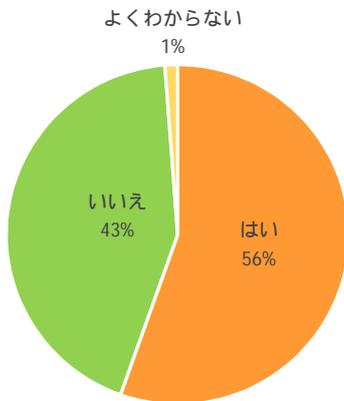
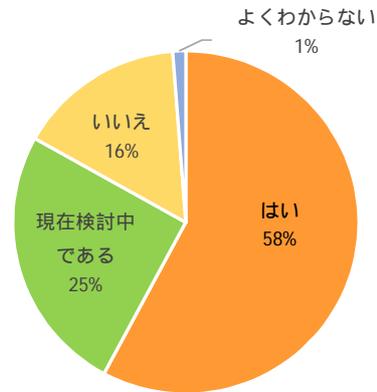


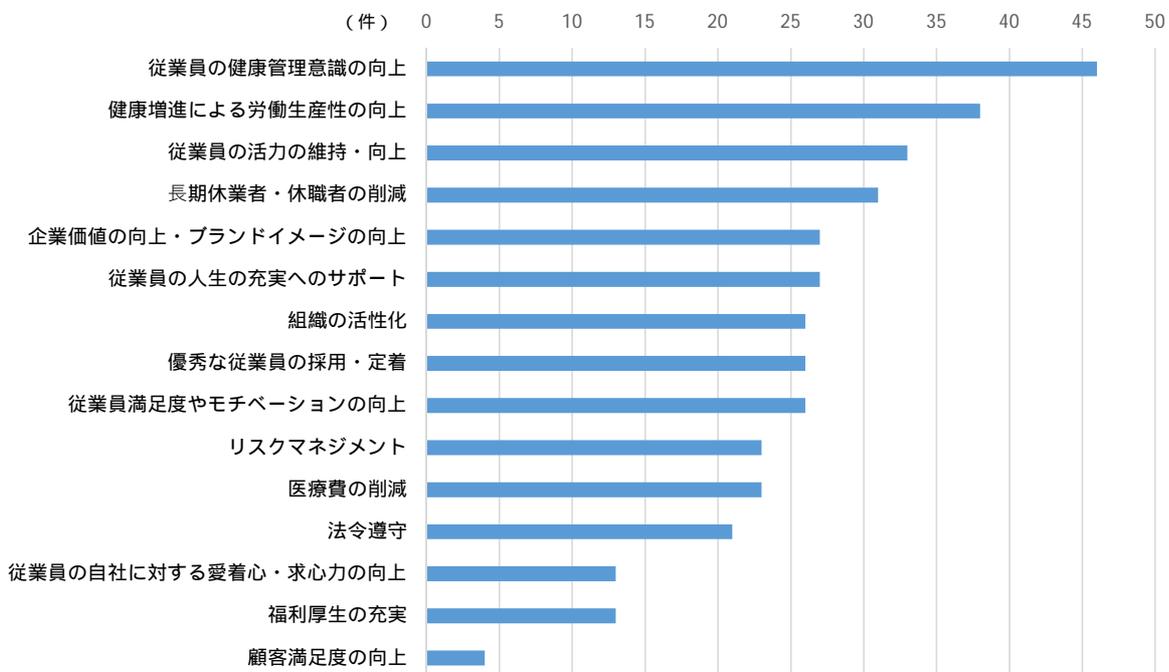
企業トップからの従業員の健康増進に関する方針を示し、明文化しているか



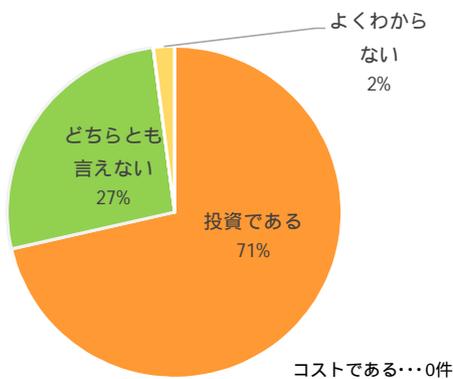
「健康経営」に取り組んでいるか



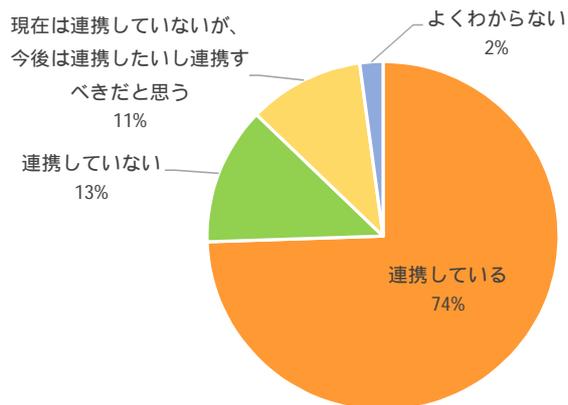
《Q2ではいと回答した方》「健康経営」に取り組む目的は何か（複数回答）



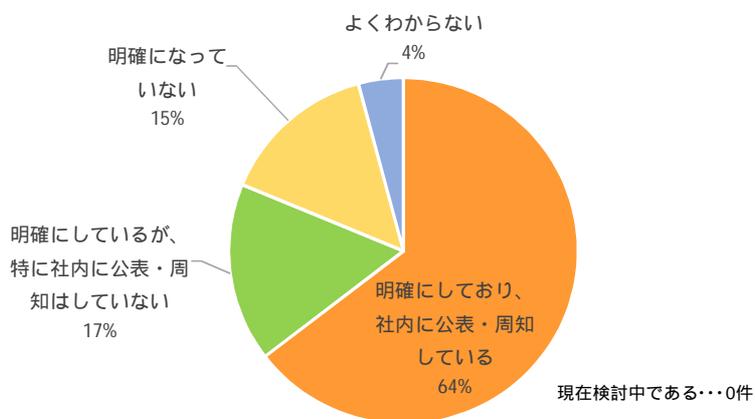
《Q2ではいと回答した方》「健康経営」への取り組みは投資か、コストか



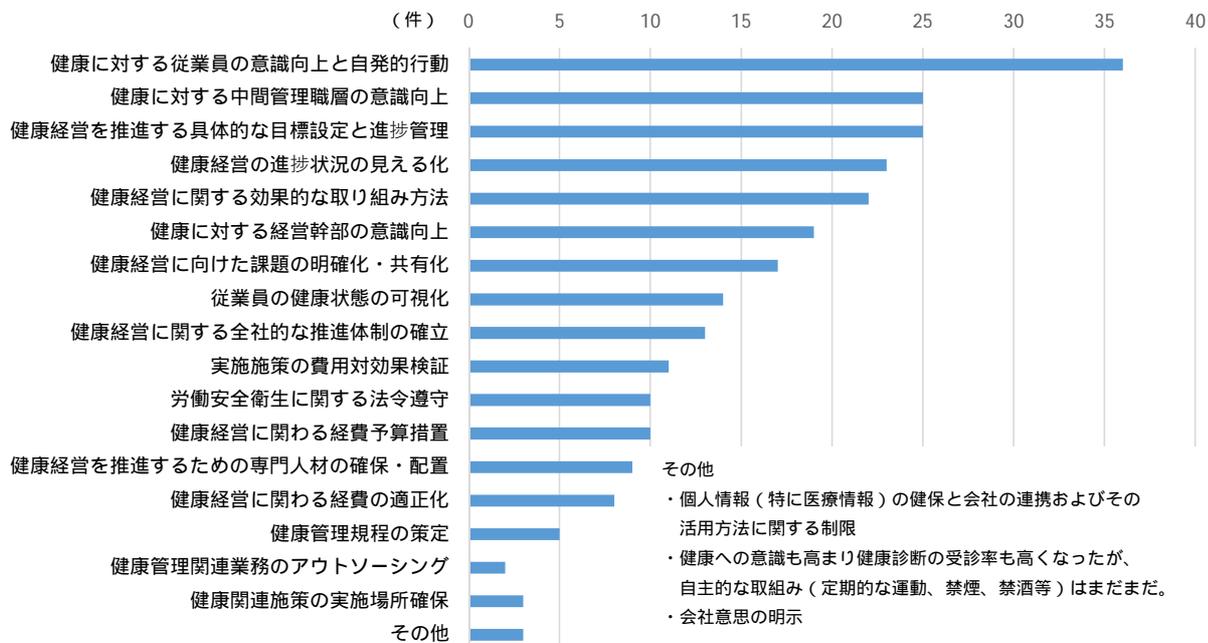
《Q2ではいと回答した方》「健康経営」の取り組みは健康経営組合と連携しているか



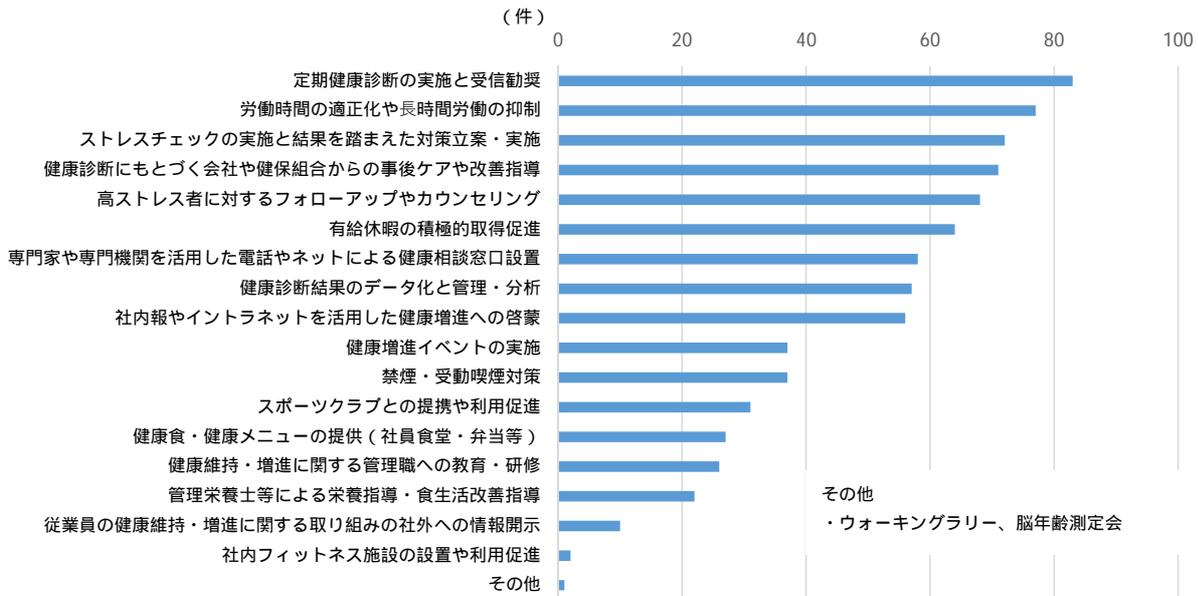
《Q2ではいと回答した方》「健康経営」の責任者や推進体制を明確にしているか



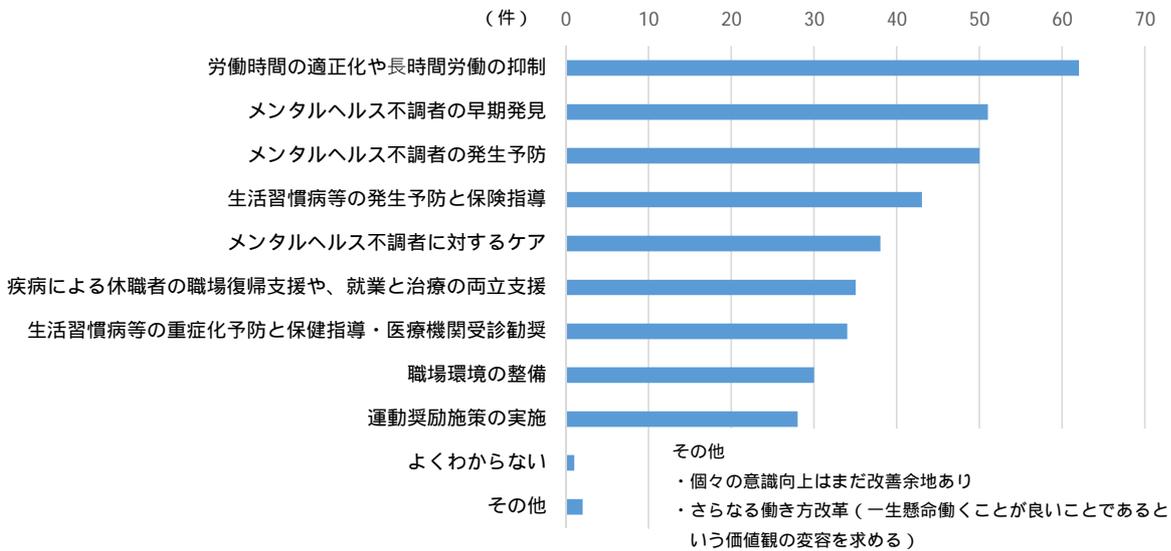
《Q2ではいと回答した方》「健康経営」を推進する上での課題として、あてはまるものはあるか
(複数回答)



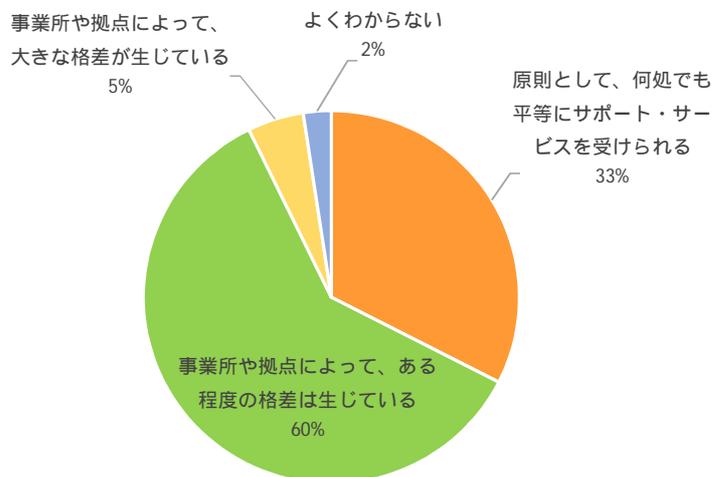
現在、従業員の健康増進に関する取り組みを行っているか（複数回答）



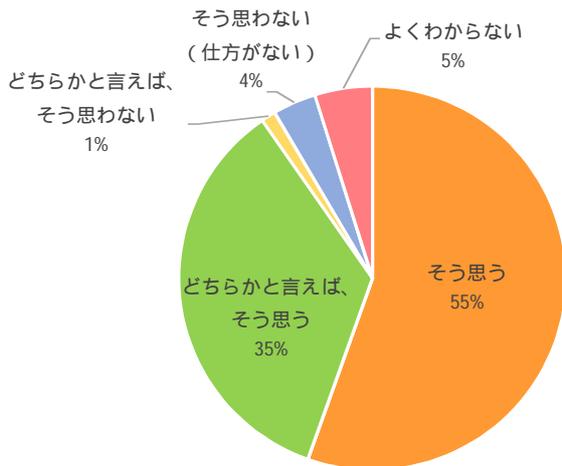
従業員の健康管理・健康増進に関する課題として、あてはまるものはあるか（複数回答）



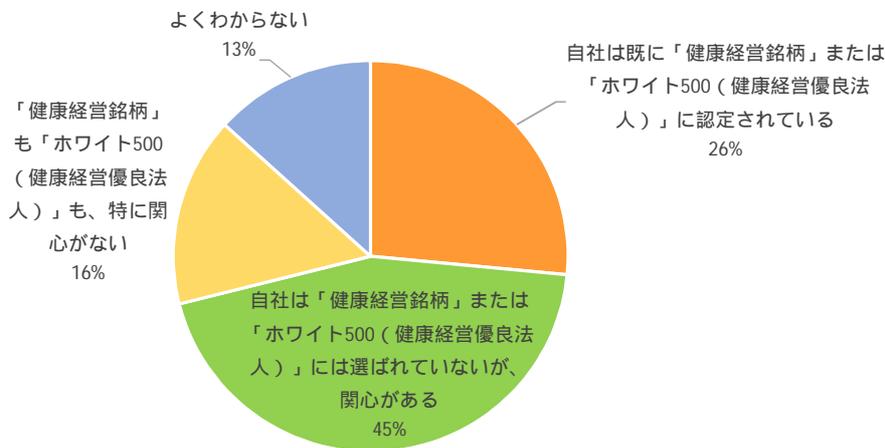
就業場所にかかわらず、健康推進施策のサポート・サービスを平等に受けられるか



事業所や拠点による健康推進施策のサポート・サービスの格差を解消すべきと思うか



経済産業省が進めている「健康経営優良法人認定制度」について



「健康経営」全般に対してのご意見（自由記述）

- ・ ストレスチェックの受信についてもメンタル疾患の早期発見・予防の上で、健康診断同様義務化すべきであると思う。
- ・ 弊社グループでは親会社がホワイト500に認定されており、関連会社各社はその方針に連動し健康経営施策を推進していくことになります。
- ・ 健康あつての仕事であり、健康管理（身体&メンタル）には十二分に配慮している。特にウエイトコントロール。ここに着目することで、生活習慣病の予防にもつながる。
- ・ 社内外から共感される考え方であり、社員の「働きがい」にも繋がる重要な案件と考えます。社員の満足度に留まらず、企業の活力向上に繋げることが重要で、その為に進めるべきことを継続的に検討していきたい。
- ・ 健康経営が「福利厚生施策」のように経営者に受け留められていると、なかなか進展しない。ダイバーシティー&インクルージョンが徐々に企業の経営戦略としての位置を築きつつあるが、健康経営も同様の発展を期待したいし、自社においてもそのように展開していきたい。
- ・ 働き方改革の一環で、取り組みをおこなっている。女性の健康に特化した取り組みも、始めている。