

特別企画：健康経営への取り組みに対する神奈川県内企業の意識調査

「健康経営」に取り組む企業は 5 割超

～ メンタルヘルス不調への対応急務、検診結果のデータ分析ニーズ高く ～

はじめに

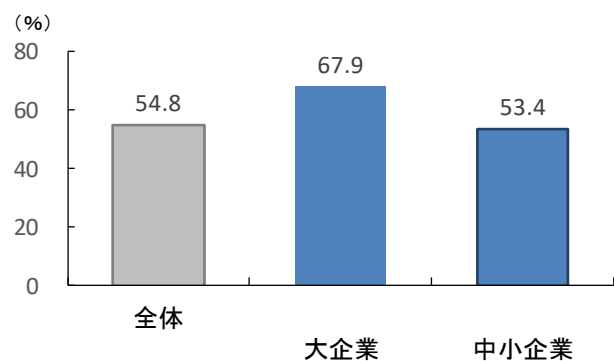
従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が広がり始めて久しい。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績や株価の改善につながると期待される。さらに健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つとなっている。

他方、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いる。

そこで帝国データバンク横浜支店は、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 月調査とともに行った。

※調査期間は 2023 年 9 月 15 日～30 日、調査対象は神奈川県 1,305 社で、有効回答企業数は 551 社(回答率 42.2%)

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 54.8%、従業員数が多いほど高く
2. 具体的内容、「定期健康診断の実施」が約 9 割、「心身の過重負荷要因の改善」も 5 割弱
3. 取り組んでいない理由、「適当な人材確保が困難」が 39.6%でトップ
4. 企業の 18.3%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、「健診結果のデータ化・管理、分析」が 25.0%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。

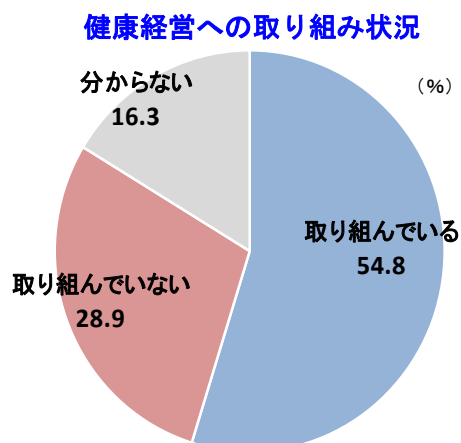
当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

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。

1. 健康経営に取り組んでいる企業は 54.8%、従業員数が多いほど高く

健康経営について、「取り組んでいる」企業は 54.8% となり、半数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。一方で、「取り組んでいない」企業は 28.9% だった。

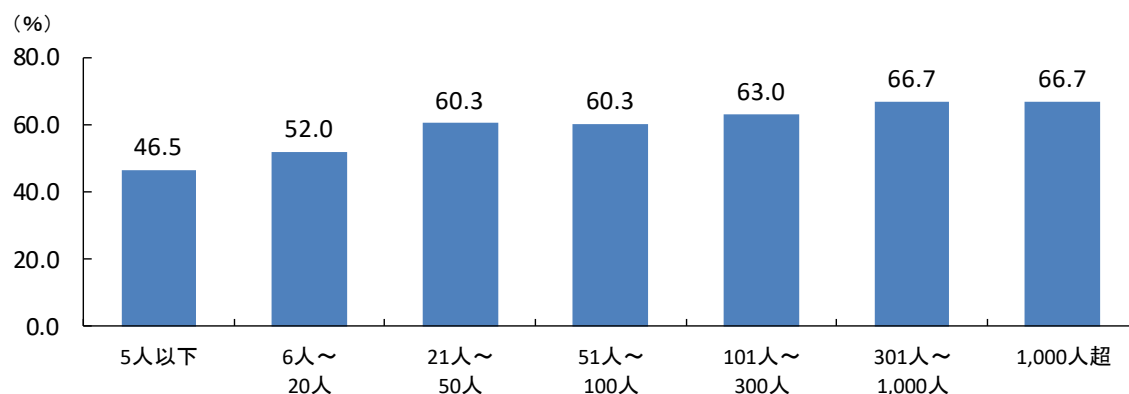
健康経営に「取り組んでいる」企業の割合を従業員数別にみると、「301 人～1,000 人」、「1,000 人超」が 66.7% と最も高く、従業員数が多くなるほど取り組む企業の割合が高くなる傾向がみられた。



注：母数は、有効回答企業551社

＜健康経営に取り組んでいる企業＞	
健康診断の徹底から治療までの指導	その他の卸売
家庭の事情、体調、年齢にあった働き方になるようにシフトを組んでいる	飲食店
従業員同士でウォーキングの声掛け（勤務時間中のウォーキングOK）、終業後に体育館を借りて運動。	輸送用機械・器具製造
＜健康経営に取り組んでいない企業＞	
健康管理はあくまで個人の問題で会社は関与すべきではない	教育サービス
言葉自体初めて聞いた程度で関心が無かった	建設
夜間作業が多く社員と健康について話し合う時間がない。一人作業が多くストレスチェックやアンケート結果によって当社独自で策定するしかない	メンテナンス・警備・検査

健康経営に「取り組んでいる」割合～従業員数別～



2. 具体的内容、「定期健康診断の実施」が約9割、「過重負荷要因の改善」も5割弱

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88.4%でトップとなった。

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」が46.0%、「職場の喫煙対策の実施」も4割にのぼり、「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」(37.4%)、「がん検診・人間ドック等検診の実施」(33.4%)が3割台で続いた。

一方、「経営上の重要課題として認識し具体的に目標設定している」や「すべての従業員に対する健康経営に関する教育の実施」、株主や取引先を含め「自社の健康経営の推進を社外へ発信している」などは1割台だった。

企業からは、

- 「ゼロコロナ、健康な飲食を補助」(電気機械製造)
 - 「関連する情報、セミナー等で得た情報を社内に掲示」(繊維・繊維製品・服飾品小売)
 - 「産業医の検討、健康経営等の教育を実施予定」(情報サービス)
- などの声があがった。

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	88.4
2	労働時間・労働密度など心身の過重負荷要因の改善	46.0
3	職場の喫煙対策の実施	39.7
4	感染症対策の実施	37.4
5	がん検診・人間ドック等検診の実施	33.4
6	メンタルヘルスに関する対策	29.5
7	産業医の選任	26.5
8	残業の事前申告制度	22.8
9	多様な働き方整備	22.5
10	全社方針として明文化している	17.9

注：母数は、健康経営に「取り組んでいる」企業302社

3. 取り組んでいない理由、「適当な人材確保が困難」が39.6%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39.6%で最も高かった。さらに、「効果的な実施方法が分からない」(37.7%)、「費用対効果が分からない」(30.8%)が3割台で続いたほか、「(取り組むための)時間確保が困難」「取り組みの成果が見えにくい」がいずれも2割を超えた。

企業からは、

- 「その他重要案件が多いため」(建材・家具、窯業・土石製品製造)
- 「経営層の勉強不足により、現在の時流が見えていない」(不動産)
- 「残業をさせず、社員が家族と過ごす時間、プライベートに費やす時間を確保している」(機械・器具卸売)

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	39.6
2	効果的な実施方法が分からない	37.7
3	費用対効果が分からない	30.8
4	(取り組むための)時間確保が困難	25.2
5	取り組みの成果が見えにくい	22.6
6	経費がかかる	18.2
7	経営者層の関心が低い	15.7
8	定着や浸透に時間がかかる	15.1
9	設備・場所の確保が困難	11.9
10	労働者の理解が得られない	6.9
	その他	6.3

注：母数は、健康経営に「取り組んでいない」企業159社

4. 企業の18.3%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11.4%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18.3%と、2割弱の企業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。

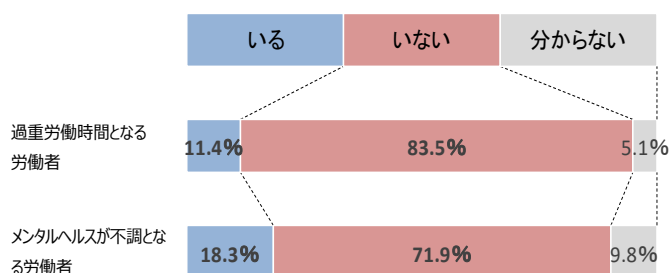
特に従業員数が多くなるほど割合は高くなる傾向があり、なかでも「301人～1,000人」と「1,000人超」の企業では、メンタルヘルス不調は66.7%に達した。従業員が少数の企業においては、過重労働やメンタルヘルス不調が一人一人に与える影響が大きくなる一方、大手企業では多くの企業でこれらへの対応が重要な経営課題となっている様子が見えてくる。

企業からは、

- 「従業員数が多く、現場での社員同士のコミュニケーションが重要な職場なので、メンタルヘルスに関する相談や面談などには、既にかなり力を入れている」(事業サービス)
- 「労働人口が減少するなかで、メンタル不調で休職する職員を減らせれば戦力が減少したり社会保険料等の費用負担軽減にもつながるのは理解しています。同じ同僚からメンタル不調者を出したくない気持ちはありますが100%は不可能なのではないか」(メンテナンス・警備・検査)

などの声があがった。

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551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	3.9	90.6	5.5	3.9	85.8	10.2
6人～20人	4.5	91.6	3.9	12.8	78.8	8.4
21人～50人	15.7	81.0	3.3	20.7	71.9	7.4
51人～100人	20.6	73.0	6.3	25.4	58.7	15.9
101人～300人	30.4	65.2	4.3	47.8	45.7	6.5
301人～1,000人	33.3	50.0	16.7	66.7	8.3	25.0
1,000人超	0.0	33.3	66.7	66.7	0.0	33.3

注：網掛けは、全体以上を表す

¹ 過重労働時間は、「1カ月に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、「健診結果のデータ化・管理・分析」が 25.0%でトップ

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、「健診結果のデータ化・管理・分析」が 25.0%で最も高く、「ストレスチェックに関する運営」(19.1%)と「メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施」(18.7%)が 2 割弱で続いた。健診結果のデータ分析とともに、メンタル面での健康状態のチェックを求めている様子がうかがえた。

以下、「健診手配・精算代行」(18.5%)や「従業員に対する教育研修」(17.1%)、などが上位にあがった。

導入したい健康保持・増進サービス (複数回答、上位 10 項目)

順位	項目	構成比 (%)
1	健診結果のデータ化・管理・分析	25.0
2	ストレスチェックに関する運営	19.1
3	メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施	18.7
4	健診手配・精算代行	18.5
5	従業員に対する教育研修	17.1
6	社外の運動施設の利用(スポーツクラブなど)	14.5
7	従業員アンケートの策定・実施	11.8
8	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	9.3
9	健康保持・増進についてのコンサルティング	9.1
10	保健指導プログラムの策定・実施	8.3

注：母数は、有効回答企業551社

まとめ

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、企業の過半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。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。政府には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よう。

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もわかった。特に従業員数が 1,000 人を超える企業では 6 割超に達しており、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浮き彫りとなった。

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よう。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とみられる。

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 横浜支店 情報部

篠塚 悟

TEL 045-641-0380 FAX 045-641-2555

E-mail satoru.shinozuka@mail.tdb.co.jp