

従業員の健康診断を管理されているご担当者さま向け

— なぜ従業員の健康診断受診率は上がらない？ —

健診
担当者
必見!!

要因と改善ポイントを 4つご紹介



健康診断を受診していない従業員がいた場合どうなる？

健康診断を受診していない従業員がいた場合の企業としてのリスク

労働安全衛生法では「常時使用する労働者」を、雇入時および定期的な健康診断を行う対象者として定めており、労働者は基本的に受診を拒否することはできません。もし健康診断を受診していない従業員がいる場合は労働基準監督署からの指導対象となります。改善が見られない場合は 50 万円以下の罰金を課せられる場合もあるのです。（労働安全衛生法第 66 条 1 項、同法第 120 条）

懸念すべきはペナルティだけではなく、従業員に健康被害が発生すると、企業・ブランドイメージの低下を招きます。昨今では、企業名が報道されることも珍しくありません。こうした事態は従業員のパフォーマンスにも直結し、業績にも影響を及ぼす可能性があります。

従業員が健康診断を受けない理由と未受診者のホンネ

従業員が健康診断を受けない理由について、厚労省の調査によると「必要な時はいつでも医療機関を受診できる」という回答が 33.5%と最多の結果になりました。また、「時間がとれなかった」が 22.8%と高い割合を占めており、特に 30 ～ 50 代では最多の回答となっています。

そのほかにも「めんどうだから」「毎年受ける必要性を感じない」「健康状態に自信があり、必要性を感じない」「結果が不安なため」「検査（病院）に不安があるため」など心理的な要因も受診を躊躇する背景にあることが分かります。従業員に健康診断を受診してもらうためには、「受診しやすい環境づくり」「受診に至る動機付け」を軸に施策を考えてみてください。

年齢階級別にみた健診や人間ドックを受けなかった理由（複数回答）の割合（20 歳以上） 出展：<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa16/dl/04.pdf>

（単位：％）

平成 28 年

年齢階級	総数	心配な時はいつでも医療機関を受診できるから	時間がとれなかったから	めんどうだから	費用がかかるから	毎年受ける必要を感じないから	その時、医療機関に入通院していたから	健康状態に自信があり、必要性を感じないから	結果が不安なため、受けたくないから	検査等に不安があるから	知らなかったから	場所が遠いから	その他
総数	100.0	33.5	22.8	20.2	14.9	9.7	9.6	8.3	5.4	3.7	3.5	2.3	11.7
20 ～ 29 歳	100.0	16.6	24.4	25.0	22.9	9.1	1.2	12.9	2.0	3.3	10.9	1.9	14.7
30 ～ 39 歳	100.0	16.9	35.5	23.5	28.5	7.6	2.5	7.6	4.0	4.3	5.9	2.4	13.4
40 ～ 49 歳	100.0	18.8	41.4	26.1	19.8	7.8	3.8	6.7	7.6	5.0	2.9	2.7	10.5
50 ～ 59 歳	100.0	26.8	33.7	24.6	16.7	9.1	7.1	7.3	8.4	4.8	2.2	2.6	10.7
60 ～ 69 歳	100.0	41.2	17.9	20.7	11.0	12.6	12.0	8.9	7.7	4.3	1.2	1.9	10.6
70 ～ 79 歳	100.0	52.7	7.0	12.6	5.9	11.8	17.5	9.2	4.9	2.7	1.6	2.1	9.9
80 歳以上	100.0	54.1	2.6	10.4	2.7	8.2	20.4	5.9	1.9	1.1	2.2	2.6	13.3
（再掲）													
65 歳以上	100.0	50.8	7.7	13.8	6.1	11.0	17.2	8.2	4.5	2.6	1.7	2.2	11.2
75 歳以上	100.0	54.2	3.6	10.6	3.4	9.3	19.9	6.8	2.8	1.6	2.1	2.5	12.2

次のページより、健康診断の受診率を向上させるために重要となる 4 つのポイントについて解説していきます。

健康診断の受診率を向上させるためのポイント① 受診者の手間・負担を減らす

最初のポイントは、受診者の手間や負担を可能な限り軽減することです。業務との兼ね合いやワークスタイルに合わせて検討してみましょう。

「時間が取れない」「めんどうだから」という理由に効果的です。

健診管理システムを活用する

健康診断予約システムを活用することで、以下のメリットがあります。

メリット① 予約受付機能

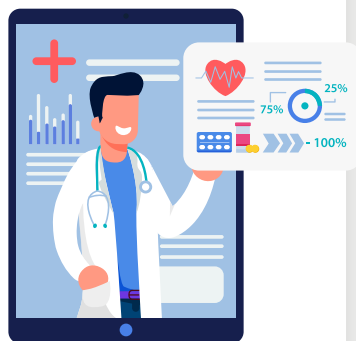
- 予定表、予約フォーム、問合せフォーム、アンケートフォームなど様々な機能をワンストップで構築可能
- 予約時の「登録ミス」「受付ミス」等のトラブル防止
- 24時間365日予約可能
- キャンセルや日程変更が手軽に

メリット② 健診結果のデータ化

- 管理者の書類管理や資料作成等の負担を軽減
- 従業員はインターネット上で自身の健診結果を閲覧可能

メリット③ メール・アンケート機能

- 「うっかり忘れ」を防ぐリマインドメールの送信が可能
- 意見を募集するアンケート集計機能



提携医療機関の拡充を行う

● 在宅勤務への対応

受診できる医療機関を複数用意することで、遠方の従業員や普段在宅勤務をしている従業員が受診しやすい環境を築けます。

● 集団検診をできる医療機関を選定

製造業など生産ラインの稼働時間を確保したい場合は、オフィスの敷地内で完結する集団検診を検討しましょう。

繁忙期と被らないよう受診時期を調整する

● 部署ごとに受診時期を設定しローテーションを組む

部署ごとに繁忙期が異なることも考えられるため、受診時期をずらして設定しましょう。また部署内でもローテーションを組み、受診日・時間を設定することが重要です。

健康診断の受診率を向上させるためのポイント② 心理的不安を解消する

2つ目のポイントは、従業員が健診に対して抱く不安を解消することです。医療機関の対応や健診前後のフォローアップに着目しましょう。

「**結果が不安**」「**検査・病院が不安**」という理由に効果的です。

提携する医療機関の見直し

採血時に気分が悪くなることや、ほかの受診者の目が気になるなどの理由から**受診を拒むケースも少なくありません**。そのような悩みを持つ従業員への配慮も必要です。

例えば、**事前に不安事項を共有できることや
個室やパーテーション設備があることが分かるだけで**、心理的不安を軽減できるでしょう。

検査や医療機関へネガティブな印象を持っている従業員の不安を完全に払拭することは困難なので、従業員の悩みに寄り添う姿勢を見せることが重要です。少しでも前向きに受診してもらえるよう努めましょう。



健康診断前後のフォローアップ

● 健康診断**前**のフォロー

健康診断を未受診のまま放置することで、万が一従業員が健康状態を理由に就労不可になった場合、**企業のみならず、従業員自身やご家族にとっても大きな損害**になってしまいます。そういったリスクを丁寧に説明することで、受診への動機づけになるでしょう。また、再検査や雇用への不安を抱く従業員も少なくありませんので、不安を払拭できる説明を事前に行いましょう。

● 健康診断**後**のフォロー

受診後は保健師や産業医による産業保健活動を実施するなどのフォローを実施しましょう。せっかく受けた健診をそのままにせず、今後の健康管理に活かしていけるような体制を構築することも重要です。

健康診断の受診率を向上させるためのポイント③ 健診の必要性を訴える

3つ目のポイントは健康診断の必要性を従業員に伝えることです。健康診断を自分事としてとらえてもらえるような施策を打ちましょう。

「**必要なときはいつでも受診できる**」、**という理由に効果的です。**
「**毎年受ける必要性を感じない**」

産業医からの推進強化

健康診断の必要性を伝える際、健診担当者からの働きかけでは不十分な場合があります。そういった場合は、**産業医を導入**する方法がおすすめです。

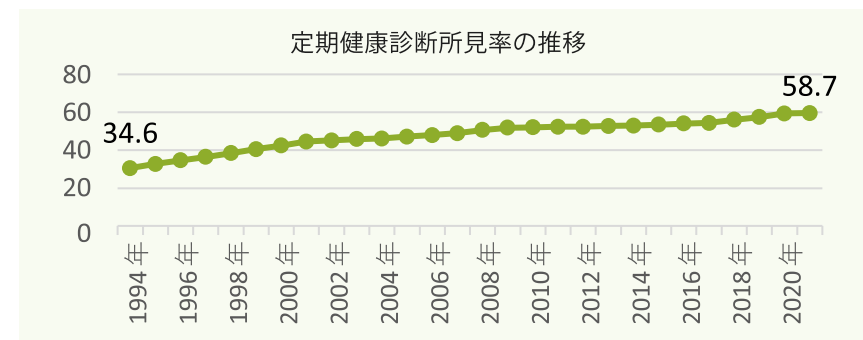
労働衛生の専門医である産業医を導入することで得られる最大のメリットは、従業員自身が「自身の健康状態に関心を持てること」です。

産業医による面談や健康指導、環境改善は、従業員の心と身体の健康へとつながることができます。健康意識の習慣化は能動的受診を促すことができるでしょう。



所見率の上昇を周知する

昨今、健診による所見率（検査項目において異常が見つかった者の率）は上昇傾向にあります。厚生労働省の発表によると定期健康診断における所見率は **30 年ほどで約 1.7 倍増加**しています。



厚生労働省「定期健康診断結果報告」より パーソルワークスデザイン作成
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450211>

このように、所見率の上昇を従業員に伝えることは、健康診断の受診を促すことにつながるでしょう。ただし、不安を煽る表現は極力避け、事実を周知する工夫を模索することが重要です。

健康診断の受診率を向上させるためのポイント④ 自社の取り組みや規則の周知

4つ目のポイントは自社の取り組みや規則について周知することです。自身の健康状態を知るきっかけづくりを行いましょう。

「**（受診が義務であることを）知らなかった**」、
「**健康状態に自信があり、必要性を感じない**」という理由に効果的です。

「健康経営」で自社の健康課題を見える化

● 今注目されている「健康経営」とは

経済産業省ヘルスケア産業課によると、「健康経営」とは、“従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。”を意味します。

引用：経済産業省ヘルスケア産業課 | 健康経営の推進について
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeiei_gaiyo.pdf

自社の健康課題を明示することで、従業員一人ひとりが自身の健康状態を知りたいと思うきっかけづくりができます。

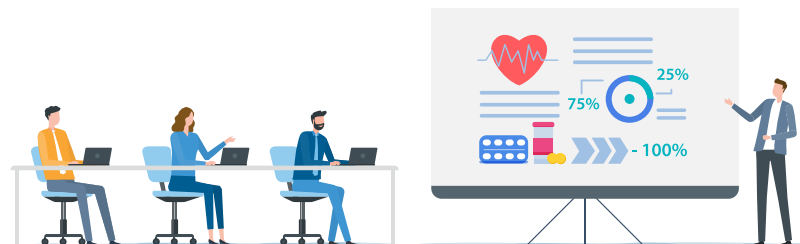
従業員の健康維持のみならず、「**健康経営優良法人（経済産業省の認定制度）**」の認定を受ければ企業ブランディングにもつながり、社会的な評価を受けることができるでしょう。

就業規則に健康診断の受診義務を盛り込む

健診が受診義務であることを知らない従業員がいる可能性があります。

受診が義務であることや受診拒否により会社がリスクを負うことを従業員に対し周知するために、社員研修など説明する機会を設けることをおすすめします。

就業規則に健康診断の受診を義務とすることを明記し、規則を周知しましょう。また、健康診断の目的が「**従業員それぞれのヘルスリテラシー向上**」「**職場の健康課題の早期発見**」である点を明示することで、従業員一人ひとりの動機付けになるでしょう。



まとめ

ここまで、『**受診しやすい環境づくり**』や『**受診に至る動機付け**』を軸に受診率を高める方法を解説しました。

受診しない理由とそれに対応する施策は以下の通りです。

改善策 受診しない理由	健康管理 システム	提携医療 機関の拡充	受診時期を 見直す	提携医療 機関の見直し	任意の 医療機関でも 受診可能	健診前後の フォロー	産業医からの 推進強化	所見率の 上昇を周知	健康課題の 見える化	受診義務を 就業規則に 盛り込む
心配なときは いつでも受診できる						○	○	○		
時間が取れない	○	○	○		○					
めんどうだから	○	○	○							○
毎年受診する 必要性を感じない							○	○	○	
健康状態に自信があり、 必要性を感じない						○		○	○	○
検査等に不安がある				○	○		○			
知らなかったから	○					○				○
結果が不安なため				○	○		○			

貴社の従業員がどのような理由で健康診断を受診しないかを調査したうえで、対応する施策を講じることで受診率を高めることができます。

パーソルワークスデザインの健診支援サービスの特長とHealth Data Bank の紹介

ここまで健康診断の受診率を高める施策について具体的に解説してきました。

しかし、「**医療機関等との調整は大変で、提携先を増やせない**」や「**すでに実践している施策もあるが、一向に受診率が上がらない**」というご担当者様もいらっしゃると思います。

そんなお悩みをお持ちの場合、パーソルワークスデザインへ**健康診断業務をアウトソーシング**しませんか？

パーソルワークスデザインの**健康診断実施支援サービス**では、当ホワイトペーパー内でご紹介した「**健康診断の受診率を向上させるためのポイント①～④**」を実践できる体制構築をご支援いたします。

健康診断実施支援サービスの特長

01

負担が大きい医療機関との契約、
調整業務を行います
(全国約 4,000 の医療機関と提携)

02

システムによる予約、
受診状況を可視化します

03

受診費用の一括請求に
対応します

04

健診結果の入力、データ化から
労基署への報告まで対応します

05

各クライアント様専用ダイヤルで
お問い合わせにご対応します

Health Data Bank サービスの紹介

健康診断実施支援サービスの他にも**従業員の健康情報の一元管理し、産業保健業務の効率化を促進する**クラウドサービス『**Health Data Bank**』の提供も行っています。

※当社は株式会社エヌ・ティ・ティ・データの販売特約店です

サービスの特長

01

健診データ形式の統一管理による業務効率化、ペーパーレス化の促進が可能です

02

産業保健業務に必要な機能一式を網羅しています

03

健康管理システムにおいてTOP シェアを実現しています

04

トレンドに応じた機能やサービスによるサポートが可能です

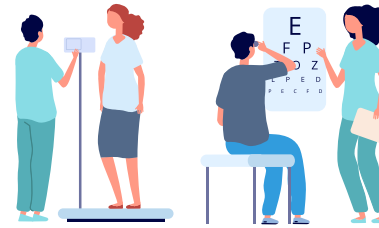
Health Data Bank サービスの詳細はこちらから確認いただけます <https://www.persol-wd.co.jp/downloads/health-data-bank/>



健康診断実施支援サービスの導入事例

健康診断実施支援サービスを導入し、 未受診者「0名」を実現

ワタベウェディング株式会社様



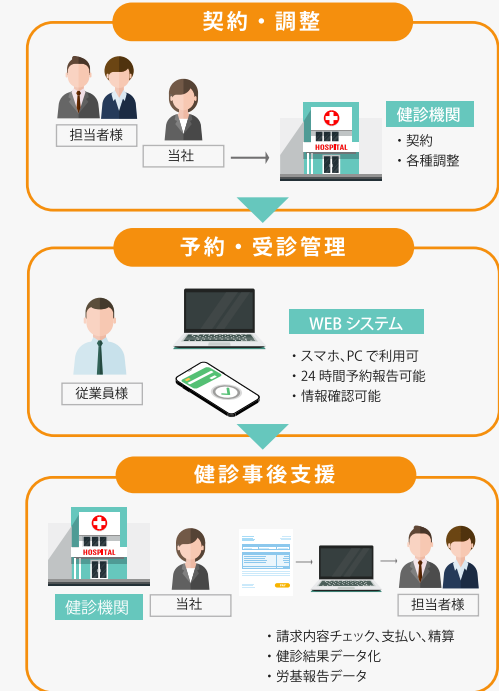
導入の成果

- 『誰が』『いつ』予約をしているのかに加え、**キャンセルや再予約の分かりやすいシステム構築**を実現 ※システムの使い方に関する問い合わせは1件もなし
- 未受診者への徹底した『**リマインド**』や専用番号を設けた**コールセンターによるサポート体制**も構築
- 従業員にとって手間のかからないシステムや日頃のリマインドにより**未受診者数を『200名→0名』へ削減**
- 疎かになっていた、健康診断結果の管理から、データ入力まで**一元管理することで従業員個々の健康状態の把握も可能**に！

国内外で挙式サービス事業を手掛けるワタベウェディング株式会社様は、健康診断の予約実施に関して課題を感じていらっしゃいました。健康診断実施支援サービスの委託先をパーソルワークスデザインへ切り替えたことで、分かりやすいシステムと手厚いサポートによって、健診未受診者を200名→0名へと減少させました。

社名 : ワタベウェディング株式会社
 代表者 : 代表取締役社長執行役員 谷 浩太郎
 本社所在地 : 京都市上京区烏丸通丸太町上る春日町 427-3
 設立 : 1964年(昭和39年)10月3日
 職員数 : 581名(2022年3月31日現在/単独)
 URL : <https://www.watabe-wedding.co.jp/>

サービス体制



特 別 な ご 案 内

当ホワイトペーパーをダウンロードしていただいた方限定で、
無料相談会を開催します。

個別相談会では、当ホワイトペーパーではお答えできなかった
「健康診断の受診率を高める施策」についてのお悩みや疑問にお答えいたします。
当社の「健康診断実施支援サービス」についてにお答えいたします。

参加 方法

- 1 資料ダウンロード時にご入力いただいたメールアドレス宛に、個別相談会のご案内をお送りしております。
- 2 ご参加のお日にちを複数候補ご記載のうえ、ご案内メールに返信してください。
- 3 日程調整ができ次第、担当よりご連絡をいたします。

ご不明点・その他お問い合わせはこちら

パーソルワークスデザイン株式会社
お問い合わせ窓口
サービスデザイン本部 営業部
813683@persol.co.jp





P E R S O L

パーソル ワークスデザイン

2022 年 11 月発行
パーソルワークスデザイン株式会社
東京都豊島区池袋 2-65-18 池袋 WEST ビル
<https://www.persol-wd.co.jp/>

© PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD. All Rights Reserved.