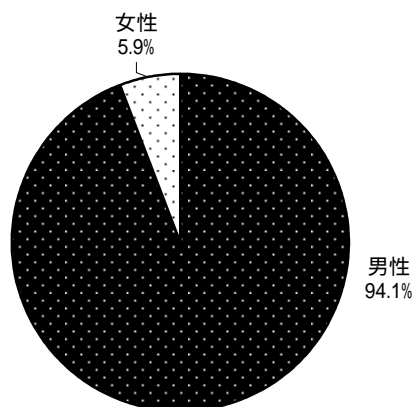


企業における健康づくりに関する実態調査 集計結果（主要部分）

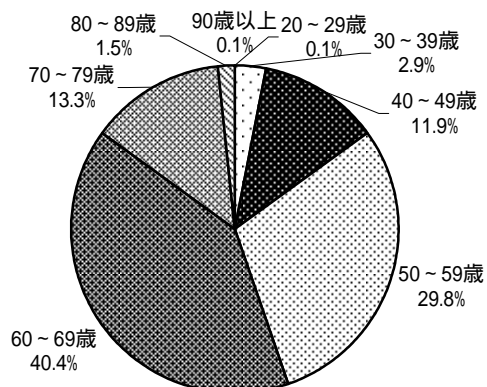
東京商工会議所
国民健康づくり委員会

回答企業の概要について

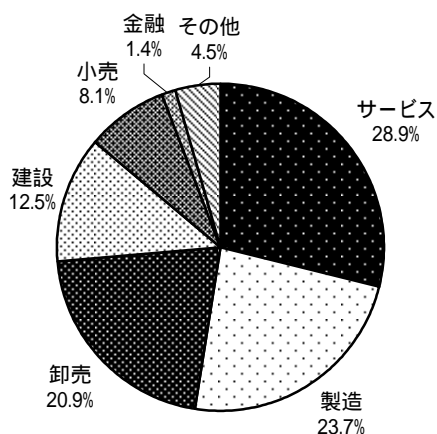
【経営者の性別】



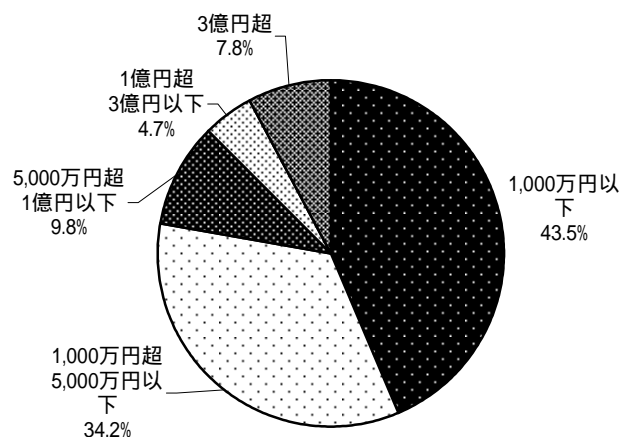
【経営者の年齢】



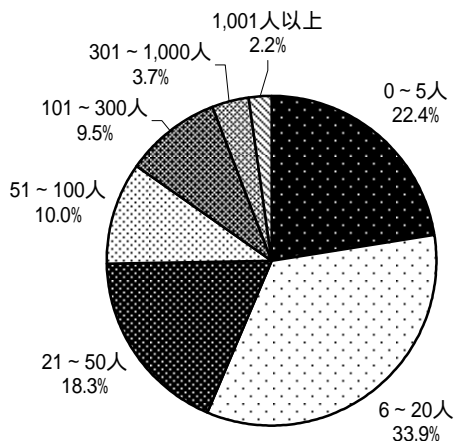
【業種】



【資本金】



【従業員数】



・企業における健康づくりの取り組みについて

1. 従業員が健康を害した場合のリスク

- ポイント** ・約9割の経営者が、従業員が健康を害した場合に業績への「影響がある」
- ・業績への影響は、小規模な企業ほど大きくなる

【Q6. 従業員が健康を害した場合の業績への悪影響】(単一回答)

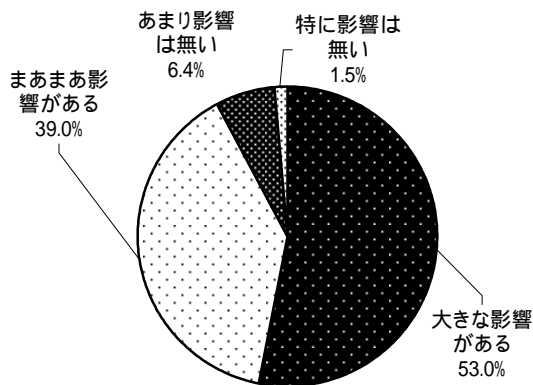


図1 - 1

従業員が健康を害した場合の業績への影響について(図1 - 1)、「影響がある」「大きな影響がある」と「まあまあ影響がある」を合計すると、9割を超える企業が影響があるとしている。

他方、影響がないとした企業はほとんど見られなかった。

【従業員が健康を害した場合の業績への悪影響】(従業員規模別・単一回答)

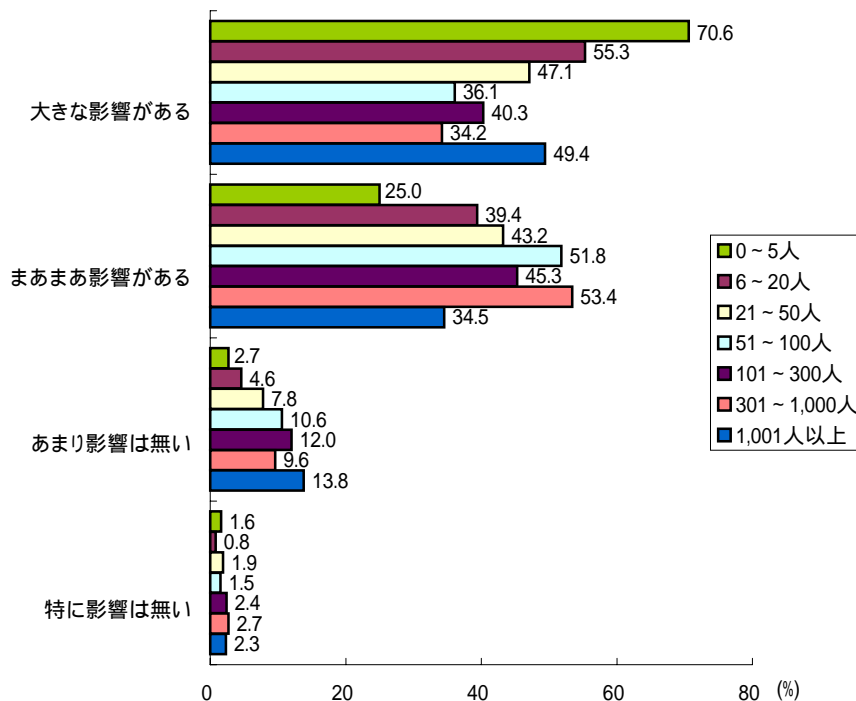


図1 - 2

従業員が健康を害した場合の影響を従業員規模別に見ると(図1 - 2)、経営への「大きな影響がある」とした割合は、従業員5人以下の企業において約7割と際立って高かった。代替できる人材に限りがある小規模企業ほど業績へのダメージが大きいという結果になった。

2. 健康づくりの取り組みに関する経営者の認識

ポイント・ほとんど全ての経営者が組織的に健康づくりに取り組む意義を認めている

【Q1. 従業員の健康の重要度】(単一回答)

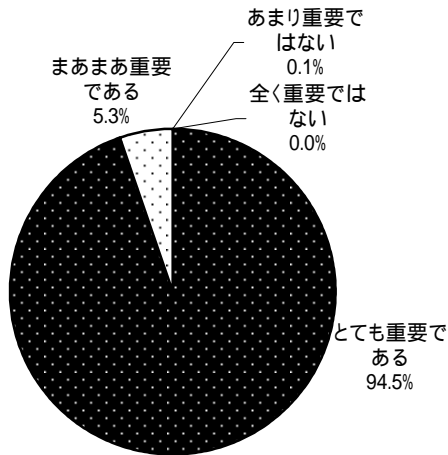


図2 - 1

【Q2. 企業として組織的に健康づくりに取り組む意義】(単一回答)

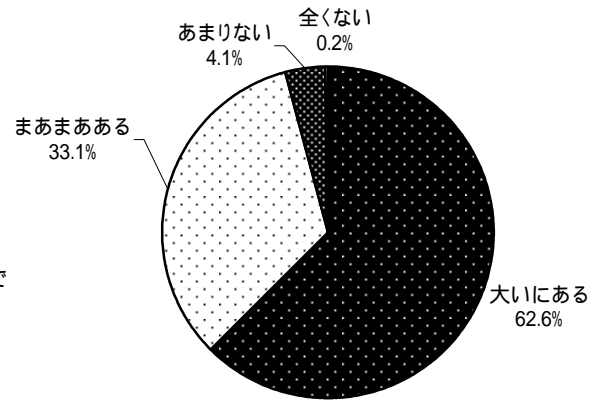


図2 - 2

従業員の健康が企業にとってどの程度重要かを聞いたところ(図2 - 1)、「とても重要である」が9割を超え、「まあまあ重要である」とあわせて99%以上となった。

また、企業として組織的に健康づくりに取り組む重要性を聞いたところ(図2 - 2)、意義が「ある」(「大いにある」と「まあまあある」の合計)とする割合が9割以上であった。

ほとんどの経営者が、従業員の健康の重要性や、企業として組織的に健康づくりに取り組む意義を認めていることがわかった。

3. 企業における健康づくりへの取り組み

- ポイント** ・約3割の企業が健康づくりに「特に取り組んでいない」
 ・小規模企業ほど取り組んでいない割合が高い

【Q7.(1)健康づくりに取り組んでいる分野】(複数回答)

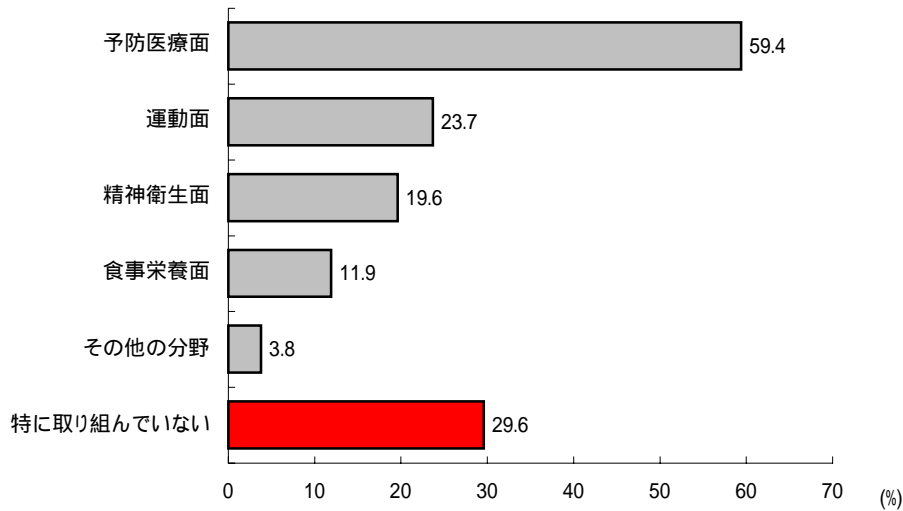


図3 - 1

どのような分野で健康づくりを行っているかという質問では(図3 - 1)、
 「予防医療面」との回答が約6割ある一方で、その次に大きな割合として、
 「特に取り組んでいない」とする企業も約3割あった。以下、「運動面」、
 「精神衛生面」、「食事栄養面」と続いている。

【健康づくりに取り組んでいない企業の割合】(従業員規模別)

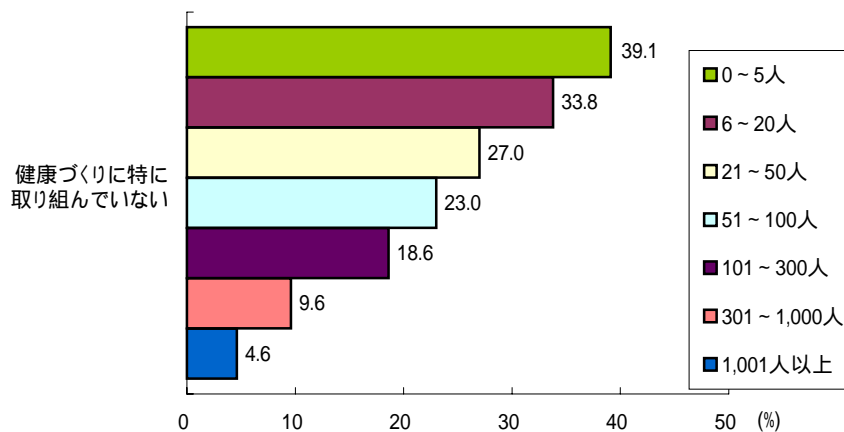


図3 - 2

従業員規模別に見ると(図3 - 2)、規模の小さな企業ほど健康づくりに何も取り組んでいない傾向があることがわかる。

4. 健康づくりに取り組まない理由

ポイント・企業として取り組む体制を構築できない
 ・「健康は個人の責任で管理すべき」とする意見も少なくない

【Q7.(7)健康づくりに取り組まない最も大きな理由】(単一回答)

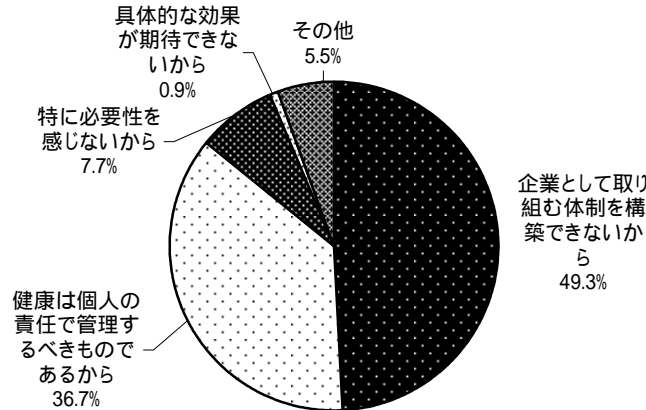


図4

上の質問で健康づくりに「特に取り組んでいない」と回答した企業に対し、その理由を聞いたところ(図4)、約半数が「企業として取り組む体制を構築できない」という理由を挙げていることに加え、「健康は個人の責任で管理すべき」とする回答も3割以上となった。

5. 健康づくりの企業経営への効果

ポイント・企業経営への貢献について、「特になし」は約2割
 健康づくりに取り組む企業の約8割が何らかの効果を実感している

【Q7.(6)健康づくりの企業経営への貢献について】(複数回答)

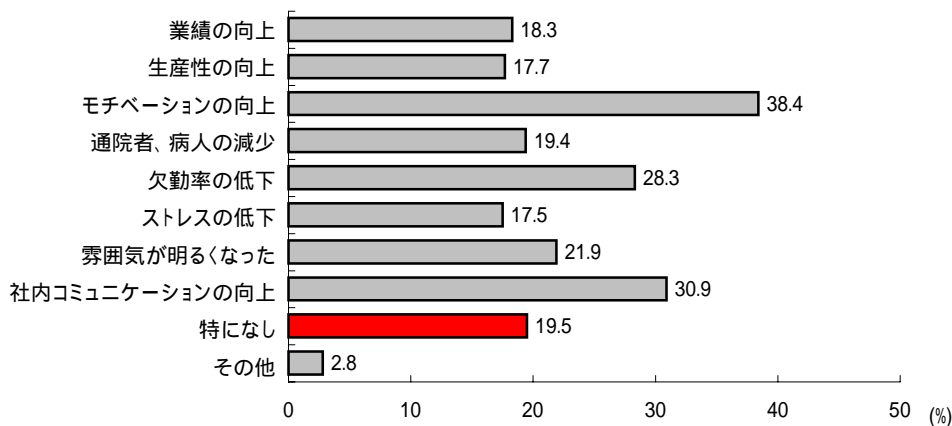


図5

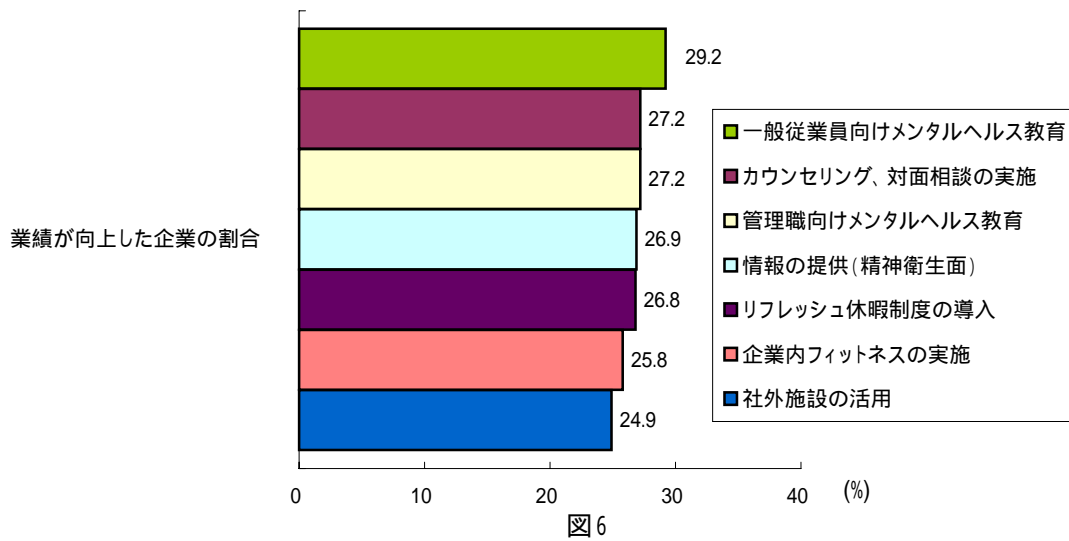
健康づくりに取り組んでいる企業に対し、その効果について尋ねたところ(図5)、効果を「特になし」としている回答は約2割であった。残りの約8割が結果的に企業経営にプラスの効果があったものと考えられる。

特に多かった回答としては「モチベーションの向上」を挙げているが、欠勤率の低下や、業績・生産性の向上を挙げる回答も少なくない。

6. 健康づくりの実施内容と効果との関係

ポイント・最も業績向上に結びついたのは「一般従業員向けメンタルヘルス教育」

【健康づくりにより業績が向上したとする企業の割合】(実施内容別: 上位7件の施策)

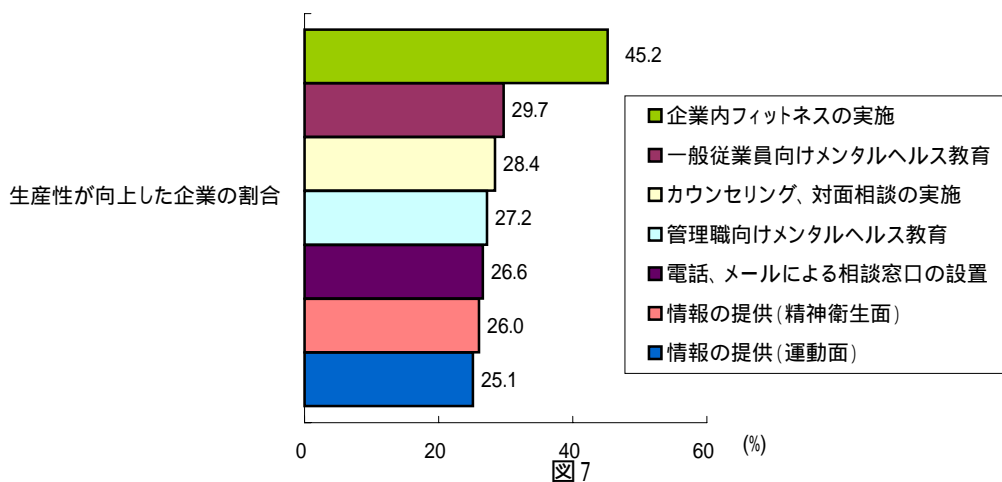


健康づくりに取り組んでいる企業のうち、業績が向上したという企業の割合を具体的な取り組み内容別に調べたところ(図6)、「従業員向けのメンタルヘルス教育」を行う企業において、業績向上の割合が最も高いことが分かった。

7. 健康づくりの実施内容と生産性への影響

ポイント・最も生産性向上に結びついたのは「企業内フィットネス」

【健康づくりにより生産性が向上したとする企業の割合】(実施内容別: 上位7件の施策)



同様に、生産性が向上したとする企業の割合を調べたところ(図7)、「企業内フィットネス」を行っている企業において顕著に高いことが分かった。

8. 「心の病」を抱える従業員数の推移(直近3ヵ年)

- ポイント**
- ・「心の病」が減っているとした企業はほぼゼロである
 - ・「心の病」を抱える従業員数は、企業の規模が大きくなるほど増加傾向にある
 - ・従業員1000人超の企業では6割以上の企業で「心の病」が増えている

【「心の病」を抱える従業員数の過去3年間の推移】(従業員規模別・単一回答)

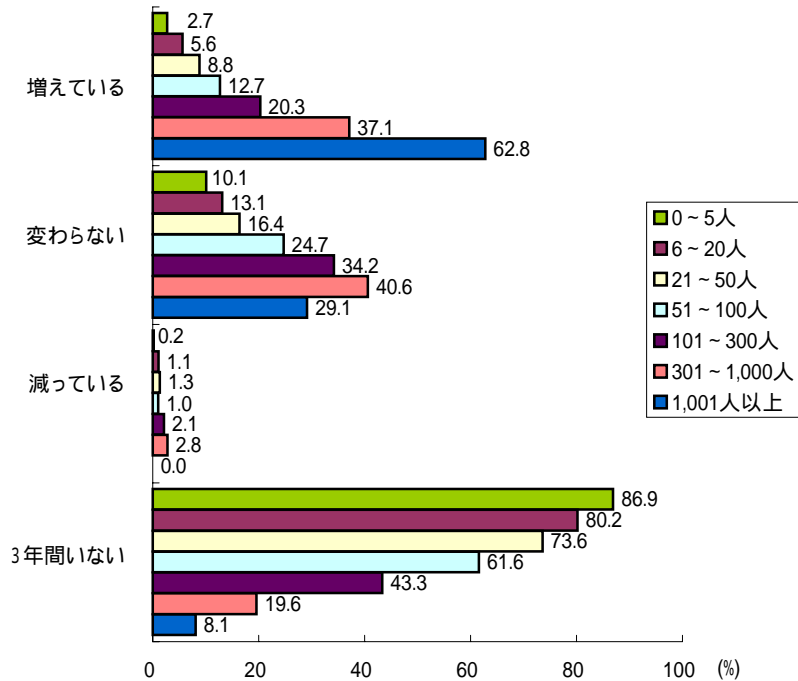


図8

「心の病」を抱える従業員数の過去3年間の推移について聞き、従業員規模別に見たところ(図8)、企業の大小を問わず「減っている」とした割合はほぼゼロに近くなっている。一方で「増えている」とした割合は企業の規模が大きくなるほど増加し、従業員数1000人超の企業では6割を超えている。

小さな規模の企業では、この割合は小さくなっているが、従業員が健康を害した場合の経営への影響は、規模が小さいほど大きいとの結果も出ているため、中小企業においても重要な課題と考えられる。

・経営者自身の健康づくりについて

9. 経営者自身の健康について

ポイント・経営者自身の現在の健康については、9割以上が「健康である」
・一方で、将来の健康については7割以上が不安を感じている

【Q12. 経営者の現在の健康状態】(単一回答)

【Q13. 将来の健康上の不安】(単一回答)

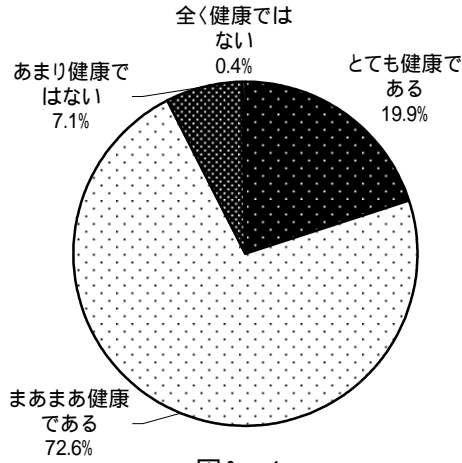


図9 - 1

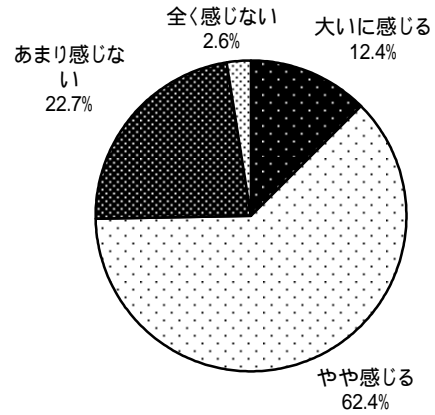


図9 - 2

経営者自身の現在の健康状態について聞いたところ(図9 - 1)、健康である(「とても健康である」と「まあまあ健康である」の合計)とした割合が9割を超えているものの、他方では、およそ4人に3人の経営者が将来の健康について不安を感じている(「大いに感じる」と「やや感じる」の合計)(図9 - 2)。