

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：K Mバイオロジクス株式会社

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

健康経営度評価結果

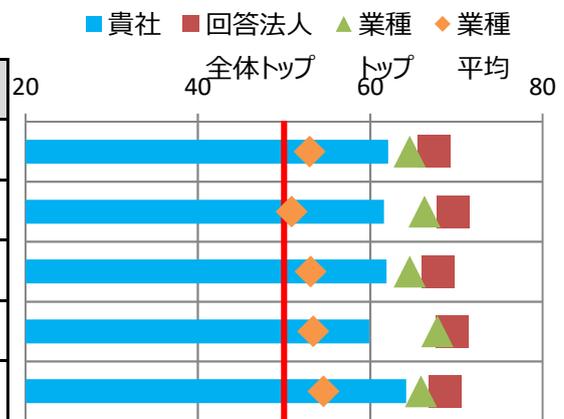
■総合順位： 251～300位 / 3169社中

■総合評価： 62.1 ↑0.3 (前回偏差値 61.8)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	61.6	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	61.9	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	59.9	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	64.2	68.7	65.9	54.6



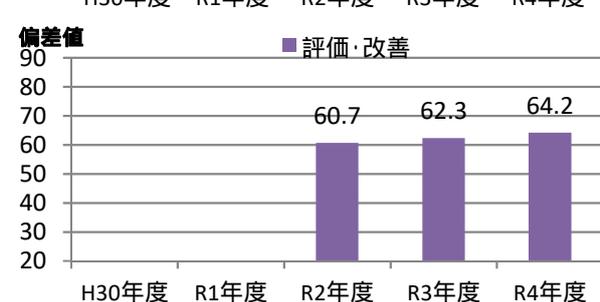
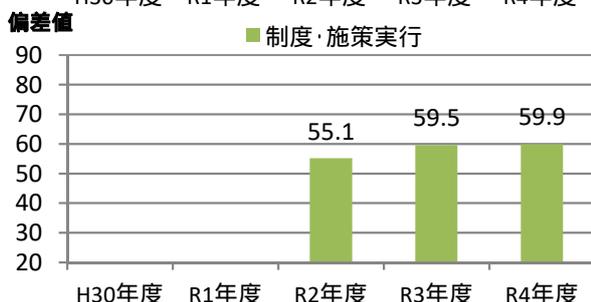
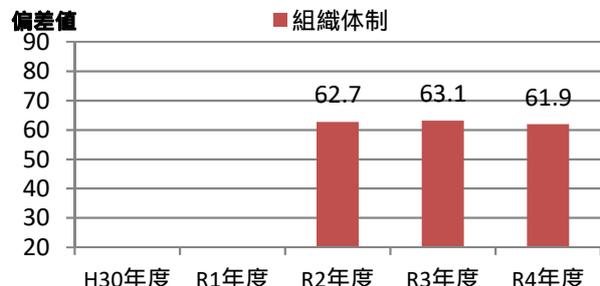
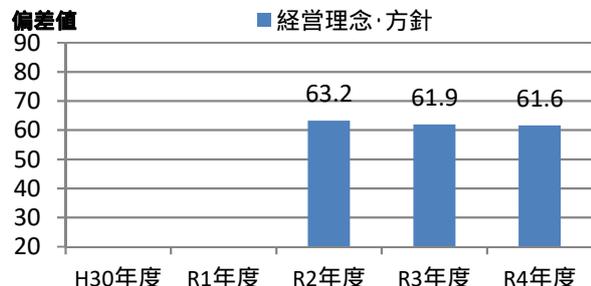
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	301～350位	201～250位	251～300位
総合評価	-	-	60.7(-)	61.8(↑1.1)	62.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



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。

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社では「健康経営の取組み」はサステナビリティ活動の1つとし、経営方針の中核として位置付けて全社を挙げて取組みを推進している。健康経営を始めとしたサステナビリティ活動を従業員一人ひとりが認識して進めていくための土台づくりとして教育・啓蒙活動（自分ゴト化、理解・共感、促進等）を強化し、継続していくことが課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実践に向け、心身ともに健康で生き活きと働ける職場環境づくりの推進、並びに従業員の自発的・自律的な行動変容を促す。健康経営の取組みを通じて従業員の健康増進はもとより、持続的にインテグリティ、従業員の満足度向上や企業価値の向上を果たしていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

- 2021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	33	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021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	19.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月1回職場懇談会にて全員参加で課毎に開催。テーマは全社共通（健康、安全等）と自由テーマにて実施				
(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	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	10月の労働衛生週間期間中に、食数限定でブルーサークルメニューを割引価格にて提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	高齢者層(40歳以上)に対象とした転倒防止セミナーを開催、運動機能のセルフチェックを実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.8	%

- 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	43.1	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	52.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	52.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	53.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	54.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.5	56.7	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題内容	従業員に「からだ」だけではなく「こころ」も健康に働いてもらうために、従来より設置している相談窓口（産業医、保健師）を拡充した。社内のメンタル不調による退職者は2019年度より増加傾向となり（2019年度14名、2020年度20名）、相談内容もメンタル不調以外の相談件数も増えてきたため、健康管理室のみの相談窓口だけでは限界があった。
	施策実施結果	従来の相談窓口に「障がい者支援」、「介護」、「家族」、「マネジメント」の社内相談窓口を追加した。カウンセリングの分野・窓口が広がることで手軽に相談に行きやすい環境を整備した（2021年4月より）。
効果検証結果	相談窓口が広がったことで相談件数が増加した（2020年度436件、2021年度486件）。「障がい者支援」では、障がい者本人と上司も含めたカウンセリングが行われており、行政の相談窓口や福祉サービスの紹介が行われている。就業時間中に外部専門家より無料でカウンセリングを受けることが可能となった。新たに加わった相談窓口は毎回予約で埋まっており、利用者の満足度は高い。	
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
	課題内容	健康経営という言葉聞いたことがあるが、実際にどのような取り組みをしていけばよいのか、従業員に十分浸透していなかった。健康経営優良法人ホワイト500に認定されたものの、従業員一人ひとりに健康経営が浸透しておらず、健康について自分ごととなっていなかった。健康経営の考え方が従業員全体にいき渡るような意識づくり、風土づくりを推進していく必要があった。
	施策実施結果	従業員が一人ひとりが健康経営に参画する仕組みとして、会社名（KMB）にちなんで「Kenko My Boom（健康マイブーム）」を展開し、自ら健康づくりに取り組む施策を開始した（2021年7月より）。
効果検証結果	2021年度の取り組みとして、個人健康宣言約294名、グループ健康宣言23件（387名）の参加表明（全従業員の34%）。個人健康宣言による個人のモチベーション向上や満足度向上を期待し、グループ健康宣言により取り組みやすさや継続性も高まっていく。健康に対する前向きな考え方が会社全体に広がり、全従業員の疾病の発生予防につながる。副次的効果として生産性の向上や職場コミュニケーションの向上にもつながる。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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