

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)

分担研究報告書

産業保健の観点からの健康経営の有用性の検証のための研究 労働者の健康施策の経営上の目的・効果に関する中小企業の実態調査 (アンケート、ホームページ調査)

研究代表者 永田智久 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学 准教授
研究分担者 永田昌子 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学 学内講師
研究分担者 森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学 教授

研究要旨：

本研究は、健康経営優良法人（中規模法人部門）2020に認定された法人の事業者・経営者に対して、働く人の健康に対する施策に関する認識および活動の実態について調査することを目的とした。

4816社のうち、郵送が未達であった19社を除く4797社を対象とし、1901社から回答を得た（回答率40%）。回答企業数は建設業、製造業の順に多く、企業規模では21-50人、6-20人の順に多かった。健康経営優良法人を知った媒体は、協会けんぽからの案内が48%と最も多く、応募した理由は、会社のイメージアップ、人材採用での効果を期待、が多かった。健康の取組みとして最も優先的に取り組むべき課題は、健康診断の有所見者への精密検査や医療機関への受診勧奨であったが、従業員の活動への巻き込み方に困っている企業が多かった（64%）。健康施策・健康経営の取組みに投入できる費用は、1-3万円（31%）、5千-1万円（30%）の順であった。健康施策・健康経営を進めることによる効果（健康面）は、従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上（56%）、従業員の健康状態の改善（45%）が高かった。労働災害防止の面では、従業員の安全に対する意識が高まった（40%）があがり、健康施策・健康経営と安全衛生面とが共に推進させる可能性が示唆された。経営面での効果は、効果がない（43%）という回答が最も多かった一方で、人材採用場面での競争力（33%）がみられ、一定の効果の可能性があることが示唆された。健康経営優良法人に認定されたことで最もよい反応を示した関係者は、社内（従業員）（31%）、取引先（22%）、入社希望者（14%）であり、社外へも波及していることが明らかとなった。取組みの開示状況は、健康施策・健康経営は84%、労働災害防止の取組みは33%の開示率であった。開示状況について、ホームページ調査では、健康経営優良法人に関する記載は全業種で1247社/2217社（56.2%）の企業で認められた。ESG、SDGsに関する記載があった企業数は各々5社/2217社（0.2%）、130社/2217社（5.9%）であった。CSRに関する記載は258社/2217社（11.6%）の企業で、社会貢献に関する記載は405社/2217社（18.3%）の企業で認められた。労働災害に関する記載は249社/2217社（11.2%）で認められたのに対し、運輸業では176社/199社（79.0%）と他の業種より多くの割合で認められた。この理由は、国土交通省が安全性優良事業所であることを認定するGマーク制度や、運輸安全マネジメ

ント制を推進している影響が考えられる。

今後は、健康経営と労働安全衛生とがより一体として推進され、また、企業への開示が進むことが必要である。

研究協力者

藤本 亜弓 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学
清水 崇弘 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学
井上 俊介 産業医科大学実務研修センター

A. 目的

すべての働く人々の健康と安全を守るとは社会の共通目標である。日本では労働安全衛生法にもとづき、事業者責任で安全衛生活動が行われている。一方で、法的に産業医選任義務のない50人未満の事業所は、全事業所の約97%，そこで働く労働者は全従業者の約60%を占めており、産業医活動が行き届いていない可能性がある。実際、事業所規模が小さくなるにつれて、メンタルヘルス対策や治療と仕事を両立できるような取組み等、多くの活動の実施率が低くことが明らかとなっている。日本産業衛生学会政策法制度委員会は、2017年に「中小企業・小規模事業場で働く人々の健康と安全を守るために—行政、関係各機関、各専門職に向けての提言」と題する提言を行った。その中で、事業主は、事業場における安全衛生方針を表明すること、また、企業・事業場で働く人々の活力の向上が経営面でも企業・事業場の価値を高めることに着目し、産業保健活動を企業戦略に位置づけることが提言されている。

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践することは、現在、経済産業省が健康経営として政策を進めている。特定非営利活動法人健康経営研究会は、健康経営を、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点か

ら考え、戦略的に実践すること、と定義している。健康経営の取組を評価し、認定する制度（健康経営優良法人認定制度）が行われており、2017年より中小規模法人部門でも認定制度が開始され、以後、申請法人数は増加している。産業保健活動を推進するためには、事業者・経営者が働く人の安全や健康に対してどのように認識しているかを把握することが重要である。特に健康経営優良法人に認定された中小規模法人の事業者・経営者は働く人の健康に対する意識が高いことが推察され、その実態を調査することは重要である。しかし、日本において中小規模法人の事業者・経営者の産業保健に関する認識の実態を明らかにした大規模調査は多くない。

働く人の健康に対する意識が低い事業者・経営者の意識を高めるためには、なぜ産業保健が必要か、具体的に何をすればよいか、産業保健に取り組むメリットの3つの情報が必要不可欠であると考えられる。本研究は、健康経営優良法人（中規模法人部門）2020に認定された法人の事業者・経営者に対して、働く人の健康に対する施策に関する認識および活動の実態について調査することを目的とした。（アンケート調査）また、健康経営優良法人（中規模法人部門）がホームページ上で安全衛生、健康施策についてどのような情報開示を行っているのかの実態を明らかにすることを目的とした。（ホーム

ページ調査)

B. 方法

1. アンケート調査

アンケート調査は2020年11月に紙の調査票を郵送し、参加者の利便性を考慮して、回答済みの調査票の返送、または、Webアンケートへの入力により回答を得た。健康経営優良法人（中小規模事業所）2020の認定を受けた4,816法人（2020年4月1日時点）を対象とし、住所不明で未達であった19事業所を除く、4,797法人を調査対象とした。本研究では、経営者の考えを調査するため、回答者は法人代表者と指定した。

調査項目は、経営者の行動変容を促すために必要な情報を整理する目的で、1. なぜ健康経営が必要か、2. 具体的に何をすればよいか、3. 健康経営に取り組むことによる効果、の3つの情報を取得することを目指し作成した。1. については、AIDMA(Attention:注意, Interest:関心, Desire:欲求, Memory:記憶, Action:行動)の概念を参考にし、健康経営優良法人をどのような媒体で知ったか、また、健康経営優良法人に応募した動機について聴取した。2. について、優先的に取り組むべきと考えている健康課題が何か、健康施策・健康経営を実施するうえでの課題や障壁、また、取り組みのために投入できる費用（法定健診費用を除く）を聴取した。3. について、健康施策・健康

経営を進めることによる効果を、従業員の健康面、労働災害防止面、および、経営面について聴取した。また、これらの取り組みについての開示状況について聴取した。

分析

質問項目ごとに粗集計を行うとともに、業種別、従業員規模別の解析を行った。

倫理

本研究は無記名で調査を実施したため、個人情報および企業情報は収集していない。本研究は産業医科大学倫理委員会の承認を得て実施した。

2. ホームページ調査

2020年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）に認定された4816法人のうち、存在法人数が50法人以上である業種（「卸売業」、「小売業」、「情報通信業」、「学研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉業」、「製造業」、「建設業」、「運輸業」、「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「その他サービス業」、「その他」）に含まれる4761法人に関しては、都道府県順に並べた後、業種毎にブロックランダム化（2社を1ブロック）を行い、2382法人を調査対象とした。一方で、存在法人数が49法人以下である業種（「飲食サービス業」、「宿泊業」、「教育、学習支援業」）に含まれる55法人に関しては全例を調査対象とし、合計2437法人を調査対象とした。調査対象法人のホーム

ページを2020年5月から11月の期間に検索し、6項目(1. 健康優良法人取得、2. ESG、3. SDGs、4. CSR、5. 社会貢献、6. 労働災害)に関する記載状況について調査した。また、ホームページ調査の際に、健康経営の観点を意識した安全衛生、健康施策に関する具体的な取り組みの記載があった場合は、良好事例として収集を行った。

C. 結果

1. アンケート調査

4797法人中、1901法人から回答があり、回答率は40%であった。医療、福祉は111法人中81法人から回答があり、73%の回答率で全業種中最も高かった。

健康経営優良法人という名前を知った媒体は、協会けんぽからの案内が48%と最多であった(表3, 図3)。従業員規模が小さいほど、同業他社からの情報で名前を認知した法人が多かった(図5)。

健康経営優良法人に応募した理由では、会社のイメージアップ、人材採用での効果を期待の順で多かった(図6)。

優先的に取り組むべきと考える健康施策は、健康診断の有所見者への精密検査や医療機関への受診勧奨との回答が36%と最多であった。健診事後措置については、従業員規模が小さいと相対的に優先度が下がり、5人以下の法人では従業員間のコミュニケーションの促進が優先課題

として高くなっていた(図11)。

健康施策・健康経営を実施するうえでの課題や障壁は、従業員の活動への巻き込み方が突出して多く、64%の法人が選択していた。この傾向は従業員規模が大きくなるほど顕著であった(図14)。

健康施策・健康経営を進めることによる効果は、従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上(56%)、従業員の健康状態の改善(45%)、従業員間のコミュニケーションの改善・促進(34%)であった。これらの効果は従業員規模が小さいほど高かった。また、影響(効果)はないとの回答は、従業員規模が小さいほど、低かった。一方で、労働災害防止の観点での効果では、従業員の安全に対する意識が高まった(40%)であった。健康経営優良法人に認定されたことについて、周囲でもっともよい反応を示したのは社内(従業員)(31%)、取引先(22%)であった。健康施策・健康経営を進めることによる経営上の効果は、効果はないが43%と最多であるものの、人材採用場面での競争力(33%)を認めていた。

情報の開示に関して、健康施策・健康経営の取り組みを社外に開示している法人は84%、労働災害防止の取り組みを社外に開示している法人は33%であった。一方で、経営者が積極的に開示すべきと考えている法人は、それぞれ56%、36%であった。開示している項目では、健康経営

宣言/方針（72%）、各種認証/認定（健康経営優良法人、安全衛生優良企業、OHSAS18001/ISO45001など）（65%）であるのに対して、効果指標となる健康に関するデータ（喫煙率、有所見率など）（6%）、労働災害件数（度数率、強度率など）（4%）と低かった。SDGs（持続可能な開発目標）について、何らかの活動を行っている法人は全体の38%であった。

2. ホームページ調査

ホームページが認められた法人数は、全業種で2217社/2437社（91.0%）であった。ホームページが認められるものうち、1. 健康経営優良法人についての記載がある企業は、1247社/2217社（56.2%）であった。2. ESGに関する記載は、全業種で5社/2217社（0.2%）であった。3. SDGsに関する記載は、130社/2217社（5.9%）の企業で認められた。4. CSRに関する記載は、258社/2217社（11.6%）の企業で認められた。5. 社会貢献に関する記載は、約405社/2217（18.3%）の企業で認められ、小売業で33社/89社（37.1%）、情報通信業で5社/115社（4.3%）と、業種間に差が認められた。6. 労働災害に関する記載は、約249社/2217社（11.2%）の企業で認められたが、運輸業では139社/176社（79.0%）と、他の業種よりも多くの割合で認められた。

健康経営の観点を意識した安全衛生、健康施策に関する具体的な取り組みの記載があった良好事例の中から、5社の良好

事例を提示する。

・株式会社CPS(学術研究、専門・技術サービス業/東京都)：ヘルスケア推進チームを編成し、様々な取り組みを紹介している。例えば、メンタルヘルス対策として、労働者数が50人未満でありながらストレスチェックを毎年自主的に実施していることや、禁煙推進のために、採用条件に「非喫煙者であること」という条件を追加し、さらに就業規則に就業時間中の禁煙を明記したことを紹介している。さらに、ワークライフバランスの推進として、月平均所定外労働時間や有休休暇取得率についての現状についても情報開示を行っている。

・宇治商工会議所(その他/京都府)：職員12名全員が健康経営アドバイザーの認定資格を持ち、健康経営の普及・推進に努めている。また、階段の利用促進や、コピー機の前・トイレなどにストレッチを促すポスターを掲示している。

・株式会社丸國林業(卸売業/奈良県)：健康経営宣言にて、「従業員の健康あつての企業であり、従業員の健康こそ企業の本当の財産」と明示している。具体的には、45歳以上の従業員の人間ドックに対し、一部を会社負担(上限3万円)とする取り組みや、健康増進のためにボウリング大会や綱引き大会などのレクリエーション活動を行っていること等が紹介されている。

・社会福祉法人あいの土山福社会エー

デル土山(その他/滋賀県)：健康経営宣言にて、5つの方針として、「①現役70歳まで働ける身体づくり、②職員家族を含めた職員の健康増進、③具体的な数値目標とデータの見える化、④生活習慣改善4つの柱(睡眠、運動、食事、ストレスコントロール)の理解、⑤職員主体の取り組み」を宣言している。③に関しては、現在のデータと2023年までに達成したい数値目標が掲載されている。また、取り組みを行う組織体制についても言及している。

・株式会社トップライン(運輸業/愛知県)：健康経営の取り組みとして、様々な取り組みを写真つきで紹介している。例えば、入社時の青汁提供や、毎朝の体重・血圧測定及び記録を行っている。また、足踏みステッパーを設置し、出退社時に1日30回程度ステッパーにて運動を行い、運動不足解消を図っている。労働災害防止の取り組みとしては、施策毎に実施時期を明示し、確実に実施することを掲載している。

・坂川建設株式会社(建設業/福井県)：建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)に準拠した、「労働安全衛生の仕組み」を平成21年11月より自主運用を開始していることを明示し、年度別労働災害発生状況についても公表を行っている。安全衛生活動を紹介するページでは、安全衛生教育や安全衛生大会、パトロールの様子が写真とともに紹介されて

いる。

D. 考察

本研究は、健康経営優良法人(中規模法人部門)2020に認定された法人の事業者・経営者に対して、働く人の健康に対する施策に関する認識および活動の実態について調査することを目的とした。(アンケート調査) また、健康経営優良法人(中規模法人部門)がホームページ上で安全衛生、健康施策についてどのような情報開示を行っているのかの実態を明らかにすることを目的とした。(ホームページ調査)

多くの法人が、会社のイメージアップや人材採用での効果を期待して健康経営優良法人に応募していた。健康面では、従業員の健康状態の改善や健康に関するリテラシーの向上を実感しており、認定の反応も社内(従業員)が最も多かった。労働災害防止の観点では安全意識の向上を実感している経営者が多く、また、人材採用場面での競争力の向上など、経営面の効果を6割の経営者が感じていた。

実際の取り組みでは、健診事後措置が最も優先度の高い活動と多くの法人が答えており、労働安全衛生法に規定された取り組みであることで重要と考えているとともに、実施はしているがその徹底が難しく、常に活動の中心に据えている法人が多いことも考えられる。活動で困難な点として、多くの法人が、従業員の活

動への巻き込み方について困っており、社員の巻き込み方の良好事例を広くあつめ、共有していくことが必要である。

情報の開示については、健康施策・健康経営の取組みは高かった一方で、労働災害防止の取組みは33%とそれほど高くなかった。企業における健康管理は労働安全衛生の一環として行われており、両者の取組みが一体として認識され、広く開示が行われるような工夫が必要かもしれない。また、開示の内容も方針や認証・認定に限られており、具体的な取組みやその成果について開示されるような環境が整うとよいであろう。情報開示については、ホームページ調査で詳細を検討した。健康経営優良法人に関する記載は1247社/2217社（56.2%）の企業で認められた。労働災害に関する記載が認められた割合は、249社/2217社（11.2%）であったのに対し、運輸業では176社/199社（79.0%）と、他の業種より多くの割合で認められた。この理由は、国土交通省が安全性優良事業所であることを認定するGマーク制度や、運輸安全マネジメント制を推進している影響が考えられる。

E. 結論

本研究は、健康経営優良法人（中規模法人部門）2020に認定された法人の事業者・経営者に対して、働く人の健康に対する施策に関する認識および活動の実態について調査した。健康施策・健康経営

の効果を実感している経営者は多い。今後は、健康経営と労働安全衛生とがより一体として推進され、また、企業への開示が進むことが必要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

1) 藤本亜弓, 永田智久, 清水崇弘, 井上俊介, 永田昌子, 森晃爾. ESG・SDGsの観点から見た、健康経営優良法人認定企業(中小規模法人部門)における情報開示の現状. 第30回日本産業衛生学会全国協議会, 2020.11. 鹿児島

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

なし

I 企業情報

表1. 調査対象企業および回答企業数（業種別）

業種名	認定法人 数	調査対象 企業数	回答企業 数	回答率 (%)
卸売業	323	321	128	40
小売業	181	181	70	39
飲食サービス業	25	25	6	24
情報通信業	230	229	70	31
不動産業、物品賃貸業	94	94	24	26
学術研究、専門・技術サービス業	161	161	74	46
宿泊業	14	14	7	50
生活関連サービス業、娯楽業	51	50	30	60
教育、学習支援業	16	16	7	44
医療、福祉	111	111	81	73
その他サービス業	508	506	203	40
製造業	1028	1028	408	40
建設業	932	929	437	47
運輸業	398	394	149	38
その他	744	738	203	28
missig			4	
合計	4,816	4797	1901	40

図1. 回答企業数および回答率（業種別）

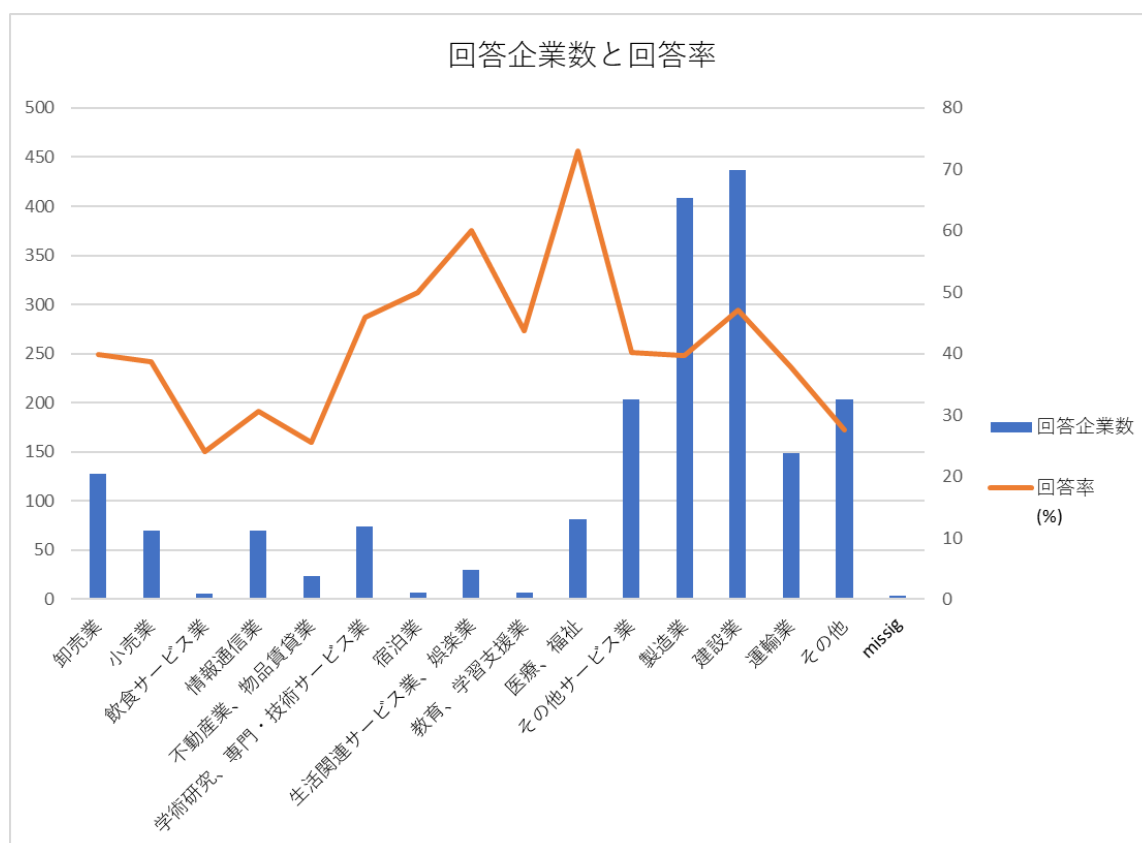
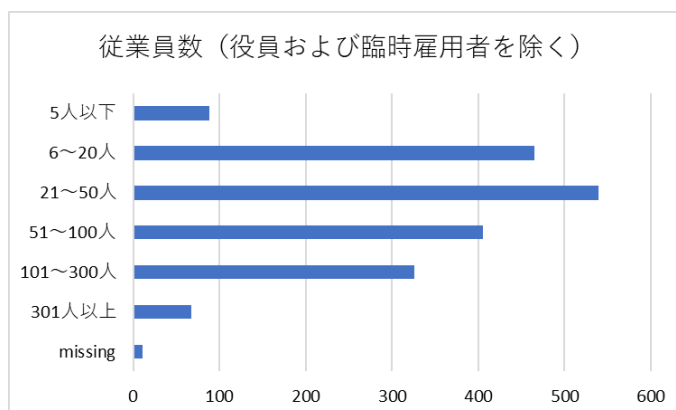


表2. および図2. 調査対象企業の従業員数

	人数	%
5人以下	88	4.6
6～20人	465	24.5
21～50人	539	28.4
51～100人	405	21.3
101～300人	326	17.1
301人以上	67	3.5
missing	11	0.6



II 健康経営優良法人を取得した経緯

表3. 健康経営優良法人という名前を知った媒体

	企業数	%
商工会・商工会議所からの案内	304	16.1
県・市町からの案内	153	8.1
協会けんぽからの案内	900	47.6
テレビ・新聞	151	8.0
インターネット	279	14.7
同業他社からの情報	260	13.7
覚えていない	75	4.0
その他	564	29.8

図3. 健康経営優良法人という名前を知った媒体

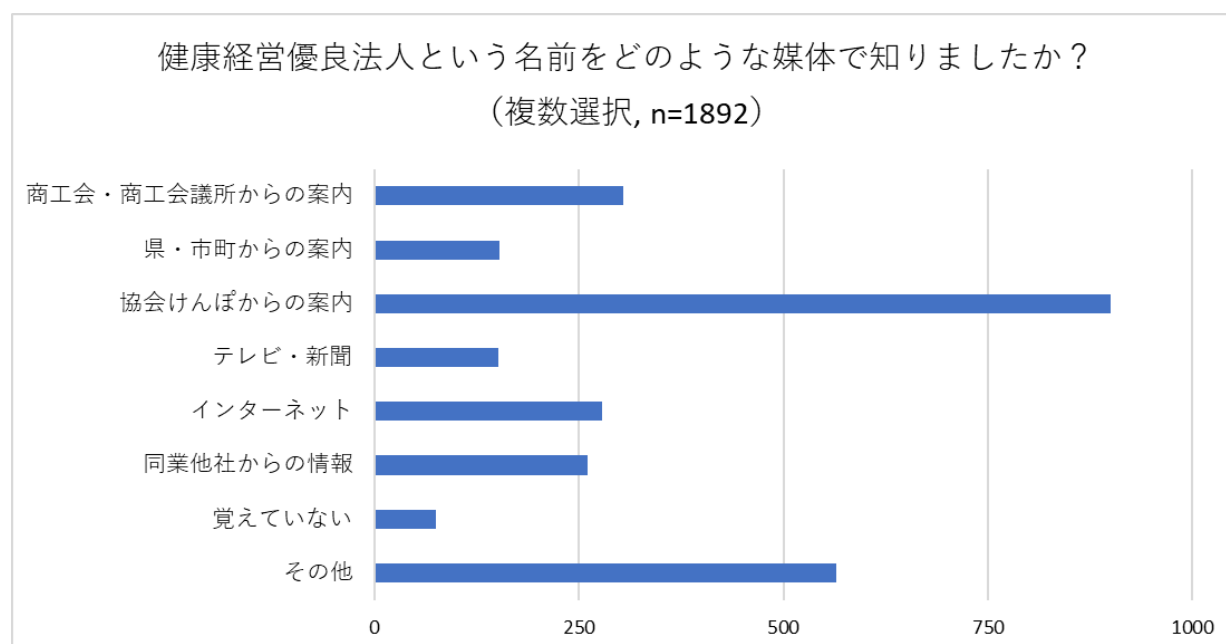


図4. 健康経営優良法人という名前を知った媒体（業種別）

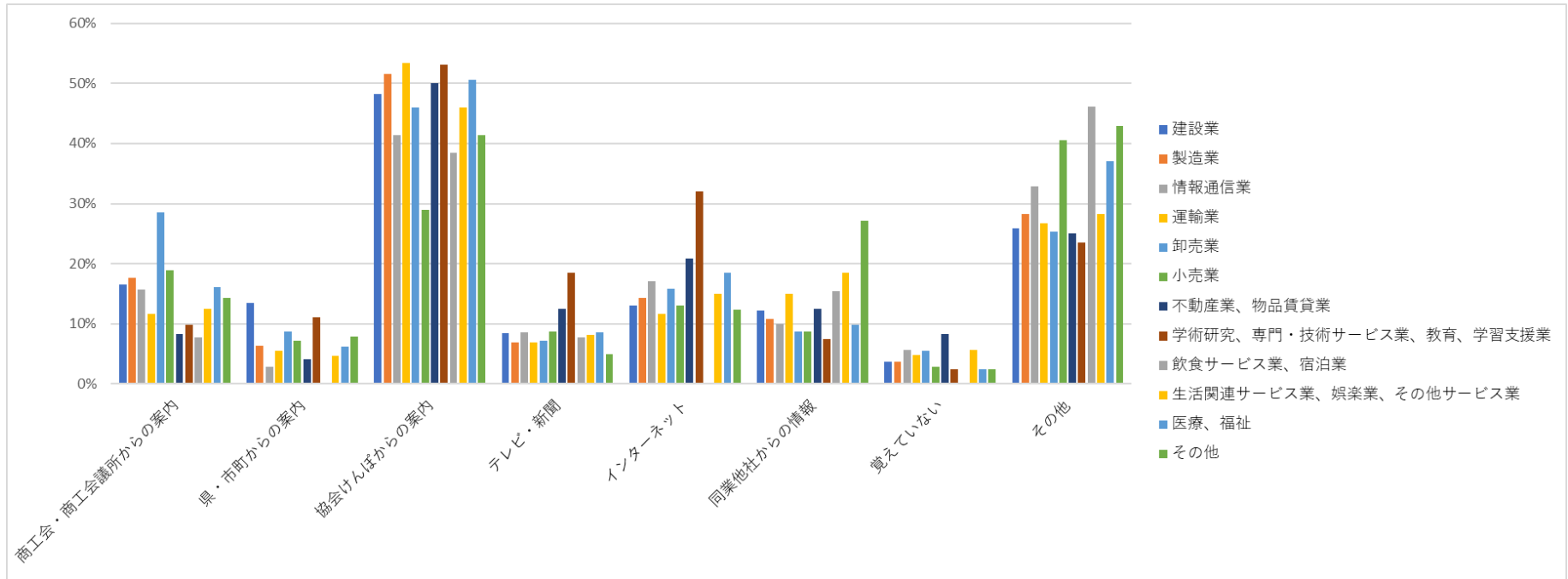


図5. 健康経営優良法人という名前を知った媒体（従業員規模別）

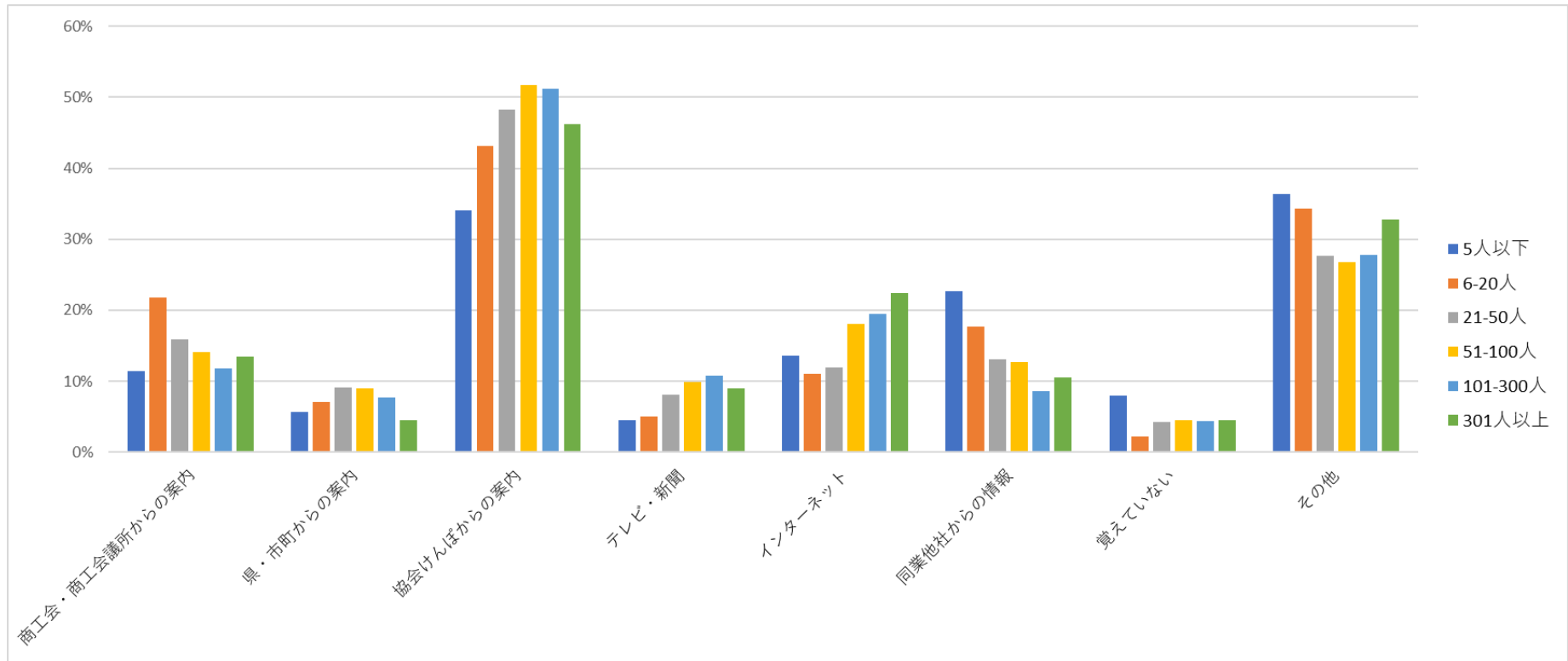


表 4. 健康経営優良法人に応募した理由

	企業数	%
商工会・商工会議所からのすすめ	163	8.6
県・市町からのすすめ	56	3.0
協会けんぽからのすすめ	475	25.0
入札要件となったから	47	2.5
人材採用での効果を期待	928	48.9
会社のイメージアップ	1323	69.7
その他	489	25.8

図 6. 健康経営優良法人に応募した理由

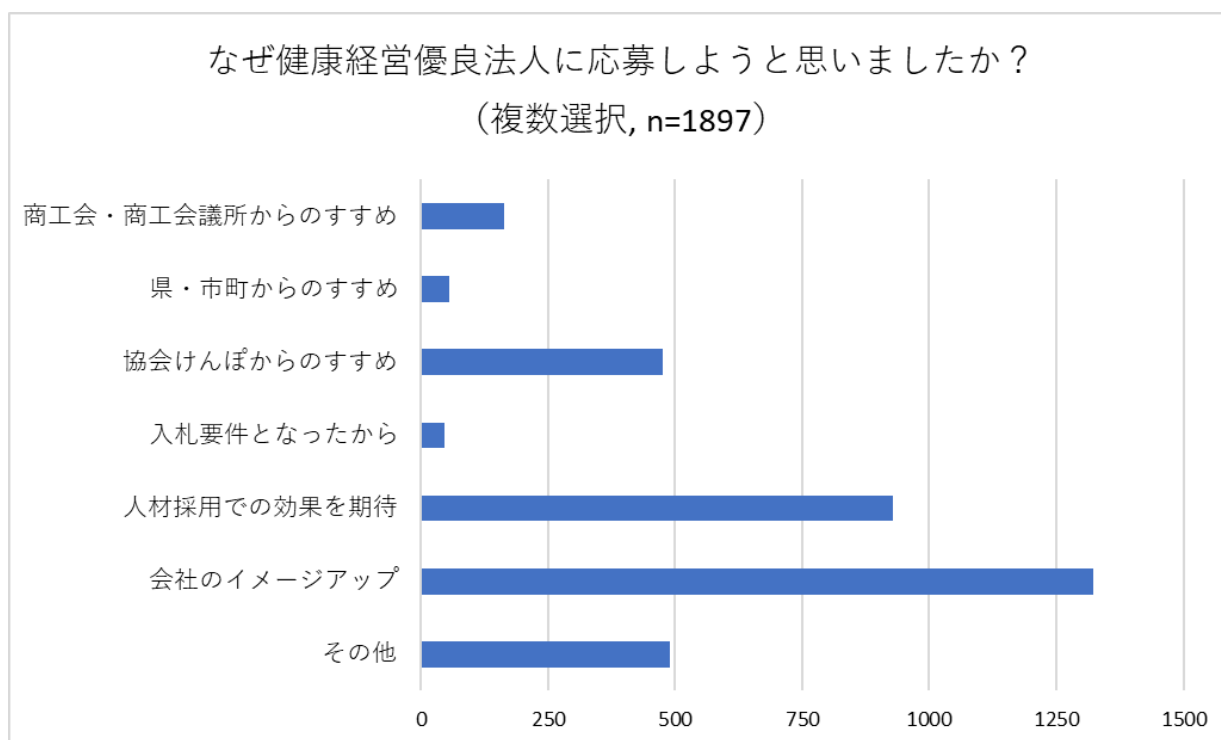


図7. 健康経営優良法人に応募した理由（業種別）

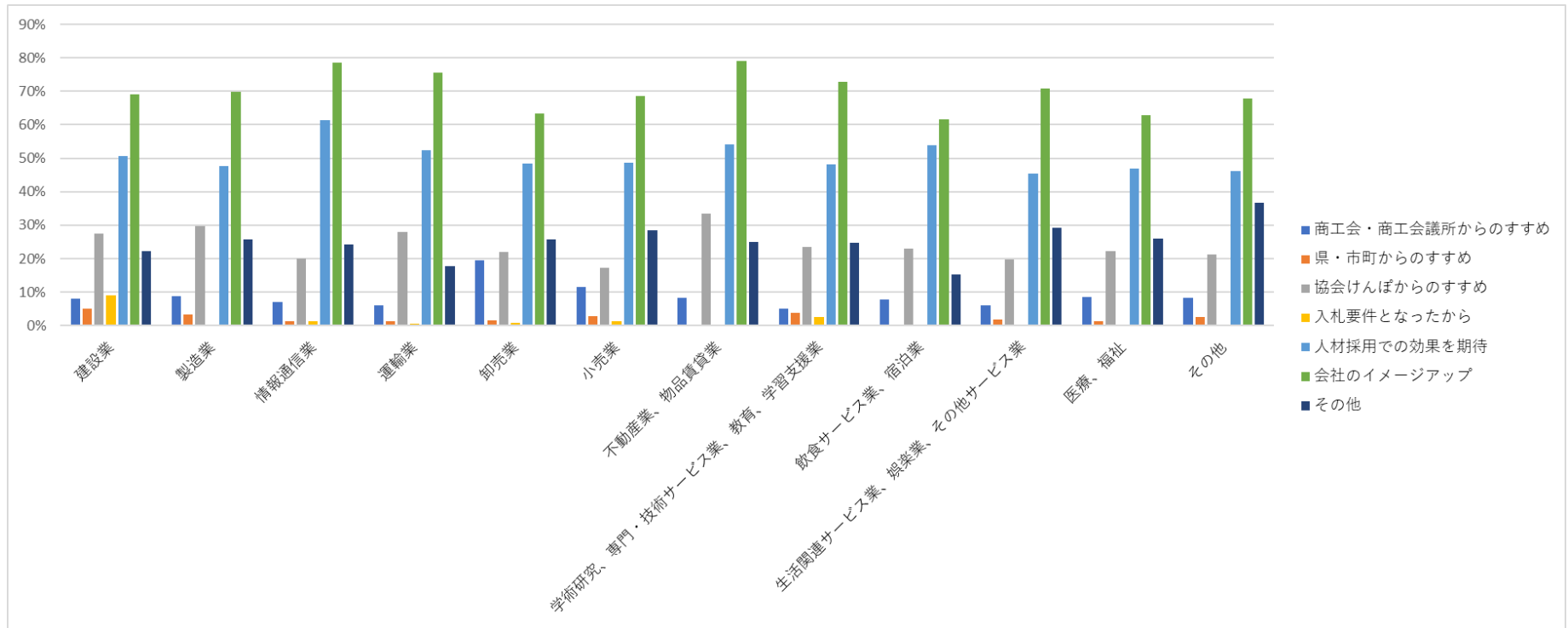
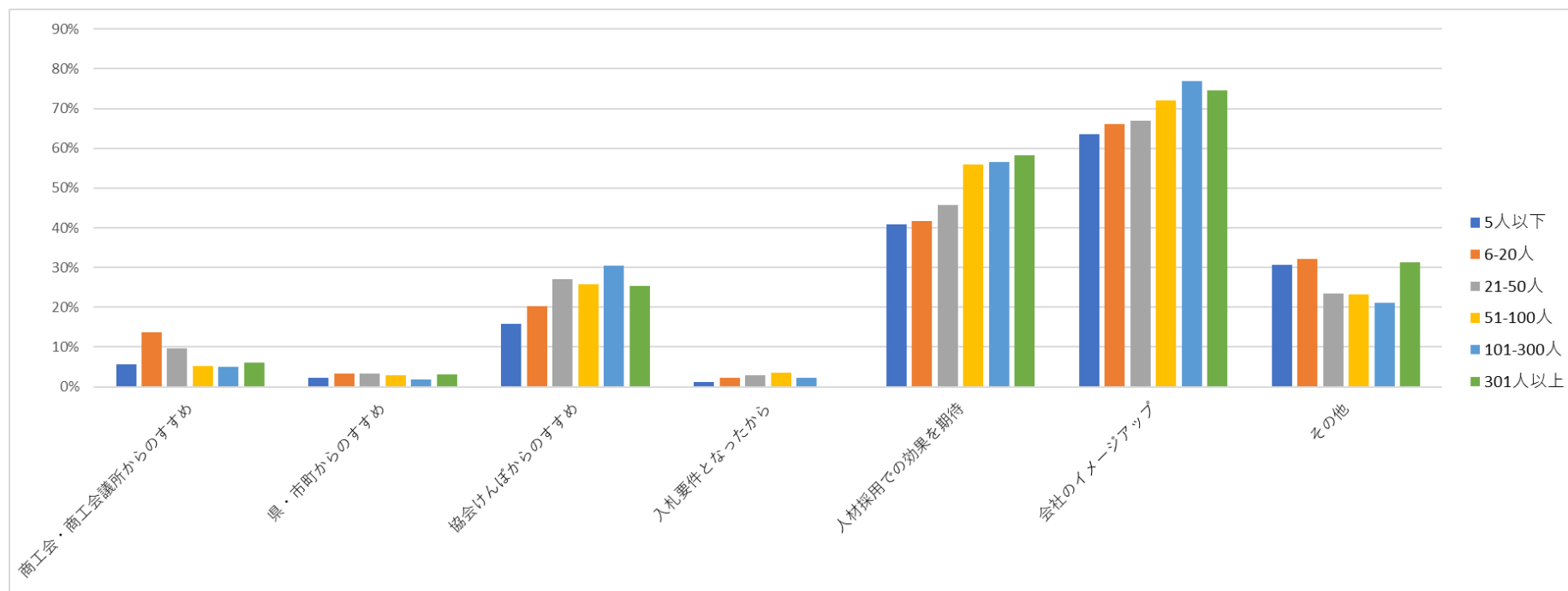


図8. 健康経営優良法人に応募した理由（従業員規模別）



III 健康施策・健康経営の取り組み

表5. 優先的に取り組むべきと考える健康施策

	企業数	%
健康診断の有所見者への精密検査や医療機関への受診勧奨	635	36.1
病気休職後の職場復帰、就業と治療の両立支援	22	1.3
メンタルヘルス不調等の発生予防・早期発見・対応（職場環境の改善など）	217	12.3
従業員の生産性低下防止・事故発生予防（肩こり、腰痛など筋骨格系の症状や睡眠不足の改善）	186	10.6
女性特有の健康課題等、女性の健康保持・増進	25	1.4
労働時間の適性化、ワークライフバランス・生活時間の確保	380	21.6
従業員間のコミュニケーションの促進	136	7.7
従業員の喫煙対策	119	6.8
その他	40	2.3

図9. 優先的に取り組むべきと考える健康施策

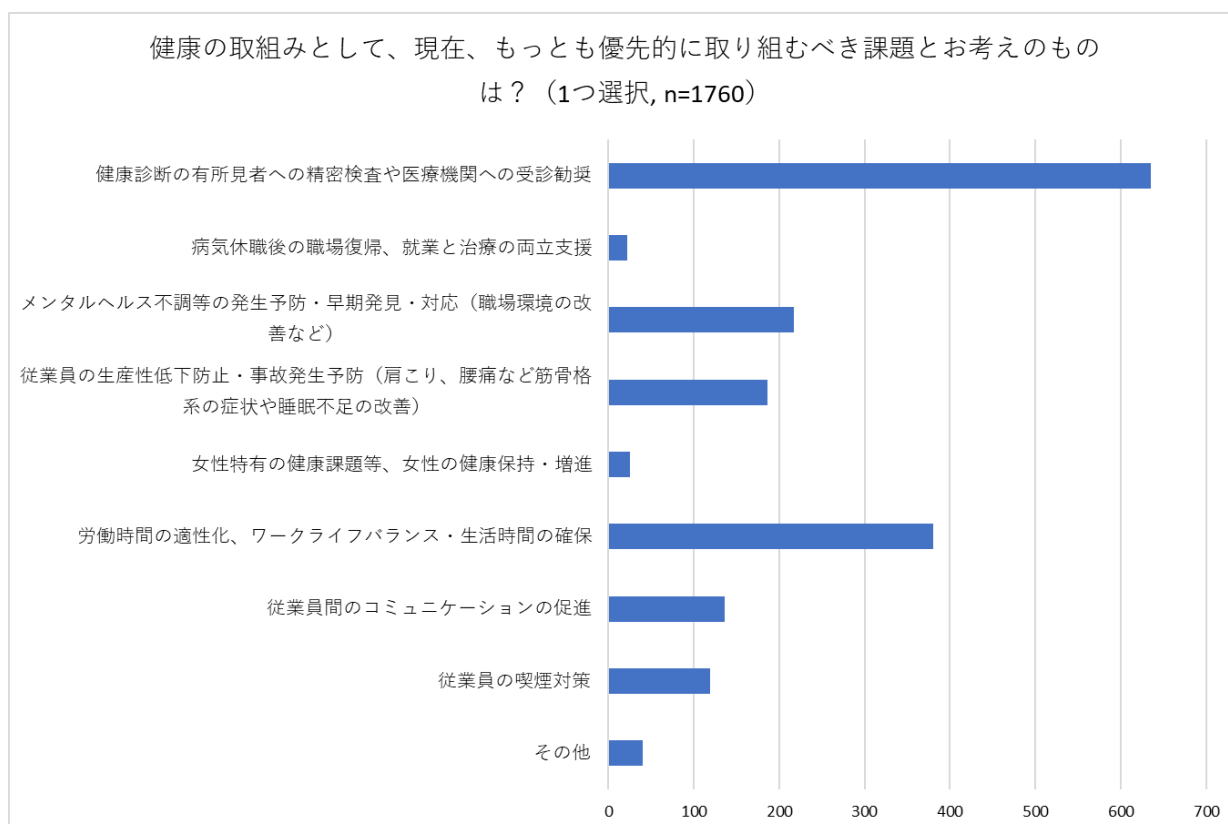


図10. 優先的に取り組むべきと考える健康施策（業種別）

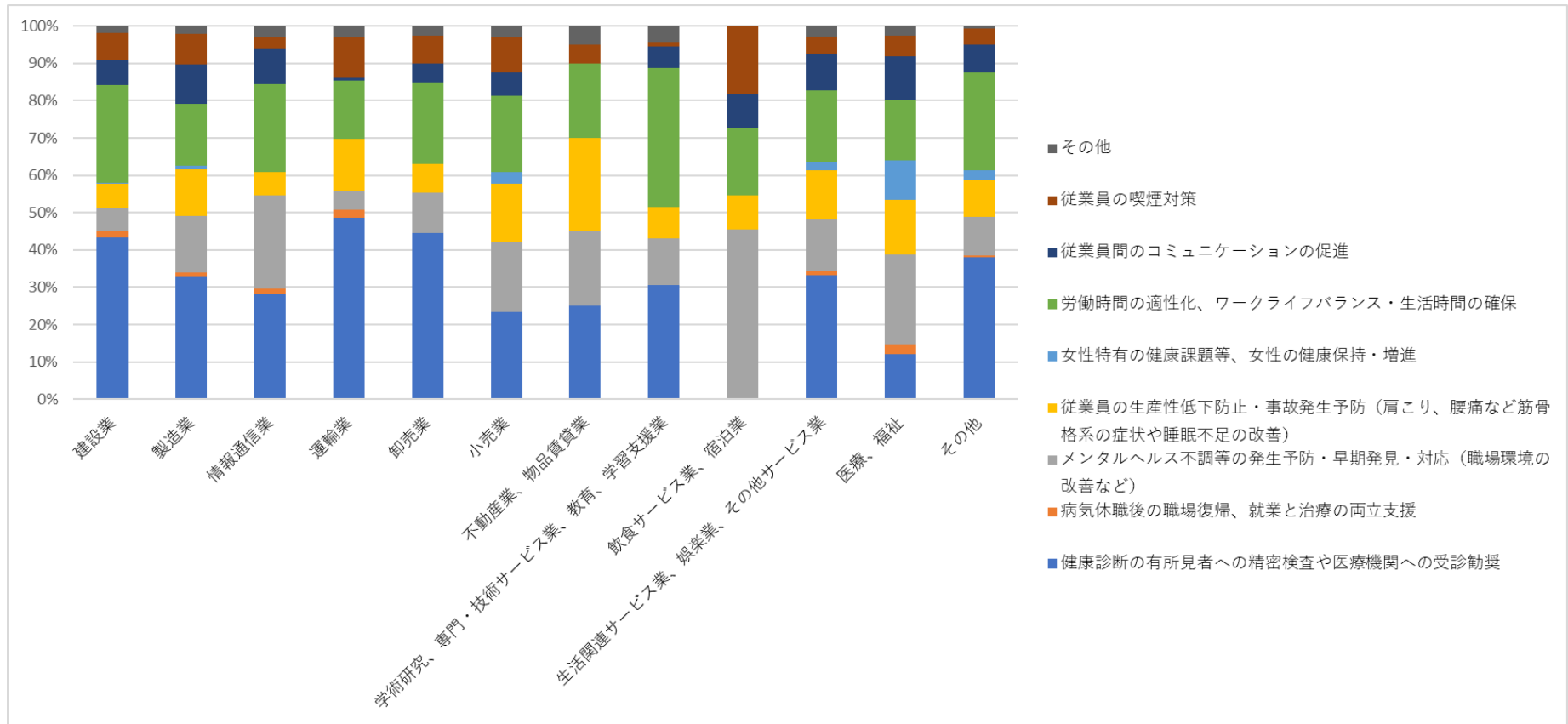


図 1 1 . 優先的に取り組むべきと考える健康施策（従業員規模別）

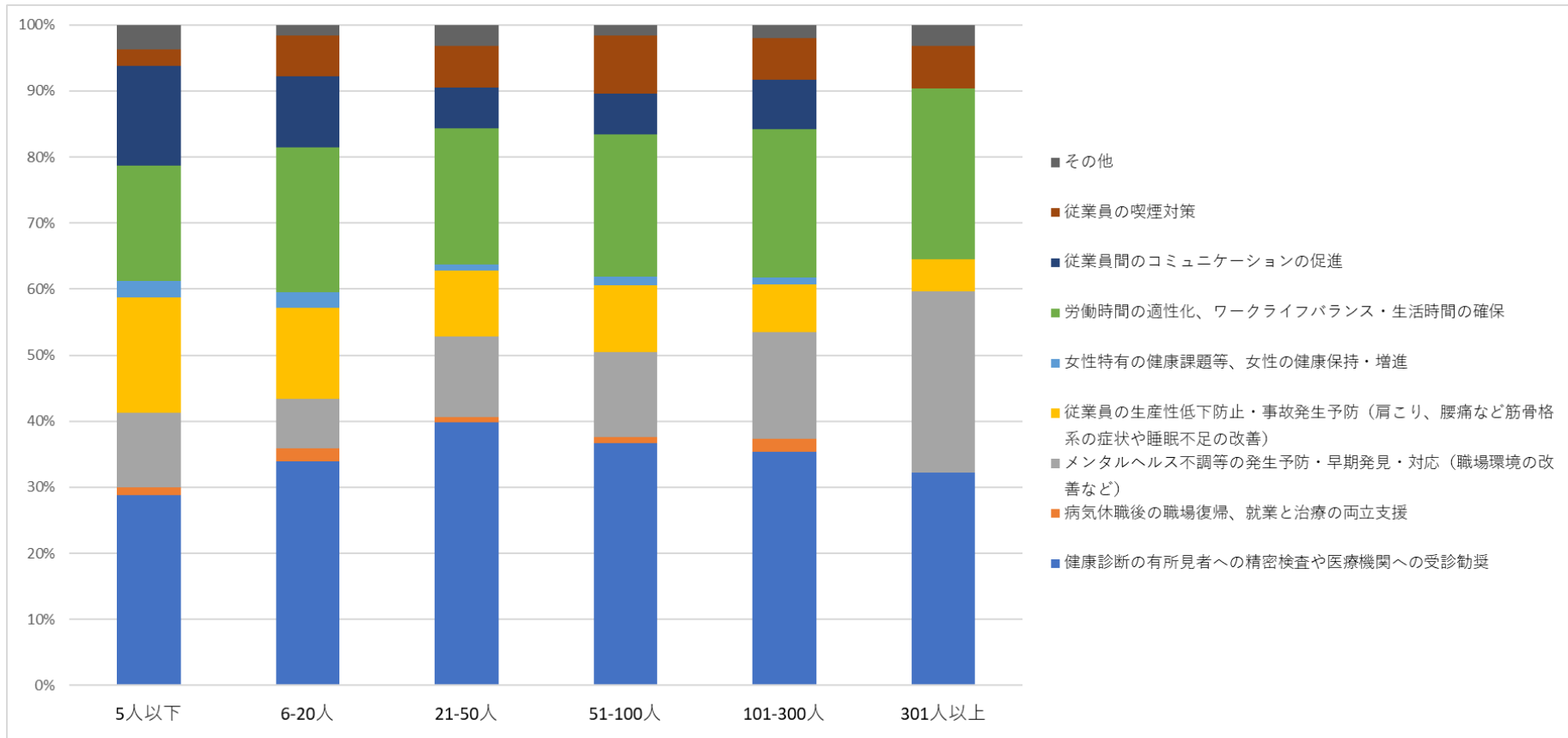


表6. 健康施策・健康経営を実施するうえでの課題や障壁

	企業数	%
自社に必要な健康施策がわからない	149	8.0
従業員の活動への巻き込み方	1182	63.5
お金がない	227	12.2
時間がない	315	16.9
健康情報（個人情報）の扱い方	339	18.2
課題や障壁はない	305	16.4
その他	118	6.3

図12. 健康施策・健康経営を実施するうえでの課題や障壁

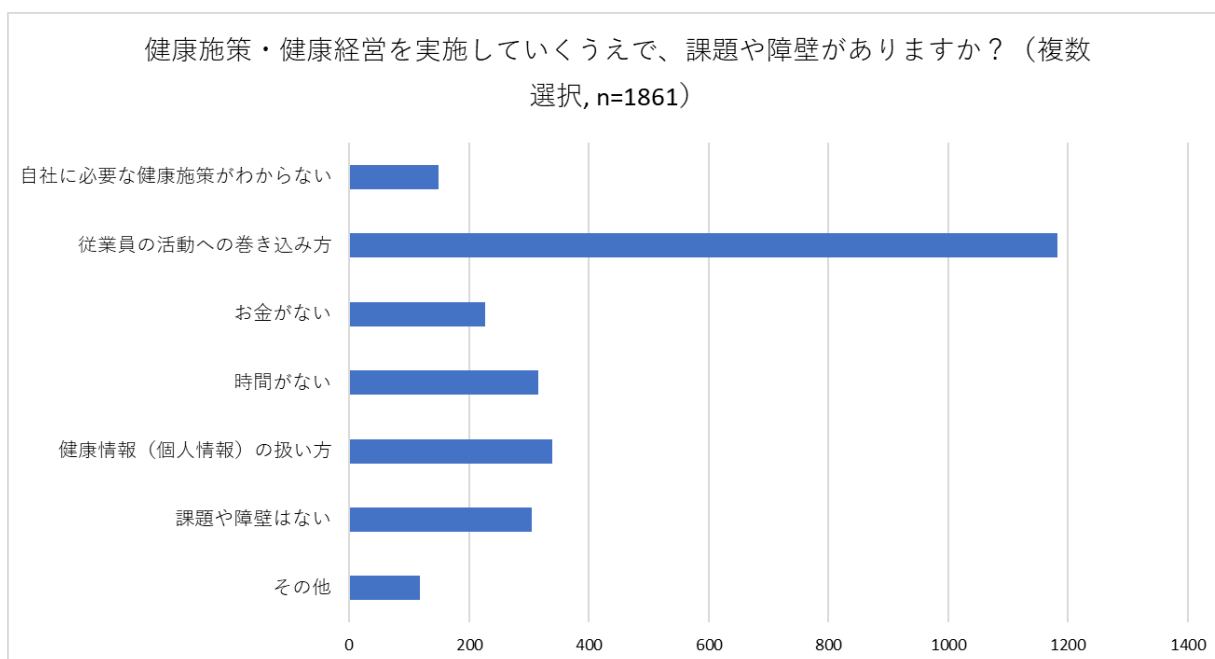


図13. 健康施策・健康経営を実施するうえでの課題や障壁（業種別）

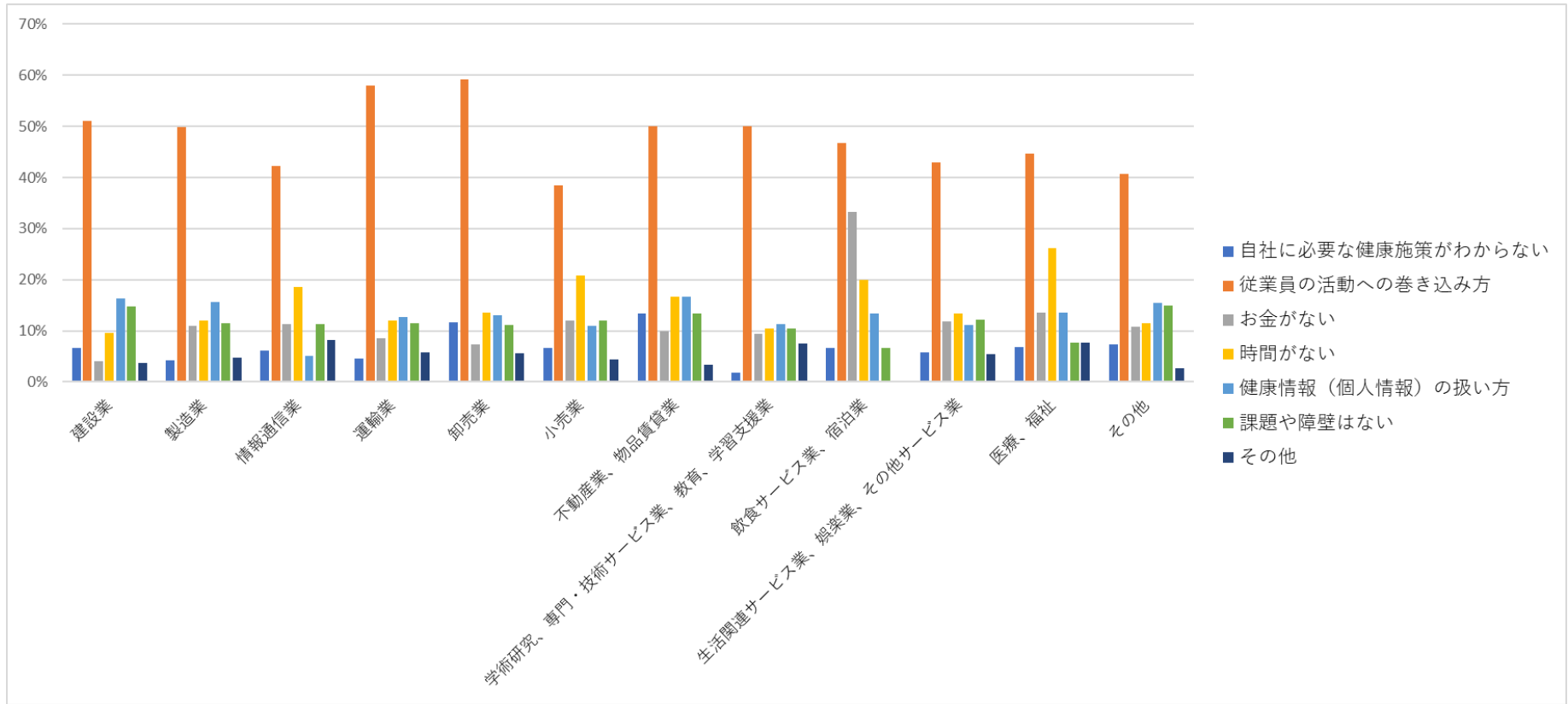


図1 4. 健康施策・健康経営を実施するうえでの課題や障壁（従業員規模別）

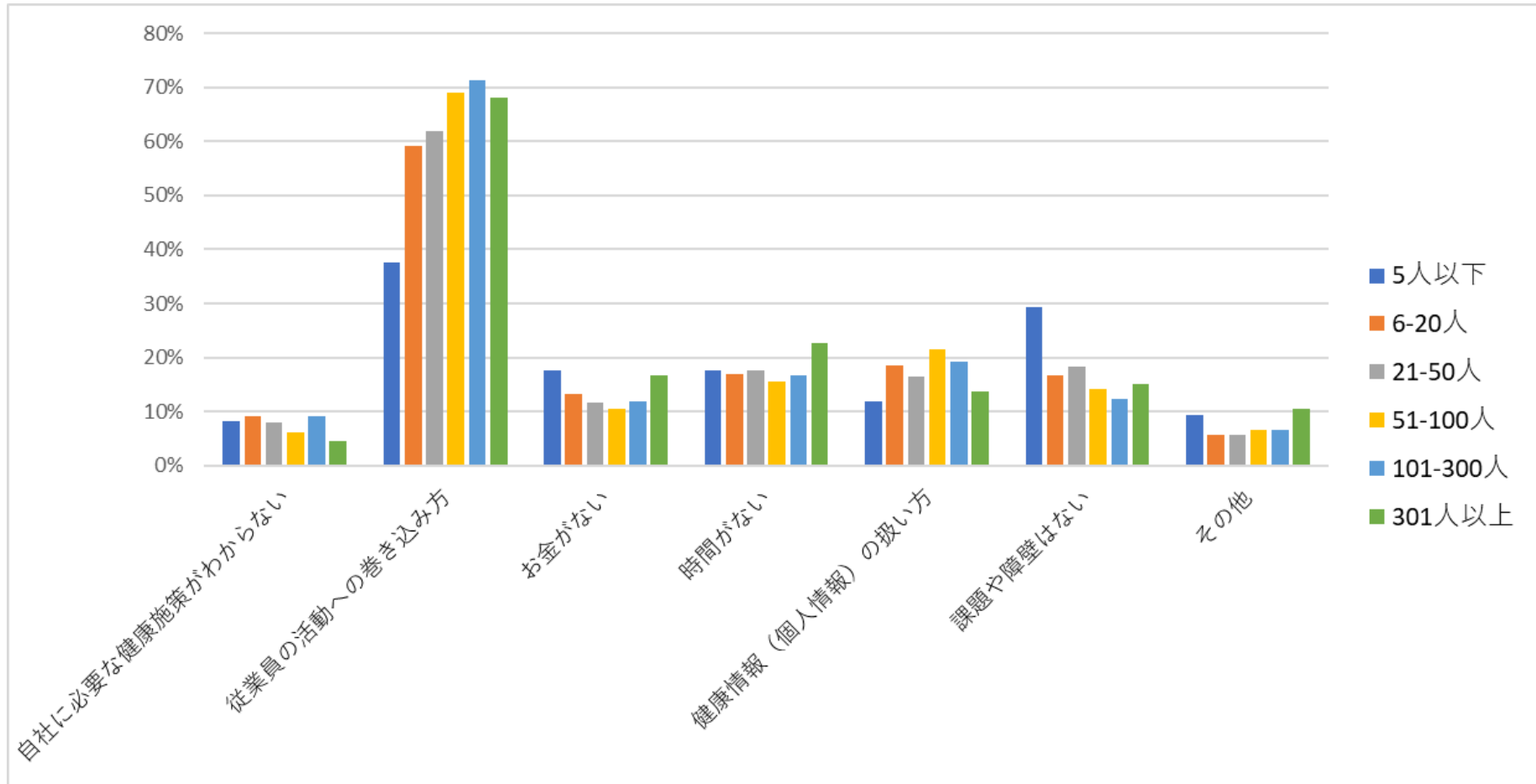


表 7. 健康施策・健康経営の取り組みに投入できる費用

	企業数	%
0円	40	2.1
1～5千円未満	379	19.9
5千～1万円未満	577	30.4
1万～3万円未満	586	30.8
3万～5万円未満	163	8.6
5万～10万円未満	91	4.8
10万円以上	36	1.9
missing	29	1.5

図 1 5. 健康施策・健康経営の取り組みに投入できる費用

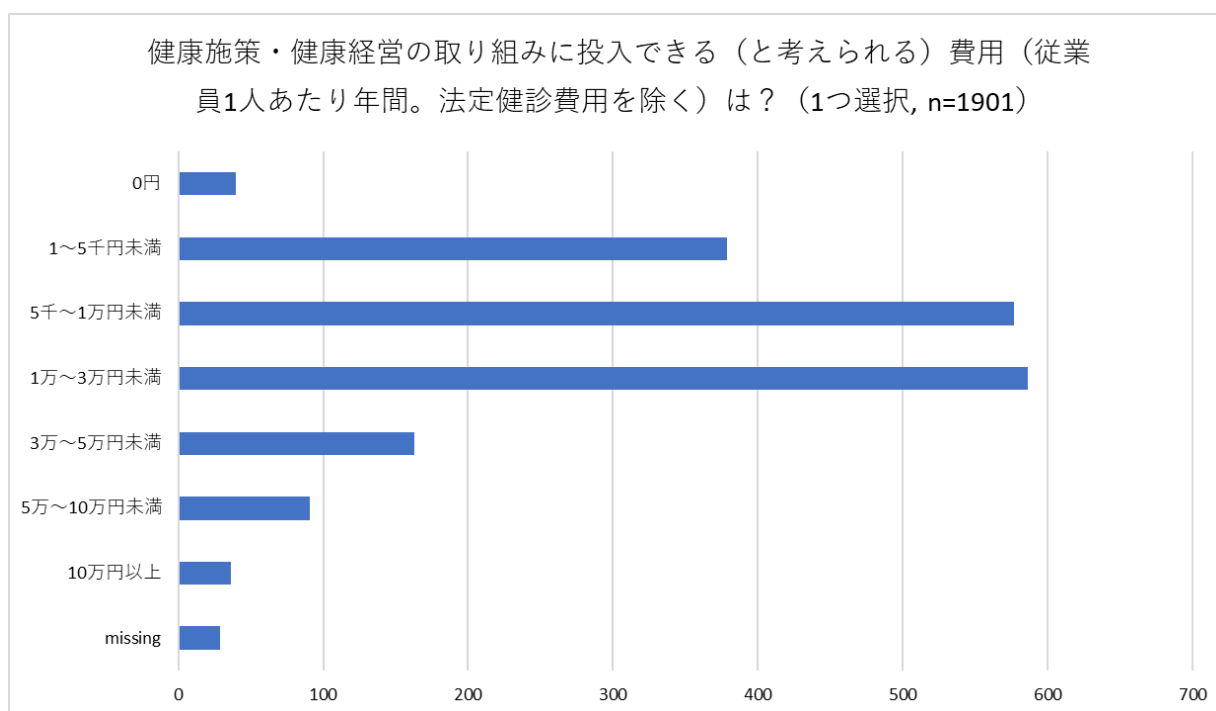


図16. 健康施策・健康経営の取り組みに投入できる費用（業種別）

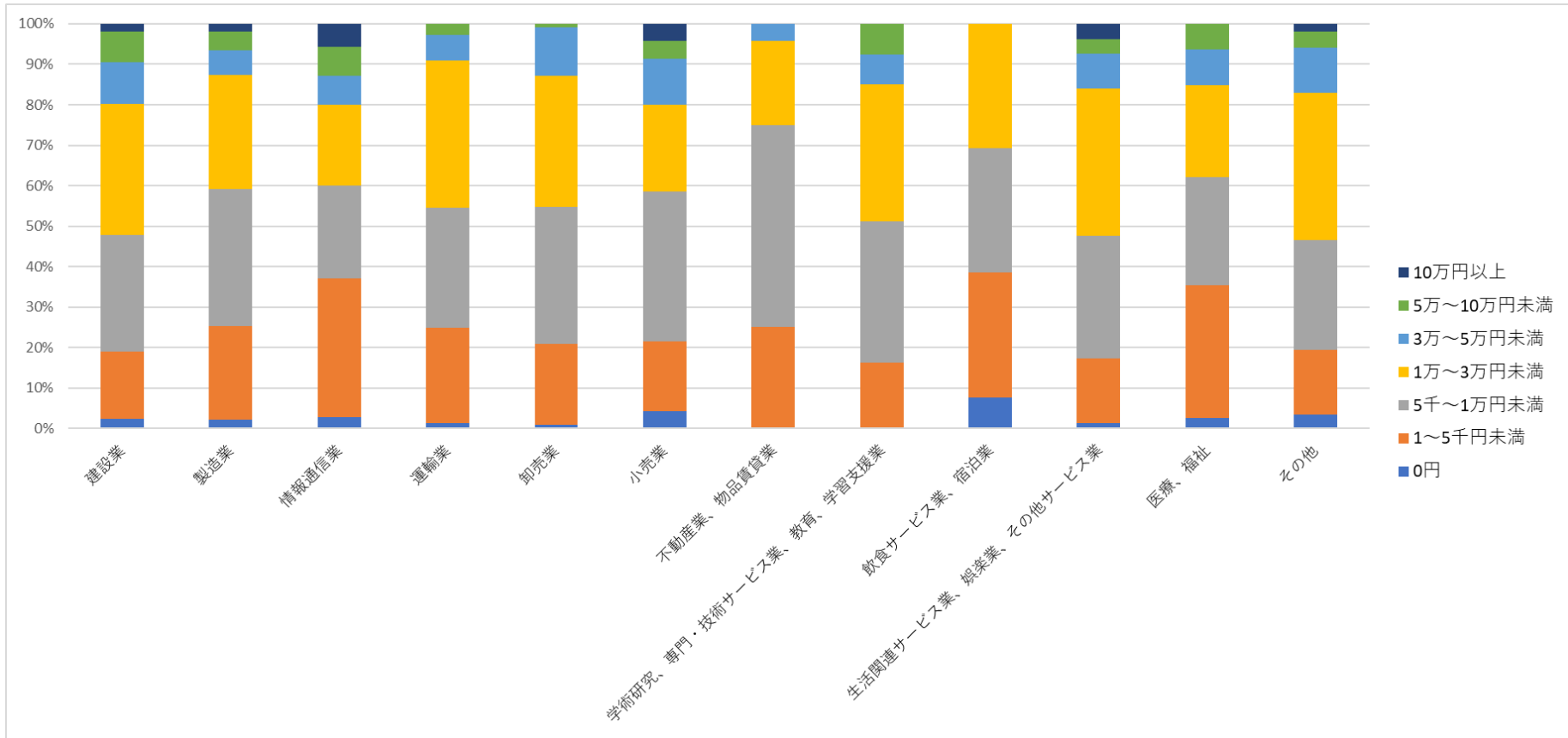
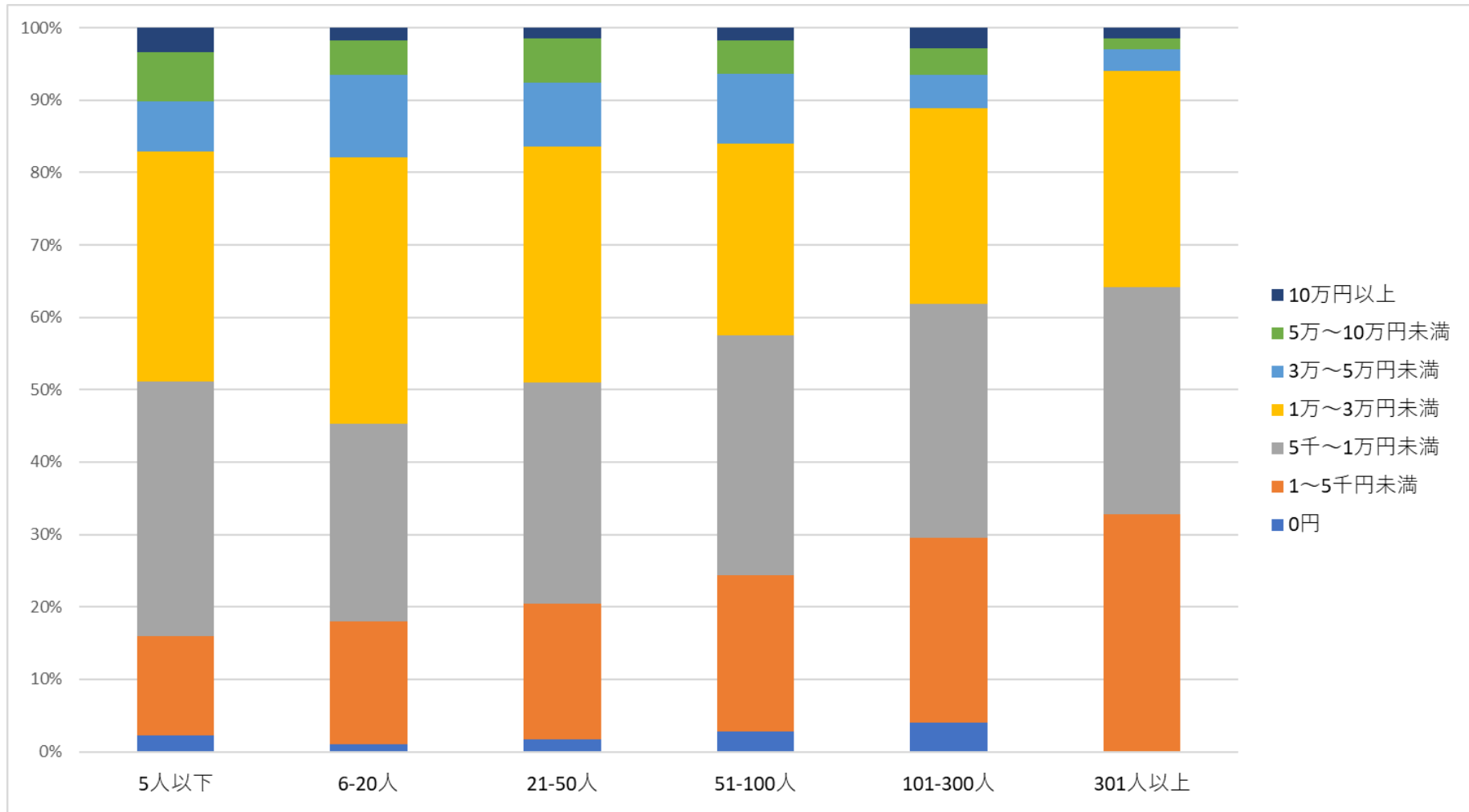


図17. 健康施策・健康経営の取り組みに投入できる費用（従業員規模別）



IV 健康施策・健康経営の効果

表 8. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（従業員の健康）

	企業数	%
従業員の健康状態の改善	847	44.7
従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上	1066	56.3
休業者数・休業日数の減少	153	8.1
従業員間のコミュニケーションの改善・促進	645	34.1
離職率の低下	249	13.1
従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上	449	23.7
従業員の生産性の向上	363	19.2
その他	92	4.9
影響はない	191	10.1

図 18. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（従業員の健康）

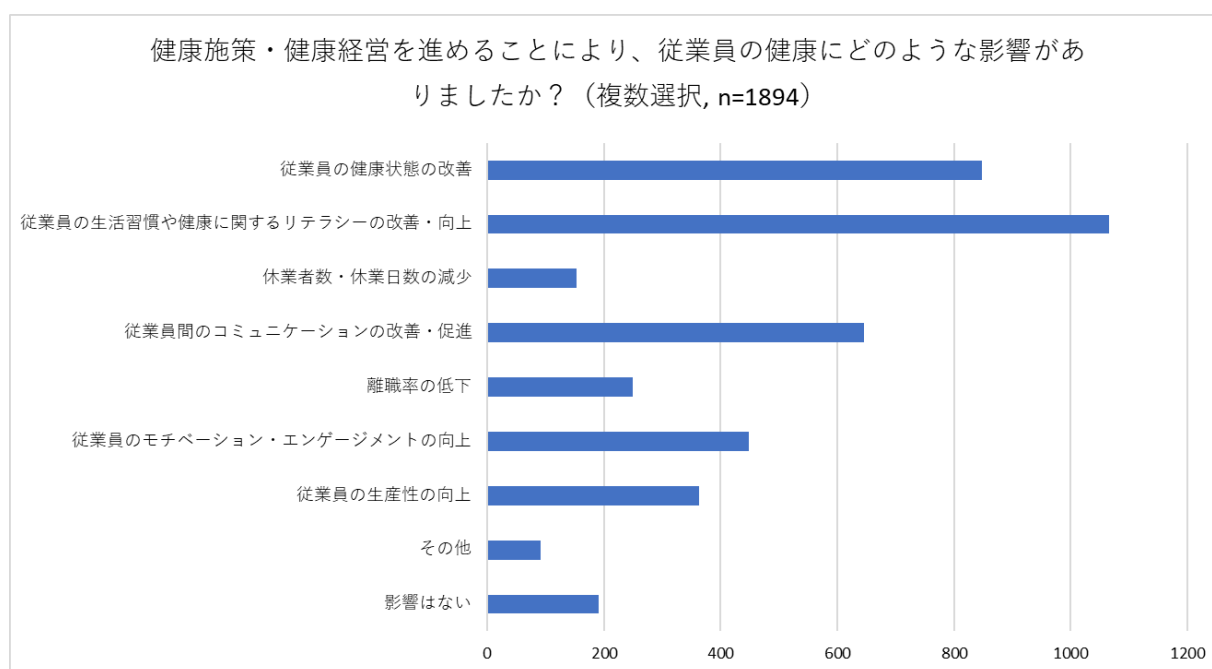


図19. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（従業員の健康）（業種別）

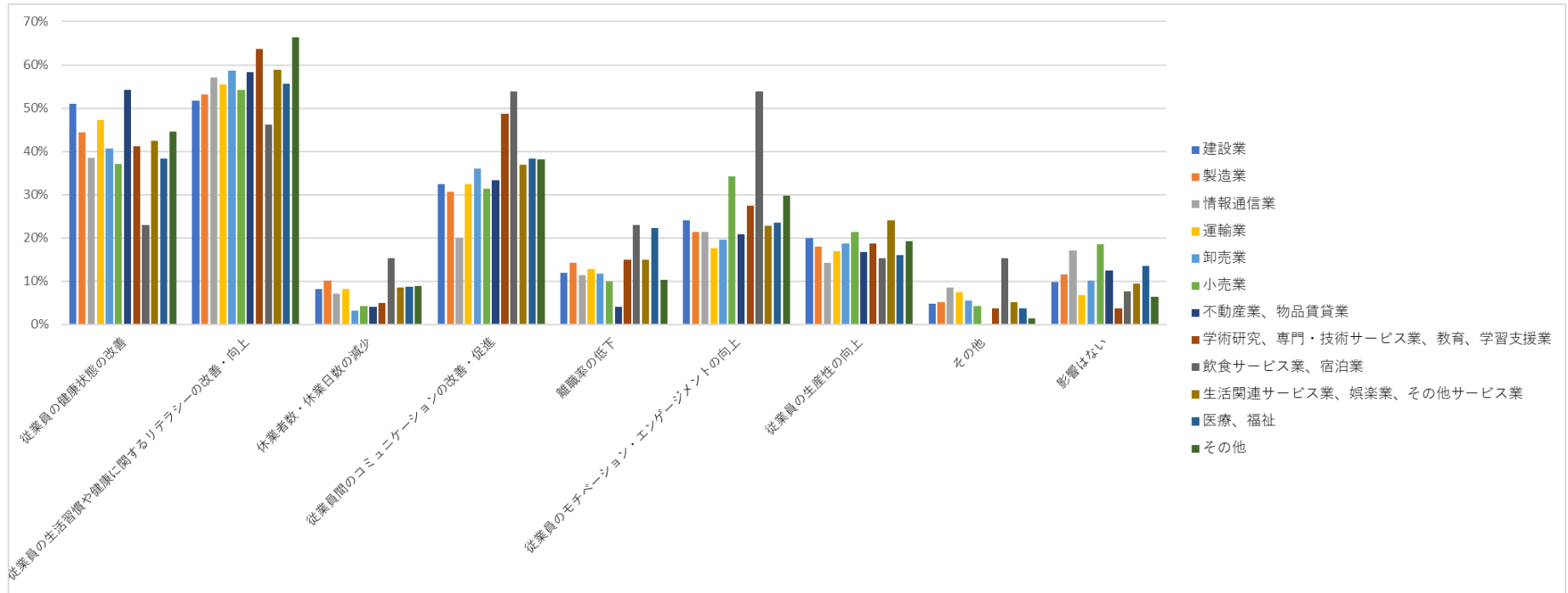


図20. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（従業員の健康）（従業員規模別）

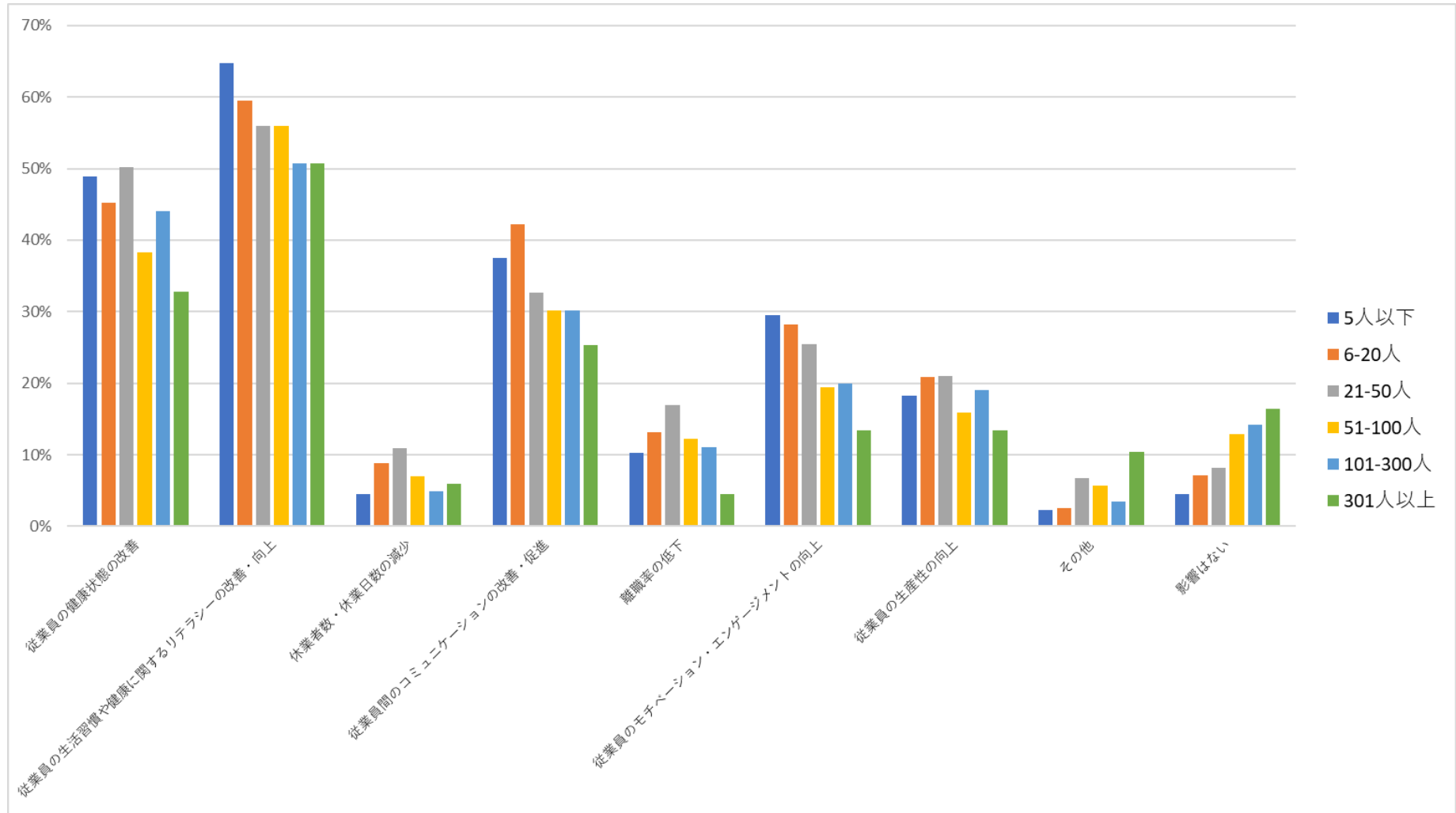


表9. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（労働災害防止）

	企業数	%
従業員の安全に対する意識が高まった	746	39.6
ヒヤリ・ハット活動などの安全の取組みが活性化した	216	11.5
4S（整理、整頓、清掃、清潔）活動が推進した	376	19.9
労働災害が減った	117	6.2
その他	61	3.2
影響はない	833	44.2

図21. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（労働災害防止）

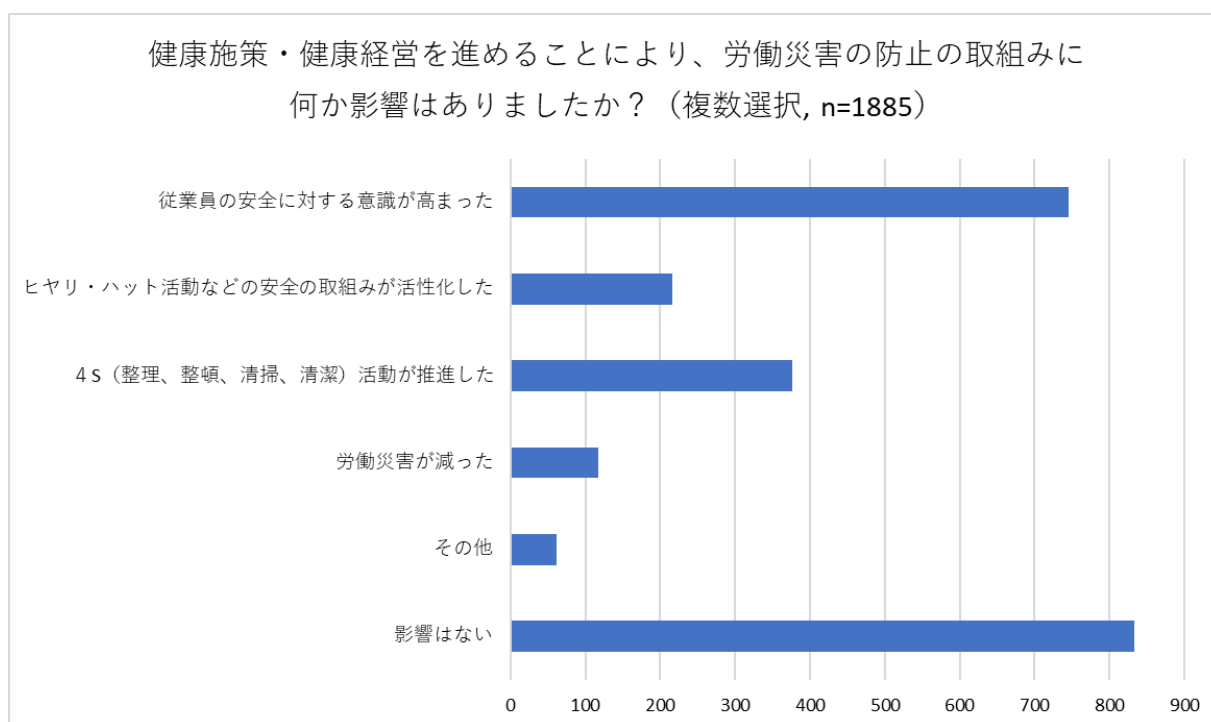


図 2 2. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（労働災害防止）（業種別）

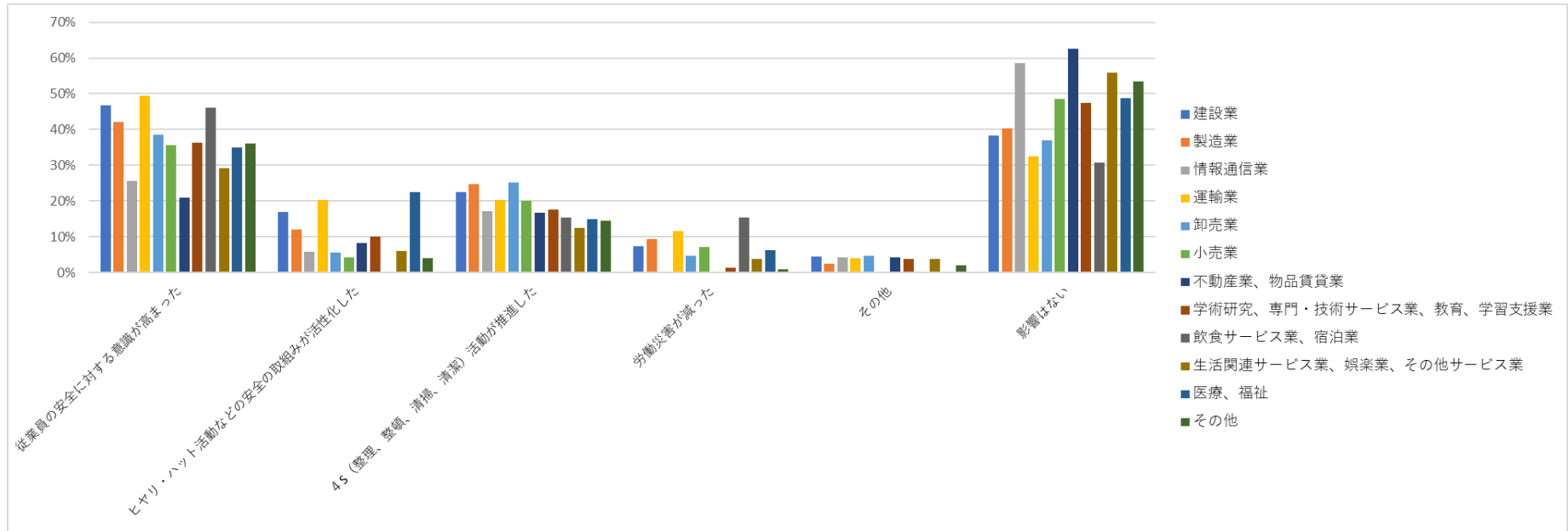


図 2 3. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（労働災害防止）（従業員規模別）

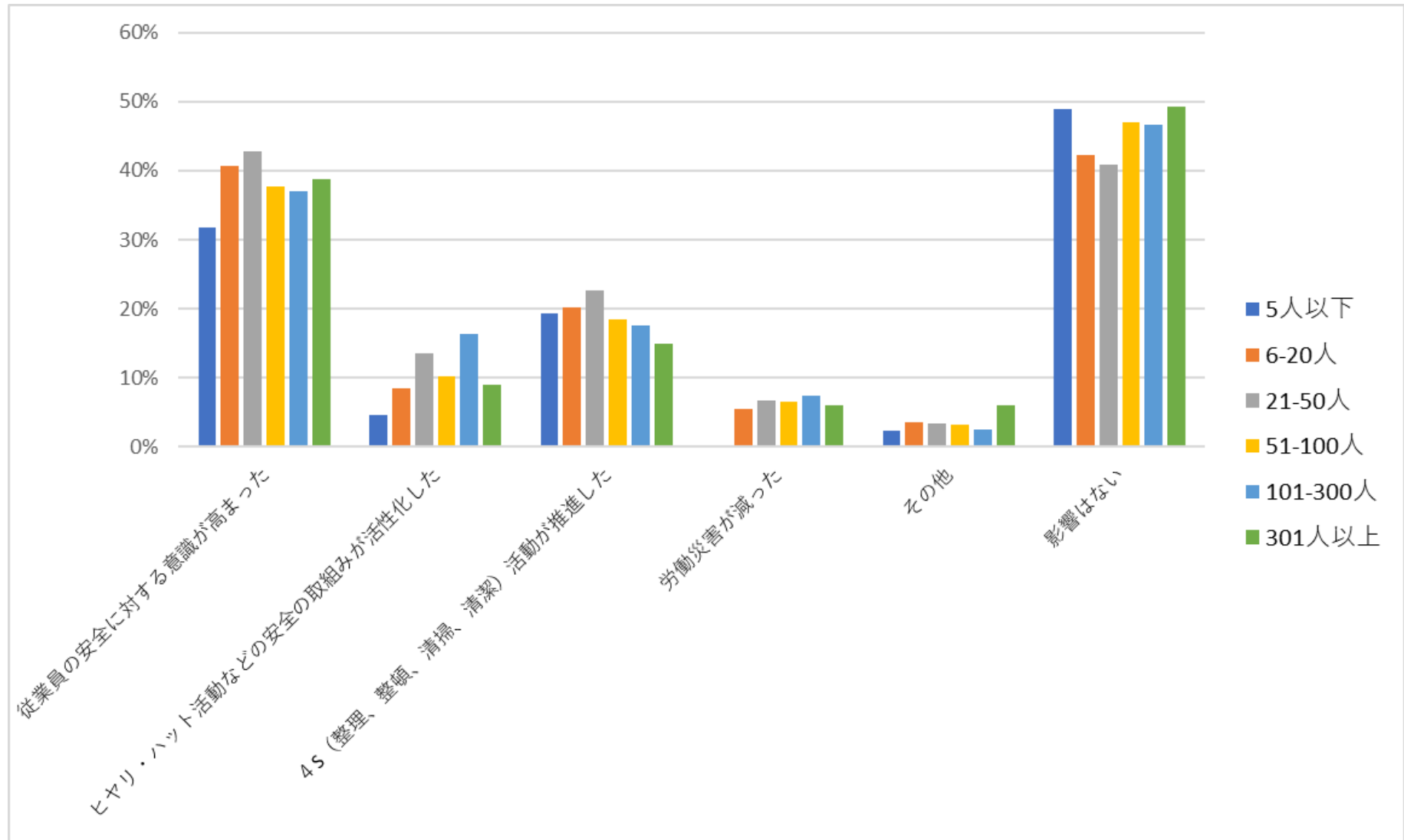


表10. 健康経営優良法人に認定されたことで最もよい反応を示した関係者

	企業数	%
社内（従業員）	584	30.7
顧客	111	5.8
取引先	410	21.6
入社希望者	258	13.6
銀行	92	4.8
その他	307	16.2
missing	139	7.3

図24. 健康経営優良法人に認定されたことで最もよい反応を示した関係者

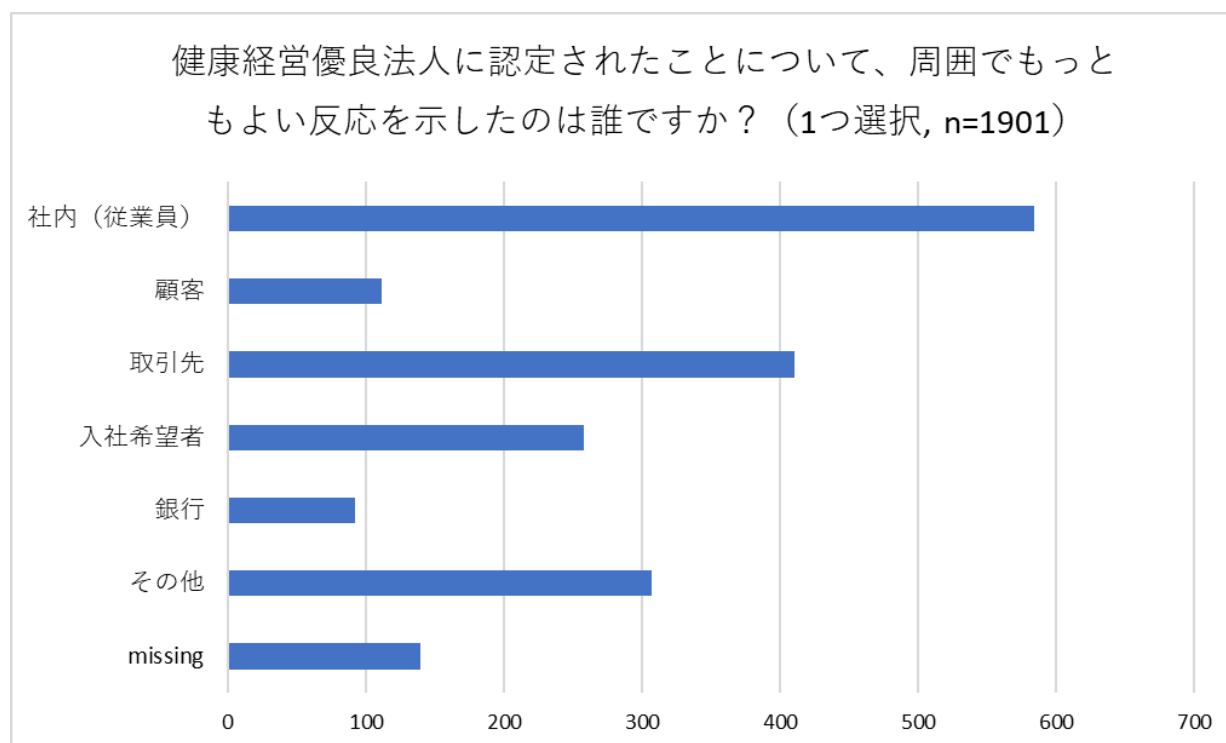


図 2 5 . 健康経営優良法人に認定されたことで最もよい反応を示した関係者（業種別）

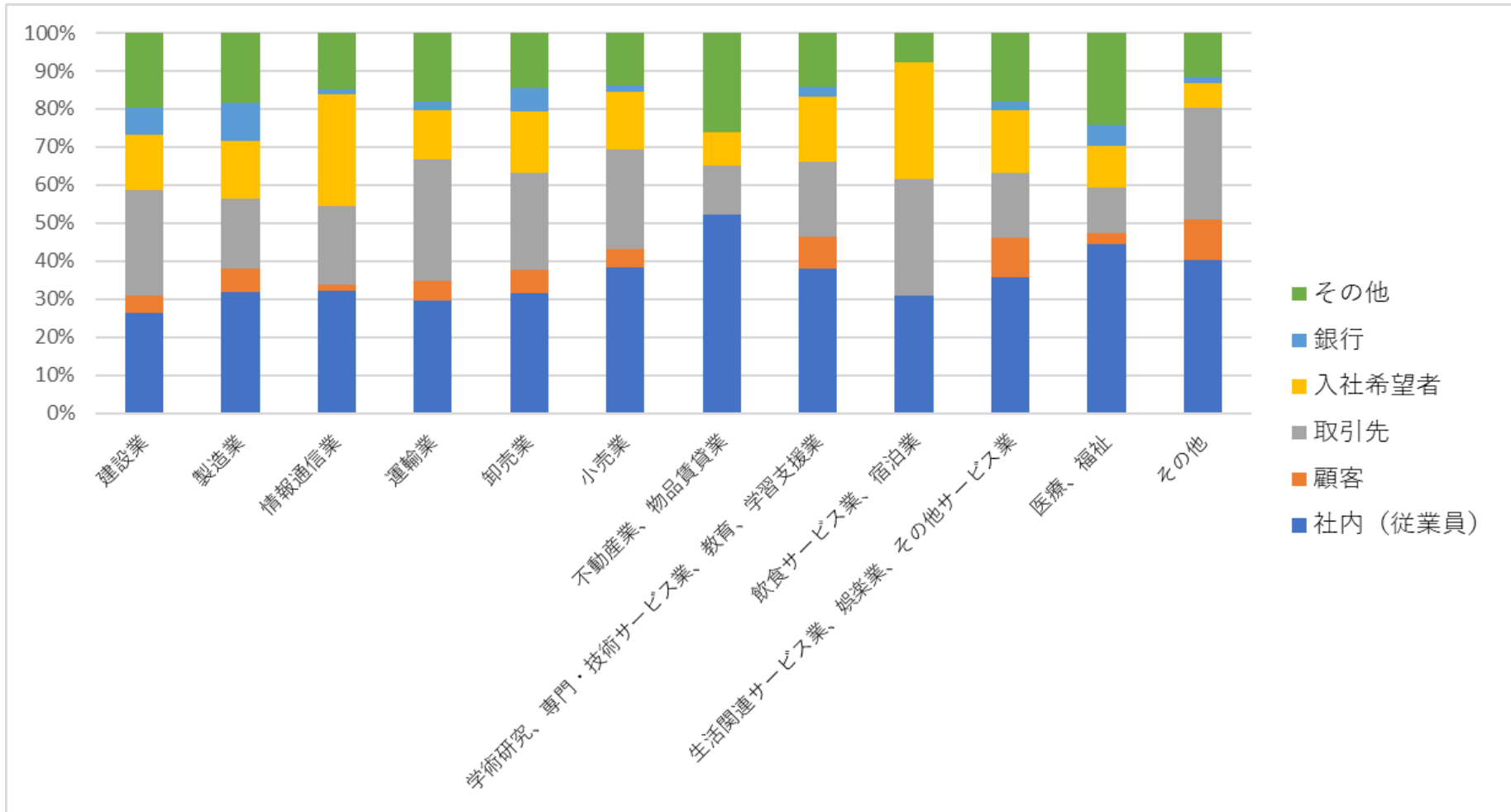


図26. 健康経営優良法人に認定されたことで最もよい反応を示した関係者（従業員規模別）

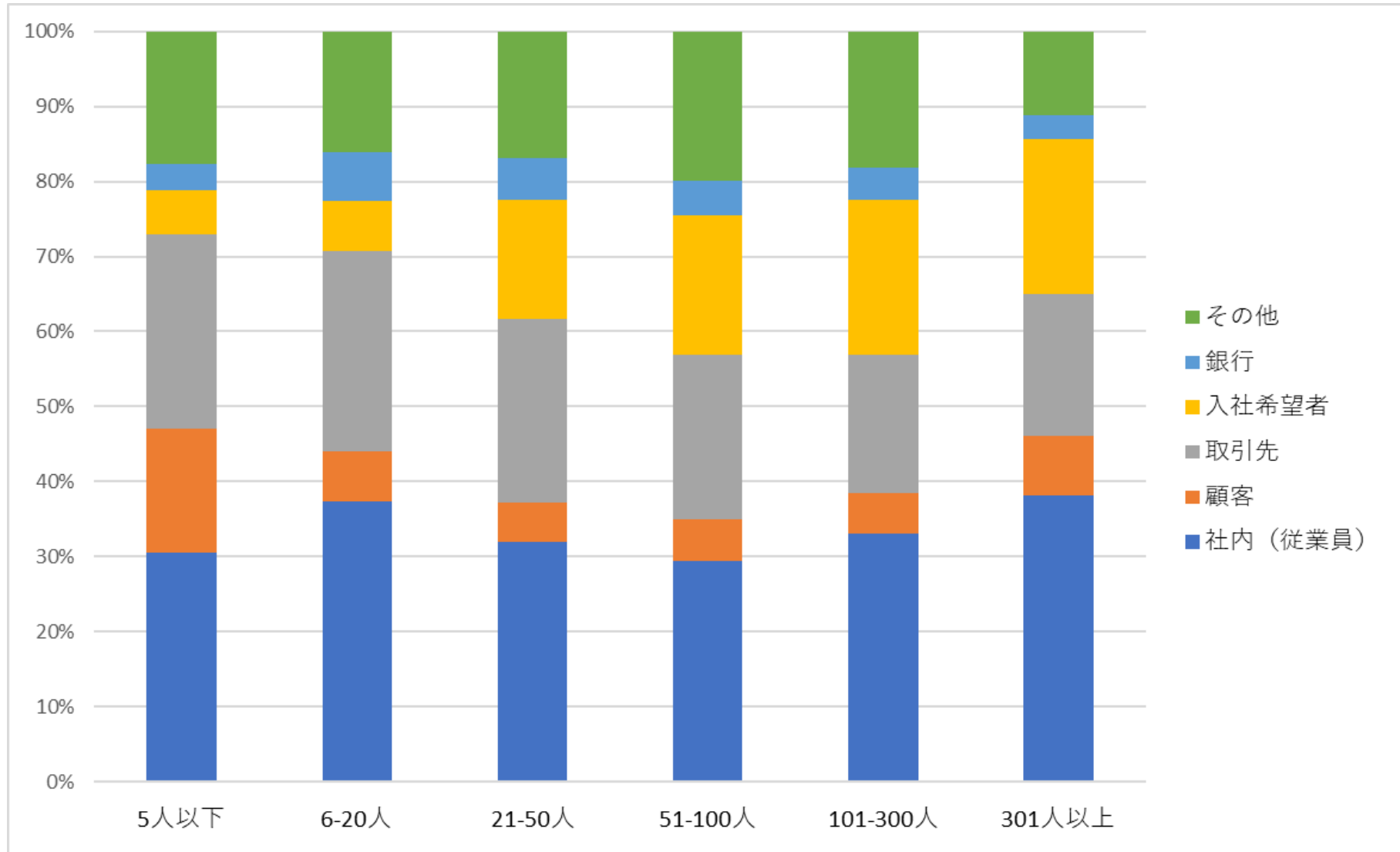


表11. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（経営上）

	企業数	%
入札条件がクリアできた	46	2.5
金融機関から評価された（融資を受けた）	157	8.5
人材採用場面での競争力	611	33.0
他社との取引が有利になった	121	6.5
効果はない	792	42.8
その他	308	16.6

図27. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（経営上）

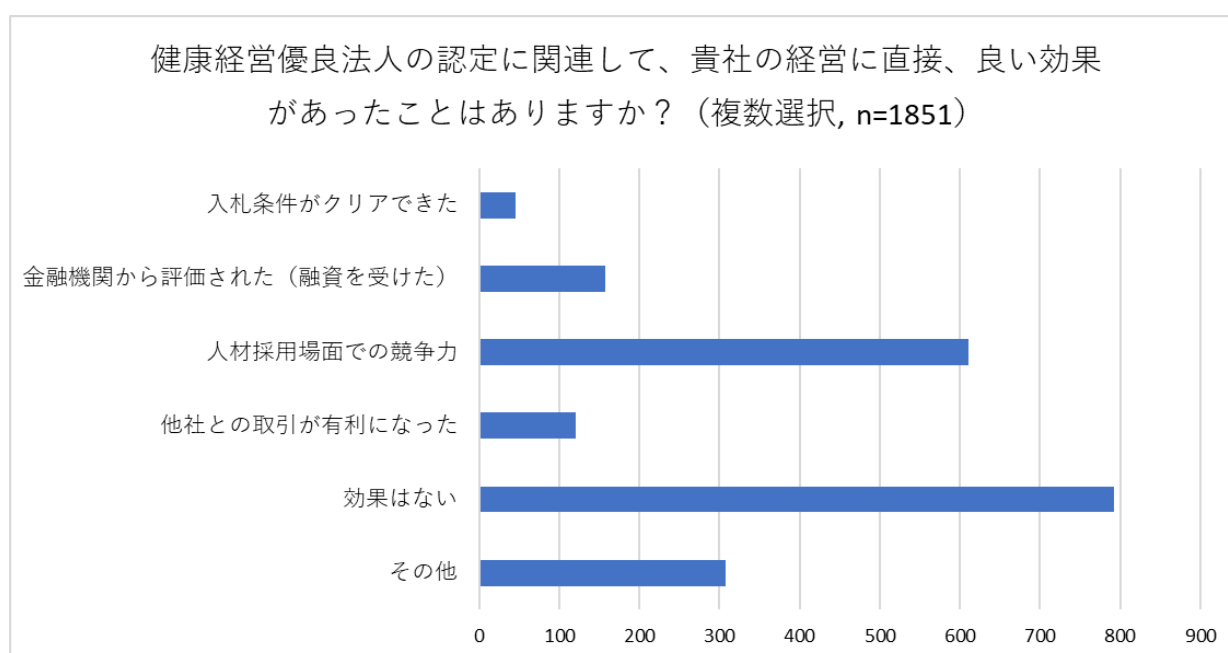


図28. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（経営上）（業種別）

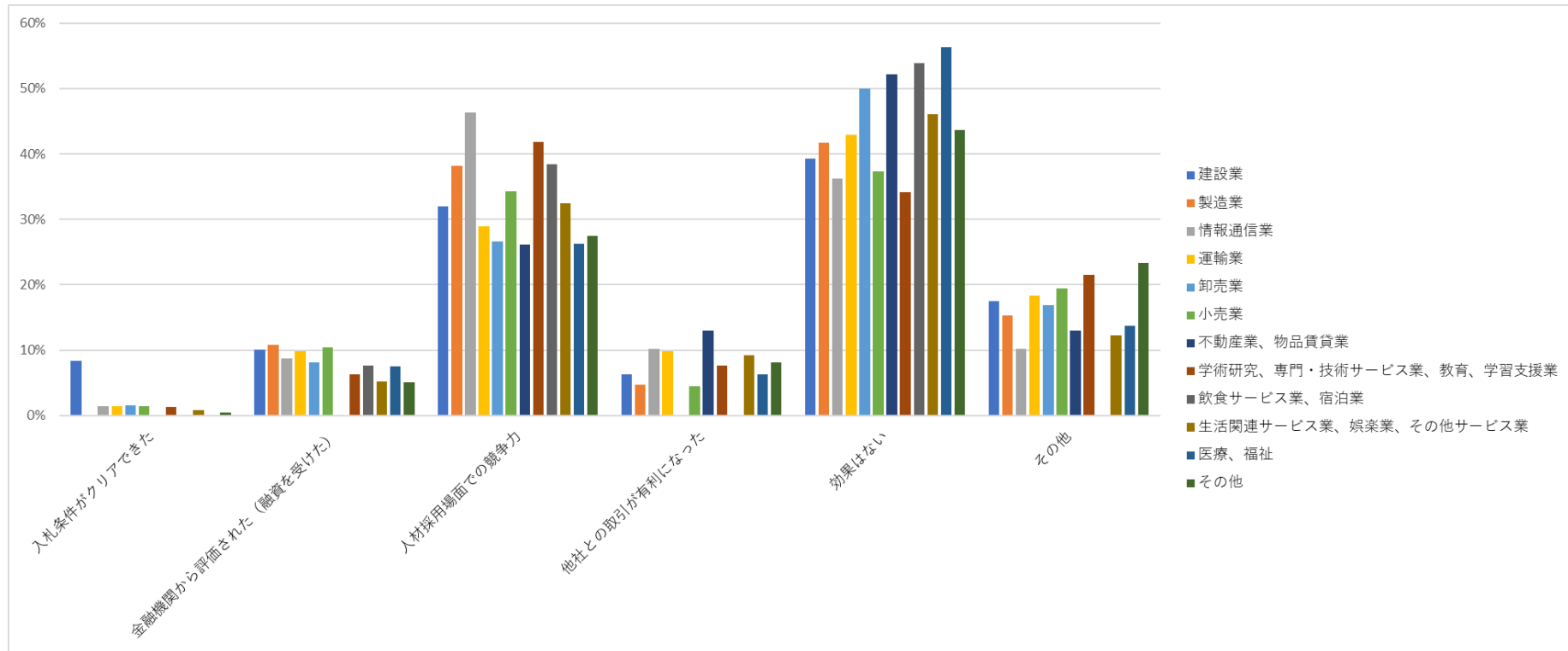
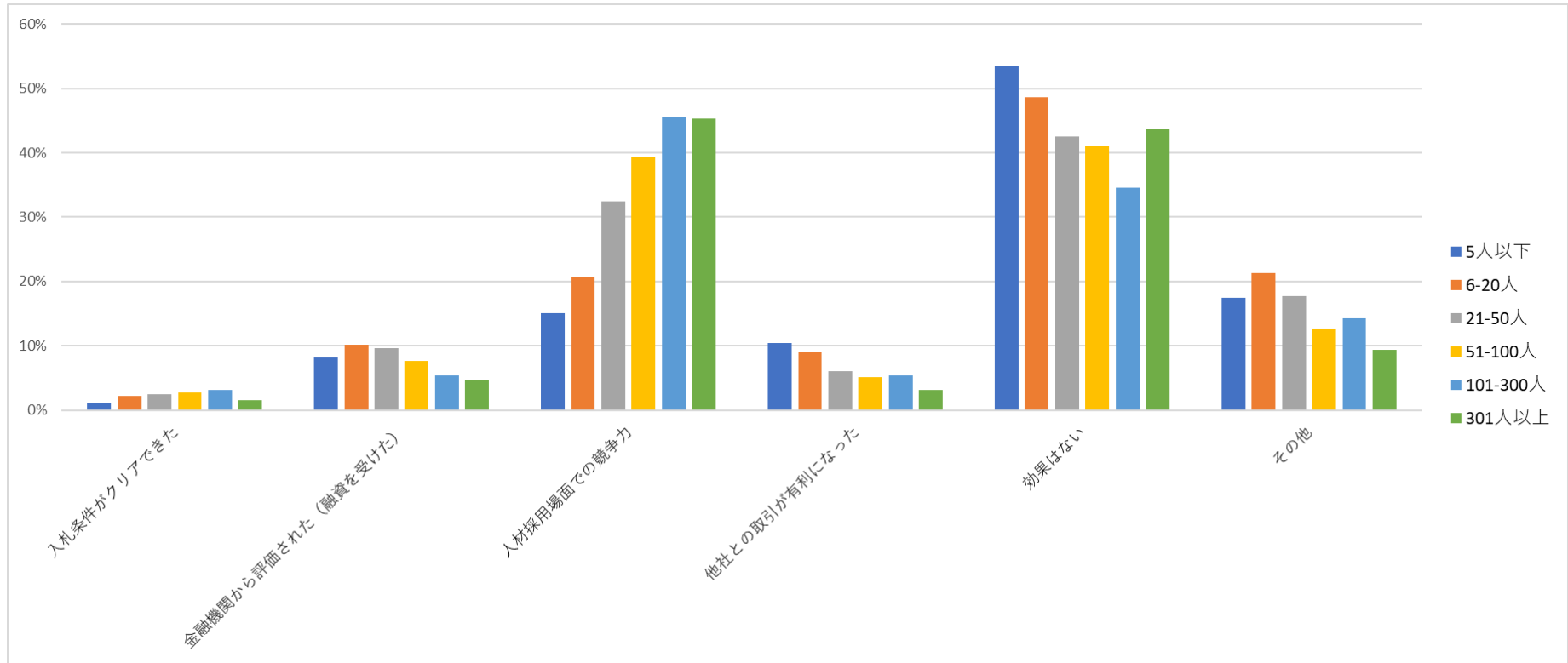


図29. 健康施策・健康経営を進めることによる効果（経営上）（従業員規模別）



V 情報の開示

表12, 図30. 健康施策・健康経営の取組みの社会への開示状況

	企業数	%
開示している	1,600	84.2
開示していない	288	15.1
missing	13	0.7

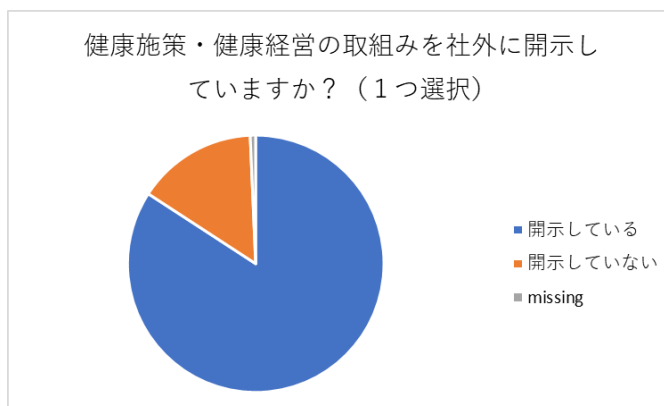


表13, 図31. 労働災害防止の取組みの社会への開示状況

	企業数	%
開示している	631	33.2
開示していない	1,255	66.0
missing	15	0.8

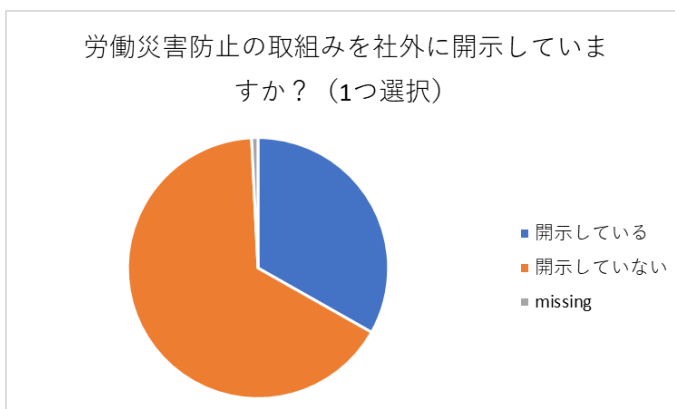


図32. 健康施策・健康経営および労働災害防止の取組みの社会への開示割合（業種別）

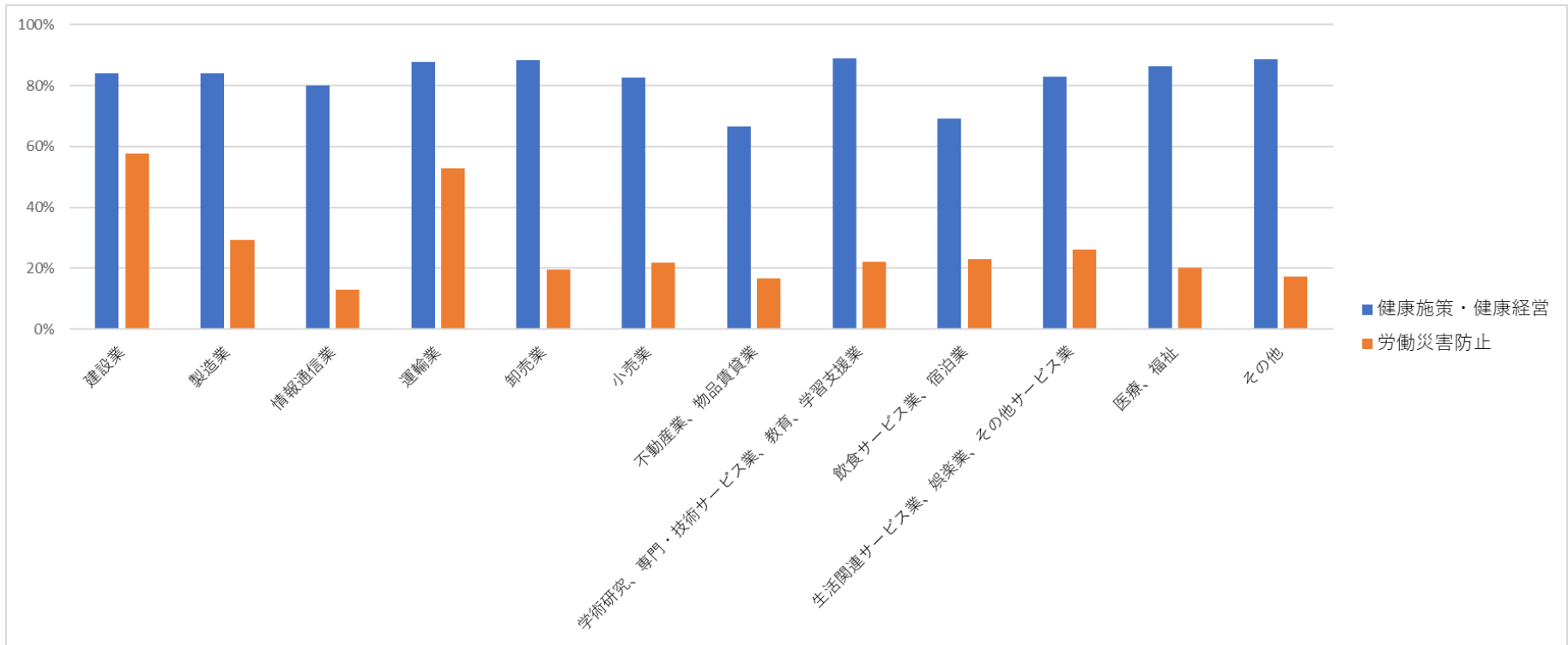


図33. 健康施策・健康経営および労働災害防止の取組みの社会への開示割合（従業員規模別）

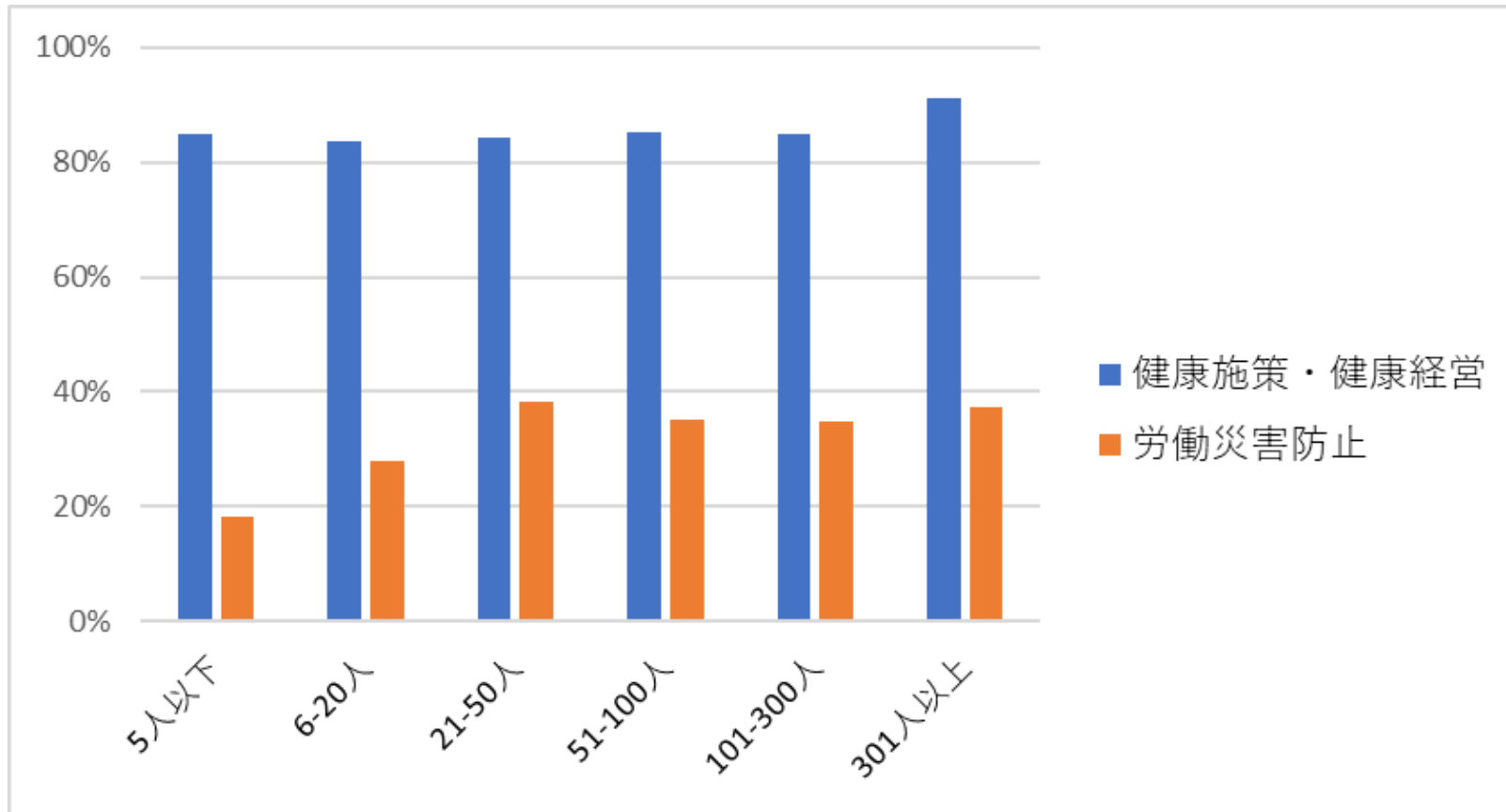


表14, 図34. 健康施策・健康経営の取組みの社会への開示への考え方

	企業数	%
積極的に開示すべき	1,069	56.2
どちらかと言えば開示すべき	655	34.5
あまり開示する必要はない	147	7.7
開示する必要はない	14	0.7
missing	16	0.8

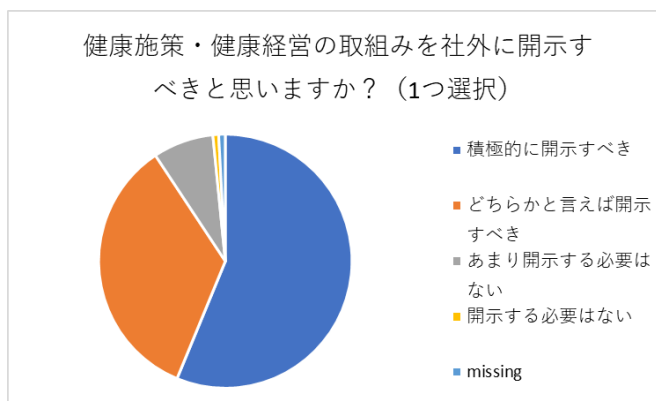


表15, 図35. 労働災害防止の取組みの社会への開示への考え方

	企業数	%
積極的に開示すべき	675	35.5
どちらかと言えば開示すべき	816	42.9
あまり開示する必要はない	314	16.5
開示する必要はない	71	3.7
missing	25	1.3

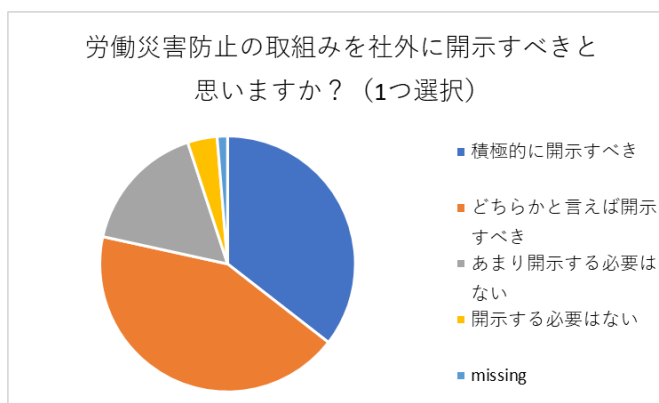


表16. 開示している項目

	企業数	%
健康経営宣言/方針	1171	71.6
安全衛生方針	291	17.8
具体的な健康施策/安全施策	350	21.4
健康に関するデータ（喫煙率, 有所見率など）	96	5.9
労働災害件数（度数率, 強度率など）	64	3.9
各種認証/認定（健康経営優良法人, 安全衛生優良企業, OHSAS18001/ISO45001など）	1065	65.1
その他	45	2.8

図36. 開示している項目

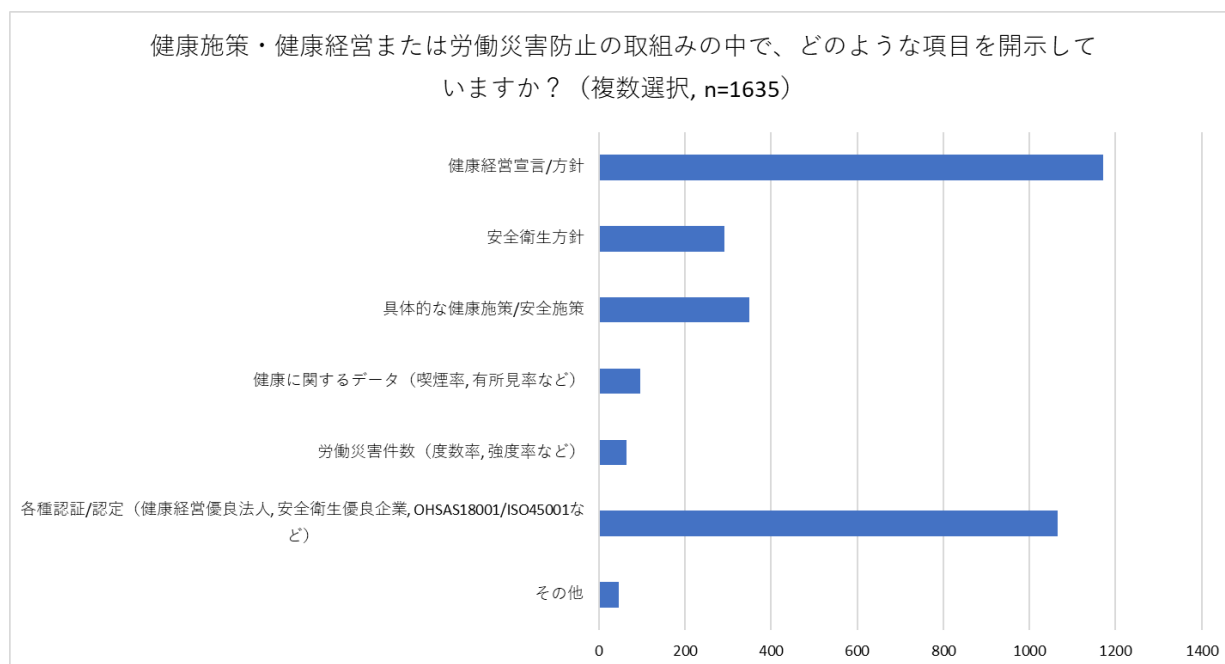


表17. SDGs（持続可能な開発目標）についての取組み

	企業数	%
SDGsについて全く知らない（今回の調査で初めて認識した）	321	16.9
SDGsという言葉聞いたことがあるが、内容は知らない	244	12.8
SDGsの内容について知っているが、特に対応は検討していない	599	31.5
SDGsについて対応・アクションを検討している	369	19.4
SDGsについて既に対応・アクションを行っている	358	18.8
missing	10	0.5

図37. SDGs（持続可能な開発目標）についての取組み

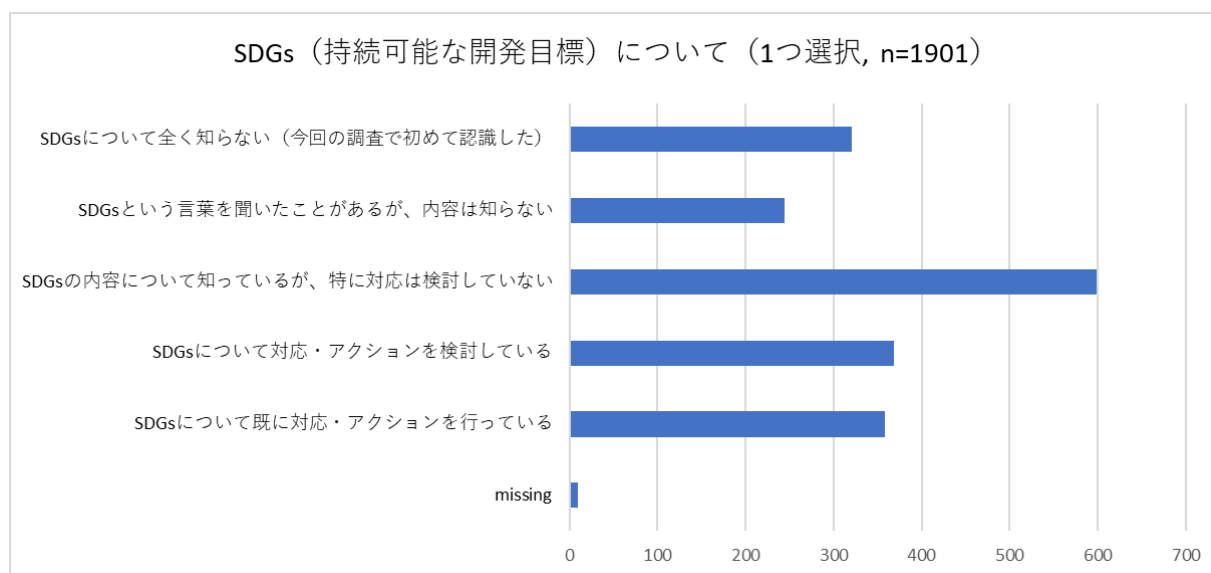


図38. SDGs（持続可能な開発目標）についての取組み（業種別）

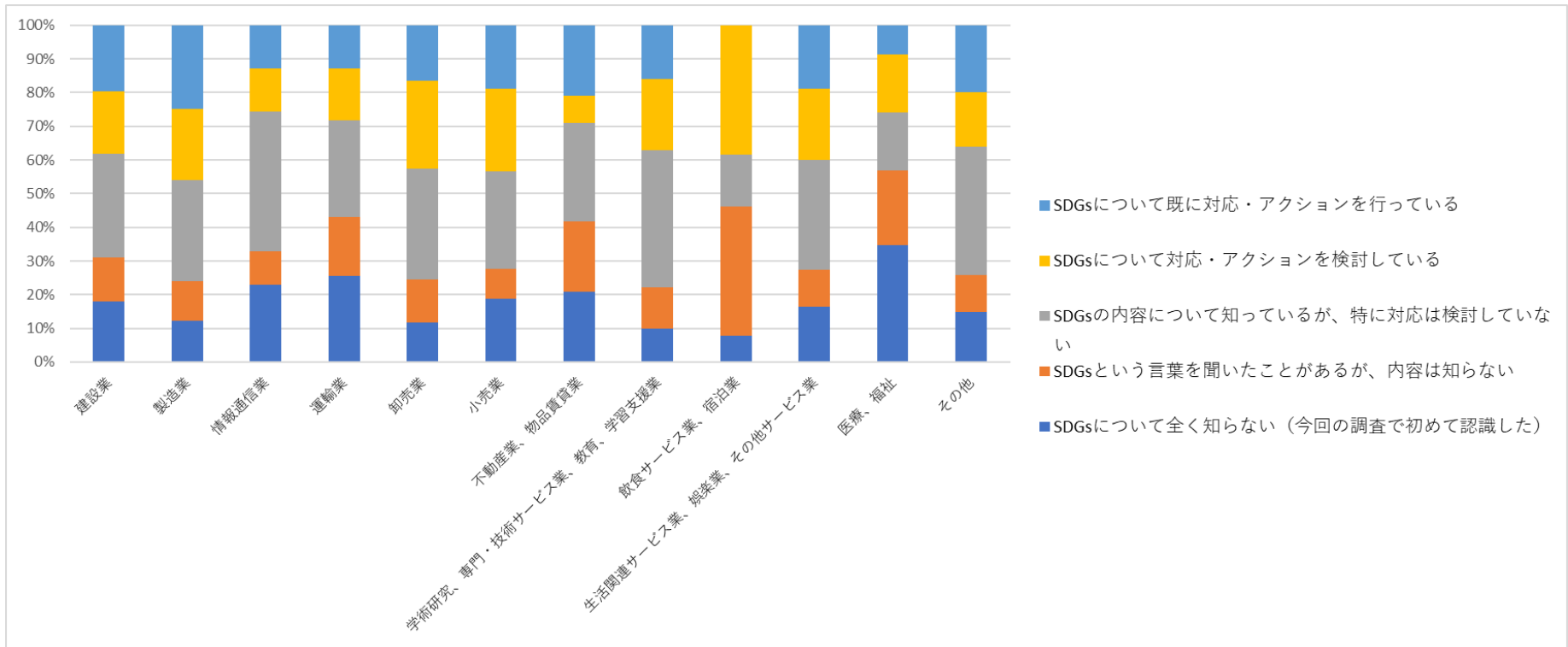
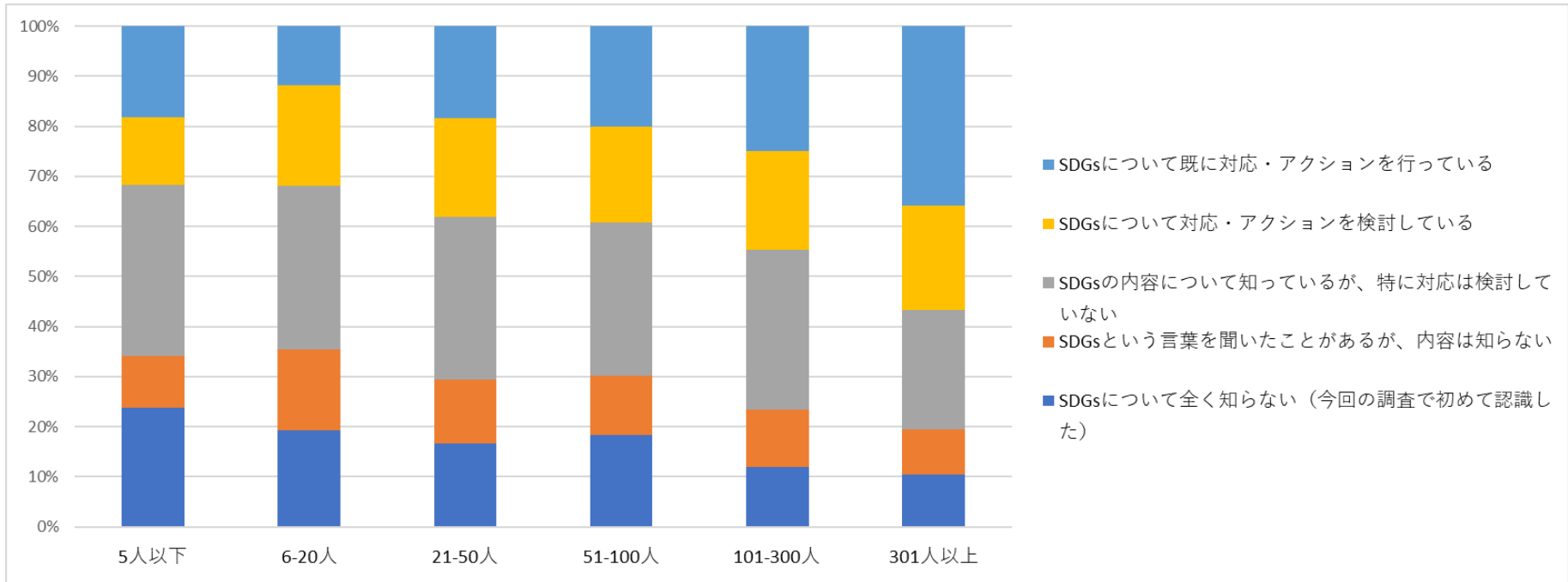


図39. SDGs（持続可能な開発目標）についての取組み（従業員規模別）



調査票原本

法人代表者様にご回答いただきたく、お願いいたします。

PC またはインターネットでもご回答可能です。そちらで回答された場合は本質問票のご提出は不要です。

●月●日までにご回答ください。

I 企業情報

問1. 貴社の従業員数（役員および臨時雇用者を除きます）について、該当する番号に1つだけ○をつけてください。

1. 5人以下 2. 6～20人 3. 21～50人 4. 51～100人 5. 101～300人 6. 301人以上

問2. 貴社の業種について、該当する番号に1つだけ○をつけてください。

1. 卸売業 2. 小売業 3. 飲食サービス業 4. 情報通信業 5. 不動産業, 物品賃貸業
6. 学術研究, 専門・技術サービス業 7. 宿泊業 8. 生活関連サービス業, 娯楽業
9. 教育, 学習支援業 10. 医療, 福祉 11. その他サービス業 12. 製造業 13. 建設業 14. 運輸業
15. その他 ()

II 健康経営優良法人を取得した経緯

問3. 健康経営優良法人という名前をどのような媒体で知りましたか？該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 商工会・商工会議所からの案内 2. 県・市町からの案内 3. 協会けんぽからの案内
4. テレビ・新聞 5. インターネット 6. 同業他社からの情報
7. 覚えていない 8. その他 ()

問4. なぜ健康経営優良法人に応募しようと思われましたか？該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 商工会・商工会議所からのすすめ 2. 県・市町からのすすめ 3. 協会けんぽからのすすめ
4. 入札要件となったから 5. 人材採用での効果を期待 6. 会社のイメージアップ
7. その他 ()

III 貴社の健康施策・健康経営の取り組み

問5. 健康の取組みとして、現在、もっとも優先的に取り組むべき課題とお考えのものを1つだけ○をつけてください。(感染症対策（新型コロナウイルス等）以外でお考え下さい)

次ページへ

IV 健康施策・健康経営の効果

問 10. 健康施策・健康経営を進めることにより、従業員の健康にどのような影響がありましたか？該当する番号に**すべてに**○をつけてください。

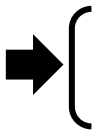
- | | |
|-----------------|-------------------------------|
| 1. 従業員の健康状態の改善 | 2. 従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上 |
| 3. 休業者数・休業日数の減少 | 4. 従業員間のコミュニケーションの改善・促進 |
| 5. 離職率の低下 | 6. 従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上 |
| 7. 従業員の生産性の向上 | |
| 8. その他 () | |
| 9. 影響はない | |

問 11. 健康施策・健康経営を進めることにより、労働災害の防止の取組みに何か影響はありましたか？該当する番号に**すべてに**○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. 従業員の安全に対する意識が高まった | |
| 2. ヒヤリ・ハット活動などの安全の取組みが活性化した | |
| 3. 4S（整理、整頓、清掃、清潔）活動が推進した | |
| 4. 労働災害が減った | |
| 5. その他 () | |
| 6. 影響はない | |

問 12. 健康経営優良法人に認定されたことについて、周囲でもっともよい反応を示したのは誰ですか？該当する番号に**1つだけ**○をつけてください。また、それはどのような反応でしたか？

- | | | | | |
|------------|-------|--------|----------|-------|
| 1. 社内（従業員） | 2. 顧客 | 3. 取引先 | 4. 入社希望者 | 5. 銀行 |
| 6. その他 () | | | | |
| 具体的な反応 | | | | |



問 13. 健康経営優良法人の認定に関連して、貴社の経営に直接、良い効果があったことはありますか？該当する番号に**すべてに**○をつけてください。

- | | |
|----------------|------------------------|
| 1. 入札条件がクリアできた | 2. 金融機関から評価された（融資を受けた） |
| 3. 人材採用場面での競争力 | 4. 他社との取引が有利になった |
| 5. 効果はない | 6. その他 () |

問 14. 従業員の健康は、貴社の経営にとって、どのような意味がありますか？

V 情報の開示

問 15. 健康施策・健康経営の取組みを社外に開示していますか。該当する番号に1つだけ○をつけてください。

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 開示している | 2. 開示していない |
|-----------|------------|

問 16. 健康施策・健康経営の取組みを社外に開示すべきだと思いますか。該当する番号に1つだけ○をつけてください。

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 積極的に開示すべき | 2. どちらかと言えば開示すべき |
| 3. あまり開示する必要はない | 4. 開示する必要はない |

問 17. 労働災害防止の取組みを社外に開示していますか。該当する番号に1つだけ○をつけてください。

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 開示している | 2. 開示していない |
|-----------|------------|

問 18. 労働災害防止の取組みを社外に開示すべきだと思いますか。該当する番号に1つだけ○をつけてください。

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 積極的に開示すべき | 2. どちらかと言えば開示すべき |
| 3. あまり開示する必要はない | 4. 開示する必要はない |

問 19. (問 15 または問 17 で「1. 開示している」と回答された方) どのような項目を開示していますか? 該当する番号にすべてに○をつけてください。

- | | | |
|---|------------------------|------------------|
| 1. 健康経営宣言/方針 | 2. 安全衛生方針 | 3. 具体的な健康施策/安全施策 |
| 4. 健康に関するデータ (喫煙率, 有所見率など) | 5. 労働災害件数 (度数率, 強度率など) | |
| 6. 各種認証/認定 (健康経営優良法人, 安全衛生優良企業, OHSAS18001/ISO45001 など) | | |
| 7. その他 (| |) |

問 20. SDGs (持続可能な開発目標) について、該当する番号に1つだけ○をつけてください。

- | |
|------------------------------------|
| 1. SDGs について全く知らない (今回の調査で初めて認識した) |
| 2. SDGs という言葉を聞いたことがあるが、内容は知らない |
| 3. SDGs の内容について知っているが、特に対応は検討していない |
| 4. SDGs について対応・アクションを検討している |
| 5. SDGs について既に対応・アクションを行っている |

SDGs とは、Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) であり、2015 年を起点として 2030 年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会などの諸目標(SDGs)の達成に全国連加盟国が努力することが採択されています。

質問は以上です。ご参加、ありがとうございました。