

「従業員の健康づくりに関するアンケート調査」

結果報告

平成24年9月20日
東京商工会議所
国民健康づくり委員会

I. 調査概要

1. 調査目的

本調査は、従業員の健康増進に向けた企業の現状を把握し、健康増進を図るうえでの課題を明らかにするために実施したものです。

2. 調査対象

東京商工会議所会員企業の中堅・中小企業
(従業員300人以下もしくは資本金3億円以下) 2,988社

3. 調査期間

平成24年6月11日(月)～6月22日(金)

4. 調査方法

郵送による調査票の送付、FAXによる回答

5. 回答数

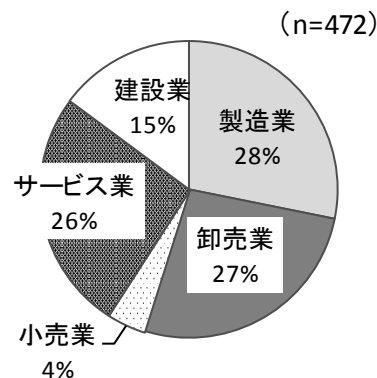
472社(調査対象企業数2,988社、回答率15.8%)

Ⅱ. 回答中小企業の属性

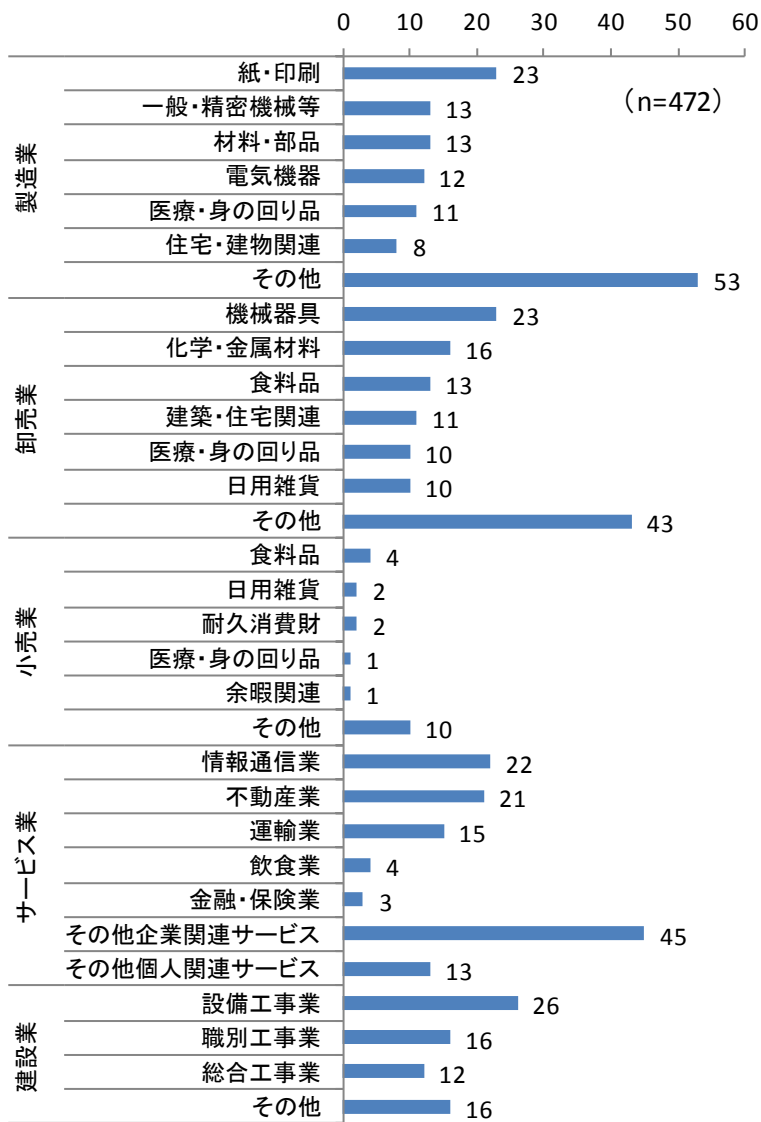
貴社の状況について、お伺いします。(1)～(7)について該当する番号をそれぞれ1つだけ選び、ご記入ください。(全ての項目について、平成24年3月31日現在にてご記入ください)

(1)業種(主たるもの)

【業種】	件数	%
製造業	133	28.2%
卸売業	126	26.7%
小売業	20	4.2%
サービス業	123	26.1%
建設業	70	14.8%
合計	472	100.0%

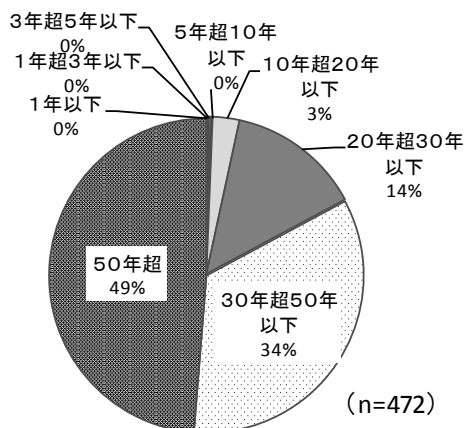


【業種】	件数	%	
製造業	紙・印刷	23	4.9%
	一般・精密機械等	13	2.8%
	材料・部品	13	2.8%
	電気機器	12	2.5%
	医療・身の回り品	11	2.3%
	住宅・建物関連	8	1.7%
	その他	53	11.2%
	卸売業	機械器具	23
化学・金属材料		16	3.4%
食料品		13	2.8%
建築・住宅関連		11	2.3%
医療・身の回り品		10	2.1%
日用雑貨		10	2.1%
その他		43	9.1%
小売業	食料品	4	0.8%
	日用雑貨	2	0.4%
	耐久消費財	2	0.4%
	医療・身の回り品	1	0.2%
	余暇関連	1	0.2%
	その他	10	2.1%
サービス業	情報通信業	22	4.7%
	不動産業	21	4.4%
	運輸業	15	3.2%
	飲食業	4	0.8%
	金融・保険業	3	0.6%
	その他企業関連サービス	45	9.5%
	その他個人関連サービス	13	2.8%
建設業	設備工事業	26	5.5%
	職別工事業	16	3.4%
	総合工事業	12	2.5%
	その他	16	3.4%
合計	472	100.0%	



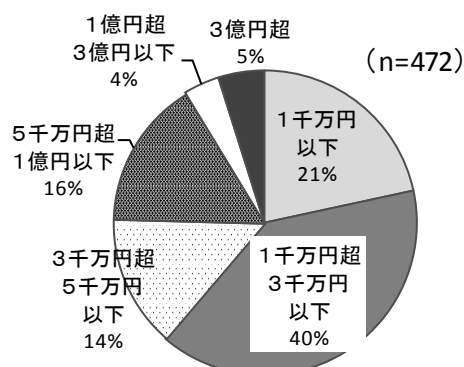
(2) 業歴(創業からの年数)

【業歴】	件数	%
1年以下	0	0.0%
1年超3年以下	1	0.2%
3年超5年以下	1	0.2%
5年超10年以下	1	0.2%
10年超20年以下	13	2.8%
20年超30年以下	65	13.8%
30年超50年以下	161	34.1%
50年超	230	48.7%
合計	472	100.0%



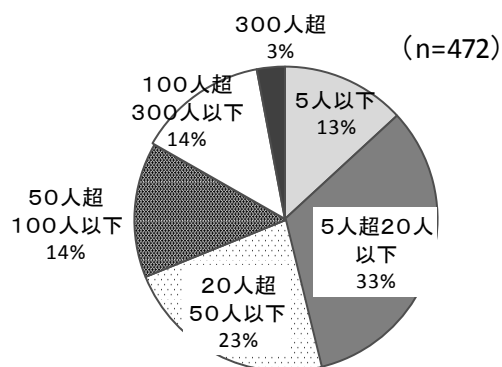
(3) 資本金

【資本金】	件数	%
1千万円以下	102	21.6%
1千万円超3千万円以下	187	39.6%
3千万円超5千万円以下	67	14.2%
5千万円超1億円以下	75	15.9%
1億円超3億円以下	18	3.8%
3億円超	23	4.9%
合計	472	100.0%



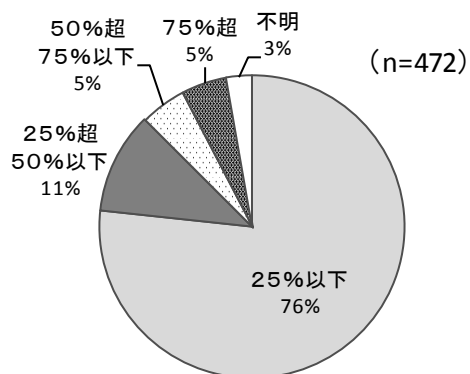
(4) 従業員数(常用雇用者数)

【従業員数】	件数	%
5人以下	62	13.1%
5人超20人以下	156	33.1%
20人超50人以下	107	22.7%
50人超100人以下	68	14.4%
100人超300人以下	65	13.8%
300人超	14	3.0%
合計	472	100.0%



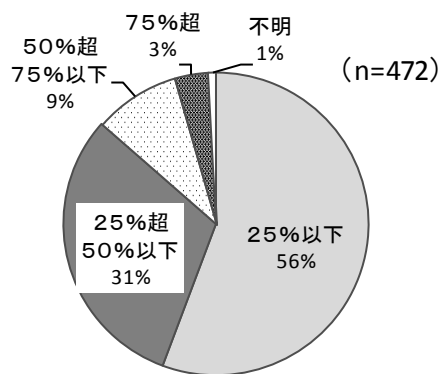
(5) 非正規従業員の割合

【非正規従業員割合】	件数	%
25%以下	362	76.7%
25%超50%以下	51	10.8%
50%超75%以下	23	4.9%
75%超	23	4.9%
不明	13	2.8%
合計	472	100.0%



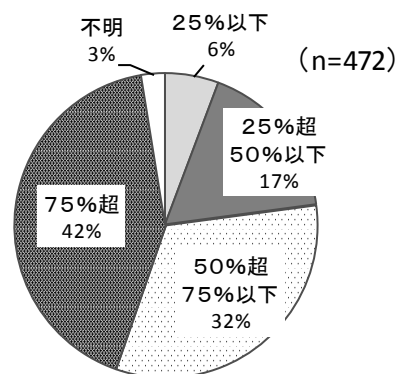
(6) 従業員のうちの女性の割合

【女性の割合】	件数	%
25%以下	263	55.7%
25%超50%以下	145	30.7%
50%超75%以下	43	9.1%
75%超	17	3.6%
不明	4	0.8%
合計	472	100.0%



(7) 35歳以上(生活習慣病予防検診の対象)の従業員の割合

【35歳以上の従業員割合】	件数	%
25%以下	27	5.7%
25%超50%以下	81	17.2%
50%超75%以下	153	32.4%
75%超	199	42.2%
不明	12	2.5%
合計	472	100.0%



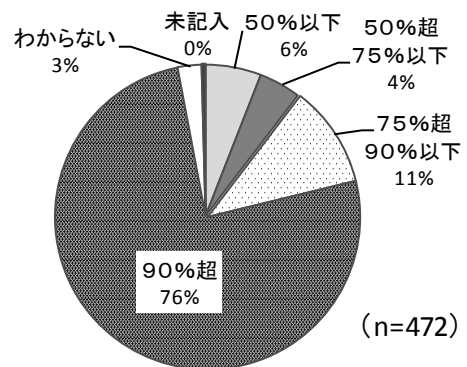
Ⅲ. 調査結果

1. 従業員の定期健康診断について

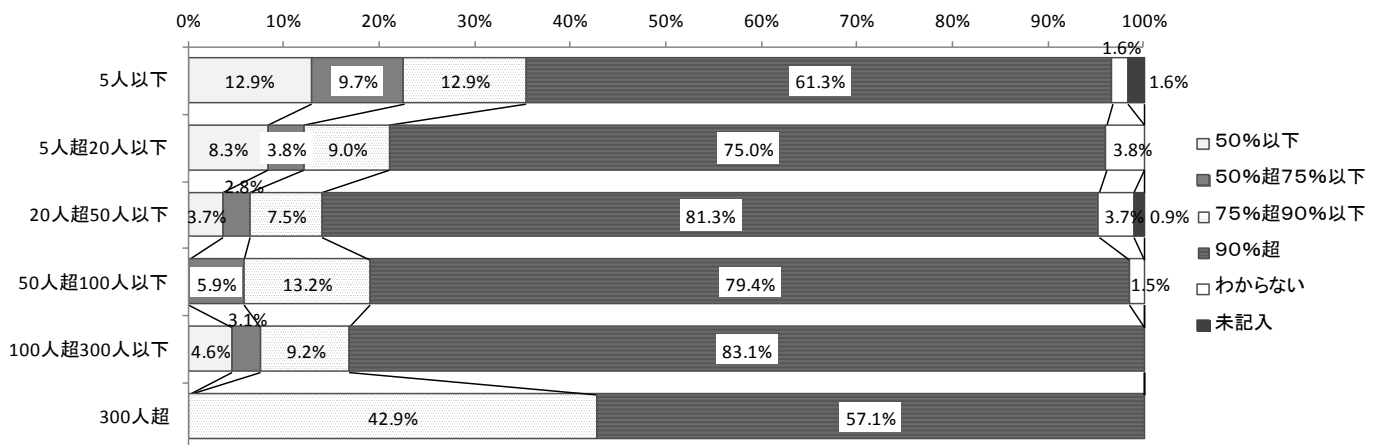
従業員の定期健康診断について、お伺いします。(1)～(7)について該当する番号をそれぞれ1つだけ選び、ご記入ください。

(1) 従業員の定期健康診断の受診率はどのくらいですか。

【定期健康診断受診率】	件数	%
50%以下	28	5.9%
50%超75%以下	21	4.4%
75%超90%以下	51	10.8%
90%超	358	75.8%
わからない	12	2.5%
未記入	2	0.4%
合計	472	100.0%

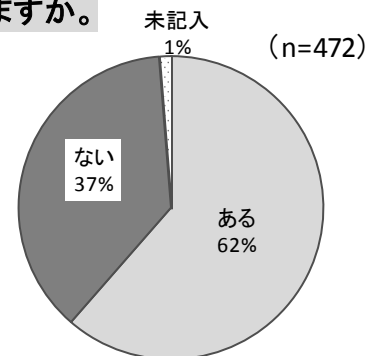


<従業員規模別>

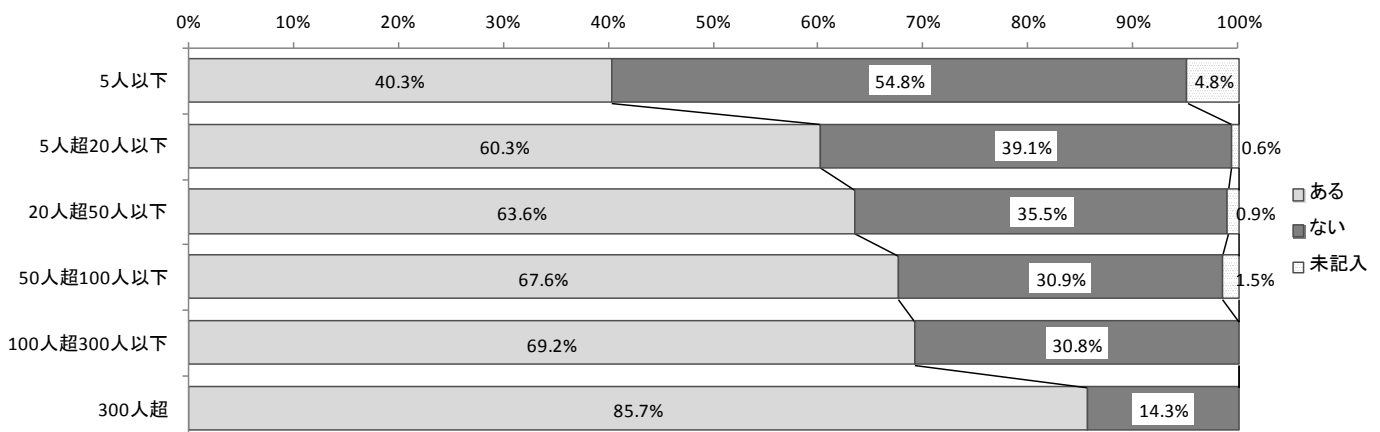


(2) 貴社には、定期健康診断の受診を促す取り組みや工夫はありますか。

【受診を促す取組・工夫】	件数	%
ある	290	61.4%
ない	176	37.3%
未記入	6	1.3%
合計	472	100.0%



<従業員規模別>

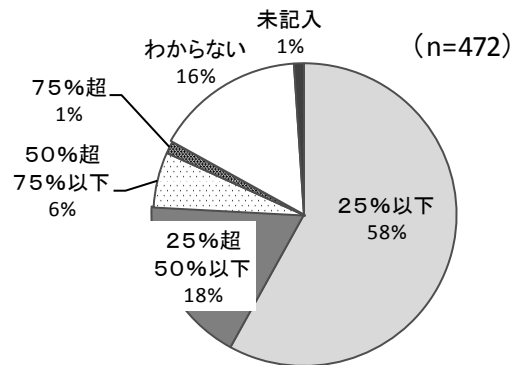


【具体例】

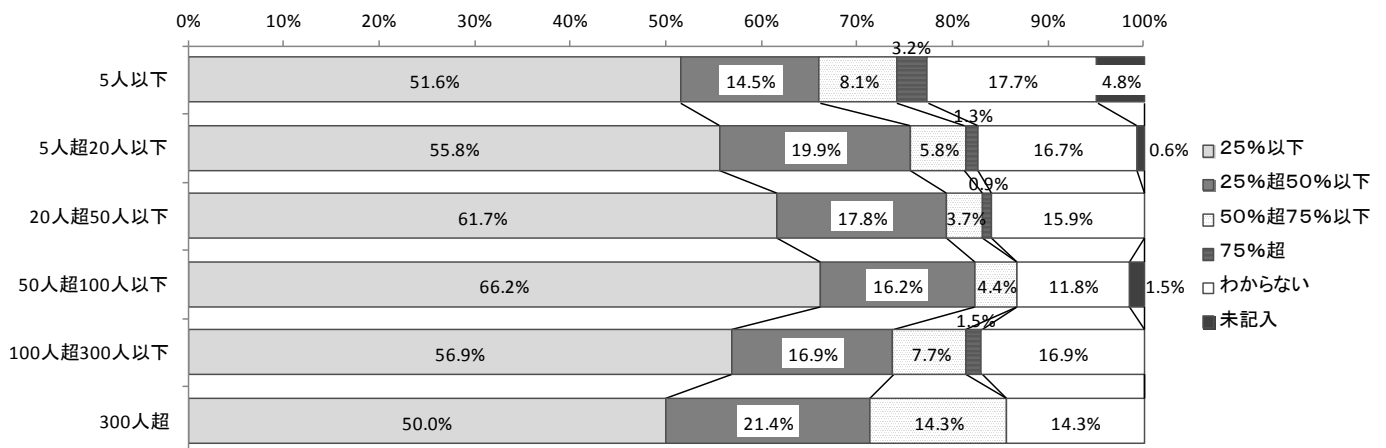
- 巡回健診の実施日に従業員の公休日と重ならないようシフト組みをする。
- 健診案内が届いたら各自の健診予定日を決める。
- 受診しない従業員にはその理由を問い正す。
- 診断結果提出の義務。健診情報の回覧等。
- 受診日の特別休暇制度及びDBによる受診申込みシステム。
- 業務命令で受けさせる。
- 会社が予約を入れる。(その後は本人次第)
- 会員制人間ドックに加入している。
- 受診日を指定し管理している。
- 社内報、掲示板等での積極的な呼び掛け。
- 個別に回り、受診の有無を確認している。
- 上限@¥50000/人の補助金制度。
- 健保組合に依頼したドック及び定期診断義務付け。
- 健診費用は全額オプションも含め会社負担。
- 組合より未受診者の名前、通知あり。
- 年齢によって強制(35歳未満、35歳以上、45歳以上)

(3) 定期健康診断を受診した従業員のうち、再検査の通知を受けた従業員の割合はどのくらいですか。

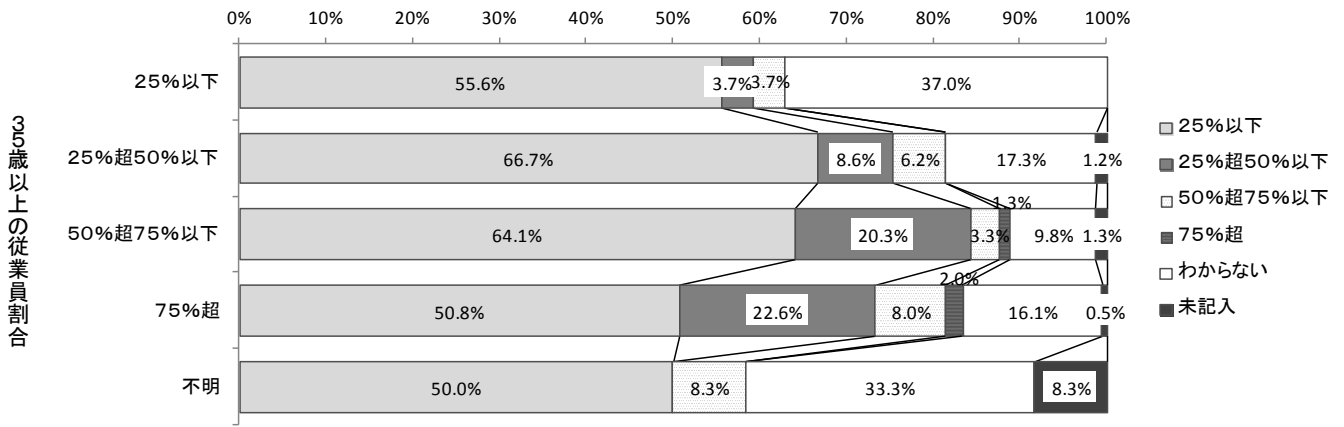
【再検査の割合】	件数	%
25%以下	274	58.1%
25%超50%以下	84	17.8%
50%超75%以下	28	5.9%
75%超	6	1.3%
わからない	75	15.9%
未記入	5	1.1%
合計	472	100.0%



<従業員規模別>

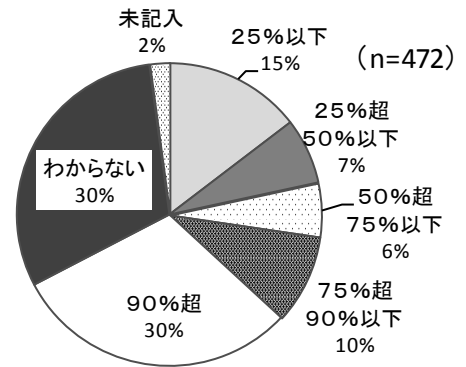


<35歳以上の従業員割合別>

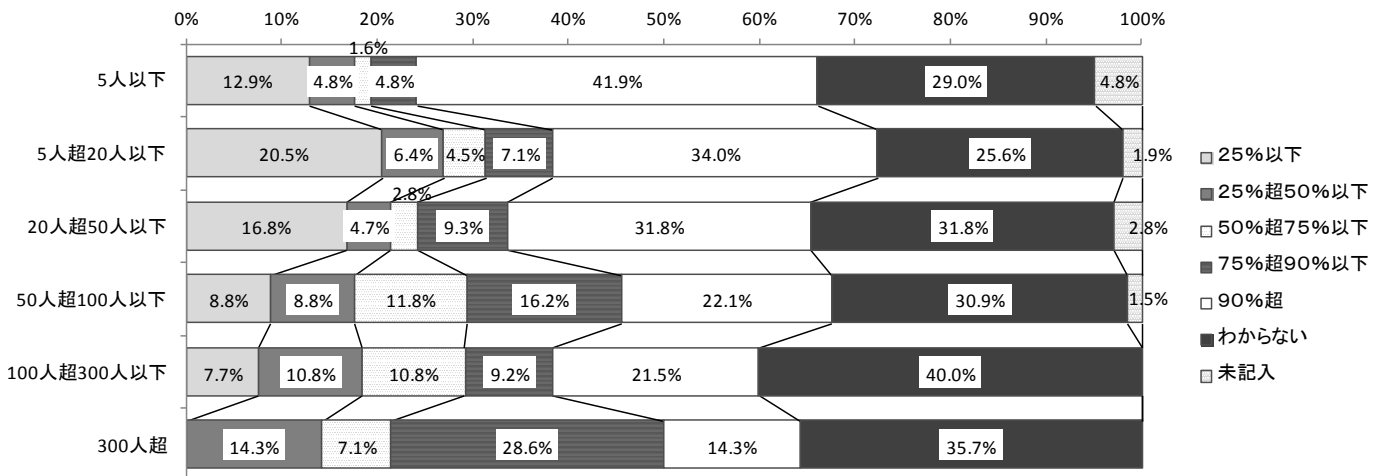


(4)再検査の通知を受けた従業員のうち、再検査を受診した従業員の割合はどのくらいですか。

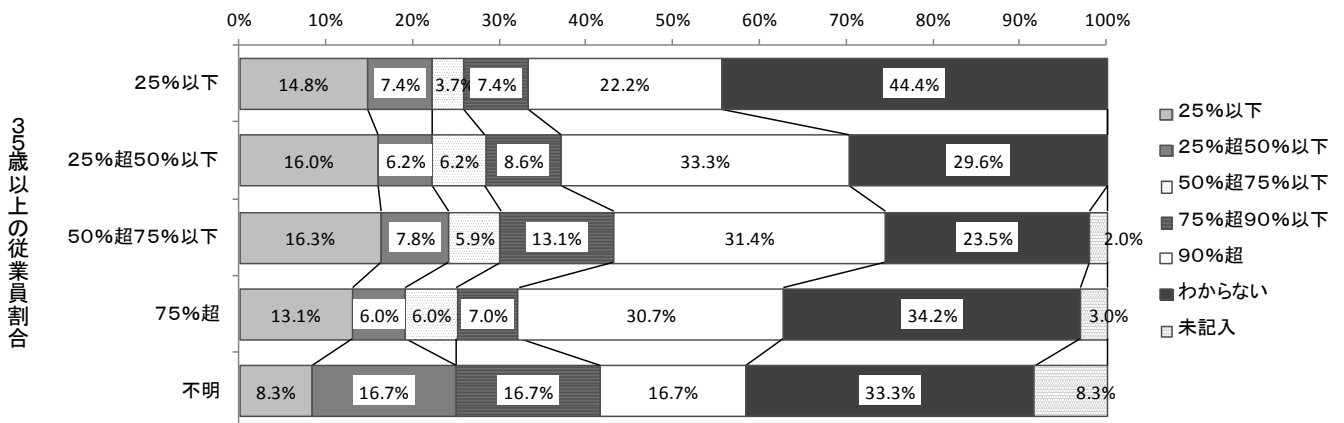
【再検査の受診率】	件数	%
25%以下	69	14.6%
25%超50%以下	33	7.0%
50%超75%以下	27	5.7%
75%超90%以下	45	9.5%
90%超	144	30.5%
わからない	144	30.5%
未記入	10	2.1%
合計	472	100.0%



<従業員規模別>

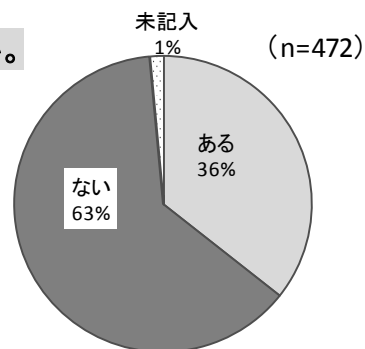


<35歳以上の従業員割合別>

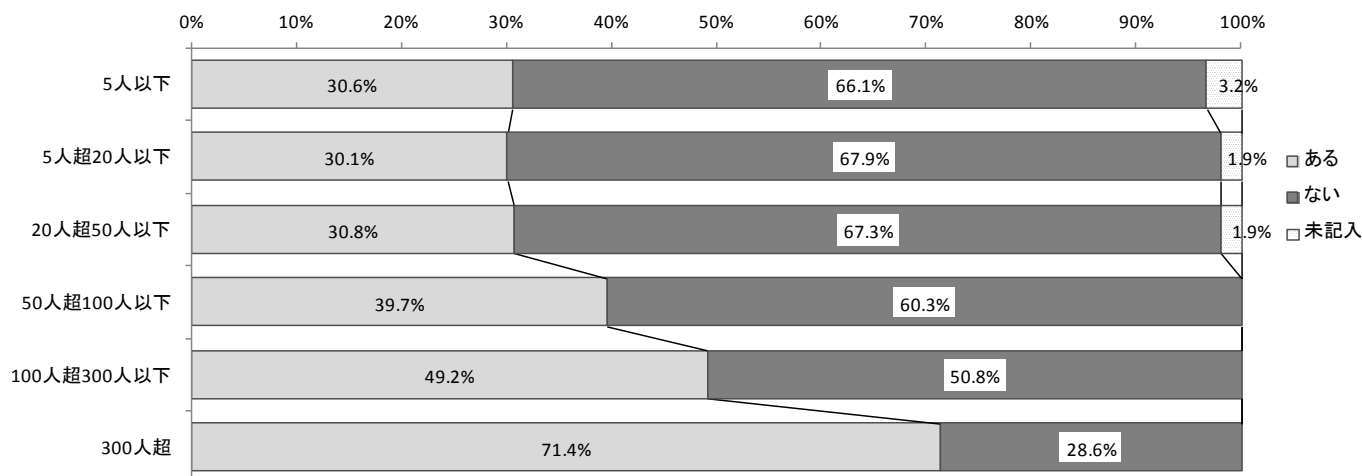


(5) 貴社には、再検査の受診を促す取り組みや工夫はありますか。

【再検査受診を促す取組・工夫】	件数	%
ある	168	35.6%
ない	297	62.9%
未記入	7	1.5%
合 計	472	100.0%



<従業員規模別>



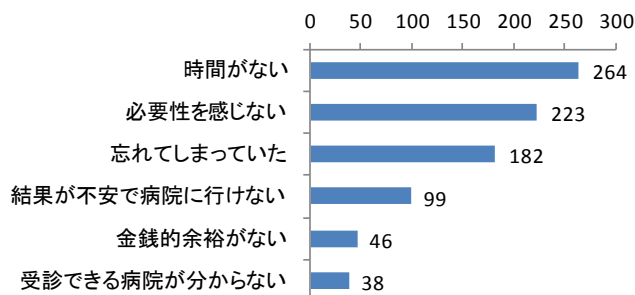
【具体例】

- 必ず受け報告書を出すよう義務付けている。
- 受診日を有休とする。受診料は無料とする。(本人負担など)
- 再検査対象者を各所属長へ報告。再検査を勧める。
- 産業医から連絡を受けた担当者が対象従業員と個別面談。
- 期限を決めて受診させて結果を提出させる。
- メールによる受診促進。
- 所属長経由で再検査を促す。
- 一人ずつ検査結果を渡し、再検査に行くよう通知する。
- 結果報告の義務もある。
- 通知を受けた時点ですぐに病院へ行かせる。
- 役員管理職の会議時に報告一部署ごとに管理。
- 特別休暇を設けている。

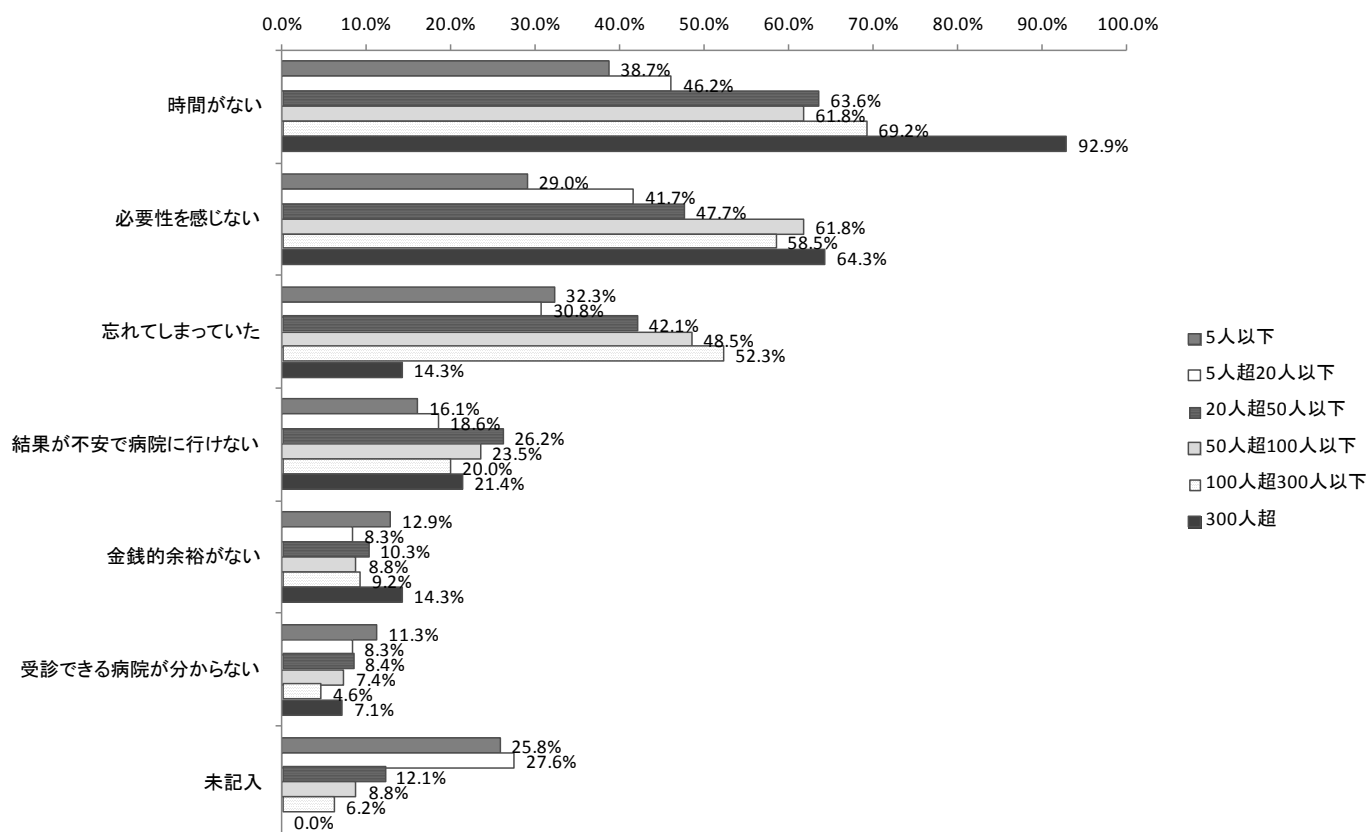
(6)再検査を受診できないもしくは受診しない要因として最も多いものは何だと思われますか。(あてはまるもののうち主要なものを3つまでお選びください。)

(n=390)

【再検査を受診しない要因】	件数	%
時間がない	264	67.7%
必要性を感じない	223	57.2%
忘れてしまっていた	182	46.7%
結果が不安で病院に行けない	99	25.4%
金銭的余裕がない	46	11.8%
受診できる病院が分からない	38	9.7%

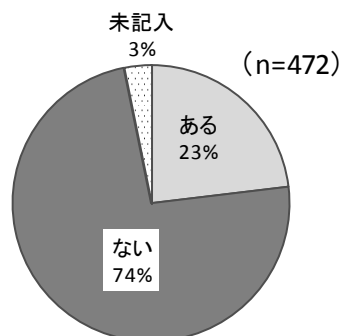


<従業員規模別>

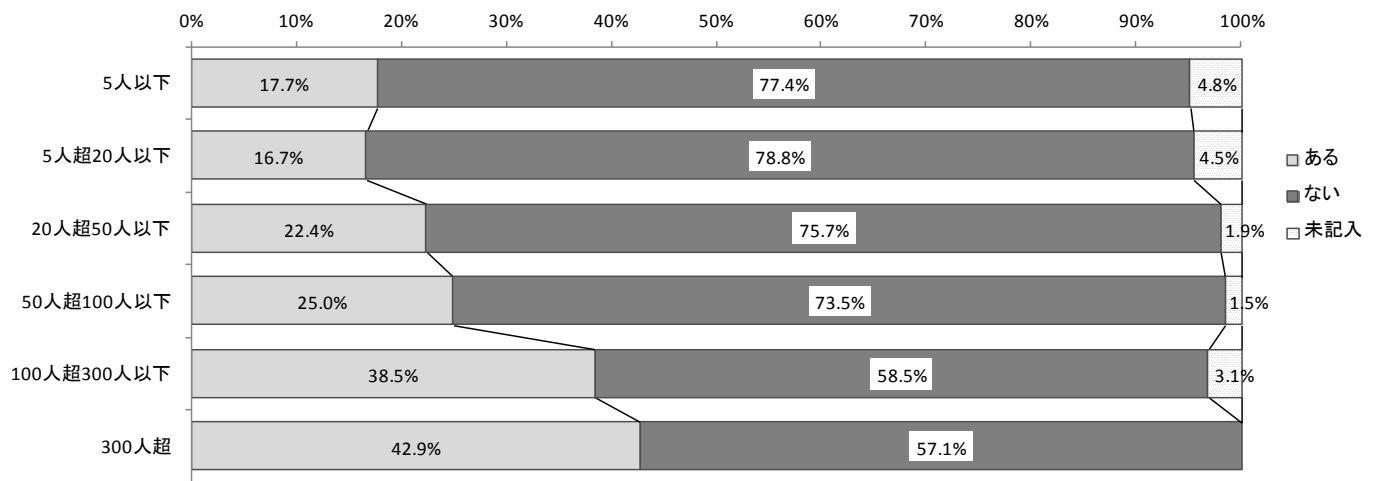


(7)貴社には、健康診断結果に所見があった従業員の生活習慣の改善を促す取り組みや工夫はありますか。

【生活習慣改善を促す取組・工夫】	件数	%
ある	109	23.1%
ない	348	73.7%
未記入	15	3.2%
合計	472	100.0%



<従業員規模別>



【具体例】

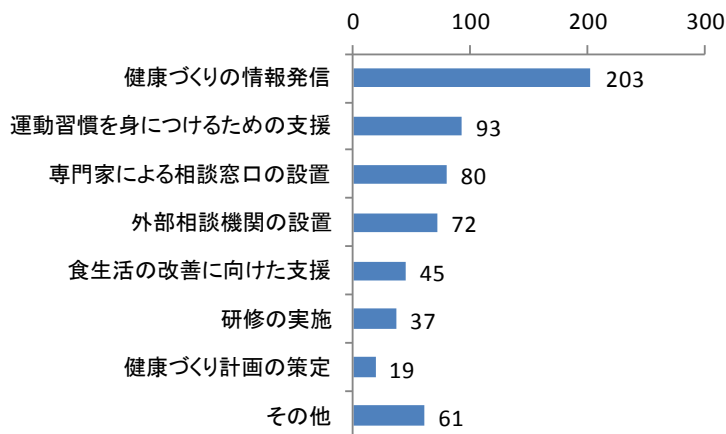
- 保健師相談会の実施。
- 健保組合の健康キャンペーンへの参加を促している。
- 健康に関するレジユメを作っている。
- 肥満と判定された従業員へ減量を指示。
- 生活習慣改善研修。(全員ではない)
- 健康診断結果は従業員に直接手交。(個人情報)
- 「メタボを予防・解消しましょう」というビラが貼られており、該当すると思われる社員には心を鬼にしてランチメニューをチェックし改善点を伝えている。

2. 従業員の健康づくりを支援するための取り組みについて

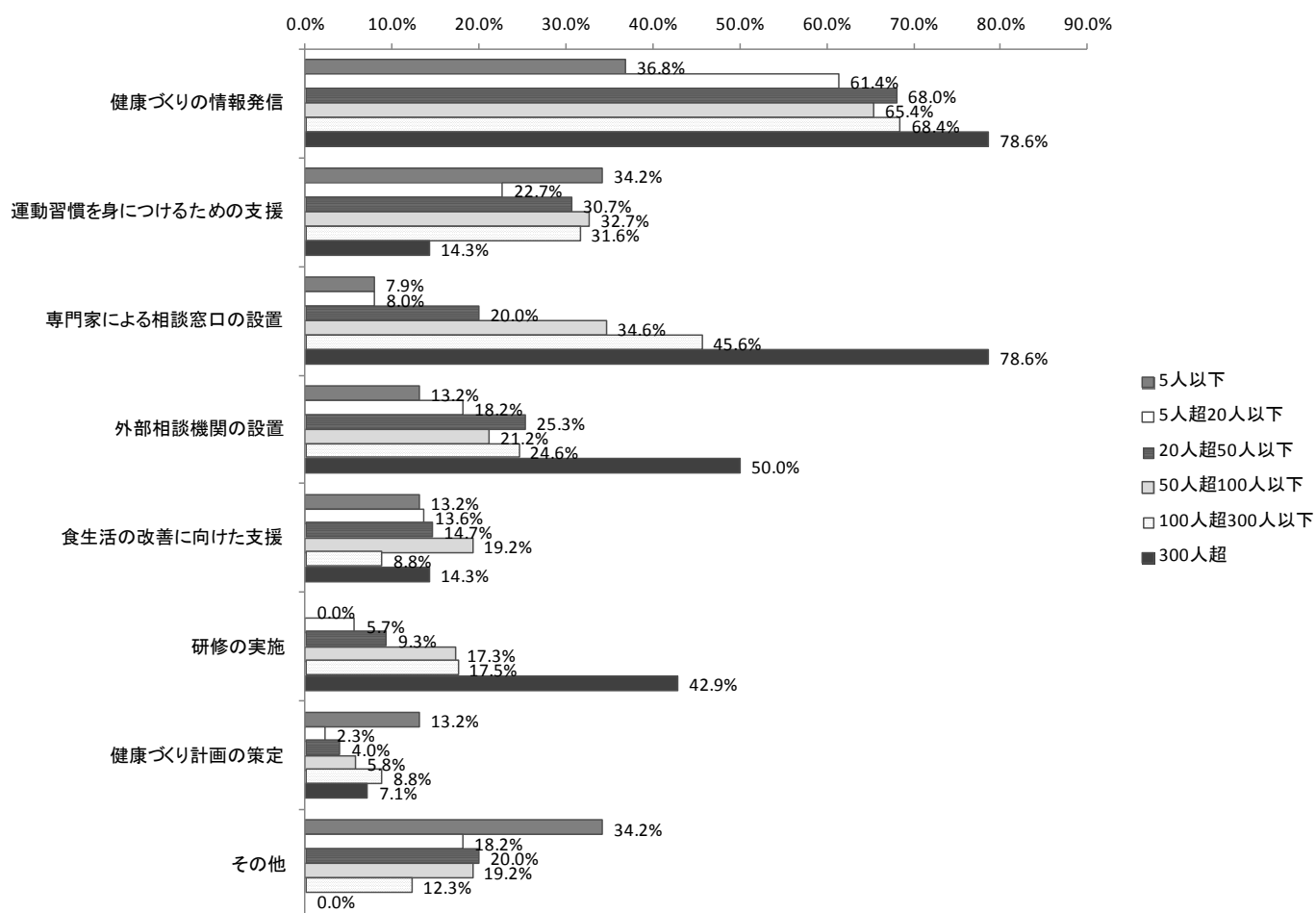
(1) 従業員の健康づくりを支援するために、貴社（健康保険組合等も含む）で取り組んでいるものはありますか。（当てはまるもの全てご記入ください）

(n=324)

【健康づくり支援の取組】	件数	%
健康づくりの情報発信	203	62.7%
運動習慣を身につけるための支援	93	28.7%
専門家による相談窓口の設置	80	24.7%
外部相談機関の設置	72	22.2%
食生活の改善に向けた支援	45	13.9%
研修の実施	37	11.4%
健康づくり計画の策定	19	5.9%
その他	61	18.8%



<従業員規模別>



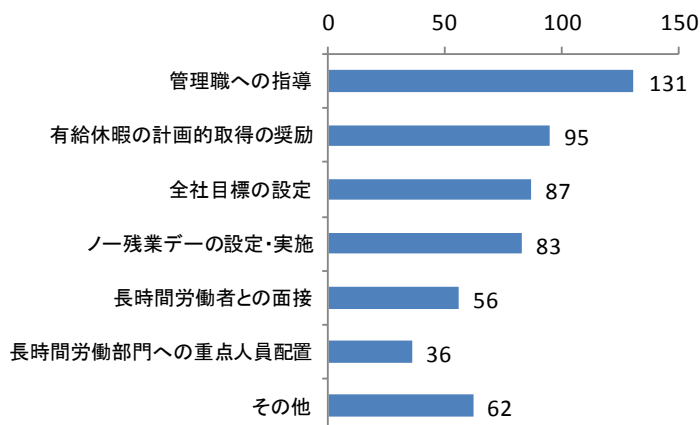
【具体例】

- ウォーキング、減煙減酒。
- 管理者のメンタルヘルスに関する研修への参加。
- 地域開催のマラソン大会の参加。
- 残業で遅くなる場合、会社が食事を常時支給する。（遅く帰って寝る前に食べないように＝これが一番の健康法）
- 特定保健指導の利用。
- 健康保険組合の情報誌回覧。

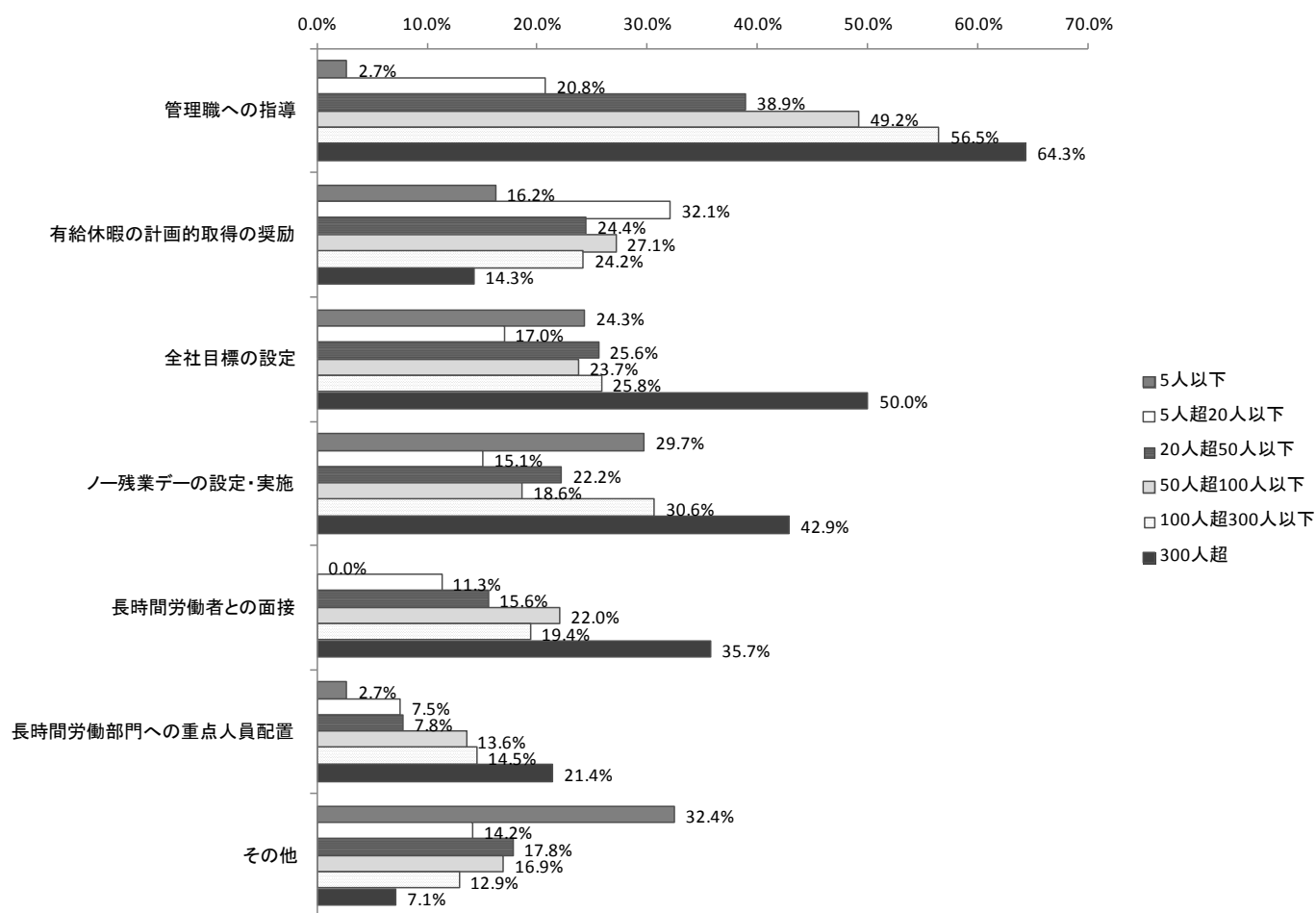
(2) 従業員の長時間労働を削減するための対策として、貴社で取り組まれているものはありますか。(当てはまるもの全てご記入ください)

(n=368)

【長時間労働削減の取組】	件数	%
管理職への指導	131	35.6%
有給休暇の計画的取得の奨励	95	25.8%
全社目標の設定	87	23.6%
ノー残業デーの設定・実施	83	22.6%
長時間労働者との面接	56	15.2%
長時間労働部門への重点人員配置	36	9.8%
その他	62	16.8%



<従業員規模別>

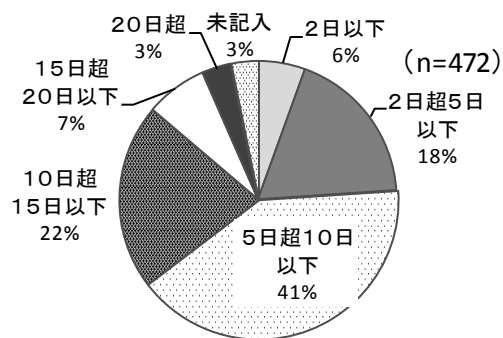


【具体例】

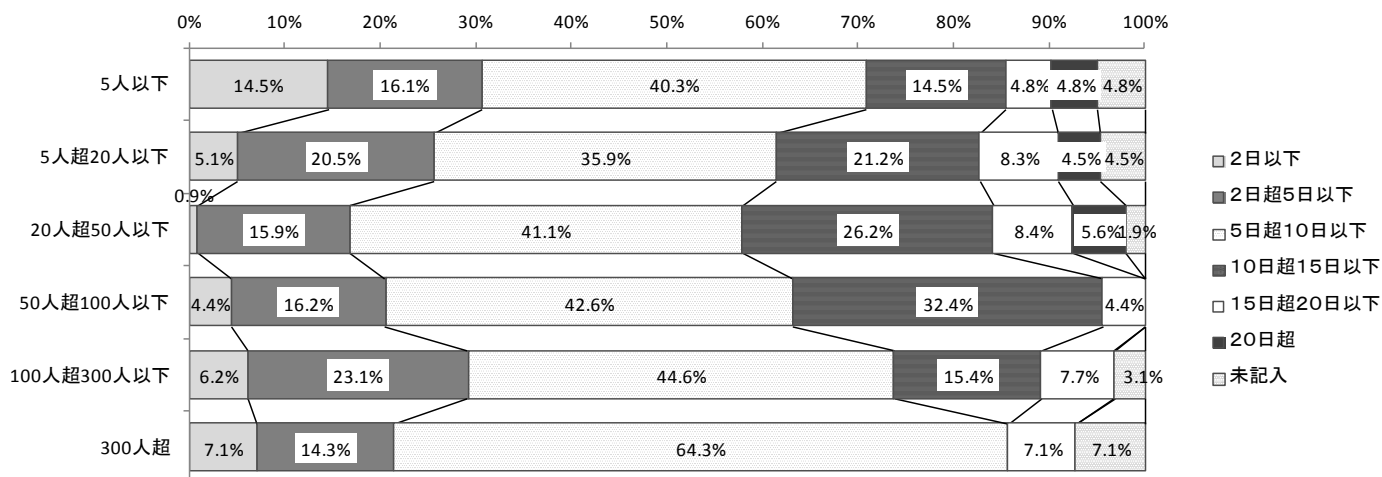
- 終業時間は18時ですが19時以後は禁止。
- 残業時間の個別公開。
- 原価管理会議でコスト削減目標の設定。
- 「有給休暇申請書」にて各人が管理し意識させる。
- 社内ネットワークにて、メンタルヘルス対策支援センターの情報サイトの周知。

(3) 全従業員の年間平均有給休暇取得日数は何日ですか。(平成23年度)

【有給休暇取得日数】	件数	%
2日以下	26	5.5%
2日超5日以下	87	18.4%
5日超10日以下	192	40.7%
10日超15日以下	102	21.6%
15日超20日以下	34	7.2%
20日超	16	3.4%
未記入	15	3.2%
合計	472	100.0%



<従業員規模別>



(4) 従業員の有給休暇の取得を促す仕組みがありましたらお書きください。

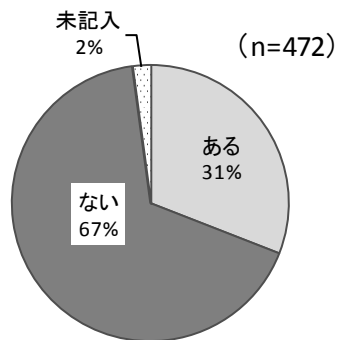
【具体例】

- 飛び石連休の際の中埋め。夏季特別休暇の設定。
- 毎年、一週間連続休暇を義務付けている。未消化はマイナス評価をする。
- バースデー休暇。
- 東京労働局の「一般事業主行動計画」でフォローしている。

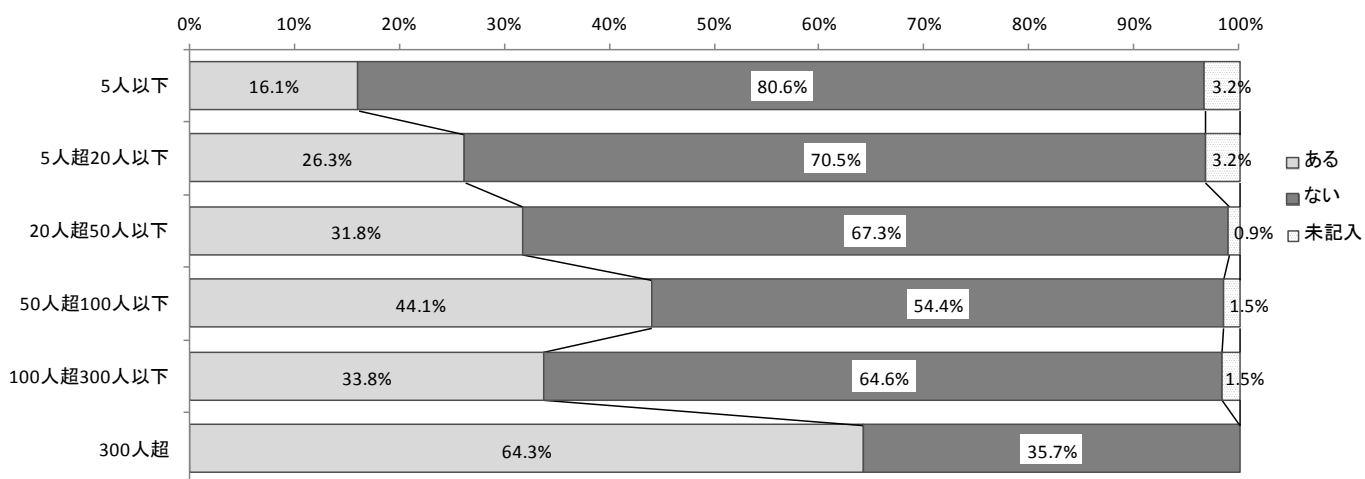
3. 従業員のこころの健康について

(1)メンタル面で不調を抱える従業員がいた場合、その従業員が抱えている悩みや問題点の解決に向けて、他の従業員がサポートする社内風土や積極的な取り組みはありますか。

【メンタルをサポートする風土】	件数	%
ある	146	30.9%
ない	316	66.9%
未記入	10	2.1%
合 計	472	100.0%



<従業員規模別>

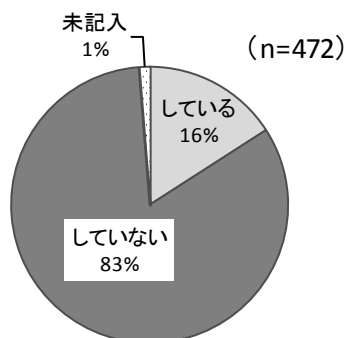


【具体例】

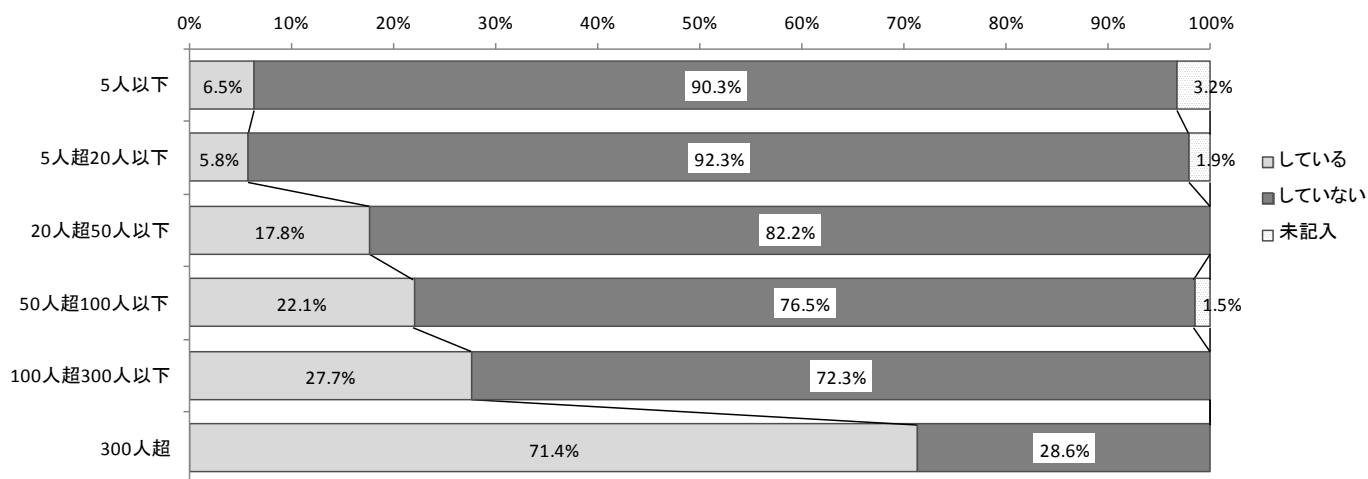
- 声掛けする。
- 危なそう、もしくは発症したスタッフに経験者がアドバイス等をしている。
- 健康保険組合でストレスチェックなど行うHPがある。
- EAPの導入。
- 管理職が事情を聞き医師に相談している。
- 上司が（主に社長直接）face to face で communication を頻繁にとる。
- 周囲で気づくことがあったら上長に相談等する。

(2)従業員に対してメンタルヘルスに関する啓発や教育を実施していますか。

【メンタルに関する啓発・教育】	件数	%
している	75	15.9%
していない	391	82.8%
未記入	6	1.3%
合 計	472	100.0%



<従業員規模別>

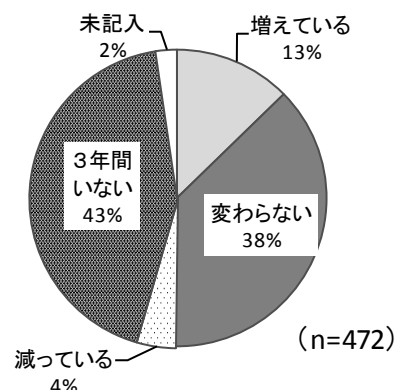


【具体例】

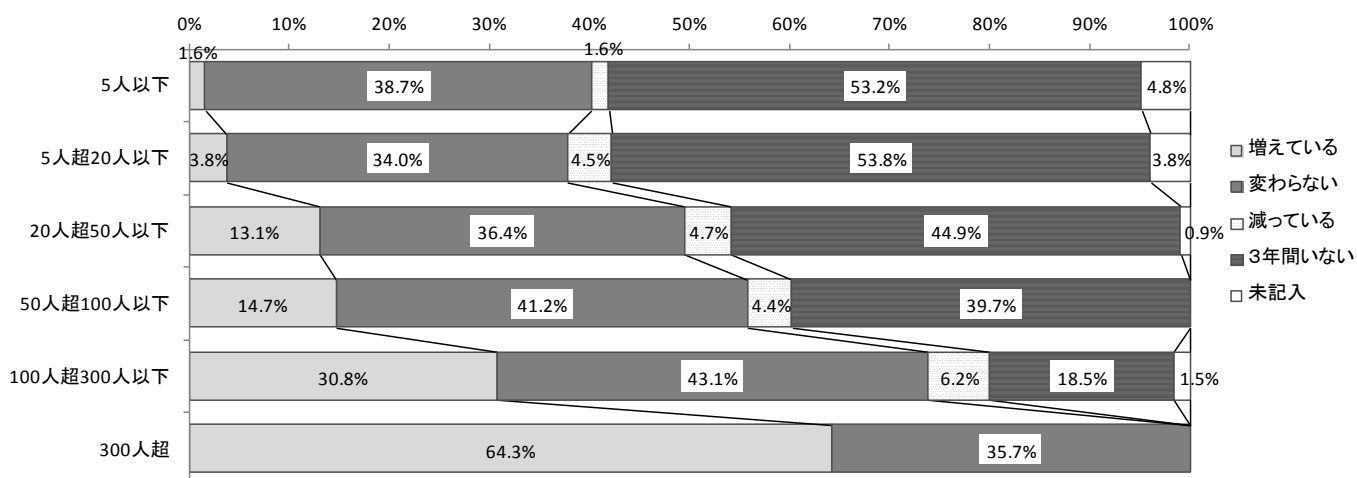
- 管理職向け研修の中でメンタルヘルスに関する研修を受けている。
- 不調のときは積極的に休暇を取るよう勧めている。
- 朝礼講和で話している。
- 健康診断の医師による問診時、メンタルヘルス面も問診してもらっている。
- 公益財団法人日本生産性本部メンタル・ヘルス推進センターの講師による教育。

(3) 貴社においてメンタル面で不調を抱えていると感じられる(既に通院している場合も含む)従業員の数は、この3年間でどのように変化していると思いますか。

【メンタル不調者数の変化】	件数	%
増えている	60	12.7%
変わらない	177	37.5%
減っている	20	4.2%
3年間いない	204	43.2%
未記入	11	2.3%
合計	472	100.0%

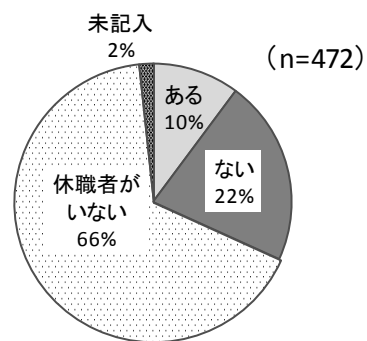


<従業員規模別>

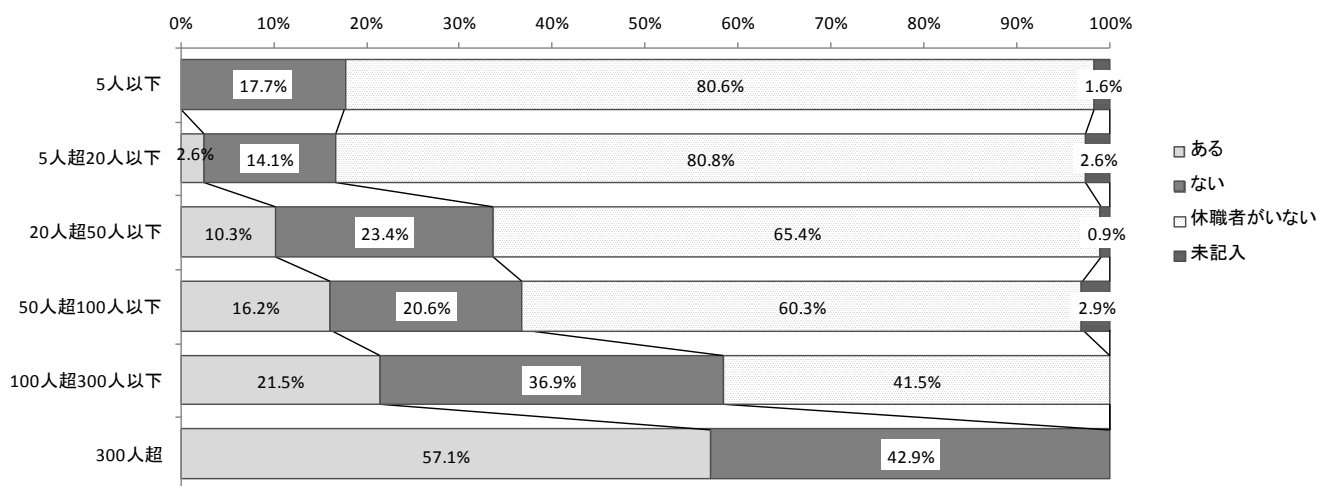


(4)メンタル不調により休職した従業員の復職を支援する仕組みはありますか。

【復職支援の仕組み】	件数	%
ある	48	10.2%
ない	102	21.6%
休職者がいない	314	66.5%
未記入	8	1.7%
合計	472	100.0%



<従業員規模別>



【具体例】

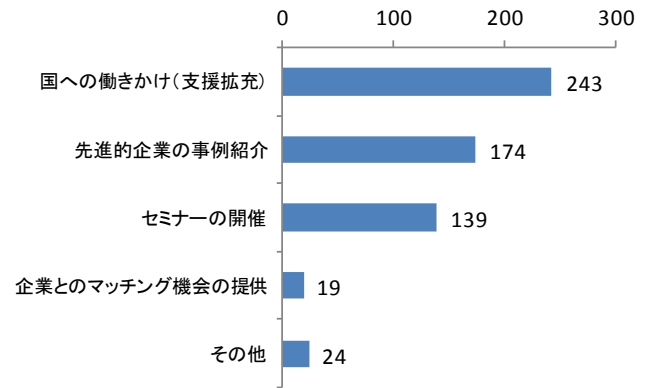
- 担当職種の変更。
- 当人と一緒に医師と面談し、短時間勤務から復帰。
- 職場復帰プログラムの策定。
- リハビリ出勤の実施。
- 軽作業による復帰訓練。

4. 支援策について

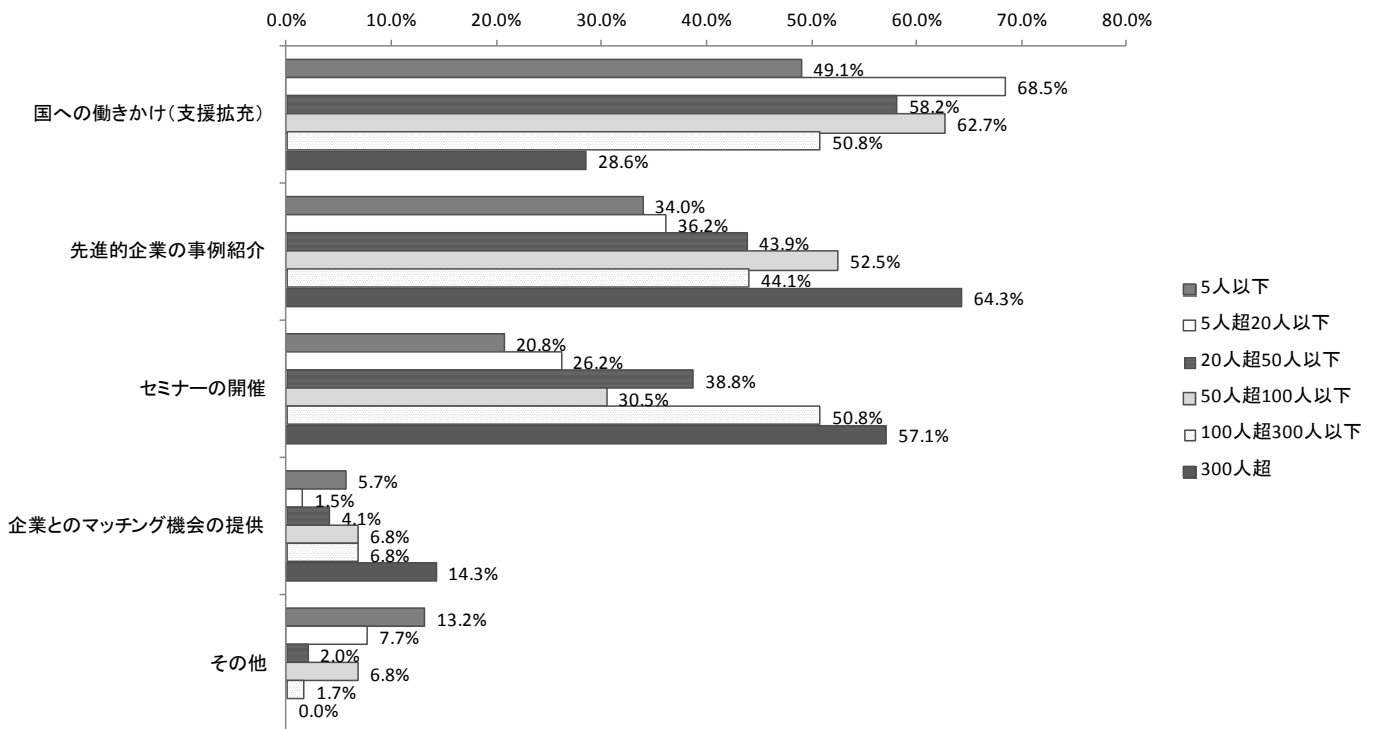
(1) 貴社が従業員の健康づくりを推進するために、商工会議所に望むことはなんですか。(当てはまるもの全てご記入ください)

(n=413)

【商工会議所に望むこと】	件数	%
国への働きかけ(支援拡充)	243	58.8%
先進的企業の事例紹介	174	42.1%
セミナーの開催	139	33.7%
企業とのマッチング機会の提供	19	4.6%
その他	24	5.8%



<従業員規模別>

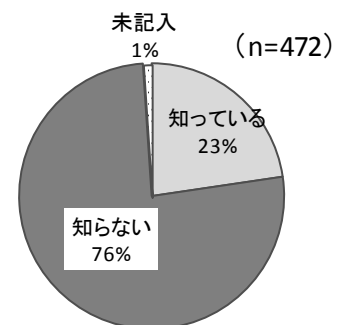


【具体例】

- 主としてメンタル系疾病に関する企業の対応マニュアル作成。
- 同じ業種で同じ規模の企業の事例紹介。
- 労働安全衛生面における取り組みへの情報提供や助成。
- 健康について社内研修する為の講師派遣。
- 健康増進に向けた取り組み支援の一環で施設やイベントの充実。

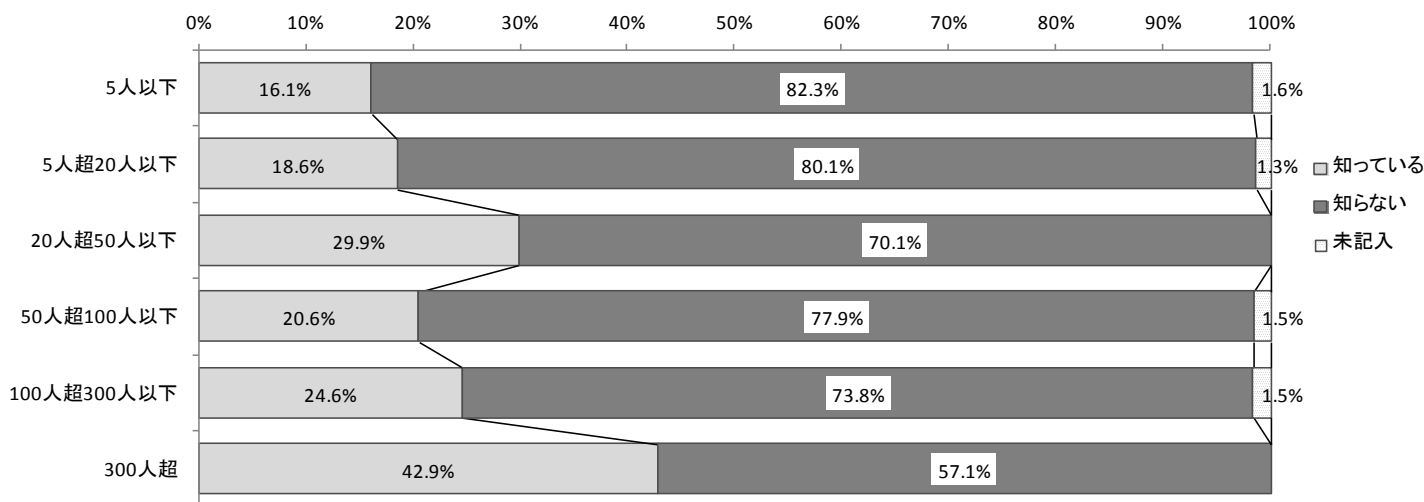
(2) 地域産業保健センター*をご存じですか。

【地域産業保健センターについて】	件数	%
知っている	107	22.7%
知らない	360	76.3%
未記入	5	1.1%
合計	472	100.0%



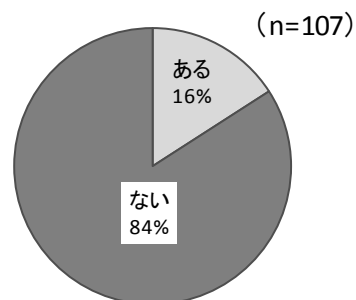
*地域産業保健センター: 労働者50人未満の小規模事業場(会社単位ではなく、個々の事業場単位)については、独自に医師を確保して労働者の健康管理を行うことは困難な場合が多いため、これを支援していく目的で、地域産業保健センターが設置されています。

<従業員規模別>



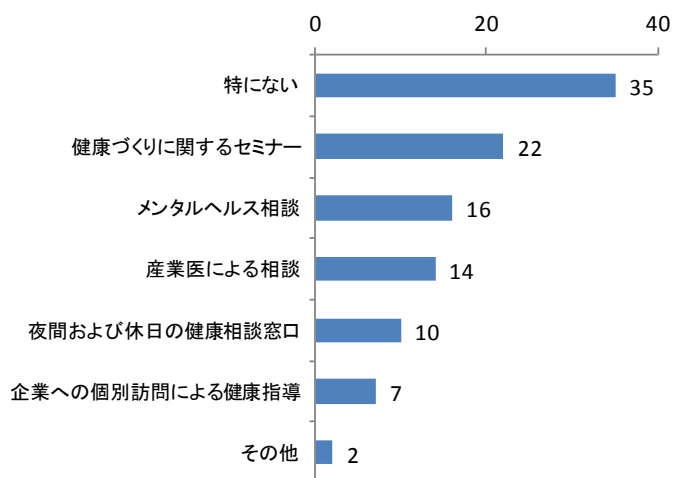
(3) (2)で、「1. 知っている」とお答えした方にお聞きします。地域産業保健センターを利用したことはありますか。

【地域産業保健センターの利用】	件数	%
ある	17	15.9%
ない	90	84.1%
合計	107	100.0%

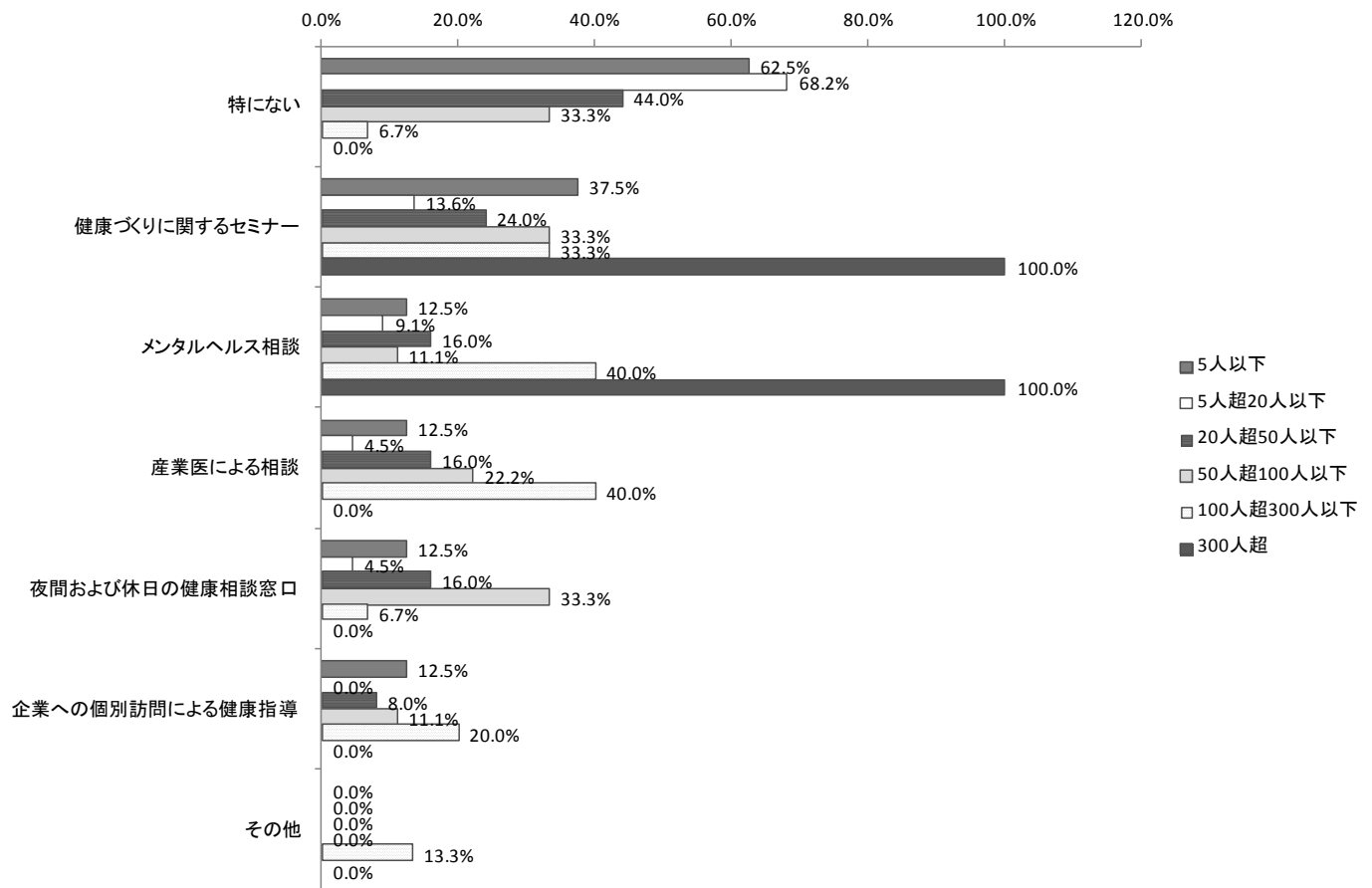


(4) (3)で、「2. ない」とお答えした方にお聞きします。地域産業保健センターのサービス内容で、利用したいと思うものはありますか。(当てはまるもの全てご記入ください)

【サービスで利用したいもの】	件数	%
特にない	35	43.2%
健康づくりに関するセミナー	22	27.2%
メンタルヘルス相談	16	19.8%
産業医による相談	14	17.3%
夜間および休日の健康相談窓口	10	12.3%
企業への個別訪問による健康指導	7	8.6%
その他	2	2.5%



<従業員規模別>



【具体例】

- 地方の事業所に対するサービスの提供。
- 50人以下の事業所へのフォロー。

5. その他

従業員の健康づくりに向けた貴社独自の取り組みや、対策を行う上で困っていることがございましたら、お書きください。

【具体例】

- 取り組みを行うノウハウがなく、人員もいません。
- 社内の禁煙対策が進まない。喫煙できる場所が多い（更衣室も含め）。喫煙者の同意を得るのは難しい。残業時間の削減も部署によりまちまち。働かせたい会社、働きたい社員もいて、わかりやすい実害が出ない限りは対策ができない。
- 個人情報保護法により、検査結果は自己申告による。そのため、会社としては従業員にデータ開示の要請はできて、強制はできない。よって、従業員の健康状態および要検査の有無は申告に協力が得られない場合は把握できない。
- 最近は肉体的にも精神的にも弱い人間が増えている。強靱な人材を養成するための方策が知りたいです。
- 健康診断で国は一般従業員は年一回の健診で夜間従業員は年二回の健診を義務づけているが、夜間作業員の二回目の健診の助成金が無いのはおかしい。
- ここが「メンタルヘルス」を害している原因だ…と分かるようなセミナーでもあればと思います。
- 当社としての取り組みはありません。健保組合の運動教室も時間が取れずに参加していません。健診だけは全員参加しています。
- 従業員の心身の健康管理と共に現場作業での事故や現場移動中の交通事故を未然に防止する、0にする対策を模索しているが、なかなか事故0とはならない事が目下の課題です。
- 当社は従業員数は130名。これが11の事業所に分かれて配置されている為、諸施策の徹底が図れないことが問題です。
- 仕組作りとコスト、個人情報保護との兼ね合い。以前メンタルヘルスケア会社に委託していたが、情報は開示されず、コストも掛りメリットが感じられなかった。
- 従業員が少ないため、具体的な対策は個人に任せています。
- 大腸ガン検診を受診した社員に補助金を出している。スポーツクラブ等に通っている社員に補助金を出している。
- 再検診の案内が個人情報として扱われている為、追跡調査が行いづらい。
- 一般的に行われている会社用の健康診断にあまり意味がないことが調べているうちにわかってきた。もっとピンポイントで適格な診断ができるように、その機関の病院と相談中。