

令和5年度 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

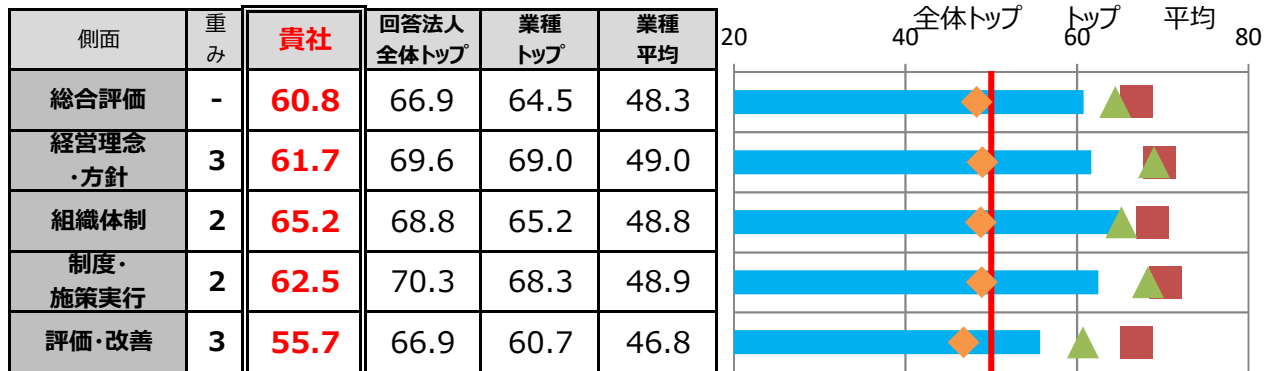
①健康経営度評価結果

■総合順位：551～600位 / 3520 社中

■総合評価：60.8 ↑0.3 (前回偏差値 60.5)

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

②評価の内訳



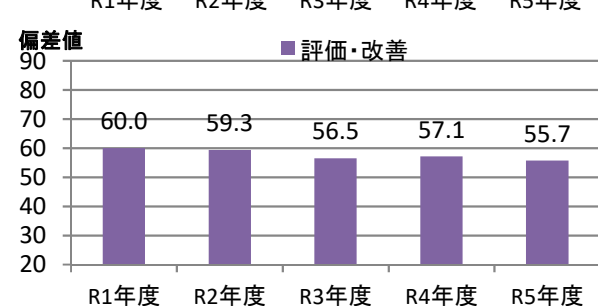
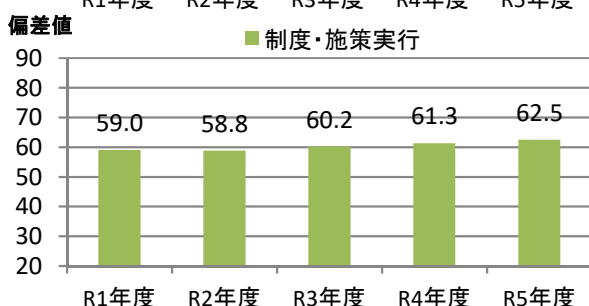
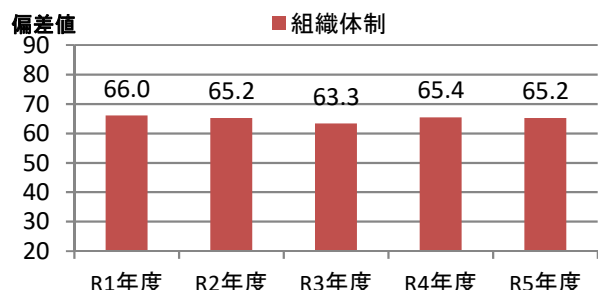
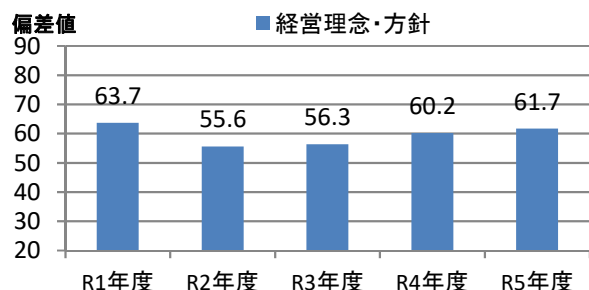
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

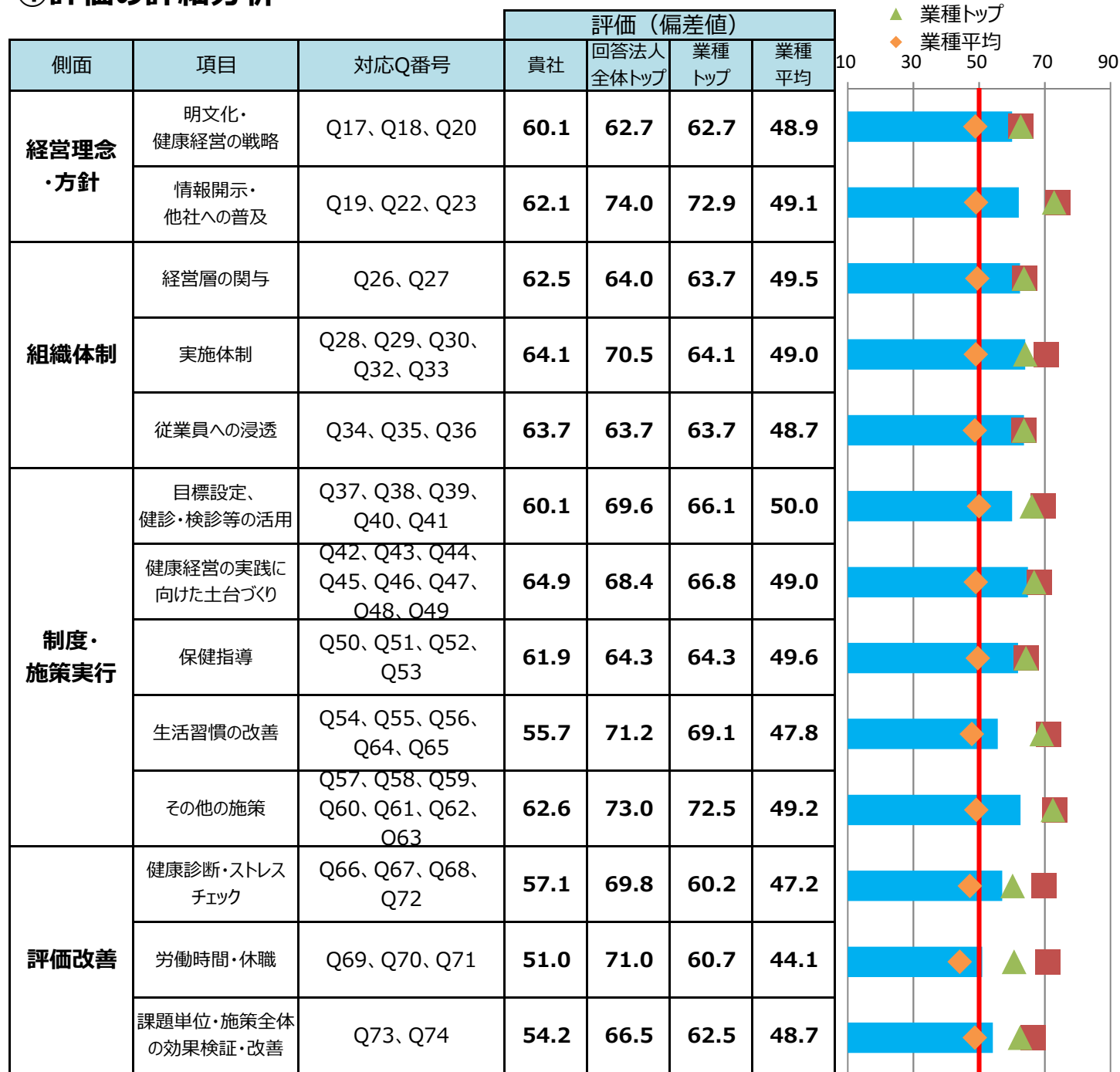
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151～200位	451～500位	551～600位	451～500位	551～600位
総合評価	62.1	59.3(↓2.8)	58.5(↓0.8)	60.5(↑2.0)	60.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 「人材こそが最大かつ唯一の財産である」とのIHIグループ経営理念のもと、従業員の健康を大切にすることが重要である。変化が激しい事業環境の中において、従業員および組織のウェルビーイングを高めることで、事業活動を成長させ、社会課題の解決、発展に貢献することにより持続的に企業価値を向上させていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイング（Well-Being）な状態を目指すべく、全社活動としてウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、独自の職場健康度調査を活用しており、職場活力指標の向上に向けて取り組むべき施策を抽出して活動している。その結果、労働生産性および従業員エンゲイジメントがアップし、企業価値の向上に繋げる。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場単位でのワークショップを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	カゴメ(株)のベジチェックを利用し、測定時に健康担当者が食生活のアドバイスや指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動に関するコース（階段を使う、ストレッチ、筋トレ）を実施し、専用アプリに40日以上記録してもらう				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)～(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	50.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題内容	職場健康度調査の結果、運動不足の傾向が出ていることがわかった。若手従業員の有所見者率も増加傾向にあることから、生活習慣改善策として会社独自の健康イベントとしてウォーキングラリーのトライアルを実施した。
	施策実施結果	トライアルを依頼した部門は、100%参加してもらい、歩数データのランキングなどで進捗状況を開示した。また、全社にて実施する場合の課題や改善等の下準備もできた。
	効果検証結果	現時点では定量的な効果は出ていないが、トライアルを通じてウォーキングに関する会話の機会も増え、アンケート結果からも体質改善の意識が高まったなどの回答を得ているため、健康状態の改善に寄与していると考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナウイルス蔓延による在宅勤務、オンライン会議の増加などの影響により、従業員間のコミュニケーションの場が減少している。 以下の対話活動を推進、導入し、風通しの良い環境づくりを醸成した。 ① 1 O N 1 の推進 ②部門横断対話 ③社長と従業員の対話
	施策実施結果	アンケート結果で、「モチベーションが高まった」、「双方向で理解を深めることができた」など全体的に非常にポジティブなフィードバックをもらっている。
	効果検証結果	上記のアンケート結果からも対話活動を通じて、社内外ネットワークが構築され、コミュニケーションやパフォーマンス向上に繋がっていると考ええる。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。