



企業に  
未来基準の  
元気を!

# 健康経営の取り組みに関するアンケート

---

2018年7月実施

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント



<b>調査目的</b>	<p>「健康経営」について、各企業・団体における実施状況を把握する。</p> <p>*「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。</p>
<b>調査対象者</b>	<p>地域 : 全国</p> <p>対象者条件 : 当社のメールマガジン会員のうち、健康経営の取り組みに関わる担当者 (当社サービスをご利用の企業さま以外も含まれます。)</p> <p>回答者数 : 290名</p>
<b>調査手法</b>	インターネット調査
<b>調査時期</b>	2018年7月5日(木)～2018年7月13日(金)
<b>実施主体</b>	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

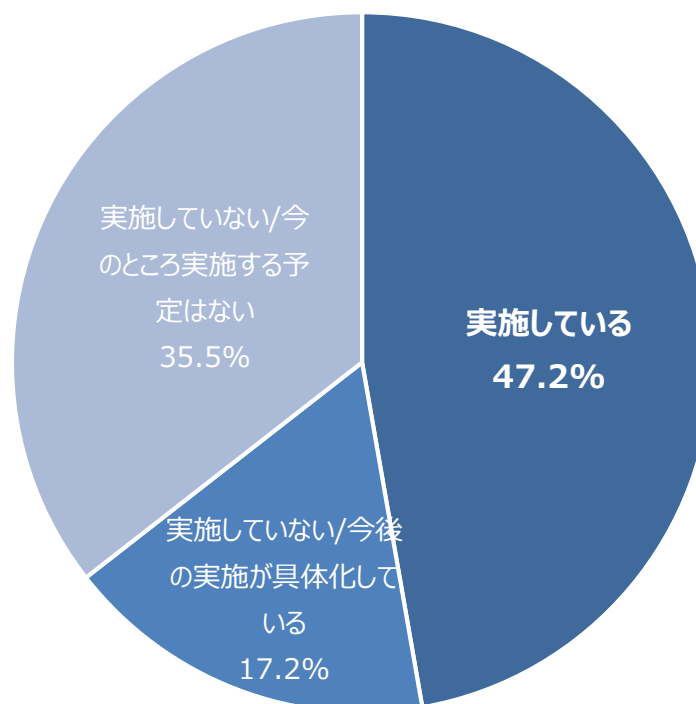
※調査結果は、端数処理の都合上、合計と内訳の数値が一致しない場合があります。

# 健康経営の取り組み有無



- 健康経営を「実施している」と回答したのは47.2%。半数以上が「実施していない」とした。

Q1 あなたがお勤めの企業・団体は健康経営に関する取り組みを実施していますか。実施していない場合は今後の意向をお答えください。(n=290)

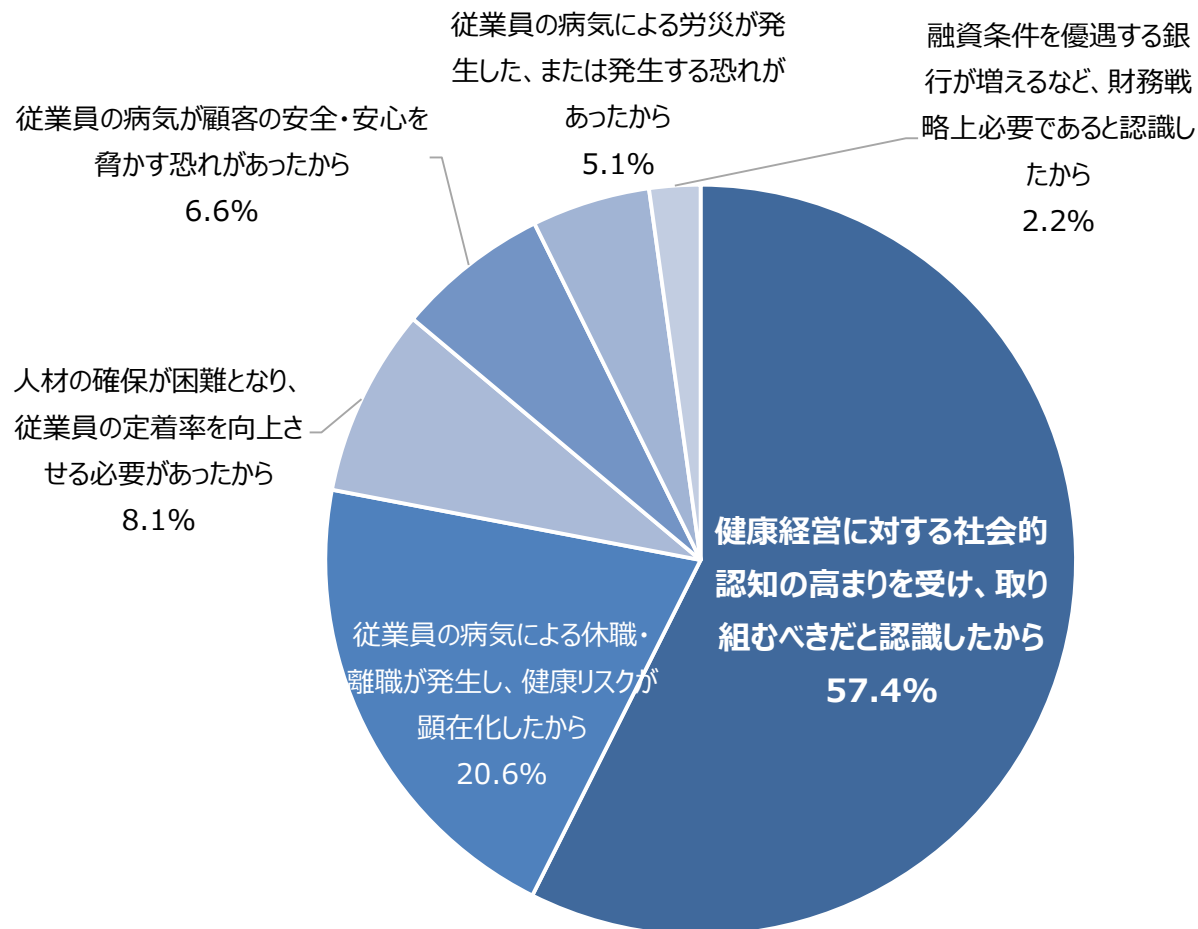




# 健康経営の必要性を認識したきっかけ

- 健康経営の必要性を認識したきっかけとして最も多いのは「健康経営に対する社会的認知の高まりを受け、取り組むべきだと認識したから」(57.4%)。次いで、「従業員の病気による休職・離職が発生し、健康リスクが顕在化したから」(20.6%)となる。

Q2 【Q1で「実施している」または「実施していない/実施が具体化している」を選択した回答者】  
あなたがお勤めの企業・団体が健康経営の必要性を認識したきっかけとして最も近いものをお選びください。(n=136)



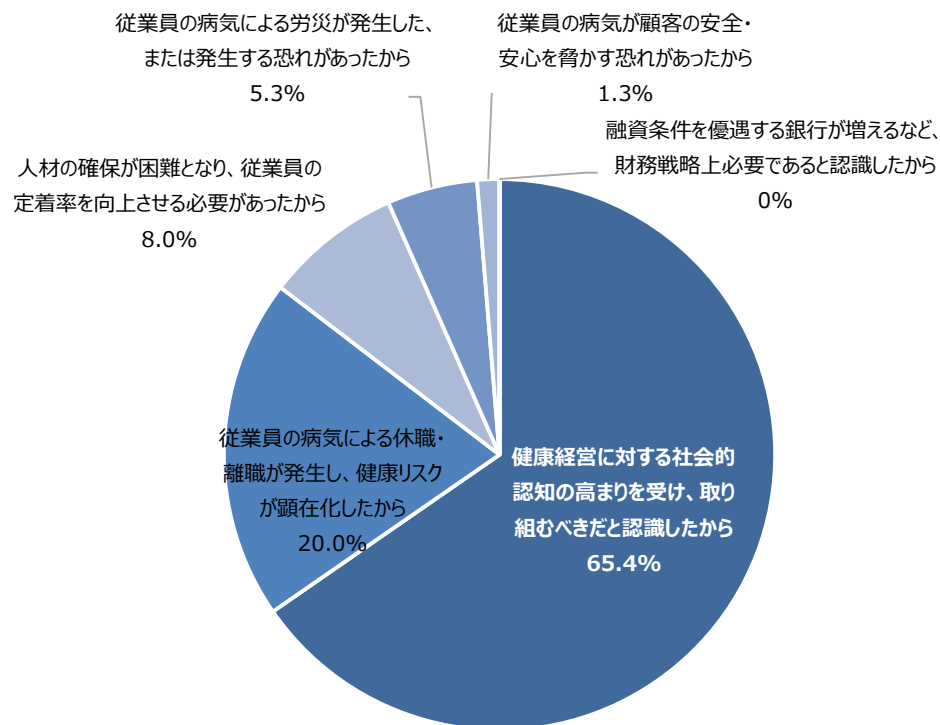
# 健康経営の必要性を認識したきっかけ【従業員規模別】



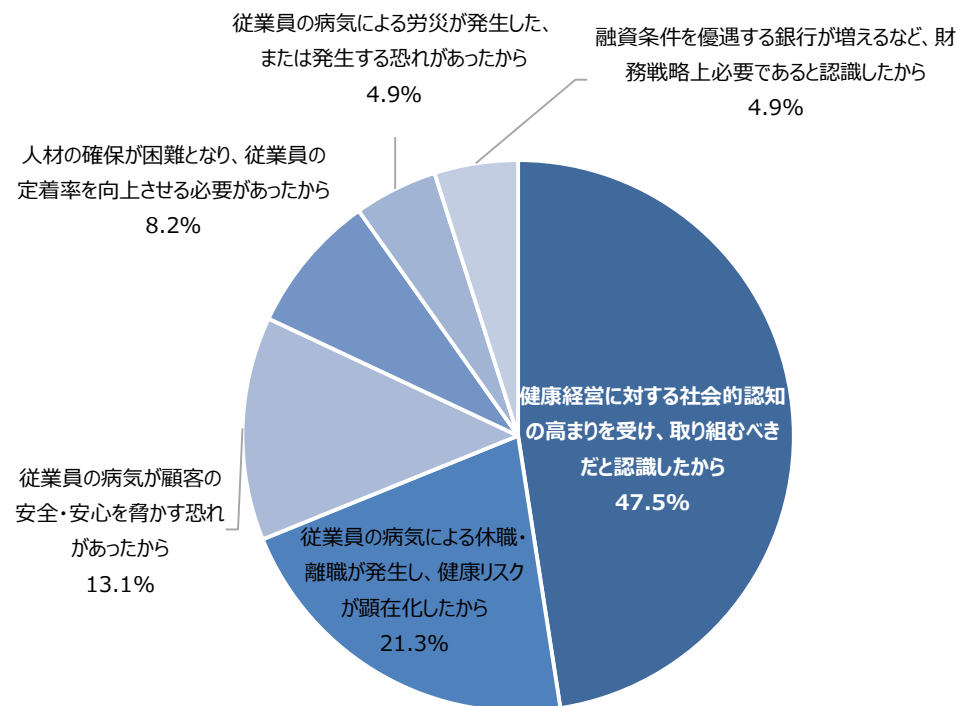
- 従業員規模にかかわらず、「健康経営に対する社会的認知の高まりを受け、取り組むべきだと認識したから」が最も多く、次いで「従業員の病気による休職・離職が発生し、健康リスクが顕在化したから」となる。
- 500名未満の企業・団体においては「従業員の病気が顧客の安全・安心を脅かす恐れがあったから」が3番目に挙がる一方、500名以上の企業における同割合は低く、その差は11.8ポイント開いている。

Q2 あなたがお勤めの企業・団体が健康経営の必要性を認識したきっかけとして最も近いものをお選びください。(n=136)

従業員500名以上(n=75)



従業員500名未満(n=61)

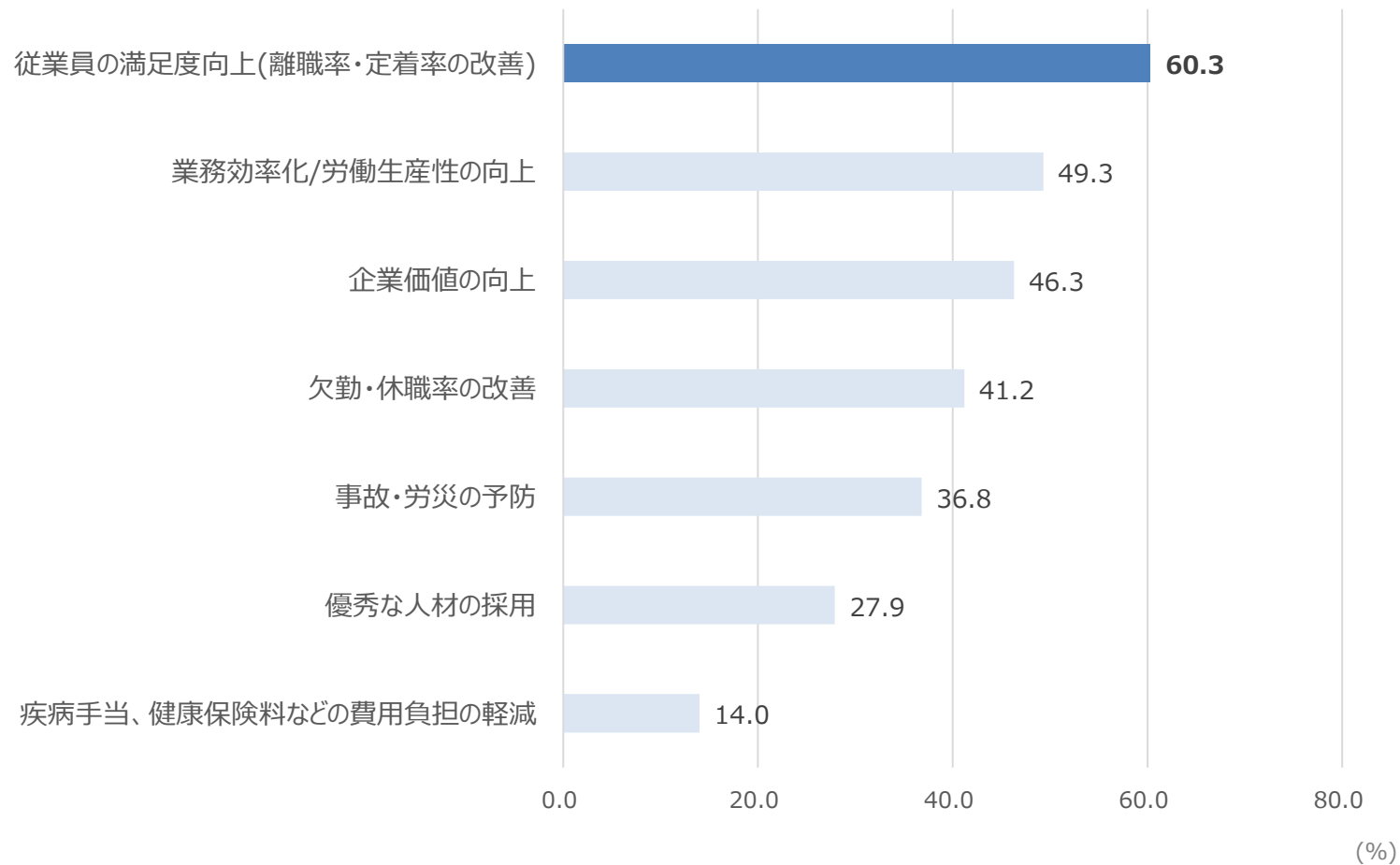




# 健康経営に取り組む目的

- 健康経営に取り組む目的として最も多いのは「従業員の満足度向上(離職率・定着率の改善)」(60.3%)。次いで、「業務効率化/労働生産性の向上」(49.3%)、「企業価値の向上」(46.3%)となる。

Q3 あなたがお勤めの企業・団体が健康経営に取り組む目的としてあてはまるものを3つまでお選びください。(n=136)

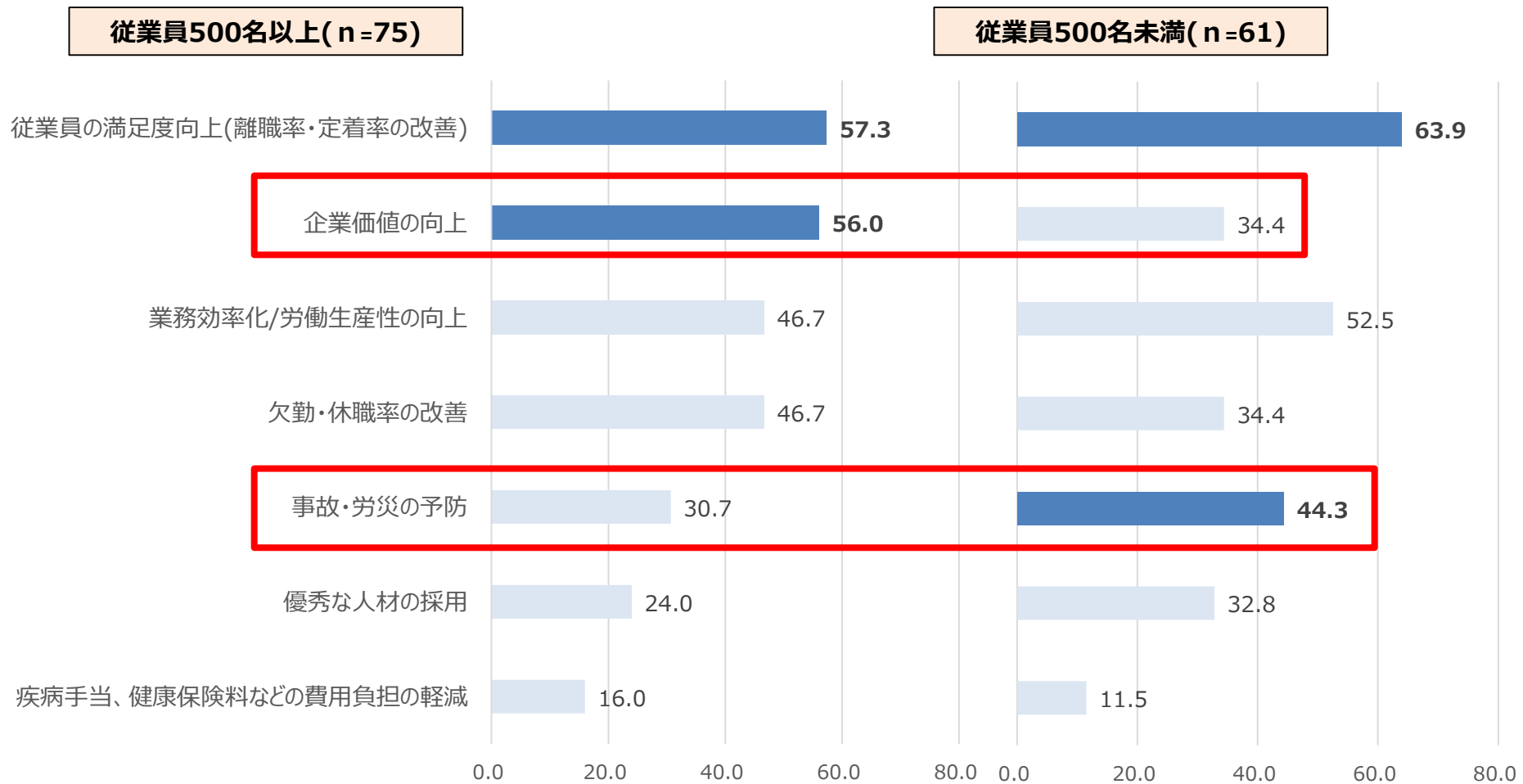




# 健康経営に取り組む目的【従業員規模別】

- 従業員規模にかかわらず、健康経営に取り組む目的として最も多いのは「従業員の満足度向上(離職率・定着率の改善)」となる。
- 従業員500名以上の企業・団体は「企業価値の向上」の割合が高まり、500名未満の企業・団体と比較すると、21.6ポイントの差が見られる。
- 従業員500名未満の企業・団体は「事故・労災の予防」の割合が高まり、500名以上の企業・団体と比較すると、13.6ポイントの差が見られる。

Q3 あなたがお勤めの企業・団体が健康経営に取り組む目的としてあてはまるものを3つまでお選びください。(n=136)



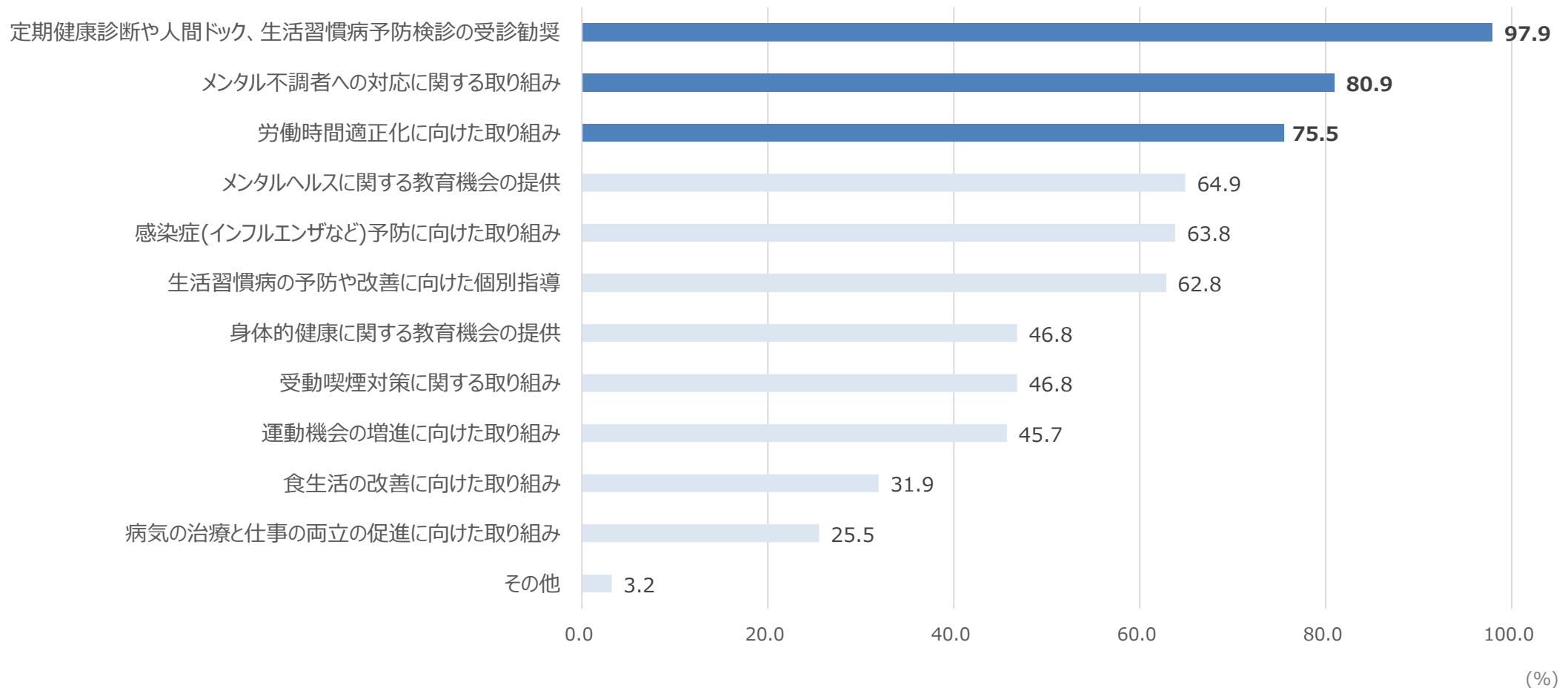


# 実施している健康経営関連の取り組み

- 実施している健康経営関連の取り組みとして最も多いのは「定期健康診断や人間ドック、生活習慣病予防検診の受診勧奨」(97.9%)。次いで、「メンタル不調者への対応に関する取り組み」(80.9%)、「労働時間適正化に向けた取り組み」(75.5%)となる。
- 最も少ないのは「病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み」で、3割に満たない(25.5%)。

## Q4 【Q1で「実施している」を選択した回答者】

あなたがお勤めの企業・団体が実施している健康経営関連の取り組みをすべてお選びください。(n=94)





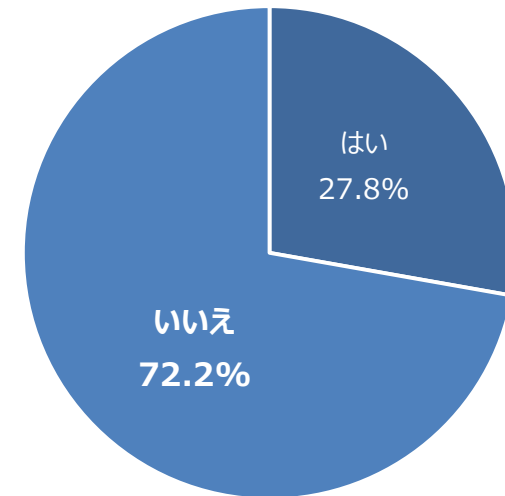


# インセンティブの提供有無

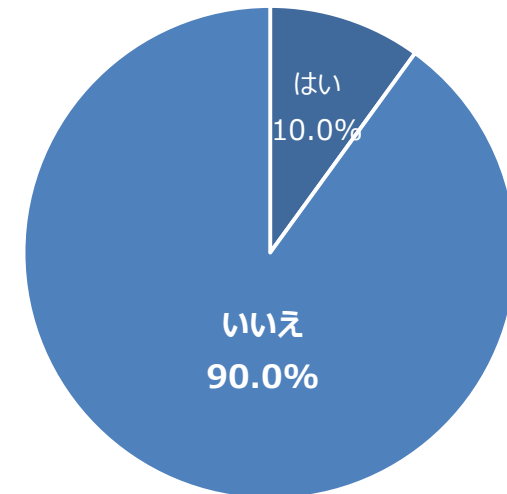
- 健康経営を推進するうえで、8割弱がインセンティブを提供していない(78.9%)。
- 従業員規模別にみると、従業員数500名未満の企業・団体における「いいえ」の割合が9割に高まる。

Q5 あなたがお勤めの企業・団体は、健康経営を推進するうえで、従業員に対して手当や奨励金の支給、ヘルスケアポイントなどのインセンティブを提供していますか。  
(n=94)

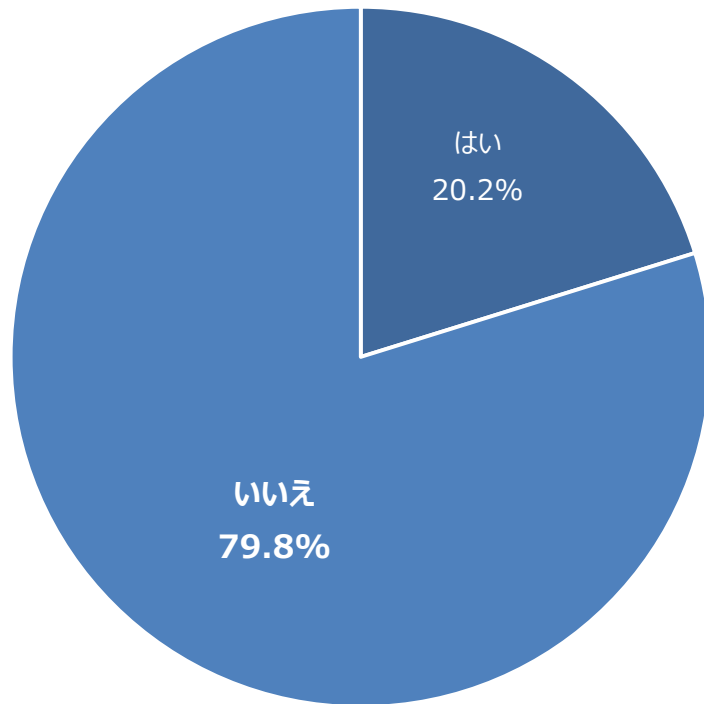
従業員500名以上  
(n=54)



従業員500名未満  
(n=40)



全体(n=94)





# インセンティブの内容

- インセンティブを提供している企業・団体は、ポイントの付与や、費用の補助などを実施している。

Q6 【Q5で「はい」を選択した回答者】あなたがお勤めの企業・団体が従業員に提供しているインセンティブの内容を具体的にお答えください。 \* 任意回答

## <ポイントの付与/景品との交換>

- ・目標歩数を達成した方には景品と交換可能なポイントを付与
- ・カフェテリアポイントの付与。年間3万円相当
- ・生活習慣改善の取組をポイント制で登録し商品と交換できる
- ・健康行動に対して健康ポイントを付与
- ・健康に関連する目標に対する達成ポイント
- ・運動キャンペーンを行い、達成した職員に記念品を贈呈
- ・転倒防止の社内イベント（歩数競争や標語募集）で賞品提供
- ・ウォーキングキャンペーン時条件をクリアすれば達成賞を授与

## <補助>

- ・40歳以上従業員に対して人間ドック受診費用補助
- ・同好会クラブ活動への補助等

## <その他>

- ・長期の療養者については、復職支援休暇として特別休暇を付与する

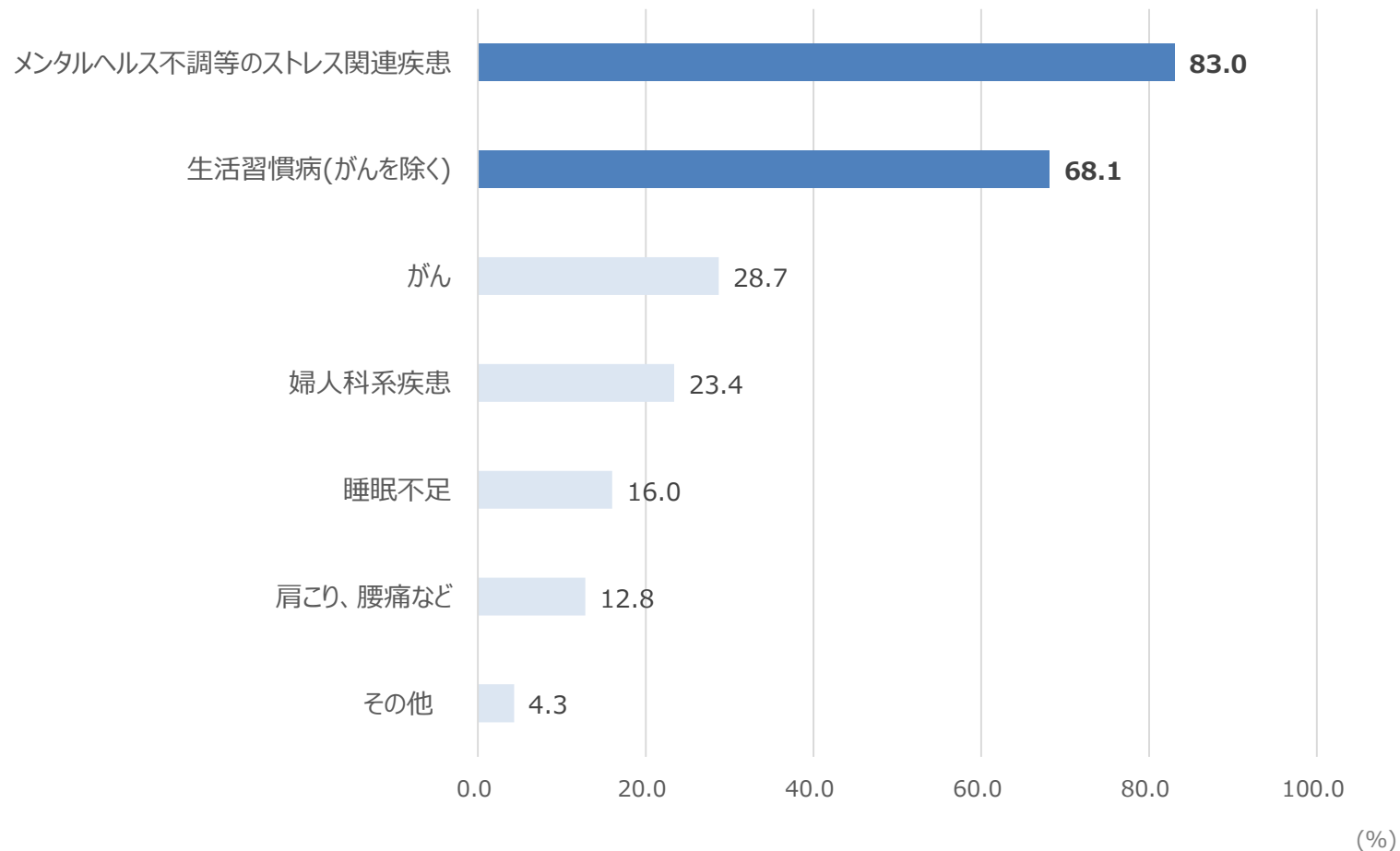
など



## 各疾患(症状)における対策実施の有無

- 対策を実施している疾患(症状)として最も多いのは「メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患」(83.0%)と、回答者の8割以上が実施している。次いで、「生活習慣病(がんを除く)」(68.1%)となる。

Q7 あなたがお勤めの企業・団体は、どのような疾患(症状)を対象とした対策を実施していますか。あてはまるものをすべてお選びください。(n=94)

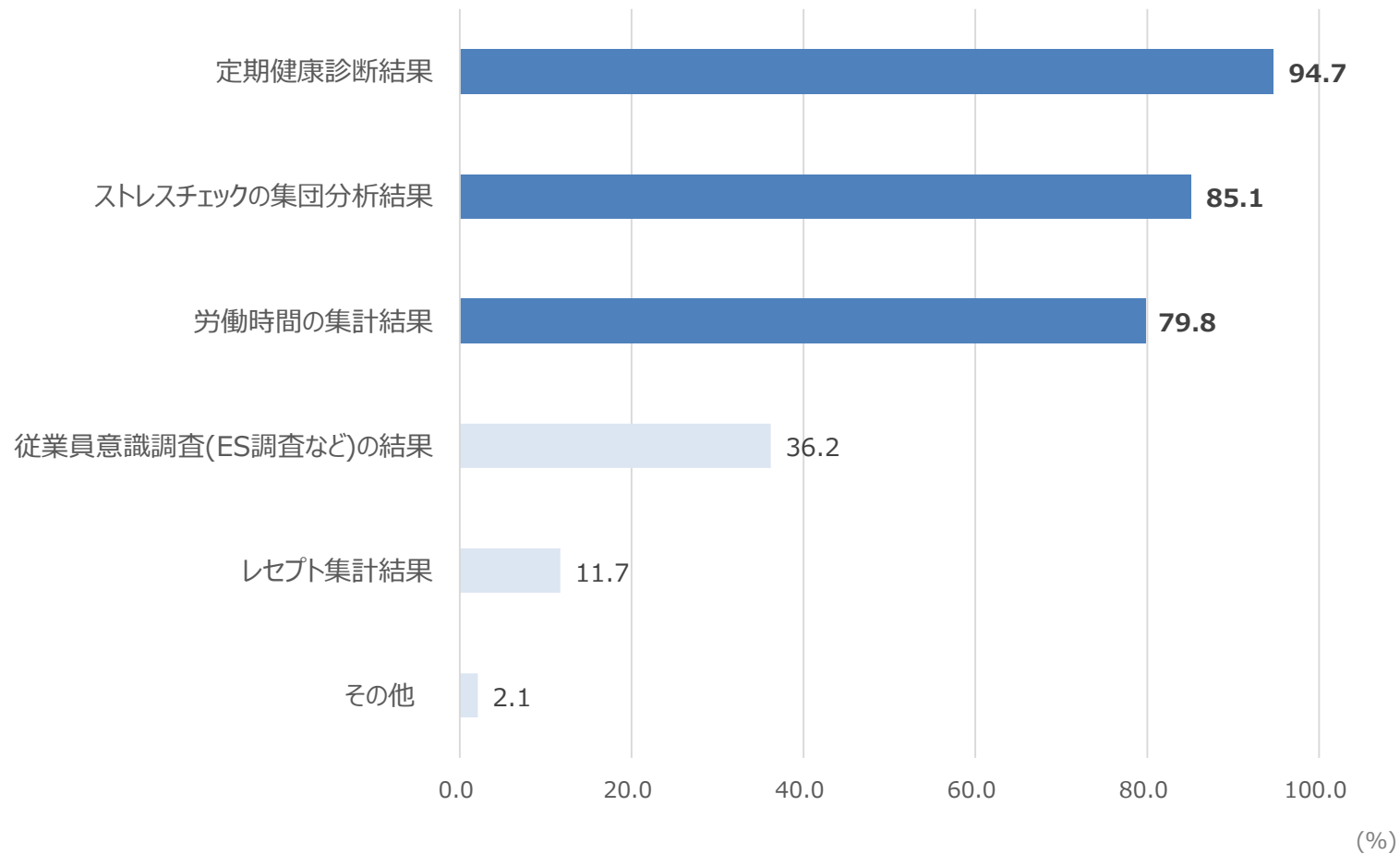




## 課題把握のために活用しているデータの種類

- 健康経営に関する課題把握のために活用しているデータとして最も多いのは「定期健康診断結果」(94.7%)。次いで、「ストレスチェックの集団分析結果」(85.1%)、「労働時間の集計結果」(79.8%)となる。

Q8 あなたがお勤めの企業・団体は、健康経営に関する課題把握のためにどのようなデータを活用していますか。あてはまるものをすべてお答えください。(n=94)

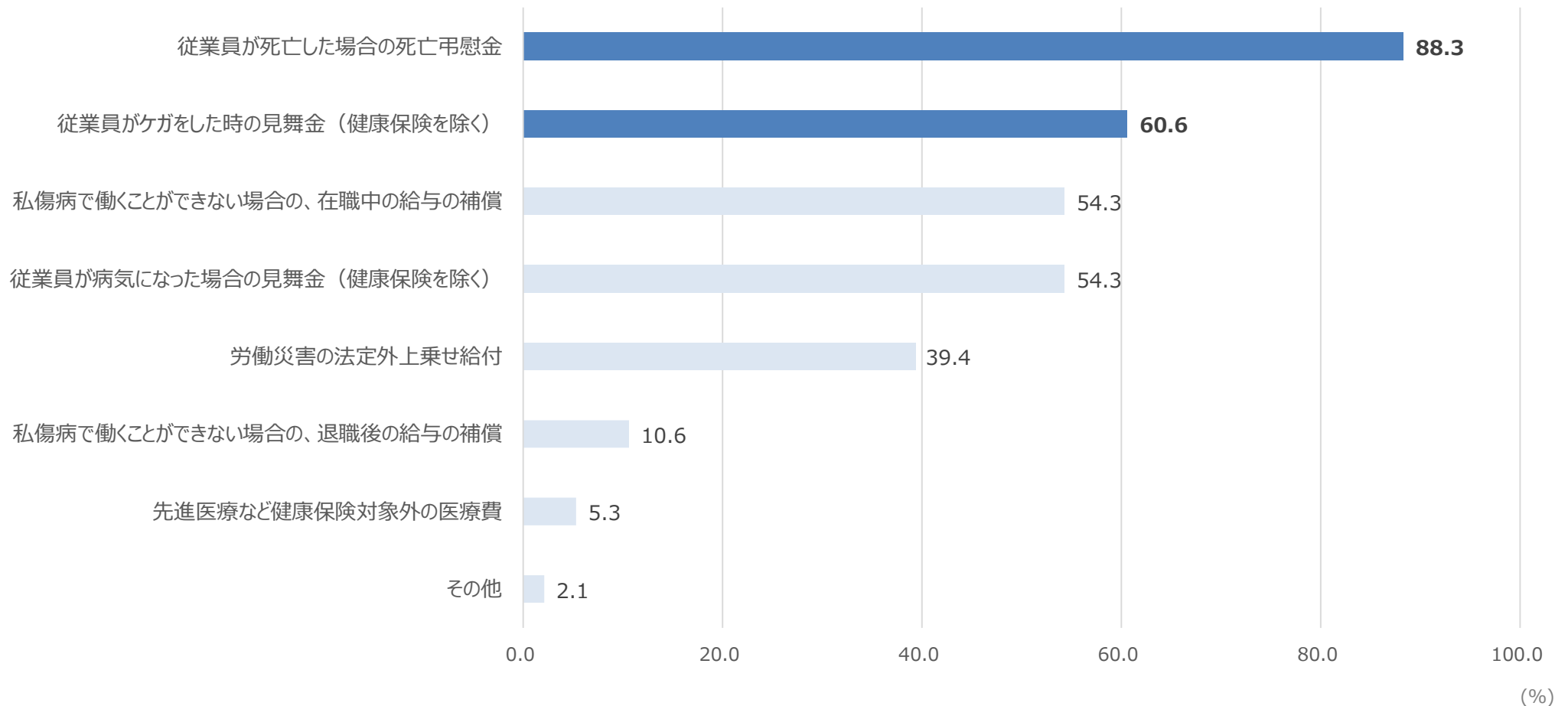




# 従業員の健康を支える補償制度

- 従業員の健康を支える補償として最も多いのは、「従業員が死亡した場合の死亡弔慰金」(88.3%)。次いで、「従業員がケガをした時の見舞金(健康保険を除く)」となる(60.6%)。

Q9 あなたがお勤めの企業・団体は、従業員の健康を支える補償について、どのような制度（会社が費用の全部もしくは一部を負担しているもの）を実施していますか。あてはまるものをすべてお答えください。(n=94)





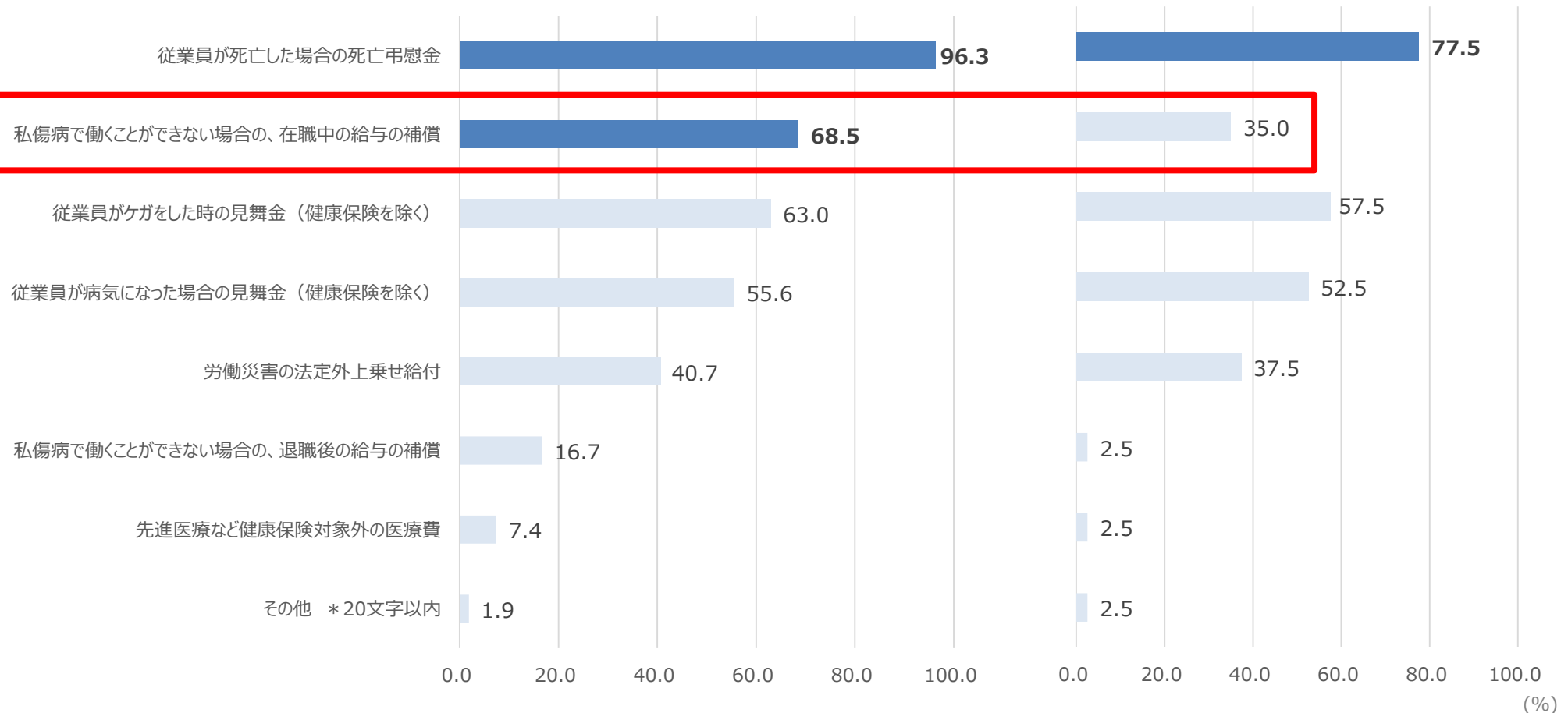
# 従業員の健康を支える補償制度【従業員規模別】

- 従業員規模別で差が見られたのは、「私傷病で働くことができない場合の、在職中の給与の補償」。500名以上の企業・団体が68.5%と7割近くにのぼる一方、500名未満の企業・団体は35.0%と4割未満にとどまり、33.5ポイントの差が見られた。

Q9 あなたがお勤めの企業・団体は、従業員の健康を支える補償について、どのような制度（会社が費用の全部もしくは一部を負担しているもの）を実施していますか。あてはまるものをすべてお答えください。(n=94)

従業員500名以上(n=54)

従業員500名未満(n=40)

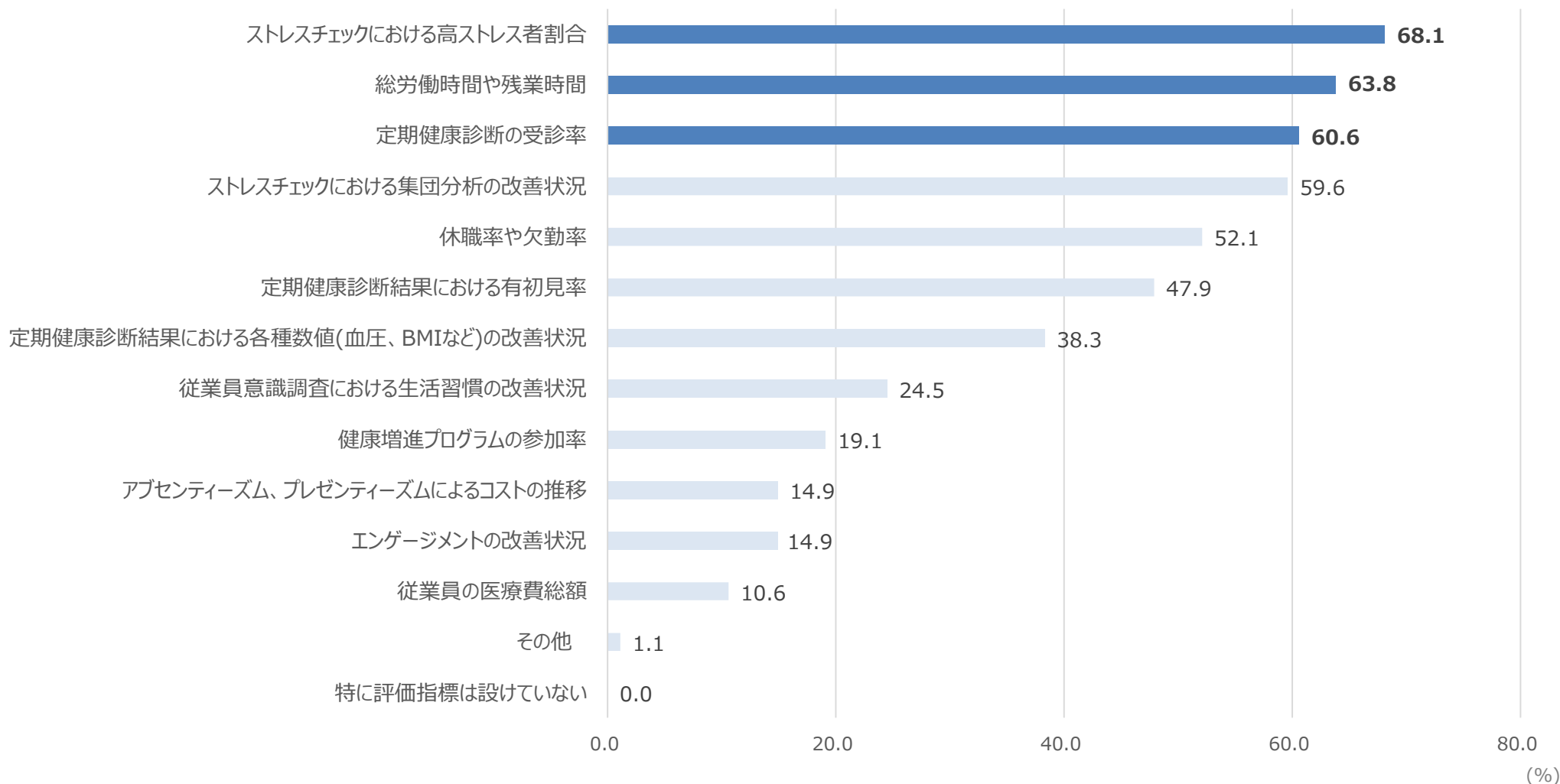


# 健康経営における評価指標



- 健康経営の取り組みにおける評価指標として最も多いのは、「ストレスチェックにおける高ストレス者割合」(68.1%)。次いで、「総労働時間や残業時間」(63.8%)、「定期健康診断の受診率」(60.6%)となる。ストレスチェックの結果が活用されていることがわかる。

Q10 あなたがお勤めの企業・団体は健康経営の取り組みにおいて何を評価指標としていますか。あてはまるものをすべてお答えください。(n=94)

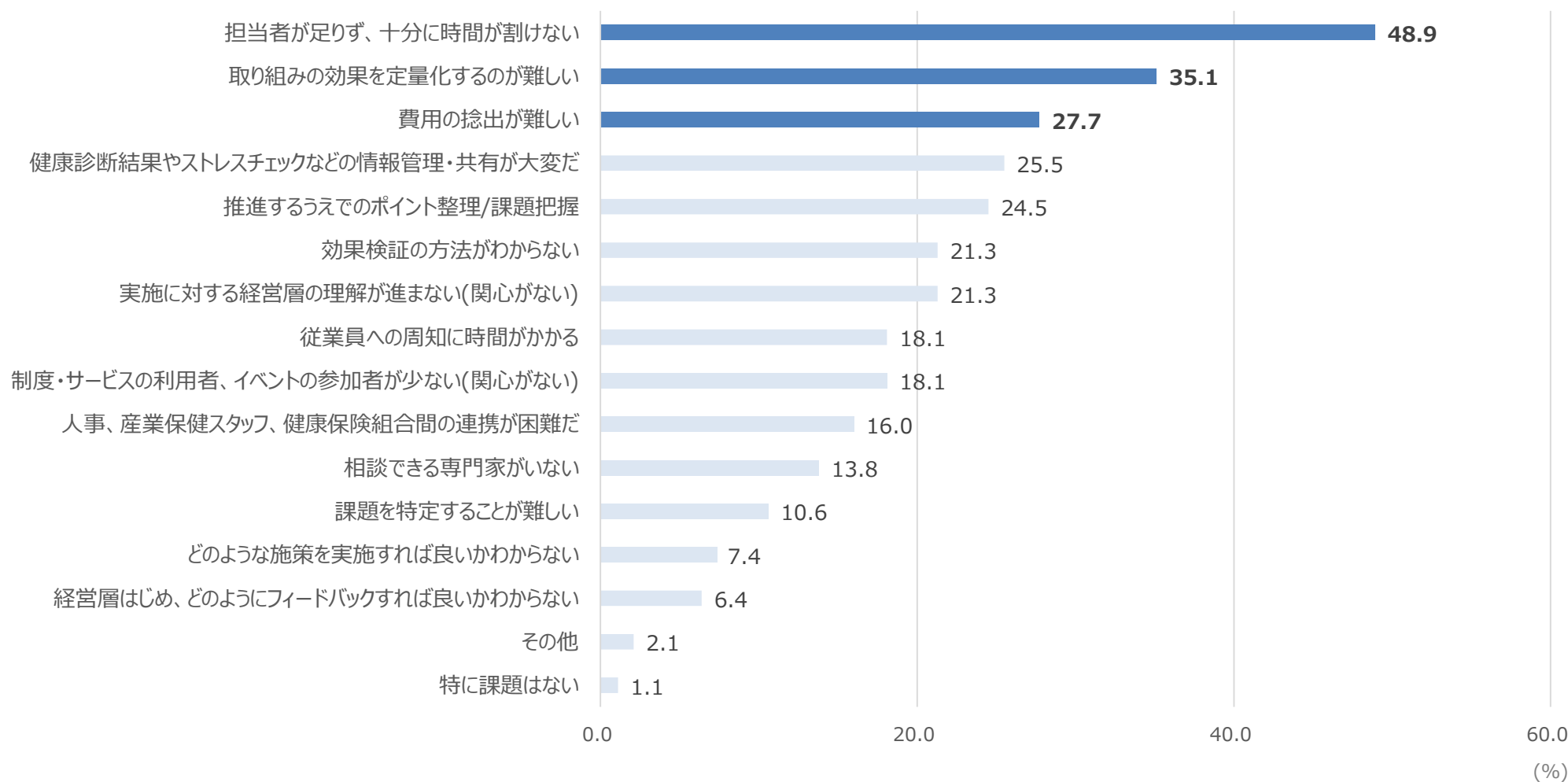


# 健康経営の取り組みを進めるうえでの課題



- 健康経営の取り組みを進めるうえでの課題として最も多いのは、「担当者が足りず、十分に時間が割けない」(48.9%)。次いで、「取り組みの効果を定量化するのが難しい」(35.1%)、「費用の捻出が難しい」(27.7%)となる。約半数が、体制に対しての課題を抱えていることが明らかとなった。

Q11 あなたがお勤めの企業・団体は健康経営の取り組みを進めるうえで何が課題となっていますか。上位3項目をお答えください。(n=94)



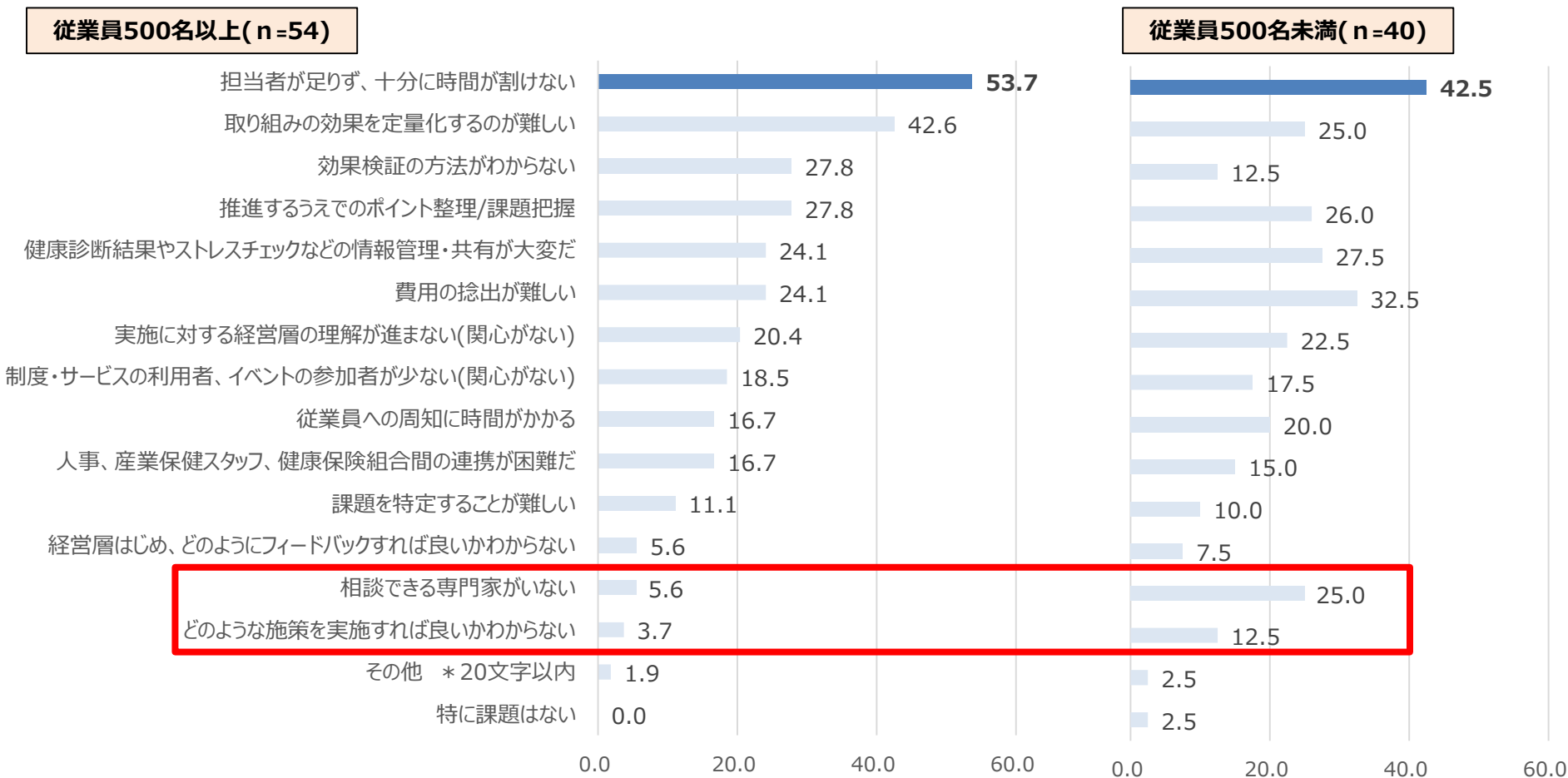


# 健康経営の取り組みを進めるうえでの課題【従業員規模別】



- 従業員規模にかかわらず、「担当者が足りず、十分に時間が割けない」が最も多い。
- 従業員規模別にみると、500名未満の企業・団体は、「相談できる専門家がない」や「どのような施策を実施すれば良いかわからない」の割合が高まり、健康経営を推進するうえでの情報不足、体制づくりを課題としていることがうかがえる。

Q11 あなたがお勤めの企業・団体は健康経営の取り組みを進めるうえで何が課題となっていますか。上位3項目をお答えください。(n=94)



(%)

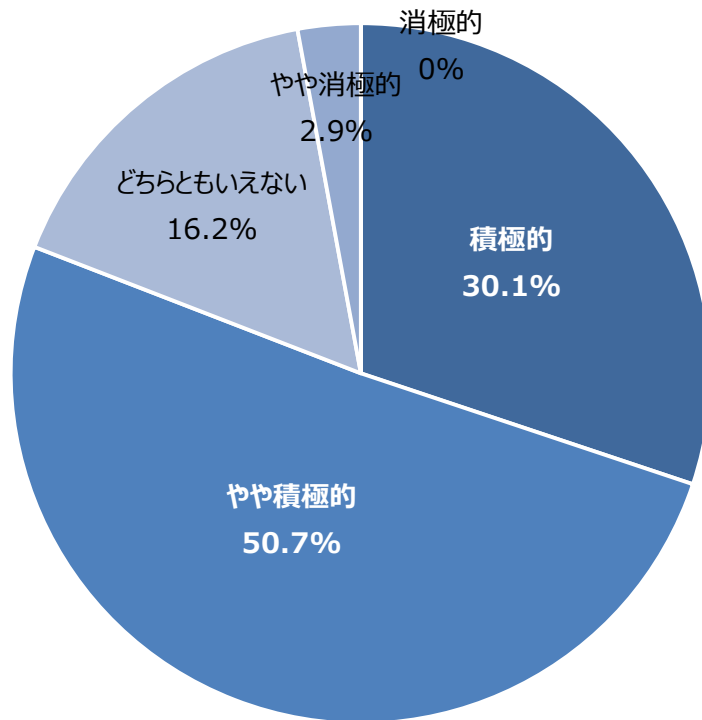


# 健康経営の取り組みにおけるスタンス【回答者/経営者】

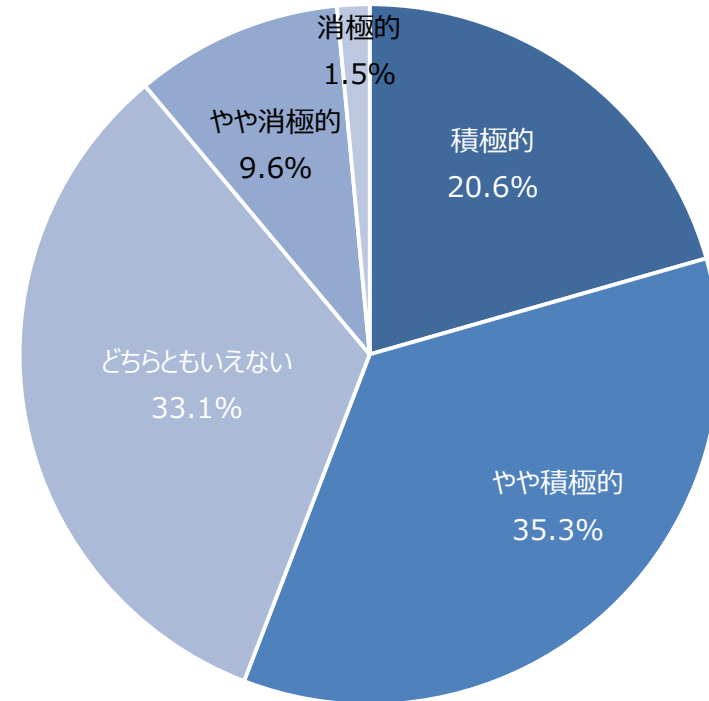
- 健康経営の取り組みにおけるスタンスは、回答者ご本人は8割以上(80.8%)が「積極的」「やや積極的」となる一方、経営者における同回答は55.9%と、24.9ポイントの差が見られた。

Q12 【Q1で「実施している」または「実施していない/実施が具体化している」を選択した回答者】  
健康経営の取り組みについて、あなたご自身のスタンス/経営者のスタンスとしてより近いものをお答えください。\*あなたが感じている印象で構いません。(n=136)

回答者



経営者

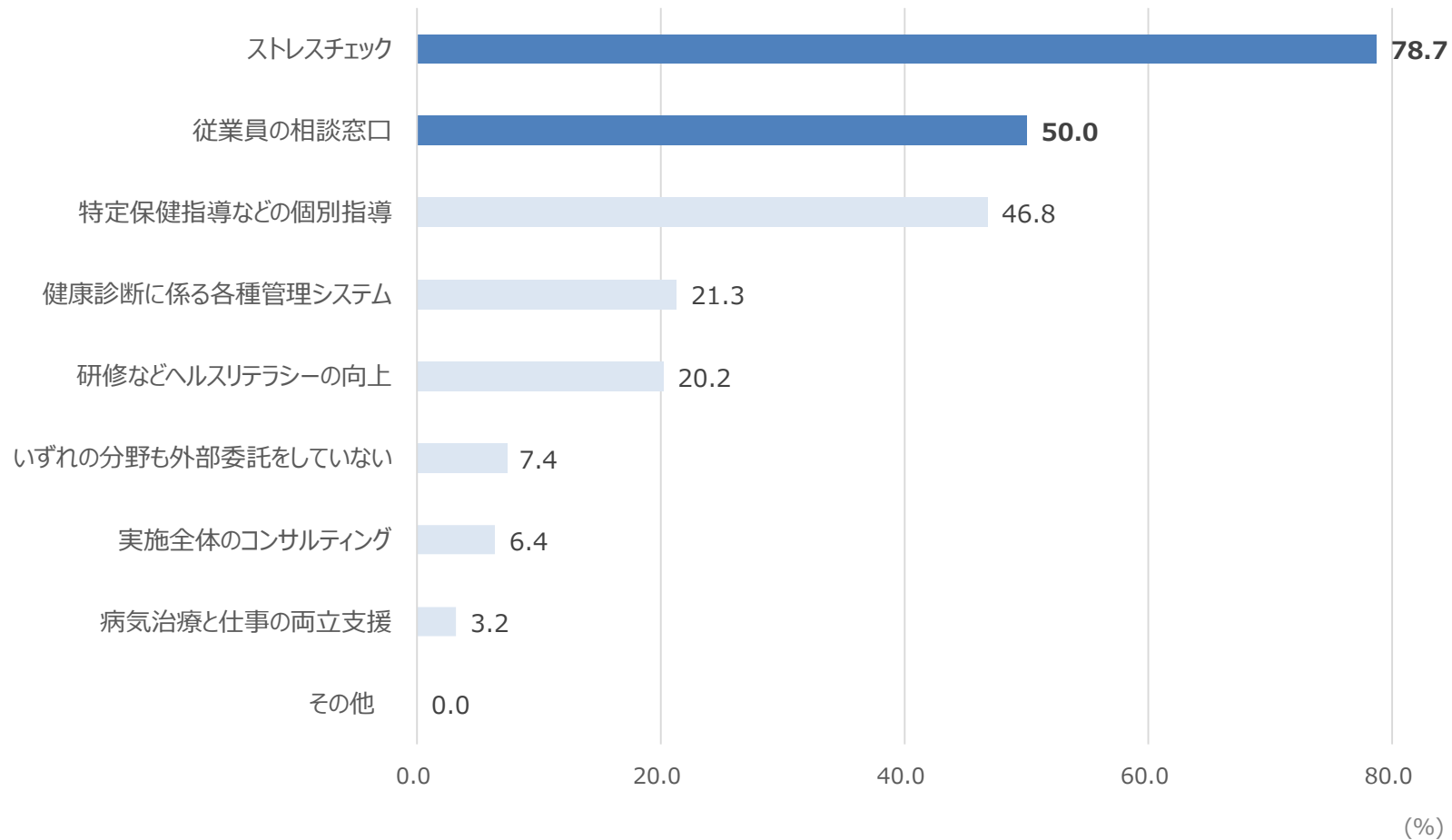




# 健康経営の取り組みにおける外部委託の有無

- 健康経営の取り組みにおいて最も外部委託をしているのが「ストレスチェック」(78.7%)。次いで、「従業員の相談窓口」(50.0%)が続く。

Q13 【Q1で「実施している」を選択した回答者】あなたがお勤めの企業・団体は健康経営に関する取り組みにおいて外部委託をしていますか。外部委託を実施しているものをすべてお選びください。(n=94)



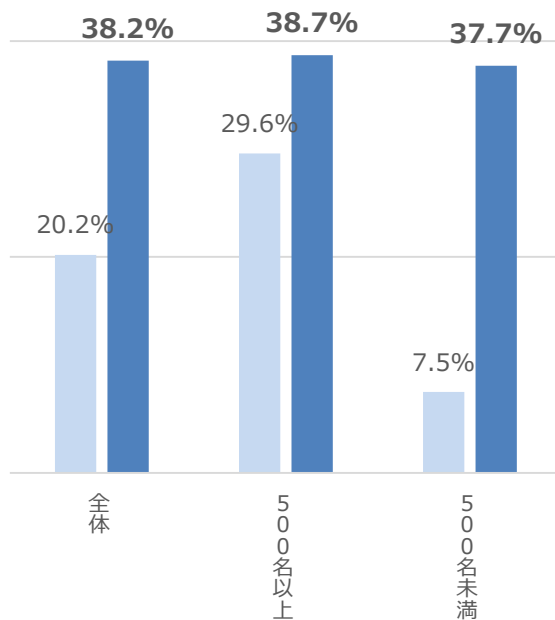


# 健康経営の取り組みにおいて今後外部委託したい分野【現在との比較】

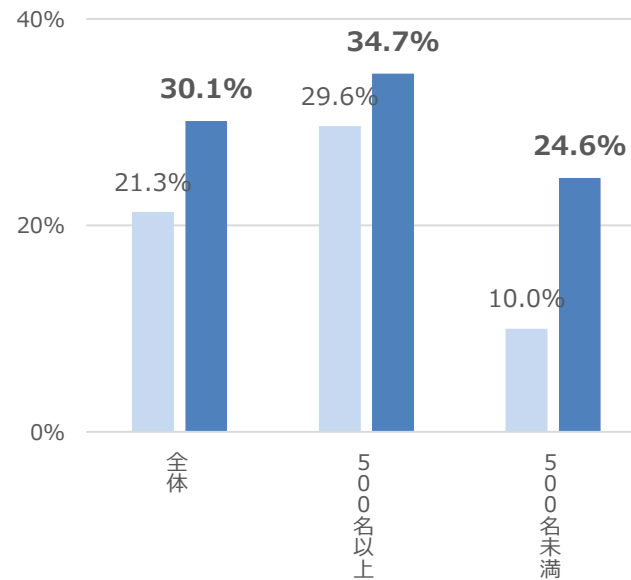
- 健康経営の取り組みにおいて現在委託している分野と今後外部委託したい分野を比較すると、大きな伸びが見られるのは「研修などヘルスリテラシーの向上」、「健康診断に係る各種管理システム」、「病気治療と仕事の両立支援」となる。
- 「病気治療と仕事の両立支援」は全体で21.8ポイント上昇し、関心を持たれていることがうかがえる。

Q14 今後、どの分野において外部委託をしたいと考えていますか。現在外部委託をしている分野を含め、すべてお答えください。(n=94)

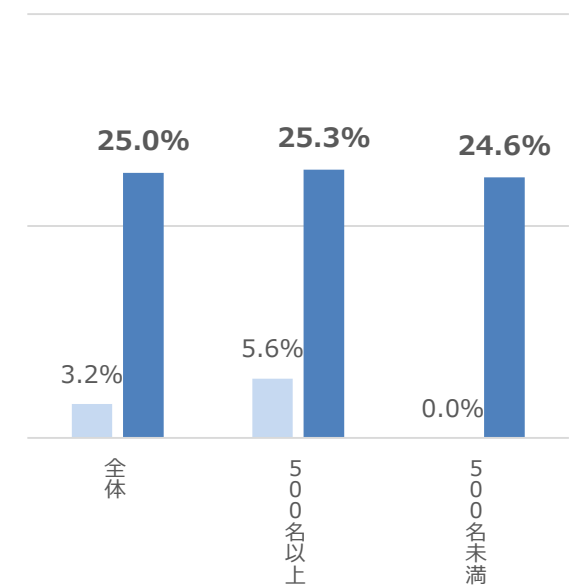
## 研修などヘルスリテラシーの向上



## 健康診断に係る各種管理システム



## 病気治療と仕事の両立支援



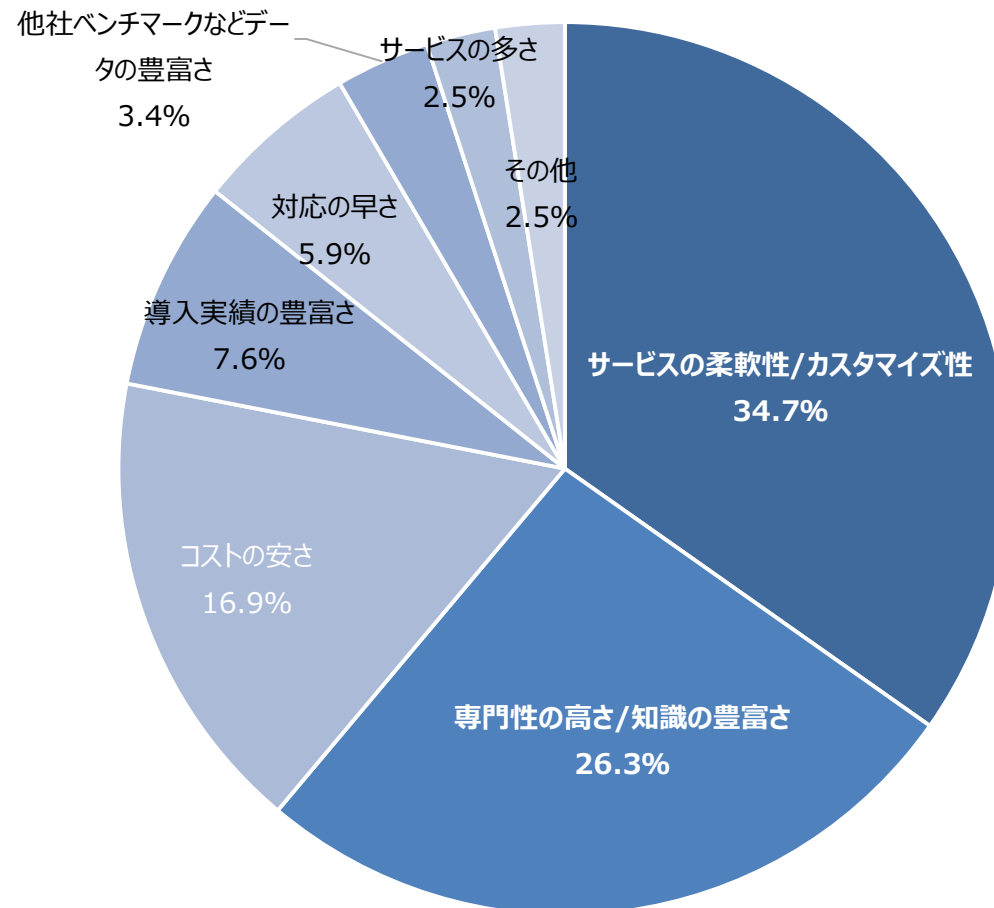
■ 現在外部委託している  
■ 今後外部委託したい



## 外部委託事業者の選定基準

- 外部委託事業者の選定基準として最も多いのは「サービスの柔軟性/カスタマイズ性」(34.7%)。次いで、「専門性の高さ/知識の豊富さ」(26.3%)、「コストの安さ」(16.9%)と続く。

Q15 【Q1で「実施している」を選択およびQ13で外部委託をしているとした回答者】  
あなたがお勤めの企業・団体が外部委託事業者を選定する基準として、もっとも重要視した(する) 観点をお答えください。(n=118)



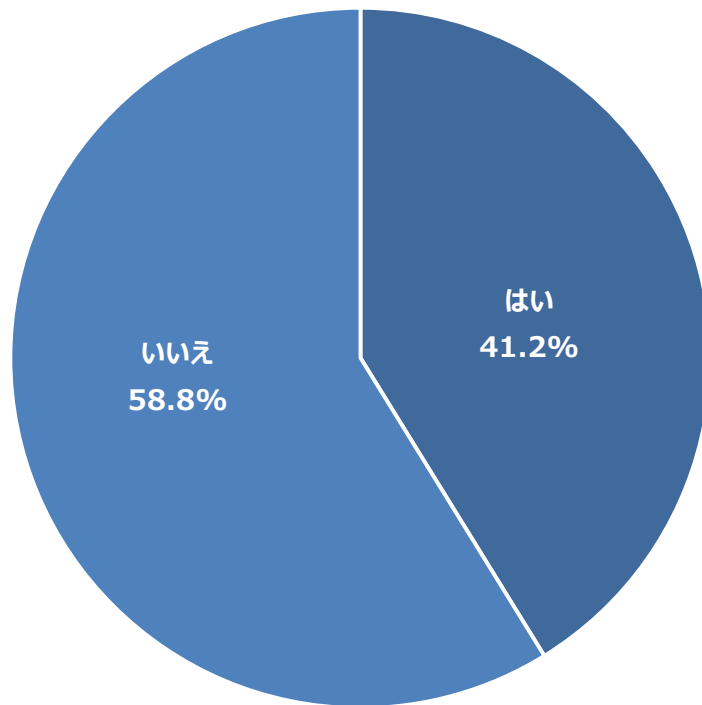


# 「健康経営度調査」の回答有無

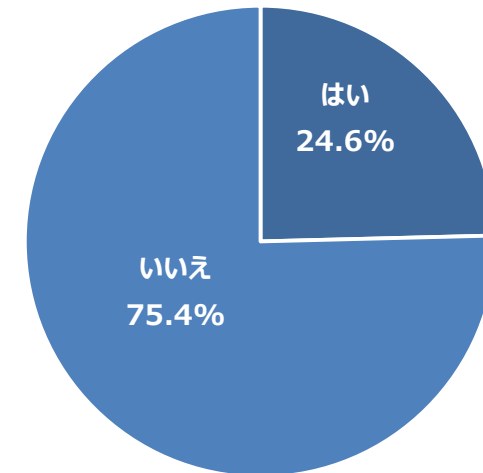
- 健康経営度調査は、「いいえ」(58.8%)が「はい」(41.2%)を上回る結果となった。
- 従業員規模別にみると、500名未満の企業・団体は7割以上が回答していないとしており、従業員規模により大きな差が見られた。

Q16 【Q1で「実施している」または「実施していない/実施が具体化している」を選択した回答者】  
あなたが勤めの企業・団体は、経済産業省による「健康経営度調査」に回答したことがありますか。(n=136)

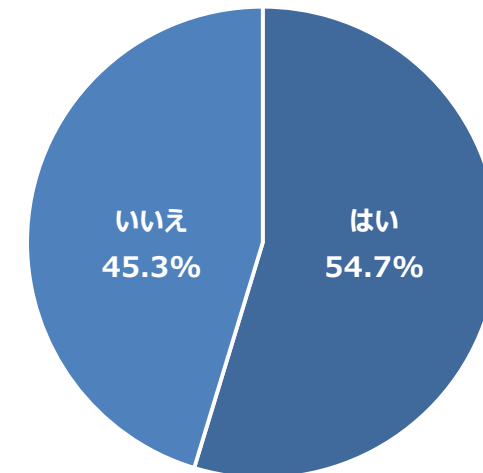
全体(n=136)



従業員500名未満  
(n=61)



従業員500名以上  
(n=75)



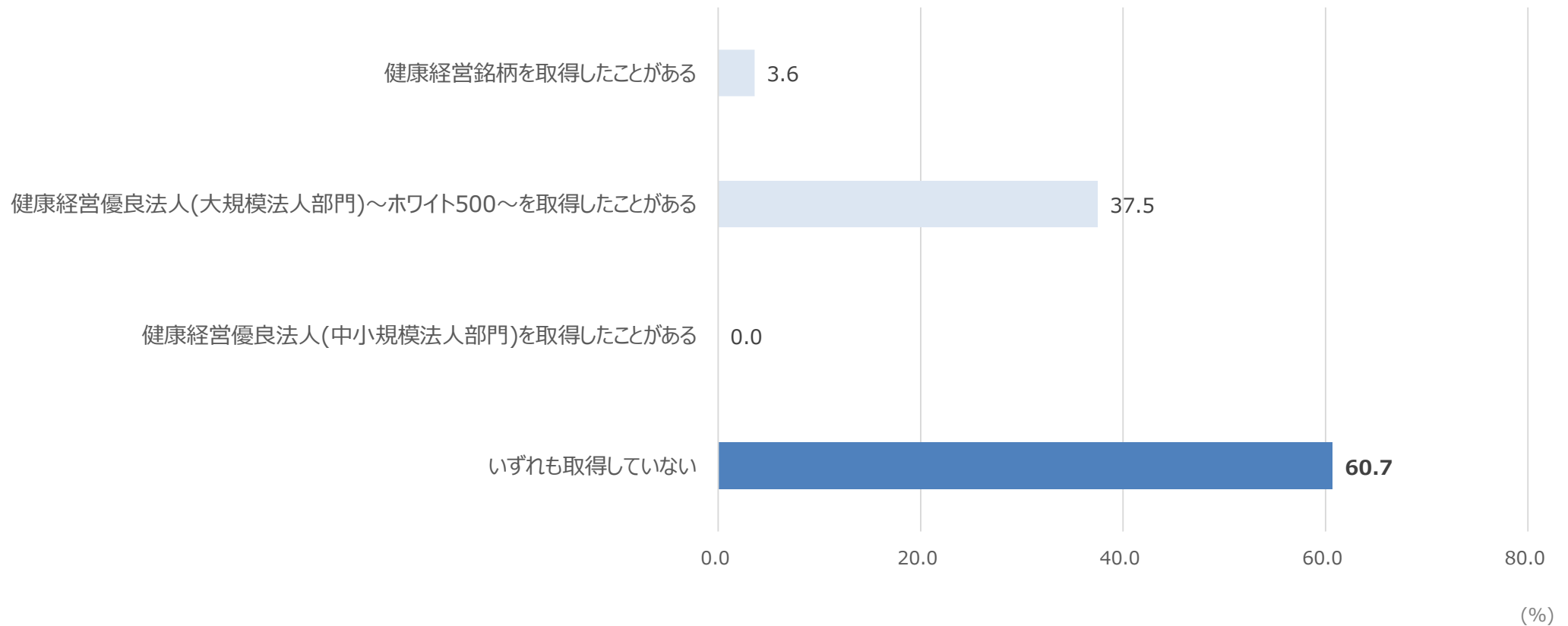


## 「健康経営銘柄」/「健康経営優良法人」の取得状況

- 健康経営度調査を提出した企業・団体のうち、「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～」を取得しているのは37.5%。6割以上がいずれも取得できていないことがわかる。
- 1業種1企業のみしか選定されない「健康経営銘柄」を取得しているのは3.6%にとどまる。

### Q17 【Q16で「はい」を選択した回答者】

あなたがお勤めの企業・団体における「健康経営銘柄」、「健康経営優良法人」の取得状況をお答えください。(n=56)



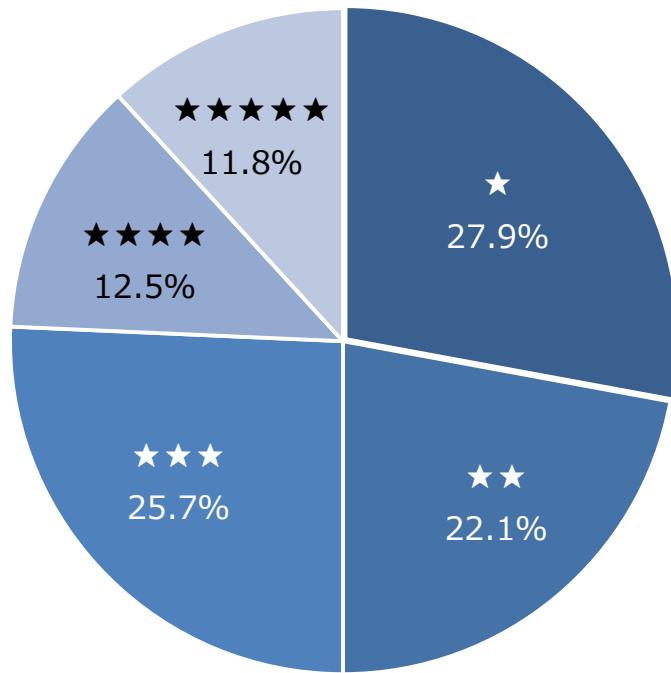


# 「健康経営銘柄」の取得意向

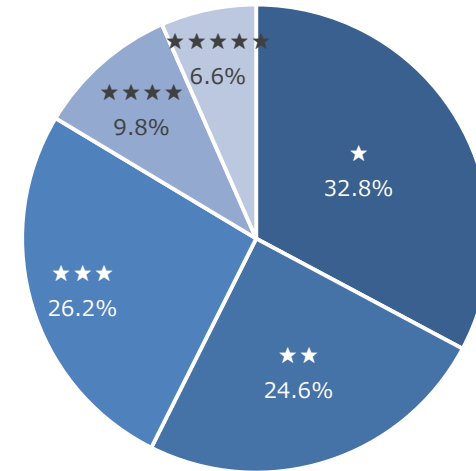
- 「健康経営銘柄」の取得意向を全体で見ると、意向の高い「★★★★★」と「★★★★」で合計24.3%。
- 従業員規模別にみると、500名以上の企業・団体は同30.7%と、500名未満の企業・団体の16.4%と比較すると、14.3ポイント高まる。

Q18 【Q1で「実施している」または「実施していない/実施が具体化している」を選択した回答者】  
あなたがお勤めの企業・団体における健康経営銘柄の取得意向を★の数でお答えください。★の数が多いほど、取得意向が強いものとします。(n=136)

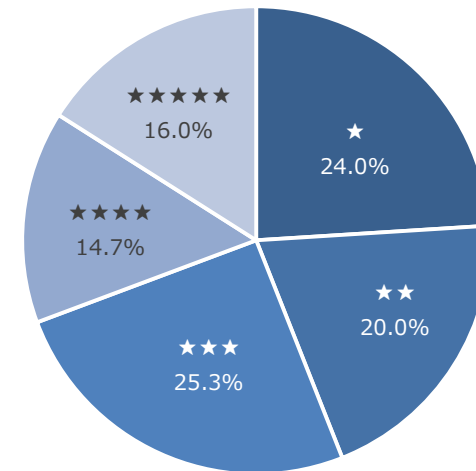
全体(n=136)



従業員500名未満  
(n=61)



従業員500名以上  
(n=75)





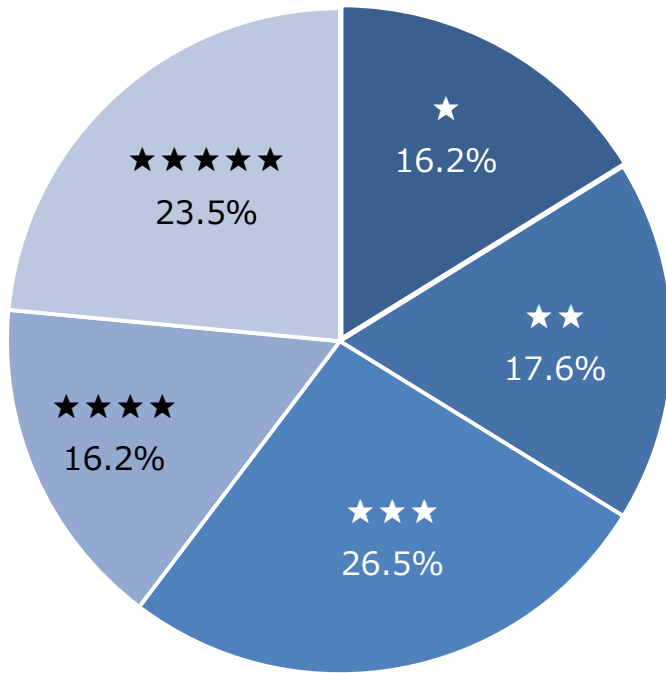


# 「健康経営優良法人」の取得意向

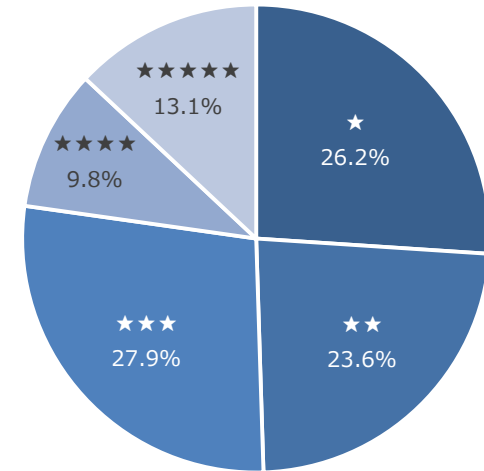
- 「健康経営優良法人」の取得意向を全体で見ると、「★★★★★」と「★★★★」で合計39.7%。
- 従業員規模別にみると、500名以上の企業・団体は同53.3%と、500名未満の企業・団体の22.9%と比較すると、30.4ポイント高まる。
- 1業種1企業に限られた「健康経営銘柄」よりもハードルが下がるためか、取得意向が高まる傾向が見られる。

Q19 あなたがお勤めの企業・団体における健康経営優良法人の取得意向を★の数でお答えください。★の数が多いほど、取得意向が強いものとします。(n=136)

全体(n=136)



従業員500名未満 (n=61)



従業員500名以上 (n=75)

