



健康づくりに関する アンケート調査報告 －2024年度－

福井県済生会病院 健診センター

2025.7.14



社会福祉法人 恩賜 済生会支部
財団
福井県済生会病院

調査概要

- 調査趣旨

近年特に取り組みが盛んな『健康経営』について、人間ドック委託契約団体様の健康づくりの取り組み状況を把握し、皆様の健幸づくりをサポートできる健診センターとしてお役立ちできるサービスの参考にさせていただくことを目的としています。
- 調査期間

2024年8月21日（水）～9月13日（金）
- 調査対象

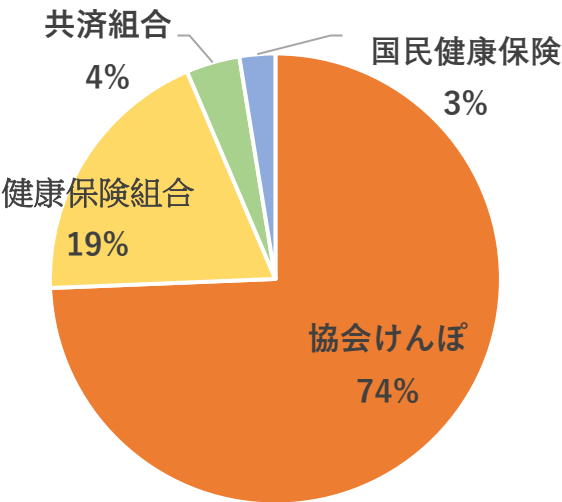
2023～24年度に当健診センターを一定数ご利用いただいた団体様
- 調査方法

Webによるアンケート調査

回答状況

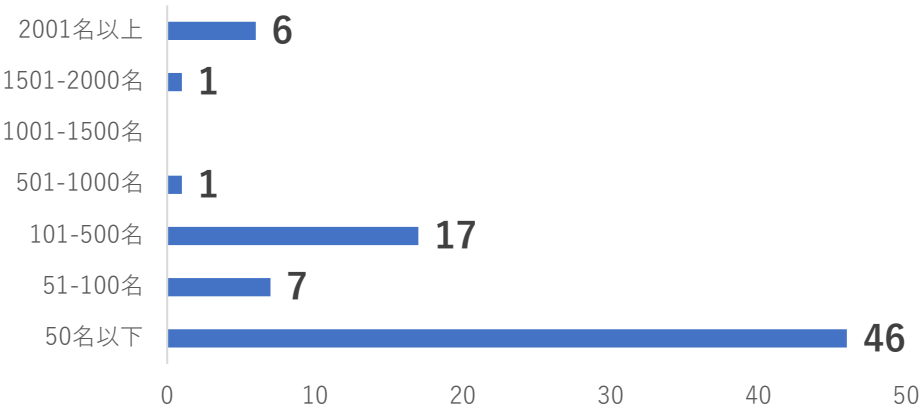
- 回答団体数

78団体（依頼団体：1,251、回答率：6.2％）
- 回答団体内訳



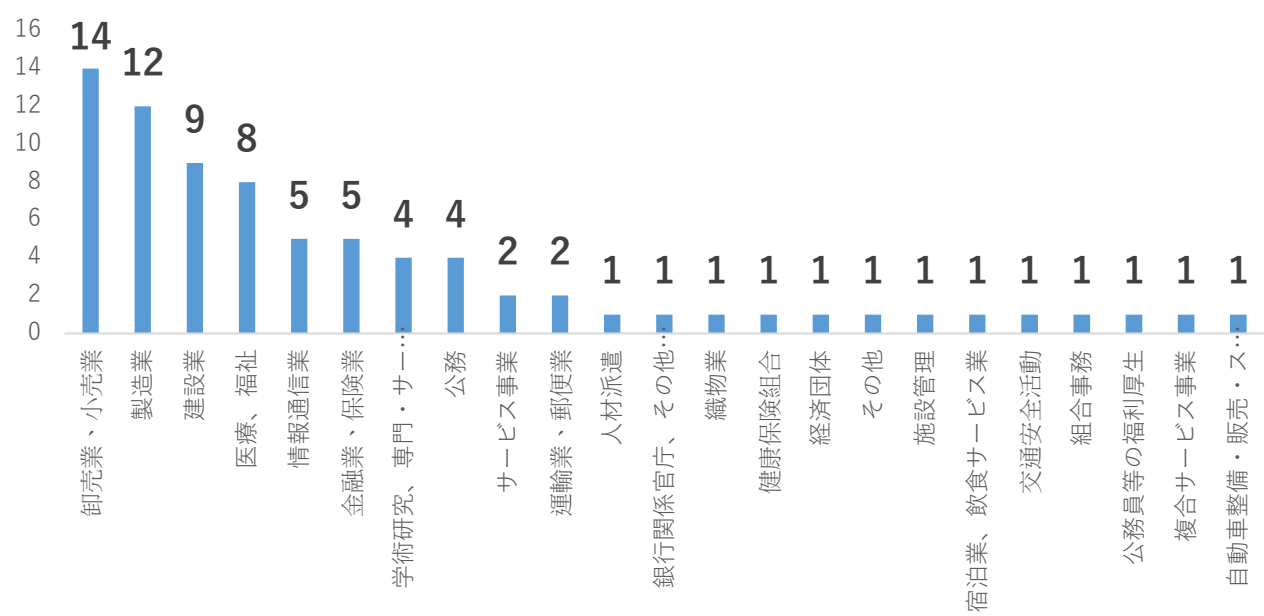
保険種別	件数
協会けんぽ	58
健康保険組合	15
共済組合	3
国民健康保険	2

- 従業員規模



回答状況

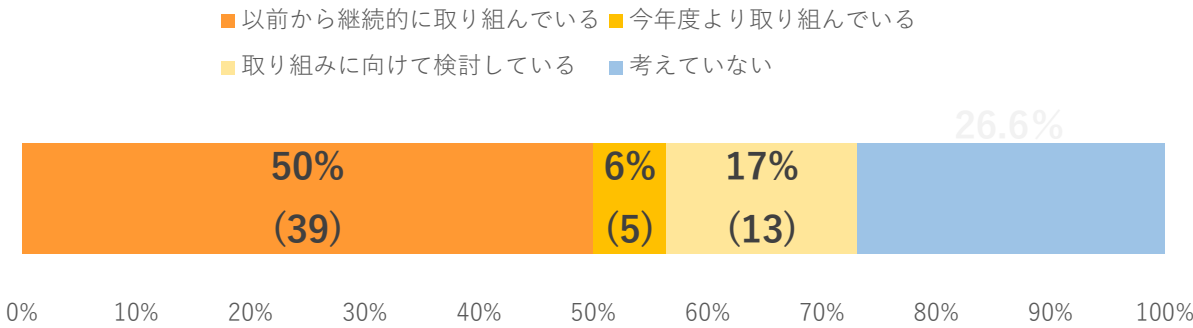
業種



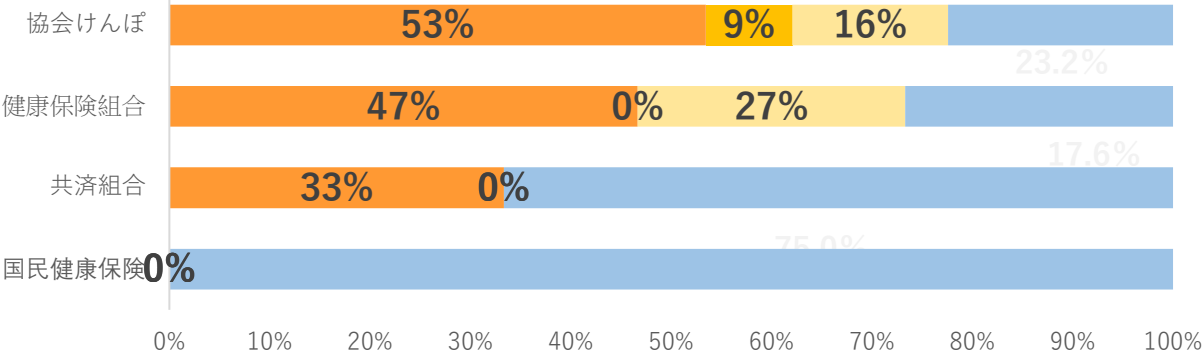
健康づくりの取り組み状況

貴団体での健康経営優良法人認定やふくい健康づくり実践事業所、健康づくり宣言（協会けんぽ）など従業員の健康管理を経営視点で捉えて、組織の価値を高めていく取り組み状況を教えてください。

全体

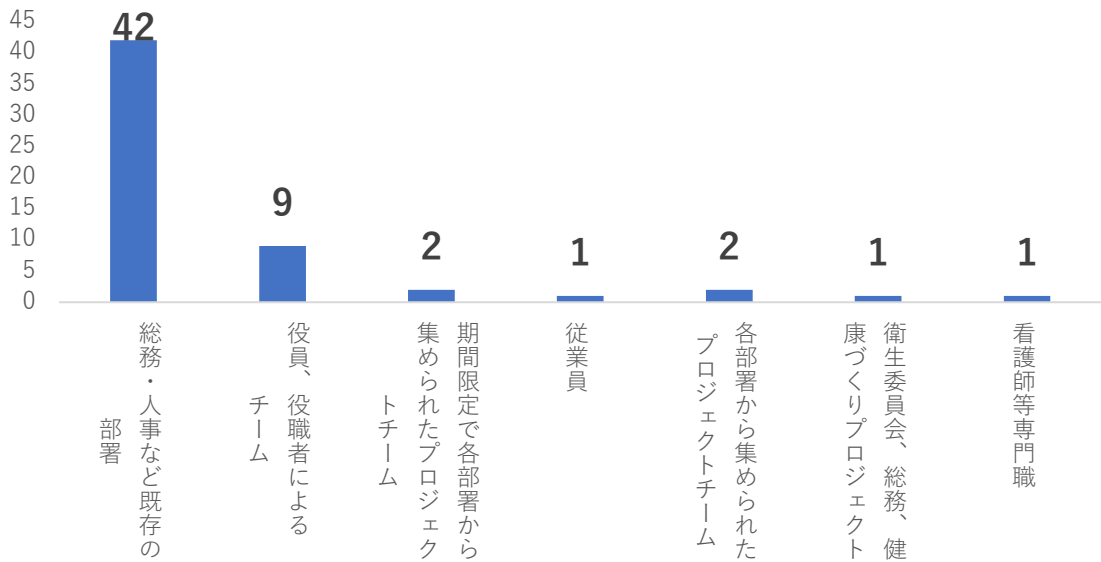


保険種別内訳



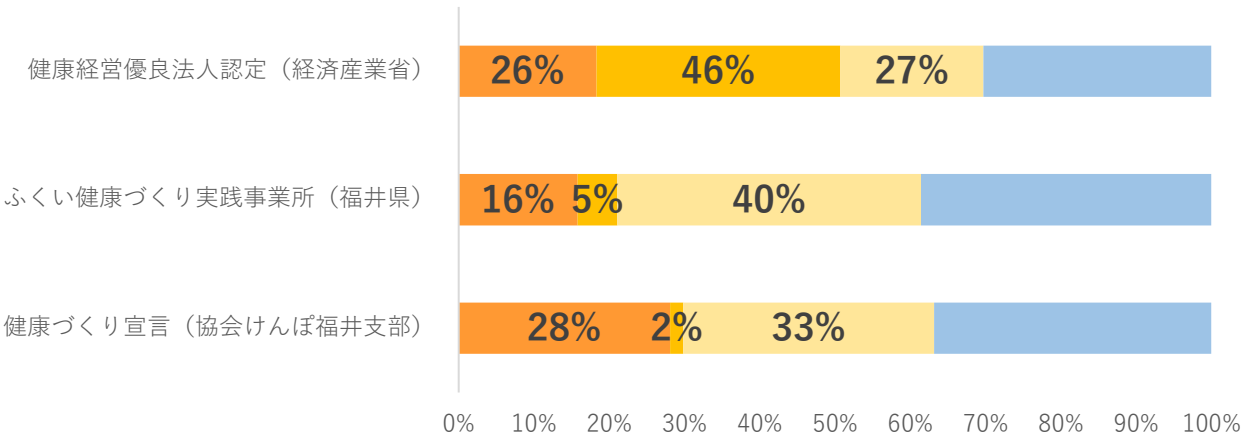
健康づくりの取り組み状況

健康づくりに関する取り組みの企画・運営は、どのような立場の方々が担当されていますか？

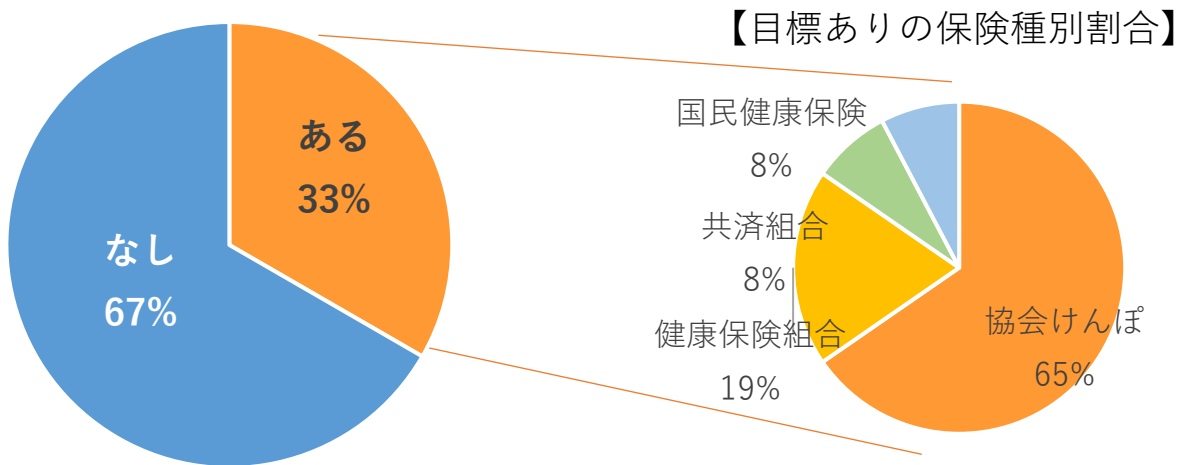


認定を受けている制度を教えてください。

取得済み 取得に向けて活動中 取得を検討中 対象外

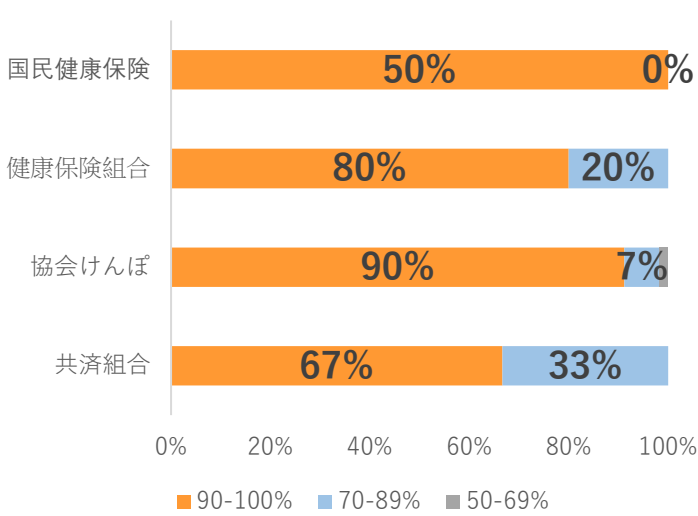


貴団体では、健康課題に基づいた具体的な目標はありますか？

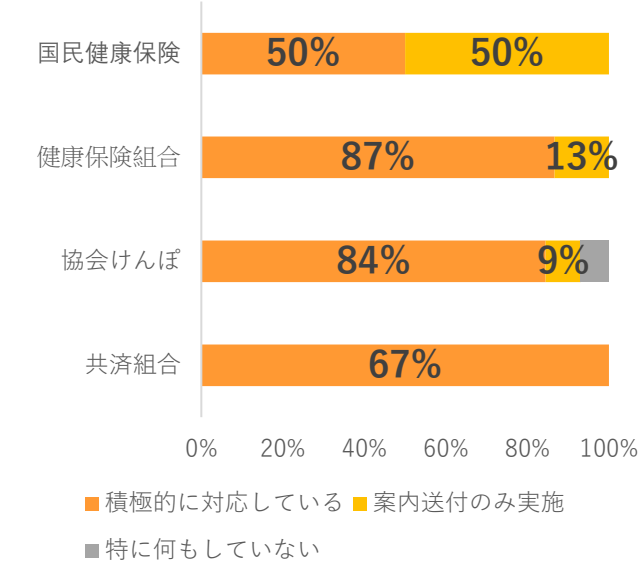


健康づくりの取り組み状況

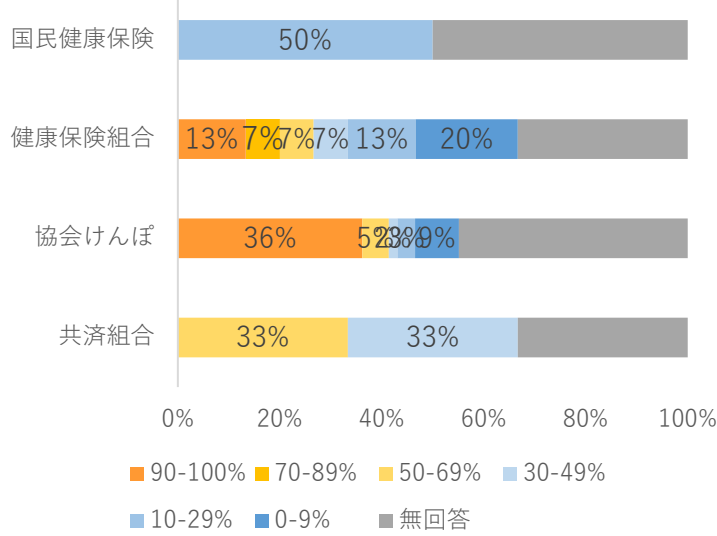
□2023年度の定期健康診断実施率を教えてください。



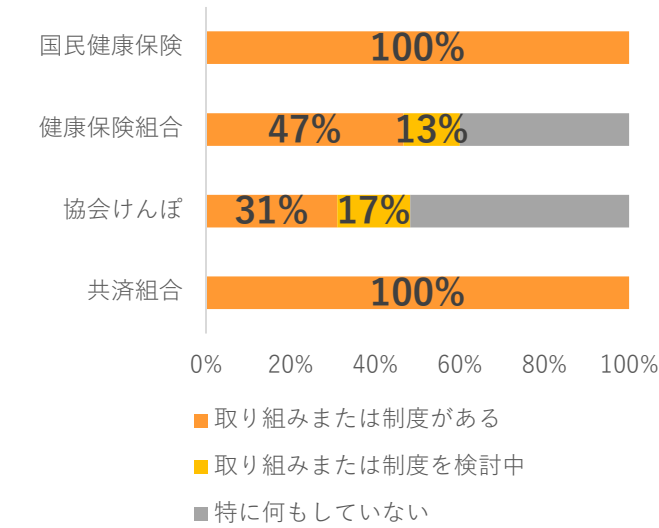
□定期健康診断の受診勧奨を行っていますか？



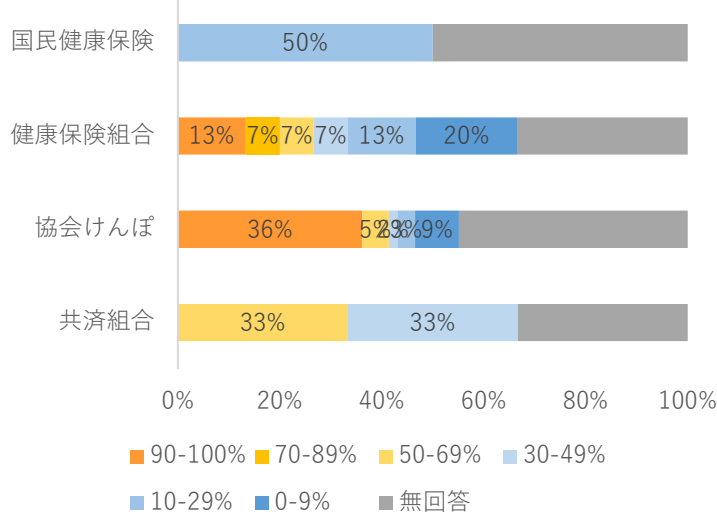
□2023年度の特定保健指導の受診率を教えてください。



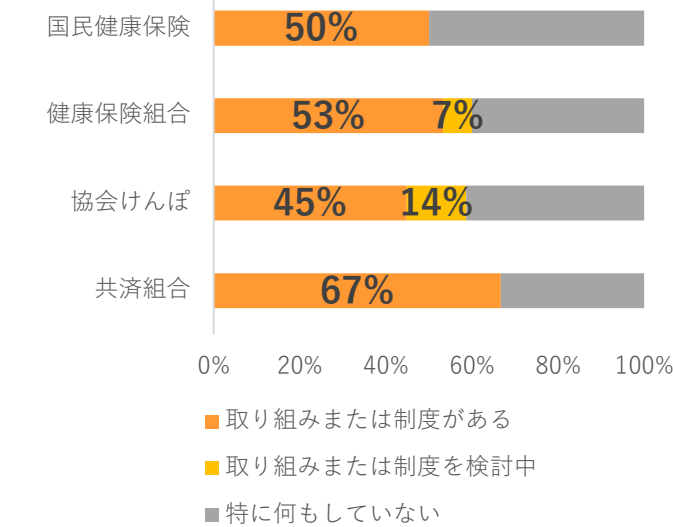
□特定保健指導の受診を勧める取り組みまたは制度がありますか？



□2023年度の精密検査（健診二次検査）受診率を教えてください。

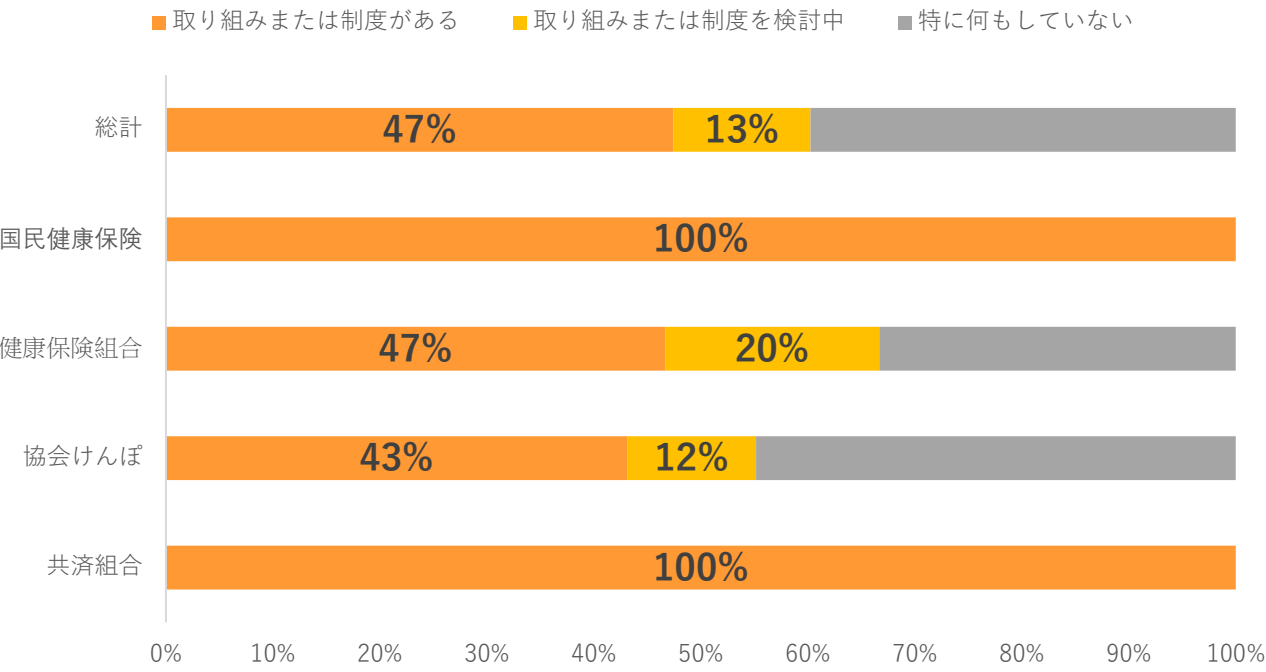


□健診受診後の精密検査（健診二次検査）の受診を勧める取り組みまたは制度がありますか？

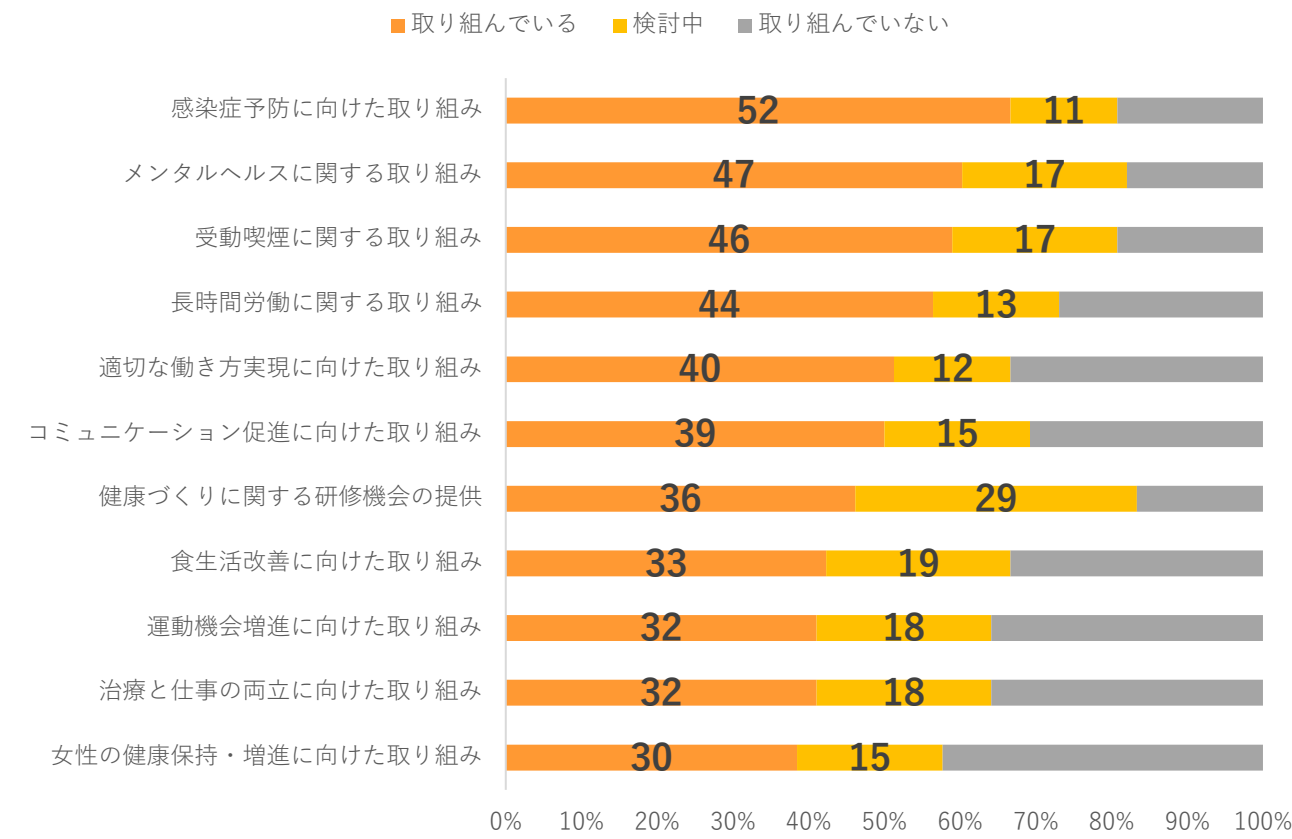


健康づくりの取り組み状況

□ 定期健康診断以外に従業員の健康管理促進を目的とした任意の人間ドック等の受診を勧める取り組みまたは制度はありますか？



□ 健康診断や人間ドック以外に従業員の健康づくりを促進するための活動について、該当するものを選択してください。



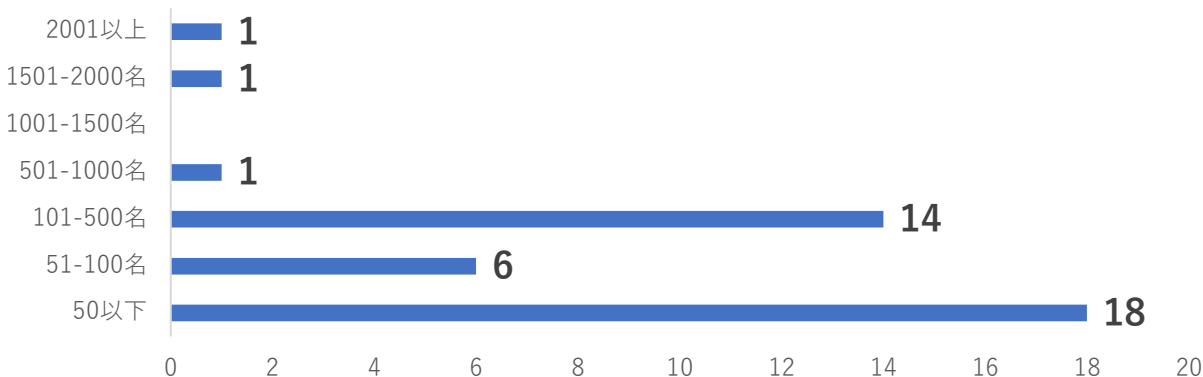
各種取り組み

□認定施設

健康経営優良法人、ふくい健康づくり実践事業所、協会けんぽ健康づくり宣言のいずれか取得・実施

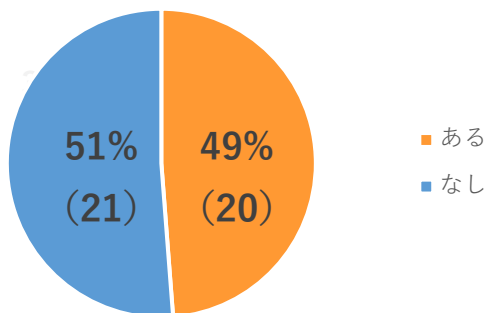
78 社中、41 社取得

□従業員数

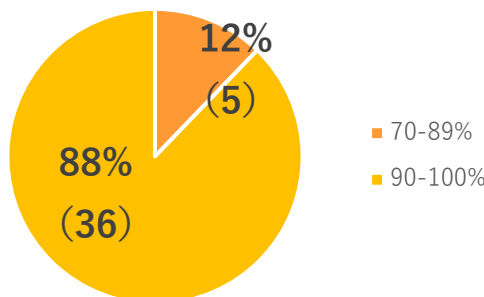


□健康課題についての取り組み -定期健康診断、特定保健指導-

【目標設定の有無】



【定期健康診断受診率】



【目標内容】

2023年度の健康課題に基づいた具体的な目標	達成状況
定期健康診断・再検査・要治療 受診率 100%、健康イベント参加率 80%、喫煙者ゼロ	受診率 61.9%、参加率 65%/58%、喫煙率 0.35% ※就業時間内（2021-2022年実績）
定期健康診断の再検査・要精密検査の 100% 受診	40%
喫煙率 25% 未満	23%
再検査、保健指導の向上	保健指導 100% 受診、再健診高数値
全員健康診断を受診する	達成
健康診断の結果、要精密検査となった従業員は、全員（100%）精密検査を受診して報告すること	85%
年1回の健康診断受診、軽運動の勧め	新規入社者・1名が健診未受診。週1回のラジオ体操はコロナ感染予防で実施不可。

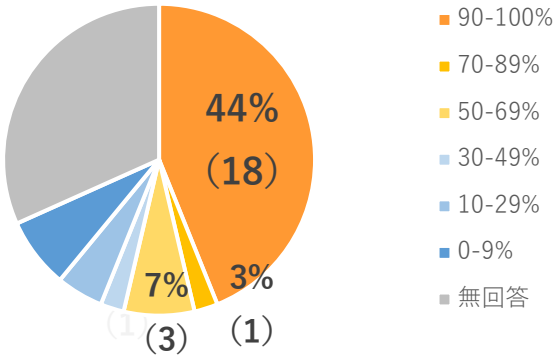
認定取得されている団体様の取り組み

【目標内容 つづき】

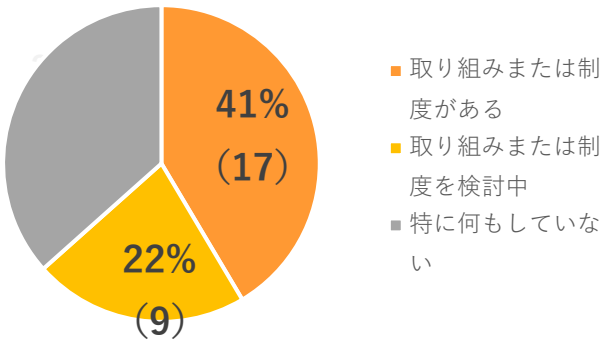
2023年度の健康課題に基づいた具体的な目標	達成状況
「運動に関して無関心」「運動をしていないが6ヶ月以内にはじめたい」の割合が61％であったが、40％にまでその割合を落とす	現在取り組み中。アンケート結果集計中
「こころの健康相談窓口」利用件数50％減少を目標	目標達成に至らなかった。
年間のBMI数値の目標を持たせ、達成度合いを年度末に社長へ報告する。	具体的な数値で目標を持つことで体重管理を意識できている。
健康診断100％受診、結果に対してのフォロー、生活習慣病予防推進、スポーツジム利用促進	100％受診
社員、特に若い社員の食事改善	バランスの良い食事提供サービス利用を促進し、若い社員や女性社員が利用。
職員の健康管理、労働災害を防ぐ、労働環境改善に努める	達成できた
定期健診後の再検査、要精密検査対象者の受診率の向上	50%
健診要検査 15名以下へ	健診要検査 23名
職場においても運動機会を提供し、職場の健康づくりを推進する。	令和7年度～令和9年度に健康に関する研修計画を策定。

認定取得されている団体様の取り組み

【特定保健指導受診率】



【指導の受診勧奨取り組みまたは制度の有無】



特定保健指導の受診を勧める具体的な内容

- 協会けんぽからの案内をもとに、指定社員の希望日時を聞き取り、協会けんぽで実施。
- 就業中に場所を提供し保健師との面談を行う。
- 毎年実施。
- 対象者に対しての声掛け。
- 協会けんぽから連絡があった後、すぐに本人と連絡をとり保健指導の日程調整。
- 就業時間内の受診を認める。
- 就業規則で義務付けしている。
- 所長から受診を強く勧める。
- 個人あてとその上長あてに受診依頼通知を発送。
- 原則対象者となった従業員には受診義務化としている。（時間外であれば勤務扱いとみなす等）。
- 協会けんぽからの通知があった個人に対して個別に調整を行う。
- 総務担当者を通じての日程調整と催促。
- 対象者へ目的と実施日を個別に案内（任意受診）。
- 指導者に対して口頭で。
- 電話等により対象者に対する個別の推奨を実施。
- 新しく実施事業者を選定した。
- 対面指導、オンラインでの指導を取り入れている。理事長名で勧奨の書面を入れる。

認定取得されている団体様の取り組み

【特定保健指導の受診率を高めるために困っていること】

特定保健指導の受診率を高めるために困っていること

勤務時間がバラバラなのと勤務地が県内各地にあり日程調整が大変である。

シフト勤務および時間によって繁忙時間があるので、なかなか面談時間が決めにくい。一度受けているからもういいかなと考えている様子。

従業員があまり重視していない感じであること。対象者が毎年となると受けるのを嫌がる人がいること。

日程を取りまとめるのが面倒で、さらに文句を言われるので、とても不愉快なこと。

日程が合わない。

仕事が忙しいのに受けたくない、受けても変わらないから受けない、毎回同じと言われるだけだからもういい、と拒否される。強制できない現状。

受診を希望されない。

日程調整が難しい時がある。

だいたい言われることは分かっているし、時間を取られるので面倒がる。

面談では前向きに捉えていただけるが、その後なかなか受診につながらない。

リピーターへの働きかけ、業務多忙である中でどう受診への意欲を高めるか。

医療費の分析にまで結びついていない。

特定保健指導の受診率向上対策（案）

インセンティブの導入と健診日同日指導の実施

受診を奨励する報酬や特典を提供したり、定期健診の日に合わせて特定保健指導を実施したりすることで、受診のハードルを下げます。

リモート対応と業務調整支援

オンライン相談を導入して柔軟な日程調整を可能にしたり、現場社員に受診のための業務調整支援を行ったりすることで、多忙な従業員でも受診しやすくします。

健康意識向上と成果の共有

企業全体で健康への意識を高めるための取り組みを実施し、受診結果や改善事例を共有することで、健康経営の効果を示し、従業員のモチベーション向上を図ります。

担当者のスキルアップとサポート体制

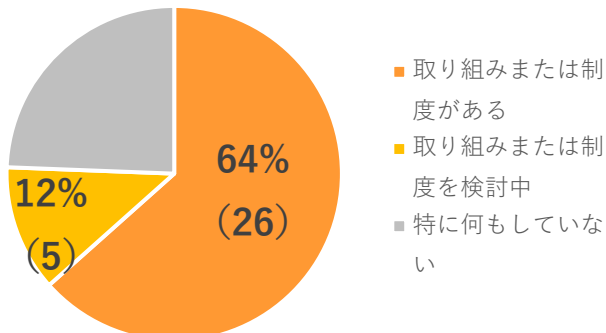
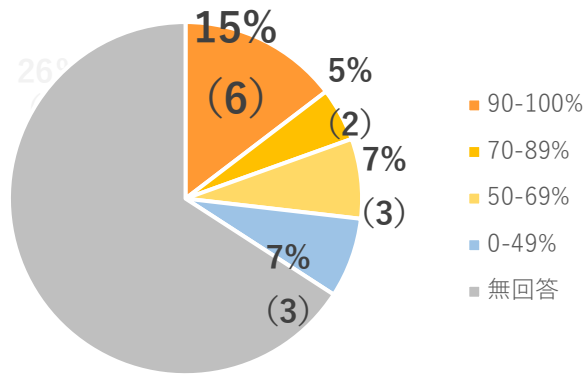
専門性の高い知識を習得し、効果的なアプローチを行うための方法を学びます。また、担当者のストレス軽減のため、相談窓口の設置や情報共有の仕組みを構築することも重要です。

認定取得されている団体様の取り組み

□健康課題についての取り組み –精密検査の受診を勧める取り組み、制度-

【精密検査受診率】

【精密検査受診を勧める取り組み、制度の有無】



【精密検査受診を勧める具体的な方法】

精密検査（健診二次検査）の受診を勧める具体的な方法

個別に再検要請を渡し、結果を紙面で報告させる。各職場長にも再検査未受診者を連絡し、受診を働きかけ。

二次健診対象者に書面で通知し、受診状況を書面で回答させる。

各事業所の管理者が職員の健診結果を毎月収集し、産業医に提出。産業医から通知を渡し、職員へ二次検診の勧奨。

対象者への直接的な声掛けと推奨。

書面での案内、口頭での受診勧奨、受診するまで勧める。

結果を基に産業医面談を実施し、産業医から受診を指示。

就業規則で義務付け。

所長から受診を強く勧める。

産業医の就労判定後、産業医より受診を促す書面を作成してもらい、対象者へ通知。

健診後の結果を提出してもらい、結果の良くなかった社員に精密検査などを勧める。

産業医と必要があれば面談。

再検査費用の補助。

対象者へ個別に面談し、目的や重要性を伝える。かかりつけ医の紹介。受診勧奨通知を発行し、2ヶ月以内の受診と総務への報告を義務付け。

産業医に職員全員分の健診結果を確認してもらい、精密検査等が必要と判断された職員に対して、総務課長より受診勧奨の通知を配布。

書面により対象者に対する個別の推奨を実施（人間ドック受診者のみ）。

受診勧奨の通知を送付、未受診者には所属を通して保健指導を実施。

未受診者への看護師・産業医の勧奨。

認定取得されている団体様の取り組み

【精密検査受診を勧めるうえで困っていること】

精密検査（健診二次検査）の受診率を上げるうえで困っていること

精密検査は個々に病院や日時等任せているが、会社にて病院や日時の予約等取りまとめたほうがよいのか、また費用負担をしたほうがいいのかどうか等。

若い方で、視力低下などの項目は受信しない傾向がある。

事業所によっては事業規模の観点から単独で別の産業医と契約をしている所があるが、上記のような取り組みが出来ているかわからない。

従業員があまり重視していない感じである場合がある。

個人情報ということもあり、会社側が把握するのが難しい。対象者に勧奨しにくい。

何度も呼びかけをしないといけないこと。

2023年度は100%であったが、原則精密検査受診費用は個人負担となっているため、あくまでも任意という形を取らざるを得ない点。

通知は出すが受診は個人の意思に任せている。

本人も気になって二次検査を受診しているように感じるが、正常な数値まで継続して受診しているのかは確認していない。個人情報でもあるので、度々聞くことをためらうこともある。

面談では前向きに捉えていただけるが、その後なかなか受診につながらない。仕組みとしては、受診勧奨の通知書を発行し、2か月以内の受診と総務担当者へ報告を行っていただく。

医療費の分析にまで結びついていない。

精密検査の受診率向上対策（案）

費用補助制度の導入

精密検査費用の一部または全額を会社が負担する制度は、受診率向上に最も直接的な効果が期待できます。

プライバシー配慮の明示と情報共有の促進

情報の取り扱い方針を明確に説明し、プライバシー保護に最大限配慮することで、従業員の不安を払拭します。同時に、結果報告の義務化や受診後のフォローアップを仕組み化し、受診状況の把握を継続的に行います。

インセンティブと教育の組み合わせ

報奨制度の導入と並行して、精密検査の重要性や放置した場合のリスクについて、定期的な健康教育や個別相談会を実施し、従業員の意識を高めます。

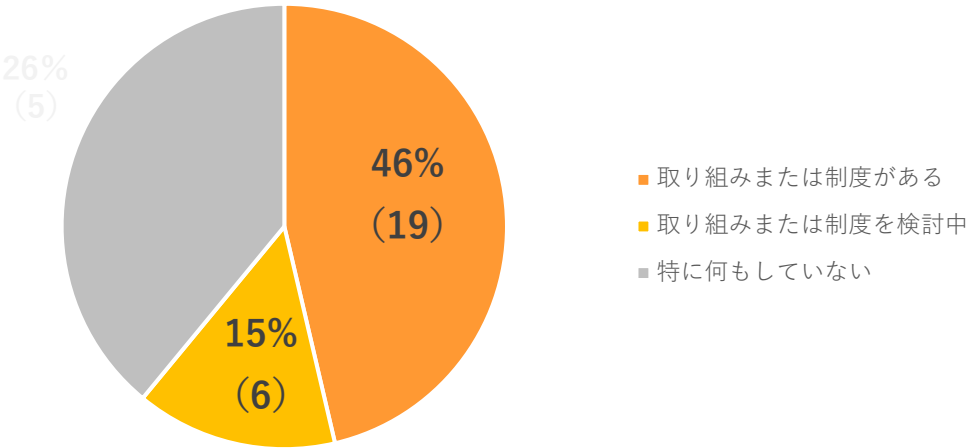
受診機会の確保と個別サポート

業務時間内の受診を認めたり、産業医面談を通じて受診への動機付けを強化したりすることで、多忙な従業員でも受診しやすい環境を整えます。

認定取得されている団体様の取り組み

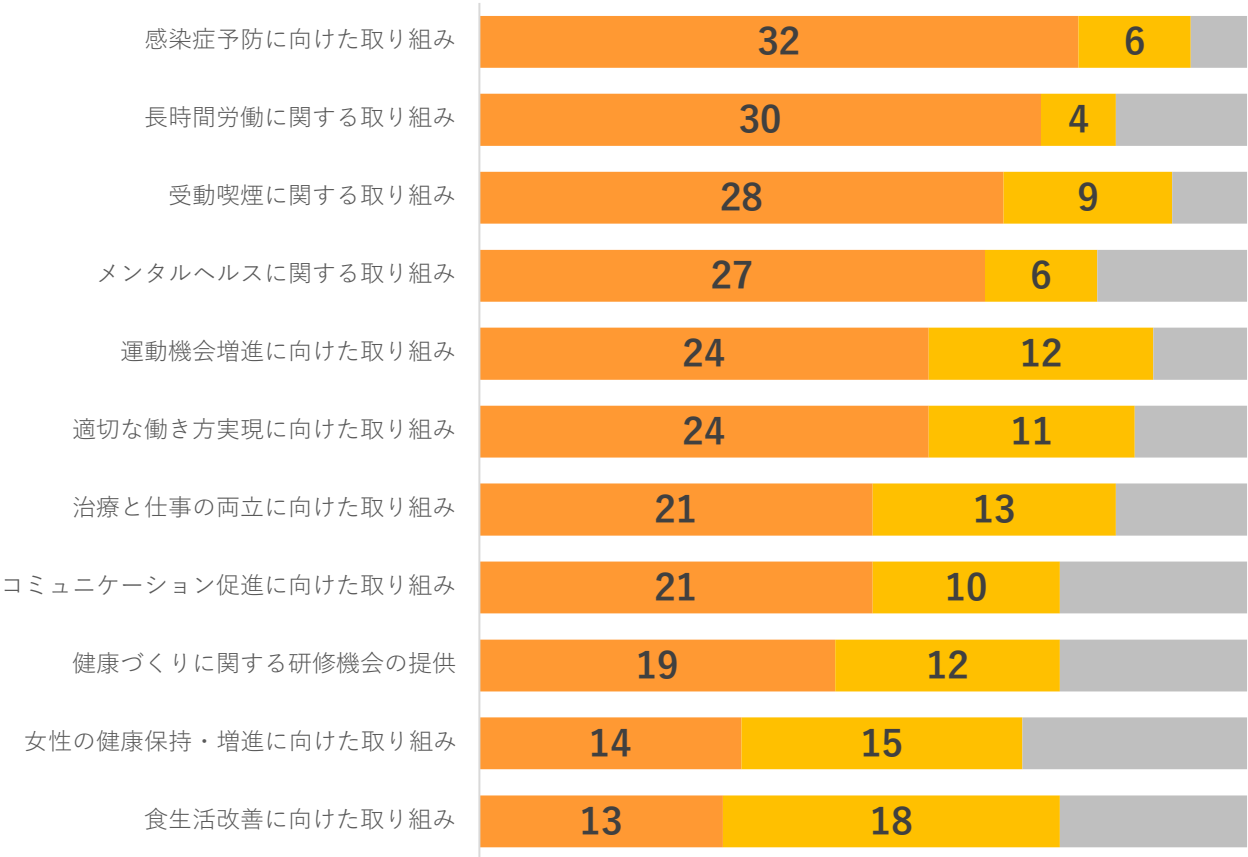
□健康課題についての取り組み -任意の人間ドックを勧める取り組み-

【任意の人間ドックを勧める取り組み、制度の有無】



□健康診断や人間ドック以外に従業員の健康づくりを促進するための活動について

■取り組んでいる ■取り組んでいない ■検討中



認定取得されている団体様の取り組み

□健康課題についての取り組み –任意の人間ドックを勧める取り組み–

【任意の人間ドックの重要度合と評価ポイント】

人間ドックの重要度合	人間ドックの重要度の評価ポイント
10	毎年、年1回100%
10	スタッフの健康のパラメーターとしてみている
10	人間ドックを受けて、ガンを早期発見した社員がいました。また、それ以外にも色々な事に気付かされ、健康に向き合ういい機会である
10	事前に大きな病気を防げる可能性がある
10	教職員が多忙な業務の中で健康を考えるきっかけとなる
10	職員の健康管理基準になる
10	疾病の早期発見に寄与するため大変重要
10	確実にがん検診を実施できる
10	通常の健診と比べて検査項目が多い
9	健康に意識を向ける良い機会だから
9	胃カメラや腹部エコー、眼圧眼底測定もあり、細かな診断を受けることができる。
9	定期健康診査では発見できない病気の早期発見。
8	検診内容の充実。ただし、協会けんぽの補助が大きくなったため、そちらで問題ないかと思っている。
8	オリジナルドッグがあるので健診が受けやすい
8	入院や欠勤で人材不足とならないようにする
8	詳しい検査をうけれる
8	協会けんぽの検診より詳しい事がわかるので良い。胃カメラも出来る。ただし、自己負担が大きいのでドックの受診は進まない。
8	人間ドックうければある程度の病気、からだの状態は把握できる
8	人間ドックは必要かもしれないが、費用が高額であり、定期健康診断でも十分だと思う
8	年齢構成が上昇していることも有り、社員の健康維持を図り安定経営を図るうえでも人間ドックは重要と位置付けている。
8	標準的に各種がん検診が実施されるところ。
7	過去に健診で初期のがんが見つかり、手術をして完治している事例がある
7	最新の医療機器が整っているか、信頼できる医師やスタッフが在籍しているか、検査結果の説明やフォローが丁寧かどうか。
6	5年ごと等、ドック受診をする。
5	人材不足感がある中で夜勤者健診や定期健診のスケジュールを組むのも現場は苦労している。なおかつ人間ドックもという対象者を絞る必要があるため。
5	気になるところを、しっかり診ていただけた印象
5	毎年事業所において集団検診を実施しているので、人間ドックを受診するか否かは、個人の意思に任せている。
4	健康診断 人間ドック とともに各々健診結果に向き合う意識が大事だと思います。
3	経営職以上は全員対象、社員は人間ドック受診者に補助（5,000円）を実施している。社員に対する補助額が少ないことから、「3」とした。
3	金銭的負担が大きいため
1	全体的に悪くなってから病院へ行く人が多いので予防的には必要度が低い

認定取得されている団体様の取り組み

□従業員の健康づくりを促進する活動の中で、特に効果があった取り組みや印象的なエピソード、それらの出来事から気づいたことについて

従業員の健康づくりを促進する活動の中で、特に効果があった取り組みや印象的なエピソード、それらの出来事から気づいたことについて教えてください。

協会けんぽ主催のウォークイベント参加、コカ・コーラ社のあすけんアプリ参画。
ストレスチェックの受診率を衛生委員会全体で取り組み、6割から8割に引き上げ。

運動習慣向上のため、運動アプリ導入とスマートウォッチ配布。導入前より運動習慣が向上した。

マダックスフィットネスという会社独自の健康への取り組みにて、社員各々で年間のBMI数値の目標を持たせ、達成度合いを年度末に社長へ報告する。具体的な数値で目標を持つことで体重管理を意識できている。

継続的な運動習慣をつけてほしい為スポーツジムとの契約をし利用を進めている。

食生活改善に向けた取り組みとして、外部からのおかずの提供を利用して、社員に利用を促進。特に若い社員や女性社員の利用が見られた。

健診説明会実施（済生会病院の協力を得て、個々の生活習慣に合わせたオプション検診の説明など）。

血管年齢測定値やAGES測定値をレンタルした結果、数値として表れるため通常より積極的に測定に参加。

健康セミナー（RIZAPトレーナーを招き講義・運動）、メンタルヘルスセミナー（講師を招き講義・グループワーク）。

ウォーキング推進運動（社内イベント）を開始。参加した従業員がウォーキングを日課とし、持病が改善し服薬量が減少した事例。会社が機会を提供することで、健康増進に繋がるケースがあることを認識。

エピソードからの気づき

継続的な機会提供の重要性

ウォーキングイベントなどを通じて運動習慣が定着した事例から、「やる・やらないは個人の自由だが、場の提供は必要」という重要な気づきが得られています。

トップダウンと全社的取り組みの相乗効果

社長自らが健康経営を掲げ、衛生委員会やプロジェクトチームが連携し、地道な活動を継続することで、社員の健康意識と行動が高まることが報告されています。

数値による「見える化」の効果

自身の健康状態が具体的な数値（BMI、血管年齢など）として示されることで、従業員の健康への関心や行動変容が促進されることが示唆されています。

個別ニーズへの対応の必要性

社員の健康意識や行動の変化に合わせて、一律の情報提供だけでなく、個々のニーズに合わせたサポートや情報提供の重要性が認識されています。

社外リソースの積極的な活用

健診センター、健康保険組合、外部トレーナーなど、社外の専門機関と連携することが、効果的な健康経営実践の鍵となっています。

まとめ

健康経営の考え、各種認定制度の認知が広く知られるようになり、福井県内でも年々認定取得団体も増えてきています。コロナ禍も明け、さらに取り組みが加速していくことが予想されます。今回のアンケートでは“コミュニケーションを意識した内容”、“運動などのイベント”に関する回答が見られるようになってきました。

また、健康課題に対する取り組みとしては、健康診断・特定保健指導・精密検査受診率向上、禁煙対策は必須の取り組みであり、多くの団体が目標値設定を行っています。健康をテーマとした研修や運動に関する機会提供の取り組みにおいては達成度が高いようです。

福井県済生会病院 健診センターによる健康経営サポート

2023年度から「健康管理スキル向上セミナー」を開催

テーマ：従業員のパフォーマンスを向上を目指し、
企業・従業員のウェルビーイングを実現しよう！！

予定：2025年度も開催 10～12月頃

2024年度開催レポート

https://www.fukui-saiseikai.com/health_check/health_info/entry-7026.html

2024年度プログラム



人生100年時代

健康経営

福井県済生会病院 健診センター
Presents

企業健診
担当者対象
限定30名

-2024年度-

健康管理スキル向上
セミナー

労働環境編

2025年2月18日(火) 13:00～16:00

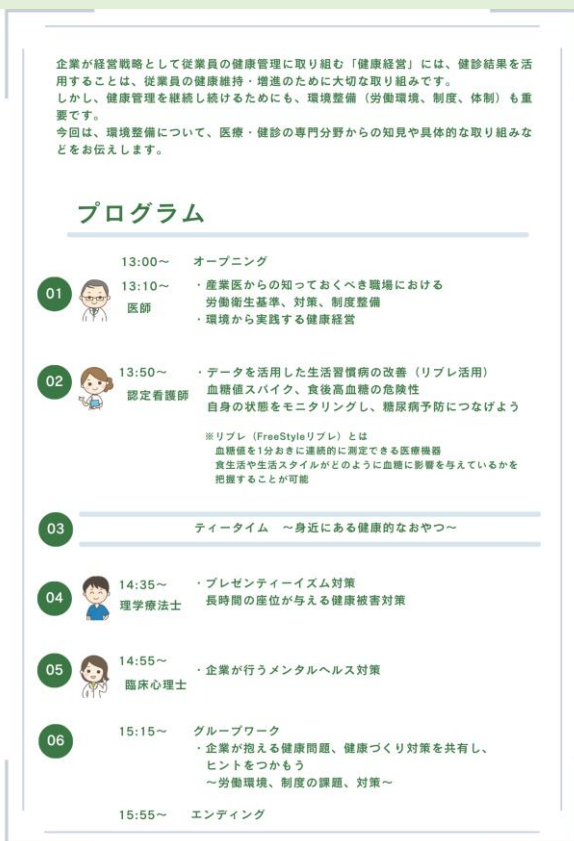
従業員のパフォーマンスを向上し、
企業・従業員のウェルビーイングを実現しよう！！
～環境（体制、制度、規定など）の構築を目指す～

講師 健診センター所長・産業医 前野 孝治
健診センター保健師 岸本 亜由美
糖尿病看護認定・特定看護師 渡辺 拓生
臨床心理士・公認心理師 車屋 知美
理学療法士 土橋 仁

会場 : 福井県済生会病院 東館3F 大研修室
住所 : 福井市和田中町舟橋7-1
参加費 : 3,000円(税込) (要申込)
決済方法 : 当日現金払いのみ
人数 : 30名 (お申込み多数の場合は抽選となります)
連絡先 : 0776-28-8513

QRコードから
お申込み下さい

セミナー詳細は裏面へ



企業が経営戦略として従業員の健康管理に取り組む「健康経営」には、健診結果を活用することは、従業員の健康維持・増進のために大切な取り組みです。しかし、健康管理を継続し続けるためにも、環境整備（労働環境、制度、体制）も重要です。今回は、環境整備について、医療・健診の専門分野からの知見や具体的な取り組みなどをお伝えします。

プログラム

13:00～ オープニング

01 13:10～ 産業医からの知っておくべき職場における
医師 労働衛生基準、対策、制度整備
・環境から実践する健康経営

02 13:50～ データを活用した生活習慣病の改善（リブレ活用）
認定看護師 血糖値スパイク、食後高血糖の危険性
自身の状態をモニタリングし、糖尿病予防につなげよう

※リブレ（FreeStyleリブレ）とは
血糖値を1分おきに連続的に測定できる医療機器
食生活や生活スタイルがどのように血糖に影響を与えているかを把握することが可能

03 ティータイム ～身近にある健康的なおやつ～

04 14:35～ プレゼンテーション対策
理学療法士 長時間の座位が与える健康被害対策

05 14:55～ 企業が行うメンタルヘルス対策
臨床心理士

06 15:15～ グループワーク
企業が抱える健康問題、健康づくり対策を共有し、
ヒントをつかもう
～労働環境、制度の課題、対策～

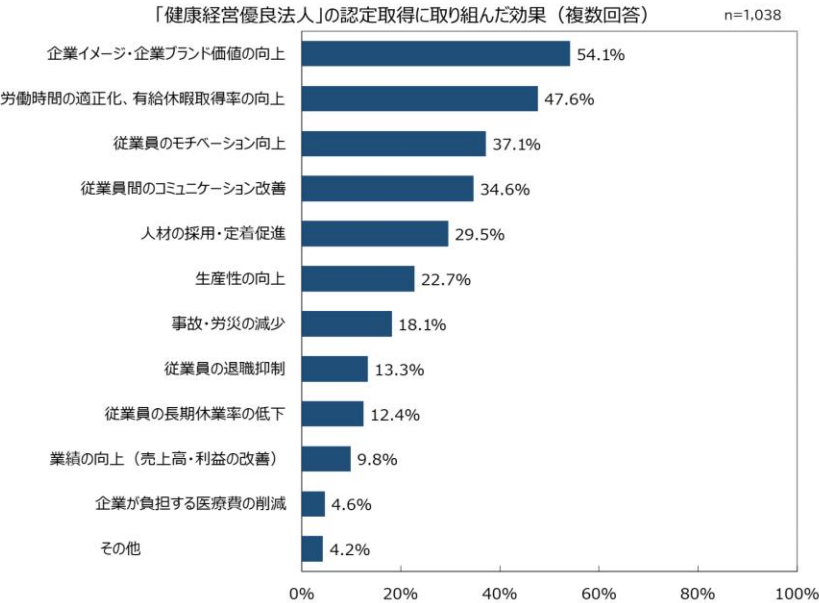
15:55～ エンディング

< 参考資料 >

2.1 認定取得の目的とその効果（企業目線）

認定取得の効果も「企業イメージ・企業ブランド価値の向上」

- ・ 認定取得に取り組んだ結果、得られた効果としてもっとも高かったのは、「企業イメージ・企業ブランド価値の向上」（54.1%）
- ・ 健康経営への取り組みが「従業員を大切に会社」というイメージづくりに、実際に効果を発揮している様子がうかがえる。
- ・ 次いで「労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上」（47.6%）が高い。労働時間の削減は掛け声だけではなかなか進まないものの、「健康経営」という考え方を取り入れることによって、組織全体の意識が高まる効果が期待できることが示唆されている。



2.1 認定取得の目的とその効果（企業目線）

業種別認定取得の効果は3位以降に特徴がみられる

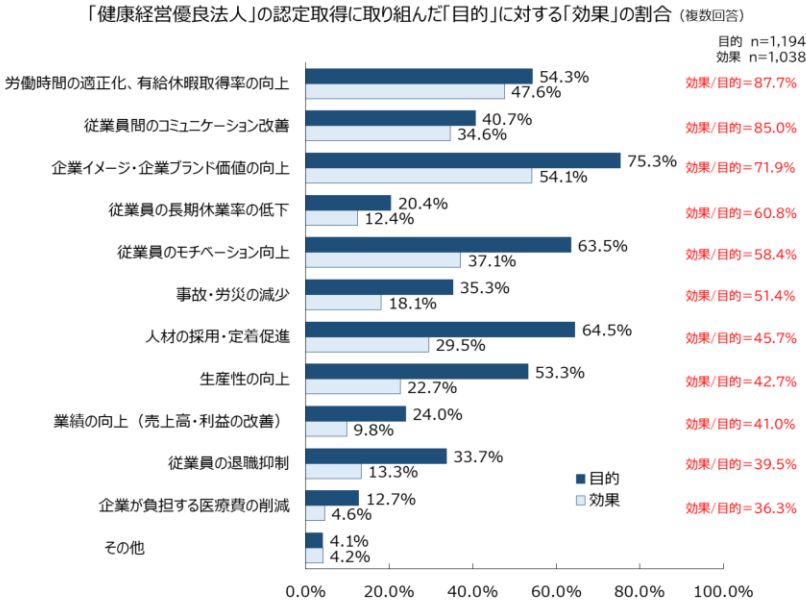
- ・ 得られた効果を業種別にみると、1位「企業イメージ・企業ブランド価値の向上」、2位「労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上」は『製造』『卸売／小売』『運輸』『サービス』で共通した順位となっている。『建設』は順位が逆だが、同じ項目。
- ・ 業種による違いは3位以下で表れ、『建設』『製造』『卸売／小売』は「従業員のモチベーション向上」、『運輸』は「人材の採用・定着促進」、『サービス』は「従業員間のコミュニケーション改善」が3位となった。特に『運輸』では、2024年問題を前に、人材の確保・定着に効果を感じている様子がうかがえる。

	全体	建設	製造	卸売／小売	運輸	サービス	その他
1位	企業イメージ・企業ブランド価値の向上	労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上	企業イメージ・企業ブランド価値の向上	企業イメージ・企業ブランド価値の向上	企業イメージ・企業ブランド価値の向上	企業イメージ・企業ブランド価値の向上	労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上
2位	労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上	企業イメージ・企業ブランド価値の向上	労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上	労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上	労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上	労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上	企業イメージ・企業ブランド価値の向上
3位	従業員のモチベーション向上	従業員のモチベーション向上	従業員のモチベーション向上	従業員のモチベーション向上	人材の採用・定着促進	従業員間のコミュニケーション改善	従業員のモチベーション向上
4位	従業員間のコミュニケーション改善	従業員間のコミュニケーション改善	従業員間のコミュニケーション改善	従業員間のコミュニケーション改善	従業員のモチベーション向上	人材の採用・定着促進	従業員間のコミュニケーション改善
5位	人材の採用・定着促進	人材の採用・定着促進	人材の採用・定着促進	人材の採用・定着促進	従業員間のコミュニケーション改善	従業員のモチベーション向上	生産性の向上

2.1 認定取得の目的とその効果（企業目線）

認定取得の目的に対する効果の割合が高いのは「労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上」

- 各取り組み項目について、それを「目的」として挙げた企業の割合と、「効果が得られた」と回答した企業の割合を比較した。
- 目的に対する効果の割合が高かったのは、「労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上」（87.7%）、「従業員間のコミュニケーション改善」（85.0%）、「企業イメージ・企業ブランド価値の向上」（71.9%）などが上位。
- 各取り組み項目に対する効果を高め、「目的」に対してより高い水準で達成することが、健康経営のさらなる浸透のカギとなる可能性がある。



2.1 認定取得の目的とその効果（企業目線）

業種別では『卸売／小売』と『サービス』は、「従業員間のコミュニケーション改善」がトップ

- 各取り組み項目に対する効果と目的に対する企業割合の比を業種別に見ると、『建設』『製造』『運輸』などは「労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上」が最も高く、良好な効果を得られていると考えている。
- 『卸売／小売』と『サービス』は、「従業員間のコミュニケーション改善」がトップ。ただし、『建設』『製造』も8割台を示している。
- 『運輸』は、いずれの項目も8割台に届いていないが、大きな課題となっている「人材の採用・定着促進」や「従業員の退職抑制」は他業種より高い。

	全体	建設	製造	卸売／小売	運輸	サービス	その他
従業員のモチベーション向上	58.4	63.3	55.1	54.4	57.0	52.6	83.0
労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上	87.7	92.3	89.9	82.9	78.0	82.6	100.8
従業員の長期休業率の低下	60.8	65.8	65.4	52.6	75.4	53.9	53.8
従業員間のコミュニケーション改善	85.0	87.9	80.6	85.2	74.2	87.3	94.1
従業員の退職抑制	39.5	44.7	44.0	33.0	49.5	26.8	46.8
企業が負担する医療費の削減	36.3	30.5	46.7	29.3	51.2	31.7	53.8
生産性の向上	42.7	47.4	35.1	44.8	37.4	41.4	63.7
事故・労災の減少	51.4	53.0	46.0	55.9	52.6	56.4	29.3
企業イメージ・企業ブランド価値の向上	71.9	67.3	74.6	71.9	65.8	79.3	71.7
人材の採用・定着促進	45.7	43.8	47.8	42.2	50.6	49.1	39.6
業績の向上（売上高・利益の改善）	41.0	44.2	41.8	35.5	21.9	46.0	57.9