

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I H I プラント

英文名: IHI Plant Services Corporation

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

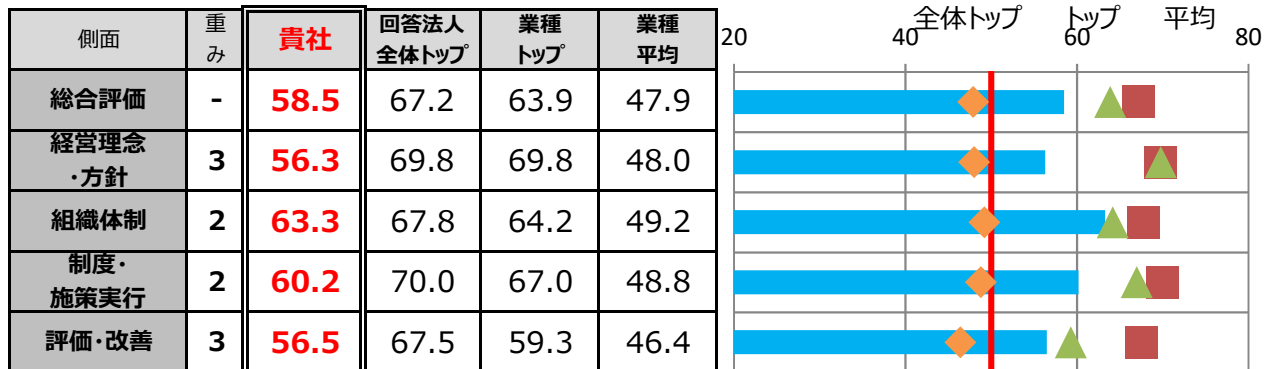
①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: 58.5 ↓0.8 (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



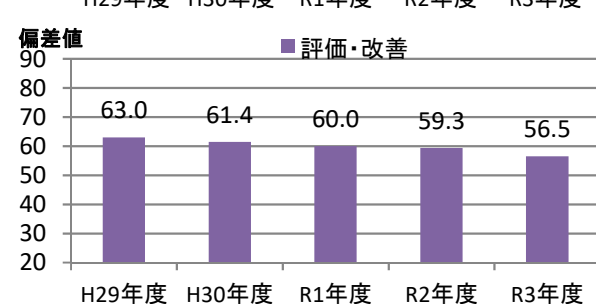
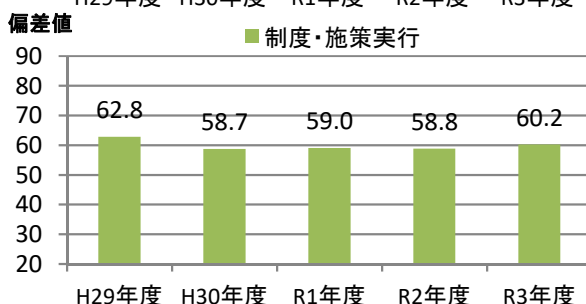
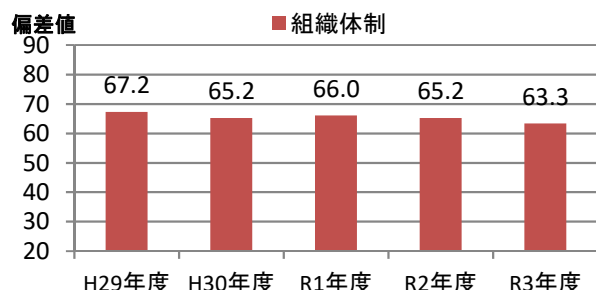
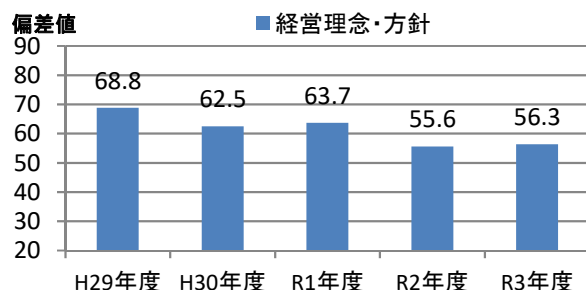
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

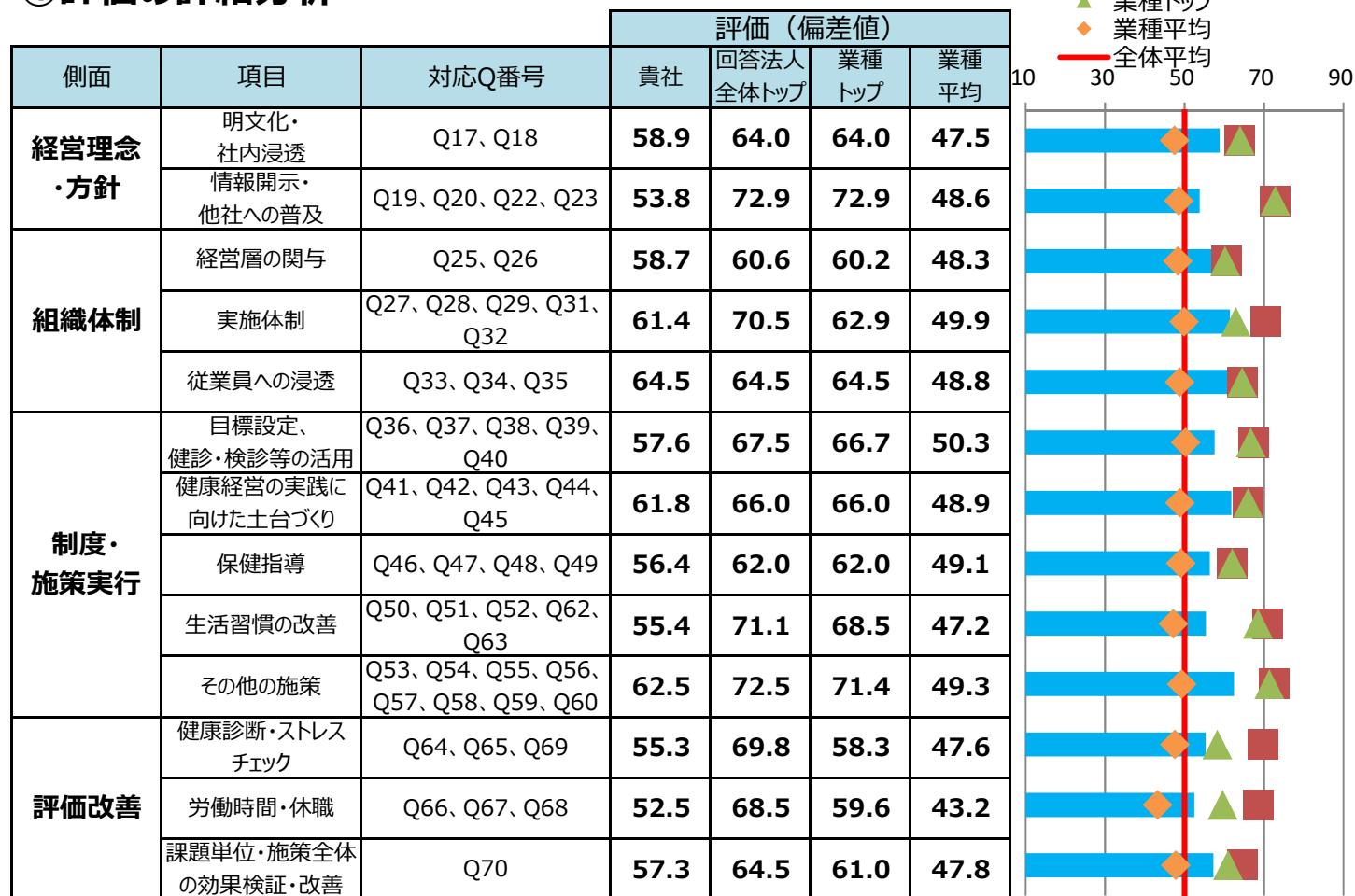
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	151~200位	151~200位	451~500位	551~600位
総合評価	65.5	61.7(↓3.8)	62.1(↑0.4)	59.3(↓2.8)	58.5(↓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	組織の活性化 事業環境の変化に追随する体制を構築するために、組織力強化/組織活性化に向け、組織マネジメント力の向上が課題と考える。
健康経営の実施により期待する効果	コミュニケーション活性化、組織力強化、人材育成、心理的安全な職場づくりに効果が期待できる。具体的な指標として、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、個人の健康レベルや組織の活性度を計るIHIグループ独自の健康度調査項目の一つである「期待役割理解」を現在の3.9から4.0以上への改善を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック結果や健康度調査（当グループで展開している組織の活性度を見る指標）結果に基づき、各職場が自部門のミッション達成を目指し、各職場で対話活動を展開した。当該対話においては、従業員個々の状態を目指す姿に近づけるべく、対話において気づき・学びが得られるように工夫し、結果として参加者のハートにドライブがかかるように対応した。
	施策実施結果	職場のトップ自ら現状の深掘りを行い、目指したい到達点、今後の戦略など策定し、実行した。
	効果検証結果	今年度の調査結果において、職場改善の傾向が多くみられた。対話については昨年度はエントリー制であったが、今年度は全部門での実施を計画している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	業務効率向上の期待と仕事と家庭との両立を図るため、新たな働き方の選択肢として在宅勤務の導入が求められた。
	施策実施結果	在宅勤務制度に関する規程を制定し、在宅勤務が可能な従業員の72%が利用している。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果や健康度調査結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、在宅勤務に関するアンケートでは「業務の効率（業務品質やスピード）は向上した」は25%、「ワークライフバランスのうち、“ライフ”の質は向上した」は65%との回答であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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