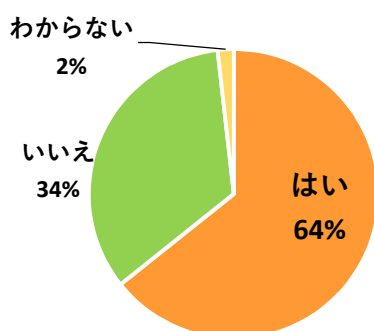
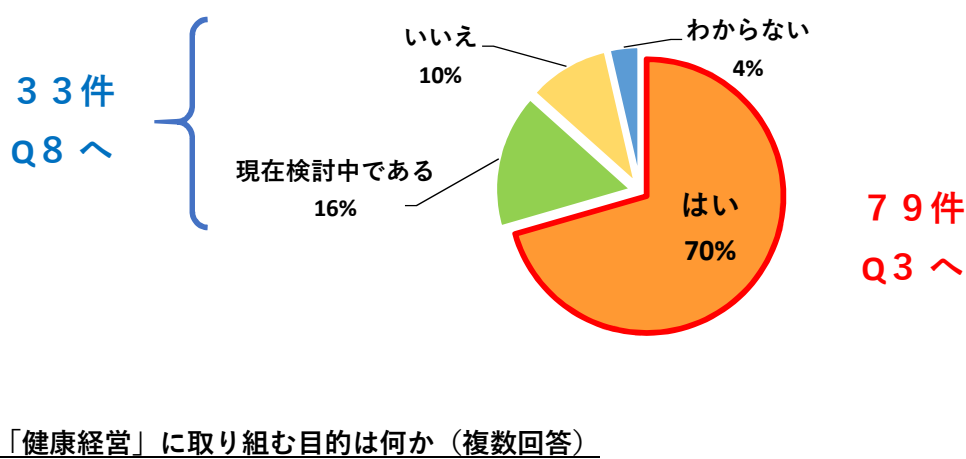
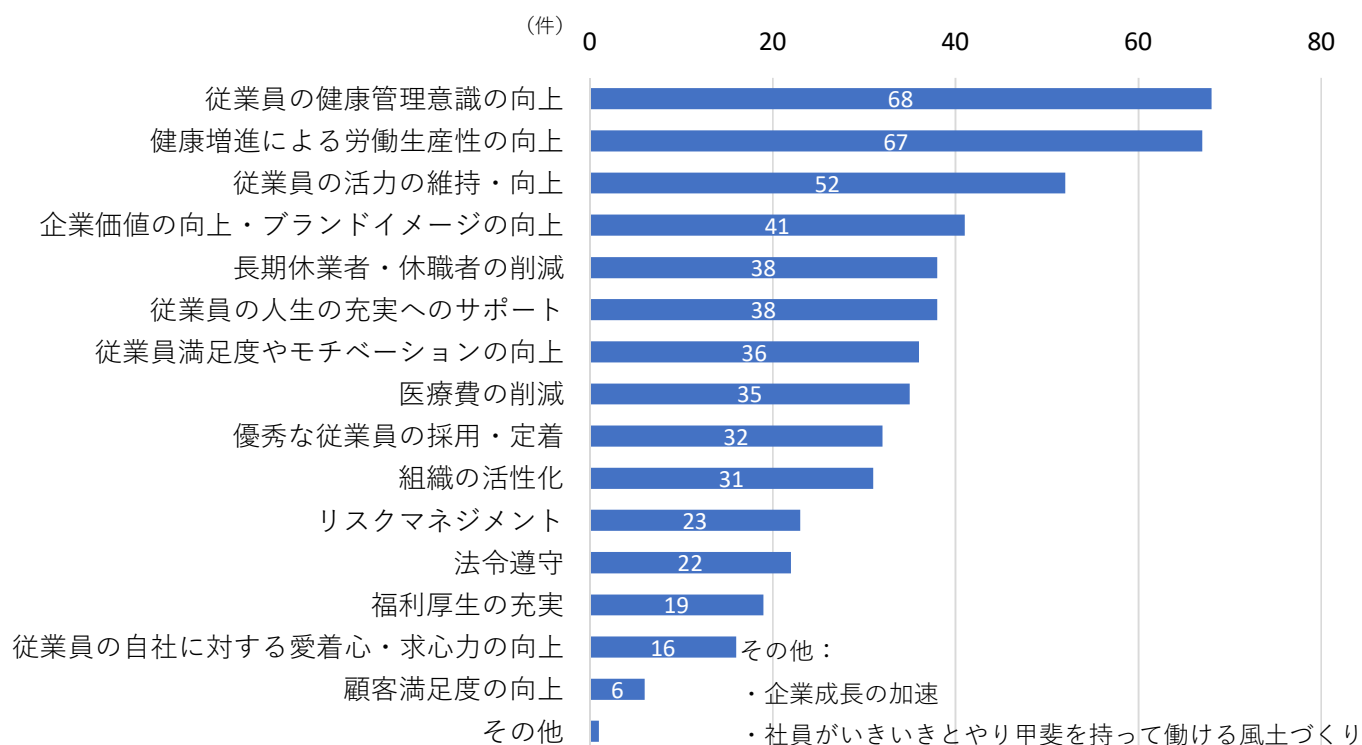
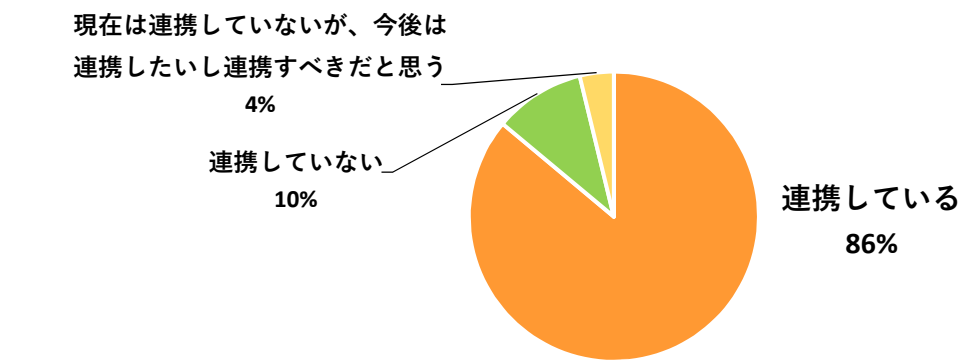
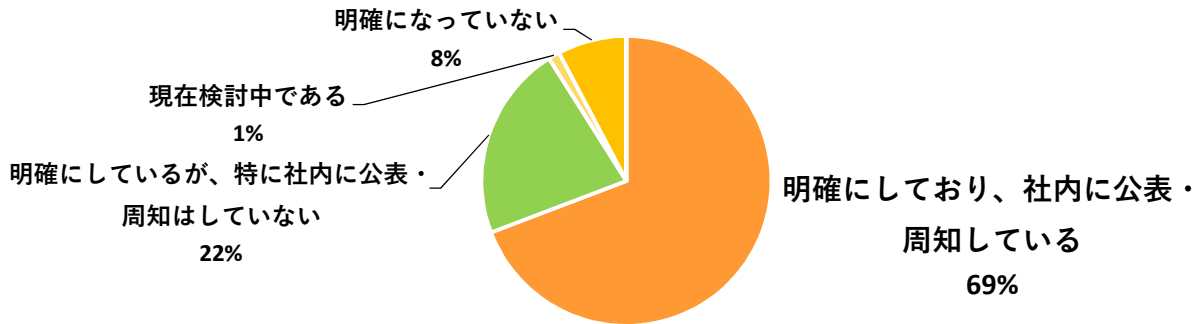


Q1. 企業トップからの従業員の健康増進に関する方針を示し、明文化しているかQ2. 「健康経営」に取り組んでいるかQ3. 「健康経営」に取り組む目的は何か（複数回答）

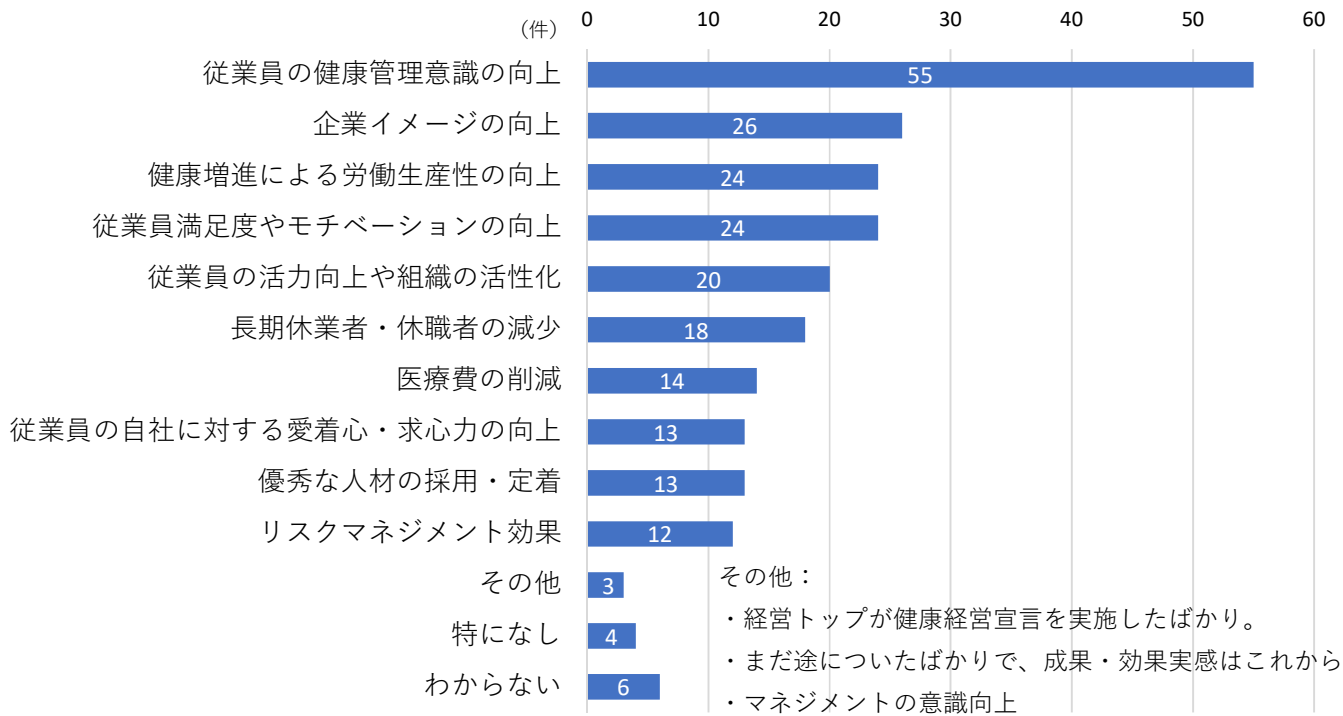
Q 4. 「健康経営」の取り組みは、健康保険組合と連携しているか



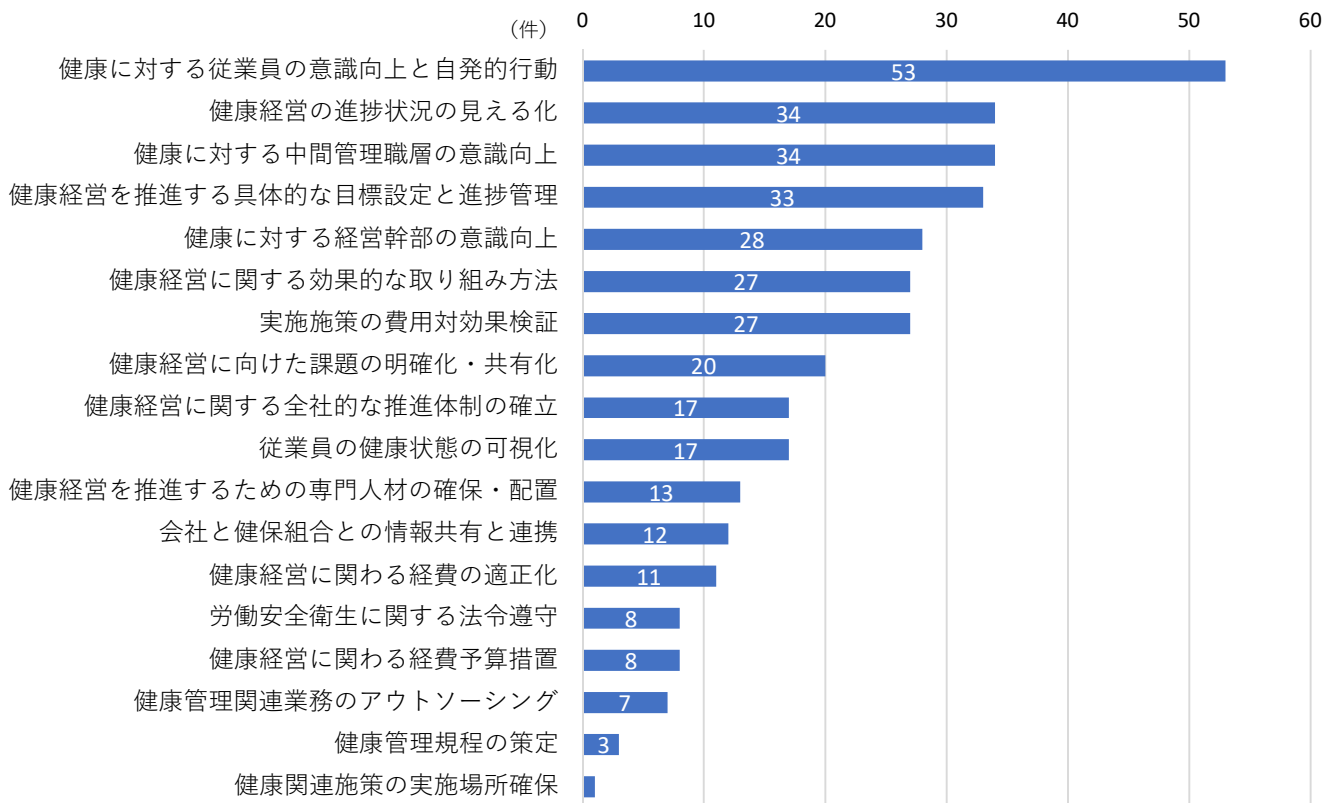
Q5. 「健康経営」の責任者や推進体制を明確にしているか



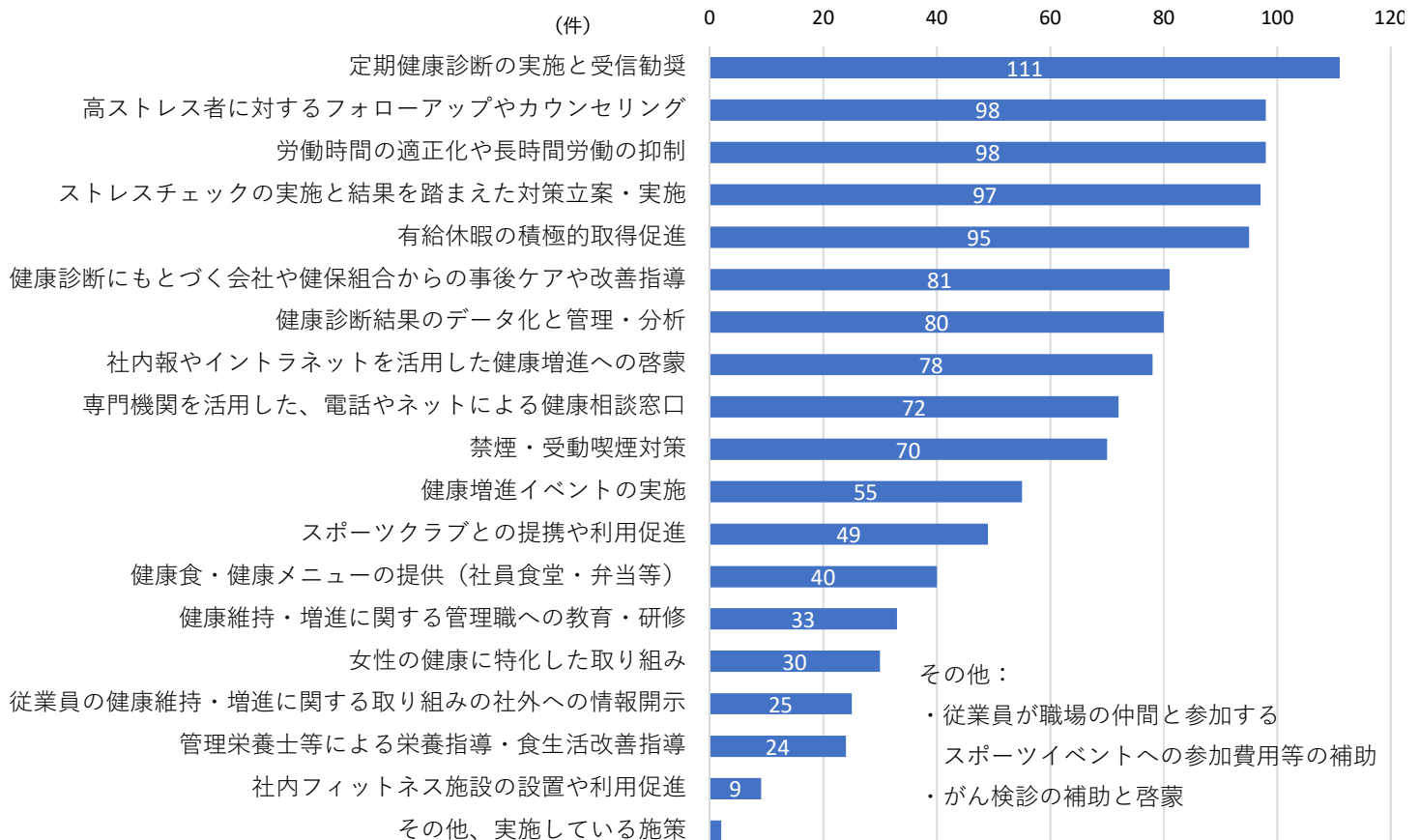
Q6. 「健康経営」の取り組みを通じ、どのような成果や効果を実感しているか（複数回答）



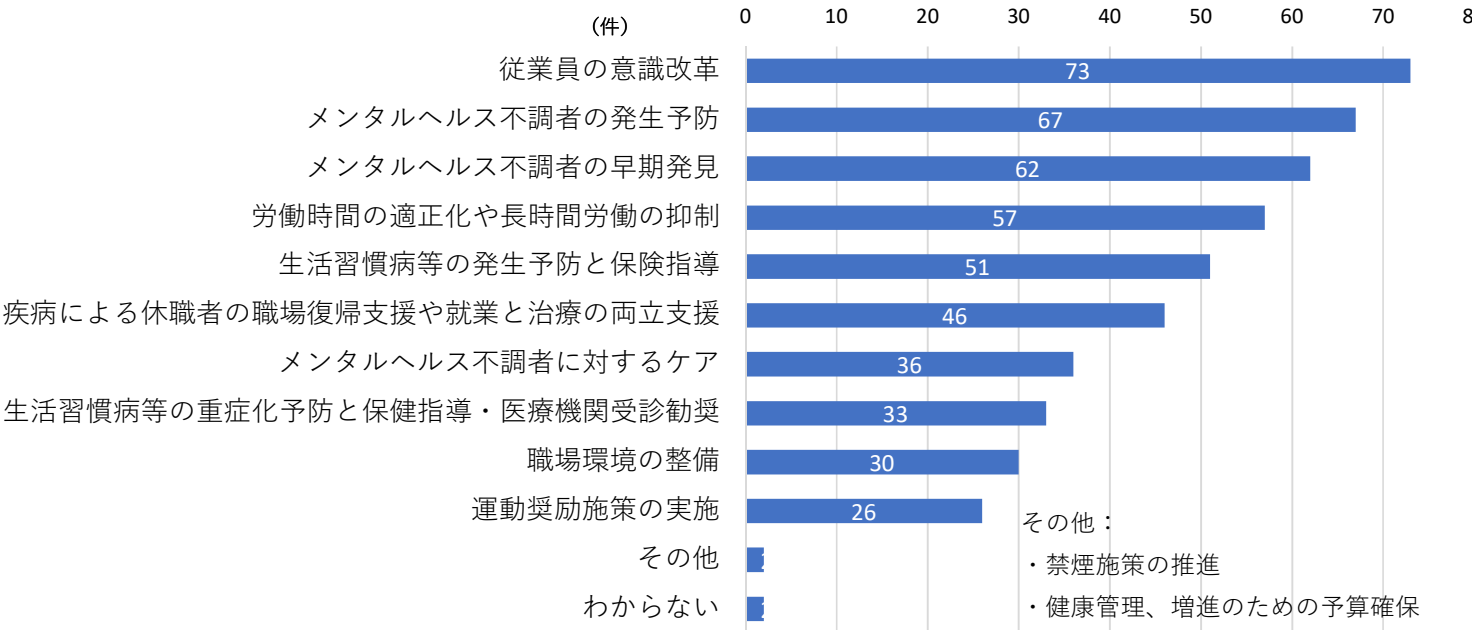
Q 7. 「健康経営」を推進する上での課題は何か（複数回答）



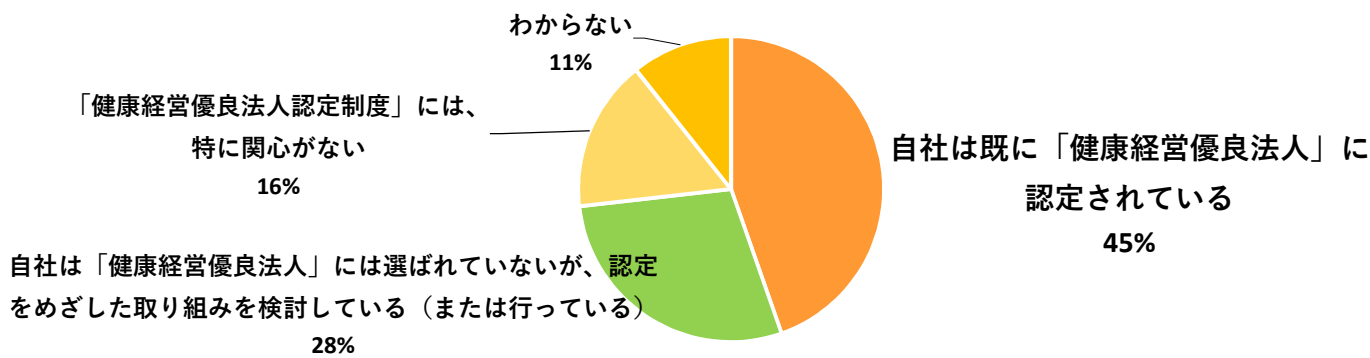
Q 8. 現在、従業員の健康増進に関する以下の取り組みを行なっているか（複数回答）



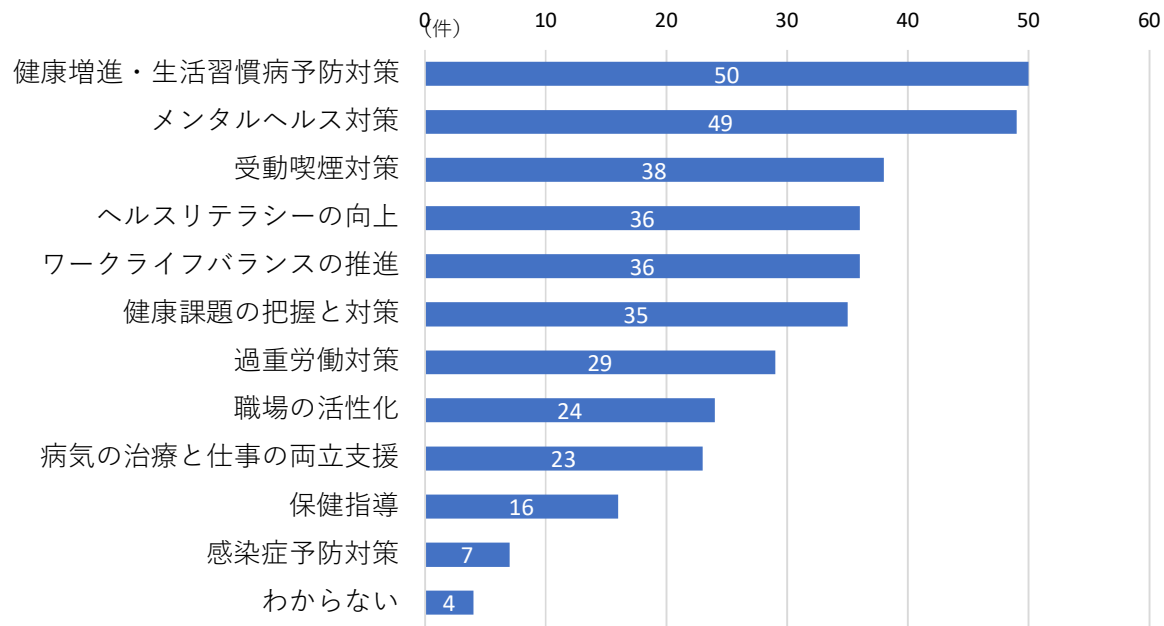
Q 9. 従業員の健康管理健康増進に関する課題は何か（複数回答）



Q10. 経済産業省が進めている「健康経営優良法人認定制度（大企業の場合、通称ホワイト500）」について



Q11. 「健康経営認定法人」の認定基準の中で、重点を置いている（置きたい）施策はどれか（複数回答）



Q12. 「健康経営」の推進全般に対して、何かご意見がございましたらお聞かせ下さい（自由記述）

健康経営の効果測定として何が良いのか、どのような指標で効果を図っているのか知りたい。

健康経営の重要性の総論は皆理解しているが、費用対効果やプレゼンティーズムなど定量化をもう少し考えて行きたい。

グループ会社の場合、健康経営に投資できるコストが限られているため、効果的な費用投入に毎年苦慮している。

受動喫煙対策については、弊社でも課題として挙がってはいるものの、
是正するには経営層の喫煙者の多さなど課題も多く、なかなか会社として足並みをそろえきれない。
業種ごとに対策の方法も変わってくるかと思うが、1件でも多くの実施例を知り参考にさせて頂きたい。

残業時間4.5h/m以上の人を失くすことと、メンタルの休職者を失くすということに注力していきたいと考えています。
他社の取り組み状況を是非、ご教授いただければ幸いです。

「健康経営」の推進には、ステップがあると思います。長時間労働が常態化している職場に「休日にスポーツをして健康に！」というような施策は、かえって従業員を疲弊させるだけになると思います。

従業員の健康維持は、一企業の問題ではなく国・社会全体で取り組むべきであることから、健康経営関連施策に関する各企業の取り組みの成功事例をマスメディアや業界団体等を通じてもっと社会へ発信してはどうか。

健康経営銘柄と健康経営優良法人認定制度の違いは一般の方には理解が困難なのではないかと思う。
管轄している機関は、解り易くPRすべきではないかと思う。

個人の健康管理、健康増進が原則であり、企業の役割としてどこまで支援するのか。
都会と地方、職種別にも従業員の意識がまちまちであり、メーカーとしての立ち位置が難しい。

弊社は米国の外資系会社で社長も外国人であるが、社員の健康について企業が干渉・介入することには、今一つ理解がない。文化の差と言ってしまうとそれまでだが、この状態の打破について成果を収めている事例を知りたい。