

**新型コロナウイルス流行下における  
健康経営の取り組み状況に関する調査**

**2020年7月**

**健康長寿産業連合会**

# 目次

<b>1. 調査概要</b> .....	1
<b>2. 調査結果サマリー</b> .....	2
(1) 今年度の健康経営に関する予算額の増減	
(2) 今年度の健康経営に関する施策の予定	
(3) 今年度の健康経営に関する施策で新たに実施・導入すること	
(4) 従業員の感染症予防のために実施した施策	
(5) 従業員の健康に関してモニタリングしていること	
(6) 健康経営に取り組んできたことでの良い影響	
(7) 新たに生じた健康経営の課題	
(8) 新型コロナウイルス流行における働き方の変化	
(9) 緊急事態宣言前後の在宅勤務者の割合	
(10) 在宅勤務が上司と部下／同僚間でのコミュニケーションに与えた影響	
(11) 在宅勤務と身体的健康への影響	
(12) 在宅勤務と精神的健康への影響	
(13) 在宅勤務の導入を阻害する要因	
(14) 新型コロナ収束後の在宅勤務の展望	
<b>3. 有識者からのコメント</b> .....	15

## 1. 調査概要

### (1) 調査背景

新型コロナウイルス流行によって、企業ではリモートワーク等をはじめとする働き方が急速に変化しつつある。こうした中で、健康経営の取り組み状況がコロナ対策、従業員の働き方と心身の健康にどのような影響を及ぼしているかを明らかにするためアンケート調査を実施した。

健康長寿産業連合会に加盟する合計 36 法人から回答を得た今回の調査からは、新型コロナウイルス流行下における各社の先進的な取り組み事例が把握できたことに加えて、優れた健康経営と認定されている企業ほど従業員の健康は維持できている割合が高いことなどが明らかになった。

### (2) 調査概要

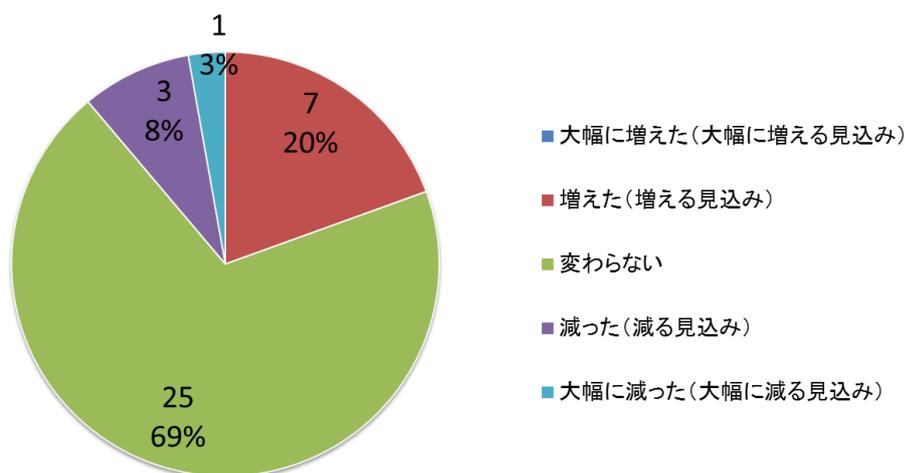
- 調査名：新型コロナウイルス流行下における健康経営の取り組み状況に関する調査
- 調査対象：健康長寿産業連合会 加盟企業・団体（合計 44 法人）
- 有効回答：44 法人中、 36 法人
- 調査時期：6 月 8 日（月）～6 月 15 日（月）
- 調査方法：インターネット調査

## 2. 調査結果サマリー

### (1) 今年度の健康経営に関する予算額の増減

Q8 新型コロナの流行を受けて、今年度の健康経営に関する予算額は変動しますか？

- ・「増えた（増える見込み）」と回答した企業が20%、「変わらない」と回答した企業が69%で、『減った』（「減った（減る見込み）」と「大幅に減った（大幅に減る見込み）」の合計）とする企業を大幅に上回った。
- ・当初の予算内で対応できる、もしくは予定していた施策で新型コロナウイルスにも対応できると考えている企業が多い可能性がある。

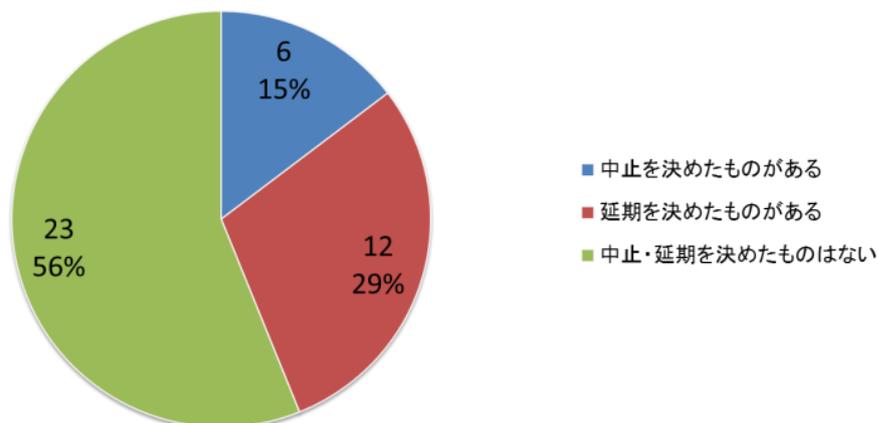


9

### (2) 今年度の健康経営に関する施策の予定

Q9 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で中止・延期を決めたものはありますか？

- ・「中止・延期をきめたものはない」と回答した企業が56%となり、「中止を決めたものがある」「延期を決めたものがある」の合計44%を上回った。
- ・中止したものは具体的に、「社内健康関連セミナー」や「スポーツイベント」など、多数が参加する集合型のイベントが多い。
- ・延期したものには、同じく「健康関連セミナー」や「スポーツイベント」の他、感染症予防の観点から「定期健康診断」を挙げた企業も複数あった。



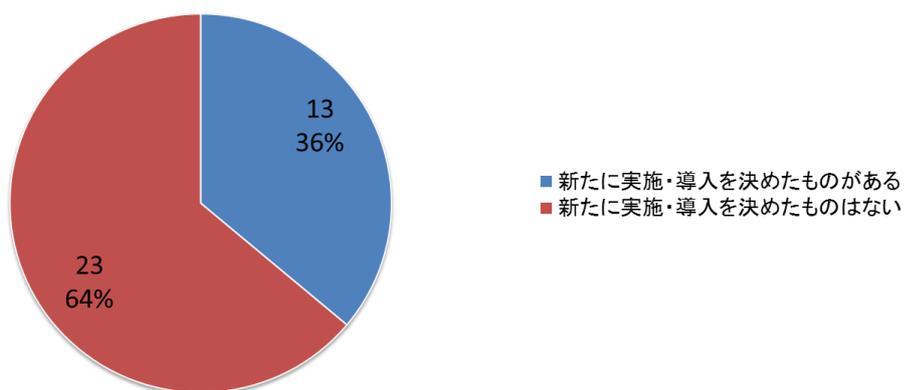
2

11

### (3) 今年度の健康経営に関する施策で新たに実施・導入すること

Q10 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で新たに実施・導入を決めたものはありますか？

- 「実施・導入を決めたものがある」と回答した企業が64%と、「実施・導入を決めたものはない」と回答した企業36%を大幅に上回った。
- 具体的に導入したものとして、「ウェブを通じた健康情報の発信」、「アプリを活用した歩数目標イベント」など在宅勤務による心身の健康問題を予防する方策が挙げられた。

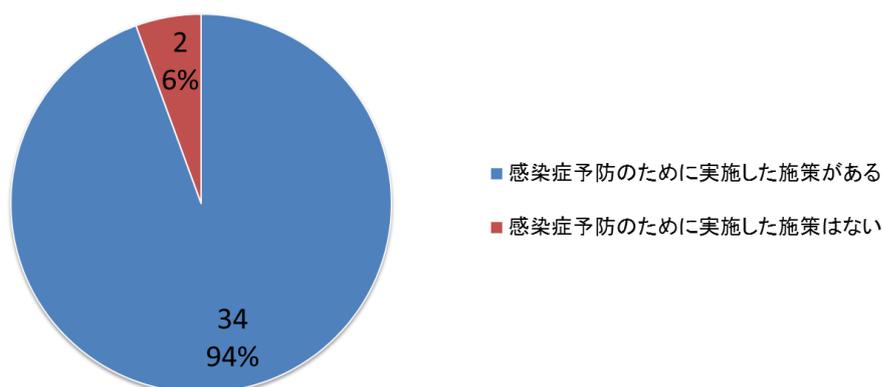


15

#### (4) 従業員の感染症予防のために実施した施策

Q11 新型コロナ流行を受けて、従業員の感染症予防のために実施した施策はありますか？

- 従業員の感染症予防のために実施した施策は、9割弱の企業で「実施した施策がある」と回答。

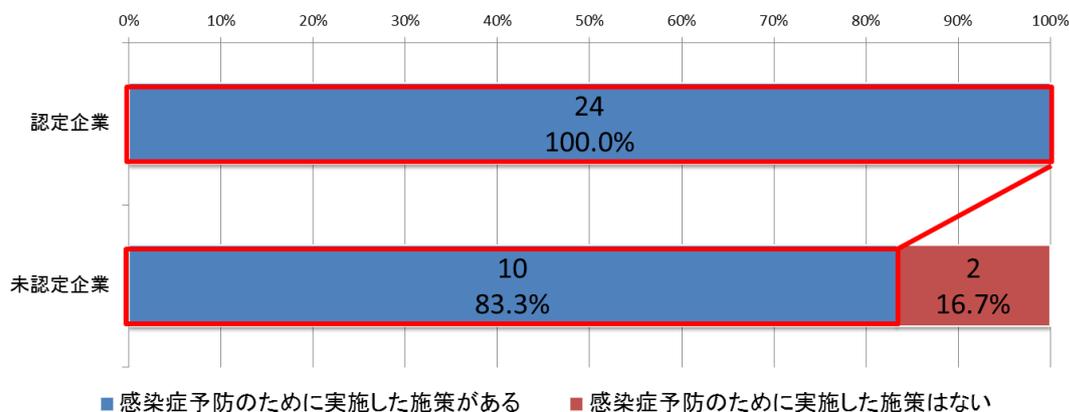


18

Q11 新型コロナ流行を受けて、従業員の感染症予防のために実施した施策はありますか？

【クロス集計】

- 認定企業（注1）と未認定企業（注2）の比較を見ると、認定企業ではすべての企業で感染症予防対策が取られた一方、未認定企業では83.3%と有意な差が見られた（ $\chi^2$ 値 = 4.235, p-値 = 0.040）。
- 具体的な感染症予防対策として、「検温」や「マスクの配布」、「アルコール消毒」、「感染症予防のポスター掲示やメール配信など啓発活動」が挙げられた。他には、「リモートワーク」や「時差出勤」など働き方の変化による対応もあった。



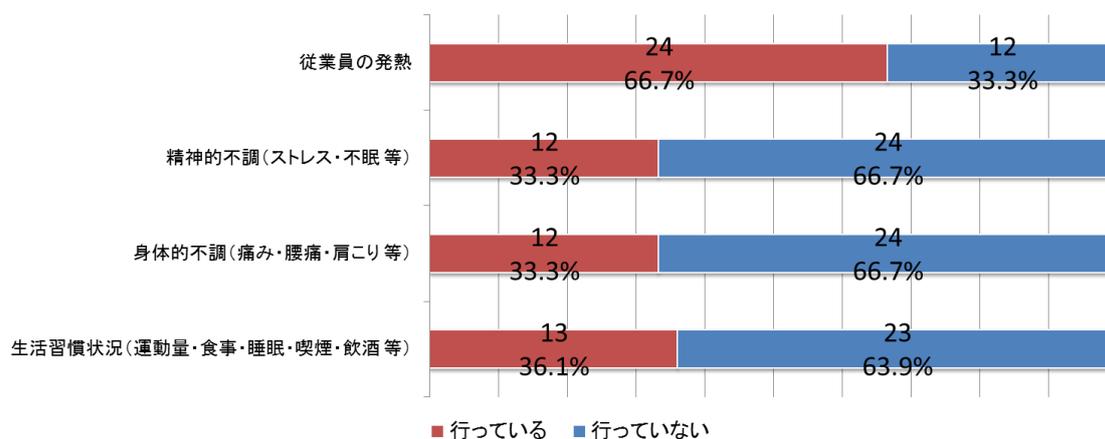
- (注1) 「認定企業」はQ4で「健康経営銘柄2020に認定されている」「健康経営優良法人2020（ホワイト500の大規模法人部門）」「健康経営優良法人2020（ホワイト500以外の大規模法人部門）」のいずれかに回答した企業（24法人）。
- (注2) 「未認定企業」はQ4で「上記いずれにも当てはまらない」と回答した企業（12法人）。

19

## (5) 従業員の健康に関してモニタリングしていること

Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？

- 「従業員の発熱」が最も高く66.7%だった。「精神的不調」「身体的不調」「生活習慣状況」はいずれも約3割であり、発熱と比較するとモニタリングしている企業は少ない。



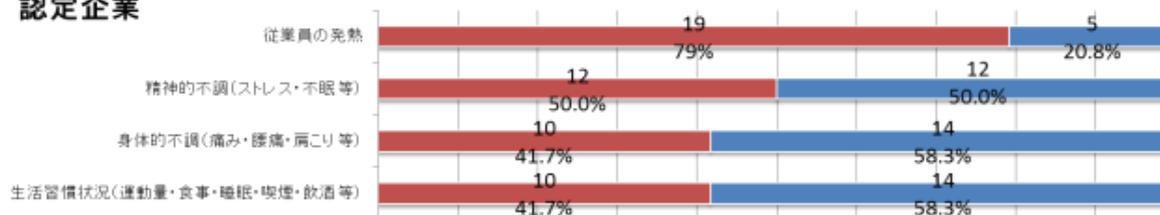
Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？

23

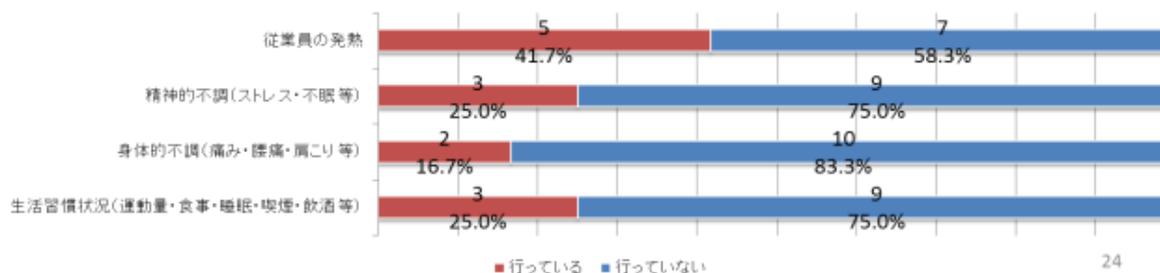
【クロス集計】

- 認定企業と未認定企業の比較では、概して認定企業の方が実施率が高い傾向があった。(有意差が認められたのは「発熱」のみ、 $\chi^2$ 値 = 5.063, p-値 = 0.024)
- 具体的なモニタリング方法として、「発熱」は「自己申告による検温」、「サーモカメラ」が挙げた。「精神的な不調」は、主に「ストレスチェック」や「ラインケア面談」、「産業医・保健師との面談」が挙げた。「身体的な不調」は「定期健康診断」を挙げた企業が多かった。「生活習慣」は「ヘルスケアアプリ」や「ウェアラブルデバイス」が挙げた。

### 認定企業



### 未認定企業

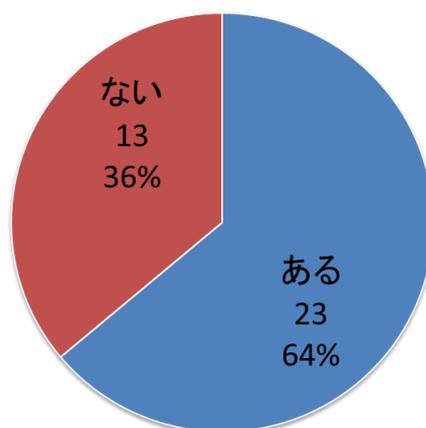


24

## (6) 健康経営に取り組んできたことでの良い影響

Q14 これまで健康経営の取り組みを実施してきたことで、新型コロナ流行への対応について良い影響を及ぼしたことはありましたか？

- 全体では64%の企業が「良い影響があった」と回答した。

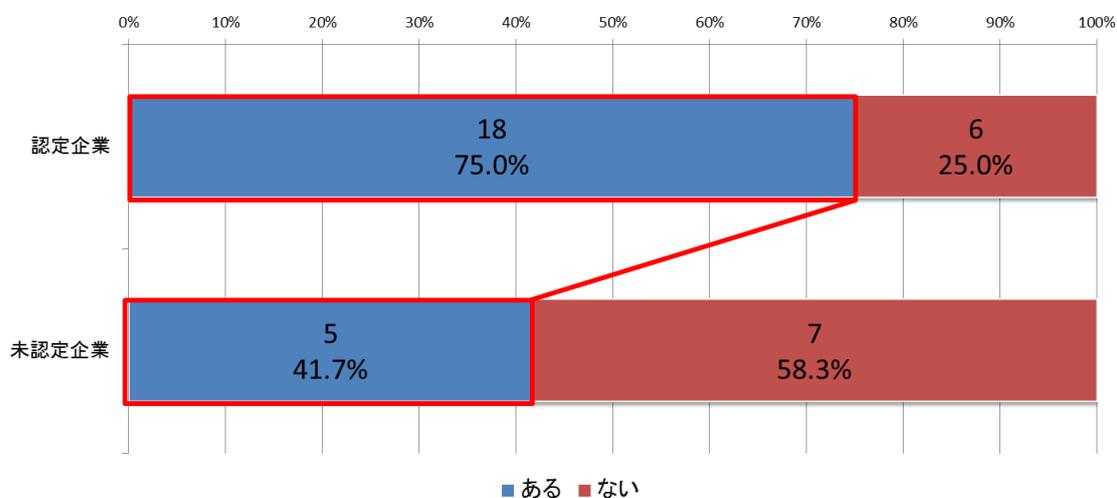


Q14 これまで健康経営の取り組みを実施してきたことで、新型コロナ流行への対応について良い影響を及ぼしたことはありましたか？

32

【クロス集計】

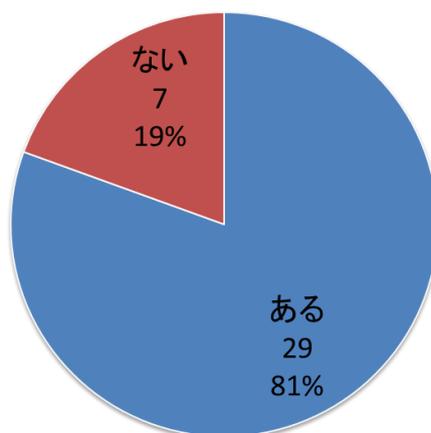
- 認定企業において75%の企業が「良い影響を及ぼしたことがある」と回答し、未認定企業の41%と比較すると、ほぼ有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 3.853, p-値 = 0.050)。
- 良い影響があった要因として、主に「ヘルスリテラシー向上による自発的な健康管理」、「従業員の健康に対する組織だった対応」、「アプリやオンライン面談などの遠隔で施策を実施する体制」が挙げられた。



## (7) 新たに生じた健康経営の課題

Q16 新型コロナ流行下において、新たに生じた健康経営の課題はありますか？

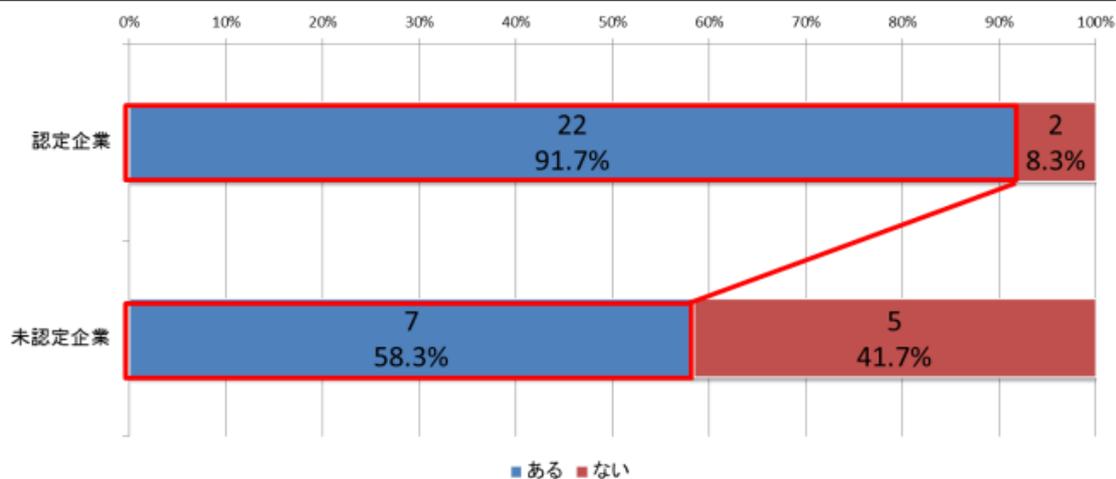
- 81%の企業が新型コロナ流行下によって「新たに生じた健康経営の課題がある」と回答した。



Q16 新型コロナ流行下において、新たに生じた健康経営の課題はありますか？

【クロス集計】

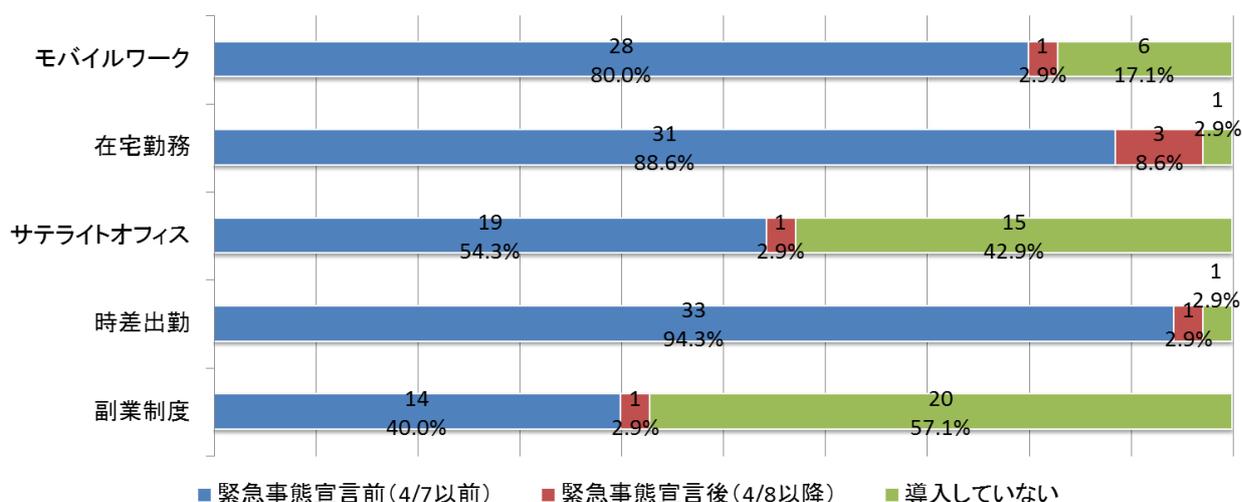
- 認定企業では91%の企業が「新たに生じた健康経営の課題がある」と回答している一方、未認定企業では58%と有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 5.675, p-値 = 0.017)。認定企業の方が、より高い問題意識を持っている可能性がある。
- 具体的な課題として、リモートワーク等、働き方が変化する中での「生産性」「身体的健康」「精神的健康」の維持を挙げている企業が多い。



## (8) 新型コロナウイルス流行における働き方の変化

Q17 下記の項目について、導入したタイミングを教えてください。

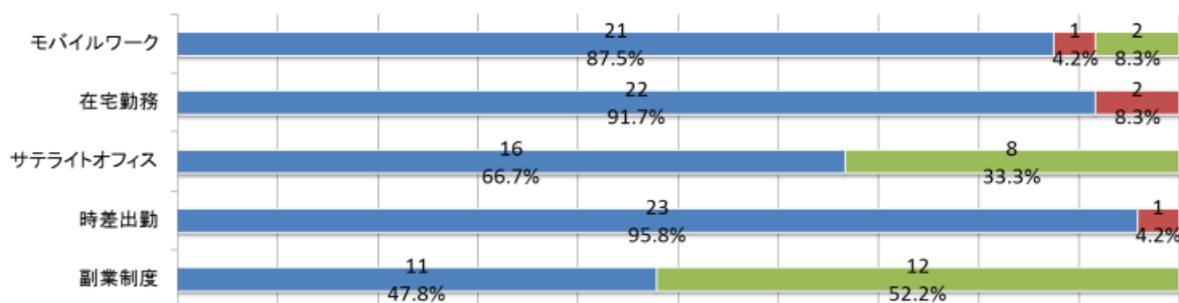
- モバイルワーク、在宅勤務、時差出勤は緊急事態宣言前に8割以上の企業で導入されていた。
- また、認定企業の方が全体的に導入タイミングが早く、初動が迅速だった可能性がある。  
(ただし、 $\chi^2$ 乗検定の結果、いずれの項目も有意な差は認められなかった)



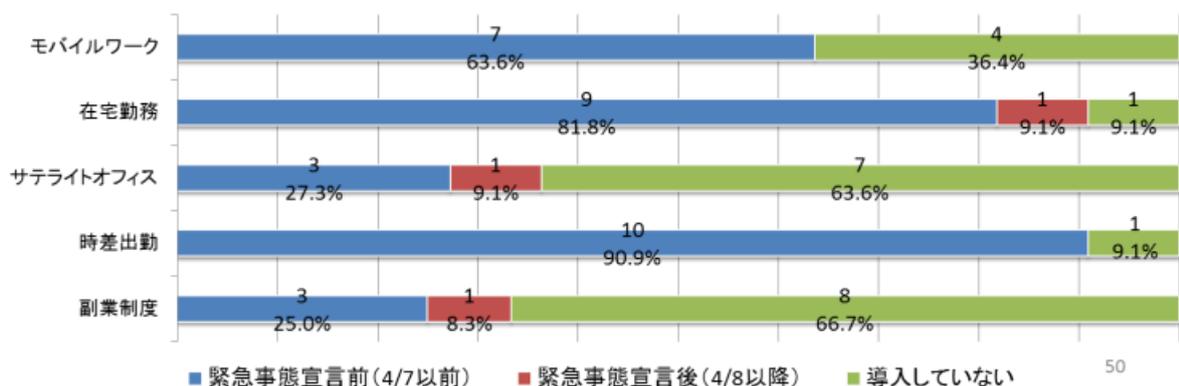
Q17 下記の項目について、導入したタイミングを教えてください。

【クロス集計】

### 認定企業



### 未認定企業

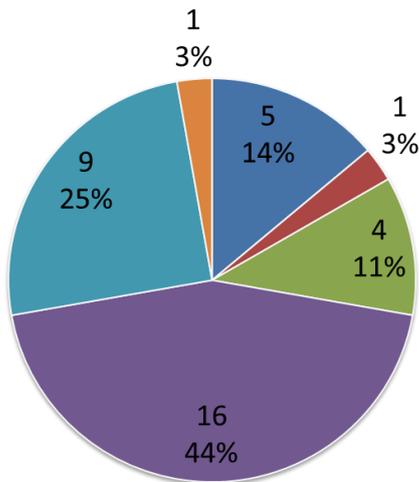


(9) 緊急事態宣言前後の在宅勤務者の割合

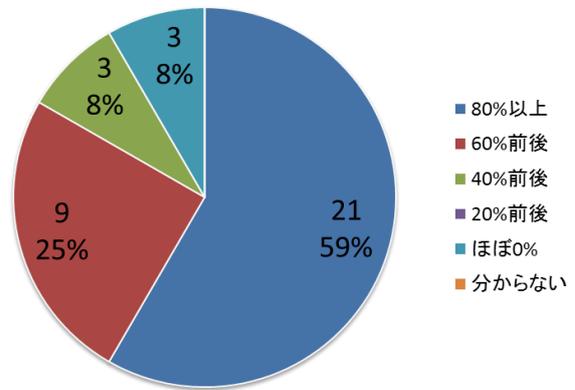
Q18 緊急事態宣言が出される前の在宅勤務者の割合はおよそどの程度ですか？  
また、緊急事態宣言後の在宅勤務者の割合も教えてください。

・ 緊急事態宣言前は「80%以上」「60%前後」と回答した企業は合計16.8%だったが、緊急事態宣言後は合計83.3%となっており、緊急事態宣言を境に大きく働き方が変化している。

緊急事態宣言が出される前(4/7以前)



緊急事態宣言が出された後(4/8以降)

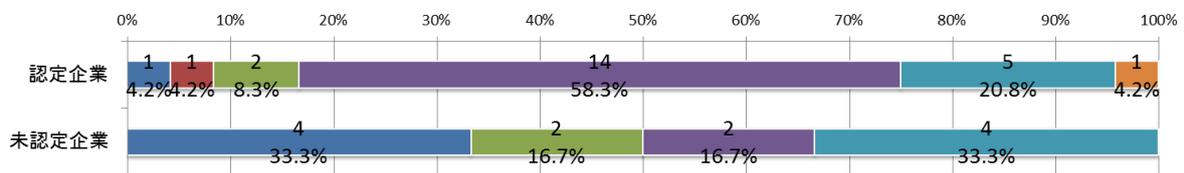


Q18 緊急事態宣言が出される前の在宅勤務者の割合はおよそどの程度ですか？  
また、緊急事態宣言後の在宅勤務者の割合も教えてください。

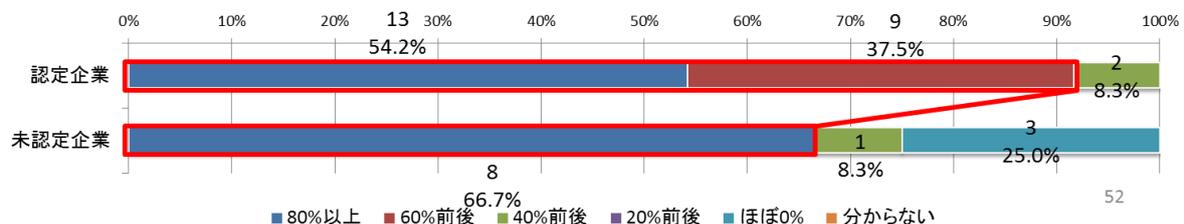
【クロス集計】

・ 緊急事態宣言後の在宅勤務者の割合を認定企業と未認定企業で比較すると、認定企業では「80%以上」「60%前後」の合計が91.7%である一方、未認定企業では合計66.7%と有意な差とは言えないが有意水準に近い程度の差があった ( $\chi^2$ 値=3.600, p-値=0.058)。

緊急事態宣言が出される前(4/7以前)



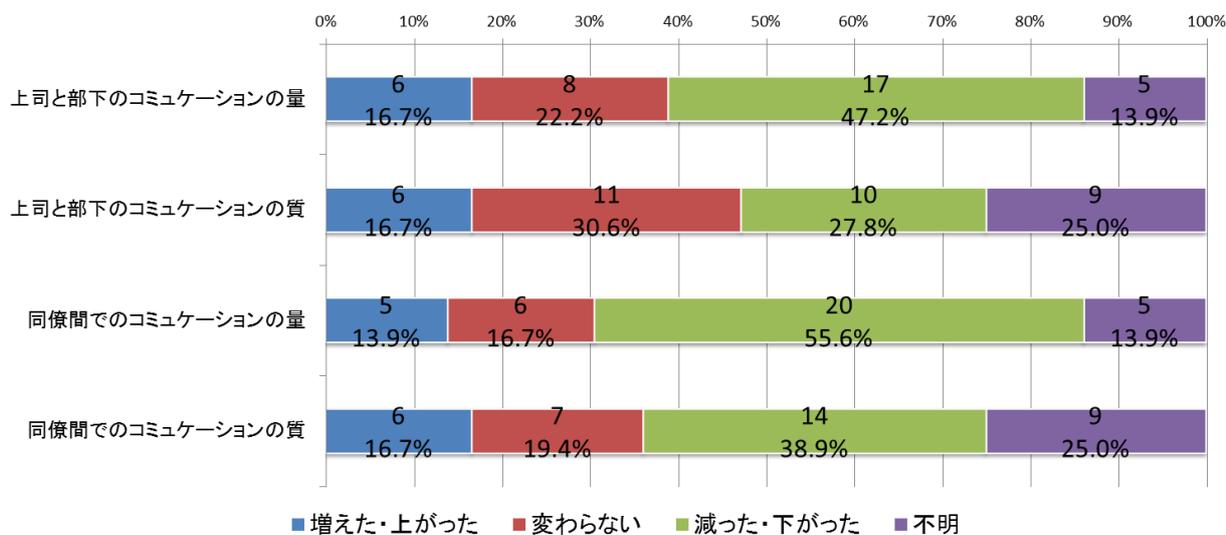
緊急事態宣言が出された後(4/8以降)



## (10) 在宅勤務が上司と部下／同僚間でのコミュニケーションに与えた影響

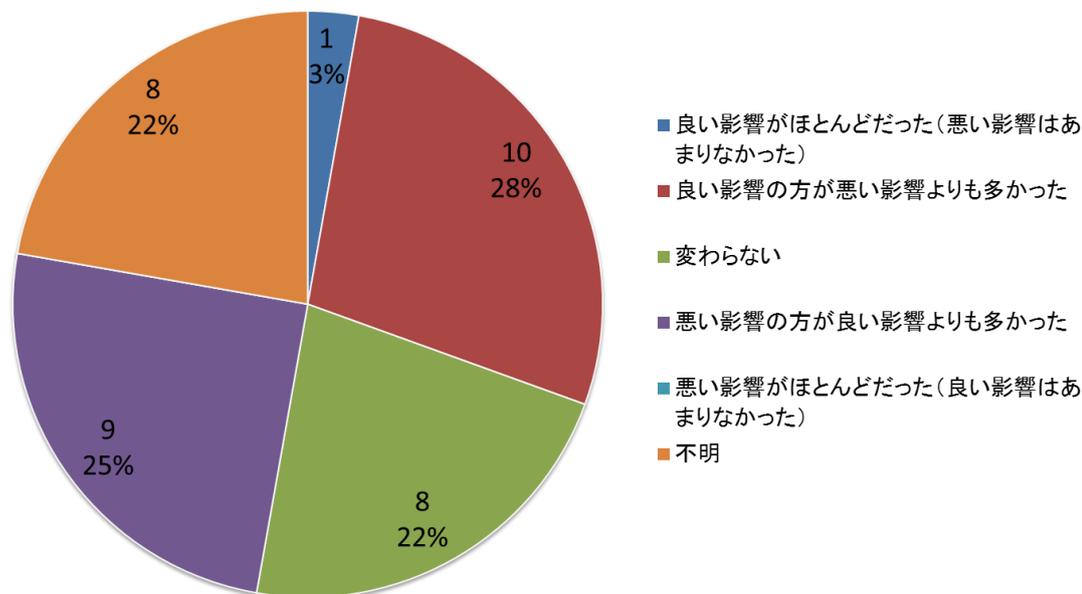
**Q20 新型コロナ流行下での在宅勤務が、上司と部下／同僚間でのコミュニケーションにどのような影響を与えたと思いますか？**

- 上司と部下のコミュニケーションでは、量が「減った」と回答した企業は47.2%で、「増えた」と回答した企業16.7%を大幅に上回った。また、上司と部下のコミュニケーションの質についても、同様の傾向がみられる。
- 同僚間でのコミュニケーションでは、上司と部下よりも量・質ともに顕著に減少している。
- 在宅勤務時のコミュニケーションツールとして、メールや電話に加え、ウェブ会議システムを活用してコミュニケーションの維持を試みている企業が多い傾向にあった。ウェブ会議システムは一定程度の効果を認める企業が多い一方、対面と同じ程度の気軽なコミュニケーションや微妙なニュアンスの伝わりづらさを課題として指摘している企業もあった。



## (11) 在宅勤務と身体的健康への影響

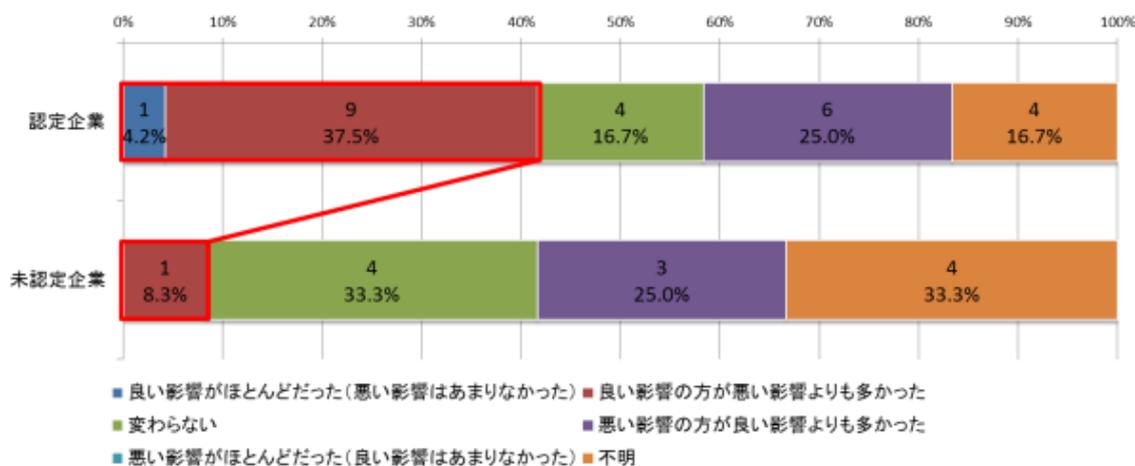
Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。



Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。

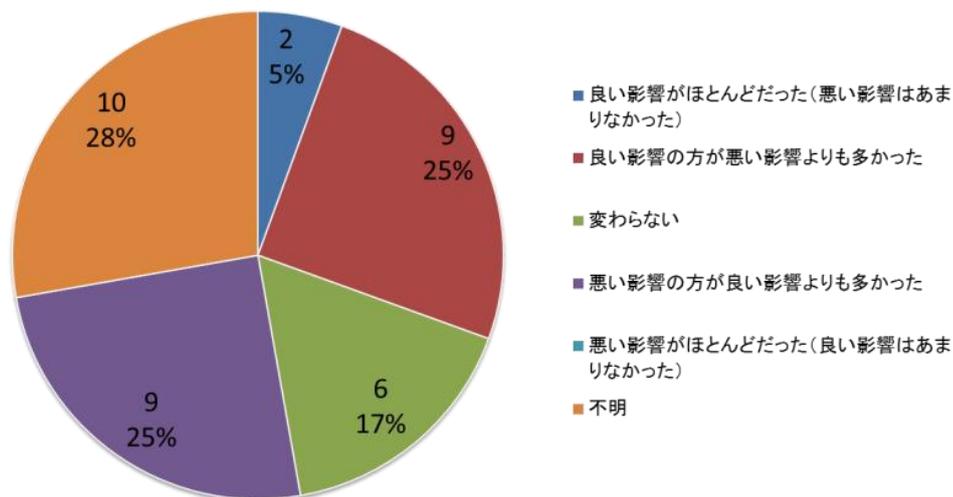
【クロス集計】

- 認定企業では「良い影響がほとんどだった」「良い影響の方が悪い影響よりも多かった」の合計が41.7%である一方、未認定企業では合計8.3%と有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 4.189, p-値 = 0.041)。
- 良い影響があったと評価する理由として、「通勤時間の削減」による身体的・精神的負担軽減、さらに空いた時間での運動・休息の実施が見られた。
- 悪い影響があったと評価する理由として、外出機会の減少による運動不足、自宅就労環境の整備が行き届いていないための腰痛など身体的不調が指摘された。



## (12) 在宅勤務と精神的健康への影響

Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。

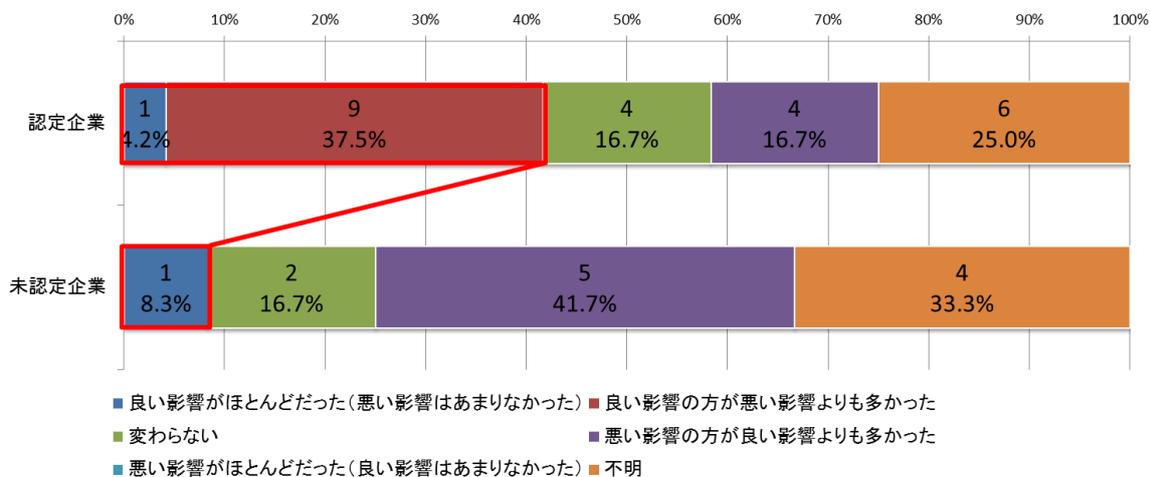


Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。

72

【クロス集計】

- 認定企業では「良い影響がほとんどだった」「良い影響の方が悪い影響よりも多かった」の合計が41.7%である一方、未認定企業では合計8.3%と有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 4.189, p-値 = 0.041)。
- 良い影響があったと評価する理由としては、感染リスクの軽減、ライフワークバランスの充実を通じた精神的負荷の減少が見られた。
- 悪い影響があったと評価する理由としては、コミュニケーション量の低下による不安の増大を指摘する回答が見られた。

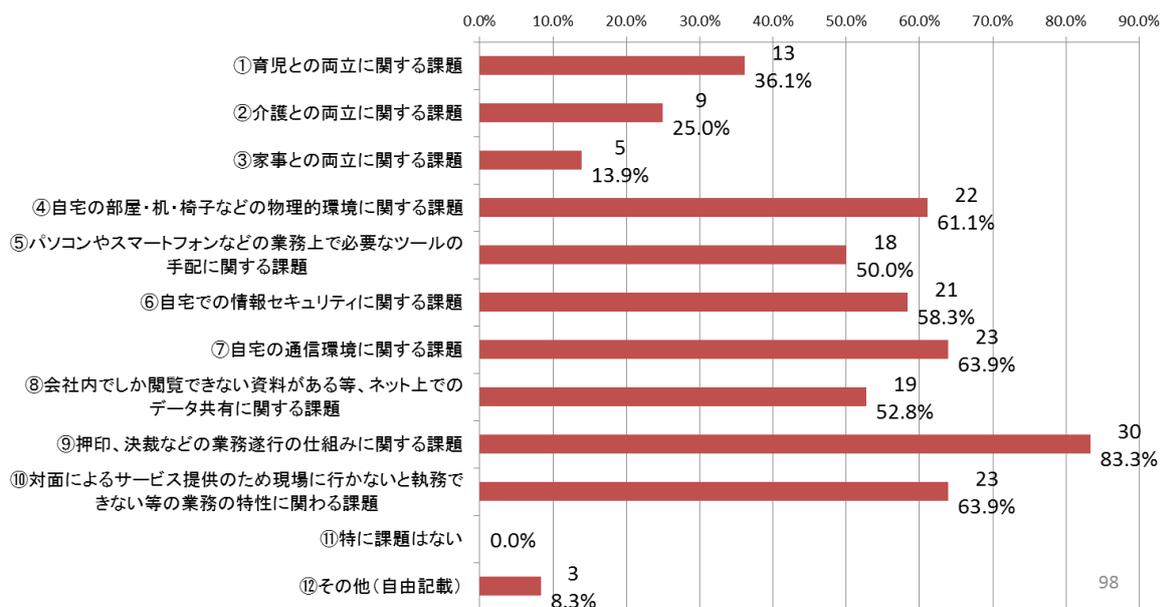


73

### (13) 在宅勤務の導入を阻害する要因

Q28 在宅勤務の導入を阻害する要因として、どのようなことが考えられると思いますか？  
当てはまるものを全てお選びください。

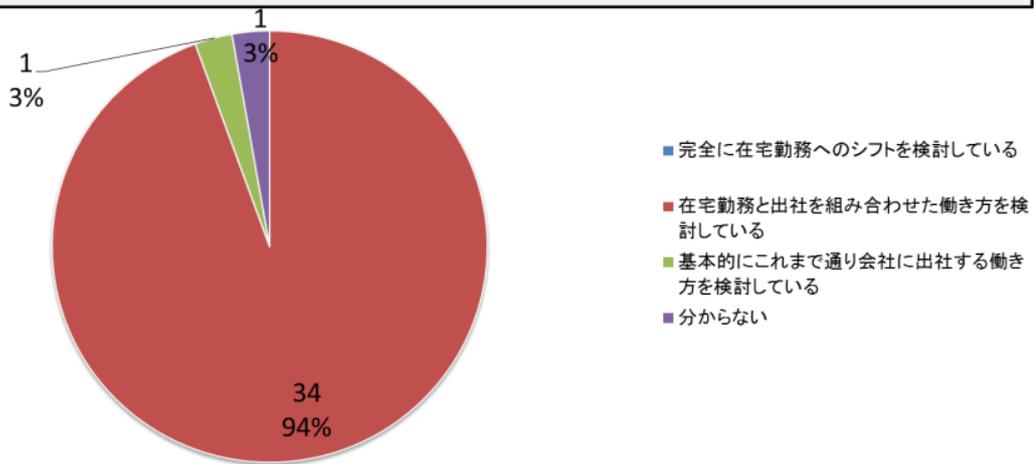
- 「押印、決裁などの業務遂行の仕組みに関する課題」が83.3%で最も多かった。次いで「自宅の通信環境に関する課題（63.9%）」、「自宅の部屋・机・椅子などの物理的環境に関する課題（61.1%）」、「自宅での情報セキュリティに関する課題（58.3%）」が多く、自宅の執務環境に課題を感じている企業が多いことが分かった。
- こうした課題に対し、電子決済・承認の導入や業務フローの見直し、セキュリティツールの拡充、ポケットwi-fiの貸し出しなどに取り組もうとしている。



## (14) 新型コロナ収束後の在宅勤務の展望

Q30 新型コロナ収束後の在宅勤務の展望を教えてください。

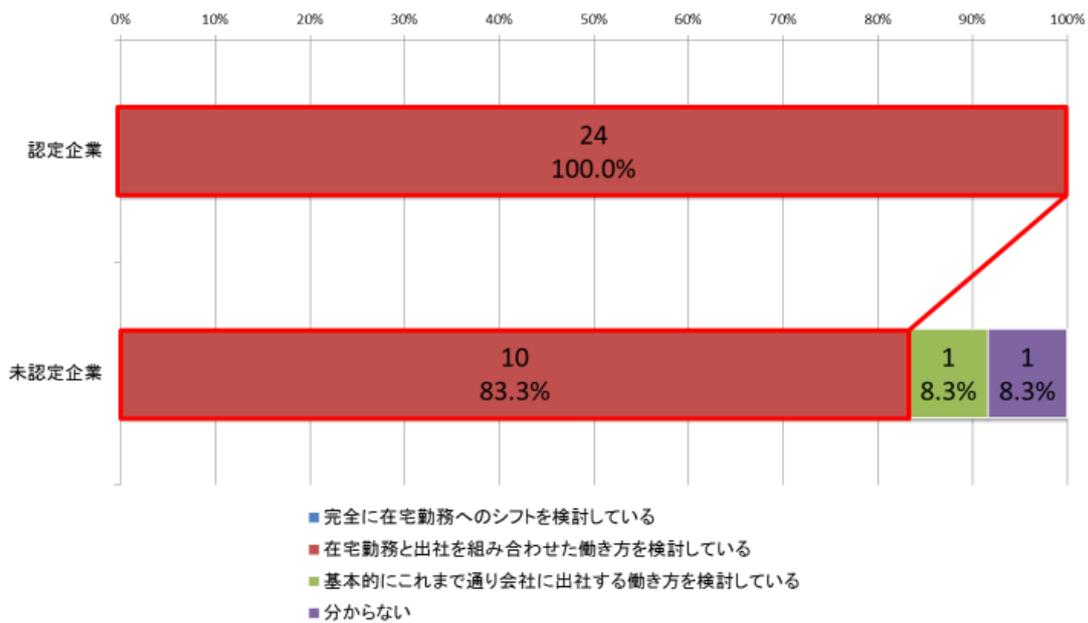
- 94%の企業が「在宅勤務と出社を組み合わせた働き方を検討している」と回答した。
- 認定企業では、すべての企業が「在宅勤務と出社を組み合わせた働き方を検討している」と回答しており、未認定企業の83%と有意な差があった（ $\chi^2$ 値=4.235, p-値=0.040）。



Q30 新型コロナ収束後の在宅勤務の展望を教えてください。

104

【クロス集計】



105

### 3. 有識者からのコメント

■ 東北大学大学院医学系研究科 公衆衛生学専攻公衆衛生学分野  
教授 辻 一郎 氏

#### 1. 健康経営認定企業と未認定企業との差

- 新型コロナ流行下での従業員の健康状態に関するモニタリングの実施状況は、概して認定企業の方が実施率高かった（発熱チェックのみ、有意差あり）。
- 在宅勤務が従業員の身体的および精神的健康に及ぼした影響の評価では、認定企業の方がポジティブに捉えている（「良い影響がほとんど」「良い影響の方が多かった」の合計率は、身体的健康も精神的健康も有意に認定企業の方が高かった）。
- ただし、未認定企業とはいっても、全国に多数ある企業全体の中では健康経営をきちんと実践している企業ばかりであることに注意が必要。健康経営をほとんど（あまり）行っていない企業と比べると、その差はさらに広がるであろう。

#### 2. 在宅勤務が従業員の精神的健康に及ぼした影響の評価

- 「良い影響がほとんど」「良い影響の方が多かった」と回答した企業では、通勤時間や残業時間の削減効果を主な理由としてあげている。一方、「悪い影響の方が多かった」と回答した企業ではコミュニケーション不足を主な理由としてあげている。このことから、「良い影響がほとんど」・「良い影響の方が多かった」と回答した企業では、リモートワーク期間中も社員間のコミュニケーションがうまく行われていたものと推察される。

#### 3. 健康経営の取り組みをしていたことが新型コロナ流行への対応に良い影響

- 特に認定企業の4社に3社が「健康経営の取り組みをしていたことが新型コロナ流行への対応で良い影響があった」と回答したことは、印象深い。まさに「平時の備え」が非常時に役立ったと言えよう。

以下の回答が注目される。

- ✓ 健康増進への企業風土が、社員の健康リテラシーや健康行動に良い影響をもたらし、それがコロナ対策にも活かされた。
- ✓ 産業保健スタッフの役割：対策チーム、気軽に相談できる環境など
- ✓ 社員と家族の健康を優先するという健康経営の理念が、コロナ対策の軸となった

これらの回答は、健康経営の真髓に迫るものと言えよう。

#### 4. リモートワークにおけるコミュニケーションの問題

- ほぼ半数の企業が、コミュニケーション量が減ったと回答。業務に関する会話は維持されているが、雑談等を含めたコミュニケーションが減少。これによる、社内のソーシャル・キャピタル低下、社員の孤立・メンタル問題が危惧される。
- 所属長の力量について記載した企業も散見される。さまざまなツールを使って部下とうまくコミュニケーションできている所属長とそうでない所属長とに二極分化しているという声もある。このことが部下のメンタルヘルスや生産性に及ぼす影響は大きい。しかし、この問題を所属長個人の力量に帰すのは正しくない。管理職に対して、コミュニケーションツールの使い方・リモートワークにおける部下とのコミュニケーションの取り方などに関する研修を開催して、所属長間の格差をなくす取り組みが必要である。

#### 5. 総評～ウィズ・コロナ時代のニューノーマル・ワーク～

- 新型コロナ禍は始まったばかりで、今後も第2波・第3波が予想される。そこで、ウィズ・コロナ時代の新しい働き方が求められている。
- 今回、リモートワークの好影響と課題がともに明らかになったので、今後に向けて課題を整理していくべき。さまざまな優良事例が分かったので、それらを広く伝えていくことが重要である。
- 課題としては、自宅でのインターネットによる就業環境をどう整えるか、コミュニケーションの質をいかに高められるか(管理職における個人差をいかに減らせるか)、業務効率や生産性のモニタリングをどのように行って事業計画にフィードバックさせるかということが考えられる。
- 在宅勤務の課題(ネット環境の不備・専用の部屋がない・机と椅子が不適合で腰痛になったなど)も明らかになった。会社と自宅との間に貸借オフィス(ネット環境の整った個室など)を提供するビジネスが今後増えるであろう。
- これからの健康づくりは、「非対面」と「対面」とのハイブリッド型になる。さまざまな業務をその視点で仕分けして、効率的かつ安全なサービス提供を考えるべき。オンライン・カウンセリングの普及が急務。健康管理・モニタリングを行うアプリの開発と普及、バラバラで働く従業員が一体感を持てるような企画(全社で一斉に体操するイベント、課別に歩数を競い合う、など)の実施が求められる。

■ NPO 法人健康経営研究会 理事長 岡田 邦夫 氏

今回の予測し得なかった新型コロナウイルス感染症の流行による企業活動の自粛（通勤、出社の制限）に対して、健康経営認定企業と未認定企業において、多くの点で差異が認められた。

1. 感染症予防対策については、すべての認定企業において、対策が講じられた。その内容は、在宅勤務、ウェブ会議など IT を駆使した働き方の導入であり、時差勤務などの通勤時の感染防止対応であった。また、従業員の発熱や精神的不調、身体的不調、生活習慣状況の把握などは、従来から実施している延長線上で行われていた企業も見受けられた。IT 環境が充実していることが、このような状況下においても従業員の健康チェックを行うための基盤であると考えられる。この点、健康経営に取り組んできたことが、結果として新型コロナウイルス感染症流行への対応に良い影響を及ぼしたと評価されている。
2. 新型コロナ流行下において、認定企業は、未認定企業に比して、新たに生じた健康経営の課題に気づいており、働き方においては、モバイルワーク、在宅勤務、サテライトオフィス、時差出勤、副業制度などに迅速に対応していることが明らかとなった。
3. 在宅勤務が健康に及ぼす影響について、まず、身体的健康は、認定企業では「良い影響がほとんど」「良い影響の方が多かった」の合計が 41.7%に対し、未認定企業では 8.3%と有意な差があった。在宅勤務による通勤時間が減少することで、身体的負荷が減少したことが考えられるが、一方では、運動不足、体重増加といった健康問題も危惧されている。精神的健康は、良い影響が認定企業 41.7%、未認定企業 8.3%で、身体的健康とともに、有意な差があった。
4. 今後の検討課題として、在宅勤務の導入を阻害する要因として、多くの企業が自宅の環境に大きな課題があるとしており、さらに押印決済についても阻害要因として回答している。特に、押印決済については高い回答率で、在宅勤務を円滑に進めるためには、電子決済の導入が重要であることが明らかになった。
5. 今後の展望では、認定企業では、在宅勤務と出社を組み合わせた働き方について 100%検討しており、未認定企業 83%と有意な差が認められた。

6. 今回の新型コロナウイルス感染症によって、健康問題とともに社会経済問題も深刻となり、一気に働き方の変革が推進することが容易に推察できる。感染症予防と企業活動を両立させることは極めて難しく、一般的には人の動きを止めなければ感染拡大の予防は難しい。したがって、移動を伴わない在宅勤務をはじめとした多種多様な働き方を企業が用意して、企業活動が停止しないように今後新しい働き方を拡充していく必要がある。そのためには、環境投資、特に IT 環境の拡充が必要であることは言うまでもないが、一方では、インフルエンザなどの感染症の予防対策（予防接種）、職場内での感染症予防対策措置なども合わせて講じなければならない。また、今回の新型コロナウイルスの重症化については、喫煙、基礎疾患（心臓疾患、糖尿病、慢性閉塞性肺疾患、高血圧、がんなど）などの対応をさらに強化する必要があると示唆される。

以上