

特別企画：健康経営への取り組みに対する熊本県内企業の意識調査

「健康経営」に取り組む企業が6割超、定期健康診断の実施が多い ～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

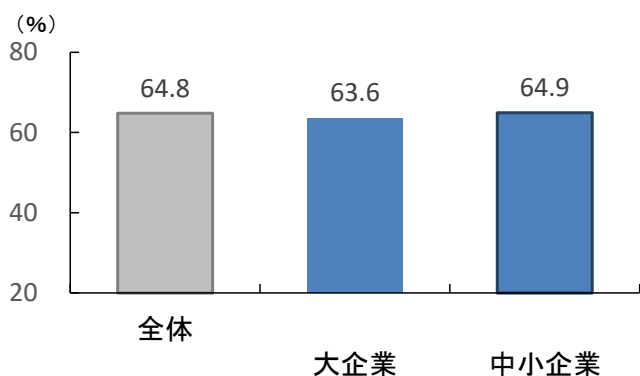
従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が広がり始めて久しい。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績や株価の改善につながると期待される。さらに健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つとなっている。

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熊本支店は、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、調査対象は熊本県 345 社で、有効回答企業数は 108 社（回答率 31.3%）

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 64.8%、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 84.3%、「労働時間・労働密度の改善」51.4%
3. 取り組んでいない理由、「効果的な実施方法が分からない」が 47.6%でトップ
4. 企業の 21.3%でメンタルヘルス不調の従業員あり、過重労働時間も 9.3%
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 28.7%でトップ

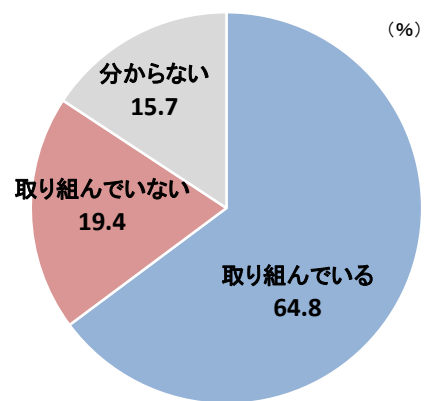
「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

1. 健康経営に取り組んでいる企業は 64.8%、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 64.8% 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 19.4% 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」(100.0%) は「5 人以下」(50.0%) の 2 倍と大きく上回っており、従業員数が多くなるほど健康経営への意識が高いことがうかがえた。

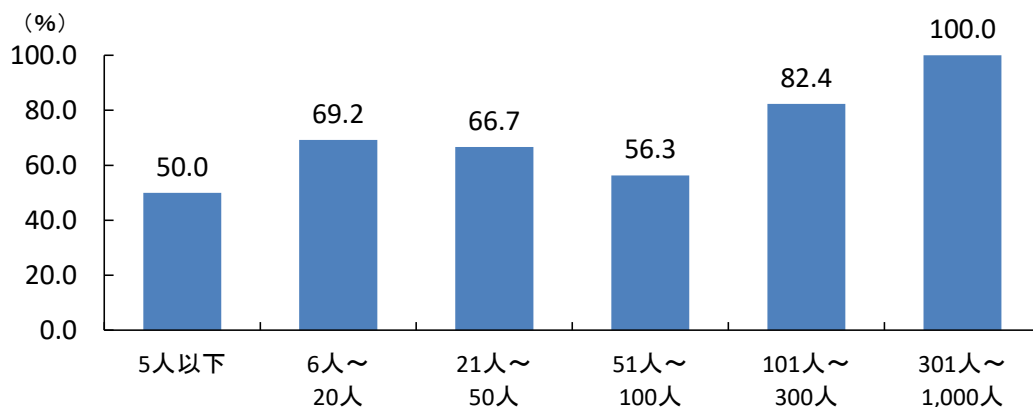
健康経営への取り組み状況



注：母数は、有効回答企業108社

＜健康経営に取り組んでいる企業＞	
人間ドック費用を全額経費として認めてほしい。特に一人社長の場合、経営者兼労働者でもあるので、健康維持に関する費用をもっと認めてほしい	建設
業績に余裕がなければ実施するのはなかなか難しい。しかし、実施しなければ従業員の定着率が低下する。ジレンマです	機械製造
ラジオ体操、適宜な休息への声掛け、定期健康診断など。ただしプライベート時間を割いてのスポーツイベントなどは難しいと感じている	機械・器具卸売
＜健康経営に取り組んでいない企業＞	
健康に永く、幸せに働いてもらいたいという気持ちと意欲があり、取り組む予定である。労働者の負担にならないような施策を検討中	建設
従業員の平均年齢が高くないためか、関心が低い	金融
健康診断や産業医の面談、ストレスチェックなどは行っているが、福利厚生などのものは実施していない	食料品小売

健康経営に「取り組んでいる」割合～従業員数別～



2. 「定期健康診断の実施」が 8 割、「労働時間・労働密度などの改善」も 5 割

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 84.3%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」(51.4%)、「感染症対策の実施」が 48.6%で続いた。さらに、「職場の喫煙対策の実施」(45.7%)、「産業医の選任」(44.3%)、「メンタルヘルスに関する対策」(41.4%) も上位にあげられた。

一方、「職場外の運動施設などとの提携・利用補助」は 4.3%、「心身の健康増進を目的とした旅行の実施」は 1.4%にとどまった。

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	84.3
2	労働時間・労働密度など心身の過重負荷要因の改善	51.4
3	感染症対策の実施	48.6
4	職場の喫煙対策の実施	45.7
5	産業医の選任	44.3
6	メンタルヘルスに関する対策	41.4
7	がん検診・人間ドック等検診の実施	37.1
8	全社方針として明文化している	28.6
9	健康教育(食事・生活習慣など)や健康相談の実施	25.7
9	残業の事前申告制度	25.7

注:母数は、健康経営に「取り組んでいる」企業70社

企業からは、

- 「健康経営に対して取り組んでいることは多い、今後も積極的に行っていきたい」(建設)
- 「健康経営は、会社側の思いと社員理解度のバランスが取れなければならないため、結局は社員一人一人の人間力を磨くことが最優先課題であると思う」(広告関連)
- 「会社の商品が健康関連の商品が多いので、社員は社販価格で購入できるようにしている」(飲食物品・飼料製造)

などの声があがった。

3. 取り組んでいない理由、「効果的な実施方法が分からない」が 47.6%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、「効果的な実施方法が分からない」が 47.6%で最も高かった。さらに、「適当な人材確保が困難」(42.9%) が 4 割台で続いたほか、「経費がかかる」(33.3%) は 3 割超、「(取り組むための) 時間確保が困難」(28.6%)、「定着や浸透に時間がかかる」(28.6%)、「費用対効果が分からない」(28.6%)、「設備・場所の確保が困難」(23.8%) がいずれも 2 割を超えた。

取り組んでいない理由 (複数回答、上位 10 項目)

順位	理由	構成比 (%)
1	効果的な実施方法が分からない	47.6
2	適当な人材確保が困難	42.9
3	経費がかかる	33.3
4	(取り組むための) 時間確保が困難	28.6
4	定着や浸透に時間がかかる	28.6
4	費用対効果が分からない	28.6
7	設備・場所の確保が困難	23.8
8	経営者層の関心が低い	19.0
8	取り組みの成果が見えにくい	19.0
10	労働者の理解が得られない	9.5

注:母数は、健康経営に「取り組んでいない」企業21社

4. 企業の 21.3%でメンタルヘルス不調の従業員あり、過重労働時間も 9.3%

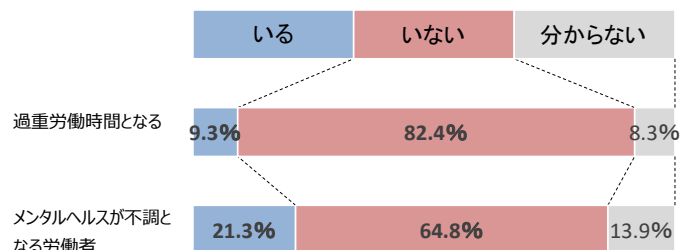
自社において、過去 1 年間で「過重労働時間となる労働者」¹や「メンタルヘルスが不調となる労働者」²がいたかどうか尋ねた。

「過重労働時間となる労働者」が「いる」企業は 9.3%となり、「メンタルヘルスが不調となる労働者」が「いる」企業は 21.3%と、少なくとも 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「301 人～1,000 人」の企業では、過重労働時間が 50.0%、メンタルヘルス不調も 50.0%に達した。少数の従業員においては過重労働やメンタルヘルス不調による一人

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。

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108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	84.6	15.4	0.0	84.6	15.4
6人～20人	7.7	84.6	7.7	15.4	69.2	15.4
21人～50人	14.3	85.7	0.0	19.0	76.2	4.8
51人～100人	18.8	68.8	12.5	31.3	43.8	25.0
101人～300人	5.9	88.2	5.9	52.9	35.3	11.8
301人～1,000人	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0

注：網掛けは、全体以上を表す

企業からは、

- 「メンタル的なことには個人面談で対応しているが、社内ではなくプライベートな問題がほとんどなので、限界がある」(飲食料品・飼料製造)
- などの声があがった。

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 28.7%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、「健診結果のデータ化・管理、分析」が 28.7%で最も高く、「健診手配・精算代行」と「メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施」(各 23.1%)、「ストレスチェックに関する運営」(21.3%) が 2 割台で続いた。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見ええた。

順位	項目	構成比 (%)
1	健診結果のデータ化・管理、分析	28.7
2	健診手配・精算代行	23.1
2	メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施	23.1
4	ストレスチェックに関する運営	21.3
5	従業員に対する教育研修	19.4
6	社外の運動施設の利用(スポーツクラブなど)	18.5
7	従業員アンケートの策定・実施	15.7
8	健康保持・増進についてのコンサルティング	13.0
9	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	12.0
10	保健指導プログラムの策定・実施	11.1

注：母数は、有効回答企業108社

以下、「従業員に対する教育研修」(19.4%)や「社外の運動施設の利用(スポーツクラブなど)」(18.5%)、「従業員アンケートの策定・実施」(15.7%)などが上位にあがった。

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 6 割以上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推察される。熊本県においても、地域や職場で自主的に健康づくりに取り組む団体を表彰するようにしており、令和 4 年度には 6 団体が表彰され、健康経営に努める企業や団体を評価していく方針が見ええた。

一方で、取り組んでいない企業では、効果的な実施方法が分からないことや適当な人材確保が困難のほかに、経費がかかる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 割超にのぼることがわかった。特に従業員数が 301 人～1,000 人の企業では 5 割に達しており、従業員が多い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 】株式会社帝国データバンク 熊本支店 調査第2課 ^{もりた}森田 ^{けんいち}健一

TEL 096-324-3344 FAX 096-354-4787 e-mail kenichi.morita@mail.tdb.co.jp

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。