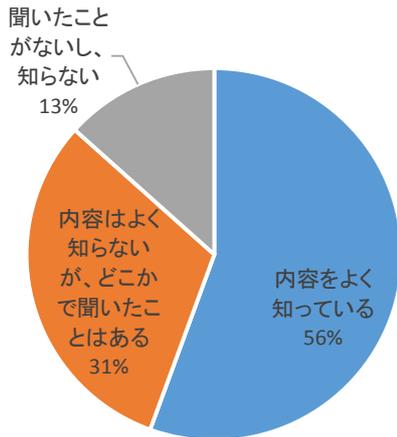
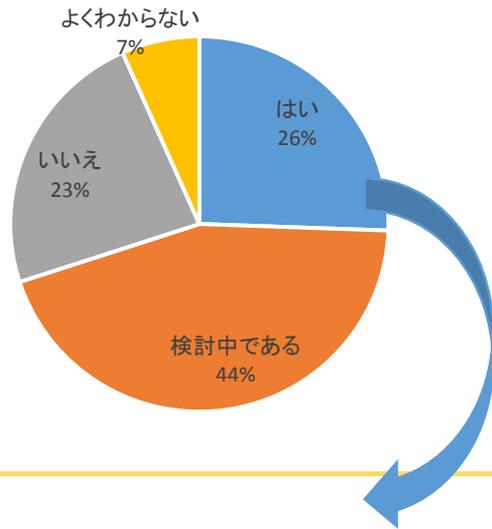


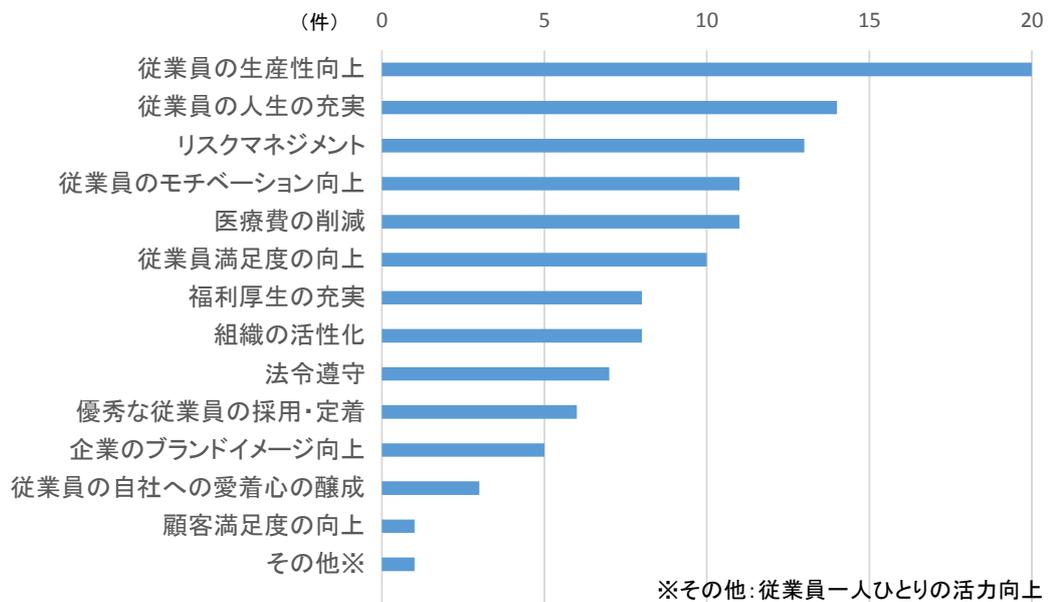
■「健康経営」という言葉を聞いたことがあるか



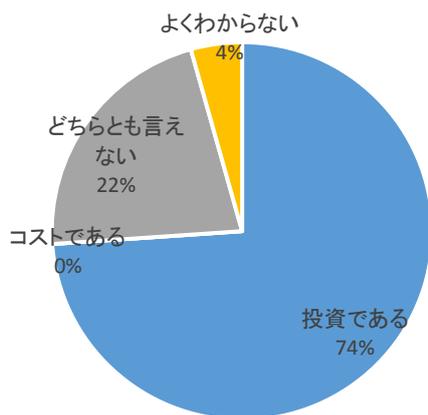
■「健康経営」に取り組んでいるか



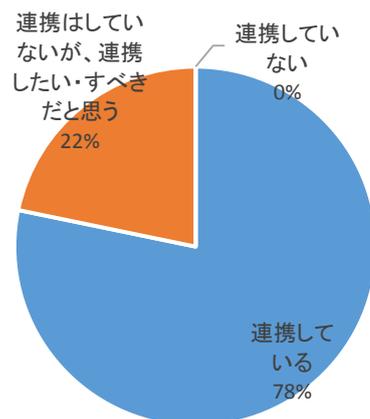
■健康経営に取り組む目的(複数回答)



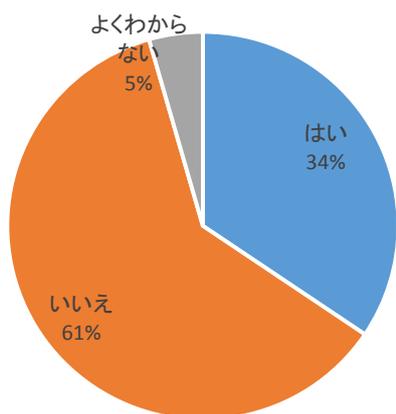
■「健康経営」は投資かコストか



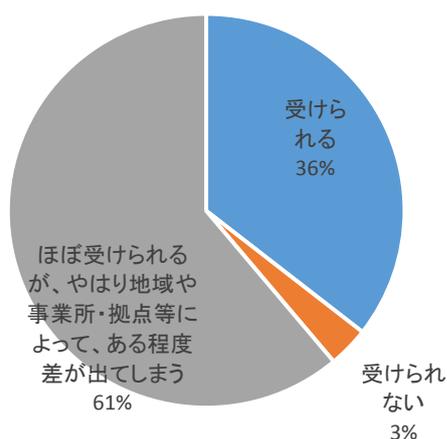
■健康経営に取り組むにあたり、健康保険組合と連携しているか



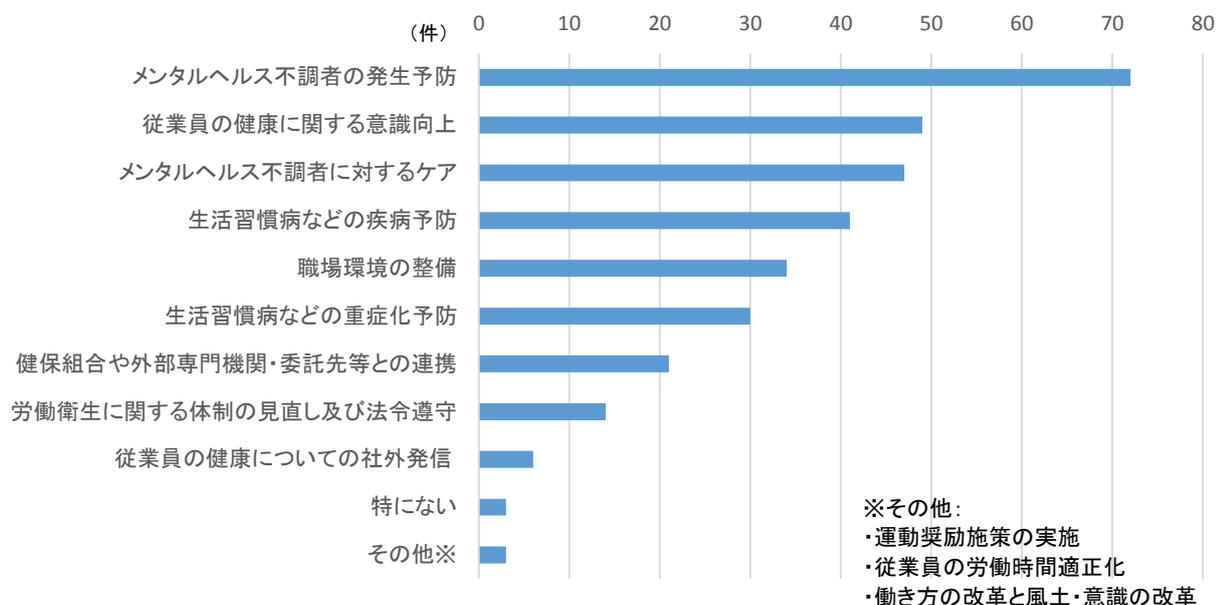
■企業トップから従業員の健康増進・推進に関する方針が示されているか



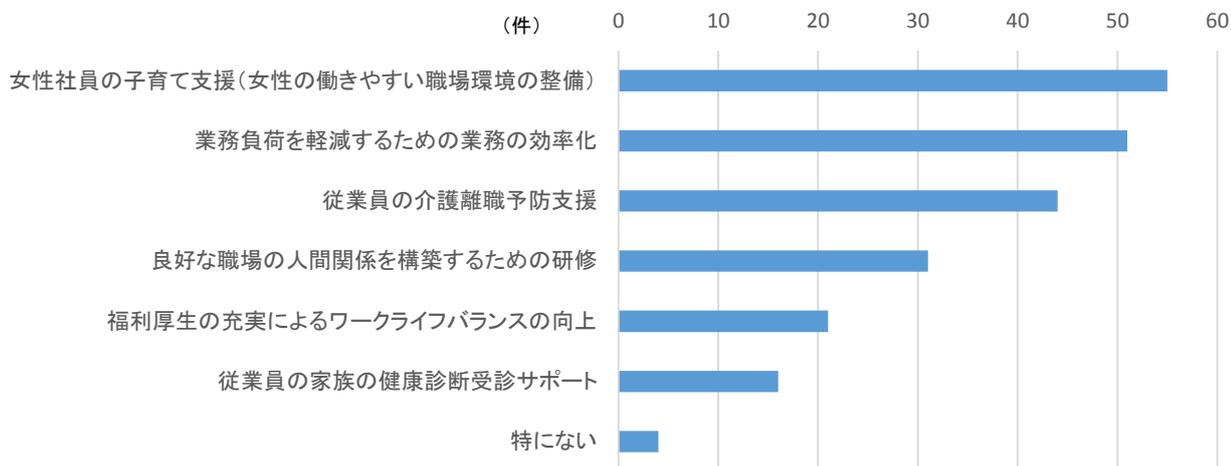
■従業員はどこで就業していても同じ健康推進施策のサポートを受けられるか



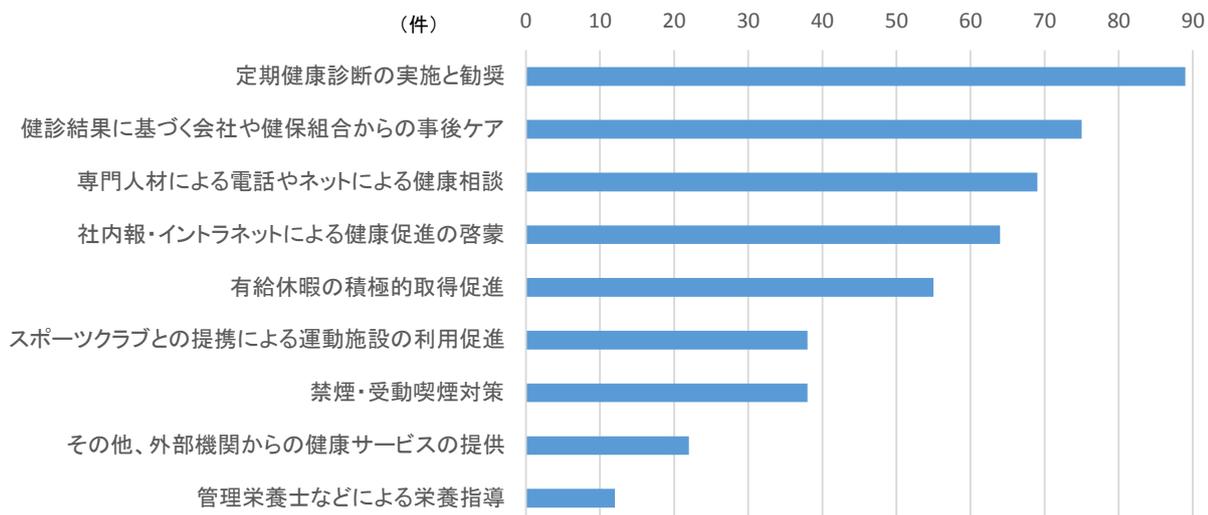
■従業員の健康増進に取り組む上で、現在の課題(複数回答)



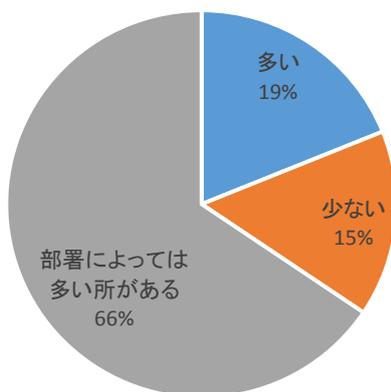
■従業員の健康サポート以外で、今後導入や強化・充実が必要なものがあるか(複数回答)



■社員の健康増進に関して以下の取り組みを行っているか(複数回答)



■長時間労働をしている社員は多いか



■「健康経営」全般に関して、具体的な意見等

- ・健康管理は自己管理をモットーにしてきたが、企業や健康保険組合が一步も二歩も踏み込んだ健康促進施策に取り組むことが社員の働きがいややりがいにつながると共に、企業への求心力も高まると考えている。
- ・「健康経営」の言葉そのものは、初めて聞いた気がするが、内容は当社グループで相応の対応、対策を実施している。社員の心身の健康が、組織生産性に直結し、また社員個人の公私の充実、満足感につながると思う。
- ・社員がパフォーマンスを発揮できる環境作りの一つとして健康経営を掲げている。会社・社員お互いがWIN-WINの関係を構築出来る事が重要であると考えている。
- ・管理職を含めた社員の中で、意識の低い社員への啓蒙活動を模索している。強制力を働かせるものではないので、具体的な成功例があればご教示いただきたい。
- ・健診後の保健指導の充実が最優先課題であるが、本人が指導を受けたがらない。本人自身の意識が低いため、保健指導の実効性が上がらない。業務命令とすべきか悩ましいが、非対象者との不公平感もあるため、踏み切れない。良いアイデアがほしい。
- ・健康経営宣言した際の目標とする管理指標を設定するのが難しい。
- ・健康経営に取り組むにあたり、CSR的な意義ではなく、時間と人材を投資し、どのようなメリットがあるか具体的に教えてほしい。
- ・「健康経営」は、会社のブランド力向上、競争力向上につながるという扇動めいた印象を抱いている。そもそも従業員の満足度向上につながるか？ 本質を見失いかねない言葉の響きがある。
- ・予防の観点から従業員の健康管理に対する意識をもっと高める必要があると感じている。
- ・会社としてのビジョンを実現するためには、何よりも従業員一人ひとりの健康が不可欠である。健康経営については、会社として重要な投資と認識しているが、従業員にも「自分の健康は自分で守る」という自律的な健康管理意識を根付かせることが重要である。
- ・当グループは健康経営に関する認識を経営幹部層へ浸透させ、従業員への働きかけを促進していく段階である。
- ・特に自社で健保組合を持っていると、社員と家族の健康管理に無関心ではいけないと思う。健康でないともそもそも仕事ができないので、ある程度は会社もケアすべきだと思う。
- ・私傷病で長期療養が必要になった場合は、仕事から離れる(退職する)ことでより治療や療養の効果があがることもあると考える。当社では、GLTD(Group Long Term Disability)団体長期障害所得補償保険制度等を導入することで、社員は退職後も安心して治療や療養に専念できる仕組みを検討している。
- ・2次予防3次予防に留まらない、0次・1次予防の観点で健康推進体制に取り組むと同時に、取り組みが継続的持続的に行われるような風土・意識の醸成と仕組み作りが必要であり、健康そのものが企業文化となることを目指したい。