

「企業の健康経営と健康支援を受ける従業員」についての意識調査

～「従業員の健康」への投資は増加。一方企業の約8割は効果的な健康支援に課題感あり。

効果検証がより重要となる中、更なる“人材強化”が求められている～

キリンビレッジ株式会社（社長 吉村透留）は、2023年1月16日（月）～20日（金）の5日間、健康支援に携わる経営層（役員以上）300名、人事等の健康支援に携わる部門担当者300名、健康支援を受ける従業員300名に対して「企業の健康経営と健康支援を受ける従業員」についての意識調査を行いました。

■ポイント

【2023年の健康支援の取り組み】

- ・健康支援の取り組みは、前年と比較すると減少した項目が目立った。中でも「感染症予防（主にコロナ）」は2022年が60.8%であったのに対し、2023年は26.8%と大きく減少した。一方で、「定期健診受診促進」が73.0%と最も多く、前年より10.4ポイント上昇した。
- ・2022年から新たに始めた健康支援の取り組みは「定期健診受診促進」（10.3%）、「ストレスチェックの実施」（8.4%）、「長時間労働対策」（7.2%）の順であり、どれも1割程度にとどまった。
- ・健康支援に関する予算が前年より増加した企業は46.0%と、前年より2.3%増加した。
- ・企業の課題は「人材の強化」がトップで、昨年調査と比較し“人材”へ投資する健康経営が拡大している。
- ・「効果測定の指標化」及び「効果測定の改善」スコアが前年を超えた。2022年より健康経営優良法人認定において、「大規模法人部門」では「健康経営の推進に関する効果検証」が、「中小規模法人部門」では「評価・改善」が認定要件に必須化されたことから、単に実施するだけでなく、その効果を検証し、成果を踏まえた実施フェーズへ移行したことが推察される。

【健康支援に携わる経営層、担当者にとっての課題】

- ・健康施策に課題はないと回答した割合は全体の約2割にとどまり、約8割が健康支援に関する項目に課題を感じていることがわかった。具体的には「健康経営施策の実施・運営」（23.7%）、「施策のマンネリ化」（23.0%）、「健康経営施策の立案」（22.0%）と続く結果となった。
- ・各課題において従業員規模で比較をすると、従業員規模300名以上の企業の方が300名未満の企業よりも全体的にスコアが高いことから、「効果検証の必須化」の影響があると推察される。

【従業員と健康支援】

- ・従業員の健康支援の利用状況は、「定期健康受診促進」が96.6%と最も高い。一方、「ウォーキングイベントの開催」や「メンタルケア」は利用率が半数程度にとどまっていることから、各施策の利用状況に差があることがわかった。
- ・満足度に関しては「定期健康受診促進」が70.9%に対し、「長時間労働対策」は50.6%、「ストレスチェックの実施」は43.3%と半数程度にとどまった。
- ・従業員の健康意識は高い（やや高いを含む）と回答した割合が約半数程度、健康支援の利用率・満足度は項目別では4割程度の回答も見られることから、個人の健康意識の向上及び現在取り組んでいる施策においては、今後改善の余地がある。
- ・あったらよいと思う健康施策は「定期健診受診促進」（32.0%）、「ストレスチェックの実施」（21.3%）、「長時間労働対策」（21.3%）、「メンタルケア」（19.0%）の順となり、具体的には「健康の知識がないので、専門の方を呼んでお話を聞く機会を設けてほしい」、「健康ポイントを導入してほしい」など様々な意見が挙がった。
- ・「健康支援の取り組み」において、勤め先の「健康支援がないと感じる」企業は満足度平均5.1点、「健康支援があると感じる」企業は満足度平均7.3点と2.2ポイントの差となった。健康支援の有無がエンゲージメントにつながる事が推測できる結果となった。

調査概要

1. 対象：全国 20 歳～69 歳の男女 健康経営に携わる経営層（役員以上）300 名、人事等の健康経営に携わる部門担当者 300 名、健康支援を受ける従業員 300 名
 2. 調査方法：インターネット調査
 3. 調査期間：2023 年 1 月 16 日（月）～1 月 20 日（金）
- ※四捨五入のため、合計値が必ずしも一致しない場合があります

●「KIRIN naturals」について ～企業の健康経営を支援する法人向けサービス～

キリンビバレッジでは、企業の健康経営トータル支援サービスとして、「KIRIN naturals」を展開しています。2019 年 1 月より展開を始めて、2023 年 1 月時点で 475 拠点に導入されています。「KIRIN naturals」は、動画・e ラーニング・サーベイなどの多彩な機能と分析支援で、施策立案から効果検証が可能な「ウェルネスストア」と、従業員の健康的な食習慣をサポートする、飲料や食品の置き型サービスの「ウェルネススタンド」の 2 プランを展開し、企業の課題に合わせて、最適なソリューションを提案しています。「ウェルネスストア」は、企業からの多数の要望を反映させ、2022 年 12 月に大幅にコンテンツ内容を刷新しました。今後もお客様のニーズに対応するためコンテンツの充実に取り組み、企業の健康経営のサポートを行っていきます。



ウェルネスストア



ウェルネススタンド

・「KIRIN naturals」に関する Web サイト（企業向け）：<https://k-naturals.jp/>

キリングroupは、自然と人を見つめるものづくりで、「食と健康」の新たなよるこびを広げ、こころ豊かな社会の実現に貢献します。

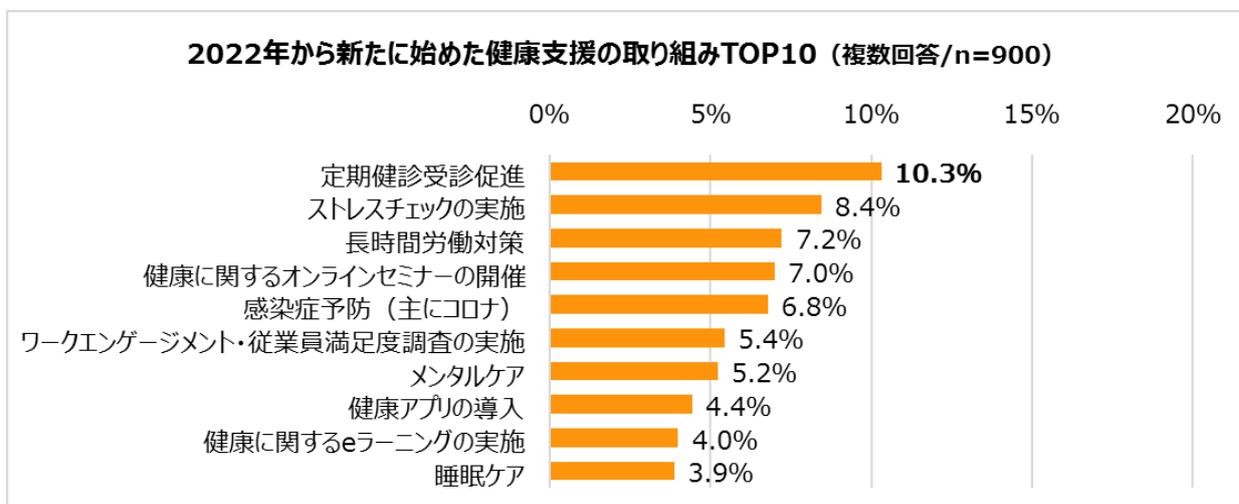
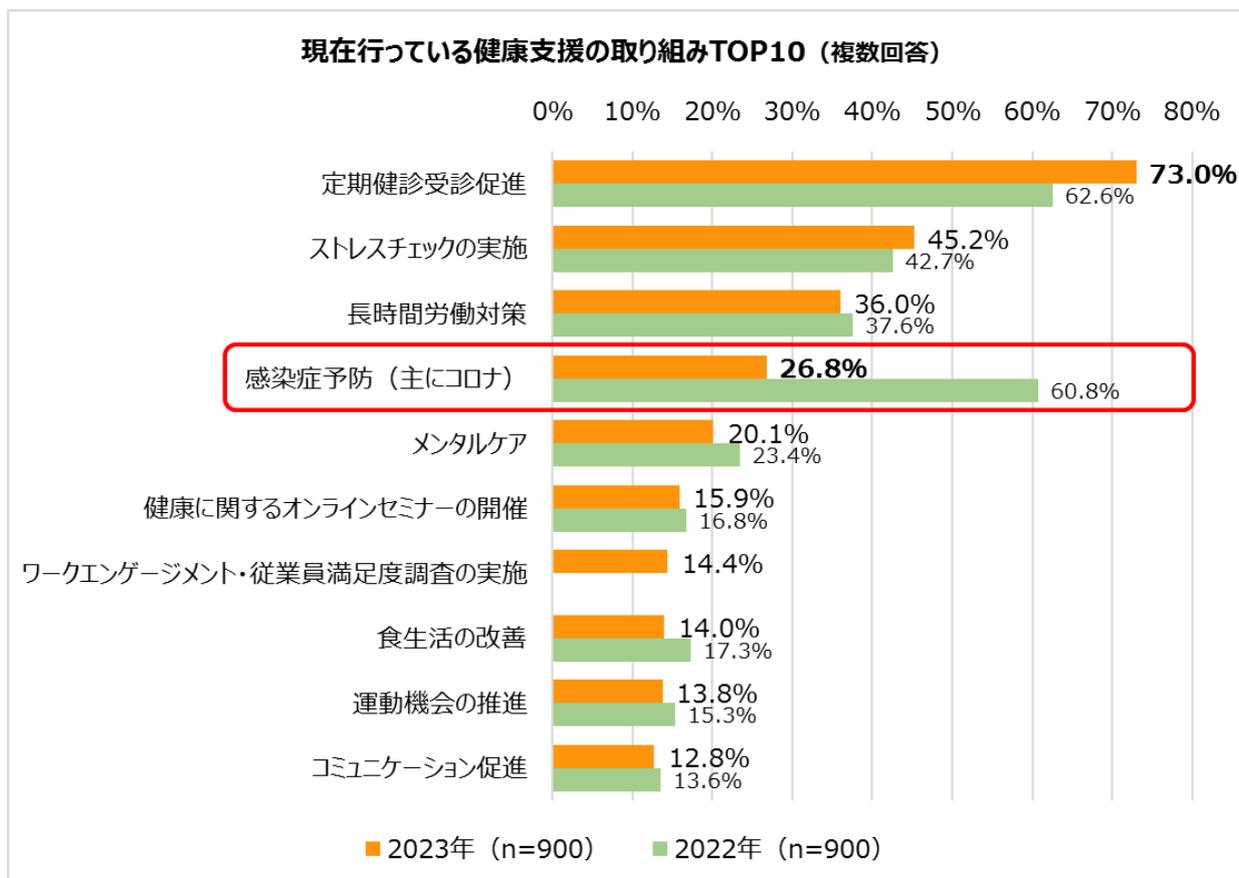
添付資料・・・調査結果（6 枚）

調査結果

1、2023 年の健康支援の取り組みについて

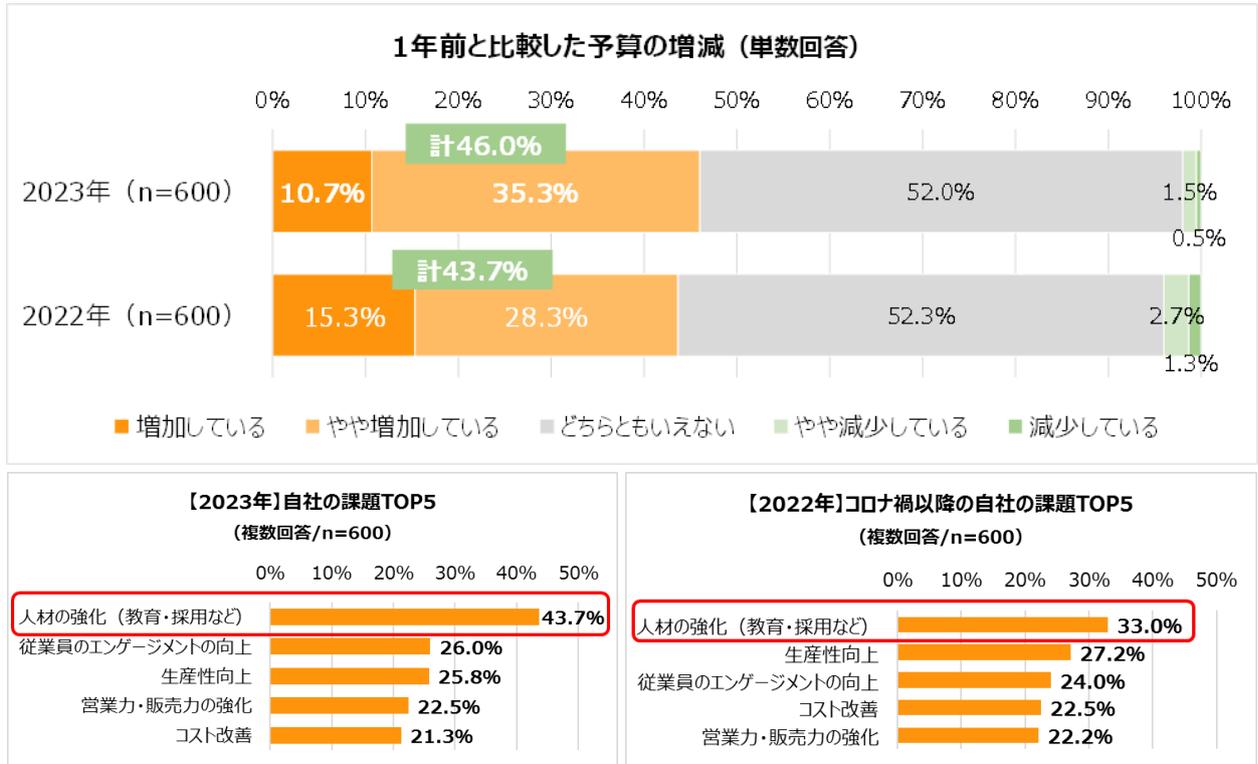
■ 健康支援の取り組みは 2022 年と比較し減少、中でも「感染症予防（主にコロナ）」は大きくダウン

- ・健康支援の取り組みは、前年と比較すると減少した項目が目立った。中でも「感染症予防（主にコロナ）」は 2022 年が 60.8%であったのに対し、2023 年は 26.8%と▲34.0 ポイントと大きく減少した。
- ・一方で、「定期健診受診促進」が 73.0%と最も多く、前年より 10.4 ポイント上昇した。
- ・2022 年から新たに始めた健康支援の取り組みは、「定期健診受診促進」（10.3%）、「ストレスチェックの実施」（8.4%）、「長時間労働対策」（7.2%）の順となり、どれも 1 割程度にとどまった。



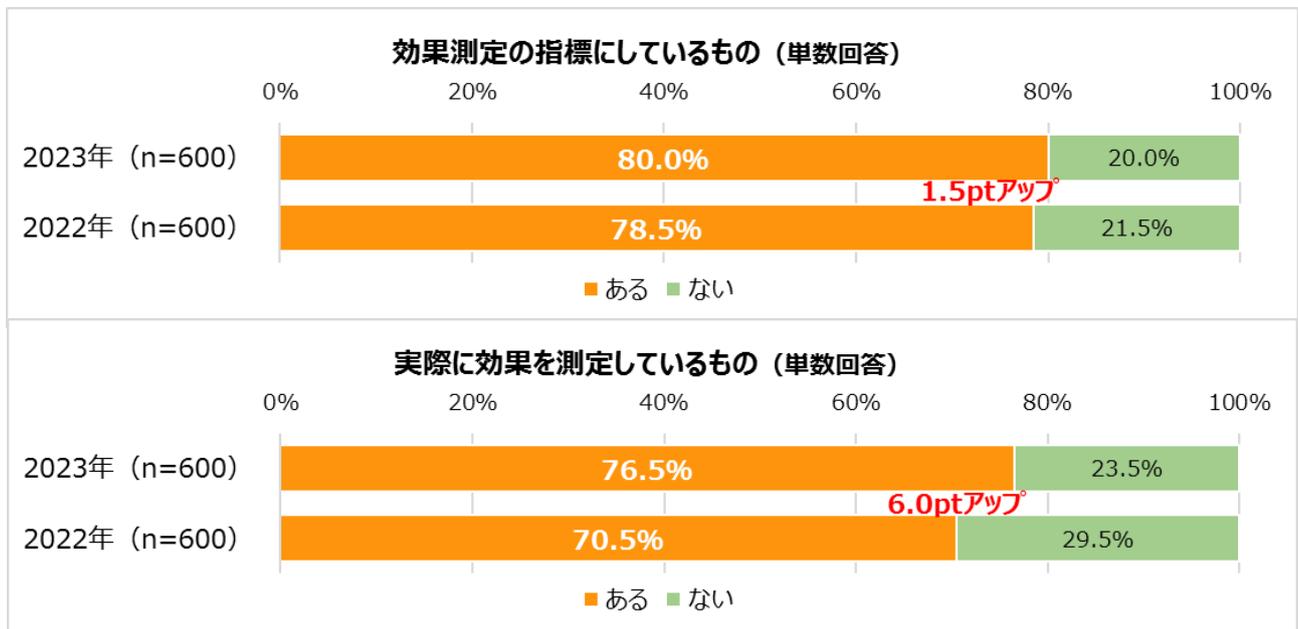
■ 健康支援に関する予算を増やしたと回答した割合は前年に比べ増加、現在行っている取り組みに予算を投じていると推測できる

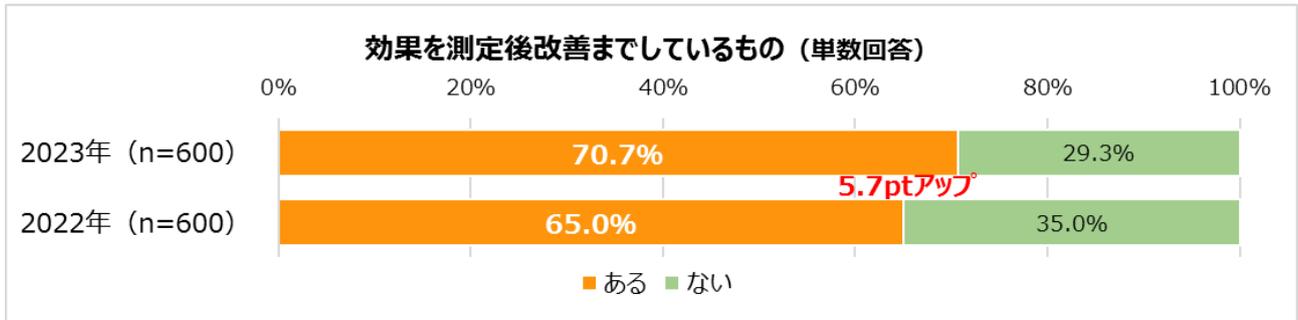
- ・健康支援に関する予算が前年より増加した割合は46.0%と前年より2.3%増加した。
- ・企業の課題は「人材の強化」がトップで、昨年調査と比較し“人材”へ投資する健康経営が拡大している。



■ 8割が健康経営の取り組みに「指標」を設けており、7割以上が「効果測定・改善しているものがある」と回答

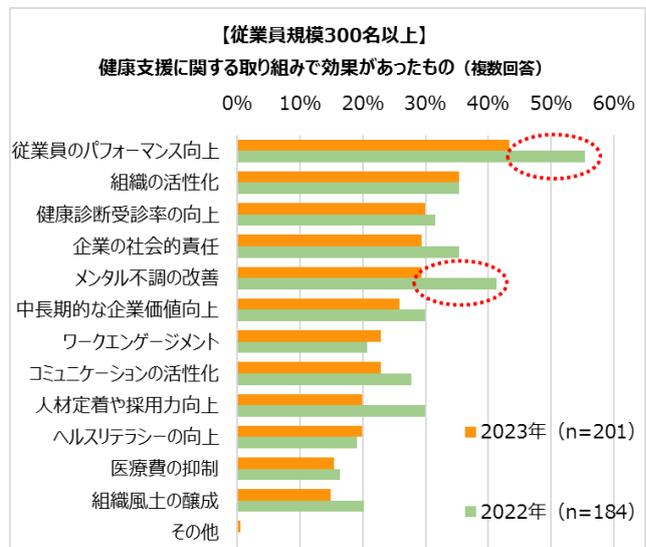
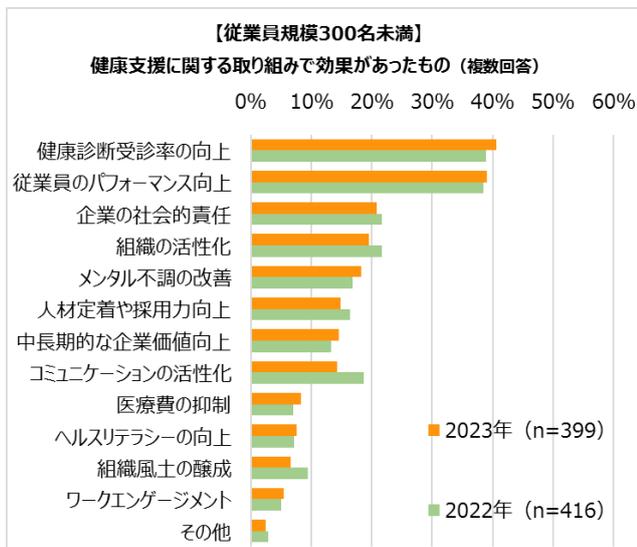
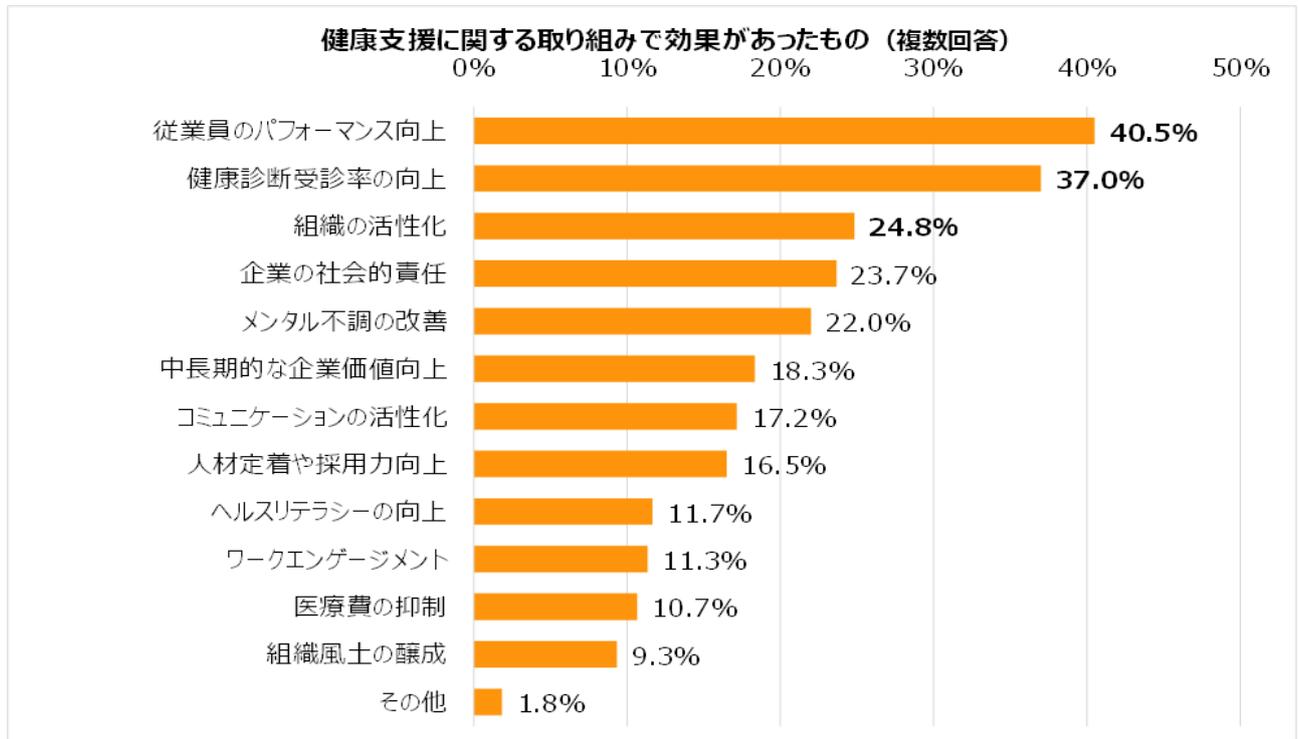
- ・健康経営に携わる経営層（役員以上）と部門担当者によると、「指標にしているものがある」と回答したのは80.0%、「効果を測定しているものがある」と回答したのは76.5%、「効果を測定後改善までしているものがある」と回答したのは70.7%となり、「効果測定の指標化」及び「効果測定の改善」スコアが前年を超えた。2022年より健康経営優良法人認定において、「大規模法人部門」では「健康経営の推進に関する効果検証」が、「中小規模法人部門」では「評価・改善」が認定要件に必須化されたことから、単に実施するだけでなく、その効果を検証し、成果を踏まえた実施フェーズへ移行したことが推察される。





■ 健康支援の効果は、「従業員のパフォーマンス向上」が最も高いが、全体スコアは 2022 年より減少

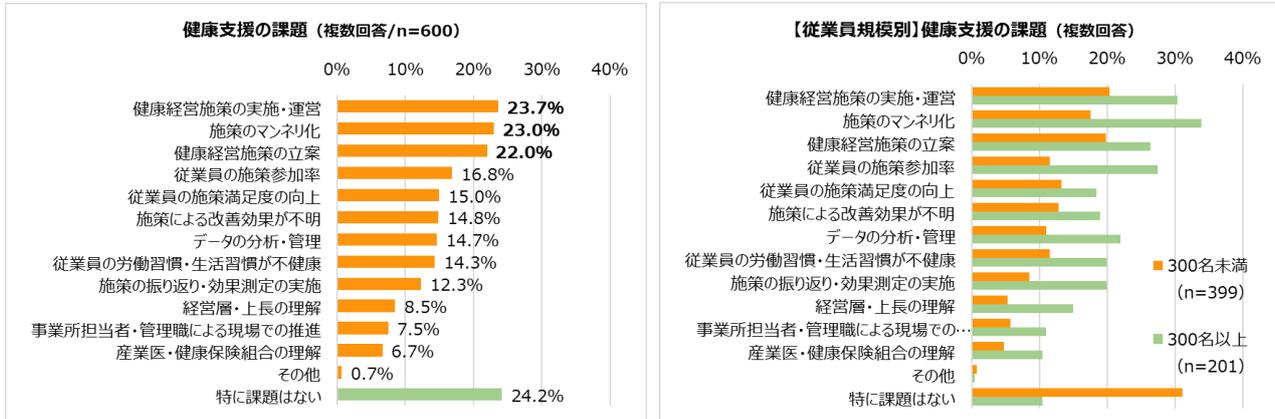
・健康支援の取り組みで効果があったものは「従業員のパフォーマンス向上」40.5%、「健康診断受診率の向上」37.0%、「組織の活性化」（24.8%）の順で高かったものの、昨年と比較して全体的にスコアが下がった項目が多かった。特に、従業員規模が 300 名以上の企業においては、スコアの減少が顕著に現れた。



2、健康支援に携わる経営層、担当者にとっての課題

■全体の約8割が健康支援に関する項目に課題を感じている。従業員規模の大きい企業では健康経営施策の実施・運営やマンネリ化に課題

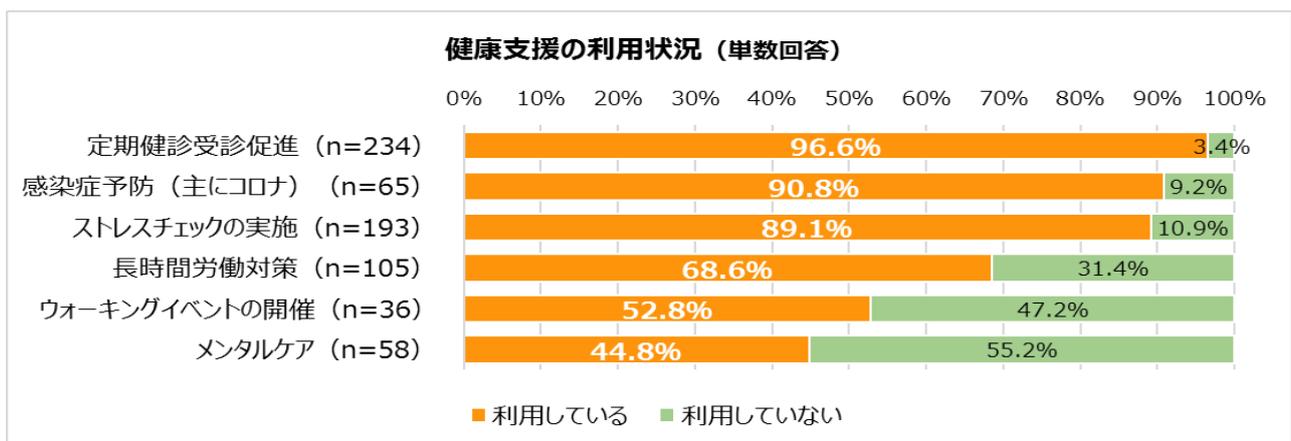
- 健康施策に課題はないと回答した割合は全体の約2割にとどまり、約8割が健康支援に関する項目に課題を感じていることがわかった。具体的には「健康経営施策の実施・運営」（23.7%）、「施策のマンネリ化」（23.0%）、「健康経営施策の立案」（22.0%）と続く結果となった。
- 各課題において従業員規模で比較をすると、従業員規模300名以上の企業の方が300名未満のよりも全体的に高いスコアになっており、従業員規模の大きい企業の方が課題を感じていることがわかった。

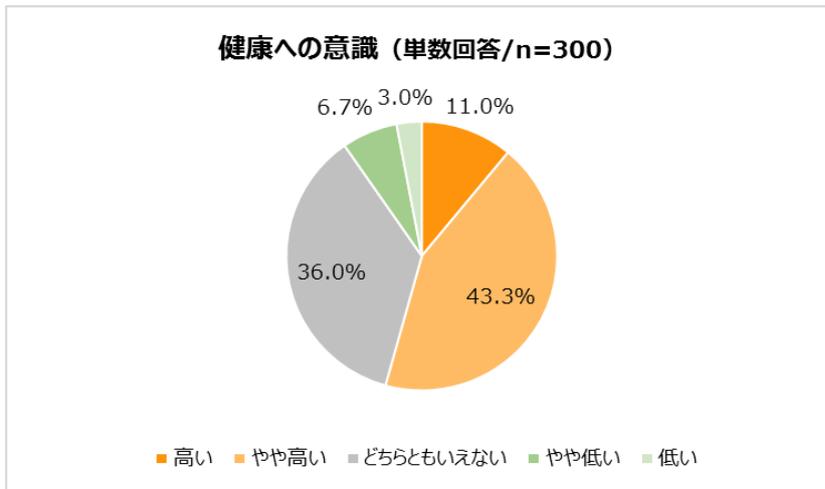
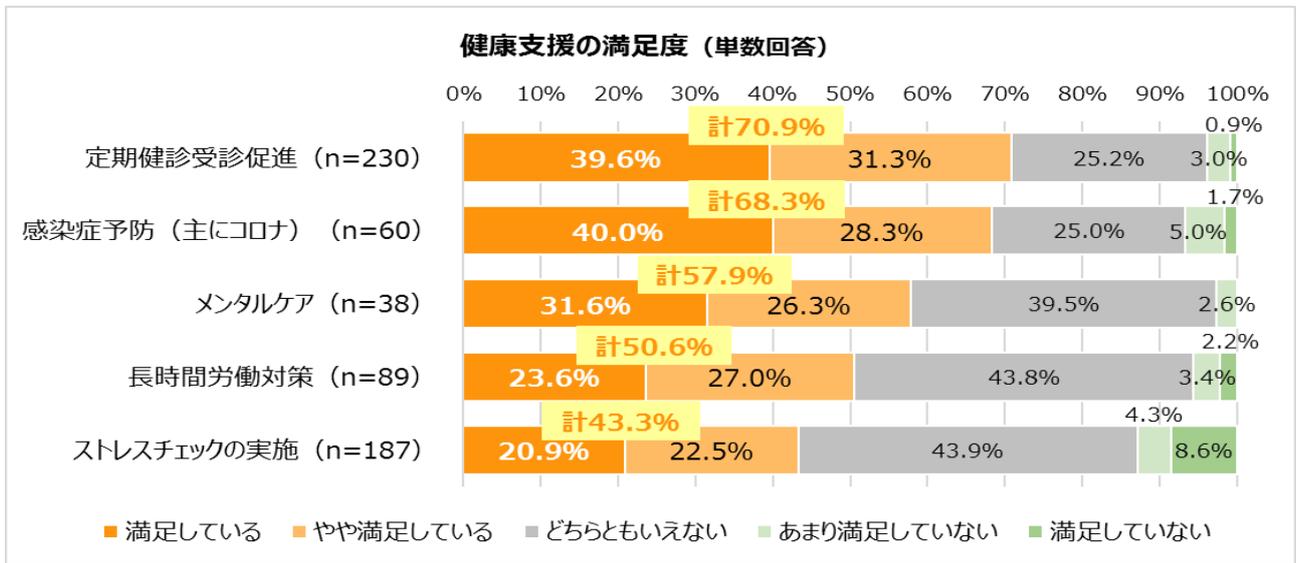


3、従業員と健康支援

■健康支援の利用状況は各施策で差があり、「長時間労働対策」の満足度は半数程度

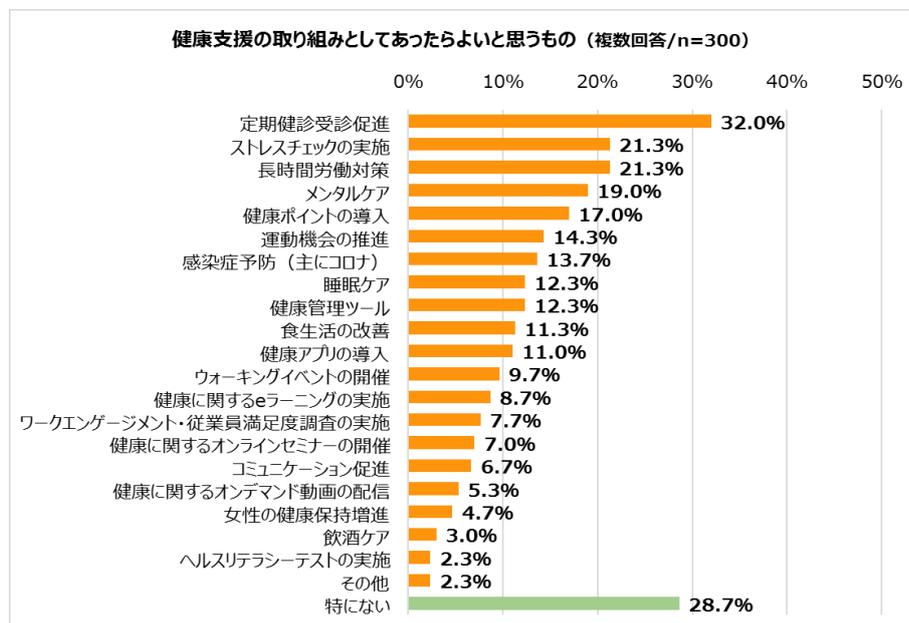
- 従業員の健康支援の利用状況は、「定期健康受診促進」の利用率が96.6%と最も高い。一方、「ウォーキングイベントの開催」や「メンタルケア」は利用率が半数程度にとどまっていることから、各施策の利用状況には差があることがわかった。
- 満足度においては「長時間労働対策」は50.6%、「ストレスチェックの実施」は43.3%と半数程度にとどまった。
- 従業員の健康意識は高い（やや高いを含む）と回答した割合が約半数程度、健康支援の利用率・満足度は項目別では4割程度の回答も見られることから、個人の健康意識の向上及び現在取り組んでいる施策においては、今後改善の余地がある。





■ 従業員の健康意識と健康支援にギャップ。あつたらよいと思う健康支援は様々な具体的意見が挙がった

- あつたらよいと思うものは「定期健診受診促進」(32.0%)、「ストレスチェックの実施」(21.3%)、「長時間労働対策」(21.3%)、「メンタルケア」(19.0%)の順で高くなった。
- 具体的には、「健康の知識がないので、専門の方を呼んでお話を聞く機会を設けてほしい」、「健康アプリとポイント導入してほしい」など様々な意見が挙がった。



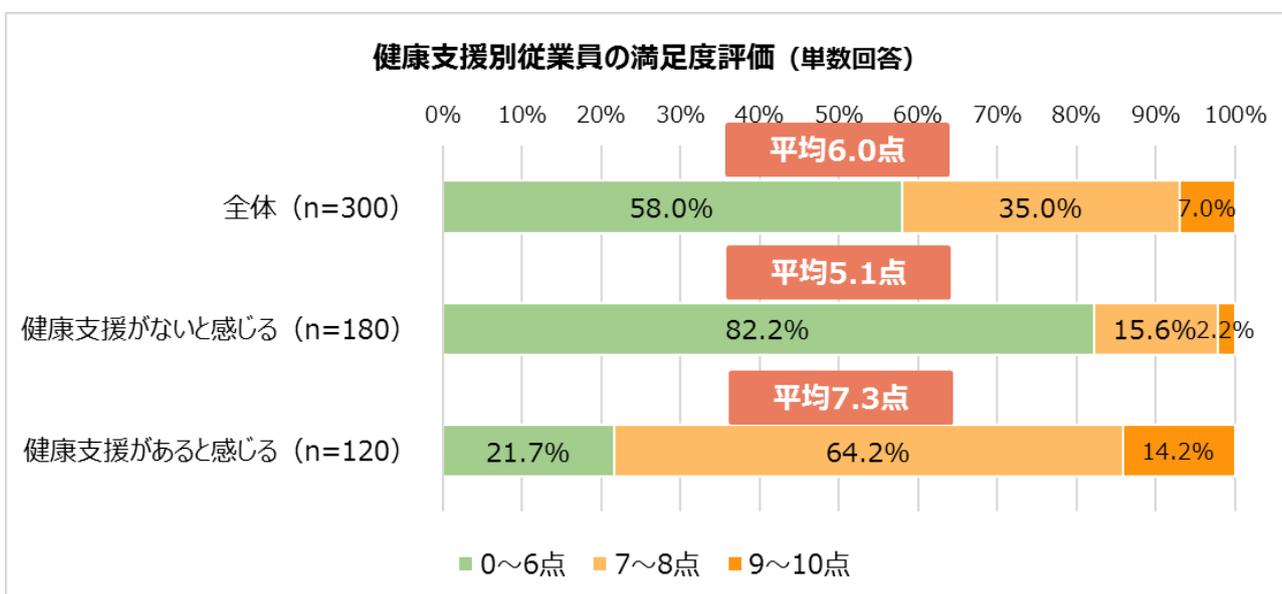
具体的に健康支援の取り組みとしてあったらよいと思うもの（自由回答/n=300）

- ・定期健診のオプションも無料にして欲しい。（神奈川県/62 歳）
- ・健康の知識がないので、専門の方を呼んでお話を聞く機会を設けてほしい。（東京都/32 歳）
- ・健康アプリとポイント導入して、特典がもらえればモチベーションにつながる。（大阪府/55 歳）
- ・睡眠の質やストレスなど、精神的な健康の支援を高めることをしてほしい。（神奈川県/56 歳）
- ・社員の健康意識を高め、同時に働き方や職場環境の改善を図る。（神奈川県/61 歳）

■ 健康支援の内容や満足度が、従業員のエンゲージメントにも影響を及ぼすと推測

- ・勤め先の満足度評価は 10 点満点で平均 6.0 点。
- ・「健康支援の取り組み[※]」において、勤め先の「健康支援がないと感じる」企業は満足度平均 5.1 点、「健康支援があると感じる」企業は満足度平均 7.3 点と 2.2 ポイントの差となった。健康支援の有無がエンゲージメントにつながることを推測できる結果となった。

※「健康支援の取り組み」は、0～6 点を「健康支援がないと感じる」、7～10 点を「健康支援があると感じる」として集計



以上