



景況アンケート 調査結果

全国調査結果 2022年度調査(2022年9月)

調査結果のポイント

- ◆景況感は前回調査(2022年2月)よりもやや改善したものの、依然景気回復の途上先行きは小幅に持ち直す見込み
- ◆現在の経営課題は「原材料・人件費の増加」が前回から引き続き最多に
- ◆企業は優秀な人材を確保し流出を防止するため、「法定外の健康診断補助」、「メンタルヘルス対策」、「退職年金」等の福利厚生制度の拡充を考えている。また、ワーク・エンゲージメントを含めて労働者に対して情報を公開することの重要性も高まっている。

協力：株式会社ニッセイ基礎研究所

目 次

はじめに	3 ページ
〔2022 年度ニッセイ景況アンケート調査〕	
調査概要	4 ページ
調査結果要旨	
Ⅰ．景気動向	5 ページ
Ⅱ．雇用、設備投資、販売・仕入価格	11 ページ
Ⅲ．経営課題・問題点	14 ページ
Ⅳ．企業の人事労務管理の現状と課題	17 ページ
Ⅴ．健康経営(R)*に対する企業の取組について	31 ページ
〔参考資料〕景気動向の地域別比較	39 ページ
アンケート単純集計結果	42 ページ
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート1〕	
ワーク・エンゲージメントと生産性	44 ページ
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート2〕	
AI の時代、どこから先を信じるか	55 ページ

(*「健康経営(R)」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標)

はじめに

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当社社業につきましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、ご多忙中にも関わらず、「ニッセイ景況アンケート」にご協力いただき、心から御礼申し上げます。

当社では、企業経営においてご関心が高いと思われるテーマについて有益な情報をご提供すべく、「ニッセイ景況アンケート」を実施させていただいており、景況感や雇用動向などの定例項目に加え、毎回、企業経営に関連の深い個別テーマを設け、特別調査としてご意見を伺っております。

今回の特別調査では、「企業の人事労務管理の現状と課題」「健康経営に対する企業の取組について」と題し、長引く感染症下における企業の福利厚生制度の現状や今後のあり方、テレワークの実施状況、人事・労務管理の現状や課題について、また企業の健康経営への関心や取組状況・課題についてお伺いさせていただきました。今般、ご回答賜りましたアンケートの集計・分析がまとまりましたので、調査結果としてここにご報告させていただきます。

また、ご参考までに、「ワーク・エンゲージメントと生産性」、「AIの時代、どこから先を信じるか」と題する特別レポートも巻末に掲載いたしております。

今回のご報告が、貴社の今後の経営において何らかのお役に立つことができれば、大変幸甚に存じます。

末筆ではございますが、貴社のますますのご発展を祈念いたしますとともに、ご多忙中にも関わらずアンケートにご協力いただきました皆様方に、心から御礼申し上げます。

敬 具

日本生命保険相互会社

【調査概要】

1. 調査時期：2022年6月、7月、8月、9月
2. 回答企業数：7,906社
3. 回答企業の属性

〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	237	3.0
東北	463	5.9
関東	2,193	27.7
甲信越・北陸	378	4.8
東海	819	10.4
近畿	2,323	29.4
中国	530	6.7
四国	285	3.6
九州・沖縄	678	8.6
無回答・不明	0	0.0
合計	7,906	100.0

〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
1,000名超	129	1.6
300名超1,000名以下	605	7.7
300名以下	7,172	90.7
無回答・不明	0	0.0
合計	7,906	100.0

〔業種別状況〕

	社数(社)	構成比(%)		社数(社)	構成比(%)
製造業	2,580	32.6	非製造業	5,326	67.4
素材型製造業	917	11.6	建設・設備工事	1,558	19.7
農林水産業	86	1.1	運輸・倉庫	532	6.7
鉱業・石油・窯業・土石	88	1.1	通信	47	0.6
繊維・衣服	134	1.7	不動産	277	3.5
鉄鋼	142	1.8	卸売	670	8.5
非鉄金属・金属製品	318	4.0	小売	522	6.6
化学	149	1.9	飲食	113	1.4
加工型製造業	1,663	21.0	サービス業	1,472	18.6
食品	241	3.0	①情報サービス	255	3.2
家具・装備品・木製品	76	1.0	②専門サービス	191	2.4
一般機械・精密	276	3.5	③事業所向けサービス	459	5.8
電気機械	190	2.4	④個人向けサービス	567	7.2
輸送用機器	119	1.5	金融	61	0.8
出版・印刷	139	1.8	電気・ガス・水道	74	0.9
その他製造業	622	7.9	無回答・不明	0	0.0

(注) ①情報サービスには、ソフトウェア、情報処理、データベース等、②専門サービスには、法律、会計、設計、コンサルティング等を含みます。それ以外の事業所向けおよび個人向けのサービスは、それぞれ③事業所向けサービスと、④個人向けサービスに分類されています。

<調査結果要旨>

今回調査が行われた22年6月上旬～9月上旬は、新型コロナウイルスの感染が再び拡大して第7波が到来したものの、これまでの流行の波とは異なり政府による行動制限は課されず、感染抑制と社会経済活動の両立が図られた。一方、前回調査の21年12月上旬～22年2月上旬は、調査期間後半に多くの地域にてまん延防止等重点措置が適用されていたことから、今回調査では景況感を中心に多くの項目で改善が確認された。

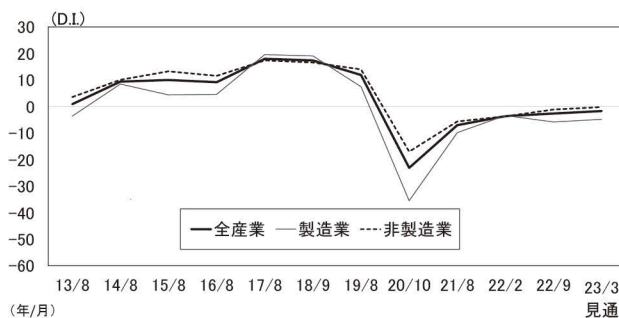
I. 景気動向

1. 企業の景況感は小幅に改善、先行きも小幅な持ち直しを見込む

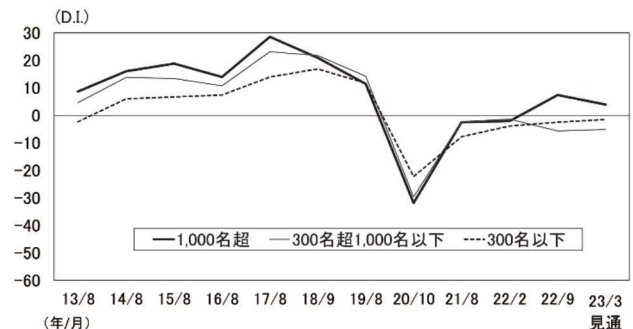
- ◆ **現状（22年9月）の業況判断 D.I.^(注1)は▲2.6となった。**新型コロナウイルスの感染拡大による前回調査（22年2月）の落ち込み（▲3.6）から改善したものの、D.I.の水準は依然マイナスであり、景気回復の途上にあることが確認された。
- ◆ 製造・非製造業別に業況判断 D.I.をみると、製造業（22年2月：▲3.4→22年9月：▲5.8）は前回調査から悪化したが、非製造業（同：▲3.7→同：▲1.1）は前回調査から改善した。製造業は中国のロックダウンを受けた輸出の減速、原材料価格上昇に伴うコスト増などから景気が厳しい状況にあることが示唆される。
- ◆ **23年3月見通しの業況判断 D.I.は▲1.7となり、現状の▲2.6から小幅に持ち直すこと**が見込まれている。選択肢別にみると、「やや悪い」「悪い」と回答する企業の割合が現状から減少している一方、「良い」と回答する企業の割合も減少しており、先行きの不透明感の強さが窺える。
- ◆ 製造・非製造業別に23年3月見通しの業況判断 D.I.をみると、製造業（22年9月：▲5.8→23年3月：▲4.8）と非製造業（同：▲1.1→同：▲0.2）はそれぞれ1ポイント程度の持ち直しにとどまっている。製造業は世界経済の減速に伴う生産活動の悪化が見込まれ、また非製造業は原材料高に加えて人出不足に伴う人件費の上昇が続いており、それぞれ景況感が伸び悩む見通しとなっている。

【業況判断】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



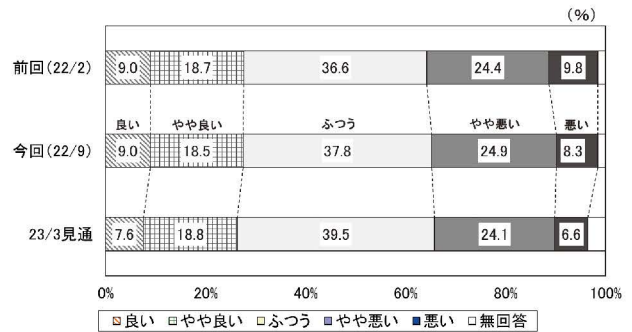
（規模別：D.I.の推移）



(前回調査結果との比較) (D.I.)

業況判断		前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
		22/2	22/9 見通	現在 (22/9)	23/3 見通
全産業		▲3.6	▲1.6	▲2.6	▲1.7
製造業		▲3.4	▲0.7	▲5.8	▲4.8
非製造業		▲3.7	▲2.1	▲1.1	▲0.2
規模別	1,000名超	▲2.1	3.1	7.4	3.9
	300名超1,000名以下	▲1.4	0.3	▲5.7	▲5.1
	300名以下	▲3.8	▲1.9	▲2.5	▲1.5

(回答割合の変化)

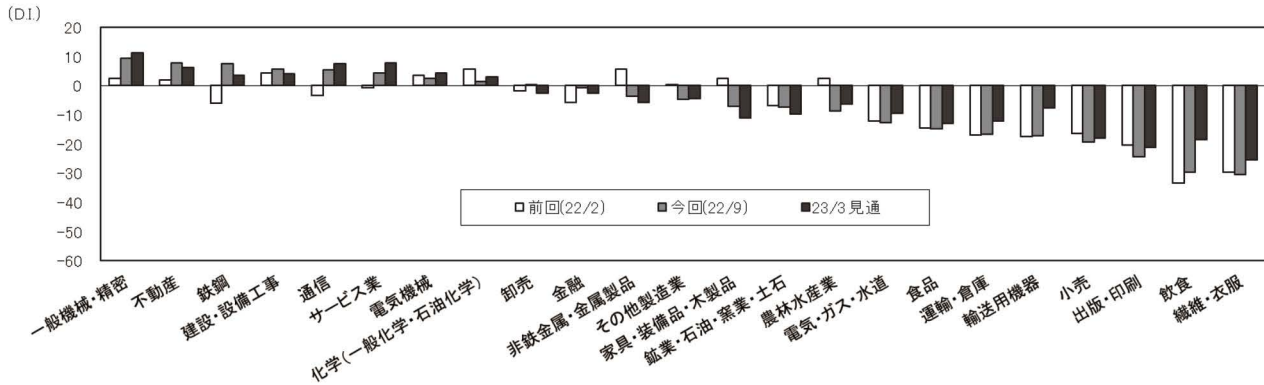


(注1) 業況判断D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5

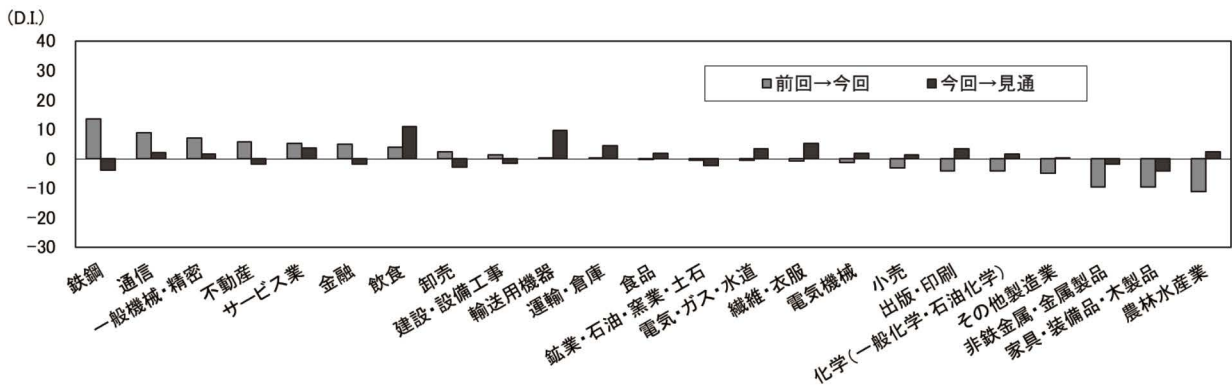
- (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、23 業種のうち 11 業種で前回調査から改善、12 業種で悪化した。鉄鋼（22 年 2 月：▲6.0→22 年 9 月：7.4）は中国のロックダウン解除を受けて改善したとみられる。
- ◆ 先行きについては、業種によりばらつきがみられる。飲食（22 年 9 月：▲29.6→▲18.6）は行動制限の解除を受けて大幅な改善を見通している。

(業種別：D.I.の水準)



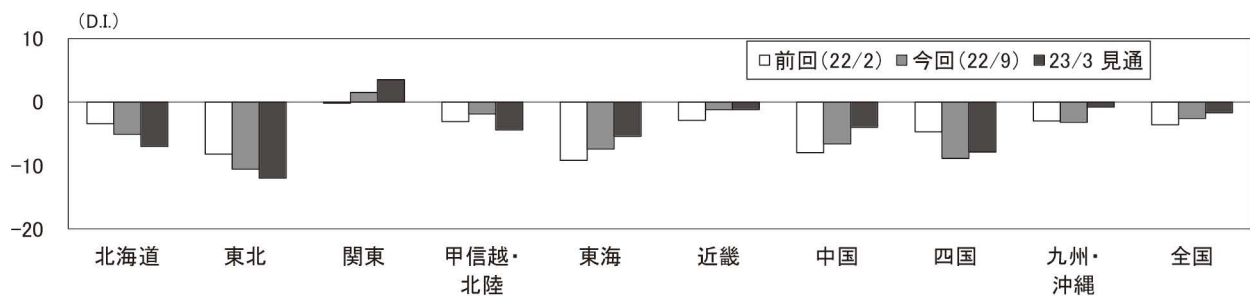
(業種別：D.I.の改善・悪化幅)



2. 景況感は5地域で改善、4地域で悪化

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、5地域で改善したが、4地域で悪化した。今回改善した地域は関東、甲信越・北陸、東海、近畿、中国の5地域だった。関東（22年2月：▲0.2→22年9月 1.5）は唯一プラスに転じており、新型コロナ第7波の影響が限定的だったことが分かる。悪化幅が最も大きいのは四国（22年2月：▲4.7→22年9月：▲8.9）だった。
- ◆ 23年3月見通しの業況判断 D.I.は、全9地域中、5地域（関東、東海、中国、四国、九州・沖縄）で現状から改善する一方、3地域（北海道、東北、甲信越・北陸）は悪化する見通しとなっている。中でも北海道と東北は前回調査から継続して業況悪化が見込まれる。なお、近畿は横ばいにとどまる。

（地域別：D.I.の水準）

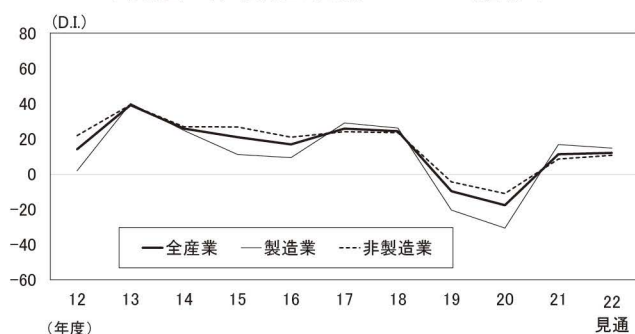


3. 21年度は増収増益、22年度は増益傾向が弱まる見通し

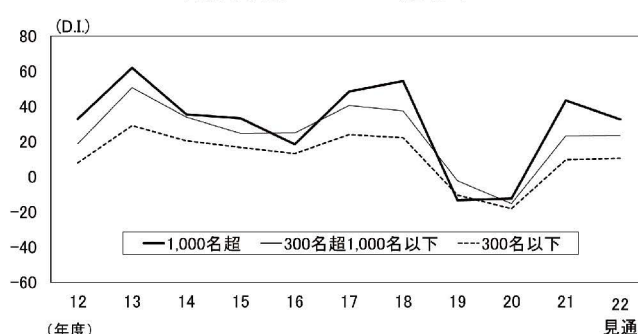
- ◆ **21年度の売上 D.I. (注2) は 11.2 となり**、前回調査時点での見込み (5.6) を上回り、20年度の▲17.7から大きく改善した。**22年度見通しの売上 D.I.は 12.0**となっており、**増収幅を拡大させる見通しである。**
- ◆ 製造・非製造業別に21年度の売上 D.I.をみると、どちらも20年度から上昇しているが、とりわけ製造業における上昇幅 (20年度：▲30.7→21年度：16.7) が大きい。22年度見通しの売上 D.I.は、製造業、非製造業ともにプラスだが、製造業は増収幅 (21年度：16.7→22年度見通し：14.7) を縮小させる一方、非製造業は増収幅 (21年度：8.5→22年度見通し：10.6) を拡大させる見通しである。
- ◆ 規模別には、21年度の売上 D.I.が1,000名超の企業で43.4となり、20年度の▲12.5から大きく持ち直している。22年度見通しの売上 D.I.は、300名超1,000名以下の企業が20を上回る一方、300名以下では改善するものの10.6にとどまっている。従業員規模の小さい企業ほどコロナ禍からの回復が遅れていることが示唆される。

【売上】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(前回調査結果との比較)

製造・非製造業別

(D.I.)

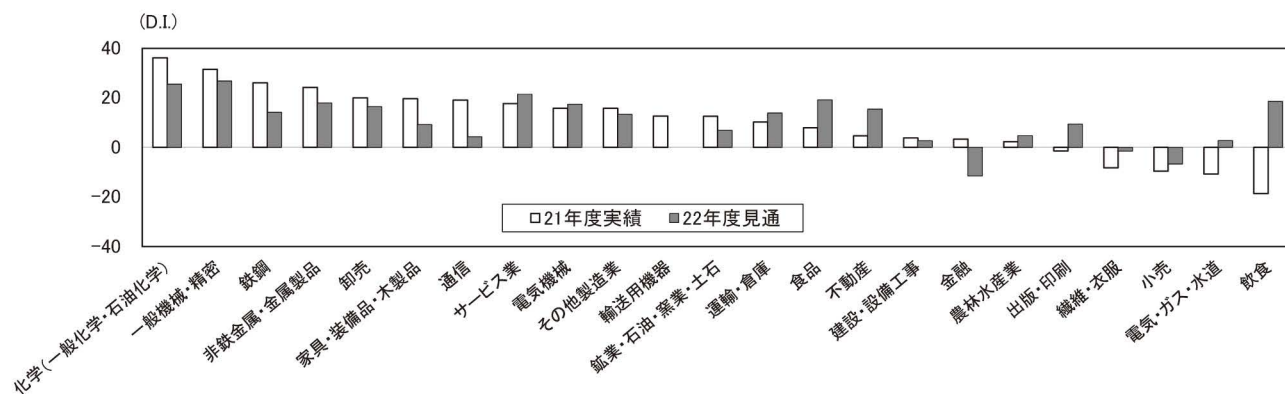
規模別

(D.I.)

売上高	前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
	21年度見込	22年度見通	21年度実績	22年度見通
全産業	5.6	10.6	11.2	12.0
製造業	12.7	15.8	16.7	14.7
非製造業	2.0	7.9	8.5	10.6

売上高	前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
	21年度見込	22年度見通	21年度実績	22年度見通
全規模	5.6	10.6	11.2	12.0
1,000名超	34.7	33.3	43.4	32.6
300名超1,000名以下	19.2	22.7	23.3	23.5
300名以下	3.5	8.8	9.6	10.6

(業種別：D.I.の水準)

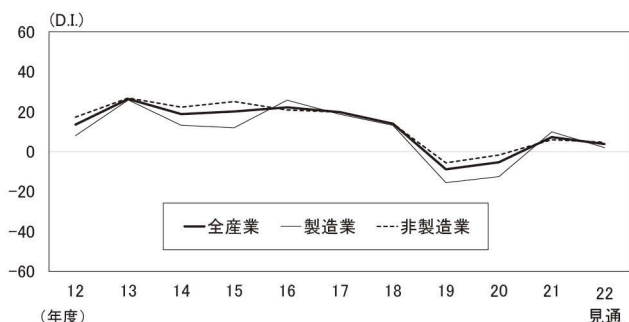


(注2) 売上 D.I. = (連続増収・増収に転じた (る) 企業数%) - (連続減収・減収に転じた (る) 企業数%)

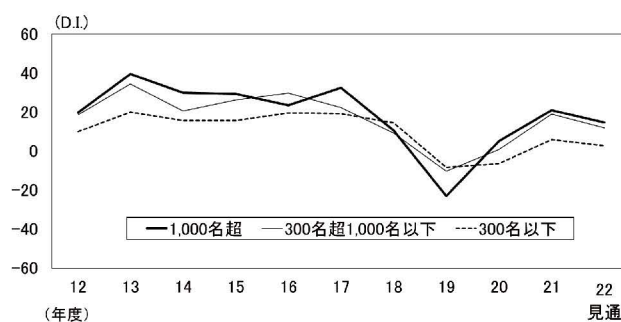
- ◆ 21年度の経常損益 D.I. (注3) は 7.2 となり、前回調査時点での見込み (3.0) を上回り、増益幅が拡大した模様である。2年連続の減益優勢からプラスに転じ、増益企業数が減益企業数を上回った。一方、22年度見通しの経常損益 D.I. は 3.7 となっており、増益傾向が弱まる見通しである。
- ◆ 製造・非製造業別に 21年度の経常損益 D.I. をみると、製造業が 9.8 (20年度: ▲12.6)、非製造業が 5.9 (同: ▲1.8) となり、製造業・非製造業ともにプラスに転じた。22年度見通しは、製造業が ▲7.9 ポイント、非製造業が ▲1.3 ポイントの低下となっており、それぞれ利益の伸びが鈍化する見通しである。
- ◆ 規模別には、21年度の経常損益 D.I. は 1,000名超の企業が 20.9、300名超 1,000名以下の企業が 19.0 であるのに対し、300名以下の企業は 5.9 と低水準にあり、従業員規模の小さい企業ほど増益企業の割合が低くなっている。
- ◆ 業種別には、21年度は 15 業種で増益優勢、8 業種で減益優勢となったが、22年度は収益環境が悪化する業種が多い。とりわけ通信は ▲2.1 (21年度: 25.5) と減益優勢に転じる見通しとなっている。

【経常損益】

(製造・非製造業別: D.I. の推移)



(規模別: D.I. の推移)



(前回調査結果との比較)

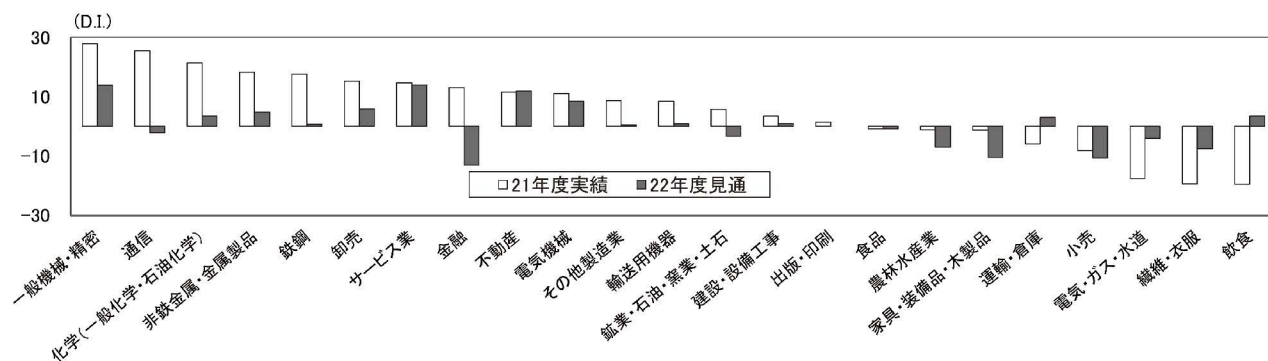
製造・非製造業別 (D.I.)

経常損益	前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
	21年度見込	22年度見通	21年度実績	22年度見通
全産業	3.0	5.3	7.2	3.7
製造業	7.9	9.2	9.8	1.9
非製造業	0.5	3.3	5.9	4.6

規模別 (D.I.)

経常損益	前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
	21年度見込	22年度見通	21年度実績	22年度見通
全規模	3.0	5.3	7.2	3.7
1,000名超	16.0	23.6	20.9	14.7
300名超1,000名以下	15.1	14.8	19.0	11.9
300名以下	1.5	3.9	5.9	2.8

(業種別: D.I. の水準)

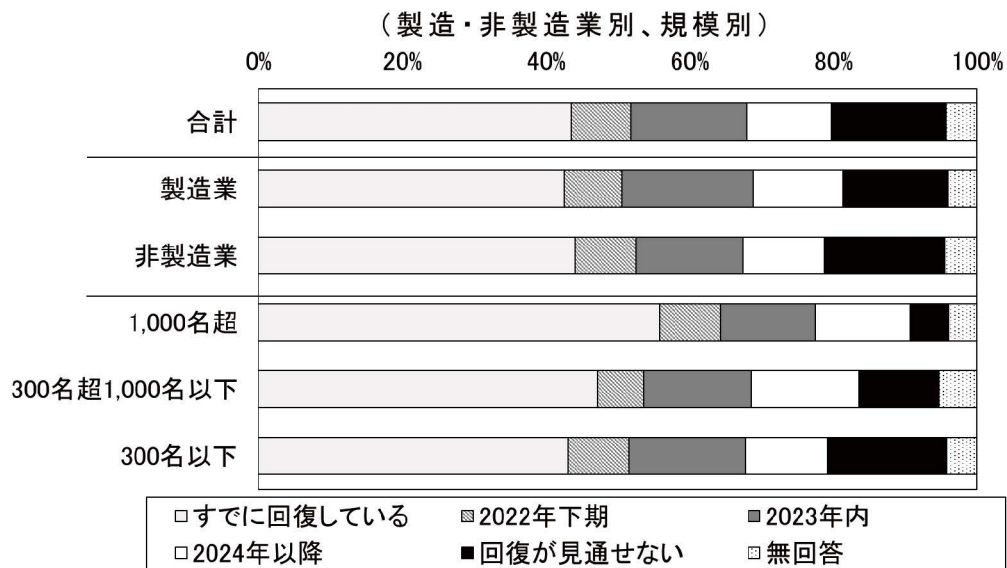


(注3) 経常損益 D.I. = (連続増益・増益に転じた(る)企業数%) - (連続減益・減益に転じた(る)企業数%)

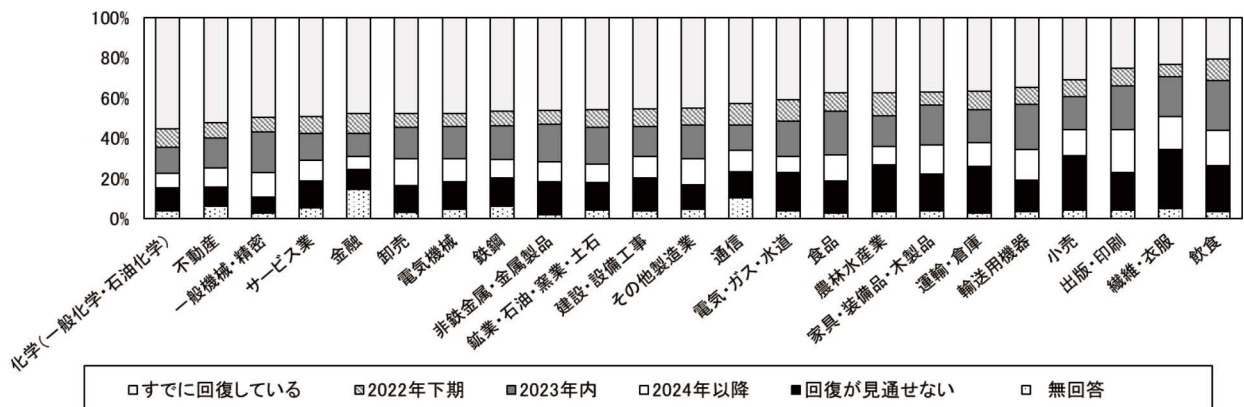
4. 4割強の企業がコロナ前（19年）の売上水準をすでに回復

- ◆ コロナ前（19年）の売上水準の回復期は、「すでに回復している」が43.5%と最も高くなった。「22年下期」は8.3%、「23年内」は16.1%となっており、23年までには7割弱の企業がコロナ前の売上水準を回復する見通しとなっている。
- ◆ 一方、「回復が見通せない」と回答した割合は16.0%となり、前回調査の15.3%を小幅に上回ったことから、長引くコロナ禍にて業績の先行き不透明感の強い企業が依然として多い状況が窺える。規模別には、300名以下の企業で「回復が見通せない」と回答した割合が16.6%と最も高く、300名超1,000名以下の企業が11.1%、1,000名超の企業が5.4%となった。
- ◆ 製造・非製造業別には、「すでに回復している」と回答した割合が製造業では42.5%、非製造業では44.0%となっており、非製造業の水準がやや高い。
- ◆ 業種別には、「すでに回復している」と回答した割合は化学、不動産、一般機械・精密などで高く、飲食、繊維・衣服、出版・印刷などで低くなっている。

【コロナ前の売上水準の回復期】



(業種別)



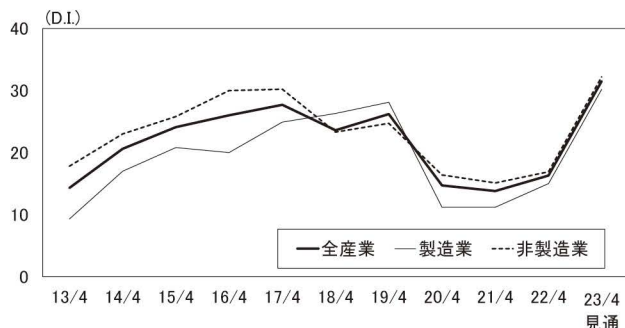
II. 雇用、設備投資、販売・仕入価格

1. 先行きは雇用意欲が更に強まる見通し

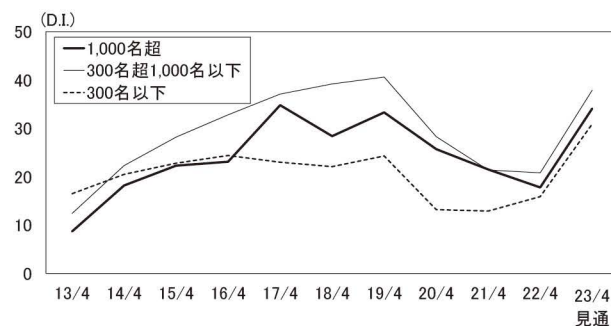
- ◆ **22年4月の従業員数D.I. (注5)は16.3**と21年4月実績の13.8から上昇し、再び人材不足感が強まった。規模別にみると、1,000名超の企業が17.8、300名超1,000名以下の企業が20.8、300名以下の企業が15.9となり、従業員規模の小さい企業の雇用意欲が改善する一方、従業員規模の大きい企業の雇用意欲が低下する動きがみられる。
- ◆ **23年4月見通しの従業員数D.I.は31.5**と、22年4月実績から大幅に上昇しており、**雇用意欲が一段と強まる見通しである。**23年4月の従業員数について「増やす」と回答した企業の割合は大きく上昇(22年4月:25.7%→23年4月:35.8%)し、「削減する」と回答した企業の割合は低下(同:9.4%→同:4.3%)しており、企業の人材不足感が強まっていることが確認できる。
- ◆ 業種別では、多くの業種が雇用意欲を示す一方、出版・印刷と繊維・衣服、家具・装備品・木製品では22年4月の従業員数D.I.がマイナスとなり、人材の余剰感を示している。しかし、23年4月見通しの従業員数D.I.は、出版・印刷、繊維・衣服、家具・装備品・木製品が揃ってプラスに転じており、コロナ禍からの業績の回復に伴い雇用意欲が大きく改善する見通しとなっている。

【従業員数】

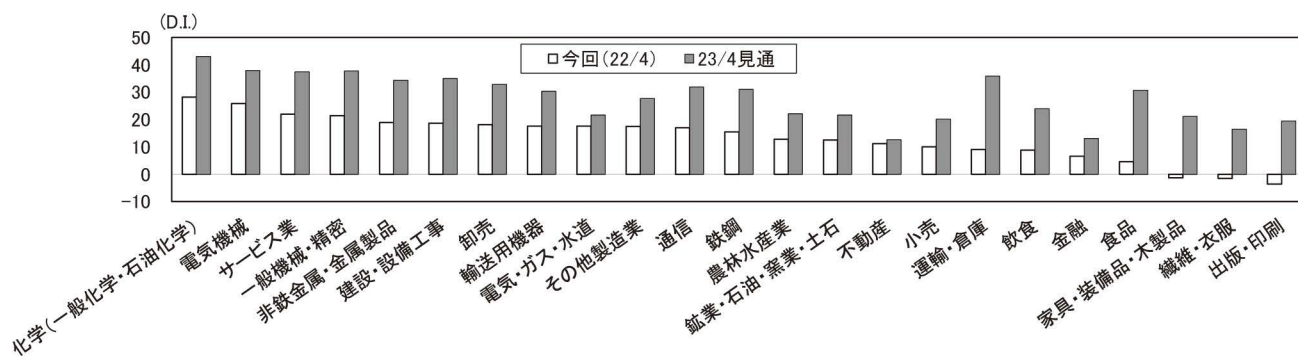
(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(業種別：D.I.の水準)



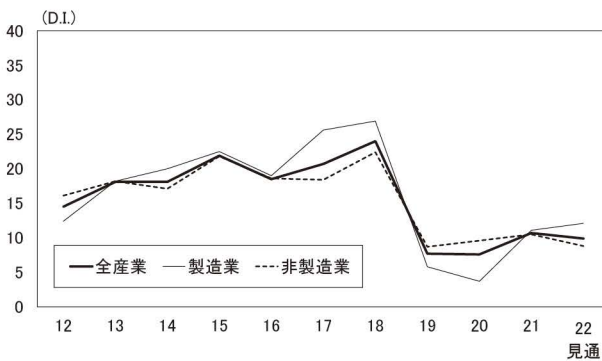
(注5) 従業員数D.I. = (従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

2. 22年度は設備投資の増勢が鈍化

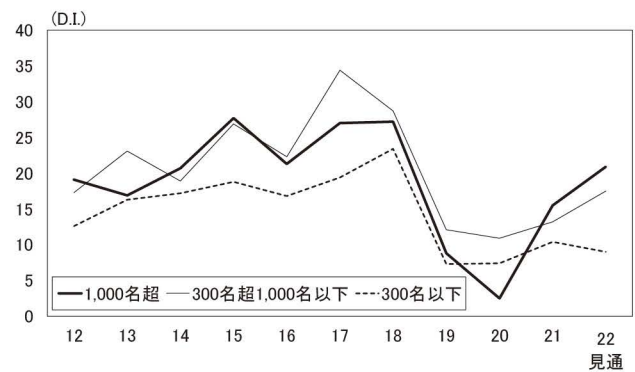
- ◆ **21年度の設備投資D.I.^(注6)は10.7**（20年度：7.6）と上昇しており、コロナ禍が長引く中でも増勢が強まった。22年度見通しの設備投資D.I.は9.9となり、**設備投資の増勢は21年度からやや鈍化する見通し**である。
- ◆ 主な設備投資目的では、「設備の更新維持」と「生産・販売能力の増強」が引き続き多数を占めたものの、その割合は前回調査から減少した。経営環境の先行き不透明感が依然として強いことが示唆される。一方、「経営多角化」と回答した企業の割合は増加傾向にあり、中長期的にみて企業の設備投資に対する姿勢には緩やかな変化が生じている。

【設備投資】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



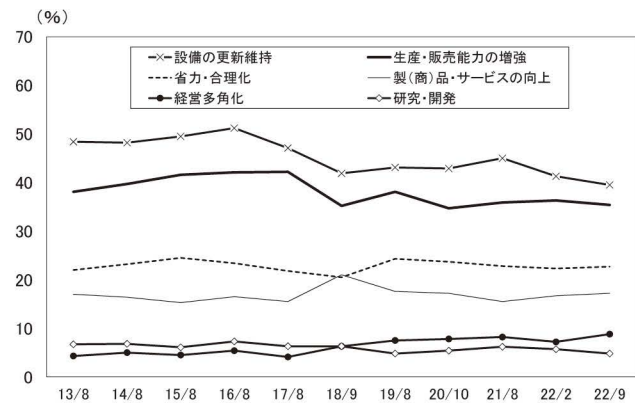
（規模別：D.I.の推移）



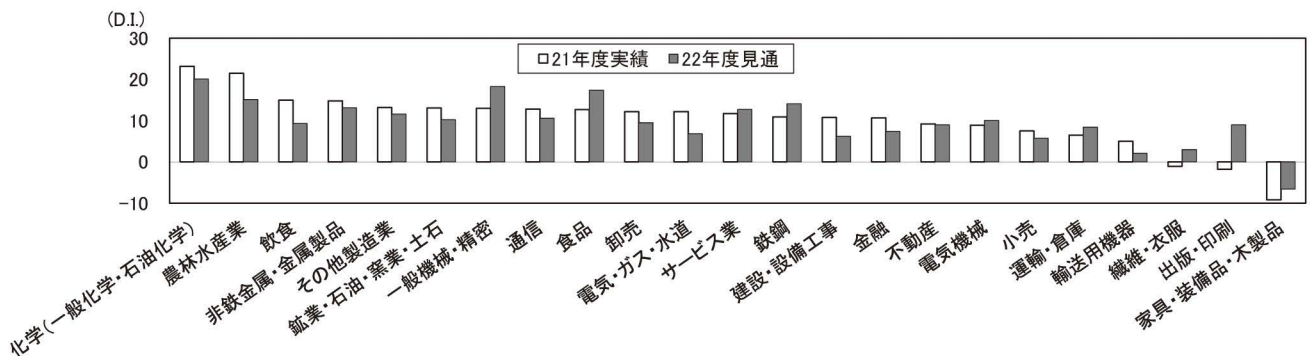
（前回調査結果との比較）（D.I.）

設備投資	前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
	21年度見込	22年度見通	21年度実績	22年度見通
全産業	7.2	7.2	10.7	9.9
製造業	9.1	10.3	11.1	12.1
非製造業	6.2	5.6	10.5	8.8
規模別				
1,000名超	14.9	9.4	15.5	20.9
300名超1,000名以下	12.2	17.5	13.2	17.5
300名以下	6.5	6.1	10.4	9.0

（設備投資目的：2つまでの複数回答）



（業種別：D.I.の水準）



(注6) 設備投資D.I.=設備投資金額が(増加した(する)企業数%) + (やや増加した(する)企業数%) × 0.5 - (やや減少した(する)企業数%) × 0.5 - (減少した(する)企業数%)

3. 業況の悪い企業においても販売価格の上昇傾向が強まる

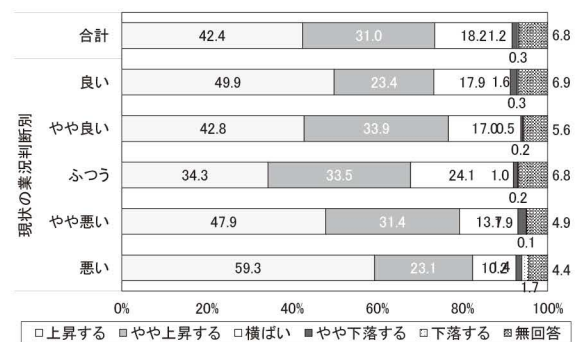
- ◆ 21年度の仕入価格 D.I.^(注7)は48.9と前回調査の同見込み40.5から上方修正され、20年度実績の24.4から大幅に上昇した。22年度見通しの仕入価格 D.I.は57.0と更に上昇している。製造・非製造別には製造業の上昇幅が大きくなっており、国際商品市況の高騰を背景とした仕入価格の上昇を織り込んでいとみられる。
- ◆ 規模別では、従業員数の少ない企業ほど21年度実績の仕入価格 D.I.の水準が高いが、22年度見通しの仕入価格 D.I.の水準は全体的に上昇しており、規模に関わらず経営環境は厳しさを増していくとみられる。
- ◆ 21年度の販売価格 D.I.^(注7)は21.6と前回調査の同見込み14.2から上方修正され、20年度実績の5.0から大きく上昇した。22年度見通しの販売価格 D.I.は28.7と更に上昇しており、仕入れコストの上昇を受けて値上げを実施する動きがみられる。
- ◆ 22年度見通しの販売価格 D.I.－仕入価格 D.I.でその差をみると、製造業が▲33.5、非製造業が▲25.8となっており、製造業・非製造業ともにコスト増の価格転嫁が十分に行われておらず、特に製造業ではその傾向が強くなっている。
- ◆ 現状の業況判断別に22年度見通しの販売価格についてみると、業況に関わらず販売価格が上昇する企業の割合は増加している。業況が「良い」と回答した企業だけでなく、業況が「悪い」と回答した企業であっても販売価格が上昇する傾向が強まっている。

【仕入価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

仕入価格		前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
		21年度見込	22年度見通	21年度実績	22年度見通
全産業		40.5	42.2	48.9	57.0
業種別	製造業	50.9	52.3	59.9	69.0
	非製造業	35.2	37.1	43.5	51.2
規模別	1000名超	37.2	36.5	44.6	54.7
	300名超1000名以下	40.4	40.7	48.0	58.9
	300名以下	40.6	42.5	49.0	56.9

(現状の業況判断別: 22年度見通し)

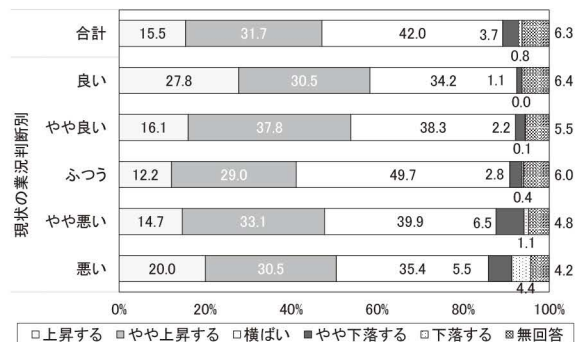


【販売価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

販売価格		前回調査(22/2)		今回調査(22/9)	
		21年度見込	22年度見通	21年度実績	22年度見通
全産業		14.2	18.2	21.6	28.7
業種別	製造業	15.9	21.9	24.3	35.5
	非製造業	13.4	16.3	20.4	25.4
規模別	1000名超	10.8	12.5	23.3	31.4
	300名超1000名以下	15.2	17.4	21.2	27.7
	300名以下	14.2	18.4	21.6	28.7

(現状の業況判断別: 22年度見通し)



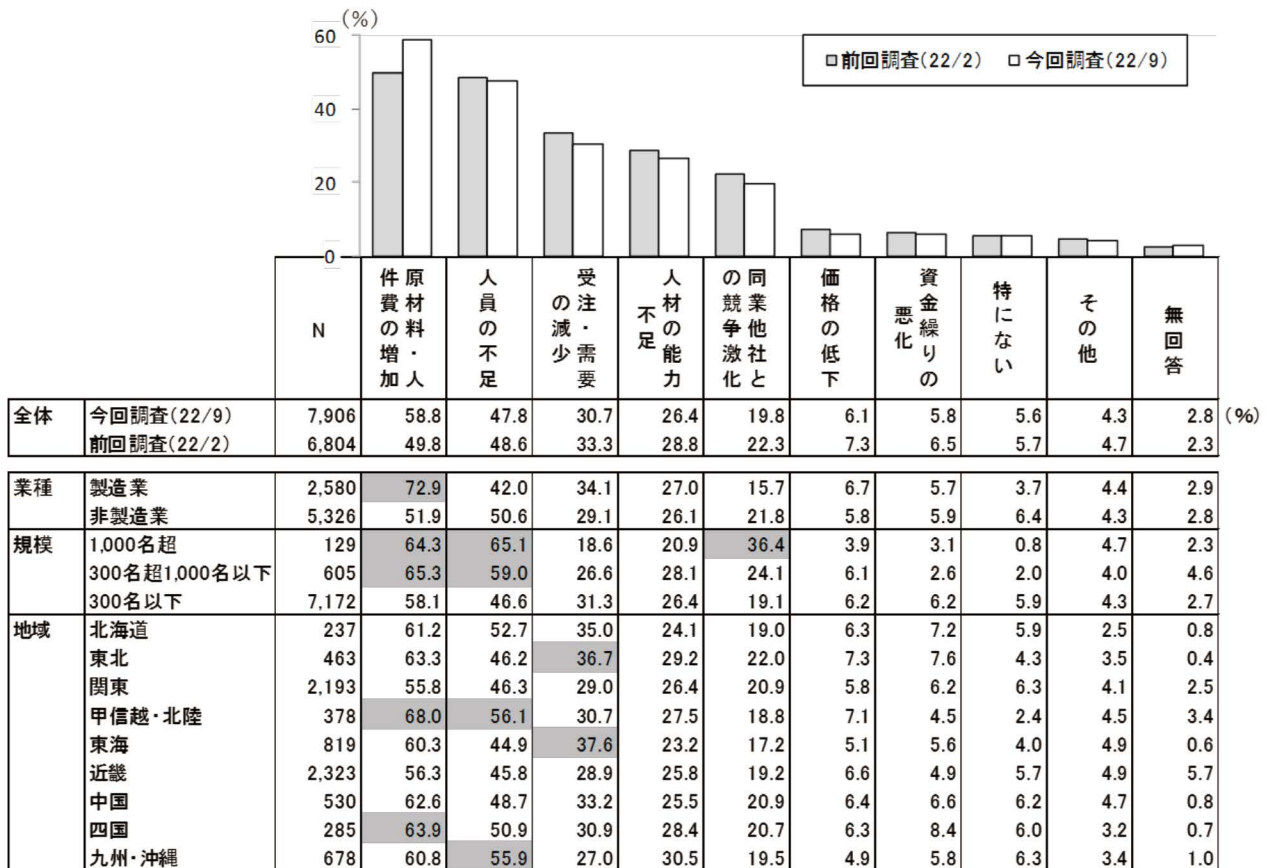
(注7) 販売(仕入)価格 D.I.=販売(仕入)価格が(上昇した(する)企業数%) + (やや上昇した(する)企業数%) × 0.5 - (やや下落した(する)企業数%) × 0.5 - (下落した(する)企業数%)

Ⅲ. 経営課題・問題点

1. 現在の経営課題は「原材料・人件費の増加」が前回から引き続き最多に

- ◆ 現在の経営課題・問題点は、「原材料・人件費の増加」が 58.8%で最も高く、次いで「人員の不足」が 47.8%、「受注・需要の減少」が 30.7%と続いた。
- ◆ 「原材料・人件費の増加」を選択した企業の割合が前回調査に続いて最も高く、その割合は 9%ポイントも上昇した。原油高・世界的なインフレ・円安を背景とした原材料価格の高騰が経営課題として重くのしかかっている。
- ◆ 地域別では、「原材料・人件費の増加」をあげる企業の割合が、甲信越・北陸、四国では全体平均に比べて高く、「人員の不足」をあげる企業の割合は甲信越・北陸、九州・沖縄が全体平均に比べて高かった。

【現在の経営課題・問題点(3つまで)】



(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

2. 今後10年間で重要性を増す経営課題は「人材確保・育成」が57.8%で最多

- ◆ 今後10年間で重要性を増す経営課題は、前回調査と同様、「人材確保・育成」が57.8%で最も高かった。次いで「生産性の向上」が35.8%、「新規事業の開拓」が24.3%と続いた。
- ◆ 業種別では、「人材確保・育成」をあげる企業の割合が製造業・非製造業ともに高くなった。また製造業では「生産性の向上」や「商品開発力の向上」をあげる割合が高く、非製造業では「顧客層の拡大」や「同業他社との競争強化」をあげる割合が高かった。
- ◆ 規模別では、1,000名超の企業では「新規事業の開拓」、「同業他社との競争強化」、300名超1,000名以下の企業では「人材確保・育成」、「生産性の向上」をあげる割合が相対的に高かった。
- ◆ 地域別では、「人材確保・育成」をあげる企業の割合が北海道、甲信越・北陸、四国、九州・沖縄では全体平均に比べて高く、「生産性の向上」をあげる企業の割合は甲信越・北陸、東海で全体平均に比べて高かった。

【今後10年間で重要性を増す経営課題(3つまで)】



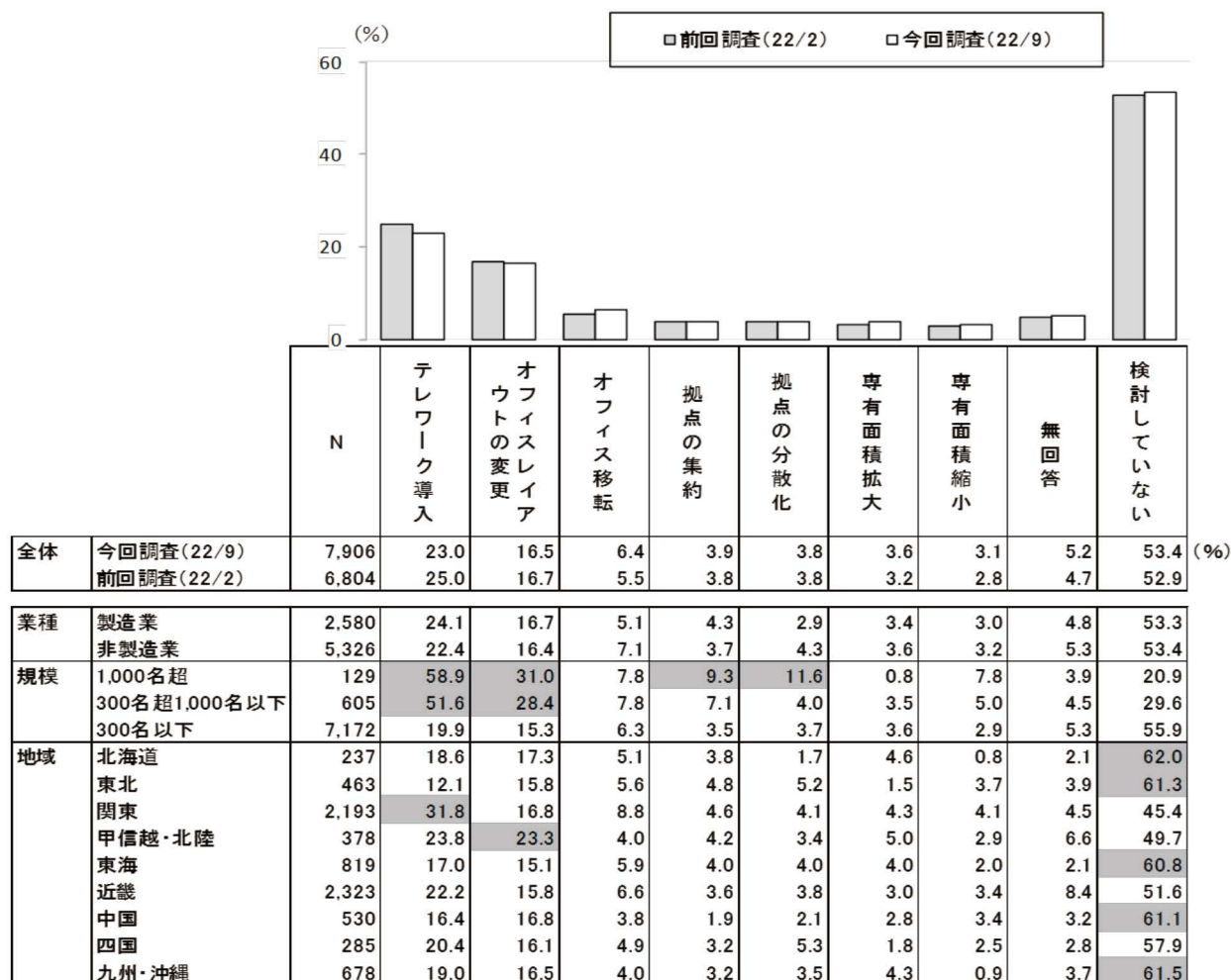
		N	人材確保・育成	生産性の向上	新規事業の開拓	顧客層の拡大	同業他社との競争強化	商品開発力の向上	事業領域の見直し	後継者問題	財務体質の改善	グローバル事業の事業の	特定できない	他社や大学・研究機関との連携	非グローバル国内回帰	その他	無回答
全体	今回調査(22/9)	7,906	57.8	35.8	24.3	23.7	19.9	19.4	13.6	12.8	9.1	7.9	3.6	1.4	1.4	2.0	3.1
	前回調査(22/2)	6,804	59.5	36.4	23.9	22.2	20.7	20.0	13.2	12.9	8.8	8.4	3.8	1.5	1.0	2.1	2.7
業種	製造業	2,580	54.1	51.6	24.4	18.1	14.1	33.4	11.9	10.7	8.5	9.9	2.6	1.7	2.0	1.5	3.0
	非製造業	5,326	59.5	28.1	24.3	26.4	22.8	12.6	14.4	13.8	9.3	6.9	4.1	1.3	1.1	2.2	3.1
規模	1,000名超	129	65.1	42.6	32.6	24.0	28.7	26.4	10.1	7.8	15.5	13.2	1.6	0.8	2.3	0.0	1.6
	300名超1,000名以下	605	67.8	46.9	28.1	19.7	22.3	23.8	13.7	7.9	9.6	9.4	1.3	2.0	0.5	1.2	4.3
	300名以下	7,172	56.8	34.7	23.9	24.0	19.6	18.9	13.6	13.3	8.9	7.7	3.8	1.4	1.4	2.1	3.0
地域	北海道	237	62.9	35.0	21.5	19.8	19.0	13.1	13.5	16.0	10.1	6.8	5.5	1.3	0.8	4.2	0.8
	東北	463	61.6	37.4	26.6	25.3	25.5	13.0	14.9	14.0	9.9	6.5	2.8	1.1	2.6	1.5	0.6
	関東	2,193	55.9	33.4	25.9	26.2	20.3	21.5	14.9	12.3	9.6	8.1	3.6	0.9	1.3	1.8	2.6
	甲信越・北陸	378	65.9	43.9	22.2	24.1	20.6	23.3	13.5	11.1	9.8	7.1	2.6	1.9	0.8	1.1	4.2
	東海	819	54.5	41.3	23.4	23.0	17.6	18.9	12.3	10.0	10.4	8.1	3.4	1.2	1.6	1.3	1.0
	近畿	2,323	54.8	34.6	23.7	21.7	17.5	21.9	11.9	12.7	7.3	8.8	3.6	1.7	1.7	2.2	6.0
	中国	530	58.1	32.3	25.1	24.0	23.6	16.2	14.9	17.4	9.1	7.5	4.2	1.3	0.9	2.1	1.3
	四国	285	66.3	35.8	24.2	22.1	22.1	16.1	16.1	13.0	12.6	8.1	2.5	1.8	0.4	2.8	1.4
	九州・沖縄	678	65.2	38.3	22.6	24.2	22.4	13.0	13.7	13.3	9.1	5.8	4.1	2.5	0.6	2.4	0.9

(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

3. 約4割の企業がオフィス運用を見直し

- ◆ コロナ禍以降、オフィス運用の見直しを実施した（検討している）企業は全体の41.4%にのぼり、「検討していない」と回答した割合は53.4%となった。
- ◆ 見直しを実施した（検討している）項目は、「テレワーク導入」が23.0%で最も高く、次いで「オフィスレイアウトの変更」が16.5%、「オフィス移転」が6.4%と続いた。
- ◆ 規模別には、従業員規模の大きい企業ほどテレワークの導入が進んでいる。また、1000名超の企業では「拠点の分散化」をあげる割合が高かった。
- ◆ 地域別では、企業が集積する関東で「テレワーク導入」を回答する割合が高かった。
- ◆ 前回調査と比較すると、「テレワーク導入」と回答する割合が低下した。長引くコロナ禍での生活様式に対応してきたこともあり、「テレワーク導入」を検討したものの、実施しないことを選択した企業が増えたことを示唆している。また、「オフィス移転」と回答する割合は上昇した。長引くコロナ禍において、オフィス移転に踏み切る企業が増加したことを示唆される。

【コロナ禍以降見直しを実施した（検討している）オフィス運用（当てはまるものすべて）】



(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

IV. 企業の人事労務管理の現状と課題

1. 調査の背景

- ◆ 働き方改革関連法が順次施行されるとともに、新型コロナウイルスが長引く中で、企業は労働時間の短縮や評価制度の整備、そしてうつ病などメンタルヘルス不調者に対する対応策を検討するなど企業の人事労務管理に変化が起きている。
- ◆ 少子高齢化に歯止めがきかず、今後労働力人口の減少が予想される中で、企業は、従業員満足度の向上・離職防止のために既存の福利厚生制度を見直し、従業員に喜ばれるような制度を設けようとしている。
- ◆ 最近ではワーク・エンゲージメントという概念が改めて企業の人事・組織マネジメントにおいて注目を集めている。エンゲージメントとは、一般的には約束や契約という意味があるものの、人事分野では「働きがい」を指す言葉として使われている。
- ◆ このような背景のもとで、今回の調査では「企業の人事労務管理の現状と課題」をテーマとして、企業における福利厚生制度、健康経営、ワーク・エンゲージメントの現状や今後の課題等を調査した。

2. 現在導入している福利厚生制度

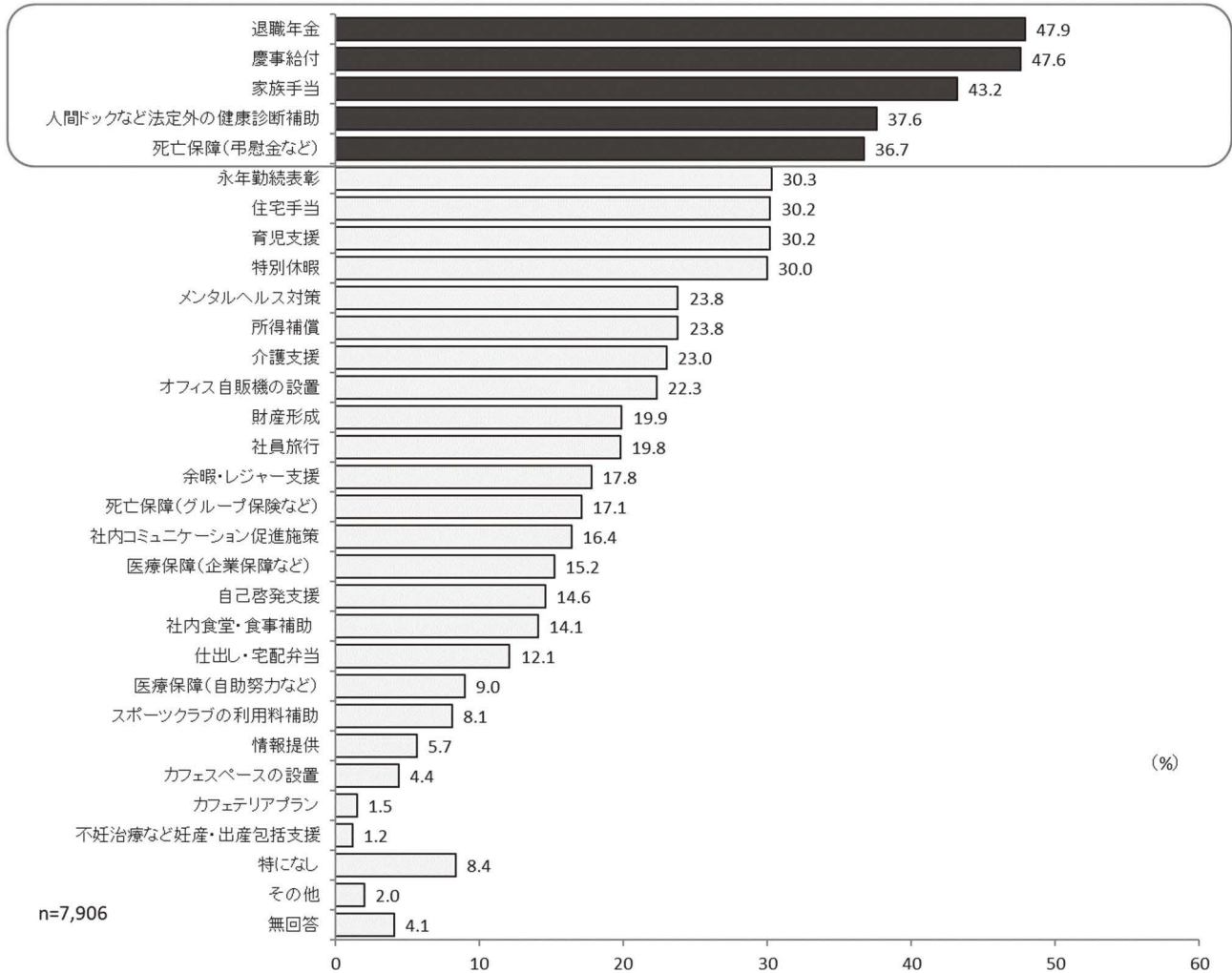
～現在導入している福利厚生制度は、「退職年金」、「慶事給付」、「家族手当」、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」、「死亡保障（弔慰金など）」の順で高い。地域別には甲信越・北陸の導入率が高い～

- ◆ 現在導入している福利厚生制度について尋ねた結果、「退職年金」(47.9%)、「慶事給付」(47.6%)、「家族手当」(43.2%)、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(37.6%)、「死亡保障（弔慰金など）」(36.7%)が上位5位を占めた。
- ◆ 地域別には、甲信越・北陸で「慶事給付」(60.1%、平均より12.5%pt高)、「退職年金」(56.9%、同9.0%pt高)、「家族手当」(54.2%、同11.0%pt高)、「育児支援」(45.5%、同15.3%pt高)、「死亡保障（弔慰金など）」(44.7%、同8.0%pt高)、「永年勤続表彰」(39.7%、同9.4%pt高)、「介護支援」(36.8%、同13.8%pt高)、「メンタルヘルス対策」(34.4%、同10.6%pt高)、「オフィス自販機の設置」(29.4%、同7.1%pt高)、「財産形成」(28.6%、同8.7%pt高)、「社員旅行」(27.5%、同7.7%pt高)、「仕出し・宅配弁当」(17.7%、同5.6%pt高)、「情報提供」(7.4%、同1.7%pt高)が高い。
- ◆ 関東では、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(42.5%、同4.9%pt高)、「住宅手当」(34.7%、同4.5%pt高)、「余暇・レジャー支援」(23.4%、同5.6%pt高)、「死亡保障（グループ保険など）」(19.0%、同1.9%pt高)、「カフェスペースの設置」(6.2%、同1.8%pt高)、「不妊治療など妊産・出産包括支援」(1.8%、同0.6%pt高)が高い。
- ◆ 北海道では、「所得補償」(27.4%、同3.6%pt高)、「カフェテリアプラン」(3.4%、同1.9%pt高)、「特になし」(11.4%、同3.0%pt高)、「その他」(5.1%、同3.1%pt高)が、四国では「特別休暇」(36.5%、同6.5%pt高)、「社内コミュニケーション促進施策」(21.1%、同4.7%pt高)、「社内食堂・食事補助」(20.7%、同6.6%pt高)、「自己啓発支援」(20.4%、同5.8%pt高)、「スポーツクラブの利用料補助」(12.3%、同4.2%

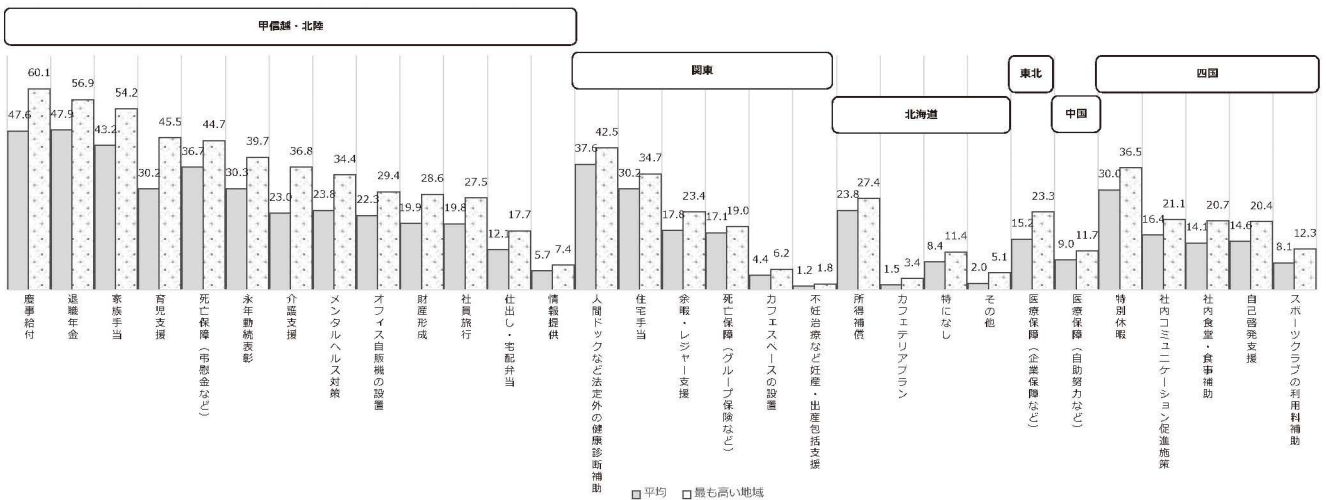
pt 高) が高い。

- ◆ 東北では、「医療保障（企業保障など）」（23.3%、同 8.1%pt 高）が、中国では、「医療保障（自助努力など）」（11.7%、同 2.7%pt 高）が高い。

【現在導入している福利厚生制度】



【福利厚生制度項目別平均導入率と最も高い地域の導入率】



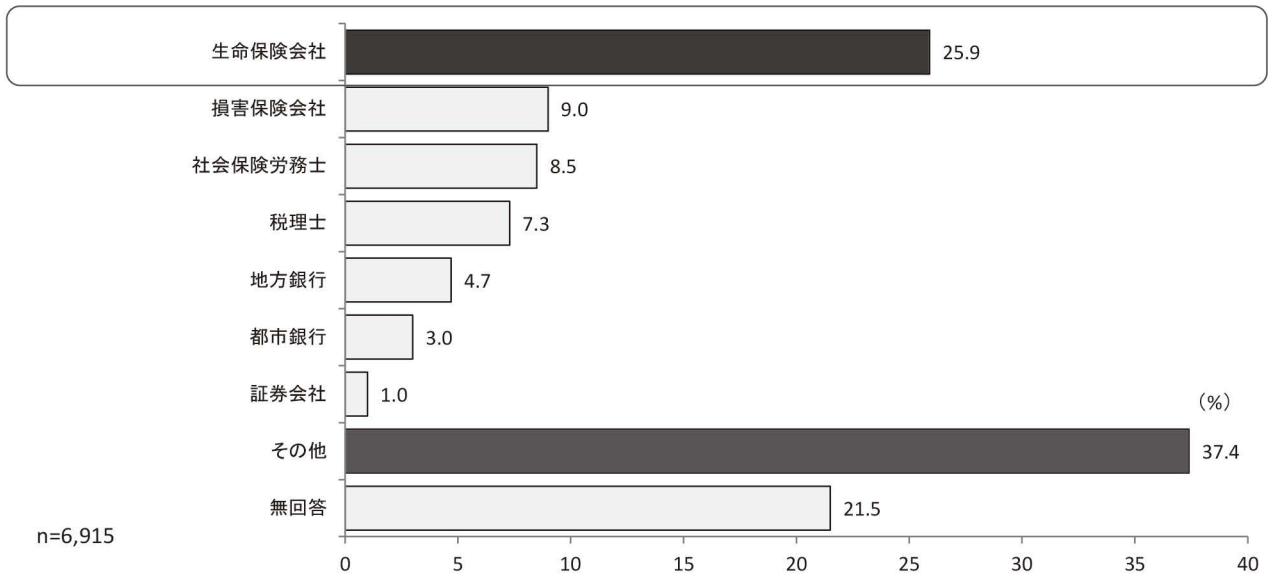
3. 福利厚生制度の導入経緯

～福利厚生制度の導入経緯は、「その他」(37.4%)、「生命保険会社」(25.9%)、「損害保険会社」(9.0%)、「社会保険労務士」(8.5%)の順～

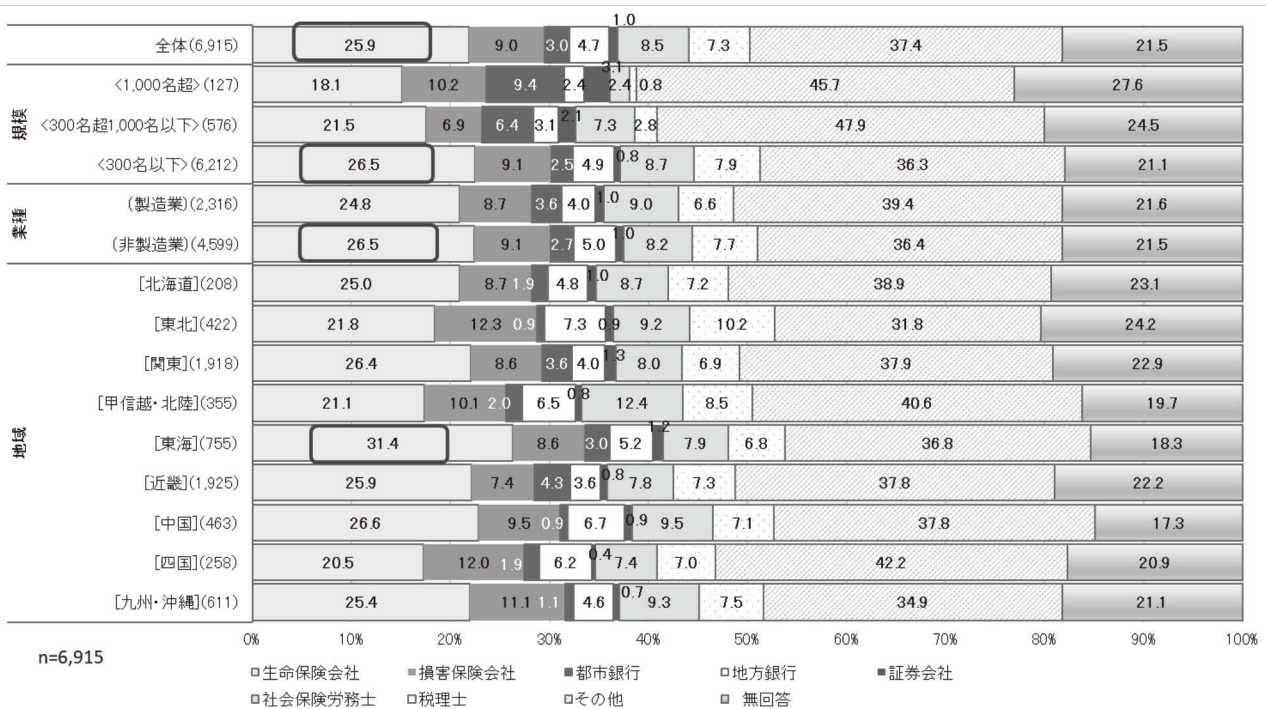
～制度導入の経緯が「生命保険会社」と回答した企業の割合は、300名以下(26.5%)、非製造業(26.5%)、東海(31.4%)で高い～

- ◆ 福利厚生制度の導入経緯を尋ねた結果、「その他」(37.4%)、「生命保険会社」(25.9%)、「損害保険会社」(9.0%)、「社会保険労務士」(8.5%)の順であった。
- ◆ 制度導入の経緯が「生命保険会社」と回答した企業の割合は、規模別では、300名以下(26.5%)、業種別では、非製造業(26.5%)、地域別では、東海(31.4%)が高い。

【制度導入の経緯】



【制度導入の経緯：詳細】



4. 今後拡充させたい福利厚生制度

～ 今後拡充させたい福利厚生制度は、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(11.1%)、「メンタルヘルス対策」(10.0%)、「退職年金」(7.3%)が上位3位～

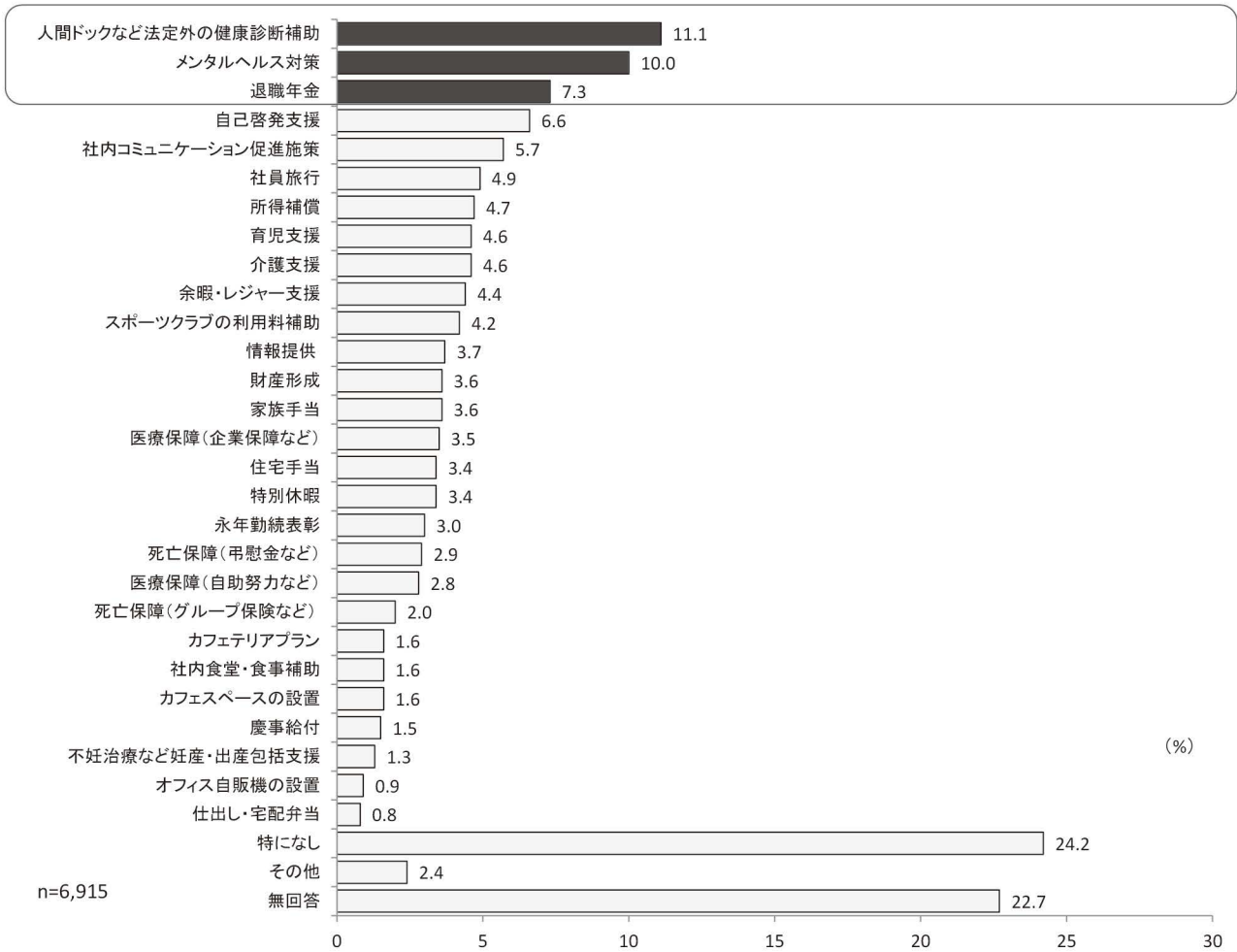
～ 「人間ドックなど法定外の健康診断補助」は、300名以下、製造業、北海道で高い～

～ 「メンタルヘルス対策」は、1,000名超、製造業、北海道で高い～

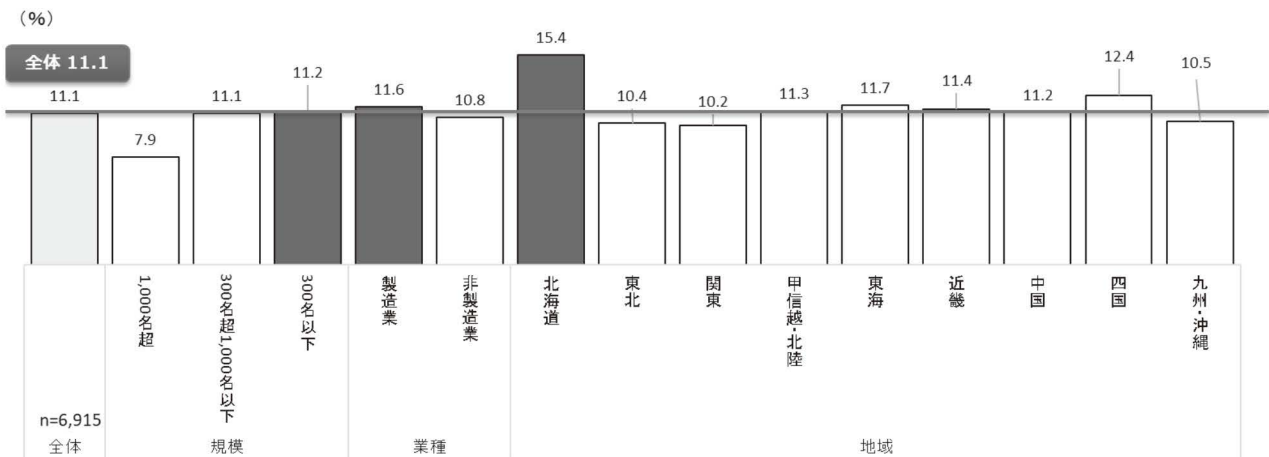
～ 「退職年金」は、300名超1,000名以下、非製造業、甲信越・北陸で高い～

- ◆ 今後拡充させたい福利厚生制度を尋ねた結果、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(11.1%)、「メンタルヘルス対策」(10.0%)、「退職年金」(7.3%)が上位3位を占めた。
- ◆ 今後「人間ドックなど法定外の健康診断補助」を拡充させたい企業の割合は、規模別には300名以下(11.2%、平均より0.1%pt高)が、業種別には製造業(11.6%、同0.5%pt高)が、地域別には北海道(15.4%、同4.3%pt高)が高い。
- ◆ 「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合は、規模別には1,000名超(15.0%、平均より5.0%pt高)が、業種別には製造業(11.2%、同1.2%pt高)が、地域別には北海道(12.0%、同2.0%pt高)が高い。
- ◆ 「退職年金」を拡充させたい企業の割合は、規模別には300名超1,000名以下(7.5%、平均より0.2%pt高)が、業種別には非製造業(7.5%、同0.2%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(9.3%、同2.0%pt高)が高い。

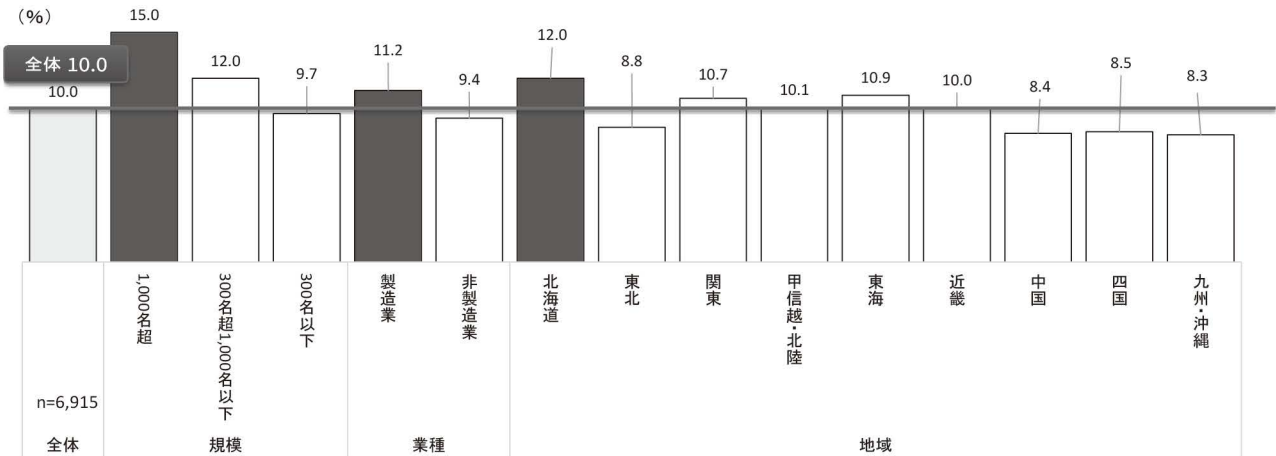
【今後拡充させたい福利厚生制度】



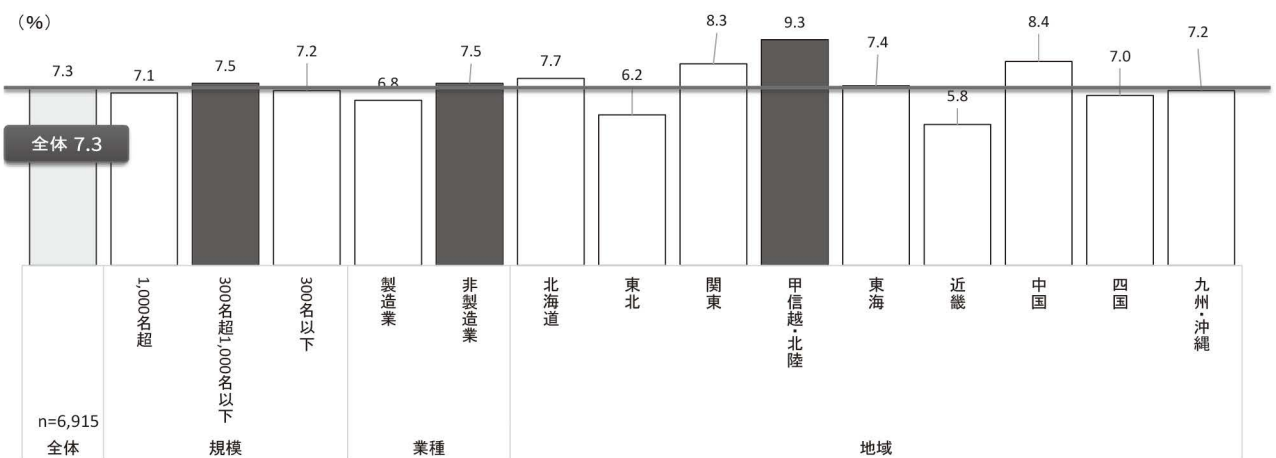
【規模・業種・地域別今後「人間ドックなど法定外の健康診断補助」を拡充させたい企業の割合】



【規模・業種・地域別今後「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合】



【規模・業種・地域別今後「退職年金」を拡充させたい企業の割合】

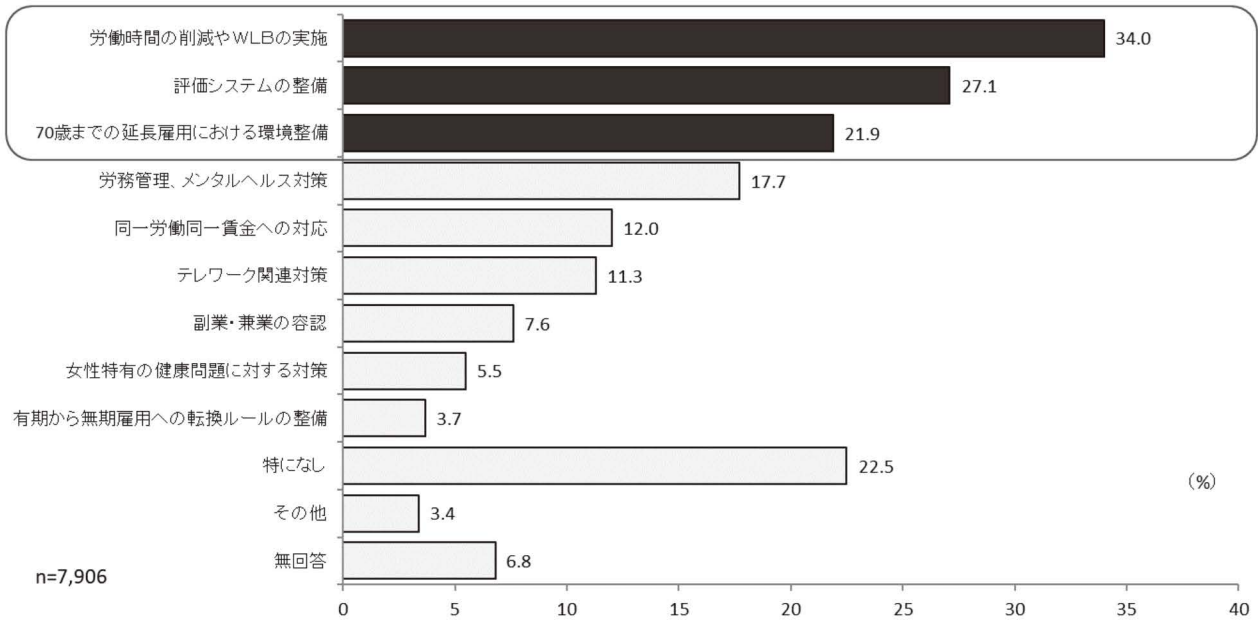


5. 現在抱えている人事労務上の課題

～「労働時間の削減やWLBの実施」(34.0%)、「評価システムの整備」(27.1%)、「70歳までの延長雇用における環境整備」(21.9%)が上位3位～

- ◆ 現在抱えている人事労務上の課題について尋ねた結果、「労働時間の削減やWLBの実施」(34.0%)、「評価システムの整備」(27.1%)、「70歳までの延長雇用における環境整備」(21.9%)が上位3位を占めた。「労務管理、メンタルヘルス対策」(17.7%)、「同一労働同一賃金への対応」(12.0%)、「テレワーク関連対策」(11.3%)に対する回答もそれぞれ1割を超えた。
- ◆ 「特になし」(22.5%)と「無回答」(6.8%)を除いた、現在人事労務上の課題を抱えている企業は5,587社(全体の70.7%)だった。

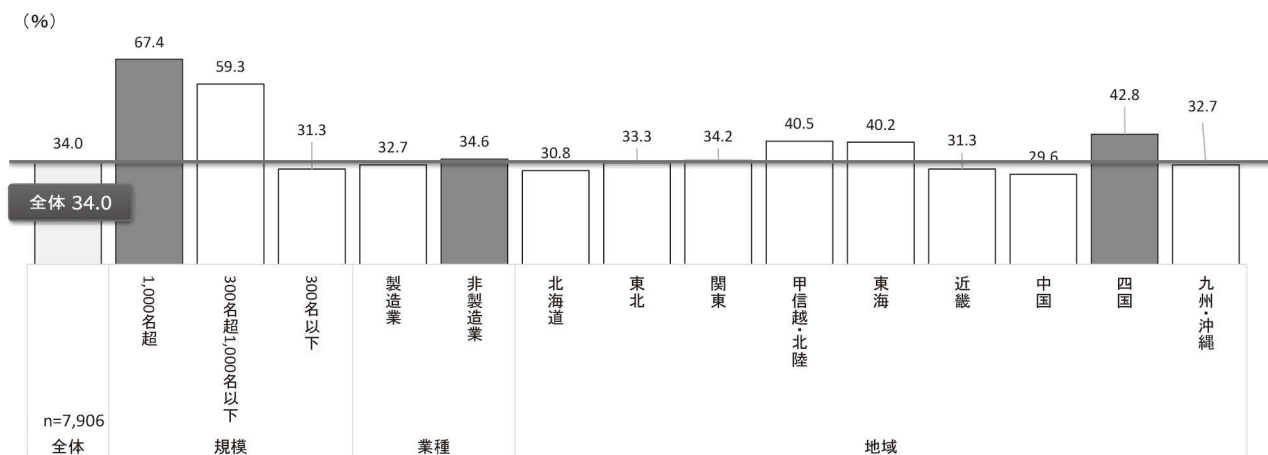
【現在抱えている人事労務上の課題】



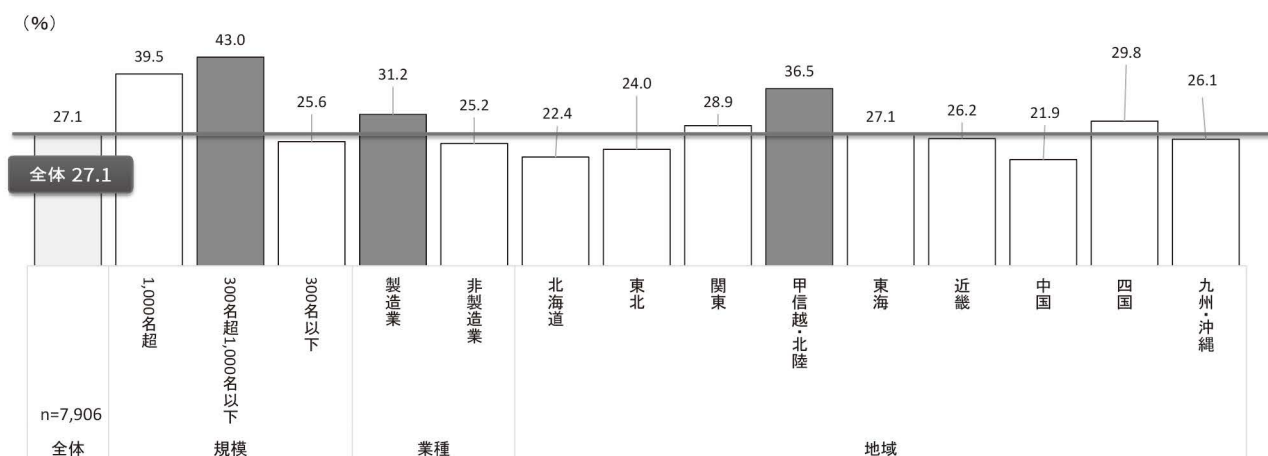
～ 現在抱えている人事労務上の課題として1,000名超の企業は「労働時間の削減やWLBの実施」と「70歳までの延長雇用における環境整備」を、300名超1,000名以下の企業は「評価システムの整備」を重視～

- ◆ 現在抱えている人事労務上の課題として「労働時間の削減やWLBの実施」をあげた企業の割合は、規模別には1,000名超の企業（67.4%、平均より33.4%pt高）が、業種別には非製造業（34.6%、同0.6%pt高）が、地域別には四国（42.8%、同8.8%pt高）が高かった。
- ◆ 「評価システムの整備」をあげた企業の割合は、規模別には300名超1,000名以下の企業（43.0%、同15.9%pt高）が、業種別には製造業（31.2%、同4.1%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（36.5%、同9.4%pt高）が高かった。
- ◆ 「70歳までの延長雇用における環境整備」をあげた企業の割合は、規模別には1,000名超の企業（34.9%、同13.0%pt高）が、業種別には製造業（23.6%、同1.7%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（25.9%、同4.0%pt高）が高かった。

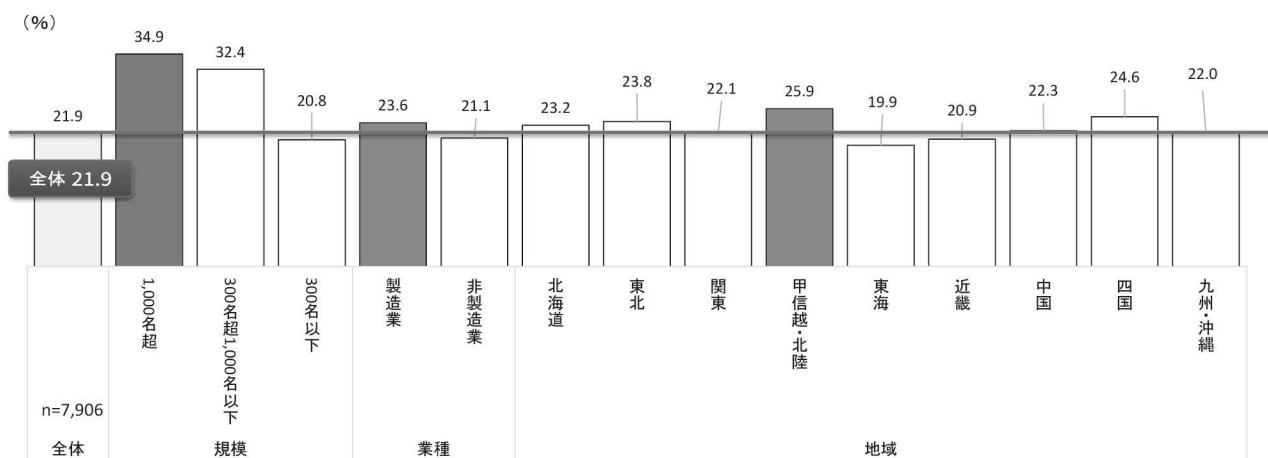
【規模・業種・地域別現在抱えている人事労務上の課題:「労働時間の削減やWLBの実施」】



【規模・業種・地域別現在抱えている人事労務上の課題:「評価システムの整備」】



【規模・業種・地域別現在抱えている人事労務上の課題:「70歳までの延長雇用における環境整備」】



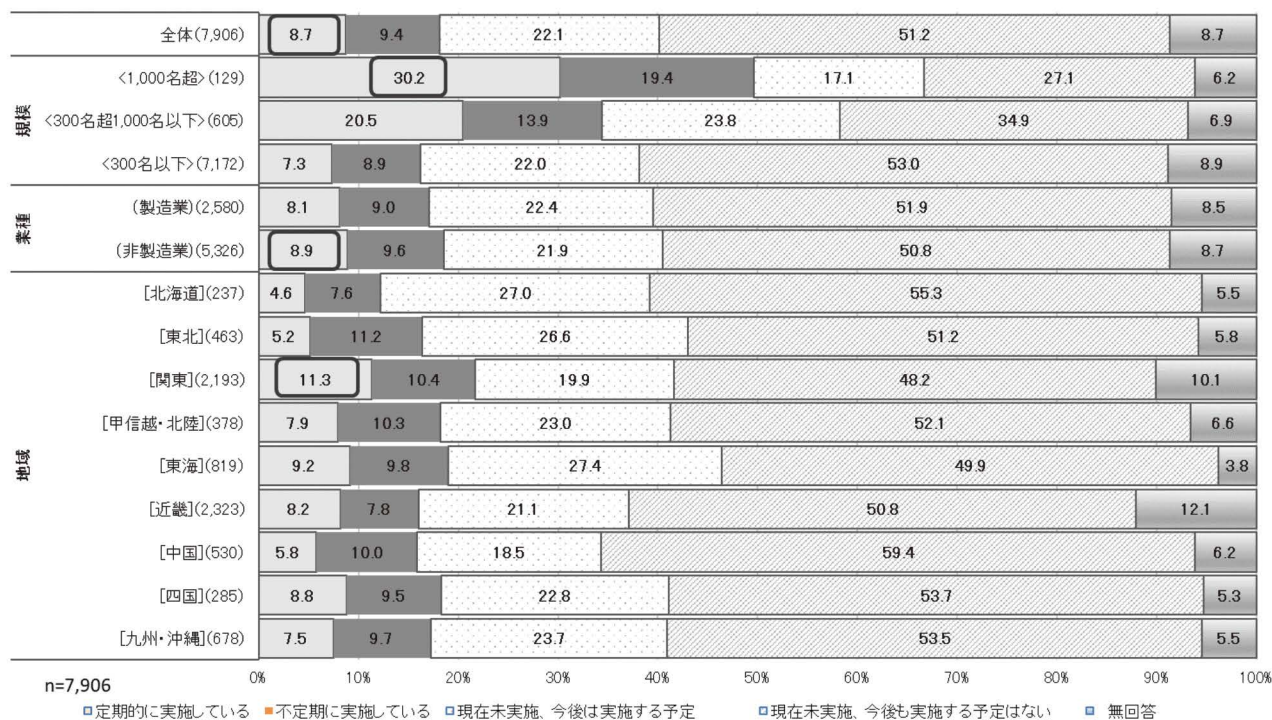
6. 従業員のワーク・エンゲージメント調査の取組

～従業員のワーク・エンゲージメント調査を実施している企業の割合は2割弱。

「定期的に実施している」企業は、規模別には1,000名超、業種別には非製造業、地域別には関東が高い～

- ◆ 従業員のワーク・エンゲージメント調査の取組を尋ねた結果、実施していると回答した企業の割合は18.1%（「定期的に実施している」8.7%と「不定期に実施している」9.4%の合計）で「現在未実施、今後も実施する予定はない」と回答した企業の割合51.2%を大きく下回った。
- ◆ 「定期的に実施している」と回答した企業の割合は、規模別には、1,000名超の企業が30.2%で最も高く、次は300名超1,000名以下（20.5%）、300名以下（7.3%）の順であり、企業規模が大きいほど、より積極的に従業員のワーク・エンゲージメントを高めるために取り組んでいることが明らかになった。
- ◆ 業種別には、非製造業が8.9%で製造業の8.1%より高く、地域別には、関東（11.3%）、東海（9.2%）、四国（8.8%）が全国平均（8.7%）を上回った。

【規模・業種・地域別従業員のワーク・エンゲージメント調査の取組】

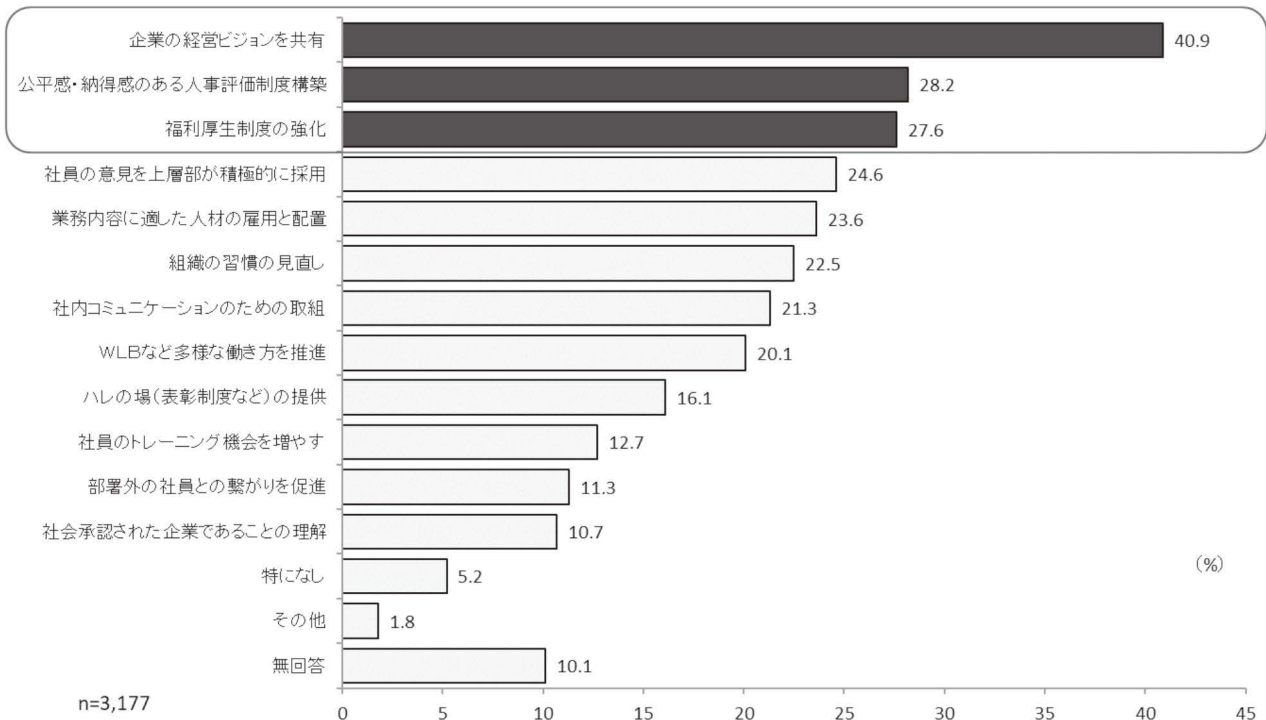


7. 従業員のワーク・エンゲージメントを高めるために現在実施している取組

～従業員のワーク・エンゲージメントを高めるために現在実施している取組は、「企業の経営ビジョンを共有」、「公平感・納得感のある人事評価制度構築」、「福利厚生制度の強化」が上位3位～

- ◆ 従業員のワーク・エンゲージメントを高めるために現在実施している取組を尋ねた結果、「企業の経営ビジョンを共有」(40.9%)、「公平感・納得感のある人事評価制度構築」(28.2%)、「福利厚生制度の強化」(27.6%)が上位3位を占めた。

【従業員の仕事・エンゲージメントを高めるために現在実施している取組】

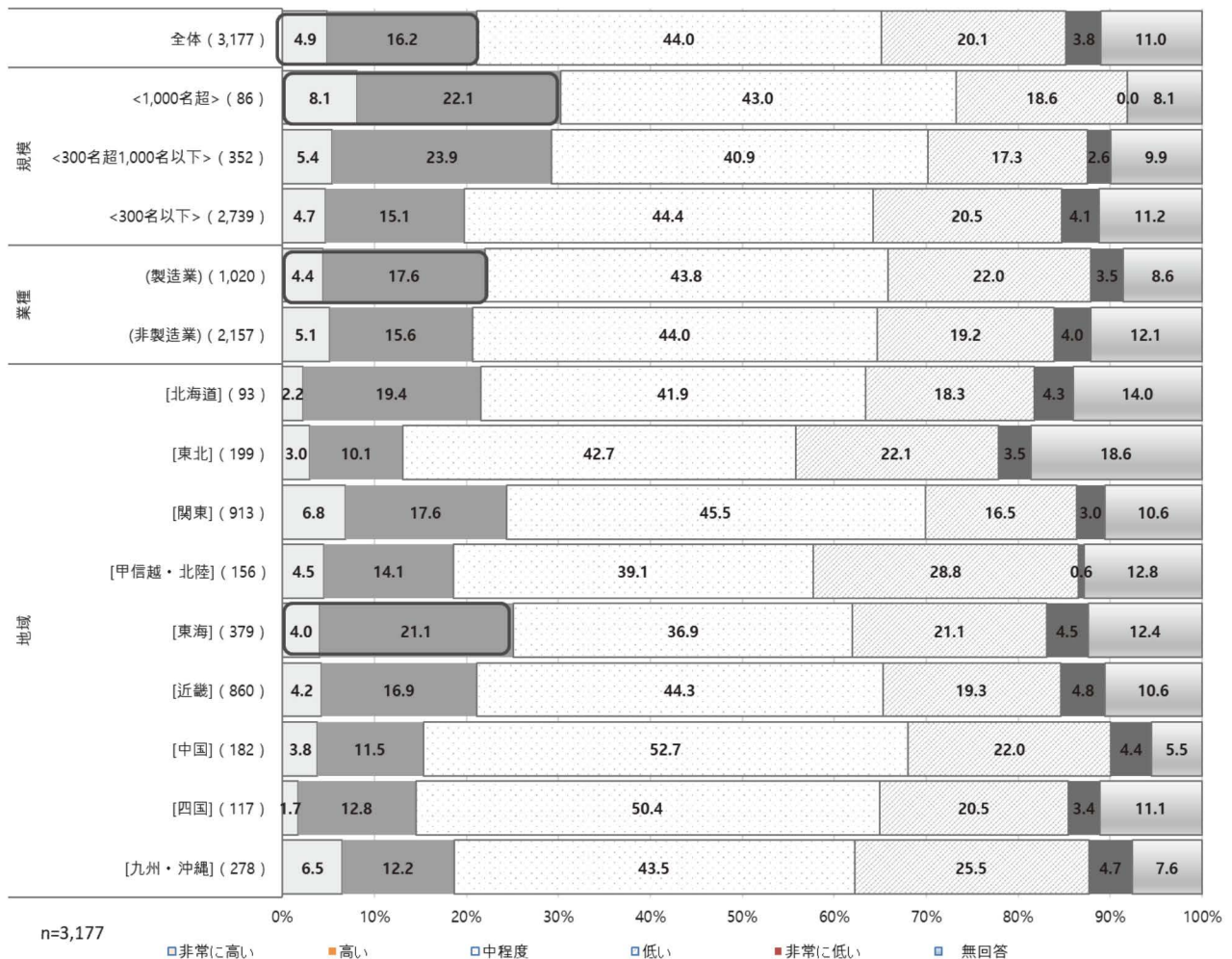


8. 従業員の仕事・エンゲージメントを高めることの重要性に関する社内の理解度

～従業員の仕事・エンゲージメントを高めることの重要性に関する社内の理解度 21.1%。
1,000名超の企業(30.2%)、製造業(22.0%)、東海(25.1%)、関東(24.4%)、北海道(21.6%)が高い～

- ◆ 従業員の仕事・エンゲージメントを高めることの重要性に関する社内の理解度を尋ねた結果、高いと答えた企業の割合は21.1%（「非常に高い」4.9%と「高い」16.2%の合計）にとどまった。
- ◆ 「非常に高い」と答えた企業の割合は規模別には、1,000名超の企業が8.1%で最も高く、300名超1,000名以下(5.4%)と300名以下(4.7%)と差を見せた。
- ◆ 業種別には、非製造業が5.1%で製造業の4.4%を若干上回り、地域別には、関東が6.8%で高い。

【規模・業種・地域別従業員のワーク・エンゲージメントを高めることの重要性に関する社内の理解度】



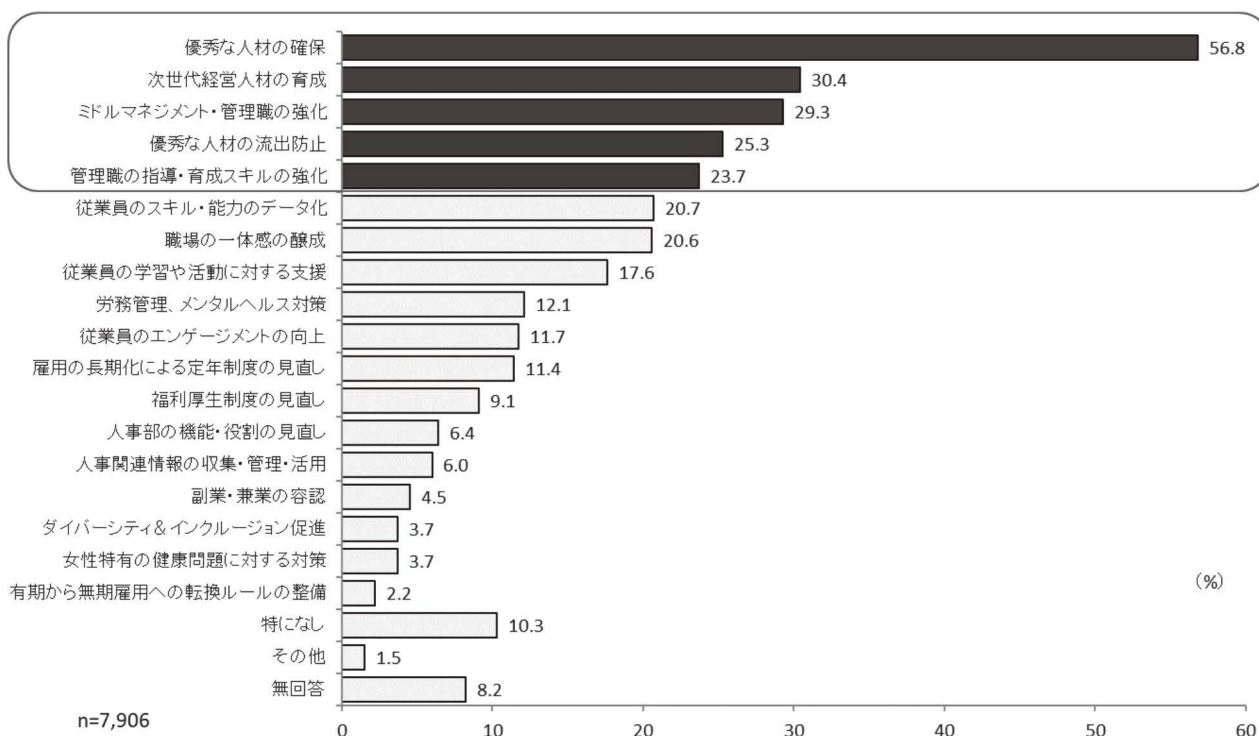
9. 近年、直面している人材マネジメントにおける課題

～近年、直面している人材マネジメントにおける課題は、「優秀な人材の確保」、「次世代経営人材の育成」、「ミドルマネジメント・管理職の強化」、「優秀な人材の流出防止」、「管理職の指導・育成スキルの強化」が上位5位～

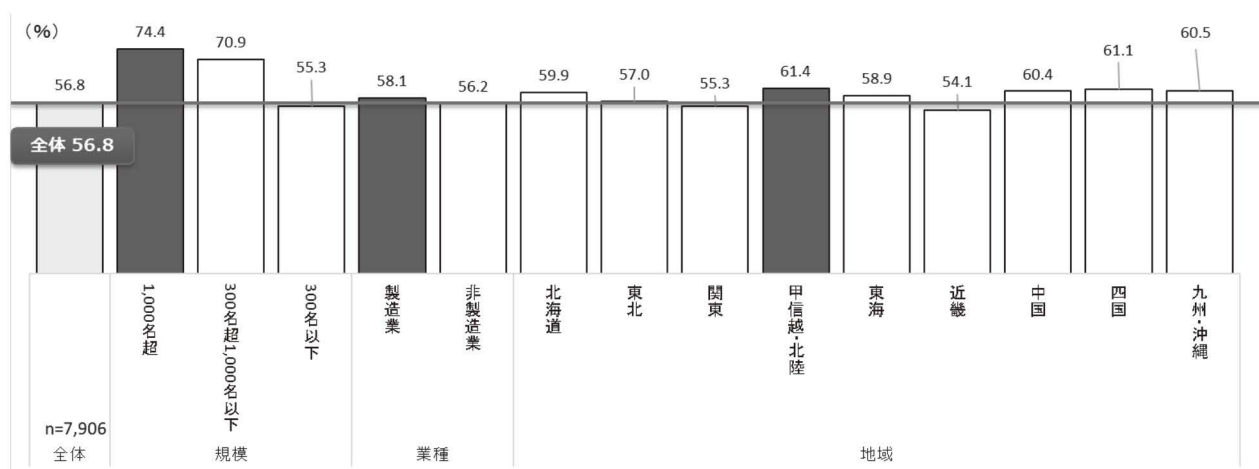
～近年、直面している人材マネジメントの課題として「優秀な人材の確保」をあげた企業の割合は、1,000名超、製造業、甲信越・北陸が高い～

- ◆ 近年、直面している人材マネジメントにおける課題は、「優秀な人材の確保」(56.8%)、「次世代経営人材の育成」(30.4%)、「ミドルマネジメント・管理職の強化」(29.3%)、「優秀な人材の流出防止」(25.3%)、「管理職の指導・育成スキルの強化」(23.7%)が上位5位を占めた。
- ◆ 近年、直面している人材マネジメントにおける課題として「優秀な人材の確保」をあげた企業の割合は、規模別には1,000名超の企業(74.4%、平均より17.6%pt高)が、業種別には製造業(58.1%、同1.3%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(61.4%、同4.6%pt高)が高かった。

【近年、直面している人材マネジメントにおける課題】



【規模・業種・地域別近年、直面している人材マネジメントにおける課題:「優秀な人材の確保」】



10. 結果のまとめ

- ◆ 現在導入している福利厚生制度は、「退職年金」、「慶事給付」、「家族手当」、「人間ドック」など法定外の健康診断補助、「死亡保障（弔慰金など）」の順で高い。地域別には甲信越・北陸の導入率が高い。
- ◆ 福利厚生制度の導入経緯は、「その他」（37.4%）、「生命保険会社」（25.9%）、「損害保険会社」（9.0%）、「社会保険労務士」（8.5%）の順で高い。
- ◆ 福利厚生制度の導入の経緯が「生命保険会社」と回答した企業の割合は、300名以下（26.5%）、非製造業（26.5%）、東海（31.4%）で高い。

- ◆ 今後拡充させたい福利厚生制度は、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」（11.1%）、「メンタルヘルス対策」（10.0%）、「退職年金」（7.3%）が上位3位を占めた。
- ◆ 現在抱えている人事労務上の課題として1,000名超の企業は「労働時間の削減やWLBの実施」と「70歳までの延長雇用における環境整備」を、300名超1,000名以下の企業は「評価システムの整備」を重視した。
- ◆ 従業員のワーク・エンゲージメント調査を実施している企業の割合は2割弱であった。従業員のワーク・エンゲージメント調査を「定期的実施している」企業は、規模別には1,000名超、業種別には非製造業、地域別には関東が高い。
- ◆ 従業員のワーク・エンゲージメントを高めるために現在実施している取組を尋ねた結果、「企業の経営ビジョンを共有」（40.9%）、「公平感・納得感のある人事評価制度構築」（28.2%）、「福利厚生制度の強化」（27.6%）が上位3位を占めた。
- ◆ 従業員のワーク・エンゲージメントを高めることの重要性に関する社内の理解度を尋ねた結果、高いと答えた企業の割合は21.1%（「非常に高い」4.9%と「高い」16.2%の合計）にとどまった。
- ◆ 近年、直面している人材マネジメントにおける課題は、「優秀な人材の確保」、「次世代経営人材の育成」、「ミドルマネジメント・管理職の強化」、「優秀な人材の流出防止」、「管理職の指導・育成スキルの強化」が上位5位を占めた。

11. 得られた示唆と今後のあり方

- 少子高齢化に歯止めがきかず、今後労働力人口の減少が予想される中で、企業は優秀な人材を確保し流出を防止するために、人間ドックなど法定外の健康診断補助やメンタルヘルス対策、そして退職年金等を中心に福利厚生制度を整備しようとしている。
- また、2019年4月から順次施行が始まった働き方関連法に対応するために労働時間の削減やWLBを実施し、70歳までの延長雇用における環境整備も推進している。
- 一方、従業員のワーク・エンゲージメント調査を実施している企業の割合は2割弱にとどまっており、企業規模によって差が大きいことが確認された。
- 2022年4月より東京証券取引所（以降、東証）は、市場区分を既存の東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ（スタンダード・グロース）から、プライム市場、スタンダード市場、グロース市場の3つの市場区分に再編した。
- 企業がプライム市場やスタンダード市場への移行を選択した場合には、コーポレートガバナンス・コード（株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組み）を構成する5つの基本原則（株主の権利・平等性の確保、株主以外のステークホルダーとの適切な協働、適切な情報開示と透明性の確保、取締役会等の責務、株主との対話）以外に「独立社外取締役3分の1以上の選任」などの31の原則と「企業の中核人材における多様性の確保」などの47の補充原則のような新しいコーポレートガバナンス・コードにも対応する必要がある。
- したがって、ワーク・エンゲージメントを含めて労働者に対する情報を透明に公開することは、今後の企業活動において重要な部分であり、エンゲージメント調査の重要度はますます高まると予想される。

- また、調査で終わるだけではなく、調査の結果を見える化し、対策を行うことも大事だ。今後エンゲージメント調査の結果は経営者にとって企業経営の重要な資料になる可能性が高い。

V. 【健康経営に対する企業の取組について】

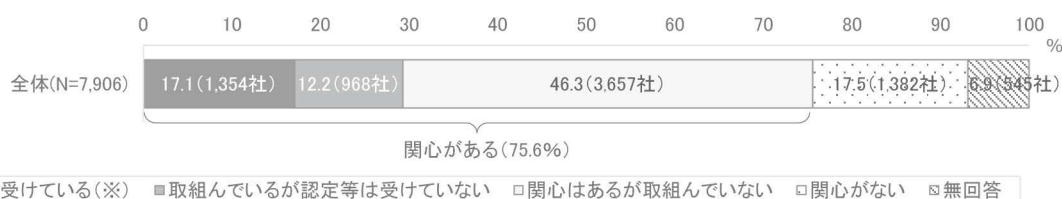
1. 調査の背景

- ◆ 「健康経営」に対する関心が高まり、国は、企業の取組内容や取組レベルの可視化を目的として、「健康経営度調査」を実施してきたほか、健康経営優良法人の認定や健康経営銘柄の選定など、顕彰制度を推進してきた。
- ◆ 2021年度の「健康経営度調査」に回答した法人数は、大規模法人部門で2,869件、中小規模法人部門で12,849件と、いずれも過去最多となり、「健康経営」に対する関心が高まってきている様子がうかがえる。
- ◆ 従業員の健康増進に向けた取組は、規模の大きい企業で先行して実施されている傾向があったが、少子化に伴う労働力不足等と従業員の生産性向上や、従業員の健康、および充実した生活を守っていく必要性は中小企業にも共通する課題である。
- ◆ 今後、規模の小さい企業にいかに関組を広めていくかが課題となっている。規模の小さい企業が多く参加する本調査においても、健康経営への関心、および国等による顕彰制度の利用について調査を行った。

2. 75%の企業が「健康経営」に関心～認定等を受けているのは関心がある企業の2割程度。 6割程度は「関心があるが取組んでいない」

- ◆ 健康経営に対する取組について自社の状況を、「①“健康宣言”をしている」、「②“健康経営優良法人”の認定を受けている」、「③“健康経営銘柄”の選定を受けている」、「④“健康経営格付融資”を利用している」、「健康経営に関心があり、既に具体的に取組んでいるが、①～④の認定等は受けていない（以下「取組んでいるが認定等は受けていない」とする。）」、「健康経営に関心はあるがまだ取組んでいない（以下、「関心はあるが取組んでいない」とする。）、「健康経営に関心がない（以下、「関心がない」とする。）」、の中から選んでもらった。①～④は重複して回答可能とし、以下では、①～④のいずれか1つでもあてはまる場合を「関心があり認定等を受けている」とした。
- ◆ その結果、「関心があり認定等を受けている」が17.1%、「取組んでいるが認定等は受けていない」が12.2%、「関心はあるが取組んでいない」が46.3%、「関心がない」が17.5%だった。6.9%は無回答だった。すなわち、全体の75.6%（5,979社）が健康経営に関心があり、関心がある企業の22.6%（全体の17.1%）が①～④の認定等を受けている一方で、関心がある企業の61.2%（全体の46.3%）は、関心はあるが取組は実施していない計算となった。

【健康経営に対する取組状況】



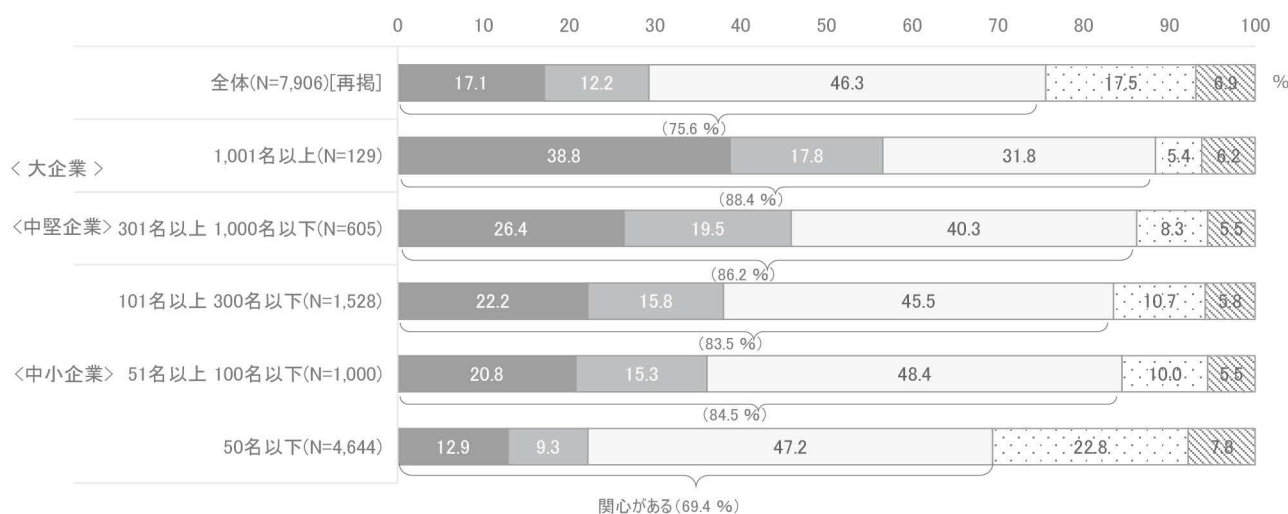
■関心があり認定等を受けている(※) ■取組んでいるが認定等は受けていない □関心はあるが取組んでいない □関心がない □無回答

(※)①“健康宣言”をしている、②“健康経営優良法人”の認定を受けている、③“健康経営銘柄”の選定を受けている、④“健康経営格付融資”を利用しているのいずれか1つでもあてはまる

関心があり認定等を受けている企業 1,354 社を対象に、①～④それぞれにあてはまる割合をみると、78.4% (1,062 社) が「①“健康宣言”をしている」と回答していた。②～④の認定等の利用で最も高かったのは「②“健康経営優良法人”の認定を受けている」で 38.1% (516 社) だった。「③“健康経営銘柄”の選定を受けている」は 4.1% (55 社)、「④“健康経営格付融資”を利用している」は 3.2% (43 社) だった。なお、②と③については、制度開始以来、国全体における認定・選定数が毎年公表されている。それとの比較でみると、今回の調査ではあてはまった企業は調査に参加した企業数に対して多いことから、本報告書では、認定・選定されていないにもかかわらず、それらを目指している企業も含むものと解釈した。

- ◆ 健康経営に対する取組状況を、企業規模別にみると「関心がある」の割合は、51 名以上の企業と「50 名以下」の企業で大きな差があり、51 名以上の企業で 8 割を超えたのに対し、「50 名以下」の企業では 7 割程度だった。おおむね、企業規模が大きいほど関心が高くなっていった。
- ◆ 「関心があり認定等を受けている」は、企業規模が大きいほど高く、「1,001 名以上」の企業で 38.8% だったのに対し、「50 名以下」の企業では 12.9% にとどまった。「関心はあるが取組んでいない」は、企業規模が大きいと低い傾向があり、「1,001 名以上」の企業で 31.8% だったのに対し、「51 名以上 100 名以下」の企業では 48.4%、「50 名以下」の企業では 47.2% と高かった。
- ◆ 規模が大きいほど関心は高く、なんらかの取組に着手している様子が見えてくる。

【健康経営に対する取組状況：企業規模別】



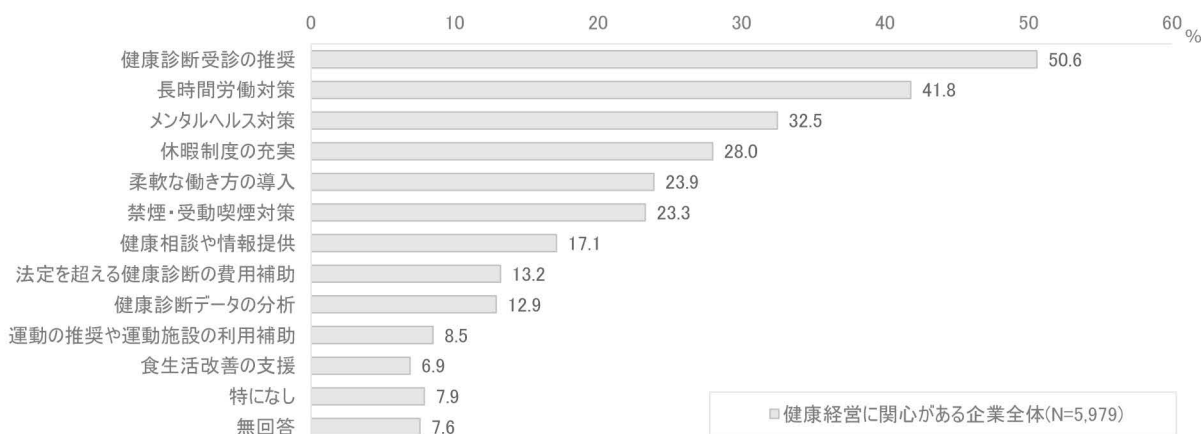
■関心があり認定等を受けている(※) ■取組んでいるが認定等は受けていない □関心はあるが取組んでいない □関心がない □無回答

(※)①“健康宣言”をしている、②“健康経営優良法人”の認定を受けている、③“健康経営銘柄”の選定を受けている、④“健康経営格付融資”を利用しているのいずれか1つでもあてはまる

3. 健康経営のために実施している取組内容

- ◆ 健康経営のために実施している取組を尋ねたところ、「健康診断受診の推奨」が50.6%で最も高かった。次いで「長時間労働対策（41.8%）」「メンタルヘルス対策（32.5%）」「休暇制度の充実（28.0%）」「柔軟な働き方の導入（23.9%）」と続いた。
- ◆ 「健康診断受診の推奨」や「メンタルヘルス対策」といった直接的な健康増進策も上位にあげられたが、「長時間労働対策」や、「休暇制度の充実」「柔軟な働き方の導入」など、従業員の生活にあった働き方を支援する取組も上位にあげられており、従業員の生活にあった働き方の支援も、健康経営の目的である従業員の健康維持・増進や、従業員の活力向上や生産性向上を後押しする取組として捉えられていると考えられる。

【実施中の取組】※全体で実施中の取組が高い順



- ◆ 健康経営のために実施している取組を、企業規模別にみると、規模が大きいほど取組を実施している割合は高い傾向があった。
- ◆ 100名以下の企業では「健康診断受診の推奨」が最も高かったのに対し、101名以上の企業では「メンタルヘルス対策」が最も高かった。

【実施中の取組：企業規模別】※全体で実施中の取組が高い順

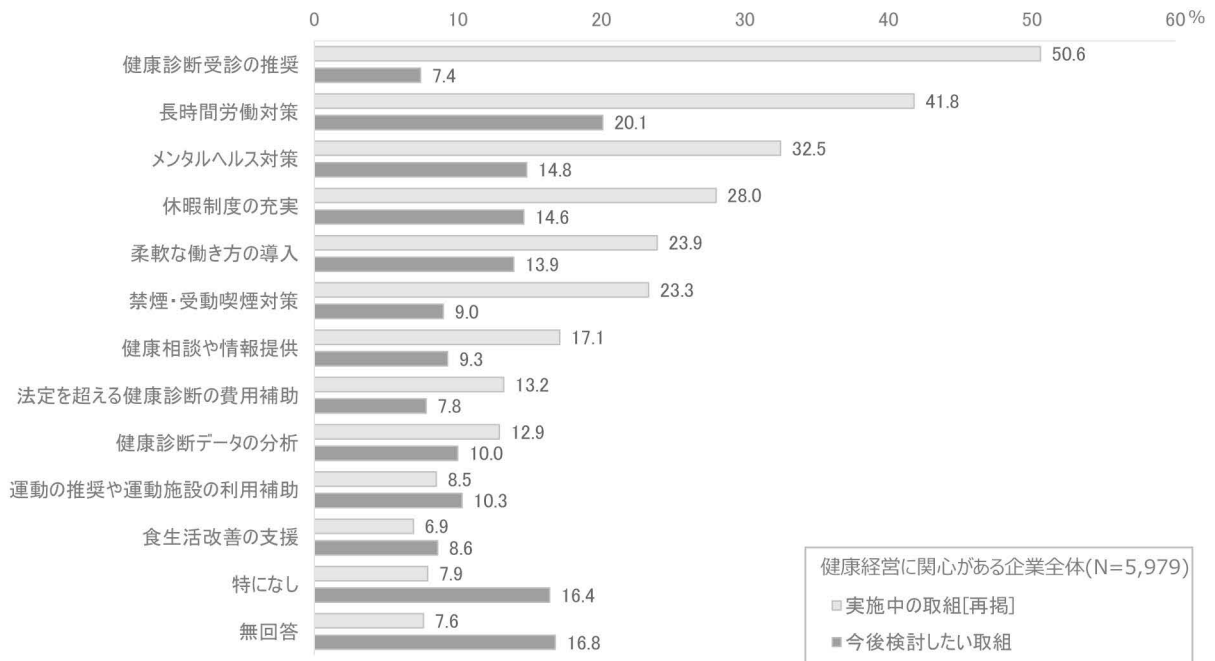
	N	健康診断受診の推奨	長時間労働対策	メンタルヘルス対策	休暇制度の充実	柔軟な働き方の導入	禁煙・受動喫煙対策	健康相談や情報提供	法定を超える健康診断の費用補助	健康診断データの分析	運動の推奨や運動施設の利用補助	食生活改善の支援	特になし	無回答 (%)
全体	5,979	50.6	41.8	32.5	28.0	23.9	23.3	17.1	13.2	12.9	8.5	6.9	7.9	7.6
<大企業> 1,001名以上	114	66.7+	64.9+	74.6+	42.1+	54.4+	31.6+	42.1+	21.1+	33.3+	21.1+	16.7+	2.6-	7.9
<中堅企業> 301名以上 1,000名以下	522	64.4+	65.1+	69.3+	37.4+	43.7+	33.3+	33.5+	20.7+	23.0+	16.9+	12.1+	2.1-	7.9
<中小企業> 101名以上 300名以下	1,276	59.8+	54.8+	60.7+	32.1+	30.5+	30.3+	26.0+	18.5+	19.1+	12.0+	7.6	3.6-	6.7
51名以上 100名以下	845	51.7	45.1+	45.3+	28.5	23.7	27.0+	17.8	14.7	14.0	6.9	6.5	4.5-	7.8
50名以下	3,222	43.8-	31.1-	10.5-	24.3-	17.0-	17.7-	9.9-	9.3-	7.8-	5.7-	5.5-	11.6+	7.8

(注)全体と比べて有意に差があるセルに土を表記(有意水準5%)

4. 今後検討したい取組内容

- ◆ 健康経営のために今後検討したい取組を尋ねたところ、「長時間労働対策」が20.1%で最も高かった。次いで「メンタルヘルス対策（14.8%）」「休暇制度の充実（14.6%）」「柔軟な働き方の導入（13.9%）」が続いた。「特になし」も16.4%にのぼった。
- ◆ 現在実施中の取組として最も高かった「健康診断受診の推奨」は7.4%にとどまった。既に半数の企業が実施しているからだと考えられる。

【今後検討したい取組】※全体で実施中の取組が高い順



- ◆ 健康経営のために今後検討したい取組を、企業規模別にみても、「長時間労働対策」はすべての規模で高くあげられており、規模によらず関心の高さがうかがえる。
- ◆ 「長時間労働対策」に次いで、101名以上の企業では「柔軟な働き方の導入」が高くなっていた。「100名以下」の企業では「メンタルヘルス対策」も高かった。
- ◆ ただし、企業規模にかかわらず「特になし」「無回答」も高く、新たに取組を検討する意向は低い可能性があった。

【今後検討したい取組：企業規模別】※全体で実施中の取組が高い順

	N	推 奨 健 康 診 断 受 診 の	長 時 間 労 働 対 策	対 メン タル ヘル ス	休 暇 制 度 の 充 実	導 入 柔 軟 な 働 き 方 の	対 禁 煙 ・ 受 動 喫 煙	提 供 健 康 相 談 や 情 報	診 法 断 の 費 用 を 超 える 健 康 補 助	分 析 健 康 診 断 デ ー タ の	施 設 の 利 用 推 奨 や 運 動 補 助	食 生 活 改 善 の 支 援	特 に な し	無 回 答
全体	5,979	7.4	20.1	14.8	14.6	13.9	9.0	9.3	7.8	10.0	10.3	8.6	16.4	16.8 (%)
<大企業> 1,001名以上	114	9.6	23.7	14.0	16.7	19.3	15.8+	15.8+	11.4	14.9	14.9	19.3+	22.8	10.5
<中堅企業> 301名以上 1,000名以下	522	6.9	27.2+	13.2	14.2	19.0+	10.0	11.5	8.6	13.8+	13.8+	10.9+	16.3	13.8
<中小企業> 101名以上 300名以下	1,276	6.3	25.0+	13.1	16.1	16.6+	10.7+	12.1+	7.9	11.7+	12.1+	10.1+	16.8	15.5
51名以上 100名以下	845	6.5	22.5	18.5+	16.3	15.4	9.5	9.2	10.1+	10.7	13.7+	11.0+	14.1	16.1
50名以下	3,222	8.0	16.2-	14.7	13.6-	11.5-	7.9-	7.7-	6.9-	8.3-	7.9-	6.7-	16.5	18.1+

(注)全体と比べて有意に差があるセルに±を表記(有意水準5%)

- ◆ 健康経営に対する取組状況別にみても、「長時間労働対策」は高くあげられており、健康経営に関心があるが取組を行っていない企業でも関心が高く、既に認定等を受けている企業でもなお関心が高い様子がうかがえた。
- ◆ 「関心はあるが取組んでいない」では、「健康診断受診の推奨」「長時間労働対策」「メンタルヘルス対策」「休暇制度の充実」「柔軟な働き方の導入」といった現在実施する企業が多い取組で、「関心があり認定等を受けている」や「取組んでいるが認定等は受けていない」を上回っており、健康経営に対する取組への関心の高さがうかがえた。

【今後検討したい取組：健康経営に対する取組状況別】※全体で実施中の取組が高い順

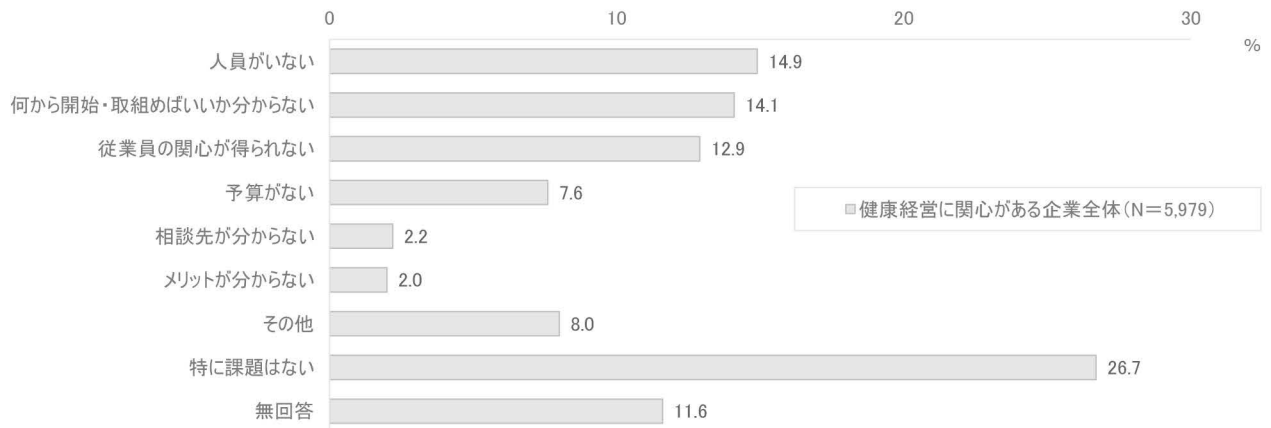
	N	推 奨 健 康 診 断 受 診 の	長 時 間 労 働 対 策	対 メン タル ヘル ス	休 暇 制 度 の 充 実	導 入 柔 軟 な 働 き 方 の	対 禁 煙 ・ 受 動 喫 煙	提 供 健 康 相 談 や 情 報	診 法 断 の 費 用 を 超 える 健 康 補 助	分 析 健 康 診 断 デ ー タ の	施 設 の 利 用 推 奨 や 運 動 補 助	食 生 活 改 善 の 支 援	特 に な し	無 回 答
全体	5,979	7.4	20.1	14.8	14.6	13.9	9.0	9.3	7.8	10.0	10.3	8.6	16.4	16.8 (%)
関心があり認定等を受けている	1,354	6.6	17.8-	13.8	11.7-	12.3	11.4+	7.8-	7.6	11.4	12.8+	12.6+	16.2	21.2+
取組んでいるが認定等は受けていない	968	6.5	16.5-	14.5	15.4	15.3	8.9	11.2+	8.7	9.2	13.0+	10.2	17.5	16.4
関心はあるが取組んでいない	3,657	7.9	21.8+	15.2	15.5+	14.2	8.2-	9.4	7.6	9.6	8.6-	6.8-	16.1	15.2-

(注)全体と比べて有意に差があるセルに±を表記(有意水準5%)

5. 課題

- ◆ 健康経営に取組むうえで特に課題となっていることについて尋ねたところ、「特に課題はない」が最も高く 26.7%を占めた。あげられた課題の中では、「人員がいない」が 14.9%と最も高かった。次いで「何から開始・取組めばいいか分からない(14.1%)」「従業員の関心が得られない(12.9%)」が続いた。
- ◆ 「メリットが分からない」は 2.0%にとどまったが、これは健康経営に関心がある企業に行った質問であったことによると考えられる。

【健康経営に取り組むうえでの課題】



- ◆ 健康経営に取り組むうえで特に課題となっていることを、企業規模別にみると、いずれも「特に課題はない」が最も高かった。特に、「1,001名以上」の企業では36.0%にのぼった。
- ◆ あげられた課題の中では、51名以上の企業で「人員がいない」が最も高く、「50名以下」の企業で「何から開始・取組めばいいかわからない」が最も高かった。「1,001名以上」の企業では「その他」も高くなっていた。

【健康経営に取り組むうえでの課題：企業規模別】

	N	人員がいない	かめらから開始・取組めばいいかわからない	従業員との関心	予算がない	相談先がわからない	メリットがわからない	その他	特に課題はない	無回答
全体	5,979	14.9	14.1	12.9	7.6	2.2	2.0	8.0	26.7	11.6 (%)
<大企業> 100.1名以上	114	15.8	3.5-	13.2	7.9	0.0	0.9	14.0+	36.0+	8.8
<中堅企業> 301名以上 100.0名以下	522	19.0+	8.4-	14.8	8.8	1.7	2.3	10.5+	24.1	10.3
<中小企業> 101名以上 300名以下	1,276	19.2+	10.9-	13.5	7.1	1.8	2.0	8.0	27.0	10.7
51名以上 100名以下	845	16.0	13.1	14.4	7.2	1.8	1.7	10.2+	24.9	10.8
50名以下	3,222	12.1-	16.9+	11.9-	7.8	2.6+	2.1	6.9-	27.2	12.4+

(注)全体と比べて有意に差があるセルに±を表記(有意水準5%)

- ◆ 健康経営に対する取組状況別にみると、「関心があり認定等を受けている」で「従業員の関心が得られない」が、「取組んでいるが認定等は受けていない」で「人員がいない」が、「関心はあるが取組んでいない」で「何から開始・取組めばいいかわからない」が、それぞれ最も高くなっており、課題は取組状況によって違っていた。「取組んでいるが認定等は受けていない」では「相談先がわからない」が、「関心はあるが取組んでいない」では「予算がない」がそれぞれ特徴的だった。
- ◆ 「特に課題はない」は、「関心があり認定等を受けている」「取組んでいるが認定等は受けていない」「関心はあるが取組んでいない」の順に高く、取組を行っている企業において、課題は解消されてきていることがうかがえた。

【健康経営に取り組むうえでの課題：健康経営に対する取組状況別】

	N	人員がいない	か分からなければ開始・取組めばいいか分からない	何から開始・取組めばいいか分からない	従業員の間で得られない	予算がない	相談先が分からない	からリットが分らない	その他	特に課題はない	無回答
全体	5,979	14.9	14.1	12.9	7.6	2.2	2.0	8.0	26.7	11.6	(%)
関心があり認定等を受けている	1,354	10.6-	6.8-	16.0+	5.8-	1.5-	2.1	6.4-	34.9+	16.0+	
取組んでいるが認定等を受けていない	968	14.4	10.6-	11.4	7.7	3.4+	1.5	9.3	32.2+	9.4-	
関心はあるが取組んでいない	3,657	16.6+	17.7+	12.1-	8.3+	2.2	2.1	8.3	22.2-	10.5-	

(注)全体と比べて有意に差があるセルに±を表記(有意水準5%)

6. 結果のまとめ

- ◆ 健康経営に対する取組について尋ねたところ、「①”健康宣言”をしている」、「②”健康経営優良法人”の認定を受けている」、「③”健康経営銘柄”の選定を受けている」、「④”健康経営格付融資”を利用している」のいずれか1つでもあてはまる「関心があり認定等を受けている」が17.1%、「取組んでいるが認定等を受けていない」が12.2%、「関心はあるが取組んでいない」が46.3%、「関心がない」が17.5%だった。
- ◆ 健康経営に関心がある企業の割合は「関心があり認定等を受けている」「取組んでいるが認定等を受けていない」「関心はあるが取組んでいない」をあわせて75.6%だった。健康経営に関心がある企業全体の22.6%が認定等を受けている一方で、関心がある企業の61.2%は、関心はあるが取組は実施していない計算となった。
- ◆ 企業規模別にみると、規模の大きい企業の方が、健康経営への関心が高く、認定等を受けている割合も高い傾向があった。
- ◆ 健康経営のために実施している取組を尋ねたところ、「健康診断受診の推奨」が50.6%で最も高かった。次いで「長時間労働対策(41.8%)」「メンタルヘルス対策(32.5%)」「休暇制度の充実(28.0%)」「柔軟な働き方の導入(23.9%)」と続いた。
- ◆ 企業規模別にみると、100名以下の企業で「健康診断受診の推奨」が最も高かったのに対し、101名以上の企業では「メンタルヘルス対策」が最も高かった。
- ◆ 健康経営のために今後検討したい取組を尋ねたところ、「長時間労働対策」が20.1%で最も高かった。次いで「メンタルヘルス対策(14.8%)」「休暇制度の充実(14.6%)」「柔軟な働き方の導入(13.9%)」が続いた。「特になし」も16.4%にのぼった。
- ◆ 企業規模別にみても、健康経営に対する取組状況別にみても、「長時間労働対策」は高くあげられており、関心の高さがうかがえた。
- ◆ 健康経営に取り組むうえで特に課題となっていることについて尋ねたところ、26.7%が「特に課題はない」と回答した。あげられた課題の中では、「人員がいない」が14.9%と最も高かった。次いで「何から開始・取組めばいいか分からない(14.1%)」「従業員の関心が得られない(12.9%)」が続いた。
- ◆ 51名以上の企業で「人員がいない」が最も高く、50名以下の企業で「何から開始・取組めばいいか分からない」が最も高かった。健康経営に対する取組状況別にみると、「関心があり認定等を受けている」で「従業員の関心が得られない」が、「取組んでいるが認定等を受けていない」で「人員がいない」が、「関心はあるが取組んでいない」で「何

から開始・取組めばいいか分からない」が、それぞれ最も高くなっており、課題は取組状況によって違っていた。

- ◆ 「特に課題はない」は、「関心があり認定等を受けている」「取組んでいるが認定等を受けていない」「関心はあるが取組んでいない」の順に高く、取組を行っている企業において、課題は解消されてきていることがうかがえた。

7. 得られた示唆と今後のあり方

- ◆ 企業規模別にみると健康経営に「関心がある」の割合は、51名以上の企業で8~9割であるのに対し、50名以下の企業では7割と差があったものの、規模の小さい企業にも浸透してきているようだった。
- ◆ 健康経営に関心がある企業の6割程度が、関心はあっても取組などを実施していないと回答していた。課題として、規模の小さい企業や関心はあっても取組などを実施していない企業で「何から開始・取組めばいいか分からない」の割合が高かったことから、今後も規模の小さい企業に向けた取組支援や事例紹介等を更に周知していく必要があるだろう。
- ◆ 一方、規模の大きい企業においては、「特に課題はない」が高くなっていった。取組が浸透するにつれて、課題が解消されていく可能性が考えられる。しかし、「従業員の関心が得られない」も高くなっており、企業だけでなく従業員自身からも健康増進に対する関心を醸成していくことが必要だと考えられる。
- ◆ 現在実施中の取組は「健康診断受診の推奨」や「メンタルヘルス対策」といった直接的な健康増進策だけでなく、「長時間労働対策」や、「休暇制度の充実」「柔軟な働き方の導入」など、従業員の生活にあった働き方を支援する取組も上位にあげられていること、および、今後検討したい取組も「長時間労働対策」「休暇制度の充実」「柔軟な働き方の導入」等が上位にあげられていることから、従業員の生活にあった働き方の支援も、健康経営の目的である従業員の健康維持・増進や、従業員の活力向上や生産性向上を後押しする取組として捉えられていると考えられる。

景気動向の地域別比較

1. 業況

(構成比: %, D.I.)

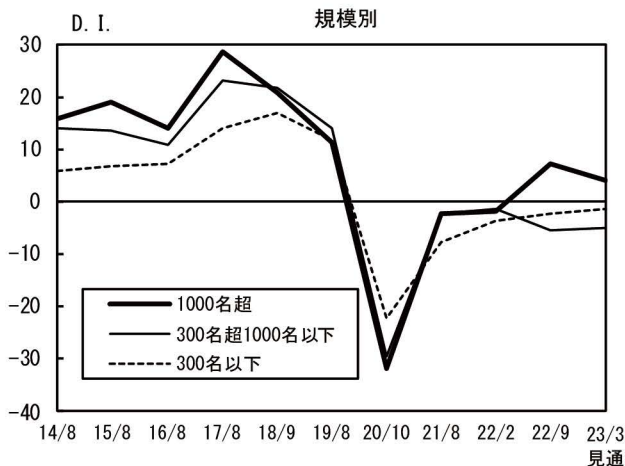
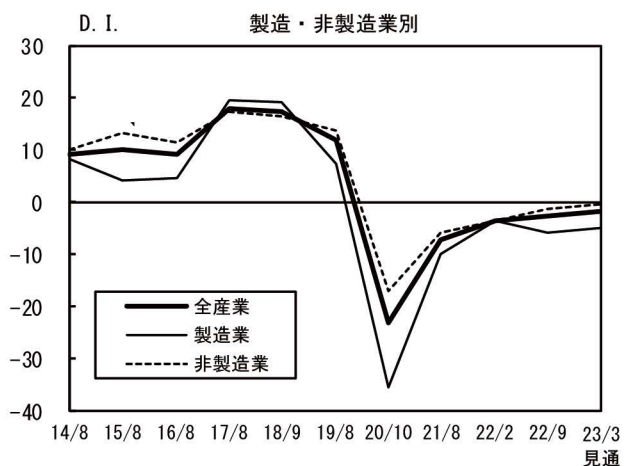
		良い	やや 良い	普通	やや 悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2022/2 (前回)	9.0	18.7	36.6	24.4	9.8	-3.6
	2022/9 (今回)	9.0	18.5	37.8	24.9	8.3	-2.6
	2023/3末見通	7.6	18.8	39.5	24.1	6.6	-1.7
北海道	2022/2 (前回)	8.9	16.8	39.1	25.7	7.8	-3.4
	2022/9 (今回)	5.9	15.6	46.0	24.9	6.3	-5.1
	2023/3末見通	5.1	16.5	41.8	27.0	6.8	-7.0
東北	2022/2 (前回)	6.8	15.6	42.5	21.7	12.0	-8.2
	2022/9 (今回)	5.6	15.6	40.2	28.1	9.9	-10.6
	2023/3末見通	4.8	13.8	40.2	27.9	9.7	-12.0
関東	2022/2 (前回)	10.6	20.4	35.1	23.9	8.9	-0.2
	2022/9 (今回)	10.3	20.0	38.1	22.9	7.3	1.5
	2023/3末見通	9.2	21.4	38.7	21.7	5.6	3.5
甲信越 ・ 北陸	2022/2 (前回)	8.6	22.2	31.5	28.5	8.6	-3.1
	2022/9 (今回)	7.7	20.1	38.4	25.9	6.6	-1.9
	2023/3末見通	5.0	16.4	45.5	24.6	5.3	-4.4
東海	2022/2 (前回)	6.9	14.4	41.1	27.6	9.4	-9.2
	2022/9 (今回)	8.1	16.8	37.0	26.7	10.5	-7.4
	2023/3末見通	7.0	17.2	38.7	26.6	7.7	-5.4
近畿	2022/2 (前回)	9.3	19.2	35.2	22.9	10.4	-2.9
	2022/9 (今回)	9.6	18.6	37.2	23.8	8.2	-1.2
	2023/3末見通	7.6	19.1	38.2	24.2	6.2	-1.2
中国	2022/2 (前回)	9.6	15.4	34.9	27.8	11.4	-8.0
	2022/9 (今回)	7.2	17.9	37.0	28.5	8.5	-6.6
	2023/3末見通	6.6	17.4	42.1	25.3	6.6	-4.0
四国	2022/2 (前回)	8.4	18.1	39.3	22.8	10.7	-4.7
	2022/9 (今回)	7.7	17.5	34.0	29.8	10.5	-8.9
	2023/3末見通	7.4	13.3	42.5	26.3	8.8	-7.9
九州 ・ 沖縄	2022/2 (前回)	8.0	20.8	35.7	24.5	9.2	-3.0
	2022/9 (今回)	9.6	18.0	36.9	25.7	9.0	-3.2
	2023/3末見通	8.0	19.8	39.2	22.3	7.5	-0.8

(注) 業況判断D. I. は次の算式による。

(良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5

- (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)

業況判断D. I. の推移 (全国)



2. 売上及び経常損益

(構成比: %, D.I.)

		売 上				経 常 損 益			
		増収	前年 並み	減収	売上 D. I.	増益	前年 並み	減益	経常損益 D. I.
全国	2020年度実績 (21/8調査)	26.9	27.2	44.6	-17.7	31.5	29.4	36.9	-5.4
	2021年度実績 (今回)	37.3	34.7	26.1	11.2	33.6	37.6	26.4	7.2
	2022年度見通 (今回)	32.4	43.6	20.4	12.0	27.0	45.5	23.4	3.7
北海道	2020年度実績 (21/8調査)	31.4	28.8	38.9	-7.4	29.7	31.9	35.8	-6.1
	2021年度実績 (今回)	30.0	41.4	27.1	3.0	26.6	43.0	28.3	-1.7
	2022年度見通 (今回)	25.3	46.8	24.9	0.4	19.8	51.9	24.9	-5.1
東北	2020年度実績 (21/8調査)	24.5	29.5	43.3	-18.8	29.5	32.7	34.3	-4.8
	2021年度実績 (今回)	28.9	39.5	30.3	-1.3	25.5	42.8	30.1	-4.5
	2022年度見通 (今回)	20.9	47.3	27.5	-6.5	19.2	47.3	29.4	-10.2
関東	2020年度実績 (21/8調査)	29.6	26.9	42.3	-12.6	33.0	29.5	34.9	-1.9
	2021年度実績 (今回)	41.3	32.4	24.2	17.1	37.6	35.7	24.0	13.5
	2022年度見通 (今回)	37.2	42.0	17.4	19.8	32.0	44.1	20.0	11.9
甲信越 ・ 北陸	2020年度実績 (21/8調査)	27.3	25.5	46.6	-19.3	32.0	28.0	38.8	-6.8
	2021年度実績 (今回)	41.5	33.6	23.8	17.7	38.8	32.0	25.7	13.2
	2022年度見通 (今回)	31.4	45.0	21.1	10.3	23.3	44.4	27.6	-4.2
東海	2020年度実績 (21/8調査)	24.0	24.8	50.9	-27.0	30.0	26.5	42.7	-12.7
	2021年度実績 (今回)	38.0	32.0	28.7	9.3	32.1	36.1	30.6	1.6
	2022年度見通 (今回)	30.6	45.8	20.7	10.0	27.5	46.0	23.5	4.0
近畿	2020年度実績 (21/8調査)	26.2	26.0	46.0	-19.8	32.0	27.4	37.6	-5.7
	2021年度実績 (今回)	36.0	35.9	25.4	10.7	33.3	38.4	25.3	8.0
	2022年度見通 (今回)	32.7	42.7	19.8	12.9	27.1	45.2	22.3	4.8
中国	2020年度実績 (21/8調査)	25.9	25.3	47.5	-21.6	30.8	29.9	36.6	-5.8
	2021年度実績 (今回)	32.5	36.2	30.0	2.5	27.9	42.1	28.3	-0.4
	2022年度見通 (今回)	30.6	45.1	22.3	8.3	24.3	47.4	25.7	-1.3
四国	2020年度実績 (21/8調査)	26.0	32.9	39.5	-13.6	29.1	34.1	34.9	-5.8
	2021年度実績 (今回)	37.6	35.8	25.2	12.3	31.9	37.5	28.1	3.9
	2022年度見通 (今回)	29.8	40.4	28.1	1.8	22.1	40.7	34.4	-12.3
九州 ・ 沖縄	2020年度実績 (21/8調査)	25.1	30.7	43.7	-18.6	31.6	31.4	36.2	-4.5
	2021年度実績 (今回)	37.0	35.1	26.7	10.3	33.3	37.2	27.8	5.5
	2022年度見通 (今回)	31.2	44.8	20.8	10.3	24.3	47.9	23.6	0.7

(注1) 増収(増益)は、「連続増収(増益)」と「増収(増益)に転じた(る)」企業の合計。

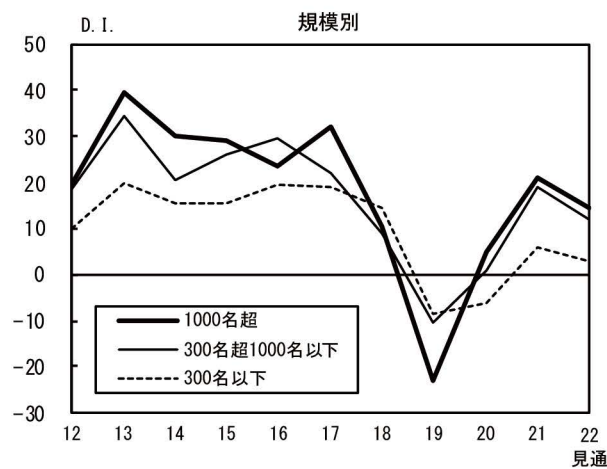
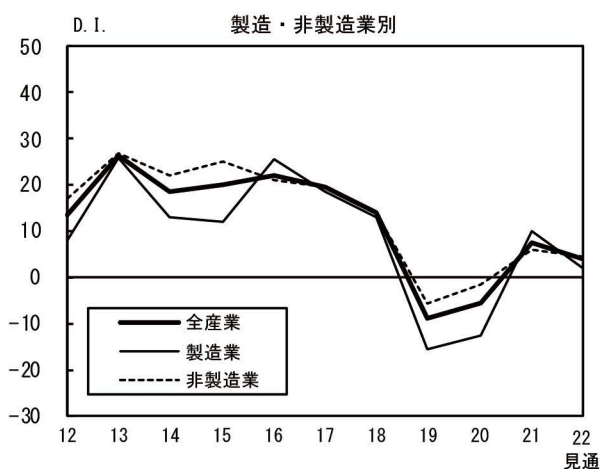
減収(減益)は、「連続減収(減益)」と「減収(減益)に転じた(る)」企業の合計。

(注2) 売上(経常損益) D. I. は次の算式による。

(連続増収(増益)と回答した企業数%) + (増収(増益)に転じた(る)と回答した企業数%)

- (減収(減益)に転じた(る)と回答した企業数%) - (連続減収(減益)と回答した企業数%)

経常損益D. I. の推移(全国)



3. 従業員数の増減

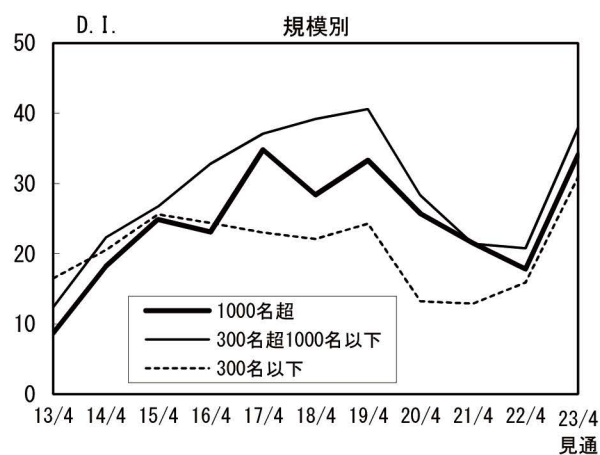
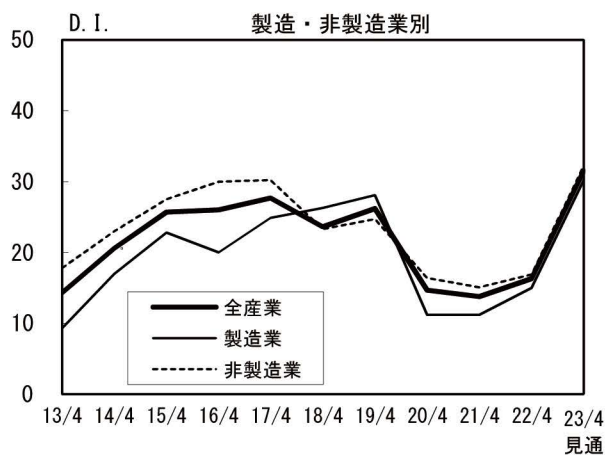
(構成比: %, D.I.)

		増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2021/4実績 (前回)	24.1	63.9	10.2	13.8
	2022/4実績 (今回)	25.7	63.0	9.4	16.3
	2023/4見通 (今回)	35.8	56.2	4.3	31.5
北海道	2021/4実績 (前回)	25.7	63.7	10.1	15.6
	2022/4実績 (今回)	24.9	60.8	12.7	12.2
	2023/4見通 (今回)	25.3	65.8	6.3	19.0
東北	2021/4実績 (前回)	17.5	71.5	9.2	8.3
	2022/4実績 (今回)	22.0	66.5	10.2	11.9
	2023/4見通 (今回)	33.3	56.6	5.4	27.9
関東	2021/4実績 (前回)	28.3	60.2	9.7	18.6
	2022/4実績 (今回)	26.9	60.8	9.8	17.1
	2023/4見通 (今回)	37.9	54.7	3.8	34.1
甲信越 ・ 北陸	2021/4実績 (前回)	25.5	64.6	9.3	16.2
	2022/4実績 (今回)	30.7	61.6	6.6	24.1
	2023/4見通 (今回)	41.0	53.4	4.2	36.8
東海	2021/4実績 (前回)	19.4	70.3	9.7	9.7
	2022/4実績 (今回)	23.4	66.7	8.9	14.5
	2023/4見通 (今回)	32.6	60.1	4.8	27.8
近畿	2021/4実績 (前回)	23.0	62.5	11.5	11.5
	2022/4実績 (今回)	26.3	62.3	9.0	17.3
	2023/4見通 (今回)	36.0	54.4	4.3	31.7
中国	2021/4実績 (前回)	23.3	64.1	11.6	11.6
	2022/4実績 (今回)	23.2	68.3	7.7	15.5
	2023/4見通 (今回)	31.3	62.8	3.6	27.7
四国	2021/4実績 (前回)	23.2	66.4	9.4	13.8
	2022/4実績 (今回)	24.2	62.1	13.0	11.2
	2023/4見通 (今回)	39.3	54.7	3.9	35.4
九州 ・ 沖縄	2021/4実績 (前回)	23.8	64.1	10.6	13.1
	2022/4実績 (今回)	24.8	63.7	9.6	15.2
	2023/4見通 (今回)	36.3	55.6	4.3	32.0

(注) 従業員数D. I. は次の算式による。

(従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

従業員数D. I. の推移 (全国)



ニッセイ景況アンケート 単純集計結果 (2022年度調査)

【定例調査項目】

【1】従業員数について(パート・アルバイト含まず)

①50名以下 (58.7%) ②51名以上100名以下 (12.6%) ③101名以上300名以下 (19.3%) ④301名以上500名以下 (4.6%)
⑤501名以上1,000名以下 (3.0%) ⑥1,001名以上3,000名以下 (1.2%) ⑦3,001名以上 (0.5%)

◇従業員数の増減について

2022/4実績: ①増やした (25.7%) ②横ばい (63.0%) ③削減した (9.4%)
2023/4見通: ①増やす (35.8%) ②横ばい (56.2%) ③削減する (4.3%)

【2】業況について

現在: ①良い (9.0%) ②やや良い (18.5%) ③ふつう (37.8%) ④やや悪い (24.9%) ⑤悪い (8.3%)
2022年度末見通: ①良い (7.6%) ②やや良い (18.8%) ③ふつう (39.5%) ④やや悪い (24.1%) ⑤悪い (6.6%)

【3】売上について(前年度と比べ)

2021年度実績: ①連続増収 (13.8%) ②増収に転じた (23.5%) ③前年並み (34.7%) ④減収に転じた (21.0%) ⑤連続減収 (5.1%)
2022年度見通: ①連続増収 (12.8%) ②増収に転じる (19.6%) ③前年並み (43.6%) ④減収に転じる (15.9%) ⑤連続減収 (4.5%)

【4】経常損益について(前年度と比べ)

2021年度実績: ①連続増益 (11.4%) ②増益に転じた (22.2%) ③前年並み (37.6%) ④減益に転じた (21.7%) ⑤連続減益 (4.7%)
2022年度見通: ①連続増益 (9.5%) ②増益に転じる (17.5%) ③前年並み (45.5%) ④減益に転じる (18.5%) ⑤連続減益 (4.9%)

【5-1】設備投資金額について(前年度と比べ)

2021年度実績: ①増加した (10.4%) ②やや増加した (17.4%) ③横ばい (57.0%) ④やや減少した (7.9%) ⑤減少した (4.4%)
2022年度見通: ①増加する (10.1%) ②やや増加する (17.2%) ③横ばい (55.2%) ④やや減少する (7.9%) ⑤減少する (4.9%)

【5-2】設備投資目的について(主なもの2つまで)

①生産・販売能力の増強 (35.4%) ②製(商)品・サービスの向上 (17.2%) ③省力・合理化 (22.7%) ④経営の多角化 (8.8%)
⑤研究・開発 (4.8%) ⑥設備の更新維持 (39.5%) ⑦特になし (12.0%) ⑧その他 (4.4%)

【6】製(商)品・サービスの販売価格について(前年度と比べ)

2021年度実績: ①上昇した (11.7%) ②やや上昇した (25.1%) ③横ばい (54.0%) ④やや下落した (3.8%) ⑤下落した (0.7%)
2022年度見通: ①上昇する (15.5%) ②やや上昇する (31.7%) ③横ばい (42.0%) ④やや下落する (3.7%) ⑤下落する (0.8%)

【7】原材料・製(商)品の仕入価格について(前年度と比べ)

2021年度実績: ①上昇した (32.9%) ②やや上昇した (33.8%) ③横ばい (26.8%) ④やや下落した (1.3%) ⑤下落した (0.3%)
2022年度見通: ①上昇する (42.4%) ②やや上昇する (31.0%) ③横ばい (18.2%) ④やや下落する (1.2%) ⑤下落する (0.3%)

【8】現在の経営課題・問題点について(主なもの3つまで)

①受注・需要の減少 (30.7%) ②原材料・人件費の増加 (58.8%) ③価格の低下 (6.1%) ④人員の不足 (47.8%) ⑤人材の能力不足 (26.4%)
⑥同業他社との競争激化 (19.8%) ⑦資金繰りの悪化 (5.8%) ⑧特になし (5.6%) ⑨その他 (4.3%)

【9】今後10年間で重要性を増すと思われる経営課題について(主なもの3つまで)

①商品開発力の向上 (19.4%) ②生産性の向上 (35.8%) ③事業のグローバル化 (7.9%) ④非グローバル化・国内回帰 (1.4%)
⑤同業他社との競争激化 (19.9%) ⑥事業領域の見直し (13.6%) ⑦新規事業の開拓 (24.3%) ⑧顧客層の拡大 (23.7%) ⑨財務体質の改善 (9.1%)
⑩人材確保・育成 (57.8%) ⑪後継者問題 (12.8%) ⑫他社や大学・研究機関との連携 (1.4%) ⑬特定できない (3.6%) ⑭その他 (2.0%)

【10】コロナ前(2019年)の売上水準の回復期について

①すでに回復している (43.5%) ②2022年下期 (8.3%) ③2023年内 (16.1%) ④2024年以降 (11.8%) ⑤回復が見通せない (16.0%)

【11】コロナ禍以降、オフィス運用の見直しを実施した(検討している)項目について(当てはまるものすべて)

①専有面積縮小 (3.1%) ②オフィス移転 (6.4%) ③拠点の分散化 (3.8%) ④専有面積拡大 (3.6%) ⑤拠点の集約 (3.9%)
⑥オフィスレイアウトの変更 (16.5%) ⑦テレワーク導入 (23.0%) ⑧検討していない (53.4%)

【12】現在、企業(経営者)の興味・関心のある内容について(主なもの2つまで)

◇事業展開について

①売上の拡大 (52.5%) ②海外展開の強化 (4.5%) ③株式上場 (0.9%) ④販路拡大・多角化 (23.8%) ⑤収益性の向上 (55.6%)
⑥不採算事業の売却 (1.9%) ⑦その他 (4.6%) ⑧興味・関心なし (8.4%)

◇財務・経理について

①資産運用商品 (10.5%) ②資産運用コンサル (4.6%) ③融資関係 (11.3%) ④株式関係 (4.5%) ⑤リース関係 (6.0%)
⑥会計・税務相談 (18.2%) ⑦税制改正への対応 (26.8%) ⑧金融市場の動向 (11.8%) ⑨その他 (8.4%) ⑩興味・関心なし (24.5%)

◇事業リスクについて

①賠償リスク (17.9%) ②災害リスク (28.9%) ③為替リスク (8.4%) ④サイバーリスク (15.5%) ⑤営業リスク(コンプライアンス) (19.4%)
⑥事業継承 (19.1%) ⑦内部統制 (15.5%) ⑧その他 (6.1%) ⑨興味・関心なし (13.6%)

◇不動産について

①不動産売却 (7.1%) ②不動産購入 (14.5%) ③新規出店 (6.7%) ④オフィス移転 (8.5%) ⑤遊休地活用 (7.6%)
⑥ビル管理・清掃・設備 (6.0%) ⑦その他 (9.1%) ⑧興味・関心なし (49.4%)

【特別調査項目】

企業の福利厚生と健康経営への取組

<福利厚生について>

【13】現在導入している福利厚生制度について(当てはまるものすべて)

①人間ドックなど法定外の健康診断に対する補助 (37.6%) ②スポーツクラブの利用料補助 (8.1%) ③メンタルヘルス対策 (23.8%)
④医療保障(自助努力など) (9.0%) ⑤医療保障(企業保障など) (15.2%)
⑥所得補償(労災保険の付加給付、休業補償、GLTD(団体長期障がい所得補償保険)など) (23.8%) ⑦死亡保障(弔慰金など) (36.7%)

【特別調査項目】 続き

- ⑧死亡保障（グループ保険など）（17.1%） ⑨財産形成（社内預金、従業員持株会など）（19.9%） ⑩退職年金（退職一時金を含む）（47.9%）
- ⑪情報提供（ライフプランセミナーなど）（5.7%） ⑫住宅手当（家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など）（30.2%）
- ⑬家族手当（扶養手当、配偶者手当、子ども手当など）（43.2%） ⑭慶事給付（結婚祝い金、出産祝い金など）（47.6%）
- ⑮育児支援（育児休業、ベビシッター補助など）（30.2%） ⑯介護支援（介護休業、ホームヘルプ補助など）（23.0%）
- ⑰余暇・レジャー支援（保養所、宿泊施設との提携、レジャー施設の割引など）（17.8%） ⑱社内コミュニケーション促進施策（社内レク補助など）（16.4%）
- ⑲自己啓発支援（14.6%） ⑳カフェテリアプラン（1.5%） ㉑不妊治療など妊娠・出産包括支援（1.2%） ㉒社内食堂・食事補助（14.1%）
- ㉓オフィスの自販機設置（22.3%） ㉔仕出し・宅配弁当（12.1%） ㉕カフェスペースの設置（4.4%） ㉖特別休暇（30.0%）
- ㉗永年勤続表彰（30.3%） ㉘社員旅行（19.8%） ㉙特になし（8.4%） ㉚その他（2.0%）

【14】【13】で④以外を回答された方 制度導入の経緯について

- ①生命保険会社（25.9%） ②損害保険会社（9.0%） ③都市銀行（3.0%） ④地方銀行（4.7%） ⑤証券会社（1.0%）
- ⑥社会保険労務士（8.5%） ⑦税理士（7.3%） ⑧その他（37.4%）

【15】【13】で④以外を回答された方 今後「拡充させたい」福利厚生制度について（当てはまるものすべて）

- ①人間ドックなど法定外の健康診断に対する補助（11.1%） ②スポーツクラブの利用料補助（4.2%） ③メンタルヘルス対策（10.0%）
- ④医療保障（自助努力など）（2.8%） ⑤医療保障（企業保障など）（3.5%）
- ⑥所得補償（労災保険の付加給付、休業補償、GLTD（団体長期障がい所得補償保険）など）（4.7%） ⑦死亡保障（弔慰金など）（2.9%）
- ⑧死亡保障（グループ保険など）（2.0%） ⑨財産形成（社内預金、従業員持株会など）（3.6%） ⑩退職年金（退職一時金を含む）（7.3%）
- ⑪情報提供（ライフプランセミナーなど）（3.7%） ⑫住宅手当（家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など）（3.4%）
- ⑬家族手当（扶養手当、配偶者手当、子ども手当など）（3.6%） ⑭慶事給付（結婚祝い金、出産祝い金など）（1.5%）
- ⑮育児支援（育児休業、ベビシッター補助など）（4.6%） ⑯介護支援（介護休業、ホームヘルプ補助など）（4.6%）
- ⑰余暇・レジャー支援（保養所、宿泊施設との提携、レジャー施設の割引など）（4.4%） ⑱社内コミュニケーション促進施策（社内レク補助など）（5.7%）
- ⑲自己啓発支援（6.6%） ⑳カフェテリアプラン（1.6%） ㉑不妊治療など妊娠・出産包括支援（1.3%） ㉒社内食堂・食事補助（1.6%）
- ㉓オフィスの自販機設置（0.9%） ㉔仕出し・宅配弁当（0.8%） ㉕カフェスペースの設置（1.6%） ㉖特別休暇（3.4%）
- ㉗永年勤続表彰（3.0%） ㉘社員旅行（4.9%） ㉙特になし（24.2%） ㉚その他（2.4%）

【16】貴社の抱える人事・労務上の課題について（当てはまるものすべて）

- ①オフィスの移転や縮小、IT環境の整備を含めたテレワーク関連対策（11.3%） ②労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施（34.0%）
- ③評価システムの整備（27.1%） ④病気を抱える従業員の労務管理・メンタルヘルス対策（17.7%）
- ⑤70歳までの延長雇用における環境整備（21.9%） ⑥副業・兼業の容認（7.6%） ⑦同一労働同一賃金への対応（12.0%）
- ⑧有期雇用から無期雇用への転換ルールの整備（3.7%） ⑨女性特有の健康問題に対する対策（5.5%） ⑩特になし（22.5%） ⑪その他（3.4%）

<健康経営の取組について>

【17】健康経営（従業員の健康保持・増進）に対する貴社の取組について（当てはまるものすべて）

- ①「健康宣言」をしている（13.4%） ②「健康経営優良法人」の認定を受けている（6.5%）
- ③「健康経営銘柄」の選定を受けている（0.7%） ④「健康経営格付融資」を利用している（0.5%）
- ⑤健康経営に関心があり、既に具体的に取組んでいるが、①～④の認定等を受けていない（今後、認定等を受けたいと思う）（12.2%）
- ⑥健康経営に関心はあるがまだ取組んでいない（今後、取組みたいと思う）（46.3%） ⑦健康経営に関心がない（17.5%）

【18】【17】で⑦以外を回答された方 健康経営のために実施している（実施予定の）取組について（当てはまるものすべて）

- ①長時間労働対策（41.8%） ②休暇制度の充実（時間単位の休暇制度導入等）（28.0%）
- ③柔軟な働き方の導入（フレックス制度、テレワーク導入）（23.9%） ④健康診断受診の推奨（50.6%） ⑤法定を超える健康診断の費用補助（13.2%）
- ⑥メンタルヘルス対策（ストレスチェック制度等）（32.5%） ⑦健康相談や情報提供（17.1%） ⑧健康診断データの分析（12.9%）
- ⑨運動の推奨や運動施設の利用補助（8.5%） ⑩食生活改善の支援（6.9%） ⑪禁煙・受動喫煙対策（23.3%） ⑫特になし（7.9%）

【19】【17】で⑦以外を回答された方 健康経営に取り組むうえで特に課題となっていること（なると予想されること）について

- ①何から始めるのか、どのように取り組めばいいのかわからない（14.1%） ②人員がいない（14.9%） ③予算がない（7.6%）
- ④メリットがわからない（2.0%） ⑤従業員の関心が得られない（12.9%） ⑥相談先がわからない（2.2%）
- ⑦その他（8.0%） ⑧特に課題はない（26.7%）

【20】【17】で⑦以外を回答された方 今後検討したい取組について（当てはまるものすべて）

- ①長時間労働対策（20.1%） ②休暇制度の充実（時間単位の休暇制度導入等）（14.6%）
- ③柔軟な働き方の導入（フレックス制度、テレワーク導入）（13.9%） ④健康診断受診の推奨（7.4%） ⑤法定を超える健康診断の費用補助（7.8%）
- ⑥メンタルヘルス対策（ストレスチェック制度等）（14.8%） ⑦健康相談や情報提供（9.3%） ⑧健康診断データの分析（10.0%）
- ⑨運動の推奨や運動施設の利用補助（10.3%） ⑩食生活改善の支援（8.6%） ⑪禁煙・受動喫煙対策（9.0%） ⑫特になし（16.4%）

<従業員のワーク・エンゲージメントを高めるための企業の取組>

【21】従業員のワーク・エンゲージメント調査の取組について

- ①定期的実施している（8.7%） ②不定期に実施している（9.4%） ③現在実施していないが、今後は実施する予定である（22.1%）
- ④現在実施しておらず、今後も実施する予定はない（51.2%）

【22】【21】で④以外を回答された方 従業員のワーク・エンゲージメントを高めるために現在実施している取組について（当てはまるものすべて）

- ①企業の経営ビジョンを共有（40.9%） ②組織の習慣の見直し（22.5%） ③福利厚生制度の強化（27.6%）
- ④社員の意見を上層部が積極的に採用（24.6%） ⑤業務内容に適した人材を雇用、適材適所に配置（23.6%）
- ⑥1on1ミーティングなど社内コミュニケーションを円滑にするための取組を実施（21.3%）
- ⑦社員にとって公平感・納得感のある人事評価制度の構築（28.2%） ⑧部署外の社員との繋がりを促進（11.3%）
- ⑨ワーク・ライフ・バランスなど多様な働き方を推進（20.1%） ⑩ハレの場（表彰制度など）の提供（16.1%）
- ⑪社会から承認された企業であることを理解してもらう（10.7%） ⑫社員のトレーニング機会を増やす（12.7%） ⑬特になし（5.2%） ⑭その他（1.8%）

【23】【21】で④以外を回答された方 従業員のワーク・エンゲージメントを高めることの重要性に関する社内の理解度について

- ①非常に高い（4.9%） ②高い（16.2%） ③中程度（44.0%） ④低い（20.1%） ⑤非常に低い（3.8%）

【24】近年、直面している人材マネジメントにおける課題について（当てはまるものすべて）

- ①優秀な人材の確保（56.8%） ②優秀な人材の流出防止（25.3%） ③次世代経営人材の育成（30.4%） ④ミドルマネジメント・管理職の強化（29.3%）
- ⑤従業員のスキル・能力の情報把握とデータ化（20.7%） ⑥従業員の自発的な学習や活動に対する支援（17.6%）
- ⑦管理職の職場メンバーへの指導・育成スキルの強化（23.7%） ⑧職場の一体感の醸成（20.6%） ⑨人事関連情報の収集・管理及び適切な活用（6.0%）
- ⑩人事部の機能・役割の見直し（6.4%） ⑪ダイバーシティ&インクルージョンの促進（3.7%） ⑫雇用の長期化による定年制度の見直し（11.4%）
- ⑬福利厚生制度の見直し（9.1%） ⑭従業員のエンゲージメントの向上（11.7%） ⑮副業・兼業の容認（4.5%）
- ⑯病気を抱える従業員の労務管理・メンタルヘルス対策（12.1%） ⑰有期雇用から無期雇用への転換ルールの整備（2.2%）
- ⑱女性特有の健康問題に対する対策（3.7%） ⑲特になし（10.3%） ⑳その他（1.5%）

（注）複数回答の設問があるほか、各設問とも無回答分があるため、合計は100%にはなりません。

本誌は、信頼できると思われる情報に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。本誌に記載された意見等は、本誌作成時点における見解であり、将来予告なしに変更する場合があります。本誌は情報提供のために作成されたものであり、特定の取引等を行うことを推奨または勧誘するものではありません。本誌の情報に基づいて何らかの取引を行ったとしても、当社は一切責任を負えません。本誌の一部または全部を、日本生命保険相互会社の同意なしに、複写・配布することを禁じます。

Copyright© 2022 日本生命保険相互会社



NISSAY

日本生命

全国調査結果

2022年度調査

(2022年9月)

お問合せ先