

「企業の健康経営と従業員への健康支援」についての意識調査

～コロナ禍以前より健康支援の取り組みは6割以上の企業で増加、予算も4割以上の企業で昨年より増加
 コロナ禍以降の課題「人材の強化」がトップ 健康支援で従業員のパフォーマンスが向上したと4割が回答
 健康支援の内容で従業員のエンゲージメントに差も～

キリンビレッジ株式会社（社長 吉村透留）は、2022年1月21日（金）～22日（土）の2日間、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名に対して「企業の健康経営と従業員への健康支援」についての意識調査を行いました。

トピックス

■ コロナ禍と健康支援の取り組みについて

- ・新型コロナウイルス感染症の影響もあり、コロナ禍前より健康支援の取り組みが「増加」している企業が64.6%となった（Q2）。健康経営と健康支援に関する意識の高まりがうかがえる結果となった。
- ・実施している健康支援の取り組みで、「定期健康診断受診促進」以外に多いのは、「感染症予防」、「ストレスチェックの実施」、「長時間労働対策」の順となった。いずれも、コロナ禍前より伸びており、新型コロナウイルスの流行や、リモートワークでのストレス対策として実施している可能性が考えられる。（Q1・2）。
- ・「感染症予防」、「健康に関するオンラインセミナーの開催」の取り組みについては、コロナ禍前と比較して特に伸長しており、コロナ禍をきっかけに導入した企業が多いことが推測できる（Q2）。
- ・コロナ禍をきっかけに普及した、オンラインセミナーを実施した企業の健康経営に携わる経営層・部門担当者に対し、メリットを聞いたところ、「セミナーの内容が幅広い」（53.5%）、「プログラムの種類が多いこと」（45.0%）、「要望にあったプログラムを組んでくれた」（43.4%）の回答が多く、企業のニーズに合ったオンラインセミナーが求められていることがうかがえる（Q3）。
- ・新型コロナウイルス感染症の流行以降、健康経営に携わる経営層・部門担当者は「人材の強化」（33.0%）を最も課題だと感じていることが分かった。次いで、「生産性向上」、「従業員のエンゲージメント向上」が課題に挙げられている。コロナ禍以降「人材」を価値とし投資する健康経営が改めて見直されていることが推測される（Q4）。
- ・実際に健康支援を行ったところ「従業員のパフォーマンス向上」（43.7%）、「定期健康診断受診率の向上」（36.7%）、「組織の活性化」「企業の社会的責任」（25.8%）といった効果があったと回答している（Q5）。
- ・健康支援に関する予算が前年より増加している企業は、全体で計43.7%、減少は計4.0%となっており、増加傾向にある。健康経営への意識が高まったことや取り組みが増えたことに加え、感染症対策の強化やコロナ禍により、人材に対するエンゲージメントや投資が高まった可能性が考えられる。企業規模で比較すると、従業員数300名未満の企業は「どちらともいえない」、300名以上の企業は「増加している」「やや増加している」という回答が多く、大企業は健康支援に関する予算が増加している一方、中小企業ではあまり変化がないことが分かる（Q6）。

■ 健康支援を受ける従業員について

- ・企業が取り組む健康支援について、0～10点で評価いただいたところ、企業規模に関わらず「7～8点」が最も多く、全体での平均は6.1点となった（Q7）。点数の理由としては、施策は行っているが運用方法・施策の内容に問題があると感じている従業員が多いことが分かった（Q8）。
- ・勤務先の満足度を0～10点で評価していただいたところ、全体の平均は6.0点となった（Q9）。また、健康支援の取り組み（Q7）の評価別（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）と比較したところ、「健康支援がないと感じる」企業は平均4.6点、「健康支援があると感じる」企業は平均7.4点と2.8ポイントの差となった。健康支援の量や質で企業のエンゲージメントに差が生まれていると推測できる。

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：2022 年 1 月 21 日（金）～1 月 22 日（土）
- ※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～

当社は、従業員の健康的な食習慣の実現とヘルスリテラシー向上を目的に、「野菜と果実のスムージー」や「楽しみながら学べる健康セミナー」をオフィスへお届けし、健康経営を支援する法人向けサービスを展開しています。2019 年 1 月より展開を始めて、2021 年末時点では 380 拠点に導入されています。



昨今リモートワークをはじめとした新しい働き方が増えていることから、リモートワークに対応した Web サイト「KIRIN naturals ウェルネスストア」をプラットフォームとした新プランを 2020 年 10 月に開始するなど、常に新しいビジネスモデルの構築を目指しています。直近では、株式会社日立社会情報サービスと、従業員の健診データ等を活用して健康経営施策の効果分析を行う実証実験を 2021 年 11 月より開始するなど、他企業とのコラボレーションも積極的に展開しています。

複数のプランと充実したオンラインセミナーをラインアップし、企業の予算やニーズに合わせた提案を行い、従業員視点の健康経営施策をサポートすることで社内の健康経営の浸透を実現します。

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

キリングループは、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。

（お客様お問い合わせ先）

キリンホールディングス株式会社 キリンビバレッジお客様相談室

（フリーダイヤル）0120-595-955

企業情報 Web サイト <https://www.kirinholdings.com/>

商品・サービス情報 Web サイト <https://www.kirin.co.jp/>

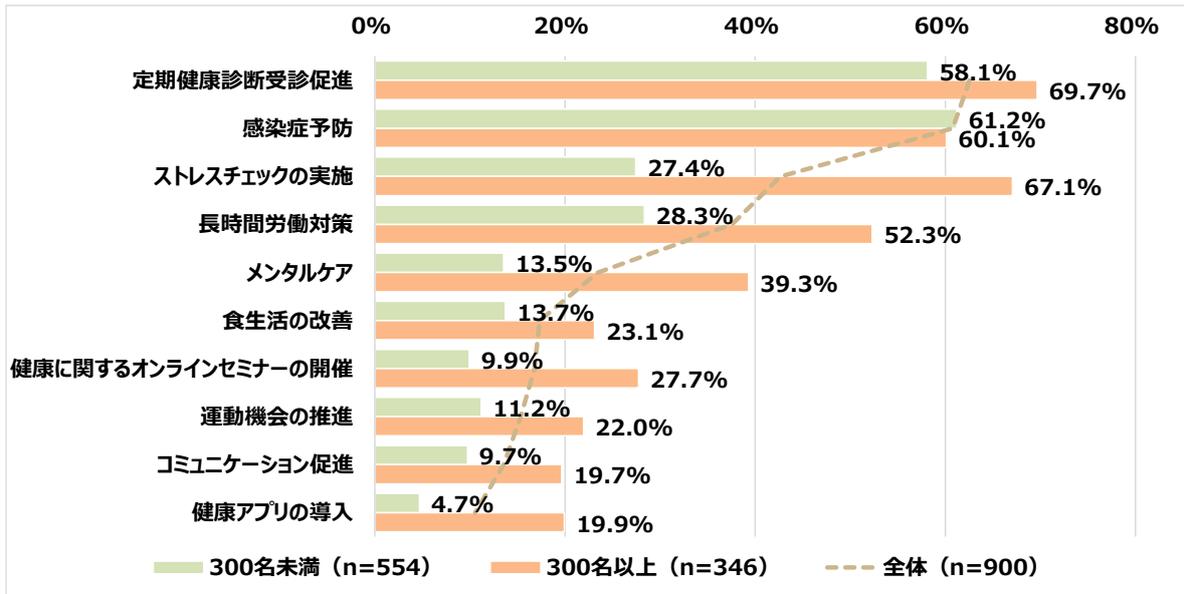
調査結果

■コロナ禍と健康支援の取り組みについて

Q1. あなたのお勤め先で現在行っている健康支援の取り組みをすべてお答えください。（複数回答/n=900）

- ・健康支援の取り組みで「定期健康診断受診促進」以外に多いのは「感染症予防」、「ストレスチェックの実施」、「長時間労働対策」の順。新型コロナウイルスの流行や、リモートワークでのストレスが原因と考えられる。
- ・企業規模で比較すると、上位 10 項目のうち、「感染症予防」、「食生活の改善」以外は従業員数 300 名未満より 300 名以上の企業が 10 ポイント以上高い結果となった。

【現在行っている健康支援の取り組み 上位 10 項目】

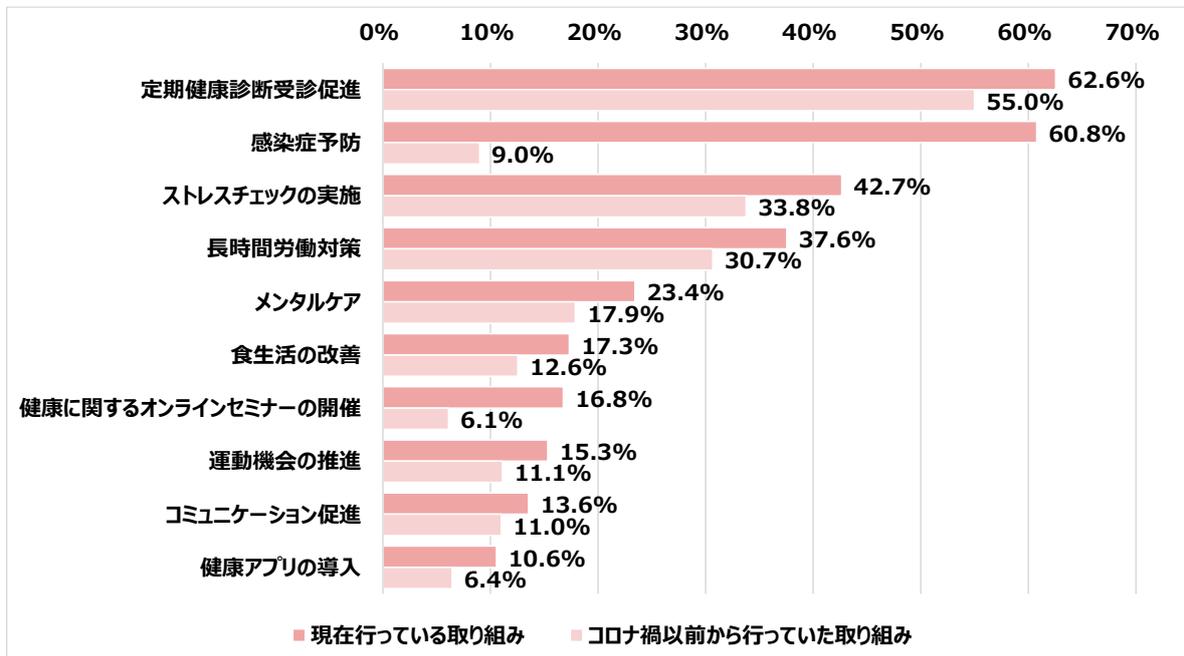


Q2. あなたのお勤め先でコロナ禍以前から行っていた健康支援の取り組みをすべてお答えください。

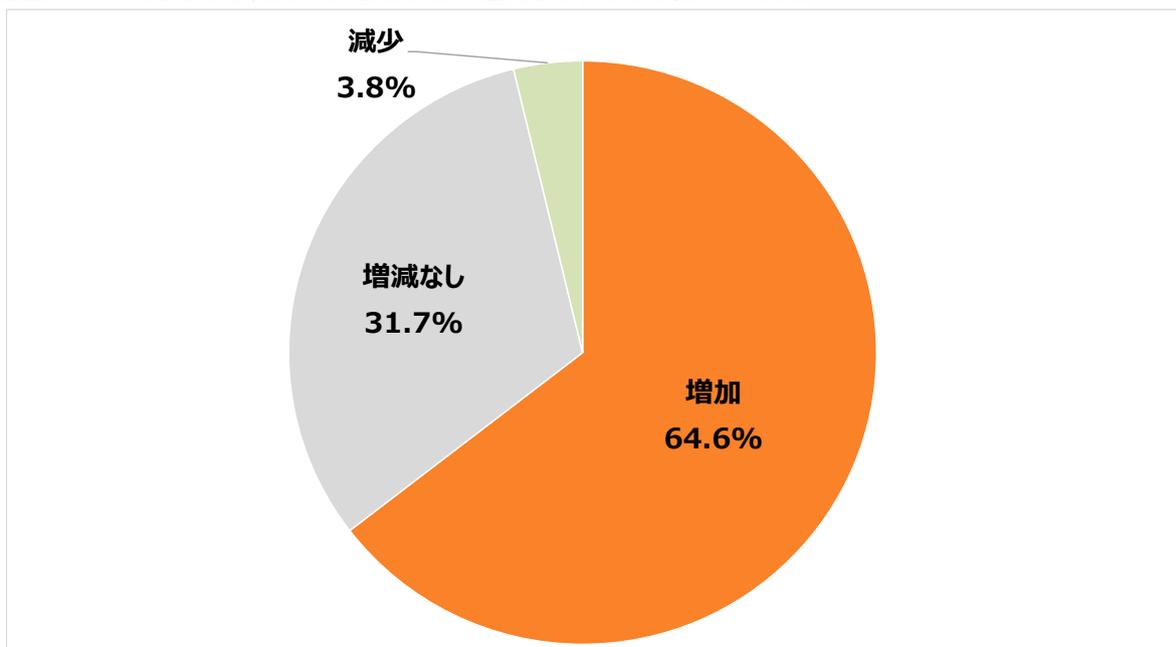
（複数回答/n=900）

- ・コロナ禍前から行っていた取り組みで最も多いのは「定期健康診断受診促進」55.0%。
- ・現在行っている取り組みの上位 10 項目と比較すると、「感染症予防」、「健康に関するオンラインセミナーの開催」で 10 ポイント以上の差。これらはコロナ禍がきっかけで導入した企業が多いと考えられる。
- ・コロナ禍前より健康支援の取り組みが「増加」している企業が 64.6%となった。

【現在行っている取り組み上位 10 項目の割合とコロナ禍以前から取り組んでいた割合の比較】

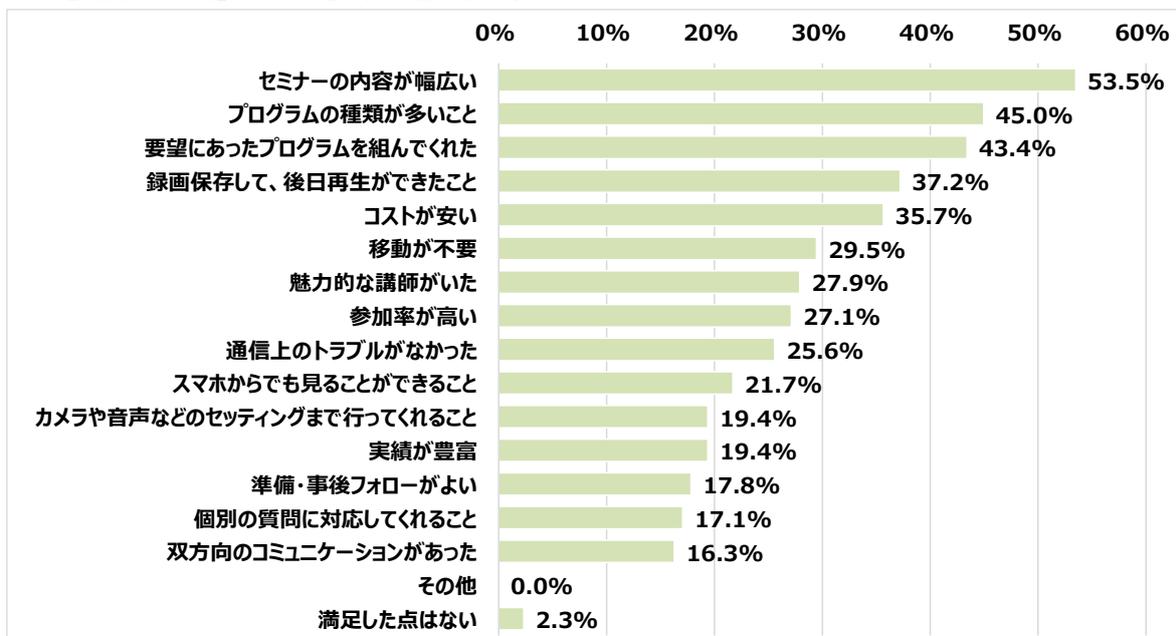


【コロナ禍以前から取り組んでいた施策と現在行っている取り組みの増減】



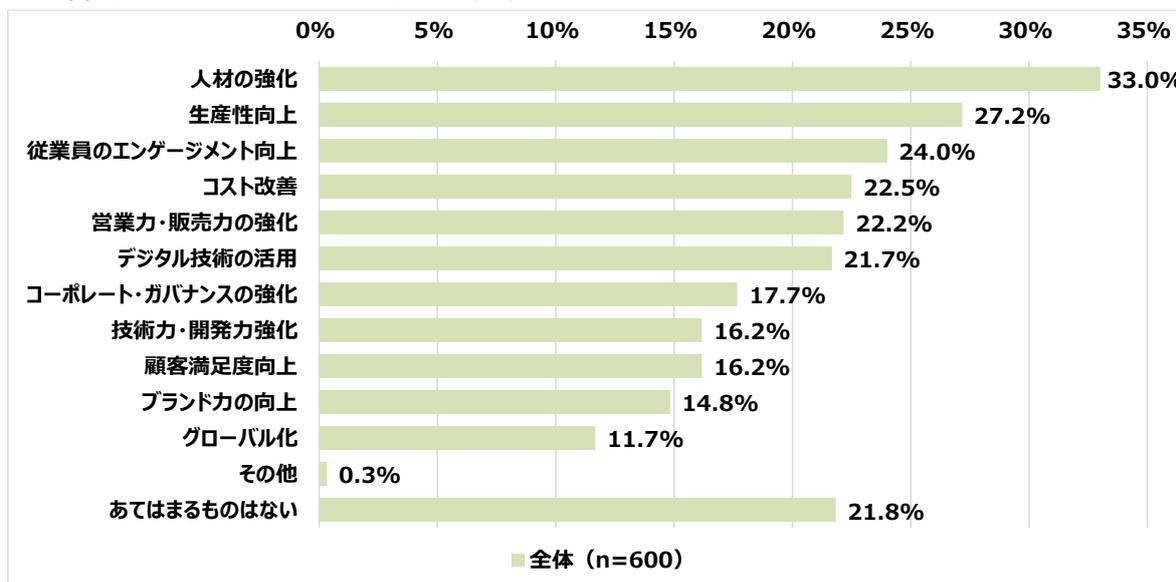
Q3. (健康経営に携わる経営層・部門担当者に対し) オンラインセミナーを実施して満足した点をすべてお答えください。(複数回答/n=129)

・オンラインセミナーを実施した企業の健康経営に携わる経営層・部門担当者に対し、オンラインセミナーのメリットを聞くと、「セミナーの内容が幅広い」53.5%、「プログラムの種類が多いこと」45.0%、「要望にあったプログラムを組んでくれた」43.4%という回答が多い。



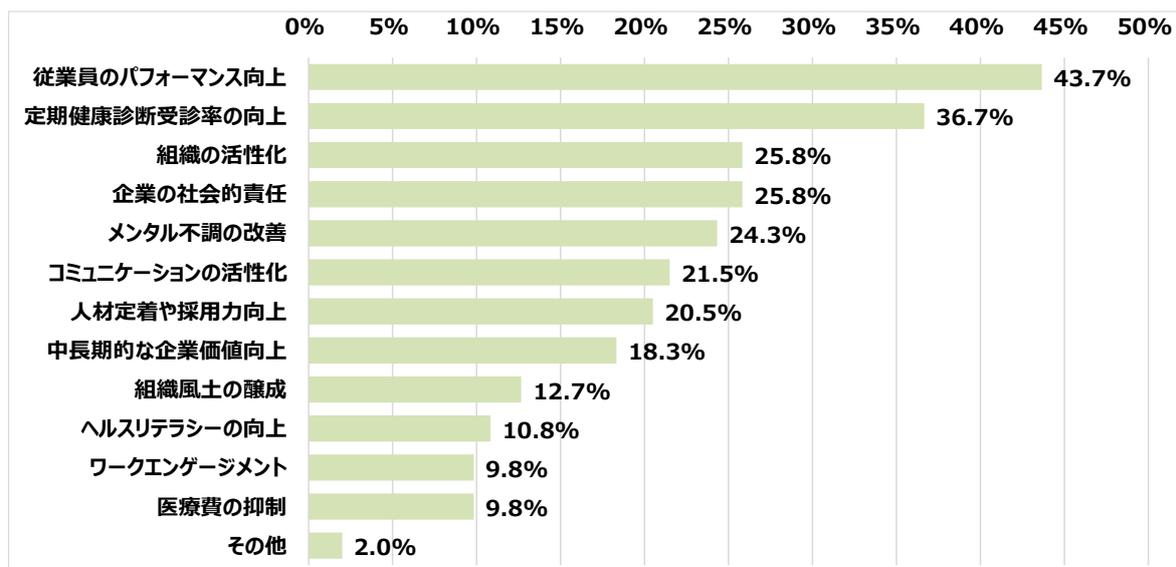
Q4. (健康経営に携わる経営層・部門担当者に対し) あなたが新型コロナウイルス発生以降、自社の課題だと感じるようになったものをお答えください。(複数回答/n=600)

・新型コロナウイルス感染症の流行以降の課題は「人材の強化」33.0%、「生産性向上」27.2%、「従業員のエンゲージメント向上」24.0%の順。新型コロナウイルスは様々な企業に影響を与えており、企業は“人材”に関する課題を抱えていることが改めて分かる結果となった。



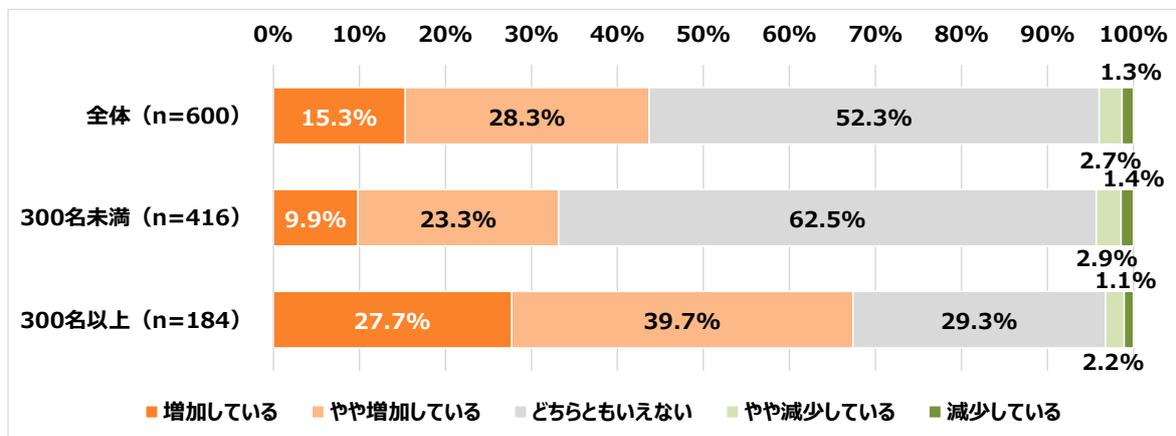
Q5. (健康経営に携わる経営層・部門担当者に対し) あなたのお勤め先で行っている健康支援の取り組みについて効果がある(あった)項目をすべてお答えください。(複数回答/n=600)

・健康支援の取り組みについて、効果があったものは「従業員のパフォーマンス向上」43.7%、「定期健康診断受診率の向上」36.7%、「組織の活性化」、「企業の社会的責任」25.8%の順。



Q6. (健康経営に携わる経営層・部門担当者に対し) あなたのお勤め先で行っている健康支援に関する予算の増減を1年前と比較してお答えください。(単数回答/n=600)

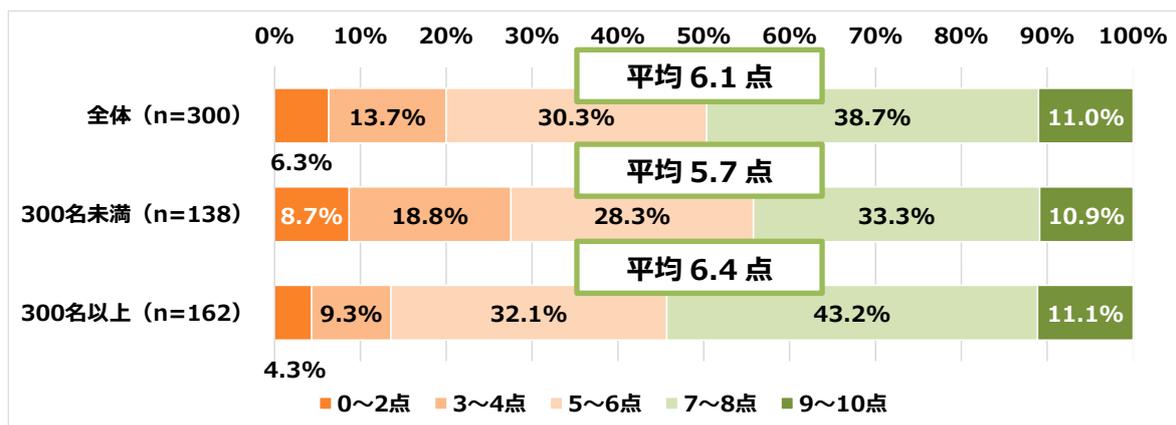
- ・健康支援に関する予算が前年より増加している企業は全体で計43.7%、減少は計4.0%。健康経営への意識の高まりと新型コロナウイルスの影響により、健康支援に関する予算は増加している結果となった。
- ・企業規模で比較すると従業員数300名未満の企業は「どちらともいえない」、300名以上の企業は「増加している」「やや増加している」という回答が多い。



■ 健康支援を受ける従業員について

Q7. (従業員に対し) あなたのお勤め先では、どの程度健康支援の取り組みがなされていると思いますか。0～10点の点数でお答えください。(単数回答/n=300)

- ・全体では「7～8点」が38.7%で最も多かった。平均は6.1点となった。
- ・企業規模で比較すると、従業員数300名未満の企業の平均は5.7点、300名以上の企業の平均は6.4点となっている。



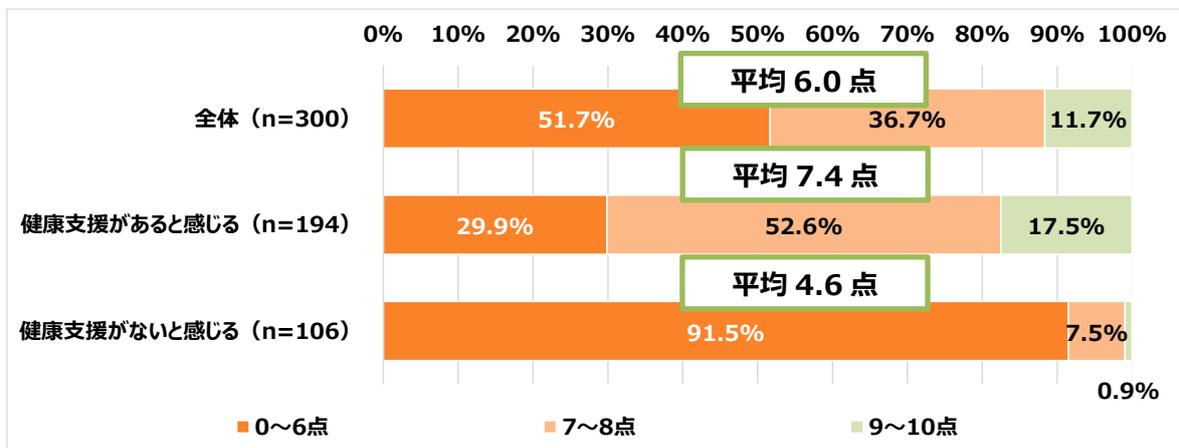
Q8. あなたのお勤め先では、どの程度健康支援の取り組みがなされていると思うか（Q7）について、その理由を具体的にお答えください。（自由回答/n=300）

・健康支援の取り組みに対する点数（Q7）の理由について、施策は行っているが運用方法・施策の内容に問題があると感じている従業員が多いことがうかがえる。

- ・1点「健康支援というより、対外的な見た目や批評、業務の影響だけを気にしている。」
(男性/55歳/和歌山県)
- ・3点「ストレスチェックはしているが、パソコンで自由にしてください。というだけで、その後のフォローが物足りない。」
(女性/52歳/岡山県)
- ・3点「従業員のためというより法律で義務付けられているから行っている。」(男性/52歳/埼玉県)
- ・4点「正社員・契約社員対象では十分なかもしれないが、派遣社員の扱いは全く違うから。」
(女性/53歳/東京都)
- ・5点「当たり障りのない文章ばかりのアドバイスばかりで具体的な施策が少ない。」(男性/63歳/神奈川県)
- ・6点「健康に関するイベントや、独自の歯科検診等も開催されているが、そのほとんどが本部で開催されており、地方支社に所属していると参加する機会がない。」(女性/35歳/富山県)
- ・8点「健康に対する支援策があると気を付けようと感じるし、何かあったら相談できるという安心感があり良い。」
(女性/45歳/埼玉県)
- ・8点「健康診断でメタボと診断された場合でも、希望者に個別で食生活や運動等の定期的なサポートを行っているので、健康支援にある程度力を入れていると感じている。」(男性/46歳/北海道)
- ・9点「専門部署を設けて、積極的に情報発信されているので。」(男性/48歳/神奈川県)
- ・9点「健康診断やストレスチェックなどは、必ず受けるよう会社からの指示がありチェックされる。結果次第では、休んで体調が良くなるまで出社できない。」(男性/53歳/埼玉県)
- ・10点「健康経営優良法人認定制度に認定されているらしいので、きっとトップレベルなのだと思うから。」
(男性/45歳/愛知県)

Q9. あなたのお勤め先の満足度を、10段階で評価する場合、あなたの評価をお答えください。（単数回答/n=300）

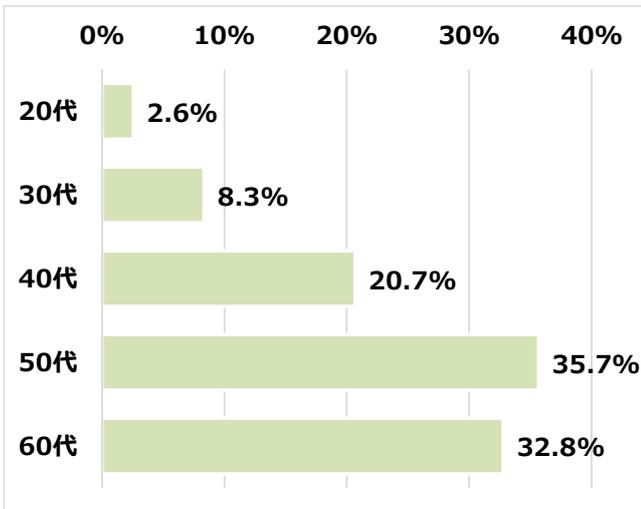
・勤め先の満足度評価は10点満点で平均6.0点。
 ・勤め先が「健康支援がないと感じる」企業は満足度平均4.6点、「健康支援があると感じる」企業は満足度平均7.4点と2.8ポイントの差となった。健康支援がエンゲージメントにつながる事が推測できる結果となった。



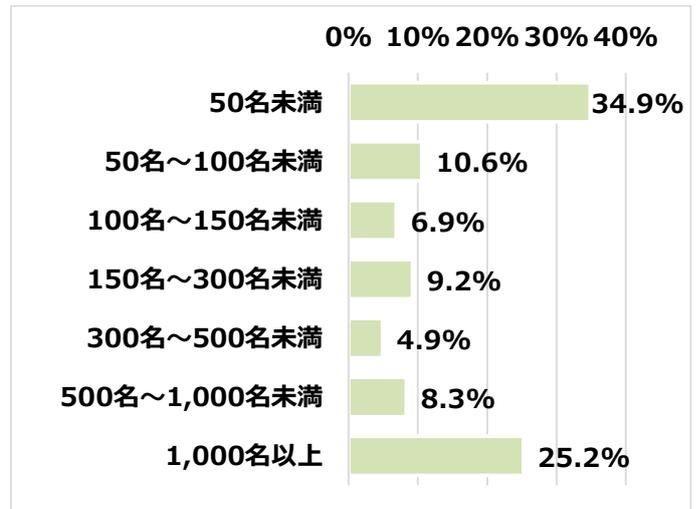
※健康支援の取り組み（Q7）で0～6点を「健康支援がないと感じる」、7～10点を「健康支援があると感じる」として集計

■ 調査対象者 N=900

・年代別



・従業員数別



以上