

令和7年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社神戸マツダ

英文名：KOBE MAZDA

■加入保険者：全国健康保険協会 兵庫支部

非上場

■所属業種：小売業

①健康経営度評価結果

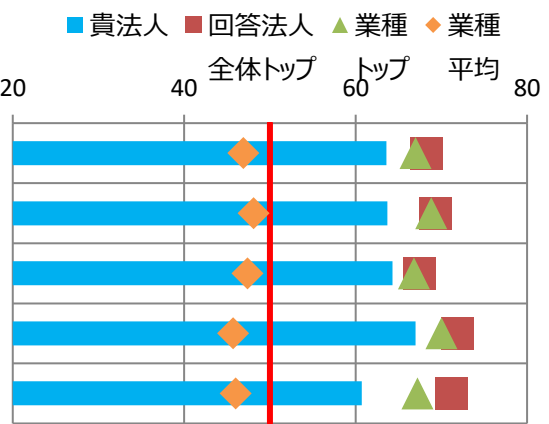
■総合順位：**251~300位** / **4175 法人中**

■総合評価：**63.6** ↑0.1 (前回偏差値 63.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴法人	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.6	68.3	67.0	46.9
経営理念・方針	3	63.7	69.3	68.8	48.1
組織体制	2	64.3	67.4	66.8	47.4
制度・施策実行	2	67.0	71.9	70.0	45.7
評価・改善	3	60.7	71.2	67.2	46.0



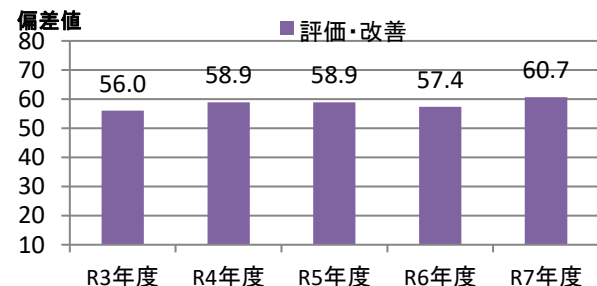
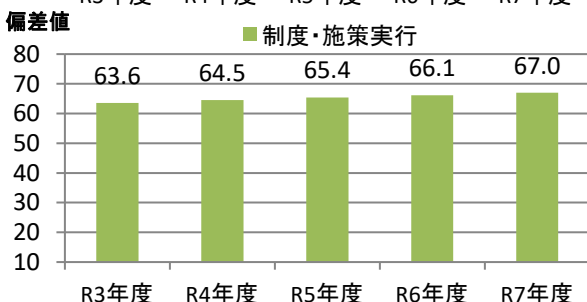
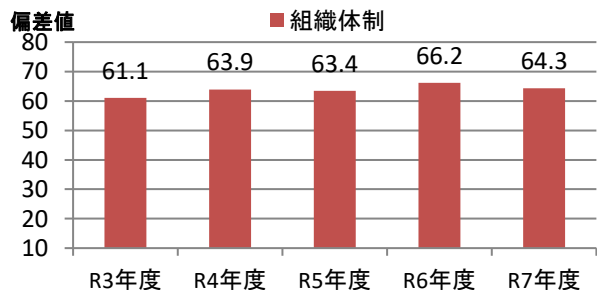
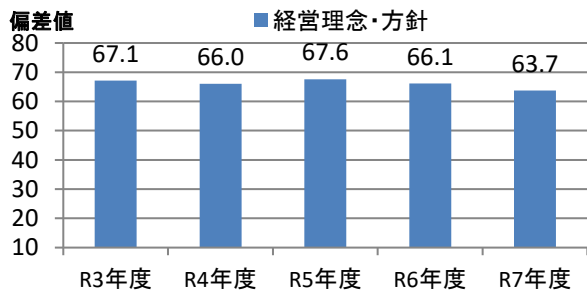
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

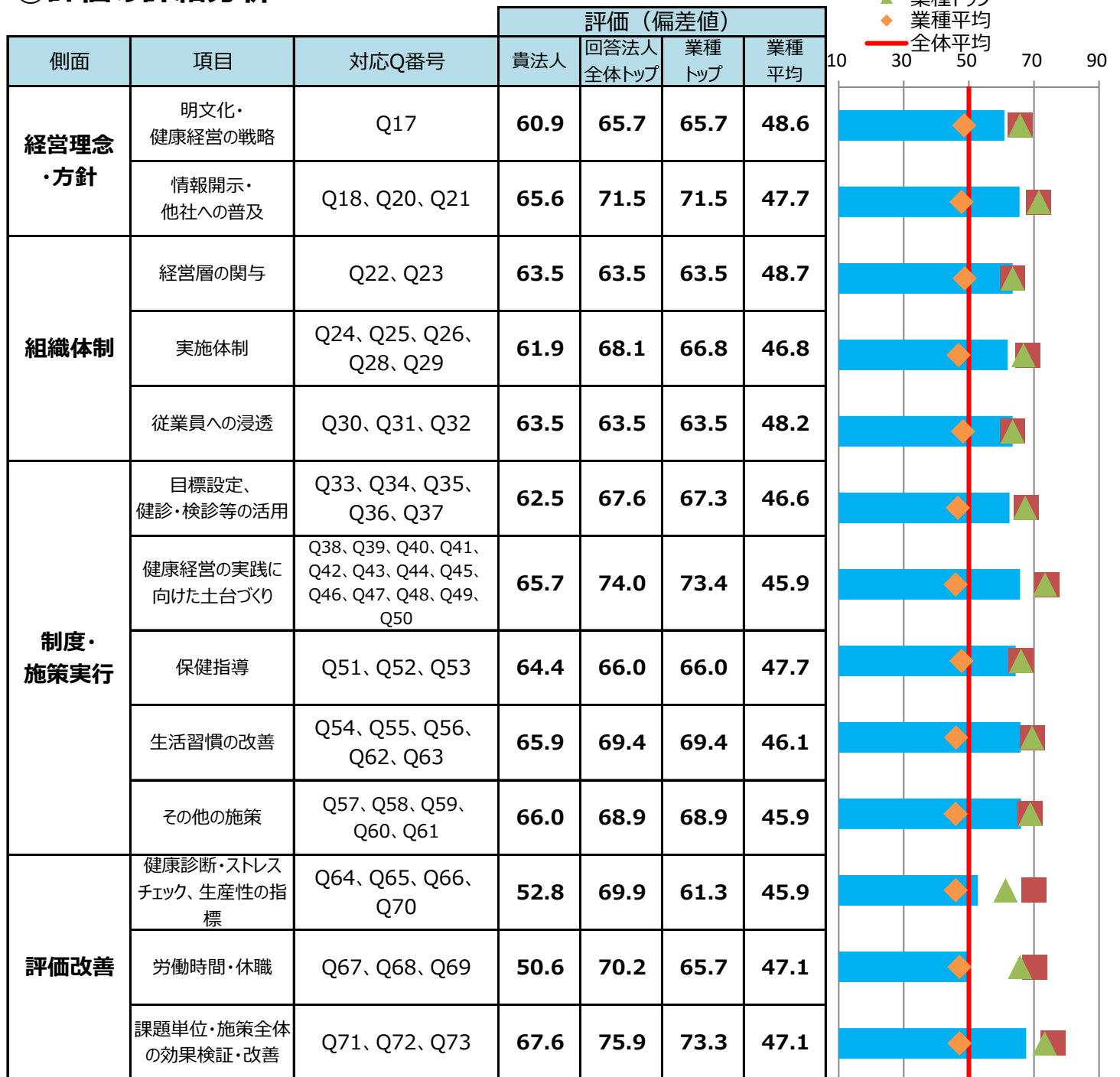
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
総合順位	201~250位	101~150位	101~150位	151~200位	251~300位
総合評価	61.9	63.2(↑1.3)	63.7(↑0.5)	63.5(↓0.2)	63.6(↑0.1)
【参考】回答法人数	2869法人	3169法人	3520法人	3869法人	4175法人

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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。

	得点率（側面ごとの満点に対する得点比率）		
	貴法人	業種平均	回答法人全体平均
経営理念・方針	87.3%	51.4%	55.7%
組織体制	92.7%	54.6%	60.5%
制度・施策実行	79.2%	43%	50.2%
評価・改善	63.6%	44.5%	49.7%

⑤ 健康経営の戦略

■ 健康経営の推進に関する全社方針

健康経営の推進方針	2021年度に新たな10ヶ年計画として「社員の健康が全社のパフォーマンスを向上させるという認識の下、健康管理を徹底、喫煙率の半減、ストレスミニマムな職場を実現する」をクレド（Credo）「ValueChanger」で掲げて、健康経営を推進している。				
健康経営の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・パフォーマンスの向上 ・自己健康管理できる社員、組織の育成 ・喫煙率の低下 ・メンタルヘルス不調者の低減 				
目標の達成状況を 確認する指標 (KGI)	概要	<ul style="list-style-type: none"> ・アブセンティーズム ・プレゼンティーズム損失割合（東大一項目版） ・精密検査受診率 ・喫煙率 ・高ストレス者割合 			
	目標値	<ul style="list-style-type: none"> ・アブセンティーズム0.5日 ・プレゼンティーズム損失割合12% ・精密検査受診率100% ・喫煙率19.5% ・高ストレス者割合10% 	達成目標年度	2030	年度

※貴法人が健康経営度調査Q17SQ1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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mazda-hgr.co.jp/company/health/white500

※貴法人が健康経営度調査Q18SQ5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

	開示内容 該当に○	実績値	測定基準	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		a.アブセン ティーズム	○	○	○
	URL	https://www.mazda-hgr.co.jp/company/health/health_management			
b.プレゼ ンティーズム	○	○	○	○	
	URL	https://www.mazda-hgr.co.jp/company/health/health_management			
c.ワーク エンゲイ ジメント	○	○	○	○	
	URL	https://www.mazda-hgr.co.jp/company/health/health_management			

※貴法人が健康経営度調査Q18SQ3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

■ 健康経営の推進に関して、取締役会や経営会議などの会議体で議論・決定している状況

決定している会議体	取締役会
具体的な会議体名	

番号	実施に○	議題にしている内容
<a.決定事項>		
1	○	健康経営の推進方針・目標・KGI
2	○	健康経営の具体的な推進計画
3	○	健康経営に係る人的リソース
4	○	健康経営に関する予算
5		その他
<b.報告事項>		
1	○	健康経営優良法人認定制度等の認定状況の報告
2	○	健康経営度順位の同業種中における当社の位置付けやその背景についての報告
3	○	健康経営のKGI/KPIの達成状況
4	○	健康経営の具体的な施策に関する進捗や費用対効果の報告
5	○	従業員の健康状態や健康意識の報告
6	○	従業員の健康状態に関する外部からの評価結果の報告（健康スコアリングレポート内容等）
7		その他

※貴法人が健康経営度調査Q23、Q23SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2024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	14.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%
------------------------------	-------------	----------	-----------------------------	-------------	----------

■ 育児・介護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		
管理職への男性育児休業研修	○	全管理職の	65.1	%
管理職への介護研修	○	全管理職の	50.7	%
従業員への介護研修	○	全従業員の	78.3	%

■ 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	97.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

■コミュニケーション促進

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各拠点地域イベントへの参加応援、協賛を積極的に行っている。また社員交流促進を目的にイベント開催等の費用補助として独自制度“絆ポイント制度”を設けている。				
(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	100.0	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供している				
取組内容	社内情報を定期的にブログで発信、LINEWORKSを使ってコミュニケーションの円滑化を計っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%			

■食生活改善

＜従業員参加の主な取り組み＞					
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	野菜摂取やスローカロリーの意識向上のため、健康に配慮した食品・飲料を賞品としたイベントを毎年開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	食堂・弁当や現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事摂取できるような環境整備・支援を行っている				
取組内容	高たんぱく低カロリーの“筋肉食堂”を対象拠点に導入。健康に配慮した食を提供。朝食欠食対策としても軽食（パン屋・ドーナツ）等もラインナップしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%			

■運動習慣定着

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	日常的な運動を奨励するイベント（ウォーキング大会等）を開催している				
取組内容	アプリ利用でウォーキングイベントを開催し、平均歩数8000歩/日以上を対象にランダムに表彰今年度からお客様・パートナー企業も巻き込んでウォーキングイベントを開催				
(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	41.3	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得している				
取組内容	健康増進を目的にスポーツエールカンパニー認定を取得。6年連続で認定され、ブロンズ認定に昇格				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%			

※貴法人が健康経営度調査Q39SQ2、Q42SQ1、Q44SQ2、Q48、Q46SQ1・2、Q54SQ1・2、Q55SQ1・2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
		貴法人	業種平均	
1	健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	45.7	Q34、Q35、Q38、Q39、Q54、Q55、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	47.0	Q36、Q51、Q52、Q53、Q64(f)～(h)、Q65
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	46.8	Q37、Q58、Q66
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	46.3	Q56、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.0	46.2	Q48、Q49
6	退職後の職場復帰、仕事と治療の両立	69.6	47.7	Q47、Q69
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	46.7	Q41、Q57、Q67、Q68
8	仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	70.1	46.1	Q42、Q43、Q44、Q45
9	従業員間のコミュニケーションの促進	65.6	47.4	Q46
10	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.9	44.7	Q61
11	従業員の喫煙率低下	62.6	46.0	Q62、Q63、Q64(b)

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

※下記「重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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2023年度健康診断問診票結果にて「朝食を抜くことが週3回以上」という問いに対して「はい」と答えた群と「いいえ」と答えた群のプレゼンティーズム損失割合を群間比較したところ、「はい」と答えた群で22.0%、「いいえ」と答えた群で18.6%であり、「いいえ」と答えた群のほうがプレゼンティーズム損失割合が低い結果となった。生産性の低下に影響を与えていることが判明したため改善が必要である。
	施策実施結果	事前調査で希望の多かった6拠点に高たんぱく低カロリーの社食（軽食あり）を導入し、朝食の欠食による悪影響について情報発信した。導入拠点に所属する従業員のうち、38.3%が冷凍の社食を利用している。
効果検証①	効果検証結果	2024年度健康診断問診票結果にて「朝食を抜くことが週3回以上」という問いに対して「はい」と答えた割合は導入拠点では28.7%であり、全社平均31.7%と比較し3.0%低減した。また、2024年度のプレゼンティーズム損失割合も導入拠点では16.2%であり、全社平均17.5%と比較し1.3%低減している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴法人が健康経営度調査Q71SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2026（大規模法人部門）認定基準適合書

貴法人の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴法人の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	○
2 健康経営の推進方針の浸透	Q17SQ4	○
3 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q18SQ3	○
4 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q20 & Q21	○
5 健康づくり責任者が役員以上	Q22	○
6 健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	Q23	○
7 産業医・保健師の関与	Q26	○
8 健保組合等保険者との協議・連携	Q28 & Q29	○
9 健康経営の具体的な推進計画	Q33	○
10 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q34(a)	○
11 ③受診勧奨に関する取り組み	Q35 or Q36	○
12 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q37(a)	○
13 ⑤管理職または従業員への教育	Q38(a) or Q38(b) or (Q39 & Q39SQ2(b))	○
14 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	Q41 & Q42 & Q44	○
15 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q46	○
16 ⑧がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み	Q47	○
17 ⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q48 & Q49	○
18 ⑩高年齢従業員への状況に応じた取り組み	Q50	○
19 ⑪保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q51 & Q52 & Q53 & Q53SQ1	○
20 ⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
21 ⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
22 ⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q57	○
23 ⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q58	○
24 ⑯感染症予防に関する取り組み	Q61	○
25 ⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
26 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
27 健康経営の実施についての効果検証	Q71	○
28 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
29 回答範囲が法人全体 （または地方公共団体向け特例を利用）	Q2	○
30 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
31 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、5、7～9、26～30は必須項目、それ以外は17項目中14項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、4、6、31も必須となり、それ以外の16項目中14項目の達成が要件です。