

特別企画：三重県内企業の健康経営への取り組みに対する意識調査

「健康経営」に取り組む企業が6割超、全国集計上回る ～従業員教育や検診結果のデータ分析ニーズ高く～

はじめに

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が広がり始めて久しい。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績や株価の改善につながると期待される。さらに健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つとなっている。将来的に人手不足が深刻化するなかで、健康の不調により人員が減少することのリスクもかつてなく高まってきている。

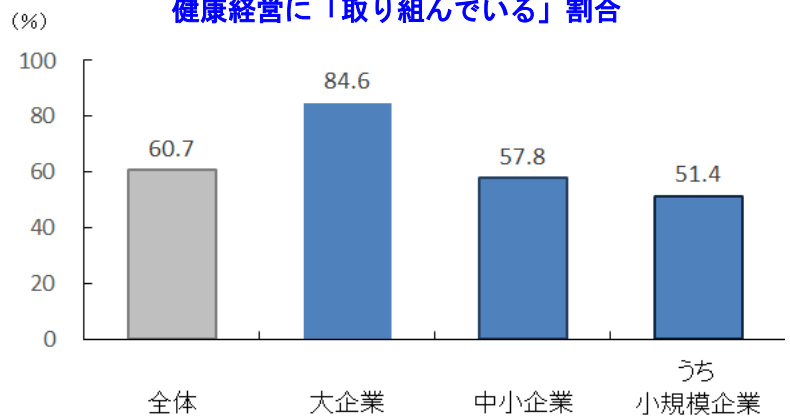
三重県では企業の健康経営への取り組みを促進するため、2020年に「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定制度を創設、健康経営促進に関わる補助金支援も実施している。

そこで帝国データバンク四日市支店では、健康経営に対する取り組み状況やメンタルヘルスの不調などについて調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2023 年 9 月調査とともにを行った。

そこで帝国データバンク四日市支店では、健康経営に対する取り組み状況やメンタルヘルスの不調などについて調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2023 年 9 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2023 年 9 月 15 日～30 日、調査対象は三重県 312 社で、有効回答企業数は 122 社（回答率 39.1%）

健康経営に「取り組んでいる」割合



調査結果（要旨）

1. 健康経営に取り組んでいる企業は 60.7%、規模が大きいほど高く
2. 具体的内容、「定期健康診断の実施」が 1 位、「職場の喫煙対策の実施」が続く
3. 取り組んでいない理由、「適当な人材確保が困難」が 51.9%でトップ
4. 企業の 18.0%でメンタルヘルス不調の従業員あり、過重労働時間も 1 割超
5. 導入したい健康保持サービス、「従業員に対する教育研修」が 23.8%でトップ

「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

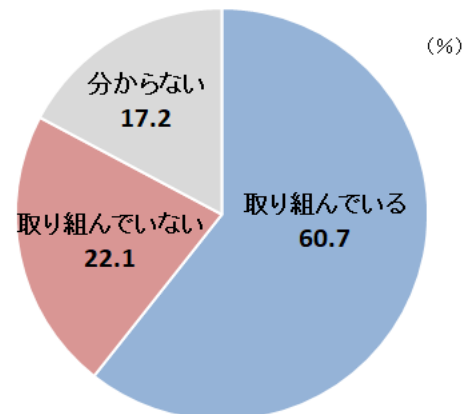
1. 健康経営に取り組んでいる企業は 60.7%、規模が大きいほど高く

健康経営について、「取り組んでいる」企業は 60.7%となり、6 割を超える企業が従業員の健康管理について何らかの対応策を行っていた。なお、全国の集計は同 56.9%で、三重県は全国を上回り、都道府県別の集計では 16 番目に高かった。

一方で、「取り組んでいない」企業は 22.1%だった。全国では 26.7%で、こちらも三重県が全国集計を下回り、相対的には取り組みに前向きな企業が多いことがわかった。

規模別（該当グラフは表紙を参照）では、健康経営について、「取り組んでいる」企業は大企業が 84.6%、中小企業が 57.8%、そのうち小規模企業 51.4%となり、規模が大きくなるほど取り組みの割合が高くなる傾向がみられた。

健康経営への取り組み状況



注：母数は、有効回答企業122社

2. 具体的内容、「定期健康診断の実施」が 1 位、「職場の喫煙対策の実施」が続く

健康経営に「取り組んでいる」企業に対して具体的内容を尋ねたところ、「定期健康診断の実施」が 86.5%でトップとなった。

2 番目は「職場の喫煙対策の実施」（47.3%）だが、5 割には届かなかった。次いで「労働時間・労働密度など心身の過重負荷要因の改善」（40.5%）、インフルエンザの予防接種や特別休暇付与など「感染症対策の実施」（36.5%）が続いた。さらに、「産業医の選任」、「メンタルヘルスに関する対策」（ともに 29.7%）も上位にあげられた。

取り組みの具体的内容

（複数回答、上位 10 項目）

順位	具体的内容	構成比
1	定期健康診断の実施	86.5
2	職場の喫煙対策の実施	47.3
3	労働時間・労働密度など心身の過重負荷要因の改善	40.5
4	感染症対策の実施	36.5
5	産業医の選任	29.7
5	メンタルヘルスに関する対策	29.7
7	がん検診・人間ドック等検診の実施	28.4
8	全社方針として明文化している	24.3
9	残業の事前申告制度	21.6
10	多様な働き方整備	18.9

県内企業からは、

- 「希望者全員に 1on1 ミーティングを定期的実施。精神的な面談、相談に功を奏している」（輸送用機械器具製造）
 - 「心の持ち方の勉強会を 1 回/月で実施している」（機械器具製造）
 - 「社内にトレーニングジムを完備して社員は自由に利用している」（輸送用機械器具製造）
- などの声があがった。

3. 取り組んでいない理由、「適当な人材確保が困難」が 51.9%でトップ

健康経営に「取り組んでいない」企業に対してその理由を尋ねたところ、「適当な人材確保が困難」が 51.9%で最も高かった。さらに、「効果的な実施方法が分からない」、「取り組みの成果が見えにくい」（ともに 44.4%）が 4 割以上で、ほか「費用対効果が分からない」（37.0%）、「経費がかかる」（29.6%）が続いた。

県内企業からは、

- 「生産性の向上に繋がるか疑問」（飲食料品製造）
- 「健康促進を行う事は望ましいと思うが、従業員に浸透するか不安」（機械製造業）

などの意見が聞かれた。

取り組んでいない理由（複数回答）

順位	理由	構成比
1	適当な人材確保が困難	51.9
2	効果的な実施方法が分からない	44.4
2	取り組みの成果が見えにくい	44.4
4	費用対効果が分からない	37.0
5	経費がかかる	29.6
6	（取り組むための）時間確保が困難	25.9
6	定着や浸透に時間がかかる	25.9
8	設備・場所の確保が困難	14.8
8	経営者層の関心が低い	14.8
10	労働者の理解が得られない	3.7

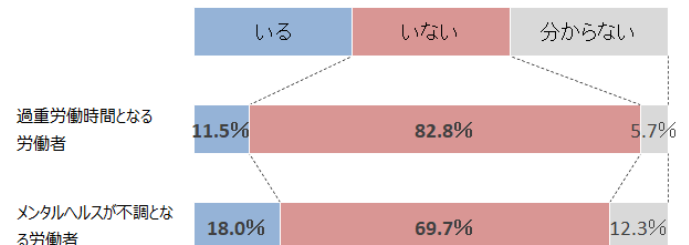
4. 企業の 18.0%でメンタルヘルス不調の従業員あり、過重労働時間も 1 割超

自社において、過去 1 年間で「過重労働時間となる労働者」¹や「メンタルヘルスが不調となる労働者」²がいたかどうか尋ねた。

「過重労働時間となる労働者」が「いる」企業は 11.5%となり、1 割を超えた。また、「メンタルヘルスが不調となる労働者」が「いる」企業は 18.0%と、5 社に 1 社でメンタルヘルス面の不調を抱える労働者がいることが明らかとなった。

特に従業員数が多くなるほど割合は高くなる傾向があり、なかでも「300 人超」の企業では、過重労働時間が 33.3%、メンタルヘルス不調は 83.3%に達した。大手企業では多くの企業でこれらへの対応が重要な経営課題となっている様子がうかがえる。

過重労働時間／メンタルヘルス不調の有無



注：母数は、有効回答企業122社

～従業員数別～

従業員数	<過重労働時間となる労働者>			<メンタルヘルスが不調となる労働者>		
	いる	いない	分からない	いる	いない	分からない
5人以下	0.0	89.5	10.5	0.0	84.2	15.8
6人～20人	8.6	88.6	2.9	11.4	77.1	11.4
21人～50人	15.2	81.8	3.0	15.2	75.8	9.1
51人～100人	14.3	78.6	7.1	7.1	85.7	7.1
101人～300人	13.3	80.0	6.7	46.7	33.3	20.0
300人超	33.3	50.0	16.7	83.3	0.0	16.7

注：網掛けは、全体以上を表す

¹ 過重労働時間は、「1 カ月 100 時間を超える時間外・休日労働」として回答。

² メンタルヘルス不調は、「精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むもの」として回答。

5. 導入したい健康保持サービス、「従業員に対する教育研修」が23.8%でトップ

導入したい健康保持・増進サービス (複数回答、上位10項目)

自社において、健康経営の一環として導入したい健康保持・増進サービスについて尋ねたところ、「従業員に対する教育研修」が23.8%で最も高く、「健診結果のデータ化・管理・分析」(22.1%)「ストレスチェックに関する運営」(20.5%)「健診手配・精算代行」(19.7%)、「メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施」(18.9%)が上位に続き、健診結果のデータ分析をもとにメンタル面でのチェックや従業員教育を検討していることが窺えた。

順位	項目	構成比 (%)
1	従業員に対する教育研修	23.8
2	健診結果のデータ化・管理・分析	22.1
3	ストレスチェックに関する運営	20.5
4	健診手配・精算代行	19.7
5	メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施	18.9
6	従業員アンケートの策定・実施	15.6
7	健康保持・増進についてのコンサルティング	14.8
7	ウォーキングキャンペーンなどの健康保持・増進プログラムの策定・実施	14.8
9	社外の運動施設の利用(スポーツクラブなど)	12.3
10	保健指導プログラムの策定・実施	9.0
10	健康相談窓口の設置運営	9.0

注：母数は、有効回答企業122社

まとめ

労働力人口の減少と相俟って労働者の高齢化が進むなか、従業員の健康管理が企業の重要な経営課題と捉えられるようになって久しい。労働災害の予防や生産性・効率性の向上を目的に「健康経営」の考え方に基づいて事業活動を行う動きも高まっている。

本調査からは、県内企業の6割超が健康経営に取り組んでいることがわかった。その内容は、法的に義務付けられているものだけでなく、職場の喫煙対策や心身の過重な負荷軽減策など、多岐にわたっている様子がうかがえた。三重県が実施する「三重とこわか健康経営カンパニー(ホワイトみえ)」認定制度に登録をした企業の声も多く聞かれた。

一方で、取り組んでいない企業では、人材確保が困難なことや効果的な実施方法が分からないことのほかに、費用対効果が見えにくいことも理由にあげられている。政府主導でこれら企業が抱える課題を細かく分析し、解消していくための施策が求められる。

また、今回の調査で過去1年間にメンタルヘルス不調の従業員がいる企業が2割近くにのぼることがわかった。特に従業員数が300人を超える企業では8割以上に達しており、大手企業ほど自社におけるメンタルヘルスの問題に直面していることも判った。

健康経営の一環として導入したいサービスとして、従業員の健康診断結果に対するデータ分析やメンタルヘルスに関するチェック体制の構築が上位にあがり、現状把握や予防に対する意識が高まっていると言える。労働者の高齢化や人手不足が今後も予想されるなかで、企業経営において「健康経営」の重要性が一段と増していくであろう。

その他県内企業の声

＜健康経営に取り組んでいる企業＞	
健康経営優良法人2023を取得。2024年も継続して取得する予定	建設
社員の肉体系、精神面の健康は今後企業存続にとって必要不可欠な要素。正社員、非正社員区別なく対応していきたい	建設
優良法人に向け、取り組みを進めている	飲食料品・飼料製造業
＜健康経営に取り組んでいない企業＞	
少人数(30名以下)の組織なら、経営層が個々に声がけするなど、従来の方法でも非科学的な管理はできる。ルール付けしても運用改善できなければ絵に描いた餅になる	機械製造業

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

株式会社帝国データバンク 四日市支店

【問い合わせ先】担当：服部 TEL 059-353-3411 FAX 059-353-4109

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。