

特別企画： 従業員の健康管理に対する企業の意識調査

1 割を超える企業で過重労働の従業員あり、人手不足が拍車 ～ 企業の 84.2%で従業員の健康管理対策を実施 ～

はじめに

労働者の高齢化にともない、従業員の健康管理が企業の重要課題となっている。また、日本再興戦略（成長戦略）で「国民の健康寿命の延伸」が重要施策の 1 つとして位置づけられているなか、12 月に施行される改正労働安全衛生法により、従業員 50 人以上の事業所においてはいわゆるストレスチェックの実施が義務づけられる（50 人未満の事業所は努力義務）。近年では、従業員の健康保持・増進を図ることにより、従業員の活力や生産性の向上をもたらし、業績向上につながるという「健康経営」の考え方も広がりを見せている。

帝国データバンクは、従業員の健康管理に対する企業の見解について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2015 年 5 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2015 年 5 月 18 日～31 日、調査対象は全国 2 万 3,587 社で、有効回答企業数は 1 万 664 社（回答率 45.2%）

※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP（<http://www.tdb-di.com/>）に掲載している

調査結果（要旨）

1. 従業員の健康保持・増進策を実施している企業は 84.2%。目的として最も多いのは「福利厚生」で、「従業員の生産性の向上」「従業員満足度の向上」など“健康経営”関連は約 3 割だった。具体的内容は、「定期健康診断の実施」が 9 割超で最多、保健指導などの事後措置が続く
2. 主要事業所における禁煙状況は、「完全分煙」が 55.2%で最多、「全面禁煙」は 23.7%。健康や喫煙は個人的な事柄でもあり、会社としてどの程度まで関わるができるか、試行錯誤しながら取り組んでいる様子が見える
3. 健康保持・増進対策を実施するときの問題点は、「経費がかかる」が 37.7%で最多。以下、「効果的な実施方法が不明」「時間確保が困難」「費用対効果が不明」などが続き、業種や従業員年齢などの違いで直面する問題が異なることが、対策の実施を難しくしている背景となっている
4. 過重労働となる従業員を抱えている企業は 12.5%。「運輸・倉庫」や「人材派遣・紹介」「情報サービス」など人手が特に不足している業種において過重労働が引き起こされている
5. 導入したいサービス、大企業は「メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施」などメンタルヘルス関連、中小企業は「従業員に対する教育研修」が最多

1. 企業の8割超で従業員の健康増進策を実施、内容は「定期健康診断」が最多

自社において、従業員の健康保持や増進を行っているか尋ねたところ、「行っている」と回答した企業は84.2%となり、多くの企業が従業員の健康管理について何らかの対応策を実施していた。規模別にみると、「小規模企業」が8割を下回るものの、「中小企業」と「大企業」はいずれも8割台となっており、企業規模にかかわらず企業は従業員の健康管理に取り組んでいる。

従業員の健康保持・増進策を行っている企業8,976社に対して、その目的を尋ねたところ、「福利厚生」が56.8%で最多となった（複数回答、以下同）。次いで、「法令遵守」「従業員のモチベーションの向上」が4割台で続いた。さらに、「従業員満足度の向上」「従業員の生産性の向上」「リスク発生につながる可能性の低減」となり、約3割の企業は従業員の健康管理に「健康経営」の視点を持って取り組んでいる。企業内福利厚生制度において、企業は法令遵守を前提としつつも、従業員へのモチベーションや満足度の向上を重視している様子がうかがえる。

また、従業員の健康保持・増進のために、どのような対応を行っているか尋ねたところ、労働安全衛生法によりすべての事業主には健康診断の実施義務、労働者には受診義務がある「定期健康診断の実施」が95.3%で1位となった（複数回答）。次いで、保健指導などの「定期健康診断の事後措置」「職場の喫煙対策の実施」が4割台、労働時間や労働密度など「心身の過重負荷要因の改善」「職場環境の改善」が3割台で続いた。

企業からは、「計画有休の年5日間取得を義務付けている」（不動産、山形県）や「月に一度、安全衛生会議を実施」（化学品製造、神奈川県）、「スポーツクラブへの企業会員加入」（情報サービス、群馬県）など、従業員が自身の健康を維持・改善するための環境整備を行っているという声が挙がった。また、「インフルエンザ予防接種の半額補助」（化学品卸売、静岡県）や「禁煙手当の支給」（石油卸売、岡山県）といった、従業員の健康管理を促す金銭的な支援を実施している企業もあった。しかしながら、「社員の一部が個人の健康データを会社に保管されるのを嫌がるので、定期健康診断をしても会社でデータを保持しないようにした」（貴金属製品製造、山梨県）という意見もあり、より良い着地点を探しながら従業員の健康を保持・増進しようとする企業の姿勢が垣間見えた。

「従業員の健康保持・増進策」の実施状況



2. 職場の全面禁煙は4社に1社、『不動産』では4割を超える

自社の本社事業所または主要事業所内の禁煙状況を尋ねたところ、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を設けている「完全分煙」が55.2%で半数を超え最多となった。また、社内における喫煙を不可とする「全面禁煙」は23.7%で企業の4社に1社だった。以下、屋内に適切な換気がされていない喫煙場所がある「不完全分煙」(9.3%)、「特に喫煙制限は設けていない」(7.4%)、決められた時間に指定場所での喫煙が可能な「時間制禁煙」(3.8%)が続いた。全面禁煙は、業界別では『不動産』が4割超となったほか、地域では『南関東』が唯一3割を超えた。

企業からは、「来社する取引先の従業員などが、自社で喫煙するため完全禁煙にできない」（ガソリンスタンド、秋田県）や「産業医からの強い要請に基づいて社員の“禁煙運動”や“体重減量”の勧奨に取り組んでいるが、最終的には社員自身の問題に直結する」（医療用機械器具卸売、兵庫県）、「健診結果が良好な者と非喫煙者には報奨金支給を開始した」（建設、東京都）といった声があった。健康や喫煙が個人的な事柄でもあり、会社としてどの程度まで関わることができるのか、試行錯誤しながら取り組んでいる様子が見えてくる。

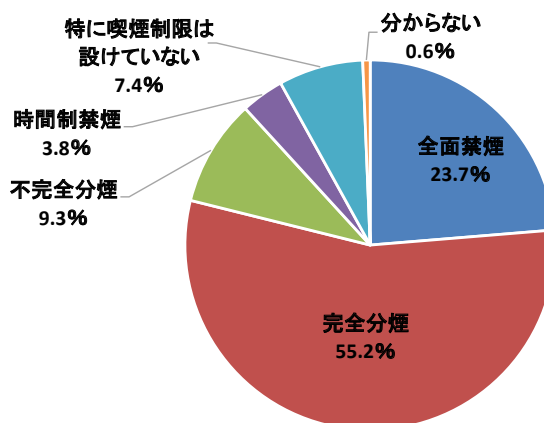
3. 対策を実施する際の問題点、「経費」がかかる一方「効果」の見えにくいことが背景に

健康保持・増進対策を実施するとき、どのような問題点があるか尋ねたところ、「経費がかかる」が37.7%で最多となった（複数回答、以下同）。以下、「効果的な実施方法が不明」「時間確保が困難」「費用対効果が不明」「適当な人材確保が困難」が2割台で続いた。

企業からも、「従業員の健康管理はとても重要なことだと思うが、経費を考えると限度がある」（靴卸売、栃木県）や「コストがかかるという認識を従業員から得られにくいことが、費用対効果が感じられない要因」（建設、長野県）といった、経費

がかかる一方でさまざまな理由で効果が見えにくいことを問題点に挙げる企業は多い。ただし、「若い従業員が多いのであまり興味がわからないようだ」（旅館・ホテル、宮城県）など、業種や従業員年齢などの違いで直面する問題が異なることも、対策の実施を難しくする背景となっている。

主要事業所における禁煙状況



注：母数は有効回答企業1万664社

対策を実施する際の問題点
(複数回答)

順位	問題点	割合 (%)
1	経費がかかる	37.7
2	効果的な実施方法が不明	23.9
3	時間確保が困難	23.4
4	費用対効果が不明	21.6
5	適当な人材確保が困難	20.9
6	労働者の関心が得られない	17.4
7	設備・場所の確保が困難	17.3
	その他	1.8
	問題点はない	13.5

注：母数は有効回答企業1万664社

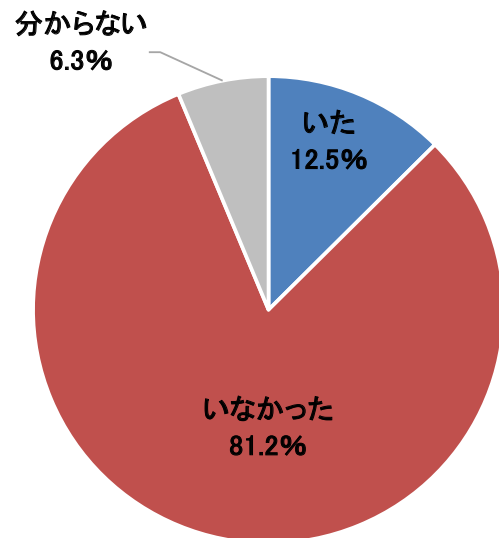
4. 企業の1割超で過重労働となる従業員あり、人手不足が拍車

過去1年間において、月間の時間外・休日労働が100時間を超える過重労働となる従業員がいたかどうか尋ねたところ、「いた」と回答した企業は12.5%となった。1割を超える企業で、過重労働となる従業員を抱えていることが明らかとなった。

過重労働時間の有無は企業規模や業界によって違いが顕著に表れた。規模別では、「大企業」が21.7%で2割を超え、「小規模企業」(5.8%)の約4倍となっている。その割合は、従業員数が増えるにしたがって増加しており、とりわけ従業員数が1,000人超の企業では3割に迫る割合となった。また、業界別に見ると、『運輸・倉庫』と『サービス』が2割を超えている。「放送」「人材派遣・紹介」「情報サービス」など人手が特に不足している業種において過重労働時間となる労働者を抱えている企業が多いことが浮き彫りとなった。

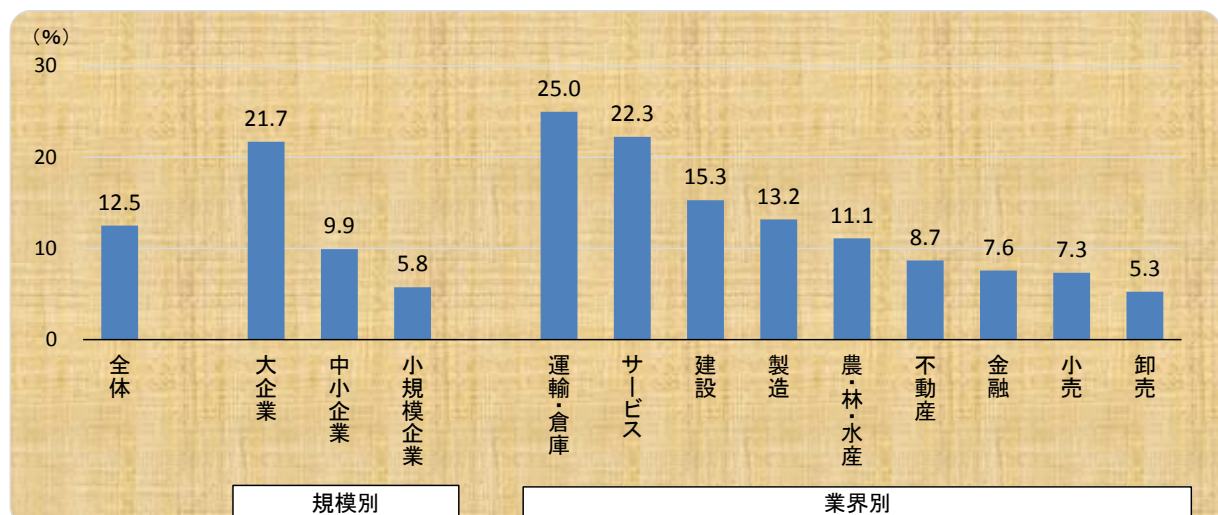
企業からは、「IT業界に携わる技術者は相変わらず過重労働が発生することがあるため、うつ病に陥る技術者が後を絶たない」(情報サービス、東京都)や「採用環境の悪化が過重労働を誘引している」ので、それを改善することが従業員の健康管理につながると確信している(飲食品小売、愛知県)など、過重労働がメンタルヘルス面での健康悪化を招く一因となっているほか、売り手市場で必要な人材を採用できない状況が過重労働を引き起こしているとする意見が挙がった。

過重労働となる従業員の有無



注：母数は有効回答企業1万664社

過重労働となる従業員が「いた」割合 ～規模・業界別～



5. 導入したいサービス、大企業はメンタルヘルス関連、中小企業は従業員への教育研修

自社におい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、「メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施」が21.9%で最多となった。次いで、「従業員に対する教育研修」(21.4%)が続いた。メンタル面での健康状態のチェックとともに、従業員の理解を高めるための教育研修を求める企業が多かった。

規模別にみると、全般に「大企業」が高くなっている。特に、「メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施」と「ストレスチェックに関する運営」が全体を大きく上回っている。とりわけ、ストレスチェックは2015年12月から施行される改正労働安全衛生法により、従業員50人以上の事業所でストレスチェックの実施が義務付けられることを受けて、運営サービスを導入したいと考える企業が多くなっている。他方、「中小企業」は資金的な厳しさから導入するサービスを厳選する傾向があるなか、「従業員に対する教育研修」が最も高かった。また、「健診手配・精算代行」が大企業を3.8ポイント上回っており、従業員の健康保持・増進のために手間のかかる部分での経費節減を期待している様子が見える。

導入したい健康保持・増進サービス（複数回答）

		(%)		
		全体	大企業	中小企業
1	メンタルヘルスに関する各種チェックの策定・実施	21.9	33.7	18.7
2	従業員に対する教育研修	21.4	23.8	20.8
3	健診結果のデータ化・管理	19.4	23.7	18.2
4	健診手配・精算代行	17.4	14.4	18.2
5	健診結果データの分析	16.4	19.9	15.4
6	スポーツクラブなど社外の運動施設の利用	15.7	16.4	15.5
7	ストレスチェックに関する運営	15.1	23.9	12.7
8	健康保持・増進についてのコンサルティング	14.4	17.4	13.5
9	保健指導プログラムの策定・実施	8.7	12.0	7.8
10	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	8.3	10.9	7.6

注1：以下、「健康相談窓口の設置運営」(8.1%)、「従業員アンケートの策定・実施」(7.7%)、「運動施設の社内設置」(4.9%)、「食堂の開設・メニュー改善」(4.5%)、「関連ウェブサイトの運営・情報発信」(1.7%)、「その他」(5.9%)

注2：網掛けは、全体より5ポイント以上高いことを表す

注3：母数は有効回答企業1万664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なっている。近年では、従業員の健康保持・増進が生産性向上をもたらし、業績向上につながるという「健康経営」の考え方が広がりを見せている。

そのようななか、企業の8割超が何らかの形で従業員の健康管理対策を実施していた。法令遵守という義務的な目的から実施する企業もあるものの、福利厚生の実施や、従業員のモチベーション向上を重視する企業も多い。また、その内容は、ほとんどの企業で定期健康診断を実施しているほか、保健指導など健診の事後措置や喫煙対策を実施する企業は4割を超える。しかしながら、最近の健康管理において重要な位置を占めるメンタルヘルスに関する対策は4社に1社にとどまっている。その背景には、健康管理に経費がかかる一方で効果が見えにくいことにある。とりわけ資金面での厳しさが中小企業でそうした傾向が強くなる一因となっている。

他方、過去1年間で過重労働となる従業員がいた企業は全体の1割超に上る。特に、「運輸・倉庫」や「人材派遣・紹介」「情報サービス」など、人手が不足している業種において過重労働となる従業員を抱えている企業が多くなっている実態が浮き彫りとなった。

2015年12月から、従業員50人以上の事業所ではストレスチェックの実施が義務づけられる。そのため、「大企業」でメンタルヘルス関連のサービス導入を求める企業が多くみられた。逆に、「中小企業」は健診の手配や精算を代行するサービスへのニーズが高く、人手のかかる部分での経費節減を期待している様子が見える。

本調査によると、約3割の企業が「健康経営」の視点を持ちながら従業員の健康管理に取り組んでいた。労働力の高齢化がさらに進むと予測されるなか、企業の最大の資源である従業員の健康が保持・増進されることは、企業業績だけでなく、今後の日本の経済成長に対しても大きな影響を与えるであろう。

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万3,587社、有効回答企業1万664社、回答率45.2%)

(1) 地域

北海道	574	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,189
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	656	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,768
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	743	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	614
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,443	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	320
北陸(新潟 富山 石川 福井)	572	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	785
合 計			10,664

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	63	小売	飲食料点小売業	73		
金融	145		繊維・繊維製品・服飾品小売業	34		
建設	1,523	(449)	医薬品・日用雑貨小売業	25		
製造	(3,123)		家具類小売業	10		
			家電・情報機器小売業	39		
			自動車・同部品小売業	53		
			専門商品小売業	156		
			各種商品小売業	53		
			その他の小売業	6		
			化学品製造業	441	運輸・倉庫	440
			鉄鋼・非鉄・鉱業	537	飲食店	41
			機械製造業	468	電気通信業	9
		電気機械製造業	359	電気・ガス・水道・熱供給業	9	
輸送用機械・器具製造業	98	サービス	リース・賃貸業	120		
精密機械・医療機械・器具製造業	78		旅館・ホテル	32		
その他製造業	100		娯楽サービス	56		
卸売	(3,076)		飲食料品卸売業	371		
			繊維・繊維製品・服飾品卸売業	200		
			建材・家具・窯業・土石製品卸売業	375		
			紙類・文具・書籍卸売業	111		
			化学品卸売業	298		
			再生資源卸売業	37		
			鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業	336		
		機械・器具卸売業	966			
		その他の卸売業	382			
		その他		放送業	15	
合 計			10,664			

(3) 規模

大企業	2,322	21.8%
中小企業	8,342	78.2%
(うち小規模企業)	(2,605)	(24.4%)
合 計	10,664	100.0%
(うち上場企業)	(301)	(2.8%)

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

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク

顧客サービス統括部 産業調査グループ 情報企画課 担当：窪田

TEL 03-5775-3163 e-mail keiki@mail.tdb.co.jp

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com/>) をご参照下さい。

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。報道目的以外の利用につきましては、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。