確定版

CODE: 000030

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ群馬

英文名：

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

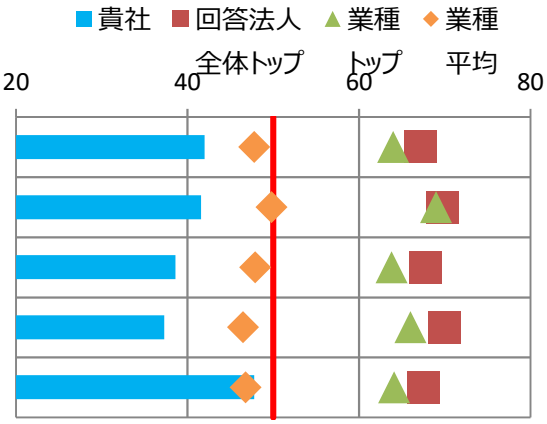
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.0**　↓3.1　（前回偏差値　45.1 ）

※「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	-	42.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	41.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.8	67.5	64.1	46.8



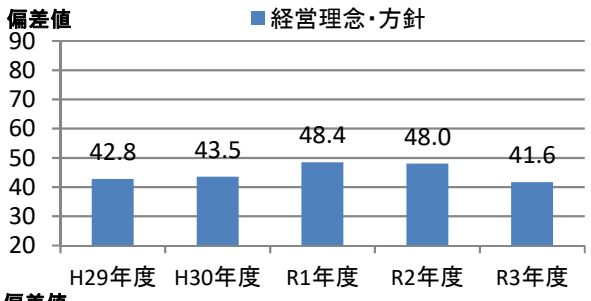
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

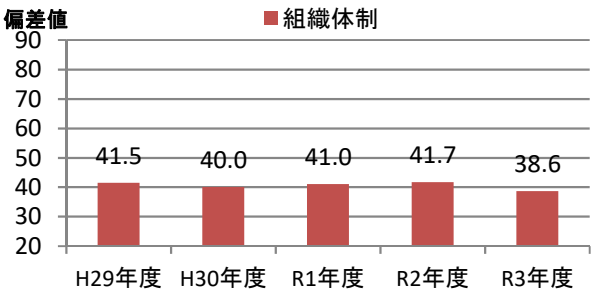
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

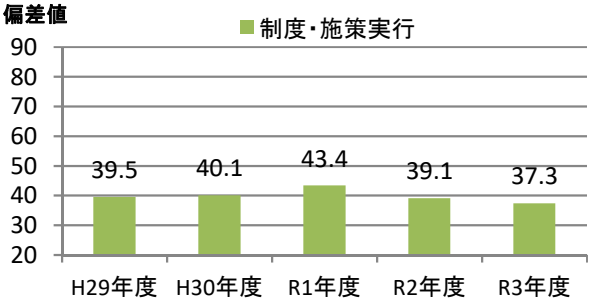
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

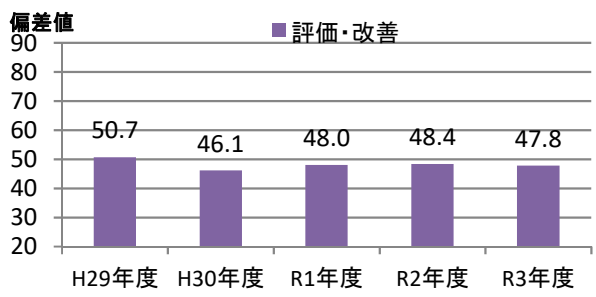
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	1351～1400位	1551～1600位	1751～1800位	2301～2350位
総合評価	43.1	42.3(↓0.8)	45.8(↑3.5)	45.1(↓0.7)	42.0(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



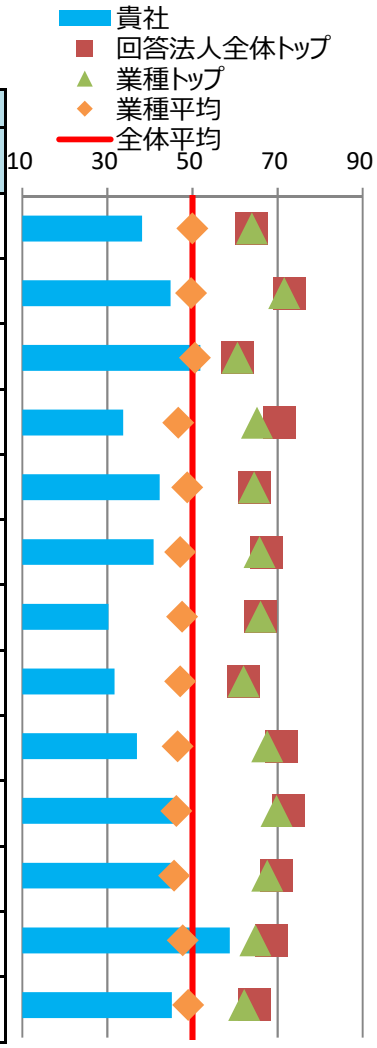






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	30.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.2	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hondacars-gunma.co.jp/home/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	2021年4月にホンダ販売会社3社による大型合併が行われる。全く違う生い立ちの会社のため合併公表後、その不安からメンタル不調や退職希望の声が聞かれるようになった。従業員の不安を払拭し、スムーズな3社合併が行えるよう環境整備の必要性を感じた。
	施策実施結果	アンケートや個別面談により、不安や不満に対する聴取を行った。その中でメンタル不調が懸念される従業員には、上長による定期的な面談をし、状況を確認した
	効果検証結果	定期的な面談を重ねることで、ほとんどの従業員の不安は解消されスムーズは合併ができた（1名のみ退職）。今後は活性度調査やストレスチェックを活用しメンタル不調の予防、早期発見に取り組む。
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症の感染拡大、インフルエンザとの同時罹患の可能性などによる健康不安の声が多かった。またインフルエンザの集団感染で他従業員に負担が集中しないよう集団感染などの防止が必要との意見がきかれた。
	施策実施結果	予防接種補助金の周知・手洗い場などに正しい手洗いのポスター掲示・接種率の集計。罹患者情報の把握と共有。手指消毒アルコール液やマスクの配布。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染症が拡大している影響もあり、病院で予防接種を受けることに不安を感じる社員が増加。そのため2019年度はワクチン接種率59%だったものの2020年度は44%まで落ち込んでしまった。しかし日常的な手洗いうがい、手指の消毒などを意識する社員も増えたため、罹患者数は0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:　000065

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ西東京カローラ株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

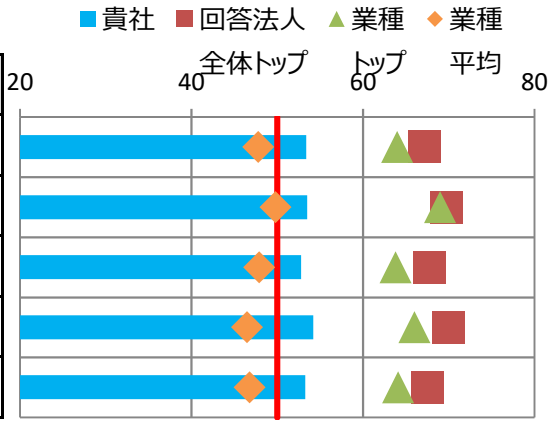
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.4**　↓1.7　（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	-	53.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.3	67.5	64.1	46.8



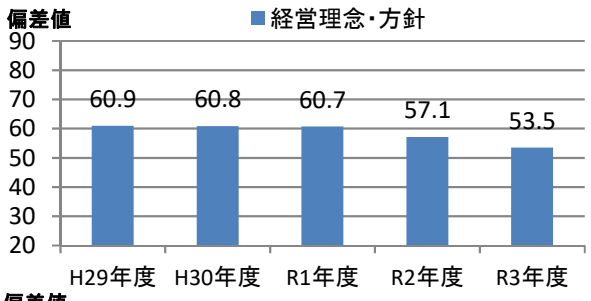
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

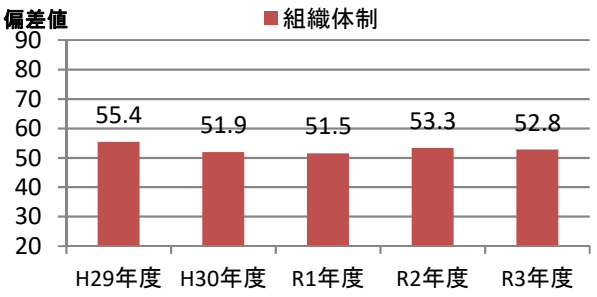
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

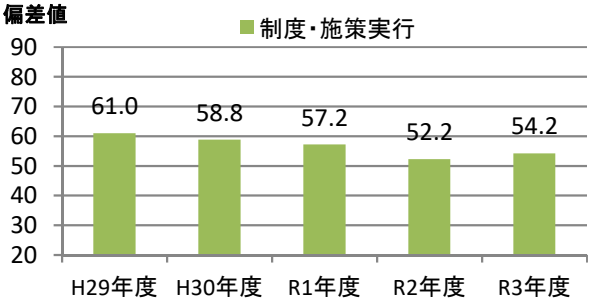
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

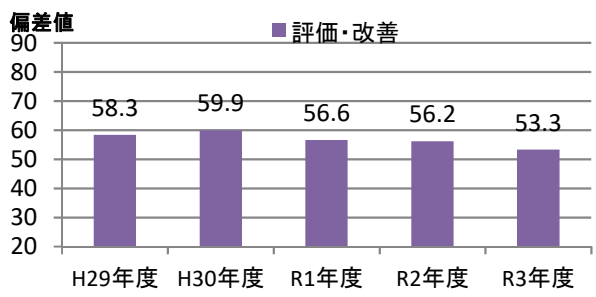
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	351～400位	601～650位	901～950位	1151～1200位
総合評価	59.3	58.2(↓1.1)	56.9(↓1.3)	55.1(↓1.8)	53.4(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



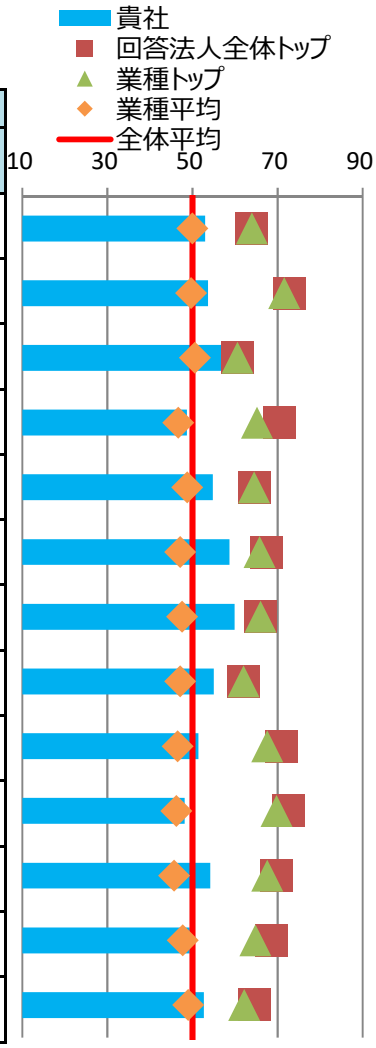






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 再検査の受診率低下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	再検査受診率の向上で、従業員一人一人が活き活きと実力を発揮する事を期待している。現在（2020年度）では、再検査受診率が76.4%、目標100%達成に向け運営する。また再検査受診率の向上により、従業員一人一人が健康でいる事で、パフォーマンスの向上につながり傷病での欠勤や休職の低下につながる。現在の休職期間平均日数7.66ヶ月から5ヵ月以下への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	弊社は喫煙率が高く喫煙率の低下が課題となっていた。
	施策実施結果	2019年に就業時間内の禁煙制度を開始し、全従業員が終業時間内の禁煙を行っている。禁煙セミナーを開催し、禁煙についてだけでなく受動喫煙についても学んでもらった。
	効果検証結果	2019年度で40.4%だった喫煙率が、2020年度で38.9%とわずかではあるが喫煙率が低下してきている。
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	職種や職場、時期によって長時間勤務が問題となっている。
	施策実施結果	ノー残業デーの導入。毎週火曜日の店舗定休日に加え、毎月第2水曜日を店舗休日としました。
	効果検証結果	ノー残業デーの導入や、店舗休日を増やした事により従業員の働き方も変化してきた。法定外労働時間月45時間超え（年間延べ発生人数）の人数を比較すると、2017年では167人対象者がおりましたが、2020年には36人と大幅に減少している。年間で最も多い月の人数で比較をすると2017年の37人に対して、2020年では、9人とこちらも大幅減少している。

※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:　000073

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＧＮホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

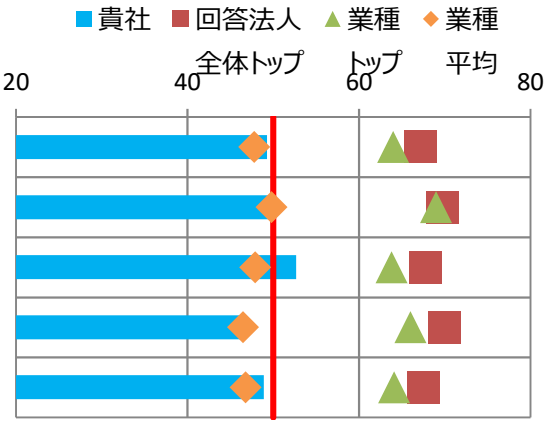
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.3**　↓7.4　（前回偏差値　56.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.9	67.5	64.1	46.8



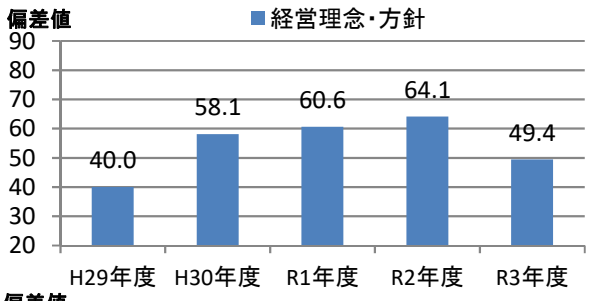
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

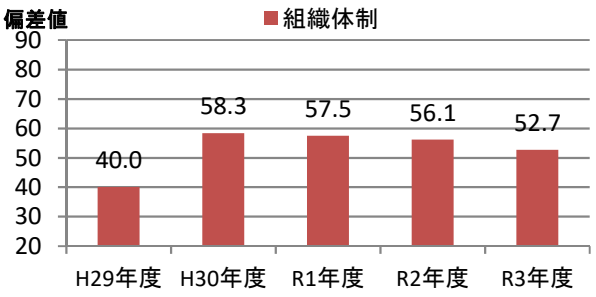
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

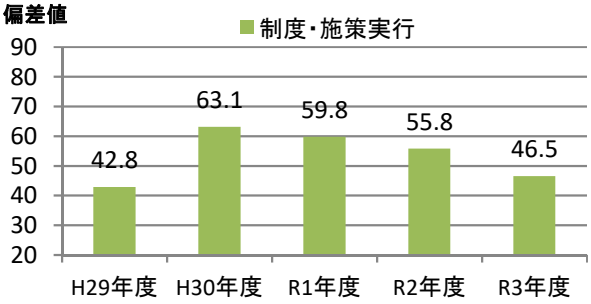
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

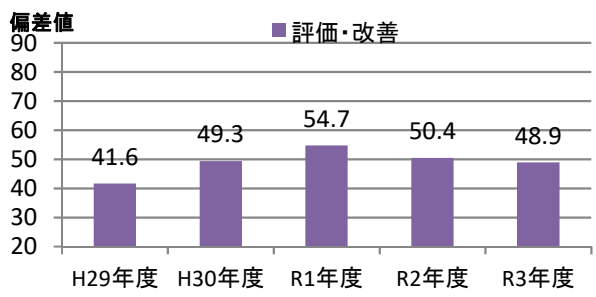
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	351～400位	501～550位	701～750位	1651～1700位
総合評価	41.2	57.9(↑16.7)	58.1(↑0.2)	56.7(↓1.4)	49.3(↓7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



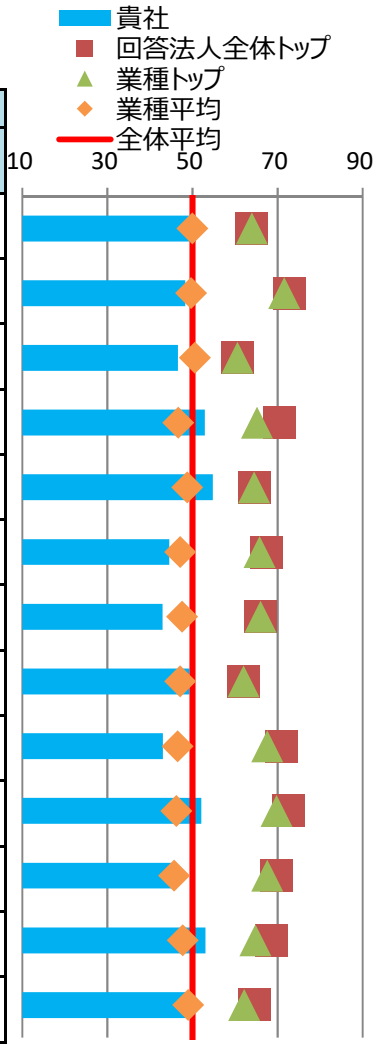






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化により採用が難しい中、従業員に長く健康な状態で働いもらい、企業発展と後進育成に活躍してもらいたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く健康に働くことにより、継続的な利益の創出と継続的な人財育成が実現できると期待。

※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.gnhd.co.jp/group.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	48.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	管理指標から、長時間労働による総労働時間の長時間化が問題となっており、管理職研修などで是正を促進しても中々改善が見られなかった。
	施策実施結果	年間休日を５日増やした上で、遅くとも２０時退社（どうしても残る場合は事前に役員に報告）を全社に展開した。
	効果検証結果	月当りの労働時間が昨年度より平均９時間短縮され、生活時間が確保できた。
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	運動習慣がない社員が多く、将来にわたる健康不安があった。
	施策実施結果	全社員を対象とする健康活動を推進するキャンペーンを実施。
	効果検証結果	毎日運動していると答えた社員が前年比で２%以上アップした。

※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:　000082

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫トヨタ自動車株式会社

英文名：HYOGOTOYOTA MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

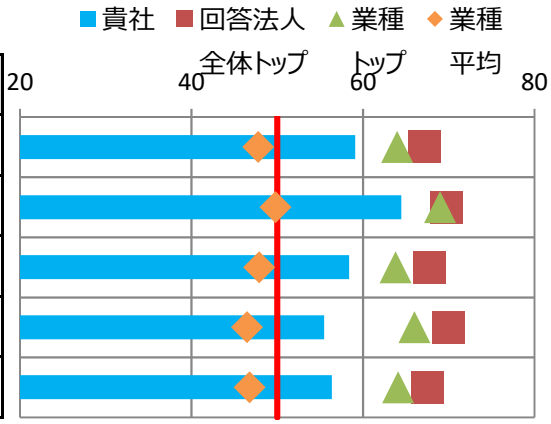
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↓2.3　（前回偏差値　61.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	64.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.4	67.5	64.1	46.8



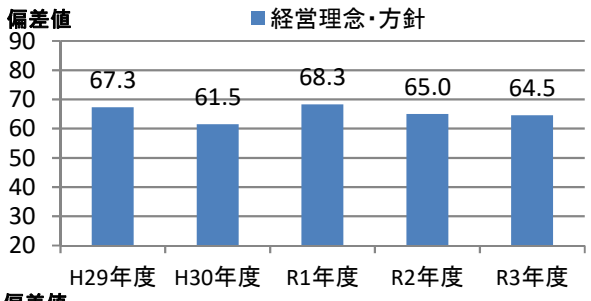
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

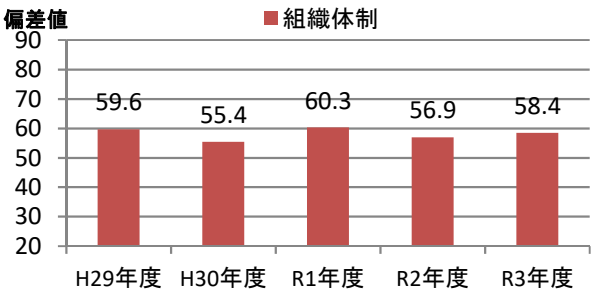
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

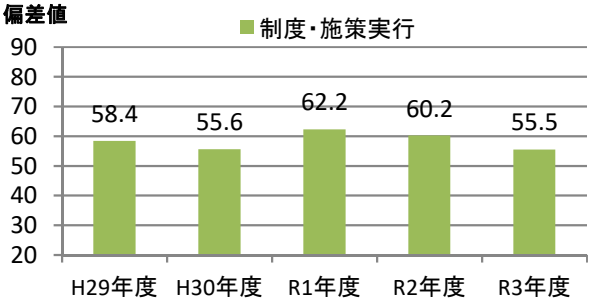
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

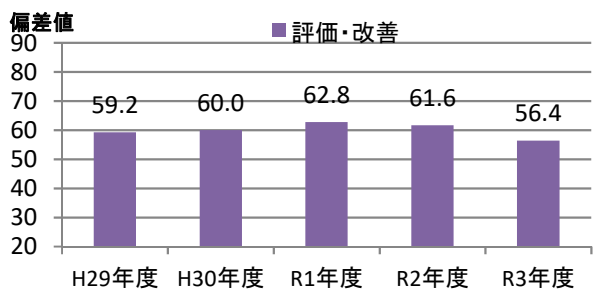
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	351～400位	51～100位	201～250位	501～550位
総合評価	61.5	58.2(↓3.3)	63.8(↑5.6)	61.4(↓2.4)	59.1(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



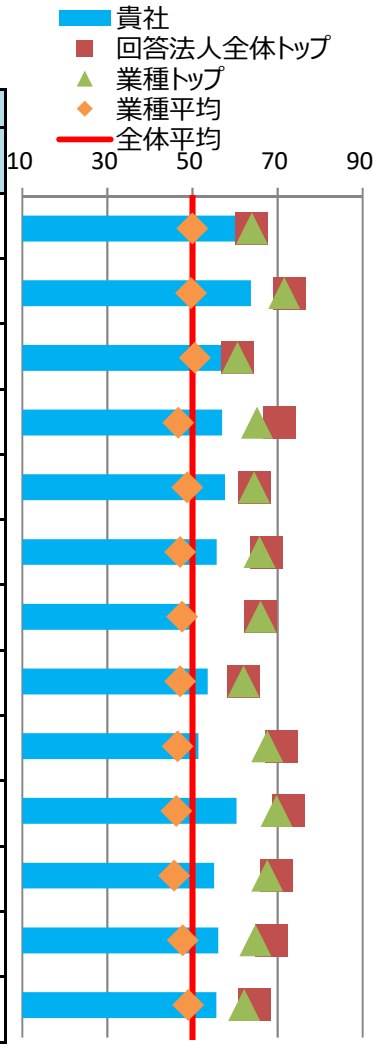






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 アブセンティーズム（疾病や心身の不良による欠勤）での突発的や長期的な労働力の不足、プレゼンティーズム（心身が健康な状態ではないものの会社に出勤）による生産性低下およびワークエンゲージメント（仕事の熱意や活力）の低下による個人パフォーマンスの低下を防止し、会社の大切な資産（心身ともに健康な社員）を築くことを課題とし、健康経営に取り組んでいます。
健康経営の実施により期待する効果	多様なワーク・ライフ・バランス（長時間労働の削減、有給休暇取得率向上、生活時間の確保）を実現し、心身ともに健康管理を実施し、企業価値向上を実現します。これにより、採用面において良い人材を確保する、優秀な社員の流出を防止する、社員の働きがいが高まり、ＥＳ・生産性向上、お客様の信頼も高まり、ＣＳ向上へと繋がり、持続的成長可能な企業を目指しています。

※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.hyogotoyota.co.jp/manage/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康意識度調査から、「いつも疲れている」「イライラする」「気分が落ち込む」といったストレス症状が全体の７割以上見られました。これらの症状は、パフォーマンスの低下・生産性の低下と相関関係がある課題と捉え、ストレス症状改善に取組みます。
	施策実施結果	従業員の「疲れ」「イライラ」の軽減のため、営業活動支援システム、SMB等の運用、電子契約・ペーパレス化等、業務効率化に取組みました。併せて、有給休暇の取得も促進しました。
	効果検証結果	業務効率化は、電子契約・ペーパレス化の目標値の約70%は達成し、一定の業務削減、効率化に繋がりました。目標値の90%に向けて引き続き取組みます。 一方で、今年度の健康意識度調査では、ストレス症状の指標が4P悪化してしまいました。現在の取組みを継続しつつ、保健師の店舗訪問等個別支援も行いながら、引き続き改善に取組みます。
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	２０１８年度に実施したＥＳアンケートの結果、有給休暇を取得しづらいという回答が多数あり、実際に、年次有給休暇取得率も２６．０%、取得日数も４．８日と低い状況でした。２０１９年度に引き続き、２０２０年度においても、年次有給休暇取得率、取得日数向上を課題に取り組ました。
	施策実施結果	四半期ごとに、有給休暇取得日数を定め、有給休暇取得計画書を策定し、自発的かつ計画的に有給休暇取得および、四半期ごとの検証を行い、計画通りに取得できていない場合は、理由書の提出を求めました。
	効果検証結果	有給休暇取得計画書の計画遅れについて、取得の再計画策定のしくみを実行した結果、２０１９年度、有給休暇取得率３７．７%、平均取得日数は７．２日と上昇し、有給取得率が改善した結果、ワークエンゲージメントも4.3P上昇しました。 引き続き、２０２０年度も継続実施し、取得率、取得日数向上を図りましたが、取得率は３７．７%に留まり、ワークエンゲージメントは、２．９P低下となりました。 今年度も継続取組です。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　000086

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：島根日野自動車株式会社

英文名：Shimane Hino Motors,Ltd.

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

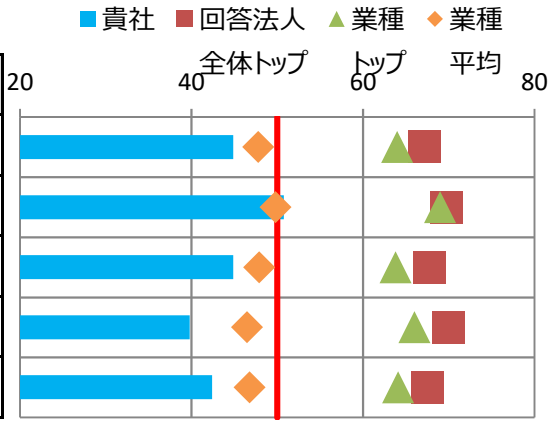
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.9**　↓1.3　（前回偏差値　46.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	42.4	67.5	64.1	46.8



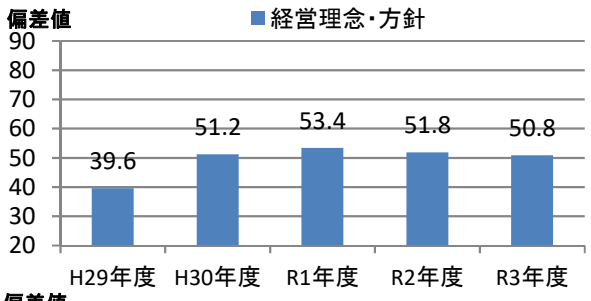
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

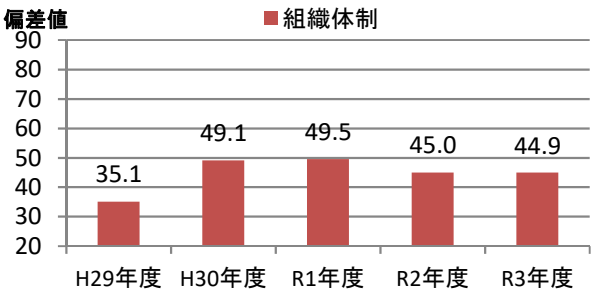
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

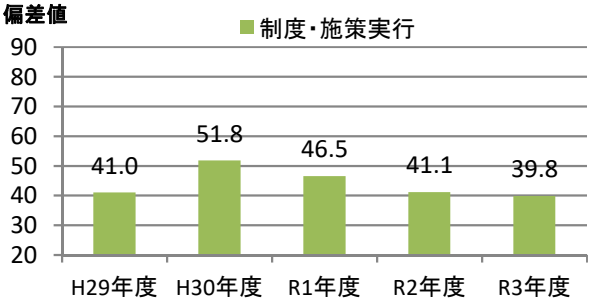
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

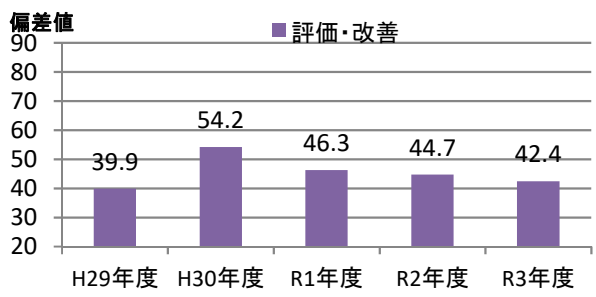
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	851～900位	1351～1400位	1651～1700位	2051～2100位
総合評価	39.2	51.6(↑12.4)	49.1(↓2.5)	46.2(↓2.9)	44.9(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



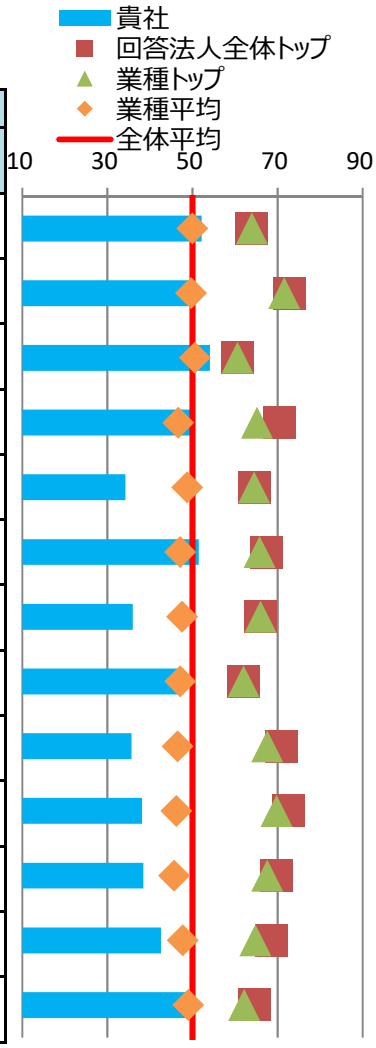






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	36.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 お客様へ期待を超えるサービスを提供し、地域社会に貢献するため、社員が幸せで、活力ある企業であり続けるためには、社員とその家族が心身ともに健康であることが重要な経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	お客様、地域社会から信頼される会社・社員が「入って良かった」と思う会社の実現を期待する。具体的な目標として、･定期健診結果「要治療」「要精検」者への再受診率100%、･健康診断受診率100%継続、･特定保健指導実施率50%以上、ストレスチェック受診率100%継続、長時間労働の削減（月45時間超）の5%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shimane-hino.jp/company/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%ae%a3%e8%a8%80/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	26.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	31.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	事故・怪我防止の為、作業環境面（設備面）での安全対策を充実させて来たにも拘らず事故・怪我の発生を思うように抑制できていない。
	施策実施結果	目標：2020年度の事故・怪我発生回数を25回以下にする。結果：2020年度の事故・怪我発生回数 = 25回で目標クリア。引き続き、最終目標の発生回数3回を目指す。
	効果検証結果	構内へ安全見守りカメラの設置を全拠点設置完了。設備面での対策は当社のレベルとしては頭打ち。今後は従業員個々への更なる意識付けと注意力を維持する為の施策が目標クリアへのカギとなると考える。
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	従業員全体としての労働時間は以前に比べて随分と適正化されて来たが、一部の職務担当者（サービスフロント（以下SF））については相変わらず残業時間が多い。放置しておくと心身共に健康を損なう恐れ、最悪離職の恐れが出てくる為、改善が必要。
	施策実施結果	目標：2020年度ｻｰﾋﾞｽﾌﾛﾝﾄ担当者一人当り年間総残業時間 = 480時間以下。結果：2020年度ｻｰﾋﾞｽﾌﾛﾝﾄ担当者一人当り年間総残業時間 = 416時間で目標クリア。
	効果検証結果	計画施策が功をなし想像を超える結果を得た。ワンランク上の最終目標値を再度設定し施策の継続と定着を図る。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000088

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：群馬日野自動車株式会社

英文名：Gunma Hino Motors,Ltd

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

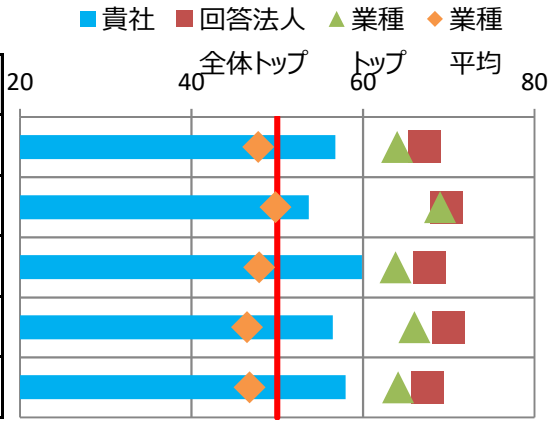
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.8**　↓0.1　（前回偏差値　56.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	56.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.0	67.5	64.1	46.8



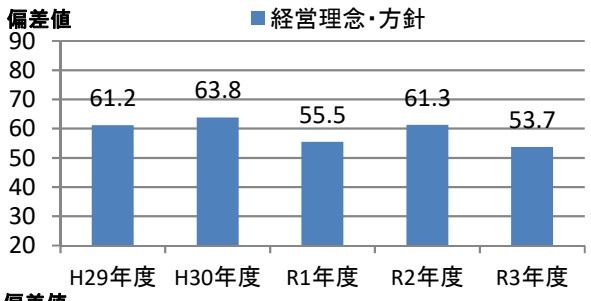
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

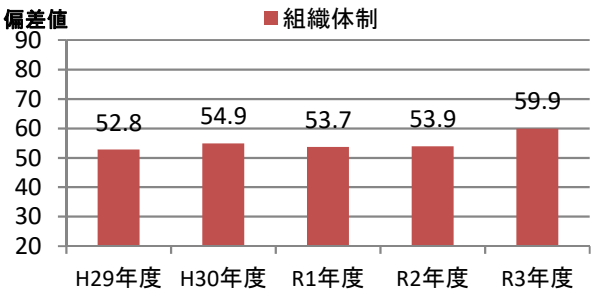
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

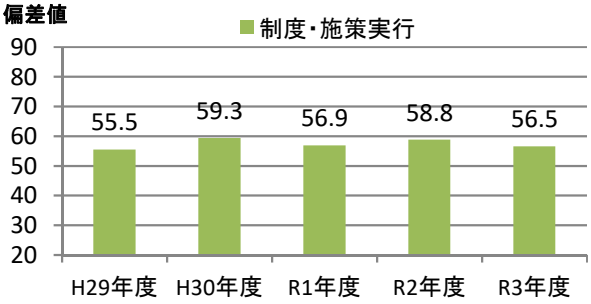
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

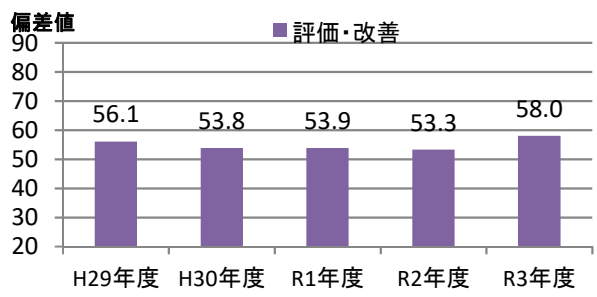
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	301～350位	851～900位	701～750位	751～800位
総合評価	56.8	58.7(↑1.9)	54.9(↓3.8)	56.9(↑2.0)	56.8(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



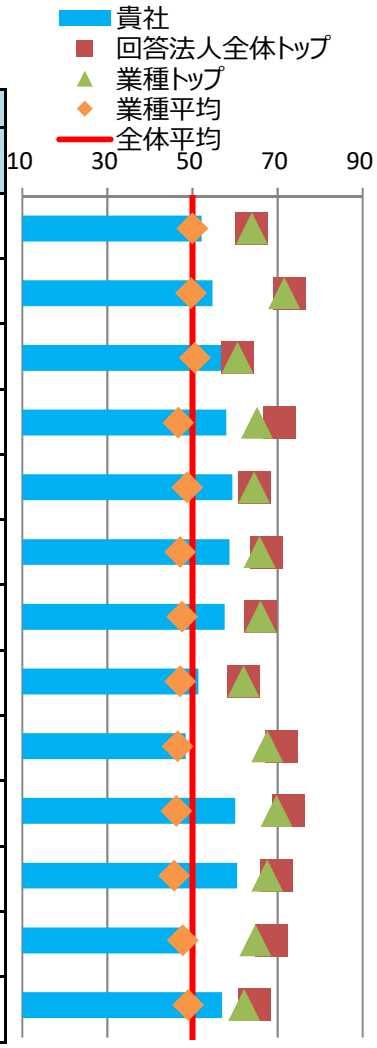






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 整備職の採用が困難さを増す中、資格取得制度の充実や技術力を修得するための研修の企画も大切ですが、心身ともに健康で働くことのできる安全で働き易い職場づくりこそが早期退職の回避や生産性向上に向けて重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	新卒整備担当者の5年後定着率70%を目指し、定着率の上昇により、人員確保ができ時間外労働の削減を図る。 現在の5年後定着率30%から70%以上、2020年度時間外60時間以上36回を20%削減を目指す。 こうした取り組みにより生産性の向上とともに自己研鑽の時間をもたらし個々人の人間的成長に寄与していきたい。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.gunmahino.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	55.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新入社員や若年層等において、会社組織の一員となり生活面に変化が訪れたことで、上手に対処することが出来ず、高ストレスやメンタル面に支障が出たり、職務の継続に支障をきたす状況が見受けられた。
	施策実施結果	全従業員を対象とした調査票の「自己申告書」で独自の従業員調査を実施。対人関係や職場環境、ハラスメントの有無等の問題点にや課題ついて検証しました。
	効果検証結果	問題点や課題の早期発見に繋がり、産業医との連携や、社内での個別面談の実施、職場環境の変更等により、メンタルヘルス不調者人数は２０１９年度より上昇したが、復職に繋がった人数も増加しました。
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	コロナ禍の抑制された日々の生活の中で、職場におけるコミュニケーションの減少が見られ、日々の業務においても些細な行き違いが見受けられ、現状の把握と早期対策が求められた。
	施策実施結果	社外機関を通じて職場環境や担当業務等についての意識調査を実施。 また、コミュニケーションツールとして全社員を対象にラインワークス等のＳＮＳを導入して活用している。
	効果検証結果	「社員意識調査票」を社員に配布し、12項目の設問結果を5段階評価で数値化。全体平均値との比較により、課題の顕在化を実施。一定の期間（1年超）を要して改善を進めている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000119

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ群馬株式会社

英文名：

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

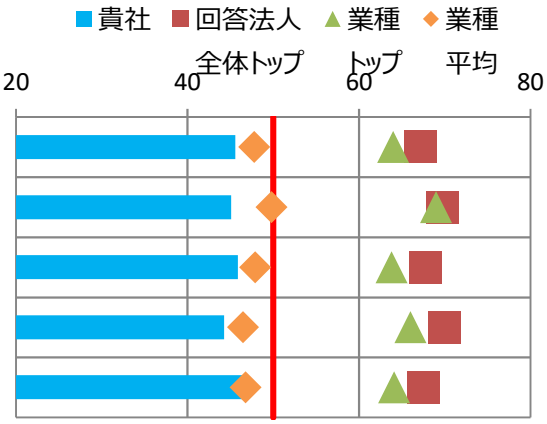
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.6**　↓4.6　（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	-	45.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.8	67.5	64.1	46.8



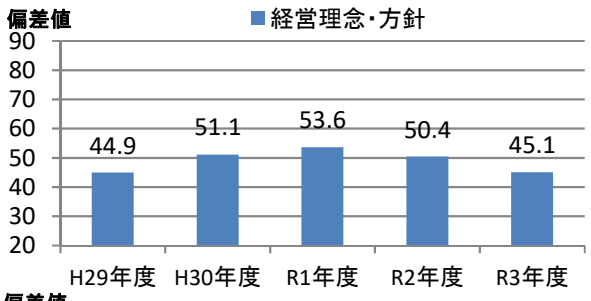
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

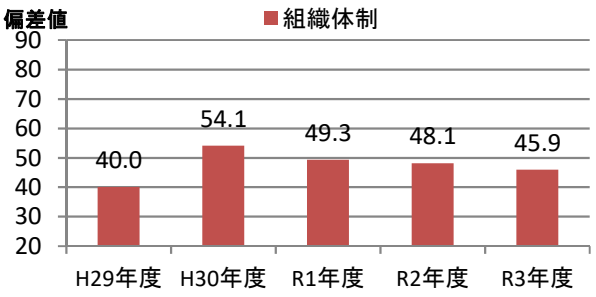
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

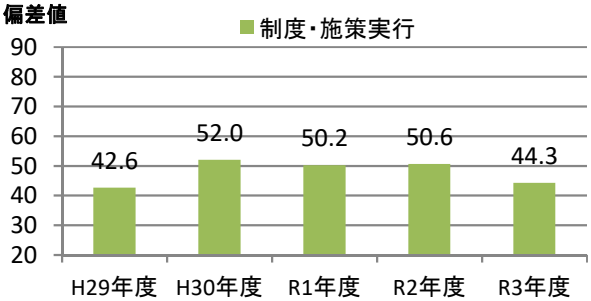
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

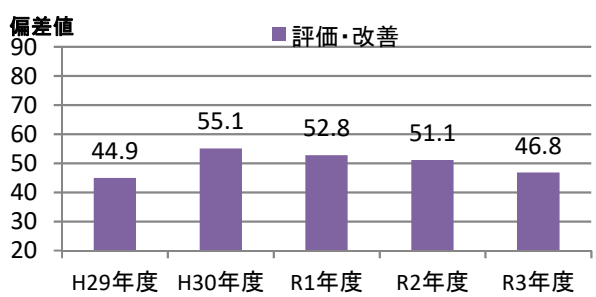
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	751～800位	1101～1150位	1351～1400位	2001～2050位
総合評価	43.2	52.8(↑9.6)	51.8(↓1.0)	50.2(↓1.6)	45.6(↓4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



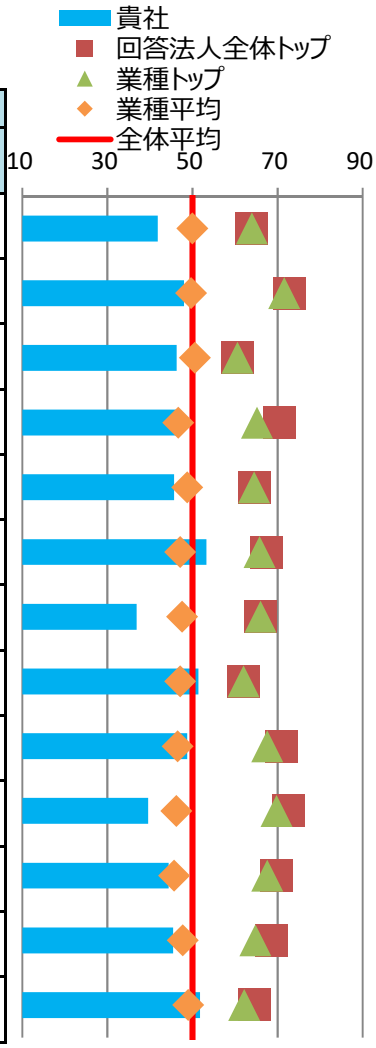






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	41.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.corolla-gunma.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	49.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	16.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	健康診断時、婦人科健診や乳がん検診を同時に受信することが多く生活習慣病の予防だけでなくがんに対する予防の意識が高い傾向にあり、特に若年層からもか罹りやすい子宮頸がん検診を受けて予防に繋げる。
	施策実施結果	保険者から発行される子宮頸がん検診クーポン券を配布し個別に受診 結果３名が受診に繋がりました。
	効果検証結果	・初めて子宮頸がん検診を受けた者⇒１名 ・細胞疹結果で要精検⇒１名 ・内診結果で要受診⇒１名 上記の結果から受診勧奨が６０%超と高い比率となりました。 次年度も検診を推奨していくことを継続する。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙法の全面施行に伴い社内禁煙（敷地内すべて）となり、必然的に喫煙可能な場所が職場以外となった為、勤務時間中我慢出来るならばこの際禁煙してみたいと思う従業員が多かった。 業務中、喫煙できないことでのストレスを解消し仕事の効率化を図る。
	施策実施結果	喫煙者に保険者の保健事業で行っているオンライン禁煙プログラムを提案。 ８名のプログラム参加者に繋がりました。
	効果検証結果	現状としては禁煙をしたいと思ってはいるが、何かの動機付けで禁煙をしたいと思っていた従業員が多く、今年度は７名の禁煙が成功となり８０%超の達成率となりました。 今後も禁煙プログラム参加者を増やし、喫煙者を減らしていく。

※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: 000148

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社えがお

英文名：EGAO CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

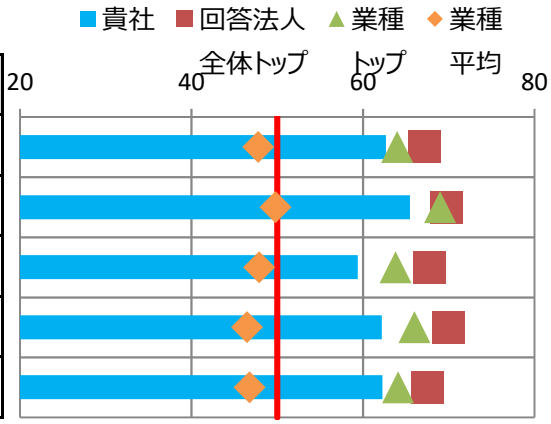
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.7**　↑1.7　（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	-	62.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	65.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	62.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	62.3	67.5	64.1	46.8



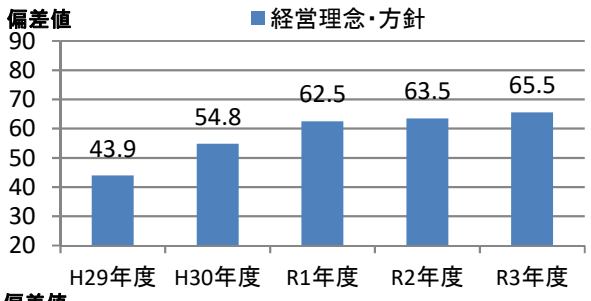
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

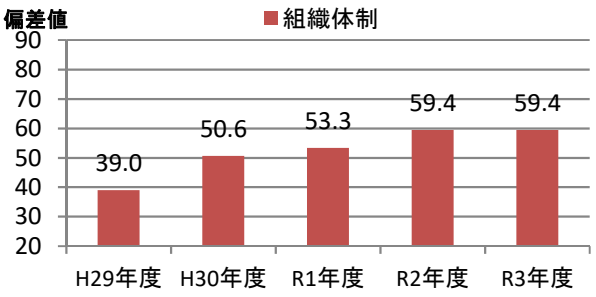
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

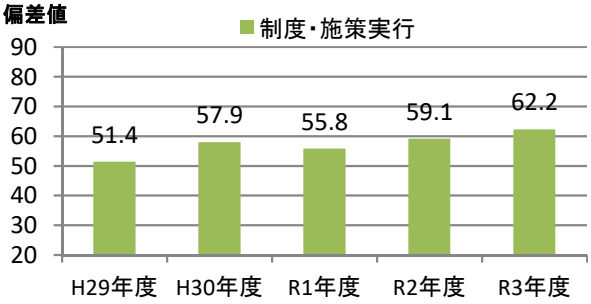
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

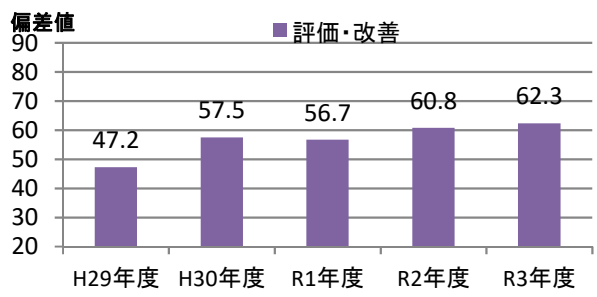
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	551～600位	551～600位	251～300位	101～150位
総合評価	45.8	55.4(↑9.6)	57.6(↑2.2)	61.0(↑3.4)	62.7(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



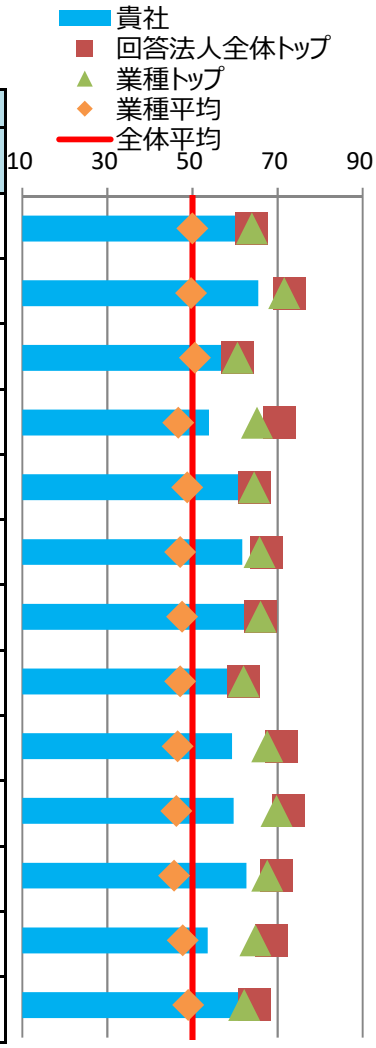






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 自社商品やサービスを通してお客様の健康を応援し、お客様に心からの笑顔と感動をお届けする会社として、従業員が健康であることは不可欠であり、従業員のパフォーマンス向上が実現の鍵となります。
健康経営の実施により期待する効果	仕事に満足している従業員の割合を増やす（2020年：73%）。さらに従業員のパフォーマンス向上の指標となるワークエンゲイジメントにおける熱意、活力について3.0以上[満点4.0]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.241241.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	64.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年の健康診断結果にて適正体重維持率が69.9%にとどまっている。また従業員アンケートにおいて、軽く汗をかく運動を定期的に実施している従業員の割合（行動変容に基づく行動期と維持期の合計）が39%で、従業員の運動習慣が醸成されていないと考えられるため、運動機会を創出するための施策が必要である。
	施策実施結果	・運動習慣を改善するためボディメイク企画を実施（参加者：63名）、スマートフォン用健康アプリの導入、スポーツジムの利用促進（利用料無料）、運動を含む生活習慣セミナーを開催（参加率80%）
	効果検証結果	2020年の健康診断結果では適正体重維持率が73.9%に改善（前年比4%増）した。複数の施策が効果的であったともに、セミナーやスポーツジム利用促進など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る。これらが最終目標である適正体重維持率80%につながったものと分析している。
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: 000150

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京オート株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会栃木支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

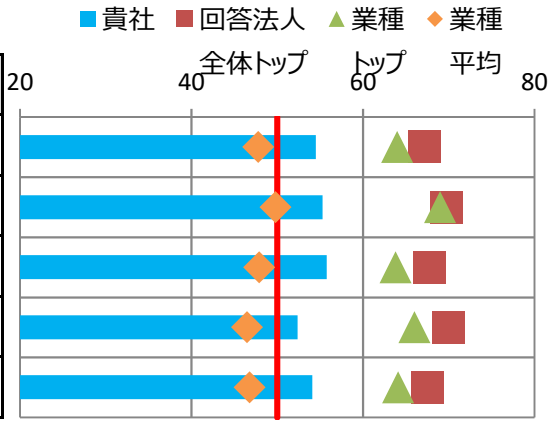
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.5**　↓1.5　（前回偏差値　56.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.1	67.5	64.1	46.8



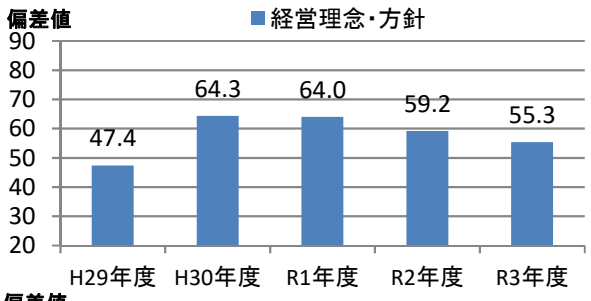
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

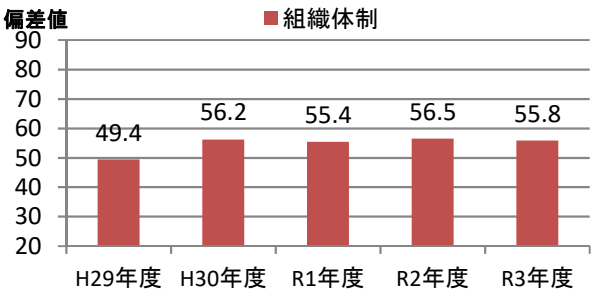
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

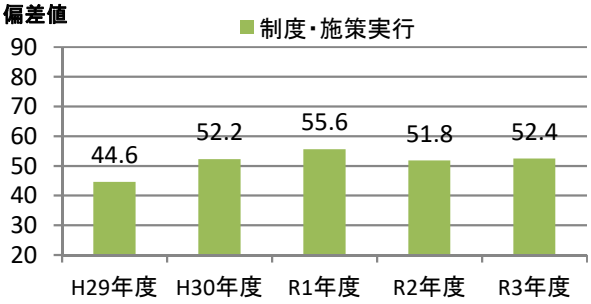
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

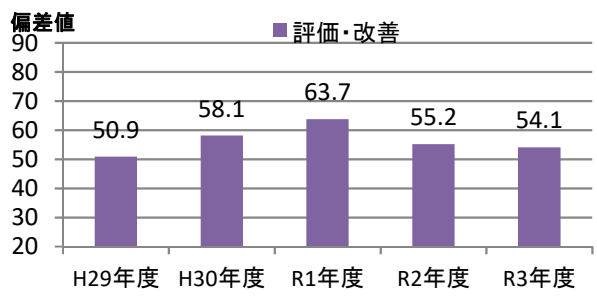
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	401～450位	301～350位	801～850位	1001～1050位
総合評価	47.7	57.8(↑10.1)	60.5(↑2.7)	56.0(↓4.5)	54.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



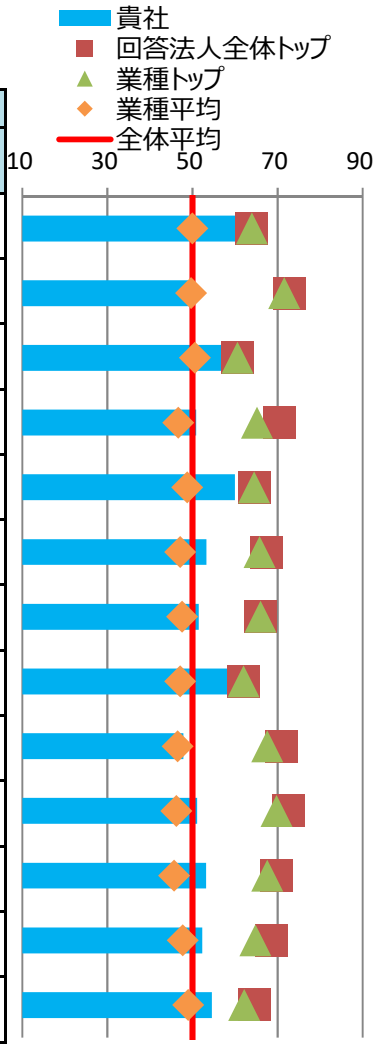






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業の持続的成長をもって100年企業を目指すためにも、従業員が心身ともに健康な状態でモビリティホスピタリティの実現に向かって努力できること。
健康経営の実施により期待する効果	長期欠勤者の低減、労働者パフォーマンスの向上、ワークエンゲージメントの向上など、健康を維持し続けることでの組織の生産性向上が図れること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tokyoauto.com/company/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	55.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	長期休職に繋がる可能性が高い高ストレス者の割合（2020年8.4%）を低減させる。これまで3年間で年間約1名の1か月以上の長期欠勤者が出ている。メンタルヘルス不調での離脱者をゼロにすることが課題。
	施策実施結果	毎年実施するストレスチェックの職場分析及び高ストレス者への産業医から任意ヒアリングを実施。個別には問題点を吸い上げてきた。職場の課題としては、1人で抱えている人間関係が起因するものが多かった。
	効果検証結果	産業医によるヒアリングは１７人中５人が面談を実施。まだ定量的な効果測定はでていないが、会社に相談できない内容も第三者に話すことができて良かったとの感想が数名からあり、一定の効果が出ることが分かった。また会社全体としても社長への直接進言できる制度を儲け、相談内容によっては従業員と面談を行い、個で抱えない安全な職場づくりを設けてきた。
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	2018年からスタートした禁煙への取組活動ですが、2019年、2020年と順調に３～５%程度で喫煙者が低減してきているが、2020年アンケートより喫煙率39%と全国平均よりも大幅に高い水準である。
	施策実施結果	2020年4月より、従業員は就業時間内の全面禁煙となって1日当たりの本数低減は寄与してきた。また周知していた禁煙外来支援として補助金の利用は１名であった。
	効果検証結果	2021年のアンケートには「禁煙に取り組んでいる」と回答した方の割合は、昨年度から約20ポイント減少している。しかし就業時間の時間的制約による影響から、10本未満／日喫煙者の割合は、昨年より約18ポイント上回ってきております。1日当たりの喫煙本数は減っているが、喫煙による健康被害を認識してもらっての完全禁煙の道のりは遠く、禁煙活動の継続性の課題が浮き彫りになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000166

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：奈良トヨタ株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

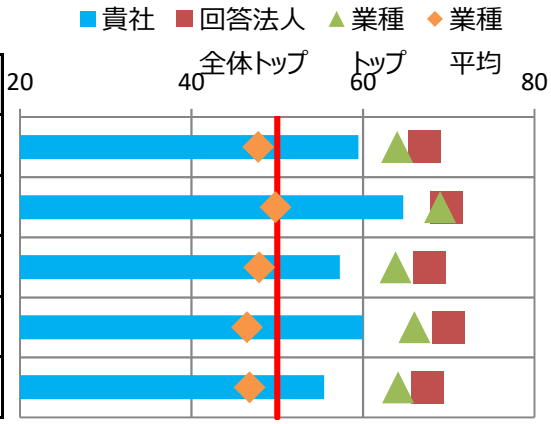
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↑0.3　（前回偏差値　59.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	64.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	60.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.5	67.5	64.1	46.8



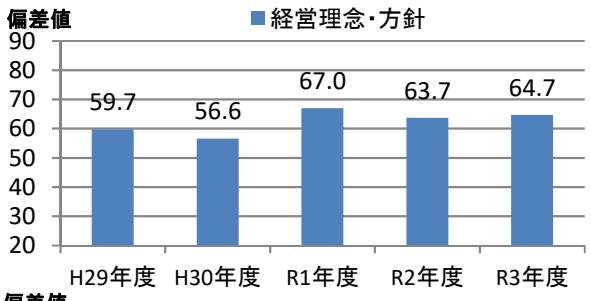
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

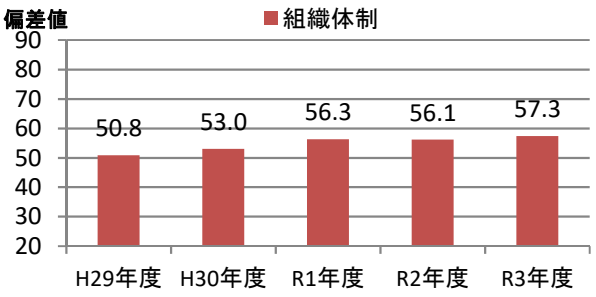
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

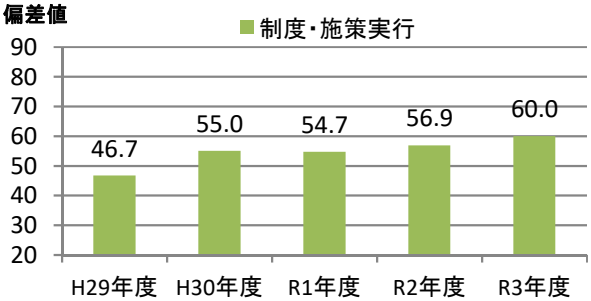
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

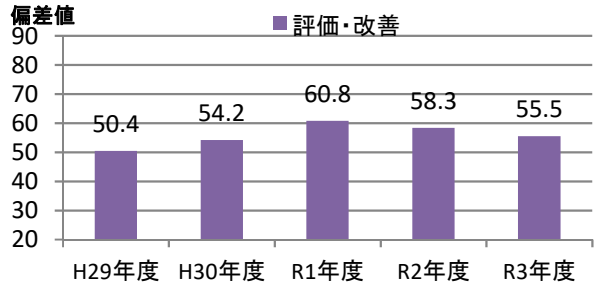
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	601～650位	251～300位	451～500位	451～500位
総合評価	52.2	54.9(↑2.7)	60.5(↑5.6)	59.2(↓1.3)	59.5(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



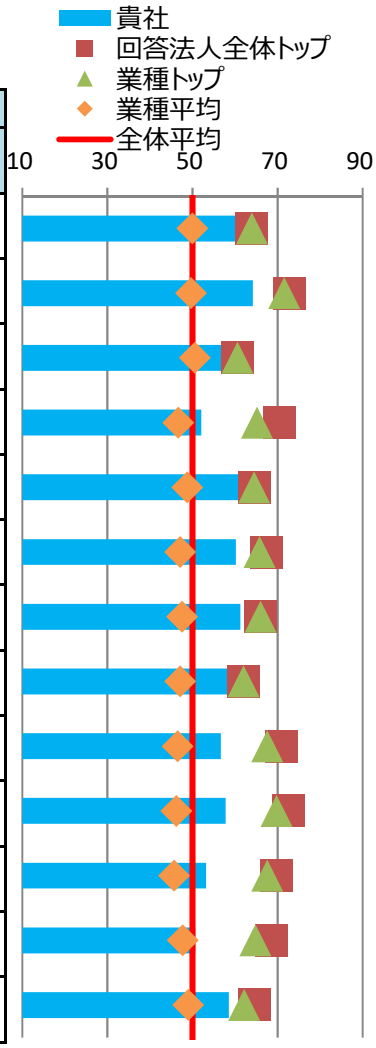






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 継続雇用制度の導入や将来的には実施が検討される定年延長など、企業で働く従業員の年齢も社会同様高齢化が進むと考えられる。 またメンタルヘルス不調など年齢に関係なく休業や休職を余儀なくされるケースも以前より増加する中、年齢構成などに変化があっても従業員のパフォーマンスを向上し、生産性を向上することで業績を維持し社会に貢献する必要がある
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人当たりの営業利益の向上を目指す。 一人当り営業利益（月平均）が昨年度実績は191千円。 最終的にはコンスタントに235千円レベルを維持することが目標。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.naratoyota.jp/corporate/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健診の有所見者率56.7%と生活習慣病等の疾病リスクのある従業員が多い。従業員の疾病の重症化による療養や欠勤は会社としての生産性の低下にも繋がるため改善が必要。 特定保健指導対象者には就業時間中かつ対象者の職場で対象者のスケジュールにあわせて実施することで受診率を向上を図る。産業医による保健指導及び精密検査受診勧奨を実施。 社内の運動講座や禁煙セミナー開催時は高リスク者に参加を強く推奨する。
	施策実施結果	特定保健指導受診率　100%（2019年度から受検率100%継続中） 有所見者への産業医による保健指導　100%
	効果検証結果	受診勧奨の徹底と受診時の就業時間、受診場所の配慮などにより受診率が一気に向上し、受診率100%を達成。施策の効果を確認できた。また産業医による保健指導の実施を実施するとともに、要精密検査対象者には受診勧奨及び受診状況を確認。 現状有所見者率等の指標の改善には繋がっていないが、次年度以降はこの取組を継続し、従業員の疾病による欠勤や休職日数とあわせて検証し、施策の効果を検証する。
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	約5年前より取り組みを継続している課題。メンタルヘルス不調者の発生は、重症化した場合には休職や退職に結びつくため、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応を強化し、休職者や退職者を発生させてないことが課題。 そのためラインケア・セルフケア研修により広くメンタルヘルスに関する知識等を習得いただくとともに、高ストレス者に対するケアに取り組む必要がある。
	施策実施結果	一般社員向けセルフケア研修（対象者47名 出席者47名）対象者出席率100% 管理職向けラインケア研修　（対象者81名 出席者81名）対象者出席率100% 安全衛生委員会で集団分析結果を公表・対策実施
	効果検証結果	①2020年度のメンタルヘルス不調による欠勤・休職者数　0名 ②2020年度のメンタルヘルス不調による退職者数　0名 2016年度は上記①が2名、②が2名 複数年にわたる定期的なセルフケア・ラインケア研修の効果及び各拠点でのストレスチェック集団分析結果を活用した取り組みによりメンタルヘルス不調等の発生を大幅に予防できていると考える。今後も同様取り組みを継続実施し効果を維持したい。

※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: 000185

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：京都自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

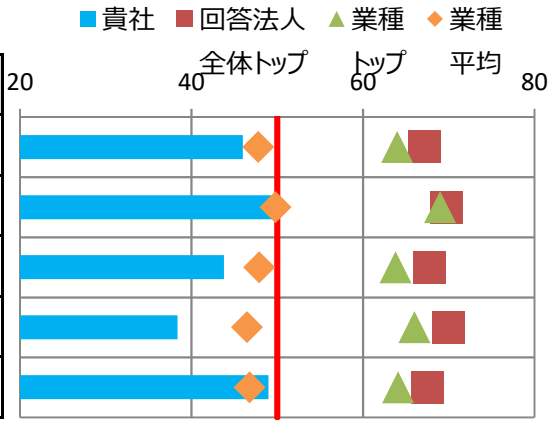
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.0**　↑3.2　（前回偏差値　42.8 ）

※「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	-	46.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.0	67.5	64.1	46.8



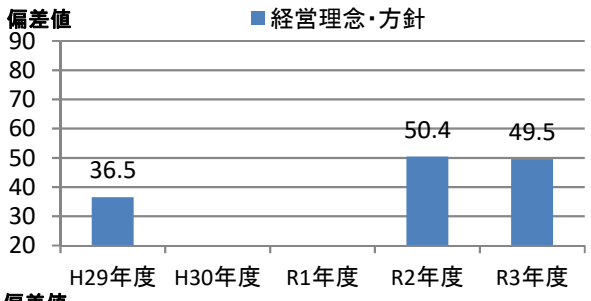
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

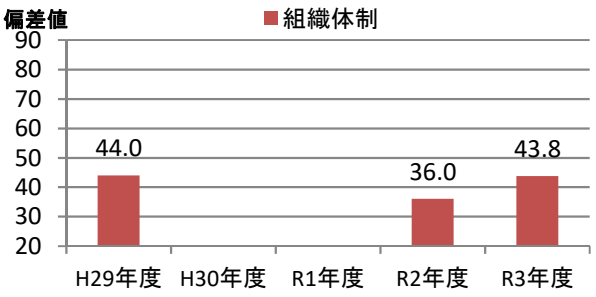
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

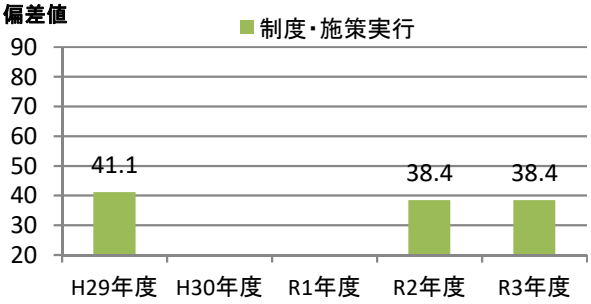
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

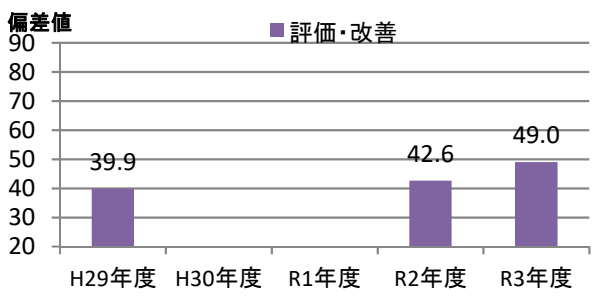
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	-	-	1901～1950位	1951～2000位
総合評価	40.1	-	-	42.8(-)	46.0(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



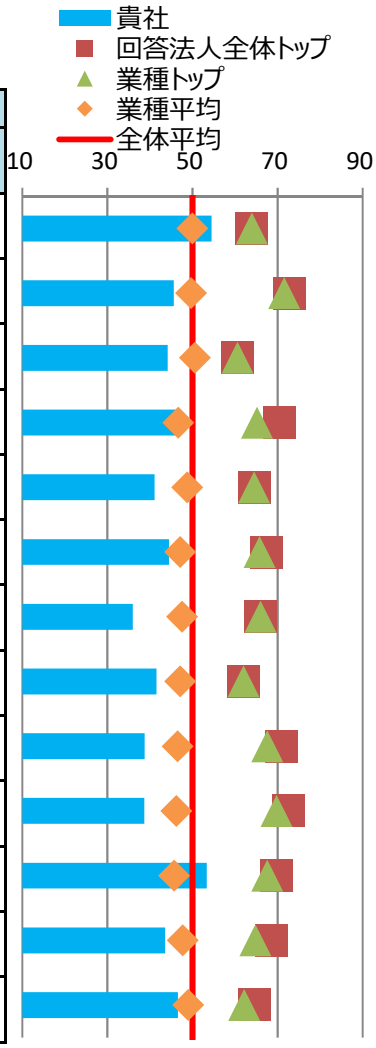






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	36.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員一人一人がイキイキと健康で長く働いてもらうことの実現が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働き続けたいと感じることができるようにしたい。ハラスメント研修等、毎年、一人でも多くの社員が受講できるように実施する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://kyoto-toyota.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	39.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ予防接種を受けていただくことで補助もあるが、全社員が予防接種を受けるにはいたっていない。予防接種は強制できないが、職場や家庭での感染リスクを理解していただく努力が必要。
	施策実施結果	社内通達にて予防接種の案内を全社員に対して行い、常に見られるように社内サイトに掲載。
	効果検証結果	インフルエンザの予防接種率の大幅なアップはなかったが、コロナの感染予防で常にマスクの着用や消毒などをこまめにおこなっていたこともあり、社員のインフルエンザ感染の報告はなかった。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	これまで健康診断実施後に特に何もおこなっていなかった事もあり、再検査や精密検査の受診率が低い状態にあった。まずは社員に健康意識の醸成が課題。
	施策実施結果	対象者に電話等で受診勧奨をおこない、その後、受診した確認をし、未受診者には、所属長より受診の勧奨をしてもらい、受診率の向上につなげる。
	効果検証結果	最終目標期限を２０２４年度としているので、継続して受診率の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: 000188

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ埼玉

英文名：HondaCarsSAITAMA

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

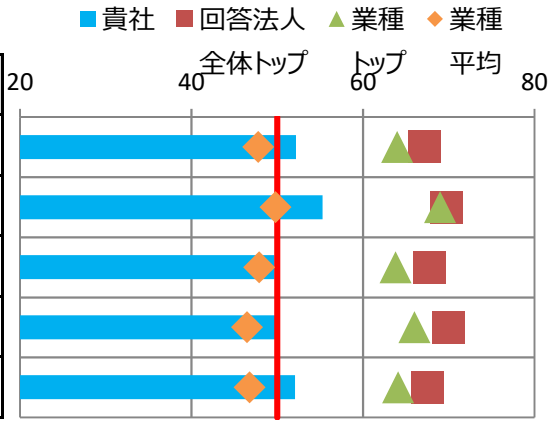
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.2**　↓2.9　（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	-	52.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	50.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.1	67.5	64.1	46.8



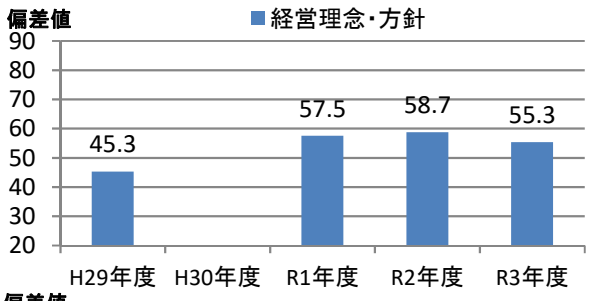
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

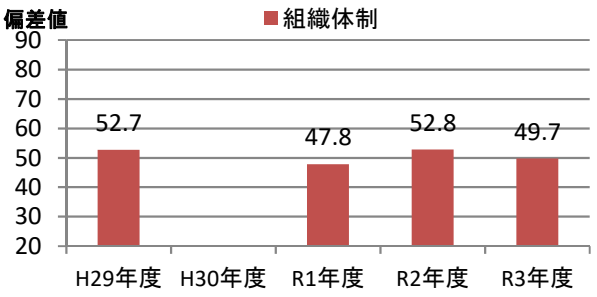
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

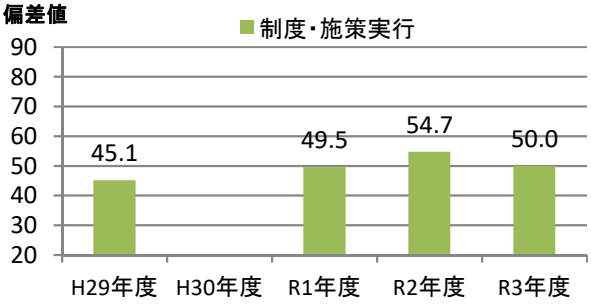
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

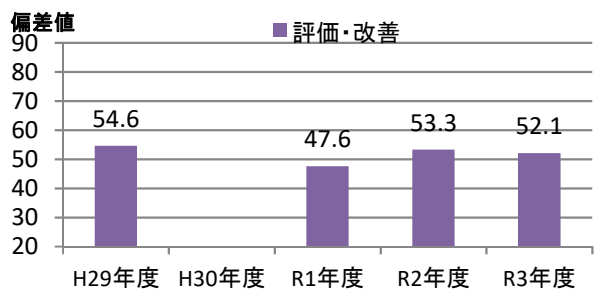
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	-	1201～1250位	851～900位	1301～1350位
総合評価	48.6	-	51.0(-)	55.1(↑4.1)	52.2(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



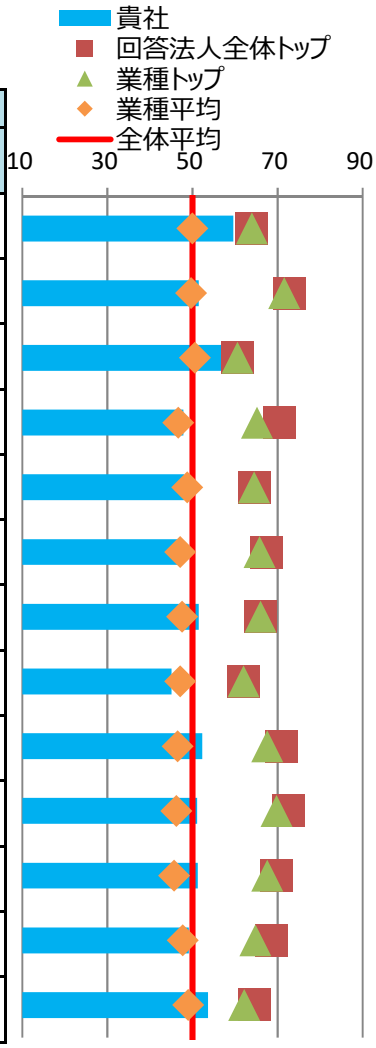






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 健康経営の各種取組みによって、上記選択肢1～３を達成させることで、地域社会における「QOLトップランナー」となり、納税、雇用、事業継続の社会的責任を果たすこと。※欲張りだがすべての選択肢を課題と認識しているので、このような回答で括った
健康経営の実施により期待する効果	地域小売企業としての認知度・関心度・好感度の向上を期待している。具体的指標の管理顧客数2%UP/年、求人倍率1.5倍、新卒採用者3年定着率95%の達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-saitama.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	52.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	季節性インフルエンザ等の流行による事業所の機能低下は毎年発生する事業リスクととらえている。事業所単位で集団感染が発生しているため、ワクチン接種による集団免疫獲得が有効な手段ととらえ、予防接種率向上を課題として取り組んだ。
	施策実施結果	職域接種での100%接種を企てたがコロナ影響で医療機関と整合が取れず未実施になったため、費用補助制度を利用し接種を勧奨した。制度の認知度が低かったためPRを強化し、認知度が72%から91%に向上した
	効果検証結果	インフルエンザの予防接種率は2018年度13.8%、2019年度20.5%から2020年度は26.9%に向上した。折からのコロナ感染症予防で手洗いマスクの励行が定着したこともあり、今年度のインフルエンザ罹患報告は5件と大幅に減少し、事業所単位での集団感染は発生しなかった。2021年度も再度職域接種を目指して準備しているが現時点では未定。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員満足度調査などから、長時間労働に対する不満が多く聞かれ、改善が急務と判断し、時間外労働時間の削減と有給休暇取得日数の拡大を課題として取り組んだ。これまでの「平均値」での推進から「全員が」の推進に変更し、業種別残業時間格差、事業所別有給休暇取得日数格差是正を目指す。
	施策実施結果	各事業所の管理職に対する指導と実効性のある取得計画の実行、週次月次での進捗共有などで組織的意識改革を図り、有給休暇計画表入力率100%、取得履行率82%となった
	効果検証結果	2020年度の有給休暇取得日数は全従業員が7日以上、平均9.2日の取得となった。一方所定外労働時間は、緊急事態宣言による営業時間短縮の影響があるものの、前年の平均23時間から18時間に大幅減少となった。一方で業種別格差は、サービス職が業務職の6倍と、異常値領域が継続しており、今後の推進課題として継続的に改善を進める。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　000197

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アカカベ

英文名：AKAKABE

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

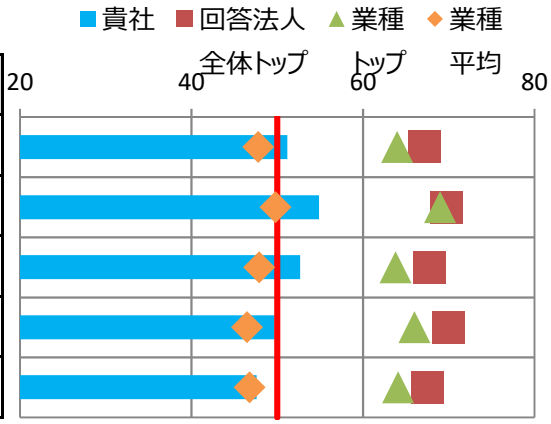
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.2**　↓2.9　（前回偏差値　54.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.6	67.5	64.1	46.8



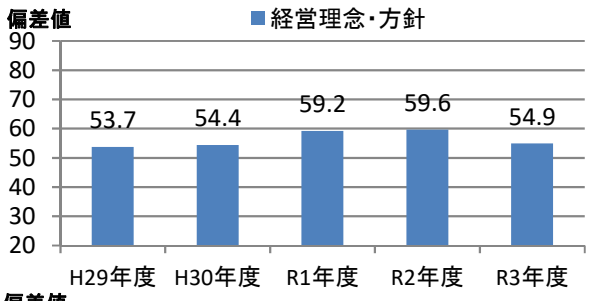
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

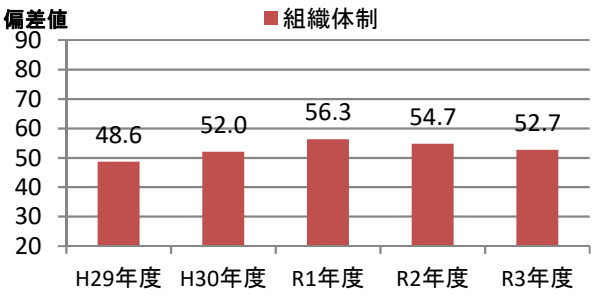
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

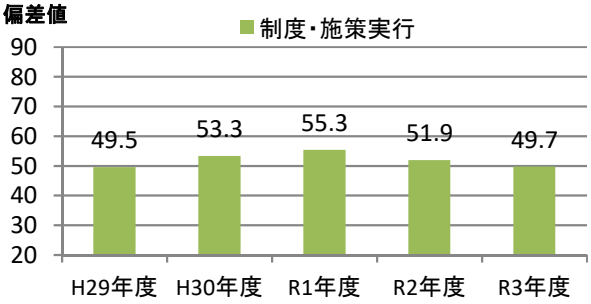
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

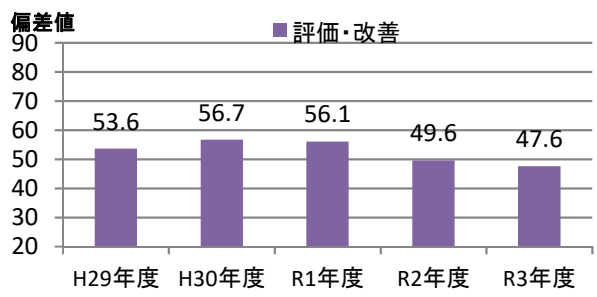
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	651～700位	601～650位	951～1000位	1401～1450位
総合評価	51.4	54.1(↑2.7)	56.9(↑2.8)	54.1(↓2.8)	51.2(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



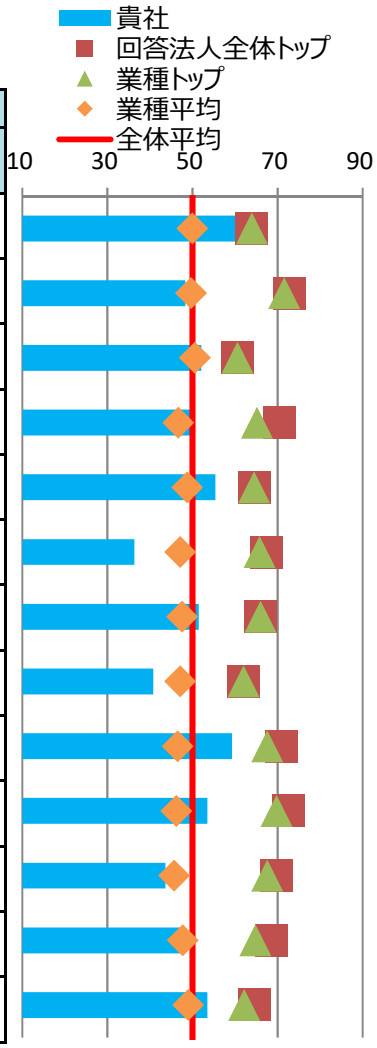






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 資格やノウハウを持つ従業員が長く働くことによる人時生産性の向上を期待している。
健康経営の実施により期待する効果	資格やノウハウを持つ従業員が長く働くことによる人時生産性の向上を期待している。具体的には新卒入社者の３年後定着率90%を目指し、離職率を現在の25%から10%台へ改善させる。また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在の100%を継続する。

※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.akakabe.com/corpo/assets/pdf/health_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	52.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	社内で睡眠に関するアンケートをとったところ、充分な睡眠がとれていないと回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられる為、改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員に向けて、睡眠改善アプリの紹介と睡眠に関する商品の社員販売を実施した。
	効果検証結果	現時点では健康診断への定量的な効果は出ていないが、定性的な効果を把握する為に全従業員へアンケートを実施したところ十分な睡眠が取れていると回答した割合が増加した。
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	例年健保から提出される健診結果分析表の結果より、就寝前２時間以内の食事を摂取する従業員の割合が高い結果となった。肥満の発生につながると考えられる為、改善が必要である。
	施策実施結果	勤務が不規則な管理職に対し、管理栄養士による食事の摂取に関するセミナーを実施した。
	効果検証結果	現時点では健康診断への定量的な効果は出ていないが、健保から提出される健診結果分析表の結果より、昨年より男女とも就寝前２時間以内の食事を摂取する従業員の割合が減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000201

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ長野中央

英文名：

■加入保険者：長野県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

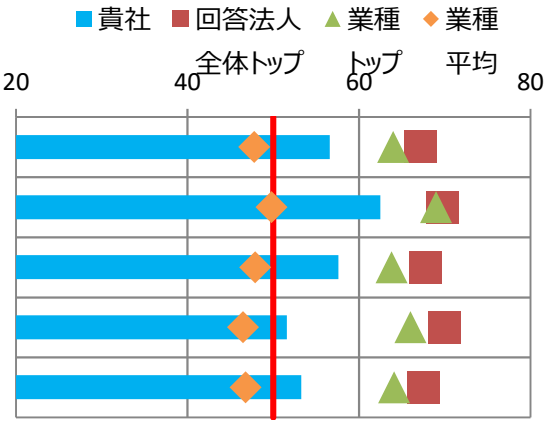
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.6**　↑2.8　（前回偏差値　53.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.3	67.5	64.1	46.8



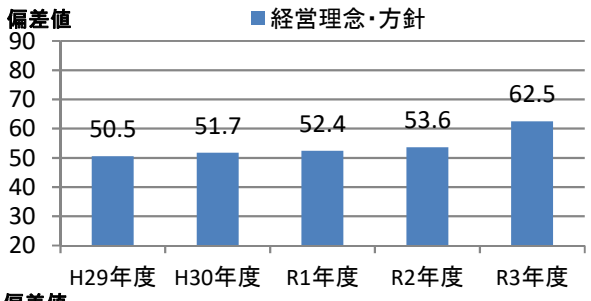
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

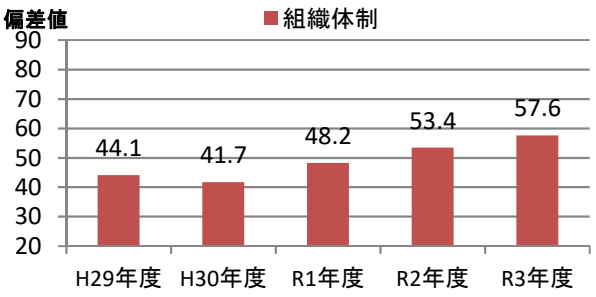
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

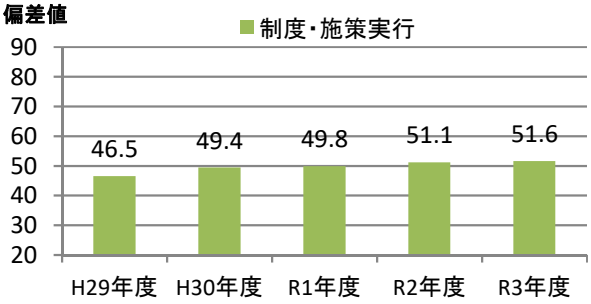
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

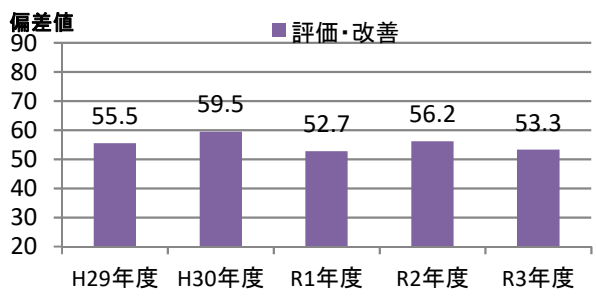
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	951～1000位	1151～1200位	1001～1050位	801～850位
総合評価	49.0	50.6(↑1.6)	51.1(↑0.5)	53.8(↑2.7)	56.6(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



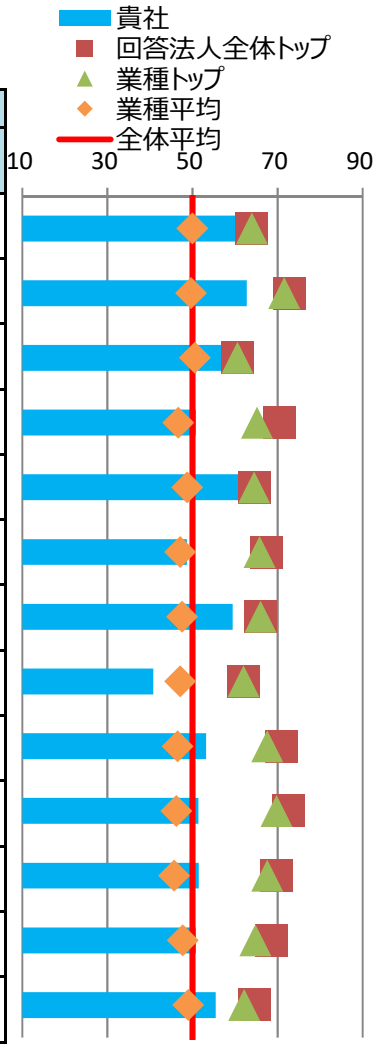






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 保有顧客増大のためにＣＳ向上が課題となるが、ＣＳ向上対策として、「社員活性度」を重要指標と位置づけ、社員の健康増進取組を通じ社員活性度の向上、ひいては保有顧客増大を目指す。本田技研が販売店向けに実施している従業員活性度調査の総合ポイントでは他社平均３．６７ポイントに対し３．５５ポイントと平均を下回っている
健康経営の実施により期待する効果	健康経営取組を通じアブセンティーイズム、プレゼンティーイズムの改善、離職率の低下、ワークエンゲイジメント向上、健康診断有所見率の改善、高ストレス者率の改善を実現し、上記活性度調査総合ポイントを２０２２年までに他社平均を上回る水準とする

※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.hondacars-naganochuo.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	50.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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年度より開始したストレスチェックにおいて、高ストレス者率が21.2%であった。日本産業ストレス学会のデータによれば平均的な高ストレス者率は5～10%であり、改善のための対策が必要である。
	施策実施結果	2019年、2020年各１回全従業員を対象としたメンタルヘルス研修を実施、管理職向け研修も併せて実施し、いずれも参加率100%であった。
	効果検証結果	高ストレス者は21.2%から21.0%と微減であり、効果が現れるに至っていないが健康アンケートの主観的な健康度は5.5ポイントから6.0ポイントに、いきいき度は5.1ポイントから5.5ポイントに改善し主観的な健康意識は改善している。
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: 000244

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千葉トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉トヨタ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

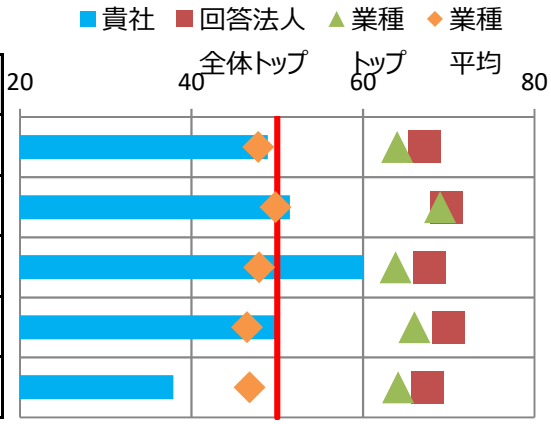
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↓1.8　（前回偏差値　50.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	60.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	50.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	37.9	67.5	64.1	46.8



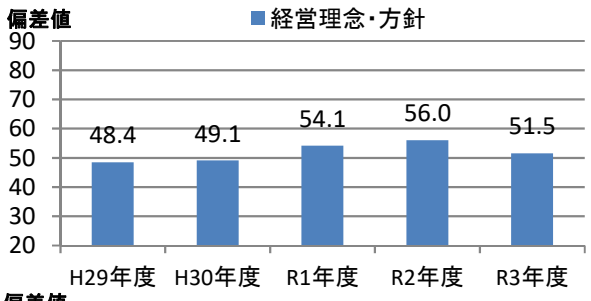
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

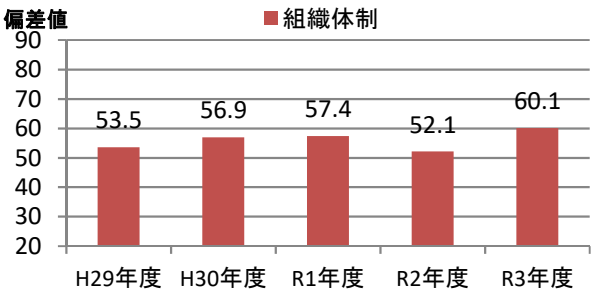
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

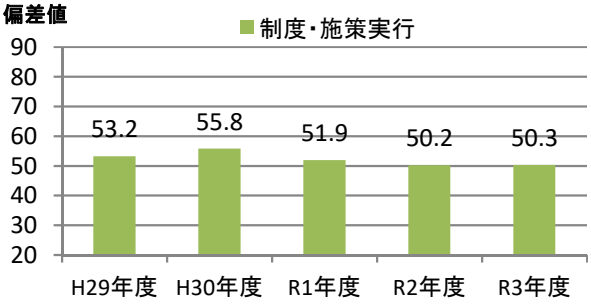
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

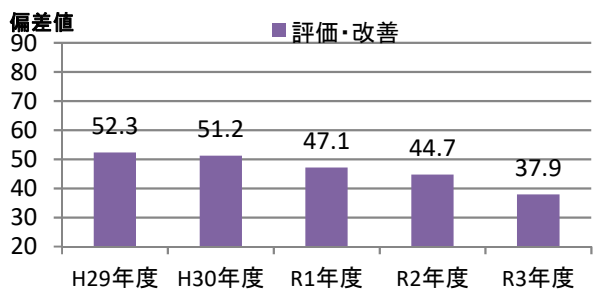
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	751～800位	1051～1100位	1301～1350位	1701～1750位
総合評価	51.6	53.1(↑1.5)	52.2(↓0.9)	50.7(↓1.5)	48.9(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



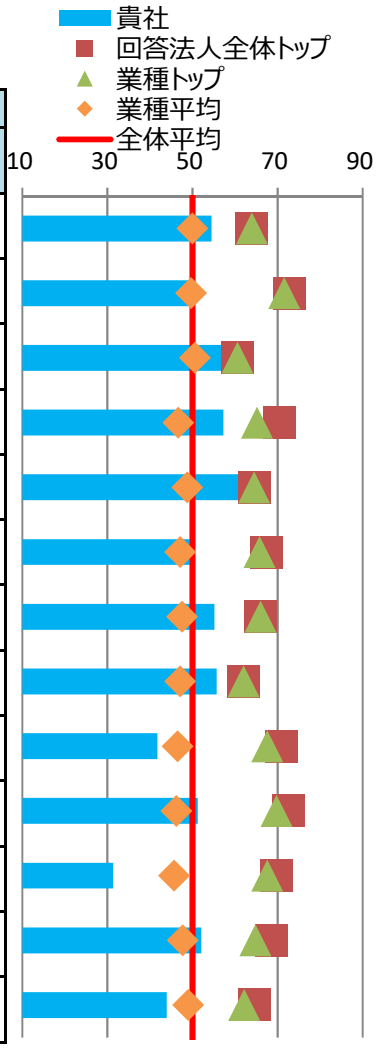






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	31.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 中高齢世代の疾病・若年世代のメンタルダウンなどによる長期療養が増える傾向にあり最悪退職に至るケースもあり、これらが業界イメージに影響すると採用難にもつながりかねない。経営側・社員側双方に、健康経営の意義を浸透させ、人材定着や採用力向上につなげたい。
健康経営の実施により期待する効果	働き盛り世代の健康障害による長期離脱の防止を図る。 健康経営を掲げることで、求職者側のイメージアップを図る。

※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://www.chibatoyota.co.jp/corporate_infomation/health_achievement

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断の受診率はもともと高く、昨年・一昨年と１００%だった年は有所見率の低下も見られたが、問診内容や再検査実施率などの統計が詳細にとられておらず、好結果の要因分析がなされていないため、今後の施策に活かすことができていない。
	施策実施結果	有所見率は2019年・2020年ともに千葉県平均・全国平均を下回っている。
	効果検証結果	再検査・精密検査の受診率や、問診票の記載内容（飲酒・睡眠・喫煙などに関して）統計的な分析ができておらず、効果検証に至っていない。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	高ストレス判定者の産業医面談利用率が低く利用しやすい環境整備が必要だが産業医との連携が不十分。 職場分析によりストレス環境の高低があることは把握しているが、要因分析が十分なされていない為、高ストレス環境の改善にストレスチェック結果が活かされていない。
	施策実施結果	高ストレス判定者２７５名に対し、面談を申し出たもの３名。
	効果検証結果	高ストレス面談を利用しやすい環境整備が急務。 高ストレス環境の改善のため、職場ごとの高低の分析を進める必要性を認識。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000249

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スーパーアルプス

英文名：SUPER ALPS CO.,LTD.

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

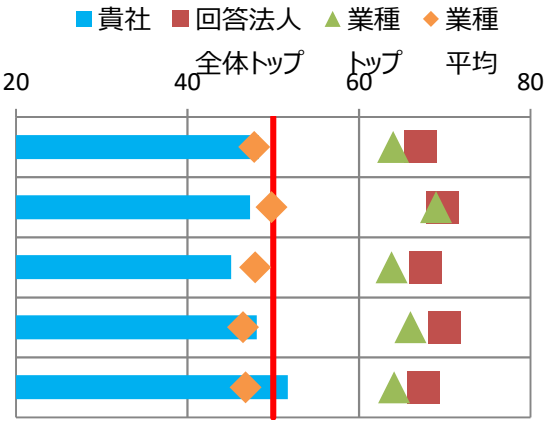
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　↑0.3　（前回偏差値　48.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	48.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.7	67.5	64.1	46.8



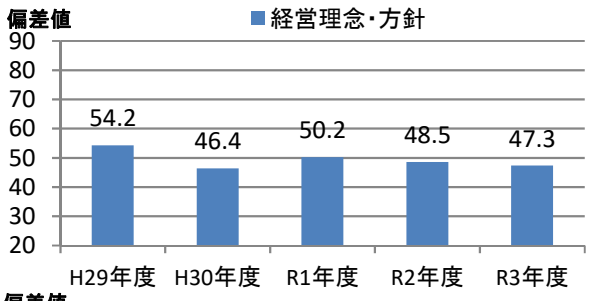
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

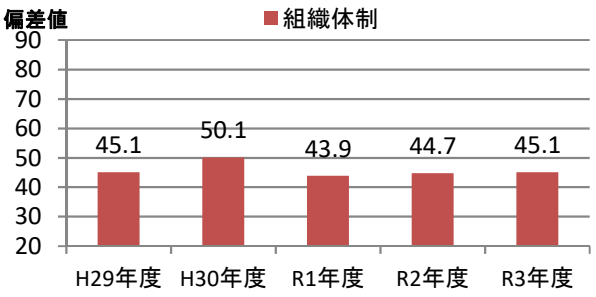
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

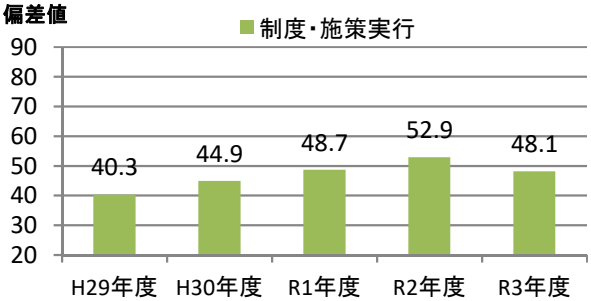
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

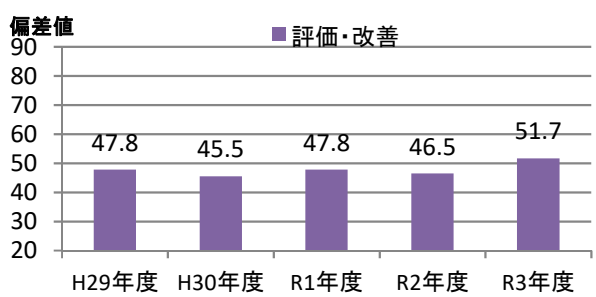
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1151～1200位	1401～1450位	1501～1550位	1751～1800位
総合評価	46.9	46.5(↓0.4)	47.9(↑1.4)	48.0(↑0.1)	48.3(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



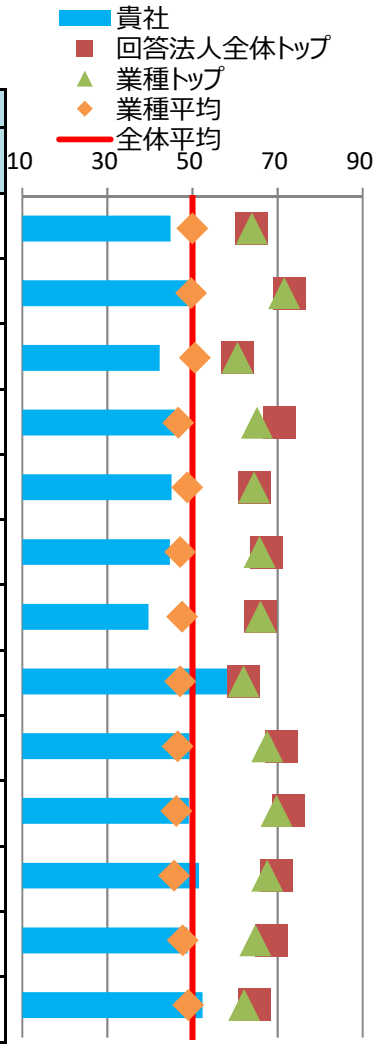






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 スーパーアルプスでは、労働生産性の向上を重要な経営課題として捉え、このため従業員が心身共に健常な状態で働くことができるように、職場環境を整備することに努めます。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取組みことで、従業員の労働効率を高め、会社の労働生産性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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	superalps.info/images/main/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	43.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙に因る健康被害の発生予防の取組みとして、従業員の喫煙率を低下させることを課題としている。
	施策実施結果	就業中の喫煙ルールの徹底と禁煙外来の補助実施により40歳以上の定期健康診断受診者の問診による喫煙率を測定している。 2020年度の当該喫煙率は26.1%であった。
	効果検証結果	2021年度の当該喫煙率は25.5%と昨年対比0.6ポイントの改善がみられており、引続き対策の継続と更なる施策の検討を進める。
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	感染症による欠勤を防止するため、従業員にインフルエンザ予防接種対する費用補助及び、職場で接種できるよう手配している。
	施策実施結果	2019年度の従業員のインフルエンザ予防接種率は55.5%であったが、2020年度の接種率は 61.0%と接種率が向上した。
	効果検証結果	2020年度はインフルエンザ自体が流行しなかったこともあり、インフルエンザによる欠勤者もゼロであった。

※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: 000252

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダッドウェイ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

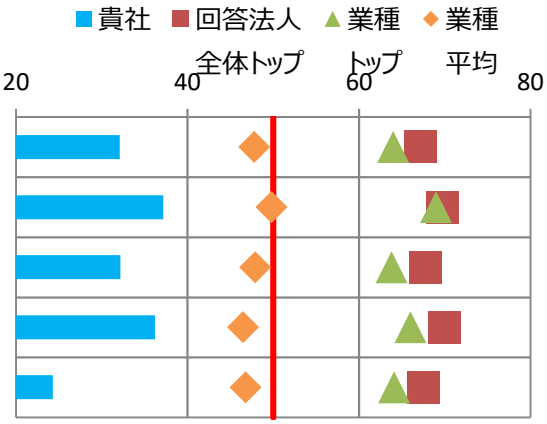
■総合順位：　**2701～2750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**32.1**　↑0.2　（前回偏差値　31.9 ）

※「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	-	32.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	37.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	32.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	36.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	24.3	67.5	64.1	46.8



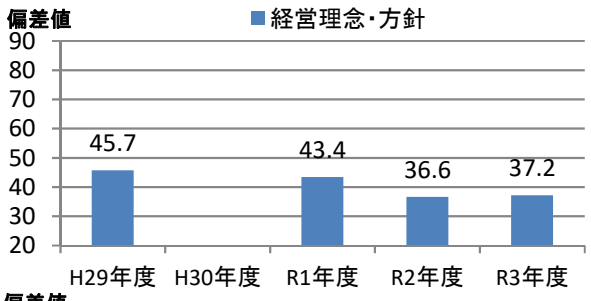
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

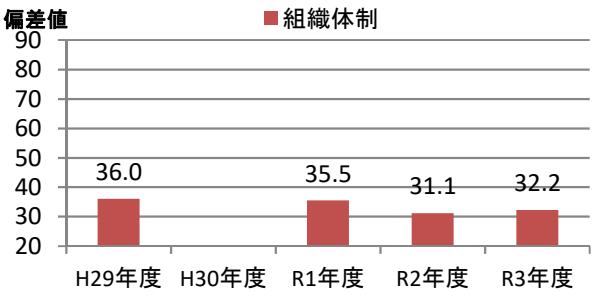
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

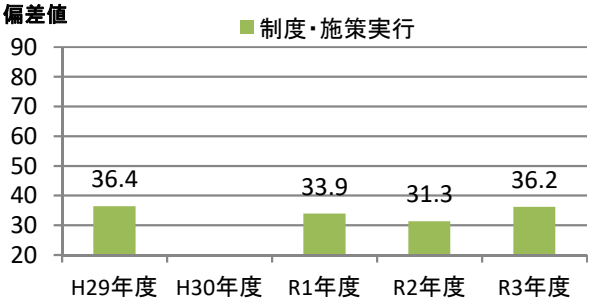
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

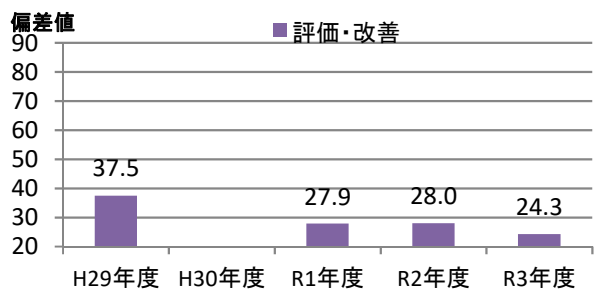
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	-	2101～2150位	2401～2450位	2701～2750位
総合評価	39.3	-	35.3(-)	31.9(↓3.4)	32.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



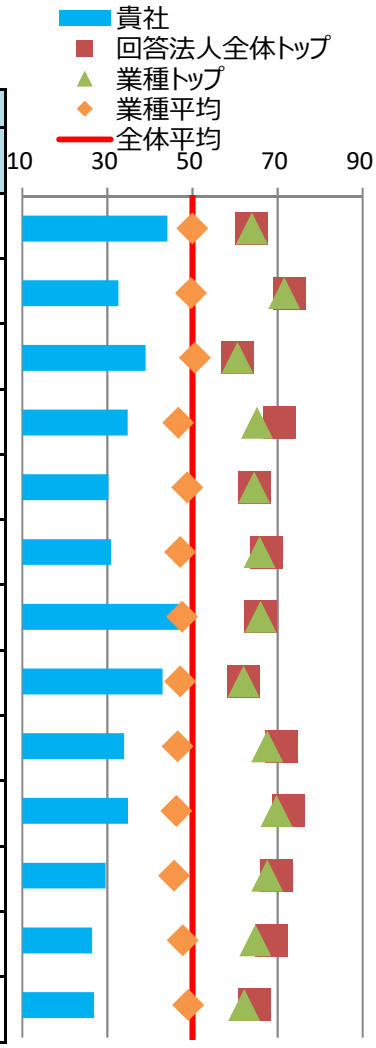






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	32.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	30.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	34.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	26.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 様々な環境で働くことが出来るよう、在宅勤務や時差出勤の制度を導入し、昨年度は高ストレス者の人数も減少したが、一人一人の管理がまだまだ行き届いていないと感じており、本当に生産性が上がっているのかというと、そうではないと感じている。
健康経営の実施により期待する効果	社員にとって働きやすいと感じる環境は様々であり、それに伴う管理職者たちのサポートも重要となってくる。見えないところでメンタル不調者が発生したり生産性が落ちてしまうことが無いよう、心も体も健康に仕事ができる環境づくりが必要

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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:　000255

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社千葉マツダ

英文名：CHIBA MAZDA CO LTD

■加入保険者：千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

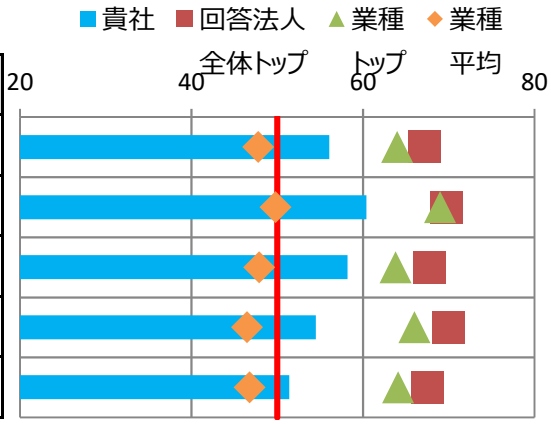
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.1**　↓4.4　（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	-	56.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	60.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.4	67.5	64.1	46.8



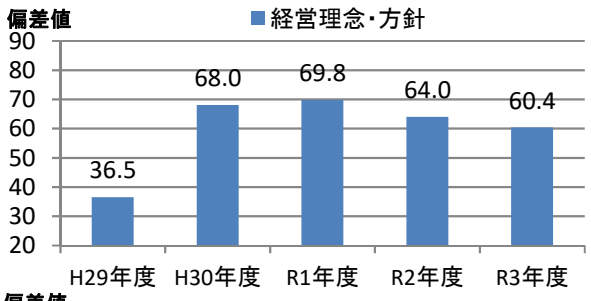
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

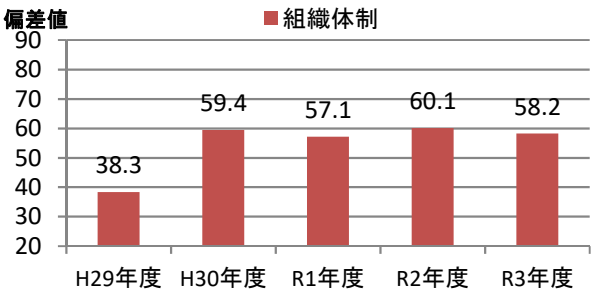
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

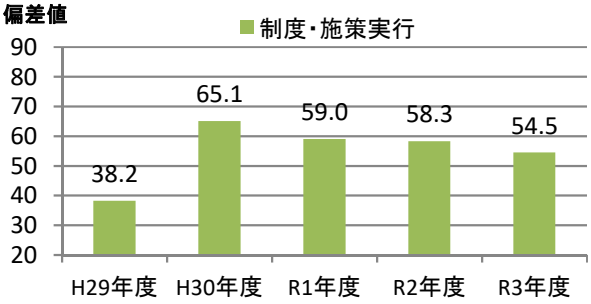
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

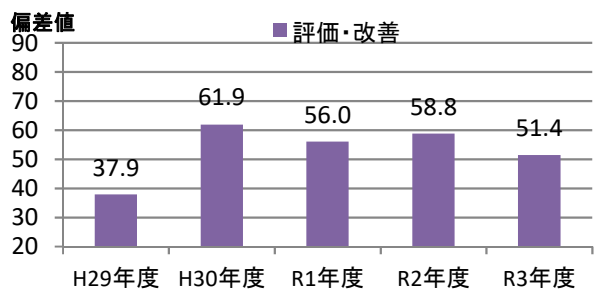
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101～1150位	51～100位	251～300位	351～400位	851～900位
総合評価	37.7	64.2(↑26.5)	61.0(↓3.2)	60.5(↓0.5)	56.1(↓4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



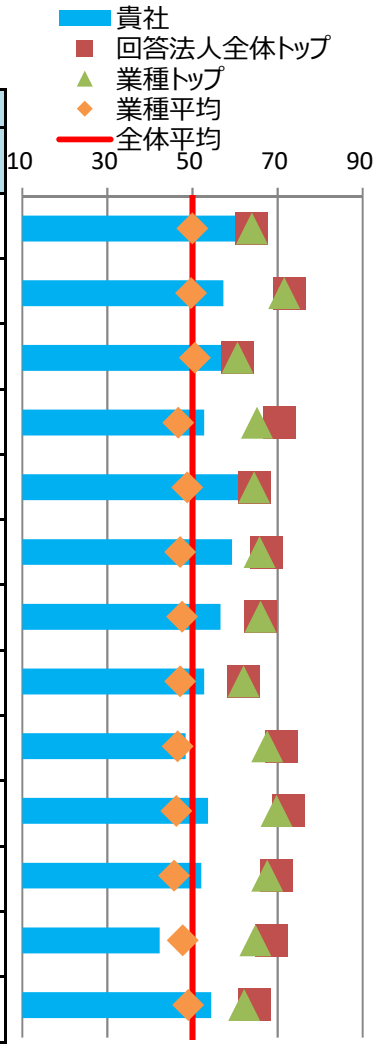






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 整備職の新卒採用が年々厳しくなっていく中で、既存の従業員が主体性や自主性をもって業務に取り組み自ら考え解決出来るか、また自ら能力の向上を図っていけるかが重要な課題となってきており、そのためにもミチベーションの向上や発想力・行動力の増加やワークエンゲイジメントの向上が鍵となってきている。。
健康経営の実施により期待する効果	心身における健康の問題で生産性の低下を防止するため長時間労働の抑制（目標：所定外労働時間12.5時間/月以内）、有給休暇取得（目標：年間10日以上の取得）の推進による健康リスクの低減、コロナ・インフルエンザ感染予防ワクチン接種への助成（目標：接種率90%以上）などを通していきいきと働ける環境作りを目指す。

※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	https://www.chiba-mazda.co.jp/corp/white500.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	経営課題である心身の不健康や疾病による生産性の低下を防ぐためにワークライフバランスの改善についての施策として時間管理の徹底（残業時間）や有給休暇取得数等に取り組んできており、全社的には改善が進んできたが、進捗に店舗間格差が見られる。
	施策実施結果	出勤簿への即時入力による日々の残業時間・有給休暇取得日数の進捗把握。　有給休暇取得計画表をもとに有給休暇取得状況のフォローを行なう。
	効果検証結果	2019実績6.0日から2020年度は8.6日まで有給休暇取得日数は伸ばすことが出来た。長時間労働抑制としては45時間/月超の残業者が2019年度32名に対して2名にまで減らすことが出来た。今後は勤怠システムの導入を予定しており、さらに適格・スピーディーな実績把握と時間管理に対する高い意識をもってワークライフバランスの改善に取り組んでいきたい。
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	経営課題である心身の不健康や疾病による生産性の低下として従業員間のコミュニケーション醸成も大きな取組の１つであるが、コロナ禍において社内行事の場が無かったり、レジャー・宿泊施設の利用が減ったりと従業員間のコミュニケーションの場が減ったことにより店舗内での狭いコミュニケーションで終わってしまっている。
	施策実施結果	社会貢献活動とし被災地で使用したブルーシートをトートバッグへ転用・作成し販売・寄付するブルーシード大作戦、フードロス低減のため家庭で不用となった食料を生活困窮者へ寄贈するフードドライブを全社で実施。
	効果検証結果	ブルーシード大作戦では全店から有志が集まり、活動を通して他店舗との交流が盛んに行われた。フードドライブでは従業員家族だけでなくお取引先やお客様を通し集められ、生活に困窮した家庭に食料が届けられた。など社会貢献活動を通してコミュニケーションの場が設けられたのは非常に大きな成果であった。よって今年度の健康リスクスコアが９５に改善（前年度は１０５）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: 000293

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東急ハンズ

英文名：

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

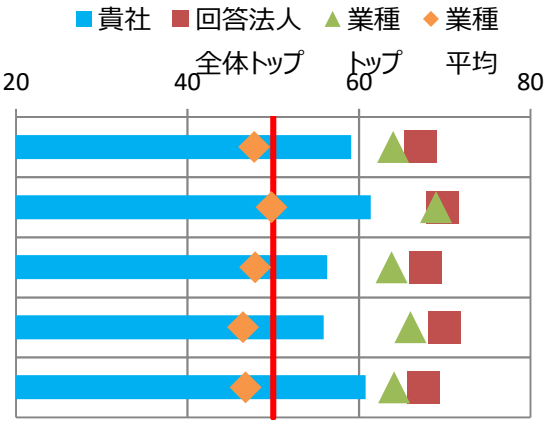
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↑3.2　（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	-	59.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	61.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	60.8	67.5	64.1	46.8



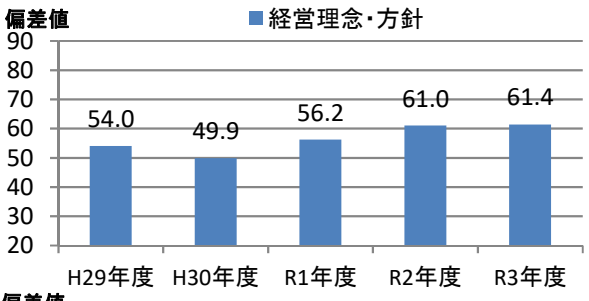
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

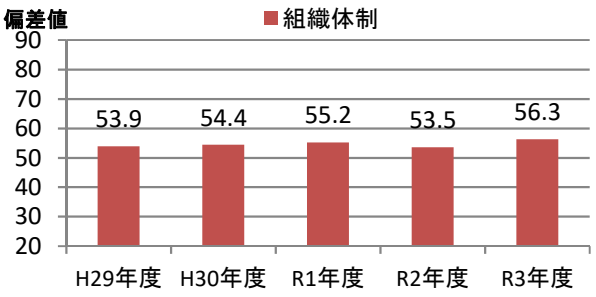
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

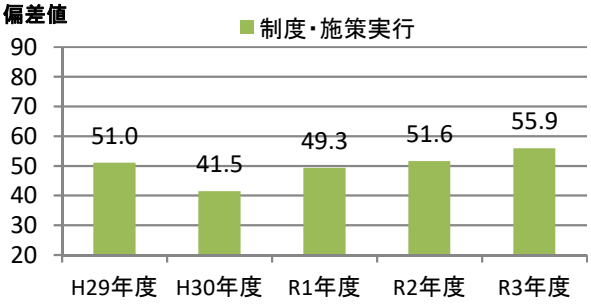
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

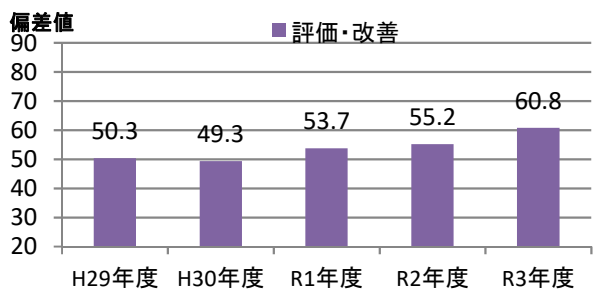
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	1101～1150位	951～1000位	801～850位	501～550位
総合評価	52.3	48.2(↓4.1)	53.9(↑5.7)	55.9(↑2.0)	59.1(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



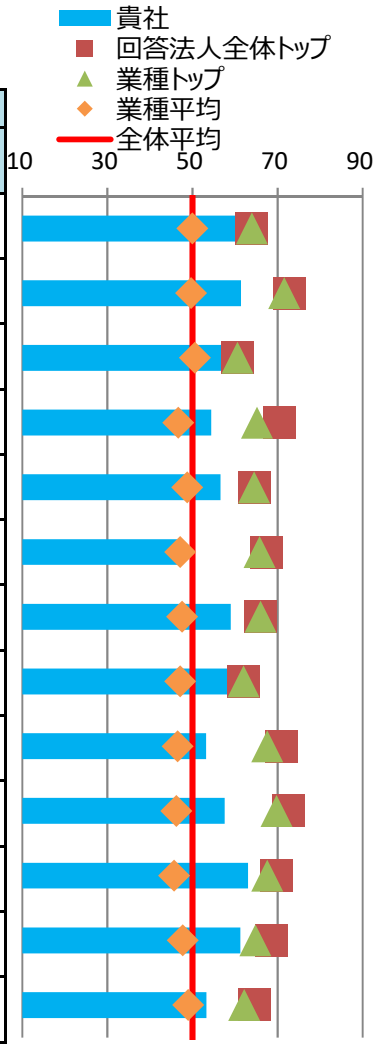






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
健康経営の実施により期待する効果	従業員の働き方が多様化しており、それぞれが働きやすく働きがいのある勤務ができるようにすることで生産性の向上が期待できる。 時間単位年休制度の活用や、ライフイベントにあった勤務地が選択でき転勤も免除される制度（ワークライフバランスコース）を新たに導入した。 より多くの従業員に制度を理解し活用してもらうことで、生産性だけでなくエンゲージメントも向上するように繋げる。
	・時間単位年休制度を導入したことで育児や介護に活用できるとともに、1日単位や半日単位の取得に比べ柔軟に時間活用することができワークライフバランスの充実に繋がる。 また、ワークライフバランスコースを活用することで、それぞれのライフイベントにあった働き方が可能になり、介護や育児しやすい環境を整えることができるようになる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-hands.co.jp/company/csr/healthy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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に加え、季節性インフルエンザの罹患者が増えることで、運営に最低限必要な要員の確保ができなくなる恐れがある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種料を会社負担とし、健保補助金と合わせて従業員本人の負担額をゼロにした。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種受診者率は2019年度50.1%に対し、2020年度は85.1%に増加（※健保加入者の受診率）。結果、2019年度のインフルエンザ罹患従業員数が216人だったが、2020年度は2人となった。 今後は、季節性インフルエンザ以外の予防接種に対しても福利厚生を充実させる予定。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率を下げることにより、喫煙者本人の疾病リスクを低減、および周囲の従業員・ご家族の健康を守ることに繋がる。疾病リスクを下げることで、長く健康的に働くこともでき将来的な健康寿命の延伸にも繋がるため、力を入れて取り組む。
	施策実施結果	2019年より実施しているアフラック様による喫煙とがんセミナーを、全従業員向けに社内イントラへの掲示と社内報への掲示を実施。参加率が2020年との比較で16%向上した。
	効果検証結果	セミナー参加率の向上以外に、喫煙率が大幅に減少している。 2019年：21.5%→2020年度：17.8%（3.7%減） 2017年より毎年0.5%前後の減少率であったが、継続して施策を行っていることの効果が出てきていると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　000332

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社新生堂薬局

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：小売業

①健康経営度評価結果

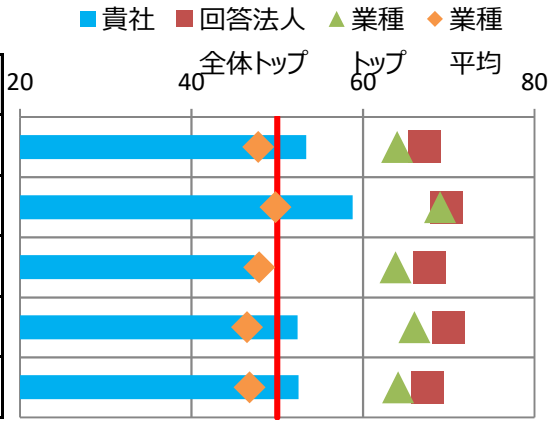
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.4**　↑0.0　（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	-	53.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	58.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.5	67.5	64.1	46.8



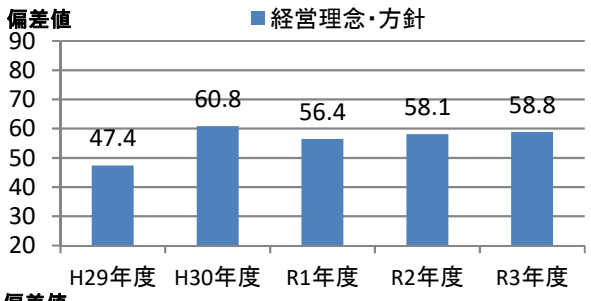
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

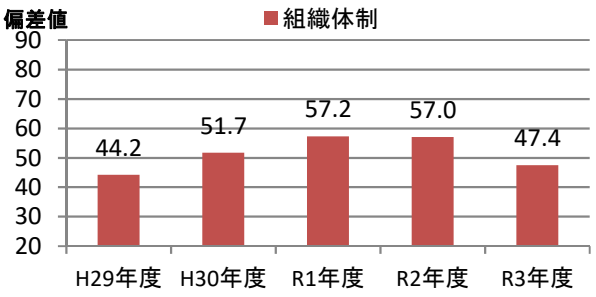
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

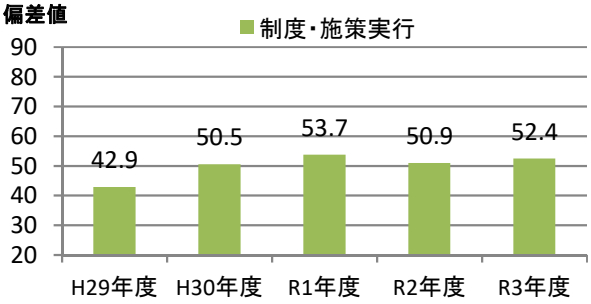
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

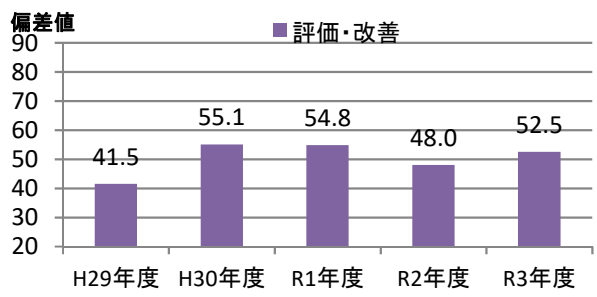
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	601～650位	751～800位	1001～1050位	1151～1200位
総合評価	44.2	54.8(↑10.6)	55.5(↑0.7)	53.4(↓2.1)	53.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



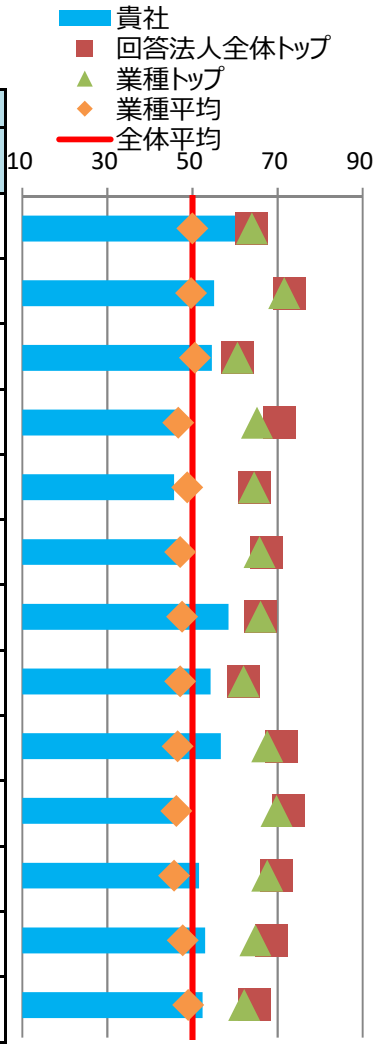






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢が上がることでメタボ率や生活習慣病のリスクの上昇が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりがヘルスリテラシーを高め、意識と行動を変化させていくことで健康を維持する。ヘルスケア関連の研修充実化、特定保健指導対象者で改善の見られない社員へのアプローチ、従業員健康情報のデータ管理などハイリスク者に向けての新たな取り組みも強化。精密検査再受診率が8%なので30%を目指し、高リスク者へ受診勧奨を行う。ワークライフバランスの好循環、離職率0を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://sinseido-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	52.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	通勤時間が１時間を超える従業員が多数在籍。リアルでの集合ミーティングが通常であり、ミーティングのための出社が散見された。
	施策実施結果	WEB会議ツールや自宅設備補助など設備導入と本社勤務者数お制限し、テレワークを推進。
	効果検証結果	テレワーク実施について社内アンケートをとったところ、在宅勤務実施者の77%が「良い」と評価。71%が「生産性が上がった」と評価。 移動時間が短縮され、勤務またはプライベートに時間がさける。メリハリをつけ集中できる。など回答多数。
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	事業所が130以上あり、集合研修が困難で広い範囲の研修が実施できていなかった。 研修回数が限られていたため、ヘルスケア関連の研修の優先度が低かった。
	施策実施結果	研修媒体に動画配信を追加し、ヘルスケア関連の項目を追加。集合研修以外にも視聴できる環境を準備した結果、全社員が対象となり従来より全体の参加率が増加。
	効果検証結果	感染症対策/熱中症対策/婦人薬/睡眠/食事と栄養/ビタミン剤/サプリメント/離乳食や粉ミルク/高血圧/糖尿病など40種類以上の研修動画を作成と配信。 受講義務は課していないが全体的に視聴数も増え、ヘルスリテラシー向上に繋がっている。

※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: 000345

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産プリンス名古屋販売株式会社

英文名：

■加入保険者：愛知県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

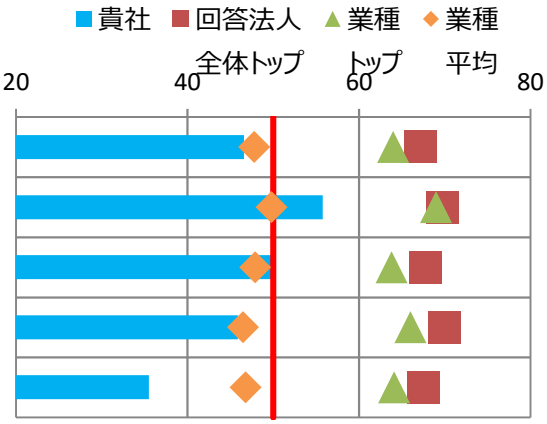
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.6**　↑14.1　（前回偏差値　32.5 ）

※「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	-	46.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	50.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	35.5	67.5	64.1	46.8



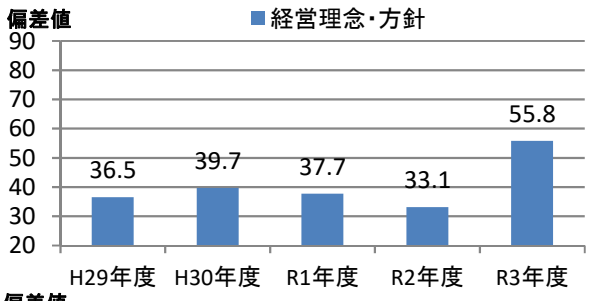
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

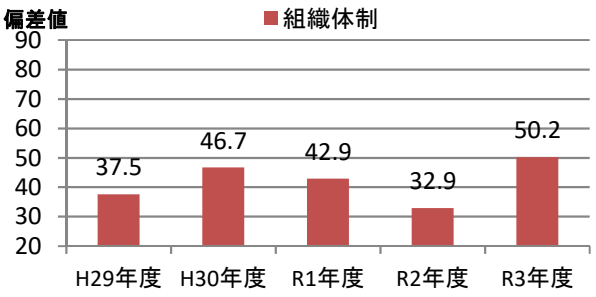
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

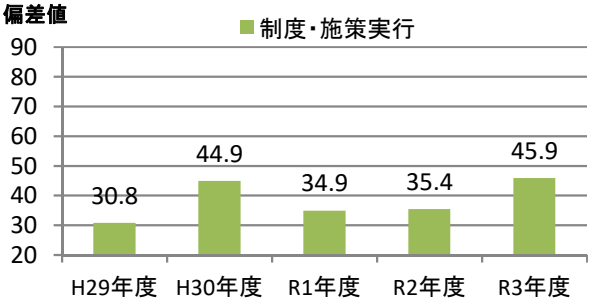
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

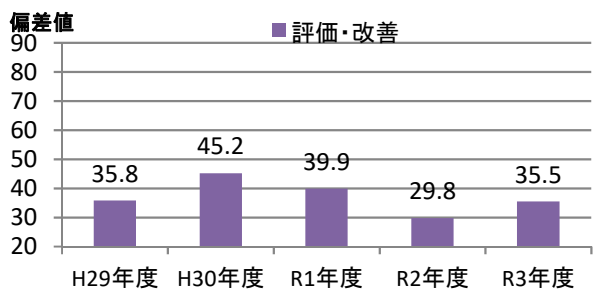
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151～1200位	1301～1350位	1951～2000位	2351～2400位	1901～1950位
総合評価	34.9	43.8(↑8.9)	38.8(↓5.0)	32.5(↓6.3)	46.6(↑14.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



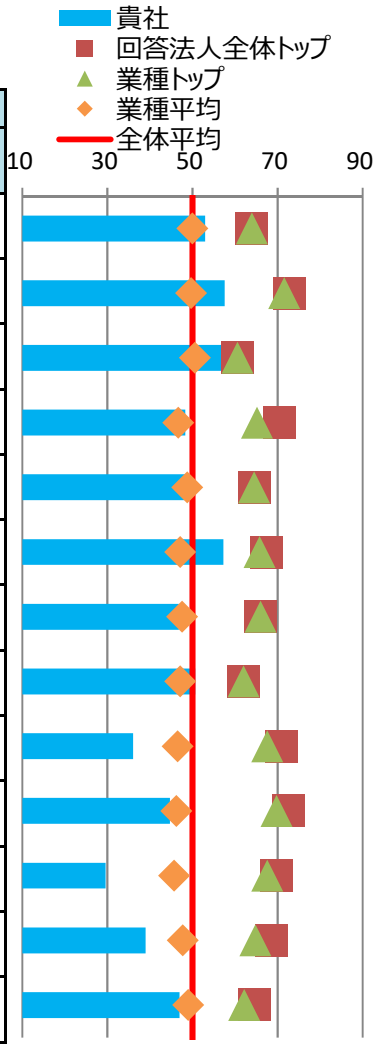






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 現在、営業職とサービス職共に人材が不足している状態である。 その環境下の中で日々、会社の利益目標や個人目標等、各目標に取り組んでいるが目標を追えば追うほど各個人において過重労働になっている為、今後どのように過重労働を減らしていくかが今後の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	過重労働が緩和されると、身体への負担の軽減やメンタルヘルス予防に繋がる。 且つ、プライベートの時間が確保でき、ワークライフバランスを充実させる事により従業員の定着率を高める事が出来る

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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://np-nagoya.nissan-dealer.jp/corp/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	43.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	WEB勤怠システムを利用した管理職の労働時間管理おいて、時間外労働時間が80時間を超える対象者が発生している。この長時間労働になっている原因を調査した所、仕事の仕方、休日の未取得が原因と判断。この状態のままでは管理者の健康状態の悪化・そしてその管理職の姿を見ている部下たちの仕事に対するモチベーションの低下が発生する可能性が高い為、この課題の解消を急ぐ事が急務となっている。
	施策実施結果	毎月行われる管理職会議にて対象者全員の時間外労働時間を開示している。そこで80時間以上の時間外労働時間が確認された者については個別面談および産業医面談を行い、仕事の仕方、休日の取り方の方法など教育を行った。
	効果検証結果	産業医面談＆個別面談にて仕事の仕方、休日の取り方等の教育・意識づけを行った事により、時間外労働時間への意識改革が出来、最大でも60時間以内に収まり、ワークライフバランスの充実に繋がった。それにより、部下から見た管理職像も変化し部下の仕事に対するモチベーションも向上した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000348

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ千葉株式会社

英文名：Netz Toyota Chiba Co., Ltd

■加入保険者：千葉トヨタ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

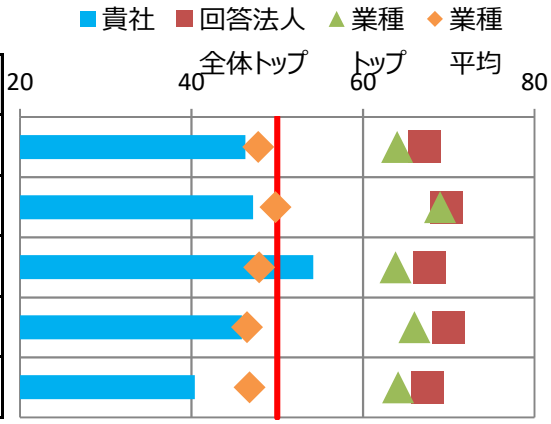
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　↓4.4　（前回偏差値　50.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	40.4	67.5	64.1	46.8



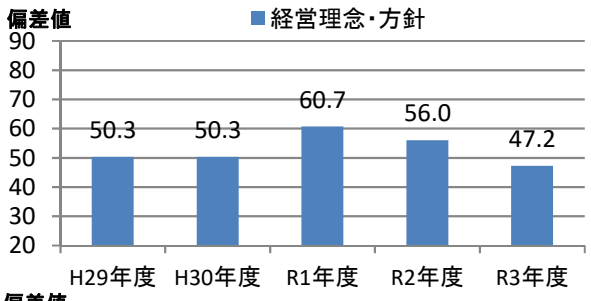
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

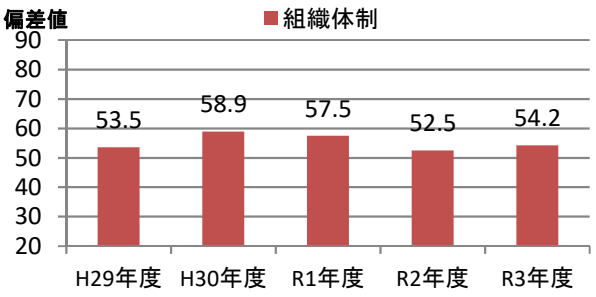
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

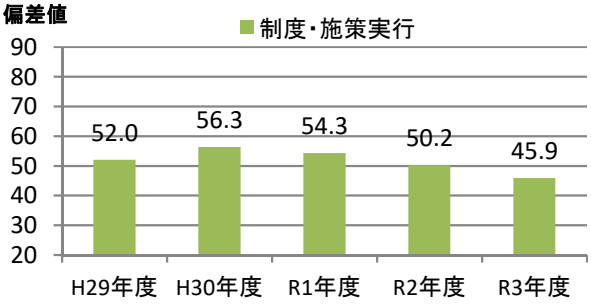
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

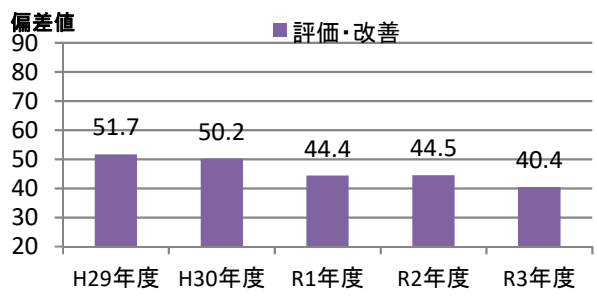
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	701～750位	951～1000位	1251～1300位	1951～2000位
総合評価	51.7	53.8(↑2.1)	53.9(↑0.1)	50.7(↓3.2)	46.3(↓4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



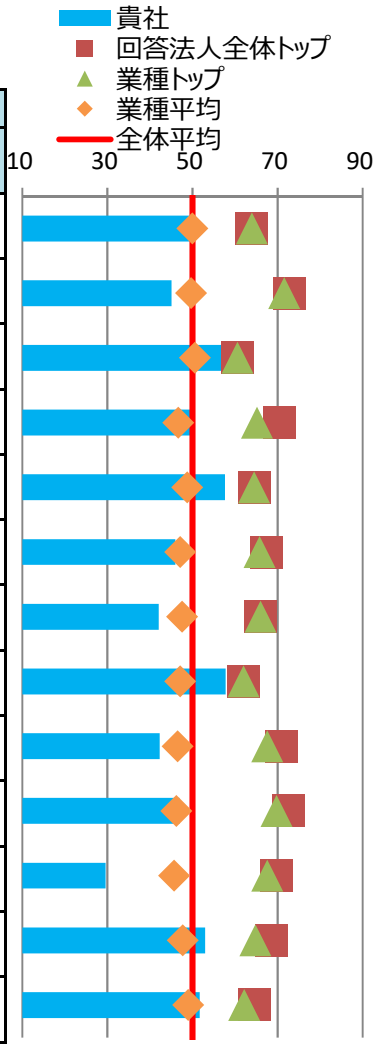






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 サービスエンジニアの新規採用が難しい中、エンジニアの退職者が増加傾向にある中、低年次エンジニアの退職率が顕著である。事業を継続していく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	サービスエンジニアが長く働き続けたいと感じられることを期待している。指標としてエンジニアの退職者数のうち３年未満の退職者の割合を20%以下としたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.netzchiba.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	42.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.9	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者数は2017年度から比較し2020年度は減少。毎年行っている全従業員へのストレスチェックを実施し、早期発見、早期対応、発生予防につなげて行く。
	施策実施結果	全社員対象とした2020年度のストレスチェックを行った結果、受検率は92.4%であった。
	効果検証結果	高ストレス者率は2019年度18.5ポイントから2020年度17.2ポイントに改善された。早期発見・対応の成果かと思われる。引き続き取り組んでいきたい。
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:　000397

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神戸日野自動車株式会社

英文名：KOBE HINO MOTORS LTD.

■加入保険者：兵庫自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

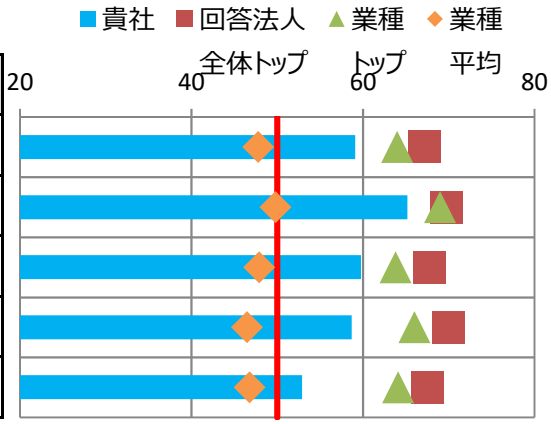
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↑2.9　（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	-	59.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	65.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	58.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.9	67.5	64.1	46.8



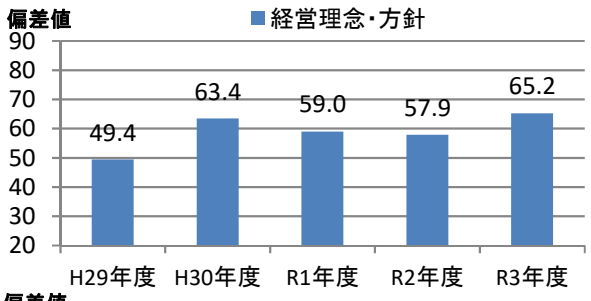
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

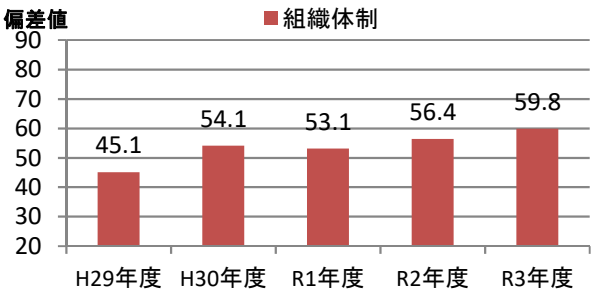
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

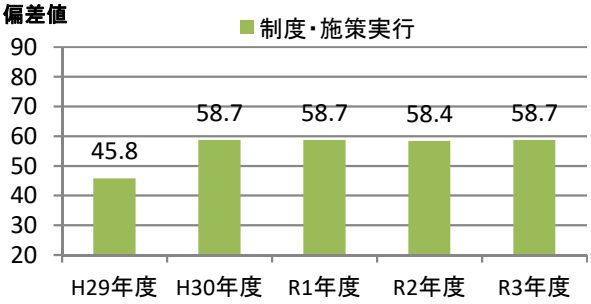
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

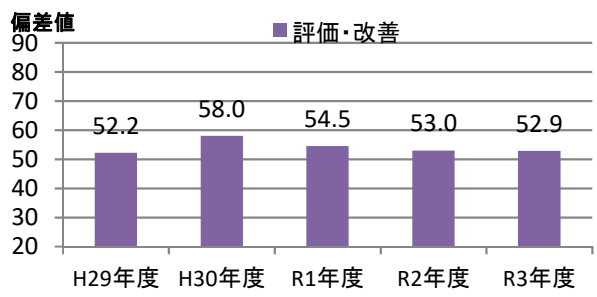
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	301～350位	701～750位	751～800位	501～550位
総合評価	48.0	59.1(↑11.1)	56.4(↓2.7)	56.2(↓0.2)	59.1(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



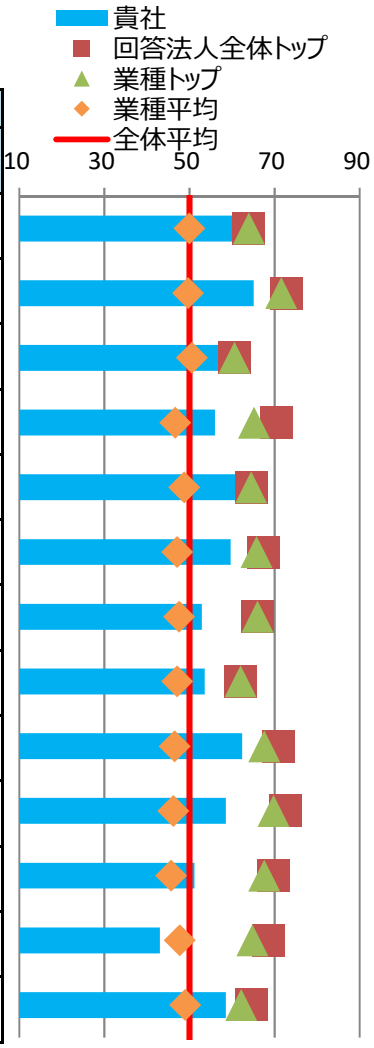






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 自動車の整備工場を運営する当社では、傷病によりやむを得ず離職や配置転換されることが一番の損失と考えております。当社としては日頃から運動する機会を持ち、従業員全員が健康な体を維持して生涯現役で長きにわたって働いてもらうことが必要だと考えており、事業を行っていく上で健康な体づくりを最重要課題として挙げております。
健康経営の実施により期待する効果	毎朝のラジオ体操を軸に健康への取り組みを進めてきたが、健康経営に近年取り組む上でメタボ率が高い水準であることが発覚。毎年重要課題として挙げており健康診断のデータ分析に加え、健康増進セミナーやウォーキングキャンペーンの実施により、独自基準のBMI値28以上の従業員の数を中期計画として現在の15.3%から最終的に10%未満に減らすことを掲げ、今後も運動系機能の改善を軸に傷病予防をおこなってまいります。

※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.kobe-hino.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	57.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	「業務中に気をつけたい、改善したいこと」について健康増進セミナー開催時にアンケートを取ったところ、日々の仕事に直結する肩こり、腰痛に関する改善を求める意見が全体の半数を占める結果となりました。当社としても現場以外の全事務関連部署での生産性や効率アップが求められていることもあり、健康器具や便利グッズを用いた改善が早急に必要である。
	施策実施結果	パソコンキーボード下に肩こり軽減効果のある調節キットの導入を周知したところ、初期段階で4割程度の導入率だったが徐々に希望者が増加。最終的に事務職、現場部門の双方で約8割超の方が希望した為全面導入した。
	効果検証結果	導入当初は「この程度か」との意見もあったが、角度調整キットを設置していない端末で作業をすると、やりにくく感じると言う従業員が導入後1週間経過後から意見が増加。角度を上げることで目線が安定し背筋が伸びており、アンケートを取った結果、効果は感じる（79.7%）、調整キットが無いと疲れる（78.1%）、使用することで生産性が向上した（77.8%）。当施策については従業員からは高評価の回答がありました。
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	以前から執務席や来客用にアルコール除菌スプレーの配置などでインフルエンザ対策はおこなってきましたが、新型コロナウイルス蔓延の影響により、従業員から会社の感染症対策に対する意見が急増し、対策が急務となりました。自動車ディーラーとしてお客様の来社も多く、人が集まる場所に（執務席、受付、会議室、応接室、食堂、休憩室など）感染症対策が必要となり、飛沫防止パネル設置などの感染症対策をおこなう運びとなった。
	施策実施結果	対面する座席を特定し飛沫防止パネルをオリジナル化して対象箇所に全面導入。設置可能な執務席の約9割をフォロー。マスクと除菌剤と併用し、可能な限り除菌に努める教育をおこなうことで効果を上げることができた。
	効果検証結果	飛沫防止パネルを全面導入するも当初は不評だったが、季節を問わず猛威を振るう各感染症を最小限に留めることができ、従業員の不安を取り除くことができた。アンケートをとった結果、拡散を予防できている（95.5%）、感染症対策のマストアイテムだと思う（93.5%）という回答があった。また、お客様や日野グループ各社にも紹介し、神戸市内にある親会社の研修施設にも提供する等、社内外問わずに高評価を得る事ができた。

※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: 000473

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南九州日野自動車株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

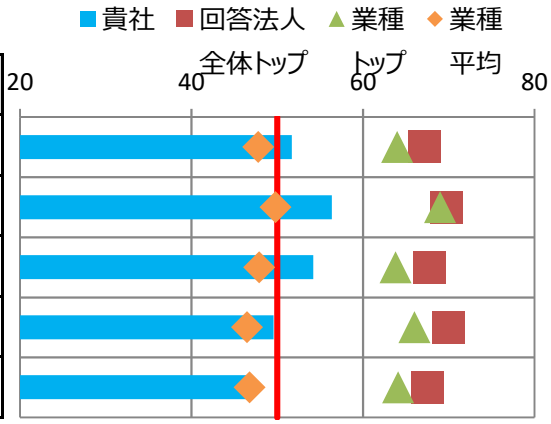
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.7**　↓4.3　（前回偏差値　56.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	56.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.8	67.5	64.1	46.8



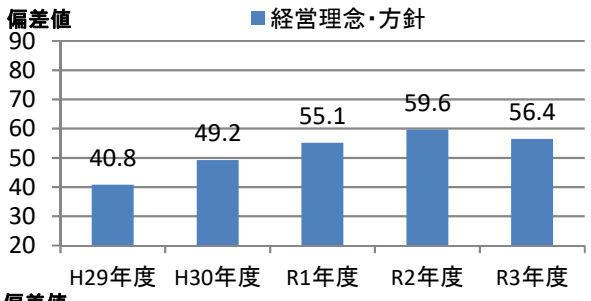
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

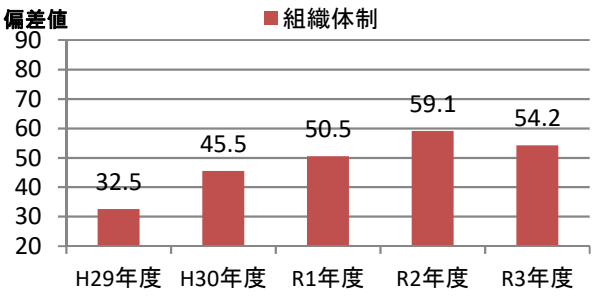
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

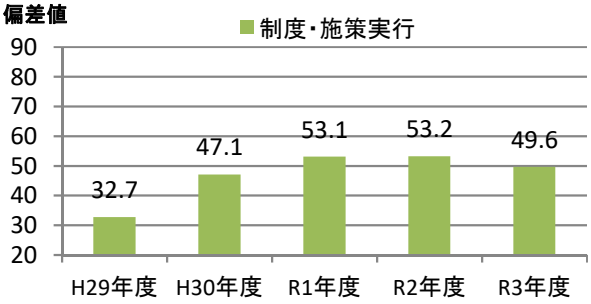
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

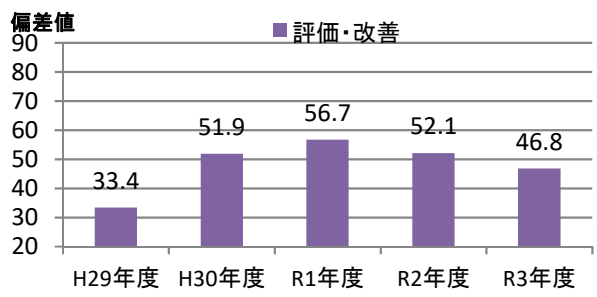
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151～1200位	1051～1100位	901～950位	801～850位	1351～1400位
総合評価	35.2	48.4(↑13.2)	54.3(↑5.9)	56.0(↑1.7)	51.7(↓4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



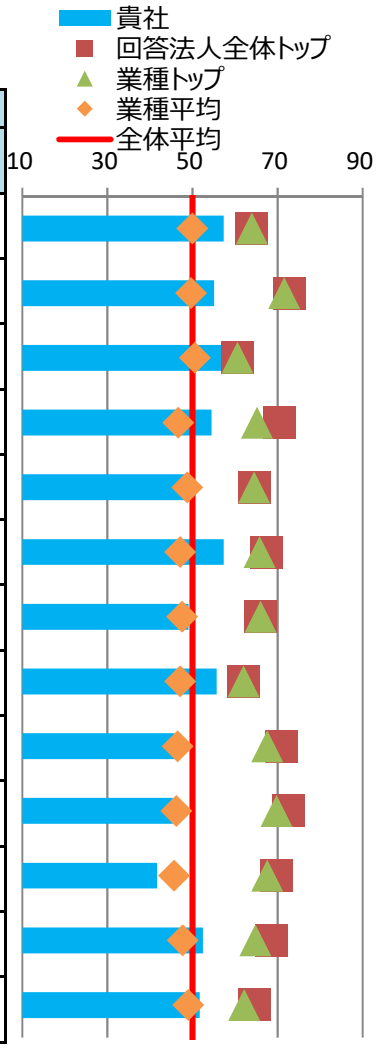






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営の取組みを通して、社員の健康維持・増進を図る。 その結果、生産性の向上や職場環境の改善（働きやすい職場）を行う事により離職者を防ぐ。又、求職者に対し健康経営の取組みをアピールする事で新規採用者の確保並びに人材定着を維持する。
健康経営の実施により期待する効果	①職場環境の改善 ②生産性向上 ③人員増加により時間外労働の削減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	働きやすい職場環境の醸成のためには、コミュニケーションの向上が不可欠と考えている。ＥＳ調査において、職場内でのコミニュケーションの項目（「あなたの職場には、メンバー同士が気さくに声をかけたり談笑したり、明るい雰囲気がありますか」）のポイントが10点満点中7.0点であり、改善の余地があると判断した。
	施策実施結果	ＣＳ向上を目的としたグループ活動を全社で実施し、全職種混合によるグループでディスカッションを行いコミニュケーションを図った。
	効果検証結果	２０２０年度のＥＳ調査結果では、、職場内でのコミニュケーションの項目（「あなたの職場には、メンバー同士が気さくに声をかけたり談笑したり、明るい雰囲気がありますか」）のポイントが10点満点中６.９点であり、ほぼ前年通りの結果であった。 コロナ禍での活動不足も原因として考えられるが、可能な限りコミニュケーションアップの為活動を実施したい。（社内SNSの導入等検討している）
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	喫煙することによる従業員自身の健康への影響と、喫煙臭による職場環境の悪化を防ぐ為、喫煙率を減少させたい。
	施策実施結果	社内掲示板へ定期的な『卒煙』（禁煙）を呼びかける事を実施した。
	効果検証結果	２０２０年度に関しては、２%の低下となったが、継続して取組み（社内掲示板への禁煙啓発掲示、アプリの紹介、禁煙セミナーの開催等）を実施し新たな施策として禁煙外来の費用負担補助等検討している。

※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: 000495

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ東京中央

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

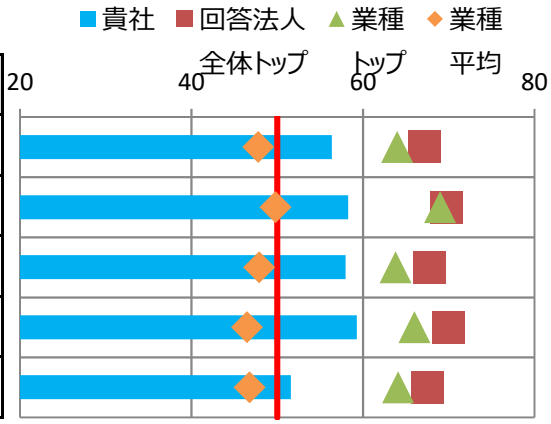
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.4**　↓0.2　（前回偏差値　56.6 ）

※「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	-	56.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	58.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	59.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.6	67.5	64.1	46.8



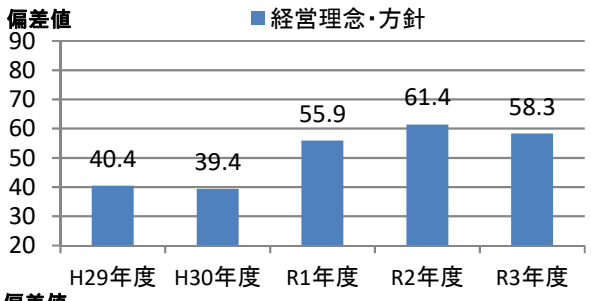
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

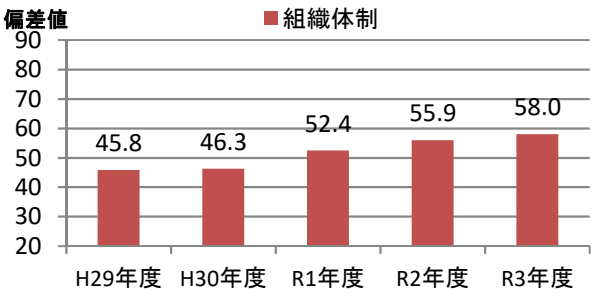
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

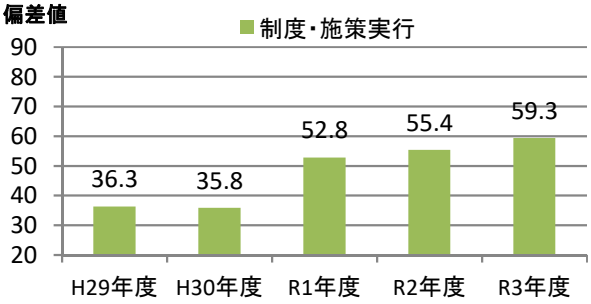
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

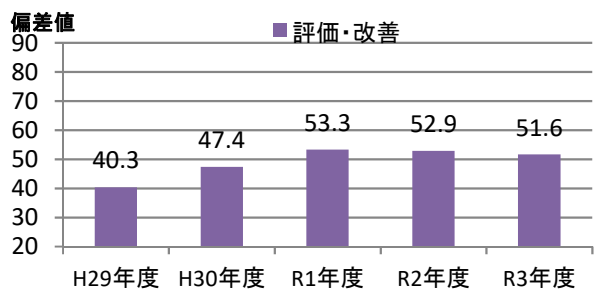
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	1401～1450位	951～1000位	751～800位	801～850位
総合評価	40.2	41.3(↑1.1)	53.8(↑12.5)	56.6(↑2.8)	56.4(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



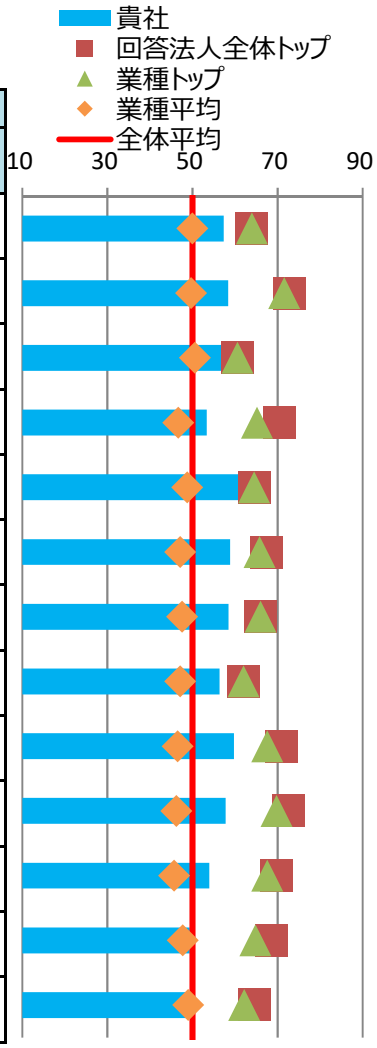






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.9	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 高齢化が進む中、従業員の健康リスクが高まっている。 健康で長く働き・活躍してもらうために従業員自身の健康意識を高めことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	高齢化にともなう健康不調の重症化リスクを軽減するため、2次検診（健康診断後）の受診率を向上させ、重症化を未然に防ぐことを目指す。 （　現在　35%　⇒　目標　50%　）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.hondacars-tokyochuo.co.jp/company/workstyle.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	潜在化している健康リスクを本人任せであると、重症化リスクが特に高まってしまう。本人の健康状態に関する個人情報の取り扱いと安全衛生法の遵守から、強制はできない中で、いかに治療にシフトさせるかが課題である。
	施策実施結果	年に一度の健康診断結果をもとに、十分な分析を産業医ならびに提携支援センターと連携しながらおこない、本人へのフォローアップを実施。
	効果検証結果	会社の関わり方について、従業員の理解度を上げる必要がある中、例年よりも抵抗感がなく、聞き入れてもらうことができていると感じている。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調が顕在化する前に対応をしたいが、実際のメンタル不調と個人のわがままとの線引きが、専門家でないため判断が難しい。
	施策実施結果	拠点内でのコミュニケーションはもちろん、年に4度の評価時の個人面談、ストレスチェック、活性度調査結果などから、個人の変化を見極める。
	効果検証結果	メンタル不調の兆しがあるスタッフの情報を面談表や上司からの報告をもとに、事前の対応につなげることができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000512

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ南海株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

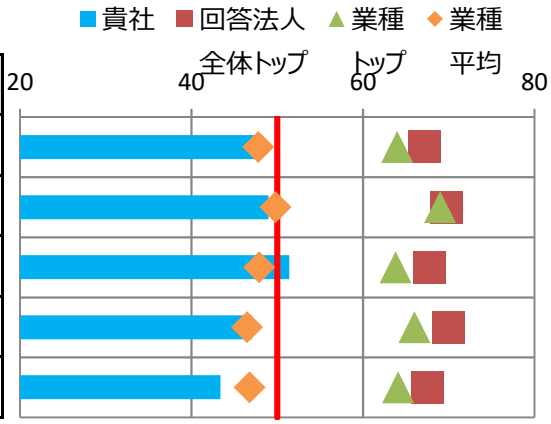
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.4**　↓4.7　（前回偏差値　52.1 ）

※「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	-	47.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	43.4	67.5	64.1	46.8



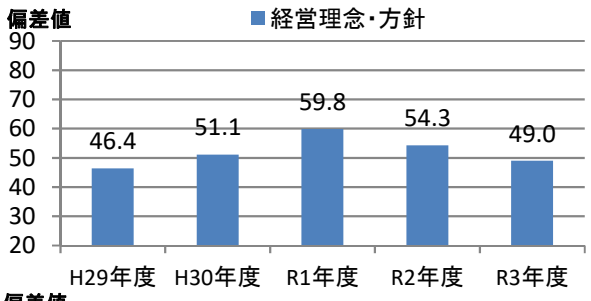
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

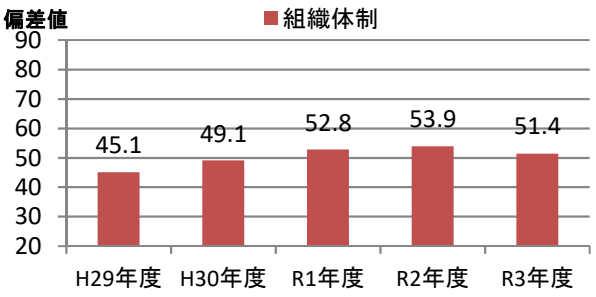
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

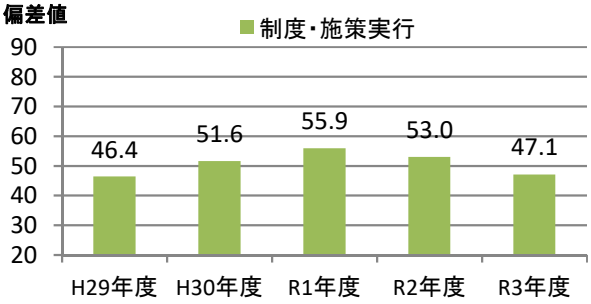
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

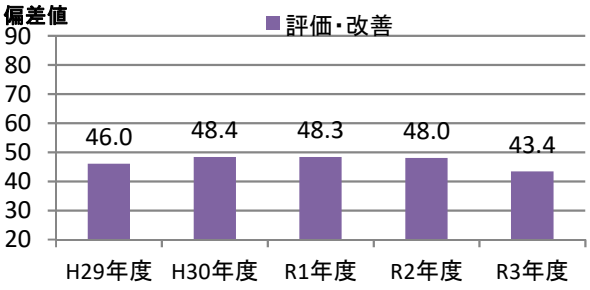
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	951～1000位	901～950位	1151～1200位	1851～1900位
総合評価	46.1	50.3(↑4.2)	54.2(↑3.9)	52.1(↓2.1)	47.4(↓4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



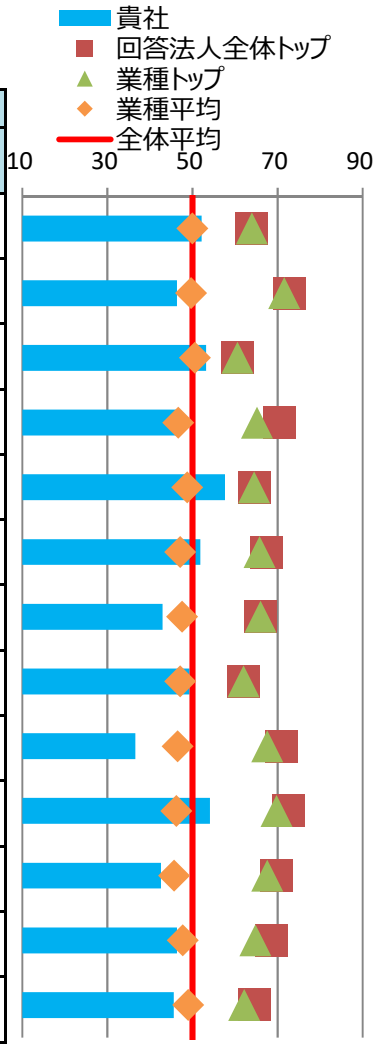






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍の中、体調面、精神面の両面で体調管理を整えれるよう、社員の健康管理・職場環境の改善に取り組む中、特に人材不足である整備職の定着率を上げていく事も大きな課題である.
健康経営の実施により期待する効果	従業員が、特に社員の健康に対する配慮が大きい会社だと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒整備職の離職率が昨年度約15%から次年度は10%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	上記以外の文書・サイト
URL	https://nankai.netz-toyota-dealer.jp/corporate

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	17.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	31.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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取組んでいく中であっても、まだまだサービス業ゆえのお客様都合による定時以降の業務が発生している。
	施策実施結果	毎月２回のノー残業デーに加え、緊急事態宣言中において原則ノー残業デーを実施した。残業無しの日々が続く事で、定時での業務終了が習慣化され、ノー残業デーではない日であっても残業軽減へと繋がっている。
	効果検証結果	以前は約24時間であった月の平均残業時間が、昨年度は約16時間と減少した。ヒアリング調査で、ノー残業の意識が従業員の効率的な業務遂行を生み、就業後の時間の増加で心のゆとりが出来たという意見が目立った。
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: 000517

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社神戸マツダ

英文名：KOBE MAZDA

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

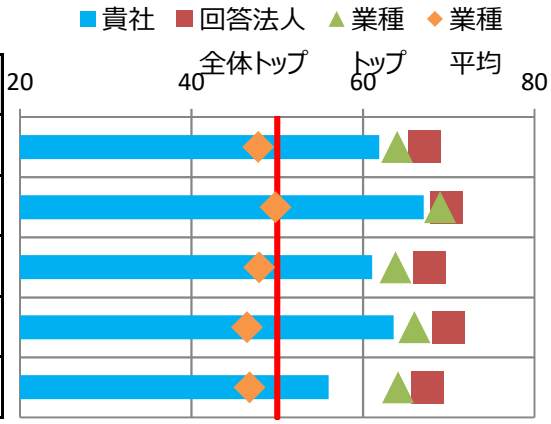
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↓1.4　（前回偏差値　63.3 ）

※「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	-	61.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	67.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.0	67.5	64.1	46.8



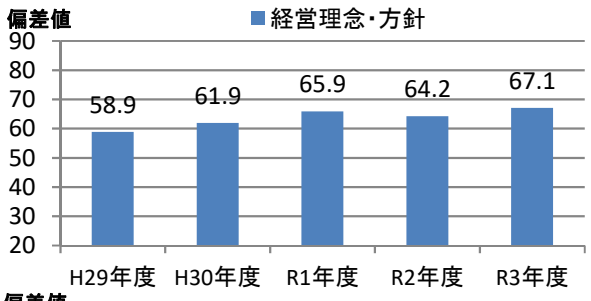
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

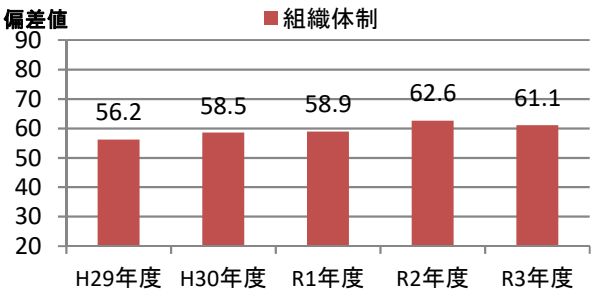
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

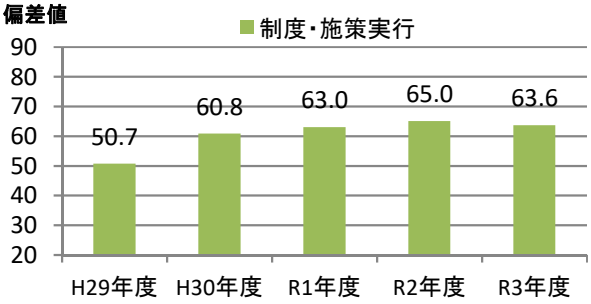
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

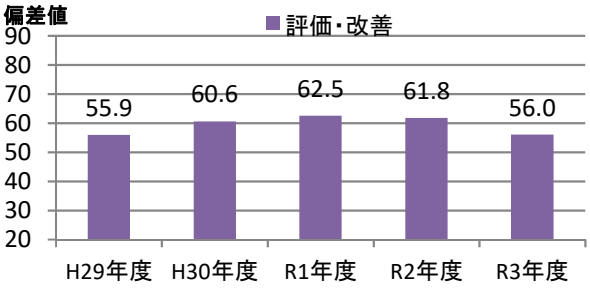
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	201～250位	101～150位	101～150位	201～250位
総合評価	55.3	60.6(↑5.3)	62.9(↑2.3)	63.3(↑0.4)	61.9(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



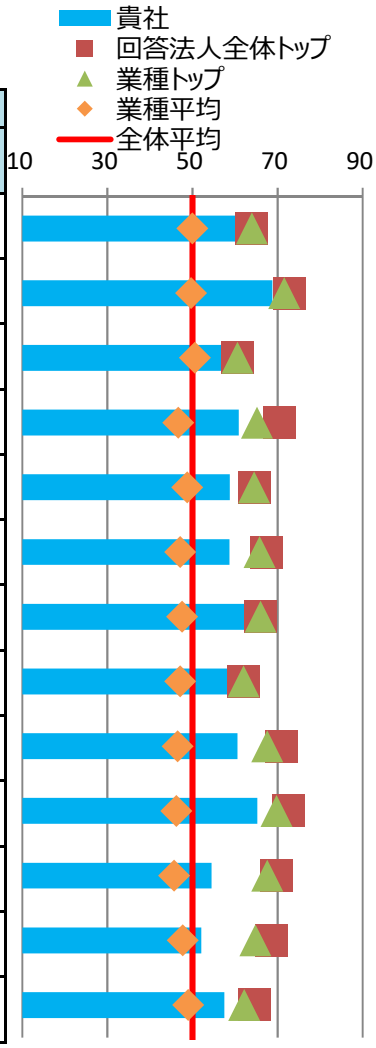






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の生産性向上　健康施策を随時実行していく事により若年層から高年齢層迄イキイキ働ける職場づくりを目指す。10ヶ年計画として”社員の健康が全社のパフォーマンスを向上させるという認識の下、健康管理を徹底、喫煙率の半減、ストレスミニマムな職場を実現する”というVisionを掲げている。
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズム・プレゼンティ-ズムを低減、ワークエンゲージメントを向上することで、内発的動機により自ら考え動く社員が集う誇れる職場にし、人々の人生を変えるクルマ、価値観を変える感動を提供、自動車ディーラーの社会的地位をより向上させる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.mazda-hgr.co.jp/company02/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	徐々に喫煙率は改善も全年齢平均39.7%と高く、男性42.7%（微減）、女性20.6%（微増）である。また管理職・一般職では喫煙増減率が-0.7%、-2.0%であった。ｶﾞﾝだけでなく生活習慣病、脳・心臓疾患の危険因子、女性では胎児・子供への影響も大きいため、改善は必須課題である。
	施策実施結果	ｽﾜﾝﾃﾞｰ連絡やﾒｰﾙﾏｶﾞｼﾞﾝで禁煙啓発情報提供、役員禁煙支援を実施、役員以外の禁煙達成者を表彰、敷地内禁煙（喫煙場所廃止）に向け拠点の敷地内禁煙状況調査を実施した。
	効果検証結果	役員全員禁煙を達成した。2020年度喫煙率は38.7%と目標値37%には届いていないが、最新データ（2021年度速報値）では36.7%まで下がった。しかし新たに10ヶ年計画として掲げた2030年度目標値19.5%には、より強力な施策が必要となる。 アブセンティーズムは、2019年度0.7日、2020年度0.3日と減少傾向が見られた。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	平均年齢の上昇とともに健康診断有所見率も上昇、特に脂質異常58.5%と高く、中でもLDLｺﾚｽﾃﾛｰﾙ有所見者は43.3%と多い。脳・心臓疾患罹患者、死亡者も発生しているが、精密検査受診率は49.3%と低い。また男女ともに40歳以降に増加していることから、それ以前からの生活習慣改善も必要である。
	施策実施結果	①文書による精密検査受診勧奨継続（所属長経由と自宅送付）　②産業医・保健師による受診勧奨・保健指導　③ﾒﾙﾏｶﾞ等による情報提供　④店舗訪問時に個別フォロー
	効果検証結果	2020年度再検査・精密検査受診率は67.3%で目標値65%をクリアしたが、最終目標の2020年度100%にはまだ遠く及ばない。現状きめ細かい個別対応ができていないこともあり、対象者が受診の必要性を感じていない可能性もある。個別面談等の充実を図り、再検査・精密検査受診率向上、有所見者低減を図る必要がある。

※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: 000532

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ滋賀株式会社

英文名：

■加入保険者：滋賀県自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

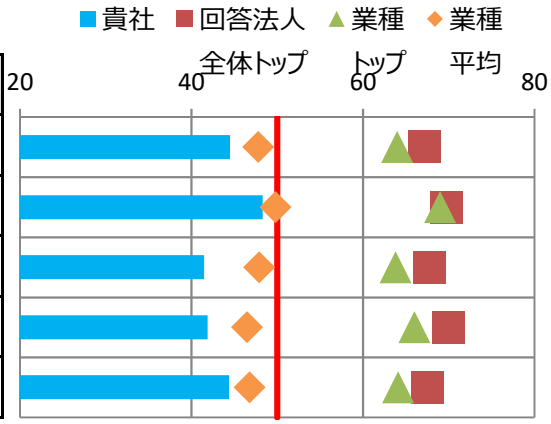
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.5**　↓0.9　（前回偏差値　45.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.4	67.5	64.1	46.8



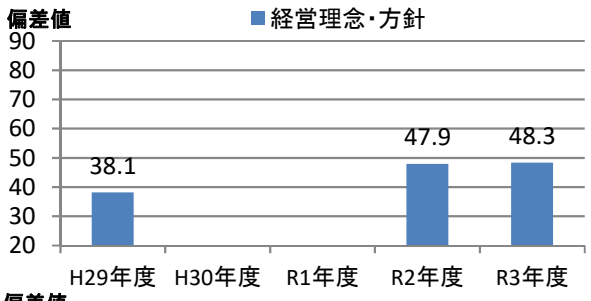
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

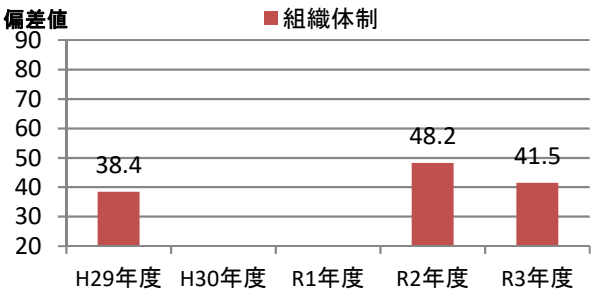
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

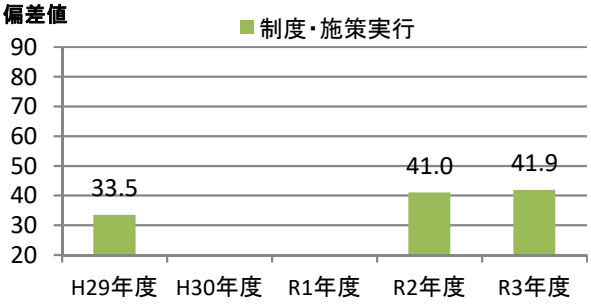
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

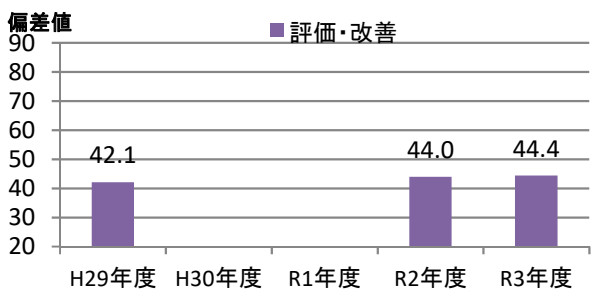
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101～1150位	-	-	1701～1750位	2101～2150位
総合評価	37.6	-	-	45.4(-)	44.5(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



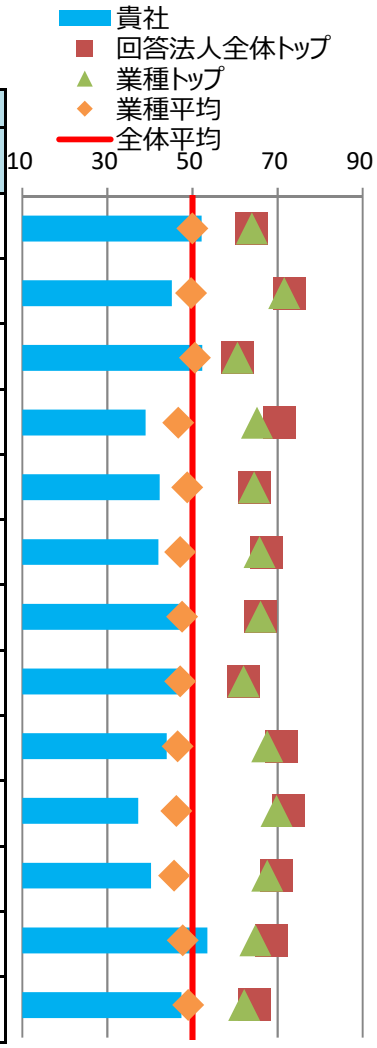






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の平均年齢は４０歳を超えている。定年再雇用制により６５歳まで働けるが６０歳を超えてもなおパフォーマンスを向上させ元気に働いていただきたい。病気による休業者が目立つようになってきた。
健康経営の実施により期待する効果	元気に長く働き続けられることが個人にも会社にも利益をもたらし経費を削減できる。元気に生き生きと働けることが定着率向上及び採用に於いてもプラスとなる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	47.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	元々喫煙率の高い業界により、長年の慣習と化した喫煙率を下げたい。
	施策実施結果	喫煙場所の縮小及び喫煙ルールの整備、ルールの徹底指導を全店で行ってきた。
	効果検証結果	わずかに１ポイント下がったのみ。本来最終目標は全社員禁煙であるが禁煙させることの難しさを改めて体感した。長期目標は２５％と昨年設定しており、引き続き努力する。禁煙アプリの更なる勧めや禁煙プログラムの必要性の理解を更に勧めて行きます。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　000540

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

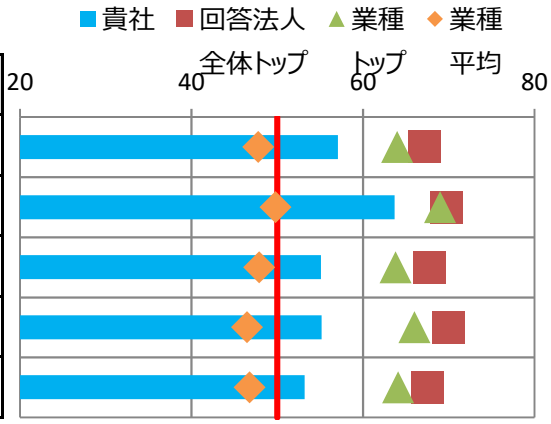
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.1**　↓2.8　（前回偏差値　59.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.2	67.5	64.1	46.8



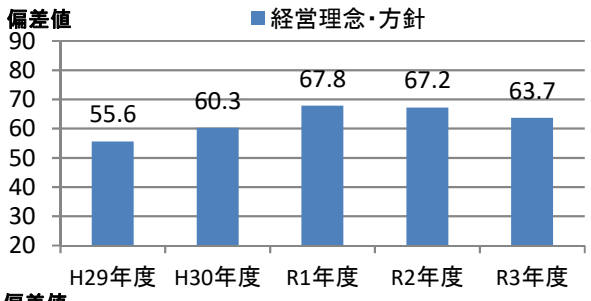
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

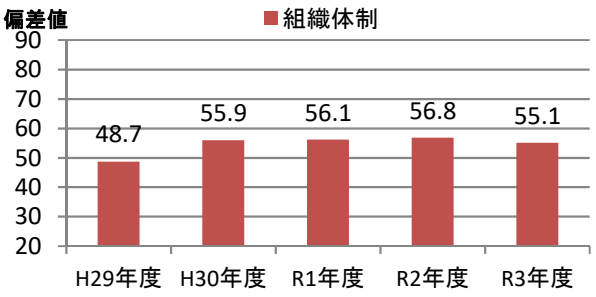
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

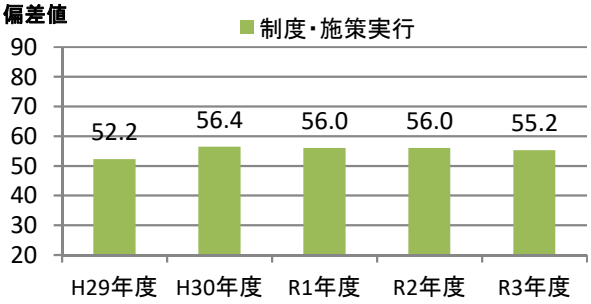
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

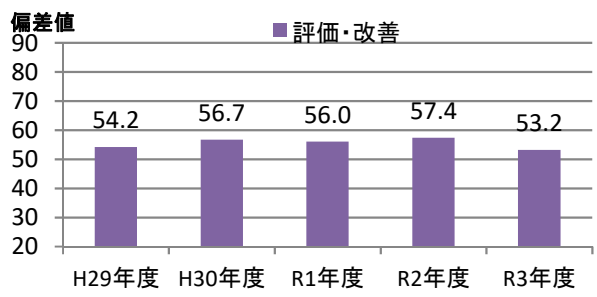
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	401～450位	351～400位	401～450位	701～750位
総合評価	52.9	57.5(↑4.6)	59.6(↑2.1)	59.9(↑0.3)	57.1(↓2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



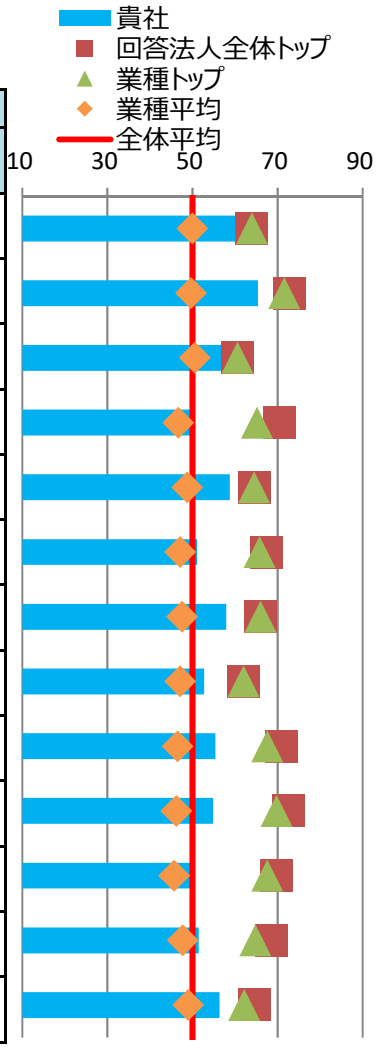






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 地域やお客様に選んでいただける企業づくりを実現する上で、従業員一人ひとりが心身共に健康であり、明るくいきいきと働くことができる会社づくりが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が心身共に健康で、明るく生き生きと働き続けたいと感じられる事を期待している。具体的な指標として、平均欠勤日数2025年度0.5日、また離職率は2025年度2.5%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.hyogo-daihatsu.com/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	月45時間超過者の年間延べ数が2017年度193人、2018年度191人と高い数値であったが、2019年度は138人と減少傾向に転じた。労働時間の適正化、ワークライフバランスの確保に向け、ノー残業デーの取得率向上を進めてきたが、月45時間超過者の増加を防ぐためには、更なる施策の強化が必要な状況にある。
	施策実施結果	これまでの施策に加え、ノー残業デーの計画日数増加と計画方法を変更する事で取得に対する意識変革を促した。これによりノー残業デー取得率は2019年度80.8%から2020年度91.5%と大きく増加した。
	効果検証結果	月45時間超過者の年間延べ数は2019年度138人から2020年度67人と減少した。コロナ禍の影響は無視できないが、ノー残業デー取得に対する従業員の意識変化に加え「就寝前2時間以内の夕食が週3回以上」の割合が2017年度57%、2018年度52%、2019年度57%が、2020年度43%と従業員の心身の健康にも良い影響を与えた。また、人件費低下により2018年度同等の営業利益に繋がる一助となった。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の経年分析の結果として、生活習慣病（予備軍）対象者が増加傾向にあることが分かっている。特に、肥満リスク者（BMI基準値外で高数値の社員）については、全社員に占める割合が2016年度27.0%から2017年度28.9%・2018年度29.5%・2019年度29.8%と増加している。将来の生活習慣病の発症予防を目的として、当該リスク者の減少を減らしていく必要がある。
	施策実施結果	特定保健指導対象者に指導プログラム（運動）参加を強く推奨し実施率を高める取組みをした所、2018年度109名中、申込者2名だったが、2019年度112名中16名、2020年度114名中16名となった。
	効果検証結果	2020年度は32.8%と前年より増加したが、運動習慣は2018年度16.04%から2019年度16.5%、2020年度18.2%と増加の傾向にあり、社員の運動に対する意識は向上していると考えられる。引き続きこの取り組みの継続により肥満リスク者の低減を図っていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000546

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティ東名古屋株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

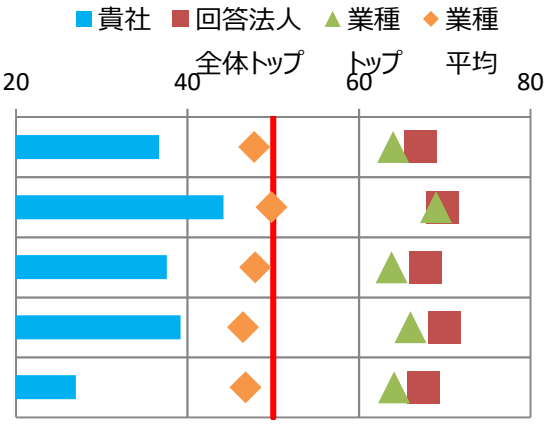
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**36.7**　↓5.5　（前回偏差値　42.2 ）

※「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	-	36.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	37.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	27.0	67.5	64.1	46.8



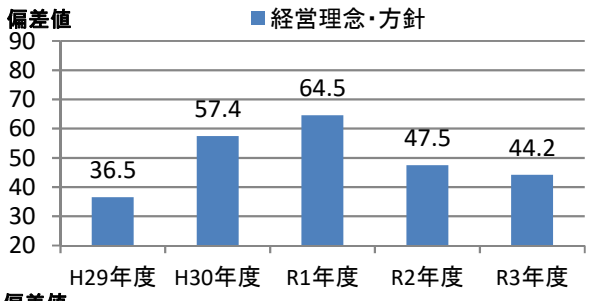
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

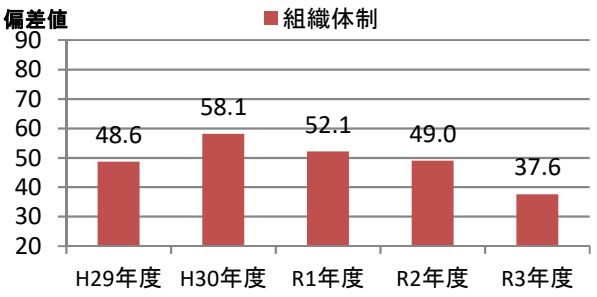
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

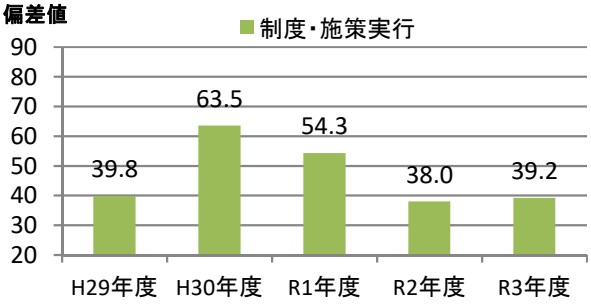
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

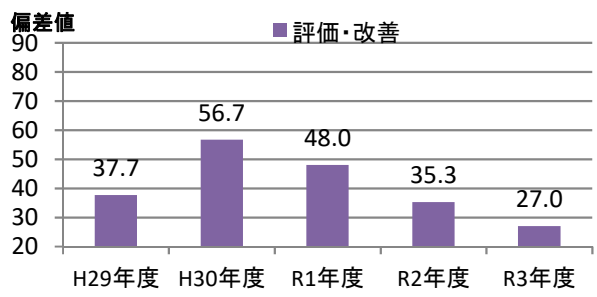
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	301～350位	801～850位	1951～2000位	2551～2600位
総合評価	40.2	59.2(↑19.0)	55.0(↓4.2)	42.2(↓12.8)	36.7(↓5.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



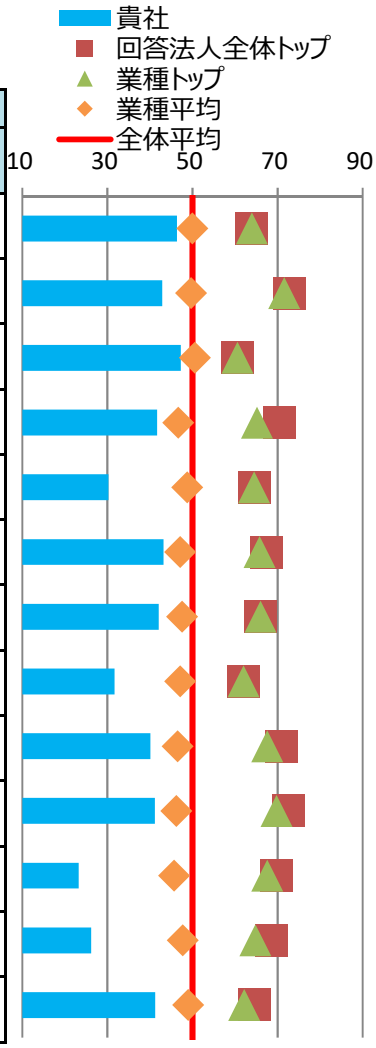






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	23.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	26.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	41.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員満足度が低く、働きがいややりがいを十分に持てていない社員が多い
健康経営の実施により期待する効果	コンプライアンスやハラスメントの講習会を定期的に行い、相談窓口の積極活用を推進することで、そういったことが原因での離職を削減する

※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.kirix.co.jp/lease/kenkousengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	28.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断の結果に対して再度検査が必要な社員が複数いる。社員の健康増進のため、ひいては身体は資本なので、生活の為にも仕事の為にも十分な状態を維持できるよう、必要な社員に対しては結果を踏まえた医師への再診察及びカウンセリングの必要性が高いと考える。
	施策実施結果	健康診断の結果を産業医と共有。再検査やカウンセリングが必要な社員に対して受診のすすめを各人に配布した。
	効果検証結果	全員が再検査やカウンセリングは行えていないが、複数社員から医療機関の紹介やカウンセリングの相談を受けるようになった。カウンセリングを産業医が行う為、そこで産業医の存在も周知することができた。健康上の不安で何かあったときは、選択肢の一つとして会社でも産業医を通して相談ができるという周知のきっかけにもなり、健康診断以外でも健康相談が少しではあるが増えてき多様に感じている。
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: 000551

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ神奈川株式会社

英文名：NETZ TOYOTA KANAGAWA CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタウエインズグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

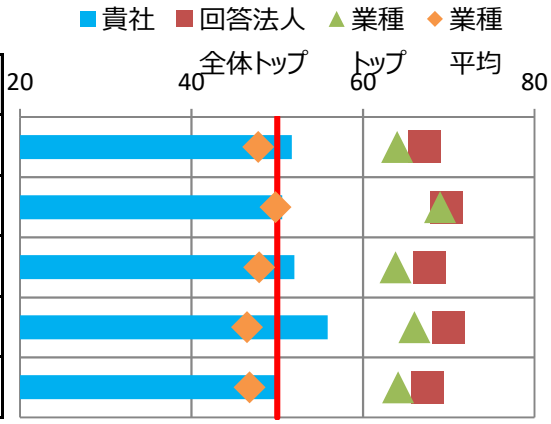
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.7**　↑0.9　（前回偏差値　50.8 ）

※「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	-	51.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.9	67.5	64.1	46.8



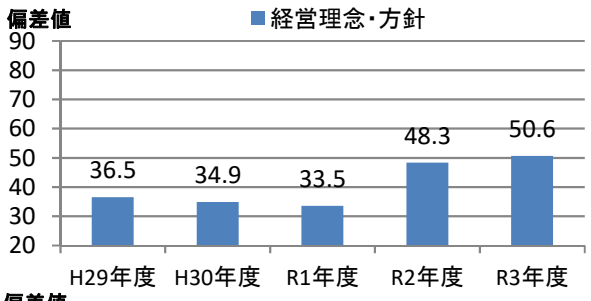
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

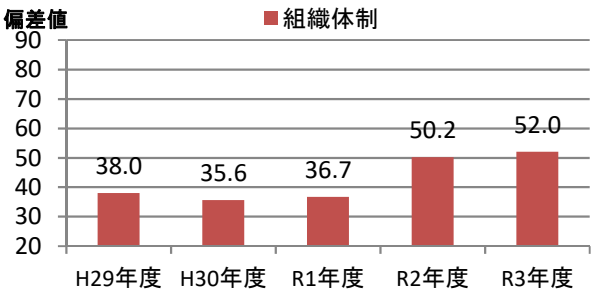
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

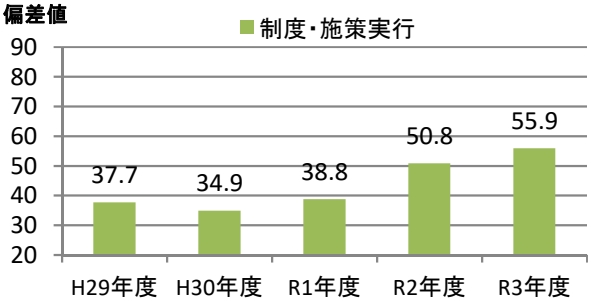
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

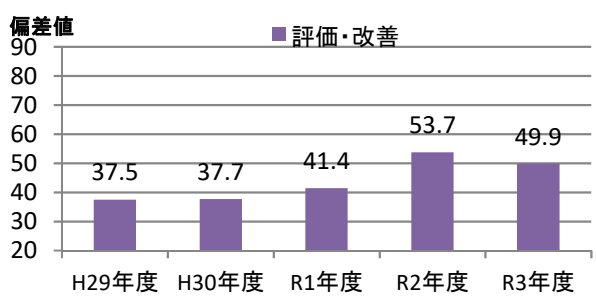
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101～1150位	1601～1650位	2001～2050位	1251～1300位	1351～1400位
総合評価	37.4	35.6(↓1.8)	37.6(↑2.0)	50.8(↑13.2)	51.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



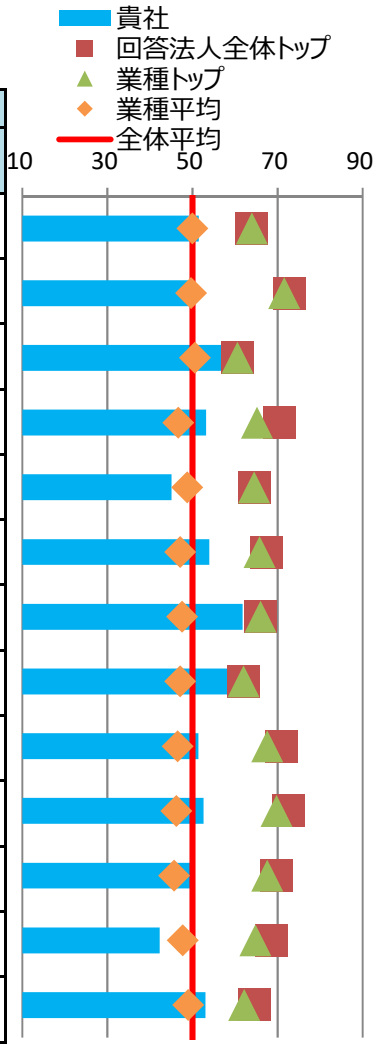






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職場内コミュニケーションにより上司と部下がお互いを理解し、優良な組織マネジメントを行うことが、組織の能力を最大限に発揮するうえで課題である。
健康経営の実施により期待する効果	上司と部下の1on1ミーティングを実施することで、業務の相談やプライベートの話を通して信頼関係の更なる向上に期待している。 現在８０%台を推移している実施率に対して１００%を目指し、未来発展に向けた活力のある組織の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.netz-kanagawa.jp/corporate/Health-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	56.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	数年前から女性従業員の採用を積極的に行い、現場で活躍する女性社員が増えてきたため企業として女性特有の健康関連への対応が課題となった。 健康経営に関するアンケートを実施した際に、「女性特有の健康課題に関するセミナー開催」の項目に9割近くの女性社員が「望む」と回答。
	施策実施結果	セミナーを開催した結果、全女性社員（100%）が参加となった。（コロナ禍での開催となったためオンラインによるセミナー実施）
	効果検証結果	セミナー後のアンケートでは、「セミナーから多くの気づきや学びを得た」「生活習慣を改善するキッカケとなった」等の意見を多数得た。
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:　000562

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東邦オート株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

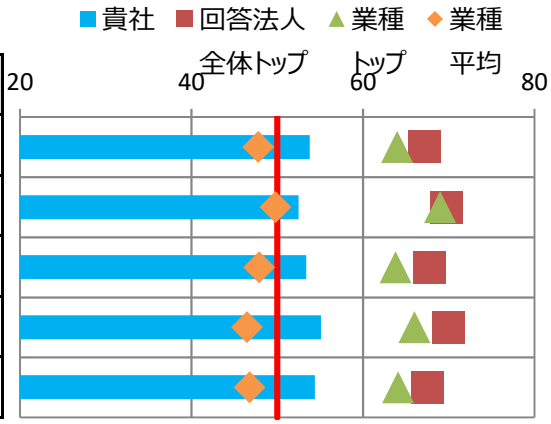
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.8**　↓1.3　（前回偏差値　55.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.4	67.5	64.1	46.8



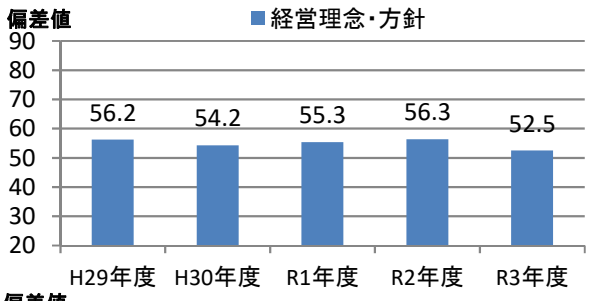
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

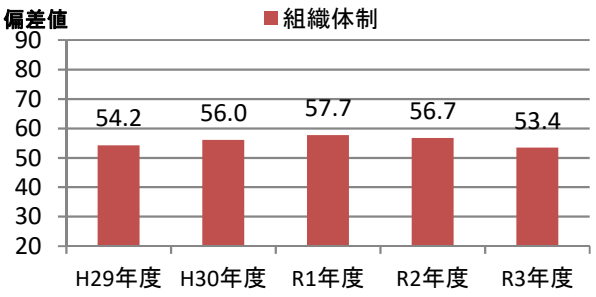
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

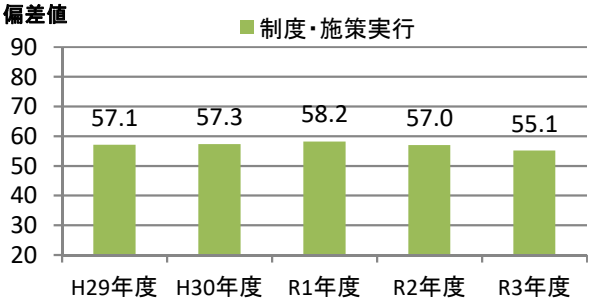
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

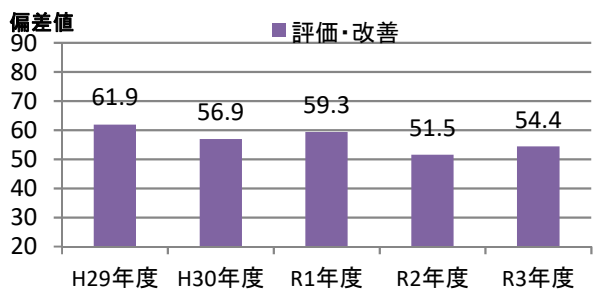
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	501～550位	551～600位	901～950位	1101～1150位
総合評価	57.2	56.0(↓1.2)	57.6(↑1.6)	55.1(↓2.5)	53.8(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



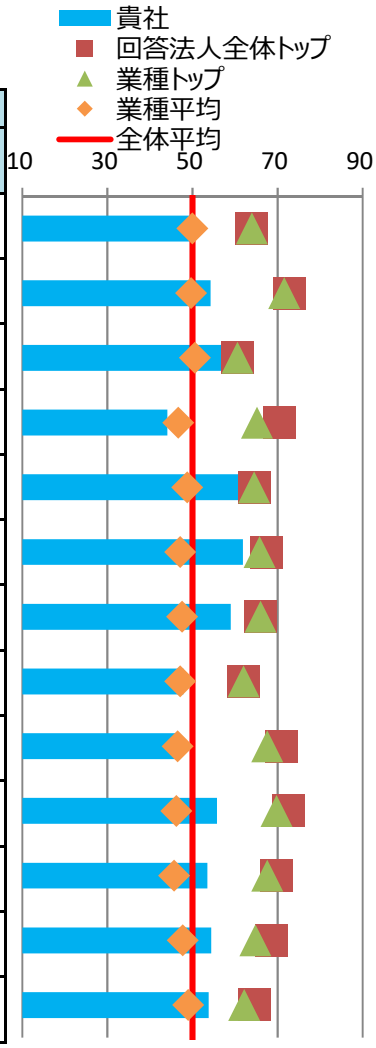






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	63.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 毎年一定数の傷病者やメンタルヘルス不調者の発生。 繁忙期や人員構成を原因とした長時間労働が未だ発生すること。 若年層を中心に自身の健康や食生活に対する意識が薄く、将来が危ぶまれること。
健康経営の実施により期待する効果	心と体両面の健康維持による従業員パフォーマンスの最大化。 労働時間を意識した業務の効率化への意識の醸成。 将来を見越した食生活や睡眠の重要性の認識。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.volvo-tohoauto.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	56.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	労働時間とストレスとの関連性の個別把握。社員のメンタルヘルス不調者・高ストレス者への人員配置検討と職場環境の改善。ストレス関連疾患の早期発見。
	施策実施結果	労働時間の分析担当者1名配置し、分析を行うことで関連性の発見に繋がった。メンタルヘルス不調者に対し新たなオフィススペースの提供することで不調者であっても効率的な業務が出来ることが判明した。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調者・高ストレス者を把握し、産業医面談の実施により適切な指導のもと、配置転換、勤務オフィススペースの変更、役職変更、人員補強を行いメンタルヘルス改善、及びストレス低減に繋げた。結果として高ストレス者が減少した。
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感染の長期化により、インフルエンザ流行期との同期化に伴い感染リスクに対し、従業員の不安を払拭する必要。インフルエンザ予防接種時期と提供回数、また対象者の見直しが必要。
	施策実施結果	早期に実施。医療機関と連携し、提供回数を増やし接種対象者についても例年従業員のみとしていたが同居の家族も対象。インフルエンザワクチンの集団接種の実施率が54.9%となった。個人接種含み64%
	効果検証結果	同居の家族を接種対象にすることにより、接種希望者も増え、感染予防の重要性に対する従業員の理解度が増えている。インフルエンザ感染者についても０人という成果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　000586

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社万代

英文名：

■加入保険者：万代健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

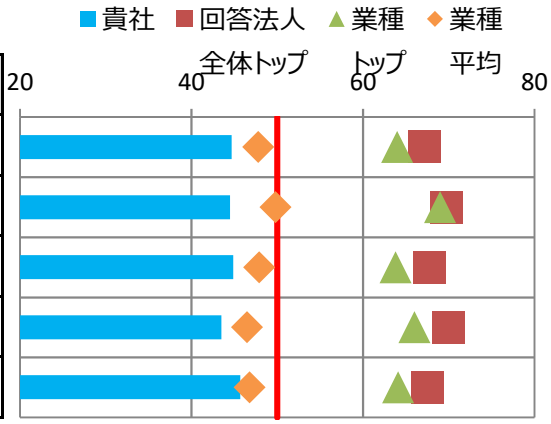
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.7**　（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	-	44.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	45.7	67.5	64.1	46.8



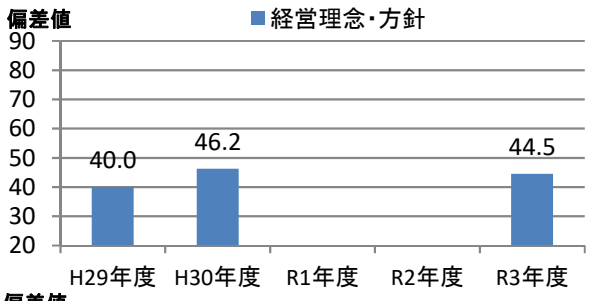
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

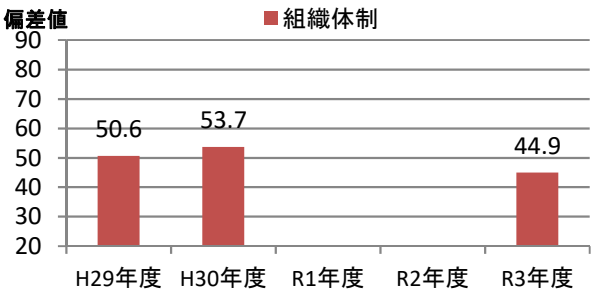
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

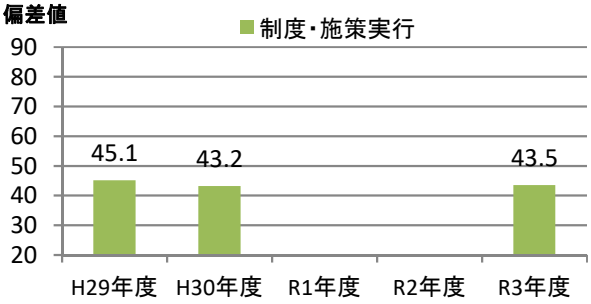
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

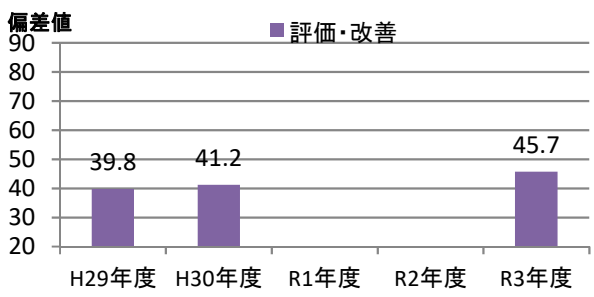
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	1201～1250位	-	-	2101～2150位
総合評価	43.6	45.8(↑2.2)	-	-	44.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



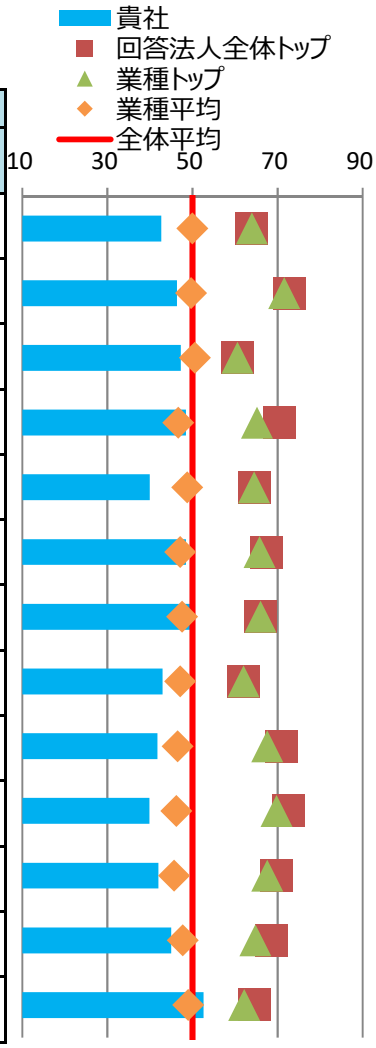






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社では、従業員はエッセンシャルワーカーとして社会的責任を負っていると認識しています。従って従業員の欠勤が与える影響が大きく、その対策を大きな課題として取り組んでおり、従業員が病気で休まない、元気に働ける職場作りを社会的責任と認識しています。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で、かつその能力が最大限に発揮され、活き活き働ける職場作りを目指している。理念として、フィジカル面を強靭な縦糸、メンタル面を柔らかな横糸としてそれぞれを織りなすことにより、しっかりとした体力としなやかな心が育まれ、そういった従業員が企業を支え、その結果として会社の業績が向上する事を目的としている。

※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	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.mandai-net.co.jp/portal/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による休職者が年々増加傾向にあり、早急に対策の必要性を感じていた。対策項目として①教育の実施②相談窓口の設置③アフターケアが重要と考え対応を取ってきた
	施策実施結果	雇入れ時の教育に、「メンタルヘルス」について社外の専門講師により実施。また、社外のカウンセラーによる相談体制の構築および産業医、カウンセラーによる復職後のアフターケアについて対応している。
	効果検証結果	2020年度は雇入れ時の教育（新入社員、中途採用者とも）を100%受講。また、メンタルヘルスでの相談者は20名。アフターケアの受診者は５名に及んでいる。
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: 000603

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

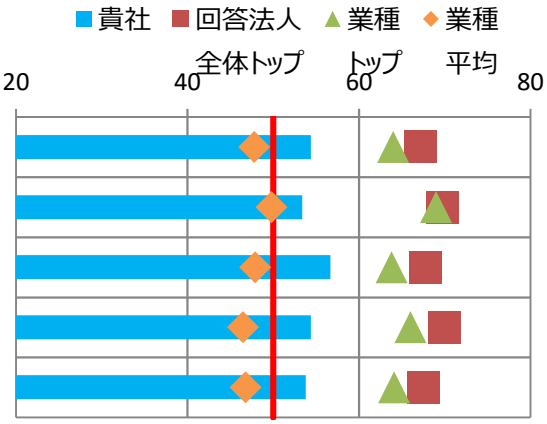
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.4**　↑2.0　（前回偏差値　52.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.8	67.5	64.1	46.8



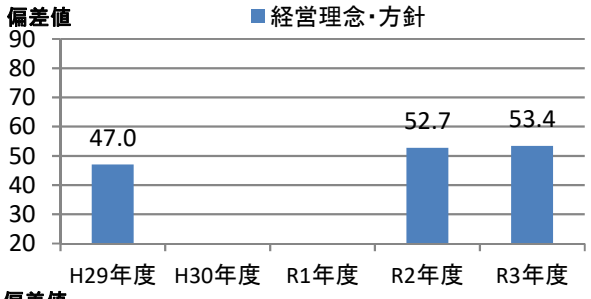
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

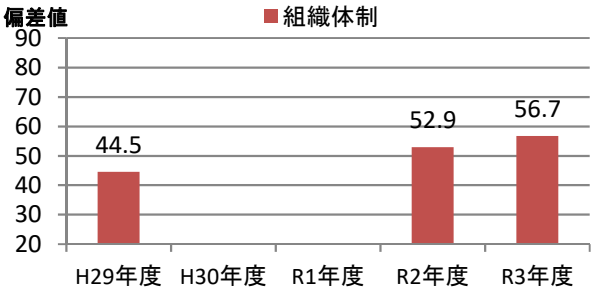
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

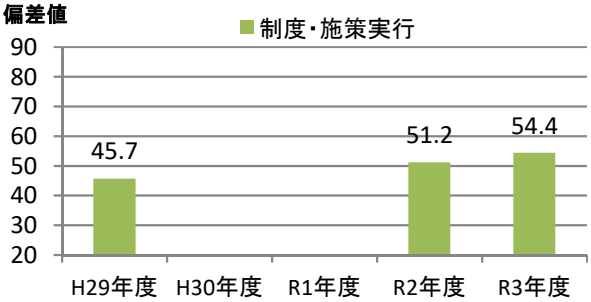
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

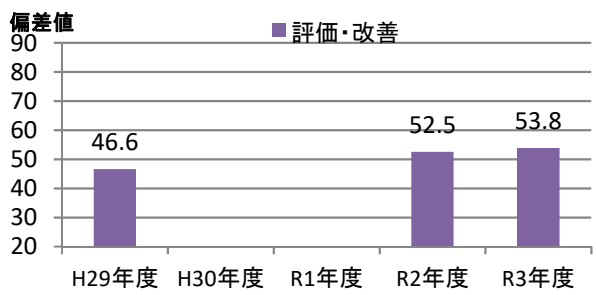
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	-	-	1101～1150位	1001～1050位
総合評価	46.0	-	-	52.4(-)	54.4(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



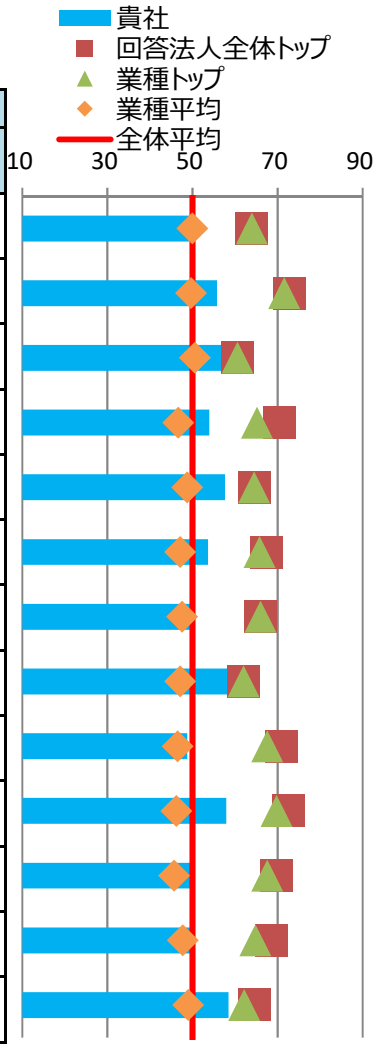






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業拡大を推進するために、新規採用・定着が困難な中、従業員の健康や安全に配慮することで、今以上の働きやすい環境を提供することが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員本人は当然のことながら、その家族も含め、当社従業員で良かったと感じられることを期待。具体的には可能な限りの『働き方』を選択出来ること。産休・育休復帰後の就業率を現在の70%⇒85%以上へ。年休の取得日数の増加。10.2日⇒12日。（年間）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.osaka-hino.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	女性の健康に対するリテラシーが十分でないことや、女性の定着率67%や離職率23%が課題に思っていたため、企業の長期的発展のために女性が働きやすい環境を作ることが大切であると考えました。
	施策実施結果	乳がんセミナーを実施し、女性従業員全体の31%が参加することとなった。
	効果検証結果	がん検診の参加率向上等の定量的な指標は把握できていないが、がんに対する知識を正確に理解できた方が参加者の半数以上、公的医療保険等への知識を女性全体の約31%の方に教示でき、リテラシー向上に繋がったまた、長く働くためのガン保険の情報提供を行い、意識改革とセルフチェックの方法を伝授することができ、働きやすい環境を整えることができた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 001014

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ストライプインターナショナル

英文名：STRIPE INTERNATIONAL INC.

■加入保険者：東京実業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

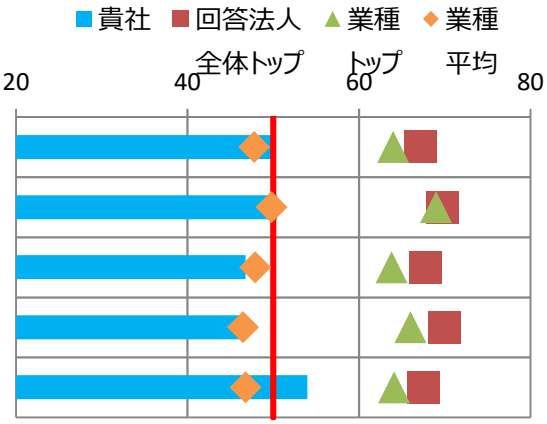
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.0**　↑0.5　（前回偏差値　49.5 ）

※「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	-	50.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.0	67.5	64.1	46.8



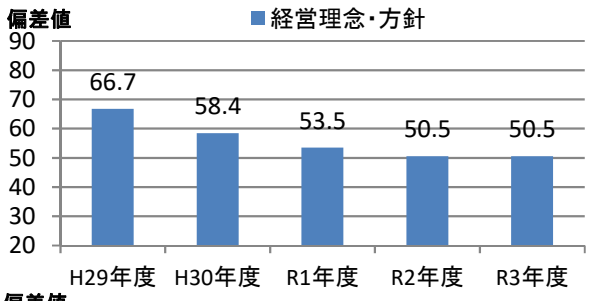
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

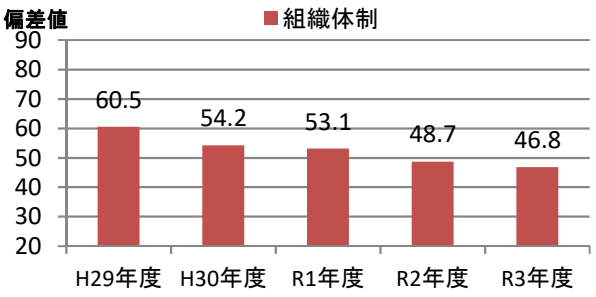
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

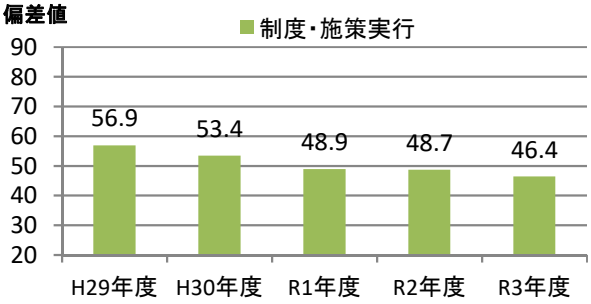
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

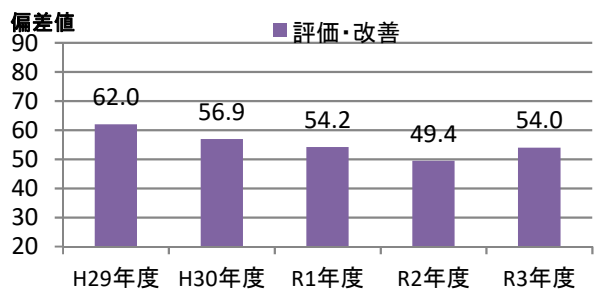
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	501～550位	1051～1100位	1401～1450位	1551～1600位
総合評価	61.6	55.8(↓5.8)	52.7(↓3.1)	49.5(↓3.2)	50.0(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



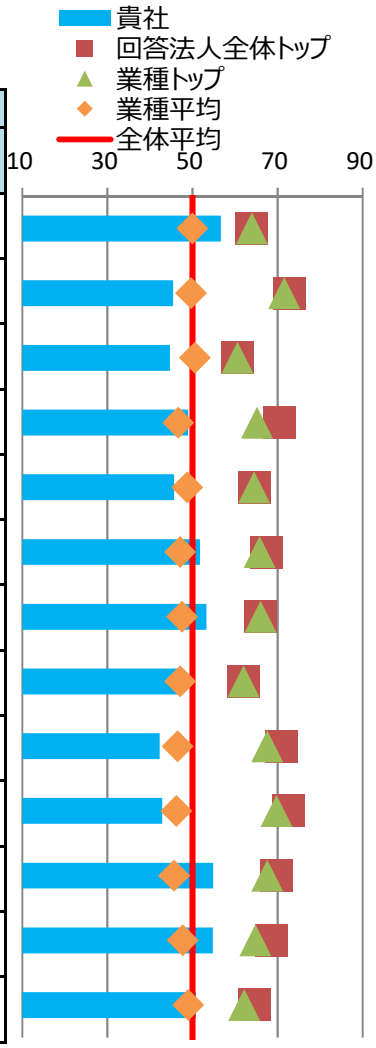






④評価の詳細分析

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	56.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 弊社のスタッフは、9割以上が女性のため、結婚、出産、育児、あるいは介護などの理由で退職せざるをえない状況になることもあります。ライフスタイルが変化しても働き続けられるとともに、実力に応じたキャリアアップを果たせるよう、支援制度の整備と利用促進に努めています。
健康経営の実施により期待する効果	仕事と家庭の両立のため、時短勤務制度を利用できるような体制にし、残業 5 時間以内を目指します。女性管理職比率50%以上を維持し女性を積極的に登用します。 （2021.3.31現在：60%）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.stripe-intl.com/csr/category_detail47.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	51.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	女性の従業員数が圧倒的に多いことから、女性特有の健康関連課題は当社にとって大きな課題である。女性の特有の健康問題（胸・子宮・卵巣・月経など）について理解を深め、乳がん子宮頸がん健診を勧めるとともに、個々のヘルステラシーを高め、仕事パフォーマンスへの影響を軽減していくことにつなげたい
	施策実施結果	上長に関連資料配布し、勉強会を実施。さらにトップダウンしてもらって、従業員へ共有して、知識を深める
	効果検証結果	乳がん子宮頸がん検診の受診率を把握　2019年度：受診率（30歳女性）対象者842　受診者477　受診率57% 2020年度：受診率（30歳女性）対象者941　受診者451　受診率48%　コロナへの懸念から2020年度は受診率が少し下がったが、半数くらいは受診していることから浸透していることが確認できている。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	休職後の職場復帰は、元のように勤務できるようになるまで（慣れるまで）時間がかかってしまい、本人にとって、ハードルが高いものとなっていて、不安や心配が大きいことが課題である。
	施策実施結果	産業医面談実施の上、就業上で会社で対応できる配慮を検討し、就業制限として、フォロー対応しながら、治療と仕事の両立支援を行う。
	効果検証結果	2020年度は産業医面談を延べ147名のスタッフに実施しており、経過フォローをした上で、就業上制限の見直し等行っている。（2019年度は延べ139名について産業医面談実施）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 001069

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ南海株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

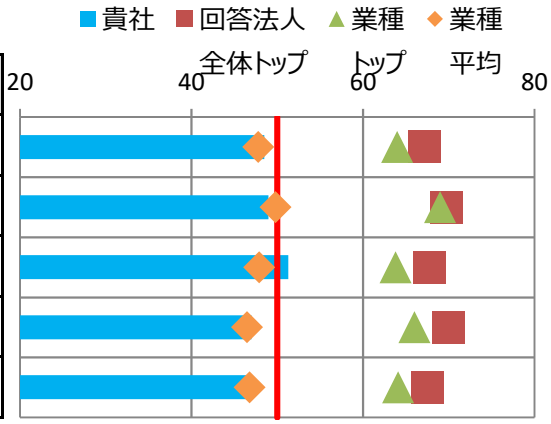
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.5**　↓3.6　（前回偏差値　52.1 ）

※「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	-	48.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.1	67.5	64.1	46.8



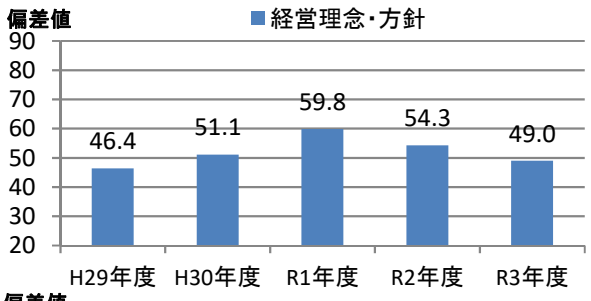
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

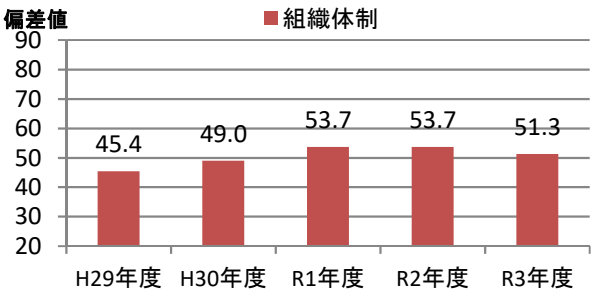
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

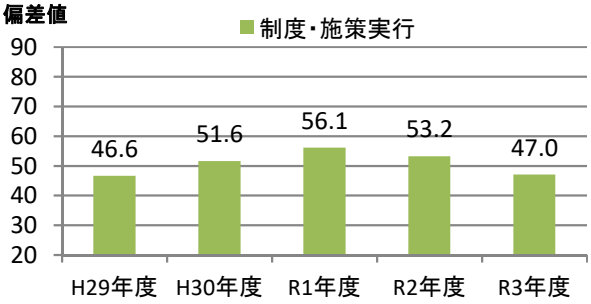
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

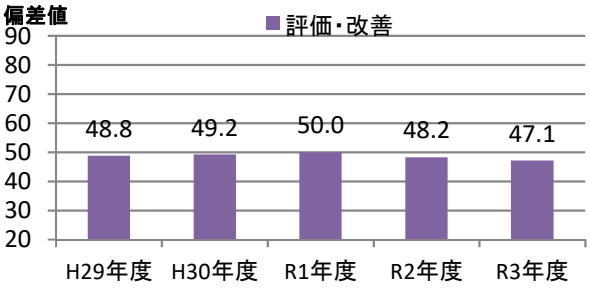
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	951～1000位	851～900位	1151～1200位	1751～1800位
総合評価	46.7	50.5(↑3.8)	54.9(↑4.4)	52.1(↓2.8)	48.5(↓3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



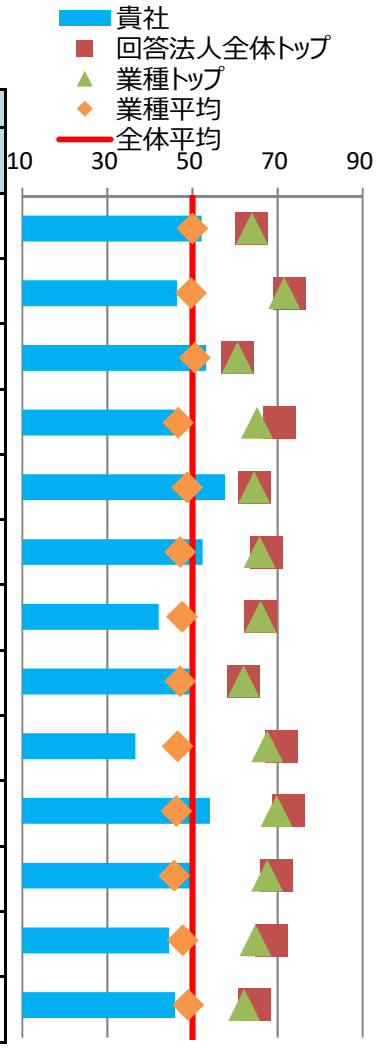






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.9	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍の中、体調面、精神面の両面で体調管理を整えれるよう、社員の健康管理・職場環境の改善に取り組む中、特に人材不足である整備職の定着率を上げていく事も大きな課題である.
健康経営の実施により期待する効果	従業員が、特に社員の健康に対する配慮が大きい会社だと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒整備職の離職率が昨年度約15%から次年度は10%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	上記以外の文書・サイト
URL	https://nankai.corolla-dealer.jp/corporate

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.3	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	33.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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取組んでいく中であっても、まだまだサービス業ゆえのお客様都合による定時以降の業務が発生している。
	施策実施結果	毎月２回のノー残業デーに加え、緊急事態宣言中において原則ノー残業デーを実施した。残業無しの日々が続く事で、定時での業務終了が習慣化され、ノー残業デーではない日であっても残業軽減へと繋がっている。
	効果検証結果	以前は約24時間であった月の平均残業時間が、2020年度は約14時間と大幅に減少した。各マネージャーからのヒアリング調査で、ノー残業デーの強い意識により、従業員の効率的かつメリハリのある業務遂行に繋がり、プライベート時間の増加が心のゆとりに繋がっているという意見が目立った。
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: 002651

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ローソン

英文名：Lawson,Inc

■加入保険者：ローソン健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

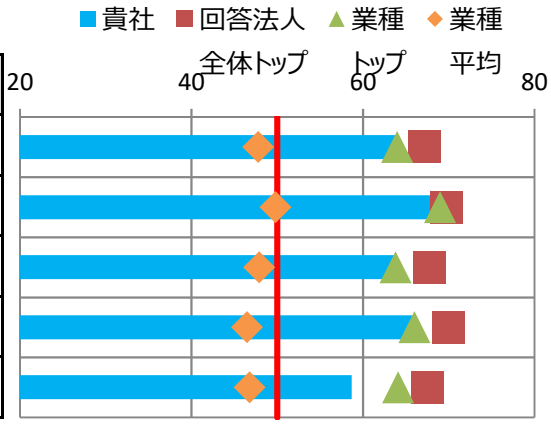
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.0**　↓1.4　（前回偏差値　65.4 ）

※「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	-	64.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	68.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	63.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	65.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.7	67.5	64.1	46.8



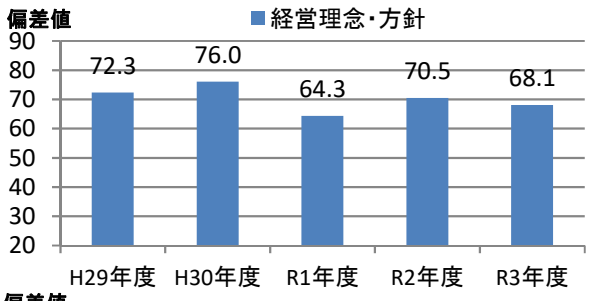
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

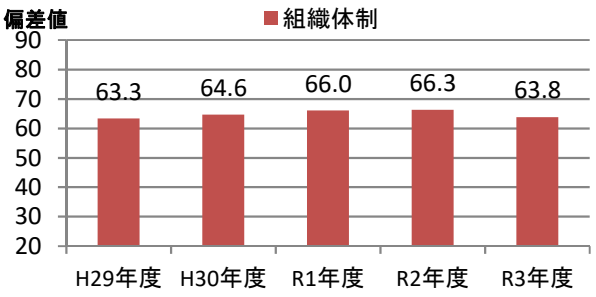
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

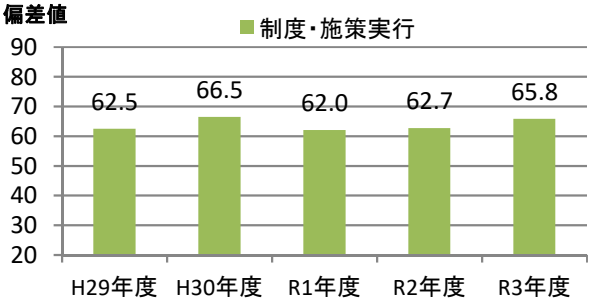
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

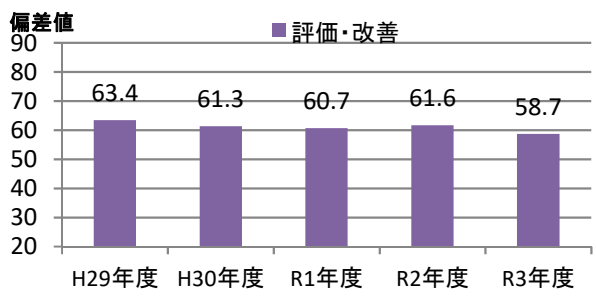
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	51～100位	1～50位	1～50位
総合評価	65.8	67.9(↑2.1)	63.1(↓4.8)	65.4(↑2.3)	64.0(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



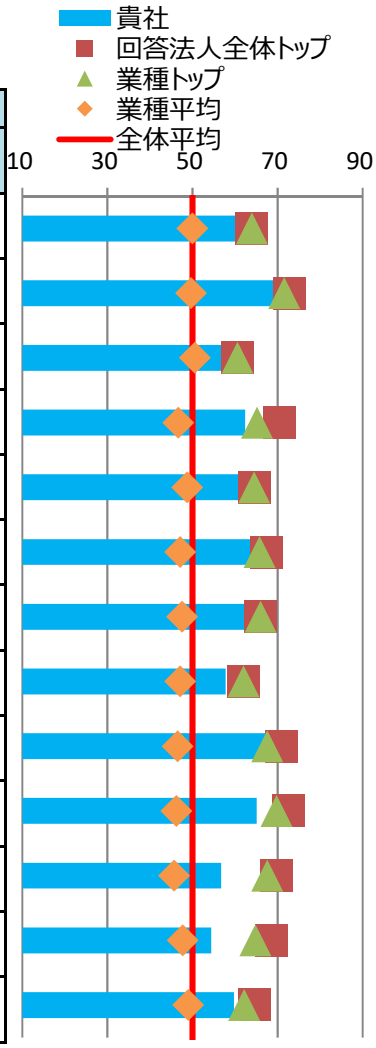






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 事業方針「3つの約束」に基づき、①商品や店舗を通じてすべての人の健康増進の支援する→減塩、低糖質、タンパク質を強化した商品の開発、保存料・合成着色料の不使用、医薬品販売体制構築、ナチュラルローソン、ヘルスケアローソンの拡大、自治体との健康づくり連携推進、加盟店健康取組支援・補助、従業員健康の推進②働きやすく、働きがいのある環境の提供を行うことで、中長期的な企業価値向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	指標：健康関連商品売上高・ナチュラルローソン、ヘルスケアローソン店舗数・社員意識調査結果・健診結果（肥満適正者比率）・問診回答結果（食事・運動・睡眠項目）・ストレスチェック（高ストレス者・高ストレス部署比率）での結果改善を目指す。 重点目標：2025年度　健診肥満適正者比率57.6%、高ストレス部署比率5% 健康関連商品売上高向上（参考:2019年食品全体売上比3割）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.lawson.co.jp/company/activity/social/employee/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.3	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	課題）ハイリスク者比率（2019年10.1%）、肥満（男性）適正者比率（2019年51.3%）の改善。 根拠）重症化取組を進めても、毎年健常者からの参入者が減らないことが主要因。このため健常者（予備軍）に対する発生予防が不可欠。 仮説）健常者の健康意識の醸成、生活習慣の改善取組の継続により、課題の2点を改善できる。
	施策実施結果	・ハイリスク予備軍の多い部署へのスマートウォッチ着用実験の実施 BMI25以上（36名）平均▲0.8Kg、BMI30以上（7名）平均▲5.5Kg ・アプリを活用した健康イベントの推進（参加率85%）
	効果検証結果	・ハイリスク予備軍再受診・治療報告実施率100% ・肥満（男性）適正者比率は46.2%と5.1%改悪 ・ハイリスク比率　2018 10.4%⇒2019 10.1%⇒2020　11.6% ・脂質適正者比率（+0.6%)禁煙率(+2.6%）肥満（女性）適正者比率（+0.7%）は改善。生活習慣改善値である問診6項目中5項目が改善。 →リテラシーの向上は実現できているが、数値改善までに至っていない。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年ストレスチェック結果において高ストレス者比率14.6%、高ストレス部署比率6.6%、産業医面談数（2018年39名⇒2019年41名）と横ばいの状態。 仮説）他社比較でも悪い状況ではないが、就業環境の整備、従業員のリテラシー向上を進めることで、より良い状態で働ける環境の実現、生産性の向上につなげたい。
	施策実施結果	Ｅラーニングと併せストレスコーピング・レジリエンス演習を全従業員が学べる体制を整備。管理職研修の回数、時間の拡大。 復職プログラム刷新、本人・上長・人事/保健スタッフ、三位一体のフォロー体制を強化。
	効果検証結果	ストレスチェック結果では、全社健康リスク値97（▲1）、高ストレス者比率14.5%（▲0.1%）、と一定の効果が表れてきている。 一方、部署比率11.2%（＋4.6%）、と職種・業務内容別に格差が広がっている。また、面談数は51名（＋10名）で業務内容・人間関係が主要因であるが、不調者が手を挙げやすい環境になってきた点は評価できる。 コロナ禍における働き方の変化を踏まえ、分析を進めている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 002653

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオン九州株式会社

英文名：AEON KYUSHU CO., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

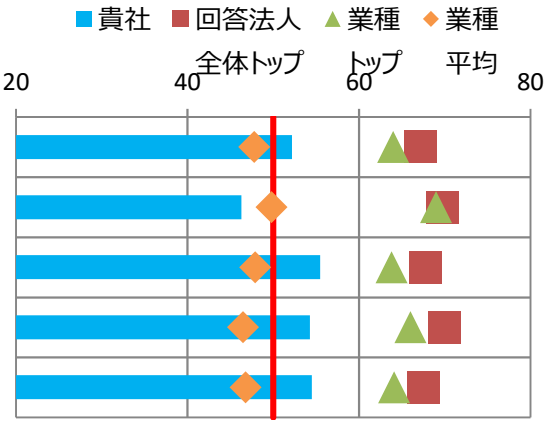
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.2**　↓2.3　（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	-	52.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.5	67.5	64.1	46.8



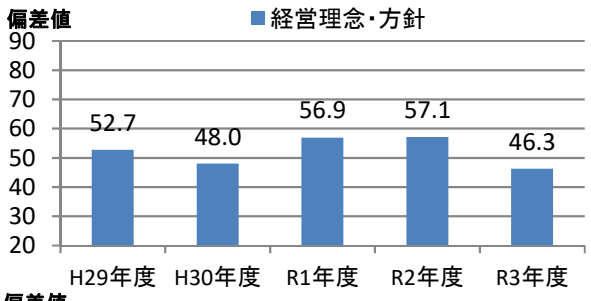
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

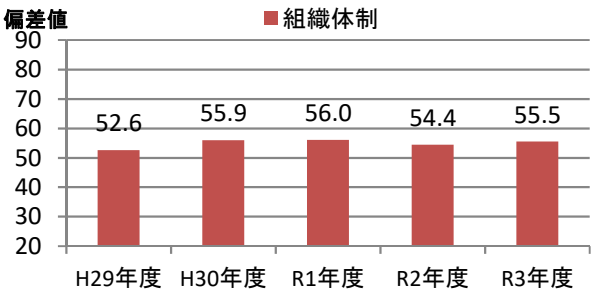
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

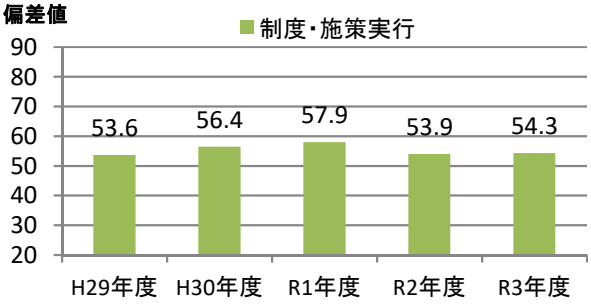
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

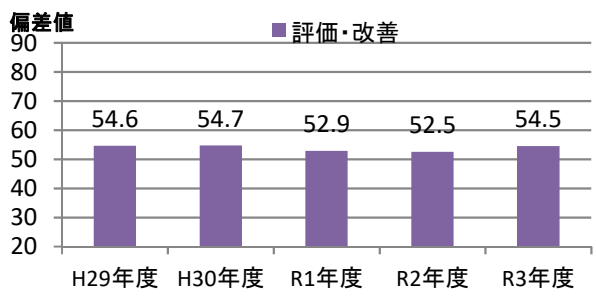
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	701～750位	751～800位	901～950位	1301～1350位
総合評価	53.3	53.4(↑0.1)	55.7(↑2.3)	54.5(↓1.2)	52.2(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



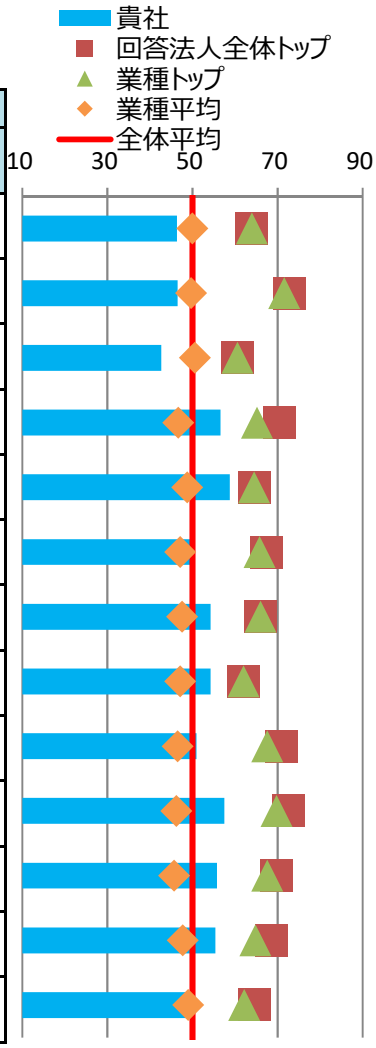






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止への対策として、ショッピングセンターをワクチン接種会場として提供したり、職域接種による従業員へのワクチン接種を推進することにより、いち早く地域全体の接種率を引き上げ、地域の「安全・安心」に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	「イオン新型コロナウイルス防疫プロトコル」の制定による感染防止への取り組みやワクチン接種の推進により、従業員およびお客さまの感染リスクを低減し、事業継続と安全・安心な生活を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	Https://www.aeon-kyushu.info

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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症感染拡大防止への対策として、ショッピングセンターをワクチン接種会場として提供したり、職域接種による従業員へのワクチン接種を推進することにより、いち早く地域全体の接種率を引き上げ、地域の「安全・安心」に貢献し新型コロナウイルス感染症の早期終息を目指す。
	施策実施結果	「イオン新型コロナウイルス防疫プロトコル」の制定により感染防止に取り組むとともに、従業員と家族のワクチン接種を推進するため、ワクチン接種を勤務扱いとして接種を推奨。職域接種には4258名が参加した。
	効果検証結果	「イオン新型コロナウイルス防疫プロトコル」により日頃から感染防止対策に取り組むとともに、PCR検査受検時点で速やかに濃厚接触者を特定し対策をすることで感染拡大防止に努めた。ワクチン接種の推進とともに、従業員およびお客さまの感染リスク低減や事業継続に一定の効果があったと考える。
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	従業員とお客さまの健康と安全・安心な暮らしのため、喫煙者の卒煙を推奨し、非喫煙者の受動喫煙・三次喫煙の防止に取り組む。また禁煙により健康増進を図り、新型コロナウイルスの感染リスク・重症化リスクの低減、医療費の低減につなげる。
	施策実施結果	就業規則を変更し①就業時間内禁煙、②敷地内禁煙、③勤務開始30分前禁煙とした（6月より完全実施）。10月度の店長会議で幹部社員を対象とした卒煙セミナーを実施し約400名が参加した。
	効果検証結果	喫煙率の定量的な結果は来年度となるが、就業時間内禁煙・敷地内禁煙・勤務30分前禁煙により、非喫煙者の三次喫煙防止への取り組みは実施できている。オンライン禁煙プログラム・ノンスモ禁煙サポートプログラムなどの支援策を案内し計37名がチャレンジした。卒煙セミナー終了後のアンケートでは回答者の71.9%が自部署での禁煙を推進したいと回答しており、今後も継続して禁煙の取り組みを推進したい。

※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: 003048

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビックカメラ

英文名：BIC CAMERA INC.

■加入保険者：ビックカメラ健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

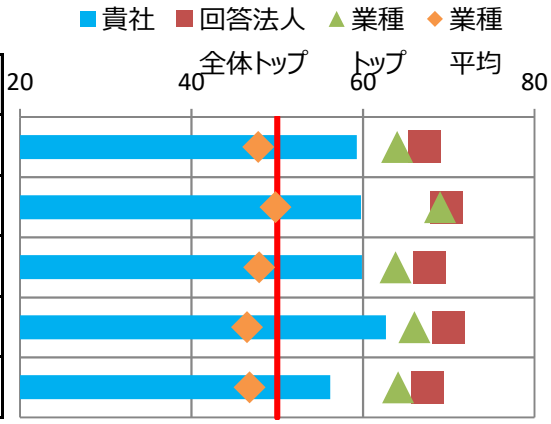
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.3**　↓1.9　（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	-	59.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	59.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	62.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.2	67.5	64.1	46.8



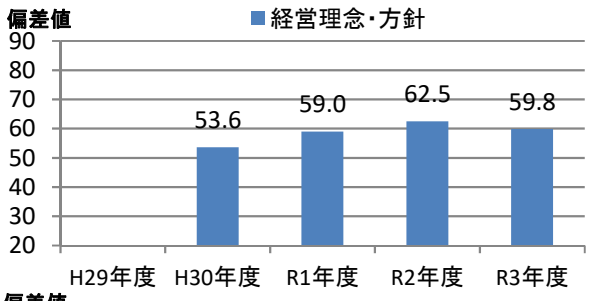
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

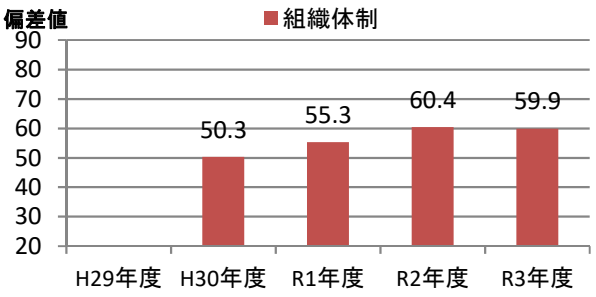
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

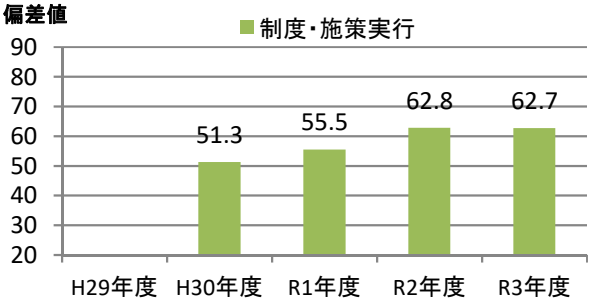
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

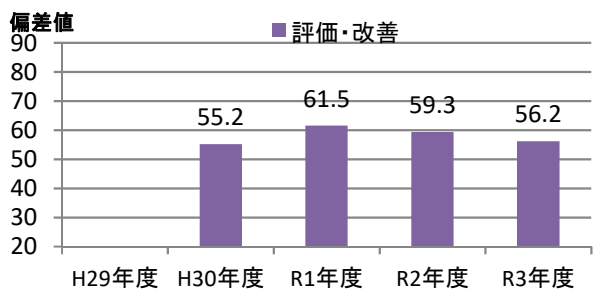
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	451～500位	251～300位	501～550位
総合評価	-	52.6(-)	58.3(↑5.7)	61.2(↑2.9)	59.3(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



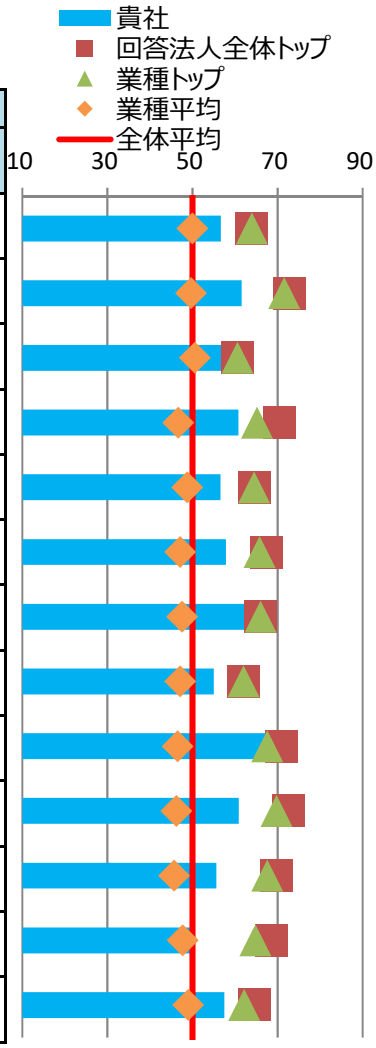






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 最重要な経営リソースである従業員の物心両面の満足度向上が、“質の改善”を目標とする生産性向上戦略と“量の拡大”を目指す成長戦略を推進するために重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のウェルビーイング推進を柱に掲げ従業員のモチベーション向上と従業員のリスキリング（価値創造力の再構築）の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康保険組合が実施している特定保健指導の実施率（完了率）が長年低く悩んでいた。会社として人事部からの実施案内通達配信や場所の提供等の面談実施運営への協力など、健康保険組合との協力体制を強化し、共同して進めていくこととした。
	施策実施結果	人事部から対象者個別に受診勧奨を実施。また、直接面談のほかに、受診し易い環境を提供する為、オンライン（ICT）形式を導入。この結果、受診率は2019年度37.8%から2020年度53.9%に向上した。
	効果検証結果	全体として受検率は向上しているが、健康保険組合が掲げる2022年度実施率55%を達成する為には、受診率が向上している大型店舗や本部だけでなく、遠隔地や少人数の店舗でも特定保健指導の推進する必要がある。 本部を中心として行っている複数回の受診勧奨の拡大や更なるICT受検の推奨を実施することで受診率を向上し、高リスク者の生活習慣の改善を図る。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルでの休職者が微増傾向であることから、ストレスチェックを受検する意味（自身の心身の状況把握と健康増進の指標として結果を活用等）を従業員に伝えた上で受検を推奨した結果、受検率が向上／店舗や部署単位で結果をフィードバックし、安全衛生委員会等で傾向や問題点を検討、改善を積み重ねることにより働きやすい職場環境づくりに着手。
	施策実施結果	ストレスチェック受検率は2020年度 93%から2021年度 94%に向上。
	効果検証結果	2021年度の結果についての分析・前年との比較、それらを踏まえた施策の検討はこれからだが、ストレスチェックで得られる数値は前年より改善傾向である。（高ストレス者割合：2020年度 19.6%から2021年度 20.0%、綜合健康リスク：2020年度 95から2021年度 92）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003086

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：Ｊ．フロントリテイリング株式会社

英文名：J.Front Retailing Co.Ltd.

■加入保険者：Ｊ．フロント健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

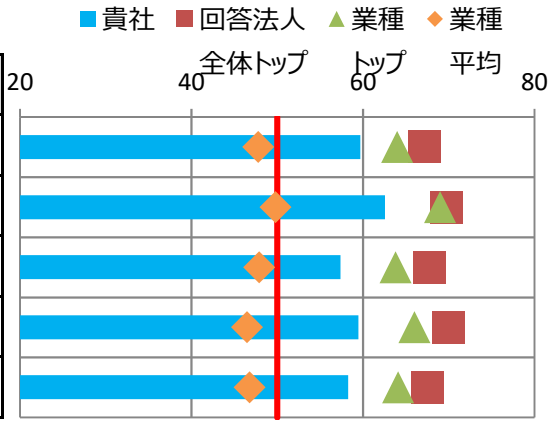
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.7**　↑5.7　（前回偏差値　54.0 ）

※「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	-	59.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	59.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.3	67.5	64.1	46.8



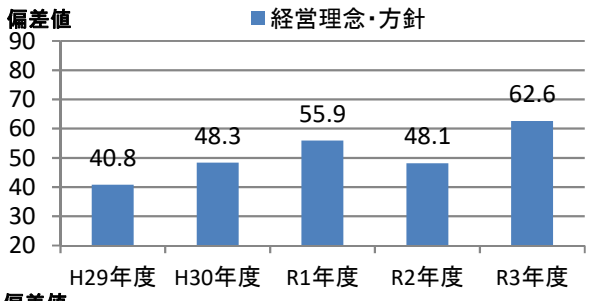
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

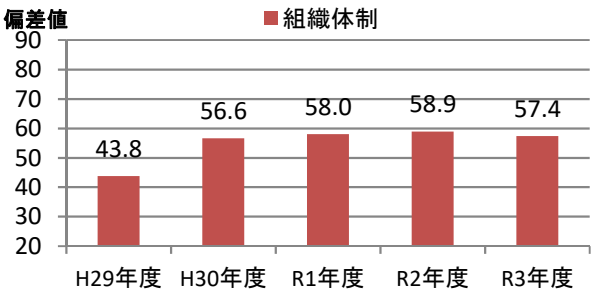
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

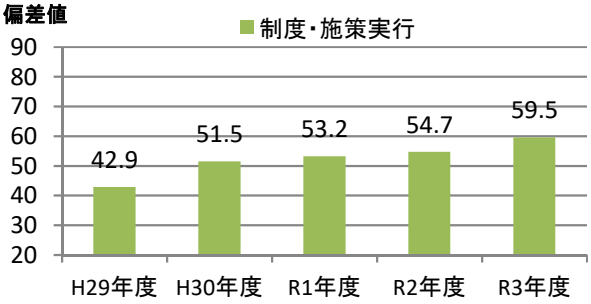
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

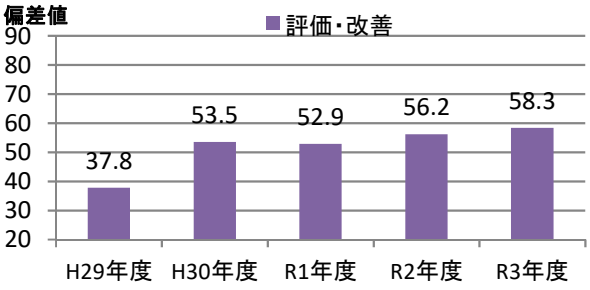
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	851～900位	851～900位	951～1000位	451～500位
総合評価	41.4	52.0(↑10.6)	54.9(↑2.9)	54.0(↓0.9)	59.7(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



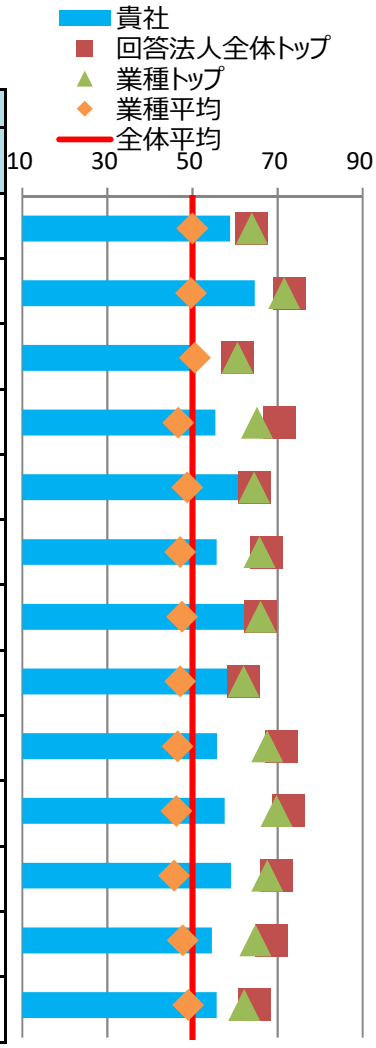






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 昨今、企業を取り巻く環境は一層不透明さを増している。また、コロナ禍によりニューノーマル化した社会では、企業はサステナビリティ経営のもと、社会課題と経済価値の両立を実現しなければならない。この様な状況の中、J.フロントリテイリングは、企業として成長するためには、働き方改革を通じた当社の財産である従業員の心身の健康と経済価値の相乗効果を実現することが経営上の課題であると捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	当社はグループビジョン“くらしの「あたらしい幸せ」を発明する”を通して従業員の「Well-Being Life(心身ともに豊かなくらし)」の実現を目指し、マテリアリティ「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」を掲げ、多様性と柔軟性をキーワードにした働き方を促進し、心身の健康を保つ健康経営に取り組んでいる。従業員と家族のWell-Being Lifeを実現するとともに企業価値向上を目指している。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.j-front-retailing.com/sustainability/work-life/work-life02.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	57.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.3	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	継続課題。喫煙率は他社、他の健康保険組合との比較において平均的であるが、産業医等専門職からも喫煙の弊害が指摘・指導されている。受動喫煙対策、接客業におけるにお客様への対策の側面も含めて課題である。
	施策実施結果	就業規則へ勤務時間中の喫煙禁止条項を設置。禁煙外来、禁煙補助剤の一部費用補助の実施。産業医等産業保健スタッフによる個別指導。従業員用喫煙休憩室の完全撤廃の推進。
	効果検証結果	喫煙率2.4%減少（20%→17.6%）。産業医等産業保健スタッフによる指導、支援の強化、就業規則による勤務時間中の喫煙禁止、従業員喫煙休憩室の撤廃がほぼ完了し、勤務時間中の喫煙できる環境を限りなく撤廃したことが効果的であった（産業保健スタッフによる面談で確認）。禁煙外来、禁煙補助剤の一部費用負担の利用者はまだ小数のため、周知を強化し、更なる喫煙率の低下を推進する。
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	継続課題。経営環境・事業内容の変化が激しくなっていること、若手の抜擢登用や女性登用を推進していることから、従来とは異なる要因によるメンタル不調の発生リスクが高まっており、職場環境の改善を中心にメンタル不調の兆候を早期に発見し、発症させない、重篤化させない取り組みを推進。
	施策実施結果	ストレスチェック、組織診断アンケートに加えメンタルヘルス不調につながるハラスメントの撲滅に向け、管理職への教育の強化、ハラスメントアンケートを実施。人事異動後のフォロー面談を実施。
	効果検証結果	ストレスチェック等の結果を踏まえて職場責任者、労働組合、人事担当による職場ごとの活性化の取り組みを実施。職場風土は従来から継続して改善傾向が見られるが、事業構造の転換により、従来とは異なる職務への配置転換者が増加し、メンタル不調者が増加した。人事担当による配置転換後のフォロー面談を実施したが、一部に留まっており、本年9月の定期人事異動後のフォロー面談については、完全実施を目指して推進中。

※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: 003097

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社物語コーポレーション

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

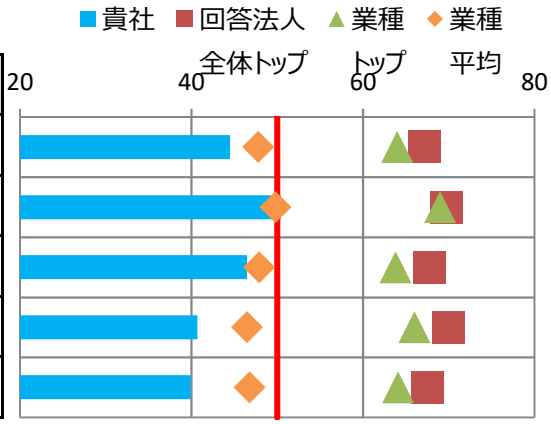
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.5**　（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	-	44.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	39.9	67.5	64.1	46.8



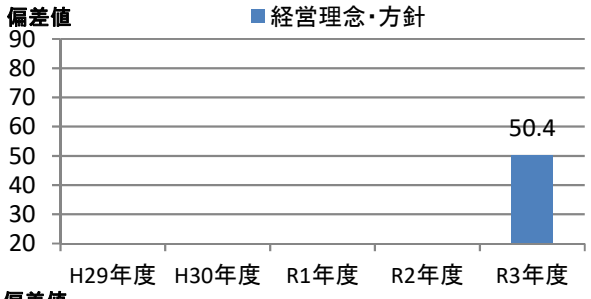
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

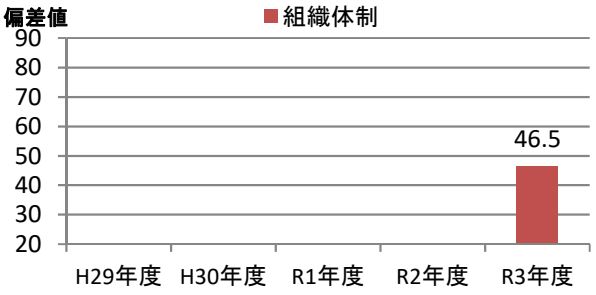
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

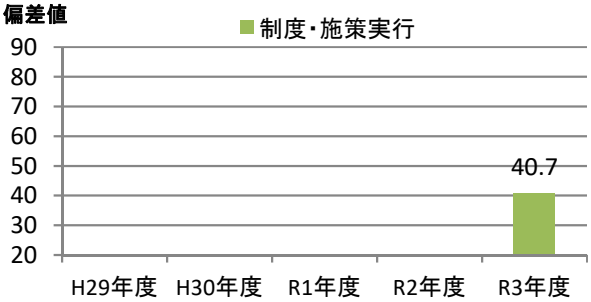
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

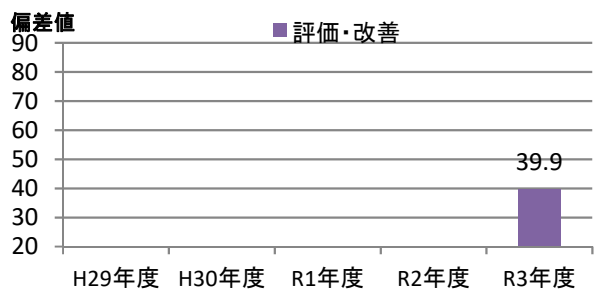
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	44.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



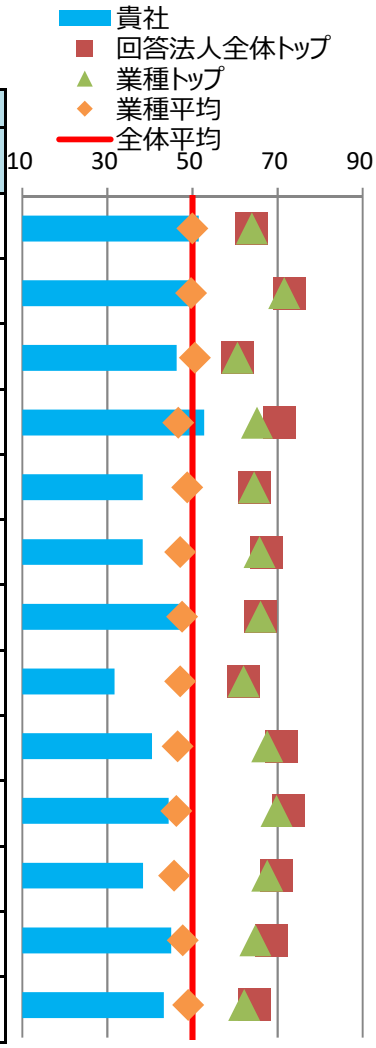






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の経営課題として、ワークライフバランスの向上により、企業全体の生産性を向上させ、ひいては飲食業界全体のプレゼンスアップにつなげていきたいという課題を持っている。一方で、阻害要因として転勤が多く、交代制（夜勤）もあり、不規則な生活スタイルになりがちであり、自身のヘルスリテラシーの向上が企業の生産性向上のために非常に重要になってくる。
健康経営の実施により期待する効果	企業として、従業員がいきいきと心身ともに健康で働き続けられる職場環境の整備を推進している。そのうえで、まずは正社員の長時間労働の撲滅を図り、法定外労働月４５時間の発生をゼロにする。また有給休暇取得率の100%を目指す。これを達成することにより、従業員のモチベーションも向上し、企業全体の生産性向上に寄与すると考える。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.monogatari.co.jp/csr/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	41.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者の割合が減少傾向に無いことが判明しています。サービス業に携わる以上、まずは従業員が心身ともにイキイキと働けるような職場環境を構築し、お客様にも喜んで頂けるような店舗を構築します。
	施策実施結果	管理者、及び全従業員が受講できるよう、ラーニングBOXにメンタルヘルスに関する教材をUPしした。受講履歴を随時確認し、別途確認テストを行うようすることで100%の周知を図っていく。
	効果検証結果	今年度のストレスチェックがまだ未実施の為、まだ受講による効果は確認できていないが、受講履歴を確認する限り周知は図れている。職場環境の改善に努めメンタル不調による休職率前年比80%を目指していく。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性の職場活躍推進を図っているが、女性特有の健康課題については具体的に対策を打てていない現状。休暇制度、復職支援、相談室の設置など、まずは制度を充足化して負担を軽減させることで推進していきたい。
	施策実施結果	管理者、及び全従業員が受講できるよう、ラーニングBOXに女性の健康課題に関する教材をUPしした。受講履歴を随時確認し、別途確認テストを行うようすることで100%の周知を図っていく。
	効果検証結果	女性の健康課題について周知を図るための教材を１つ⇒3つに増やし、閲覧必須とする。そして休暇制度を気軽に使えるような環境を目指し、生理休暇の習得日数を2020年度の4日から20日に引き上げる。

※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: 003098

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ココカラファイングループ

英文名：Cocokarafine Group Co.ltd

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

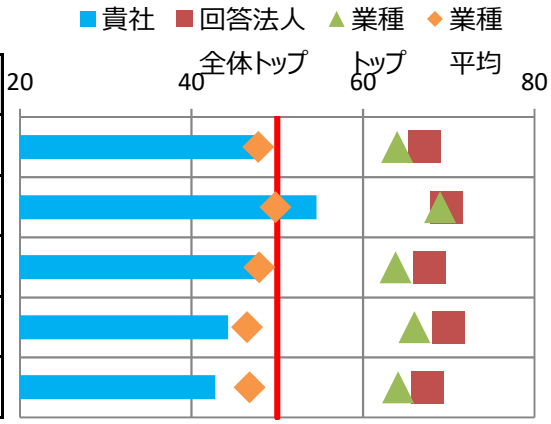
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　↓5.8　（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	-	47.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	42.8	67.5	64.1	46.8



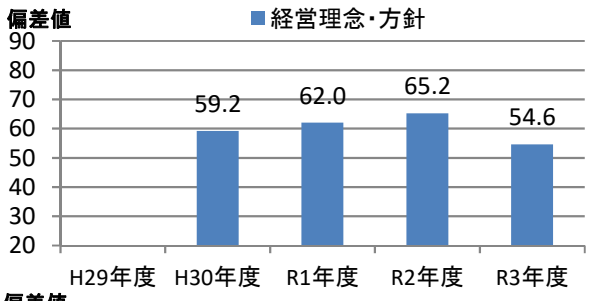
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

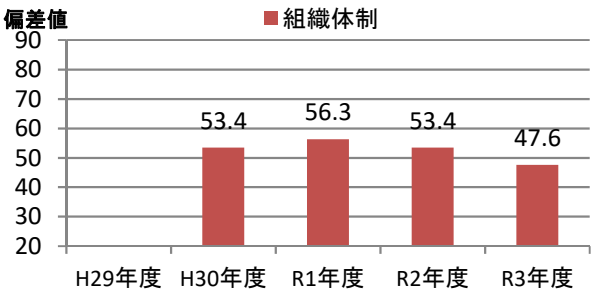
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

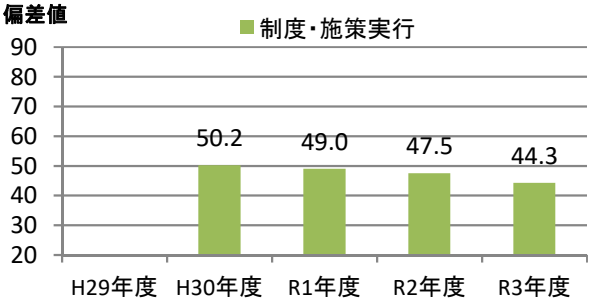
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

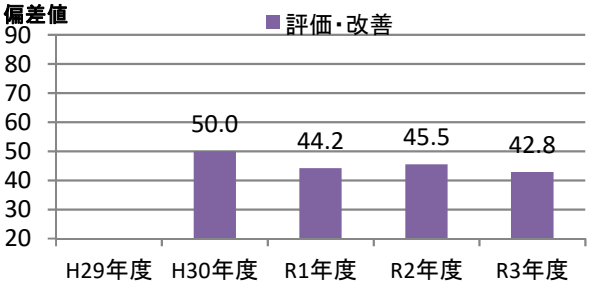
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	1001～1050位	1001～1050位	1851～1900位
総合評価	-	53.5(-)	52.9(↓0.6)	53.4(↑0.5)	47.6(↓5.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



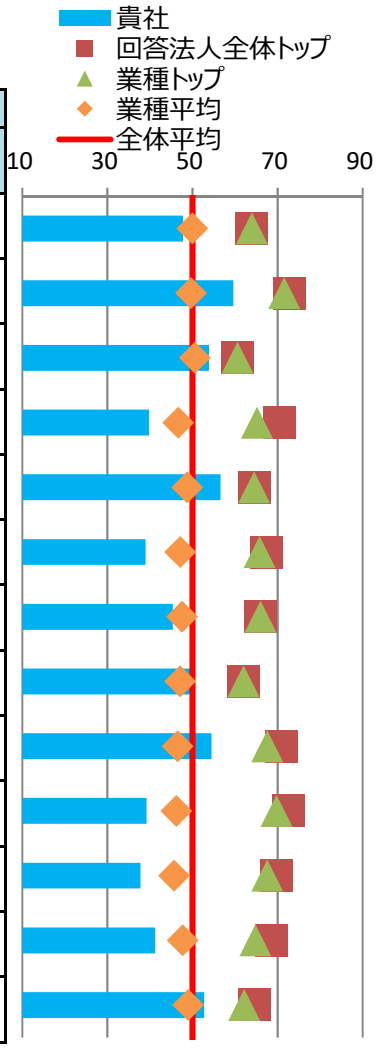






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	37.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康増進に向けた取り組みは月に1回実施している「健康経営部会」にて各子会社の代表も参加しているが、各部署、事業所、子会社によって取り組みにまだまだ差があると感じる。
健康経営の実施により期待する効果	健康で働き続けるために、またそれをお客様、患者様へお伝えするためにより一層健康経営に力をいれていかなければならない。将来的に喫煙率を0%にすること、特定保健指導受診率を100%にすることを目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://corp.cocokarafine.co.jp/csr/pdf/csrreport2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	喫煙率低下に対していままでも施策を行ってきたが、ある程度の効果はあるがそれ以上は難しくなってきた。そこで2020年に本社のある神奈川県と「神奈川県たばこ対策協力企業」の第1号の認定を取得、社内外にも本気度を配信、社内促進も加速させる事とした。「健康経営部会」の話し合いで先ずは正式な喫煙率を把握する事、効果のある施策を打ち出すことが必要と判断した。
	施策実施結果	①神奈川県へ相談し「オンライン禁煙セミナー」を6月、9月に実施②世界禁煙デーに合わせ5月社内報を全従業員へ配信③7月に社内オンライン会議にて全従業員へ「禁煙についてを」実施④禁煙サポートメニューの提供
	効果検証結果	全従業員向けに喫煙率のアンケートを実施。喫煙率、禁煙成功理由、失敗理由、禁煙サポートに必要な事などのデータを取得した。平成30年のデータでは、23%以上の喫煙率であったが今回12.9%まで低下していたことが判明。今までの施策でも効果があったことが把握できた。引き続き施策・検証を進めていきたい。
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	昨年はストレス、環境の変化による女性ホルモンバランスの乱れで起こる体調不良の原因と対策についてセミナーを行った。狙っていた参加者が集まらなかった為、今回はどうすればもっと増えるか、満足してくれるか工夫していきたい。またセミナー後のアンケートにて「良かった」を90%の目標としたい。
	施策実施結果	まず開催日を昨年の4回から6回に増やして参加しやすくした。また事前にアンケートにて悩みの聞き取り、質問事項等を集めてから当日のセミナーへ反映させた。
	効果検証結果	昨年の参加者は76名、今年は105名と増加、また事前に参加者に質問やお悩みを聞いて、それを基に講師へセミナーをお願いした。セミナー内で事前の質問に回答するコーナーを作るなど参加者に興味ある内容に仕上がったと思います。その結果、セミナー後のアンケートで「良かった」と回答した方が昨年は84%でしたが今回は95%という結果になった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003141

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ウエルシアホールディングス株式会社

英文名：WELCIA HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：関東百貨店健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

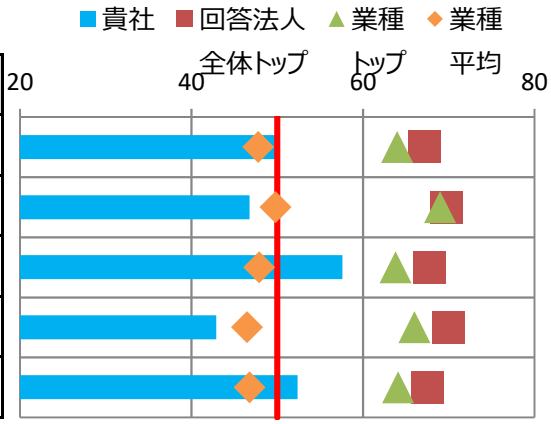
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.9**　↑19.4　（前回偏差値　30.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.4	67.5	64.1	46.8



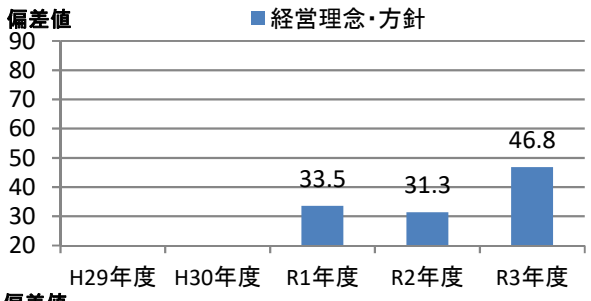
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

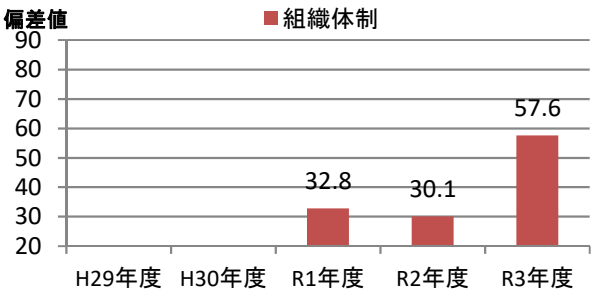
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

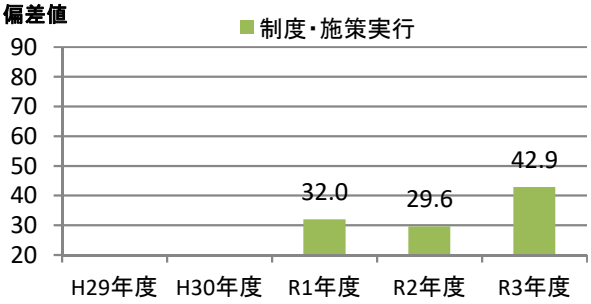
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

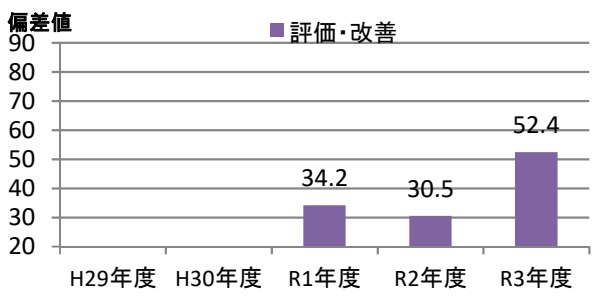
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2151～2200位	2401～2450位	1601～1650位
総合評価	-	-	33.3(-)	30.5(↓2.8)	49.9(↑19.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



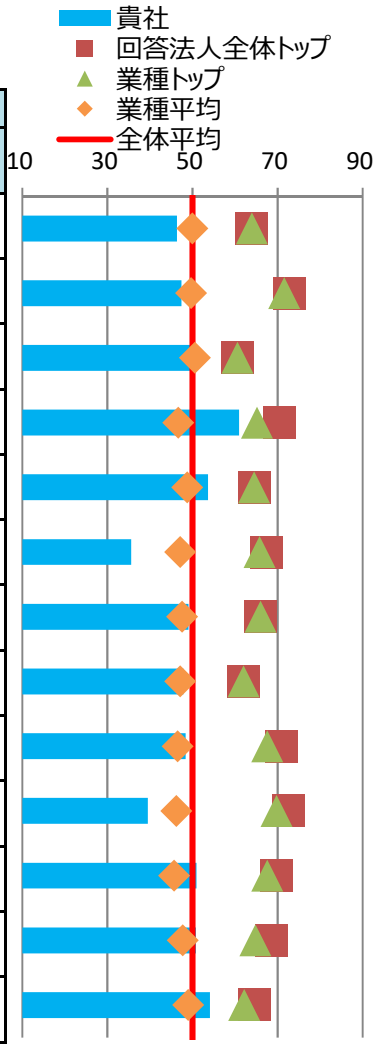






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	35.6	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康への関心が低く、労働に支障をきたす従業員が発生していた。残業の管理や就業制限対象者の管理が不十分であった。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のヘルスリテラシーを向上させ、社員一人一人が心身ともに仕事に取り組める環境を作り、労働生産性を向上させる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.welcia.co.jp/ja/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	43.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	27.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ禍での店舗運営が必要であったため、ツインデミックの感染軽減の為、インフルエンザワクチンの接種を全額補助とし、接種を促した。
	施策実施結果	2019年　5,507人⇒2020年　16,574人がインフルエンザワクチンを接種。※2018年は3,530人
	効果検証結果	インフルエンザワクチン接種者が前年に比べて大幅に増加（12.8%⇒34.5%）し、コロナウイルス対策のマスクや消毒による衛生管理の徹底から、感染者がほとんど出なかった。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果に基づき産業医が就業判定を行い、就業時間の改善指導と就業内容の制限を徹底して行った。対象者に受診勧奨を行い、治療の開始（数値改善）と主治医の診断（健康上のリスク管理）を徹底した。
	施策実施結果	健康リスクがあると判断された検査項目について数値改善された。
	効果検証結果	2020年度中に892人の改善を確認した。

※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: 003178

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：チムニー株式会社

英文名：Chimney Co., Ltd.

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

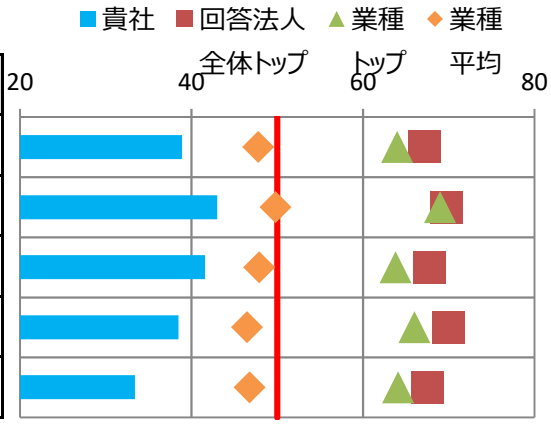
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.9**　↑11.2　（前回偏差値　27.7 ）

※「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	-	38.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	33.4	67.5	64.1	46.8



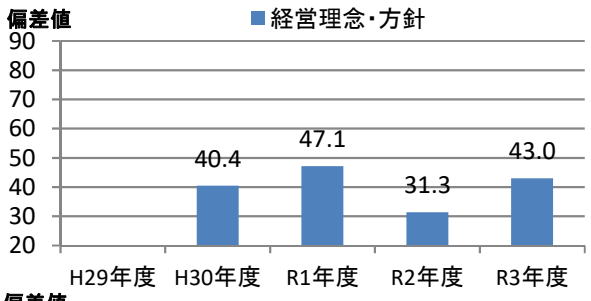
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

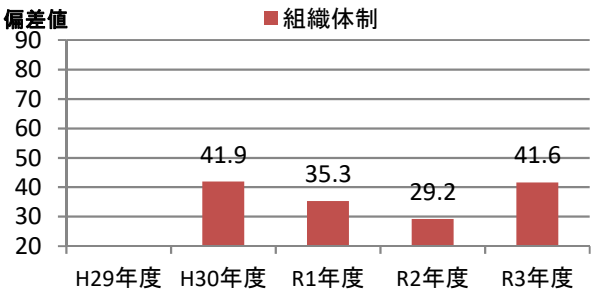
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

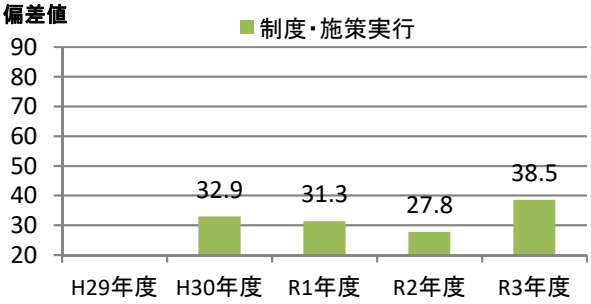
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

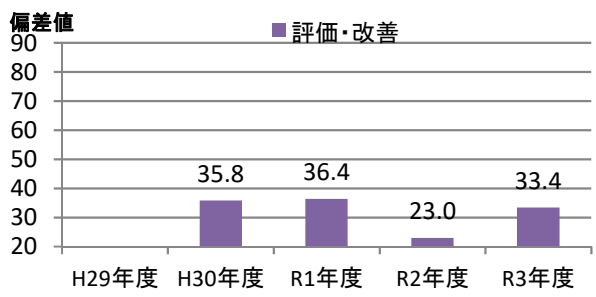
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551～1600位	1951～2000位	2501～2523位	2451～2500位
総合評価	-	37.5(-)	38.4(↑0.9)	27.7(↓10.7)	38.9(↑11.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



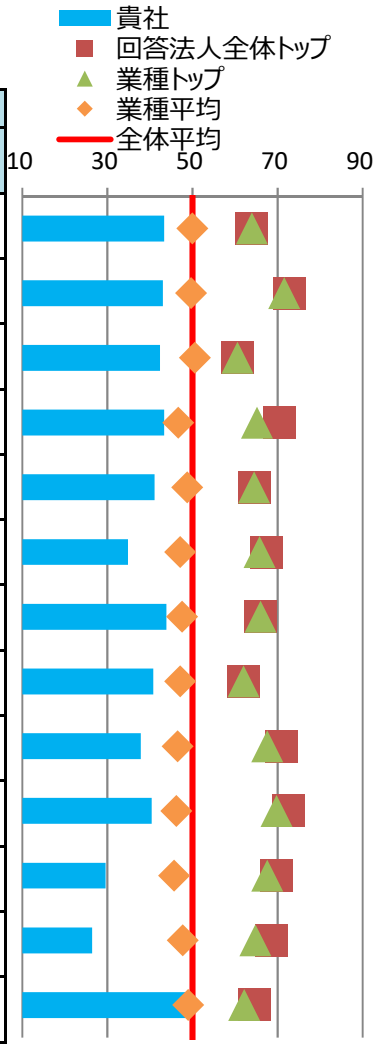






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	26.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍での休業や在宅業務による体重増加、運動不足、メンタルヘルスの不調でのモチベーション低下の防止。 ワクチン接種後の人財獲得に加えて、新人共育をするベテラン社員にも心身ともに健康で長く働いていただくこと。 受動喫煙防止に伴う禁煙の推進を行い、健康維持の増進を行う。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が気持ちよく働ける環境をつくり、心身の健康を保つことでお客様に喜んでいただけるサービスを常に提供できることを期待。

※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.chimney.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	32.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	17.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	過重労働時間は数値から見ても課題であったが、現場スタッフのヒアリングから「休暇・休日が取れない」「労働時間が長く疲労感が取れない」「不規則な生活になる」などの声があった。健康診断の結果も有所見者が散見され、適切な労働と休息が不足していると考えられる。
	施策実施結果	労働時間、休日不足を2週間に1度全社員の就業時間から、過重労働になりうるスタッフの統括者へアラームをメールで送信。人事考課項目にも労働時間の項目を入れる、人事部長より直接ヒアリング・注意を行う等対策。
	効果検証結果	2020年度には前年より68.3%(1,741件)過重労働件数を削減。健康診断結果との連動分析はまだできていないが、定時退勤や休暇・休日の取得がしやすい環境になってきている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003328

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＢＥＥＮＯＳ株式会社

英文名：BEENOS Inc.

■加入保険者：関東ＩＴソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

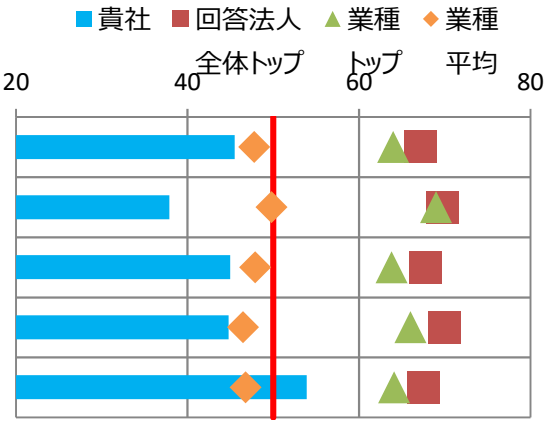
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.5**　↓1.5　（前回偏差値　47.0 ）

※「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	-	45.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	37.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.9	67.5	64.1	46.8



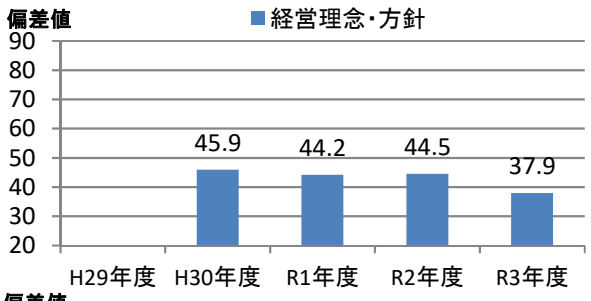
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

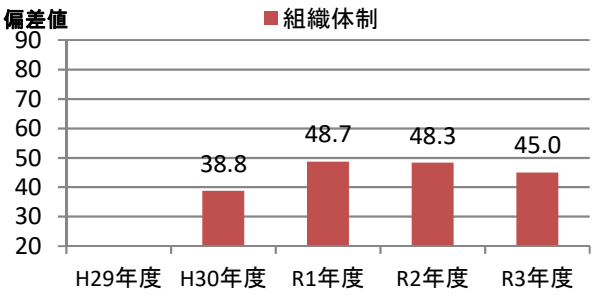
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

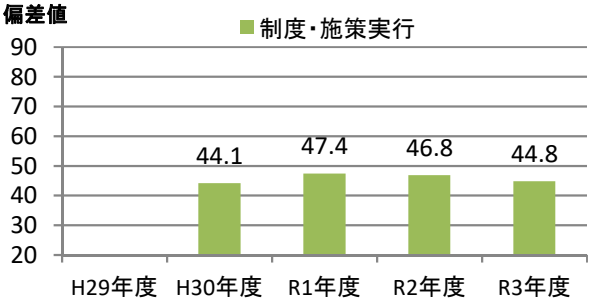
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

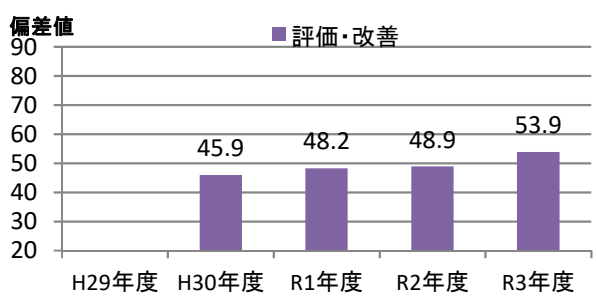
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	1451～1500位	1601～1650位	2001～2050位
総合評価	-	43.9(-)	46.9(↑3.0)	47.0(↑0.1)	45.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



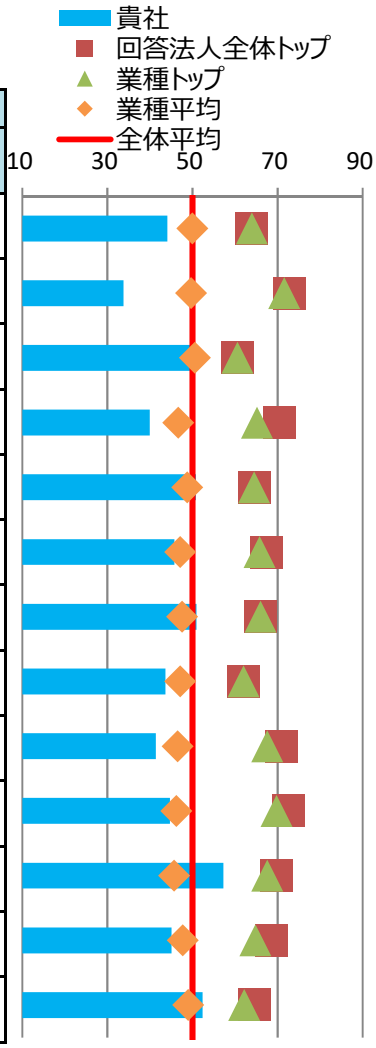






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	33.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.8	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 全従業員がほぼ在宅勤務の中、バーチャルな環境での信頼関係の構築や適度なコミュニケーション量の実践が、離職防止や従業員のエンゲージメント向上など事業活動を推進する中で大きな課題。
健康経営の実施により期待する効果	安心して長く働き続けてもらうためには、多様な働き方の提供と持続的な企業成長の両方が必要である。具体的な指標としては、継続的に計測している従業員のエンゲージメント率の全体平均値を73から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	-
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	49.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	メンタルヘルスから休職及び退職につながるケースが見受けられている。メンタルヘルス予備軍に対して早期発見から早期に対処ができるようにフロー構築及びルールの見直しが課題。
	施策実施結果	早期発見ができるように、Wevoxアンケートを毎月実施。健康指数などその他の数値も含めて各事業会社役員と細かく数値を分析。また、気になるメンバーの面談体制を強化。
	効果検証結果	分析時に労働時間など他数値も含めて検証しているが、規則性がなく、また休職者も発生し続けてはいるが、早期に産業医面談につなげる事ができるようになり、また役員も数値に対しての関心がより高まっている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	在宅勤務をきっかけに多くの従業員のワークライフバランス数値は改善したが、家庭によって子供が自宅にいることで悪化するケースも見られる為、家庭の事情に配慮した新しい施策の必要性がある。
	施策実施結果	小学6年以下の子供がいる家庭でベビーシッターが利用できるように、再周知と補助の増額を実施。
	効果検証結果	現時点で、働くママパパのワークライフバランス数値の改善は見られないが、補助増額と再周知を実施した結果、利用者が155%に増加。負荷を下げ仕事に対する意欲や生産性向上につながることが期待される。

※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: 003341

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本調剤株式会社

英文名：NIHON CHOUZAI KABUSHIKI KAISYA

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

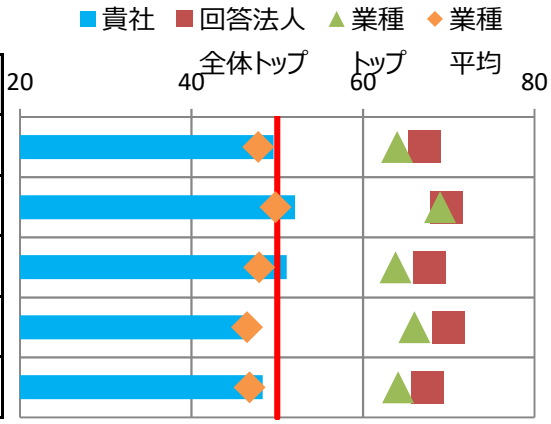
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.6**　↑21.3　（前回偏差値　28.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.3	67.5	64.1	46.8



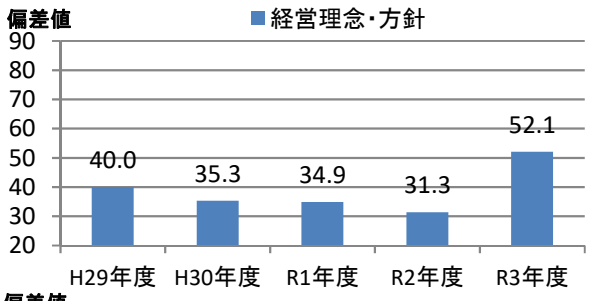
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

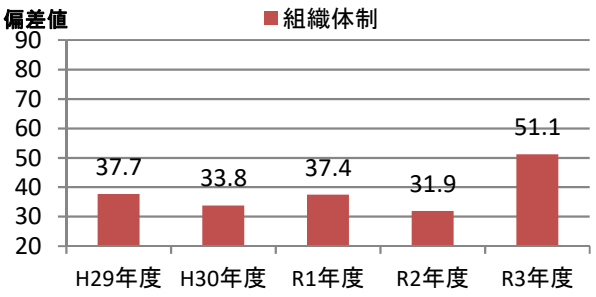
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

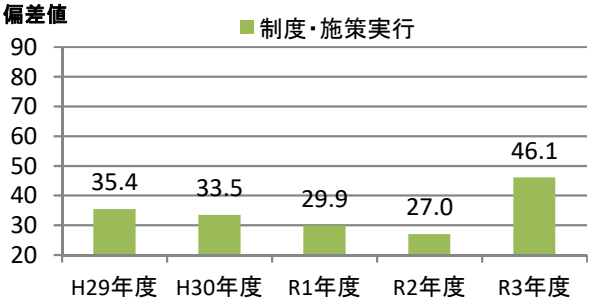
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

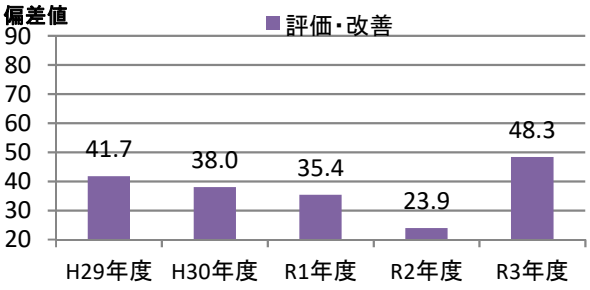
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	1651～1700位	2151～2200位	2451～2500位	1601～1650位
総合評価	38.5	35.0(↓3.5)	34.6(↓0.4)	28.3(↓6.3)	49.6(↑21.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



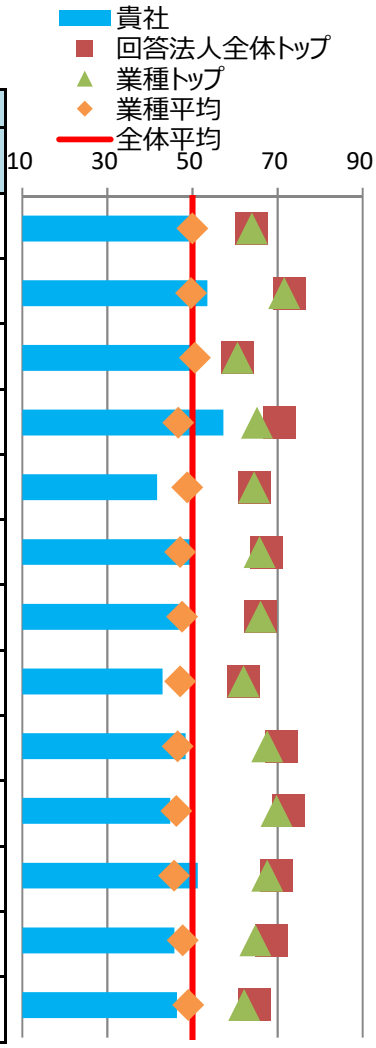






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 医療従事者としての専門職として求められる要件は普遍的なものもあるが、将来の規制緩和による機能の拡大や、職務を遂行する環境の変化も考えると、より従業員自身が経営上の価値を生む源泉となっていく。 よって従業員が自律的に成長しそれを支援する風土を醸成することが、会社の成長のための課題であり、そのためには土台となる従業員の健康は大切な条件である。
健康経営の実施により期待する効果	安全・健康でいきいきと働けることで、地域に根差した医療の提供や、時代の変化に対応した医療サービスを提供できることを期待している。 具体的な指標として、定着率の向上、育産休取得後の就業継続率の更なる上昇、入社後のメンタルヘルス事由での休職率の改善等。育児・介護・治療等、ライフステージや多様な働き方ができる環境の中で就業継続率の上昇を目指す。

※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.nicho.co.jp/corporate/sustainability/esg/human/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	47.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.8	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	血圧、糖尿病、ヘモグロビンに関し、会社独自の基準値を設定したところ、のべ26名が該当　※会社基準値は下記の通り 血圧：収縮期180mmHg以上、拡張期110mmHg以上 糖尿病：空腹時血糖180以上、HbA1c9.0以上 貧血：Hb男性：9.0以下、女性：8.0以下 脳血管系イベントのリスクとなる高リスクの改善が急務であると考えた
	施策実施結果	ハイリスク者に対し、①面談を設定、②2021年度の健診受診前に注意喚起の文書で通知した ①実施率：30%（2021/10/15時点）、②通知実施率：100%（退職者を除く）
	効果検証結果	現在施策展開中のため重症化数の結果は出ていないが、面談を実施している中では対象者の意識改善を認めている。また、現時点では定量的な評価はできていないが、職場内でも健康に対して意識改善や健康相談が増加傾向である。今後さらに効果検証・把握予定。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	・メンタル事由を理由とする休職者の中で在籍期間の浅い社員の割合が高い ・復職後、就業制限期間を延長するケースも発生している
	施策実施結果	・新入社員教育の中でセルフケア・相談窓口の利用について新入社員全員に周知。社内相談窓口を7名が自発的に利用 ・メンタル事由での休職者全員に復職支援プログラムの活用
	効果検証結果	・会社の状況に応じたプログラムの内容の見直しの必要性と復職準備の重要性について明確になったため、今後プログラムの見直し予定

※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: 003352

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社バッファロー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

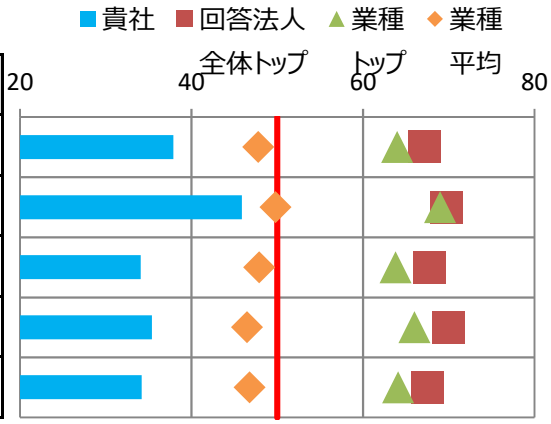
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.9**　↓3.6　（前回偏差値　41.5 ）

※「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	-	37.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	34.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	35.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	34.2	67.5	64.1	46.8



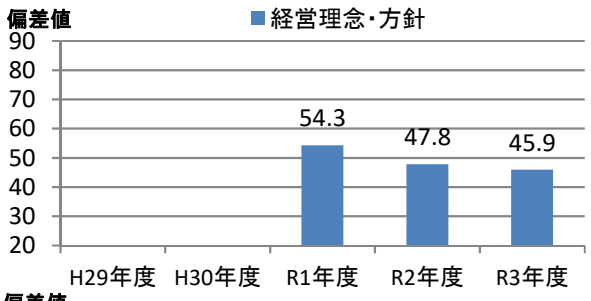
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

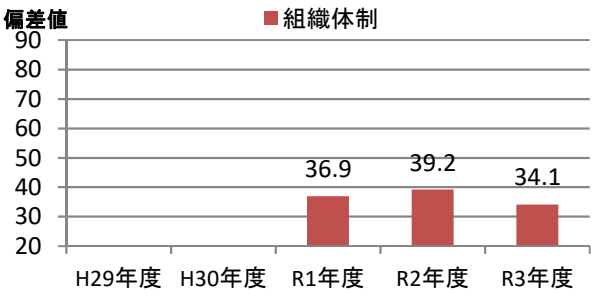
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

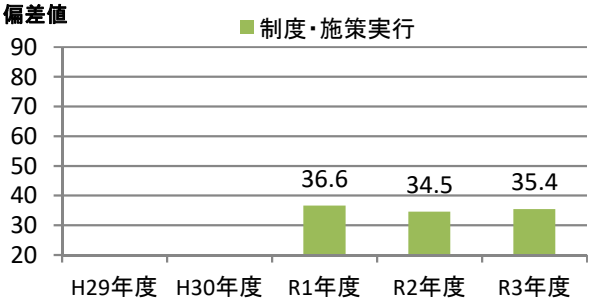
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

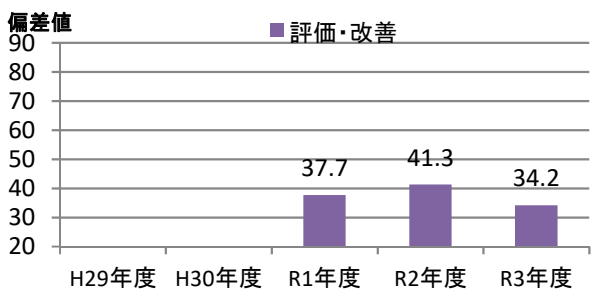
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	2001～2050位	2501～2550位
総合評価	-	-	42.3(-)	41.5(↓0.8)	37.9(↓3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



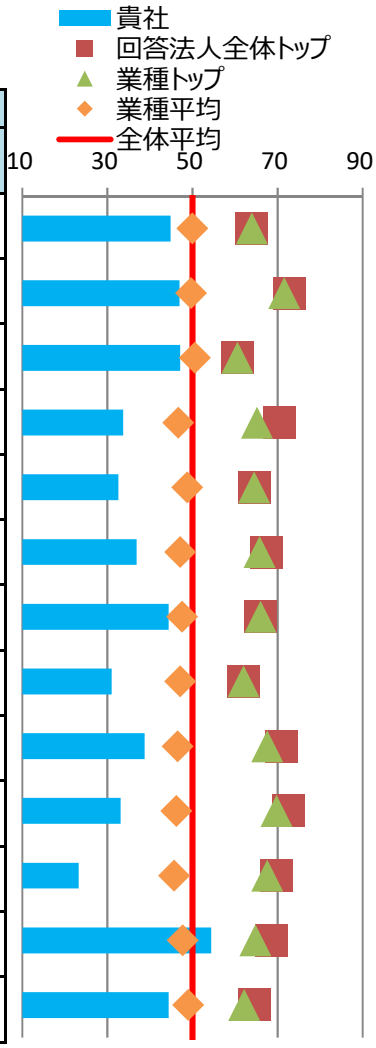






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	32.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	33.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	23.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用において応募理由が多様化、従来の「車好き」が志望理由になるのではなく企業の総合的な魅力度が大きく影響しており、特に社員が健康的に働ける快適な職場環境の確立が必要不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	健康で快適な職場環境を確立することにより毎年10名以上の新卒採用をコンスタントに行い、将来的には新卒採用者20名を実現させることにより永続的な企業成長を目指す。

※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	www.buffalo.co.jp/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し健康診断による高リスク者が増加、これまでは再検査受診に関するフォローは実施していなかったため受診率が低位に留まり改善が必要。
	施策実施結果	健康診断項目のうち、①血圧　②血糖値　③心電図　④胸部Ｘ線　の4項目における要再検査者について個別フォローを実施。（対象者24名）
	効果検証結果	対象者の健康状態に関して定量的な改善結果はまだ出ていないが、24名全員が再検査を受診しており生活習慣病の更なる悪化を防ぐ予防には繋がった。加えて、会社全体で健康管理に関する意識は格段に高まっており一定の効果は得られたものと思料。
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: 003399

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社丸千代山岡家

英文名：

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

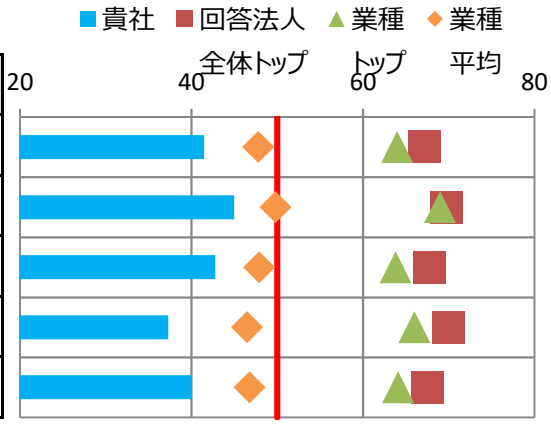
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.5**　↑0.9　（前回偏差値　40.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	42.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	40.0	67.5	64.1	46.8



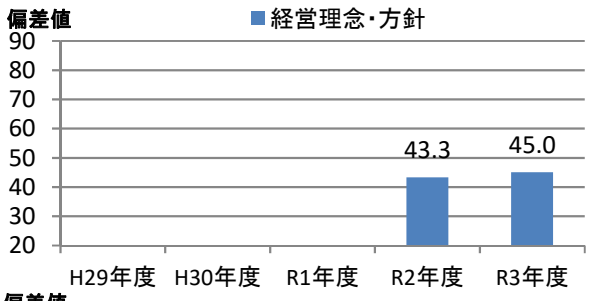
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

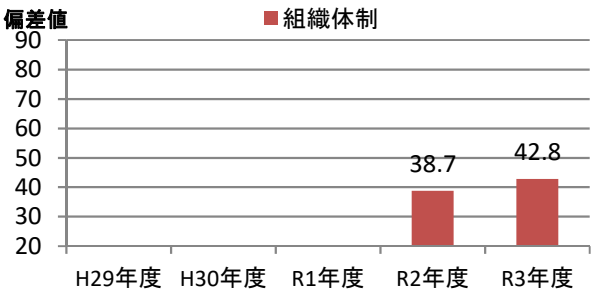
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

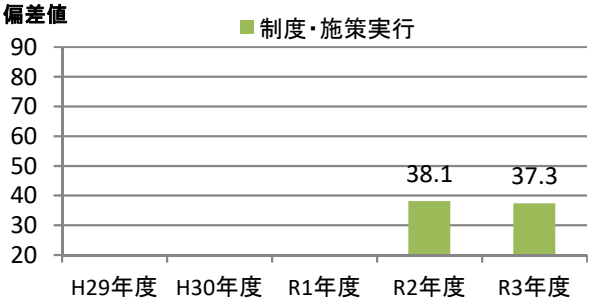
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

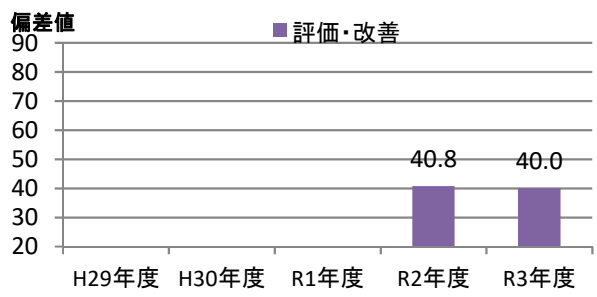
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	40.6(-)	41.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



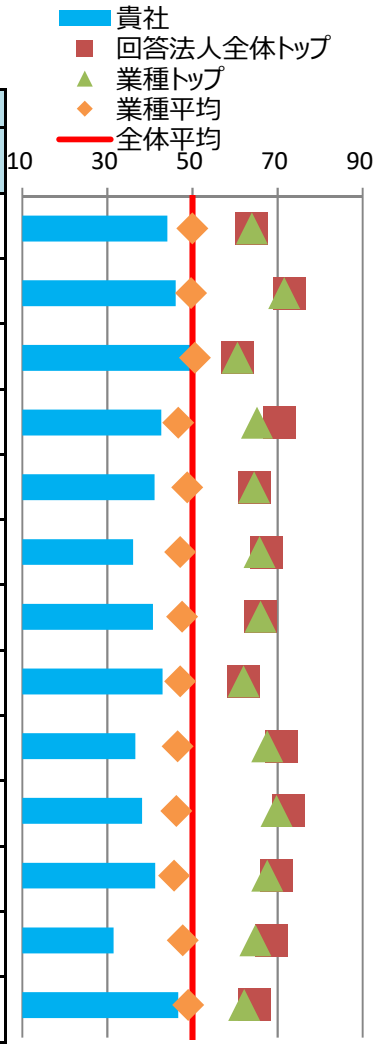






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	31.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社の店舗を出店していく上で、正社員数を増加させる必要があるが、正社員の採用難と離職が課題になっている
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することにより、飲食業という労働環境が悪いイメージを払拭して新規採用を増やしていきたい。 また、正社員が安心して末永く働ける環境を提供し離職を減らしていきたい。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://maruchiyo.yamaokaya.com/healthy-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	45.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	当社は24時間営業の飲食店であり、従業員の生活リズムが不規則になる傾向があり、睡眠不足、過重労働、最終的には離職につながる可能性がある。
	施策実施結果	全従業員に勤務間インターバルを11時間と設定した
	効果検証結果	現時点で全員が遵守している状況ではないが、経営会議で毎月の実績値を発表することにより、シフト作成の見直し、人材の補填が進み、勤務間インターバルを守れない従業員が減る傾向が続いている。 ※11時間インターバルを守れていない人数2020年4月は640名⇒2021年9月は348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	喫煙率が高い。
	施策実施結果	禁煙外来費用を会社負担とし、禁煙を始めるための金銭的負担を減らす
	効果検証結果	禁煙外来への参加者は現在でゼロ人となっており、 会社が禁煙外来受診費用を負担することの周知徹底が必要

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 004775

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：総合メディカル株式会社

英文名：SOGO MEDICAL CO.,LTD

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

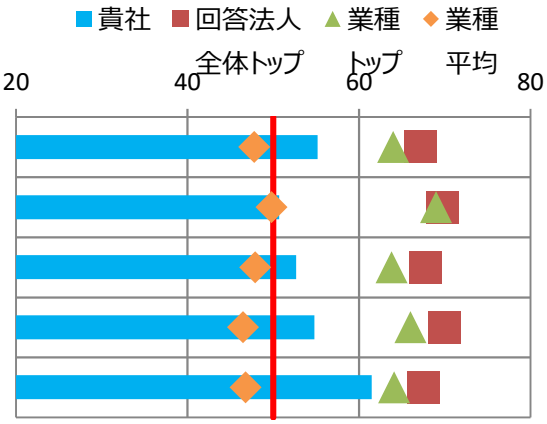
■総合順位：　901～950位　／ 2869 社中

■総合評価：　55.2　（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	-	55.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	61.5	67.5	64.1	46.8



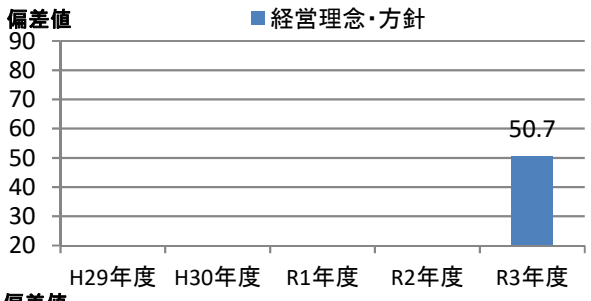
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

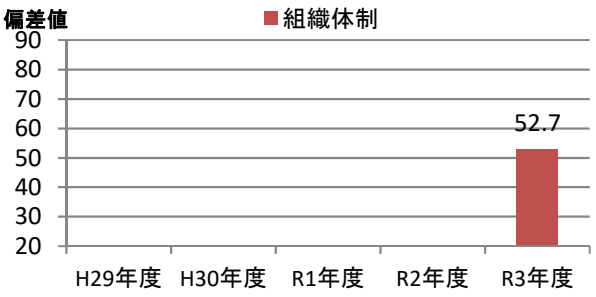
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

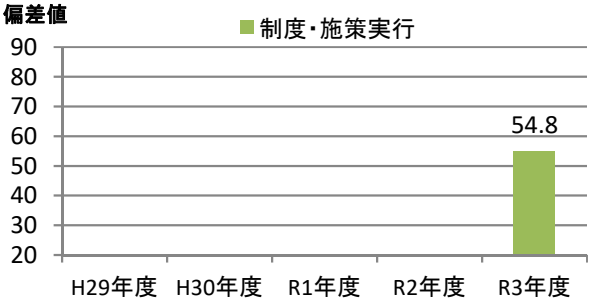
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

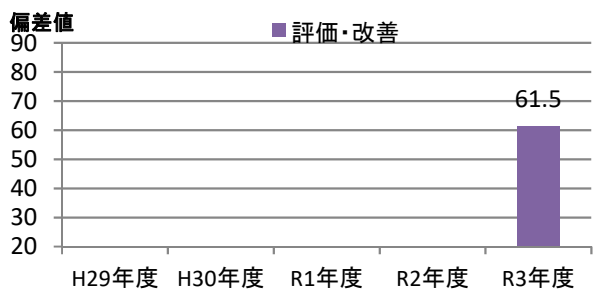
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	901～950位
総合評価	-	-	-	-	55.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



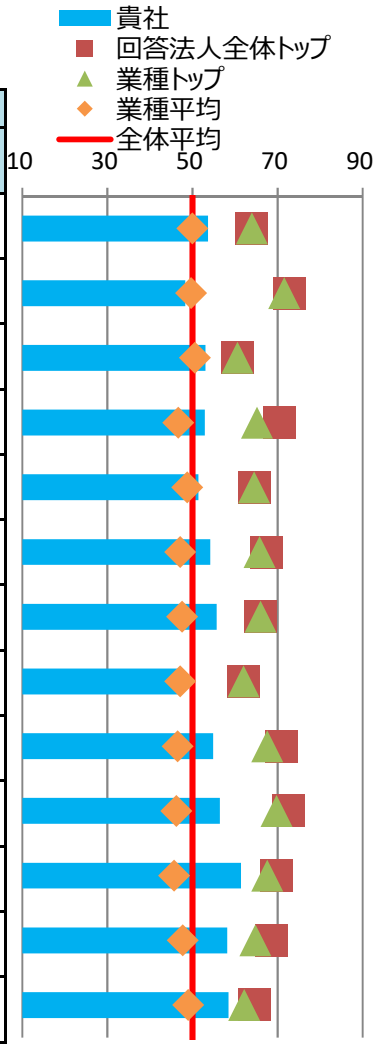






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は従来より「医療の効率化」と「医療の質の向上」に取り組んできたが、コロナ禍により一層の医療における課題が浮き彫りとなり、事業構造の変化の必要性に迫られている。そのために社員のエンゲージメントを向上させ、既存事業の再構築および新規事業への挑戦を行い、競争環境への機敏な対応ができる組織づくりが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員がチャレンジできる風土の醸成、働きがいの向上を期待している。具体的にはワークエンゲージメント指標の向上（やりがいを感じる社員比率を男女ともに80%以上とする。現状は男性71%、女性66%）、主観的健康観の改善（自分自身が健康であると実感している社員比率の向上：現状83%、目標85%以上）、離職率（現状7.4%）の低下を目指す。※目標達成期限は2025年度としている。

※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	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.sogo-medical.co.jp/information/csr/health.php

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	事業拡大を行う中で離職率を低下させることが経営課題であるが、メンタル不調を理由とした退職も発生している。退職せざるを得ない不調発生の前に発生の予防や早期発見・対応について課題がある。
	施策実施結果	相談窓口の認知度向上のための社内周知、新卒・中途入社社員に対してメンタルヘルス研修の実施と相談窓口の利用について紹介した（対象者の受講率100%）管理職を対象としたメンタルヘルス教育の実施を行なった。
	効果検証結果	アンケートの結果、相談窓口認知度は2017年度の79%から2020年度は85%に改善、社外相談窓口は2017年度の80%から変化なしという結果。社内の相談窓口を活用については社内での利用は増加してきた。なお離職率は2019年度7.6%から2020年度7.4%に減少している。社外の相談窓口については社員の利便性を更に高めるため委託先を2021年度から変更する改善を行なった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	自分が健康であると感じている社員比率はアンケートで81.5%だった。健康を実感する社員が増加することが組織活性化につながると考え、また当社は医療に係わる事業を展開しており、まずは生活習慣改善の一つとして喫煙習慣がある社員の割合を限りなく低下させることが課題
	施策実施結果	2019年度に社内規則として就業時間内の喫煙禁止を制定し全社員に周知徹底。2020年度は全社員を対象に5月に禁煙について考え各自の取り組みを推奨する禁煙週間を実施した。
	効果検証結果	2020年度の社員アンケートでは喫煙者のうち64%が禁煙について前向きに検討したいという結果となった。全社での喫煙率は2019年度12.4%から2020年度10.4%に改善した。あわせて自身の健康を実感している社員比率は2020年度調査で83.1%になった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007513

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コジマ

英文名：Kojima Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：全国健康保険協会栃木支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

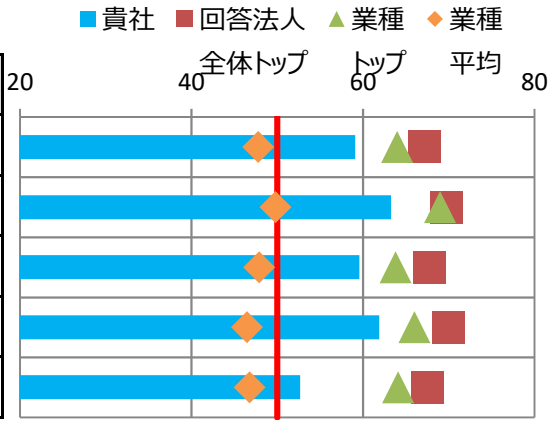
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↓2.3　（前回偏差値　61.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	61.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.7	67.5	64.1	46.8



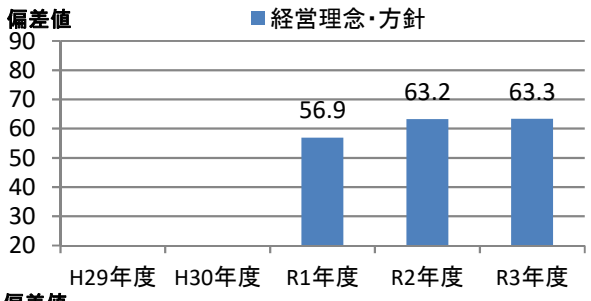
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

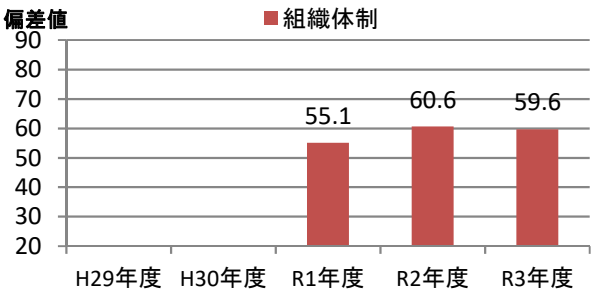
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

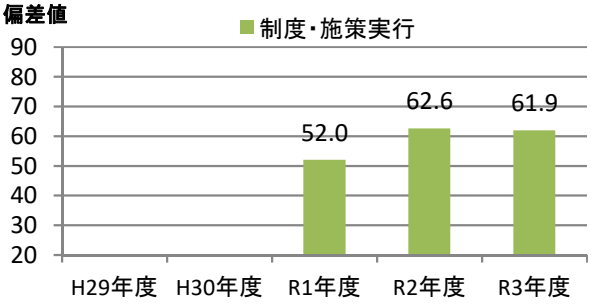
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

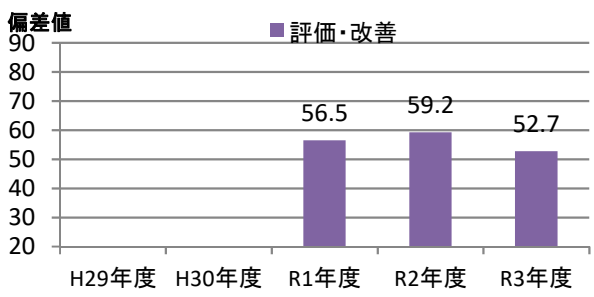
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	801～850位	251～300位	501～550位
総合評価	-	-	55.4(-)	61.4(↑6.0)	59.1(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



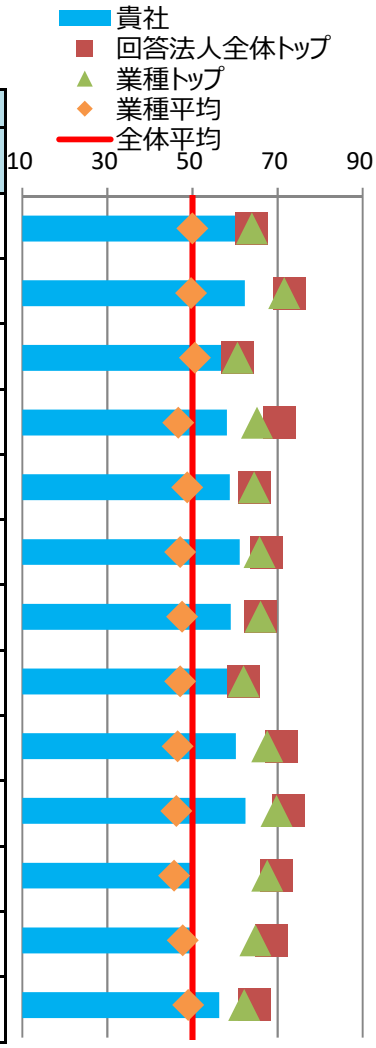






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化が進んでおり、健康問題によるパフォーマンスの低下も見受けられる。健康増進を推進し、パフォーマンスの低下を軽減する事が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がより長く健康に働き続けられる環境を整える事で、物心両面の満足度を向上させ、どの世代でも笑顔が溢れる職場が期待できる。また、健康に働けることで、1人1人のパフォーマンスの向上に繋がると考えており、そのために目標指標を「健康リスク低減・健診リスク該当者減・行動変容ステージの改善・プレゼンティーイズムの低減」の目標値を定めている。

※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://kojima-saiyou.net/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	サービス業特有の不規則な勤務形態や、深夜勤務などが多く、生活のリズムが乱れる事により、メンタルヘルスに影響を及ぼし、社員のモチベーション低下につながる為、改善が必要。
	施策実施結果	営業時間等の変更を行い、コアタイムに業務を集中させる。また、在宅勤務・サテライト勤務など働き方に多様性を持たせる
	効果検証結果	シフト上の計画性を持たせたことで時間外労働や深夜勤務が減少し、仕事と生活のバランスが取りやすくなり、生産性が向上している。また、離職率の低下（前期4.33%→今期3.55%）や有給休暇(前期50.5%→今期61.4%)の取得率向上にもつながっている。
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	小売業として感染をしない・させない事が非常に重要なため、従業員とその家族の感染リスクの低減を図るとともに、お客様にも安心・安全な環境でご利用いただけるような環境整備を行うことが課題。また、迅速にワクチンを接種できる環境を整えることが必要。
	施策実施結果	従業員・その家族の体調不良者の報告ルールを明確にし、出勤に対してルールを設ける。新型コロナワクチンの職域接種の実施や、インフルエンザワクチンの接種費用の補助を行う。
	効果検証結果	出勤ルールを明確にし、事前に報告させ判断する事で、感染拡大の抑止につながった。また、コロナワクチンの職域接種を行う事で、従業員とその家族が安心して働ける環境も整えられた。

※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: 007516

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コーナン商事株式会社

英文名：KOHNAN SHOJI CO., LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

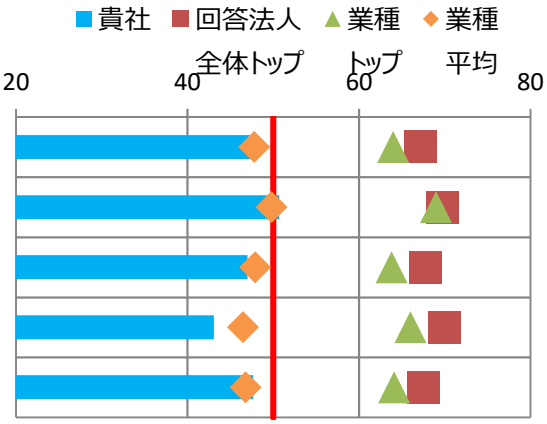
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.5**　（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	-	47.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.7	67.5	64.1	46.8



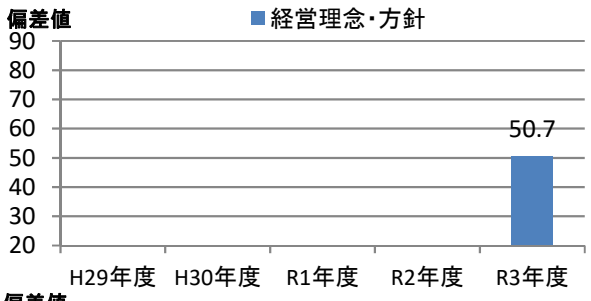
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

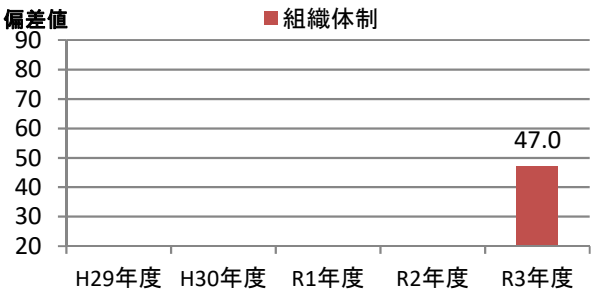
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

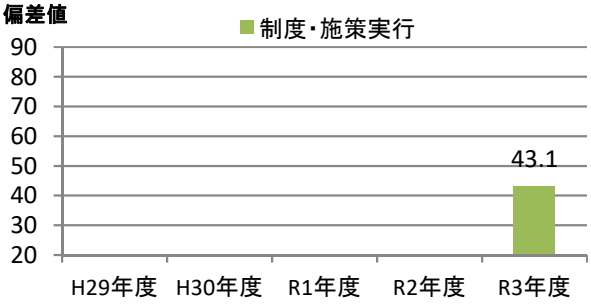
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

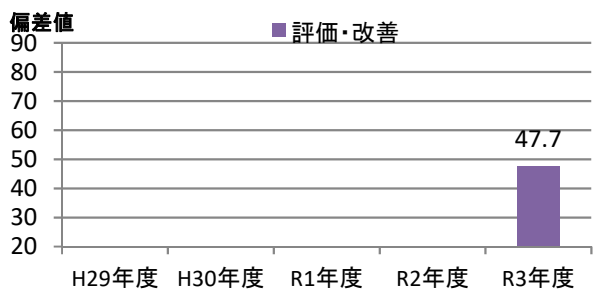
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



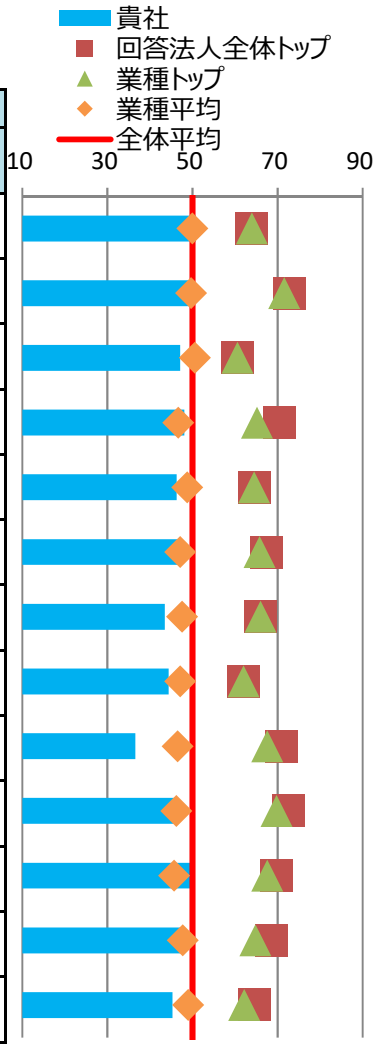






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 全社的なテーマとして機関投資家等への情報開示を強化していく上で、昨今の投資判断材料としてキーワードとなっている「ESG投資」の重要性は増すばかりであり、中長期的な企業価値の向上を目指すためにもESGへの取り組みは大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ESG情報開示として中長期的に機関投資家等から評価されることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://www.hc-kohnan.com/corporate/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/kenkokeiei.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員調査の結果、喫煙率が全国成人男性・女性の平均値と比較しても高く、男性が30%、女性が23%であった。喫煙の有無とワーク・エンゲイジメントやアブセンティーズム、プレゼン ティーズムなど仕事に関連する指標との相関性が見られた。喫煙が生産性低下に影響を与えていると考えられるため、改善の必要がある。
	施策実施結果	感染症対策のため、一部従業員への喫煙リスクに関する研修を実施し、そちらの研修内容をオンライン研修として全従業員へ配信した。
	効果検証結果	健康診断結果や従業員調査への定量的効果はまだ出ていないが、研修には喫煙者・非喫煙者ともに参加いただき、参加者からは「機会がなければ自身の健康について考えることがなかったので、とても有意義になった」などポジティブな回答を得た。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性特有の健康症状である月経随伴症状やPMSが仕事への影響を与えているかについて従業員調査を実施し、全体の2.2%、女性従業員の約4.4%が「影響を与えている」と回答した。これら女性特有の症状が仕事への影響を与えている、と回答した従業員のワーク・エンゲイジメントやアブセンティーズム、プレゼン ティーズムの数値との相関性が見られたことから、女性特有の健康関連課題への対応を実施していく必要がある。
	施策実施結果	感染症対策のため、女性従業員向けに「月経周期との付き合い方」に関する研修を実施し、そちらの研修内容をオンライン研修として全従業員へ配信した。
	効果検証結果	配信での研修のため、全体としての定量的効果は出ていないが、研修には従業員にも参加・事後評価をいただき、「今までにない研修で大変有意義だった」「今後も継続していきたい研修だった」などポジティブなフィードバックを得た。

※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: 007522

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ワタミ株式会社

英文名：WATAMI CO., LTD.

上場

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

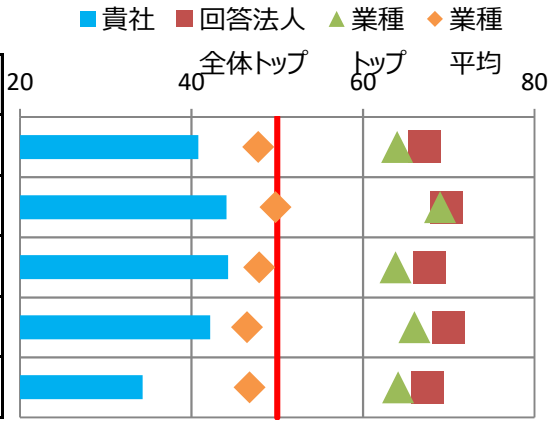
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.8**　↓1.9　（前回偏差値　42.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	40.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	34.3	67.5	64.1	46.8



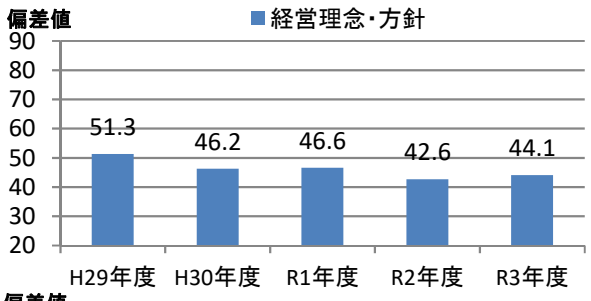
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

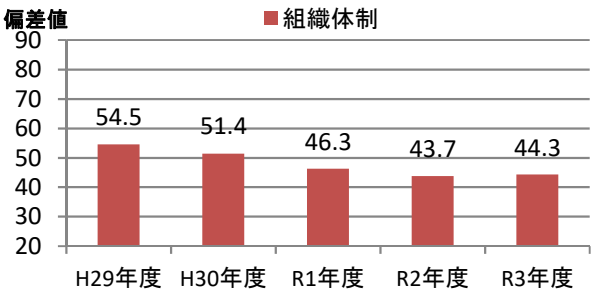
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

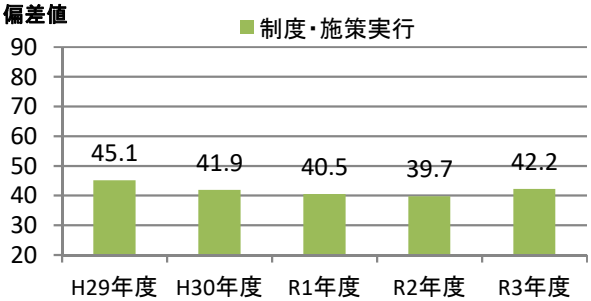
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

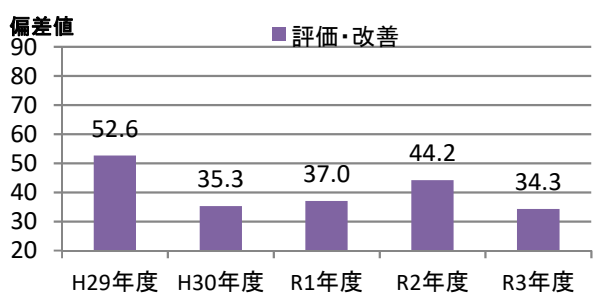
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	1301～1350位	1751～1800位	1901～1950位	2351～2400位
総合評価	50.3	43.8(↓6.5)	42.4(↓1.4)	42.7(↑0.3)	40.8(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



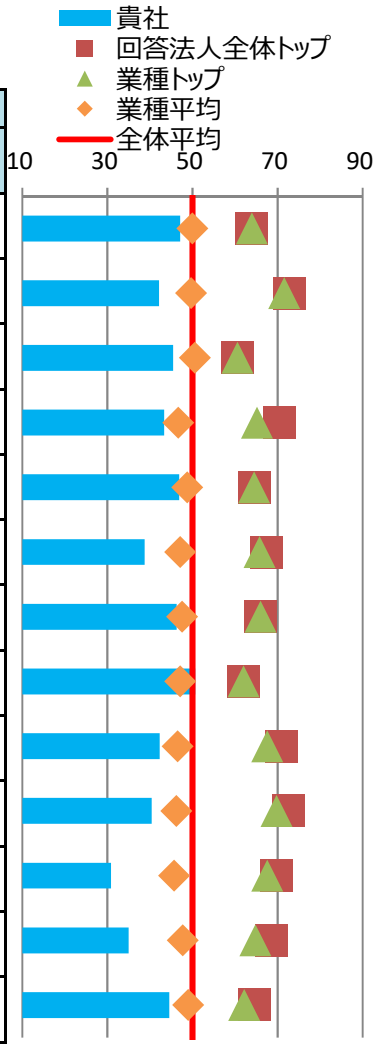






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	35.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用、中途採用が困難になっている中で、社員の定着率向上や新規採用、中途採用率の向上が今後の事業活動を推進する上で大きな課題である。 労務管理（残業の抑制、法定休憩・所定休日の取得）リモートワークの適正実施に基づく生産性の向上などに改善の余地がある。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のES向上による定着率の向上、企業イメージの改善による新規採用率、中途採用率の向上が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.3	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度において、月間残業時間が45時間を超過するの従業員の割合が高く、労働時間の適正化を図るうえで大きな課題であった。
	施策実施結果	2019年度より、労務管理専門の部署を設置し、デイリーでの残業時間の確認と管理を行う体制を構築し、労働時間の適正化を図った。
	効果検証結果	2019年度9月度と2021年度9月度を比較すると、全従業員に対する残業時間45時間超過者の割合が2.4%から0.39%と大きく減少傾向が見られた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007649

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：スギホールディングス株式会社

英文名：Sugi Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

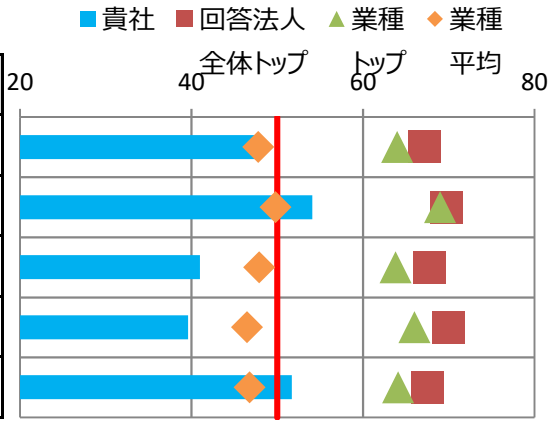
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.9**　↑5.0　（前回偏差値　42.9 ）

※「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	-	47.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.7	67.5	64.1	46.8



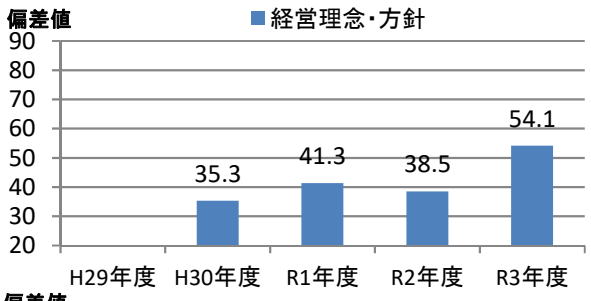
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

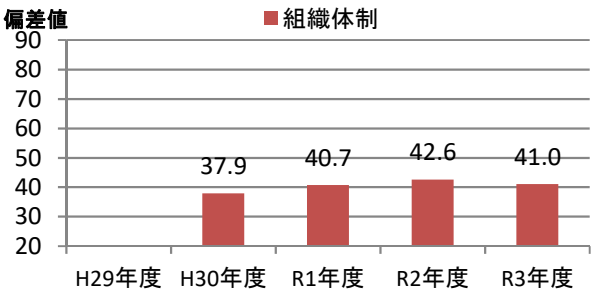
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

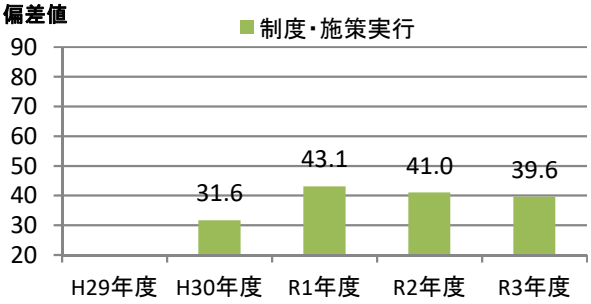
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

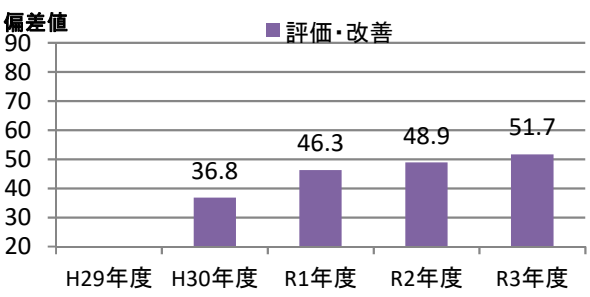
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651～1700位	1701～1750位	1901～1950位	1801～1850位
総合評価	-	35.0(-)	43.0(↑8.0)	42.9(↓0.1)	47.9(↑5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



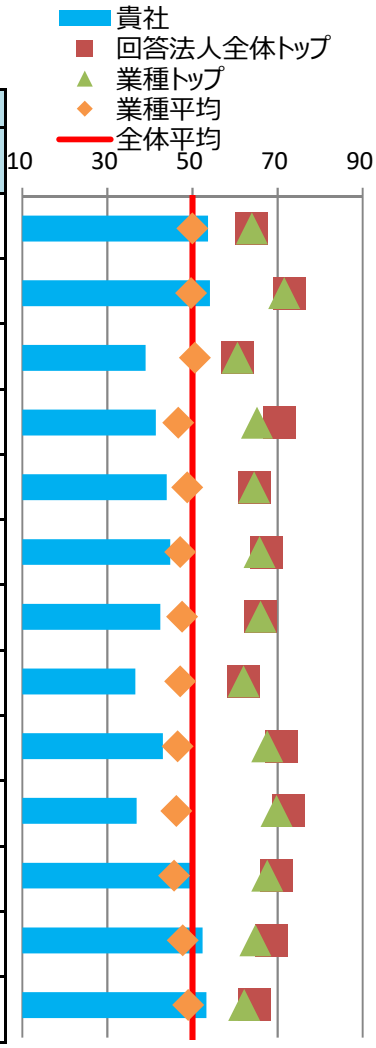






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	36.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 【課題】健康的な職場環境へに推進 従業員は会社を支え企業価値を向上させる重要な「財産」であると捉え、キャリア・働き方の多様性を実現する仕組みや健康的な笑顔で働ける職場環境を整備していくことが課題でございます。
健康経営の実施により期待する効果	【人財の育成】従業員の能力開発研修の充実により、求めるスキルを明確にして、現場で実践できるように教育を実施。社内環境の整備について、福利厚生の充実や社員一人ひとりが会社に対して声を挙げやすい環境を作ることに注力するなど、社員のサポートを強化して、ワークライフバランスの充実を目的とした働き方が期待されます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	29.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康産業に携わる企業でありながら、喫煙率が二桁実績となっており、健康産業に携わっているという意識が低いことが課題。
	施策実施結果	喫煙者に禁煙パンフレットを送付、ニコレットパッチの購入キャンペーンを実施し、禁煙チャレンジへの支援を実施した。結果、前年度より1.4%喫煙者が減少した。
	効果検証結果	昨年の目標値13.2%には届いていないが、施策により喫煙率の減少が見られたため、効果があったと思われる。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性社員比率が高いこともあり、女性の健康に関しての取り組みが必要であるが、乳がん検診受診率が60%を超えていないことが課題。
	施策実施結果	全社員向けに受診案内をした上で、別途女性社員向けに健診受診の勧奨を行う。結果、残念ながら2019年に対して、マイナス2.3%と減少傾向となっております。
	効果検証結果	受診率は低下していますが、コロナ禍で6,634名の受診したことに関しては、一定の効果が出ていると考えます。引き続き、健診受診勧奨を行うことで、実施率向上を進めて参ります。

※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: 007676

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グッドスピード

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

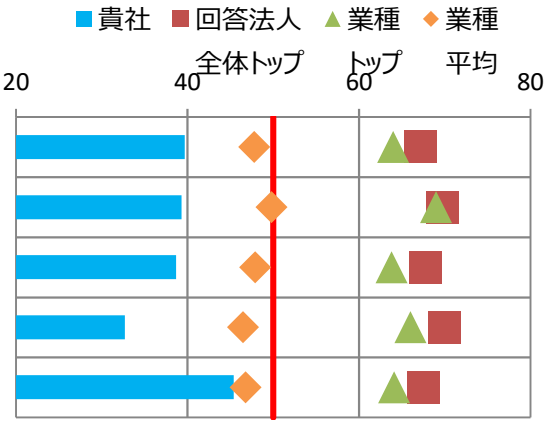
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.7**　（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	-	39.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	39.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	32.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	45.4	67.5	64.1	46.8



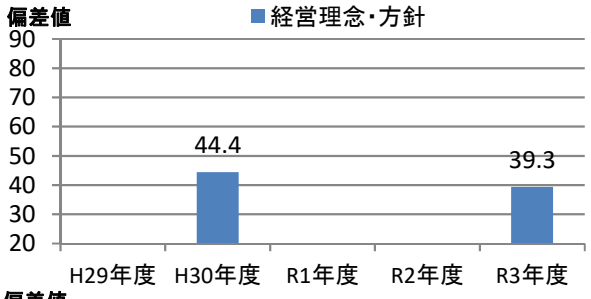
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

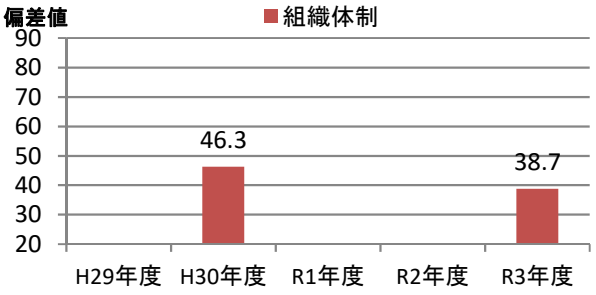
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

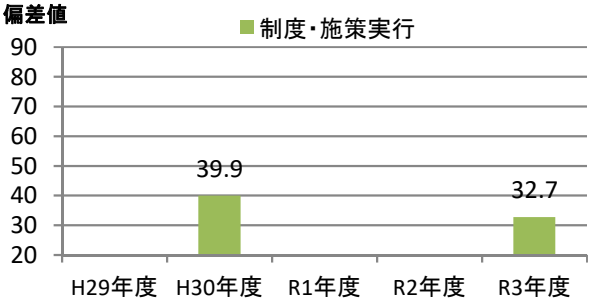
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

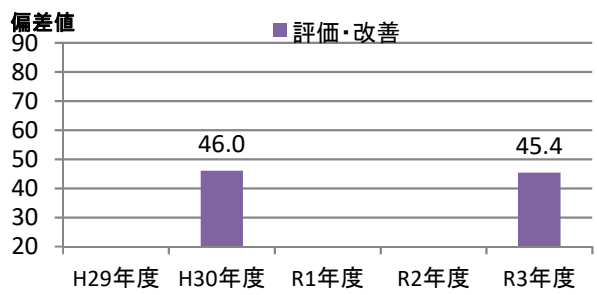
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	-	-	2401～2450位
総合評価	-	43.8(-)	-	-	39.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



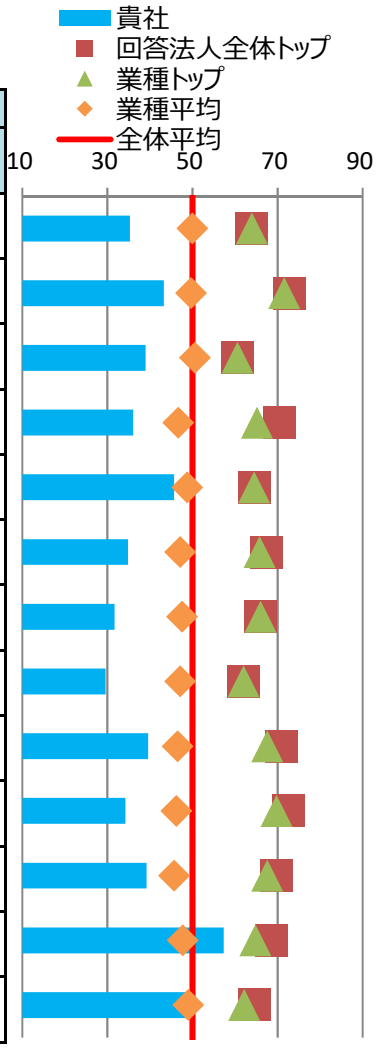






④評価の詳細分析

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	35.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	29.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	39.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://goodspeed-group.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	36.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	23.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断にて「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が2017年度が36.8%/2018年度が55.6%となっており、また、業務中の事故なども多く、睡眠休養の不足による判断力低下及び生産性の低下を招くと考えたため課題認識を持った。労働時間削減の取り組みが睡眠時間（生活時間）の確保につながると考える。
	施策実施結果	毎週残業時間の予測アラートを出し、残業時間42時間超えないよう注意喚起。アルバイトの積極採用を行い、業務負担削減。PCログイン履歴やセコムカードと打刻の照合するなどして、注意喚起。有給取得の推奨。
	効果検証結果	アルバイト人員が73名（2018年度）から143名（2020年度）に増加。平均労働時間は、178時間（2018年度）から181時間（2020年度）と増加したが、2020年度の「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が70.4%に増加した。このことから、労働時間の削減には至らなかったが、労働負荷の削減及びワークライフバランスの意識付けには繋がり、結果睡眠への意識・関心の醸成には繋がったと考える。
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: 008028

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ファミリーマート

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：小売業

①健康経営度評価結果

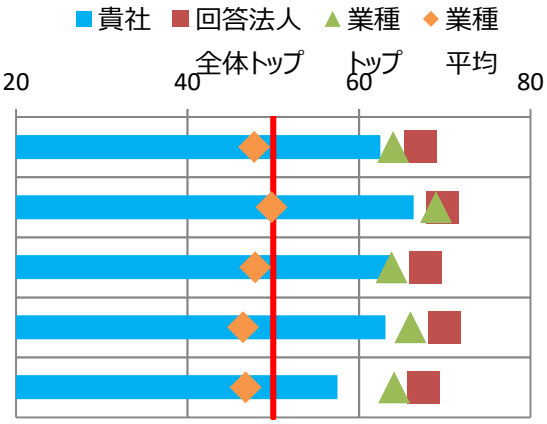
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.5**　↑3.0　（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	-	62.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	66.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	63.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	57.5	67.5	64.1	46.8



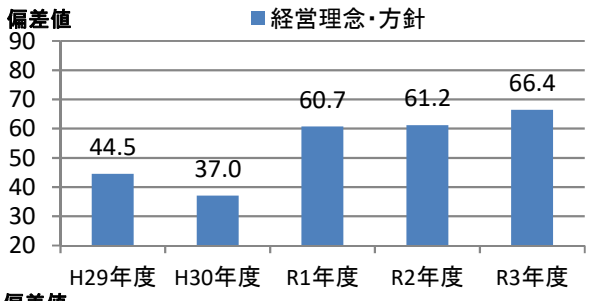
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

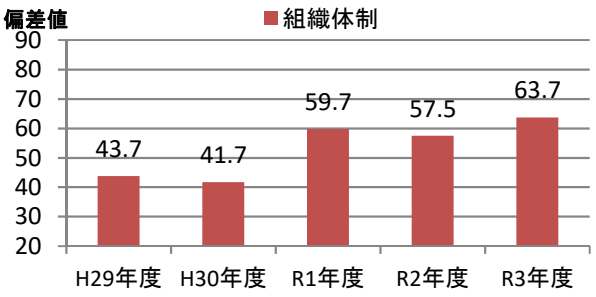
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

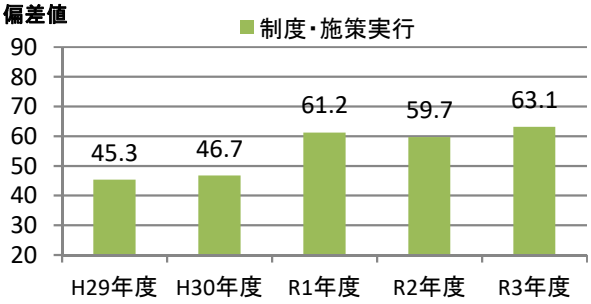
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

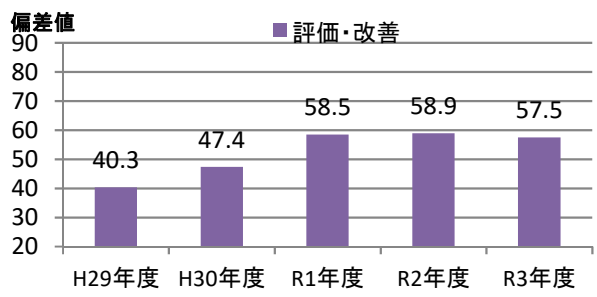
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	1351～1400位	301～350位	451～500位	101～150位
総合評価	43.7	42.9(↓0.8)	59.9(↑17.0)	59.5(↓0.4)	62.5(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



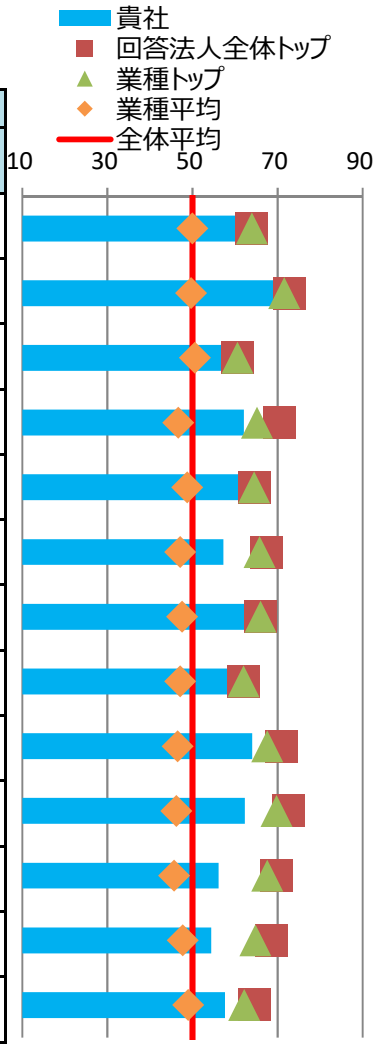






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナの影響もあり、社員がこれまで以上に健康に不安がある状況の中、社員一人ひとりがこころもからだも健康で、それぞれの力を十分に発揮し、活き活きと仕事にチャレンジし、パフォーマンスを向上することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康数値の改善により、パフォーマンスの向上、従業員が活き活きと仕事にチャレンジできることを期待している。具体的な指標としては、ストレスチェックによる高ストレス者率及び高ストレス職場の減少、健康意識調査による生産性指標及び幸せ度指標の向上。 さらには、社員が健康になることで、社員が新しい商品・サービスなどを創造し続け、事業活動の更なる発展も期待。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.family.co.jp/sustainability/material_issues/diversity/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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、インフルエンザの職場内感染（クラスター）による社員の欠勤、部門機能不全を防止するために必要である。
	施策実施結果	コロナ対策として、感染対策ルールの制定の他、職域接種を全国11カ所にて社員、加盟店、社員家族の全国約1.5万人に接種。（社員58%） インフルエンザ予防接種は、5事業所に拡大、社員33.6%実施。
	効果検証結果	感染対策の徹底で職場内クラスターは発生はなく、職域ワクチン接種後は、感染者数が減少傾向（ワクチン接種完了した１か月11名、接種後の1か月3名） PCRモニタリング検査実施し、陽性判明者なし（2500名実施） ※職域ワクチン接種の実施後に行った健康意識調査にて「会社は健康に取り組んでいる」との回答者数が19.5%上昇
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	適正な労働時間管理は、メンタルヘルスによる欠勤はもとより、労働生産性向上、社員の幸せ度を向上させるための重要な指標であるため必要である。
	施策実施結果	ノー残業デー、20時終業ルール、休暇スケジュール策定、労働組合との時間管理専門委員会。管理職へ労働時間をFBし、組織での改善を促す。 平均総実労働時間は、前年1968時間から1955時間と減少。
	効果検証結果	健康意識調査結果にて社員の生産性、幸せ度に関して改善がみられた。 「集中して仕事ができている」昨年比＋3.8%、「仕事中の幸せ度」昨年比+5.1%。 またストレスチェックにおける高ストレス職場として介入予定は45部署となっているが、労働時間が原因と思われる部署は2か所のみとなっている（業務改善指導等を実施予定）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008168

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ケーヨー

英文名：KeiyoCo.,Ltd.

■加入保険者：関東百貨店健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

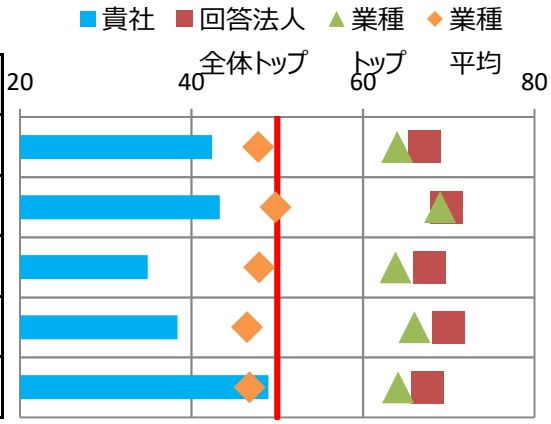
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.4**　（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	-	42.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	34.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.0	67.5	64.1	46.8



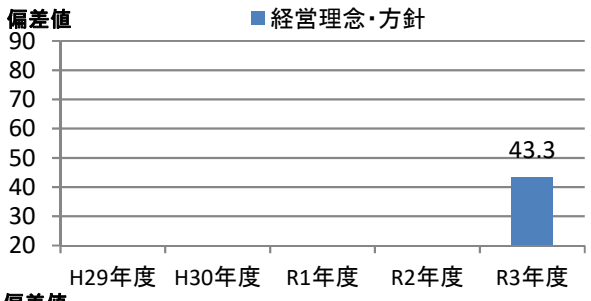
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

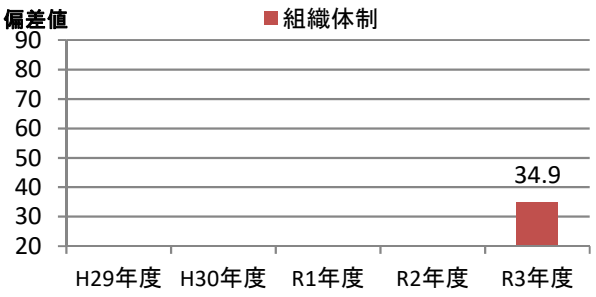
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

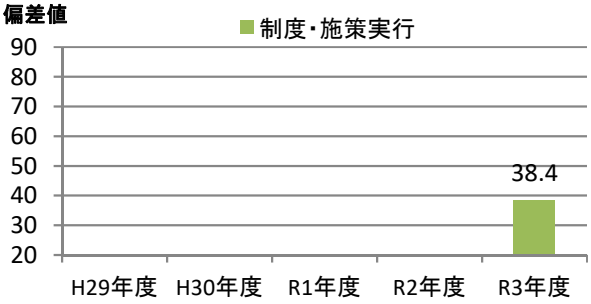
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

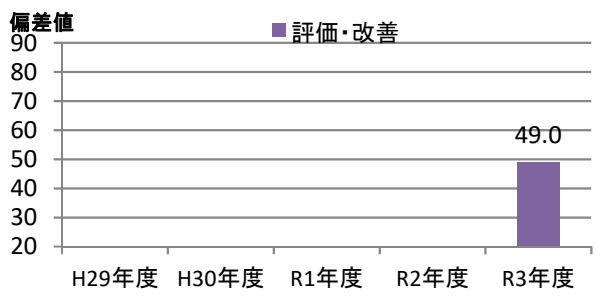
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301～2350位
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



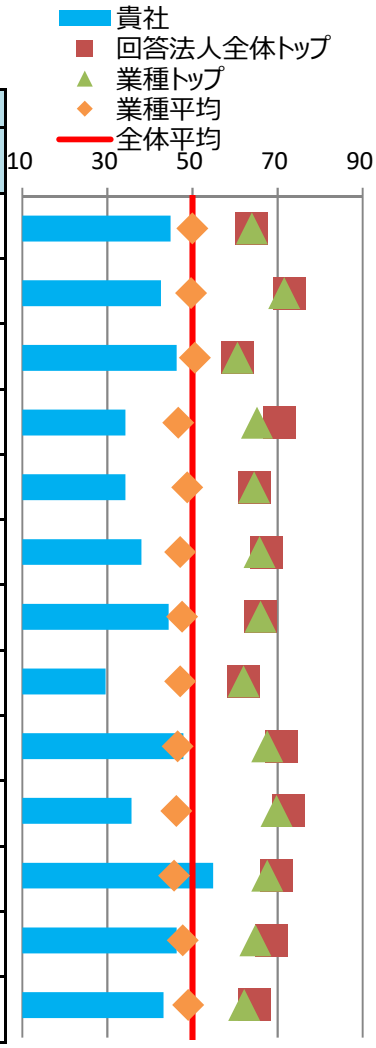






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	29.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.2	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 定期採用者が予定人数集まっていない。
健康経営の実施により期待する効果	応募者の増加、内定者入社の上昇。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.keiyo.co.jp/irnews/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.2	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	残業により、翌日出勤時間との時間が短くなり、ワークライフバランス・生活時間の確保が不十分な社員がいる。また、本部においても、残業が多くなる社員がいる。
	施策実施結果	勤務間インターバル制度を導入し、閉店時まで勤務した社員の翌日の出勤までの時間を10時間以上確保した。また、本社においては、ノー残業デー、ノー残業ウィークを設定し、プライベートの時間を確保できるようにした。
	効果検証結果	イレギュラー対応を除けば、インターバルが確保されたことにより従業員のワークライフバランス・生活時間の確保が改善できた。また、本部においても、ノー残業デー、ノー残業ウィークを導入することにより、タイムマネジメントに対する意識が高められ、結果、業務の効率化が図れ、会社全体のワークライフバランスの改善が図れた。
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: 008173

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：上新電機株式会社

英文名：Joshin Denki Co.,Ltd

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

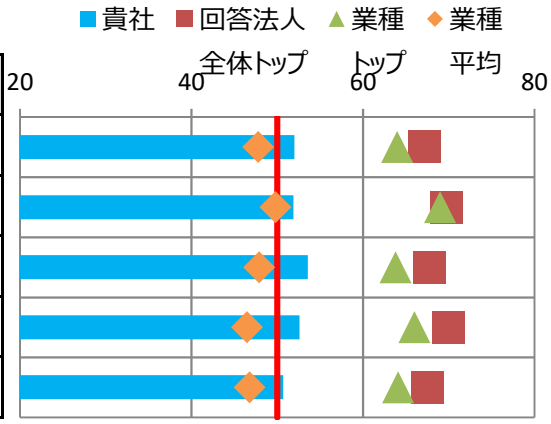
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.0**　↑4.2　（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	-	52.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.7	67.5	64.1	46.8



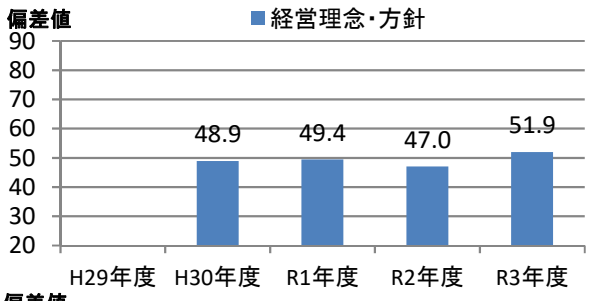
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

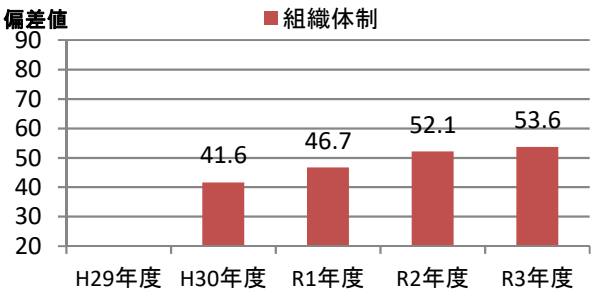
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

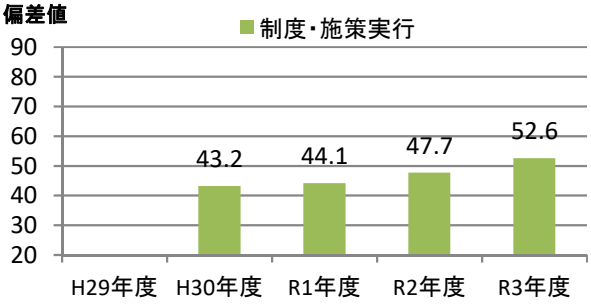
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

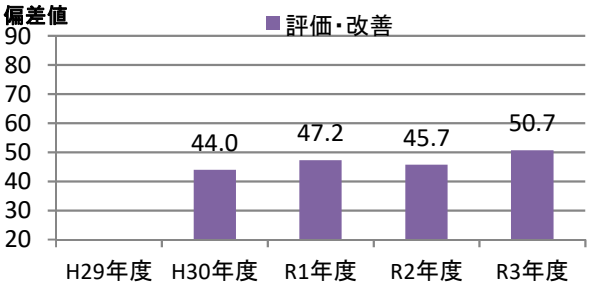
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1451～1500位	1551～1600位	1351～1400位
総合評価	-	44.8(-)	47.1(↑2.3)	47.8(↑0.7)	52.0(↑4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



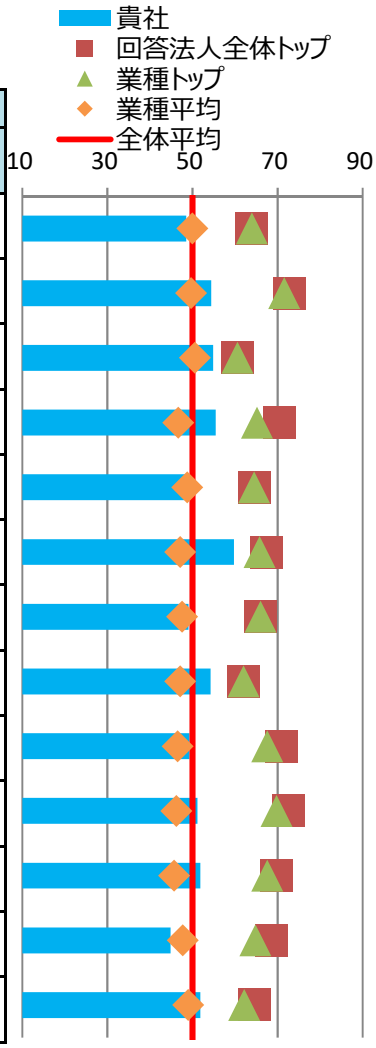






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.8	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働集約型の当社において、少子化と超高齢社会の中で、従業員の安定確保と人財の定着は、人財の多様化とスキルの高度化という観点から、企業成長に直結する大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持維持を通して、多くの従業員が生き生きと働きがいを持って就業できる環境を整えることで、従業員エンゲージメントの高度化が期待できる。

※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	統合報告書
URL	https://www.joshin.co.jp/joshintop/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	糖尿病や高血圧症等の生活習慣病が死因の６割を占める中、当社は生活習慣病の判断基準となる検査項目（血糖、血圧、肥満など）の基準値以上の人数割合が、保険者の平均値以上となっている。対象者へは特定保健指導の受診率向上が課題。特定保健指導非対象者者でも、対象検査項目のうち基準値以上の項目がある者には、治療の勧奨と生活習慣の改善指導が課題。
	施策実施結果	保険者と協力し、特定保健指導対象者情報のシームレスな提供により、指導開始までのレスポンス向上。委託先も変更し指導力を強化。特定検査項目の基準値以上の者には、産業保険スタッフからの二次検査の勧奨強化。
	効果検証結果	生活習慣病の改善は中長期での経過観察が必要なため、項目改善に目立った変化は今のところはないが、特定保健指導の実施率が、2019年度の37.5%に対し48.4%へ10.9%向上。精密検査受診率が2017年度の39.2%に対し92.6%と53.4%向上。今後もこれら取り組みを強化していき、重症化の予防と治療コントロール者の向上により、従業員のパフォーマンス維持向上に取り組む。
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	店舗勤務者が９割を占める当社において、営業時間の長時間化と限られた人員の中で、労働時間の長時間化を抑制することが課題。
	施策実施結果	店舗の立地や来店顧客の実情を反映して、店舗毎に営業時間の短縮化を実施。
	効果検証結果	年間平均残業時間が、2019年度の207.6時間から171.6時間へ前年度比17.3%改善。睡眠により十分な休養が取れている人の割合も、2019年度の50.3%から53.9%に向上している。

※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: 008179

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ロイヤルホールディングス株式会社

英文名：Royal Holdings Co.,LTD

■加入保険者：ロイヤル健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

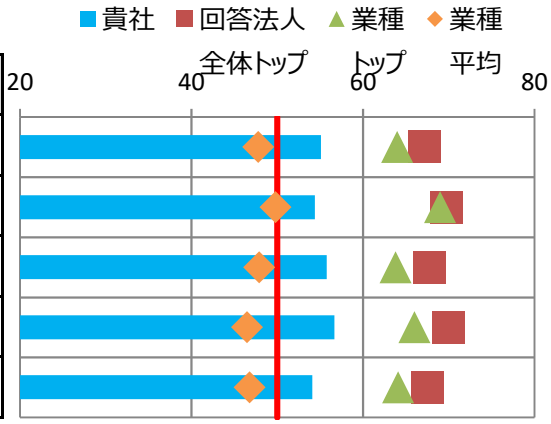
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.1**　↑1.0　（前回偏差値　54.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	56.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.1	67.5	64.1	46.8



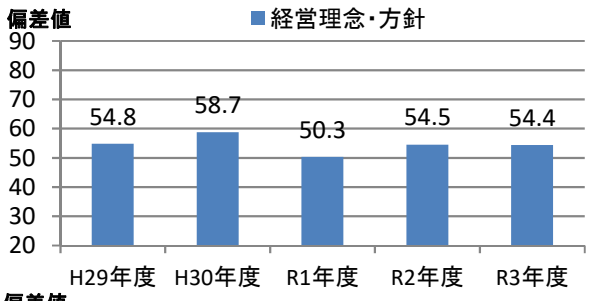
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

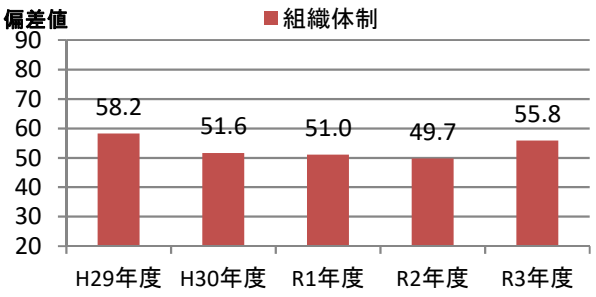
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

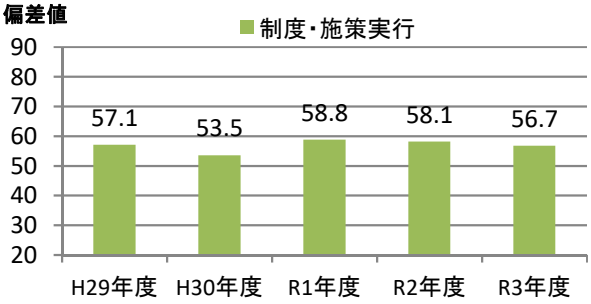
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

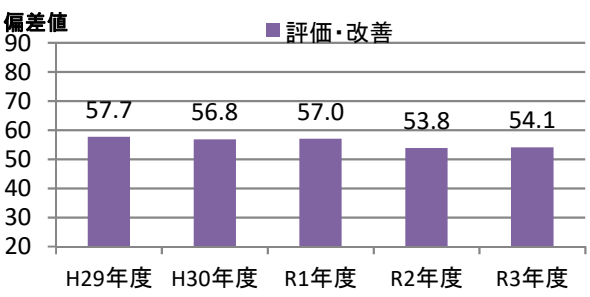
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	551～600位	901～950位	951～1000位	951～1000位
総合評価	56.8	55.3(↓1.5)	54.2(↓1.1)	54.1(↓0.1)	55.1(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



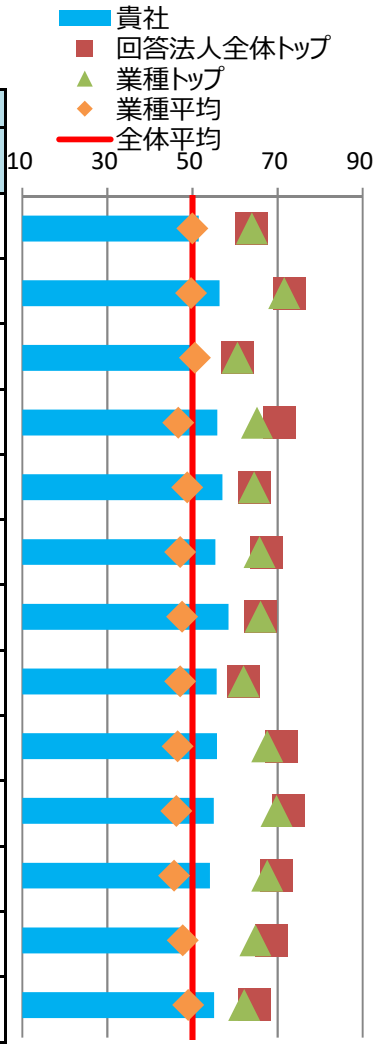






④評価の詳細分析

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	**51.5**	**64.0**	**64.0**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.4**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.5**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.9**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.1**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.4**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**58.5**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.7**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**55.8**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**55.0**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.1**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**48.4**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.1**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化進んでいる。加齢による体調不調、病気・入院等による パフォーマンスの低下と、それに伴う生産性の低下。 若い世代においても、将来的な生活習慣病の予防。
健康経営の実施により期待する効果	将来の生活習慣病による生産性の低下を未然に防ぐための予防 年齢に関係なく、自身の能力を十分に発揮して働く事ができる。 その結果として、高い生産性を維持する。

※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	統合報告書
URL	b4d8ce5d3b40161884a5c9c9a6371d8f.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員喫煙率が19年29.4%と初めて３０%を切ったが、まだまだ社会的な喫煙率より高い水準にある。
	施策実施結果	2023年の健康診断結果での喫煙率20%を目標に。禁煙サポートの実施と健康セミナーの実施を定期的に行う。
	効果検証結果	21年禁煙サポートの参加者は35名。7割程度が禁煙に成功している。 21年健康診断での喫煙率は、24.3%となり、順調に低減されている。
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	血糖、血圧、Hba1cの異常値の改善
	施策実施結果	血糖、血圧、Hba1cにグループ内で基準値を設定（レベル５）し、健康診断の結果から基準値を超える従業員は産業医・保健師面談を実施し、健康指導を行う
	効果検証結果	グループ内基準値を超える従業員数が大きく減少 18年に45名、19年25名、20年13名

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　008184

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社島忠

英文名：SHIMACHU CO.,LTD.

■加入保険者：関東百貨店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

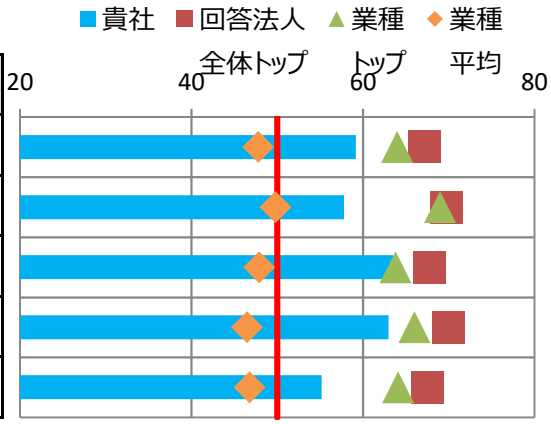
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.2**　↓2.1　（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	-	59.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	57.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	63.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.2	67.5	64.1	46.8



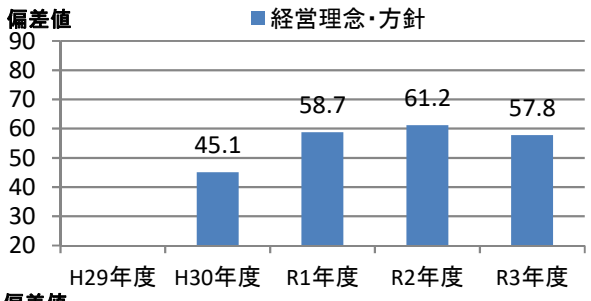
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

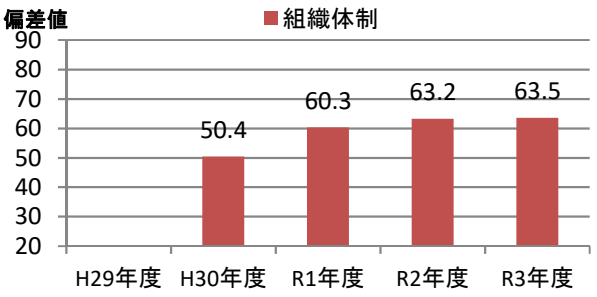
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

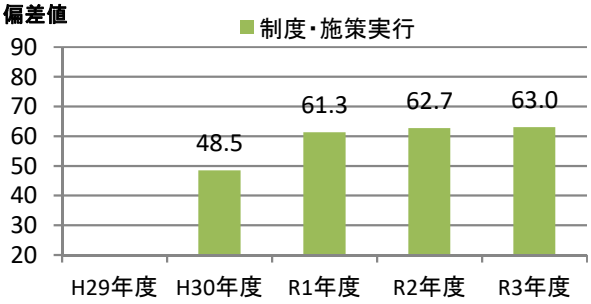
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

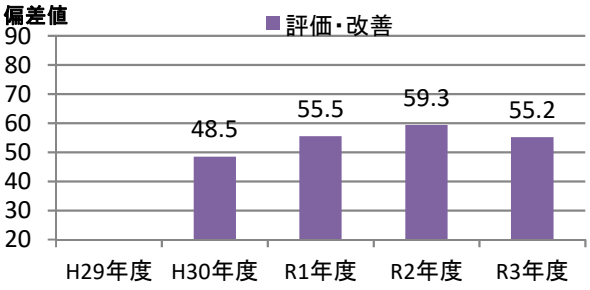
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	451～500位	251～300位	501～550位
総合評価	-	47.9(-)	58.6(↑10.7)	61.3(↑2.7)	59.2(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



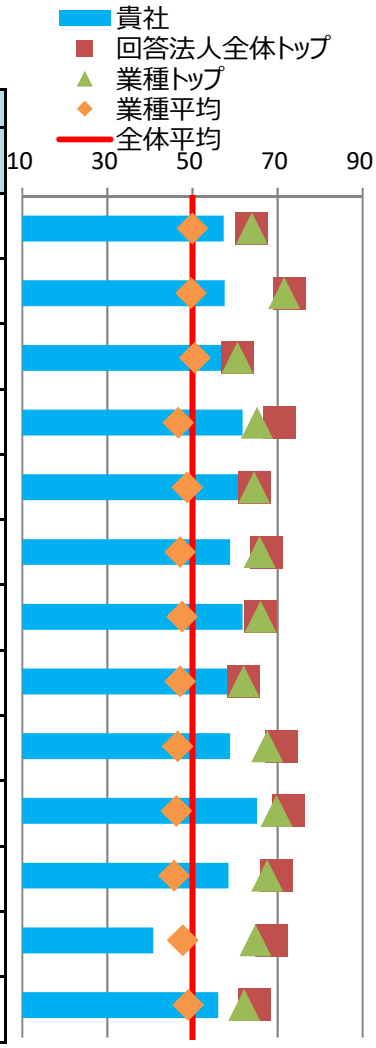






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 あらゆる従業員が高いパフォーマンスを持って業務を遂行できるようにしていく中で、特に高齢従業員・障がい者のパフォーマンスの最大化を行なうことと、傷病休職者の復職支援・復職後のパフォーマンス維持。
健康経営の実施により期待する効果	高齢従業員や障がいを持った従業員にも安心して勤務できるように配慮することで、高い業務レベル・パフォーマンスを維持することと、従業員が傷病を理由に欠勤・休職してしまうことやパフォーマンスを低下させてしまうことを予防し、常に健康かつ前向きに業務に取り組み、高いパフォーマンスを維持すること。

※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.shimachu.co.jp/corporate/environment3.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病リスク等問題意識を持つ従業員が少なく、特定保健指導の参加率が低かったため、健康経営宣言以後、特定保健指導の初回セミナー・面談を就業時間中での参加を原則必須とした。参加率は上昇し、また生活改善を実行する従業員が増加、特定保健指導の参加が当然という意識が醸成されてきている。今後は特定保健指導の対象者の減少のため、40歳未満の予備軍（14.4%）含む全従業員の高リスク者の減少が必要である。
	施策実施結果	2019年度対象者終了率73.5%、体重減少平均1.9Kg、2020年度対象者の参加率92.3%(2020年度対象は指導継続中がいるため、初回面接参加者の集計で終了率でない）体重減少1.2kg。
	効果検証結果	40歳以上の適性体重維持者の割合は2019年64.7%→2020年65.4%、喫煙率が2019年24%→2020年22.9%、運動習慣比率2019年19.4%→2020年19.4%、飲酒習慣者率2019年9.2%→8.5%と40歳以上の従業員で生活改善を実行しているものが増加。全体数値でも2019年に比較し2020年は適性体重維持者の増加、喫煙率・飲酒習慣者率の減少、運動習慣者比率増加。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	管理職者の長時間労働が実際にはあったが数値として把握できていなかった。結果として体調不良者も発生しており、一般社員の残業削減にも指導上悪影響が出ていた。会社の健康課題として管理職者の長時間労働を早急に改善する必要があった。
	施策実施結果	特に長時間労働の多かった部署を管轄する役員が、全管理職を対象に指導を実施。残業時間の目標数値を設定した。また、週次での進捗を出して本人の意識向上と上席者からの継続指導を行なった。
	効果検証結果	施策実施前には単月で80時間を超える管理職が30名以上いる状況があったが、半年で1・2名まで減少。平均時間でも50時間から35時間まで大幅に削減した。

※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: 008219

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：青山商事株式会社

英文名：AOYAMA TRADING Co., Ltd.

■加入保険者：青山商事健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

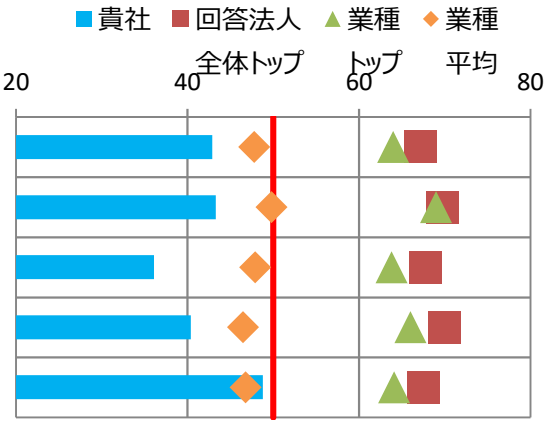
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.9**　↑3.7　（前回偏差値　39.2 ）

※「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	-	42.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	36.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.8	67.5	64.1	46.8



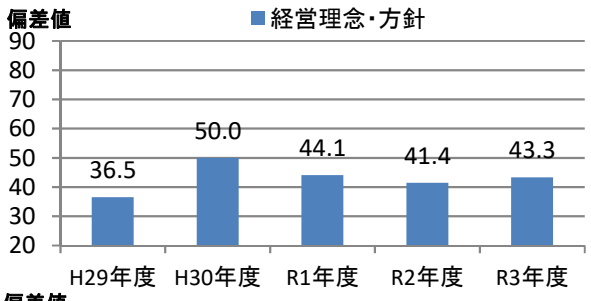
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

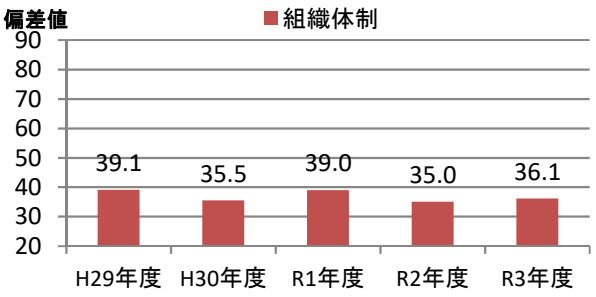
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

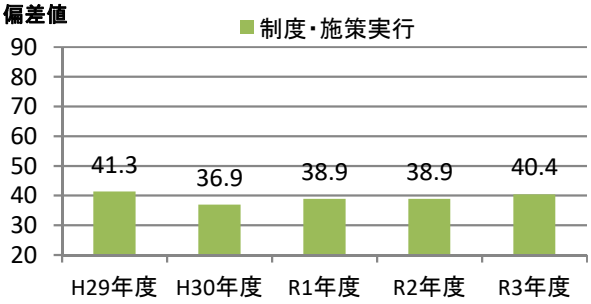
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

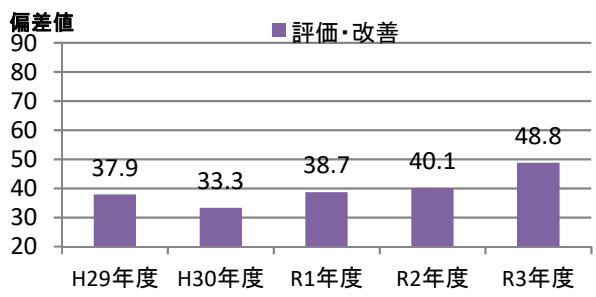
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	1451～1500位	1851～1900位	2101～2150位	2251～2300位
総合評価	38.7	39.8(↑1.1)	40.4(↑0.6)	39.2(↓1.2)	42.9(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



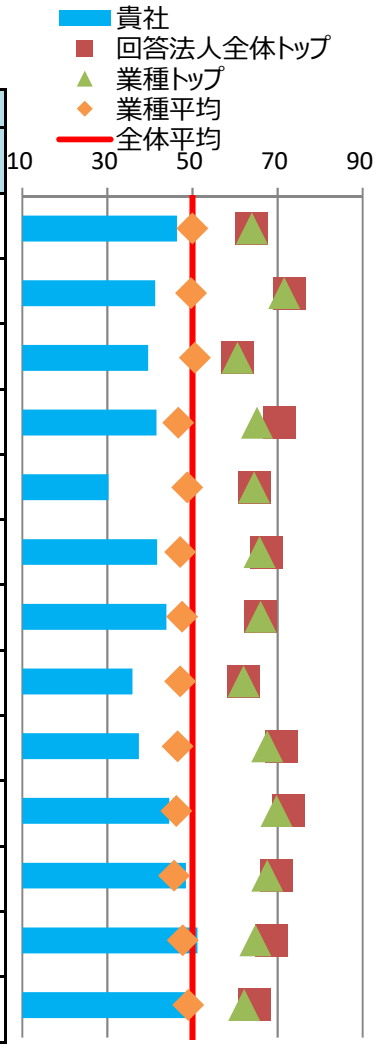






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 産休・育休中での体調の変化、入園先の未決定、復職後の両立の観点から退職に至るｹｰｽもあり、女性の就業継続率向上が事業活動を推進するうえでの課題。
健康経営の実施により期待する効果	産休・育休取得者に対して各種ｾﾐﾅｰを実施し、健康診断勧奨（乳がん検査など）や相談窓口設置による健康・医療・ﾒﾝﾀﾙｻﾎﾟｰﾄの実施。職場復帰率も98.6%と高く推移している為、復帰後においてもﾜｰｸﾊﾞﾗﾝｽのとれた就業環境などを整えることで、女性の就業継続率の向上に繋がることを期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.aoyama-syouji.co.jp/ir/esg/s_hatarakikata.html#s_hatarakikata_detail_06

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.8	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	33.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	特定月の業務集中などにより、一人当たりの業務量過多、時間外増など、高ｽﾄﾚｽと判定される従業員増加。
	施策実施結果	集団分析結果より各部署ごとのｽﾄﾚｽ状況を明確にすることで、該当部署の所属長と共有し、面談指導を通じて業務量の調整、業務補助など実施することでｽﾄﾚｽ緩和に繋がっている。
	効果検証結果	現時点でのｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ結果では、高ｽﾄﾚｽと判定された部署もなく、個人別でも高ｽﾄﾚｽ者数は大きく減少。また全体的な数値も減少していることから、改善傾向にある。
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	従業員の喫煙率が、小売業業態平均の31.2%に比べ、38.0%と+6.8%高く推移。 自身の病気（循環環器系疾患や呼吸器疾患など）へのﾘｽｸに加え、受動喫煙による周囲への肺がんﾘｽｸなどが高まる為、改善の必要がある。
	施策実施結果	「青山商事健康保険組合広報誌」により、喫煙率（性別、年代別）の業態比較なども記載し、ﾒｰﾙ又は紙面で全従業員が閲覧できる環境を整えている。
	効果検証結果	2018年は38.6%、2019年度は38.1%、2020年度は38.0%と少しづつではあるが、改善傾向にある為、喫煙率改善の啓蒙として継続的に取り組むことで更なる改善を図っていく。

※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:　008233

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社髙島屋

英文名：Takashimaya Company,Limited

■加入保険者：髙島屋健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

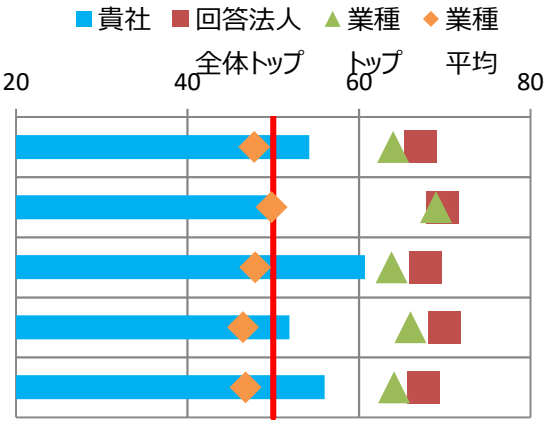
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.2**　↑1.7　（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	-	54.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	60.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.0	67.5	64.1	46.8



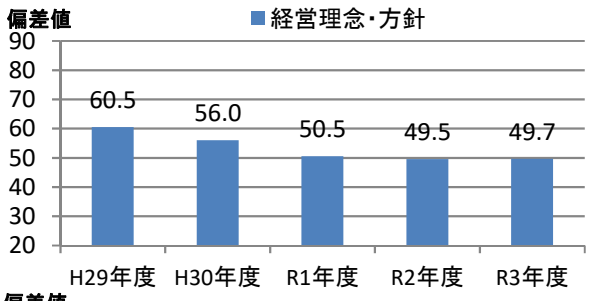
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

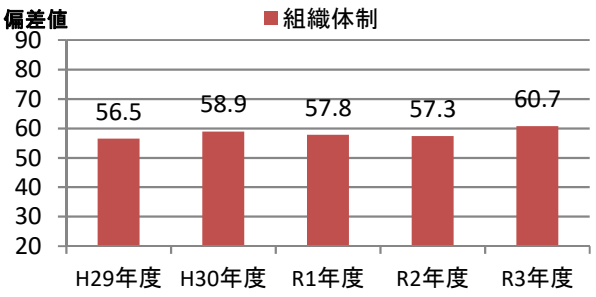
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

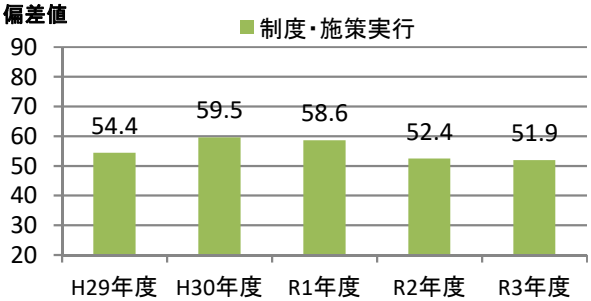
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

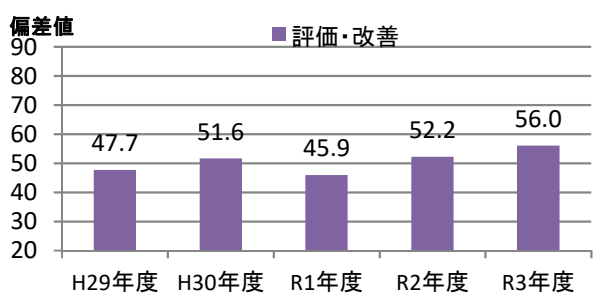
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	451～500位	1051～1100位	1101～1150位	1051～1100位
総合評価	55.3	56.8(↑1.5)	52.2(↓4.6)	52.5(↑0.3)	54.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



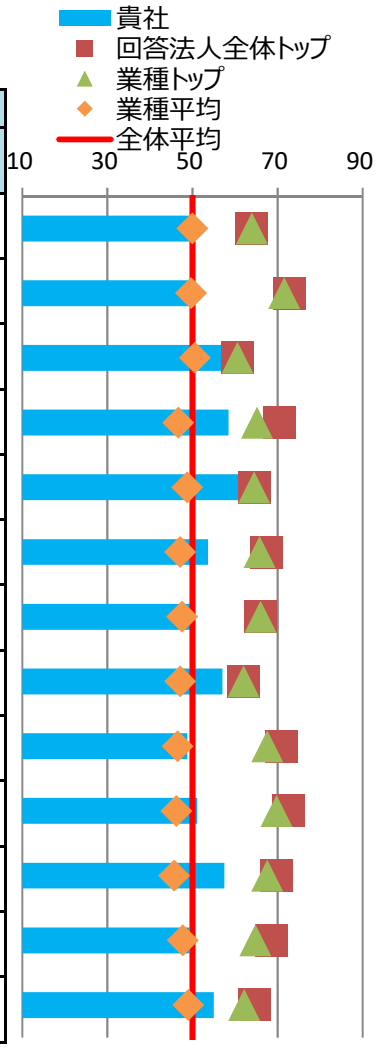






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の高齢化が今後も進んでいくことが想定される中、一人ひとりが健康で働き甲斐を感じることが組織の活力と生産性向上につながると考えている。そのためには、健康上の問題での離職、休職、欠勤、生産性の低下を未然に防ぎ、医療費削減につなげ、従業員の満足度の高い職場づくりを推進していくことが必要であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが自身の心身の健康状態を客観的に把握し、様々な不調をできるだけ未然に防げるよう、セルフマネジメントができる状態を目指している。健康にマイナスの影響を与えるとされる喫煙率や、自身のストレス度を測るストレスチェックの受験率、心身に影響を与える長時間労働の低減に向けた総労働時間等を数値目標として経年で確認している。

※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.takashimaya.co.jp/corp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスの実現によるエンゲージメントの向上・自己研さん機会の創出や、過重労働削減による生産性の向上を目指す上で、労働時間の削減は重要課題であると認識している。年間総労働時間は、年間所定労働時間1,841時間から年次有給休暇5日取得分を除いた約1,800時間を下回ることを目標値として設定。
	施策実施結果	新型コロナ感染拡大の背景もあり、臨時休業の取得や、在宅勤務の拡大を実施（実施上限日数の撤廃、実施者アンケート実施、運用ルールの発展的変更）、ペーパーレスやリモート対応業務組み立ての実施。
	効果検証結果	在宅勤務の実施拡大を通じ、私生活の時間拡大によりワークライフバランスの重要性を再認識する声が多くあった。こうした感触の鮮度を維持することで働き方改革への意識行動の持続性を担保していくことが必要であると認識。一方、在宅勤務対象外の職場においても、少ない人数で交替で休みながら業務を維持していく経験を通じ、高まった生産性につながったノウハウを維持・拡大していく必要性を認識している。
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	「個人のストレスに対する認知を高め対処を促すこと」、「より多面的な分析をもとに組織改善を効果的に実施すること」を主目的に、ストレスチェックを実施。2020年度のグループ全体の高ストレス者比率は7.7%（799名）で、前年7.5%（883名）から増加しており、コロナ禍におけるストレス影響も踏まえつつ、組織別の結果・課題共有を組織長と実施、対応策について丁寧に確認することが必要。
	施策実施結果	ストレスチェック実施率100%を目標として受検しやすい環境整備を実施。全個人別にデバイス配備をしていない環境下、職場内マネジメントによる計画徹底により、実施率98.4%となった。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調に大きな影響を与えるハラスメントに関する設問回答状況を経年で把握。ハラスメントと感じる言動を受けたと回答する割合は減少基調にあり、風土改善、ハラスメント防止に関する取組みが一定効果を奏していると考える。本年度の高ストレス者比率結果を踏まえ（現在集計中）、組織長への働きかけを継続的に実施していくことが今後も重要と考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008252

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社丸井グループ

英文名：MARUI GROUP CO.,LTD

■加入保険者：丸井健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

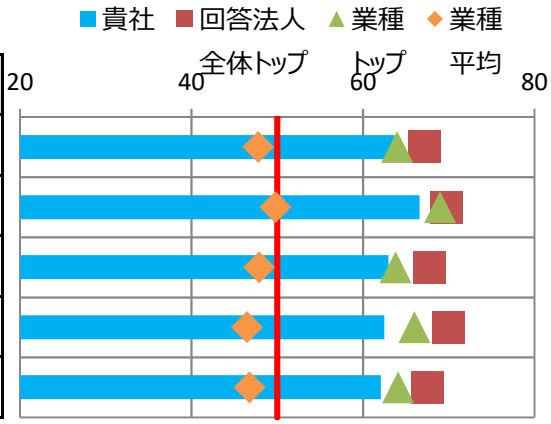
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.7**　↓1.2　（前回偏差値　64.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	66.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	63.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	62.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	62.1	67.5	64.1	46.8



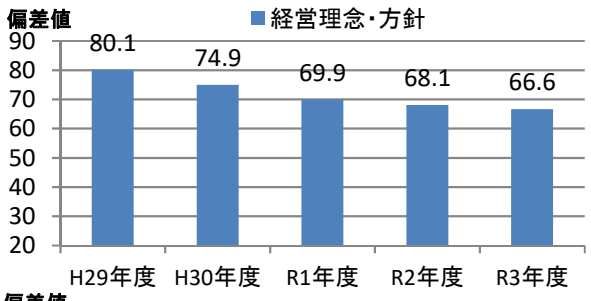
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

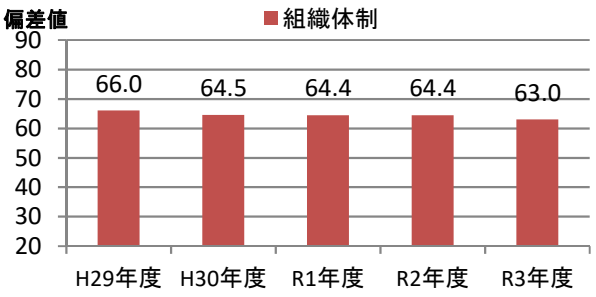
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

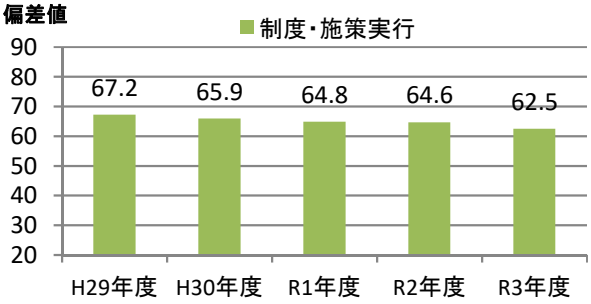
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

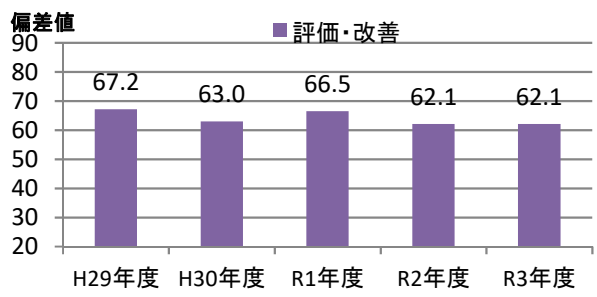
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位
総合評価	70.8	67.7(↓3.1)	66.8(↓0.9)	64.9(↓1.9)	63.7(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



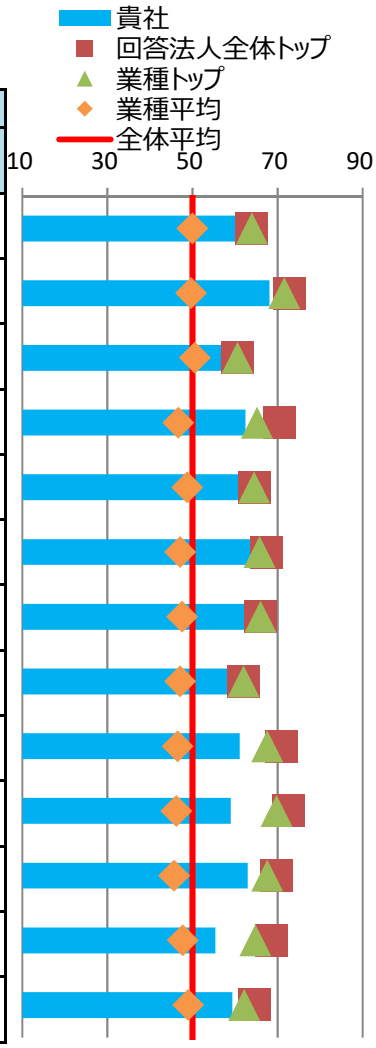






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社長自身が上述の公開サイトにおいて発信している通り、企業ミッションである「二項対立を乗り越え、すべての人のしあわせを共に創る」を実現するためには、創造性を高めることが必要である。創造性を高めるためには、働く人が従来の仕事観を見直し、一人ひとりが働く意味を考え、自分の価値観を大切に仕事ができることが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが働く意味を考え自分の価値観を大切に仕事をしていることの指標としてワークエンゲージメントを測定しており、ストレス調査票のワークエンゲージメントの２要素「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを持っている」での肯定的な回答（そうだ・まあそうだ）の割合を活力50%（21年度）から60%以上、誇り70%（21年度）から80%以上への向上を目指し、企業価値の向上につなげる

※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.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/health_03.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	64.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	時代の変化に伴う事業の変革や、革新力向上を目的とした職種変更施策（半年～数年で職種変更を伴う異動あり）が進むにつれ、変化についていけず不適応を起こすメンタルヘルス不調事例が発生している。頻繁に人事異動があるため、管理職が部下のことをよく知らないケースも多く、変化に気づきにくいなど対応が遅れる状況が起こりやすい。そこで、人事部と産業保健職が連携して、新規休業者を低減させる施策を実施した。
	施策実施結果	①外部EAP機関マネジメントリファーラルサービスを新規契約、②ラインケア教育の強化（全面オンライン）、③休業者の早期支援の為、有給欠勤6カ月制度を改定、「休むルールではなく働きやすいルール」とした。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による新規休業者数 2018年度 79名⇒2019年度 56名 ⇒2020年度42名 と、新規の休業者が減少しており、メンタルヘルス不調の新規発生を一定程度予防できるようになった。 この間、離職率は2%台と全国平均を大きく下回る数値で推移している（退職による休業者数低減ではない）ことを確認している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍で、社員間のコミュニケーションが取りにくい状況となった。これまで社員の全社Well-being推進プロジェクトや、職場プロジェクトの活動により、2019年6月調査で全社員の６７％（約4000人）が職場のWell-beingの取組み（自発的に企画される職場ウォーキングやラジオ体操など）に参加していた。しかしコロナ禍により、2020年度7月調査では参加者の割合が５７％（約3000人）に減少。
	施策実施結果	社員区分を問わず全ての社員が参加できるよう、オンラインワークショップを開催。自身のコミュニケーションタイプを知って他者との会話に活かすワークを実践し、それを各職場で広く共有してもらう施策を実施した。
	効果検証結果	２０２１年２月に４回、６月に７回ワークショップ開催。正社員・非正規社員を問わずすべての社員（７３００人 ※非連結会社の社員を含む）を対象とした。その結果、５７５５名（７８．８%)が職場のコミュニケーションを向上するワークショップに参加し、コロナ前よりも多くの社員が主体的にワークショップに参画した。受講者の９８．７%が「職場のコミュニケーション向上への理解が深まった」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: 008267

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオン株式会社

英文名：AEON CO., LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

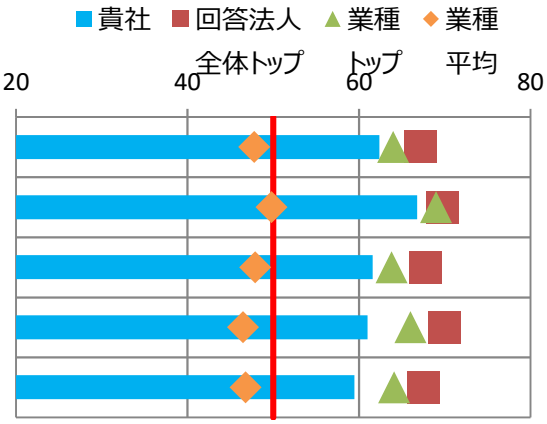
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.4**　↓0.1　（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	-	62.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	66.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	61.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	59.5	67.5	64.1	46.8



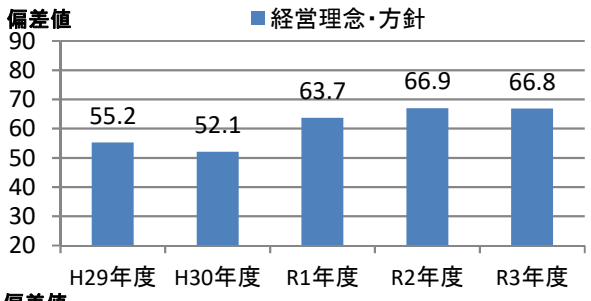
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

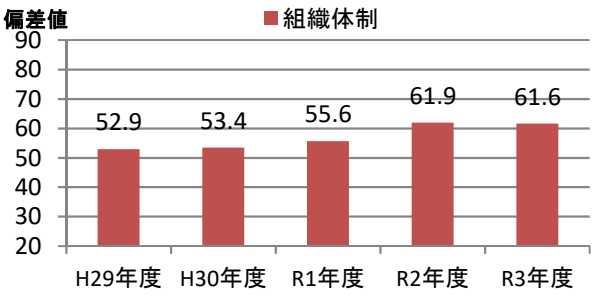
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

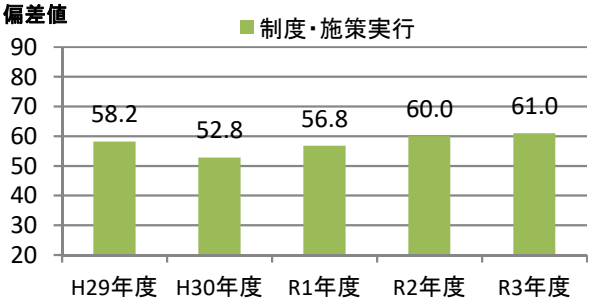
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

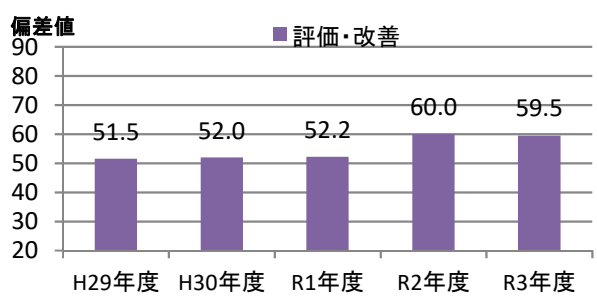
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	801～850位	601～650位	151～200位	101～150位
総合評価	54.9	52.6(↓2.3)	57.3(↑4.7)	62.5(↑5.2)	62.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



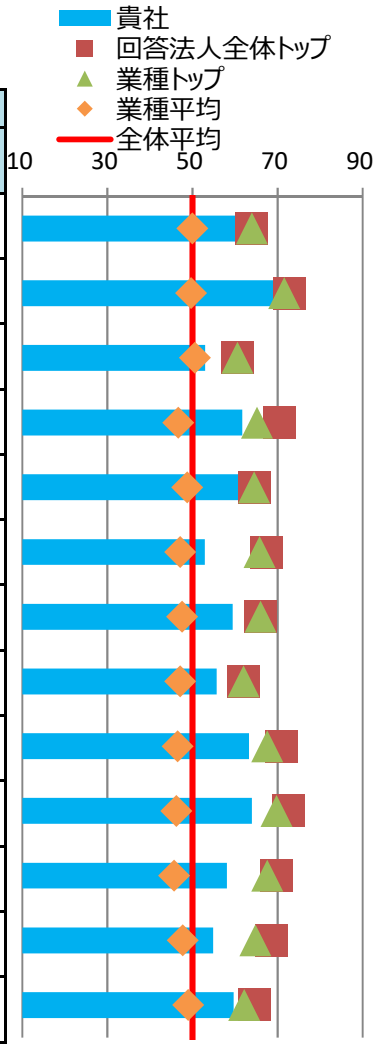






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.2**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.0**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.7**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.9**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.5**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.7**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**63.3**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**64.0**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.1**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**54.9**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.7**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 イオンは従業員とお客さまの健康と幸せを実現し地域社会へ貢献するために、人材こそが最大の経営資源であるとの信念に基づき、多様な人材が健康で能力を発揮し活躍し続けられる企業集団となることを目指している。従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在となることが、健康経営で解決したい経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在であることを期待している。具体的な指標として、従業員満足度（ワークエンゲイジメント）の向上、若年次離職率の低減、働きがいの向上、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減を目指している。（目標値）プレゼンティーズム9.5pt→8.6pt(WHO-HPQ)、アブセンティーズム0.59%→0.53%(傷病手当金ベース)

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.aeon.info/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	●従業員一人ひとりが心身ともに健康で能力を発揮しイキイキと活躍し続けられることを健康経営で解決したい課題としているが、喫煙は生活習慣病やがんの発症に大きく影響を及ぼすため、喫煙率の改善は重要な課題である。 ●2015年から禁煙促進に取組み、2016年度27.7%から2019年度の22.0%と喫煙率は改善傾向にあるが、さらに低下させるためには健康意識の向上と卒煙に向けた環境の整備が課題となる。
	施策実施結果	●2021年1月にグループ全体で就業時間内禁煙に取り組むことを宣言し、メッセージの周知と喫煙室の削減・撤廃を行った。 ●卒煙サポート施策も同時に実施し、禁煙体験に157人、禁煙外来に98人が参加した。
	効果検証結果	●2020年度の喫煙率は20.8%であり、前年度から1.2%の減少となった。就業時間内禁煙及び喫煙室の撤廃というメッセージ性の強い取組みの結果、卒煙意識が向上したと考えられる。 ●オンライン禁煙外来に参加した従業員の禁煙成功率は78%と良好な結果であった。 ●一定程度の効果が見られており、取組みを継続する。年度末の開始により禁煙体験・外来への参加者が少なかったため参加を促すことが今後の課題である。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	●従業員一人ひとりが心身ともに健康で能力を発揮しイキイキと活躍し続けられることを健康経営で解決したい課題としているが、従業員の平均年齢上昇もあり血圧や血糖の要治療者割合は年々増加している。 ●血圧や血糖と関連する生活習慣の運動習慣者率は全国平均と比較し低く、経年取組みにより改善傾向だが低位に留まっている。 ●その為、高血圧や高血糖等の生活習慣病発症予防に向けて運動習慣を向上させることが課題である。
	施策実施結果	●従来の生活習慣改善キャンペーンに加え、ウェアラブル端末の貸与とそれに連動したウォーキングラリーを実施した。 ●キャンペーン参加率は30%（前年比５倍）、ウェアラブル貸与者は13,629人であった。
	効果検証結果	●ウェアラブル使用者へのアンケートの結果、83.1%で健康意識が向上し、57.4%では運動習慣や歩行習慣が改善していた。また、使用者では未使用者に比べて肥満率の増加が抑えられていることが分かった。 ●全社的な運動習慣者率は15.7%とコロナ下の影響もあり若干の悪化が見られた。また、血圧・血糖の要治療者割合の改善はまだ見られなかった。 ●使用者における効果は確認できており、今後も推進していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　008273

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イズミ

英文名：IZUMI CO., LTD.

■加入保険者：イズミグループ健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

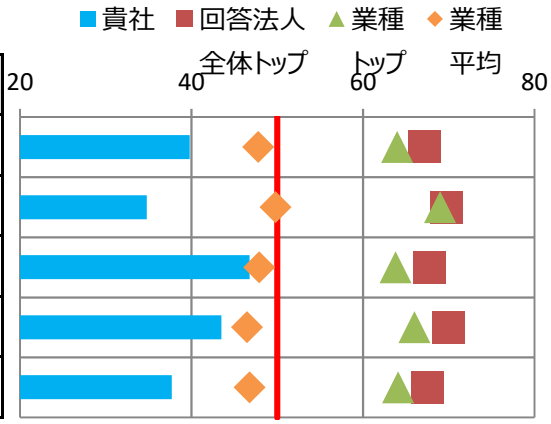
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.8**　（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	-	39.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	34.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	37.7	67.5	64.1	46.8



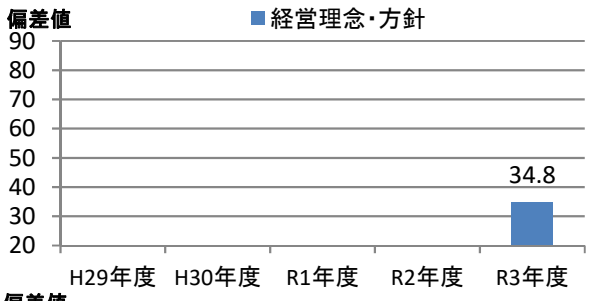
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

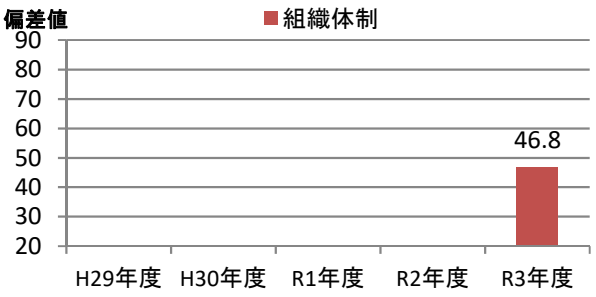
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

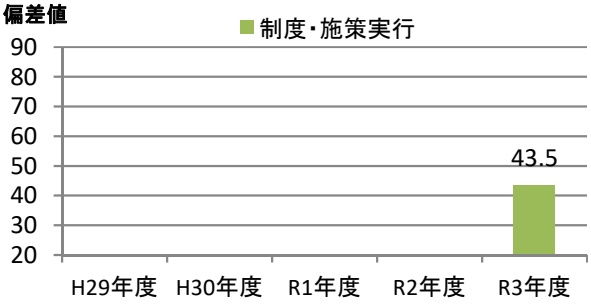
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

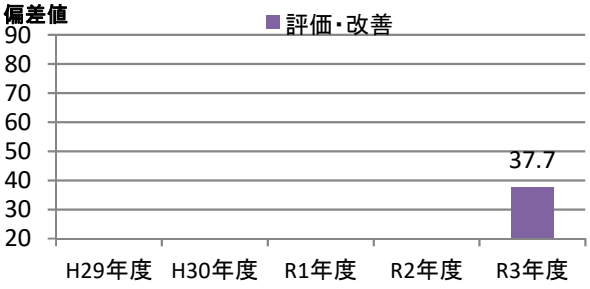
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	39.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



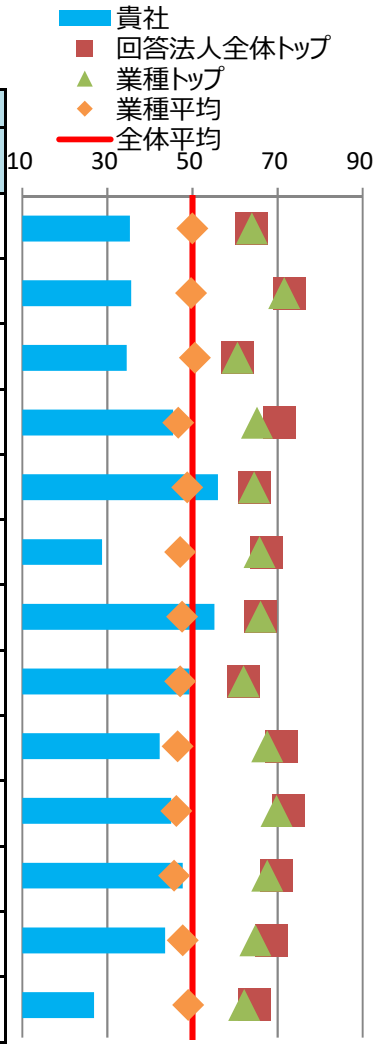






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**35.3**	**64.0**	**64.0**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**35.6**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**34.6**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**45.5**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.0**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**28.8**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**55.2**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**49.3**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**42.3**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**45.0**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**47.7**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**43.6**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**26.9**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営上の取り組みとして、現在生産性の改善に取り組んでいます。そのためには従業員が誇りと喜びを感じ業務を遂行することが必要です。メンタルヘルスのみならず、疾病予防や仕事との両立の仕組みを充実させていくことにより、従業員のパフォーマンス向上や労働力不足への対応につながり生産性の改善につながっていくと考えています。
健康経営の実施により期待する効果	元気で長く働ける従業員を増やしてくことで、生産性の改善や労働力不足の問題に効果がでててくると期待しています。また弊社は健康保険組合を設置していますので、医療費の削減により、福利厚生面が充実されるものと期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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: 009627

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アインホールディングス

英文名：AIN HOLDINGS INC.

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

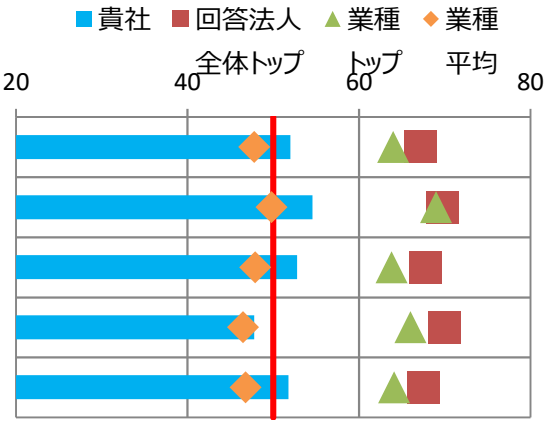
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.0**　↑9.9　（前回偏差値　42.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.8	67.5	64.1	46.8



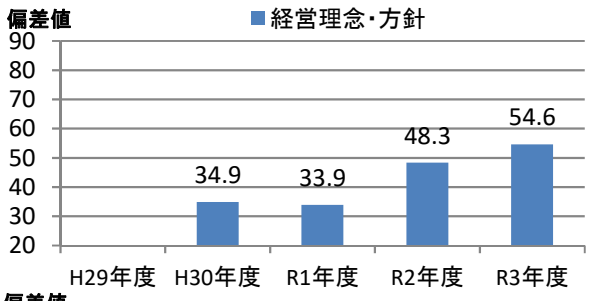
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

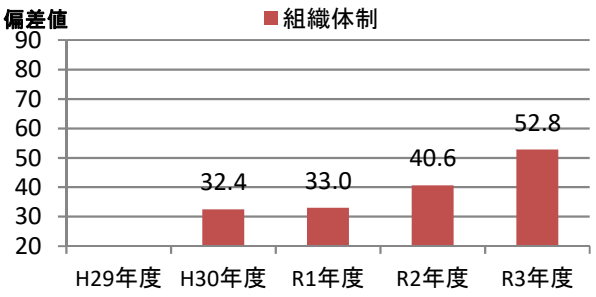
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

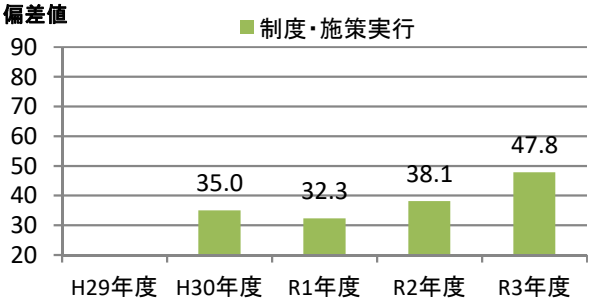
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

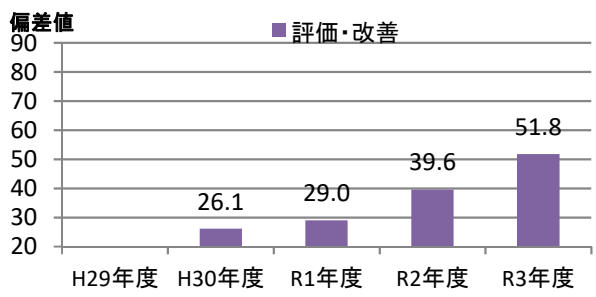
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1701～1750位	2201～2250位	1951～2000位	1301～1350位
総合評価	-	32.7(-)	31.9(↓0.8)	42.1(↑10.2)	52.0(↑9.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



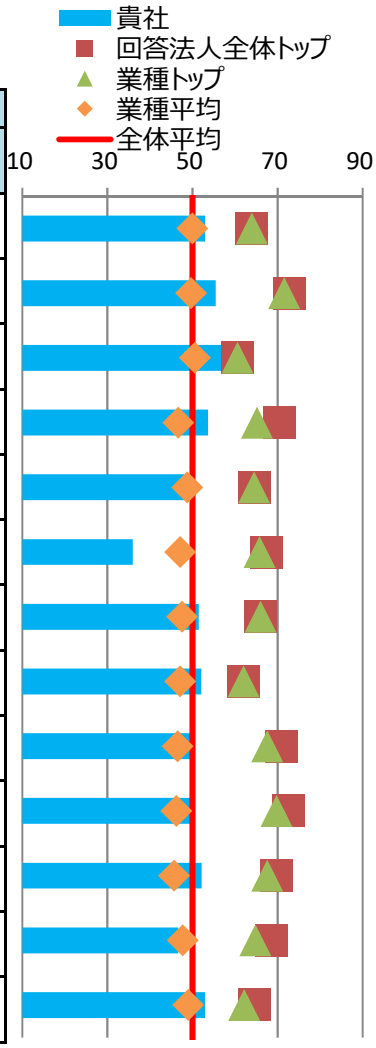






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 事業活動を推進していくうえで大きな課題となる「健全な経営基盤の強化」、特に「社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場環境を整備すること」の実現を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	期待していることは、社員のパフォーマンス向上、そしてその結果、経営基盤がさらに強固なものとなり、中長期的な企業価値への好影響につながること。 具体的な指標としては、傷病休職満了による復帰率向上を目指す。

※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.ainj.co.jp/csr/health_promotion2.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	・労働時間等復職の配慮が十分にできておらず、 休職1ヶ月以上の社員が復職した場合の再発率が高かった
	施策実施結果	・産業医と連携し、労働時間を配慮したプログラムを作成 ・面談の実施／産業医による意見聴取時間の確保（10～15分増）、四者面談の調整（本人、産業医、所属拠点担当、人事部） ・復職に関する相談窓口の確認
	効果検証結果	・2019年度　産業医面談8件　復職プログラム実践0件　再発5件（再発率62.5%） ・2020年度　産業医面談17件　復職プログラム実践7件　再発3件（再発率17.6%）
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	・医療サービス・商品を提供する企業として、社員はより高い健康意識を維持する必要がある ・社員の平均年齢が低い、部門長・上長の管理意識が低い等の理由により、健康診断の受診意識が低く、受診率が低迷していた
	施策実施結果	・経営会議にて、健康診断受診率の報告 ・事業、拠点、会社別の受診状況のフィードバッグ ・社内イントラにて、全社員に向けて複数回にわたる受診勧奨を通知 ・1年間の健康診断受診期間を7ヶ月と短縮することで、その後の通知・注意喚起期間を捻出。個別通知を実
	効果検証結果	・アイングループにおける健康診断受診率が85.9% →87.7%と、1.8%改善した ・問い合わせが増え、拠点責任者、会社責任者の受診における意識の向上が見られた

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009846

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社天満屋ストア

英文名：TENMAYA STORE CO., LTD.

上場

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

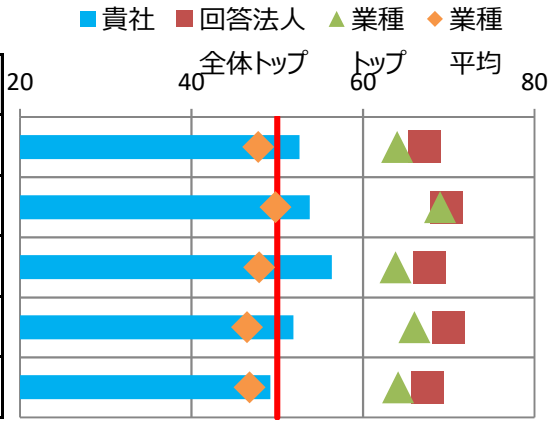
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.6**　↑3.1　（前回偏差値　49.5 ）

※「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	-	52.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.2	67.5	64.1	46.8



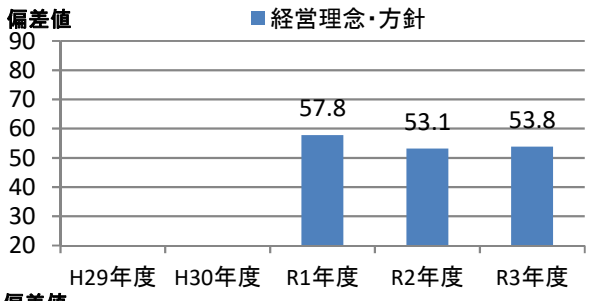
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

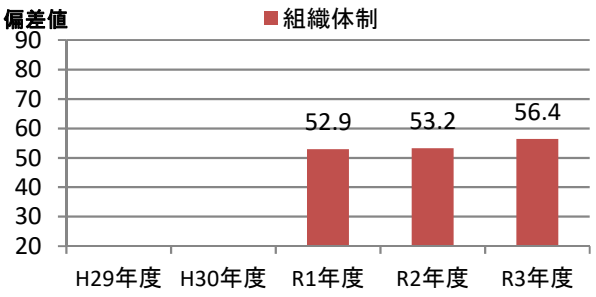
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

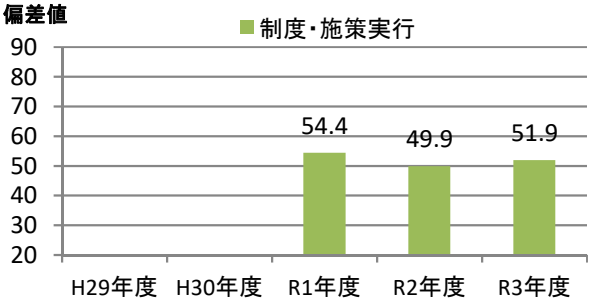
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

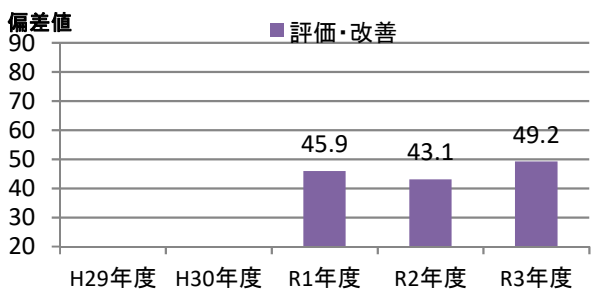
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051～1100位	1401～1450位	1251～1300位
総合評価	-	-	52.6(-)	49.5(↓3.1)	52.6(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



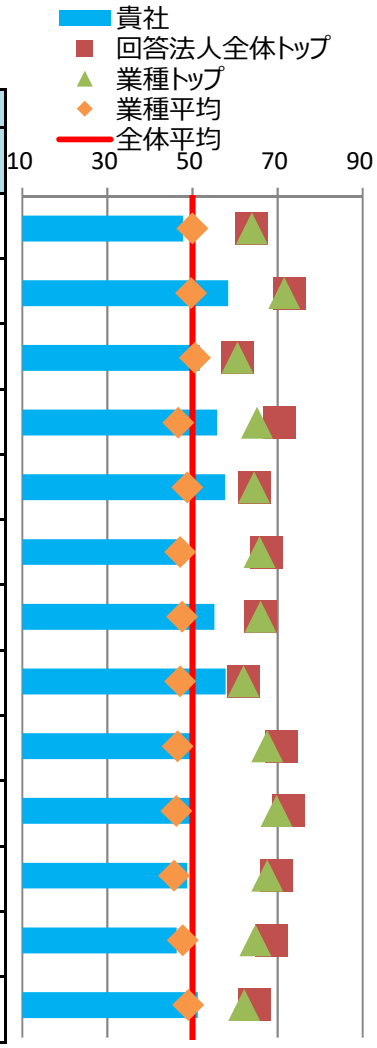






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンスに影響を与える因子の１つとして心身の健康がある。特にメンタルヘルスは個人のパフォーマンス低下を招くだけでなく、休業や離職につながり、生産性向上や組織の活性化を推進する上で大きな課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康増進やワークライフバランスを保つ習慣を組織に根付かせることが従業員のパフォーマンス向上には重要と考える。その具体的指標として、①ストレスチェックの高ストレス者の割合を現在の17.0%から15.0%へ、②東大一項目版によるプレゼンティーズム測定結果を現在の80.0%から90.0%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.tenmaya-store.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	42.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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年度および2021年度のストレスチェックの結果において総合健康リスクと高ストレス者の割合が共に悪化し、メンタル不調による休職者および退職者も増えた。メンタル不調は従業員のパフォーマンスや生産性の低下に大きく影響を及ぼすと考えれるため改善が必要である。
	施策実施結果	幹部および新任監督者向けセミナーを専門家により実施し対象者は全員参加した。ストレスチェック集団分析結果で高リスク判定の事業所において職場環境改善の話し合いを行い30%の従業員が参加した。
	効果検証結果	現時点では定量的な結果はでていないが、職場改善のための話し合いを実施後、従業員からの聞き取りにおいて上司の支援が増えた等の意見があった。
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	精密検査や労災二次健診、人間ドック等の任意健診の受診率を上げることにやり重大な疾病の早期発見早期治療につなげ、アブセンティーズムによる生産性低下を防ぐ。
	施策実施結果	二次健診や任意健診の重要性の啓もう活動や、担当者による通知やメールおよび面談実施、各事業所の管理監督者と連携し上司からの受診勧奨や受診確認をおこなった。
	効果検証結果	労災二次健診の受診率は２０%から３０%に向上したが、その他の二次健診受診率は逆に３５%から２５%に低下した。メタボリック症候群への理解の不足、新型コロナ感染拡大による受診控えの影響があった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009873

経済産業省　令和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ＫＦＣホールディングス株式会社

英文名：KFC Holdings Japan,Lyd

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

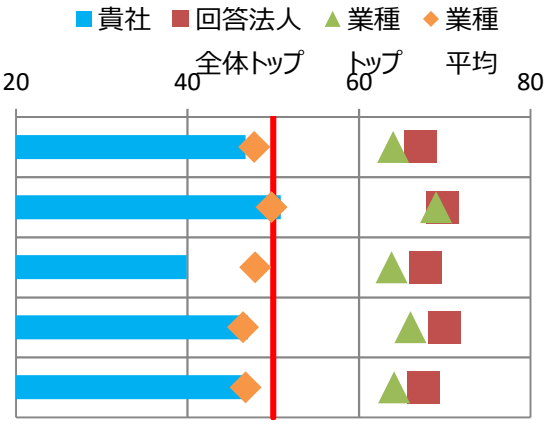
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.8**　↑9.8　（前回偏差値　37.0 ）

※「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	-	46.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	39.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.1	67.5	64.1	46.8



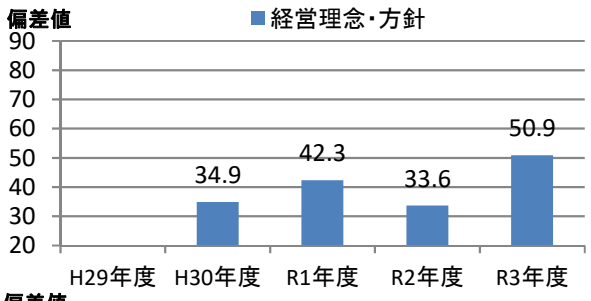
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

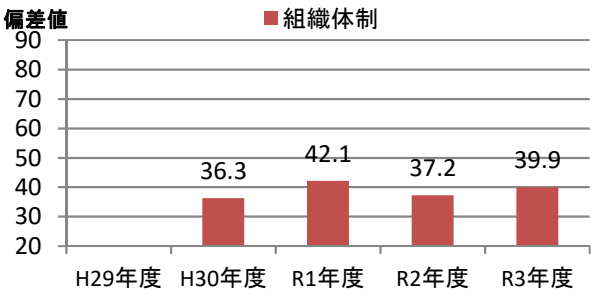
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

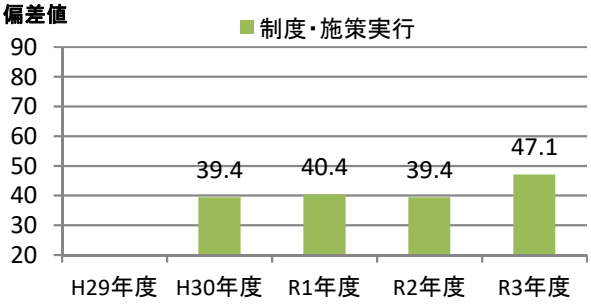
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

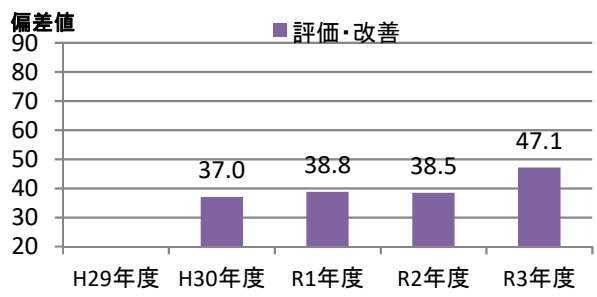
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551～1600位	1851～1900位	2201～2250位	1901～1950位
総合評価	-	37.0(-)	40.8(↑3.8)	37.0(↓3.8)	46.8(↑9.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



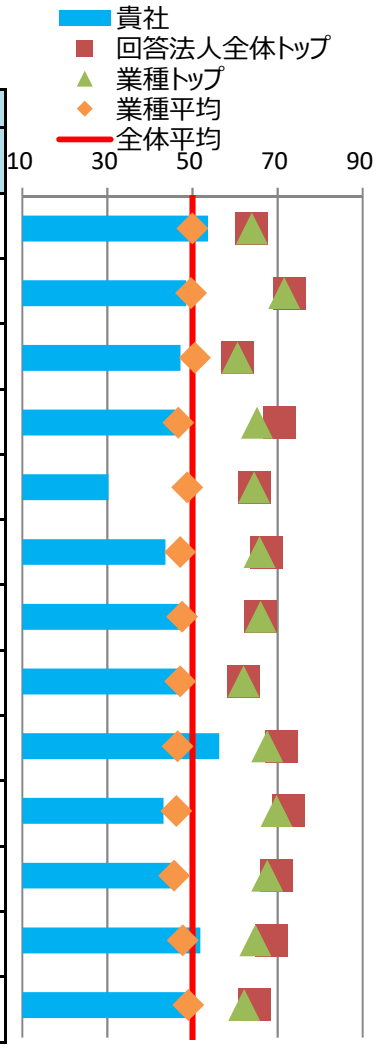






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 創業より51年が経過し、内部社員の平均年齢の上昇に伴う健康面でのパフォーマンス低下や、重篤な疾患の発生も継続的な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員自身の自発的な健康促進を支援し、健康経営を推進していくことによりパフォーマンス向上はもちろん、ワークエンゲージメントを高めていくことを期待している。 目標値として、生活習慣病有所見4項目の該当者50%以下に減少。 また、エンゲージメント調査をアンケートにて実施予定

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kfc.co.jp/about_kfc/assets_brand/images/people/health_management_202106.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	45.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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、働き方の多様化、ワークライフバランスの推進としてフレックスタイムを導入していたが、コロナ禍におけるテレワーク普及と現状のフレックスタイムの見直しなど更なる働き方の多様化が必要となった。
	施策実施結果	テレワークを実施。コアタイムを廃止しスーパーフレックスタイムを導入。 コロナ禍における出社率30%を継続。
	効果検証結果	通勤時間の低減、総労働時間、残業時間は2019年度より低減となった。 また、2020ストレスチェック結果では職場の対人関係上のストレス、仕事と家庭の満足度の指標にに於いてが大幅な改善がみられた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009919

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社関西スーパーマーケット

英文名：KANSAI SUPER MARKET LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

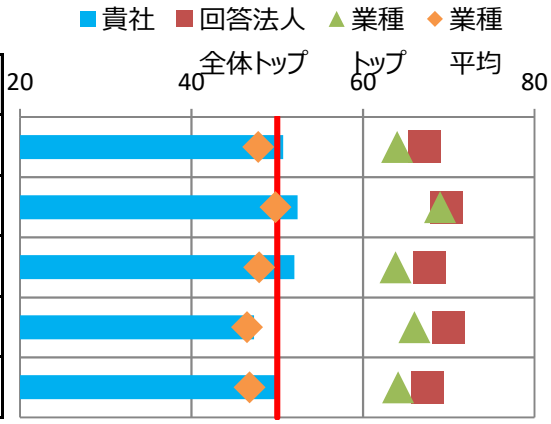
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.7**　↓1.1　（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	-	50.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.3	67.5	64.1	46.8



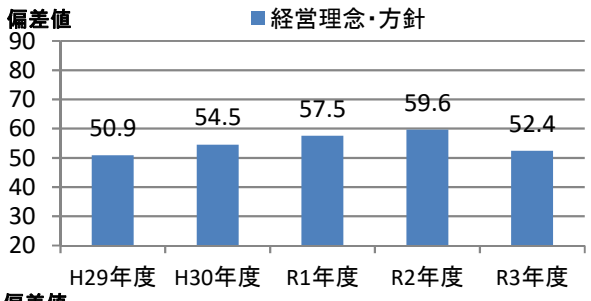
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

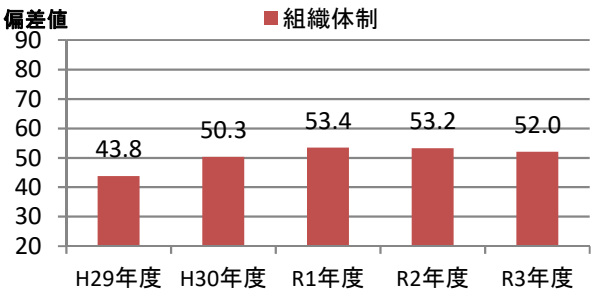
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

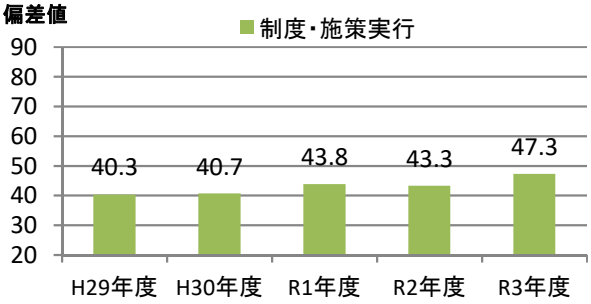
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

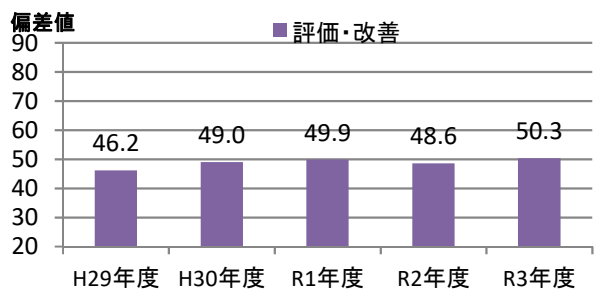
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	1051～1100位	1151～1200位	1151～1200位	1501～1550位
総合評価	45.4	48.4(↑3.0)	51.7(↑3.3)	51.8(↑0.1)	50.7(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



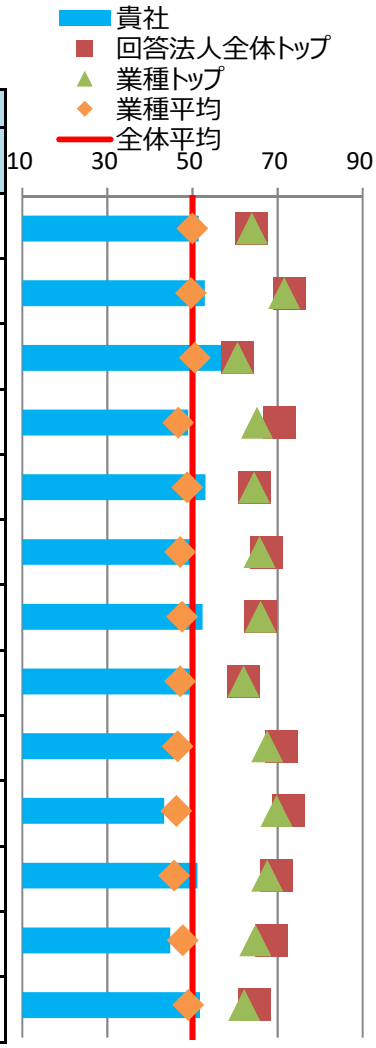






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社はパート比率も高く、正社員だけでなくパート従業員の方の働きが大きな役割を持っている。また、再雇用制度にて高齢者雇用が進み、高齢者比率が高くなる中において、技術と知識を兼ね備えた社員およびパート従業員が心身ともに元気に働き続けられるかということが、事業活動の推進において大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	新規採用者および既存従業員ともに、心身ともに元気で長く働き続けてもらうことを期待している。具体的な指標として、パート年間離職率について、前年度の1.84%から0.1%以上の改善を目指す。

※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	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	49.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	長時間労働の撲滅によるワークライフバランスの確保と健康増進。
	施策実施結果	時間管理の重要性の教育指導。長時間労働発生の場合の人事考課反映。ノー残業デー実施。 2019年度月間時間外労働80時間超の従業員4名。
	効果検証結果	2020年度月間時間外労働80時間超の従業員6名。 2021年9月時点時間外労働80時間超の従業員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	健康診断での高血圧の有所見者が多い。 高血圧に影響する喫煙を規制することで、健康への悪影響を低下させる。
	施策実施結果	毎月22日の禁煙デイの実施。勤務時間の禁煙実施。 2019年度喫煙率　20.0%。
	効果検証結果	2020年度喫煙率　19.1%

※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: 009946

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ミニストップ株式会社

英文名：

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

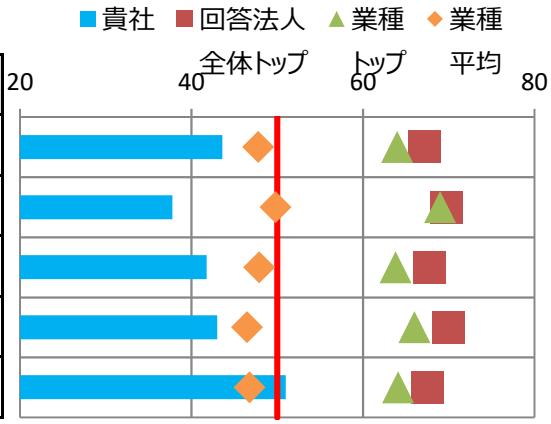
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.6**　（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	-	43.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	37.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.0	67.5	64.1	46.8



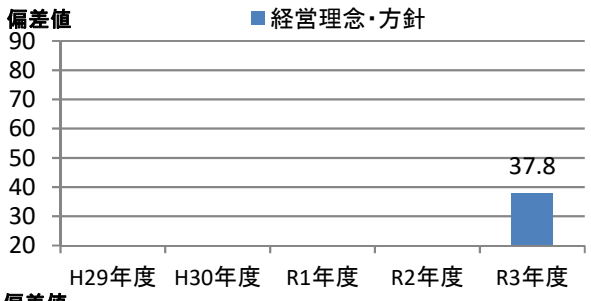
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

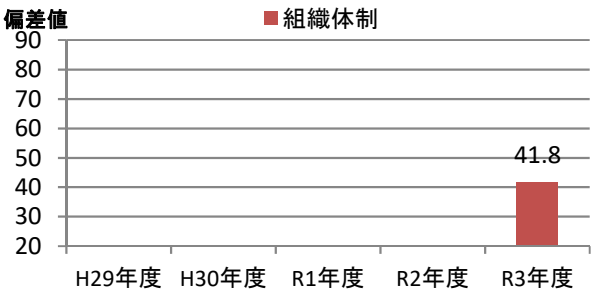
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

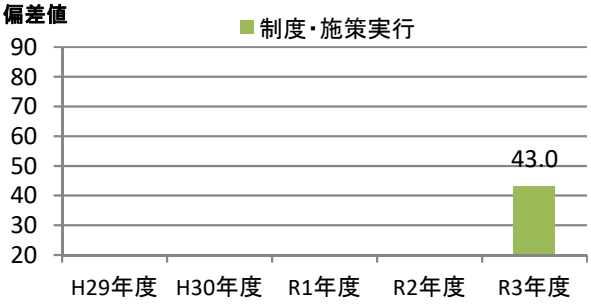
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

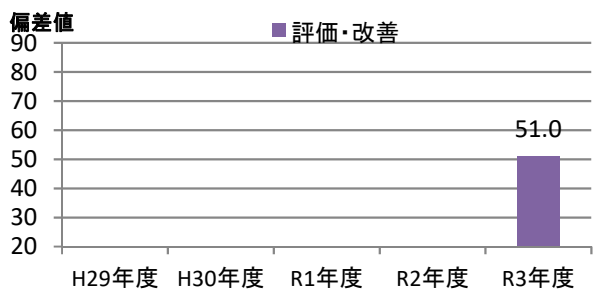
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	43.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



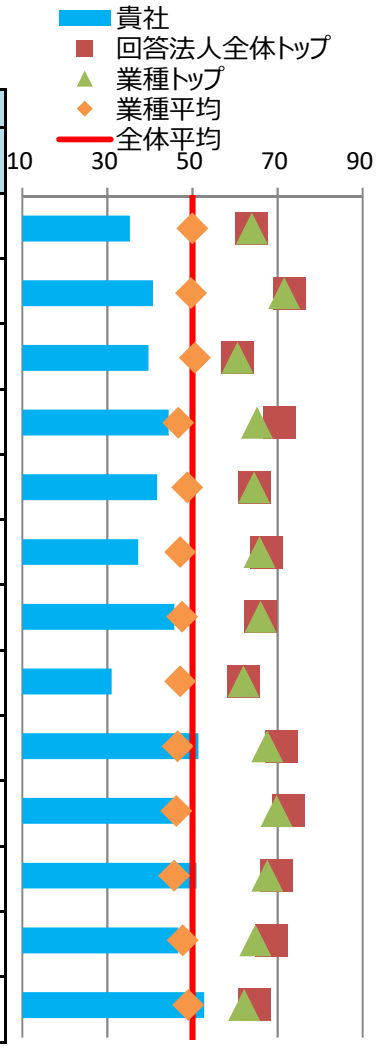






④評価の詳細分析

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	35.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	40.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ministop.co.jp/corporate/eco_social/pickup/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	38.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の長時間労働による、生産性の低下や、慢性的な睡眠時間不足等による精神疾患への影響が考えられる為、改善が必要である。
	施策実施結果	長時間労働改善のため、管理職への部下の労働時間の配信、PCのログイン調査を行った。
	効果検証結果	現時点では、生産性や精神疾患への影響の改善の実証途中であるが、 平均労働時間では 2020年度　平均211時間・2021年度　平均191時間と、20時間の労働時間を改善ができた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　009966

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：藤久株式会社

英文名：

■加入保険者：ナオリ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

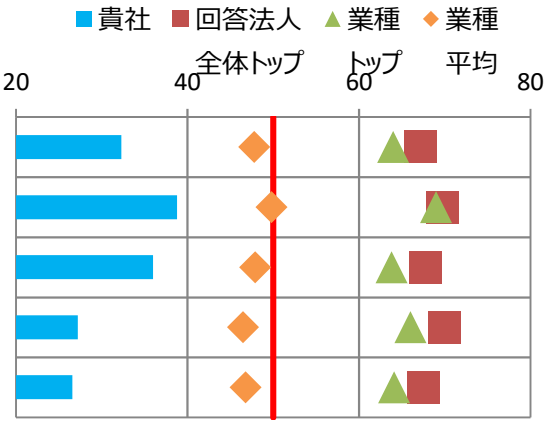
■総合順位：　**2701～2750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**32.3**　↑4.7　（前回偏差値　27.6 ）

※「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	-	32.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	38.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	36.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	27.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	26.6	67.5	64.1	46.8



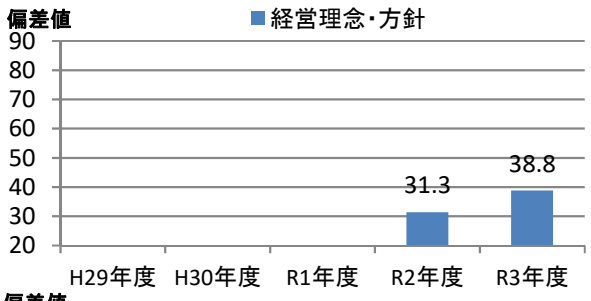
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

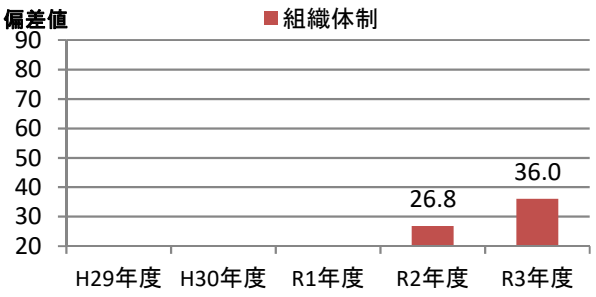
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

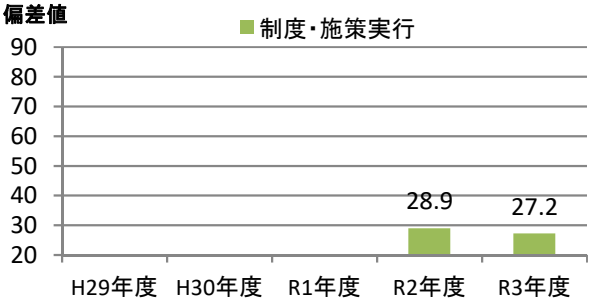
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

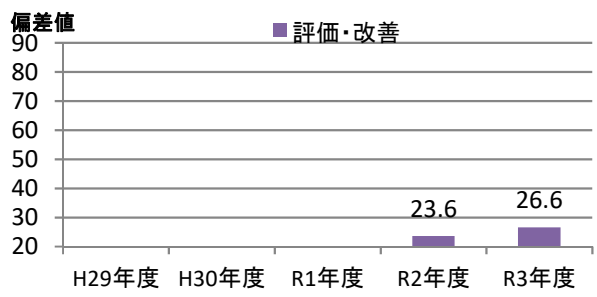
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2501～2523位	2701～2750位
総合評価	-	-	-	27.6(-)	32.3(↑4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



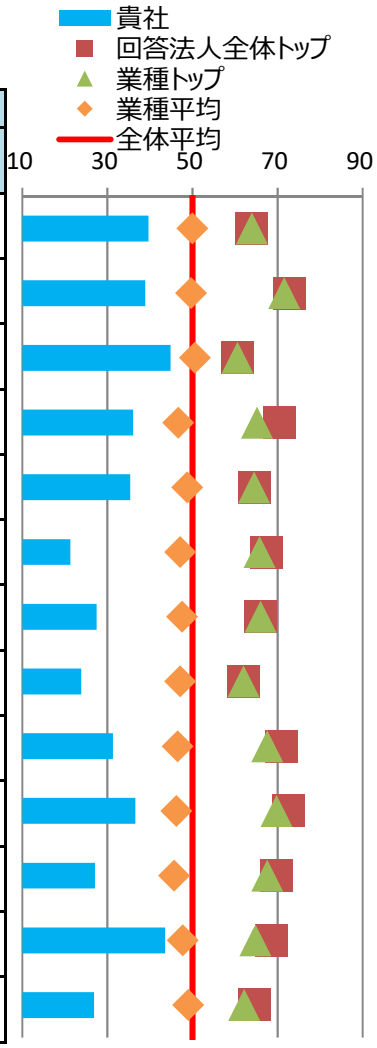






④評価の詳細分析

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	39.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	38.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	21.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	23.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	31.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	27.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
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	22.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	27.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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: 010040

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社静鉄ストア

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

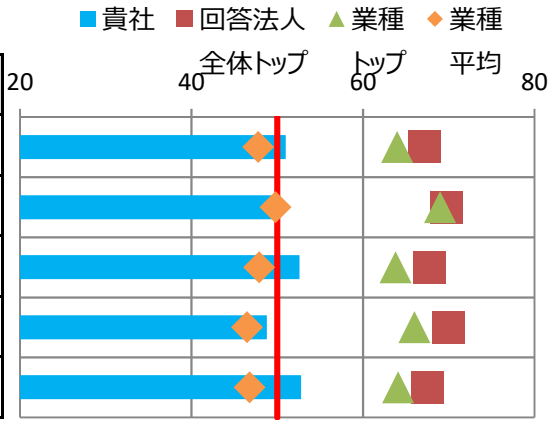
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.0**　↑0.1　（前回偏差値　50.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	48.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.8	67.5	64.1	46.8



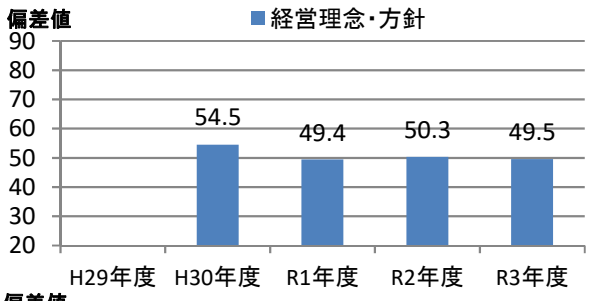
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

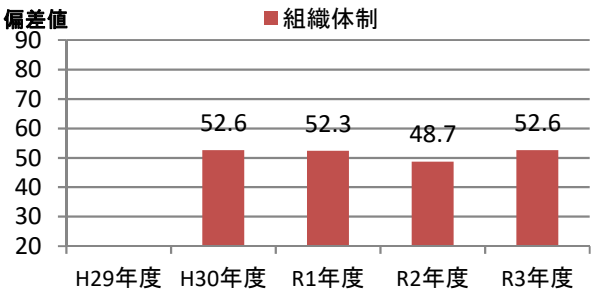
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

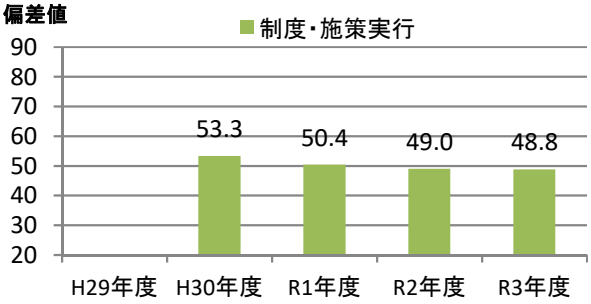
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

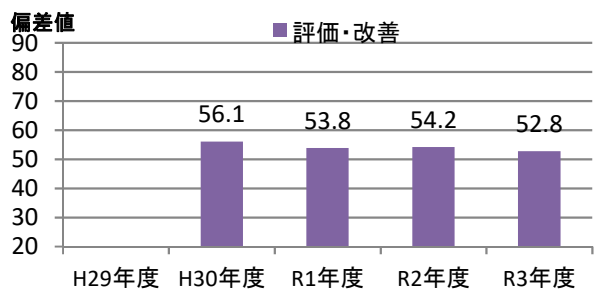
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	1151～1200位	1251～1300位	1451～1500位
総合評価	-	54.1(-)	51.5(↓2.6)	50.9(↓0.6)	51.0(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



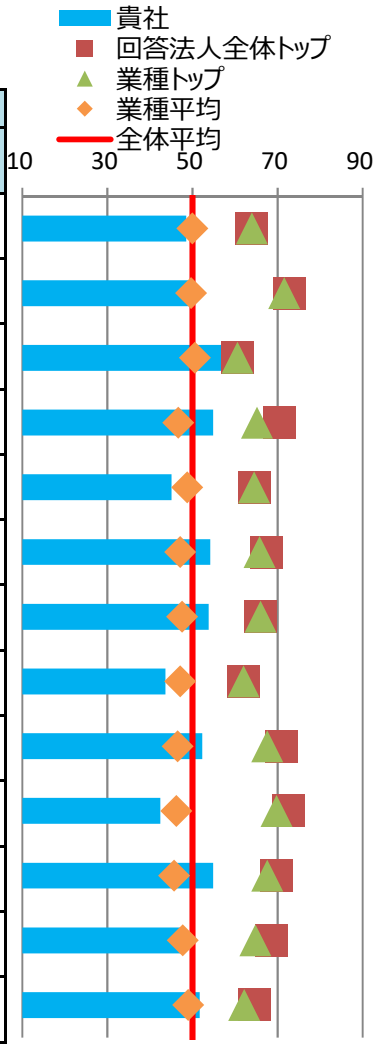






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の高齢化が進む中で、事業としては人口減を受け売上伸長を見込めない環境があるため、生産性を高める事＝従業員の健康度・習熟度を高めパフォーマンスを向上する事が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断・人間ドックの法定外対象者への補助や健診後のフォローまでを福利厚生として拡充することで長く勤めたいと思われる企業になる事。 従業員の健康増進のみでなく、メンタルケアやOJTの強化により当年度離職率を20%以下まで抑制する。

※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	http://s-store.webcatalog.jp/sustainabilityreport_2020/html5.html#page=2

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	特定店舗・部門へ偏った過重労働による離職リスクや、時間外労働手当が生活給になってしまうような慢性的な長時間労働を抑制し、ワークラフバランスを整え、従業員満足度を向上させたい。
	施策実施結果	部門間の一体化の促進と人事制度改定によるみなし残業代の基準内賃金への移行を実施。 全従業員に対し新制度説明の中で会社が掲げる時間外抑制の目標を周知した。
	効果検証結果	2019年度の正社員月当たり平均時間外27時間に対し、2020年度実績として18時間となり大幅な削減を達成した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内の喫煙率（定期健診対象者に占める）が18.3%であり、全国平均の17.8%を上回る実績であった。従業員の健康増進を図り、人財の長期活用、勤続年数向上のため取り組む必要があると判断した。
	施策実施結果	定期健康診断結果より喫煙者および禁煙意思がある従業員をピックアップし、保健師による面談を実施。喫煙のデメリット禁煙のメリットを中心に具体的な禁煙フローを支援した。
	効果検証結果	現時点では経年的な効果検証は出来ていないが、近年のたばこ価格改定と併せ、実施対象者からは禁煙へ取り組むきっかけになったと声が上がった。

※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:　010041

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ高知株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

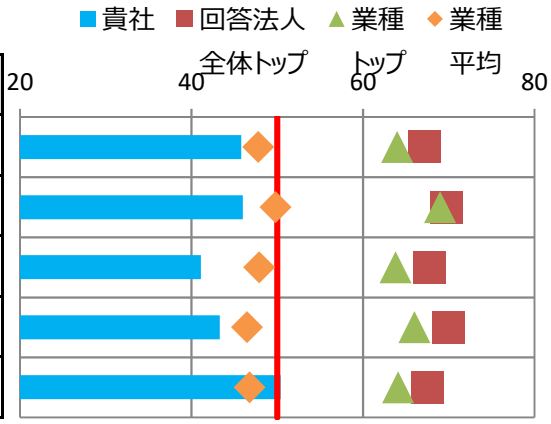
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.8**　↑1.3　（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	-	45.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.4	67.5	64.1	46.8



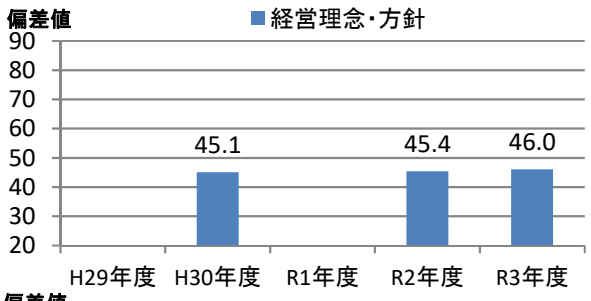
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

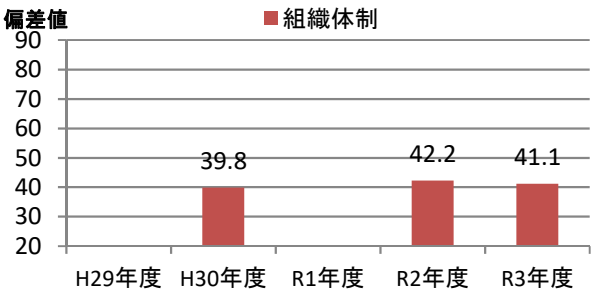
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

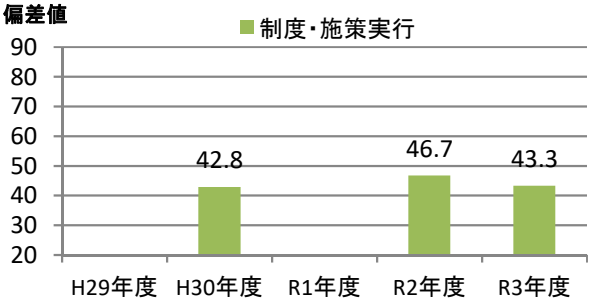
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

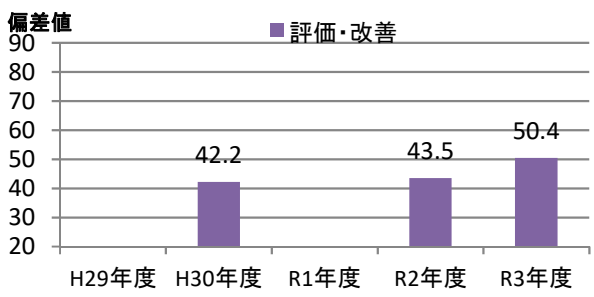
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	-	1801～1850位	2001～2050位
総合評価	-	42.8(-)	-	44.5(-)	45.8(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



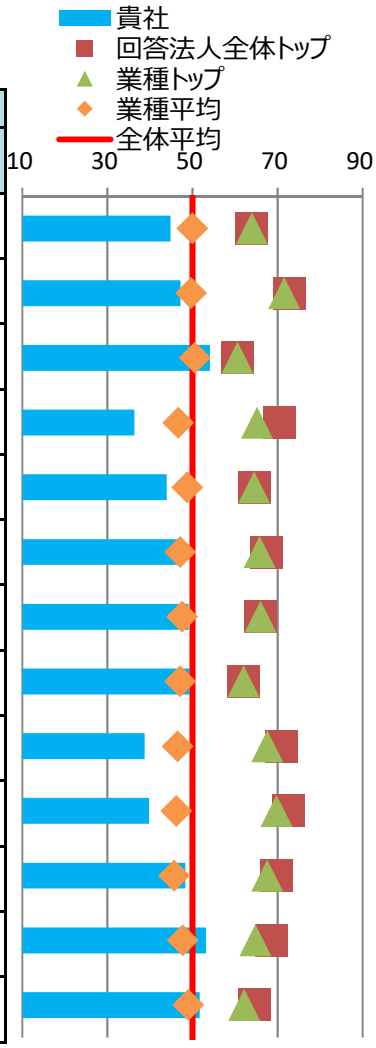






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員平均年齢の高齢化・新規採用者の減少に伴い、経験や専門技術が身についた社員に長く働いてもらうことや、中途者採用力の向上によって安定した人材を確保することが事業活動を継続していく上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が当社で長期的に働き続けられる、又はその魅力を感じられることに期待している。先ずは新規採用者、中途入社した社員の平均勤続年数について５年後の定着率75%から85%への改善を目指し、休職後（傷病・産休・育休）の復職率については100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ck-toyota.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	45.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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に対する就業中の不安の声が多くあり、これまで取組んできた感染症予防対策に加え、予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止といった、感染予防・今後考えられる感染拡大に向けた新たな取組や制度の策定が必要となった。また、これまでのハンド消毒やマスクの必要性に加え検温や飛沫防止、空間除菌など新たな課題も出てきた。
	施策実施結果	感染予防対策、感染時の適切な対応や特別休暇の新設、相談窓口など記載した対応マニュアルを作成し全従業員に配布、周知徹底。飛沫防止なども新たに取組んだ。結果、2020年度の従業員感染者は0人であった。
	効果検証結果	新型コロナウイルス関する社内アンケートでは、勤務中にこれまで同様に出勤認定制度を利用して予防接種を希望する回答が多くあった。今後も、感染症予防に対する取組や、もしもの際にも取得できる特別休暇や休業手当等の制度を設定したことが従業員が安心して働ける職場作りとなり、就業に対するモチベーション向上や早期の予防接種率アップなどの効果に期待している。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	３年前と比べると、社員の平均年齢が42歳から43歳に、40代以上の割合が60%から63%へと微増ではあるが、社員の高齢化が徐々に進んでいる傾向にある。その中で、体調不良による長期休職を取得する社員も増えてきている。若年層の新規採用や中途採用、定着率の向上も必要であるが、休職後の職場復帰や就業と治療の両立は事業維持のために重要な課題としている。
	施策実施結果	まず、生活習慣病予防として特定保健指導の実施や精密検査の推奨。傷病・メンタルヘルスを抱える従業員に対しては相談窓口を明確にし、社内での周知徹底を図った。必要に応じて、産業医との支援体制の仕組みを構築。
	効果検証結果	2020年度は傷病やメンタルヘルス不調による1ヶ月以上の休職者が６名いたが、全員復職し、就業と治療の両立を果たしている。その背景には、管理職や周囲の同僚などの、取組への理解や協力も一因となっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010043

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キューサイ株式会社

英文名：Q'SAI CO., LTD.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

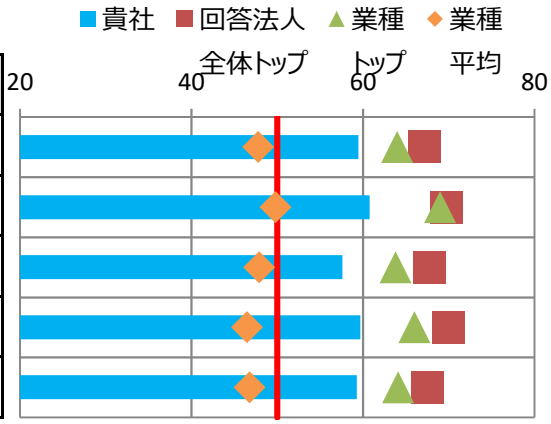
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↑0.6　（前回偏差値　58.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	60.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	59.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	59.3	67.5	64.1	46.8



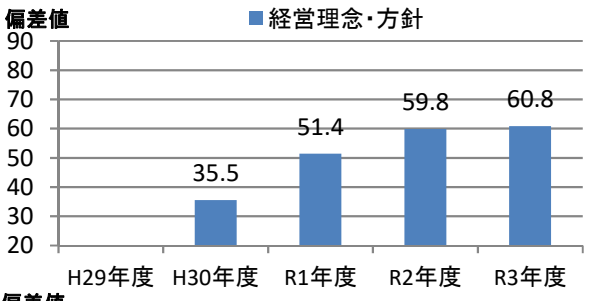
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

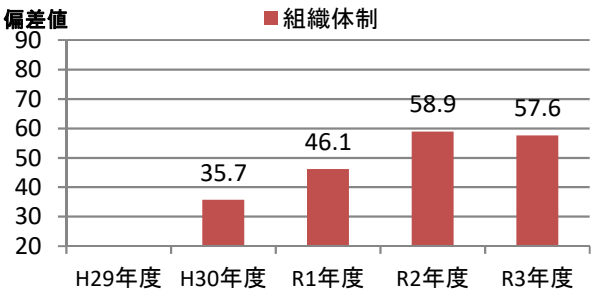
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

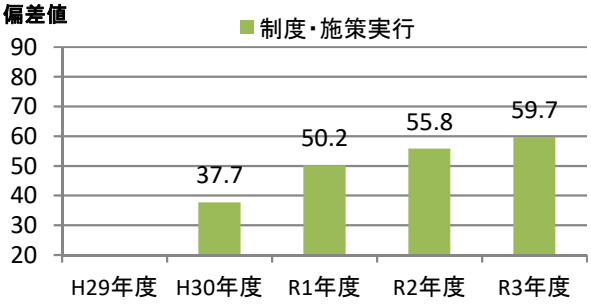
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

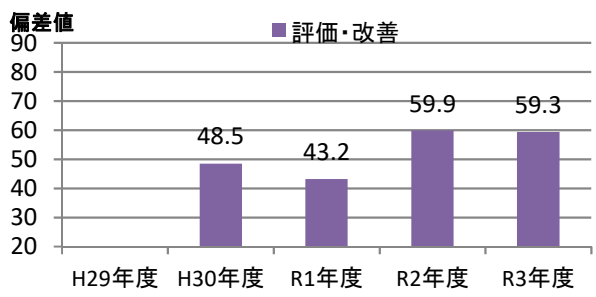
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	1451～1500位	501～550位	451～500位
総合評価	-	38.8(-)	47.6(↑8.8)	58.9(↑11.3)	59.5(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



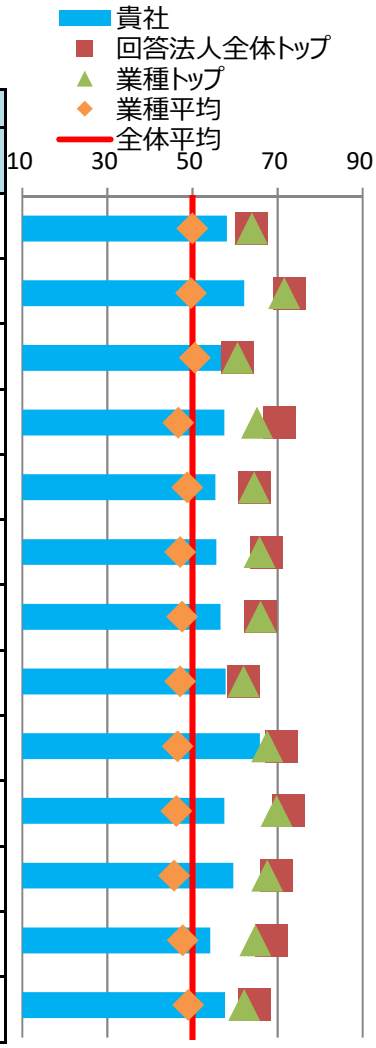






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 450名を超える従業員数となり、パフォーマンス高・中・低と一定の層ができている。中・低に対してはパフォーマンスの底上げ、高に対しては更なる向上を目指すことで全体の生産性向上を高めていくことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	在宅勤務制度を導入することにより、通勤時に費やす時間がカットされ、その分自由な時間が増え、時間を有効活用することができる。 今まで会社からの全体教育、階層別教育、個別教育およびOJTのみならず、可処分時間を増やすことで積極的な自己啓発により一人ひとりが能力伸長することを期待する。 「通信教育申込実績：2017年 108件 ⇒ 2020年 143件」

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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://corporate.kyusai.co.jp/sustainability/work.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	57.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	時間外労働の目標（月10時間以内）を達成しつつある中で、就業に関連する時間のうち通勤時間の割合が増加している。ワークライフバランス、パフォーマンス向上のためにも通勤時間を削減することで可処分時間を増やし、社員個人が自己啓発・育児・睡眠などに使える時間を確保する必要がある。
	施策実施結果	2021年5月に在宅勤務制度を導入し、自宅から勤務地までの通勤時間を削減することで、ワークライフバランス・生活時間の確保を図った。
	効果検証結果	社内アンケートの結果、通勤時間(往復平均)が約2時間かつ出社率が50%であり、1か月あたり約20時間を生活時間として新たに確保することができた。 また、ワークライフバランスについては「向上した・どちらかといえば向上した」と回答した割合が100%であった。（自己啓発、家庭、育児、運動、睡眠）
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	昨今は婦人科疾病の低年齢化が問題になっているが、デリケートな問題のため、周りと婦人科の悩みについて話す機会がなかった。また、人間ドック補助も利用できるが、若い世代はまだ自分には関係ない、とどこか他人事の雰囲気があった。
	施策実施結果	女性特有のからだの健康づくりをテーマにセミナーを実施し、男女共に参加者を募った。人間ドック補助は、当初35歳以上に限定していたが、2019年には年齢制限なしに、2021年には補助金額の上限をUPした。
	効果検証結果	女性セミナーは、「大人になって女性のからだについて聞く機会がなかったので良かった」「漠然と不安に思っていたことを聞くことにより、自身に当てはめて良い気づきになった」等、満足度は98%であった。 また、婦人科検診は定期健康診断時に同時に受診できる利便性があり、20代もたくさん受診を希望した。

※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: 010045

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アンフィニ広島

英文名：

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

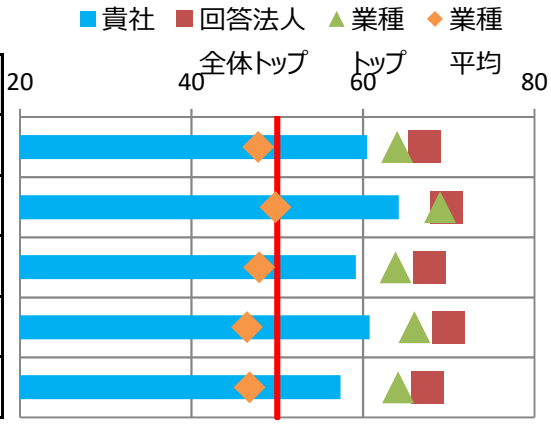
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　↑0.0　（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	-	60.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	64.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	60.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	57.4	67.5	64.1	46.8



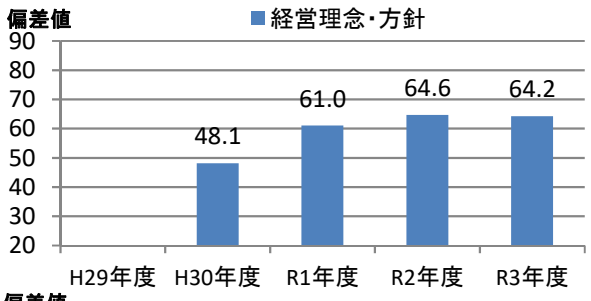
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

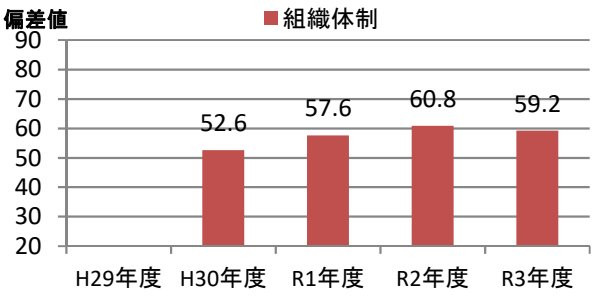
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

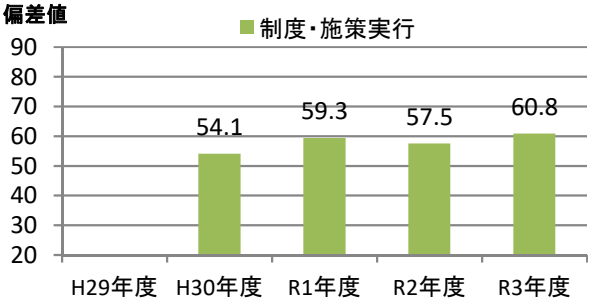
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

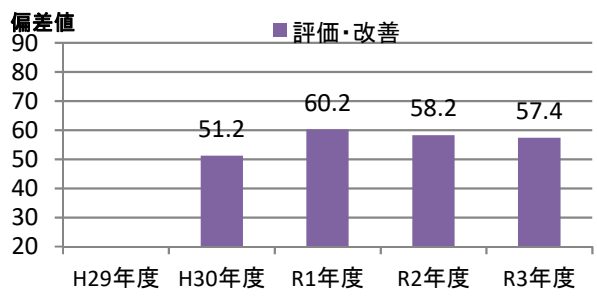
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851～900位	351～400位	351～400位	351～400位
総合評価	-	51.4(-)	59.7(↑8.3)	60.5(↑0.8)	60.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



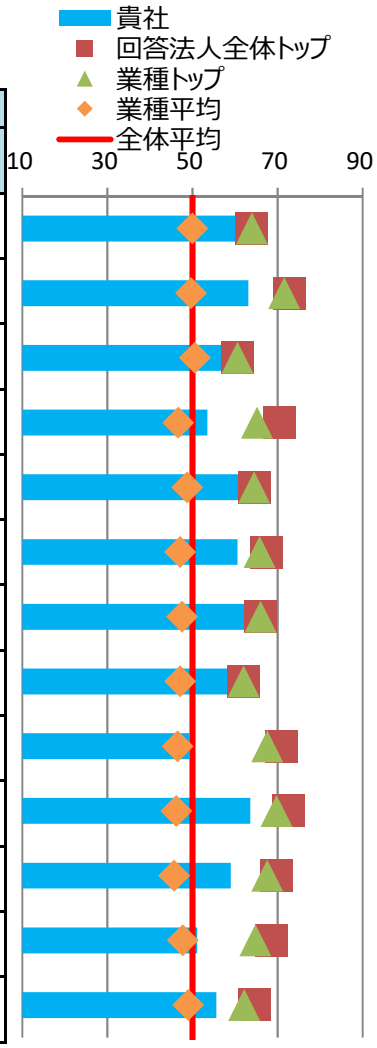






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 カーディーラーとして女性社員が結婚、出産で退職せず、安心して長く勤務できるような制度を拡充（産休、育休、小学校4年生まで時短勤務可能など）し、加えて万が一社員が病気になった場合でも安心して休みを取得することができるように会社としての各種支援体制を整備することが課題となっています。社員が健康で安心して定年まで長く勤務してもらうことが組織の活性化につな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	女性社員含めて長く働ける環境、制度（産休、育休、小学校4年生まで時短勤務可能等）を制度拡充しまた2021年1月から全社員に団体がん保険（会社が保険料負担）の取扱いを開始し万が一病気（がん）になった場合は保険金を社員に支給することで安心して治療に専念することができるようにしました。これらにより組織の活性化や女性活躍躍進、社員が安心して働ける職場づくりの効果を期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	以前は感染症予防を従業員個人に任せていた為インフルエンザ接種率は低水準でした。 しかし店舗で感染拡大した事例が発生したことから、社員の感染予防と安定経営を目的に会社として予防接種費用の補助金制度に加えて、従来以上に感染症の情報提供(予防と感染時の状況等)をすることで接種率向上を図りました。現在コロナワクチン接種についても、接客業としてお客様に安全安心を提供するため接種を啓発しています。
	施策実施結果	2019年度　対象345人　全体接種率74%（うち管理職99%）補助金1,000円 2020年度補助金を2,000円に増額。 2020年度　対象345人　全体接種率99%（うち管理職100%）
	効果検証結果	インフルエンザ情報を社内メールで10月から発信し、社員の接種意識を高めました。 10月から毎月の営業会議・各種会議等で感染症拡大が業務に与える影響を経営から説明し加えて予防接種費用の補助金制度をコロナの影響も勘案し従来の1,000円から2,000円に増額しました。結果として全体の接種率99%(うち管理職100%)となり 2019年度のインフルエンザ罹患者24名が、2020年度は0となりました。
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	以前は自動車販売会社で男性の就業比率が高かったこともあり、40歳以上の喫煙率が2013年度41.5%とマツダ健保組合平均34.7%を大きく上回っていました。 しかし最近は社会的にも喫煙が健康に与える影響等の認識が高まり、併せて社内メールや健保組合からのチラシ配布などで禁煙について意識改善、啓発活動を実施していますが、喫煙率の大幅な減少にまでには至っていません。
	施策実施結果	2019年度目標　30.0%に対して実績　28.7% 2020年度目標　27.7%に対して実績　28.0%となり目標には未達でしたが 前年比△0.7%とわずかですが喫煙率の実績は減少しました。
	効果検証結果	喫煙習慣が身体に与える影響及び禁煙方法等の各種情報提供をマツダ健保組合とも協力して社員全員に発信してきました。さらに社内向けに「ホワイト500通信」として従業員全員に社内メールでも禁煙方法など各種情報提供を継続しています。 社員全員へ喫煙の健康被害等、禁煙方法などを継続的に発信することにより、喫煙率が若干ですが減少傾向になっているものと考えます。

※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: 010091

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ東海

英文名：Honda Cars TOKAI CO.,LTD.

■加入保険者：愛知県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

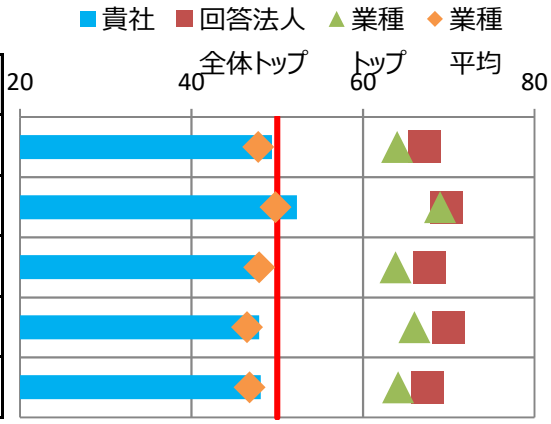
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.4**　↑0.7　（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	-	49.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	48.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.1	67.5	64.1	46.8



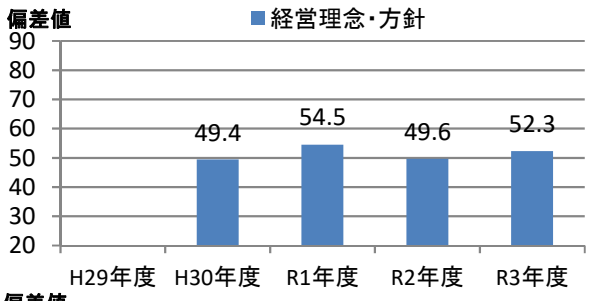
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

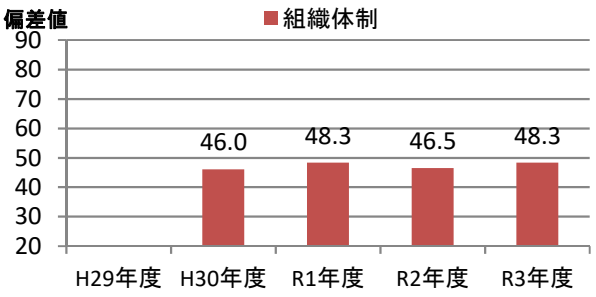
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

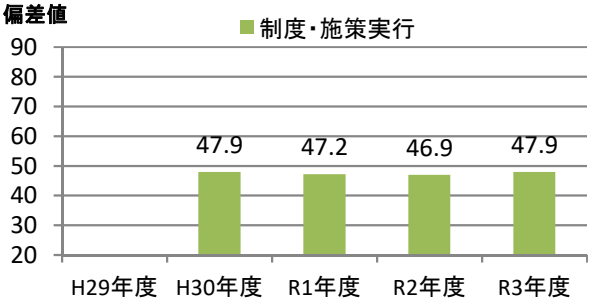
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

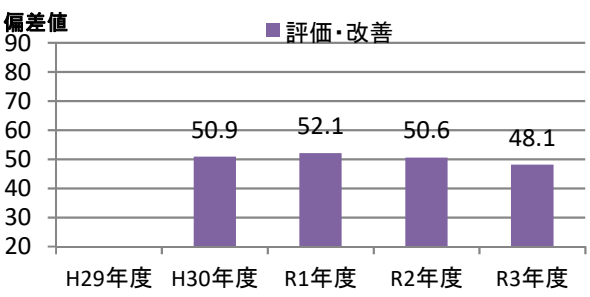
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1201～1250位	1451～1500位	1651～1700位
総合評価	-	48.6(-)	51.1(↑2.5)	48.7(↓2.4)	49.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



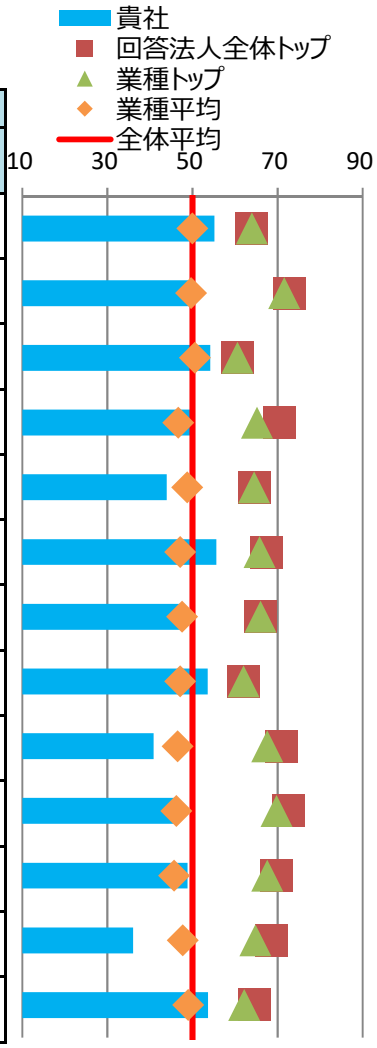






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.6	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の現状の生活習慣（４人に１人が朝食をとっていない・１０人に９人で運動習慣がない・２人に１人が喫煙している＜２０１９年度健診結果より＞）に鑑み、生産性の低下の恐れがあることが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働の社員数の削減（２０２０年６５人）、有給休暇取得率（２０２０年５９．３%）の向上、及び社員自身の自律的な健康増進への取り組みにより、従業員自身の自発的なパフォーマンス向上を期待したい。

※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.hondacars-tokai.com/heaithcare.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	50.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健保組合作成の健康レポートによると、生活習慣ランキングが１９事業所中１２位で運動・食事・喫煙などすべての項目で組合平均を下回っています。平均年齢の上昇（２０１７年３９．５歳⇒２０２０年４０．１歳）も加わり生活習慣病予備軍の増加が懸念されます。今後、生活習慣の改善を行うとともに、有所見者の二次検診を進めていく必要があります。
	施策実施結果	２０１９年度の有所見者１５７人に対し二次検診受診勧奨文の発送を行った結果、受診率は１３．６%。２０１８年度の１９．４%から５．８%減少しましたが、コロナによる医療機関受診控えの影響と考えられます。
	効果検証結果	２０２０年度の有所見率は４５．２%で２０１９年度の４９．２%から４%ではありますが改善がみられました。実施結果からみると二次検診受診率は減少していますが、受診勧奨通知文の発送も３年目を迎え、継続することで効果に結びついたものと考えております。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	人手不足等による長時間労働、職場環境及び人間関係などにより、メンタルヘルスに不調をきたす従業員が増えております。（２０１８年２名、２０１９年３名）結果、職場の生産性低下を招く恐れがあります。メンタルヘルスに対する正しい理解と対応が必要です。
	施策実施結果	・メンタルサポートデスクの設置（２０２０年度利用実績；こころのサポートシステム２１件、電話カウンセリング６件）・長時間労働従業員の産業医面談（２０１９年１６名）
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による休職者は発生はゼロではないものの、復帰者も徐々に増えてきています。２０１９年３名中１名が、２０２０年６名中２名が復帰しました。ストレスチェックも毎年１月に実施しており、高ストレス者の洗出しとともに、復帰支援も行い、環境改善を図ってゆきます。

※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: 010095

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ兵庫

英文名：Honda Cars Hyogo

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

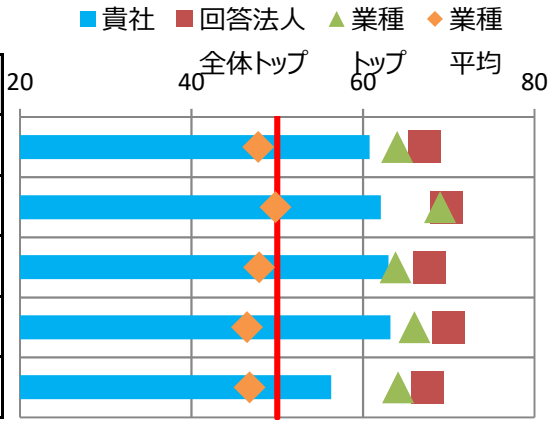
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↓3.0　（前回偏差値　63.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	63.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.3	67.5	64.1	46.8



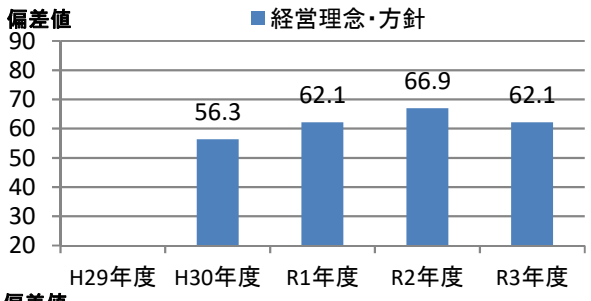
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

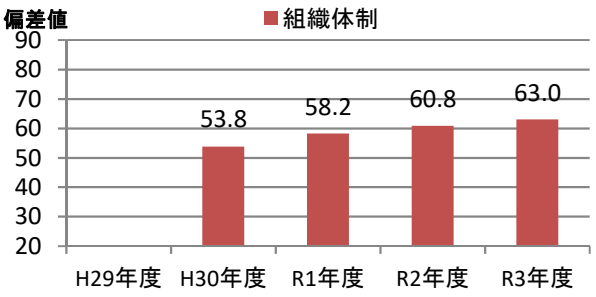
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

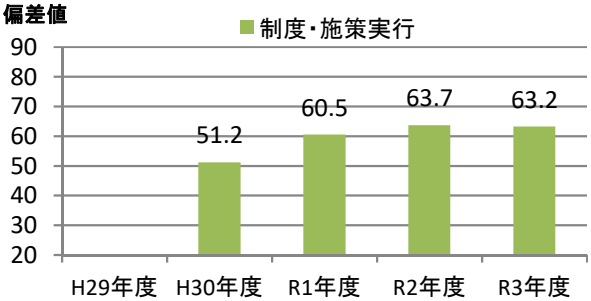
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

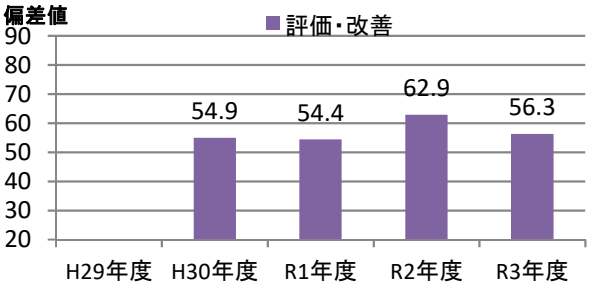
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	451～500位	51～100位	301～350位
総合評価	-	54.0(-)	58.7(↑4.7)	63.8(↑5.1)	60.8(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



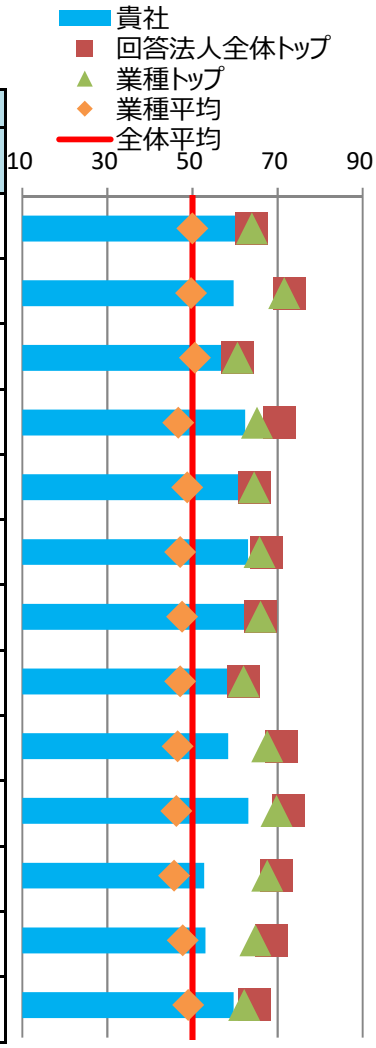






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が心身ともに健康であることが、従業員が能力を最大限に発揮し、健康的に働く環境を育み、働き方改革や業務効率化、生産性やエンゲージメントの改善・向上により、プレゼンティーイズム、アブゼンティーイズムの予防ができると考える。そのため組織の活性化を図るためには、従業員の心身共の健康管理が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身状態や生活習慣をチェックする健康意識調査、時間外勤務実績、ストレスチェック、休暇取得状況などをまとめた健康白書を毎年発行し、会社/従業員の健康状態の見える化や課題の抽出、改善活動を実施していく。 具体的な指標としては、年間時間外勤務平均17時間、有給休暇年間取得10日を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-hyogo.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	64.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年度：二次検査受診完了率100%で疾病の早期発見に取り組んでおり、特定保健指導の初回面談完了率100%を達成し、評価終了率86.8%と年々増加しており、生活習慣病予防にも努めている状況であるが、有所見率は26.2%と年々高くなってきており、従業員のプレゼンティーイズム、アブゼンティーイズムの予防のために、従業員の疾病予防、健康リテラシー向上に努めることが課題と考えた
	施策実施結果	・二次検査受診完了率100%、特定保健指導初回面談率100%継続 ・健康に関するセミナー（生活習慣病、ロコモティブシンドローム、受動喫煙防止、熱中症、メンタルヘルス）の開催
	効果検証結果	・2020年度はコロナ禍で難しく、特定保健指導初回面談率は89.0%となった。 ・健康に関するセミナーを実施し、ロコモティブシンドロームセミナー（31.5%）以外は８割以上の参加があり、健康リテラシー向上に繋がっていると考える。 ・傷病休職制度利用日数の全従業員平均が2019年度は0.12日であったが、2020年度は0.11日と0.01日改善がみられた。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度：平均残業時間18.3H　所定外労働時間超過人数387名　法人平均有休取得日数8.9日であり、2018年度比較では改善されているが、更なる社員のエンゲージメント向上に向けて労働時間の適正化と有給休暇取得日数の改善が必要と考えた
	施策実施結果	・全店舗のセキュリティ解除時間の適正化と強化（20時30分→20時施錠に変更） ・有休休暇計画及び取得実績管理の強化
	効果検証結果	・セコムセット時間と勤怠データの始業終業時間のデータ把握による管理により適正な時間管理の実現 ・店長会議にて月単位での推移を全店で把握し意識改革を行った結果、平均残業時間13.3H　所定外労働時間超過人数が190名　法人有休取得日数10.6日と大幅に改善できた。 ・自社独自の従業員活性度調査の”活力”項目で、2019年度3.62ポイントから2020年度3.64ポイントに0.02ポイントの改善がみられた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010102

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャパネットホールディングス

英文名：Japanet Holdings Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

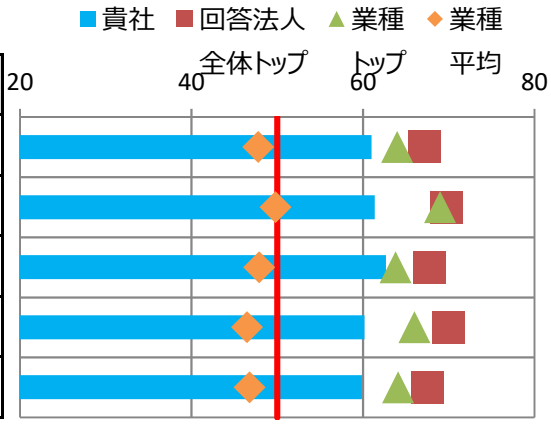
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.0**　↑0.2　（前回偏差値　60.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	61.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	62.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	60.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	59.9	67.5	64.1	46.8



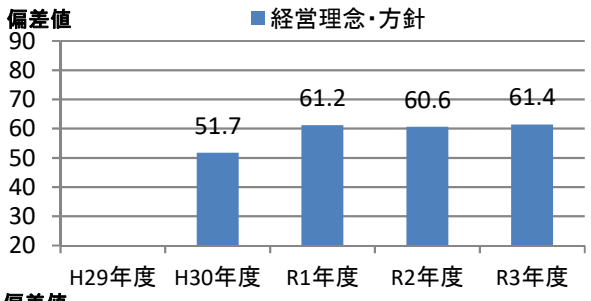
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

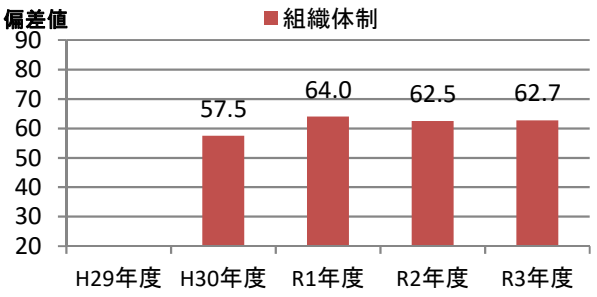
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

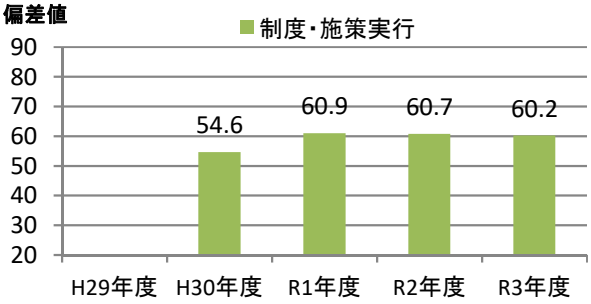
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

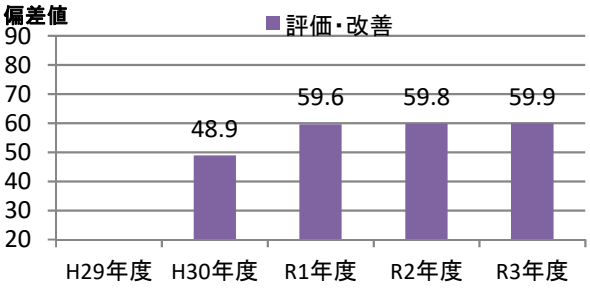
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	201～250位	301～350位	301～350位
総合評価	-	53.2(-)	61.2(↑8.0)	60.8(↓0.4)	61.0(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



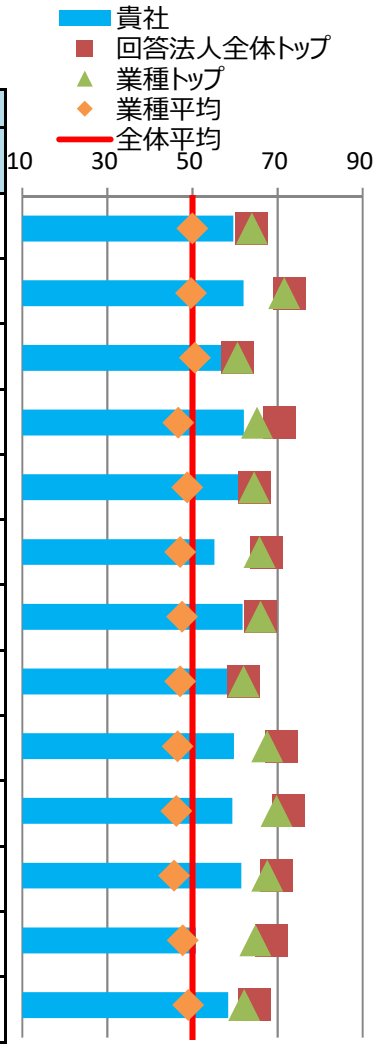






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 様々な職場環境・業種がある中で、一人一人がこころもからだも良い状態で仕事に取組み良いパフォーマンス結果を出せるような制度や環境を作ることが課題
健康経営の実施により期待する効果	従業員が仕事に楽しさ・やりがいを感じ、長く元気に働き続けたいと感じられることを期待する。指標としては、従業員満足度調査の「①心身共に健全に働くことができる労働環境だと思う」「②労働時間は適正である」「③今後もジャパネットで働き続けたい」のスコア4を目指し（1～5評価）、リフレッシュ休暇取得率90%、残業時間の平均10時間以下を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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相対的に低く、法定の健康診断項目では一般よりもリスク値が低いものの、若い従業員でもがんなどのハイリスク疾病の発病が出てきており、がん検診の受診者を増やし、早期発見に繋げたいとの課題感を持っていた。
	施策実施結果	・オプション検診を若年者向けのがん検診を重視したものに変更し、すべて無料化 ・更に、雇用保険未加入者も無料受診にし、オプション検診の受診率が19年度：58%から20年度：70%へ上昇した。
	効果検証結果	健診の受信者増に留まらず、二次検査の受診率も19年度21%、20年度40%に上昇。 その中でも就業制限や治療が必要な対象者の二次検査受診率は100%となった。 また、休職率も2019年度3.2%、2020年度2.9%とアブセンティーズムの低減に効果があった
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	コロナ禍で改めて「ワークライフバランス」の再考機運が高まった中で、働き方改革のもう一歩進んだ改善が必要との課題感を持った。
	施策実施結果	ノー残業デーを週1回から3回へ変更し、ノー会議タイム（9-10,12-14,18時以降）導入。また、RPAロボットによる作業の自動化を行い、平均残業時間が19年度20時間から20年度12時間へ減少
	効果検証結果	毎年実施しているES調査（従業員満足度調査）では、「労働時間は適正である」の項目に対し、19年度のスコア3.45pt（5pt中）、20年度3.67ptと効果が表れた。 ※参考：同調査の17年度3.28pt

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010131

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岐阜日野自動車株式会社

英文名：GIFU HINO MOTOR CO., LTD

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

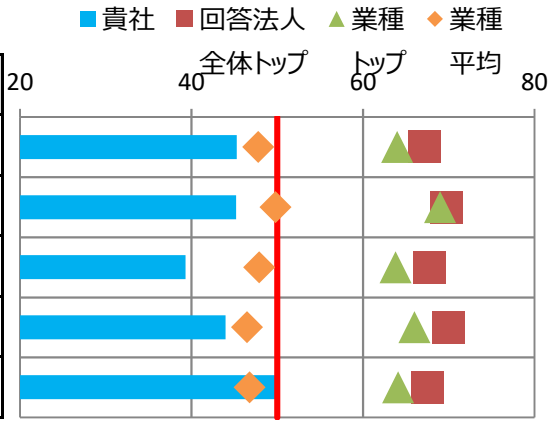
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.3**　↓1.4　（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	-	45.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	39.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.2	67.5	64.1	46.8



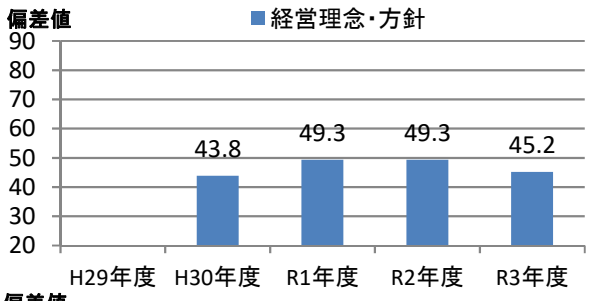
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

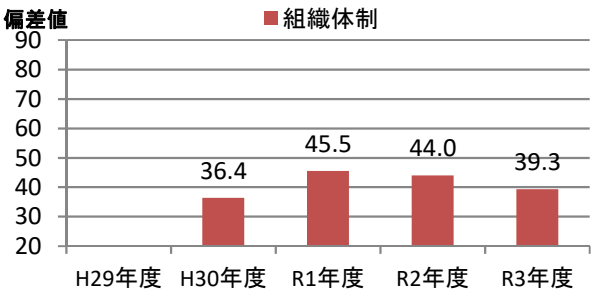
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

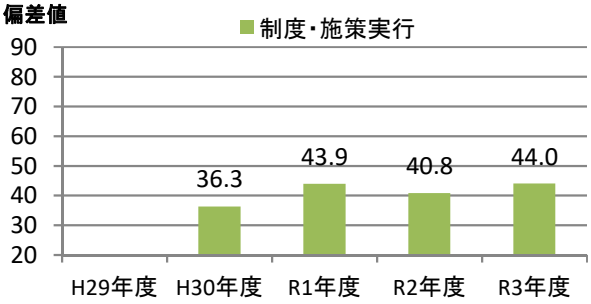
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

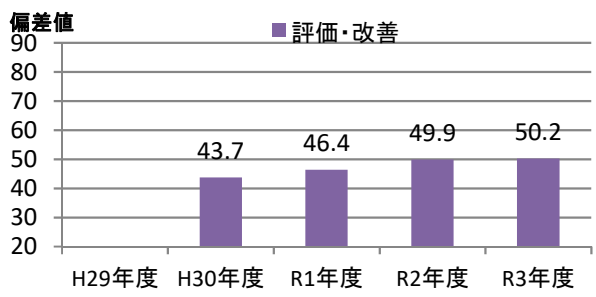
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1451～1500位	1501～1550位	1601～1650位	2051～2100位
総合評価	-	40.1(-)	46.6(↑6.5)	46.7(↑0.1)	45.3(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



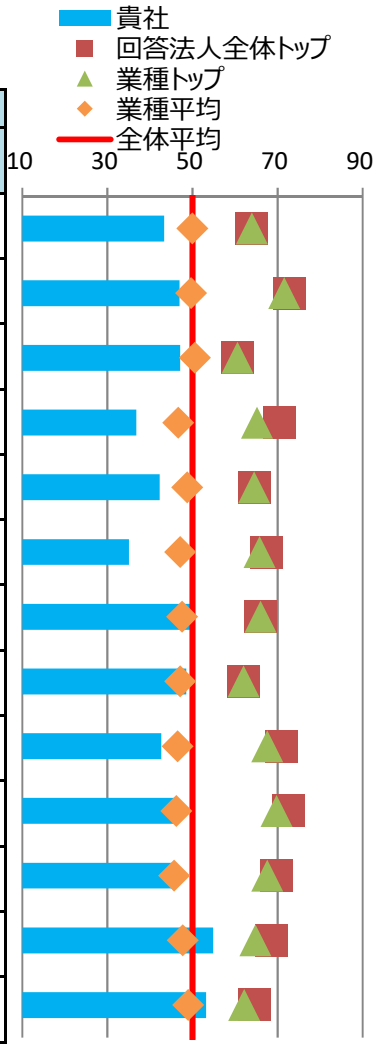






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	35.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新型コロナ感染拡大による緊急事態宣言及び蔓延防止法措置により学校訪問や会社説明会等の採用活動が制限される中、新規採用、中途採用の増加及び離職率の低下とともに従業員に心身ともに健康で長く働いてもらうことが、会社が発展する上で、大きな課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定による新規採用及び中途採用の増加。 働きやすい環境づくりや従業員の健康維持（フィジカル・メンタル）の向上により、新卒、中途入社を問わず定年まで元気に働ける環境づくりを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.gifuhino.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	47.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	27.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	適正体重率が60.4%と低く、逆に飲酒比率が29.3%と高いため、コロナ下で外出の機会が減り、運動不足になりがちなことから生活習慣病などの疾病リスクが高いため
	施策実施結果	産業医、岐阜健康管理センター及び協会けんぽと連携し、研修等を通じて健康診断、運動習慣及び食事の重要性の啓蒙を図った。
	効果検証結果	上記施策を行ったものの、適正体重率は60.4%と昨年と変わらなかったが、飲酒比率に関しては25.3%（昨年29.3%）と昨年に比べ4%の減少となった。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度の平均年次有給取得日数は5日、平均年次有給休暇取得率は27.2%とともに低く、ワークライフバランスや生活時間の確保に影響を及ぼし、心身ともに健康被害につながると思われる。また、生活時間の確保は直接的にも間接的にも睡眠時間の確保につながると思われるため。
	施策実施結果	働き方改革、新型コロナ予防対策、有給休暇取得率の向上等を通じて従業員の意識の変革により労働時間及び残業時間の短縮を図り、生活時間び睡眠時間の確保を行う。「睡眠休養が十分な比率」を指標とする
	効果検証結果	平均年次有給取得日数は、6.5日（前年比＋30%）、平均年次有給休暇取得率は34.3%（前年比＋7.1%）とともに増加した。また、睡眠時間が十分な比率も昨年の80.8%から86.2%と6.2%増加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010133

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南関東日野自動車株式会社

英文名：MinamikantoHinoMotor,Ltd

■加入保険者：日野自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

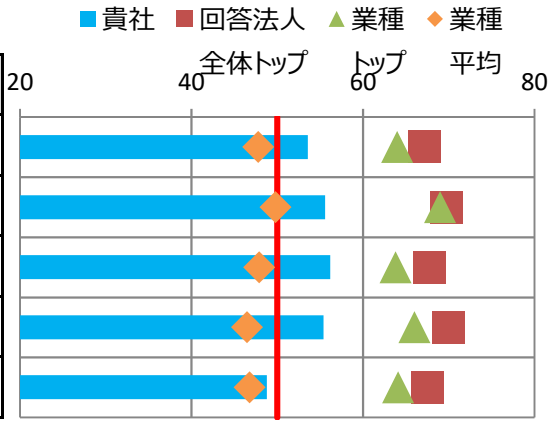
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.6**　↓4.2　（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	-	53.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.8	67.5	64.1	46.8



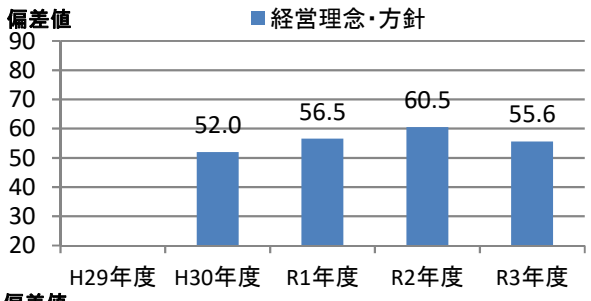
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

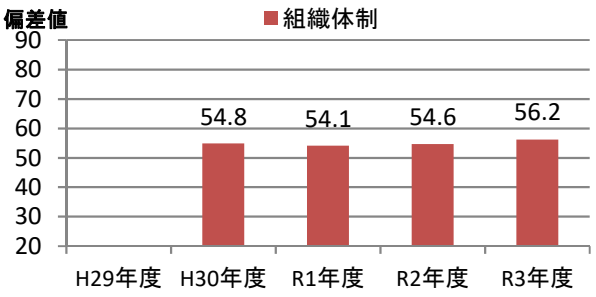
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

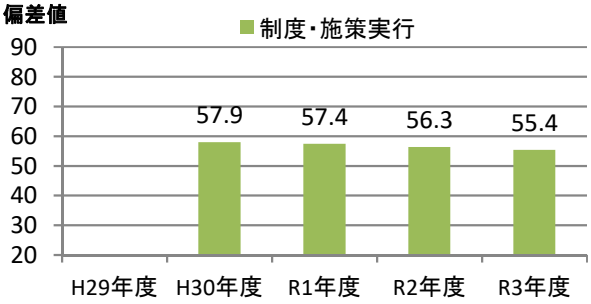
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

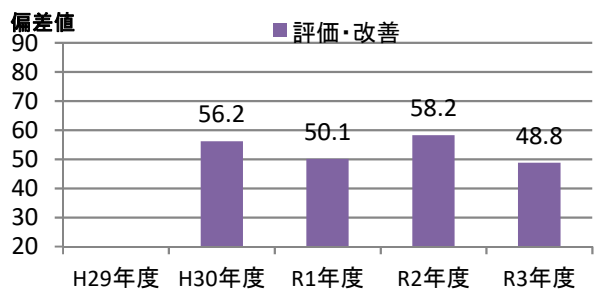
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551～600位	901～950位	601～650位	1101～1150位
総合評価	-	55.2(-)	54.3(↓0.9)	57.8(↑3.5)	53.6(↓4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



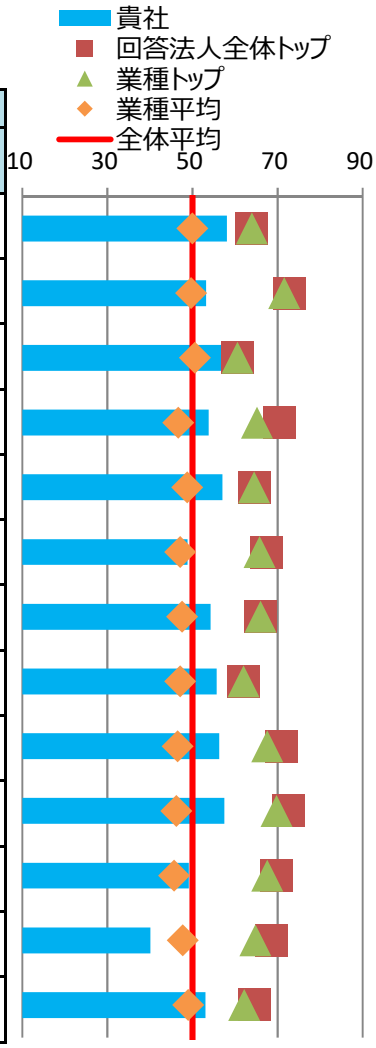






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 東京日野、千葉日野、横浜日野の三社合併に伴う業務フローの見直しや機構改革により社員の業務量の増大、ひいてはストレスの進行による健康被害等が懸念される。
健康経営の実施により期待する効果	高ストレス職場への対策や組織全体の業務の効率化を図り、三社合併に伴い発生する健康課題を解消し、社員がいきいきと働ける、生産性の高い組織づくりを実現していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mkanto-hino.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	51.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	昨年までのストレスチェック結果において、組織全体の高ストレス者の割合は20%台であり、業界平均（同業種平均は15%～17%集）との比較に於いて高止まりの傾向にある。高ストレス者における生産性の低下・事故発生防止のため、高ストレス者の早期発見及び発生予防と早期対応が課題。
	施策実施結果	ストレスの気づき（セルフケア）や組織全体のストレス状況の把握の観点から、20年度はストレスチェック受検を促進。受検率81.1%と前年（73.3%）に比べ、7.8%受験率が改善した。
	効果検証結果	20年度は高ストレス者の割合が前年（22.2%）に比べ2.1%減少したものの、ストレスチェック実施結果を支店別に検証した結果、3社合併による業務量の増大と要員のバランスに課題のある店舗において「量的負荷が高い」「上司・同僚からの支援が少ない」等の結果や総合健康リスク悪化に繋がっている傾向がうかがえた。
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	健康保険組合提供の「健康レポート」による健診結果において、「運動習慣者（30分以上の運動を週2回以上実施）」の割合が27%に留まっており、コロナ禍における外出（運動量）の減少が重なる中、メタボリックや高血圧、糖尿病等の「生活習慣病リスク者」の増加が懸念される。
	施策実施結果	全社員を対象とした「健康チャレンジキャンペーン」を開催。ウォーキング等の運動コースを奨励し、参加率は前回（19年度42.3%）から56%（563名）へ向上、社内への浸透が進んだ。
	効果検証結果	2020年度の健康レポートによるアンケート結果において、「運動習慣者」の割合が32%に改善した（前年比4.2%増加）。健康チャレンジ等の施策をきっかけとしてに健康づくりへの意識が高まり、生活習慣病リスクの改善に繋がったものと考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010144

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪トヨタ自動車株式会社

英文名：OSAKA TOYOTA MOTOR CO.,LTD

■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：小売業

①健康経営度評価結果

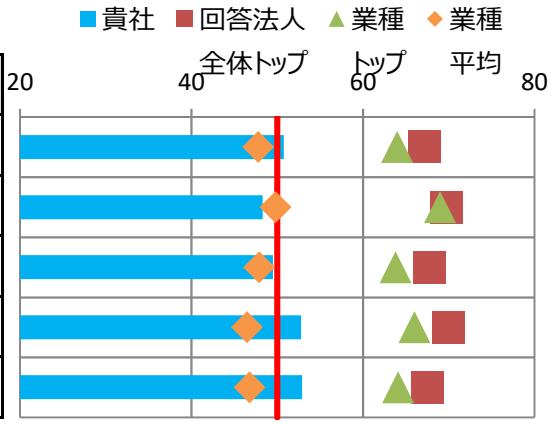
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.8**　↑0.0　（前回偏差値　50.8 ）

※「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	-	50.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.9	67.5	64.1	46.8



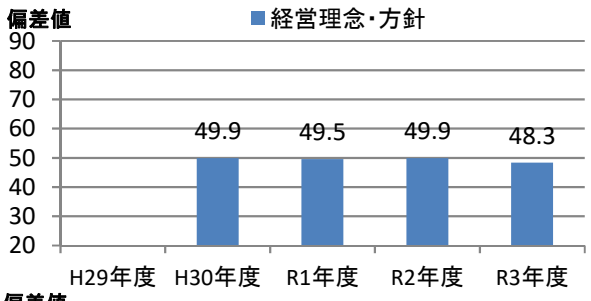
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

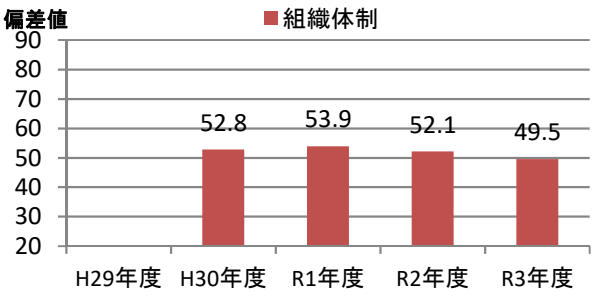
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

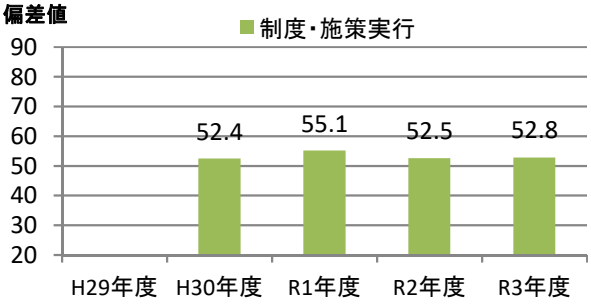
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

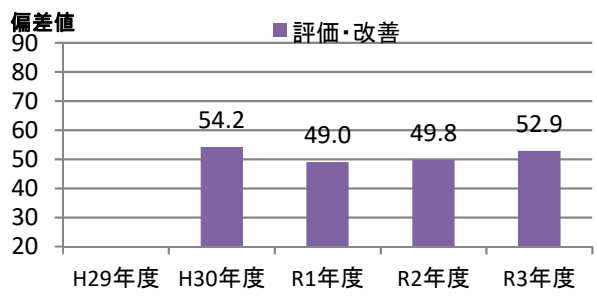
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	1151～1200位	1251～1300位	1451～1500位
総合評価	-	52.1(-)	51.4(↓0.7)	50.8(↓0.6)	50.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



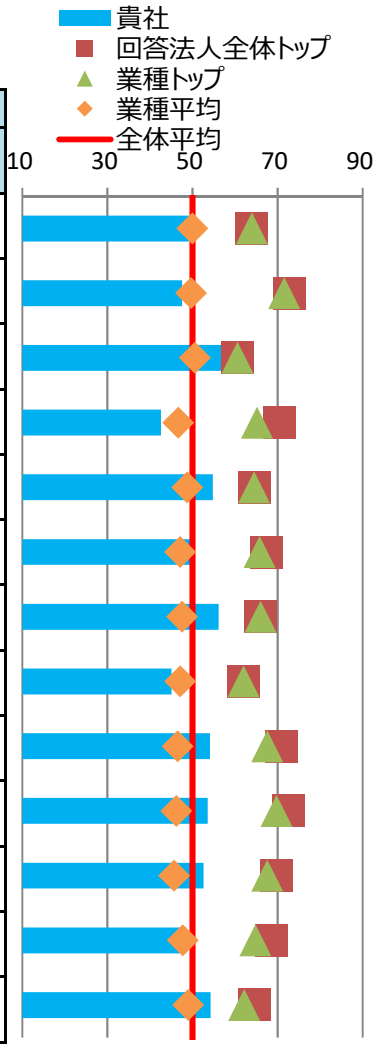






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が「人間関係の悩み」や「将来の不安」を抱え、退職しており、部署運営や人材育成の在り方等職場環境の改善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	会社が進む方向性に共感することで、従業員が前向きな取組み意欲を持つことを期待している。退職の主な原因がコミュニケーション不足やメンタル的な不安であることから心身ともに健康な状態を継続して業務を遂行できるように、個別面談を実施。現職務における達成感や不安を把握し、メンタル面を中心にフォローすることで職場環境等の改善を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://osaka-toyota.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内で喫煙に関するアンケートを実施。「喫煙」の回答がまだ高く、健康状態の悪化が考えられるので改善が必要。
	施策実施結果	就業時間内の禁煙の実施や全従業員に喫煙に対する健康悪化をメールで周知をおこなった。また、禁煙プログラムの参加を促進。喫煙の割合が去年の38.3%から34.6%になった。
	効果検証結果	現時点で喫煙率はまだ高い。定期的に行っているアンケートでは、今回の施策の結果を踏まえて、たばこの本数が減った人が75%。ただちに禁煙しようと考えている人が5%、6ヵ月以内に禁煙を考えている人が19%という回答があった。徐々にではあるが減少している。
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:　010149

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社関西マツダ

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

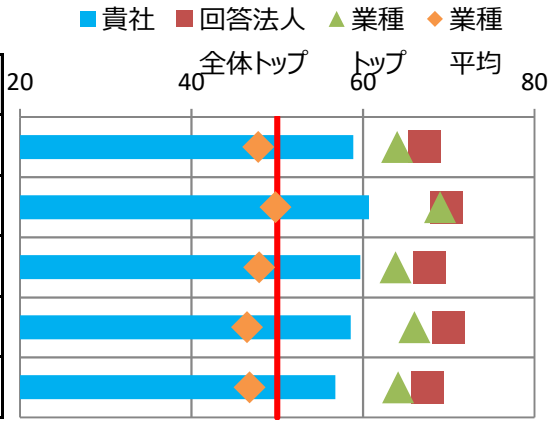
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↓0.2　（前回偏差値　59.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	60.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	58.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.8	67.5	64.1	46.8



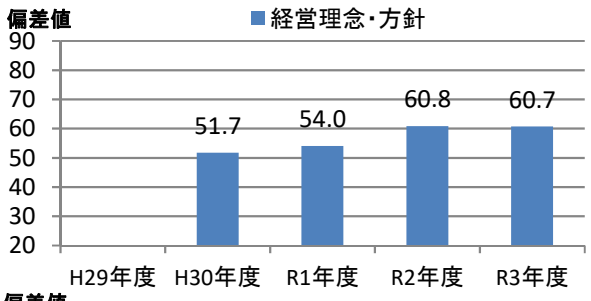
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

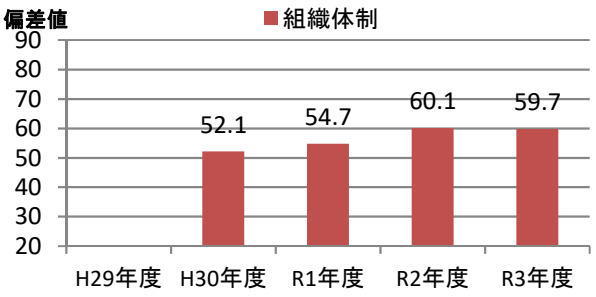
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

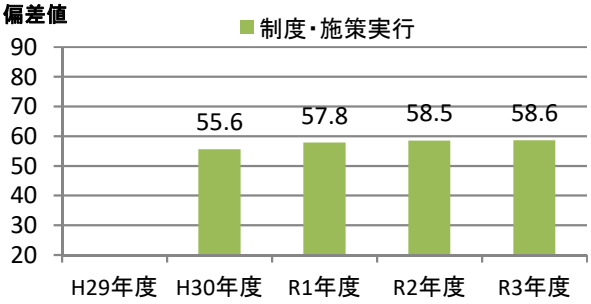
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

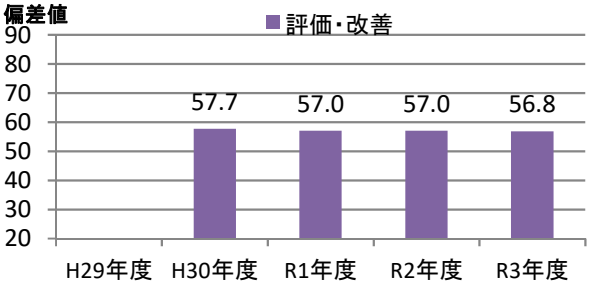
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	751～800位	501～550位	551～600位
総合評価	-	54.2(-)	55.8(↑1.6)	59.1(↑3.3)	58.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



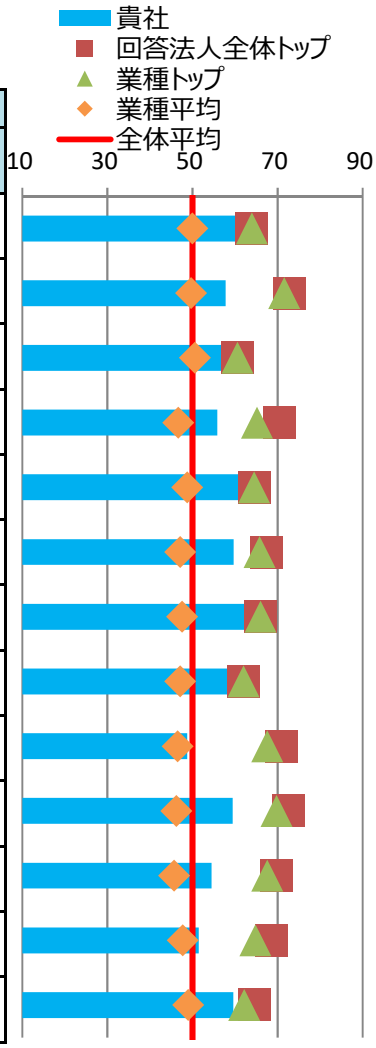






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化や若者の自動車離れが進み、新卒社員の採用活動が非常に厳しい状況下、若手社員の離職率が高い。健康で活き活きと長く働いていただくことが会社の将来及び事業活動を推進していく中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	直近4年における新卒社員の離職率が38.1%と非常に高く、若手社員が長く働き続けたいと感じる職場環境づくりが急務であり、その為に5つの施策を行う。①採用担当と店舗担当部長や店長との情報共有を密にする②新入社員専用相談窓口設置③若手社員が新入社員へリクルーターをし先輩社員としての意識付け④若年層研修強化⑤社員同士を誉めあう社員称賛制度、以上を行い離職に歯止めをかけ3年後には25%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.kansai-mazda.co.jp/corporate/helthmanagement.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	55.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	２０１８年度より半日有給休暇制度を設け、毎月実施される経営幹部合同会議で有給休暇取得をテーマとしたワークライフバランス確保の促進を行い続けました。有給休暇取得日数及び取得率を上げる為、対象の全従業員に対し１２月末までに有給休暇５日以上取得の計画書を提出させ、それに基づいた取り組みを実施しましたが、取得に対する個人間意識格差に課題を残しました。
	施策実施結果	毎月店舗・部署ごと個人別で年次有給休暇取得状況を経営幹部合同会議で配信し執行役員主導のもと指導を行い、２０２０年度の取得率は目標を上回った。
	効果検証結果	２０２０年度年次有給休暇取得率の目標５０%に対し、実績は５２．１%で目標を上回り、働きやすい職場環境整備及び全従業員に対するワークライフバランスの確保に努めることができました。しかしながら弊社独自で行った対象の全従業員が１２月末までに５日以上取得は未達成であった為、取得に対する働きがけが更に必要と感じました。
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	感染症予防対策として全従業員に対しインフルエンザ予防接種を健康診断依頼医療機関が実施し、巡回する日程を全従業員に周知して就業時間内で行っていました。２０１９年度の実施率が７６．３%でインフルエンザに感染すると約５日間の自宅隔離、またクラスターの危険性もあり、生産性低下を招くため実施率の更なる向上が課題である。
	施策実施結果	２０２０年度から定期健康診断受診時にインフルエンザ予防接種を同時実施
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種を定期健康診断時に実施したところ、体質上接種を希望しない従業員はいたものの、２０１９年度実施率７６．３%から２０２０年度は８３．１%となり、６．８%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: 010174

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：広島日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：広島県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

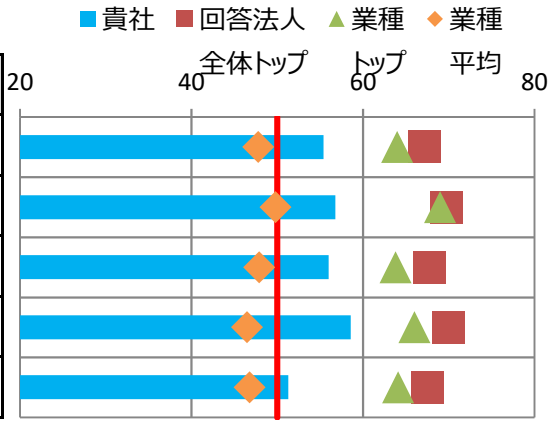
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.4**　↓3.3　（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	-	55.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	56.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	58.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.3	67.5	64.1	46.8



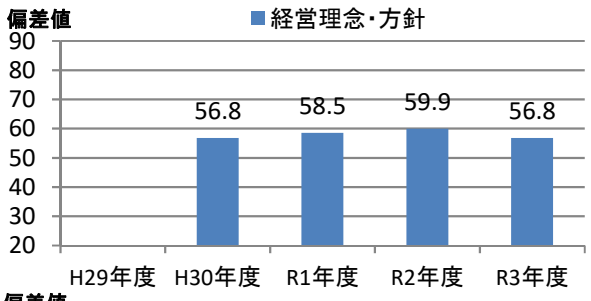
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

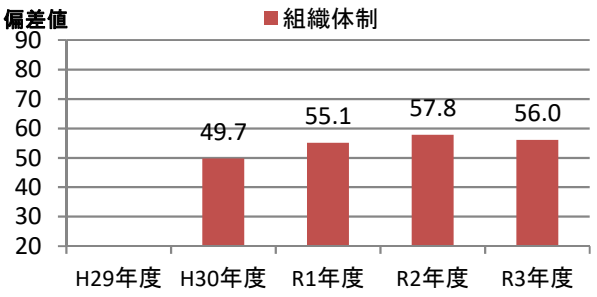
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

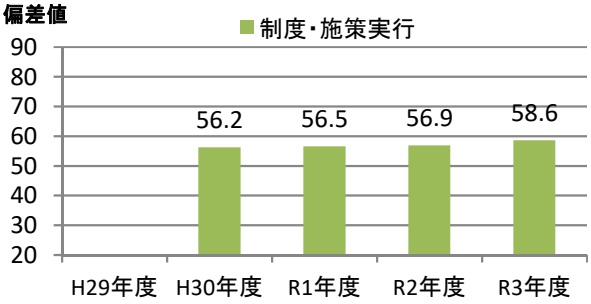
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

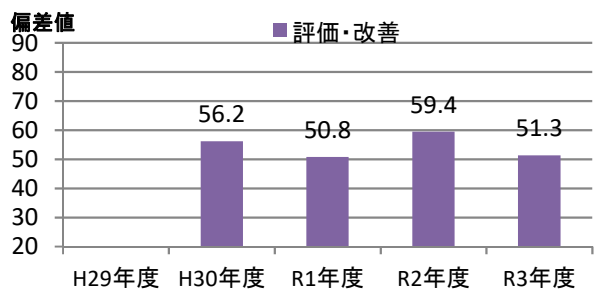
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	801～850位	501～550位	901～950位
総合評価	-	55.1(-)	55.1(↑0.0)	58.7(↑3.6)	55.4(↓3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



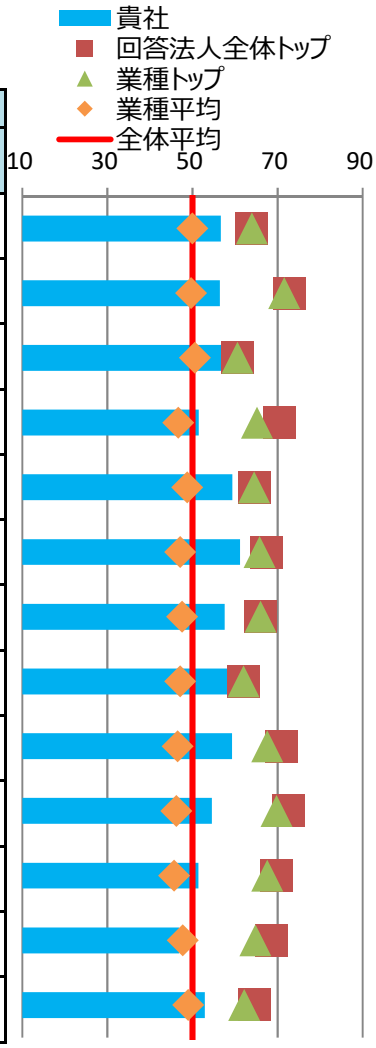






④評価の詳細分析

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	56.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「SDGS」の一つとして健康経営を捉え、従業員及び家族が健康で高いモチベーションを維持しながら働ける環境を作ることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員への健康投資を図ることで、中長期的に①企業イメージの向上②社会の課題への対応③企業の生存戦略④新たな成長機会の創出に寄与する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https: www.hiroshima-hino.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	61.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	部門別・事業所別に時間外労働時間に偏りがある。 また、従業員及び管理者ともに、長時間労働の改善に向けた意識が希薄なものが存在するため、改善が必要である。
	施策実施結果	毎月、部門別・事業所別の時間外労働時間の一覧を定例会議にて発表することにより意識改善を図った。また、釣り大会や陶芸教室などのイベントを企画し、有給取得の促進を図り生活時間の確保を行った。
	効果検証結果	時間外労働の明確化や有給休暇の取得増加により、昨年度に比べ長時間労働（月45時間以上の時間外労働）が約10%削減できた。
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	冬になると毎年のようにインフルエンザにかかってしまい、約１週間の休養をしなくてはならず、人数が少なくなると仕事に支障がでるため、インフルエンザが流行する前には、予防接種する必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種費用を、原則全額会社負担とすることによって（健保の補助金を除く）、全従業員がワクチン接種を受ける事に成功した。
	効果検証結果	インフルエンザに掛かる社員はおらず、仕事に支障が出る事もなく効率良くでき、売上に貢献できた。

※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: 010192

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：栃木トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会栃木支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

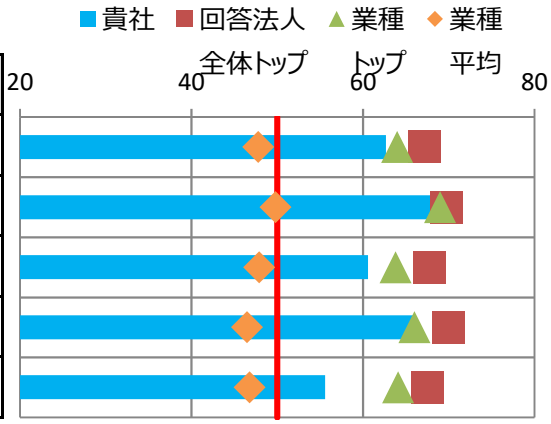
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.7**　↑0.0　（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	-	62.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	69.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	60.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	66.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.6	67.5	64.1	46.8



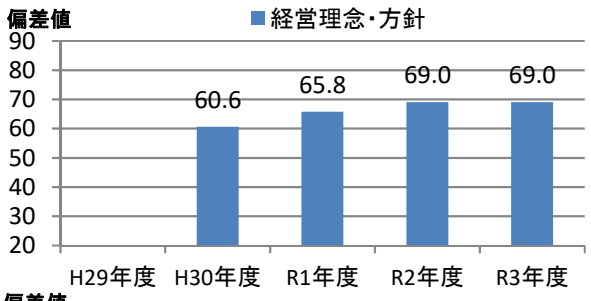
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

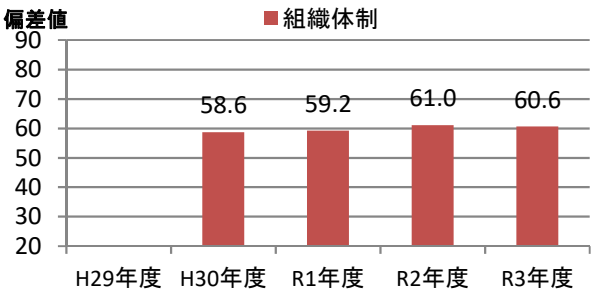
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

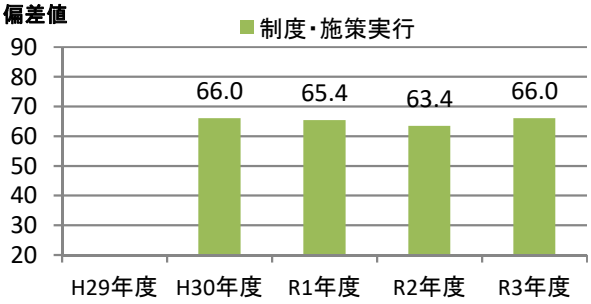
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

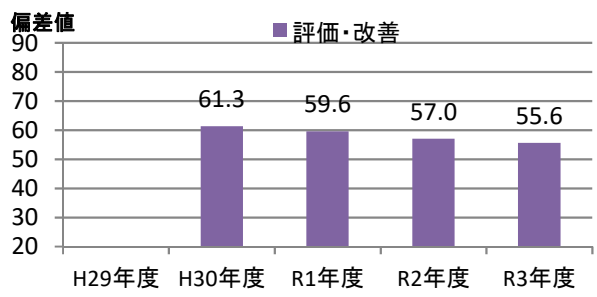
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	101～150位	151～200位	101～150位
総合評価	-	62.0(-)	62.5(↑0.5)	62.7(↑0.2)	62.7(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



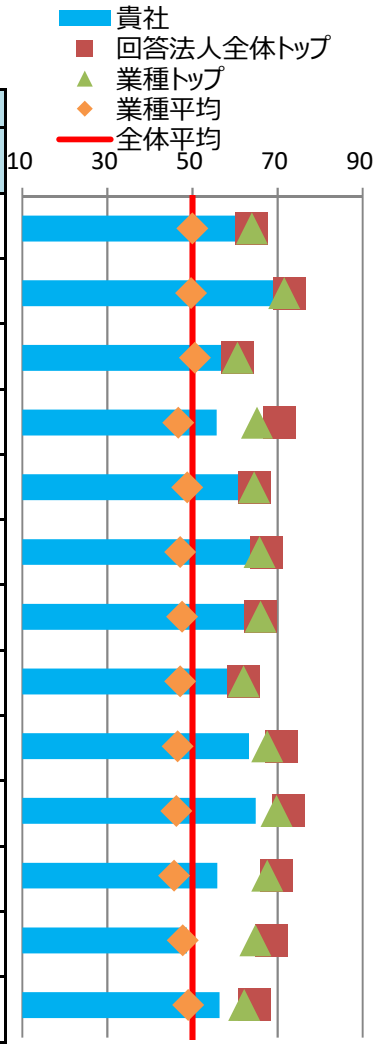






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	71.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が大きな仕事にチャレンジし、会社を自己実現の場とするための基盤として、社員が心身ともに日々の業務に精励することができる環境を構築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	・欠勤や体調不良減少によるパフォーマンス向上 ・社員の安心感およびロイヤルティ向上（離職率前年比▲30%減） ・優秀な人材獲得・定着率向上 ・健康保険の財政健全化

※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.tochigitoyota.com/corporate/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	弊社が健康経営を推進する目的でもある『社員の心と健康維持・増進』の達成のためには、メンタルヘルスは、特に重要な課題でありストレス関連疾患は改善まで長期間を要するため、早期発見・未然防止が不可欠である。
	施策実施結果	ストレスチェック・ES調査実施　対人ストレス緩和を目的としたセミナーの実施 職員組合懇談会・自己申告シートの提出・社内スポーツ同好会による活動
	効果検証結果	ストレスチェック受診率　2019年　98.5%⇒2020年　100% ES調査結果　総合満足度の大幅上昇　前回4.06pt⇒今回4.21pt （その他項目　勤続意思・ロイヤリティ・推奨傾向　全て向上） 定期的に職員組合との懇談を実施し、数年に渡り改善を図った結果、直近では大きな問題はなし。 メンタルヘルスに関わる研修・セミナー実施回数　2020年度　3回
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	お客様に合わせた営業活動等により、社員が家族との生活時間の確保が取り難く、その点を補いつつワークバランスを充実させるための施策が必要である。
	施策実施結果	業務効率化施策・在宅ワーク導入・毎月の有給休暇取得促進・『パパ休暇』制度、配偶者出産直後のサポート体制・残業削減指導
	効果検証結果	残業時間の削減 法定外労働月越該当者（年間）2019年15人　⇒　2020年22人 一人当り平均残業時間／月　2019年17.0時間　⇒　2020年12.0時間 パパ休暇取得2020年　25人　⇒　4人

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010193

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イビデン産業株式会社

英文名：IBIDEN INDUSTRIES CO.,LTD.

■加入保険者：イビデン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

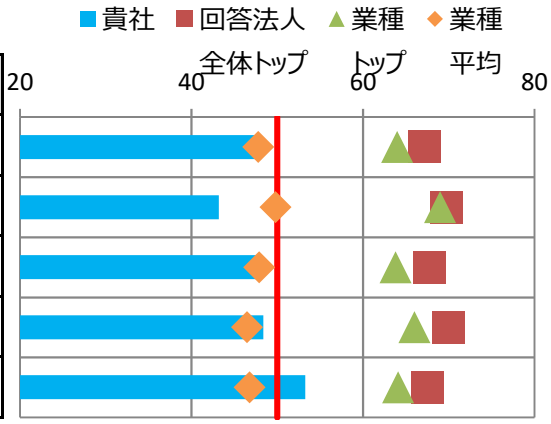
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.2**　↓0.6　（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	-	48.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	48.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.3	67.5	64.1	46.8



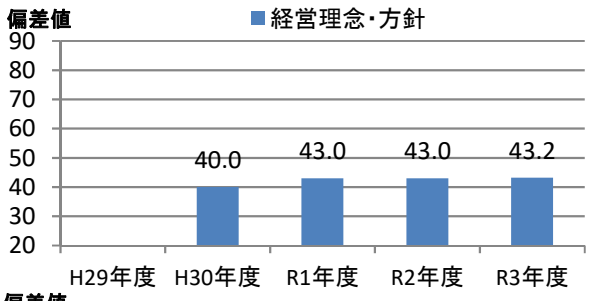
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

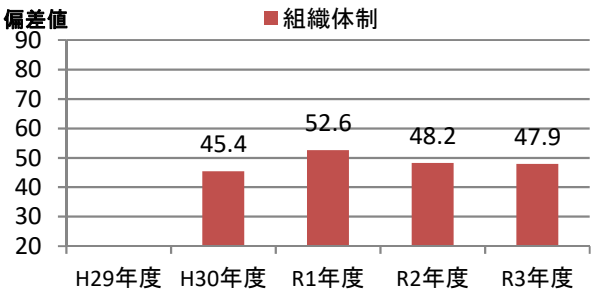
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

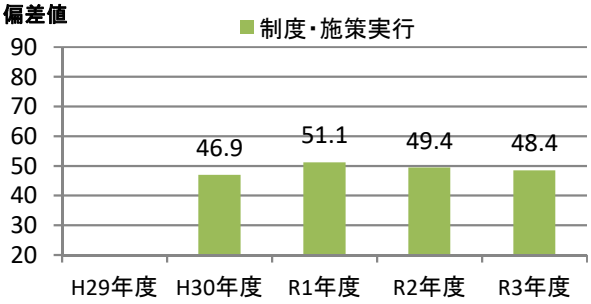
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

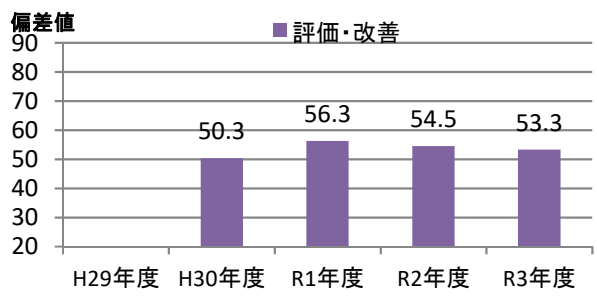
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201～1250位	1201～1250位	1451～1500位	1751～1800位
総合評価	-	45.2(-)	50.5(↑5.3)	48.8(↓1.7)	48.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



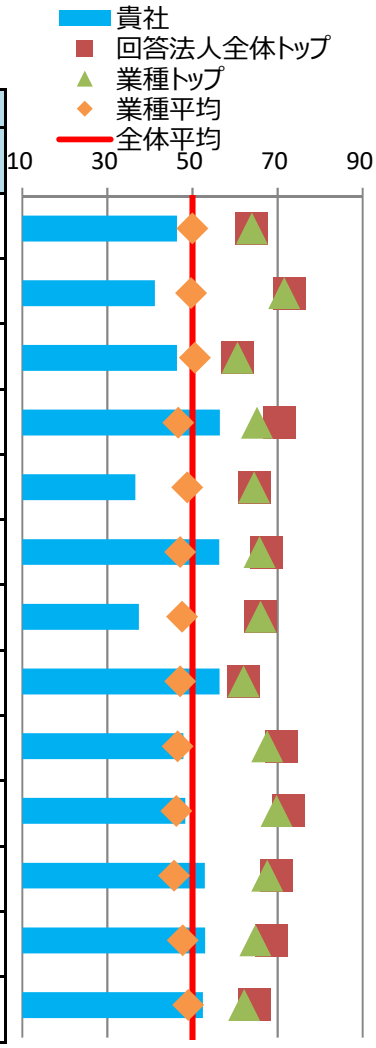






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢上昇、高齢化によるパフォーマンス低下が問題としてある。もう一つ新規採用が難しいのが当社事業の現状。 心身の不調でのパフォーマンスが低下しない仕掛けから制度充実を図る。その成果の積み上げ・アピールで、当社で働きたいと思ってもらえるかたを増やしたい
健康経営の実施により期待する効果	各職場でのコミュニケーションや制度施策で健康上の理由での離脱、退職が出ない様にしたい。いつでも最良のパフォーマンスが出せる事を指標化して改善を進める。又この取組み・制度が、新規・中途採用の増につながる事も期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ibidensangyo.co.jp/kankyo/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	51.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断の結果から　高血圧、脂質異常、高血糖の推移は下がっているが、適正体重（BMI）者の割合の低下、腹囲基準以上の割合増と生活習慣病の予備軍がいる事又投薬等で抑えている方が増えているのではないかの懸念がある。将来を考え改善を仕掛けてく事が必要。
	施策実施結果	毎月の会議での健康情報提を（生活習慣病の予防、対策、食物に関する生活習慣の改善）各職場への展開。32職場へ実施。
	効果検証結果	21年度健康診断の数値結果では表れておりません。ウォーキングイベントの参加者が前年より５%増、喫煙習慣が毎年１%減と生活習慣への予防意識は表れている所はあります。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010227

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

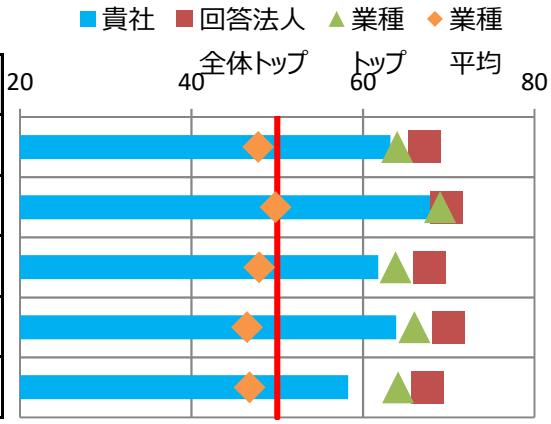
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.2**　↑1.4　（前回偏差値　61.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	68.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.3	67.5	64.1	46.8



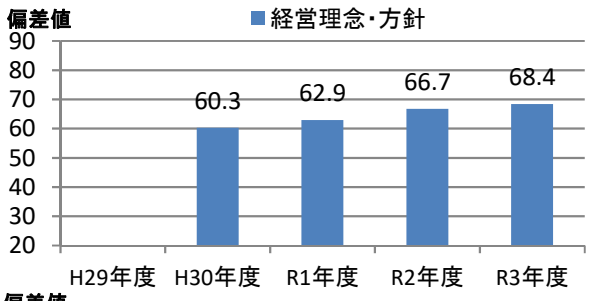
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

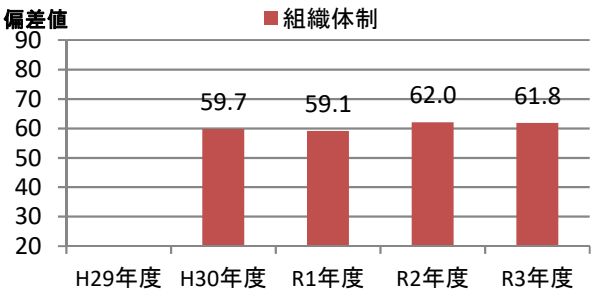
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

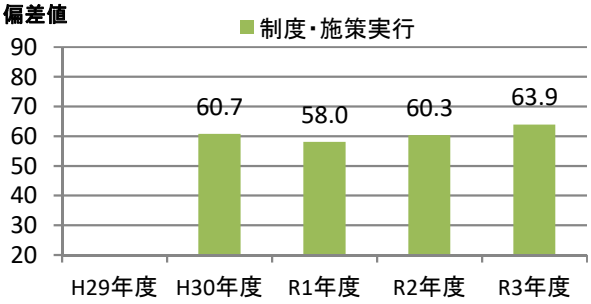
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

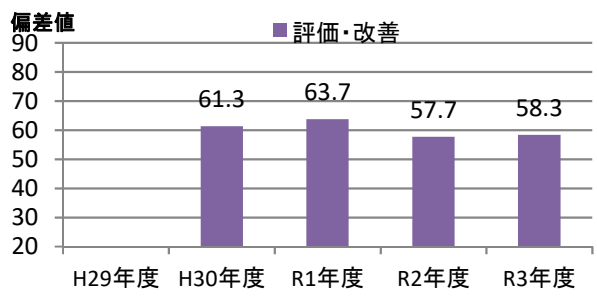
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	201～250位	201～250位	51～100位
総合評価	-	60.5(-)	61.4(↑0.9)	61.8(↑0.4)	63.2(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



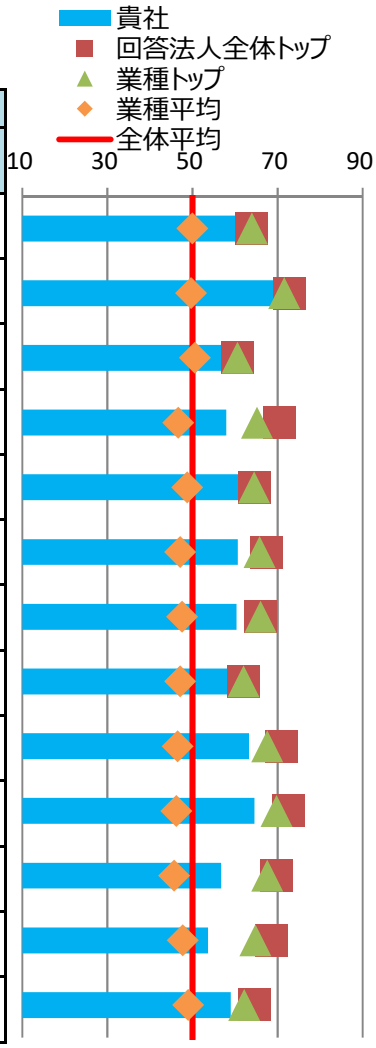






④評価の詳細分析

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**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.5**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.6**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.0**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.7**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	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**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**63.3**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**64.6**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.8**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**53.7**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.0**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 自動車という専門的な商品を販売・整備するにあたり、知識と専門資格を有するプロが最善の状態でパフォーマンスを発揮する必要がある。そのためには、感染症にかからないことも含めて健康であることが必要。高水準のサービスを維持することで、お客様への安心のカーライフをご提供でき、満足いただける。そして、さらに会社の業績の安定に繋がる。
健康経営の実施により期待する効果	上記課題の解決をしていくことにより、弊社の経営ビジョンとしている『社員の成長』、『お客様の満足・感動』『会社の利益・社会貢献』の好循環『幸せのトライアングル』の実現を期待できる。また、健康を理由とした離職の減少、やりがいの高い職業とし長期的な就業が期待できるだけではなく、社員一生涯の健康の獲得も期待できる。そのような魅力ある会社であることで、入社希望者の増加も期待できると考える。

※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.fukushima-subaru.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	62.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	依然として高いBMI軽度異常者39.2%、脂質異常53.1%（2019年度）に対して、生活習慣病の発生リスク回避のサポートを行い、発生予防に取り組む。特に食生活改善、運動機会の増加を図る。
	施策実施結果	個人別健康宣言への取り組み結果は、実行できた割合84%、内、完全達成21%、一部達成62%。サークル部活動は月平均２回以上の活動。時間外時の食事提供も222食の利用があり、夕食時間の早期化を図った。
	効果検証結果	2020年度健康診断結果より、BMIは28.3%(▲10.9%)、35歳以上に対して行っているメタボリックシンドローム判定（予備群含）21.0%（▲7.2%）は減少できたが、対して、全年齢を対象とした脂質疾患判定（要指導）では53.1%（±0）と前年と変わっていなかった。これは、35歳未満での予備群の存在があり、中長期的にこれからも取り組んでいくべき指標である。
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	自動車ディーラーは比較的喫煙率が高い傾向にあったが、当社としても喫煙率の低下がこの2年間の課題となっている。健康増進法改正を機に、社員本人の心臓病・肺気腫・肺がん等の健康リスクの低減、他の社員、喫煙者の家族の受動喫煙を減らすことが重要と考え、昨年49.5%あった喫煙率をまずは40%以下に、そして全国平均33.6%以下、最終的には20%以下まで、段階的に低下させることを具体的な課題目標としている。
	施策実施結果	①教育施策：喫煙者の中でも禁煙を希望している社員全員へ、禁煙のマインドセットするための本・マンガによる啓蒙活動・禁煙セミナーを実施。（128人に対して実施）②ＣＨＯ自ら会議での禁煙推進の発信を行った。
	効果検証結果	施策の効果職場での禁煙ムードが高まり、禁煙を強く望む社員を中心に禁煙が進み、49.5%から42.3%まで低下することが出来、一定の効果はあった。 一方で施策を行っていく中で、禁煙を全く望まない一定層、会社からの禁煙提案に個人的に抵抗がある方もおり、ここからの低下には、それらの方への配慮をしながらも、低減に向けた次の取組みとして、アプリの活用でのリワードの活用を促進していく予定。

※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:　010231

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道日野自動車株式会社

英文名：Hokkaido Hino Motors, Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

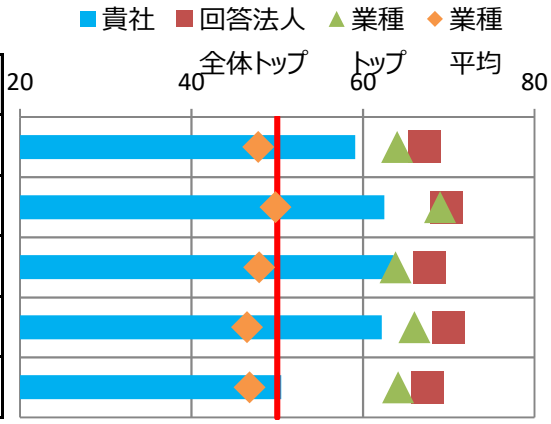
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↑1.0　（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	-	59.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	63.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	62.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.5	67.5	64.1	46.8



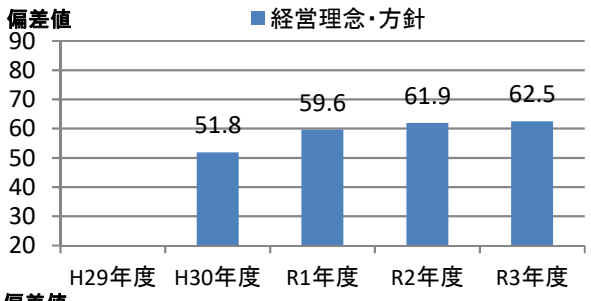
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

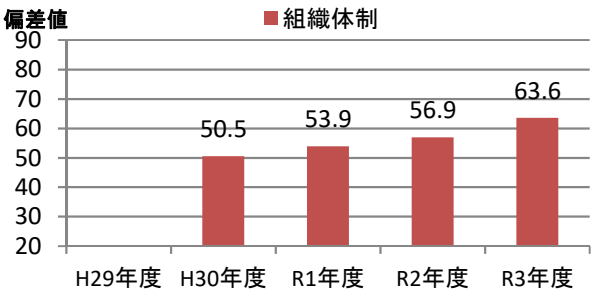
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

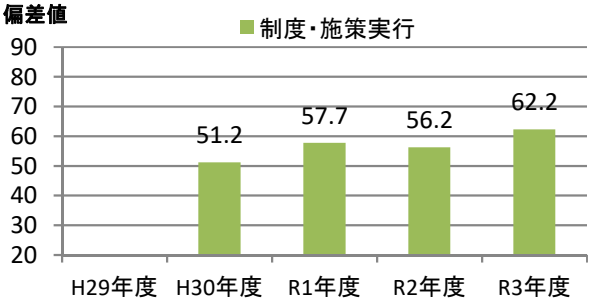
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

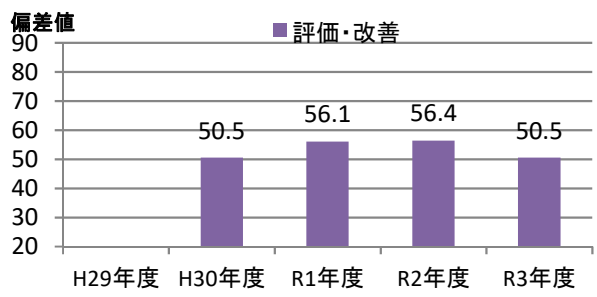
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901～950位	601～650位	551～600位	501～550位
総合評価	-	51.1(-)	57.0(↑5.9)	58.1(↑1.1)	59.1(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



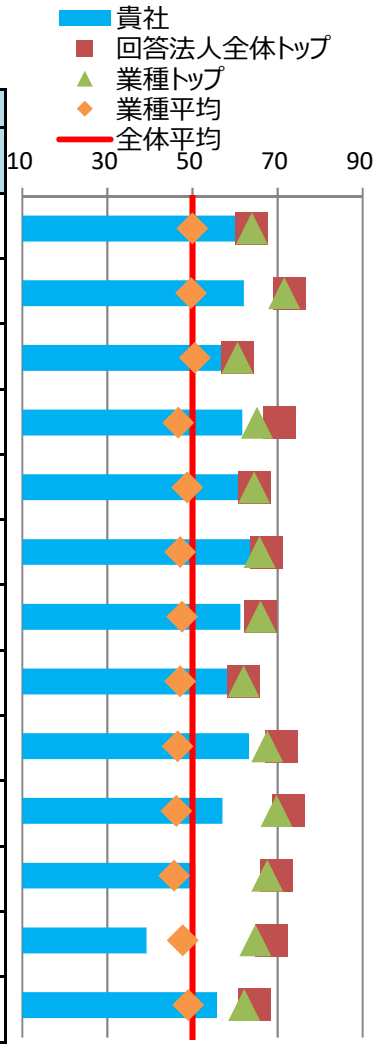






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 業界的にも新卒・通年共に、採用応募が中々なく難しい。その為在籍社員には長期的に働いてもらい能力が向上していくことで戦力となり、必要人数で事業活動をしていくことを目標としているが、その為には離職防止として従業員満足度と定着率をあげ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	従業員が働いていてよかったと感じ、退職まで勤めたいと思ってもらいたいと期待している。その為には、会社が従業員のことを考えていると伝わるよう施策を行い、長期的に働くことが出来る環境を用意する。現在一日の平均労働時間は9.39時間であるが2025年までに9時間を目指し、生産性を向上させ一人当たりの負担を軽減する。また、離職率を3%まで下げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://hokkaido-hino.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	60.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	協会けんぽより提供いただいた健診結果にて、様々な健康指数が平均よりも高い項目が多い結果となった。平均年齢も41歳と高めであり将来的な病気欠勤リスクも上がることで、生産性低下が懸念される。まずは、病気のリスクと将来を考える機会を与え、健康意識の向上が必要である。
	施策実施結果	胃がん検査にて胃カメラの費用を会社負担にすることで、受診者が6割に増加。また、社内健康チャレンジにて健康施策を行い、全従業員の8割が参加、内7割が達成している。
	効果検証結果	健康診断項目を一部会社費用負担にし、より精度の高い健康診断を提供することで、受診者が増加することが分かった。社員がより良い健康診断を受診することができる環境があれば、意識も向上する。また、社内健康チャレンジでアンケート回答者の約8割が、自身の健康に向き合う意識がついたと回答した。
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	メカニックの長時間労働が中々改善されない。特に拠点間での長時間労働バランスにばらつきがあり、一人当たりの平均残業時間の差は約20時間となっている。その結果、拠点毎にモチベーションの低下や働き方への不満が、社員面談の中で多く上がった。健康状態の低下から生産性低下に繋がり、離職率へも影響がでると考えるため、改善が必要である。
	施策実施結果	各拠点毎に考えるのではなく、3つのエリアに分けて車検台数や入庫車両を平坦化する等、協力体制の見直しを行った。約1年間実施した結果、拠点規模に沿った適性労働時間に3拠点が改善された。
	効果検証結果	その結果、2/3のエリアにて平均残業時間の平坦化となり、全従業員平均残業時間にまだ大きな変動はないが車検台数689台増加と生産性の改善に繋がった。 ストレスチェック結果からも、仕事の負担について0.1%程度だが、数値が下がっている。

※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: 010245

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタウエスト兵庫株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

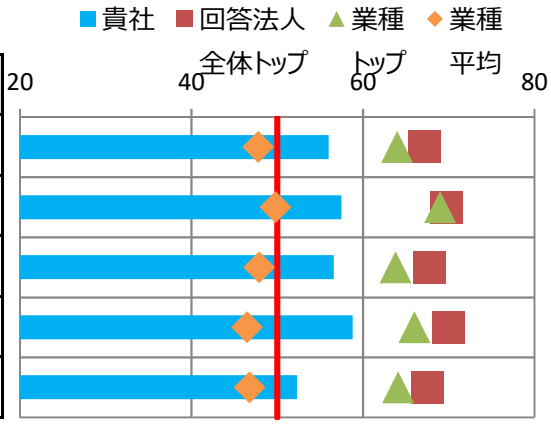
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.0**　↓1.9　（前回偏差値　57.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	57.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	58.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.3	67.5	64.1	46.8



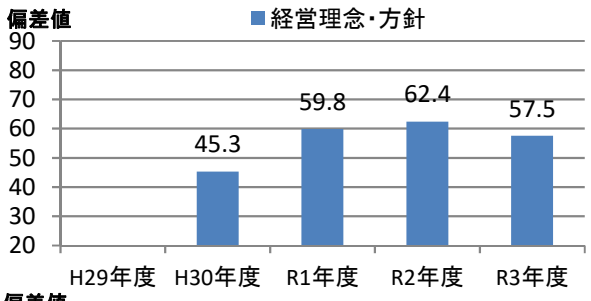
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

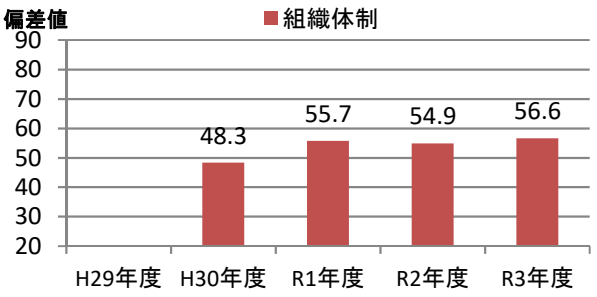
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

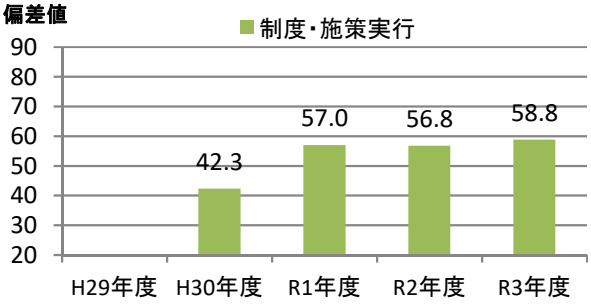
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

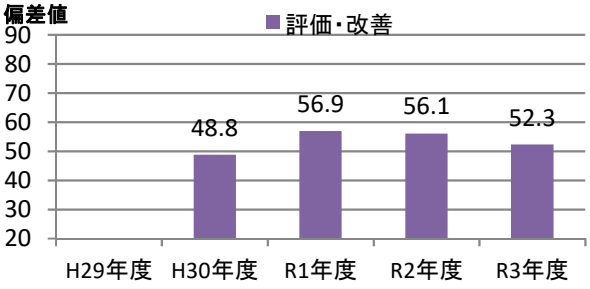
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201～1250位	551～600位	601～650位	851～900位
総合評価	-	45.7(-)	57.6(↑11.9)	57.9(↑0.3)	56.0(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



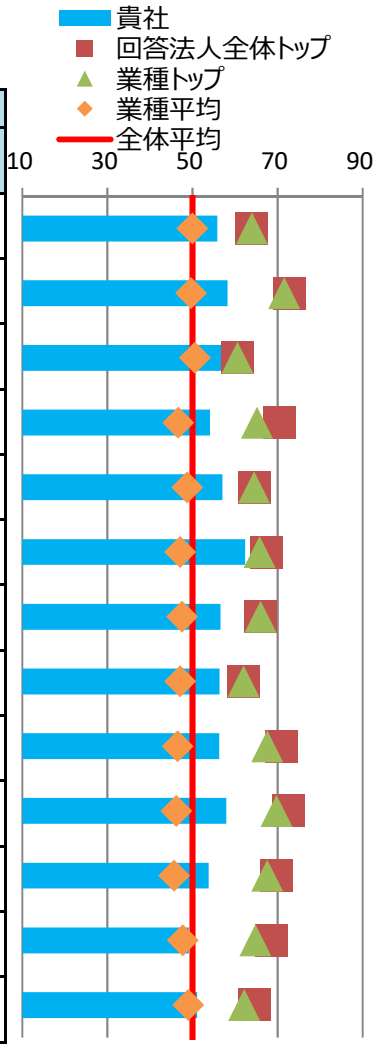






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 地域社会やお客様が安心して当社を利用頂けるには、直接活動する従業員自信がまず健康で豊かな生活環境に置かれていなければならない。そのため、当社は、従業員の健康を重要な経営資源の一つと考え、健康の増進に対する取り組みを積極的に行うことが事業活動を推進する上で重要であり、課題であると考える。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで従業員全員が活き活きとやりがいを感じて働ける会社を構築し、地域社会と共に発展していくことを目指す。 【従業員満足度指標】　　（ ）は2020年度実績比 ストレスチェック項目　2020年度実績　2025年度目標 働きがい　2.91　→　3.20（+10%） 仕事や生活の満足度　2.98　→　3.28（+10%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.netzwest.jp/corporate/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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毎年発生（1～2名）。昨年はの長期休職者（1ケ月以上）が１名発生したため、職場復帰後の支援プログラムの構築が必要と判断した。
	施策実施結果	産業医の協力のもと、職場復帰支援支援プログラムを策定し、休業前の働き方へ段階的に戻していく取り組みを実施（勤務時間の短縮、残業時間の禁止、定期面など）。
	効果検証結果	長期休職者（１ケ月以上）は、0名に改善した。今後は、ストレスチェックの集団分析の結果を活用し、産業医のアドバイスをもらいながら職場環境改善の取り組みを推進していく。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	育児休業者とのヒアリングの中で「勤務時間短縮・育児休業制度の対象年齢引き上げ」などの要望があがってきており、現行制度では従業員のニーズを十分満足出来ていないことがわかった。 育児休業利用者は年々増加しており、会社としても改善が必要と判断した。
	施策実施結果	2019年4月、勤務時間短縮の対象年齢を「3歳→小学校就学始期まで」引き上げを実施。現在、対象者の43%が制度を利用している。休業復帰後の定着率も100%を維持。
	効果検証結果	「1歳から2歳に達するまでの子供を養育するための育児休業制度の導入」について、当社の「2021年度一般事業主行動計画」におりこみ、2022年4月導入に向けて検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010270

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

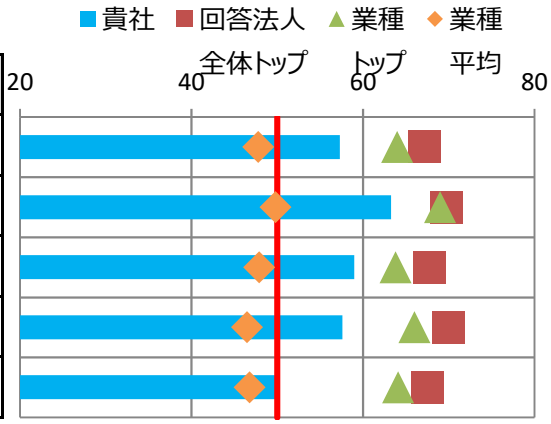
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.3**　↓0.8　（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	-	57.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	57.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.1	67.5	64.1	46.8



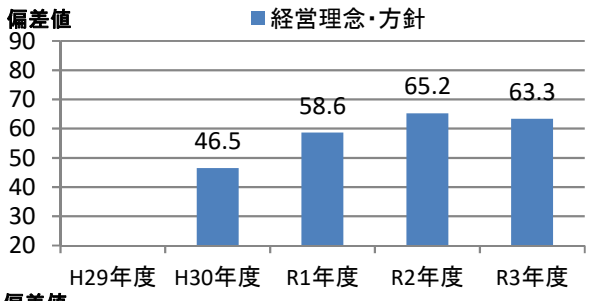
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

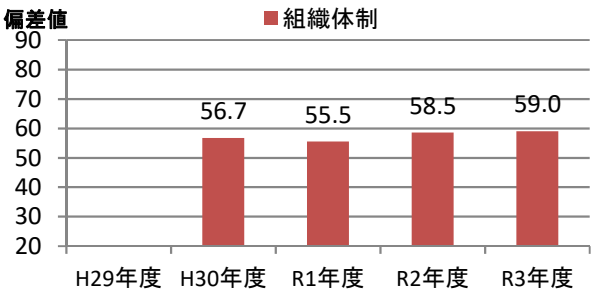
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

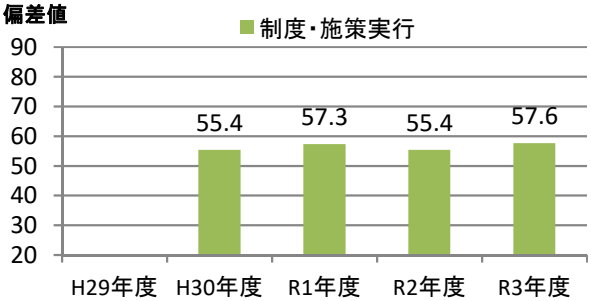
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

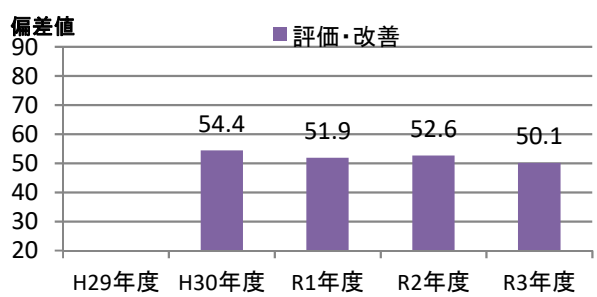
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	751～800位	551～600位	701～750位
総合評価	-	52.8(-)	55.7(↑2.9)	58.1(↑2.4)	57.3(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



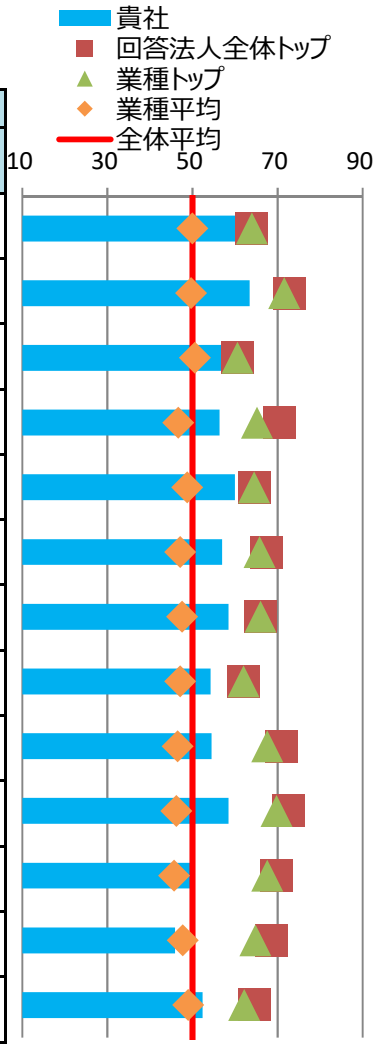






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康宣言を通じて「社員の健康保持増進とパフォーマンスの向上」を図る中で、「ES・CS・DSの向上」、「ワークライフバランスの充実」、「アブセンティーズムの低減」、「プレゼンティーズムの低減」の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	会社の成長を支える社員の心身の健康管理を経営的な視点で考え、健康保持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりメニューを推進することによって、社員が心身共に元気でイキイキと働き、企業力を高め一緒に成長することで、地域や社会に貢献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	上記以外の文書・サイト
URL	https://fukushima-toyopet.co.jp/corporate

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	不調者の個々の状況に応じたサポート体制が不十分である。昨年までに、休職復職や治療の両立のための制度を整えてきたが、職場復帰の対応に苦慮する場合があり、その運用とサポート体制の更なる充実が必要と考えたため。
	施策実施結果	産業医・EAP相談室による介入を休業早期から実施し、休職者の個別事情や特徴・特性に応じて、復職の目標を共有し、復職に向けたリハビリを促す。
	効果検証結果	半日有給休暇制度やリハビリ勤務等により受診、治療等がしやすい環境を整え、休職者の復帰後1年以内の再休職者0名につながった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者比率が依然として高い水準である。業種や県内平均と比較しても高い喫煙者率。それに起因しての有所見率が高くなる傾向があり、社員の健康に影響が出ていると考えられる。
	施策実施結果	健康チャレンジキャンペーンや禁煙ガイドブックの配布と禁煙外来治療費の補助を行い、喫煙率低下に向けた取り組みを推進。
	効果検証結果	計画していた活動を実施し喫煙率43.7%。目標としていた喫煙率40%を下回ることはできなかった。今後も継続して喫煙率の低下に向けた取り組みを進め、社員の健康意識の醸成につなげる。

※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: 010279

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フォーシーズンズ株式会社

英文名：FORSEASONS 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：小売業

①健康経営度評価結果

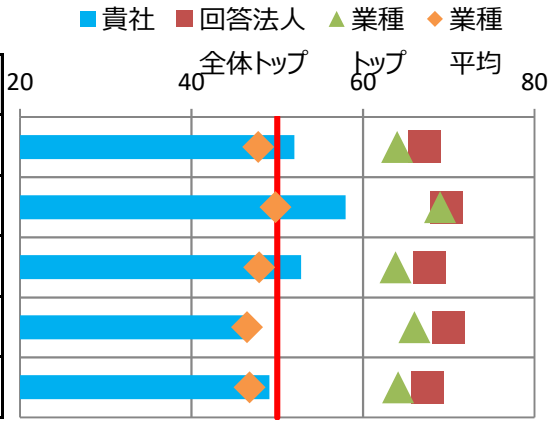
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.0**　↓0.8　（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	-	52.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	58.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.1	67.5	64.1	46.8



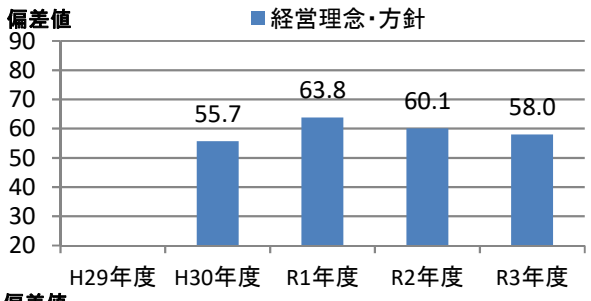
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

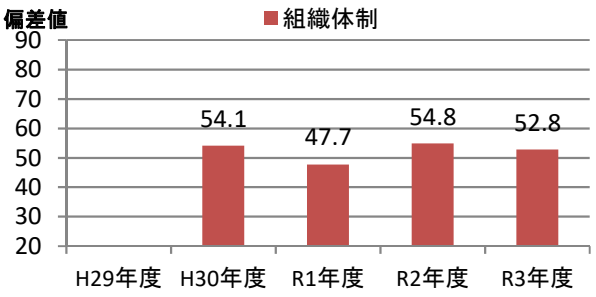
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

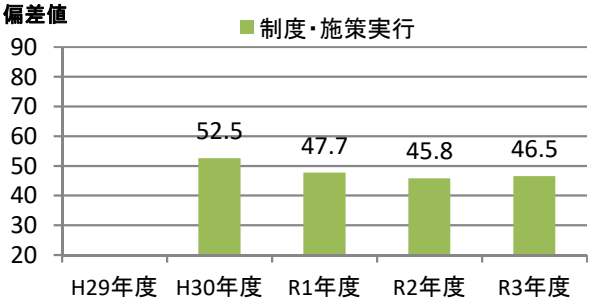
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

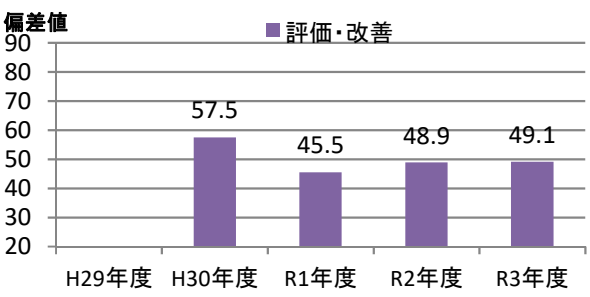
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	1101～1150位	1051～1100位	1351～1400位
総合評価	-	54.8(-)	51.9(↓2.9)	52.8(↑0.9)	52.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



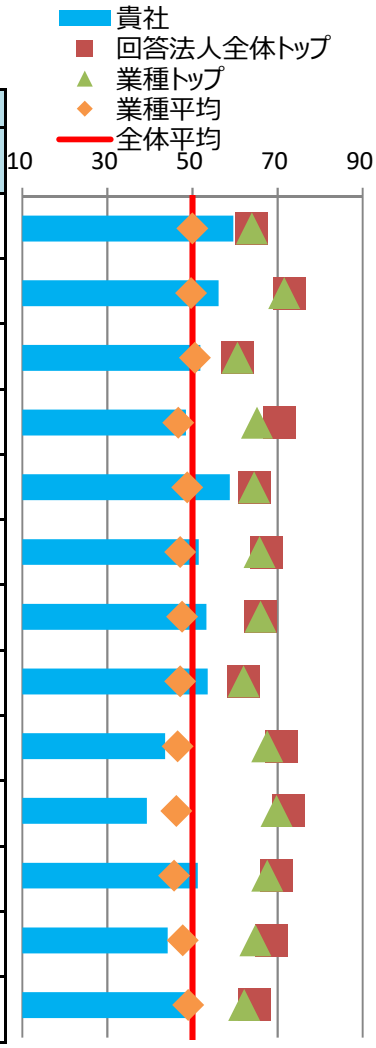






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用、中途採用（特にメカニック）が難しい中で、今いる従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、人材確保への一番の近道であり、そのために従業員の健康状態の改善、過重労働の抑制防止が主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	今いる従業員が一人でも多く働き続けることで労働人口をしっかりと確保し、中長期的な会社の発展に繋がると確信している。具体的には2024年末までに従業員規模、並びに会社の規模自体を現在の2倍にな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.forseasons.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	49.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	以前より、法定外労働時間が月80時間を超える従業員が多数発生していた為、当社の健康課題＝経営課題と認識をし、改善に向けて取り組みを進めてきた。2016年度の20名と比較すれば、2019年度は11名と減少傾向にはあるものの、最終目標値である0名まではまだ道半ばの為、2020年度も会社としてしっかりと取り組んでいく必要があった。
	施策実施結果	毎月実施する安全衛生委員会（社長・役員参加）において、各事業所の代表者に対し、前月の長時間労働者の勤務状況をフィードバックし対策・指導を実施することで、本社・現場の共同作業で課題解決にチャレンジした。
	効果検証結果	法定外労働時間が月80時間を超えた人数が、2016年度は20名、2019年度は11名となっていたが、上記取り組みにより2020年度は6人まで縮小することが出来た。
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	貴重な労働人口を確保し続けるためには従業員の健康維持が大切になるが、以前より喫煙者の割合が高水準であることに課題認識をしている。
	施策実施結果	禁煙者に対し、インセンティブを支給する人事施策を実施している。
	効果検証結果	2020年度は喫煙率42.2%に改善した。 (2019年度は45.3%、2018年度は47.2%)

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010295

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ姫路株式会社

英文名：TOYOTA COROLLA HIMEJI CORPORATION

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

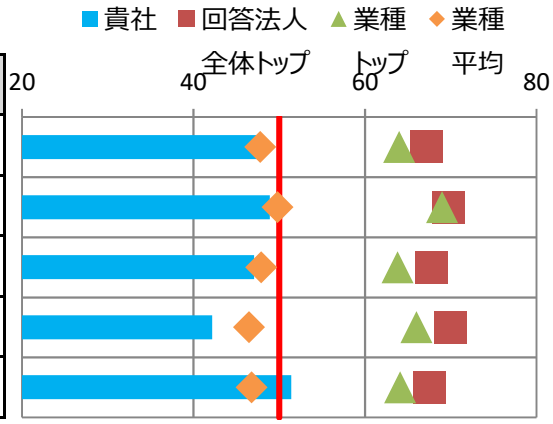
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　↑0.3　（前回偏差値 47.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.4	67.5	64.1	46.8



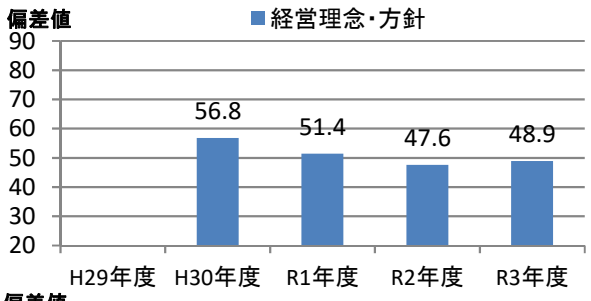
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

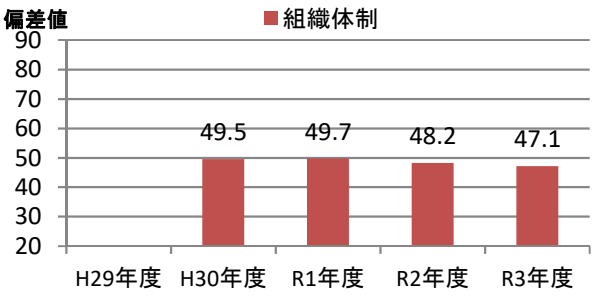
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

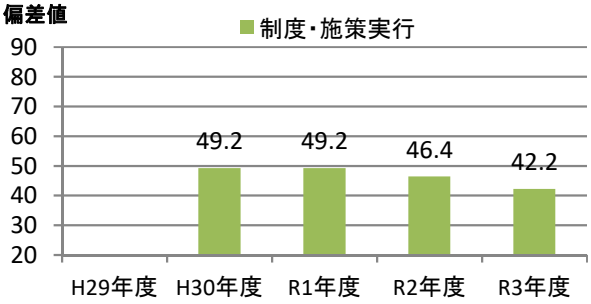
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

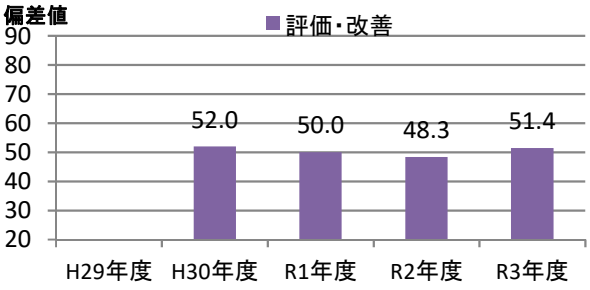
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	1251～1300位	1551～1600位	1801～1850位
総合評価	-	52.1(-)	50.2(↓1.9)	47.7(↓2.5)	48.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



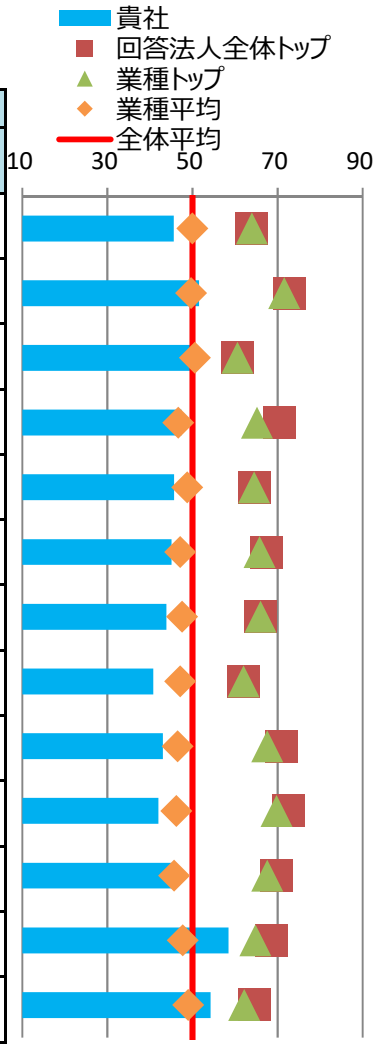






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.6**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.5**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.4**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**45.7**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.1**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**43.9**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**40.8**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**43.1**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**42.0**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**45.9**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**58.5**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.3**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 年々サービスエンジニアを職業として目指す方が減少しており、新規・中途採用の人員確保が難しくなってきておる状況で、弊社でもエンジニア早期退職者が増えつつあるのが現状です。ハード面では老朽化していく施設や工場の改修、熱中症対策や寒さ対策等の空調設備への投資をしつつ、ソフト面では今まで以上に話しやすい職場、働きやすい関係性改善等の職場環境を求められている。
健康経営の実施により期待する効果	全従業員が心身ともに健康で、やりがいを感じながら定年まで働き続けたいと思ってもらえる会社になれることを期待している。サービスエンジニアの入社～5年以内の離職率を現状の25%から15%以下への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.c-himeji.jp/corporate_idea_history/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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健康診断結果より直近３年間連続で特定保健指導対象者率が増加していることから、生活習慣の改善が必要であると認識している。日常的に一定時間以上の運動を行うことが改善には効果的であり、運動習慣意識醸成への機会を増やすことが必要である。
	施策実施結果	スポーツ系サークル活動への援助を開始し、４つのサークルが申請により援助対象となっているが、新型コロナウィルスの影響により活動機会を多く作ることができなかった。
	効果検証結果	直近の健康診断結果より、運動習慣者比率が3年前と比較し、１２．１%から１７．４%へ向上しているが、新型コロナウィルスの影響もあり施策の効果とは判断できない。スポーツを行う環境が今後改善されその結果特定保健指導対象者率の低減を期待するとともに、個人で実施可能な日常的運動の実施機会を増やす施策を検討実施します。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010302

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エルジオ

英文名：ELGEO,Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

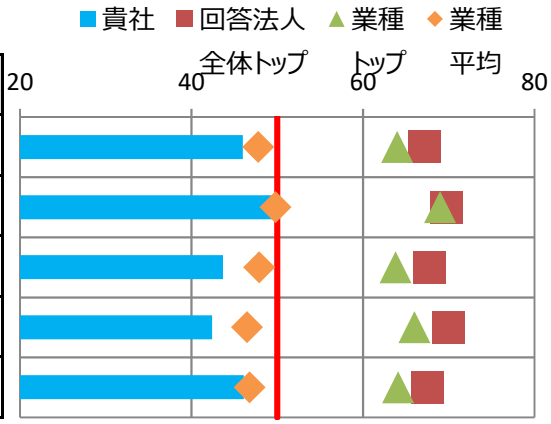
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.0**　↑3.8　（前回偏差値　42.2 ）

※「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	-	46.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.1	67.5	64.1	46.8



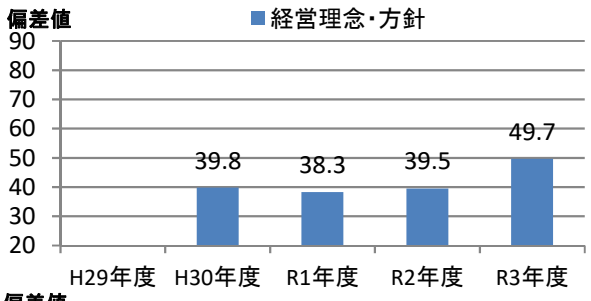
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

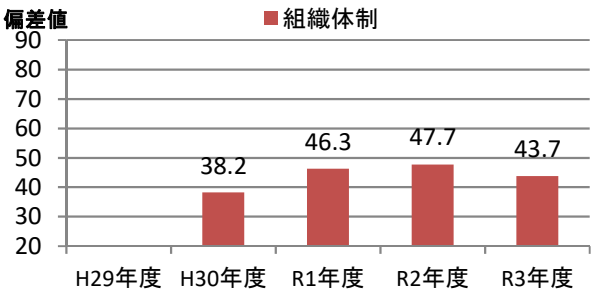
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

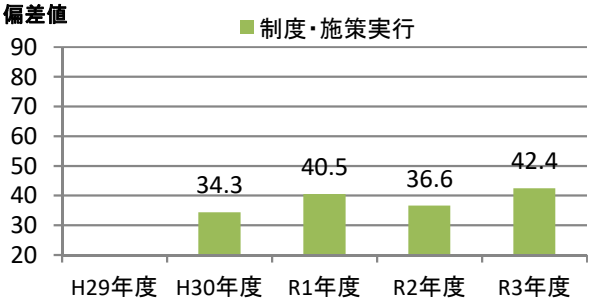
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

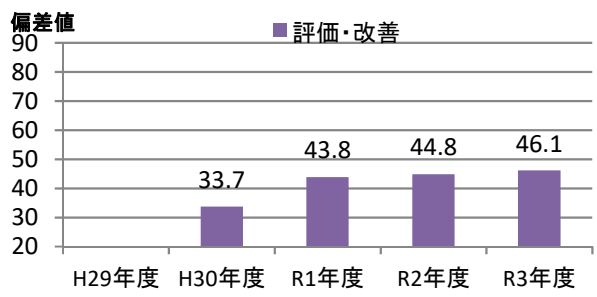
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601～1650位	1801～1850位	1951～2000位	2001～2050位
総合評価	-	36.6(-)	42.0(↑5.4)	42.2(↑0.2)	46.0(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



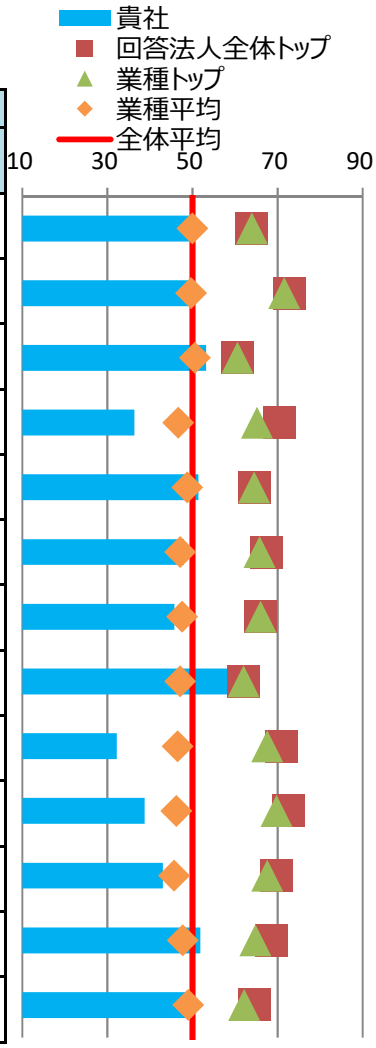






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.0**	**64.0**	**64.0**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.4**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.2**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**36.4**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.4**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.0**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**45.8**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**32.2**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**38.8**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**43.1**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**51.9**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**48.7**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多業種を抱える会社としては各部門がお互いの人と仕事内容を理解して協力し合うことで業績を伸ばしていけると考えているが、コミュニケーション不足により縦割り組織になっていることも否めず、多業種である強みを完全には活かしきれていないことが事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	縦割り組織の状態を打破するためには社員一人一人が笑顔で心も体も健やかな状態で仕事をできるようにする必要がある。特に仕事は人と人が協力して行うものであるので、コミュニケーションの増進により社員同士が部門の垣根を超えてお互いを知り、同じ会社の仲間として一丸となって仕事に臨める社風になれることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.elgeo.co.jp/post-441/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	特に社員の年齢層が幅広くかつ複数の部門から構成される拠点においては部門間のコミュニケーション不足が課題となっていること、また部門によっては他部門との繋がりが希薄であると社員が感じていることが社員向けに実施したアンケートで明らかになった。
	施策実施結果	他部門と交流する機会として社員ワークショップ及びミーティングの機会を合計9回設け、グループ会社を含めた部門の垣根を超えた様々な年齢層の社員に参加いただいた。
	効果検証結果	実施後の感想で、実務以外のことについて他部門の社員と一緒に話をすることはこれまでになく、とても良い機会になったという感想を多くいただいたことから部門間のコミュニケーション不足を解消する一助になった。 2021年度についてもテーマを新たに設定し、定期的に交流する機会を設けている。アンケートなどによる定量的な満足度の推移についても今後検証したい。
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	インフルエンザの予防接種について、これまでも接種費用の一部を補助していたが、受診率は20～30%で推移しており、決して受診率が高いとは言えない状況であった。今年は特に新型コロナウイルスとの併発を避けるためにも受診率を高め、集団免疫を付ける必要があった。
	施策実施結果	これまでは補助対象を社会保険加入者に限定してたが、対象を全社員に広げると共に接種費用を全額会社負担とした。更に、一定の接種人数を確保できる拠点については集団接種を実施した。
	効果検証結果	補助対象を広げたことと各種施策の効果もあり、2019年度実績の45名から2020年度は135名と大きく受診者が増加した。依然として新型コロナウイルスは終息していないことから、2021年度についても同様の対応を継続する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010324

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡山三菱ふそう自動車販売株式会社

英文名：Okayama Mitsubishi FUSO Truck & Bus Sales Co.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

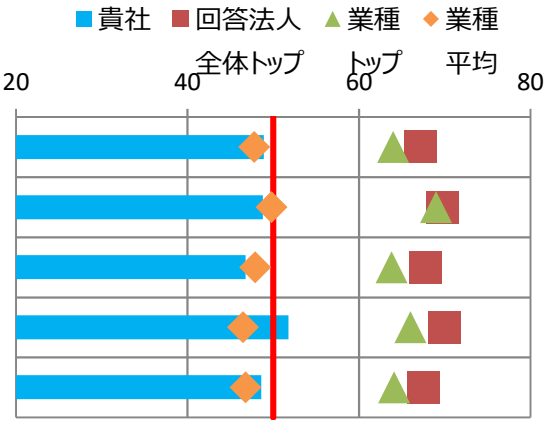
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↓4.5　（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	-	48.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.6	67.5	64.1	46.8



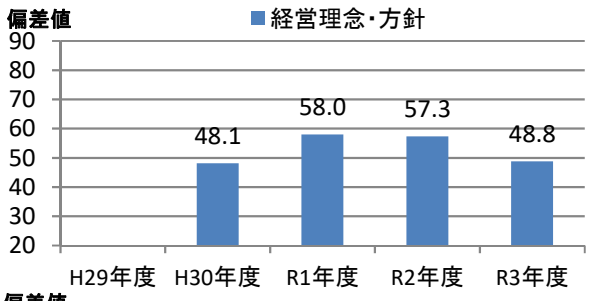
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

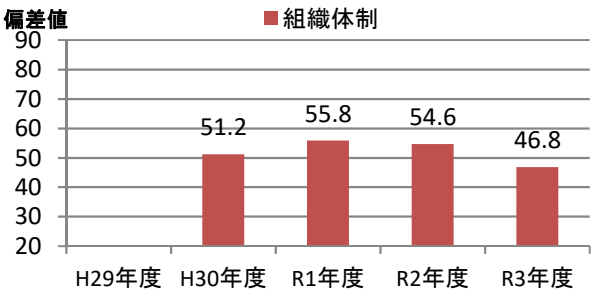
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

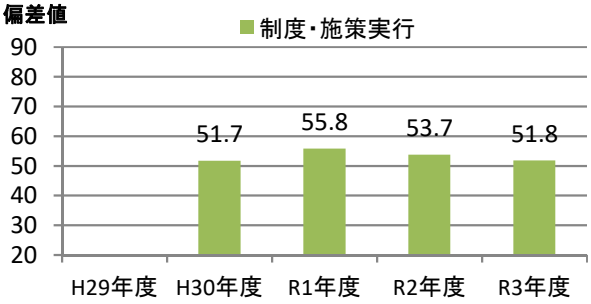
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

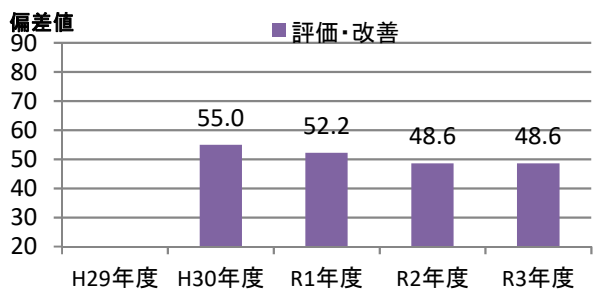
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901～950位	801～850位	1001～1050位	1701～1750位
総合評価	-	51.2(-)	55.4(↑4.2)	53.4(↓2.0)	48.9(↓4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



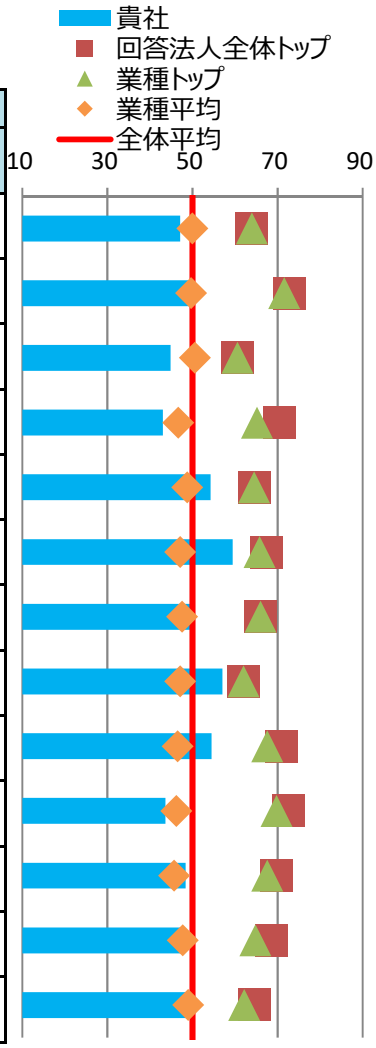






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用が年々厳しさを増す中で、勤怠管理や健康管理に十分配慮した会社であることを認識してもらい、採用人数を維持することが事業活動を継続する上での原動力になると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	オン、オフをきちんと切替え、公私とも充実して過ごせる企業であることを感じてもらえることを期待している。採用計画人数の100%達成を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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	55.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ禍であるが、インフルエンザのワクチン接種を積極的に推進している。コロナワクチンの接種とインフルエンザワクチンの両方の接種に対し不安を口にする者がいるが、適切な情報を開示、種々の施策を実行し、接種を推進することで罹患を未然に防ぐとともに、新型コロナ感染が疑われる症状を発症した際に、初動の判断ができる状況を構築する。
	施策実施結果	従業員本人については接種費用の全額補助、扶養者についても費用補助を実施。また、職場への巡回接種を実施し、より接種を受けやすい環境を構築している。巡回接種については78.2%の社員が利用している。
	効果検証結果	コロナウイルスが収束後も継続して検証する必要があると考えるが、昨年の罹患者は0、一昨年は7人の罹患者であり、コロナウイルスが感染拡大前の一昨年の数値で、全従業員に対して罹患者の割合は3.9%に抑えることができている。
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	心身の健康維持や個人及び家族との時間を確保する為に、労働時間の削減が必要である。 休暇を取りやすくしたり、残業時間を減らすことが課題として挙げられる。
	施策実施結果	「晴れの日休暇制度」（有休を1日以上含む3連休以上を取得することで休暇手当を支給）を導入して有休及び長期休暇取得を促進し、日々の残業時間管理の徹底及び管理職から早期退社を促進し残業時間削減を図った。
	効果検証結果	「晴れの日休暇制度」利用者99%、残業時間は一昨年に比べ、1人平均5時間/月削減することができた。いずれも労働時間削減に繋がったと考えられる。

※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: 010325

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ中部株式会社

英文名：

■加入保険者：愛知県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

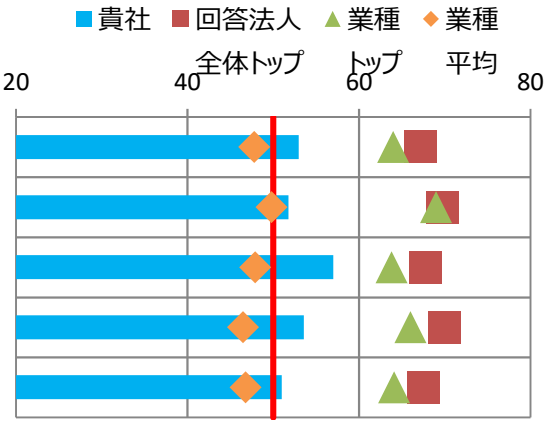
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.0**　↑0.4　（前回偏差値　52.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.0	67.5	64.1	46.8



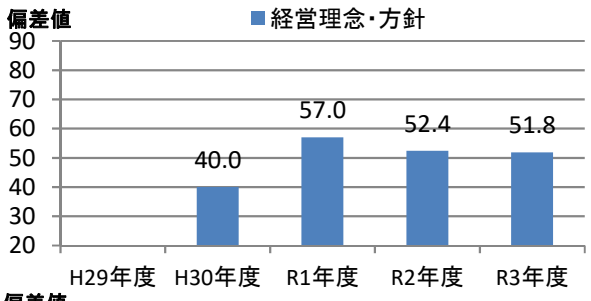
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

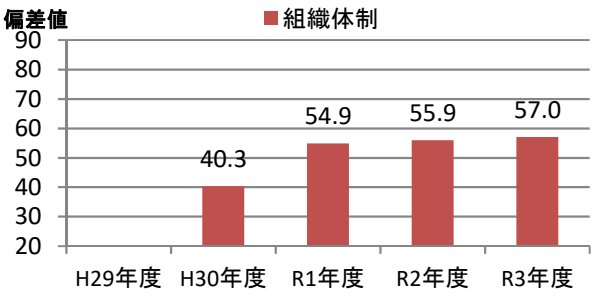
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

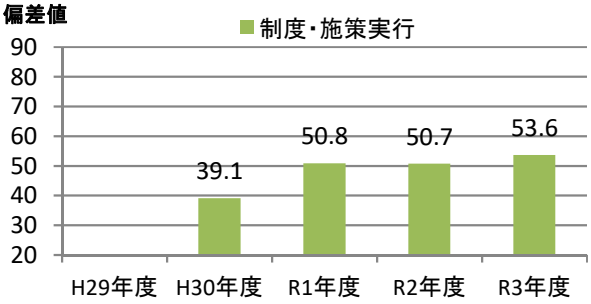
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

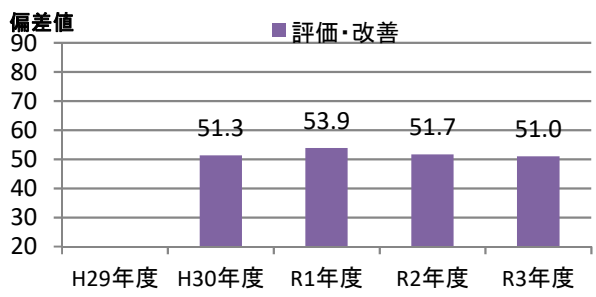
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	901～950位	1101～1150位	1201～1250位
総合評価	-	42.1(-)	54.4(↑12.3)	52.6(↓1.8)	53.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



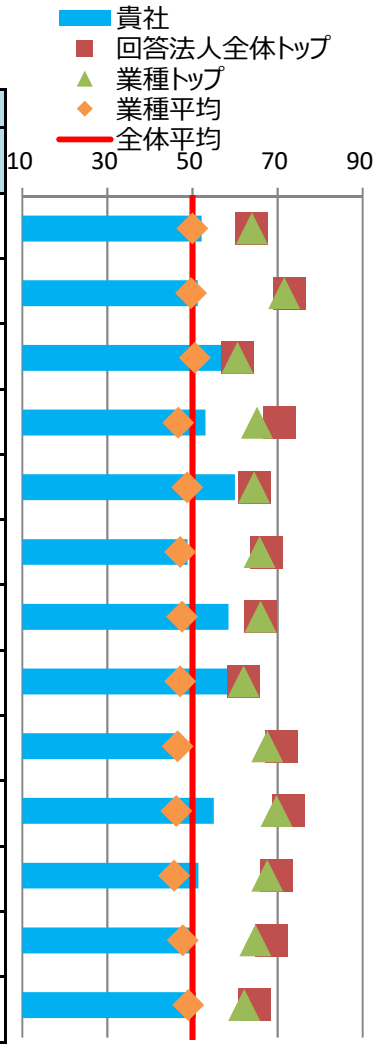






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が長く活き活きと健康的に働くことができるように「健康保持及び増進」また「健康的な職場づくり」の取り組みが今後の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	期待している効果は従業員が心身ともに健康で長く働き続けたいと思えることである。具体的には健康であるために喫煙率を20年度39.8%を30%以下にすることと、定期的な研修等を実施し、ハラスメントのない職場環境づくりによるメンタルヘルス等での休職者をなくす。

※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.netzchubu.co.jp/corporate

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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感染による欠勤者が多く発生し、店舗で従業員がどうじに感染して業務に支障をきたすことがある。ヒアリングの結果、病院等で予約をして予防接種をすることが面倒であり時間もないという意見が多く、予防接種をする従業員が少ない。
	施策実施結果	全従業員を対象にインフルエンザ予防接種を就業時間中に社内会場で実施。費用も全額会社が負担、また病院等、別で予防接種をした場合も全額費用負担をしたことにより接種者が大幅に増えた。
	効果検証結果	インフルエンザ感染による欠勤者が大幅に減少。ただし、新型コロナウィルス感染症予防によるマスクの着用や手指アルコール消毒、ソーシャルディスタンス等のとりくみによる効果もあったと考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	禁煙については社内報等で全社展開しているが喫煙率が下がらないことが課題。業務中の喫煙は生産性の低下に繋がることと健康面についても懸念されるので改善が必要。
	施策実施結果	2019年より禁煙外来にかかる費用を会社が補助する制度を開始。社内報、ポスター等で制度の案内と喫煙による健康リスクを注意喚起。結果、補助制度の利用者は１件。
	効果検証結果	新入社員の喫煙者も多く喫煙率は増加の傾向。喫煙者に対するヒアリングにおいては禁煙できない、するつもりがないとの回答が多い。今後、健康リスクや周囲への悪影響等の禁煙教育が課題。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010326

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社天満屋

英文名：Tenmaya Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

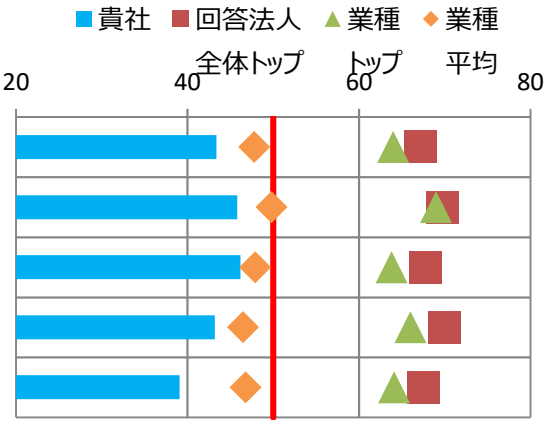
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.4**　↓5.1　（前回偏差値　48.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	39.1	67.5	64.1	46.8



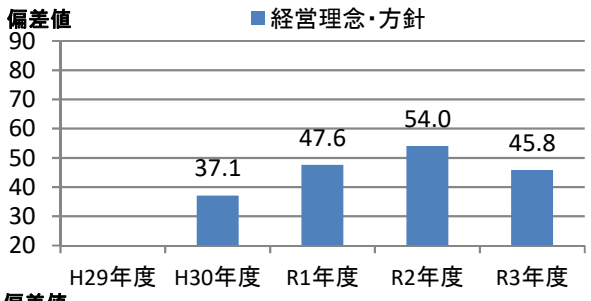
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

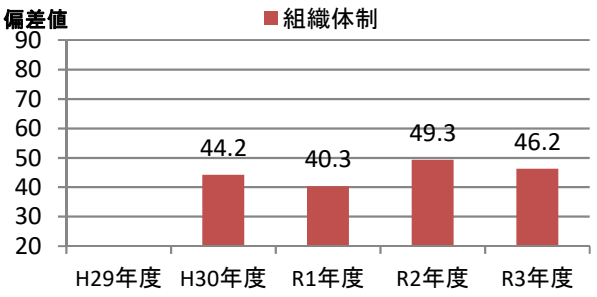
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

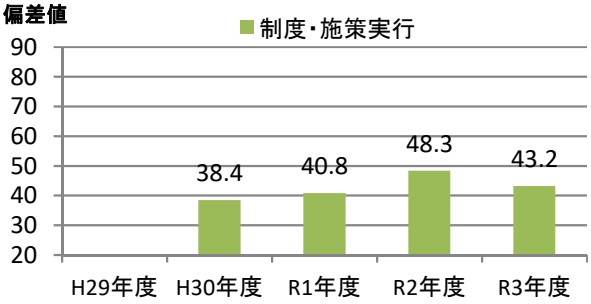
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

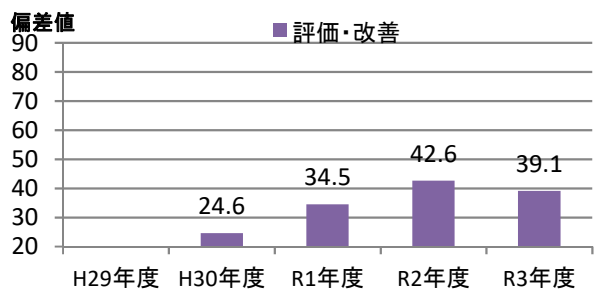
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601～1650位	1851～1900位	1451～1500位	2201～2250位
総合評価	-	36.4(-)	40.9(↑4.5)	48.5(↑7.6)	43.4(↓5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



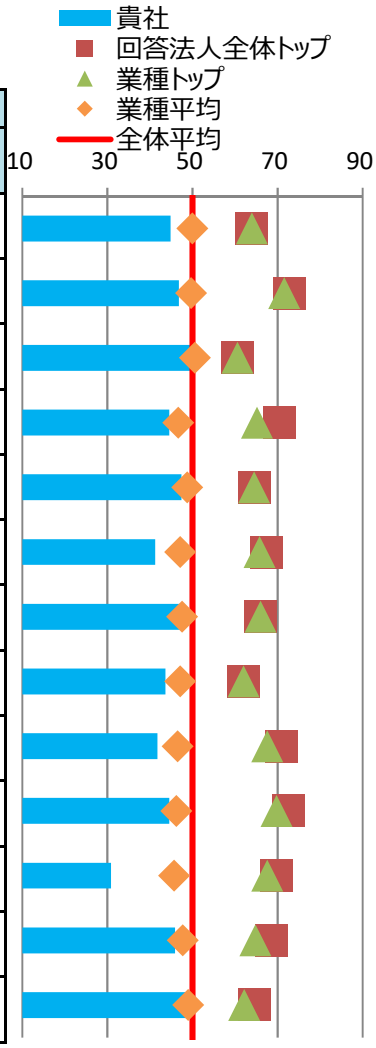






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tenmaya.co.jp/company_e5.html https://www.tenmaya.co.jp/company_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	36.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	労務管理の現姓化による過重労働の削減を進めていく中で、長時間残業の固定化が顕在化している。全社員の中で特に過重労働が認められる30名に対し、より強力なバックアップが必要だという結論に至った。
	施策実施結果	対象者に対し残業時間や、原因、対策を本人及び上長へ考えてもらうための「働き方改善診断書」を作成し、人事担当と労働組合役員同席のもとカウンセリングを実施。結果は所属店店長へ報告後、組織を上げて取り組む。
	効果検証結果	30名のうち、10名程度が前年に比べ時間外労働の削減が認められた。今年度も同様の時間外労働の水準で推移している者が20名程度いるため、引き続き働き方改善診断書を作成し、カウンセリングを継続している。カウンセリング内容を基に人材配置等も考えられるようになったため、人事異動の参考にもすることができた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010327

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタノヴェルふくしま株式会社

英文名：

■加入保険者：福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

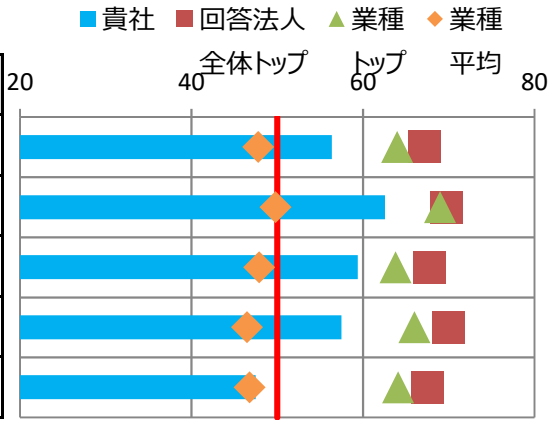
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.4**　↓0.3　（前回偏差値　56.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	57.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.5	67.5	64.1	46.8



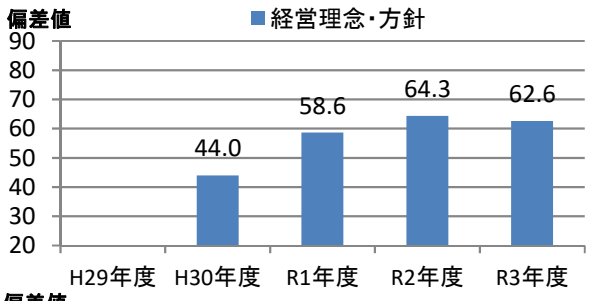
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

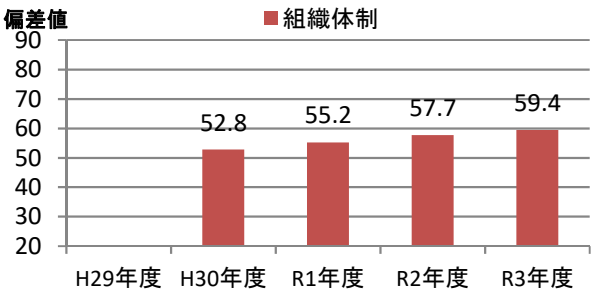
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

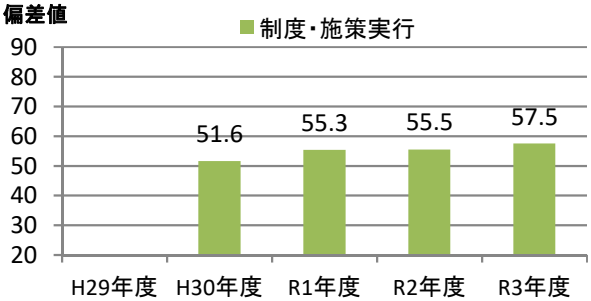
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

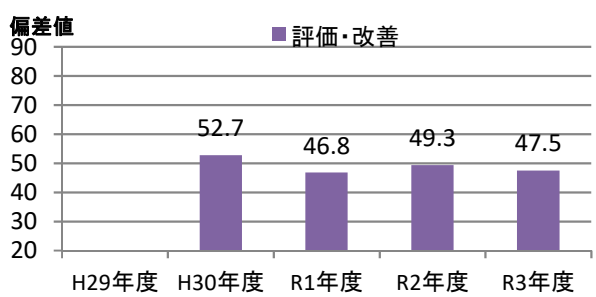
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	951～1000位	701～750位	801～850位
総合評価	-	49.8(-)	53.7(↑3.9)	56.7(↑3.0)	56.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



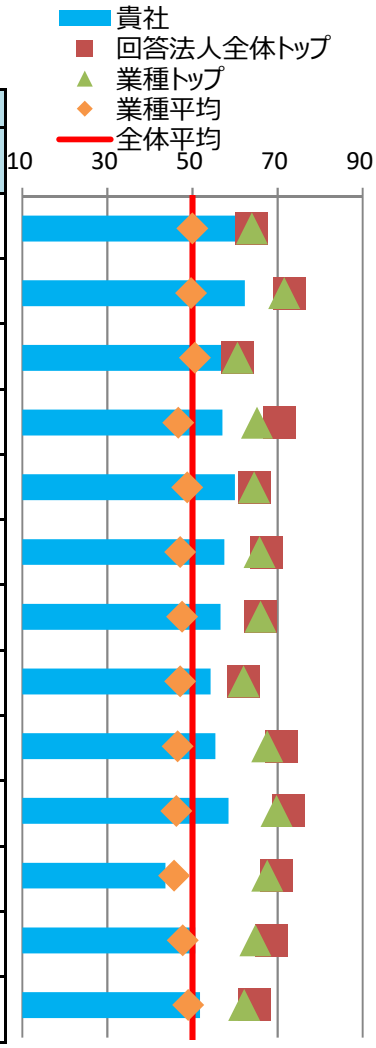






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康宣言を通じて「社員の健康保持増進とパフォーマンスの向上」を図る中で、「ES・CS・DSの向上」、「ワークライフバランスの充実」、「アブセンティーズムの低減」、「プレゼンティーズムの低減」の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	会社の成長を支える社員の心身の健康管理を経営的な視点で考え、健康保持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりメニューを推進することによって、社員が心身共に元気でイキイキと働き、企業力を高め一緒に成長することで、地域や社会に貢献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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.novel-f.co.jp/corporate/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	51.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者比率が依然として高い水準である。業種や県内平均と比較しても高い喫煙者率。それに起因しての有所見率が高くなる傾向があり、社員の健康に影響が出ていると考えられる。
	施策実施結果	健康チャレンジキャンペーンや禁煙ガイドブックの配布と禁煙外来治療費の補助を行い、喫煙率低下に向けた取り組みを推進。
	効果検証結果	計画していた活動を実施し喫煙率56.2%。目標としていた喫煙率40%を下回ることはできなかった。今後も継続して喫煙率の低下に向けた取り組みを進め、社員の健康意識の醸成につなげる。
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	毎年ストレスチェックを実施しているが、高ストレス者率が高い水準であるため、ＥＡＰ相談室と連携し、メンタルヘルス不調者の早期発見や対応できる環境を整える。
	施策実施結果	総合健康リスクが高い店舗の社員に対して、ＥＡＰ相談室による個別カウンセリングを実施。実施内容についてフィードバックを行った。
	効果検証結果	ＥＡＰ相談室・店舗管理職・本部担当者との連携、パイプができ、継続的なフォローや相談できる環境・体制が構築できた。

※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:　010328

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ愛知

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

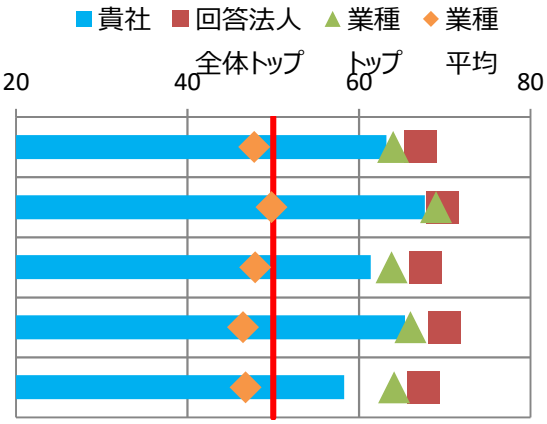
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.2**　↓0.9　（前回偏差値　64.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	67.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	65.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.3	67.5	64.1	46.8



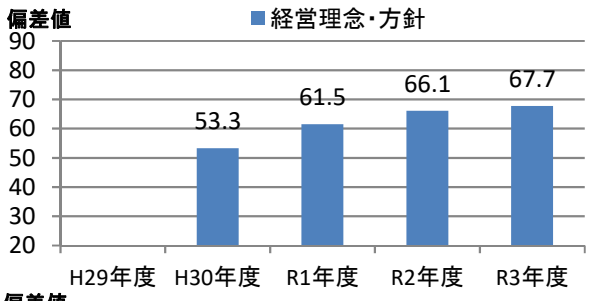
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

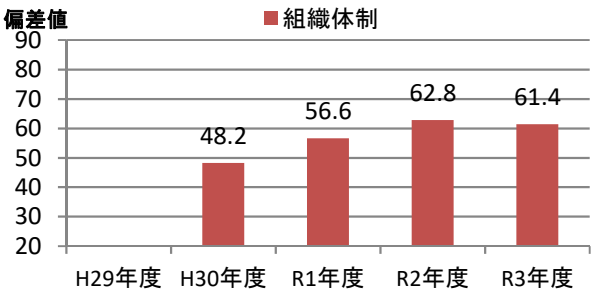
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

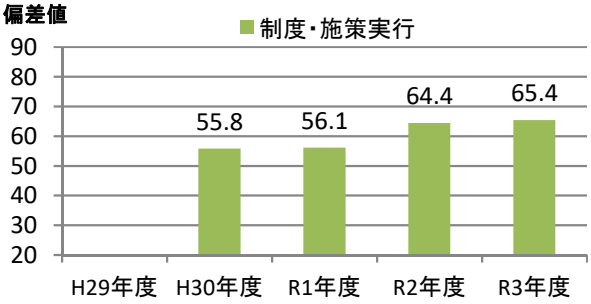
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

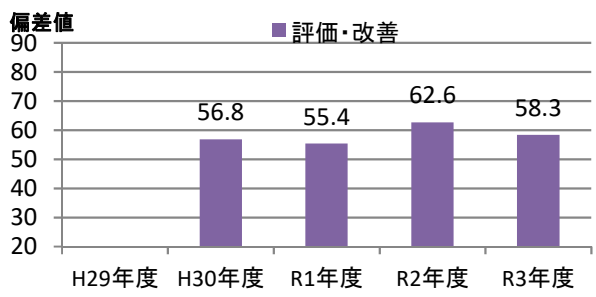
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	551～600位	51～100位	51～100位
総合評価	-	53.7(-)	57.6(↑3.9)	64.1(↑6.5)	63.2(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



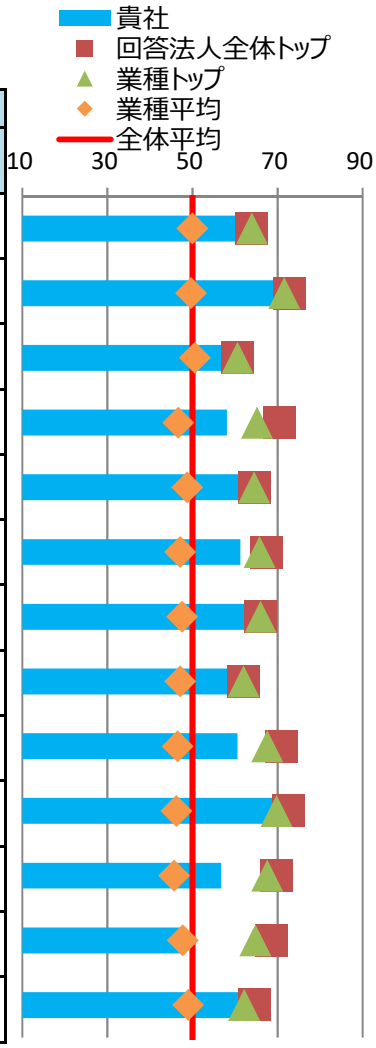






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**64.0**	**64.0**	**64.0**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**69.3**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.0**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.1**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.3**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**62.7**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**60.6**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**69.8**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.8**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**47.5**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**62.2**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 年金受給年齢の引上げにより、直近での定年再雇用率は95%であり、年々高まっている。今後も定年を迎える従業員は増加し、2026年度には今年度比で113%と予測されている。 健康診断において要精密検査率が特に高まる50歳以上の従業員に対しては、パフォーマンス維持に必要な健康保持が求められている。生涯現役で働けるように二次健診実施率を高め、早期治療と治癒を実現することで健康維持に繋げることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の二次検診の受診率を高めることにより、早期治療・治癒に繋がり私傷病による生産性低下の改善を期待する。具体的な指標として、特に50歳以上の健康診断の要二次検査対象者比率は57.4%（2020年度）から2023年度には20%未満を目指す。 なお、二次検診受診率については100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-aichi.com/home/health_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	60.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の健康状態を確認し、疾病罹患時の早期発見を目的として健康診断は100%定着している。しかし、要精密検査者の再検査受診率は2019年度で17.1%と低水準であった。2020年度より二次検査の受診勧奨を積極的に行い、治療を必要とする疾病の早期発見・治療に繋げ、疾病による休職を最小限に留めアブセンティーズム（私傷病休職割合0.48%）の極小化を実現することが課題であった。
	施策実施結果	二次検査受診率の目標を2019年度50%を目標と定め取り組んだ結果、受診率の実績が59.6%となり、目標を達成した。
	効果検証結果	二次検査受診が59%となったことにより、プレゼンティーズムの管理指標に置いている私傷病休職者割合は2019年度0.48%であったが、取組後は2020年度0.43%に低下した。 具体的には健康診断の二次健診から「早期がん」の発見に繋がった者が２名、早期治療により重症化を防ぎ、現在では仕事と治療の両立が図られている。今後も引き続き二次検査対象従業員への意識改善を図り、段階的に受診率を向上させる。
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	出産に伴う休職後の職場復帰については、短時間勤務制度の充実により安心して復帰できる環境が整備されている。（復帰率2018年度・19年度：100%） 一方で、復帰後の育児と業務の両立に対する不安を抱えやすい事から、制度の周知徹底と不安を解消する対策が課題。 出産に伴う休職者の不安払拭をするための「ワーキングママ・シンポジウム」を定期開催することとした。
	施策実施結果	「仕事と育児・介護の両立ハンドブック」を作成した。また社内ワーキングマザーコミュニティとして、「ホンダカーズ愛知ワーママシンポジウム」を定期開催した。コロナ禍で参加率は目標の8割を割り7割に留まった。
	効果検証結果	アンケート結果で参加者の100%が休職者と会社との繋がりを感じたことで不安払拭となったことが分かった。また休職者同士や先輩ママとの繋がりが出来たことで更なる安心感が生まれたことも分かった。今後は参加方法の手段を工夫して2019年度目標の80%以上の参加率を目指す。また男性社員の育休取得環境整備を進め仕事と育児の両立支援を推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010335

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売関東中央

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

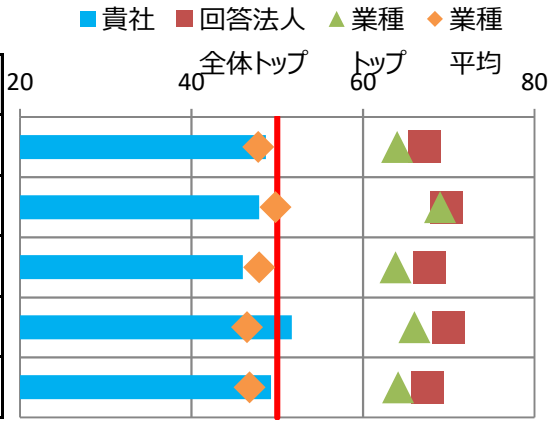
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.7**　↓0.2　（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	-	48.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.3	67.5	64.1	46.8



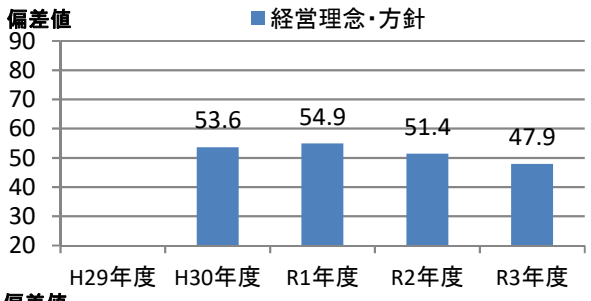
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

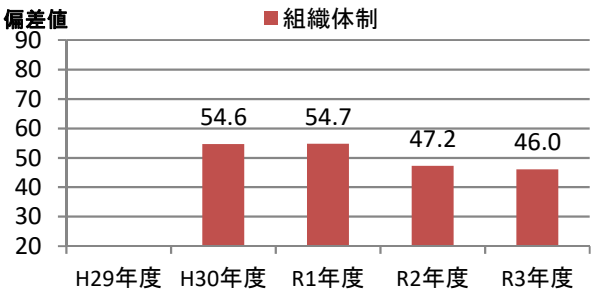
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

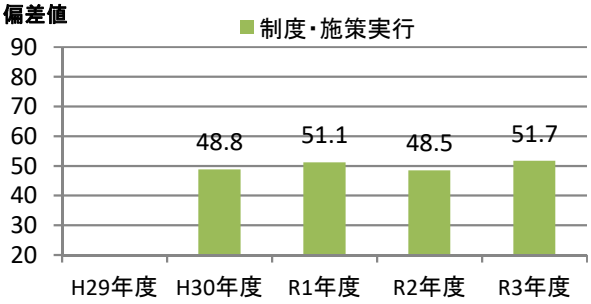
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

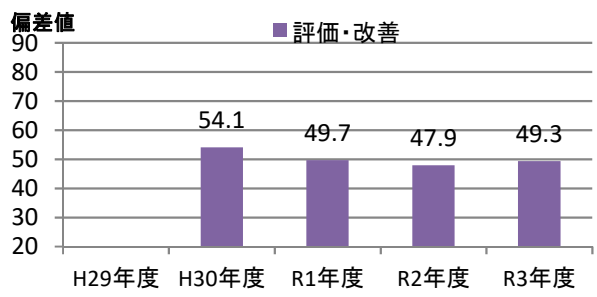
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	1051～1100位	1451～1500位	1701～1750位
総合評価	-	52.5(-)	52.5(↑0.0)	48.9(↓3.6)	48.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



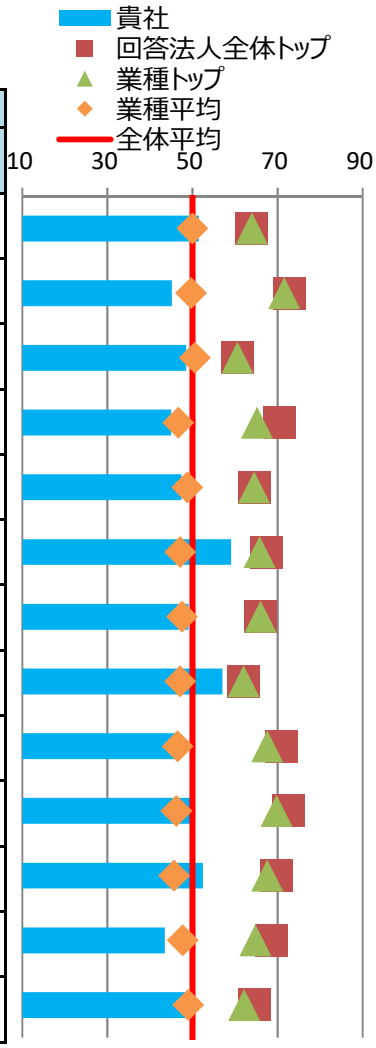






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化により新たな労働力の確保が年々難しくなっていく事が予想されていることから、全ての従業員がより安心して働けるよう働きやすい環境整備を行っ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	従業員の定着率向上。 「具体的な指標として」 定期採用_70%以上　中途採用_80%以上　（3年後定着期間） 産休・育休就業継続率_現状90%を維持する 外国籍就業者定着率_70%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.honda4-kantochuo.com/recruit/workstyle.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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	当社従業員のメンタルヘルス不調の未然防止や従業員自身のストレスへの気づきを促すことにより職場環境の改善につなげるため、ストレスチェックの実施率の向上に取り組む。 前年実施率98%→実施率100%
	施策実施結果	全従業員を対象にストレスチェックを実施した。回答率100%
	効果検証結果	全従業員へのストレスチェック実施に関しては、ここ数年の取り組みにより定着化が図れた。 しかしながら、実施結果の分析対応に関しての取り組みについては継続的な課題であるため 安全衛生委員会および産業医とより連携を高め、職場環境をより改善に取り組む。
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:　010336

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道マツダ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

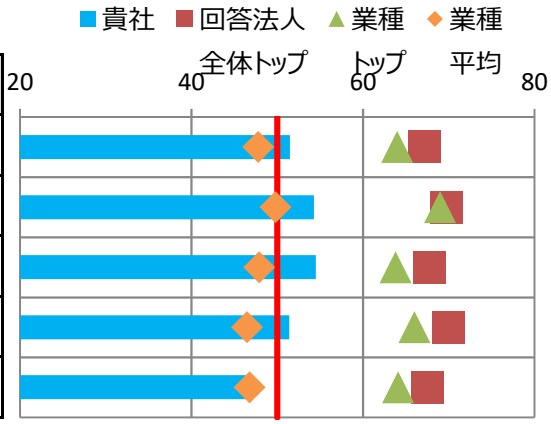
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑0.5　（前回偏差値　51.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.9	67.5	64.1	46.8



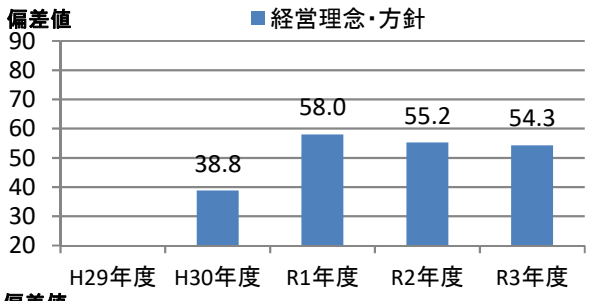
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

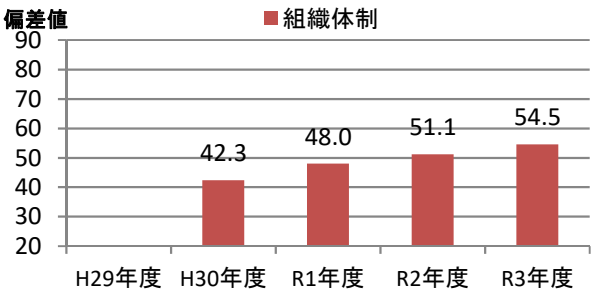
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

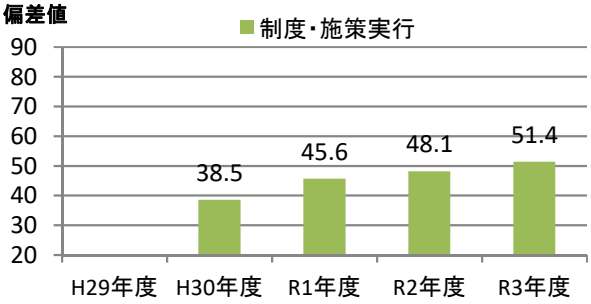
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

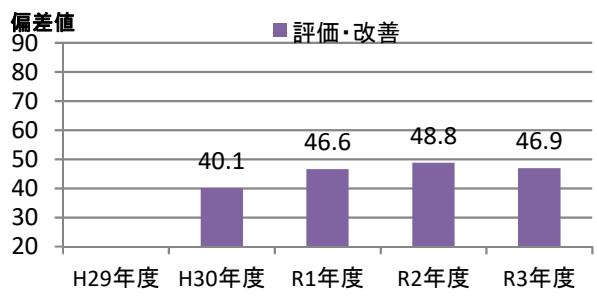
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1451～1500位	1251～1300位	1251～1300位	1401～1450位
総合評価	-	39.7(-)	50.1(↑10.4)	51.0(↑0.9)	51.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



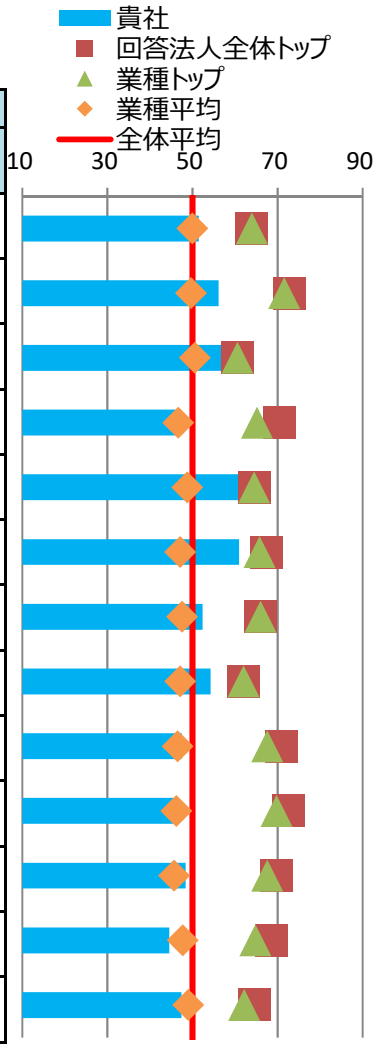






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 年々低下している労働力人口に伴い、新規採用が難しい状況にある中優良な人材を多く確保していく事が一つ目の経営上の課題である。また、現在勤務している社員がより一層働きやすく、勤務を継続していくために福利厚生の充実や心と体の健康を確保していく体制を整える事が二つ目の経営上の課題である。以上の二つの課題の解決が重要となる。
健康経営の実施により期待する効果	優良な社員の採用の推進及び社員がより一層健康に働き続ける事が可能となる。具体的な目標として、平均勤続年数を全体の数値で20年以上となる事を目標とし、また健康診断の有所見者に対する二次検査受診率に関しては病気の早期発見と重大疾患の防止には欠かせず健康の保持に直結する為１００%にする事を目標とする。これらの目標の達成が健康経営の推進に適うものと考える。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hokkaido-mazda.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康管理アプリ「ココカラダイヤリー」の普及と、定期健康診断結果に基づく二次検査受診の勧奨と受診手続きのサポート、また本人の申し出によるオプション検査の紹介と受診手続きのサポートを行う。また婦人科健診の受診促進のため補助対象年齢に該当する社員に日程を案内し、受診させる。
	施策実施結果	2020年度の定期健康診断後の二次検査受診率は85.1%となり前年比8.4%の向上。また婦人科健診の受診率は83.3%となった。
	効果検証結果	二次検査受診を行った社員の事例として、重大疾患の早期発見に繋がり治療期間が短期間で完了し早期に職場復帰できたケースや二次検査受診をきっかけに体質改善を行い、血液検査等の数値が大幅に改善できたケースがあった。二次検査の時間を惜しみ、検査を受けずに病状を進行させ、重大疾患に至り長期欠勤する事態は絶対に回避するためより一層二次検査受診の勧奨を強化し受診率の向上と社員の健康維持に努めてまいります。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症の予防対策、及びお客様をはじめとするステークホルダー（利害関係者）に向けた安全確保と衛生向上の対策として、弊社研修センター内でワクチンの職域接種を実施する。対象となる社員をはじめ、その家族や取引先の接種希望者の内、約1,200名に対してワクチンの接種を実施しました。
	施策実施結果	8月上旬から9月上旬にかけて各3日間、接種希望者に対してワクチン（モデルナ社製）の接種を実施し、1回目は1193名、2回目は1191名の方に接種を実施しました。
	効果検証結果	接種を実施した事で、接種者本人の安心感に加え、感染対策を継続して実施する事でお客様や関係者に対して事業活動を行う事が出来る体制が整いました。現下では新型コロナウイルスの変異株による感染の拡大や医療機関への負担がまだ大きい状態が続いているため、今後も感染対策を徹底しながら社員が健康に生活できる体制を構築して参ります。

※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: 010345

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山口マツダ株式会社

英文名：

■加入保険者：山口県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

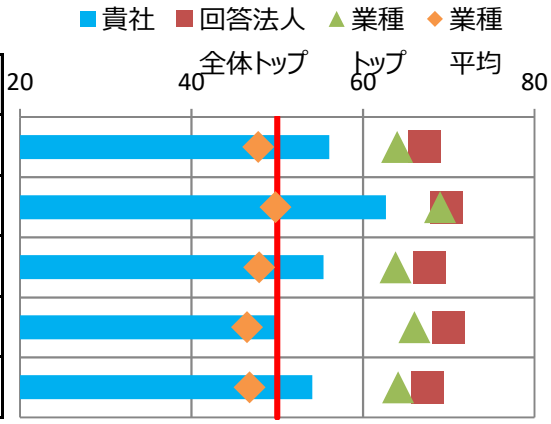
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.1**　↑4.1　（前回偏差値　52.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	50.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.1	67.5	64.1	46.8



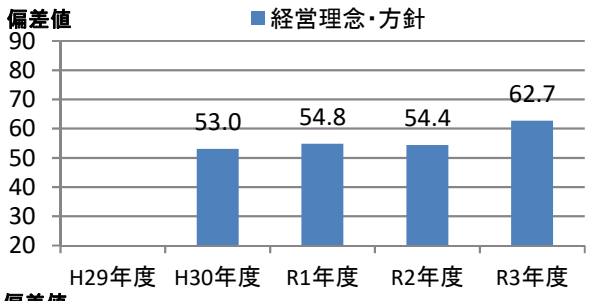
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

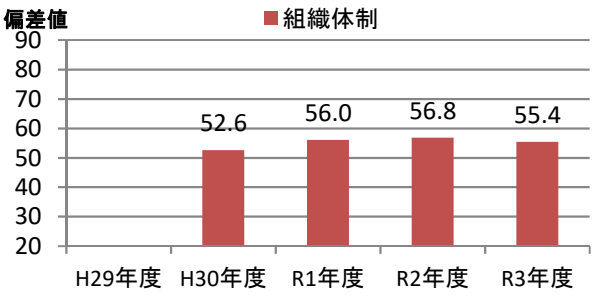
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

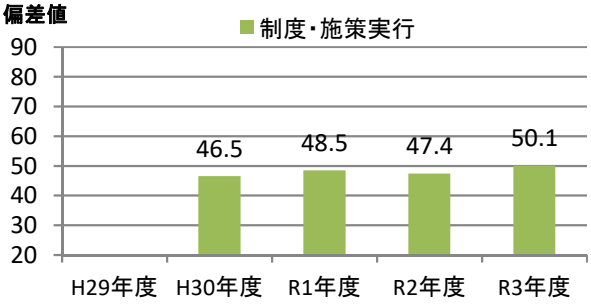
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

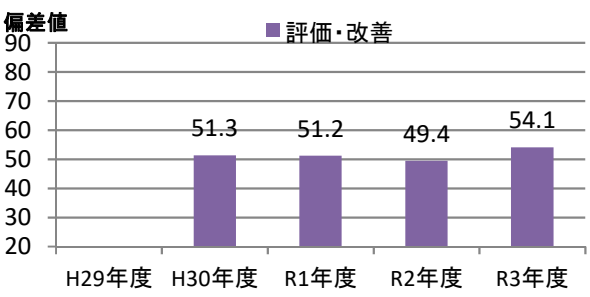
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	1051～1100位	1151～1200位	801～850位
総合評価	-	50.6(-)	52.7(↑2.1)	52.0(↓0.7)	56.1(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



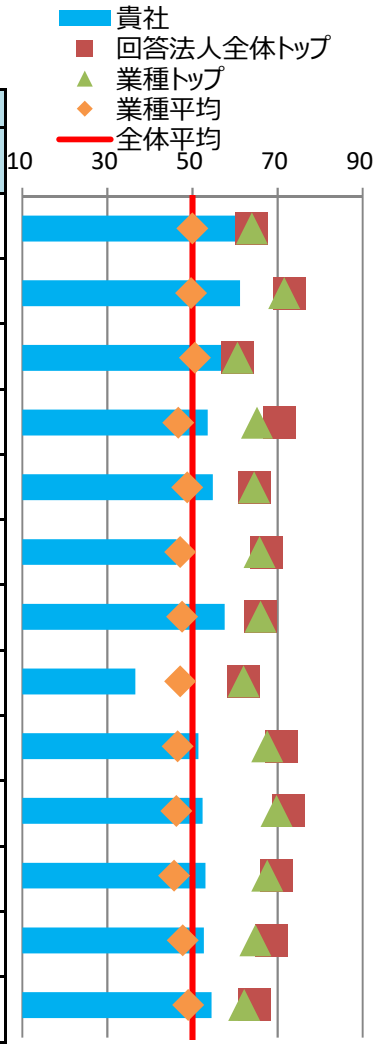






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	36.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営を通じて解決したい経営上の課題として、人材定着及び採用力向上が挙げられる。少子化に加えて若者の自動車離れ等の外部環境の変化により、採用活動が難航している。自動車整備士を中心に人材不足については益々深刻化する事が予測される。健康経営を通じてワークエンゲイジメントの向上に努め、従業員定着率の向上を実現したい。
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される効果として、社員一人ひとりが高い健康意識を持ち、心身ともに健康で働き続けられる事は勿論、会社に対する帰属意識向上、仕事へのモチベーション向上が挙げられる。効果を可視化する指標として幸福度調査を利用し、総合評価満足度の経年分析を実施している。現在値は「63.4%」、今年度目標値として「65%」を掲げる。最終として達成年限を2025年に定め、目標値「75%」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.yamaguchi-mazda.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	49.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の休暇取得率の向上及び、労働時間の削減を課題としている。有給休暇の取得率向上、時間外労働の削減を通じて、ワークライフバランスの充実やモチベーション向上を期待している。
	施策実施結果	平均年次有給休暇取得日数について2020年度は9日。健康経営推進前の2017年度比較＋6日となった。平均月間時間外労働時間について2020年度は3時間。2017年度比較▲3時間と改善が見られた。
	効果検証結果	2021年8月に実施した幸福度調査によると「有給を取得しやすい」に対して76.5%、「現在の労働時間は適度だと思う」に対して78.6%、「就業管理・労働時間管理がきちんとされており、過度な時間外労働や公休出勤はない」に対して81.4%が満足していると回答した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内喫煙アンケート調査結果によると、喫煙者割合は全体の39%と非常に高い割合。社内喫煙率の高さについては昨年度より、当社における重点課題と位置づけ課題解決に向け取組を実施している。
	施策実施結果	喫煙者に向け「オンライン禁煙プログラム」を案内。また、当該費用については全額費用補助を行っている。現時点では2名がプログラムを継続中。
	効果検証結果	2020年度健康診断結果によると、喫煙率は39.6%と現時点では施策の効果は出ていない。「オンライン禁煙プログラム」の案内や費用補助に留まらず、喫煙によるリスク等の情報提供及び研修を実施する事でリテラシーの向上に努める。今年度の目標値を35%、最終目標値は15%と定め、2025年度までに達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010348

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富山日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：富山県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

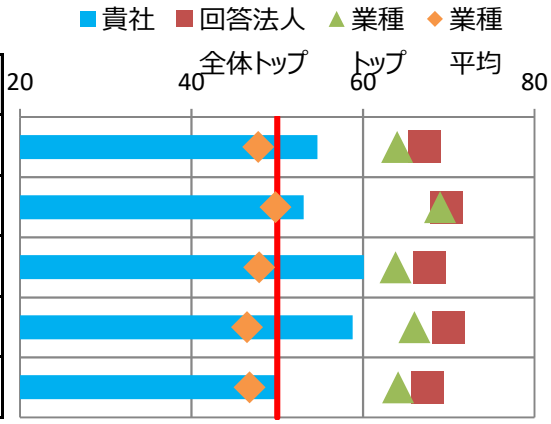
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.7**　↑0.3　（前回偏差値　54.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	60.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	58.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.0	67.5	64.1	46.8



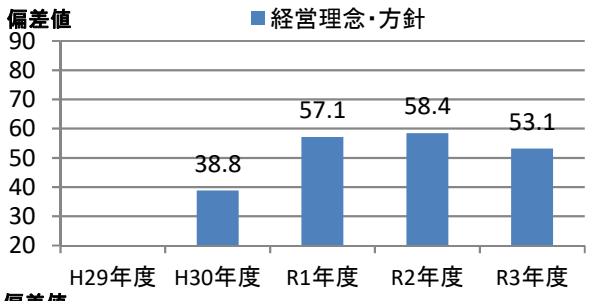
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

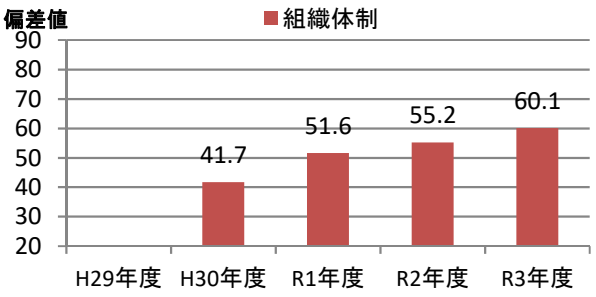
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

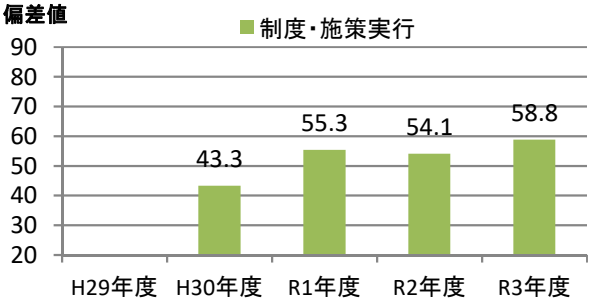
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

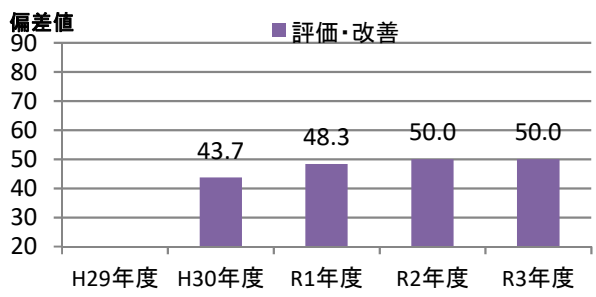
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401～1450位	1001～1050位	951～1000位	951～1000位
総合評価	-	41.7(-)	53.0(↑11.3)	54.4(↑1.4)	54.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



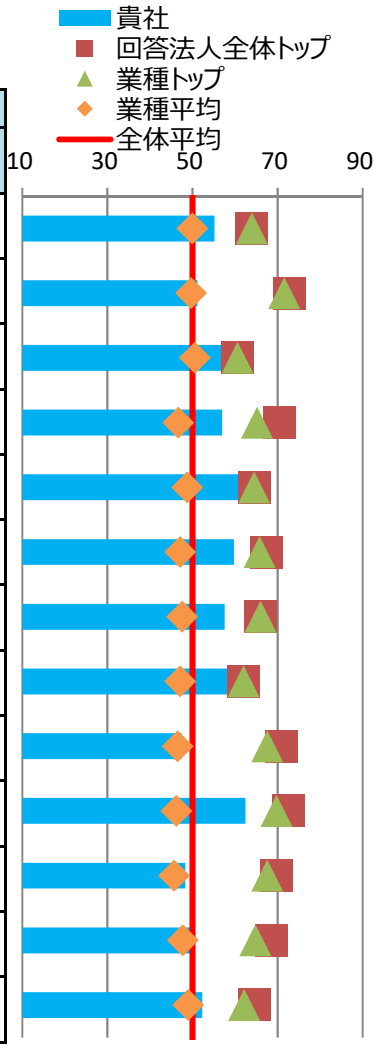






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.8	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 1ヶ月の時間外労働が42時間を超えている従業員（特に、自動車整備職）が1年を通して一定数いる中で、全体の技術レベルアップ・通常業務の平準化・休暇の有効活用を通して、ワークライフバランスの充実を図ることにより、時間外労働を削減してパフォーマンスを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身の充実した状態で、最大限にパフォーマンス出来ることを期待している。現時点では技術レベルの高い従業員への業務集中・トラック修理の夜間対応・年次有給休暇取得日数の増加が時間外労働の増加にもつながっている。上記問題の改善を目指し、時間外労働の42時間超による発生人数を年間を通して0人にすることが最終目標である。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toyamahino.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	56.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断等の結果から、要受診者割合が依然と高い傾向が見られる。重症化を予防して従業員の健康管理および生産性の低下に影響を与えないよう改善が必要である。
	施策実施結果	要受診者の中でも労災2次検診の対象にリストアップされている従業員に受診勧奨を健康管理担当者から行った。
	効果検証結果	労災2次健診の受診率100%を実行した。これが、すぐに効果が出るのは難しいとは思うが、本人への意識付けという意味では効果的であると考える。労災2次健診の100%受診も継続的に実施していき、従業員の要受診率を下げていきたい。
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: 010351

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神奈川ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：神奈川県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

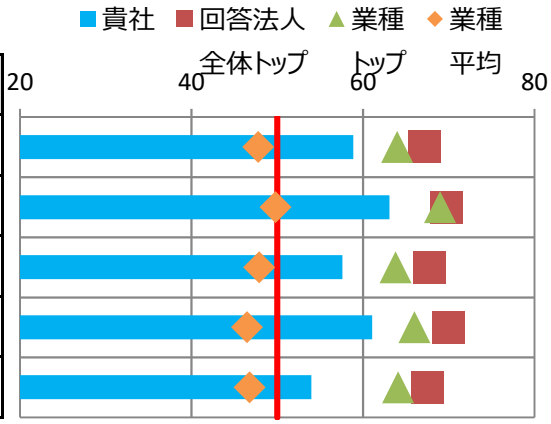
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↓3.1　（前回偏差値　62.0 ）

※「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	-	58.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	61.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.0	67.5	64.1	46.8



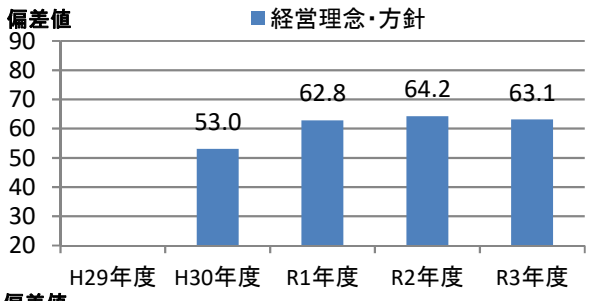
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

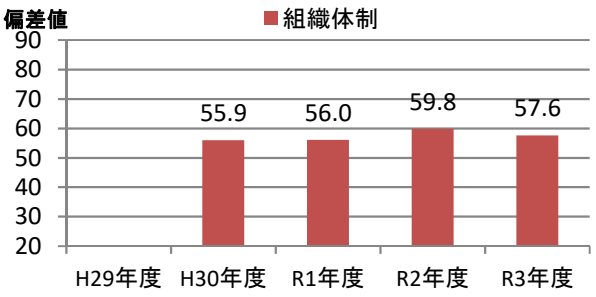
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

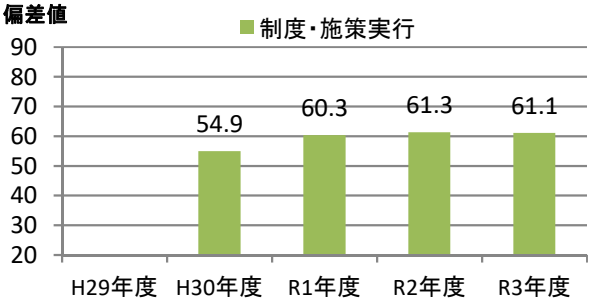
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

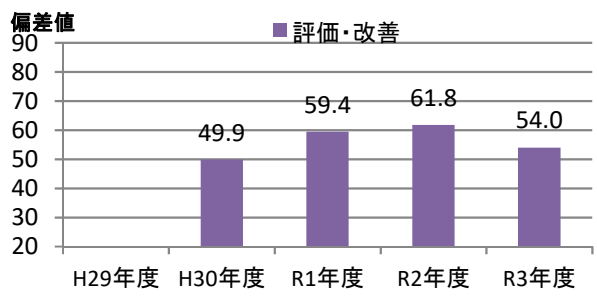
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	301～350位	151～200位	551～600位
総合評価	-	53.5(-)	59.9(↑6.4)	62.0(↑2.1)	58.9(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



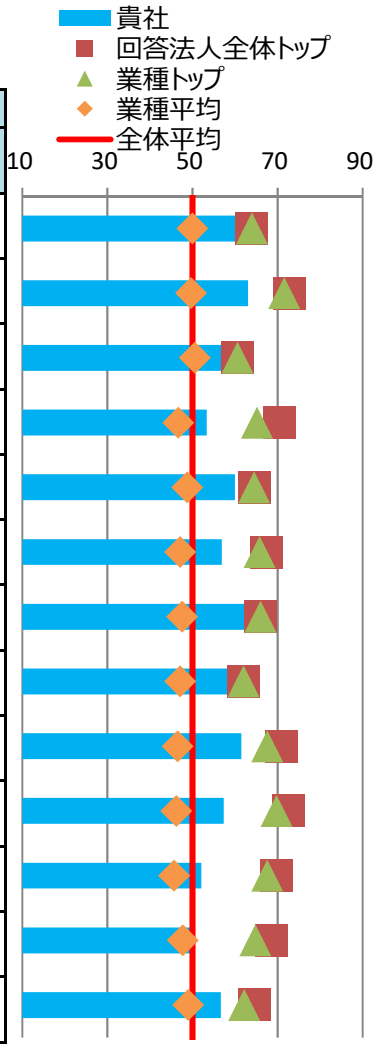






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員一人一人が健康でいきいきと働くことができる職場環境と、積極的に健康な体づくりに取り組む企業風土をつくり、その結果として、従業員に健康で長く働いてもらうことを実現することが、事業活動上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長く働き続けていくための指標として、定期健康診断受診率および精密検査受診率100%を目指すとともに、傷病による休職者1%未満、復職率100%を目指す。あわせて離職率3%未満を目指し、その中でも、新卒・中途採用の従業員の5年後定着率80%を目指す。また、女性従業員の産休・育休後の復職率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://kanagawa.dd.daihatsu.co.jp/Company/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	複数の従業員がインフルエンザに感染することで、お客さま対応能力およびサービス工場処理能力が限界を超え、売上低下ならびに出勤従業員の負担増大に繋がる。例年、複数店舗で半数以上のスタッフが休み当日の店舗運営に支障をきたしており、生産性低下に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種費用補助を実施(同居家族も対象)。従業員の予防接種接種率は、コロナ禍もあり前年から低下したものの、26.9%(2020年度)の従業員が予防接種を実施。(2019年度：32.3%)
	効果検証結果	上記施策の実施により従業員の感染予防を促進した結果、インフルエンザ感染者数は20名(2019年度)から0名(2020年度)に減少した。例年発生している「インフルエンザ欠勤者増大による売上低下ならびに出勤従業員の負担増大」を防ぐことができ、当社における生産性向上に貢献できたと考える。
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	2019年に敷地内分煙の取組は完成しているが、当社従業員の喫煙率が38.0%と依然として高いことが課題。受動喫煙防止、喫煙者本人の健康増進の観点から改善が必要である。また、喫煙による健康被害リスクを低減することで、疾病による病欠者、休職者を減らし、健康で長く働くことのできる組織風土をつくり、従業員の定着率を向上したい。
	施策実施結果	禁煙外来治療費用補助、禁煙補助剤購入費用補助等の卒煙支援制度の社内周知強化と、禁煙外来治療実施の医療機関の紹介を実施することで、卒煙にチャレンジしやすい風土づくりを実施。
	効果検証結果	上記施策の実施により2020年度に3名が卒煙。さらに、従業員の喫煙者率は、38.0%(2019年度)から37.7%(2020年度)に減少した。これらの取組結果により、喫煙者本人の健康増進に繋がっただけでなく、健康で長く働くことのできる組織風土の醸成にも寄与していると考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010396

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ福島

英文名：Honda Cars Fukusima Co.,Ltd.

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

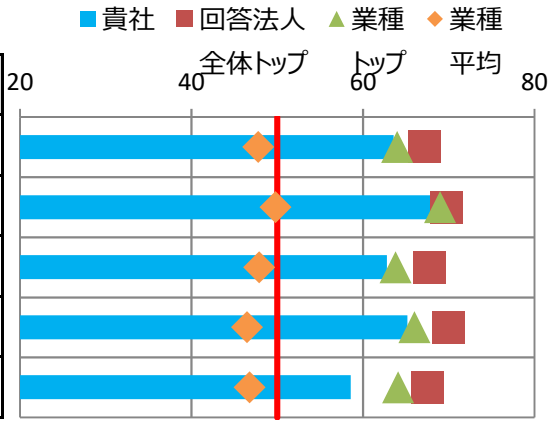
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.6**　↑0.7　（前回偏差値　62.9 ）

※「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	-	63.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	68.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	62.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	65.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.6	67.5	64.1	46.8



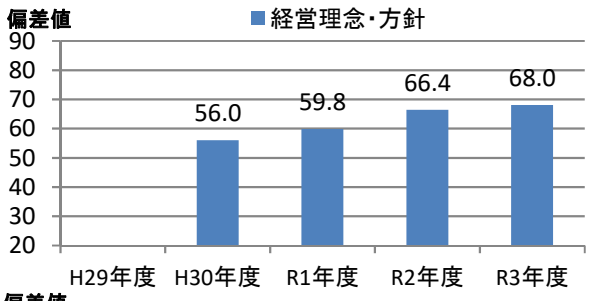
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

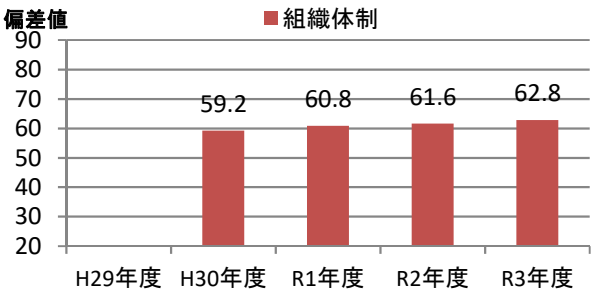
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

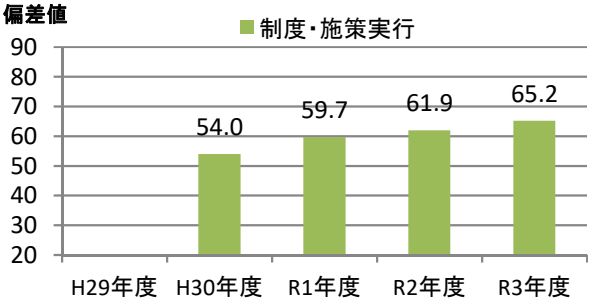
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

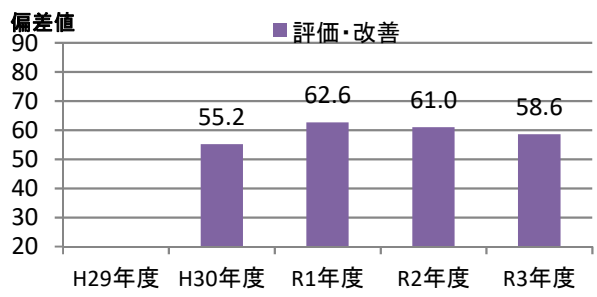
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	501～550位	251～300位	101～150位	51～100位
総合評価	-	55.9(-)	60.8(↑4.9)	62.9(↑2.1)	63.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



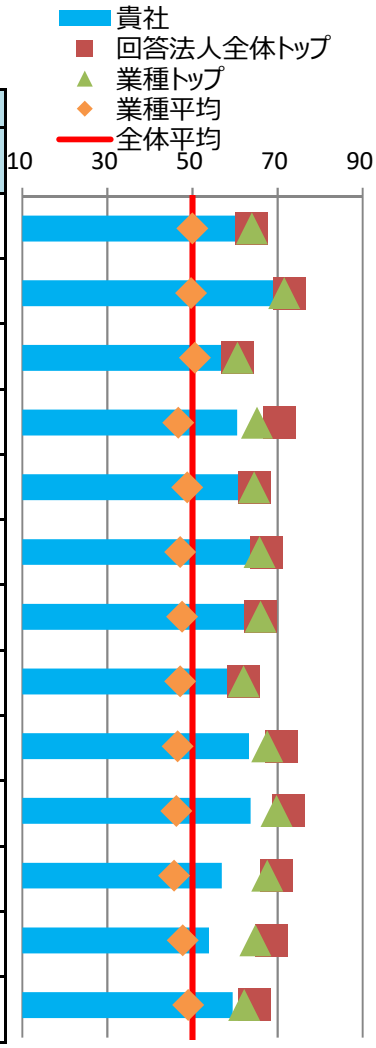






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 離職率は２０１８年度３．０８%、２０１９年度３．０３%、２０２０年度３．６５%と離職率が下がらない。経営上の課題として １．離職による従業員の負荷が発生し仕事の効率を低下させる ２．従業員の健康と活力低下に影響を及ぼし仕事の効率を低下させる ２．スキル継承に影響を与える
健康経営の実施により期待する効果	定期的な２WAY面談実施でコミュニケーション促進・ストレスチェック分析活用を推進、日々の時間管理徹底を行い。２０２１年度離職率２．０%を目標として取り組む 期待する効果として １．安心して働ける職場の実現で仕事の効率がアップ、売上の向上 ２．安心して働ける職場の実現で仕事の効率がアップ、残業圧縮経費削減 ３．安心して働ける職場の実現で仕事の効率がアップ、ライフワークバランス向上

※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.hondacars-fukushima.co.jp/home/contribution.html#white500

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	心の健康づくりの推進は、社員が安心して働けて、組織の生産性を高めていくために大変重要である。ストレスチェック実施により「社員のメンタル不調の未然防止」「社員自身のストレスへの気づき」「職場環境の改善」につなげることができる
	施策実施結果	ストレスチェック受診１００%を推進。２０２０年度１００%受診の実績 メンタル相談対象者３５名。相談希望者０名 メンタル相談対象者の在籍拠点７拠点。７拠点管理職に対し職場環境把握と改善施策を確認
	効果検証結果	１７事業所において実施前事前説明会を実施。実施率の向上を図るため毎日の実施状況を管理部より発信。２０２０年度は１００%の受診率。 ストレスチェックの結果については、様々な観点から検証をし、社員が安心して働けるよう職場環境の改善や社員の「心の健康づくり」につなげた。 メンタルに関連する退職者及び求職者は、２０２０年度は０%であった。
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	従業員の充実した生活確保に向けてワークライフバランスの重要性に着目。また、定着率の向上も企業として取り組むべき重要項目である。そのために労働時間の適正化並びに効率を高めた働き方の検討が必要である
	施策実施結果	３６協定の遵守を基本とし、２０２０年度月平均所定外労働時間は１９時間、２０１９年度２３時間４時間の改善。有給取得日数は、２０１９年度６日、２０２０年度７．８日と１．８日増加している
	効果検証結果	各事業所における労働時間の状況を把握し適正で効率的な仕事の実施と生活時間確保の検証を行い、引き続き社員が安心してまた喜びの持てる職場の実現に向け取り組んでいく

※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: 010402

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ鹿児島株式会社

英文名：TOYOTA COROLLA KAGOSHIMA CORPORATION

■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：小売業

①健康経営度評価結果

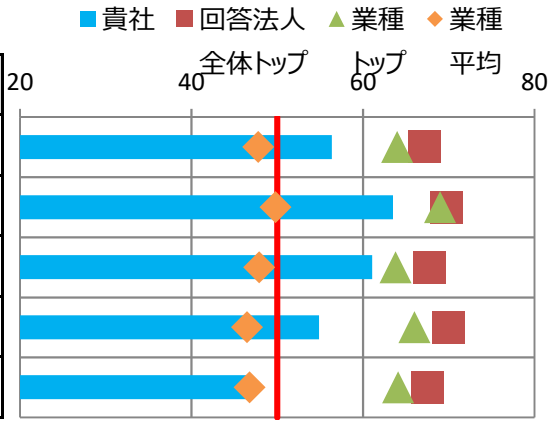
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.4**　↓6.3　（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	-	56.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.1	67.5	64.1	46.8



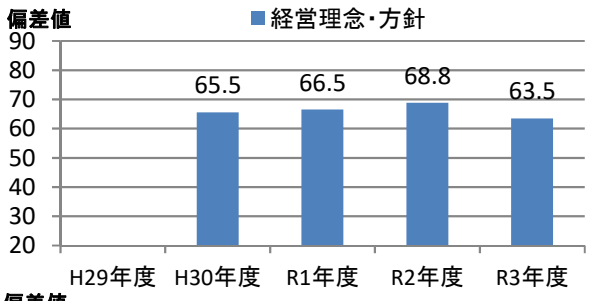
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

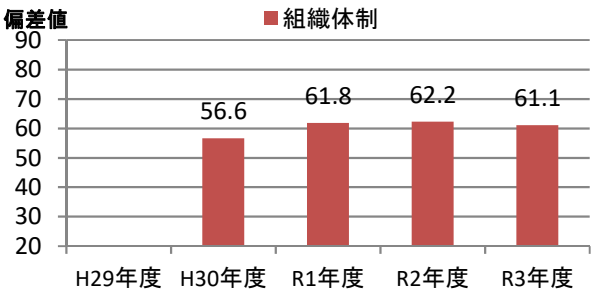
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

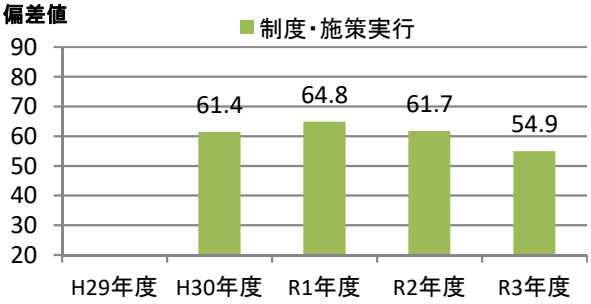
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

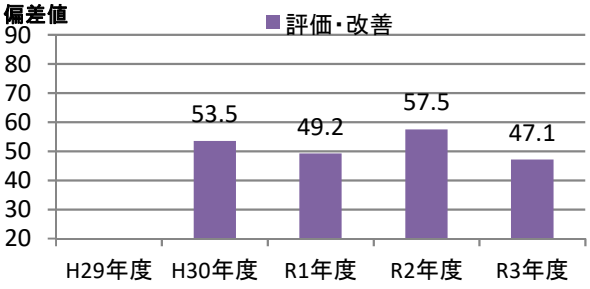
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	301～350位	151～200位	801～850位
総合評価	-	60.1(-)	60.0(↓0.1)	62.7(↑2.7)	56.4(↓6.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



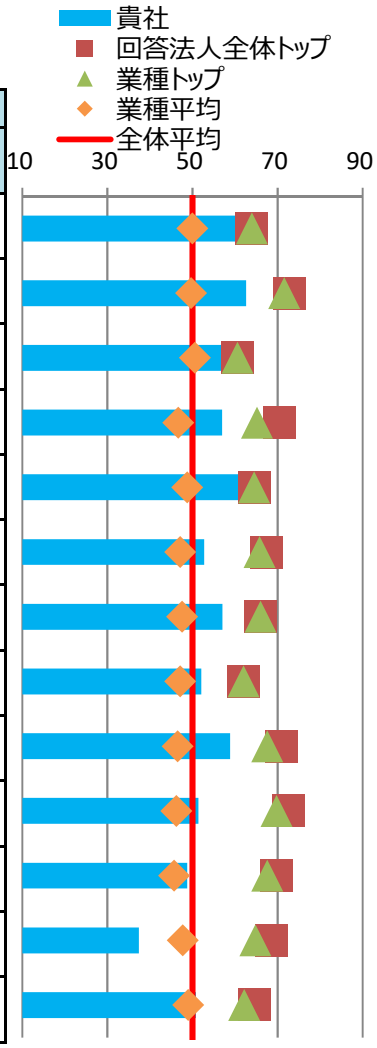






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.8	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	37.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社の業績向上のみに捉われることなく、社員が健康で生き生きと働ける職場環境や風土をつくる健康経営をすすめることで、お客様に選ばれ続ける「町いちばんの会社」に成長する。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康状態を知ることで、社員が重大疾病となる前に未然に予防するために、全社員の定期的な健康診断受診を目標とし健康状態データを集約している。近年社員も健康管理に対する意識も高くなり２年連続健康診断全社員受診を実現している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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://corolla-kagoshima.info//kigyoujyouhou/kenkousengen

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	近年、職場内でのコミニュケーション不足による適応障害で長期休職する社員が居る。疾患者の中には、疾患の原因が不明（認めたくない）・強い職場復帰を望む社員が大半。リワークに向けての段階的サポートが課題。
	施策実施結果	直近1年間の心身疾患発症で長期休暇者が４名。そのうち２名がリワーク支援で職場復帰した。２名は長期治療中（内１名はリワーク支援を近々受講）
	効果検証結果	(a) ３の発生予防・早期発見・対応が大切と重要視し，ｺﾐﾆｭｹｰｼｮﾝ改善ﾁｰﾑを結成し、職場環境改善・負荷軽減を取組中
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	女性健康保持・促進のために、女性専用の病気に関するヘルスリテラシーをたかめる。
	施策実施結果	多くの女子社員の参加（対象者8割以上）を実現した。
	効果検証結果	女性の関する病気「乳がん・子宮頚部癌」についての理解度が高まった。同時にﾍﾙｼｰﾗﾝﾁ食事会を開催し食に対するリテラシー向上をはかる。

※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: 010418

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ中央佐賀

英文名：Honda Cars CHUO SAGA

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

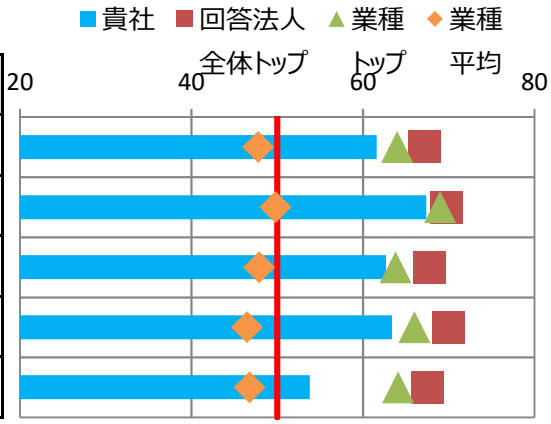
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.6**　↑3.7　（前回偏差値　57.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	67.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	62.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.8	67.5	64.1	46.8



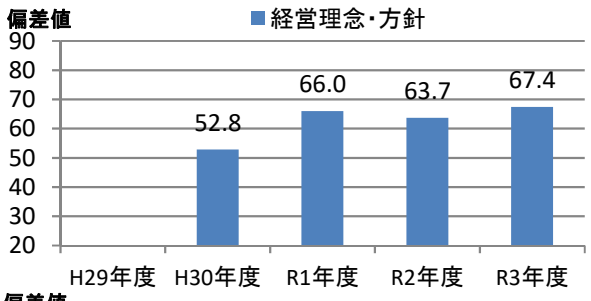
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

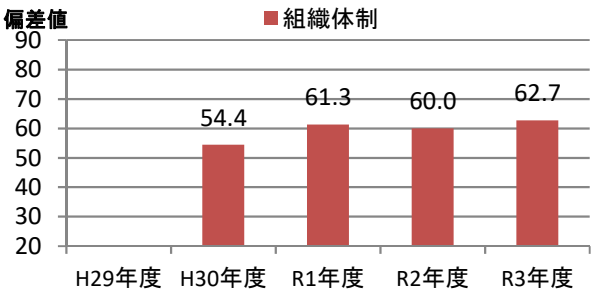
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

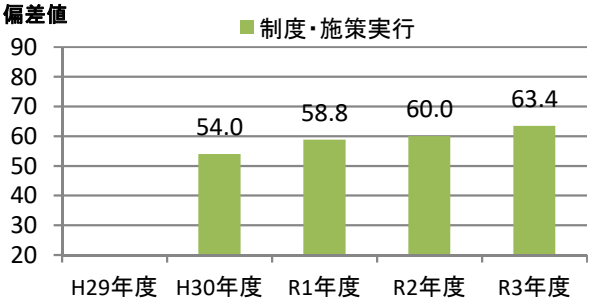
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

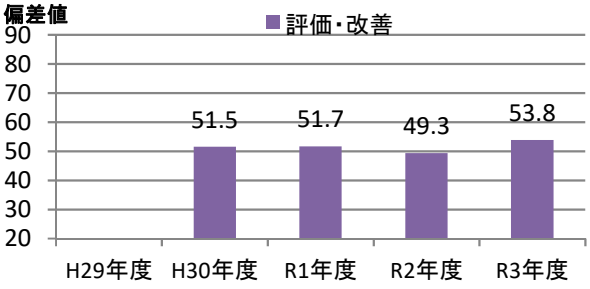
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	351～400位	601～650位	201～250位
総合評価	-	53.2(-)	59.3(↑6.1)	57.9(↓1.4)	61.6(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



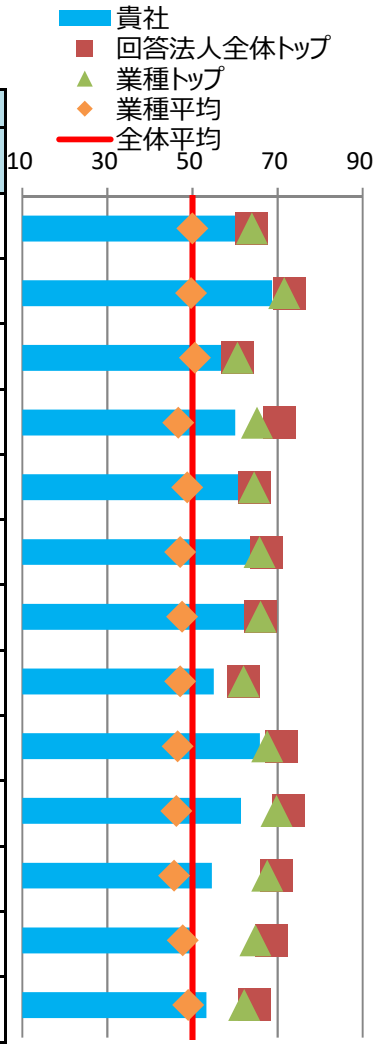






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 平成２５年４月の３社合併後、これまで人事交流を実施し社内融和を図ってきた。現在では合併後に入社した社員が約半数を占めるようになった。社員一人ひとりが自主的に業務に取り組み、その中で働きがい、やりがいを感じることが出来る組織をつくり、社員が長く働きたいと思う会社にすることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	役員との懇談会の開催、職場単位でのコミュニケーションの場の設定、社内スポーツクラブの支援、社員からの提案の実現など組織活性化について様々なことを実施している。そのことにより、社員が長く働きたいと思う会社であると感じてくれることを期待している。具体的な目標としては、新入社員の入社後３年以内の離職率を現在の３０%から１０%へ、その他社員の離職率を現在の２０%から１０%への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	株主総会資料
URL	URLはございません。

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	人事異動や職種変更等による職場環境の変化で、心理的・社会的ストレスを生じさせるケースがあり、常に職場環境を注視する必要がある。
	施策実施結果	役員及び産業医による全社員の個人面談の実施
	効果検証結果	役員との面談に於いて、従業員が感じる職場環境の現状の把握と同時に、プライベートの悩みに対するアドバイスを行うこともでき早期の改善が出来た。また、産業医との面談に於いては、職場、プライベート及び女性特有の病の相談など幅広く悩みを吸い上げることで、従業員の仕事に対する向き合い方に変化を感じることが出来た。面談による職場の配置転換は、今年度は5名（前年度2名）を実施し、働きやすい環境を整えている。
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	社員の約３割が喫煙者である。喫煙は生活習慣病発生リスクを増加させる要因であり、また、新型コロナウイルス感染症に感染した場合は重症化のリスクを抱えており、喫煙者を減少させる必要がある。
	施策実施結果	就業時間中の喫煙禁止、禁煙デーの設定、禁煙外来受診費用補助制度の制定に加え、敷地内全面禁煙に移行、禁煙治療薬購入費用補助制度の制定など、禁煙に対する意識向上を図った。
	効果検証結果	敷地内禁煙により、従業員の禁煙に対する意識は向上し、喫煙率が前年度より5.9%（前年度30.4%⇒今年度24.5%）改善した。しかし、喫煙者の中には禁煙に挑戦したいと思うまでには至っていない社員もおり、今後は喫煙者への働きかけを強化すること、禁煙成功者へのインセンティブ付与などを検討したい。

※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: 010419

経済産業省　令和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Ｌ＆Ｆ千葉株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉トヨタ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

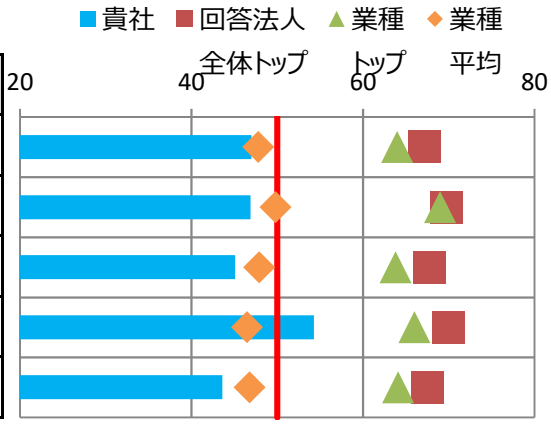
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.0**　↓3.3　（前回偏差値　50.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	43.6	67.5	64.1	46.8



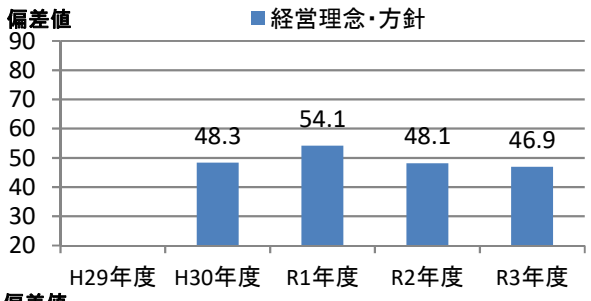
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

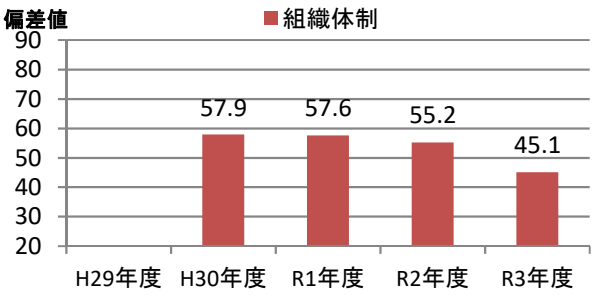
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

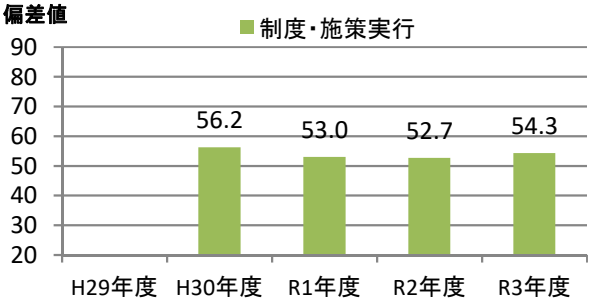
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

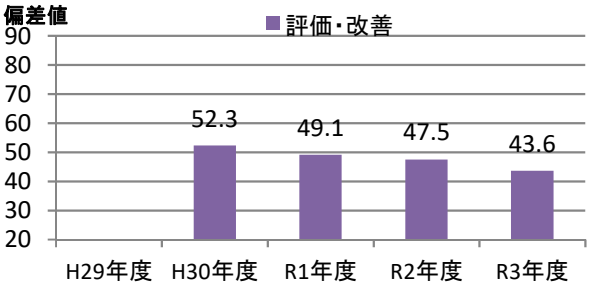
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	1001～1050位	1301～1350位	1901～1950位
総合評価	-	53.4(-)	53.1(↓0.3)	50.3(↓2.8)	47.0(↓3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



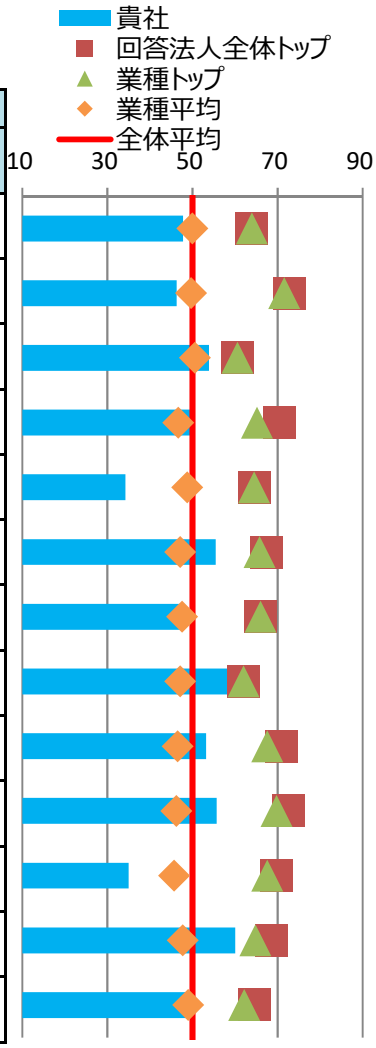






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	35.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 自粛ムードになってしまった環境下で、ウイズコロナ・アフターコロナ時代の新しいスタイルの構築（従業員の健康とモチベーションをどのようにあげていくか）が、事業活動を推進していく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	不平不満の収集・解消　①本部抜きの所長会を開催し情報を共有　②社内イントラの相談窓口の告知 労働環境改善　①熱中症・防寒・腰痛対策　②有給休暇取得推奨、直行・直帰の推奨　職場巡視・研修等で働きやすい環境改善意見の聞取りに取組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.lf-chiba.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	47.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	超勤時間の改善を図り、ワークライフバランスを整える
	施策実施結果	超勤時間の改善に対する、所属長への教育と業務改善及び直行・直帰の推奨。勤怠システムのデータ利用による本部・所属長とで社員の超勤チェック及び超勤時間の多い社員へのヒヤリング。
	効果検証結果	超勤時間　２０１９年度　全社員　累計時間　28,555H　平均時間　10:27H　２０２０年　全社員　累計時間　26,458H　平均時間　9:10H　対前年比　累計時間　△2,097H　92.7%(7.3%減少)　平均時間　△1:17H　87.7%(12.3%減少)と改善が見られた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010425

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神戸トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

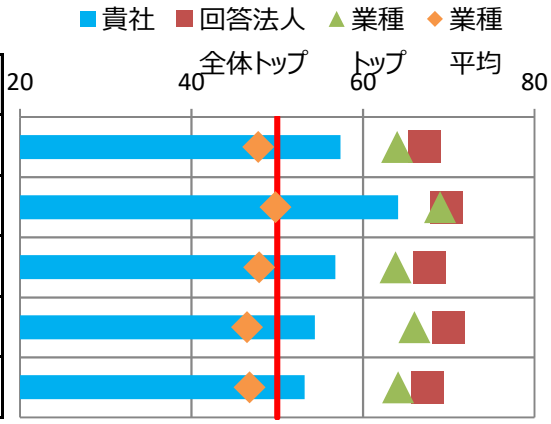
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.4**　↑2.2　（前回偏差値　55.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	64.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.2	67.5	64.1	46.8



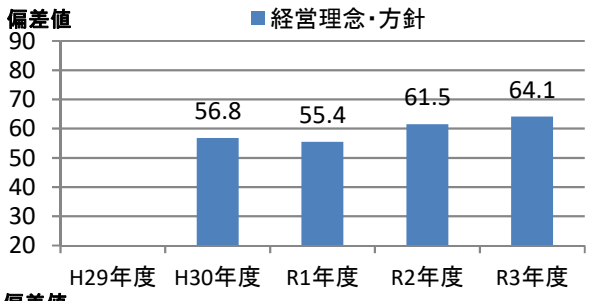
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

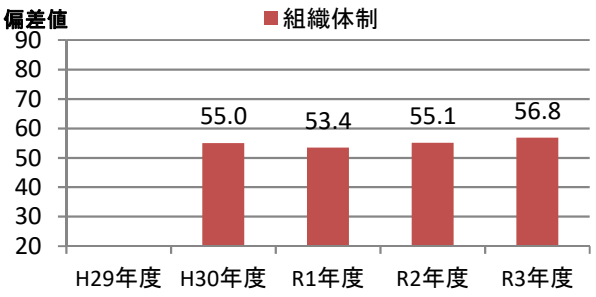
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

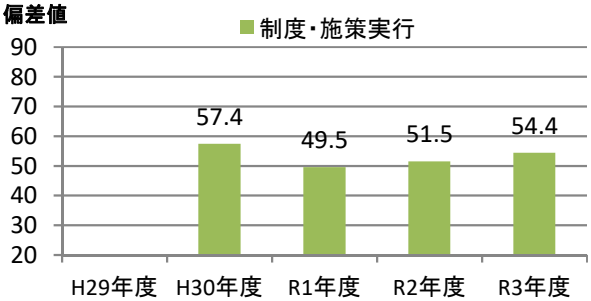
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

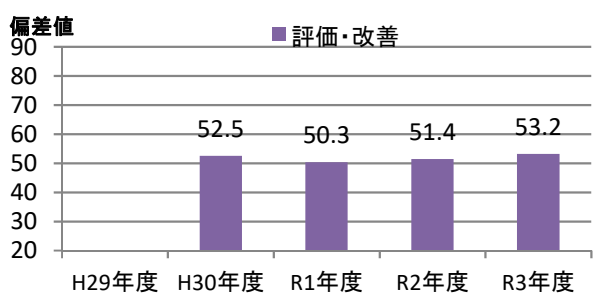
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	501～550位	1051～1100位	851～900位	701～750位
総合評価	-	55.8(-)	52.3(↓3.5)	55.2(↑2.9)	57.4(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



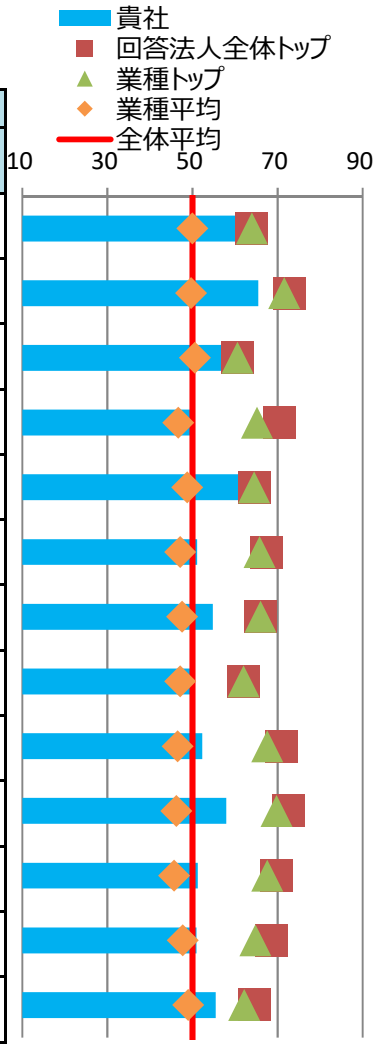






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用者の獲得が厳しい環境下で、従業員の離職防止や新規採用の獲得に向けた施策が課題となっており、従業員が健康でいきいきと活躍できる環境を構築することや、そこから入社希望者の増加に繋げるという取り組みの実現が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で活躍できる環境づくりを継続的に実施し、その取り組みを採用活動でも積極的に案内していく。自社の取り組みに共感・納得してもらえた人材を採用に繋げていくことで新卒採用でのミスマッチを軽減し、更に働きやすい環境を提供することで離職を防止し、新卒者3年以内の離職率を現在の28%から20%以下に離職率を改善していきたい。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kobetoyopet.com/company/white500

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	弊社の業務は主に接客業が中心であり、感染症対策・予防を行うことはお客様に対して感染リスクを軽減し、安全安心への対応に繋がる意味で重要な対策である。毎年インフルエンザ予防接種の案内をしているが、接種ができていない従業員も一定程度おり、接種率の向上とそれに伴う運用方法の工夫が必要である。
	施策実施結果	従業員には感染症予防の重要性や効果を声がけや掲示物等で広く周知し、積極的にインフルエンザ予防接種の働きかけを行った結果、2019年度予防接種率80.5%に対し、2020年度予防接種率は90.5%と10%接種率が向上した。
	効果検証結果	予防接種の重要性や効果を従業員に再認識できたことで、接種率の向上に大きく繋がり取り組みの効果が見られた。一方で、予防接種率の低い部署へヒアリングを行った結果、個人で病院へ予防接種を行うことは、病院の選定や日程の調整等が困難になっていることが判明した。そこで今後は本部より巡回接種ができる病院を手配し、場所や時間を調整することなく予防接種が受けられるように決定した。（今年度の接種率目標95%）
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	全国平均の喫煙率が約17%に対し自社の喫煙率は33.6%であり、過去より喫煙率が高い状況が続いている。タバコ・ニコチンへの依存症も考えられるので、積極的な改善をしていく必要がある。
	施策実施結果	月1回の禁煙デーを設定し毎月推進している。また「喫煙は健康に悪い影響を与える」という意識改革も継続して実施している。結果は2019年度の喫煙率33.7%に対し、2020年度の喫煙率34.1%という状況にあった。
	効果検証結果	喫煙率はあまり変化が見られなかったが、毎月の禁煙デーの案内や定期的に喫煙と健康被害に関する情報を発信することにより、従業員のヘルスリテラシーの向上や、禁煙を推奨する風土の醸成ができてきている。今後も禁煙デーの周知や禁煙意識の高まりを途切れさせない取り組みを継続し個別の施策も講じていく。

※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: 010429

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ埼玉株式会社

英文名：

■加入保険者：勝又健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

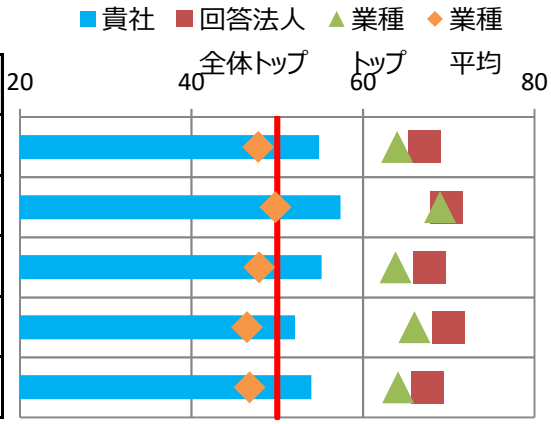
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.9**　↓2.5　（前回偏差値　57.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	57.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.0	67.5	64.1	46.8



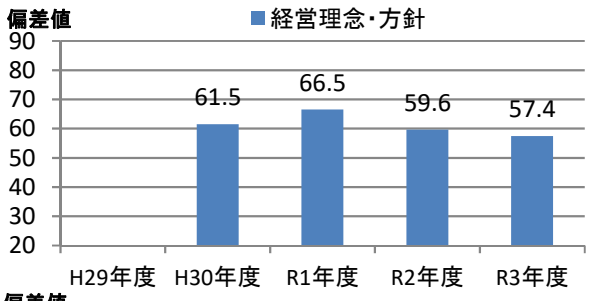
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

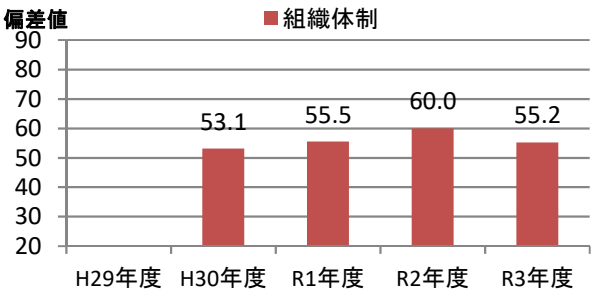
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

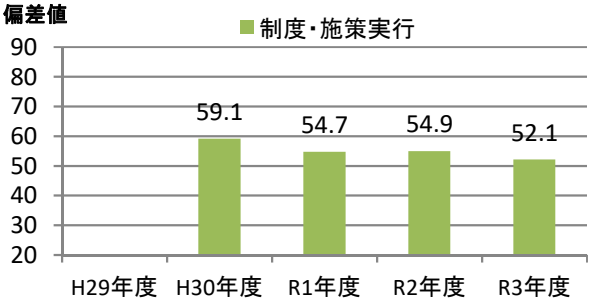
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

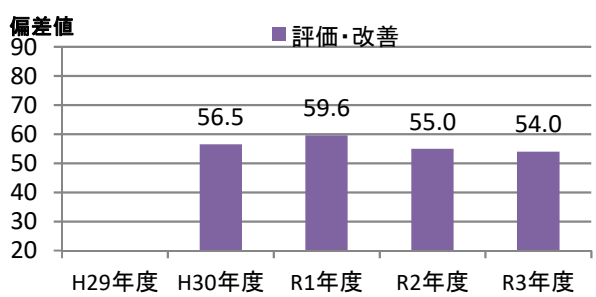
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	351～400位	301～350位	651～700位	951～1000位
総合評価	-	58.1(-)	59.9(↑1.8)	57.4(↓2.5)	54.9(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



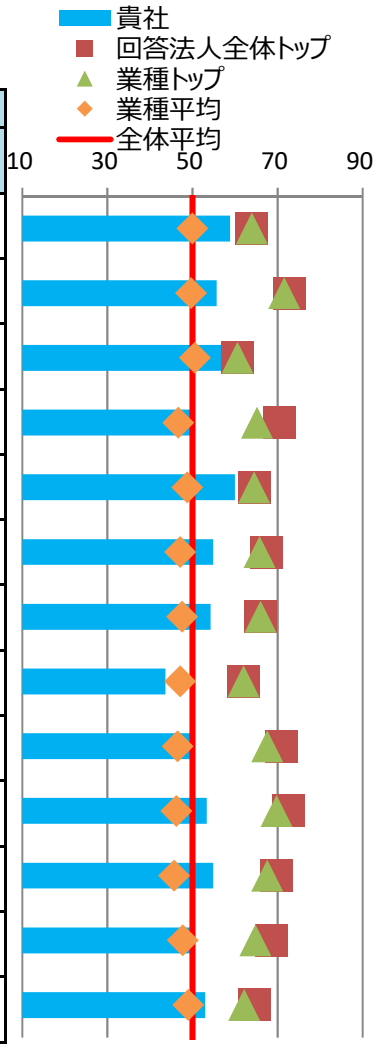






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の平均年齢が上昇していく中で、会社の健全な経営を支える社員の健康維持・増進が今後事業活動を継続していく中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	適性体重維持者率・運動習慣者比率の向上を期待している。健康管理アプリの社内歩数ランキングを利用する事により、社員が運動習慣の見直しを行うとともに社員同士のコミュニケーションの活性化を図る。具体的には運動習慣者比率を16.5%から50%へ向上する事を目標とする。それにより、適性体重者比率が2019年度61.4%から2020年度65.1%へ改善方向にあるので、2021年度70%を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.netz-saitama.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	54.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年、産業医による社員向けのインフルエンザ予防接種を就業中に実施しているが、2019年度の接種希望者は50%ほどであり感染者を減らすためにも、もっと多くの社員へ実施してもらいたい。
	施策実施結果	2019年度は接種者が366名で接種率は50%ほどであったが、2020年度の接種者は535名に増えて摂取率は76%まで増加した。
	効果検証結果	2019年度はインフルエンザ感染者が31名であったが、2020年度は1名しかいなかった。2017年度から社内での接種を開始しており、年々感染者は減少しているが2020年度はコロナウィルス予防の効果もあったと思うが、特に感染者が少なかった。
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	営業スタッフは扱う車種が増えたり、保険・携帯等の様々な商品を扱いながら、自社客の点検等のフォローも欠かさずに行わなければならず、仕事量が増えて負担が大きくなっている。業務過多にならない様にしなければならない。
	施策実施結果	営業スタッフが点検誘致を行っていたが、専門部署サービスセンターを立ち上げ点検誘致を行う事とした。専門部署での電話、ハガキで誘致する事で営業スタッフの業務が軽減された。
	効果検証結果	健康診断の問診票で「十分な睡眠がとれている」と回答した社員の割合が、2019年度61.8%から2020年度66.8%へ上昇した。今後の健康診断・ストレスチェックでの各指標で効果があらわれるだろう。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010431

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車販売株式会社

英文名：

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

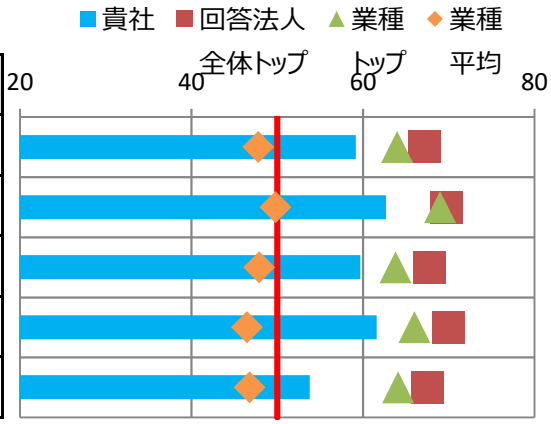
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.2**　↑0.0　（前回偏差値　59.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	61.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.8	67.5	64.1	46.8



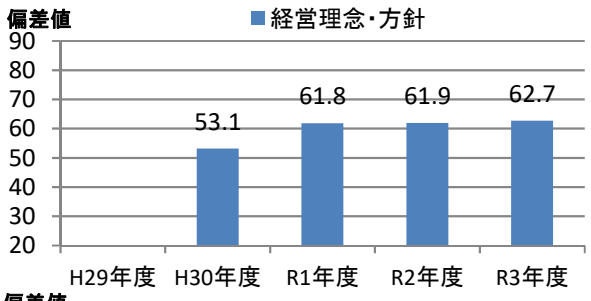
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

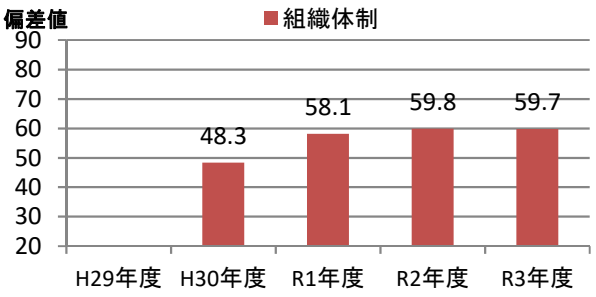
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

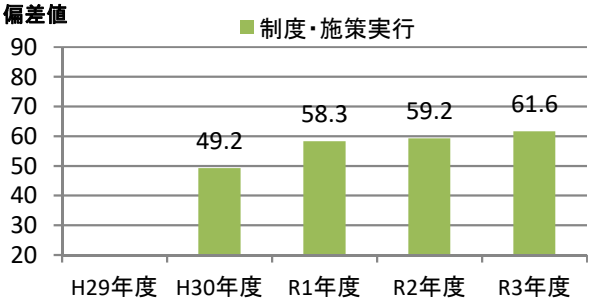
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

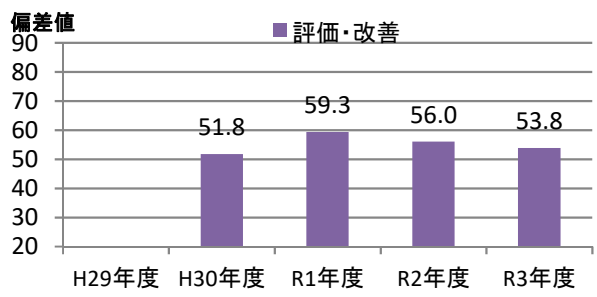
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	351～400位	451～500位	501～550位
総合評価	-	50.7(-)	59.6(↑8.9)	59.2(↓0.4)	59.2(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



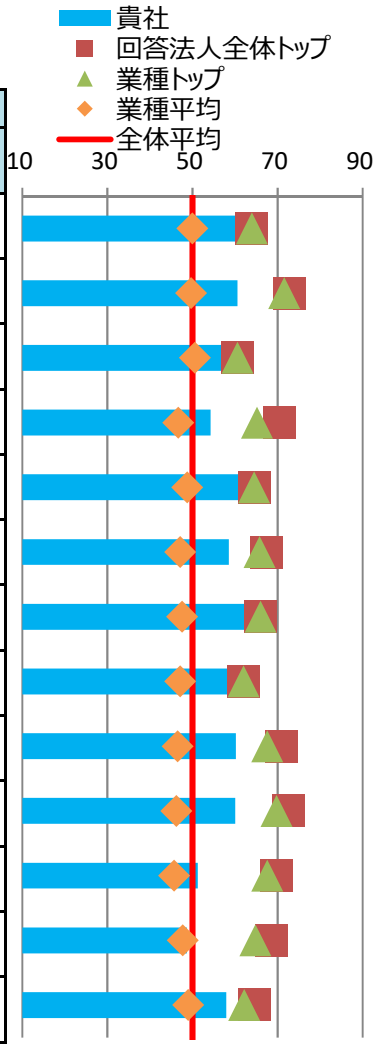






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・業務の特性（自動車販売および整備）もあり、テレワークが難しく長時間労働に陥りやすく、生産性が低下していることが課題。 ・特にインフルエンザ予防接種率が60%に留まり、病欠を減らすことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	・コロナウイルス感染予防も含めショールームのオープン時間を短縮に伴い、就業時間内で業務が終わるよう、業務改善を行い生産性向上の促進を目指す。 ・9月にインフルエンザ集団予防接種者人数を特定し、労働保険協会と連携しワクチンを確保。（12月に4会場で集団接種を実施）また、各自で接種した接種者人数を確認、未接種者への促進を図るとともに、現在の60%から70%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nissan-jihan.com/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	・通常のコミュニケーションなどから普段の変化に注意。メンタルにて休職になった場合、企業の損失もあるが当事者が一番つらく、ストレス関連疾患の発生に繋がる前に予防策が必要。 ・ストレスチェックの結果を踏まえ、高ストレス者率30%以上或いは総合健康リスク120以上の店舗を抽出し、要因分析を行うとともに対策を検討した。
	施策実施結果	・産業医、総務人事部との面談実施および相談窓口案内ポスターの掲示、利用促進 ・管理職に対して社内および外部にてハラスメント、労務管理者教育などの研修を実施 ・50名以下の事業を含めストレスチェック実施
	効果検証結果	ストレスチェックを行うことで自分のメンタル状況を認識。産業医と総務人事部で本人と面談、産業医の紹介にて医療機関の紹介等を行う。 メンタルで休職をしている人員数を集約検証、昨年の4名より10名に増加した結果を受け、管理職に対して管理監督者教育およびハラスメント研修を開催。 （今年度目標値⇒5名　最終目標値⇒0名）
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	・家庭内および社内で感染することにより、長期休職者が多くなることで生産性の低下が考えられるため改善が必要。
	施策実施結果	・健保補助金と別に自社の補助金があることを展開し、接種費用の負担軽減化をした（2020年度感染者：0名） ・社内集団予防接種会場を展開、就業時間内で接種を行える環境を提供したこともあり毎年接種者が増加
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種を行ったことで感染者を昨年より減少、感染拡大を未然に防ぐことが出来た。 予防接種率：2018年度⇒42%　/　2019年度⇒50.4%　/　2020年度⇒60%（今年度目標値⇒70%　最終目標値⇒100%）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010446

経済産業省　令和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神奈川株式会社

英文名：toyota l&f kanagawa

■加入保険者：ＫＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

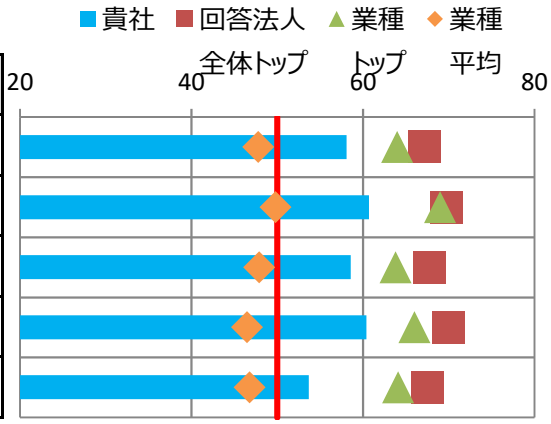
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.1**　↓0.9　（前回偏差値　59.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	60.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	60.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.7	67.5	64.1	46.8



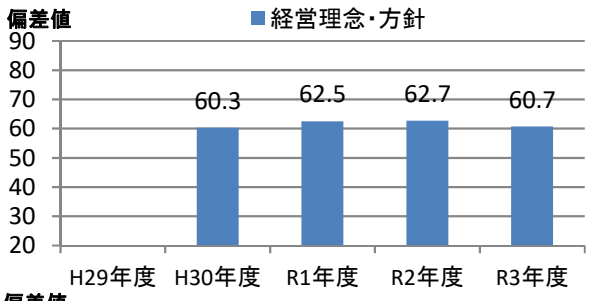
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

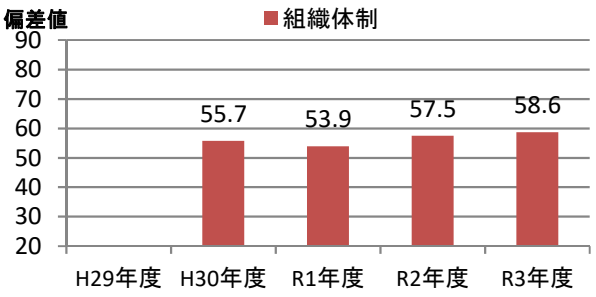
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

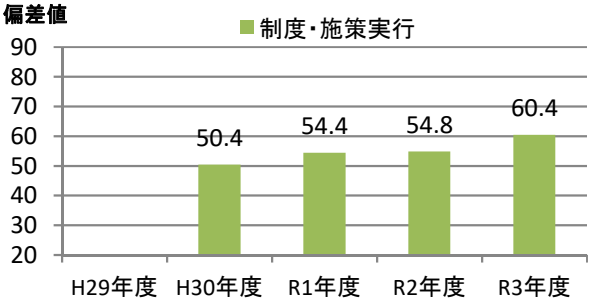
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

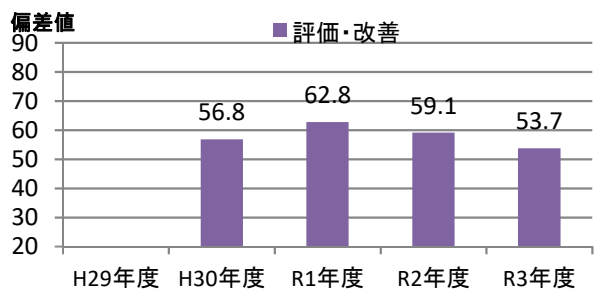
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	501～550位	401～450位	501～550位	601～650位
総合評価	-	55.7(-)	59.3(↑3.6)	59.0(↓0.3)	58.1(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



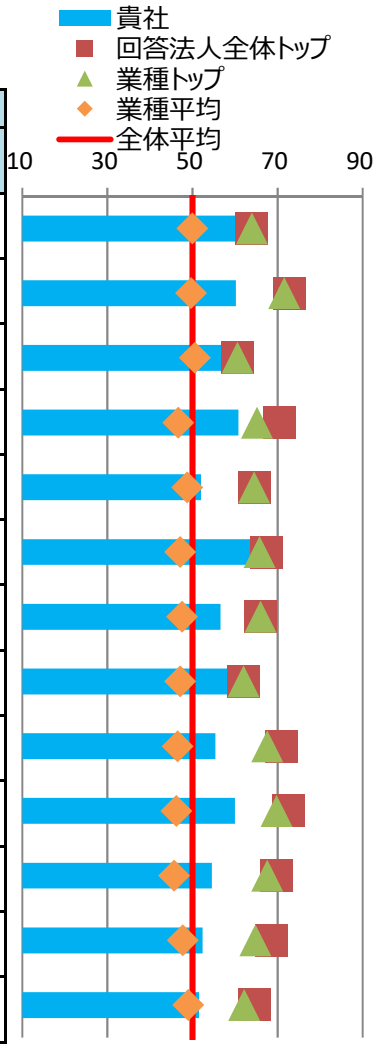






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.6	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 技術職の新規採用が厳しい中で、高い技術力を持ち心身共に健康で、長い間質の高い業務活動を遂行することが出来る従業員を育てる体制を構築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	若年層の従業員が技術力の不安や職場の環境を理由に、仕事に自信を無くし離職に至らないよう、若年層を対象とした技術的教育プログラムの充実と、身体とメンタルをフォローできる健康管理体制を構築する。それにより勤続5年定着率、2019年65.3%、2020年83.3%を2022年度定着率90%を目指す。また、インストラクター及び採用担当者は、メンタルヘルスマネジメント２級又は安全衛生管理者資格取得者とする。

※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	http://www.toyota-lf-kanagawa.com/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	人間ドック・定期健康診断結果から生活習慣病及びすべての疾患の要再検査者を把握。各拠点の安全衛生推進者を窓口として要再検査者に健康アンケートを実施し、再検査・要精密検査の重要性を理解させ疾病の重症化を防ぐ。また、再検査未実施者には２回のアンケートを実施し、最終再検査未受診者は産業医面談を実施する事とする。
	施策実施結果	健康診断受診100%、健康アンケート回収100%、再検査受診94.4%の結果となった。最終再検査未受診者5.6%は3月に産業医面談を予定したがコロナで中止、6月ワクチン接種の時に面談を実施した。
	効果検証結果	未再検査者のアンケートの中に、通院でのコロナ感染を恐れる声が多く見られた。また再検査で要治療の診断を受けても、コロナ感染を理由にその後通院しないケースもあった。今後、社内での感染対策の徹底、コロナワクチン接種希望者100%接種を目標として、コロナが将来のリスク削減（重症化）の妨げとならない様に、正しい知識の発信及び健康アンケートの有効利用・効果検証をしっかりとして行く必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	季節性インフルエンザ予防接種希望者に、2021年10月より産業医による職場内での職域接種を実施し接種率100%とする。新型コロナウイルス感染症対策を従業員とその家族、関係者を対象として、感染予防を健康経営の最重要課題として取り組む事とする。
	施策実施結果	産業医職域接種にて季節性インフルエンザ予防接種希望者243名（パート・派遣含む）全員に接種し100%達成。産業医個別接種にてコロナワクチン接種を高齢者（家族含）、基礎疾患者計74名に実施した。
	効果検証結果	感染防止の切り札となるワクチンの最新で正しい情報を従業員に発信し、接種率向上を目指した。また接種に不安がある従業員に、産業医又は契約している医療相談機関を利用するよう周知した。また接種後のブレークスルー感染が発生しないよう強い感染対策の継続の徹底と、常設する感染拡大防止用品（抗原キット他）の充実を図った。今後のブースター接種開始に対応できるよう、産業医を交えた正確で敏速な計画をしていく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010470

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神奈川トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：ＫＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

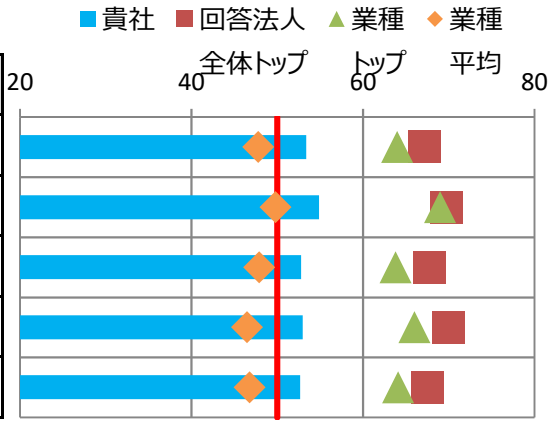
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.4**　↑0.0　（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	-	53.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.7	67.5	64.1	46.8



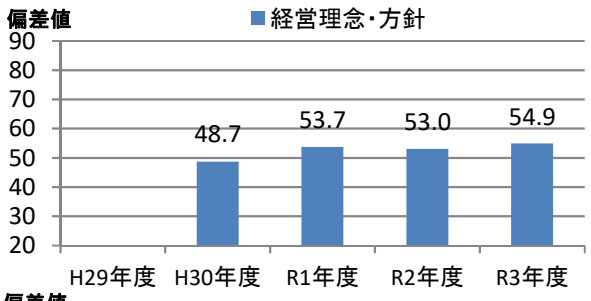
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

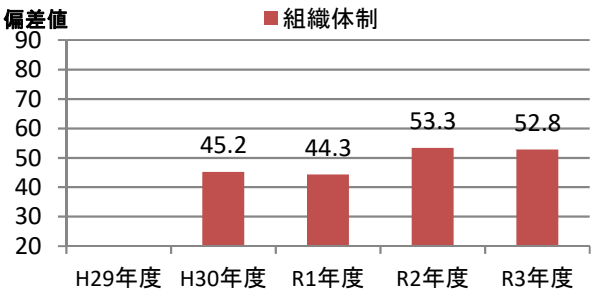
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

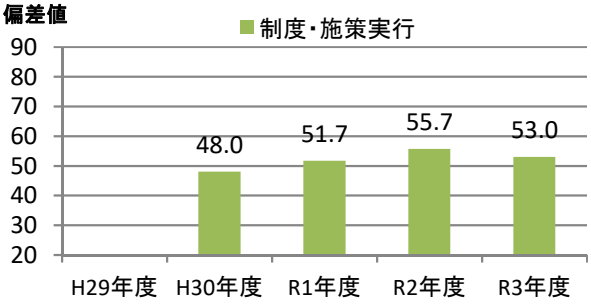
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

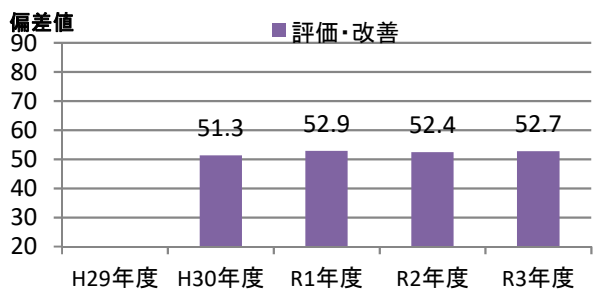
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1151～1200位	1001～1050位	1151～1200位
総合評価	-	48.3(-)	51.2(↑2.9)	53.4(↑2.2)	53.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



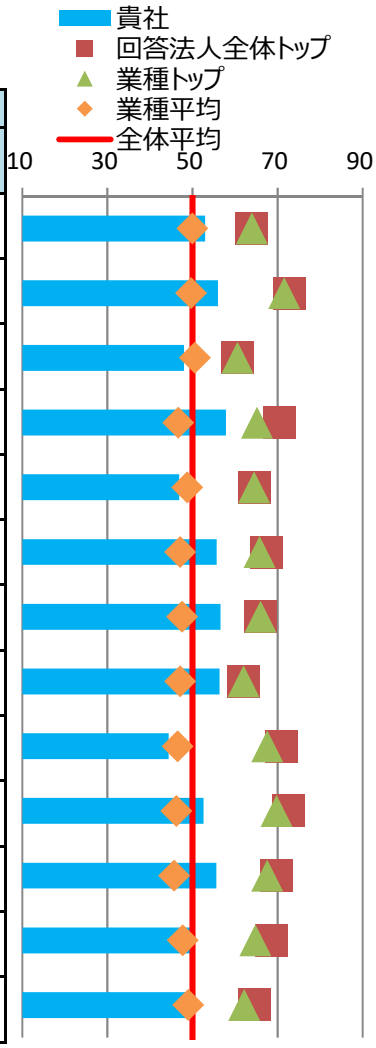






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.2	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若年層自動車整備士の離職率が増加傾向にあり、少子化及び自動車整備士志望者減により採用活動も厳しい状況が続いているため、社会インフラとしての自動車整備業の正常な運営に支障がでてしまう。
健康経営の実施により期待する効果	休みやすく働きやすい職場づくりを進め、まずは、入社3年後定着率を現在の65%から70%への改善を目指して行き、定着率の向上が採用活動時のアピールポイントになり採用人数の確保につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-mobility-kanagawa.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	54.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が2015年51.9%→2016年50.6%→2017年49.8%→2018年48.7%→2019年48.2%→2020年47%と依然として高く、喫煙を起因とする疾病は長期療養が必要になるケースが少なくないため、疾病予防のため喫煙率を下げたい。また、接客業のため、たばこ臭による売り上げ低下は避けたい。
	施策実施結果	幹部従業員にアンケートと、禁煙教室を実施。案内をした対象者全員の参加が確認できた。
	効果検証結果	健康診断結果や喫煙率にはまだ反映されていないが、参加者の中から早速禁煙している者が出てきており、確実に意識改善が表れている。また、幹部社員を対象とした事により次回の一般社員への展開がしやすくなった。今後、時間制限や禁煙補助剤の配布、ヘルスケアアプリ（マイヘルスウェブ）を利用した禁煙知識の向上対策を実施予定。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	有給休暇取得率が2020年39.6%、2019年39.2%となかなか向上せず、計画有給休暇5日間のみ取得している従業員がいるので、プラスアルファで取得させるようにし、ワークライフバランスや仕事とプライベート時間との両立ができる働き方を目指したい。
	施策実施結果	時間単位の有給取得が出来る仕組みを導入し、１日単位・半日単位・１時間単位で取得できる事を周知。393時間分の時間単位取得があった。ＷＥＢタイムカード機能の導入をした。
	効果検証結果	ＷＥＢタイムカード機能は導入し始めのため、効果はまだ不明だが、有給休暇では393時間分の時間単位有給休暇の取得実績があり、『帰りに病院へ寄って薬を貰いに行くので１時間取得』や、『出勤前に市役所へ寄りたいから１時間取得』など多様な働き方ができる様になってきており、ワークライフバランスの実現に近づける事が出来た。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010488

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東日本三菱自動車販売株式会社

英文名：

■加入保険者：東京自動車サービス健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

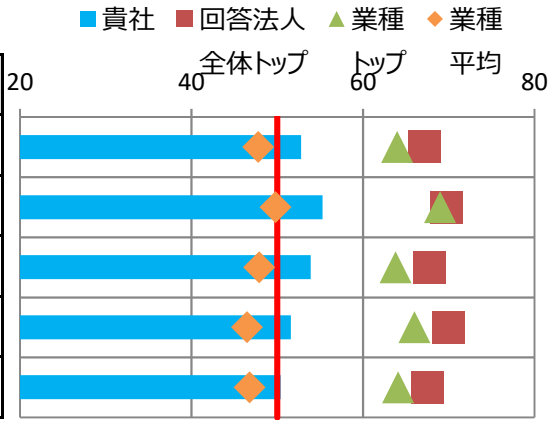
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.8**　↑2.1　（前回偏差値　50.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.4	67.5	64.1	46.8



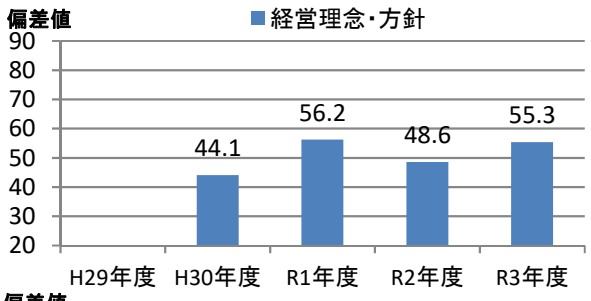
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

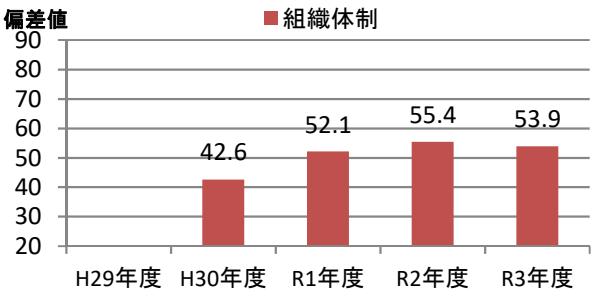
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

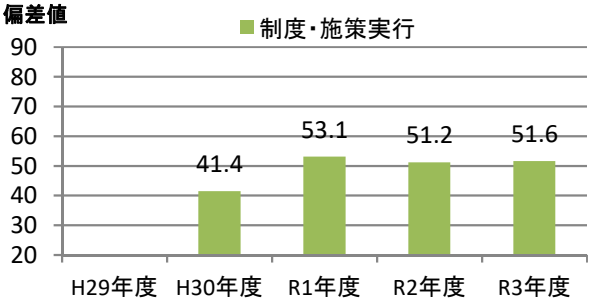
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

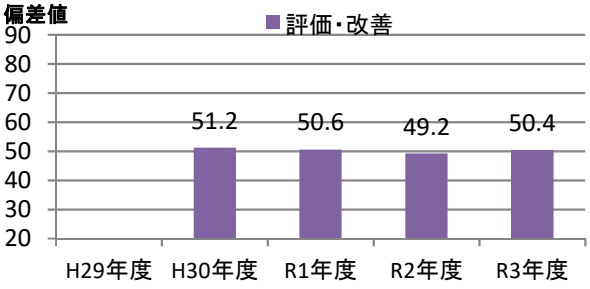
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1001～1050位	1301～1350位	1201～1250位
総合評価	-	44.4(-)	53.1(↑8.7)	50.7(↓2.4)	52.8(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



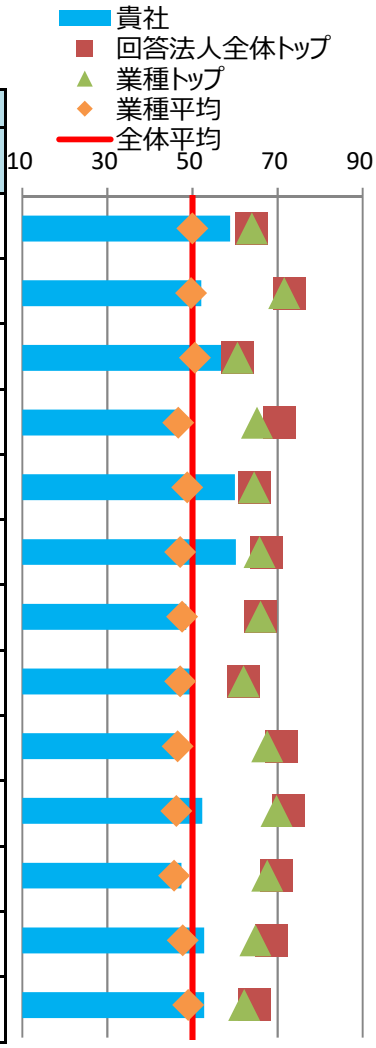






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 人は財産と考え、「自律」「自律」「考動」の基、良い企業風土を創るために「談論醸成プログラム」を推進して中で、社員満足度調査において「現在の仕事にやりがいを感じている」社員が60%にとどまっている。社員の仕事に対するやりがいが無くては会社が成長することはなく、更に気づかない内にお客様に伝わり、お客様の減少に繋がってしまう重要な要素として課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が当社で働くことに誇りを持ち、社業の持続的な存続や成長に貢献している実感がもてる経営VISIONで謳う「社員にとっておもしろい会社」の実現を目指しています。社員間のコニュニケーションを活発にする取組みにとどまらず、時代に応じた制度設計を設けて、働きやすい企業風土と職場づくりを日々取組んでいく。現在、社員満足度調査で「現在の仕事にやりがいをかんじる」社員60%から70%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.east-mitsubishi-motor-sales.com/company/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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年度メンタルヘルス不調による欠勤･休職者数が17名、前年度より8名増加。2019年4月に会社が広域合併し、社員増とエリア拡大したことに対応した社員相談室が必要となり専用ダイヤルを設置。しかし社員への周知が図れず、気軽に利用できる環境の周知が課題となった。更にメンタルメンタルヘルス不調等の相談を早期に対応できず、それが大きなリスクに発展する可能性も考えら、広域に対応できる体制の改善が必要。
	施策実施結果	2020年4月社員相談室の掲示ポスターを作成し目に留まるよう掲示、会議等でその役割を説明し周知徹底を図った。また、臨床心理士と相談できる体制整備や家庭でのストレス要因の介護問題に対してセミナーを実施。
	効果検証結果	2020年度メンタルヘルス不調による欠勤･休職者数が8名と前年度より9名減少。同年度の社員相談は８件となり、前年度より７件増加。2020年度を振り返る社員アンケートで「職場で困ったときに相談できる相手がいる」の質問に74.8%の社員が「そう思う」と回答し、前年より2.1%改善。２０２１年１月に介護セミナーを開催し３６名に参加頂き、介護に対する不安解消に繋がった。これらの取組でメンタル不調者が減少。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ過で生活環境が変化している中で働き方改革が求められてきており、こうした環境の中でも収益確保できる強い会社目指し、全社員が充実したワークライフバランスを実現できる業務改革や、社員の健康維持と安全確保に繋がる施策として「定時退社・残業ゼロ」の推進が必要であり、それまでの残業ありきの目標や働き方からの脱却が課題となった。
	施策実施結果	2020年度より「定時退社・残業ゼロ」の取り組みを労使一体となり行った結果、一人当たりの1ヶ月平均時間外同労時間は1時間以下となり、更に一定の収益を確保できた。これは的確な業務効率化により実践できた。
	効果検証結果	コロナ過で厳しい環境の下、2020年度黒字化を達成。2020年度を振り返る社員アンケート調査の中で「仕事とワークライフバランスが取れている」の質問に「そう思う」と回答した社員が72.1%となり、前年より5.1%改善、「昨年より早く帰れるようになった」との質問に「とてもそう思う・そう思う」と回答した社員が87.5%となった。このことからワークライフバランスの充実が図れている結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010516

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東北マツダ

英文名：

■加入保険者：宮城県自動車販売健康保険組合・秋田県自動車販売健康保険組合・山形県自動車販売健康保険組合・岩手県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

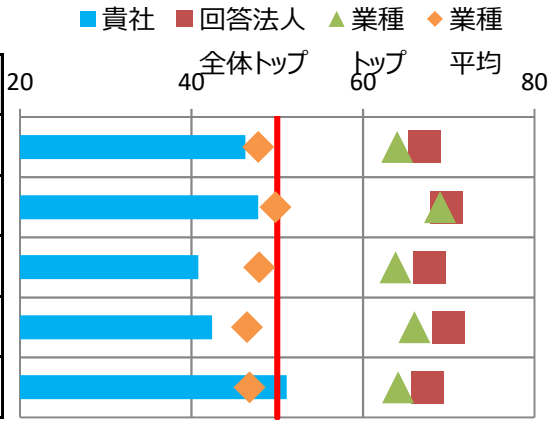
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　↓1.0　（前回偏差値 47.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.1	67.5	64.1	46.8



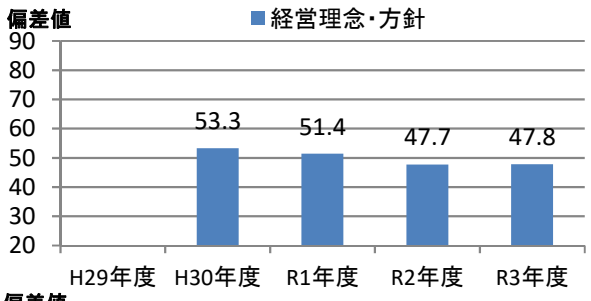
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

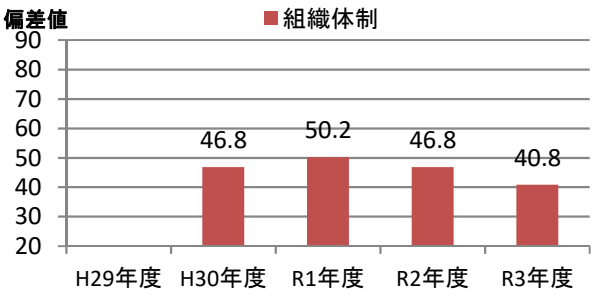
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

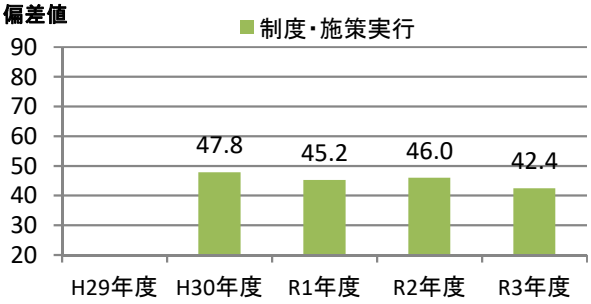
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

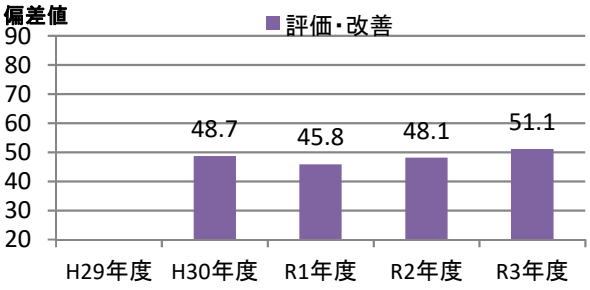
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	1401～1450位	1601～1650位	1951～2000位
総合評価	-	49.4(-)	48.2(↓1.2)	47.3(↓0.9)	46.3(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



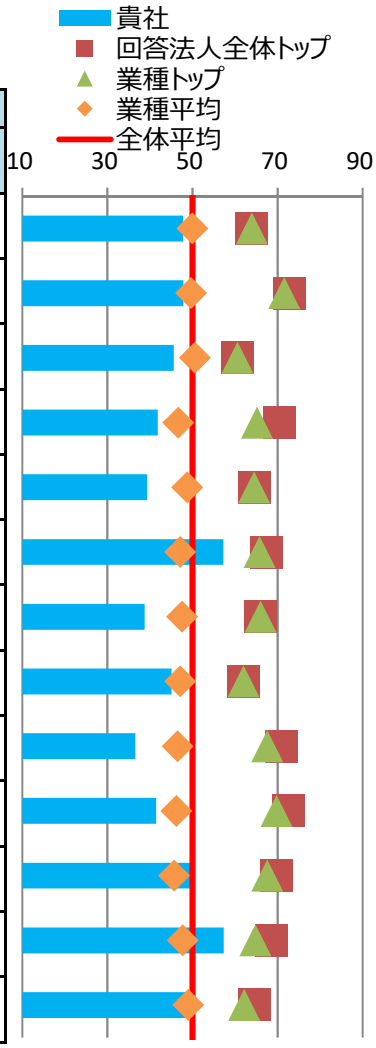






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.4	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	38.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康が損なわれると休業等により個々の生活基盤や経営へのインパクトが大きいとともに、体制バランスが崩れ周囲の社員への波及ダメージもあり健全な経営が損なわれることが危惧される。
健康経営の実施により期待する効果	社員は経営の重要な人材・原資であり、社員が健康的な不安を抱えることなく個々のパフォーマンス十分に発揮し働きつづけられることこそ事業を健全に継続する前提である。定期健診・人間ドックの受検率100%を維持し、再検査対象者の受検率100%を継続的に目指す。

※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.tohoku-mazda.co.jp/corp/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	48.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	喫煙率を下げる事によって健康被害の減少に繋がり、がん・虚血性心疾患・心筋梗塞や脳卒中などの循環器の病気や慢性閉塞性肺疾患などの呼吸器の病気の原因の低下に繋がり、社員の健康維持に繋げて行きたい。
	施策実施結果	年に一度の喫煙率のアンケートの実施（禁煙の促進）と本部及び全店舗に喫煙率低下を狙っての「喫煙のリスク」のポスターの張り出しを行いながら社員へのデーターの共有を実施しています
	効果検証結果	2017年喫煙率が51.3%でしたが、2020年は40.3%まで下がって来ています。　また、人間ドック時のお医者様からの禁煙指導も喫煙率低下に繋がっていると感じます。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不良やストレス関連疾患の発生予防の実施の為、ストレスチェックを全社員に実施していますが、コロナ感染などにによるストレス関連疾患の発生が考えられる
	施策実施結果	ストレスチェック後、高ストレス者に対して通知を行い本人が希望する時のみ産業医と面談を実施している。また、他マツダ販社とメンタル者への対応を共有しながら研修会の実施と復職プログラムの作成も実施している。
	効果検証結果	高ストレスの社員には、上長がコミニュケーションを取りながら改善を図り、メンタル不良の社員には復職に向け１日の短期労働を行いながら復職プログラムの実施を行い改善してきています。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010526

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社石川トヨペットカローラ

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

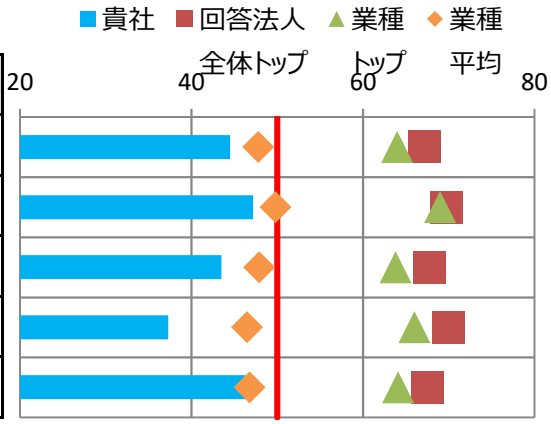
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.5**　↓2.0　（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	-	44.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.2	67.5	64.1	46.8



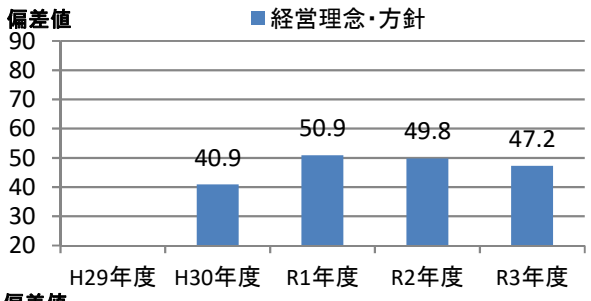
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

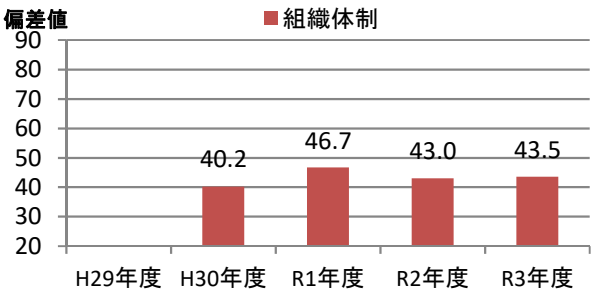
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

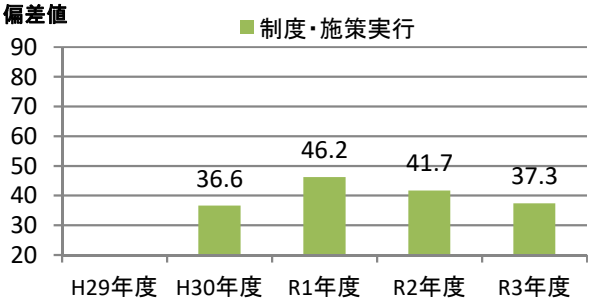
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

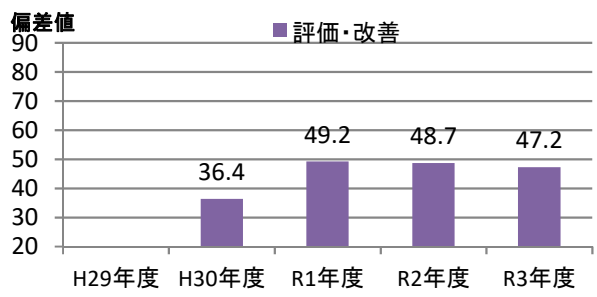
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	1351～1400位	1651～1700位	2101～2150位
総合評価	-	38.6(-)	48.6(↑10.0)	46.5(↓2.1)	44.5(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



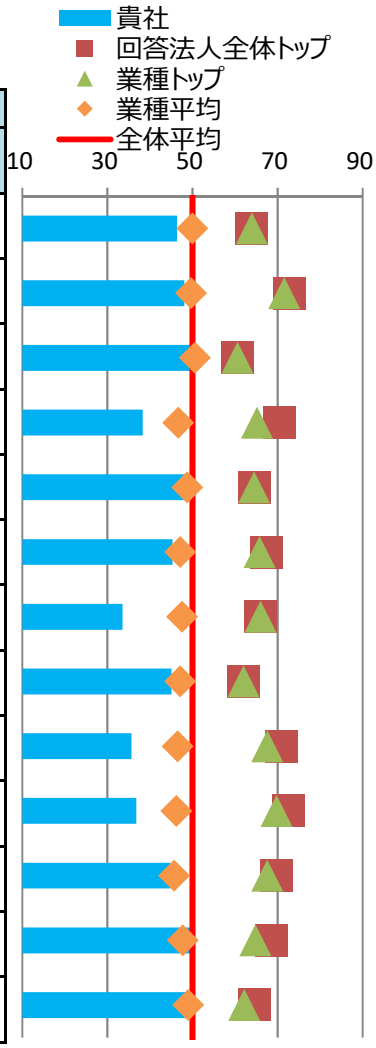






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社理念である「社員には元気に働く喜びを」の実現には、社員が心身ともに健康で喜びを感じながら働き続けられる環境を整えることが大前提となる。 社員の健康に寄与する環境整備、また社員自身が自分の健康に興味を持つ環境づくりが喫緊の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断やその後の再検査、特定健診、健診費用補助をはじめ、様々な施策を講じることにより、有所見者の減少や喫煙率の低下、メンタルヘルス不調者ゼロとなる事を目指す。また従業員エンゲージメントを高められるような新たな施策の創出と実行により、社員が真に働く喜びを感じられる環境を整えていく事を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ishikawatoyopet.com/corporate/kenkoukigyou https://www.c-ishikawa.jp/corporate/kenkousengen

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	会社合併後、再検査の受診勧奨を社内ポータル発信や上長からの推進 個別アプローチなどを行ったが、状業員の増加に伴う有所見者数の増加、 組織改革に伴う業務量の増加や担当者変更などが影響し、再検査率が１０％ と下がってしまった事が課題である。
	施策実施結果	これまで通りの受診勧奨を行っていたが、会社合併による組織改革や担当変更、 有所見者の増加により、受診率が10%にまで落ち込んだ。
	効果検証結果	上記にも記載の通り会社合併による影響が避けられず、受診率が10%と低迷した。 今後について、まずは担当者の明確化、総務部門との連携強化を早急に行っている。 また再検査の受診率向上の為、健康診断時にチラシなどによる再検査の必要性を周知 するなど周知機会の増大や、個別アプローチを計画的に行うなど、これまでの受診勧奨 に追加して実施するよう改善と計画を立て次回に活かしていく。
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	所定外労働時間の削減 所定外労働時間は年々減少傾向にあるが、ワークライフバランス・従業員の有意義な 生活時間の創出は仕事の生産性の向上に直結すると考え、さらなる所定外労働時間の 削減を行っていく必要がある。月平均が10時間以内になるよう取組みを行った。
	施策実施結果	月平均11時間（2019年度実績）⇒月平均6時間に改善
	効果検証結果	経営トップあるいは取締役による、所定外労働時間削減の強い意志表明の発信。 また、役割人事評価制度に仕事の効率化、残業時間の削減が評価項目となるよう組み 入れ全社員に意識改革を行った。その結果、大幅な削減が実現できた。

※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:　010536

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士薬品

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：小売業

①健康経営度評価結果

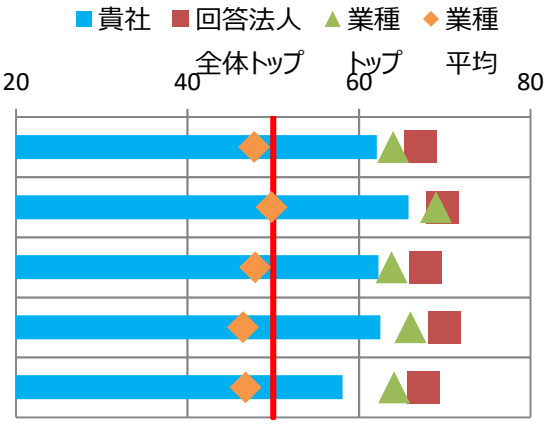
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↑7.7　（前回偏差値　54.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	65.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	62.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	62.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.1	67.5	64.1	46.8



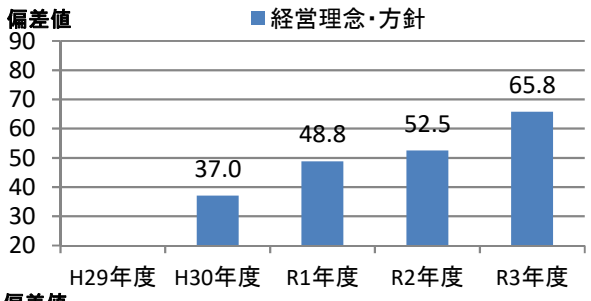
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

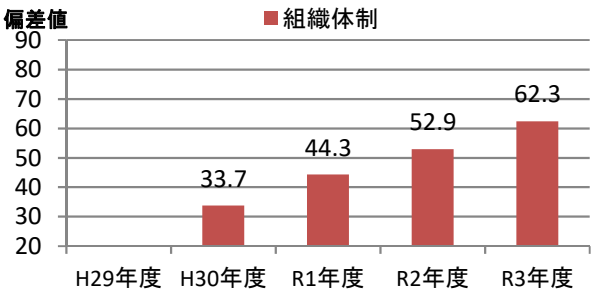
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

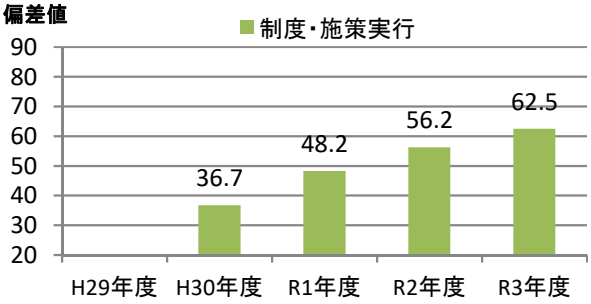
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

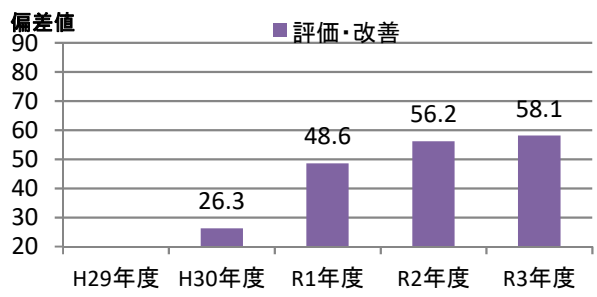
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651～1700位	1401～1450位	951～1000位	151～200位
総合評価	-	34.1(-)	47.7(↑13.6)	54.4(↑6.7)	62.1(↑7.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



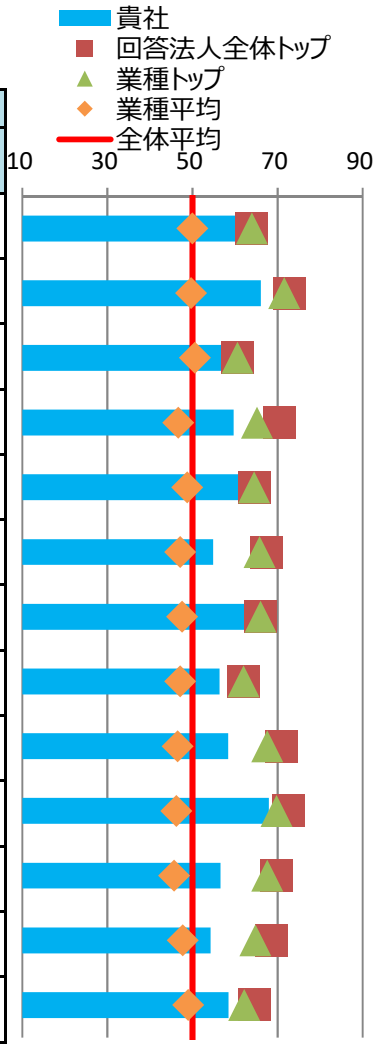






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「とどけ、元気。つづけ、元気。」という企業スローガンを体現していくために、まずは自社の従業員に元気で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	年に2回行う調査で ・メンタルヘルス　3.5以上 ・フィジカルヘルス　3.5以上 ・エンゲージメント（職場推奨度）　5.1以上 を目指すことで、「元気」＝「いきいき、幸せに、自身のパフォーマンスを最大限発揮できる状態」をつくり、生産性の向上を図る。

※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	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.fujiyakuhin.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	55.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	二次健診の受診率改善。 現状は、健保が全体数の把握が困難だったことと、会社から個人へのアプローチも弱かったため、極めて低い数値であった。 まずは、全体数値の把握と　会社からのアプローチ強化が課題。
	施策実施結果	◆2020年度健診結果より 産業医健診チェックをデータ化、RPAを導入し、会社から従業員への通知を早めた 通知者からの報告フォーマットを作成し、会社に報告があがるような仕組にした
	効果検証結果	CのITの活用によるアプローチの実施と状況把握の仕組みづくりを実現したことにより、受診率が8.4%から31%に改善。 2021年度結果からは、配信にかかっていた時間をリマインドにシフトし、さらに受診率を改善していく。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル疾患による休職者の増加と復職率の低さが課題。
	施策実施結果	復職プログラムの安定運用、軽減勤務制度の導入。
	効果検証結果	休職者は増加したが、休職からの退職率が42.8%➡15.6%に改善した。 さらに、復職後、軽減勤務を通して疾患が原因（再発）での退職をした者はいなかった。

※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: 010568

経済産業省　令和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茨城

英文名：SUZUKI JIHAN IBARAKI

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

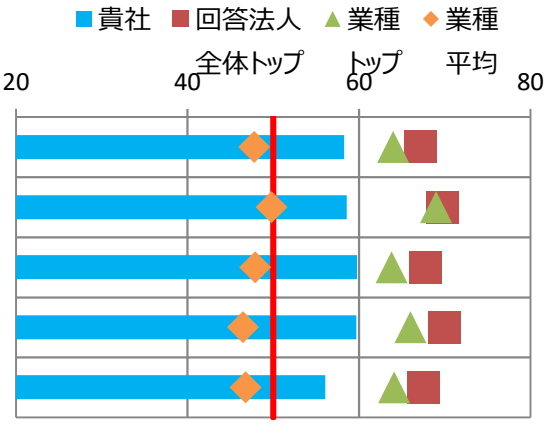
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.3**　↑2.7　（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	-	58.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	58.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	59.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.1	67.5	64.1	46.8



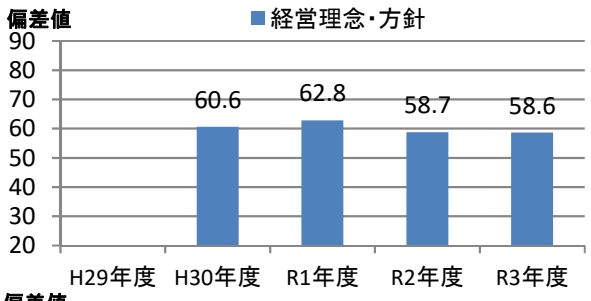
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

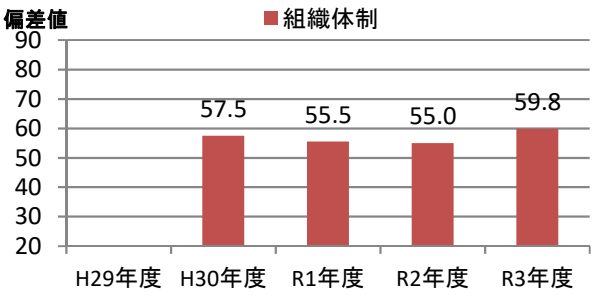
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

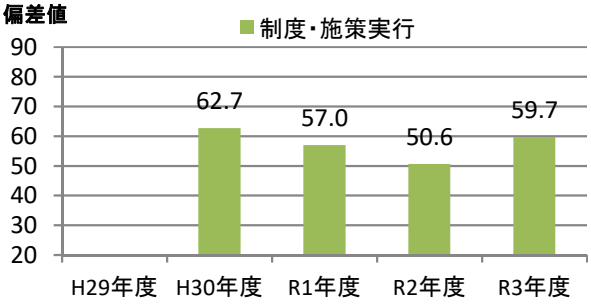
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

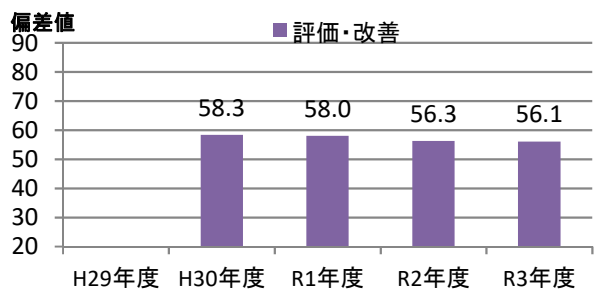
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	451～500位	801～850位	601～650位
総合評価	-	60.2(-)	58.7(↓1.5)	55.6(↓3.1)	58.3(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



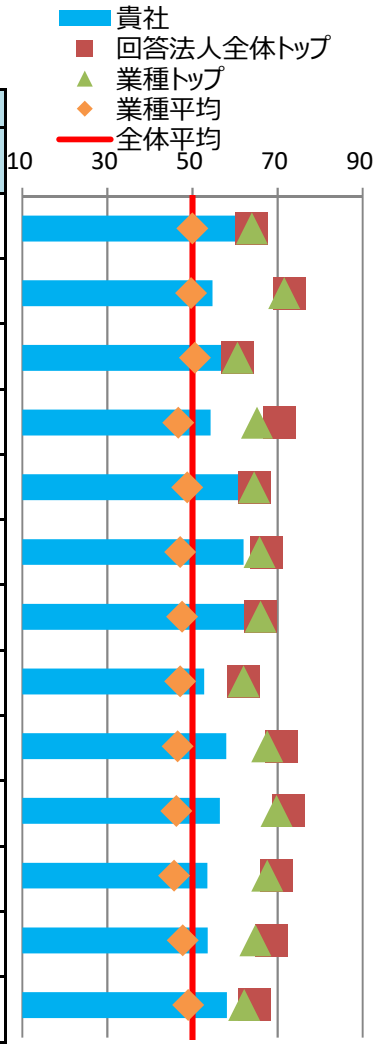






④評価の詳細分析

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	62.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が困難な中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で重要な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	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待し、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３年後定着率を90%を目指し、また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在の９０%から９５%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	①https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-ibaraki/corporate/ ②https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-ibaraki/recruit/graduate-guideline/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見者数も上昇傾向にある。健康診断や精密検査への関心はあるが、自ら積極的に受診するきっかけをつかめない社員の割合が多く、社内でのストレスチェックや就業に関する調査でも「非常にたくさんの仕事をしなければならない」など、自ら受診機会をつくりにくい環境と考えられることが、生産性を低下させることに繋がると考え改善が必要である。
	施策実施結果	精密検査対象者を役員、所属長（管理職）が共有（月３回の会議資料）。 対象者への受診促進はもとより、役員、所属長（管理職）の全員が健診促進の重要性と自らと従業員の健康増進に関心を持つようになった。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果への定量的な効果はまだ出ていないが、本社管理部だけではなく職場上長からの積極的な受診促進や健康増進アドバイスを受けるようになったことで、健康意識の高まりと受診機会を得やすい環境が作られてきいる。定性的な従業員アンケートでは回答者のうち70%の社員が職場内で常に健康を気遣われ安心して働けるという回答をしており、今後さらに生産性を向上させていく活動に繋げていきます。
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	2018年度、女性の子宮がん罹患者を契機として婦人科検診の受診促進と啓発機会を設けてきた。社内アンケートでは婦人科健診への関心はあるが、医療機関の選択や機会を考えるまでには至らない回答者が多く、また婦人病特有の症状知識が薄いことと、事業継続の上で女性活躍と婦人病罹患リスクによる生産性低下予防に改善が必要であった。
	施策実施結果	婦人病関心度アンケート結果では８１%の女性社員が関心を持つが、行動に至らない状況が把握できた。婦人病や早期発見事例をパンフレット（まんが形式）で配布し対象者50%から相談を受けるようになっている。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果や婦人病予防への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的なアンケートでは90%の女性社員が管理部担当者からの積極的な婦人病教育（資料展開とマンツーマンフォロー）と受診促進やアドバイスを受けるようになり、自身の意識の高まりと受診機会を得やすい職場であると回答している。

※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: 010592

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ兵庫株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

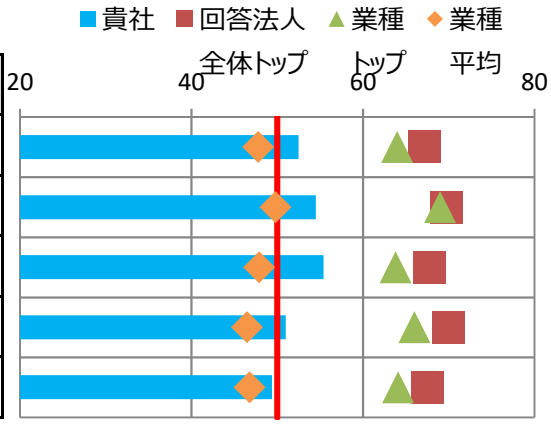
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.5**　↑1.0　（前回偏差値　51.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.4	67.5	64.1	46.8



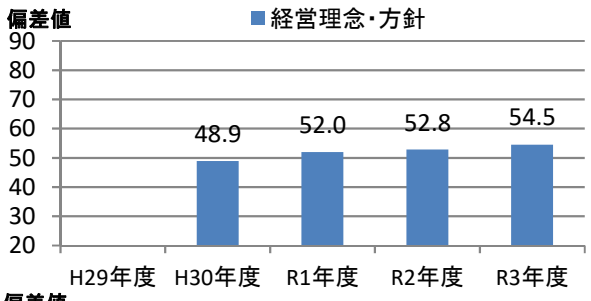
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

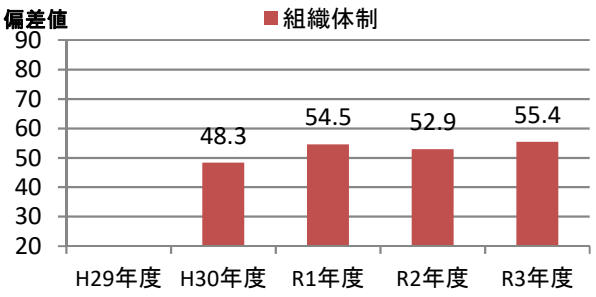
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

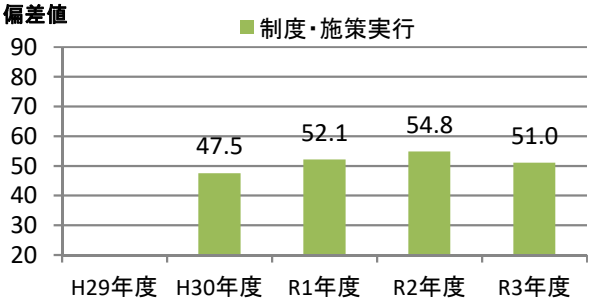
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

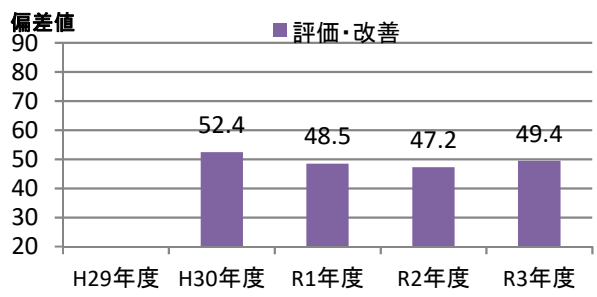
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1151～1200位	1201～1250位	1251～1300位
総合評価	-	49.1(-)	51.5(↑2.4)	51.5(↑0.0)	52.5(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



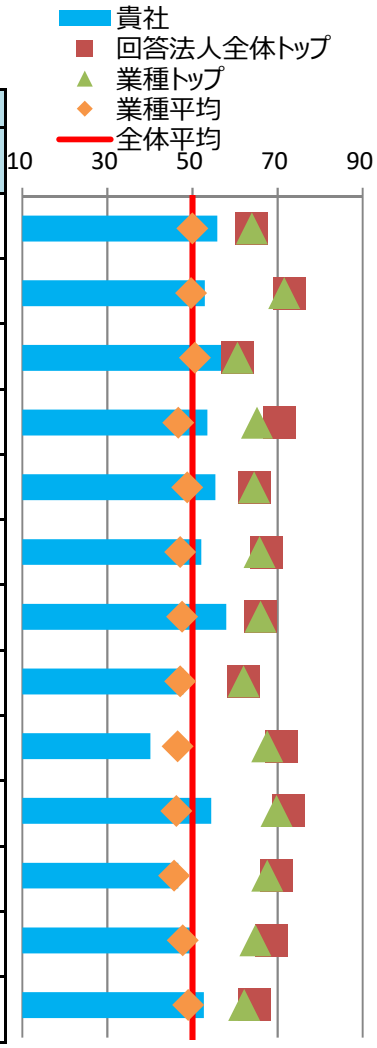






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が困難な状況において、社員が健康で活き活きと働いている姿を各ショールームで展開し、お客様の期待を超えるサービスを提供することが実現できる職場環境を構築することが、事業活動を行う上で重要である。
健康経営の実施により期待する効果	誰もが安心して働くことができる職場環境を提供することで、日々の日常業務だけに追われることなく、より多くのお客様のために何ができるのかを自分で考え行動することを期待する。またそうした活動をショールームにご来店されたお客様に「見せる＆魅せる」ことで、この業界のファン創りに貢献し、毎年営業職15名・営業支援15名・整備士20名の新卒社員の安定採用人数確保を目指す。

※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.netzhyogo.jp/corporate

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	直近において発癌による死亡退職が年１回程度発生したことや 定期的な健康診断を受診していないため手遅れになったことを踏まえ 人間ドックで実施する各種腫瘍マーカー検査により、ガンの早期発見および糖尿病など発症後長期に職場離脱することになる症状の予防および人間ドック受診率および４０歳以上の１日ドック受診率の改善を行う。
	施策実施結果	会社から一律受診者に対して5000円の補助金を支給。 2020年度については受診対象の65.4%の受診率となった。（目標85%）
	効果検証結果	2018年の受診率からは23.8ポイント改善されたがまだまだ目標からは程遠い結果となった。しかしながら今まで問い合わせがなかった実施メニューにないオプションについて実施可否（補助の有無）の確認があった。 今後さらに受診率をアップするため、現在の人間ドックメニュー以外のオプション費用の支援を検討する。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の有所見者について、現段階で治療もしくは通院していない従業員の再検査実施率が低く、体質改善につながっていない。 対象となる有所見者リストを作成し、定期的なフォローをかけて再検査受診率を改善する。
	施策実施結果	昨年（2019年）と比べ、6.7ポイントの増加（36.4%）と目標値50%には到達できなかった。また再検査受診結果の返却も全数ではなかった。
	効果検証結果	現段階において、全数結果を出せていない状態であり、会社として徹底できているとは言えない。職場上長から協力を取り付けるとともに、対象者本人へは再検査結果の報告を全数提出できるように働きかけていく。 2021年度は受診率目標はあくまでも50%とするが、最低45%を下回らないように働きかけていく。

※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: 010603

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分トヨタ自動車株式会社

英文名：OITA TOYOYA JIDOUSYA

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

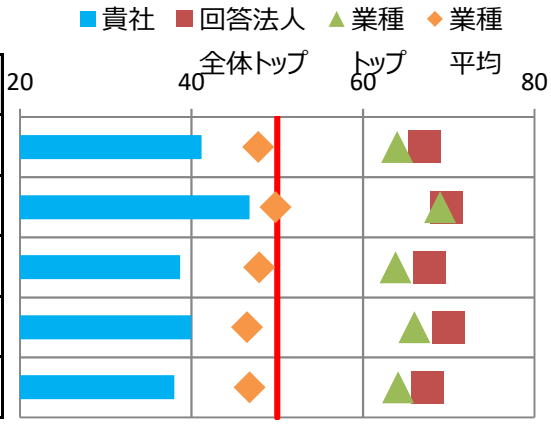
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.2**　↓1.2　（前回偏差値　42.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.0	67.5	64.1	46.8



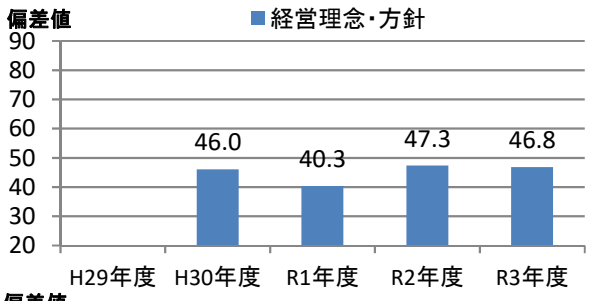
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

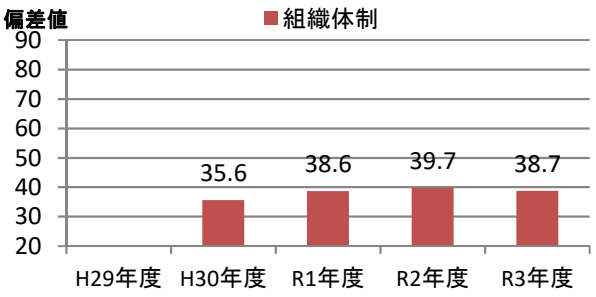
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

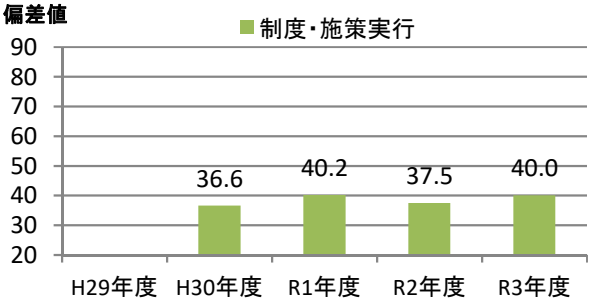
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

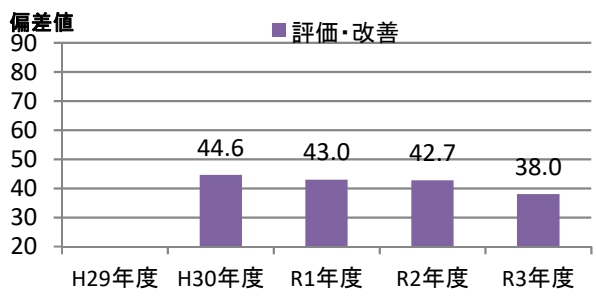
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401～1450位	1851～1900位	1951～2000位	2351～2400位
総合評価	-	40.8(-)	40.8(↑0.0)	42.4(↑1.6)	41.2(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



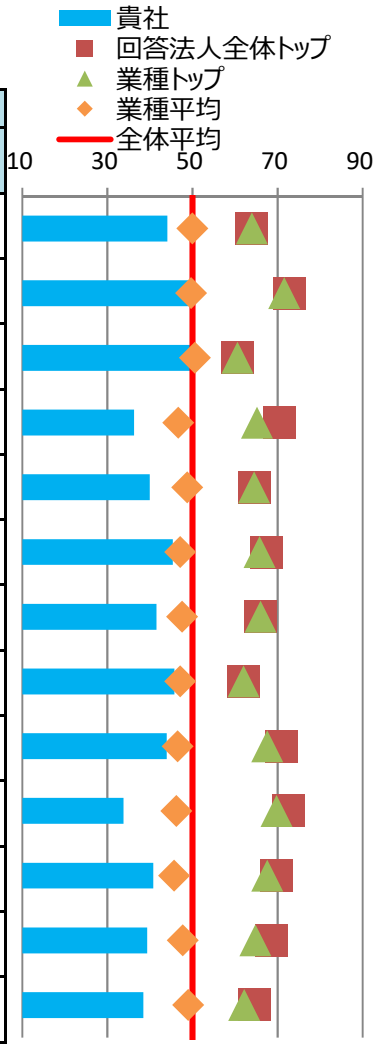






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	33.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	38.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上
健康経営の実施により期待する効果	新卒者採用の増加と定着。社員一人ひとりが、健康で長く働き続けてもらうための業務改善と福利厚生の改正と充実
	有給取得率・残業時間の削減などにより、社員が長く働き続けたいと感じ定着率の向上を期待する。このような先輩社員の声を外部に多く発信することで、新卒者の獲得と定着の向上を目指す。

※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://oita-toyota.jp/corporate/healthandprodudtivity

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	①コロナ禍のため、感染対策やリモートによる会議など、今まで行っていなかった作業時間が増え、仕事量も残業も増えつつあり、生活時間の確保が困難となってきた。
	施策実施結果	①コンピューターの立ち上げとシャットダウンの時間を設定し時間内に仕事を仕上げる。 ②電話受付時間を営業時間内とし、営業時間外は、留守番電話対応にした。
	効果検証結果	①コンピューターの立ち上げは、始業時間の9：30～シャットダウンは、終業時間の18：00と定めたことで、社員の出勤時間も30分遅くなり、生活時間にゆとりがうまれた。 ②早朝夜間の時間外対応が減り、労働時間の適正化が測れた。
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:　010610

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：茨城スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

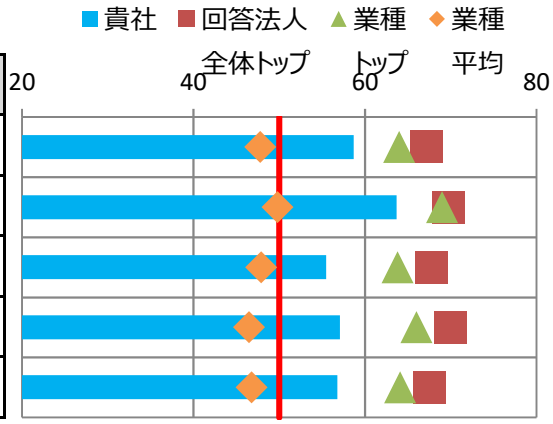
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↑3.2　（前回偏差値　55.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	57.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.8	67.5	64.1	46.8



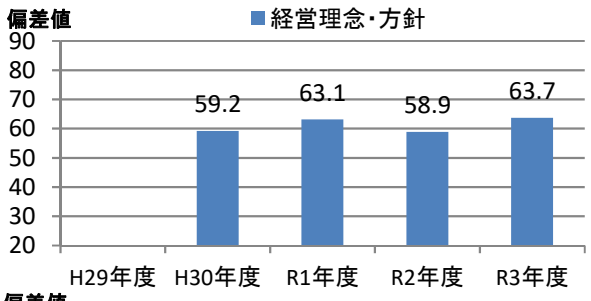
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

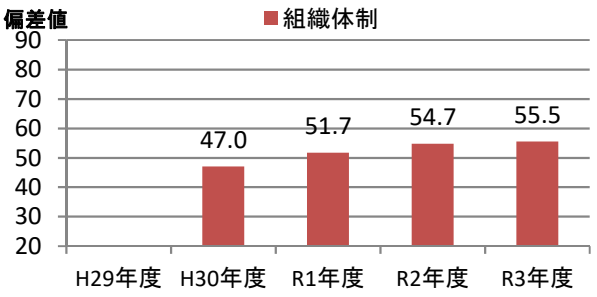
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

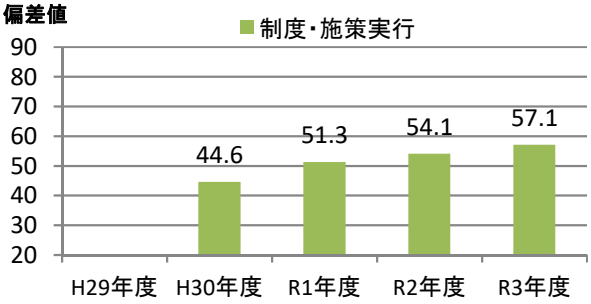
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

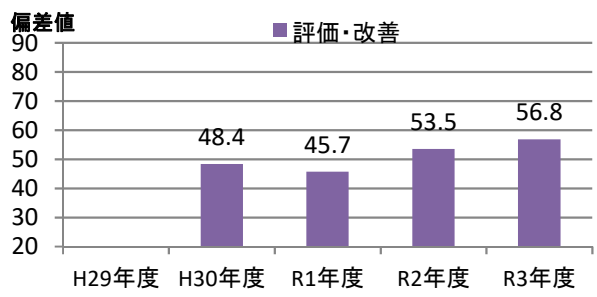
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	1001～1050位	851～900位	551～600位
総合評価	-	50.2(-)	53.2(↑3.0)	55.5(↑2.3)	58.7(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



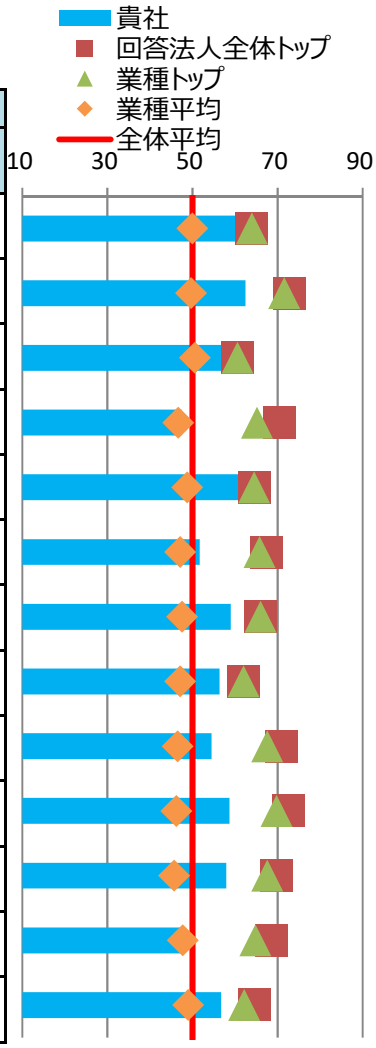






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「人々の幸福な生活に寄与する」という企業理念を体現するためにも、健康意識の醸成や職場環境の改善を通じた生産性の向上が必要。
健康経営の実施により期待する効果	活力に満ちた職場環境の実現と生産性の向上を期待している。具体的な指標として、アブセンティーズム損失数で現在の1.47日から1.0日以下、WLQ-Jをベースとしたパフォーマンス評価で現在の91.8%から94%への改善を2025年度までの中期目標とする。

※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	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.ibaraki-subaru.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	58.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	40歳以上の社員の割合が増えており、会社が持続的に成長を続けていくためには、定期的な運動や予防医療を通じて特定保健指導対象者を減らし、その進行の先にある糖尿病等の生活習慣病を予防することが必要。
	施策実施結果	健康保険組合と協力して4ヶ月で98万4千歩を目標に「歩け歩けキャンペーン」を実施。参加率100%、目標達成率40.6%。健康診断推進担当者を任命し受診率100%の声掛けを実施。受診率100%達成。
	効果検証結果	2020年度は特定保健指導対象者率目標17.4%に対して実績16.9%と目標を達成することができた。過去3年を見ても19.8→17.1→16.9%と削減できており健康診断や運動施策を通じて年々社員の健康意識が高まり効果につながっている。但し、運動習慣比率は昨年と比べて4.1ポイント減っている。コロナ禍で運動施設の利用が制限されるなどコロナ禍においてどう運動習慣を定着させていくかが今後の課題。
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	リコールや整備入庫増による仕事量の増加に伴いここ数年残業時間が高止まりの状態にある。また有給休暇取得について個人差があり不公平感につながっている。
	施策実施結果	ストレスチェックの集団分析を用いて管理者教育を実施。また、公平に休めるよう就業規則を改定し有給休暇5日を計画付与。結果、対前年で残業時間23.5→15.8時間、有休取得率52.8→53.6%に改善。
	効果検証結果	コロナ対策による時短営業、有休取得推奨の影響も一部あるが、管理者教育、就業規則の改定により残業時間は過去3年で24.5→23.5→15.8時間、有給休暇取得率は24.5→52.8→53.6%へ改善できている。来年度以降も時間管理に取り組むことで社員がイキイキと健康的に活躍できる環境づくりを推進していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010629

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横浜トヨペット株式会社

英文名：YOKOHAMA TOYOPET CO.,Ltd

■加入保険者：トヨタウエインズグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

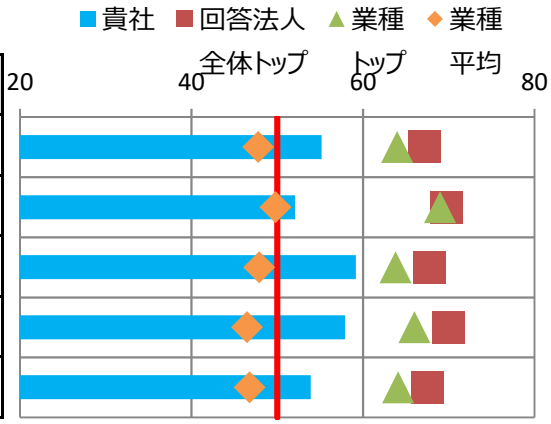
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.2**　↓1.8　（前回偏差値　57.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	57.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.9	67.5	64.1	46.8



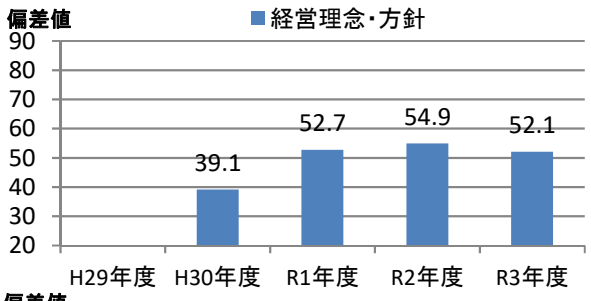
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

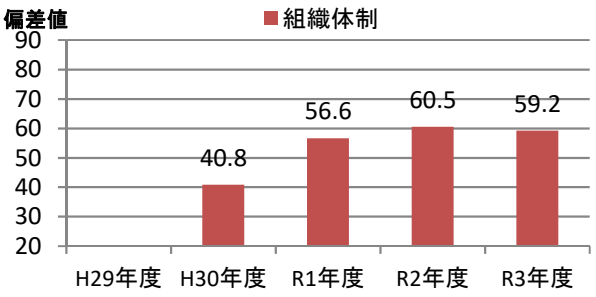
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

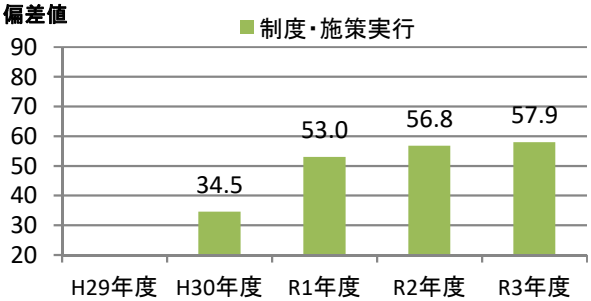
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

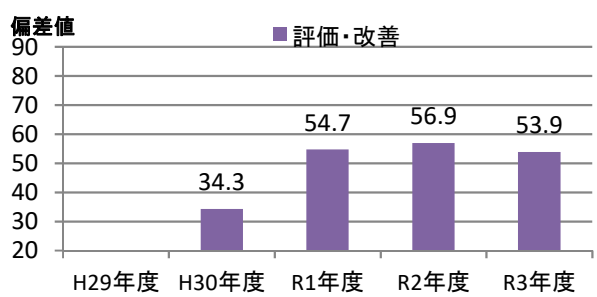
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551～1600位	901～950位	701～750位	901～950位
総合評価	-	37.1(-)	54.1(↑17.0)	57.0(↑2.9)	55.2(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



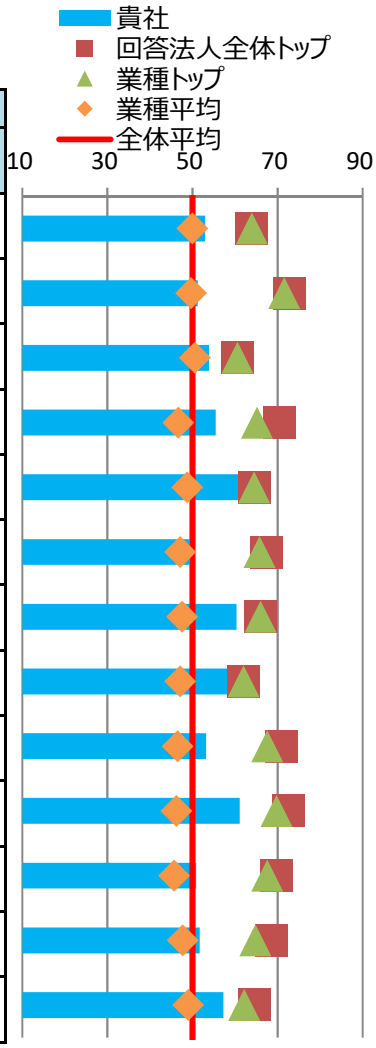






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.3	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期での病欠者などがいる中で、個人レベルでなく会社規模での取り組みが隅々まで行き届く事で、病欠者を無くし社員一人一人の業務の質を向上させることが、企業の業績をより良くす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	全ての従業員が精神的かつ肉体的に健全な状態で業務を行えることを期待している。具体的な指標としては長期病欠者を12人から0人を目指し、ストレスチェック受検率を2019年度の94.9%から100%へ、また健康診断の再検査率を85%から100%への改善を目指します。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.yokohama-toyopet.co.jp/corporate/health_management

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	休職から復職する社員に対して、完全に健康状態が良好であるというケースはほとんど無く、不安を抱えたまま復職する場合が多い為、事前に担当グループが面談を実施し不安や就業能力の確認を行い、復職時のフォローや定期的な状態の確認などを仕組みとして導入すること課題とする。
	施策実施結果	休職者に対し原則月に一度面談、又は連絡を取り現在の状況や体調面等ヒアリングを行い復帰に向けて精神面のフォローを実施した。
	効果検証結果	休職者を無くすことが最終的に目指すところではありますが、休職者が休職中に今後について不安に感じることも多く仕組みを導入した結果、アンケートなどで数値化はまだ出来ておりませんが休職者・復職者からも８割以上の方から安心の声を多く聞かれるようになった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	前途の業務効率の低下に加え、社員の不満として自分の評価が見えないなどの意見があり、上司とのコミュニケーション不足が要因の一つと考えられる。会話など接点が少ないことが評価等の見解の相違を招く原因に繋がっており、業務に関する事、業務外のことも含め定期的に会話を含めコミュニケーションが取れる事を課題とする。
	施策実施結果	毎月必ず１人１回の面談を行う１on１ミーティングを義務化し、合わせて同月内にアンケートを取り実施率を集計している。集計結果として毎月９割以上の実施率となっている。
	効果検証結果	まずは実施率を１００%にすることを目指して進めてきたので、毎月９割以上となりあと少しのところまで来ている。また実施後の社員アンケート（実施内容満足度、業務満足度、ご意見等）で仕事にしやすさに繋がっているとの傾向が出ている。あわせてアンケート結果を活かした社員へのフィードバックを行います。

※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:　010643

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福岡トヨペット株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

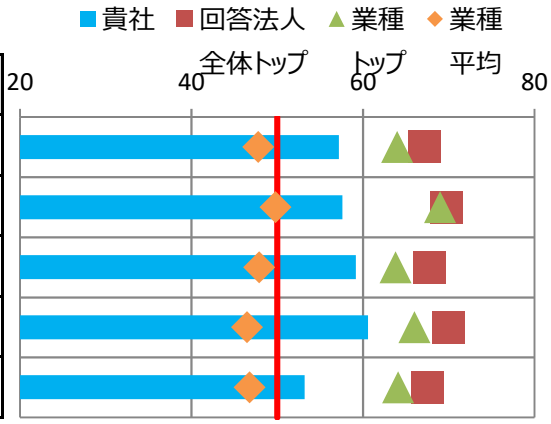
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.2**　↓2.4　（前回偏差値　59.6 ）

※「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	-	57.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	57.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	60.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.2	67.5	64.1	46.8



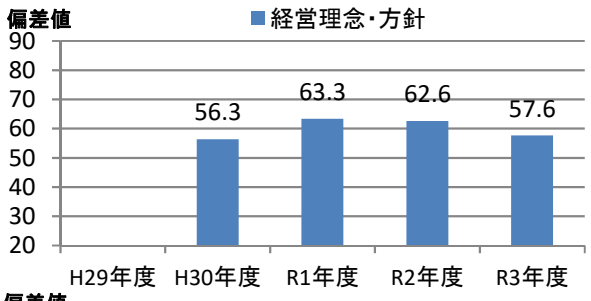
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

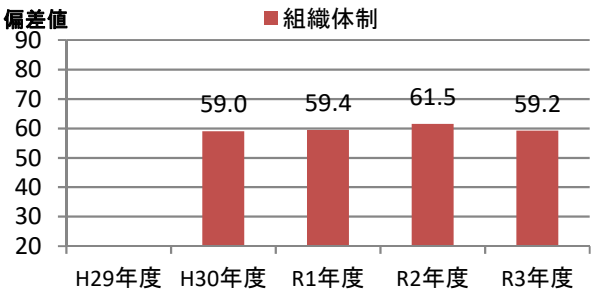
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

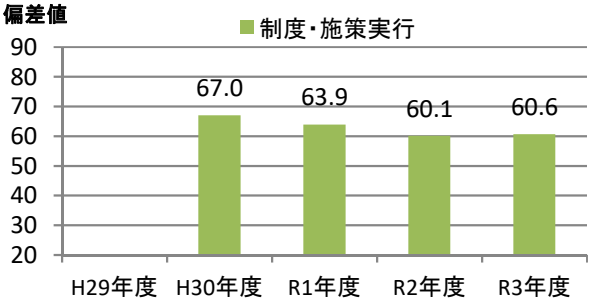
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

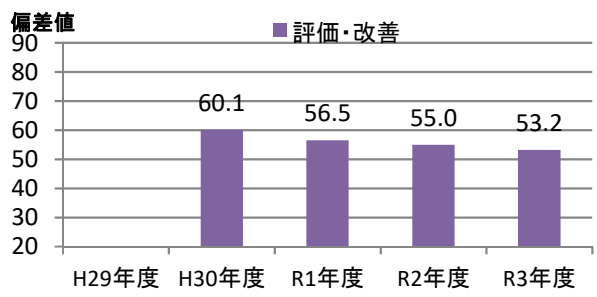
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	251～300位	401～450位	701～750位
総合評価	-	60.8(-)	60.6(↓0.2)	59.6(↓1.0)	57.2(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



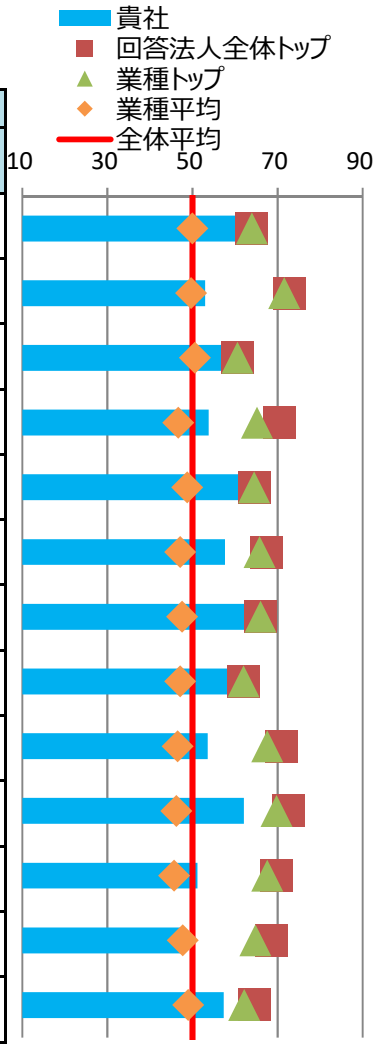






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2020年度は健康上の理由で1週間以上の休業をした社員が7名いた。従業員の生活習慣病リスクを軽減し、病気による退職・休業または配置転換をなくすことが健康経営において課題である。そのためには高リスク者へ特定保健指導の受診を促し、生活改善の意識を植え付けることが必要。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がこれまでの経験・スキルを活かせる部署で長く働きたいと感じられることを期待。長く働くためには健康に留意しないといけないということを若いうちから考え、予防に努めてもらうことで生活習慣病の発生を抑え、特定保健指導の対象者を2020年度の130名から100名以下にすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://fukuoka-toyopet.jp/corporate

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	女性特有の病気に対するリスクを軽減。婦人科健診に関するアンケートを行ったところ、特に若年層の女性が関心が薄かった。
	施策実施結果	婦人科系健診率100%を目指し、受診を必須化するとともに定期健康診断と併せて受診するよう案内し受診率増加を図った。
	効果検証結果	35歳以上は　2018年　79.6%、2019年　92.9%、2020年　94.3%と上昇、34歳以下は2018年　19.7%　2019年　80.5%と大幅アップしたもののが2020年は61.5%とやや停滞
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導に関心のない高リスク者が多く、担当より受診を促しても反応が薄い従業員がいる。（積極的支援対象103名、動機付け支援対象者27名）
	施策実施結果	特定保健指導を必須化し徹底的に受診フォローを行った。また実施者92名（規定回数受診）にバランスクッションを贈呈した。
	効果検証結果	実施率が大場に上昇（5.5%→92.4%）。バランスクッションを業務中に使用している方も散見され健康増進へ繋がると思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010656

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：茨城三菱自動車販売株式会社

英文名：Ibaraki Mitsubishi Motor Sales Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

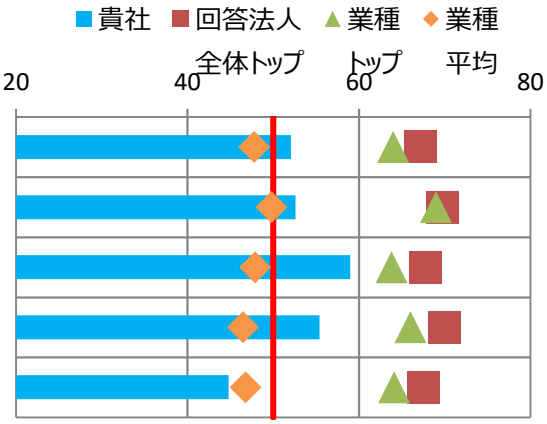
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.8	67.5	64.1	46.8



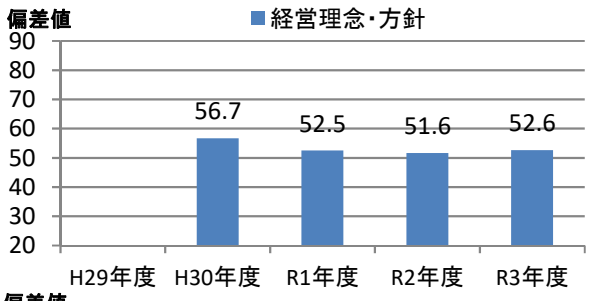
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

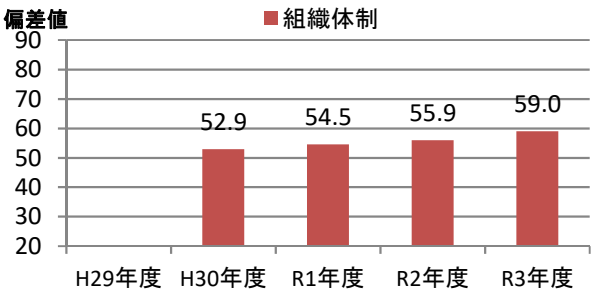
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

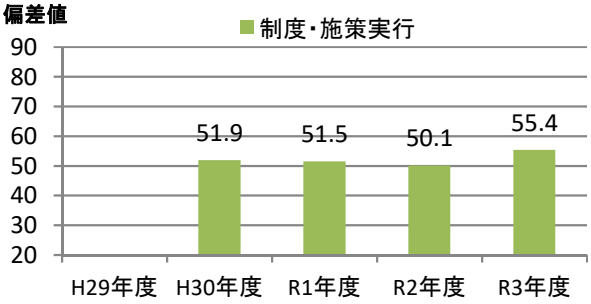
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

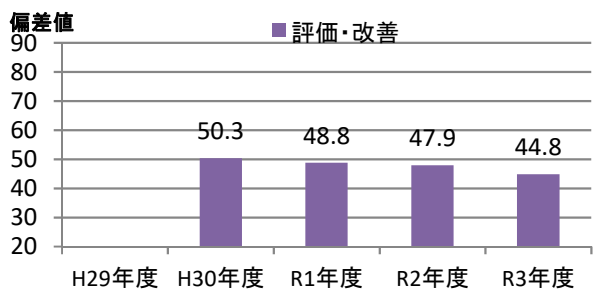
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	1151～1200位	1251～1300位	1301～1350位
総合評価	-	53.2(-)	51.6(↓1.6)	51.1(↓0.5)	52.1(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



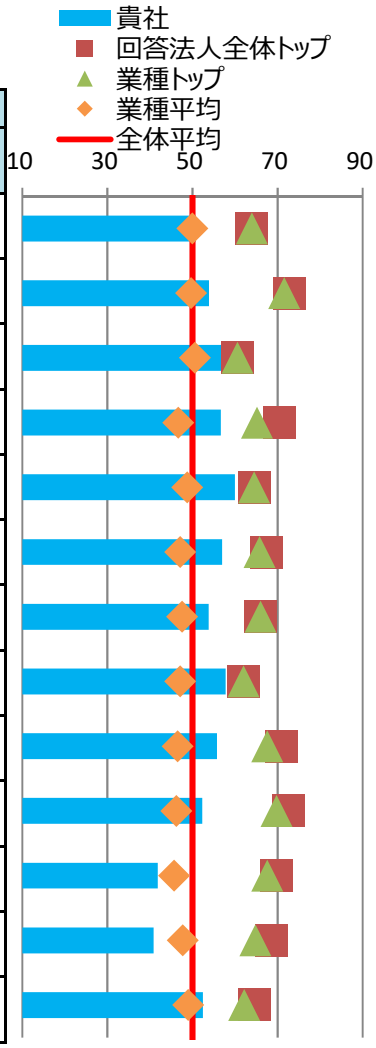






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 人員確保が課題であり、疾病等による業務停滞、生産性低下を防ぐ事が重要
健康経営の実施により期待する効果	休日の増加や運動する機会・場所の確保、健康診断後のフォローにより心身共にリフレッシュし、健康的な生活を送れる事に期待する。疾病による長期休業等を防ぎ、社員一人ひとりの負担を増加させることなく生産性の安定・向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.ibaraki-mitsubishi-motor-sales.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	53.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	研修会においてがんをはじめ様々な疾患の原因となる喫煙について意識付けを実施してきたが禁煙者の増加が思うように進まない事。受動喫煙や感染症においてもリスクが高まる為改善が必要。
	施策実施結果	毎週水曜日を禁煙ＤＡＹとしたばこの会社敷地内への持込みを禁止してきたが、5の倍数日を禁煙ＤＡＹとして禁煙日を増やした。1名の禁煙開始の報告があった。
	効果検証結果	健診時での問診等の結果や、拠店からの追加禁煙開始報告は無いが、喫煙者との会話をする中で、「喫煙量は減っている。」「会社では吸わない。」との話もあり少しずつではあるが禁煙者が増える傾向がみえつつある。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	各部店においてギリギリの人員で業務を実施している中、感染症（コロナ・インフルエンザ等）に一人でも感染すると業務に支障をきたし、他社員への負担が増加するため予防が重要である。
	施策実施結果	インフルエンザワクチン接種は職域接種を実施し当日接種できない社員は接種状況のフォローを実施。全社員がワクチン接種を完了。また、感染症予防対策（人込みに行かない・手洗いうがい・マスク着用）も実施した。
	効果検証結果	社会全体が感染症予防対策に重き置き、会社としても対策を実施していることもありインフルエンザ罹患社員は0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: 011078

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社レリアン

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：小売業

①健康経営度評価結果

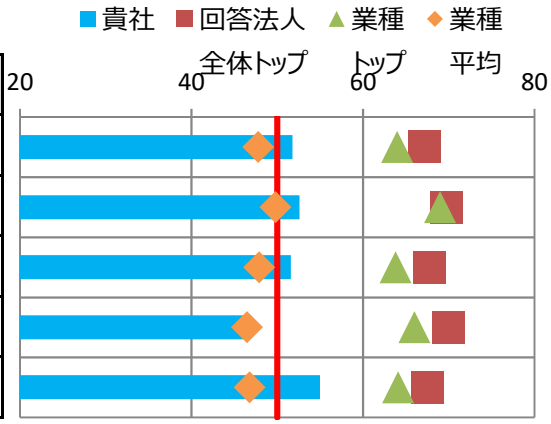
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.8**　↓0.5　（前回偏差値　52.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.0	67.5	64.1	46.8



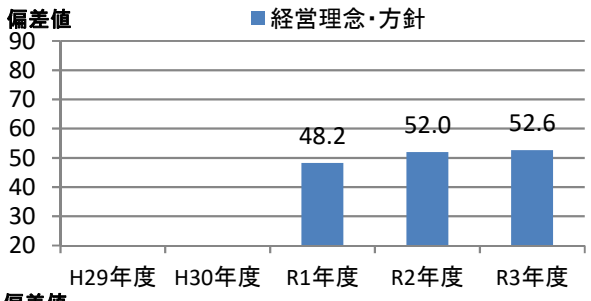
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

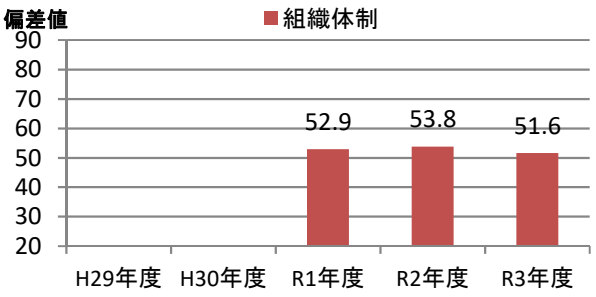
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

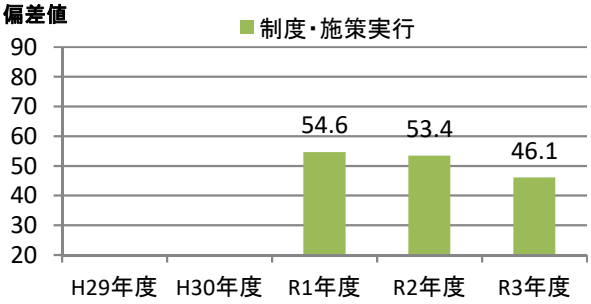
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

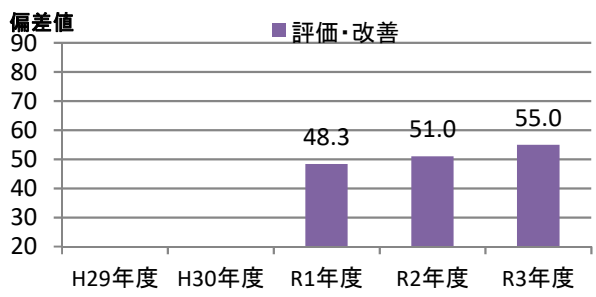
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201～1250位	1101～1150位	1351～1400位
総合評価	-	-	50.5(-)	52.3(↑1.8)	51.8(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



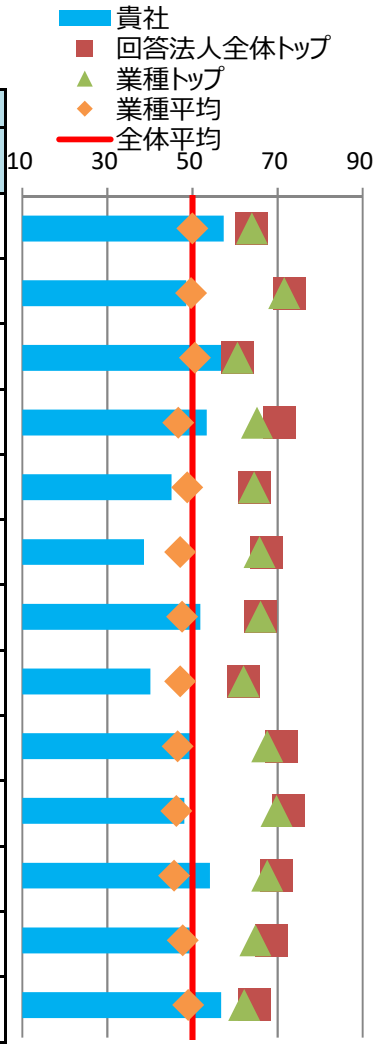






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.8	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍における外出自粛、在宅勤務による体調不安やメンタル不調による業務効率の低下を防ぎ、企業活動のパフォーマンスを上げたい。従業員一人ひとりのパフォーマンスの改善により、企業価値を向上させたい。
健康経営の実施により期待する効果	『レリアン健康憲章宣言』に則り、「特定年齢での法定外項目受診補助」、「卒煙サポート」や「睡眠力アップ」等様々な施策の実施を予定し、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、お客様に喜んでいただける職場の実現を目指していく。ミーティングの際、電動昇降式テーブルやバランスチェアを取り入れ、会議の効率化を図ることで、企業活動のパフォーマンス向上に寄与すると期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.leilian.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	46.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性従業員比率が95%を超えているので、女性特有の疾病への対策が課題。
	施策実施結果	2019年度より婦人科のオプション受診料を無料にした。
	効果検証結果	2018年乳がん57.8%、子宮がん45.0%、乳＋子宮がん37.9%、2019年乳がん69.1%、子宮がん55.4%、乳＋子宮がん51.0%、2020年乳がん69.2%、子宮がん53.1%、乳＋子宮がん49.3%。2019年度の自己負担なし導入初年度は大幅に受診率が上がったが、2020年度は前年同程度となった。引き続き課題とし、受診率を上げる対策を検討する必要がある。
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（受動喫煙含）による健康被害の予防が課題。
	施策実施結果	遠隔禁煙プログラム（病院に行くことなく、オンライン診療にて治療薬が処方されるプログラム）を実施した。
	効果検証結果	上記プログラムを実施した結果、7名が希望し、6名が禁煙に成功した（85.7%の成功率）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011109

経済産業省　令和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ＴＤモバイル

英文名：TDmobile Corporation

非上場

■加入保険者：デンソー健康保険組合

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

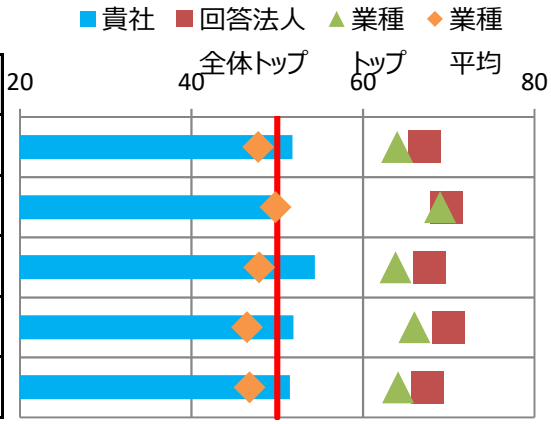
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.8**　↑0.4　（前回偏差値　51.4 ）

※「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	-	51.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.5	67.5	64.1	46.8



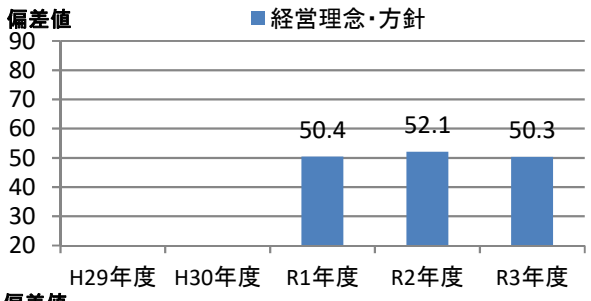
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

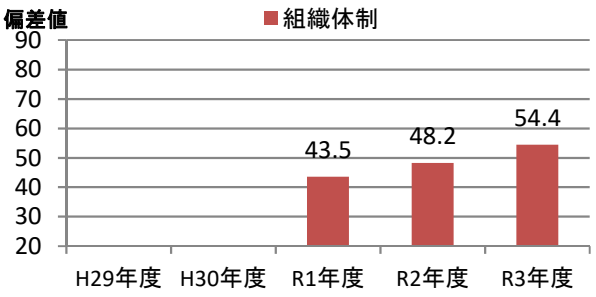
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

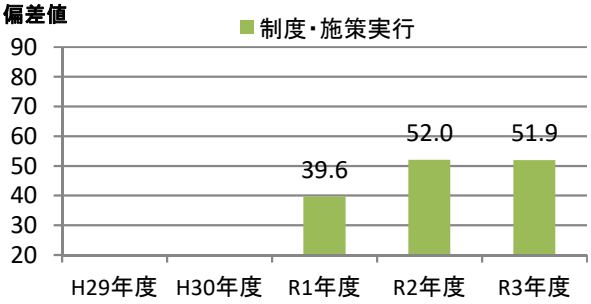
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

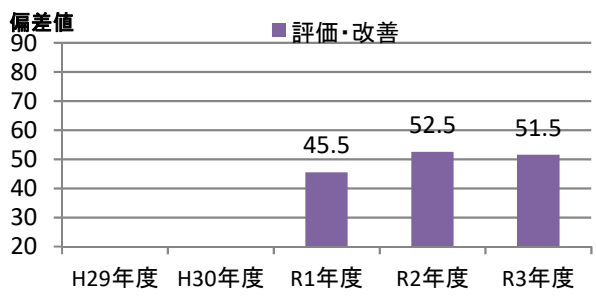
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1201～1250位	1351～1400位
総合評価	-	-	45.4(-)	51.4(↑6.0)	51.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



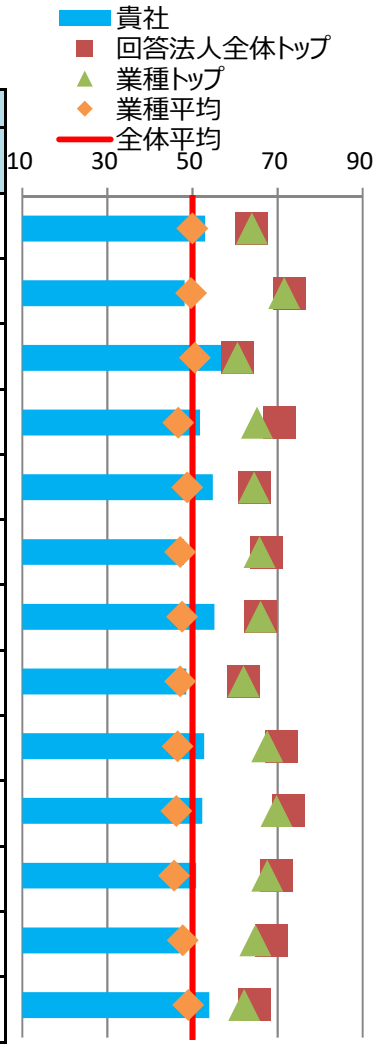






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.0	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 離職率が高いのが業界の特徴だが、それがお客様満足度に少なからず影響を与えている。また、入れ替わりが激しいことで、常に新人への教育を行わなければならず、ベテランスタッフへの負担が大きい。離職率を低減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、スキルが高く、経験豊富な人材が増えることで、お客様満足度の向上や、業績アップに繋がることを期待している。毎年実施している意識調査にて「部署の満足度」を２．４点から２．７点への向上（最大３点）を目指す。また、例年離職率は２０%を超えているが、１５%程度を目指す。

※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.tdmobile.co.jp/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	時間外労働が日常的に発生している。特に店舗においては営業時間が長いことや、勤務シフトに多様性がないことから時間外労働が常態化している。効率的な勤務シフト等、多様な働き方への変革と併せ、従業員の時間外労働低減への仕組みの改善が必要。
	施策実施結果	勤怠システムを導入し、シフト作成機能により、全店舗が効率的なシフト作成を可能になった。また、全従業員へ毎日の時間外労働申請、上司の承認を見える化することで、従業員の時間外労働低減への意識改善が出来た。
	効果検証結果	２０年度はコロナ禍による影響のため、正確な比較は出来ないが、１８年度は２０．１時間、１９年度は１８．３時間に対し、２０年度は１３．８時間と大きく低減することが出来た。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断に任意受診の胃がん検査として、胃部Ｘ線を導入しているが、身体的な負担が大きく、受診をしたくないという意見があった。従業員の健康のためにも受診しやすい、制度設計が課題。
	施策実施結果	胃部Ｘ線より一般的に身体的負担が少ないとされる胃部内視鏡を新たに導入。従業員個人にあった検査方法を選択可能とした。
	効果検証結果	１９年度は受診率６１%だった胃がん検査が、２０年度は７４%に上昇。より多くの従業員が受診し、自身の健康状態を把握している結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011119

経済産業省　令和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１＆Ｄホールディングス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

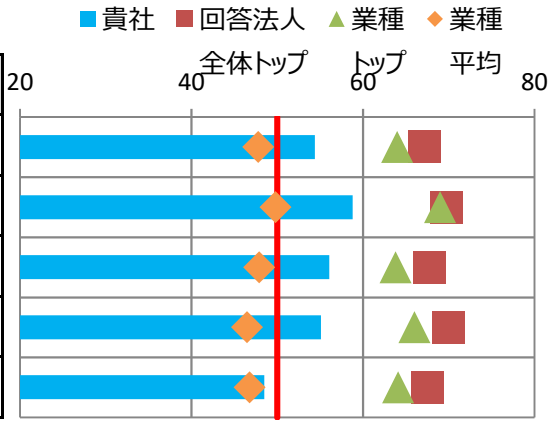
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.4**　↑4.2　（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	-	54.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	58.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.5	67.5	64.1	46.8



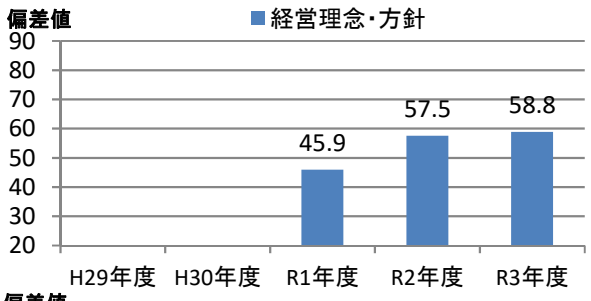
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

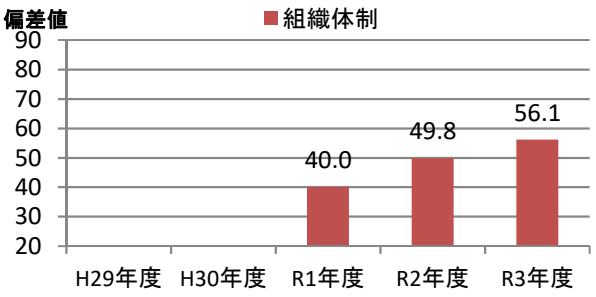
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

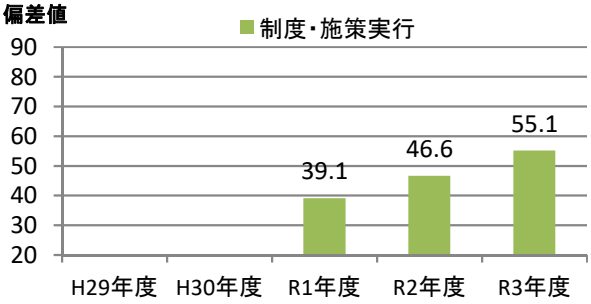
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

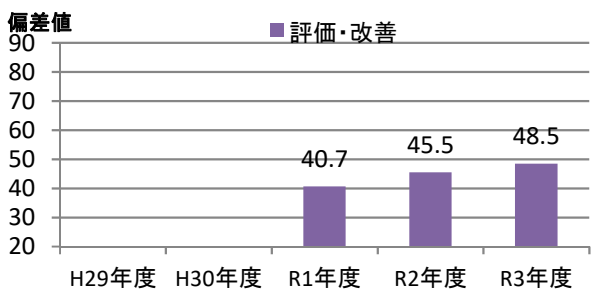
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1351～1400位	1001～1050位
総合評価	-	-	41.8(-)	50.2(↑8.4)	54.4(↑4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



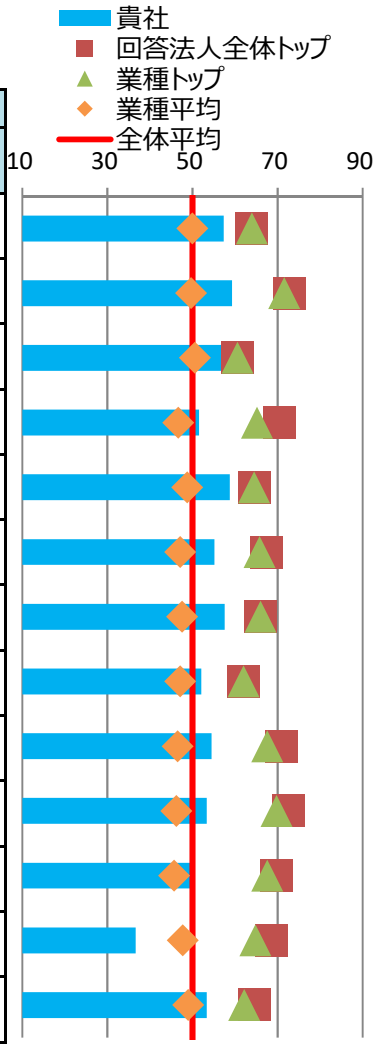






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.4	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 小売、外食業における定着率は他の業種と比較し低く推移している。その要因のひとつとして長時間労働が関係している。従業員の労働環境の整備を図り、心身共に健康的で活力ある人材が長期的に働いてもらうことの実現が大変重要な経営課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きがいをもって定年まで働き続けられることを期待している。現在社員の離職率は9.9%であるがそれを5年後に7%まで改善することを目指している。また、その内、健康上の理由による離職者は1.9%であることから5年後までには0%とす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	http://www.1dh.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	店舗運営を主体としている当社において、以前より人員不足等の要因により長時間労働になりがちな職場環境にあった。人員募集の強化や店舗管理の中で、残業削減に取り組んできたが、まだまだ労働時間の適正化になっていない現状にあり、更なる全社的な仕組み化と推進が必要と判断。
	施策実施結果	新たなシステムの積極導入・構築により業務付加軽減を推進、また残業軽減している社員に対する還元施策も実施。今年度より、社内における「働きがい・働きやすさプロジェクト」を立ち上げ更なる改善を目指している。
	効果検証結果	全社的な平均残業時間としては、2018年度38.6時間、2019年度36.2時間、2020年度は32.0時間と確実に軽減出来てきており、まだまだ個人間差はあるものの、様々な施策と更なる取り組みによって、着実に効果が出てきていると判断している。
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	従業員の喫煙率が45.3%と全国平均値（16.7%）と比較して高い状態であること。喫煙率低下と禁煙推進に取組み、本部社員の喫煙率は17.7%と全国平均に近い数値へ下がったものの、店舗社員の喫煙率が52.2%と特に高い状態であることが課題。
	施策実施結果	禁煙セミナーの開催や禁煙外来の紹介など、健康意識の啓蒙と禁煙推進に積極的に取り組んだ結果、喫煙者：320名のうち、65名（喫煙者の20.3%）が禁煙を実施し、53名の禁煙成功という成果に至りました。
	効果検証結果	喫煙率の低下、禁煙推進をグループ一丸となって取り組んだ結果、喫煙率が2020年末：51.9%から2021年：45.3%と6.6%の喫煙率低下の成果あり。グループ全体において、健康意識の高まりとともに、禁煙意識が着実に浸透してきており、喫煙率低下に向け、着実に効果が出てきていると判断している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011122

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＭＸモバイリング株式会社

英文名：MX Mobiling Co., Ltd.

非上場

■加入保険者：丸紅連合健康保険組合

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

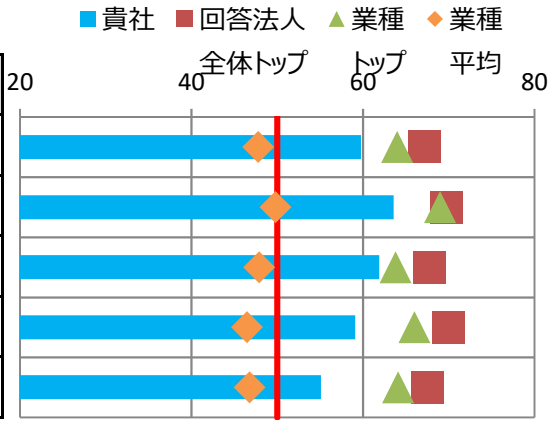
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.8**　↑9.2　（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	-	59.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	59.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.1	67.5	64.1	46.8



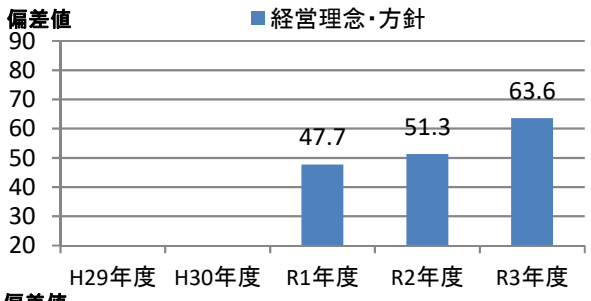
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

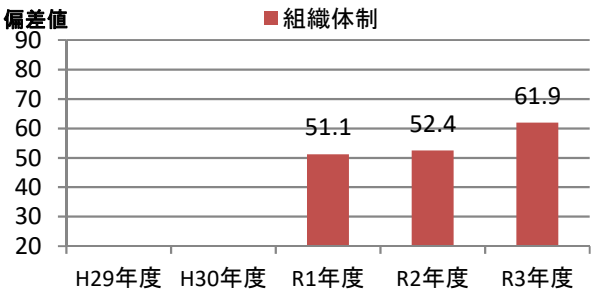
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

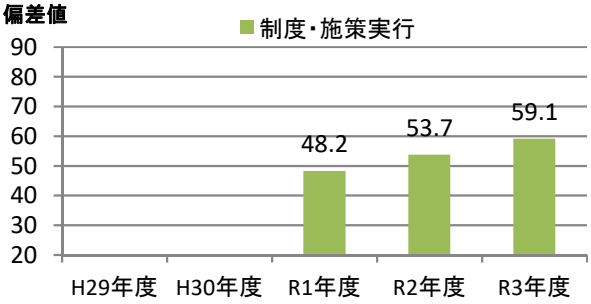
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

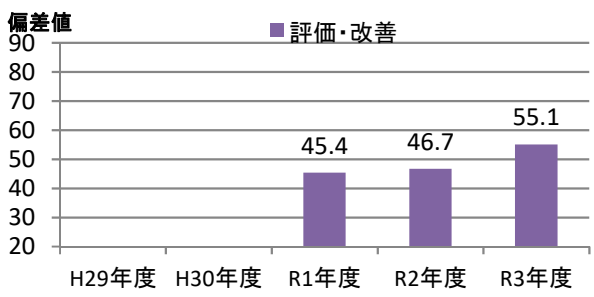
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1301～1350位	401～450位
総合評価	-	-	47.8(-)	50.6(↑2.8)	59.8(↑9.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



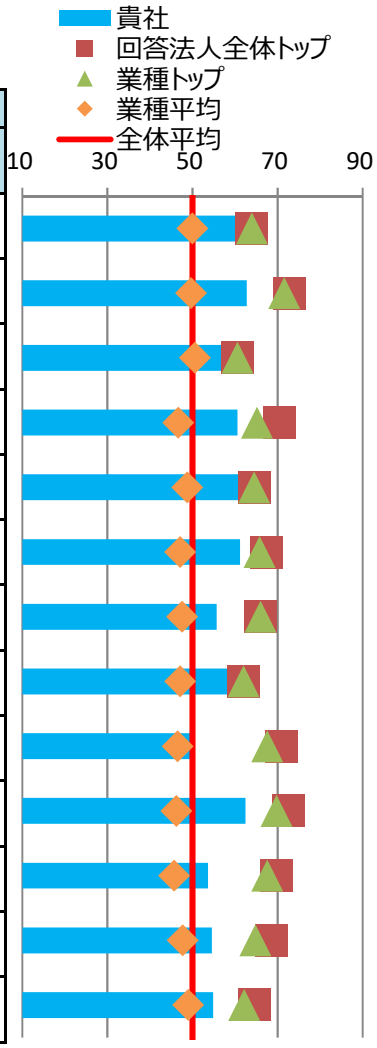






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.9	64.5	62.2	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の中期経営戦略において、業績向上を担う運営基盤の強化策として、雇用力強化が重要な課題となっている。 雇用力強化とは、採用競争力の向上や離職防止策などと併せて、健康経営が重要な戦略の一部であり、従業員が健康で長く働ける環境を整備することで、生産性向上を図る。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、従業員のプレゼンティーズム、アブセンティーズム、ワークエンゲージメントの向上を図る。 健康経営によって労使相互の信頼感、安心、働き甲斐を生み出すことと、採用競争力強化および離職防止につなげることで、生産性が向上し中期経営戦略のターゲットである2025年営業利益150億円に貢献する。

※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.mxmobiling.co.jp/html/corporate/compliance/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	心臓、脳、腎臓、肝臓、糖尿等の疾患により就業上の制限がかかる者がいると生産性の低下は避けられない。こうした生活習慣病の予防を目的に、健康保険組合と連携し特定保健指導の参加勧奨を行い参加人数を増やすことで、生活習慣病予防を強化する。
	施策実施結果	特定保健指導請負業者と契約し全国対応を実施 特定保健指導終了人数 2018年度48名→ 2019年度101名→ 2020年度104名 2019年度より継続した結果、2018年度の２倍の参加者となった
	効果検証結果	生活習慣病による長期休職者（心疾患、脳疾患、腎疾患、肝疾患、糖尿病）は、2021年9月時点で0名
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	コロナ禍が収まる気配がなく、インフルエンザやノロウイルス、ＲＳウイルスなどその他の感染症の拡大や重症化が進むと、従業員の健康や安全の確保が難しく、また本社機能の停止や店舗の閉店が起こると事業運営に大きな支障が生じる。 こうしたことを回避するための感染予防策を講じる必要がある。
	施策実施結果	従業員へのマスクの配布、全拠点アルコール消毒液配備、サーマルカメラ体温測定システム導入、ワクチンの職域接種の実施などを実施し、感染拡大防止を実施。 インフルエンザ、コロナワクチンの職域接種実施
	効果検証結果	サーマルカメラの設置により、従業員や来訪者の体温チェックが可能となり、発熱者による感染を未然に防止することが出来た。 ワクチン接種状況 職域接種 ：インフルエンザ３４２名、コロナワクチン２４６５名 費用補助 ：インフルエンザ１７８０名 定量的な効果 コロナ陽性者数が、2021年8月（第５派ピーク）比で、9月は4分の１、10月は、陽性者ゼロ（20日時点）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011173

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヨコタインターナショナル株式会社

英文名：Yokota International Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

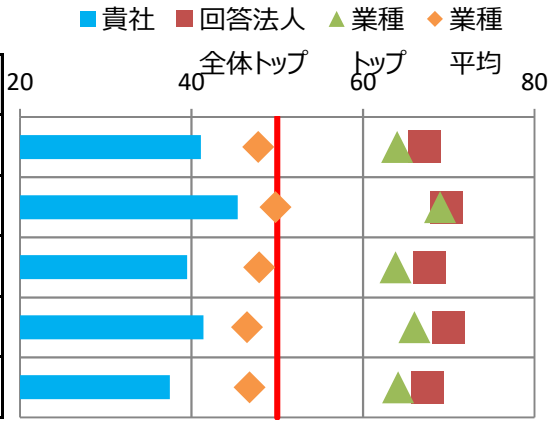
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.1**　↑1.3　（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	-	41.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	39.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	37.5	67.5	64.1	46.8



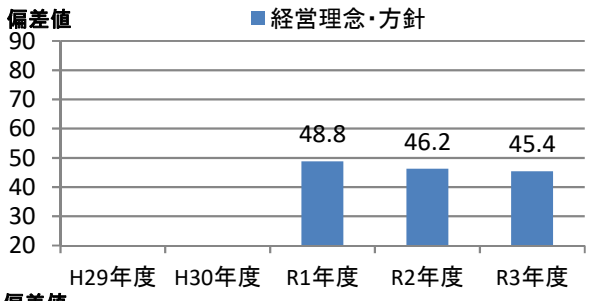
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

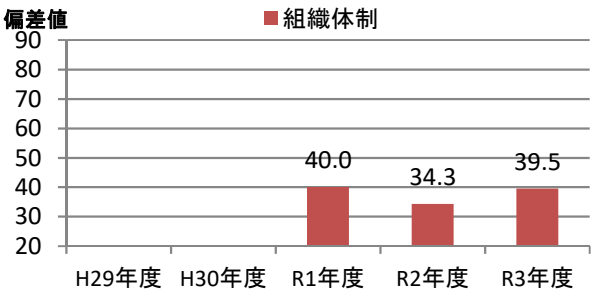
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

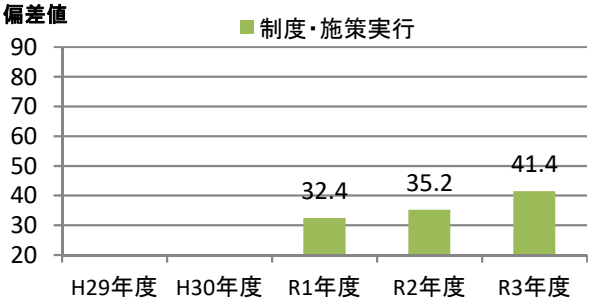
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

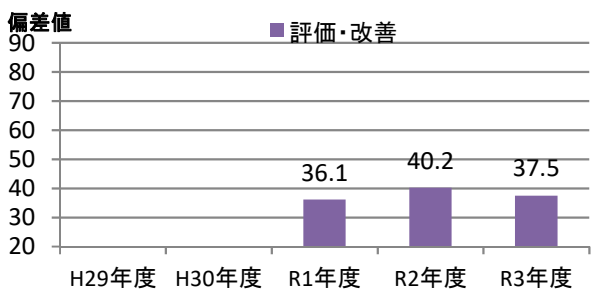
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901～1950位	2101～2150位	2351～2400位
総合評価	-	-	40.0(-)	39.8(↓0.2)	41.1(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



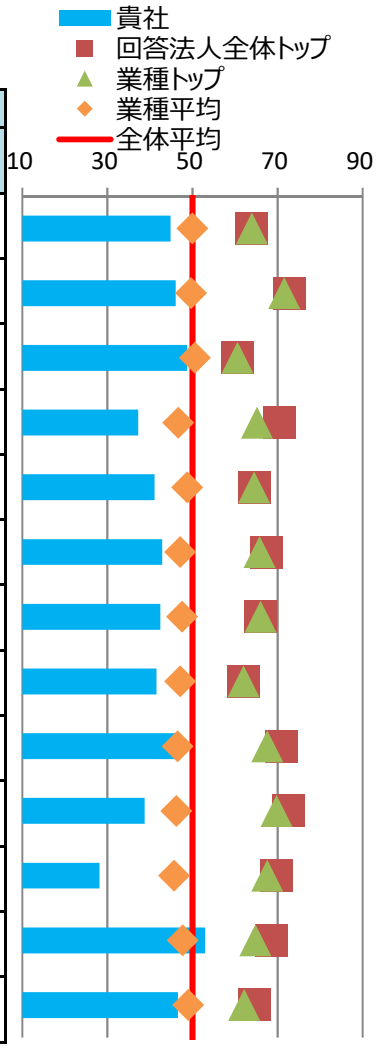






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	28.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康で末永くいきいきと働ける人財づくり
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で70歳まで働く事

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.yic.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	39.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	効率を上げた日中の業務効率改善を図り、残業の抑制を行う
	施策実施結果	ITの活用による業務効率の改善や仕事量の平準化、日々の行動計画策定などによる効率化の推進
	効果検証結果	一般社員の残業時間の削減率は前年比3%減と効果が見られた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナ感染症対策について全社的に取り組み、不特定多数の来店が多い中、感染者を出さない事が重要
	施策実施結果	検温・消毒・マスク・換気・行動自粛などあらゆる感染症予防対策を実施
	効果検証結果	コロナ禍の中、従業員感染者数ゼロを更新中。職場内感染を防いだことは一定の効果があったと認識している

※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: 011179

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千葉スバル株式会社

英文名：

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

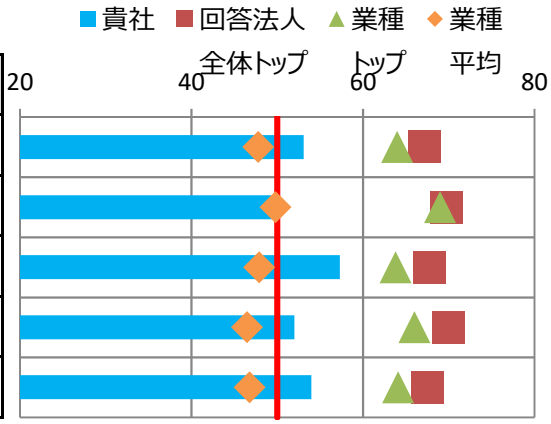
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.1**　↓2.6　（前回偏差値　55.7 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.0	67.5	64.1	46.8



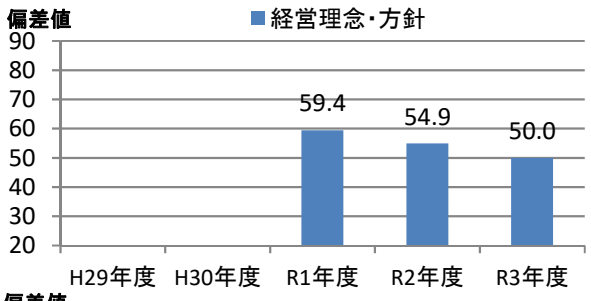
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

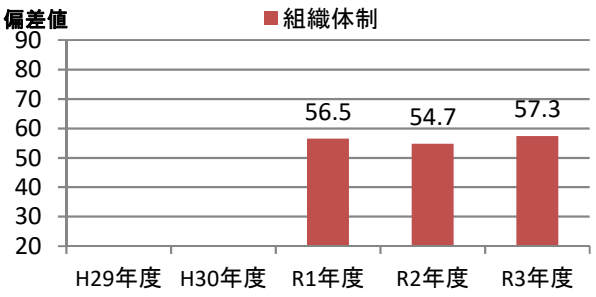
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

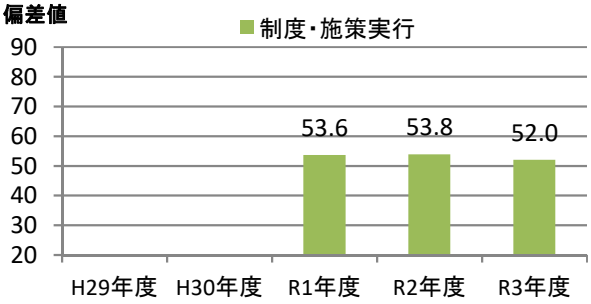
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

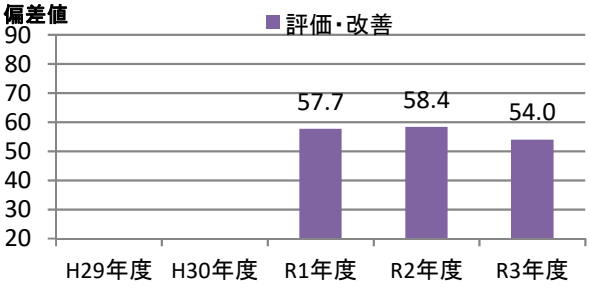
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	601～650位	801～850位	1201～1250位
総合評価	-	-	57.2(-)	55.7(↓1.5)	53.1(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



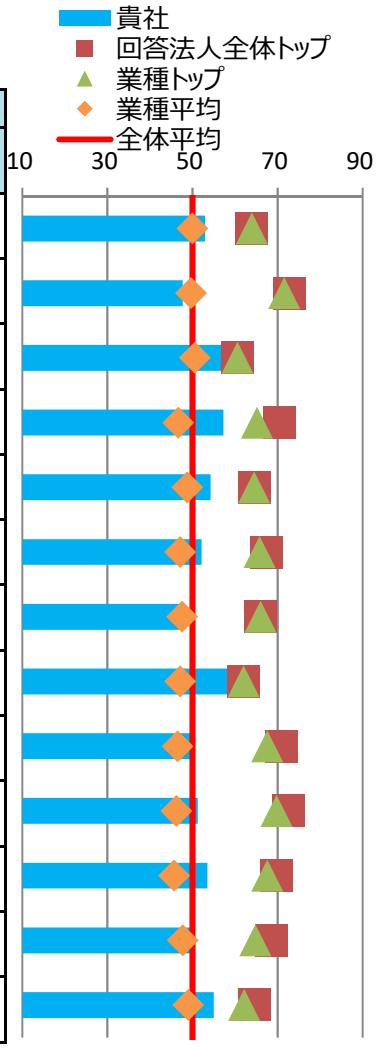






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社の取り組み課題のひとつに従業員が笑顔で働ける環境づくりを掲げている。身体的や精神的に働きやすい環境を整備し、従業員満足を高め、長期的に健康で笑顔で働いてもらうことが会社の事業活動を進めていく上で最重要である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に気持ちよく働いてもらう環境が整備されること。有休取得日数の上昇（2020年度平均10.1日、2021年度目標12日）、男性の育休取得促進（2020年度2名）、産休育休復帰継続率100%の維持（2020年度100%）など労働環境の改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chibasubaru.com/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	重症化予防対策として高血圧減少に取り組む。生活習慣病リスクのうち高血圧が最も緊急度が高く、本人と家族のＱＯＬの低下及び労働力の低下が会社の成長や生産性向上にダイレクトに影響が出る緊急性の高い課題と考えるため。
	施策実施結果	健保組合の重症化予防保健指導受診勧奨や産業医と連携した医療機関受診勧奨を実施した。対象者（45名）へ受診勧奨ハガキや電話で実施し、実施率は100%。
	効果検証結果	受診勧奨と同時に健保組合が作成している健康管理サイトを社内に展開し、従業員に血圧以外の健康管理を含めた情報提供に努めた結果、アンケートは実施していないが、健康への意識が高まってきている。健診結果は受診勧奨レベルⅢ度（2名）Ⅱ度（12名）となり前年より減少となった。前年Ⅲ度（4名）Ⅱ度（20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	昨年度一定の効果が得られたが依然として健保連平均よりも高く、重要な課題と認識している。非喫煙者の受動喫煙の問題にもなることや接客において顧客への健康・マナーにも関わってくるため。
	施策実施結果	営業時間中の全面禁煙に取組み、健保組合の健康管理サイトを社内展開し、喫煙率は減少した。（40.8%⇒38.6%）また、喫煙率の検証は対象者を40歳以上から全年代とした。（若年代の意識を高めるため）
	効果検証結果	敷地内全面禁煙のため対外的にも禁煙に取り組む企業イメージが高まったが、新入社員など若い世代の喫煙率が高い傾向にあるので、継続して啓蒙活動に取り組むことが必要である。2020年度はコロナ禍で具体的な禁煙施策ができなかったが、禁煙に関する健保組合管理サイトなどを通じて情報提供や産業医などによるセミナー開催を検討する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011196

経済産業省　令和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福岡

英文名：Suzuki Motor Sales fukuoka Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

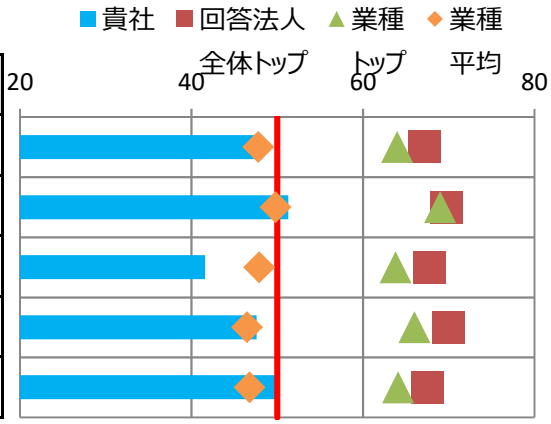
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　↓1.9　（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	-	48.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.3	67.5	64.1	46.8



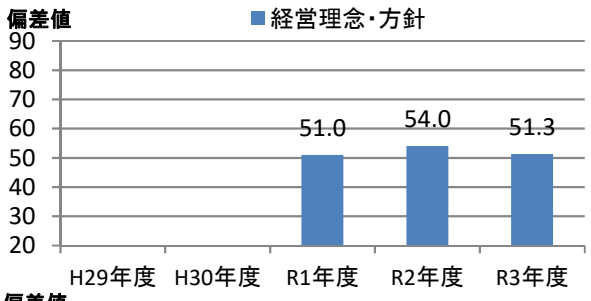
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

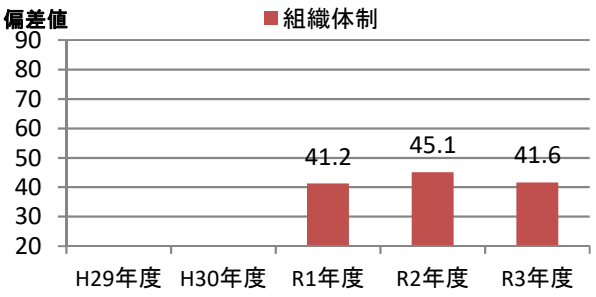
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

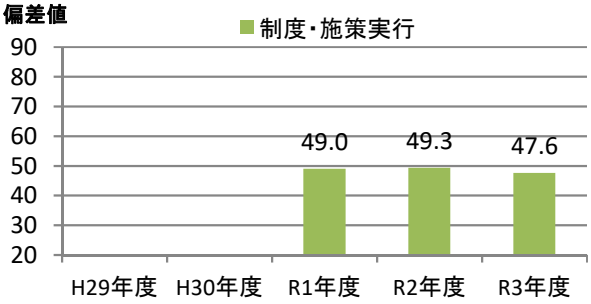
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

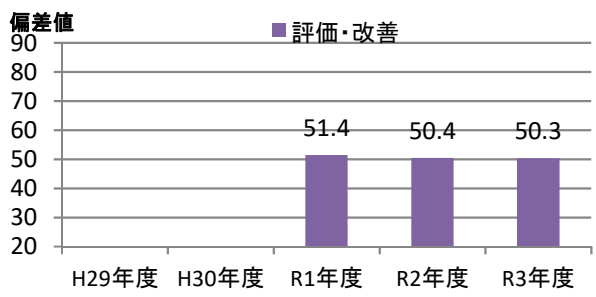
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1351～1400位	1751～1800位
総合評価	-	-	48.8(-)	50.2(↑1.4)	48.3(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



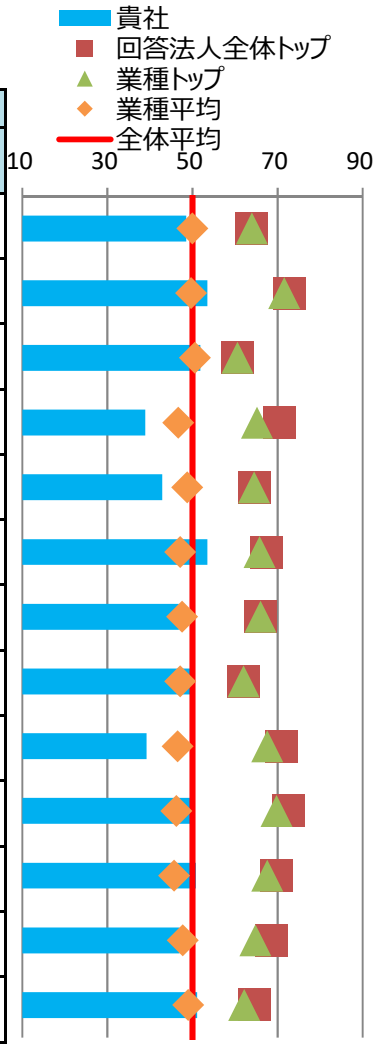






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保および将来的に経営の安定に繋がる様な優秀な人材・育成につなげ長く働き続けてもらうことが課題
健康経営の実施により期待する効果	企業評価の向上、関心度アップ、人材の育成モチベーション向上への期待

※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	上記以外の文書・サイト
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック実施後、高ストレス対象に該当しているにもかかわらず相談の申し出が少なく、メンタル不調の兆候に気が付く職場環境つくりがまだまだできていないことが課題
	施策実施結果	上司、同僚・周囲の者たちが日常の声掛け実施により、周りも気にかけているように感じる。また、社員同士お互いに感謝して言葉に表す「グッドジョブ運動」を行っていることが風土醸成に一役を買っている。
	効果検証結果	相談に対する安心感は不足だが、異変に気が付くことで従業員同士のコミニュケーションが深まり、働く意欲の向上につながっており、ストレスチェックにおいて「働きがいがある」と回答した社員は77.1%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	婦人科健診受診率が低いことが課題。原因として定期健康診断前に個別案内をしているが、健診の必要性を感じていない従業員は多い点と、検診内容そのものに抵抗感を感じ受診増加につながらない点が挙げられる。
	施策実施結果	受診個別案内書配布や乳がん・子宮がん検診セミナー開催案内を通じて、興味・関心をもつ社員が男女問わず増え、徐々に問い合わせも増加してきた。
	効果検証結果	補助制度について関心を持ってもらえている。また、セミナー開催することで、理解が浸透してきてる。昨年の受診者は1割程度だったが、今年度0.5%増加し徐々に増え早期治療につながっている。

※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: 011197

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新潟マツダ自動車株式会社

英文名：Niigata Mazda Motor Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

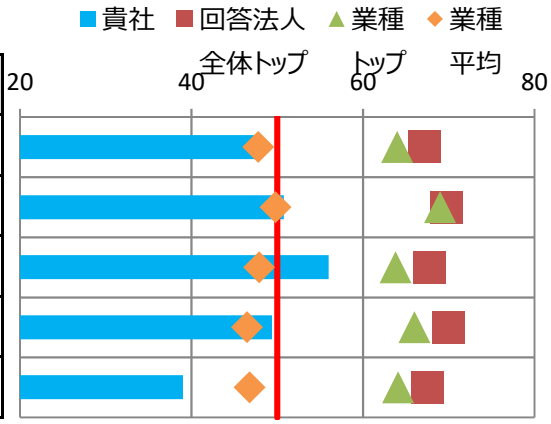
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　↓2.5　（前回偏差値　50.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	39.0	67.5	64.1	46.8



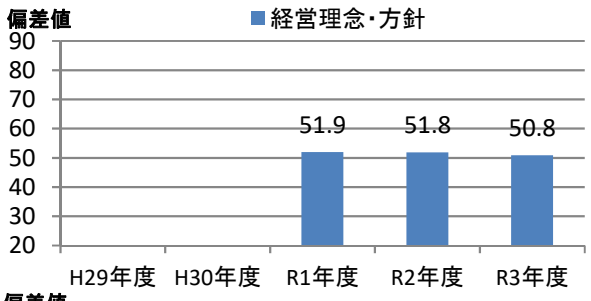
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

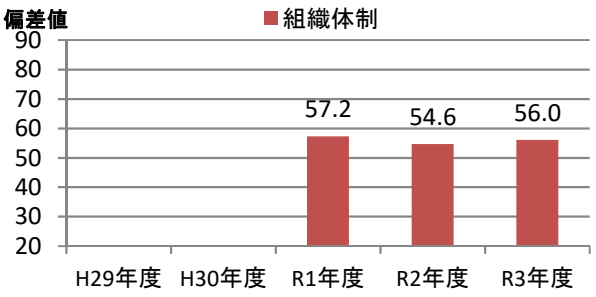
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

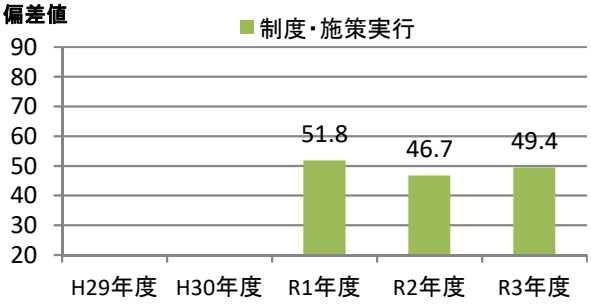
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

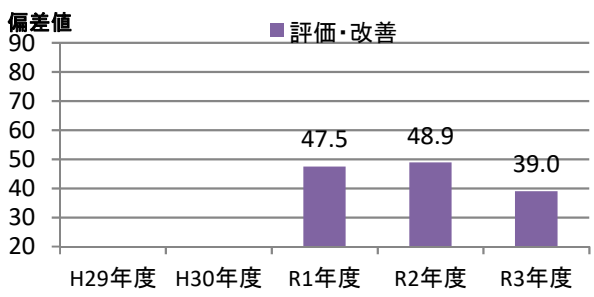
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1151～1200位	1301～1350位	1801～1850位
総合評価	-	-	51.6(-)	50.5(↓1.1)	48.0(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



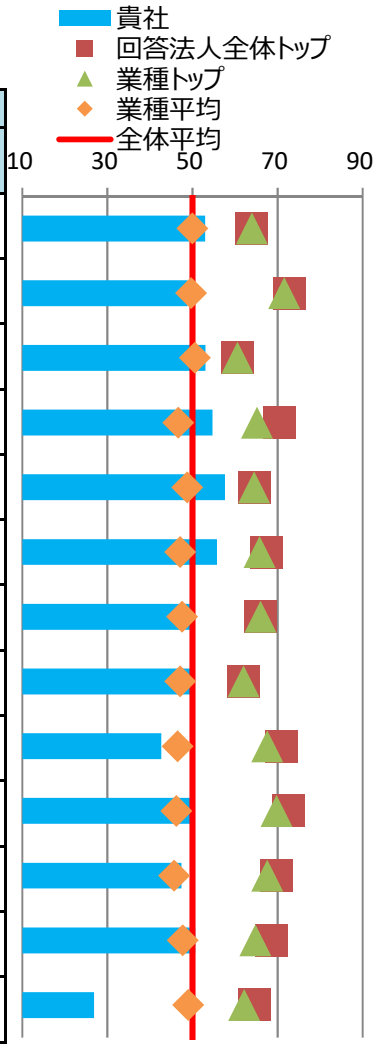






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上
健康経営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://niigata-mazda.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	48.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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: 011204

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福井トヨペット株式会社

英文名：FUKUI TOYOPET CO.,LTD

■加入保険者：福井県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

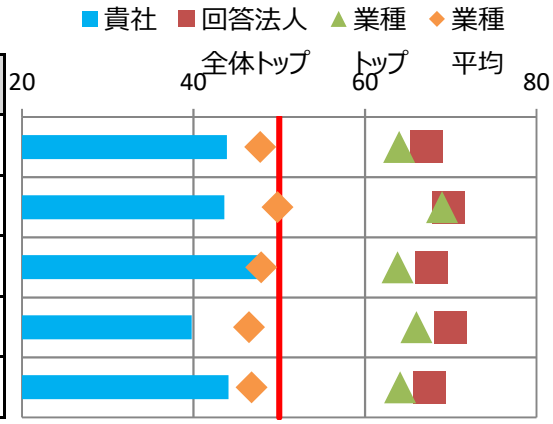
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.9**　↓5.8　（前回偏差値　49.7 ）

※「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	-	43.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	48.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.1	67.5	64.1	46.8



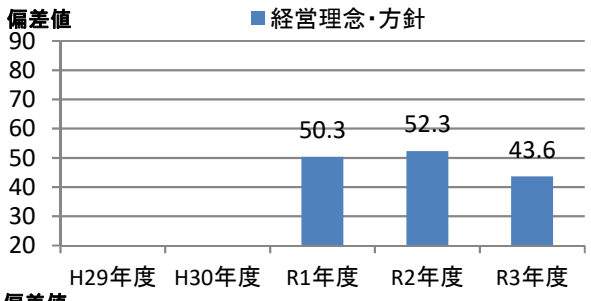
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

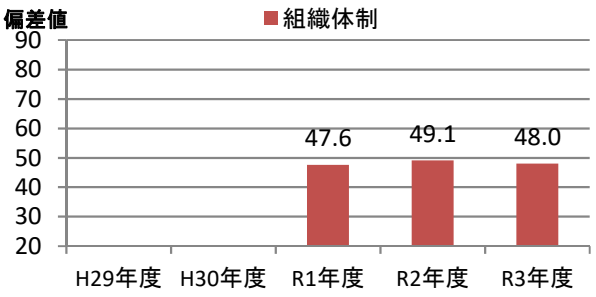
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

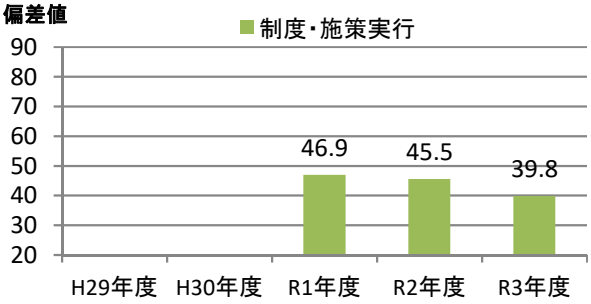
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

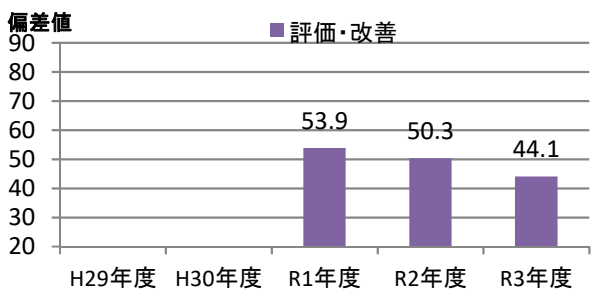
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1401～1450位	2151～2200位
総合評価	-	-	50.2(-)	49.7(↓0.5)	43.9(↓5.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



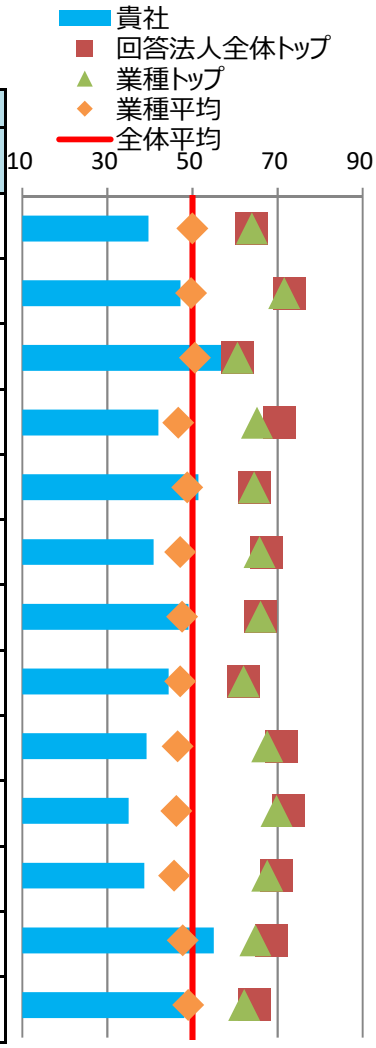






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	39.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://fukuitp.com/corporate/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	課題「健康状態を自身が受け止める」「健康コミュニケーションを図る」目的で、やはり全スタッフが自身の健康状態にアクションを起こし、それにより日頃の仕事の合間でも話題があがる職場風土が必要と考える
	施策実施結果	「健康セルフアクション」として、健診問診票にある生活習慣のどれかを改善することを、１年毎に目標設定し、健診数値結果として改善したかを各自見える化する。
	効果検証結果	健診・ドッグの総合判定において、前年度から本年度改善したスタッフが、３２名、全体で１３%であった。特に本年度はコロナ禍において、外出する機会が減り、運動する機会も減る中で、ウォーキングや自転車などで休日の運動機会を設けるスタッフが増えた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011205

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：石川日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

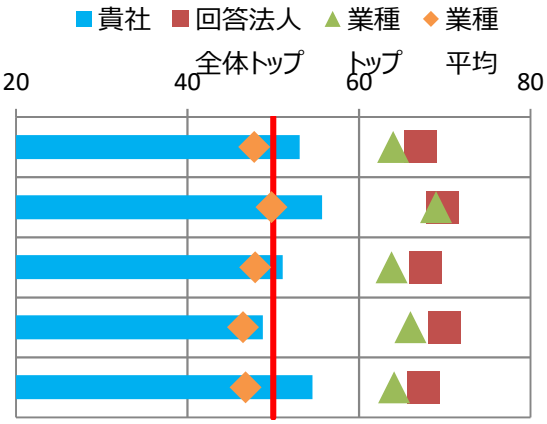
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	48.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.6	67.5	64.1	46.8



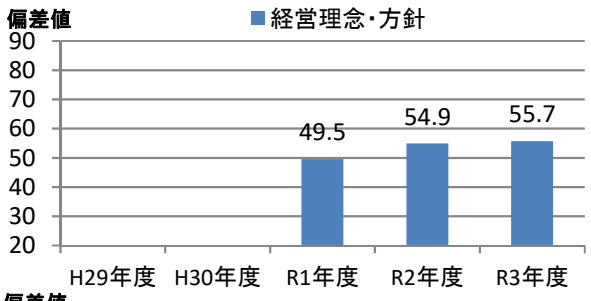
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

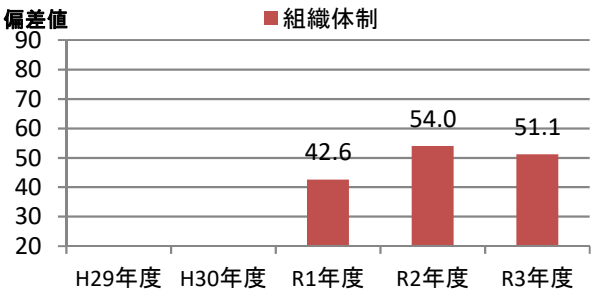
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

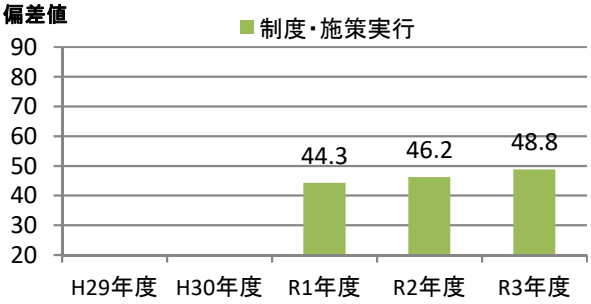
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

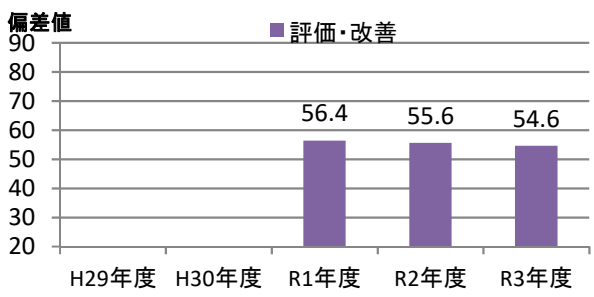
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1051～1100位	1201～1250位
総合評価	-	-	49.2(-)	53.2(↑4.0)	53.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



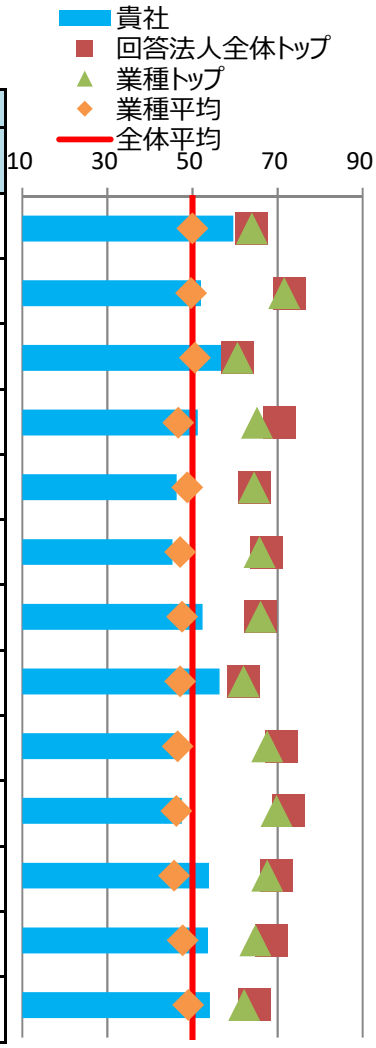






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に常に健康で働いてもらうために、不健康や疾病による生産性、安全性の低下の防止を図り、長期の休職者や離職者を減らしていき、安定した長期雇用に繋げていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で働くことにより生産性、安全性の向上に繋がり病気やケガの防止効果が期待される。特に自動車整備においては安全性を向上させ社員のケガを防止することが重要でありその為には健康な状態で出社していただかなければならない。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://ishikawa-hino.com/ibent/img/kenko.pdf#view=Fit

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ予防ワクチン接種を会社全額負担で本社は集団接種をできたが、営業所は人数が少ないので各自接種に行っていただき費用を全額負担する方法でやっていた所、営業所の接種率が思うように伸び悩み、結果営業所の一つで複数人の感染者が発生してしまい接種率の改善が課題となった。
	施策実施結果	以後営業所は接種日と受診医院をこちらで決めて、勤務時間中に時間差で接種場所に行って接種していただく方法に変更し接種率の向上を図り、結果接種希望者全員にワクチンを打つことができた。
	効果検証結果	接種希望者全員に打つことができた効果もあり、その後営業所内で感染が広がることはなくなり、今後も接種希望者には全員ワクチン接種できるように継続していきたい。
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	従業員の喫煙率が４割を超えており、昨年喫煙所を設置した結果、特に本社で喫煙所内が密な状態となりがちとなった。たばこが及ぼす健康被害については周知のとおりで、喫煙者を減らすことは課題であり、来年度には喫煙者を３割以下に減らす目標を設定している。
	施策実施結果	具体的には総務や上司が見届人となり禁煙を宣言し、禁煙外来に通い成功した場合は負担した費用を返還する制度の活用に加え、ｅラーニングにてたばこの及ぼす健康被害を再認識していただき喫煙者を減らしていく。
	効果検証結果	実績として２名の従業員が禁煙費用負担制度により禁煙外来に通い禁煙に成功した。他にも喫煙への意識が変わり外来に通わなくても禁煙に成功した従業員も把握している。全体の数値としては新規雇用者や退職者の喫煙率も影響しているのかまだ横ばいであるが、これからも継続的に補助や教育を実施して行きたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011221

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社九州マツダ

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：小売業

①健康経営度評価結果

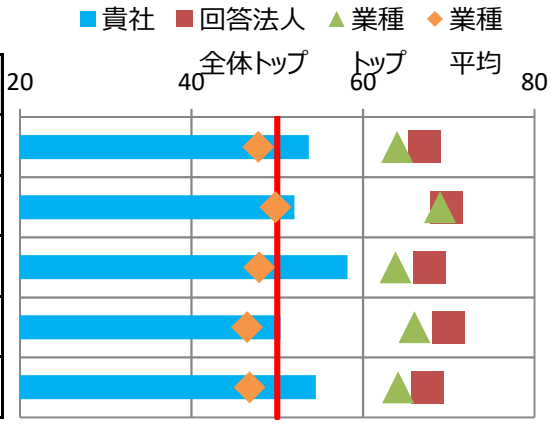
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.7**　↑1.4　（前回偏差値　52.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	50.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.5	67.5	64.1	46.8



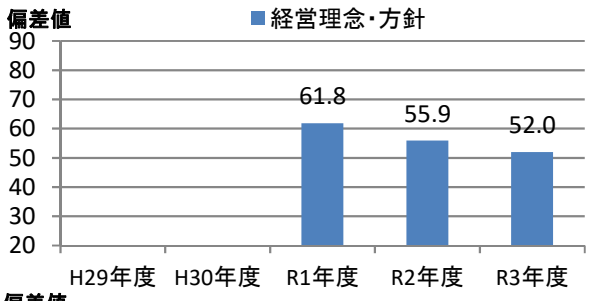
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

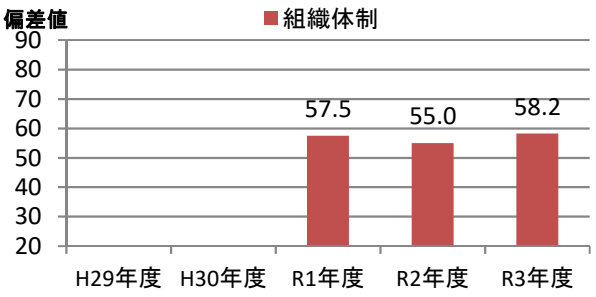
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

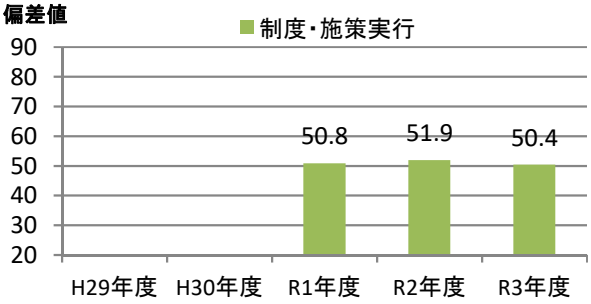
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

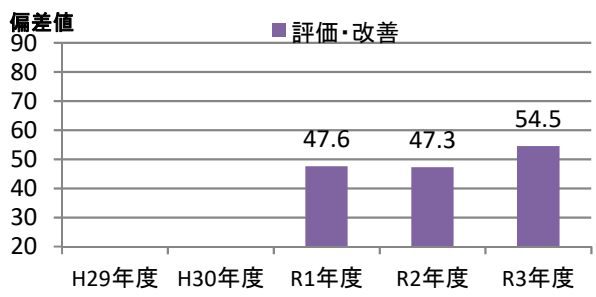
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851～900位	1101～1150位	1101～1150位
総合評価	-	-	54.5(-)	52.3(↓2.2)	53.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



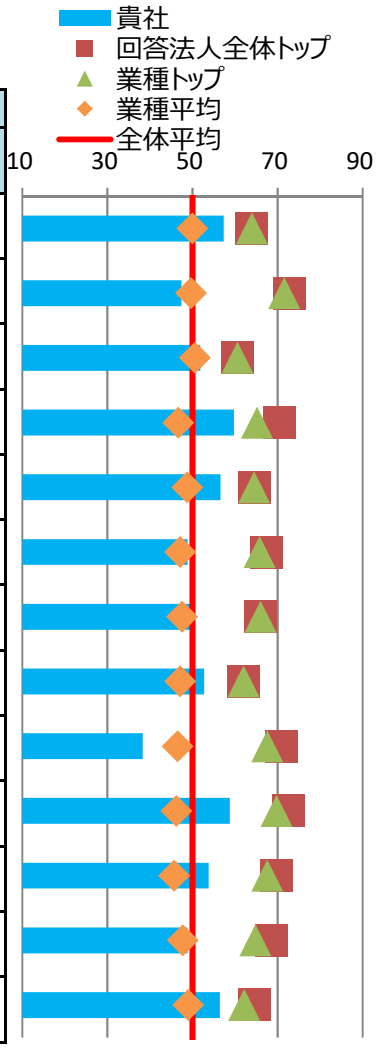






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 正社員は、営業または整備として採用しております。そのため、その職種の女性スタッフが出産を経て産前産後休業・育児休業後、復帰をしようとしても、出産前と変わらない(ウエイトの重い)職種しかなく、復帰後の子育てと仕事の両立が難しい状態となっております。
健康経営の実施により期待する効果	2020年からセールスサポートスタッフという職種を取り入れ、営業職の女性スタッフについては、出産前のスキルを活かしてサポートという形で復帰できるように取り組みました。 （現在、2名が同職種で活躍中です。）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	自社ホームページ（https://q-mazda.jp/health-declaration/）

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	33.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの結果、例年、全体の2割を超える高ストレス者が発生しており、産業医からも「一般的な企業での結果と比べ、多いです。」とお声をいただいている次第です。また、集団分析の結果も、健康リスクが高いとされる120の数値を毎年超えてしまっている店舗が複数あり、店舗(集団)でどのような理由でストレスが高くなっているのか分析し、改善していく必要があります。
	施策実施結果	高ストレスと判定され、産業医への面談を希望するスタッフ、および昨年に続き連続して健康リスクが120を上回る店舗(集団)については、店長に対して、産業医から職場環境改善に向けた面談を行っていただいた。
	効果検証結果	高ストレス者の割合も、全体の約1.6割と減少し、総合健康リスクワーストが135Pが129Pに下がりました。特に、人事異動により店長が代わった店舗(集団)については、健康リスクが120を下回るようになり、結果が顕著にあらわれました。 なお、コロナウイルス集団感染予防により、所定外労働時間を禁止し、業務ウェイトが下がったこともあるため、純粋に上記施策による結果であったとは言えないかもしれません。
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	インフルエンザと新型コロナウィルスの併発を防ぎ、重篤な状態になる事を防ぐことが課題である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の補助（１回2000円扶養家族１回1000円(13才まで2回まで)）を行い接種促進。全社員にマスク配布を2回行い、新型コロナウィルスワクチン職域接種を実施した。
	効果検証結果	インフルエンザ罹患者(2020/4～現在)未発生、新型コロナウィルスワクチン職域接種第一弾127名、第２弾48名実施し罹患者(2020/4～2021/3は2名, 2021/4～2021/9は6名)に抑える事ができた。社内感染やクラスターは発生していない。

※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。

確定版

CODE: 011229

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：札幌トヨペット株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

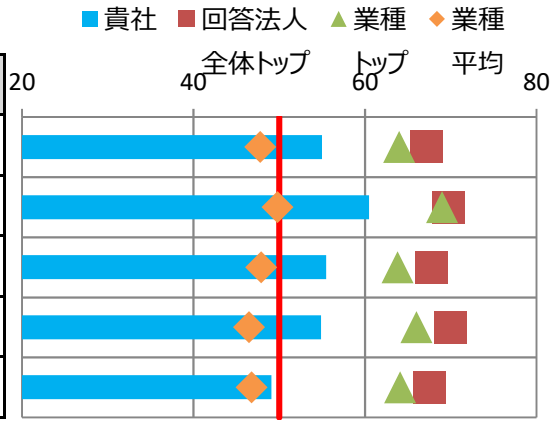
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.0**　↓3.2　（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	-	55.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	60.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.1	67.5	64.1	46.8



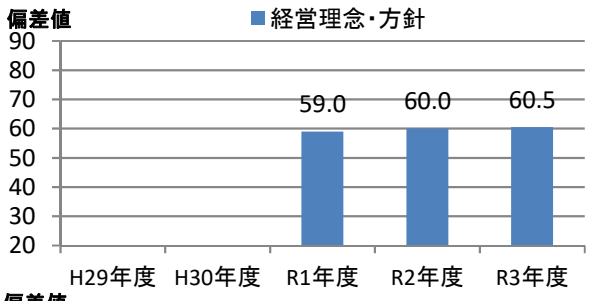
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

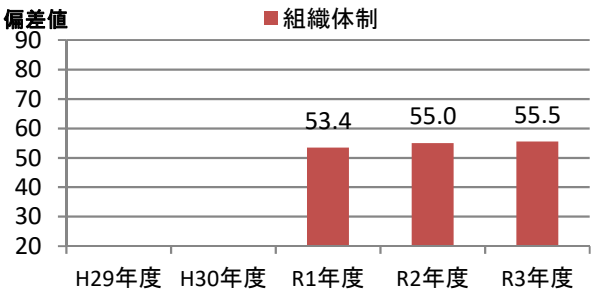
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

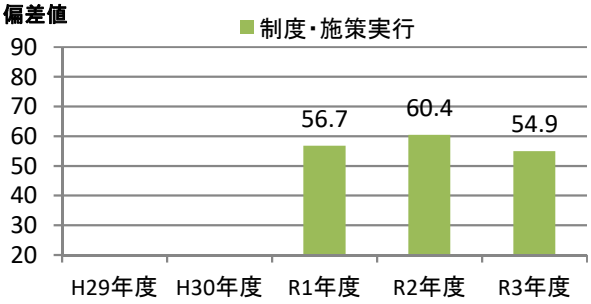
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

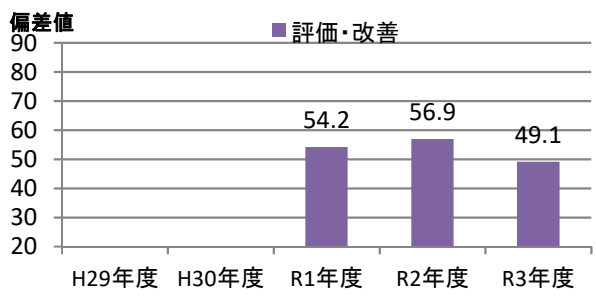
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	701～750位	551～600位	951～1000位
総合評価	-	-	56.0(-)	58.2(↑2.2)	55.0(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



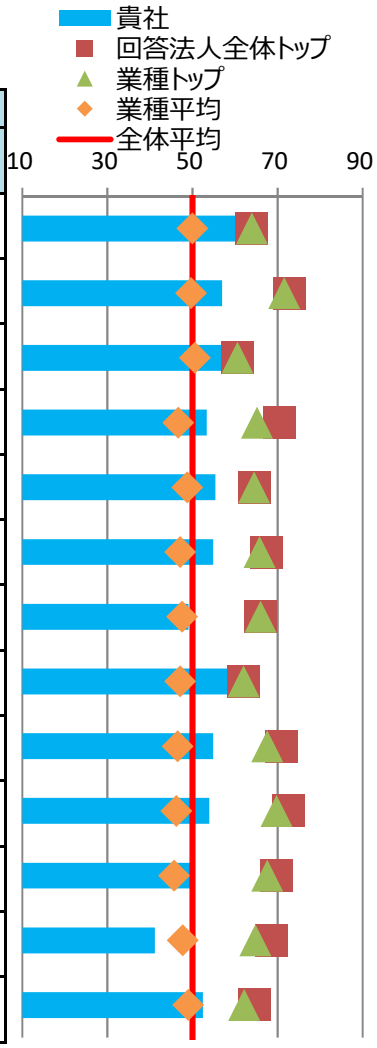






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用が厳しく最小限の人数で店舗運営を行う中で、アブセンティーイズム、プレゼンティーイズムにより生産性が落ちると他の人員に負荷がかかり、店舗全体のパフォーマンスも低下してしまう。
健康経営の実施により期待する効果	二次検診の受診率を上げる事により不調者の早期受診、重症化・長期化を未然に防ぎ、パフォーマンスの向上を見込めると考える。具体的には、二次検査の受診率36%を3年後に60%にまで引き上げる事を目指す。 また、メンタル不調者発生を未然に防ぐ為、ラインケア・セルフケアの教育を実施する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sapporo-toyopet.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	53.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	土地柄、職種（業界）柄において喫煙率が高く、禁煙に対する理解度が低い。タバコは嗜好品であるとはいえ、喫煙による身体への悪影響は言うまでも無く、まずは社員の認識を変えていく事と、禁煙に取り組める環境を整える事が必要である。
	施策実施結果	独自の取り組みの「健康づくりインセンティブ」において、禁煙達成時のインセンティブを手厚くしたところ参加者が昨年度の204%となったが、達成率は5.8%と思うように伸びなかった。
	効果検証結果	達成の用件が「1年間の禁煙」の為どうしてもハードルが高くなってしまうものの、タバコの中毒性を考えると期間を縮める事が得策とは考えにくい。今後は離脱者が出にくくなるよう複数名で取り組めるような施策も盛り込んでいくよう再検討する。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年インフルエンザに罹患する方が一定数いる。感染症の為、発症すると休まなければならない日数が多く、１～３月が繁忙期の当社にとっては生産性が落ち痛手となっている。
	施策実施結果	インフルエンザワクチン接種の費用を会社で全額負担。さらに一部店舗では職場で接種出来るようにした。
	効果検証結果	罹患者は徐々に減少し、2018年は59名、2019年は28名だったが、2020年度はゼロとなった。コロナ感染症対策による部分もある事は否めないが、罹患者ゼロは初めてであり、効果があったと言える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011241

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダクリオ富士

英文名：

■加入保険者：静岡県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

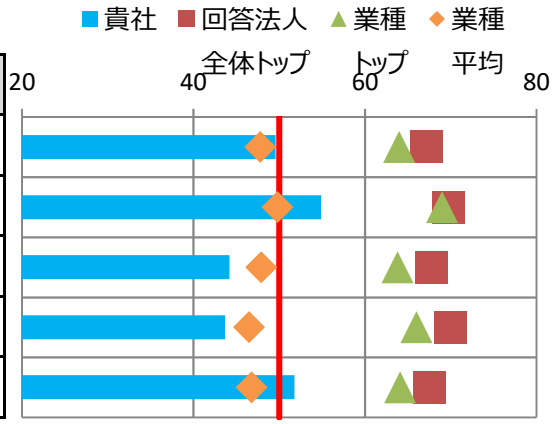
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.6**　↓2.3　（前回偏差値　51.9 ）

※「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	-	49.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.8	67.5	64.1	46.8



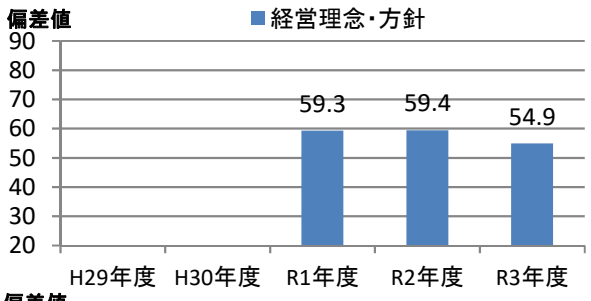
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

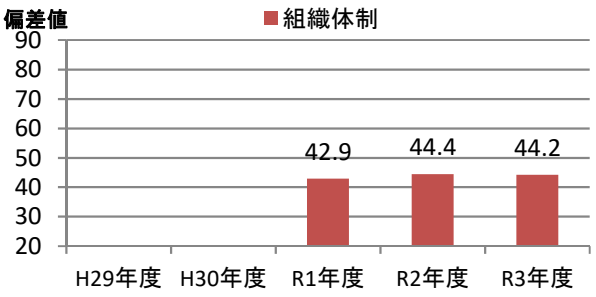
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

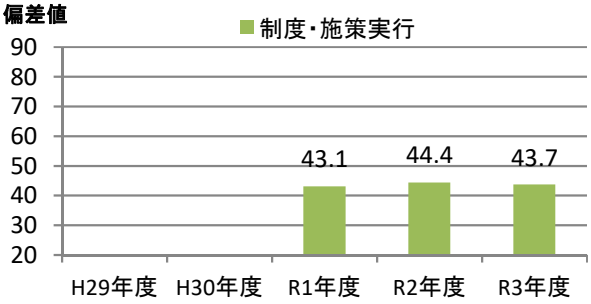
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

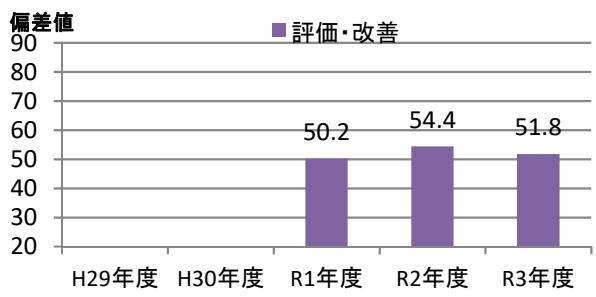
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1151～1200位	1601～1650位
総合評価	-	-	50.1(-)	51.9(↑1.8)	49.6(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



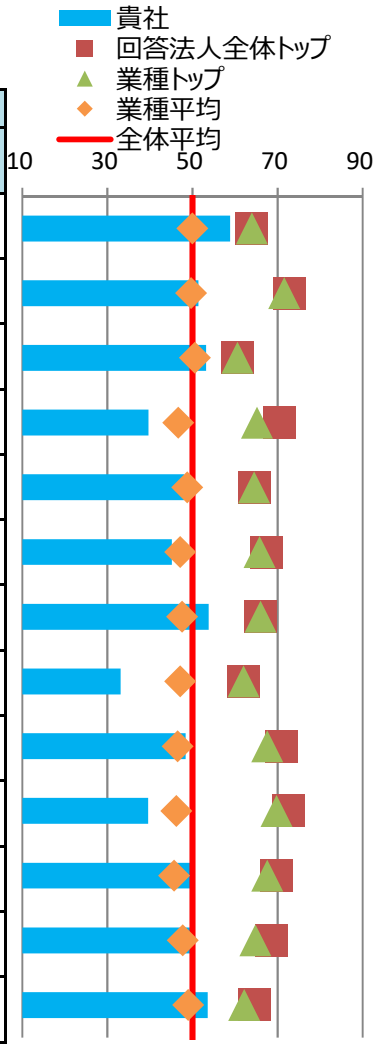






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 定期採用や中途採用を活性化していく中で、如何にして従業員が長く勤めることが出来るかが大きな課題である。また当社は365日営業体制であるため、従業員の健康管理も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	定期採用への応募数増加と新卒・中途社員の定着率、産休・育休の取得率アップを期待している。男性の育休取得にも力を入れている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.hondacars-fujichuo.co.jp/home/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	49.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	ES調査やストレスチェックなどの分析結果において、業務負荷改善のためデジタル化を見据えた業務改善を実施しており、生産性の向上が全社において大きな課題であると位置づけている。
	施策実施結果	ナンバー認証システムの導入によるお客様対応の一元管理、有休取得の年間スケジュール化による取得の推奨、就業時間や残業時間を毎月の経営会議に共有実施。
	効果検証結果	一人あたりの残業時間改善2018年度37.8時間、2019年度28.3時間、2020年度23.0時間、有休取得日数2019年度平均7.0日、取得率26.9%、2020年度平均取得日数7.2日、取得率39.6% 就業時間の改善2017年度、8時30分開始から9時開始へ、生活時間の確保を実施。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の受診率は100%を維持しているが、再検査の受診に対する社内発信が出来ておらず、その後の検証や改善に関する取り組みが出来ていなかった。当社は365日営業体制で運営しており、社員の健康維持が大きな課題である。
	施策実施結果	健康診断受診後、健保組合と連携し、個別面談の上、改善の意義を伝える。要所見ありの該当項目に関しては受診の推奨を行い、結果に対するフォローを実施している。
	効果検証結果	2018年度は再審査率0%でしたが、2019年度は34.8%、2020年度はコロナの影響等で一時的に受診率が減少したが２年前比較では27.6%に改善している。徐々にではあるが受診者が増加しており、より受診率の向上に努めたい。

※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: 011277

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ仙台株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

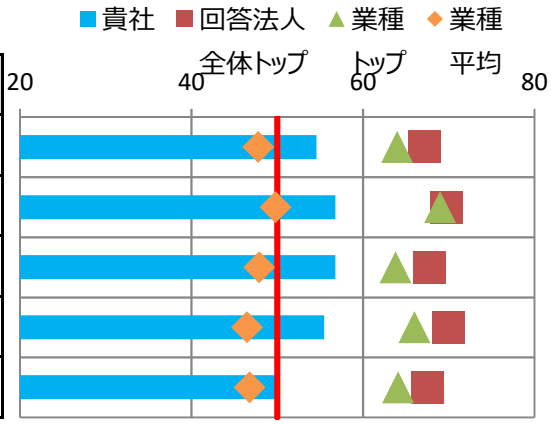
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.6**　↓3.7　（前回偏差値　58.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	56.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.3	67.5	64.1	46.8



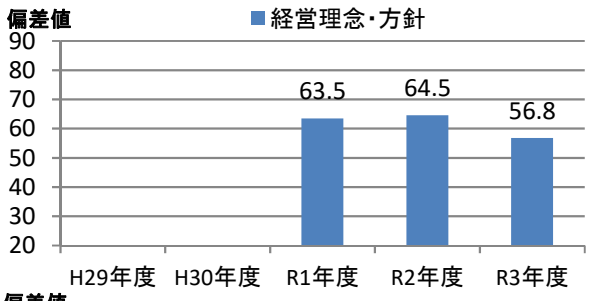
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

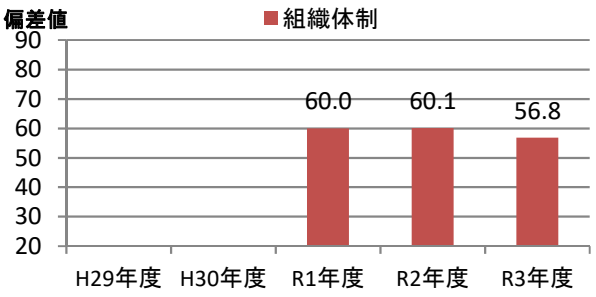
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

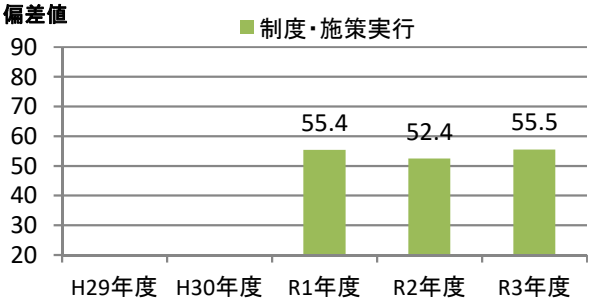
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

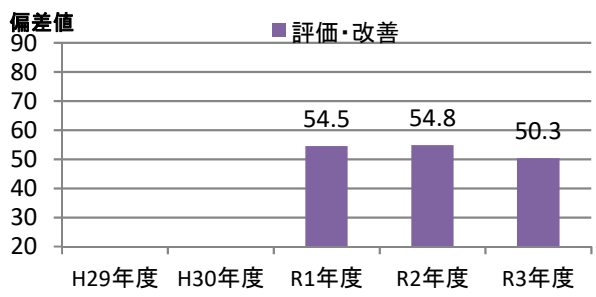
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	451～500位	551～600位	1001～1050位
総合評価	-	-	58.5(-)	58.3(↓0.2)	54.6(↓3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



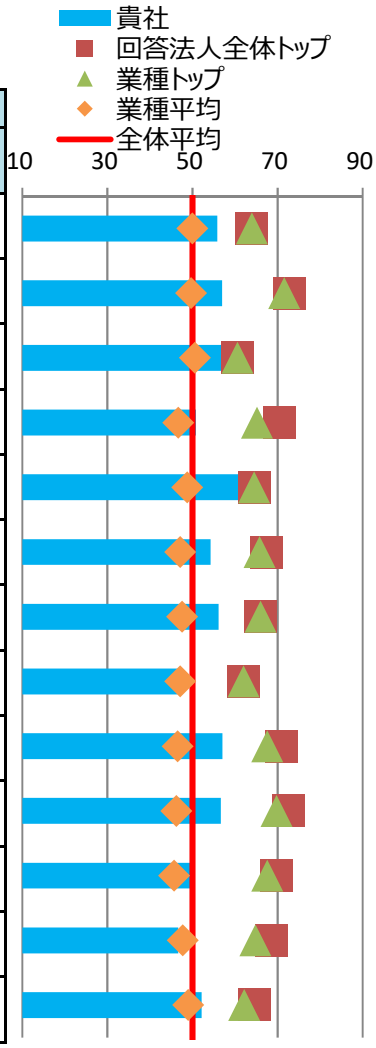






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身共に健康であるために、重点取組み目標として、禁煙・運動習慣・歯科検診・休肝日の自己目標にチャレンジしてもらい、さらに健康指標として、「労働時間、有給休暇取得率、メタボ比率、メンタル不調休職者数、運動習慣比率、飲酒習慣」の項目を上げ、従業員のパフォーマンス向上を目指しております・。
健康経営の実施により期待する効果	採用活動での期待できる人材の確保、生活習慣病及び心の病などメンタルやストレスによる、パフォーマンス低下の抑制、明るく元気で活躍する社員の増加などにより、対お客様に対しＣＳ向上を効果として期待します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://netz-sendai.jp/corp/helthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員の喫煙率が47.9%と依然高く、第一に喫煙者自身の健康に与える影響と、受動喫煙など非喫煙者に与える健康被害も考えられる。さらに営業会社としてお客様にタバコの匂いで不快感を与えたり、また喫煙時間など非喫煙者との仕事時間の差が生じ、効率面や生産性にも影響を及ぼすと考えられる。
	施策実施結果	禁煙外来を全額補助または、禁煙補助剤（希望者）を配布、さらに全社禁煙デーを設定し取組みました。現在、禁煙外来補助が２名、禁煙補助剤も２名、計４名の申し込みが出て、社内に禁煙の意識が出てきた感じがする。
	効果検証結果	喫煙率は前年度とほぼ変化がありませんが、全社禁煙デーや禁煙外来補助などで、数名ではありますが、全社的に徐々に意識が出てきている感じがします。また１ヶ月間の禁煙動画の配信を行った結果、25回の視聴があり、ここでも禁煙に対する意識が出てきていると感じます。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012024

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ埼玉南

英文名：

■加入保険者：東京自動車サービス健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

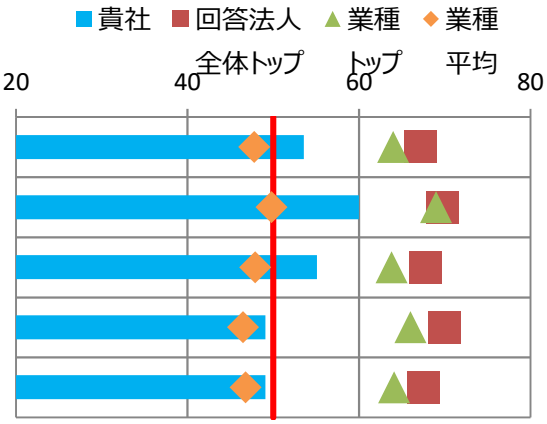
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.6**　↑2.4　（前回偏差値　51.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	60.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.1	67.5	64.1	46.8



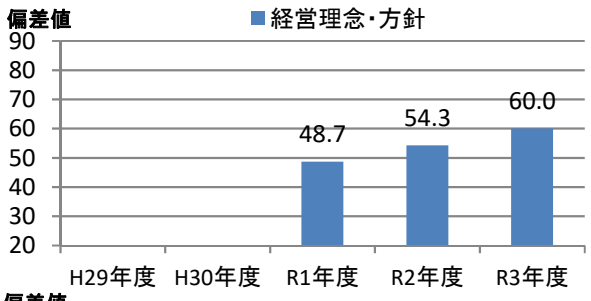
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

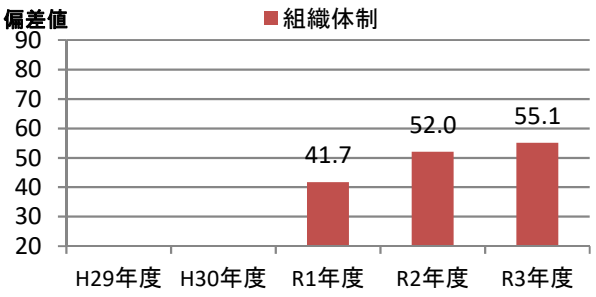
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

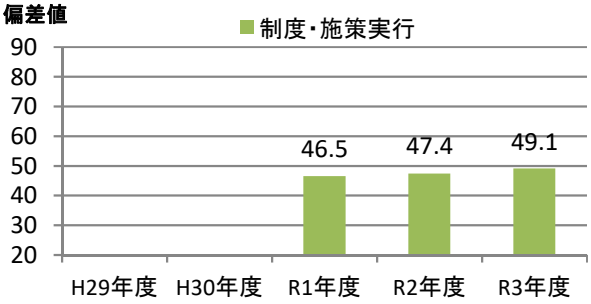
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

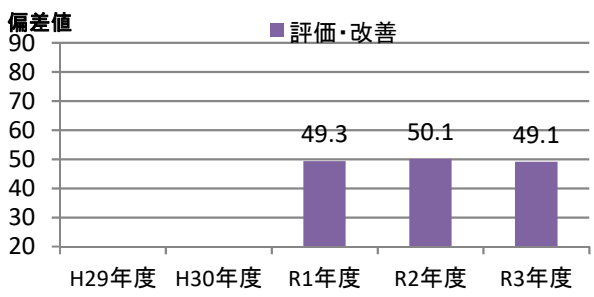
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451～1500位	1201～1250位	1101～1150位
総合評価	-	-	47.0(-)	51.2(↑4.2)	53.6(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



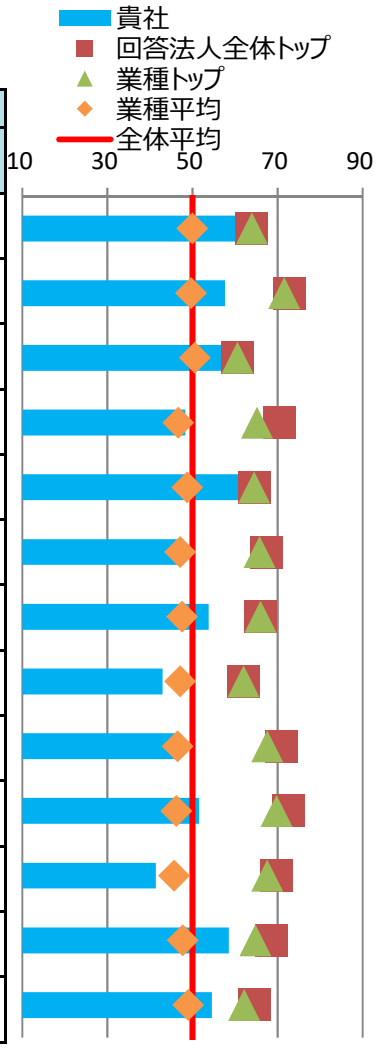






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.6	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では定年後再雇用の嘱託社員には年齢制限を設定していない。健康で元気に働くことが出来る人には、本人が希望すれば幾つになっても働ける制度となっている。そのため、社員には20代・30代の頃から自身の健康に高い関心を持ってもらい、長期間心身ともに健康な状態を維持してパフォーマンス向上に取り組み、物心ともに豊かな生活が送れるように環境を整備することが経営上の課題であると捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	まず第一に、メンタルヘルス不調や疾病による休職・退職を防止するため、人事制度として長時間労働の削減や有給休暇の取得率を向上させる仕組みを構築した。ハード面では、熱中症防止や疲労軽減が期待されるサービス工場へのエアコン設置や、間接部門の工数削減が可能となるＤＸを推進する。ソフト面では、社員のエンゲージメント向上のためのサービス導入等により、労働生産性を2020年度比30%アップに取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.hondacars-saitamaminami.co.jp/home/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	48.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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年からJTBベネフィット社が提供している社員サーベイを実施。「メンタルが健康でいられる環境・制度があると感じているか」との質問に対し、重視度8.2に対して実現度5.8ギャップ2.4とネガティブな結果となった。また、毎年実施しているストレスチェックでも高ストレス者の改善が見られていないため、早急に改善する必要がある課題である。
	施策実施結果	前年まではストレスチェックの結果を産業医が確認し、健康診断の結果と合わせ産業医の面接指導を実施していたが、2020年は更に上記サーベイ結果から外部コンサルタントによる社員ヒアリングを実施した。
	効果検証結果	ワークライフバランスは所定外労働時間の削減や有給休暇取得率の向上等から、定量的に改善している。また、全拠点サービス工場へのエアコン設置など職場環境の改善は進んでいるため、メンタルヘルスに悪影響を及ぼしている要因は職場風土等であると推測される。明文化できないものをすぐに改善することは難しいが、社員間のコミュニケーション促進ツールの導入や人事評価制度の改定などにより職場風土の改善に取り組む必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2014年頃よりメーカーによるリコールの頻発などで仕事量が増加し、長時間残業や休日出勤が常態化していた。その結果離職者が増加し、残された社員が更に長時間残業を強いられるという悪循環が続いていた。そのために、2018年度から健康経営に取組み、労働時間の適正化、特に長時間残業の削減と有給休暇の取得率向上に取り組むと同時に、離職率を低下させるため福利厚生の充実等が求められた。
	施策実施結果	全社員を対象に、残業の事前申告制度の実施と人事評価制度への項目化を実施。また、有給休暇の取得については年度第三四半期までに5日以上の取得を推奨し有給休暇取得月間を設定して推進を図った。
	効果検証結果	Q66,Q67で回答の通り、2017年度と比較して2020年度は全ての項目で大幅に改善した。所定外労働時間：12時間→3時間　有給休暇取得率：21.2%→43.2%　有給休暇取得日数：3.5日→7.2日　法定外労働時間月45時間超：58名→1名。 また、離職率についても2015年～17年平均離職率16.1%から2018年～20年平均離職率5.1%と大幅に改善し、健康経営に取組んだ成果が得られた。

※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: 012035

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売岡山

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

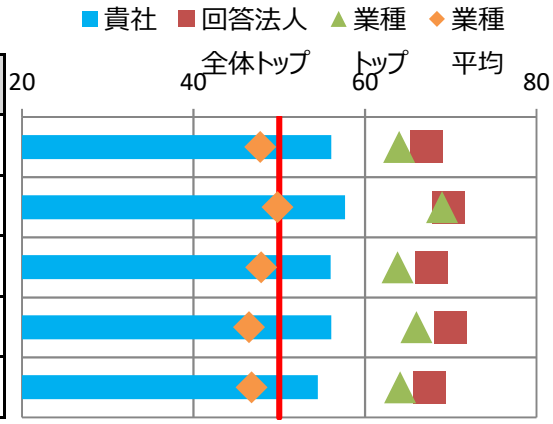
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.1**　↑13.5　（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	-	56.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	57.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	56.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.5	67.5	64.1	46.8



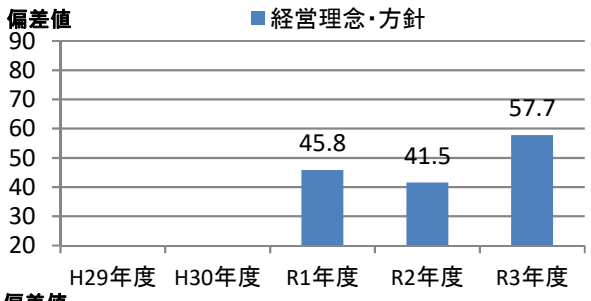
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

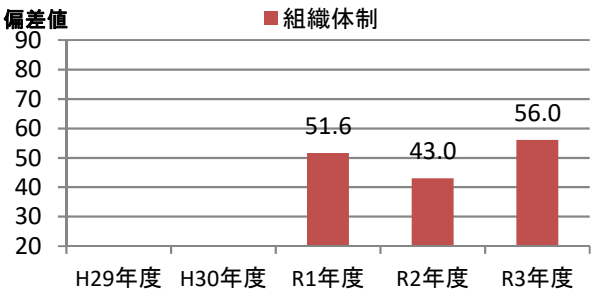
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

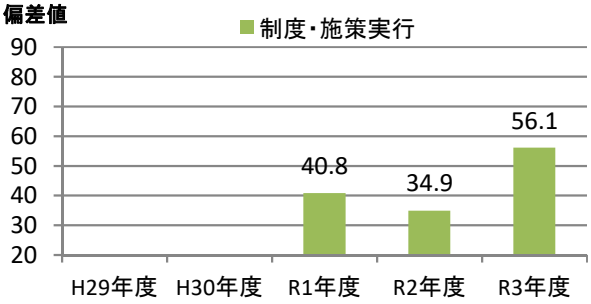
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

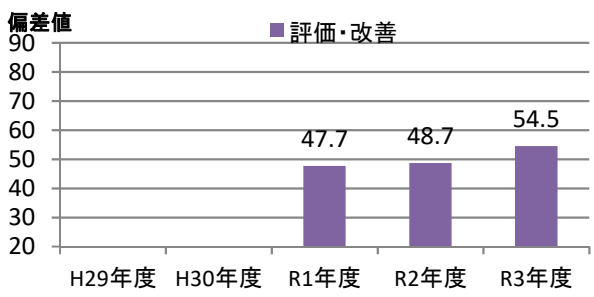
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1901～1950位	851～900位
総合評価	-	-	46.5(-)	42.6(↓3.9)	56.1(↑13.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



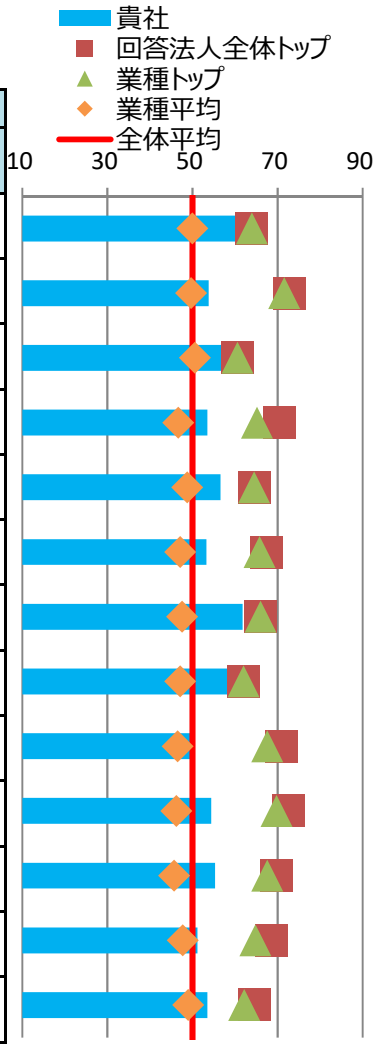






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員ひとりひとりが健康で生き生きと働き、それぞれが100%のパフォーマンスを出すことの実現が事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	生産性の向上を期待している。有所見率の低下。良好な睡眠・喫煙率。高ストレス者率の低下。健康不調による休職者の減少。有休取得率の向上。を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hondacars-okayama.co.jp/home/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	35歳以上検診において、良判定の従業員割合が低いことが課題。 一方、35歳未満検診では良判定の従業員割合が高い。年齢を重ねても健康を維持・向上できるよう若年層から健康意識醸成が必要である。
	施策実施結果	対象者に社内通達文にて再検査の受診勧奨を行った。定期的に受診有無を確認し、未受診者に対して再度の受信案内を行った。昨年再検査率50%を目標に推進したが、5.9%の再検査率となった。
	効果検証結果	通達文・担当者による受診勧奨では再検査率は上がらないことがわかった。今後は受診勧奨に加え、拠点長による推進・健康セミナーの実施によるヘルスリテラシー向上を図り、再検査率を50%に引き上げる。
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	ストレスからくる疾病の発生やそれらを起因する病気の悪化等が想定されることから、早期の発見と迅速な対応が重要と考える。
	施策実施結果	高ストレス者を層別（店舗・役職・年齢・職種など）に分けて傾向分析を実施。顕著な傾向がみられる店舗や該当スタッフにヒアリングを行い職場改善に着手。ストレスチェックC評価率13%を目標も結果16%と未達。
	効果検証結果	高ストレス者に対するヒアリング等も重要だが、まずはセルフケア、ラインケアを実践できるようにメンタルヘルス研修を導入し、高ストレス者率を低下させる。

※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: 012038

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売北陸

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

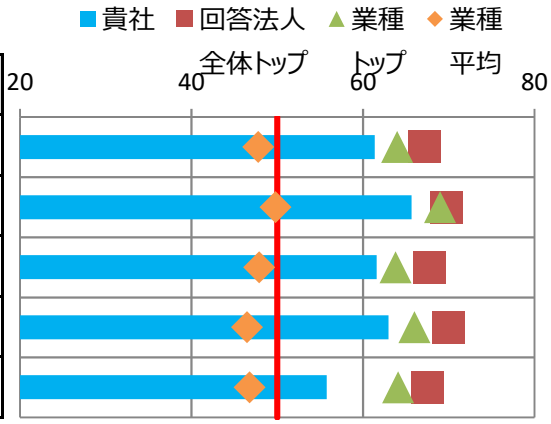
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.4**　↑6.9　（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	-	61.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	65.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.8	67.5	64.1	46.8



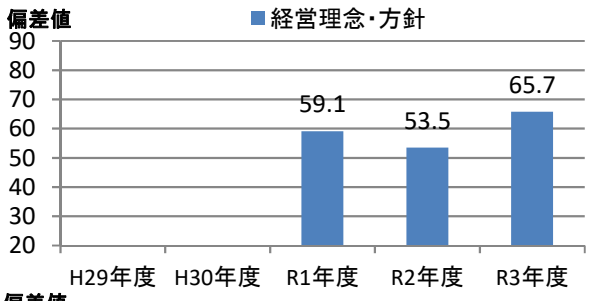
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

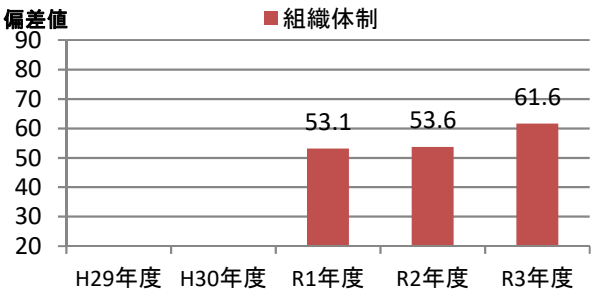
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

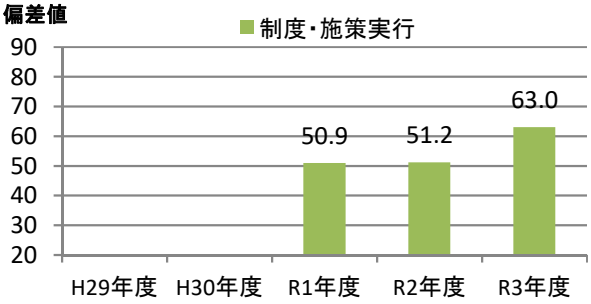
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

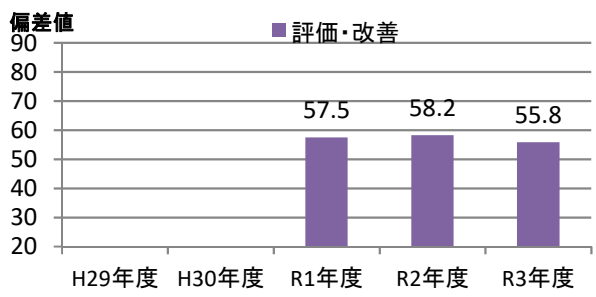
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	751～800位	901～950位	251～300位
総合評価	-	-	55.8(-)	54.5(↓1.3)	61.4(↑6.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



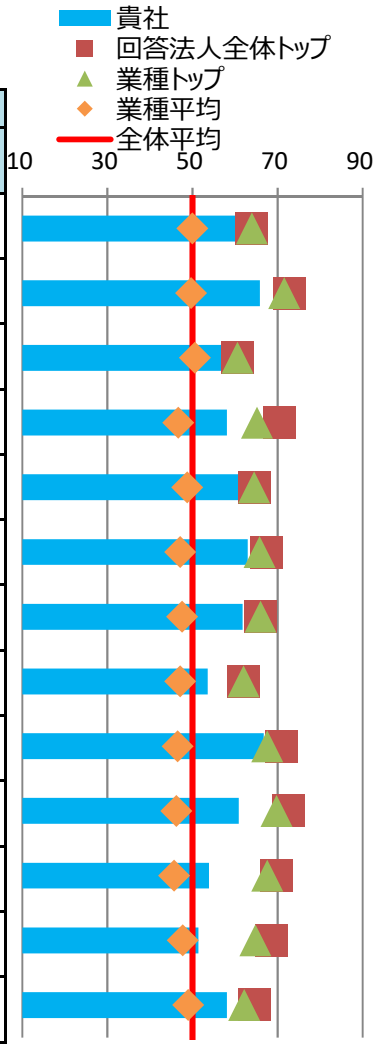






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産性低下の防止
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムの低減・プレゼンティーズムの低減、及び、ワークエンゲージメントの向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hondacars-hokuriku.com/home/health_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	64.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病のうち、血圧リスク者率が2.4%を超えている（産業医による受診勧奨該当者9名）。高血圧は生活習慣病のリスクの中でも最も緊急度が高く、本人・家族のQOLの低下や労働力の損失が、会社の成長や生産性向上にダイレクトに影響が出る緊急性の課題と考える。
	施策実施結果	該当者9名に対し産業医および総務課から受診勧奨した。具体的には、受診有無の確認、服薬習慣化の確認を行い、就業時間中の受診も可能とした。
	効果検証結果	受診勧奨後の確認により対象9名の内、5名の治療開始を確認した。残り4名については、産業医が面接指導を行い、適切な治療と就労継続の両立を図った。
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	2019年度の長時間労働発生状況は月45時間超257名、月80時間超16名と高い。また、同年に実施した健康診断時のアンケートでは「睡眠で休養が十分にとれている」と回答した従業員の割合が50.9%と低く、仕事のパフォーマンス低下を引き起こしており、プレゼンティーズムの低減による生産性低下の防止が課題である。
	施策実施結果	毎月の管理職会議で前月の時間外労働時間を共有し、適正な働き方について経営層より啓蒙を行った。また、20時以降のパソコン利用を原則禁止とし、PC管理システムによる使用制限を行った。
	効果検証結果	2020年度の長時間労働発生状況は月45時間超207名、月80時間超2名と2019年度より減少し、「睡眠で休養が十分にとれている」と回答した従業員の割合も64.9%まで改善した。

※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:　012039

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ愛豊株式会社

英文名：TOYOTA COROLLA AIHO Co.,Ltd

■加入保険者：ＡＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

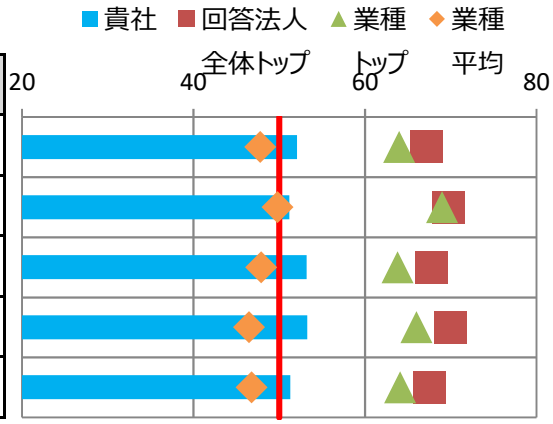
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↑1.1　（前回偏差値　51.0 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.3	67.5	64.1	46.8



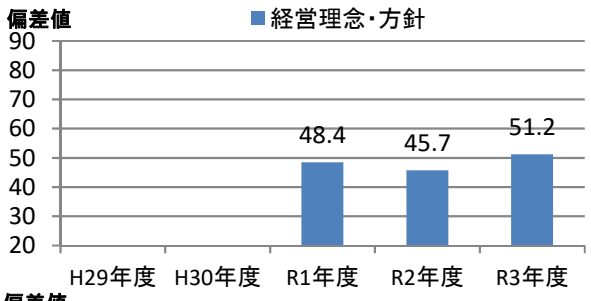
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

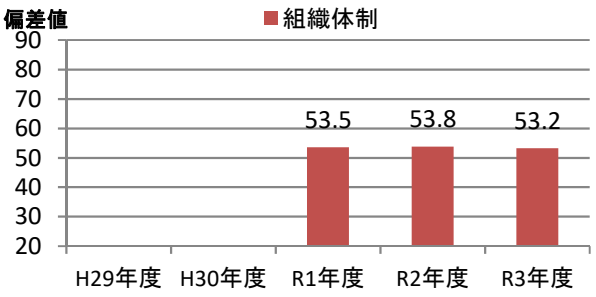
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

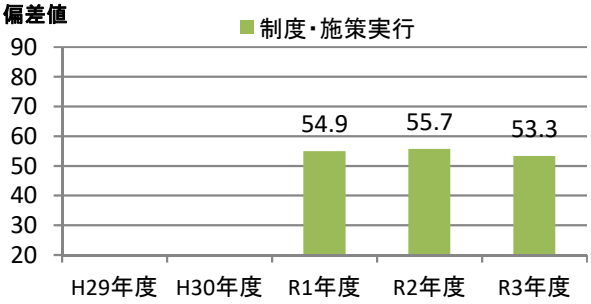
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

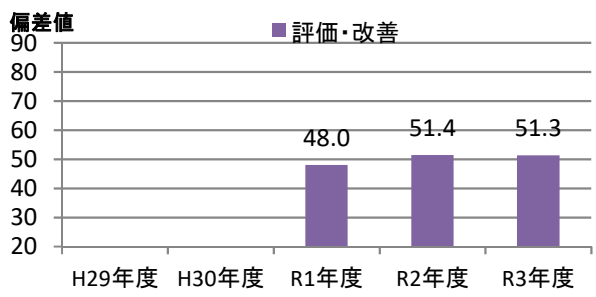
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201～1250位	1251～1300位	1301～1350位
総合評価	-	-	50.6(-)	51.0(↑0.4)	52.1(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



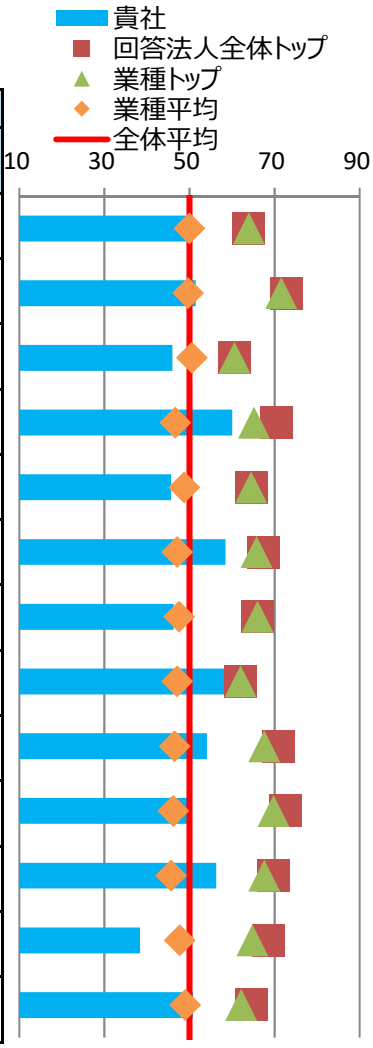






④評価の詳細分析

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	**50.8**	**64.0**	**64.0**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.5**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.0**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.1**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**45.7**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.5**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**46.3**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**54.1**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**50.2**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.3**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**38.4**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**50.8**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル側面の疲労感を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.c-aiho.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。「風しん抗体検査」を実施。31%の者が抗体不十分と判明。
	効果検証結果	「風しんワクチン接種補助（行政のクーポン対象者以外）」を行ったが、接種補助の利用率は40.5%のため、引き続き、未受診者への受診勧奨を行う。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び５５歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「50-60%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2017年度57.5%　2018年度：56.6%　2019年度：61.2%　2020年度:53.9%
	効果検証結果	2020年度は、コロナ禍の影響(4～5月はドック自体中止)もあり、1年間での受診率アップは難しい状況。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012040

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社杏林堂薬局

英文名：

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

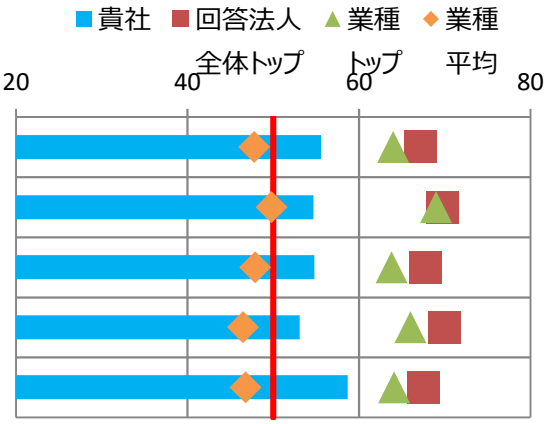
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.6**　↑3.5　（前回偏差値　52.1 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.7	67.5	64.1	46.8



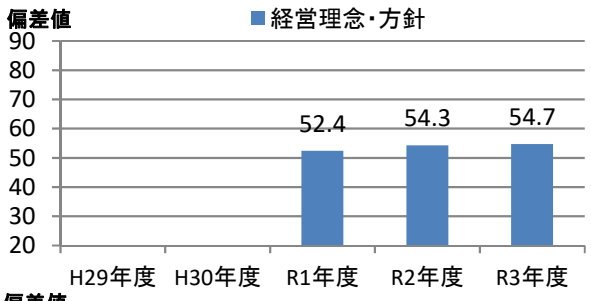
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

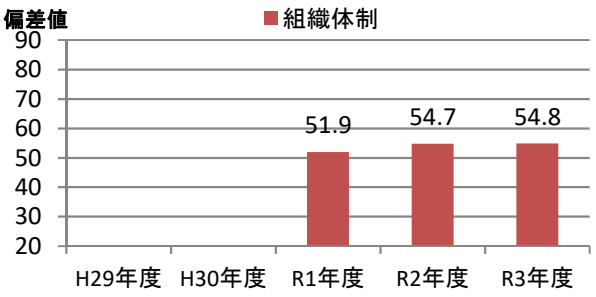
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

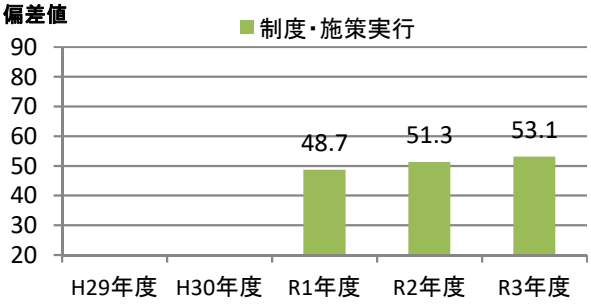
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

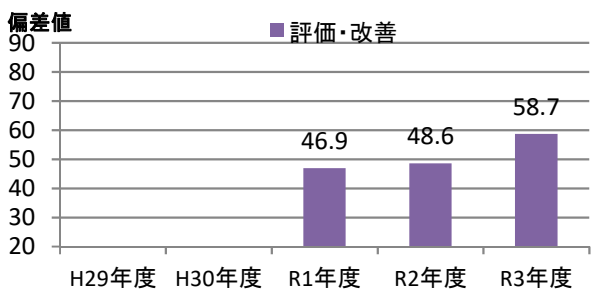
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1151～1200位	901～950位
総合評価	-	-	49.9(-)	52.1(↑2.2)	55.6(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



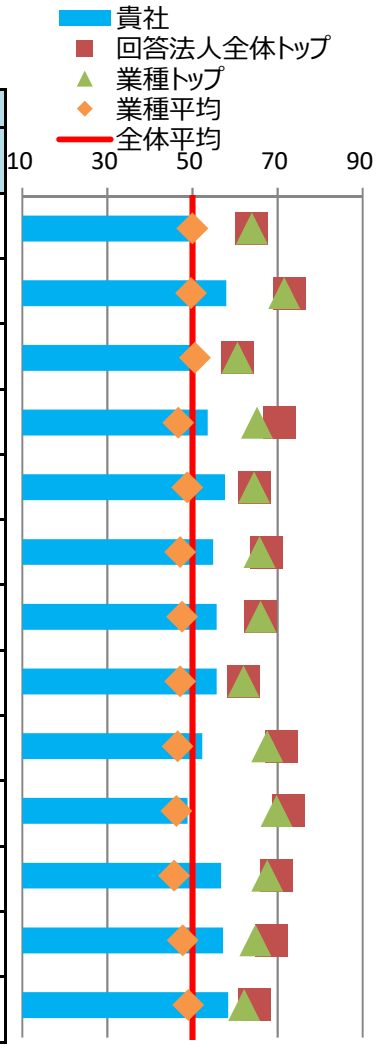






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・特定保健指導の実施率向上 ・朝食欠食率の改善 ・喫煙率の低下 ・若年層の健康状態の改善
健康経営の実施により期待する効果	・医療費の削減 ・業務中の事故要因の改善 ・特定保健指導実施人数・医療機関への受診率を減少 従業員のパフォーマンス向上及び中長期的に社員の健康状態向上 地域の健康を支える、企業としての地域住民への取り組みの波及効果

※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.kyorindo.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	53.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	特定保健指導の対象者に対して、業務時間内での保健指導の実施/オンライン実施の導入/社内の管理栄養士からの実施を行い、対象者が実施しやすい環境を作成 前年度の実施率10%程度の為、重症化予防にむけて取り組み
	施策実施結果	2021年10月時点の実施率35.5%となり、重症化予防に向けて従業員の健康づくりへの意識変革が起きてきた
	効果検証結果	現時点では健康診断の結果が出ていないが、今年度の特定保健指導の対象者人数の減少を評価としていく。 昨対比の比較を実施していく。
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	コロナ禍における、肺疾患の重症化リスク低下の為、全従業員を対象に実施を行う。 現状20%程度だが、健康経営を目指す中でより喫煙者のリスク低下を促す。 就業中の喫煙禁止
	施策実施結果	従業員の薬剤師・管理栄養士から、喫煙者に対しての禁煙指導の実施。 エリア事で、各企画を行い、指導者側のスキルアップも目指し実施をする
	効果検証結果	試験的に実施者に対する禁煙指導により、成功率50%となる。 喫煙具合により、禁煙成功率が変わり、ゴール地点の設定方法を等の検証が必要

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012041

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ愛知株式会社

英文名：

■加入保険者：ＡＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

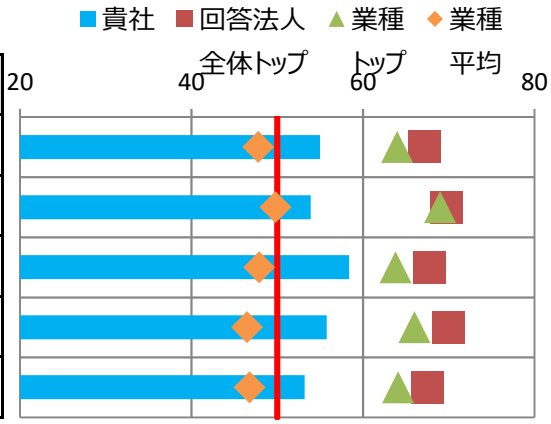
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.0**　↑2.8　（前回偏差値　52.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.2	67.5	64.1	46.8



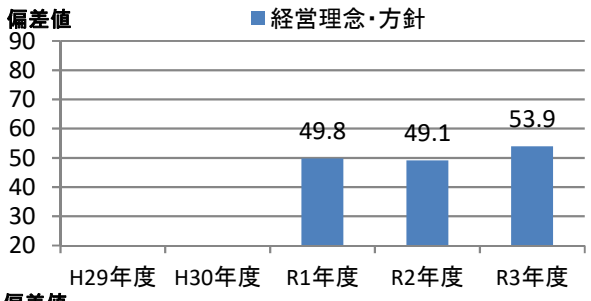
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

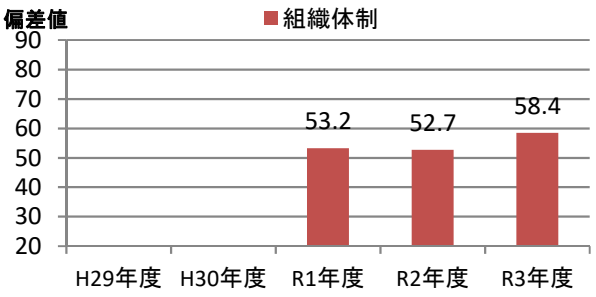
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

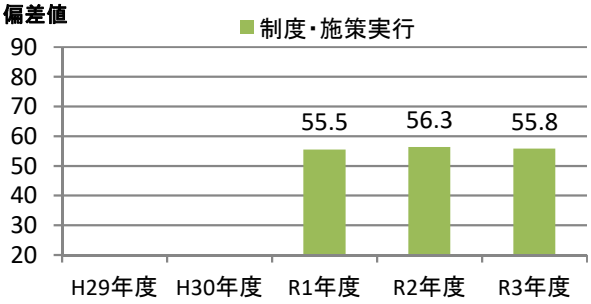
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

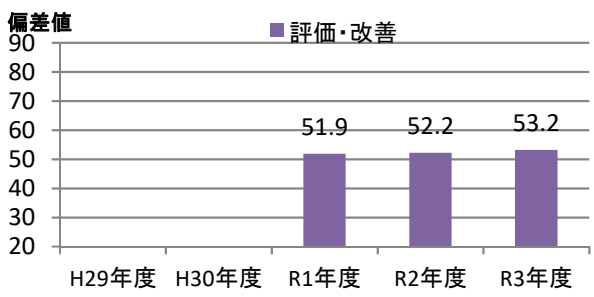
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051～1100位	1151～1200位	951～1000位
総合評価	-	-	52.3(-)	52.2(↓0.1)	55.0(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



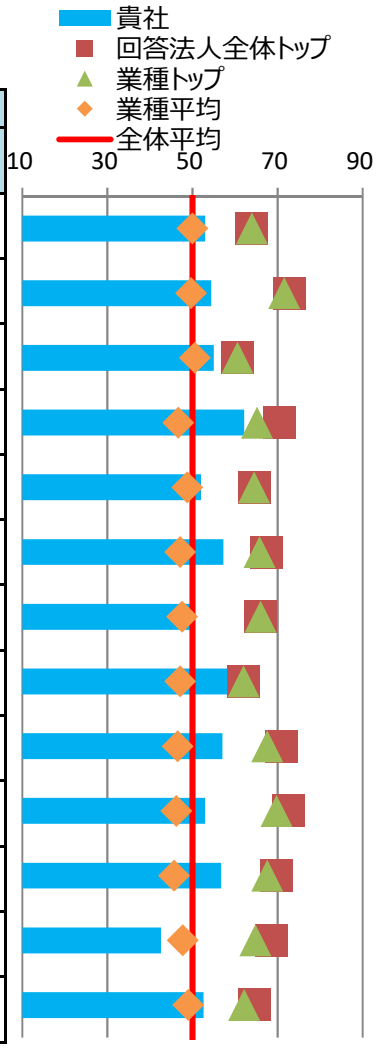






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル側面の疲労官を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.netzaichi.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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。「風しん抗体検査」を実施。34.6%の者が抗体不十分と判明。
	効果検証結果	「風しんワクチン接種補助（行政のクーポン対象者以外）」を行ったが、接種補助の利用率は28.8%のため、引き続き、未受診者への受信勧奨を行う。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び55歳以上、人間ドッグ無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「40ー60%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2017年度：60.4%　2018年度：54.5%　2019年度：50.5%　2020年度：43.0%
	効果検証結果	2019年度は、前年と比べて受診率が減少。2020年度は、コロナ禍の影響（4～5月はドック自体中止）もあり、１年間での受診率アップは難しい状況。任意検診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012070

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：愛知トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：ＡＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

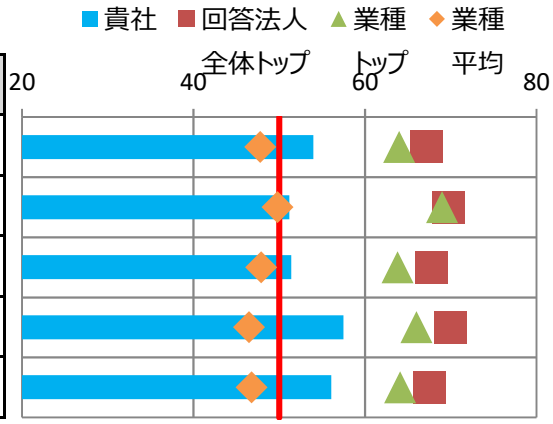
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.0**　↑3.7　（前回偏差値　50.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	57.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.1	67.5	64.1	46.8



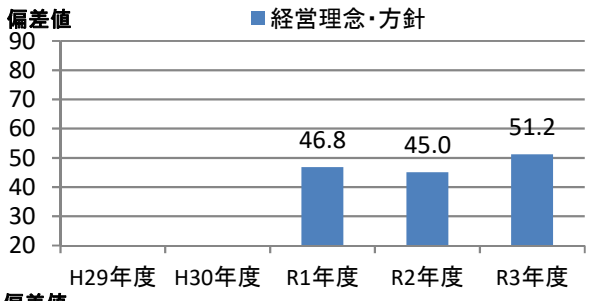
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

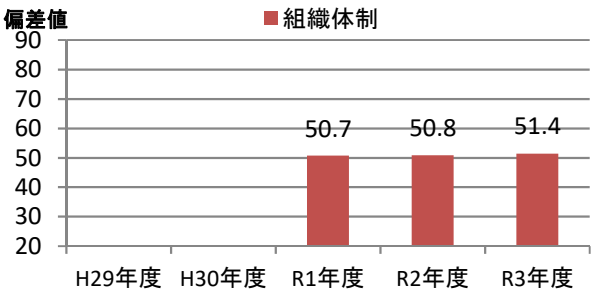
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

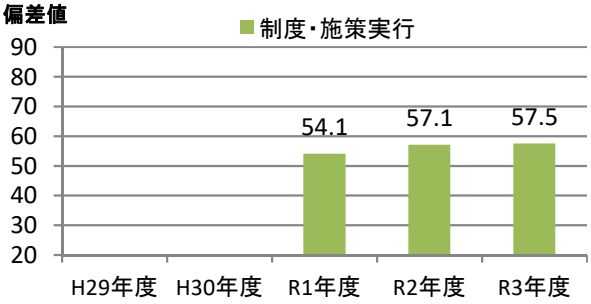
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

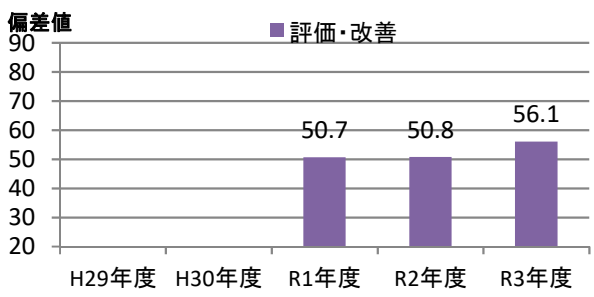
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1301～1350位	1051～1100位
総合評価	-	-	50.2(-)	50.3(↑0.1)	54.0(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



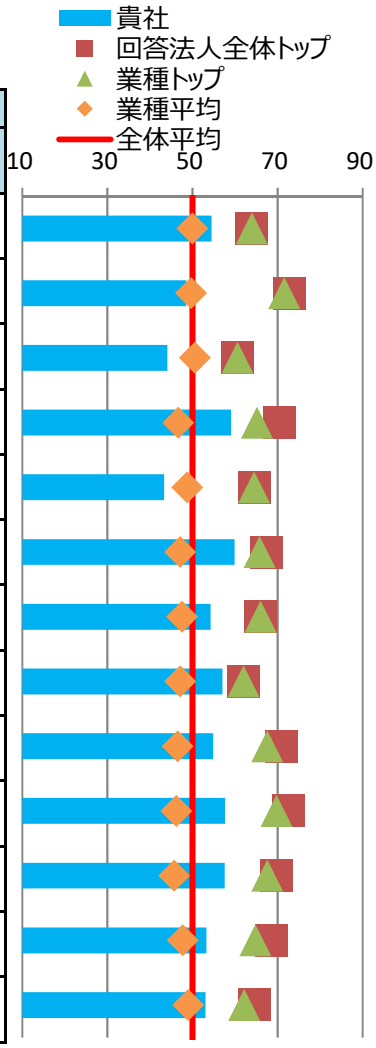






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタルヘルス側面の疲労感を覚える社員が多く、自己パフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aichi-toyota.jp/company/kenkokeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。「風しん抗体検査」を実施。34.6%の者が抗体不十分と判明。
	効果検証結果	「風しんワクチン接種補助（行政のクーポン対象者以外）」を行ったが、接種補助の利用率は55.6%のため、引き続き、未受診者への受診勧奨を行う。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び５５歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「60%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2017年度60.5%　2018年度：64.2%　2019年度：60.5%　2020年度:37.8%
	効果検証結果	2019年度は、前年と比べて受診率が減少。2020年度は、コロナ禍の影響(4～5月はドック自体中止)もあり、1年間での受診率アップは難しい状況。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012073

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：タイガー石油株式会社

英文名：TIGER ENERGY co., LTD.

■加入保険者：大阪府石油健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

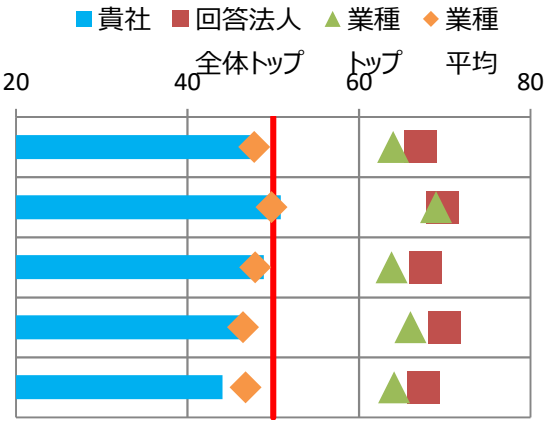
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　↓7.6　（前回偏差値　55.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	48.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.1	67.5	64.1	46.8



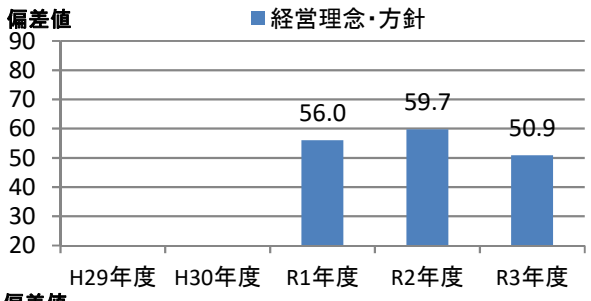
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

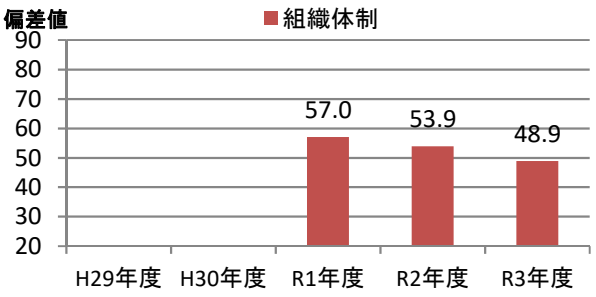
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

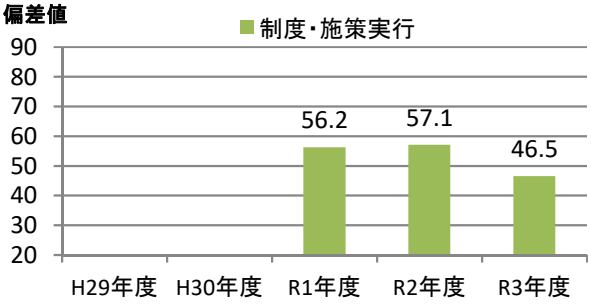
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

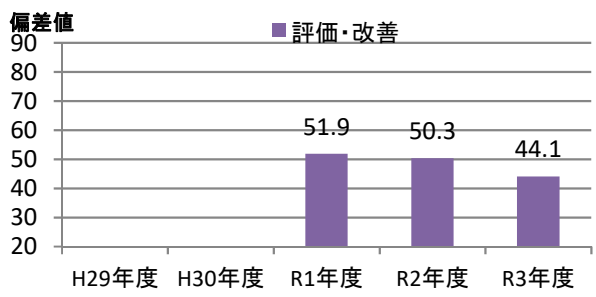
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	801～850位	851～900位	1851～1900位
総合評価	-	-	55.0(-)	55.2(↑0.2)	47.6(↓7.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



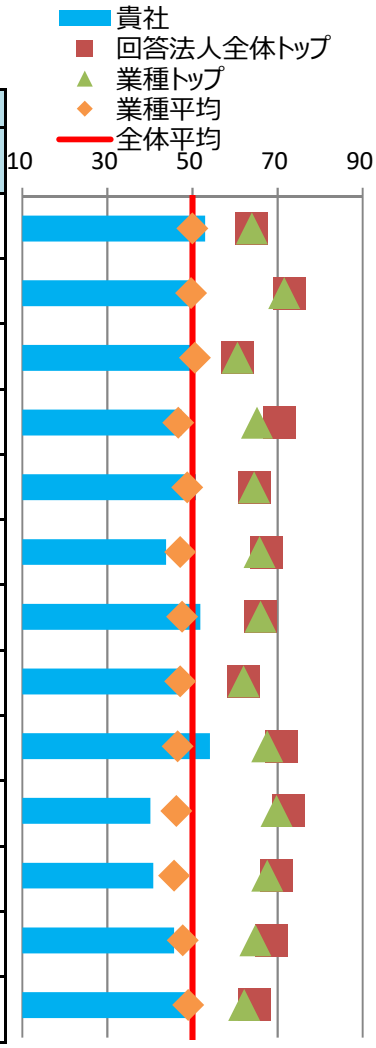






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の平均年齢が上がり、近い将来現在の会社の事業を推進している多くの授業員が定年迎える中、事業の継続/多角化を進める為には、新規採用の促進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	産業医、保健師による健康サポートや団体医療保険制度、残業の少なさ等をアピールする事で、新卒者を4名以上継続して採用する

※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://tiger-corp.com/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	48.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	営業目標達成に夢中なあまり、時間生産性が重視されず、長時間労働を行っても営業目標を達成する事を良しとする社風があった。その為、生産性が低く改善が必要である。
	施策実施結果	就業規則や賃金規程を変更し、固定残業代制度を導入。残業代が固定された事で、早く仕事を終えても残代が下がらない制度とし、労働時間の削減を促した。同時に定休日を各営業に設ける事で労働時間の削減を行った。
	効果検証結果	制度導入前の3ヶ月では月平均44.3人発生していた長時間労働者が、実施後9ケ月間平均4.8人の大幅に減少させる事ができた。社内で健康について実施したアンケートでは、対象社員100%から回答得て、全員から健康経営への取組提案が提出され、労働時間の短縮のみならず、健康意識への改善につながった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	非喫煙者に健康手当の支給や禁煙外来補助等のプログラムを実施しているが、中々既存喫煙者の禁煙が進まない
	施策実施結果	募集に施設が全面禁煙である事、正社員採用の際には喫煙の有無を確認し、非喫煙者を積極的に採用する事で、年度当初58%あった喫煙率が年度最終月には37%まで削減する事ができた
	効果検証結果	社内で健康について実施したアンケートでは、対象社員100%から回答得て、全員から健康経営への取組提案が提出され、喫煙率の低下のみならず、健康意識への改善につながった。

※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: 012124

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売関西

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

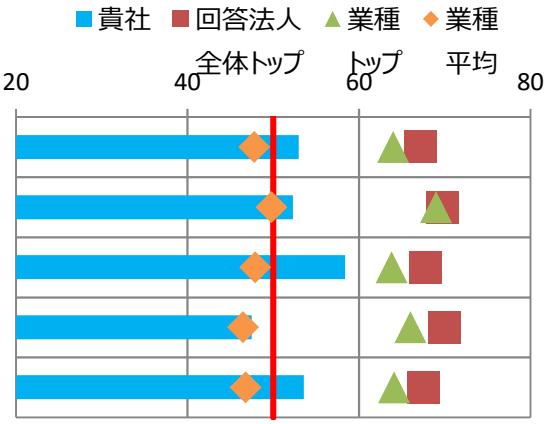
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.0**　↓1.5　（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	-	53.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.6	67.5	64.1	46.8



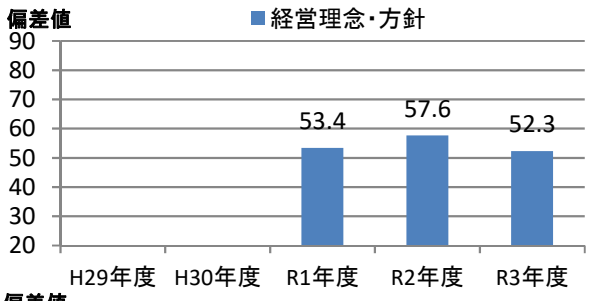
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

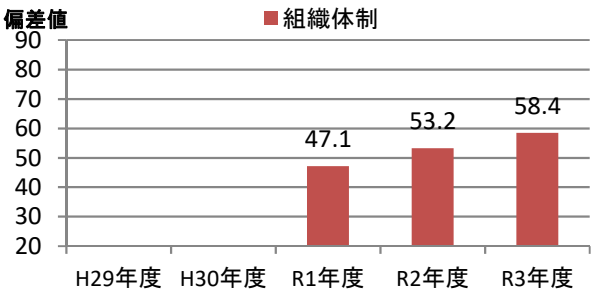
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

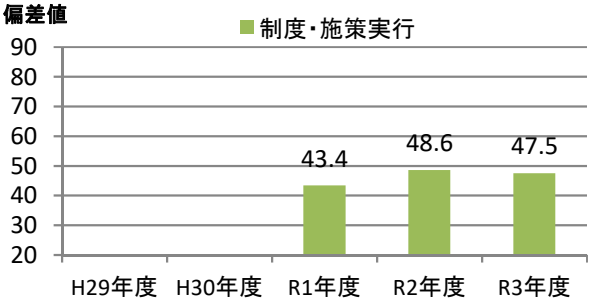
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

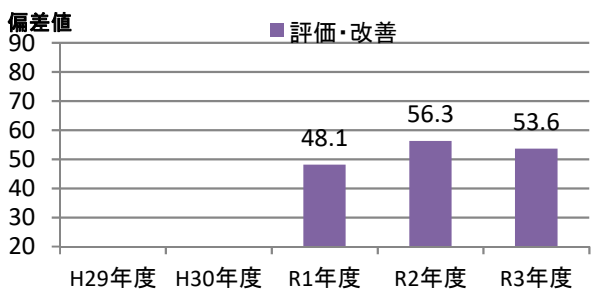
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	901～950位	1201～1250位
総合評価	-	-	48.6(-)	54.5(↑5.9)	53.0(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



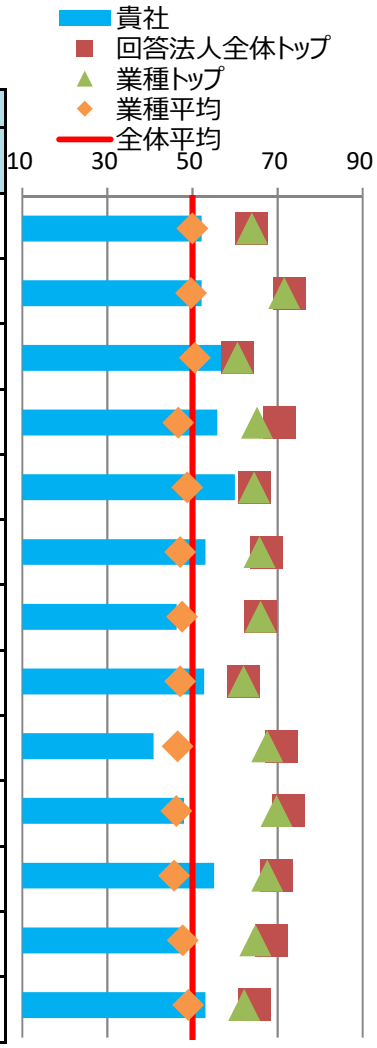






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 プレゼンティーズムの発生について、従業員活性度調査やストレスチェックを活用して、定量的につかんでいます。 改善に向けて取り組みを行っていますが、直近の調査結果は、目標を下回っているのが現状です。従業員がいきいきと働け、能力を引き出すことができきるような職場環境を構築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	従業員が持つ能力を引き出し、生産性を高めることができれば、お客様満足度を高めることが可能になります。 それにより、自社の提供する製品やサービスがお客様から支持されることにつながり、中長期的な企業価値向上につながると考えております。 具体的な指標としては、従業員活性度調査で3.9ポイント（現在3.72）、お客様満足度調査30.0（現在23.2）を達成することを期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.h4r-kansai.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	検診の結果、有所見となっている労働者に対し、健康診断実施担当者から個別に受診勧奨を行うこととした。また、受診率の把握が行えるように推進をしている。2023年度には再検査受診率70%を目指すとともに、健康経営の実践による、有所見者の減少を定量的にとらえることができるように、取り組みを強化していく。
	施策実施結果	2021年は受診勧奨を有所見者（治療中を除く）全員に対して行える見込みである。今後、受診率の把握と、健康経営の取り組みによる、有所見者数を定量的にとらえることで、PDCAを廻せるようにしていきます。
	効果検証結果	有所見者への取り組みについては、2020年より計画をし、実行してきました。 すべての有所見者への受診勧奨と受診率の把握が行えるようになるため、今後は健康経営の取り組みとの関係性を検証し、取り組みの改善につなげていきます。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック実施率は高い水準で推移している（現在98.2%） 今後は実施率を維持しながら、職場環境の改善につなげ、ストレスチェックの総合健康度を（前年44.6）46に向上させることを目指す。
	施策実施結果	ストレスチェックの実施結果の総合健康度は46.1となり、2021年度で目標値を達成することが出来ました。
	効果検証結果	ストレスチェックの実施結果の改善とともに、メンタルヘルス疾患による休職者も減少傾向となっており、健康経営に3年間取り組んできた成果が表れているとみています。 今後も、面談の申出をしやすい環境づくりや、職場や職種、年代ごとの分析に基づいた対策を実行することで、改善に努めていきます。

※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: 012130

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北関東マツダ

英文名：KITAKANTO MAZDA

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

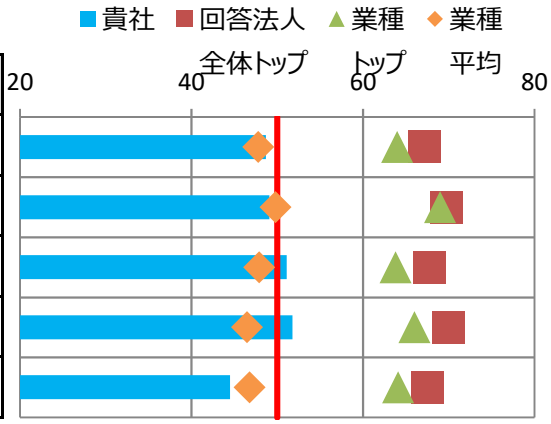
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.7**　↑5.1　（前回偏差値 43.6 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	51.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.5	67.5	64.1	46.8



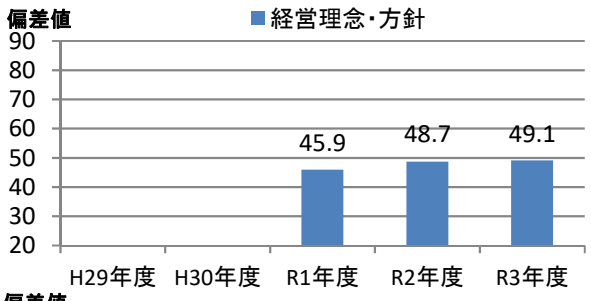
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

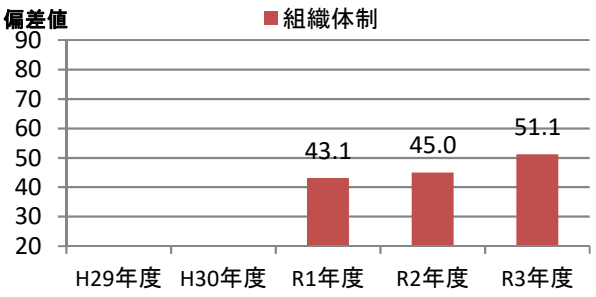
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

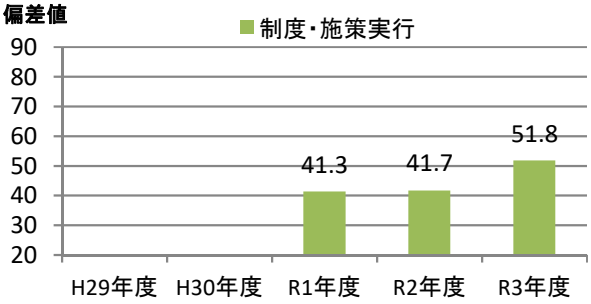
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

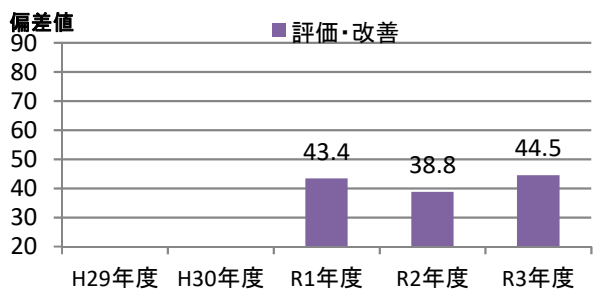
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1851～1900位	1701～1750位
総合評価	-	-	43.7(-)	43.6(↓0.1)	48.7(↑5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



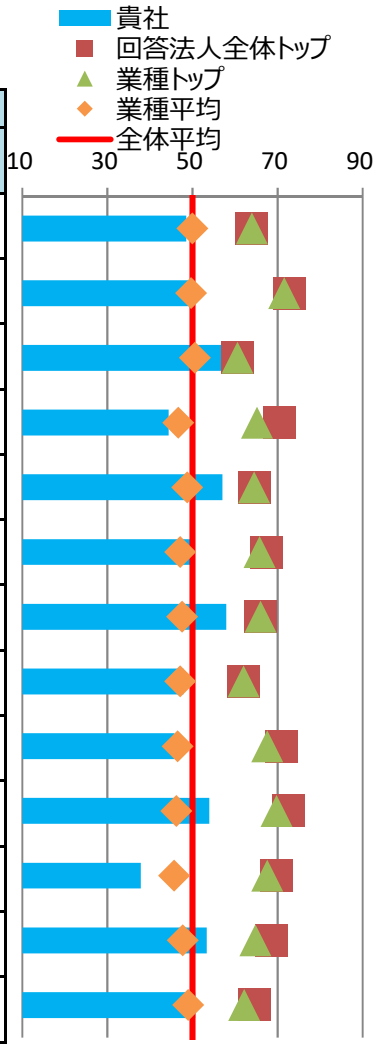






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	37.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員満足と顧客満足が高い職場風土実現のために、思いやりと感謝の気持ちを大切にし、自ら感じ、考え、理解して活動する人財育成が、会社政策の一番ピンであると同時に課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとりひとりが健康で活き活きと働き、お客様視点の活動を実践することで継続的な売上と利益を増やし続け毎年の経営計画100%達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kitakanto-mazda.co.jp/corp/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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4月全面施行の健康増進法改訂に伴い、望まない受動喫煙を減らす為、表示板の掲示、分煙環境の設定を展開した。事業場ごとに設備状況が異なる為、完全禁煙、屋内禁煙、屋外禁煙の設置を推進した。また、進捗、定着状況の確認の為、事業場内の喫煙個所を洗い出し、禁煙、分煙の実態把握と環境の改善を段階的に進めている。
	施策実施結果	喫煙者、非喫煙者の把握、禁煙、分煙、喫煙場所について、事業場毎の環境を確認。受動喫煙につながる、環境改善の洗い出しを改めて行った。
	効果検証結果	アンケート調査の結果、有効回答数５８３名の内、喫煙者が３７%、非喫煙者が６３%であった。完全禁煙の事業場は、お客様２６%、従業員１０%で、屋外や屋内の分煙が、お客様６７%、従業員７９%であった。昨年、法改訂の後に社内に周知した結果、表示板の設置はすべての事業場において掲示されていることも確認できた。
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	長時間労働の削減を課題とする。 一部社員の中に、残業のため帰宅時間が遅くなって睡眠不足などの社員の不満があり、これを解消する必要を感じる。
	施策実施結果	社員の残業時間を36協定を上限にして毎月の残業時間の上位者に対して個別指導と労務管理者管理指導を行っている。
	効果検証結果	2020年4月～9月スタッフ1人当り残業時間9.4時間/月　2021年4月～9月スタッフ1人当り残業時間10.2時間/月となり、0.8時間/月人あたり増えているが、昨年はコロナ渦の最中で、営業時間の短縮など感染予防対策を行なった結果であり、本年度は営業時間の短縮無しで微増に抑えていることから、効率、生産性が向上していると評価できる。

※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: 012143

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立金属工具鋼株式会社

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

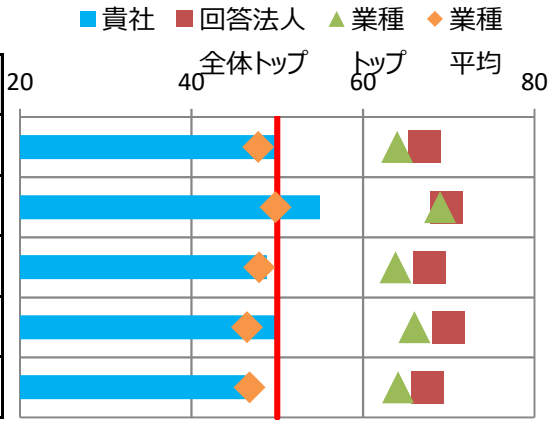
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.2**　↓0.6　（前回偏差値　50.8 ）

※「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	-	50.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	48.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	50.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.3	67.5	64.1	46.8



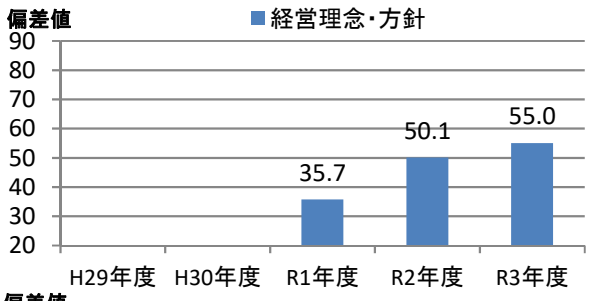
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

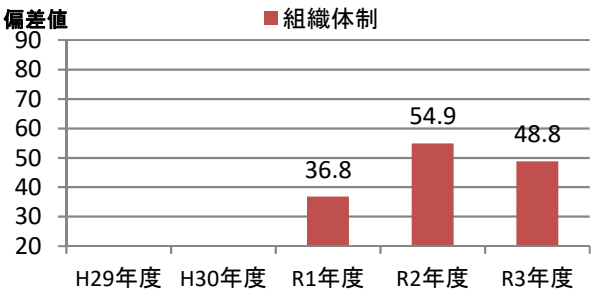
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

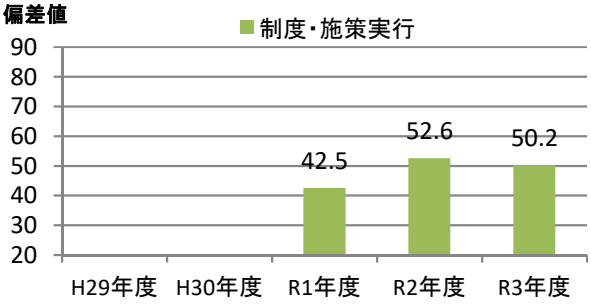
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

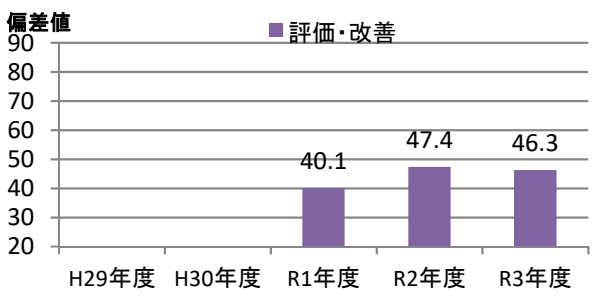
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951～2000位	1251～1300位	1551～1600位
総合評価	-	-	38.6(-)	50.8(↑12.2)	50.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



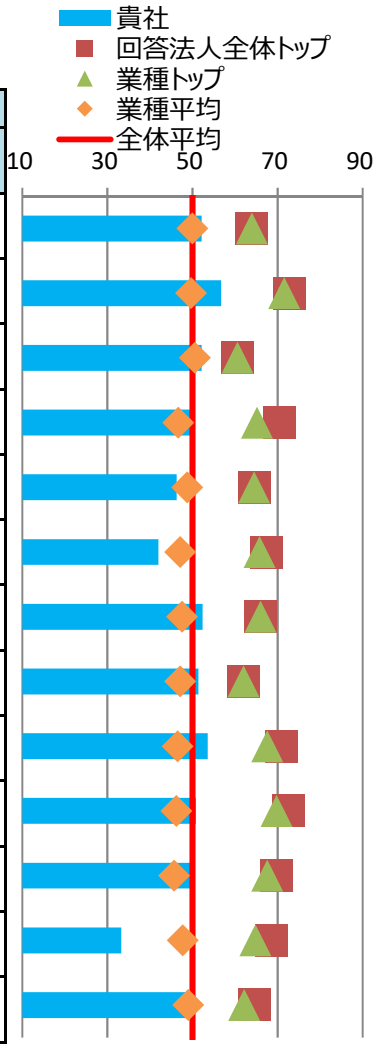






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	33.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://www.hitachi-metals-ts.co.jp/company/policy/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.3	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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30%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は50%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。
	効果検証結果	2019年度の喫煙率より2020年度の喫煙率が若干低下。 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: 012148

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ福井株式会社

英文名：

■加入保険者：三谷健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

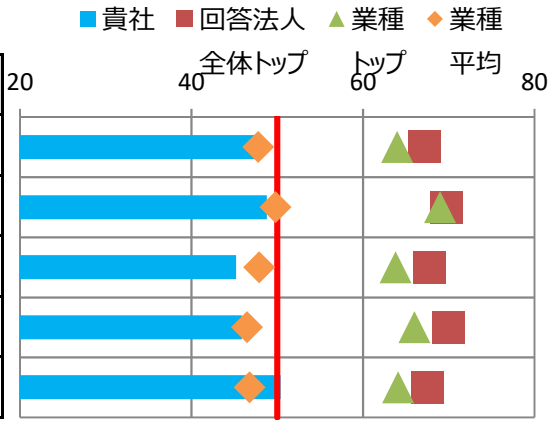
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　↓1.0　（前回偏差値　49.0 ）

※「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	-	48.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.4	67.5	64.1	46.8



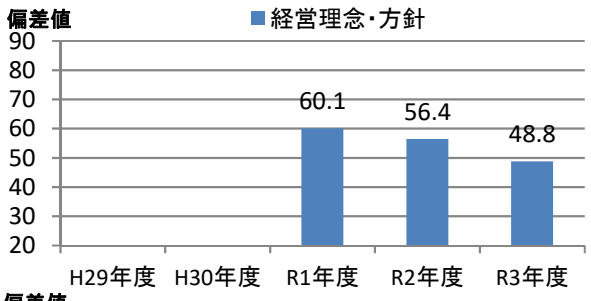
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

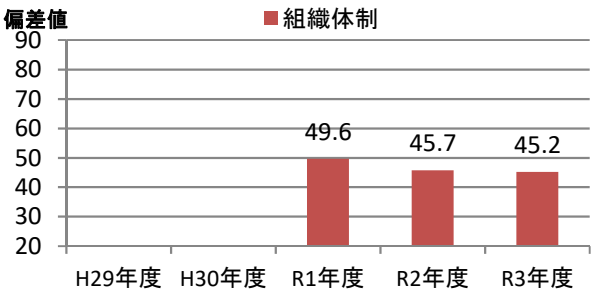
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

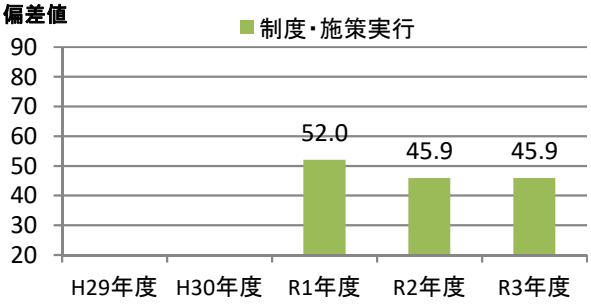
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

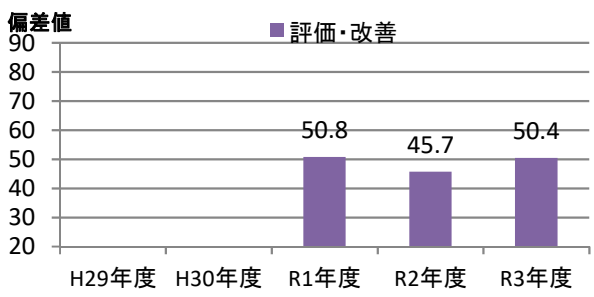
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	951～1000位	1451～1500位	1801～1850位
総合評価	-	-	53.6(-)	49.0(↓4.6)	48.0(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



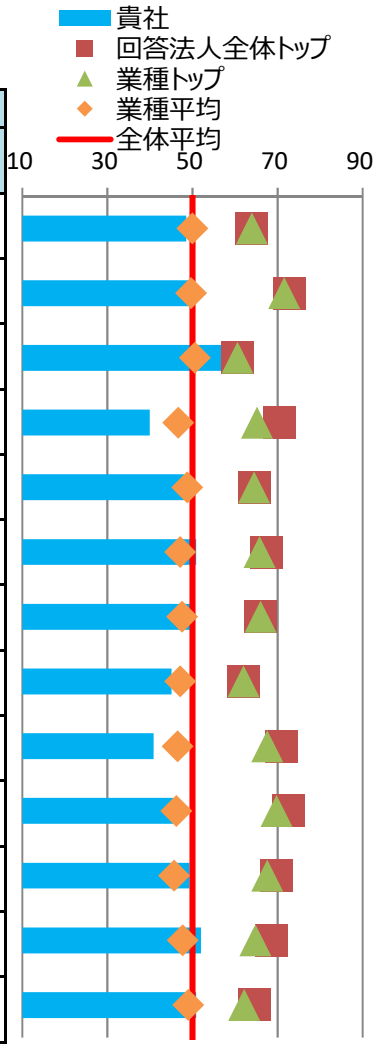






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 年々技術職の採用状況が厳しくなっているので、長く定着し健康で働いてもらうことは大きな課題である。また働く環境も体力的にもかなり厳しい職場であるため心身の健康を維持していくことは非常に大切である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身両面の健康を維持し長く働き続けてたいと感じられることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.netzfukui.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック後の高ストレス者への面談等のフォロー実施率が上がらない。
	施策実施結果	面談推奨を委託先に任せていたが、社内相談窓口を明確にし社内側からも面談推奨を実施するようにしている。
	効果検証結果	ストレスチェック後の面談問い合わせは2件あり、その内1件は面談にいたった。また、社内の相談窓口を明確化し、男性と女性の担当者を置くことで社内にて個別に面談することも増えてきた。
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	従業員のインフルエンザ予防接種について、時間が無い等の理由から接種できない等との回答があるため、予防接種率を高めインフルエンザ感染リスクを低減する取組が必要。 また、今年度に関してはコロナワクチン接種のため接種日時の調整をしなければならなかった。
	施策実施結果	事業所巡回による業務時間内での予防接種実施。また、接種日を早めに案内し各自で日程調整をできるようにした。
	効果検証結果	コロナワクチン接種のため例年よりは接種率は低くなりそうであるが、90%近くは接種ができる。

※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: 012157

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

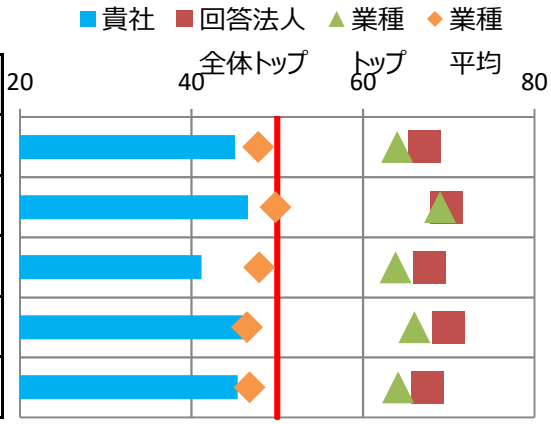
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　↓2.4　（前回偏差値 47.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	45.4	67.5	64.1	46.8



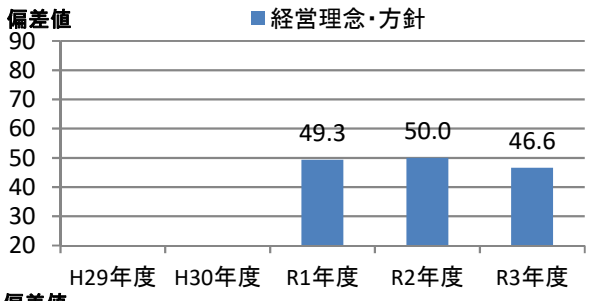
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

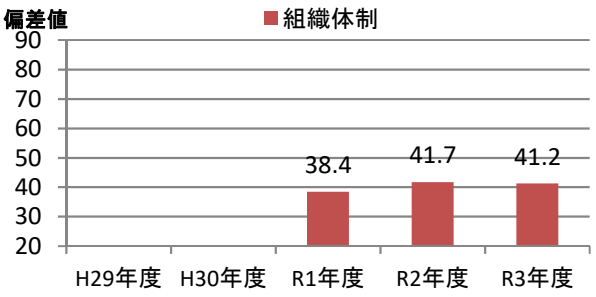
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

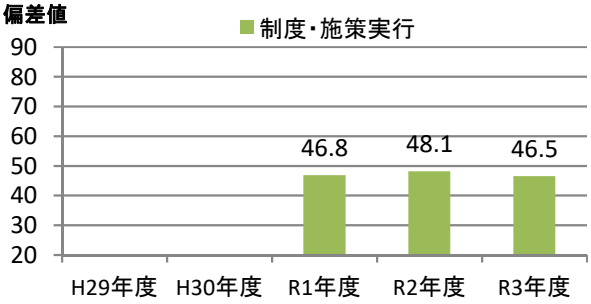
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

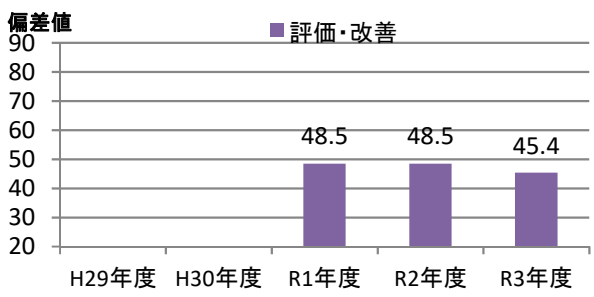
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1551～1600位	2051～2100位
総合評価	-	-	46.4(-)	47.5(↑1.1)	45.1(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



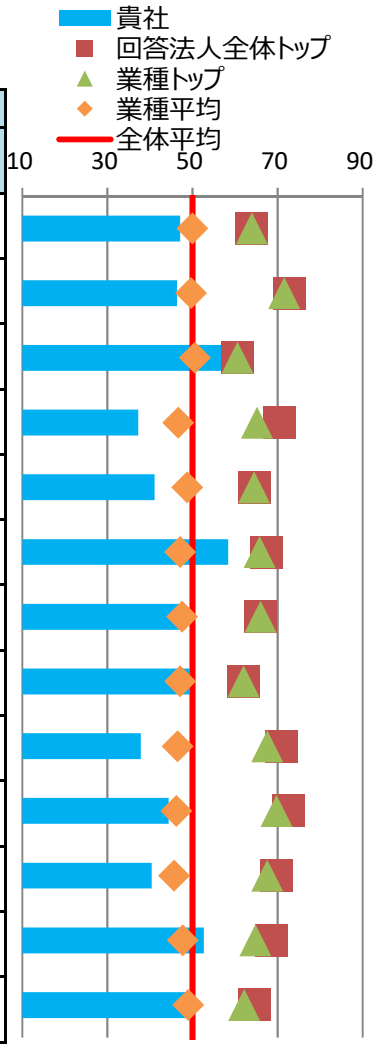






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域性や店舗の規模により、それぞれが営業時間と労働時間をみつめ直し、より働きやすく、顧客の利便性を考えた時間設定が必要であった。出勤後の着替えや掃除の時間は早出残業になるかなどの曖昧になっている部分を抱えていた。休日出勤しても本部で把握されていないことも多かった。
健康経営の実施により期待する効果	4月より、全店共通であった営業時間と労働時間を各店舗ごとに設定した。大規模店はシフト制を実施している。中小規模店は地域に合った営業時間とした。就業システムを刷新し、打刻を義務付けしたため早出残業や休日出勤にも対応できるようになった。しかしながら、打刻を忘れる場合もまだ多く見られるため9月末打刻率は85.4%だが、年度末は打刻率95%を目指し、正確な労働時間数を把握していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	47.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の受診率は100%になったものの、結果において要再検査となった従業員に対して、病院へ行くようにとの声掛けをしていたが、その後の後追い（受診したのか、受診後治療が必要になったのかなど）を全員に確認出来ていなかった。
	施策実施結果	要再検者を店舗ごとにリスト化。症状別に人数をカウントできるようにした。受診後治療が必要であったか、不要であるか等、細かく記録を残すようにした。
	効果検証結果	2020年度の要再検査と結果が出た従業員は167名。総務部より該当者へ受診を促し、全員が一度は病院で診察を受けた。そのうち10.8%の18名が投薬治療や手術となった。要再検査者の症状としては、肝機能検査で74.8%125名、脂質検査で81.4%136名が該当となっている。会社全体としての傾向が把握された。
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	女性に向けたセミナー等、女性に特化したものがなかったため企画をしたいと考えていた。しかしながら店舗においては、女性の人員が少なく役割も接客や出納など多岐に渡るため集合研修等は、難しい状況であった。
	施策実施結果	WEBにて乳がんセミナーを開催した。約一時間、店舗にて受講してもらった。質問等はアンケートを実施し悩みには丁寧な対応を心がけた。各自治体での乳がん・子宮がん健診の日程や料金をまとめた社内報を発行した。
	効果検証結果	任意参加のためか、受講率が低くせっかくの機会を逃している女性が多く見られた。社内報については発行後に問い合わせもあり、人間ドックが五年に一度のため、その間は自分で受診することの大切さをわかってもらえたと思う。2021年度はこれらを踏まえ、同内容のセミナーを日にちを変えて2回実施、時間も30分とし、まずは自分のからだを考える機会を作ることから始めたいと考えている。

※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: 012159

経済産業省　令和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Ｌ＆Ｆ中部株式会社

英文名：TOYOTA L&F CHUBU CORPORATION

■加入保険者：ＡＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

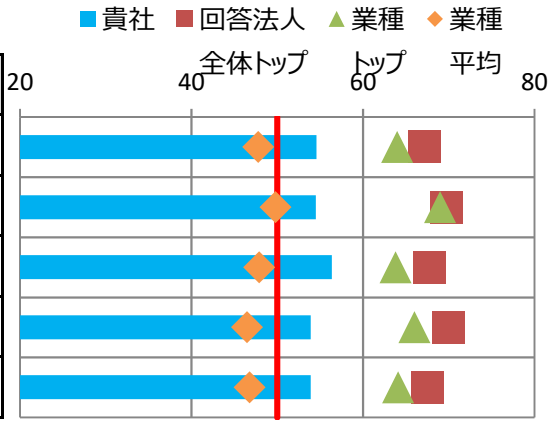
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.6**　↑0.4　（前回偏差値　54.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.9	67.5	64.1	46.8



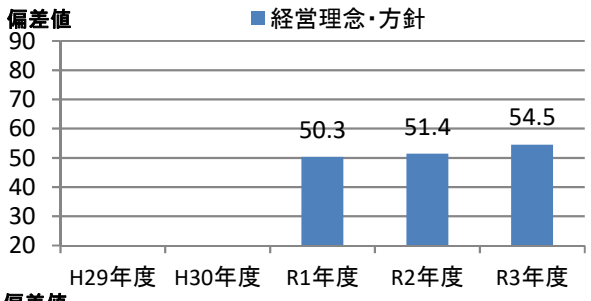
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

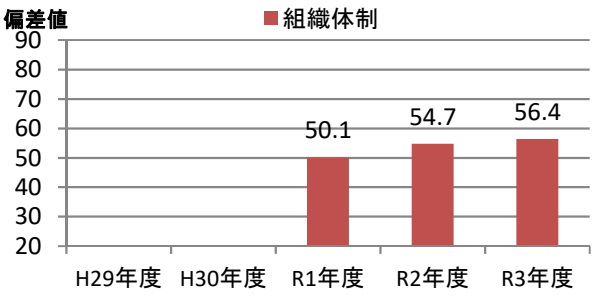
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

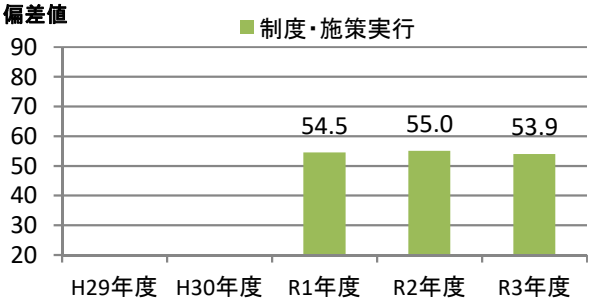
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

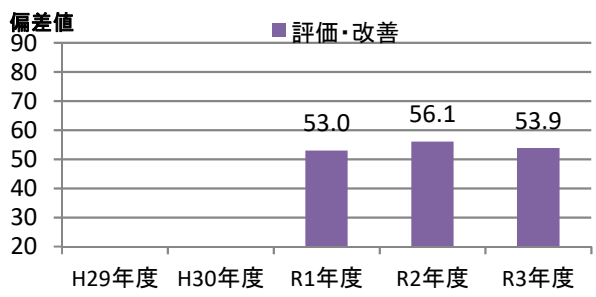
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101～1150位	951～1000位	1001～1050位
総合評価	-	-	51.9(-)	54.2(↑2.3)	54.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



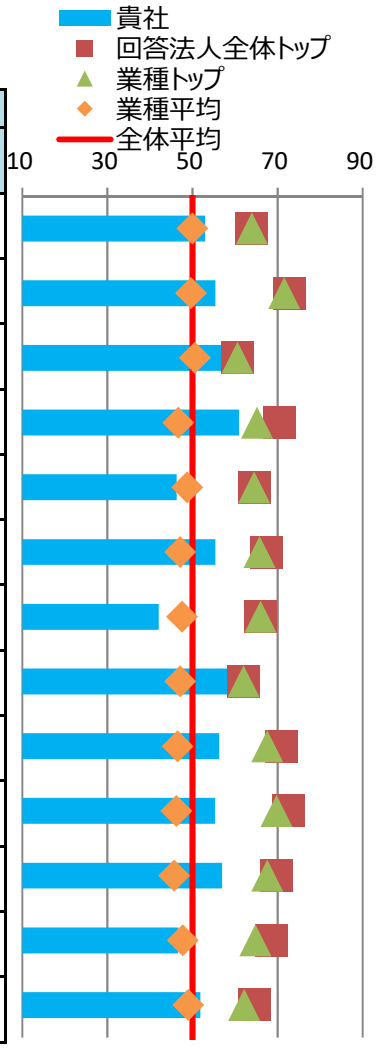






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル側面の疲労感を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-lf-chubu.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	54.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。「風しん抗体検査」を実施。32.7%の者が抗体不十分と判明。
	効果検証結果	「風しんワクチン接種補助（行政のクーポン対象者以外）」を行ったが、接種補助の利用率は29.7%のため、引き続き、未受診者への受診勧奨を行う。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び５５歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「70%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2017年度56.2%　2018年度：55.2%　2019年度：64.9%　2020年度:53.9%
	効果検証結果	2020年度は、コロナ禍の影響(4～5月はドック自体中止)もあり、1年間での受診率アップは難しい状況。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012163

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売北海道

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

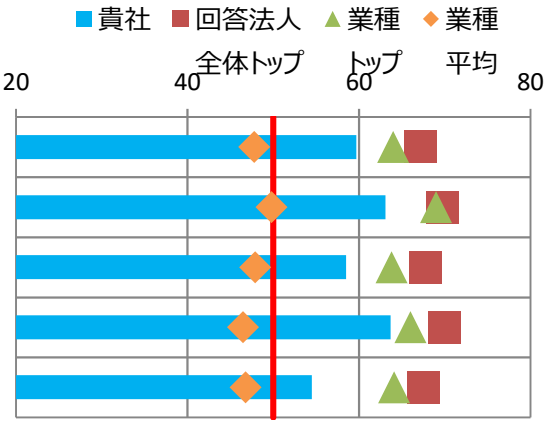
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.7**　↓1.5　（前回偏差値　61.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	58.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	63.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.5	67.5	64.1	46.8



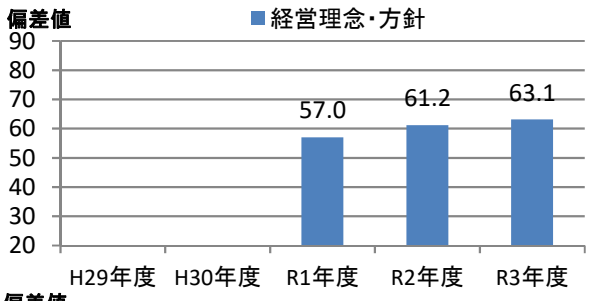
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

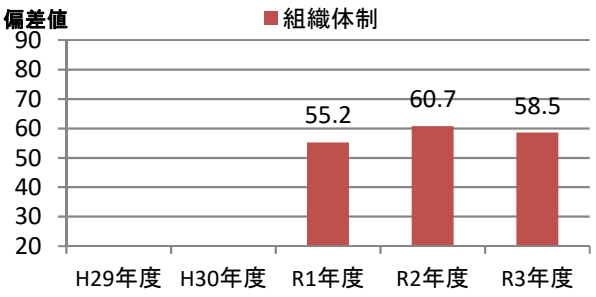
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

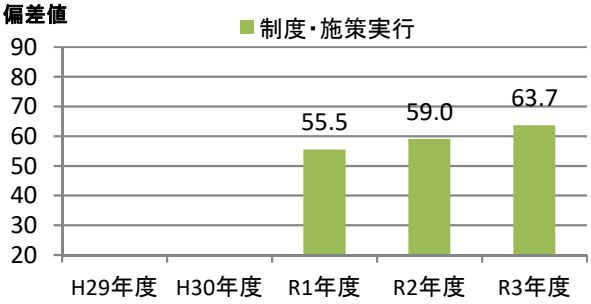
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

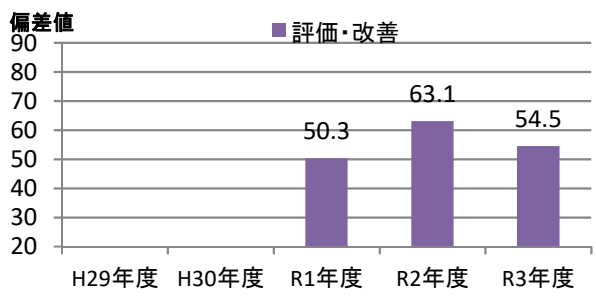
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901～950位	251～300位	451～500位
総合評価	-	-	54.3(-)	61.2(↑6.9)	59.7(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



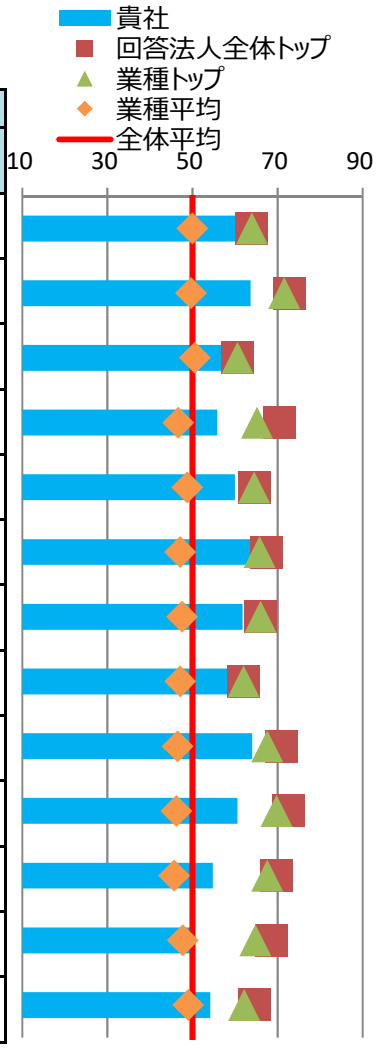






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 今後の新入社員及び若年層の退職防止および、新卒における一定の採用人数を確保していきたい。
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って、従業員が「働きやすい」「誇れる会社」と感じられることによって退職者を減らし定着率を高める効果に繋がる。また、人事採用においても多くの応募数が見込め、「優秀かつ高いポテンシャルを持った人材」を採用するために企業として「攻めの採用」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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-hokkaido.co.jp/home/200_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	64.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果、精密検査を必要とする従業員に対して、産業医から適切なアドバイスをもらい重症化を予防していく必要がある。
	施策実施結果	産業医・保健師と連携し、精密検査を必要とする対象者への全数フォローを行うと共に、本人への社内メールや所属長を通じ検査予定日には確実に受診してもらえるよう環境整備に努めた。
	効果検証結果	2019年度の受診率100%に対して、2020年度においてもコロナ禍において100%の受診率となった。引き続き、職場における心理的安全性の維持に努めていく。
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	新入社員や若手社員が上司や先輩とのコミュニケーションに悩みを抱えている方が多いことがわかったため、メンタルヘルス対策を中心とした定期的な意見交換とヒアリングが必要。
	施策実施結果	2019年度より保健師による新入社員向けのストレスマネジメント研修を実施、店舗への定期訪問を行うと共に、2021年度からは年5回の産業カウンセラーによる個人面談を行っている。
	効果検証結果	2021年10月現在、2019年度新入社員20名中5名の退職（退職率25%）、2020年度新入社員13名中1名の退職（退職率8%）、2021年度新入社員13名中1名の退職（退職率8%）と取り組みの成果が表れてきている。特に産業カウンセラーによる個人面談は、若手社員の声に対して迅速に対応でき退職の未然防止につながった。引き続き、若手の離職防止に努めていく。

※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: 012178

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グリーンハウスフーズ

英文名：Green House Foods Co., Ltd.

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

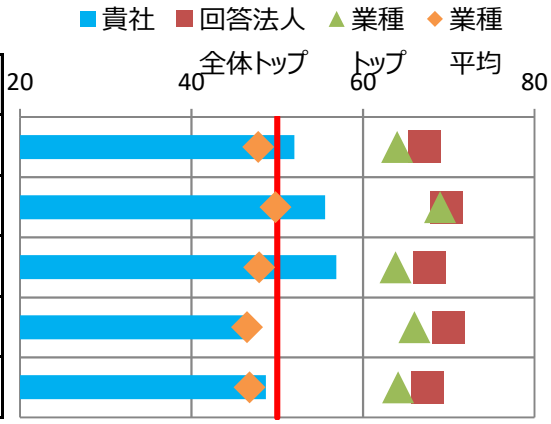
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.0**　↑1.8　（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	-	52.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.7	67.5	64.1	46.8



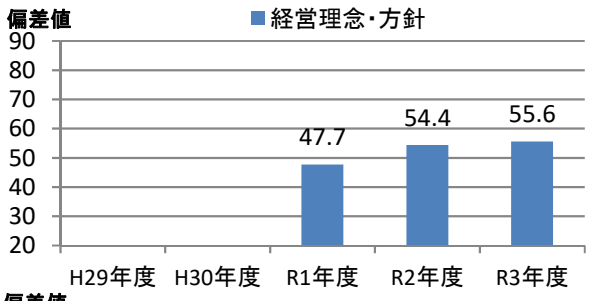
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

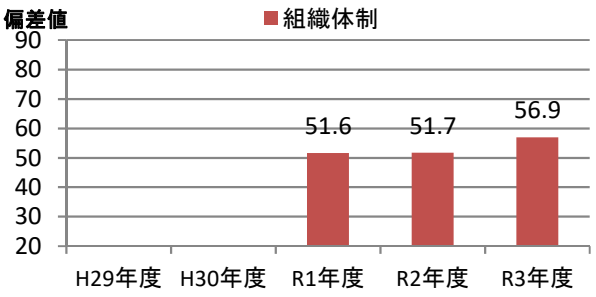
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

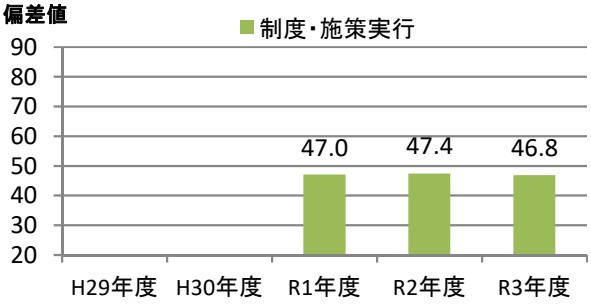
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

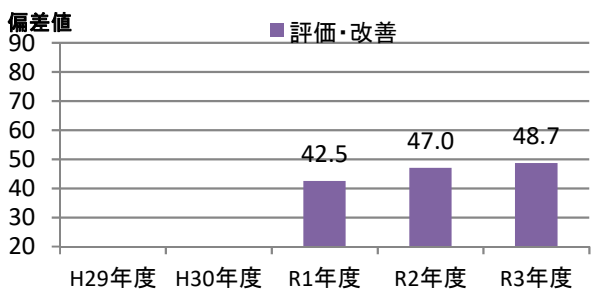
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1351～1400位	1301～1350位
総合評価	-	-	46.8(-)	50.2(↑3.4)	52.0(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



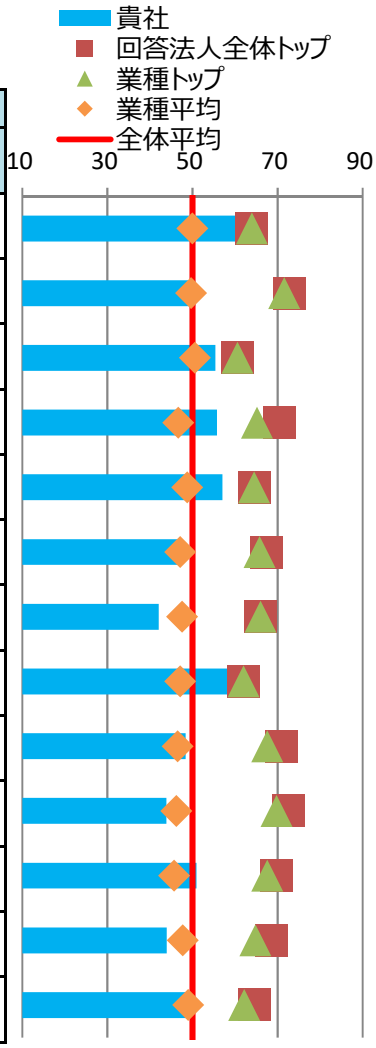






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 食を通し社会の健康を支える健康貢献企業を目指すにあたり、従業員がイキイキと心身ともに健康で働く事が大前提と考えます。これを実現するためには、従業員が主体的に健康づくりに取り組める環境整備が大きな課題です。
健康経営の実施により期待する効果	環境整備を進める事で従業員のパフォーマンスの向上、健康課題による労働力不足の問題解決に期待します。従業員の健康度を図る指標として指標①WLQ-J測定結果（仕事のパフォーマンス測定結果）を3年後に全体平均95%を目指します。②健康診断結果の有所見者へ受診勧奨と、勧奨後の確認を3年後に100%目指します。現在①WLQ-J測定結果：93.7%　②有所見者への保健指導対応：169名/194名（87%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.ghf.co.jp/company-top/group_policy/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	これまで、健康診断受診率、ストレスチェック受検率、特定保健指導申込率など、取り組み強化施策を絞って推進してきた為、それらの数値は改善された一方で、疾病リスクの高い従業員の重症化予防が計画的に進められていなかったため、組織全体で各種施策を進められるよう改善が必要。
	施策実施結果	組織ごとに推進捗状況を図る「健康経営ランキング」という評価方法を作成し、取り組み状況の見える化を行ったところ、各社独自での推進力が増し、社内の好事例発表に「健康経営」の項目が追加された。
	効果検証結果	全グループ合同の経営トップが出席する社内コンテスト（好事例紹介）に「ウェルネス部門」が追加され、組織ごとに独自で取り組んできた施策を全社取り組みへと展開。発表事例の内25%が健康経営に関する発表となった。全社展開による定量的効果はまだ出ていないが、企業にとっての健康経営の位置づけを全社に明確にする効果があった。
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	所定外労働時間が多く、有給取得率が低い状況が、ストレスチェック結果から、アブセンティーズム・プレゼンティーズム両方に影響が出ていると考えられ、改善を図る必要があった。
	施策実施結果	所定外労働時間の状況や有給取得状況の管理をより細かく行うため、超過（未取得）になる可能性がある者に対して毎月アラーム（イエローカード・レッドカード）を出し、管理者に改善注意を行った。
	効果検証結果	所定外労働時間（2017年31時間→2020年13時間、休暇取得率（2017年31.4%→45.7%）の大幅改善が図られ、ストレスチェックにおける高ストレス者割合が14%→11%へ減少。2020年からはプレゼンティーズム測定もスタートし、更に指標を増やし改善状況を定量的に測定している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012197

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社南九州マツダ

英文名：MINAMI-KYUSHU MAZDA CO.,LTD.

■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：小売業

①健康経営度評価結果

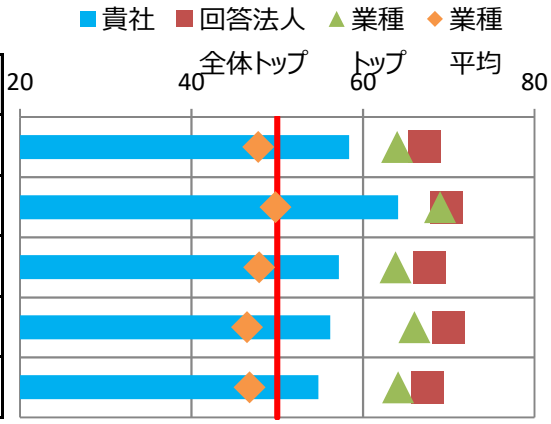
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.4**　↑2.4　（前回偏差値　56.0 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	64.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	56.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.8	67.5	64.1	46.8



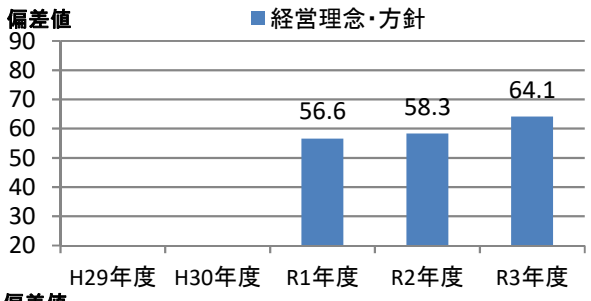
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

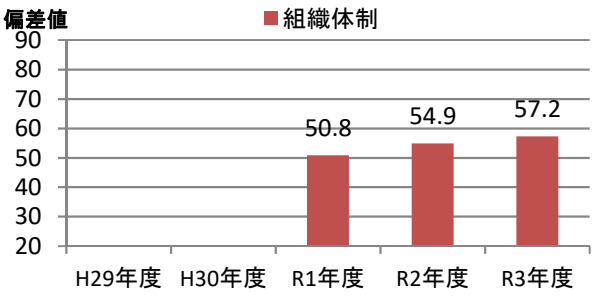
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

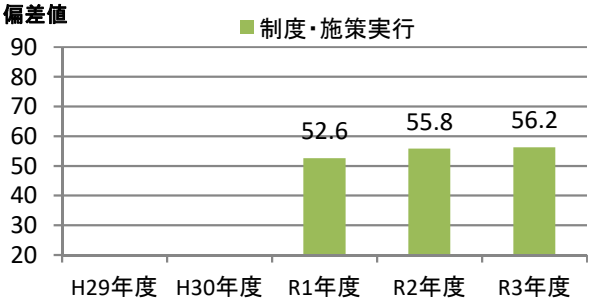
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

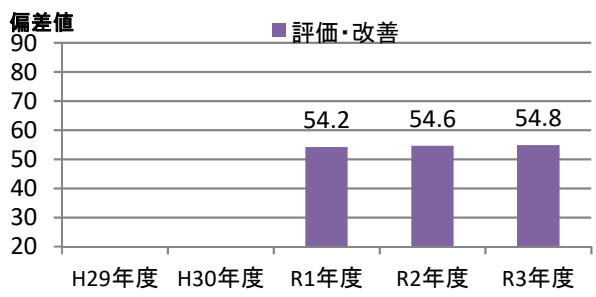
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901～950位	801～850位	601～650位
総合評価	-	-	53.9(-)	56.0(↑2.1)	58.4(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



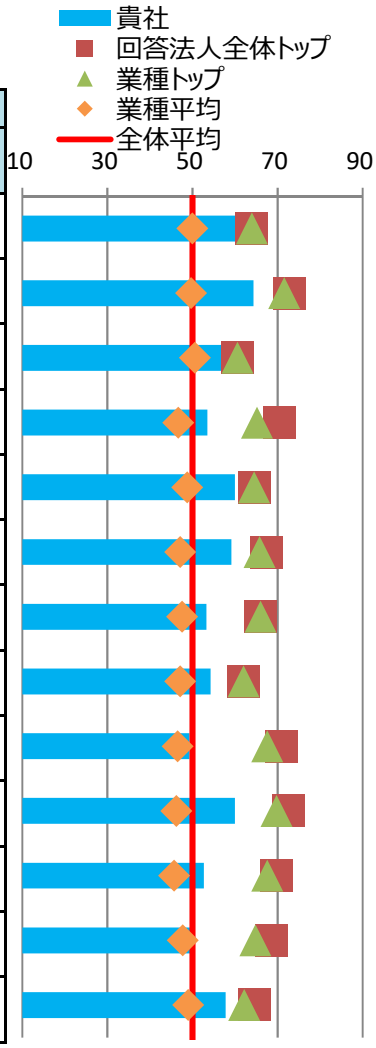






④評価の詳細分析

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	62.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化や若者のクルマ離れにより採用が年々厳しくなる中、当社の経営理念（ありたい姿）に掲げている「社員が活き活きと長く働いてもらうこと」の実現が、高い生産性を推進・維持する上での課題。
健康経営の実施により期待する効果	社員が活き活きと長く働くことで、パフォーマンスが更に高まることにより、生産性が更に向上することを期待する。 ・定年時の継続率を現在の72%から90%以上を目指す。 ・健康上の理由による休職者数を6名から3名以下を目指す。 ・高ストレス者割合を21.6%から18%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://minamikyusyu-mazda.dealer.mazda.co.jp/wp-content/themes/minamikyushu/assets/pdf/2021_kenko_map.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	有所見者率や生活習慣病リスク者が上昇傾向にある。支部平均や業態平均と比較しても高い。
	施策実施結果	一昨年の健康経営導入より数値の可視化・保健指導・運動や食事の改善を促し、健康意識は高まっているが、今のところ数値はあまり変化がみられない。 血圧+1.8、代謝+2.7、脂質▲1.3
	効果検証結果	取り組み始めて2年なので、徐々に数値の改善が出てくるものと期待している。生活習慣は概ね改善傾向にあり健康意識は高まっているが、コロナ渦で運動機会の確保が難しくなっている。引き続き意識を高めて習慣化していく。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2017年から高ストレス者の割合が高い職種に対して対策を講じてきた。多少の増減はあるものの概ね改善傾向にあったが、2021年6月の調査では上昇した。また、接客が中心となる職種で上昇した。新ITシステムへの移行による一時的な業務工数増や新型コロナウイルス感染症関連による影響が考えられる。
	施策実施結果	アドバイザー職　2019年　32%　→　2020年　27%　→　2021年　30% 営業職　2019年　17.7%　→　2020年　17.9%　→　2021年　18.4%
	効果検証結果	接客メインの職種のみ増加傾向にあることから、新型コロナウイルス感染症による対面接客への配慮ならびに車両製造の遅れによる販売不振等の影響が鑑みえる。現在までの取り組みについては社員アンケートでも一定の評価を得ているので、今後はヒヤリングと効果検証を進め、更なる改善取り組みを図る。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012208

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ信州

英文名：Honda Cars Shinshu Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

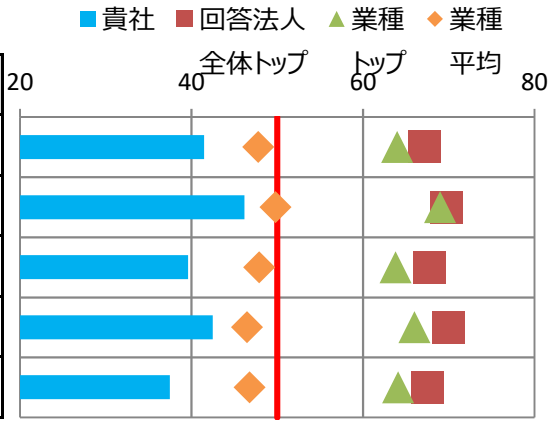
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.5**　↓0.4　（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	-	41.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	39.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	37.5	67.5	64.1	46.8



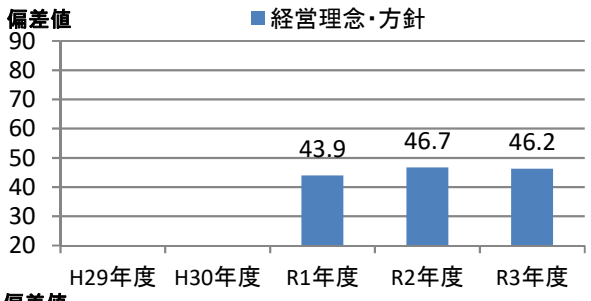
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

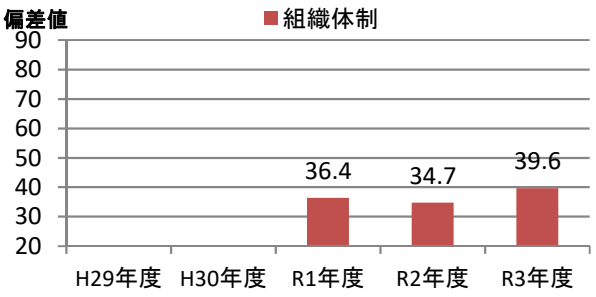
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

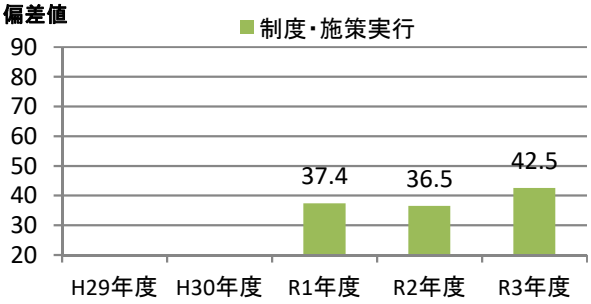
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

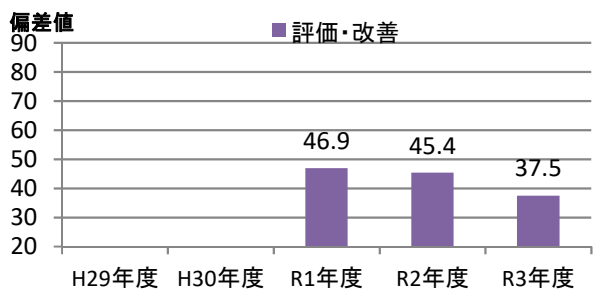
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1951～2000位	2351～2400位
総合評価	-	-	42.0(-)	41.9(↓0.1)	41.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



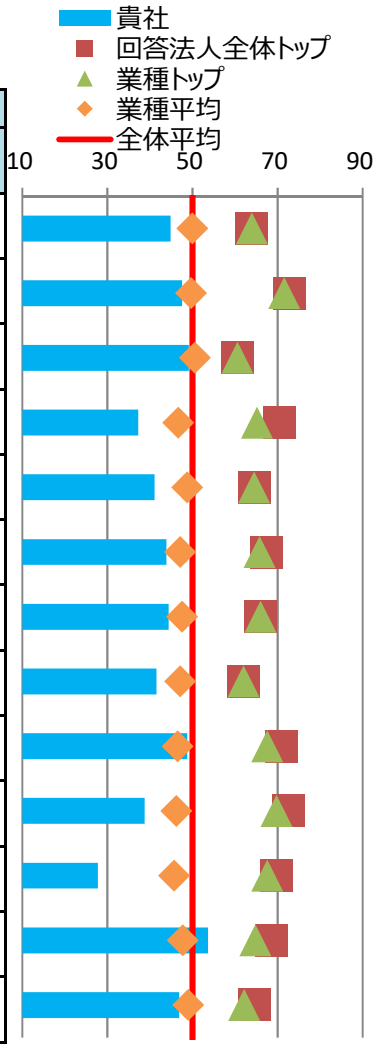






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	27.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康で末永くいきいきと働ける人財づくり
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で70歳まで働く事

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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	https://www.hondacars-shinshu.co.jp/og/542.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ感染症対策について全社的に取り組み、不特定多数の来店が多い中、感染者を出さない事が重要
	施策実施結果	検温・消毒・マスク・換気・行動自粛などあらゆる感染症予防対策を実施
	効果検証結果	コロナ禍の中、従業員感染者数3名に留め、クラスターや職場内感染を防ぐことができた。
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	効率を上げた日中の業務効率改善を図り、残業の抑制を行う
	施策実施結果	ITの活用による業務効率の改善や仕事量の平準化、日々の行動計画策定などによる効率化の推進
	効果検証結果	一般社員の残業時間の削減率は前年比7%減と効果が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012212

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ホンダ山陰中央株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

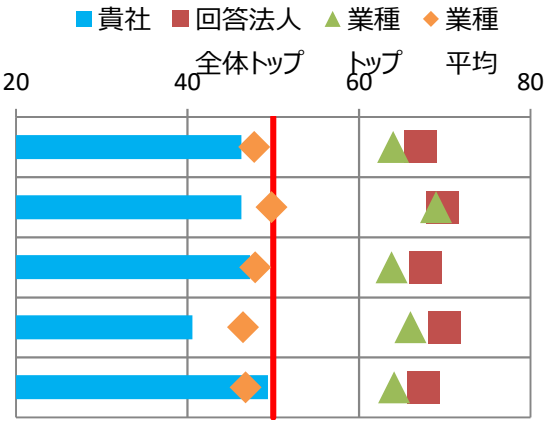
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　↑3.6　（前回偏差値　42.7 ）

※「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	-	46.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.4	67.5	64.1	46.8



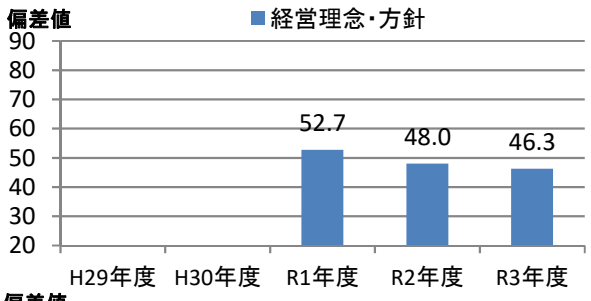
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

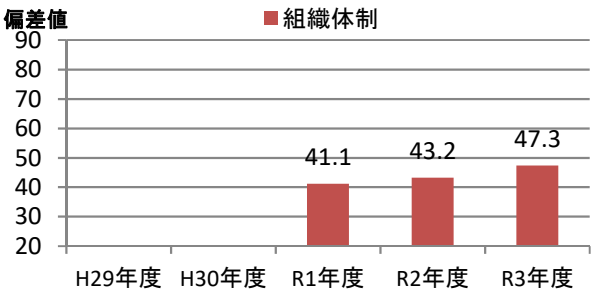
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

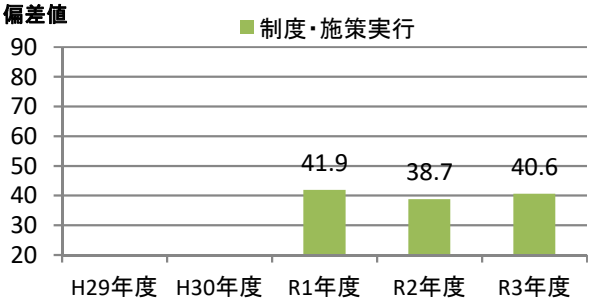
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

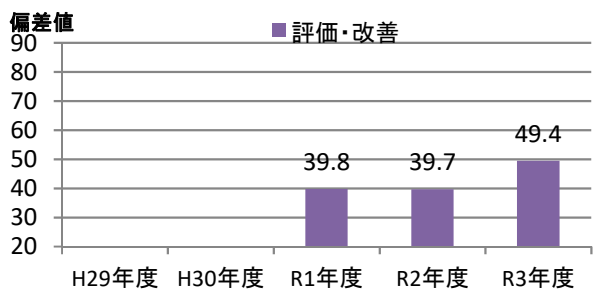
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1901～1950位	1951～2000位
総合評価	-	-	44.4(-)	42.7(↓1.7)	46.3(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



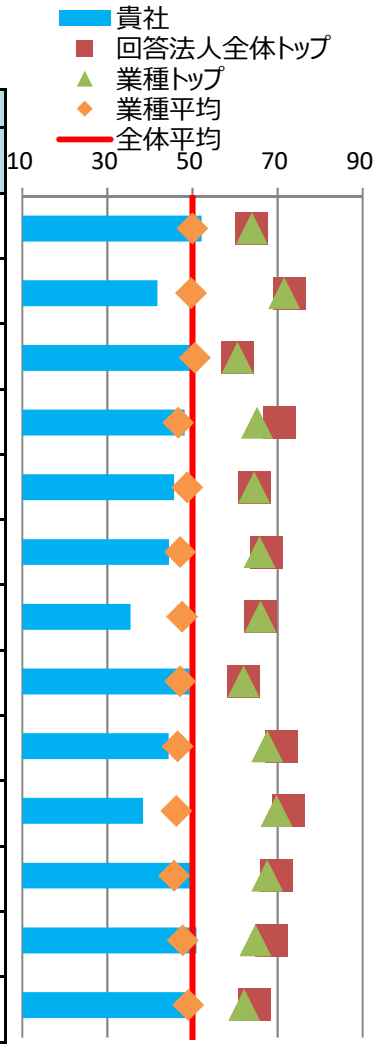






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	35.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規雇用が厳しい状況下で、社員の健康維持・増進により人材を定着させて、生産性を向上させていくこと
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することが新規雇用の確保につながる。 また、働き甲斐の向上により、離職がなくなる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-sanchuo.co.jp/home/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	営業職の残業時間の短縮。 営業職の残業が他職種と比べ多い為。
	施策実施結果	月ごとに営業職の残業実態を調査。残業の多いスタッフには警告する取組を実施。
	効果検証結果	平均月間所定外労働時間が、2019年度（19時間）と比べ2020年度（10.4時間）と大幅に減少。
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	禁煙施策の実施。 県平均より、喫煙率が高い為。
	施策実施結果	禁煙タイムを設けた。全社員向けに社内掲示板で周知。現時点で100%実施。
	効果検証結果	ヒアリングの結果、制度により「たばこの本数が減った」と回答者の8割が回答した。

※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: 012224

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タイヨー

英文名：TAIYOH CO.,LTD

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

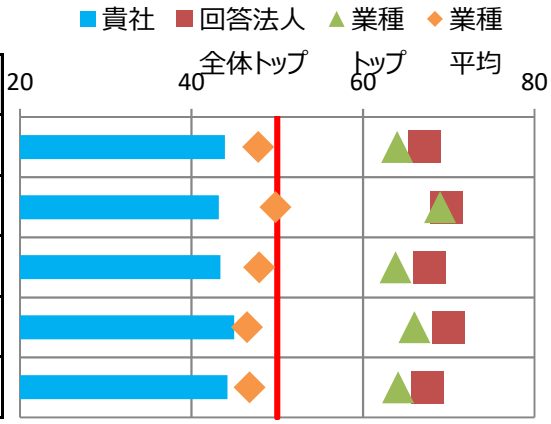
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.9**　↑2.5　（前回偏差値　41.4 ）

※「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	-	43.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.2	67.5	64.1	46.8



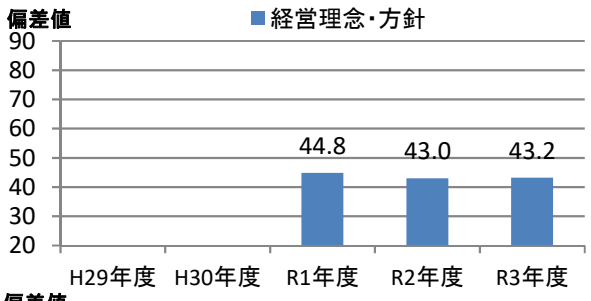
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

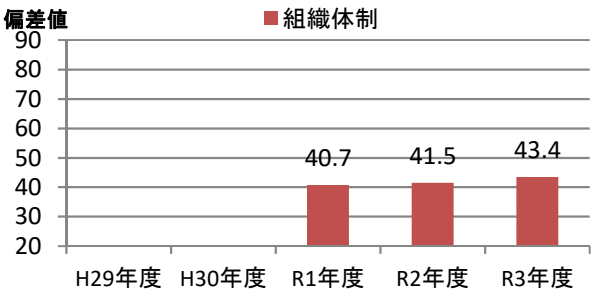
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

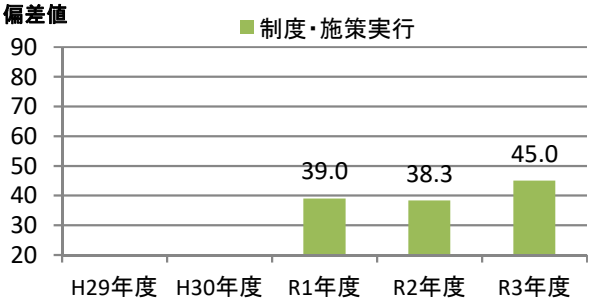
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

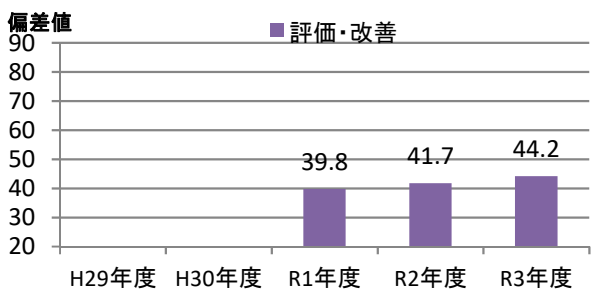
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	2001～2050位	2151～2200位
総合評価	-	-	41.3(-)	41.4(↑0.1)	43.9(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



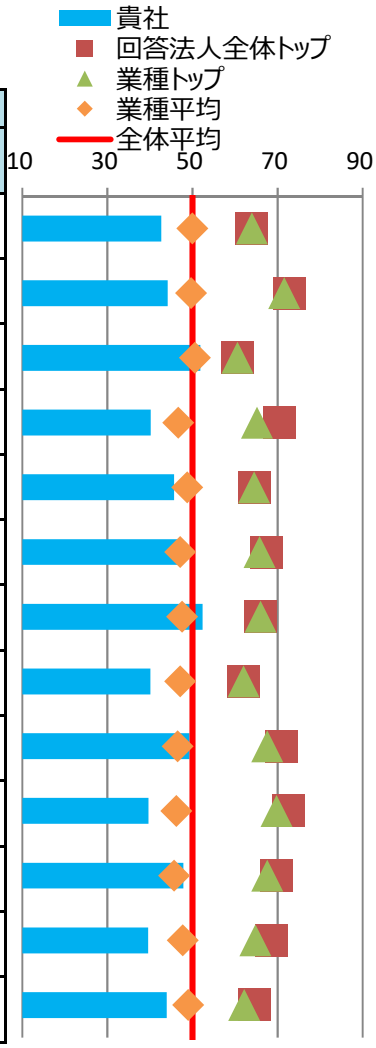






④評価の詳細分析

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	**42.7**	**64.0**	**64.0**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.2**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.9**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**40.2**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**45.7**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.1**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	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**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**40.1**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**49.3**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**39.7**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**47.9**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**39.6**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**44.0**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客様の笑顔と健康のために、まずは私たちが健康でなければならないということで健康経営の取組を始めた。にもかかわらず、コロナ禍の影響もあり、従業員一人一人の疲労度も上がり、パフォーマンスに影響を及ぼしていると感じる。心と体の健康を守りつつ、パフォーマンスをあげられるような取組をしていきたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が、自身の健康にもっと関心を持ち、また、周りの人たちへの気遣いも忘れない。一人で抱えないで、お互いが支え合えるチームとしてパフォーマンスが上がっていくことを期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.super-taiyo.com/kenko-sengen

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果において、通常の業務に支障をきたすような健診結果が出た者に対して、治療経過や投薬状況を報告させる。対象者（重症化者）は、血糖値異常（ＨｂＡ1ｃ10.0以上、空腹時血糖200以上）高血圧異常（180/110ｍｍＨｇ以上）　尿蛋白異常（2＋以上）として選定。
	施策実施結果	対象者にお知らせ文と報告書（制限解除申請書）を送付。対象者は期限までに、主治医の意見書・診断書などを報告書とともに提出。内容を確認した産業医の意見により人事部長が就業制限など判断、本人へ通知する。
	効果検証結果	毎年30名～40名程度が対象者となっている。全対象者から報告書（制限解除申請書）が提出されており、現時点で重篤な発病がみられない。対象者は、これまで以上に健康管理の意識の高まりと対策の実施の行動がみられる。
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: 012227

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ神奈川株式会社

英文名：TOYOTA COROLLA KANAGAWA CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタウエインズグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

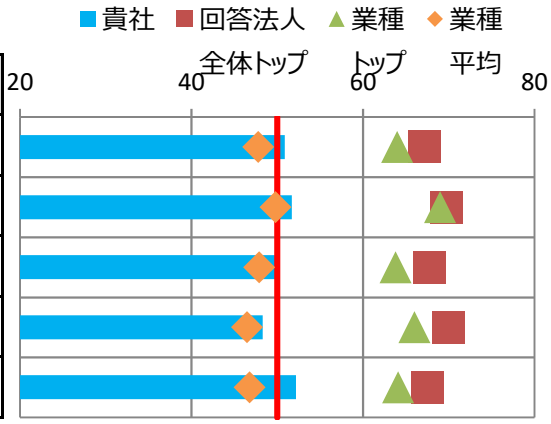
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.9**　↑1.8　（前回偏差値　49.1 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	50.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	48.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.2	67.5	64.1	46.8



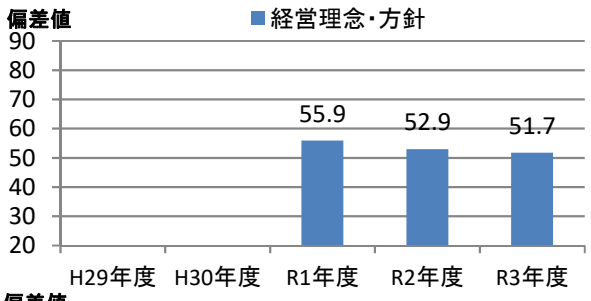
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

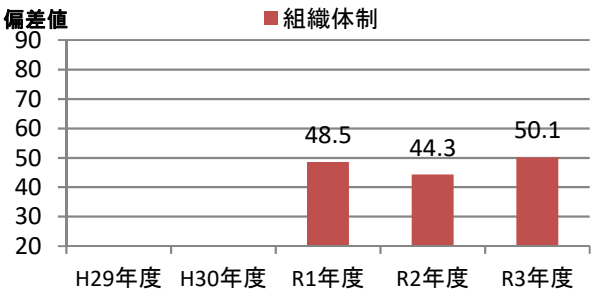
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

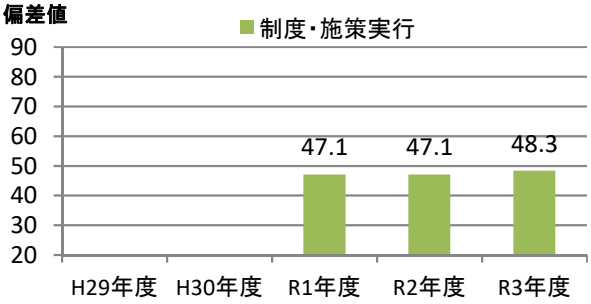
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

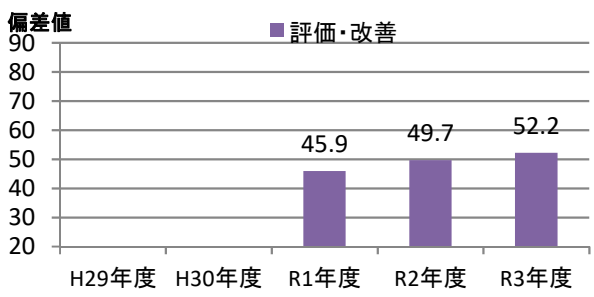
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301～1350位	1451～1500位	1451～1500位
総合評価	-	-	49.7(-)	49.1(↓0.6)	50.9(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



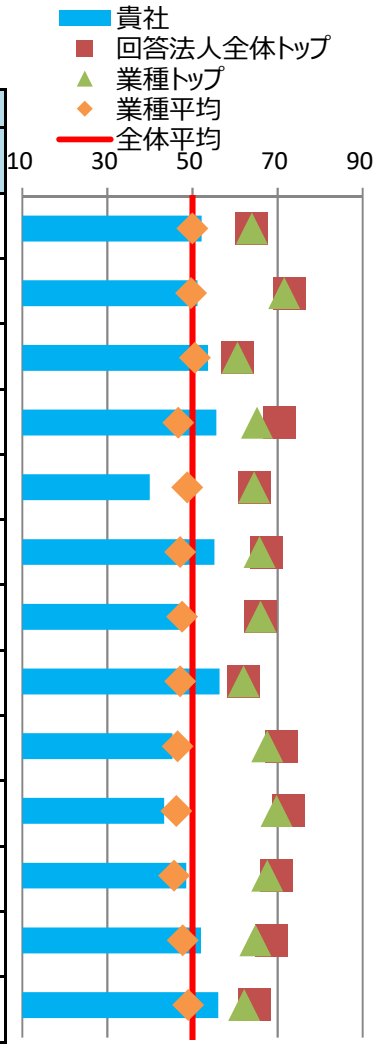






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康宣言の中で、取り上げている2次予防「早期処置」について、健康診断や人間ドックの結果を十分に活用し切れていない。特に緊急受診が必要な従業員への徹底した受診勧奨を行い100%の受診を目指す。これにより病気の早期発見・重症化リスクの低減を図る。
健康経営の実施により期待する効果	従業員にもその家族にも安心して働きやすい職場環境をつくる。具体的な目標として、病気療養を原因とする退職をなくす。

※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.toyota-corolla.co.jp/corporate/health_declaration

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	毎年従業員平均年齢が上がる中、大病を患う社員を少しでも減らすことが近年の課題として捉えています。2019年実施の健康診断の有所見率が50.6%と平成29年神奈川県の平均有所見者率より下回っているものの、少子高齢化が進む現状を考えると、今後より一人ひとりの従業員の健康意識を高めることが必要です。
	施策実施結果	新型コロナウィルスの感染防止や不要な外出自粛について、社内イントラネットを利用して全社員へ促しつつ、日ごろの健康管理の重要性も同時に案内してきました。2020年掲載案内数36件。
	効果検証結果	2021年の健康診断の集計はまだ取れていませんが、2020年実施の健康診断の有所見率は49.0%と若干の減少は見られました。
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: 012237

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：愛知スズキ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：ＡＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

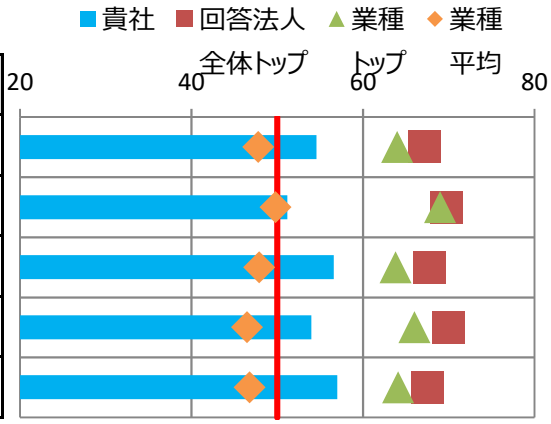
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.6**　↑3.5　（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	-	54.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	57.0	67.5	64.1	46.8



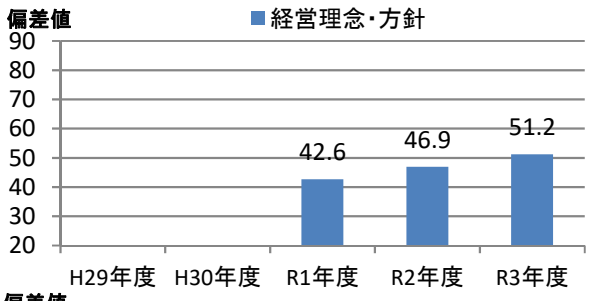
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

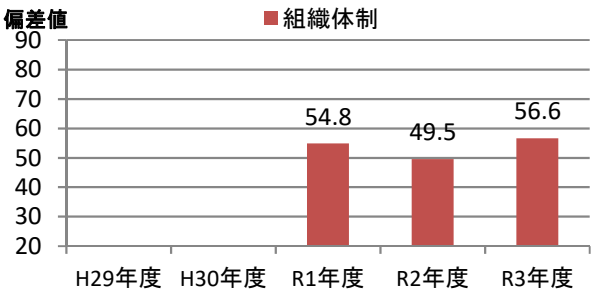
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

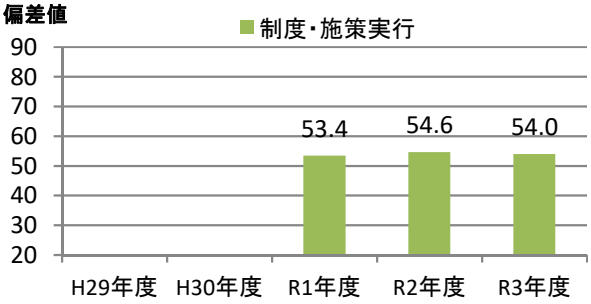
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

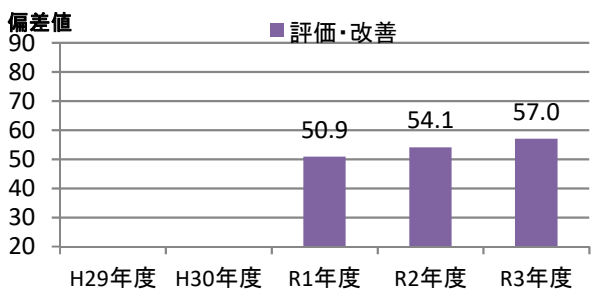
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301～1350位	1251～1300位	1001～1050位
総合評価	-	-	49.7(-)	51.1(↑1.4)	54.6(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



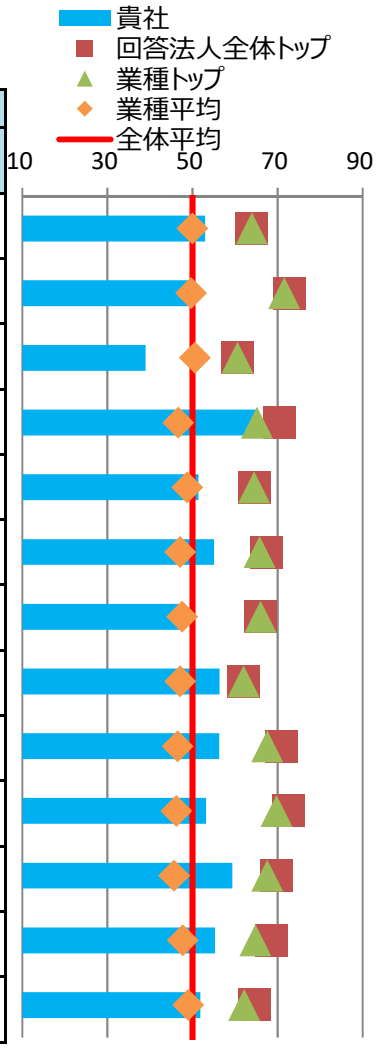






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	65.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル側面の疲労感を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/special/aichi-suzuki/kenko_keiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。「風しん抗体検査」を実施。31.6%の者が抗体不十分と判明。
	効果検証結果	「風しんワクチン接種補助（行政のクーポン対象者以外）」を行ったが、接種補助の利用率は57.4%のため、引き続き、未受診者への受診勧奨を行う。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び５５歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「55～60%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2017年度56.2%　2018年度：59.4%　2019年度：60.8%　2020年度:65.4%
	効果検証結果	2020年度は、コロナ禍の影響(4～5月はドック自体中止)もあり、1年間での受診率アップは難しい状況。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012277

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：松本日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：長野県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

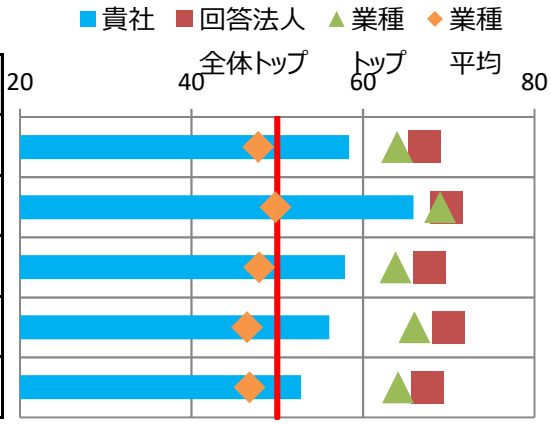
■総合順位：　601～650位　／ 2869 社中

■総合評価：　58.4　↑4.4　（前回偏差値　54.0 ）

※「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	-	58.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	65.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	56.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.8	67.5	64.1	46.8



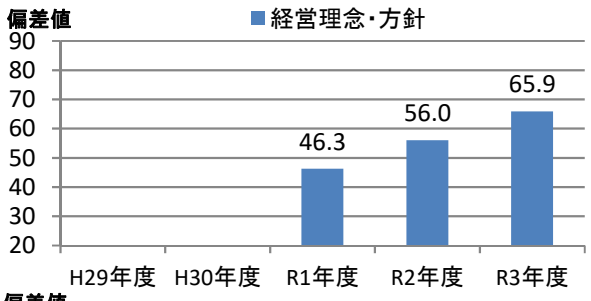
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

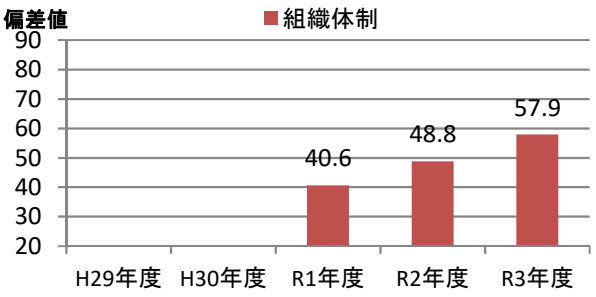
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

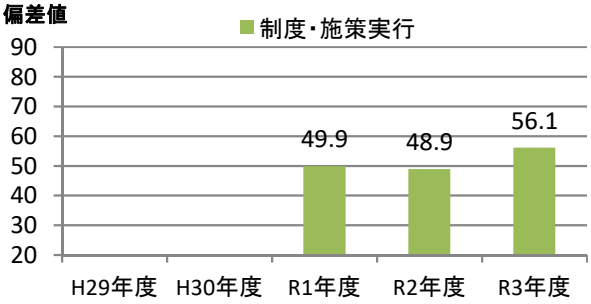
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

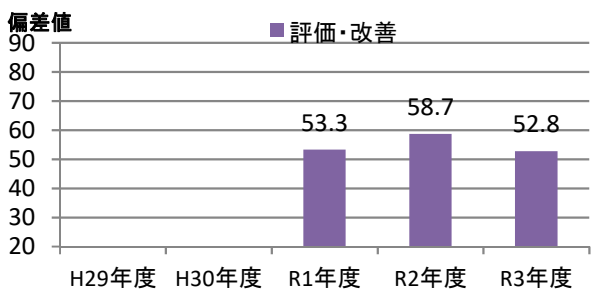
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401～1450位	951～1000位	601～650位
総合評価	-	-	48.0(-)	54.0(↑6.0)	58.4(↑4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



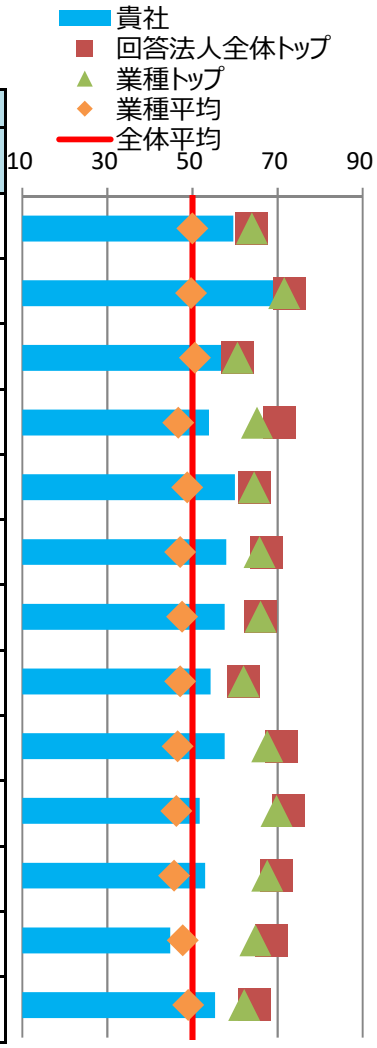






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 整備資格をもつ人材の新規採用が難しい中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	企業のイメージアップを通じた採用力向上・人材定着を期待する。健康経営の実践によって健康の保持増進に注力する事で社員が健康で活き活きと働ける職場環境を創り上げていく。この効果によって外部の評価向上を図り人材確保に繋げていきたい。その他整備士希望の学生向けに奨学金を制度化し採用獲得を見込む。新規採用計画の達成率を現在の50%から2024年度は100%を目指す。又新入社員の5年後の定着率は80%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://ni-matsumoto.nissan-dealer.jp/torikumi/terms12121.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ予防接種の接種率は２０１７年度３９．０%、２０１８年度４０．１%、２０１９年度４８．９%と年々増加傾向にはありますが、「忙しい」「病院の予約が取れない」等の理由によりまだまだ低いのが現状。インフルエンザ罹患後に店舗内で蔓延して業務に支障が出ることもある為、自身の健康管理のために積極的に接種してもらい接種率を増加させる。
	施策実施結果	①産業医等と連携し、5箇所の事業所にて出張社内インフルエンザの予防接種を行う。②本人とその家族のインフルエンザ予防接種本人負担分を全額会社負担する。
	効果検証結果	2020年度予防接種は本人の接種率は71.6%になり、前年差22.7%と大幅に接種率が上がり、インフルエンザの罹患者もでなかった。
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	2020年度、メンタルヘルス不調によって休職からの離職者が1名発生した。メンタルヘルス不調者等の早期発見をして、パフォーマンスの低下・勤務態度の悪化・職場トラブルの増加などを早めに察知して対処をしていき、休職者及び離職者発生を防いでいくことが課題。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調者等の早期発見の為に、全従業員にメンタルヘルス及びハラスメントアンケート調査を本人匿名で実施。従業員の実態や意識を把握。
	効果検証結果	アンケートによりメンタルヘルス不調者の早期発見・対応ができた。アンケートに基づいてハラスメントがおこっているとみられる事業所の管理指導責任者に対して、ハラスメントとメンタルヘルスの個別教育。メンタル不調の兆候がみられる従業員に対しメンターの強化をおこない、労働者が相談にのりやすい職場環境が整えられたことにより、メンタルヘルス不調による休職及び離職の発生を防いだ。

※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: 012287

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産プラザソル株式会社

英文名：

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

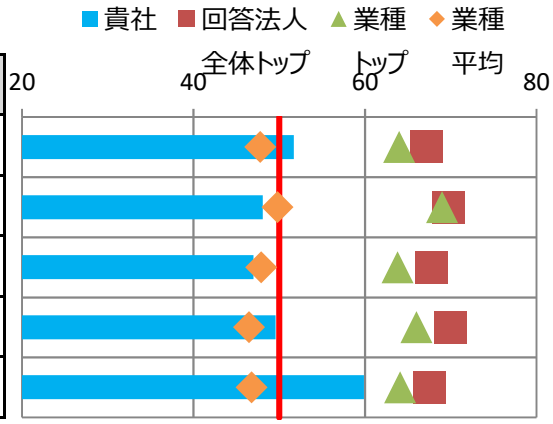
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.7**　（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	-	51.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	59.9	67.5	64.1	46.8



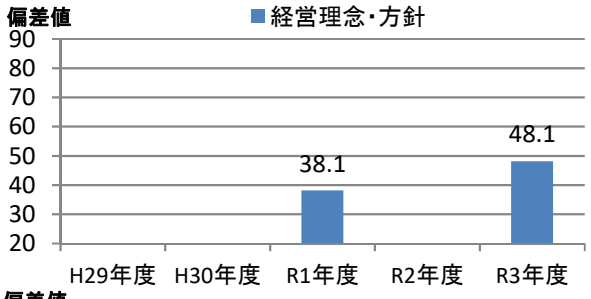
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

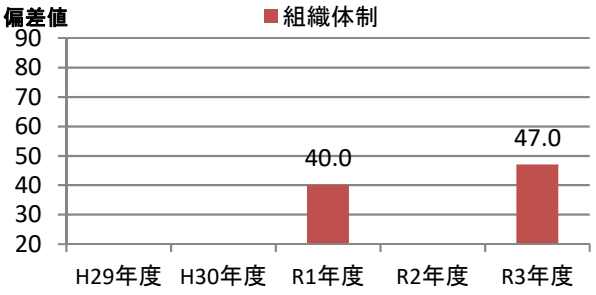
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

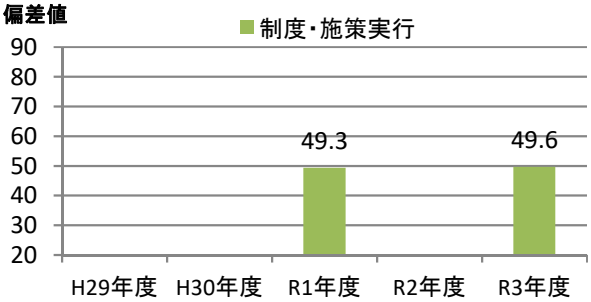
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

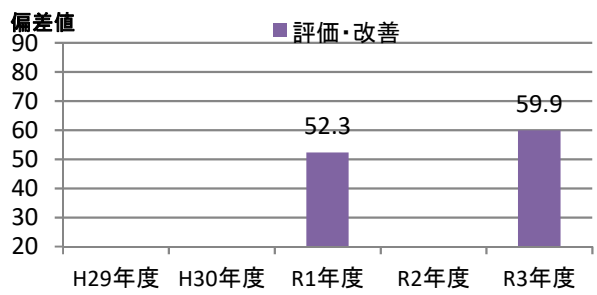
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601～1650位	-	1351～1400位
総合評価	-	-	45.0(-)	-	51.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



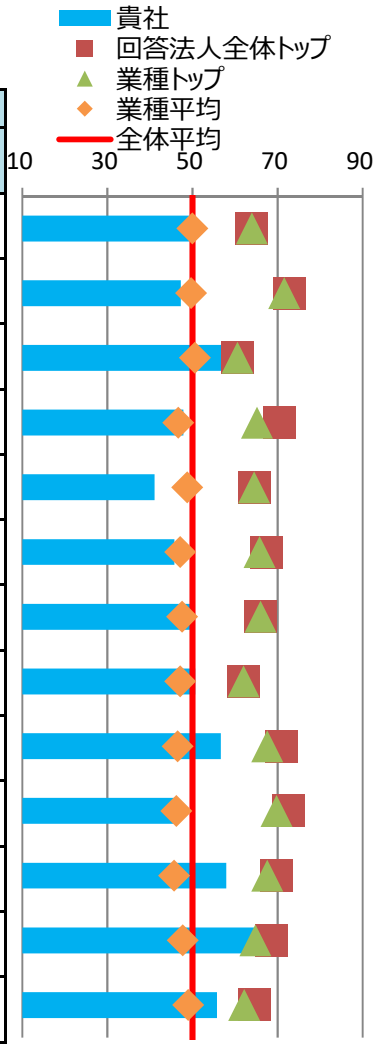






④評価の詳細分析

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	49.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.8	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社を支える社員一人ひとり、またその家族の「心」と「体」の健康を大切にするために、ワークライフバランスとその充実につながる健康の取組みをすすめることが経営上の課題
健康経営の実施により期待する効果	「互いに誇りと信頼をもって活き活きと仕事をする会社」であることで、社員が持てる能力を最大限発揮し、企業の活力につながること考える。 活き活きと仕事をすることの指針の一つとして、ワークエンゲージメントの偏差値が現在49.2%であるのを50%以上に向上させることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nissan-fs.co.jp/nps/company/health_manage.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	49.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	2017年度にインフルエンザが社内で流行したこともあり、感染症の予防を推進しているが、新型コロナウィルス感染拡大もあり、引き続き感染症の予防を課題として、社員が感染症になることなく業務に従事するため。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の補助金を派遣社員も含めて支給。クレペリン、空気清浄機、加湿器の設置、マスクの配付なども実施した。補助金の申請は2020年度40名。
	効果検証結果	2020年度はインフルエンザの罹患者が0名だった。新型コロナウィルスの感染対策も含め感染症の予防に効果があったと考える
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	平均年齢が40代後半と高く、生活習慣病のリスクが高いため、健康診断以外にも人間ドックを受診し、自らの健康について意識するとともに早期発見・早期治療を促すことで、重症化を予防したい
	施策実施結果	10月に人間ドックの補助金支給について展開。人間ドックプランも実施。12月と3月に申請受付を行った。
	効果検証結果	新型コロナウィルスの感染拡大もあり補助金申請者は15名だった。毎年実施しており、2019年と比較して2020年の健診結果で正常者の割合は血糖値が63%が63.9%に、脂質は33.3%が36.1%にそれぞれ上がった。引き続き人間ドックの補助金の支給を行い、健康に関して意識向上と、早期発見・早期治療につなげたい

※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:　012289

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売丸順

英文名：

■加入保険者：岐阜県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

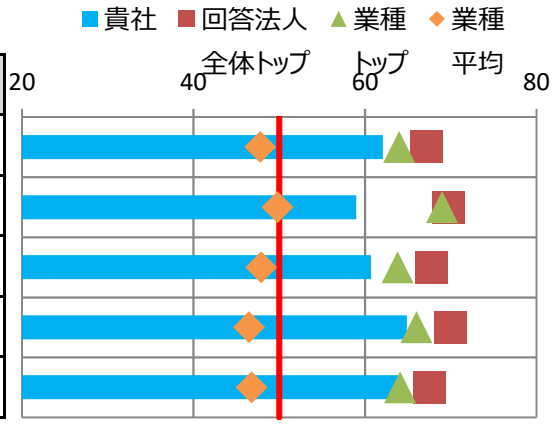
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↓1.6　（前回偏差値　63.7 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	59.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	60.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	64.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	64.1	67.5	64.1	46.8



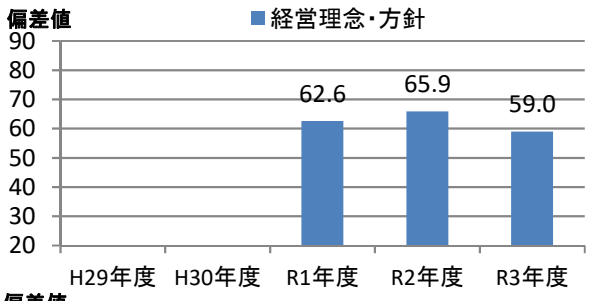
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

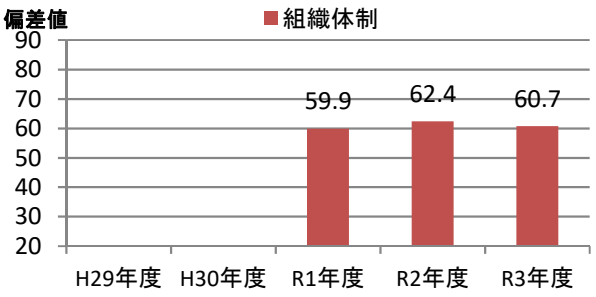
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

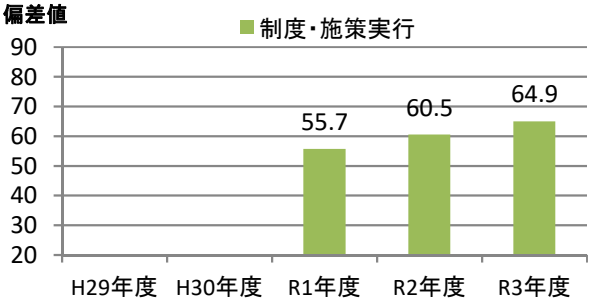
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

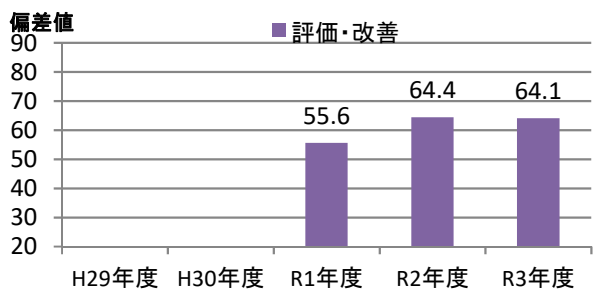
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	451～500位	51～100位	151～200位
総合評価	-	-	58.6(-)	63.7(↑5.1)	62.1(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



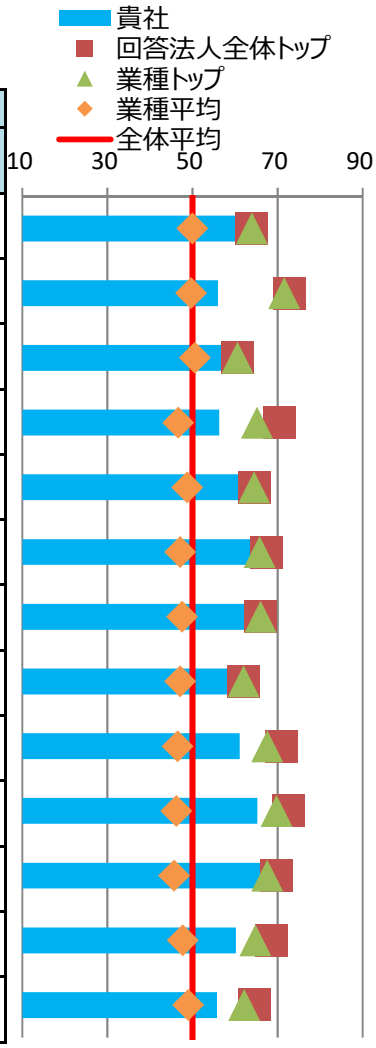






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	67.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 自動車販売という業種で、従業員それぞれが多くの顧客を抱えている中、全従業員が70歳近くまで元気に働け、「良い会社に就職できた」と従業員から満足が得られる職場環境の画一が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	勤務する従業員の健康が何よりであり、成人病疾患が認められる従業員が現在全体の3割弱であるのを1割台まで減少させ、病気疾患による離職者を0にするとともに、独身女性従業員が結婚・出産後しても100%復職できる体制を目指す。

※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.hondacars-ogaki.co.jp/home/090_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	69.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	昨年生活習慣アンケートを実施したところ、心の健康づくりに取り組む意思なしと回答した従業員が３３％おり、すでに継続して取り組みをしている従業員が５８％と低調であったことが課題。
	施策実施結果	有給休暇の取得推進と残業時間の減少により、プライベートでの家族の時間・自分の時間確保により、ストレス軽減できる体制を構築。結果、有給休暇平均取得日数が昨年と比べ２．５日増加、平均残業時間は３時間減少。
	効果検証結果	今年の健康習慣アンケートでは、心の健康について取り組みがない従業員は26%と7%減少し、継続して取り組みをしている従業員が68%と10%増加した。このことから、上記施策により家族と過ごす時間が増えたことで心の健康についての取り組みを開始する従業員が増えたのではないかと考えている。アンケート結果でも家族生活満足度が3.1点と全国平均3.0点より高い結果となり有意義な影響があったものと考えている。
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: 012293

経済産業省　令和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東海

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

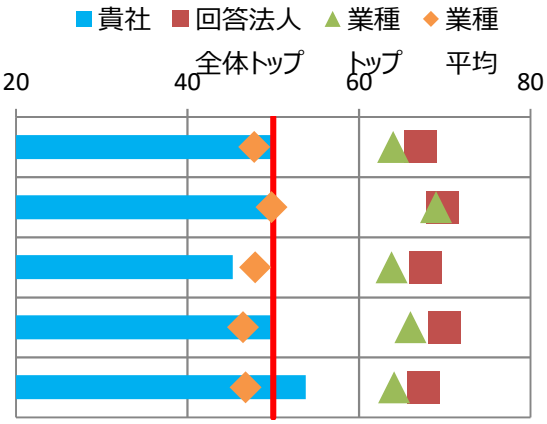
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.0**　↑1.5　（前回偏差値　48.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.8	67.5	64.1	46.8



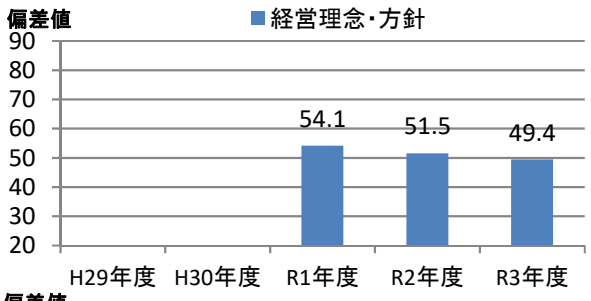
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

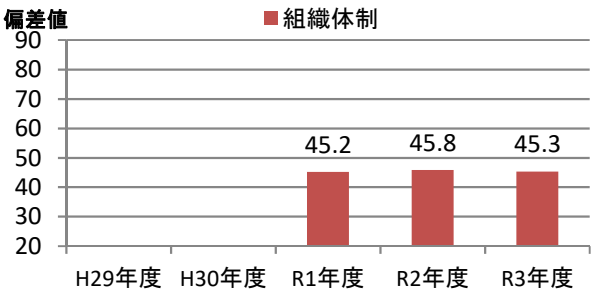
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

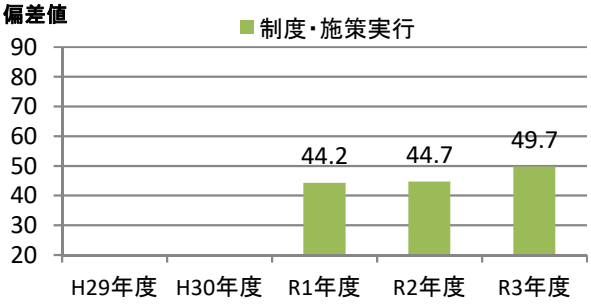
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

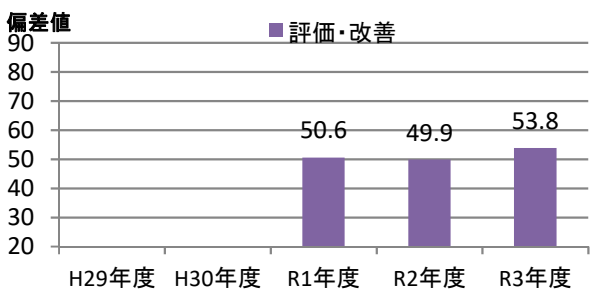
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301～1350位	1451～1500位	1551～1600位
総合評価	-	-	49.3(-)	48.5(↓0.8)	50.0(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



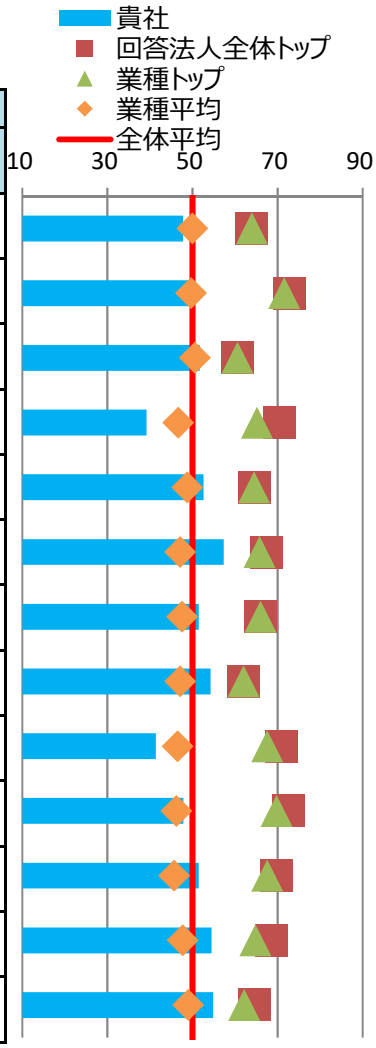






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 店舗リニューアルによる大型店舗化、新規店舗開業等の事業拡大を予定しており、それに従事する人材の確保が経営課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、社員が安心して働き続けることができる環境整備により、ＥＳ向上効果に期待され、企業の付加価値向上が見込まれる。退職防止を図ると共に、企業の付加価値向上を背景に、採用力向上を図り人材登用に生かしたい。 健康経営取組開始年度2019年度末は人員167名、2020年度末176名、2021年度末予測190名、2022年度末は200名を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-tokai/corporate/ https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-tokai/recruit/graduate-guideline/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	拠点長（所長・店長・工場長）の業務が多岐にわたり、マネジメント業務と合わせ、一般従業員に比べて残業時間が多くなる傾向があり、業務負担が集中してしまう。
	施策実施結果	個人別の残業時間を月毎に抽出し、幹部会議、労使協議会等にて月毎の情報を共有し、平準化策を協議。 教育（社内教育・外部講師教育）を実施し、拠点長の次席となる中堅社員を育成し、拠点長業務の負担軽減を図る。
	効果検証結果	2020年度繁忙期を含むすべての月を通じて、拠点長による45時間を超過する残業無し。
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	様々な職種・勤務地・立場が混在する自動車販売業おいて、各従業員が抱える不安や悩み等について、把握することが困難な状況となっている。
	施策実施結果	代表者が従業員一人ひとりと面談を実施し、従業員の状況を把握。 社内相談窓口を設置し、相談窓口担当より相談案件について、毎月代表者へ報告。 体調不調、ストレス不調については、産業医との面談を実施。
	効果検証結果	従業員全数に対し、退職者の割合が昨年2.9%から当年2.1%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: 012295

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイハツ福島株式会社

英文名：

■加入保険者：福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

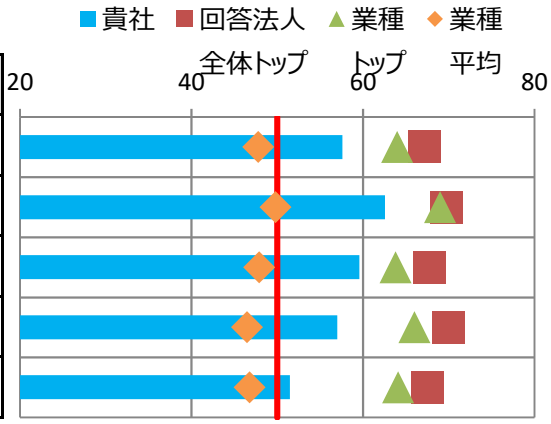
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.6**　↓1.8　（前回偏差値　59.4 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	62.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	57.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.5	67.5	64.1	46.8



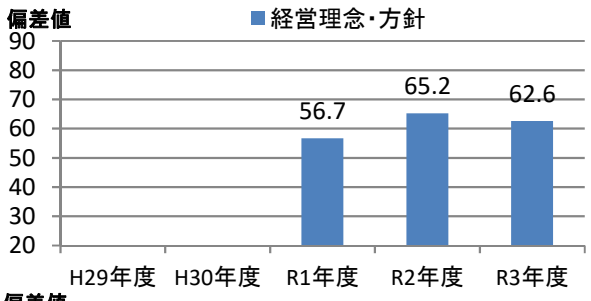
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

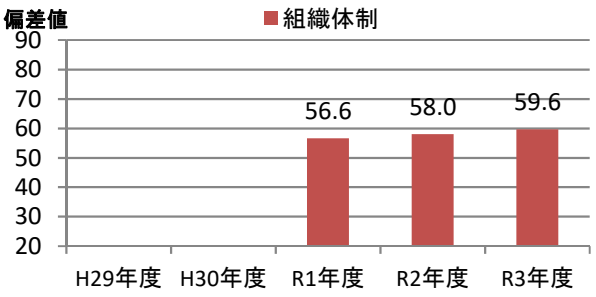
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

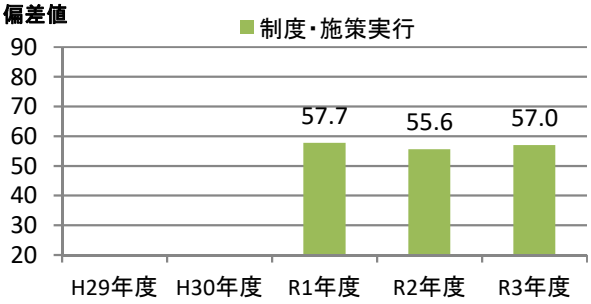
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

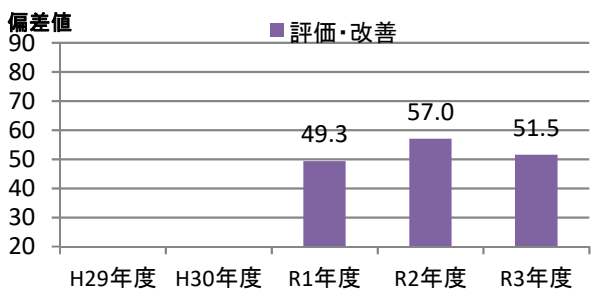
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851～900位	451～500位	701～750位
総合評価	-	-	54.7(-)	59.4(↑4.7)	57.6(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



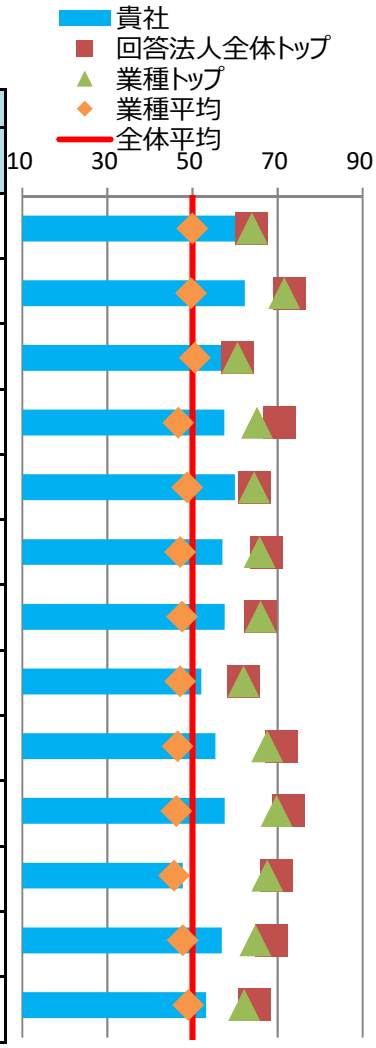






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康宣言を通じて「社員の健康保持増進とパフォーマンスの向上」を図る中で、「ES・CS・DSの向上」、「ワークライフバランスの充実」、「アブセンティーイズムの低減」、「プレゼンティーイズムの低減」の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	会社の成長を支える社員の心身の健康管理を経営的な視点で考え、健康保持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりメニューを推進することによって、社員が心身共に元気でイキイキと働き、企業力を高め一緒に成長することで、地域や社会に貢献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	上記以外の文書・サイト
URL	https://daihatsu-fukushima.co.jp/company/company-outline/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e5%ae%a3%e8%a8%80/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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ここ数年で増加傾向にあり、ストレスチェック制度を活用しながら、発生の予防・早期発見・対応につなげる。
	施策実施結果	精神系医療機関と契約し、毎年全員に対してのストレスチェックを実施するとともにフォローを行い、相談も可能な体制を構築
	効果検証結果	高ストレス者割合 2017年度21.0%、2018年度19.2%、2019年度18.3%、2020年度18.2%と少しずつ減少している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者比率が依然として高い水準にある。業種や県内平均と比較しても高い喫煙者率。それに起因しての有所見率が高くなる傾向があり、社員の健康に影響が出ていると考えられる。
	施策実施結果	健康チャレンジキャンペーンや禁煙ガイドブックの配布と禁煙外来治療費の補助を行い、喫煙率低下に向けた取り組みを推進。
	効果検証結果	計画していた活動を実施し喫煙率48.5%。目標としていた喫煙率40%を下回ることはできなかった。今後も継続して喫煙率の低下に向けた取り組みを進め、社員の健康意識の醸成につなげる。

※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: 012297

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北陸マツダ

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

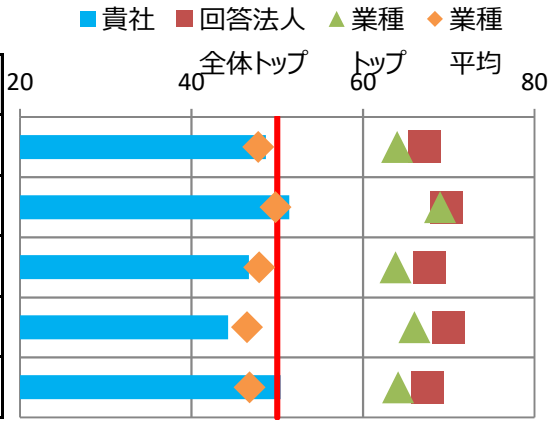
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.7**　↑14.6　（前回偏差値　34.1　）

※「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	-	48.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.4	67.5	64.1	46.8



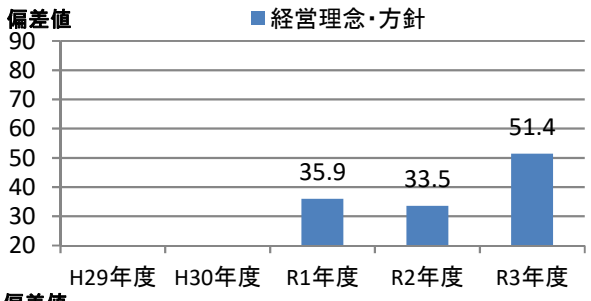
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

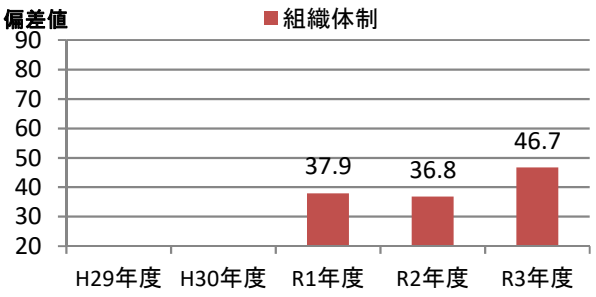
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

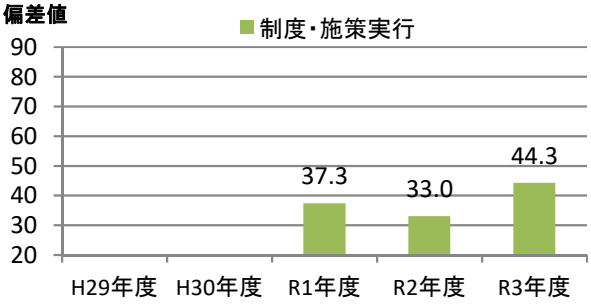
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

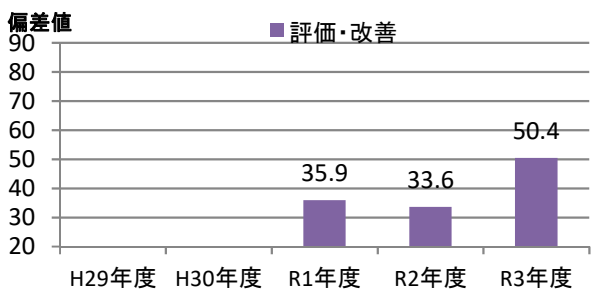
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051～2100位	2301～2350位	1701～1750位
総合評価	-	-	36.6(-)	34.1(↓2.5)	48.7(↑14.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



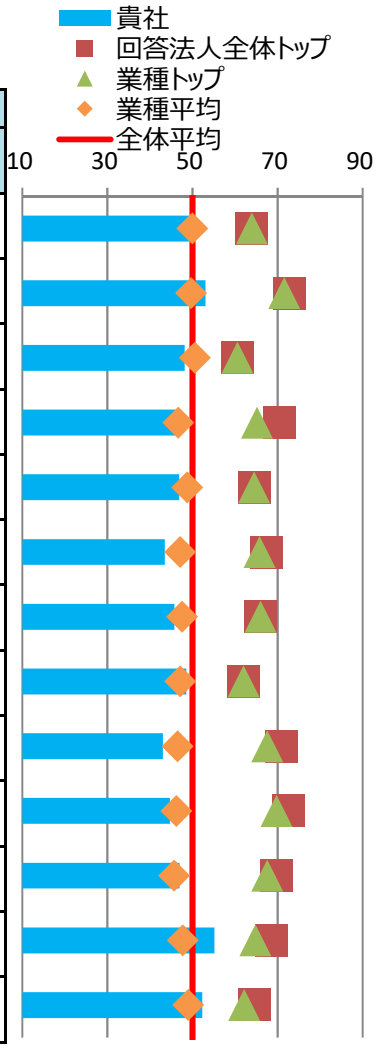






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 整備職や営業職など身体を動かす社員も多いため、社員の健康的な生活をサポートし、怪我・社内事故リスクの低減や生産性の向上を実現することは、社員・お客様・会社の幸せに向けた重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員がより健康になることで注意力や集中力が向上し、不注意による怪我・社内事故の減少や生産性の向上、それらによる働き甲斐の向上を期待している。また、働き甲斐向上によるお客様の満足度向上も期待している。 具体的な指標としては、喫煙率の10%減少、社内事故数の30%減少などを目指す。

※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.hokuriku-mazda.jp/corporate/helthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	近年メンタルヘルス不調により、休職となるケースが発生している。(2017年度2人) まずは労働者自身がストレスに気づき対処すること（セルフケア）を推進。ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応につなげることが課題。 ※従業員50人未満の事業場については、努力義務であるが全ての事業所を対象に実施している。
	施策実施結果	全社員にストレスチェック実施の案内。実施期間中、定期的に実施率を確認、全社へ展開した。2017年度実施率75.3%から2020年度実施率89.1%に増加。
	効果検証結果	2017年度よりも実施率が増加し、2020年度に関してはメンタルヘルス不調による休職者は0人だった。今後も継続して、全社員対象にストレスチェックを実施し、高ストレス者に対して産業医面談の受診勧奨を行う。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012301

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サコダ車輌

英文名：Sakoda Vehicle,Inc

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

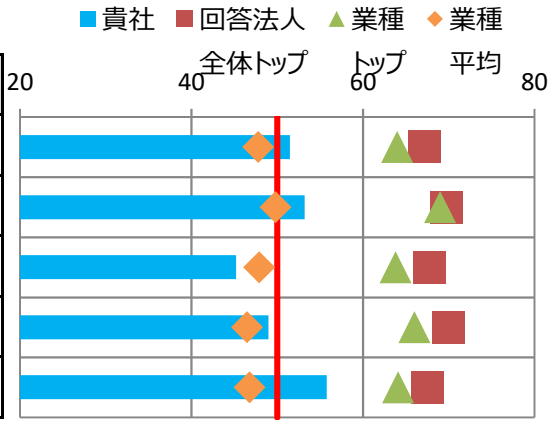
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑0.5　（前回偏差値　51.0 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.8	67.5	64.1	46.8



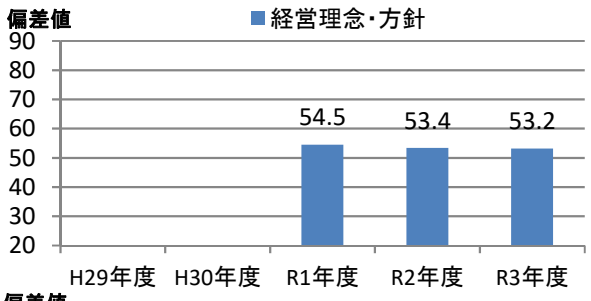
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

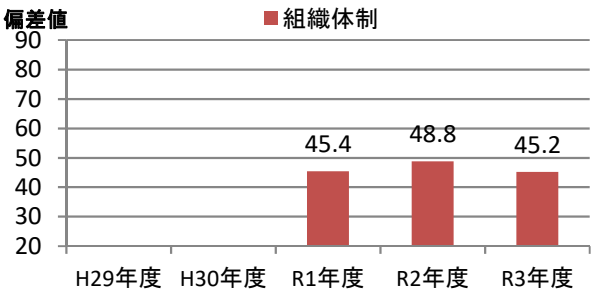
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

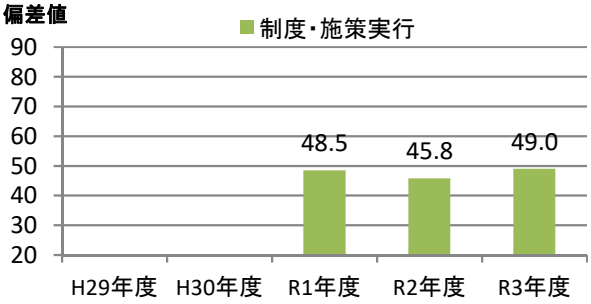
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

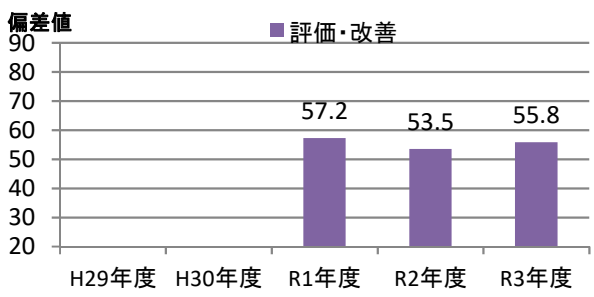
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051～1100位	1251～1300位	1401～1450位
総合評価	-	-	52.3(-)	51.0(↓1.3)	51.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



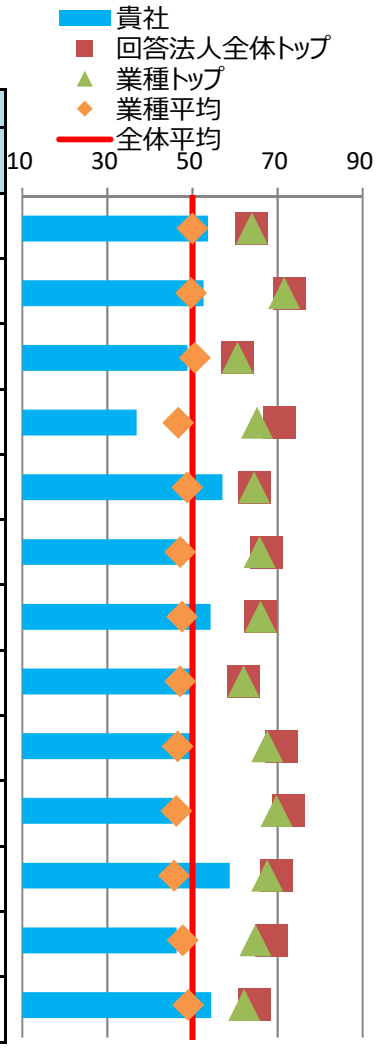






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 地域一番の企業を目指す以上は他社との差別化が大きな課題である。お客様に必要とされる車屋とはアフターサービスの質と最適な乗換えの提案が出来ることが条件であるが、そのためには業界に精通した技術力の高い社員が多く在籍していないといけない。
健康経営の実施により期待する効果	離職人数の低下を期待している。年間離職率8%以下、女性の育児休暇取得率100%、男性の育児休暇取得も15%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://sakoda-g.co.jp/company/csr%e6%b4%bb%e5%8b%95/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	社員数、店舗が年々増えることにより社員が分散、コミュニケーションが希薄になり早期離職者が増える傾向にある。今後の更なる規模拡大に向け、コミュニケーションが密にとれるシステムや機械を会社が主体となって構築することが課題である。
	施策実施結果	Zoomやリモートワークツールを導入し、集まらなくてもコミュニケーションがとれる環境を構築した。また、社員間でリアルタイムに感謝のメッセージを送ることが出来る「サンクスカード」の仕組みを作成した。
	効果検証結果	WEB上での社員間コミュニケーションが活発となり、特に前述の社員間で感謝のメッセージを送りあう仕組みを利用することにより月平均7200メッセージがやり取りされるようになった。この結果、年間の離職率が前年10.7%に対して10.0%に改善した。最終的には8%を目指す。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社員が新型コロナウイルス等に感染すると本人及び家族、社員が命を落とすリスクにさらされるうえ、会社の業績に極めて大きな影響が出る恐れがある為、徹底的な感染症予防が今後も継続的に必要である。また、同時流行が懸念されるインフルエンザに関しても社内でワクチン接種を推奨する必要がある。
	施策実施結果	前年より継続的にマスク着用、緊急事態宣言中2交代出勤、オゾン発生器等の対策備品の導入に加え、ワクチン接種時および副反応に備えた2日間の有給休暇の取得、接種予約取得サポートを実施した。
	効果検証結果	会社が主体となって社員に対してコロナワクチン接種後の有給休暇付与や予約が取れない状況において空き枠情報収集や予約取得のサポートを行った結果、2021年8月時点で全社員の91%がコロナワクチン2回接種できている状況となり、直近に感染者は出ていない。また、インフルエンザワクチンに関しても現在92%の社員分のワクチンが確保できており、11月中旬に接種を済ませる予定である。

※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: 012303

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ福島株式会社

英文名：

■加入保険者：福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

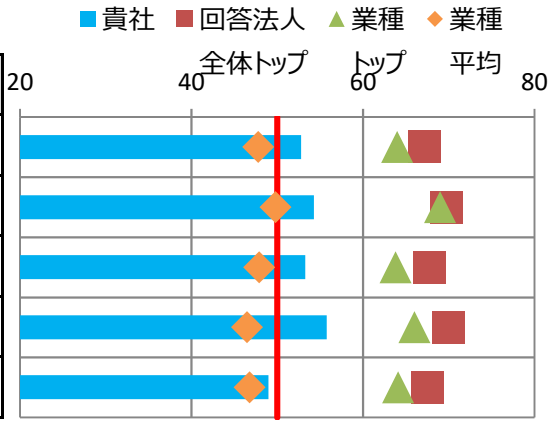
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.8**　↓2.2　（前回偏差値　55.0 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.0	67.5	64.1	46.8



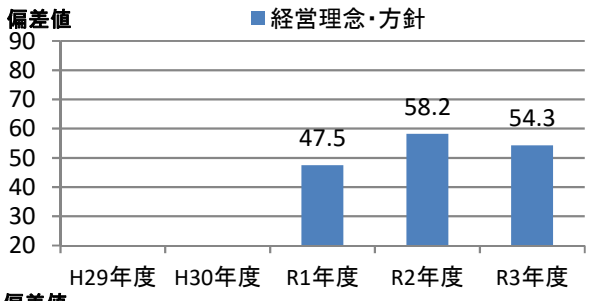
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

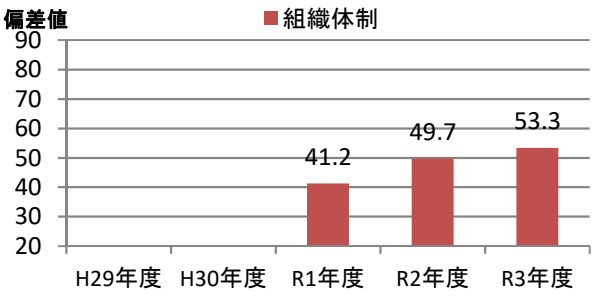
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

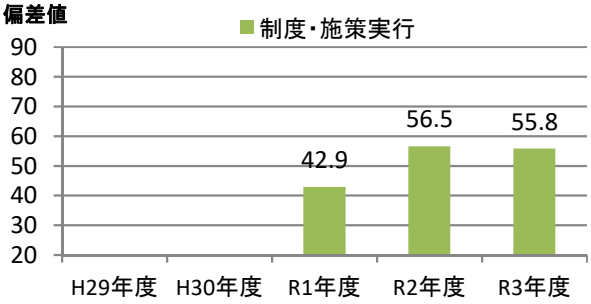
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

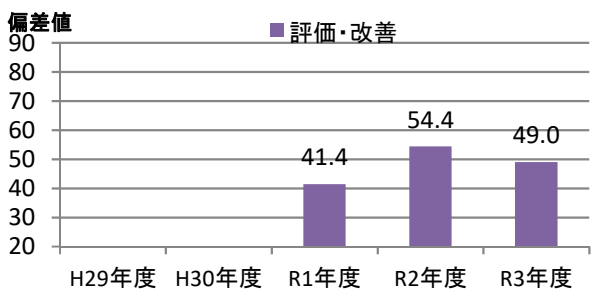
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	901～950位	1201～1250位
総合評価	-	-	43.5(-)	55.0(↑11.5)	52.8(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



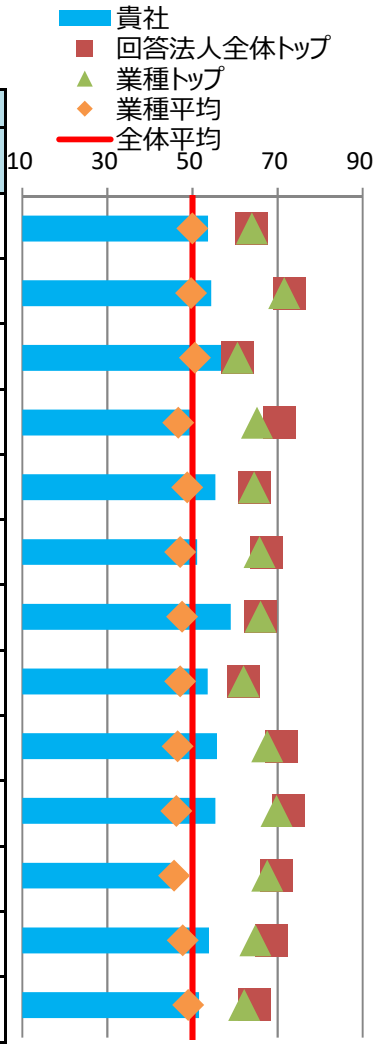






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康宣言で、「お客様のカーライフに貢献するためには、社員自身が健康でなければならない」としている。然るに社員の喫煙率は全国平均を遥かに上回っている。社内では、勤務時間中の喫煙が非喫煙者との軋轢を生んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	喫煙者を禁煙に導くことにより、社員の健康維持につながりに労働効率もあがる。敷地内全面禁煙も実施しやすくなり、実施により企業イメージも向上する。

※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	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.corolla-fukushima.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	52.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	部店間で予防接種受診に格差がある。降雪地域は冬季の湿度が高く経験的にインフルエンザの罹患率が低いとの認識が強いためである。
	施策実施結果	接種率の低い拠店には接種の途中経過を聴取するなど個別に指導した。また、対象者の多い本社・郡山店では、病院と連携し集団接種を実施した。
	効果検証結果	2020年度の全社接種率は77.2%と前年より1.5%減少したが、接種率50%未満の拠店はなくなり（前年3店）、底上げは図られた。
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	全国平均19.8%、県平均22.3%と比べ当社45.5%は高位にあり、健康増進のため喫煙率の低減に取組む。
	施策実施結果	社内で禁煙チャレンジキャンペンを実施するほか、禁煙プログラムの受講を斡旋して禁煙に挑む者をサポートする。
	効果検証結果	2020年度45.5%と前年47.5%から2%減少したが、全国平均16.7%（男性27.1%）に比べると遥かに高い数値であり引き続き取り組まねばならない課題である。

※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:　012306

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタホーム愛知株式会社

英文名：TOYOTA HOME AICHI CO.,LTD.

■加入保険者：ＡＴグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

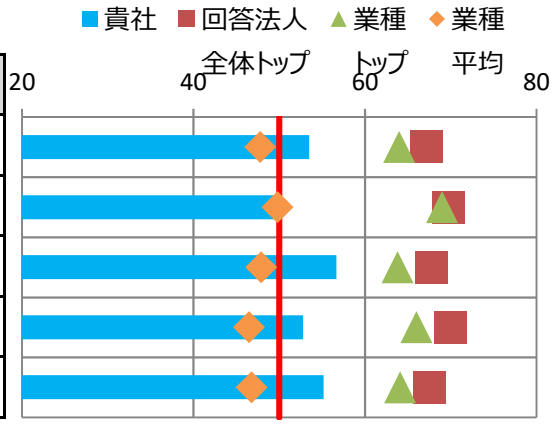
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.5**　↑1.9　（前回偏差値　51.6 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	56.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.2	67.5	64.1	46.8



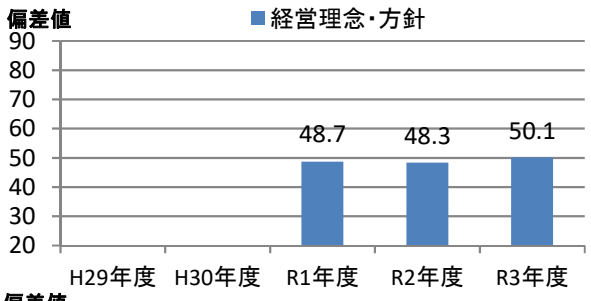
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

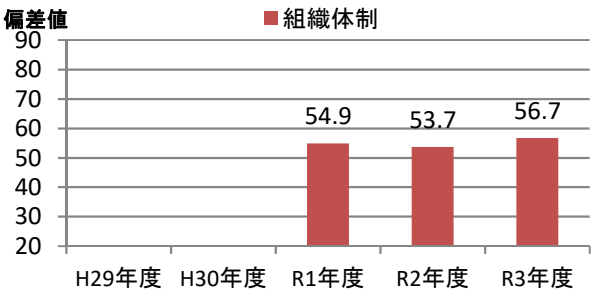
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

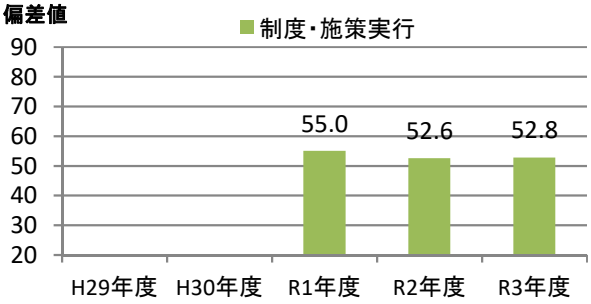
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

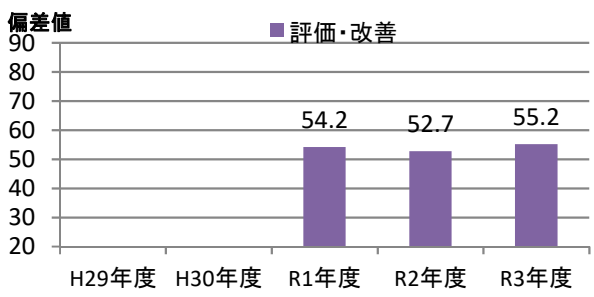
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1001～1050位	1201～1250位	1151～1200位
総合評価	-	-	52.9(-)	51.6(↓1.3)	53.5(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



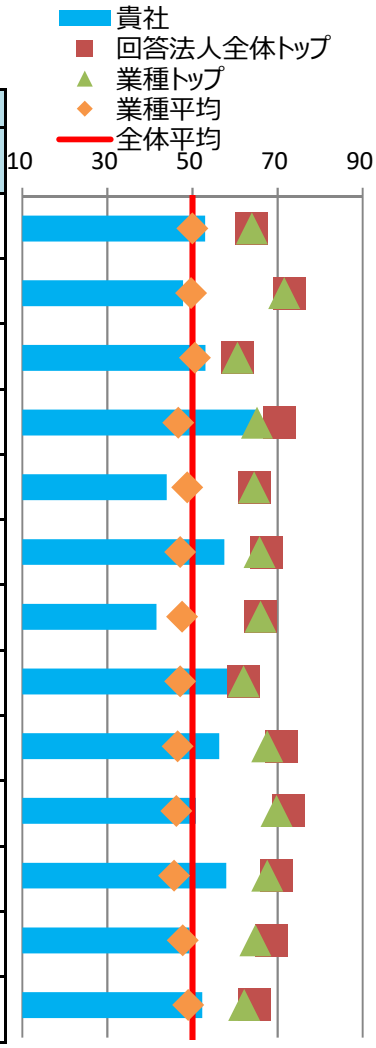






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	65.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル側面の疲労感を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://aichi.toyotahome.co.jp/corp/declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。「風しん抗体検査」を実施。32.1%の者が抗体不十分と判明。
	効果検証結果	「風しんワクチン接種補助（行政のクーポン対象者以外）」を行ったが、接種補助の利用率は38.2%のため、引き続き、未受診者への受診勧奨を行う。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び５５歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「50-70%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2017年度70.8%　2018年度：62.5%　2019年度：68.7%　2020年度:55.3%
	効果検証結果	2020年度は、コロナ禍の影響(4～5月はドック自体中止)もあり、1年間での受診率アップは難しい状況。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012318

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産プリンス新潟販売株式会社

英文名：

■加入保険者：新潟日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

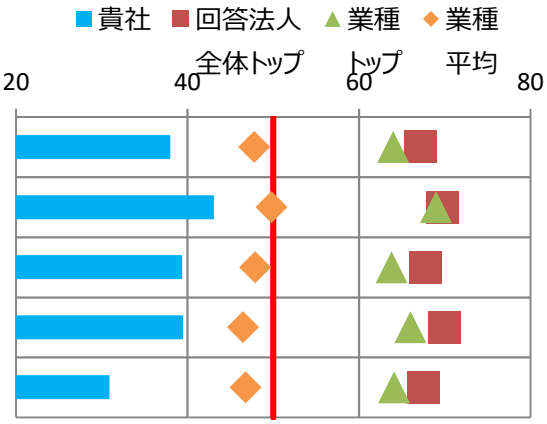
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.0**　↑0.1　（前回偏差値　37.9 ）

※「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	-	38.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	39.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	30.9	67.5	64.1	46.8



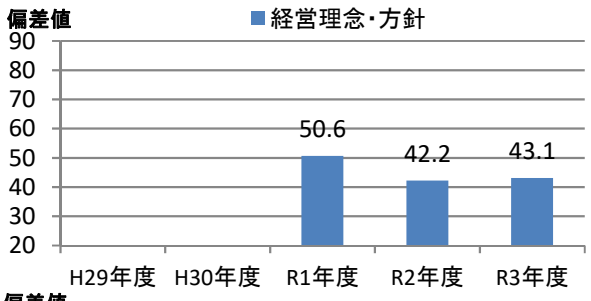
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

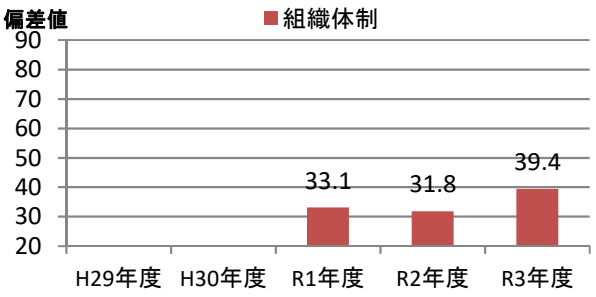
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

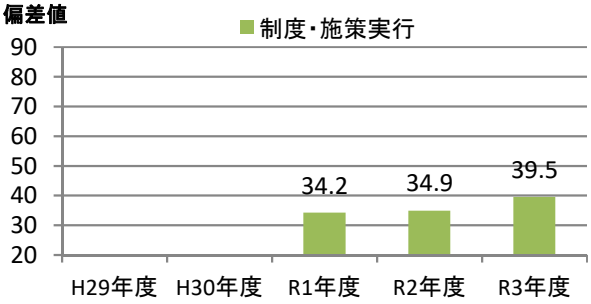
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

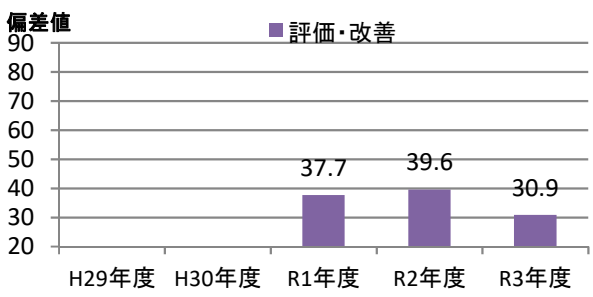
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901～1950位	2151～2200位	2501～2550位
総合評価	-	-	40.0(-)	37.9(↓2.1)	38.0(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



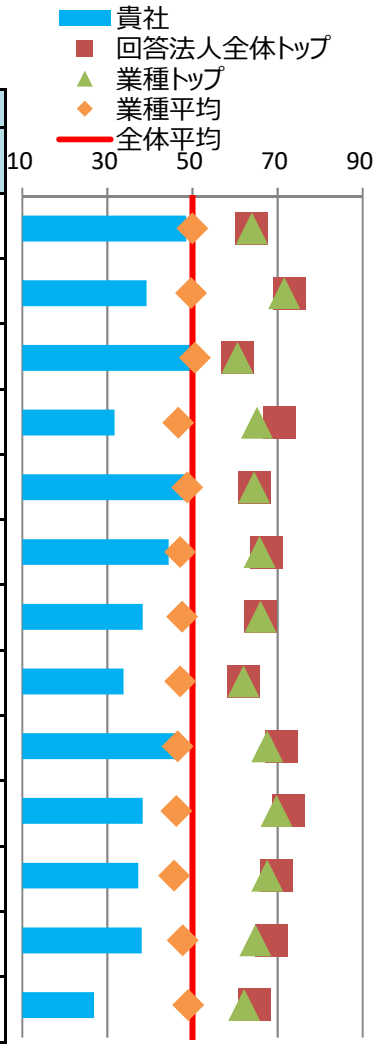






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	39.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	31.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	37.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	38.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 特に技術職の新規採用が難しく、社員が健康で長く働きやすい職場作りが事業推進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	社員の心身と健康維持、増進を図り、長く働きやすい職場であると感じてもらい離職率の現象に繋げる。

※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	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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: 012334

経済産業省　令和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DINOS CORPORATION

英文名：

■加入保険者：中央ラジオ・テレビ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

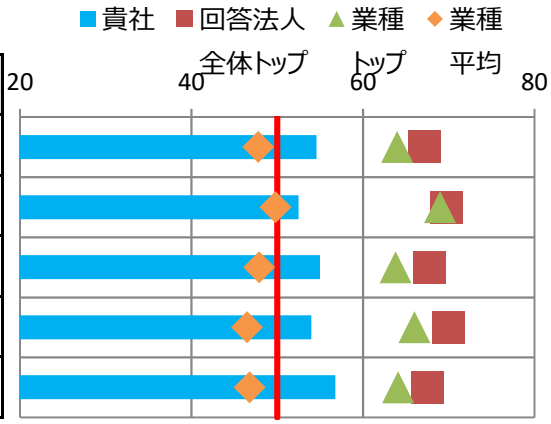
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.6**　↑4.1　（前回偏差値　50.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.8	67.5	64.1	46.8



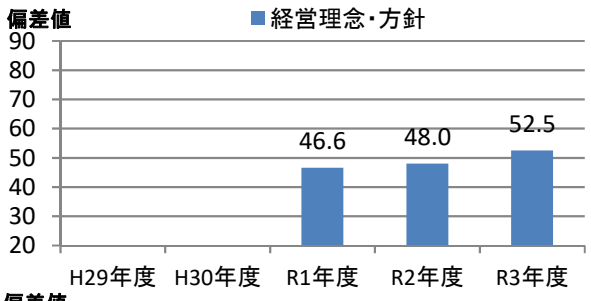
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

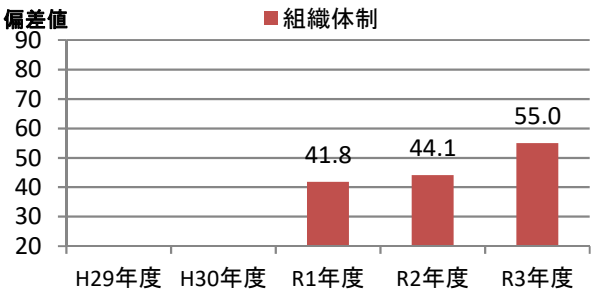
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

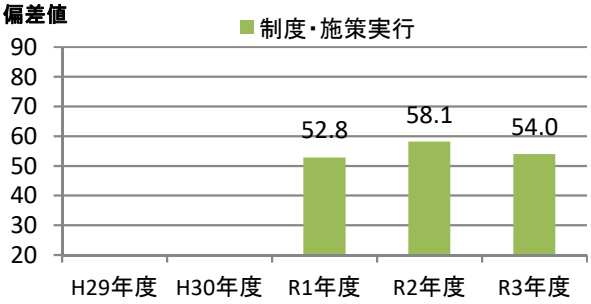
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

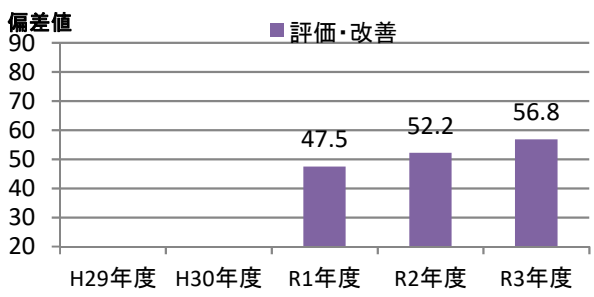
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451～1500位	1301～1350位	1001～1050位
総合評価	-	-	47.2(-)	50.5(↑3.3)	54.6(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



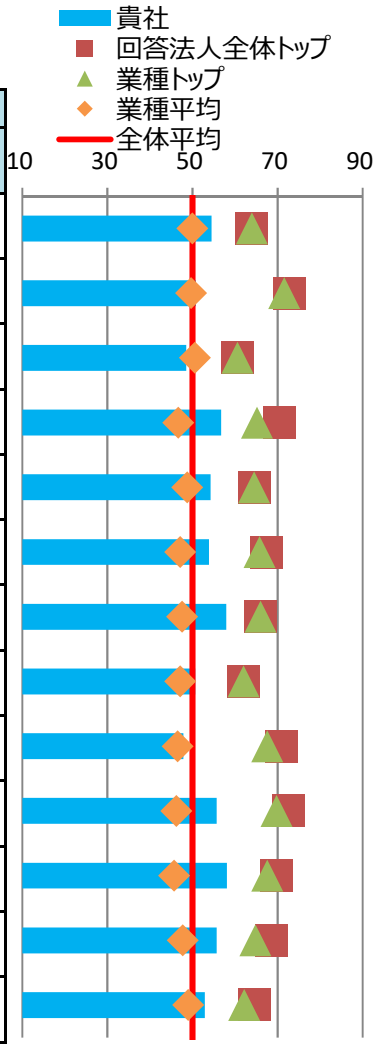






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・働きやすい環境づくりとして、ABW（Activity Based Working）をオフィスに導入したフロア改装を行い、フリーアドレス化、業務内容に応じて使用できる机やエルゴノミクス仕様の椅子を設置。 ・ニューノーマルな働き方の推奨として、オフィスとテレワークの両方を大切にした「ハイブリットワーク」を進め、月10回までテレワーク利用可能としている。
健康経営の実施により期待する効果	・テレワークでは高集中・高生産性等限られた時間で最大のパフォーマンスを上げること、通勤時間短縮による時間の有効活用・ワークライフバランスの向上に努めている。 ・オフィス出社時は、チームの意識を高め統一を図ると共に自部門以外の人との交流・課題意識を持つ環境を作ることが出来る。 ・環境改善により、肩こり・腰痛の予防、リフレッシュ効果が期待できる。

※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	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://dinos-corp.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	・若い世代の生理不順、更年期世代への不定愁訴への対応、それに伴うパフォーマンス低下への対応が必要。
	施策実施結果	・女性医師によるチャット相談「TRULY」サービスの利用を社員とその家族を対象に導入。 ・新入社員研修にて、基礎体温や生理記録・自身の体調確認と対応の必要性について教育を実施。
	効果検証結果	・「TRULY」の相談利用者が徐々に増加。
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	・新型コロナ感染が全国的に広がる中で社内感染予防・BCP対策が必要。 ・コロナ感染と同時にインフルエンザの流行に伴い社内感染予防・BCP対策が必要。
	施策実施結果	・執務室出入り口や会議室・休憩室等にパーテーション・手指消毒剤を設置。 ・低リスク接触者を定義し、簡易PCR検査を実施。 ・インフルエンザ社内接種・コロナワクチン職域接種実施。一部会社費用負担。
	効果検証結果	・急速・広範囲に感染が広がることを防ぐことが出来た。 ・該当社員の安心はもちろんん、周囲の社員の安心にもつながった。

※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: 012352

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ茨城南

英文名：

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

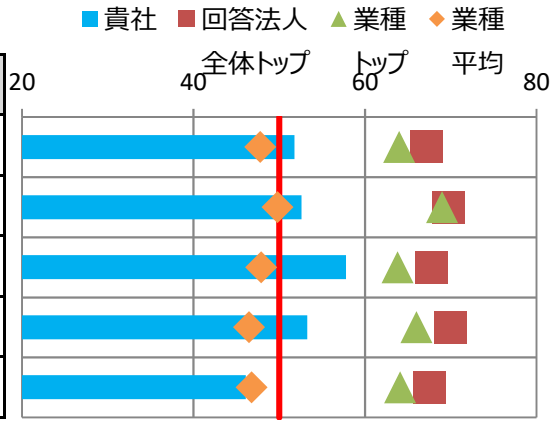
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.8**　↓1.7　（前回偏差値　53.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.1	67.5	64.1	46.8



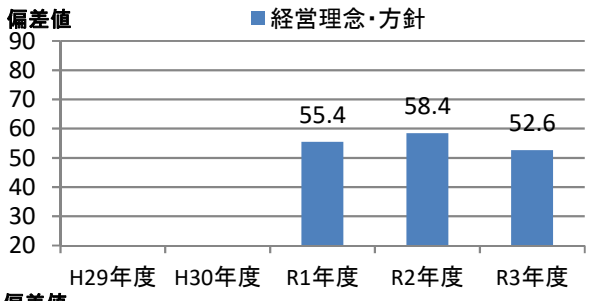
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

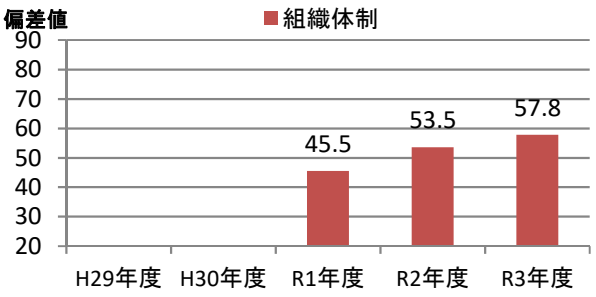
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

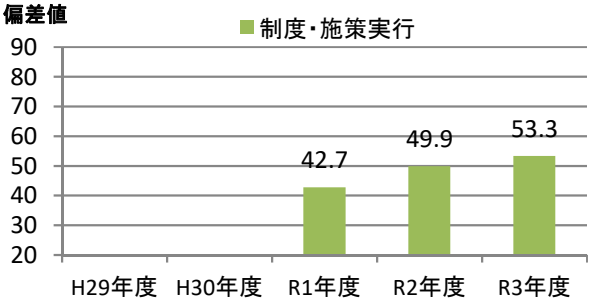
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

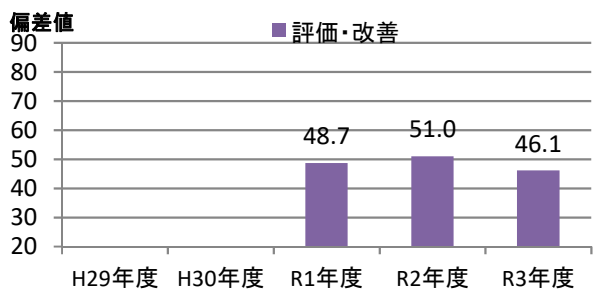
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1001～1050位	1351～1400位
総合評価	-	-	48.9(-)	53.5(↑4.6)	51.8(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



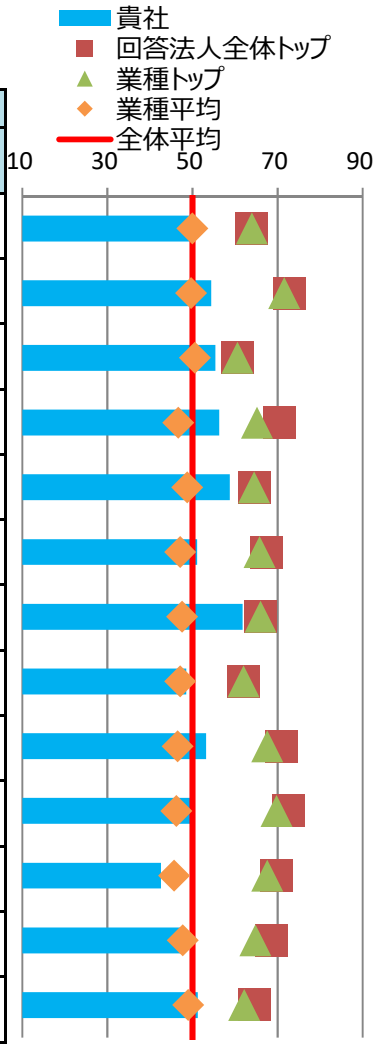






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員に対しいきいきアンケートを実施した結果、平均睡眠時間6時間以下・運動習慣が少ない・遅い夕食・朝食欠食などが見られ、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため引き続き改善が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	上記は長時間労働（主に残業）に起因すると考えられため、電子タイムカードを導入しデイリーで勤務時間管理を徹底し残業時間を削減した。 2019年度残業時間従業員平均23.5時間が、2020年度に17.9時間に削減できた。今後も取組みを継続し更なる残業時間の削減を図る。

※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://www.hondacars-ibarakiminami.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	59.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	社員に対しいきいきアンケートを実施した結果、平均睡眠時間6時間以下・運動習慣が少ない・遅い夕食・朝食欠食などが見られ、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要であることがわかった。その根本原因が長時間労働にあることが推察できたため、労働時間適正化を課題に設定した。
	施策実施結果	改善施策として電子タイムカードを導入しデイリーで勤務時間管理を徹底し残業時間を削減した。2019年度残業時間従業員平均23.5時間が、2020年度に17.9時間に削減できた。
	効果検証結果	恒常的な長時間残業の実態は改善されつつあると思われ、社員面談時の要望として労働時間問題を挙げる社員が減少した。
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従業員の感染抑制とクラスターを発生させない取組。
	施策実施結果	感染予防のトップメッセージ発信、発熱者の業務前把握、感染予防対策（マスク・手洗い・手指消毒）、社員のリテラシー向上取組（メール・掲示版・会議・セミナー）を行った。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染者は、全社で７名発生したものの職場クラスターの発生は回避できた。トップメッセージを月４回平均で発信し、出勤時検温・体調不良者の自主報告を浸透させることができた。結果、感染者の早期発見ができ職場全員に翌日までのPCR検査受検を実行することで、職場クラスターの発生を防ぐことができた。

※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: 012369

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ大分株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

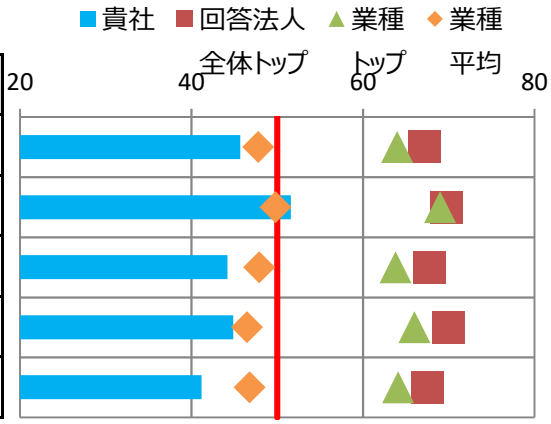
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.7**　↓3.1　（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	-	45.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.2	67.5	64.1	46.8



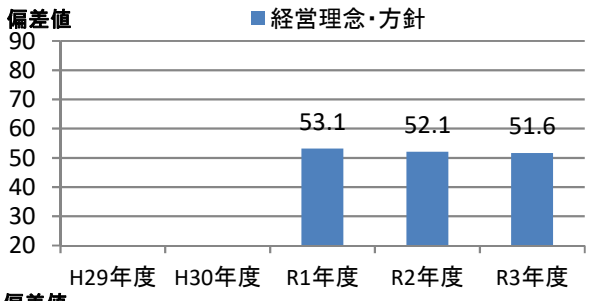
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

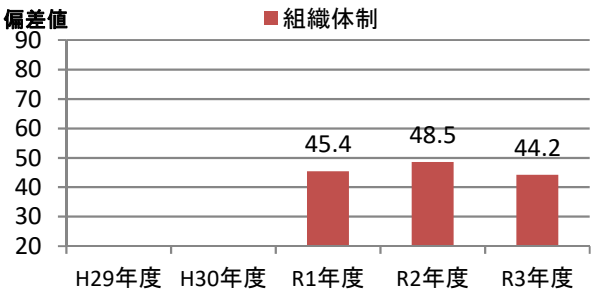
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

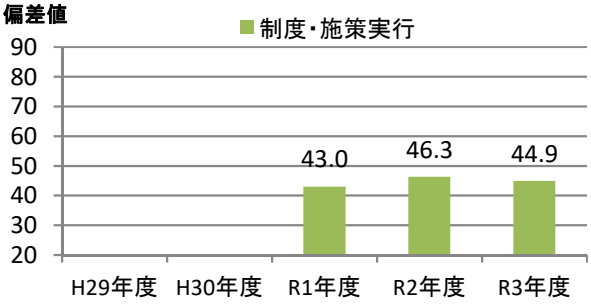
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

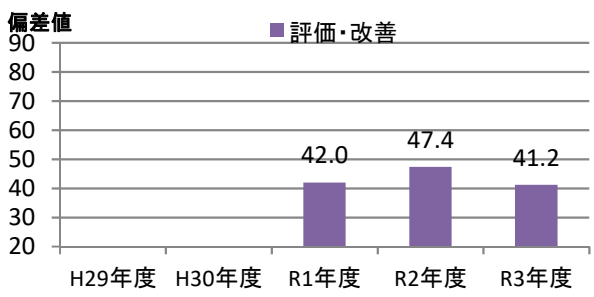
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1451～1500位	2001～2050位
総合評価	-	-	46.2(-)	48.8(↑2.6)	45.7(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



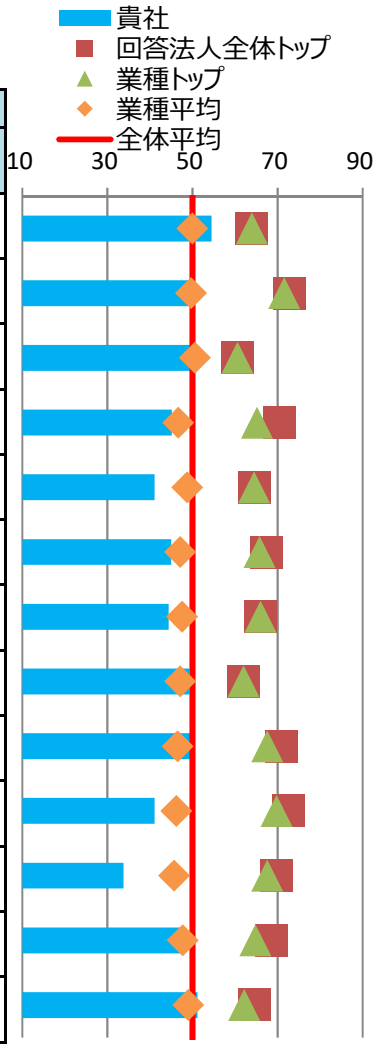






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	33.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身ともに健康で活き活きと活躍できる職場環境を構築する。
健康経営の実施により期待する効果	仕事とプライベートを充実させる事で生産性を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota.c-oita.co.jp/corporate/kenkousengen

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	メンタル不調で休職したスタッフの職場復帰支援。
	施策実施結果	休職中のスタッフへのきめ細かな面談とフォローを実施。
	効果検証結果	メンタル不調で休職していたスタッフ１名の職場復帰に成功した。
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: 012403

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ水戸株式会社

英文名：NETZ TOYOTA MITO CO.,LTD

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

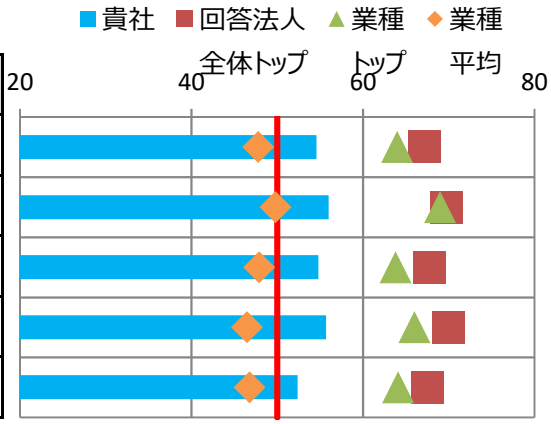
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.6**　↑0.7　（前回偏差値　53.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	56.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.4	67.5	64.1	46.8



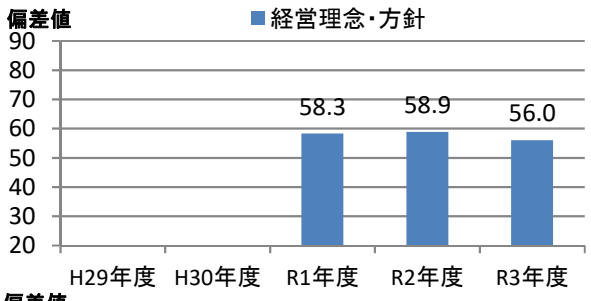
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

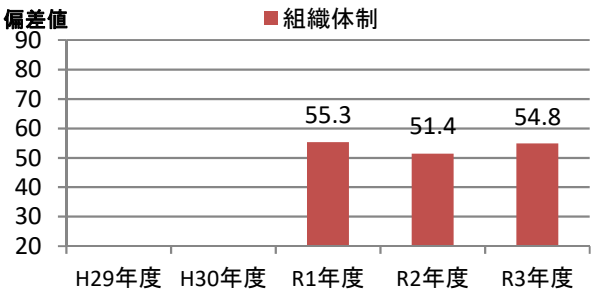
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

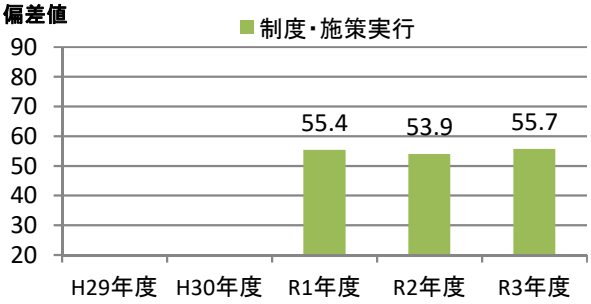
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

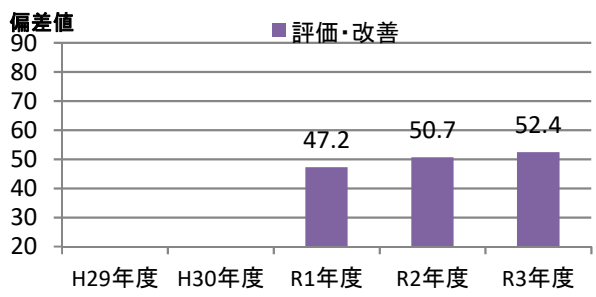
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	951～1000位	951～1000位	1001～1050位
総合評価	-	-	53.8(-)	53.9(↑0.1)	54.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



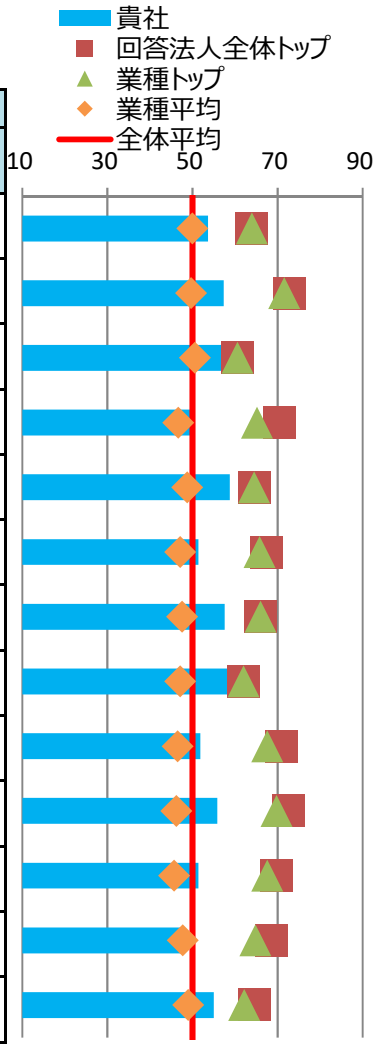






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化による労働人口の減少や新型コロナウイルスの大流行により、採用活動が難しくなっている。今いる優秀な人材を流出させないためにも、社員が心身ともに健康で長く働ける職場の提供が、事業活動をする上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が明るくいきいきと働くことができると感じられることを期待している。具体的な指標としては、新卒入社した社員の離職率を30%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.netz-mito.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	51.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革の推進が進んでおらず、残業時間が増加していた。
	施策実施結果	人事制度の変更により時間外労働の改善を本社従業員の2020年度下期成果評価目標の一つとしたところ、8割以上の達成があった。
	効果検証結果	本社正社員の残業時間を2019年度下期と2020年度下期で比較すると42%の削減になった。その結果、社員満足度調査の中の「公私のバランス」の設問において前回調査時の2.88ポイントから3.78ポイントに改善された。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザの予防接種を従業員任せにしていたところ接種が進まず、ある事業場の半数の従業員が感染してしまった。
	施策実施結果	一部の地域で勤務時間内に社内でインフルエンザ予防接種を実施したところ、対象者の中で対象者の中で約半数の利用者があった。
	効果検証結果	社内で予防接種をする事により、利用者以外にも予防に対する周知ができた。（接種率が全社で6%向上）その結果、2020年度はインフルエンザに感染し休暇を取得する社員が減り、生産性の向上につながった。社内での予防接種を毎年恒例にして利用者を増やし、利用者以外は個人での接種をする様促す。

※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: 012405

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：釧路トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

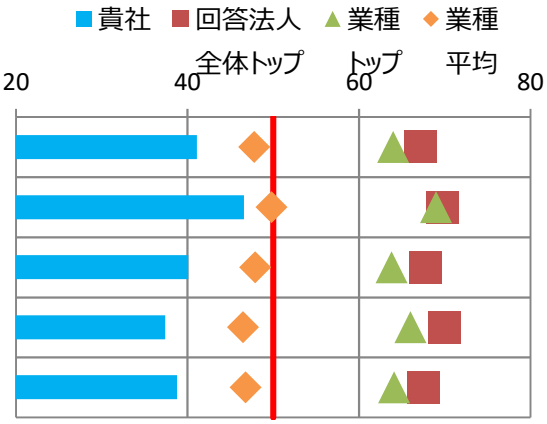
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.1**　↑1.3　（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	-	41.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.8	67.5	64.1	46.8



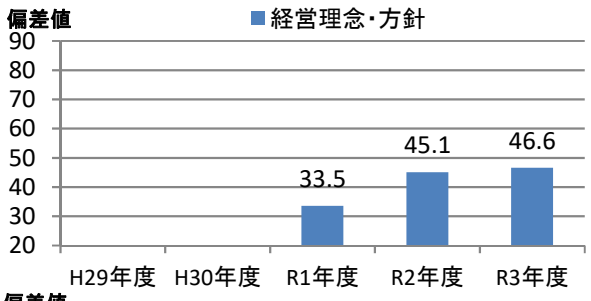
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

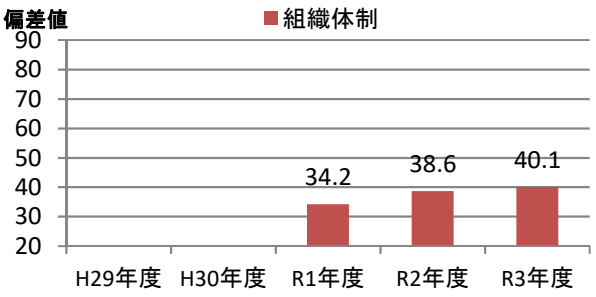
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

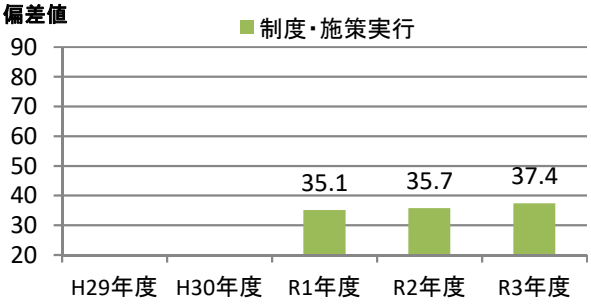
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

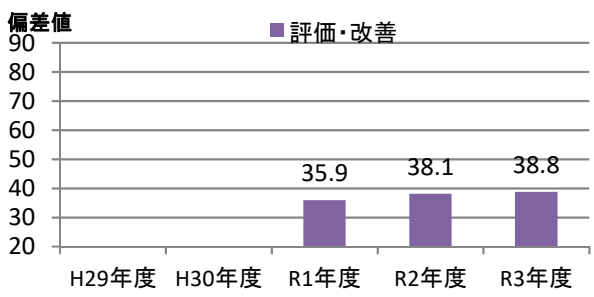
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2151～2200位	2101～2150位	2351～2400位
総合評価	-	-	34.7(-)	39.8(↑5.1)	41.1(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



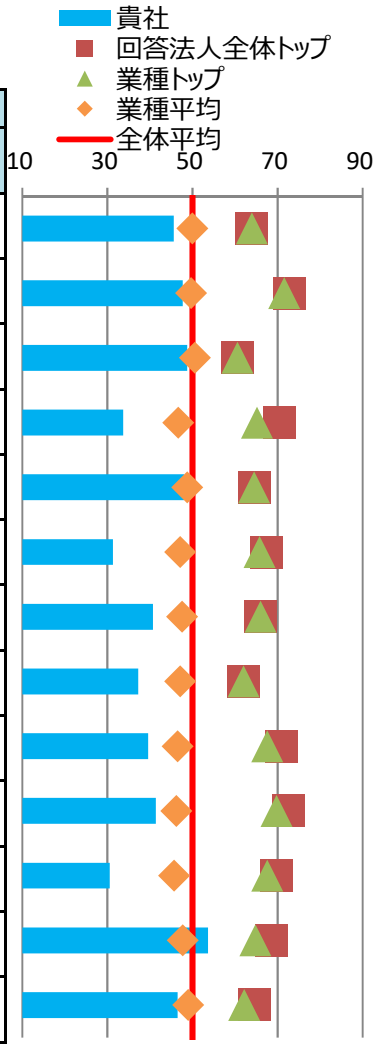






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	37.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の定着が進まないことにより、社員の高齢化が進んでおり、ノウハウや技能の継承部族が事業活動を推進する上で、課題である。
健康経営の実施により期待する効果	働きやすい職場環境の整備・向上により、人材の定着化・採用力向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.kushirotoyota.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	残業時間について減少傾向にはあるものの、残業実施者に偏りが出てしまっている。
	施策実施結果	残業実態の把握と個別の指導
	効果検証結果	作業の高効率化と残業の把握により、業務の平準化が進み全体の残業時間が減少した。
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: 012406

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売長岡

英文名：

■加入保険者：日本精機健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

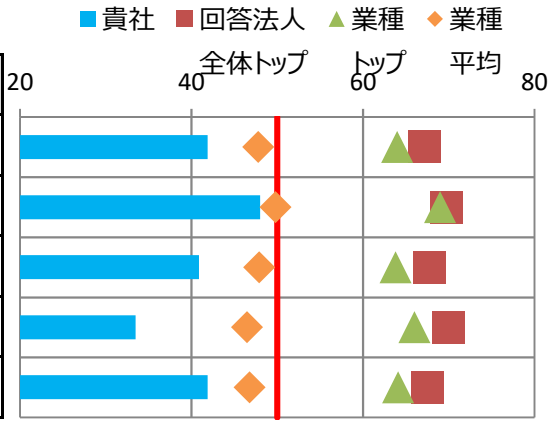
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.9**　↓1.6　（前回偏差値　43.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	33.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.9	67.5	64.1	46.8



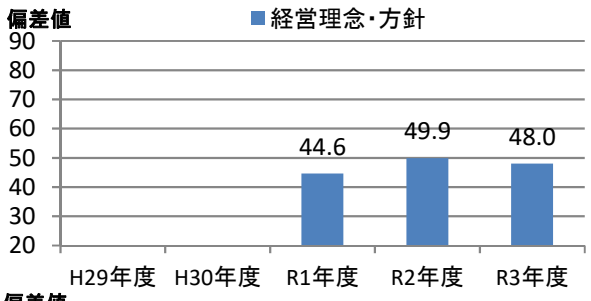
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

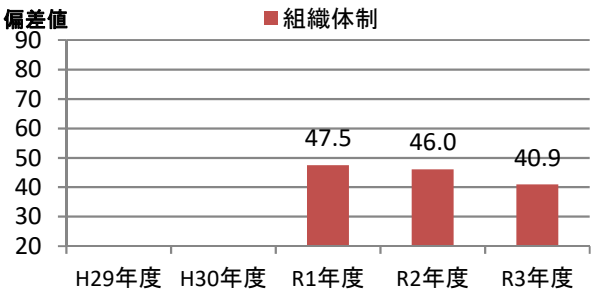
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

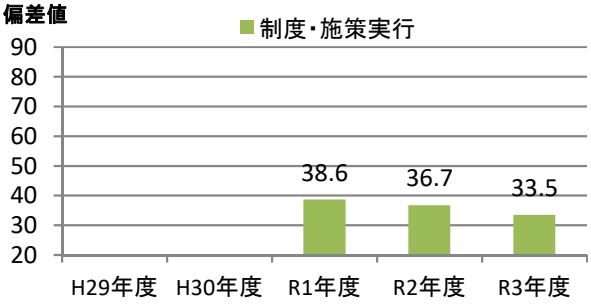
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

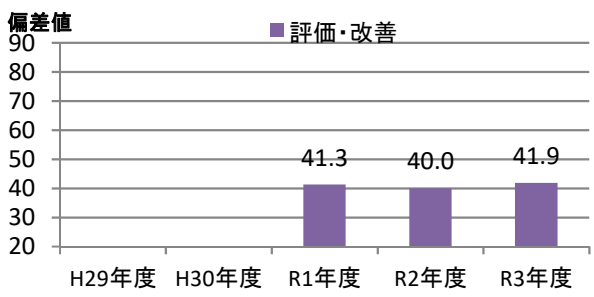
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1851～1900位	2301～2350位
総合評価	-	-	43.0(-)	43.5(↑0.5)	41.9(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



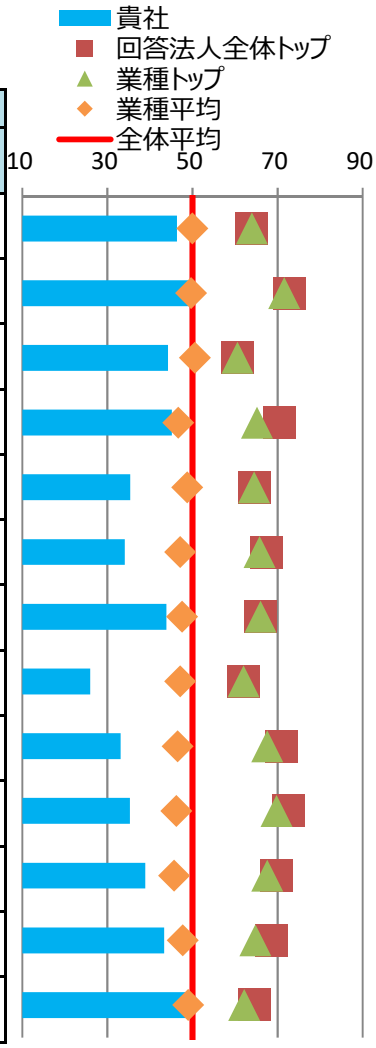






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	26.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	33.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 昨年からのコロナウィルスの影響により、色々な行動制限が強いられている。従業員のパフォーマンスの下がり気味である。
健康経営の実施により期待する効果	従来のパフォーマンスを取り戻すべく、職場環境・ワークライフバランス・生活時間の確保・福利厚生の充実などを改善し、従業員のモチベーションをＵＰさせる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hondacars-nagaoka.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	39.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランス・生活時間の確保を目指す（年間休日の変更（１０５⇒１１０日へ）、残業時間（前年比９０%以下）、有給取得率（５０%））
	施策実施結果	・就業規則・勤怠システム等の変更が間に合わず、年間休日は変更できなかったが定期的な残業時間・有給休暇取得実績の配信等を行い目で見える管理を行った。
	効果検証結果	・残業時間：前年比94.9%⇒目標の90%には届かなかったが、大幅に減った店舗も多く、従業員の意識も変化した。増加店舗には、人員配置、採用人数の検討、スキルＵＰ等を行う。　・有給休暇：45.8%⇒1.6%ＵＰ　半日有給を設定したのが功を奏し、多くの従業員が利用をした。大きく生産性を落さずに取得できた。目標値には、届かなかったが継続的に推奨活動を行う。（7.8日/人⇒8.1日/人にＵＰ）
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、店舗ごとにインフルエンザが流行り生産性に影響が出ている。接種率は８．７%と低い。
	施策実施結果	定期的な情報発信（本人・扶養家族への予防接種費用の補助）
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種率⇒２０．７%・・・コロナウィルスの影響もあり、感染予防に対して従業員の意識が変化しつつある。従来通り接種の勧奨を行うと共に、医療機関と連携し店舗巡回での接種が行えるよう打診する。

※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: 012454

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社品川グループ本社

英文名：

■加入保険者：富山県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

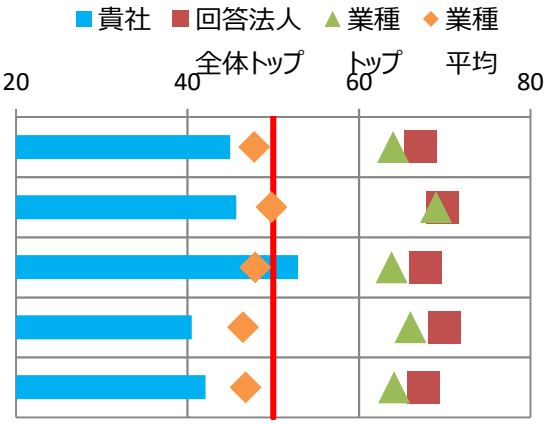
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.0**　↑0.1　（前回偏差値　44.9 ）

※「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	-	45.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	42.1	67.5	64.1	46.8



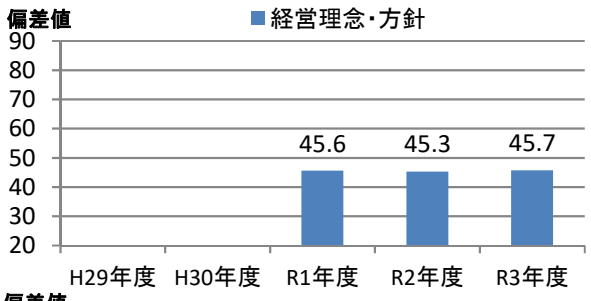
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

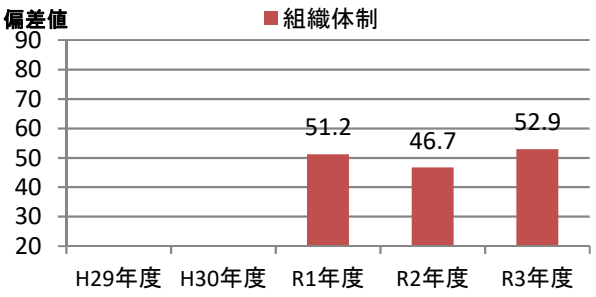
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

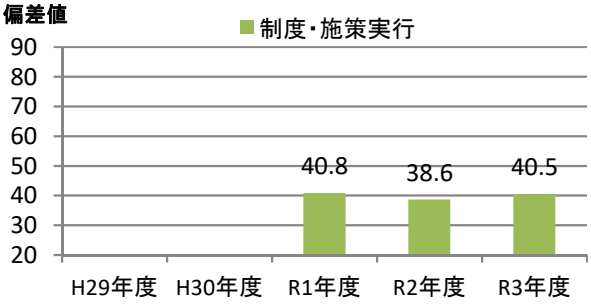
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

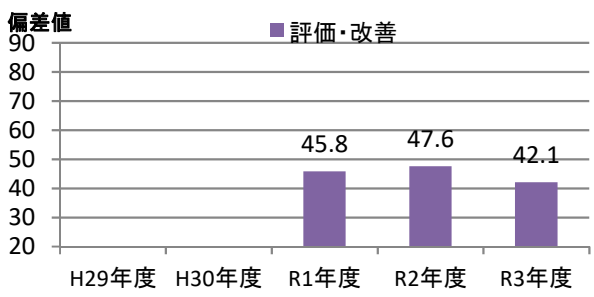
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1751～1800位	2051～2100位
総合評価	-	-	45.8(-)	44.9(↓0.9)	45.0(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



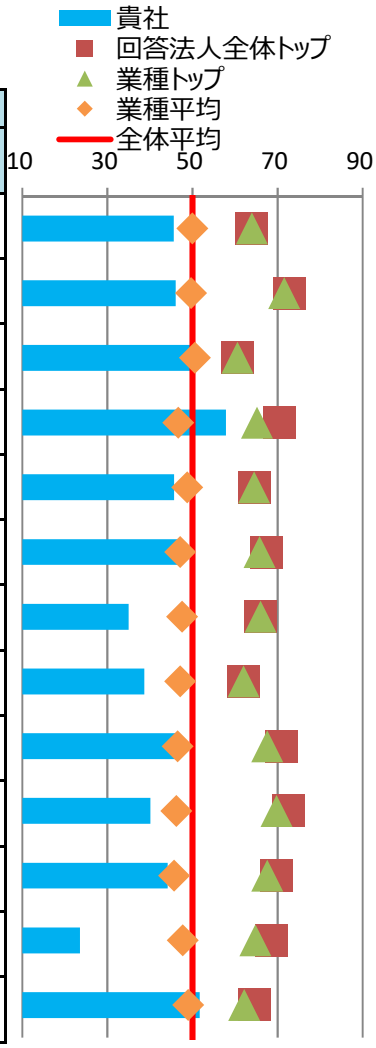






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	35.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	23.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が定年まで健康で働きがいをもって働き続けることができる職場環境を構築することが、品川グループの経営理念である「すべての人々の幸せと発展のために。」を体現し、次の100年に向けて事業継続するための大きな課題と考えている
健康経営の実施により期待する効果	従業員の身体的、精神的、社会的に幸福な状態＝「ウェルビーイング」（well-being）を目指し、品川グループの経営理念である「すべての人々の幸せと発展のために。」を体現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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinagawa-group.co.jp/about/es

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	15.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	グループ内の保健師と総務担当等で、過去２年分の定期健康診断の分析を行うと、県内同規模事業所と比較して血圧の有所見者が多い傾向にあった。食生活・運動等様々なアプローチが必要がある。
	施策実施結果	まずは継続的な運動機会の創出に焦点を当てて健康運動講座を実施。新型コロナの影響で全社員中約12%にあたる本社スタッフを対象にしか実施出来ず。健康運動講座に参加したのは本社スタッフの28.5%だった。
	効果検証結果	講座前後の運動習慣を調査すると、講座参加者で継続的な運動習慣に繋がっている割合は０%だった。今回は単発の開催ということもあったので、継続的な運動機会の創出できなかったため、継続的な講座運営が必要と考える。
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: 012512

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ千葉

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

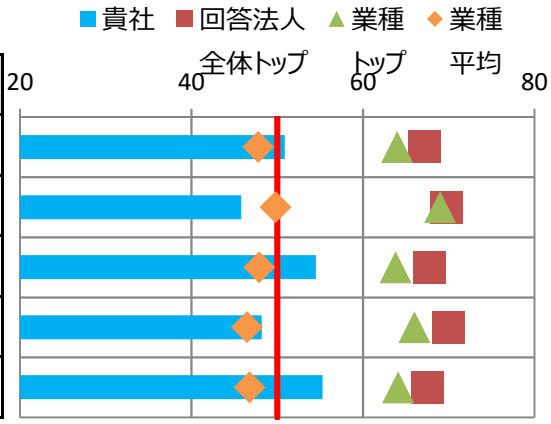
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	48.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	55.3	67.5	64.1	46.8



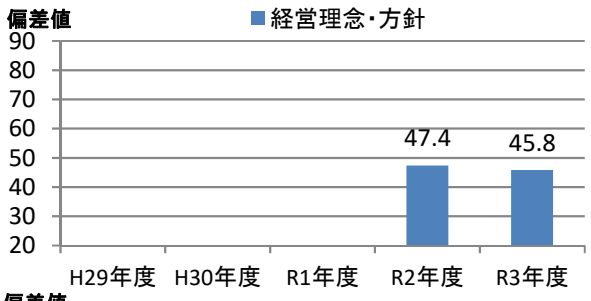
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

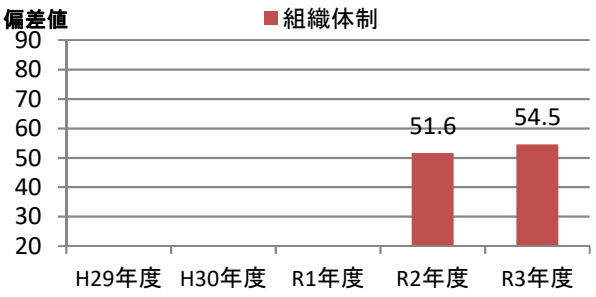
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

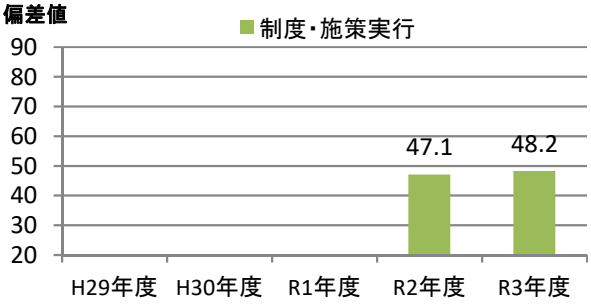
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

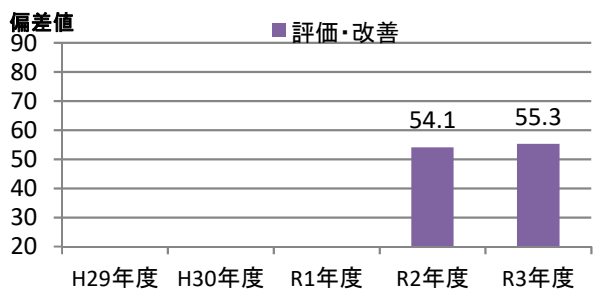
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	50.2(-)	50.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



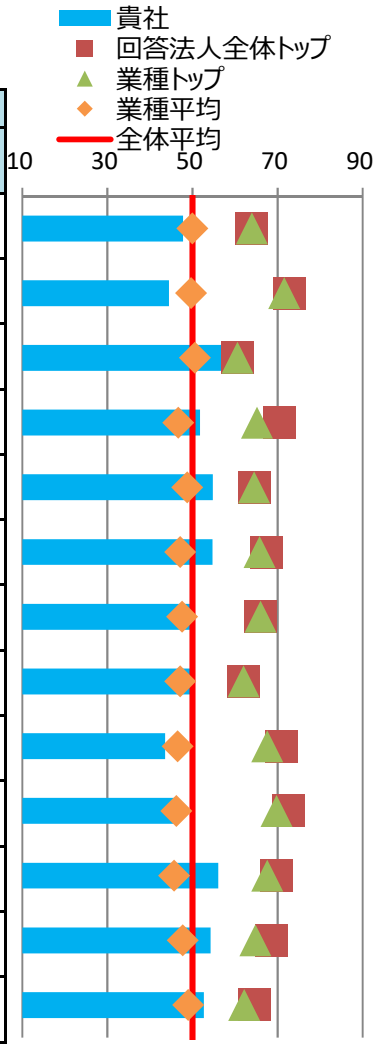






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ホンダ健康保険組合提供の2019年度健康スコアで当社は運動習慣で連結販売会社ワーストとなった。運動不足がもたらすメンタルヘルスの不調や私傷病による離職者増加が懸念される。
健康経営の実施により期待する効果	従業員自身の健康状態を把握してもらうため、ホンダ健康保険組合提供の個人ポータルサイトヘルスアップＷｅｂを活用。従業員の健康意識向上と運動機会の増進を目的に自社で健康に関する機関紙を発行した。従業員の健康増進を図ることにより生産性向上に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-chiba.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	52.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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が拡大する中、当社は在宅勤務ができない業種のため、さまざまな感染症予防対策を講じている。インフルエンザについては、2018年度に1拠点で約半数が罹患したため、流行する前提で対策を講じる必要がある。社内予防接種も検討したが、密になってしまうことから断念し別の対策を検討。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種費用の会社補助増額　全従業員対象 ・1人1,500円の補助をしてきたが2020年度より1人2,000円に変更
	効果検証結果	2020年度は感染対策の意識が高まり社内の罹患者は0名となった。しかし予防接種率は2019年度は約7割だったが、2020年度は約5割と減少した。インフルエンザの流行と接種率に相関があると捉えているが、今後も従業員の重症化を防ぎ、お客様にうつさないためにも予防接種補助は継続していく。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度ストレスチェック結果結果より、総合健康度は前年差0.8ポイント向上したものの、職場環境項目（人間関係・人事処遇・組織環境）のみ前年差-0.8ポイントとなった。人事処遇については、2019年度に賃金評価制度を変更した影響もあることから、理解・浸透に時間がかかると捉えている。人間関係・組織環境については、改善が必要と思われる拠点に対しヒアリングが必要。
	施策実施結果	・管理職に対し賃金評価制度の研修を実施。評定時期に従業員との2way面談を通じ、制度に対する理解・浸透を図る。 ・設備投資、人事については、優先順位をつけ緊急性の高いものから改善に取り組む。
	効果検証結果	2021年度ストレスチェック結果が届いていないため、現時点では効果検証はできていないが、定期的に本社管理職が拠点会議に参加することで、本社－拠点で連携し問題/課題の把握に努めている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012514

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ新茨城株式会社

英文名：Toyota Corolla Shin-Ibaraki Co.,Ltd.

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

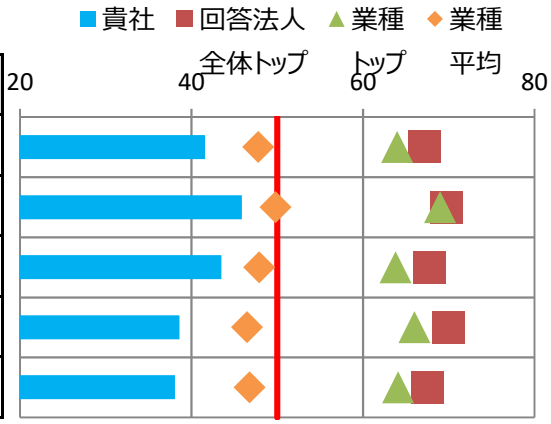
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.6**　↑0.7　（前回偏差値　40.9 ）

※「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	-	41.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.1	67.5	64.1	46.8



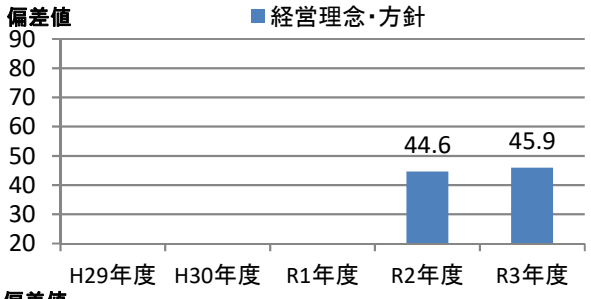
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

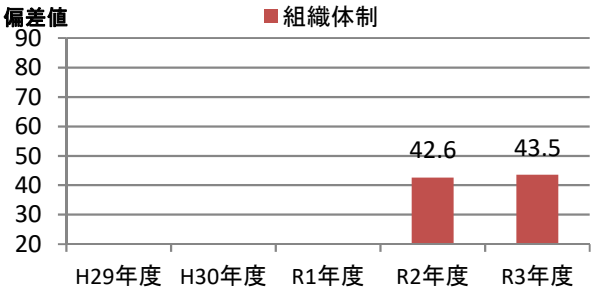
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

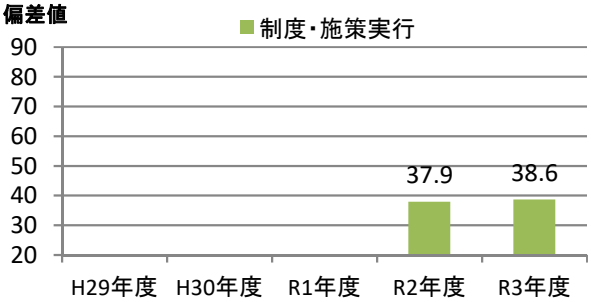
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

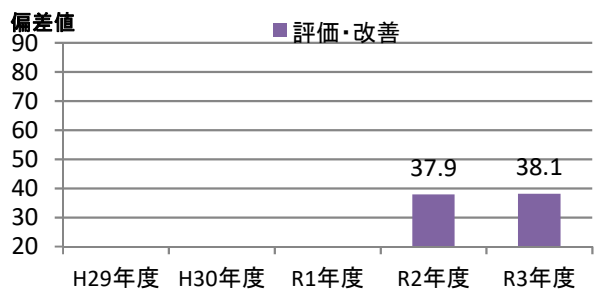
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	40.9(-)	41.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



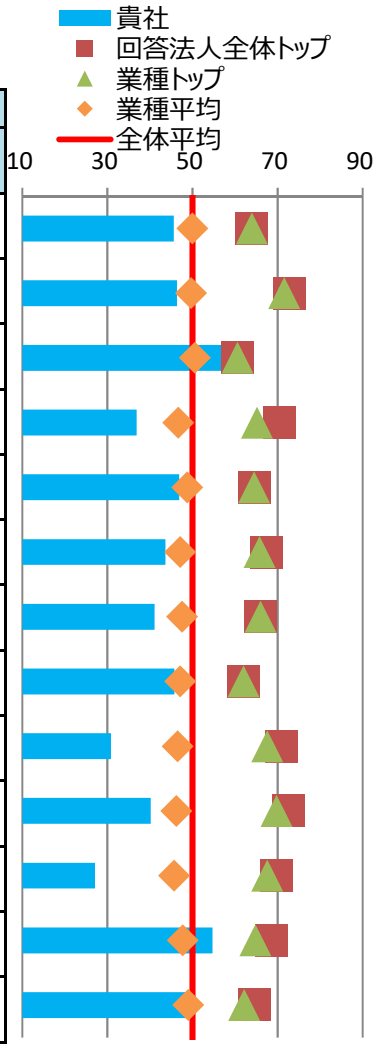






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	30.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	27.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員の健康な心と体こそが全ての基礎であり、会社の資産である。 社員個々が会社生活を通じて心身ともに成長し、長く健康で働いてもらうことの実現が、大切なお客様との絆を守るうえで大切なことであり、大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働きたいと思える会社を目指し、平均勤続年数及び、新規採用者の3年後定着率を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.corolla-si.com/information/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	30.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	全社的に残業時間が多く、離職者ヒアリングの中でも、残業時間等の理由が挙げられていたこともあり、会社として課題認識を持っている。
	施策実施結果	労働時間適正化について、経営層より働きかけをおこないトップダウンでの意識改革をおこなう。各拠点へ本部役員が巡回し日常的指導をおこなう。
	効果検証結果	全社の月平均時間外労働時間については減少。本部役員の拠点巡回時に、応受援による日中業務の効率化と、業務の終わり際を明確にするよう指導を行った。今後も引き続き、拠点の指導と管理を行う。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コミュニケーション不足による職場環境の悪化、職場環境の悪化から離職へ繋がることが散見される。特に若年次での離職が課題。
	施策実施結果	新型コロナウィルス感染症対策をとりながら、新入社員対象としたリアル研修を実施。また、入社後3年次までの若年営業スタッフを対象としたオンライン研修を実施。
	効果検証結果	新入社員研修は全員がマスクを付けての研修となったが、社会に出ての不安や同じ価値観をリアルな声で共有が出来た。若年次研修は、同じ課題を共有しお互いの意見や新たな知識で解決する場、全員が発言をする場としてコミュニケーションの促進できた。

※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: 012572

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：香川日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会香川支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

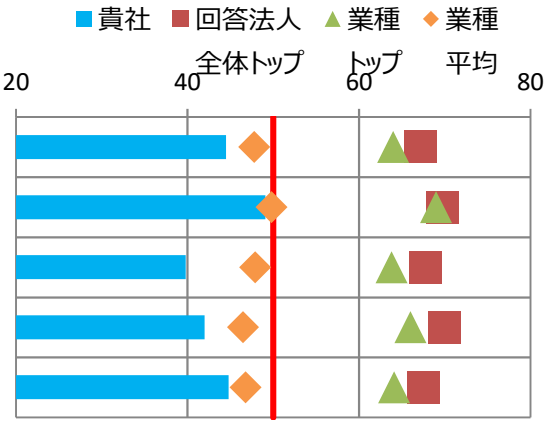
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.5**　↑2.7　（前回偏差値　41.8 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	39.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.8	67.5	64.1	46.8



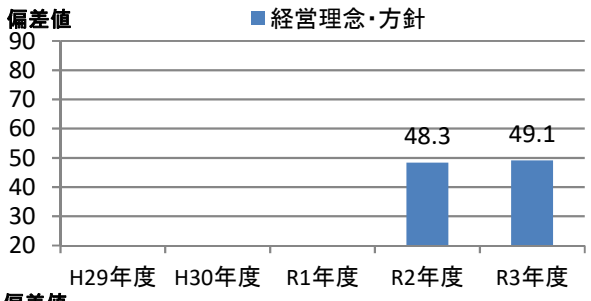
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

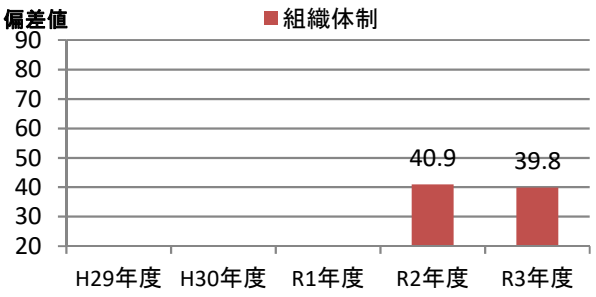
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

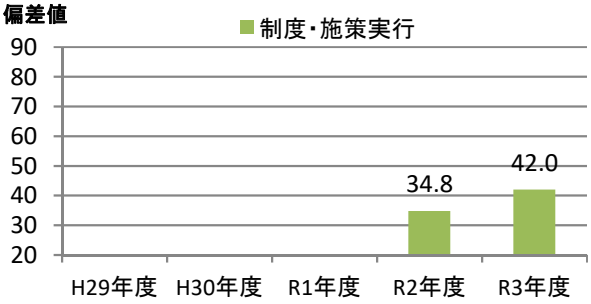
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

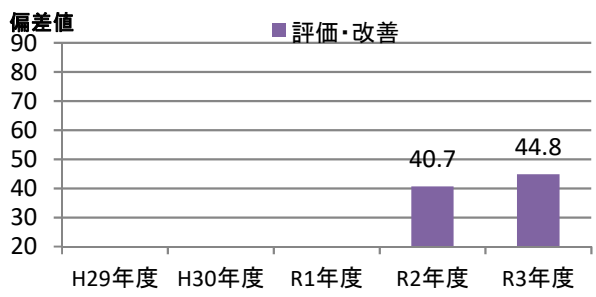
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001～2050位	2101～2150位
総合評価	-	-	-	41.8(-)	44.5(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



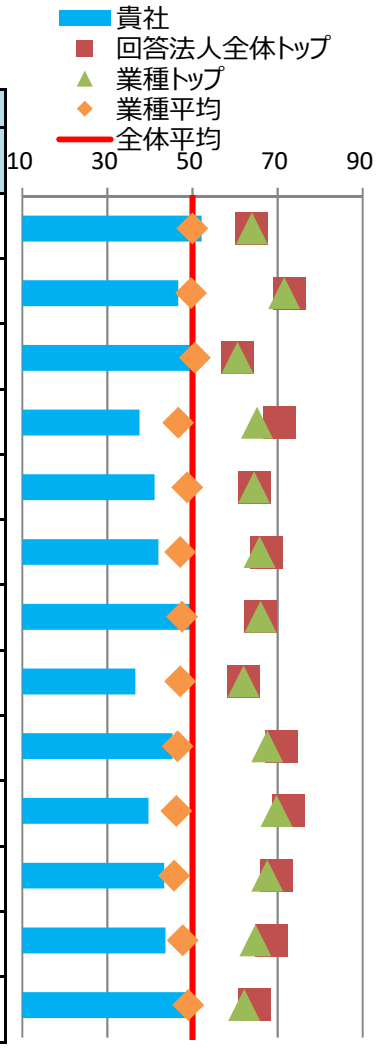






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	36.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人が怪我や病気の無い、安全で安心して長く働ける職場環境づくり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	全社員の健康診断の結果の数値が、毎年良くなっていき肉体的・精神的な原因を理由とした休職者や退職者のいない、長く働ける会社を目指す。

※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.kagawa-hino.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	49.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	メカニック部門による大型車両の整備作業が重労働である為、肉体疲労・腰痛、また事務職部門による長時間における眼の酷使・肩こり・腰痛等に有効な『酸素カプセル』を導入
	施策実施結果	高松、丸亀の両支店に設置し、全社員が自由に活用できる環境を整備。（女性社員は、午前中であれば就業中の利用も可能）
	効果検証結果	肩こり・腰痛・眼の疲れの抑制になる為、定期的な継続を促している。
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	常時マスクの着用・検温・手洗い・定期的なアルコール除菌の徹底を行い、日中・食事中のパーテーション使用、常時社内換気を行い、パルスオキシメーターにて血中酸素濃度の測定を全社員行うよう社内喚起し、感染症の発生の予防・感染者が出た場合も社内感染が広がらないよう徹底。また、ワクチン接種者の金銭補助や休職扱いにせず有償扱いにしてワクチン接種を推進。
	施策実施結果	全社各部署に設置し、感染者発生を予防できる社内環境を整備。社内での医師によるワクチン接種を受けられるよう全社員に案内・集計・実施。
	効果検証結果	インフルエンザ感染者０人にて、予防成功。コロナウイルス感染者１人のみに抑制、その後の感染者０人の為、社内への感染拡大を抑制することに成功。

※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: 012585

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売西中国

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

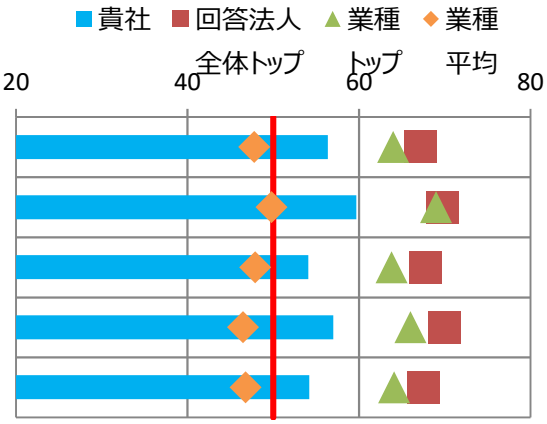
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.4**　↓3.9　（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	-	56.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	59.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	54.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	57.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.2	67.5	64.1	46.8



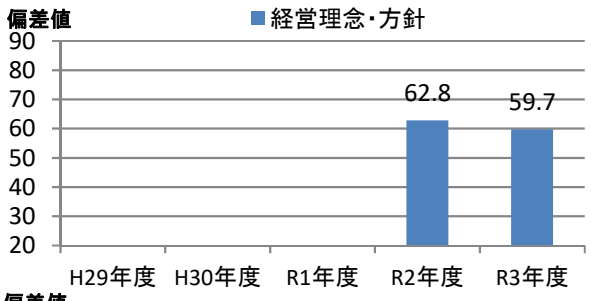
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

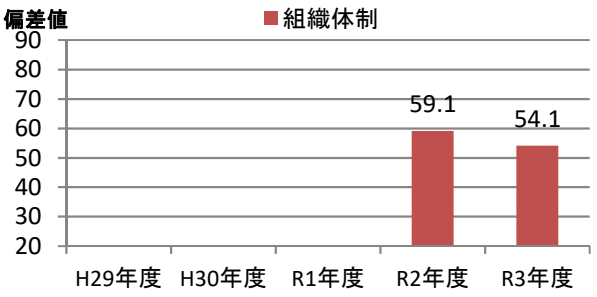
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

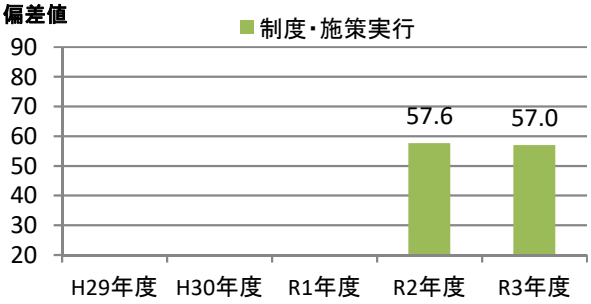
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

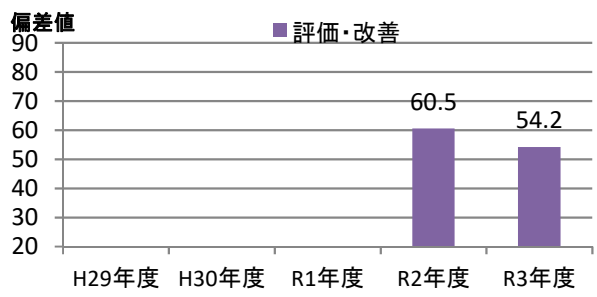
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	351～400位	801～850位
総合評価	-	-	-	60.3(-)	56.4(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



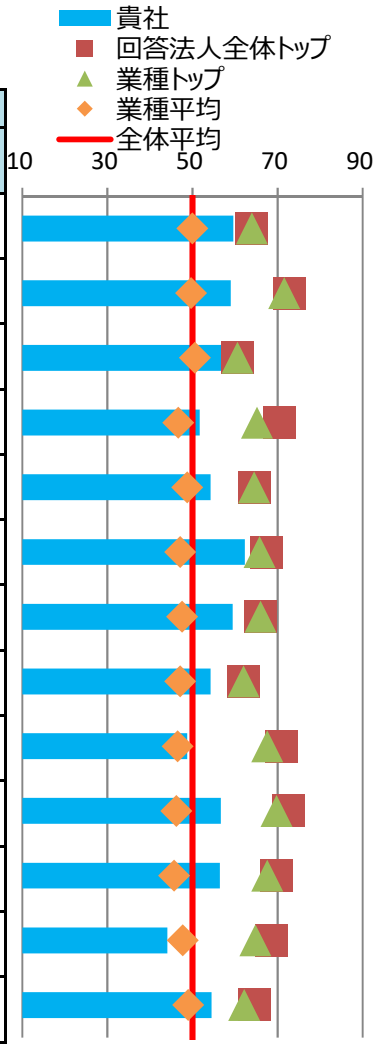






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2019年にホンダカーズ広島とホンダカーズ山口が合併した会社ですが　従業員満足度が22.1%と低く　合併して2年を経過しましたが　企業文化の違いやスタッフ・拠点長・役員との連携・コミュニケーション不足が要因の1つと考えられます　全スタッフ間で問題・課題・情報の共有・意見交換を行える機会・場所が必要と考えています
健康経営の実施により期待する効果	年に2回　全社員大会を　年に4回　ラウンドテーブルミーティングを実施しています　現在はコロナ過でリモートですが　大会はコロナ前は一堂に会して　ミーティングは　各拠点で開催しています　全スタッフ間で　経営計画・経営状況・施策の展開など意見交換を実施し会社の問題・情報の公開等　議論することにより問題・課題を共有しています　個人の意見も言いあえる環境があり　個人・職場の活性化に繋げています

※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	上記以外の文書・サイト
URL	自社ホームページ　https://www.honda-yonrin-nishichugoku.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	残業時間縮小と有給休暇取得の意識改革など　職場環境がまだ十分にできておらず　働き方改革により義務化されている項目でもあり早期対応が必要です　残業事前申請書管理による残業縮小と管理　計画的な有給取得の推進で意識の向上を図り　ワークライフバランスを向上することで　生活の質の向上　活力の向上に繋げたいと思います
	施策実施結果	残業取得時間は2018年33.1H　19年21.3H　20年12.9Hと減少　有休日数は2018年7.5日　19年8.0日　20年7.3日と推進できていません
	効果検証結果	残業取得時間は年々減少しており　意識も向上していますがタイムカードの打刻時間とパソコンのオフ時間との乖離も出てきています　乖離の多いスタッフの減少に向け取り組み　13%減少しました　有給休暇取得実績は向上していませんが問題は　意識不足と考えられます　有休取得計画推進表を推進しており翌月取得予定入力率　61.6%　当月未取得理由入力率35.4%と　前回調査より20%前後改善されています
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は喫煙者と周囲の非喫煙者にさまざまな喫煙関連疾患を引き起こしますが、ニコチン依存と心理的依存を生じて強固な習慣性を持ち、禁煙が困難になります。全国ホンダグループの中でも喫煙率は38.1%と高く低下に向けた取り組みが必要です　（全国ホンダグループ平均35.8%）
	施策実施結果	喫煙率は　2019年41.9%　2020年38.1%　今年は従業員アンケートで喫煙者203名　喫煙率33.5%と減少しています　禁煙中32名　禁煙したい31名と禁煙に関心を持ってくれた人が増えた
	効果検証結果	喫煙者は年々減少しており意識は向上しています　禁煙中　禁煙したいスタッフは63名おりこのスタッフの禁煙へ取り組みへの継続が重要です　又今まで以上に周りのスタッフの協力も必要と理解しました　禁煙環境整備の取り組みで屋内禁煙・お客様との分煙　屋外での灰皿を出入り口からの10Mの間隔確保等の推進を全拠点対策が出来ました　その効果と思いますが　副流煙が迷惑との回答が10%減少しました

※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: 012586

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北九州日産モーター株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

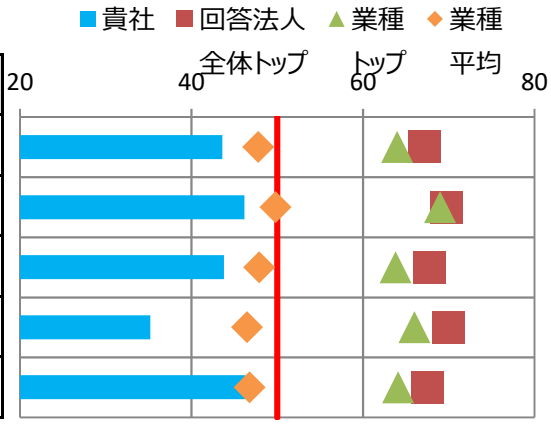
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.6**　↑1.4　（前回偏差値　42.2 ）

※「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	-	43.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	35.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.3	67.5	64.1	46.8



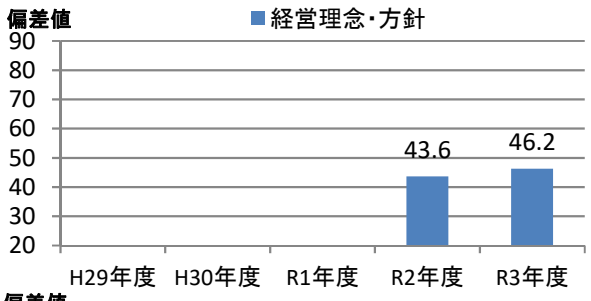
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

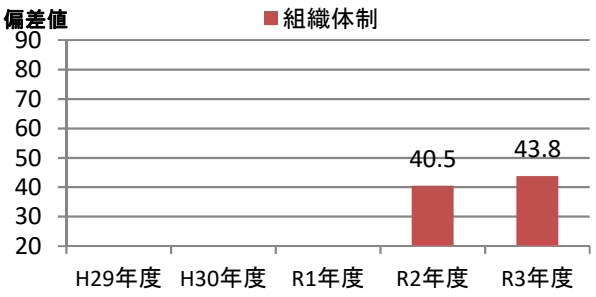
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

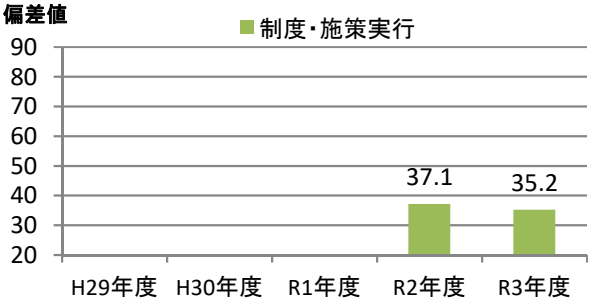
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

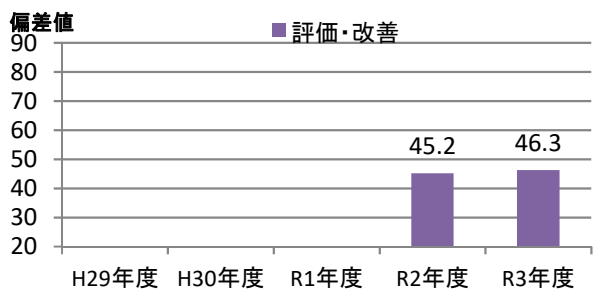
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2201～2250位
総合評価	-	-	-	42.2(-)	43.6(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



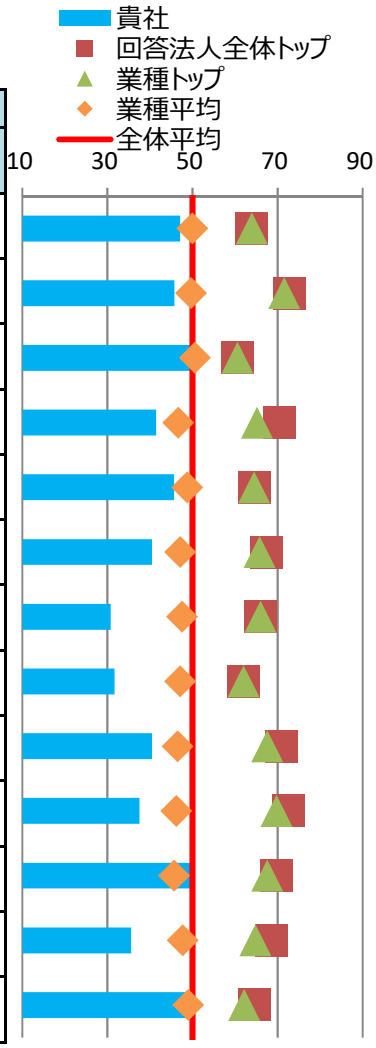






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	30.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	35.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化による人材確保が難しい中、従業員の活力向上や生産性向上は不可欠と考えており、不健康や、疾病による健康被害で元気で長く働けなくなり長期療養や、離職により生産性が低下する事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施する事により、従業員一人ひとりが健康に関心を持ち、元気に長く働いてもらえ、従業員のパフォーマンス向上につながり生産性が上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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://nm-kitakyushu.nissan-dealer.jp/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	45.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	インフルエンザなど、誰もが感染する可能性があり、他者に感染させてしまう恐れがある疾病でもワクチン接種により予防する事ができる。当社では、２０１９年度インフルエンザ感染者が５名発生してしまった。そのため、病欠になった感染者の仕事量をカバーするために同じ店舗の従業員の作業量・労働時間が増えたことで一部社員から不満が出ていた。感染者を減らすために予防接種の受診率を上げるのが課題である。
	施策実施結果	予防接種費用の会社負担を実施。感染症予防の必要性や費用負担に関しては、全社員に向けてメール２回を発信。社内掲示を１回行い周知した結果、接種率は２４％となった。
	効果検証結果	接種率は低いものの、２０２０年度はインフルエンザにより休んだ者はいなかった。これは、新型コロナウイルスの感染予防対策を徹底していることも要因かと思われる。各所に手指消毒を設置し、デスクやテーブルはパーテーションで仕切っている。新型コロナウイルスが収束した後も、感染症予防への意識を下げることなく、ワクチン接種に対しても呼びかけていく。
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	当社は喫煙率が高いことが判明した。２０２０年実績では、従業員２２１名のうち９４名が喫煙。喫煙率は４３%だった。喫煙は、当人だけの健康問題ではなく、受動喫煙による周囲の方の健康被害も問題となっている。社員とその家族の健康を守るためにも、早急に喫煙率を減らす取り組みが必要である。
	施策実施結果	２０２１年度より禁煙外来受診料を会社が一部補助を行う施策を策定。会社方針説明会にて担当役員が説明。全社員にメールで２回、社内提示を２回行い周知。組合の職場会でも説明を設けたが、現時点で施策利用者無し。
	効果検証結果	現時点では、施策の効果は出ていないが、喫煙本数を減らす、喫煙時間を減らすなど一人ひとりの意識を少しでも変えられるように、引き続き、喫煙率低下につながる呼びかけや本施策の周知活動を行なう。組合とも連携して根気よく継続していく。

※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: 012592

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：奈良スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

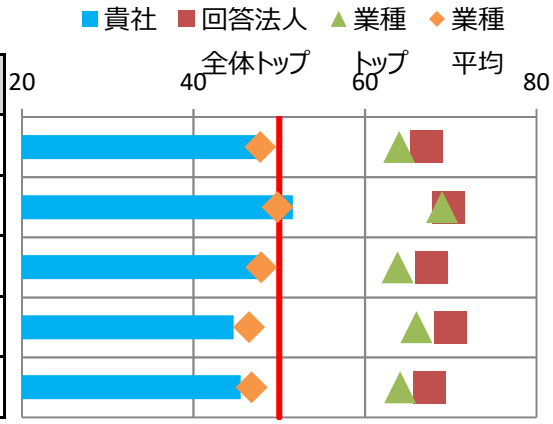
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.7**　↑0.8　（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	-	47.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	45.5	67.5	64.1	46.8



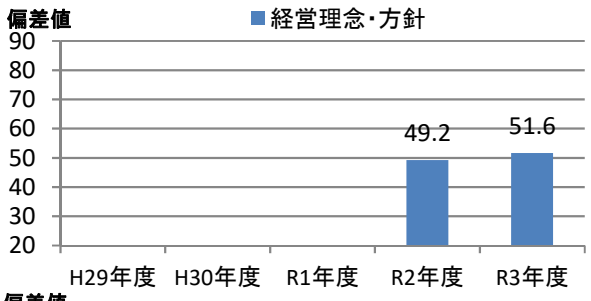
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

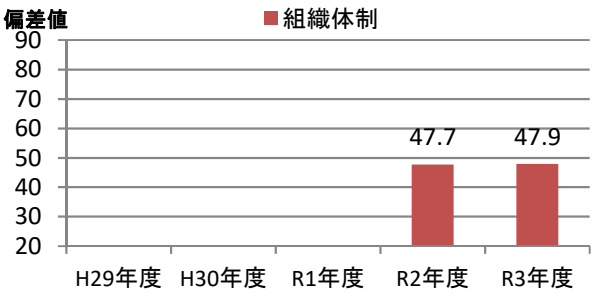
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

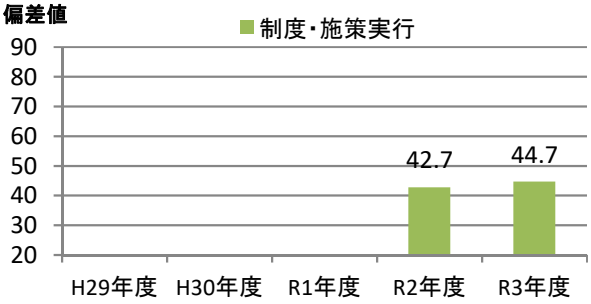
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

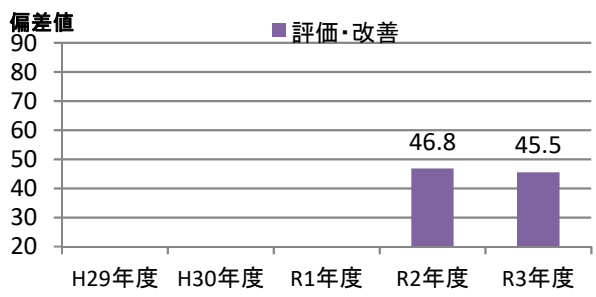
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601～1650位	1851～1900位
総合評価	-	-	-	46.9(-)	47.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



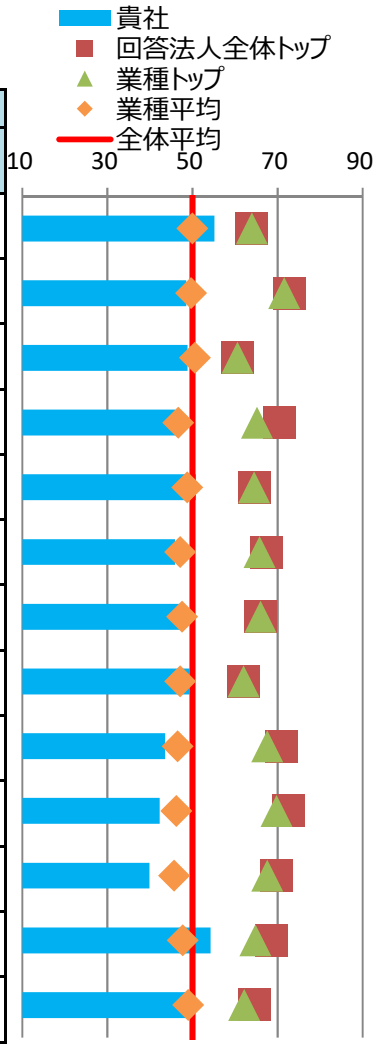






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	39.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 整備士を目指す若者の減少により、外国人の積極的な採用を実施しながらも、仕事の練度や、新人教育の面において、現在勤務している中堅、ベテラン層の離職を防止することが現在の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントが高まり、心身ともに健康で、長く仕事が続けてもらえるような環境になることを期待している。エンゲージメントサーベイの実施、サブスク型福利厚生サービス・健康管理アプリを導入することで、従業員にとって魅力やメリットを感じてもらえる会社になっている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.narasubaru.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	42.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタルヘルス不調で休職する従業員が慢性的に発生しており、休職後はそのまま退職する従業員が多かった。従来は求職者ごとに個別に対応しており、明確な職場復帰制度が必要である。
	施策実施結果	厚生労働省の職場復帰支援手引きを基にリハビリ勤務制度を策定。人事担当者はメンタルヘルスマネジメント検定ラインケアコースに合格した。
	効果検証結果	メンタル不調者の主治医と事業所の管理監督者、人事担当者が連携してリハビリ勤務を開始後、復職することができた。通院は継続しつつ、当社の産業医とも毎月面談を実施し、メンタル不調者の状態は安定している。
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	他の会社も同じく長期休暇となる時期（GW、お盆休み、年末年始）は、人出が多くなり、慌ただしく過ぎてしまうので、それ以外の時期に長期休暇を取り、より充実した休暇を送れる環境の整備が必要。
	施策実施結果	定休日２日を含んだ７日間を連休として取得することを社内で推奨し、まずは役員、管理職が全員取得、それ以外の社員も順番に計画的に取得している。
	効果検証結果	７連休を取得した者にアンケートを実施したところ、取得者全員が「普段できないことをやったり、家族との時間を多く過ごすことができ、リフレッシュできた」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: 012593

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海マツダ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：東海マツダ販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

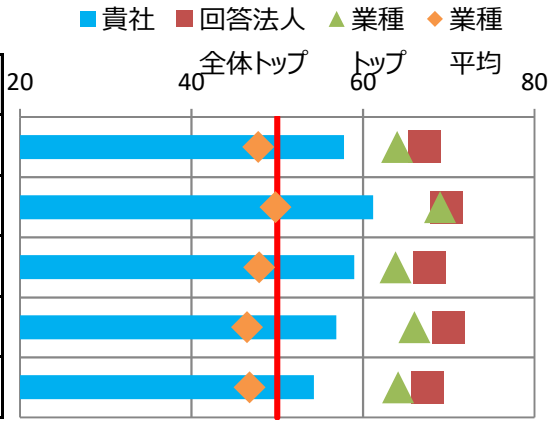
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.8**　↑5.7　（前回偏差値　52.1 ）

※「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	-	57.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	61.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	56.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.3	67.5	64.1	46.8



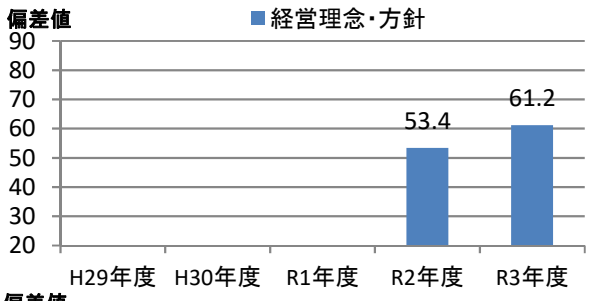
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

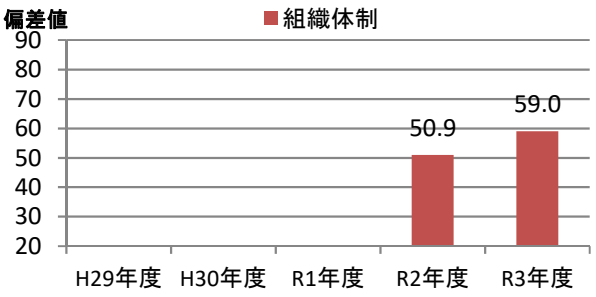
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

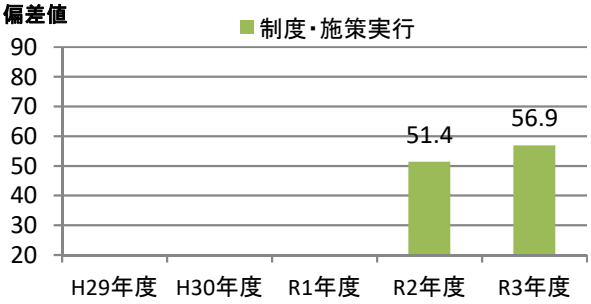
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

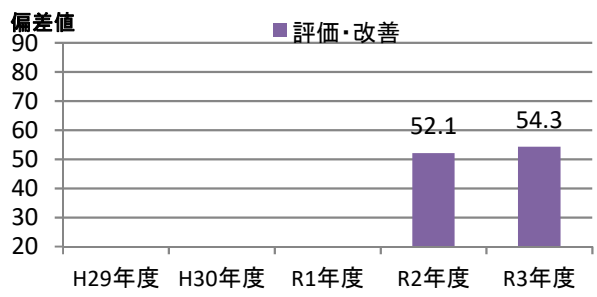
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	651～700位
総合評価	-	-	-	52.1(-)	57.8(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



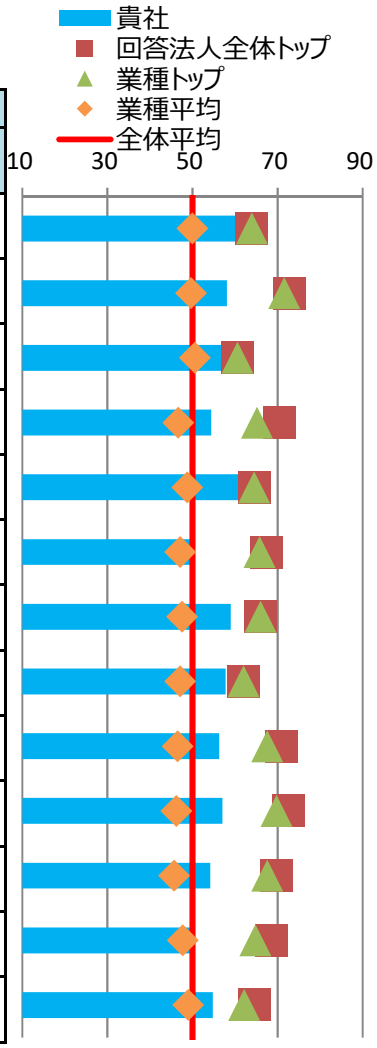






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員意識調査で、従業員が思っていることを言えない環境などにより、ストレスを感じてる割合がマツダグループ全国平均より－７ポイントと、他社とくらべても低い。ストレスなくお互いがしっかり改善を言い合える風土や土壌を作ることが従業員が活き活きと働くことにつながり、ひいてはお客様の豊かなカーライフの実現に貢献できるものと考える。
健康経営の実施により期待する効果	「社員の笑顔と個性でチームワークを完成させたい」社員意識調査ポイントを対前年比－７から＋５へ。全従業員にトップのメッセージを皆さんの前でしっかり伝え、誰もがストレスなく言い合える環境を作ること。効果を実感し、取組みが企業文化として定着化することで、時間の効率的活用、健康被害の防止によるパフォーマンス発揮、競合他社に勝っていく企業体質の強化を目指す。

※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.tokai-mazda.co.jp/corp/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	店舗によって、特定の人に偏って長時間残業が続く傾向にあった。心身に疲労がたまっている状態での業務は、生産性の低下も懸念されるため下記2点の改善が課題であった。 1,「作業分散の促進」 2,「45時間を超えない作業計画」
	施策実施結果	当社施策後、平均残業時間推移。人事配置の適正化や、「残業45時間越」の事前申請制度化。 2018年 19.9時間　→　2019年 16.6時間　→　2020年 15.03時間
	効果検証結果	平均残業時間は年々減少傾向になりましたが、個人別残業時間を見ると、前年より残業時間が増えた人数が全体の38%。今まで特定の人に偏っていた残業が振り分けられ、チームワークで仕事を分担するようになり、個々への業務負担を分散。
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	有給休暇の取得したい時に他のスタッフと休みが重なることが多く、従業員が有給休暇をなかなか取れない状況であることが判明。心身に疲労がたまっている状態での業務は、生産性の低下も懸念され、課題であった。
	施策実施結果	人事総務部主導で、2019年度より「2ヶ月に1日は有給休暇を取ろう」をスローガンに全社員の2ヶ月分の有休取得の予定を勤怠予定表にて管理し、完全取得に向けた取組みを行った。実際の活用度は約9割だった。
	効果検証結果	2020年度末時点で取得率44.2%（19年度末44%）と取得率は上がっており、勤怠予定表への記載は一定効果が出ていると考えられる。一方で、店舗によっては、月末や期末に集中して休みが重なり、出勤者へ負担が掛かることもあり、さらなる改善が必要であることが判明した。

※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:　012599

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ横浜

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

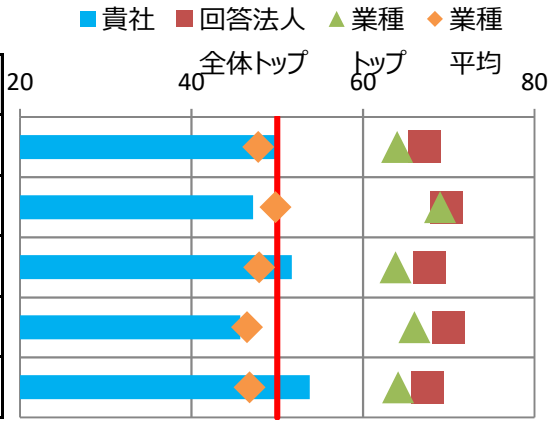
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.8	67.5	64.1	46.8



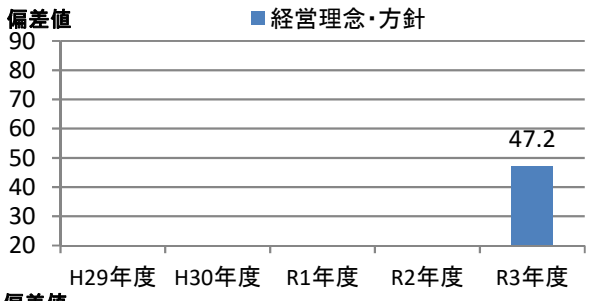
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

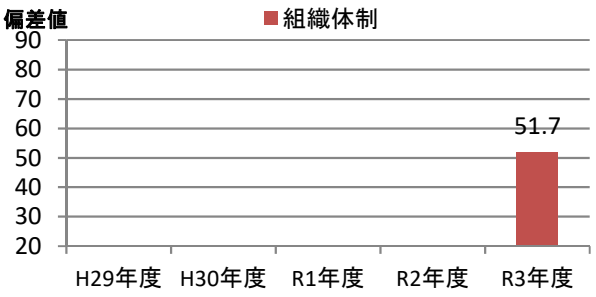
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

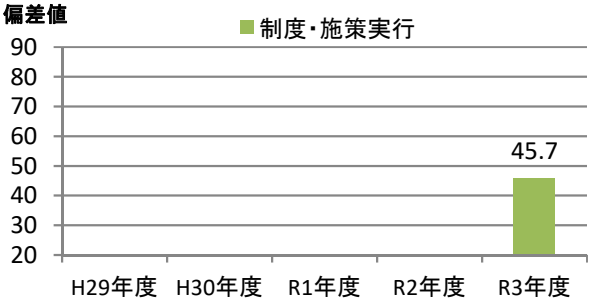
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

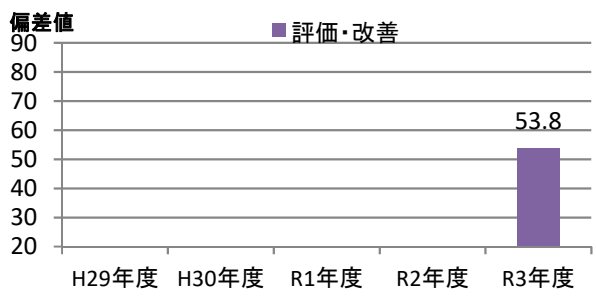
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1601～1650位
総合評価	-	-	-	-	49.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



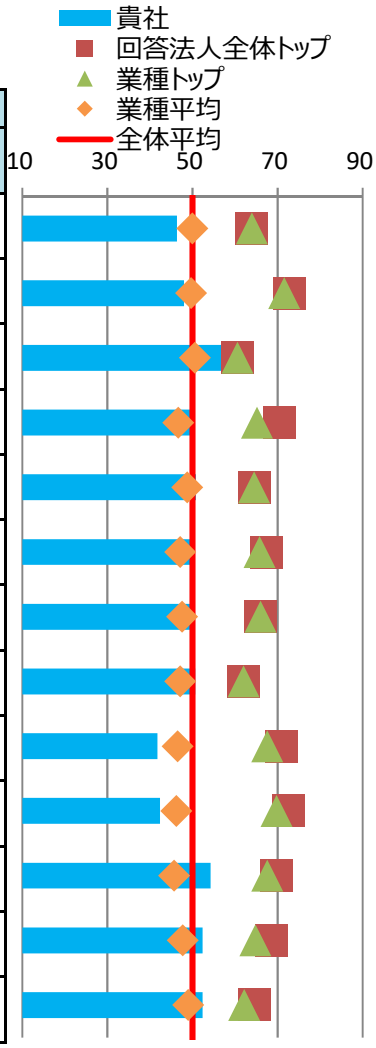






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新型コロナウイルス感染拡大の影響で、新卒採用のスタッフ並びに若年層へのフォローが思うように行えず、離職率・メンタルヘルス不調者が増加している。安心して長く働くことが企業の持続的成長には必要であり、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	従業員が安心して働ける職場環境を構築することで新卒採用者の5年後の定着率：80%を目指し、人材の安定的な確保並びに成長を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-yokohama.co.jp/home/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	有休取得義務化に伴い、2019年度は所属長にのみ有給休暇届を提出し管理を行っていた。しかし、取得日変更や年度末に集中してしまうなどの課題があった。また、推進を所属長にしたことで、取得日数に個人や事業所で格差が発生した。
	施策実施結果	年間5日の有給休暇取得計画表を全従業員が作成し、所属長だけではなく本社担当者も取得推進を行った。
	効果検証結果	2020年度の有休は平均9.4日となり、目標の平均9日は達成した。 しかし個別に取得日数を分析すると、取得日数にバラツキがあったり、有休取得者が集中して業務に支障をきたしていたことが分かった。今後は、取得日数と取得時期の平準化を行い、更にワークライフバランスを充実させたい。
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。

012599

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012613

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アーク株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

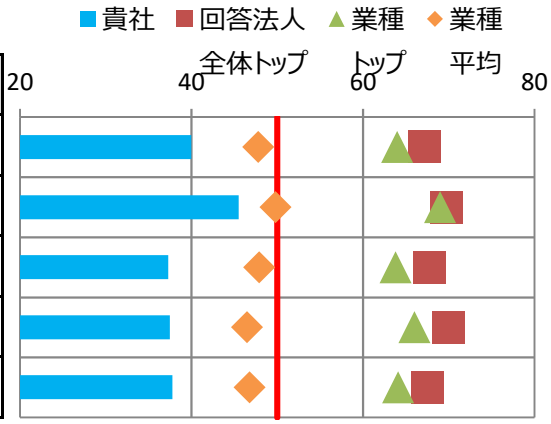
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.0**　↑0.8　（前回偏差値　39.2 ）

※「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	-	40.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	37.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	37.8	67.5	64.1	46.8



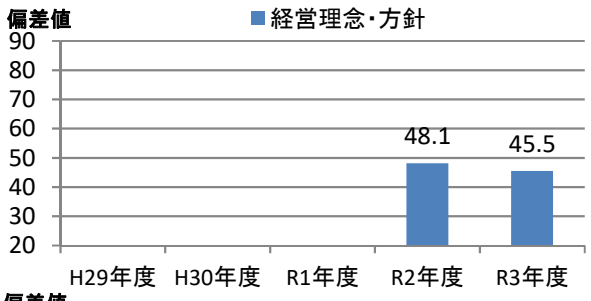
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

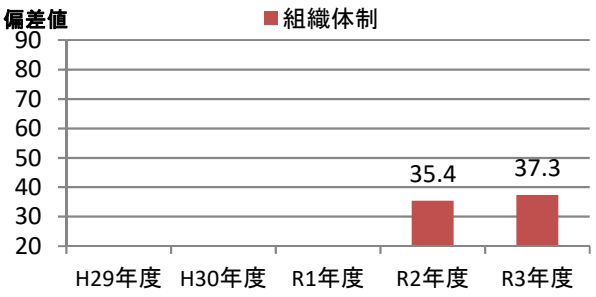
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

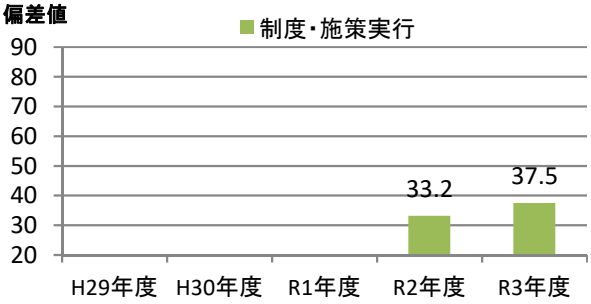
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

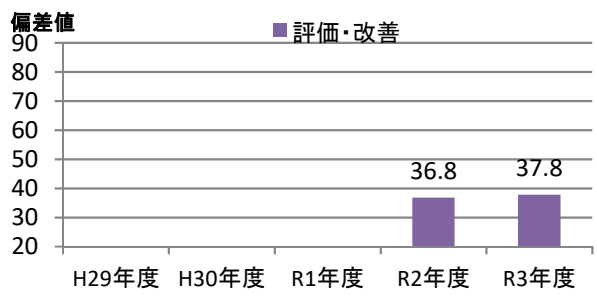
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2401～2450位
総合評価	-	-	-	39.2(-)	40.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



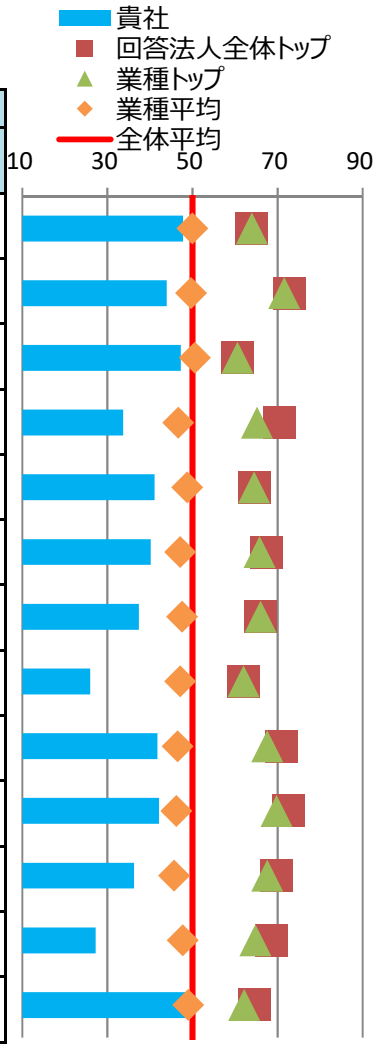






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	26.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	36.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	27.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 求人募集するものの、応募数が少ないことが直近の課題。また、恒常的な人材不足を解消するため、定着率を上げることが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを社内外にアピールし、求人応募者が増えることに期待する。また、社員に健康的に働ける環境を提供することで定着率をあげ、人材不足解消につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.arkgroup.jp/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	36.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	12.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	社内で健康意識に関するアンケートを実施したところ、「日ごろ、睡眠不足を感じることがある」と回答した社員の割合が70%以上と高い結果となった。
	施策実施結果	全社員に対して睡眠に関するセミナーを実施し、87.5%の社員が参加した。
	効果検証結果	セミナー実施後のアンケート「日ごろ、睡眠不足を感じることがある」と回答した社員が２ポイント減少し、労働生産性が向上した（前年比8.8%）一因と捉える。今後も継続して取り組みを推進する。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社員がインフルエンザに感染し欠勤者が増加すると、業務の一部縮小や遅延、お客様にサービスが行き届かない状況が想定できるため。 また、新型コロナウイルス感染症拡大防止を徹底するため
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種費用の一部負担の実施について社内メールで周知し、実施率が前年度より3.5ポイント上昇した。（前年度15.8%→今年度19.3%）
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種実施率が上昇したことで、インフルエンザ感染による欠勤者が減少したことは、労働生産性が向上した（前年比8.8%）一因であると捉える。

※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:　012618

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：DUO南海株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

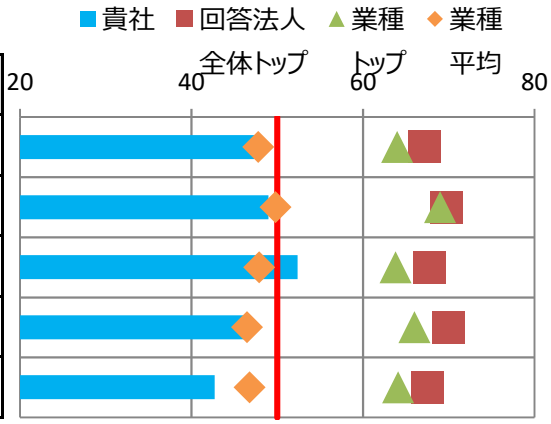
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.3**　↓5.1　（前回偏差値　52.4 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	42.7	67.5	64.1	46.8



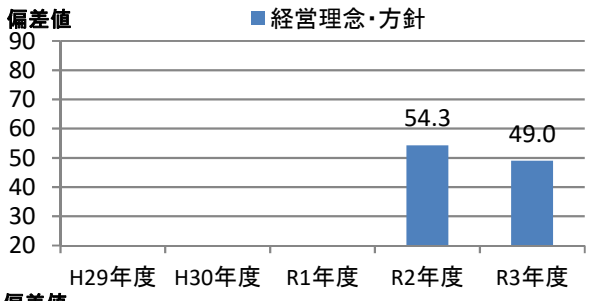
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

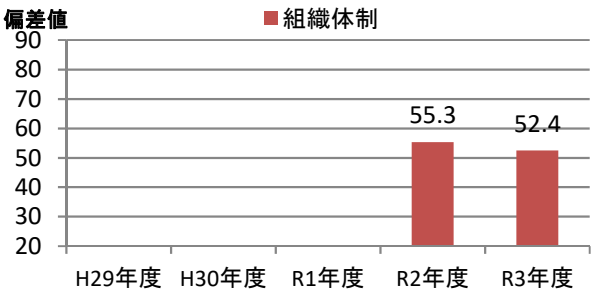
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

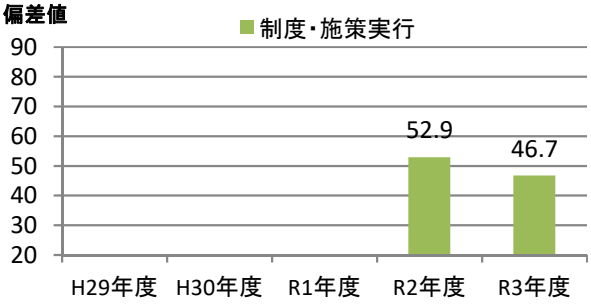
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

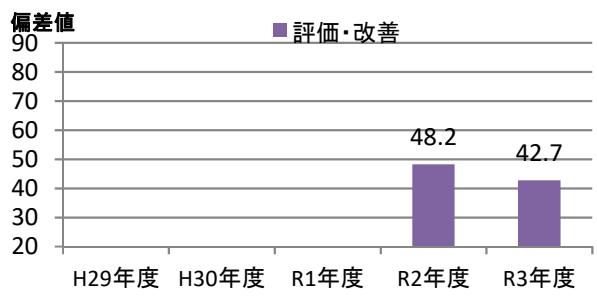
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1101～1150位	1851～1900位
総合評価	-	-	-	52.4(-)	47.3(↓5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



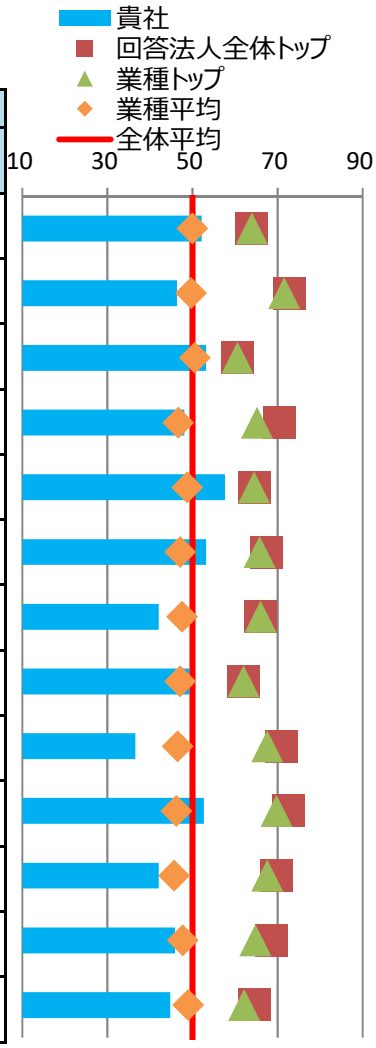






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍の中、体調面、精神面の両面で体調管理を整えれるよう、社員の健康管理・職場環境の改善に取り組む中、特に人材不足である整備職の定着率を上げていく事も大きな課題である.
健康経営の実施により期待する効果	従業員が、特に社員の健康に対する配慮が大きい会社だと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒整備職の離職率が昨年度約15%から次年度は10%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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.vw-dealer.jp/company.do?dlr=hamadera&sno=195

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	17.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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取組んでいく中であっても、まだまだサービス業ゆえのお客様都合による定時以降の業務が発生している。
	施策実施結果	毎月２回のノー残業デーに加え、緊急事態宣言中において原則ノー残業デーを実施した。残業無しの日々が続く事で、定時での業務終了が習慣化され、ノー残業デーではない日であっても残業軽減へと繋がっている。
	効果検証結果	以前は約29時間であった月の平均残業時間が、昨年度は約28時間と減少した。ヒアリング調査で、ノー残業の意識が従業員の効率的な業務遂行を生み、就業後の時間の増加で心のゆとりが出来たという意見が目立った。
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: 012635

経済産業省　令和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NKインターナショナル

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

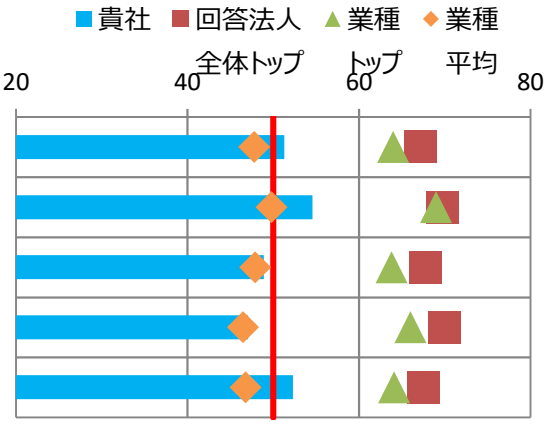
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.3**　↑4.4　（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	-	51.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	54.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	48.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.3	67.5	64.1	46.8



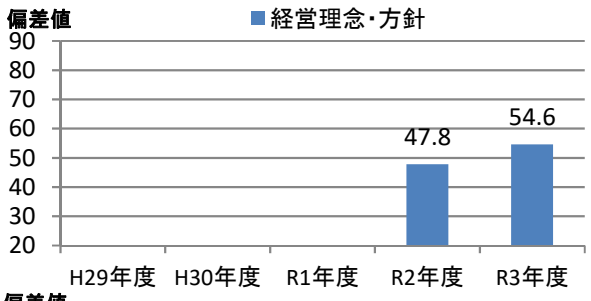
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

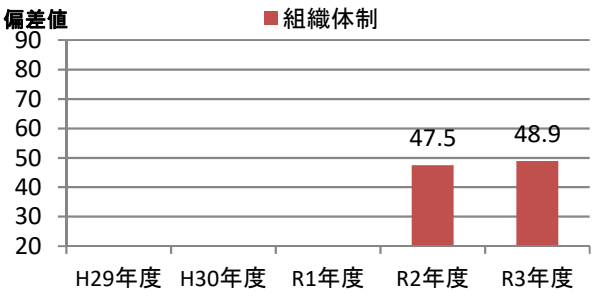
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

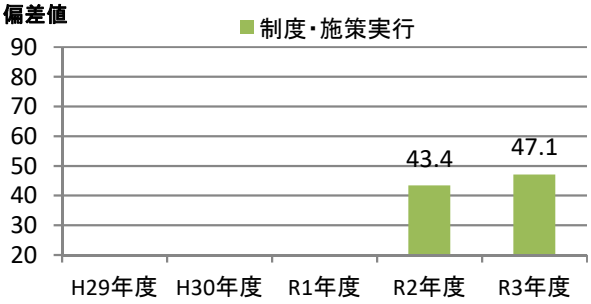
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

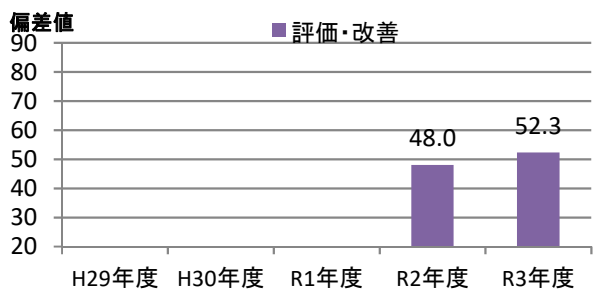
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601～1650位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	46.9(-)	51.3(↑4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



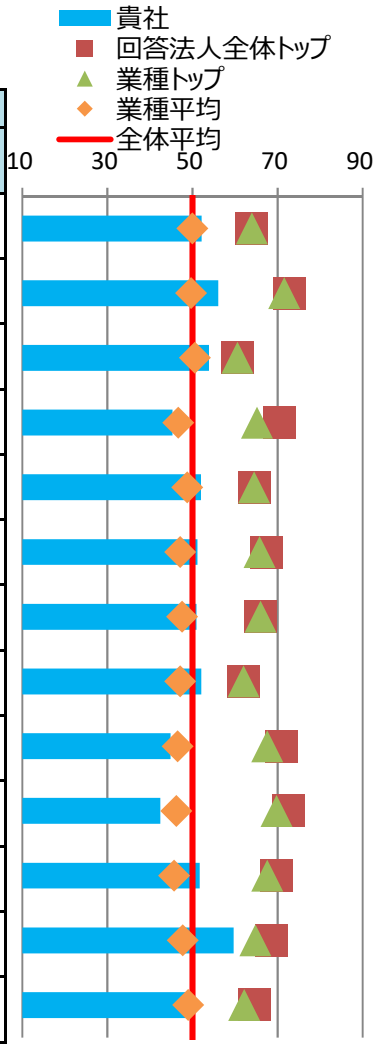






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 withコロナ時代に対応すべく従業員の新型コロナウィルスワクチン接種率を上げる事が企業の社会的責任となる。個々へ新型コロナワクチン接種をしたかどうか確認することができない中、任意接種・自由意志とされるワクチン接種を従業員へ促すことが重要な課題
健康経営の実施により期待する効果	ワクチン接種をすることにより新型コロナウィルス感染率の低下が見込まれます。 また感染時の重症化予防も見込まれます。さらに感染率が低下することより周囲への感染拡大を防ぐことができます。基礎疾患がある方など接種不可と言われている従業員以外のワクチン接種率100%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://nkinter.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	55.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナウィルス及びインフルエンザ等の感染症予防について感染者が出ると店舗を休業せざるを得ない上、保健所との連携や消毒作業などの通常業務以外の業務が増し生産性の低下に繋がる。感染しない対策及び感染させない対策が必要。また万一、感染者が出た場合でも２次感染者を出さない事も課題とされ、従業員の感染予防意識を高める事が必要となる。
	施策実施結果	2020年度従業員がコロナウィルス感染した総数は2名。どちらも従業員間の2次感染には至っておらず感染者数も最小限に抑えられた。
	効果検証結果	毎週、定期的に休日含め不要不急の外出は控えるよう周知、また正しいマスクの着用方法や手洗い・うがい方法を周知した。さらに全店舗にマスク配布、検温機・アクリル板の設置をしたところ90%以上の従業員がアンケートにて「感染予防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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	全体の喫煙率が35%を超え、さらに40歳以上の喫煙率となると66%と高い水準となっている事は会社として認識している。禁煙アプリを提供しても定期的に行っている喫煙に関するアンケートでは禁煙に挑戦してみようと思っているという従業員はいるが喫煙率自体は下がっていなかった。従業員の健康の為にも喫煙率を下げる事が課題となる。
	施策実施結果	禁煙アプリの提供・健保組合等の禁煙イベントの参加誘導をしたが定期アンケートでは喫煙率は下がっていない。
	効果検証結果	禁煙アプリの提供・健保組合等の禁煙イベントの参加誘導だけでは喫煙率は下がらないことが判明。産業医による喫煙指導、研修を開催していただく等のさらなる取り組みが必要となる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012652

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カーサービス山形

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

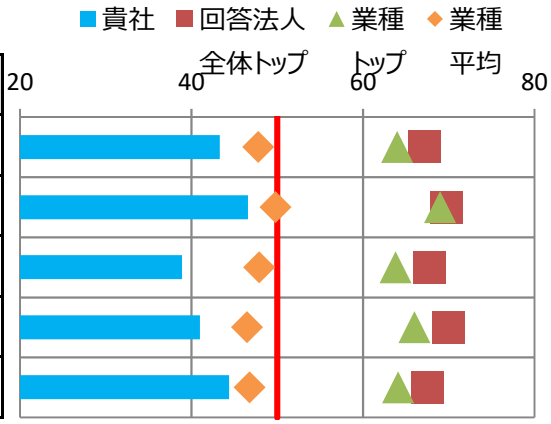
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.3**　↑0.6　（前回偏差値　42.7 ）

※「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	-	43.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.4	67.5	64.1	46.8



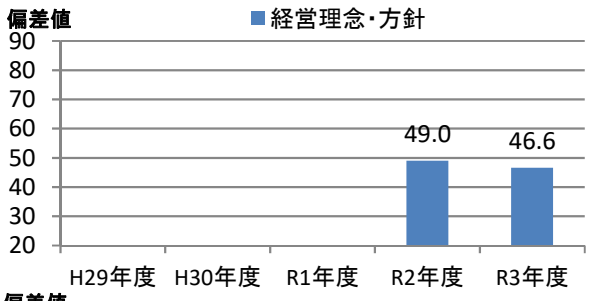
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

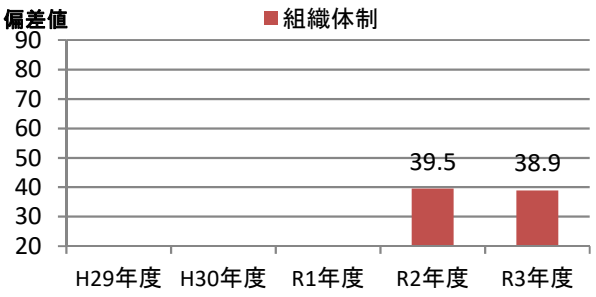
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

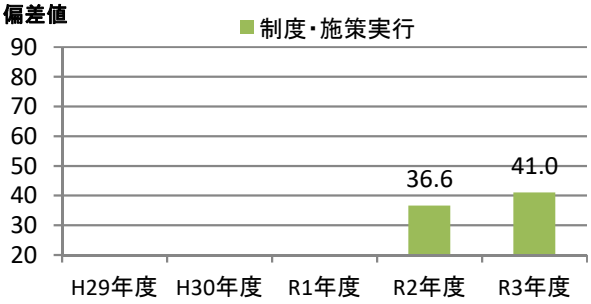
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

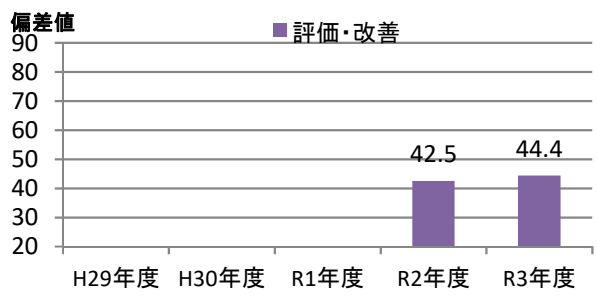
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	2201～2250位
総合評価	-	-	-	42.7(-)	43.3(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



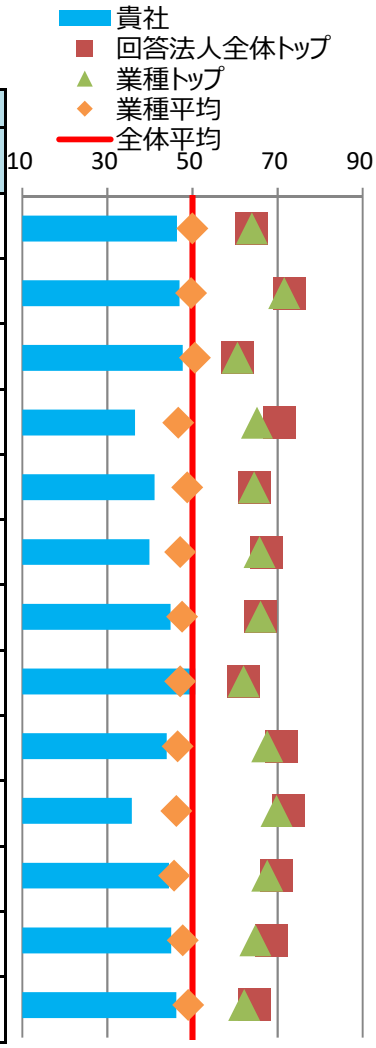






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若者のクルマ離れによって、自動車業界への就職希望者が減少し、新規の人材確保が厳しい。中途採用についても同様である。特に、自動車整備士は希望者も少なく人手不足が深刻であり、従業員一人一人が健康で長く働いていける環境を整えていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	自動車業界に対する意識を変え、従業員の労働時間を含めた労働環境の改善をス進め、やりがい、長く働き続けたいと感じてもらうことを期待している。そのことをはかっていく指標として、新規採用の従業員５年後の定着率８０%、中途採用の５年後の定着率を９０%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://cs-yamagata.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	45.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	26.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員のコミュニケーション、人間関係が良好なことが、職場環境の向上につながる一つと捉え、今回、全従業員にストレスチェックの受検を推奨した。
	施策実施結果	従業員に推奨した結果、実施率は１００%で、全員受検した。一人一人のストレス度合、職場の環境について把握することができた。高ストレス者の割合は、６%で、概ね良好であった。
	効果検証結果	今回のストレスチェックの実施により、職場の現状を把握することができたこと、今後の課題が見つかったことは大きな成果であった。今後、課題に向き合うことにより、職場環境の改善に取り組み、高ストレス者の割合を低下させていく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	冬季の繁忙期において、インフルエンザ感染による従業員の休暇は、他の従業員の労働時間が増えるばかりでなく、他の社員の健康を損ねるおそれがあるため。
	施策実施結果	会議において、管理職全員に感染症が与える影響について教育を行った。各職場において予防接種を受けることを推奨するように依頼した。
	効果検証結果	コロナ禍の中、情宣活動を行ったが、店舗毎に取組のばらつきがみられ、接種率は前年と変化はなかった。全社員が、「手洗い、うがい、マスク着用」等コロナ対策を徹底していたため、幸い、インフルエンザ、コロナ等の感染者がでることはなかった。コロナの影響なのか感染症に対する従業員の意識は高まってきている。

※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: 012658

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジョイフル

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

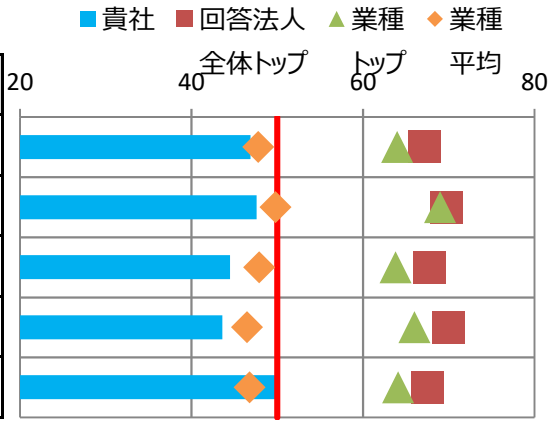
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.9**　↑4.6　（前回偏差値　42.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.9	67.5	64.1	46.8



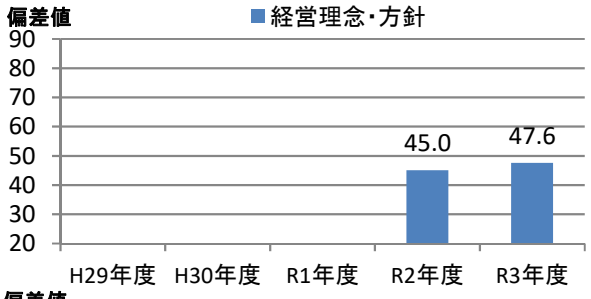
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

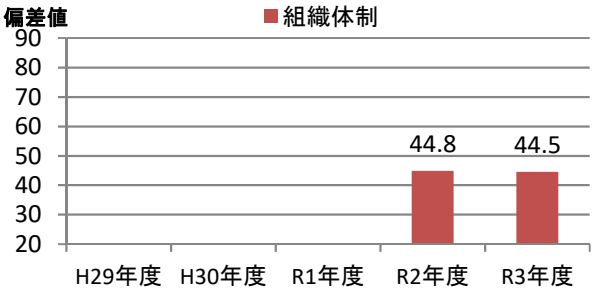
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

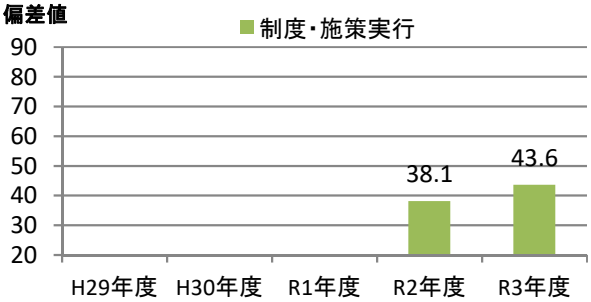
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

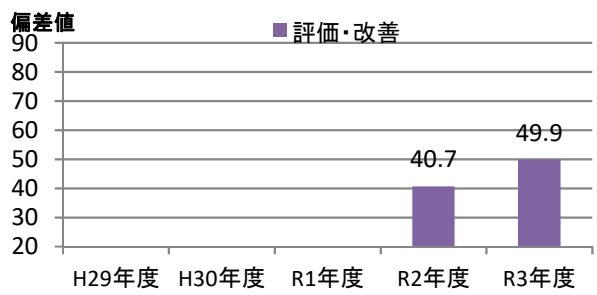
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	1901～1950位
総合評価	-	-	-	42.3(-)	46.9(↑4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



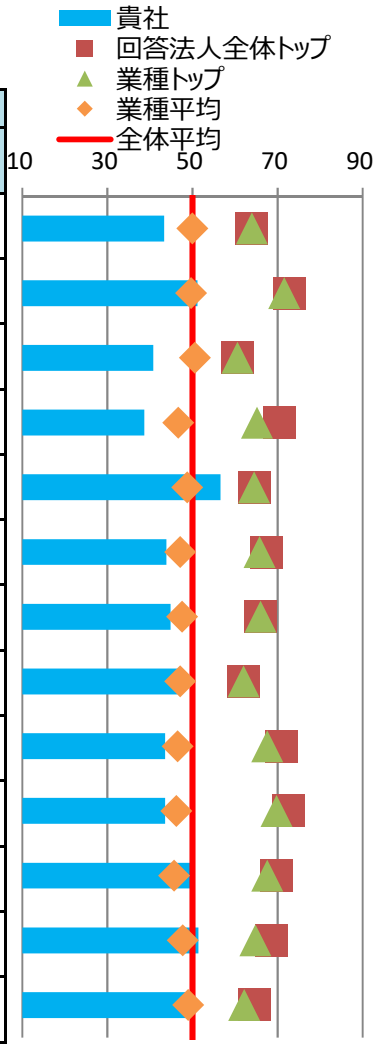






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍の影響で外食産業への新規就労希望者は減少するとみられ、既存の従業員も争奪戦が激化していると認識している。現在当社で働いている人に今後も健康で末永く勤務して頂くことによる人材定着の安定化実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	2020年の健康診断では、生活習慣病のリスクとなるメタボリックシンドローム該当者が当社では14.0%となっている。健康で末永く勤務してもらうためにも、内臓脂肪を減らすためにバランスの取れた食事をとること、節酒、運動を増やすこと等での生活習慣病のリスク低減効果を社内通達等で周知して、5年後のメタボリックシンドローム該当者を12.0以下への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.joyfull.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	45.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	厚生労働省の平成30年(2018)「国民健康・栄養調査」によると、睡眠で休養が十分にとれている者の割合は78.3%であるが、当社は67.6%に留まっている。 この状態を改善するには、勤務間インターバルと休日取得の確保が課題である。
	施策実施結果	インターバル制度の導入また自動シフト作成システムの導入により、長時間労働を抑制し、インターバル・休日取得確保に対応できるものとなっている。
	効果検証結果	システムを導入後、8時間未満のインターバル未取得者の数が導入後と比較し半減。 全従業員への教育を強化し、現在は発生率は制度導入前の1割以下。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内の喫煙ブースは屋外となったが、スペースが広がったことで従業員の利用頻度が高くなる結果となった。喫煙率低下に逆効果を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	以前よりも狭小化した喫煙ブースを設置し、全従業員にメールで周知を行った。狭小化の結果、同時に喫煙できる人数が以前の5名から3名まで減少。
	効果検証結果	同時に喫煙できる人数が減少した為、喫煙ブースに入れない従業員が、休憩時間での喫煙を諦める場面を多く見るようになった。現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために、喫煙ブースに入れなかった従業員にアンケートしたところ回答者のうち5%が「禁煙を考えるきっかけになった」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: 012661

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岐阜日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：岐阜県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

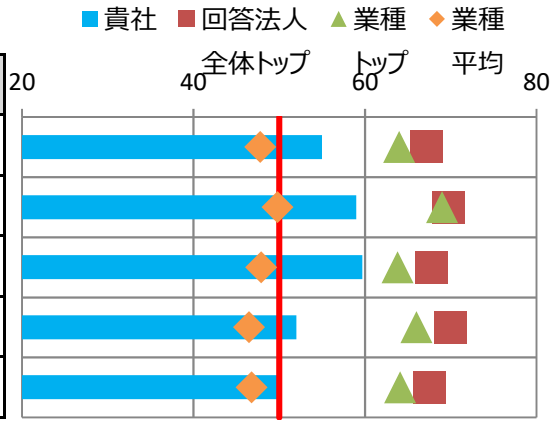
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.0**　↑3.2　（前回偏差値　51.8 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	59.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.8	67.5	64.1	46.8



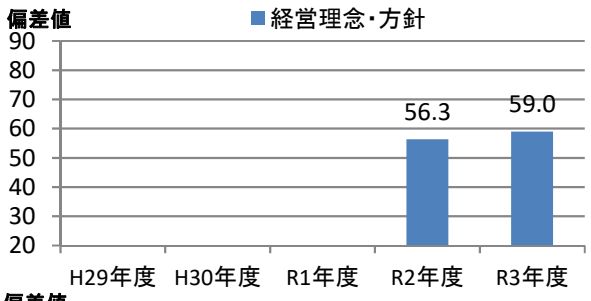
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

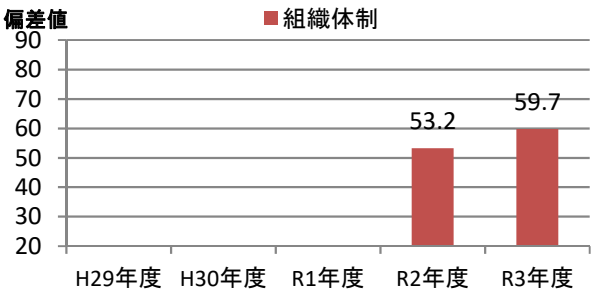
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

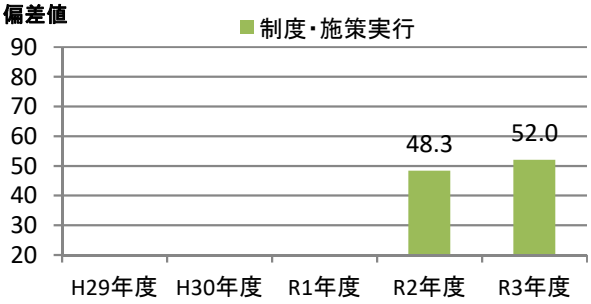
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

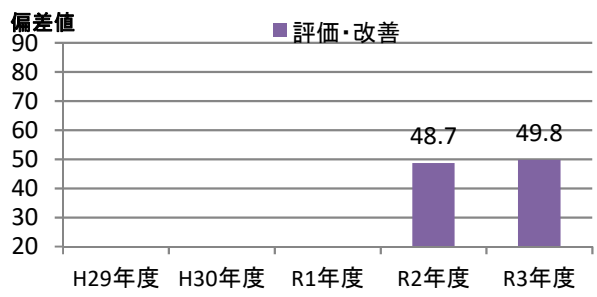
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	951～1000位
総合評価	-	-	-	51.8(-)	55.0(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



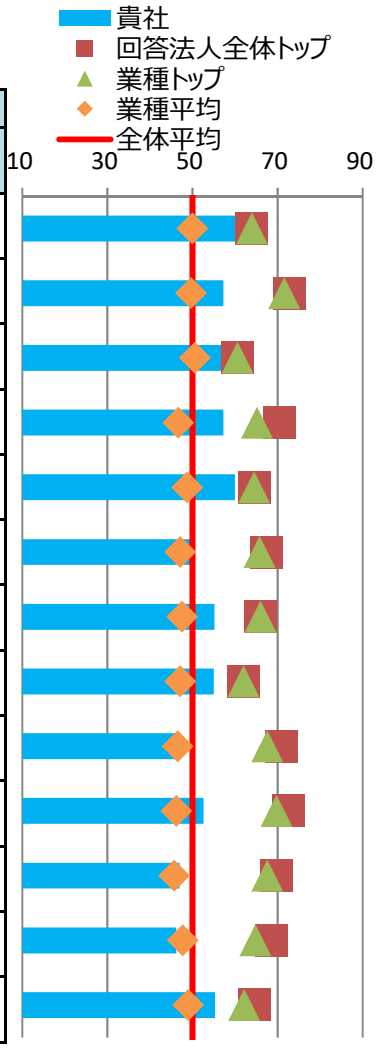






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業の生産性に影響を及ぼす要素として従業員の労働意欲が挙げられる。当社は、いかに従業員の労働意欲維持向上に努めるかということを経営上の課題の一つと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	労働意欲の維持向上を妨げる要因としては、働きがいの低さや心身の健康不良があるため、健康経営の推進により心身ともに常にベストコンディションを維持し、勤労意欲の維持向上が続けられることを期待している。具体的な指標としては『コミュニケーション促進プログラム（社内施策）』実施後に行われる従業員アンケート項目『モチベーションは上がったか』について現在の肯定回答率70%から80%以上へ向上することを目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ni-gifu.nissan-dealer.jp/corp/emergency_support111.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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	営業職に貸与しているパソコンについて使い勝手のヒアリングをした結果、携帯性はいいが液晶画面が小さいため表示される文字が読めないケースが散見され、誤認識や誤入力が発生していた。また、お客様への提案も画面を見ながらプレゼンするケースがあり、しっかり説明できていなかった。生産性の低下、及び従業員の視力低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	営業職全員に現状のパソコンを更新し、液晶画面の大きいものにした。
	効果検証結果	定性的な効果を把握するために対象者全員に意識調査を実施したところ、『生産性をできるだけ高めるための設備など』の質問に『肯定的回答率－(マイナス)否定的回答率』のポイントはパソコン更新前と比較すると２６ポイントアップした。また、定量的なデータとして健康診断結果による視力低下はみられなかった。引き続きの効果測定として、プレゼンティーイズムの数値変動を今後確認する。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	事業所の施錠担当者が朝の出勤時刻において１時間以上前から開錠、入室している時があり、そのため他の従業員も同様に早く出勤している。勤怠記録はされるものの始業前の労働の有無について現認できないケースがあるため適正な労働時間の把握ができていない。むやみに早い出勤を避けることで生活時間の確保を図る。
	施策実施結果	事業所への入室許可時刻を定め、日々入室状況を確認・徹底した結果、全事業所平均２０分の遅い入室時刻となり改善がみられた。
	効果検証結果	入室時刻を定めた事により、事業所の従業員全員が遅い出勤となり定量的に労働時間の適正化および生活時間の確保が図れた。但しこの結果について従業員の意識に変化がみられたかどうか定性的な効果について今後アンケート調査を実施し効果検証をはかる。

※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:　012662

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：宮城スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：宮城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

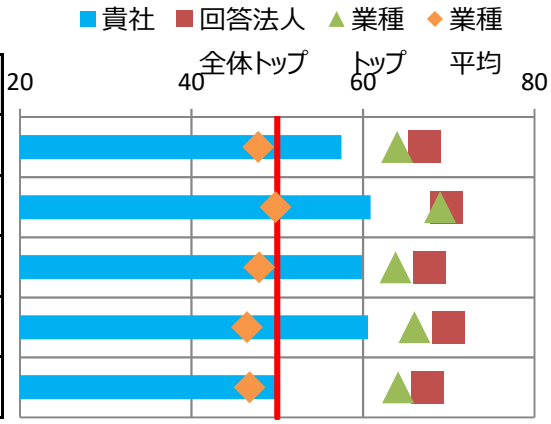
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.5**　↓1.7　（前回偏差値　59.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	60.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	60.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.3	67.5	64.1	46.8



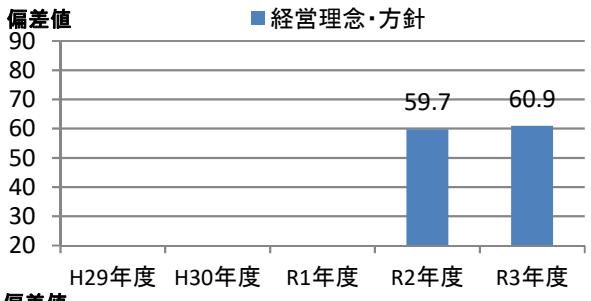
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

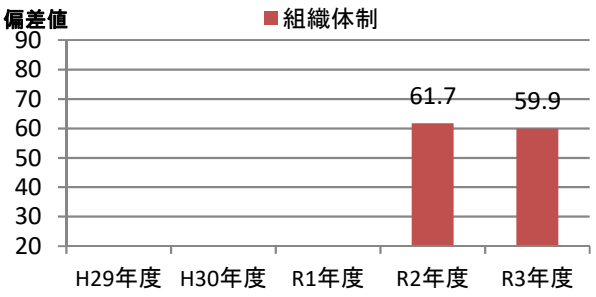
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

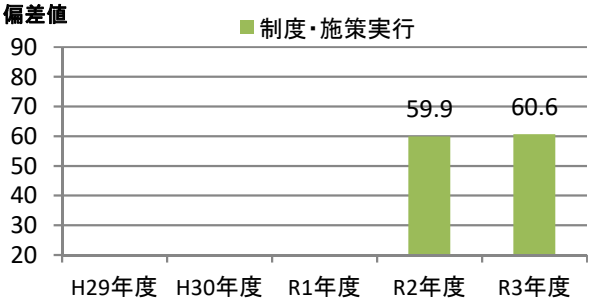
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

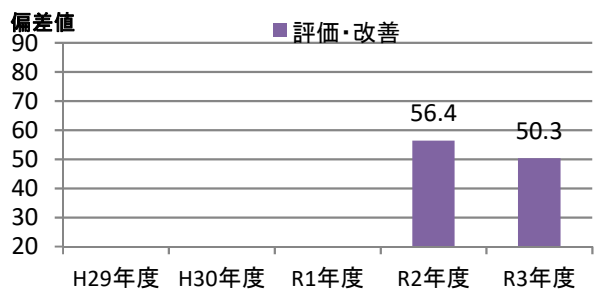
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	501～550位	701～750位
総合評価	-	-	-	59.2(-)	57.5(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



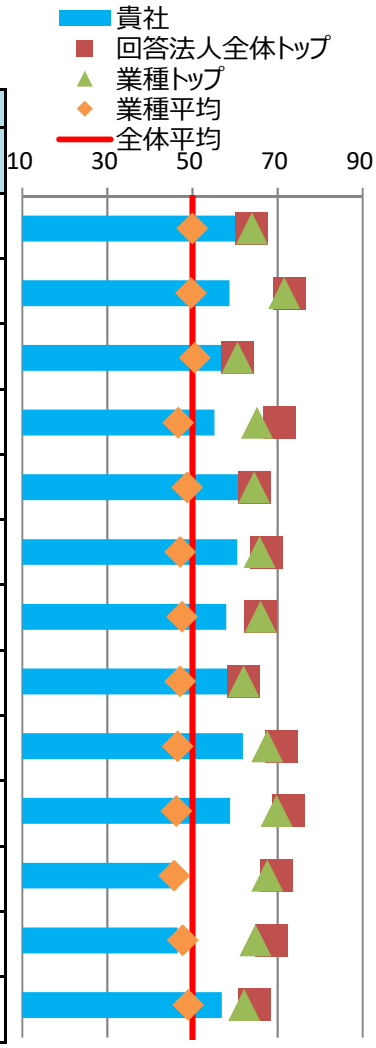






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 特に専門職（メカニック）の年齢層が高く、また新たな人材確保が厳しい現状であることもあり、精神的・体力的に厳しい現状が続いている。パフォーマンス向上のために、ベテラン社員のノウハウを共有する時間を創出し後輩の育成に繋げ、お互いに喜びややりがいを感じられる環境にしたい。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康が定着し、一人ひとりのモチベーションやワークライフバランスの充実度が高まり生き生きと働けることで、職場環境の充実と帰属意識向上に繋がることを期待している。また、人材面では採用から３年後の定着率７０％を目指したい。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.miyagi-subaru.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックやエンゲージメントサーベイ結果を振り返ると全体的に安定した結果となっているが、身体的負担度が平均値よりも４０ポイント高くなっていることから原因を追究し対処する必要がある。メンタル面での休職者がいない現状ではあるものの、メンタル不調が招くストレス疾患の予防や早期発見に向け、引き続き取り組みが必要。
	施策実施結果	過去５年の休職者においてメンタルヘルスが原因での休職が殆どだったが、現在は傷病による休職者１名を除くとメンタルヘルスでの休職数は０人となっている。
	効果検証結果	設備面での環境整備に加え管理者向けにアンガーマネジメント等の研修を実施し、さらには人材担当者による個別ヒヤリングも実施しており、従業員へのフォロー体制が構築されているため、以前と比較しメンタル面での休職者が減少している。また、休職後は離職する流れが自然と定着していた感じもあったが、現在は本人の希望を最大限考慮し、時短勤務や配置転換等により復職するケースが増えてきている。
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	業種柄、従業員の喫煙率が高く特に４０代以上に多く見られ、また、吸わない人の立場としてはタバコ臭はとても嫌なものであり、当人の健康や周囲への影響を考え禁煙促進が必要である。
	施策実施結果	屋内全面禁煙、屋外の特定場所への喫煙所設置と喫煙時間制限の実施。2018年の44.7%から2020年37.6%と改善しました。
	効果検証結果	比較的若い従業員や小さいお子さんを持つ従業員は禁煙している割合が高く、年齢が上がるにつれて多いことが分かった。また病気をきっかけに禁煙したという者もいたが、病気をきっかけではなく健康を意識した禁煙となるよう今後も取組みを行っていく。

※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: 012663

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＫＭＧホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部・佐賀支部・熊本支部・長崎支部・大分支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

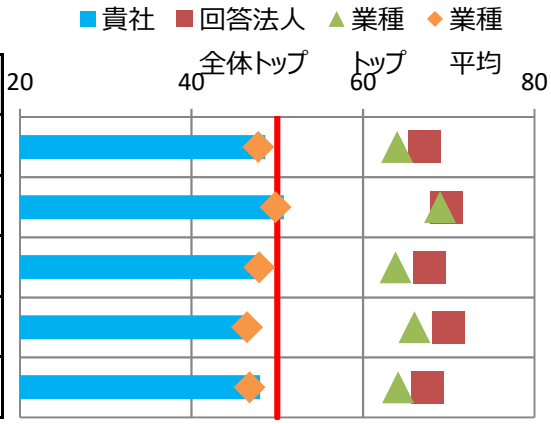
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.6**　↓3.2　（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	-	48.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	48.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.0	67.5	64.1	46.8



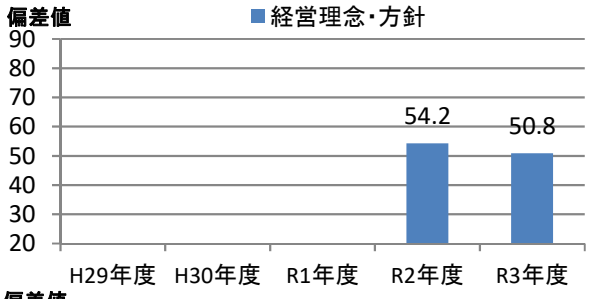
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

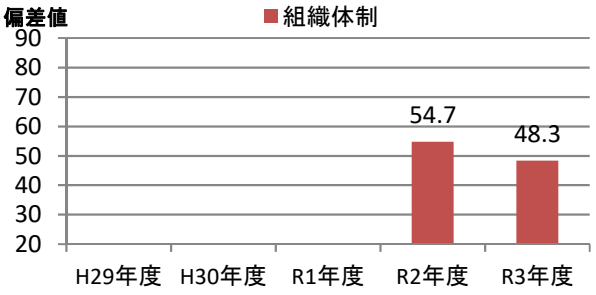
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

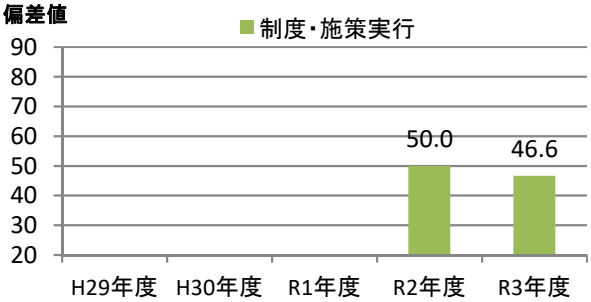
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

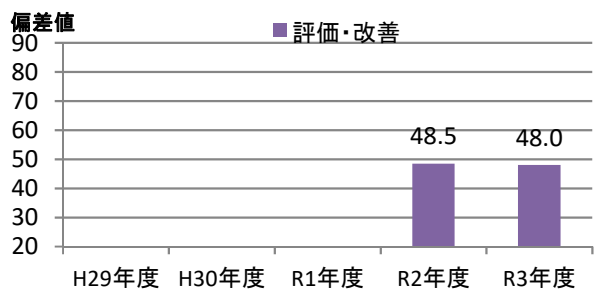
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	1701～1750位
総合評価	-	-	-	51.8(-)	48.6(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



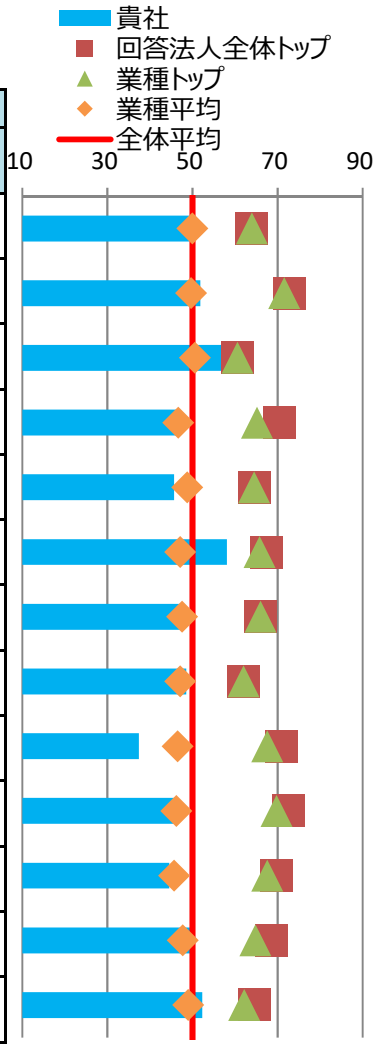






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業規模を維持・成長させる為に社員数を維持する必要があり、人材確保に苦労している一方で、心身の病気で退職に至る人材損失がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康リスクを低減させ、心身の事情による人材損失の抑制と社員・家族満足度向上により、年間自然退職率を現在の５．４％から４％未満に低減させたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyushu-mitsubishi-motors.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	47.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	通勤時間は生活時間減らし、合同会議参加の為の移動時間は労働時間を圧迫する。
	施策実施結果	ＴＶ会議システムを導入し、テレワークを実施可能な環境も整備した。
	効果検証結果	往復２時間の移動で対面会議に出席する社員が、自身の勤務先からリモートで出席する等、移動時間の大幅な削減に繋がった。また、社員の家族が新型コロナウイルスに感染し、社員は陰性にもかかわらず自宅待機となった際、テレワークで勤務することにより生産性を維持した。
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	2018年度のインフルエンザ罹患者が83名発生し、業務に支障が生じた職場があった。
	施策実施結果	接種費用の半額補助や職場への医師派遣等で、2019年度は接種率100%、2020年度は99.9%を達成。
	効果検証結果	感染者が2019年度11名、2020年0名に抑制され、職場内感染者や家族感染を抑制し、社員の健康と生産性を維持した。 今年度はワクチン供給量が減っていることから、接種率の低下の恐れもあるが、新型コロナウイルス対策で感染防止の習慣も身に付いていることと併せて、インフルエンザ罹患者の抑制を推進している。

※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: 012700

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ山梨株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

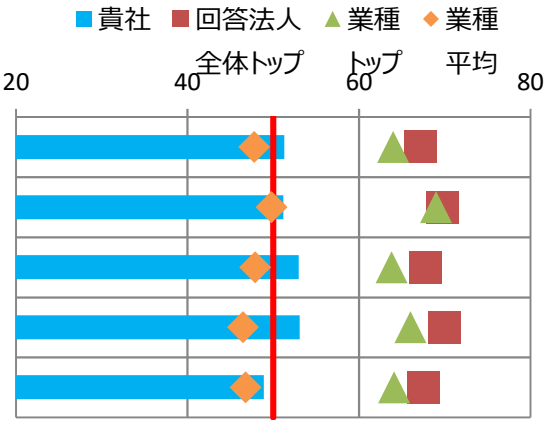
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.3**　↓3.9　（前回偏差値　55.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.9	67.5	64.1	46.8



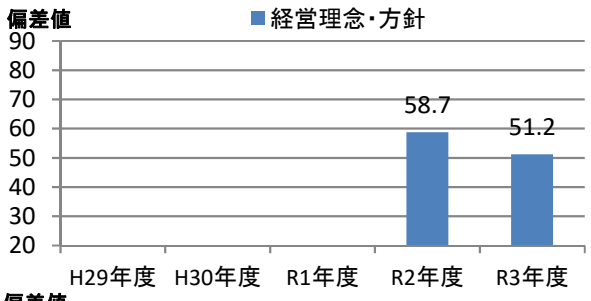
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

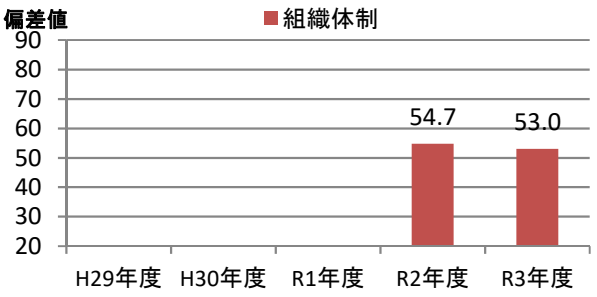
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

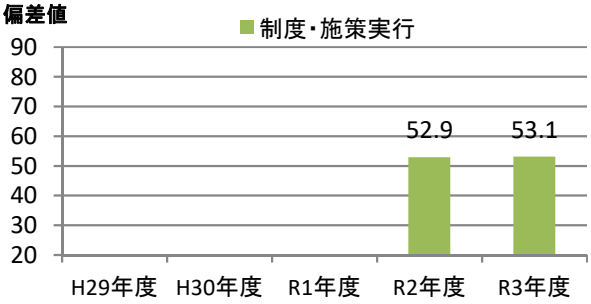
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

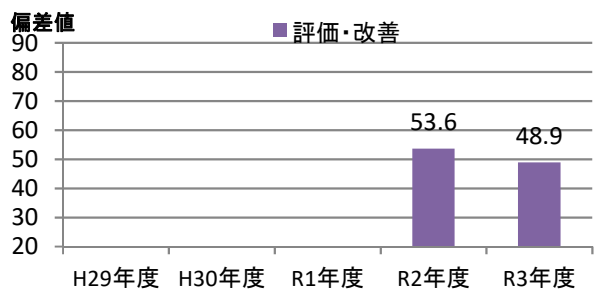
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	851～900位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	55.2(-)	51.3(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



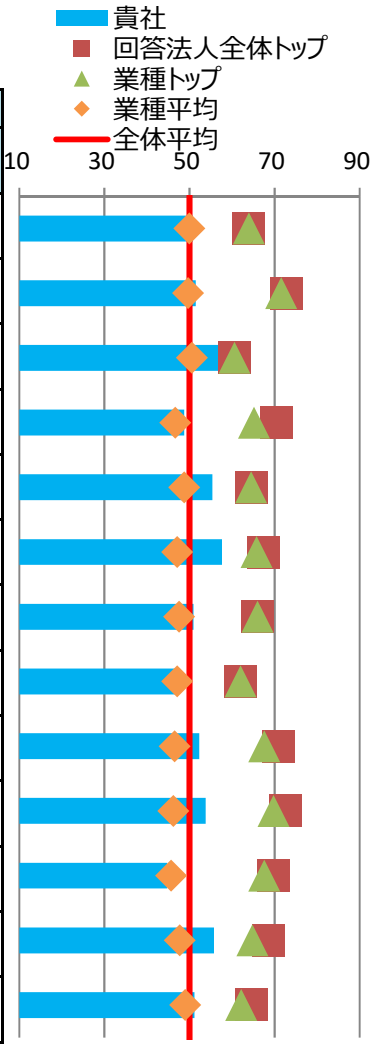






④評価の詳細分析

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	**50.8**	**64.0**	**64.0**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.5**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**48.8**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.4**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
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**	**65.8**	**47.1**
	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**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**47.2**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**52.3**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**53.8**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**44.8**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.8**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**51.2**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 年間休日計画および年次有給休暇を確保し、従業員の心身をリフレッシュすることで、業務パフォーマンス向上を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	経営上の課題を達成し、公私に亘って健康で活力ある生活を継続するよう全員でチャレンジし、健康維持・増進を継続することを期待する

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.netz-yamanashi.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	51.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	特定保健指導の対象者に関して、生活習慣病予防・或いは改善のために、具体的なアクション（アプリ活用・専門家の指導など）を起こしてもらうのが課題である
	施策実施結果	健康保険組合からの案内により、対象者全員に周知し全員が特定保健指導を受診していただくように指導した。
	効果検証結果	特定保健指導の対象者に、就業時間内でも受診できるように各所属長とも相談して全員が受診実施できた。
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。

012700

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012701

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンリカー株式会社

英文名：AEONLIQUOR Co.,Ltd

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

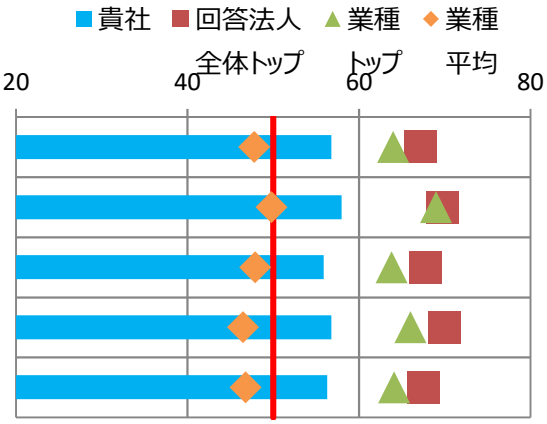
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.8**　↑6.2　（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	-	56.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	58.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	55.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	56.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.3	67.5	64.1	46.8



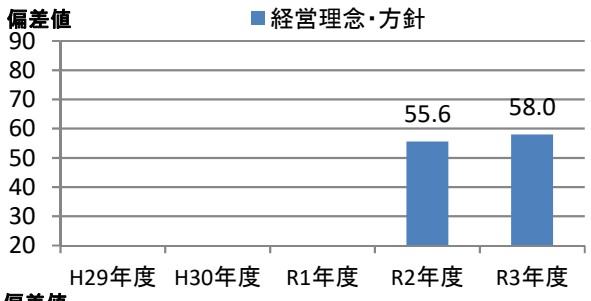
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

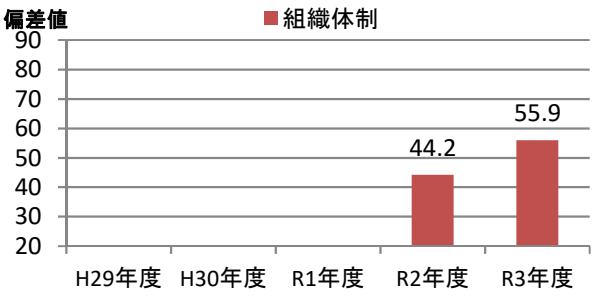
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

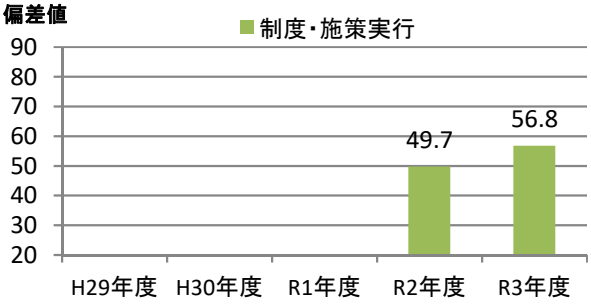
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

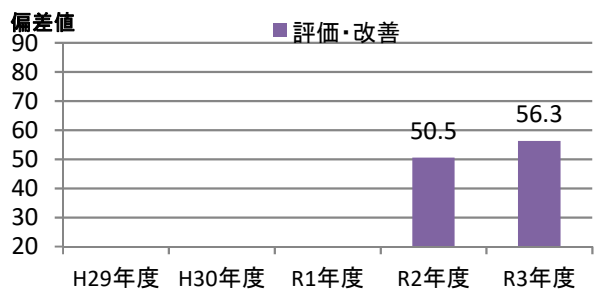
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1301～1350位	751～800位
総合評価	-	-	-	50.6(-)	56.8(↑6.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



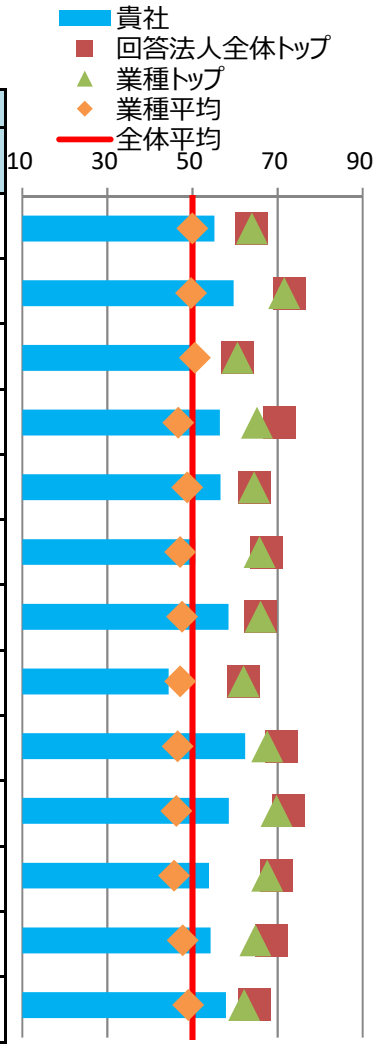






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 平均年齢が44.5才とグループや業界平均よりも高く、潜在的な健康リスクを抱えている社員が多くいると推測されるため、「一人ひとりの健康リテラシーの向上」が事業継続にかかわる大きな問題である。また、今後計画されている会社規模拡大に伴い、その成長を支える「ひと」を大事にすること、みんながいきいきと長い期間働いてもらえる会社を目指すことを、経営層、従業員みなが共有することが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	・ヘルスリテラシーの向上 （目標数値：①要再検査者を25年迄に20年比の半減、②メンタル不調による退職者0名） ・従業員満足度向上 （目標数値：①モラルサーベイで「明日来たくなる会社か」の問いに対し半数が「そう思う」の結果） ・企業価値向上 （目標数値：①目標人数の採用（中途・新卒）、②健康経営推進施策・取組結果を自社のアピールポイントとしてホームページで公表し、社外評価を受ける）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aeonliquor.jp/corporate/ （会社のトップページのＵＲＬです。上部タブの「健康経営宣言」を押下し、記載箇所の「健康増進に関する詳細はこちら」をクリックしてください）

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	・年間の36オーバー者は5年連続0名と全社とし改善の傾向にあるため、ワークライフバランスをより向上させるため、次のステップとして「一人当たりの月間平均所定外労働時間削減」を全社で進めていく。 ・本社は「月間所定外労働時間　20時間越えの従業員」に対して、また店舗は「新店オープンや人員不足の店舗」に対して、重点的に対策を実施していく。
	施策実施結果	本社：①テレワーク実施者の拡大（本社勤務者80%） ②変形労働時間制の特性を生かし、業務の閑散に合わせて1日の労働時間を柔軟に計画する 店舗：①店舗をまたいで勤務をする人員を配置（4名）
	効果検証結果	・20年月間平均労働平均8.4時間/人（17年比2時間減）（17年：10.8、18年：10.4、19年：9.1） ・テレワーク日に短時間勤務、出社日に長時間勤務にすることで、ワークライフバランスが以前より向上したという声が多くあった。 ・育児勤務者1名が、時短勤務にもかかわらず時間外労働が発生している状態だが、テレワーク勤務により通勤時間を業務に充てることができる為、フルタイム勤務へ変更検討中。
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	事業継続の観点からも感染症対策が昨今の重要施策である。会社の防疫対策として、「事務所・店舗における必要備品の手配、従業員へ規定・制度の周知徹底、注意喚起、店舗に来店されるお客様への実施事項の依頼、ＰＣＲ受験時の対応」、従業員個々の対策として「日々の体調管理」「体調不良時対応の把握、予防接種の積極的な実施」を全社で徹底をする。
	施策実施結果	・インフルエンザ予防接種：予防接種人数、前年比130%増、会社負担費用76千円負担 ・ルールの周知徹底のため、各事業所で上長と各個人のの読み合わせ100%実施、常時携帯のハンドブックを全社員へ配布
	効果検証結果	・自社独自の「防疫プロトコル」を作成し、その規定に沿って行動することで、事業継続に影響はなかった。 ・防疫備品各種設置・出社率の管理、テレワーク推進等により、安心して働ける環境をいち早く整えた。（従業員アンケートで高評価） ・インフルエンザ予防接種に関して、希望者分のワクチン確保し、費用は全額会社負担（20年度） 20年より健康保険扶養家族の接種費用の一部補助を新規規定とした（労使協定で決定）

※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: 012710

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ岐阜

英文名：

■加入保険者：岐阜県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

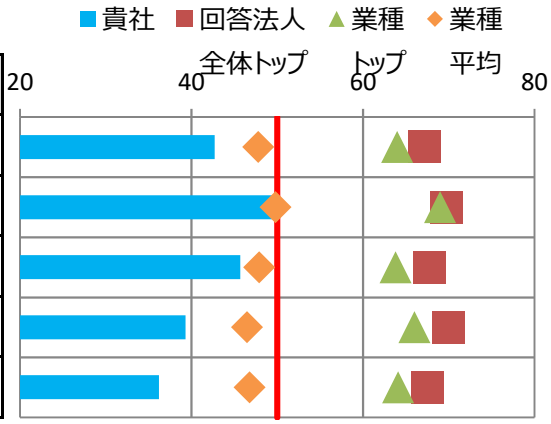
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.7**　↓0.2　（前回偏差値　42.9 ）

※「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	-	42.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	36.2	67.5	64.1	46.8



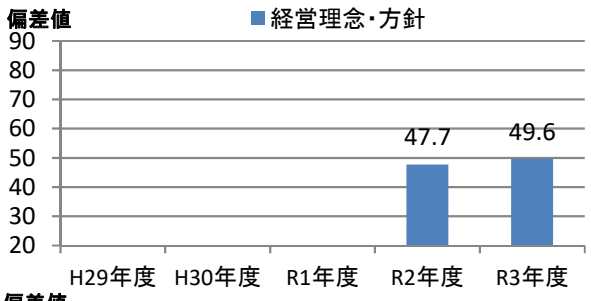
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

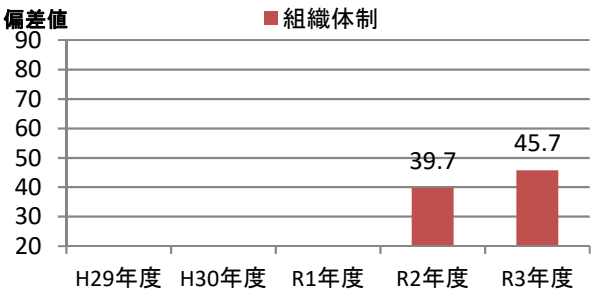
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

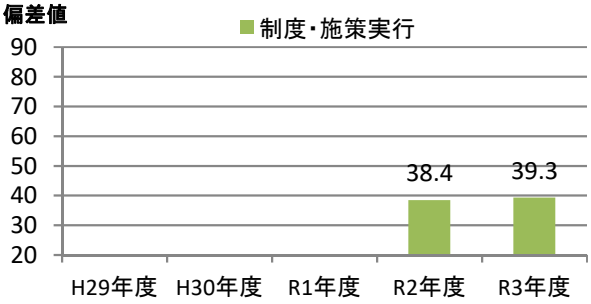
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

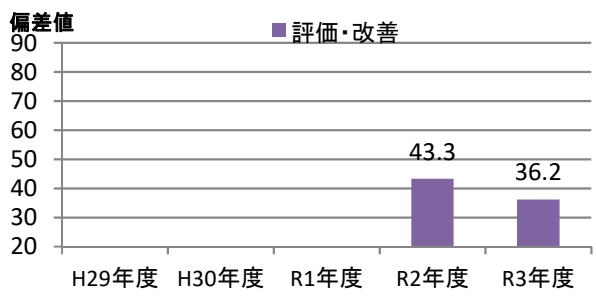
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	2251～2300位
総合評価	-	-	-	42.9(-)	42.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



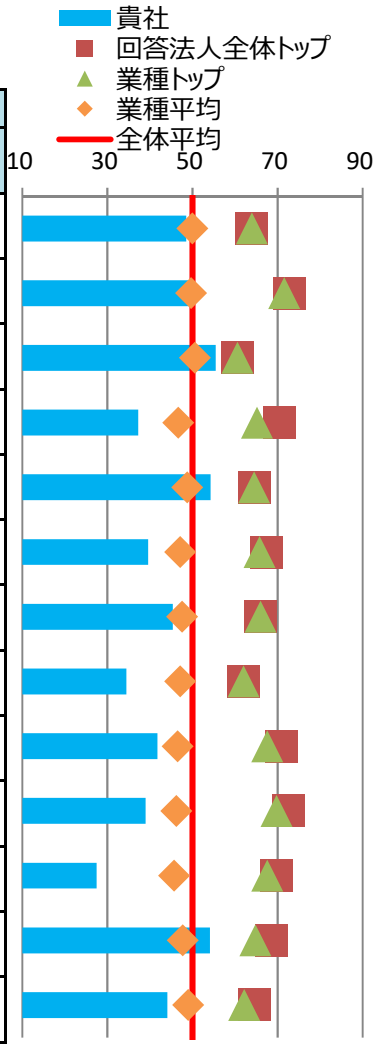






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.6	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	34.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	27.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・人材の職場への定着率・離職率には、心身の健康が大きく関わると考える。 介護や育児などによる体調不良やメンタルヘルスの悪化が理由で、退職する従業員は少なくない。 健康経営によって職場環境を整えると、従業員の心身をケアできるため、多様な人材が長く安心して働けるようになる。
健康経営の実施により期待する効果	・従業員の定着率の向上 ・自社のイメージアップ

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.hondacars-gifu.co.jp/home/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	38.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	・従業員のモチベーションの向上 ・採用において、優良企業のイメージは優秀な人材を獲得する事に繋がる ・近い将来の多様化する雇用形態への対応
	施策実施結果	有給取得　月1日/人を目標に、まずは全員5日以上取得の推進を行い 結果は平均取得日数9.1日となった
	効果検証結果	平均日数は9.1日と大幅に目標をクリアしたが、個別に見ると5日未満となっているスタッフもあり、全員が5日以上となる事をミニマムとして、月1日/人取得を継続推進する。
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: 012721

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ石川

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

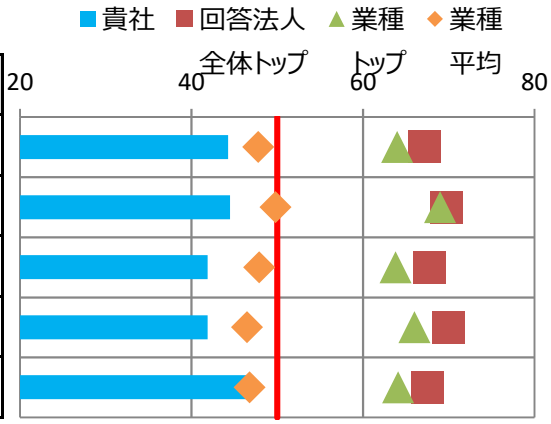
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.3**　↓2.6　（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	-	44.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.2	67.5	64.1	46.8



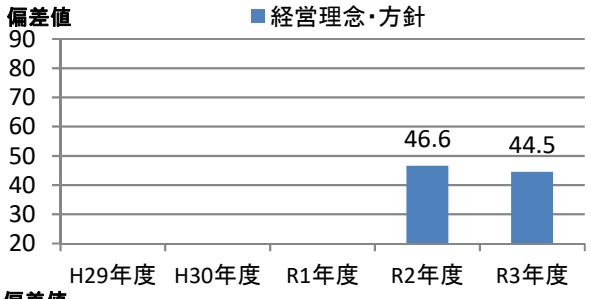
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

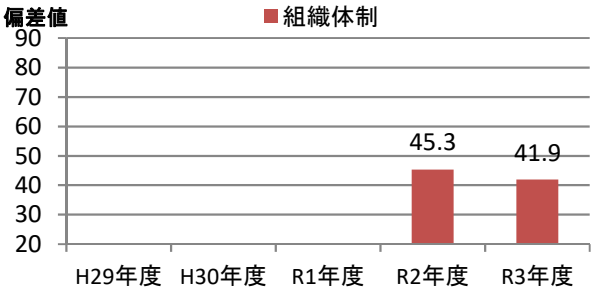
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

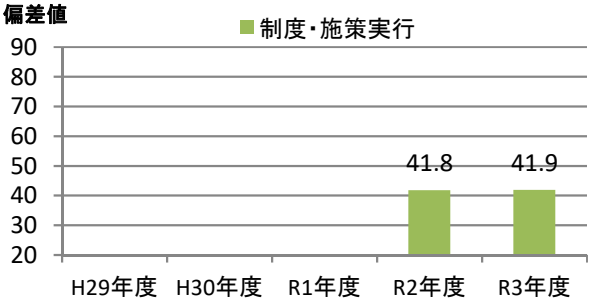
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

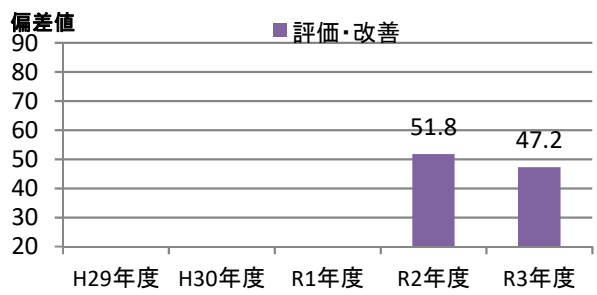
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601～1650位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	46.9(-)	44.3(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



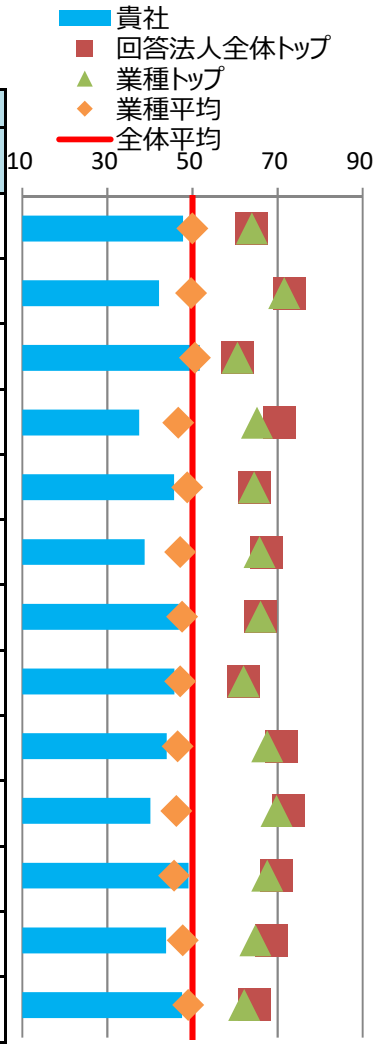






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.8	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、お客様の豊かなカーライフに貢献することを目指しており、そのためには社員の健康が不可欠であると考えております。しかしながら、新規採用や長期雇用という点から、今いる社員に頼らざるを得ない状況であり、社員に負担のない業務体系や長く働ける環境づくりが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働き続けられるよう、まず残業時間の適切な管理や業務の効率化を図る。２０２０年度時点で勤続年数が15.5年と短く、年代でいうと３０代・４０代の中堅層が少ない傾向にあり、若手とベテランの両極な状況を改善していきます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	会社ホームページhttps://www.hondacars-ishikawa.co.jp/home/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	49.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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年度の取組の継続となるが、日本たばこ産業による２０１８年の成人喫煙率１７．９%に比べ、当社の２０１９年度喫煙率４１．２%の喫煙率が非常に高い為、課題とした。また、喫煙による各種疾病の発症率が高いことからも課題とする。
	施策実施結果	今年度も毎月２２日（休店日の場合は翌営業日）を禁煙デーと定め、前日にはメールにて全従業員に周知を行い、実施率は100%であった。禁煙デー当日の喫煙者は0人であり、結果については各拠点責任者に確認済。
	効果検証結果	今年度が２年目の取組ということもあり、禁煙デー実施率は100%、社員への定着もできている。結果としては２０１９年度41.2%から２０２０年度開始時の40.8%を経て、現在37.1%と喫煙率の低下が推進できており、禁煙デーだけでなく日常の生活にも浸透し、効果が表れていると推察できる。２０２３年度の目標にはほど遠いが、今後もこれまでの施策を継続推進していきます。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012729

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社菅文

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

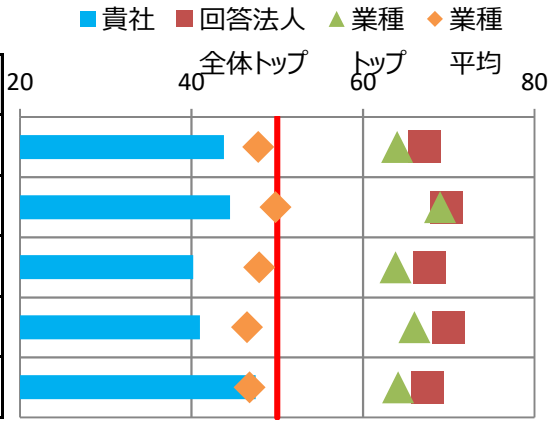
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.8**　↑1.2　（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	-	43.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.5	67.5	64.1	46.8



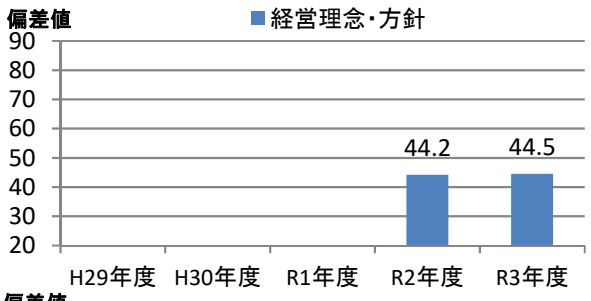
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

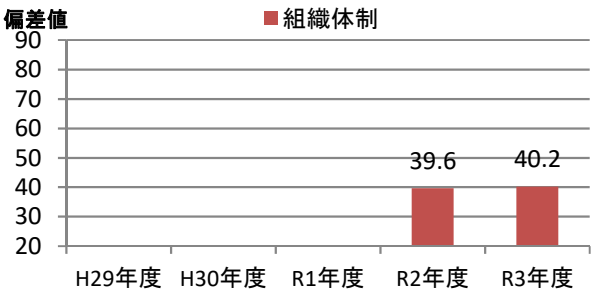
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

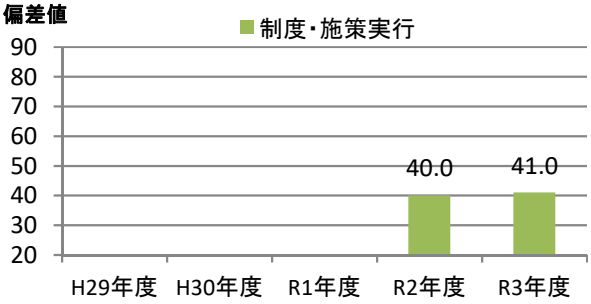
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

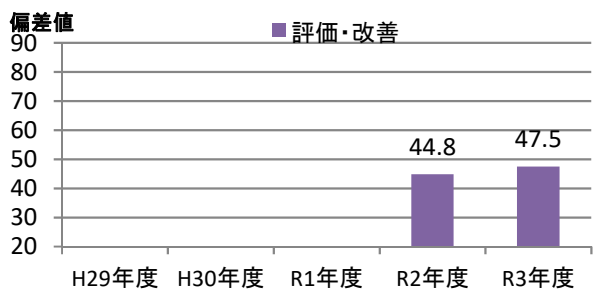
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	42.6(-)	43.8(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



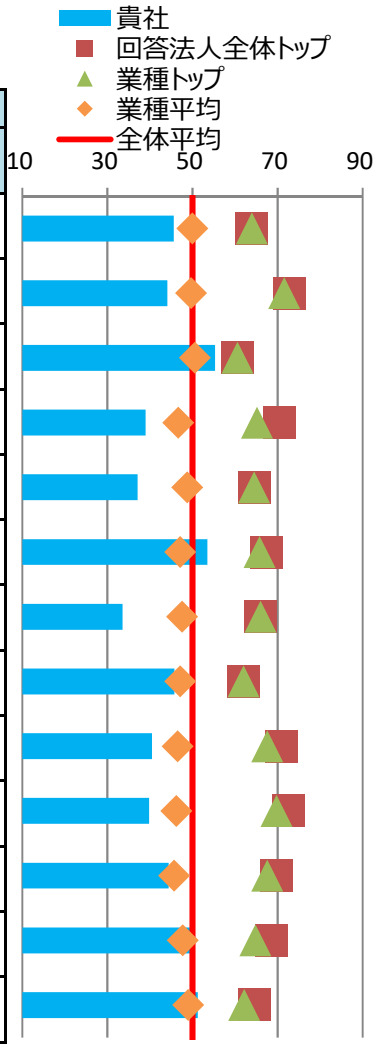






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身ともに健康であることが、よりよい仕事ができると考える。具体的には、お客様第一の気持ちのこもった接客や提案は社員自身が健康に働ける状況の基に成り立つものである。また、体調を崩して休暇を取る社員が出た場合の店舗運営は厳しく、お客様へ十分な対応ができない状況となる。常にお客様へのベストな接客を行うために社員の健康を守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	心身ともに健康な社員が働く職場環境を作ることで、個々の社員のモチベーションが上がり、社員間のチームワークが向上し、お客様への対応がよりよいものとなる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kanbun.com

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の平均年齢の上昇と共に、健康診断の要精検者数が年々増えている。要精検者は、生活習慣病のリスクが高まるため、早めの再受診が必要と考えた。要精検所見社員には、かかりつけ医や専門病院の再受診を呼びかけ、所属長には所属社員の要精検項目を通知し、再受診の時間を確保することと結果報告を求めた。同時に治療中の社員も治療を継続しているか報告を求めた。
	施策実施結果	コロナ禍、病院をはばかる社員もいたが、治療中を含め１６５名中１５１名（９１．５%）が報告済みである。長年の取り組みであり要精検の所見があった社員は呼びかけ前に再受診しているケースも多くなっている。
	効果検証結果	ここ１０年間、当社の要精検者数ベスト３は、①脂質代謝②血圧③肝機能であり、これらの対策が必要である。また再受診して新たに治療が必要になった社員は、101名中24名（23.8%）。約４分の１の要精検者が治療を開始。重症化予防の手立てとなっている。
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	ここ数年間、女性がんで休職する社員が数名発生している。また治療の甲斐なく亡くなる社員もあり、早期発見、早期治療の重要性を痛感している。そこで、女性がん検診の推進を実施。産業医とも相談し、健診の年齢は国の方針に準じて乳がんは40歳以上、子宮がんは20歳以上、2年に1回。基本は各市町村の検診とし、個人負担金はすべて会社負担。個人で検診する場合は会社が半額補助とし、検診を推奨した。
	施策実施結果	乳がん検診率は直近３年間(H30:35.2%　R1:30.0%　R2:36.5%)では若干上昇したが、子宮がん検診率（H30:33.6%　R1:29.1%　R2:28.1%）は減少傾向である。
	効果検証結果	子宮がん検診率の改善が難しいが、アンケートの結果「必要性を感じない」という社員も多く、検診の必要性のPRが更に必要と感じた。また、店舗や部所により受診率の違いがあり、所属長から女性社員への働きかけも大切である。いずれにせよ、女性自身がもっと危機感を持って検診を受ける啓蒙活動が必要と考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	－
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012735

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ泉州販売

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：小売業

①健康経営度評価結果

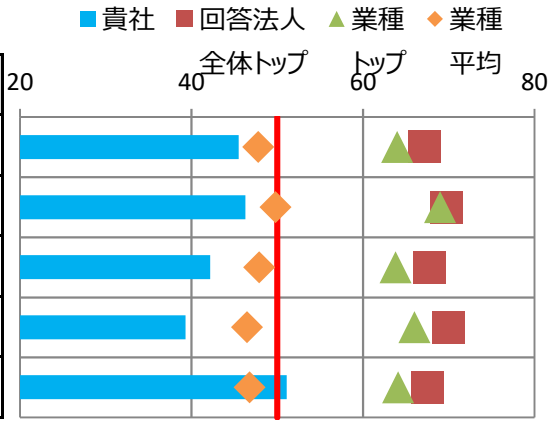
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.5**　↓0.4　（前回偏差値 45.9 ）

※「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	-	45.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	42.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.1	67.5	64.1	46.8



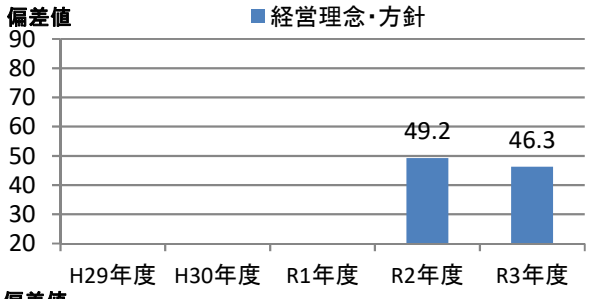
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

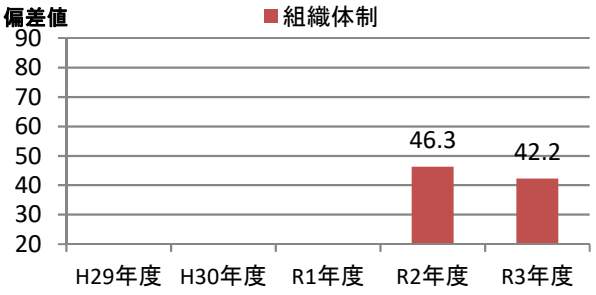
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

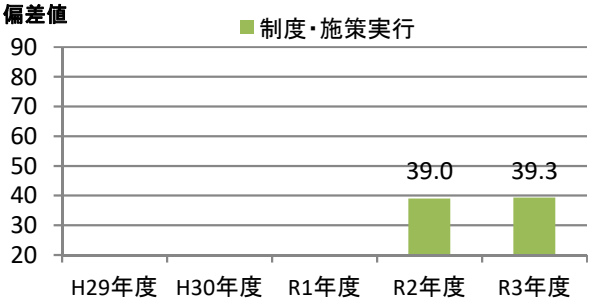
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

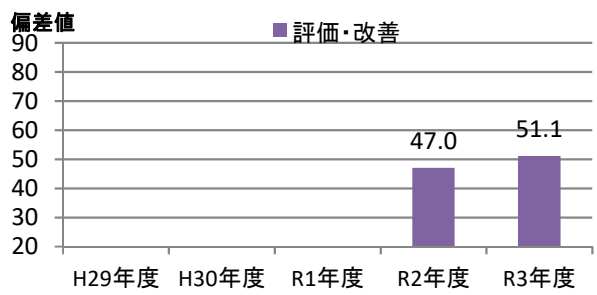
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	45.9(-)	45.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



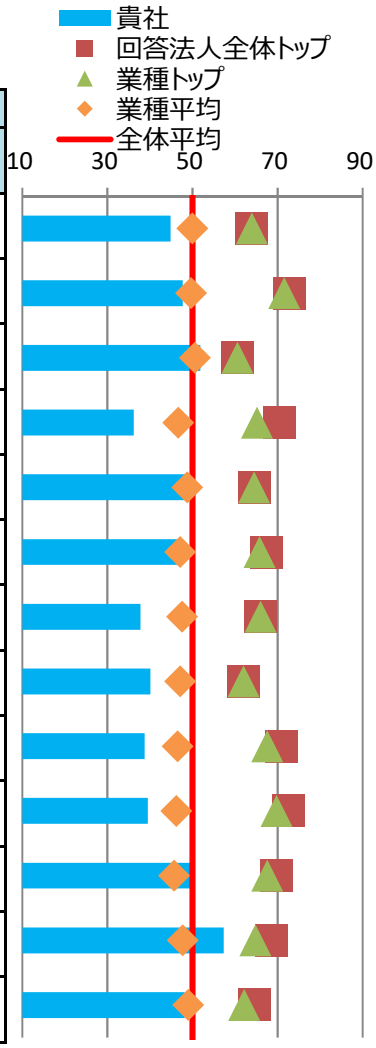






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化や人口減少で労働力不足の時代が今後益々顕著になる。縮小するマーケットの中で高い生産性を挙げるには従業員一人一人のパフォーマンス力向上、エンゲージメント向上が必要であり課題と感じている。
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り従業員がイキイキと仕事をすることで労働生産性が向上し、お客様にも高い付加価値が提供でき、マーケットからから選ばれる会社となることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hondacars-sensyu.com/company/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	昨年度喫煙習慣に関する社内アンケートを実施したところ、タバコを吸うと回答した社員の割合が37.8%（136名／359名）と高い結果となった。健康被害に与える影響も大きく、労働生産性にも影響するため喫煙率を下げる取り組みを続ける。
	施策実施結果	毎月２２日を全社統一の禁煙デーと位置づけ取り組みを実施したところ、多くの社員が挑戦した。
	効果検証結果	直近のアンケート結果では喫煙割合34%（129名／369名）と一定の効果が出ている。しかしながら更に喫煙率低下を加速さえるため他の施策も検討・実施し効果を高める。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員との対話において、朝食を食べない、バランスの取れた食事をとっていない、過度の飲酒をする社員がいることがわかった。健康的食生活のリテラシー向上をサポートしないと感染症リスク増大にも繋がってしまうと考える。
	施策実施結果	健康管理アプリ「カロママ」を紹介し、利用者を増やすことで、上記課題解決に繋がると考え取り組みを開始している。
	効果検証結果	現時点では具体的な成果は出ていないが、今後活用率を集計し、病欠による欠勤率や健康診断結果の改善状況を調査してみる。

※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: 012765

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エコリング

英文名：Ecoring

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

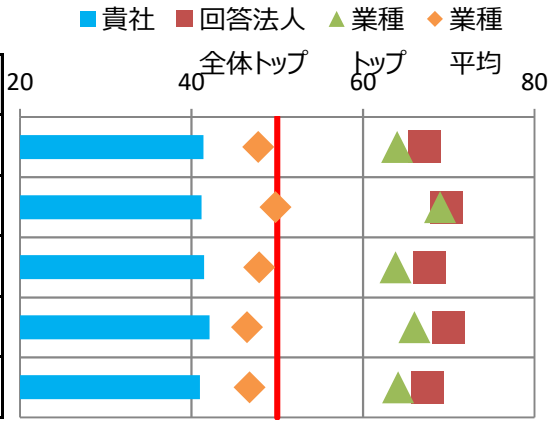
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.4**　↓0.1　（前回偏差値 41.5 ）

※「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	-	41.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	41.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.0	67.5	64.1	46.8



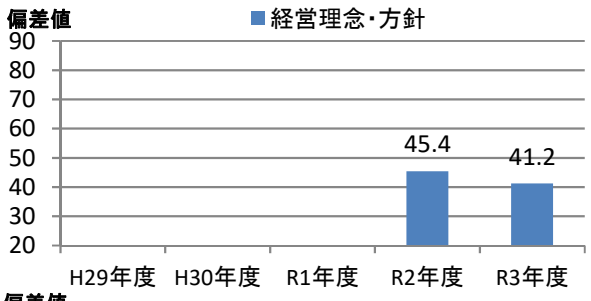
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

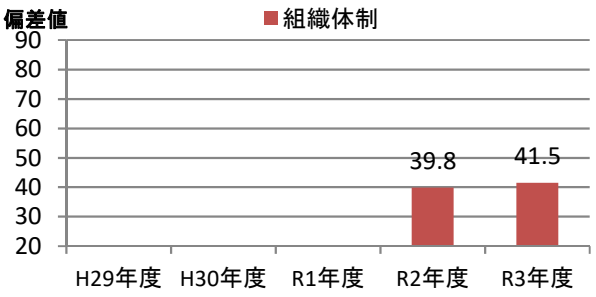
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

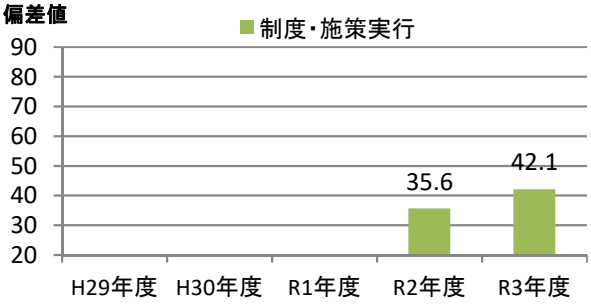
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

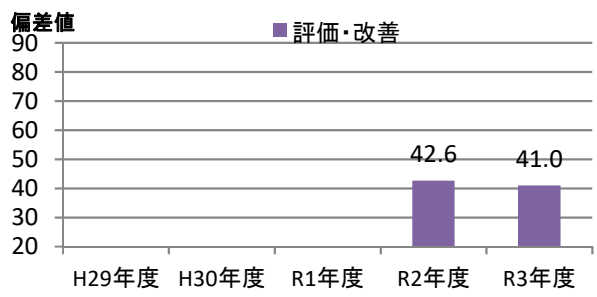
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001～2050位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	41.5(-)	41.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



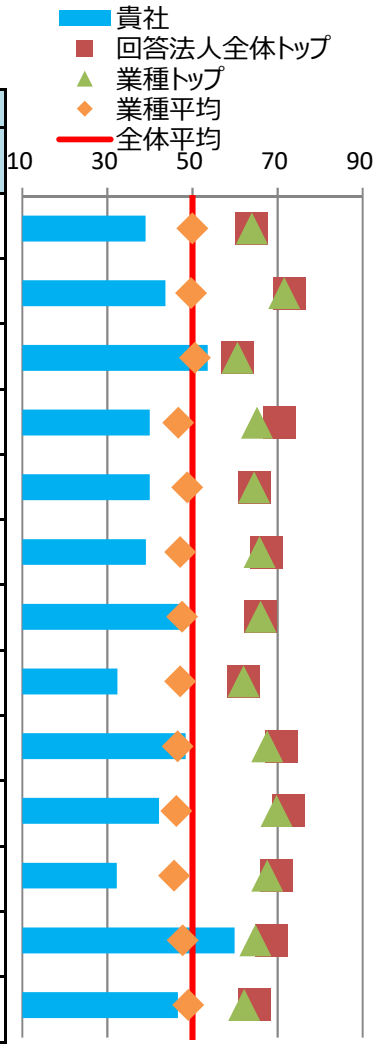






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	39.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	32.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://ecoring.co.jp/health?_ga=2.69393555.269108000.1633575764-1764926687.1618289293

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	社内での感染拡大すると事業が成り立たなくなるため、社員の生活の保障もできない。
	施策実施結果	感染時のフローを構築し、独自のフロー作成（飲み会・外出等）し制限。マスク・消毒液・非接触型の体温計を全事業所に配布。社用車の貸し出し、通勤手段の見直し、本社は階ごとのゾーニング、在宅勤務を急速に普及。
	効果検証結果	コロナウイルス感染者が0名。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012767

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名古屋スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：愛知県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

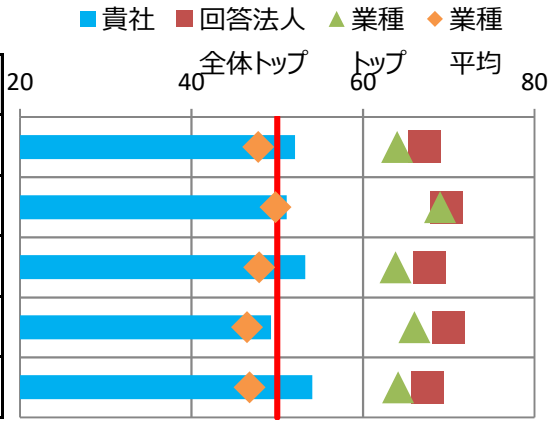
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↑1.2　（前回偏差値　50.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.1	67.5	64.1	46.8



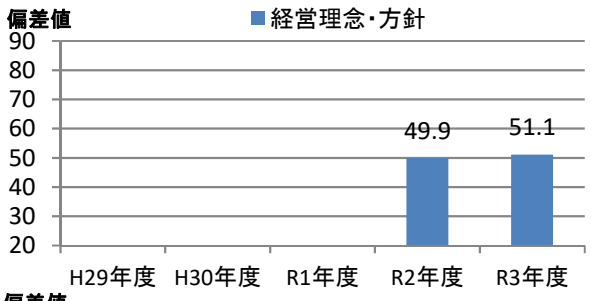
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

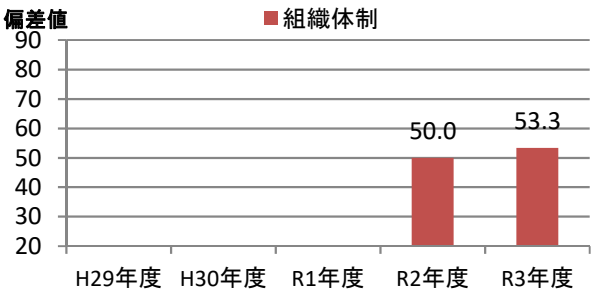
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

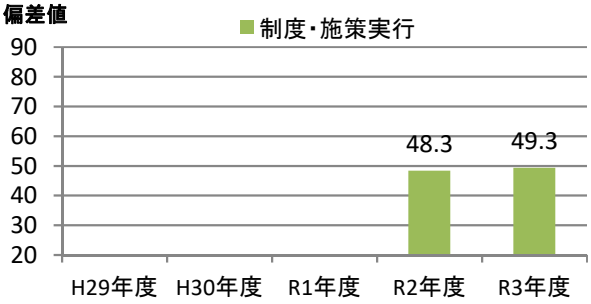
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

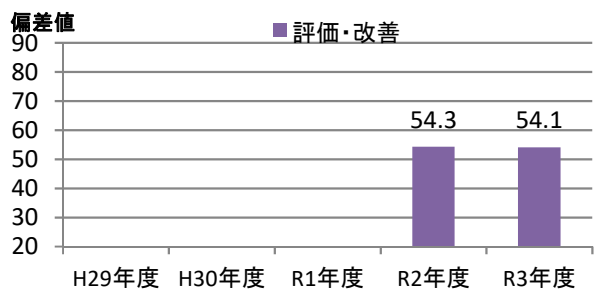
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1251～1300位	1301～1350位
総合評価	-	-	-	50.9(-)	52.1(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



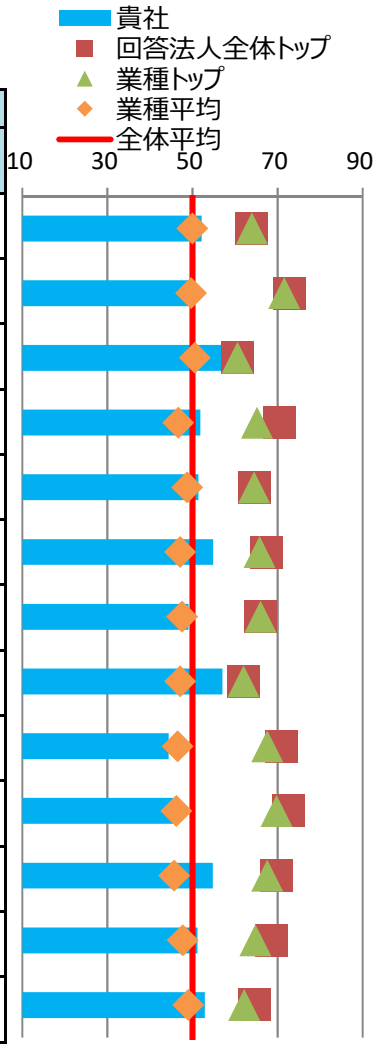






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は地域に根差し、永く愛されるカーディーラーでありたいと願っています。そして、笑顔と活気あふれる最高のサービスをご提供し、お客様に笑顔になっていただくためには、社員が健康でイキイキと働き、生産性高く業務遂行していくことが重要です。当社は社員の健康そのものが最大の経営資源と位置づけ、社員自身が笑顔と活気あふれる職場環境を創るための最大限の支援をしていきます。
健康経営の実施により期待する効果	全社員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮できることを期待している。具体的な指標として、エンゲージメントサーベイのスコア60（現在、50.7）を目指す。 また、健康診断の二次健診受診率および特定保健指導受診率の向上で、疾病予防、早期発見により労働生産性の低下を防止する。

※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.nagoya-subaru.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	職場内でのコミュニケーション不足により職場環境や人間関係に対するストレスが蓄積し、個人の業務パフォーマンスの低下、さらには店舗、企業内の生産性低下へつながることが懸念される。従業員一人ひとりがイキイキと意欲的に仕事に取り組める職場環境を整えることが重要である。
	施策実施結果	エンゲージメントサーベイの分析結果をもとに研修を開催。各職場での強み・弱みを確認し改善アクションプランを実施。また、役員と各店舗スタッフとの対話集会で問題点を洗い出し、職場環境の改善につなげていった。
	効果検証結果	2021年6月実施のエンゲージメントスコアは50.7で、2020年11月実施のエンゲージメントスコア46.8から3.9ポイント改善。４つの項目「会社満足度」「仕事満足度」「上司満足度」「職場満足度」の全項目でスコアが改善。
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	パンデミックが起こると生産性が下がり、事業の継続が困難になることが想定される。それを防止し企業の持続的な成長のために従業員の感染症予防に関する意識の醸成が課題である。
	施策実施結果	2020年度は全従業員を対象に、会社でインフルエンザワクチンの集団接種を実施した。 また、ワクチン接種の費用負担軽減のため、上限3,000円までの費用補助もあわせて実施。
	効果検証結果	2020年度インフルエンザワクチン接種率は73.1%で、年度目標の60%を上回った。2019度と比較しても54.7%から大幅にアップした。2020年度のインフルエンザ罹患者は０人。インフルエンザワクチン接種の効果もあり、感染症による生産性低下を防止することができたと考えられる。

※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: 012774

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三浦屋

英文名：

■加入保険者：東京食品販売国民健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

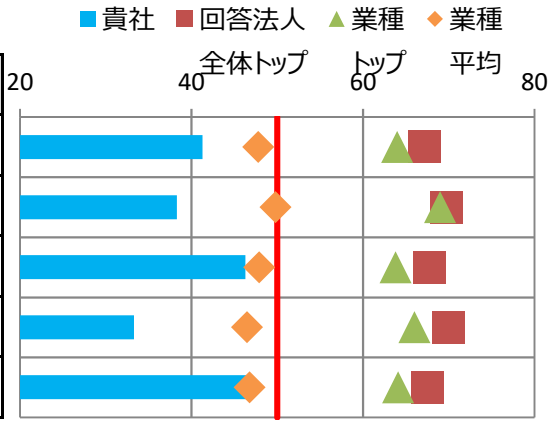
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.3**　↑7.6　（前回偏差値　33.7 ）

※「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	-	41.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	38.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	33.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.4	67.5	64.1	46.8



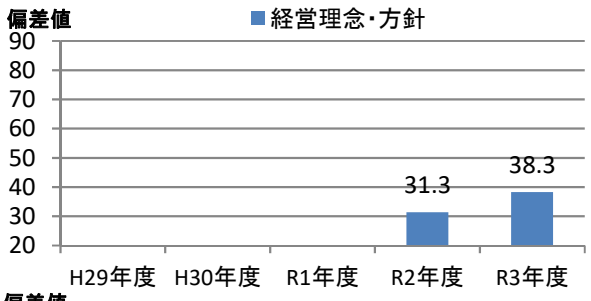
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

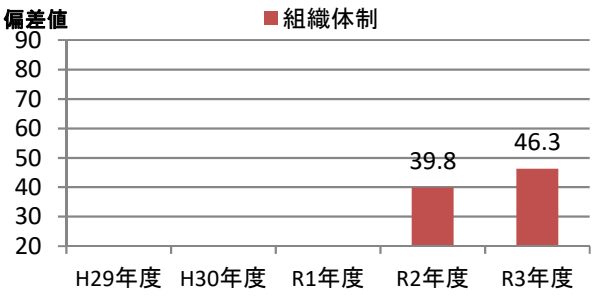
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

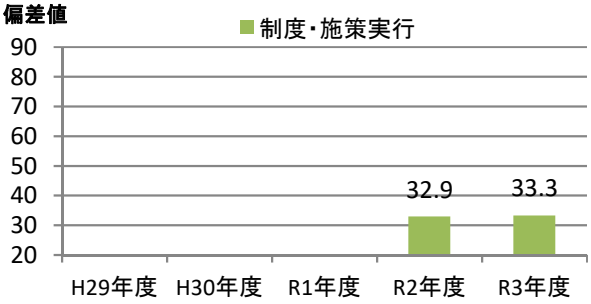
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

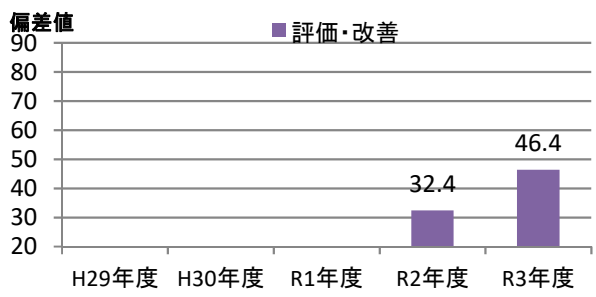
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2351～2400位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	33.7(-)	41.3(↑7.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



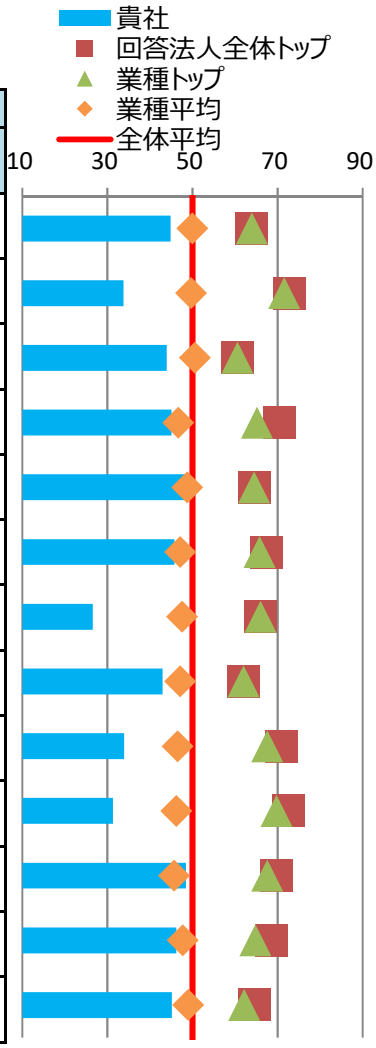






④評価の詳細分析

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**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**33.8**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.0**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**45.1**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.3**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.8**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**26.6**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**43.0**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**34.0**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**31.3**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**48.5**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**46.2**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**45.2**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客様の健康を考え提案していくには先ずは私たちが健康でなければならない。しかし一方でそうではない人がいるのも事実。また、明るく親切な接客は健全な精神から成り、健全な精神は肉体が健康であることが前提となる。全従業員が健康の意義を再確認することが必要。
健康経営の実施により期待する効果	全従業員が健康の意義を再確認することにより、やり甲斐や働き甲斐を持って地域のお客様の健康で豊かな温かい日常生活へ貢献。経営目標である「三浦屋らしい上質で健康的な食生活の提供」へ向けて前進。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	36.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	26.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員の平均年齢上昇に伴い有所見率が上昇し、疾病を抱えながら就労する割合も増えてきた。健康状態の指標として血圧に着目させ、従業員に自身の血圧を把握させることで健康意識を向上させ、疾病の発生予防へとつなげる。また上長も状況把握の上、発生予防、重症化予防の支援に努める。
	施策実施結果	全事業所に血圧計を設置し、就業前の測定を勧奨、数値記録を月末に回収。収縮期血圧140㎜Hg、拡張期血圧90㎜Hg以上を記録した従業員について、保健師が数値を見立てた上、保健指導。
	効果検証結果	血圧計の設置、測定の勧奨は以前より実施していたが、昨年度に健康経営の施策に位置づけ運用ルールを明確にしたところ、40%前後で推移していた測定者率が97～98%まで上昇した。血圧の正常値や生活習慣の重要性については理解が進んだ。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度全従業員の法定外労働時間合計56689時間、月45時間超が延べ92人。ワークライフバランスの向上を目指し、法定外労働時間の削減に努める。
	施策実施結果	各事業所の法定外労働時間を衛生委員会等で報告。全社で情報を共有し、各事業所においてはオペレーション、人員配置の見直しを図る。
	効果検証結果	2020年度全従業員の法定外労働時間合計36185時間、同前年比63.8%、月45時間超が延べ7人、同前年比7.6%。大幅な改善が達成されているが、緊急事態宣言による営業時間短縮等もあり、効果検証については保留。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	−
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	−
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	−
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	−
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012780

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福井日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：福井県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

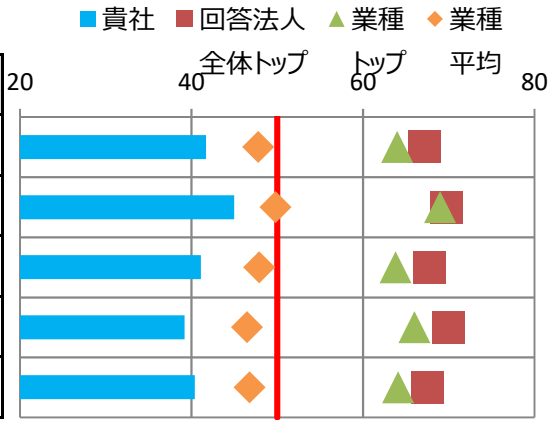
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.7**　↑2.3　（前回偏差値　39.4 ）

※「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	-	41.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	40.4	67.5	64.1	46.8



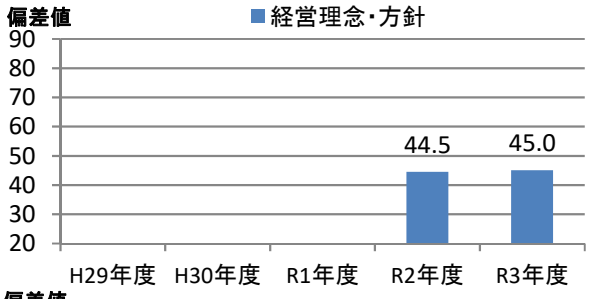
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

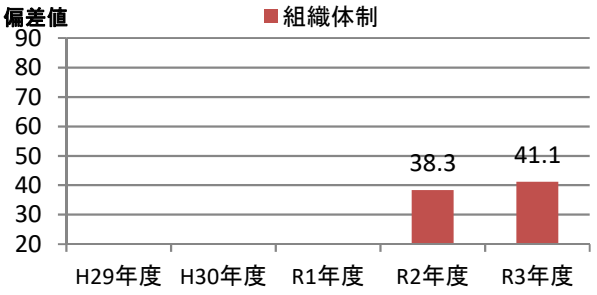
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

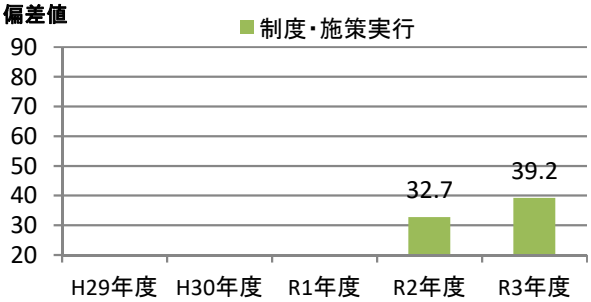
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

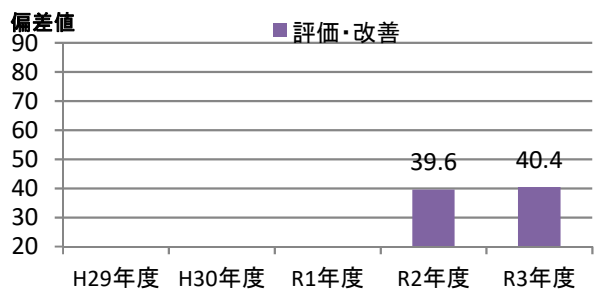
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	39.4(-)	41.7(↑2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



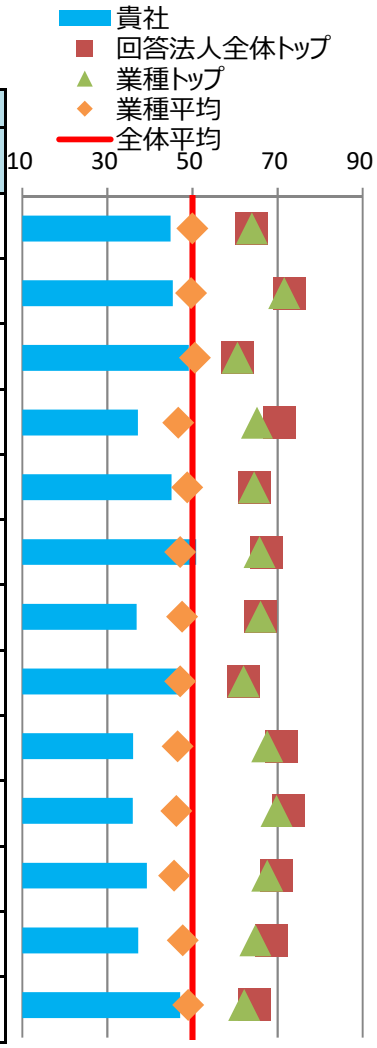






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	39.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	37.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は自動車の整備部門を有しておりそこに従事する社員も多い。当該整備部門は特に肉体労働を強いられることから、普段の健康な体作りや健康維持が事業継続および事業活動上不可欠であり課題でもある。
健康経営の実施により期待する効果	社員が長く健やかに活き活きと体調的な理由での欠勤なく働き続けられることに期待している。適正体重維持者数の増加、血圧および血糖リスク者の０%維持を目指している。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukui-hino.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	44.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	28.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	所定外労働の発生が公然化しており、その分身体的・精神的な負担が生じている。またリフレッシュのための家族と共に過ごす時間や社員自身の余暇時間が削がれてしまっている。
	施策実施結果	定期的に迅速な退社への声掛けの実施、朝礼時における業務スケジュールの確認励行を実施。
	効果検証結果	2017年度期初より施策実施。これにより一人当たり年間所定外労働時間を約31%削減し、社内からも好評を得た。（一人あたり年間所定外労働時間　2016年度　255.4時間→　2020年度　176.4時間）
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	ストレスの影響もあってかその解消目的に喫煙する社員が多く、その社員の割合は全社員の約40%にも上る。喫煙に関してはコロナ感染症の重症化リスクもあると言われている中、その低減が課題である。
	施策実施結果	喫煙も含め、生活習慣改善に関するセミナーを実施し、改善（禁煙）を呼びかけ。
	効果検証結果	喫煙者に対しセミナー後の意識変化についてヒアリングを実施。しかし喫煙がストレスの発散の有効な手段になっているという社員が大多数で、セミナー前後の喫煙率を計測してもその率には変化（改善）が見られなかった。

※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: 012805

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ福井株式会社

英文名：

■加入保険者：福井県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

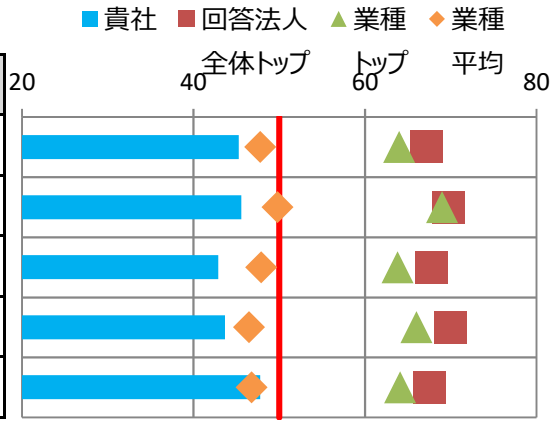
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.3**　↓4.4　（前回偏差値　49.7 ）

※「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	-	45.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	42.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.8	67.5	64.1	46.8



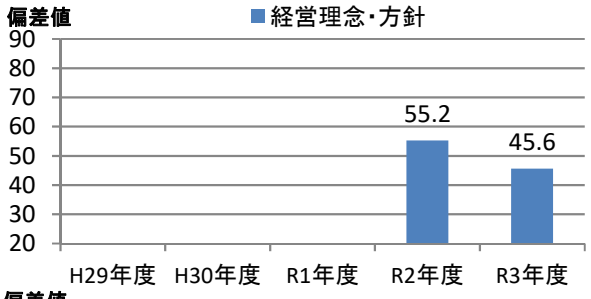
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

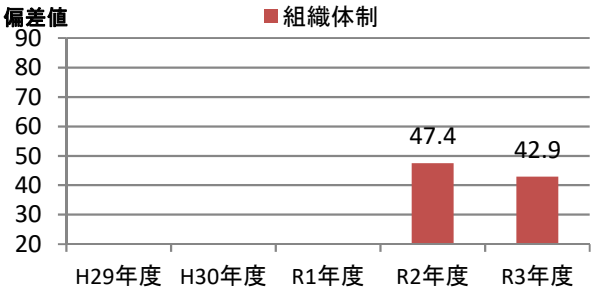
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

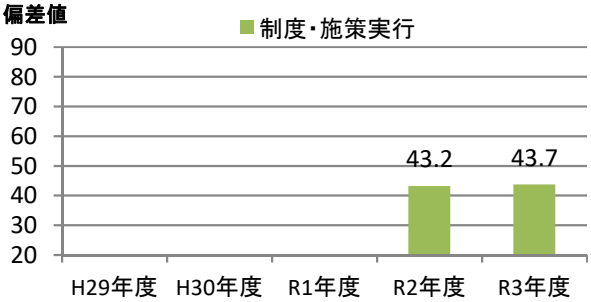
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

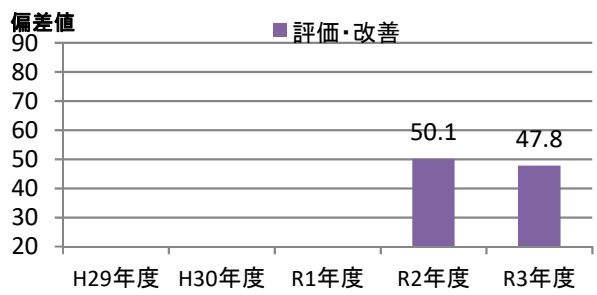
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	49.7(-)	45.3(↓4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



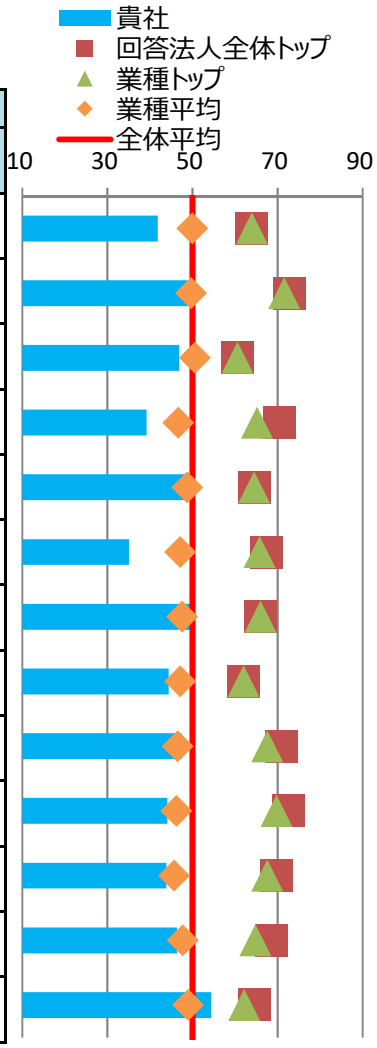






④評価の詳細分析

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	41.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	35.1	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.corolla-fukui.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	47.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	24.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ禍の中、全従業員が集う場がなくコミュニケーション不足が危惧された。
	施策実施結果	２０２１年４月から全従業員を対象に「LINE WORKS」を導入し、従業員間でのコミュニケーションの促進を図った。
	効果検証結果	上記「LINE WORKS」でのコミュニケーションの頻度を検証したところ、ほぼ全従業員が公使問わず活発にコミュニケーションを取っている。
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	新型コロナ感染症対策として、市町での接種に加え、地元団体と連携し職域接種を実施した。
	施策実施結果	上記２本立ての接種を行ったことにより、２０２１年９月末現在の接種率が９９．５%を確保できた。
	効果検証結果	２０２１年９月末現在新型コロナに感染した従業員は０人と成果はあった。

※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: 012806

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分トヨペット株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

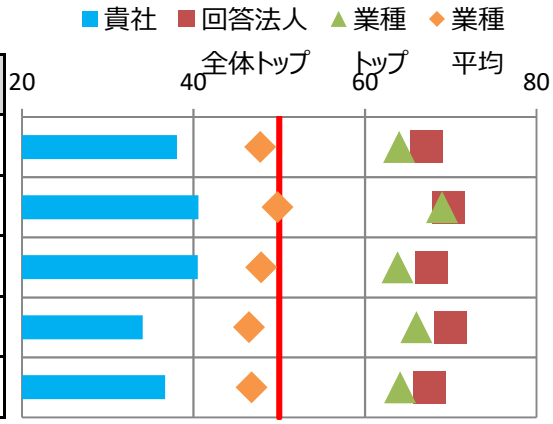
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.1**　↓2.2　（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	-	38.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	40.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	34.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	36.7	67.5	64.1	46.8



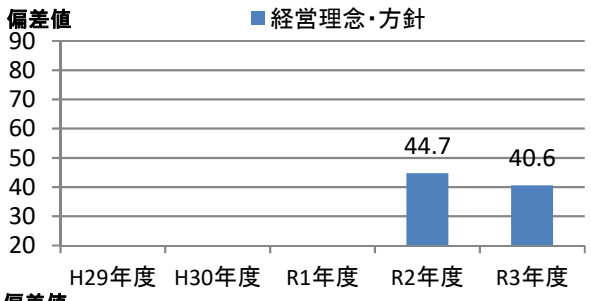
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

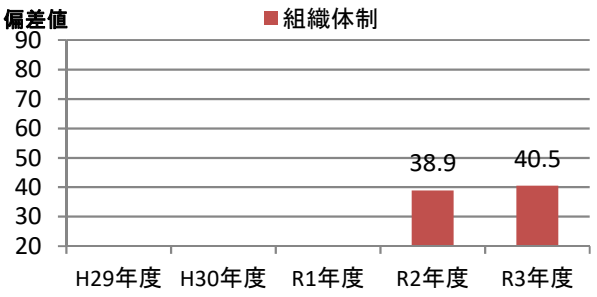
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

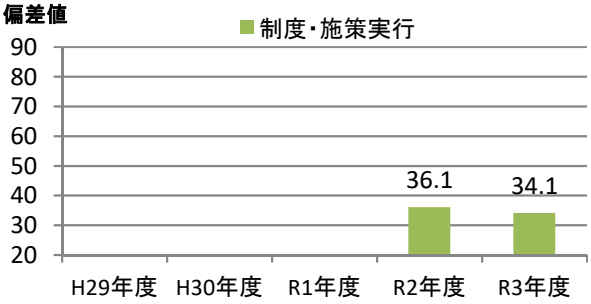
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

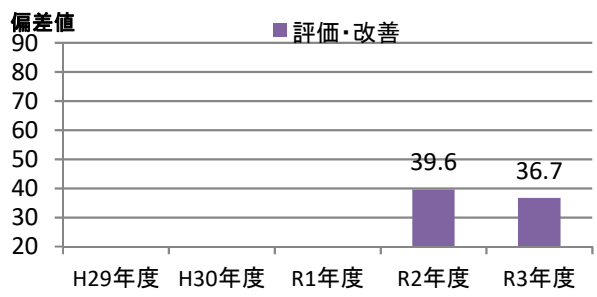
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	2501～2550位
総合評価	-	-	-	40.3(-)	38.1(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



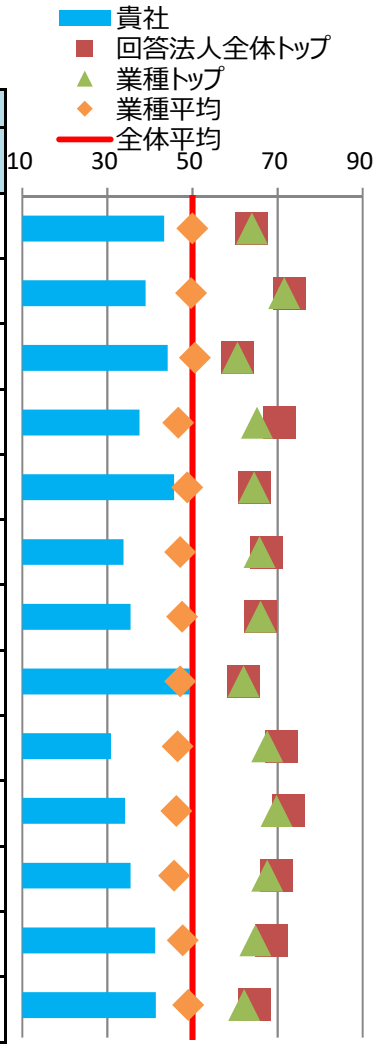






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	39.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	35.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	30.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	35.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	41.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 職場の災害は作業効率を下げるばかりでなく、休んだ社員を補うために他の社員の負担が増すため、疲労から２次災害の危険性がある。
健康経営の実施により期待する効果	危険が潜む箇所を調査して改善することで全職場で安全への共通認識が生まれた。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.oita-toyopet.com/corporate

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	28.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	職場内で同時期にインフルエンザに感染した従業員が複数人発生し、５日の欠勤期間が発生のため業務に支障がでた。今年度の同様の事態を防ぐために、感染症対策を強化する必要がある。
	施策実施結果	全従業員に手洗い、うがい、マスク着用等の感染予防の取組を徹底した。また、インフルエンザ予防接種で接種補助金を超える費用がでた場合、その分も会社が全額負担することとし、従業員に周知の上、接種を促した。
	効果検証結果	全従業員が基本的な感染予防の取組ができるようになったこと、ワクチン接種の費用補助について周知、利用を促したことで接種率が上がった。結果、インフルエンザの感染者は０人だった。
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: 012812

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売福岡・大分

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

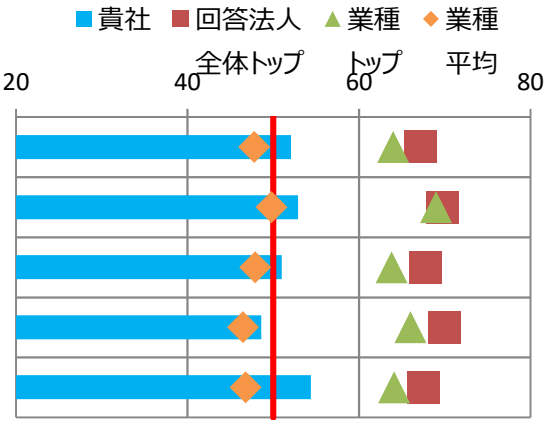
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↑3.4　（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	-	52.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	48.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.4	67.5	64.1	46.8



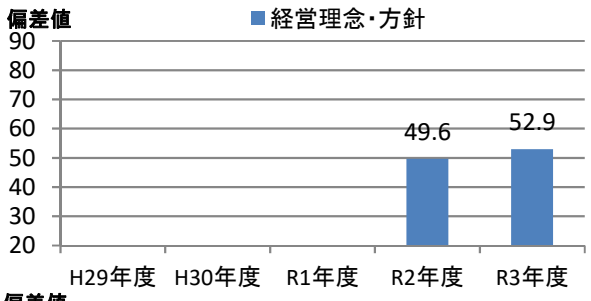
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

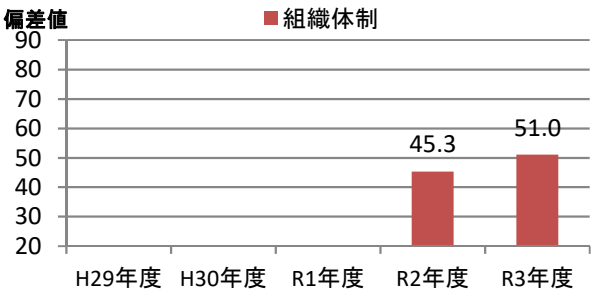
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

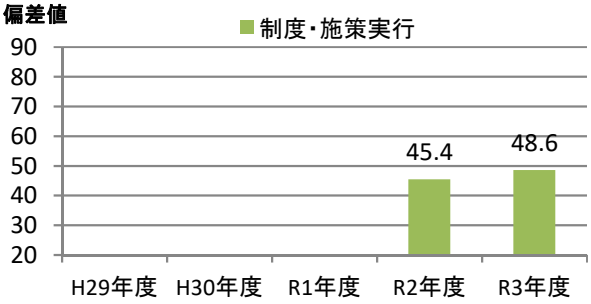
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

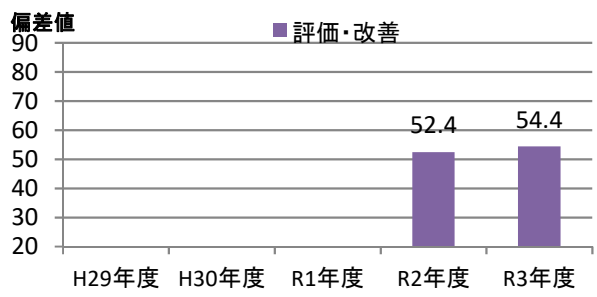
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1301～1350位
総合評価	-	-	-	48.7(-)	52.1(↑3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



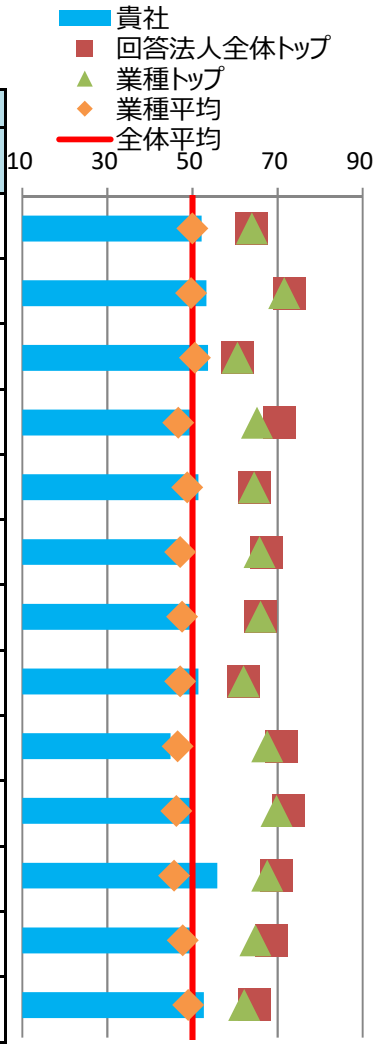






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 100年に一度といわれる大変革期を迎えている自動車産業において、社員一人ひとりがやりがいを持ち組織を活性化させることが共に成長していく上での課題である。
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適正に保ち社員が誇れる会社となることを期待する。長時間労働の是正や有給休暇取得について具体的な目標を定め前進をさせていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.honda-fukuoka-oita.co.jp/home/blog90.html （10/15現在閲覧可能） https://www.honda-fukuoka-oita.co.jp/home/health.html （10/25以降閲覧可能予定）

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員活性度調査にて、最も困っていること・改善してほしいことは仕事量・残業・休日であることが確認できた。
	施策実施結果	人材配置の再検討とあわせ、残業目標の明文化を発信した。また、年間12日の有休取得も推進している。
	効果検証結果	現時点で取り組み継続中ではあるが、2021年度の実績で有給休暇は平均合計8.0日（1～8月）、残業は平均16.4時間/月(4～8月)であり引き続き取り組みを進めていく。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012813

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：二村自動車株式会社

英文名：nimurajidousya Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

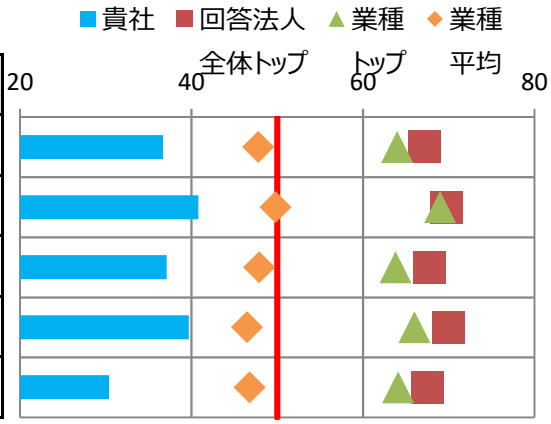
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**36.7**　↓3.8　（前回偏差値　40.5 ）

※「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	-	36.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	40.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	37.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	30.4	67.5	64.1	46.8



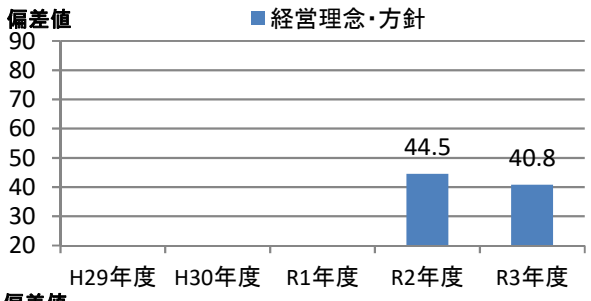
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

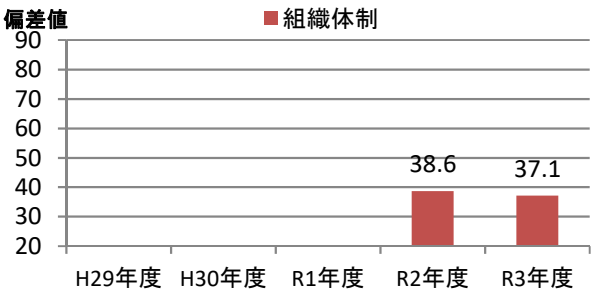
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

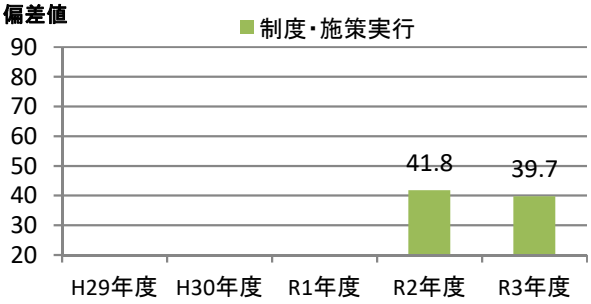
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

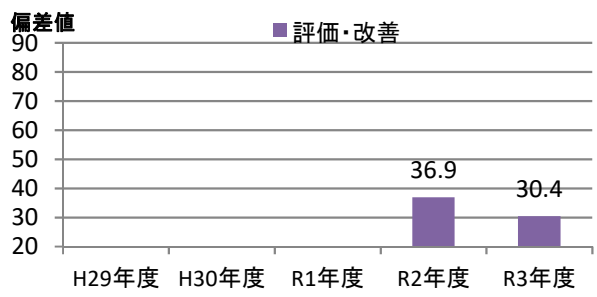
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	2551～2600位
総合評価	-	-	-	40.5(-)	36.7(↓3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



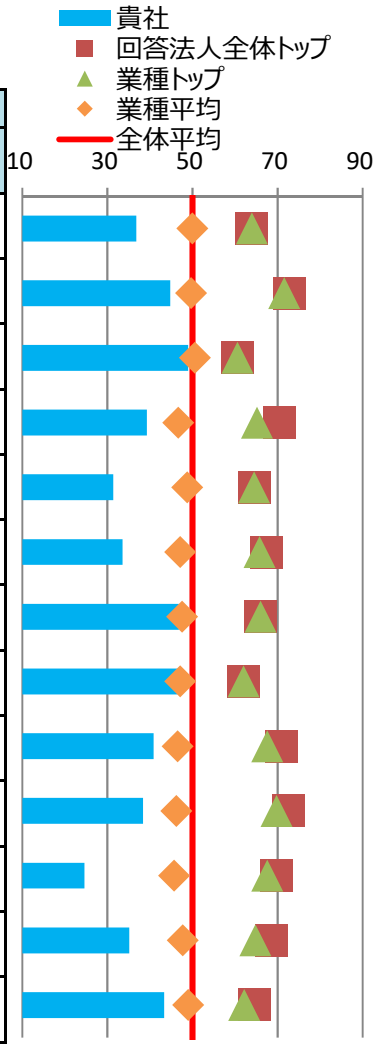






④評価の詳細分析

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	36.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	31.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	33.6	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	24.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	35.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.neos-group.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ禍のなかで、職場内感染やお客様への感染対策が必須になる。 社員さん同士の感染やお客様への感染、お客様からの感染を防ぐために徹底した感染対策が必要となる。
	施策実施結果	全社員に対して、手洗い・うがい・マスクの装着を徹底、全ての店舗や職場にアルコール消毒液と飛沫防止のアクリル板等を設置して、基本的な感染予防の取り組みを徹底した。また、コロナワクチン接種を推奨している
	効果検証結果	全社員が基本的な感染予防の取組が出来るようになり、職場でアルコール消毒液やアクリル板の設置が完了、現在も適切な感染対策がとれている。現時点でコロナ感染者が発生していない。
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: 012825

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダベルノ市川

英文名：

■加入保険者：千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

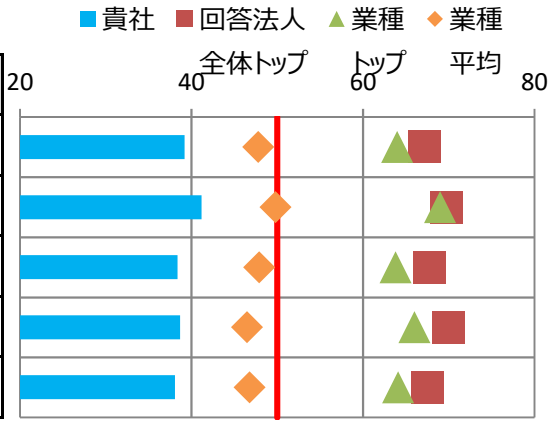
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.2**　↓1.2　（前回偏差値　40.4 ）

※「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	-	39.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	41.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.1	67.5	64.1	46.8



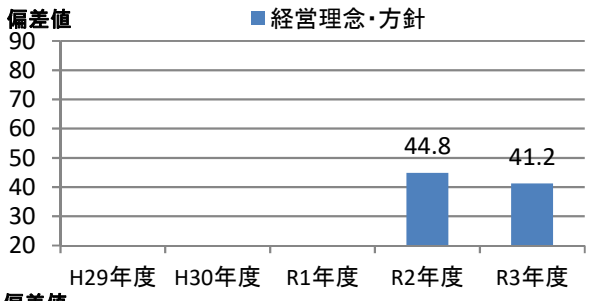
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

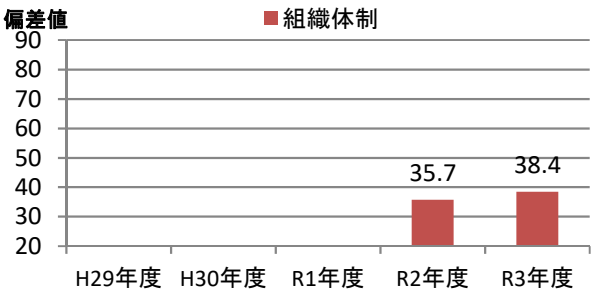
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

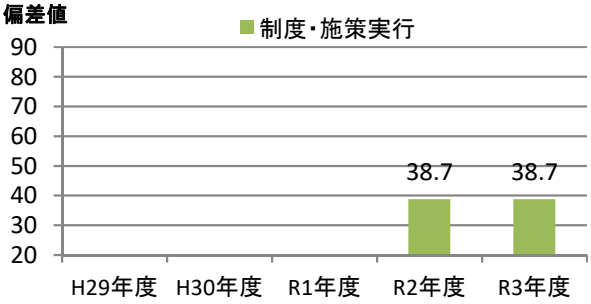
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

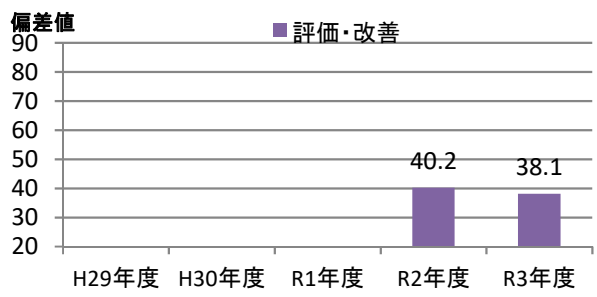
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	40.4(-)	39.2(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



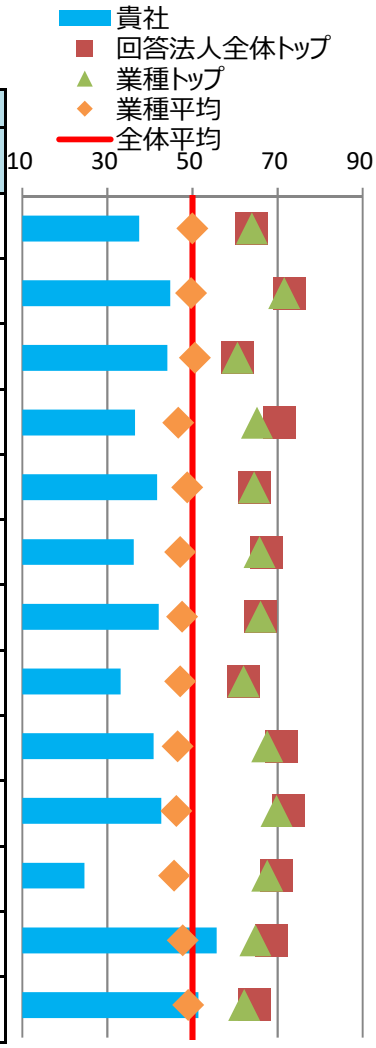






④評価の詳細分析

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	37.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	24.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hondacars-ichikawa.co.jp/home/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	38.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	休職後の復帰の際、通常の勤務体系では、就業と治療の両立が困難であるとの申し出があった。今後も同様のケースが想定されるので、制度の構築と社員への周知が必要であると判断した。
	施策実施結果	従来の時短勤務制度は、出退勤時間が定められたものが2種類だったが、新制度は最低勤務時間を6時間と定め、定時の範囲内で30分刻みで出退勤時間を選択できるようになった。
	効果検証結果	本年度当該制度を1名が利用している。来年休職明けの従業員2名は、いずれも産休中であるが、当該制度を周知し利用予定。今後も新制度の活用と社内周知に努めていく。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012827

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：滋賀日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：滋賀県自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

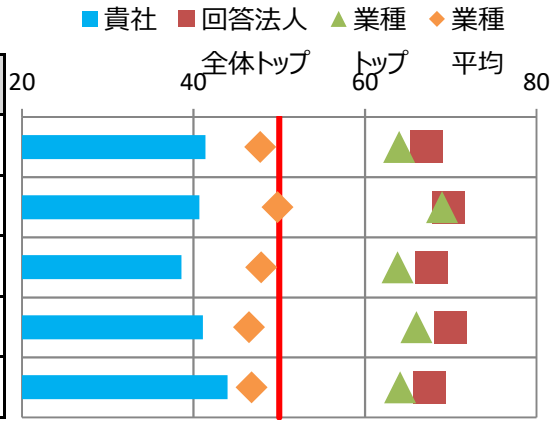
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.4**　↓2.9　（前回偏差値　44.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	40.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.0	67.5	64.1	46.8



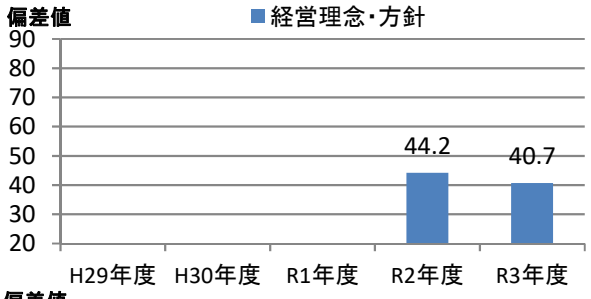
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

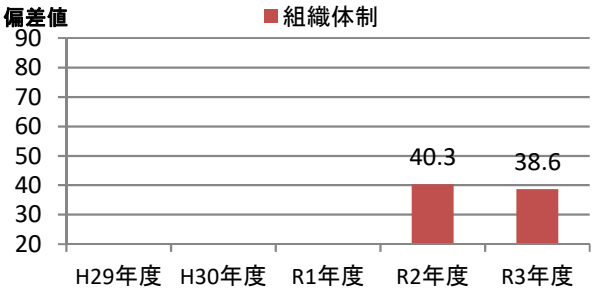
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

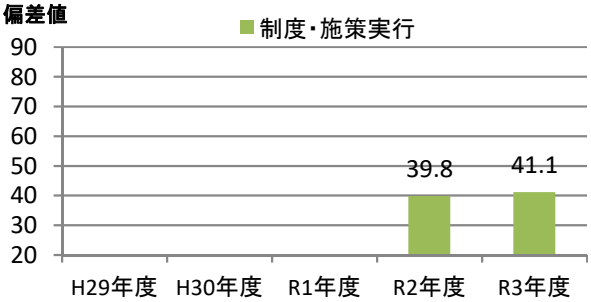
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

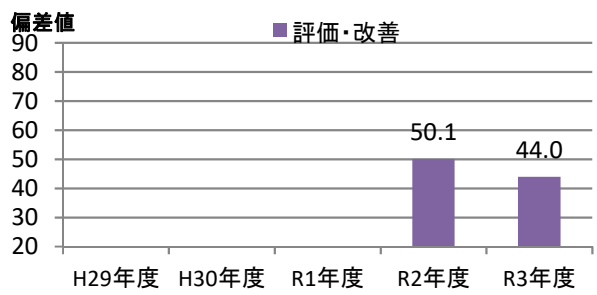
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	44.3(-)	41.4(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



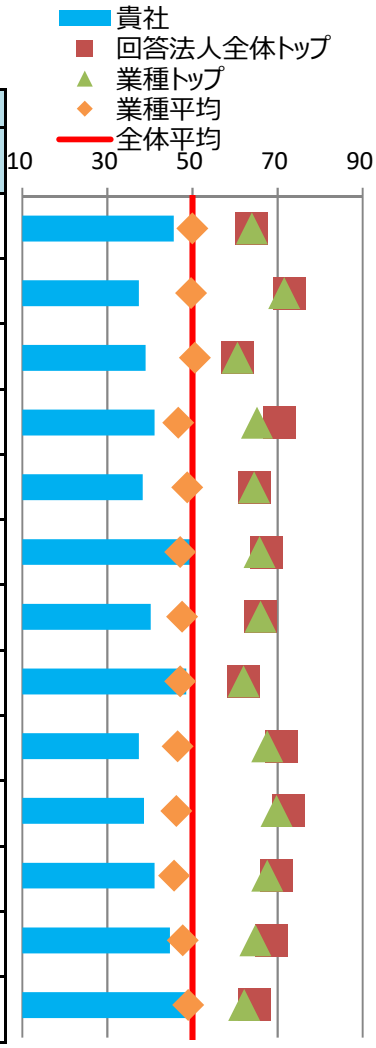






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	37.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、入社した従業員の５年度定着率８０％を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.shiga-hino.co.jp/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.7	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断で生活習慣病などの疾病高リスク者が10名おり、再検査を毎回促しているが受診に二の足を踏む社員が多く、疾病は休職等のアブセンティーズム発生の可能性が高まるため、改善が必要と判断した。
	施策実施結果	当社産業医と健康保険組合の協力のもと、対象者へのカウンセリングと再検査受診促進を行った。
	効果検証結果	疾病高リスク者が7名に減少した。対象者には引き続き産業医と連携して治療継続を促している。
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	以前インフルエンザが当社支店内で蔓延し、半分以上の社員が欠勤して業務に支障をきたしたことから、会社としてインフルエンザ感染予防対策を行う必要があると判断した。
	施策実施結果	健康保険組合からの助成に加え、会社からの助成も行い従業員の金銭負担をなくすとともに、当社産業医が当社各拠点をまわり、集団職域接種を実施するなど、接種を受けやすい体制づくりを行った。
	効果検証結果	2020年度は当社社員におけるインフルエンザ感染者は0名であった。毎年実施しており社内で予防接種が定着してきた感がある。今後も感染予防対策を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012833

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

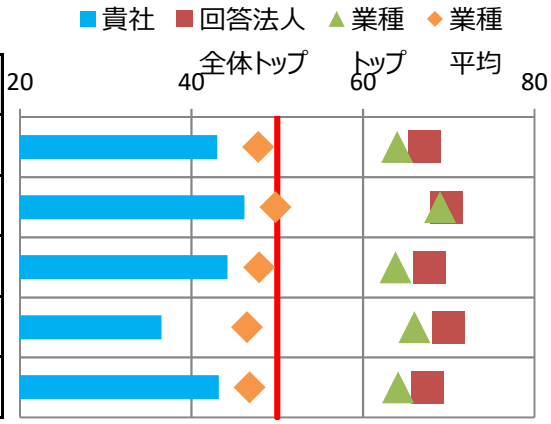
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.0**　↓3.2　（前回偏差値　46.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	36.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	43.2	67.5	64.1	46.8



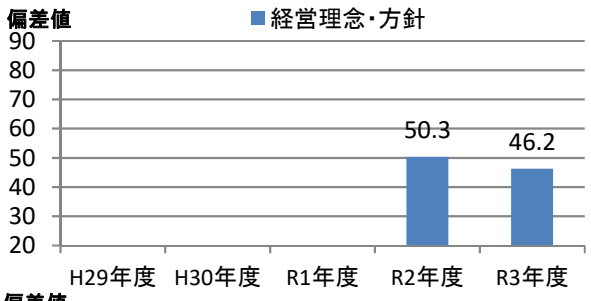
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

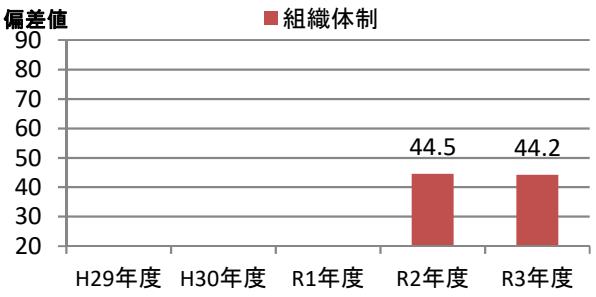
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

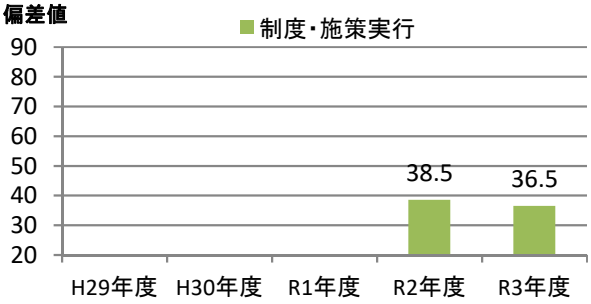
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

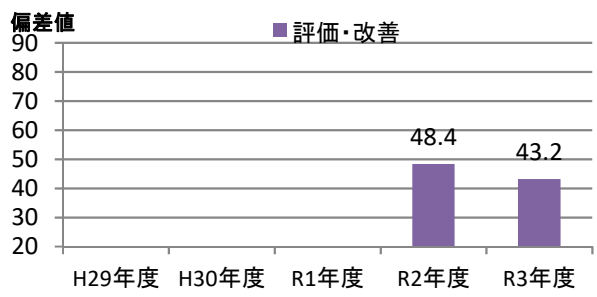
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	2251～2300位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	43.0(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



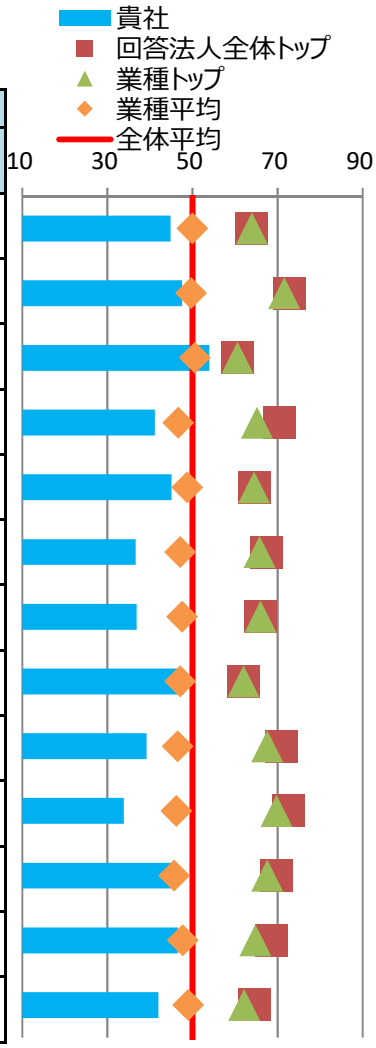






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.7	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	33.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	42.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売・整備に携わる企業は、年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することで、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働き続けたいと感じてもらえる企業となることが、事業活動を継続する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	スバルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率が高い傾向にある、入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標としては以下の通り。 【求職者確保】採用者数2021年度比100%維持 【従業員定着】入社3年後定着率（2016～2018年入社）76% →　（2019年入社）85%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://hyogo.kinki-subaru.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	41.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	33.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ禍において、インフルエンザウイルスとのツインデミック発生が事業継続上の最大課題と捉え、従来以上のインフルエンザワクチン接種が必要であった。
	施策実施結果	ツインデミック懸念から、従来のワクチン接種補助社内通達に加えて、幹部会議においても接種励行を実施し、接種者増加に寄与した。
	効果検証結果	2019年接種率23.0%　→　2020年度接種率24.5% 2020年度インフルエンザ罹患者は発生しなかった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012893

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売四国

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

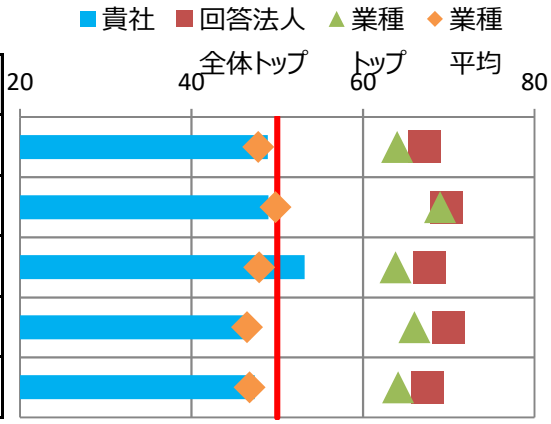
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↑1.0　（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	-	48.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	53.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.4	67.5	64.1	46.8



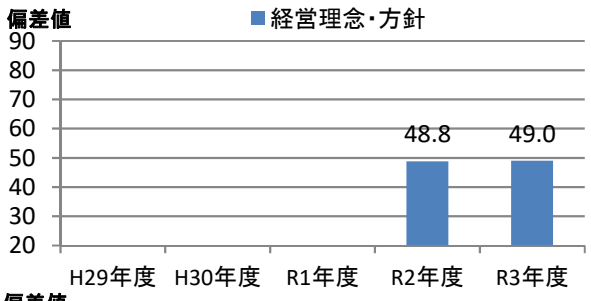
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

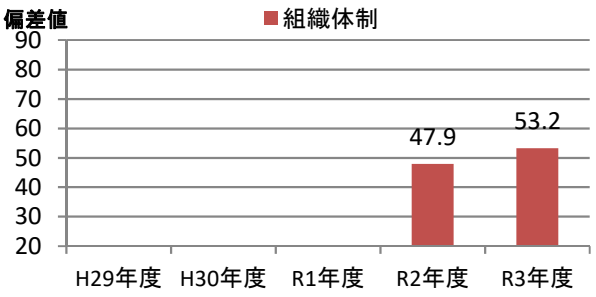
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

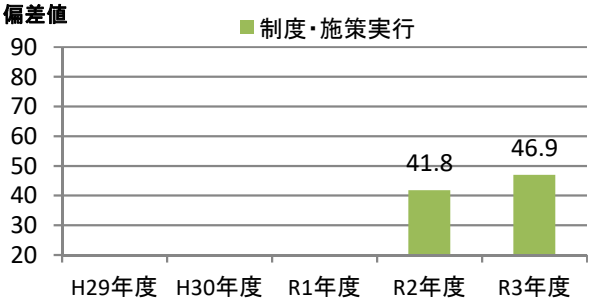
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

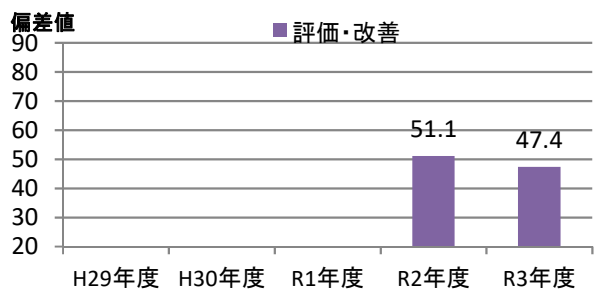
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1551～1600位	1701～1750位
総合評価	-	-	-	47.9(-)	48.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



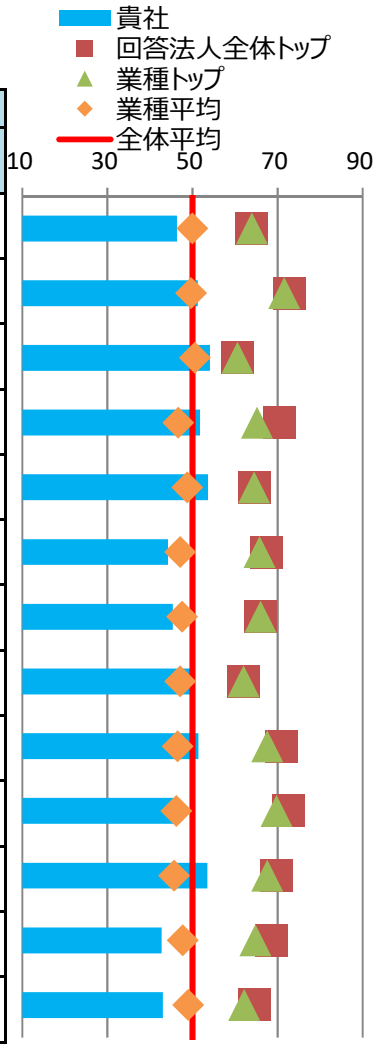






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族が心身共に明るく健康で暮らし、個々の現場で能力を最大限発揮する事の実現が、夢の実現・企業の発展を進めるうえでの課題。活気ある職場環境維持向上の為、会社・組合・従業員が一体となって健康増進活動に取り組んでいく
健康経営の実施により期待する効果	働きやすい職場環境、支援施策構築による従業員の勤労意欲・パフォーマンス向上を期待。健康診断受診率、ストレスチェック実施率、インフルエンザ予防接種率等は高位にあるが、更なる実施率（最終は100%）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://hondacars-kagawa-ehime.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	52.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック等の実施により、入社2年目までの社員にメンタルヘルス不調の傾向が多くみられる為、雇用継続と若年層定着に向けての対策が必要である
	施策実施結果	拠点責任者と情報共有し、可能な限り対象者との面談を実施。業務量の軽減等、本人の希望もヒアリングして解決策を検討する
	効果検証結果	定期的な情報交換、配属地転換を実施しメンタルヘルスからの復調と従業員のモチベーション向上を図る。今後も検証継続していく
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:　012928

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ三重東

英文名：

■加入保険者：三重県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

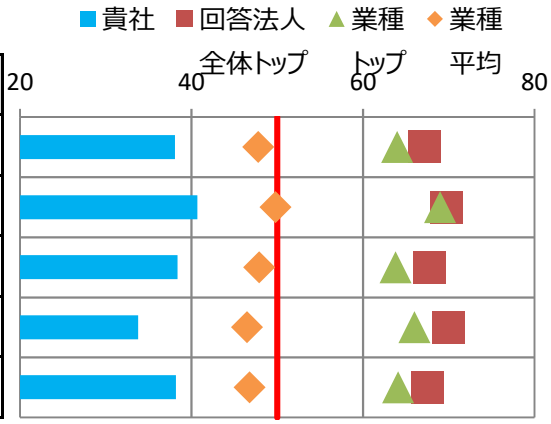
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.1**　↓0.1　（前回偏差値　38.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	38.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	40.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	33.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.2	67.5	64.1	46.8



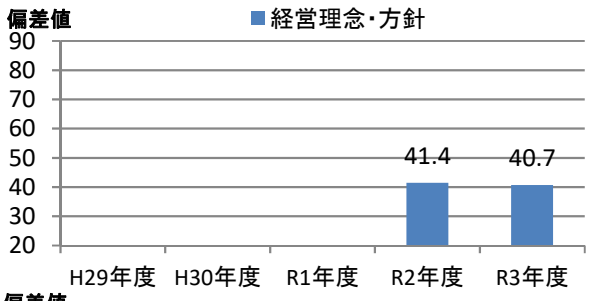
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

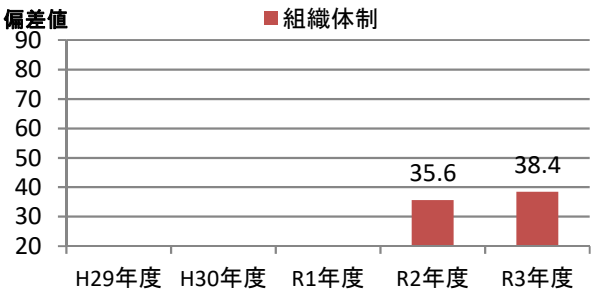
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

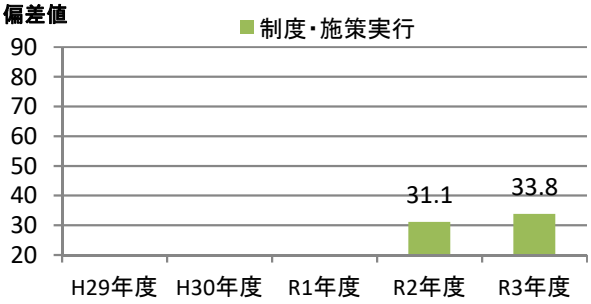
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

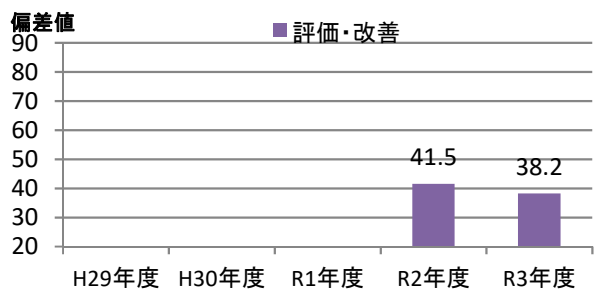
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	2501～2550位
総合評価	-	-	-	38.2(-)	38.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



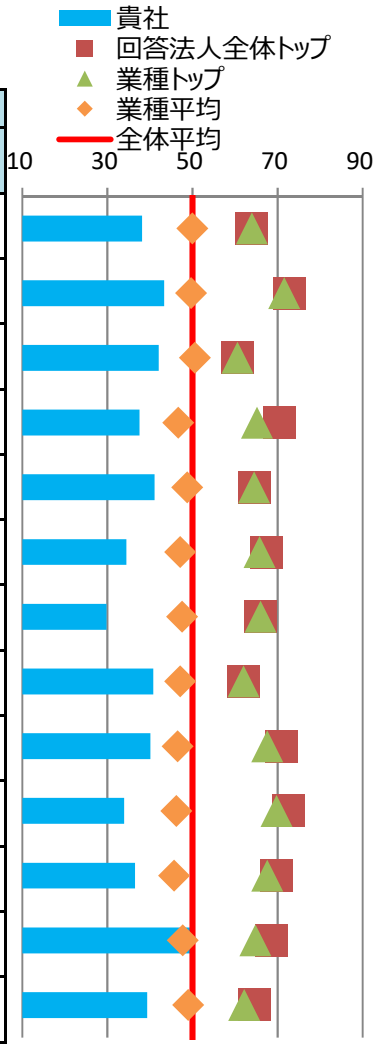






④評価の詳細分析

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	38.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	29.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	36.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	39.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hondacars-miehigashi.com/home/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	30.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	感染症への不安解消、対策
	施策実施結果	新型コロナウイルス用のＰＣＲ、抗原検査キットの購入、アクリル板の設置
	効果検証結果	感染者発生時の対策が明確になり、社員が働く上での安心に繋がった。 感染拡大の抑制にもなった。
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	妊娠中の社員の感染症の不安、対策
	施策実施結果	産前休暇前からの休業を許可する（特別休暇）
	効果検証結果	職場復帰を目指す妊娠中の社員に安心して出産・育児をしてもらえるような対策ができた。 他社員への信頼、安心に繋がった。

※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: 012936

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ南茨城株式会社

英文名：

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

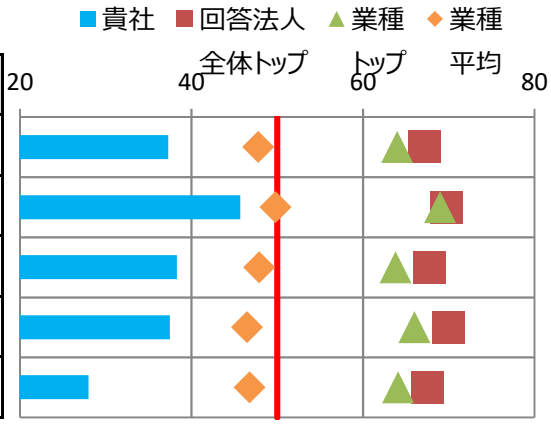
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.3**　↑0.6　（前回偏差値　36.7 ）

※「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	-	37.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	28.0	67.5	64.1	46.8



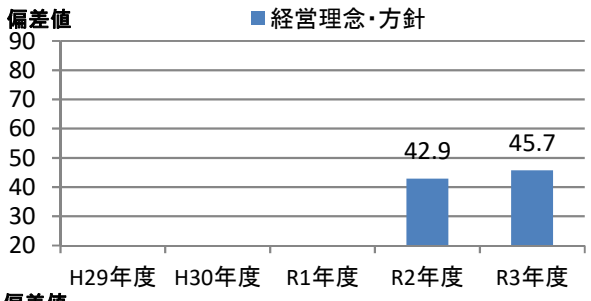
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

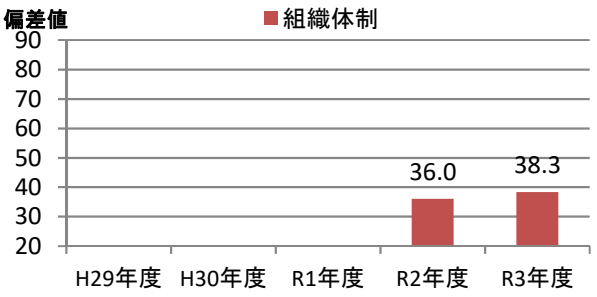
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

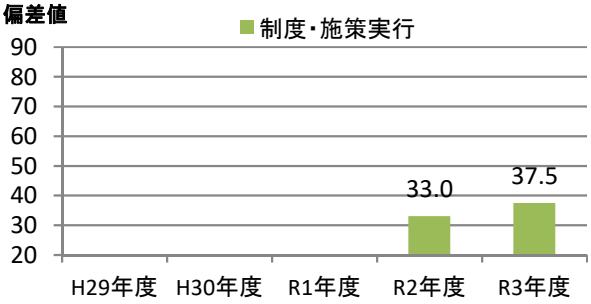
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

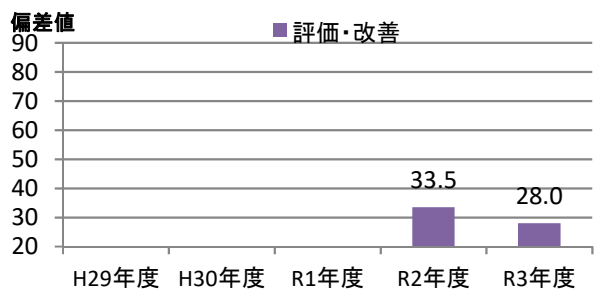
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2201～2250位	2551～2600位
総合評価	-	-	-	36.7(-)	37.3(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



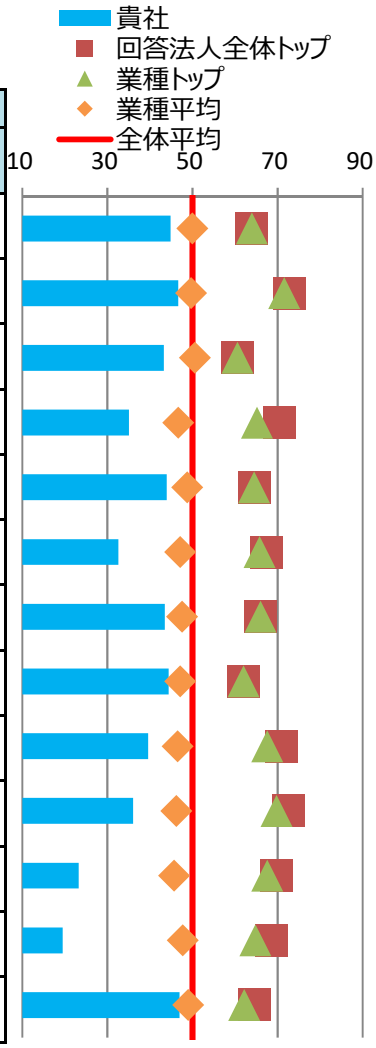






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.6	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	23.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	19.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康状態悪化（メンタルヘルス）→人材流出（退職）→会社衰退（意欲減退）→雇止め→安定的な人材の成長
健康経営の実施により期待する効果	働きやすい職場環境の構築により健康悪化を防ぐ事を前提に人の定着、ＥＳ向上から採用面への波及効果を期待 ３０歳未満の退職率を１９%から１０%に改善したい

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cmibaraki.jp/corporate/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	35.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	２０１８年度インフルエンザ感染者が同時期に３０～４０名でてしまい、本社の各部署・店舗が機能しなくなってしまった。
	施策実施結果	産業医と共に各店舗に訪問し、ワクチン接種を実施したおかげで、接種率が２０１９年度２５．８%から６４．１%に向上した。
	効果検証結果	インフルエンザワクチン接種率向上に加え、新型コロナ感染予防の取り組みが相乗効果になりインフルエンザ感染者が０人でした。
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:　012937

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：滋賀日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：滋賀県自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

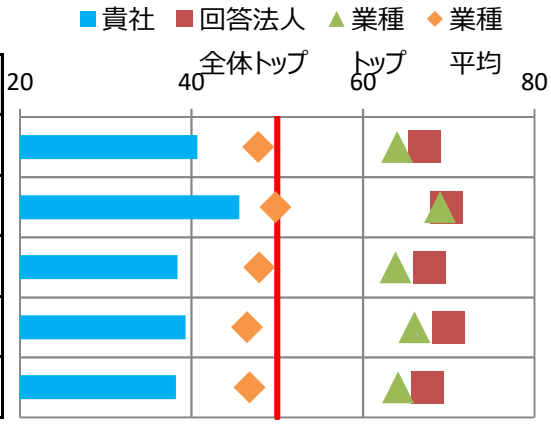
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.7**　↓1.5　（前回偏差値　42.2 ）

※「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	-	40.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.2	67.5	64.1	46.8



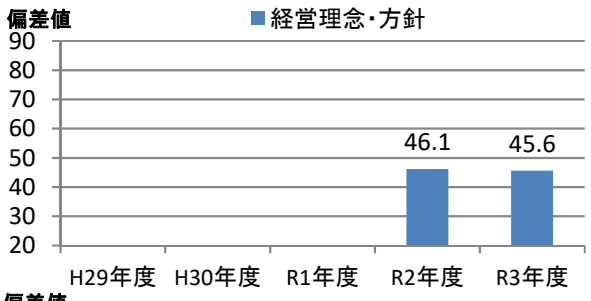
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

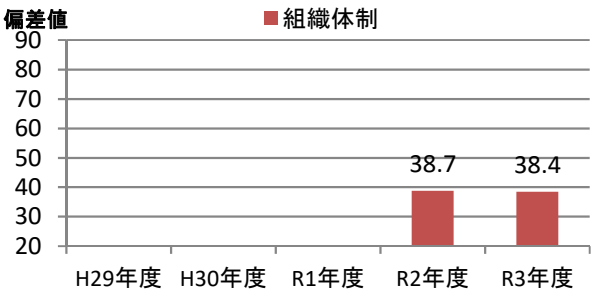
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

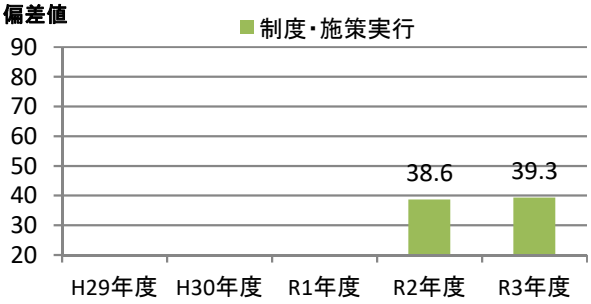
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

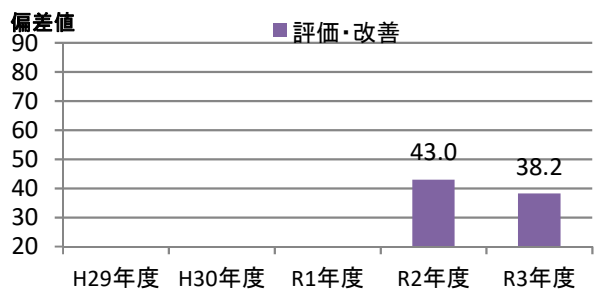
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2401～2450位
総合評価	-	-	-	42.2(-)	40.7(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



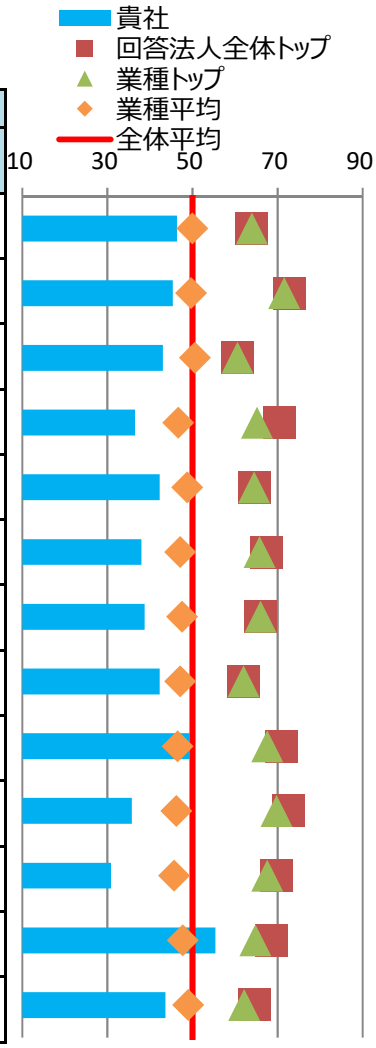






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	38.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 離職者数自体は多くないが、離職者の中心が若手社員だったため、長く働いてもらい、また優秀な人材を採用し続ける事が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて若手社員が長く働きたいと思う職場になる事を期待している。また、若手社員がこのように思う事で採用時への好影響も期待している。女性特有の健康課題についての研修を実施し現在の勤続年数が平均８年だが、伸びていく事にも期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ni-shiga.nissan-dealer.jp/corp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	27.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	感染する事により、社内はもとよりお客様への悪影響を懸念。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種費用の負担
	効果検証結果	昨年度は３６６名接種、今年度は３３８名が集団接種で接種予定。その他都合により集団接種を受けれない従業員に対しても申請の上費用負担。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内での喫煙時間が健康あるいは生産性向上に悪影響を与えている可能性があるため。
	施策実施結果	健康保険組合が推奨した禁煙補助
	効果検証結果	勤務中の喫煙時間の減少により生産性の向上と健康増進に寄与したと考えられる。

※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: 013083

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社福島マツダ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

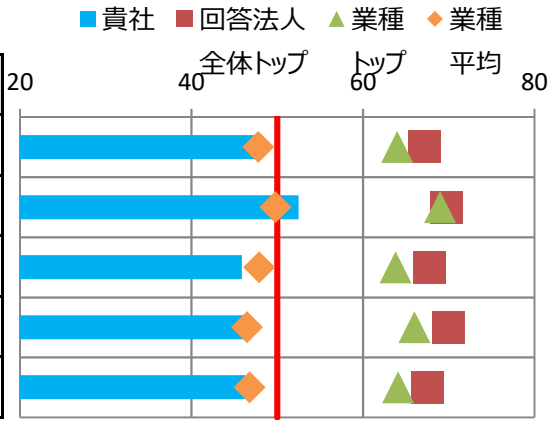
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.1**　（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	-	48.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.3	67.5	64.1	46.8



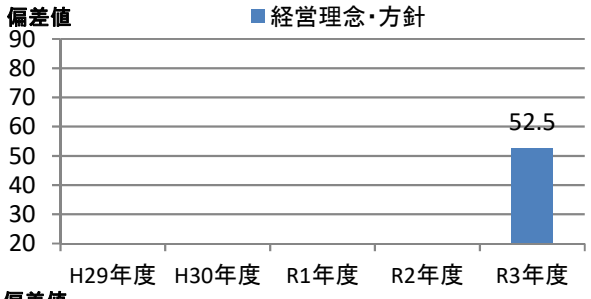
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

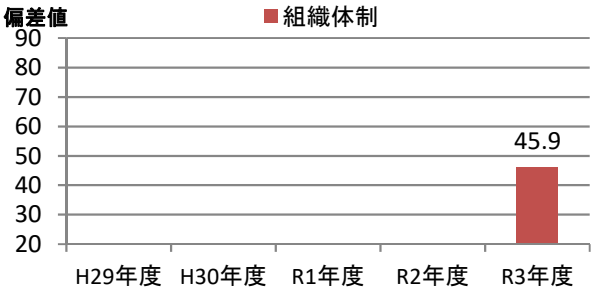
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

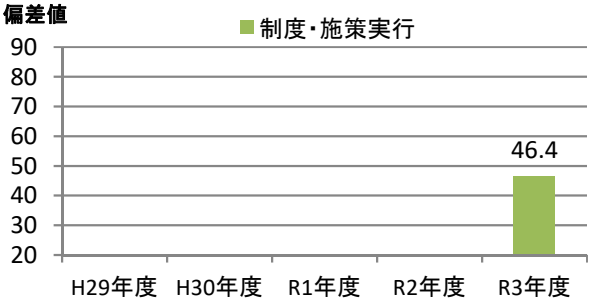
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

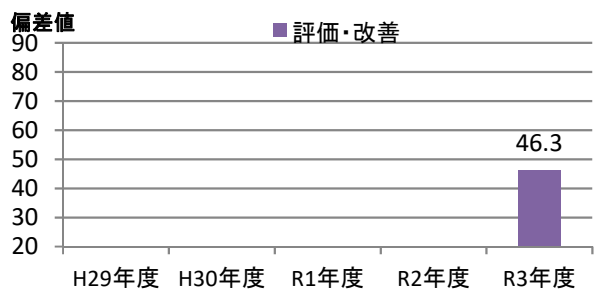
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1801～1850位
総合評価	-	-	-	-	48.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



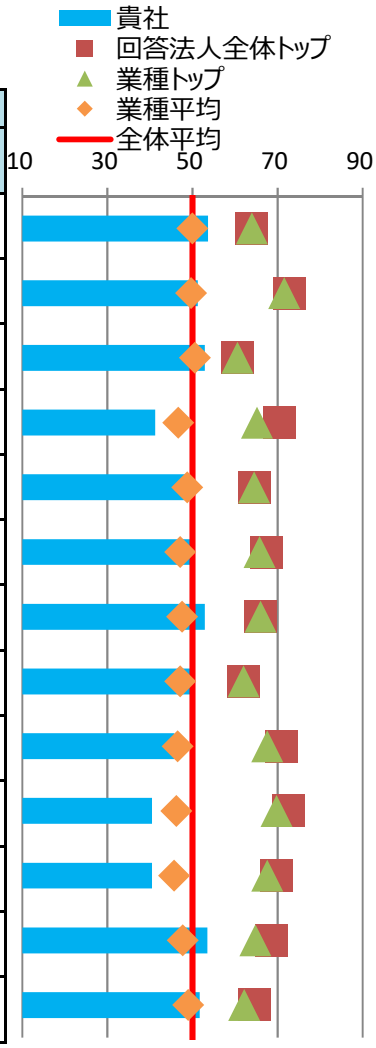






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社を永く継続させるためには、より多くの人材の採用が必須である。
健康経営の実施により期待する効果	新卒学生の採用の厳しさが続く中、健康経営に取り組むことにより会社の魅力を高め、優秀な人材の確保へつなげていく。同時に中途採用の確保にもつなげていく。新卒・中途をあわせ、年間10～15人の採用を目指していく。また、入社後社員が長く働き続けることができる環境の整備にも健康経営を基に継続しながら注力していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fukushima-mazda.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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果、91名の要検査に該当する社員が判明した。現在の状況が続くと、対象者の健康状態が悪化ならびに生産性が低下する懸念がある。重症化を招かないよう、再検査を促し早期治療の促進を図る。
	施策実施結果	対象者宛に再度通院・治療の有無を確認するためアンケートを送付し、自身の現在の健康状態の再確認及び健診の重要性を認識させた。
	効果検証結果	アンケートを回収したが全体の28.5%ほどの回収となったが、内容を確認するとそのうちの約77%の社員が再診・治療がなされており意識付けはできたように思われる。引き続き、対象者に対するフォローを行い健康リスクの低減を図っていきたい。
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:　013089

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メガスポーツ

英文名：

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

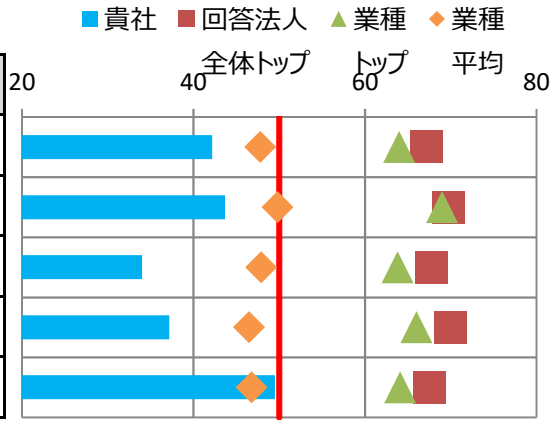
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.2**　（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	-	42.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	34.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.5	67.5	64.1	46.8



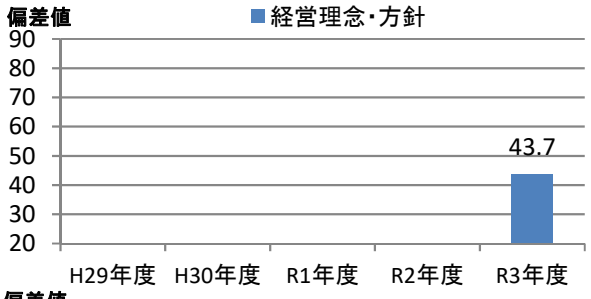
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

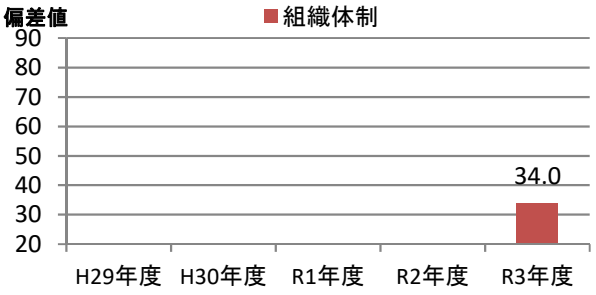
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

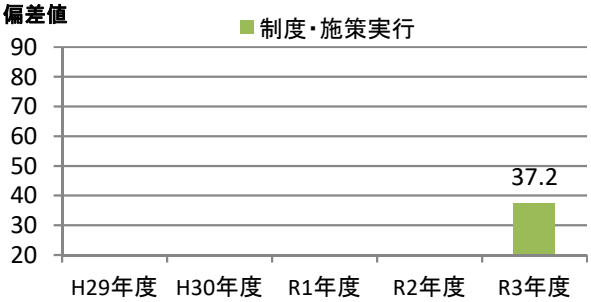
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

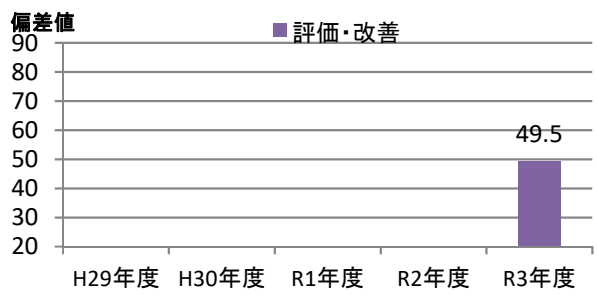
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301～2350位
総合評価	-	-	-	-	42.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



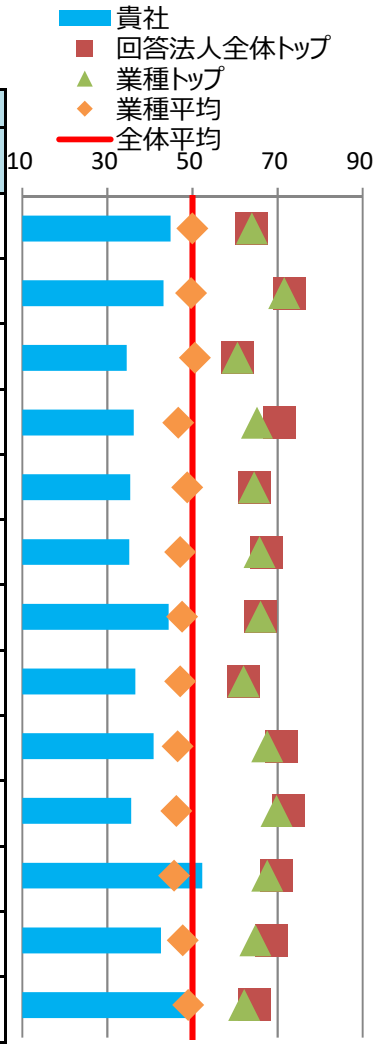






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	35.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	36.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用に向けてたくさんのリクルートに採用向けて、優秀な従業員を健康経営優良法人をフックに採用、長く健康に働いてもらうことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く安定的に働ける企業を目指し、Wellness Happinessをテーマにスポーツと健康を取り入れていく。離職率の低下、平均勤続年数の向上を目指し、従業員と共に体、心の健康を取り入れていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.megasports.jp/corporation/health.php

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	2021年度、メンタルヘルス不調者発生予防・早期発見できるように、管理職に対してはラインケア研修、その他全従業員に対してはセルフケアを実施。研修方法については、外部研修機関を使用し、動画での研修、ワークシートを使用しケーススタディを実施。
	施策実施結果	管理職対象のラインケア受講率：87.8%(対象従業員312名中274名受講) 全従業員対象のセルフケア受講率：74.7%(対象従業員4,300名中3,217名受講)
	効果検証結果	効果検証については2021年度取組みを開始したので検証はできていない。 今後不調者が出ないように面談の聞き方の研修、管理職研修の強化を行う。また出たときの対策、フローを明確にし今後に備える。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナ下の影響もあり、全従業員への感染症予防対策を講じる。 内容は通常各従業員へ一部補助金を助成しているが、2020年度については全額補助にて対応。コロナ、インフルエンザへの感染の不安を取り除く対策を実施。 各ショッピングセンターとも連動し、従業員が優先的に接種できる環境整備も実施した。
	施策実施結果	接種率48.6%(対象従業員5,303名に対し接種人数2,579名) 全ての従業員に案内するものの50%以下の実施となる。
	効果検証結果	社員、時給制社員問わず、全従業員に向けて接種を進められた。各店舗の責任者への近隣の病院で集団接種できるかどうか等確認、ショッピングセンターへの確認を実施し接種率を上げることが出来た。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	–
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013099

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：京都自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

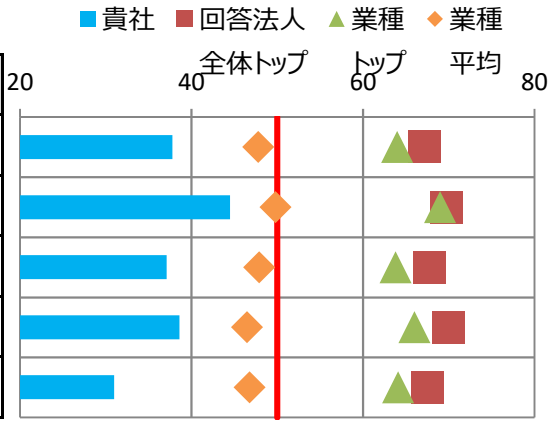
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	37.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	31.0	67.5	64.1	46.8



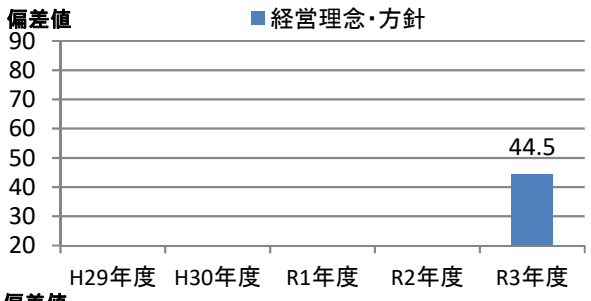
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

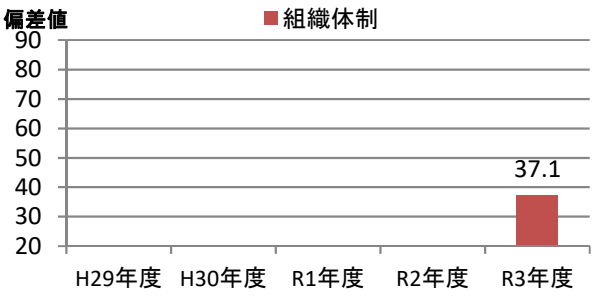
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

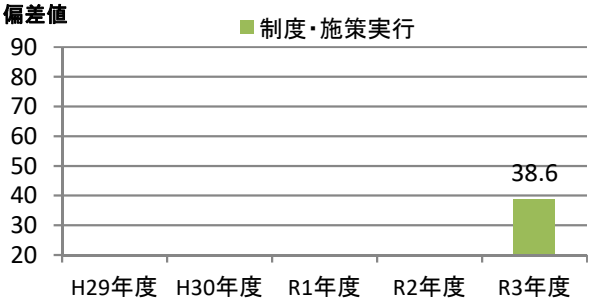
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

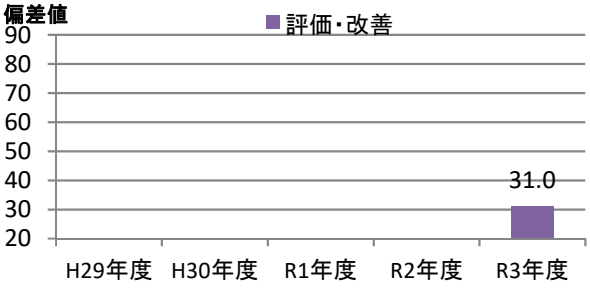
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	37.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



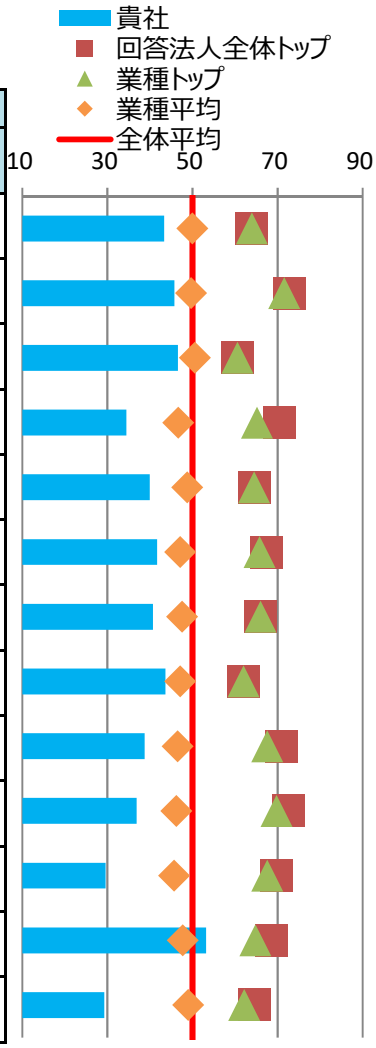






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	29.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材不足の中、就職先として学生に「選ばれる」企業でありたい。 また、社員全員が「健康」であり日々楽しく仕事ができる環境をつくる事が大きな課題。
健康経営の実施により期待する効果	学生から「選ばれる」企業となり、また、「健康」で長く働き続けられる企業として発展する事を期待。 京都を代表する企業として認知される事を目指し、「就職する時」「仕事を続ける」なかで誰もが「安心」できる企業となる事を期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyoto-daihatsu.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	40.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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: 013115

経済産業省　令和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関東

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

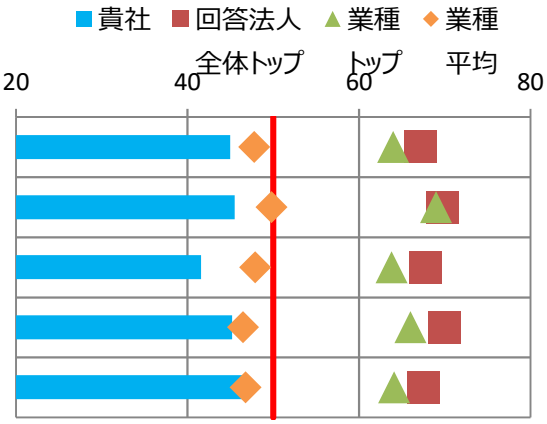
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.0**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.7	67.5	64.1	46.8



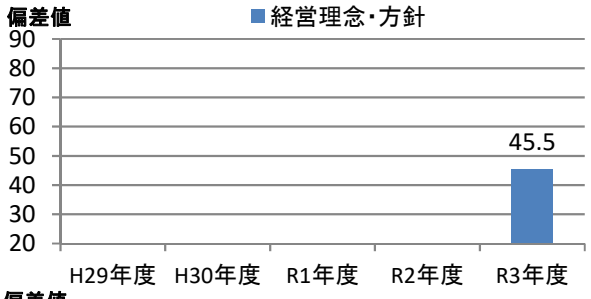
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

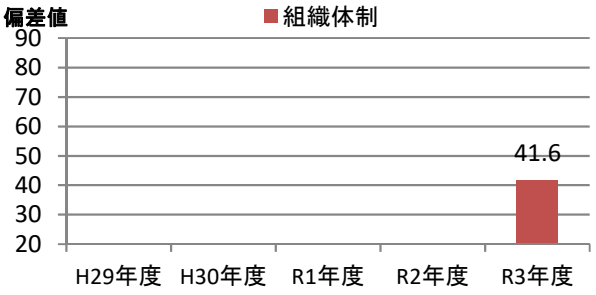
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

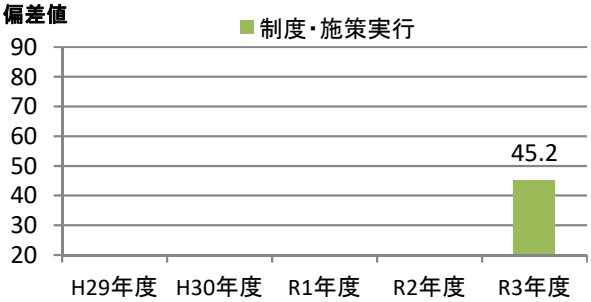
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

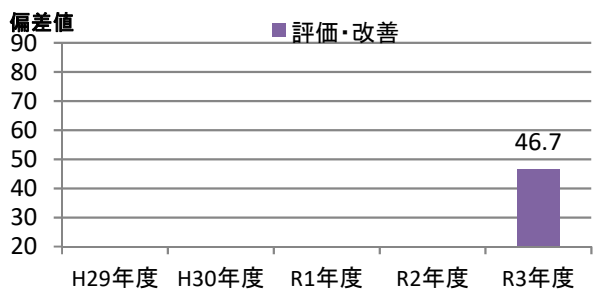
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	45.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



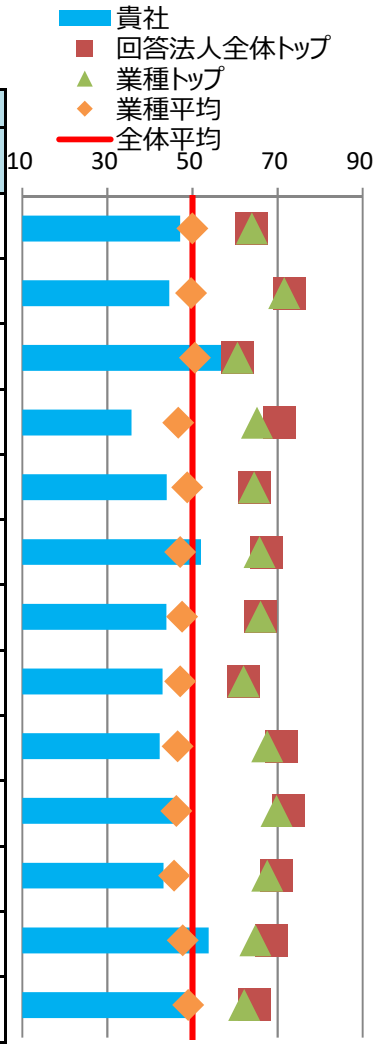






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 営業職や整備職は、昼休憩中にも接客することがあるため、昼食時間がズレたり、十分な休憩が取れなかったりし、パフォーマンスが低下してしまうのが課題となっています。
健康経営の実施により期待する効果	突発的な事項を除き、仕事の受け方や指示の仕方、休憩時間の十分な確保など、仕事の進め方や意識を変えることで、従業員のパフォーマンスの向上を目指します。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-kanto/recruit/topic/?id=19140

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	時間外労働の年間上限３６０時間を超えないよう、月当り３０時間をガイドラインに時間管理を行っている。 しかし、人や拠点によっては３０時間を超えるケースが出ており、人員数、仕事量、仕事の進め方等、改善が必要である。
	施策実施結果	従業員に時間管理を徹底させるべく、月中定期的に残業時間累計を知らせ、月末までの仕事の進め方、時間管理の見直しをさせている。
	効果検証結果	2014年度から継続して実施してきたので、従業員の労働時間管理についての意識が高まり、ほぼ３６０時間以内で収まるようになっている。 ただし、一部の管理職に３６０時間超えが見られるので、管理職についても改善が必要である。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員の感染症予防策の一環として、インフルエンザワクチンの接種を呼び掛けているが、接種者増につながっていない。
	施策実施結果	接種率向上のため、インフルエンザワクチン接種料の会社補助を行った。 また、感染予防のため、従業員にマスクを配布した。
	効果検証結果	コロナウイルス感染予防のため、全員が常時マスクを着用していることもあり、 コロナ感染が最小限に抑えられた。 また、インフルエンザの流行時期を迎えるが、当該施策を継続し、感染症予防を 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: 013120

経済産業省　令和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西埼玉

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

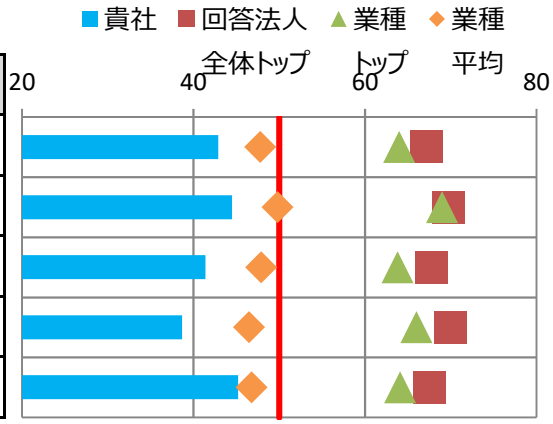
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.9**　（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	-	42.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	45.2	67.5	64.1	46.8



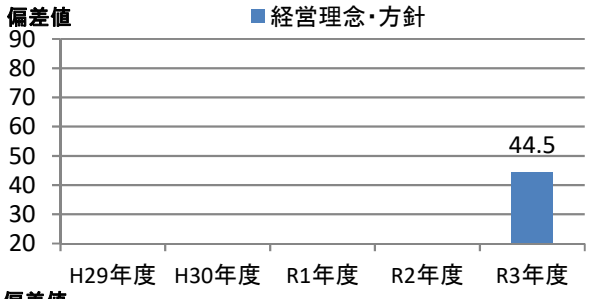
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

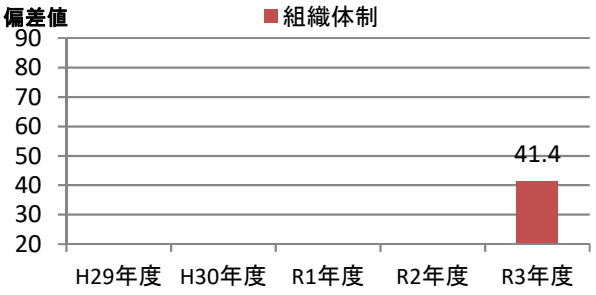
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

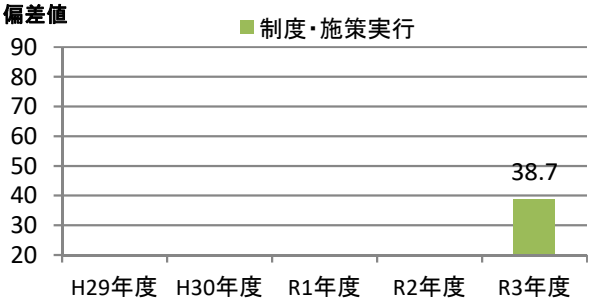
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

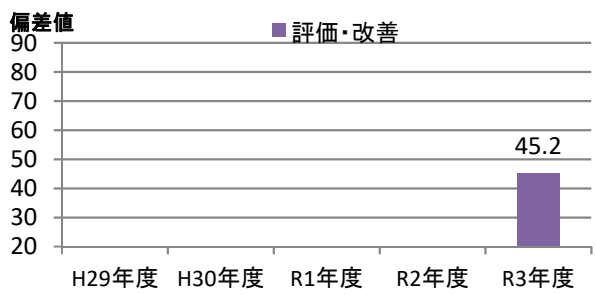
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



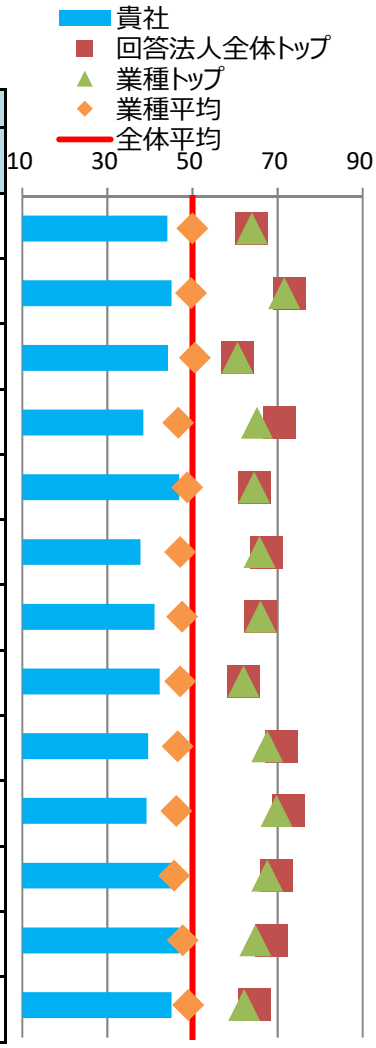






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒、中途入社した従業員の5年後定着率、現在の72%から80%を目指す。また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在100%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-nishisaitama/corporate/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	業務の平準化を図り、労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保を促進する必要がある。
	施策実施結果	担当業務別に、毎週、火曜日・木曜日をノー残業デーとし終業時刻前にノー残業デーであることの再告知と社内メールで告知をした。 対象社員の50%程度の徹底状況である。
	効果検証結果	ノー残業デーを設けることで、メリハリのある仕事と生活時間の確保が出来社員の意識も変わってきた。
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: 013127

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イデックスビジネスサービス

英文名：IDEX BUSINESS SERVICE 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：小売業

①健康経営度評価結果

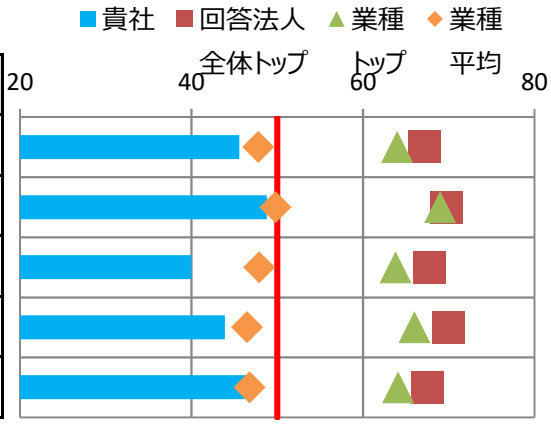
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.6**　（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	-	45.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.3	67.5	64.1	46.8



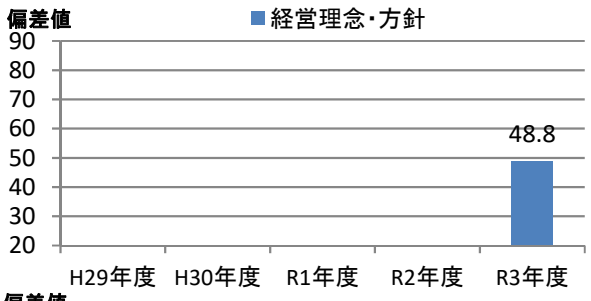
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

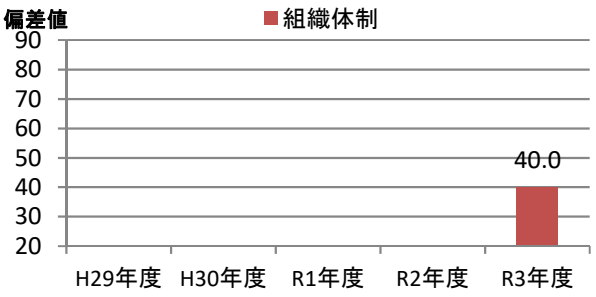
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

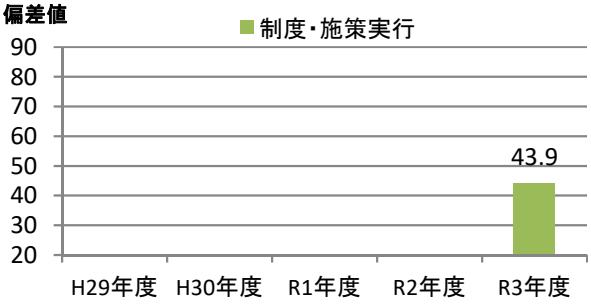
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

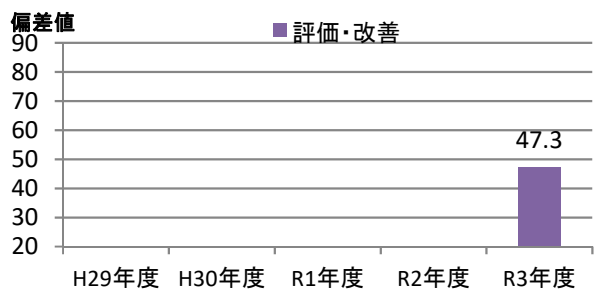
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



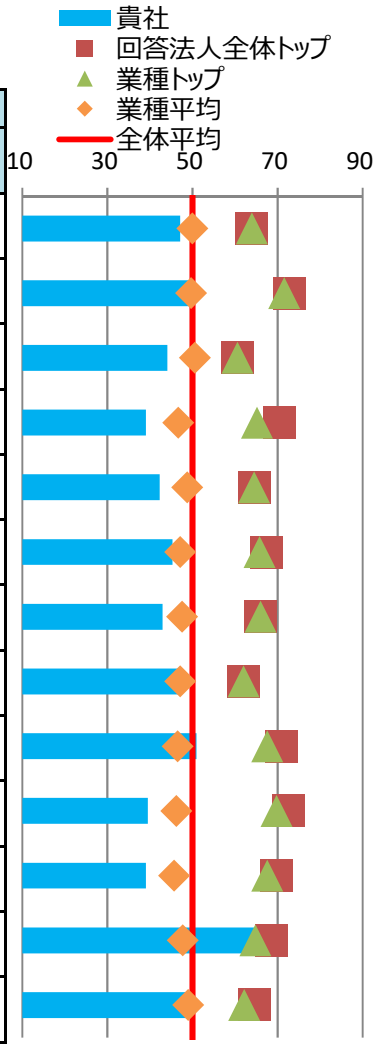






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	39.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営の取り組みについて社内外へ広く周知し、優秀な人財を採用し、かつ健康でいきいきとやりがいを持って働き続ける職場環境づくりを推進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	2020年度以降に入社した新卒・キャリア採用社員の3年以内の離職率を25%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.idex-f.co.jp/news/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e3%82%8a%e7%b5%84%e3%81%bf/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	本社事務所以外に、東京･大阪など事業所が３拠点あり、web会議以外などで社員同士がコミュニケーションを取る機会がほとんどないため、普段から業務以外でのコミュニケーションを図る必要があると考えたため。
	施策実施結果	他拠点や他部署の従業員ともコミュニケーションが取れるツール(THANKS GIFT)を導入しメールで周知を行った。
	効果検証結果	従業員アンケートの結果、良好なコミュニケーションを取れるようになったと回答した従業員の平均スコア（1～5の5段階スコアで数字の大きい方が良いスコア）が、導入時3.6→導入後3.7に改善した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013131

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイハツ広島販売株式会社

英文名：DAIHATSU HIROSHIMA Co., Ltd

■加入保険者：広島県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

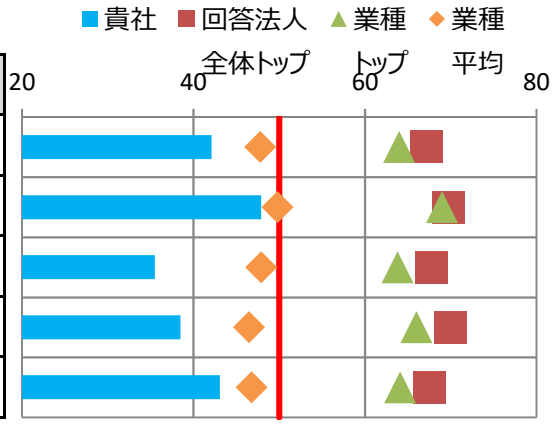
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.1**　（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	-	42.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	35.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	43.1	67.5	64.1	46.8



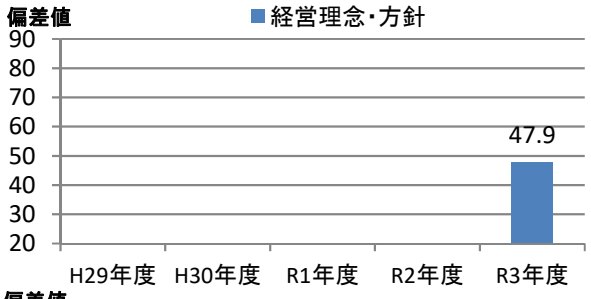
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

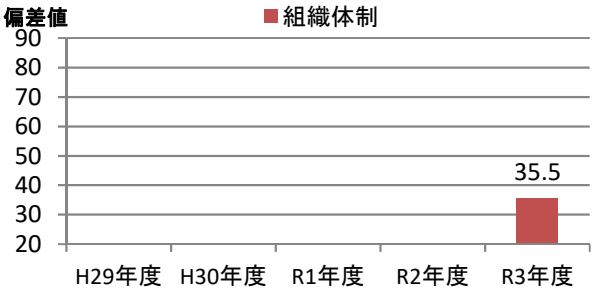
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

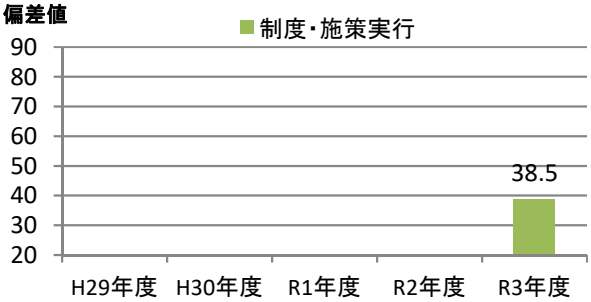
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

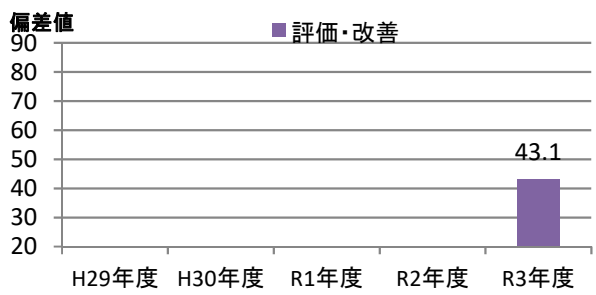
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301～2350位
総合評価	-	-	-	-	42.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



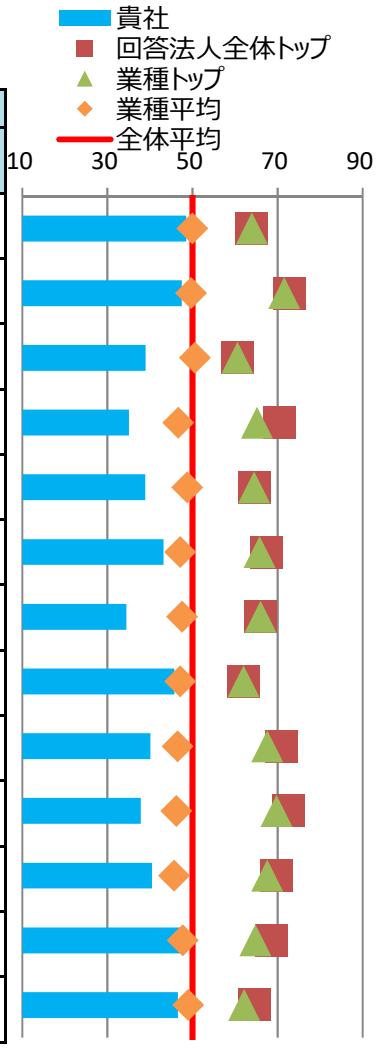






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	34.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全社員にアンケートを取った所、４７%の社員は熟睡出来ていないとの回答だった。 熟睡出来ず疲れがしっかり取れない状態では仕事の効率も上がらない。 原因を洗い出し改善が必要と考える。
健康経営の実施により期待する効果	・健康に関する講習、e-ラーニングの実施により意識の向上を図り、会社全体で社員の健康保持増進に取り組む事で数値の改善を目指す。 目標値は２年後には熟睡出来ている従業員の割合を８０%を目指す。 ・適度な運動が睡眠に与える良い影響を周知 １日３０分以上の運動を週１回以上行っている社員の割合を２８%から５０%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daihatsu-hiroshima.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	36.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.9	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果における、再検査該当者が受診促進に応じる人数が少ない事
	施策実施結果	上記課題を踏まえ、再検査を受診した人は、費用の一部を会社が負担をするルールを設定。そのルールを改めて社員への周知を徹底したところ、対象者の受診数が増加した
	効果検証結果	ルールそのものに効果がある事が確認できた。 ただ発信や周知の仕方によって効果が表れない事を同時に確認。 2020年度24.9%の受診率も昨年度から比較すると向上している。 2025年度受診率100%を目標とし、2023年度受診率50%を達成する為、今後も取り組み事項の周知方法を検討し続けたい。
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: 013152

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社モトーレン湘南

英文名：

■加入保険者：神奈川県自動車整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

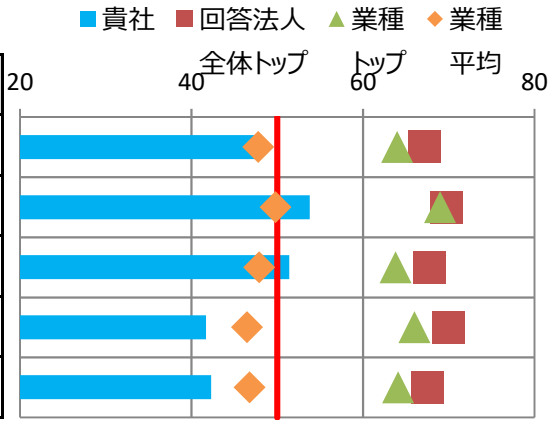
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.5**　（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	-	47.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	53.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	51.4	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	42.3	67.5	64.1	46.8



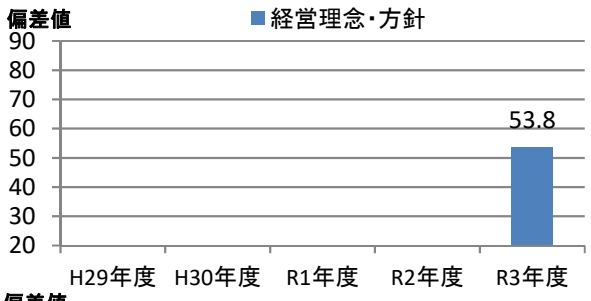
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

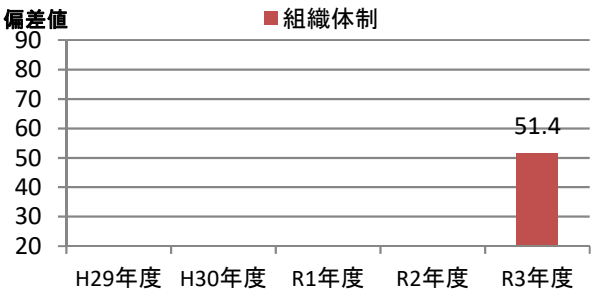
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

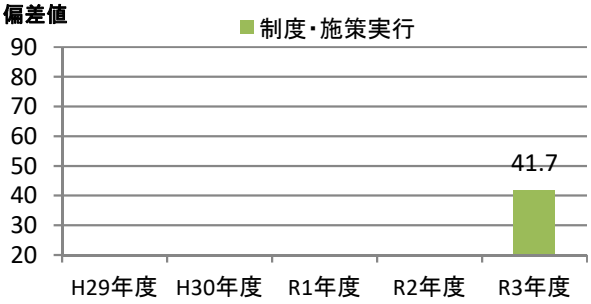
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

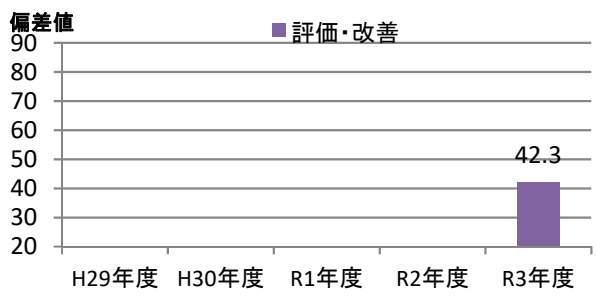
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



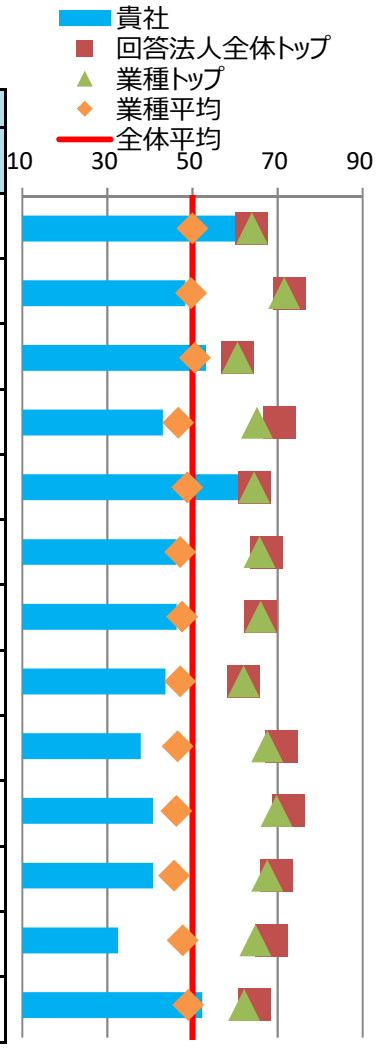






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	32.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社内で実施した健康意識アンケートでは71%が自分は健康であると答えているものの、健康的な食生活をしている31%、規則正しい生活をしている23%、運動を毎日する11%と言う結果でした。これは健康リテラシーの低さによるものと考えられます。また、40代～50代が約70%を占める従業員構成の当社は、将来的にも不健康や休業による生産性の低下が最も大きな課題であると考えております。
健康経営の実施により期待する効果	フィジカル・メンタル両面からの健康チェック、健康的な食生活の提供、運動習慣に関する企画を通じ一人一人の健康リテラシー向上と従業員が心身共に健康で長く働き続ける企業となる事を期待しております。具体的な指標としては、高ストレス者割合2020年19.8%から15%への改善、健康意識アンケート各項目40%への改善を目指します。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://shonan.bmw.jp/ja/node/800

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	25.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	33.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休職、休業等の発生はないが、ここ数年、世の中の大きな環境変化を感じる中、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ、早期発見すると言う取組が行われておらずアブセンティーイズム発生による生産性低下である可能性が考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックの実施。受験率94.2%、高ストレス者19.8%と言う結果になった。結果を踏まえ詳しい問題点を把握するアンケートを実施した。
	効果検証結果	次回ストレスチェック実施まで定量的効果は把握できないが、アンケートにより 人員不足・残業時間の増加を問題と考えている従業員が多くいることが分かった。 採用担当と情報共有を行い採用活動の充実を図り、残業時間についても定点観察を行うこととしました。定量的な管理をすることで触媒改善につなげ、次回ストレスチェック結果にて効果を検証致します。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナウィルスの感染拡大により、様々な制限がかかる中、社会のインフラとして重要な役割を担う自動車ディーラーである為、感染症拡大防止対策に真摯に取組、改善し続ける必要がある。
	施策実施結果	社内感染拡大防止対策周知徹底・非接触型体温計の導入、食事スペースへのアクリル板設置、対お客様へ消毒・検温実施の徹底、ショールームテーブルへのアクリル板設置、予約の制限（管理）等を実施。
	効果検証結果	社内でのコロナウィルス感染者発生率は3.5%。社内でのクラスターの発生は0件。感染した従業員も全員仕事復帰する事が出来ました。 2021年9月現在でのワクチン接種についても1回目・2回目完了56.1%、予約済13.8%と約70%が接種を終えることが予想できる状態を確認。これらは、感染拡大防止に取組んだ結果であり、引き続き緩めることなく実施していきます。

※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: 013155

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：茨城日産自動車株式会社

英文名：IBARAKI NISSAN MOTOR CO.,LTD

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

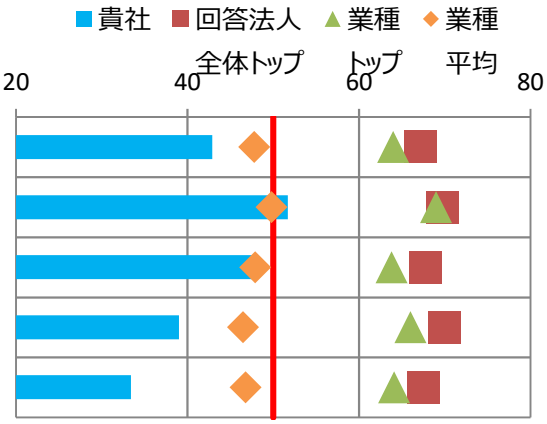
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.9**　（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	-	42.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	47.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	33.4	67.5	64.1	46.8



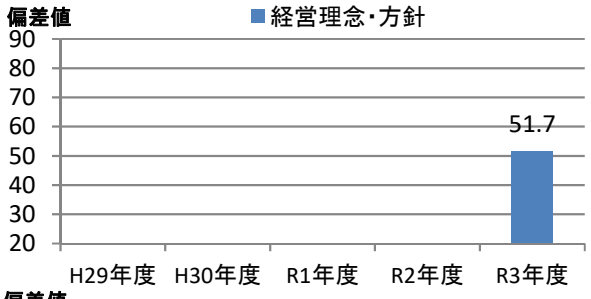
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

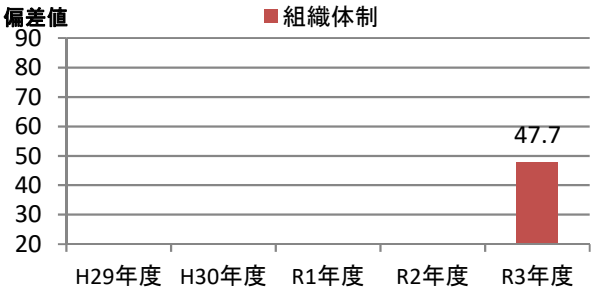
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

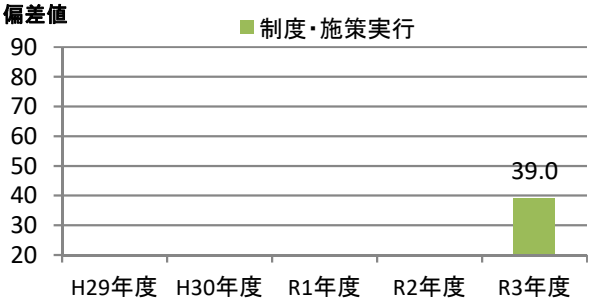
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

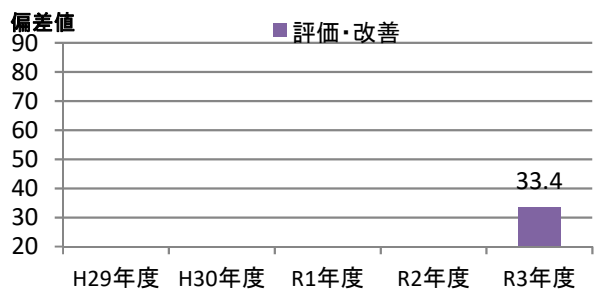
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



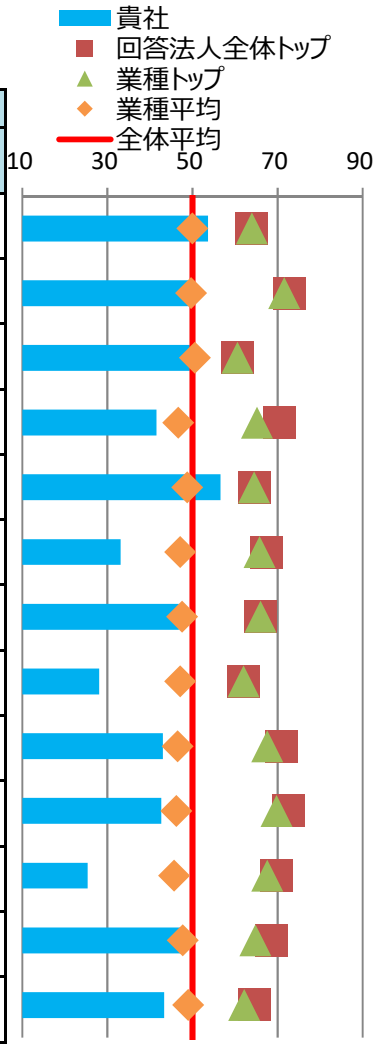






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	33.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	28.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	25.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・新規採用が厳しい環境で、現戦力の従業員をより長く健康に働いて頂く事と健康経営に取り組んでいる事で他社との差別化を図り採用力を高める事、雇用の囲い込みと採用者数増加が大きな課題となる。
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て頂く事、定着率の向上と採用人員（応募）の増大を目指す

※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://ni-ibaraki.nissan-dealer.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	37.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員の喫煙率が４２％と高い状況で、喫煙者の健康と非喫煙者への副流煙の影響も含めて全従業員の健康を課題とする。
	施策実施結果	施策内容は喫煙所の整備及び屋外への移動、禁煙ＤＡＹの日数増加を行った。 結果として屋外喫煙で副流煙は減少している、禁煙DAYも定着しつつある。
	効果検証結果	今年度の喫煙率データは今後調査予定のため定量的な効果はまだ出ていないが、非喫煙者からの好評を得ていることに加え、禁煙を始めたという声も聴くようなった。
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: 013179

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道スバル株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

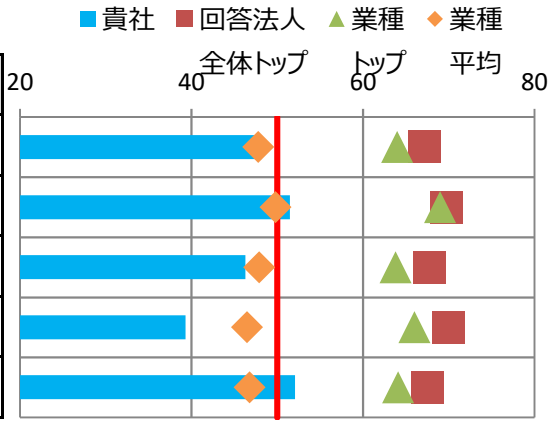
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.2**　（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	-	48.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.1	67.5	64.1	46.8



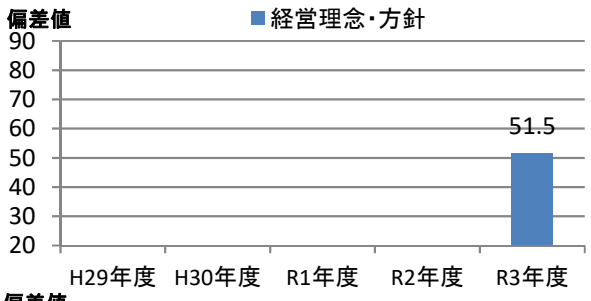
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

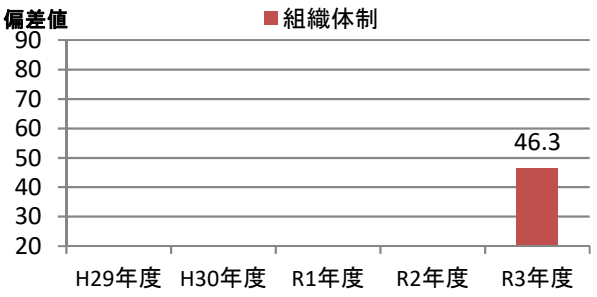
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

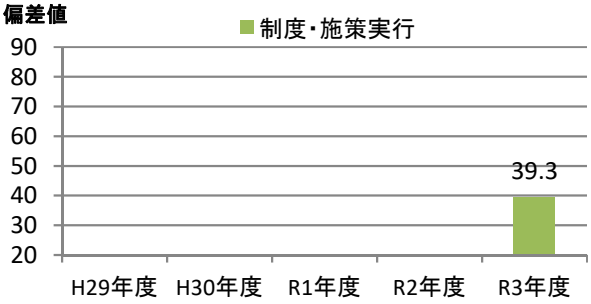
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

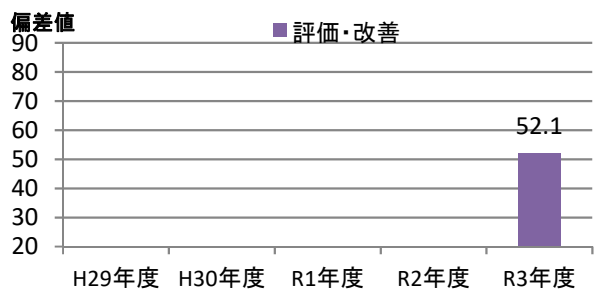
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1751～1800位
総合評価	-	-	-	-	48.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



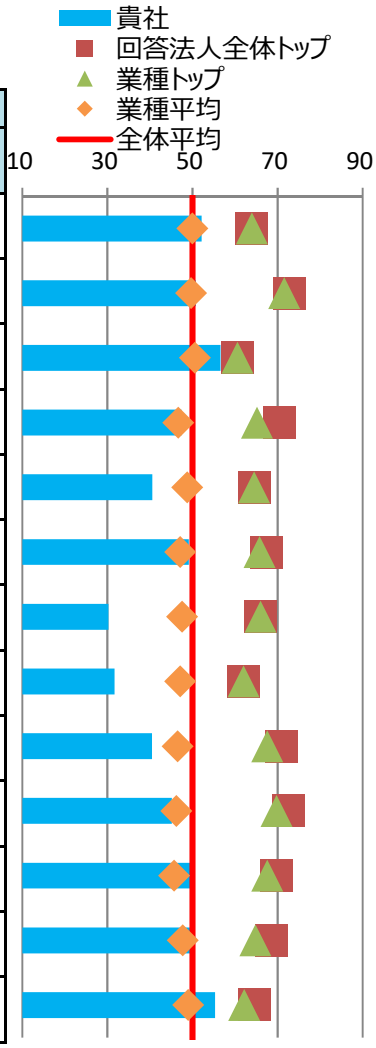






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	30.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍の影響もあり、40歳以上のＢＭＩ値25以上が、42%と高い状況で、今後成人病等による、長期通院、入院、投薬等で従業員のパフォーマンスの低下が予想される。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営により、従業員の健康のため具体的な取り組み項目を設定し、改善に取り組むことで、従業員がいつまでも健康で職務に精励し、パフォーマンスとモチベーションの向上を目指します。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hokkaido-subaru.com/company/overview/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック及び当社独自の人事調査票、エンゲージサーベイの結果、高ストレス者及び現状の職場や人間関係に不満を持つ従業員を把握できた。今後の店舗別、個人別での指導対応をどうするか。
	施策実施結果	高ストレス者には専門医の受診を進め、店舗別に管理者に分析結果をフィードバックし、職場環境の改善を促進。特にサービス工場の工程管理を見直し、残業時間を削減した。
	効果検証結果	大規模な人事異動と共に、残業時間の抑制等職場環境を改善することで、労働組合の職場アンケートで全国のグループ会社の中では、高評価を得ることが出来た。また、昨年より、年2回のエンゲージメントサーベイを実施し、店舗、部門ごとに職場改善目標を設定、全社で社員エンゲージメント向上を重点取組とした。
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	数年前、店舗工場内でメカニックのインフルエンザ集団感染が発生（3店舗）工程管理が回らなくなり、本社から応援を出して対応した。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の費用補助（上限4千円）実施。本社は集団接種とし、店舗ごとに接種病院を設定することにより、接種率が80%を超えた。
	効果検証結果	予防接種の接種率上昇と共に、感染者は数名でたが、集団感染をなくすることが出来、冬場の繁忙期を乗り越えることが出来た。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	−
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013204

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：石川トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

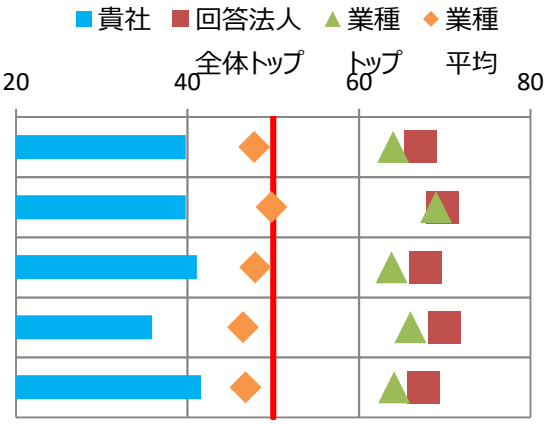
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.8**　（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	-	39.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	39.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	35.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.6	67.5	64.1	46.8



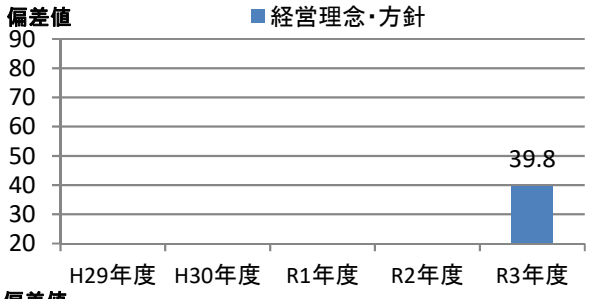
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

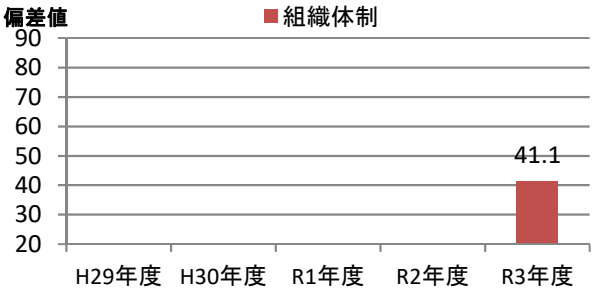
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

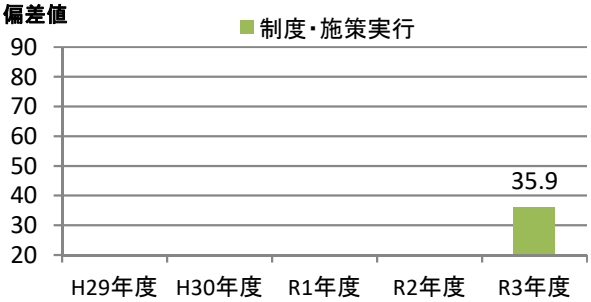
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

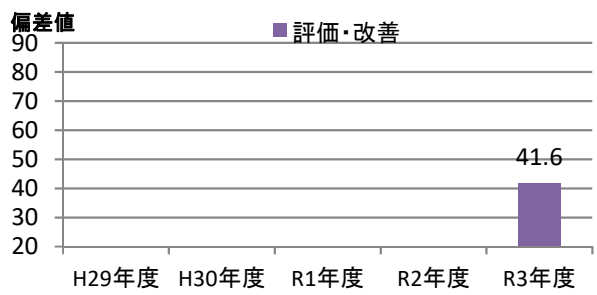
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	39.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



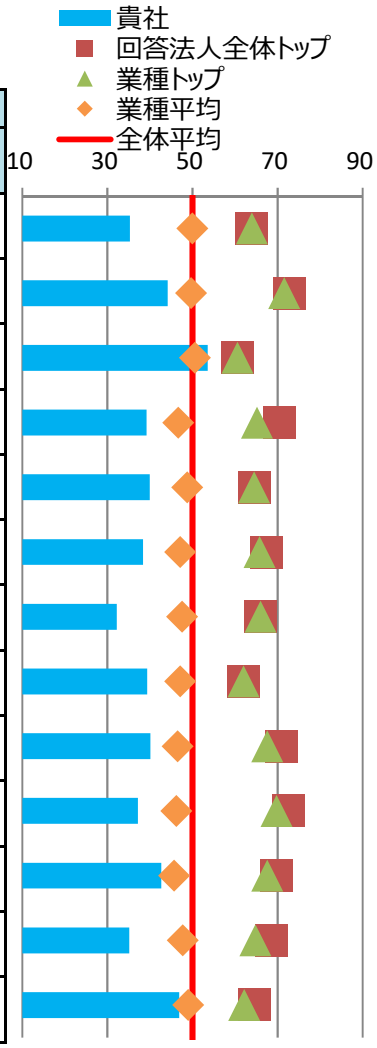






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	35.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	32.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	35.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ishikawatoyota.com/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	32.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者は非喫煙者に比べ、コロナ感染時重症化しやすい。その他糖尿病、高血圧などの基礎疾患など重症化のリスクが高い為、疾病予防の観点から喫煙率を下げる事が好ましいと考えたため。
	施策実施結果	禁煙外来への受診を全社員に展開し、喫煙する従業員約２割が禁煙外来に通院した。
	効果検証結果	禁煙外来を希望した従業員の100%が成功。 喫煙率の低下に繋がった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス、インフルエンザへの感染による疾病の重症化予防及び感染拡大防止の為
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種代(社員及び扶養のご家族含む)の一部補助を全社員に展開した。 社内で使用する手指消毒用アルコールなどの購入。
	効果検証結果	申告する社員が少なく会社が把握できた予防接種率は23%と低いが、インフルエンザでの休暇取得者は今年度0名だった。(2019年度インフルエンザでの欠勤者7名)

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013206

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジテレコムズ

英文名：fujitelecoms

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

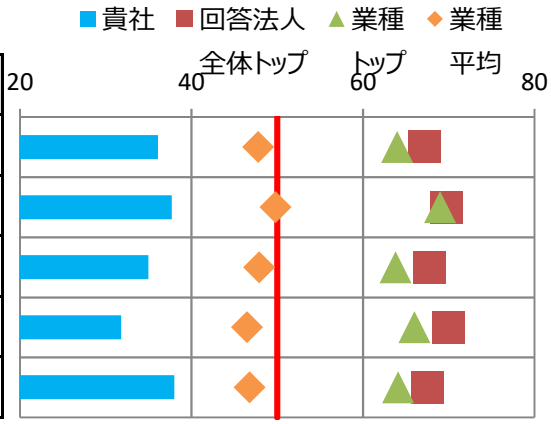
■総合順位：　**2601～2650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**36.1**　（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	-	36.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	37.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	35.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	31.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.0	67.5	64.1	46.8



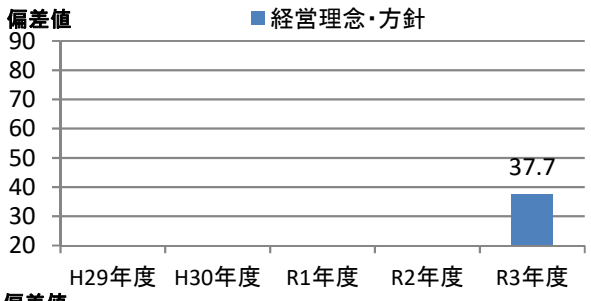
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

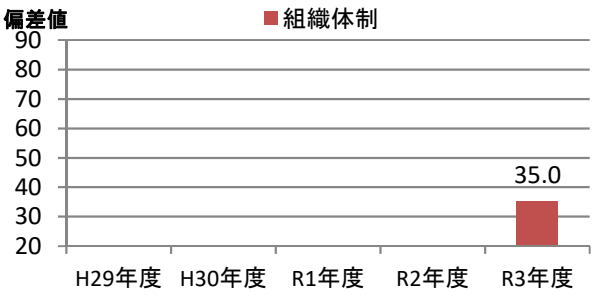
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

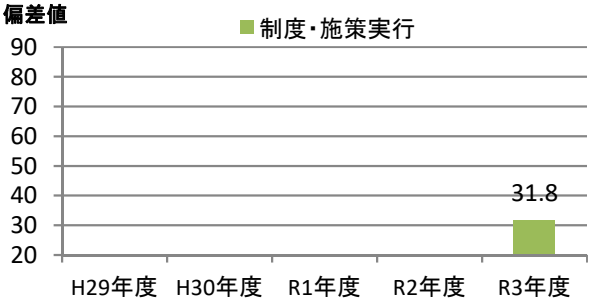
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

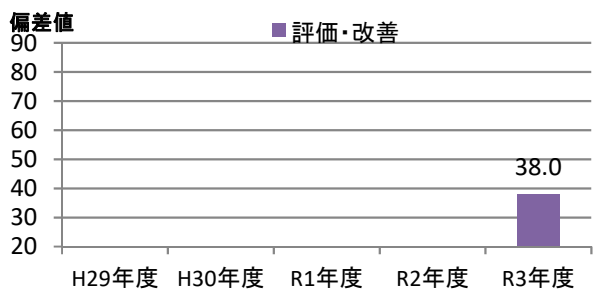
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2601～2650位
総合評価	-	-	-	-	36.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



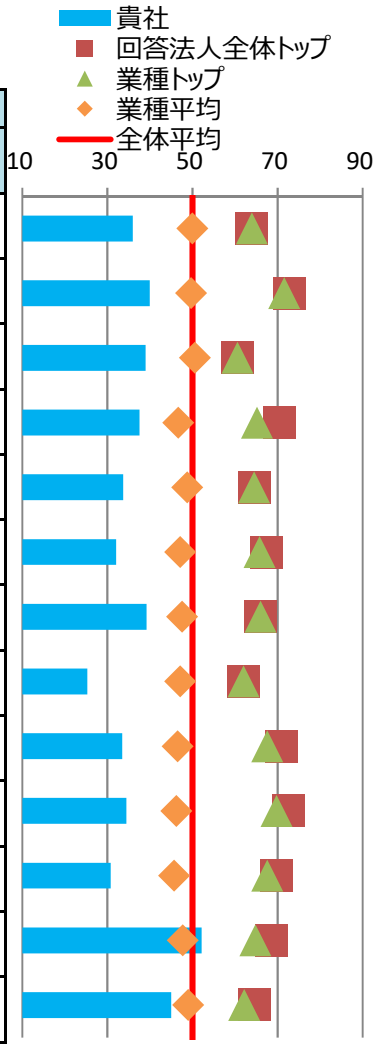






④評価の詳細分析

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	36.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	40.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	33.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	25.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	33.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.0	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujitelecoms.jp/company/philosophy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	けんぽ事業所カルテより、運動習慣がけんぽ大阪支部平均数値より悪い結果であることが分かった。コロナ禍のおいて、身体を動かす機会も制限されている中であるので、運動機会を作る・健康への意識を醸成する取り組みの必要性を感じた。
	施策実施結果	パーソナルトレーナー、保健師、カウンセラー等が監修する健康動画メディアを利用開始。視聴率は20%程度である。
	効果検証結果	毎月の新着動画・ライブセミナー情報を社内イントラネットで発信している。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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	健康診断を実施するにあたり、健診機関がコロナ対策をどの程度取り組んでいるか、把握した上で、一定期間で完了できるのか課題であった
	施策実施結果	会場が密にならないよう各機関に1日あたり、1人しか申込しないように配慮した。
	効果検証結果	従来の受診期間よりも長期となってしまったが、従業員の安全を第一に考えた結果であり、各所属長からも理解を得るかたちとなった。

※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:　013239

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダイエー

英文名：daiei

■加入保険者：ダイエー健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

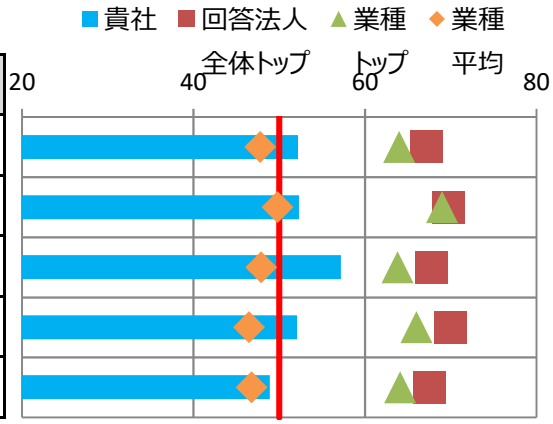
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	52.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	57.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.9	67.5	64.1	46.8



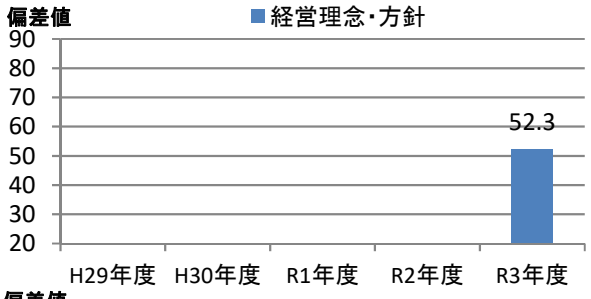
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

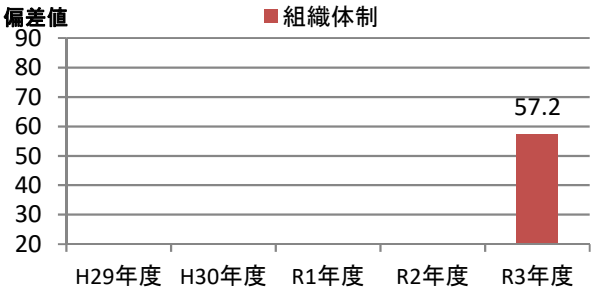
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

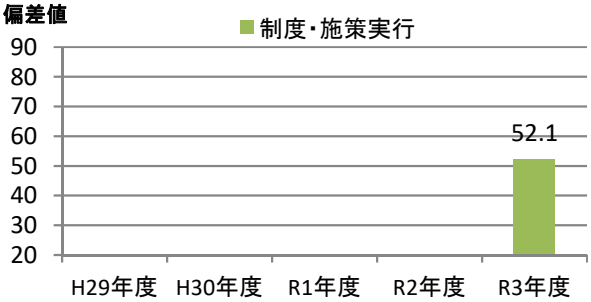
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

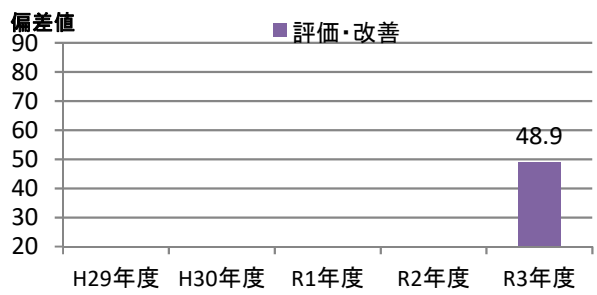
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1301～1350位
総合評価	-	-	-	-	52.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



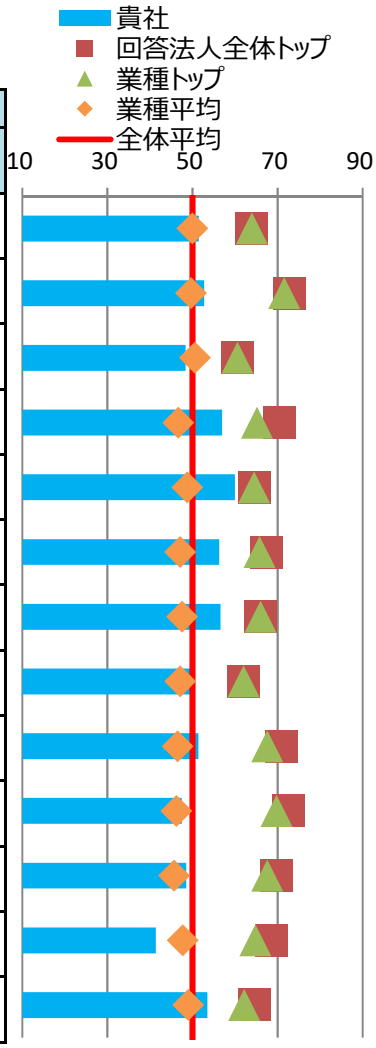






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.3	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.5	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 自社の健康経営宣言に掲げておりますが、従業員活力の向上、そして、イキイキと元気に長く働き続けてもらうためには、心と体の健康づくりが不可欠です。重症化リスク者の低減や、メンタル不調への対策は、その中でも重点的に取り組むべき課題と認識しております。
健康経営の実施により期待する効果	心と体の健康づくりに注力し、従業員のパフォーマンス向上を目指します。 ①重症化リスク者の低減 再検査対象者へ受診勧奨を継続的にアプローチし、前年の23.3%より65.2%（10月4日時点）へ受診率が上昇しています。 ②ストレスチェック事後対応による職場改善 組織分析結果について職場で話し合う機会を設けたり、本人だけでなく管理職向けメンタル対策相談窓口の設置する等、職場改善に取り組んでいます。

※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	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.daiei.co.jp/corporate/csr/index.html https://www.daiei.co.jp/corporate/csr/pdf/healthmanagement.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	会社と健康保険組合の役割分担や協働が確実にできていないことが課題です。 会社は「産業医の措置対象者」に、全対象者への通知連絡や、就業制限の対象者の受診確認と就業配慮について確認を行っており、健康保険組合は「特定保健指導を中心」に対象者の面談や受診勧奨をしています。 他にも各数値基準から抽出している「再受診が必要な対象者」はいますが、全員が受診完了までは至っておりません。
	施策実施結果	「産業医措置の対応」「特定保健指導の対応」「再受診の勧奨」について別々の対応ではなく、対象者にとって分かりやすく、また人事担当や保健師が受診促進しやすいよう、連携体制を整えデータの集約化を行いました。
	効果検証結果	産業医の措置で就業配慮がある従業員は、全員医療機関を受診しました。（受診率１００%）次回の健康診断以降は、「産業医措置の対応」「再受診の勧奨」に加え、「特定保健指導の対象者」についてもデータを一元化して、健康保険組合と会社が連携し、対象者全員の受診に向け勧奨を行います。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍による自粛要請もあり、仕事以外で体を動かす機会やまたコミュニケーションの場が減っておりました。そのため、従業員の運動不足の改善による疾病の発生予防と共に、従業員間のコミュニケーションを促進できるものはないかと考えていました。
	施策実施結果	コロナ禍で、コミュニケーション促進、密を避けながら、目標に向かって取り組めるものとして、PepUpにてウォーキングイベントを開催しました。
	効果検証結果	運動不足解消と共に、従業員のコミュニケーションの一助となりました。 「異動した人ともアプリで繋がり共に楽しめた」「皆で励まし合ったり、健康の話をするようになった」等の声や、参加を呼びかけ合い、コミュニケーションが活発になりました。今後は、更に参加者を増やし、健康増進、コミュニケーション促進を行ってまいります。2021年11月にも開催予定です。前回は116チーム、1,157人が参加しました。

※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: 013244

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイハツ東京販売株式会社

英文名：DAIHATSU TOKYO HANNBAI

■加入保険者：東京自動車サービス健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

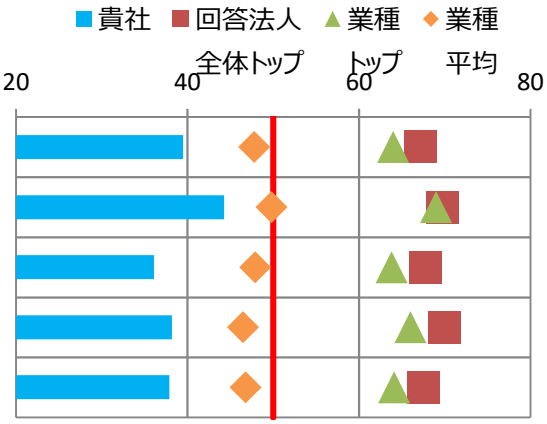
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.5**　（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	-	39.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	36.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	37.9	67.5	64.1	46.8



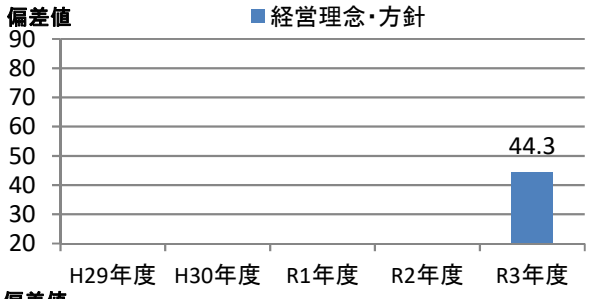
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

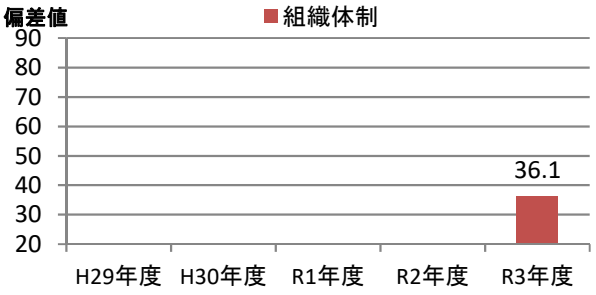
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

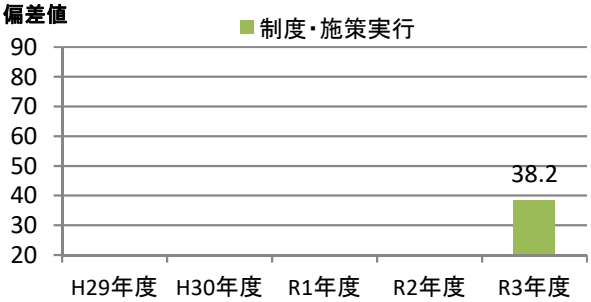
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

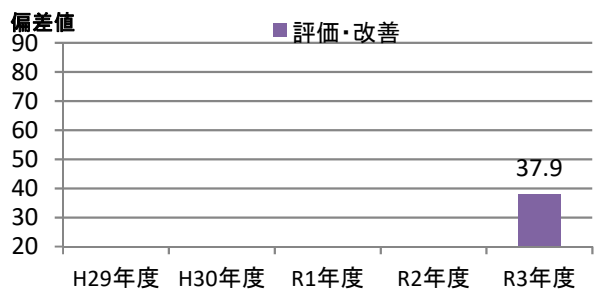
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	39.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



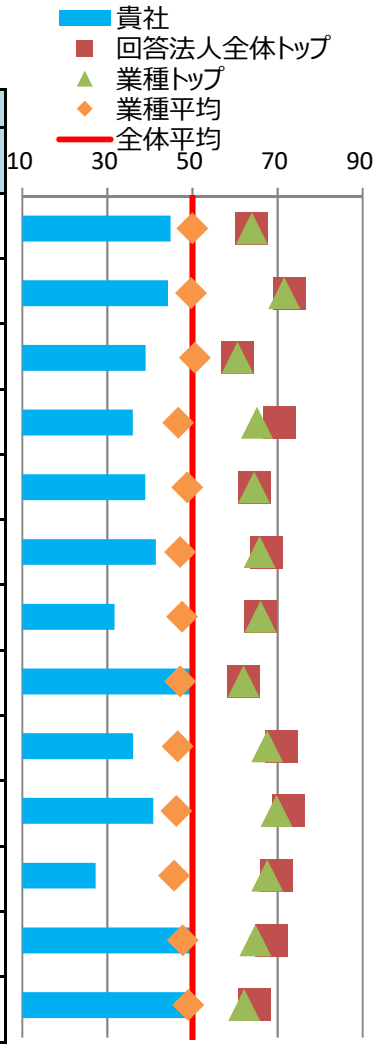






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	27.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 知識や経験のある従業員に健康で疾病等のない状態でいきいきと働いてもらい生産性低下の防止をはかることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上のためには疾病就業の低減が不可欠である。当社は現状喫煙率が高い為、従業員の禁煙の為の取組みを実施し、50%ある40歳以上の喫煙率を5年後までに健保平均の37.4%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://daihatsu-tokyo.co.jp/Company/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	32.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	24.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	特定保健指導の受診者が2019年度は0名だった為、受診率を上げ、対象者の生活習慣や運動習慣の意識の改善が必要である。
	施策実施結果	特定保健指導の対象となった社員全員から受診可否回答をもらい、できるかぎり受診を促したところ、2020年度は10名が特定保健指導を受けた。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、効果を把握するために特定保健指導を受診した者を対象に行ったアンケートでは、生活習慣や意識の変化として、回答者のうち77.7%が、「食生活に気を付けるようになった」「毎日体重計に乗るようになった」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:　013252

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：島根トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

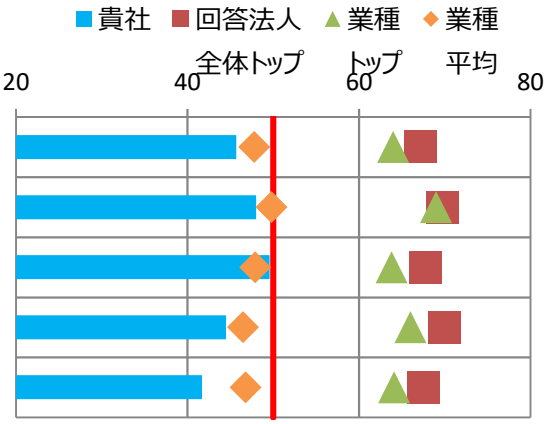
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.7**　（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	-	45.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.7	67.5	64.1	46.8



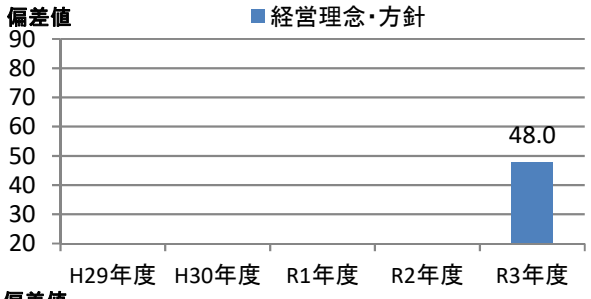
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

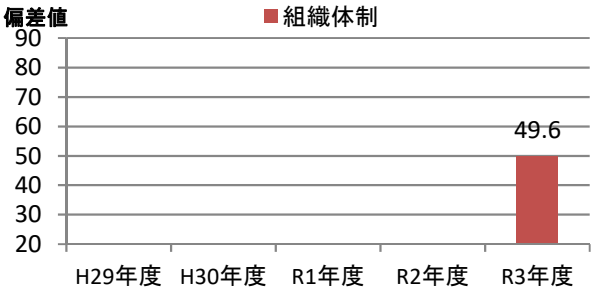
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

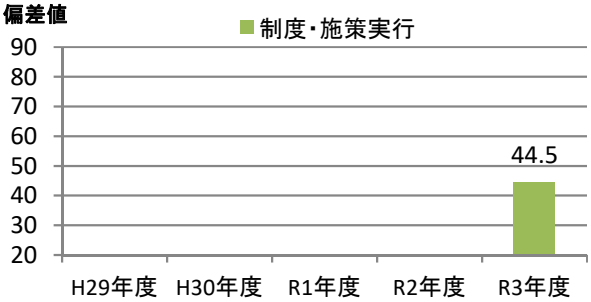
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

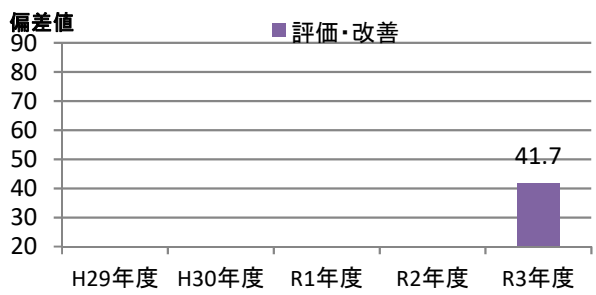
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



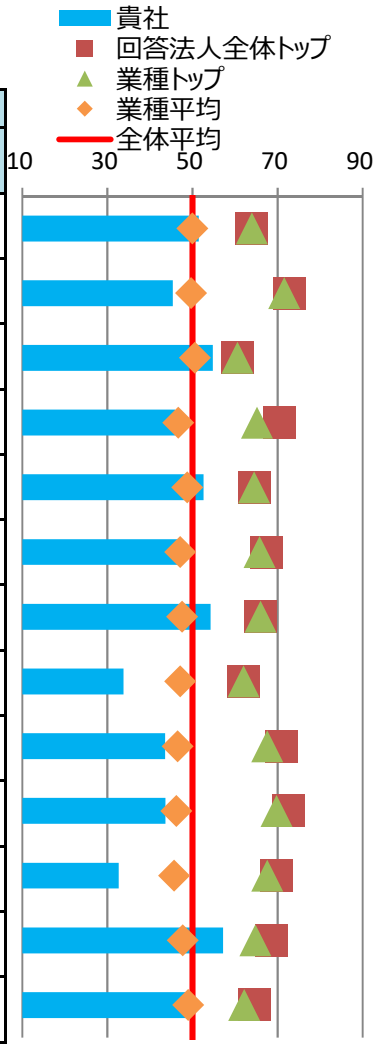






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.9	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 以前に比べて若い整備士（サービススタッフ）の採用が難しいので、職場環境の改善と人材の確保・定着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	整備士（サービススタッフ）が長く働き続けてもらうため、職場環境の改善として工場へのエアコン導入等で、暑さ寒さ対策をして職場環境の改善をはかった。職場環境の改善で整備士の就職希望者数を現在の1.5倍に増やす。また、入社3年後の離職者０人を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://shimanetoyota.jp/corporate/health-manage-declaration

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職は従業員本人とその家族の健康を崩す大きな要因となるため、早期発見・早期対応をして長期欠勤や休職の新規発生を防がなければならない。過去5年間でメンタルヘルス不調者が2名発生しており、そのために職場環境の改善と相談窓口、社内組織体制の構築が必要である。
	施策実施結果	店舗ＥＳ会議・職場オルグを開催。社外機関を活用し電話相談・ＷＥＢ相談窓口を設置した。管理職を対象にメンタルヘルスセミナーを実施し、メンタルヘルスマネジメントを実践したいと考えた管理職が95%になった。
	効果検証結果	店舗ＥＳ会議・職場オルグで出た意見を、労使協議会で経営側に発表。その結果、手当の増額を実施することになり、従業員の満足度の向上につながった。また、セミナー実施後、管理職がメンタルヘルスマネジメントを実践していることにより、新規発生は0名となった。
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	当社は結婚を機に退職する女性従業員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性が増え、会社の中でも重要な存在になっている。そのため、女性が長く働きやすい職場環境を作るためにも、女性特有の健康課題等に向き合い、女性の健康保持・増進に努める必要がある。
	施策実施結果	女性従業員（パート、アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」で女性特有のがん、健康保持に焦点をを充てたセミナーを開催した。自社女性社員が100%参加した。
	効果検証結果	セミナー開催後のアンケートによると、女性特有の病気に関心を持ち、健康に留意しながら生活を改善しようという方の割合が74%になった。また、女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が99%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。

※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:　013256

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千葉日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉県日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

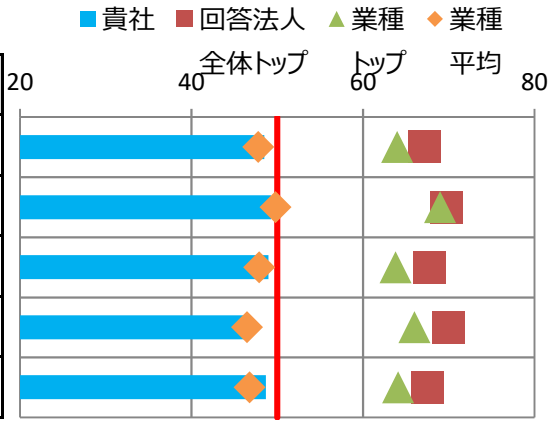
■総合順位：　**1751～1800位　／ 2869 社中**

■総合評価：　**48.5**　（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	-	48.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	49.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.7	67.5	64.1	46.8



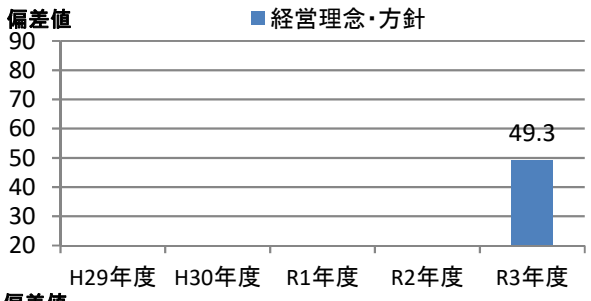
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

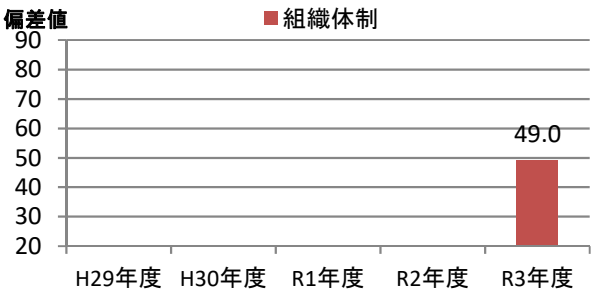
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

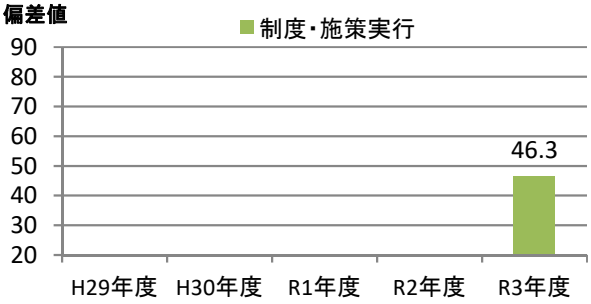
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

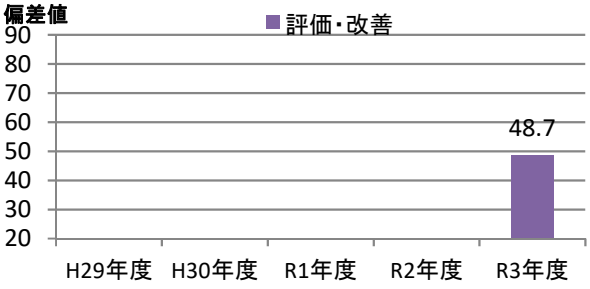
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1751～1800位
総合評価	-	-	-	-	48.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



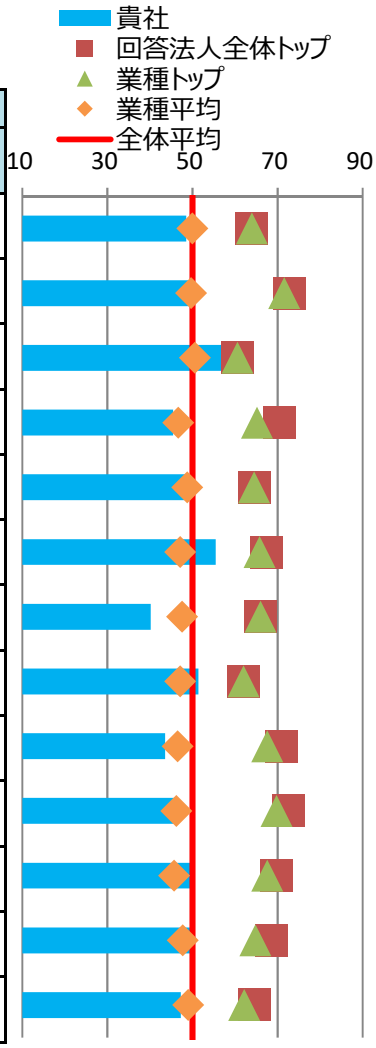






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が厳しい中、従業員の平均年齢も上昇しており、従業員の健康が悪化すると生産性が低下することにより、社員の定着率や優秀な人財の確保に影響がでる。労働力の確保と企業の生産性向上、業績拡大のためには従業員が健康で長く働くことのできる環境を整備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	全ての従業員が、健康で長く、やりがいを持っていきいきと働くことができることを期待している。具体的な指標として、新卒新入社員の3年以内定着率80%を目指す。また、健康経営の推進を通じて地域社会への貢献を目指し、企業イメージの向上による採用力強化を期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ni-chiba.nissan-dealer.jp/company/about.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	47.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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とインフルエンザの重複感染による重症化予防として、インフルエンザ予防接種の接種率を上げる必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の全額補助および社内接種を実施。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種の接種不適当者を除き、接種率100%を達成。その結果インフルエンザ感染者はゼロ。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率が48.3%と高い傾向にあり、就業時間中の喫煙は時間の喪失につながり、生産性の低下をまねいている。
	施策実施結果	本社喫煙ルームの使用は、感染対策を含め、1名に制限した。
	効果検証結果	本社勤務の喫煙者については、１日の喫煙本数が減少し、喫煙時間が減少したことで業務効率が向上したと思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013257

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産プリンス千葉販売株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉県日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

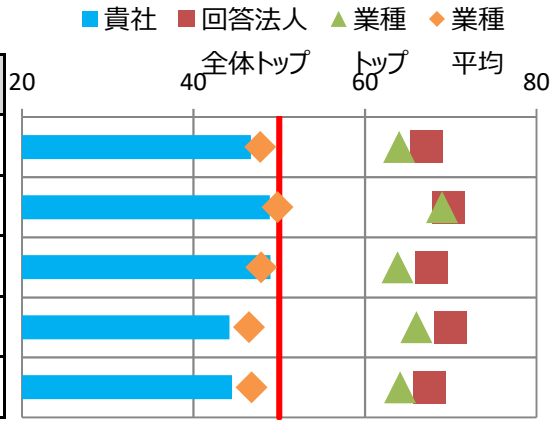
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.7**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.5	67.5	64.1	46.8



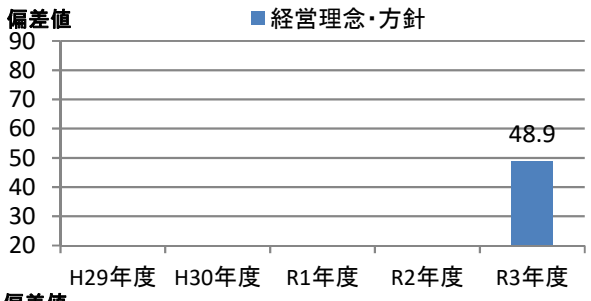
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

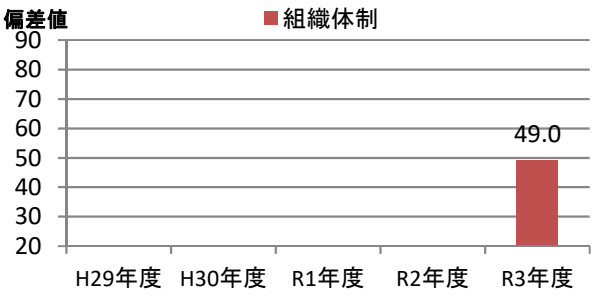
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

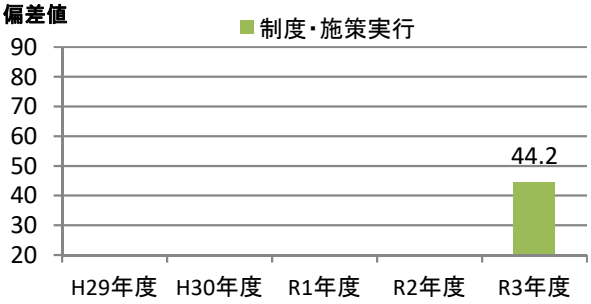
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

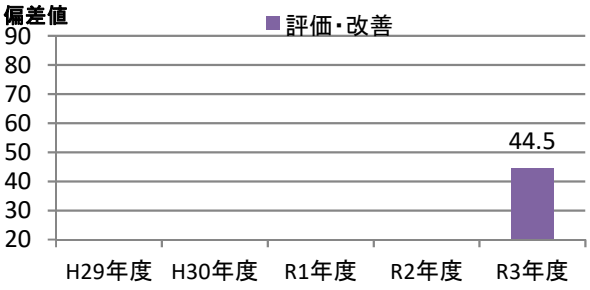
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1901～1950位
総合評価	-	-	-	-	46.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



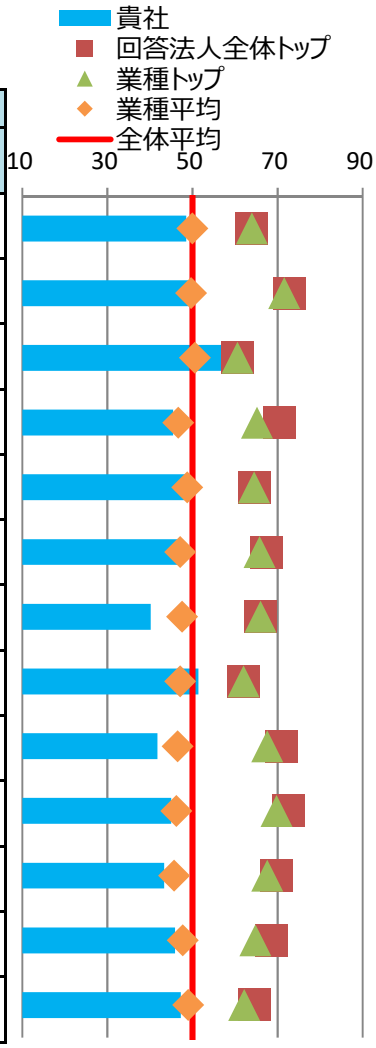






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.5	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が厳しい中、従業員の平均年齢も上昇しており、従業員の健康が悪化すると生産性が低下することにより、社員の定着率や優秀な人財の確保に影響が出る。労働力の確保と企業の生産性向上、業績拡大のためには従業員が健康で長く働くことの出来る環境を整備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	全ての従業員が、健康で長く、やいがいを持って活き活きと働く事が出来ることを期待している。具体的な指標として、新卒新入社員の3年以内定着率80%を目指す。また、健康経営の推進を通じて地域社会への貢献を目指し、企業イメージの向上による採用力強化を期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://np-chiba.nissan-dealer.jp/link1/index1.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	47.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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とインフルエンザの重複感染による重症化予防として、インフルエンザ予防接種の接種率を上げる必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の全額補助及び社内接種を実施。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種の接種不適当者を除き、接種率100%を達成。 結果、感染者ゼロ。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率が49.3%と高い傾向にあり、就業時間中の喫煙は時間の喪失につながり、生産性の低下をまねいている。
	施策実施結果	本社喫煙ルームの使用は、感染対策を含め、１名に制限した。
	効果検証結果	本社勤務の喫煙者については、１日の喫煙本数が減少し、喫煙時間が減少したことで業務効率が向上してと思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013259

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪スバル株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

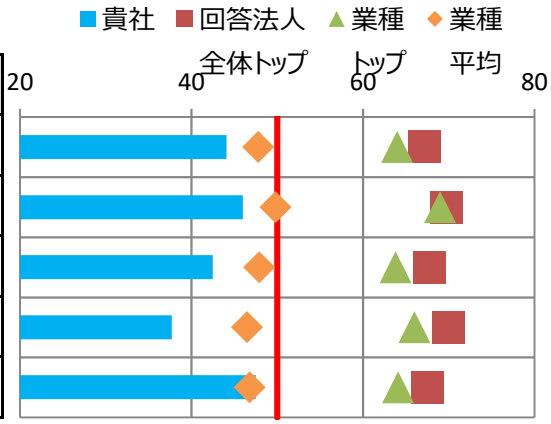
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.1**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	42.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.5	67.5	64.1	46.8



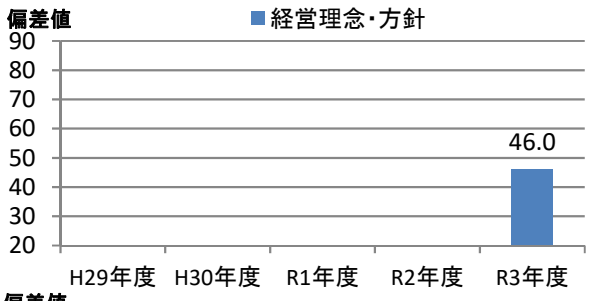
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

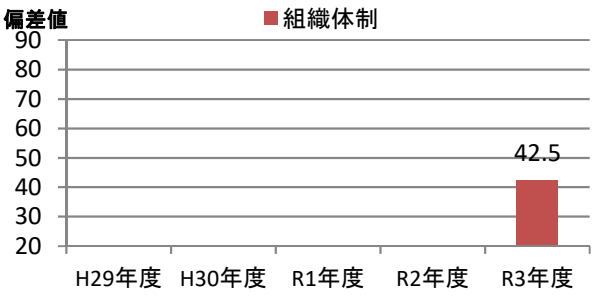
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

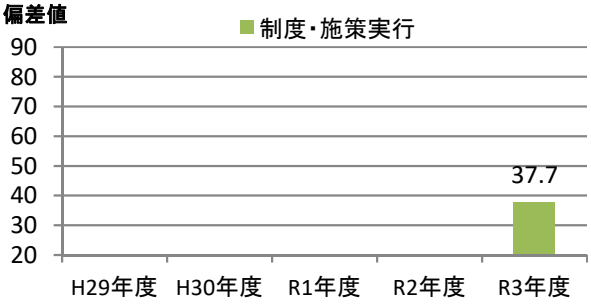
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

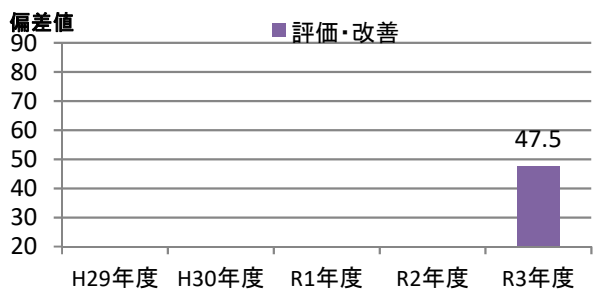
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2151～2200位
総合評価	-	-	-	-	44.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



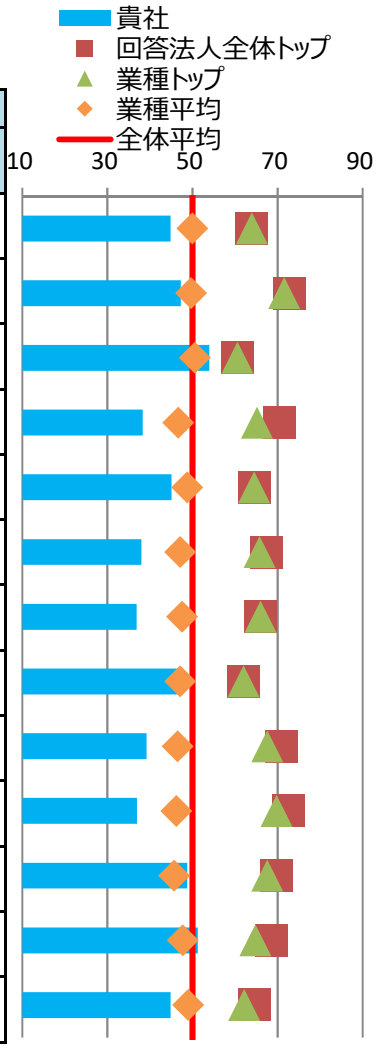






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売・整備に携わる企業は、年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することで、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働き続けたいと感じてもらえる企業となることが、事業活動を継続する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	スバルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率が高い傾向にある、入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標としては以下の通り。 【求職者確保】採用者数2021年度比100%維持 【従業員定着】入社3年後定着率（2016～2018年入社）72% →　（2019年入社）85%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://osaka.kinki-subaru.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	43.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ禍において、インフルエンザウイルスとのツインデミック発生が事業継続上の最大課題と捉え、従来以上のインフルエンザワクチン接種が必要であった。
	施策実施結果	ツインデミック懸念から、従来のワクチン接種補助社内通達に加えて、幹部会議においても接種励行を実施し、接種者増加に寄与した。
	効果検証結果	2019年接種率23.3% → 2020年度接種率26.2% 2020年度インフルエンザ罹患者は発生しなかった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013260

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンペット株式会社

英文名：AEONPET

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

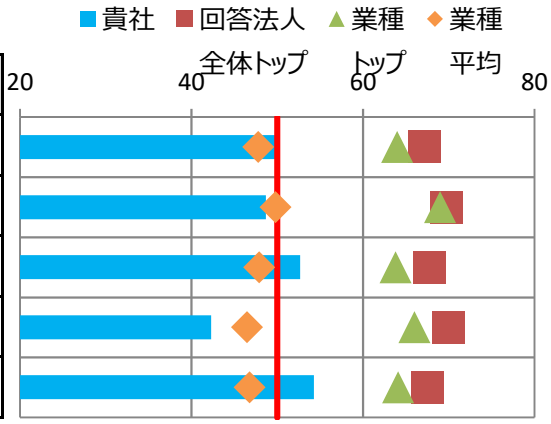
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.9**　（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	-	49.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	52.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.3	67.5	64.1	46.8



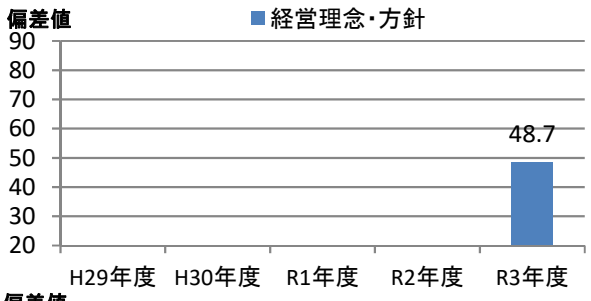
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

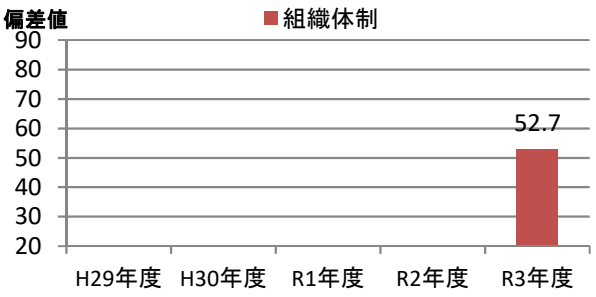
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

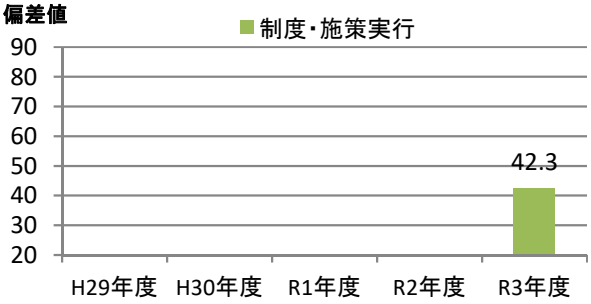
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

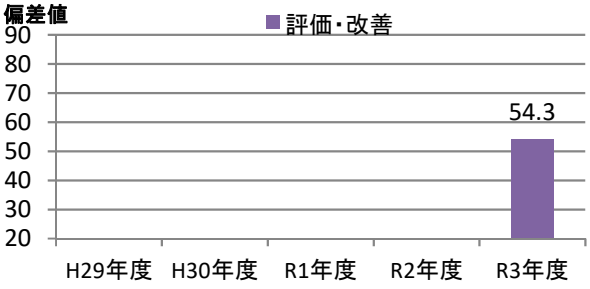
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1551～1600位
総合評価	-	-	-	-	49.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



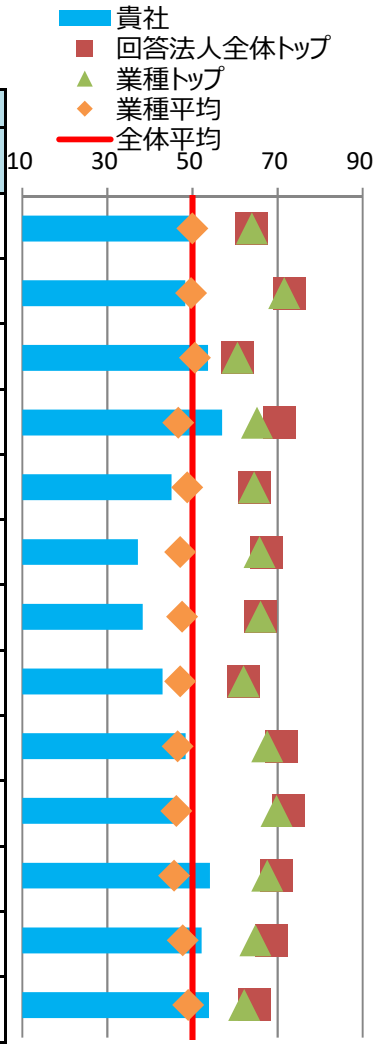






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.2	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 弊社の事業特性上、専門的知識や経験を要する職務であることから、従業員の定着率向上（離職率改善）によるサービス品質維持/向上が、ペットと飼い主さまの安心/安全な生活を守ることを使命としている弊社として重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとりひとりが「健康」に対する興味・関心を抱き、それに基づく行動をとることで、心身ともに健康で、かつ働き甲斐を感じつつ長く働き続けたいと感じれる風土へと改善を目指す。具体的には現在の全社離職率20%を1桁台へと改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aeonpet.com/company/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	38.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度までの間、残業時間を含む実労働時間が上昇傾向となっていたことから、生活時間の充足とは言えない状態だった。
	施策実施結果	年間所定労働時間の短縮、就業管理システムの刷新による労働時間管理の徹底、柔軟な働き方の徹底/拡充（月間変形労働時間制徹底、テレワーク本格導入、時差出勤）を実施し、長時間労働状態からの改善
	効果検証結果	年間所定労働時間の短縮および、各職場の生産性向上によりピーク時比約10%の実労働時間の削減。また、本社勤務者を中心としたテレワーク導入により、在社率約50%を実現。
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	グループ内企業間でも喫煙率が高い状態※2019年度：喫煙（リスク者）率26.9%
	施策実施結果	2020年下期：喫煙による健康被害教育。館内・事業場外の全面禁煙実施。
	効果検証結果	2020年度実績：喫煙（リスク者）率26.0%　※1%改善 2021年度も継続した禁煙取り組み継続。現時点での喫煙（リスク者）率状況は不明。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013262

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イオンイーハート

英文名：AEON EAHEART CO,LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

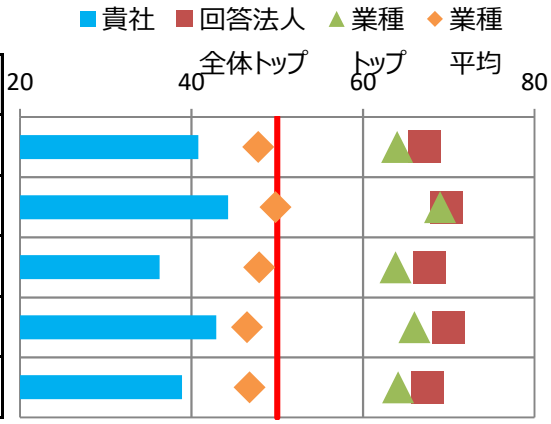
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.8**　（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	-	40.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	36.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.9	67.5	64.1	46.8



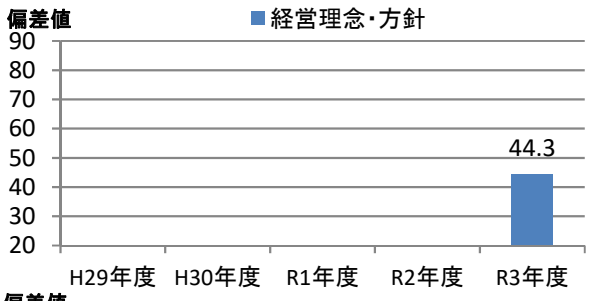
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

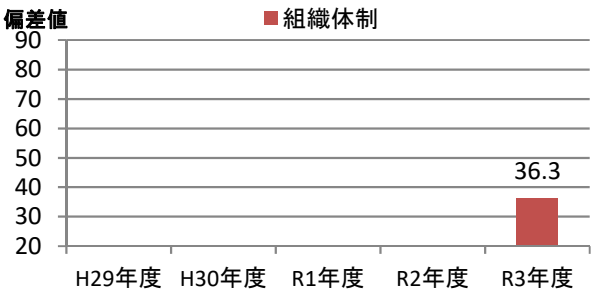
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

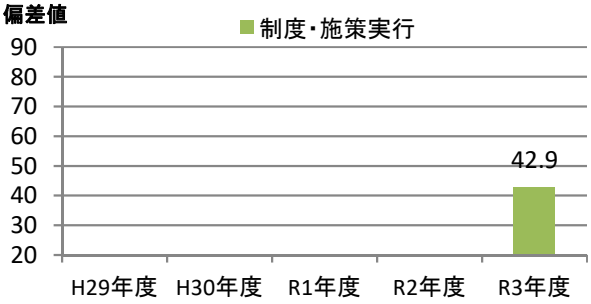
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

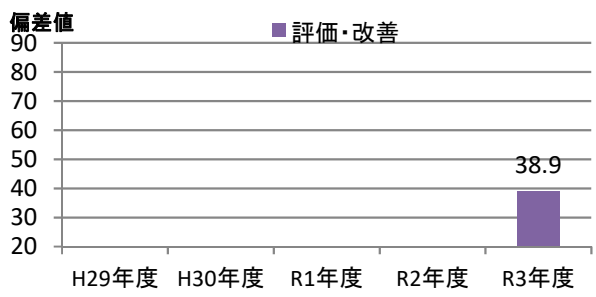
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	40.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



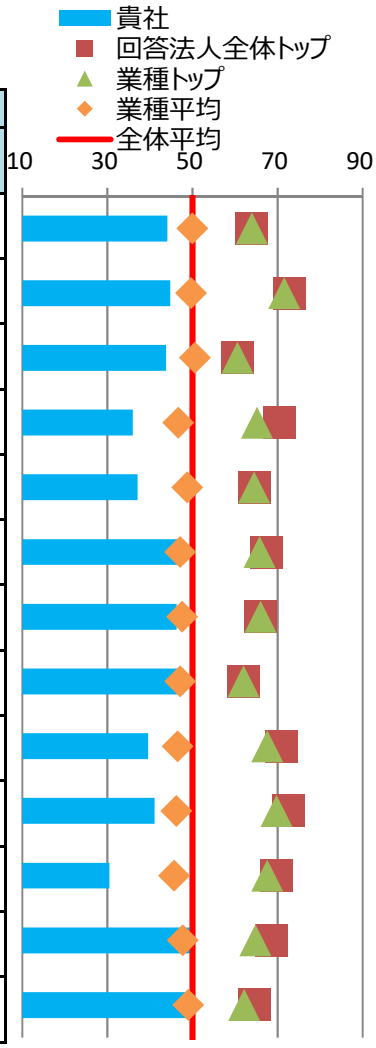






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化・労働人口の減少により、若手の採用が困難になることが想定されている。外食産業＝ブラック（労働時間が長い、休日の取得がしにくいなど）というイメージがあり、優秀な人材の新規採用が困難である。社内にいる優秀な人材の定着のため、労働環境を整備することが喫緊の課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働の削減や、年次有給休暇の取得を促進することでワークライフバランスの取れた働きやすい環境をつくり、若年層の従業員の定着率を高め、採用率をアップする。 労働環境を整えることで生産性を向上し、従業員のモチベーションを上げ、会社の事業に貢献する。

※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.aeoneaheart.co.jp/company/activity.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	35.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.9	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	2017年度は法定外労働月45時間越え人数が232人、有給休暇取得平均日数が2.3日と、長時間労働者が過半数を締め、ワークライフバランスにはほど遠い状況であった。 長時間労働は従業員の健康にかかわる極めて重要な問題であり長時間労働を最も重要な経営課題であると認識し、その撲滅に最優先で取組むことが課題であると考える。従業員の年次有給休暇の取得を促進し、残業・長時間労働の削減を推進する。
	施策実施結果	週1回当月の休暇取得と残業時間の牽制し、月1回経営会議において情報を共有し、年2回、評価において休日休暇の取得を評価し36違反を減点することで、従業員の意識が変わった。
	効果検証結果	完全に撲滅できていなものの、長時間労働（36違反・80h超え）は発生者0になり、年次有給休暇の取得増加率は309.8%となった。有給休暇の取得だけでなく、5連休を取得取得する社員がでてきた。 2021年は上期・下期の各1回ずつ全社員がそれぞれ7連休の取得推進に向けての後押しとなった。2021年の社内報では7連休の過ごし方を従業員が自ら発信し、休暇取得がしやすい風土が醸成されつつある。
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:　013272

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ静岡

英文名：

■加入保険者：静岡県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

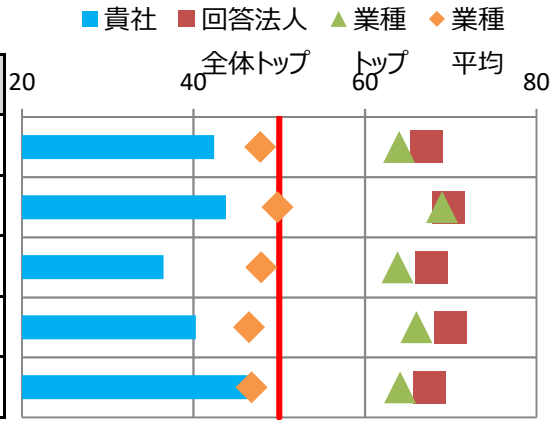
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.4**　（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	-	42.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	36.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.3	67.5	64.1	46.8



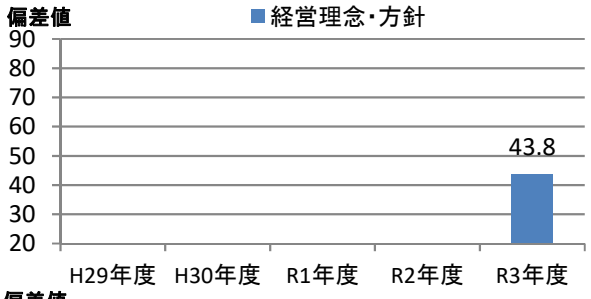
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

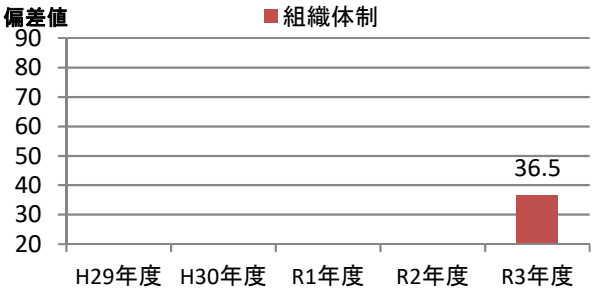
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

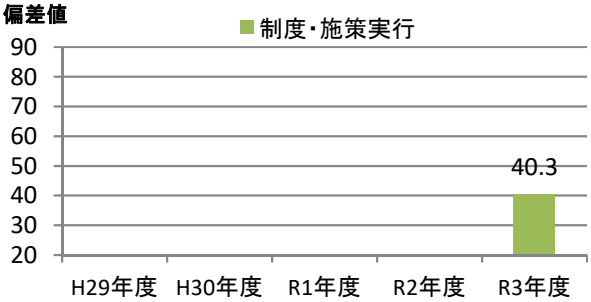
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

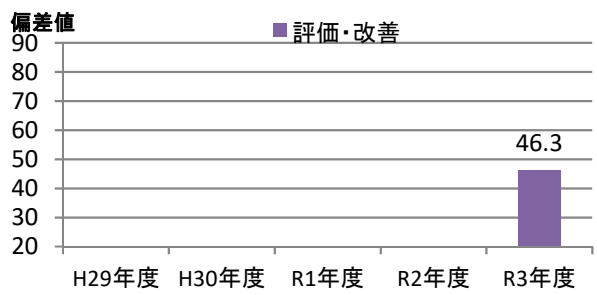
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301～2350位
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



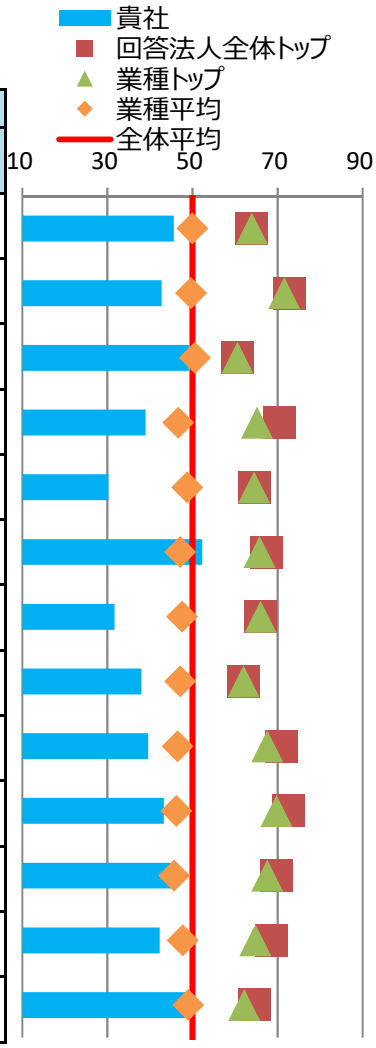






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人口減少による整備士を目指す学生の減少や若年層の働く形態の選択肢も増え、若年層の採用が難しくなる上採用しても離職率が高い。一方平均年齢は40歳に近く5年後10年後には40以上の社員の数が多くなる。このままでは年齢構成のバランスが崩れ組織運営に影響が出てしまう。それを防ぐためにも、若年層の定着率改善と健康寿命を延ばし長く働いてもらうことが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	社会的評価を受けることで、企業価値を高め就活生のみならずその親にも勧めてもらえるようになり、結果新規採用後の定着率改善を期待している。また、健康維持や回復につなげて、一人でも多くの従業員が健康な状態で長く働ける環境をつくり、休職者や退職者を減らすことを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hondacars-shizuoka.co.jp/home/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	44.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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年度まで健康診断受診率が100%になるまでの推進ができていなかった。2019年度以降積極的に推進し、97%、2020年度には100%となった。しかし、二次検査の推進までは行っていなかったため、精密検査においては受診率が70%前後を推移している。健康診断受診率が100%になることで正確な対象者を把握できるため、今後は病気予防及び早期発見のため二次検査の全員受診を課題とする。
	施策実施結果	健康保険組合の保険師により積極的に声掛けをしていただいた結果2020年度については69%であった。
	効果検証結果	受診率については例年とあまり変わらなかったが、早期発見により早期治療を受けられた従業員がいたため、改めて精密検査による病気予防及び早期発見が必要か認識し、次年度においては更なる推進による全員受診が重要である。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症において、顧客や取引先、従業員を守りながら事業を継続するかという事業継続計画が必要である。また、限られたスペースで感染しない、感染させない対策が必要である。
	施策実施結果	通常の感染対策に加え、全社員の毎日の検温報告、ショールームにおける光触媒コーティング、全従業員へ光触媒除菌脱臭機を貸与、常時着用。2020年度社内では感染者及び濃厚接触者なし。
	効果検証結果	2020年度従業員の感染及び感染拡大はなかった。お客様においても社内での感染拡大はみられなかった。毎日検温を報告させることで、体調不良を把握し帰宅もしくは休ませるなど早期対応ができた。2021年度についても継続し、感染者や濃厚接触者が数名出たがそれ以上拡大しなかった。

※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: 013281

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ジェイアール東日本商業開発株式会社

英文名：JR East Department Store Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

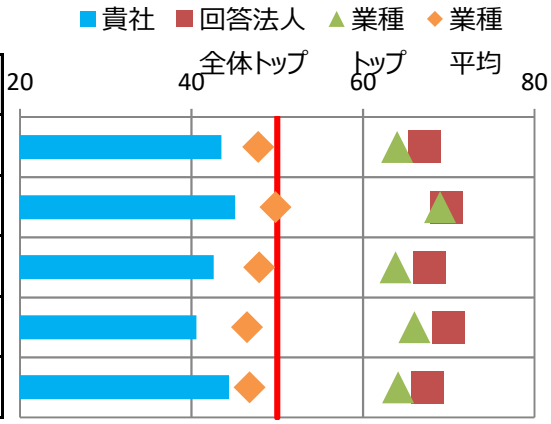
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.5**　（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	-	43.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	42.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.4	67.5	64.1	46.8



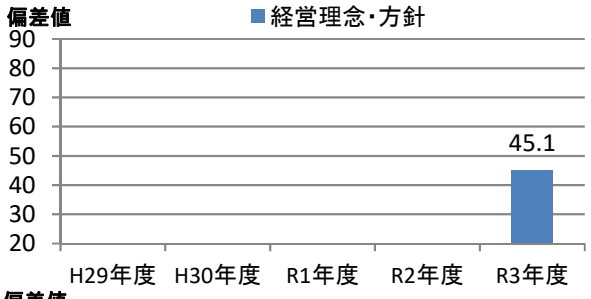
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

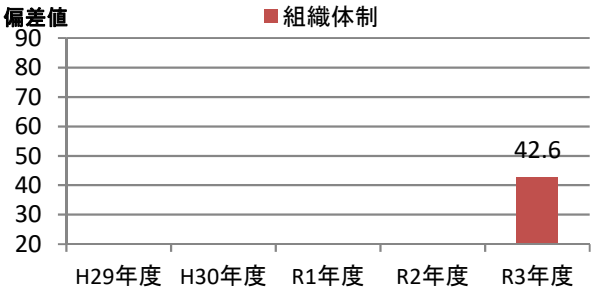
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

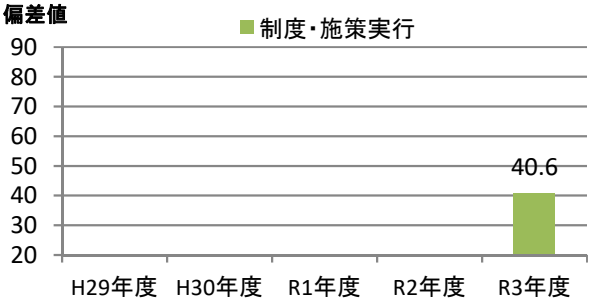
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

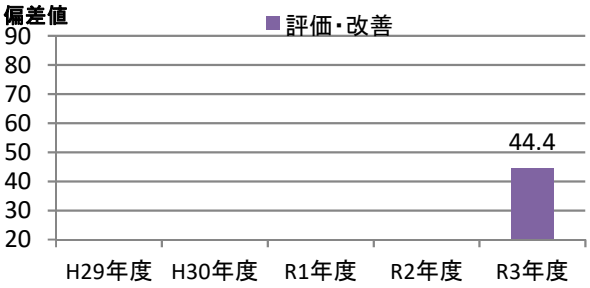
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	43.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



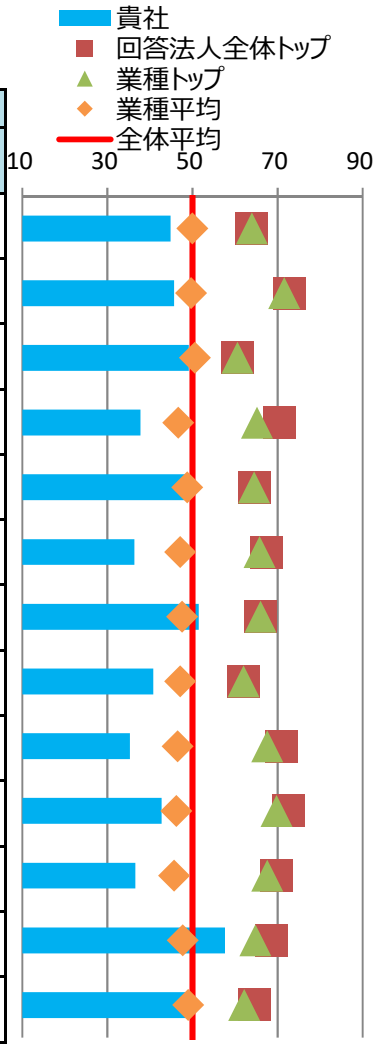






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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**	**50.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.7**	**72.9**	**71.6**	**49.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.2**	**60.6**	**60.6**	**50.6**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**37.8**	**70.5**	**65.2**	**46.7**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.6**	**64.5**	**64.5**	**48.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**36.4**	**67.5**	**65.8**	**47.1**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**51.5**	**66.0**	**66.0**	**47.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**40.8**	**62.0**	**62.0**	**47.1**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**35.3**	**71.1**	**67.6**	**46.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**42.8**	**72.5**	**69.8**	**46.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**36.6**	**69.8**	**67.6**	**45.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**57.7**	**68.5**	**64.8**	**47.7**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**50.0**	**64.5**	**62.2**	**49.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材の定着が難しい中で、社員の健康を維持または回復させることで、離職率を下げ、雇用を継続し、会社の持続的な成長に向けた人材の定着化（確保）、および、パフォーマンスを向上させることが、事業活動を推進する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員を健康的な状態に保つことにより、一人でも多くの社員が健康な状態で働くことができ、会社が社員の健康に気を配ることで、社員にとっても風通しの良い環境をつくり、また、活動を持続的に取り組むことで、休職ならびに離職率の低減が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	文書（ポスター掲出）です。

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	健康経営数値目標達成のため、四半期に一度、全従業員に対しアンケート調査を行っているが数値の改善が見られない。健康推進に向けた各個人が具体的行動に至っていないことが課題と考える。
	施策実施結果	全従業員が閲覧できる社内報に、実際に健康推進に取り組んでいる社員に取材し、その内容を毎号掲載することで、従業員の意識改革に努めた。2020年度社内報発行回数６回、掲載回数５回、取材社員11名。
	効果検証結果	2020年度末に行った全従業員アンケート結果では、喫煙率は22.0%→20.0%、朝食を取る率は71.2%→80.9%、歩行習慣は43.2%→64.3%に一定の改善が見られた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	−
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013286

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社顯幸

英文名：KENKO

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

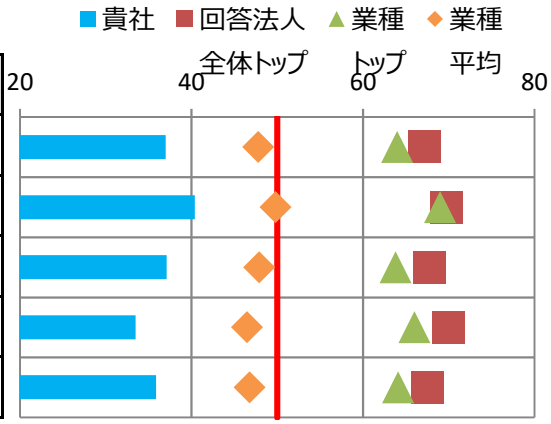
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.0**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	37.0	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	40.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	37.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	33.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	35.9	67.5	64.1	46.8



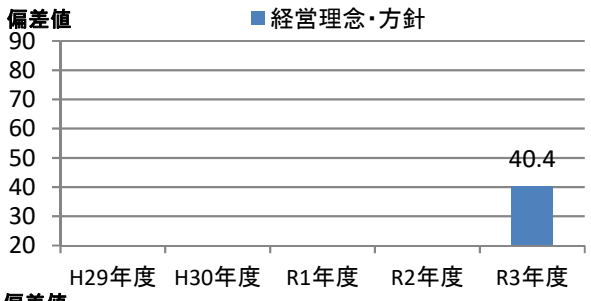
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

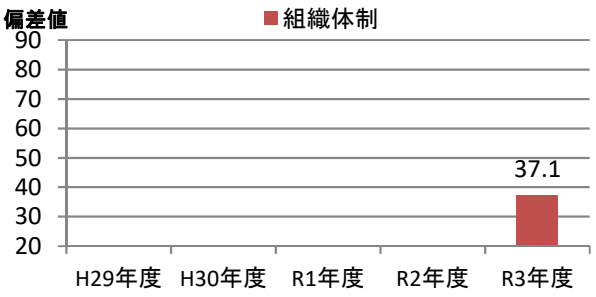
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

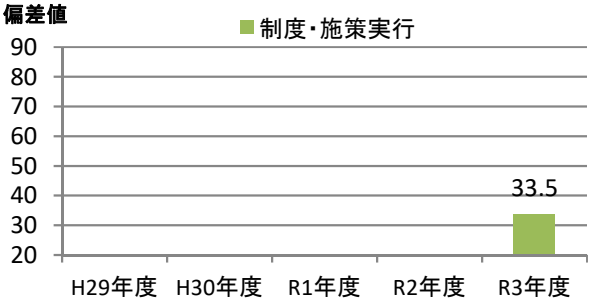
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

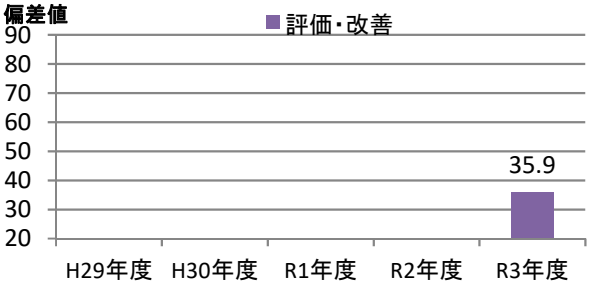
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	37.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



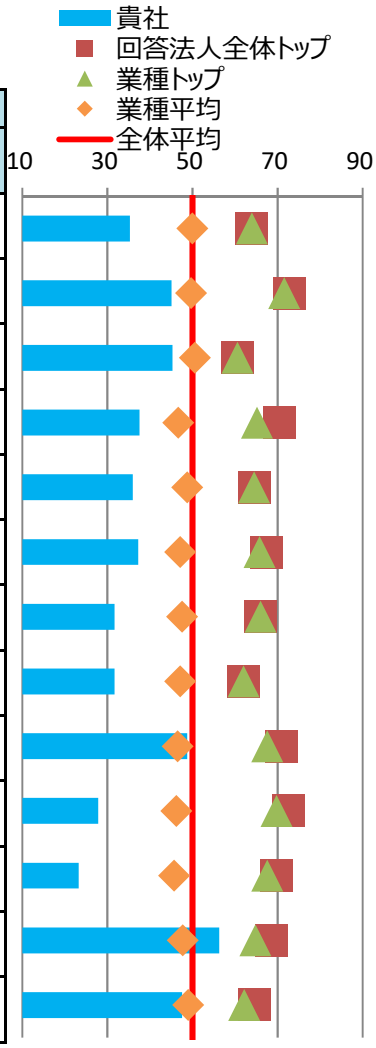






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	27.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	23.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://mkenko.jp/company/philosophy/#page-top

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	16.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	年々、健康診断の有所見者率が上昇しているが、再受診率が低いのが課題である。 その為、個人個人に健康意識を持ってもらい、治療が必要な人、服薬が必要な人に再検査等を勧奨し、重症化の予防を図っていくことが必要である。
	施策実施結果	有所見者へは再受診するよう人事担当が店舗責任者へ受診勧奨を依頼。店舗責任者は有所見者へ個人面談にて再受診を勧奨を実施し、受診状況の確認も行った。2020年度の個人面談実施率は100%。
	効果検証結果	【定量結果】結果、2020年度の再受診率は45%と昨年対比で16%、3年間で20%改善した。 【定性結果】再受診をきっかけに自身の食生活を見直したり、日常生活に運動を取りいれたり、健康意識が向上している。現時点で大きな疾病や生活習慣病の重症化などの報告はなく、自身の健康を意識する人が増えている。
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: 013291

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：グリコチャネルクリエイト株式会社

英文名：Glico Channel Create Co., Ltd.

■加入保険者：グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

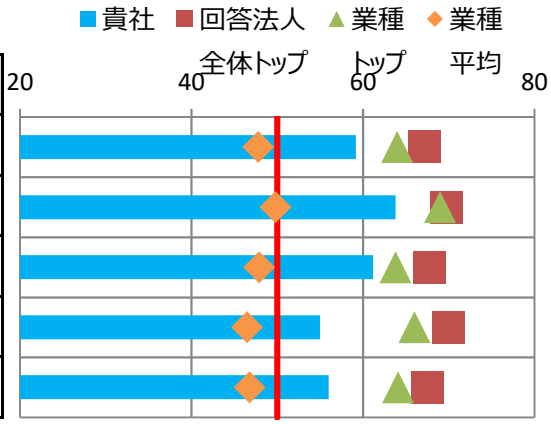
■総合順位：　501～550位　／ 2869 社中

■総合評価：　59.2　（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	-	59.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	63.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	61.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	55.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	56.0	67.5	64.1	46.8



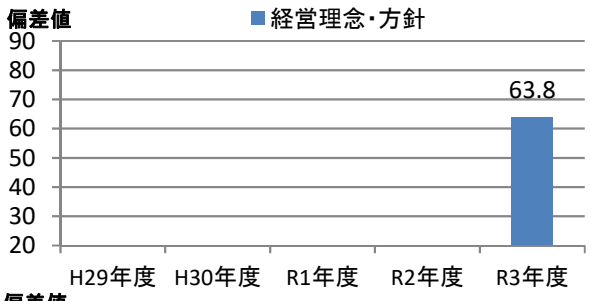
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

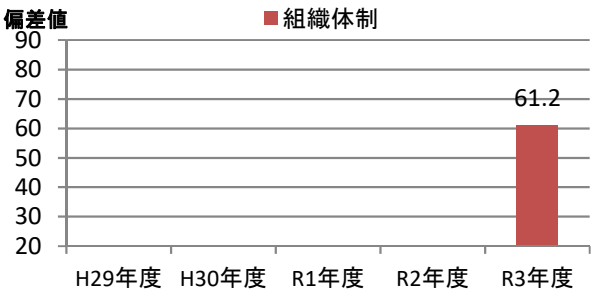
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

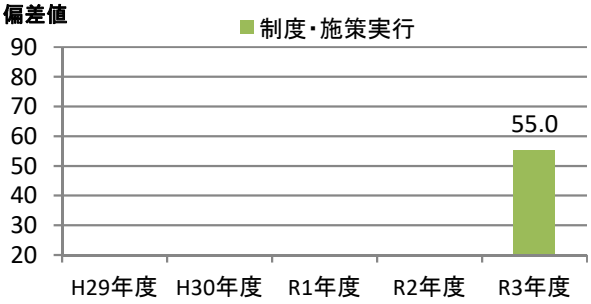
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

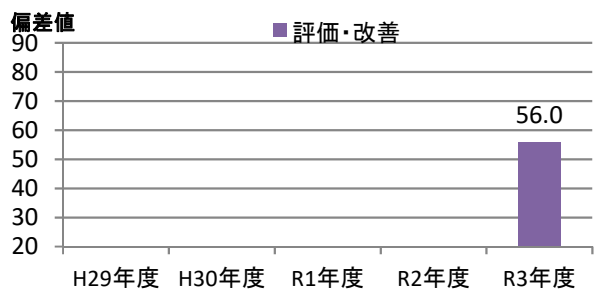
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	501～550位
総合評価	-	-	-	-	59.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



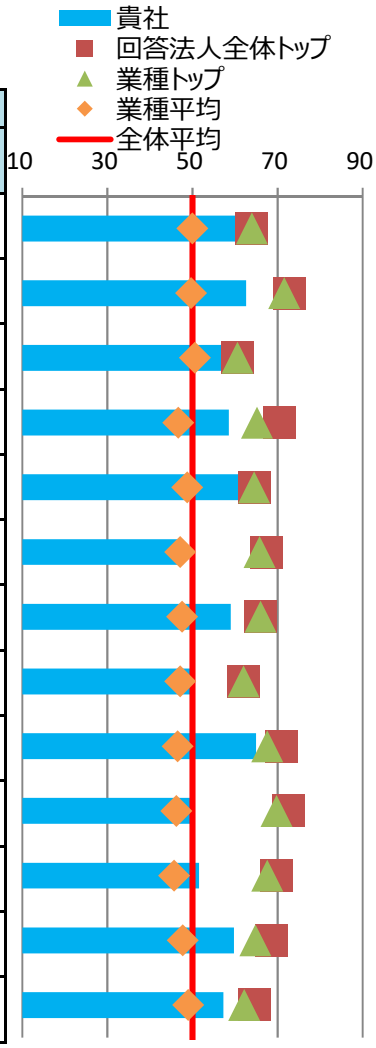






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	63.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 VUCAと言われる環境で企業理念「おいしさと健康」を実現していくためには、企業として進化し続けることで中長期的な企業価値向上を図ることが重要な課題となる。従って、当社では社員一人一人が心身の健康をベースにより高いパフォーマンスを発揮すること、組織として多様な人財による相乗効果を引き出しイノベーティブなアイデア創出を促進すること、そして失敗を恐れずに挑戦し続ける企業風土を醸成することに注力している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で公私ともに充実した生活を実現することで、創造性や主体性、積極性が高まり、事業で生み出す付加価値、生産性が高まることを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーイズムを現在の25%から13%以下に、アブセンティーイズムを現在の6%から3%以下に改善し、エンゲージメントのスコアを50から58以上に向上することを目指す（何れも2024年目標）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.glico.com/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	54.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健診の生活習慣問診では基本的な生活習慣に問題があり、医療費分析では生活習慣病が最大となっていることから、予防のための健康づくりが最優先課題であると判断した。
	施策実施結果	日々の歩数・食事・睡眠を記録できるアプリを導入し個人で健康づくりをPDCAできるようにしたところ、DAUは67.9%となった。
	効果検証結果	サーベイの結果、運動習慣が7ポイント、食習慣・栄養バランスが6ポイント、睡眠習慣が3ポイント改善した。また健康意識が高まり、健康行動を実践・習慣化している社員の割合が3ポイント増加。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの組織分析結果を基に職場の改善活動を行ってきたが、休職者や高ストレス判定者の人数は横ばいの状態であることから、社員の変調をもっと早期に捉え、対処する必要があると判断した。
	施策実施結果	月次で体調や仕事の満足度、人間関係、ENPSを確認するパルスサーベイを導入。92.5%の社員が回答しており、各職場の上長に組織数値の経時変化をフィードバックし、マネジメントに活用
	効果検証結果	生産性ロスを定量化するサーベイの結果、エンゲージメントの数値が2ポイント改善し、目標に向け努力する人の割合が7ポイント増加し、自己効力感が６ポイント改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013294

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ鳥取株式会社

英文名：

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

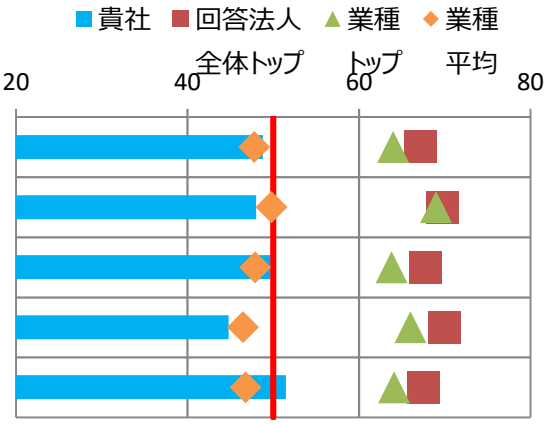
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.8**　（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	-	48.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.5	67.5	64.1	46.8



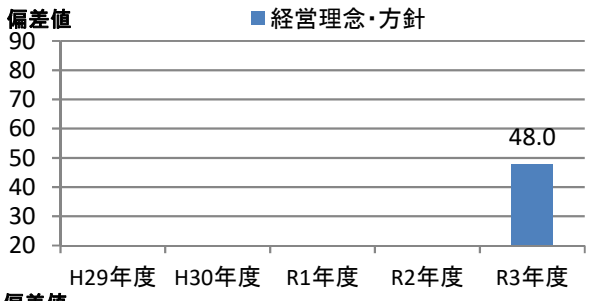
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

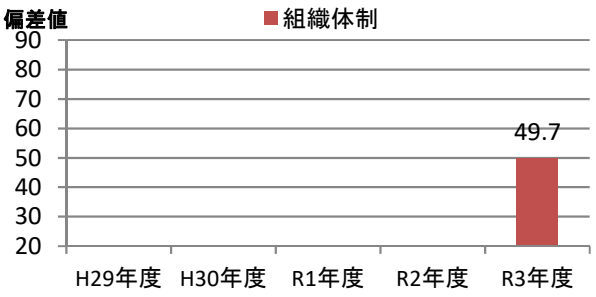
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

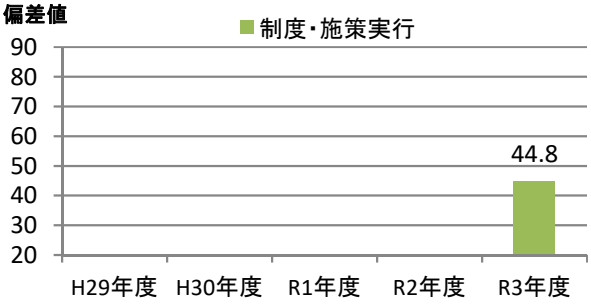
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

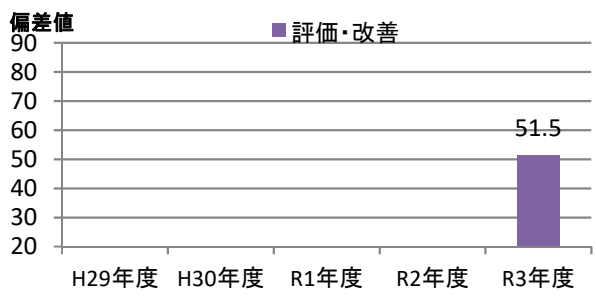
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	48.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



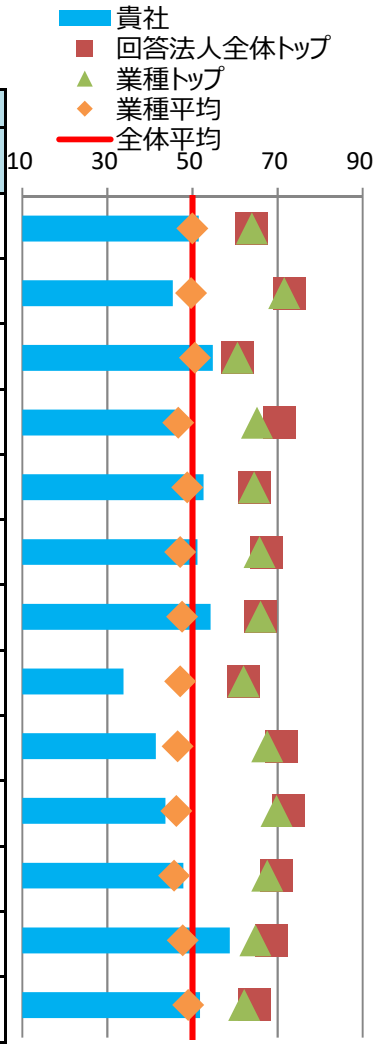






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 以前に比べて若い整備士（サービススタッフ）の新規採用が難しいため、整備環境の改善と人材の確保・定着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	整備士（サービススタッフ）が長く働き続けてもらうため、職場環境の改善として工場のエアコン導入等で、暑さ寒さ対策をして職場環境の改善をはかった。職場環境の改善で整備士の就職希望者数を現在の1.5倍に増やす。また、入社3年後離職者0人を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.c-ttr.co.jp/corporate/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.6	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職は、従業員本人とその家族の健康を崩す大きな要因となるため、早期発見・早期対応をして長期欠勤や休職の新規発生を防がなければならない。過去5年間でメンタルヘルス不調者が2名発生しており、そのために職場環境の改善と相談窓口、社内組織体制の構築が必要である。
	施策実施結果	店舗ES会議・職場オルグを開催。社外機関を活用し電話相談・WEB相談窓口を設置した。管理職を対象にメンタルヘルスセミナーを実施し、メンタルヘルスマネジメントを実践したいと考えた管理職が95%になった。
	効果検証結果	店舗ES会議・職場オルグで出た意見を、労使協議会で経営側に発表。その結果、手当の増額を実施することになり、従業員の満足度の向上につながった。また、セミナー実施後、管理職がメンタルヘルスマネジメントを実践していることにより、新規発生は0名となった。
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	当社も30年前は結婚を機に退職する女性従業員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性従業員が増え、会社の中でも重要な存在になっている。よって、女性特有の健康課題等に向き合い、女性の健康保持・増進に努める必要がある。
	施策実施結果	女性従業員（パート・アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」を開催し、病気・資産形成に関心を持ってもらえた。
	効果検証結果	セミナー開始後のアンケートによると、女性特有の病気に関心を持ち、健康に留意しながら生活を改善しようという方の割合が75%になった。また、女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が91%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。

※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:　013298

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ甲斐株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

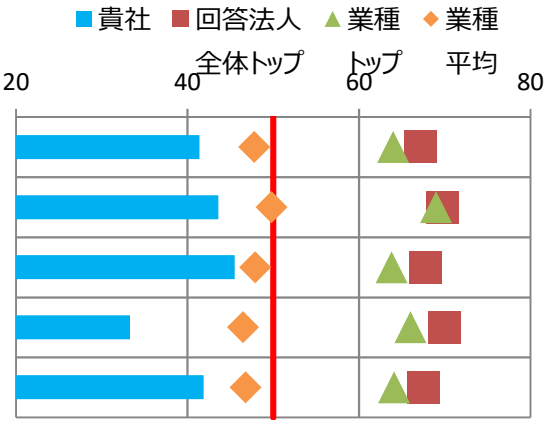
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.4**　（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	-	41.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	43.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	45.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	33.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.9	67.5	64.1	46.8



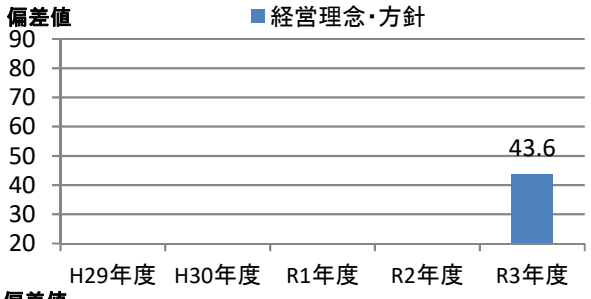
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

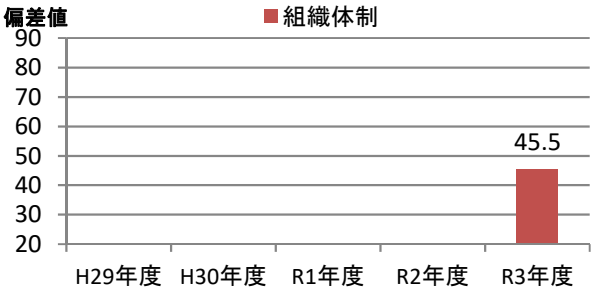
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

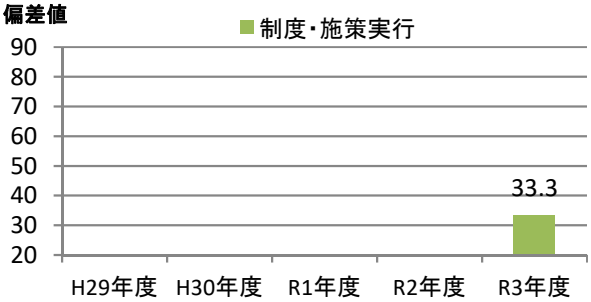
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

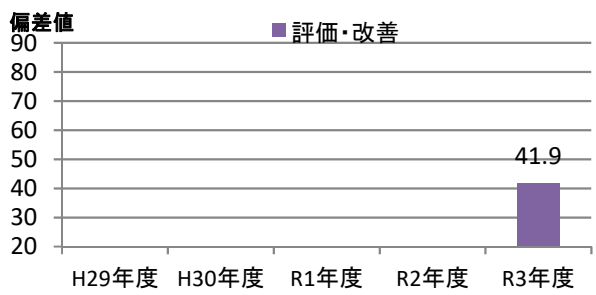
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351～2400位
総合評価	-	-	-	-	41.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



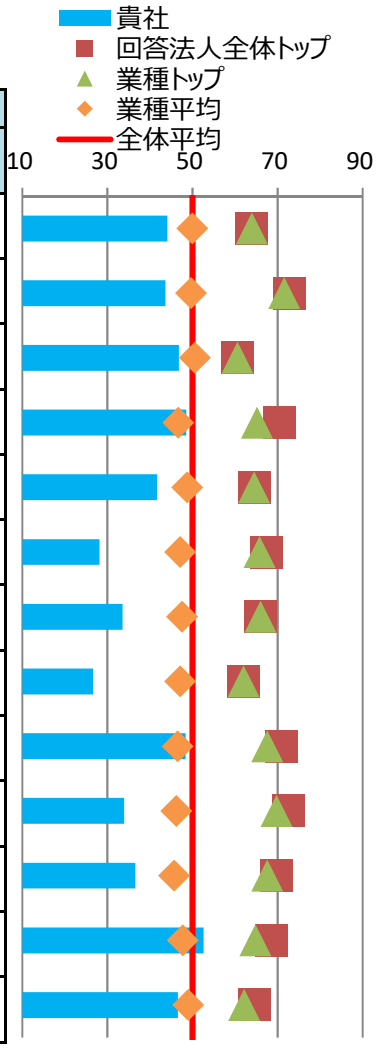






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	28.2	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	26.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	36.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客様の安全に直結する自動車を丁寧に扱っていく上で、従業員自身が心身共に健康であることが、お客様の信頼を勝ち取り事業活動を推進する上で不可欠であり、パフォーマンス向上のための課題であると考える。
健康経営の実施により期待する効果	会社の成長を支える従業員の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉え、健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくり推進によって、従業員のパフォーマンス向上と、社員が明るくいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社を目指す。

※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.netz-kai.co.jp/corporate/netzkai_kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.7	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.8	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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・残業時間が2019年度従業員平均22時間45分と高い数値となっており、従業員のワークライフバランス確保と業務効率化が課題、改善が必要であった。
	施策実施結果	入退社時刻を正確に記録するシステム導入と、各所属長によるワークライフバランス充実のための指導を実施。時間外労働・残業時間は2019年度平均11時間50分と平均10時間55分の残業時間削減に成功した。
	効果検証結果	システムの導入と各所属長による『仕事以外の生活』との調和をとる事（私生活が充実し仕事にも集中でき成果が挙がる事であったり、仕事の成果が挙がる事で私生活も潤うといった、相乗効果を意識させ理解を深める）の働きかけを行う事により時間外労働・残業時間の減少とともに従業員の業務効率化に対する意識付け、更には健康への意識付けも向上し有給休暇の取得率も36.1%と改善した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013300

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ島根株式会社

英文名：

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

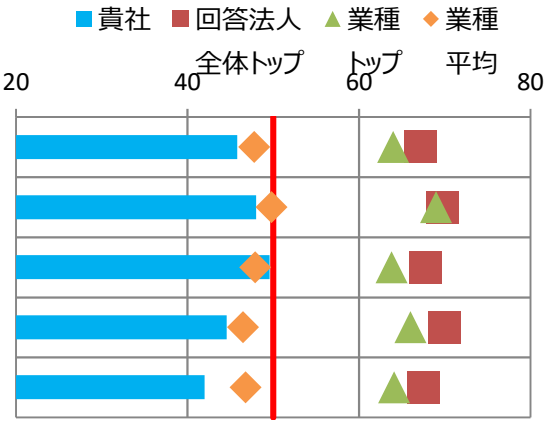
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.8**　（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	-	45.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	48.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	42.0	67.5	64.1	46.8



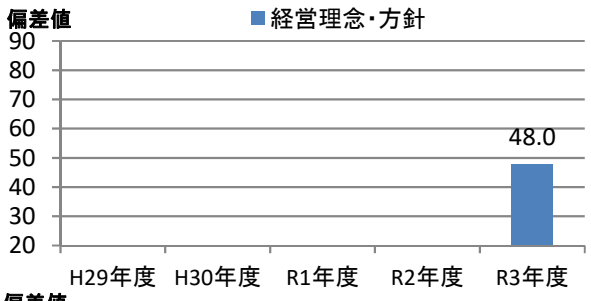
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

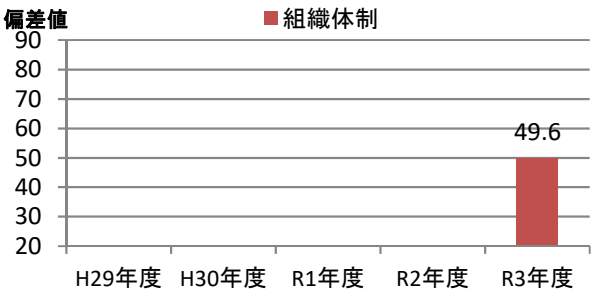
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

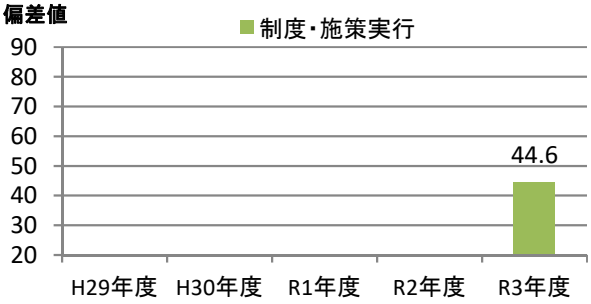
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

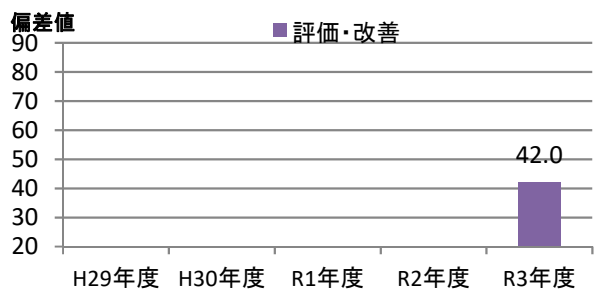
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



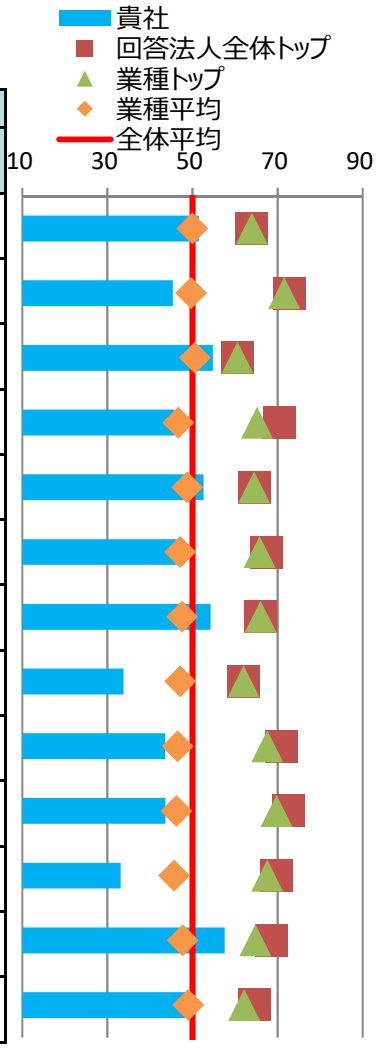






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	33.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 以前に比べて若い整備士（サービススタッフ）の採用が難しいので、職場環境の改善と人材の確保・定着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	整備士（サービススタッフ）が長く働き続けてもらうため、職場環境の改善として工場へのエアコン導入等で、暑さ寒さ対策をして職場環境の改善をはかった。職場環境の改善で整備士の就職希望者数を現在の1.5倍に増やす。また、入社3年後の離職者0人を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.c-smn.co.jp/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職は従業員本人とその家族の健康を崩す大きな要因となるため、早期発見・早期対応をして長期欠勤や休職の新規発生を防がなければならない。過去5年間でメンタルヘルス不調者が3名発生しており、そのために職場環境の改善と相談窓口、社内組織体制の構築が必要である。
	施策実施結果	店舗ＥＳ会議・職場オルグを開催。社外機関を活用し電話相談・ＷＥＢ相談窓口を設置した。管理職を対象にメンタルヘルスセミナーを実施し、メンタルヘルスマネジメントを実践したいと考えた管理職が95%になった。
	効果検証結果	店舗ＥＳ会議・職場オルグで出た意見を労使協議会で経営側に発表。その結果、手当の増額を実施することになり、従業員の満足度向上につながった。また、セミナー実施後、管理職がメンタルヘルスマネジメントを実践していることにより、新規発生は0名となった。
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	当社は結婚を機に退職する女性従業員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性が増え、会社の中でも重要な存在になっている。そのため、女性が長く働きやすい環境を作るためにも、女性特有の健康課題等に向き合い、女性の健康保持・増進に努める必要がある。
	施策実施結果	女性従業員（パート、アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」で女性特有のがん、健康保持に焦点を充てたセミナーを開催した。自社女性社員が100%参加した。
	効果検証結果	セミナー開催後のアンケートによると、女性特有の病気に関心をもち、健康に留意しながら生活を改善しようという方の割合が77%になった。また、女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が100%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。

※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:　013301

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ島根株式会社

英文名：

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

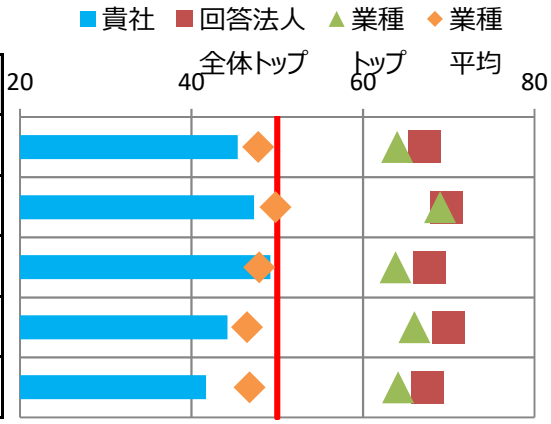
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.4**　（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	-	45.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	44.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.7	67.5	64.1	46.8



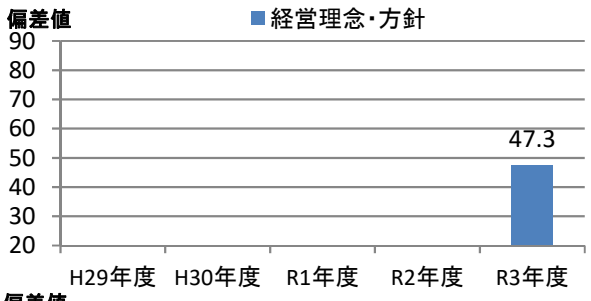
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

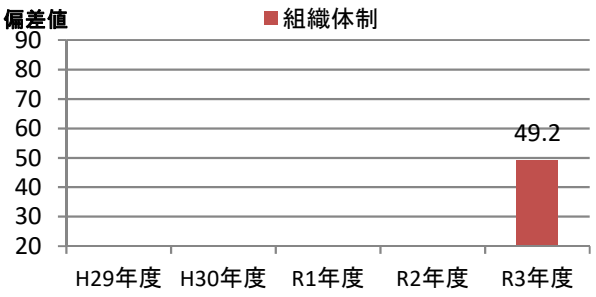
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

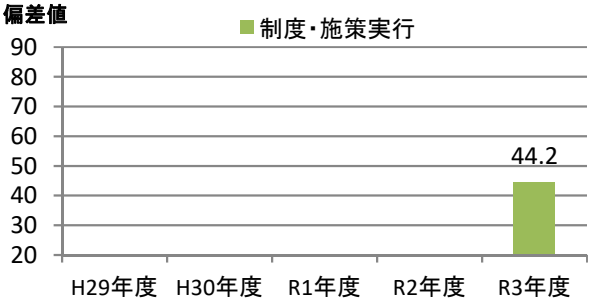
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

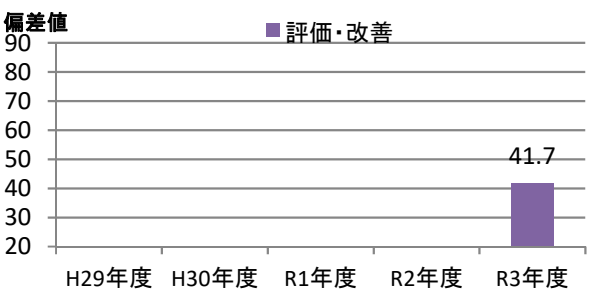
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	45.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



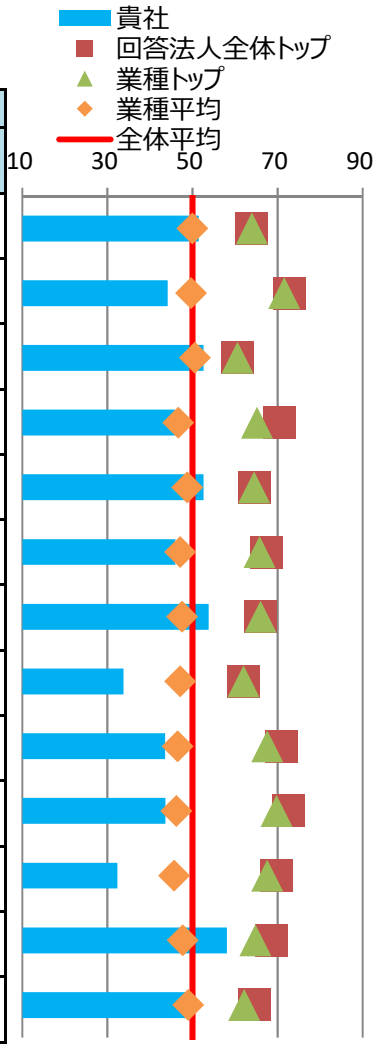






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 以前に比べて若い整備士（サービススタッフ）の採用が難しいので、職場環境の改善と人材の確保・定着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	整備士（サービススタッフ）が長く働き続けてもらうため、職場環境の改善として工場へのエアコン導入等で、暑さ寒さ対策をして職場環境の改善をはかった。職場環境の改善で整備士の就職希望者数を現在の1.5倍に増やす。また、入社3年後の離職者0人を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.n-smn.co.jp/company/3363

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職は従業員本人とその家族の健康を崩す大きな要因となるため、早期発見・早期対応をして長期欠勤や休職の新規発生を防がなければならない。過去5年間でメンタルヘルス不調者が2名発生しており、そのために職場環境の改善と相談窓口、社内組織体制の構築が必要である。
	施策実施結果	店舗ＥＳ会議・職場オルグを開催。社外機関を活用し電話相談・ＷＥＢ相談窓口を設置した。管理職を対象にメンタルヘルスセミナーを実施し、メンタルヘルスマネジメントを実践したいと考えた管理職が95%になった。
	効果検証結果	店舗ＥＳ会議・職場オルグで出た意見を、労使協議会で経営側に発表。その結果、手当の増額を実施することになり、従業員の満足度向上につながった。また、セミナー実施後、管理職がメンタルヘルスマネジメントを実践していることにより、新規発生は0名となった。
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	当社は結婚を機に退職する女性社員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性が増え、会社の中でも重要な存在になっている。そのため、女性が長く働きやすい環境を作るためにも、女性特有の健康課題等に向き合い、女性の健康保持・増進に努める必要がある。
	施策実施結果	女性従業員（パート・アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」で女性特有のがん、健康保持に焦点を充てたセミナーを開催した。自社女性社員が100%参加した。
	効果検証結果	セミナー開催後のアンケートによると、女性特有の病気に関心をもち、健康に留意しながら、生活を改善しようという方の割合が75%になった。また、女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が95%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。

※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: 013306

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：佐賀ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：ダイハツ系連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

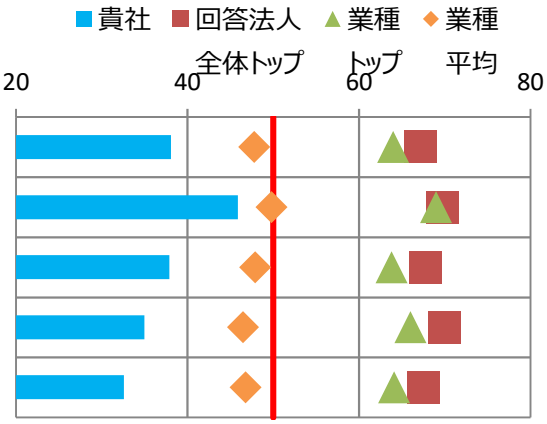
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.1**　（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	-	38.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	37.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	35.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	32.6	67.5	64.1	46.8



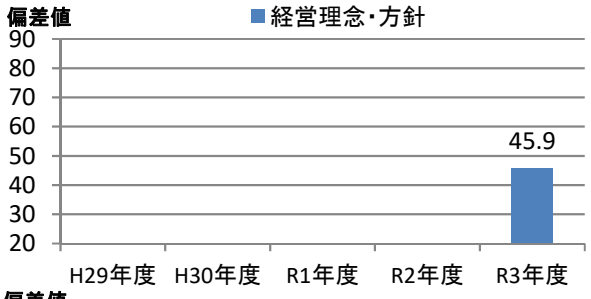
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

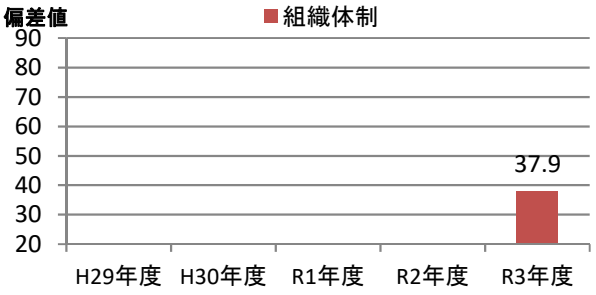
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

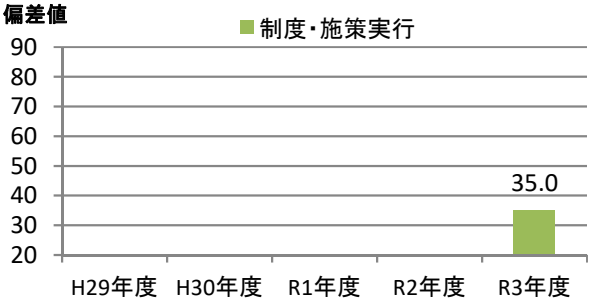
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

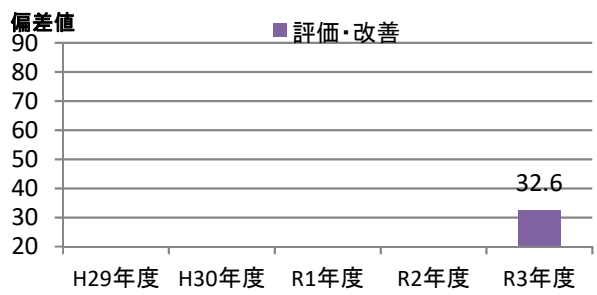
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	38.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



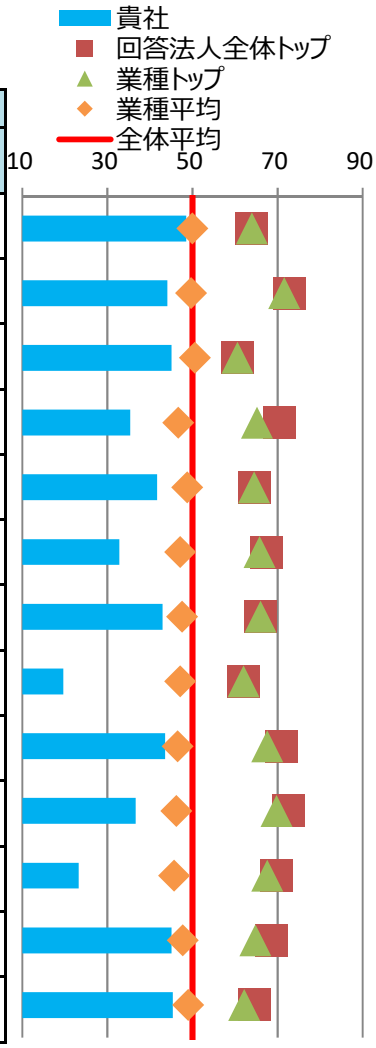






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	19.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	23.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に健康で長期に働いてもらう実現のため、個々の状況を把握できていないのが、事業活動を推進していく中での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断100%受信、ストレスチェックの実施、過重労働防止の対策を推進し、従業員の健康課題を把握する。それに伴い、職場活性化の基盤の構築を目指す。

※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://saga-daihatsu.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	42.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	20.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	毎月の定例会議の中で総務より残業データを提出していたが、全体的に残業時間の多さが浮き彫りとなり、労働時間の適性化、ワークライフバランス、生活時間の確保のためにも残業時間を見直す必要があった。
	施策実施結果	2020年4月より社内システムを20時に強制終了し、残業時間を減らす取り組みを行い、業務効率化及び社員の定時退社推奨を図った。
	効果検証結果	2019年度と2020年度の残業時間を比較した際に、28.7%残業時間が減少した。社内でも「早く帰宅できる日が多くなった」などの声が多く、生産性の向上や、業務の効率化へと繋がっている。
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:　013317

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静岡マツダ株式会社

英文名：

■加入保険者：静岡県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

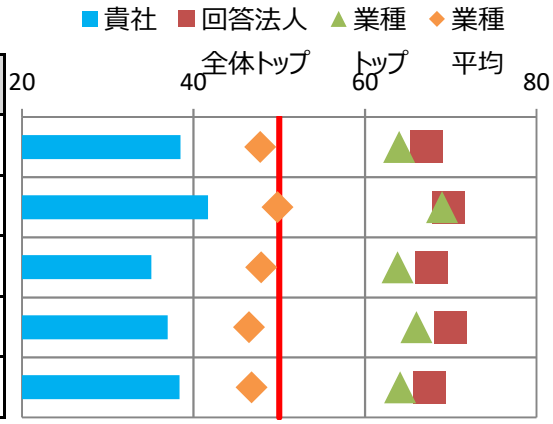
■総合順位：　**2501～2550位　／ 2869 社中**

■総合評価：　**38.5**　（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	-	38.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	41.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	35.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	38.4	67.5	64.1	46.8



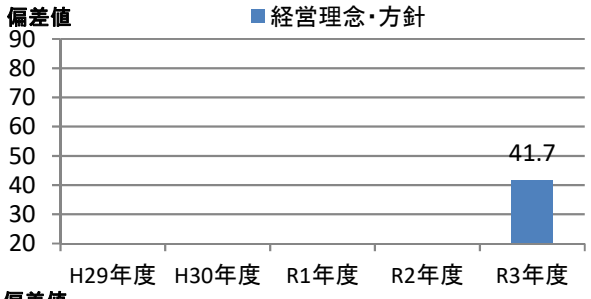
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

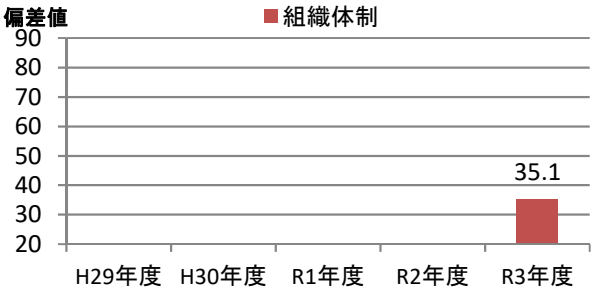
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

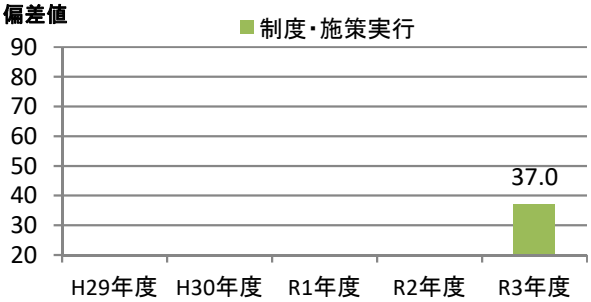
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

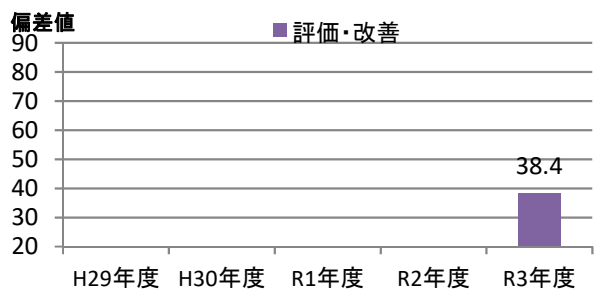
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	38.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



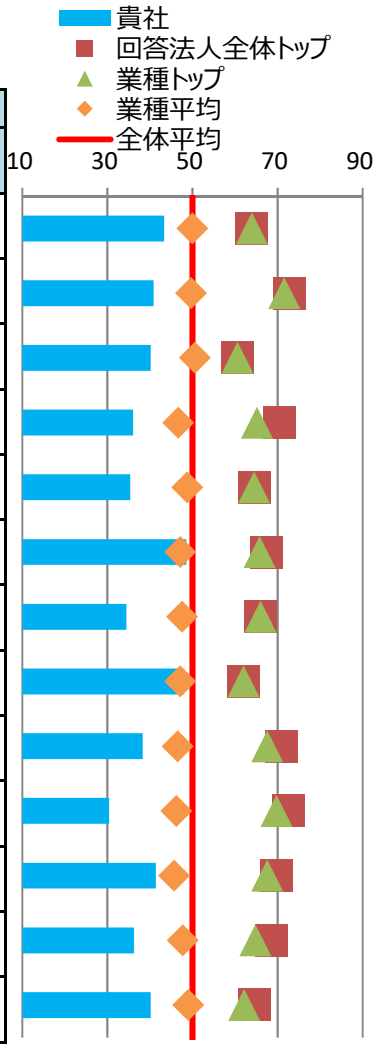






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	40.9	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	34.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	30.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.3	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	40.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 同業他社にイメージで劣っている部分があり、学生が静岡マツダを希望しても親の反対により辞退に繋がってしまう事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	学生本人、学生の親からの印象が良くなると考えています。 印象が良くなる事で、採用における母集団形成がし易くなり、結果として採用力の向上に繋がる事を期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.shizuoka-mazda.co.jp/kenkousengen/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	22.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの流行により感染予防対策が必須となっている。
	施策実施結果	各店舗に消毒用アルコール、テーブル等の除菌用次亜塩素酸水の導入をし、全スタッフのマスク着用の徹底した。 マスクの流通量が少なかった時期は社員へマスクの配布も実施。
	効果検証結果	2020年度の感染者はゼロとなった。
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: 013323

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社美作グループ本社

英文名：MIMASAKUGROUPHONSYA

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

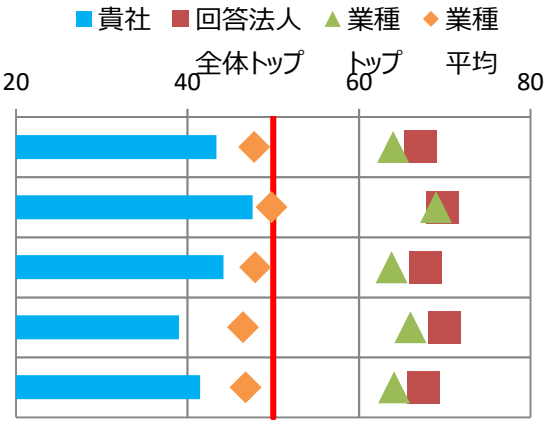
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.4**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	41.5	67.5	64.1	46.8



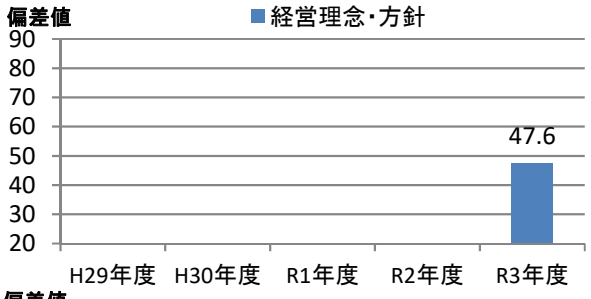
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

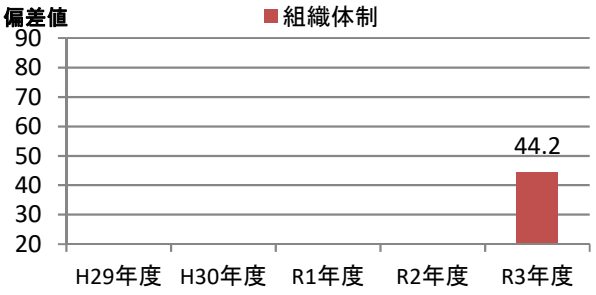
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

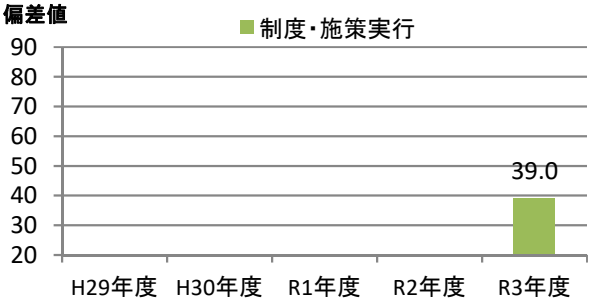
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

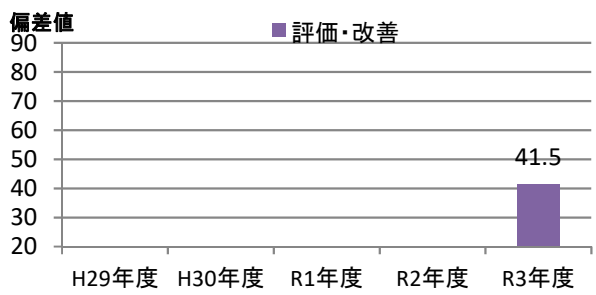
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	43.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



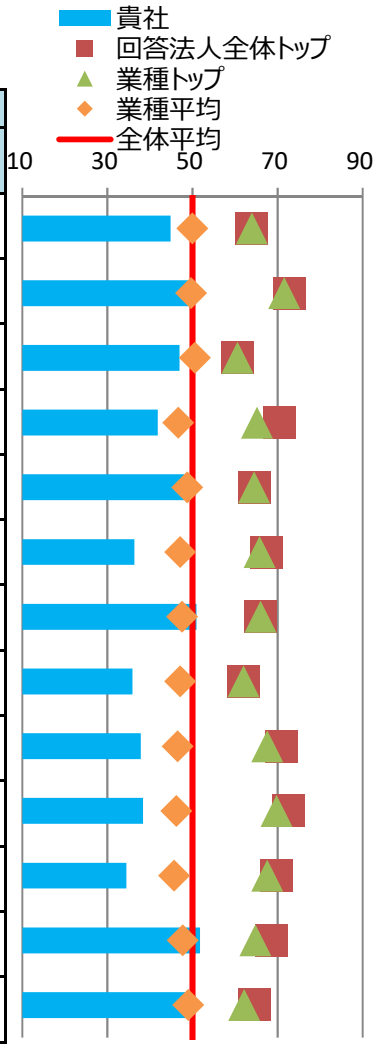






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.9	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	34.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用は毎年できてはいるが、若者の離職率が増加している。3年～5年目で離職してしまう事もあり、会社にとっては大きな痛手となっている。若いうちからメンタルヘルスと共に健康にも気をつけて長く働いてもらえる環境づくりの実現が事業活動を推進していく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	終身雇用制度が崩壊した今、この会社でなら少しでも長く働き続けたいと感じてもらえることを期待している。入社5年目までの離職率を10%以下に押さえ、新卒中途採用に関らず、地元に根付いた企業でもあるのでしっかりと定着してもらえる事を期待している。また幅広い地域に出店をしているのでグループ全体が魅力アップし、採用力が向上し応募者数増加を期待している。

※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.mimasakugroup.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	42.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	喫煙率が高いことによって、業務効率の低下と有所見者割合が上がっていると考えられる。お客様を接客する事もそうであるが、喫煙からはさまざまな疾患のリスクが高まり、たばこに適量は存在しない事への意識がまだまだ周知徹底されていない。
	施策実施結果	各店舗の喫煙室を感染症予防も含め1人のみ利用に制限したことにより、作業効率も以前よりアップし、特に各店舗や職場での禁煙意識も少しずつ上がってきている。
	効果検証結果	休憩中での喫煙徹底と複数で喫煙所の利用を対策した事で喫煙者の副流煙などからによる、有所見者の割合が減少したと実感している。今後の禁煙アプリなどによる取り組みの効果による喫煙率の減少も期待している。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調となる従業員がそのまま気づかれないまま時が経ってしまっている傾向が多く見られていた。周りの従業員によるケアを高め、早期に発見と予防する事が必要である。ストレスチェックをすることによって社員の意識向上と離職率を下げること。また、職場環境で時間外労働がメンタルにも影響を及ぼすことから削減へ取り組み。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調から離職してしまう従業員が大きく減少した。研修を前年より多く開催し、人事や店長による個別ヒアリングや日々の声掛けの成果と思われる。また労務担当者より各店店長へ月1回時間外労働の確認。
	効果検証結果	人事担当者やハラスメント宣言をして担当者を置くことによって意識が高まり各店舗でのコミュニケーションが活発になった。しかし従業員全員にアンケートをとった結果、全体の6割が職場環境については改善をとの統計結果であった。また、時間外労働については年間平均20時間であったものが平均10時間まで短縮することができた。

※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:　013324

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：滋賀スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：滋賀県自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

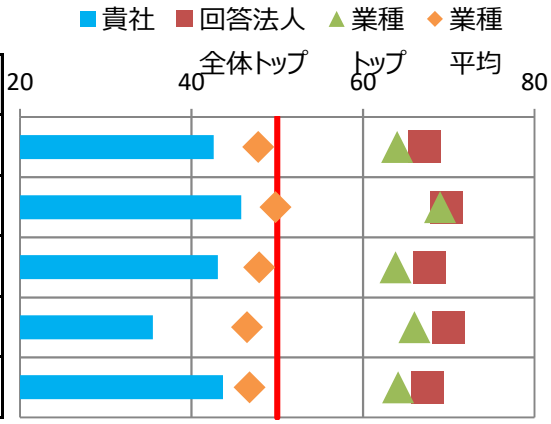
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.6**　（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	-	42.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	35.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	43.7	67.5	64.1	46.8



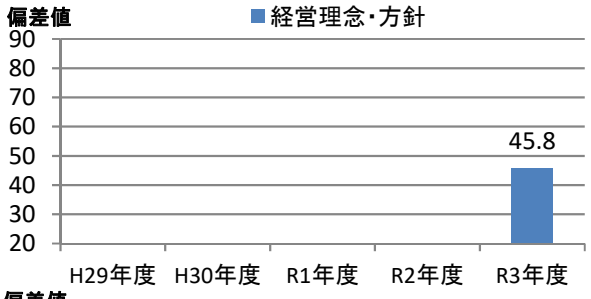
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

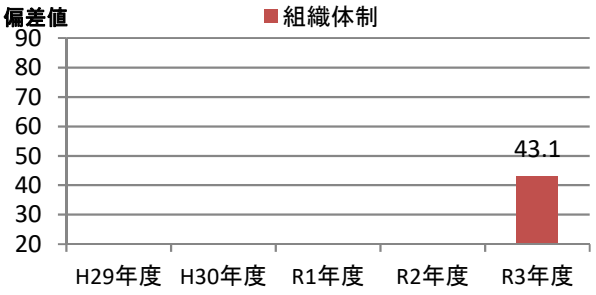
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

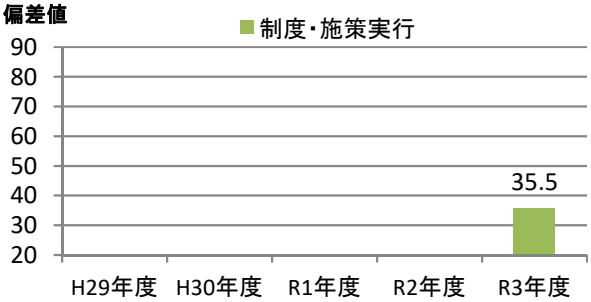
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

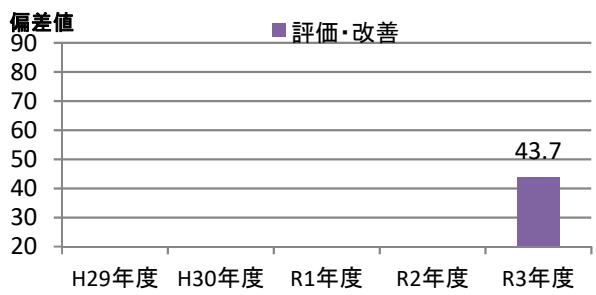
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	42.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



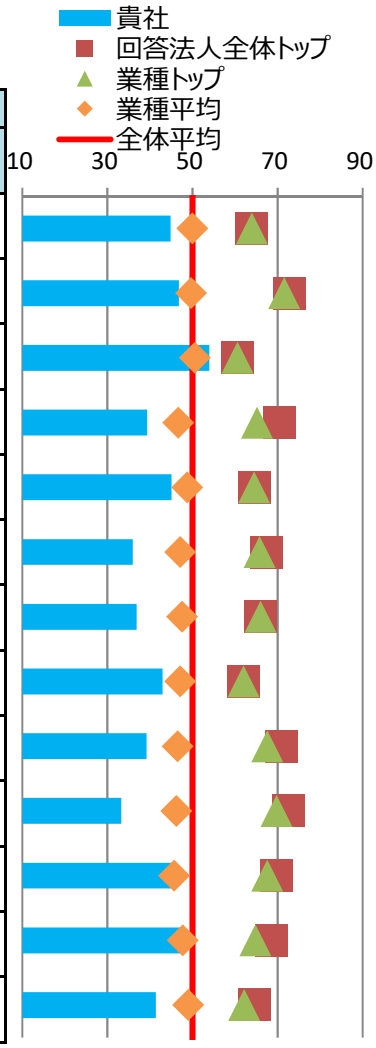






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.0	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	33.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	41.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売・整備に携わる企業は年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することによって、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働き続けたいと感じてもらえる企業となることが、事業活動を継続する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	スバルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率の高い傾向にある入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標は以下の通り。 【求職者確保】採用者数2021年度比100%維持 【従業員定着】入社3年後定着率（2016～2018年入社）91%→（2019年入社）95%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://shiga.kinki-subaru.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	40.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.4	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	28.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ禍において、インフルエンザウイルスとのツインデミック発生が事業継続上の最大課題と捉え、従来以上のインフルエンザワクチン接種が必要であった。
	施策実施結果	ツインデミックの懸念から、従来のワクチン接種補助社内通達に加え、幹部会議においても接種励行を実施し、接種者増加に寄与した。
	効果検証結果	2019年　接種率18.8%→2020年　接種率39.1% 2020年　インフルエンザ罹患者は発生しなかった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013326

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ神戸株式会社

英文名：TOYOTACOROLLAKOBE CORPORATION

■加入保険者：兵庫自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

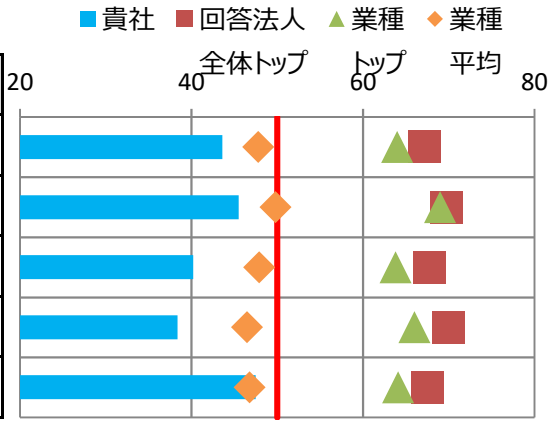
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.6**　（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	-	43.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.2	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	47.5	67.5	64.1	46.8



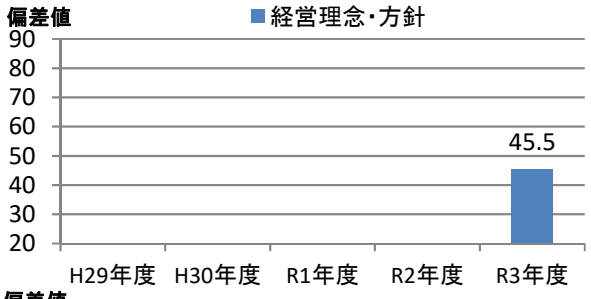
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

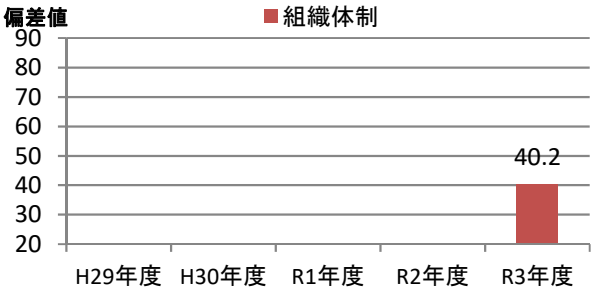
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

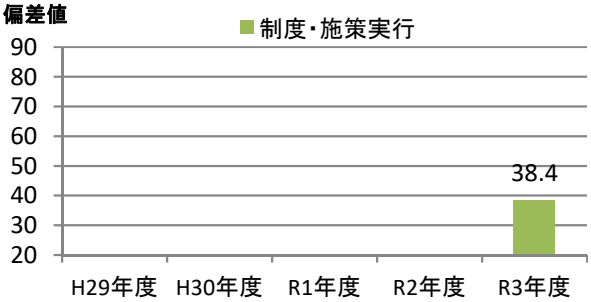
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

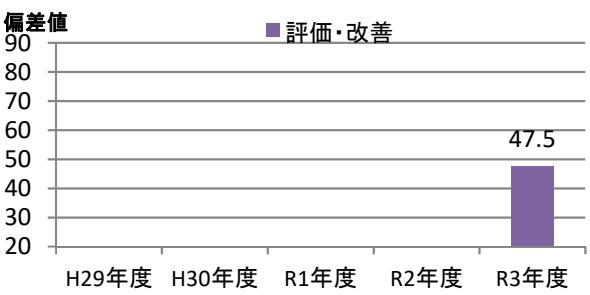
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	43.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



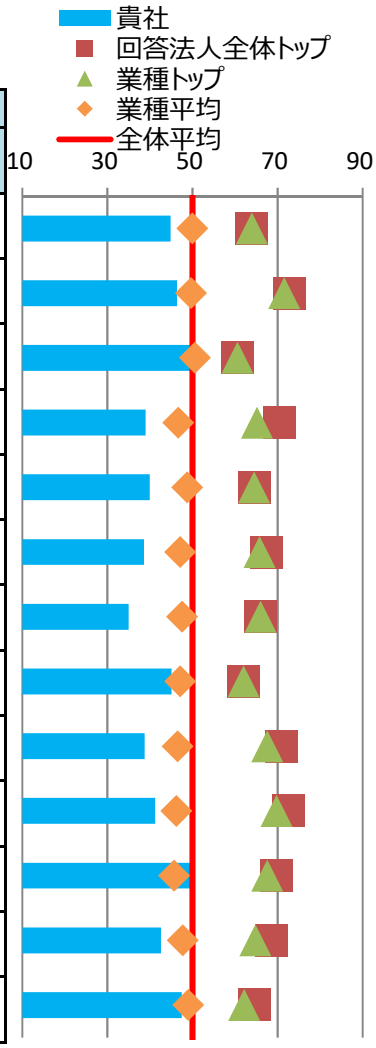






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	35.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の創業理念は人生を生かす組織づくりと人を育てる組織運営を基に無限の可能性に挑戦し続けることである。組織活性化のためには皆が健康で前向きに業務に取り組むことが最も大事であるが、実際には心身不調者が一定程度発生している状況である。心身不調者の発生を抑え、組織活性化を図ることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	皆が健康で前向きに業務に取り組んでいる組織に属していることにより、組織への愛着度を高めることや担っている業務への充足感を増すことが期待できる。具体的な指標として、ストレスチェックで仕事への満足度が現在１２．６%だが４０%まで引き上げることを目指す。それにより離職率の低下も期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.c-kobe.co.jp/kenkouhoushin

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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、インフルエンザ流行時期になると、数名の罹患者が発生している。予防接種の受診勧奨を実施しておらず、接種率が低い状態にあった。店舗で数名罹患者が出て、業務運営に支障をきたすこともあり経営課題にもあげられていた。
	施策実施結果	本社や各店舗へ医師による巡回の予防接種を実施して費用補助も行った。具体的には本人に限るではあるが、健保と会社とで費用負担を無しにする。さらにメール等により受診勧奨も行い一定以上の成果か出た。
	効果検証結果	昨年はコロナの影響もありマスクによる感染拡大が防げた部分も否定はできないが、予防接種率を高めたことによりインフルエンザの罹患者数が減じたと考えられる。今年度はコロナ予防接種との関係もあり、受診時期がずれることなどの懸念もあるが、取組効果が期待できるとして今年度も同様の取組を実施していく
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: 013327

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都スバル自動車株式会社

英文名：kyotosubaru

■加入保険者：京都自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

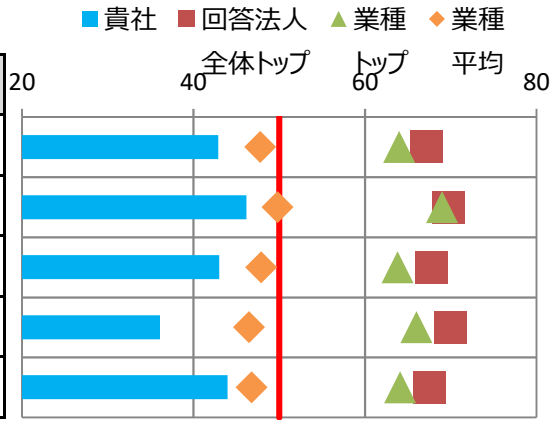
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.9**　（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	-	42.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	36.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	44.0	67.5	64.1	46.8



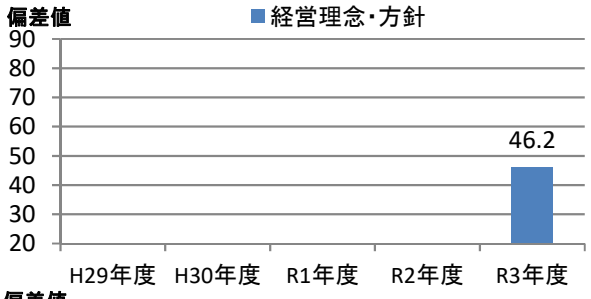
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

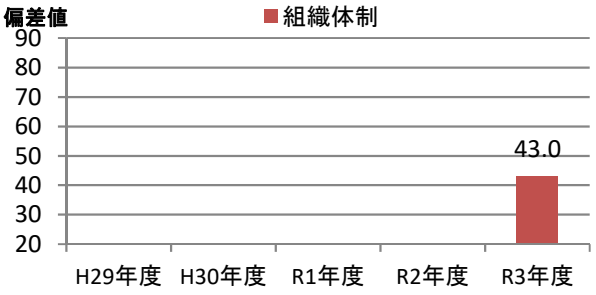
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

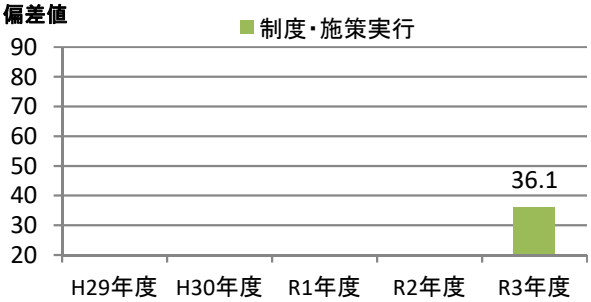
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

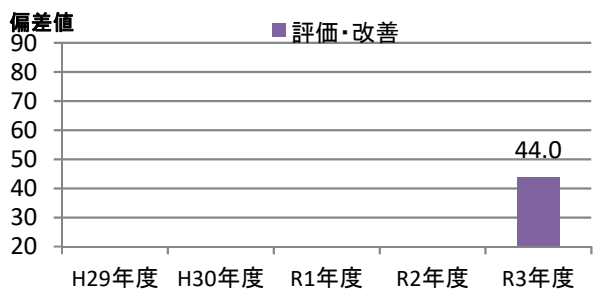
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



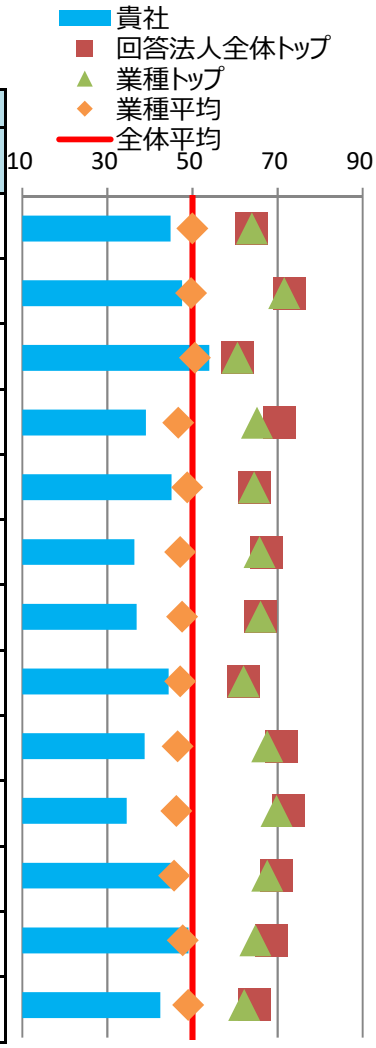






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	42.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売・整備に携わる企業は、年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することで、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働き続けたいと感じてもらえる企業となることが、事業活動を継続する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	スバルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率が高い傾向にある、入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標としては以下の通り。 【求職者確保】採用者数2021年度比100%維持 【従業員定着】入社3年後定着率72% → 85%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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://kyoto.kinki-subaru.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	41.1	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ禍において、インフルエンザウイルスとのツインデミック発生が事業継続上の最大課題と捉え、従来以上のインフルエンザワクチン接種が必要であった。
	施策実施結果	ツインデミック懸念から、従来のワクチン接種補助社内通達に加えて、幹部会議においても接種励行を実施し、接種者増加に寄与した。
	効果検証結果	2019年接種率23.8% → 2020年度接種率29.7% 2020年度インフルエンザ罹患者は発生しなかった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013336

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タイヤワールド館ベスト

英文名：tireworldkan best

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

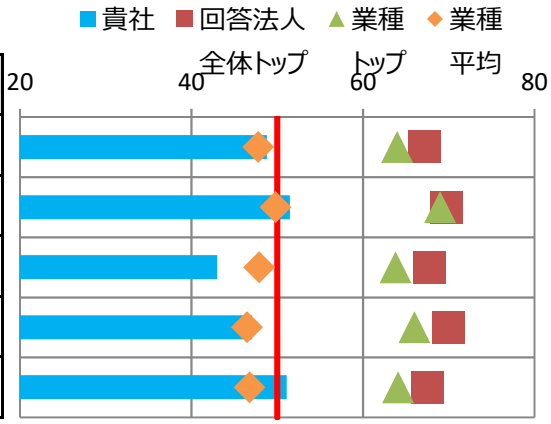
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.8**　（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	-	48.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	47.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.1	67.5	64.1	46.8



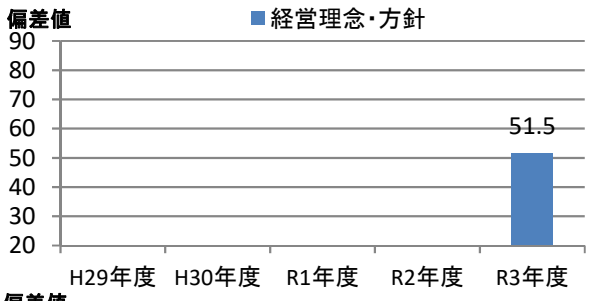
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

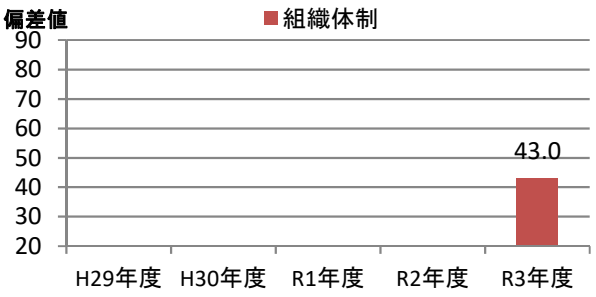
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

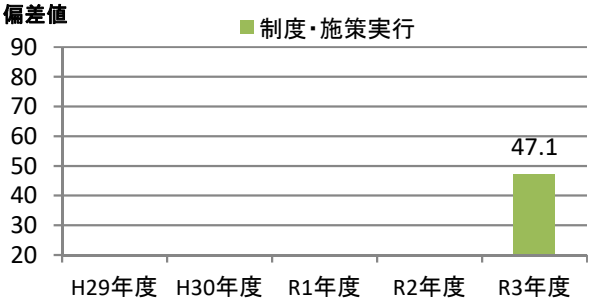
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

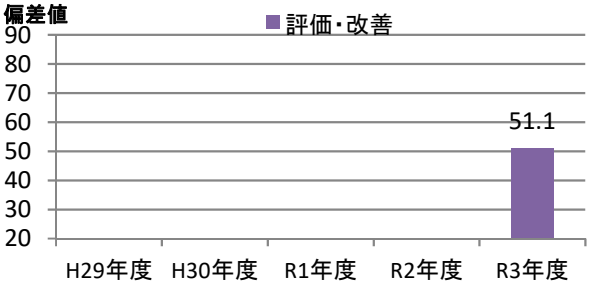
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	48.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



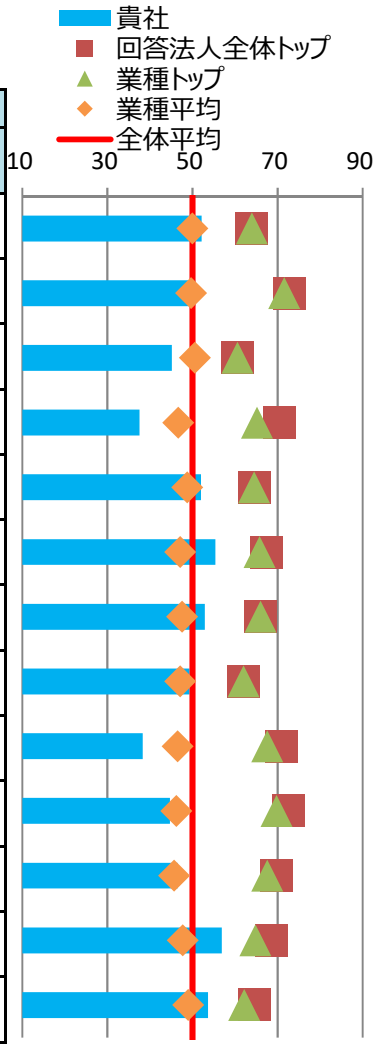






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.5	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人手不足の中で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も影響をおよぼす。よって、再受診を強く勧奨し異常値の原因の把握と早期の治療を促す。また、肺疾患や気管支疾患等の生活習慣病予防のために禁煙を推進し、ヘルスリテラシーの向上や従業員同士のコミュニケーションを促進することでストレスを緩和させ、従業員一人ひとりの活力と生産性を高めることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進とモチベーション向上を目指す。個々のパフォーマンスの向上が組織の活性化に繋がり、企業の業績と企業価値の向上が、従業員の活力になっていくことを期待している。具体的な目標は、再検査受診率を29%から50%にし、喫煙率を55%から30%へ改善する。また、基準に該当した社員に対して産業医や保健師との保健指導を100%実施することで健康に対する意識を醸成し、病気の早期発見と早期治療を目指す。

※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://tireworldkan.com/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	48.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックにおける高ストレス者の該当社員が約20%を推移し、うち面談の希望者は例年約0～5%と低い状況であった。従来は、面談場所を産業医（実施者）のクリニックのみとしていたが、希望者が殆ど出ず従業員にとって受けやすい環境への改善が必要である。また、メンタルヘルスに対しても理解が低く結果を活用できていなかった為、セルフケア及び上司によるケアも重要であることを認識してもらうことが課題であった。
	施策実施結果	面談場所を選択制とした。社内の面談は移動時間が削減。健診結果の保健指導を同時に実施し高ストレス者を特定されないよう工夫したことにより希望者が前年より３割増加した。91%の管理職がラインケア研修を受講。
	効果検証結果	指導を受けた従業員からは「社内での面談は緊張を和らげ、自身のストレス状況を話しやすかった。」「面談をすることで直接医療的な助言や指導を受けることができ、ストレスと向き合うことができた」との回答があった。研修実施後の管理者のアンケート結果は満足度78%であった。「初めてメンタルヘルスという分野を知った」「今後の仕事の進め方やコミュニケーションに関して考え方を変えるフックになった」との意見があった。
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	現在長時間勤務の最大時間を72時間まで（目標は60時間）としている為、法令で定める面接指導に準ずる措置の対象者は発生しない。しかし、繁忙期には45時間を超える勤務の従業員が複数いるが、その疲労度については定性的な把握しかできていなかった。45時間以上の長時間勤務は健康障害のリスクを生じる恐れがあることから、安全衛生委員会にて当社独自の面接指導の基準の策定が必要であるのではないかと議題にあがった。
	施策実施結果	２か月連続月45時間以上の時間外勤務は厚労省の疲労蓄積度チェックを実施。結果が4点以上かつ健康診断の有所見者又は高ストレス者は産業医面談対象とし、部署内に２名以上発生した際は管理本部長が所属長と面談。
	効果検証結果	2020年度に疲労蓄積度チェックを行った従業員は3名。これまで面談実施基準に該当する従業員は発生していないが、従業員側、事業者側の双方で、定量的に可視化された疲労蓄積度を共有できた。疲労蓄積度自己チェックは、適正な勤務時間の見直しや職場環境の改善、積極的に自分の健康管理を行えるツールとして活用している。また、メンタル疾患になる可能性が高い従業員についても、早期発見・把握ができるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013343

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山形スバル株式会社

英文名：yamagatasubaru

■加入保険者：山形県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

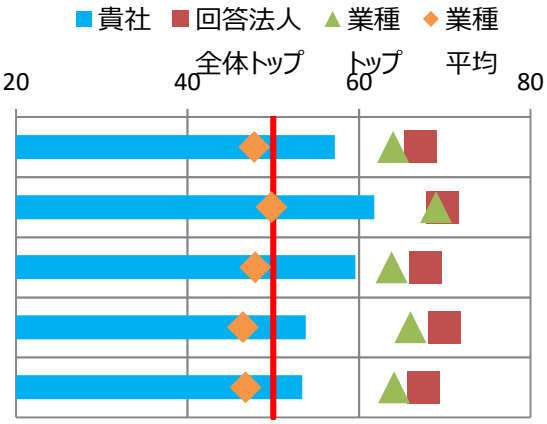
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.2**　（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	-	57.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	61.8	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	53.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.4	67.5	64.1	46.8



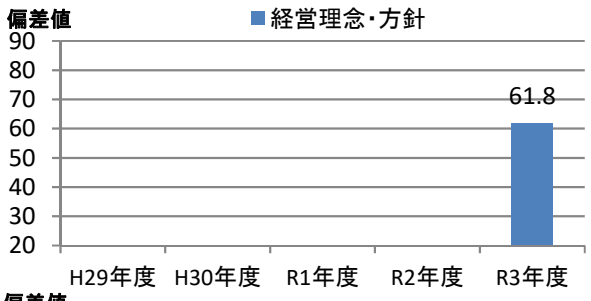
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

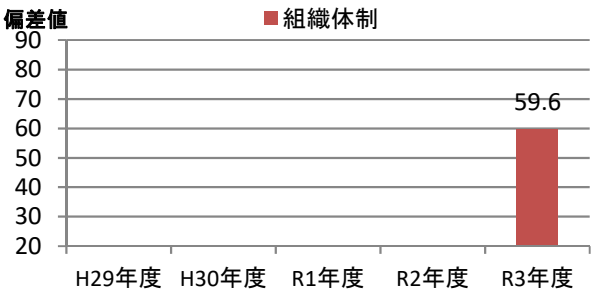
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

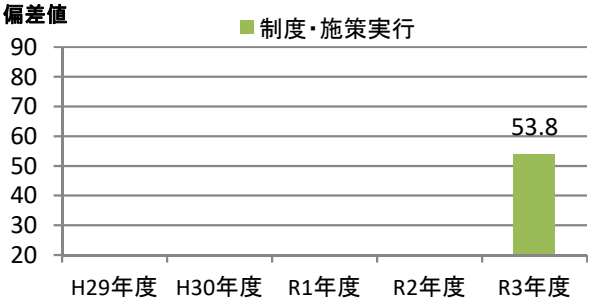
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

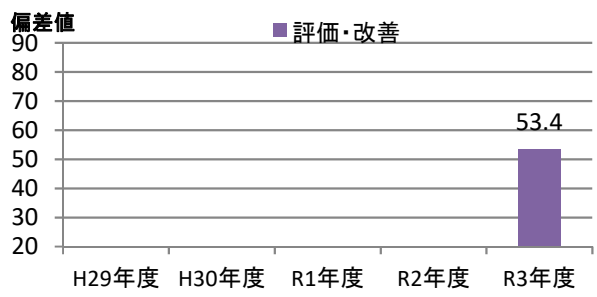
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	701～750位
総合評価	-	-	-	-	57.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



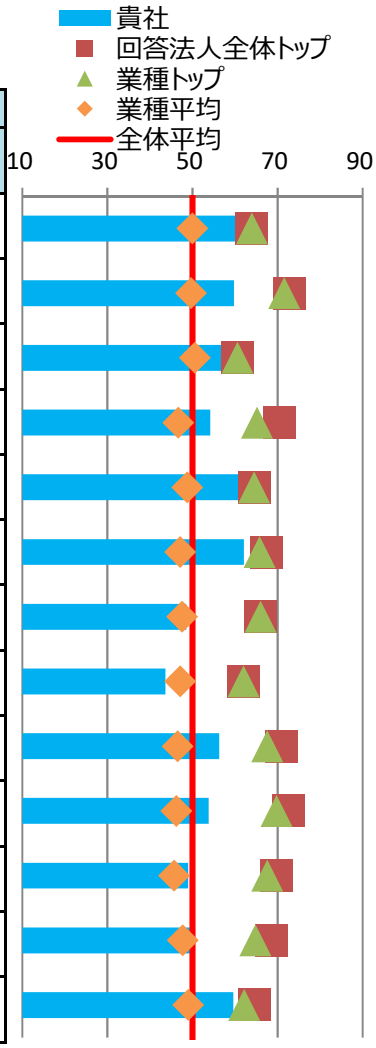






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.2	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.1	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.0	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.4	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 どの年代も偏りなく健康な人材がそろっていることで、組織運営がスムーズにできること。次世代の活躍が期待出来る新人への指導がしっかり継続できれば会社は時代が変化しても、盤石な組織体制を構築できるし、高水準のサービスを提供できる。新規採用活動と永く勤務してもらえることは、大変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	健康意識が向上することで会社全体の生産性が高まり、会社全体のコミニュケーションが良くなって、業務運営が円滑になり、会社への愛着がわく。その働きかたや対応によってお客様へも愉しさが伝わり、お客様への信頼につながる。結果、勤続年数が伸び、人材の定着に繋がる。従業員エンゲージメント調査４３．４ポイントから５０．０ポイント　採用充足率１００%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://yamagatasubaru.com/company/csr

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果からメタボ率が増加傾向にあり、特に全年代で脂質異常が多いことがわかった。数値は次の通り。◇2020年メタボ率28.7対前年＋6.2%増加　◇全体の脂質再検対象62.5%と３年間にわたり最上位項目となっている。又、40歳以上のＢＭＩ適正体重維持率も2019年度57.8%から年々低下。要因は、食生活と運動不足に関係していると考え、特定保健指導受診を徹底し生活習慣と運動習慣を整えることが課題
	施策実施結果	特定保健指導を勤務時間内で受診を徹底し、声がけする。2020年度は、70.6%に向上し対象者から再検査移行者を含めると100%受診した。ｳｵｰｷﾝｸﾞｺﾝﾃｽﾄ・運動器具・クラブ活動促進を推し進めた。
	効果検証結果	ウオーキングコンテストとクラブ活動の健康データ分析の結果、効果との結びつきが得られた。コンテスト参加者の運動習慣比率18.0%に対し不参加者は8.2%　クラブ活動参加者は運動比率17.0%　不参加者は7.6%大幅なＢＭＩの改善は見られなかったが運動習慣比率（40歳以上）は2019年度10.4%⇒2020年度13.0%にアップした。クラブ活動参加率は25.0%となり運動に対する意識は高まった。
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	当社では喫煙率40.3%となっており、同業種平均　39.7%から、高い水準となっている。喫煙者の健康に及ぼす悪影響と受動喫煙防止の対策が必要である。またたばこによる集中力低下から生産性におよぼす影響があるとの観点から禁煙に取り組み従業員の喫煙率低下をめざすことが重要と考えた。また喫煙者が今後やめたいと考えている割合は８割以上いることから、なんらかの対策で後押しできると考えた。
	施策実施結果	喫煙所を完全屋外へ分離化。喫煙を休憩時間に限定し、始業前、終業後の喫煙を禁止した。周囲からのサポート体制で禁煙コンテストを実施し、社内あげて禁煙に対する意識向上図った。
	効果検証結果	喫煙率が　　→2019年度44.1%から2020年度40.3%2021年度39.0%へ削減できた。　コンテストエントリー者の中から完全に禁煙できた人が2名いたことは、うれしい結果となった、また、喫煙時間を守る観点では、社内のモラル向上へつながった。中期的に目指す喫煙率２０%とその先に全従業員の禁煙に向けて今後もコンテストを継続しつつ警鐘を鳴らしていく。

※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: 013350

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社目久美

英文名：MEGUMI

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

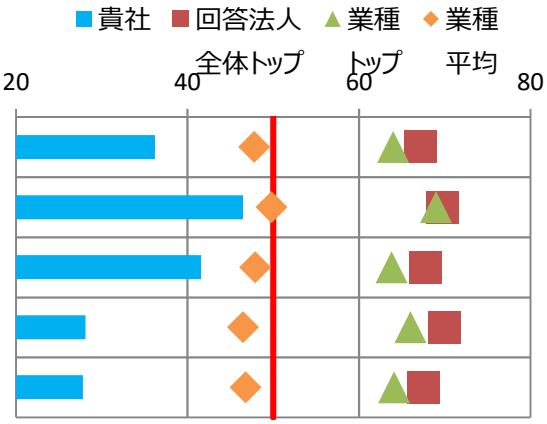
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**36.2**　（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	-	36.2	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.6	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	28.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	27.8	67.5	64.1	46.8



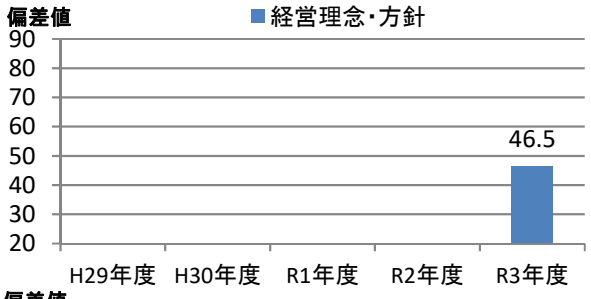
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

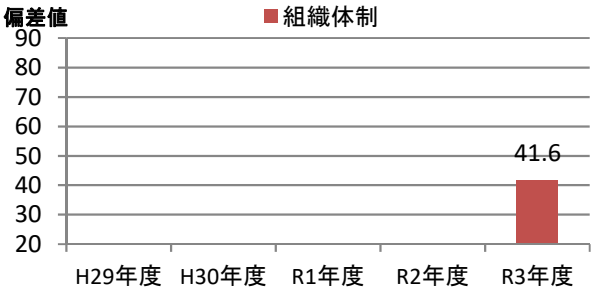
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

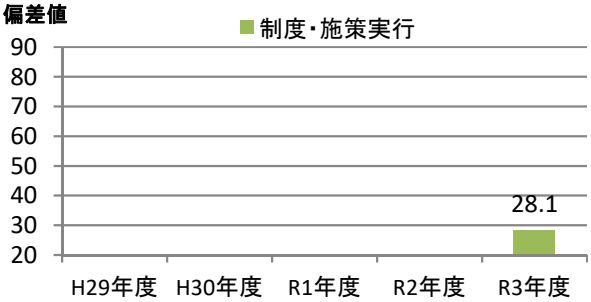
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

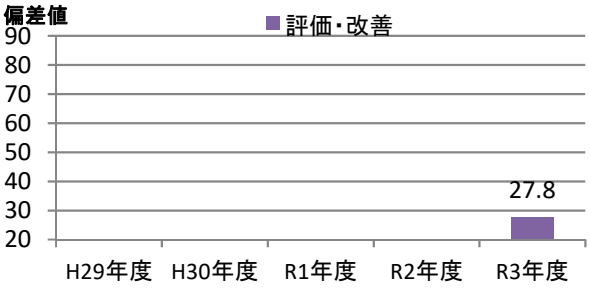
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	36.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



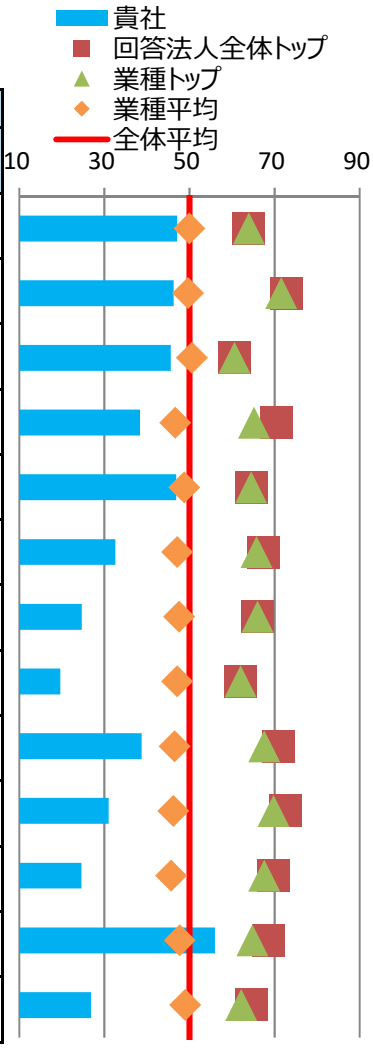






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	24.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	19.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	31.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	24.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は「あなたが健康でありますように」を企業コンセプトとして、主に牛乳、乳製品の配達及び販売を行っています。一方で当社社員に本コンセプトが浸透しているかは、不明瞭な点がありました。すなわちお客様健康をお守りする、会社のコンセプトが社員に浸透できていないのが課題と考えています。
健康経営の実施により期待する効果	1人1人の社員が上述のコンセプトを心から理解し、日々の業務に反映してくれることを祈っています。最終的にエンゲージメントの向上は営業数字にも反映してくれるものと考えます。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	23.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	27.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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: 013353

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士スバル株式会社

英文名：Fujisubaru

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

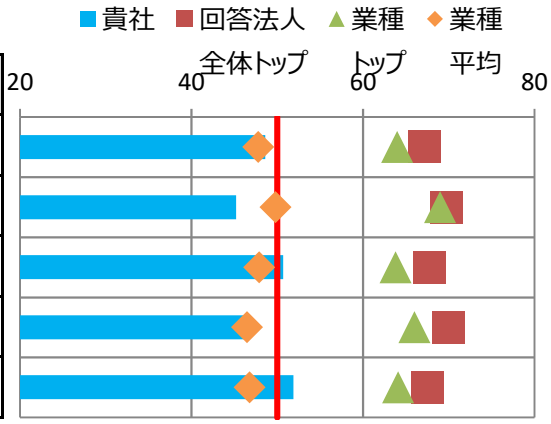
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.6**　（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	-	48.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	50.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	46.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.9	67.5	64.1	46.8



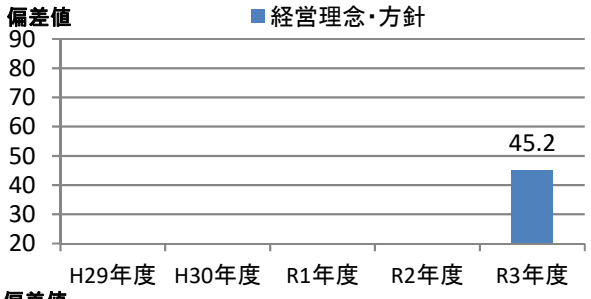
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

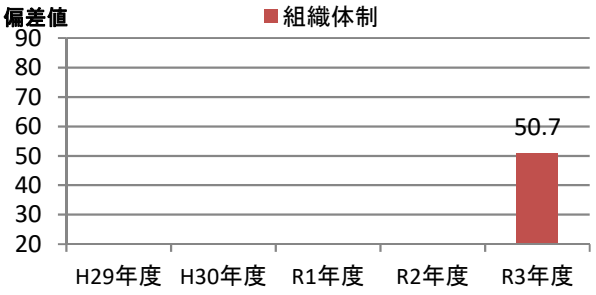
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

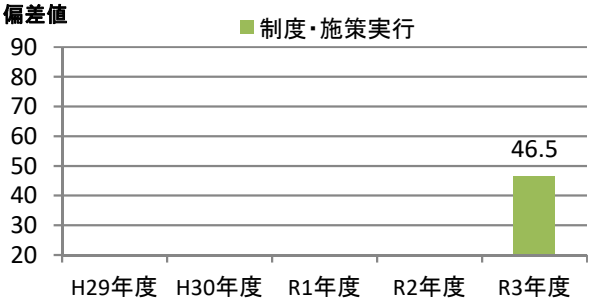
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

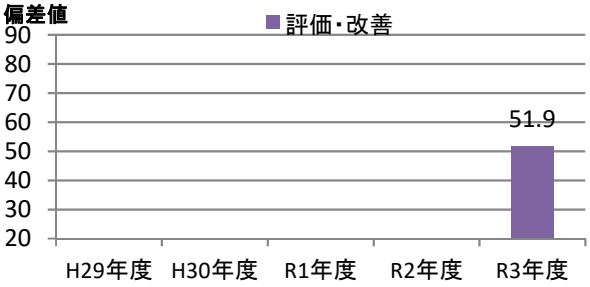
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	48.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



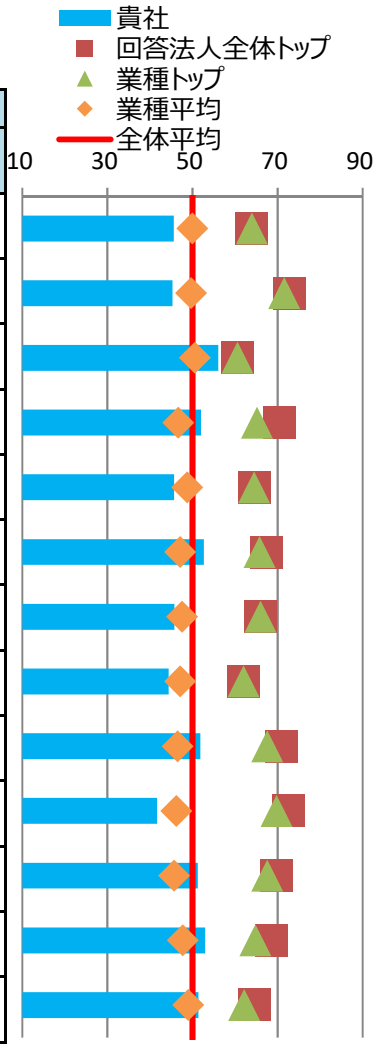






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人の健康を大切に考え、定期健康診断受診率100%達成や健康手当の支給、健康診断の受診結果を基に要再検査・要治療の方々への受診勧奨、感染症ワクチン接種支援にも積極的に取り組むなど、既に社員の健康への取組みを数多く取組んでおります。しかし成人病リスクが高い社員や高BMIの社員も多い為、社員が健康で末永く働いてもらう為には、今まで以上に健康に対する意識を高めてもらう必要があるという課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	日々の生活・運動習慣を見える化するアプリを活用すると共に、健康に関する研修や高リスク者へ指導を行い、社員がイキイキと働ける企業を目指している。社員の健康が良好に保たれれば、パフォーマンスが上がり、より顧客に満足いただけるサービスの提供が可能だと考える。つまり「健康な社員が増える＝業績向上に貢献できる人材が増える」という効果を期待しており、有所見者率を今の30%台から20%台へ改善を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujisubaru.co.jp/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	50.8	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	加入している群馬県自動車販売健康保険組合様に作成いただいている「事業所健康レポート」によると、2020年度は40歳以上の特定保健指導対象者割合は動機付け支援を含めると27%で、組合全体平均の26%を上回っている。また30～39歳の保険指導対象者予備軍も動機付け支援を含めると22%で、こちらも組合全体平均の20%を上回っており、健康習慣病の高リスク者が多いという課題がある。
	施策実施結果	健康保険組合と力を合わせ、生活習慣病の発症リスクが高い社員に対する受診勧奨を実施。受診勧奨対象者数は、2019年度が49名だったの対し、2020年度は45名に減少した。
	効果検証結果	特定保健指導対象者の積極的支援の割合は、2019年度の17%から2020年度は15%へと改善。一定の効果が確認されたため、受診勧奨は継続していく。また更なる改善の為、生活習慣病リスク保有者への保険指導を徹底していくと共に、運動習慣者比率向上の取り組みを2021年度は実施する予定。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	弊社は『社員が末永く健康で働いてもらえる企業』を目指しており、労働時間の適正化と、有給休暇を取得することでワークライフバランスの向上が必要だと考えている。しかし以前から慢性的な長時間労働と、有給休暇の取得日数が少ないという課題があった為、2017年度から労働時間や有給休暇取得日数の把握を行ってきた。その結果、平均月間時間外労働時間は23時間と長く、有給休暇取得率も31%と低い現状だった。
	施策実施結果	上記課題を解決する為、2019年度より次の3つのルールを作った。①店舗営業時間の短縮②有給休暇を6日間以上取得③全店舗20時までに退館。このルールを徹底することで、ワークライフバランスの改善に繋げる。
	効果検証結果	2017年度と2020年度を比較すると、所定外労働時間が23時間から21時間へ2時間短縮され、有給休暇取得日数は5.8日から7.4日と1.6日増加するという効果がしっかりと表れた。

※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:　013354

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ福岡株式会社

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：小売業

①健康経営度評価結果

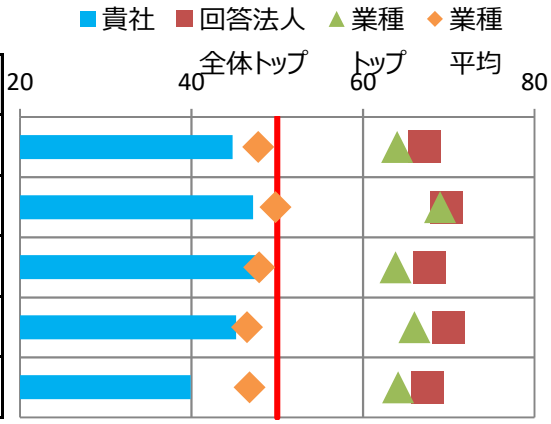
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.8**　（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	-	44.8	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.2	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	48.3	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.2	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	39.9	67.5	64.1	46.8



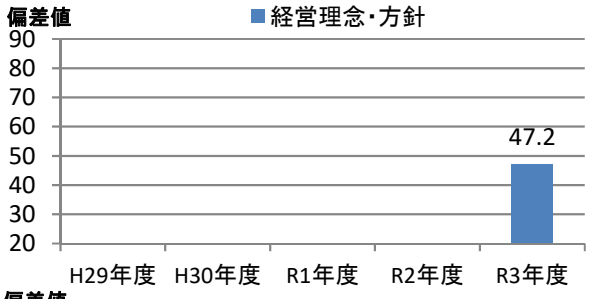
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

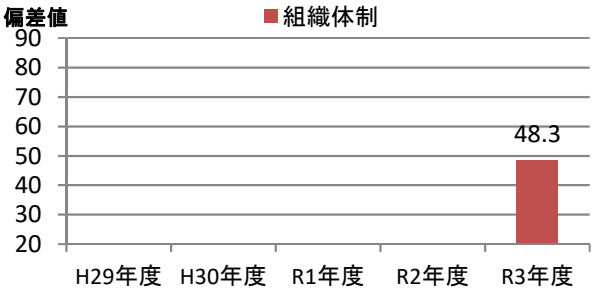
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

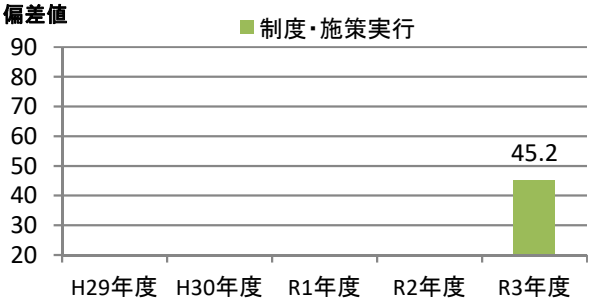
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

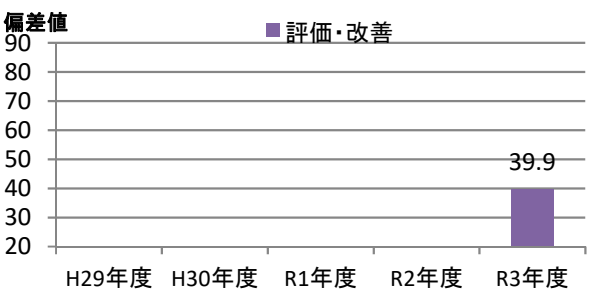
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	44.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



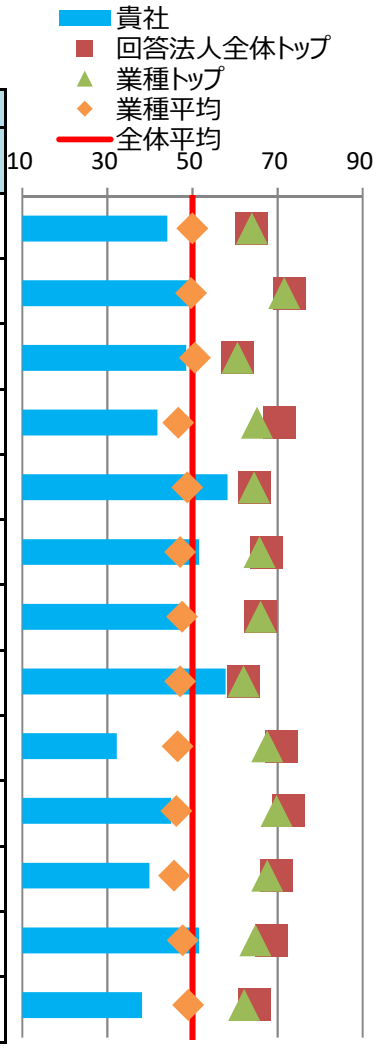






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.6	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	32.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	39.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	38.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 優秀な人材の成長と定着
健康経営の実施により期待する効果	病気やけがを未然に防止し、社員が元気に笑顔で働くことができる職場環境となり 収益向上や人材確保、離職率の低下につながることを期待します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	残業問題、休日未取得が課題。
	施策実施結果	今後検証
	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: 013370

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ新埼玉株式会社

英文名：

■加入保険者：勝又健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

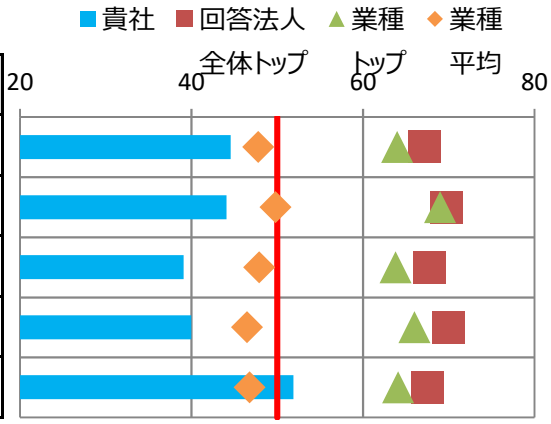
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	39.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	40.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	51.9	67.5	64.1	46.8



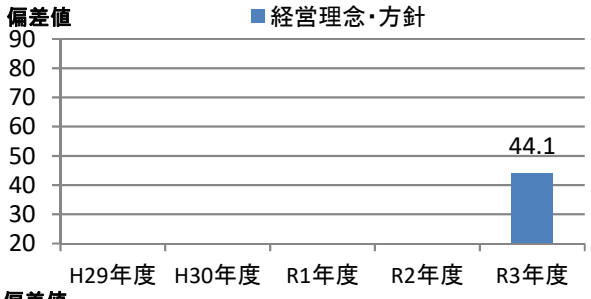
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

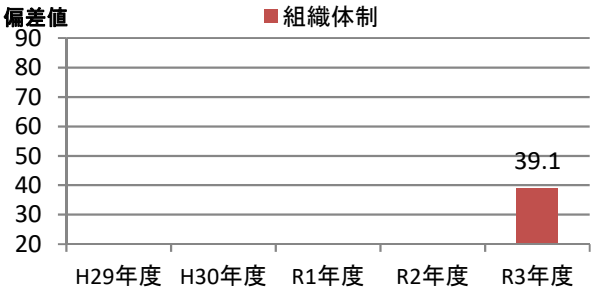
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

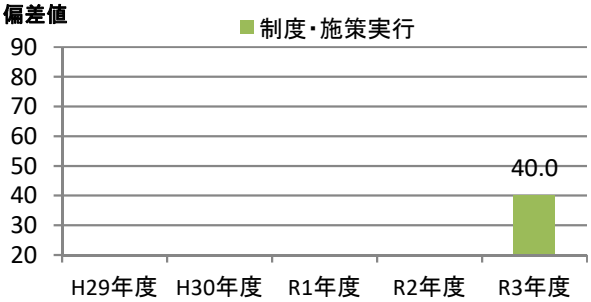
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

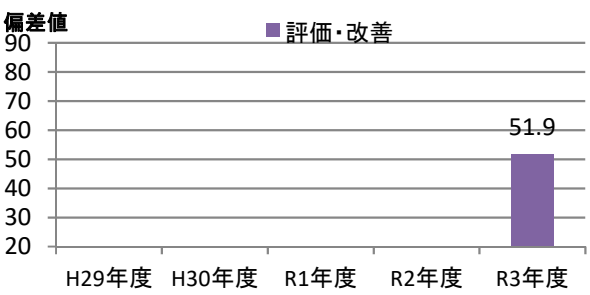
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	44.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



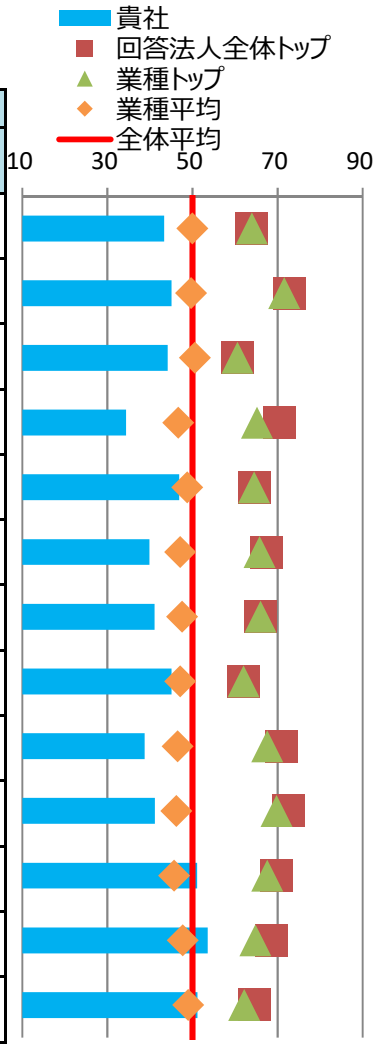






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒応募者数の減少が課題。 従業員の働き方改革、健康管理を徹底することで、定着率を向上させることでの事業活動継承が課題。
健康経営の実施により期待する効果	より良い新卒応募者数の増加。 従業員定着率の向上。 社員の健康管理支援により安定した事業の継続。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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.c-shinsaitama.co.jp/corporate/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員の休職、退職理由の中でストレス関連の理由が増加傾向にある為、心のケアに加え、心の健康状況をチェックする事でのストレス関係疾患発症リスクの低減。
	施策実施結果	年1回のストレスチェック実施結果をもとに各部門長へ、社員のストレスチェック結果をフィードバックし、職場の雰囲気、従業員の働きやすい環境を整備した。
	効果検証結果	休職者数、および退職者数の減少、ストレスチェックでの数値の改善につながった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013371

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日産サティオ島根

英文名：NISSAN SATIO SHIMANE

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

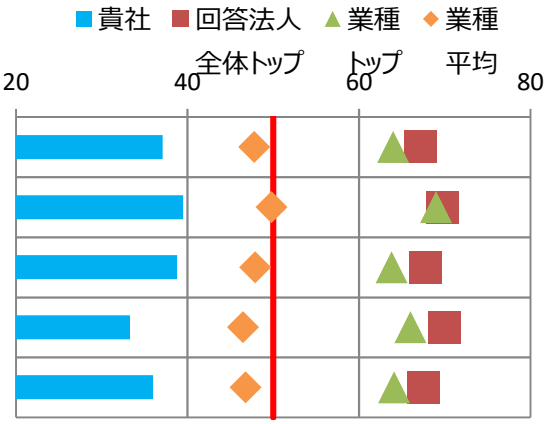
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.1**　（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	-	37.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	39.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	38.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	33.3	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	36.0	67.5	64.1	46.8



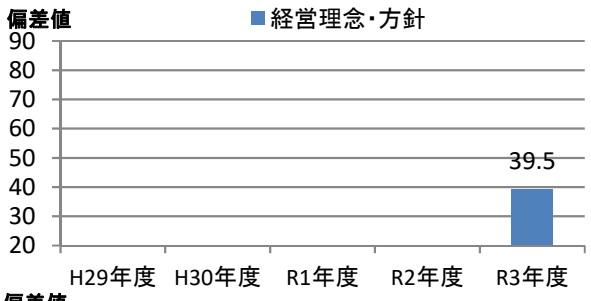
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

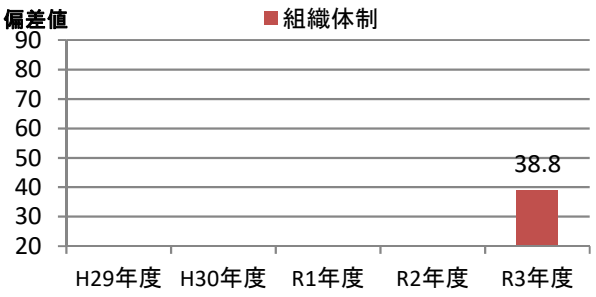
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

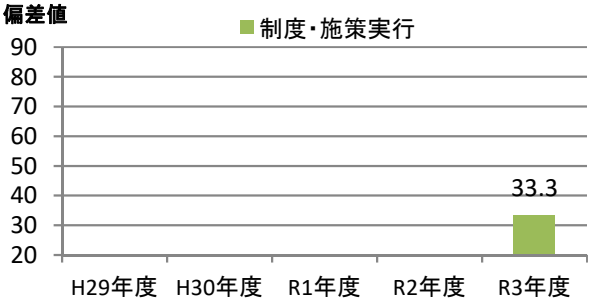
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

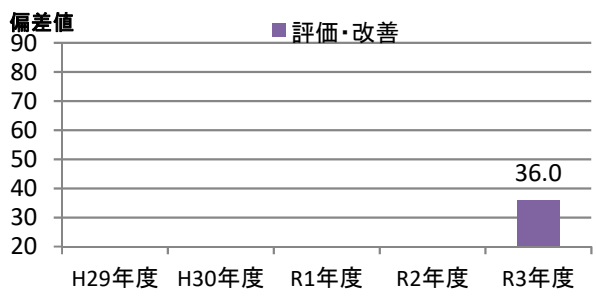
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	37.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



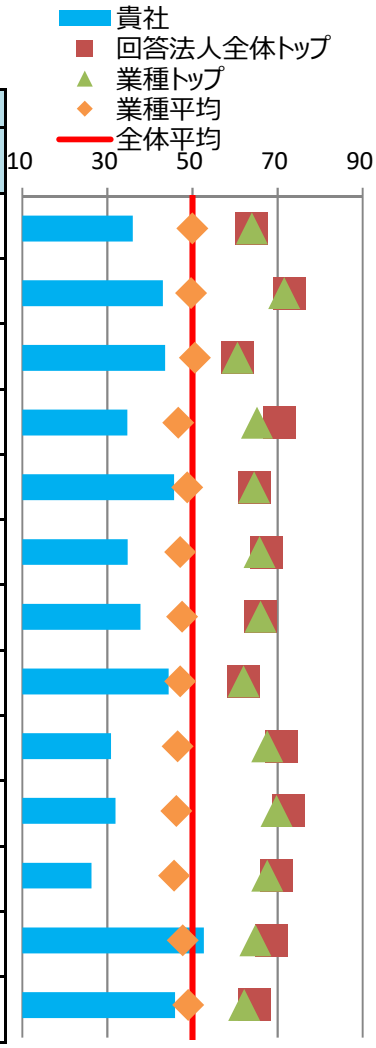






④評価の詳細分析

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	36.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.6	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	30.9	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	31.9	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	26.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ns-shimane.nissan-dealer.jp/company/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	30.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	27.8	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.9	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	長年、残業削減の取組みを実施しているが、会社全体の残業時間は減っても、一定の社員に残業が集中する傾向にある。昨年度はコロナ禍により極端に残業が減ったが、今後コロナが落ち着けば再び残業が増えることが懸念される。
	施策実施結果	終礼時に残業の有無や残業の内容・時間を確認し残業の適正化を図った。残業の事前確認は全店舗で実施できているが、精度にバラツキがありレベリングが必要。
	効果検証結果	年間残業時間の目標としている280時間を超えているのは、18年度18名、19年度11名と減少傾向。20年度は3名であったが、コロナ禍の影響により残業が極端に減ったことが大きな要因であり、施策の効果とは言い切れない。
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: 013375

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ博多株式会社

英文名：TOYOTA COROLLA HAKATA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

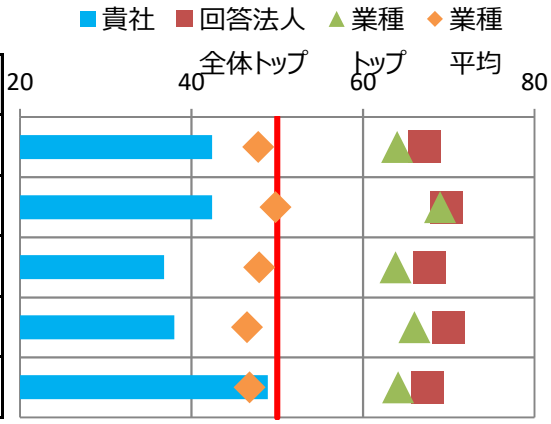
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.4**　（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	-	42.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	42.4	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	36.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.9	67.5	64.1	46.8



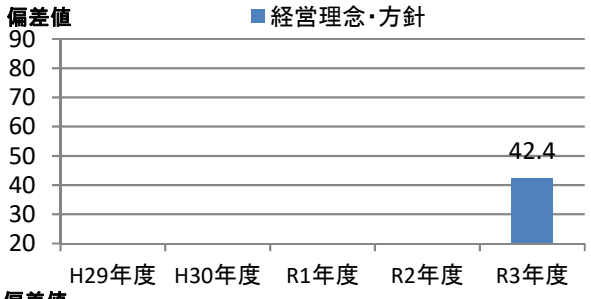
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

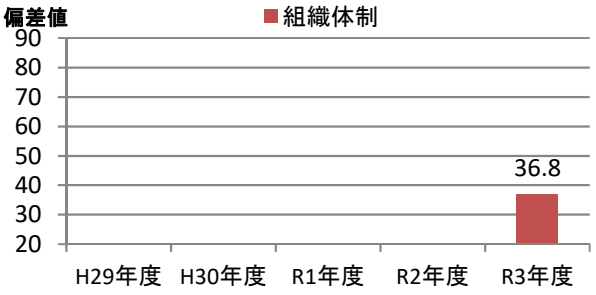
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

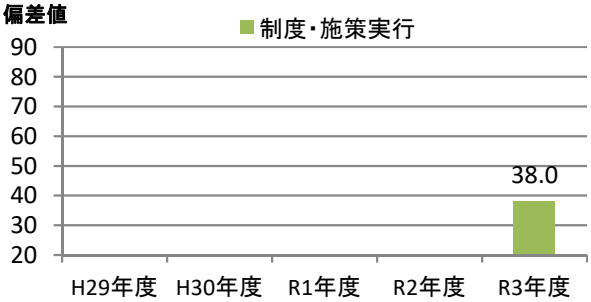
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

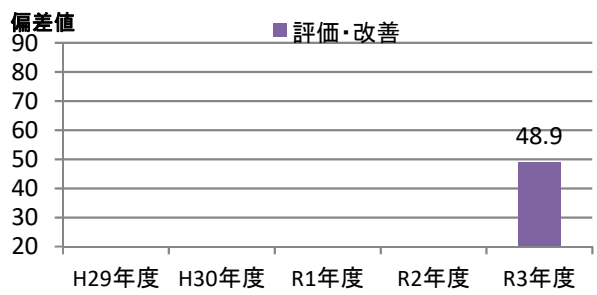
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301～2350位
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



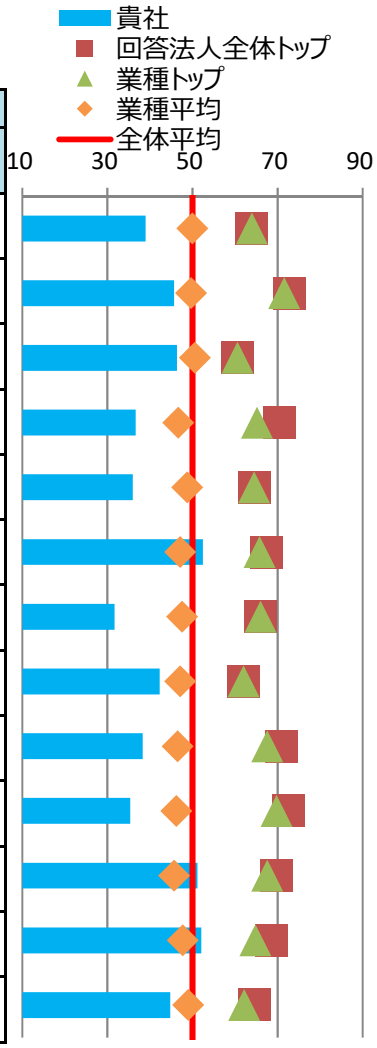






④評価の詳細分析

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	39.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.4	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.5	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.2	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.corolla-hakata.jp/corporate/kenkoukeieisenngenn

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.9	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度のストレスチェックの集団分析結果により、職場（店舗）によってバラつきがあった。
	施策実施結果	高ストレス職場に対して、集団分析の結果の説明を産業医と総務部担当者にて実施し、メンタルヘルスに対する重要性の理解、今後の取組みについて組織長（課長以上）と面談を実施した。（3店舗）
	効果検証結果	組織長に直接、面談することによりメンタルヘルスへの理解が深まり、職場環境の改善につなげている状態。 2021年度のストレスチェックは10月に実施する。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	−
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013377

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山梨トヨペット株式会社

英文名：yamanashitoyopet

■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：小売業

①健康経営度評価結果

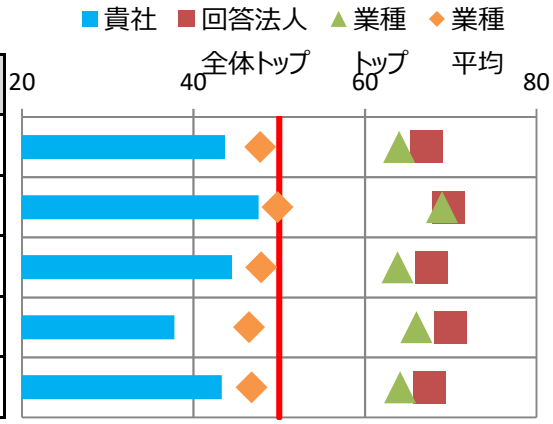
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.7**　（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	-	43.7	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	47.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.8	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	43.3	67.5	64.1	46.8



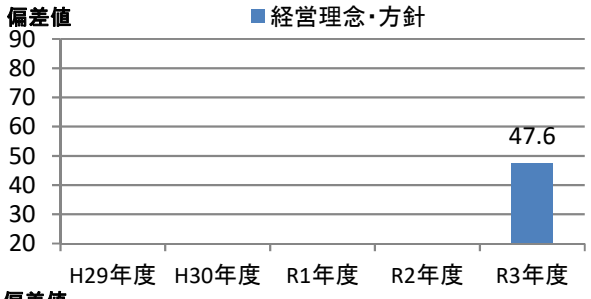
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

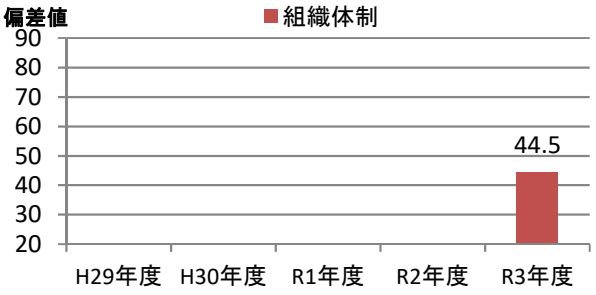
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

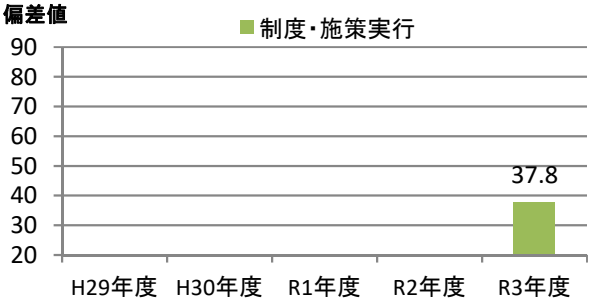
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

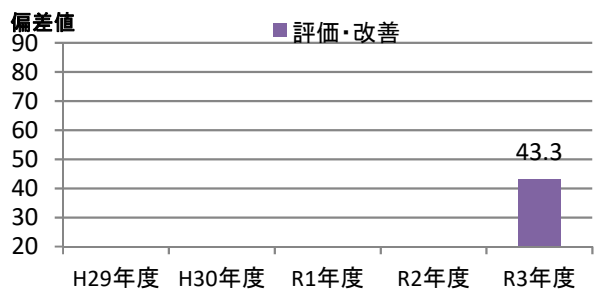
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	43.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



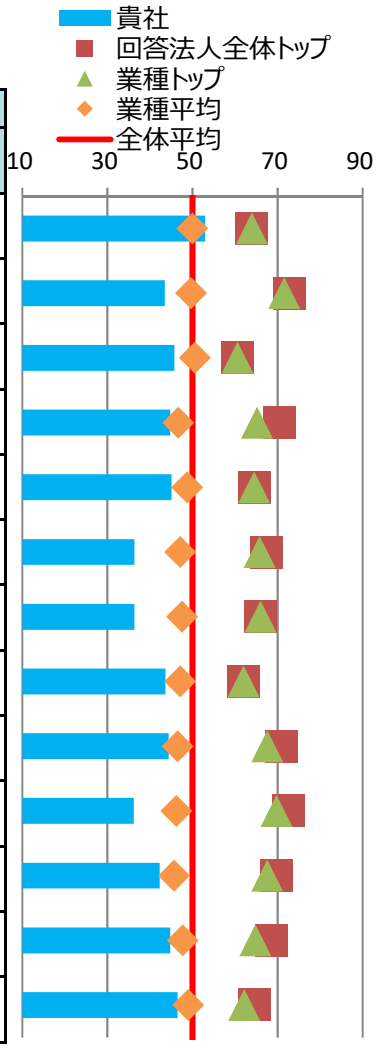






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.5	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	36.4	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.2	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.8	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.5	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用した社員の育成・定着を図るためには、多くの技能・ノウハウを持つ従業員が健康で長期間働いてもらうことの実現が必要不可欠
健康経営の実施により期待する効果	若い人材を育成する上で従業員が長く働き続けたいと感じられる会社にしたい。 具体的な指標として入社した従業員の5年後定着率90%を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://yamanashi-toyopet.jp/file/special/13901/13857/health_management/%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%80.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.0	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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感染する従業員が多く、一時的に欠勤者が増え生産性の低下があった。 これを防ぐことが課題
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種費用を会社で負担し、また従業員がこの接種を受けやすいように医師または看護師に店舗を巡回し接種してもらう。
	効果検証結果	インフルエンザの感染による病欠者の人数は把握していないが、予防接種費用の負担と店舗巡回を行うことにより、直近3年間のインフルエンザの流行時期におけるインフルエンザを含む欠勤者の数は下記の様になった。 2018年（接種者115人、欠勤者30人）2019年（接種者121人、欠勤者22人）2020年（接種者122人、欠勤者17人） 現在、一時的な欠勤者が増える事による生産性の低下は少なくなった。
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:　013414

経済産業省　令和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H・O・C

英文名：H·O·C-inc

■加入保険者：ひかり健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

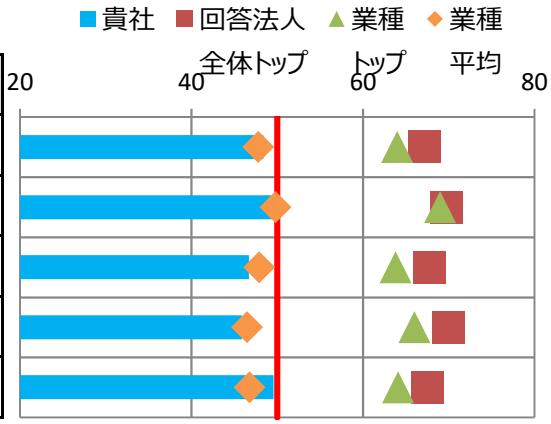
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.4**　（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	-	48.4	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	45.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	49.6	67.5	64.1	46.8



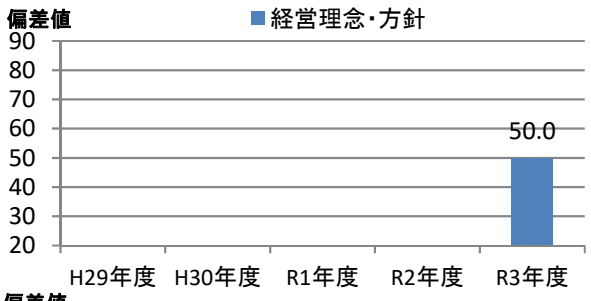
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

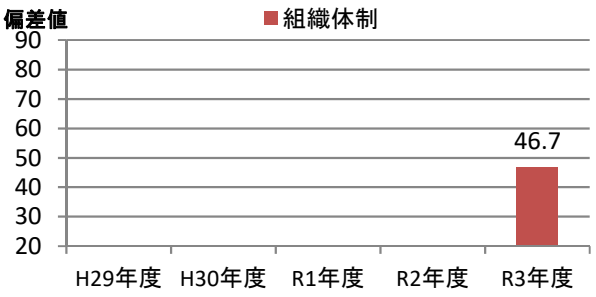
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

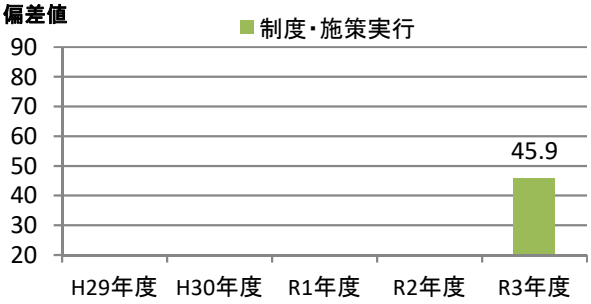
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

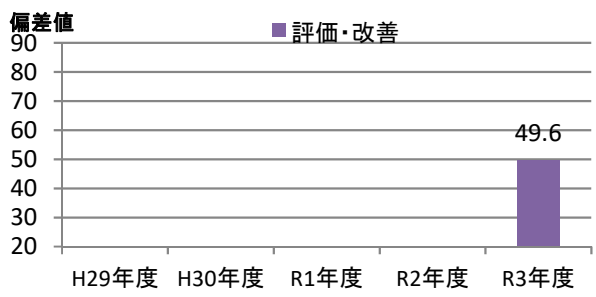
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1751～1800位
総合評価	-	-	-	-	48.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



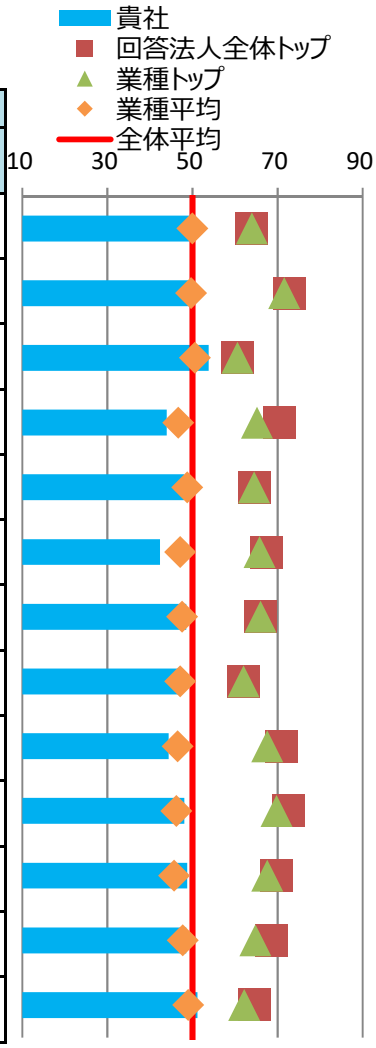






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.0	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.4	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.1	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の確保は企業の成長に欠かせない経営資源であるが、採用環境が悪化し、人材確保が困難な状況となっている。この状況は企業や事業の成長を目指すうえで大き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	労働環境が整い、働きやすい職場環境が整備される事で、人材流出の防止及び採用力の強化が実現される事を期待している。具体的には従業員の５年定着率（新卒・中途採用含む）が７０%以上となる事を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://hoc-inc.jp/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	50.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.8	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断における有所見者（要精密検査、要再検査）が増加しており、従業員の健康リスクが上昇している傾向にある。従業員がきちんと通常就業が出来るよう、健康診断結果を改善し、疾病発症リスクを低下させる必要がある。
	施策実施結果	健康診断事後措置として、二次検査の受診勧奨を遅滞なく行い、速やかに２次検査を受診できるよう、体制を強化した。
	効果検証結果	健康診断結果等の定量的な効果はまだ出ていないが、２次検査受診率が向上し、予防・早期対処への意識が向上した。
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	ストレスチェックの高ストレス判定率が高止まりしており、メンタル不調の発生リスクが依然と高い状態にある。職場内のストレス要因を改善し、メンタル不調発生リスクを低下させる必要がある。
	施策実施結果	高ストレス判定者の面接指導だけでなく、部門単位の職場課題を可視化し、部門責任者にたいして適宜共有を行い、改善対策の企画立案を促す。
	効果検証結果	2021年度のストレスチェックにて高ストレス判定率が減少の傾向に転じており、職場環境改善の成果が現れていると言える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	−
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013418

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山梨トヨタ自動車株式会社

英文名：YAMANASHITOYOTAZIDOUSYA

■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：小売業

①健康経営度評価結果

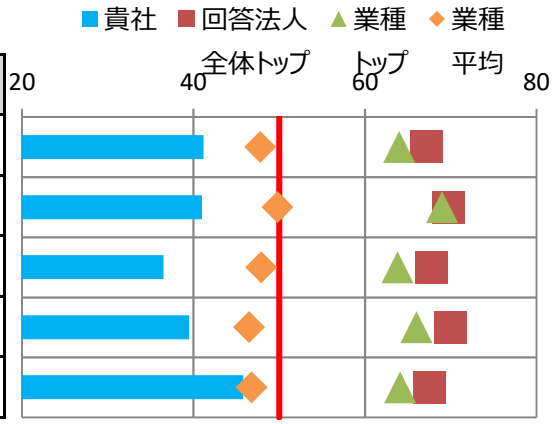
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	41.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	36.5	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	39.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	45.8	67.5	64.1	46.8



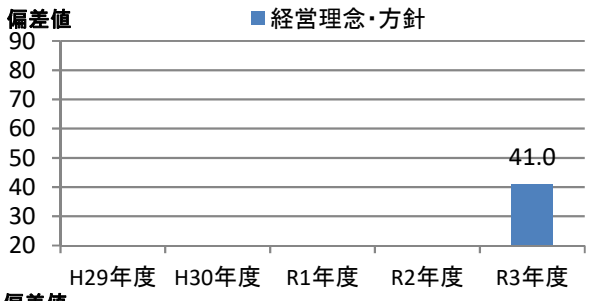
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

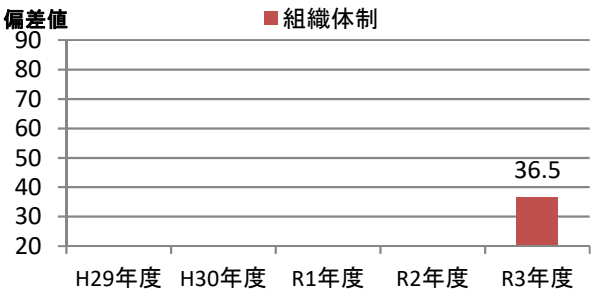
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

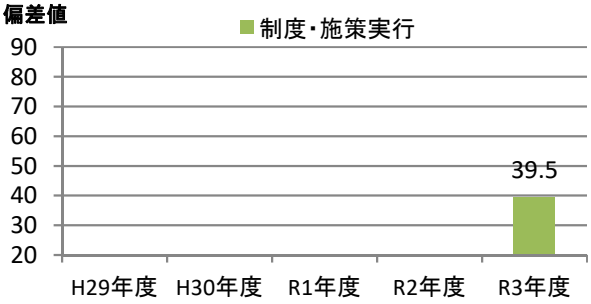
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

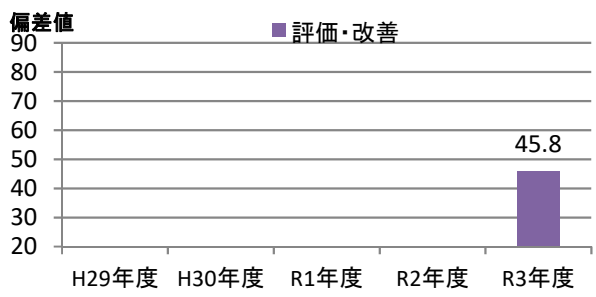
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351～2400位
総合評価	-	-	-	-	41.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



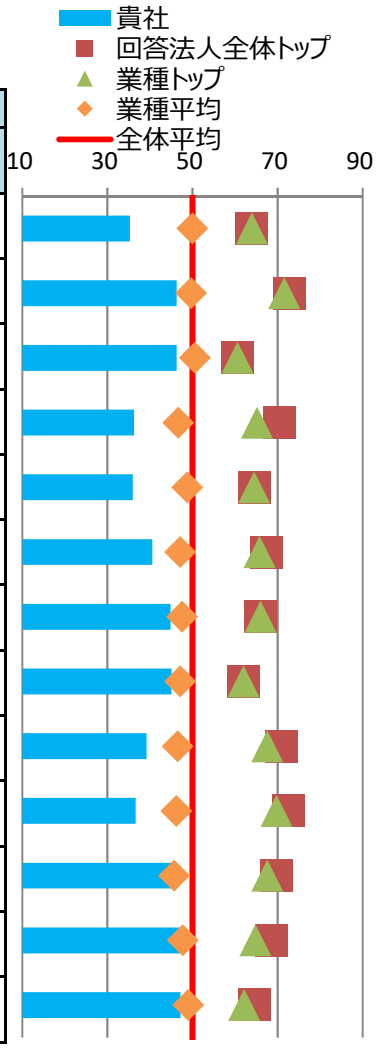






④評価の詳細分析

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	35.3	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.3	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.yamanashi-toyota.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	45.3	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.0	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	33.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの結果、高ストレス者と産業医で面談実施、面談の中で整備士の職場環境要因のストレス、仕事に対する対価（給料）の不満等が多くストレスに直結していることが判明。
	施策実施結果	整備士の働く環境（暖房・冷房施設の増設/営業時間の変更/休憩時間の周知徹底）と仕事に対する対価（給与面見直し・残業時間の見直し）図った
	効果検証結果	2021年度はストレスチェックを現時点では未実施の為、検証は出来ていないが、現場からの不満の声は確実に少なくなっている
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: 013427

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：青森スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会青森支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

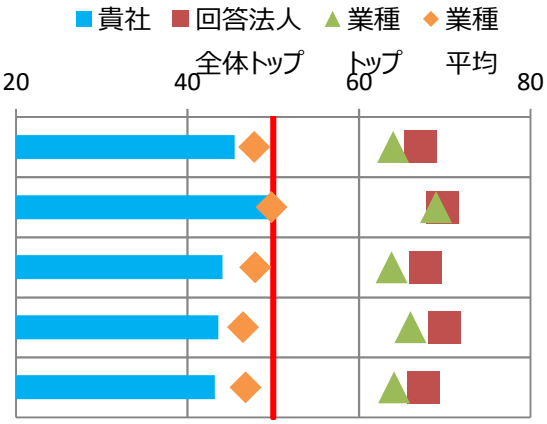
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.5**　（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	-	45.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.0	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	44.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	43.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	43.2	67.5	64.1	46.8



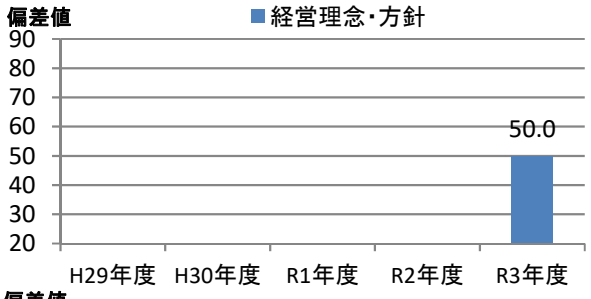
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

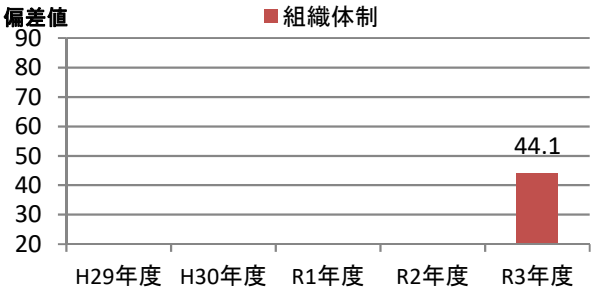
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

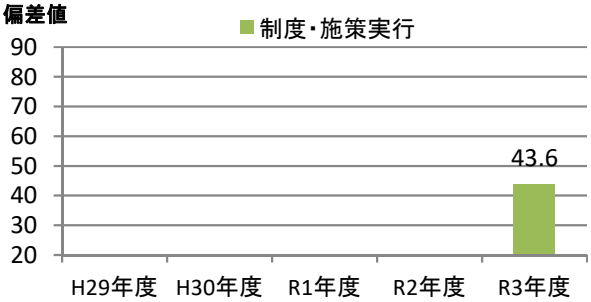
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

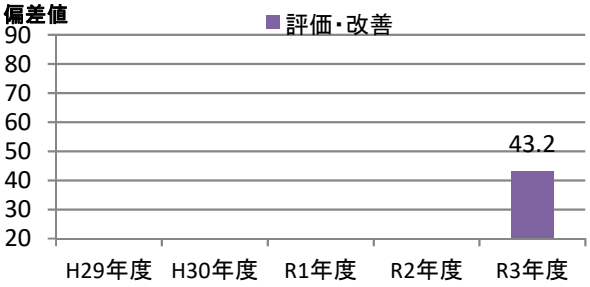
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



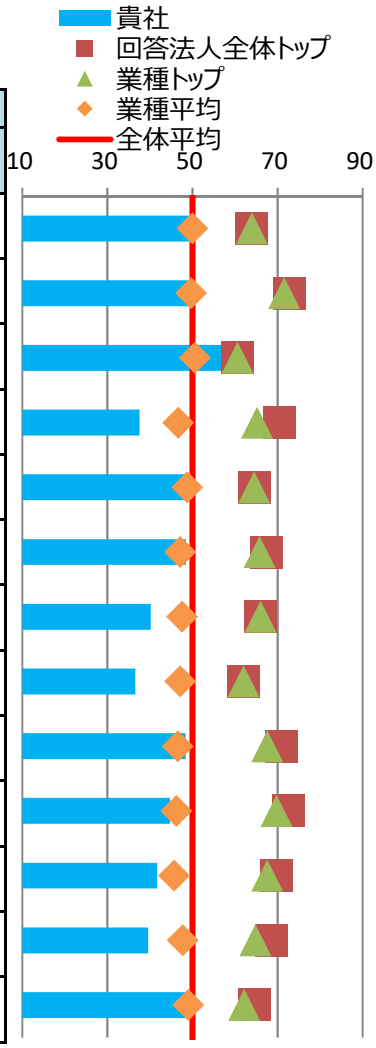






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	36.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.7	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇し、新規採用が難しい中、数年前と比べても従業員数が減ってきている。今いる従業員が健康で効率よく、よりよいパフォーマンスを発揮出来るようにする事が、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	パフォーマンスの向上により生産性が良くなる事で、ワークライフバランスの取組に繋がり、心身共に健康的に働く事に繋がる事が期待できる。具体的な指標として、ストレスチェックによるパフォーマンス総合評価の95%を目指し、健康的に働けるよう運動の習慣化に向けた取り組みや、睡眠・食生活改善の情報提供等を行い、特定保健指導該当率を現在28.1%から協会けんぽ支部平均20.1%以下への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aomori-subaru.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	43.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.4	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	今まで半額補助していたが、接種率が50%を超えず、インフルエンザに罹患し業務に支障が出る事もあった。
	施策実施結果	全額補助に変更し、接種率が70%代となった。
	効果検証結果	インフルエンザ罹患率が減少した。
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: 013444

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社和光

英文名：WAKO Co., Ltd.

■加入保険者：セイコー健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

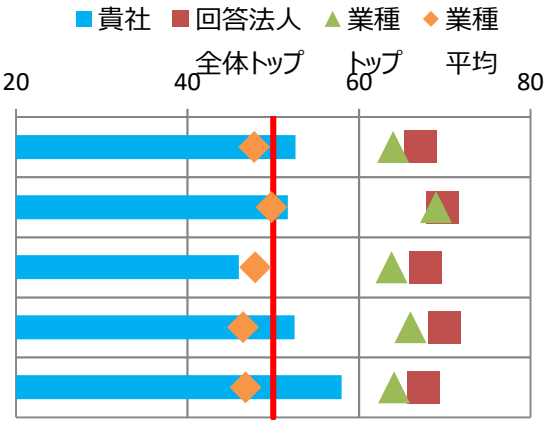
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.6**　（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	-	52.6	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	51.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	46.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	52.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	58.0	67.5	64.1	46.8



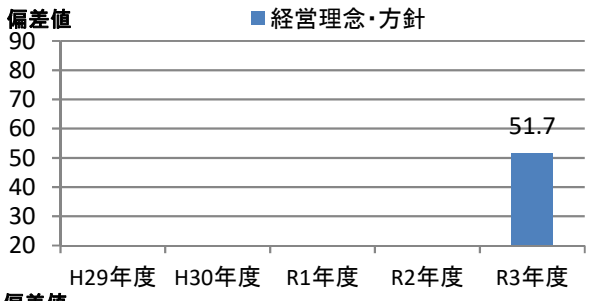
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

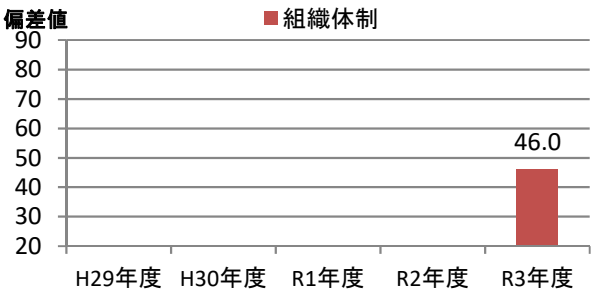
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

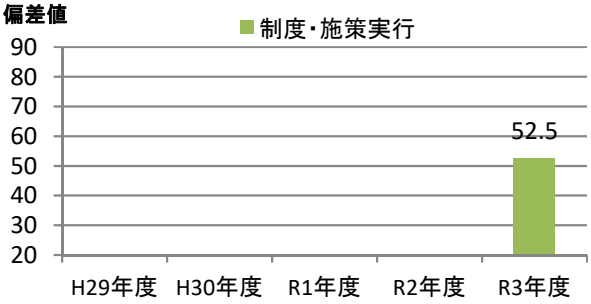
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

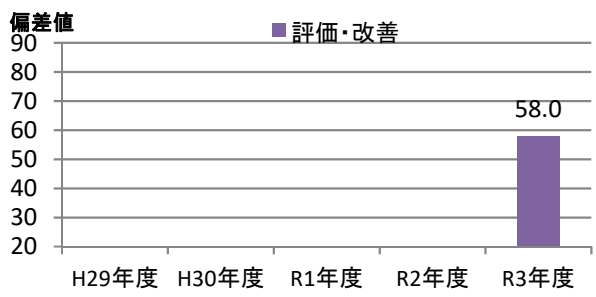
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1251～1300位
総合評価	-	-	-	-	52.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



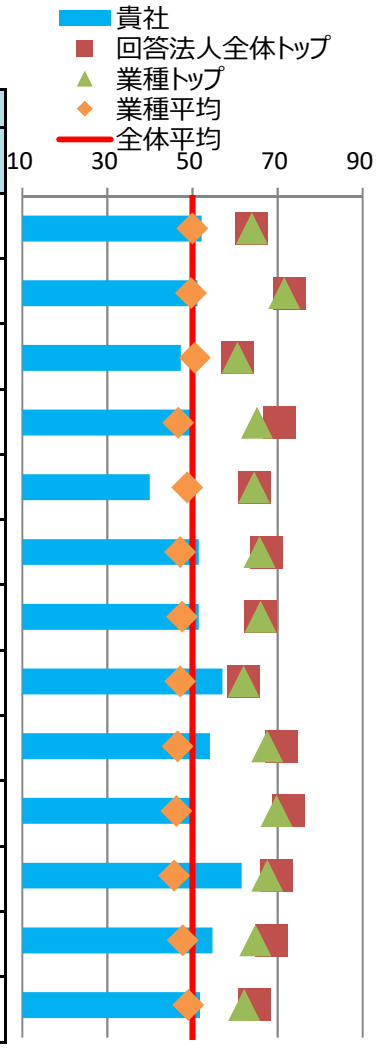






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では多様な価値観を持った人材が活き活きと働くことができる環境を整備し、グループの持続的な成長を図ることを第7次中期経営計画（2020年3月期を初年度とする３ヶ年計画）における人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨むためには、まずは健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、ワークエンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、グループ横断でワークエンゲージメント調査を定期的に実施する予定であり、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/library/pdf/SEIKO_value_report_2020_04.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.5	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の高齢化に伴い、生活習慣病のリスクは高まりつつある。健診結果から毎年一定数のリスクを抱えた社員が存在している。2020年度はコロナ禍の中、在宅勤務や時差勤務を奨励しているが、生活習慣の変化による体調不良に伴うプレゼンティーイズムが懸念されている。
	施策実施結果	健康保険組合と協働し特定保健指導や65歳到達者への健康相談、産業医による個別面談も行っている。また、今期は「Withコロナにおけるこころとからどのセルフケア」と題しオンラインでセミナーも実施した。
	効果検証結果	2020年度の健診結果では、血圧、脂質、血糖等受診勧奨基準を超えた人の割合が増加しており、特定保健指導における積極的支援の対象者の出現率も上昇している。健診時の質問票からは、運動や日常生活における身体活動の低下はみられず、原因について現状でははっきり分析できていない。上記セミナー等の効果は現時点では検証できていないが、引き続きポピュレーションアプローチとして社員に対する啓発活動を実施していく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	健康保険組合の疾病別分析によると毎年12月から3月にかけてインフルエンザ・呼吸不全に罹患する人が増え1人当たりの医療費も増加している。インフルエンザに罹った場合、当然出社できず数日休むことにあるが、一部署で複数人罹患した場合などアブセンティーイズムも懸念される。
	施策実施結果	健康保険組合では、インフルエンザ予防接種の補助金（1人当たり3,000円まで）事業を行っている。また、多くの社員が接種できるように外部医療機関に依頼し、事業所内での集団接種も就業時間中に実施している。
	効果検証結果	インフルエンザ等季節性の疾病の罹患はある程度やむを得ないが、できる限り少なくするよう予防接種だけでなく、うがいや手洗い等日常生活における注意も喚起する。2019年～2020年、2020年～2021年にかけては、コロナ対策の影響もあり、インフルエンザに罹患すした人は極端に少なかった。（健康保険組合レセプト分析による）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013445

経済産業省　令和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湘南

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

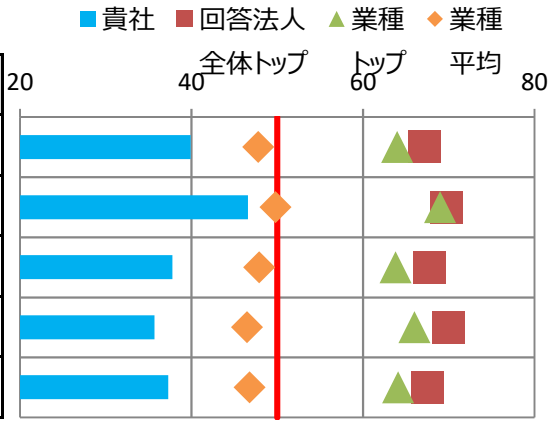
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.9**　（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	-	39.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	37.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	35.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	37.3	67.5	64.1	46.8



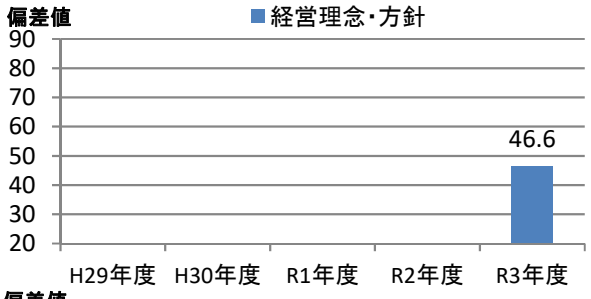
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

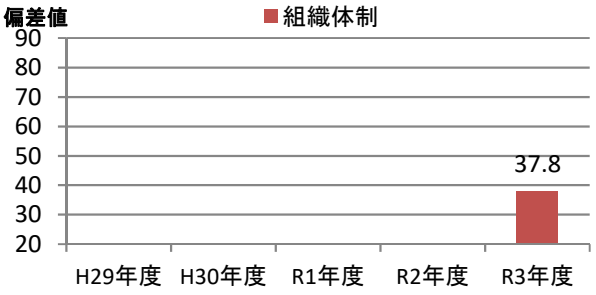
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

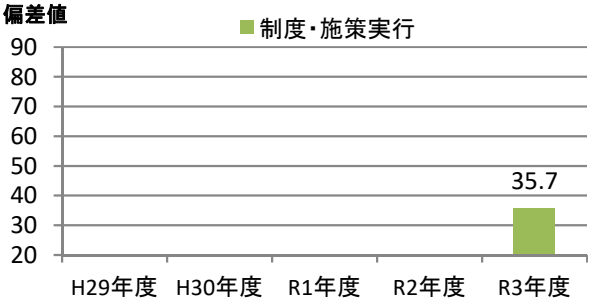
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

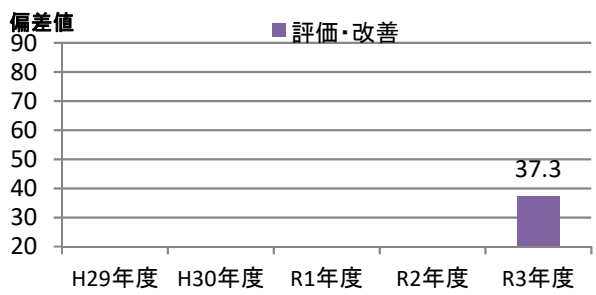
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	39.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



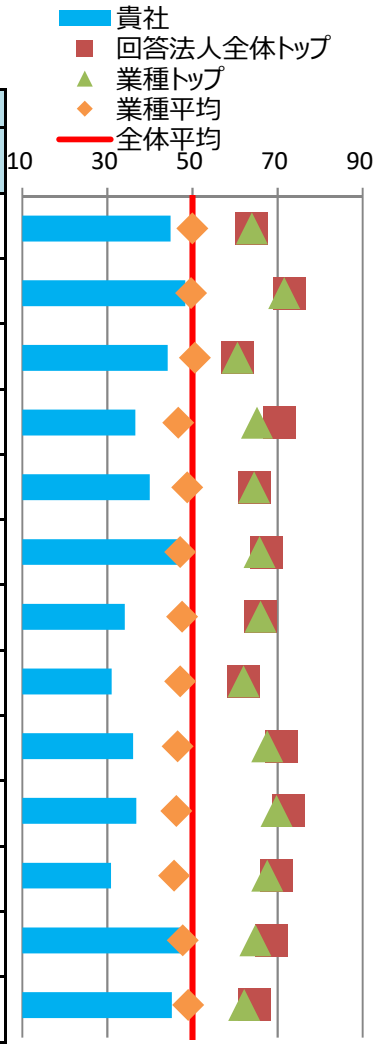






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.4	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	34.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.2	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保が困難な昨今において、継続的に事業を行うための人材が不足していること。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康増進に投資することにより、長く働き続けられる環境づくりをし、定着率向上が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-shonan/recruit/topic/?id=19604

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.2	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	長時間労働による健康の悪化、ワークライフバランスの乱れによる就業意欲の低下等が、生産性に悪影響を与えるため、改善が必要である。
	施策実施結果	毎日、担当部署から拠点責任者宛に、所員の残業時間のリストを配信するようにし、拠点責任者が、長時間の残業をしている所員への指導・業務内容の見直し等を行うようになった。
	効果検証結果	定量的な効果はまだ確認できてはいないが、所員への聞き取りでは、指導を受けることによって、残業時間を減らすことを意識するようになったとの回答を得ている。今後、アンケートやユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度を実施し、データを取り、改善の度合いを数値化できるようにする。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	感染により、業務に支障が出たり、お客様や取引先に感染させてしまうリスクを無くすため、手洗い・うがい・マスク着用等の予防習慣の徹底、拠点の除菌・清掃活動、予防接種促進等の改善が必要である。
	施策実施結果	手洗い・うがい・マスク着用を徹底し、毎日、拠点の除菌・清掃活動を行った。インフルエンザ予防接種に関しては、会社での集団接種を基本とし、他の医療機関で接種する社員にも補助金を出すことで接種率を高めた。
	効果検証結果	接種率のデータは取っていないが、2020年度は、インフルエンザで会社を休んだ社員はいなかった。コロナウイルスに関しても、手洗い・うがい・マスク着用の徹底、毎日、拠点の除菌・清掃活動を行っており、拠点でクラスターは発生していない。予防接種に関しては、あくまでも任意であり、強制はできないが、啓蒙活動を行ったり、社員にアンケートを取り、意見を取り入れることによって理解を得るようにし、接種率の向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013447

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タカラ･エムシー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

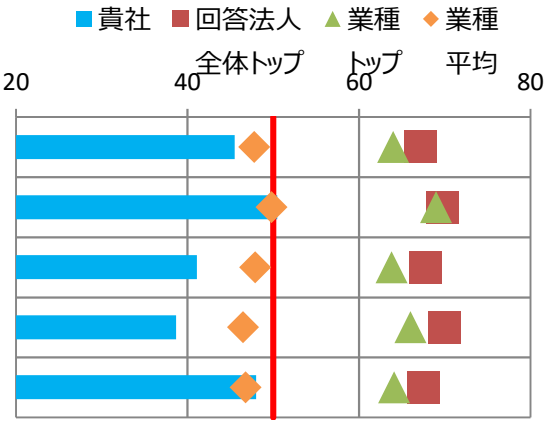
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.5**　（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	-	45.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.5	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.7	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	48.0	67.5	64.1	46.8



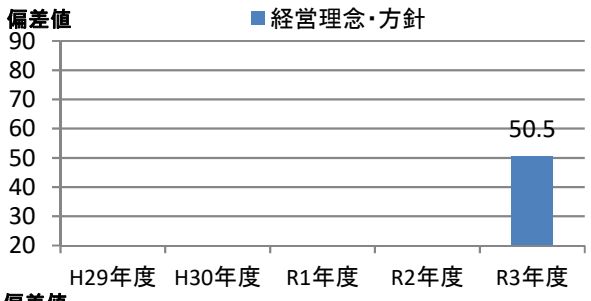
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

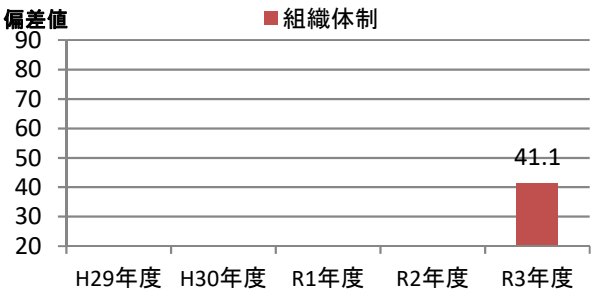
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

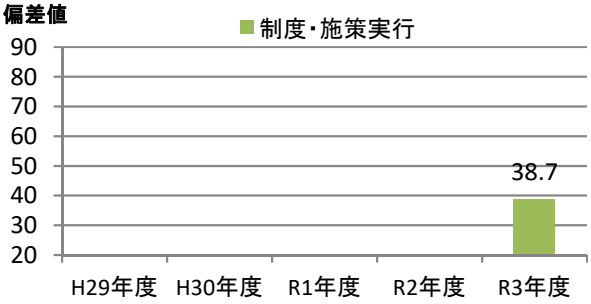
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

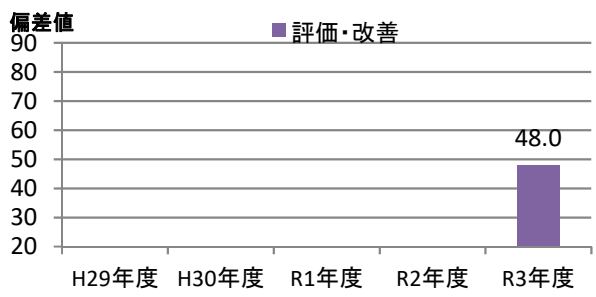
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



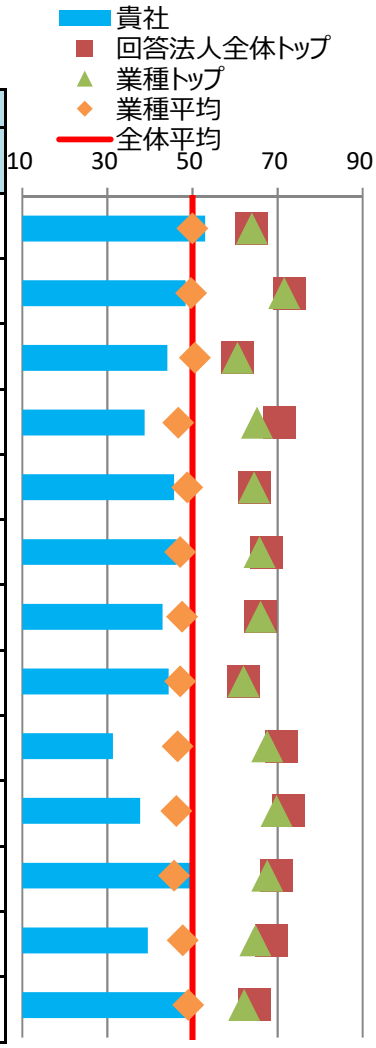






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.4	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	31.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.7	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・口頭で注意するだけでは減らない長時間残業者へ 最高のパフォーマンスをするには、休息も必要であること 「健康的であること」が「労働の質」をあげる為には重要だということを意識づけていく事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	残業時間の減少と有休消化率の増加により、休息によって労働の質があがることに気付き、最高のパフォーマンスを発揮し、支え合う職場環境になる事を期待する。 残業が多い者には「上長の面談」そして「人事部の面談」、60時間以上に及ぶものには「産業医の面談」をすることを徹底し、3年以内は45時間以上の者もいない職場環境を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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://takaramc.co.jp/csr/ https://takaramc.co.jp/csr_category/csr_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	35.9	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.0	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	数年前までは残業が100時間を超える者もいたが、注意の徹底、上長と人事部による面談や産業医との面談をするようになり、時間値も人数も少なくはなったが、未だに60時間を超える者が数名いる。 収入を多く得たい気持ちから、自分一人で仕事を多く請け負ってしまう価値観を、心に働きかける対応をすることが課題である。
	施策実施結果	個人の残業時間だけを取り上げるのではなく、各店舗ごとの合計残業数をグラフ化してランキング。可視化して掲示することで、店舗による偏りがわかり、各店舗従業員が一丸となるキッカケづくりができた。
	効果検証結果	可視化により、従業員同士が協力し合い、仕事を分散して「残業を減らす」意識付けができたと思われる。今後も更に徹底していく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社内で感染症に関するアンケートを行った所1779人が回答し【自分の感染対策ができていないと回答した人は0.2%】に対し、【従事店舗の感染対策ができていないと回答した人1.1%】【上長から感染防止に関する注意喚起ができていないと回答した人2.1%】そして【インフルエンザの予防接種を受けていない人54.4%】と高い数値になった点に着目し、管理職への教育の見直しと徹底が必要と再認識した。
	施策実施結果	選抜店長と労働組合、人事部によって働き方委員会を毎月開催し、各店舗への掲示物や朝礼で唱和する言葉を設定し、注意喚起の徹底を図った。
	効果検証結果	コロナに関しては、就業時間内にワクチンを接種しに行っていいとしたことと、上長が積極的に接種することで、接種者が増えたことを受け、間もなくシーズンを迎えるインフルエンザも、同様の対策をしていこうとしている所である。

※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:　013452

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：ダイハツ系連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

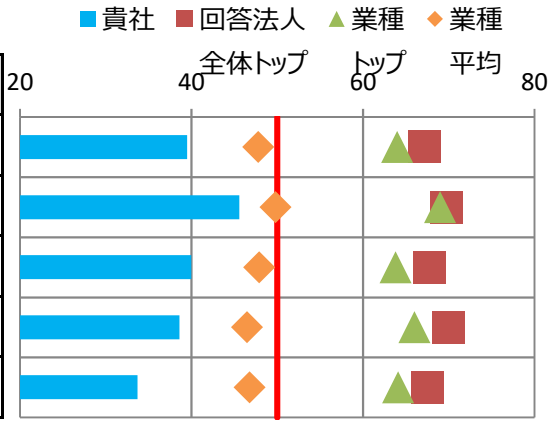
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.5**　（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	-	39.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	45.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	40.0	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	38.6	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	33.7	67.5	64.1	46.8



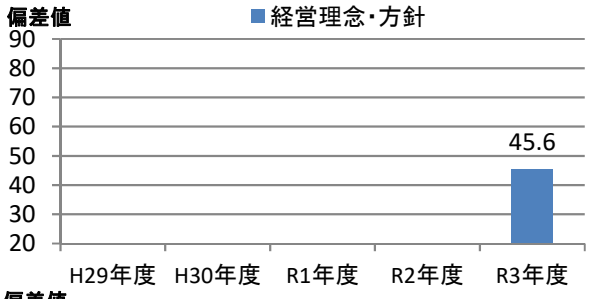
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

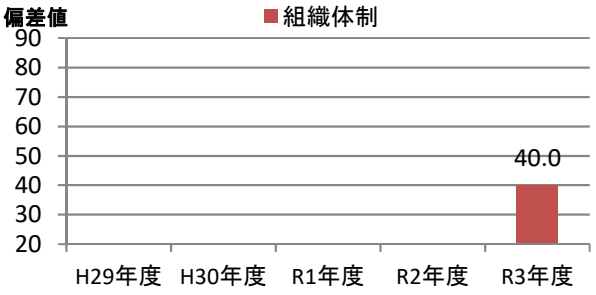
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

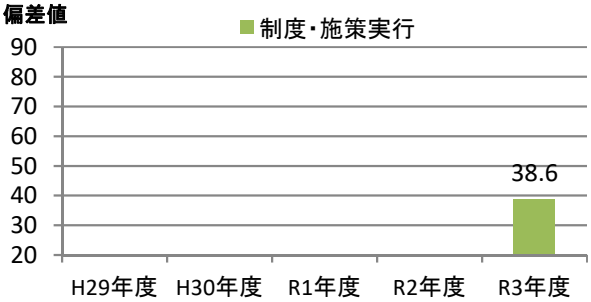
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

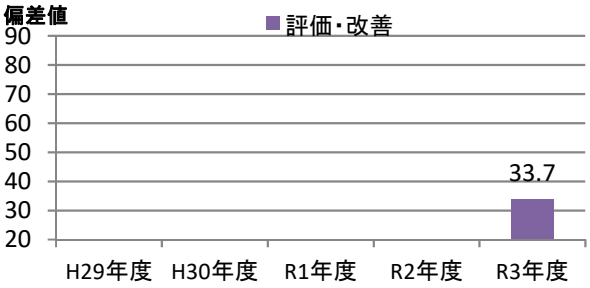
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	39.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



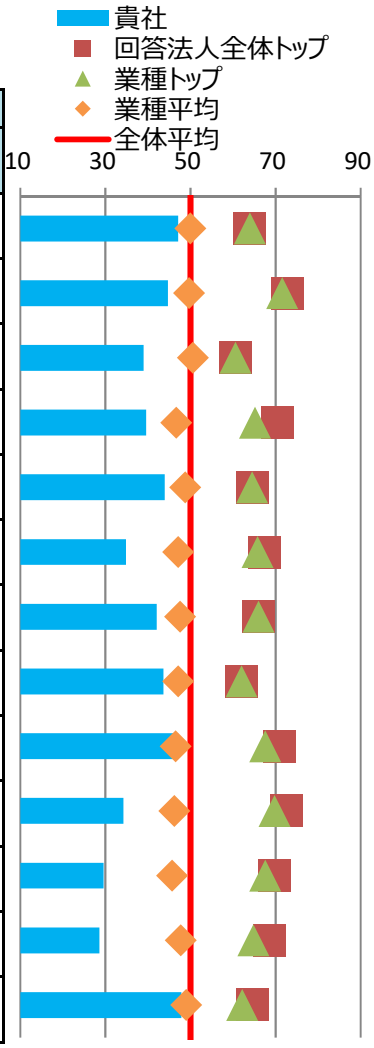






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.9	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.3	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	28.6	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。 特に現在、新卒定着率の60%から70%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.1	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	28.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.7	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	健診後の精密検査の受診率について課題があると認識しており、何故受けないのか尋ねたところ、何処で検査すべきかわからないとの回答があった、受診の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	産業医に健診結果を所見者の確認時に精密検査は何科を受診すれば良いかを確認し本人に伝えるようにした、現時点で対象者の2割ほどが受診済み。
	効果検証結果	以前は精密検査0～1人だったが、現時点では受診者が少ないが、今後受診する意向がある対象者が5割いた。健康への意識が向上して来た。
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	インフルエンザの予防接種率について課題があると認識しており、全社員の20%程度しか接種していない状態で、要因は費用がかかるとの意見が多くあった。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種費用の一部補助の施策を実施、10月に接種の呼びかけを実施した。
	効果検証結果	結果はまだ出ていないが、接種しやすくなったと回答が多く、コロナの関係もあり接種に前向きな意見も多く聞いており、効果は期待できる

※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: 013470

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：帯広日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

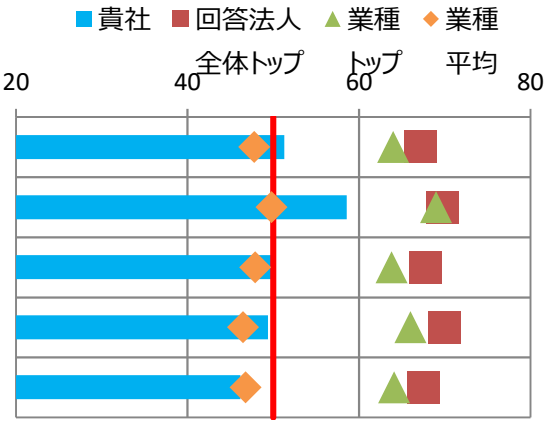
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.3**　（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	-	51.3	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	58.6	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	49.8	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	49.4	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	46.2	67.5	64.1	46.8



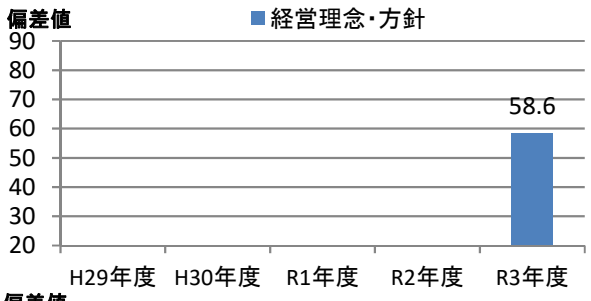
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

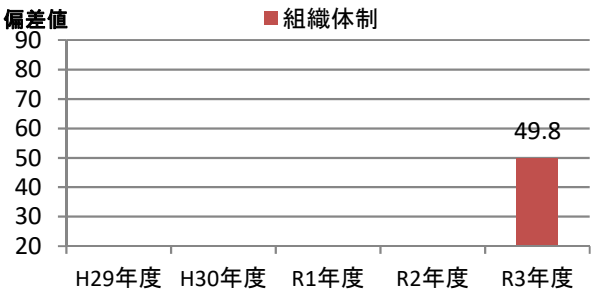
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

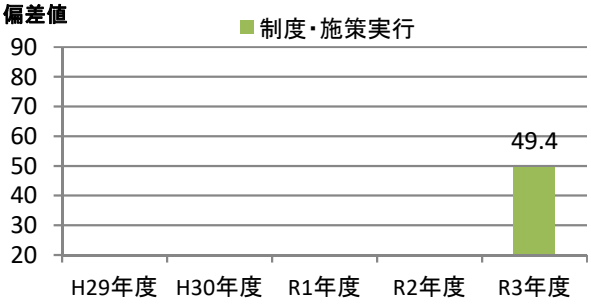
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

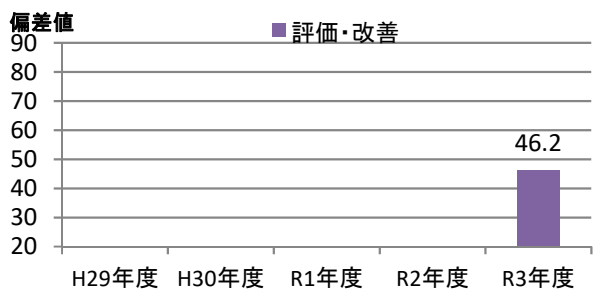
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1401～1450位
総合評価	-	-	-	-	51.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



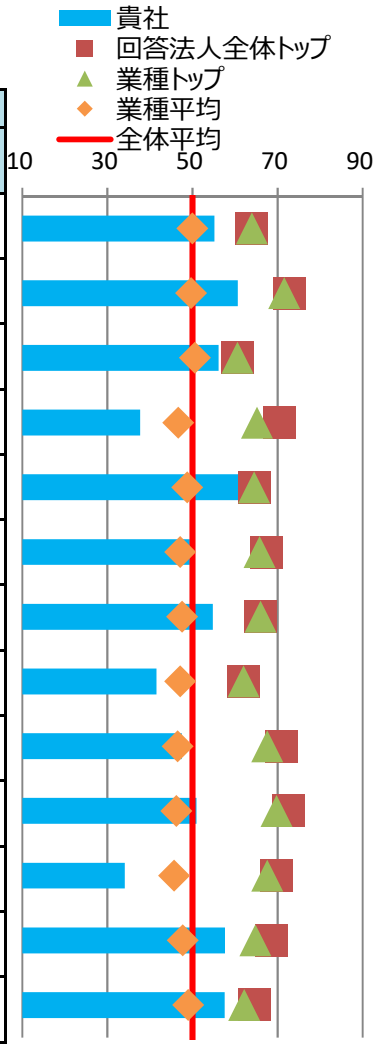






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.2	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.7	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	48.8
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	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	34.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・現在５２%ある喫煙者の数を減らし、３０%以下とする （９月末時点で目標ガイドラインを達成） ・昼休みを含む勤務時間中の全面禁煙の実現 （４月から開始済）
健康経営の実施により期待する効果	勤務時間中の全面禁煙により以下の効果を期待する ・従業員の健康増進と業務効率の向上 ・喫煙時間の削減と生産性の向上 ・ＣＳの向上（受動喫煙、臭いの防止）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回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://ni-obihiro.nissan-dealer.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	42.4	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.3	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	自動車ディーラーとして、新車の登録や車検作業の月末集中によって従業員の残業や休暇取得に弊害が起こっている。業務の平準化が実現出来る体制が必用。
	施策実施結果	本部にて業務の進捗営業会議を毎週行うことによって当月・翌月の日単位の予約状況を把握し、月末集中とならないよう各店舗と個別に調整を行うことで業務の平準化を図った。
	効果検証結果	従業員の残業問題が解決に向かい、休暇取得も繁忙期の土曜日曜であっても希望する日に休暇取得がしやすい環境となった。従業員の健康増進やワークライフバランスに寄与するとともに、お客さまの待ち時間を減らし十分な時間をもって販売と作業に当たれる環境も整備できた。
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	従業員のインフルエンザワクチンの職場での無償接種は過去から行ってきたが、コロナウイルスについては当地は市の接種が遅れており、日々お客さまとの面談が必要な自動車ディーラーとしては従業員の感染予防対策が十分にとれない環境にある。ワクチン接種が完了するまでの期間の対策が必要となった。
	施策実施結果	抗ウイルス液剤の取り扱いを始め、感染防止に向けた店舗内への施工とお客さま車両への施工販売を開始した。また、ワクチン接種は商工会議所等を通じて職域接種を行うことで２回目の接種を早期に終えることが出来た。
	効果検証結果	社外においてコロナウイルスに感染した従業員は数名発生したが、社内店舗等での感染及びクラスターは発生せず、事業を中断することなく継続することが出来た。また、店舗内への抗ウイルス液剤の施工もあって、お客さまへの被感染も防げた。

※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: 013481

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヨシケイライブリー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

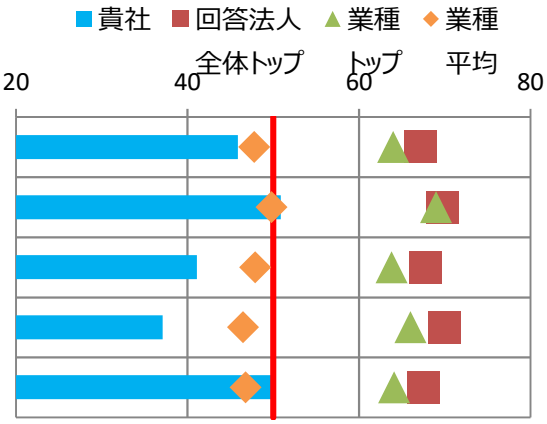
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.9**　（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	-	45.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	50.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	37.1	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	50.1	67.5	64.1	46.8



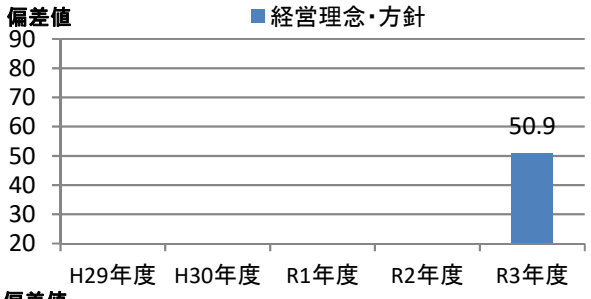
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

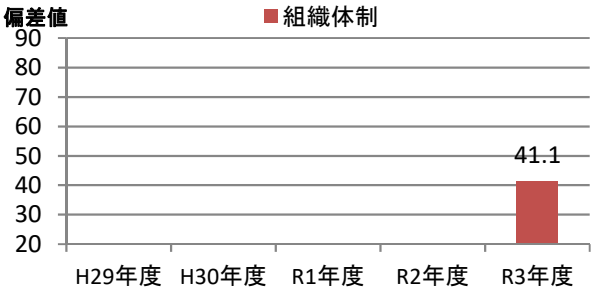
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

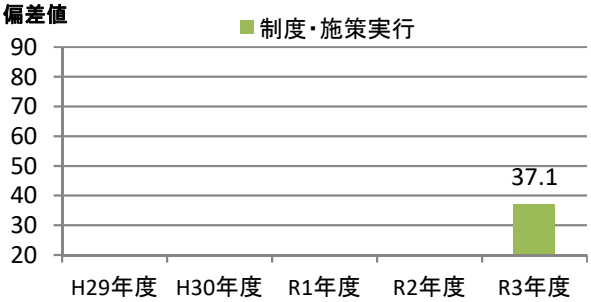
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

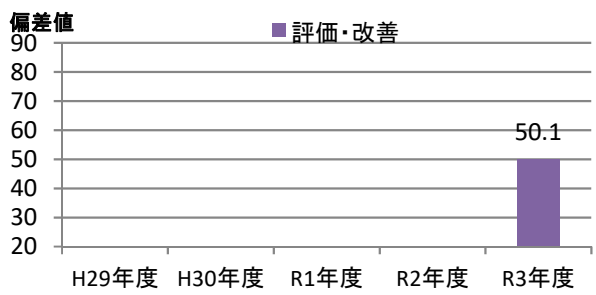
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



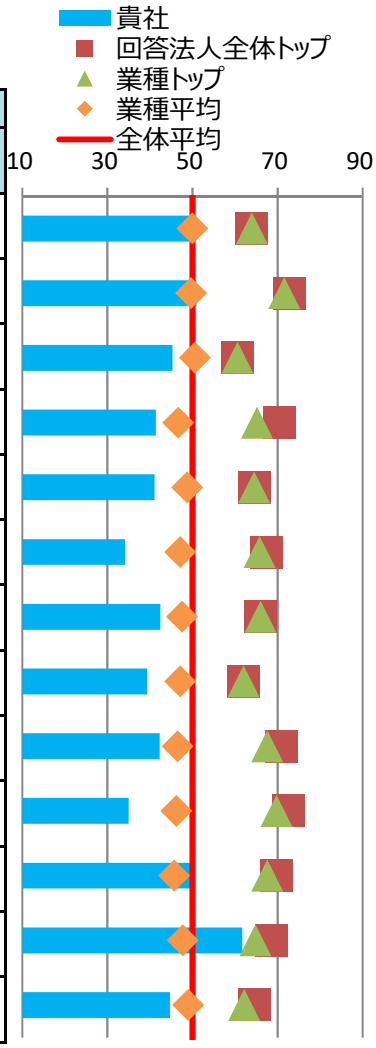






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.0	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.7	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化社会に伴い、人材確保が厳しくなる中で効果的な採用と、従業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	従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://yoshikei-dvlp.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	41.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ以前であれば全体会議など実施していたが昨年度は集合ができずコミュニケーションが全体的に低下した。 少しずつZoom等利用し個別にコミュニケーションを図る機会はあったが、全体で同じ内容の情報を受け取る機会が不足しており、年度初・年度末に全体会議を実施した。
	施策実施結果	コミュニケーションの促進による生産性向上
	効果検証結果	ストレスチェックの指標改善等
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対策を契機として全拠点に感染予防策を実施
	施策実施結果	インフルエンザ等感染症の感染者低減
	効果検証結果	インフルエンザ等罹患者がほぼ０名となった

※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: 013482

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日ノ丸産業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

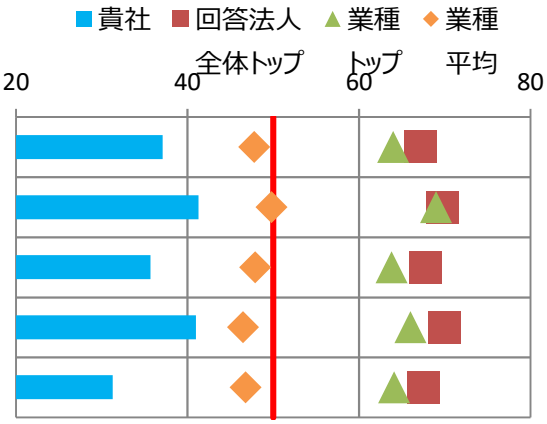
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.1**　（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	-	37.1	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	41.3	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	35.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	41.0	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	31.3	67.5	64.1	46.8



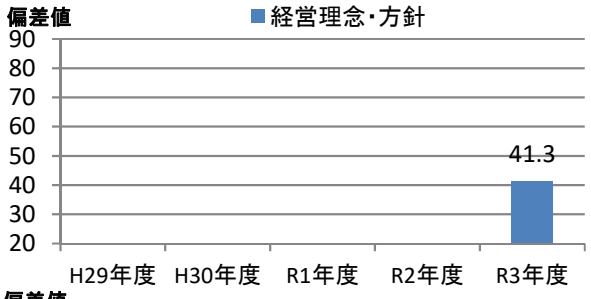
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

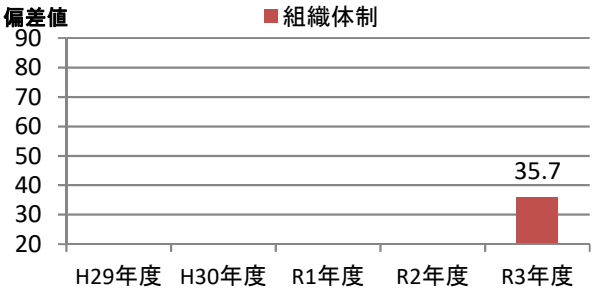
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

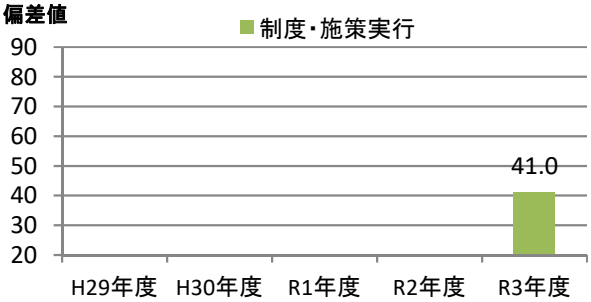
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

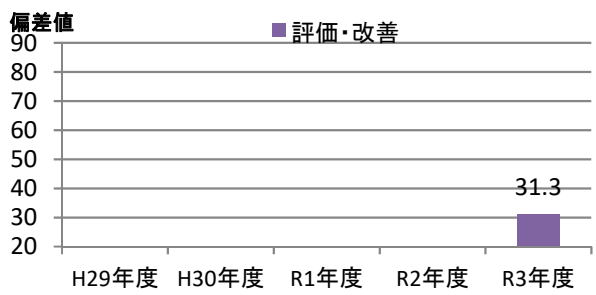
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	37.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



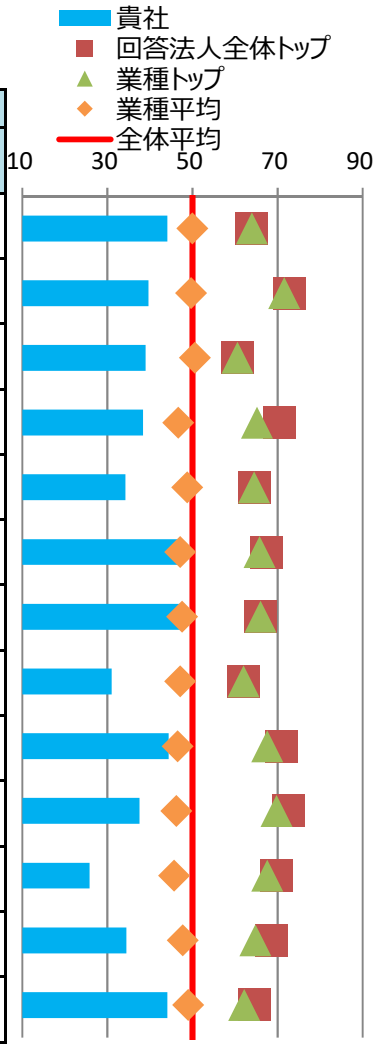






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	39.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.4	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.3	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.3	67.5	65.8	47.1
	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	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.0	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.6	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	25.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	34.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.1	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 毎年ストレスチェックを実施することで、早期に心と身体の健康状態を把握し、健康で働き続けてもらう事。
健康経営の実施により期待する効果	高ストレスの従業員を減らし、心も身体も健康で働き続けてもらう事を期待している。ストレスチェックを実施する中で、高ストレス者が一昨年が20.6%、昨年が12.3%と減ってはきていますが、更に一桁台への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hinomaru-sangyo.co.jp/2021/10/1112/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.5	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックを実施している中で、毎年高ストレス者を早期に把握すること、早期に心と身体を健康状態に改善すること。
	施策実施結果	期限内に全従業員がストレスチェックを実施している。
	効果検証結果	高ストレス者が診察を受けることで一昨年が20.6%が昨年は12.7%と減ってはきている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013486

経済産業省　令和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広島

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

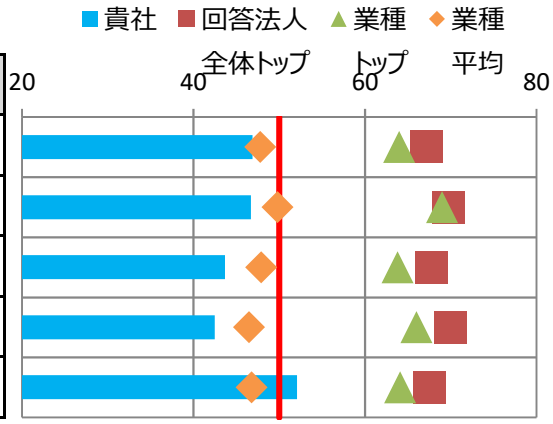
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.9**　（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	-	46.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	46.7	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	43.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	42.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	52.1	67.5	64.1	46.8



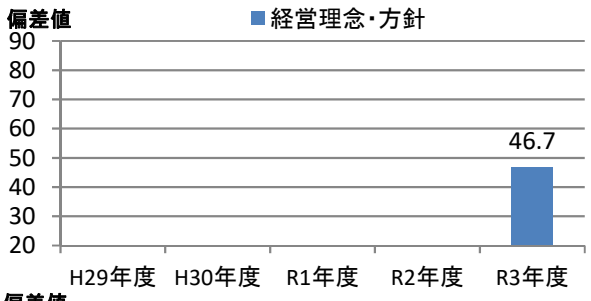
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

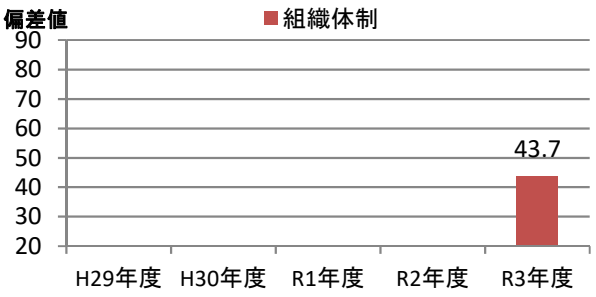
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

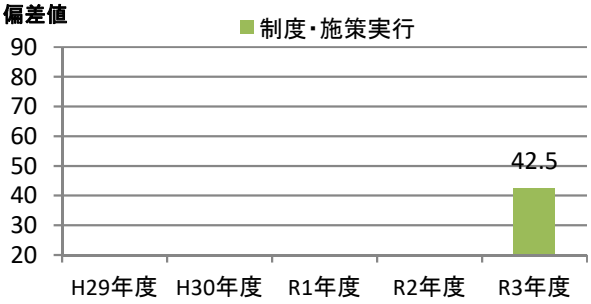
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

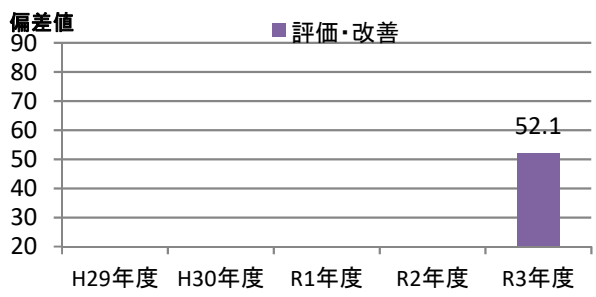
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1901～1950位
総合評価	-	-	-	-	46.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



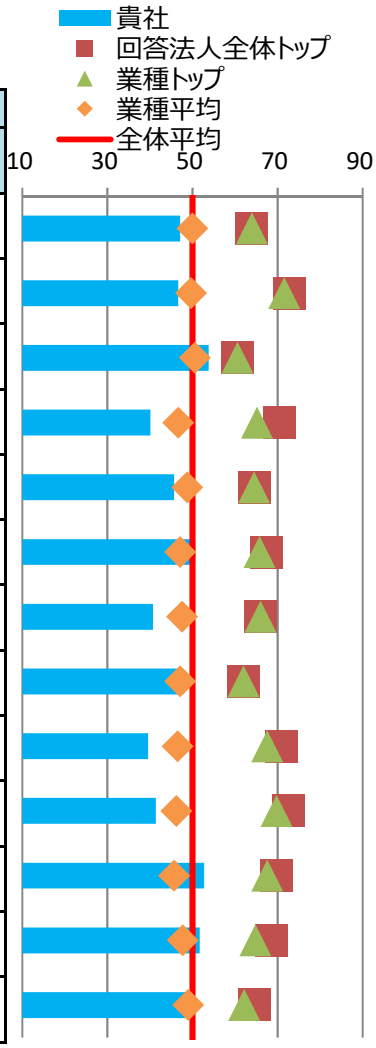






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.7	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.1	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.7	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.8	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.7	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.4	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用が厳しい中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、会社存続のために大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待。 具体的な指標として、現在の定着率95%から100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-hiroshima/corporate/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.3	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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による休職者、退職者がいる中で、職場環境等の把握、改善が必要である。
	施策実施結果	部門担当者による定期的な面談の実施、相談窓口を設置。
	効果検証結果	定期的な面談や相談窓口の設置により、2017年度3名のメンタルヘルス不調者に対し、2020年度は1名と減少傾向となった。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスの乱れが生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	労働組合による月に4回のノー残業デイの制定、総務部による労務管理強化の実施
	効果検証結果	労働組合による月に4回のノー残業デイの制定、総務部による労務管理強化により、2019年度残業時間月平均16.03時間に対し、2020年度残業時間月平均12.06時間と残業時間の低下が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013498

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネクスプライム

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

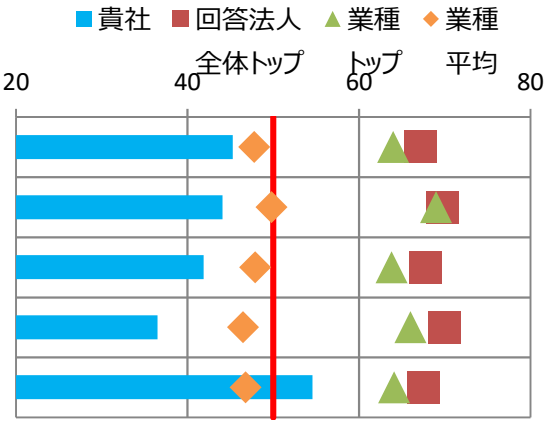
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■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	64.0	47.8
経営理念・方針	3	44.1	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	41.9	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	36.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	54.6	67.5	64.1	46.8



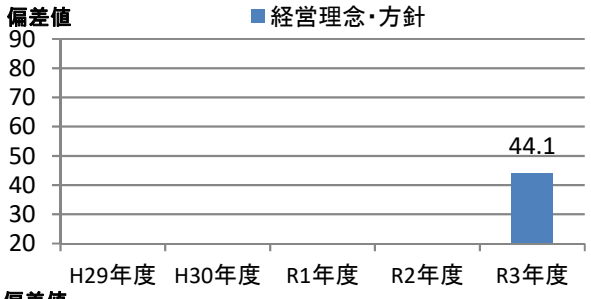
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

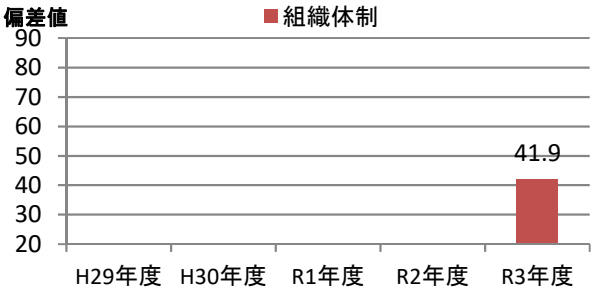
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

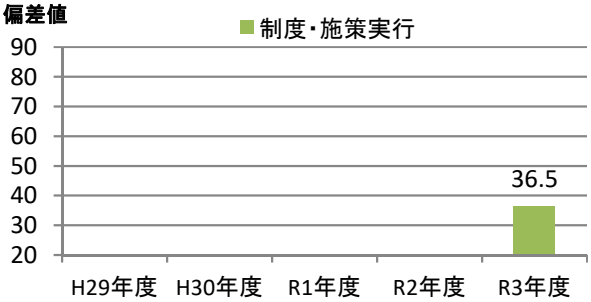
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

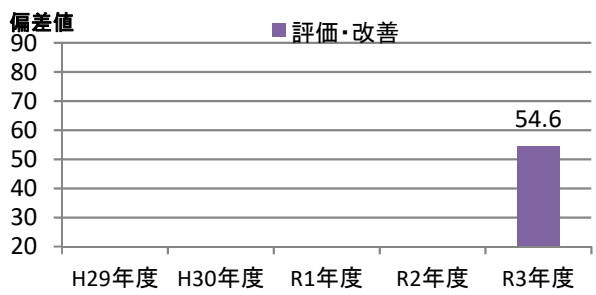
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



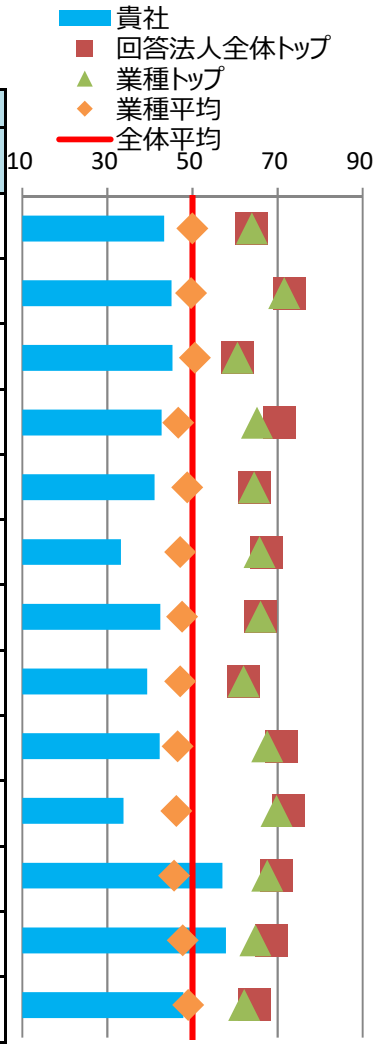






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.3	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.8	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	33.2	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	33.8	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.1	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.9	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.9	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化社会に伴い、人材確保が厳しくなる中で効果的な採用と、従業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	従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://nexprime.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	42.2	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.4	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	28.6	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	コロナ以前であれば全体会議など実施していたが昨年度は集合ができずコミュニケーションが全体的に低下した。 少しずつZoom等利用し個別にコミュニケーションを図る機会はあったが、全体で同じ内容の情報を受け取る機会が不足しており、年度初・年度末に全体会議を実施した。
	施策実施結果	コミュニケーションの促進による生産性向上
	効果検証結果	ストレスチェックの指標改善等
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対策を契機として全拠点に感染予防策を実施
	施策実施結果	インフルエンザ等感染症の感染者低減
	効果検証結果	インフルエンザ等罹患者がほぼ０名となった

※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: 013511

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社原信

英文名：Harashin

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

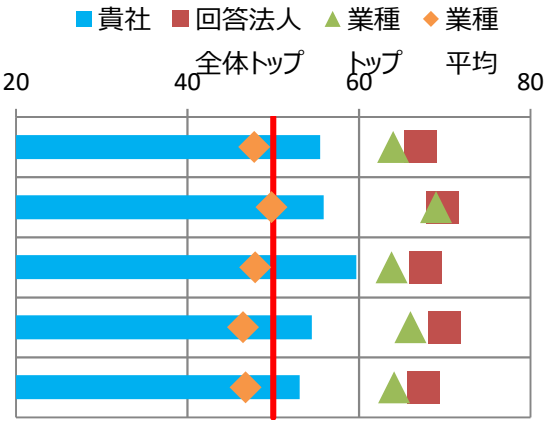
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.5**　（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	-	55.5	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	59.7	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.5	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.1	67.5	64.1	46.8



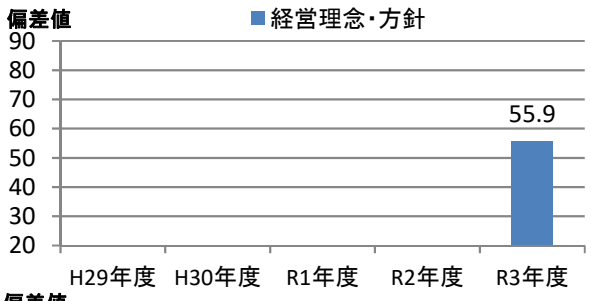
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

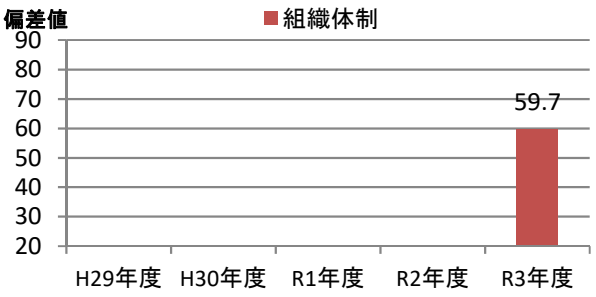
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

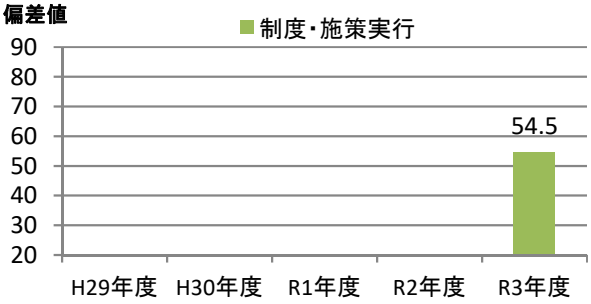
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

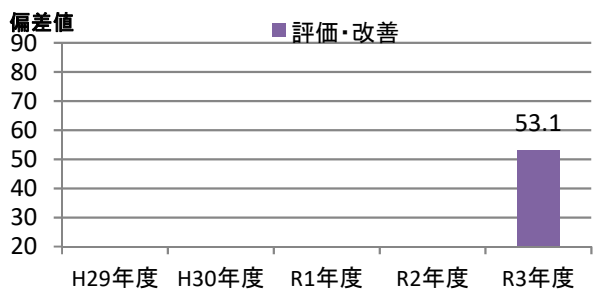
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	901～950位
総合評価	-	-	-	-	55.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



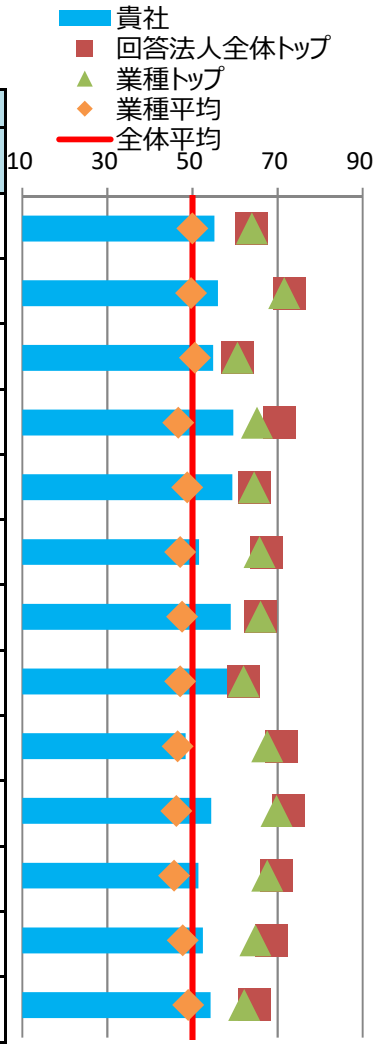






④評価の詳細分析

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	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.6	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.6	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.5	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 食を通し、地域のお客様の健康を支える健康貢献の企業を目指すと同時に、それを支える従業員のからだとこころの健康維持、増進が課題。
健康経営の実施により期待する効果	「だし香るシリーズ」「魚菜屋」「３６５サラダライフ」のシリーズ３種を地域のお客様への健康貢献の柱とし、これらの売上高は2,390百万円から2,500百万円を目指す。生活習慣病の新規罹患防止を目的に、5年後の特定保健指導実施率100%を目指すことで、疾病予防による医療費負担の低減を図る。さらに従業員の健康管理を行うことにより、モチベーションの向上と業務負担の半減を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.harashinnarus.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	53.6	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.1	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員の疾病予防や早期発見、早期治療、健康増進を目的に実施する定期健診及び人間ドックの受診率が伸び悩んでいた
	施策実施結果	定期健診の受診勧奨の強化と、健康保険組合とのコラボで人間ドックの費用補助を強化した結果、健診率93.0%（前年よりも3.2%アップ）、人間ドック受診率が42.9%になった。
	効果検証結果	イキイキと働いてもらうための労働安全衛生法上の健診に加え、健康増進法上の疾病予防や早期発見、早期治療、健康増進を目的に実施する人間ドック受診促進により、産業医による就業措置判定者が２７８名から２９０名に増加した
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	治療と仕事の両立支援促進のため産業医と保健師と人事部が円滑な連携を図る
	施策実施結果	2020年度に人事部2名が両立支援コーディネーターを取得し、保健師、産業医と連携した復職支援の体制を構築した
	効果検証結果	厚労省標準様式に則って復職前から復職後の運用も構築し、関係者の円滑な連携も図ることができ、判断基準も明確になり、より一層対象者の支援が向上した

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013512

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ナルス

英文名：Narus

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

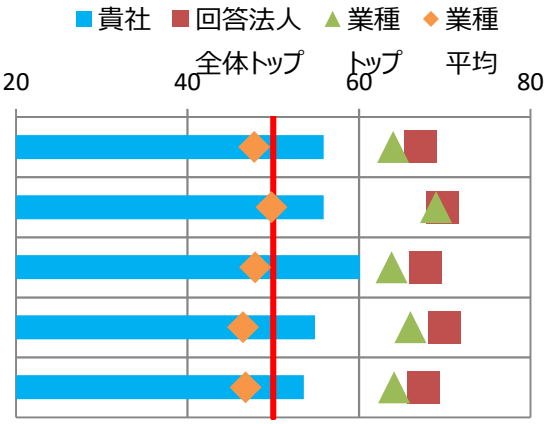
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.9**　（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	-	55.9	67.2	64.0	47.8
経営理念・方針	3	55.9	69.8	69.0	49.8
組織体制	2	60.1	67.8	63.8	47.9
制度・施策実行	2	54.9	70.0	66.0	46.5
評価・改善	3	53.6	67.5	64.1	46.8



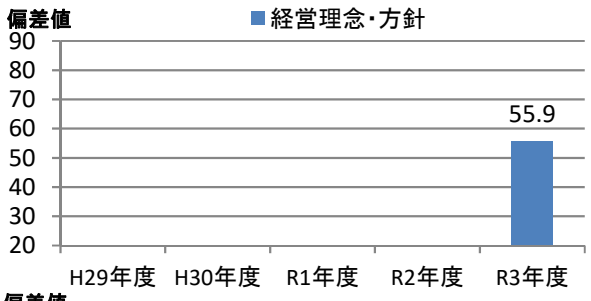
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

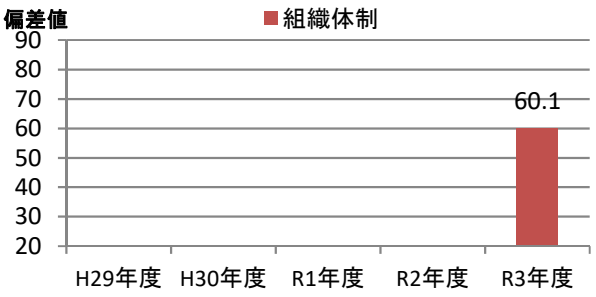
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

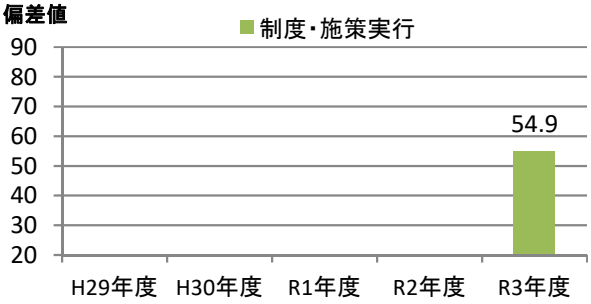
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

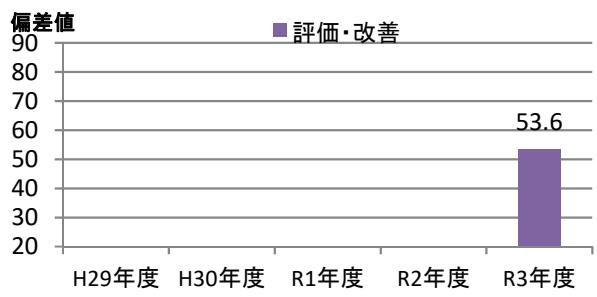
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	851～900位
総合評価	-	-	-	-	55.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



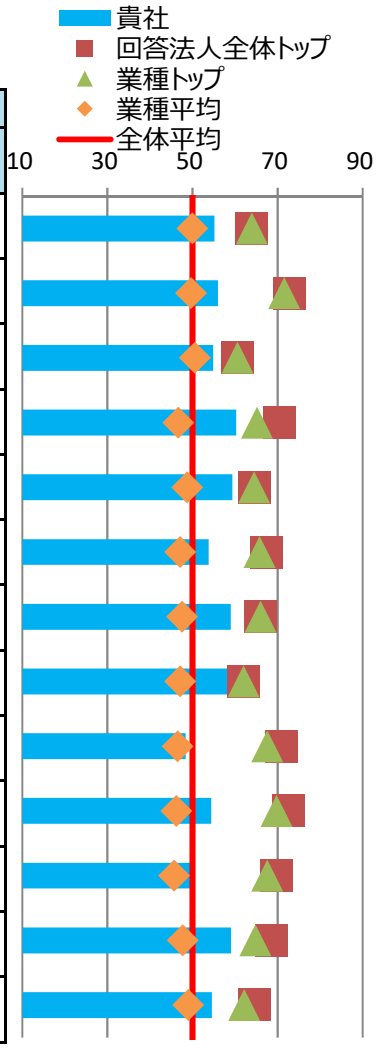






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	50.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.0	72.9	71.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.9	60.6	60.6	50.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.3	70.5	65.2	46.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	48.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	65.8	47.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	47.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	67.6	46.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.4	72.5	69.8	46.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.6	69.8	67.6	45.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	64.8	47.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	62.2	49.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 食を通し、地域のお客様の健康を支える健康貢献の企業を目指すと同時に、それを支える従業員のからだとこころの健康維持、増進が課題。
健康経営の実施により期待する効果	「だし香るシリーズ」「魚菜屋」「３６５サラダライフ」のシリーズ３種を地域のお客様への健康貢献の柱とし、これらの売上高は2,390百万円から2,500百万円を目指す。生活習慣病の新規罹患防止を目的に、5年後の特定保健指導実施率100%を目指すことで、疾病予防による医療費負担の低減を図る。さらに従業員の健康管理を行うことにより、モチベーションの向上と業務負担の半減を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.harashinnarus.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	46.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.9	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	44.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	46.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	47.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	45.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.6	45.0	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員の疾病予防や早期発見、早期治療、健康増進を目的に実施する定期健診及び人間ドックの受診率が伸び悩んでいた
	施策実施結果	定期健診の受診勧奨の強化と、健康保険組合とのコラボで人間ドックの費用補助を強化した結果、健診率100%、人間ドック受診率82.4%となった。
	効果検証結果	イキイキと働いてもらうための労働安全衛生法上の健診に加え、健康増進法上の疾病予防や早期発見、早期治療、健康増進を目的に実施する人間ドック受診促進により、産業医による就業措置判定者が２７８名から２９０名に増加した
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	治療と仕事の両立支援促進のため産業医と保健師と人事部が円滑な連携を図る
	施策実施結果	2020年度に人事部2名が両立支援コーディネーターを取得し、保健師、産業医と連携した復職支援の体制を構築した
	効果検証結果	厚労省標準様式に則って復職前から復職後の運用も構築し、関係者の円滑な連携も図ることができ、判断基準も明確になり、より一層対象者の支援が向上した

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。