

《研究ノート》

「従業員の健康マネジメントに関するアンケート調査」
報告書（集計結果）

小堀 浩志・松田 陽一

目次

- I. 調査の目的
- II. 調査の概要
- III. 調査の分析結果の要約
- IV. 調査の分析結果の詳細

I. 調査の目的

本調査（詳細は小堀・松田（2017）を参照）の目的は、企業や諸組織の健康維持・向上、および疾病の予防改善に関する健康マネジメントの実態について、明らかにすることである。そして、それによって従業員の意識・行動にどのような変化が生じ、組織にどのような成果が生じたのかについて、明らかにすることである。

ここで、健康マネジメントとは、「企業が、従業員またはその家族を対象に実施する、健康増進、健康予防、疾病予防・改善を主な目的として実施する施策（体系）」（経済産業省商務情報政策局ヘルスケア産業課編（2016）、1頁）である。

今日、企業において、従業員がいつでも、どこでも健康で生き生きと働ける職場環境を整えることは、生産性の向上はもとより、人材の採用・定着の向上に影響し、社会的には医療費の抑制に関連する。また、従業員の健康状態やメンタルヘルスの改善に注力することは、上述したとおり個人をはじめ組織全体の仕事成果の向上にも影響することは容易に考慮することができる。

このような現状の中、企業においては、従業員の健康の維持・向上への関心がますます高っており、従来から法定外福利厚生制度等とおして、多様な支援を行ってきた。さらに、今日においては、健康マネジメントに関する多様な施策の積極的な提供とおして、彼・彼女らの良好な健康状態を維持することができる、あるいは改善することができる。そして、それによって労働生産性の維持・向上を期待することができるのである。換言すれば、従業員の生理的ならびに安全の欲求を満足させることがマネジメントの基本であり、それによってこそ企業や諸組織の生産性が向上するということである。その実践にあるのが、健康マネジメントである（西久保（2015））。

上述より、諸組織において健康維持・向上、および疾病の予防改善に関する健康マネジメントの実態を明らかにすることは、意義のあることと考え、本調査を実施した。

II. 調査の概要

1. 調査の対象と方法

本調査の対象は、東京商工リサーチの保有する法人データから抽出した岡山県、および広島県福山市に

本社を置く従業員100名以上の企業と医療・社会福祉法人・776社である。

また、本調査の方法は、質問（兼）回答票を上述の対象の代表者宛に郵送し、それに回答を記載いただき、当研究室へ返送していただくことによって回収する方法を採用している。

2. 実施概要

本調査における実施期間、質問（兼）回答票の郵送数と返信のあった回答数は次のとおりである。

- (1)実施期間：2017（平成29）年8月7日（郵送開始）～同年9月5日（返送の締切り）
- (2)郵送数：772社（発送数は776社であるが宛先不明での返信が4社ある）
- (3)回答数：182社（23.6%）

※質問項目によっては無記入の回答もあるが、それも含めている。なお、回答のうち、組織名称の無記入が7社あり、実際に回答記入した方の無記入が9社ある。

3. 従業員数別の回答数

従業員数別の回答数は、表1のとおりである。なお、回答数の従業員数は質問（兼）回答票に記載されたものであるが、記入された従業員数において100名以下の組織が17あった。

表1 従業員数別有効回答法人数（N=182）

従業員数：人	回答数	構成率：%
1. 1～100人	17	9.3
2. 101～200人	73	40.1
3. 201～300人	36	19.8
4. 301～400人	16	8.8
5. 401～500人	7	3.8
6. 501～600人	5	2.7
7. 601～700人	6	3.3
8. 701～800人	2	1.1
9. 801～900人	4	2.2
10. 901～1000人	1	0.5
11. 1001人以上	5	2.7
無回答	10	5.5
合計	182	100.0

4. 本報告書の表記

本報告書は主に統計的な基礎数値の集計だけに基づいて表記している。また、その表記について、以下の点については共通である。

- (1)すべての諸表において、「%」表記は、百分率による数値を示している。また、それについては百分率における小数点第2位の数値を四捨五入し、小数点第1位までを表記している。
- (2)同様に、「平均値」表記は、小数点第3位の数値を四捨五入し、小数点第2位の数値までを表記している。
- (3)同様に、「回答数」表記は、各セル（各項目と各選択肢の交差箇所）には回答社数の数値を表記している。
- (4)同様に、「N＝」表記は、無回答分を含んだ回答数を示している。
- (5)同様に、「1」～「5」と表記してあるものは、とくに断らない限りそれぞれについて「1点」～「5点」の得点を与えて平均値等を算出している。

Ⅲ. 調査の分析結果の要約

本調査の分析結果の要約については、次のとおりである。

1. 健康マネジメントの施策（問1）

上位項目の3つは、その数値（カッコ内の数値である。以下、本報告書において共通である）が低くなる順に①「2. 定期健康診断の義務化や奨励（177）」、②「14. 禁煙や分煙の推進（141）」、③「13. 産業医や健保医による指導（133）」である（表2）。

その施策数の上位3つは、①5～9施策「93」社、②0～4施策「40」社、③10～14施策「33」社である。最も多い施策数は、24施策「1」社、最も少ない施策数は、1施策「5」社である（表3）。

2. 健康マネジメントの目的（問2）

上位項目の3つは、その数値（平均値）が低くなる順に①「3. 従業員の健康意識の向上を図るため（4.33）」、②「17. 従業員の健康状態を把握するため（4.27）」、③「4. 従業員の疾病の重症化を予防するため（4.21）」である。

また、下位項目の3つは、その数値（平均値）が高くなる順に①「13. 新製品・サービス開発を促進するため（2.33）」、②「18. 他社との競争優位を獲得するため（2.64）」、③「9. 企業の知名度や評判の向上のため（2.70）」である（表4）。

3. 健康マネジメントの推進（問3）

健康マネジメントの推進について、本調査では、組織形態、統括最高責任者、普及方法、および連携・協力・活用外部機関を尋ねている。

(1)組織形態

上位項目の3つは、①「4. 専任部署や専任者はなく兼任者が対応（129）」、②「2. 専任部署はないが専任者を置いている（27）」、③「3. 既存部署内に専任部署がある（9）」である（表5）。

(2)統括最高責任者

上位項目の3つは、①「1. トップ経営者（75）」、②「3. 部長職（41）」、③「2. 役員（37）」である（表6）。

(3)普及方法

上位項目の3つは、①「3. 朝礼や全社集会等での伝達（106）」、②「4. 社内研修や会議での伝達（94）」、③「6. 社内イントラネットによる配信（70）」である（表7）。

(4)連携・協力・活用外部機関

上位項目の3つは、①「3. 産業医や保険医（140）」、②「1. 健保協会（106）」、③「4. 病院等の医療機関（69）」である（表8）。

4. メンタルヘルスへの対応（問4）

メンタルヘルスへの対応について、本調査では、相談窓口の設置の時期、施策を尋ねている。

(1)相談窓口の設置と設置年（西暦）

相談窓口を設置しているのは、「107」社、設置していないのは、「70」社、無回答は、「5」社である（表9）。

相談窓口の設置年について、上位項目3つは、①2016年が「35」社、②2015年が「10」社、③2012年が「10」社である。最も古い設置年は「1989年」である（表10）。

(2)施策

上位項目の3つは、①「2. ストレスチェックの実施（155）」、②「11. 希望者に対して面接指導の実施（109）」、③「5. 産業医等の意見や支援プランの提供（101）」である（表11）。

5. 従業員の意識や行動の変化（問5）

上位項目の3つは、①「4. 従業員の健康増進・維持意識（3.65）」、②「14. 生活習慣病への理解度（3.45）」、③「6. 従業員の禁煙やスポーツ意識（3.30）」である。

下位項目の3つは、①「5. 従業員の仕事の効率化やスピード化（2.94）」、②「18. 自社の業績への理解度（2.94）」、③「2. 従業員の自社に対する帰属心（2.95）」である（表12）。

6. 組織の成果（問6）

上位項目の3つは、①「1. 定期健康診断の受診率の向上（3.88）」、②「3. 従業員の健康状態（血圧、脂質代謝等）、数値の向上（3.27）」、③「10. 労働災害や事故等の未然防止や減少（3.20）」である。

下位項目の3つは、①「15. 新製品・サービスの開発の程度や頻度（2.51）」、②「18. 他社との競争優位を獲得（2.59）」、③「8. 顧客や取引先からの評価の向上（2.71）」、「11. 地元や行政機関からの評価向上（2.71）」、「13. 企業業績（売上や利益、シェア等）の向上（2.71）」である（表13）。

7. 阻害（抵抗）要因（問7）

上位項目の3つは、①「3. 施策を推進するリーダーの不在（3.18）」、②「11. 従業員の健康増進・維持に対する意識が低いこと（3.14）」、③「21. 本業以外の雑務に関わる時間が増えること（3.12）」である。

下位項目の3つは、①「15. 経営者の交代（2.43）」、②「12. 会社の方針に転換があること（2.61）」、③「14. 業績の低迷や悪化（2.62）」である（表14）。

8. 最も成果のあった施策と今後導入したい施策（問8）

健康マネジメントを推進した結果、本調査では、最も成果のあった施策と今後導入したい施策について、自由記述で尋ねている。

(1)最も成果のあった施策

上位施策の3つは、①「健康診断・再検査の受診・保健指導等受診の勧奨（33）」、②「メンタルヘルス対策・相談窓口の設置等（16）」、③「社内健康づくり施策・促進キャンペーン・催事等（16）」である（表15）。

(2)今後導入したい施策

上位施策の3つは、①「健康づくりイベント・キャンペーン・催事等（11）」、②「健康診断・再検査・保健指導等受診勧奨（9）」、③「メンタルヘルス対策（8）」である（表16）。

9. 今後の課題（問9）

上位の3つは、①「健康マネジメントに関する指導・社内体制の構築（24）」、②「意識付け・啓発活動

(21)」、③「労働時間管理・ワークライフバランス（11）」である（表17）。

IV. 調査の分析結果の詳細

1. 健康マネジメントの施策（問1）

健康マネジメントの施策について、複数回答で調査した結果が、表2である。上位項目の3つは、数値が低くなる順に①「2. 定期健康診断の義務化や奨励（177）」、②「14. 禁煙や分煙の推進（141）」、③「13. 産業医や健保医による指導（133）」である。

下位項目の3つは、数値が高くなる順に①「6. 禁煙やメタボ手当の支給（3）」、②「27. 健康ポイント制度の実施（5）」、③「24. 健康関連のグッズの購入の補助（8）」である。

健康マネジメント施策は、労働安全衛生法によりすべての事業主に実施義務、労働者には受診義務がある「定期健康診断の義務化や奨励」が最も多く、従業員の健康状況の把握を重視していることが分かる。また、多くが禁煙や分煙に取り組んでいることが分かる。

表2 健康マネジメントの施策（N=182）：複数回答

項目	回答数	項目	回答数
1. 従業員への健康状態アンケート調査	43	16. 社内食堂での健康メニューの提供	17
2. 定期健康診断の義務化や奨励	177	17. 運動会等のスポーツイベントの開催	38
3. 感染症対策への教育や啓蒙	73	18. 労働時間管理に関する教育や啓蒙	87
4. 健康に関する研修や講演会の開催	55	19. ワークライフバランスに関する教育・啓蒙	37
5. 健康相談窓口の設置	73	20. 社内のスポーツ同好会等への補助・支援	66
6. 禁煙やメタボ手当の支給	3	21. 食生活改善に関する教育や啓蒙	24
7. 職場における昼寝やラジオ体操の推奨	68	22. 提携スポーツクラブ利用への補助	40
8. 経営方針に健康づくりを取込むこと	34	23. 健康増進・維持に関する表彰制度	18
9. 通院治療者への短時間勤務・休暇制度	21	24. 健康関連のグッズ購入の補助	8
10. 社内誌やイントラネットでの諸情報提供	48	25. 体重計・血圧計等測定機器の設置	55
11. 要精密検査判定者への費用負担	18	26. 再検査受診の徹底	104
12. 職場にトレーニング機器等の設置	15	27. 健康ポイント制度の実施	5
13. 産業医や健保医による指導	133	28. 健康管理ツールの提供	9
14. 禁煙や分煙（場所・時間）の推進	141	29. 健康づくり支援プログラムの提供	10
15. 自転車や歩行による通勤の推奨	16	30. その他（ ）	3
		合計	1439

※「30. その他」には、次のような記述があった。ストレスチェック、メンタルヘルスカウンセラーによるカウンセリング（1/月）、各社対抗ボウリング大会・ゴルフ大会（年2回）

次に、健康マネジメントの施策数を調査した結果が、表3である。その数値が、低くなる順に①5～9施策「93」社、②0～4施策「40」社、③10～14施策「33」社である。最も多い施策数は、24施策「1」社、最も少ない施策数は、1施策「5」社である。

表3 健康マネジメントの施策数(N=182)

施策数	回答数	割合：%
1. 20以上	3	1.6
2. 15～19	13	7.1
3. 10～14	33	18.1
4. 5～9	93	51.2
5. 0～4	40	22.0
合計	182	100.0

2. 健康マネジメントの目的（問2）

健康マネジメントの目的について、その意図した程度を「5：非常に意図している」から「1：全く意

図としていない」の5点尺度で調査した結果が、表4である。

上位項目の3つは、その数値（平均値）が低くなる順に①「3. 従業員の健康意識の向上を図るため（4.33）」、②「17. 従業員の健康状態を把握するため（4.27）」、③「4. 従業員の疾病の重症化を予防するため（4.21）」である。

下位項目の3つは、その数値（平均値）が高くなる順に①「13. 新製品・サービス開発を促進するため（2.33）」、②「18. 他社との競争優位を獲得するため（2.64）」、③「9. 企業の知名度や評判の向上のため（2.70）」である。

表4 健康マネジメントの目的（N=182）

項目	平均値	5	4	3	2	1	無
1. 従業員の職場定着を図るため	3.74	38	77	46	15	3	3
2. 企業の社会保険や医療費負担の軽減を図るため	3.07	13	46	76	28	16	3
3. 従業員の健康意識の向上を図るため	4.33	80	84	12	4	0	2
4. 従業員の疾病の重症化を予防するため	4.21	79	69	22	8	1	3
5. 従業員の仕事モチベーションを向上させるため	3.60	25	74	67	10	3	3
6. 従業員の自社への帰属心の醸成のため	3.08	10	46	85	25	13	3
7. 従業員の日常仕事の効率化やスピードの向上を図るため	3.40	18	71	60	25	5	3
8. 職場の活性化による生産性の向上のため	3.62	23	79	65	10	2	3
9. 企業の知名度や評判の向上のため	2.70	8	23	77	49	22	3
10. 優秀な従業員を採用するため	3.07	13	46	73	35	12	3
11. 労働災害や事故等を未然防止や減少を図るため	4.08	63	81	25	7	3	3
12. コンプライアンスの向上のため	3.75	42	69	52	13	3	3
13. 新製品・サービス開発を促進するため	2.33	3	8	73	56	39	3
14. 職場の活性化や一体感の向上を図るため	3.35	20	60	66	29	4	3
15. 健全な社風の構築	3.86	45	77	47	7	3	3
16. 顧客や取引先からの評価の向上を図るため	2.77	10	26	78	42	23	3
17. 従業員の健康状態を把握するため	4.27	76	83	15	5	1	2
18. 他社との競争優位を獲得するため	2.64	4	21	85	44	25	3
19. 企業業績（売上や利益、シェア等）の向上を図るため	2.88	8	33	86	34	18	3
20. 疾病による欠勤・離職・休職の低減のため	4.17	71	79	20	7	2	3
21. リスクマネジメントを推進するため	3.77	34	80	56	7	2	3
22. 労働時間管理やワークライフバランスを勧めるため	3.82	43	73	52	9	12	3
23. 家族の健康づくりや疾病予防の啓蒙を図るため	3.61	32	70	57	16	4	3
24. 地元民や行政機関等からの信頼度の向上を図るため	2.86	6	37	81	36	19	3
25. その他（具体的に：）	5.00	1	0	0	0	0	181

※「25. その他」には、次のような記述があった。介護福祉事業なので

3. 健康マネジメントの推進（問3）

健康マネジメントの推進について、本調査では、組織形態、統括最高責任者、普及方法、および連携・協力・活用外部機関を尋ねている。

(1)組織形態

健康マネジメントの推進に関する組織形態について、調査した結果が、表5である。上位項目の3つは、その数値が低くなる順に①「4. 専任部署や専任者はなく兼任者が対応する（129）」、②「2. 専任部署はないが専任者を置いている（27）」、③「3. 既存部署内に専任部署がある（9）」である。

表5 組織形態（N=182）

項目	回答数	項目	回答数
1. 独立した専任部署がある	8	4. 専任部署や専任者はなく兼任者が対応する	129
2. 専任の部署はないが専任者を置いている	27	5. その他（）	7
3. 既存部署内に専任の部署がある	9	6. 無回答	2
		合計	182

※「5. その他」には、次のような記述があった。安全衛生委員会の毎月開催、総務部安全環境課、安全衛生委員会2、特になし3

(2)統括最高責任者

健康マネジメントの推進に関する統括最高責任者について、調査した結果が、表6である。上位項目の3つは、その数値が低くなる順に①「1. トップ経営者 (75)」, ②「3. 部長職 (41)」, ③「2. 役員 (37)」である。

トップ経営者自らが統括をしているのが、最も多いことが分かる。また、部長職以上が、統括しているのは、「153」社 (84.0%) である。

表6 統括最高責任者 (N=182)

項目	回答数	項目	回答数	項目	回答数
1. トップ経営者	75	4. 課長職	17	7. その他 ()	3
2. 役員	37	5. 係長や主任	1	8. 無回答	5
3. 部長職	41	6. 一般従業員	3	合計	182

※「7. その他」には、次のような記述があった。施設長、安全衛生者、明確でない

(3)普及方法

健康マネジメントの推進に関する普及方法について、調査した結果が、表7である。上位項目の3つは、その数値が低くなる順に①「3. 朝礼や全社集会等での伝達(106)」, ②「4. 社内研修や会議での伝達(94)」, ③「6. 社内イントラネットによる配信 (70)」である。

下位項目の3つは、その数値が高くなる順に①「9. 社内外の実施事例の紹介 (13)」, ②「7. 給与明細への記述や文書添付 (14)」, ③「5. 企業の行動指針への明文化 (18)」である。

表7 普及方法 (N=182)

項目	回答数	項目	回答数
1. 企業理念（経営理念・方針）への明文化	32	7. 給与明細への記述や文書添付	14
2. 社内誌・報への掲載	50	8. 健康に関する社内アンケートの実施	29
3. 朝礼や全社集会等での伝達	106	9. 社内外の実施事例の紹介	13
4. 社内研修や会議上での伝達	94	10. ポスター掲示	69
5. 企業の行動指針への明文化	18	11. 管理職の教育による普及・啓発	58
6. 社内イントラネットによる配信	70	12. その他 ()	8
		合計	561

※「12. その他」には、次のような記述があった。衛生委員会の設置、毎年冬に感染症予防のコンテストを行う優秀チームを表彰する、安全衛生管理規定、安全衛生委員会、40歳以上の特殊検査、社員会に情報共有、健保の冊子を配布、特になし

(4)提携・協力・活用外部機関

健康マネジメントの推進に関する提携・協力・活用外部機関について、複数回答で調査した結果が、表8である。上位項目の3つは、その数値が低くなる順に①「3. 産業医や保険医 (140)」, ②「1. 健保協会 (106)」, ③「4. 病院等の医療機関 (69)」である。

下位項目の3つは、その数値が高くなる順に①「10. 大学や専門学校 (1)」, ②「12. 公営の競技場プール (4)」, ③「11. リゾート施設 (7)」, ④「13. 旅行業者 (7)」である。

産業保険の実務に関わる専門職や健保協会、病院等の医療機関との連携が重視されていることが分かる。

表8 提携・協力・活用外部機関 (N=182) : 複数回答

項目	回答数	項目	回答数	項目	回答数
1. 健保協会	106	6. 自治体	15	11. リゾート施設	7
2. コンサルタント	15	7. 保健所	10	12. 公営の競技場プール	4
3. 産業医や保健医	140	8. 地域産業保健センター	11	13. 旅行業者	7
4. 病院等の医療機関	69	9. スポーツクラブ	22	14. 福利厚生イベント業者	13
5. 産業保健総合支援センター	17	10. 大学や専門学校	1	15. その他 ()	10
				合計	448

※「15. その他」には、次のような記述があった。社会保険労務士、共済団体、健保組合2法人、日本産業カウンセラー協会、健康管理Webシステムの提供、バネフィットステーション、共済組合、中国信金保険組合、EAP (Employee Assistance Program) 従業員支援プログラム

4. メンタルヘルスへの対応 (問4)

健康マネジメントにおけるメンタルヘルスへの対応について、本調査では、相談窓口の設置と設置年、および取組を尋ねている。

(1) 相談窓口の設置と設置年

① 設置

メンタルヘルスの相談窓口の設置について、調査した結果が、表9である。これを設置しているのは「107」社、設置していないのは「70」社、無回答は「5」社である。

表9 設置 (N=182)

項目	回答数
1. 相談窓口を設置している	107
2. 相談窓口を設置していない	70
3. 無回答	5
合計	182

② 設置年 (西暦)

メンタルヘルスの相談窓口の設置年について、西暦で調査した結果が、表10である。上位項目の3つは、その数値が低くなる順に①「2016年 (35)」, ②「2015年 (10)」, ③「2012年 (9)」である。最も古いのは「1989年」である。

2016年に相談窓口の設置が増加しているが、これは2015年12月から施行された改正労働安全衛生法によって従業員50名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たことも関連していると考えられる。

表10 設置年 (N=182)

設置年	回答数	設置年	回答数	設置年	回答数	設置年	回答数
1989年	1	2007年	2	2012年	9	2017年	5
2002	2	2008	4	2013	8	時期不明	11
2004	2	2009	3	2014	3	未設置	70
2005	2	2010	5	2015	10	無回答	5
2006	1	2011	4	2016	35	合計	182

(2) 取組

メンタルヘルスの取組について、複数回答で調査した結果が、表11である。上位項目の3つは、その数値が低くなる順に①「2. ストレスチェックの実施 (155)」, ②「11. 希望者に対して面接指導の実施 (109)」, ③「5. 産業医等の意見や支援プランの提供 (101)」である。

下位項目の3つは、その数値 (平均値) が高くなる順に①「8. リワークプログラム (認知行動療法等)

(4)」、②「10. 支援に対するルールの明文化 (10)」、③「9. 再発等に関するフォローアップ (17)」である。

メンタルヘルスに関して何も施策を実施していないという回答は「1」社、検討中も「1」社であり、何らかの取組をしていることが分かる。

表11 取組 (N=182)

項 目	回答数	項 目	回答数
1. 安全衛生委員会等で調査審議	88	11. 希望者に対して面接指導の実施	109
2. ストレスチェックの実施	155	12. 管理職への教育研修・情報提供	59
3. 従業員への教育研修・情報提供	68	13. メンタルヘルスケア窓口の設置	69
4. 保健指導でメンタルヘルスケアの実施	38	14. 職場環境等の評価および改善	25
5. 産業医等の意見や支援プランの提供	101	15. メンタルヘルス担当者の選任	67
6. 職場復帰に関する相談窓口の設置	40	16. 配置転換・異動等の配慮	77
7. 復職後のフォローアップ体制 (面接等)	58	17. 試し出勤制度 (模擬出勤・通勤訓練)	31
8. リワークプログラム (認知行動療法等)	4	18. 社外のメンタルヘルスケア窓口設置	39
9. 再発等に関するフォローアップ	17	19. 担当者への教育研修・情報提供	35
10. 支援に対するルールの明文化	10	20. その他 (具体的に)	3
		合 計	1093

※「20. その他」には、次のような記述があった。対策検討中、年に1回社員面談実施、とくになし

5. 従業員の意識や行動の変化 (問5)

健康マネジメントを推進した結果、従業員の意識や行動に生じた変化について、「5：非常に変化したと思う」から「1：全く変化したとは思わない」の5点尺度で調査した結果が、表12である。上位項目の3つは、その数値 (平均値) が低くなる順番に、①「4. 従業員の健康増進・維持意識 (3.65)」、②「14. 生活習慣病への理解度 (3.45)」、③「6. 従業員の禁煙やスポーツ意識 (3.30)」である。

下位項目の3つは、その数値 (平均値) が高くなる順に、①「5. 従業員の仕事の効率化やスピード化 (2.94)」・「18. 自社の業績への理解度 (2.94)」、③「2. 従業員の自社に対する帰属心 (2.95)」である。ただし、全体的に数値が低く、それほど大きな変化ではないことが分かる。

表12 従業員の意識や行動の変化 (N=182)

項 目	平均値	5	4	3	2	1	無
1. 従業員の仕事モチベーションの向上	3.11	3	43	105	20	5	6
2. 従業員の自社に対する帰属心	2.95	1	27	118	25	6	5
3. 従業員の仕事満足度	3.05	1	38	111	22	5	5
4. 従業員の健康増進・維持意識	3.65	11	106	51	10	1	3
5. 従業員の仕事の効率化やスピード化	2.94	2	21	126	21	7	5
6. 従業員の禁煙やスポーツ意識	3.29	9	59	86	18	4	6
7. 職場の活性化や一体感の醸成	3.07	6	31	115	20	5	5
8. 従業員の心理的ストレス度	3.21	3	55	100	15	4	5
9. 従業員の疾病による欠勤や遅刻回数	3.11	3	43	108	19	5	4
10. 時間管理やワークライフバランス意識	3.28	6	58	95	15	3	5
11. 自社の経営方針等への理解度	3.05	2	40	104	27	4	5
12. 健康づくり関連の研修や勉強会への参加度	2.98	1	37	109	20	11	4
13. 従業員の家族への健康配慮	3.02	3	31	113	27	3	5
14. 生活習慣病への理解度	3.45	5	83	78	11	1	4
15. 健康関連の社内行事への参加度	2.97	3	31	110	24	9	5
16. コンプライアンス意識	3.11	5	36	116	13	7	5
17. 自己啓発や資格取得の取組み姿勢	2.99	2	30	118	18	9	5
18. 自社の業績への理解度	2.95	4	26	114	24	9	5
19. 経営トップ層への信頼度	3.03	4	32	114	20	7	5
20. その他 (具体的に :)	0	0	0	0	0	0	182

6. 組織の成果（問6）

健康マネジメントを推進した結果、組織に生じた成果について、「5：非常に成果があったと思う」から「1：全く成果がなかったと思う」の5点尺度で調査した結果が、表13である。

上位項目の3つは、その数値（平均値）が低くなる順に、①「1. 定期健康診断の受診率の向上（3.88）」、②「3. 従業員の健康状態（血圧、脂質代謝等）数値の向上（3.27）」、③「10. 労働災害や事故等の未然防止や減少（3.20）」である。

下位項目の3つは、その数値（平均値）が高くなる順に、①「15. 新製品・サービスの開発の程度や頻度（2.51）」、②「18. 他社との競争優位を獲得（2.59）」、③「8. 顧客や取引先からの評価の向上（2.71）」、「11. 地元や行政機関からの評価向上（2.71）」、「13. 企業業績（売上や利益、シェア等）の向上（2.71）」である。

定期健康診断の受診率は向上には成果がある、その一方で、他者（取引先や地元）評価や企業業績にはそれほど成果はない。ただし、全体的に数値が低く、組織には大きなそれほど成果が生じていないことが分かる。

表13 組織の成果（N=182）

項目	平均値	5	4	3	2	1	無
1. 定期健康診断の受診率の向上	3.88	46	74	51	5	2	4
2. 従業員の定着率の向上	3.16	9	28	126	11	3	5
3. 従業員の健康状態（血圧、脂質代謝等）数値の向上	3.27	7	51	103	15	1	5
4. 従業員の職場定着の向上	3.08	5	31	118	20	3	5
5. 企業の健康取組イメージの向上	3.16	6	45	102	19	5	5
6. 社会保険や医療費の企業負担の軽減	2.88	1	19	122	26	8	6
7. 従業員の採用活動	2.91	2	25	111	29	8	7
8. 顧客や取引先からの評価の向上	2.71	0	17	106	37	15	7
9. 疾病者やメンタルヘルス罹患者の低下	3.05	3	35	112	20	6	6
10. 労働災害や事故等の未然防止や減少	3.20	4	51	102	14	5	6
11. 地元や行政機関からの評価の向上	2.71	0	15	112	31	17	7
12. 喫煙率やメタボ率の低下	3.06	2	42	103	25	5	5
13. 企業業績（売上や利益、シェア等）の向上	2.71	1	10	116	35	14	6
14. 重症疾患や精神疾患による休業者の減少	3.03	1	38	109	20	7	7
15. 新製品・サービスの開発の程度や頻度	2.51	0	5	103	44	23	7
16. 社内のコミュニケーションの向上	3.01	1	36	110	21	8	6
17. 職場の活性化や一体感の向上	3.02	1	35	114	18	8	6
18. 他社との競争優位を獲得	2.59	0	5	111	42	18	6
19. 自社リスクマネジメントの向上	3.07	2	41	107	19	7	6
20. その他（具体的に：）	4.00	0	1	0	0	0	181

※「20. その他」には、次のような記述があった。一人一人の健康管理

7. 阻害（抵抗）要因（問7）

健康マネジメントを推進する際に生じた阻害（抵抗）要因について、「5：非常に阻害（抵抗）になると考えている」から「1：全く阻害（抵抗）にはならないと考えている」の5点尺度で調査した結果が、表14である。

上位項目の3つは、その数値（平均値）が低くなる順に、①「3. 施策を推進するリーダーの不在（3.18）」、②「11. 従業員の健康増進・維持に対する意識が低いこと（3.14）」、③「21. 本業以外の雑務に関わる時間が増えること（3.12）」である。

下位項目の3つは、その数値（平均値）が高くなる順に、①「15. 経営者の交代（2.43）」、②「12. 会社の方針に転換があること（2.61）」、③「14. 業績の低迷や悪化（2.62）」である。

リーダーの不在や意識の低下阻害要因としてあげられているが、全体的に数値が低く、大きな阻害（抵抗）要因ではないことが分かる。

表14 障害（抵抗）要因（N=182）

項目	平均値	5	4	3	2	1	無
1. 社内の健康増進・維持に関する施策への消極的な雰囲気	2.77	4	29	64	53	17	6
2. 社内のコミュニケーション不足	2.92	3	37	75	36	15	7
3. 施策を推進するリーダーの不在	3.18	9	54	67	29	10	5
4. 経営トップ層のリーダーシップやマネジメント不足	2.95	11	39	75	31	19	6
5. 貴社の方針の浸透不足	2.98	8	28	92	27	14	6
6. 国や行政機関等の政策の変更、指示、指導が入ること	2.73	8	10	93	44	17	6
7. 社内での健康増進・維持に関する説明や普及不足	3.00	3	41	83	30	12	6
8. 健康増進・維持に関する施策やプログラムが不十分なこと	3.10	6	40	82	26	10	6
9. 会社に対する期待した成果が乏しいこと	2.89	5	17	113	29	10	6
10. 従業員個々の変化・成果が乏しいこと	2.94	3	26	101	34	7	6
11. 従業員の健康増進・維持に対する意識が低いこと	3.14	6	51	66	37	6	6
12. 会社の方針に転換があること	2.61	3	8	96	46	20	6
13. 社内に健康増進・維持に関する認識が低いこと	3.02	9	35	81	31	13	6
14. 業績の低迷や悪化	2.62	4	15	78	49	22	9
15. 経営者の交代	2.43	2	9	79	51	31	9
16. 任意の福利厚生費など費用負担の増加	2.80	5	25	76	39	19	10
17. 従業員ニーズの多様化に対応できないこと	2.82	3	17	96	35	14	9
18. 制度、施策の効果測定が困難なこと	3.01	7	29	89	27	12	9
19. 施策を推進・定着・フォローする施策の未構築	2.95	3	30	92	28	12	9
20. 社内での協力体制が乏しいこと	2.93	6	31	79	35	14	9
21. 本業以外の雑務に関わる時間が増えること	3.12	15	33	77	26	13	9
22. 福利厚生制度の見直し	2.83	2	20	99	35	12	9
23. その他（具体的に：）	0	0	0	0	0	0	182

8. 最も成果のあった施策と今後導入したい施策（問8）

健康マネジメントを推進した結果、本調査では、最も成果のあった施策と今後導入したい施策について、自由記述で尋ねている。

(1)最も成果のあった施策

健康マネジメントを推進する際に、最も成果のあった施策とその内容について、自由記述で尋ね、カテゴリーにまとめた結果が、表15である。

最も成果のあった施策の上位3つは、数値が低くなる順に①「健康診断・保健指導関連（33）」、②「メンタルヘルスの対応関連（16）」、③「健康づくりイベント・催事関連（16）」である。

なお、最も成果のあった施策についての回答数は「102」（複数回答あり）であり、無回答数は、「82」である。

表15 最も成果のあった施策（N=182）

<p>1. 健康診断・保健指導関連：施策の名称（カッコ内はその内容を示す）</p> <p>①産業医選任による相談窓口の開設（健診結果を見てもらい必要であれば面談を行う）</p> <p>②健診・再検査受診の促進</p> <p>③定期健康診断の結果を気にするようになった。再検査にも行くようになった</p> <p>④再検査の徹底</p> <p>⑤要再検者の再検受診（再検依頼と上司者からの指導）</p> <p>⑥健康診断や予防接種の会社負担</p> <p>⑦定期健康診断</p> <p>⑧健康診断での2次検査まで会社負担</p> <p>⑨定期健康診断の受診を奨励することにより受診率が向上した</p> <p>⑩健診の法定項目に追加（任意でオプション検査を実施し、多くの従業員が受診した）</p> <p>⑪健診、特に40歳以上のPET検診、胃透視診断</p> <p>⑫年2回の健康診断と再検査時の補助・受診の徹底</p> <p>⑬大腸がん検診</p> <p>⑭人間ドック健康診断の強い指導</p> <p>⑮健診再検査の費用負担</p> <p>⑯35歳以上の社員人間ドック費用無償化（健康保険組合と共同で実施）</p>

- ⑰定期健康診断の受診状況をチェックして、未受診者へ受診勧奨
- ⑱定期健康診断年に一度（全社員に実施後、結果を産業医が確認。必要に応じて面談）
- ⑲人間ドック受診（健診方法）
- ⑳定期健康診断、事後指導
- ㉑定期健康診断義務化や奨励
- ㉒定期健康診断の実施とさらなる充実（健康診断）（下肢静脈瘤と腹部のエコー（健診）、希望者に対して無料で実施している）
- ㉓以前より、45歳以上メンバーで、本人希望があれば、半日ドック（半額会社負担）が受診できる仕組みを導入しています。（昨年より、受診枠を100人→120人にアップ。※海外赴任者は半日ドック必須）
- ㉔体調不良の方は、当院で受診いただいています
- ㉕生活習慣病予防健診の受診促進、個人負担費用を会社が全額負担
- ㉖健康診断の内容を充実させた
- ㉗定期健康診断の実施
- ㉘希望者に対して、職員健診時に腫瘍マーカー検査を行った
- ㉙定期健康診断の受診の徹底
- ㉚私学共済事業団の生活習慣病の個人指導
- ㉛定期健康診断後の特定保健指導の受診率がとても上がった
- ㉜健康保険組合で実施の特定保健指導（個別指導）
- ㉝特定保健指導の実施（受信者の健康への意識が高まり、健康管理改善に成果）

2. メンタルヘルスの対応関連

- ①ストレスチェックの実施（高ストレス者に対する早めのフォローが実施できた）
- ②ハラスメント・メンタルヘルス窓口設置
- ③ストレスチェック制度の実施（対象職員にストレスチェックをしてもらい、高ストレス者を判定する。産業医との個人面談を行い、配置転換等を行った）
- ④ストレスチェックの実施
- ⑤メンタルヘルスカウンセラーによるカウンセリング（リーダーとして思い悩む相談およびメンタル予防のトレーニング）
- ⑥ストレスチェックをする上でやった事前のメンタルヘルスセミナー（これ以降メンタルヘルスの話が社内で浸透しやすくなった）
- ⑦ストレスチェック（職場集団的分析）
- ⑧メンタルヘルス対策指針の制定
- ⑨メンタルヘルス専門医の選任
- ⑩ストレスチェック全員実施指導、達成（強い指導）
- ⑪ストレスチェック診断年に一度（全社員に実施後、結果を産業医が確認。必要に応じて面談）
- ⑫メンタルヘルス社外相談窓口の設置
- ⑬ストレスチェックの導入
- ⑭ストレスチェック調査（従業員満足度調査等で、社員個々の状況が詳細に把握でき、即対応していった）
- ⑮産業医による指導（メンタル不調者への早期対応）
- ⑯ストレスチェック

3. 健康づくりイベント・催事関連

- ①オフィサイズ（毎月1回朝礼の前に約10分間の簡易な運動・ストレッチを行う）
- ②個人別の健康管理（出勤時に血圧と体重の測定をして、用紙に数値を記入し提出することを義務化）
- ③全国健康保険協会の健康づくり対策として毎日朝礼時にけんぽ体操「スマトレ」を取り入れ実施している（腰痛が和らいだ部門もあり効果が認められた）
- ④保健指導（メタボ予備軍の食事と運動管理）
- ⑤産業医の意見や支援プラン
- ⑥腰痛予防（座学と運動）
- ⑦健康チャレンジ（自分で選んで決めた健康法に期間を定めて取組、結果を報告、参加記念品を配布する）
- ⑧腰痛対策（衛生専門部会の施策で全社での取り組み、腰痛原因となるもの、介護現場での問題点を解決するためのラウンド等実施）
- ⑨健康キャンペーンの実施
- ⑩活動量計（万歩計）を携行（歩数実績を集計フィードバックすることで、ウォーキングを継続して行うようになった）
- ⑪目標設定型健康増進プランの導入
- ⑫チャレンジエクササイズポイント（運動強度をポイント換算し、目標達成者に図書券を進呈）
- ⑬安全衛生委員会を通じての健康推進活動
- ⑭1日3回以上の歯の手入れ実施率の増加（従業員に液体歯磨きを配布したことで、昼食後、歯磨きができるようになった）
- ⑮R健康塾（特定保健指導対象者のうち、治療中・特保指導を受けた者を除く対象者へ、健康セミナーおよびスリムアップ大作戦（減量支援P）の実施）
- ⑯所属している健康保険組合や岡山県生協連によるヘルスチャレンジ等（健康管理等について、目標を設定して毎日の生活習慣を改善していくことなど）

4. 社内スポーツイベント・運動関連

- ①納涼祭（会場等の準備・設営）
- ②スポーツ大会（平日の夜、市の体育館を借りて、ソフトバレーとドッチボール得点を競った。上位3チームには景品を、それ以外のチーム参加賞を渡す）
- ③岡山マラソンへの参加 フットサルチーム活動
- ④レッツウォーキング（期間内に80万歩達成、達成者には参加賞の贈呈、歩くことの習慣性を身につけてもらうため）
- ⑤社内運動会（スポーツ大会）
- ⑥職場におけるラジオ体操の推奨
- ⑦職員ソフトボール大会（大会を企画し、その日までに数回練習し開催した。日頃の運動不足解消だけでなく、事業所の枠を超えた職員同士のコミュニケーションを図ることができ、法人の活性化や一体感の向上につながった）
- ⑧ウォーキングキャンペーン（1か月の歩数で順位付けを行う成績優秀者に景品を）
- ⑨ウォーキングキャンペーン（1か月の歩数で順位付けを行う成績優秀者に景品を）
- ⑩会社行事としてのスポーツイベント開催

5. 禁煙・分煙関連

- ①禁煙の推進として（喫煙場所を屋外1か所としたこと）
- ②分煙の実施
- ③分煙の実施
- ④分煙の実施（元々喫煙場所を決めていたが、妊娠中の従業員の声によりさらに煙の届きにくい場所を移動。妊娠中の従業員にとってより安全な職場づくりにつながった）
- ⑤社内全面禁煙（建物内では全面的に禁煙にした）
- ⑥完全分煙方法
- ⑦分煙および喫煙所の時間限定使用、早期退社促進

6. 労働時間管理・ワークライフバランス関連

- ①労働時間管理に関する教育や啓蒙
- ②労働時間管理→労働時間のインターバル（ワークライフバランスの啓蒙）
- ③労働時間管理（長時間労働の禁止）
- ④長時間労働の管理を全社的に展開（過重労働は本人と上司をヒヤリングすることで問題が見つかり対策を打つことで減少されつつある。働き甲斐にも関係している）
- ⑤長時間労働による健康障害防止対策として（70時間以上の超過勤務者は、産業医の面談を行っている）
- ⑥健康意識の向上 時間外労務の減少
- ⑦労働時間管理に関する教育と啓蒙

7. その他

- ①運転者等の関心が増えた
- ②「誕生日休暇」制度（誕生日の属する月に年次有給休暇を取得できる制度）
- ③感染症予防のイベントにより（風邪・インフルエンザの罹患者が非常に少ない）
- ④新型インフルエンザ予防接種（会社負担）
- ⑤産業医の面談
- ⑥インフルエンザ予防接種（会社負担）（ワクチン接種が増えたことにより、欠勤者・欠勤日数が減少）
- ⑦感染症対策委員会設置（感染症対策の教育や啓蒙）
- ⑧従業員への教育研修、情報提供
- ⑨月1回の労働安全会議
- ⑩配置転換、移動等の配慮
- ⑪複数実施しており、成果はその統合によると考える
- ⑫投薬治療の必要な人に投薬治療する
- ⑬定期的な面談や職員同士の交流。同期会、福利厚生の実施

注）グループ企業・諸組織においては、回答別に記載している。

(2)今後導入したい施策

健康マネジメントを推進した結果、今後導入したい施策について、自由記述で尋ね、カテゴリーにまとめた結果が、表16である。

今後導入したい施策の上位3つは、回答数の多かった順に、①「健康づくりイベント・催事関連（11）」、②「健康診断・保健指導関連（9）」、③「メンタルヘルスの対応関連（8）」である。

なお、今後導入したい施策についての回答数は「58」であり、無回答数は「126」である。

表16 今後導入したい施策

<p>1. 健康診断・保健指導関連 今後導入したい施策（カッコ内はその理由を示す）</p> <p>①管理栄養士によるセミナーと個別指導（疾病による事故防止）</p> <p>②健康診断に加え保健師による定期相談（窓口対応だけでは発覚を懸念し、積極的な相談をあきらめる従業員もいると思われるため）</p> <p>③健康診断・人間ドックにおける再検査受診の徹底（現状、人間ドックで再検査要と判断された者の再検査受診率が、低調であると思われる）</p> <p>④特定健診の受診（私傷病での休暇が多い）</p> <p>⑤40歳以上の社員への2年に1回の内視鏡検査（社員の平均年齢が高くなってきているので健康に対するリスクマネジメントとして）</p> <p>⑥34歳以下の健康診断項目の拡充（若年層社員の疾病予防）</p> <p>⑦再検査率を上げたい（他社に比べて数値が悪いから）</p> <p>⑧（更なる）健康診断に充実（職員の健康面の管理は、非常に重要な課題である。職員の健康面の維持と増進は、職員の定着にもつながると考えている。職員を大事にする企業が、今後成長していく企業と考えています（人材確保））</p> <p>⑨再検査受診（従業員の健康増進のため）</p> <p>2. メンタルヘルスの対応関連</p> <p>①社内でのメンタルヘルスに関する研修（メンタルヘルスに関する知識をつけるため）</p> <p>②メンタルヘルス対策・ストレス対策（ストレスによる適応障害。胃腸炎などで休職や離職をする職員が増えている）</p> <p>③メンタルヘルス対策（今後増えそうだから）</p> <p>④メンタルヘルスに対応する施策の強化（表面化されにくい問題で、発生を防止する難しさがあるため）</p> <p>⑤ストレスチェックを昨年より実施しているが、今年から職場分析も実施して活動する（高ストレス者が積極的に面談されないこともあり、ストレスチェック制度が有効に働いていないと判断し、もっとストレスチェック制度を活用したいと考えた為）</p> <p>⑥メンタルヘルス者のフォローアップ（国の制度では不十分と考える）</p> <p>⑦メンタルヘルスの向上のための指導等（メンタルの調子を崩して休職する人がしばしばいるため、それを提言したい）</p> <p>⑧メンタルヘルスに関する研修（外部講師による）（メンタルヘルスに対する意識の向上とメンタル不調者が出ることの予防）</p> <p>3. 健康づくりイベント・催事関連</p> <p>①健康管理ツールの提供（意識向上）</p> <p>②体重計・血圧計等の測定機器の設置およびメタボ対象者が増加傾向の為体重計等設置により常に体重を意識してもらうことと休憩時間を有効に利用してもらう</p> <p>③協会けんぽとのコラボヘルス（当社に合った健康づくりの推進に繋がると思うため）</p> <p>④体力年齢測定を行いたい（現在の体力を知ってもらった上で、今後維持増進するために何が必要かを考える機会を与え、健康について意識付けをしたい）</p> <p>⑤マイケアデイの新設（健康管理と自己メンテナンスを意識実行する日を設ける）</p> <p>⑥健康に関する研修の定期開催（今まで不定期開催だった為、定期開催とし、職員の健康管理の意識向上など効果を和えることを目指す）</p> <p>⑦Web健康管理プログラムのさらなる活用（健康についての意識向上とアドバイスがあればある程度健全に過ごせる）</p> <p>⑧腰痛対策（従業員が多く抱えている悩み）</p> <p>⑨万歩計の配布または購入補助（運動習慣およびBMI適正体重者に問題があり目標数値を大幅に下回っている）</p> <p>⑩社員個人の健康等について、測定可能な機器を活用し、社員の健康意識の高揚と運動習慣の定着への行動変容を促進、表彰等の施策（健康管理はセルフケアが中心になるので、ラインケアを活用して、健康（未病の状態）を維持できるよう、意識と行動の変容が重要であるため）</p> <p>⑪社員の健康データ（残業管理、メンタルヘルス等）、HR（Human Resources）テクノロジー（ひとり一人の社員について情報把握とフォローの仕組み）、我が社は、「人を大事にする」が基本である</p> <p>4. スポーツイベント・運動関連 導入したい施策（理由）</p> <p>①運動会等の行事（毎日の仕事ではなく他の行事をすることによる作業や運営による協力体制などでコミュニケーション向上の効果がある）</p> <p>②自転車や歩行による通勤の推奨（現在の社員駐車場(150台)に新工場を建設するので、自動車通勤ができなくなる。この際、自転車・歩行通勤にして社員の健康増進と脳の活性化による生産性向上に期待している）</p> <p>③スポーツクラブ利用（意識向上）</p> <p>④トレーニング機器等の設置（メタボ対象者が増加傾向の為体重計等設置により常に体重を意識してもらうことと休憩時間を有効に利用してもらう）</p> <p>⑤職場にトレーニング機器の設置又は提携スポーツクラブ利用の補助（身体を動かす（運動）機会が少ないため）</p>
--

- ⑥ベネフィットステーション（福利厚生）に通常ジム等は、月間で契約しなければならないが、会員に限りスポットでジムに行ける制度があるので、そういったものを社内に広報したい

5. 禁煙・分煙関連

- ①禁煙推進のため給与手当の検討
 ②さらなる従業員への禁煙の推進により、会社構内での完全禁煙（グループ会社の中でも喫煙率が高いため。さらに雇用延長が進む中で健康維持には欠かすことができないと考えるため）
 ③禁煙推進施策（全国平均に対して喫煙率が高い、禁煙外来支援策を実施しているが、あまり効果がない）
 ④禁煙や分煙の推進（他社よりも取り組みが遅れている、生産性を向上させるため）
 ⑤禁煙への取組み（喫煙者が多い）

6. 労働時間管理・ワークライフバランス関連

- ①ワークライフバランスに関する啓蒙（自分の状態の認識はできるようになったと思うが、それら仕事やそれ以外にどのようにしていくかが従業員によって、認識の違いがある）
 ②リフレッシュ休暇の新設、有給休暇の取得率向上→まずは人員の確保と作業の効率化（人員不足もありオーバーワーク気味なので、しっかりと休める仕組みづくりが必要）
 ③ワークライフバランスに関する教育や啓蒙（会社の経営理念である「人を大切にし、活躍の場を提供する」ことを推進するため）
 ④過重労働対策（過重労働による健康への影響が大きく、サービスの質の向上と職員の定着に欠かせないため）
 ⑤ワークライフバランスに関する教育や啓蒙（残業時間の短縮や休日取得の推進を啓蒙したい）
 ⑥長時間労働の削減（メンタル不調の原因となっている）
 ⑦労働時間管理に関する教育や啓蒙（職場環境改善の為）
 ⑧ワークライフバランスに関する対策

7. その他

- ①健康経営「ホワイト500」の認定申請（採用活動においてアドバンテージとなると考える）
 ②予防接種への補助制度
 ③一斉消灯（社内に長くない、効率的な生産性の高い仕事成果を残す工夫をするため）
 ④健康経営（働き方改革、有給取得率向上、腰痛予防の取組みを行い、これからの企業の成長を図る）
 ⑤社内コミュニケーションが密になる活動（「身体」の健康と「メンタル」の両輪で元気に働いていける会社にしたから）
 ⑥BASE-UP（残業して稼ぐ体制を変える）
 ⑦現在具体的にはない。
 ⑧支援に対するルールの明文化（支援策を明文化することで、体制が整うため）
 ⑨職員の投薬治療の場合自己負担率を少し下げる（治療の必要な人が必ず治療が受けられるようにする）
 ⑩AIソフト（国が作成）による健康コンサルティング（健康情報の活用）が理想（ビッグデータによる個人の定点評価が可能、企業固有のリスクの軽減）
 ⑪管理職に対する健康促進の効果等について啓発（業績と健康促進の効果のつながりが分かりにくい為。管理職のリーダーシップが必要だと考えているため）

※複数回答があった場合は、それぞれ別に記載している。

9. 今後の課題（問9）

健康マネジメントを推進した結果、今後の課題について、自由記述で尋ね、カテゴリにまとめた結果が、表17である。回答数の多かった上位3つは、数値の低くなる順に①「（健康マネジメントに関する）指導・社内体制関連（24）」、②「意識・啓発関連（21）」、③「労働時間管理・ワークライフバランス関連（11）」である。

なお、今後の課題についての回答数は「87」であり、無回答数は「79」である。

表17 今後の課題

1. 人材・リーダー関連

- ①イベント 活動の継続する力（マンパワー）
- ②人材
- ③専門家の不在
- ④健康マネジメントを推進するリーダーの不在。リーダーを選任し、健康増進に関する施策に取り組む態勢を整えなければならない。従業員に対して健康の重要性の発信ができていない。食生活の在り方、アルコール摂取の正しい知識、運動習慣の促進など健康づくりに関する情報を提供しなければならない。
- ⑤専任者
- ⑥健康マネジメントに取り組む人員・人材不足

2. 意識・啓発関連

- ①社員一人一人の意識を向上させること
- ②社内での健康増進・維持に関する周知徹底
- ③当社は、20代・30代の社員が113人（54%）いる。この若者たちに健康意識を叩き込む必要がある。タバコを吸う人も多い。健康でなければ仕事もできないということが分かっていないと思われる。
- ④従業員自身の健康増進に対する意識を高める方法を考えないといけない
- ⑤従業員の健康増進に対する意識のさらなる向上と健康寿命の延伸に対する理解の向上がより必要な項目と考えております
- ⑥毎日忙しく過ごしている職員に、健康であることの大切さを、職員に常に意識する機会をつくる必要がある
- ⑦会社として健康増進・維持に取り組もうとする意識が低いこと
- ⑧会社提供のツールの利便性をもっと理解してもらって活用してもらう事
- ⑨社内の健康増進に関する消極的な雰囲気の改善
- ⑩健康マネジメントの積極的な啓蒙活動および研修等を実施することにより、職員本人の意識醸成を図りたい
- ⑪健康増進・維持の重要性の理解と実行。他社と比べて同レベルではあるが、できれば、他社以上に健康意識を向上させて、他社の見本となるレベルにしたい。
- ⑫以前と比べて成果が出てきているが、まだ従業員の意識は低いと感じる。管理職者が中心となって会社の健康増進活動を推進し、従業員一人一人の意識を高めていく必要がある。
- ⑬取り組みを開始して間もないため、専任者からの一方的な周知で終わっている。（社員にとって自分の健康状態がよくなる以外の）メリットがないため。積極的な取り組みがなされていない
- ⑭各従業員の健康に対する意識の向上および維持活動
- ⑮従業員の意識向上
- ⑯健康マネジメントについての重要性について、社員への周知徹底必要と思うが、社員個々の意識改革、改善
- ⑰職種が様々であり、職種にあった健康管理、健康づくり事業の策定を実践。健康は自分で創るという意識の定着
- ⑱職員の健康増進・維持に対する意識が低いため、施策を推進しても効果が乏しい
- ⑲健康に対する意識が低い。人材不足。健康に関する専門知識の不足。
- ⑳従業員の健康への意識、関心を常に高く持たせること
- ㉑社員の幸せ＝健康×能力×やる気＋夢、を社員の幸せの方程式として、経営方針の「社員の幸せ」（社員への思いやり）を実践しています。このことの継続が課題の一つと考えます
- ㉒「健康経営」の企業内への浸透。従業員の健康が企業利益にも影響する恐れがあると思われるので

3. メンタルヘルスの対応関連

- ①精神（うつ対応）に問題がある方への対応
- ②メンタル不調者へのフォロー
- ③パワーバランスに対するストレス対策
- ④仕事の性質上、精神面での支えが重要であり、メンタルケアに課題が集中します
- ⑤メンタルヘルスに対する定期的な調査
- ⑥ストレスチェックの結果による組織分析をどのように生かして対策をとっていくか。情報公開、共有の範囲と実施権限のバランスが難しい
- ⑦会社の業績向上と社員のメンタルヘルスの保護を両立させたい
- ⑧メンタル予防の取組み
- ⑨メンタルヘルスの取組。通院クリニックへの復職相談の構築
- ⑩メンタルヘルス対策

4. 指導・社内体制関連

- ①コミュニケーションの取り方が大切です。すれ違いが多くて職員の行動自体がバラバラなのでコミュニケーションの方法が一体感などに効果的です
- ②職員全体が自身の健康について就業時におけるより具体的な対応を身につけること（時間や手間これまでと違う方法等は、なかなか取り入れてくれない）

- ③高齢者の就業に対する対応
- ④食生活の改善
- ⑤メタボが多いので、運動推進
- ⑥安全衛生活動を活発にして、さらなる職場環境整備を実施し、従業員が生き生きと働ける社内環境・風土を築きたい。
- ⑦健診制度のより詳細化
- ⑧様々な職場や雇用形態がある中で、画一的施策の実行の難しさ
- ⑨人員不足のためオーバーワーク気味、事故がないように今まで以上に注意が必要、健康管理も大事だがきれいごとばかりをいってられない。
- ⑩二次健康診断の受診率向上
- ⑪健康診断で精密検査が必要な人に全員受けさせる
- ⑫従業員が健康増進等に継続的に関心を持って、取り組む（参画）ことができるように、いろいろな企画を考え実施していくこと
- ⑬専任部門の設定
- ⑭専任部署の設置
- ⑮従業員全体でのレクリエーションなどを行っていききたい。
- ⑯健診結果治療の必要な人に対し、100%治療を施行する
- ⑰半日ドック受診人数のアップ（平均年齢44歳の為）
- ⑱健康マネジメント委員会を設けて、ウォーキング等をしているが、なかなか定期的に（仕事の都合で）実施できず、人数が集まりにくい
- ⑲産業医等の相談窓口を設け、相談ができる体制を検討することが必要であると思われます。
- ⑳従業員に示すことのできる取り組んだことによる効果、検証材料
- ㉑生活習慣病対策

5. 労働時間管理・ワークライフバランス関連

- ①労働時間の短縮
- ②労働時間管理を進めていく上で、生産性向上の改善が課題
- ③長時間労働者（残業）改善に力を入れる（就業時間の交代など等）
- ④労働時間管理の徹底
- ⑤残業時間を削減し、業務の効率を図ること
- ⑥退社時刻を早くする
- ⑦更に長時間労働に取り組む過重労働の部分については、業務が特定の人に偏りすぎていないかを調査が必要と考えている
- ⑧仕事の効率化
- ⑨ワークライフバランスに関する取り組みが必要だと思います。事業主側と働く側が共に協力して、自主的に実施することで、双方にメリットがあることだと思っています。仕事と生活を両立するためには、どういったことが課題となっているか、まずはそういった自分の仕事や自分の生活を見つめなおすことができるような、啓発的な研修会等の企画実施の検討をしたいと考えています。
- ⑩労働時間管理に関する教育や啓蒙
- ⑪残業時間の削減、有給消化率の向上

6. 禁煙・分煙関連

- ①会社構内での完全禁煙化に対する喫煙者への理解
- ②現在は、社屋内が分煙となっているが、全館禁煙を目指したい。
- ③禁煙施策

7. その他

- ①費用面
- ②費用
- ③個々人の仕事量の明確化、生産性に対する公平な評価と連動させること。健康セミナー等の社内開催
- ④「仕事を通じて社員の幸せを追求する」従来方針を継続
- ⑤費用負担
- ⑥コスト増
- ⑦国、自治体などの指導
- ⑧近年の温暖化に伴う、作業場の温度の改善。身体に負担の少ない作業方法、道工具の導入
- ⑨定期健康診断で病気の初期発見が本当にできるのか
- ⑩介護現場での人員の充足
- ⑪費用対効果のある内容にしてほしい。各種補助等をしていただきたい。
- ⑫公共機関の積極的な介入

参 考 文 献

- 経済産業省商務情報政策局ヘルスケア産業課編（2016）『企業の「健康経営」ガイドブック－連携・協働による健康づくりのススメ（改訂第1版）』、経済産業省商務情報政策局ヘルスケア産業課。
- 小堀浩志・松田陽一（2017）『従業員の健康マネジメントに関するアンケート調査報告書（集計結果）』未刊。
- 西久保浩二（2015）「第26回健康に対する企業と従業員の行動比較～福利厚生費調査の分析から～」イーウェル総合研究所 web サイト「福利厚生コラム」、2015年11月18日、<https://www.ewel.co.jp/category/column-welfare/p1776/>