確定版

CODE:　A04323

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：日本システム技術株式会社

英文名：Japan System Techniques Co.,Ltd.

■加入保険者：JAST健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

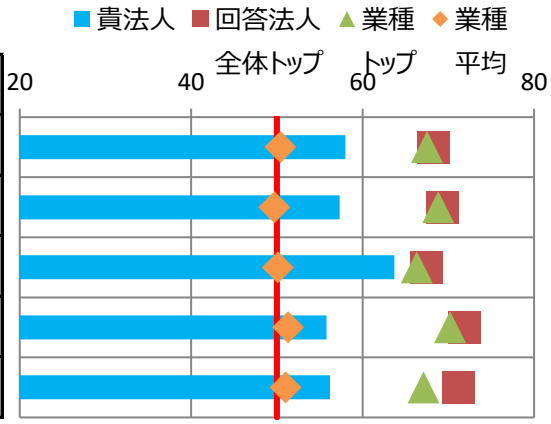
■総合順位：　**951～1000位**　／　**4175 法人中**

■総合評価：　**58.0**　↑3.7　（前回偏差値　54.3 ）

※「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

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	-	58.0	68.3	67.5	50.4
経営理念・方針	3	57.3	69.3	68.8	49.7
組織体制	2	63.7	67.4	66.3	50.1
制度・施策実行	2	55.8	71.9	70.2	51.3
評価・改善	3	56.2	71.2	67.1	51.0



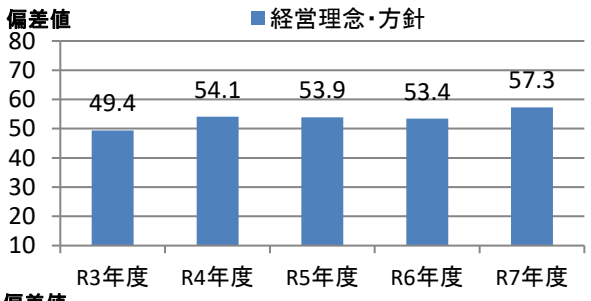
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

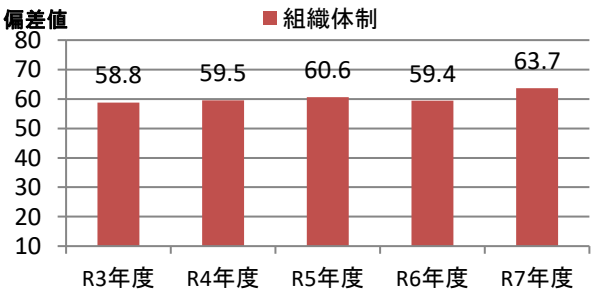
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5法人未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

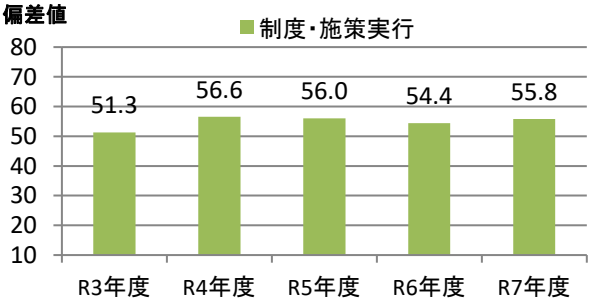
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

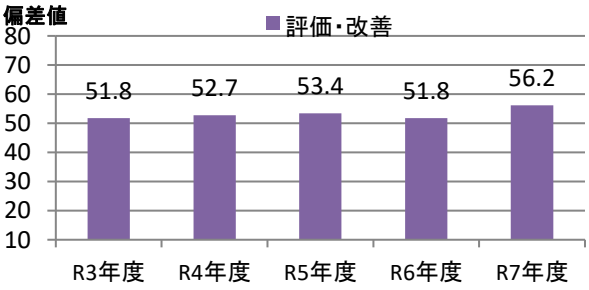
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
総合順位	1251～1300位	1001～1050位	1051～1100位	1351～1400位	951～1000位
総合評価	52.4	55.3(↑2.9)	55.5(↑0.2)	54.3(↓1.2)	58.0(↑3.7)
【参考】回答法人数	2869法人	3169法人	3520法人	3869法人	4175法人

※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。



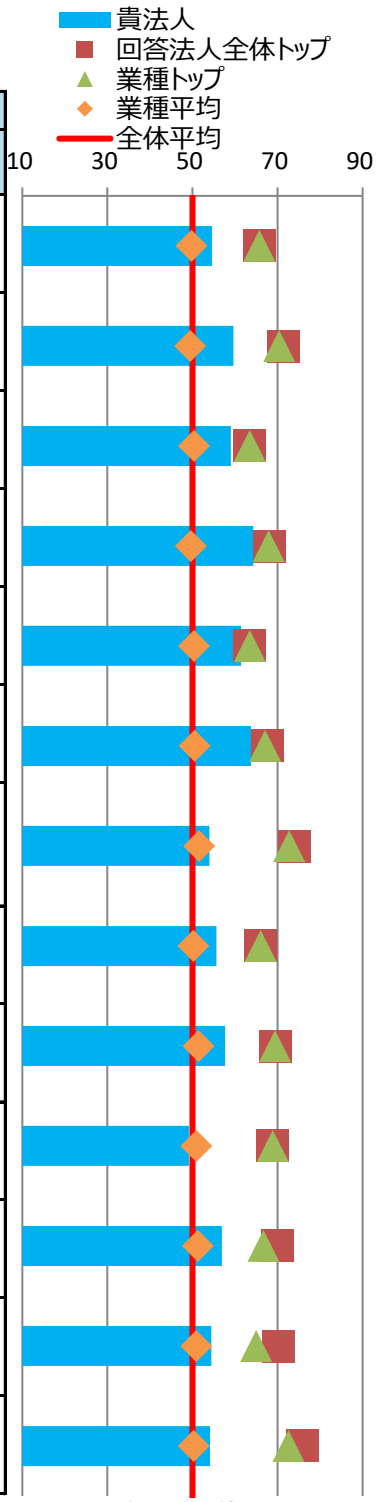






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴法人	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・健康経営の戦略	Q17	54.6	65.7	65.7	49.8
	情報開示・他社への普及	Q18、Q20、Q21	59.6	71.5	70.4	49.5
組織体制	経営層の関与	Q22、Q23	59.0	63.5	63.5	50.4
	実施体制	Q24、Q25、Q26、Q28、Q29	64.3	68.1	67.9	49.6
	従業員への浸透	Q30、Q31、Q32	61.4	63.5	63.5	50.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q33、Q34、Q35、Q36、Q37	63.8	67.6	67.1	50.5
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q38、Q39、Q40、Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49、Q50	54.0	74.0	72.7	51.6
	保健指導	Q51、Q52、Q53	55.6	66.0	66.0	50.2
	生活習慣の改善	Q54、Q55、Q56、Q62、Q63	57.7	69.4	69.4	51.4
	その他の施策	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	49.2	68.9	68.9	50.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック、生産性の指標	Q64、Q65、Q66、Q70	56.9	69.9	66.7	51.3
	労働時間・休職	Q67、Q68、Q69	54.4	70.2	65.0	50.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q71、Q72、Q73	54.1	75.9	72.6	50.3



※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	72.5%	54.9%	55.7%
組織体制	91.4%	60.6%	60.5%
制度・施策実行	60.1%	52.3%	50.2%
評価・改善	57.7%	50.9%	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	当社の経営方針は、『情報化を創造し提供することにより、社会に貢献する』と『《人間力＝ハート》を最大限に発揮し、誰もが知る課題解決企業へ』である。これに基づき、・安定的かつ継続的に活躍できる健康（資本）を維持する。・持つ能力・持ち味・可能性を最大限引き出し、生かす。				
健康経営の目標	『従業員一人一人の働き甲斐の向上：仕事から、喜び、楽しさ、誇りを得られる』 『従業員の健康の維持・増進と企業生産性の向上：安心して働き続けられる組織』				
目標の達成状況を確認する指標（KGI）	概要	①組織パフォーマンスの向上・不健康や疾病を起因とした、生産性低下の防止・ワークエンゲージメント②中長期的な企業価値の向上・従業員エンゲージメントの向上・離職防止・ステークホルダーへのプレゼンスの向上・医療ビックデータ事業を通じ社会の健康増進に寄与※②については今後「安心して働き続けられる組織と感じるか？」という内容のアンケートへのポジティブ回答率。			
	目標値	①プレゼンティーイズム＝本来発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を70%未満と評価する社員の割合：15%未満を維持（2023年：25.2%、2024年：14.1）②目標値は2025年11月に実施する初回の結果を受けて設定する。	達成目標年度	2028	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.jast.jp/sustainability/healthmanagement/

※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

a.アブセンティーイズム	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
		○	○	○	○
	URL	https://www.jast.jp/cms/wp-content/themes/jast_ver1.0/img/corporate/health-management/healthcondition_20250930.pdf			
b.プレゼンティーイズム	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
		○	○	○	○
	URL	https://www.jast.jp/cms/wp-content/themes/jast_ver1.0/img/corporate/health-management/healthcondition_20250930.pdf			
c.ワークエンゲイジメント	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
		○	○	○	○
	URL	https://www.jast.jp/cms/wp-content/themes/jast_ver1.0/img/corporate/health-management/healthcondition_20250930.pdf			

※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	サステナビリティ委員会など、サステナビリティや健康経営に限定した会議体
具体的な会議体名	「厚生・健康経営ミーティング」

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	**8.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**86.0**	%

■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	**98.9**	%
管理職への介護研修		全管理職の		%
従業員への介護研修		全従業員の		%

■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	**7.6**	%

■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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている					
取組内容	従業員や役員の親睦を目的として、年に１回の宿泊旅行や日帰り旅行に対し補助金を支給している。					
(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	**46.4**	%	

＜環境整備の主な取り組み＞		
取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を行っている	
取組内容	増床を機に全社のフリーアドレス化を進めると同時に、グリーンの配置や様々なテーマの空間を設置した。	
(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	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している					
取組内容	健保提供のアプリを推奨。喫食情報等を記録するとポイントが付与されるので活用促進につながっている					
(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	**60.6**	%	

＜環境整備の主な取り組み＞		
取組概要	管理栄養士等による相談窓口を設置している	
取組内容	健診の有所見者や、40歳未満でも特定保健指導の項目に該当する社員へは、保健師が食事指導を行っている。	
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%

■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	当社の提供する健康管理アプリを用い、ウォーキングイベントを実施している。目標達成者にはインセンティブを設けている。					
(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	**26.5**	%	

＜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	自社の健康管理アプリ（iBss)を用いたウォーキングイベントや、歩行姿勢特定など、スポーツエールカンパニー認定企業として取り組んでいる。	
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%

※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	58.9	51.2	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	59.0	49.9	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	48.3	51.3	Q37、Q58、Q66
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	52.7	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	48.1	50.8	Q48、Q49
6	休職後の職場復帰、仕事と治療の両立	47.8	50.9	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	55.2	51.9	Q41、Q57、Q67、Q68
8	仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	51.1	52.0	Q42、Q43、Q44、Q45
9	従業員間のコミュニケーションの促進	56.2	52.4	Q46
10	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.5	49.3	Q61
11	従業員の喫煙率低下	60.7	51.4	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	当社は2022年度よりプレゼンティーイズムの測定を開始した。初年度の平均は77.9%と全国平均（※）より低く、また70%以下と自覚する従業員の割合が26.5%であった。　参考）健康経営評価指標の策定・活用事業成果報告では平均 84.9%
	施策実施結果	プレゼンティーイズム　組織全体のスコア：2022年以降　77.9%→78.2%→82.6%　向上　70%以下と回答した従業員の割合：2022年以降26.5%→25.2%→14.0%と減少
	効果検証結果	プレゼンティーイズムの数値は改善しており、運動やコミュニケーション促進のための様々な健康施策が功を奏しているものと推察される。　ただし、「睡眠」に対する自覚的課題感はまだ高い。また、メンタル不調者と産業保健スタッフとの面談において、ほとんどのケースが睡眠障害を抱えているという現状がある。
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
	課題内容	休職者率は2022年以降2.5%→3.0%→3.4%と増えてきており、当社の心の健康づくり計画に基づき、対応を実施している。　ライン長面談の事前アンケートでは、相談窓口の周知・活用は問題ない一方で、具体的にどのようなタイミングで相談してよいのか、早期発見の難しさを多くの管理職が感じていることが分かった。
	施策実施結果	ライン長面談後アンケートの回答者率　・ライン長面談にて、疑問の解消や気付きが得られた：63.6%　・ライン長面談後、何か改善につながったことがある：22.7%
	効果検証結果	ライン長面談は2023年より毎年全部署を行っており、ライン長のニーズに沿った面談を提供できていることが分かった。しかし、メンタルヘルス不調者へのライン長の対応スキルの向上や組織風土の変化につなげるには、面談の内容の工夫や、より具体性の高い情報を提供していく必要がある。

※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。