

新型コロナウイルス感染症に関するアンケート調査結果

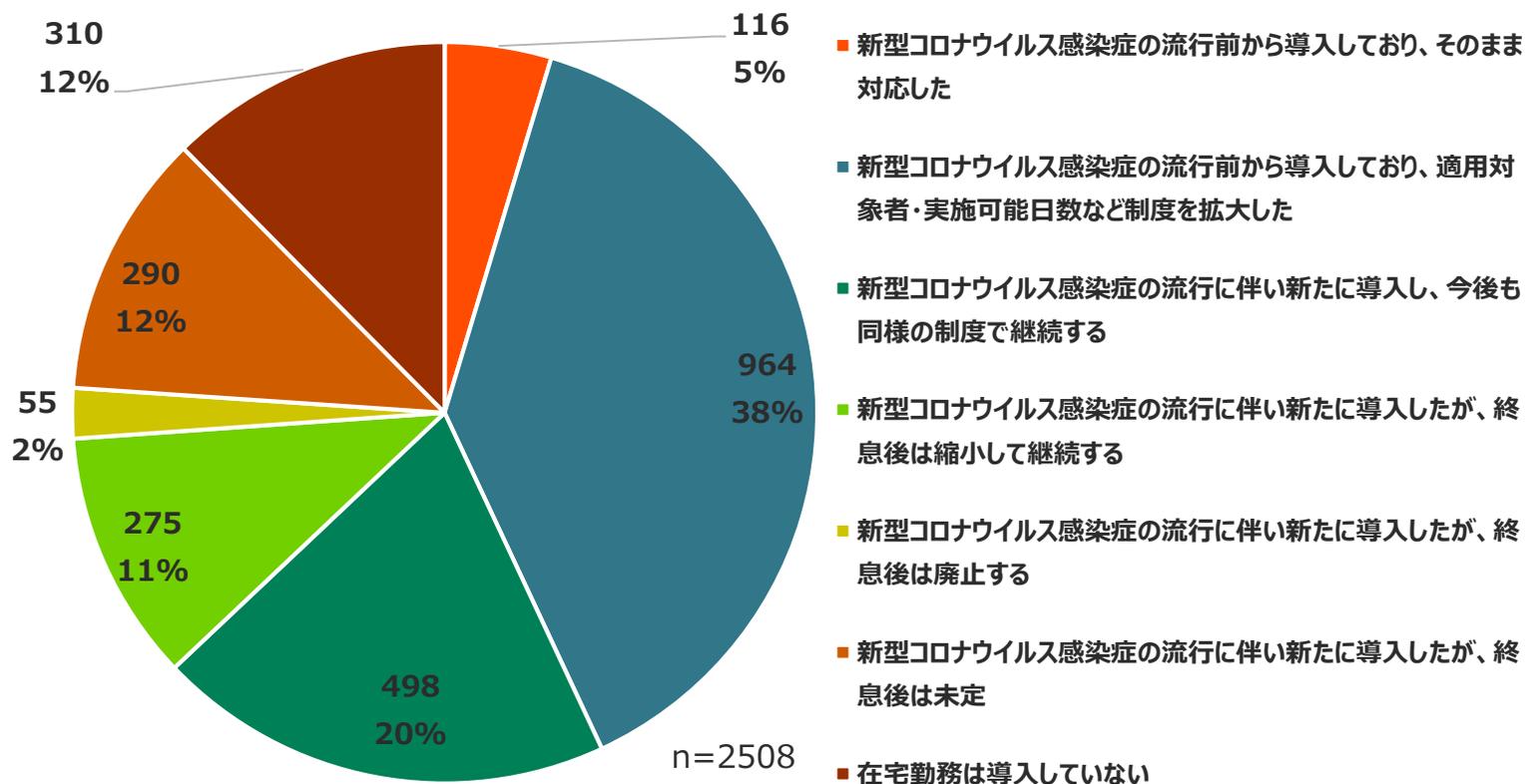
令和3年3月
株式会社日本総合研究所

1 - 1. コロナ禍における在宅勤務の状況（大規模）

新型コロナウイルス感染症の流行前後での在宅勤務の導入・拡大状況（大規模）

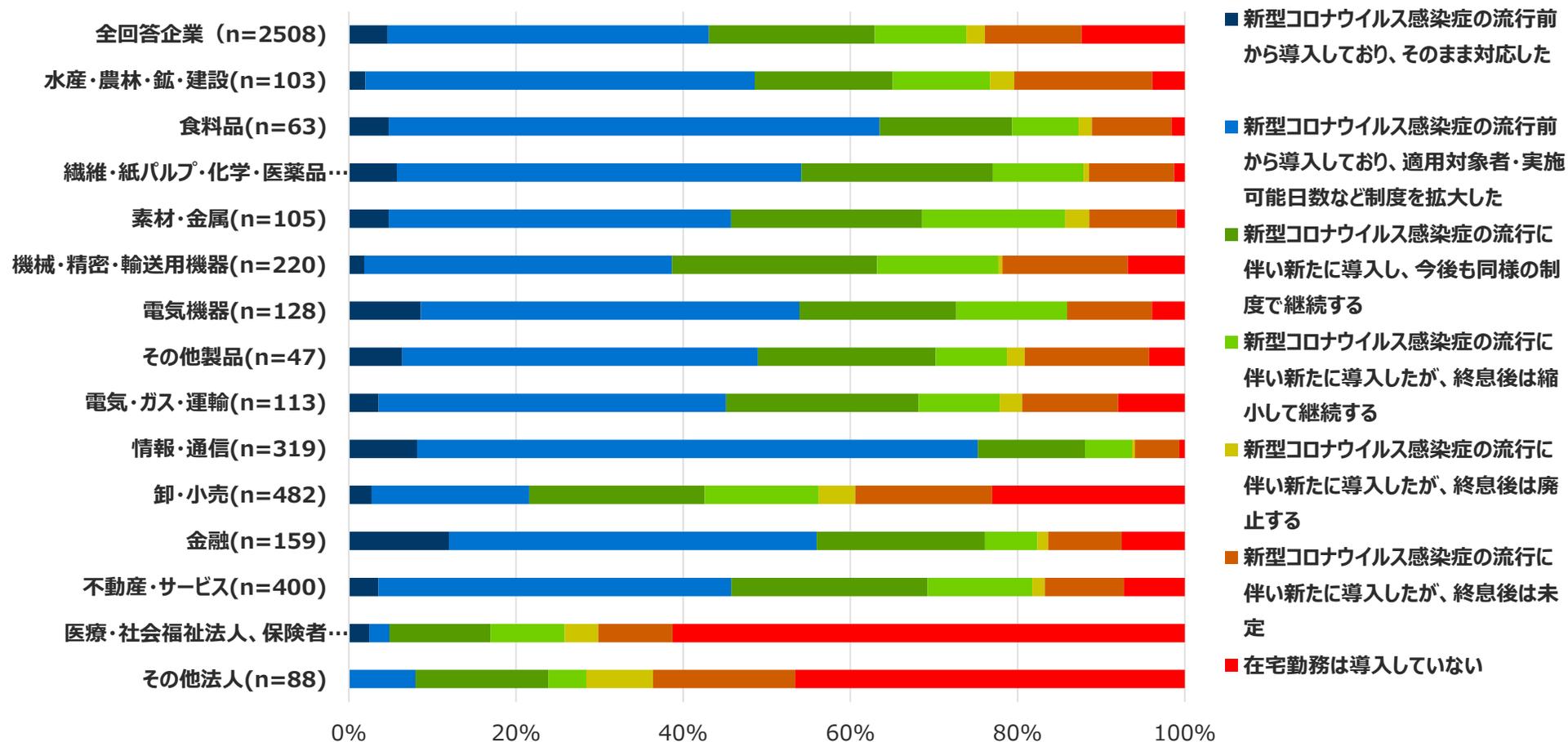
新型コロナウイルス感染症の流行前から在宅勤務を導入していた企業が約43%、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い導入した企業も約45%となった。また、導入していない企業は約12%であった。

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い導入した企業のうち、約69%は新型コロナウイルス感染症終息後も継続するとの回答が得られた。



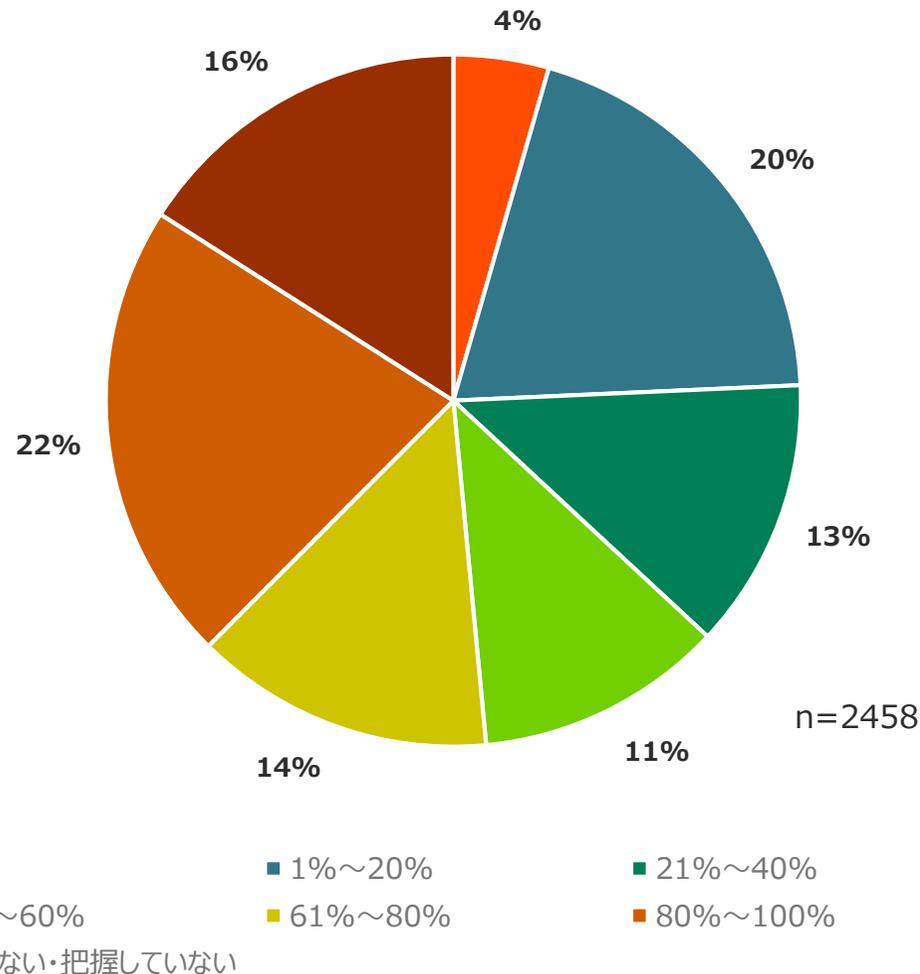
新型コロナウイルス感染症の流行前後での在宅勤務の導入・拡大状況（大規模・業種別）

業種別では、「医療・社会福祉法人、保険者」、「その他法人」、次いで「卸・小売」において、在宅勤務導入が難しい状況がうかがい知れる。



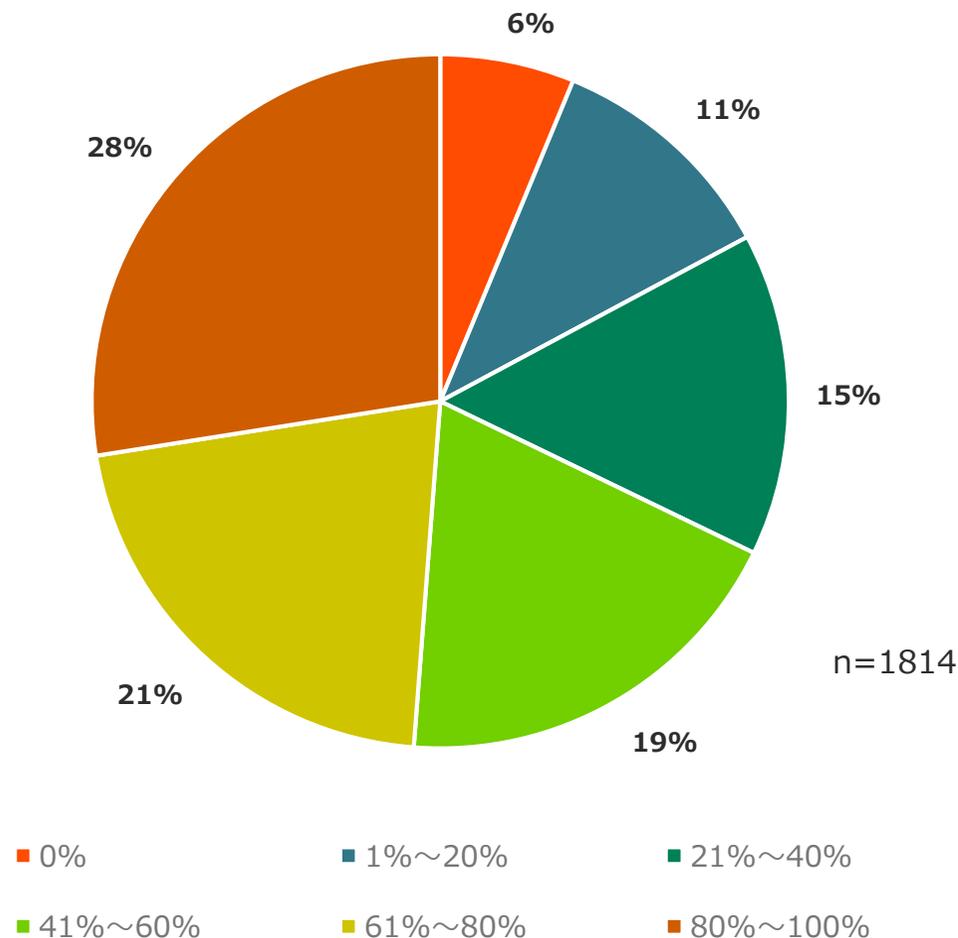
在宅勤務が理論上可能な業務に従事している従業員の割合（大規模）

回答企業全体平均で従業員全体の約51%が理論上在宅勤務が可能であり、8割以上可能との回答も2割を超える。



在宅勤務が理論上可能な従業員の在宅勤務実施割合（実質在宅率※）（大規模）

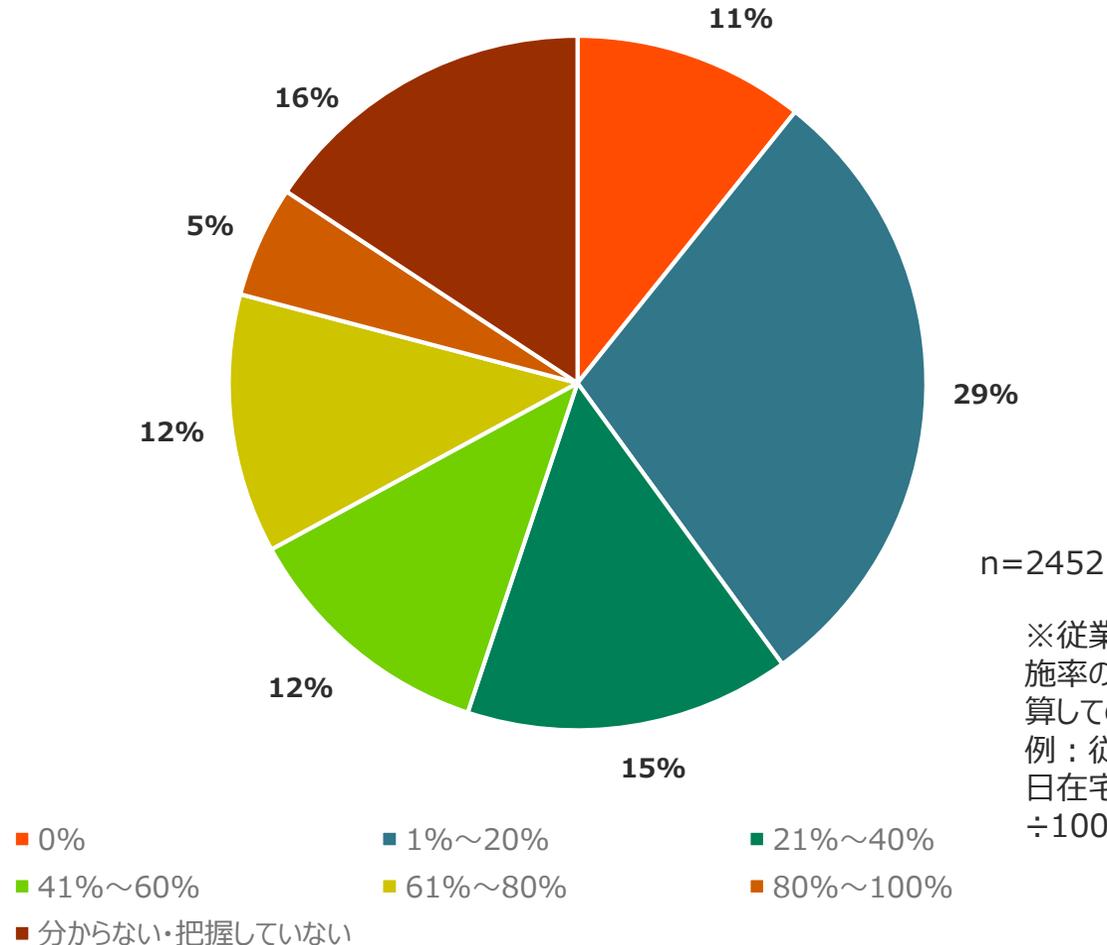
回答企業全体平均で在宅勤務が理論上可能な従業員のうち、約62%が在宅勤務を実施。



※在宅勤務の実施割合/在宅勤務が理論上可能な業務に従事している従業員の割合で算出

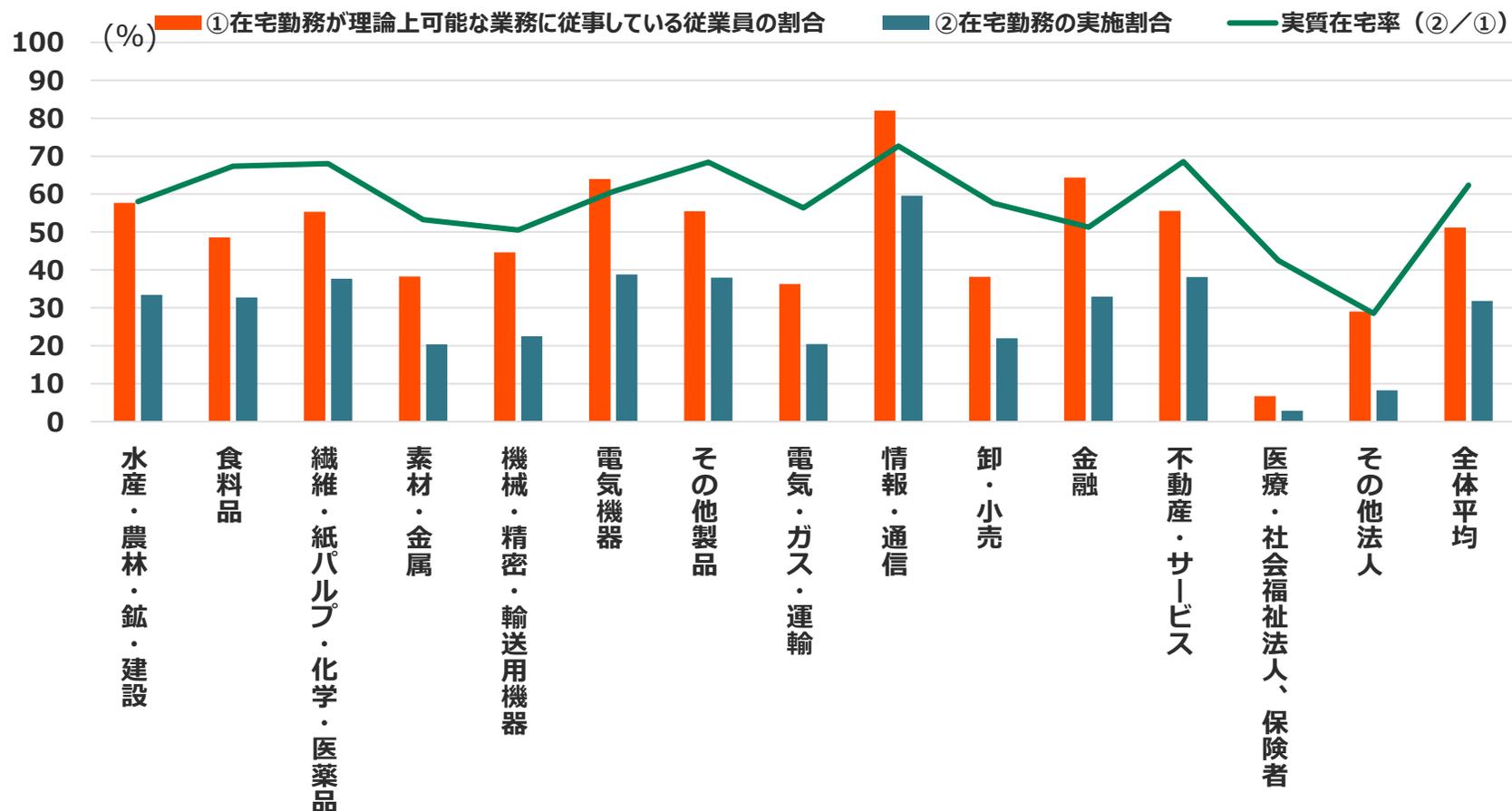
在宅勤務実施割合※（大規模）

回答企業全体平均で従業員全体の約32%が在宅勤務を実施。20%以下の企業が約4割。実施していない企業も全体の約1割存在する。



業種別在宅勤務実施率（大規模）

業種別では、情報・通信が理論上在宅勤務可能な従業員・実施割合ともに高く、実質在宅率が7割超。



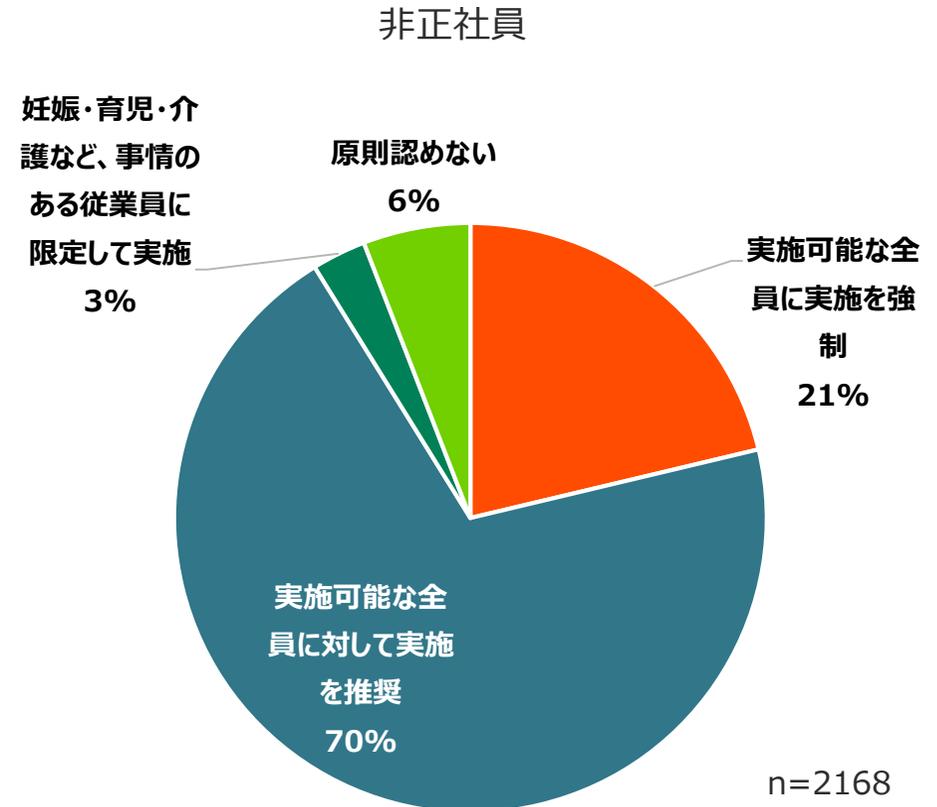
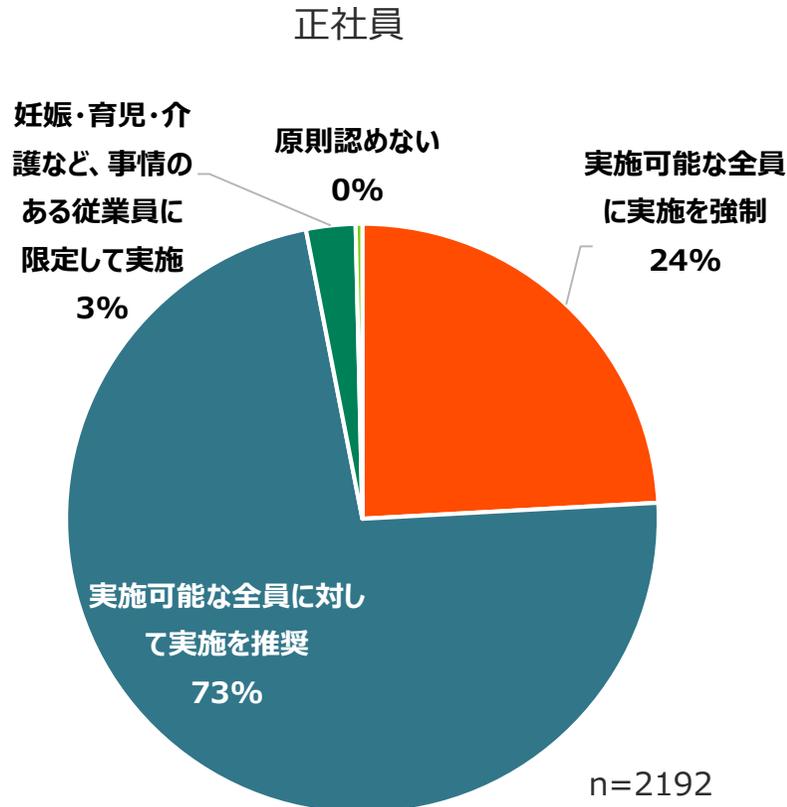
① : n=2066

② : n=2067

実質在宅率は業種別の②/①にて算出

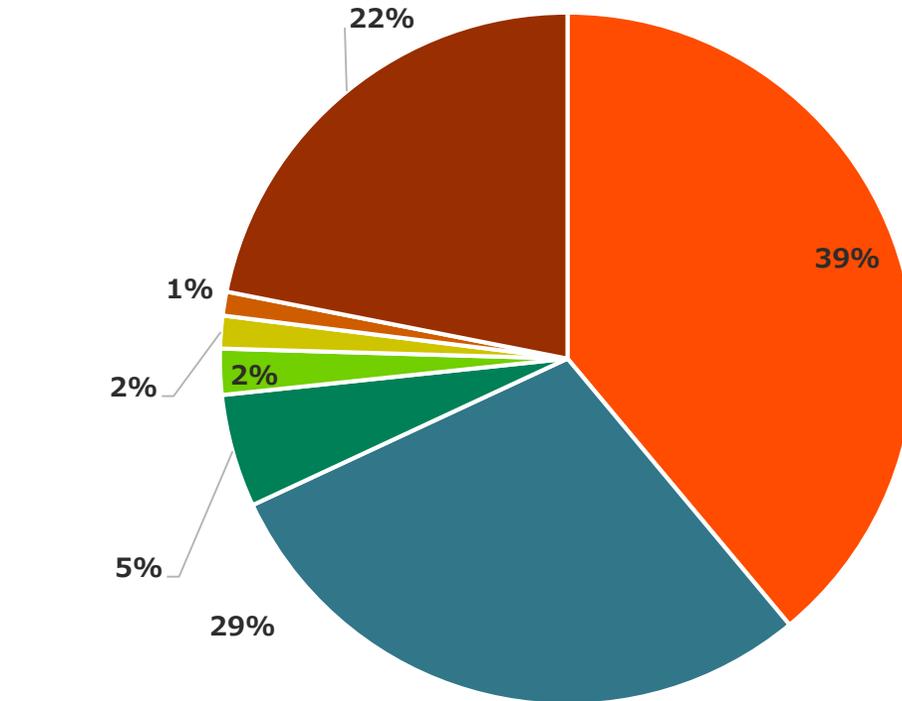
在宅勤務の実施条件（大規模）

在宅勤務制度導入企業において、正社員・非正社員を比較すると、非正社員において在宅勤務が原則認められないケースがやや増える。



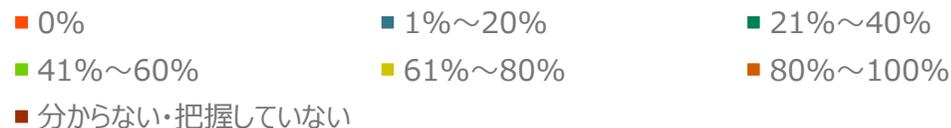
自宅待機・一時帰休の実施割合※（大規模）

回答企業全体平均で約8%が自宅待機・一時帰休を実施。約4割が自宅待機・一時帰休を実施していない。



※従業員の自宅待機・一時帰休の実施割合は、最も実施率の高かった月における、
 出社日数に換算しての回答となっている
 例：従業員100人に対して、60人が週3日自宅待機を実施⇒
 $(60人 \times 3/5日) \div 100人 = 36\%$

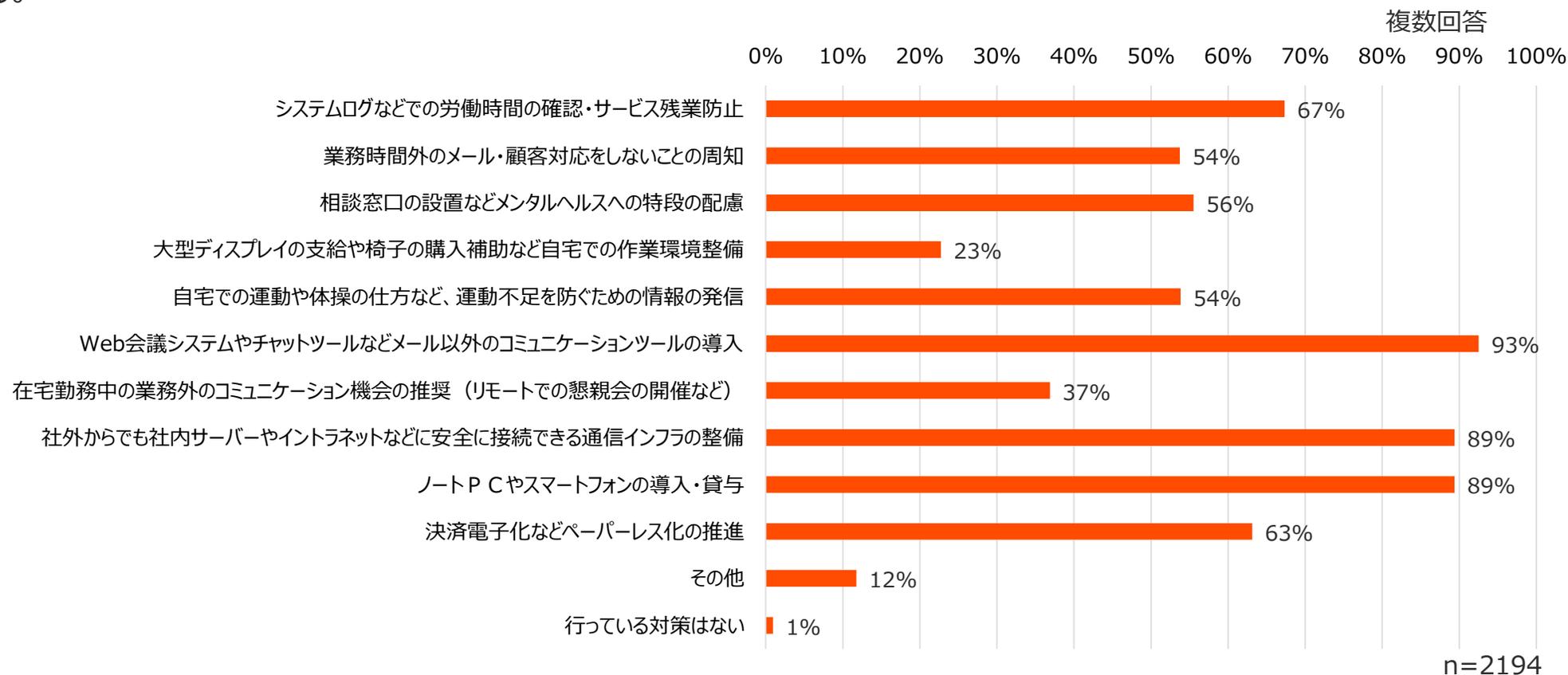
n=2425



在宅勤務者に対する取り組みの状況（大規模）

ノートPC・スマホ等の導入・貸与、通信インフラ、Web会議システム等のOA関係の在宅勤務環境整備に多くの企業が取り組む一方で、在宅での快適な作業環境整備（ディスプレイ・椅子等の整備）まで進めている企業は少ない。

労働時間管理、メンタルヘルスへの対応、運動不足対策、業務外のコミュニケーションといった健康経営施策については、半数程度の企業で実施されている状況にあり、まずは物理的な在宅勤務環境整備に取り組まれている状況にある。

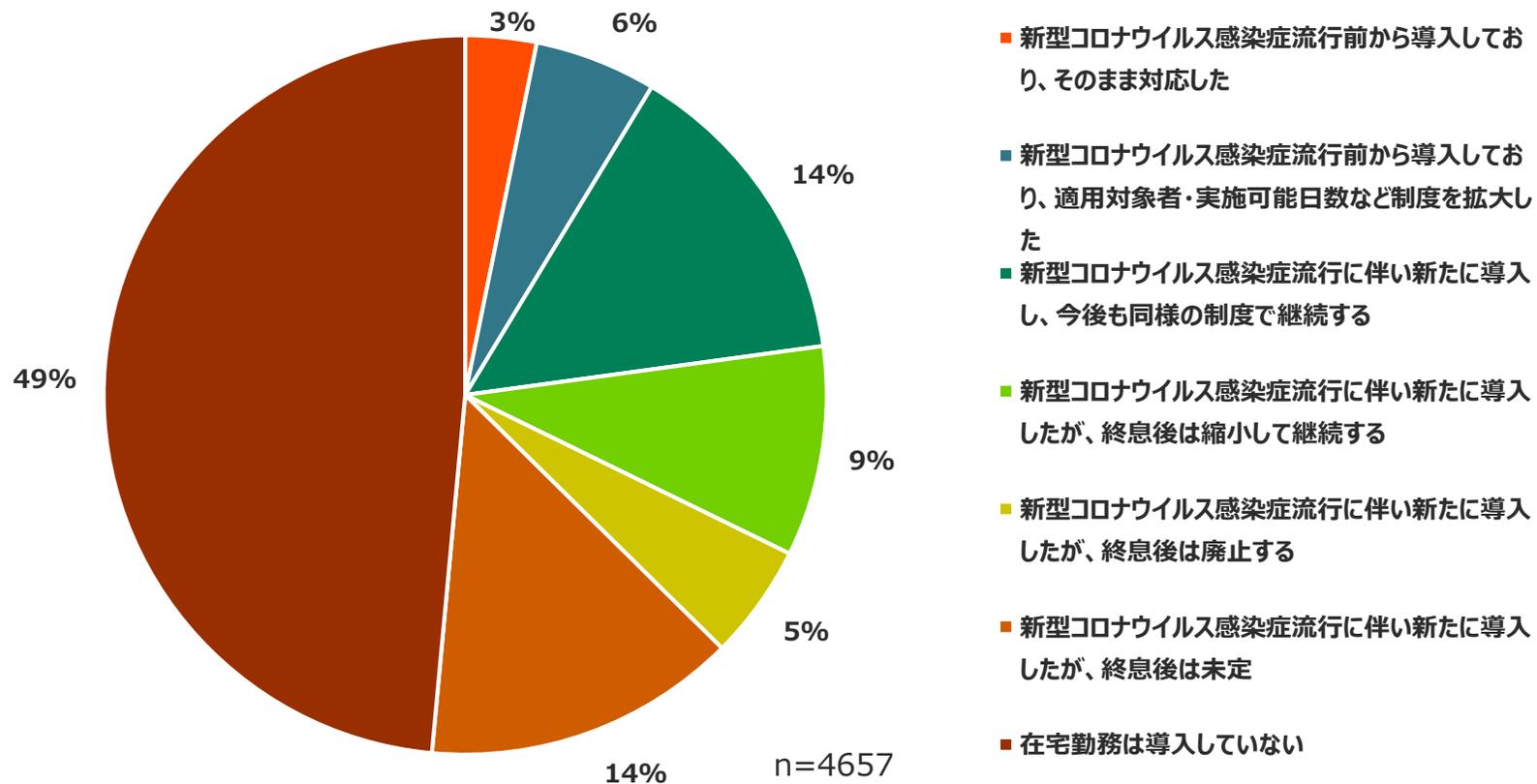


1 - 2. コロナ禍における在宅勤務の状況（中小規模）

新型コロナウイルス感染症の流行前後での在宅勤務の導入・拡大状況（中小規模）

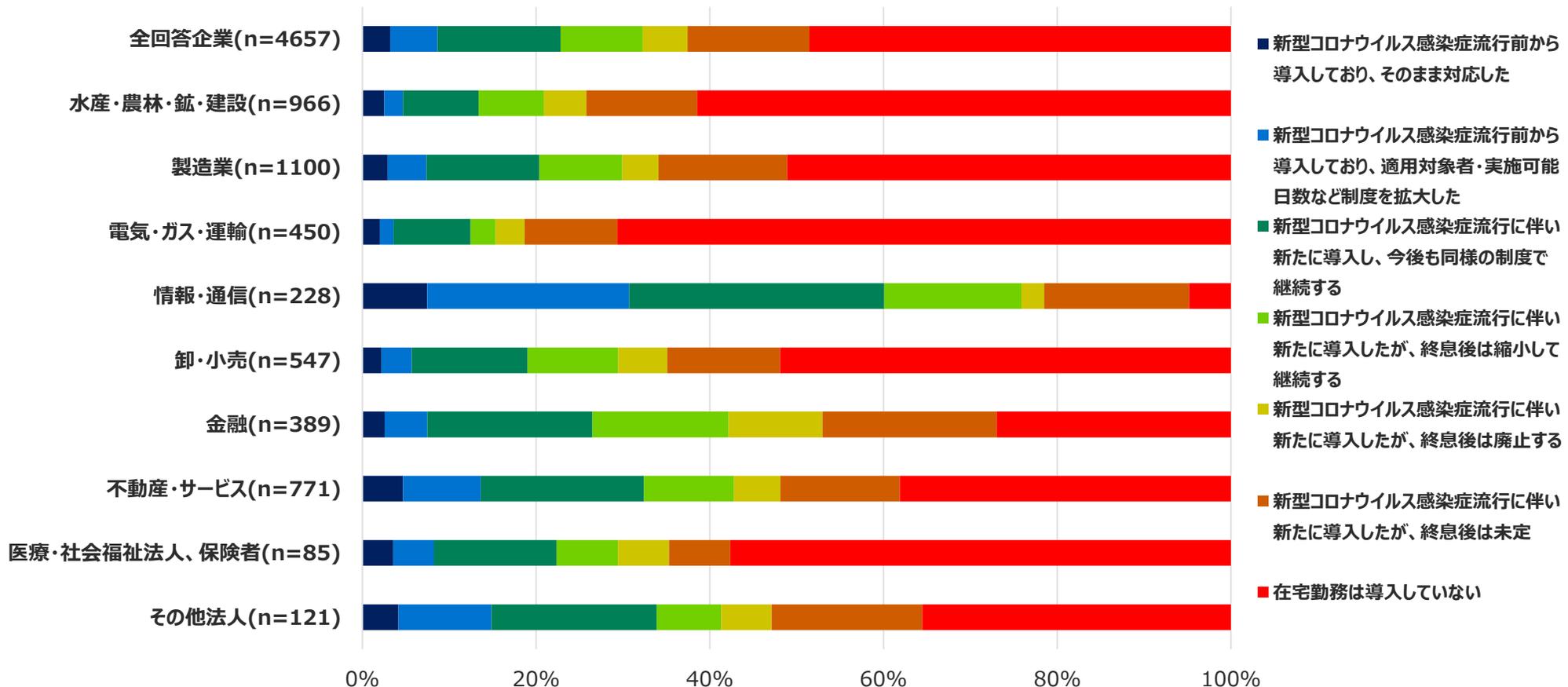
新型コロナウイルス感染症の流行前から在宅勤務を導入していた企業が約9%、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い導入した企業も約42%となった。また、導入していない企業は約49%であった。

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い導入した企業のうち、約55%は新型コロナウイルス感染症終息後も継続するとの回答が得られた。



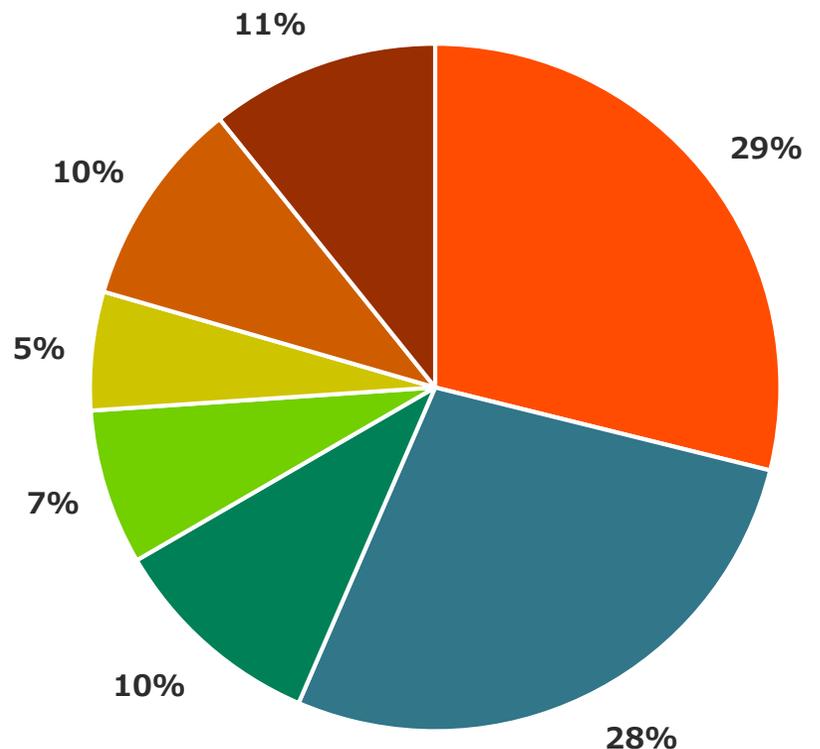
新型コロナウイルス感染症流行前後の在宅勤務の導入・拡大状況（中小規模・業種別）

業種別では、「情報・通信」以外では、在宅勤務導入が難しい状況がうかがい知れる。



在宅勤務が理論上可能な業務に従事している従業員の割合（中小規模）

回答企業全体平均で従業員全体の約26%が理論上在宅勤務が可能であり、理論上2割以下との回答は5割を超える。

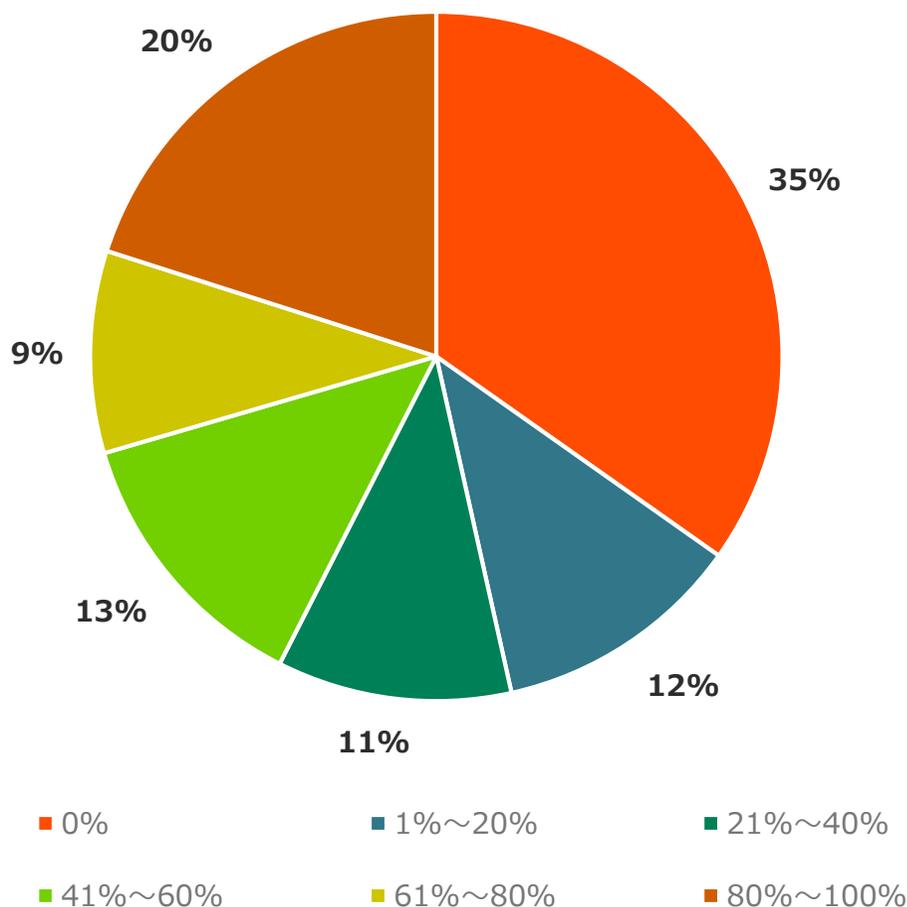


n=4882

- 0%
- 1%~20%
- 21%~40%
- 41%~60%
- 61%~80%
- 80%~100%
- 分からない・把握していない

在宅勤務が理論上可能な従業員の在宅勤務実施割合（実質在宅率※）（中小規模）

回答企業全体平均で在宅勤務が理論上可能な従業員のうち、在宅勤務を実施していない従業員は35%。

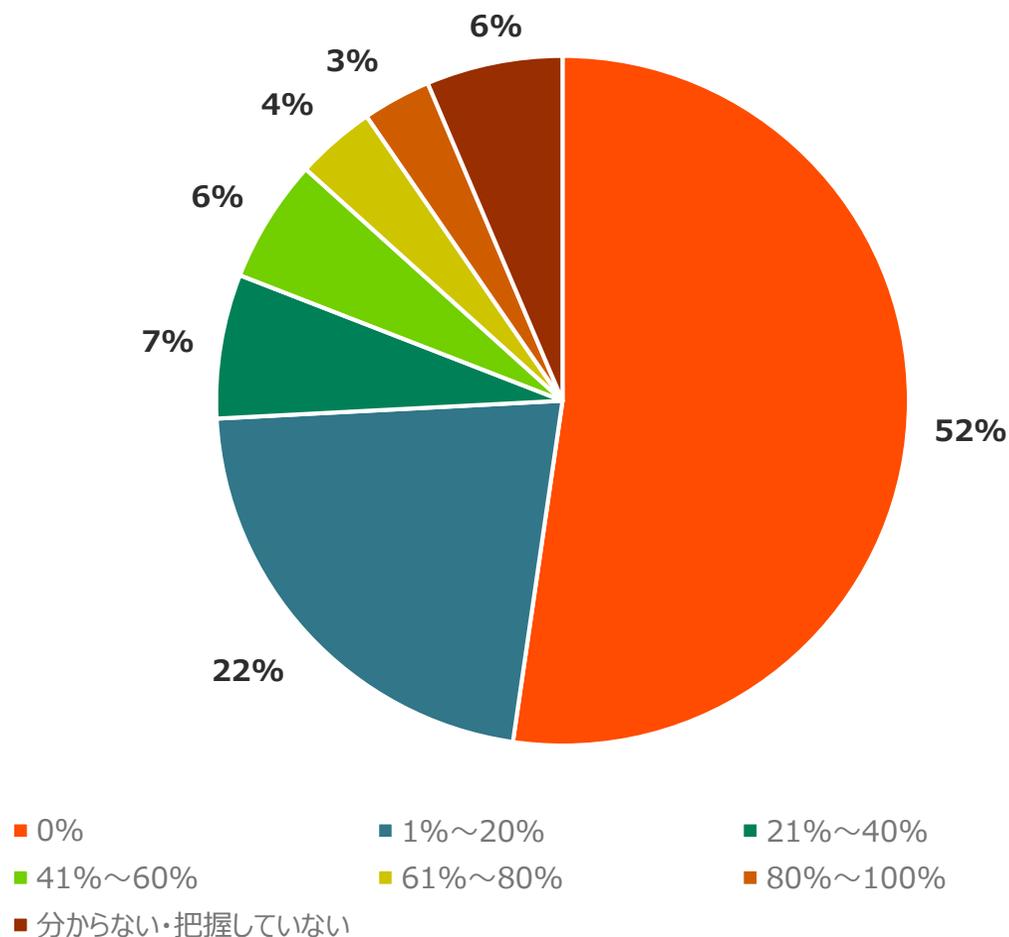


※在宅勤務の実施割合/在宅勤務が理論上可能な業務に従事している従業員の割合で算出

n=2709

在宅勤務実施割合※（中小規模）

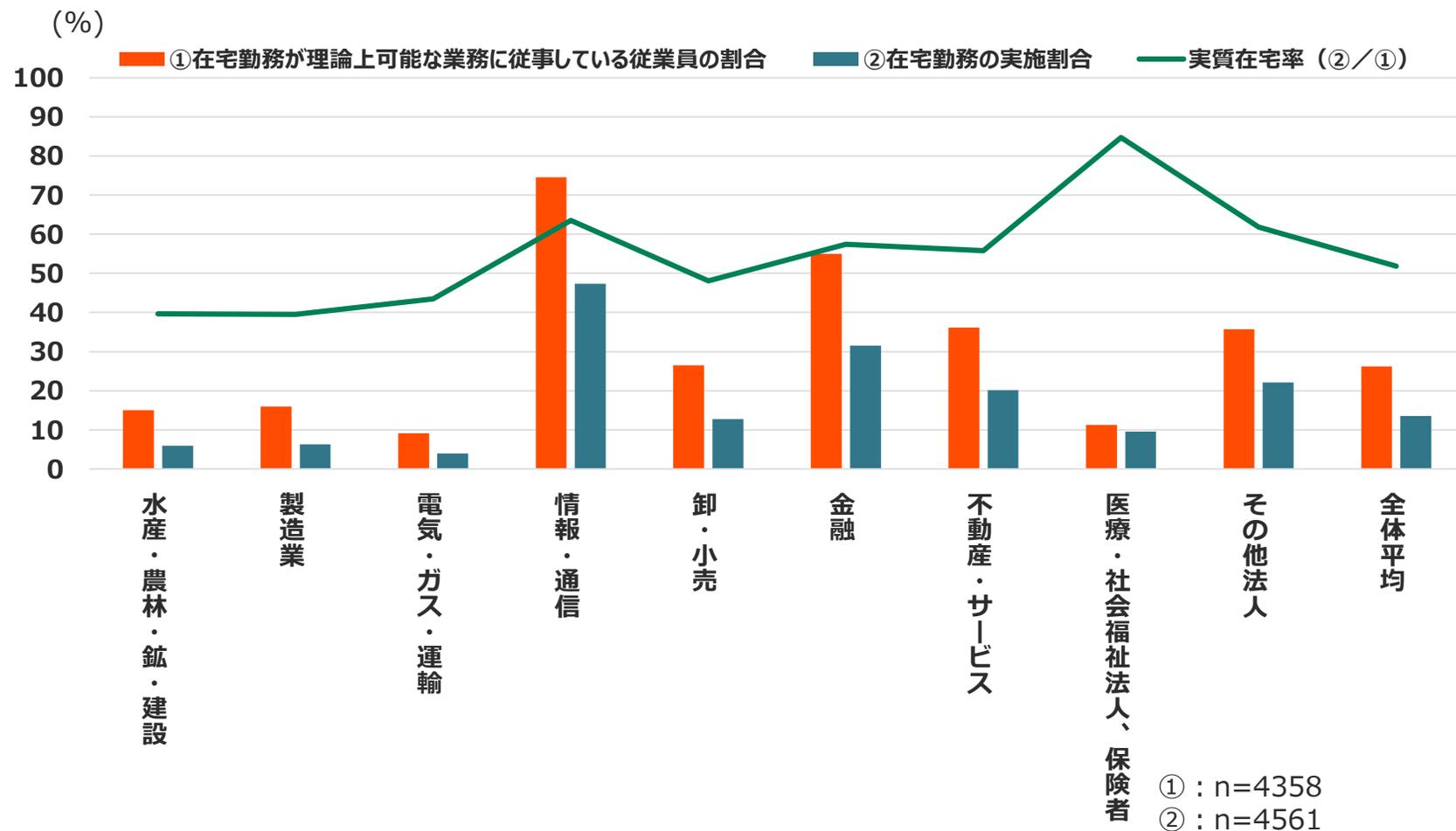
回答企業全体平均で従業員全体の約14%が在宅勤務を実施。実施していない企業は全体の5割以上存在する。



※従業員の在宅勤務実施割合は、最も実施率の高かった月における、出社日数に換算しての回答となっている
 例：従業員100人に対して、60人が週3日在宅勤務を実施⇒（60人×3/5日）÷100人=36%

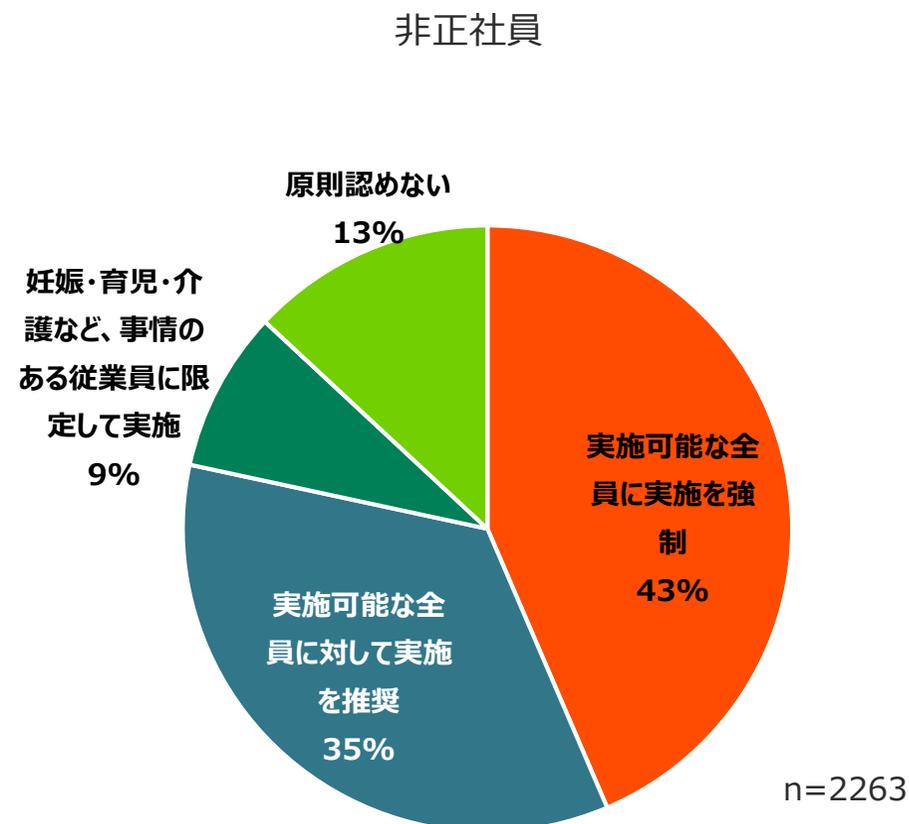
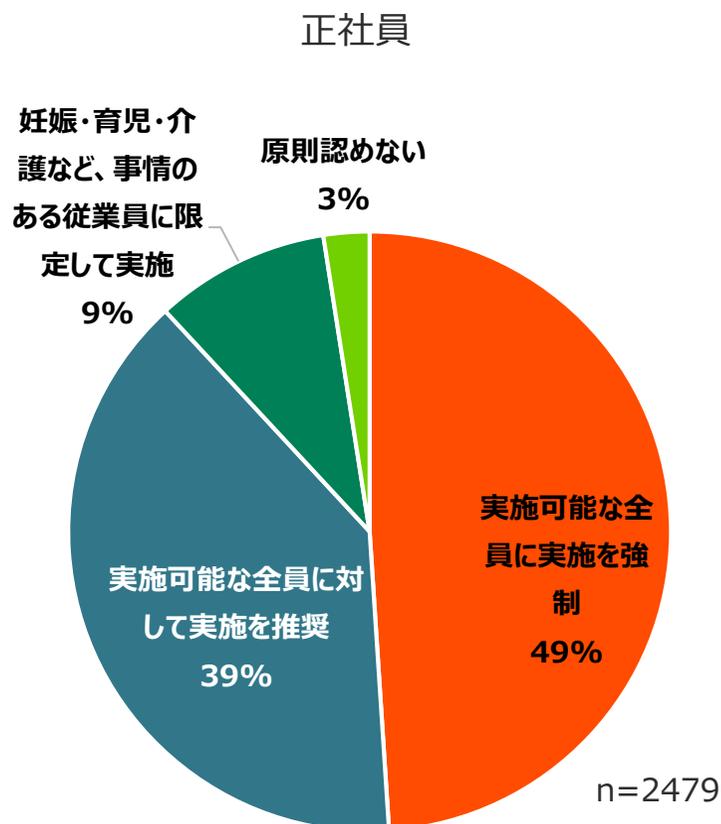
業種別在宅勤務実施率（中小規模）

業種別では、情報・通信が理論上在宅勤務可能な従業員・実施割合ともに高く、実質在宅率が6割超。



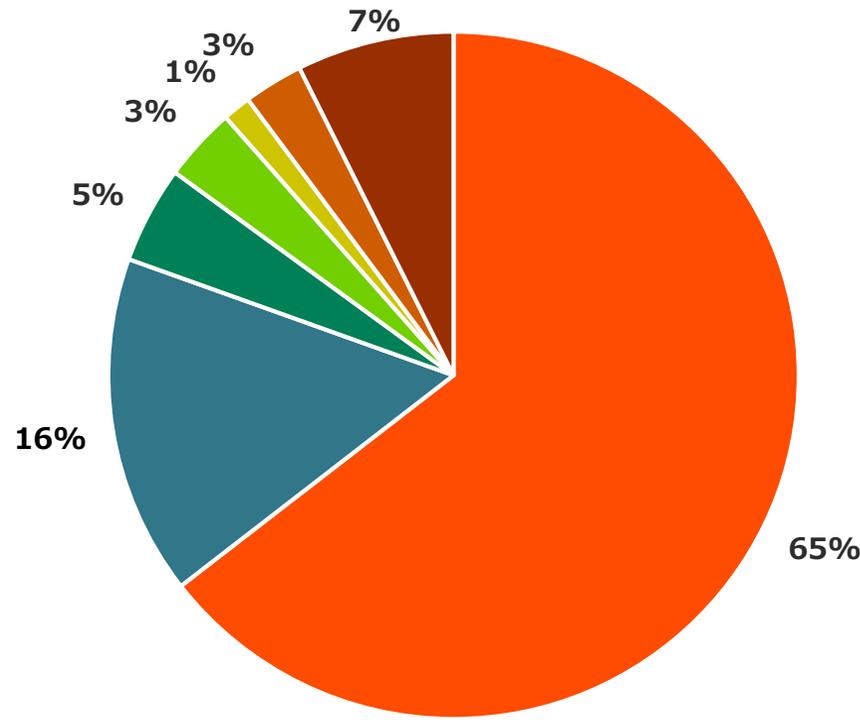
在宅勤務の実施条件（中小規模）

在宅勤務制度導入企業において、正社員・非正社員を比較すると、非正社員において在宅勤務が原則認められないケースがやや増える。



自宅待機・一時帰休の実施割合※（中小規模）

回答企業全体平均で約9%が自宅待機・一時帰休を実施。65%割が自宅待機・一時帰休を実施していない。



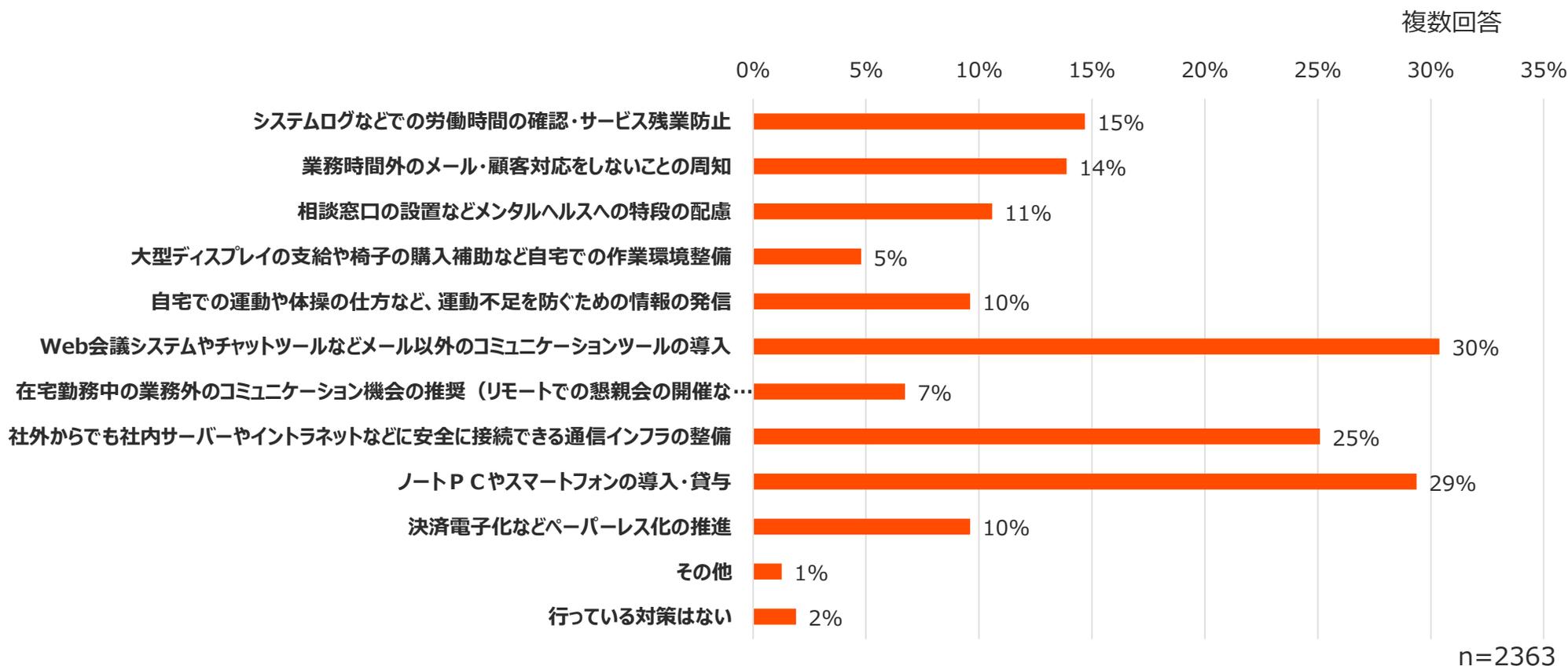
※従業員の自宅待機・一時帰休の実施割合は、最も実施率の高かった月における、出社日数に換算しての回答となっている
 例：従業員100人に対して、60人が週3日自宅待機を実施⇒ $(60人 \times 3/5日) \div 100人 = 36\%$

- 0%
- 1%~20%
- 21%~40%
- 41%~60%
- 61%~80%
- 80%~100%
- 分からない・把握していない

在宅勤務者に対する取り組みの状況（中小規模）

ノートPC・スマホ等の導入・貸与、通信インフラ、Web会議システム等のOA関係の在宅勤務環境整備に取り組む企業は3割程度。

メンタルヘルスへの対応、運動不足対策、業務外のコミュニケーションといった健康経営施策については、約10%程度の企業で実施されている状況にあり、まずは物理的な在宅勤務環境整備に取り組まれている状況にある。



2. コロナ禍において健康経営を実施する上での課題

コロナ禍で生じた課題/進んだ状況

	コロナ禍で生じた課題	コロナ禍で進んだ状況
従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	
	ヘルスリテラシーの向上	
健康経営の実践に向けた基礎的な土台作りとワークエンゲージメント	ワークライフバランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ○リモートワークと出社の組み合わせを希望する人が多い ○家族との時間が増加
	職場の活性化	
	病気の治療と仕事の両立支援	
	保健指導	○産業医のオンラインでの活躍余地が広がっている期待が高い
	健康増進・生活習慣病予防対策	○健康への意識に高まり
	感染症予防対策	
従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	過重労働対策	
	メンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> ○減ったストレスの1位は「時間の制約や拘束」 ○通勤頻度軽減によりストレスが減ったとした方は60% ○職場や学校での対人ストレスが軽減し、家族と過ごす時間が増えストレスが癒やされた（4月の自殺者数は、前年同月比19.7%減の1457人と大幅に減少）
	受動喫煙対策	
その他の新たな健康課題	<ul style="list-style-type: none"> ■腰痛・肩こり、睡眠、目の不調、飲酒・喫煙の増加 	

新型コロナ流行の中、健康経営を進める上での課題・悩み（自由回答）（大規模）

メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

<平時のケア・早期発見に関する課題>

- 原則在宅勤務の中で、社員のメンタル状態が「黄色信号」となった時にいかに本人および上司が気づいて声をかけられるか。
- 特に顔の表情などから判断しなければならないメンタル疾患の疑いがある方との面談では対面が出来ない為（特に緊急事態宣言の時）、WEB上での面談も限界があると感じる時がある
- 在宅勤務下での不調者の予防、早期発見
- 在宅勤務の増加により、従業員のメンタル不調や生産性低下に気づきにくく、平常時よりもコミュニケーション（回数を多く・時間を長く）を取る必要がある
- 在宅勤務が増える中、職場のコミュニケーションが希薄化し、メンタル不調者の発見が遅くなることが懸念される
- 従業員とのコミュニケーションの機会が限られ、従業員のメンタルストレスや健康状態等が把握しにくい。
- 上長による部下の見守り（ラインケア）に限界がある
- 特に新入社員や若手に関して、在宅勤務が続く中でのメンタルケア

<メンタル不調者の増加>

- 在宅勤務によるコミュニケーション不足によるメンタル不調者の増加（多数）
- 在宅勤務が長期化しているため、若年層の1人暮らし社員等の中でメンタル不調者が発生
- テレワーク環境が続いていることで、運動不足、食生活の乱れが起きており、メンタル不調者が従前より増えている
- 出勤半減体制をとっていた際は、上司と部下が全く顔を合わせないという期間が続き、悩みを打ち明けられないなどの理由からメンタル不調を引き起こす社員が増加

<メンタル不調者への支援・復職についての課題>

- メンタル不調者に対する支援（復職後在宅を実施させた場合の勤怠管理、ホームリハビリやリワークなどの対応など）
- 休職者の復職準備にあたり、復職プログラム運営機関や図書館の閉鎖、ステイホームの浸透から復職に向けた生活リズムの確立が難しい。
- 復職・休職の判断基準の変化。
- 休職者が復職する際試し出社を行っているが、現在は出社せずに在宅での試し出社を行っている。休職前は在宅勤務ではなかった社員がほとんどであるため、休職前と環境が大きく異なることで復職後の体調への影響がないか懸念
- 毎日1回は上司がWeb会議システムで体調を確認しているが在宅勤務だから正式復職出来たのか？と不安が残る
- 休職者の復職は在宅勤務で復職させて良いか判断が難しくなっている
- 復職後の社員の就業状況（勤怠）の観察や、まめな経過面談が、在宅勤務によって行いにくくなった

新型コロナ流行の中、健康経営を進める上での課題・悩み（自由回答）（大規模）

コミュニケーションの促進に向けた取り組み

＜多人数でのコミュニケーション・イベント開催などについての課題＞

- ・ 会議やイベントなどがリモート化、或いは規模等縮小して行うことにより、コミュニケーションの希薄化が懸念され、如何にコミュニケーションの質を高めるかが課題
- ・ 社内部活や、健康増進や社員コミュニケーションを目的としたイベントを休止にしたが、再開の目途がたっていない
- ・ これまでよりも各種施策進捗の遅れやイベント開催できないことによりコミュニケーション不足・エンゲージメント停滞につながりかねない懸念
- ・ 同好会などのコミュニケーションの場を感染防止のために一時的に閉鎖しているため、従来にくらべて仕事外のコミュニケーションが取りにくくなっている。
- ・ 健康＝スポーツ活動、コミュニケーション活動＝大勢で集まるという認識が強く、コロナ禍では健康経営の取組みが停滞しているように感じる従業員が多いたこと。
- ・ コミュニケーション促進に関わるイベントに制限がかかり、定例のものが行えなくなったことで、健康経営推進に支障が出ている可能性
- ・ ポピュレーションアプローチとしての集会やイベント開催が難しく、健康啓発活動が難しかった。

＜1：1でのコミュニケーション・業務のサポートについての課題＞

- ・ 在宅勤務者増加によるコミュニケーション不足や、顔を合わせないことでの健康状態の確認のしづらさ
- ・ コミュニケーション不足から、新入社員をはじめとした若手社員の上司、先輩のサポートに限界がありエンゲージメントの維持が課題
- ・ 社員の顔が見えづらくなったことで、管理職から心身の変化に気づき難くなったとの意見が寄せられており、上司・部下間のコミュニケーションの仕方に対する教育や、職場の交流頻度を上げる工夫が必要
- ・ テレワークにより対話の機会が少なくなり、上司や同僚が必要な時、必要な人に必要な支援をしにくい場合がある。
- ・ テレワークでは業務に精通している人に電子メールやTeams等での問い合わせが多くなる傾向がある。他の人の業務が見えないので負担を強く感じている人がいる。
- ・ 上司・部下ともに、テレワークによるコミュニケーションや労務管理に慣れていない環境で、従来のようなラインケア（部下の不調に気づくこと）が難しくなっている
- ・ 部下、仲間との「直接対面」の機会が減少し、「相對してわかる感覚」が得づらくなっている。悩みを抱えていても理解してあげることが難しく、それが「在宅によるメンタル疾患」につながるリスクを抱える。
- ・ 従業員同士のコミュニケーション不足とならないような対応を実施する必要があり、既にワンオンワンミーティングや、ビジネスチャットの展開、パルスサーベイ等を実施しているところであるが、更なる活用拡大を検討

新型コロナ流行の中、健康経営を進める上での課題・悩み（自由回答）（大規模）

運動機会の提供

<運動会等のスポーツイベントの中止>

- 多数の従業員が一斉に集うスポーツイベントが開催が困難
- 団体で行うイベント（歩数イベントや業界運動会）の開催を見送った
- 定例で行っていたウォーキングイベントなどができなくなることで、せっかく浸透していた健康経営や運動習慣が従業員の中で薄れてしまうのではないかと危惧
- 今後も従業員および家族のコミュニケーションイベントや運動イベントを計画しているが、従業員同士の感染リスクや場所の制限・人数制限など、従来どおりの運用ができないこと。
- 運動に関する施策は、外に出ることの推奨ができないので対応が難しいと感じる。

<運動関連のセミナーの中止>

- 従業員を集めての運動セミナーや健康啓発イベントの実施が難しくなり、別の方法での健康保持増進企画を考えなければならなくなった。
- 健康セミナーや運動セミナー、マインドフルネスなどの実施、グループワークなどのイベントの開催について、感染症の予防対策をどこまですればよいか不透明で未実施となっている。
- 各種イベントも（社内外を問わず）ほとんどが中止になり、運動指導、セミナー等の開催も困難となっている。

<ジムの休業など>

- トレーニングルームなどの福利厚生施設の開放が出来ていない。
- 提携フィットネスの緊急事態宣言時の休業などにより使用できなかった

<運動習慣の崩れ>

- 昨年まではマラソン大会を推奨してきたが、練習や大会等が行いにくい状況であり、これまで積み上げてきた運動習慣が崩れている者も見受けられる。
- 一万歩チャレンジを実施したが、外出自粛中の為、参加率の低下や平均歩数も減少し、従業員の運動に対するモチベーションを上げる事が難しい。

新型コロナ流行の中、健康経営を進める上での課題・悩み（自由回答）（大規模）

過重労働・長時間労働

- 在宅環境が整い、際限なく仕事をして、過重労働が増加
- 在宅勤務を実施した従業員の正確な労働時間の把握ができないこと。
- 在宅勤務の機会の増加により、業務時間の内外の切り分けが困難になる結果、過重労働の常態化が懸念される
- 働き方の自由度と労働時間管理の難しさ（個人の裁量による労働過多等）
- 知らず知らずのうちに労働時間が長くなっているのでは、という懸念

新たな課題

<生活リズムの乱れ・睡眠不足など>

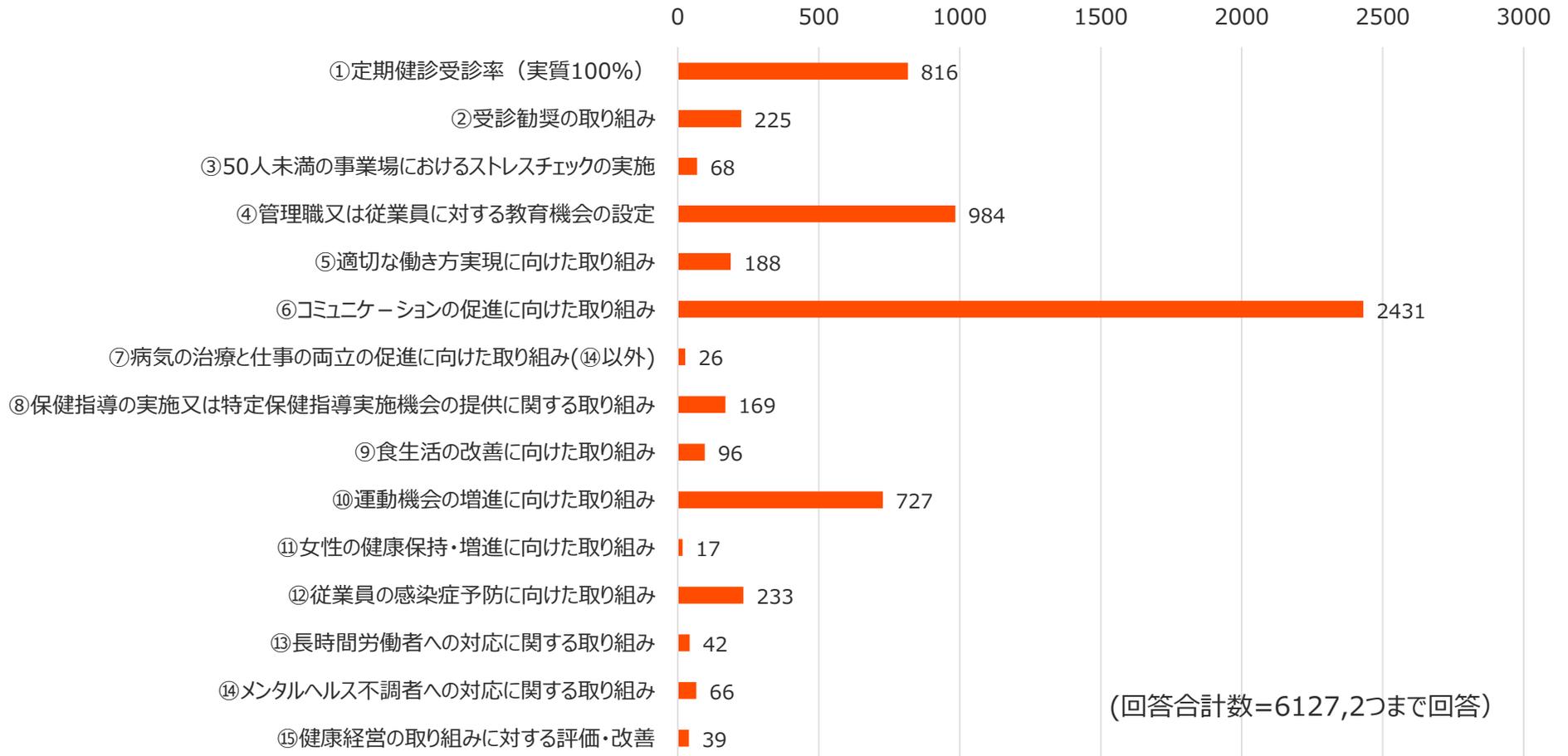
- 在宅により通勤の負担は減ったが、生活リズムがつかめない人も出る
- 在宅勤務では、仕事とプライベートが近接するため、オンオフの切り替えが上手くできず、疲労が蓄積するケースもみられている。
- 在宅勤務が拡大されることで、生活リズムや食生活の変化による肥満傾向
- 運動・食習慣・生活リズム（睡眠）の乱れによるフィジカル面での課題が増加
- 外出機会の減少で運動不足による肥満・睡眠障害等々
- 在宅勤務増加により、運動不足や肩こり・腰痛、睡眠等に課題を抱える社員の割合が増えている。

<肩こり・腰痛・眼精疲労など>

- 在宅勤務の拡大により、不慣れな作業環境における肩凝り・腰痛の発症および運動不足の傾向がある
- 事業の特性上テレワークの実施場所を現状「自宅」に限定しているが、長時間着座して業務することに適したデスクや椅子などの環境が整っておらず、腰痛などの症状に悩む社員がいる。
- 自宅の環境（明るさ・デスク環境）が業務に適さないための眼精疲労、腰痛など
- 作業環境不備による腰痛や目の疲れを感じるという意見も耳にします
- 腰痛肩こりを訴える社員が増加

新型コロナウイルス感染症禍において継続が難しかった健康経営の各施策（中小規模）

コミュニケーションに関する取組に関して継続が難しかったと回答した企業が最多。



新型コロナウイルス感染症禍において継続が難しかった健康経営の各施策(自由回答)(中小規模)

①定期健診受診率（実質100%）

- ・ 医療機関による健診の延期・中止（多数）
- ・ 受診へのためらいを持つ従業員がいた（多数）

②受診勧奨の取り組み

- ・ 感染を恐れた社員が健康診断を受診することを拒否することがありました。
- ・ 医療機関が受け入れていない

③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

- ・ 対面での実施不可

④管理職又は従業員に対する教育機会の設定

- ・ リモートでの研修も検討したが設備、費用等の問題点もあり実施に至っていない。
- ・ 研修の中止・延期（多数）、年間の教育計画に基づいた実施ができず苦労した。

⑤適切な働き方実現に向けた取り組み

- ・ 在宅勤務での管理の仕方
- ・ 有休取得率が低下した。
- ・ 新型コロナウイルスが流行する前から育児に伴うテレワークを実施していたが、子どもが成長し、テレワークとの両立が以前よりも難しく感じられた。
- ・ 初めての在宅勤務導入で、勤務状況や時間が手探りであった為、社員によって大きなばらつきがでた
- ・ コロナウイルスの影響で仕事の受注が減り、全従業員へ休業補償を支払う選択をした為、業務が進まず適切な働き方への取り組みができずにいた。

⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み

- ・ イベントの中止（多数）
- ・ ウェブやメールでのコミュニケーションがメインとなり、相互理解が困難になることもあった
- ・ 部下の体調面を、顔色や声のトーン等の様子から察して、上長が声がけるなどしていたが、テレワークにおいては、直接対面の機会が減った

⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑭以外)

- ・ 病院サイドが新型コロナウイルス感染症の疑いを懸念して、持病の通院を拒否されたため
- ・ 病院が新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、社員に持病の診療を断られており、持病の治療の改善には繋がっていなかった。

新型コロナウイルス感染症禍において継続が難しかった健康経営の各施策(自由回答)(中小規模)

⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み

- ・ 保健師、産業医等の訪問が出来ないため直接指導やお話しが出来ない月があった。
- ・ 在宅でリモートワークしている者もいたため、今年は 個別にリモートで保健指導を受けてもらっている。

⑨食生活の改善に向けた取り組み

- ・ いつもは、昼食の際にたっぷりの野菜を入れたお味噌汁を提供していたが、勤務形態の変更で 社内の人数が少人数になり、サービスする人員も確保できないため中止となっている。
- ・ 自粛で食生活の把握が難しかった

⑩運動機会の増進に向けた取り組み

- ・ 健康ウォーキングで、3か月間の期間を設け、歩数の5%向上を目標としていたが、コロナの影響で外出する機会等が減ったため、歩数が増加する社員は減少した。
- ・ イベントの中止（多数）
- ・ 運動機会は減少したものの、接待等における外食等の機会も減ったことで体調が改善した社員は増加している。

⑬長時間労働者への対応に関する取り組み

- ・ 感染症予防のために事務所を2つに分けることとしたが、メインで対応する職員の職務が2倍に増えたため、残業が増えた。

⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

- ・ コロナウィルスの影響で仕事量が減り、休業なども行い、先行きの不安感は拭えなかった。不調者は出なかったが、出る可能性はあったし、相談窓口の設置はしているものの、それ以上の対応は難しかったと思う。
- ・ 働く環境の変化によるメンタル不調の予防をどのように進めるとよいかわからなかった。
- ・ 不調ということを、把握できないでいたために離職につながってしまった

⑮健康経営の取り組みに対する評価・改善

- ・ 未経験のなか、健康経営にコロナ対応をどのようにおこむか。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の対策や情報提供に取り組みが偏ってしまっているため、他のテーマや計画が二の次になってしまう。
- ・ 各施策が予定通りに開催出来ない状況で、評価を実施しなければならないこと

3. コロナ禍における健康経営の取組

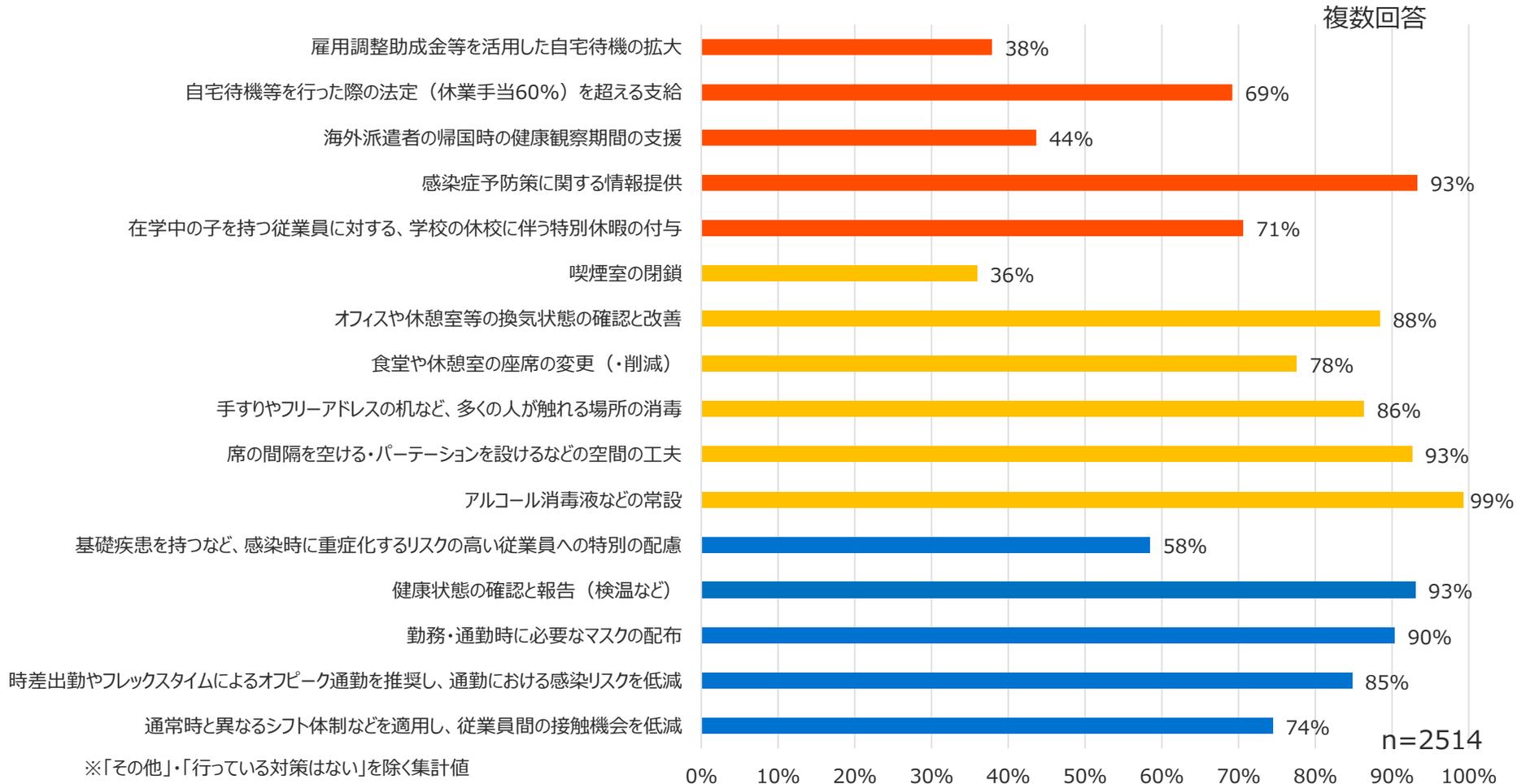
新型コロナウイルス感染症予防のため、臨時・緊急で行った取り組み※（大規模）

出社を余儀なくされる従業員への取り組みとして、健康状態の確認、マスク配布、時差出勤等を行う企業が8割以上。基礎疾患等の高リスク従業員への対応まで行った企業は6割弱。職場の環境整備としては、アルコール消毒、密にならない空間への配慮等は多くの企業が実施した一方、感染リスクが高いと言われる喫煙室の閉鎖は約36%。

その他の対応

職場の環境整備

工場職員・技術系職員
 店舗職員など出社
 員を余儀なくされる従業員
 の感染リスク軽減



新型コロナウイルス感染症禍における取り組み割合が低い選択肢での事例（大規模）

海外派遣者への対応、喫煙対策、重症化リスク者への対応といった、新型コロナウイルス感染症禍において取り組み実施割合が低い施策における具体的な実施事例は以下の通り。

海外派遣者への対応

- 海外駐在員の一時帰国制限期間の延長
- 海外駐在員の医療ケアとしてセルフチェックと産業医面談のスキームを全駐在員に案内し、希望者全員が産業医とのWEB面談を実施
- 海外勤務者からの相談窓口を拡充、役員からの呼びかけにより、希望者にはオンライン面談の実施
- 海外渡航者の健康管理体制を強化し、独自の基準により、新型コロナウイルス感染時の重篤化リスクを判定

喫煙対策

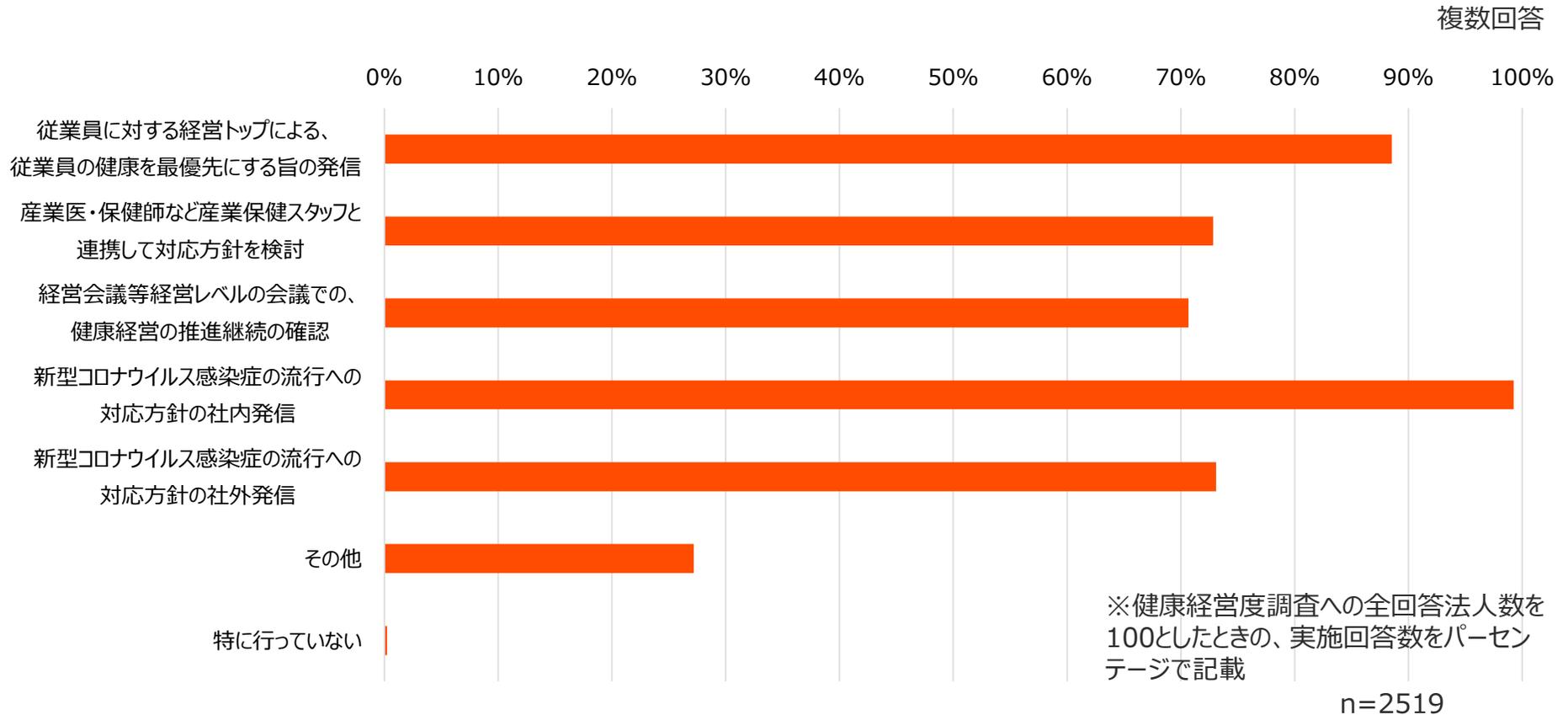
- 喫煙室における3密回避（喫煙室封鎖、入室人数制限、入室時間制限、会話禁止）
- 禁煙治療中の社員に対し、外出自粛の観点からオンライン禁煙治療を導入
- 禁煙動画の自主作成・オンライン配信
- 外部医師による禁煙セミナーを録画し、従業員向けにオンラインで配信
- オンライン禁煙外来費用の補助
- 禁煙補助剤の無償提供
- 禁煙アプリの導入

重症化リスクの高い従業員への対応

- 重症化リスクのある社員、同居家族への個別対応・支援
- 基礎疾患のある職員、妊娠中の職員の在宅勤務への切り替え
- 重症化する懸念がある疾病を持つ社員に対して早期段階から在宅勤務に切り替え、各フロアごとに出社率を調査
- 「高齢者、妊婦、基礎疾患のある者、小さい子供・高齢者と同居する者」に対し、自宅待機を推進し
- 妊娠中の方、基礎疾患（心血管疾患、糖尿病、慢性呼吸器疾患、高血圧、がん等）がある方、免疫力の低下が懸念される方の在宅勤務（日数制限なし）
- 産業医や産業保健スタッフと連携し、重症化リスク対象者への個別、丁寧なフォローを実施
- 糖尿病等基礎疾患をもつ社員に対し、標準時間前（午前5時～7時）の出社許可や在宅勤務の許可
- 緊急事態宣言時における基礎疾患をもつ社員の休業（特別休暇）
- 妊婦・基礎疾患を有する職員・体調不安のある従業員に対する有給休暇取得の配慮
- 障がいのある職員に対する意思疎通の配慮（難聴者にとってマスク着用が意思疎通の壁となっている）

新型コロナウイルス感染症の流行を受けた情報発信・対策検討（大規模）

新型コロナウイルス感染症への対応方針の社内発信については、ほぼ100%に企業で実施しており、また7割以上の企業では社外発信も実施。産業保健スタッフとの連携による対応方針検討や、経営レベルでの健康経営推進確認については、7割以上の企業で実施。



独自に工夫した健康経営の各施策（自由回答：大規模）

メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

<平時のケア・早期発見に関する課題>

- メンタル疾患が増加傾向であることから、月次パルスサーベイの結果をこれまでより注視している。
- メンタル的な相談ができるように職員には外部相談窓口（こころの相談室など）を案内
- EAP(外部の24時間対応の健康相談窓口)の周知を徹底し、社員が気軽に自身や家族に関する健康のこと、コロナやメンタルヘルスや育児、介護等について気軽に相談できる環境作りに注力
- 簡易な問診（3分程度）を定期的に回答することで、自身の変調を把握（セルフケア）
- ICTを活用したメンタルヘルスセルフケア補完ツールの試行導入

<情報提供・研修>

- 社内HPにテレワーク下におけるメンタル・フィジカル不調の注意点や予防に関する資料・動画を掲載と同時に幹部メッセージの発信を実施
- 在宅環境下での勤務を踏まえ、リモート環境でのメンタルヘルスセミナーを開催。
- 集合型メンタルヘルスマネジメント研修を、ビデオ研修として開催した。

<メンタル不調者への支援・復職についての課題>

- メンタルで休職中の復職審査をリモートで実施

独自に工夫した健康経営の各施策（自由回答：大規模）

コミュニケーションの促進に向けた取り組み

<多人数でのコミュニケーション・イベント開催などについての課題>

- ・ コミュニケーション不足を避けるためにWEB会議やリモートでの朝礼参加、朝MTの実施を行っている
- ・ 組織内コミュニケーション向上による相談しやすい環境醸成のため、クラブ活動を感染予防に配慮して実施できるようイントラで活動指針を通知
- ・ TEAMSやZOOM等のアプリを利用し、コミュニケーションイベントを開催
- ・ オンラインでの交流会等へ切り替え
- ・ WEBランチを開催推進を行うため、WEBランチ費用の支援
- ・ コミュニケーションの希薄を危惧し、オンライン休憩スペースの提供
- ・ 部活動のオンライン化や、オンラインフィットネスの実施、また自社で運営しているオンラインサロンへの入会などを福利厚生として追加
- ・ WEBによるランチ会、お茶会、雑談会等を設け「雑談」ベースの会話の機会を増やしている

<1：1でのコミュニケーション・業務のサポートについての課題>

- ・ リモートワーク環境下でのメンタル不調未然防止を目的としたコミュニケーションツールの導入（パルスサーベイ）
- ・ コミュニケーション強化のための1on1ミーティングの推奨、管理者へ個別説明
- ・ 在宅勤務をすることでコミュニケーション不足とならないよう、電話での連絡をこまめに行う。
- ・ 在宅勤務者のコミュニケーション改善のためのセミナーを開催
- ・ 上司部下面談（Monthlyミーティング）の導入

過重労働・長時間労働

- ・ オンライン通話などを使用し、終業時に夕礼を行い、ダラダラ残業を抑止し適切な働き方を維持
- ・ チャットシステムを導入し、コミュニケーションや労働時間管理のツールとして利用
- ・ 労働組合主導で労働時間の把握調査を実施
- ・ サービス残業抑制のため、システムログと勤怠情報の突合せ情報を週1回部門長に連携
- ・ テレワーク時の業務内容をあらかじめ上司と整合し、オーバーワークにならないようにしている
- ・ 就業開始と終了について必ず職場への周知を義務付け、残業抑制策とした。

独自に工夫した健康経営の各施策（自由回答：大規模）

運動機会の提供

<運動機会提供イベントへの活用>

- アプリを使ったウォーキングコンテスト等を企画・運用
- 社内SNSで自宅での過ごし方を動画撮影して投稿してもらいイベントを企画した。運動習慣、食生活改善といった企画にはiPhoneアプリを使用
- 運動イベント「60日間WalkingChalleng」では歩数を携帯アプリで計測し、1日8000歩を何日達成できるかという企画だったため、集まってMTGや一緒に歩くといった「密」にならないように実施できるイベントであった

<運動状況の可視化・個人に対する運動推奨>

- 健康管理アプリ（グッピーヘルスケア）を期間限定で導入し、在宅勤務中の運動不足解消等を目的としてストレッチ動画や食事面、体調管理、歩数計などがスマホで簡単に閲覧できるアプリを社員へ提供
- 外勤者へのfitBitの配布による活動量の確認と生活習慣の見直し促進等
- 在宅勤務による運動不足、ストレス解消対策として健康支援アプリ（KENPOS,WEBGYM）の利用呼びかけた。
- オンラインフィットネスアプリの法人契約

<オンラインでのプログラム提供>

- 在宅勤務のためのオンラインフィットネスプログラムの配信
- ヨガ教室やマインドfulnessワークショップをオンライン開催に変更
- 毎年実施しておりました体力測定も感染リスクを避けるため、半分の項目をリモートにて実施にすべく、新しい形を考案
- 自宅で可能な運動を動画にしてyoutubeにアップロード

<イベント開催に関する工夫>

- 自宅でできる健康に関する項目（ストレッチ、体重測定など）を対象としたスタンプラリーを実施
- 個々に取り組むウォーキングイベントであれば、3密を回避できるため、継続開催
- ストレッチ体操をフロア全体を使用しソーシャルディスタンスを確保して実施

<個人の運動習慣形成のための工夫>

- 年に2～3回、生活習慣見直しの取組み（結果をWeb登録）しているが、在宅勤務や活動量低下を懸念し、自宅で出来る運動（ラジオ体操、Webジム）追加
- 室内運動器具等の購入費用補助（上限5,000円）

独自に工夫した健康経営の各施策（自由回答：大規模）

過重労働・長時間労働

- ・ 在宅環境が整い、際限なく仕事をして、過重労働が増加
- ・ 在宅勤務を実施した従業員の正確な労働時間の把握ができないこと。
- ・ 在宅勤務の機会の増加により、業務時間の内外の切り分けが困難になる結果、過重労働の常態化が懸念される
- ・ 働き方の自由度と労働時間管理の難しさ（個人の裁量による労働過多等）
- ・ 知らず知らずのうちに労働時間が長くなっているのでは、という懸念

新たな課題

<生活リズムの乱れ・睡眠不足など>

- ・ リフレッシュの仕方・食事・睡眠等に関する情報等を提供
- ・ dヘルスケアにおける生活リズム改善施策の実施
- ・ 専用デバイスを配布しての睡眠改善プログラムの実施
- ・ 全社員対象に、eラーニング方式で食事運動睡眠のプログラムを実施
- ・ アプリを使った健康増進策（食事・睡眠・運動促進）では、企画を食事、睡眠が意識できる内容に変更
- ・ 体重・睡眠・歩数などを記録できる健康管理アプリの導入

<肩こり・腰痛・眼精疲労など>

- ・ 作業環境の変化に伴う肩こり・腰痛対策として、症状の原因となっている姿勢などを確認し、タイプ別の改善メニューを体験・実践できるプログラムを提供するとともに、作業環境改善に向けたアドバイスを専門家から受けられるオンライン相談会を開催
- ・ 理学療法士から肩こり、腰痛に効果のあるオリジナル運動テキストを提供
- ・ 肩こりや腰痛予防のためのストレッチ体操動画を作成し周知
- ・ 理学療法士による肩こり・腰痛相談会
- ・ 腰痛・肩こり指導アプリの提供
- ・ 肩こり・腰痛などの増加がみられたため、毎朝のオンラインラジオ体操、ヘルスキーパーによる、オンライン施術サービスを開始
- ・ 腰痛予防に必要な椅子・机等の購入支援策として、一部補助金（在宅勤務手当）を支給
- ・ 腰痛などの症状がひどい従業員に姿勢矯正イスを貸出

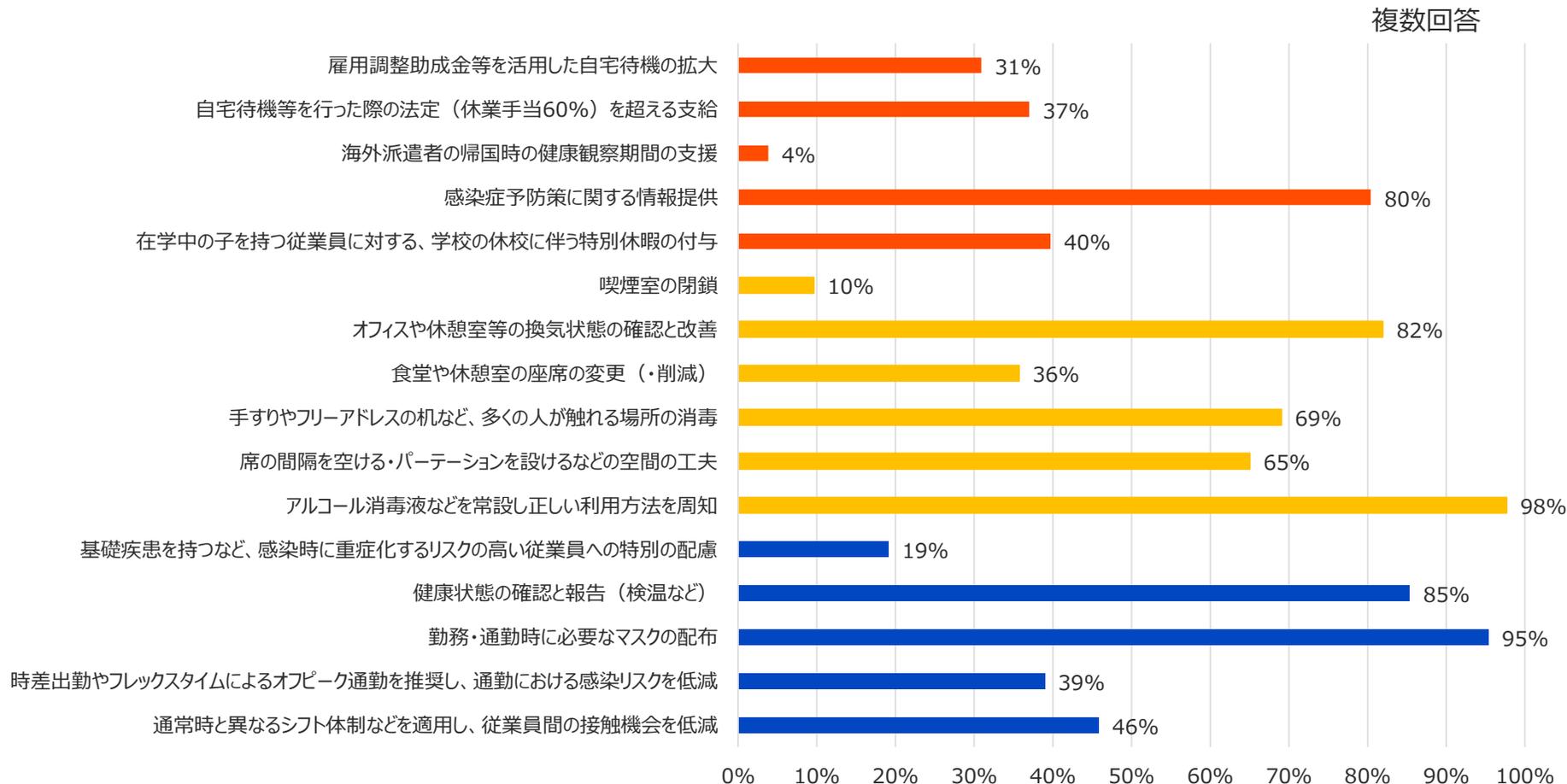
新型コロナウイルス感染症予防のため、臨時・緊急で行った取り組み※（中小規模）

出社を余儀なくされる従業員への取り組みとして、健康状態の確認、マスク配布、時差出勤等を行う企業が8割以上。基礎疾患等の高リスク従業員への対応まで行った企業は2割弱。職場の環境整備としては、アルコール消毒、オフィス休憩室等の換気状態確認・改善は多くの企業が実施した一方、感染リスクが高いと言われる喫煙室の閉鎖は10%。

その他の対応

職場の環境整備

工場職員・技術系職員
 員を余儀なくされる従業員
 の感染リスク軽減

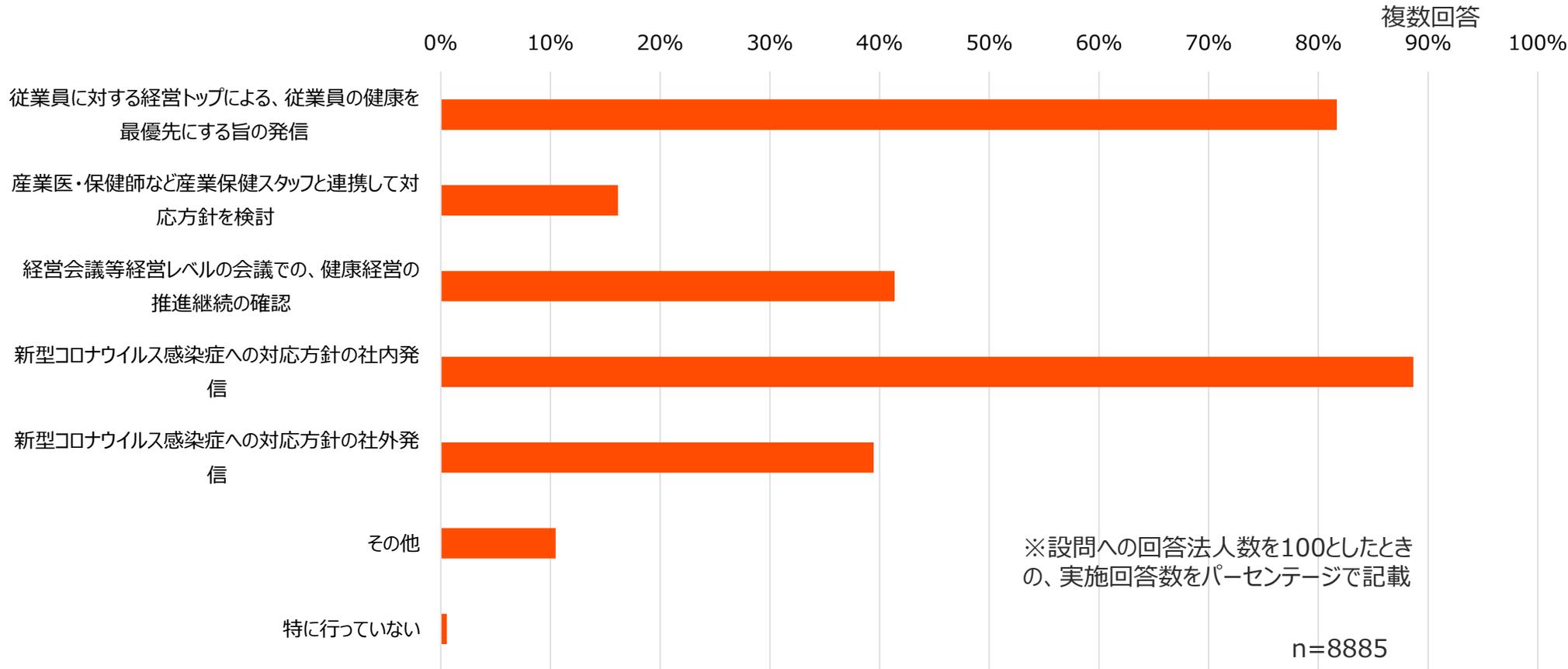


※「その他」「行っていない対策はない」を除く集計値

n=8881

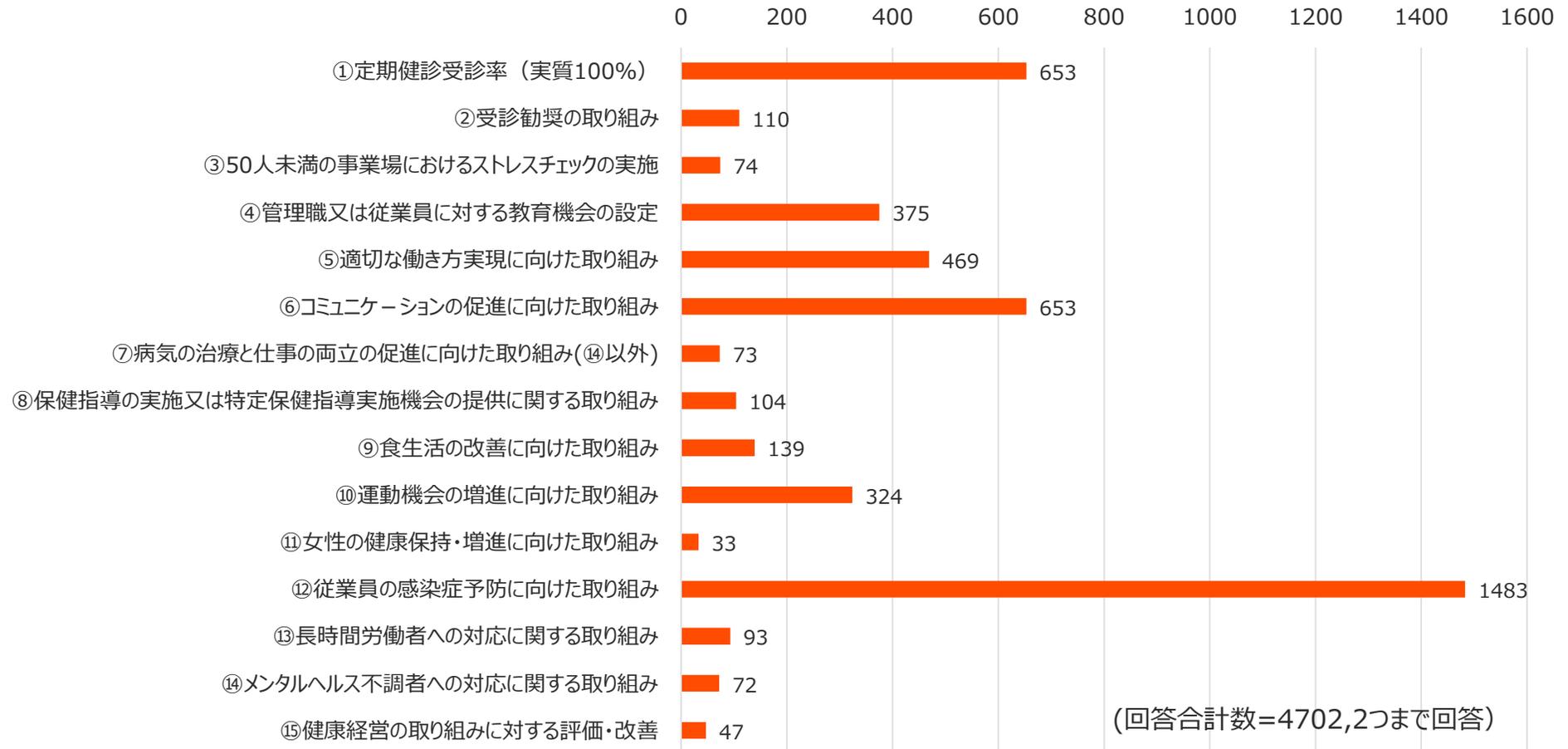
新型コロナウイルス感染症の流行を受けた情報発信・対策検討（中小規模）

新型コロナウイルス感染症への対応方針の社内発信については、9割近くの企業で実施しているが、社外発信についてあ、4割未満に留まる。産業保健スタッフとの連携による対応方針の検討は2割以下で実施。



新型コロナウイルス感染症禍において独自に工夫した健康経営の各施策（中小規模）

従業員の感染症予防に向けた取り組みが多く、次いで定期健診受診・コミュニケーションを挙げる企業が多い。



新型コロナウイルス感染症禍において独自に工夫した健康経営の各施策(自由回答)(中小規模)

①定期健診受診率(実質100%)

- ・ 分散して100%受けられるよう工夫した。
- ・ 集団検診ではなく、個別健診に切り替えた。

②受診勧奨の取り組み

- ・ 在宅勤務でも人間ドックなどの受診励行をメールなどで行う
- ・ 直接個々人への勧奨を行っていたが、イントラネットを活用して周知徹底を図ることにした

③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

- ・ 50人未満の事業所もストレスチェック実施しているが今まではアンケート用紙の提出だったが、Webで実施した。
- ・ 休業中は給与配布時や郵送を活用して全従業員に実施できるようにした。

④管理職又は従業員に対する教育機会の設定

- ・ リモートでの研修の実施、e-learningの実施等(多数)
- ・ 集合教育の実施が難しいために全社員が、共有できる場所に、健康や禁煙等に関するDVDデータを格納

⑤適切な働き方実現に向けた取り組み

- ・ テレワークの実施(多数)
- ・ テレワークの際は残業を事前申告制にする

⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み

- ・ テレワーク中の従業員に対するライン・スカイプによる声掛け、朝礼等(多数)
- ・ 社内SNSなどIT設備の導入によりコミュニケーションが活発になった。
- ・ webでの集会や愚痴発散大会(コンプレ大会)等
- ・ 社員旅行中止のため、全員参加行事がバーベキューのみとなったため万歩計によるグループ歩数集計による表彰等で団結力・コミュニケーションが向上している

⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑭以外)

- ・ AIG損害保険でハイパーメディカル加入

新型コロナ感染症禍において独自に工夫した健康経営の各施策(自由回答)(中小規模)

⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み

- Webを活用した保健指導
- 在宅でリモートワークしている者もいたため、今年は個別にリモートで保健指導を受けてもらっている。

⑨食生活の改善に向けた取り組み

- 在宅勤務を食習慣を見直すきっかけとしてとらえ、食習慣の見直し方法に関する情報提供を行った、
- ステイホーム期間を有効に使うため、無農薬の玄米を会社で購入し、玄米チャレンジに社員で取り組んだ。

⑩運動機会の増進に向けた取り組み

- 前年度はジム回数券を配布しましたが、今年はコロナの影響により使用が困難になりました。当社では、スマートウォッチを購入して、アプリ連動による自己管理を行いました。歩数やカロリーが一目でわかるために率先して歩いたりしている社員がおりました。また、密接ならないような場所を選びウォーキングも行いました。
- 1日15分 スポーツ活動（ストレッチや筋トレ、体幹トレーニング）をすることを決めた。従業員各自で目標を定め、朝の朝礼にて発表し、進捗状況を記録しています。
- 各自家庭で運動できる用品を支給した。
- 対面のイベント（フットサル、ハイキング）の全面中止の代わりに、リモートで実施可能な新たな企画を試みることで、社員同士の交流に成功しました。SNSを利用して各自の運動の様子や料理等、健康情報を投稿しあう企画を実施したり、ウォーキングアプリを利用し、歩数を競う大会を実施する事で代替としました。初めての試みでしたが、盛り上がる事が出来ました。

⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み

- 母体安全を考慮し、特別休暇を付与（有給）した。
- 妊娠中の従業員に対して、在宅勤務を指示。

⑬長時間労働者への対応に関する取り組み

- 毎週従業員毎の時間外一覧を作成して、管理監督者へメールで通知した。会社が設定した基準値を超えている従業員がいた場合、所属長へ時間外低減の警鐘をならした。

⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

- 産業医とWEB面談を実施可能にした（今までは、対面のみだった）
- ZOOMにて心理カウンセラーの外部講師と面談しケアできる時間を作った。
- 社外のメディカルサービス業者と契約し、フリーダイヤルでの24時間健康相談窓口を設置し、周知のポスターと個別のカードを全営業所、全従業員に配布した。

4. その他

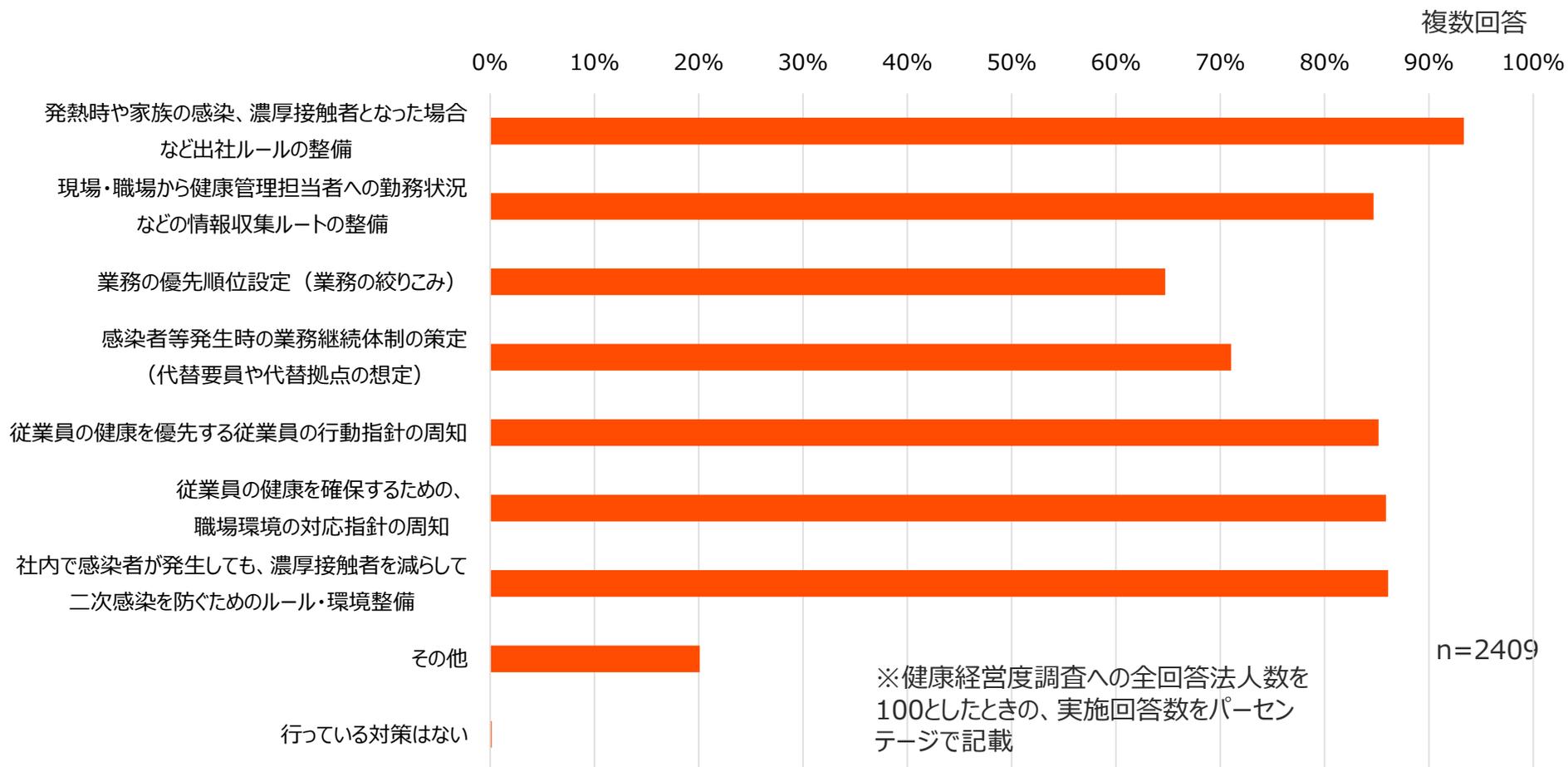
BCP（事業継続計画）の状況（大規模）

回答企業の約63%が新型コロナウイルス感染症流行以前より感染症予防に対応したBCPを策定しており、業種別では「金融」が約93%。



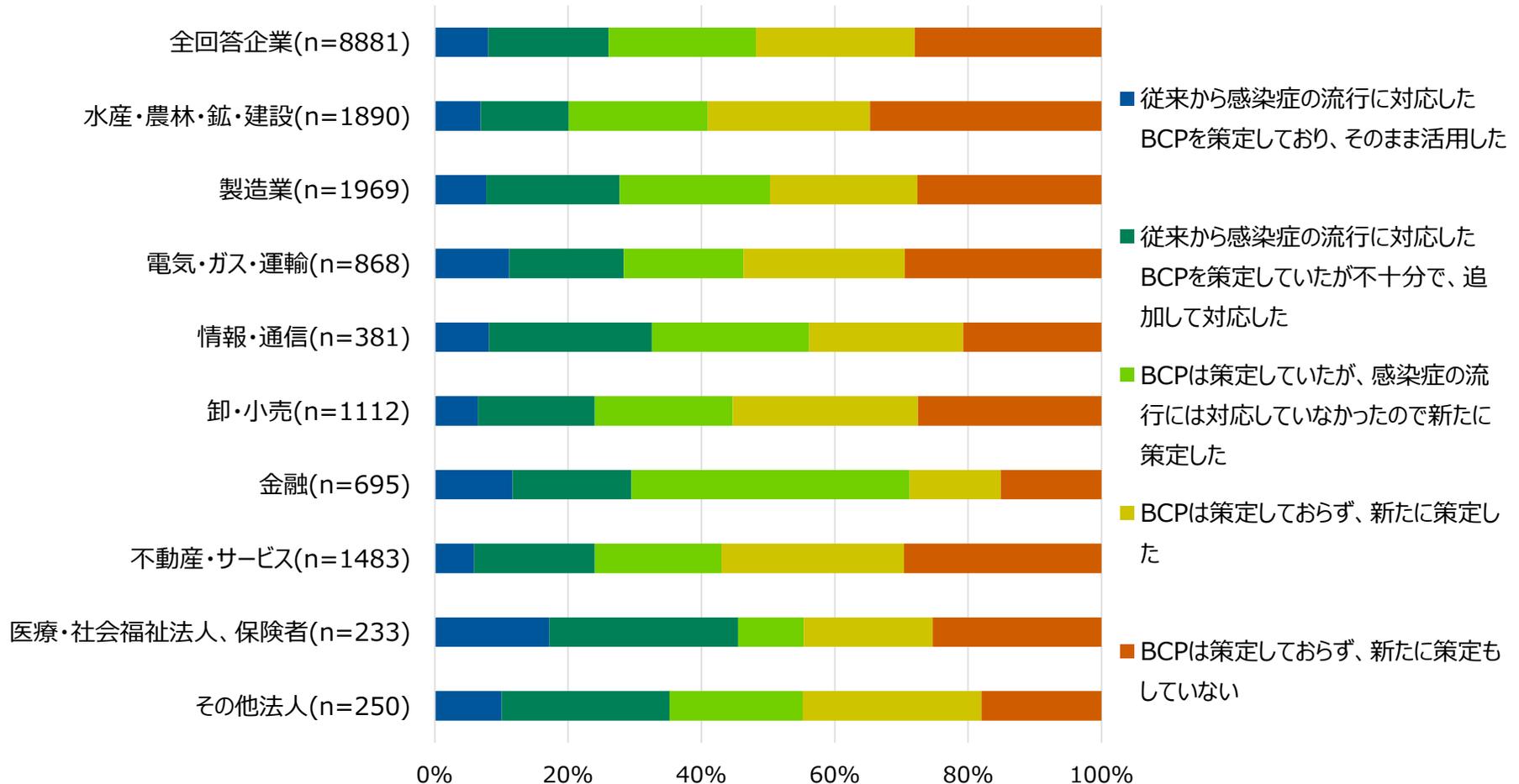
BCPとして実施・運用した内容（大規模）

「発熱時や家族の感染、濃厚接触者となった場合など出社ルールの整備」は9割以上の企業で実施。
 業務の優先順位設定・絞り込みは約65%の企業において実施された。



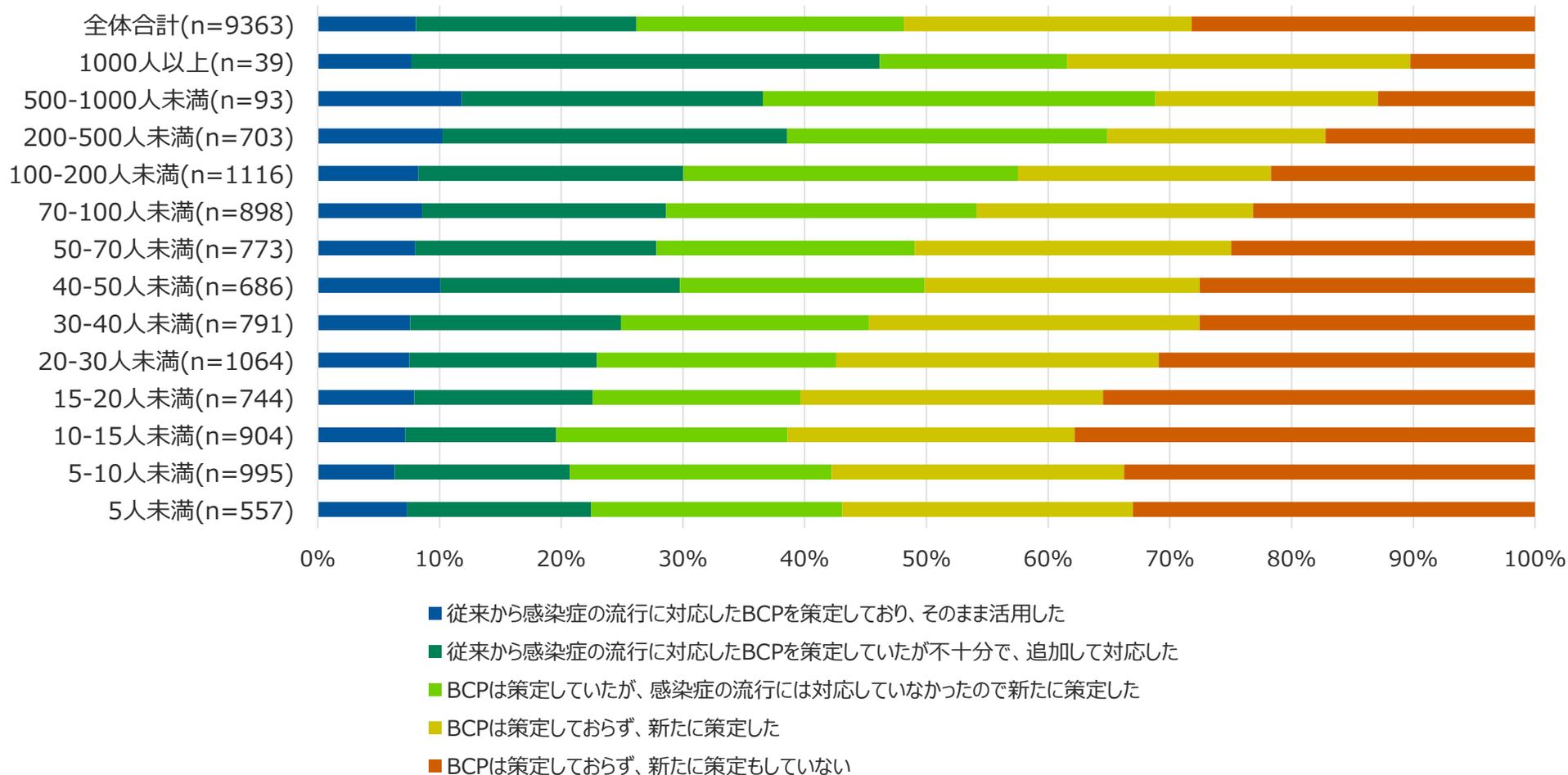
BCP（事業継続計画）の状況（中小規模・業種別）

回答企業の約48%が新型コロナウイルス感染症流行以前より感染症予防に対応したBCPを策定していたと回答。



BCP（事業継続計画）の状況（中小規模・規模別）

従業員規模が大きいほど、新型コロナウイルス感染症の流行前からBCPを策定していたと回答。従業員規模が30人未満の企業においては、新たな策定もしていないと回答。



BCPとして実施・運用した内容（中小規模）

発熱時や家族の感染、濃厚接触者となった場合など出社ルールの整備」は9割近くの企業で実施。現場・職場からの健康管理担当者への勤務状況等の情報収集ルートの整備は約5割が実施。

