

「健康経営フォーラム 2016in東京」アンケート結果

2017/1/13 事務局:一般財団法人日本予防医学協会

“おかげさまでたくさんの方々にご参加いただき、盛況のうちに無事終えることができました。
アンケート結果を集計いたしましたのでご報告申し上げます。”

日時:2016年12月5日(月)14:00~17:30/場所:浅草橋ヒューリックホール
参加者:345名様 アンケート有効回答数:147(42.6%)

① 会員種別について

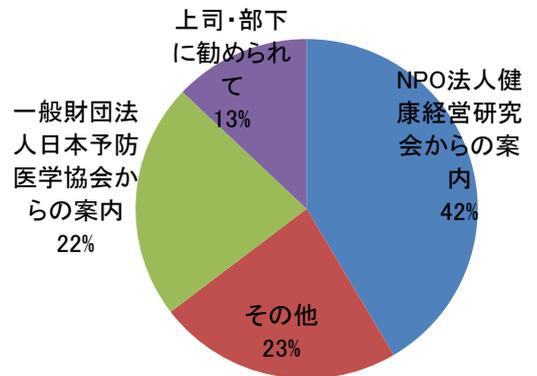
非会員	107人	72.8%
正会員・賛助会員	40人	27.2%
合計	147人	

② 役職について

役員・理事	20人	38.1%
管理職	71人	48.3%
一般職	56人	13.6%
合計	147人	

③ 今回の健康経営フォーラムへの参加のきっかけ

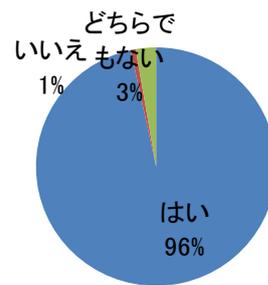
上司・部下に勧められて	19人
NPO 法人健康経営研究会から紹介されて	61人
一般財団法人日本予防医学協会から紹介されて	33人
その他	34人
合計	147人



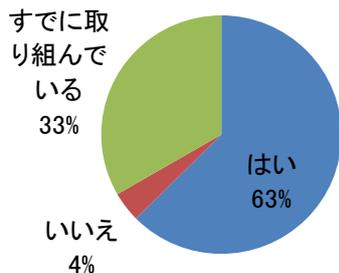
④ 今回の健康経営フォーラムは参考になりましたか？



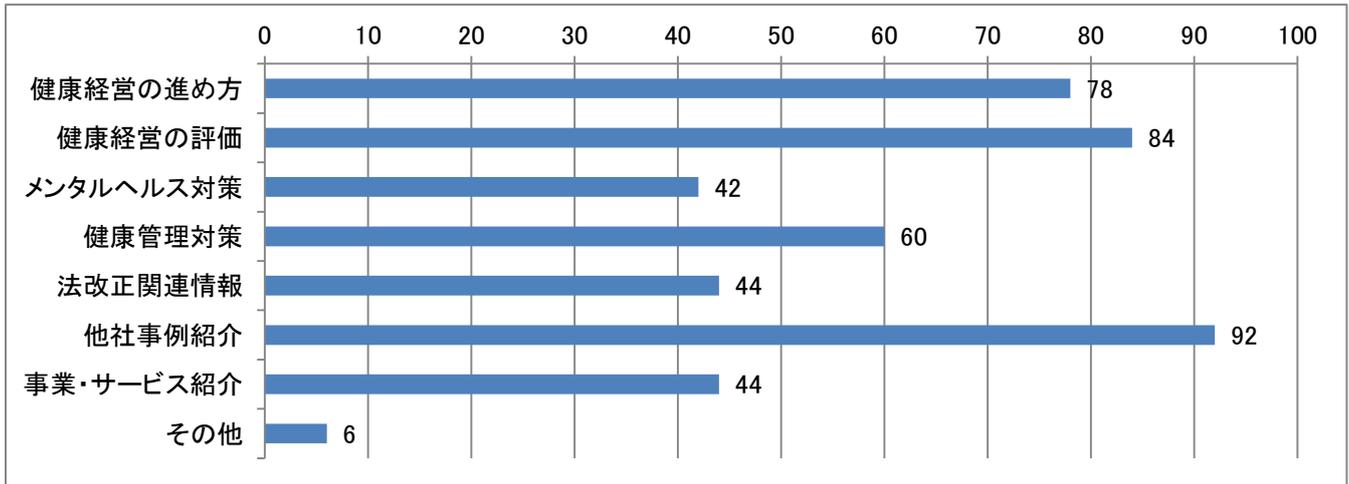
⑤ 健康経営研究会の活動に興味を持たれましたか？



⑤ 健康経営の考え方を自社に積極的に取り入れたいと思いますか？



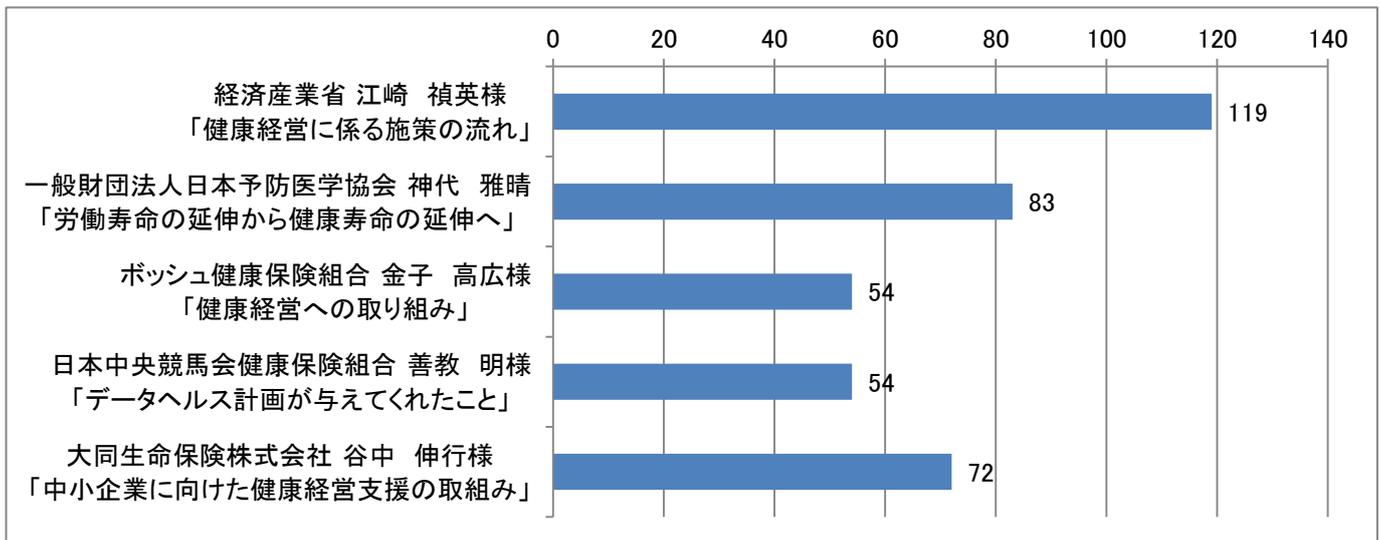
⑥ 健康経営フォーラムで取り上げてもらいたい内容について、該当するものをすべてご選択ください



(その他)

- ・ 経営陣に健康経営の意義・目的等を理解いただけるような研修
- ・ 投資効率の可視化
- ・ 健保と事業主との協業の仕方
- ・ 特に、どのくらいの効果(健康面でなく経営面)が出ているのか
- ・ 健康経営を推進するうえで参考となる学術研究(認知症は予防できるという免疫学的研究の事例、睡眠との関係など)
- ・ 中小企業に対する動向 事例紹介

⑨ 今回の議題で興味を持ったものは何ですか？ 該当するものをすべてご選択ください。



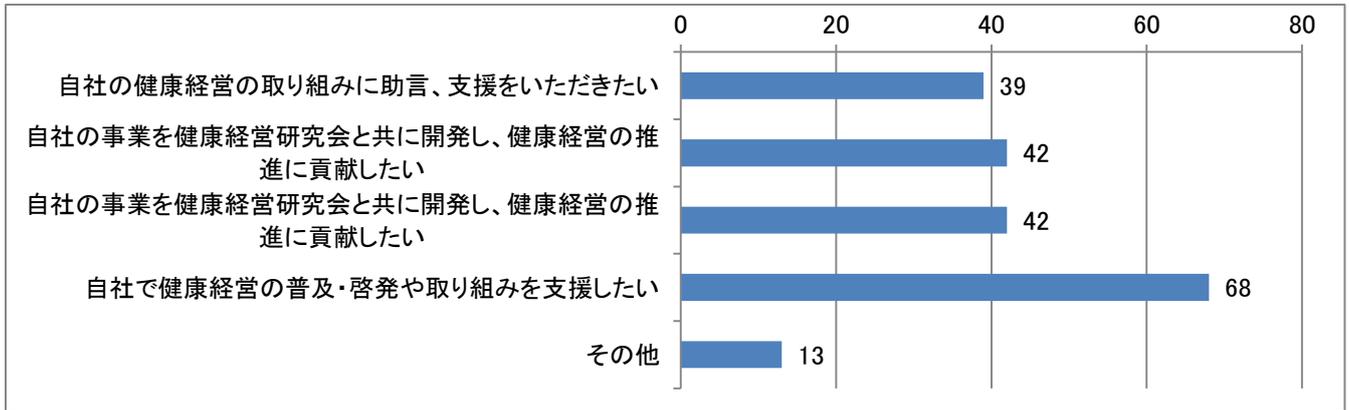
健康経営研究会10周年記念フォーラム
健康経営フォーラム2016 in 東京



これからの日本の健康経営
～企業と自治体の戦略的な健康経営～



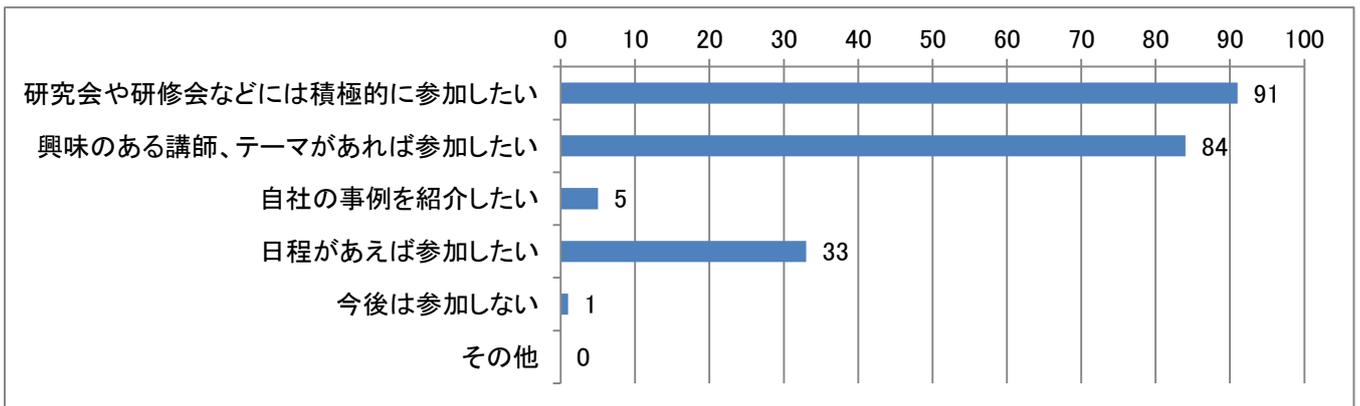
⑩ 健康経営の普及・啓発・支援に関して、該当するものをすべてご選択ください。



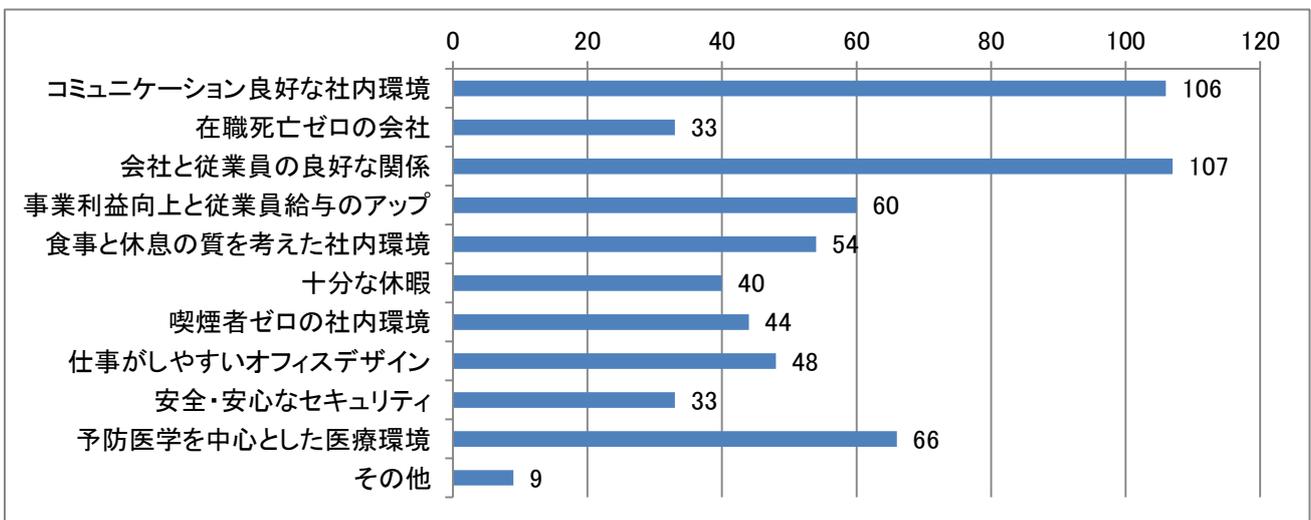
(その他)

- ・ 健保組合と歩調を合わせ進んでいきたい。
- ・ ITを活用した普及活動など普及活動に参画を検討したい
- ・ 自社製品を通して、健康経営に貢献したい
- ・ 貴会との更なる連携
- ・ マネジメント層の意思決定待ちです
- ・ 健保組合サイドとして情報収集に努めたい
- ・ 健康経営アドバイザーとして中小企業に拡大浸透、定着していきたい。
- ・ 経営陣へ健康経営に対する理解が深まるようなアプローチ
- ・ 現在、健康経営に取り組んでおらず、今後の参考として参加
- ・ ビジネスチャンスを見つけない
- ・ 健康経営に取り組む事業に商品提供で貢献したい

⑪ フォーラムや勉強会、研修会への参加に関して該当するものをすべてご選択ください。



⑫ 健康経営の考え方について該当するものをすべてご選択ください。



(その他)

- ・ 経営・労務管理・健康のバランス
- ・ 従業員の在籍中の健康増進だけでなく、家族を含めた定年後 QOL 向上も視野にいれた諸施策・メッセージ発信、経営者の真摯な取組姿勢の提示
- ・ 儲かるホワイト企業
- ・ 運動習慣普及による健康増進への投資
- ・ 過重労働の抑制
- ・ 会社目線でのリスク対策
- ・ 労働生産性を向上させる企業の組織管理と従業員の自己管理サポート
- ・ 健康・健全な社会生活

⑬ あなたが考える健康経営のゴールのイメージを教えてください。

- ・ 個人も組織も健康的
- ・ 経営者、従業員、顧客、株主、その他第三者等、それぞれのステークホルダーが幸せになる経営
- ・ 事業利益向上と従業員の QOL の向上の両立
- ・ 働き甲斐があり、それをお互い尊重し成長できる経営
- ・ 会社の経営陣、健康経営の推進部署、および社員が一体となつての取り組み体制を築き、その後も継続していきたい。
- ・ 企業、従業員、各種サービスの win-win-win 関係とPDCAによるサステナビリティ
- ・ 健康でやりがいを持った社員とそれを見守る健康な家族の集団となれたら良いと思います。
- ・ 従業員、会社、お客様が三位一体となり健康で健全な商活動ができる環境が意識せずに整っている状況
- ・ 会社の文化として従業員の健康について大切にし、企業ポリシーとして世間が認知していること。
- ・ 社員が健康に意識をもつことが当たり前の環境が構築され、日々健康増進・健康維持を自然体で発展的に進めている状態であることがゴールと考えます。その状態故に健康を維持しつつ業務に集中することで常に高いパフォーマンスを全員が発揮しつづけることができます。
- ・ 社員が健康で安心して一生懸命働ける労働環境
- ・ 0次予防と一次予防への理解と施策の充実化
- ・ 日々の仕事を通じ、いきいきわくわくが絶えない環境の実現
- ・ ゴールというより、もっともっと「健康経営」が日常の言葉になり、皆がいきいきと働く社会となることがゴールと思います。
- ・ 社員の成人病罹患率の低下ならびに健診指標の良化、および、会社の利益向上。
- ・ 健康投資による従業員の健康増進と組織活性化による企業収益の向上ならびに社会的貢献
- ・ 社員がイキイキと活性化されている会社経営
- ・ 健康経営を推進することで社員が健康で幸福感を持って生活でき、そのことにより企業も利益を上げることができ、その結果、投資家はもちろん、これからその就職を目指す学生の企業指標にもなっていること。
- ・ 社員一人一人が、健康づくりにおける自己責任を認識し、かかりつけの医院、歯科医院、薬局、(趣味)を持って、普通に日常的に定期健診、メンテナンス等を受けるような会社(社会)。健康づくりには、一人一人が”少し値段が高くても、より安全で優れた製品”を使うこと(購入する社員・会社・社会)。
- ・ 日曜日の夜から、明日から会社だ、頑張ろう、楽しもうと思えるような会社、風土、経営。
- ・ 当たり前のように永続的に取り組む環境ができたとき
- ・ 従業員が健康であることによって、ライフ・ワークいずれも充実した生活を送ることによって、企業の業績にも寄与するようになる、それぞれが WINWIN の関係を築き上げられる状況
- ・ 全加入事業所が健康企業宣言を行い、大企業である事業所はホワイト500の取得を行う。そのために、企業・労組・健保が三位一体となり、社員・家族の健康づくりに投資を行い、元気で生き生きとしている職場を創出し、仕事の生産性向上を

実現して企業経営の安定を図る。

- ・ 一人ひとり異なる満足性を追求できること
- ・ 従業員・加入者が、気づけば健康経営に参加している
- ・ 「気負わずに」普通に健康経営が実践されている企業風土
- ・ 重症化予防の施策がしっかりしており、特定健診年齢層だけでなく、若年層にもアプローチできている状態。
- ・ ISO の認証のようなもので取り組むべき課題に対してスパイラルアップを行っていくためゴールはないと考えます。
- ・ 従業員の満足度向上
- ・ 企業の収益性が高まる事、従業員の収入が増える事、職場環境が改善される事のスパイラルが好転すること。企業が長く経営できる仕組みとなっている状態がゴールだと感じる。
- ・ 従業員の重症化予防や健康の維持・増進に向けた取組みを推進した結果、従業員の健康度が高まり、それが生産性の向上に繋がり、最終的に企業収益の底上げをもたらす状態。
- ・ 社員の健康と生活の充実を第一にし、それによって社員のモチベーションを上げ、結果会社の利益も向上すること。
- ・ 従業員の健康を推進し、生産性向上と利益の創出
- ・ 会社の利益向上と従業員の健康度向上
- ・ 社内の誰とでも、言いたいことが言え、お互いを尊重できる関係の構築。その上で心身の健康を持続でき、長く社会人として活躍できる社会の実現。企業にとっては、適正な投資によって、他の先進国並みの生産性を上げ、利益を得ることができる状態。
- ・ 社員がいきいきと働いていること。
- ・ 子育てしながら働ける会社。
- ・ 生涯現役
- ・ 健康経営の成果として生産性向上及び労働損失低減医療費削減
- ・ 個人情報保護の範疇を著しく侵害しないレベルで、自分だけでなく部下や上司、周囲の同僚や家族の顔や健康度がみんなに見え、同じ会社・同じ職場で働けることの喜びや仲間意識が味わえ、毎日いきいきして家庭にも仕事にも満足な状態の社員が増えること
- ・ 働きやすい職場作り、労働寿命の延伸
- ・ 健康でイキイキと社員が働いていて、会社の業績が上がっていく。
- ・ 従業員が元気とやる気をもって仕事に取り込むこと
- ・ 一人ひとりが各々の形で健康を考え、それを会社が様々な制度費用面でバックアップをする。その効果として、経営にプラスにはたらく結果となる。
- ・ 社員一人一人が自発的に自身の健康管理に努めており、業績が年々向上している状態
- ・ 従業員が健康になったことで、企業の利益や成長が成されたとき
- ・ 従業員の健康増進と家族の満足度向上
- ・ 健康経営じゃない経営を誰も経営と呼ばなくなる日
- ・ 企業と従業員が同じゴールを目指せること。
- ・ 全社員が働く意欲を持ち続けられる環境、制度、風土
- ・ 従業員のヘルスリテラシー向上
- ・ 社員が自ら健康意識を持ち管理する(セルフメディケーション)事に会社が支援し、良好な職場環境をつくる。
- ・ 従業員および社会からの会社に対する信頼を構築する。国民の健康向上により、医療費の削減に貢献する。
- ・ 社員が健康に対する意識をしっかりと持ち行動していくこと。社員が健康であれば会社の業績も上がり会社も健康になる。WinWinの考えを社員、そして会社が持つていくことが必要である。
- ・ これから来るダイバーシティに対応できる社内体制と社員の笑顔
- ・ 健康づくりで幸せに

- ・ 家族、地域、企業の良好な関係づくりに必要な場の提供が出来るものであり、健康経営が広がることで生活の質だけでなく人生の質も向上すると考えます。健康づくりがどこでも誰でも行える当たり前のスタイルになることが健康経営のゴールだと考えます。
- ・ 不調者がいなく、経営的(売上の)によくなっている。
- ・ 企業において、社員全員が健康への高い関心を持ち、比較的若年の頃から健康増進(運動習慣定着)に取り組み、高い就業パフォーマンスを長期間継続できる。また、60代、70代になっても就業を継続できる体力を維持し社会の第1線で活躍し、消費活動も活発で我が国の経済を支えることができ、社会がそういった企業や個人を評価、支援し続ける状態。
- ・ 自社の企業価値が上がり、社員が活き活きとして働き、生産性が上がっている。
- ・ 社員全員が健康
- ・ 会社が元気になる
- ・ 心身ともに、いきいきと健康的に働ける職場にて、質の高い成果を出すことで、会社の利益に貢献し、社員の給与もアップする。
- ・ 従業員が自らの健康をしっかりと捉え考えること、会社がそれを支える企業風土を持っていること
- ・ 企業価値の向上
- ・ 周りの人の健康を常に気遣ってあげられる社内環境・企業風土
- ・ 健康経営にゴールはないと思います。取り組みのレベルが上がれば、求めるレベルも次へと上がっていくものだと思いますし、生産性は追求し続けるものだと考えています。自律的に、生産性と健康を追い求められる組織づくりでしょうか。
- ・ 社員が健康経営を理解して自発的に取り組むようになり、生き生きと働いて、退職後の老年期も健康で過ごすこと。
- ・ 社員全員が仕事に対する意欲があり、ノビノビと仕事の打ち込める環境が整っている
- ・ 従業員が健康で、適材適所で自分の能力を発揮でき、また組織も元気よく、業績も向上。PDCAサイクルが良く回っている。
- ・ 社員皆がある程度レベルの健康リテラシーをベースにもち、いきいきと働き業績アップにつながる。
- ・ 各企業内において従業員まで健康経営の取り組みが理解・実践され、社員の健康促進が会社収益に貢献していることが実感できている状態。あわせて、地域や業界内で健康経営に取り組みことが風土として出来上がっている状態。
- ・ 従業員の健康と企業業績向上の両立
- ・ 従業員の健康と経営の健全化
- ・ 企業と健康保険組合が連携し、従業員の働きやすい仕組みが構成されている。自治体においても地域住民の健康づくりが推進されるような環境が整えられている形が望ましいと考えます。
- ・ 健康問題への投資が企業価値全体を高めるものとして当たり前実践されている状態。
- ・ 労使とその家族などがいきいき働き続けられる社会
- ・ 家族も含め健診受診率 100%、防げる病にかからない。あそこの企業に勤めると、リタイア後も健康寿命が長い。と言われること。
- ・ いきいき わくわく 生涯現役
- ・ 社員一人ひとりが、「健康経営」「健康寿命延伸」を理解し、行動に繋がられ、ひいてはそれが地域社会との連携にまで発展していくこと。
- ・ 従業員の健康を維持しつつ、業績に寄与出来る体制の確立
- ・ 従業員がより長く安定して就労でき、また企業がより長く安定して事業継続できる環境構築
- ・ 社員一人ひとりが自らの健康管理をすることができるようになること
- ・ 禁煙をはじめとして、健康施策が十分行われ、傷病休業が今の半分となる。また、社員が健康問題でパフォーマンスが下がらないように維持できることなど。
- ・ 社員が健康に仕事をこなし、会社は社員への健康投資を回収できている状態。
- ・ 定年制度が無く、活気のある職場

- ・ 社員が自発的に健康行動を実践し、企業の持続的成長に貢献すること
- ・ 開かれたコミュニケーションつくりの場があること・お互いの職務に敬意を持っていること・全員が思いやりの精神を持っていること
- ・ 従業員が元気にいきいきと働ける職場環境。会社と社員の良好な関係の形成。
- ・ 従業員が心身ともに健康で、モチベーション高く働くことで、企業の利益が向上している状態
- ・ 会社と従業員(含家族)がWIN・WINの関係であり、社会貢献ができています。
- ・ 社内で健康経営の実践が当たり前であり、経営戦略の中で重要な位置づけをしめ、そのことが社員に周知されている状況
- ・ コラボヘルスによる専門職と企業とのシナジー効果従業員や家族のヘルスリテラシー向上
- ・ いきいき職場の実現
- ・ 安定した事業＝従業員の健康＋生産性の向上
- ・ 社内が明るく、社員が前向きで生き活きと働いているイメージ
- ・ どの業界・業種でも「健康経営」が意識されるような社会になること。
- ・ 健康寿命の延伸と豊かな社会
- ・ 定年後も健康寿命を維持し、心身ともに健全な状態で働き続けられる社会に向け、従業員(使用者も含む)が自ら考え行動できる文化と、それを実現できる社会環境が定着する状態。加えて、日本発の経営戦略(ビジネスモデル)として世界でも通用している状態。クールジャパン→ヘルスジャパン
- ・ 健康経営銘柄またはホワイト500に選定されている。
- ・ 労働生産性の向上
- ・ コスト計算でペイできるとき
- ・ 会社と健保、労組が目的を共有し、しっかりしたビジョンと計画、目標をたて、事業のPDCAを回していくしくみづくり。あわせて、主役は被保険者(含む扶養家族)であり社員。ニーズに合った活動展開ができる組織作り。
- ・ いろいろな働き方が容認され、皆がいきいき仕事をする環境を作る。
- ・ 健康経営という考え方が標準となること。しかし「すべての人が健康に働ける」という意味ではゴールはないと考える。
- ・ 全員が健康となり食事・運動面でのコミュニケーションが盛んとなること
- ・ 健康経営(健康投資)を行うことで、健康(ポテンシャルが高く)で生産性が高い(いつでも自分のパフォーマンスを引き出すことができる)社員を育成し、結果として企業が存続(成長・発展)することで、継続して社会への貢献が実現できている状態。
- ・ 健康への関心度が高まり、やらされている感がなく、日常で取組みがされている状態
- ・ 従業員の健康度アップと弊社取り組みによるお客様の健康度アップ
- ・ 自社の健康経営推進と中小零細企業への普及
- ・ 精神衛生上も含めて健康上、勤務が難しい場合は休暇を貰える会社でありたい。
- ・ 社員の健康と経営の効率化、業務の向上
- ・ 在職中の疾病予防や健康習慣づけが、退職してからのイキイキとしたセカンドライフに好影響を与える状態。また、勤務時間とプライベートの時間を上手に自分でコントロールして、周囲の人まで「笑顔」にできる社員を育てていくこと。
- ・ 従業員がいきいきと仕事をし、企業価値(業績・株価・ブランドイメージ)が向上した状態
- ・ 食事と運動により、社内の健康度が上がり、生き活きと仕事しているイメージ
- ・ 従業員と会社のコミュニケーションが良く、活発な職場環境になることで、業績にもプラスに働き、従業員、会社もともに成長できる。
- ・ 離職ゼロの職場
- ・ 労働生産性が向上し、企業の高ROEが実現している状態

(注)労働生産性とは、労働生産性＝成果／投入資源で表され、成果あるいは投入資源を一定とした場合、成果の向上あ

るいは投入資源の減少により実現する労働の効率性の尺度。成果とは、企業が労働者のパフォーマンス向上、プレゼンテーションの減少などを促すような健康管理の結果。投入資源とは、企業が時間外労働の削減や有給休暇の取得による勤務時間の減少のような人事管理を行った結果としての労働力。

- ・ 従業員全員が健康に関して自己管理ができること
- ・ 経営陣、社員ともに健康で生産性の高い会社
- ・ 生活習慣病の減少と健康の自己管理体制が整うこと
- ・ 社員が多様な働き方を実現している中で、健康意識を高く持ち、お互いの健康増進実践方法なども普段に会話され活き活きとした職務行動が表れ、且つ所属企業の業績も予算通りの収益を上げ、さらに従業員への還元がなされている状態が景気に関係なく継続できている。
- ・ 社員の健康増進に比例した会社経営の健全化
- ・ 経営幹部がスタッフとして入ったしっかりとした健康管理組織があり、トップの健康宣言を社員全員が理解し、それら予防を含めた健康管理のPDCAを全社でまわしている。
- ・ 企業利益と社員満足の一貫する経営。経営層や社一人一人のへるすりてらしーが高い企業風土。
- ・ 企業価値の向上
- ・ 会社、従業員の双方がお互いの立場から健康と経営を考え、取り組む。
- ・ 健康経営のゴールはないと考えます。個々に合った働きからができ、従業員が活き活きと働ける職場環境が整っている事。
- ・ 従業員が精神的にも肉体的にも健康・健全な社会生活を送り、それが会社の業績に繋がるような経営スタイルが理想のゴールだと考えます。かつてのような経済成長が望めず、成熟してきた社会環境に、「会社」という体制が適応してくための最終形と思います。価値観、嗜好、生活スタイルの多様化が進んでも、「健康・健全」は誰もが望む変わらない価値観だからです。
- ・ 社会的な負担となる国民医療費の抑制となるよう、定年を過ぎた人でも健康に働ける環境を提供すること。それが健康寿命へつながること。
- ・ 社員が、会社で働くことを楽しく感じ、やる気に満ちて仕事ができる環境や状況
- ・ みんながいきいきと働ける職場の確立
- ・ 初回参加させていただきましたが、まだ先がみえず、今後健康経営とのかかわりにおいて考えていきたいと考えます。
- ・ 従業員の健康への投資なので、ゴールはないのではないかなと思う。しいて言えば、どのような投資をし、どのくらいのリターンがあったのか可視化できるのでしょうか。
- ・ 仕事をする中で心身両面の病気にかかることや、大きな怪我をすることが無いように行政、会社、派遣会社、働く人自身、健康保険組合が、相互に啓蒙、予防に取り組む環境
- ・ 社員が自身のワークライフバランスに沿った仕事ができおり、心身ともに健康な状態にある。
- ・ 社員がみな健康で楽しく仕事ができる環境であること
- ・ 社員全員が健康な会社
- ・ 生産性と定着率の向上

以上

※設問⑧⑭の自由記述について記載省略