

令和4年度健康経営の取組課題及び
メンタルヘルス対策に関する
事業所実態調査
(事業所アンケート結果)



ひろしま企業健康宣言
健康づくり優良事業所

アンケート集計結果報告書

目次

1.事業所アンケートの概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.2

- 1-1.回答事業所の属性分布：社員数、設立年度、業種
- 1-2.休職者数、退職者数（メンタルヘルス要因の人数）
- 1-3.労務状況：身体活動、交替勤務、テレワーク、フレックスタイム
- 1-4.分類ごとの判定結果（S/A/B/C）

- アンケートの概要や、基礎データの集計結果を説明します。
- 事業所の取り組みに関する4つの評価軸の判定結果分布を説明します。

2.分類ごとの回答結果の集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.8

- 2-1.働きやすい環境づくり①：有給休暇、両立支援（育児介護・私傷病）、キャリア支援
- 2-2.働きやすい環境づくり②：その他の取り組み状況
- 2-3.事業所の作業環境①：作業スペース、快適さ、整備・管理状況
- 2-4.健康課題の把握と対策①：健康診断の取り組み状況
- 2-5.健康課題の把握と対策②：産業医の稼働状況
- 2-6.健康課題の把握と対策③：ストレスチェックの実施状況
- 2-7.健康経営の取り組み①：事業所内の体制
- 2-8.健康経営の取り組み②：メンタルヘルス対策
- 2-9.健康経営の取り組み③：セルフケアとラインケア
- 2-10.健康経営の取り組み④：その他の取り組み状況
- 2-11.健康経営優良法人①：取り組み状況と取り組まない理由
- 2-12.広島支部の事業①：セミナー参加、必要な支援

- 事業所の取り組みに関する4つの評価軸、および健康経営優良法人と広島支部の事業に関する設問の回答結果を説明します。
- 各設問について、事業所の人数規模による回答傾向の違いを説明します。

3.深掘り分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.21

- 3-1.深掘り分析①：退職率と関連する要因
- 3-2.深掘り分析②：メンタル不調による退職と関連する要因
- 3-3.深掘り分析③：健康経営への取り組み状況と、分類ごとの判定結果（S/A/B/C）

- 事業所ごとの退職率の相関分析から、退職のリスク要因について説明します。
- メンタル不調に起因すると思われる退職率の分析から、退職につながるメンタル不調のリスク要因について説明します。

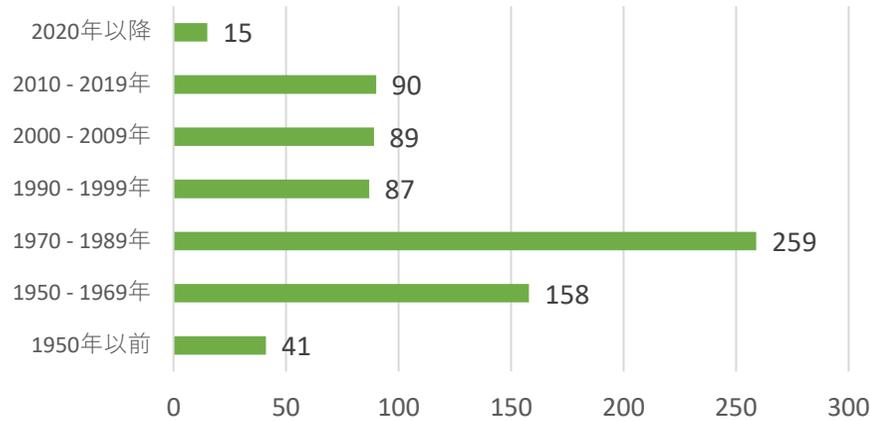
4.分析結果のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.26

1. 事業所アンケートの概要

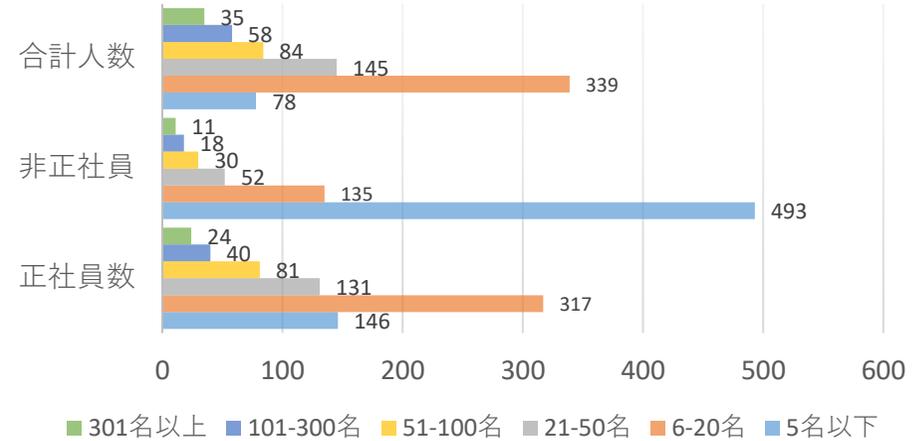
1-1. 回答事業所の属性分布：社員数、設立年度、業種

- 回答事業所数は739。1990年以前に設立された、創業20年以上の企業が417と半分強を占める。
- 従業員規模は、合計人数6～20名の事業所数が339と最も多く、次いで21～50名の事業所が多かった。

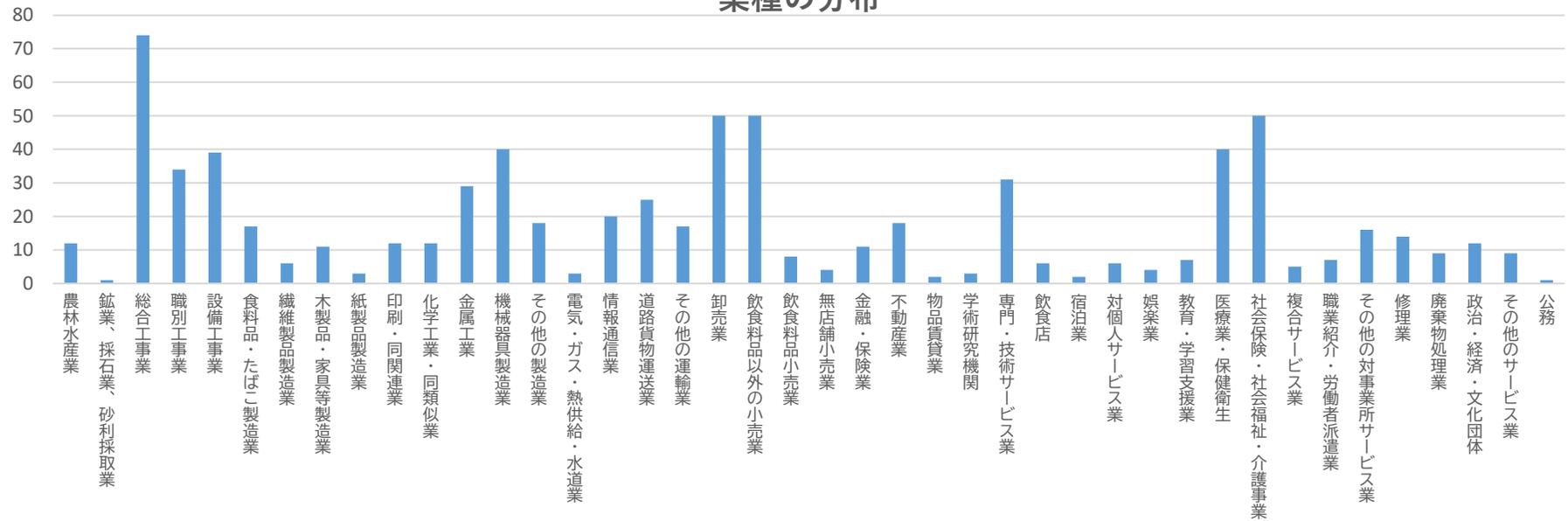
設立年度の分布



従業員数



業種の分布

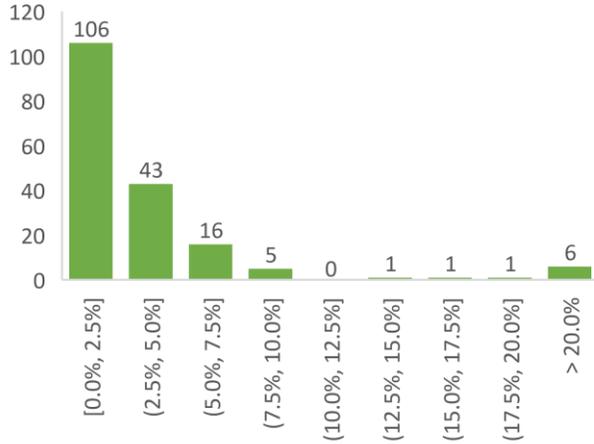


1. 事業所アンケートの概要

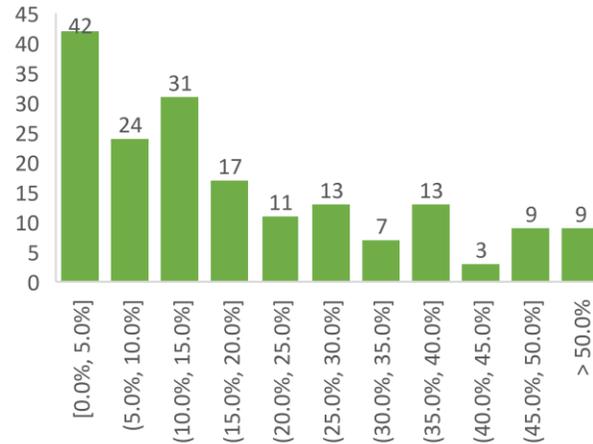
1-2. 休職者数、退職者数（メンタルヘルス要因の人数）

- 従業員50名未満の事業所では、休職率の中央値が0%であり、休職できずに退職に至る者の多さが示唆される。
- しかし全体の平均には有意差はあまりなく、休職率は3-5%(メンタル0.5%)、退職率は18-21%(メンタル0.6-0.9%)となっている。

休職率（従業員50名以上）



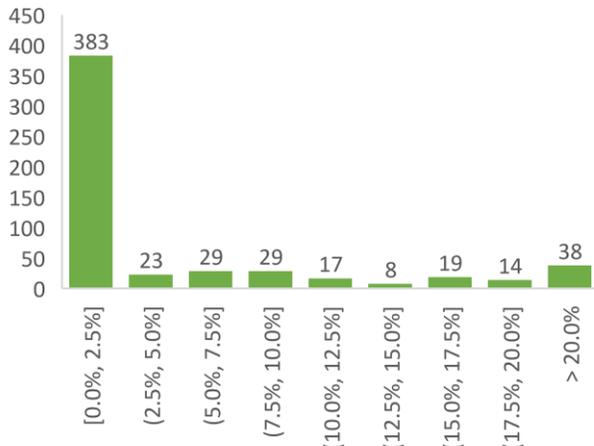
退職率（従業員50名以上）



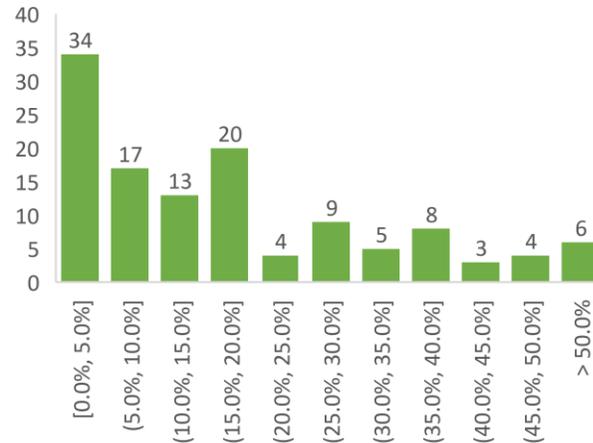
休職率と退職率の傾向
（従業員50名以上）

	休職率	メンタル 休職率	退職率	メンタル 退職率
平均値	3.8%	0.8%	20.9%	0.6%
標準偏差	7.2%	1.2%	31.4%	2.3%
中央値	2.0%	0.0%	13.3%	0.0%

休職率（従業員50名未満）



退職率（従業員50名未満）



休職率と退職率の傾向
（従業員50名未満）

	休職率	メンタル 休職率	退職率	メンタル 退職率
平均値	5.5%	0.8%	18.2%	0.9%
標準偏差	13.2%	2.7%	24.3%	3.6%
中央値	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%

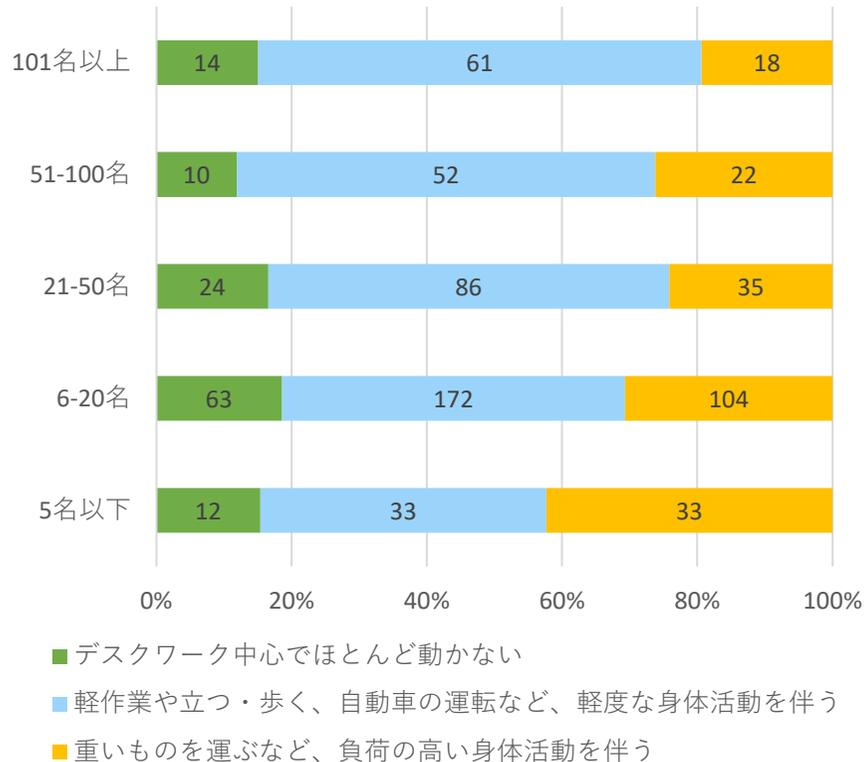
✓ ここでの「休職率」「退職率」は、2020年4月～2023年1月における休職者数・退職者数を、従業員数（正社員＋非正社員）で割ったものを指す。そのため、一般的な「離職率」とは算出方法が異なる。

1. 事業所アンケートの概要

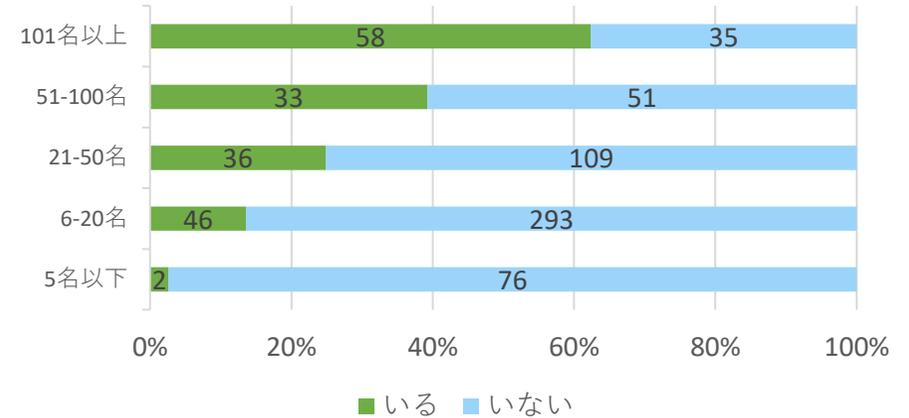
1-3. 労務状況：身体活動、交替勤務、テレワーク、フレックスタイム (1)

○いずれの人数規模でも、「軽度な身体活動を伴う」事業所の割合が最も高く、デスクワーク中心の事業所の割合が最も低かった。
○交代勤務をする従業員がいる事業所の割合は、人数規模が大きいほど高い傾向が見られた。一方で、交代勤務者の割合分布は、事業所の規模による変化はあまり見られなかった。

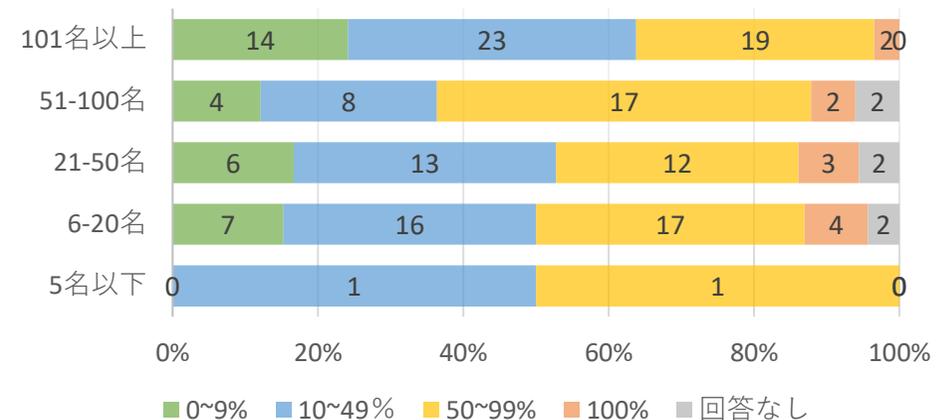
身体を動かす機会



交代勤務をする従業員の有無



交替勤務者の割合

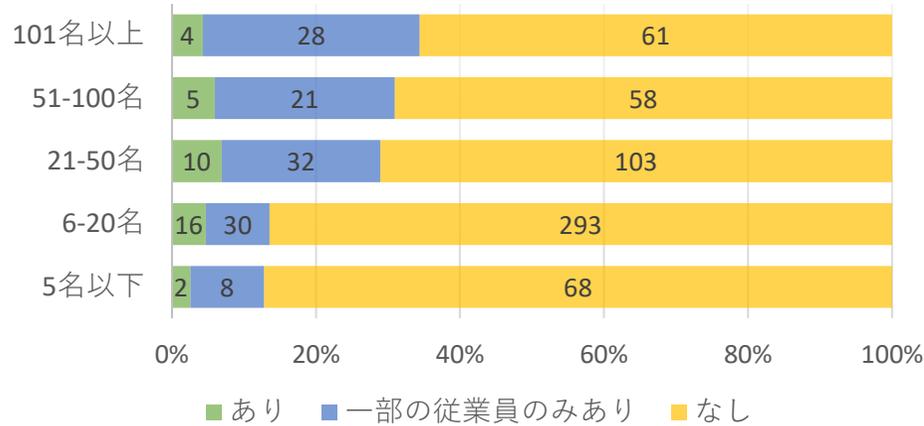


1. 事業所アンケートの概要

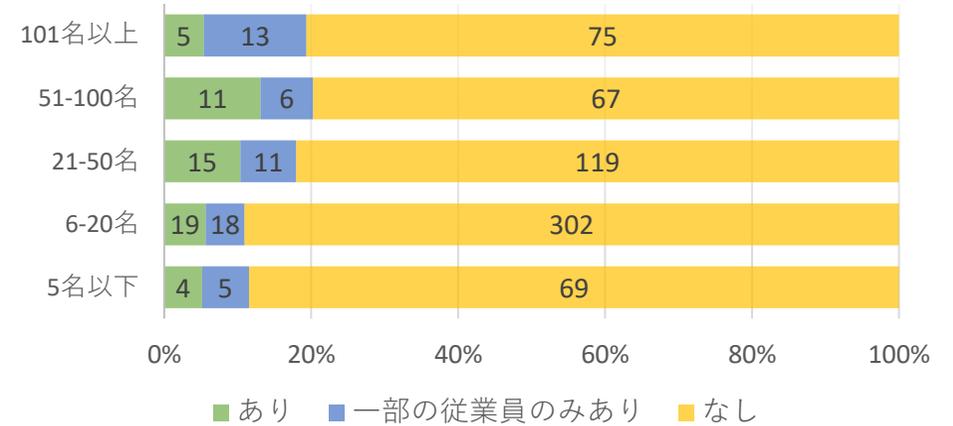
1-3. 労務状況：身体活動、交替勤務、テレワーク、フレックスタイム (2)

- テレワークを未だに導入していない事業所が大半を占めていた。デスクワーク中心の事業所の割合が低いことも影響している可能性がある。
- フレックスタイム制度に関しては、テレワーク以上に多くの事業所において導入が進んでいないという結果が見られた。

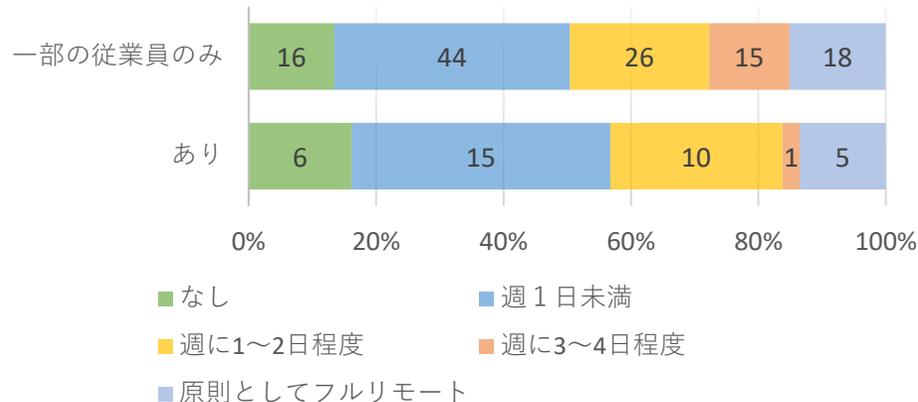
テレワークの有無



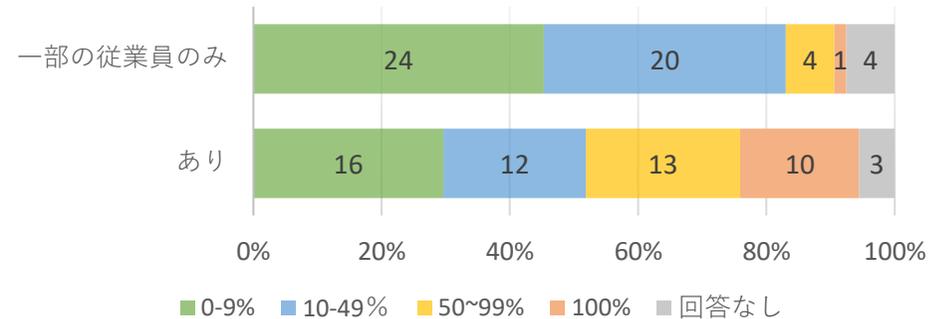
フレックスタイム制度の有無



平均的なテレワークの頻度



フレックスタイム制度利用者の割合



1. 事業所アンケートの概要

1-4.分類ごとの判定結果 (S/A/B/C)

【働きやすい環境づくり】

- 5 有給休暇の取得しやすさ 6 育児・介護と仕事の両立を支援する制度 7 治療と仕事の両立を支援する制度
8 従業員自身のキャリアに向き合う機会 9 働きやすい環境づくりの具体的な取り組み（複数選択）

No5～9の設問の合計点に応じて下記4通りに判定

20点以上=S 13点以上20点未満=A 8点以上13点未満=B 0点以上8点未満=C

【作業環境】

- 10 従業員一人あたりの執務・作業スペース 11 業務を行う場所の、温度・湿度や換気状況等
12 通路や棚の備品類の整備・管理状況

No10～12の設問の合計点に応じて下記4通りに判定

12点=S 10点以上11点以下=A 6点以上9点以下=B 5点以下=C

【健康課題の把握と対策】

- 13 健康診断の受診率・有所見者への二次検査や医療機関受診の勧奨 14 産業医との契約有無・産業医の稼働頻度(巡視・衛生委員会参加等)
15 ストレスチェックの実施有無・実施している場合の回答率・高ストレス者に対する、医師面接指導の実施率

No13～15の設問の合計点に応じて下記4通りに判定

16点以下=S 10点以上15点以下=A 4点以上9点以下=B 3点以下=C

【健康経営への取り組み状況】

- 17 経営層の関わり・支援の有無(社内に向けての宣言、予算の確保など)・健康経営推進に携わる人員の確保・健康経営を推進するための具体的な計画の策定
18 メンタルヘルス対策として、不調者に対するサポートを行っているものがあればお答えください
19 従業員が心身のセルフケアについて学ぶための、研修や情報提供の機会がありますか？
20 管理職・マネージャーが、管理職としての業務を遂行するためのスキルを学ぶ研修等の機会がありますか？（ラインケア、安全配慮義務、ハラスメント防止など）
21 従業員の心身の健康づくりのために、具体的な取り組みを行っているものがあればお答えください。（複数選択可）

No17～21の設問の合計点に応じて下記4通りに判定

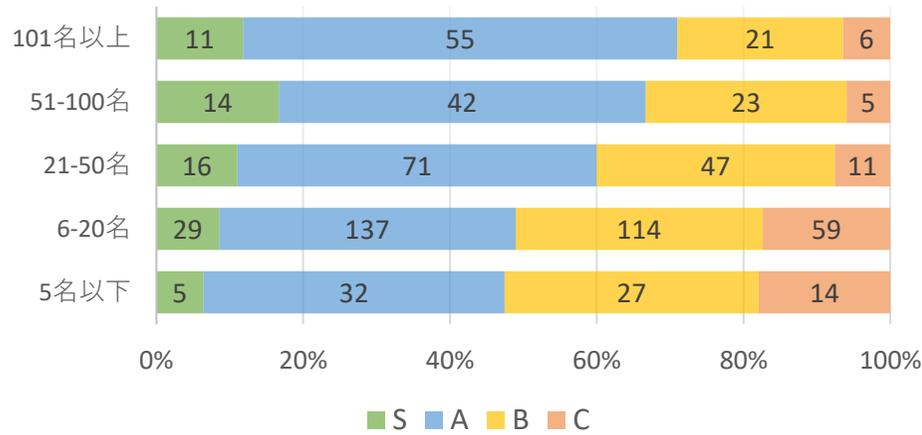
35点以下=S 20点以上34点以下=A 5点以上19点以下=B 4点以下=C

1. 事業所アンケートの概要

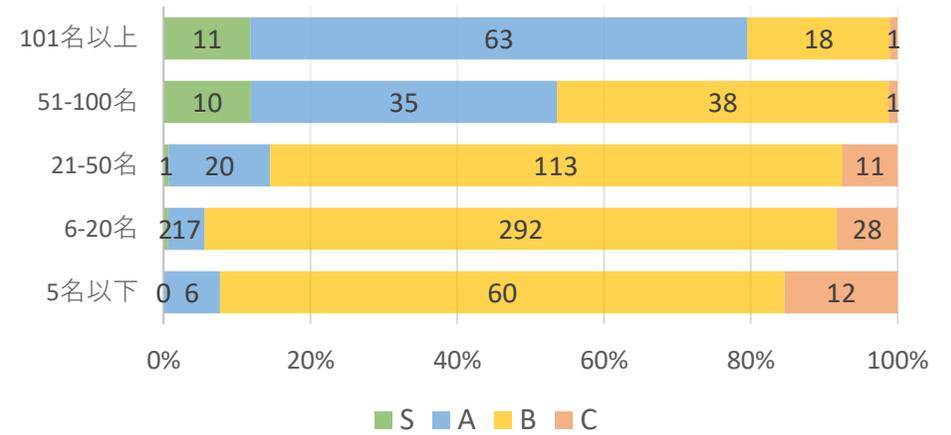
1-4.分類ごとの判定結果 (S/A/B/C)

- 「作業環境」を除く3つの分類において、人数規模が大きい事業所ほど評価が高い傾向が見られた。この傾向は、特に法定義務の多い「健康課題の把握と対策」、および「健康経営への取組み状況」において顕著であった。
- 「働きやすい環境づくり」および「作業環境」については、人数規模が小さい事業所であっても、約5割以上の事業所がA評価以上となった。

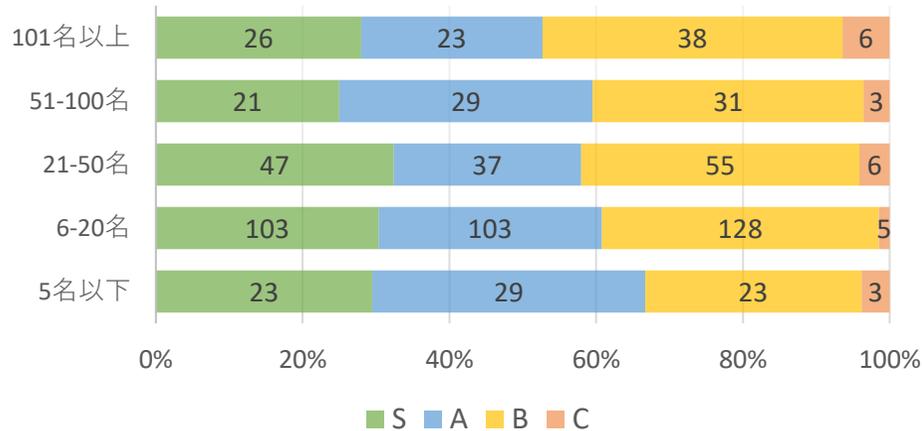
「働きやすい環境づくり」判定分布



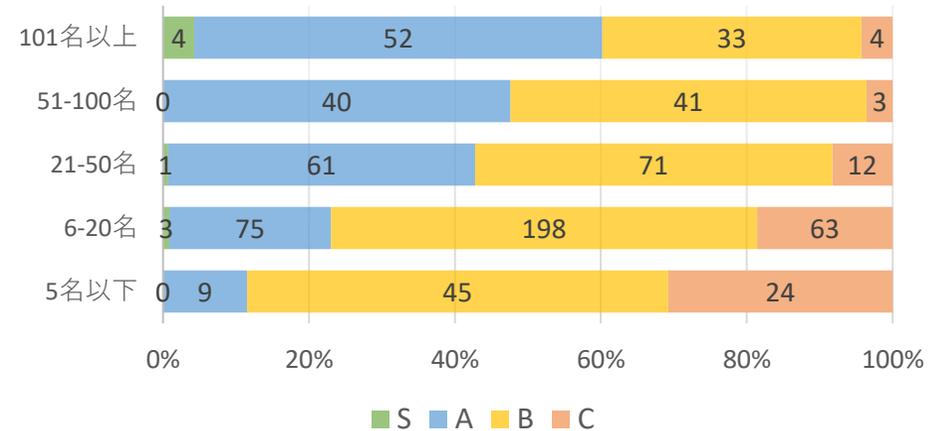
「健康課題の把握と対策」判定分布



「作業環境」判定分布



「健康経営への取組み状況」判定分布



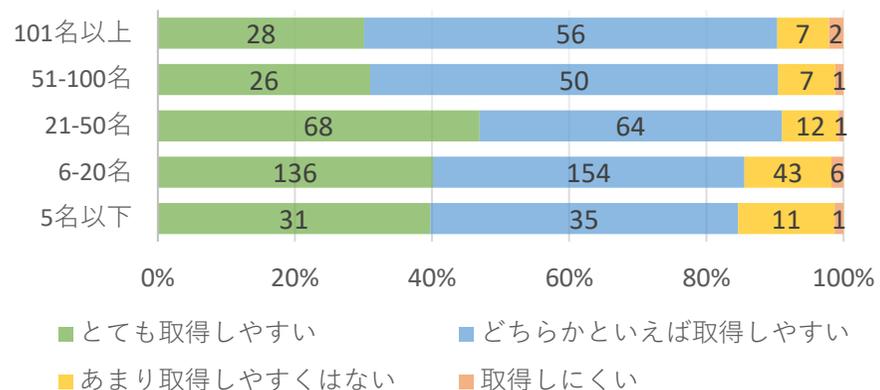
2. 分類ごとの回答結果の集計

2.1. 働きやすい環境づくり①：有給休暇、両立支援（育児介護・私傷病）、キャリア支援

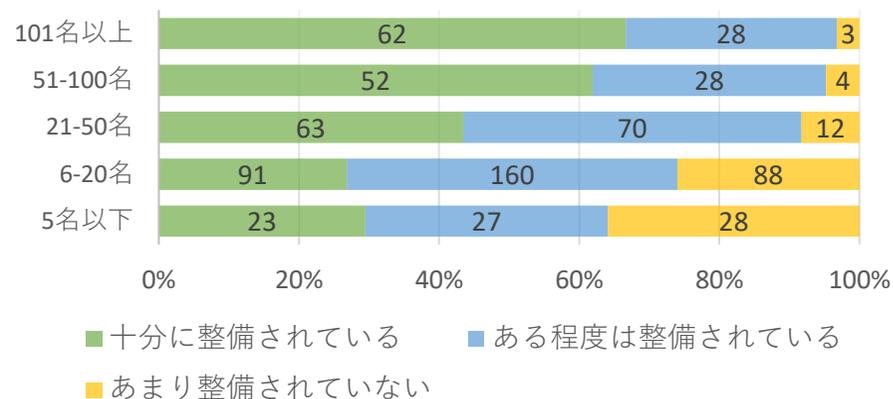
○有給休暇は、いずれの従業員規模でも80%以上の事業所が「(とても/どちらかといえば) 取得しやすい」と回答しており、有給休暇の取得に関する意識が高いことが見て取れた。

○一方、育児・介護の両立支援やキャリアに向き合う機会は、従業員規模が小さい事業所では整備が進んでいない傾向が見られた。

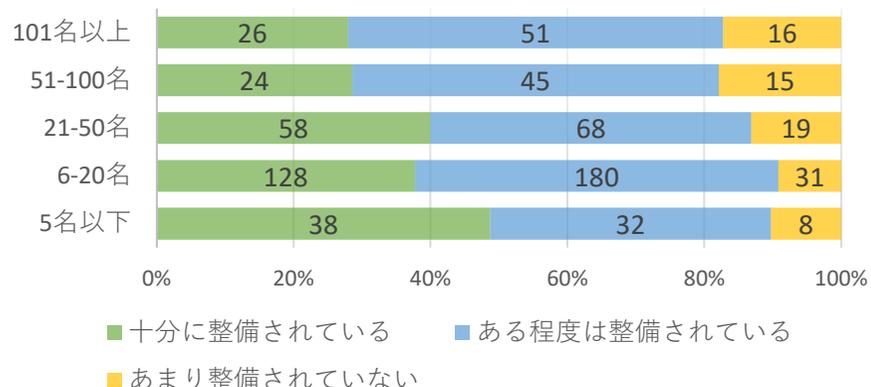
有給休暇の取得しやすさ



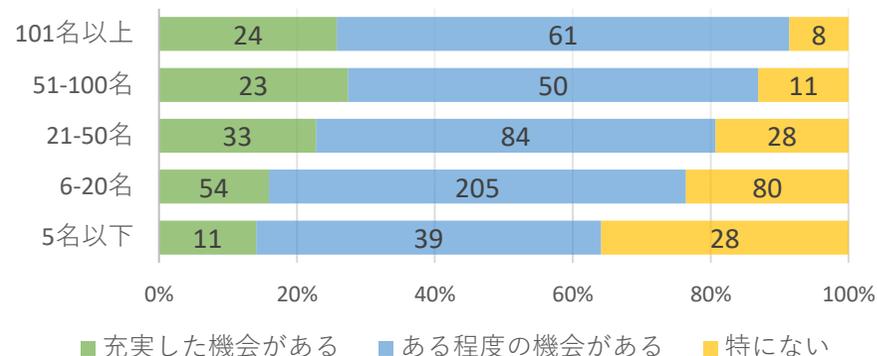
育児・介護との両立支援



私傷病との両立支援



キャリアに向き合う機会の有無

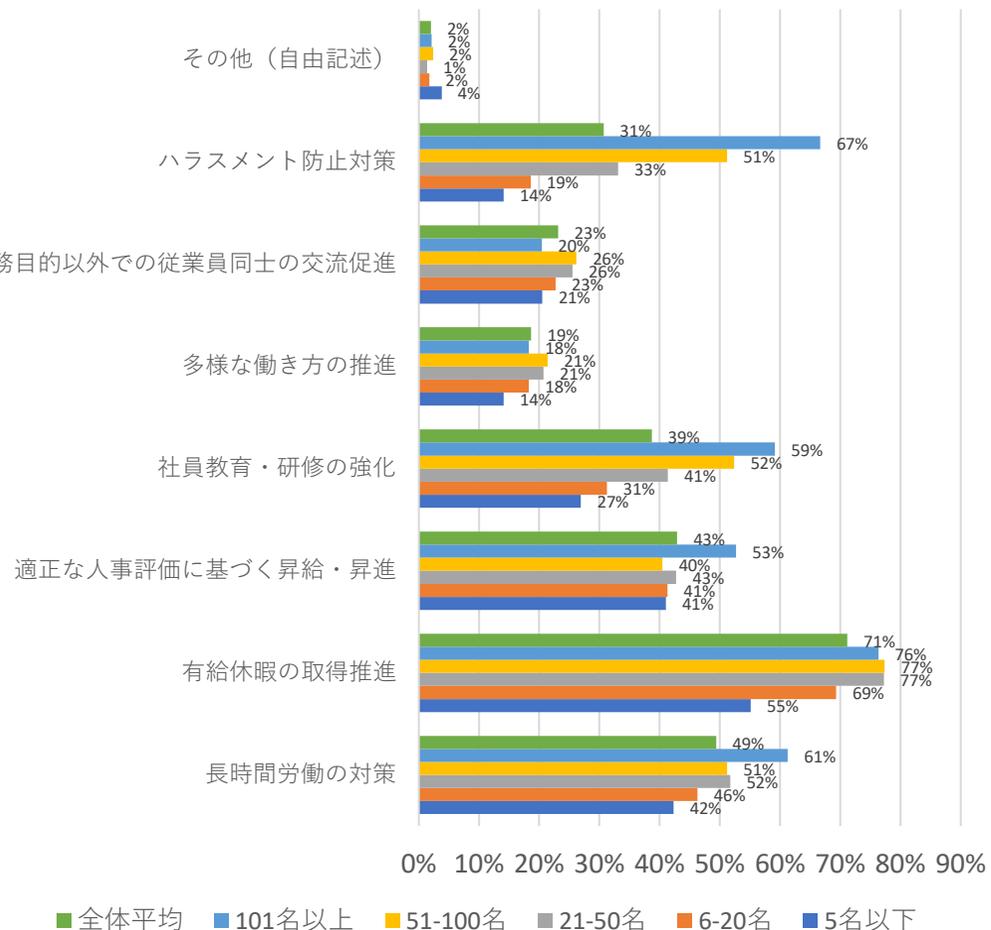


2. 分類ごとの回答結果の集計

2-2.働きやすい環境づくり②：その他の取り組み状況

- すべての人数規模において、割合が高いのは「有給休暇の取得推進」であり、法律で義務化が進んだことも要因と考えられる。
- 一方で、取り組みが進んでいないテーマは「多様な働き方の推進」であった。前述のテレワークやフレックスの導入状況を鑑みても、なかなか促進が難しい業種・業態が多いことが推察される。

「働きやすい環境づくりのための取り組み」実施割合



【その他の取り組み例】

- 法人契約してスポーツジムの利用を推進している
- 健康推進パーソナルトレーニング
- 1時間単位有給制度の導入
- 年に1回従業員のやりたい業種（例えばネイルサロン）などを月一の会議で話し合い、実際に事業化していく色々な選択肢を設け、退職率を減らす
- 家族を伴って参加できるイベントの開催（年に2回以上）家庭事情による急な休みへの対応や家族の入退院時等の見舞金の支払い
- 労働時間の合間 休憩を自由に取らせている
- 健康経営の取組の一環として毎朝従業員でラジオ体操を行っている
- 福利厚生倶楽部(リロクラブ)
- 永年勤続表彰、夏祭り、こども参観日、父の日、母の日プレゼント
- 能力時給制度、定年再雇用制度
- 地場企業間での安全衛生・イベント交流会
- 定時退社日の設定（1回/週）
- 月一の個人面談を取り入れています。
- グループウェアを活用した情報提供等
- 自由を容認している
- 週休2日

✓ 当該人数規模の事業所のうち、各取り組みを行っている事業所の割合を示した。

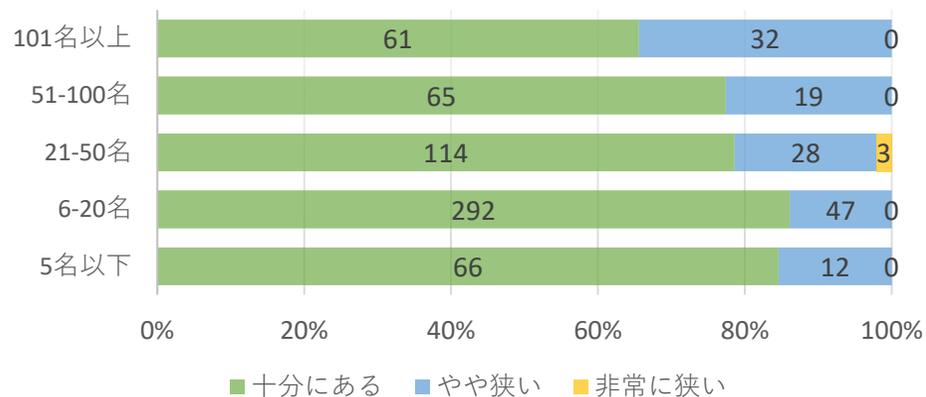
2. 分類ごとの回答結果の集計

2-3.事業所の作業環境①：作業スペース、快適さ、整備・管理状況

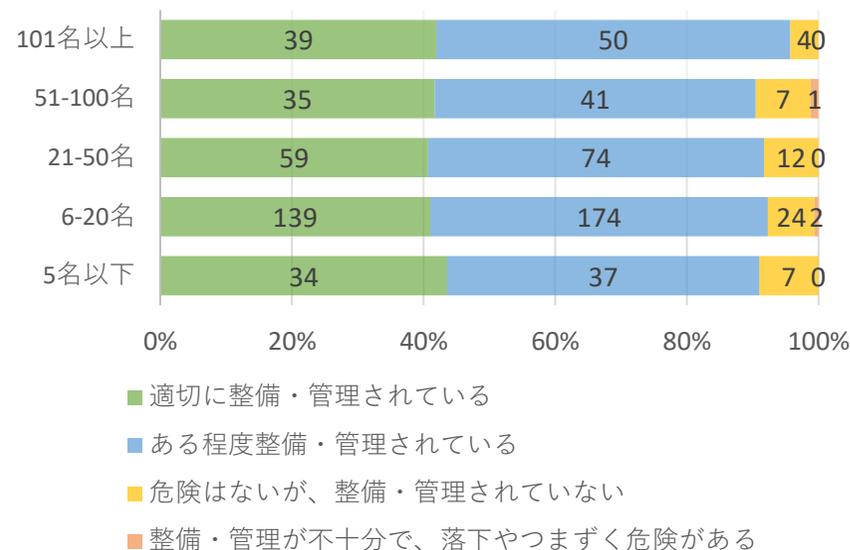
○「業務を行う場所の温度・湿度・換気状況等」については、全体の約40%の事業所が何らかの課題があると回答しており、業務上のニーズと快適な作業環境を両立させることに一定の難しさがあることが推察される。

○「通路や棚の備品類の整備・管理状況」は、全体の約90%の事業所が適切に/ある程度整備・管理されていると回答していた。

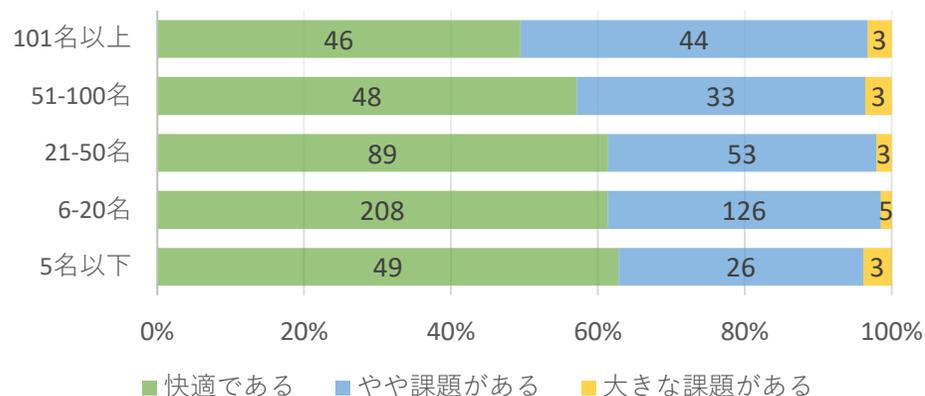
従業員一人あたりの作業スペース



通路や棚の備品類の整備・管理状況



業務を行う場所の温度・湿度・換気状況等

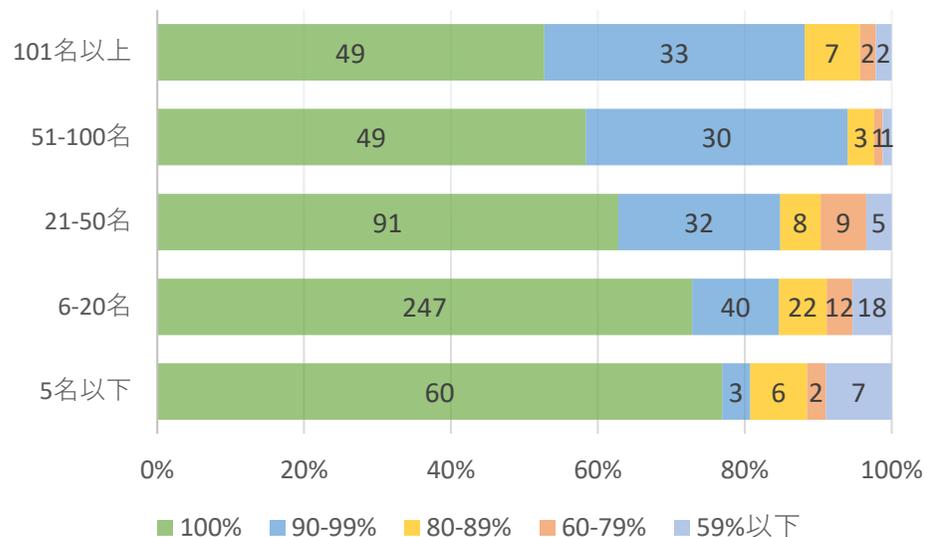


2. 分類ごとの回答結果の集計

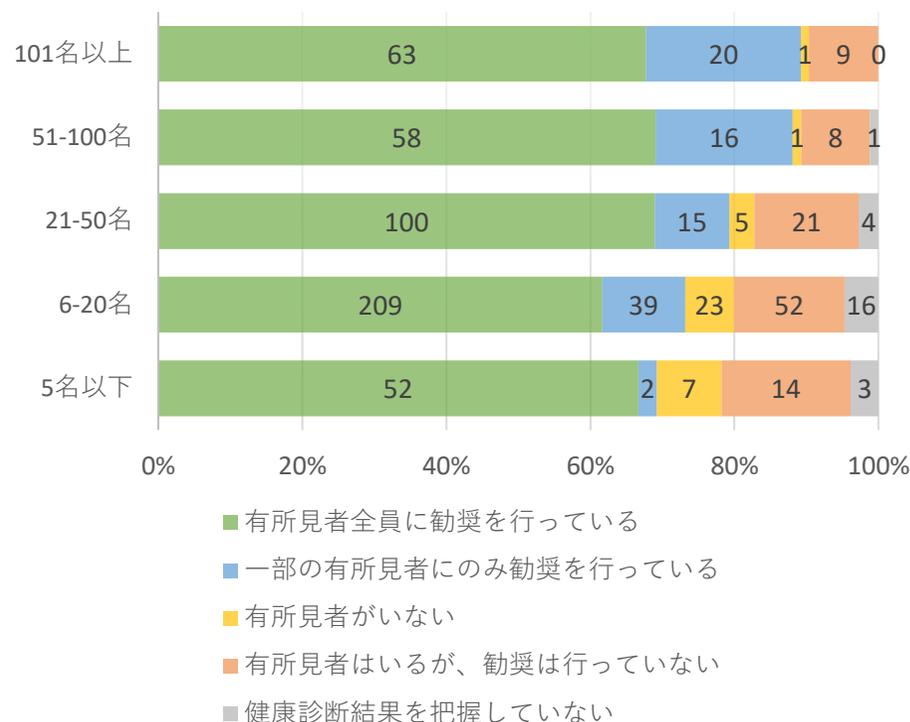
2-4.健康課題の把握と対策①：健康診断の取り組み状況

- 健康診断の受診率に関しては、回答数739事業所のうち、634事業所が90%以上と回答しており、人数規模が小さい事業所であっても、法定義務に則り健康診断の受診が行われている事業所が比較的多いことが分かった。
- 全体の約80%の事業所が、有所見者に何らかの勧奨を行っている（または有所見者がいない）と回答しており、健康診断の事後措置が一定程度行われていることが見て取れる。

健康診断の受診率



有所見者の二次検査や医療機関受診の勧奨

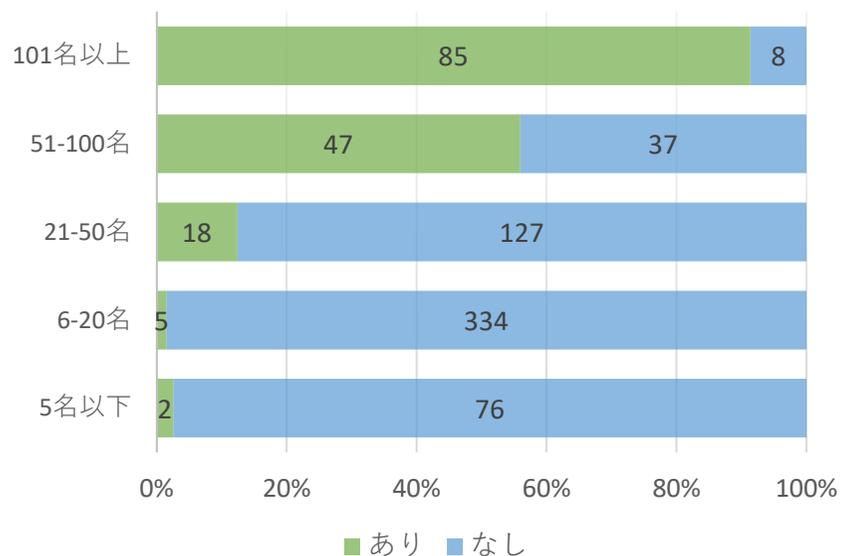


2. 分類ごとの回答結果の集計

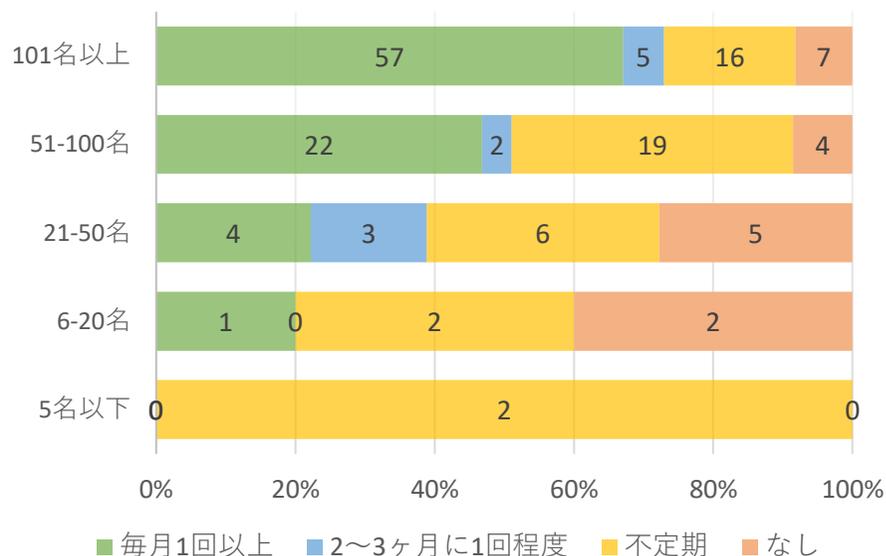
2-5.健康課題の把握と対策②：産業医の稼働状況

- 法令義務のない50名未満の事業所では、産業医との契約を結んでいる事業所の割合は低かった。また、法令義務の対象となる51～100名規模の事業所であっても、半数近くが産業医と契約していないことが明らかとなった。
- 産業医との契約が「あり」と回答した事業所においても、産業医の稼働頻度を「不定期」や「なし」と回答している割合が高く、実態として産業医の導入に課題がある状況が明らかとなった。

産業医との契約有無



産業医の稼働頻度



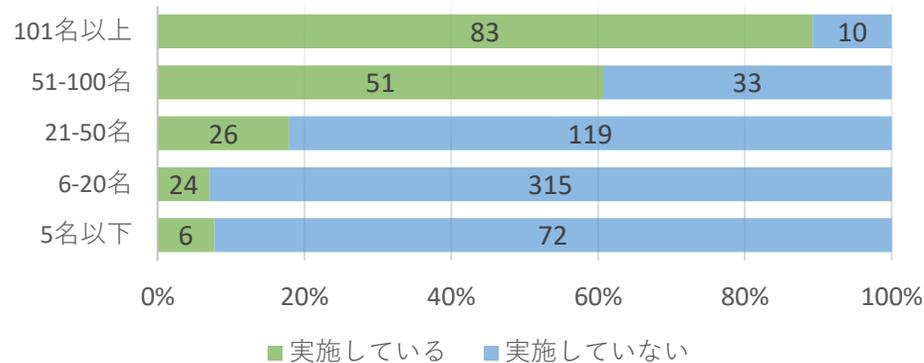
✓ 「産業医の稼働頻度」は、産業医契約「あり」と回答した事業所のみを集計

2. 分類ごとの回答結果の集計

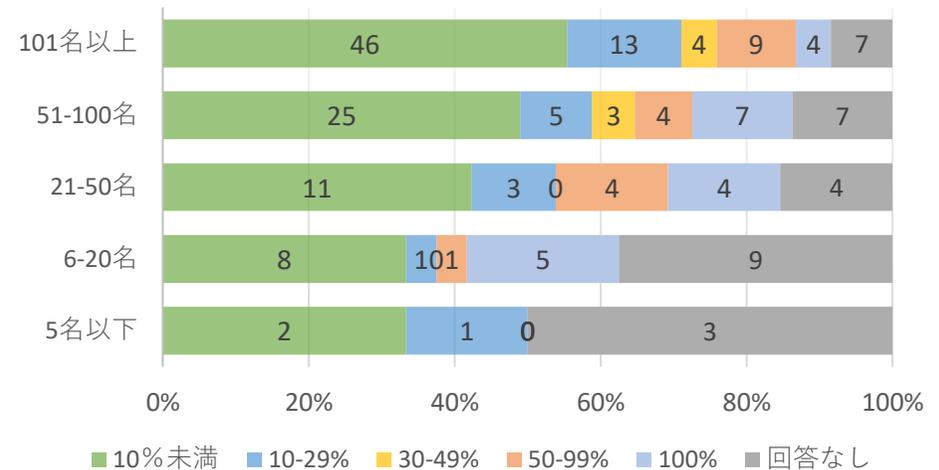
2-6.健康課題の把握と対策③：ストレスチェックの実施状況

- 法令義務の対象となる51-100名規模の事業所であっても、約40%がストレスチェックを「実施していない」と回答しており、産業医と同様にストレスチェックの導入においても課題があることが分かる。
- 一方で、実施している事業所においては約80%の事業所が回答率を80%以上と回答しており、回答率は比較的高い結果となった。しかし高ストレス者に対する医師面接指導の実施率は低い事業所が多く、ストレスチェック結果の活用が十分に進んでいないことが推察される。

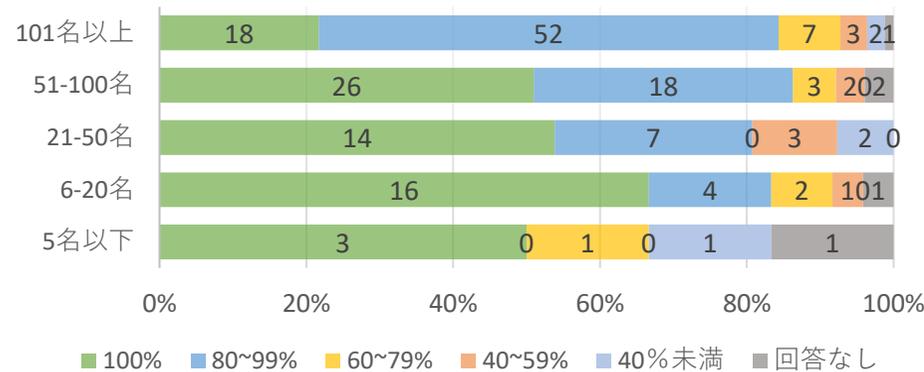
ストレスチェック実施有無



高ストレス者に対する 医師面接指導の実施率



ストレスチェックの回答率



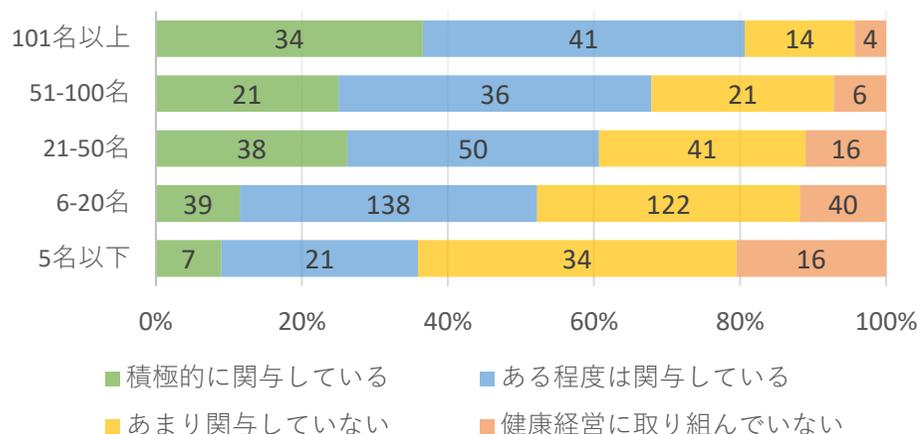
✓ 「ストレスチェックの回答率」および、「高ストレス者に対する医師面接指導の実施率」は、ストレスチェックを「実施している」と回答した事業所のみを集計

2. 分類ごとの回答結果の集計

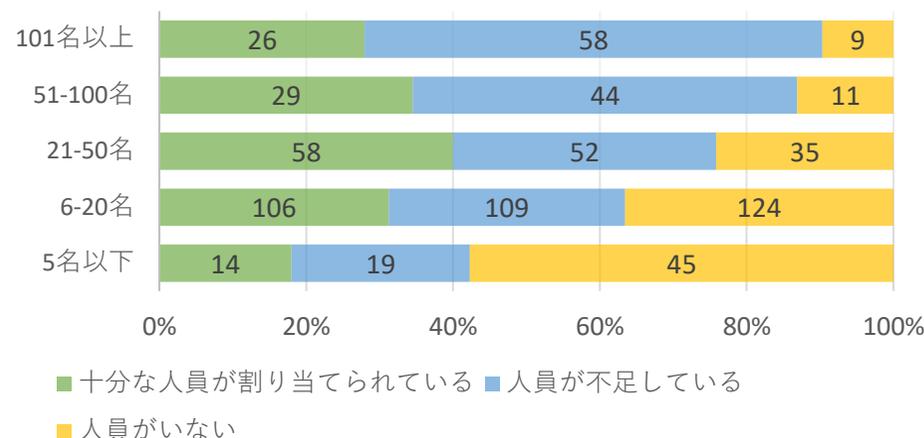
2-7.健康経営の取り組み①：事業所内の体制

- いずれの設問においても、人数規模が大きい事業所ほど事業所内の体制整備が進んでいるという結果となった。
- 経営者層が「積極的に関与している」、人員が「十分に割り当てられている」と回答した事業所の割合はいずれも低めであり、経営上の優先度として、健康経営の位置づけがまだまだ低いことが推察される。

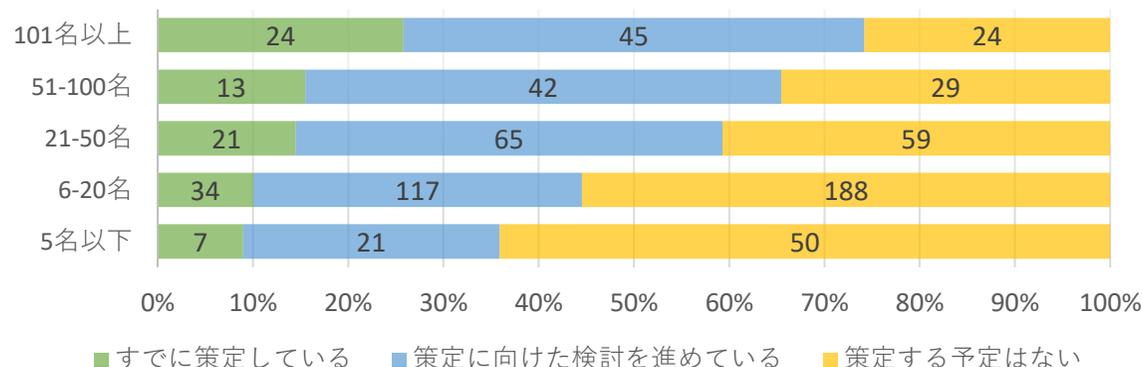
経営者層の関わり・支援の有無



健康経営推進に携わる人員の確保



健康経営を推進するための具体的な計画の策定

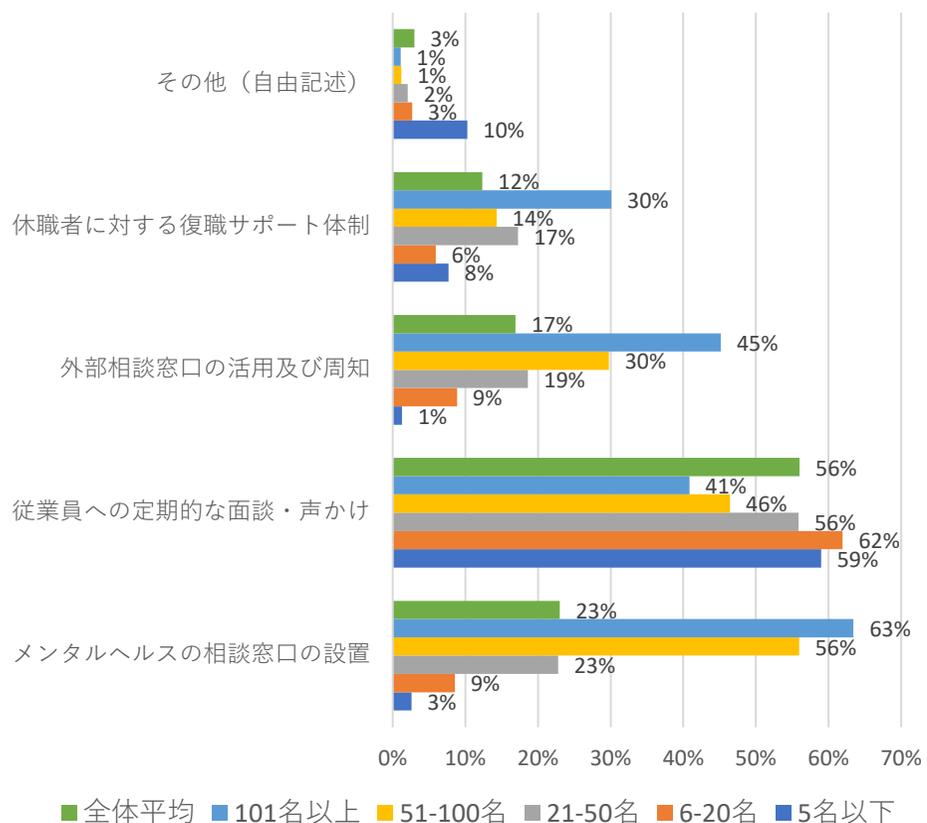


2. 分類ごとの回答結果の集計

2-8.健康経営の取り組み②：メンタルヘルス対策

- 「従業員への定期的な面談・声かけ」はいずれの人数規模でも約半数の事業所で行われており、対策の必要性は認識されていることが分かる。
- メンタルヘルス相談窓口や外部相談窓口、復職サポート体制など、ある程度専門的な知見を必要とする取り組みについては、人数規模が小さい事業所ほど、自社単独での導入が難しい状況が浮き彫りとなった。

メンタルヘルス対策として行っているもの



【その他の取り組み例】

- 来年度、ストレスチェックを実施する準備を行っている。
- メンタルヘルスで休職していた人の復職を調整していたが、結局はうまくいかず、退職をすることとなった人がいます。メンタルヘルスからの復帰へのサポートは非常に難しいです。
- 過重労働などストレスの原因になる兆候が見られた際に対象者個別に面談を実施。
- 国家資格を持つメンター（公認心理師&保健師）と業務委託契約を締結し、毎月実施している従業員向けアンケートでメンタル不調の兆候が確認された場合は、契約メンターから当該従業員に連絡し、日々サポートや相談を行う取組を行っている
- 高齢者が多いので、年一回の健康診断とは別に業務時間内にかかりつけ医に行ったり、薬の処方をしていただいたりそれぞれの身体のメンタルは個々に行ってもらっています。
- メンタルヘルスの相談窓口は設けていないものの、直属の上司に相談しやすい環境は作れていると思います。
- こころの健康づくり計画、年間計画を立案しこれからメンタルヘルス対策を始めるところです。
- 重要性は認知しているが、対応していない。人員不足・知識不足の為。

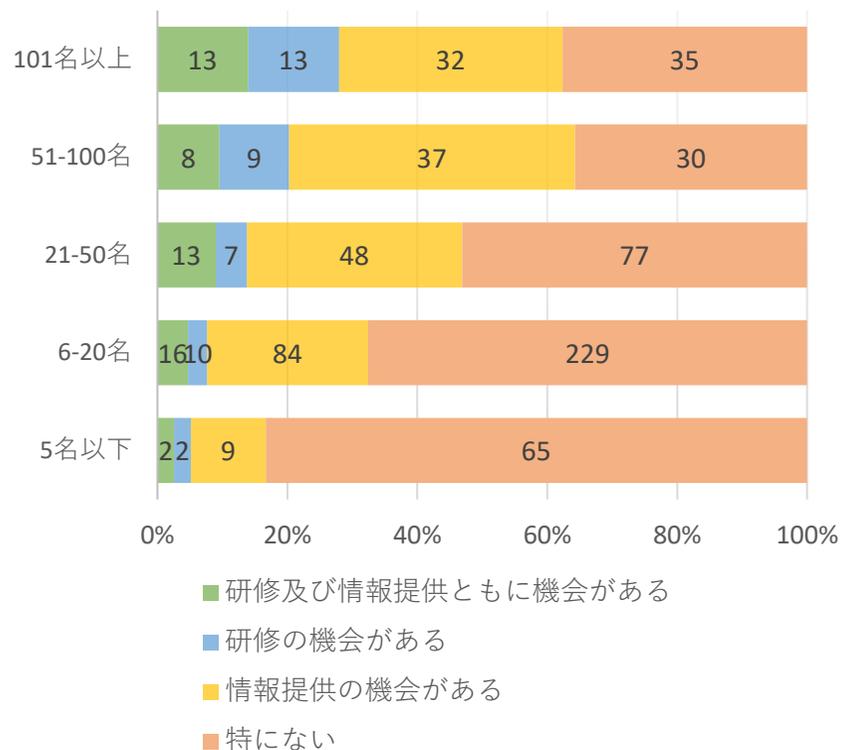
✓ 当該人数規模の事業所のうち、各取り組みを行っている事業所の割合を示した。

2. 分類ごとの回答結果の集計

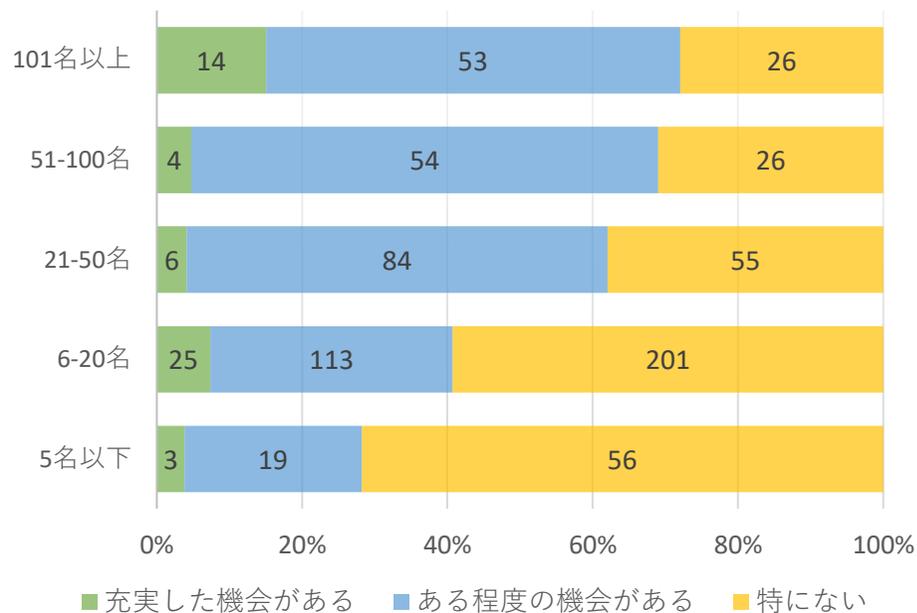
2-9.健康経営の取り組み③：セルフケアとラインケア

- 心身のセルフケアについて学ぶ機会が無い、または情報提供のみの事業所が全体の80%以上となっており、従業員の心身を守るために必要な教育を受ける機会が不足していることが分かる。
- 管理職としてのスキルを学ぶ機会についても、「充実した機会がある」と回答した事業所は全体の10%程度に留まり、マネジメントのスキルを学ぶ機会があまりないまま、プレイヤーの延長として管理業務を行っている状況が推察される。

心身のセルフケアについて学ぶ機会



管理職としての業務スキルを学ぶ機会

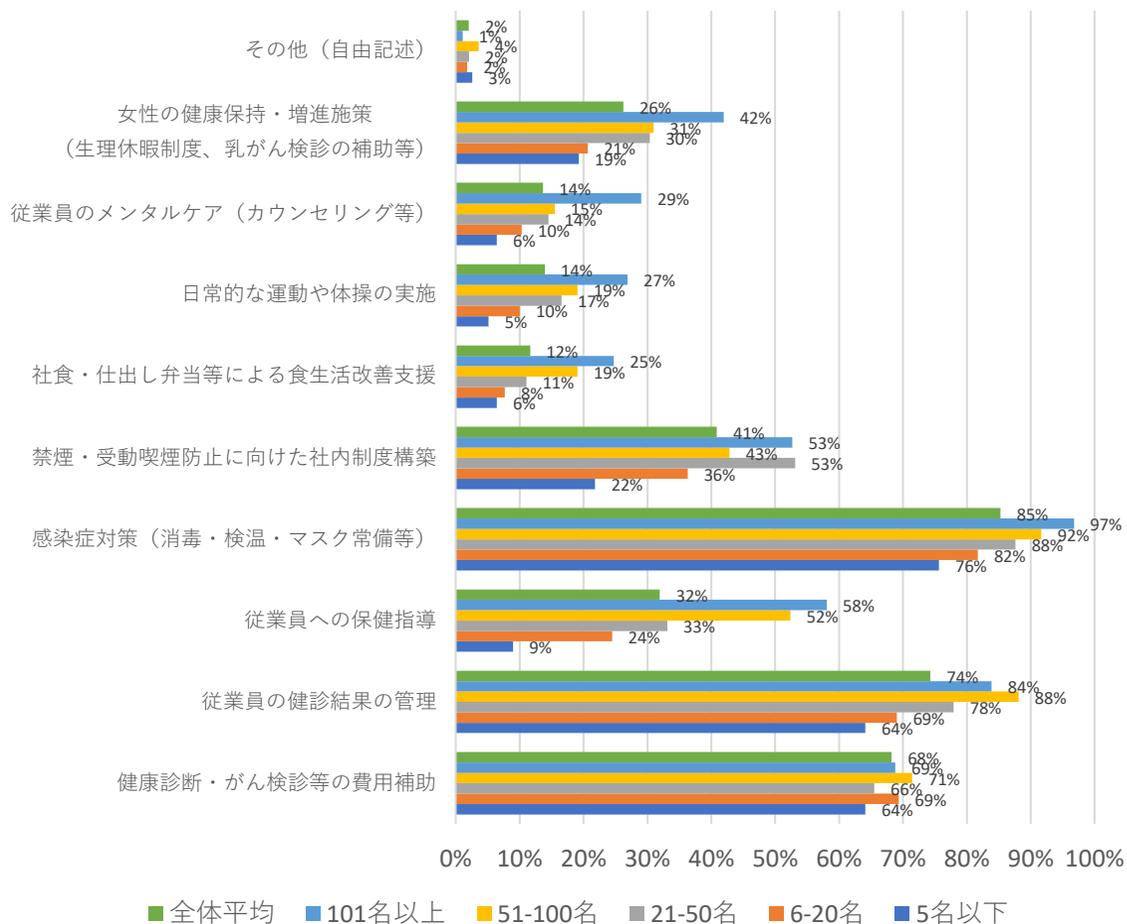


2. 分類ごとの回答結果の集計

2-10.健康経営の取り組み④：その他の取り組み状況

- 感染症対策や健康診断の費用補助および結果の管理は、いずれの人数規模でも60%以上の事業所で行われていた。
- 一方、女性の健康保持・増進施策やメンタルケア、運動や食事の支援については、いずれも導入している割合は低く、特に人数規模の小さい事業所ほど導入が進んでいない傾向が見られた。

従業員の心身の健康づくりのための取り組み



【その他の取り組み例】

- 健康に関する情報発信
- 整体、マッサージなど福利厚生扱い
- 治療と仕事の両立支援のため、勤務時間を柔軟に対応
- 団体がん保険に加入し従業員の治療費をサポート
- 健康アプリの推奨
- 希望する従業員には、健康診断オプション費用を上限10,000円まで補助
- 事務所にジムの器具を設置
- 予防接種の代金支払
- カウンセリングというよりは会話
- 出張講座の利用
- 従業員へのメンタルケアとして、施設長や主任が職員と個別で話す機会を作り、また普段から相談しやすいような空間作りをしている
- 腰痛予防対策として、ストレッチ体操を実施
- 運動スポーツ施設を利用した時の補助
- 月に1冊、本購入の支援
- 年代別の交流会と研修
- 運動サークル活動やイベントへの参加
- 毎週水曜日に定時退社日設定
- 保健師による出張保健室の活用

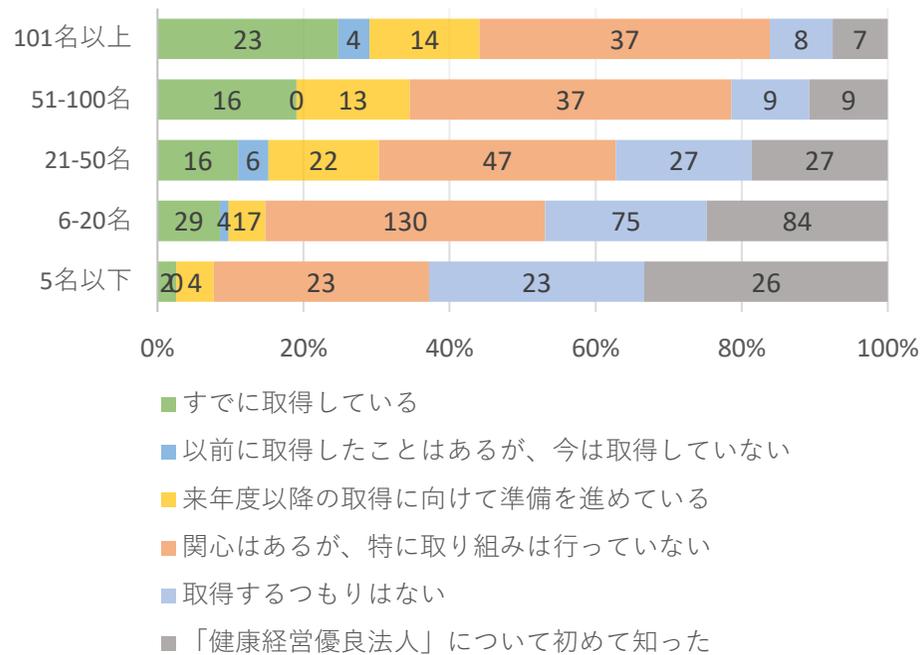
✓ 当該人数規模の事業所のうち、各取り組みを行っている事業所の割合を示した。

2. 分類ごとの回答結果の集計

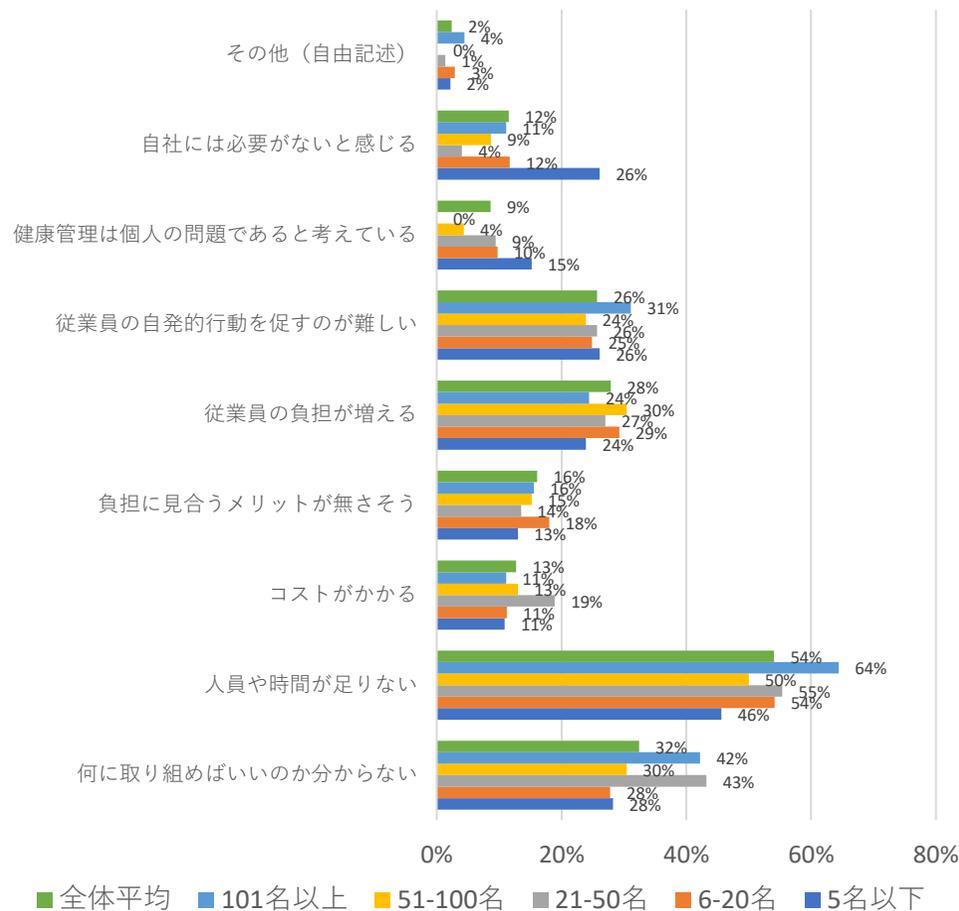
2-11.健康経営優良法人①：取り組み状況と取り組まない理由(1)

- 人数規模が大きい事業所ほど、優良法人の認知度および関心が高い傾向が見られた。取得意思の全くない事業所は比較的少数だが、いずれの人数規模でも、関心はあるが取り組めていない事業所が30～40%程度存在していることが分かる。
- 取り組まない理由としては、「人員や時間が足りない」「何に取り組めばいいのか分からない」と回答した割合が高く、関心はあるものの取り組めていない状況が推察される。

健康経営優良法人への取り組み状況



優良法人認定に取り組まない理由



✓ 「優良法人に取り組まない理由」については、当該人数規模の事業所のうち、各選択肢に回答した事業所の割合を示した。

2. 分類ごとの回答結果の集計

2-11.健康経営優良法人①：取り組み状況と取り組まない理由(2)

○自由記述の回答としては、取り組みを進めている／必要がないと考えている／個人が管理すべきものと認識している／従業員の協力が得にくい／認定条件を満たせない、など事業所それぞれに異なる見解があることが見て取れる。

【取り組まない理由 自由記述】

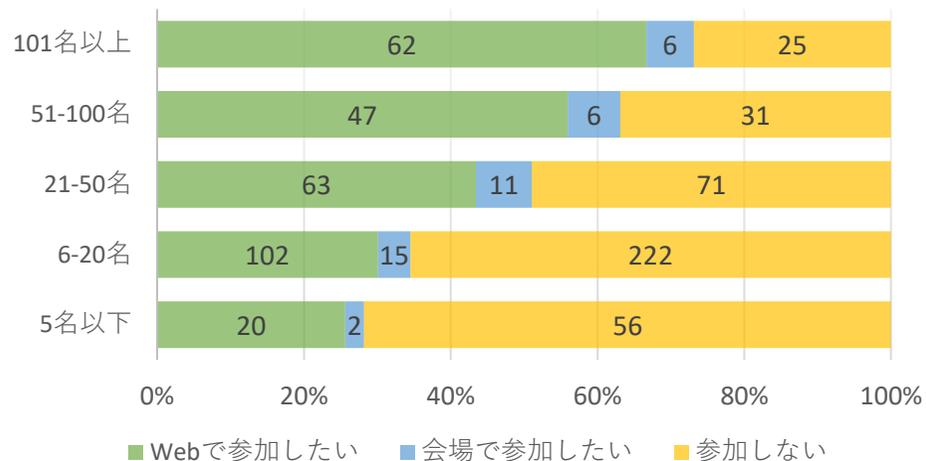
- 今後調べて取得に向けて準備していきたい
- ぜひ進めていきたいが、どのような条件をクリアしていけば取得できるのか知りたい
- 少人数なので今のところ急いで取り組む必要がないと考えている
- 労働衛生安全法上、企業として当たり前が取組であり、「健康経営優良法人」になっても企業のブランディングにはならないと考えている
- 検診受診、二次検査の必要な方への受診など社内で推進その後のケアにも気をつけています
- 健康管理は個人の意識が大切であると考えている
- 従業員はすでにそれぞれ主治医にかかっている
- それぞれの身体のメンタルは個々に行ってもらっています
- 個人で抱える病が異なるので健康管理は各々にお願ひしています
- 業務時間でも自由に通院しています
- 受診率100%のハードルが最も高い
- ヘルスケア通信簿へのデータ提供について、社員より個人情報の観点から不安の声があるため
- そこまで口うるさく言われたくないと拒絶された過去があるため、どこまで踏み込むかが難しい
- 専門家でもないのに個人的な健康問題を聞くのは遠慮があるし、それこそハラスメントになりはしないか不安がある
- 以前申請したが取得できなかったため
- 認定を受けるのにクリアできない項目があるため

2. 分類ごとの回答結果の集計

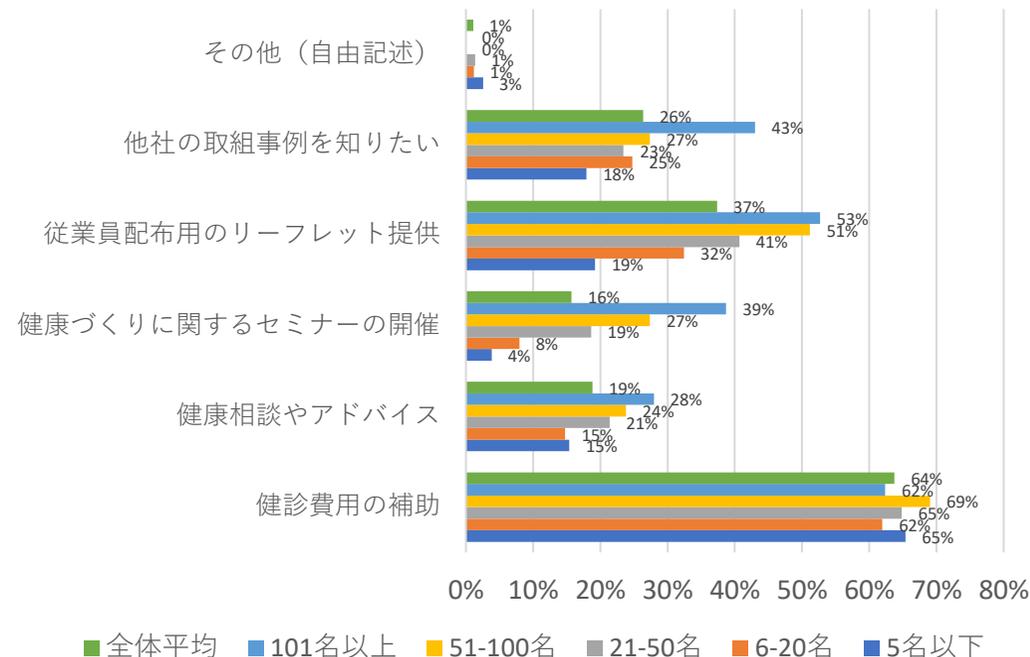
2-12. 広島支部の事業①：セミナー参加、必要な支援

- 人数規模が大きい事業所の方が、セミナーへの参加を希望している傾向が見られた。会場で参加したいと回答した事業所は少なく、Webセミナーの方が参加しやすいと考えていることが見て取れる。
- 必要な支援としては費用的補助が最も期待されているが、従業員への配布物や他社の取り組み事例にも興味がある事業所が比較的多かった。

「メンタルヘルス対策セミナー」への参加



必要だと思う支援内容



【必要だと思う支援 自由記述】

- 二次検査の費用や胃カメラ検査料金の補助があれば、再検査の方に積極的に勧められると思います
- 契約している保健師への費用を補助して欲しい
- 産業医と契約をしていない中小企業と医師とのマッチング支援があると心強い
- そもそも健康に対する従業員本人の意識を向上してもらうにはどうしたらいいか
- 毎月印刷すれば使用できるリーフレットの提供
- 社内従業員（管理職・事務員など）が少し勉強しても、メンタルケアできるとは思えないのですが、知識は必要なので、パンフレット等資料の送付お願い致します
- 休職中の従業員が復職する判断を主治医だけの判断ではなく、セカンドオピニオンが欲しい際に会社規模が小さくても、従業員の復職のタイミングの見極めが少しでも正確にできるのでは、ないかと思う

3. 深掘り分析

3-1.深掘り分析①：退職率と関連する要因(1)

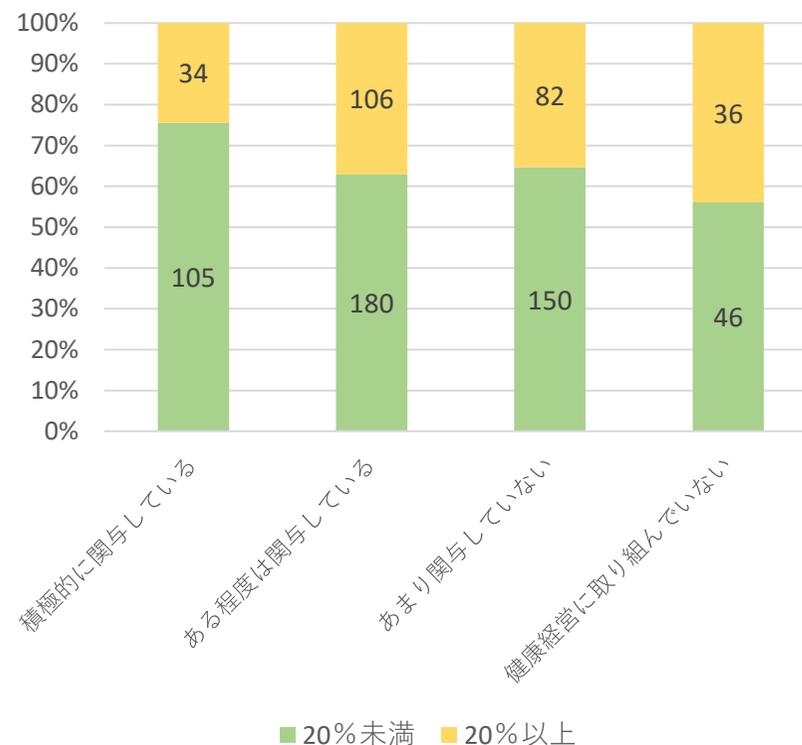
- 退職率が20%以上となるリスク要因について分析を行った結果、No.19「経営者層の関わり・支援の有無」が退職率と有意に関連していた。具体的には、「積極的に関与している」と回答した事業所と比較して、「ある程度は関与している」「あまり関与していない」だとリスクが約2倍に、「健康経営に取り組んでいない」だとリスクが約2.8倍となった。
- 経営層が健康経営に積極的に関与することにより、離職リスクを大きく低下させられる可能性があることを示唆している。

ロジスティック回帰分析： 経営層の関与と、退職率20%超過リスク

経営者層の関わり・支援の有無 回答結果	有意確率 (p値)	退職リスクの オッズ比(*)
積極的に関与している	0.039	1.00
ある程度は関与している	0.034	1.91
あまり関与していない	0.016	1.98
健康経営に取り組んでいない	0.007	2.78

(*) 「積極的に関与している」と回答した事業所郡における「退職率が20%以上となるリスク」を1.0とした場合に、それ以外の回答をした事業所郡の相対的なリスクを表したものの

経営層の関与と退職率



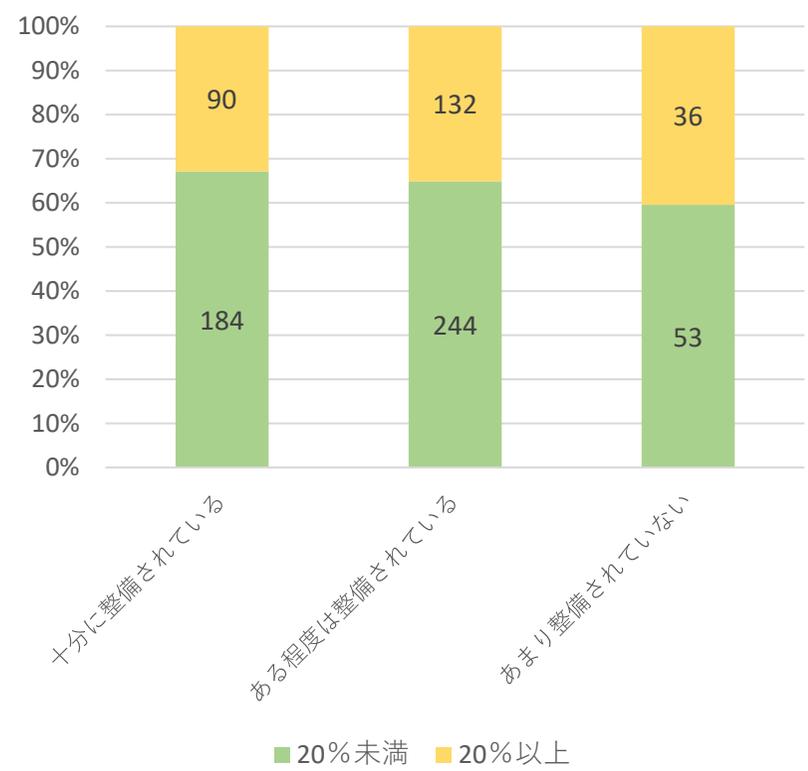
- ✓ 退職率の分布から、退職率が20%以上の事業所は退職率が相対的に高いとみなし、これを指標として設定した。
- ✓ 「退職率が20%以上かどうか」を目的変数、アンケートの各設問項目を説明変数として多変量のロジスティック回帰分析を行い、リスク要因を分析した。

3. 深掘り分析

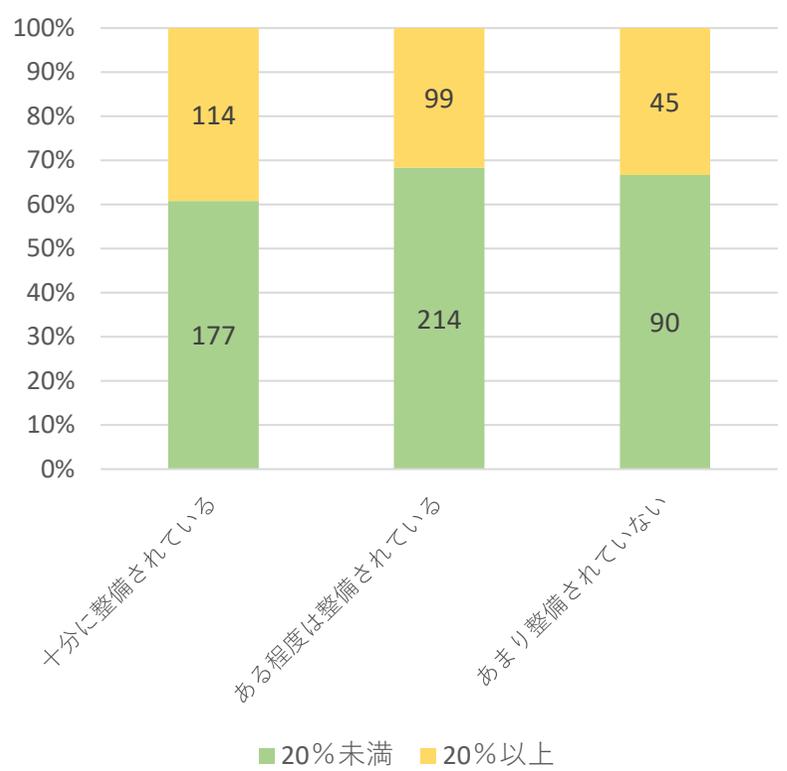
3-1. 深掘り分析①：退職率と関連する要因(2)

- No.10「治療と仕事の両立支援制度の整備状況」が「あまり整備されていない」と退職リスクが高くなることが示された。疾病の治療と就業継続の両立を十分に整備することで、離職リスクを大きく低下させられる可能性がある。
- 一方で、No.9「育児・介護との両立支援制度の整備状況」からは、育児や介護との両立支援制度が充分ではないと逆にリスクが下がる結果となった。この結果からは、支援制度が不十分な事業所では、最初から当該リスクがある人の雇用を避けている可能性も推察される。

治療・仕事の両立支援と退職率



育児・介護両立支援と退職率



- ✓ 退職率が20%を超えるリスク要因についてのロジスティック回帰分析において、No.10「治療と仕事の両立支援制度の整備状況」が「十分に整備されている」と回答した事業所と比較して、「あまり整備されていない」事業所ではリスクが約2倍となった。
- ✓ 同様に、No.9「育児・介護との両立支援制度の整備状況」において、「十分に整備されている」事業所と比較して、「ある程度は整備されている」「あまり整備されていない」事業所では退職リスクが約0.6倍と小さくなった。

3. 深掘り分析

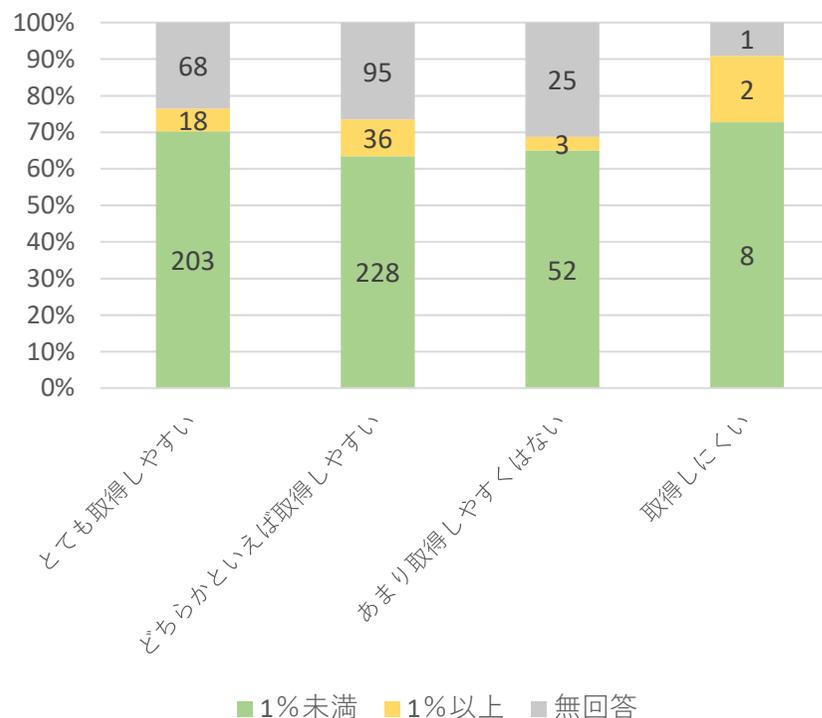
3-2.深掘り分析②：メンタル不調による退職と関連する要因

- メンタル不調に起因する退職率が1%以上となるリスク要因について分析を行った結果、有給休暇の取得しやすさが「取得しにくい」と回答した事業所では、「とても取得しやすい」と回答した事業所と比べてリスクが約5倍高かった。
- ただし「取得しにくい」と回答した事業所数は全体で11と非常に少ないこと、および無回答の事業所数が多いこともあり、本アンケートの分析結果からは、メンタル不調に起因する退職率について、明確な要因を挙げることはできなかった。

ロジスティック回帰分析：有給の取りやすさと、メンタル退職率1%超過リスク

有給休暇の取得しやすさ 回答結果	有意確率 (p値)	メンタル退職 リスクの オッズ比
とても取得しやすい	0.051	1.00
どちらかといえば取得しやすい	0.897	0.92
あまり取得しやすくない	0.028	1.99
取得しにくい	0.061	5.42

有給の取りやすさとメンタル退職率



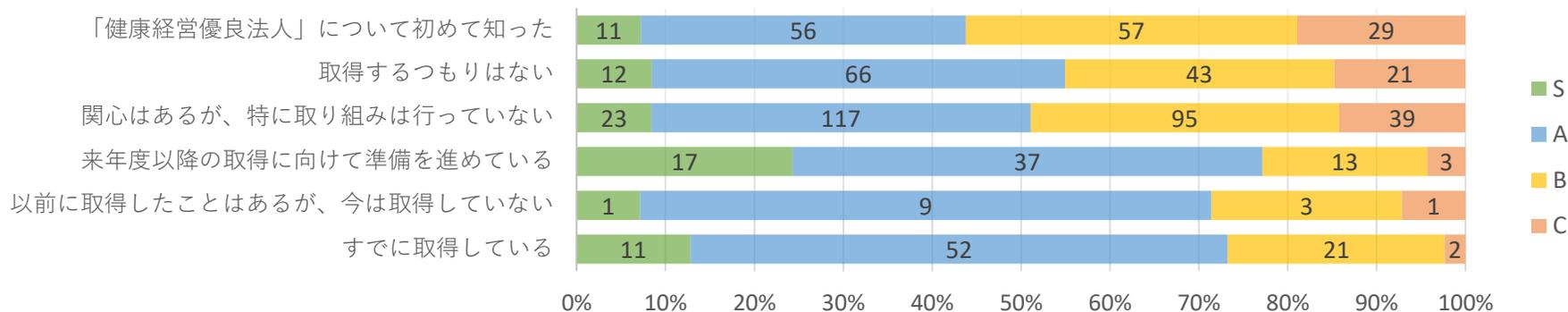
- ✓ メンタル不調に起因すると思われる退職者人数を、従業員数（正社員 + 非正社員）で割ったものを「メンタル退職率」として設定した。
- ✓ 「メンタル退職率が1%以上かどうか」を目的変数、アンケートの各設問項目を説明変数として多変量のロジスティック回帰分析を行い、リスク要因を分析した。

3. 深掘り分析

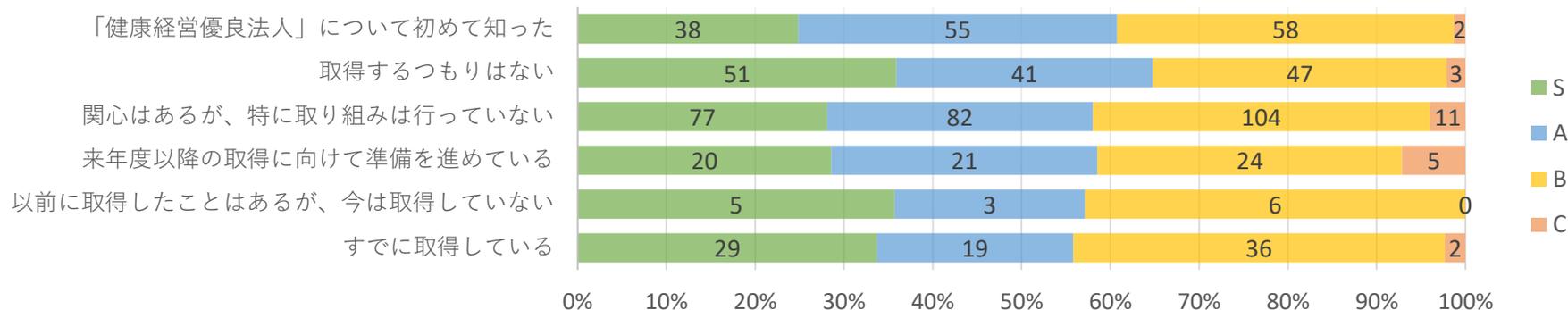
3-2. 深掘り分析③：健康経営優良法人への取り組み状況と、分類ごとの判定結果(1)

- 「働きやすい環境づくり」については、既に取得している／以前に取得していた／準備を進めていると回答した事業所において、それ以外の事業所と比較して良好な判定結果の割合が高く、従業員の働きやすさに配慮している状況が伺える。
- 一方で作業環境については、優良法人の認定要件にあまり影響しない項目が中心であることもあってか、優良法人への取り組み状況との関連はあまり見られなかった。

優良法人の取り組み状況と「働きやすい環境づくり」判定結果



優良法人の取り組み状況と「作業環境」判定結果

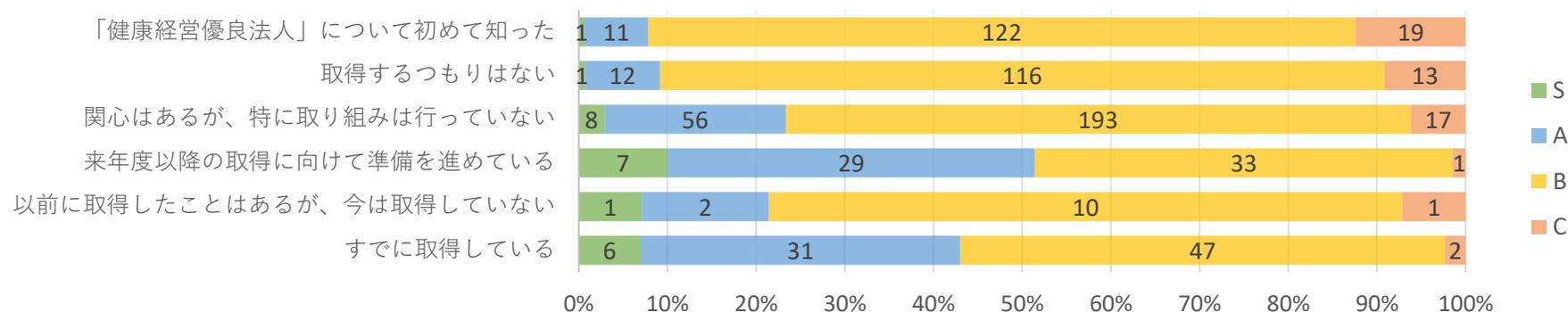


3. 深掘り分析

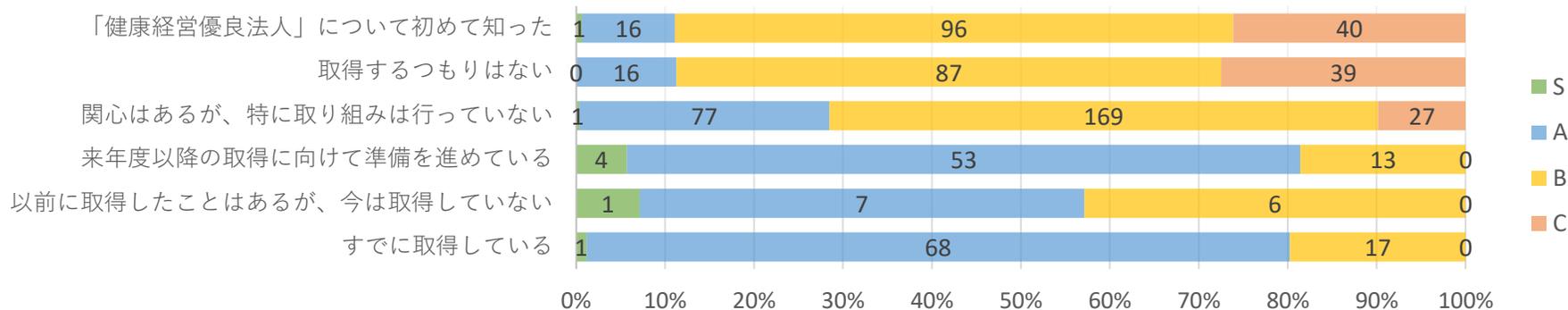
3-2. 深掘り分析③：健康経営優良法人への取り組み状況と、分類ごとの判定結果(2)

- 「健康課題の把握と対策」「健康経営の取組み状況」のいずれも、既に取得している／準備を進めている事業所では良好な判定結果が多かった。また、「関心はあるが、特に取り組みは行っていない」と回答した事業所であっても、初めて知った／取得するつもりはない事業所と比較すると良好な判定結果の事業所が多く、事業所の関心の有無が各種施策に影響している様子が伺える。
- 「今は取得していない」と回答した事業所は、関心の低い事業所よりは良好な傾向にはあるが、現在進行系で取り組んでいる事業所と比べるとやや低めの判定結果の割合が高くなった。

優良法人の取組み状況と「健康課題の把握と対策」判定結果



優良法人の取組み状況と「健康経営の取組み状況」判定結果



4. 分析結果のまとめ

<p>総評</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人数規模が大きい事業所ほど、事業所内の体制が構築され、産業医やストレスチェックおよび、各種の支援制度や取り組みも進められている傾向が見られた。一方で事業所の作業環境については、人数規模によらず一定の環境が整備されていることが明らかになった。 産業医やストレスチェックについては、法令義務の対象となる事業所であっても導入できていないケースや、形式だけの導入となっているケースが多いことが推察される。健康経営・産業保健を推進するうえで、専門職である産業医・保健師の貢献や、ストレスチェックの適切な実施と結果の活用は非常に重要であり、解決すべき課題であると考えられる。 健康経営優良法人の取得については、「関心はあるが特に取り組みは行っていない」と回答した事業所が、いずれの人数規模でも30～40%程度存在しており、一定の関心はあるものの人員・時間の不足や取り組むべき内容が分からない等の事情により、行動につなげていない状況が推察される。 深掘り分析①の結果から、健康経営に対する経営層の関与や支援が退職率の低下につながる可能性が示唆された。また深掘り分析③からも、健康経営および優良法人に関する事業所の認知度および関心の高さが、各種取り組みの推進と関連している可能性があることが分かった。
<p>具体的な対応策の提言</p>	<ul style="list-style-type: none"> 深掘り分析の結果から、事業所、特に経営層が健康経営に関心を持つことが、事業所の取り組みを推進させる結果につながると期待される。広島支部として経営層に対して知識提供や啓発活動を行い、健康経営意識を向上させるよう働きかけていくことは、中長期間に渡って重要な取り組みであると考えられる。 メンタルヘルス対策においては、外部相談窓口の設置や復職サポートなど、専門的な知見を必要とする支援を小規模事業所が自社で用意することは難しい状況が推察される。これに対して、例えば広島支部が代表してこうした外部サービスの事業者と契約を行い、小規模事業所が必要に応じてシェアリング的に利用できる仕組みを構築することができれば、小規模事業所においてもメンタルヘルス対策の充実につながる可能性がある。 健康経営優良法人の取得を促進するためには、先述の「関心はあるが取り組めていない」層へのアプローチが効果的だと考えられる。具体的には「健康投資」の考え方や優良法人認定取得のメリットを伝え経営上の優先度を高めるよう働きかけることや、実際の取り組み支援を充実させて申請へのハードルを下げることで、認定取得に取り組む事業所数の増加が期待できる。
<p>本アンケート事業における課題と改善策</p>	<ul style="list-style-type: none"> 実際に回答した事業所数は739件と、分析が可能な件数ではあったものの、案内を配布した事業所の母数を踏まえるとやや物足りない回答数であった。WEBアンケートの最大のメリットは「回答の手軽さ」にあるため、次回同様のアンケートを実施する場合には、対象の事業所に対してメールで案内を送り、ワンクリックで回答画面へ遷移できるようにすることで、回答率の向上が期待できると考えられる。 一方で、本アンケートは事業所の代表者／担当者にご回答いただく形で実施したが、この方式における様々な課題も見られた。具体的には客観的指標を問うことが困難であり、特に、残業時間の分布や45時間以上残業者の人数など、集計をする担当者の負荷が大きい内容は、設問には含められなかった。また、規模の大きい事業所ほど部署や職種による差が大きいため、事業所を代表してたった一人が回答することの限界もある。 アンケート項目の設計としては、複数選択で回答の多かった選択肢を独立した設問として掘り下げることや、「その他の取り組み」の自由記述で多かった項目を選択肢に入れておくことが望ましいと考えられる。 上記のような制約や課題はあるが、今回の調査だけでも有意差のある項目がいくつか見出された。より準備を整えて調査を実施することで、離職予防などの観点で事業所にも大きなメリットのある健康づくり施策を見出しにいける可能性は高いと考えられる。