

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ポラス株式会社

英文名: POLUS

■加入保険者: 東京不動産健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

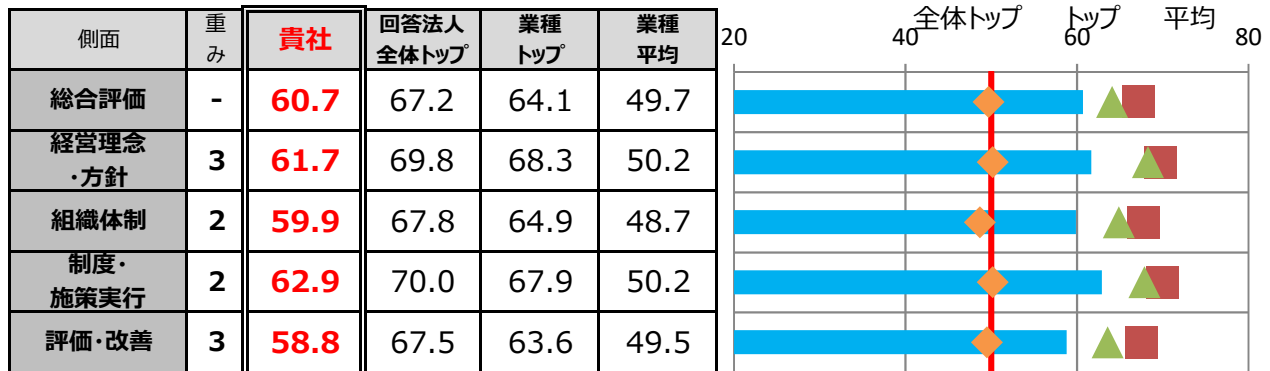
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.7 ↑1.4 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳



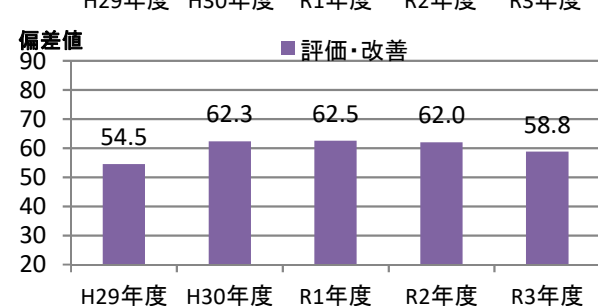
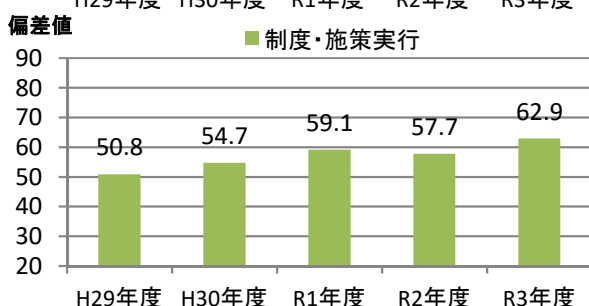
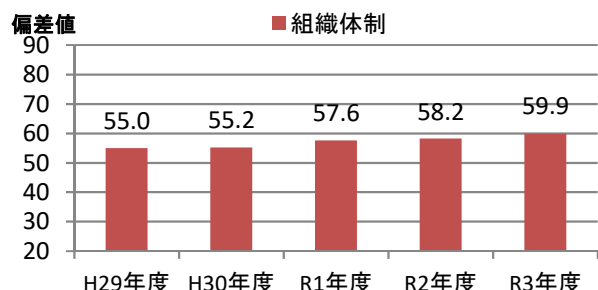
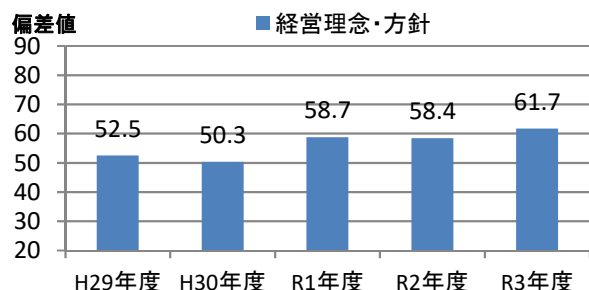
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

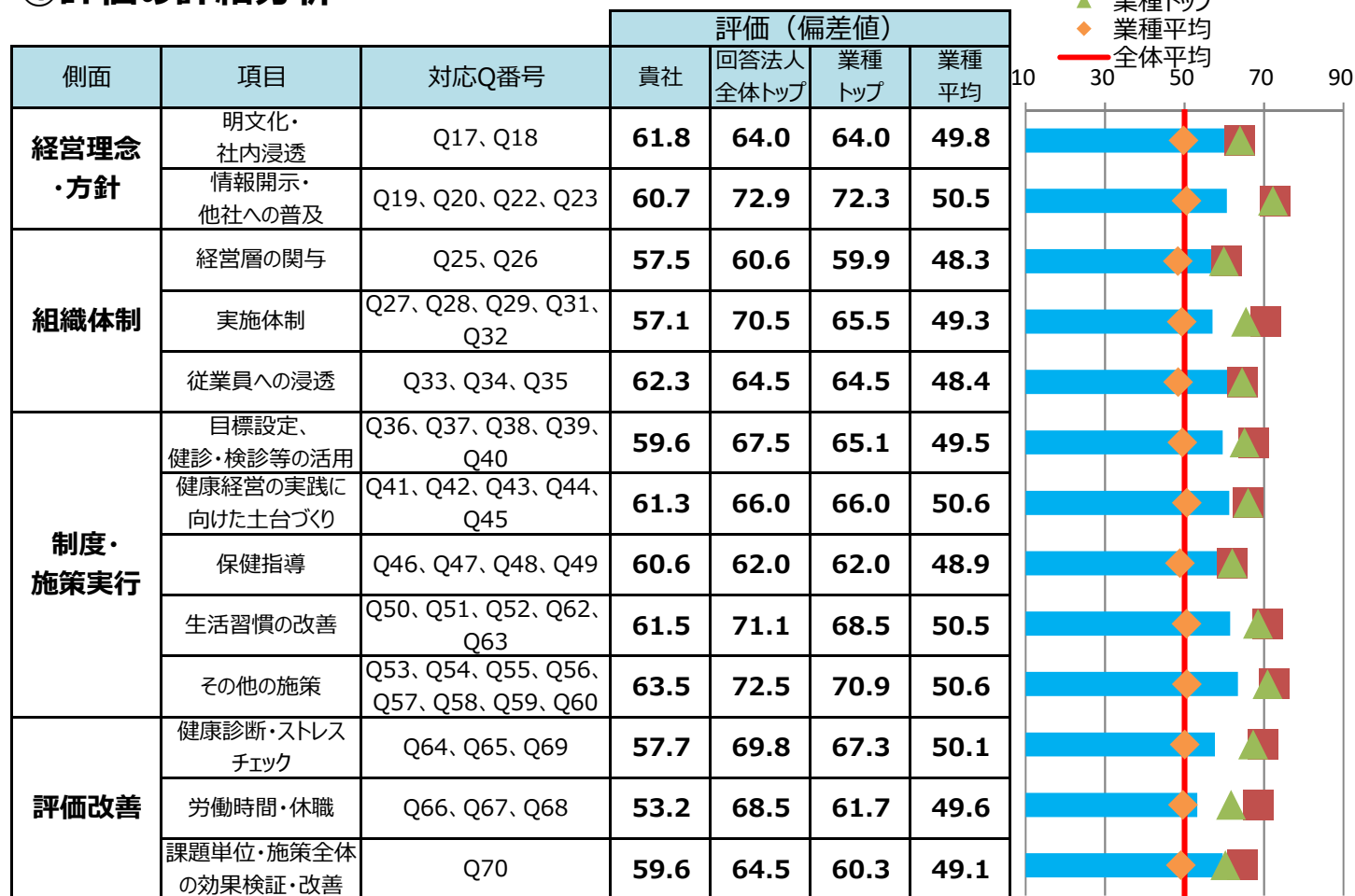
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501~550位	601~650位	351~400位	451~500位	301~350位
総合評価	52.9	55.0(↑2.1)	59.7(↑4.7)	59.3(↓0.4)	60.7(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 プレゼンティーイズムとアブセンティーイズムを改善させ、労働生産性の向上を図りたい。就業環境の整備や各種健康増進施策や両立支援策の実施により、多様な働き方の実現やより安全かつ健康に働き続けられる環境と仕組みを構築し、休職者数・体調不良者数を削減したい。
健康経営の実施により期待する効果	●数値目標と実績 ①要治療・要精密検査者判定者数・生活習慣病予備軍（メタボ）該当者数を、2022年度までに2018年度実績値比10%減 ※2018年より実績値を自社HPに記載 ②要治療判定者100%再受診／要精密検査判定者80%再受診 ③メンタル不全での休職者数減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	自社HPにて http://www.polus.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	59.9	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.3	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックで、高ストレス者・高ストレス組織を抽出し、高ストレス組織（総合点数120点超）に対しては職場改善計画実施を義務付けしPDCAサイクルを回している。また、ストレスチェックとは別に実施している「自己申告書」のフィードバックおよび改善計画依頼を合同で実施することにより効果的な改善計画が立てられるようにしているが、メンタルヘルス不調での休職者数が減らない。
	効果検証結果	高ストレス者の選定基準の引き下げを実施し、より多くの従業員に産業医等面接の勧奨を行った。また外部相談窓口を2020年10月に新規で開設し、幅広いケアができるようにしたが、休職者数の削減に至っていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	メンタルヘルス不調での休職者数（全従業員）2020年度実績43名／2019年度実績33名 コロナ禍もあり、休職者数が増加傾向である。
	効果検証結果	2018年度健診時のアンケート集計の結果喫煙率が31.6%であったことより2019年より禁煙活動を実施。2019年度中に「加熱式たばこ」への移行を推奨、2020年度より紙巻たばこ全グループ敷地内禁煙にし全グループの灰皿を撤去。臭いの問題がなくなり受動喫煙の危険性が軽減。喫煙率も低下したものの全国平均は上回った状態。2021年度より全社禁煙を実行したがプライベートでの喫煙者がまだ28%以上いる。
効果 検証 ③	施策実施結果	2021年度より生産性向上・健康増進・スメルハラスメント撲滅・企業イメージ向上を目的に「全グループ就業時間内・敷地内禁煙」を実行。就業中の喫煙者・敷地内での喫煙者はいなくなった。
	効果検証結果	2016年度喫煙率33.2%⇒2019年度29.7%⇒2020年度28.2%と減少傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産リアルティ株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Realty Co.,Ltd

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

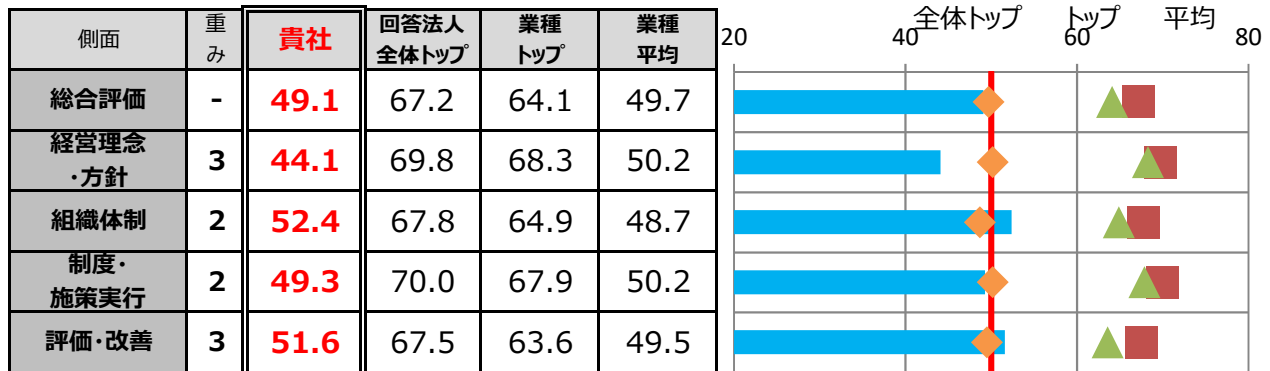
①健康経営度評価結果

■総合順位：1651～1700位 / 2869 社中

■総合評価：49.1 ↑0.9 (前回偏差値 48.2)

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

②評価の内訳



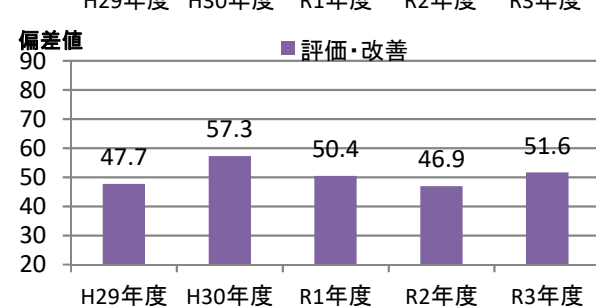
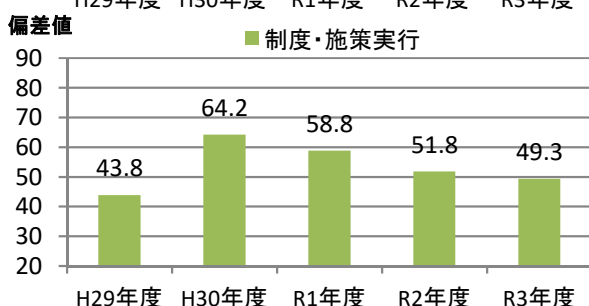
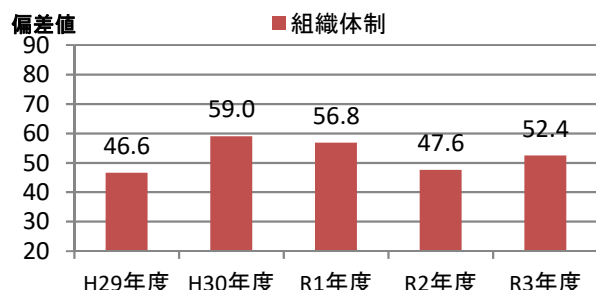
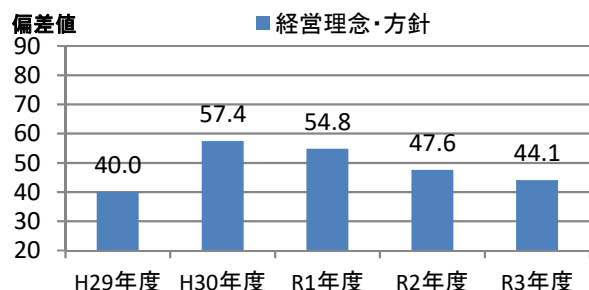
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

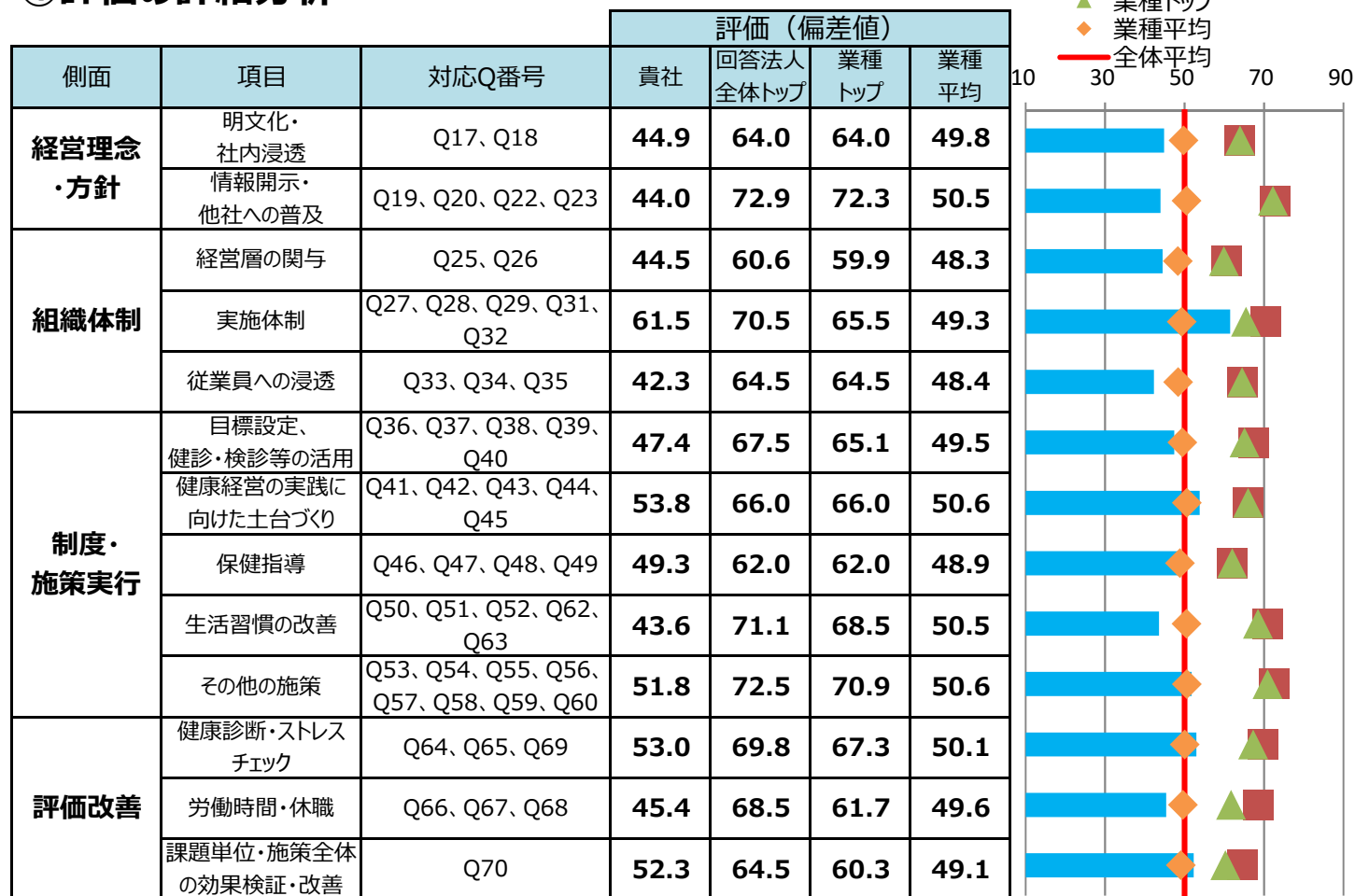
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	251～300位	851～900位	1501～1550位	1651～1700位
総合評価	44.0	59.7(↑15.7)	54.7(↓5.0)	48.2(↓6.5)	49.1(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のプレゼンティーズムや潜在的（中長期的）な生活習慣病リスクへの十分なケアが出来ておらず、健康管理は社員の自己責任になってしまっている部分がある。そのため、制度や施策等で長く元気に働ける基盤を整える必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックや特定保健指導の積極的な実施により、会社として社員の健康管理にコミットしていくことはもちろん、社員のヘルスリテラシーの向上によるセルフマネジメント強化により、社員が長く活躍出来る基盤を整える。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mf-realty.jp/corp/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	社員、とりわけ若手社員の離職防止が課題になっている。特に入社3～4年目までは学生期と入社後の生活環境変化、入社後の仕事あるいは社風等とのミスマッチが起きやすく、当社において入社4年目までの年間離職率が10.3%と高い水準となっていた。
	施策実施結果	入社4年目までの全正社員向けに、仕事のモチベーションや業務内外の悩みについて、ストレスチェックとは別個の調査を行った。調査の結果、フォローが必要と判断した45名に対して個別面談を行った。
	効果検証結果	実施後においてストレスチェックの数値に改善が見られた。具体的には、「仕事に満足している」と回答した者の割合が2.8ポイント上昇、「働きがいのある仕事だ」と回答した者の割合が1.7ポイント上昇し、また入社4年目までの年間離職率が、実施翌年には5.4%まで減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタすまいるライフ株式会社

英文名: TOYOTA SMILE LIFE, Inc

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

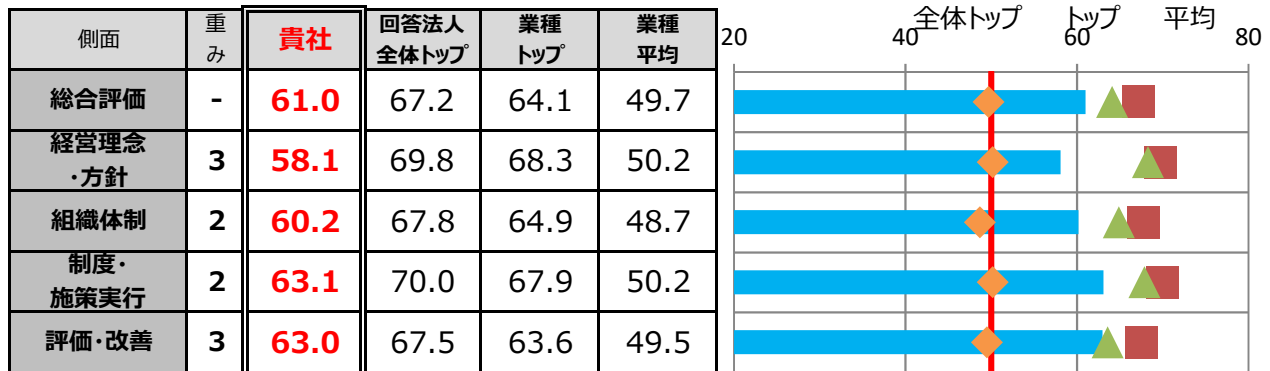
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 61.0 ↑0.9 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳



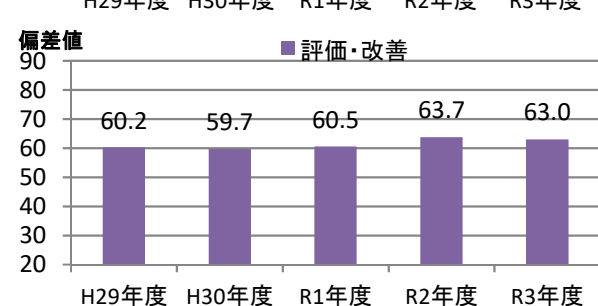
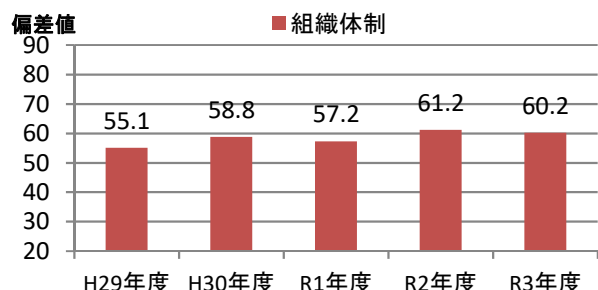
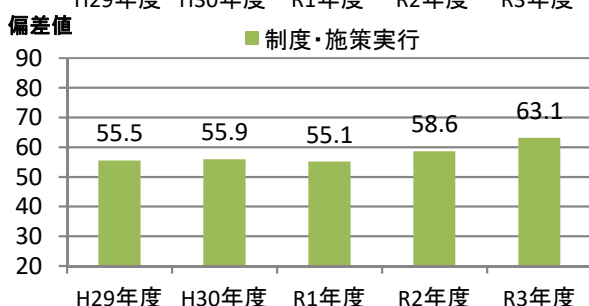
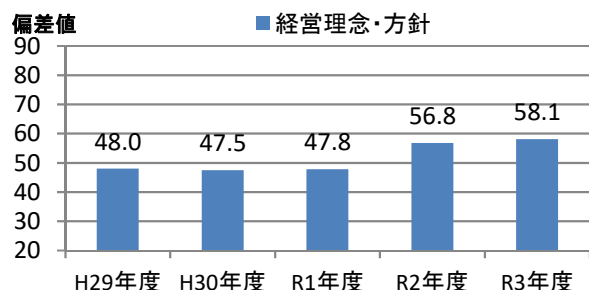
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

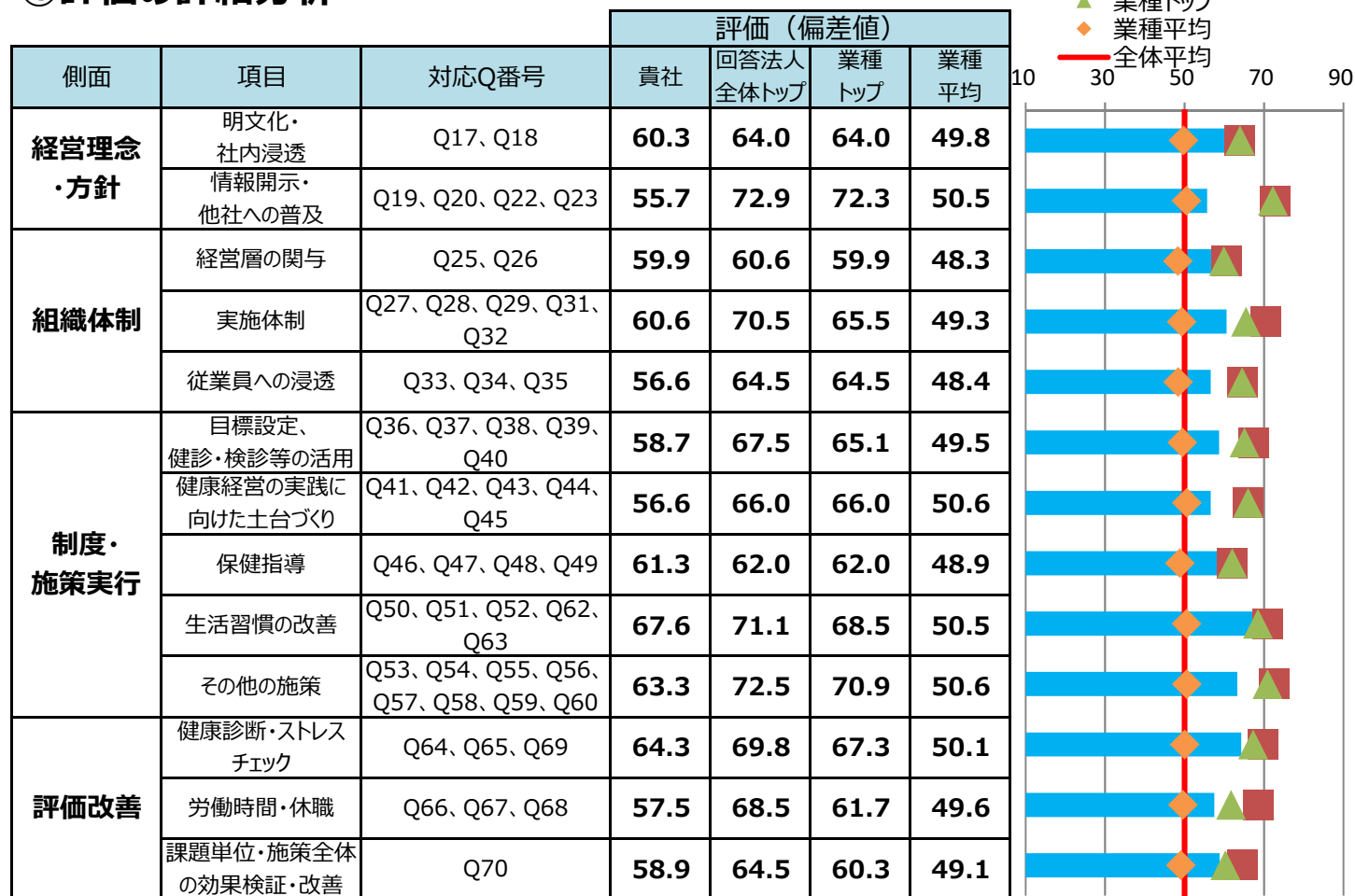
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	601~650位	851~900位	351~400位	301~350位
総合評価	54.1	54.7(↑0.6)	55.0(↑0.3)	60.1(↑5.1)	61.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康指標である有所見率が50%で停滞していることは、再検査や精密検査、通院や治療に時間を割かれ、パフォーマンスが落ちてしまう。当社が掲げる「仕事と家庭の両立ができてこそ、幸せな人生を送ることができる。そのために健康は非常に重要である」という点からも有所見率の高さ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	当社にとってはパフォーマンスの改善に繋がる。従業員にとっては、医療費負担の軽減や、従業員が家族との時間を確保できる。健保にとっても医療費の削減に繋がり財政負担が減ることになる。以上のことを健康経営の実施で期待している。有所見率の指標は40%、従業員1人当たりの医療費を130,000円、ワークエンゲージメント評価値53とすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.3	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大で、従業員には心身ともに大きな負担がかかっている中、まずは職場が安全で安心できる場所にすることが最優先課題であった。また、感染による労働時間の損失は新型コロナウイルス・インフルエンザ共に大きく、低減させるためのルール作りや従業員の対策意識を変える取り組みが必要である。
	効果検証結果	社内に飛沫防止パーテーション、30分に1回の換気、2m以上の間隔確保、車両同乗は換気徹底で30分以内、黙食徹底、社内の定期的な消毒の実施。会社指示の自宅待機には特別休暇、職域でのワクチン接種推奨。など。
効果 検証 ②	効果検証結果	新型コロナ対策の徹底で、インフルエンザ罹患者が0名で前年比25名減となり労働時間損失約800時間（25名×休業4日×8時間）を改善できた。 コロナ感染者は7名で労働時間損失は約784時間（7名×休業14日×8時間）。濃厚接触者やその疑いの者は23名発生し在宅勤務を活用したが352時間（11名×4日×8時間）の損失となり、労働時間に対する全体効果として336時間の損失に抑えることができた。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内で喫煙者にアンケートを取ったところ、1日に喫煙で離席する時間が平均60分あることが分かった。禁煙率は低下しているが、さらに多くの従業員を禁煙に導くことで、生活習慣の改善による有所見率の低下・生産性の向上・健康寿命の延伸（当社の掲げる「健康で長く働き続けることができる」）に繋がるため、推進が必要。
効果 検証 ②	施策実施結果	安全衛生委員会の重要議題として今年度の禁煙対策と目標を提示、喫煙者へのアンケートで少しでも興味があれば、その人に合った禁煙方法を一緒に考える。オンライン禁煙外来は月のお小遣い程度とし、6名禁煙達成。
	効果検証結果	目標喫煙率20.0%で、結果は20.3%となり目標を達成できなかった。禁煙達成者は20名で、施策以外に前回の施策「敷地内禁煙」によって「自然と自力でタバコを止めることができた従業員」が14名、喫煙による労働時間損失改善は20時間。やや敷地内禁煙に頼る禁煙施策結果となった。お客様には敷地内禁煙で安心して来場できるとの声もいただいております、昨年からブランドイメージ向上にも寄与し続けている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 野村不動産ソリューションズ株式会社

英文名: Nomura Real Estate Solutions Co., Ltd.

■加入保険者: 野村証券健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

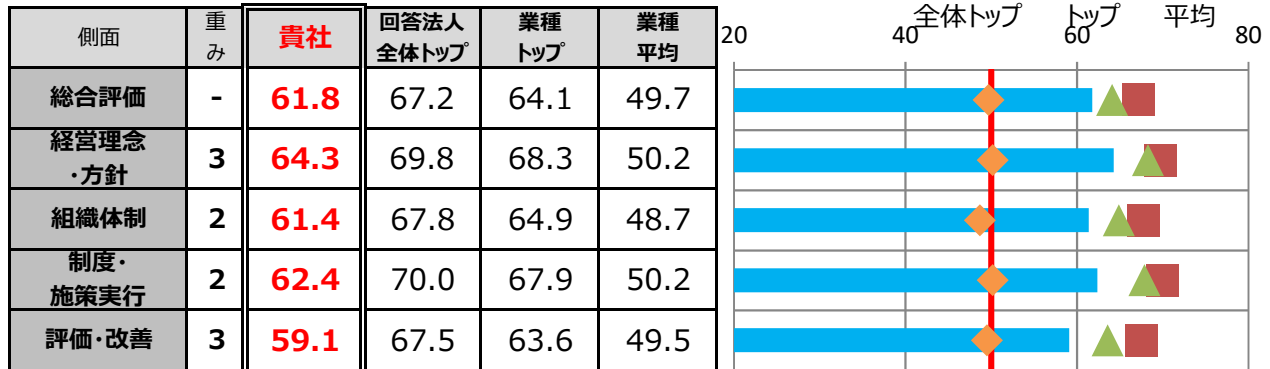
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869 社中

■総合評価: 61.8 ↓2.0 (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



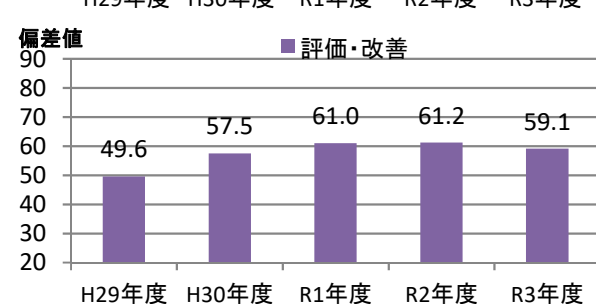
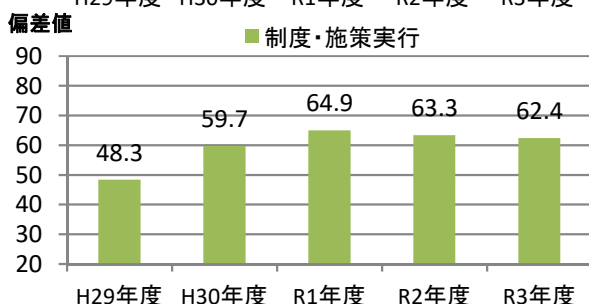
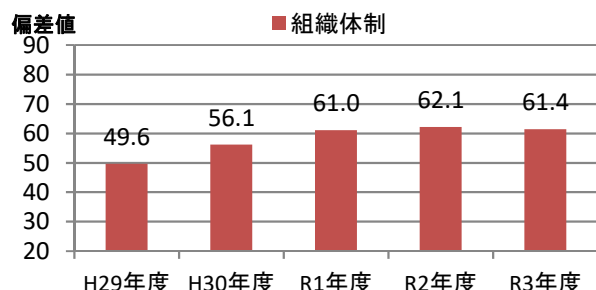
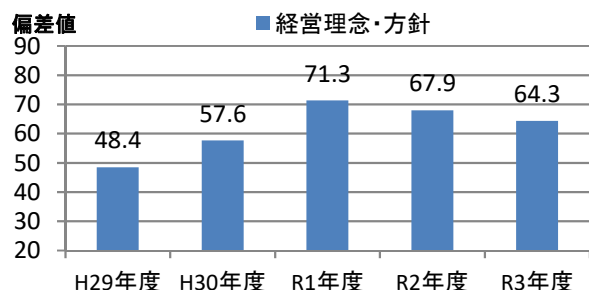
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

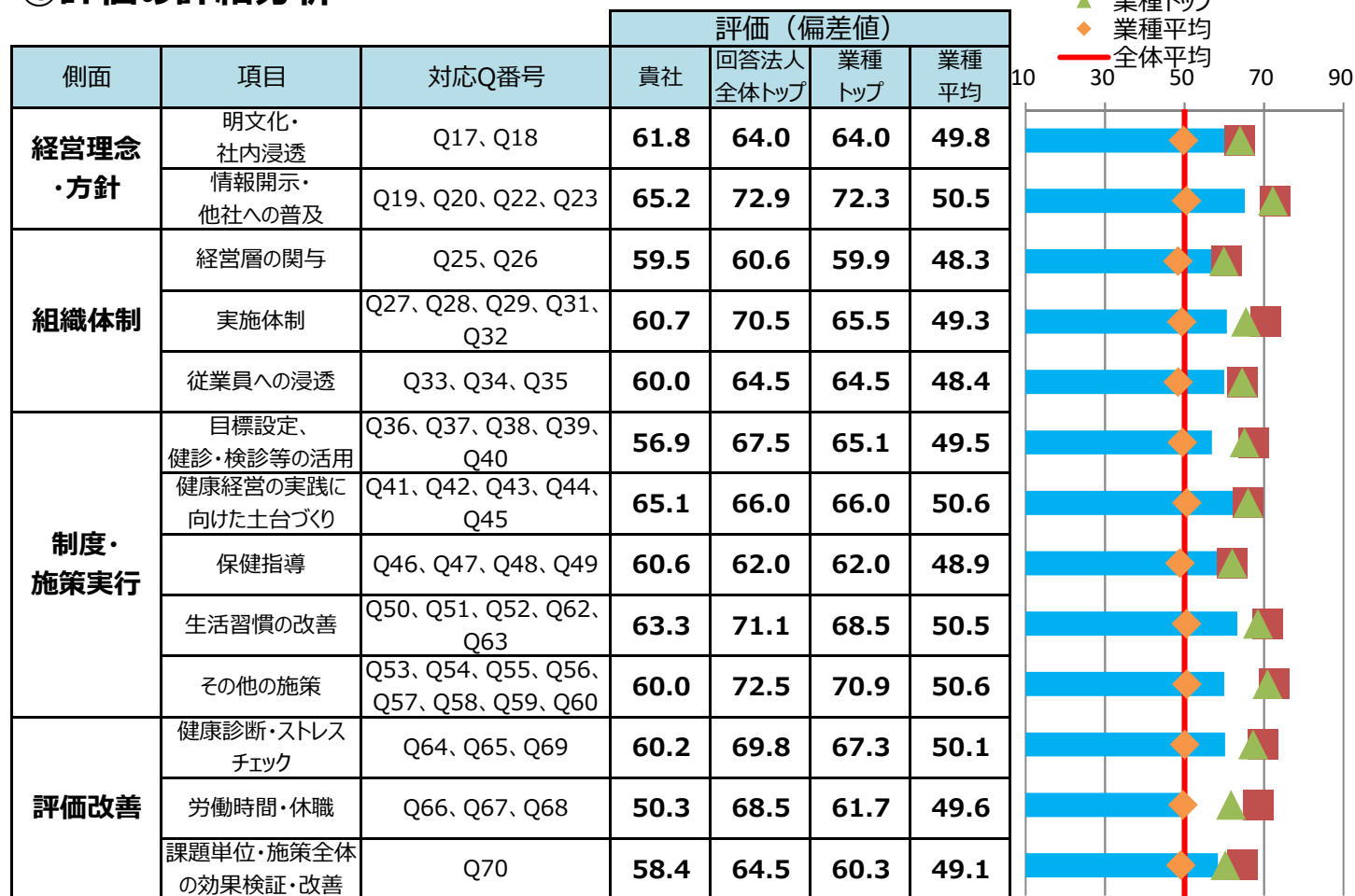
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651~700位	351~400位	1~50位	51~100位	201~250位
総合評価	48.9	57.9(↑9.0)	64.9(↑7.0)	63.8(↓1.1)	61.8(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ウェルネス経営を今以上に推進するため、生産性を向上しながら、ワークライフバランスを実現させることを通じて、社員の定着と優秀な人材の確保を目指しています。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに、より健康で、生き活きと働けることを期待している。2017年度より始めた業務改革・働き方改革も2021年度で最終年度になり、現時点で年間の全社員平均の総労働時間は、2,089時間と目標の2,100時間をクリアしているが、労働時間の適正化を更に進めることで、健康関連の最終的な目標指標であるアブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減につながるものと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘル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	メンタル不調に伴う退職や退職を未然に防ぐ為、多方面から支援を行っているが、メンタル起因による退職者が2018年度：12人（復帰者5人）、2019年度：13人（復帰者7人）と微増している。また、コロナ禍において、対面でのコミュニケーションの機会が減っており、メンタルヘルス不調等が起こる要因が大きくなっていることもあり、継続的な取り組みが必要である。なお、退職者のフォローを含めて課題である。
	効果検証結果	メンタルヘルス把握のためのシステムを活用し、特定の社員については、優先的に人事部による面談、配属先の転換等の配慮を行った。また、退職者についてのフォロー体制を整理し、復職に向けての支援を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度の退職者6名（復帰者5名）と退職者の数が半減した。また、休業期間中の支援体制や復職プログラム（通勤訓練、短時間勤務）等の運用を整理することにより、退職者の内、83%の社員が無事に復帰をすることができた。なお、今年度からは、メンタルヘルス把握のシステムを変更し、対象者を拡大して取り組みを継続している。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	定期健康診断時間診結果での喫煙率34.2%（2016年）であり、全国平均17%の約2倍である。喫煙は社員の健康を阻害する要因であるとともに、喫煙時間が生産性低下の一因であると捉えており、改善が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	①2019年10月より禁煙費用の全額補助開始②2020年3月末までに全ての専有部内の喫煙室・屋外の喫煙所の撤去を行った③禁煙ポスターの掲示、禁煙が健康に及ぼす影響のメールを配信し、啓もう活動を行った。
	効果検証結果	煙率は経年で減少している。 喫煙割合の推移 2018年度：32.6%→2019年度：31.7%（-0.9%）→2020年度29.7%（-2%）以上より、禁煙への取り組み効果を実感している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東急住宅リース株式会社

英文名: Tokyu Housing Lease Corporation

■加入保険者: 東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

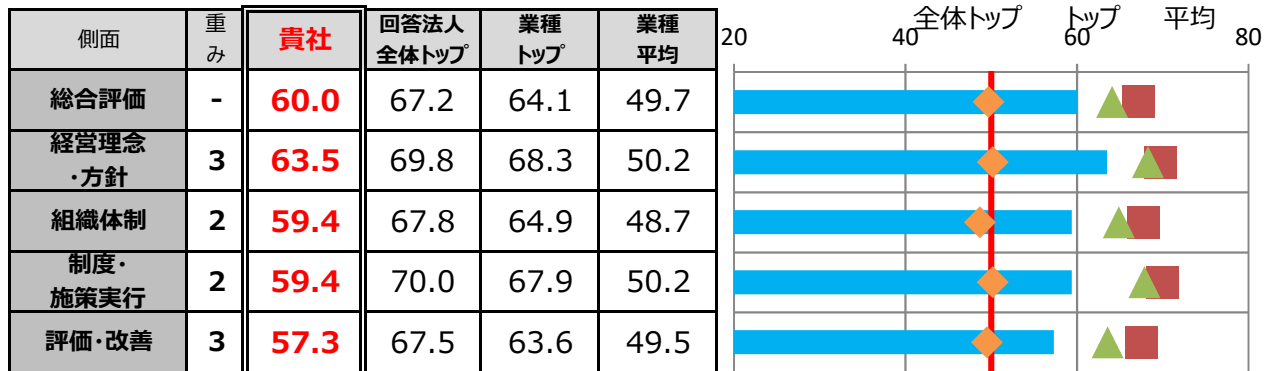
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 60.0 ↑1.2 (前回偏差値 58.8)

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

②評価の内訳



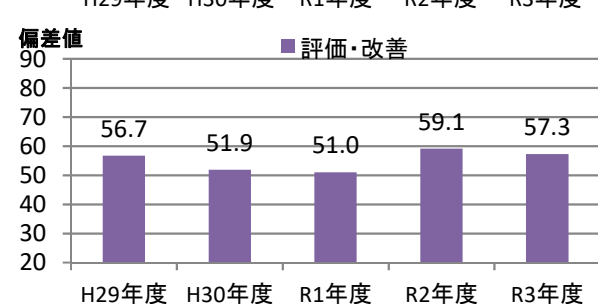
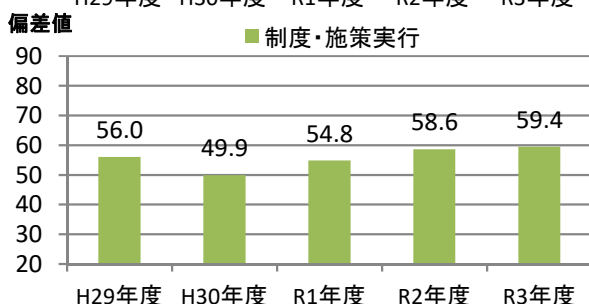
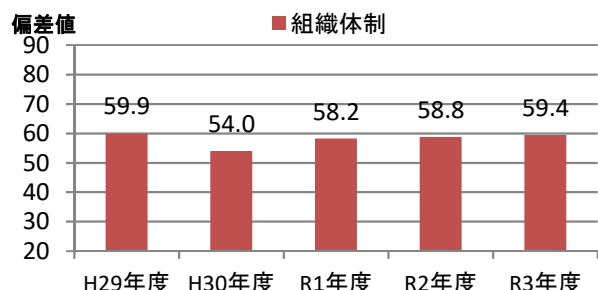
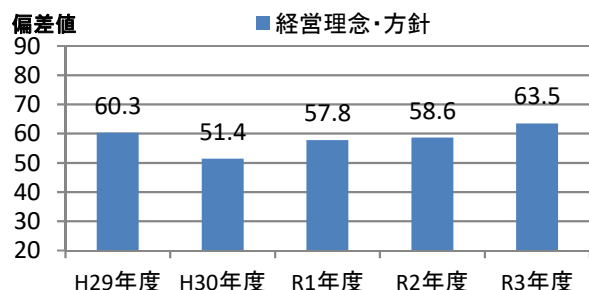
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

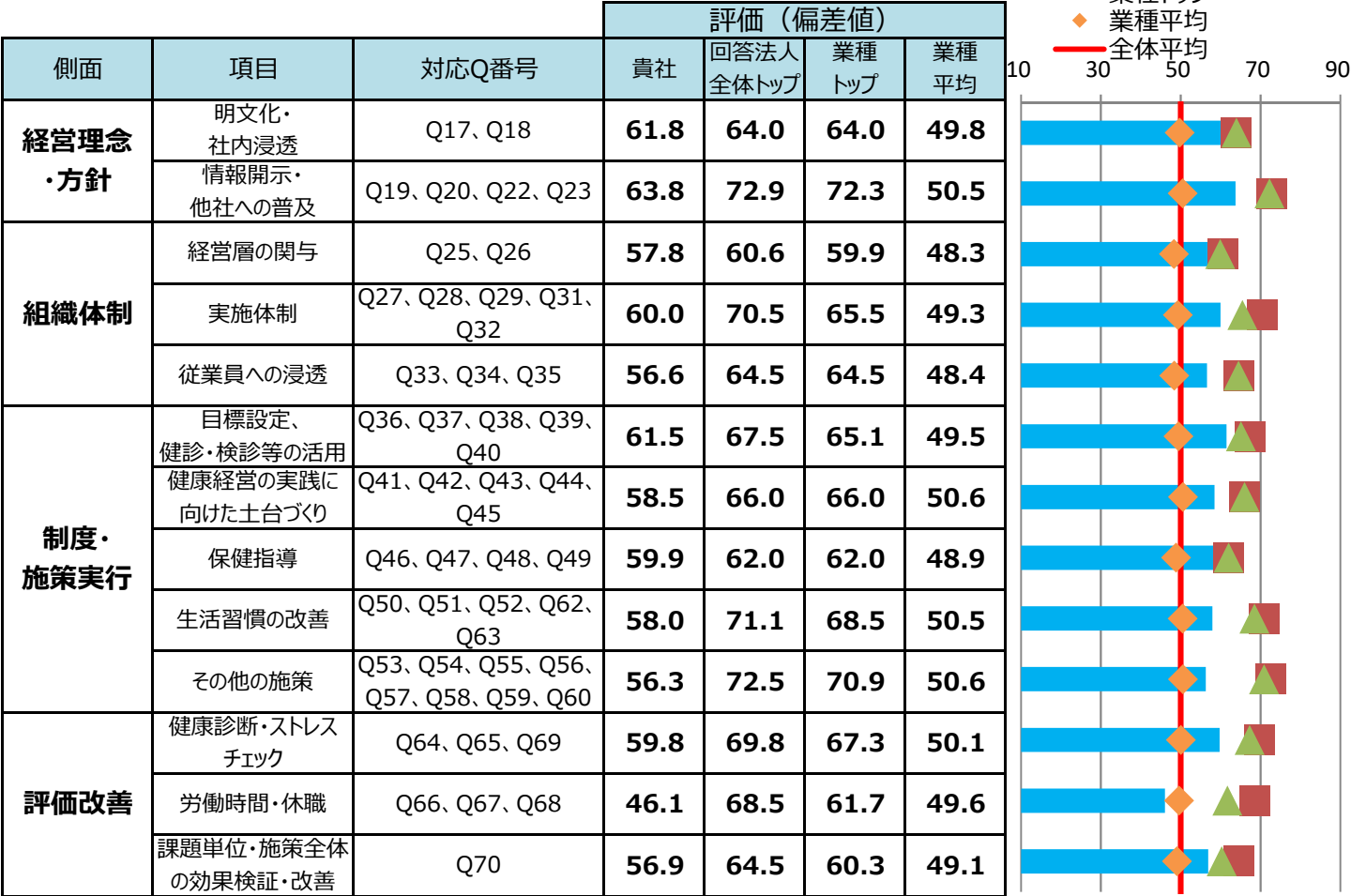
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	851~900位	801~850位	501~550位	401~450位
総合評価	58.2	51.6(↓6.6)	55.2(↑3.6)	58.8(↑3.6)	60.0(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「想いも、資産も。叶えていく。」というブランドタグラインを実現するためには全ての社員が最高のパフォーマンスを発揮する必要がある、社員一人ひとりが働きがいをもって業務に取り組むことができるよう心身ともに健康であることが不可欠であり、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	従業員が心身ともに健康で働きがいを感じられることを期待している。具体的な指標として2024年度末までに、1ヶ月超休業者率0.7%への改善を目指し、ワークエンゲイジメント回答率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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tokyu-housing-lease.co.jp/corporate/workplace/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年度定期健康診断の間診結果で、運動習慣者率（週1～2回運動している人）は35.9%だった。継続的な運動習慣がないことは疾病の発生を高める可能性がある為、改善が必要である。
	効果検証結果	2020年度定期健康診断の間診結果では、定性的なデータとはなるが、運動習慣者率が38.8%（対前年+2.9%）となった。
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	繁忙時期にインフルエンザが一部の部署で蔓延し、業務が滞ってしまった。感染者を減少させるために、予防接種を実施し、接種率を上げる必要がある。
	効果検証結果	事業所での集団インフルエンザ予防接種を実施。接種率向上のために、全社掲示板・社内SNS・個別メールでの周知啓蒙活動実施。また、インフルエンザ等の感染症に関する情報掲示や産業医の動画配信等を行った。
	効果検証結果	2020年度のインフルエンザ感染者数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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急リバブル株式会社

英文名：

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

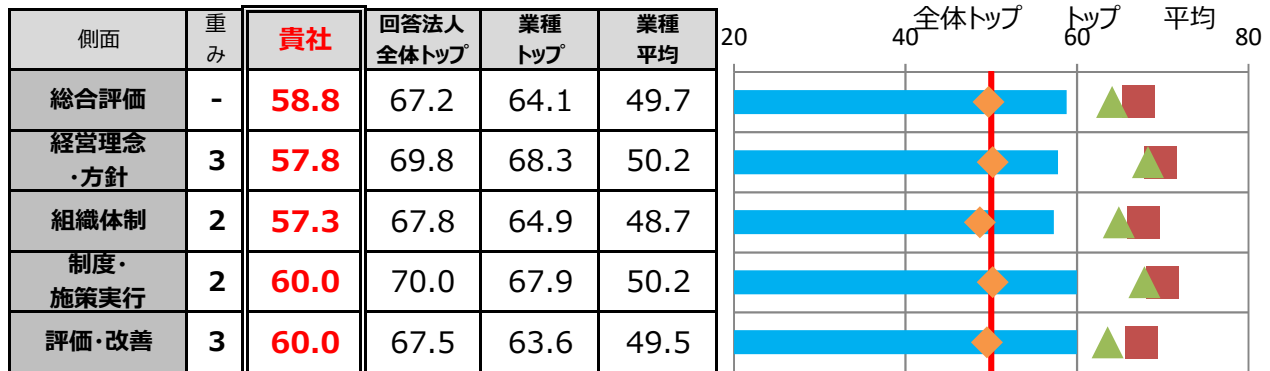
①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 2869 社中

■総合評価： 58.8 ↑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



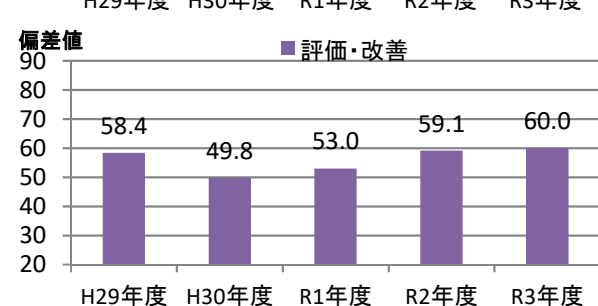
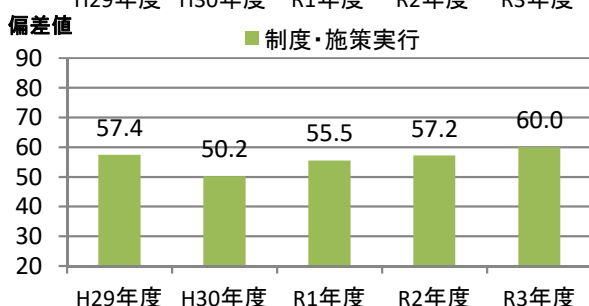
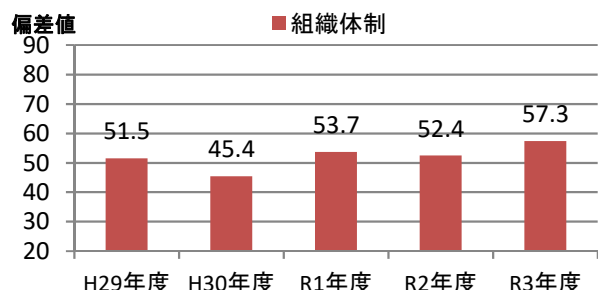
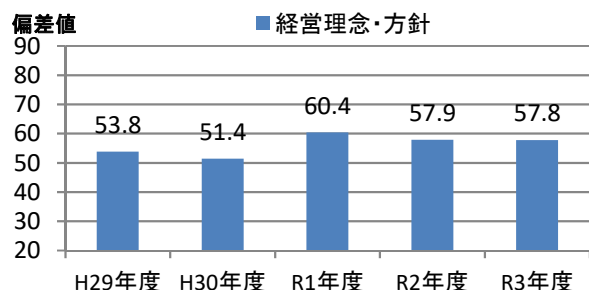
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

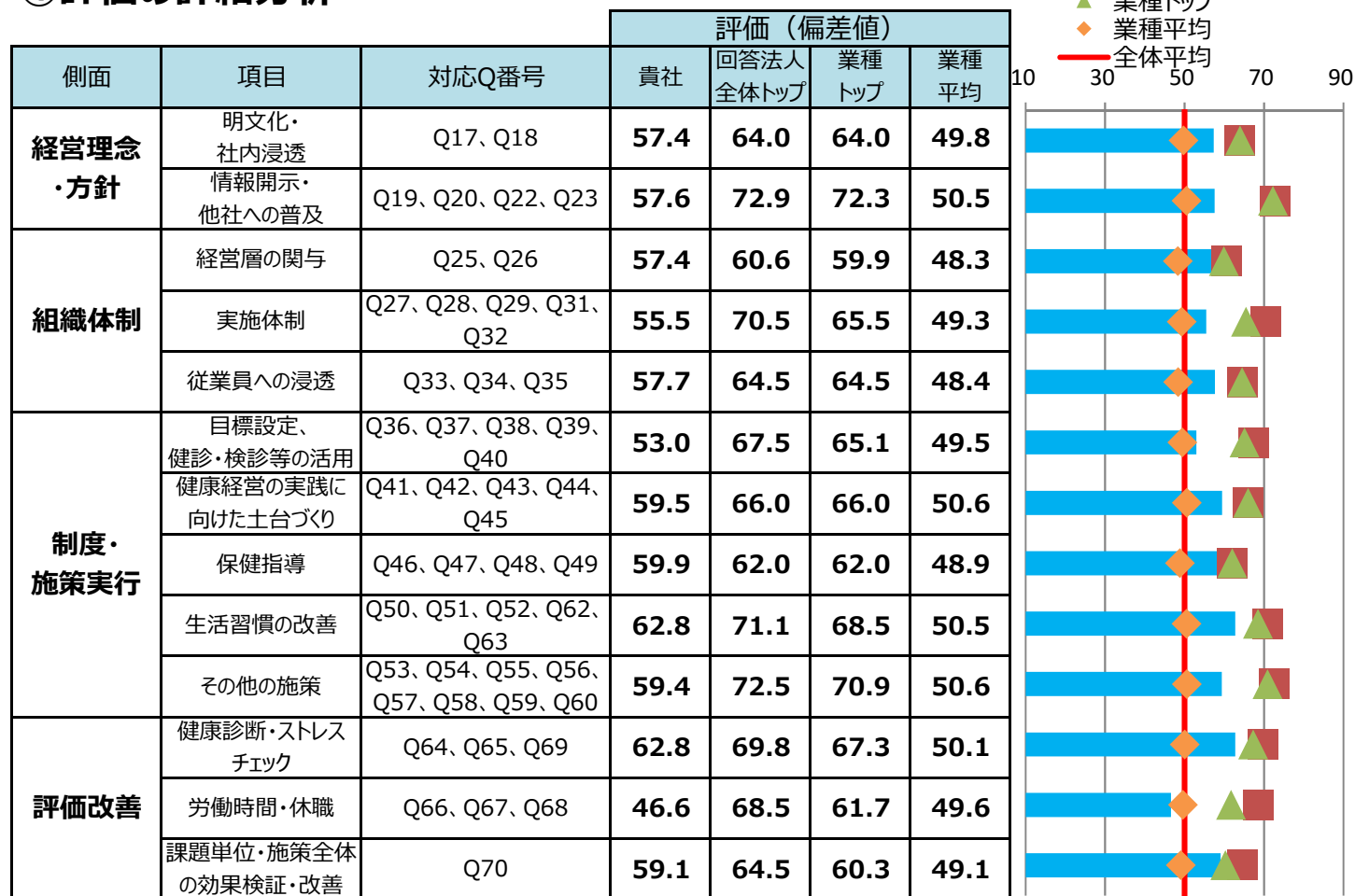
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1001～1050位	751～800位	651～700位	551～600位
総合評価	55.3	49.5(↓5.8)	55.9(↑6.4)	57.0(↑1.1)	58.8(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 目指すところは企業としての持続的成長、企業価値向上だが、それを支える社員が健康かつ働きがいをもって長く働いてもらうこと、そしてより良いパフォーマンスを発揮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	まず社員の健康意識の向上を期待する。社員の3分の2が20代、30代を比較的若いので疾患がある社員は多いとは言えないが、生活習慣を見ると飲酒率・喫煙率が高い、運動している社員が少ない等健康意識が低い社員が多い。健康経営を通して若いうちからの生活習慣の改善をし長くパフォーマンスを発揮できることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.livable.co.jp/corp/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	がん対策の一つとして、特に世間水準よりも高い喫煙率の低下を課題としている。全社の喫煙率が31.3%だが、男性に限ると43.8%の喫煙率（2019年度）となり、さらに年代での分析の結果、20～30代男性の喫煙率は48%となり、若い社員の健康意識の低さと合わせて課題認識している。
	効果検証結果	①本人の意思の元、禁煙協力者として上長のサインを加えて禁煙宣言を実施。2020年度に宣言した7名は禁煙継続、それ以前についても確認を実施、約8割の方の禁煙成功を確認。②禁煙外来全額費用補助を実施。
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8割が営業職ということもあり、感染時に一定期間出勤不可となることが生産性低下及び、感染者以外の業務負荷や復帰時の業務集中による長時間労働が発生するため感染症対策が課題となっている。また、コロナウイルスの流行とも合わせ職場内感染や営業停止についても事業を継続していくうえでワクチンの推奨等が不可欠である。
	効果検証結果	2020年度においては全社員約3500名のインフルエンザ予防接種を実施し、個別事由がない限り全員接種完了。
	効果検証結果	インフルエンザ感染者は全国的にも少なかったが、2020年度においては社員の感染報告は0件、社員の家族の感染報告は1件と全員接種の効果が一定数見られた。インフルエンザ感染の職場感染及び営業停止も0件となり過去最低となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急不動産株式会社

英文名：TOKYU LAND CORPORATION

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

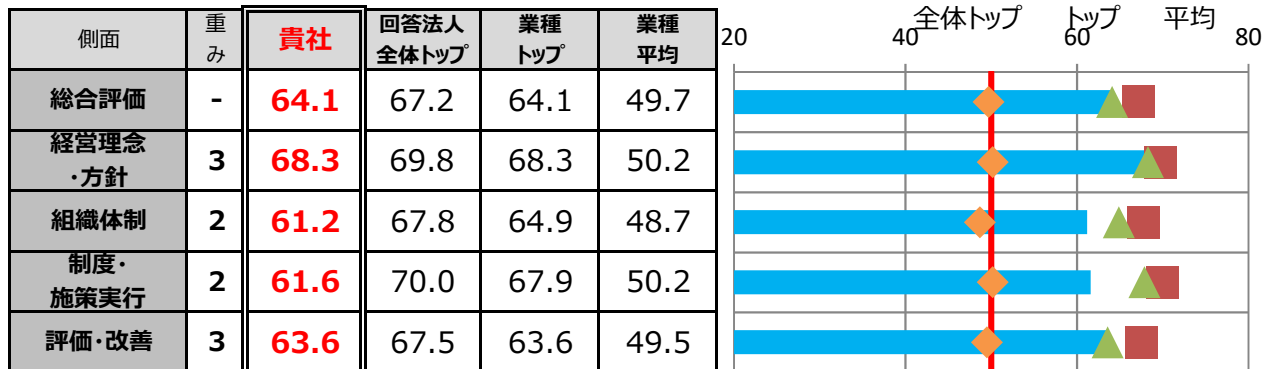
■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1～50位** / **2869 社中**■総合評価：**64.1** ↑0.4 (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



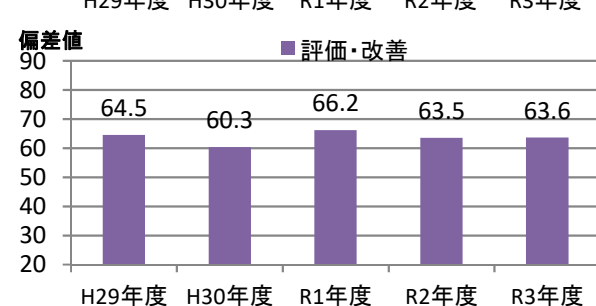
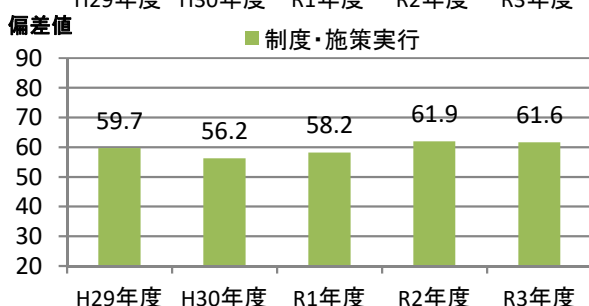
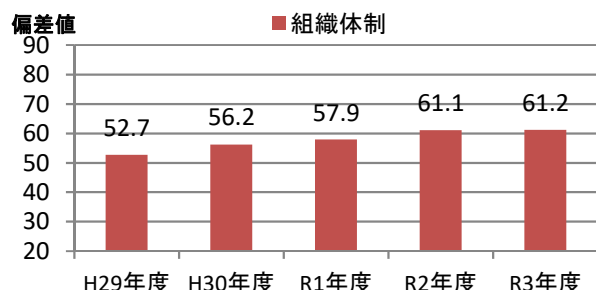
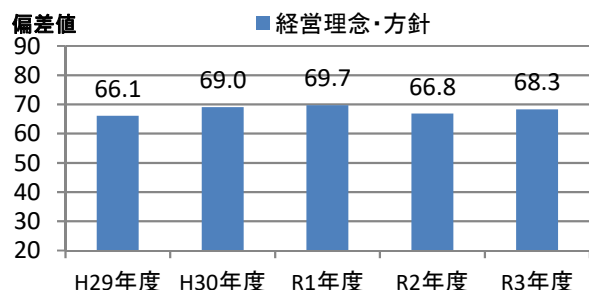
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

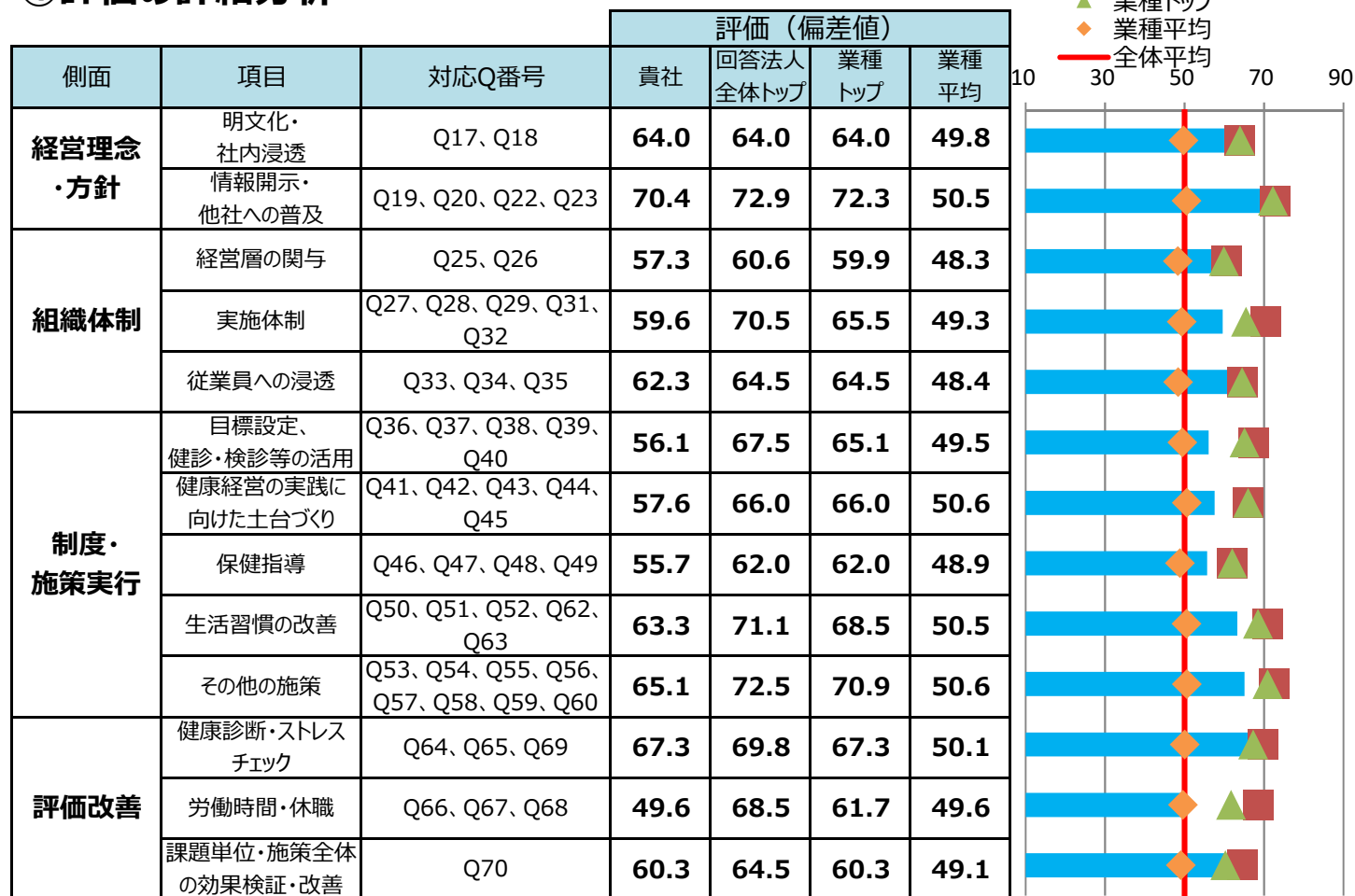
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	151～200位	51～100位	51～100位	1～50位
総合評価	61.2	60.9(↓0.3)	64.0(↑3.1)	63.7(↓0.3)	64.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 当社グループは長期ビジョンを定め、未来志向で「価値を創造し続ける企業グループ」を目指します。そのために従業員が自分たちの会社を好きになり、ロイヤリティを感じることや、多様な価値観を認め合い、新しいことにチャレンジすることが重要と考えています。健康経営では、従業員の心身の健康と活力の維持向上に加え、エンゲージメントを高めることで、持続的な企業価値向上の基盤となることを課題としました。
健康経営の実施により期待する効果	まずは従業員の健康の維持・向上が期待される。また、施策のつながりを戦略マップに定めることで、施策や指標の理解が深まり、施策のブラッシュアップにつながる。また、エンゲージメント向上施策と関連付けることで、健康経営と人財開発・組織開発の相乗効果が期待出来る。尚、エンゲージメントレーティングは2025年にAAを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-land.co.jp/company/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	本社移転時のアンケートで生産性の低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙げられた。過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施 結果	過重労働抑制による睡眠時間の確保。 会社のスマートフォンに睡眠状態の確認アプリを導入。 コンサルタントにより社内に仮眠室を設置。 「中抜け勤務」制度化し、在宅勤務中でも仮眠を可能とした。
	効果検証 結果	健康診断時の問診で睡眠について92.6%がポジティブな回答をしている。ストレスチェック集団分析で、睡眠の状態も関与すると考えられる「抑うつ感」が87、「疲労感」が85と全国平均よりも良好であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	「がん対策推進基本計画（第3期）」で示されている12%を目標としている。また、受動喫煙や3次喫煙被害の観点からも喫煙率の低下は望ましいと考えている。本課題も過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施 結果	セミナー実施 禁煙プログラムの外部委託 禁煙外来補助 禁煙補助剤購入補助
	効果検証 結果	2020年度の喫煙率16.4%と2019年度比0.3%減であった。毎年減少傾向にあり、引き続き上記施策を継続、さらなる追加施策も必要と考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本駐車場開発株式会社

英文名: NIPPON PARKING DEVELOPMENT Co.,Ltd.

■加入保険者: 東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

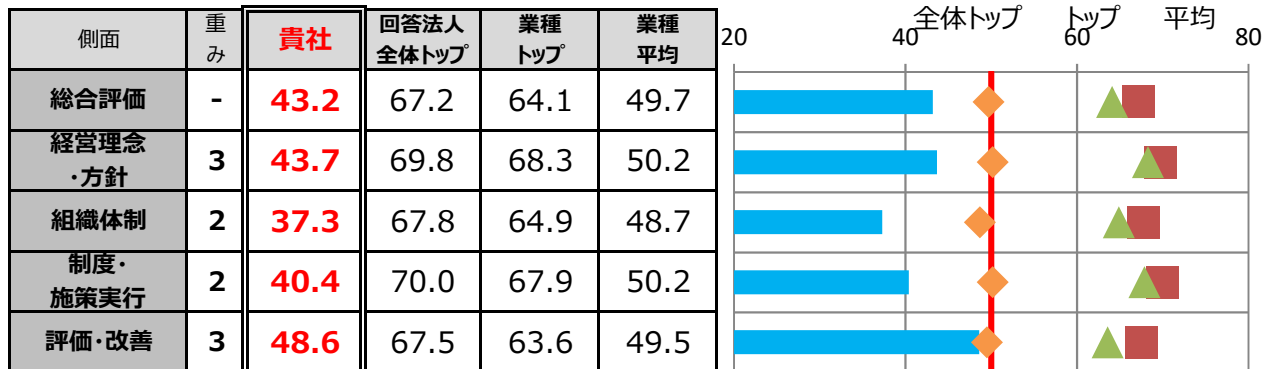
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

■総合評価: 43.2 ↓1.8 (前回偏差値 45.0)

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

②評価の内訳



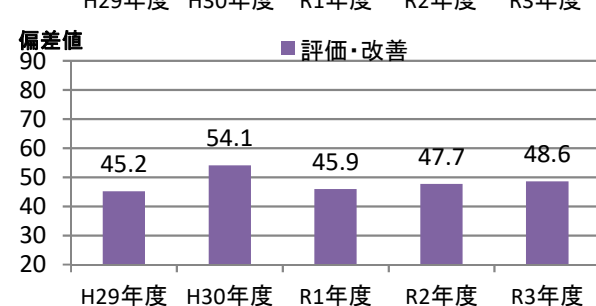
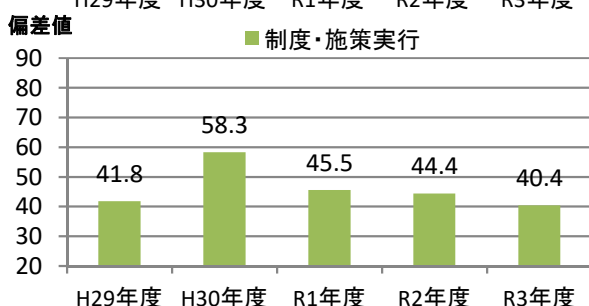
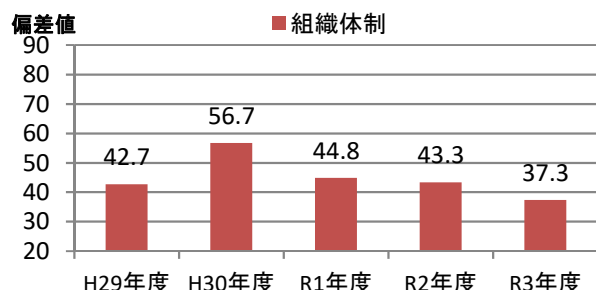
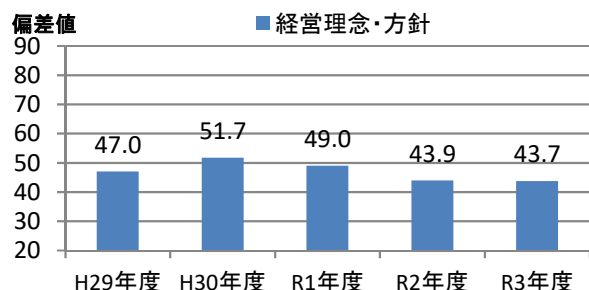
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

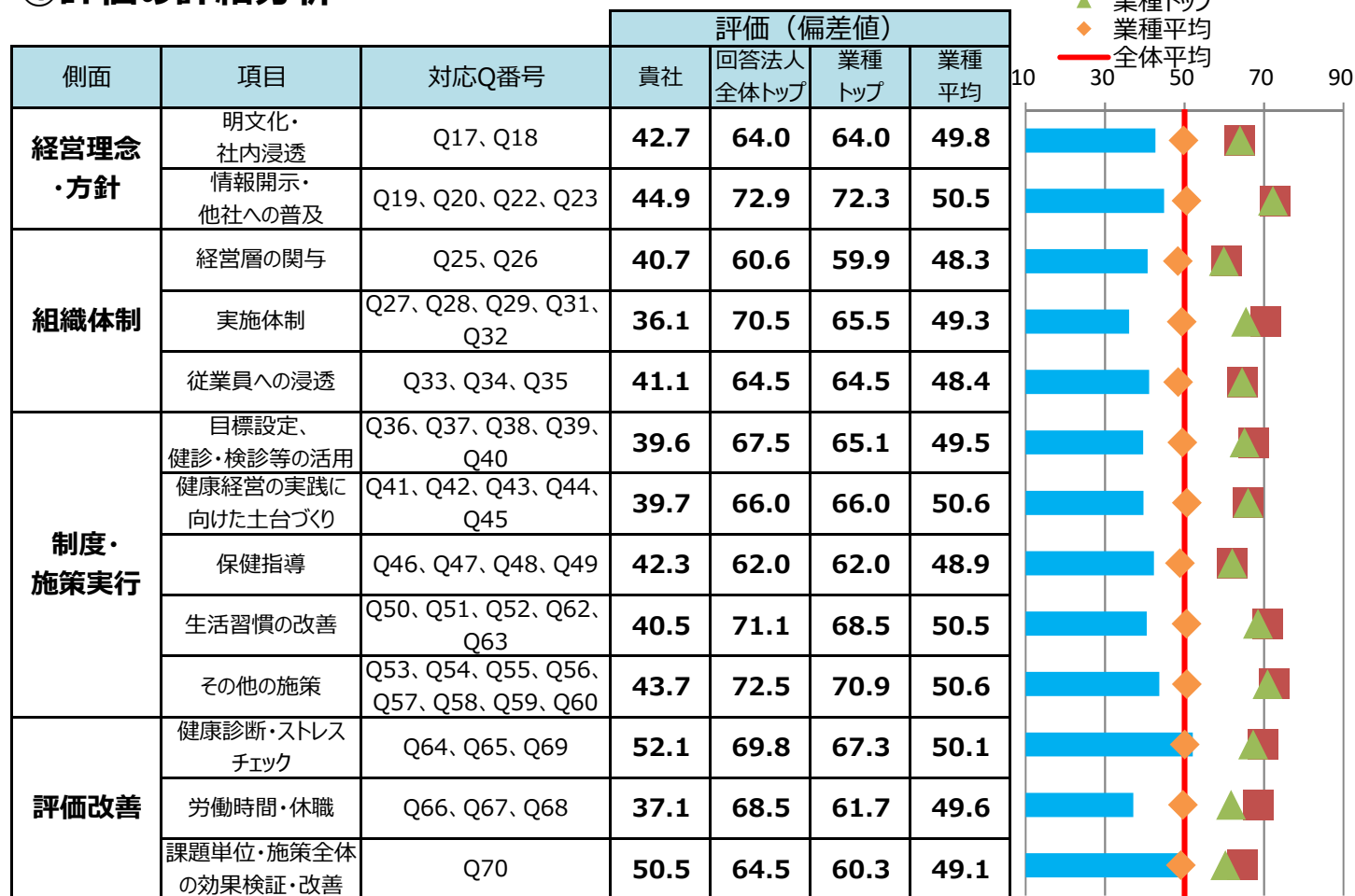
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851~900位	551~600位	1501~1550位	1751~1800位	2201~2250位
総合評価	44.2	55.2(↑11.0)	46.5(↓8.7)	45.0(↓1.5)	43.2(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業としての人材リテンションを高め、充実感を感じながら働いて貰うことの実現が今後の事業推進上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がエンゲージメントを感じながら働き続けたいと感じられることを期待している。具体的には、3年離職率を低下させ、活発な会社組成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.n-p-d.co.jp/kenkoikeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.1	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウイルスの影響からテレワークが増え、さらに従業員同士の食事会が減り従業員コミュニケーションが低下していた。また、営業活動においても外回りの量が減るなど、運動習慣がなくなってしまったという声があった。
	施策実施 結果	正社員向けのチーム制によるウォーキングプログラムを開催し、152名が参加した。プログラムの完了率も、96.7%と高かった。また、平均3.2kgの減量に繋がり、定量的効果にもつながった。
	効果検証 結果	プログラム実施後の参加者を対象としたアンケートでは、コミュニケーション改善につながったという声が多く、12件あった。※自由記述アンケートのため、コミュニケーション改善につながったが記載をしていない者も多くいると思われる。 当プログラムによって、運動習慣にも良い影響が出ているため、継続的な実施を検討している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大英産業株式会社

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: 不動産業

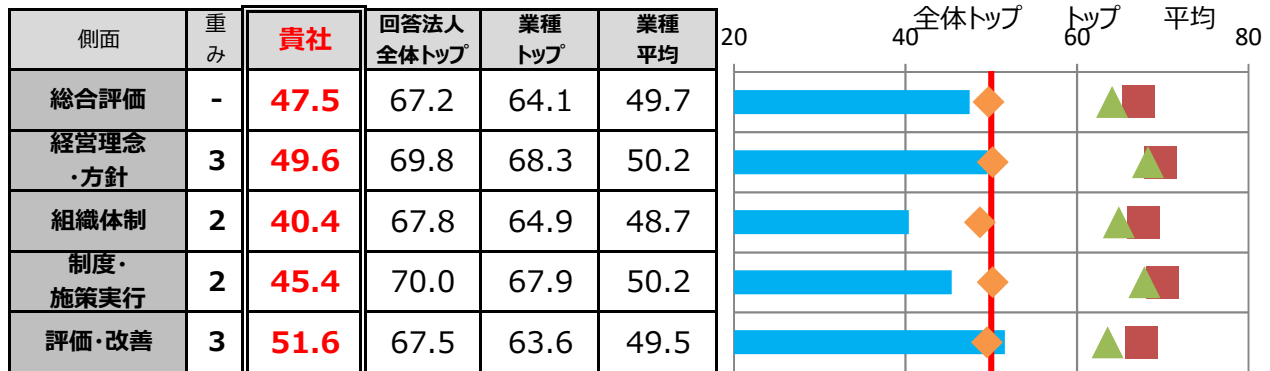
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中

■総合評価: 47.5 ↓5.8 (前回偏差値 53.3)

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

②評価の内訳



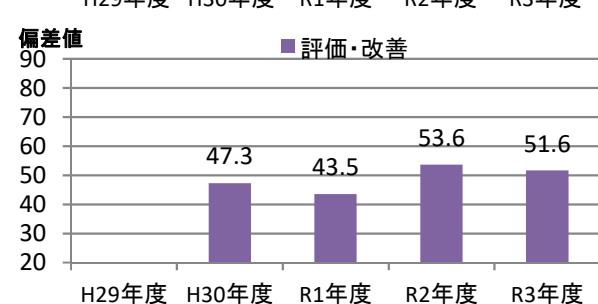
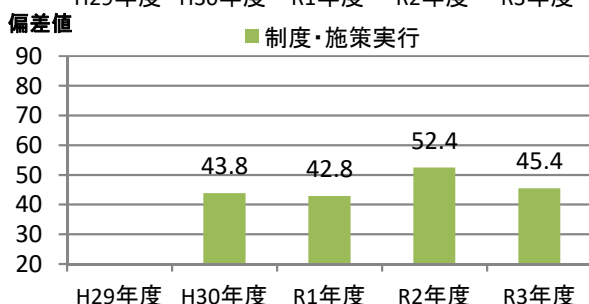
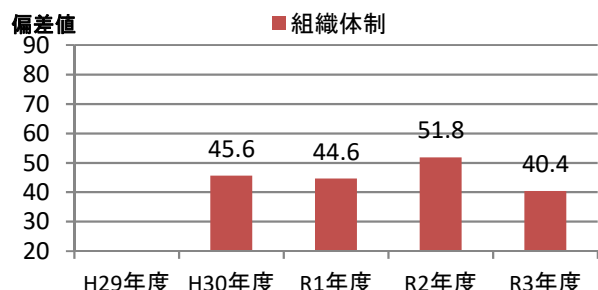
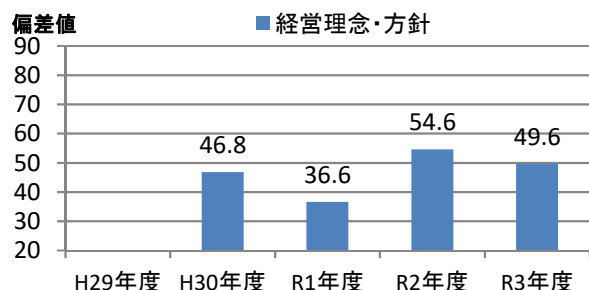
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

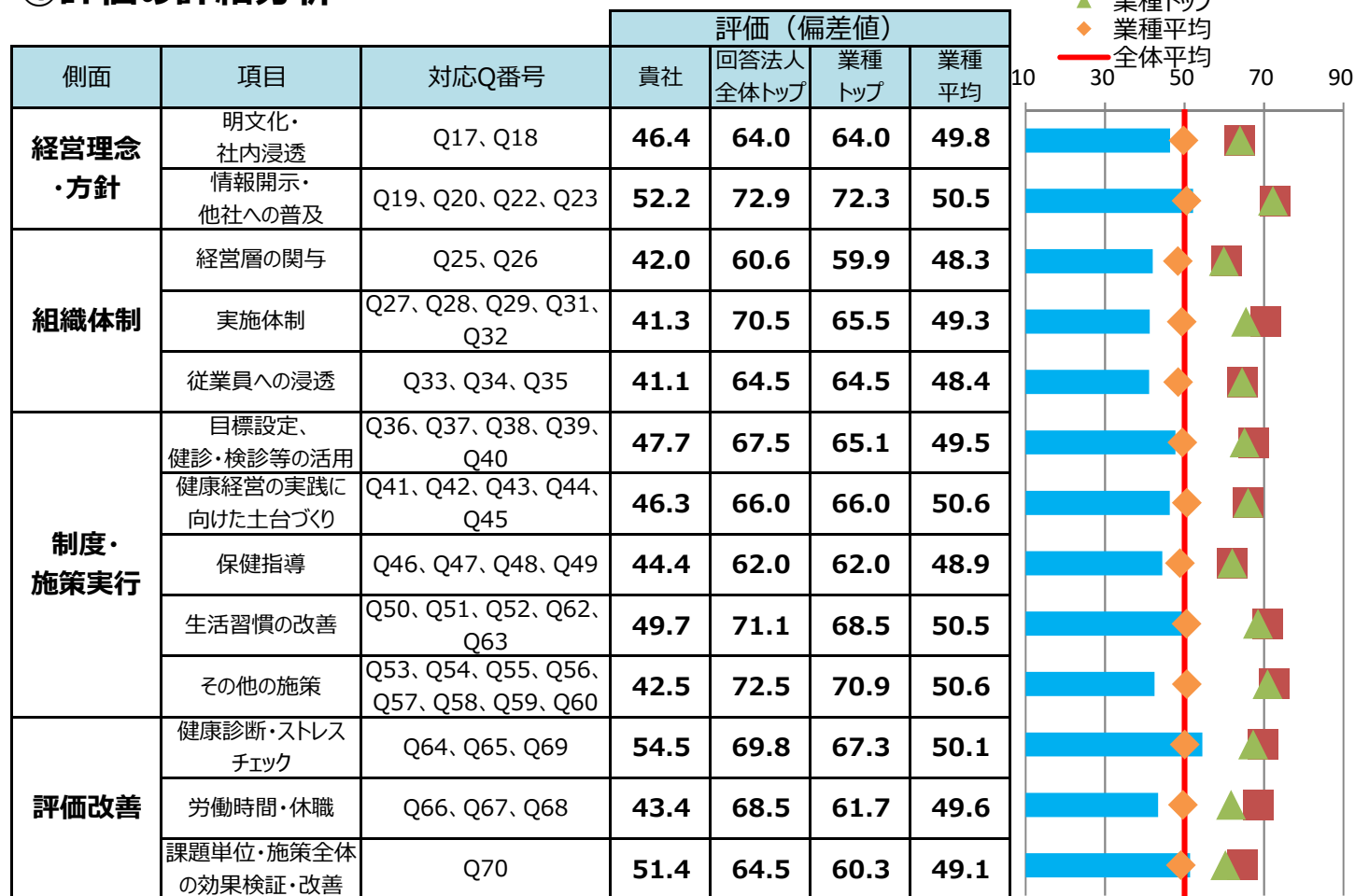
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1801~1850位	1051~1100位	1851~1900位
総合評価	-	45.8(-)	41.5(↓4.3)	53.3(↑11.8)	47.5(↓5.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営を企業価値向上の重点施策の一つとしたい。健康で明るく元気な従業員がステークホルダーと接することが、企業価値を向上させ、事業推進に有利に働くと考える。
健康経営の実施により期待する効果	①売上向上や情報取得等の事業推進 ②従業員の定着や新規採用率向上 ③社員満足度の向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.daieisangyo.co.jp/about/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	47.0	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	運動習慣を身に付けることが生活習慣病等の予防につながる。
	施策実施 結果	1. ラジオ体操の実施 2. スポーツイベントの周知および参加促進 3. スポーツジムとの提携及び周知 スポーツジムへ通う社員が増えた
	効果検証 結果	コロナの影響等があったが、ほぼ現状維持の状態。追加施策を考えていく。 ■運動習慣率 2018年→22.3% 2019年→19.6% 2020年→21.3%
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	従業員の喫煙率を低下させることが、生活習慣病の予防につながる。
	施策実施 結果	1. 就業時間内の禁煙 2. 敷地内の全面禁煙 3. 入社時に喫煙ルールの指導 ルールは徹底されているが、プライベートでの禁煙対策が不十分
	効果検証 結果	効果としては改善につながっていない。新たな施策を追加する必要がある。ただし、県平均と比べると低い状態。 2018年→10.7% 2019年→14.9% 2020年→15.6%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ヒューリック株式会社

英文名: Hulic Co., Ltd.

■加入保険者: みずほ健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

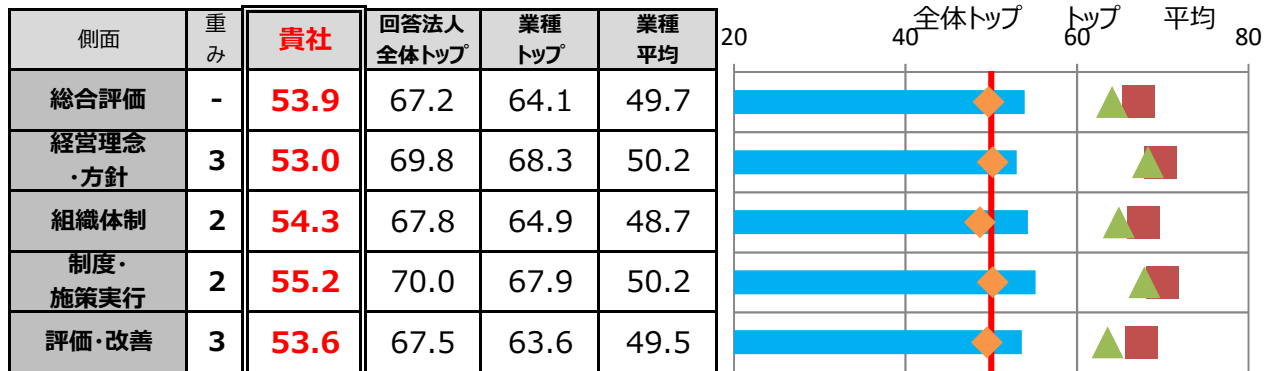
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 53.9 ↓1.6 (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



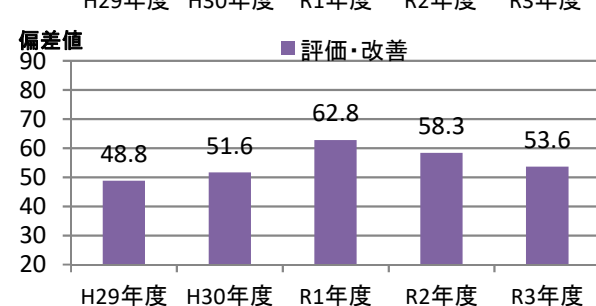
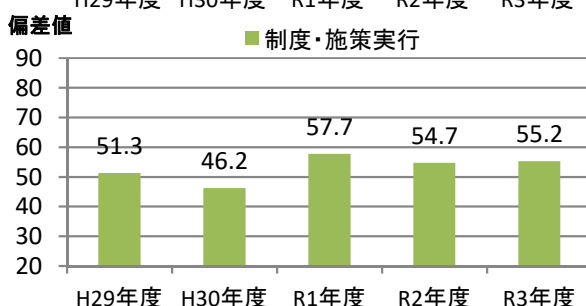
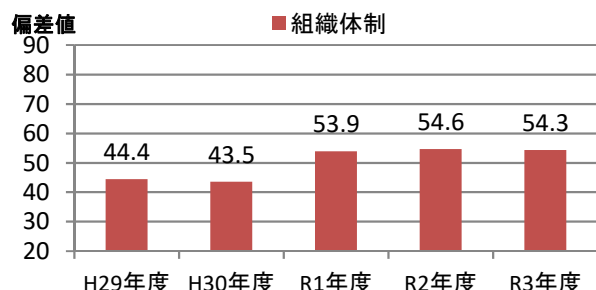
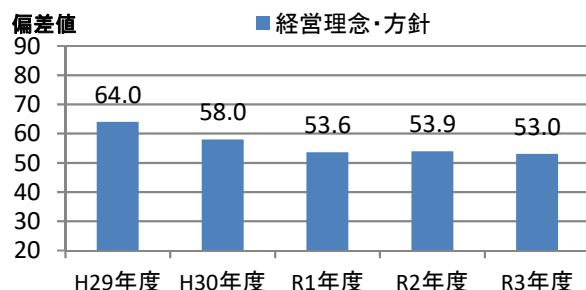
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

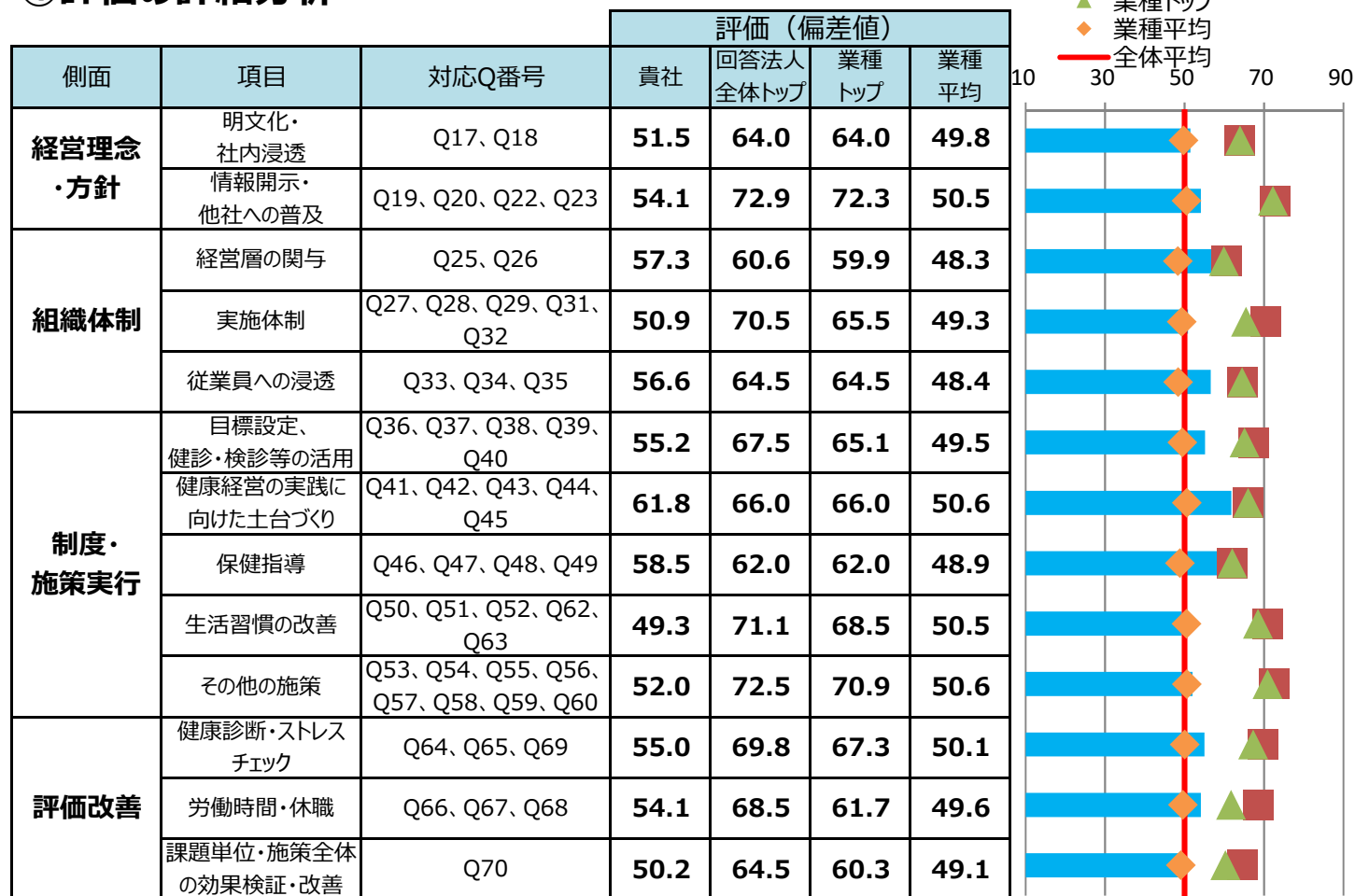
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	951~1000位	601~650位	851~900位	1051~1100位
総合評価	53.2	50.3(↓2.9)	57.2(↑6.9)	55.5(↓1.7)	53.9(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康を維持し高いパフォーマンスを発揮してもらうことは、当社が掲げる中期経営計画・長期経営計画の達成には不可欠であると考え、「未病のうちに対策を行う」ことや「病の早期発見」が重要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	上記課題解決のために、健康診断の結果を踏まえた「要再検査項目の受診率100%」という目標を設定。該当者に対する受診勧奨を実施し、2020年の受診率は83.1%となった。新型コロナウイルスの影響により医療機関受診控えとなる中、8割以上の受診率をキープできたことに一定の効果を感じるとともに、目標値に近づけるための更なる取り組みが求められる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.hulic.co.jp/sustainability/social/employee/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の健康増進・受動喫煙防止のため、加えて2020年は「新型コロナウイルスに喫煙者が感染すると重症化しやすい」との知見が発表されたことなどから、喫煙率の低下が重要課題であるとの認識。
	施策実施 結果	喫煙室の完全分煙、健康保険組合による情報発信による啓蒙活動のほか、禁煙外来の全額費用補助や禁煙タイム(20年より毎日実施)を実施。
	効果検証 結果	喫煙率の低下という結果が出るにはまだ時間を要する状況だが、繰り返し啓蒙活動を行ってきたことで、社員の意識が高まってきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、業務への影響を最小限に抑えつつ、従業員の健康を守るための術を見出すこと。
	施策実施 結果	経済同友会・TKPが連携して募集・実施を行った「ワクチン職域接種」への応募を早期に決定し、G会社を含む希望者に対し職域接種の機会創出を実施。
	効果検証 結果	8月までに希望者全員に対するワクチン2回接種が完了。ワクチンの効果もあってか、社内の感染者数は少なく、業務への影響も最小限となっている。ワクチンの早期接種が実現したことにより、従業員の心理的安全性も高まった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村不動産ホールディングス株式会社

英文名：Nomura Real Estate Holdings, Inc.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

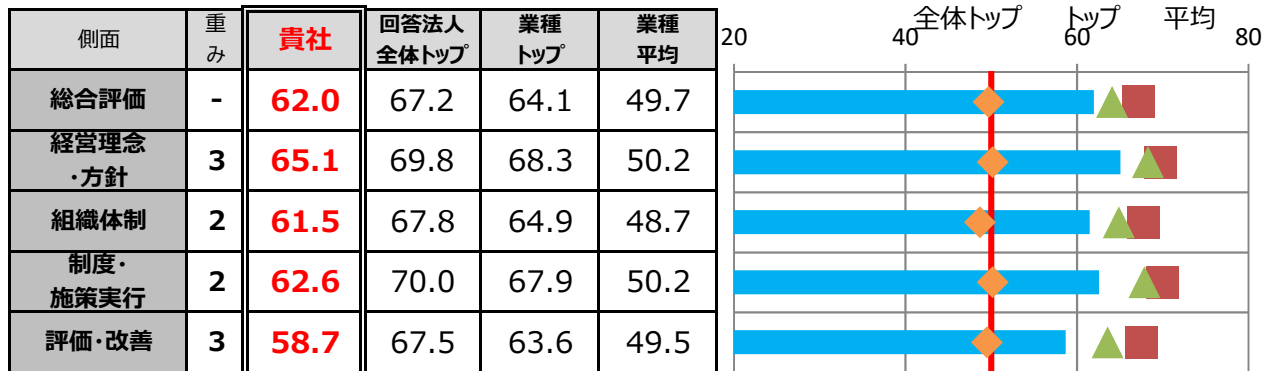
①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 2869 社中

■総合評価：62.0 ↓1.6 (前回偏差値 63.6)

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

②評価の内訳



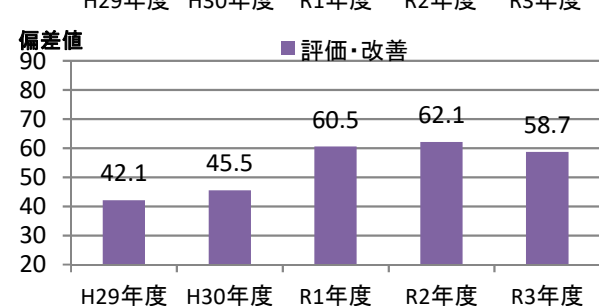
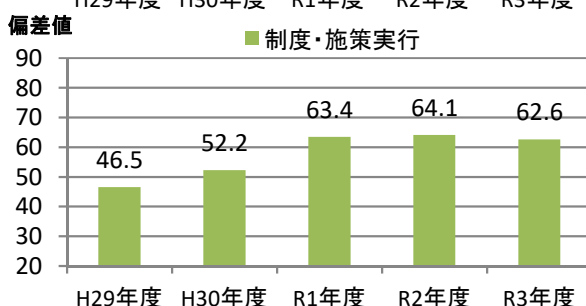
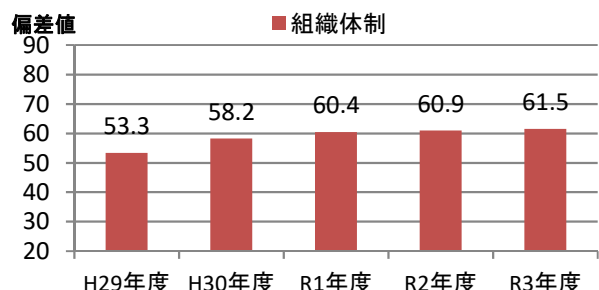
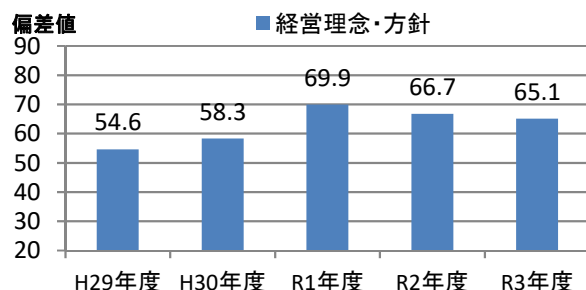
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

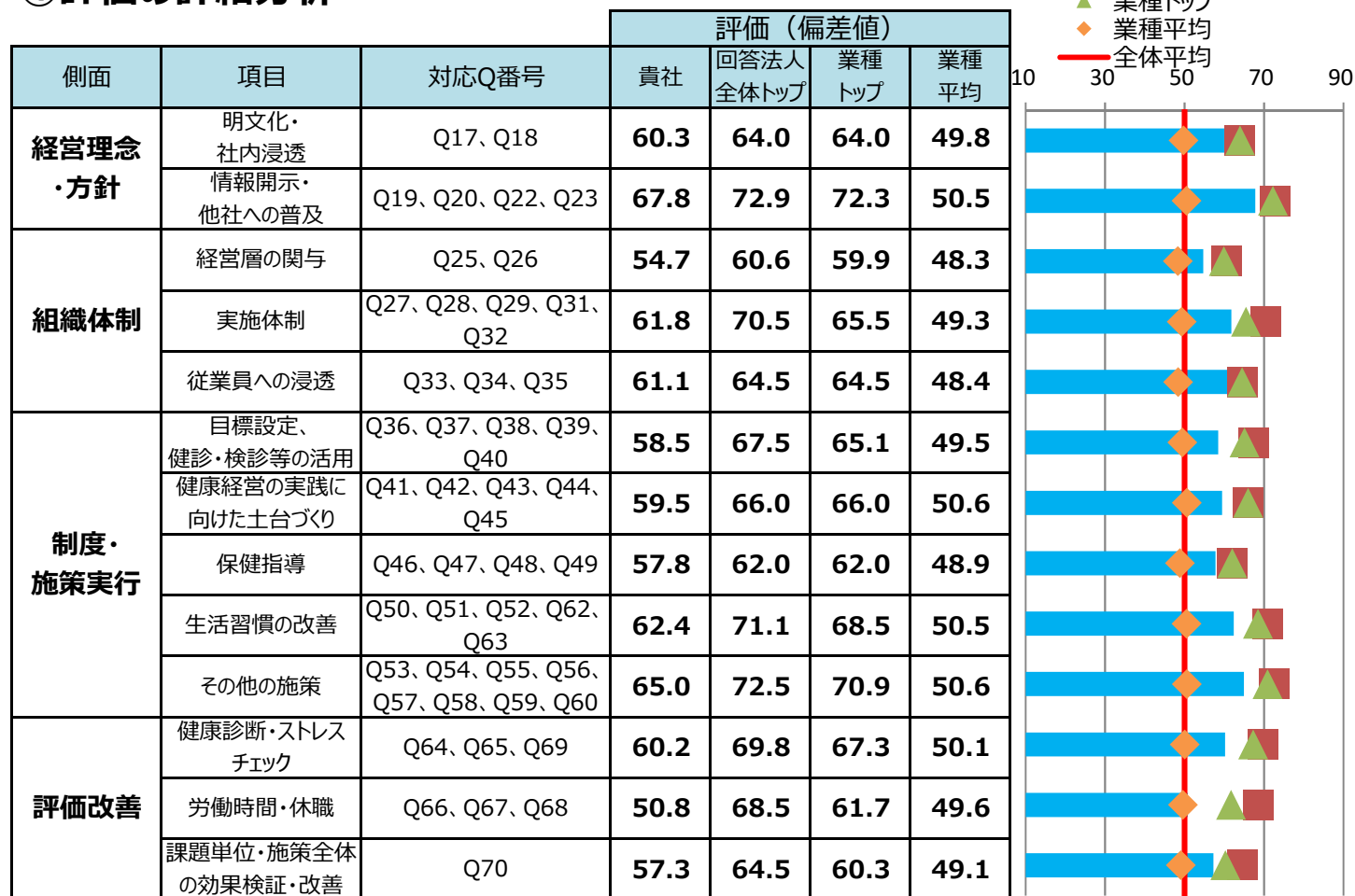
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	701～750位	51～100位	51～100位	151～200位
総合評価	49.4	53.9(↑4.5)	63.9(↑10.0)	63.6(↓0.3)	62.0(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 誰もが働きやすい環境を整備する上で業務の偏重、長時間労働の是正が課題である。行動指針「活き活きとしたウェルネスの実現」のため、ウェルネス経営を構成する「ウェルネス（心身の健康状態の向上）」「働き方改革（生産性と働きがいの向上）」「ダイバーシティ（多様な価値観活用）」を課題とする。
健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員が長く活き活きと働き続け、ウェルネス経営が目指す「社員の幸せと企業成長の実現」することを期待する。2031年3月期までに従業員欠勤率0%、女性管理職比率10%以上、障がい者雇用率2.4%を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nomura-re.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	58.0	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.8	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員数に対する長期欠勤者の割合は2017年度1.01%、2018年度0.62%、2019年度0.77%、と推移しており、メンタルヘルス不調による長期欠勤者の対応は継続課題である。新たな要因として、新型コロナウイルス感染症により、テレワーク利用頻度増加等による執務環境や生活環境の変化、景気悪化に伴う業務難易度の向上、組織内におけるコミュニケーション機会の減少等が確認される。
	効果検証結果	全職員向けの研修や全役員・部室店長へコロナ下でのコミュニケーションに関する啓発。役員・管理職への1on1ミーティング導入研修を実施。2021年3月時点で約84%の社員が実施、約85%の満足度を確認。 2020年度の長期欠勤者は1.01%と新型コロナウイルス感染症の影響を受けたが、2021年度10月現在の段階では0.57%の状況を維持している。上記施策実施後はテレワーク時のコミュニケーションの問題としてハラスメントを訴える相談件数がなくなっていることから管理者側の意識が向上したことにより、改善された結果だと考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	年間総労働時間目標2100H/年、最大でも全従業員2300H/年という指標を設け働き方改革を推進している。同時に、ワークライフバランスの基準となる月次時間外労働45H超の社員が依然として存在しており、医学的に月の時間外労働は45H超で健康障害のリスクが高まると言われているため、健康障害のリスクを下げ、心身共にリフレッシュした状態で働けるよう、労働時間をより適正化していくことが必要と認識している。
	効果検証結果	経営層が状況を把握した上で各役員が自身の管掌部門に対して働きかけを行い、各部門毎にアクションプランを作成。勤怠システムでは一定基準でアラートを発生、20時以降の勤務は上司の許可が必要な仕組みを整備。 月残業45H超の社員発生率は2019年度2.7%に対して2020年度5.4%となり、コロナの影響（テレワーク環境下での社内ネットワーク接続停滞やコミュニケーション等）を受けたと考えられる。年間総平均労働時間目標については、部門によっては目標達成しており、最長労働時間も改善されている。これまでの施策により一定の効果は得られたものの、コロナへの対応をはじめとする継続した取り組みが必要と考えている

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本管理センター株式会社

英文名：

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

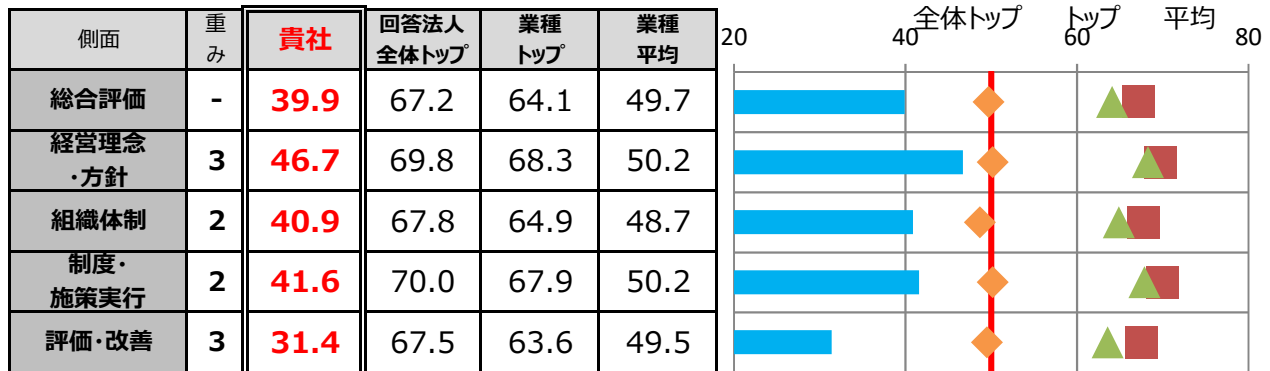
①健康経営度評価結果

■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



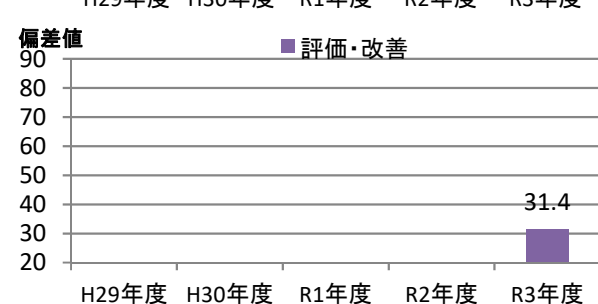
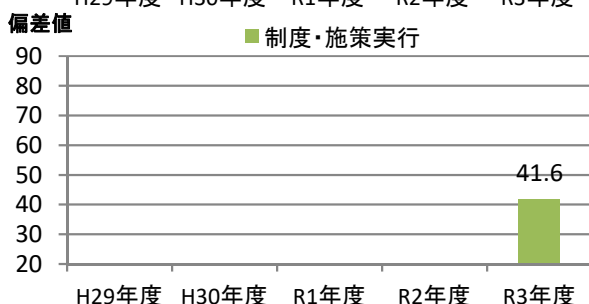
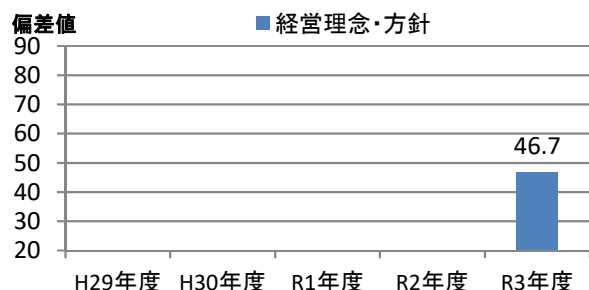
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

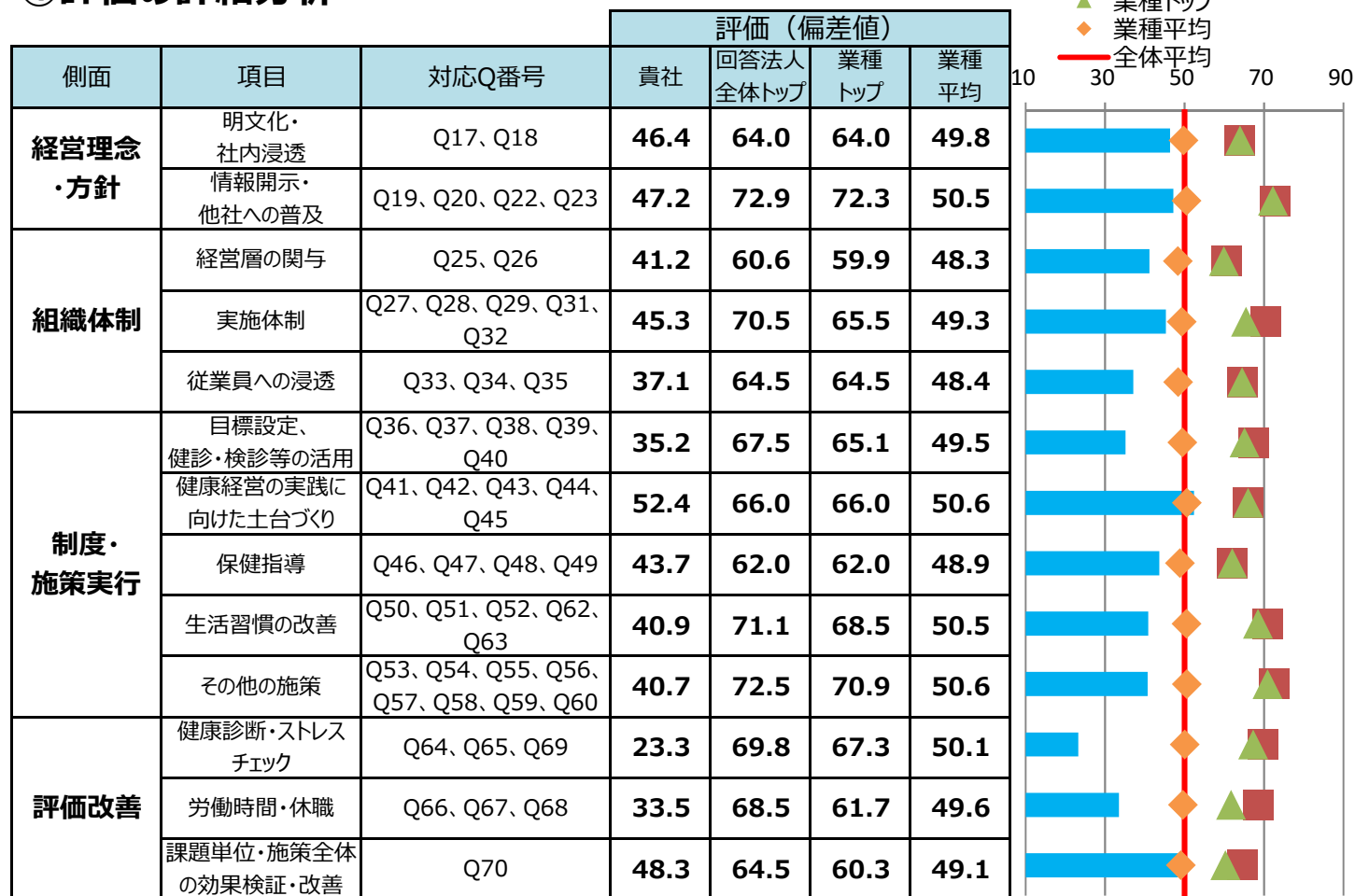
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人材の定着や労働力の確保。より多様な人材に長期的に当社で勤務いただくことで、事業の安定化、ノウハウの構築の部分で従業員の能力を最大限発揮し、中長期的な企業価値の向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	人材の定着、労働力の確保。多様な人材が最大限能力を発揮することで、中長期的な企業価値の向上につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kprt.jp/contents/health/list.asp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.6	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.7	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	事業継続のための新型コロナウイルス感染予防策の徹底。
	施策実施 結果	テレワークの導入により、在宅での業務が可能になった。（出社率3割を実現） ワクチン接種を推奨し、接種率8割を実現。
	効果検証 結果	リモートでの商談、移動時間が大幅に短縮された。また、出社不要の業務は自宅で行うことが可能となった。ワクチン接種率が向上し、接種証明書を発行・携帯することで営業活動を円滑に行うことが可能になった。
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	毎年繁忙期に時間外労働が増加する点が課題
	施策実施 結果	オフィスの19時施錠。在宅勤務時も残業は最大1時間とした。
	効果検証 結果	2021年においては残業時間および残業手当の大幅な抑制につながった。繁忙期(1～3月)も長時間時間外労働勤務者をほとんど発生させなかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東急不動産ホールディングス株式会社

英文名: Tokyu Fudosan Horldings Corporation

■加入保険者: 東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

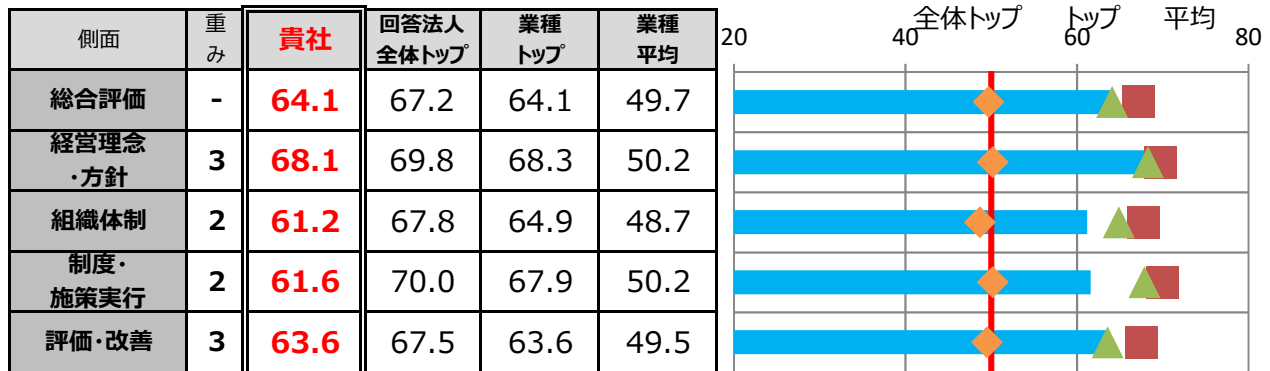
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 2869 社中

■総合評価: 64.1 ↑0.4 (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



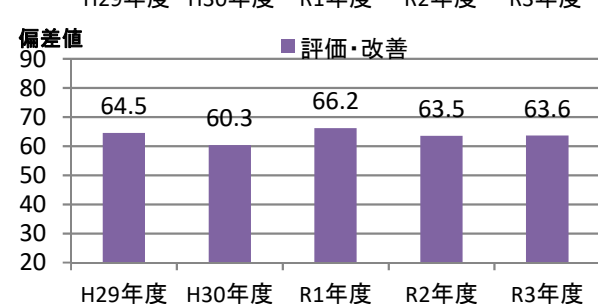
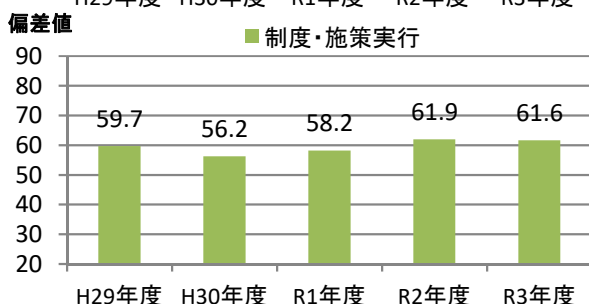
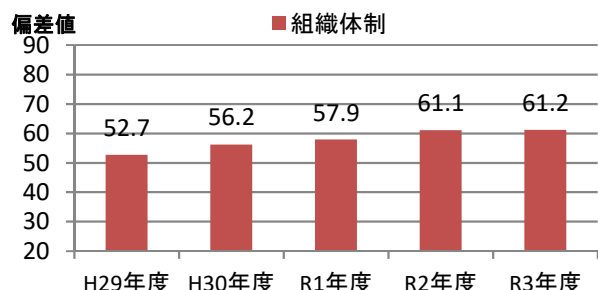
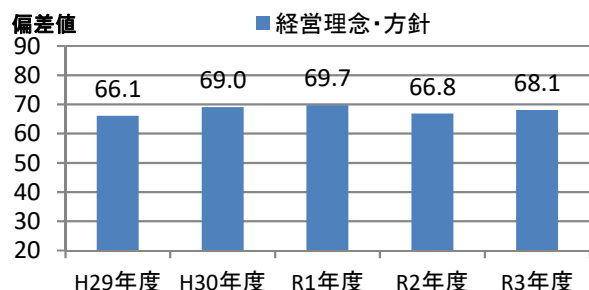
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

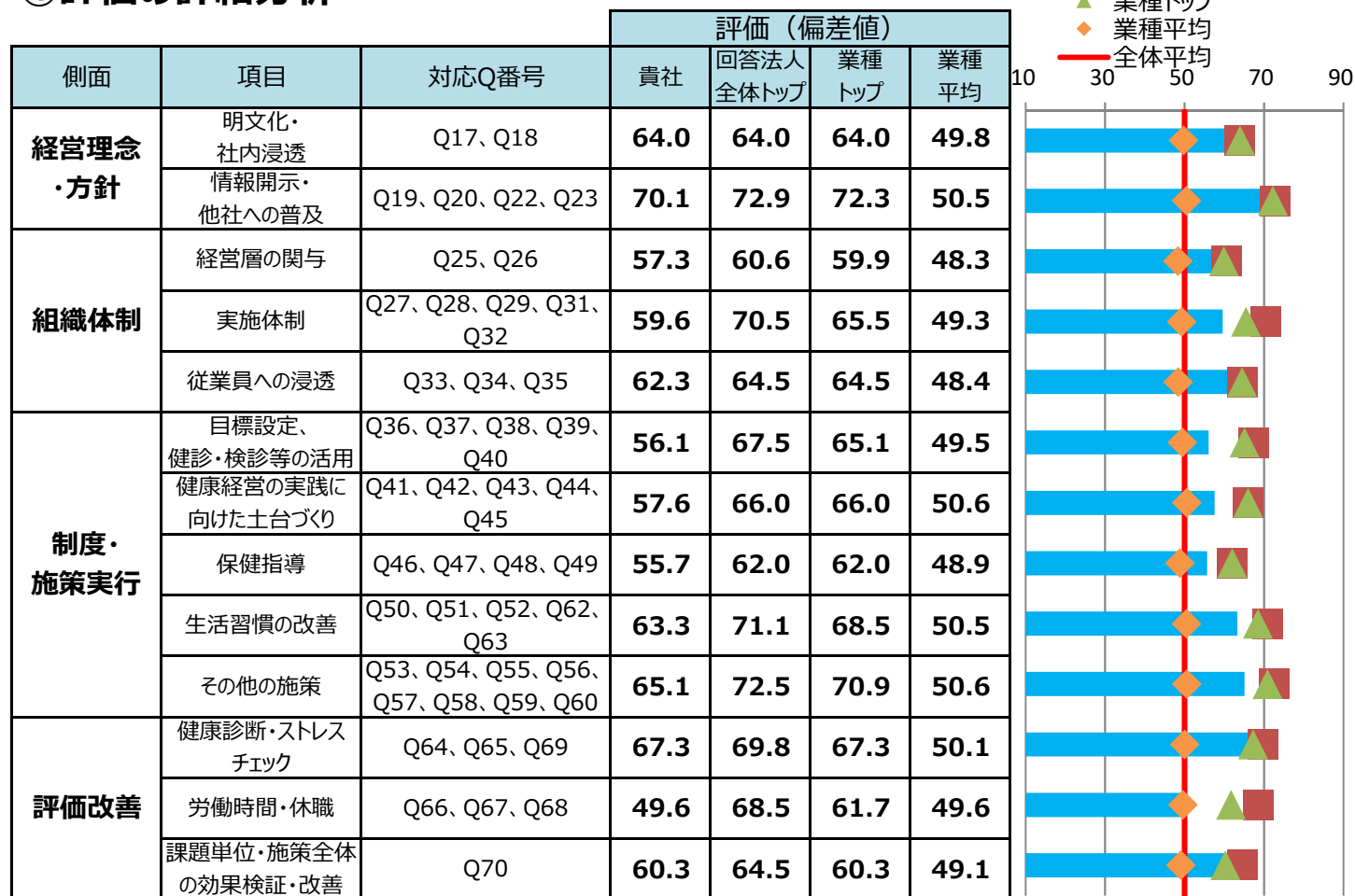
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	151~200位	51~100位	51~100位	1~50位
総合評価	61.2	60.9(↓0.3)	64.0(↑3.1)	63.7(↓0.3)	64.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 当社グループは長期ビジョンを定め、未来志向で「価値を創造し続ける企業グループ」を目指します。そのために従業員が自分たちの会社を好きになり、ロイヤリティを感じることや、多様な価値観を認め合い、新しいことにチャレンジすることが重要と考えています。健康経営では、従業員の心身の健康と活力の維持向上に加え、エンゲージメントを高めることで、持続的な企業価値向上の基盤となることを課題としました。
健康経営の実施により期待する効果	まずは従業員の健康の維持・向上が期待される。また、施策のつながりを戦略マップに定めることで、施策や指標の理解が深まり、施策のブラッシュアップにつながる。また、エンゲージメント向上施策と関連付けることで、健康経営と人財開発・組織開発の相乗効果が期待出来る。尚、エンゲージメントレーティングは2025年にAAを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-land.co.jp/company/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	本社移転時のアンケートで生産性の低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙げられた。過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施 結果	過重労働抑制による睡眠時間の確保。 会社のスマートフォンに睡眠状態の確認アプリを導入。 コンサルタントにより社内に仮眠室を設置。 「中抜け勤務」制度化し、在宅勤務中でも仮眠を可能とした。
	効果検証 結果	健康診断時の問診で睡眠について92.6%がポジティブな回答をしている。ストレスチェック集団分析で、睡眠の状態も関与すると考えられる「抑うつ感」が87、「疲労感」が85と全国平均よりも良好であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	「がん対策推進基本計画（第3期）」で示されている12%を目標としている。また、受動喫煙や3次喫煙被害の観点からも喫煙率の低下は望ましいと考えている。本課題も過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施 結果	セミナー実施 禁煙プログラムの外部委託 禁煙外来補助 禁煙補助剤購入補助
	効果検証 結果	2020年度の喫煙率16.4%と2019年度比0.3%減であった。毎年減少傾向にあり、引き続き上記施策を継続、さらなる追加施策も必要と考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社And Doホールディングス

英文名: &Do Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種: 不動産業

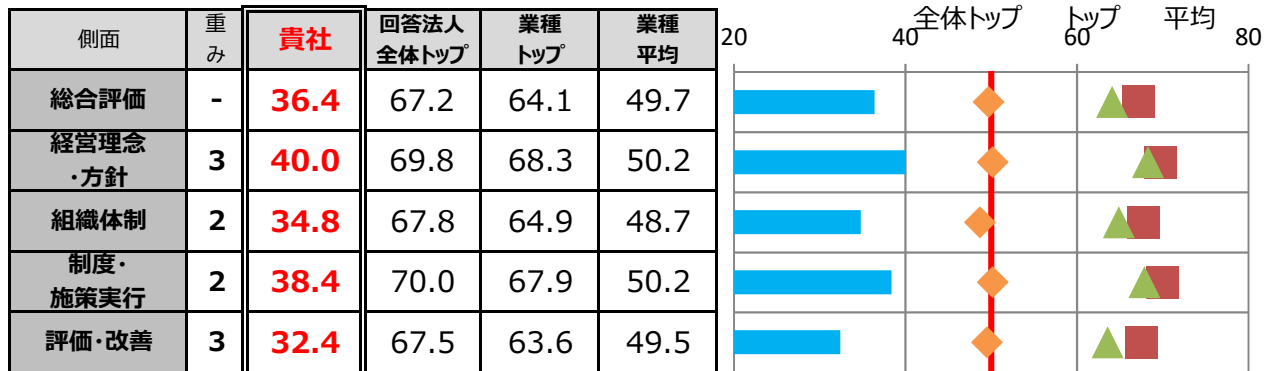
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 2869 社中

■総合評価: 36.4 ↑3.0 (前回偏差値 33.4)

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

②評価の内訳



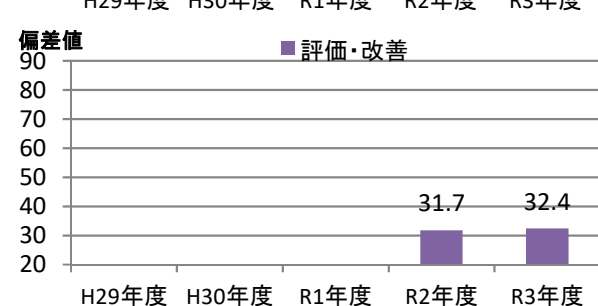
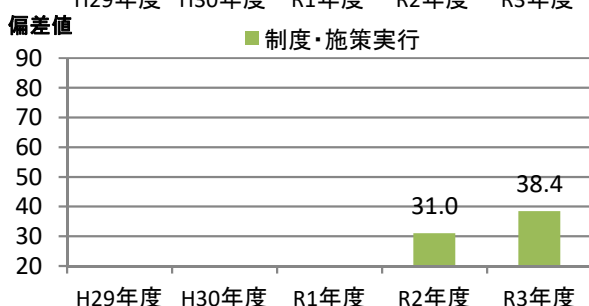
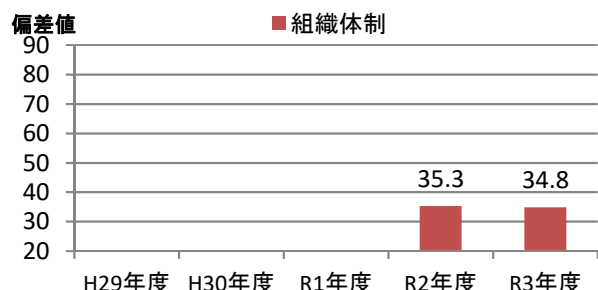
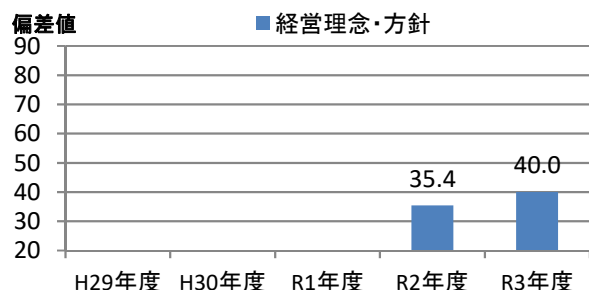
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

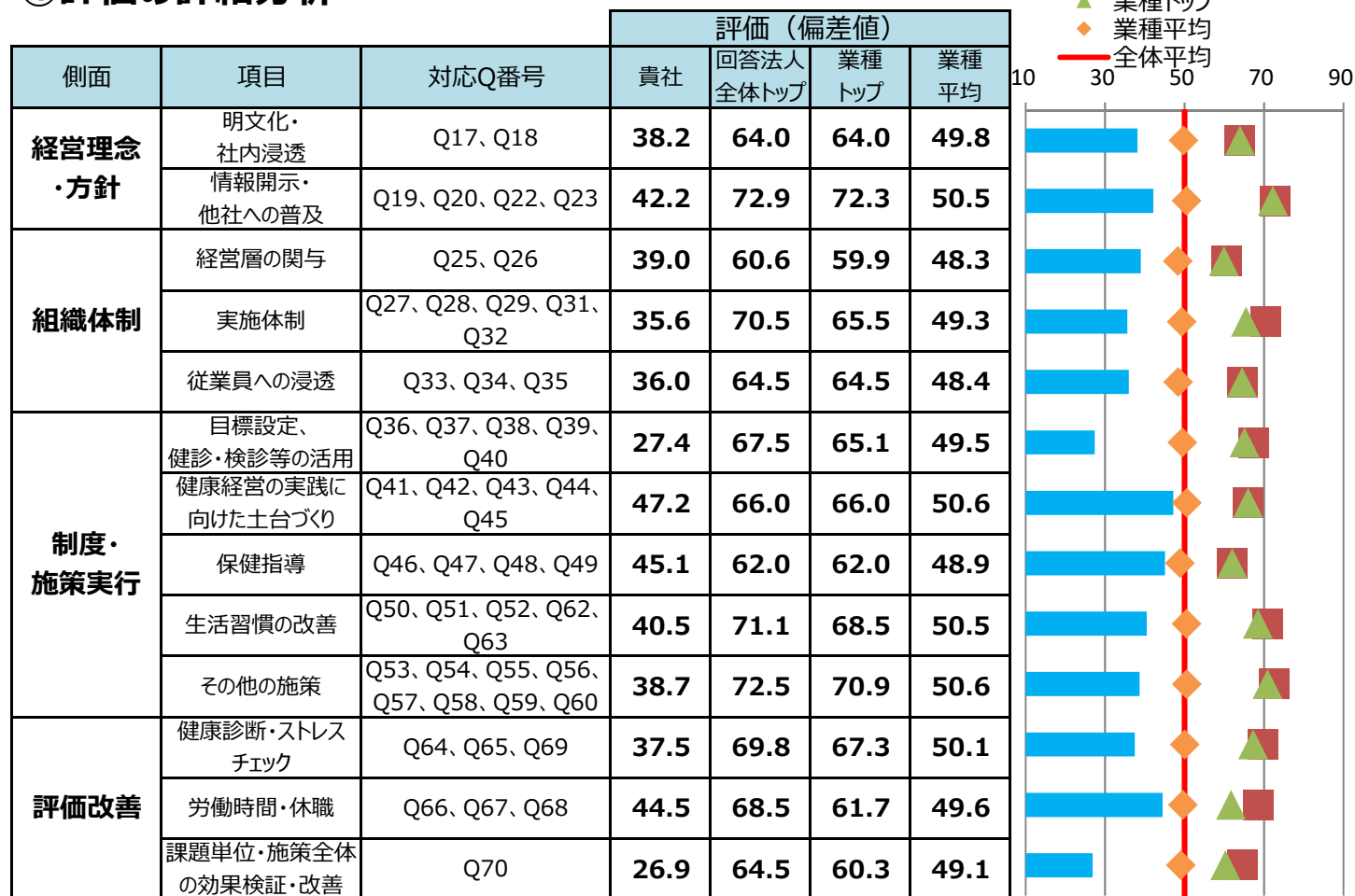
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2351~2400位	2551~2600位
総合評価	-	-	-	33.4(-)	36.4(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.3	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.9	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.3	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: パーク二四株式会社

英文名: PARK24 CO.,LTD.

■加入保険者: 東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

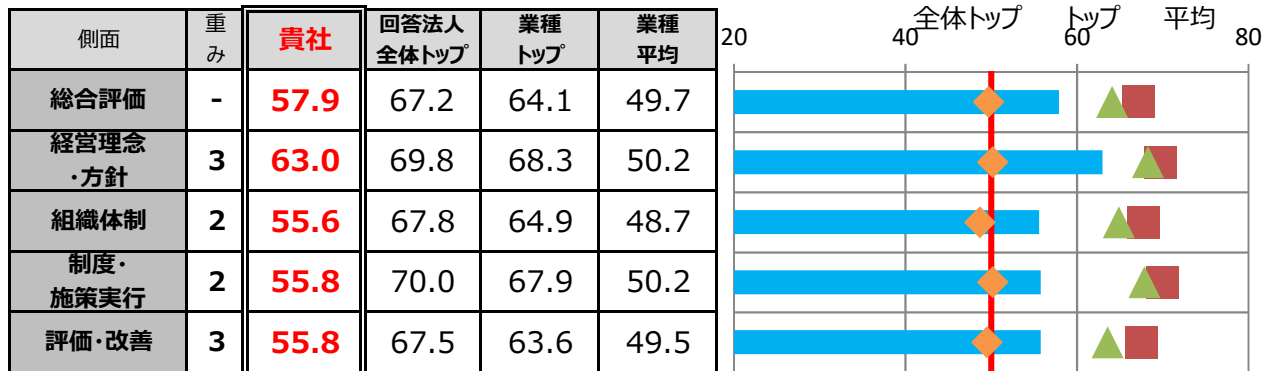
①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 2869 社中

■総合評価: 57.9 ↑7.8 (前回偏差値 50.1)

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

②評価の内訳



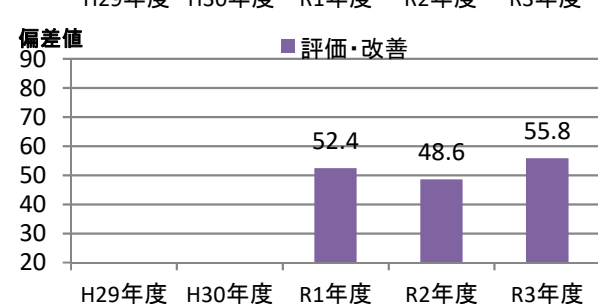
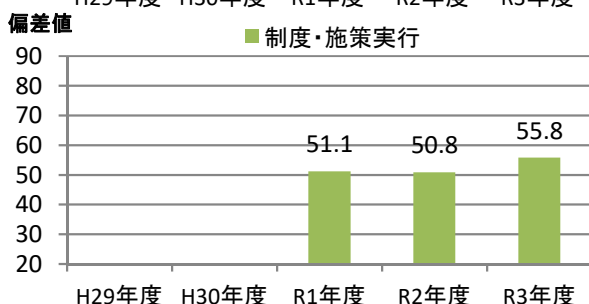
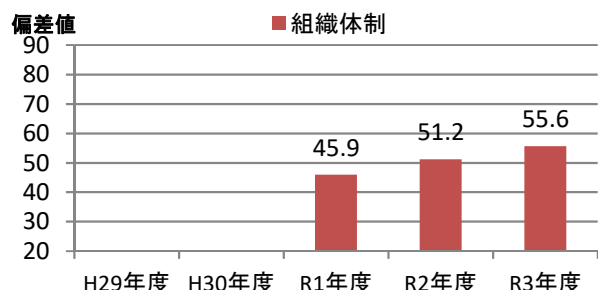
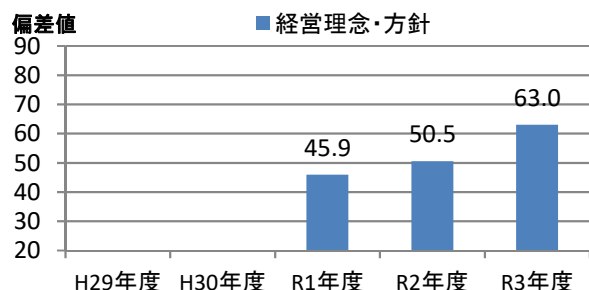
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

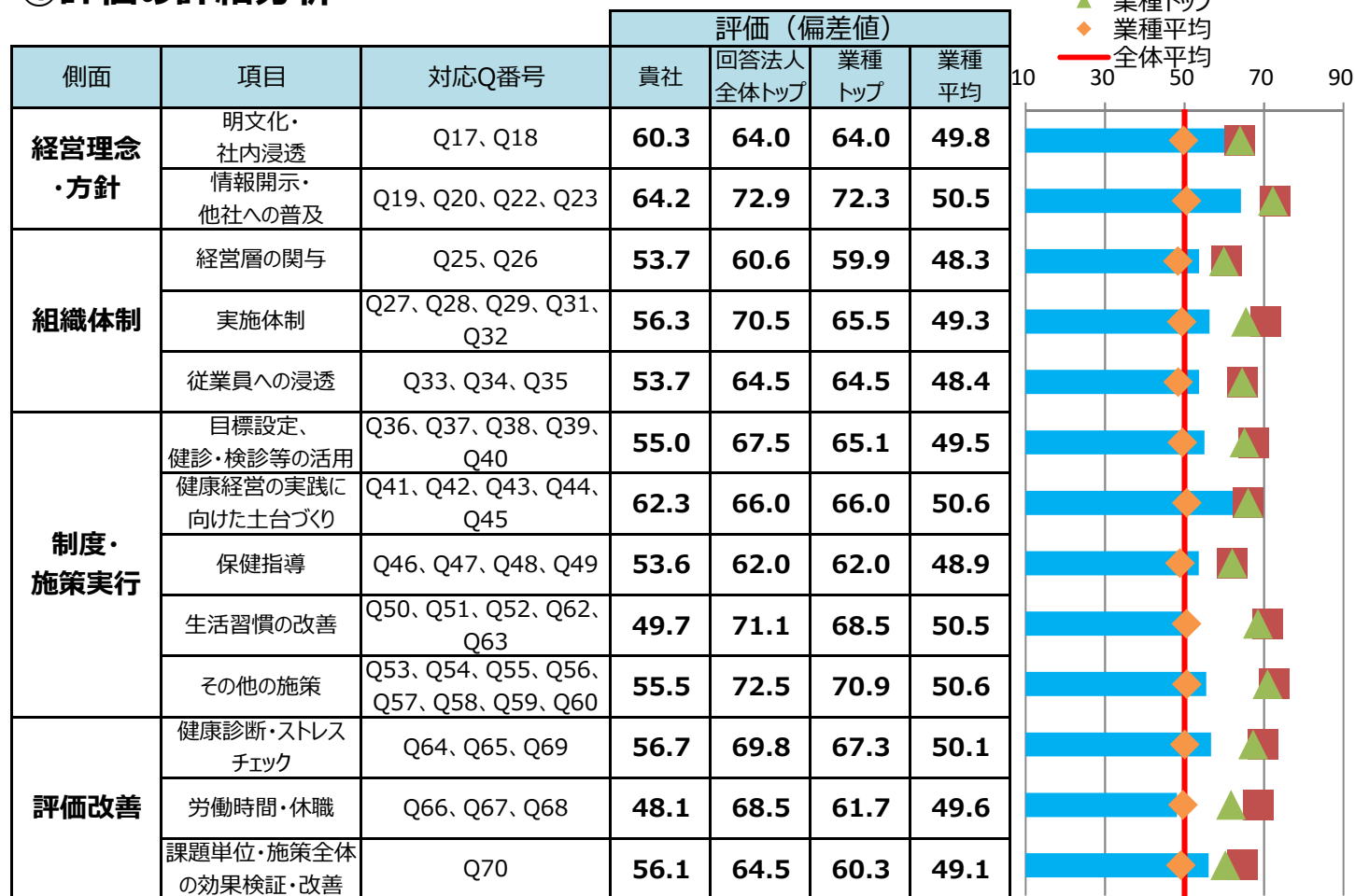
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1351~1400位	651~700位
総合評価	-	-	48.9(-)	50.1(↑1.2)	57.9(↑7.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・社員が健康で生き生きと長く働くことの出来る職場環境構築 ・社員が主体的に心身の健康づくりに積極的に取り組める環境の提供 ・パフォーマンスの高い活性化された組織づくり
健康経営の実施により期待する効果	従業員の私傷病による欠勤・休職日数が減少し、働きがいを感じている社員が増えることを期待している。具体的な指標として、平均欠勤・休職日数については現在の1人あたり1.49日からの改善を目指し、ワークエンゲージメントに関する従業員調査における仕事のやりがいへのポジティブな回答率を現在の84.5%からの改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.park24.co.jp/csr/employee/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.8	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの高ストレス者割合が全国平均よりも高くなっていることが課題。
	施策実施 結果	従業員へのセルフケア研修、管理職へのラインケア研修及び集団分析結果を元に職場改善策を実施。また社内臨床心理士が高ストレス者に個別面談を実施。業務上必要な配慮等があれば、上司に連携し対応した。
	効果検証 結果	施策を実施し、グループ各社経営層に報告したことにより、グループ全体の2020年度のストレスチェック高ストレス者割合は、2019年度より6%減少した。また、職場改善施策を実施した部署へは、施策実施前と後の集団分析結果を比較したところ、半数の部署が改善した。
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	年々女性の従業員数が増加している。女性が生涯を通じて健康を保持し働くためには、女性特有の健康問題（子宮がん、乳がん等）の予防に取り組むことが重要であり、課題となっている。
	施策実施 結果	30歳以上の女性従業員を対象に、健康診断受診項目に乳がん検診、子宮がん検診の項目を追加し、費用補助を実施。乳がん、子宮がん、PMS等の研修を実施し、参加率・満足度を測定。女性専用の健康相談窓口を設置。
	効果検証 結果	施策実施の結果により、女性の健康意識が高まり、女性特有のがん検診受診率（①乳がん検診、②子宮がん検診）は、2020年度は①が66%、②が71%となり目標値（2024年までに①②ともに60%を目標）を超える結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Co., Ltd.

■加入保険者：三井健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

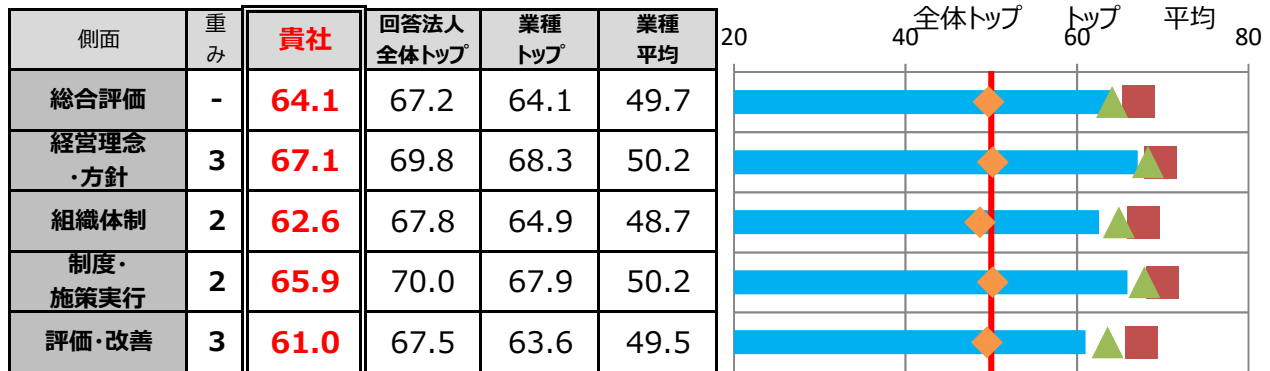
①健康経営度評価結果

■総合順位：1～50位 / 2869 社中

■総合評価：64.1 ↑0.4 (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



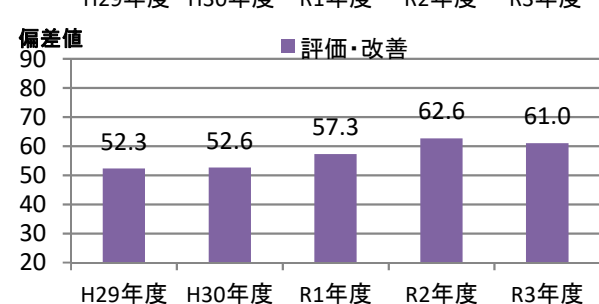
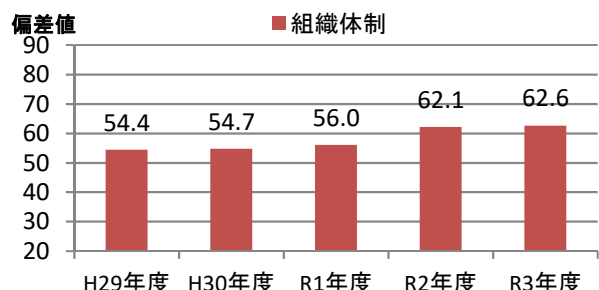
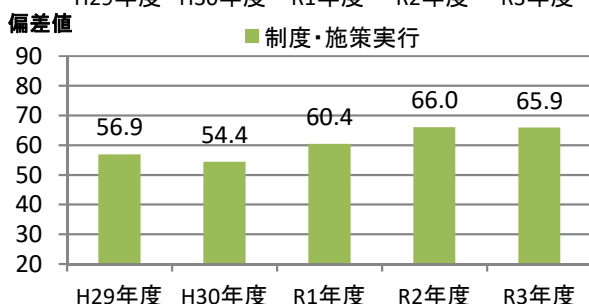
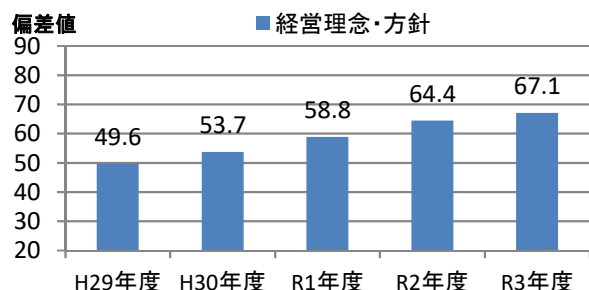
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

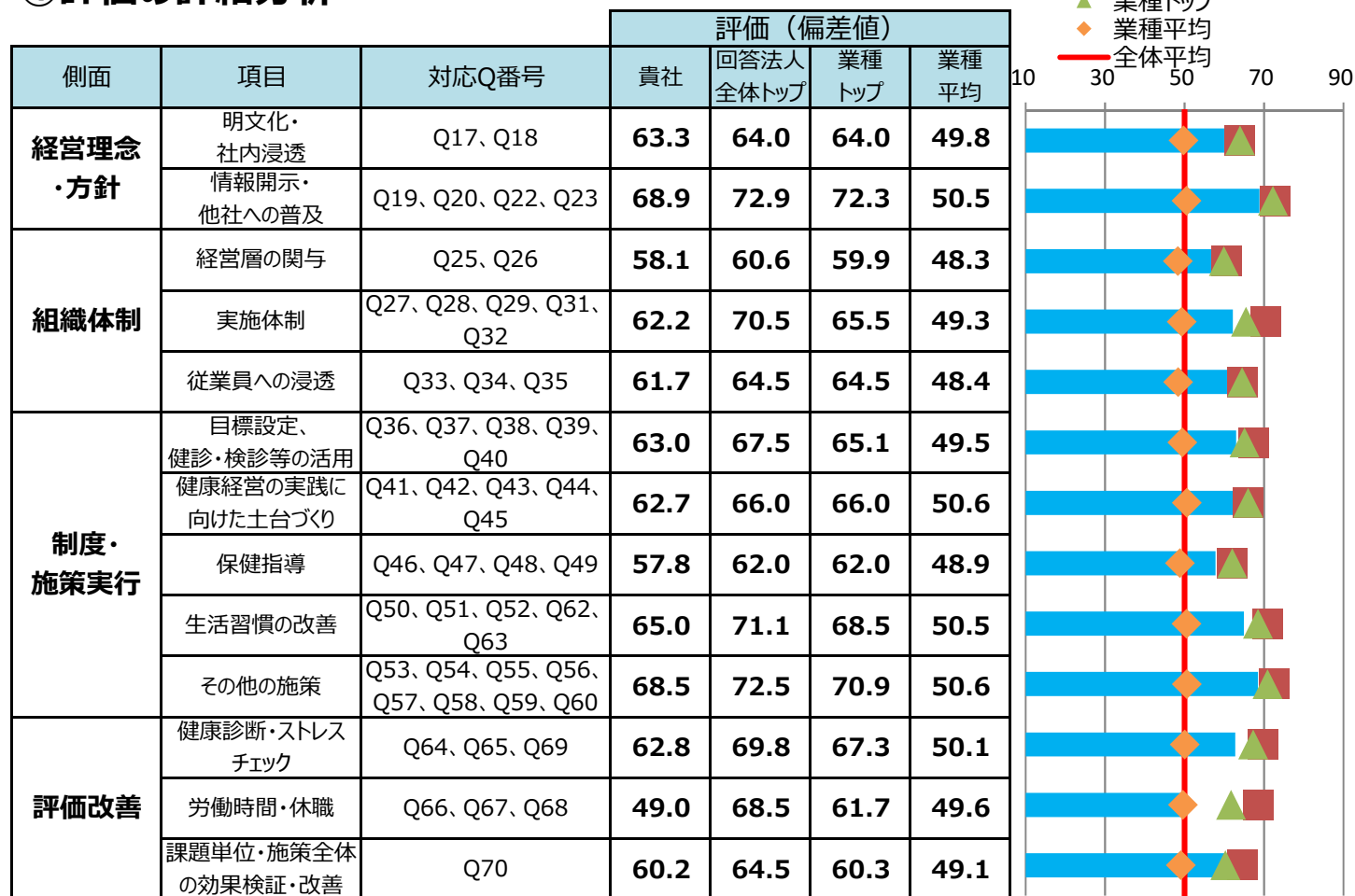
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	501～550位	51～100位	1～50位
総合評価	53.3	53.9(↑0.6)	58.1(↑4.2)	63.7(↑5.6)	64.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 シニア人材、女性、中途入社者、外国籍社員等の多様な人材が自らの持てる力を最大限に発揮し、会社の競争力を強化し続け、持続的な成長を果たしていくためには、最も重要な原動力である社員一人ひとりの健康の保持・増進が重要な経営課題のひとつであると捉えている。（喫緊で大幅な改善が必須な健康経営にかかる経営上の課題はないものの、社員数を拡大しつつ、D&Iを推進するなかでも高水準な指標を維持し続けることが課題）
健康経営の実施により期待する効果	多様な社員がそれぞれの価値観やライフスタイルに応じて、働きがいを感じながら生き活きと長く働き続けることができるための環境整備（健康保持・増進施策や人事制度の整備等）により、会社全体の生産性向上に繋がることを期待している。 具体的に、育休復帰率100%の維持、離職率1.0%未満の維持、健康リスク総合指数（ストレスチェックによる）70以下、時間外労働の減少、休暇取得日数14日の達成を指標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/hrm/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	64.9	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.0	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	「多様な人材が、生き活きと働き続けることのできる環境整備を通じて、組織の生産性向上を図る」という健康経営の趣旨のもと、健康者の意識変容・行動変容を重視し、ポピュレーションアプローチを実施している。健康無関心層の巻き込み、様々な健康活動の実践環境を整備・提供により、各種健康指標改善し、健康診断時の有所見者比率の低下や適正体重維持者率（BMI：18.5-25）の向上を課題に位置付けている。
	施策実施結果	開発した健康アプリを通じ、運動・食事・睡眠等広範なテーマのセミナーや動画配信を実施。また組織・チーム毎の歩数対抗戦を定期開催しており、社員参加率は90%超を達成し、アプリのアクティブユーザーも増加。
	効果検証結果	各種健康指標（運動習慣者比率、喫煙率、適正な睡眠・休養の確保率、特定保健指導実施率等）は、いずれも改善傾向を示すことができ、成果が出始めている。結果として、社員の適正体重維持者率（BMI：18.5-25）は70.1%となっており、2019年度に続き高い水準を維持することができている。今後はアプリから取得した行動データと健診データを組み合わせて解析し、より効果的な施策の策定・実施に繋げていく。
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	「多様な人材が、働きがいを感じながら主体的に協働する職場づくりを通じて、新たな価値創造に繋げていく」という健康経営の趣旨のもと、働き方改革にも取り組んでいる。経営トップのメッセージによる意識改革・風土醸成のほか、人事制度改定やインフラ整備等の施策を実施することで、働き方に関連する指標の改善を通じ、低水準の離職率（1.0%未満）の維持や職務への満足度・働きがい関連指標の高水準維持を課題としている。
	施策実施結果	人事部門による2,000名超の全社員への面談を毎年実施し、各社員の就業実態や個別課題等の把握を徹底。また全従業員の考課制度を改定し、「効率化」を要素に加えた結果、時間外の減少や休暇取得日数向上に寄与。
	効果検証結果	働き方改革の始動前と比較して、時間外勤務時間は5%程度、休暇取得は20%程度の改善傾向を示しており、一定の成果が得られている。（2020年度はコロナ禍影響により、時間外・休暇取得実績は例外的に悪化）その結果として、正社員離職率が0.5%と2019年度よりさらに減少させるとともに、70台前半の健康リスク総合指数（ストレスチェックより、全国平均100）も低水準を維持することができている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱地所株式会社

英文名：MITSUBISHI ESTATE CO., LTD.

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

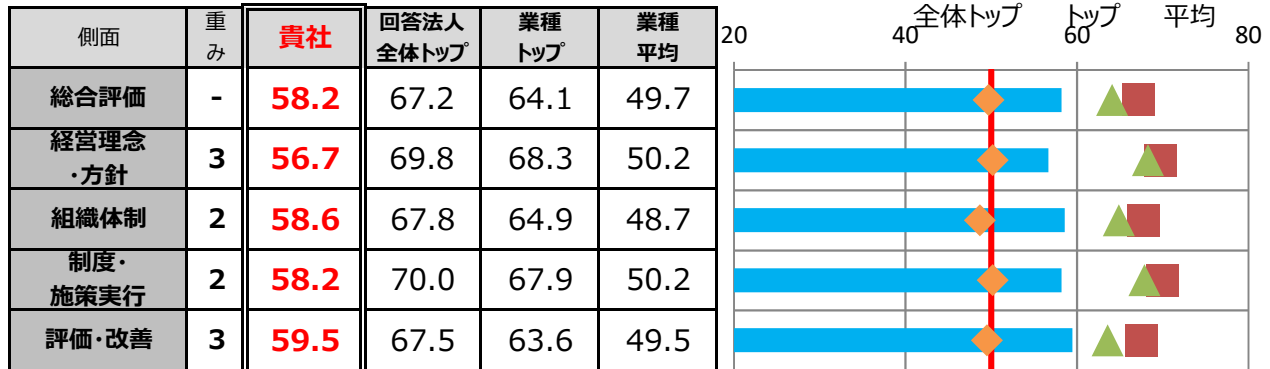
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 2869 社中

■総合評価： 58.2 ↓1.2 (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



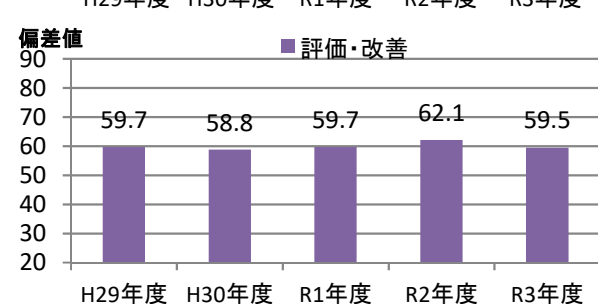
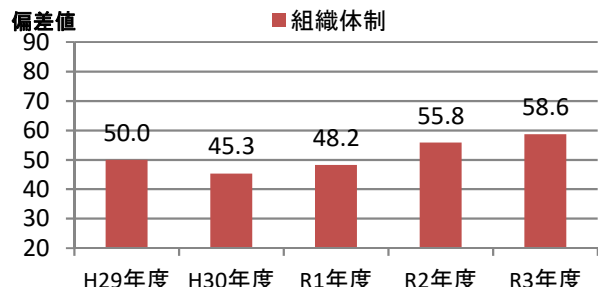
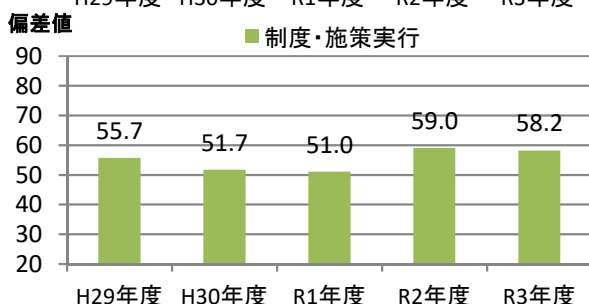
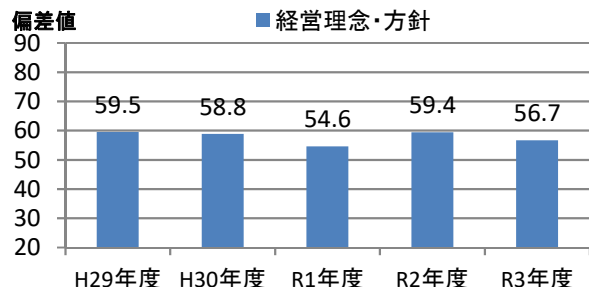
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

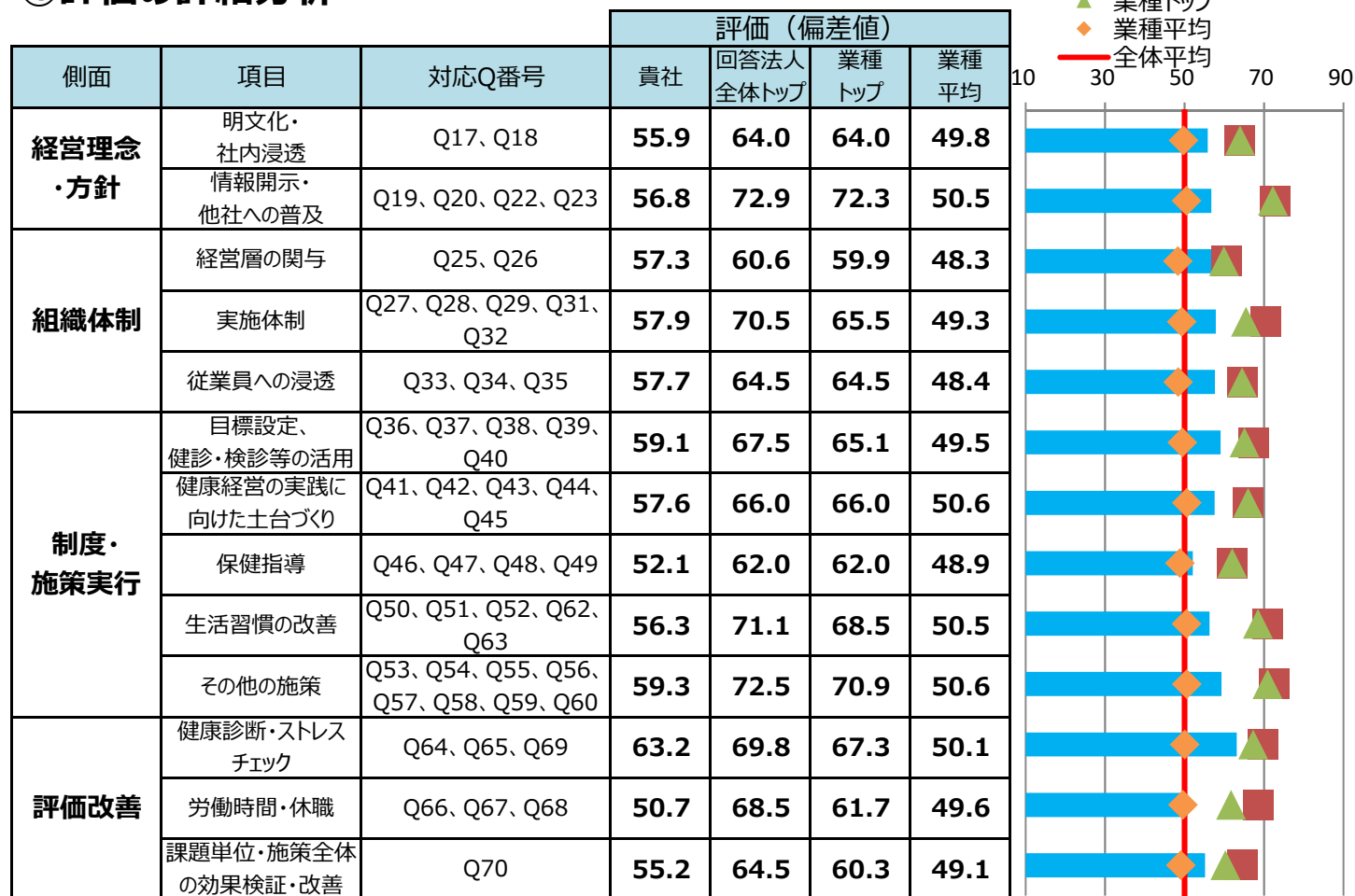
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	651～700位	901～950位	451～500位	601～650位
総合評価	56.5	54.0(↓2.5)	54.1(↑0.1)	59.4(↑5.3)	58.2(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 5～10年の長期スパンでプロジェクトが進行する総合デベロッパーにおいて、健康上の問題によるプロジェクトからの離脱（アブセンティズム）、高ストレスや体調不良等によるパフォーマンス低下（プレゼンティズム）のリスクを低減す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	従業員が心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくこと。 具体的な指標として、2030年時点のKPIを設定 ①生活習慣病：メタボハイリスク層の従業員割合を60%減、健康層の従業員割合を約3.7倍 ②がん：5大がん検診の受診率90% ③メンタルヘルス：高ストレス者の割合を10%以下を維持

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.mec.co.jp/j/sustainability/activities/social/health-safety/ https://www.mec.co.jp/j/sustainability/activities/esg-data/#sec_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	59.4	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	社内で就業に関するアンケートを実施したところ、「業務の内容やライフスタイルに応じて、働き方を意識した制度・ツールの活用ができていないか。」の問いに対して、約25%が「全く出来ていない」、「やや出来ていない」を選択、また、「心身ともに健康的な働き方を意識して取り組んでいるか。」の問いに対して、約25%が「全く出来ていない」、「やや出来ていない」を選択した。
	効果検証結果	・新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、①テレワーク回数の制限撤廃、②フルフレックス、を暫定的に導入。 ・全社員が終日テレワーク、個別事情と業務状況に合わせた労働時間の選択を経験した。
効果 検証 ②	効果検証結果	上記施策の効果として、約30%の社員が家族と過ごす時間の増加、約7%の社員が育児時間の増加、約20%の社員が自由時間の増加、と回答し、ワークライフバランスの確保につながった。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	当社の傷病手当支給日数は全国平均と比較し低い水準であるものの、傷病休職者の内、約50%がメンタルヘルスの不調を理由とした休職であった。
効果 検証 ③	施策実施結果	365日対応のメディカルコールサービスを導入。2021年1月の導入後、メンタルヘルスに関する相談4件に対応。
	効果検証結果	心の健康の維持増進のために、専門カウンセラーによる社員相談室「MDルーム（Mental Development Room）」設置、等のその他施策の効果もあり、 ①高ストレス者の割合は微減（-0.8%）、②メンタル不調による長期（※）休業者の割合は微減（-0.01%）の効果が得られた。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：平和不動産株式会社

英文名：HEIWA REAL ESTTE CO.,LTD

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

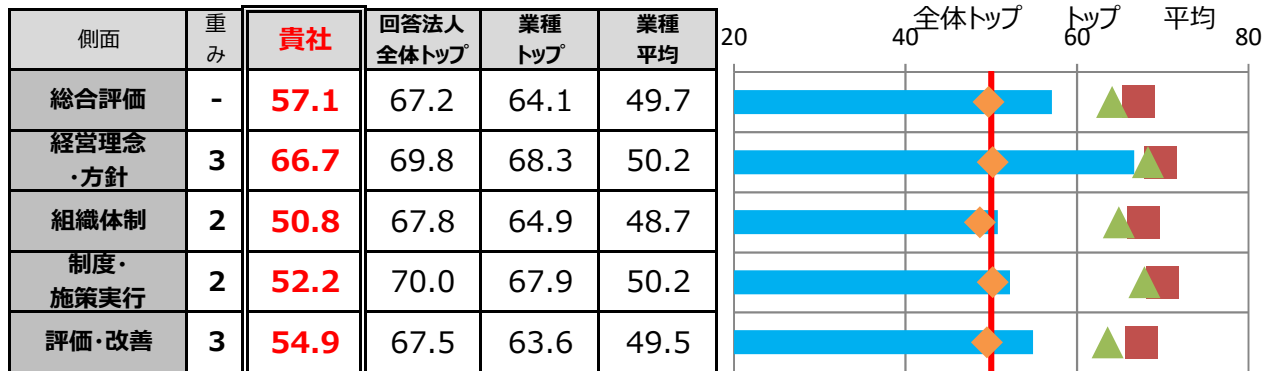
①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 2869 社中

■総合評価： 57.1 ↑14.7 (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



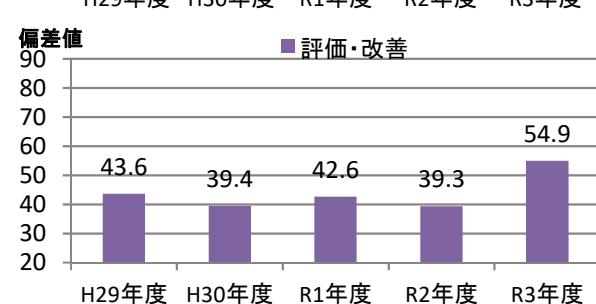
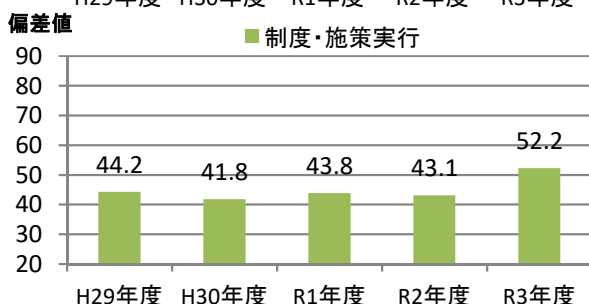
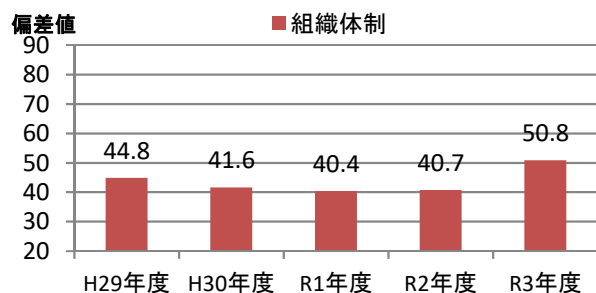
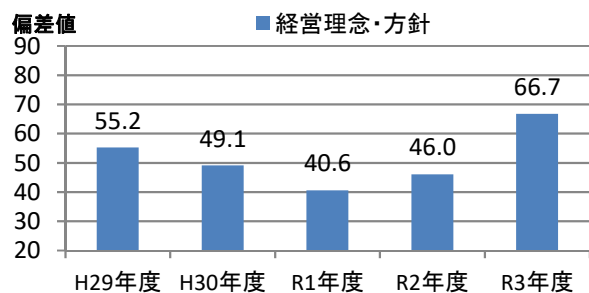
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

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

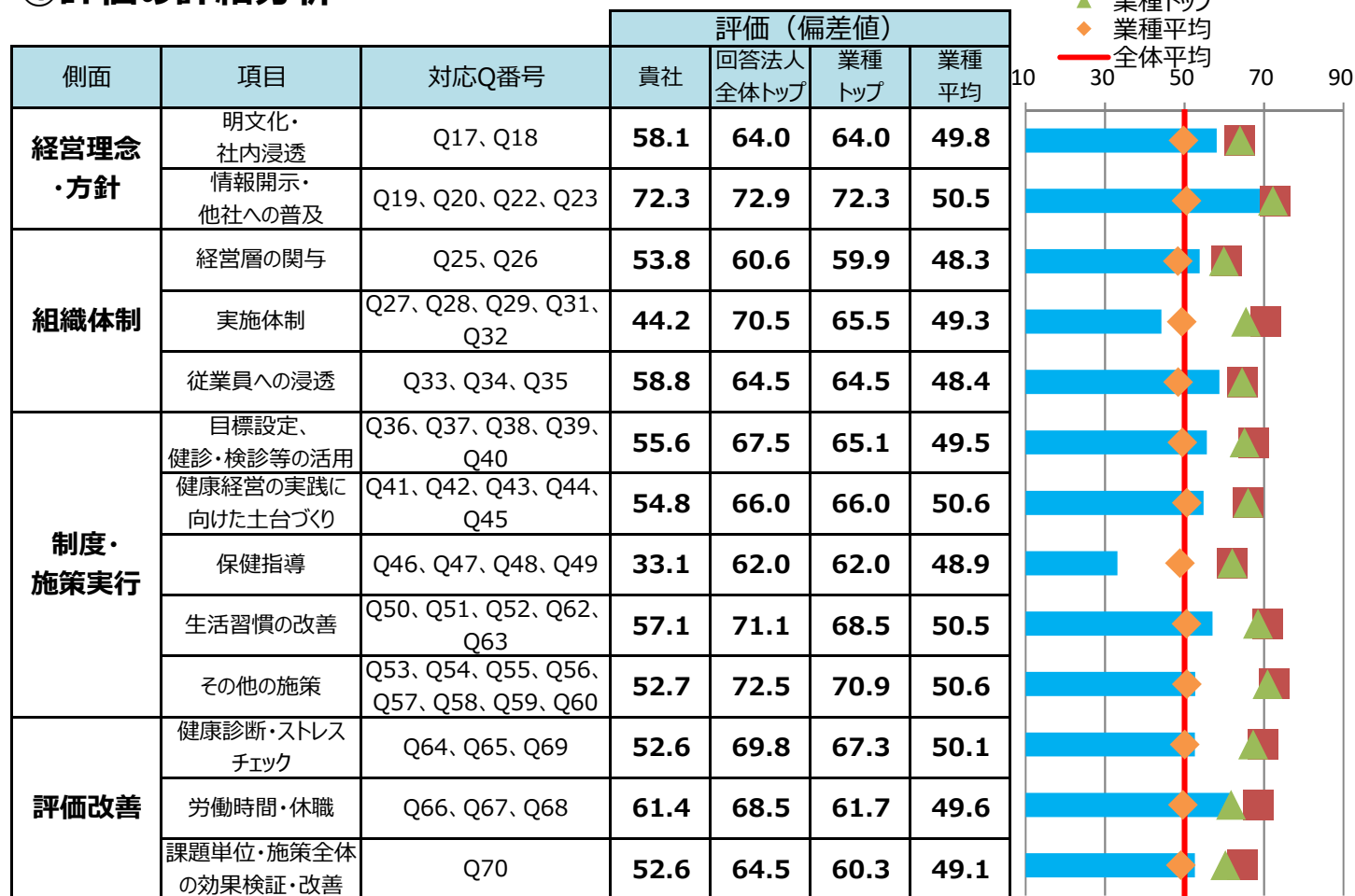
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1301～1350位	1801～1850位	1951～2000位	701～750位
総合評価	47.5	43.5(↓4.0)	41.8(↓1.7)	42.4(↑0.6)	57.1(↑14.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 雇用環境が大きく変化する中、従業員がいつも安心してながら継続して働ける就業環境の提供が重要と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でいつも安心してながら長く働き続けたいと感じられることを期待している。当社では様々な施策を実施しながらメンタルヘルス不調による退職者0、傷病による退職者0を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.0	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	社内で健康調査アンケートを実施したところ、自身の健康課題として「運動不足」や「腰痛がある」と回答した職員の割合が高い結果となった。職員の生産性の低下や生活習慣病の発生リスクの増大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	健康や運動に関するセミナーをWebにて開催した。
	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、セミナー参加者を対象に行ったアンケートでは、回答者の半数以上が「健康に対する意識が上がった」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京建物株式会社

英文名: Tokyo Tatemono Co.,Ltd.

■加入保険者: 安田日本興亜健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

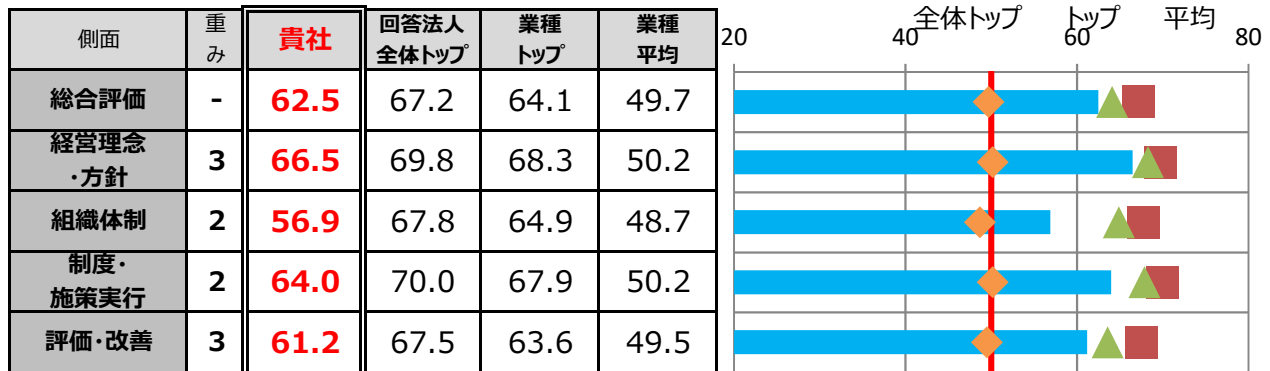
①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 2869 社中

■総合評価: 62.5 ↑3.2 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳



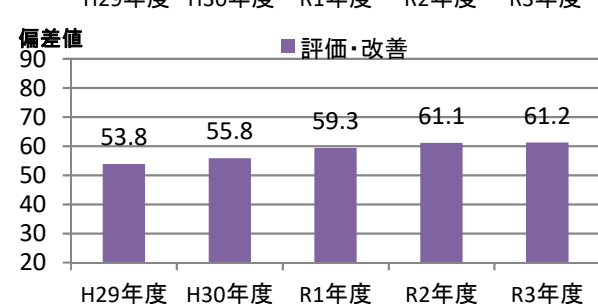
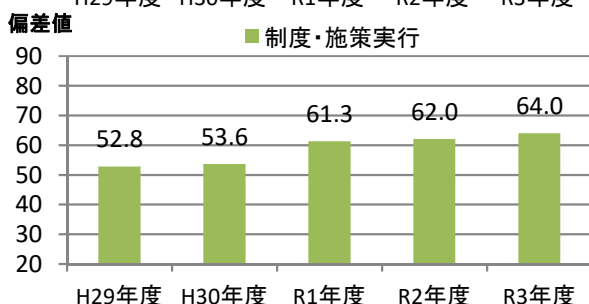
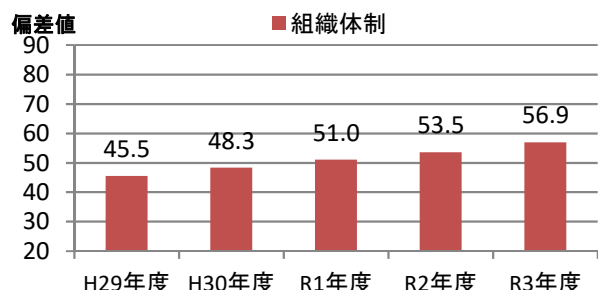
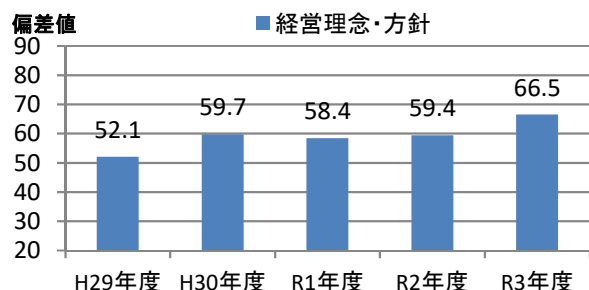
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

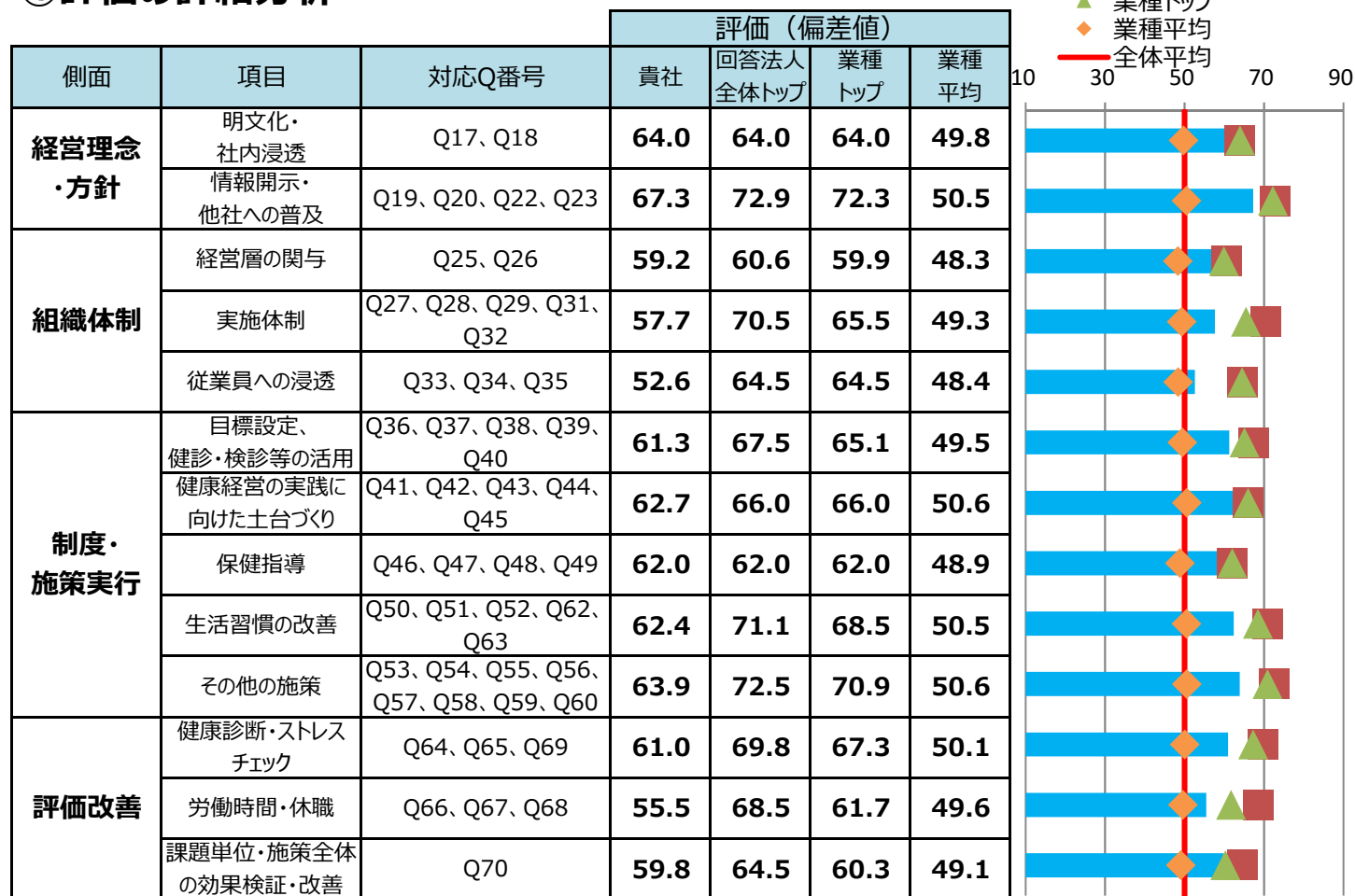
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	601~650位	551~600位	451~500位	101~150位
総合評価	51.3	54.8(↑3.5)	57.8(↑3.0)	59.3(↑1.5)	62.5(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期ビジョン「次世代デベロッパーへ」のもと、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立するべく、価値を創造する人材を確保をする。
健康経営の実施により期待する効果	当社では役職員の心身の健康を「企業の持続的な発展の源泉」と捉え、「従業員エンゲージメントの向上」と「プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善による生産性向上」を目指す。これらの効果を示す具体的指標として、精密検査受診率（2020年度98.3%→目標毎年100%）、有給休暇取得率（同51.2%→目標毎年70%以上）、喫煙率（同17.2%→目標2022年度迄に12%以下）等を掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://tatemono.com/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	63.8	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健保組合から提供された2020年度健康白書によると、当社の健康課題は3点であった。 ・適切な運動習慣を有する割合が全国平均及び健保全体と比較して低い。 ・飲酒の割合が全国平均及び健保全体と比較して高い。 ・脂質と肝機能数値が悪い割合が健保全体と比較して高い。 ⇒今年度の健診に向け、当社課題を中心とした生活習慣病予防のリテラシーを向上させ行動変容を促す取り組みを実施することが必要であった。
	施策実施結果	全役職員を対象とした生活習慣予防WEBセミナーを開催。内容は社長メッセージ、前年度自分の健診結果データの振り返り・疾病予測の確認を行いつつ進める内容として「自分事化」する工夫をした。実施率：99.7%
効果 検証 ②	効果検証結果	理解度は5項目スコア（5＝かなり－1＝少し）として、受講前2.9⇒受講後4.0と向上。受講後運動習慣定着サポートとしてウォーキングイベント（アプリ活用）を開催し参加率20%、（大変満足・満足）が70.7%を占め、実施前後歩数「かなり・増えた」56%・「変化なし」42%（「なし」の40%は普段から歩く事を心掛けていると回答）。次回も参加に前向きな意見が86.2%を占め、定期開催ニーズが認められた。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導対象割合は2016年以降16～17%で推移、また13%は6年連続対象者となっている。対象者を減らす施策（＝上記1施策含め）への転換（ICT活用により可視化の上的確なサポートを行い、モチベーション維持継続ができて内容）が必要と考え、健保組合と協働で2020年より＊計測機器利用プログラムをトライアル導入、2021年度からは全ての積極的支援対象者に拡充し実施継続中。＊オムロンヘルスケア提供
効果 検証 ③	施策実施結果	2020年度積極的支援（管理職層にトライアル実施）結果は、翌年対象外47.3%、動機付支援へ移行5.3%、積極的支援継続47.3%であった。
	効果検証結果	徹底した数値管理ときめ細やかな個別指導により、①体重は右肩下がりで減少する傾向②平均歩数は9,697歩とメタボ予防効果（10,000）のある歩数③血圧は健診結果では分からない「隠れ高血圧者」が判明、降圧に向けた食事指導や運動習慣を促すことが出来た。尚、特殊要因としてコロナ禍太りを経てのスタート（20年7月以降）が一定数あり、初回面談前後で比較すると体重減量95%・腹囲減89%と大きな成果があった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 住友不動産株式会社

英文名: Sumitomo Realty & Development Co., Ltd.

■加入保険者: 住友不動産健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

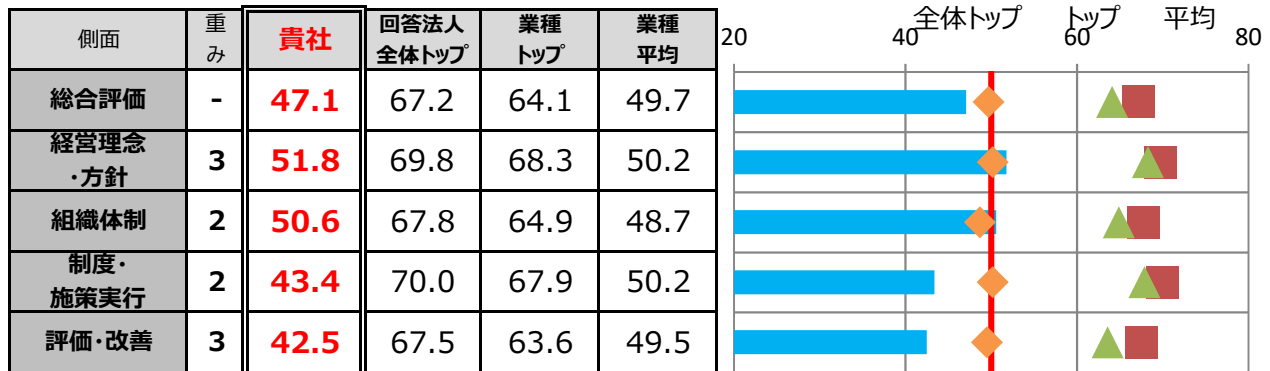
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中

■総合評価: 47.1 ↑5.2 (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



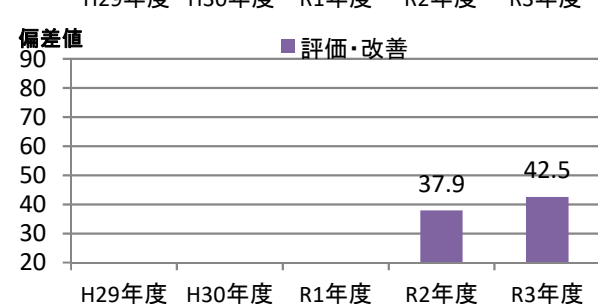
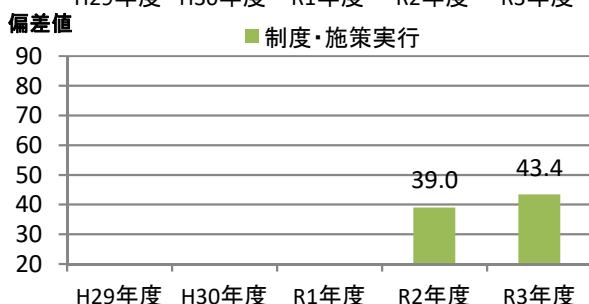
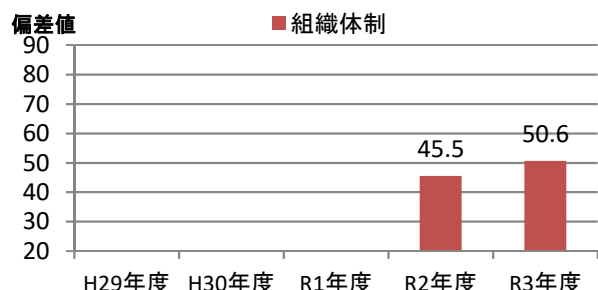
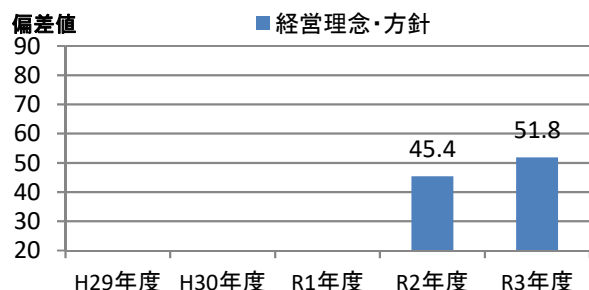
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

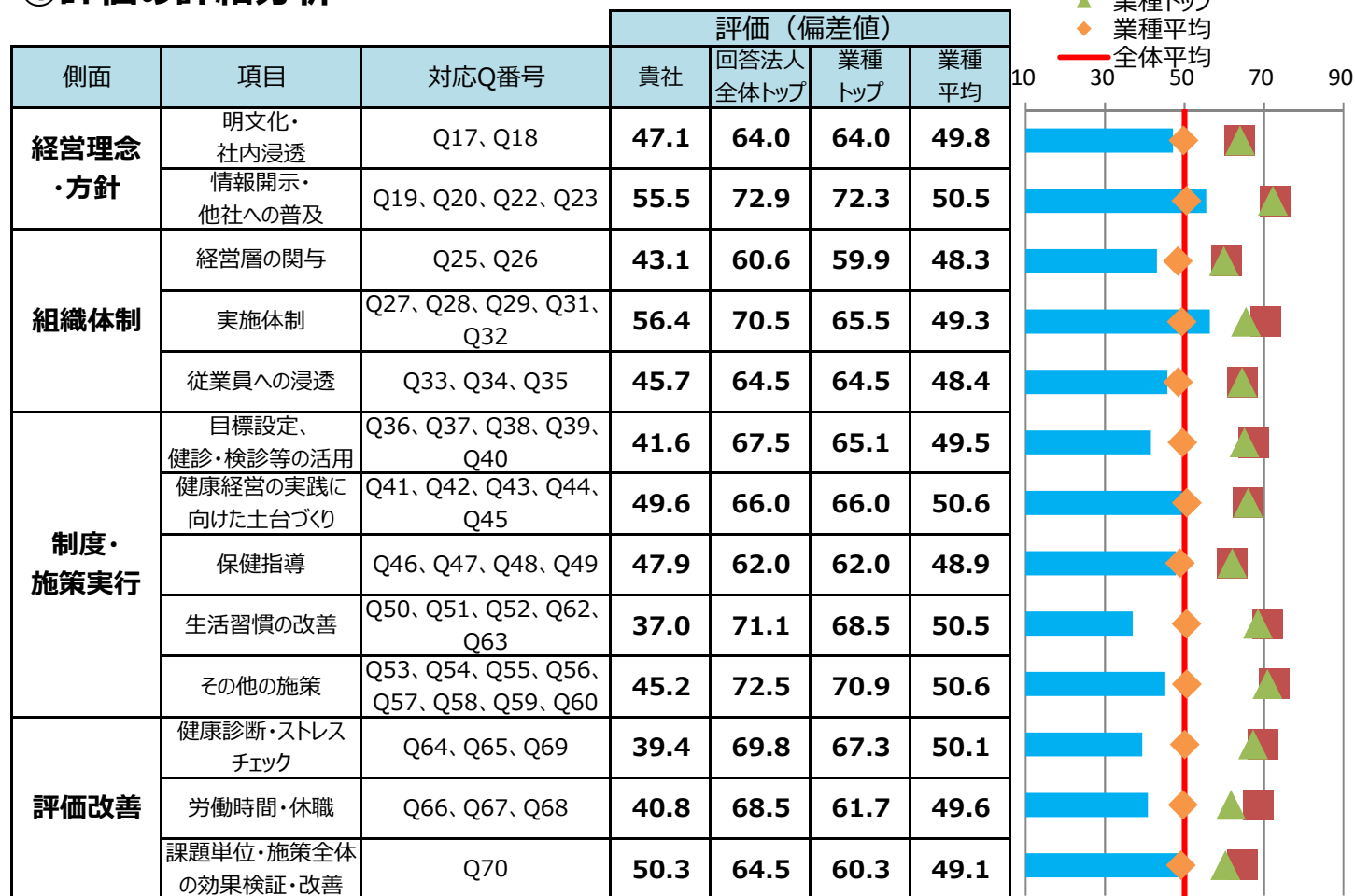
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1851~1900位
総合評価	-	-	-	41.9(-)	47.1(↑5.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康かつ安全に能力を最大限発揮できる環境を構築し、能力開発に積極的に取り組むことで企業発展の基盤となる人材を育成することが企業の持続的成長に重要な課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員ができる限り健康で、年を重ねても活躍することのできる環境を構築することにより、企業の持続的成長の助けとなってく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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/esg_report_social.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	40.2	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.6	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	個人向け住宅営業等、顧客の要望に沿った対応が必要な職種では、過重労働になりやすい土壌があるため、常に労働状況を把握をしたうえで残業時間の抑制に努めること。
	効果検証結果	21時でのPCシャットダウンシステムによる長時間労働抑制、PCデスクトップに当月労働可能な残時間を表示するカウントダウンシステム、フレックスタイム制の実施 2020年度の法定外残業時間は月平均21.7時間となり2019年度平均の25.3時間と比べて3.6時間削減できた。また、ストレスチェック結果による仕事の量的負担に関しては、6.3点となり、2019年度の6.18点から0.12点改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による退職が増加傾向にあり、早期発見と対応をすること。
	効果検証結果	ストレスチェックの実施と組織分析に基づく管理職へのフィードバック、ヒアリングの実施。従業員専用のPCR検査体制構築及び従業員・家族・親密取引先へのワクチン接種により安心して業務出来る環境の整備。 全社の総合健康リスクが前年度比で2ポイント改善した。特に、抑うつ感が2.1ポイント、不安感が2.4ポイントとそれぞれ大きく改善が見られた。また、社員ヒアリングから産業医面談につながり、休養を取らせるなど、不調社員の早期発見、早期対応につながった。職域接種に関しては従業員のみならず家族・親密取引先が速やかにワクチン接種できたことに対して「安心して働くことができる」という声があった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コスモスインシア

英文名: COSMOS INITIA CO.,Ltd.

■加入保険者: コスモスインシアグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

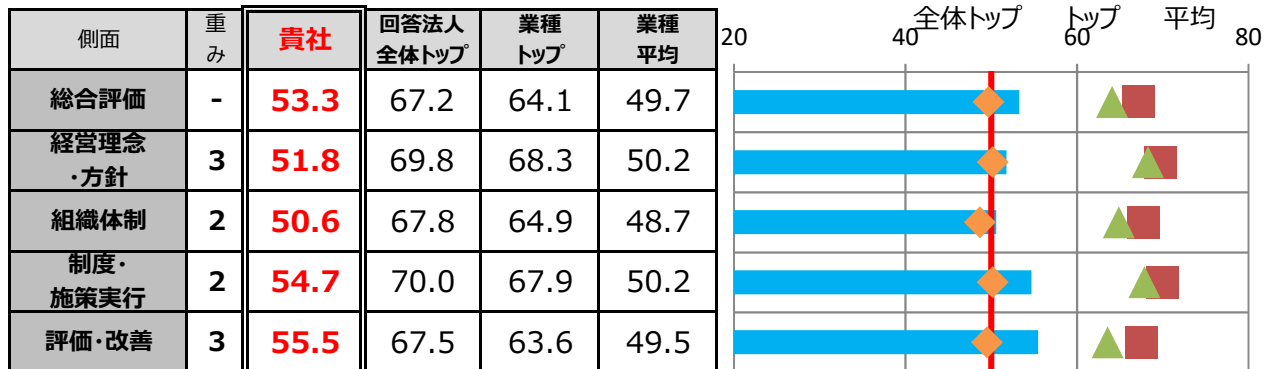
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

■総合評価: 53.3 ↑3.3 (前回偏差値 50.0)

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

②評価の内訳



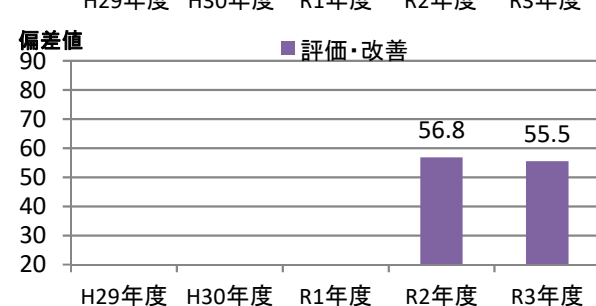
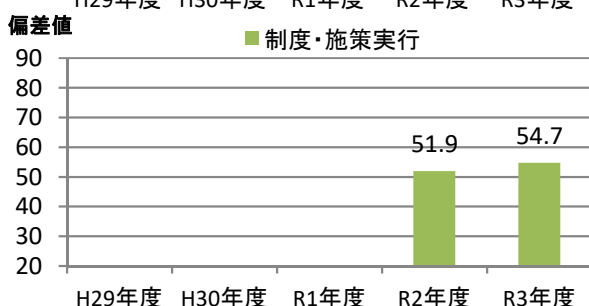
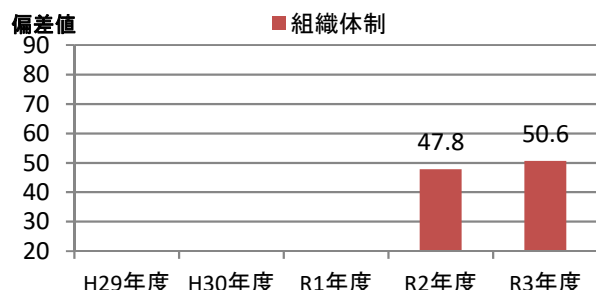
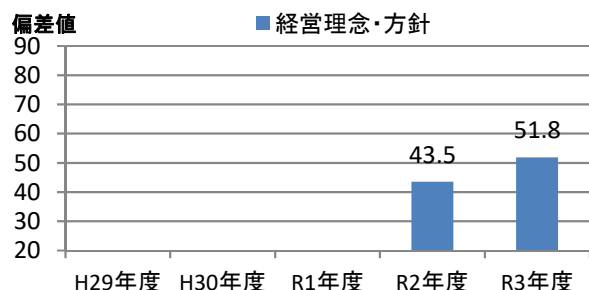
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

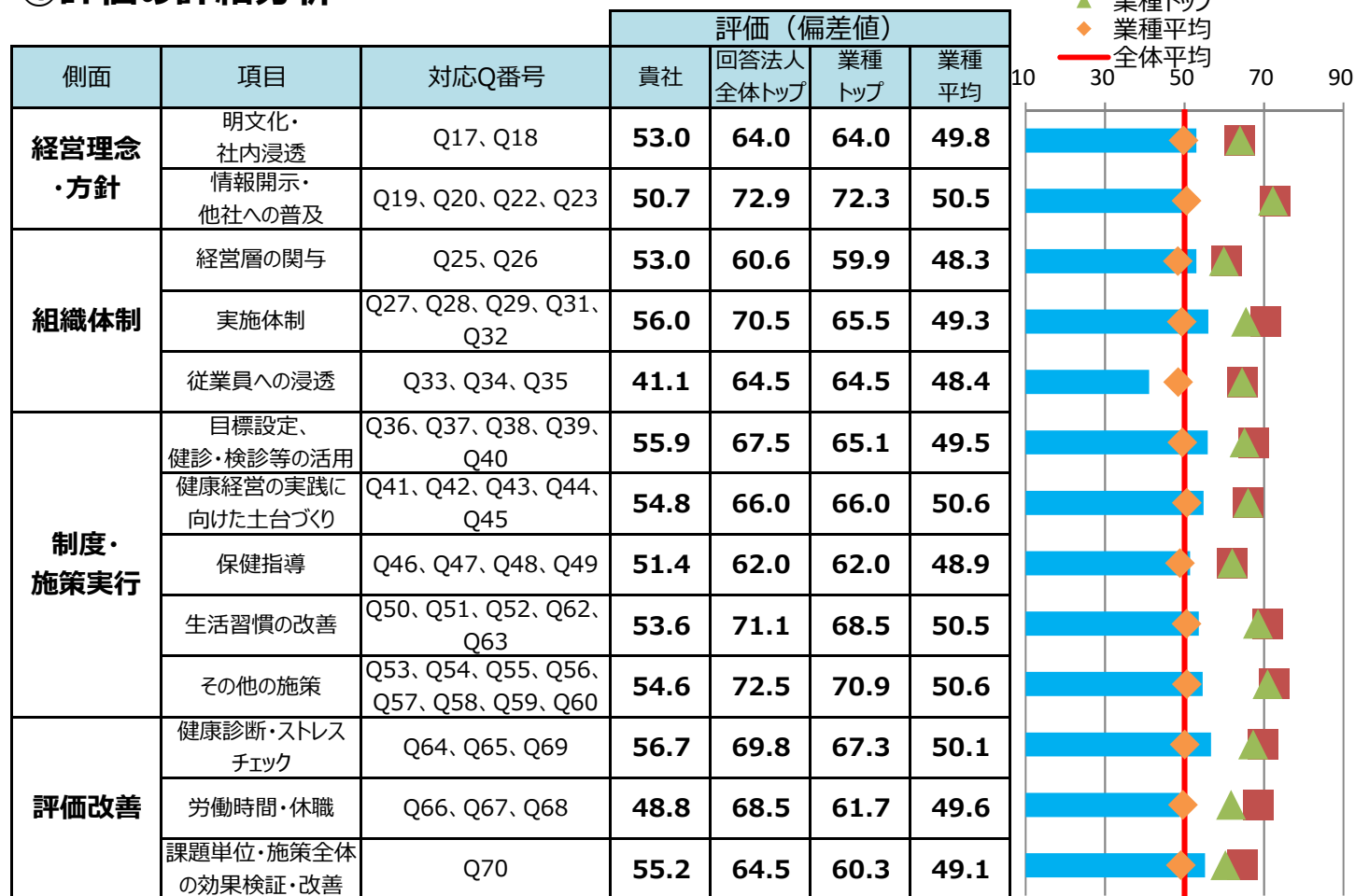
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351~1400位	1151~1200位
総合評価	-	-	-	50.0(-)	53.3(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 Missionとして掲げている”NextGOOD”を実現するためには、“個が躍動”している状態であることが必要かつ重要と考えている。そのためには一人一人の創造性と生産性を向上させることが課題である。その創造性、生産性を高めるためにも、従業員一人一人の心身が良い状態であり、かつ長期的に維持できるようになっていることが重要と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	食事、運動、飲酒、喫煙、睡眠などの日々の良い生活習慣により、仕事により健康な状態で取り組めていると実感できること。そしてその状態を長く、自立的に維持できるようになり従業員一人一人の『一生涯の健康づくり』につながることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cigr.co.jp/csv/project/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診結果より、肥満であるBMI25以上の従業員のうち、約半数が40歳以下の若年・中年層であることが分かった。将来、生活習慣病の発症や、特定保健指導の対象者にならないように、今のうちに生活習慣を見直す機会の提供が必要である。
	施策実施結果	BMI25以上の女性を対象に、食事指導、トレーニングのプログラムを6ヶ月間実施。コロナの影響で修了者は参加者のうち67%に留まったが、修了者のうち89%が次年度の健診結果のBMI数値に改善が見られた。
効果 検証 ②	効果検証結果	次年度の健診結果において、BMI25未満となった者はプログラム修了者の22%であったが、定性的な効果を把握するために修了者に行ったアンケートでは、全員がプログラムへの参加をきっかけに、運動習慣や食事管理、体重測定の実践が身に付いたと回答した。参加者の大部分に健康意識の向上と行動変容が見られる結果となった。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル不調者が発生した際、精神科専門の産業医とも相談し、 ・リハビリ通勤のルール化 ・人事と連携し復帰時の柔軟な配属先検討 ・休職時～復帰後約1年にわたっての産業医・保健師面談によるフォロー など対応はしていたが、2016年までは復帰後に再発するケースも見られた。
	施策実施結果	対象に合わせて外部のリワーク施設を利用するケースを増やした。
	効果検証結果	リワークを利用することにより、休職期間が長くなることはあるが、2017年以降再発するケースはなく、復帰ができています。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社レオパレス21

英文名:

■加入保険者: 東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

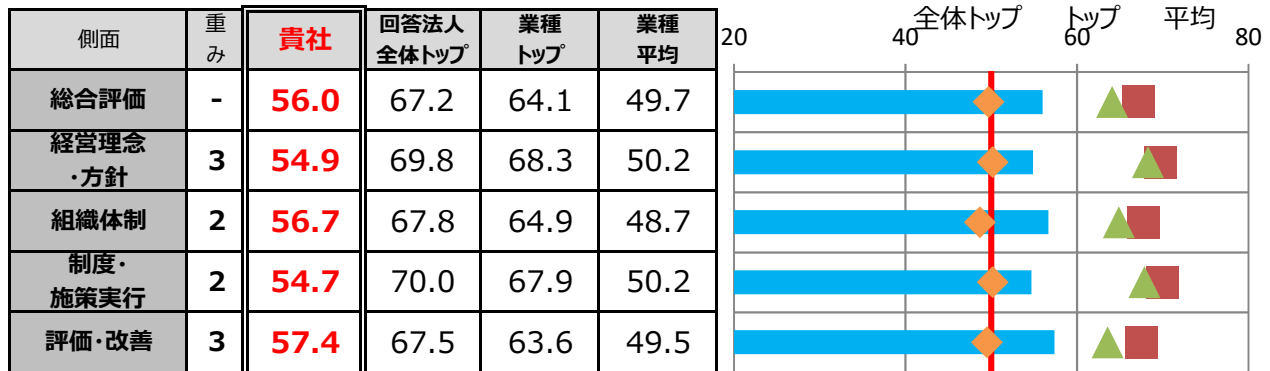
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869社中

■総合評価: 56.0 ↑1.6 (前回偏差値 54.4)

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

②評価の内訳



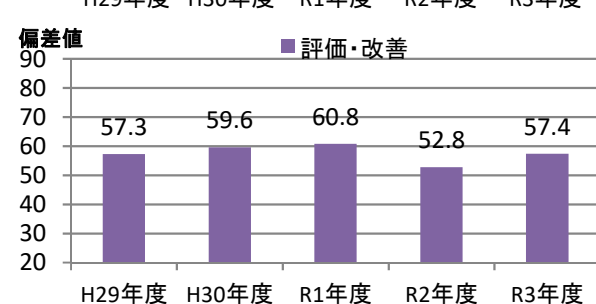
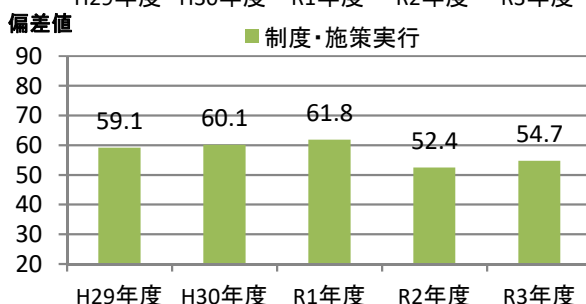
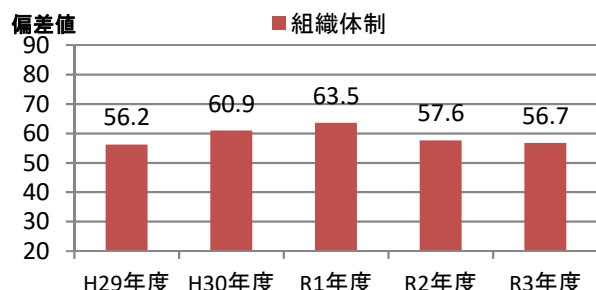
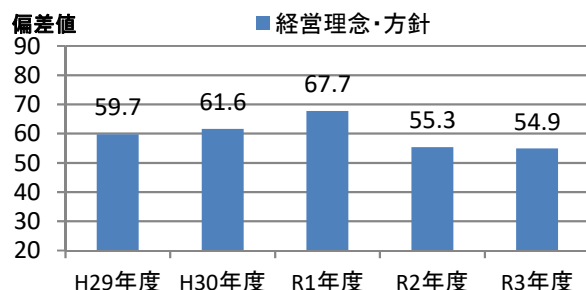
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

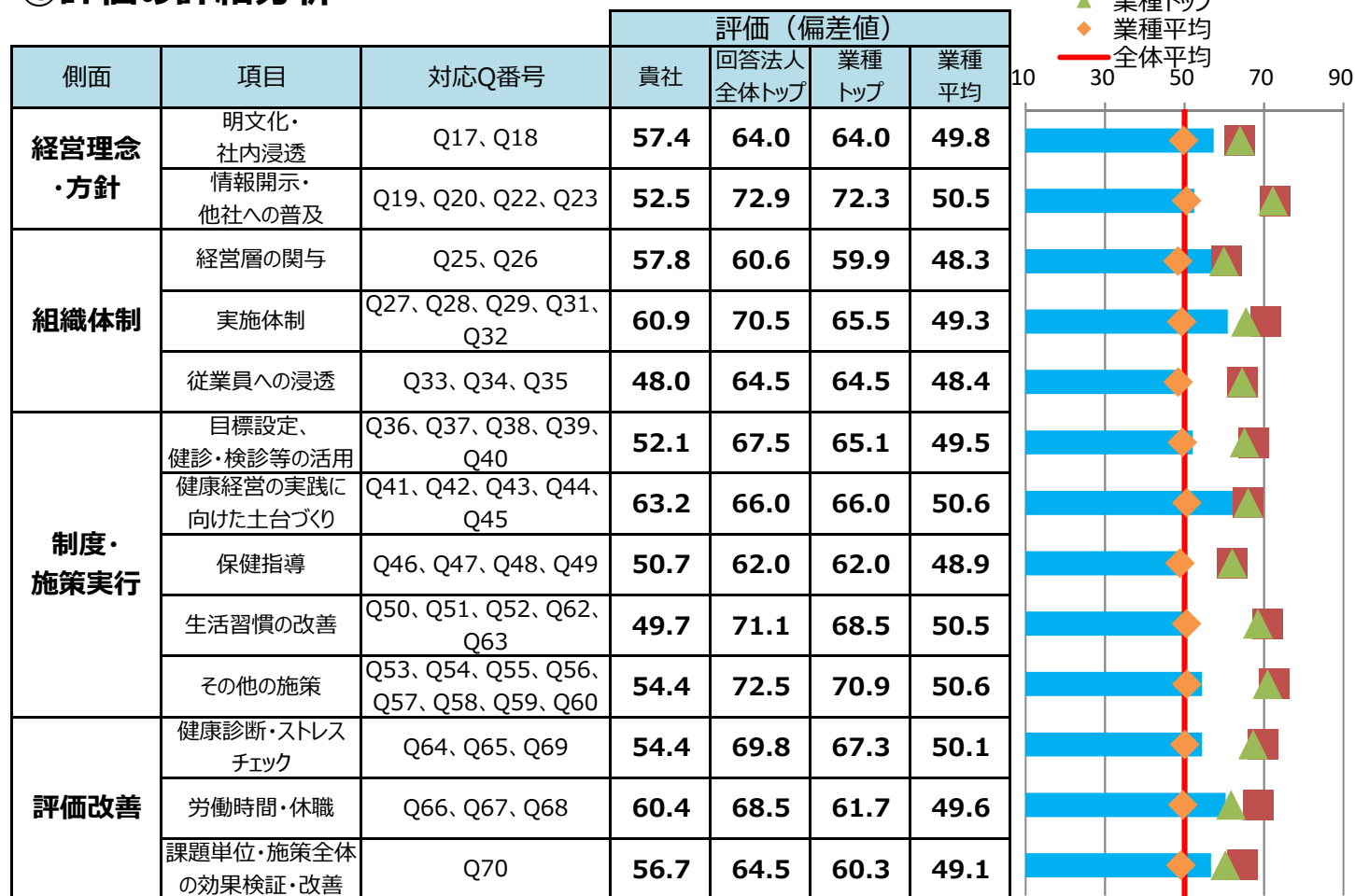
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	201~250位	51~100位	951~1000位	851~900位
総合評価	58.3	60.6(↑2.3)	63.6(↑3.0)	54.4(↓9.2)	56.0(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	心と体の健康状態の悪化からくるプレゼンティーズムによる組織の損失回避
健康経営の実施により期待する効果	従業員自身のQOLやエンゲージメントが向上し、企業としての生産性向上・企業価値向上すること

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.leopalace21.co.jp/corporate/csr/case/workplace.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2020年10月に行ったアンケートから運動の機会が週に1回未満の従業員の割合が55.3%であり運動の機会を作ることが重要であるため、まずは無理なく運動できる意識を持ってもらうことが課題と考えた。
	施策実施 結果	継続的な運動習慣の定着のために社内ポータルや事業所内へのポスター掲示によるスニーカー通勤の推奨を行った。昨年度までは35.1%の活用率であったが、直近の全従業員アンケートでは40.3%と上昇した。
	効果検証 結果	スニーカー通勤を行うことで、運動機会の醸成だけでなく、79.0%が疲労軽減などの快適さにつながったと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2020年10月の睡眠に関する社内アンケートで、寝つきの悪さ（29.7%）・夜中に目が覚める（34.0%）となり割合が小さくないことから睡眠は生産性やメンタル不調に関わるため改善が必要であると考えた。
	施策実施 結果	全従業員に向けて臨床心理士・公認心理師の資格を有する産業保健スタッフによる睡眠に関するウェブセミナーを実施したり、睡眠に関するイーラーニングを実施した。イーラーニングの受講率は84.3%であった。
	効果検証 結果	2021年9月に再び社内にて睡眠に関するアンケートを取ったところ、「寝つきの悪さ（21.5%）」、「夜中に目が覚める（28.6%）」と改善傾向がみられた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フジ住宅株式会社

英文名: FUJI CORPORATION LIMITED

■加入保険者: 大阪府建築健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

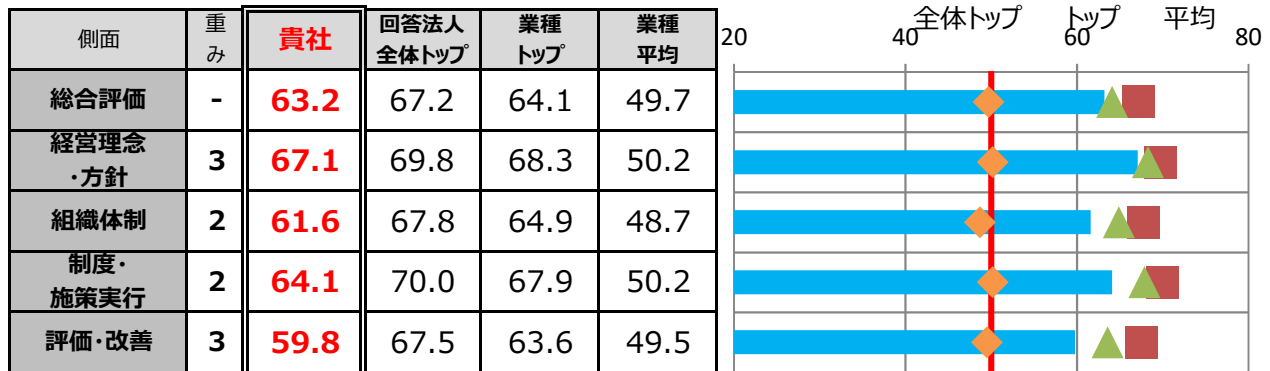
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 2869 社中

■総合評価: 63.2 ↑2.6 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



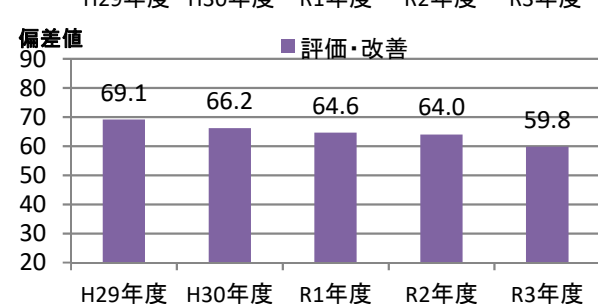
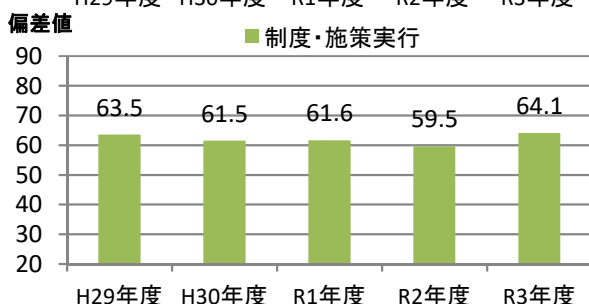
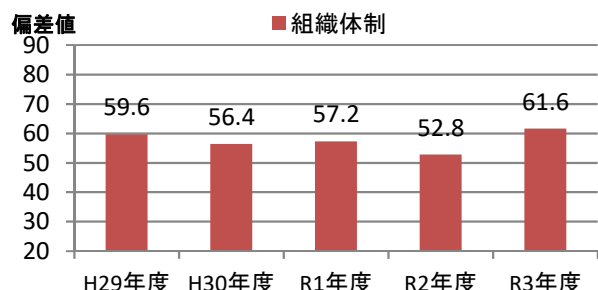
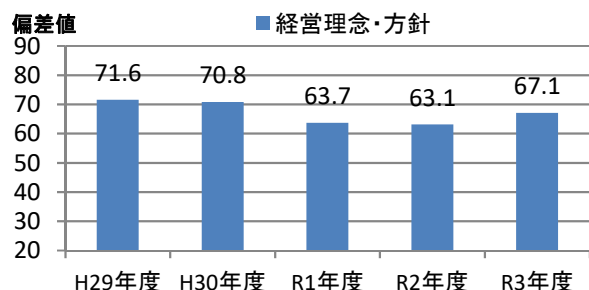
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

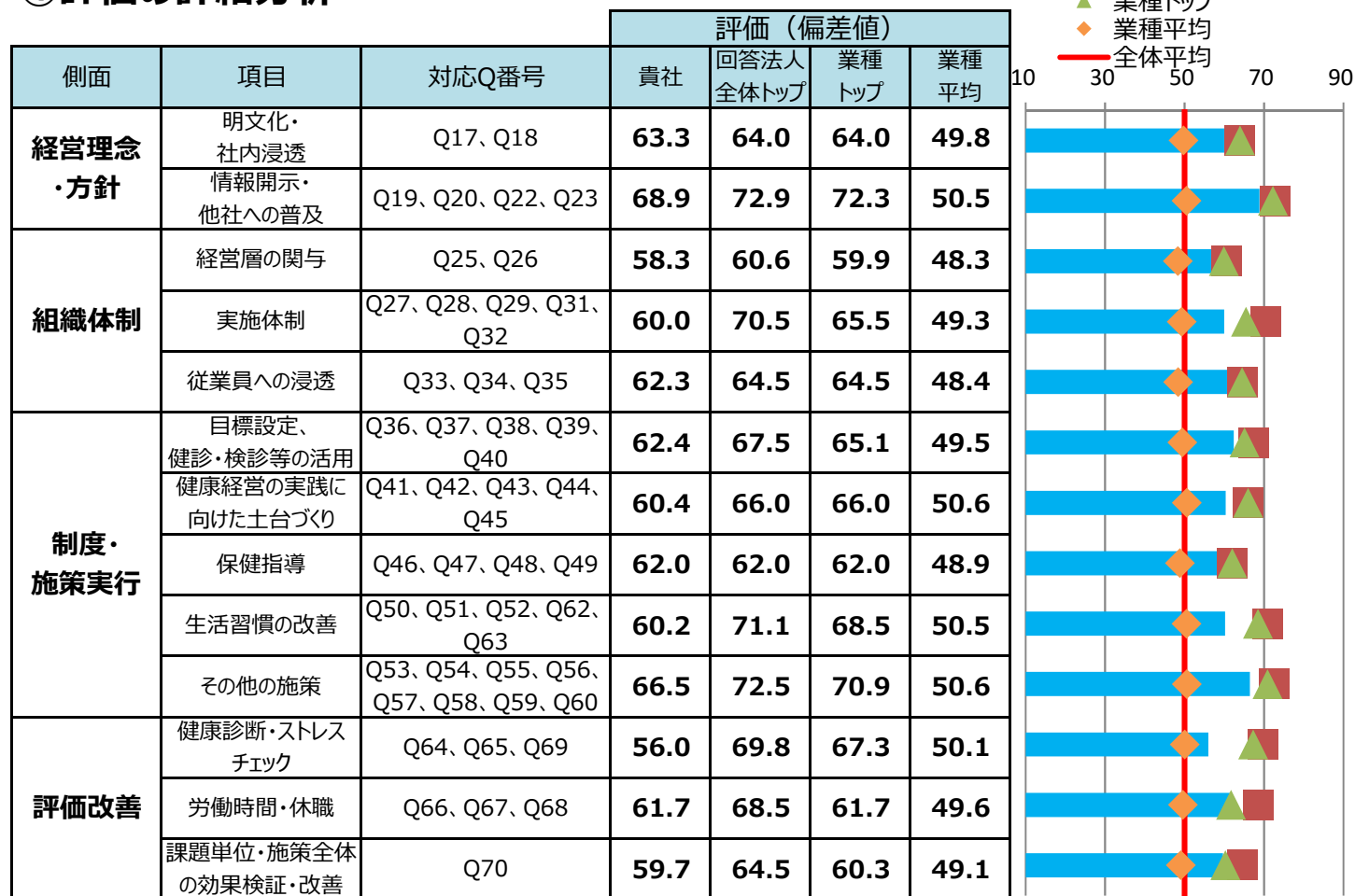
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	51~100位	151~200位	301~350位	51~100位
総合評価	66.3	64.2(↓2.1)	62.3(↓1.9)	60.6(↓1.7)	63.2(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 持続可能な開発目標（働きがいも経済成長も）が掲げられる昨今、事業活動を推進する上での最重要課題は、「社員が心身共に健康で、仕事にやりがい、生きがいを持ち、公私ともに充実した人生の実現」である。
健康経営の実施により期待する効果	創業以来変わらぬ理念こそが期待する効果である。「事業を営む上で社員とその家族の幸せをまず第一に願う。企業は人なり。社員の健康・幸福なくして会社の発展は成し得ない」社員とその家族が幸せを感じられれば離職することなく長く働き続けることができる。具体的な指標として、25年度には、離職率を17.3%から5%以下への改善を目指す。中間評価として離職率は18年度17.3%から20年度7.2%へと改善あり。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトの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.fuji-jutaku.co.jp/csr/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	62.8	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.0	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断事後措置として精密検査や特定保健指導実施率は高く推移しているものの、「血圧」の健診項目の有所見割合が高い傾向にあった。脳心臓疾患の発症は命に関わるため、重症化予防と持続可能な働き方実現の観点から、生活習慣に関わる行動変容を促し、「血圧」の有所見者割合の低減が重点課題。特に世代別有所見者割合が40代から著しく高くなっているため一次予防の観点から30代、40代の有所見割合の低減が最重要課題。
	効果検証結果	30代の有所見者割合が22.7%から19.1%へ、40代は39.2%が37.5%と効果が出ている。スニーカー通勤等の全社的な施策により、運動習慣を促進し、運動習慣者割合が前年比13.5%増となった。次年度は血圧に関する生活習慣として運動だけでなく食に関する全社的な施策を展開し、生活習慣病の重症化予防の指標となり得る「血圧」「脂質」の有所見者割合等の定量的な効果を検証する必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による退職者割合は、他社と比べても極めて低く推移しているが、過去退職者0の年度もあり、退職者が発生していること自体を重く受け止めている。高ストレス社会と言われる中、社員が孤立化し、悩みや困り事を抱え込むことで、メンタルヘルス不調に陥っている。十分なパフォーマンスが発揮できない状態を未然に防ぐ為、メンタル不調の予防、予兆への対応を行い、メンタル不調者を発生させない職場環境整備が課題
	効果検証結果	50人以下の事業所含め全社員にストレスチェック実施。上司だけでなく経営陣（会長、社長）にも直接相談できる機会（年1回相談書提出）を設け、個別対応で納得できるまで支援する質問会を全社員（100%）に実施
	効果検証結果	50人以下の事業所含め全従業員にストレスチェックを実施。高ストレス者割合が、他社平均15%の中、6%であり効果が出ている。社員に働きやすい環境を提供することで、結果的にメンタルによる退職者の割合は毎年極めて低く、直近でも0.17%で推移し効果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 A V A N T I A

英文名: AVANTIA CO., LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種: 不動産業

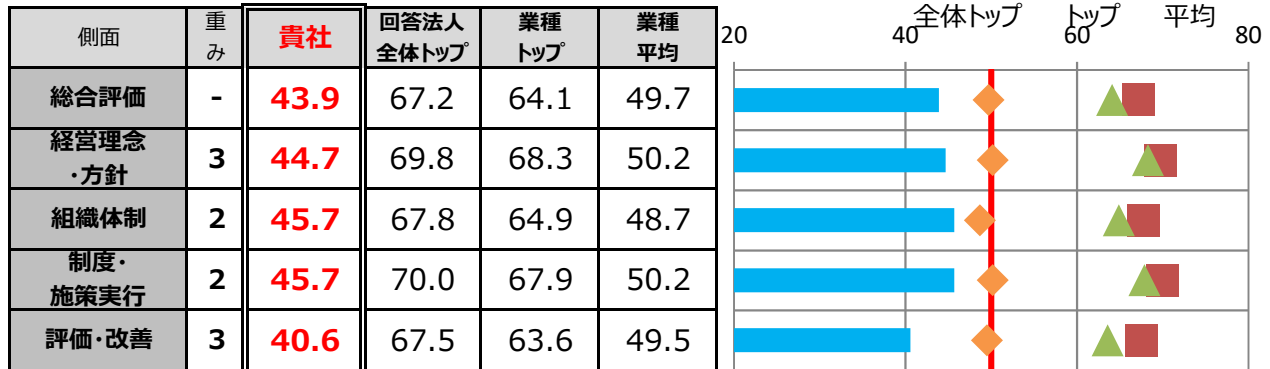
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 2869 社中

■総合評価: 43.9 ↓3.2 (前回偏差値 47.1)

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

②評価の内訳



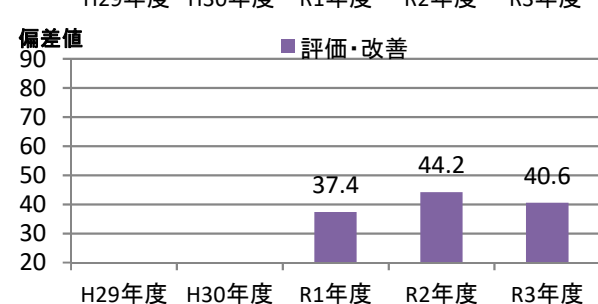
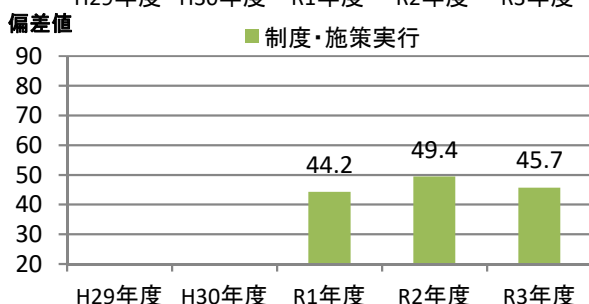
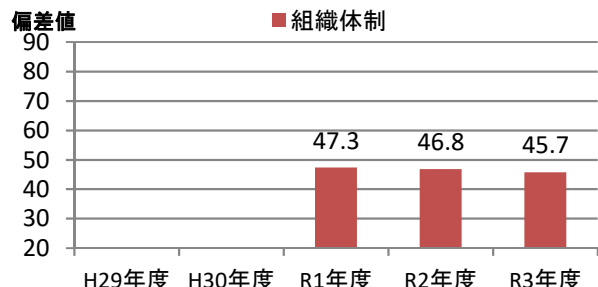
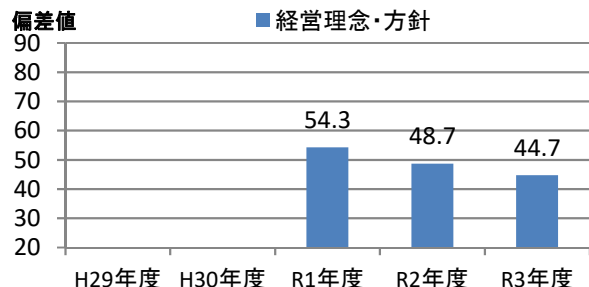
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

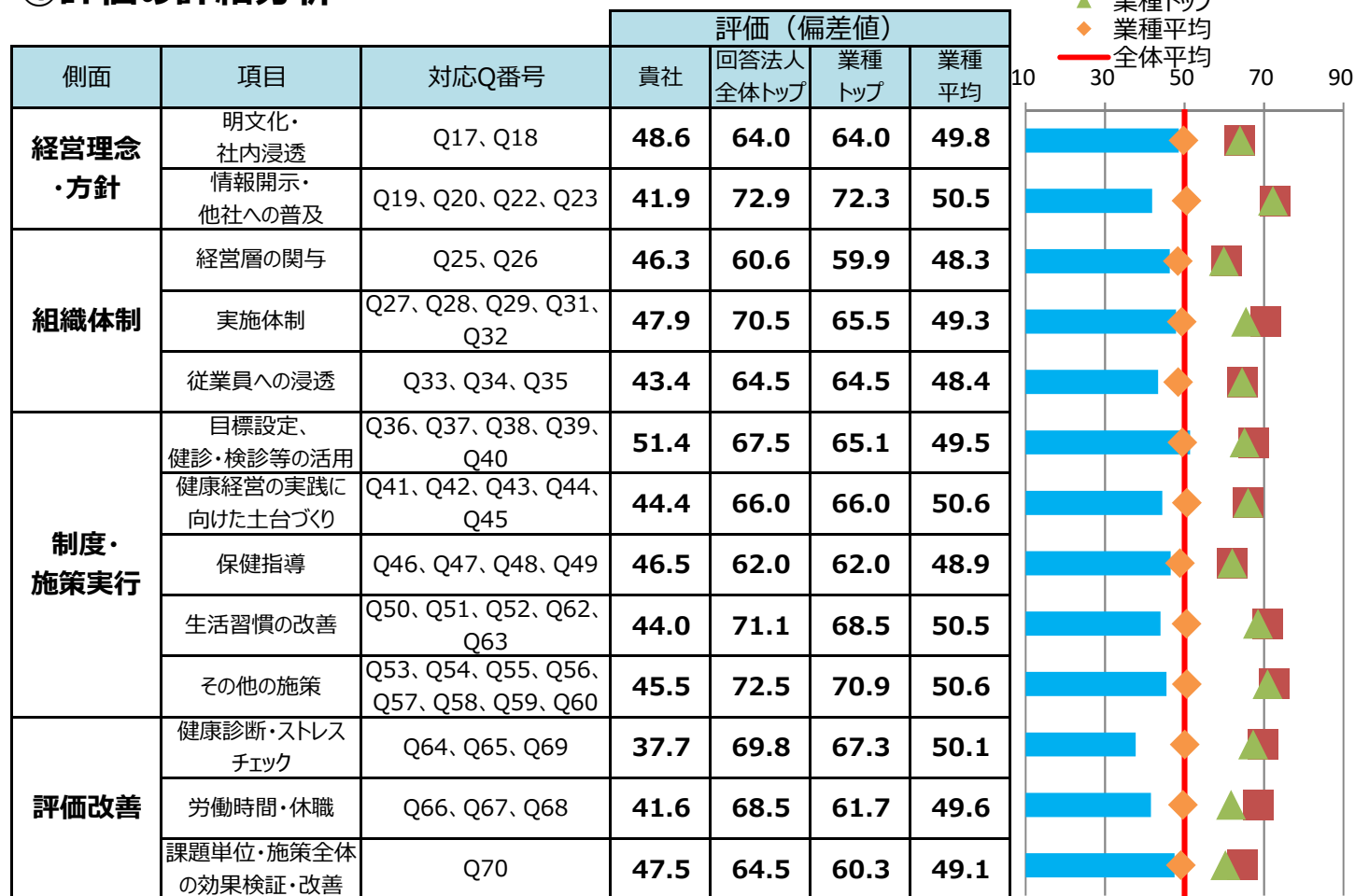
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1601~1650位	2151~2200位
総合評価	-	-	45.8(-)	47.1(↑1.3)	43.9(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇に伴い、健康に働いてもらうことが事業継続に必要なため
健康経営の実施により期待する効果	従業員が定年まで、もしくは定年後嘱託社員として長く働き続ける健康状態且つ意欲が持てること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://avantia-g.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	42.0	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.9	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員全体の健康意識の向上を図る為、まずは健康診断の有所見者に対して再検査の受診を促す。
	施策実施 結果	有所見者に対し、メールで再検査の受診勧奨を行い、再検査受診率26.5%であった。
	効果検証 結果	26.5%と受診率は高くはないが、重症化に至る社員もいなかったため、一定の効果はあると思われるが、受診率のアップが課題といえる。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: イオンモール株式会社

英文名: AEON MALL Co., Ltd.

■加入保険者: イオン健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

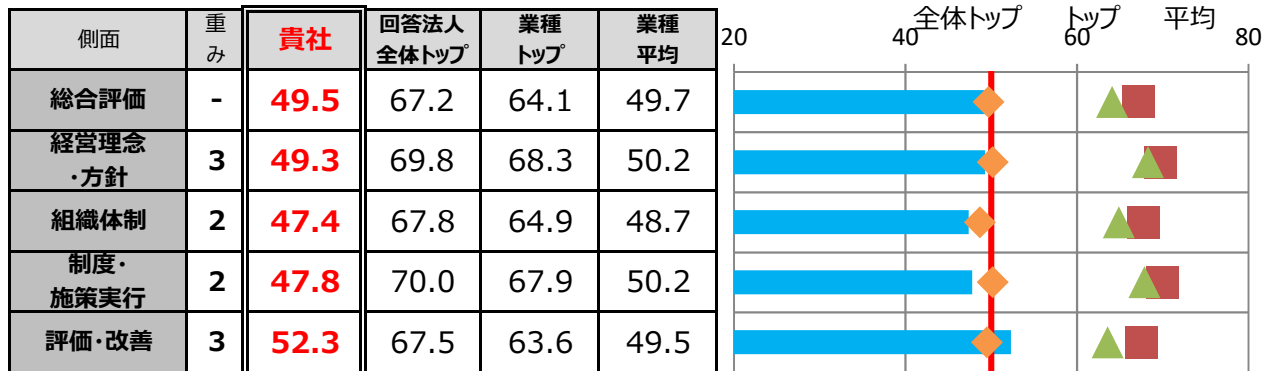
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

■総合評価: 49.5 ↓1.0 (前回偏差値 50.5)

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

②評価の内訳



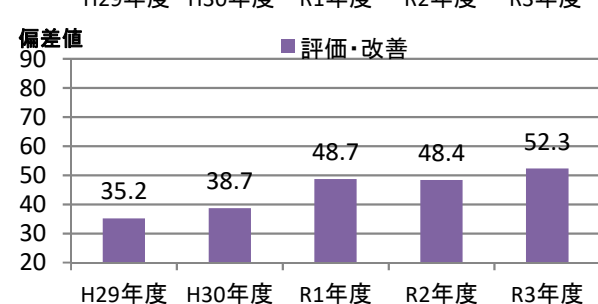
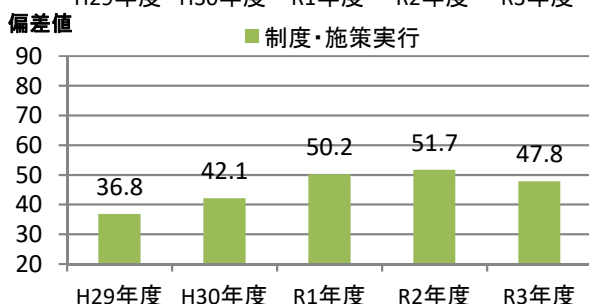
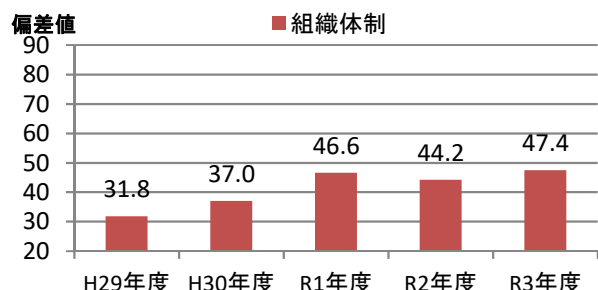
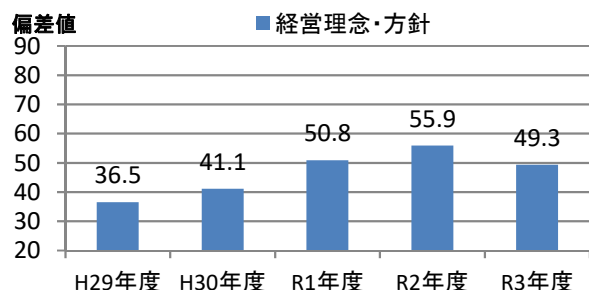
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

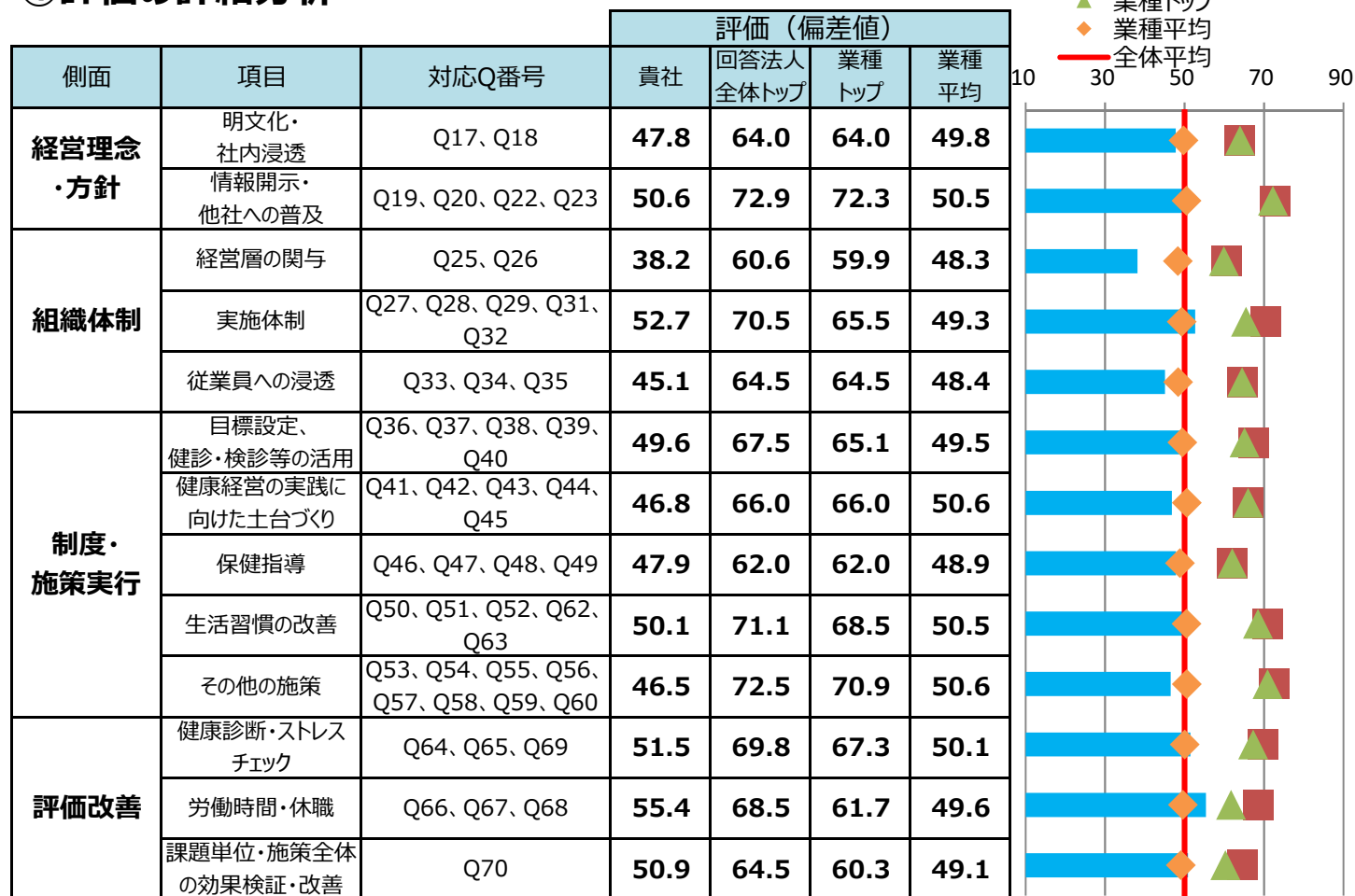
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151~1200位	1451~1500位	1301~1350位	1301~1350位	1601~1650位
総合評価	35.4	40.1(↑4.7)	49.2(↑9.1)	50.5(↑1.3)	49.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 一人ひとりがイキイキと働き、経営戦略に沿った業務の遂行を実現できる状態となること。
健康経営の実施により期待する効果	「健康と福祉」を重要なマテリアリティとして位置付け、従業員が心身ともに健康な状態で業務生産性が向上し、地域・社会の課題解決に寄与し続けることを期待しています。心身ともに健康な状態の具体的な指標として、総実労働時間2000時間（計画時間1920時間）の達成、健康診断の受診率及び再検査率100%の達成、そして当社独自の休暇制度「きらきら休暇」の取得率100%を目標としています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.aeonmall.com/esg/society/03/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の健康への意識・関心を高めるため、健康情報を取得することができるポータルサイト「Pep Up」への登録及び、健康チャレンジキャンペーンの参加を推進する。（2020年度目標 登録率50%）
	施策実施結果	ポータルサイトPep Up」への登録率 52% 健康チャレンジキャンペーンの参加率 17%
	効果検証結果	ポータルサイトPep Up」の登録者は、未登録者に比べてBMI肥満者率、喫煙リスク、食事リスクに6%以上の差がみられ生活習慣への意識が高い／高まっている。 健康チャレンジキャンペーンの参加者も同様に、全対象者およそ3,000人のうち465人と少ないサンプル数ではあるもののBMI肥満者率、喫煙リスク、飲酒リスクに6%以上の差がみられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	原則2週間の男性の育児休業取得を推奨し、実際に男性従業員が育児に参画することでワークライフバランスの必要性を認識し、労働時間の適正化を図る。 （2020年度目標 取得率60%）
	施策実施結果	男性の育児休業 取得率53.5%、取得日数 平均43.6日
	効果検証結果	配偶者が出産予定の従業員から人事部に報告し、子どもの誕生前に育児休業について個別相談を実施する仕組みが構築できている。同一部署から複数名が育児休業を取得するなど、身近な取得者が増えていくことで性別にかかわらず育休取得を考える事が当たり前の風土が広がり、育休の取得が効率的な働き方を考えるきっかけにもなっている。（子育て中の社員アンケート：会社が男性育休取得を推奨していることを知っている 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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 穴吹興産株式会社

英文名: ANABUKI KOSAN INC.

■加入保険者: 全国健康保険協会香川支部

上場

■所属業種: 不動産業

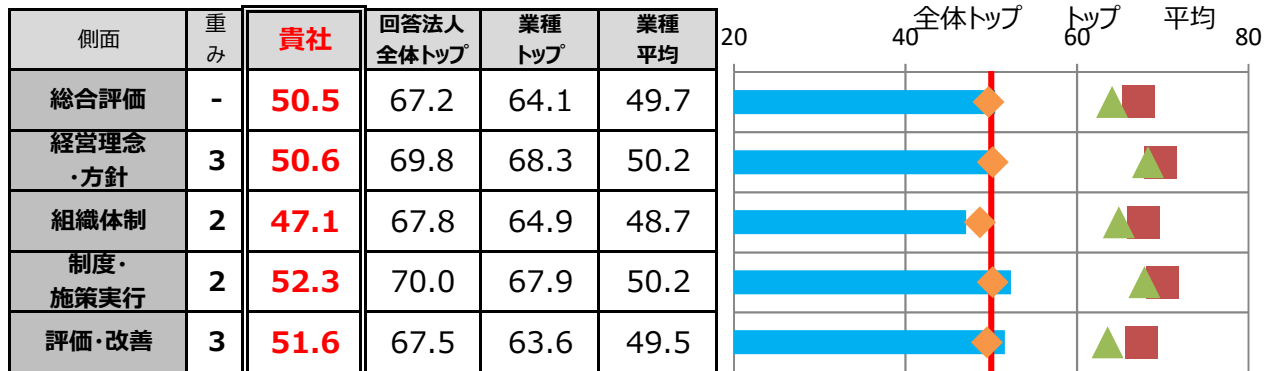
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 2869 社中

■総合評価: 50.5 ↑5.4 (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



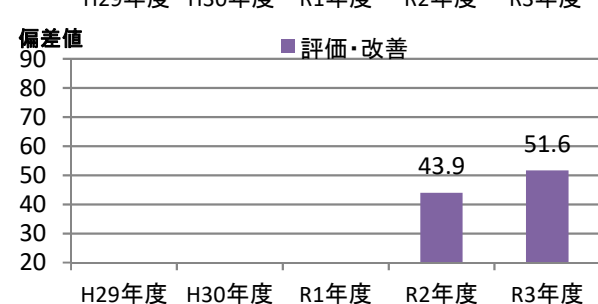
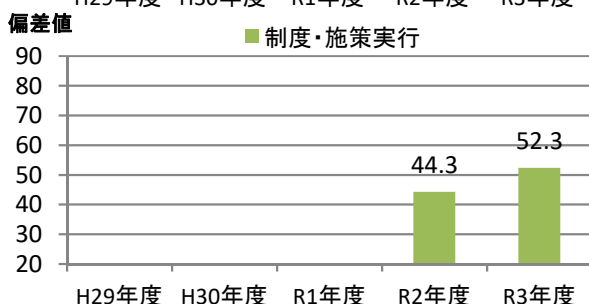
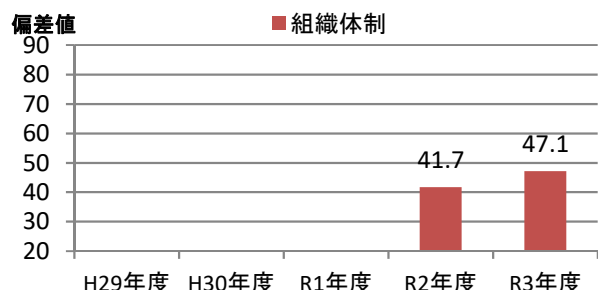
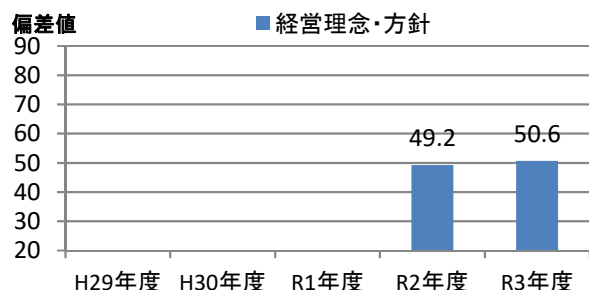
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

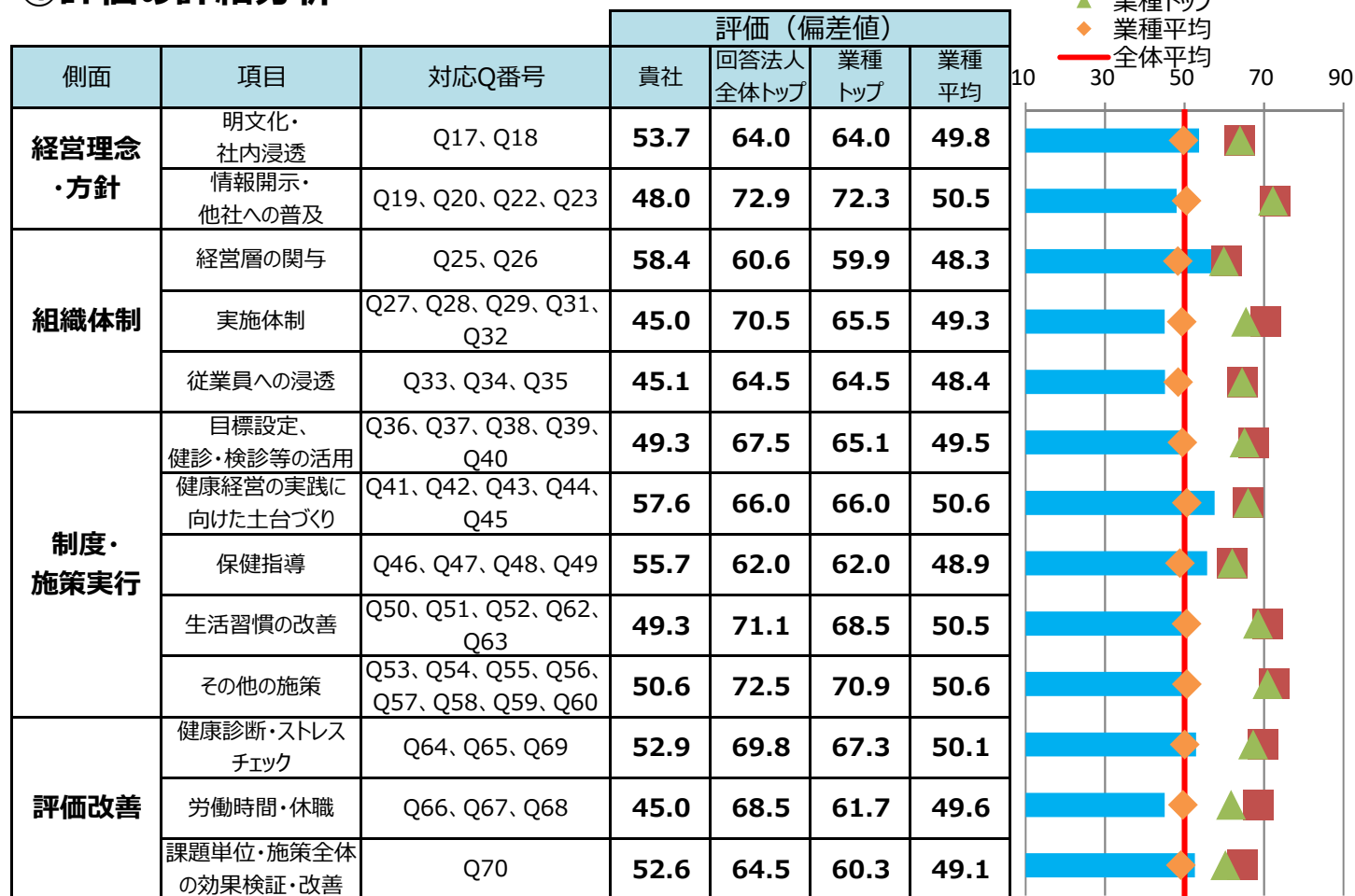
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1501~1550位
総合評価	-	-	-	45.1(-)	50.5(↑5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社はお客様の生涯価値の向上を実現する不動産価値創造企業を目指している。その実現の為には、従業員一人一人の生涯価値の向上から向き合い、従業員が健康であることが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康で満たされた「ウェルビーイング」の状態働くことで、仕事を楽しむことができ、仕事や会社に対するエンゲージメントが増し、より良いパフォーマンスが発揮されることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.anabuki.ne.jp/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	50.0	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.4	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	ストレス社会と言われる現代、メンタル不調を訴える社員が例年数名発生する。一度職場から離れてしまうと復帰が難しく、退職に至るケースが多い。未然防止や早期発見、症状の回復はもちろんだが、社会復帰したときの不安を拭える職場環境を整える必要がある。
	効果検証結果	2020年度はメンタル不調者が2名発生したが、退職することなく職場復帰を果たした。上記施策に加え、担当者が人事部ということもありグループ会社含めた幅広い受皿の中から本人に適した人事配置を実現できたことも要因の一つだといえる。引き続き、本人たちのフォロー、再発防止に努め、さらには産休、育休、介護といった様々なシーンにも寄り添える働き方の実現にも繋げていく。
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	社内で健康に関するアンケートを実施したところ、喫煙に関する意見が多く寄せられた。非喫煙者の日々感じている不満だけでなく、副流煙による健康被害及び生産性の低下に影響を与えていると考えられる為、早急な改善が必要である。
	効果検証結果	喫煙率は前年度の32.8%から29.5%と大きくではないが低下した。今年度実施したアンケートでも喫煙者からは「格段に吸う回数が減り、禁煙に繋がった」非喫煙者からは「タバコの臭いなくなり、職場が大変過ごしやすくなった」など多くの回答が寄せられた。引き続き環境整備は進めていき、禁煙希望の者に向けたサポート体制の構築も行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ都市開発株式会社

英文名: NTT Urban Development Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

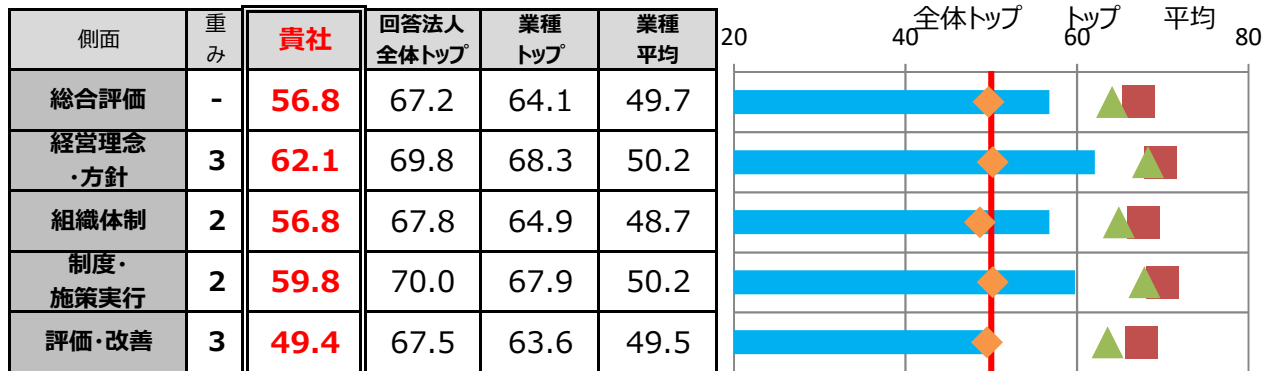
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.8 ↑3.7 (前回偏差値 53.1)

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

②評価の内訳



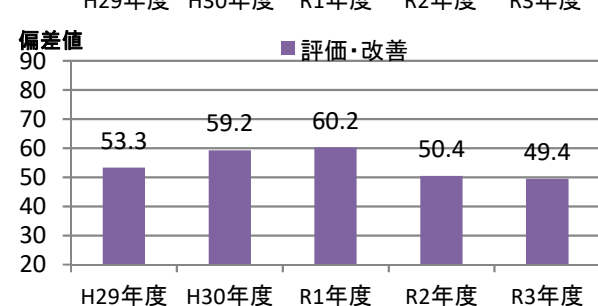
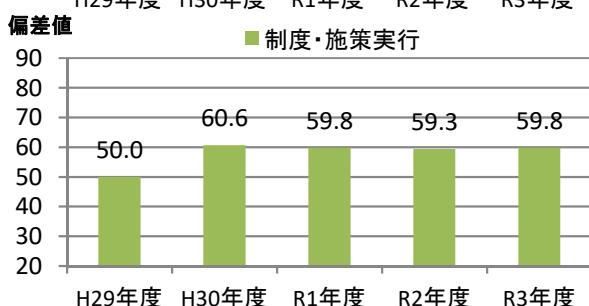
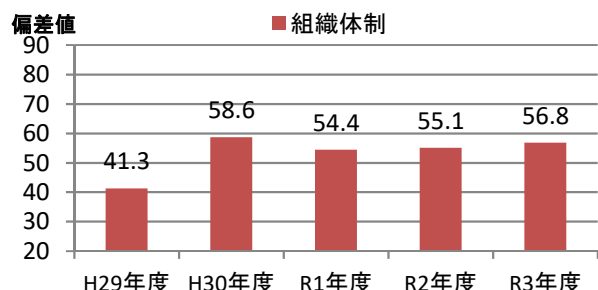
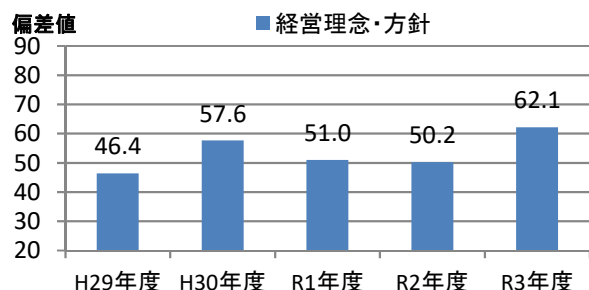
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

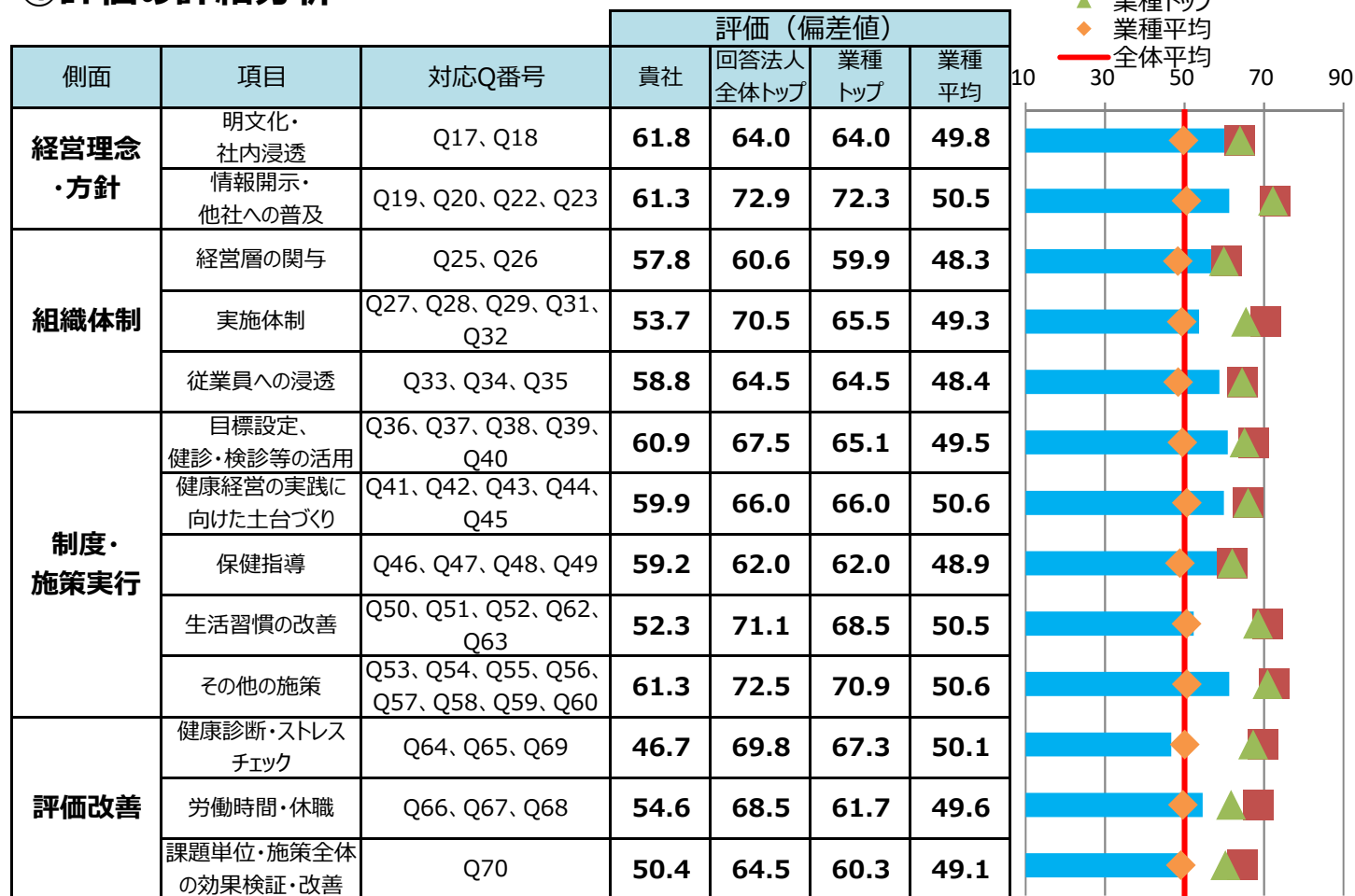
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1051~1100位	751~800位
総合評価	47.8	59.0(↑11.2)	56.2(↓2.8)	53.1(↓3.1)	56.8(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全従業員が健康で生き活きと働き続け、パフォーマンスの向上が図られる環境の実現による事業活動の推進
健康経営の実施により期待する効果	従業員がエンゲージメントをより高く、長く働き続けたいと感じられることを期待している。リモートワーク型への働き方改革の実践（メンタルヘルス不調者の縮減）と総労働時間の縮減（KPI：2022年度1800時間前半半）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働は健康障害リスクを高め、メンタルヘルス不調者の増加にもなり得る課題であり、総労働時間の縮減が大きな課題（現状：2000時間）
	施策実施 結果	各組織へ毎月の時間外労働実績数の情報共有を行い、過重労働対象者に対して、保健スタッフとの面談を実施し、時間外抑制等の意見書を送付。
効果 検証 ②	効果検証 結果	新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、働き方スタイルの見直しとしてフレックス勤務の導入およびリモートワークへの移行を行ったが、体制の構築が完全ではなかったため、結果的に約6%の増となった。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪急阪神不動産株式会社

英文名：Hankyu Hanshin Properties Corp

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

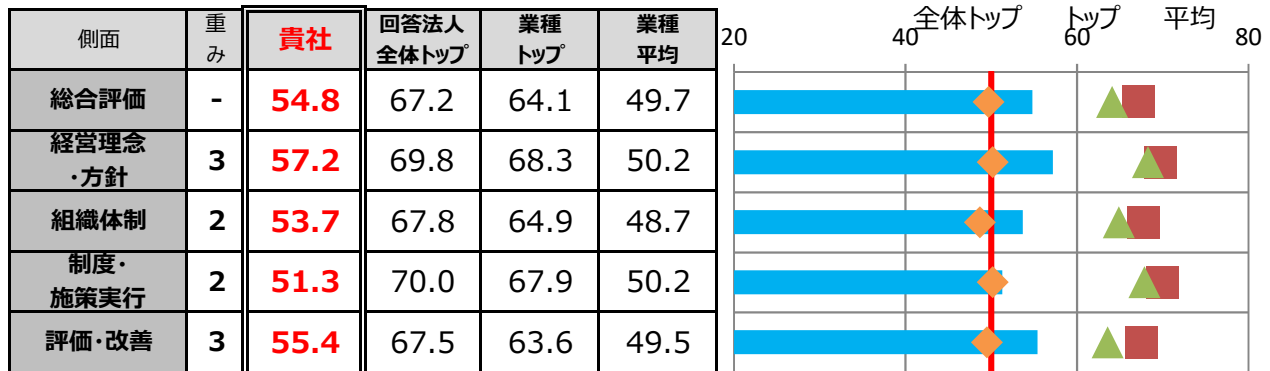
①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 2869 社中

■総合評価： 54.8 ↑1.5 (前回偏差値 53.3)

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

②評価の内訳



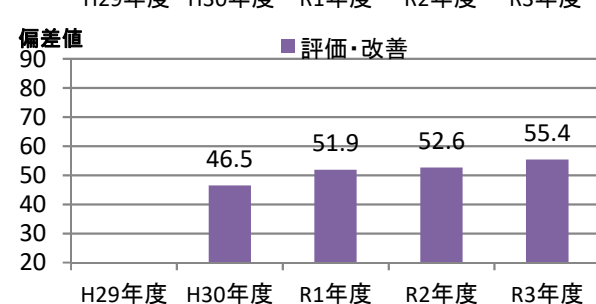
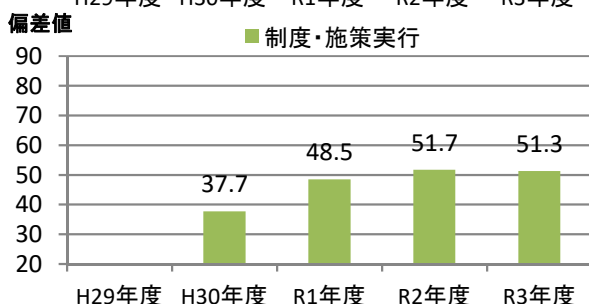
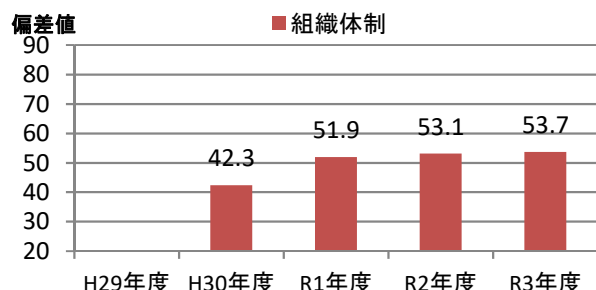
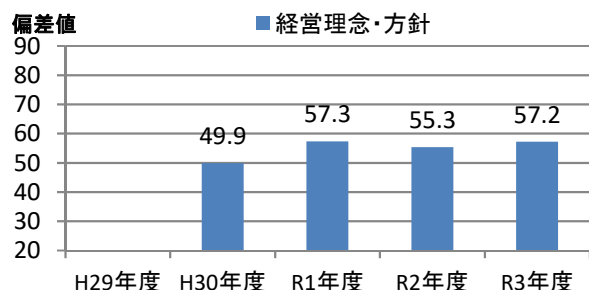
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

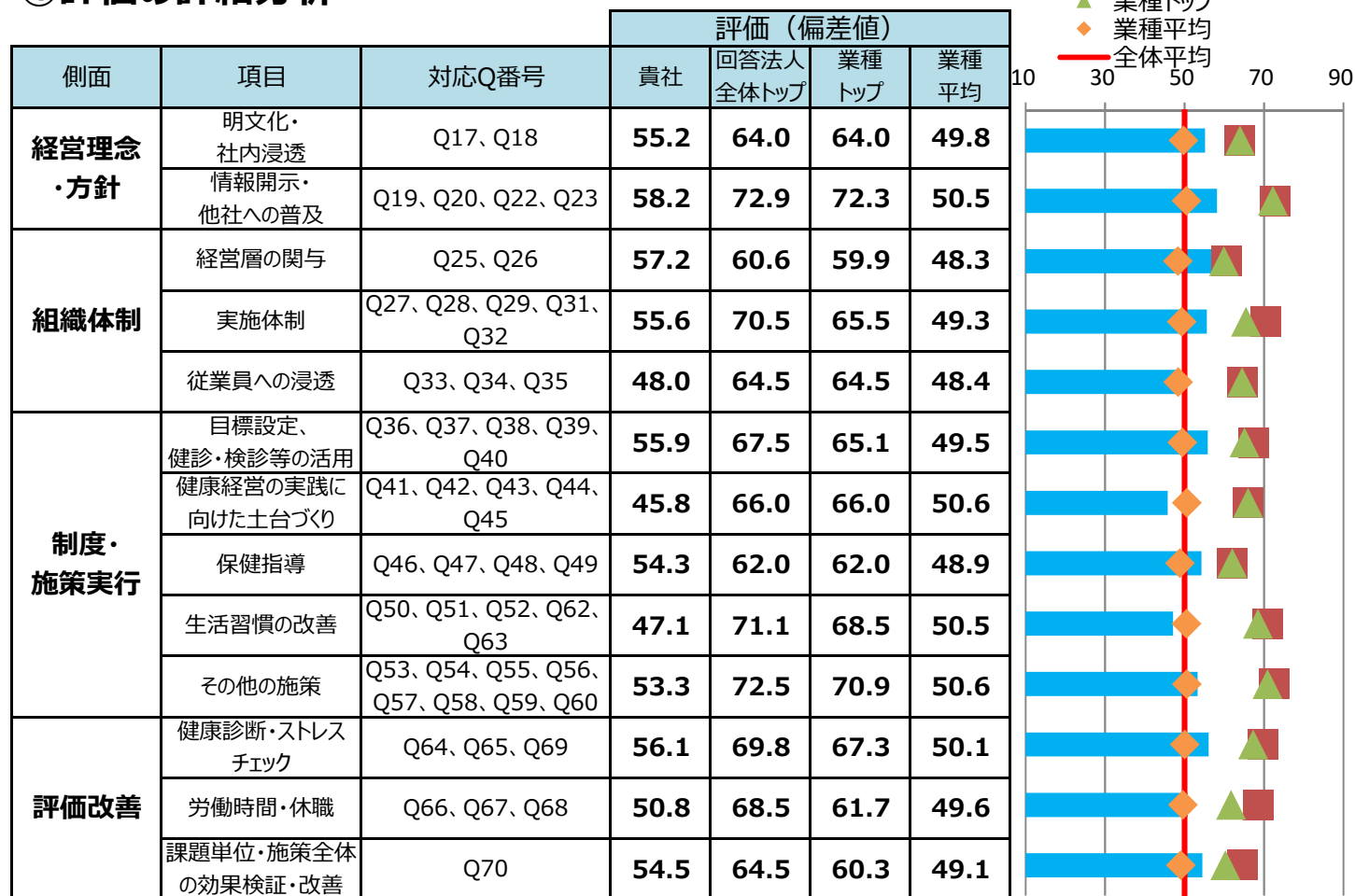
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1051～1100位	1051～1100位	951～1000位
総合評価	-	44.0(-)	52.8(↑8.8)	53.3(↑0.5)	54.8(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナの影響や社会のDX化により当社を取り巻く事業環境は大幅に変化し、各事業が従来通りでは通用しない時代を迎えている。そのため業務は質量ともに増える傾向にあり、従業員一人ひとりの生産性向上をさせていくことが重要であるが、そのベースとなる安心安全に働ける職場づくりが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康であり、モチベーション高く、能力をフルに発揮できる職場環境の醸成を目指す。具体的な目標としては、従業員満足度調査のスコア向上（今年度初回実施予定）とストレスチェック職場分析結果の総合健康リスク値80以下（2020年度：82）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hhp.co.jp/corp/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	53.5	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社において、健康診断結果をもとに健康リスクについて分析を行ったところ、生活関連疾患として脂質・喫煙リスク保有者割合が他事業所と比べて多く、生活習慣病リスク者を減少させる特定保健指導の実施率向上が課題である。
	施策実施結果	食生活改善を意識させる弁当給食の導入とあわせて、職制上長を通じた参加促進により、特定保健指導受診を後押しした結果、88%の実施率となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	食生活改善や健康増進につながる情報を発信した結果、実施率が向上した。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性のがんによる死亡順位5位の乳がんをはじめ、子宮頸がんなどは早期発見することで死亡率を低下させることができるが、当社でのがん検診の受検率は低く受検率の向上が課題である。
効果 検証 ③	施策実施結果	女性特有の病気についてのセミナーや婦人科がん検診の無料化の周知を実施したことで約24%の受検率となった。
	効果検証結果	2019年度より婦人科がん検診の無料化を実施したが、周知不足もあり受検率が低調であったが、毎月、数名ではあるがコンスタントに利用されているので、今後もさらに利用しやすい制度の見直しやタイムリーな啓蒙を通じて意識の向上が課題である。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産レジデンシャル株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Residential Co.,Ltd.

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

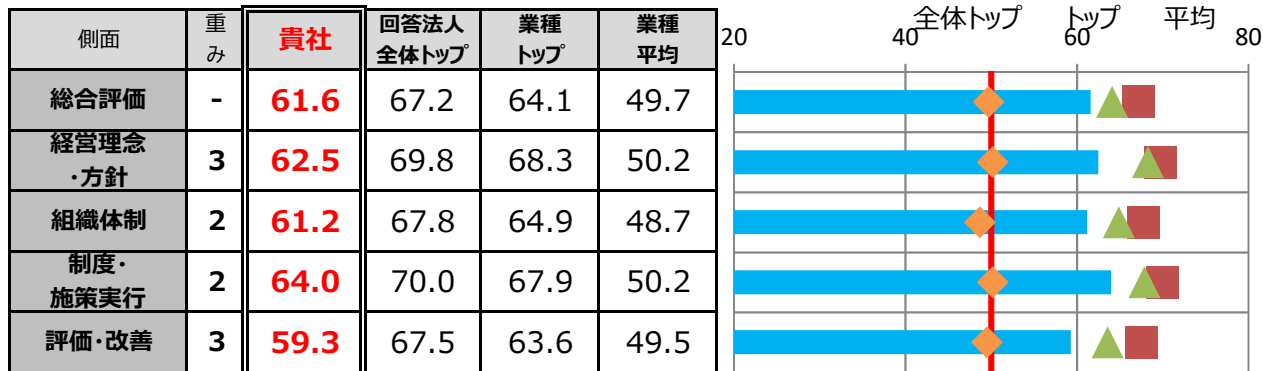
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201～250位** / **2869 社中**

■総合評価： **61.6** ↑4.9 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



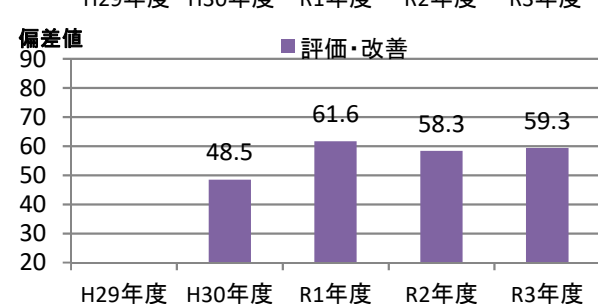
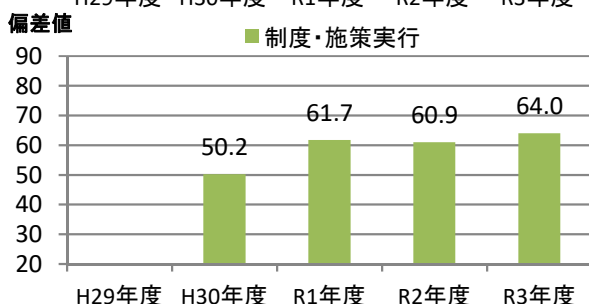
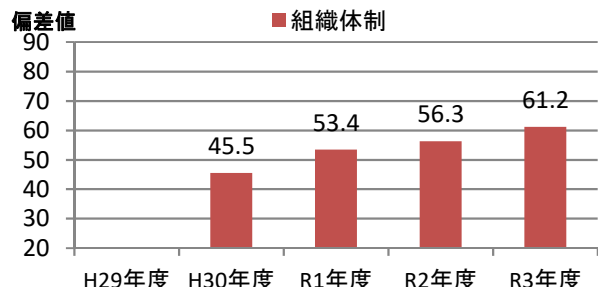
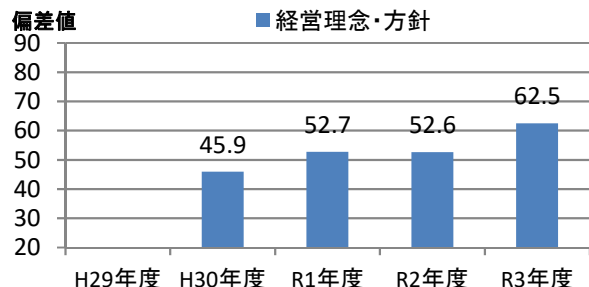
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

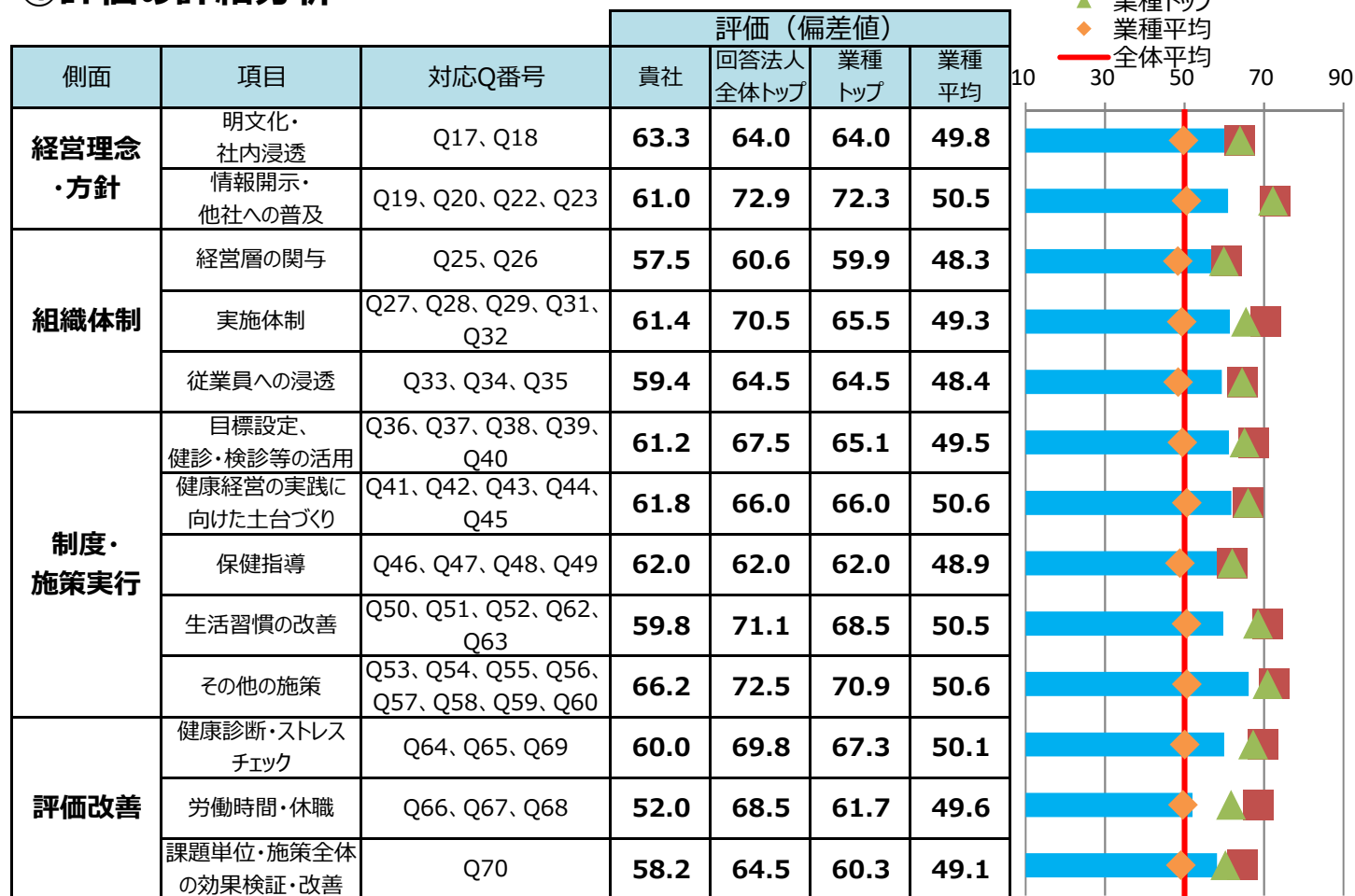
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	551～600位	701～750位	201～250位
総合評価	-	47.6(-)	57.3(↑9.7)	56.7(↓0.6)	61.6(↑4.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な価値観を持つ様々な世代の従業員が、「想い」「志」「情熱」を胸に、まずは心身ともに健康であることを大切に、安心や幸せを感じて生き活きと活躍することのできる職場環境を提供し続ける事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	人の暮らしに密接に関係する会社として、上記環境の提供により、多様な世代の多様な価値観を持つ従業員同士の活発な意見交換が生まれ、よりよい商品やサービスをうみ出し続けることを期待している。 具体的には、身体健康指標として生活習慣病リスク保有者割合の減少、プレゼンティーズムの低減、心の健康指標としてストレスチェック総合健康リスク指数の低減（80以下継続）、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mfr.co.jp/company/kenkosengen/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率は全国平均と比較して26%と高く（2019年度結果）、喫煙による健康被害が起きやすい状況であった。また、一緒に働く従業員の受動喫煙、三次喫煙（残留物質による受動喫煙）のリスクがあることから、喫煙者の健康増進、非喫煙者の受動喫煙防止の観点から喫煙率低下へ取り組む必要がある。
	施策実施結果	全従業員に対して受動喫煙の不安・喫煙についてのアンケートを実施（回答率59%）。本社・販売センターなど全事業所にて禁煙デーを実施し、実施状況の確認を行った。また禁煙外来の費用補助を行うこととした。
	効果検証結果	全社喫煙率が26%（2019年）から24%（2020年度）へ減少しているほか、全社一斉の禁煙デーの実施等取組により、喫煙に関する従業員の意識啓蒙につながっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社の特定保健指導率は、同じ健康保険組合に所属する会社の中でも低く、2018年度は2.9%の実績であった。生活習慣病の高リスク者の重症化予防の観点で、実施率を上げることが必要である。
	施策実施結果	特定保健指導率を上げるため外部委託を行い、社員への受診勧奨・管理の強化を実施。また健康診断実施の重要性・健診結果の見方等についての社内セミナーを実施した。
	効果検証結果	特定保健指導率は2020年度10.2%上昇し、2021年度は36.5%と大幅に上昇している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄興和不動産株式会社

英文名：NIPPON STEEL KOWA REAL ESTATE CO.,LTD

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

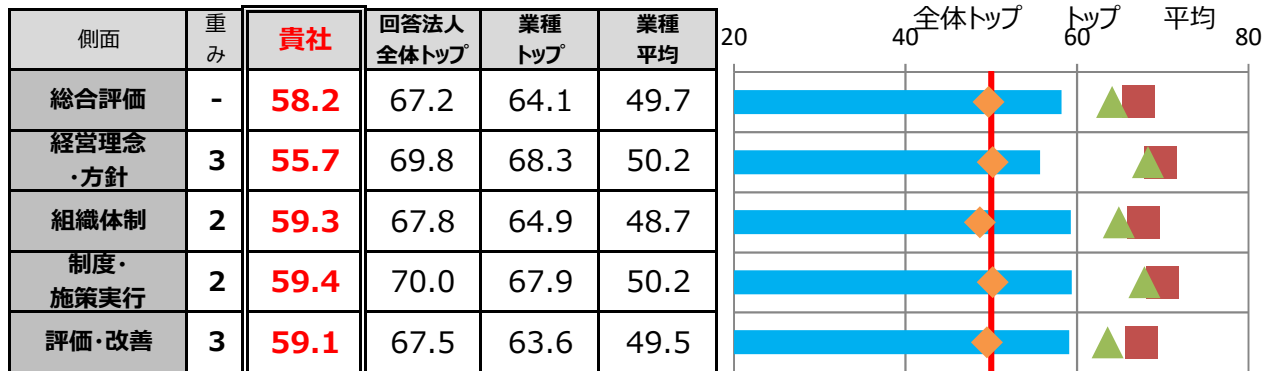
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 2869 社中

■総合評価： 58.2 ↓1.0 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



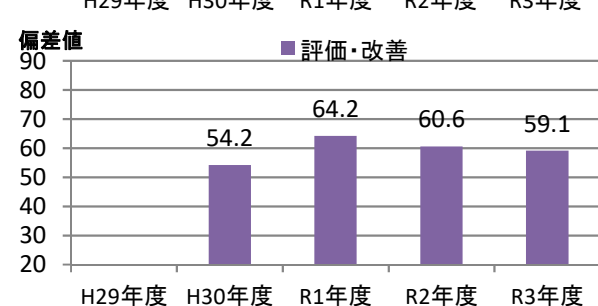
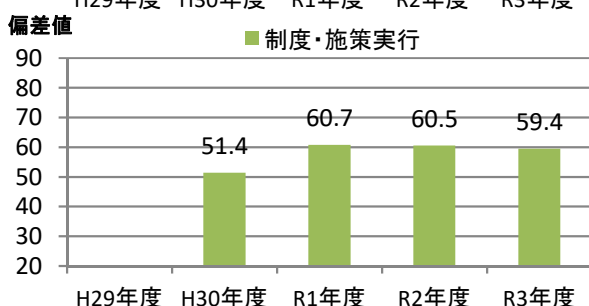
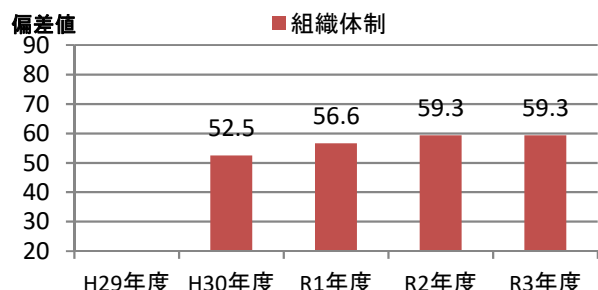
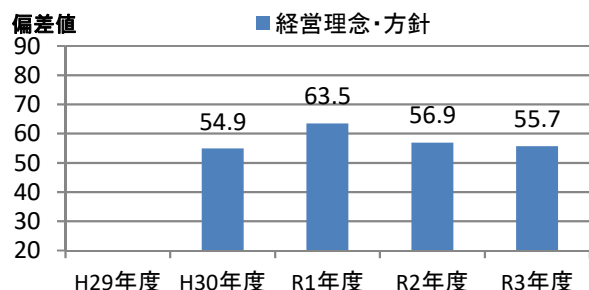
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

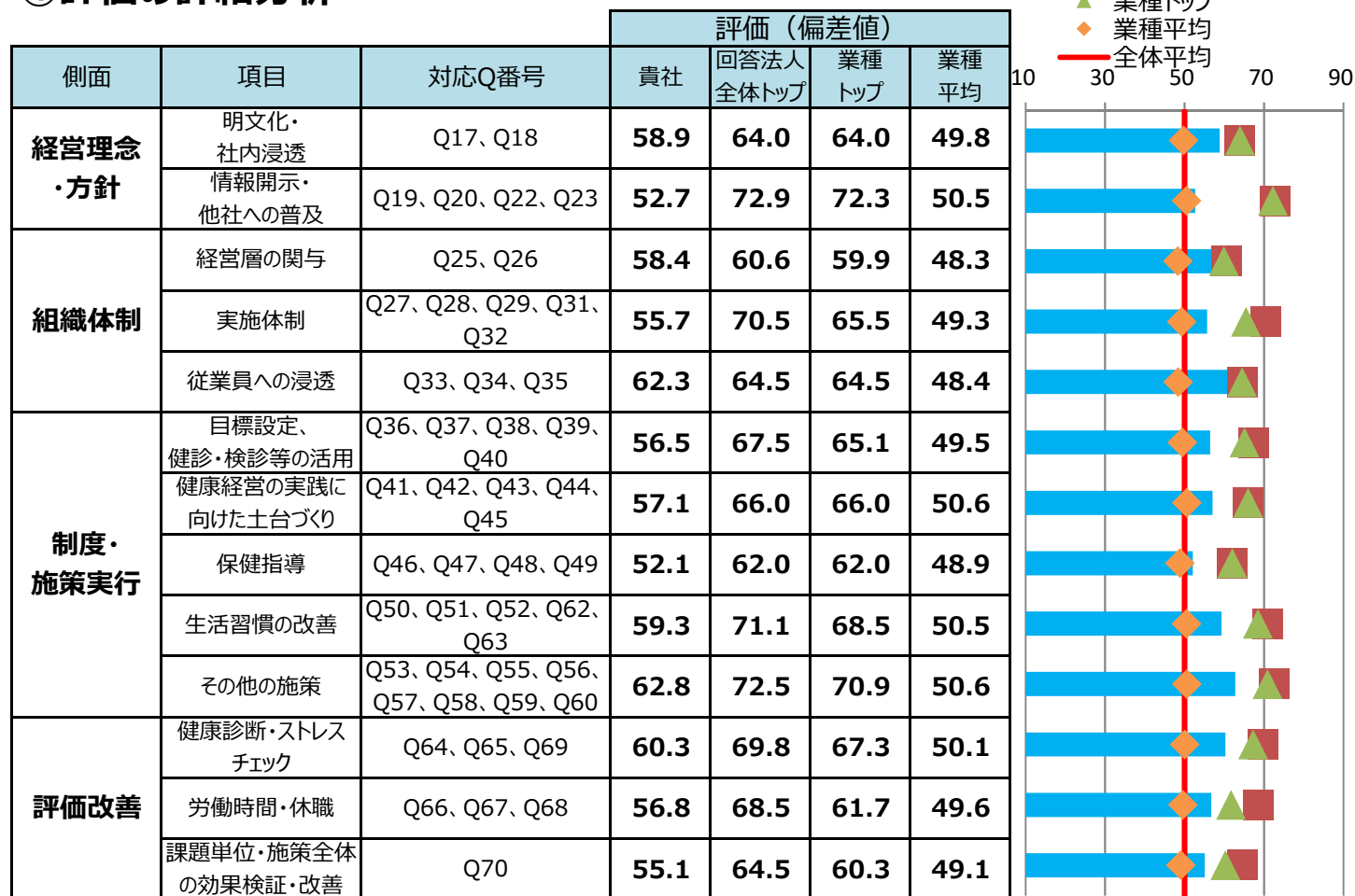
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	151～200位	451～500位	601～650位
総合評価	-	53.2(-)	61.8(↑8.6)	59.2(↓2.6)	58.2(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で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、社会と共に持続的に成長し、すべてのステークホルダーから選ばれ続ける会社を目指しており、社員一人一人が健康を保持・増進し、その能力や適性を最大限発揮できる組織を実現する必要があります。そのため、長時間労働等によるパフォーマンス低下に対して、適切な労働時間管理、有給休暇取得の管理を継続実施してワークライフバランスを推進する。又、早期のメタボ対策として、特定保健指導への取組みも推進する。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人がその能力や適性を最大限発揮でき、働きがいのある活力溢れた組織の実現を期待しており、具体的には、2025年度（第三次中計最終年度）終了時点で以下の指標の水準達成を目指す。 ・長時間労働（月間80時間超の人数）の該当者を年度12名（2020年度24名） ・有給休暇取得率を70%以上（2020年度48%） ・特定保健指導の参加率を60%以上（2020年度36.5%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nskre.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	・「特定保健指導該当率」は肥満・血糖・血圧・脂質等がトータルに評価される指標として重視している。当社の水準（2020年度18.4%）は健保加入の事業主の中では相対的に高い（加入健保平均14.3%）。 ・生活習慣病が重症化すると、社員及びその家族の生活の質が落ち、当人の業務継続が困難となり当社の経営にも大きな影響が生じる懸念があるため、現在の水準を継続ないしは改善していくことが課題と認識する。
	施策実施結果	・在宅勤務の拡大により運動不足が懸念されたため、在宅勤務での健康面の留意点の周知、産業医・保健師の健康相談の機会増加、在宅勤務支援金（全社員に月1万円支給）を活用した自宅での健康管理の徹底を呼び掛け。
効果 検証 ②	効果検証結果	・健保と連携し特定保健指導を着実に実施したことが奏功し、「特定保健指導実施率」は前年度比大幅に増加した（2019年度10.3%→2020年度36.5%）。 ・又、特定保健指導の対象者が増加した中でも、健康施策が奏功し、「特定保健指導該当率」はほぼ横ばいで推移している（2019年度19.0%、2020年度18.4%）。
	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	・長時間勤務が継続すると、労働生産性の低下につながり企業の持続的な成長の阻害となるリスクや、社員のWLBが取れず生活の質の低下につながることで離職増加やエンゲージメントの低下となる懸念もあるため、長時間勤務者の削減、有給取得の拡大を改善が必要な課題と認識している。特に在宅勤務中心の働き方になり、長時間勤務の増加、有給取得率の低迷を注視する必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	・長時間勤務者（月80時間超）への産業医面談の実施。 ・長時間勤務の実績を毎月経営層と共有し、各本部に還元し各現場で働き方を指導。 ・在宅勤務での時間管理徹底、メリハリを徹底した働き方を周知。
	効果検証結果	・上記施策が奏功し、非管理職の長時間勤務者（月間80時間超）は2019年度23名、2020年度24名とほぼ変わらず、又、有給取得率も今年度より増加傾向（2019年度上期34%、2020年度上期23%、2021年度上期29%）。今後も、生産性を高めメリハリのある働き方を奨励することに合わせ、労働時間の適正化や有休取得の促進についても啓発活動を継続する。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立リアルエステートパートナーズ

英文名：Hitachi Real Estate Partners, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

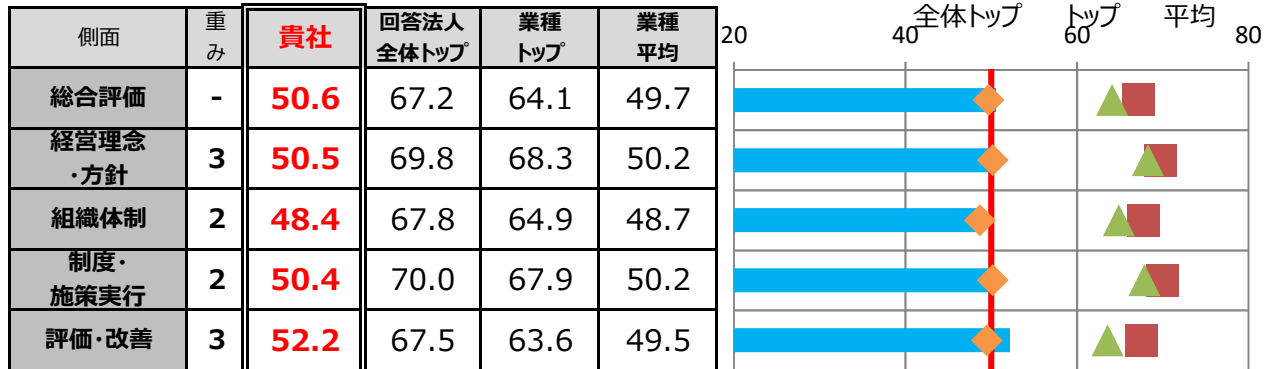
①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 2869 社中

■総合評価：50.6 ↓4.2 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



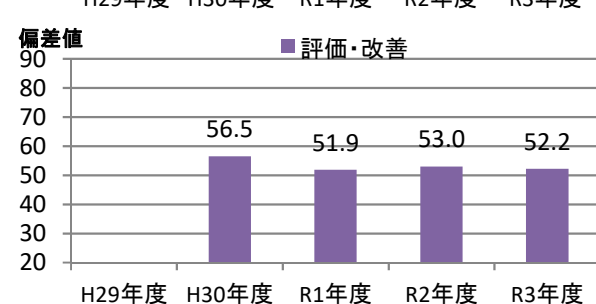
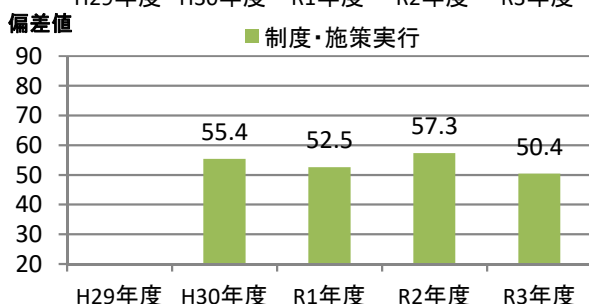
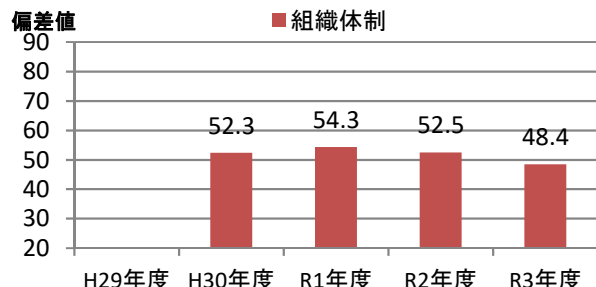
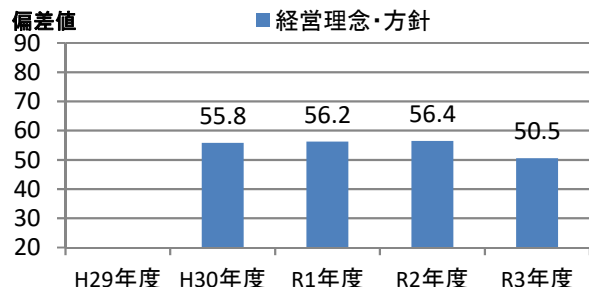
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

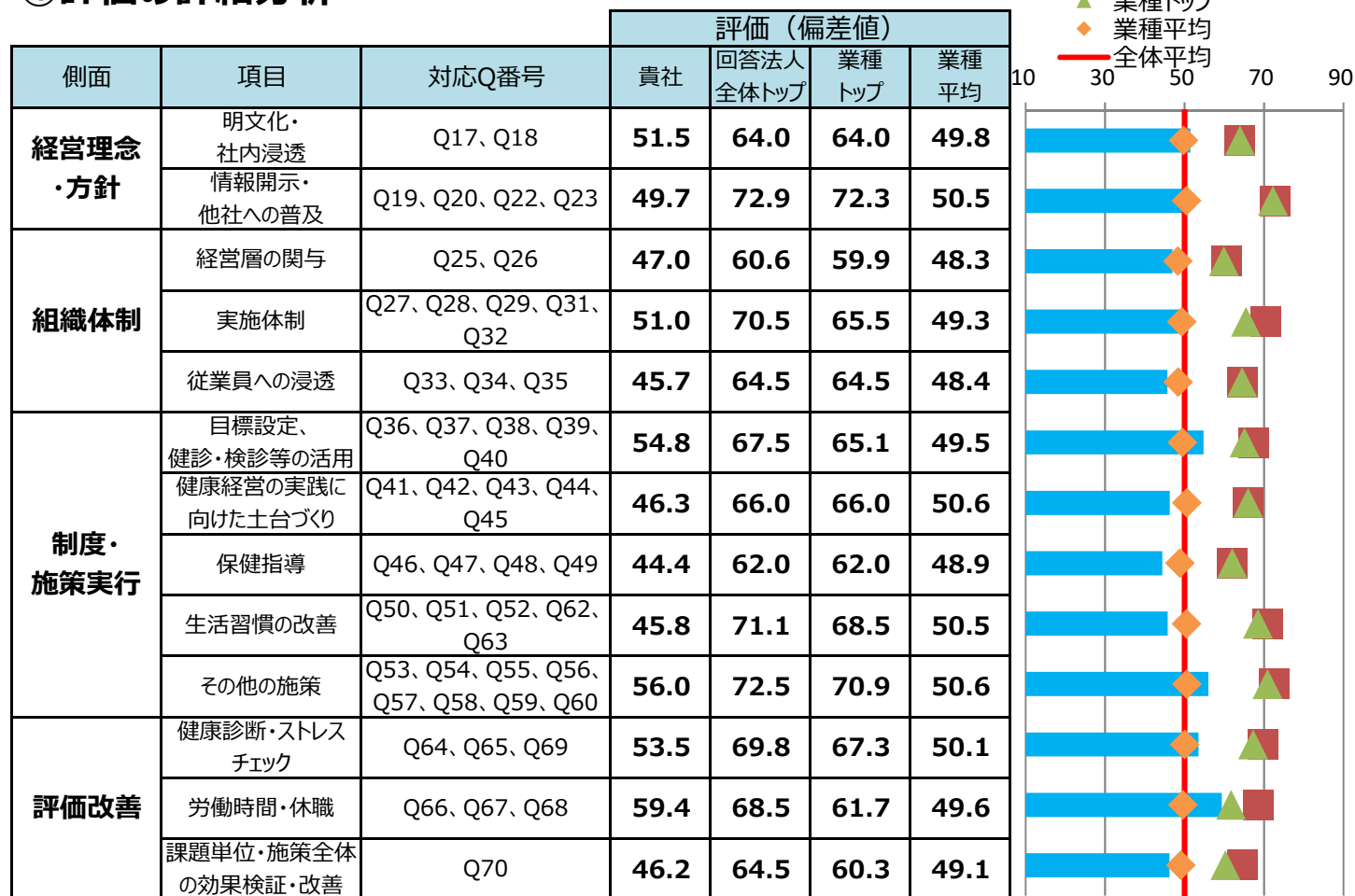
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551～600位	951～1000位	901～950位	1501～1550位
総合評価	-	55.1(-)	53.8(↓1.3)	54.8(↑1.0)	50.6(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康状態が悪化し、従業員が休業に至った場合、戦力ダウンに繋がると同時に職場全体の業務効率の低下や負担増から残った従業員のパフォーマンス低下にもつながってしまう。従業員の健康状態を高い状態で維持したい。
健康経営の実施により期待する効果	個人および職場の健康状態を高く維持し、休業者のいない健康で明るい職場づくりを目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-rep.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	51.4	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.0	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナの感染予防対策の一環で在宅勤務が中心になり上長、同僚とのコミュニケーションが取りづらいとの意見が多く出された。
	施策実施 結果	会議や打合せは電話会議で音声のみで行っていたが、パソコンの切り替えによりビデオ会議でお互い顔を見ながらのコミュニケーションが取り易くなった。
	効果検証 結果	まだ具体的な検証はできていないが、コミュニケーションが取り易くなったとの意見も出ているため、今後さらに検証を進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大東建託パートナーズ株式会社

英文名:

■加入保険者: 大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

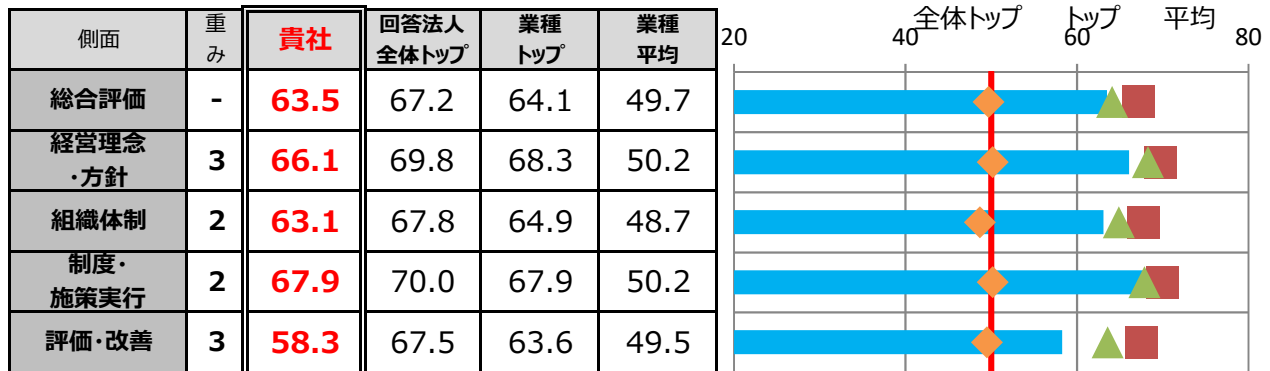
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 2869 社中

■総合評価: 63.5 ↑0.8 (前回偏差値 62.7)

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

②評価の内訳



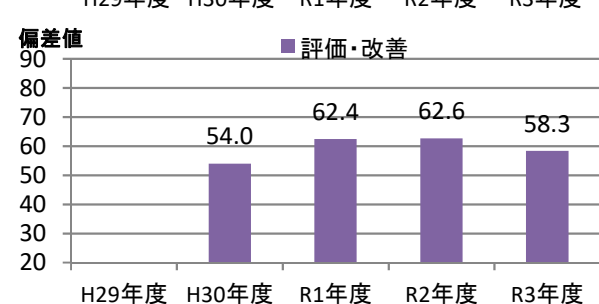
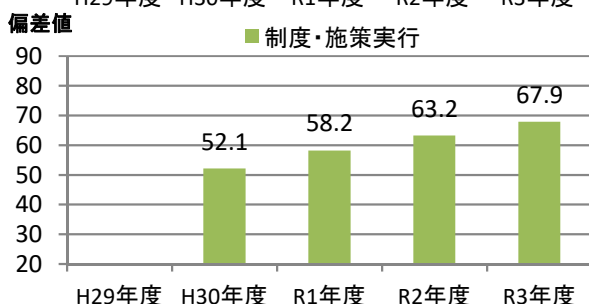
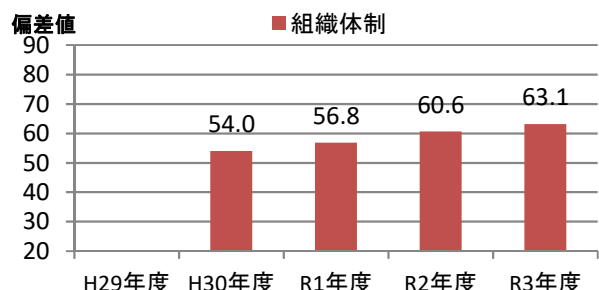
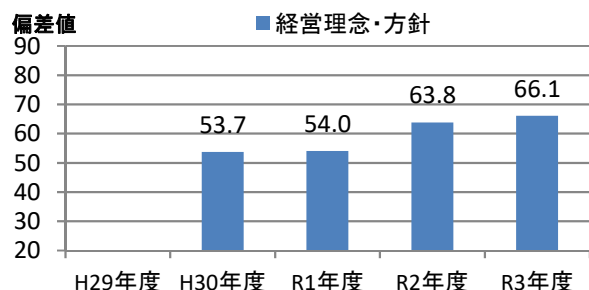
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

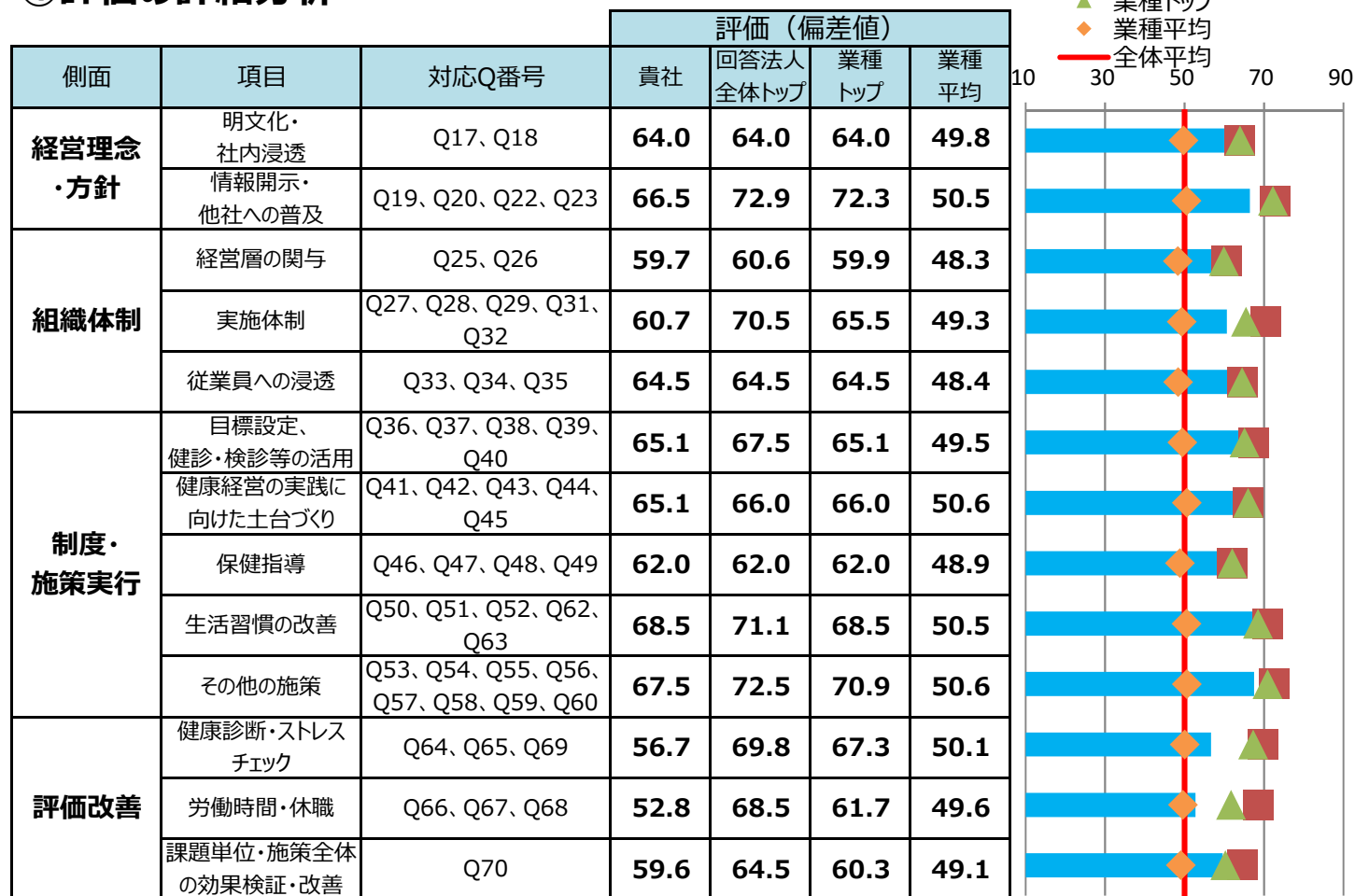
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751~800位	501~550位	151~200位	51~100位
総合評価	-	53.3(-)	57.9(↑4.6)	62.7(↑4.8)	63.5(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社の企業理念である「地域のベストパートナー」の実現のため、様々なステークホルダーの期待に応える優れた人材の育成・定着、そしてパフォーマンスを向上させていくことにより持続的成長をすることが地域に根差した当社の社会的責任であると考えます。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、豊かな発想力で顧客の期待に応えていくためには、従業員が生き生きと働ける職場環境づくりやワークライフバランスのさらなる充実を実現することが重要。このため、有給休暇取得推進や、多様な勤務制度の導入等でワークライフバランスの実現支援をし、定着率について「厚労省定着率≦当社定着率」を目指す（令和2年度＋6.5％）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.0	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスのさらなる実現のため、業務の見直しと残業時間の削減を推進しているが、社内アンケートで勤怠を正しく入力していないと回答し従業員が若干名いることが発覚した。勤怠の適正な入力と残業時間の削減を同時に進めることが課題である。
	効果検証結果	勤怠の適正入力の重要性を改めて全社員に社内イントラで通知。毎月全社員の残業時間の途中経過と、最終結果を全管理職に対し開示を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	定量的な効果として、残業時間は2019年度22.5時間から2020年度20.4時間に減少した。定性的な効果として、全従業員を対象とした社内アンケートでは、「自分自身、仕事とプライベートの両立（ワークライフバランス）を実現し、充実した日々を送っている」という回答が2020年度2.5ポイント増加した。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	covid-19感染予防のために働き方が変化する中、従業員同士のコミュニケーションやメンタルケアが課題である。保健師に寄せられた相談でも従業員同士のコミュニケーションやメンタルに関するものが増加。「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査：第一報」（一橋大学、2020年5月）では、在宅勤務が進む中で約6割の企業が「仕事上でのストレスを抱える従業員が増えた」と報告あり。
効果 検証 ②	施策実施結果	モチベーション・マネジメントシステムの本社トライアルで本社全従業員がシステムを活用。毎日保健師からシステム活用などのメールを受け取ることにより部門内のコミュニケーション促進のサポートを受けた。
	効果検証結果	従業員の49.4%がセルフケアについて意識することができたと回答。部門内コミュニケーションは、実施後に「とれている」+9.2Pへ変化した（ $p<5\%$ ）。同僚や部下、周囲のコンディションを把握したあとのコミュニケーションは、実施後には「とれている」+6Pに有意に改善した（ $p<5\%$ ）。ワーク・エンゲイジメントの向上は、UMESスコアの平均は実施の前後で改善したものの、有意差は認められなかった。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立アーバンサポート

英文名：Hitachi Urban Support, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

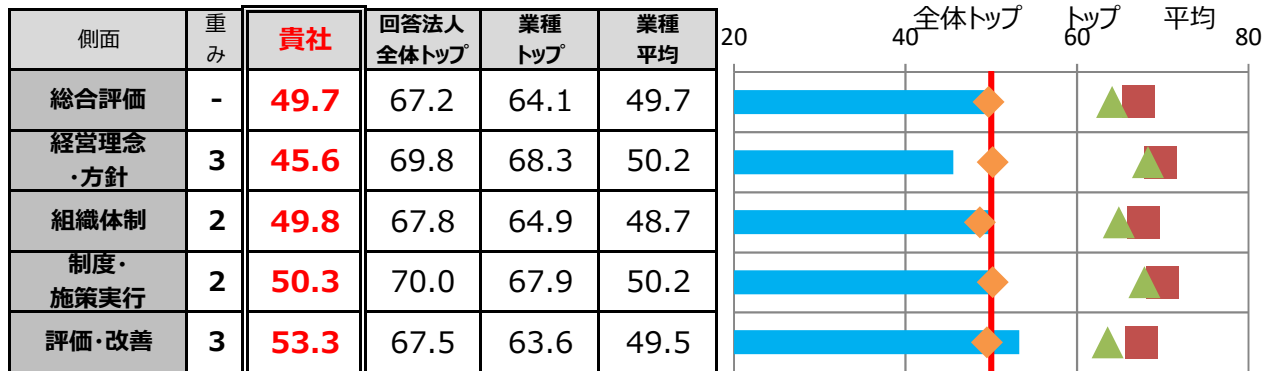
■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601～1650位** / **2869 社中**■総合評価： **49.7** ↓3.7 (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



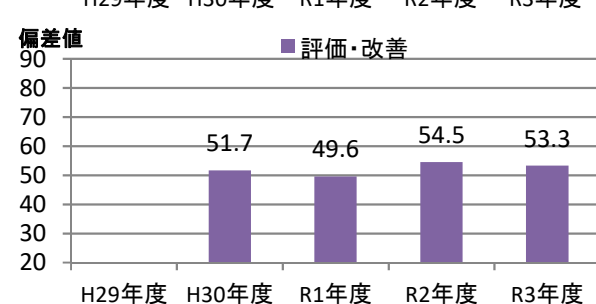
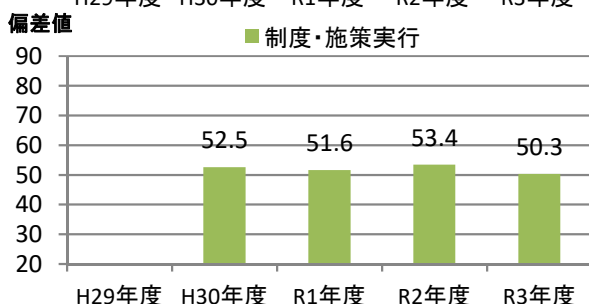
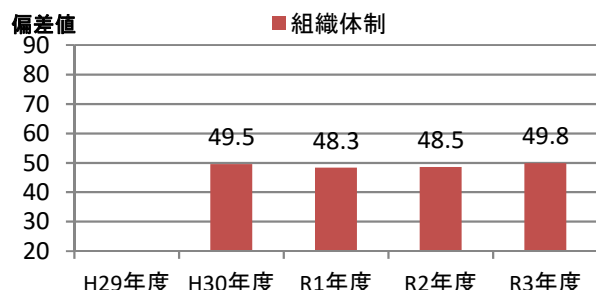
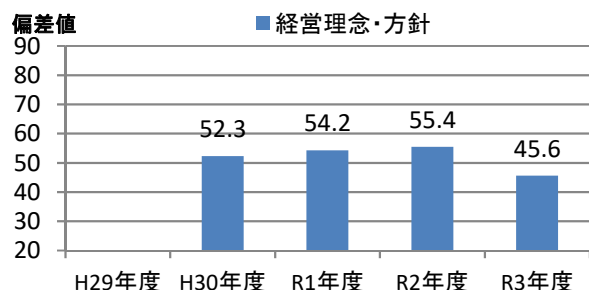
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

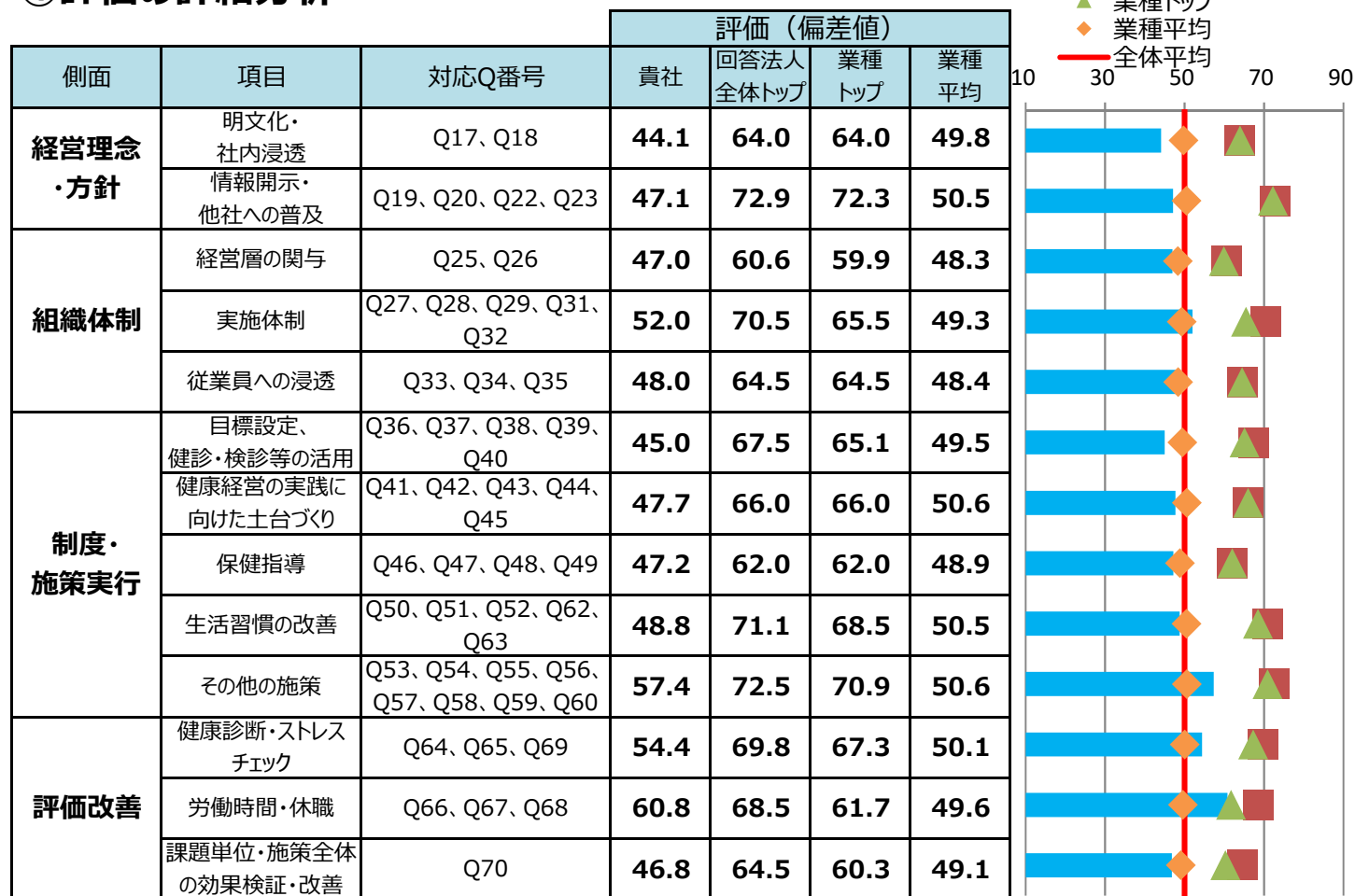
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1151～1200位	1051～1100位	1601～1650位
総合評価	-	51.7(-)	51.1(↓0.6)	53.4(↑2.3)	49.7(↓3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.hitachi-urban-spt.co.jp/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナの感染予防対策の一環で在宅勤務が中心になり上長、同僚とのコミュニケーションが取りづらいとの意見が多く出された。
	施策実施 結果	会議や打合せは電話会議で音声のみで行っていたが、パソコンの切り替えによりビデオ会議でお互い顔を見ながらのコミュニケーションが取り易くなった。
	効果検証 結果	ションが取り易くなったとの意見も出ているため、今後さらに検証を進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	※現在検証中
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大東建託リーシング株式会社

英文名: DAITO KENTAKU LEASING CO.,LTD.

■加入保険者: 大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

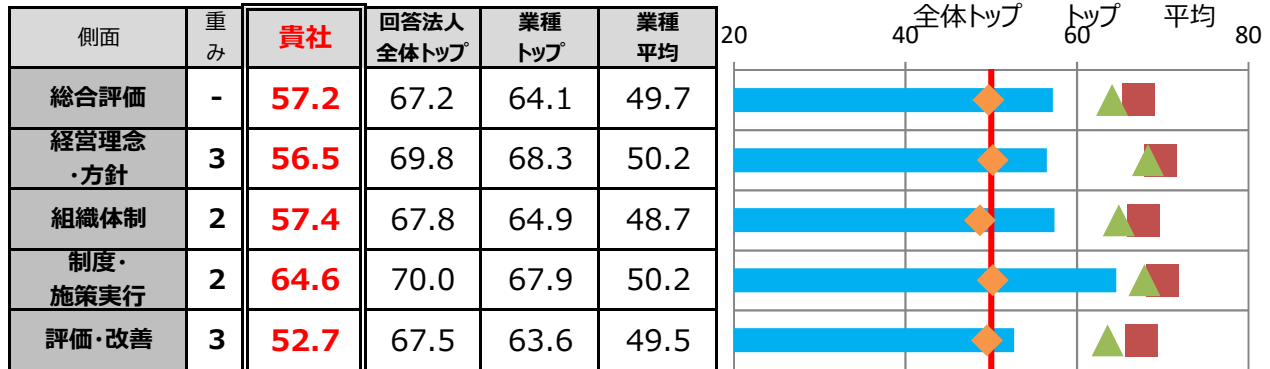
①健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 2869 社中

■総合評価: 57.2 ↓2.3 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



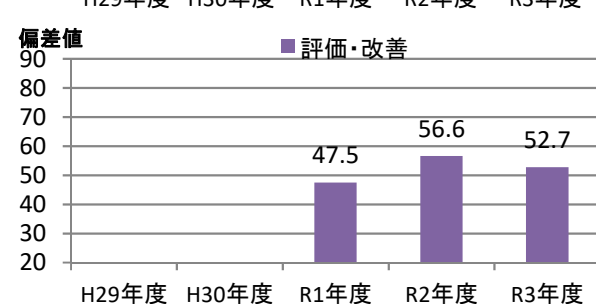
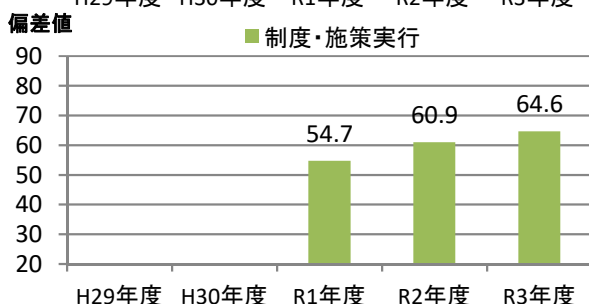
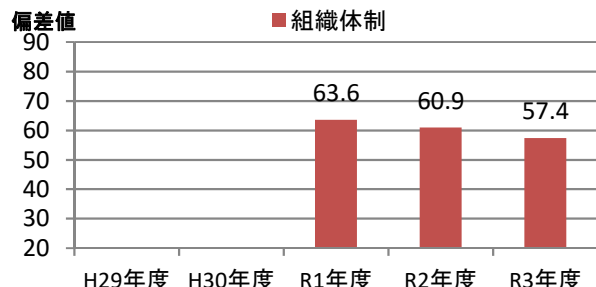
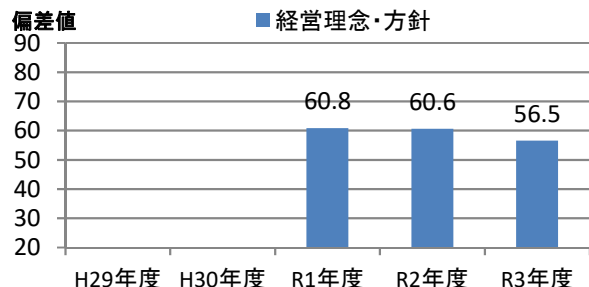
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

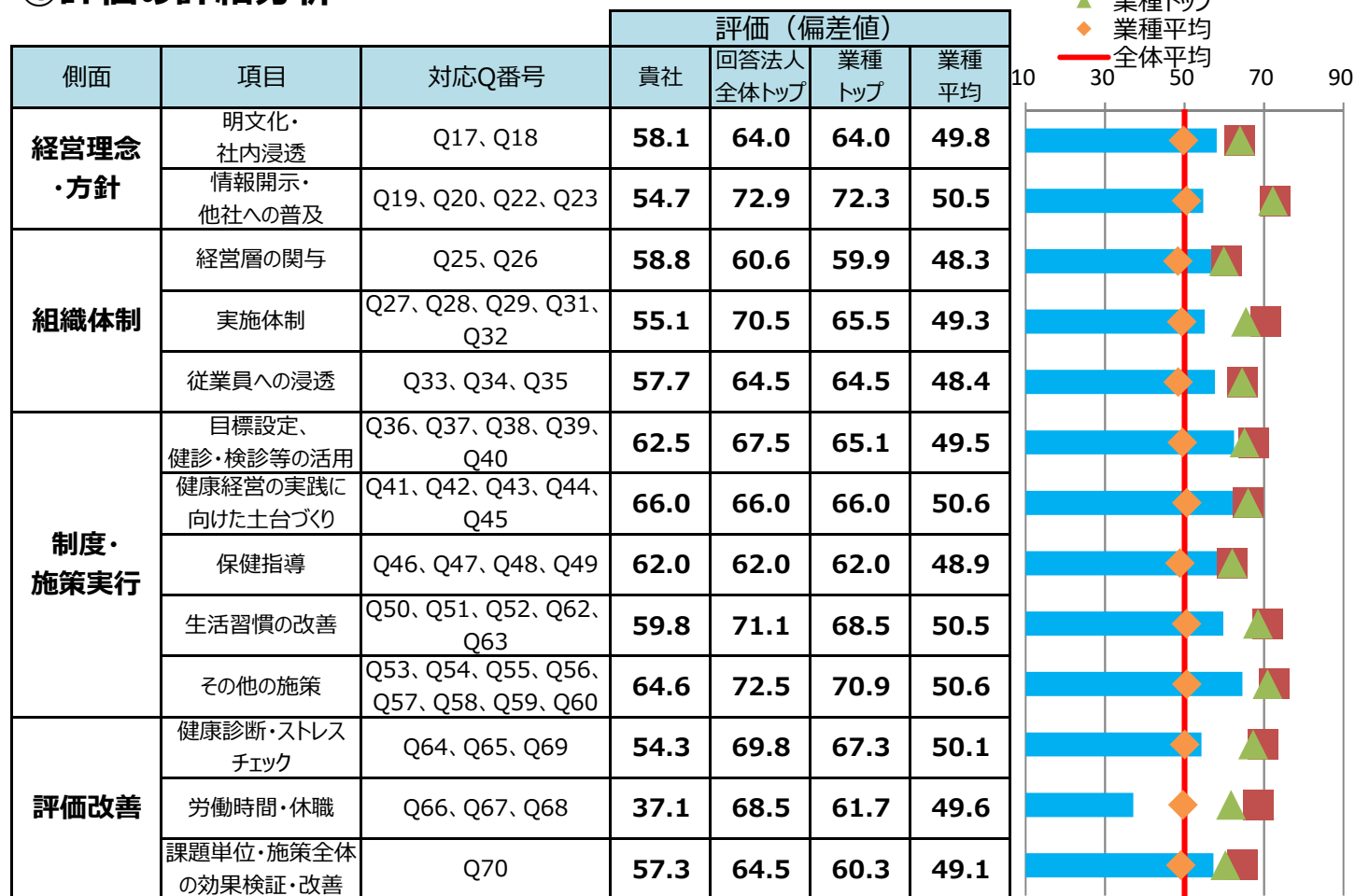
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	701~750位	451~500位	701~750位
総合評価	-	-	56.2(-)	59.5(↑3.3)	57.2(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルスにより、新しい働き方改革が求められる中、従業員が健康的でいきいきと働き、働き甲斐ややりがいを創出し、事業継続し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	従業員が心身ともに健康で、ワークライフバランスを実現し、個々の強みを十分に発揮できることを期待している。具体的な指標として、有休取得率は2020年度67.5%から2025年度には75%を目標としている。また、いきいき働くために健康診断と二次検査受診率100%を目標とし、衛生委員会やイントラネット、臨店時等、本社店舗をあげて推奨し、社内浸透を図ることにより、100%達成の継続を目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kentaku-leasing.co.jp/career/company/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	世界的な新型コロナウイルス感染の流行に伴い、社員や家族の感染予防と社内での新型コロナウイルス蔓延防止に取り組み、経済活動を推進することが急務となった。
	施策実施結果	2020年3月には新型コロナウイルス対策本部を設置し対策を講じ、新型コロナウイルス感染症のクラスター発生は0件であり、インフルエンザ感染者数も2020年度15名と大幅に減少した。
	効果検証結果	新型コロナウイルスのクラスター発生は無く、インフルエンザ感染数が大幅に減少し、新型コロナウイルス対策がインフルエンザ対策にも一定の効果を示した。対策本部を立ち上げ、自社独自の感染予防10箇条等により、感染症へのリテラシーが向上したと考えられる。ワクチン職域接種により社員と家族、周辺企業の感染予防策を講じたことにより、経済活動の休止を最小限とした。早期の取組は労働衛生系専門誌でも評価された。
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	ワークライフバランス実現のため、従業員の労働時間に関する意識改革と、時間外労働削減に向けた課題に長年取り組んでいるが、新型コロナウイルス感染の流行に伴い、新型コロナウイルスとの共存、感染予防を踏まえた新たな働き方によるワークライフバランスの促進とエンゲージメントの向上策が課題であった。
	施策実施結果	働き方改革を掲げ、時短制度や有休取得促進等の職場環境改善、在宅勤務制度の導入・拡大、IT会議促進、フレックス制度利用促進し、有休取得率は2018年度38.8%から2020年度67.5%となった。
	効果検証結果	有休の取得率が増加し、自社独自の従業員満足度調査においては、2019年度52.7%から2020年度60.2%が「自分自身、仕事とプライベートの両立（ワークライフバランス）を実現し、充実した日々を送っている」と回答しており、ワークライフバランスが取れていると感じる従業員が増加している。施策のPDCAを継続し、エンゲージメント向上を図る。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱地所プロパティマネジメント株式会社

英文名：

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

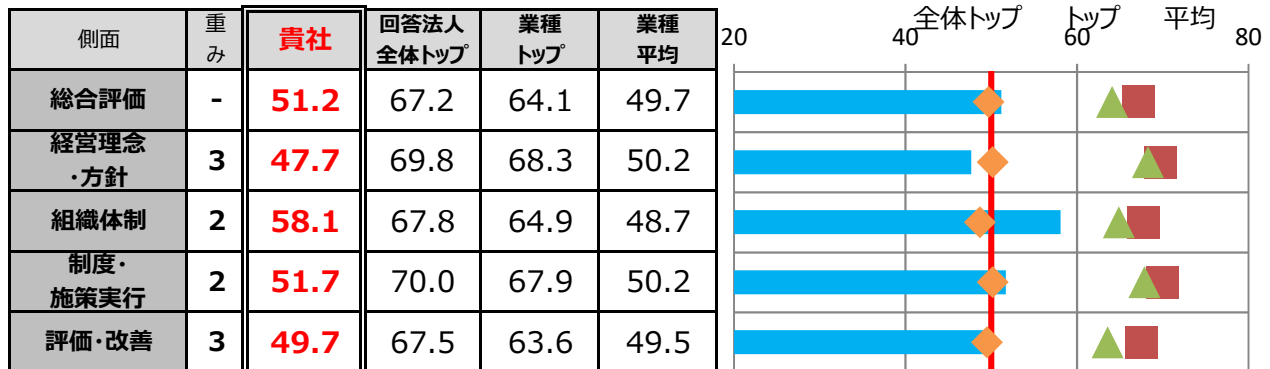
①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 2869 社中

■総合評価：51.2 ↑2.9 (前回偏差値 48.3)

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

②評価の内訳



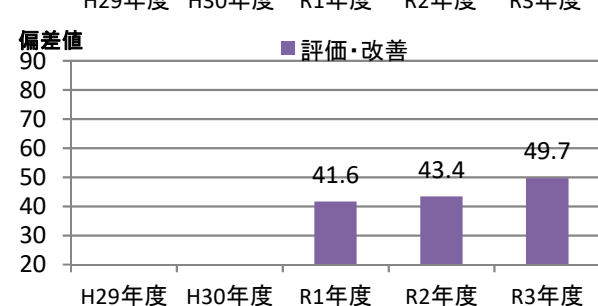
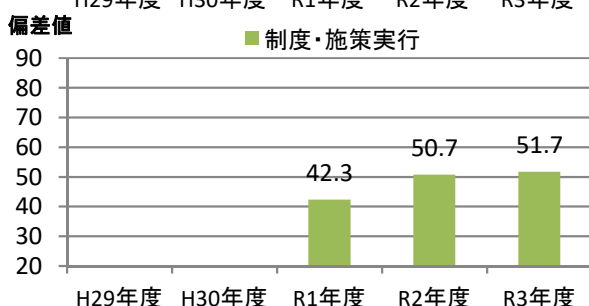
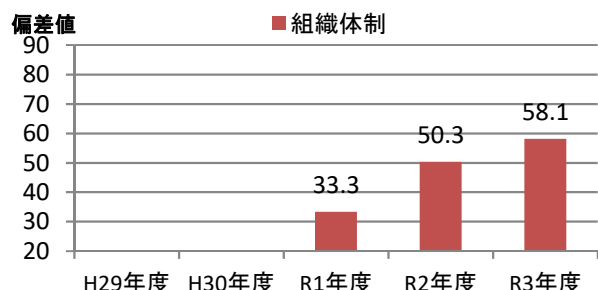
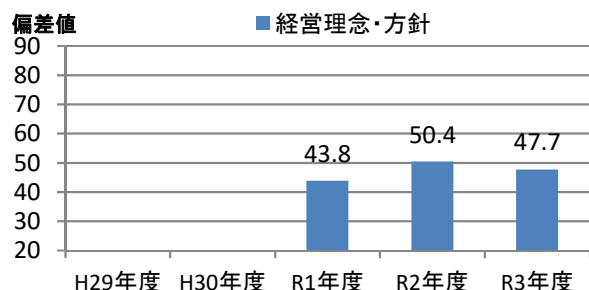
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

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

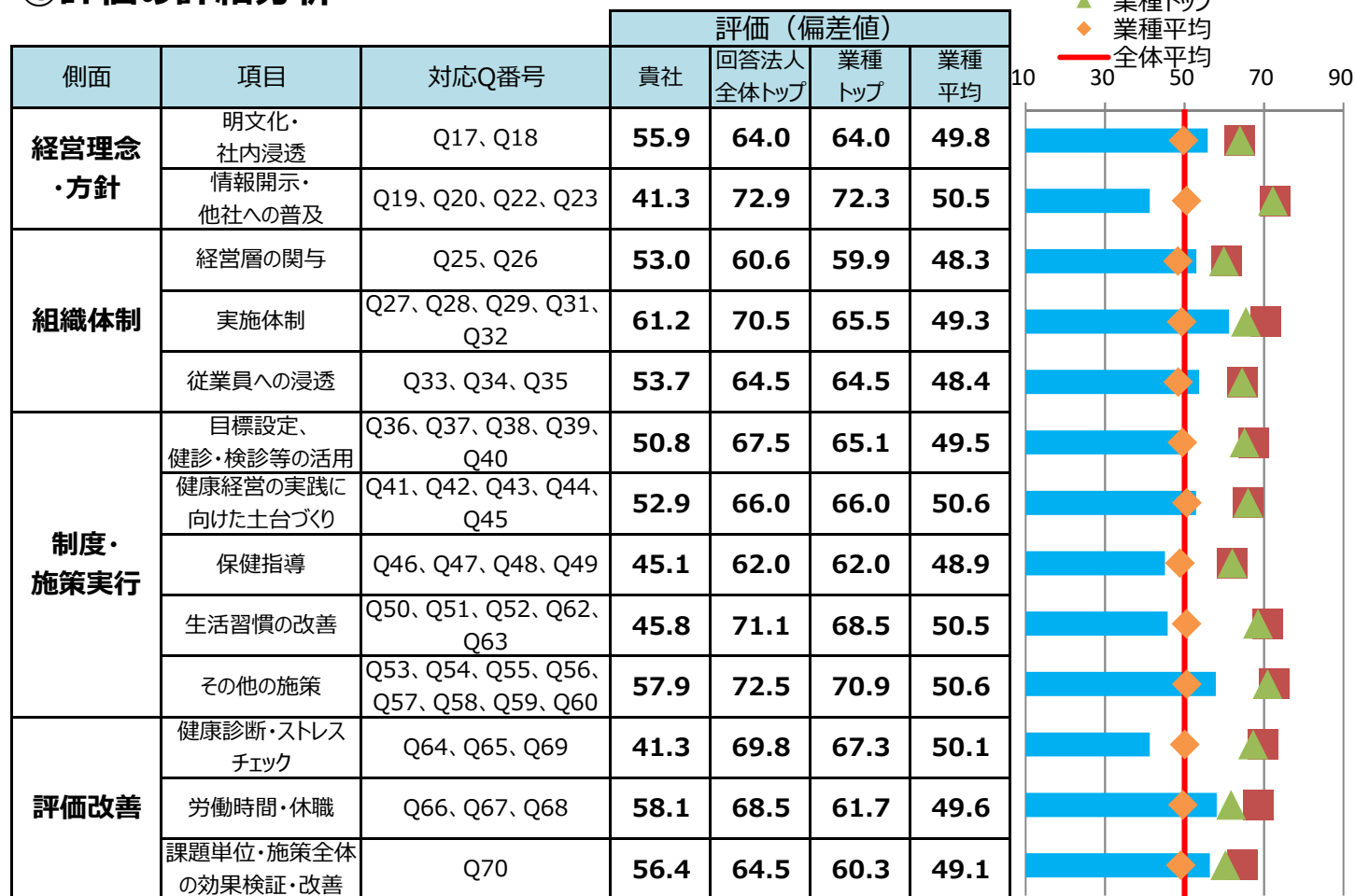
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1501～1550位	1451～1500位
総合評価	-	-	40.7(-)	48.3(↑7.6)	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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 離職率が増加していることが、今後の事業拡大を目指すうえで当社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	組織の活力や仕事への誇りを持って働く社員が増えることで、離職率の低下を目指す。具体的には、ストレスチェックのワークエンゲージメントの結果を3点以上と回答する人の割合を2021年度の4割から2026年度には6割へ改善することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mjpm.co.jp/action/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	45.3	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘル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において、弊社は2019年以降高ストレス割合が増加傾向にある（2019年8.1%、2020年12.3%、2021年12.4%）。中でもビルに常駐し、ビルの保守点検等、管理業務を行う技術職のストレス割合が高く、ビル管理会社の弊社としては改善が必要である。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果において、ビル常駐の技術職の高ストレス者割合は、2019年11.1%、2020年16.0%、2021年20.8%と依然増加傾向にあるが、項目別にみると、2019年度の結果と2021年度の結果を比較すると「上司・同僚のサポート」は0.2ポイント、「公正な人事評価」は0.1ポイント、「職場での人間関係」は0.1ポイントの改善が見られた。
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	近年、弊社はメンタル不調での休職者が増加傾向であり、復職・再休職を繰り返している社員も多々見られることから、再発予防対策は重要な課題である。休職中のサポートだけでなく、復職後のサポートも重要と考え、制度面の見直しも含めた体制づくりが必要である。
	効果検証結果	休復職のマニュアルを整備し、休職者のフォロー体制を明確化。復職に向けたリワークやカウンセリング、通勤訓練制度の整備を行い、復職プログラムとして費用補助や制度の拡充を行った。 2020年度リワーク・カウンセリング等を利用し復職したのは3名。2021年度回答時現在10名がリワーク・カウンセリング利用し、うち3名が復職している。2020年度以降、復職プログラム利用者で再休職になったものは現在までで0名である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイアール東日本都市開発

英文名：JR East Urban Development Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：不動産業

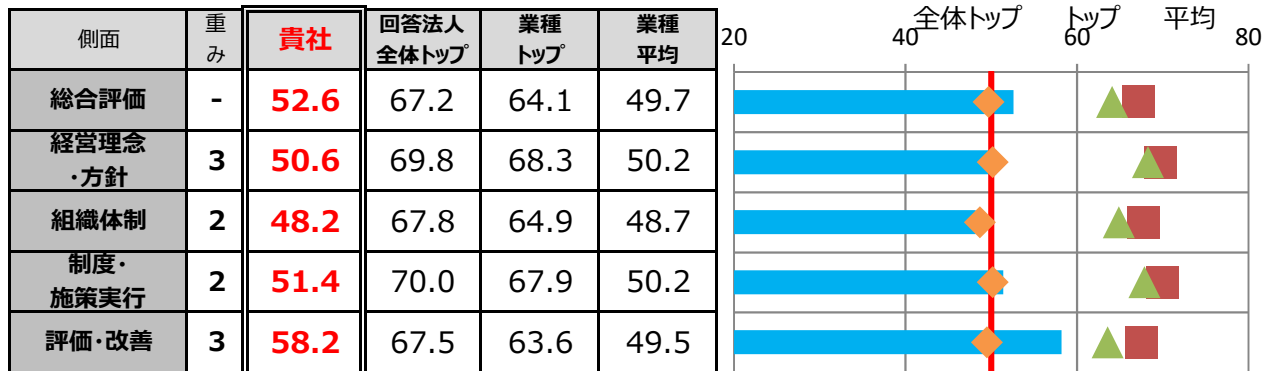
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 2869 社中

■総合評価： 52.6 ↑12.5 (前回偏差値 40.1)

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

②評価の内訳



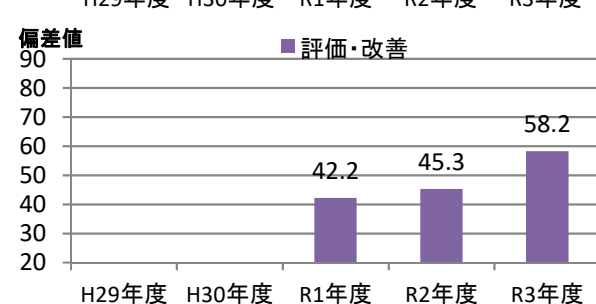
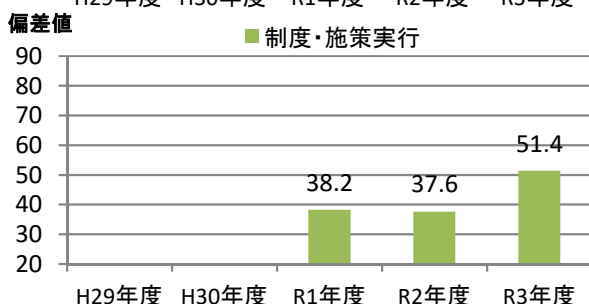
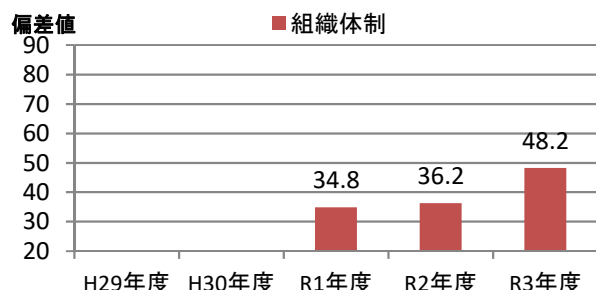
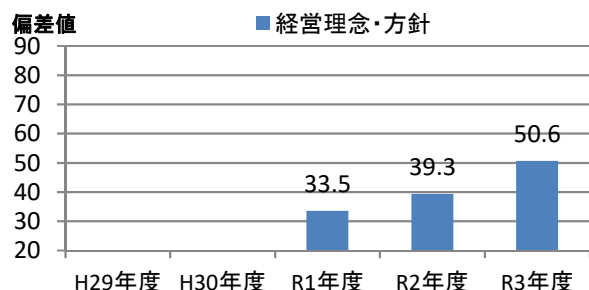
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

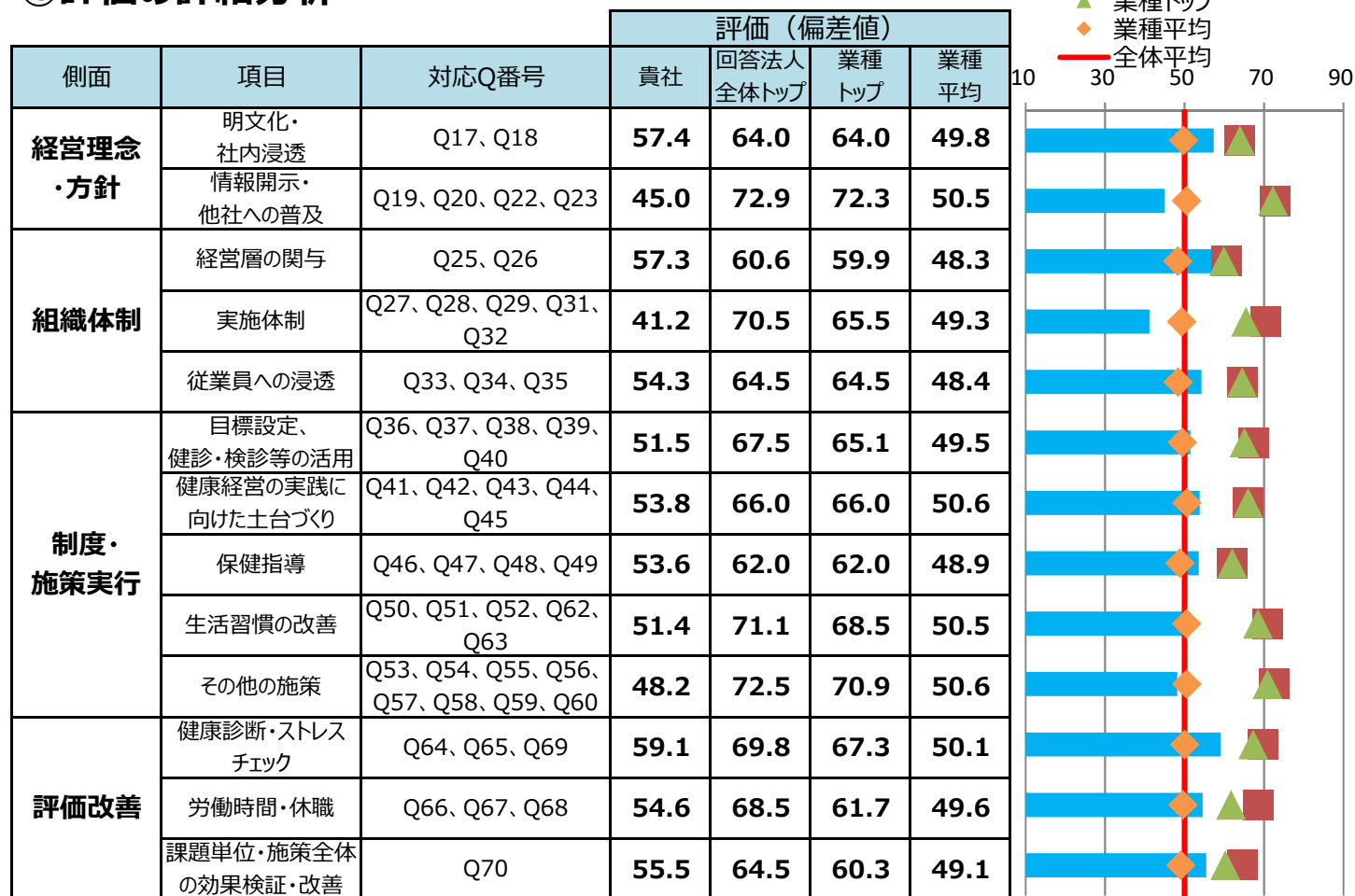
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2001～2050位	2051～2100位	1251～1300位
総合評価	-	-	37.3(-)	40.1(↑2.8)	52.6(↑12.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病により療養、休職等をしている社員も見受けられることから、社員がいきいきと働くことができ、結果として不健康や疾病による生産性低下の防止を図ることは重要な課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員のヘルスリテラシーの向上により健康維持・増進を図ることを通じて生産性の向上を図っていく。再検査受診率を2019年度の30%から改善を進め、100%を目指すことにより疾病の発生や重症化の予防を進めていく。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jrtk.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	55.8	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診結果で精密検査の判定を受けても、再受診せず放置している社員が多かった。そのため、2018年度より、精密検査等の判定を受けた社員について、再受診の催告メールを出すようにしたが、芳しくなく、再受診された方は1割満たなかったことから2019年度より、直属の上司を巻き込んで、再受診の催告と確認をしてきた。
	施策実施結果	精密検査判定の対象者133名にメールにて再受診勧奨を実施、回答のなかった46名には6箇月後に所属長を含めて再度確認を行った。その結果、対象者133人中81人（60.9%）から受診する旨の返答があった。
効果 検証 ②	効果検証結果	取り組みの結果、2020年度の再受診率は当初の目標を上回る60.9%まで改善した。健康経営体制を整えてからは、返事が来るのも早くなっている。健診結果等定量面での効果はまだ確認できていないものの、引き続き受診率向上の取り組みを進めていく、特に健康上のリスクが潜在的とみられる30代から50代の社員に未受診・未治療の割合が多いため、新たな取り組みを含め、再受診の催告を継続していきたい。
	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年度から健康経営の取り組みを進めているもののまだまだ認知度が低い状況である。会社としてさらなる取り組みを進めていくためには社員が自分事として認識していくことが重要であり、まずは会社の取り組みについての認知度を上げていく必要がある。
効果 検証 ③	施策実施結果	2020年度に健康宣言を策定したほか、職場ごとの取り組みを進めていくために担当者の設置や健康経営に関する会議を新設するなど体制構築に努めた。
	効果検証結果	2021年に実施したアンケートによれば、当社の健康経営、健康宣言について、「理解している」と回答した社員は81%であった。今後も認知度の向上に努めるとともに、社員それぞれが具体的に取り組みを進めていくために必要な情報提供を行っていくこととする。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関電不動産開発株式会社

英文名：Kanden Realty & Development Co.,Ltd.

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

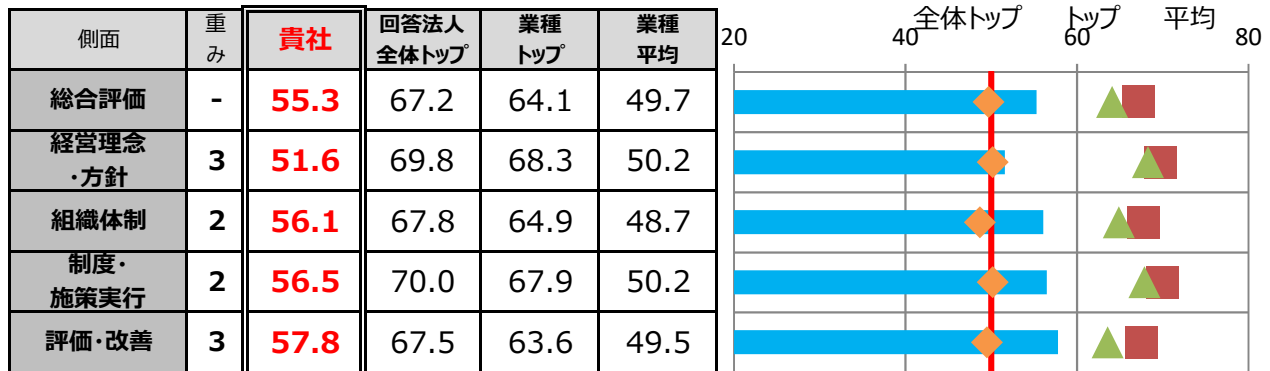
①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 2869 社中

■総合評価： 55.3 ↑0.8 (前回偏差値 54.5)

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

②評価の内訳



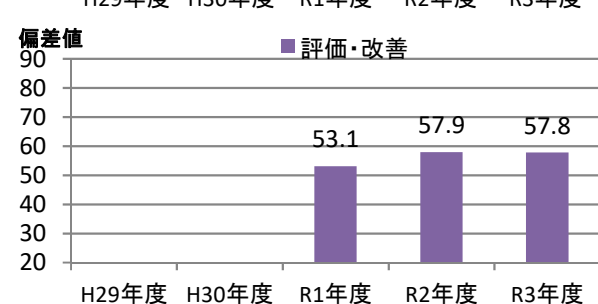
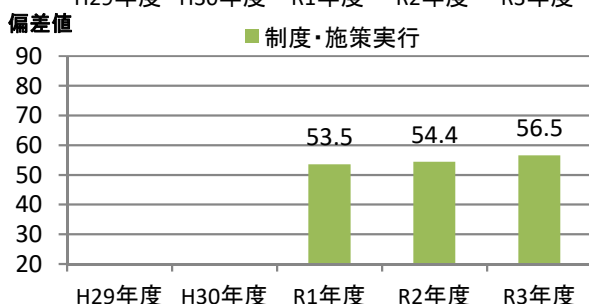
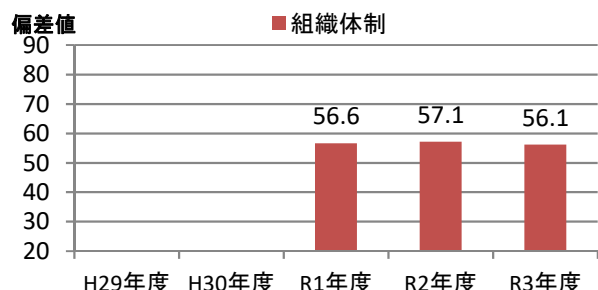
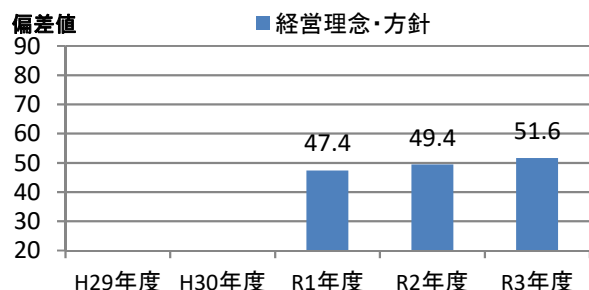
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

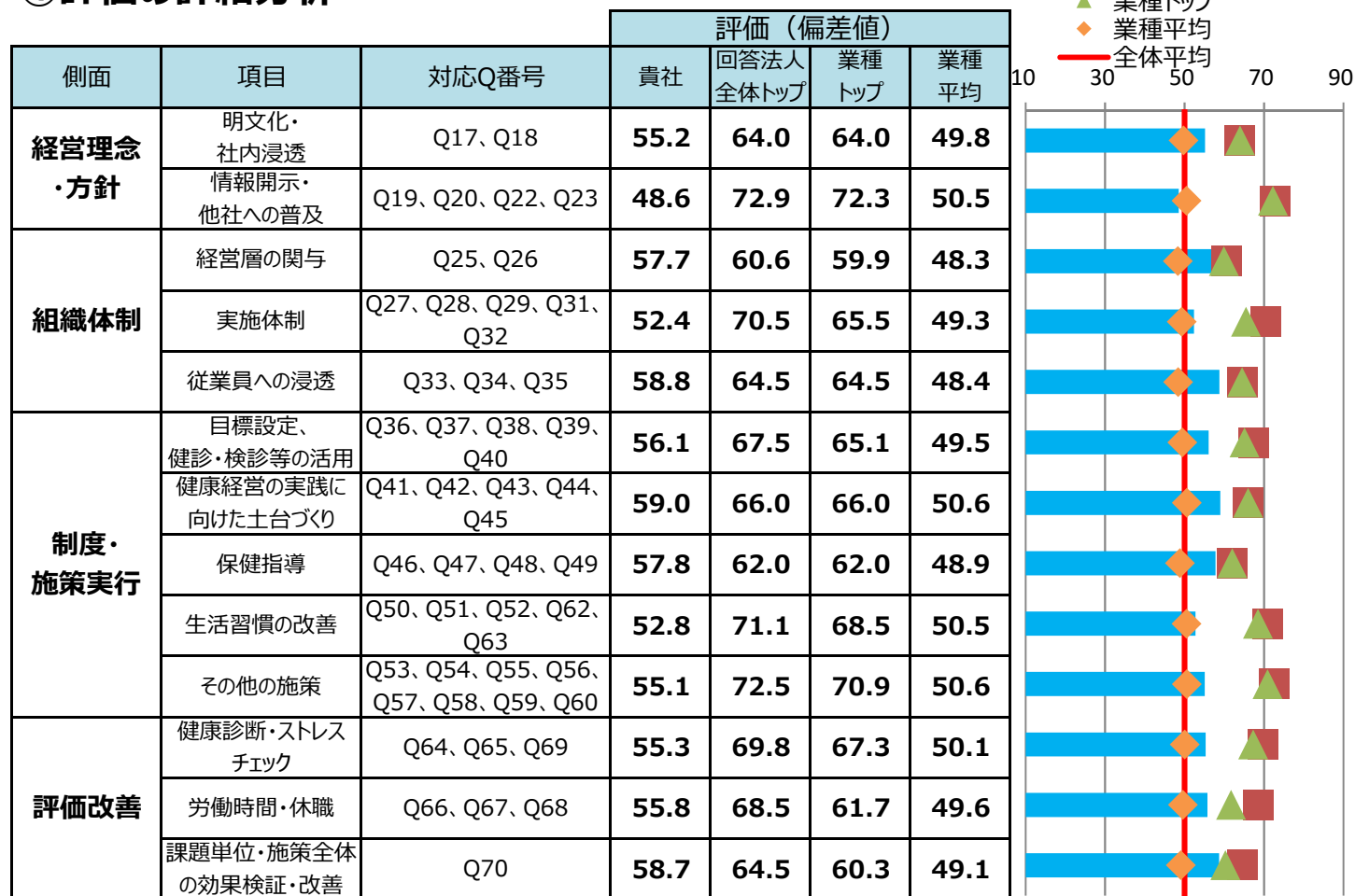
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101～1150位	901～950位	901～950位
総合評価	-	-	52.2(-)	54.5(↑2.3)	55.3(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 今後の業務を取り巻く環境変化や社会における生産年齢人口の減少などの課題に対応するため、従業員の「やる気」「やりがい」「チャレンジ意欲」と言ったワークエンゲージメントを高めることで、企業成長の加速が可能となるよう「効率的な組織運営」と「人材活性化の推進」を実現することが、当社における健康経営で解決すべき、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「やる気」「やりがい」「チャレンジ意欲」を支える人事諸制度の構築や施策の実施により、従業員の「ワークエンゲージメント」が高まることで、企業成長の加速が可能となる「効率的な組織運営」と「生産性の向上」といった、人材活性化の推進が図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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kanden-rd.co.jp/corporate/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	55.5	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果における、全社の有所見率は39%であり、全国平均よりも低い有所見率であるものの、若年層における有所見率は10～20歳台は12%、30歳台は22%となっている。有所見率は加齢に伴い上昇する傾向であるため、今後、全社の有所見率を抑えるためには、若年層からしっかりと生活習慣病等の発症抑制に向け、重症化予防を行い、若年層の有所見発生を遅らせることが必要である。
	施策実施結果	特定保健指導と同様の指導内容を「重症化予防保健指導」として若年層を対象とした対策を実施している。指導対象者については、受診の重要性を説明し、本人が重要性を理解することで、受診100%となっている。
効果 検証 ②	効果検証結果	健康診断結果における定量的な効果確認・検証は、次年度での確認となるが、定性的な効果を把握するため、利用者に対し感想の聞き取り調査を行ったところ、受診者からは「効果的な対応を具体的に指導いただけたので効果が期待できる」「体の調子は良くなった感じなので今後の数値改善に繋がると思う」などの感想を得ている。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	睡眠休養について、アンケートを行った結果、全従業員の25%が翌朝に疲れを残している状態であることを確認した。疲れが残っている状態では、注意力、集中力に影響を与え、業務のパフォーマンスに重大な悪影響を及ぼす可能性がある
効果 検証 ②	施策実施結果	睡眠休養を確保できるよう、有休休暇取得の徹底および業務間インターバルについて、従業員への勧奨・管理・徹底を行った。その結果、有休取得および業務間インターバルについて、取得率、確保率の上昇に繋がった。
	効果検証結果	有休休暇取得・連続取得および業務間インターバルの確保により、改めて実施した、アンケートの結果において、翌朝に疲れを残している者が17%に減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：森ビル株式会社

英文名：Mori Building Co., Ltd.

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

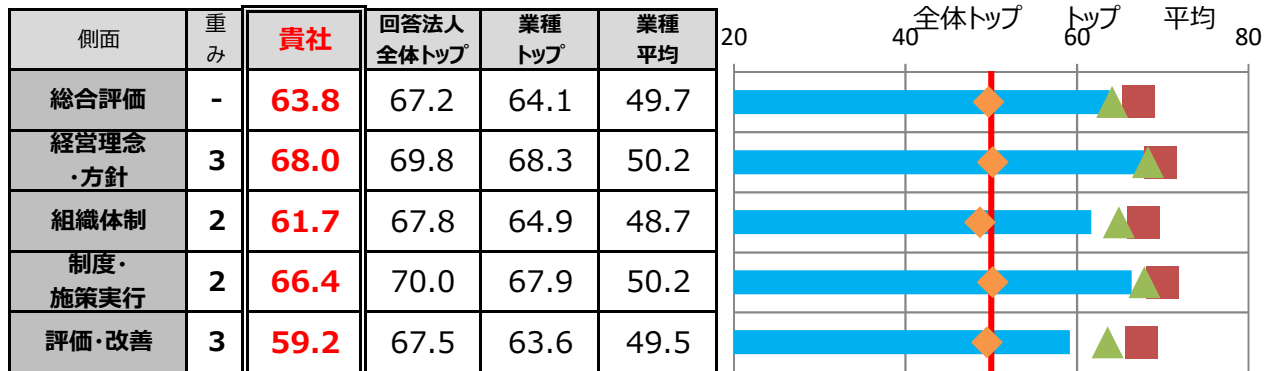
①健康経営度評価結果

■総合順位：51～100位 / 2869 社中

■総合評価：63.8 ↑8.1 (前回偏差値 55.7)

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

②評価の内訳



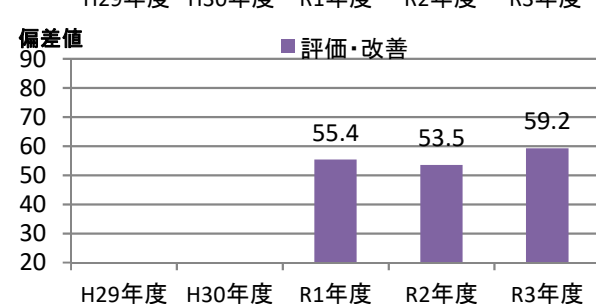
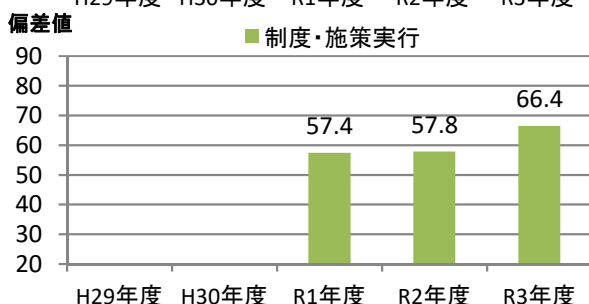
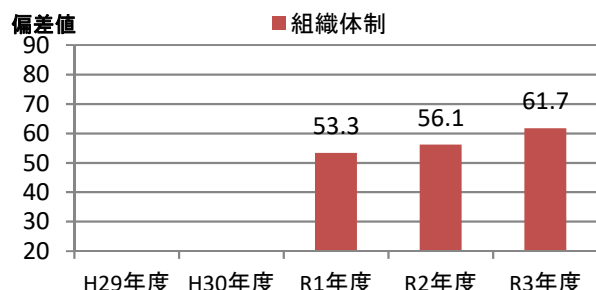
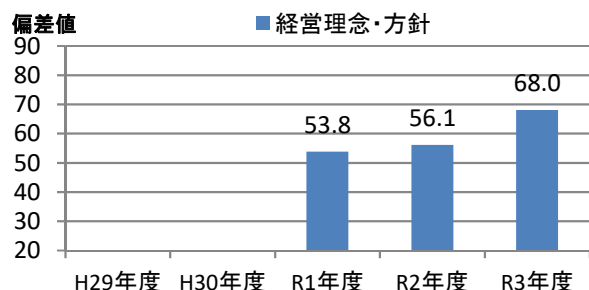
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

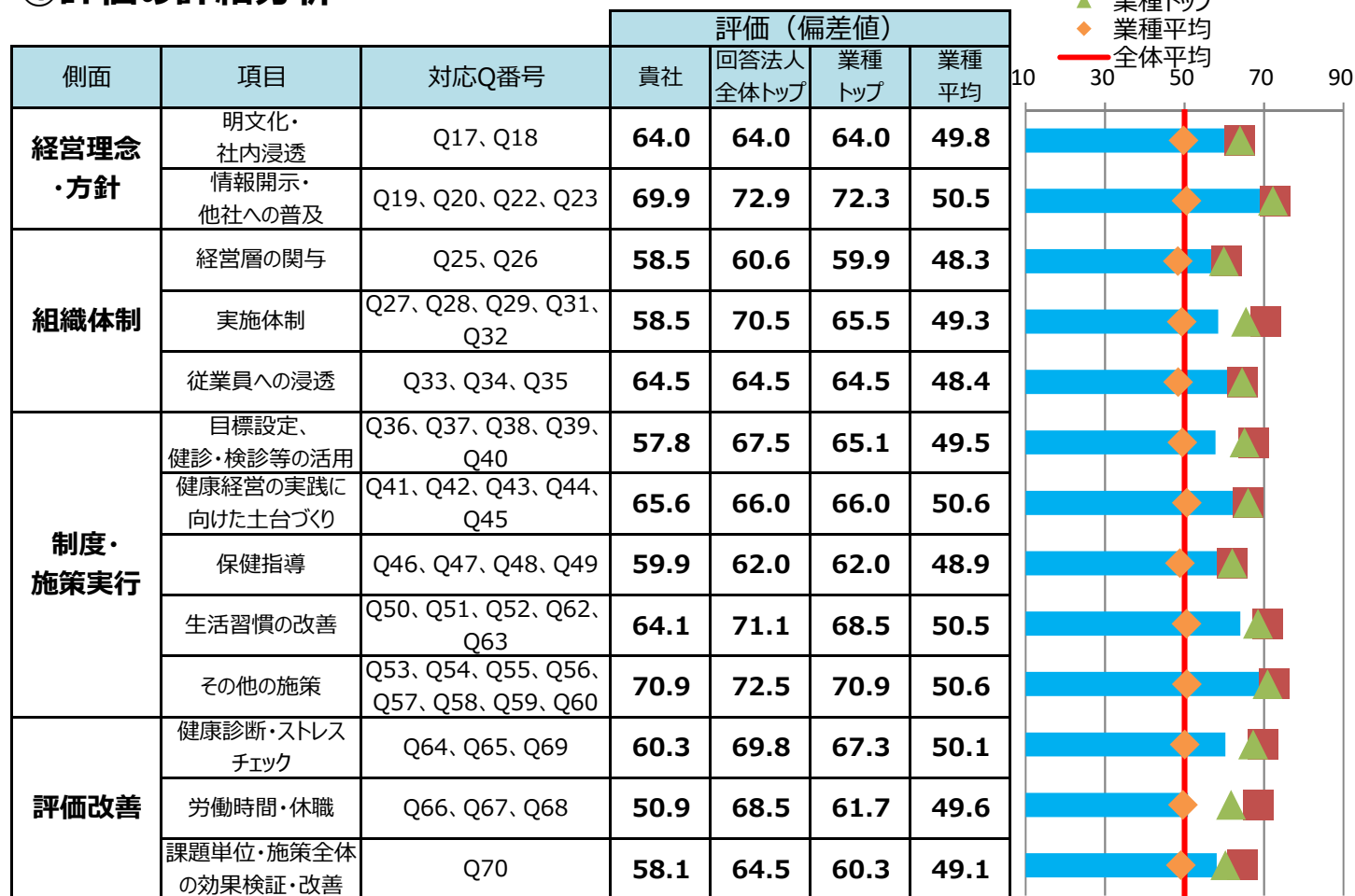
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851～900位	801～850位	51～100位
総合評価	-	-	54.9(-)	55.7(↑0.8)	63.8(↑8.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社員一人ひとりが健康で意欲的に仕事に取り組み、ヒルズの先進的な働き方のモデルとなること。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病予防、メンタルヘルスの向上、働き方見直しの観点から各種施策を実施し、従業員の生活習慣病有所見者の低下・従業員の元気度・満足度の向上、従業員の生産性の向上（指標：アブセンティーズムによる損失・プレゼンティーズムによる損失・エンゲージメント）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mori.co.jp/company/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.7	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.6	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	80.4	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2023年に当社の手掛ける複数のプロジェクトが同時竣工を迎えるにあたり社内において繁忙期を迎えているが、健康経営の観点から過重労働は決して発生させず、プロジェクトの佳境を乗り切る必要があると考えている。以上の課題を解決するため、社長をトップとして働き方改革委員会を発足し、毎月の残業状況の執行役員会議での報告と部課長への個別連絡・面談等の対策を喫緊に実施する必要があった。
	施策実施結果	今年度新たな取り組みとして管理職が部員の残業状況をタイムリーに確認可能なダッシュボードシステムを導入し、また上記施策実施の結果、全社の平均残業時間が26.5時間から22.7時間へ3.8時間改善した。
効果 検証 ②	効果検証結果	残業時間の減少による働く環境の改善は、社員一人ひとりが健康で意欲的に仕事に取り組める指標の一つである従業員の生産性向上につながると考えている。従業員の生産性（アブセンティーズムの損失）は1.0日から0.45日へと改善した。今後は有給休暇取得率に関しても改善し、もう一つの指標である従業員の元気度・満足度も向上させたいと考えている。（弊社HP健康経営戦略マップをご参照）
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	継続的な社員の生産性維持および健康的で快適な職場環境維持のため、様々な健康リスクを上昇させるタバコについて、禁煙促進を実施することを健康経営において重要な課題の一つと捉えている。
効果 検証 ③	施策実施結果	喫煙者に対する禁煙促進セミナー、禁煙アプリの導入、禁煙外来への費用補助、喫煙ルールの設定を実施した。特に禁煙アプリについては参加者全員が卒煙に成功し、喫煙率が17%→15.6%と改善した。
	効果検証結果	喫煙率を改善することは、健康経営課題の最終的な目標指標の一つである生活習慣病予備軍を減らすことにつながると考えているが、今年度は効果を上げることが出来なかった（特定保健指導対象者率：2019年度および2020年度は17%と変わらず）。従業員の健康意識を醸成するために、健全な食生活・運動習慣定着・飲酒習慣の見直し等の改善を今後も推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大和ハウスパーキング株式会社

英文名：Daiwa House Parking Co., Ltd.

■加入保険者：大和ハウス工業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

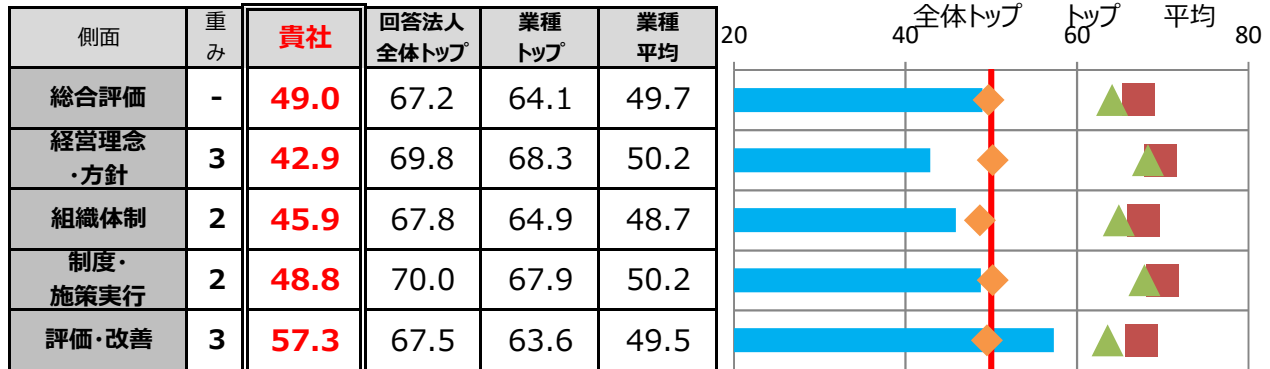
①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 2869 社中

■総合評価：49.0 ↓2.6 (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



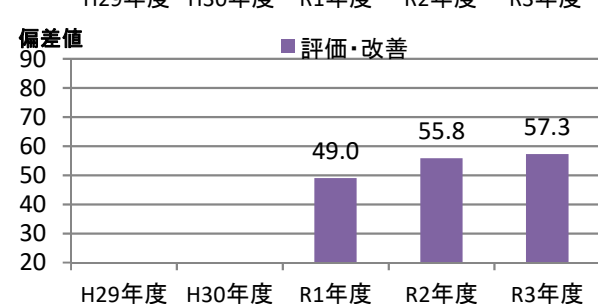
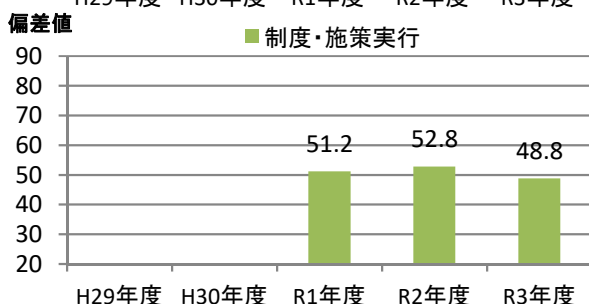
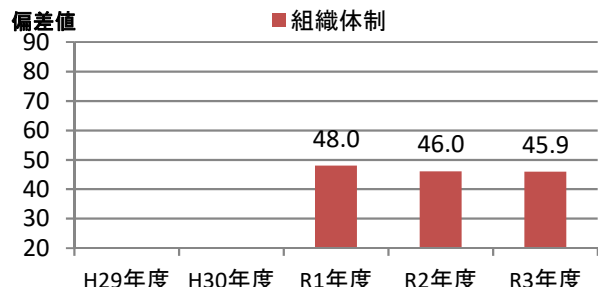
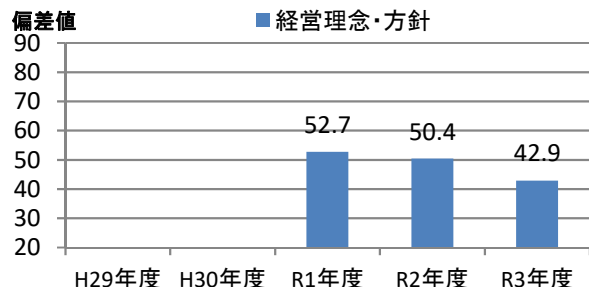
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

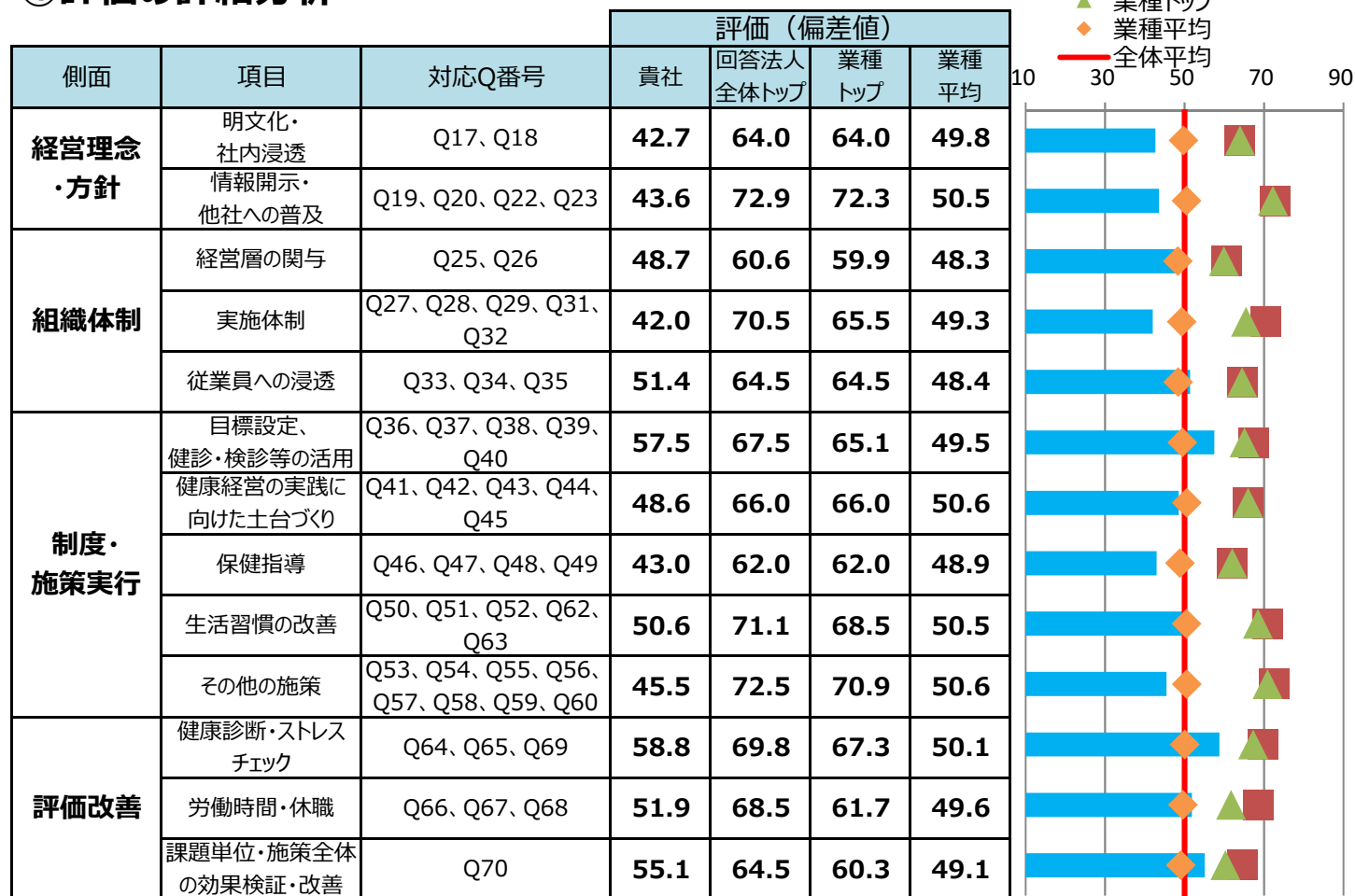
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1701～1750位
総合評価	-	-	50.4(-)	51.6(↑1.2)	49.0(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.dh-parking.co.jp/corp/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣病を始めとした疾病の改善と予防について、会社としていくつか取り組みは行っているものの、健診結果が所見ありの従業員が依然一定数おり、さらなる健康意識及び動機付けの醸成・向上を図ることが課題となっている。
	施策実施結果	全従業員を対象に健康促進キャンペーンを3か月間実施。体重減（BMI18.5未満は体重増）の挑戦者が全従業員中20.6%で達成率は35%。平均1万歩以上の挑戦者が全従業員中15%で達成率は48.3%。
	効果検証結果	2021年度の定期健診結果が出揃っていないため最新の効果検証はこれからだが、2019年度も同様のキャンペーンを実施しており、2019年度と2020年度の数値を比較したところ、適正体重維持者率は61.8%→60%と1.8ポイント低下したものの、運動習慣者率は16.2%→20%と3.8ポイントの改善が見られ、健康改善の動機付けには一定程度の効果があったことがうかがえる。
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	受動喫煙防止策として事業場内禁煙を実施しているものの、疾病の高リスク者でもある喫煙者自身に対する禁煙の促進などの施策は実施されていなかった。まずは、喫煙者に対する禁煙の動機付けを行うことが課題となっている。
	施策実施結果	全従業員を対象に禁煙促進キャンペーンを3か月間実施。禁煙の挑戦者が全従業員中1.5%で達成率は33.3%だった。
	効果検証結果	2021年度の定期健診結果が出揃っていないため最新の効果検証はこれからだが、2019年度も同様のキャンペーンを実施しており、2019年度と2020年度の喫煙率を比較したところ、33.5%→29.1%と4.4ポイント改善したことから、禁煙の動機付けには一定程度の効果があったことがうかがえる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：森トラスト株式会社

英文名：MORI TRUST CO., LTD.

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

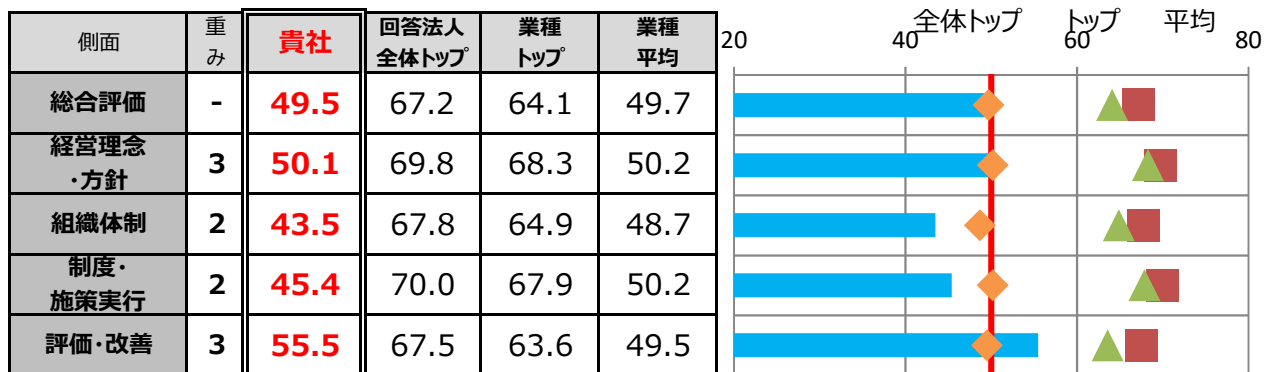
①健康経営度評価結果

■総合順位：1651～1700位 / 2869 社中

■総合評価：49.5 ↑1.7 (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



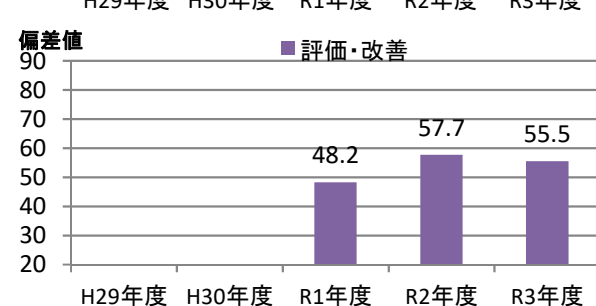
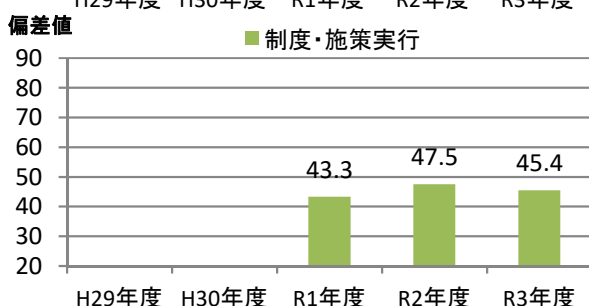
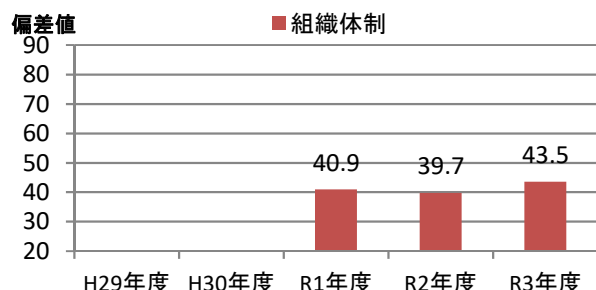
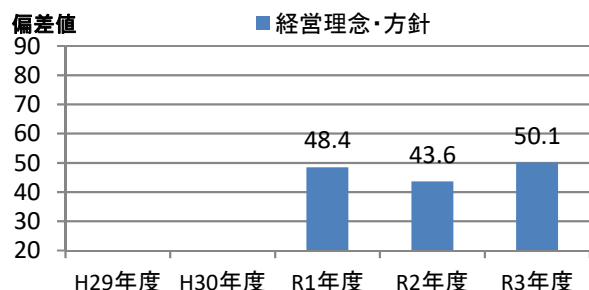
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

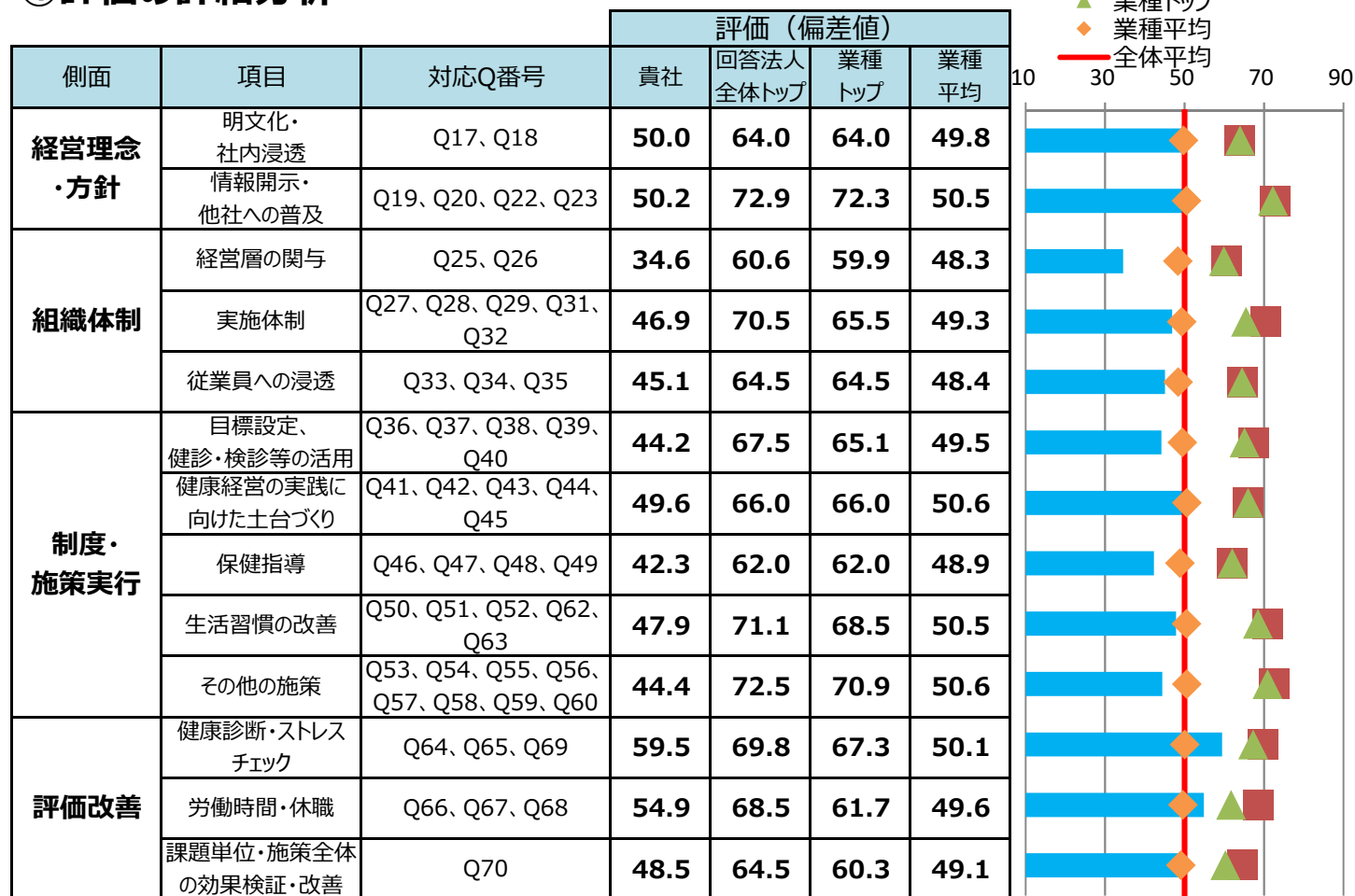
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1551～1600位	1651～1700位
総合評価	-	-	45.8(-)	47.8(↑2.0)	49.5(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 森トラストグループとしてWellness分野での事業進出を始めているが、社員の健康に対する意識は高いとは言えない。健康を意識し、生産性向上につなげたい。
健康経営の実施により期待する効果	社員自身がWellness・健康を理解し、健康であることが仕事のパフォーマンスにもつながることを実践する。 まずは2023年度までに自分の健康状態を知ること（健康診断受診率・ストレスチェック受診率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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mori-trust.co.jp/healthmanagement/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	49.6	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.4	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	在宅勤務の浸透とともに、労働時間の正確な把握が難しくなった。また社員から特に夕方の家事時間の確保の要望があり1時間以上の中断は時間休としていたが、残業の考え方が実態にそぐわなくなっていた。
	施策実施 結果	・2021年1月からウェブ打刻のシステム導入。 ・2021年1月から「勤務中断制度」を導入、1月～9月の申請実績は503件。
	効果検証 結果	ウェブ打刻により在宅勤務中でも簡単に打刻できるようになった。 勤務の中断は特に子育て中の男女社員から家事時間の確保が出来たという声があり、また勤務実態にあわせた労働時間の正確な把握ができるようになった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京建物不動産販売株式会社

英文名: Tokyo Tatemono Real Estate Sales Co.,Ltd.

■加入保険者: 安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

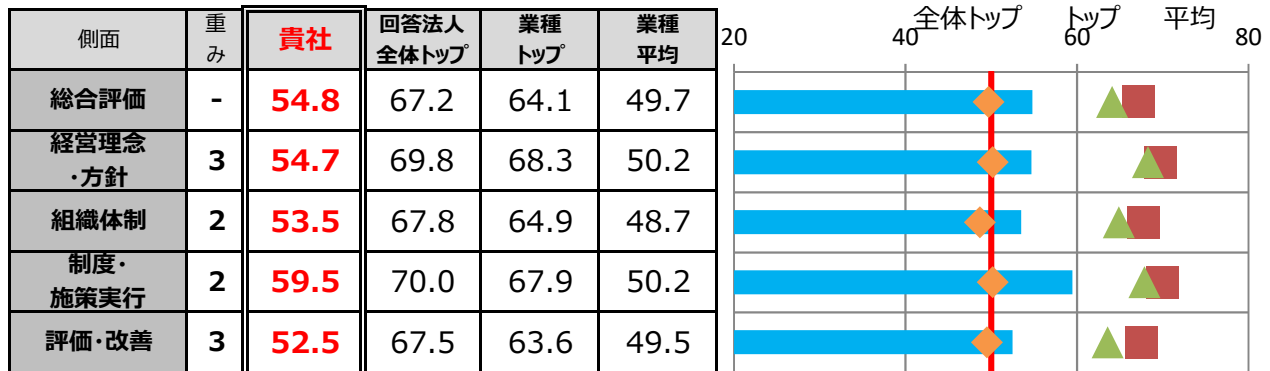
①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 2869 社中

■総合評価: 54.8 ↓2.0 (前回偏差値 56.8)

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

②評価の内訳



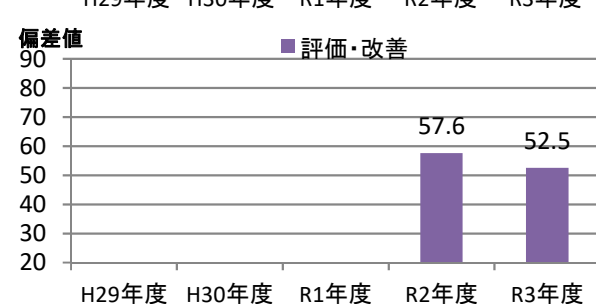
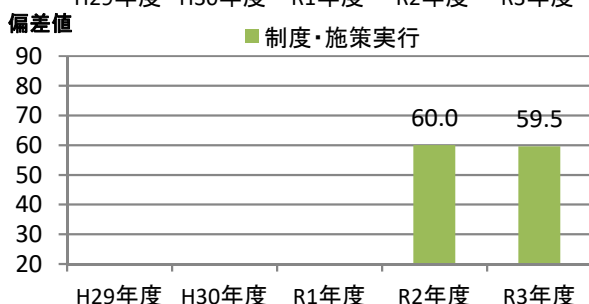
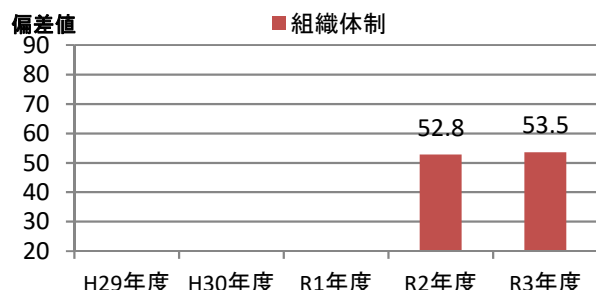
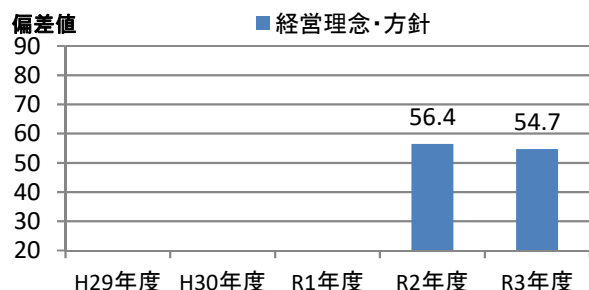
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

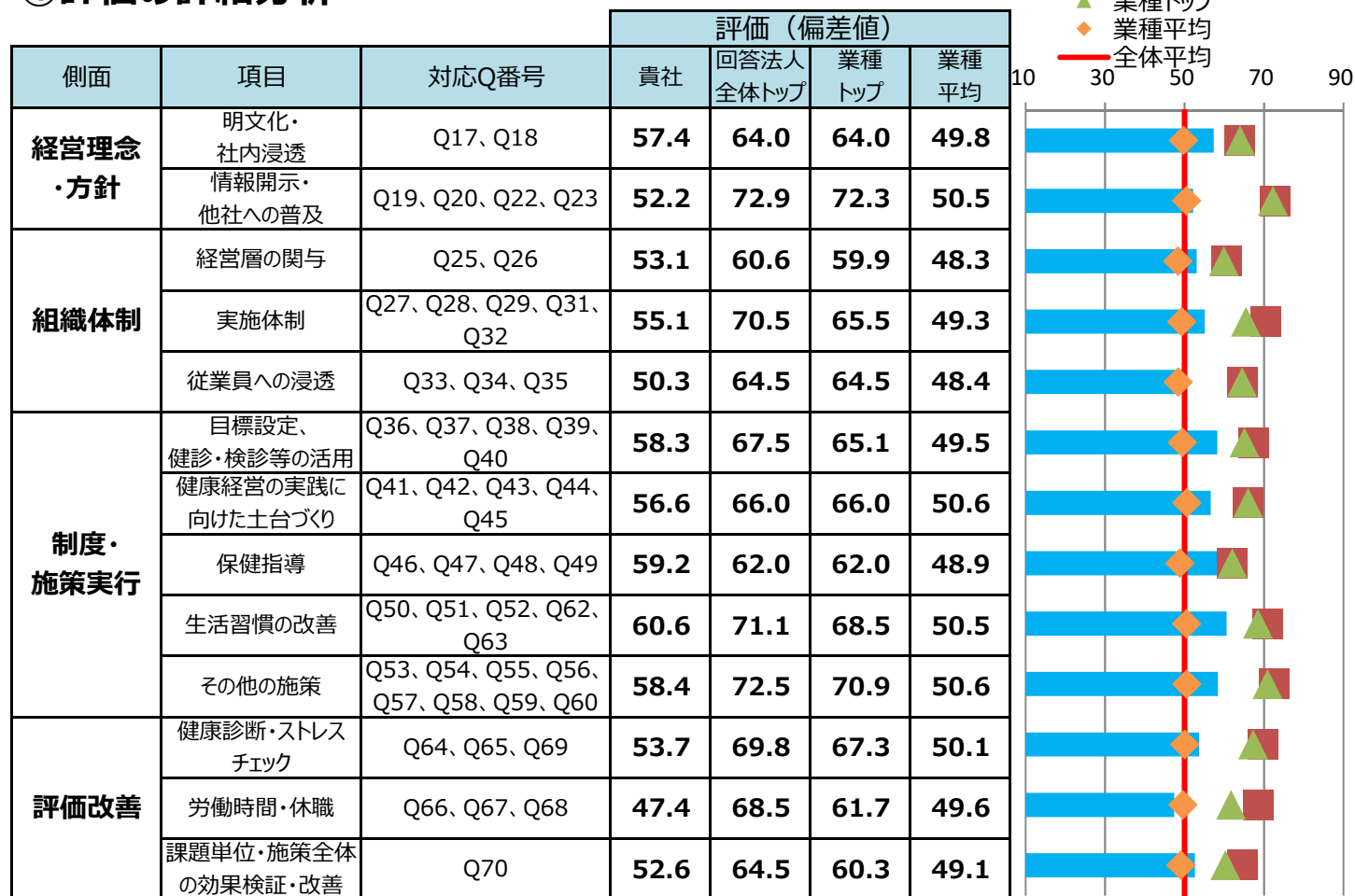
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	701~750位	951~1000位
総合評価	-	-	-	56.8(-)	54.8(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢は40歳を超え、有所見者数も年々増加傾向にあり、現在有所見者数は29%。従業員一人ひとりがより高い健康管理意識を持ち、心身ともに健康な状態で仕事に取組み集中できるようにすることがパフォーマンス向上のうえで重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識向上を図るため、従業員の健康リスク特性を把握し、重症化予防対策についても産業医の協力のもと、再検査勧奨など予防と早期治療による健康改善を目指すことにより、従業員一人ひとりが高い健康管理意識を持ち、心身ともに健康な状態で仕事に取組み集中することがパフォーマンス及び生産性の向上を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ttfuhan.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	55.4	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の平均年齢が上昇する中、生活習慣病や若年層の健診結果の有所見者が年々増加傾向にある。健診受診後の再検査・治療など事後措置への対処が最も重要であると産業医の助言により、2018年度から本格的な啓蒙ならびに対処確認を開始。とくに精密検査率が低く、健康リスク管理が必要である。
	施策実施結果	健診結果配布時の再検査受診勧奨の「回答書付き結果報告書」やメール配信、回答期日後の受診確認のメール配信を実施。また、本人に自覚ならびに対処（再検査）を促す。
効果 検証 ②	効果検証結果	年々有所見者数は増えているが、再検査受診率の向上などから事後措置の効果がみられる。また、再検査受診の結果「経過観察」の判断は、結果報告に至らなかったものについても、本年度の取り組みで「回答書付き結果報告書」の提出を義務付けることにより受診率向上に繋がっている。（2018年 60.8%、2019年 40.0%、2020年 44.4%）
	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	各世代で直面する育児・介護等のライフイベントに対する制度は整備されているが、利用促進のための理解促進を要する。更なるワークライフバランスの実現のためには、一層の時間外労働の削減・有給休暇の取得促進を促す。
効果 検証 ③	施策実施結果	年次有給休暇の計画的付与、未取得者に対する時季指定、ライフイベント時の有給取得促進、夏期休暇の取得期間延長、時間休制度などの導入。また、PCシャットダウン時刻の早期化の実施。
	効果検証結果	・有給休暇取得率の向上 （2017年 44.2%、2018年 52.7%、2019年 61.5%、2020年 51.5%） ・所定外労働時間の削減 （2017年 24.6h、2018年 22.7h、2019年 24.4h、2020年 22.1h）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社トーシンパートナーズ

英文名: TOHSHINPARTNERS CO., LTD.

■加入保険者: 東京不動産健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

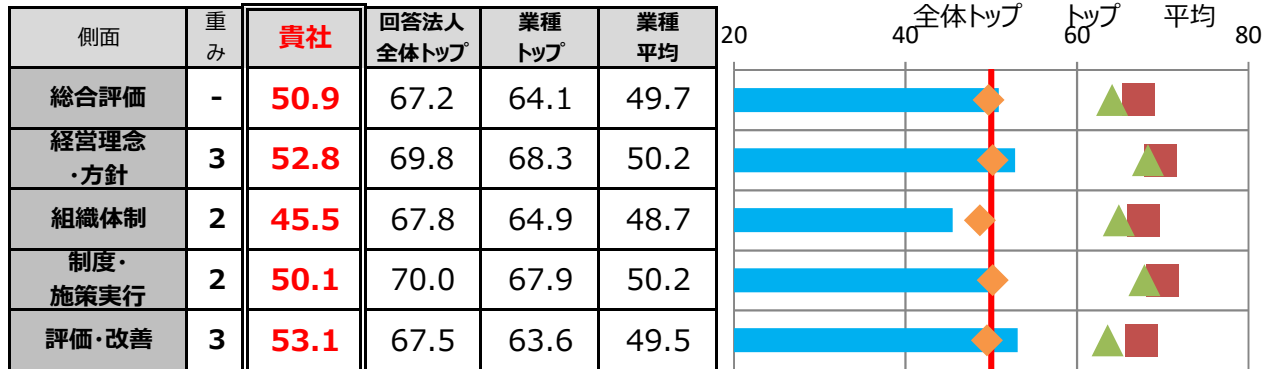
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 2869 社中

■総合評価: 50.9 ↑0.4 (前回偏差値 50.5)

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

②評価の内訳



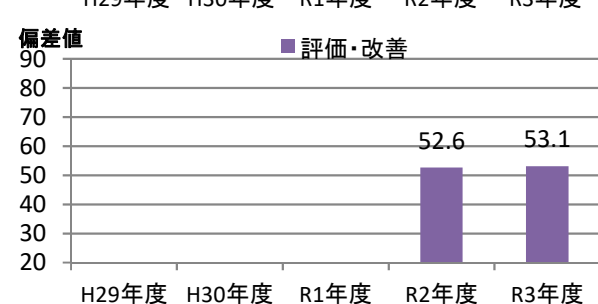
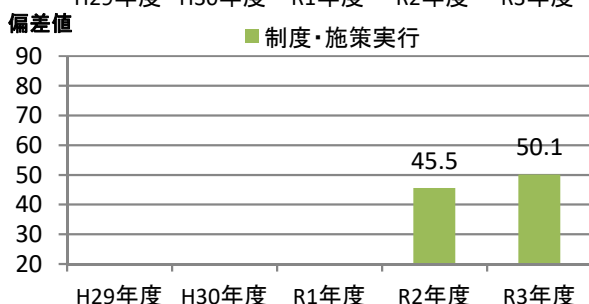
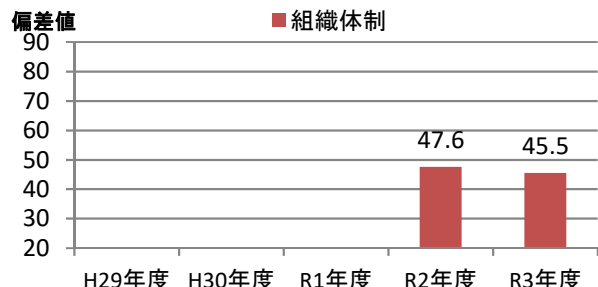
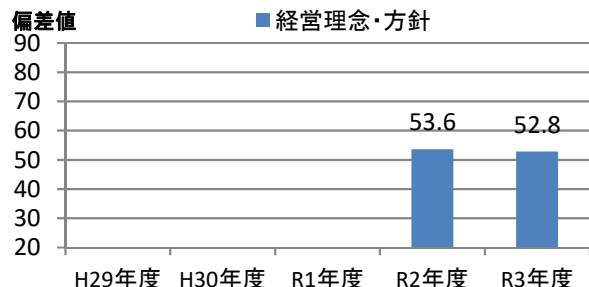
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

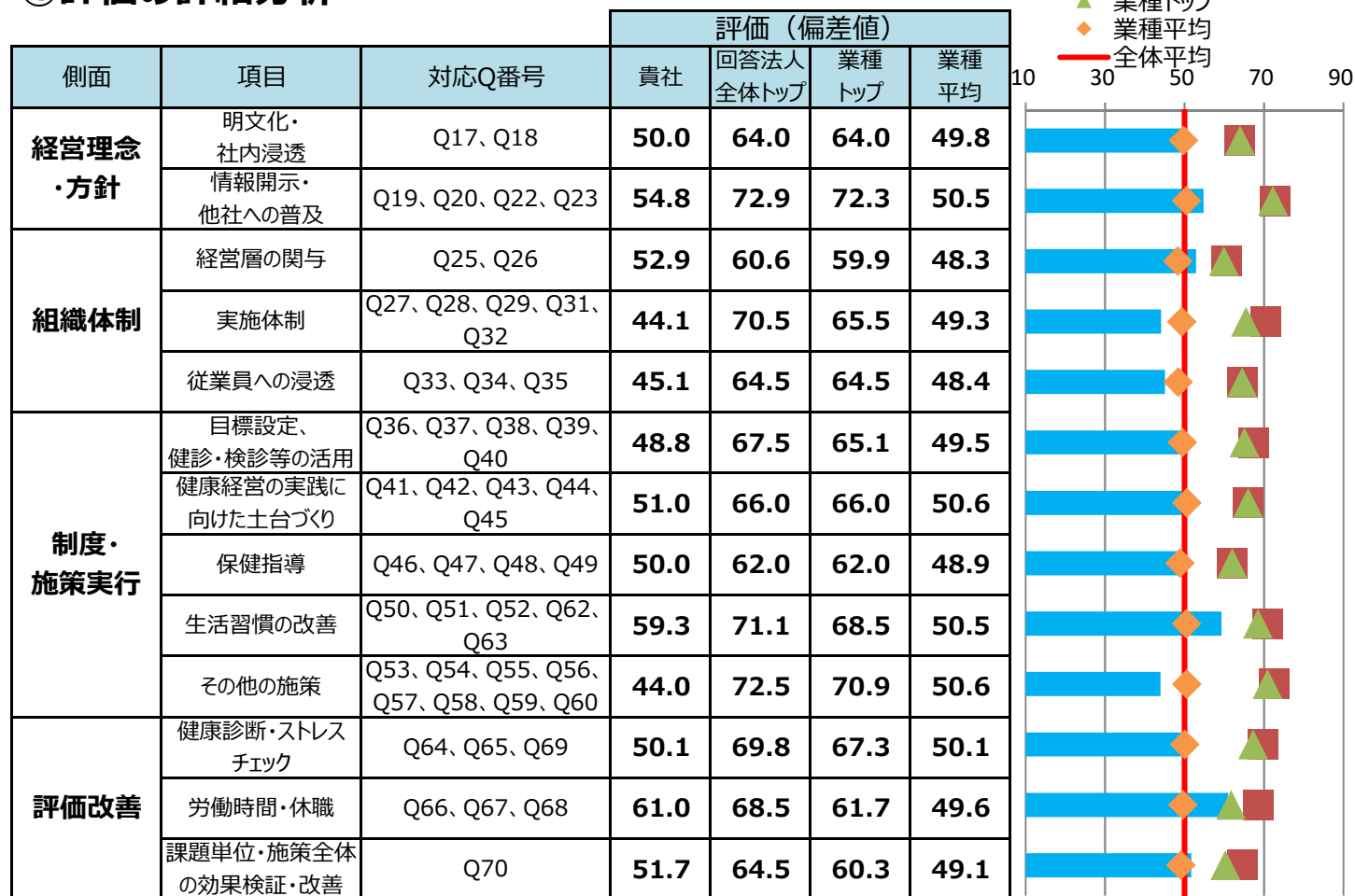
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1301~1350位	1451~1500位
総合評価	-	-	-	50.5(-)	50.9(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 女性社員が比較的多い中で、女性特有の健康課題（生理痛等）で管理職に対して相談しやすい、また相談できる環境にないというアンケート結果が出ている。これは働きやすい職場環境づくりや人材定着に関わる部分なので、代表者を含めた経営層にもフィードバックしている。管理職向けの女性の健康セミナーや女性の健康コラム配信等、リテラシー向上に向けた取組はしているものの大きな改善には至っておらず、課題として存在している。
健康経営の実施により期待する効果	女性の健康についてナレッジのインプットを継続しつつも、より具体的な対応について管理職向けセミナーを開催していく予定である。また職場環境でも女性専用の休憩室の設置と運用開始など、体調面に配慮した整備を進めている。毎年実施するアンケートでは、「どちらかという相談しにくい」と「全く相談出来ない」の割合が74%で推移しているため、まずは5%(70%以下)への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.2	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の運動習慣は、「関心がない・必要と思うが出来ない」の合計で60%。とにかく社員に体を動かす機会を与えるため、「万歩計週間・万歩計月間」と全社員対象のイベントを開催。各部署万歩計だけのチーム名を考えてもらい、賞金・賞品を用意した。圧倒的に歩く人だけが目立つものではなく、トビ賞やトーシンパートナーズ賞(108位)等あまり興味がない人も「少し歩いてみようかな」と思ってくれるような企画を設計し実施。
	施策実施結果	イベントの感想は「良かった」の回答が約60%。多数の賞を用意し社内イントラで賞を獲得した社員を紹介した。経営層も参加し、歩数平均は49,084歩→57,282歩→70,650歩と回を重ねる毎に増えた。
効果 検証 ②	効果検証結果	運動習慣を現状の40%から50%にしたい。そのためアンケートで頂いたウォーキングイベントの意見を取り入れ、企画内容を改善している。ウォーキングイベントの感想についても「良かった」との回答を現状の60%から70%へ引き上げていきたい。イベントでは当社オリジナル賞品(Tシャツ・バック)なども多数作成して認知度を上げており、モチベーション向上のため今後は社外の企業にも声をかけてこの活動を広げていきたい。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	コロナウイルスの広がりですべての心と体のバランスが崩れている中、その両方をバランスよく改善していく企画を検討し、外部講師を呼んでマインドフルネス+ヨガ企画を実施した。普段動かない体をヨガで動かし、マインドフルネスで今この時に呼吸を整え精神を集中する。参加した社員からは非常に好評を頂き「大変良かった・良かった」及び継続希望者が参加者の94%となった。
効果 検証 ③	施策実施結果	社員からは「健康経営活動が仕事をする上で支えになっている」とアンケートで回答を頂いた。また本格的な内容に驚きの声もあった。
	効果検証結果	効果は「心が穏やかになった」との回答がもっとも高く全体の42%、次に体が温かくなったが30%、当初の目的だった心と体の改善に効果があったことが確認できた。しかしながらこの取組は継続してこそ意味があり、現状では色々な場面で社員が自ら活用できているとは言えない。来期についても全社員対象に実施する旨予算承認を得たが、今後は社員がインプットし体験したものを場所を問わず活用できるようになることが目標である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社N T T西日本アセット・プランニング

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

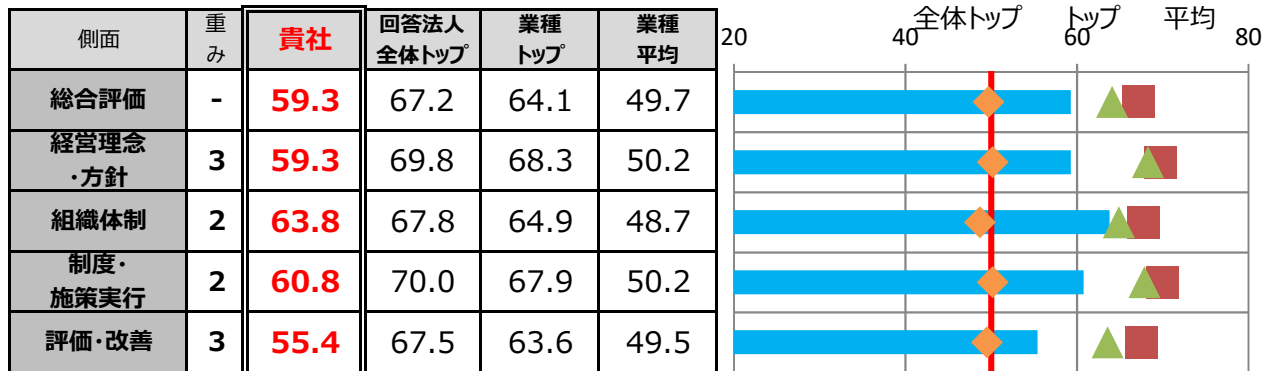
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 2869 社中

■総合評価： 59.3 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



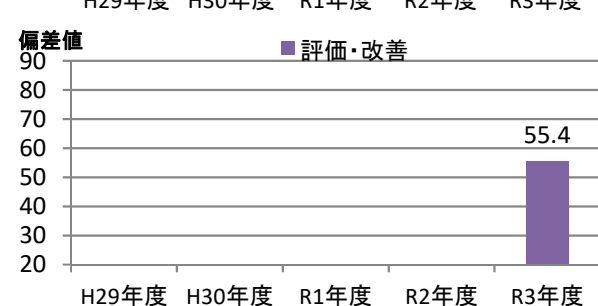
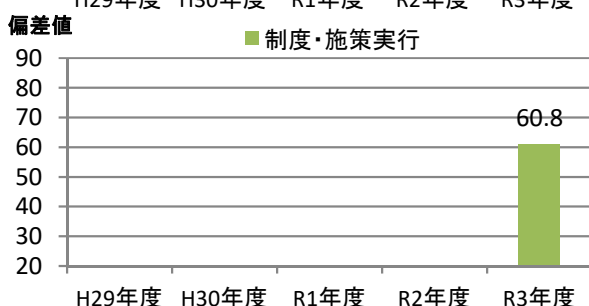
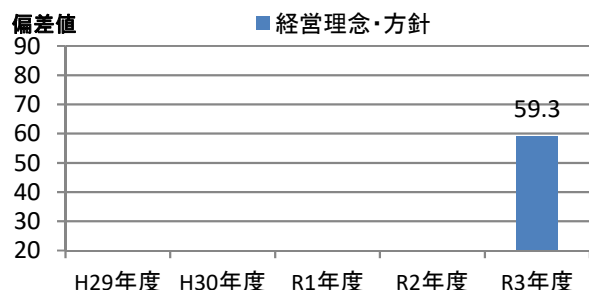
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

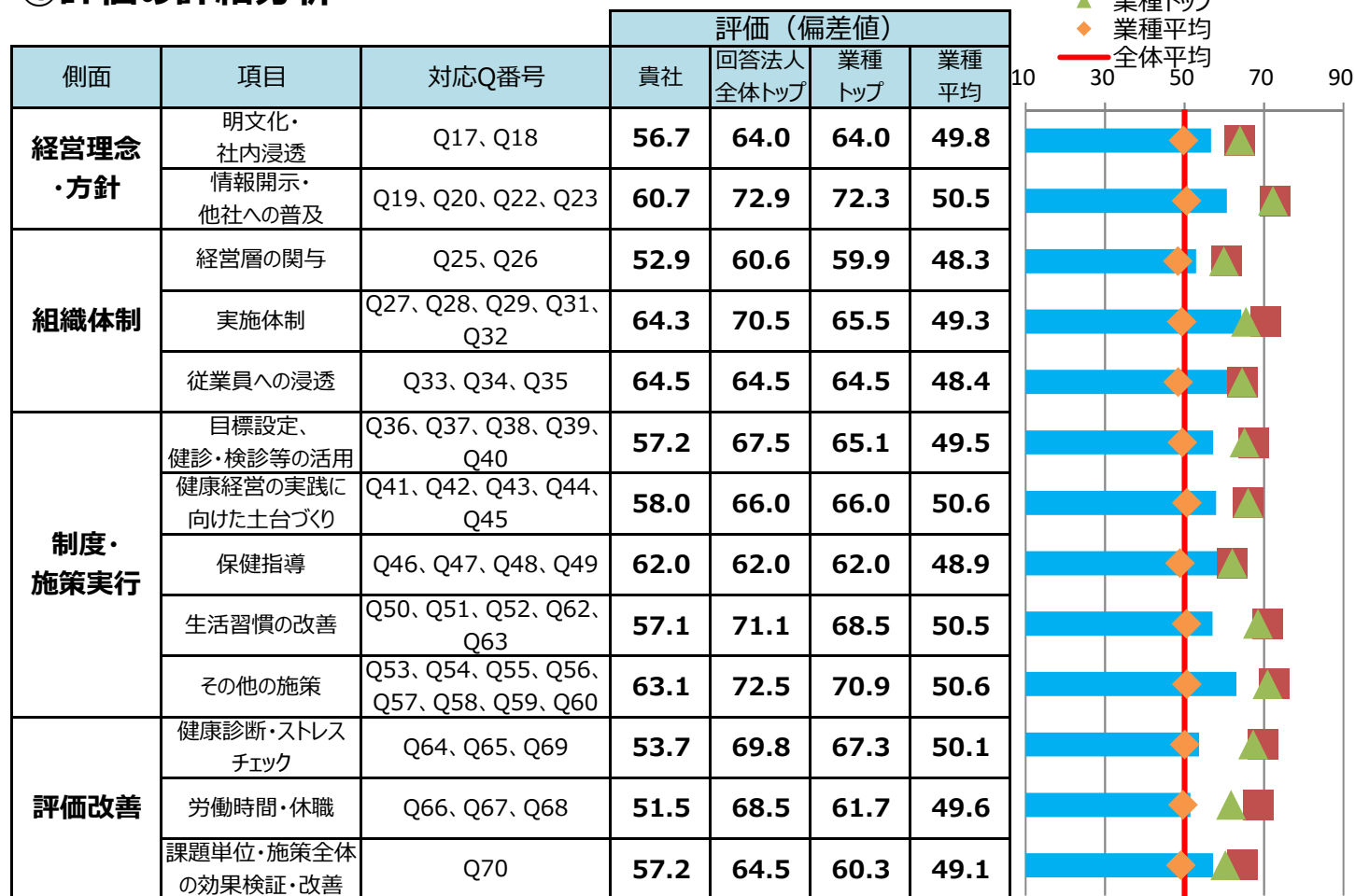
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	501～550位
総合評価	-	-	-	-	59.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.5	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2019年度と2020年度上期を比較した際に、特に若年層の社員がメンタル不調に陥る割合が高くなっており、早期にメンタル不調を防止する施策を実施する必要がある。
	効果検証結果	転入者向け・全社員向けともに参加対象者の8割以上が参加した。2019年度と2020年度上期を比較すると、2020年度上期のほうがメンタル不調者の割合が多かったが、メンタルヘルスセミナーを実施したことで、年間ではほぼ前年並みの実績となった。また参加者の80%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下において、社員アンケートを実施したところ「運動機会が少ない」「孤独感が強い」などといった回答が多くあり、社員のメンタル及びフィジカル不調の未然防止に向け対策が必要であると考えた。
	効果検証結果	2020年度より実施したため効果は現在検証中だが、保健師等医療スタッフが面談に活用するなど、メンタル不調者への未然防止に向けた取り組みに活用しているため、次年度のストレスチェック高ストレス者の低減を見込む。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社不動産SHOPナカジツ

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：不動産業

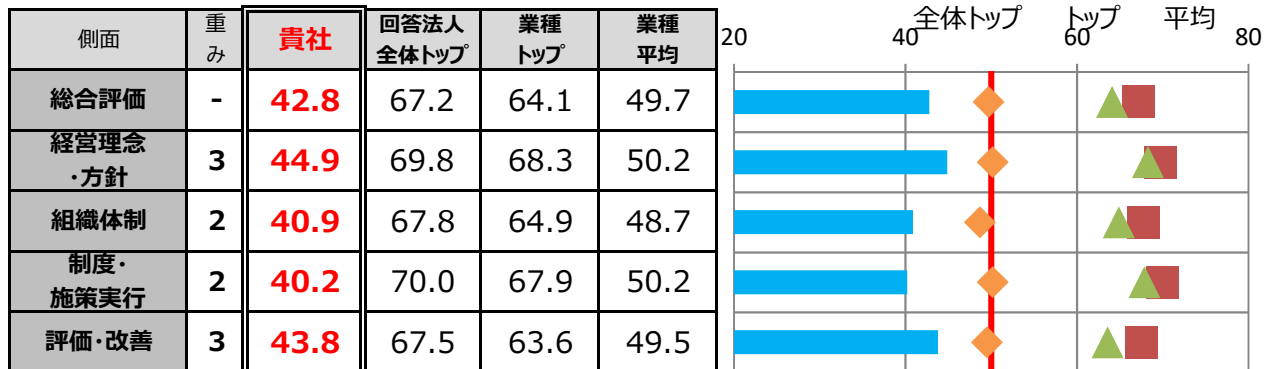
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 2869 社中

■総合評価： 42.8 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



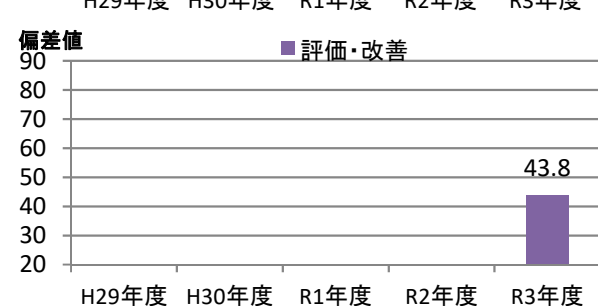
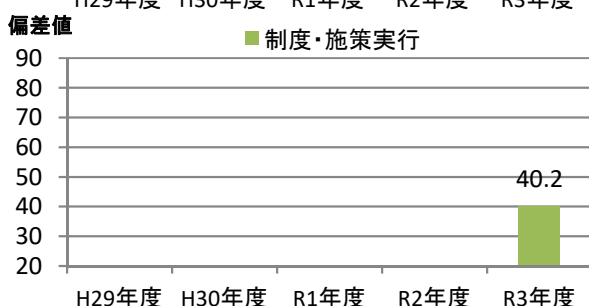
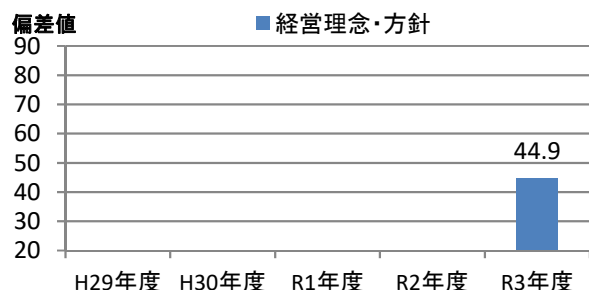
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

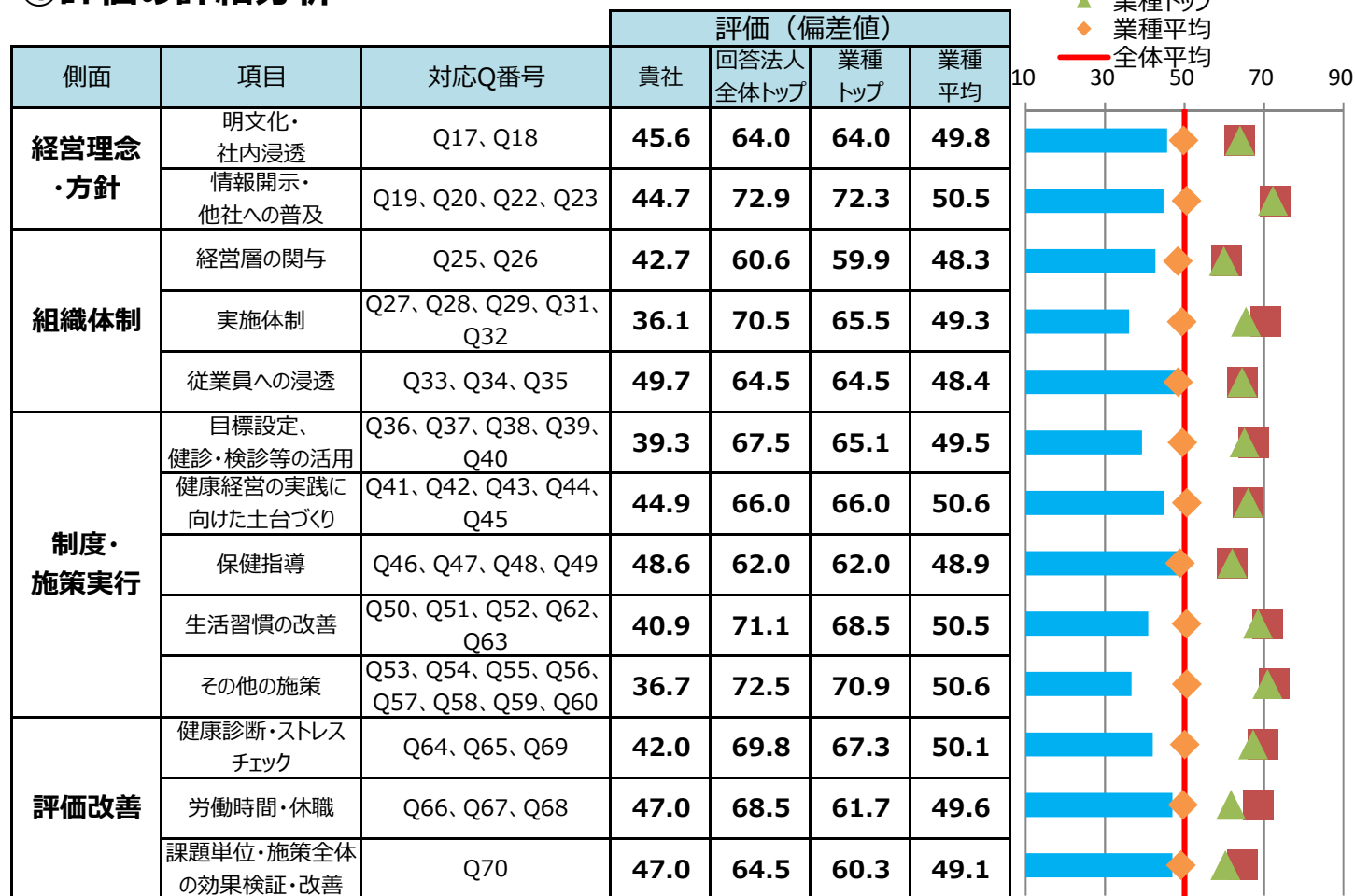
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	42.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 不動産業と建設業という関係上、長時間労働による社員の疲弊、退職リスクの増大のほか、採用活動時に働き甲斐やワークライフバランスを示すことができないという問題が起こりやすい。経営戦略上の問題として、労働時間や休暇に着目しており、その改善を課題として各部署に改善の取組を指示している。
健康経営の実施により期待する効果	残業時間の低下ならびに少ない時間で高いパフォーマンスが発揮できる生産性の高い組織へと成長したい。また、過度な長時間勤務で離職者・休職者を出しにくい強い組織づくりも同様に目指すべき姿と考える。

※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

媒体の種類	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://nakajitsu.com/news/43699p/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.9	49.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	51.1	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	49.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間の削減率が向上しない。 深夜残業が多い。
	施策実施 結果	・2020年12月にPCシャットダウンの時間を21時から20時に変更 ・2021年5月に管理系部門へ変形労働時間制を導入 ・RPAを導入し、単純作業はロボットが作業するようにした
	効果検証 結果	・深夜残業が削減できた ・変形労働利用スタッフの増加 ・RPAによる見込み削減時間：8500時間
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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