

特別企画：健康経営への取り組みに対する企業の意識調査

「健康経営」に取り組む企業が5割超、半数は職場の喫煙対策 ～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。

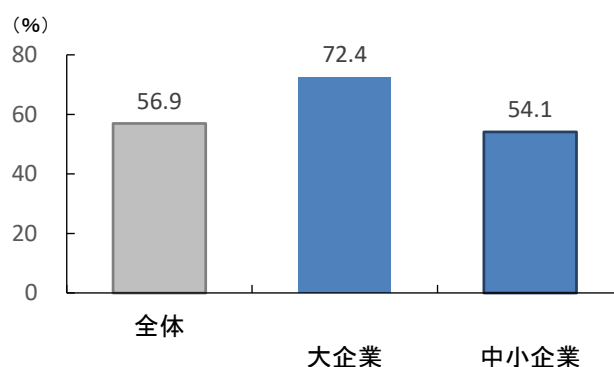
他方、人手不足が深刻化するなかで、健康の不調により人員が減少することのリスクもかつてなく高まっている。

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、調査対象は全国2万6,991社で、有効回答企業数は1万1,039社（回答率40.9%）

※本調査における詳細データは景気動向オンライン（<https://www.tdb-di.com>）に掲載している

健康経営に「取り組んでいる」割合



調査結果（要旨）

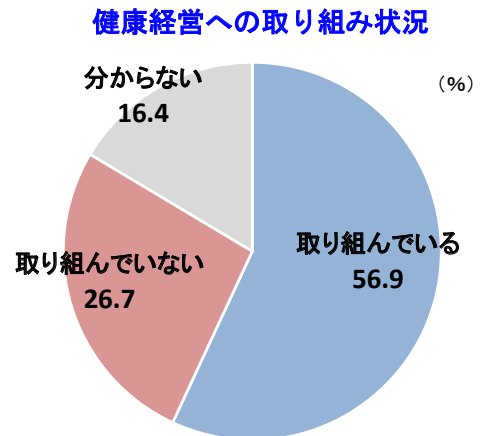
1. 健康経営に取り組んでいる企業は56.9%、従業員数が多いほど高く
2. 具体的内容、「定期健康診断の実施」が9割、「職場の喫煙対策の実施」も5割
3. 取り組んでいない理由、「適当な人材確保が困難」が39.0%でトップ
4. 企業の21.0%でメンタルヘルス不調の従業員あり、過重労働時間も1割超
5. 導入したい健康保持サービス、「健診結果のデータ化・管理、分析」が25.5%でトップ

「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56.9%、従業員数が多いほど高く

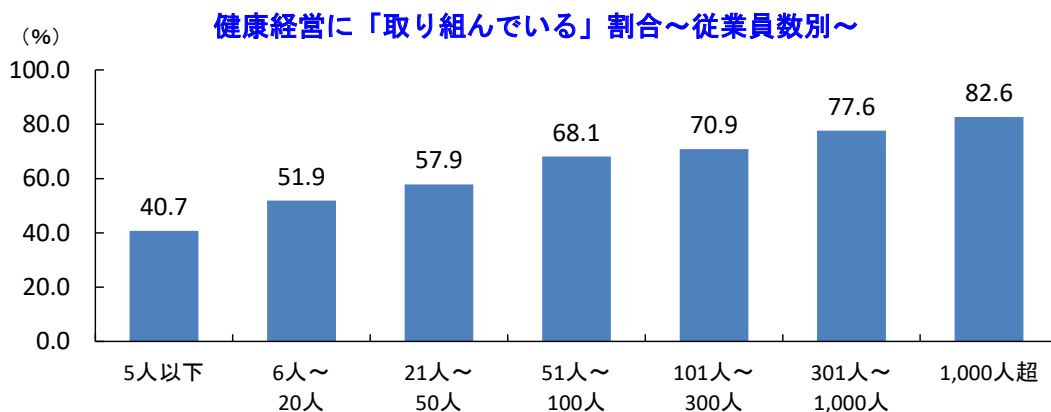
健康経営について、「取り組んでいる」企業は56.9%となり、半数を超える企業が従業員の健康管理について何らかの対応策を行っていた。一方で、「取り組んでいない」企業は26.7%だった。

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、「1,000人超」（82.6%）は「5人以下」（40.7%）を2倍以上上回るなど、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1万1,039社

＜健康経営に取り組んでいる企業＞	
社員の健康管理には積極的に取り組んでいる。特に最近では社員の配偶者の病気や不幸も発生しており、配偶者にも会社補助により健康診断、人間ドック受診の促進も行っている	情報サービス
労務が兼任して健康経営に向けた対応をしているが、作業的にもいっぱいになってきているため、外部機関へ委託をしたい状況。個人の情報をシステム化しないとなかなか難しい	各種商品小売
今までは自己管理の部分だと思っていたが、今の時代は企業が働きかけていかなければいけない時代。改めて認識したい	建設
＜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
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



2. 具体的内容、「定期健康診断の実施」が9割、「職場の喫煙対策の実施」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88.4%でトップとなった。

次いで、「職場の喫煙対策の実施」(47.3%)、「労働時間・労働密度など心身の過重負荷要因の改善」(43.0%)、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」が4割台で続いた。さらに、「メンタルヘルスに関する対策」(39.3%)も上位にあげられた。

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」などはともに1割台だった。

企業からは、

- 「毎月1回健康に関する情報を従業員に配布している」(娯楽サービス)
- 「地元医師会から、健康診断の結果をもとに個々に対する指導を頂いている」(建設)
- 「保険会社提供の健康サポートプログラムに加入している」(建設)

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	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	43.0
4	感染症対策の実施	40.7
5	メンタルヘルスに関する対策	39.3
6	産業医の選任	35.3
7	がん検診・人間ドック等検診の実施	32.0
8	残業の事前申告制度	26.4
9	全社方針として明文化している	22.1
10	多様な働き方整備	21.8

注：母数は、健康経営に「取り組んでいる」企業6,284社

3. 取り組んでいない理由、「適当な人材確保が困難」が39.0%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39.0%で最も高かった。さらに、「効果的な実施方法が分からない」(37.3%)が3割台で続いたほか、「費用対効果が分からない」「(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」「経費がかかる」がいずれも2割を超えた。

企業からは、

- 「従業員の平均年齢が高くないため、そもそも関心が低い」(金融)
- 「取り組みたくとも、人手が足りない。そこまでの余裕がない」(建設)
- 「生産性の向上に繋がるか疑問」(飲食料品・飼料製造)

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	39.0
2	効果的な実施方法が分からない	37.3
3	費用対効果が分からない	29.3
4	(取り組むための)時間確保が困難	26.9
5	取り組みの成果が見えにくい	24.3
6	経費がかかる	21.5
7	経営者層の関心が低い	17.6
8	定着や浸透に時間がかかる	15.8
9	設備・場所の確保が困難	10.6
10	労働者の理解が得られない	8.8
	その他	5.4

注：母数は、健康経営に「取り組んでいない」企業2,942社

4. 企業の21.0%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10.2%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21.0%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「1,000人超」の企業では、過重労働時間が35.5%、メンタルヘルス不調は62.0%に達した。少数の従業員においては過

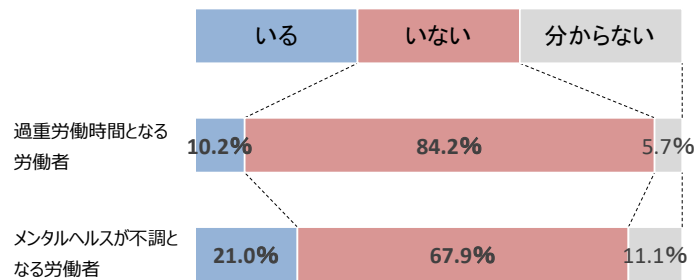
重労働やメンタルヘルス不調による一人一人に与える影響が大きくなる一方、大手企業では多くの企業でこれらへの対応が重要な経営課題となっている様子が見えてくる。

企業からは、

- 「メンタルヘルスの対応に苦慮している」(鉄鋼・非鉄・鉱業)
- 「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)
- 「ストレスチェックやメンタルヘルスの相談窓口も第三者と契約している。超過勤務も全社平均で12～13時間/月になるように管理している。ユースエール(若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度)の認証も取得しており、会社としてやるべきことは全てやっていると考えている」(情報サービス)
- 「メンタルヘルスによる離職は、経営上大きなリスクとなりうるため、重要であると考えている」(建設)

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1万1,039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>			(N)
	いる	いない	分からない	いる	いない	分からない	
5人以下	3.8	90.4	5.8	5.0	86.2	8.8	2,042
6人～20人	5.7	91.0	3.2	10.8	80.4	8.9	3,137
21人～50人	10.3	86.4	3.3	19.5	70.4	10.1	2,580
51人～100人	13.3	81.3	5.4	31.6	56.7	11.7	1,455
101人～300人	19.1	71.5	9.5	45.5	39.2	15.3	1,226
301人～1,000人	26.6	54.0	19.5	59.0	17.4	23.6	478
1,000人超	35.5	35.5	28.9	62.0	11.6	26.4	121

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25.5%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25.5%で最も高く、「メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施」(20.9%)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られた。

以下、「ストレスチェックに関する運営」(19.9%)や「従業員に対する教育研修」(19.2%)、「健診手配・精算代行」(18.2%)などが上位にあがった。

順位	項目	構成比 (%)
1	健診結果のデータ化・管理、分析	25.5
2	メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施	20.9
3	ストレスチェックに関する運営	19.9
4	従業員に対する教育研修	19.2
5	健診手配・精算代行	18.2
6	社外の運動施設の利用(スポーツクラブなど)	13.7
7	健康保持・増進についてのコンサルティング	12.2
8	従業員アンケートの策定・実施	11.0
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	10.0
10	保健指導プログラムの策定・実施	9.4

注：母数は、有効回答企業1万1,039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6割近く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見えられた。

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1,000人を超える企業では6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。

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万6,991社、有効回答企業1万1,039社、回答率40.9%)

(1) 地域

北海道	497	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,185
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	743	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,839
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	879	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	757
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,273	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	362
北陸(新潟 富山 石川 福井)	578	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	926
合計			11,039

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	106	小売	飲食料品小売業	100	
金融	166	(742)	繊維・繊維製品・服飾品小売業	92	
建設	1,727		医薬品・日用雑貨品小売業	62	
不動産	468		家具類小売業	17	
製造	飲食料品・飼料製造業		330	家電・情報機器小売業	66
	繊維・繊維製品・服飾品製造業		100	自動車・同部品小売業	137
	建材・家具・窯業・土石製品製造業		214	専門商品小売業	201
	パルプ・紙・紙加工品製造業		85	各種商品小売業	53
	出版・印刷		152	その他の小売業	14
(2,757)	化学品製造業		379	運輸・倉庫	484
	鉄鋼・非鉄・鉱業		498	サービス	飲食店
	機械製造業	457	電気通信業		9
	電気機械製造業	291	電気・ガス・水道・熱供給業		18
	輸送用機械・器具製造業	105	リース・貸貸業		103
	精密機械・医療機械・器具製造業	69	旅館・ホテル		96
	その他製造業	77	娯楽サービス		110
(2,484)	卸売	飲食料品卸売業	317		放送業
	(2,071)	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	157	メンテナンス・整備・検査業	194
		建材・家具・窯業・土石製品卸売業	291	広告関連業	109
		紙類・文具・書籍卸売業	84	情報サービス業	546
		化学品卸売業	232	人材派遣・紹介業	88
		再生資源卸売業	30	専門サービス業	296
		鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業	260	医療・福祉・保健衛生業	131
		機械・器具卸売業	801	教育サービス業	42
その他の卸売業		312	その他のサービス業	229	
その他			34		
合計			11,039		

(3) 規模

大企業	1,709	15.5%
中小企業	9,330	84.5%
(うち小規模企業)	(3,596)	(32.6%)
合計	11,039	100.0%
(うち上場企業)	(219)	(2.0%)

2. 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 情報統括部長 藤井 俊

【問い合わせ先】 窪田 剛士 03-5919-9343 (直通) keiki@mail.tdb.co.jp

情報統括部: tdb_jyoho@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。