

企業と従業員の健康課題への認識に関する調査



株式会社マイナビ メディカル事業本部 事業開発部

テーマ

従業員の健康に関する調査

調査手法

GM0オンラインリサーチ

本調査対象条件

- 1)全国在住の22-65歳男女
- 2)従業員数100人以上の企業に勤務
- 3)以下のいずれかに該当
 - 人事・労務・企業内の健康経営担当
 - 一般(上記以外)の男性
 - 一般(上記以外)の女性

総回収数

本調査 1,076人

回収内訳

- 人事・労務・企業内の健康経営担当:354人
- 一般(上記以外)の男性:388人
- 一般(上記以外)の女性:334人

調査時期

2023年3月13日(月)~2023年3月14日(火)

設問番号	設問内容	対象	ページ
Q1	従業員向け健康課題解決のための取り組み状況	企業	5
Q2	現在取り組んでいる健康課題	企業	5
Q3	従業員向け健康課題解決に対する認識(ベース:現在取り組んでいる企業)	企業	5
Q4	メンタル面での不調を感じるか	従業員	6
Q5	メンタル不調による仕事への影響あるか(ベース:Q4であると回答した方)	従業員	6
Q6	勤務先企業のメンタルヘルス対策は十分か(ベース:Q4であると回答した方)	従業員	6
Q7	企業のメンタルヘルス対策として必要なサポート(ベース:Q4であると回答した方)	従業員	6
Q8	女性特有の健康課題に関する悩み(ベース:女性)	従業員	7
Q9	健康課題を抱えながらキャリアを築くためのサポート(ベース:女性)	従業員	7
Q10	企業に整備してほしい制度・サポート(ベース:女性)	従業員	7
Q11	現在ご自身の健康面で気になっていることは何ですか。	従業員	8
Q12	上記でご選択いただいた気になっていることに関して、どのようなアクションをとりましたか	従業員	9
Q13	上記で「何もしていない」と回答をした方は、アクションをとっていない理由は何ですか	従業員	10
Q14	メンタル面で不調を感じることはありますか	従業員	11
Q15	上記で「はい」と回答をした方は、メンタル不調を回復する為にどのような対策をとっていますか	従業員	12
Q16	メンタル不調によって仕事に影響がでていると感じますか(ベース:Q14であると回答した方)	従業員	13
Q17	勤務先企業のメンタルヘルス対策は十分だと感じていますか(ベース:Q14であると回答した方)	従業員	14
Q18	企業で行うメンタルヘルス対策で必要だと感じるサポートは何ですか(ベース:Q14であると回答した方)	従業員	15

設問番号	設問内容	対象	ページ
Q19	現在、女性特有の健康課題(月経・PMS・更年期障害など)に関するお悩みはありますか(ベース:女性)	従業員	16
Q20	女性特有の健康課題(月経・PMS・更年期障害など)に対してどのような対策をとっていますか(ベース:女性)	従業員	17
Q21	キャリアを築く上で、女性特有の健康課題や症状が原因で何かをあきらめたご経験について教えてください(ベース:女性)	従業員	18
Q22	女性特有の健康課題や症状を抱えながらのキャリアを築く為に必要と感じたサポートは何ですか(ベース:女性)	従業員	19
Q23	これまでに女性特有の健康課題について学ぶ機会がありましたか(ベース:男性)	従業員	20
Q24	職場で男性向けの女性健康課題に関する正しい知識を学ぶ機会がある場合、受けたいと思いますか(ベース:男性)	従業員	21
Q25	現在従業員向けの健康課題解決に向けて取り組んでいることはありますか	企業	22
Q26	従業員向けの健康課題解決策を考える際に、外部のサポートが必要だと感じるのは次のうちどれですか(ベース:Q24であると回答した企業)	企業	23
Q27	現在企業として健康経営優良法人取得に向けて活動していますか	企業	24
Q28	健康経営に取り組む目的を教えてください(ベース:Q27でしている・しようと思っていると回答した企業)	企業	25

1 調査結果サマリー

健康課題解決のための企業側の取り組み
メンタルヘルス対策に関する従業員側の意識
女性特有の健康課題対策に関する従業員側の意識

2 従業員側(健康課題全般)

健康面で気になること
健康面で気になることへのアクション
アクションしない理由

3 従業員側(メンタルヘルス編)

メンタル面での不調と対策、仕事への影響
勤務先のメンタルヘルス対策への印象
企業のメンタルヘルス対策として必要なこと

4 従業員側(女性健康編)

女性特有の健康課題に関する悩みと対策
女性特有の健康課題が原因で何かをあきらめた経験
キャリアを築くために必要なサポート
女性特有の健康課題について男性が学ぶ機会・意向

5 企業側(健康課題全般)

従業員の健康課題解決のための取り組み
今後取り組みたい健康課題対策・必要な外部サポート
健康経営優良法人取得に向けた活動
健康経営に取り組む目的

6 さいごに

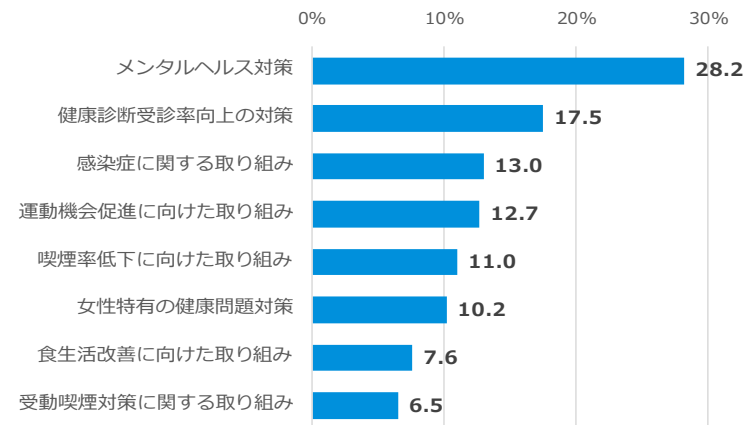
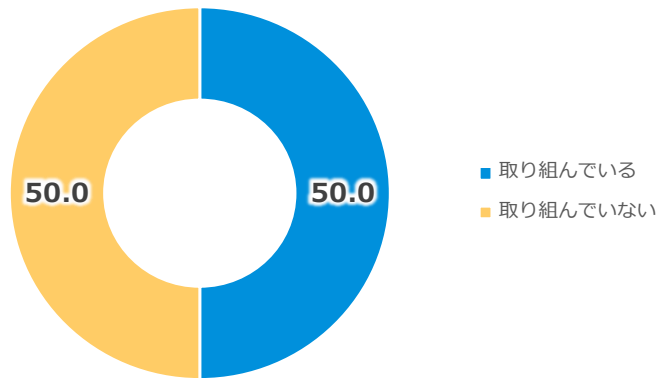
マイナビでできる健康課題対策を支援するサービス

健康課題解決のための企業側の取り組み

■従業員向けに健康課題解決のための取り組みをしているのは全体の**50%**。

■課題対策に関する認識を総合的にみると企業側では「メンタルヘルス対策」「女性特有の健康課題対策」「健康診断受診率向上に向けた対策」を重視していることがわかる。中でも特に重視しているのが**メンタルヘルス対策**である。

▼Q1.従業員向け健康課題解決のための取り組み状況 (n=354) ▼Q2.現在取り組んでいる健康課題 (n=354)



▼Q3.従業員向け健康課題解決に対する認識(ベース:現在取り組んでいる企業)

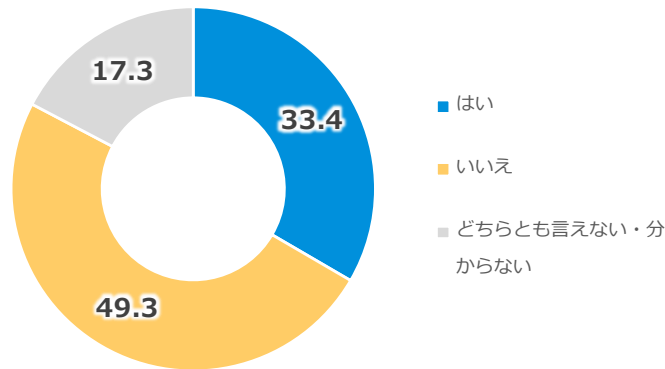
	特に苦戦している対策 (n=177)	今後取り組みたい対策 (n=177)	外部サポートが必要な対策 (n=177)
1	メンタルヘルス対策 39.5%	メンタルヘルス対策 52.5%	メンタルヘルス対策 57.6%
2	女性特有の健康課題対策 14.7%	女性特有の健康課題対策 26.0%	女性特有の健康課題対策 35.6%
3	健康診断受診率向上に向けた対策 13.6%	健康診断受診率向上に向けた対策 26.0%	健康診断受診率向上に向けた対策 26.0%

(単位: %)

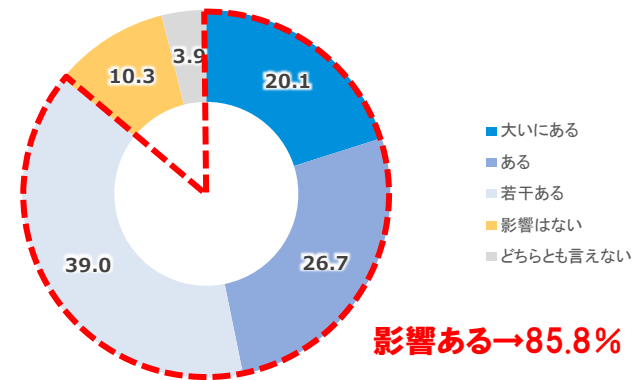
メンタルヘルス対策に関する従業員側の意識

■メンタル面での不調を感じているのは全体の**33.4%**。その中で仕事への影響を多少なりとも感じている人が8割以上を占め、企業側の対策について**47.1%が不十分**と感じている。具体的な対策としてはストレスチェックと、その後の面談やセミナーなどの対策を挙げる人が多い。

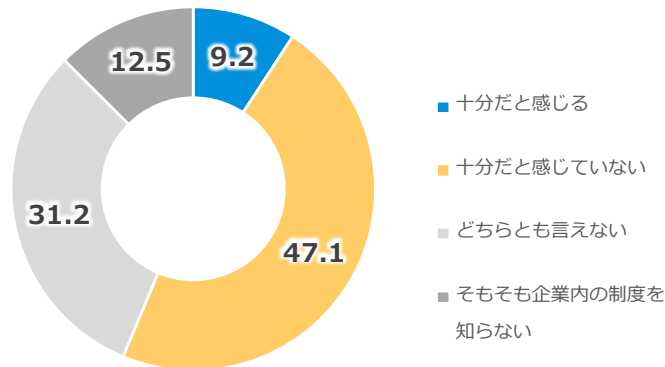
▼Q4.メンタル面での不調を感じるか(n=1076)



▼Q5.メンタル不調による仕事への影響あるか(n=359)



▼Q6.勤務先企業のメンタルヘルス対策は十分か(n=359)



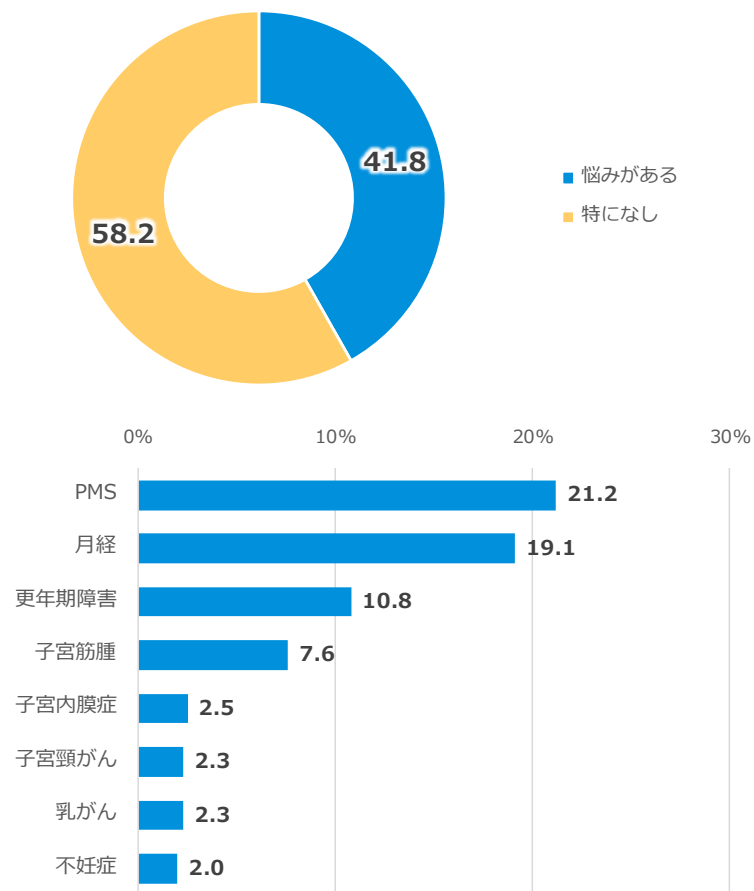
▼Q7.企業のメンタルヘルス対策として必要なサポート(n=359)

1	ストレスチェックの実施 57.7%
2	ストレスチェック後の対策(面談やセミナー) 42.9%
3	企業内産業医や保健師への相談 31.8%
4	会社外の人にWEBまたは対面で相談できるサポート 26.5%
5	会社外の人に電話で相談できるサポート 24.8%

女性特有の健康課題対策に関する従業員側の意識

- 悩みを感じている人は全体の**41.8%**。悩みの内容は「PMS」と「月経」を挙げる人が多い。
- 企業に整備を求める制度・サポートでは通院しやすくするための勤務体系や休暇制度が挙げられている。

▼Q8.女性特有の健康課題に関する悩み(n=397)



(単位：%)

▼Q9.健康課題を抱えながらキャリアを築くためのサポート(n=397)

1	受診や休暇が取りやすい制度設計 50.4%
2	上司や部署内のサポート 29.7%
3	企業全体の業務分担や人員配置の考慮 24.7%
4	婦人科医に直接相談できるサポート 21.9%
5	外部相談窓口の設置 20.4%

▼Q10.企業に整備してほしい制度・サポート(n=397)

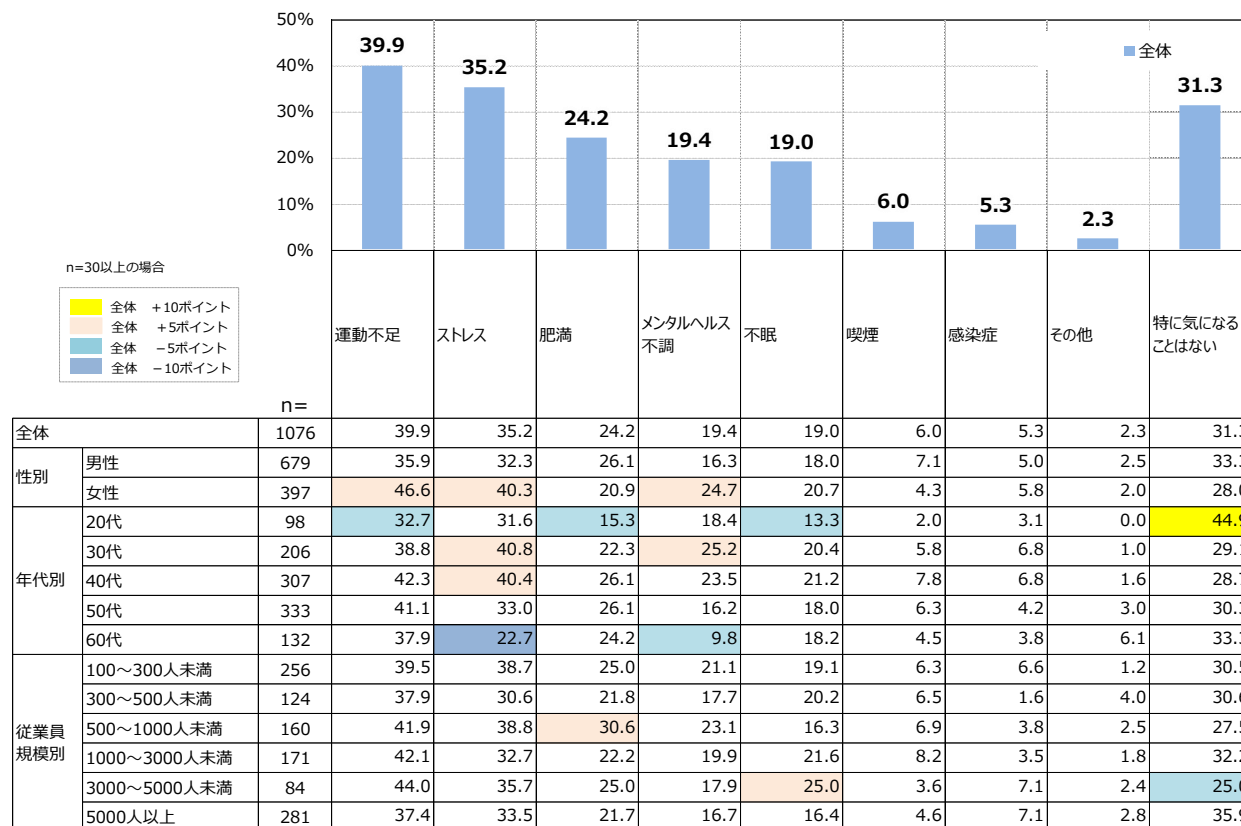
1	医療機関受診のための休暇制度 33.2%
2	通院しながら仕事をできる勤務体系や時間休の整備 29.2%
3	テレワークの自由化 25.7%
4	生理休暇や不妊治療休暇などを総称した別名称の休暇制度の設計 24.7%
5	生理休暇 23.7%

2.従業員側(健康課題全般)

健康面で気になること

- 全体で最も多い回答は「運動不足」39.9%で、次いで「ストレス」35.2%、「肥満」24.2%である。
- 男女別にみると女性では「運動不足」「ストレス」「メンタルヘルス不調」がやや高くなっている。
- 年代別にみると30代では「ストレス」「メンタルヘルス不調」がやや高く、40代でも「ストレス」がやや高い。

▼Q11.現在ご自身の健康面で気になっていることは何ですか [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

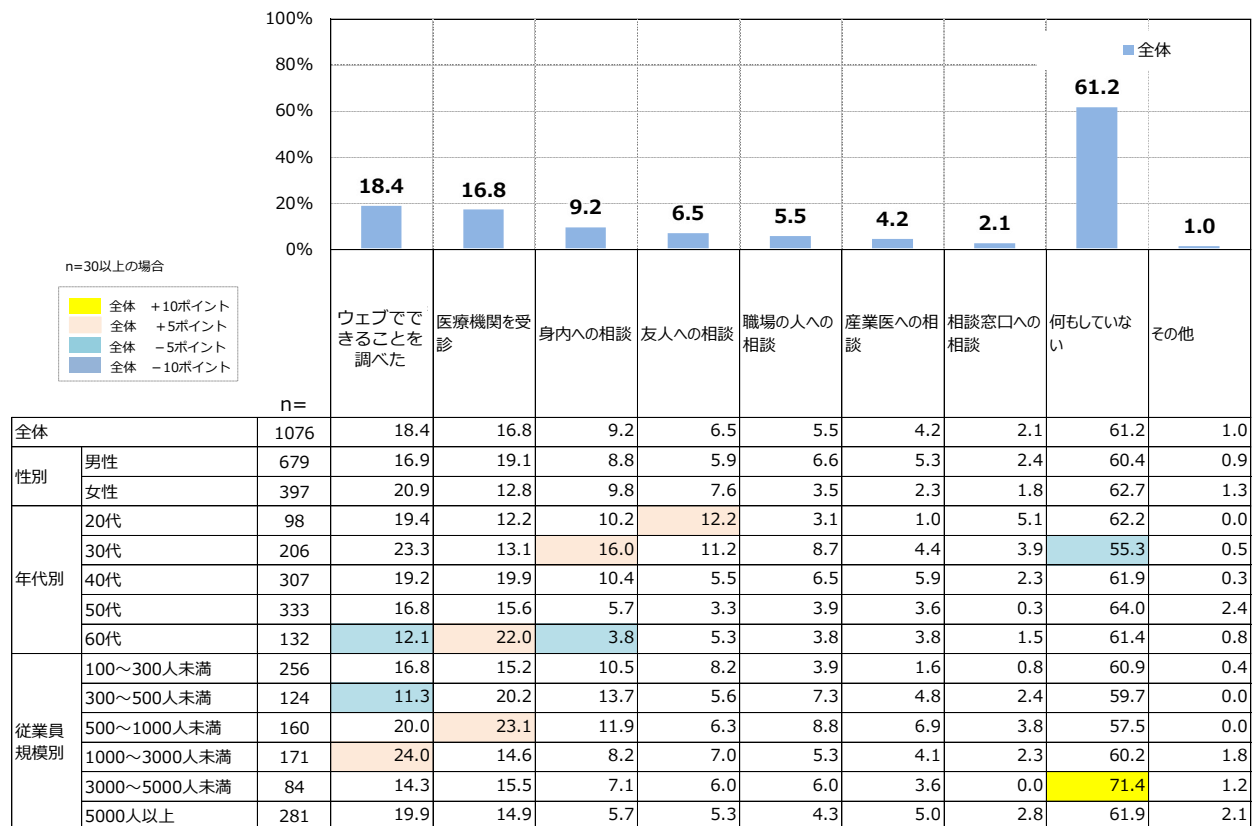
(単位：%)

2.従業員側(健康課題全般)

健康面で気になることへのアクション

■全体で最も多い回答は「ウェブでできることを調べた」が18.4%で、次いで「医療機関を受診」16.8%である。
 一方で「何もしていない」が6割以上と高く、何等かのアクションをしているのは全体の4割程度にとどまっている。
 年代別にみると20代では「友人への相談」がやや高く、30代では「身内への相談」がやや高い。
 また60代では「医療機関を受診」がやや高い。

▼Q12.上記でご選択いただいた気になっていることに関して、どのようなアクションをとりましたか [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

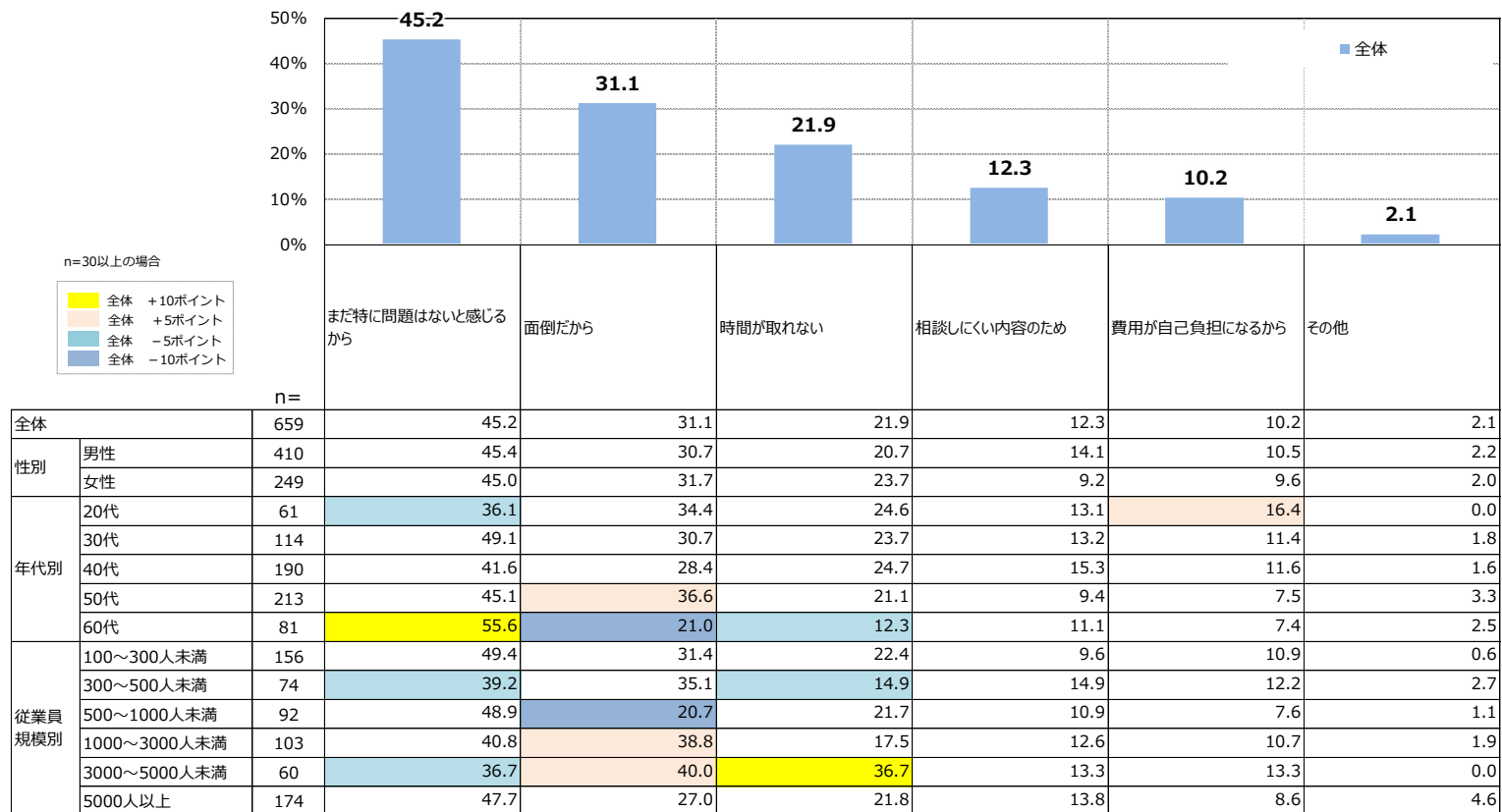
(単位：%)

2.従業員側(健康課題全般)

アクションしない理由

- 全体で最も多い回答は「まだ特に問題はないと感じるから」45.2%、「面倒だから」31.1%、「時間が取れない」21.9%である。
- 年代別にみると60代では「まだ特に問題はないと感じるから」が高く、従業員規模別にみると3000～5000人未満では「時間が取れない」が高い。

▼Q13.上記で「何もしていない」と回答をした方は、アクションをとっていない理由は何ですか。[MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

(単位：%)

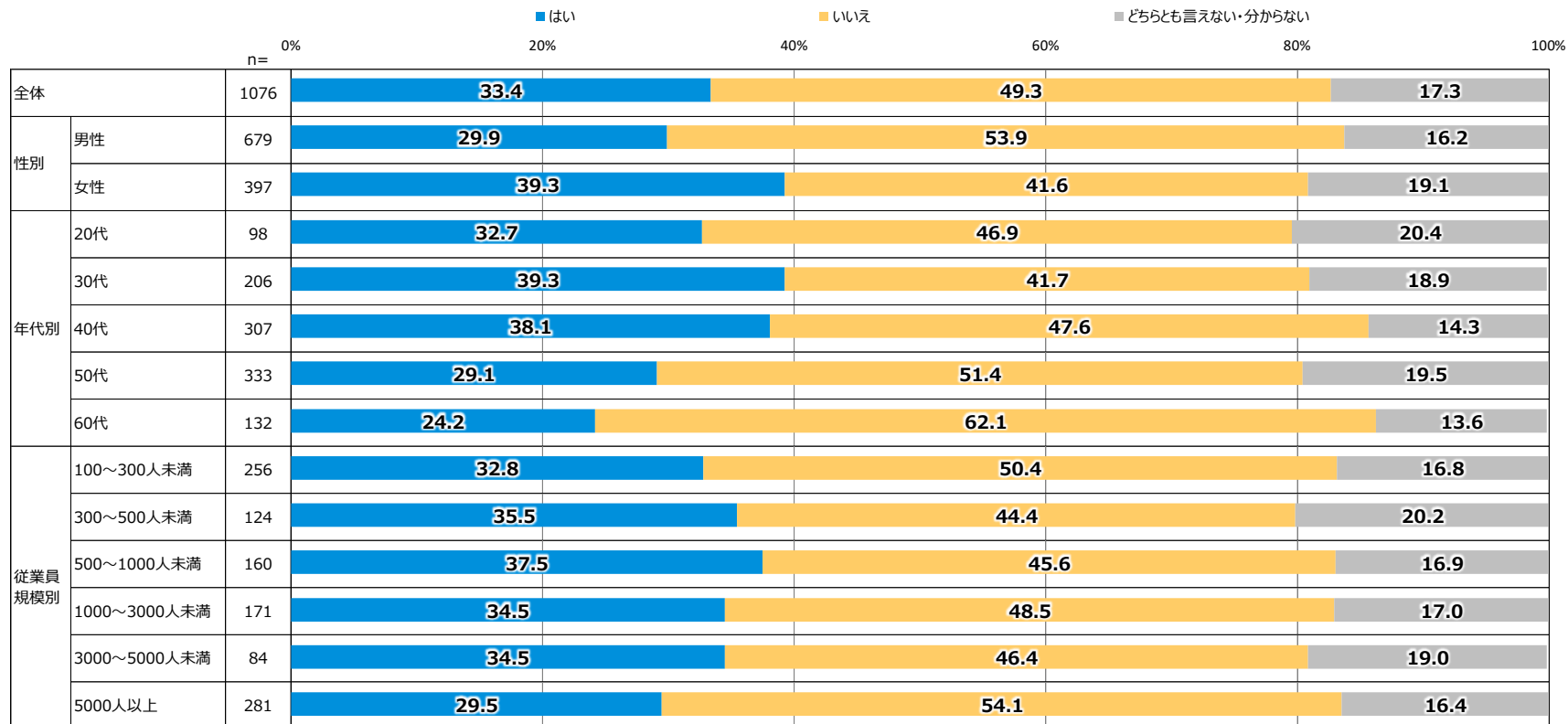
3.従業員側(メンタルヘルス編)

メンタル面での不調

■全体では「はい」と回答した割合は33.4%。

■「はい」の回答率をセグメントごとに比較すると男女別では女性が上回り、年代別では30代と40代が高い。また従業員規模別では500～1000人未満が最も高い。

▼Q14.メンタル面で不調を感じることがありますか [SA]



(単位：%)

3.従業員側(メンタルヘルス編)

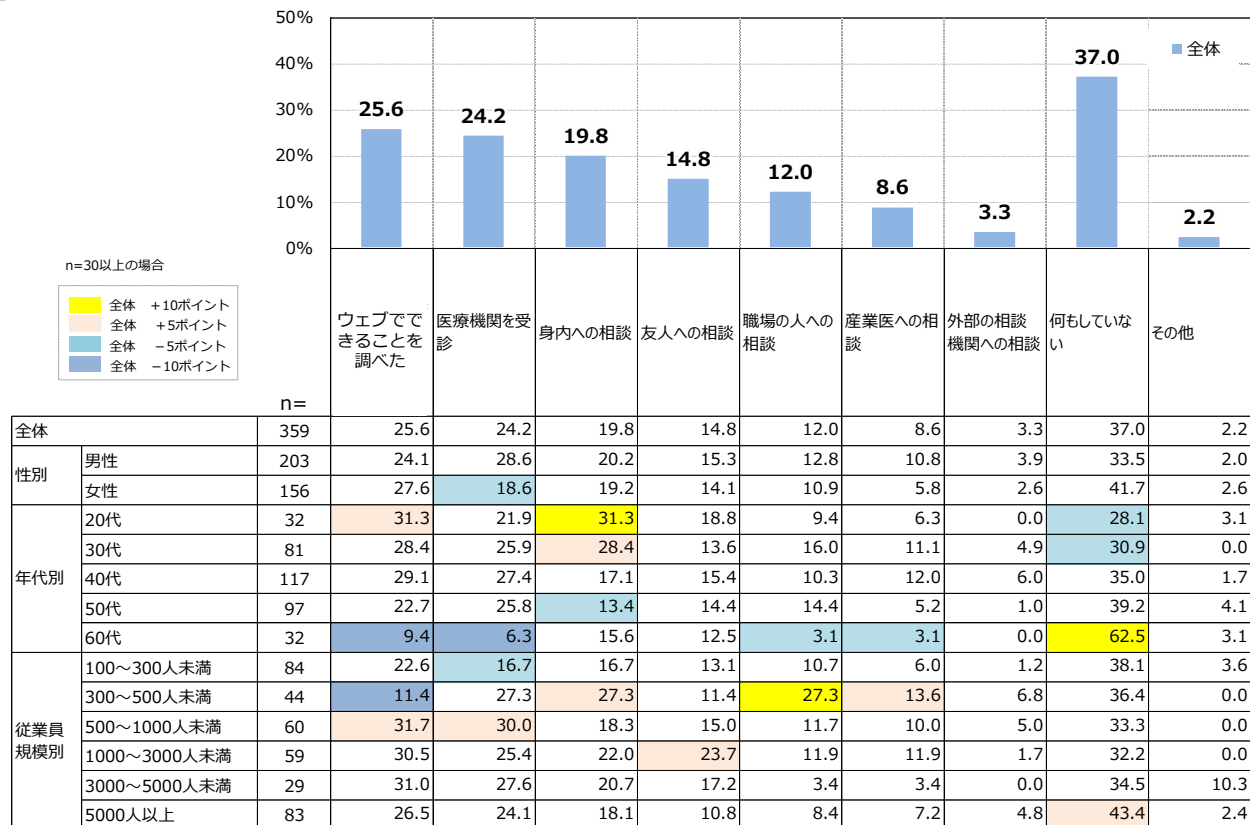
メンタル不調の対策

■全体で最も多い回答は「ウェブでできることを調べた」が25.6%で、次いで「医療機関を受診」24.2%、「身内への相談」19.8%である。一方で「何もしていない」と回答したのが37.0%と、対策をしない人も多く存在している。

■年代別にみると20代では「身内への相談」が高く、60代では「何もしていない」が高い。

■従業員規模別にみると300～500人未満では「職場の人への相談」が高く「ウェブで検索できることを調べた」が低い。

▼Q15.上記で「はい」と回答をした方は、メンタル不調を回復する為にどのような対策をとっていますか。[MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

(単位：%)

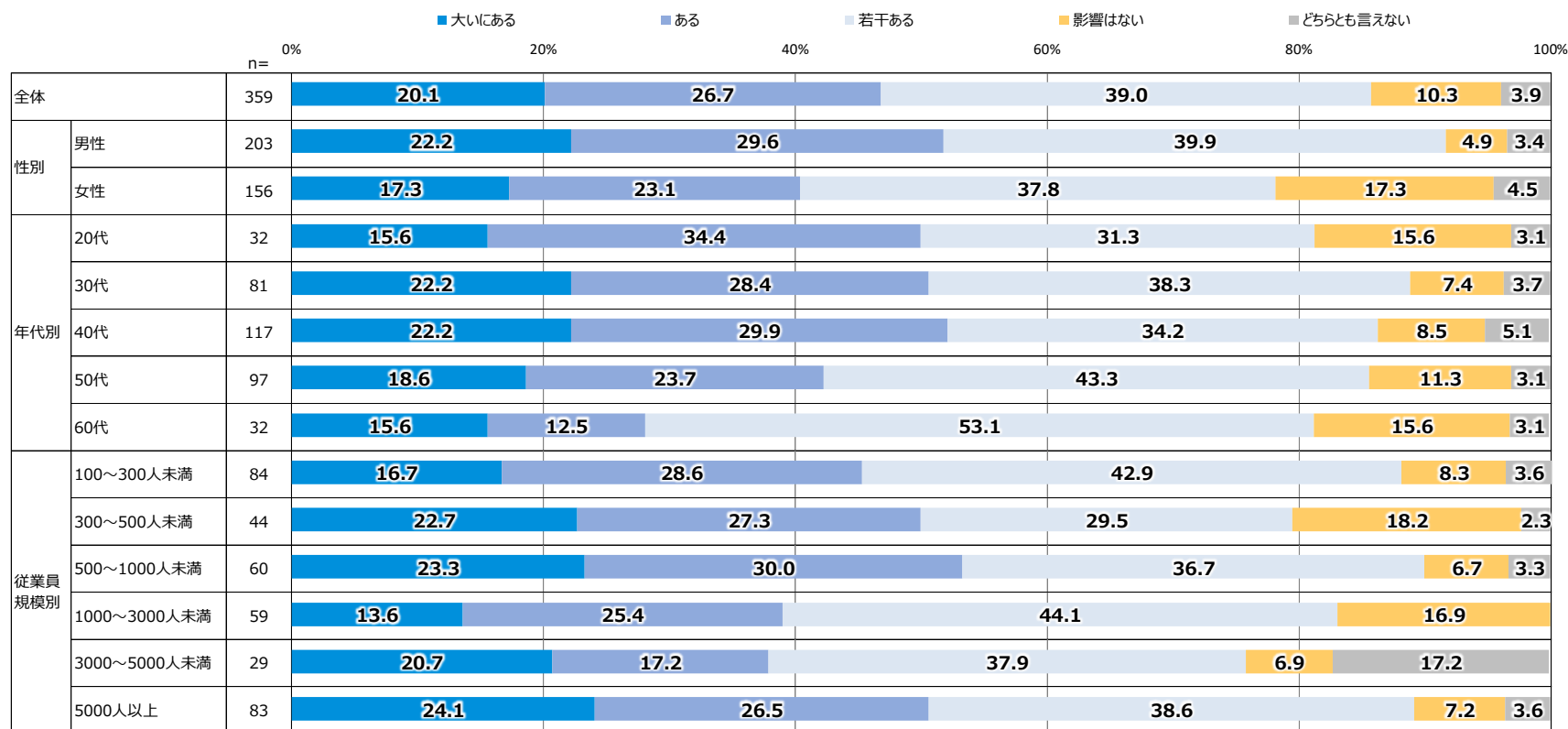
3.従業員側(メンタルヘルス編)

メンタル不調による仕事への影響

■「大いにある」と回答したのは全体の20.1%。

■「大いにある」と回答した割合をセグメント別に比較すると、男女別にみると男性の方が高く、年代別では30代と40代が最も高い。そして従業員規模別では5000人以上が最も高い。

▼Q16.メンタル不調によって仕事に影響がでていると感じますか [SA]



(単位：%)

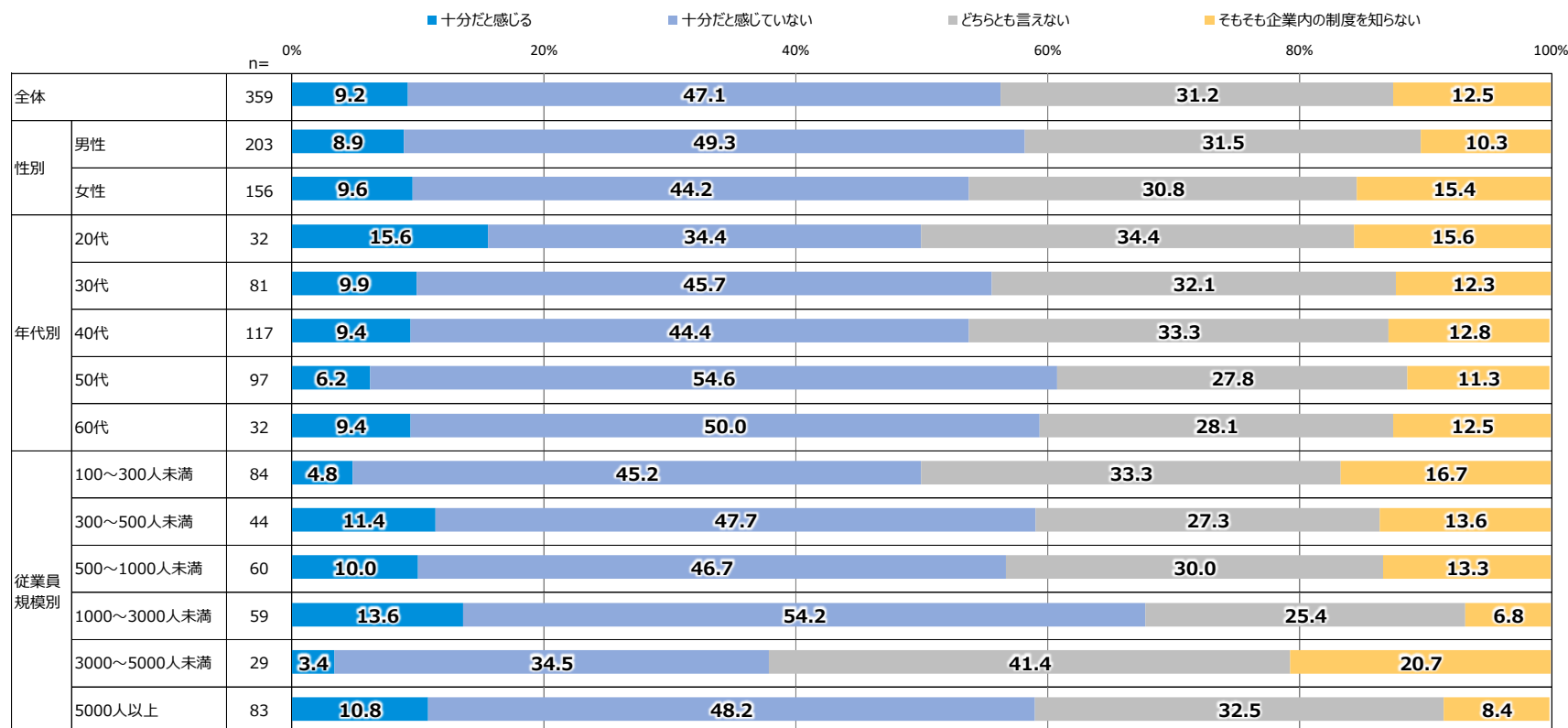
3.従業員側(メンタルヘルス編)

勤務先のメンタルヘルス対策への印象

■「十分だと感じる」と回答したのは全体の9.2%。

■「十分だと感じる」と回答した割合をセグメント別に比較すると、男女別ではほぼ差がなく、年代別では20代が最も高い。そして従業員規模別では1000～3000人未満が最も高い。

▼Q17.勤務先企業のメンタルヘルス対策は十分だと感じていますか [MA]

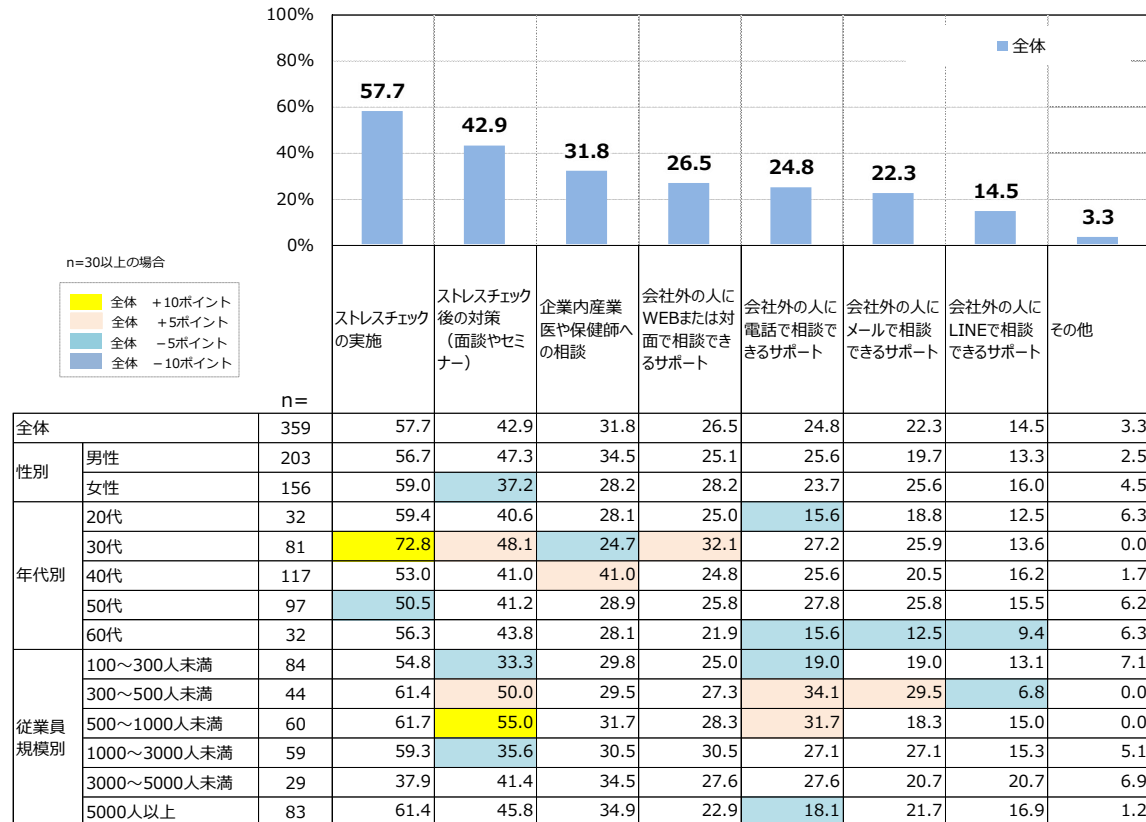


(単位：%)

企業のメンタルヘルス対策として必要なこと

- 全体で最も多い回答は「ストレスチェックの実施」57.7%で、次いで「ストレスチェック後の対策」42.9%、「企業内産業医や保健師への相談」31.8%である。
- 年代別にみると30代では「ストレスチェックの実施」が高く、従業員規模別では500～1000人未満で「ストレスチェック後の対策」が高い。

▼Q18.企業で行うメンタルヘルス対策で必要だと感じるサポートは何ですか [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

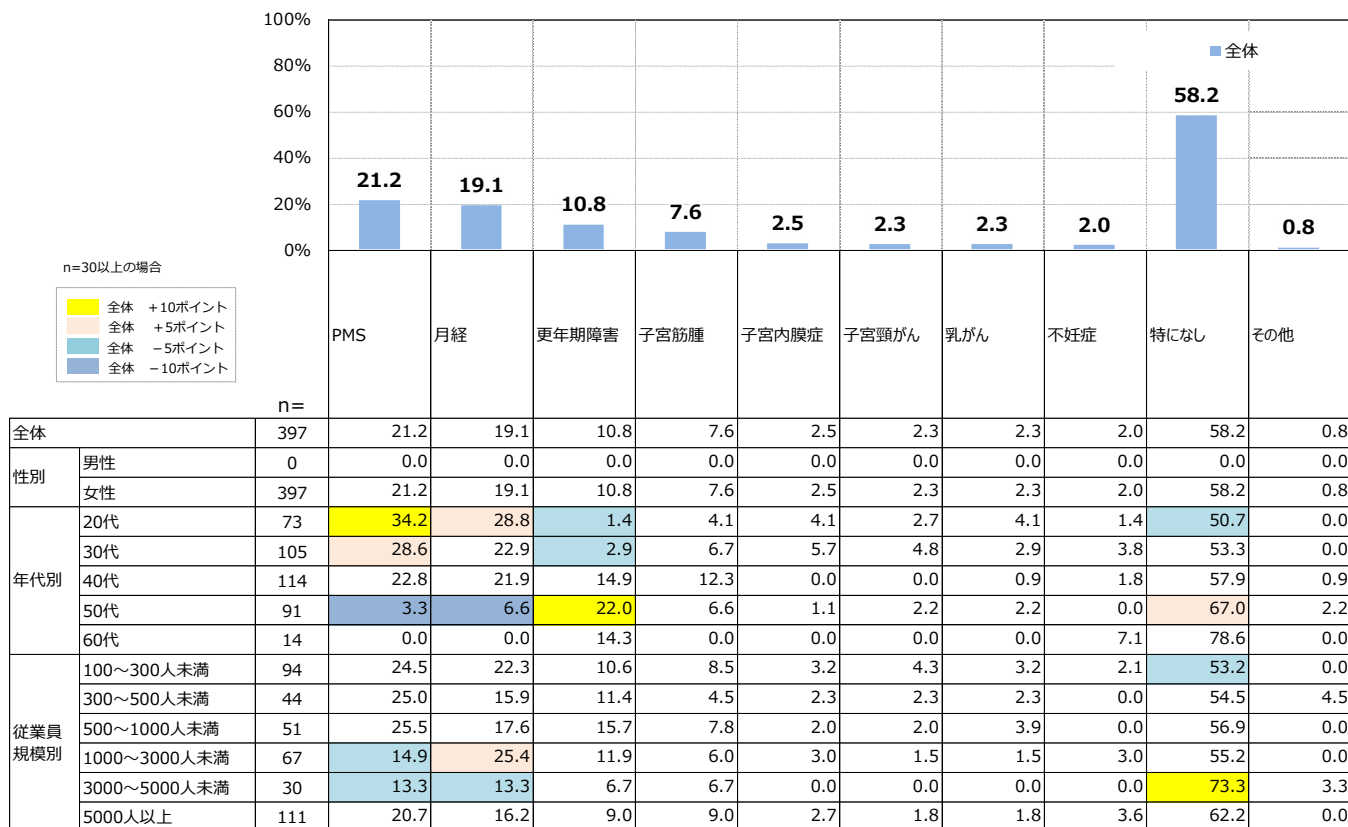
(単位：%)

4.従業員側(女性健康編)

女性特有の健康課題に関する悩み

- 全体で最も多い回答は「PMS」21.2%で、次いで「月経」19.1%、「更年期障害」10.8%である。
- 年代別にみると20代では「PMS」が、50代では「更年期障害」が高い。
- また従業員規模別にみると3000～5000人未満では「特になし」が高い。

▼Q19.現在、女性特有の健康課題(月経・PMS・更年期障害など)に関するお悩みはありますか [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

(単位：%)

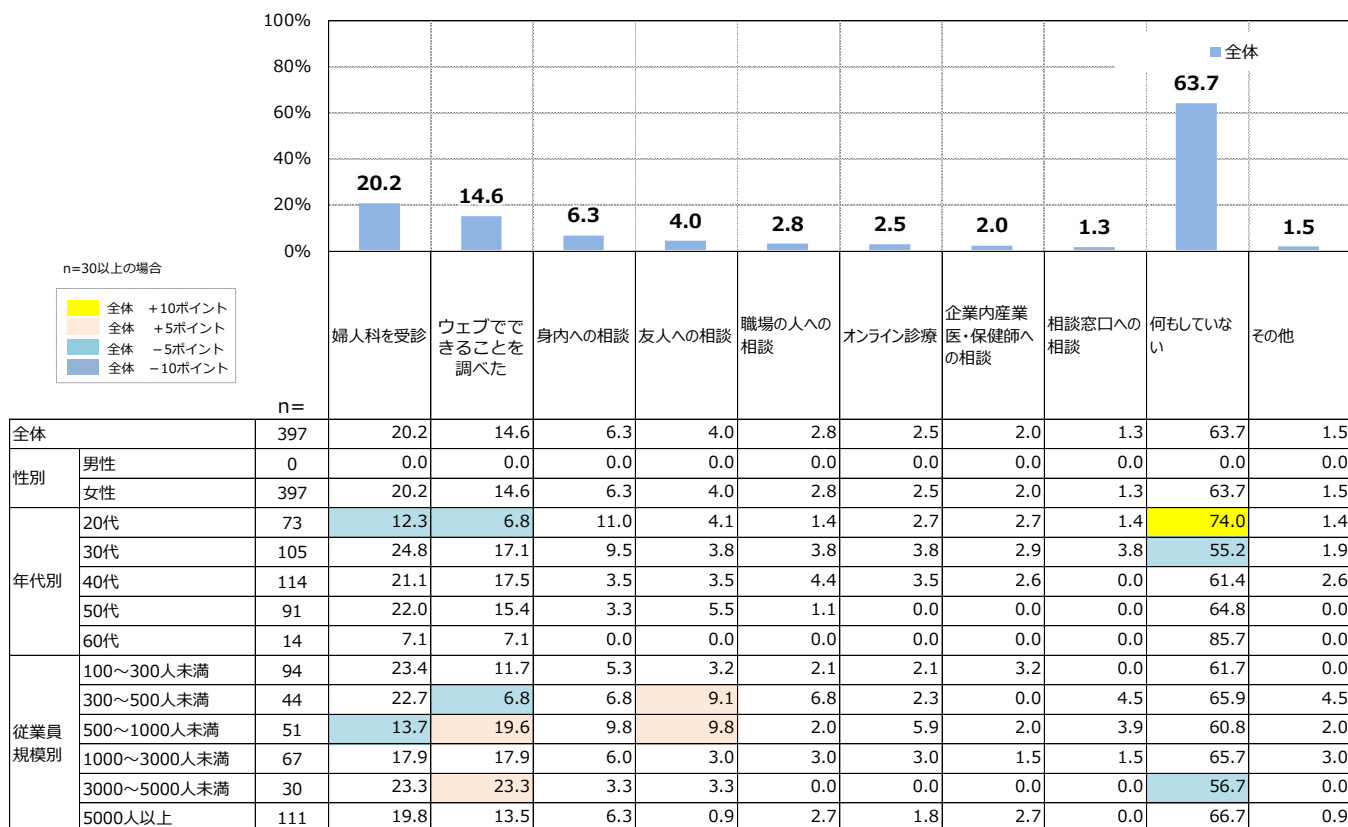
4.従業員側(女性健康編)

女性特有の健康課題の対策

■全体で最も多い回答は「婦人科を受診」20.2%で、次いで「ウェブでできることを調べた」14.6%である。
一方で「何もしていない」が63.7%と高いが目立つ。

■年代別にみると20代では「何もしていない」が高く、「婦人科を受診」「ウェブで検索できることを調べた」がやや低い。

▼Q20.女性特有の健康課題(月経・PMS・更年期障害など)に対してどのような対策をとっていますか [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

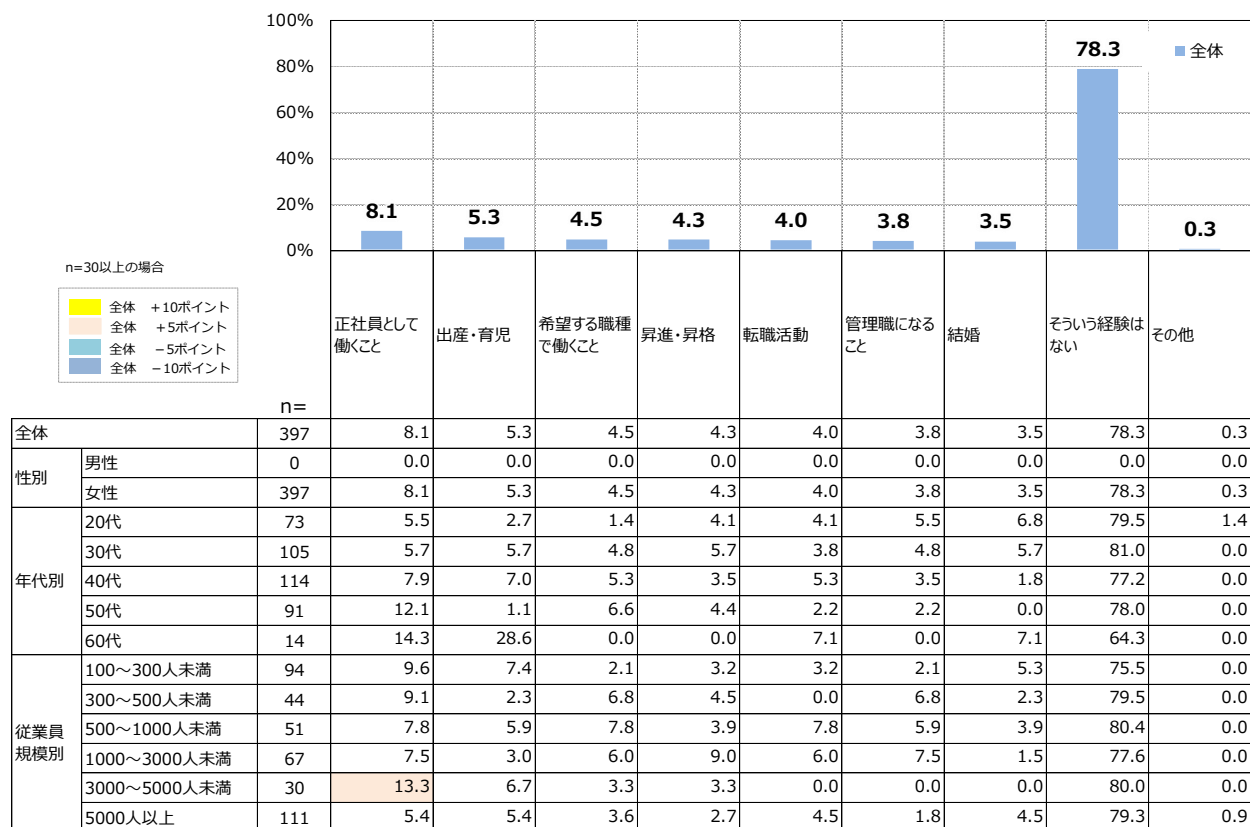
(単位：%)

女性特有の健康課題が原因で何かをあきらめた経験

■何かをあきらめた経験のある女性は21.4%。

あきらめたことは「正社員として働くこと」が最多で、「出産・育児」「希望する職種で働くこと」「昇進・昇格」など。

▼Q21.キャリアを築く上で、女性特有の健康課題や症状が原因で何かをあきらめたご経験について教えてください [MA]



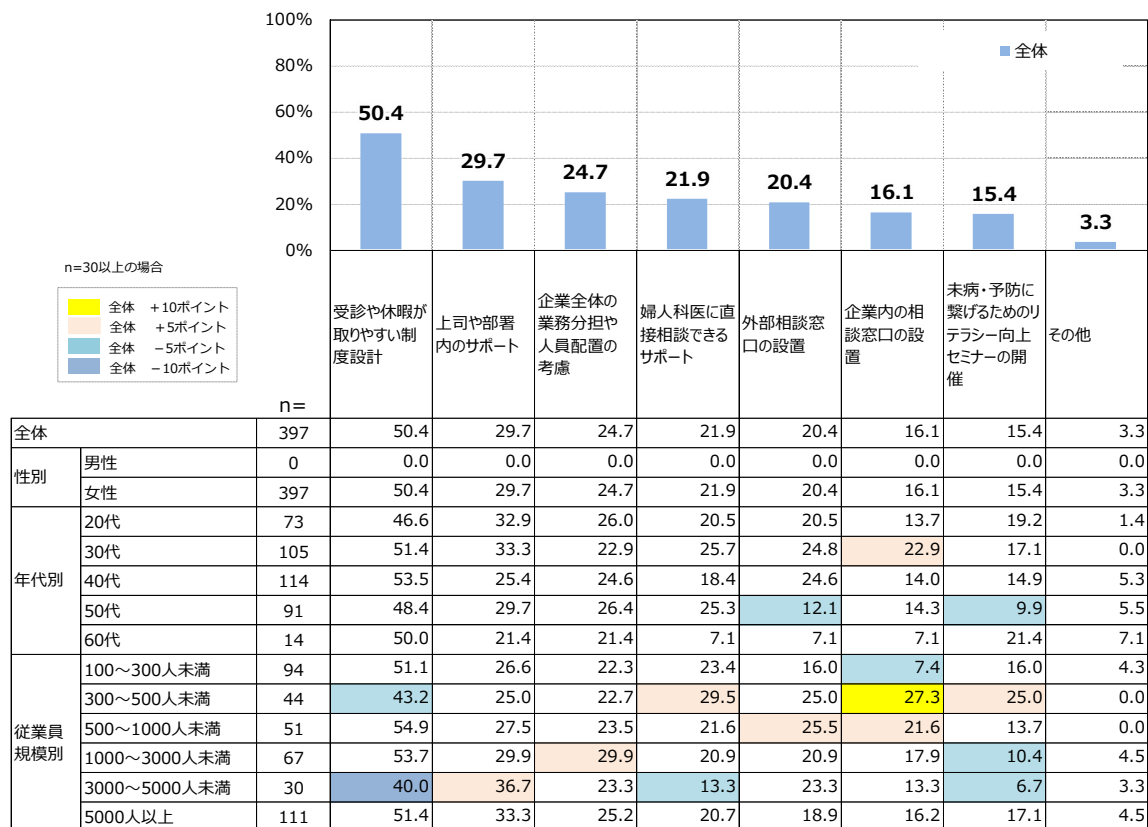
※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

(単位：%)

女性特有の健康課題を抱えながらキャリアを築くために必要なサポート

- 全体で最も多い回答は「受診や休暇が取りやすい制度設計」50.4%で、次いで「上司や部署内のサポート」29.7%である。
- 従業員規模別にみると300～500人未満では「企業内の相談窓口の設置」が高く、「婦人科医に直接相談できるサポート」「未病・予防に繋げるためのリテラシー向上セミナーの開催」もやや高い。

▼Q22.女性特有の健康課題や症状を抱えながらのキャリアを築く為に必要と感じたサポートは何ですか [MA]



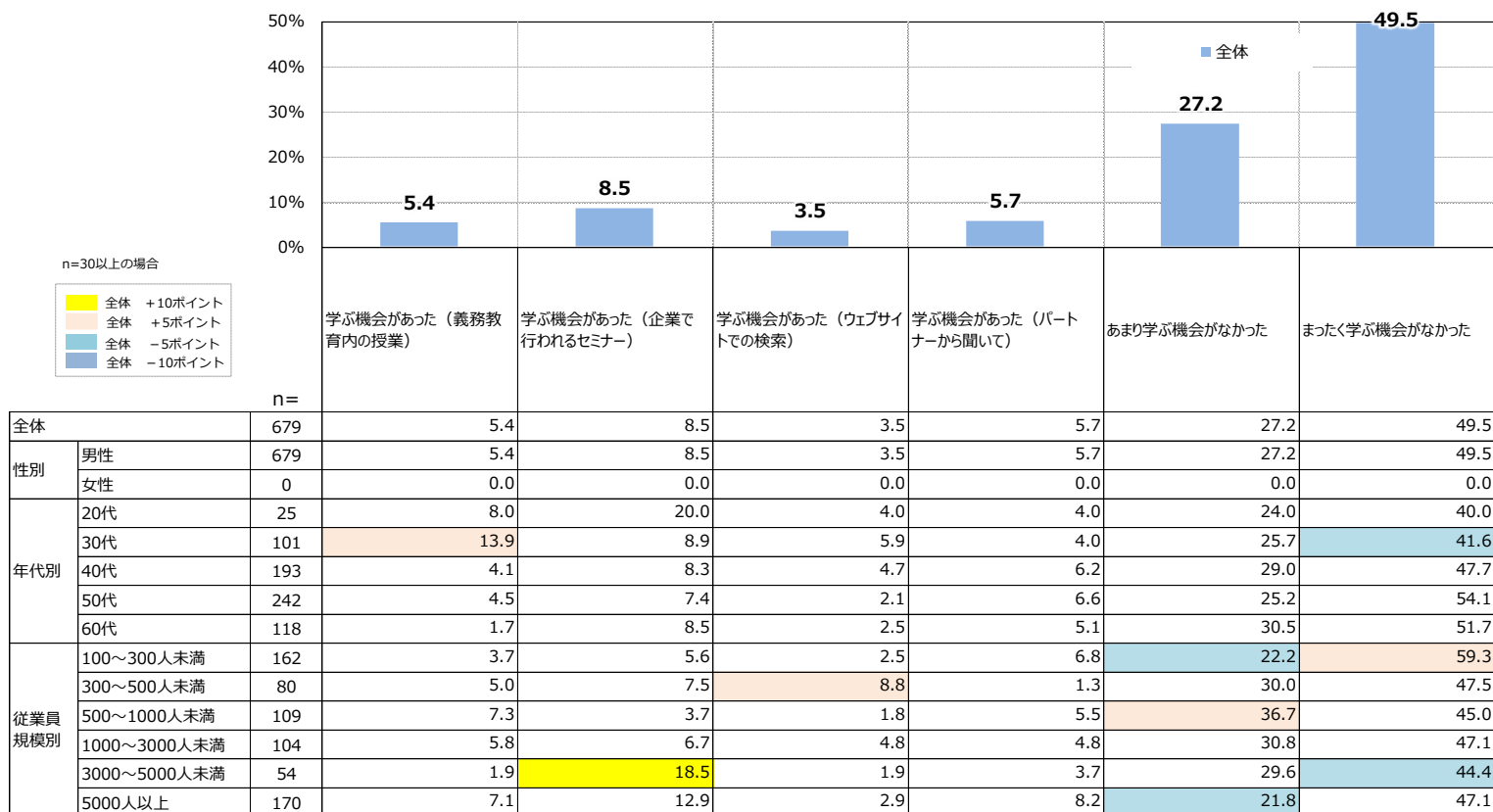
※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

(単位：%)

女性特有の健康課題について学ぶ機会 ※男性回答

■全体で最も多い回答は「まったく学ぶ機会がなかった」49.5%で、次いで「あまり学ぶ機会がなかった」27.2%となっており、学ぶ機会がなかったとする層が全体の8割近くを占めていることになる。

▼Q23.これまでに女性特有の健康課題について学ぶ機会がありましたか [SA]



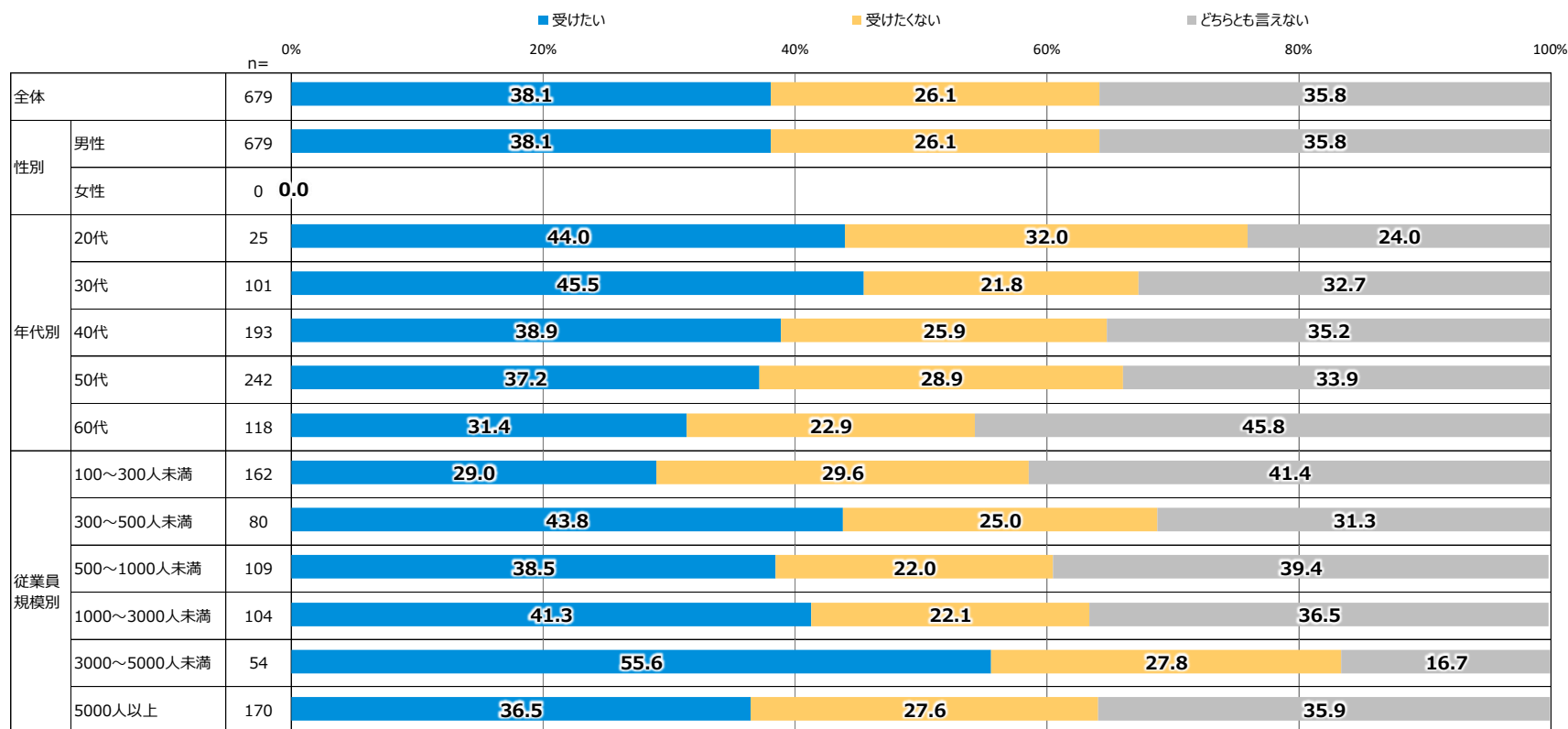
(単位：%)

男性向けの女性特有の健康課題について学ぶ機会への参加意向

■「受けない」と回答したのは全体の38.1%。

■「受けない」と回答した割合をセグメント別に比較すると、年代別では30代は4割を超え、従業員規模別では3000～5000人未満が55.6%で最も高い。※30人未満のセグメントは除く。

▼Q24.職場で男性向けの女性健康課題に関する正しい知識を学ぶ機会がある場合、受けないと思いますか [SA]



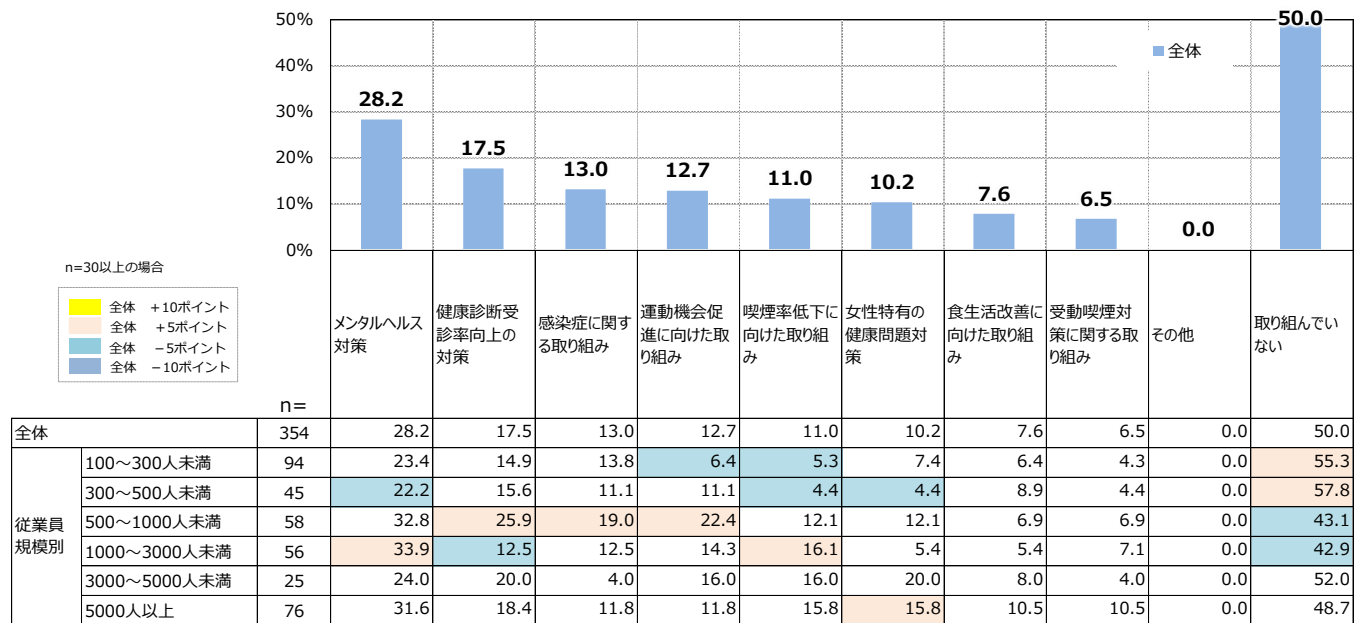
(単位：%)

従業員の健康課題解決のための取り組み

■全体で最も多い回答は「メンタルヘルス対策」28.2%で、次いで「健康診断受診率向上の対策」17.5%であるが、その一方で全体の半数が「取り組んでいない」と回答している状況である。

■従業員規模別にみると500～1000人未満では「健康診断受診率向上の対策」「感染症に関する取り組み」「運動機会促進に向けた取り組み」が高く、取り組みに対してやや積極的に動いている印象がある。

▼Q25.現在従業員向けの健康課題解決に向けて取り組んでいることはありますか [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

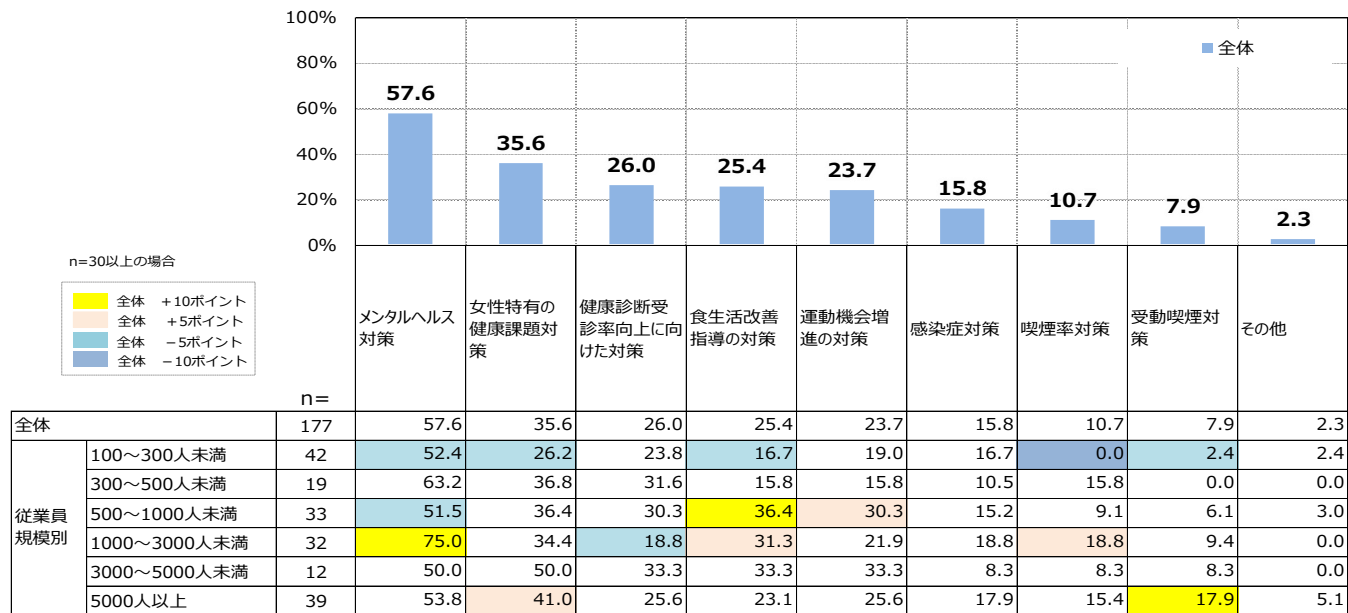
(単位：%)

健康課題対策を考えるために必要な外部のサポート

■全体で最も多い回答は「メンタルヘルス対策」57.6%で、次いで「女性特有の健康課題対策」35.6%である。

■従業員規模別にみると500～1000人未満では「食生活改善指導の対策」が高く、1000～3000人未満では「メンタルヘルス対策」が高い。また5000人以上では「受動喫煙対策」が高い。

▼Q26.従業員向けの健康課題解決策を考える際に、外部のサポートが必要だと感じるのは次のうちどれですか [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

(単位：%)

健康経営優良法人取得に向けた活動

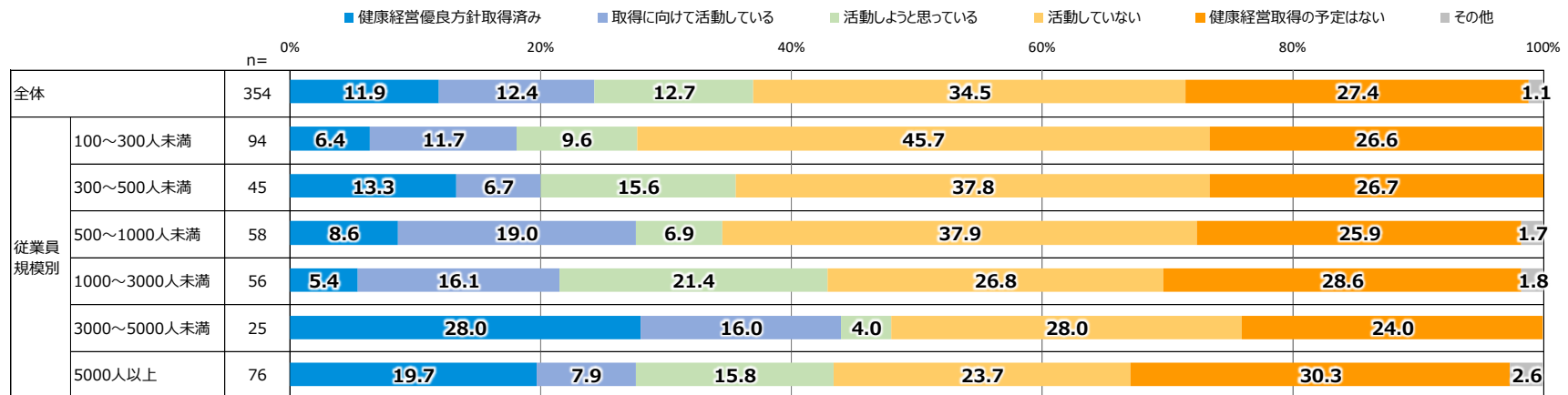
■全体で最も多い回答は「活動していない」34.5%で、次いで「健康経営取得の予定はない」27.4%である。

「健康経営優良法人取得済み」と回答したのは11.9%にとどまる。

■従業員規模別にみると「健康経営優良方針取得済み」と回答した割合が最も高いのは5000人以上である。

※30人未満のセグメントは除く。

▼Q27.現在企業として健康経営優良法人取得に向けて活動していますか [SA]



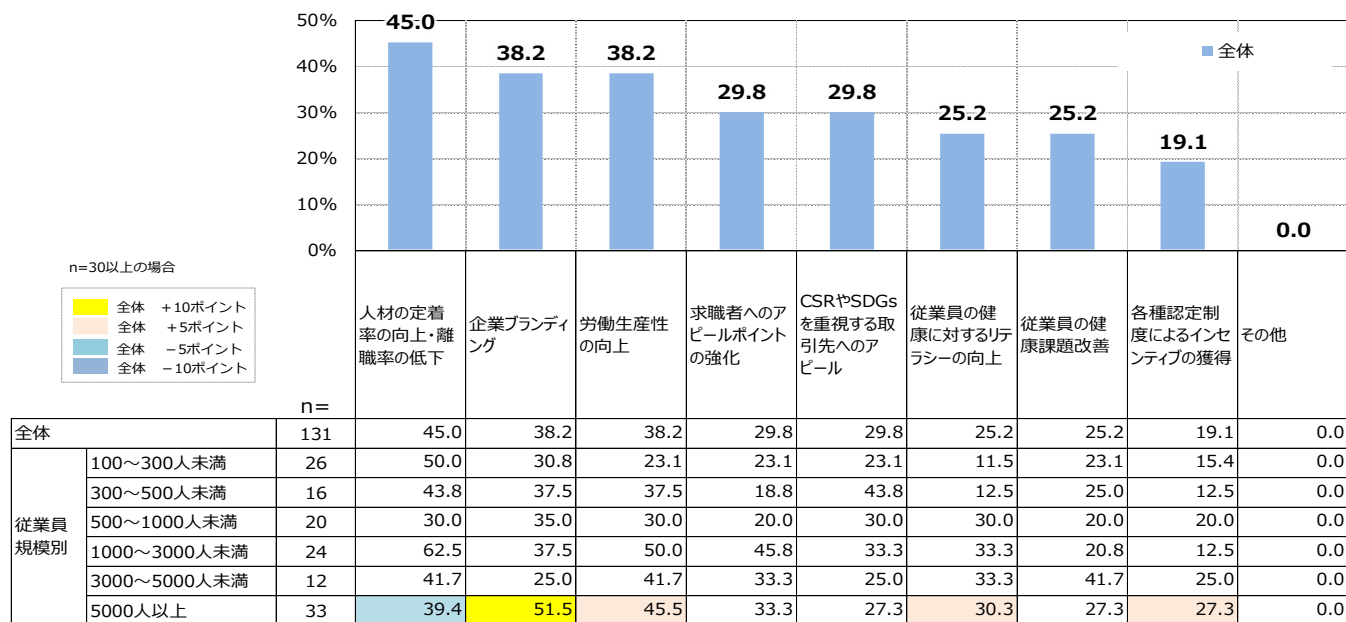
(単位：%)

健康経営に取り組む目的

■全体で最も多い回答は「人材の定着率の向上・離職率の低下」45.0%で、次いで「企業ブランディング」「労働生産性の向上」38.2%である。

■従業員規模別にみると5000人以上では「企業ブランディング」が高く、「労働生産性の向上」「従業員の健康に対するリテラシーの向上」「各種認定制度によるインセンティブの獲得」もやや高い。

▼Q28.健康経営に取り組む目的を教えてください [MA]



※項目の並び順は全体の結果をもとに降順にソートしている

(単位：%)

マイナビでできる健康課題対策を支援するサービス

従業員の健康課題 解決サービス

welltowa

Welltowa(ウェルトワ)とは…

「女性特有の健康課題」「従業員が抱える心身の健康課題」を始めとした、健康課題解決を支援するサービスです。従業員が毎日いきいきとベストな状態で働くために必要な情報や学び、アドバイスを提供します。病気の予防や早期診断・早期治療、セルフメディケーションを促すことで、従業員の健康課題の解決とウェルビーイング実現を支援し、企業価値の向上に寄与することを目指します。

service
01
女性の健康課題を
理解・発見・解決へ導く
女性健康サービス



service
02
いつでも、気軽に、LINEで
心と身体の専門家に悩み相談
健康相談サービス



HR サービスをメインに取り扱うマイナビだからこそ、「採用すること」のみならず、「採用したあと」の環境づくりも支援し、企業が永続的に成長できるよう働く人すべての「健康課題解決」に取り組めます。マイナビでは「健康」を軸に、「働きやすい環境」の提供をし、企業価値の向上を目指してまいります。

【 Welltowa お問い合わせ窓口 】

☎ med-healthcare@mynavi.jp ✉ 03-6267-4360