



従業員の健康に関する取り組みについての調査

< 記入上のお願い >

- ・ご回答は、企業の人事・労務部門などの「従業員の健康の保持・増進」に関する取り組みを担当されている方にお願い致します。
- ・ご記入は、鉛筆もしくは黒・青のペン、ボールペンをお使いください。
- ・お忙しいところ恐れ入りますが、ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、

11月14日（金）

までにご投函いただきますようお願い申し上げます。

FAXでご返信いただく場合は、下記までご返信くださいますようお願い申し上げます。

(FAX: 03-5296-5140)

- ・当調査の回答に基づいた分析・評価結果が、「健康経営銘柄」の銘柄選定に用いられる予定ですので、可能な限りご回答をいただければ幸いです。
- ・回答内容は集計・評価に使用し、そのまま外部に公表される事はありません。
- ・ご回答いただきました企業様には、調査結果公表後に個別分析結果等を盛り込んだ調査概要を送付させていただきます。
- ・調査のご回答内容をもとに、「健康経営銘柄」に選定された企業の紹介文作成の他、優れた取組の事例集の作成を予定しております。「健康経営銘柄」または事例集に取り上げさせていただく場合は、後日「健康企業度調査プロジェクト」コンソーシアムからご連絡させていただきますので、その際はお手数ですがご協力のほどよろしくお願い致します。
- ・なお、ご記入いただきました個人情報は、当調査に関わる以下の内容でのみ利用致します。
 - ・ご回答内容の確認や事例集作成についてのお問い合わせ
 - ・調査結果の概要資料の送付
 - ・コンソーシアムからの企業の健康関連施策についての情報提供

* 本調査に関するお問い合わせは、下記へお願い致します。

<「健康企業度調査プロジェクト」コンソーシアム 代表>

— 日本経済新聞グループの総合調査会社 —

株式会社日経リサーチ

担当: コンテンツ本部 メディア総合調査部
千葉、富沢、原

〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル

TEL 03-5296-5198 FAX 03-5296-5140

(お問い合わせ受付時間: 平日10時~18時)

メール health_survey@nikkei-r.co.jp

調査No.14-534-0043



日経リサーチは、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より個人情報を適切に取り扱っている事業者としての認定を受けプライバシーマークを使用しています。

貴社名				
所属部署名				
ご役職名			ご担当者名	
ご連絡先	TEL	()	FAX	()
	E-mail	@		

・調査全体の用語定義は以下の通りです。

用語	定義
調査全体の回答範囲	従業員数などの各種数値・集計値は <ul style="list-style-type: none"> ・連結ベース ・グループ主要企業ベース(連結会社のうち主要企業) ・単体ベース ・(持株会社の場合)主要な事業会社ベース のいずれかでご回答ください ただし、持株会社制を導入している場合、持株会社単体での回答はできません
設問の回答範囲	特に明記がない限り、施策の主体(例:貴社、健保等保険者組合、労働組合など)に関わらず、貴社の従業員に提供している内容をお答えください。
従業員	直接雇用関係のある労働者(派遣社員を除く)
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者
非正社員	直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど、正社員とされていない者 (契約社員、嘱託社員、パート、アルバイトなど)
経営トップ	代表取締役、会長、社長、副社長、頭取、またはそれらに準ずる地位の者
経営層	取締役、執行役、執行役員、またはそれらに準ずる地位の者 監査役は除く
年度の考え方	2013年度=2013年9月~2014年8月に集計を締める、12カ月 例:3月集計の場合は2013年度=2013年4月~2014年3月、 2010年度=2010年4月~2011年3月 会計上の決算期と同じベースでなくても結構です。 (会計上3月決算だが、調査回答上は12月締めでも構いません) また、2013年度の集計が完了していない場合は、1年前にずらしてご記入ください。 (2013年度→2012年度、2010年度→2009年度に読み替えてご記入ください。)
一般定期健康診断	労働安全衛生法の規定に基づき、事業者が一定の検査項目について、毎年定期的に行う一般健康診断
メンタルヘルス不調	ストレスや強い不安・悩みなどにより、労働者の心身の健康に不調をきたし、社会的活動および生活の質に影響を与える可能性のある精神的かつ行動の問題を幅広く含めたもの

調査票目次

1. 属性	4
I. 企業属性.....	4
II. 従業員属性.....	4
2. 企業姿勢	5
I. 企業の経営における健康への取り組みの位置づけ.....	5
3. 組織構築	7
I. 組織体制.....	7
4. 制度・施策	9
I. 従業員の健康についての状況・課題の把握.....	9
II. 対象者を限定しない生活習慣改善・疾病予防のための支援.....	13
III. 対象者を限定した個々に応じた生活習慣改善・疾病予防のための支援.....	17
IV. 長時間労働.....	18
V. 休暇・休職～復帰支援.....	20
VI. 企業の経営における金銭的投資.....	22
VII. 保険者との連携.....	22
VIII. 施策の効果検証.....	23
5. 法令遵守・リスクマネジメント・CSR	25
6. アンケート	26

1. 属性

I. 企業属性

Q1. 貴社の組織形態と、本調査における貴社のご回答範囲についてお答えください。(1つだけ)

- ✎ 持株会社制を採用している場合は、持株会社単体ではなく、事業会社単体またはグループでご回答ください。
- ✎ 特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください(「一部設問のみグループ回答」などは不可)。

- | |
|---------------------------|
| 1. 持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答 |
| 2. 持株会社制を採用しており、事業会社単体で回答 |
| 3. 連結もしくはグループで回答 |

Q2. 貴社における保険者の種別についてお答えください。(1つだけ)

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. 単一組合(貴社(グループ)単独で設立) | 3. 協会けんぽ(全国健康保険協会管掌健康保険) |
| 2. 総合組合(同業種の複数の企業で共同設立) | 4. 国民健康保険 |

Q3. 貴社の業種についてお答えください。(1つだけ)

✎ 上場されている場合は取引所の業種に準拠してお答えください。

- | | | | |
|------------|--------------|--------------|----------------|
| 1. 水産・農林業 | 10. ゴム製品 | 19. その他製品 | 28. 銀行業 |
| 2. 鉱業 | 11. ガラス・土石製品 | 20. 電気・ガス業 | 29. 証券、商品先物取引業 |
| 3. 建設業 | 12. 鉄鋼 | 21. 陸運業 | 30. 保険業 |
| 4. 食料品 | 13. 非鉄金属 | 22. 海運業 | 31. その他金融業 |
| 5. 繊維製品 | 14. 金属製品 | 23. 空運業 | 32. 不動産業 |
| 6. パルプ・紙 | 15. 機械 | 24. 倉庫・運輸関連業 | 33. サービス業 |
| 7. 化学 | 16. 電気機器 | 25. 情報・通信業 | |
| 8. 医薬品 | 17. 輸送用機器 | 26. 卸売業 | |
| 9. 石油・石炭製品 | 18. 精密機器 | 27. 小売業 | |

II. 従業員属性

Q4. 貴社の従業員数と正社員数をご記入ください。

	①従業員数					②正社員数				
全体					人					人
男性					人					人
女性					人					人

Q5. 貴社の正社員の平均年齢(小数点第2位を四捨五入)をご記入ください。

正社員平均年齢			.		歳
男性			.		歳
女性			.		歳

Q6. 貴社の正社員の平均勤続年数(小数点第2位を四捨五入)をご記入ください。

正社員平均勤続年数			.		年
男性			.		年
女性			.		年

2. 企業姿勢

I. 企業の経営における健康への取り組みの位置づけ

社内

Q7. 貴社は「従業員の健康保持・増進」をどのように位置づけていますか。出来るだけ詳しくご記入ください。

--

Q8. 貴社では経営指針などで貴社全体の「従業員の健康保持・増進」について明文化していますか。(1つだけ)

1. はい

2. いいえ

↓
Q8SQ. (Q8で「1.はい」とお答えの場合)具体的な内容をお書きください。または、エビデンスとして資料を添付してください。

資料名

内容

Q9. 「従業員の健康保持・増進」について貴社の経営トップ自らが従業員に対して発信している内容はありますか。
 具体的な内容と媒体をお書きください。または、エビデンスとして資料を添付してください。

媒体名
内容

Q10. 何を目的として「従業員の健康保持・増進」を行っていますか。(いくつでも・最も重要なものを1つだけ)

1. 従業員満足度の向上	8. 顧客満足度の向上
2. 従業員のモチベーションの向上	9. リスク発生につながる可能性の低減
3. 従業員の自社への愛着心の醸成	10. 法令遵守
4. 従業員の生産性の向上	11. 福利厚生
5. 従業員の人生の充実	12. 医療費等のコスト削減
6. 優秀な従業員の採用・定着	13. その他
7. 企業ブランドイメージの向上	(具体的に:)

最も重要な目的を、上記から1つお選びください。➡

社外

Q11. CSR 報告書やウェブサイトなどで従業員の健康保持・増進に関する方針や具体的な取り組み、結果の数値を社外に公開していますか。(1つだけ)

 労働安全だけの取り組みの場合は該当しません。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

➡ Q11SQ1. (Q11 で「1. はい」とお答えの場合) 報告書のタイトルやサイトのURLをご記入ください。

--

➡ Q11SQ2. (Q11 で「1. はい」とお答えの場合) どのような内容を公開していますか。(いくつでも)

1. 従業員の健康保持・増進に対する経営トップの考え方
2. 健康保持・増進についての指針・方針
3. 健康保持・増進についての組織体制や制度
4. 具体的な取り組み内容
5. 任意健診・検診(人間ドックやがん検診など)実施率
6. 肥満者率または適正体重維持者率
7. 健康診断有所見率
8. 所定外労働時間
9. 喫煙率
10. メンタル不調者の発生人数
11. その他結果の数値(具体的に:)

3. 組織構築

I. 組織体制

Q12. 貴社における従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の形態をお選びください。(1つだけ)

- | | |
|------------------------|---|
| 1. 独立した専任部署がある | |
| 2. 人事(本)部内などに専任の部署がある | |
| 3. 専任の部署は無いが専任者を置いている | |
| 4. 専任の部署や専任者はなく、兼任者が対応 | |
| 5. その他(具体的に: _____) |) |

Q12SQ. (Q12で「1」「2」とお答えの場合)組織の名称を上部組織も含めご記入ください。

(例;健康安全管理室、人事部安全衛生部健康支援室)

--

Q13. 貴社における従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の責任者の役職をお答えください。(1つだけ)

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1. 経営トップ(社長、会長) | 4. 部長職相当者 |
| 2. 担当役員 | 5. 課長職相当者 |
| 3. 事業部長職相当者 | 6. 一般社員(課長未満) |

Q14. 貴社における従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織における、一般社員(専任者・兼任者)と、産業医、保健師・看護師などの専門職の人数をそれぞれご記入ください。

	①専任者			②兼任者		
(a)一般社員			人			人

 一般社員については正社員に限定してご記入ください。

	①常勤者			②非常勤者		
(b)産業医			人			人
(c)保健師・看護師などの専門職			人			人

 雇用形態に関わらず記入ください。

Q15. 貴社において従業員の健康保持・増進の企画運営に最も中心的に関わっている産業医が持っている資格等をお選びください。(いくつでも)

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1. 日本産業衛生学会指導医(産業衛生指導医) | 4. 日本医師会認定産業医 |
| 2. 日本産業衛生学会専門医(産業衛生専門医) | 5. 労働衛生コンサルタント |
| 3. その他の専門医 | 6. その他 |
| (具体的に: _____) | (具体的に: _____) |

Q16. 貴社における従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の一般社員はどのような人材ですか。(いくつでも)

1. 労働衛生に関する専門資格を持っている (具体的に: _____))
2. メンタルヘルスに関する専門資格を持っている (具体的に: _____))
3. 労働衛生に関する専門教育を受けている (具体的に: _____))
4. メンタルヘルスに関する専門教育を受けている (具体的に: _____))
5. 現場の労働環境をよく理解している	
6. その他 (具体的に: _____))

Q17. 従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の一般社員に対してどのような教育・研修を行っていますか。(いくつでも)

1. 産業医などの専門家からの定期的な社内教育	5. 関連法令改正に対する研修参加奨励
2. 産業カウンセラーなどの資格取得奨励	6. その他
3. 外部セミナー参加奨励	(具体的に: _____)
4. 健保等保険者の研修・セミナーへの参加	

Q18. 従業員の健康保持・増進に関しての日常の定期的な業務報告は通常どの段階までされますか。(1つだけ)

1. 経営トップ(社長・会長)	3. 部門長
2. 担当役員	4. 担当者レベルにとどまる

Q19. 貴社における従業員の健康保持・増進の推進に関与している方をお選びください。(それぞれいくつでも)

	経営トップ(社長・会長)	経営層(役員)	組織の担当者	健康保持・増進の推進を統括する担当者	統括組織以外の人事・労務・総務等の担当者	営業・生産など現場部門の管理職	営業・生産など現場部門の一般社員	産業医	保健師、看護師等専門職	労働組合・従業員代表	健保等保険者の担当者	増進施策関連組織	その他横断的な健康保持・増進施策関連組織
(a)健康保持・増進施策の立案検討	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	
(b)導入する施策の決定	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	
(c)導入する施策の実行	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	
(d)導入した施策の効果検証	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	
(e)実施結果や効果検証の報告	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	

4. 制度・施策

I. 従業員の健康についての状況・課題の把握

Q20. 貴社における「従業員の健康保持・増進」を行う上で、従業員の状態や取り組みについて、課題をご記入ください。また、その課題に対する貴社の注力度の比率をご記入ください。(3つまで自由記入)

①	
②	
③	

各課題の注力度 ※整数で合計が10となるようにご記入ください。

①	+	②	+	③	=	10

ニーズ把握

Q21. 「従業員の健康保持・増進」に関する会社の取り組みについて、従業員のニーズや意見を吸い上げる仕組みがありますか。(いくつでも)

1. 社内イントラネット、SNS など従業員が発言出来る場の設置
2. 定期的な従業員アンケートの実施
3. 管理職経由での報告体制の構築・運用
4. 衛生委員会での聴取
5. その他(具体的に: _____)

→ Q21SQ1. (Q21 で「2.定期的な従業員アンケートの実施」とお答えの場合)アンケートの設計に誰が関与していますか。(いくつでも)

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 健康保持・増進の推進を統括する部署 | 5. 健保等保険者 |
| 2. 人事・労務部門 | 6. 労働組合や従業員代表 |
| 3. 産業医 | 7. 外部の医療・健康サービス企業 |
| 4. 保健師、看護師など専門職 | 8. 外部の調査専門企業 |

→ Q21SQ2. (Q21 で「2.定期的な従業員アンケートの実施」とお答えの場合)どの事業所に対して実施していますか。(1つだけ)

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1. 海外を含む全ての事業所で実施している | 3. 一部実施していない事業所がある |
| 2. 国内の全ての事業所で実施している | 4. 本社のみで実施している |

→ Q21SQ3. (Q21 で「2.定期的な従業員アンケートの実施」とお答えの場合)対象者は誰に対して行っていますか。(1つだけ)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 全ての従業員を対象としている | 3. 一部の正社員を対象としている |
| 2. 全ての正社員を対象としている | |

Q28. 5大がん検診について、費用補助を行っている(一般定期健康診断項目に含めている場合も含む)検診をお選びください。(それぞれ1つだけ)

また、費用補助を行う対象年齢をご記入ください。年齢制限がない場合は最年少社員の年齢をご記入ください。

	検診費用の補助の状況(1つだけ)			対象年齢	
	1.全額補助	2.一部補助	3.費用補助なし		歳以上
(a)胃がん検診					
(b)肺がん検診					
(c)大腸がん検診					
(d)乳がん検診					
(e)子宮頸がん検診					

✎ 検診方法は問いません。

Q29. 2013年度の従業員の5大がん検診受診率(小数点第2位を四捨五入)をご記入ください。

	検診受診率					
(a)胃がん				.	%	1. 把握していない
(b)肺がん				.	%	1. 把握していない
(c)大腸がん				.	%	1. 把握していない
(d)乳がん				.	%	1. 把握していない
(e)子宮頸がん				.	%	1. 把握していない

✎ 検診方法は問いません。

✎ 受診率: 当該年度の受診者 / 当該年度の対象者

✎ 隔年で実施しているものについては、受診率 = (前年度の受診者数 + 当該年度の受診者数 - 2年連続の受診者数) / (当該年度の対象者数) × 100

✎ 把握されていない場合は「把握していない」に○を付けてください。

Q30. 5大がん検診以外に、費用補助を行っている(一般定期健康診断項目に含めている場合も含む)検診項目をお選びください。(いくつでも)

1. 前立腺がん検診	4. 腎機能検査	7. 体力測定
2. 歯科検診	5. 肝炎ウイルス検査	8. その他
3. 眼底検査	6. 脳ドック	(具体的に:)

メンタルヘルスに関する各種チェック

Q31. 従業員に対してメンタルヘルスに関する各種チェックを実施していますか。(1つだけ)

1. 全ての従業員を対象として実施している
2. 全ての正社員を対象として実施している
3. 一部の正社員を対象として実施している
4. 希望者のみに実施している
5. メンタルヘルスに関する各種チェックを実施していない

→Q31SQ1. (Q31 で「1」～「4」実施しているとお答えの場合)メンタルヘルスに関する各種チェックの内容の設計に誰が関与していますか。(いくつでも)

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 健康保持・増進の推進を統括する部署 | 6. 労働組合や従業員代表 |
| 2. 人事・労務部門 | 7. 現場部門の責任者 |
| 3. 産業医 | 8. 外部の医療・健康サービス企業 |
| 4. 保健師、看護師など専門職 | 9. 外部の調査専門企業 |
| 5. 健保等保険者 | 10. その他(具体的に:) |

→Q31SQ2. (Q31 で「1」～「4」実施しているとお答えの場合)メンタルヘルスに関する各種チェックはどのようなタイミングで行っていますか。(いくつでも)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 一般定期健康診断実施時 |
| 2. 上記以外で定期的に年1回以上 |
| 3. 組織改編時など、従業員にストレスが掛かる事が予想される時 |
| 4. 各人の異動から一定時間経過後 |
| 5. 個々人で長時間の残業が発生した時 |
| 6. その他(具体的に:) |

→Q31SQ3. (Q31 で「1」～「4」実施しているとお答えの場合)メンタルヘルスに関する各種チェックの結果はどのように活用していますか。(いくつでも)

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 全員に対して結果を通知(気づきの促進) | 4. 集計結果をもとに職場環境の改善 |
| 2. 一定の基準を満たした者に面接指導を実施 | 5. その他 |
| 3. 希望者に対して面接指導を実施 | (具体的に:) |

II. 対象者を限定しない生活習慣改善・疾病予防のための支援

従業員に対する教育

Q32. 従業員の健康保持・増進に関する教育・研修を実施していますか。(1つだけ)

✎ 啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。

- | |
|---------------------------------|
| 1. 海外(現地採用の従業員)を含む全ての事業所で実施している |
| 2. 国内の全ての事業所で実施している |
| 3. 本社と一部の事業所で実施している |
| 4. 本社のみで実施している |
| 5. 実施していない |

→Q32SQ1. (Q32 で「1」「2」「3」「4」実施しているとお答えの場合)従業員の健康保持・増進に関する教育・研修は全ての従業員を対象としていますか。(1つだけ)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 全ての従業員を対象としている | 3. 一部の正社員を対象としている |
| 2. 全ての正社員を対象としている | |

→Q32SQ2. (Q32 で「1」「2」「3」「4」実施しているとお答えの場合)従業員への健康教育の内容とその手段について、何をどのように行っていますか。(それぞれいくつでも)

	産業医による講義	保健師、看護師等専門職による講義	人事・労務担当者等による講義	講義	外部専門講師による	冊子、メール、掲示やサイト等による情報提供	行っていない
(a)がんなど病気の予防対策	1	2	3	4	5	6	
(b)インフルエンザなど季節に応じた健康対策	1	2	3	4	5	6	
(c)食生活改善	1	2	3	4	5	6	
(d)運動奨励	1	2	3	4	5	6	
(e)禁煙	1	2	3	4	5	6	
(f)節酒	1	2	3	4	5	6	
(g)メンタルヘルス	1	2	3	4	5	6	
(h)長時間労働の改善	1	2	3	4	5	6	
(i)コミュニケーション改善	1	2	3	4	5	6	
(j)健康の保持は従業員の本来義務であることの周知	1	2	3	4	5	6	

✎ 講義にはEラーニングを含む

管理職教育の実施有無・頻度

Q33. 管理職は、どのようなタイミングまたは頻度で従業員の健康保持・増進の重要性に関する教育を受けますか。

(1つだけ)

1. 初めて管理職に昇格した時に一度受ける	4. 定期的に1年に1回以上受ける
2. 管理職が一定の階層に昇格する度に受ける	5. 特に管理職対象とした教育はない
3. 定期的に数年に1回程度受ける	

Q34. 管理職に対する従業員の健康保持・増進の重要性に関する教育の内容について、当てはまるものをお選びください。(いくつでも)

1. 部下とのコミュニケーション改善	6. 本人の健康保持・増進
2. 部下のメンタルヘルス不調者早期発見・対応策	7. 会社のサポート体制説明
3. 部下の労働時間管理の方法	8. 会社としての健康についての考えを説明
4. 部下の健康管理の方法	9. ハラスメント防止
5. 部下の健康保持・増進の推奨	10. その他
	(具体的に:)

Q35. 管理職に対する従業員の健康保持・増進の重要性に関する教育はどのような形態で実施していますか。(いくつでも)

1. 産業医による社内研修	6. Eラーニング
2. 保健師、看護師等専門職による社内研修	7. 通信教育
3. 人事・労務担当者等による社内研修	8. 労働衛生に関する資格取得の奨励
4. 外部講師による社内研修	9. その他
5. 外部研修への派遣	(具体的に:)

メンタルヘルス対策

Q36. メンタルヘルス対策を行っている専門スタッフはどのような人材ですか。(いくつでも)

1. 精神科などメンタルヘルスを専門とする医師	7. 担当部署の資格を持った社員
2. 上記以外の医師	8. 担当部署の一般社員
3. 産業カウンセラー	9. カウンセラー等
4. 臨床心理士	10. その他
5. 保健師や看護師など保健スタッフ	(具体的に:)
6. 衛生管理者または衛生推進者	11. 専門スタッフはいない

Q37. メンタルヘルス不調に関する従業員からの相談を常時受け付ける窓口を設置していますか。(いくつでも)

1. 社内で運用する相談窓口	3. 健保等保険者が運用する相談窓口
2. 会社が契約する社外の相談窓口	4. 設置していない

→ Q37SQ. (Q37で「1」「2」「3」設置しているとお答えの場合)相談窓口の利用件数をご記入ください。

2013年度					2010年度					1. 把握していない
				人					人	

✎ 把握されていない場合は「把握していない」に○を付けてください。

その他の施策

Q38. 貴社の本社事業所もしくは主要事業所内は禁煙ですか。(1つだけ)

1. 全面禁煙…社内において喫煙は不可
2. 完全分煙…適切な換気がされている喫煙場所があるまたは屋外に喫煙場所がある
3. 不完全分煙…屋内に適切な換気がされていない喫煙場所がある
4. 時間制禁煙…決められた時間に指定場所での喫煙が可能
5. 特に喫煙制限は設けていない

Q39. 貴社内における分煙・禁煙について、ルール化していますか。(1つだけ)

1. 全社統一のルールを策定
2. 本社のみルールを策定
3. 各事業所の裁量でルールを策定
4. 特にルールを策定していない

Q40. 貴社内の社食において、勤務中の従業員の食事においてどのような健康づくりの支援をしていますか。
(いくつでも)

1. メニューにカロリー、塩分等の成分を表示
2. 健康づくりを支援するメニューを提供
3. 健康づくりを支援するメニューの利用補助
4. その他(具体的に:)
5. 特に実施していない
6. 社食のある事業所は無い

Q41. 社食以外において、勤務中の従業員の食事における健康づくりの支援を行っていますか。(1つだけ)

1. 行っている(具体的に:)
2. 行っていない

Q42. 社内におけるコミュニケーション促進のためにどのような施策を実施していますか。(いくつでも)

1. 懇親会の開催等コミュニケーションを促進する機会における金銭的補助など、時間外の場の提供
2. 自主的な勉強会など自由に参加できる場の設置および促進
3. フリーアドレスオフィス等、社内人脈を拓げるための職場環境整備
4. 社内ブログや掲示板などの社内 SNS の設置
5. 同好会・サークル等への金銭支援や場所の提供
6. 社員旅行・レクリエーション等に対する金銭的補助
7. 夏祭等社内コミュニケーションを促進するイベントの開催
8. ハラスメント対策の徹底
9. OB会の実施
10. 社内ブログ・SNS
11. メンター制度
12. コーチング研修
13. その他(具体的に:)

Q43. コミュニケーション促進のための各施策についてどのような範囲で行っていますか。(それぞれ1つだけ)

	全社統一の内容で実施	本社のみ実施	各事業所の裁量で実施	特に実施していない
(a)部署・事業所内コミュニケーション促進策	1	2	3	4
(b)部署・事業所間コミュニケーション促進策	1	2	3	4
(c)階層間コミュニケーション促進策	1	2	3	4
(d)経営層と従業員との対面でのコミュニケーション促進策	1	2	3	4
(e)従業員個人のコミュニケーション能力向上策	1	2	3	4
(f)会社と従業員の家族とのコミュニケーション促進策	1	2	3	4

Q44. どのような運動奨励策を実施していますか。(いくつでも)

1. 職場外のスポーツクラブなどへの提携・利用補助 2. 職場内にスポーツクラブなどを設置 3. 健康づくりにつながる社内同好会(運動するチーム等)などの設置・運営補助 4. 職場における体操の実施 5. ウォーキング促進活動(歩数計の配布、歩行奨励・表彰等)の実施 6. 運動会、ウォーキング大会などスポーツイベントの開催 7. 運動習慣をつけるためのグッズ(スニーカー、ウェア等)の購入補助・奨励 8. その他(具体的に:)
--

Q45. その他領域を問わず、従業員の生活習慣改善のために実施している支援施策がありましたら、その内容と行っている範囲をご記入ください。(3つまで・範囲についてはそれぞれ1つだけ)

①		1:全社 2:一部事業所
②		1:全社 2:一部事業所
③		1:全社 2:一部事業所

III. 対象者を限定した個々に応じた生活習慣改善・疾病予防のための支援

Q46. 貴社には対象者を限定した個々に応じた生活習慣改善・疾病予防のための支援策がありますか。(1つだけ)

✎ 特定保健指導は含めずお答えください。

1. ある

2. ない

3. 検討・作成中

→ Q46SQ1. (Q46で「1.ある」とお答えの場合)支援策の企画・設計・運営に関わる組織・人をお選びください。(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1. 健康保持・増進の推進を統括する組織の担当者 | 5. 健保等保険者 |
| 2. 人事・労務部門の担当者 | 6. 外部のサービス提供企業 |
| 3. 産業医 | 7. その他 |
| 4. 保健師・看護師など専門職 | (具体的に:) |

→ Q46SQ2. (Q46で「1.ある」とお答えの場合)対象者はどのように選定しますか。(いくつでも)

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. 健康診断の結果 | 5. 本人の希望 |
| 2. アンケートなどで個人から得た食事や運動などの生活習慣状況 | 6. 管理職からの情報 |
| 3. 年齢や性別 | 7. その他 |
| 4. 残業時間 | (具体的に:) |

→ Q46SQ3. (Q46で「1.ある」とお答えの場合)具体的にどのような施策を行っていますか。(いくつでも)

- | |
|---|
| 1. 定期的に生活習慣改善に関する基礎知識を、冊子やメール等人を介さない方法で情報提供 |
| 2. 生活習慣改善に関する基礎知識を、産業医や保健スタッフ等の講義、面談で情報提供 |
| 3. 食生活改善に関する個人に応じた指導を電話やメールにより行っている |
| 4. 食生活改善に関する個人に応じた指導を面談により行っている |
| 5. 食生活改善に向けたグループワークを行っている |
| 6. 運動に関する個人に応じた指導を電話やメールにより行っている |
| 7. 運動に関する個人に応じた指導を面談により行っている |
| 8. 運動習慣の習得に向けたグループワークを行っている |
| 9. 禁煙指導を電話やメールにより行っている |
| 10. 禁煙指導を面談により行っている |
| 11. 禁煙に向けたグループワークを行っている |
| 12. 節酒指導を電話やメールにより行っている |
| 13. 節酒指導を面談により行っている |
| 14. 節酒に向けたグループワークを行っている |
| 15. 生活習慣改善に向けて金銭的支援を行っている |
| 16. 生活習慣改善に関する基礎知識を対象者の家族・同居人に情報提供している |
| 17. その他(具体的に:) |

→ Q46SQ4. (Q46で「1.ある」とお答えの場合)2013年度の実施状況をご記入ください。

①対象人数							人	1. 把握していない
②実施人数							人	1. 把握していない
③完了・達成人数							人	1. 把握していない

✎ 把握されていない場合は「把握していない」に○を付けてください。

→ Q46SQ5. (Q46で「1.ある」とお答えの場合)個々に応じた生活習慣改善支援施策全体を評価・改善する上でどのような項目を設けていますか。(いくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 参加者の満足度など、プログラムの内容についての参加者の主観的な評価 2. 実施率・達成率などの実施状況 3. 従業員の健康状況や生活習慣の改善状況 4. 医療費への影響、プログラムの実施に係る費用など費用対効果 5. その他(具体的に: _____) 6. 特に設けていない |
|---|

IV. 長時間労働

Q47. 貴社では労働時間の管理としてどのような制度や施策を実施していますか。(いくつでも)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 残業の事前申告制度 2. 入退社時刻を正確に記録するシステムの導入 3. 長時間労働をしている部署の上司や部署に対するペナルティの設置 4. 長時間労働の多い部署に対するヒアリングの実施 5. 時間外労働時間の削減を管理職の評価項目に設定 6. 時間外労働時間の削減を一般従業員の評価項目に設定 7. 会議の効率化 8. 業務繁忙に対応した休業日の設定 9. 経営層による残業削減プロジェクトの実施 10. 年休の取得計画を事前に提出 11. 年次有給休暇取得率の目標設定 12. フレックスタイム制の導入 13. 朝方勤務への転換を奨励する制度を導入 14. ノー残業デーの設置 15. 深夜残業の禁止 16. 時間外労働の削減による残業代の抑制分を賞与等で従業員に還元 17. その他(具体的に: _____) |
|--|

Q48. 貴社では長時間労働者に対してどのような対応策を実施していますか。(いくつでも)

1. 問診票を配布して体調や疲労の度合いを確認	8. 本人への時間外労働の制限
2. 本人に対する産業医の面接指導	9. 本人への休日の付与
3. 保健師・看護師等専門職と本人の面談	10. 本人の所定労働時間を一定期間短縮
4. 人事・労務担当者と本人の面談	11. 本人の配置転換の実施
5. 管理職と本人の面談	12. 管理職へのペナルティ実施
6. 管理職に対する産業医からの面談・指導	(具体的に:)
7. 管理職に対する人事・労務からの面談・指導	13. その他(具体的に:)

Q49. 貴社において長時間労働者に面談等を実施する際の超過労働時間の条件についてご記入ください。

✎ 条件が複数ある場合は最も短い時間での条件をお書きください。

		カ月平均				時間
--	--	------	--	--	--	----

労働時間

Q50. 貴社の正社員の労働時間等についての状況をお答えください。

✎ (長時間労働者比率以外は一人当たり平均をお答えください。)

	①2013 年度				②2010 年度				
(a)平均年間総実労働時間				時間				時間	1. 把握していない
(b)年間所定外労働時間				時間				時間	1. 把握していない
(c)長時間労働者比率 ※小数点第2位四捨五入 ※1カ月45時間超				%				%	1. 把握していない
(d)年次有給休暇取得率 ※小数点第2位四捨五入				%				%	1. 把握していない
(e)年次有給休暇取得日数				日				日	1. 把握していない

✎ 把握されていない場合は「把握していない」に○を付けてください。

✎ 全てフルタイム勤務の正社員ベースでお答えください。

✎ 以下の定義でお答えください。

年間総実労働時間	年間所定内労働時間＋年間所定外労働時間－年次有給休暇取得分－その他の休暇取得分 ※ 有給休暇取得分を日数で集計しているケースは1日当たりの所定内の労働時間に換算してご記入ください。 ※ 「年次有給休暇取得分」には繰り越し分を含み、「その他の休暇取得分」には有給休暇以外の夏期休暇・欠勤調整分等各種休暇を含めてください。 ※ 1カ月を超えるような長期間の休業、退職者分の日数は「その他の休暇取得分」から外してください。
長時間労働者比率	1カ月のうち、45時間を超えて時間外労働を行っている者の比率の12カ月平均
年次有給休暇取得率	年次有給休暇取得日数÷規定の年次有給休暇×100 ※ 「年次有給休暇取得日数」は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含みます。 ※ 「年次有給休暇付与日数」は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。

V. 休暇・休職～復帰支援

休暇・休職

Q51. 私傷病が原因で会社を休める期間の上限はどのくらいですか。また、その期間に含まれる内容をお選びください。疾病・怪我の内容や勤続年数によって可能期間が異なる場合は就業規則上の最長月数をご記入ください。

✎ 通常の年次有給休暇は除いてお答えください

✎ 日単位、週単位で設定している場合は1カ月(20日、4週)に換算してお答えください

最長期間		カ月
------	--	----

Q51SQ1. (Q51で期間をお答えの場合)期間に含まれる内容をお選びください。(いくつでも)

1. 欠勤	3. 失効年次有給休暇
2. 休職	4. その他(具体的に:)

Q52. 私傷病休職期間中に給与補償を行っていますか。法定の傷病手当金を除いてお答えください。(いくつでも)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 会社から給与補償を行っている |
| 2. 労働組合や共済会などから給与補償を行っている |
| 3. 健保等保険者から法定の傷病手当金以上の給与補償を行っている |
| 4. 特に法定以上の給与補償は行っていない |

職場復帰支援プログラム…職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業所全体のルール

Q53. メンタルヘルス不調や私傷病に対する職場復帰支援としてどのようなことを行っていますか。(いくつでも)

- | |
|--|
| 1. 「病気休職前の原職へ復帰できる状態になった」など病気休職から復帰する条件の設定 |
| 2. 「主治医の診断書をもとに産業医等の意見で判断」など復職の判断手順の設定 |
| 3. 「原則として休職前の職場」など復職当初の勤務場所の設定 |
| 4. 休業期間中における、接触のタイミングの設定や相談窓口の設置 |
| 5. 復職後の面談・助言について、支援体制の設定や相談窓口の設置 |
| 6. その他(具体的に:) |

✎ 1の例:「病気休職前の原職へ復帰できる状態になった」「原職復帰の見込みがあり、他の仕事での就業ができる状態になった」「原職への復帰はできないが、他の仕事での就業ができる状態になった」「すぐには仕事をすることはできないが、医学的に治癒した」など

✎ 2の例:「主治医の診断書で判断」「主治医の診断書をもとに産業医等の意見で判断」「人事部、職場上司、産業医など関係者で構成される復職判定委員会等で判断」

✎ 3の例:「原則として休職前の職場」「人事部門付」「より負担の少ない部門に配属」など

Q54. 職場復帰後の本人支援策について何を誰が行いますか。(それぞれいくつでも)

	産業医	師等専門職	保健師、看護	担当者	人事・労務等	職場の上司・担当者	業員代表	労働組合・従業員代表
(a)疾患の再発、新しい問題の発生など本人の状況把握	1	2	3	4	5			
(b)勤務状況および業務遂行能力の評価	1	2	3	4	5			
(c)職場復帰支援策の実施状況の確認	1	2	3	4	5			
(d)治療状況の確認	1	2	3	4	5			
(e)職場復帰支援プランの評価と見直し	1	2	3	4	5			
(f)復職後の面談・助言などフォローアップ	1	2	3	4	5			
(g)職場環境等の確認と必要に応じた改善	1	2	3	4	5			

Q55. 職場復帰後における就業上の配慮、支援はどのようなことを行っていますか。(それぞれ1つだけ)

	必ず実施	必要に応じて実施
(a)管理職・上司に対する教育	1	2
(b)本人の周囲に対する理解の促進のための教育	1	2
(c)短時間勤務など慣らし運轉的に復職を始める「試し出勤制度」「リハビリ勤務」など	1	2
(d)残業等時間外勤務の禁止	1	2
(e)週の勤務日数の短縮	1	2
(f)在宅勤務の許可	1	2
(g)出張の制限	1	2
(h)治療や再発の状態に合わせて、負担の少ない職場に配置転換	1	2
(i)危険作業、運轉業務、高所作業、窓口業務、苦情処理業務などの制限	1	2

休職・死亡者数

Q56. 傷病による休職者数・退職者数・在職・休職中死亡者数をご記入ください。

	事由	①2013年度				②2010年度						
		正社員		正社員以外		正社員		正社員以外				
(a) 休職者数	メンタルヘルス不調				人				人			1. 把握していない
	その他の疾病				人				人			1. 把握していない
(b) 退職者数	メンタルヘルス不調				人				人			1. 把握していない
	その他の疾病				人				人			1. 把握していない
(c)	在職・休職中死亡者数				人				人			1. 把握していない

✎ 退職者数については、上記の事由で欠勤・休職を経て退職となった方や医師の診断書の提出があった方などの人数をお答えください

✎ 把握されていない場合は「把握していない」に○を付けてください。

データ活用

Q61. コラボヘルスなど、健康診断結果等の複合的な分析を目的として、健保等保険者と共有しているデータはありますか。(いくつでも)

1. 企業が実施する定期健診などの結果
2. 企業が実施する問診・保健指導データ
3. 従業員の就業状況
4. 従業員に対する健康保持・増進施策の実施状況
5. 従業員調査の結果(従業員満足度など)
6. 事業所の環境データ
7. 健保等保険者が実施する特定健診などの結果
8. 健保等保険者が実施する保健指導データ
9. その他(具体的に: _____)
10. 特にない

→ Q61SQ1. (Q61で「1」～「9」とお答えの場合)分析には誰が関与していますか。(いくつでも)

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 健康保持・増進の推進を統括する部署 | 6. 労働組合や従業員代表 |
| 2. 人事・労務部門 | 7. 現場部門の責任者 |
| 3. 産業医 | 8. 外部の医療・健康サービス企業 |
| 4. 保健師、看護師など専門職 | 9. その他 |
| 5. 健保等保険者 | (具体的に: _____) |

→ Q61SQ2. (Q61で「1」～「9」とお答えの場合)分析結果をもとに何を行っていますか。(いくつでも)

✍ 健保等保険者で分析した結果の提供を含む

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. 自社の従業員の健康課題の把握 | 4. 保健指導の最適化 |
| 2. 健康保持・増進施策の効果検証 | 5. その他 |
| 3. 職場環境の改善 | (具体的に: _____) |

VIII. 施策の効果検証

Q62. 従業員の健康保持・増進を目的として導入した施策について、どのように効果検証を行っていますか。(いくつでも)

1. 施策の実施状況の確認
2. 施策利用者アンケートなどで従業員の意見を収集・分析
3. 健康診断結果の改善率や施策との相関を分析
4. 休職率や欠勤率などの改善率や施策との相関を分析
5. 医療費など、費用対効果を分析・算出
6. その他(具体的に: _____)
7. 特に効果検証は行っていない

5. 法令遵守・リスクマネジメント・CSR

Q67. 貴社において締結している「36 協定」の延長の限度時間をご記入ください。

- ✎ 事業所によって締結内容が異なる場合は該当人数が最も多い内容でお答えください。
- ✎ 1か月以外の期間で設定している場合は「それ以外の期間」にその期間と限度時間をお答えください。
- ✎ 特別条項を設定していない場合は「設定していない」に○を付けてください。

	①1 カ月				②1 年間				③それ以外の期間 ()				
(a)通常				時間				時間				時間	
(b)特別条項				時間				時間				時間	1. 設定していない

Q68. 健康診断結果やメンタルヘルス不調などの従業員の健康情報に対してどのようなプライバシー保護策を取っていますか。(いくつでも)

1. 従業員の健康情報に対する取り扱いのルールを明文化している
2. 結果の閲覧を担当者に限定するなど、情報管理を徹底している
3. 取り扱う者に対して、情報の保護措置のために必要な教育・研修を行っている
4. 結果が人事考課・評価に反映されないよう情報や担当者を切り離している
5. 結果の通知の際に周囲に結果が知られないよう配慮している
6. 休職や就業制限などの措置を行う際に周囲に結果が知られないよう配慮している
7. 集計結果を共有する際に個人の結果がトレース出来ないよう統計的な処理をしている
8. 情報を収集する場合には、目的を明示した上で本人の同意を得て、本人を通して行っている
9. 第三者提供など、法定外利用の際には本人同意の取得を徹底している
10. その他(具体的に:)

Q69. 貴社の従業員に提供している健康保持・増進に関する施設や施策について、派遣社員も利用出来るものはありますか。(いくつでも)

1. 食堂
 2. 医務室・診療室
 3. 相談窓口
 4. 健康保持・増進に関する研修
 5. 年次有給休暇取得に対する配慮
 6. その他
 7. 特に利用出来るものはない
 8. 派遣社員はいない
- (具体的に:)

Q70. 貴社において、製品・サービスの購入や業務を発注する際に、取引先の労働衛生や従業員の健康の状況についてどのような内容を把握・考慮していますか。(いくつでも)

1. 労働衛生関連の法令遵守状況
2. 従業員の過重労働の状況
3. メンタルヘルス対策の実施状況
4. 従業員の健康保持・増進施策の実施状況
5. その他(具体的に:)
6. 特に把握・考慮していない

Q77. 貴社の経営トップ(社長、会長など)自身はどのような健康づくりに取り組んでいますか。

【備考欄】 回答について補足説明が必要な場合はこちらにご記入ください。

質問は以上です。ご協力いただきありがとうございました。