

人事・労務担当 500社の
アンケート結果から、
従業員健康管理の現状を紐解く

株式会社インテグリティ・ヘルスケア



- (お願い) 本資料の取り扱いに関して

- 本資料に含まれる著作権は、株式会社インテグリティ・ヘルスケアに帰属します。営業目的での利用、改変、再配布は禁止いたします。
- 引用する際は、出典を明記してください。
- ご質問・ご不明な点がございましたら、当社マーケティング室までご連絡ください。marketing@integrity-healthcare.co.jp

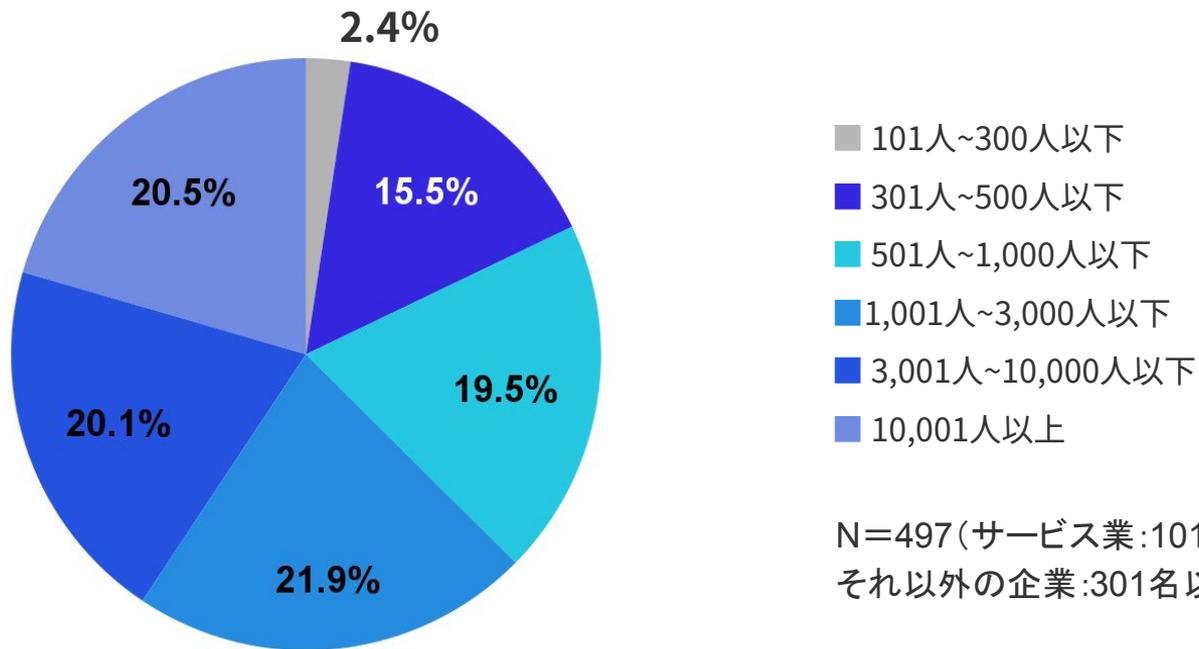
- アンケート調査概要

調査期間	2025年5月23日 - 5月25日
サンプル数	497
調査方法	ウェブ調査
調査対象	<ul style="list-style-type: none">● 年齢：20代～60代● 職業：会社員● 職種：人事・総務系

※ 健康経営優良法人「大規模法人」の従業員数の定義に準拠し、以下を満たす企業に勤める方を対象として設定（サービス業：101人以上 / サービス業以外：301人以上）

● 背景情報① 従業員数

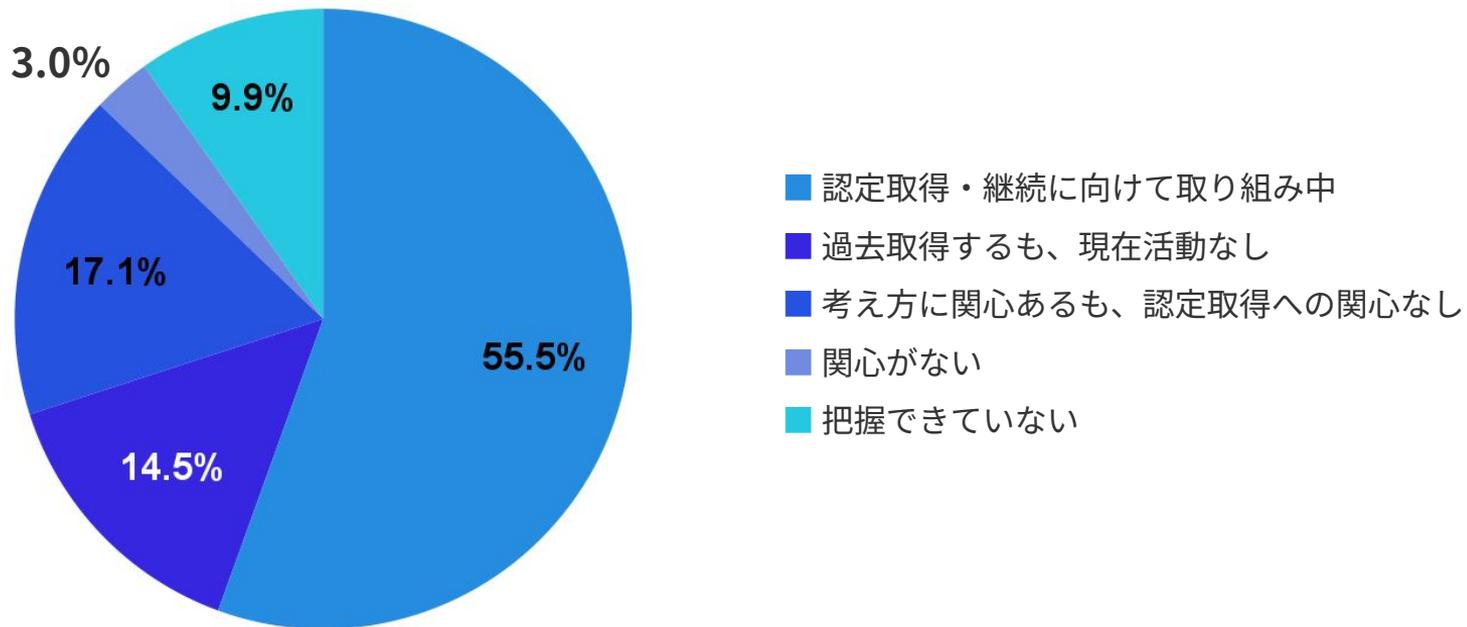
健康経営優良法人 大規模法人部門の基準*にあたる企業において、従業員の健康管理に関連した業務に就く約500名にアンケートを実施



N=497(サービス業:101名以上、
それ以外の企業:301名以上)

- 背景情報② 健康経営への取り組み

回答者の半数以上の企業が、健康経営優良法人の認定取得・継続に向けて取り組み中



● 背景情報③ 業種

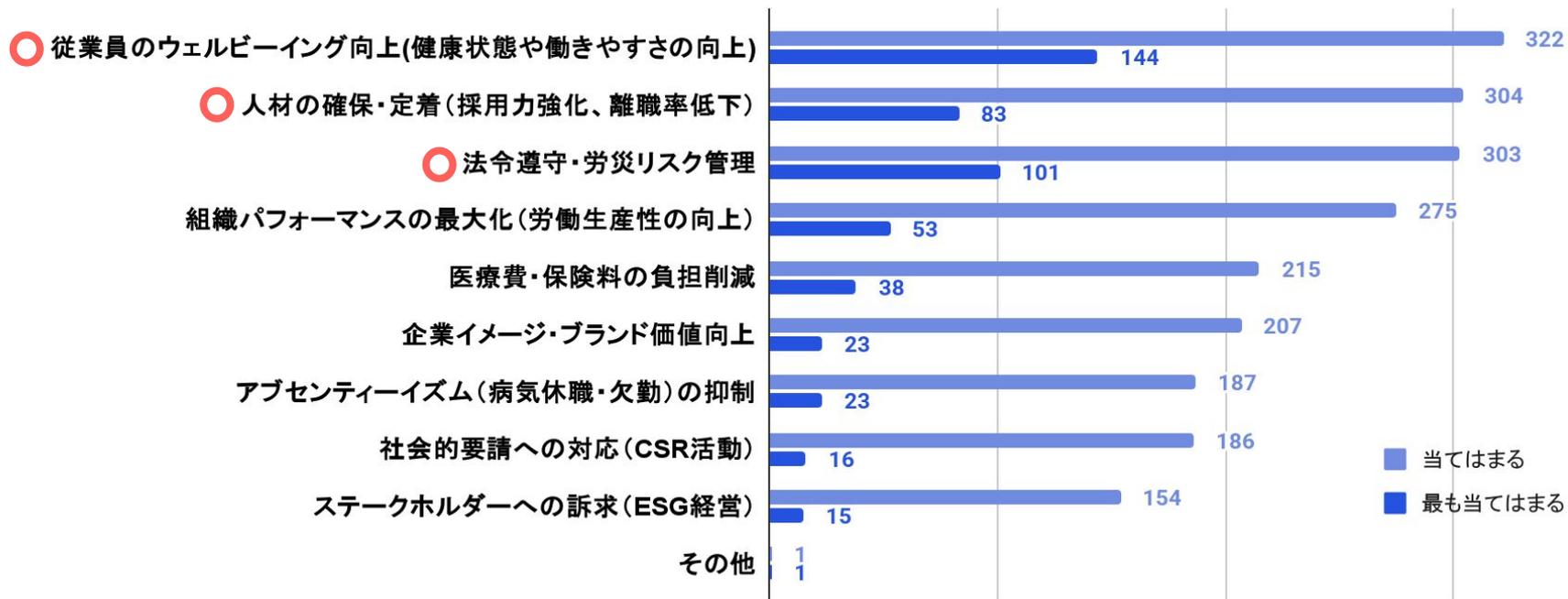
情報通信業	40	生活関連サービス業, 娯楽業	38
建設業	30	教育業	6
製造業	136	医療・福祉	26
電気・ガス・水道業	7	出版・印刷業	1
運輸・郵送業	40	メディア・マスコミ・広告業	4
流通業・卸売業・小売業	36	商社	8
金融業(銀行または証券)・保険業	53	非営利団体またはNPO	2
不動産業・物品賃貸業	13	その他	50
宿泊業・飲食店	7		

- コンテンツ

1. 「従業員の健康管理」に取り組む動機、理由について
2. 「従業員の健康管理」において現在取り組んでいるもの
3. 「従業員の健康管理」で対策が必要と思われるもの
4. 「従業員の健康管理」で対策が必用と思われるものTop 3
 - a. 現在、対策が十分に取られていない理由
5. 健診後のフォロー業務の実施状況
6. 健診後のフォロー業務で困っていること
7. 「従業員の健康管理」のデジタル化

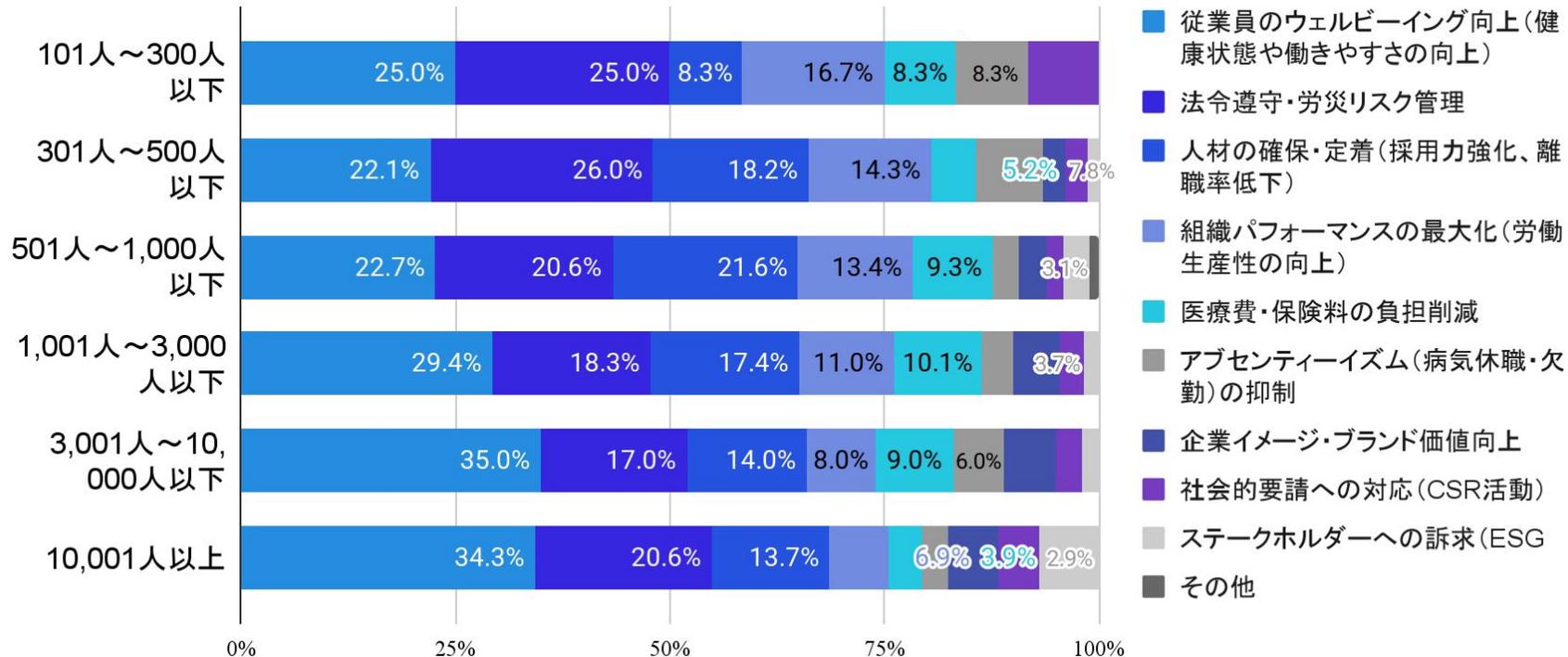
● 1. 従業員の健康管理に取り組む動機、理由

ウェルビーイング向上、人材の確保・定着、法令順守・労災リスク管理を目的に取り組む企業が多い



● 1-1. 健康管理に取り組む動機、理由：最も当てはまるもの（従業員数別）

企業の規模により、取り組む目的やきっかけが異なる



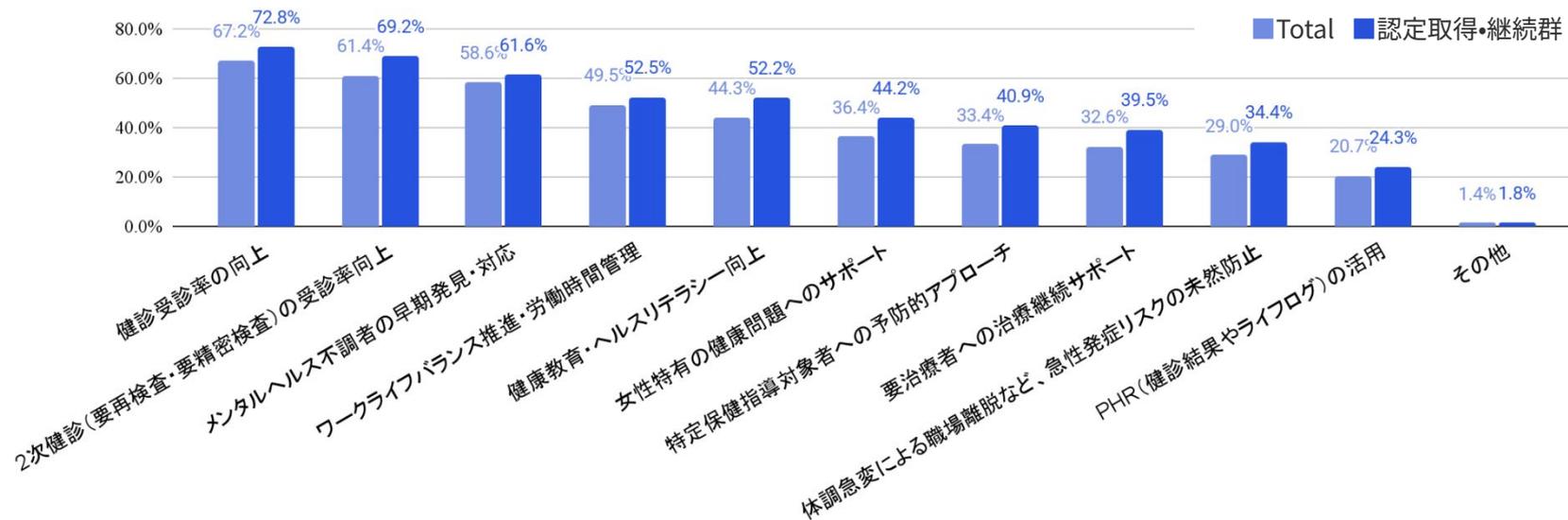
● 1-2. 健康管理に取り組む動機、理由：最も当てはまるもの（「健康経営」への取り組み別）



POINT

- 健康経営優良法人の認定取得・継続のために取り組む群（以下「認定取得・継続」群）では「従業員のウェルビーイング向上」目的が多い
- 取得に関心がない群では「法令遵守・労災リスク管理」目的が多い

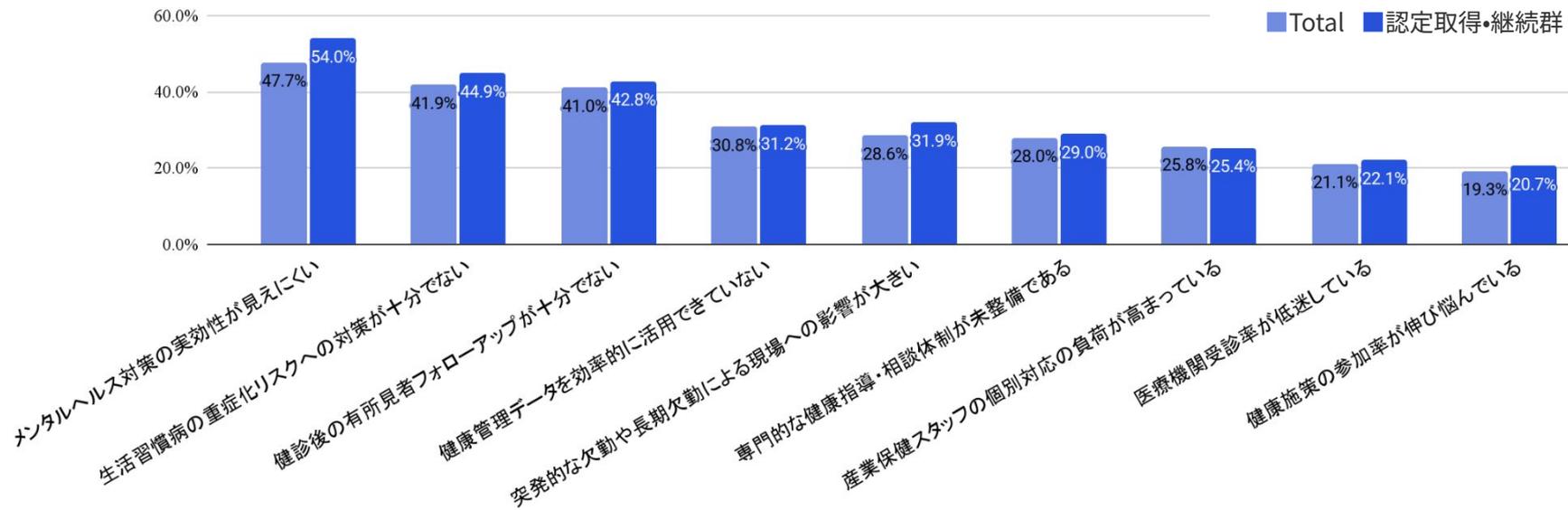
● 2. 「従業員の健康管理」において現在取り組んでいるもの



POINT

- 「健診受診率の向上」「2次健診」は、法令との関係で取り組んでいる企業が多いと考えられる
- 「メンタルヘルス不調者の早期発見・対応」の率が高いのは、最近の傾向としてメンタル問題を非常に重要視して課題に挙げられていることを示唆
- いずれの施策においても「認定取得・継続」群はTotalと比較して取り組み率が高い

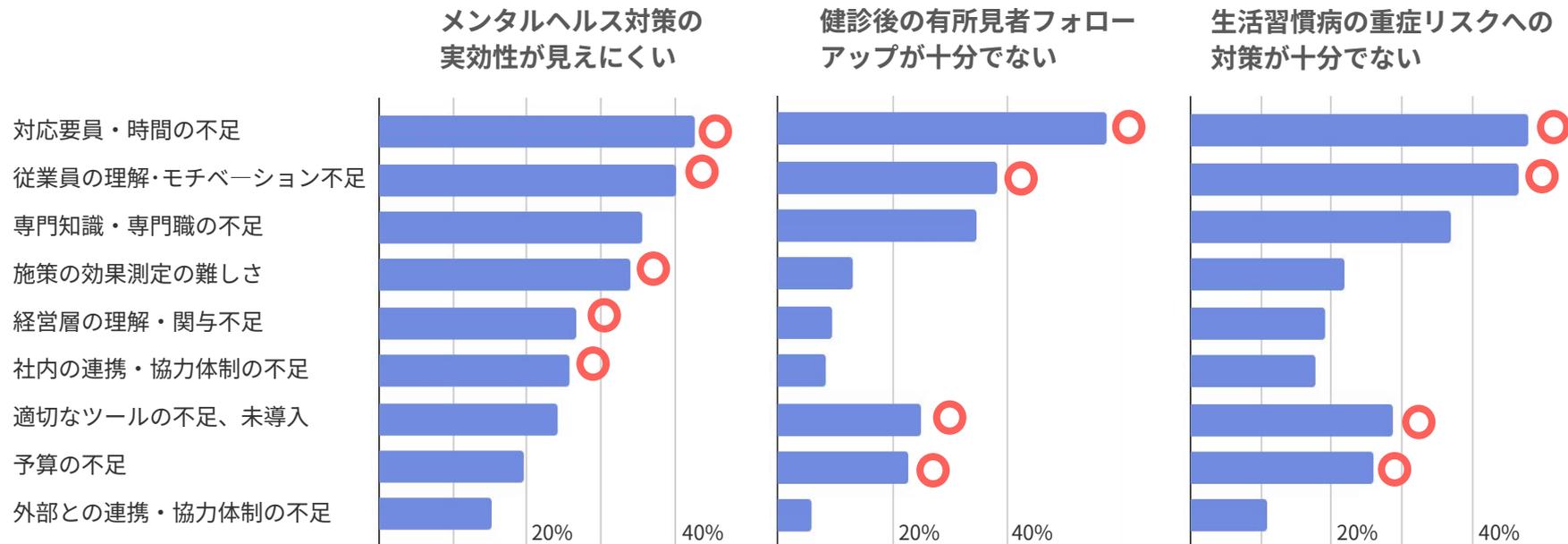
● 3. 「従業員の健康管理」で対策が必要と思われるもの



POINT

- 4割を超える企業が「メンタルヘルス対策の実効性が見えにくい」「生活習慣病の重症化リスクへの対策が十分でない」「健診後の有所見者フォローアップが十分でない」を選択
- いずれの施策においても「認定取得・継続」群が「Total」を上回る回答率

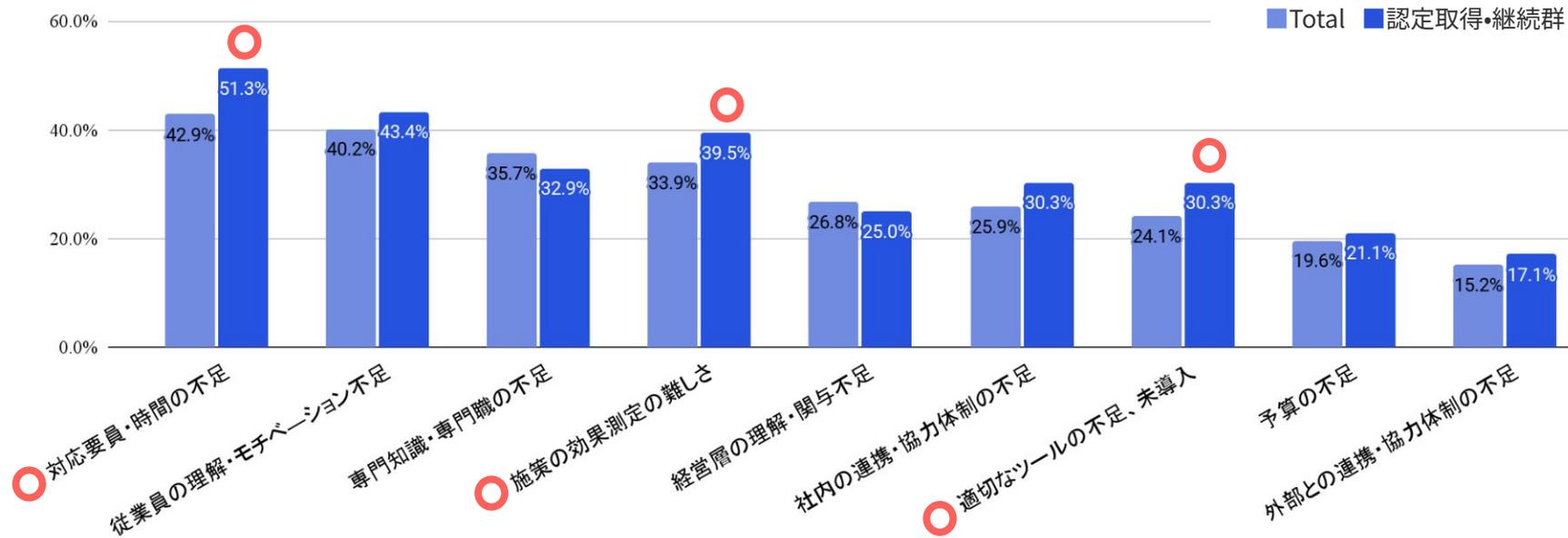
● 「従業員の健康管理」で特に対策が必要なものTop 3：対策が十分に取られていない理由



POINT

- いずれの課題も「対応要因・時間の不足」「従業員の理解・モチベーション不足」が問題となっている
- 「メンタルヘルス対策」は比較的「施策の測定の難しさ」「経営者の理解・関与不足」「社内の連携・協力体制の不足」が問題となっている。「健診後のフォロー～」「生活習慣病の～」では、「適切なツールの不足・未導入」も課題として挙げられる

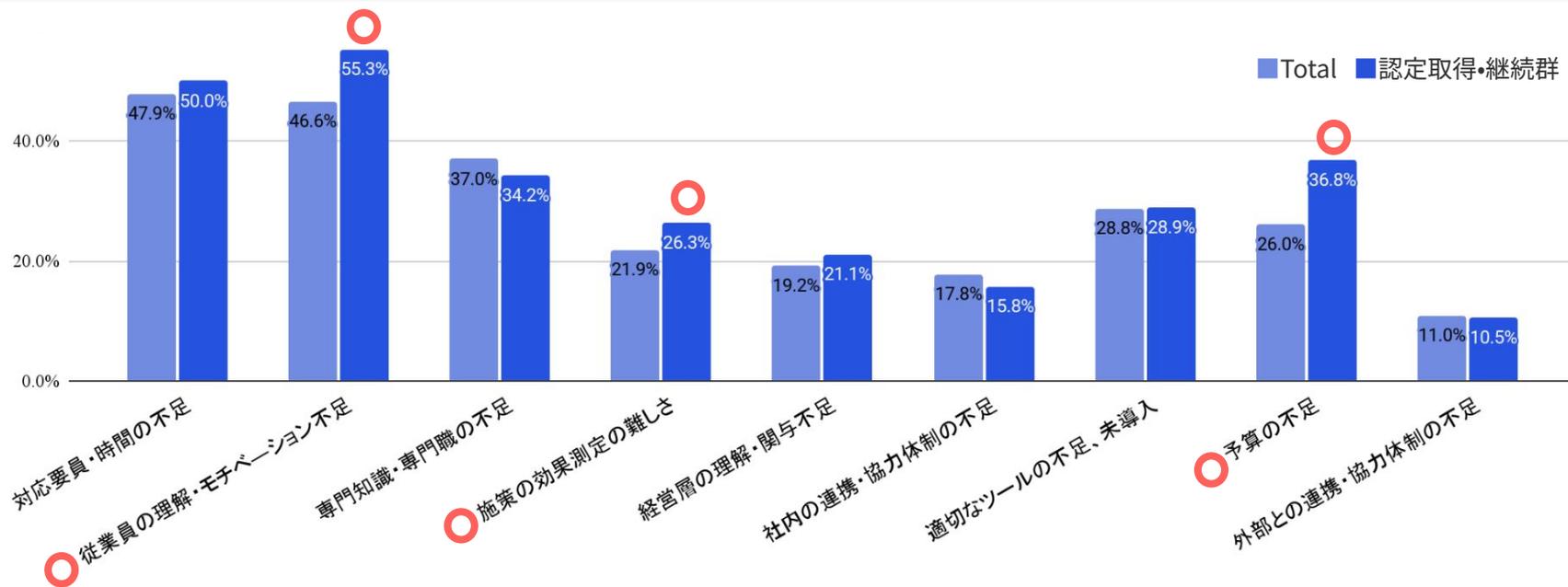
● [各論] 対策が十分に取られていない理由：「メンタルヘルス対策の実効性が見えにくい」



POINT

- 「認定取得・継続」群では「対応要員・時間の不足」「施策の効果測定の難しさ」「適切なツールの不足・未導入」がTotalと比較して5%以上高い値となった

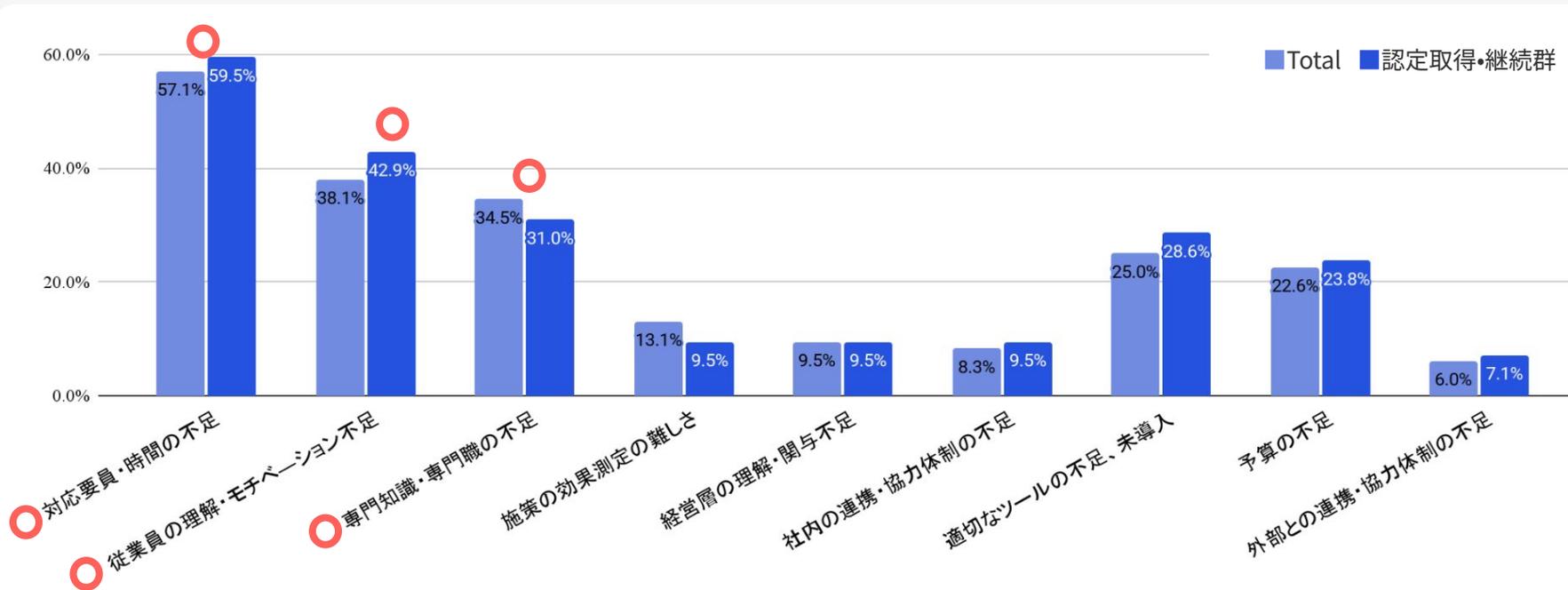
● [各論] 対策が十分に取られていない理由：「生活習慣病の重症リスクへの対策が十分でない」



POINT

- Totalでは「対応要員・時間の不足」を選択した企業の割合が最も高いが、「認定取得・継続」群では「従業員の理解・モチベーション不足」の割合が突出して高い
- 「認定取得・継続」群では他に、「施策の効果判定の難しさ」「予算の不足」を選択した企業の割合がTotalと比較して高い

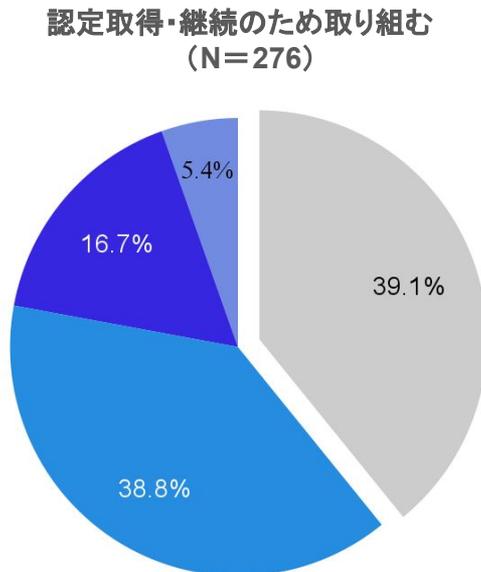
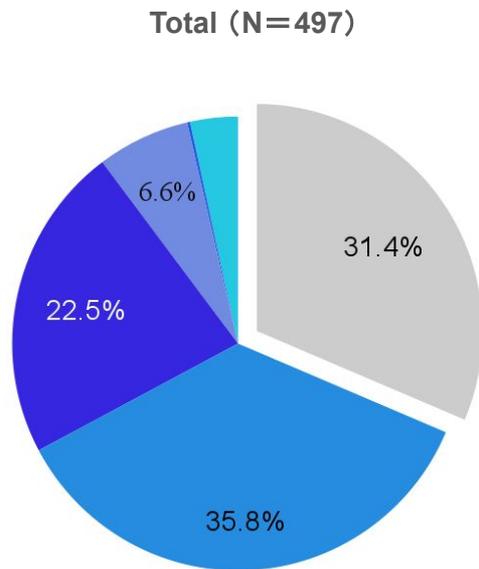
● [各論] 対策が十分に取られていない理由：「健診後の有所見者フォローアップが十分でない」



POINT

- 他の課題と比較し要因が絞られている。「対応要員・時間の不足」「従業員の理解」「専門知識・専門職の不足」を課題に感じている。
- 「認定取得・継続」群では、Totalより「従業員の理解・モチベーション不足」を課題に感じている

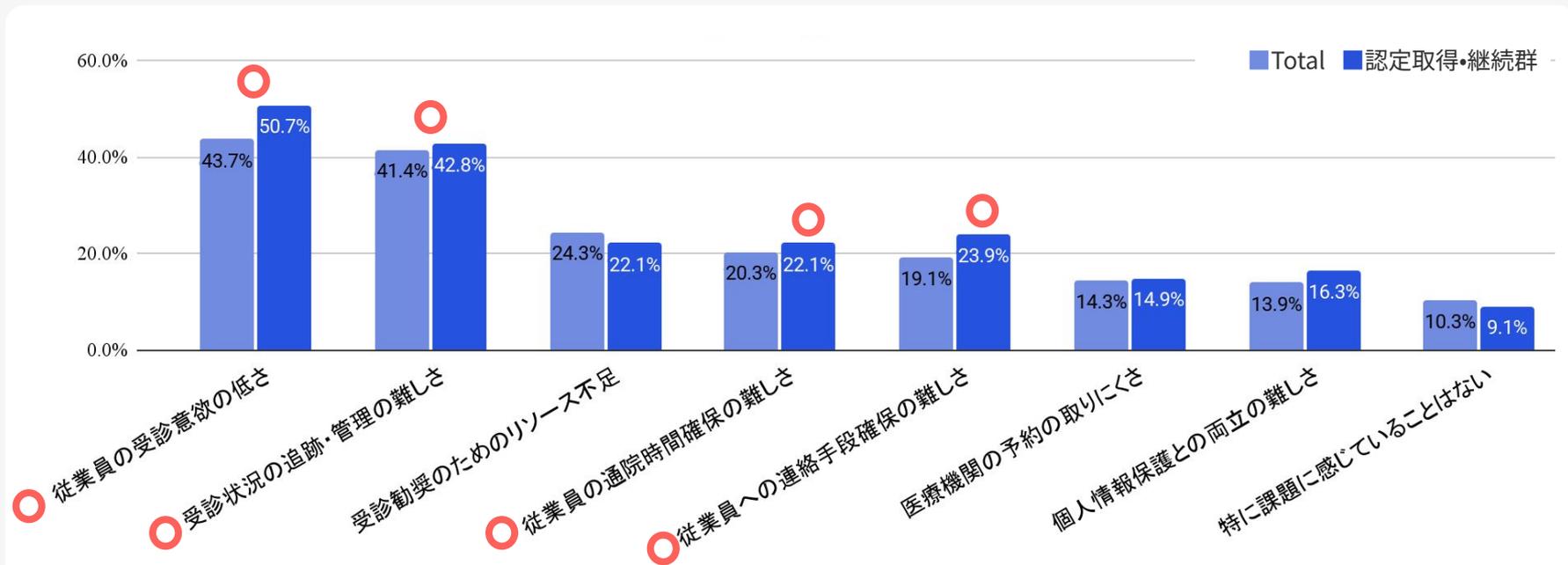
● 5. 健診後のフォロー業務の実施状況（受診が必要な従業員への受診勧奨、受診実態の把握）



- 認定取得フォローの体制が確立されており、大半の対象者が受診している
- フォローの体制が確立されているが、受診する対象者は少ない
- 最低限の受診勧奨は行っているが、受診状況の把握が不十分
- マンパワー不足等により十分な受診勧奨ができていない
- その他

POINT ● Totalでは7割の企業、「認定・継続」群においても6割の企業はフォロー業務が十分にできていない。

● 6. 健診後のフォロー業務で困っていること



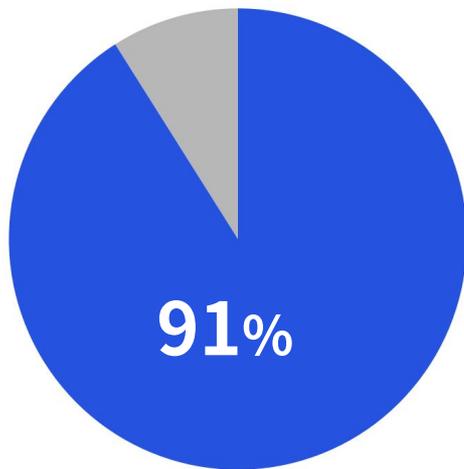
POINT

- 「従業員の受診意欲の低さ」「受診状況の追跡・管理の難しさ」を選択した企業が4割を超える。「従業員の受診意欲の低さ」は、「認定取得・継続」群では半数以上が回答
- 「認定取得・継続」群では「従業員の通院時間確保の難しさ」や「連絡手段確保の難しさ」も課題に

- 参考：健診後フォローの重要性～二次検査が治療のきっかけに

薬物治療を「行った（行っている）」「今後行うことが決まっている」方の**約9割が、「二次検査が治療のきっかけになった」と回答**

Q.再検査や精密検査を受けたことが、治療を行うきっかけになっていますか。



■ 二次検査が治療のきっかけになった

■ 治療のきっかけになっていない

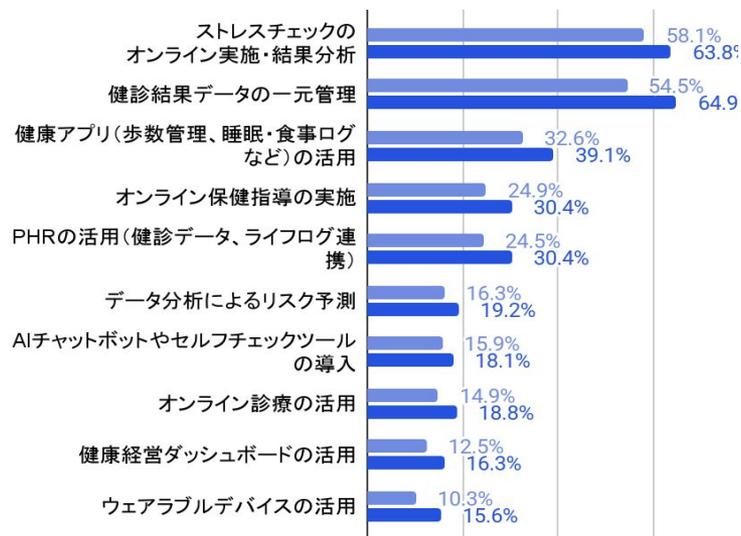
対象：「糖代謝検査(血糖値)」「腎尿路系検査(腎機能、尿検査)」「心電図検査」「呼吸器系検査(胸部X線)」の検査項目のうち1つでも異常所見があり、「医療機関を受診して、再検査/精密検査/治療を受けた」かつ「薬物治療を行った（行っている）」または「今後行うことが決まっている」1,580人

*回答した検査項目のうち、1つでも「治療のきっかけになっている」「やや治療のきっかけになっている」と回答した場合、「治療のきっかけになっている」に集計

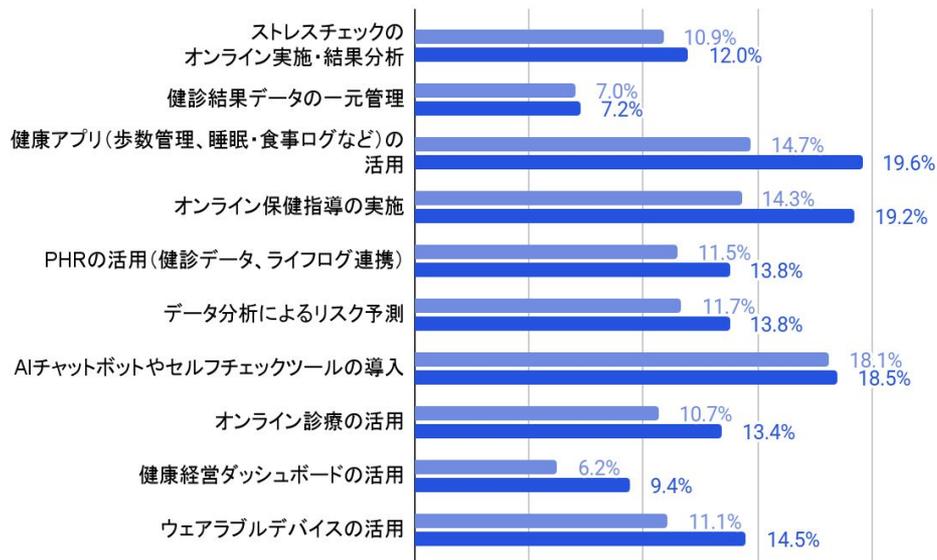
7. 「従業員の健康管理」のデジタル化

■ Total ■ 認定取得・継続群

取り入れている Total (N=497)



導入を検討 認定取得・継続のため取り組む (N=276)



POINT

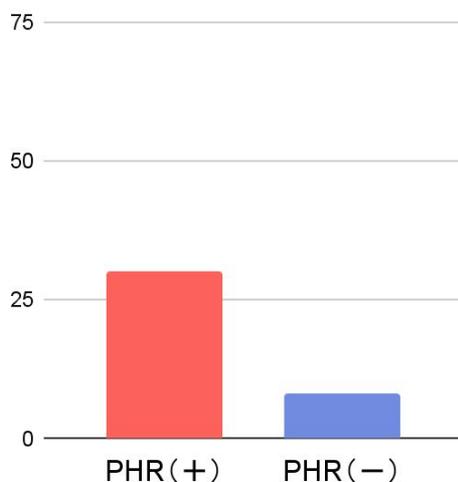
- 「ストレスチェック」「健診データ管理」については多くの企業が導入している
- 今後の施策としては「健康アプリ」「オンライン保健指導」「AIチャットボット」「PHR・ウェアラブルデバイス」「オンライン診療」等、さまざまなデジタル活用が活況に検討されている

- 参考：オンライン診療+PHRの組み合わせで、モチベーションを維持

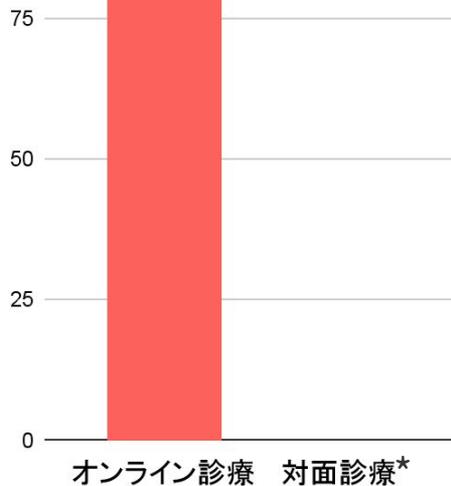
PHRを「オンライン診療」と連携した場合、**健康のための行動を継続する患者の割合は80%に**。
専門家である医師との伴走で、重症化予防を目指せます。

行動変容継続率 (%)

特定保健指導



PHR (+)



PHRの活用を、医師によるオンライン診療と組み合わせることで、**PHRでの行動変容の継続率（健診データを見なおす行動）は80%**でした。また、特定保健指導とPHRの組み合わせでは30%でした。

これは、記録した**健康データを専門家と共有し対話する「伴走型」の支援が、利用者のモチベーションを高く維持する鍵**であることを示しています。

* 継続中の試験のため、結果は明らかにされていない

出典: 令和4年度 厚生労働科学研究費補助金「パーソナルヘルスコードを活用した診療（オンライン診療中心とした）における行動変容に関する研究」研究報告書（概要版）より作成

● まとめ

- 現在「従業員の健康管理で取り組んでいるもの」としては6割が「健診受診率の向上」、「2次健診の受診率向上」、「メンタルヘルス不調者の早期発見・対応」を選択。
- 「対策が必要と考えるもの」として「メンタルヘルス対策の実効性がみえにくい」「生活習慣病重症化リスクへの対策が十分でない」「健診後の有所見者フォローアップが十分でない」を4割の企業が選択。
- 「対策が必要と考えるもの」として挙げた上位3つの課題について、**対策が十分に取られていない最たる原因は「対応要員・時間の不足」「従業員の理解・モチベーション不足」**であった。その他「メンタルヘルス対策の実効性がみえにくい」では「施策の効果測定の難しさ」が、「生活習慣病重症化リスク」「健診後のフォローアップ」では「適切なツール不足」が問題となっている。
- 「**健診後のフォローアップ**」は十分にできていないと回答した企業が7割にのぼり、フォロー上の困りごととしては「従業員の受診意欲の低さ」「受診状況の追跡・管理の難しさ」が挙げられた。
- 健康管理のデジタル化においては「ストレスチェック」「健診データ管理」は多くの企業が導入しており、今後の施策として「健康アプリ」「オンライン保健指導」「AIチャットボット」「PHR・ウェアラブルデバイス」「オンライン診療」など、さまざまなデジタル活用が活況に検討されている

(参考) スマートワンヘルスのご紹介

貴社の課題、もしかしたら… スマートワンヘルスで 解決できるかもしれません

👉 人事/労務の皆さまが抱える課題

- (1) 健診後の業務は煩雑で、時間もかかる
- (2) 受診勧奨もハードルが高い…。

🌐 スマートワンヘルスなら…

データ化 × チャット × オンライン診療で、
業務効率も、社員の行動変容も支援します！



Smart One Health

スマートワンヘルス

戻る

健診 2022/08/15 臨床検査データ

検査機関: 総合健診センター (サンプル支部)

↓ … 基準範囲より低い値 ↑ … 基準範囲より高い値

▼ 健診・医療機関で測定

検査項目	2022/08/15	2022/08/10	判
受診機関・サービス名	総合健診センター (サンプル支部)	総合健診センター (サンプル支部)	-
身長 cm (180-200)	170.4	170.4	-
体重 kg (180-200)	78.1	78.7	-
BMI kg/m ² (18.5~24.9)	26.9	27.1	高

(参考) スマートワンヘルスのご紹介

健康課題を解決するカギは、モチベーションを維持する「伴走型の支援」にあります。スマートワンヘルスでは、アプリで取得した健康データ[PHR]を医師へ共有し、治療継続のモチベーション維持に貢献します。



(参考) スマートワンヘルスのご紹介

「健診データ化」と「ツール活用」で実現する、劇的な効率化。
A社（社員数50名）では、なんと**約91%の業務時間削減**に成功しました。

業務フロー	導入前(時間)	導入後(時間)	削減率
健診結果の収集と管理	約8.5	約0.5	約94%削減
産業医による就業判定のサポート	約1.3	約0.8	約38%削減
労働基準監督署の報告書作成	約5	約1分	約99.7%削減
合計(1回あたり)	約14.8	約1.3	約91%削減



本資料に関するお問い合わせ：marketing@integrity-healthcare.co.jp

株式会社インテグリティ・ヘルスケア（マーケティング室）

スマートワンヘルスに関するお問い合わせ：www.smartonehealth.jp/contact/

株式会社インテグリティ・ヘルスケア（ウェルビーイング事業部）