神戸大学経済経営研究所
柴本 昌彦 教授　**監修**

挑戦、その先へ。
T&D保険グループ

中小企業経営者アンケート
「大同生命サーベイ」
2026年9月度調査レポート

経営者自身の健康意識は高くても、実践には課題！
小規模企業ほど取組みに遅れ　長く働ける職場づくりがカギ

■景況感（P3～）

- 「現在の業況」（業況ＤＩ）は▲10.9pt（前月差▲1.7pt）と3ヵ月ぶりに悪化しました。
- 「将来の見通し」（将来ＤＩ）も＋0.8pt（前月差▲0.5pt）となり、プラス圏を維持していますが、2ヵ月ぶりに悪化しました。

■健康経営への取組み（P7～）

- 中小企業経営者の84%が、自分自身の健康について「意識している」と回答しました。
- 健康診断や人間ドックの受診状況について、「経営者・従業員（全員）が受診」と回答した経営者は64%となりました。
- 従業員の「健康づくり」のために実施している取組み内容としては、「人間ドック・がん検診等の費用補助」が39%と最も多く、次いで「労働時間の抑制・休暇促進（36%）」となり、中小企業でも労働環境の改善に向けた取組みが一定程度広がっていることがわかりました。
- 健康経営に取り組むうえでの具体的な課題として、「企業として従業員個人の健康にどの程度関与してよいかの判断が難しい」が31%と最も多くなりました。

DAIDO 大同生命保険株式会社

大同生命WEBサイトで調査レポートのバックナンバーをご覧いただけます。

https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/

© Daido Life Insurance Company 2026

＜調査概要＞

大同生命では、中小企業の景況感や経営課題の解決に向けた取組みなどに関するアンケート調査「大同生命サーベイ」を2015年10月から毎月実施し、経営者の皆さまに、経営のヒントとしてお役立ていただくことを目的として、調査結果を「月次レポート」としてお届けしています。

・調査期間　：2026年9月1日～9月28日
・調査対象　：全国の企業経営者 4,412社（うち約5割が当社ご契約企業）
・調査方法　：当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
・調査内容　：［定例］ 景況感　［個別テーマ］ 健康経営

＜回答企業の属性＞

地域		全体(占率)	北海道	東北	北関東(※1)	南関東(※2)	北陸・甲信越	東海	関西(※3)	中国	四国	九州・沖縄
全体		4,412（100.0）	189	366	364	619	445	517	822	304	235	551
業種	製造業	772（17.5）	19	37	68	92	114	122	182	49	40	49
	建設業	1,114（25.2）	48	133	104	131	121	105	137	94	74	167
	卸・小売業	884（20.0）	50	64	52	120	85	95	181	58	63	116
	サービス業	1,442（32.7）	59	112	115	250	108	162	287	93	54	202
	その他	97（2.2）	9	11	5	20	10	11	18	2	1	10
	無回答	103（2.3）	4	9	20	6	7	22	17	8	3	7
従業員規模	5人以下	2,086（47.3）	84	145	154	342	193	256	402	135	97	278
	6～10人	766（17.4）	35	68	67	114	65	93	126	61	44	93
	11～20人	600（13.6）	34	54	42	71	65	66	123	29	48	68
	21人以上	815（18.5）	31	90	61	83	112	75	151	71	42	99
	無回答	145（3.3）	5	9	40	9	10	27	20	8	4	13

※1:北関東 → 茨城・栃木・群馬・埼玉　※2:南関東 → 千葉・東京・神奈川　※3:関西 → 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

創業年数	企業数（占率）
10年未満	509（11.5）
10～30年未満	945（21.4）
30～50年未満	1,056（23.9）
50～100年未満	1,459（33.1）
100年以上	170（3.9）
無回答	273（6.2）

年齢	企業数（占率）
40歳未満	209（4.7）
40歳代	673（15.3）
50歳代	1,342（30.4）
60歳代	1,151（26.1）
70歳以上	759（17.2）
無回答	278（6.3）

性別	企業数（占率）
男性	3,862（87.5）
女性	379（8.6）
無回答	171（3.9）

＜調査結果のご利用にあたって＞

・本資料は「大同生命サーベイ」の調査結果の開示を目的としており、当社の統一的な見解を示すものではありません。
・本資料は当社の著作物であり、著作権法に基づき保護されています。
　引用する際は、「出所：大同生命サーベイ(2026年9月度調査)」と明記ください。
・本資料に基づく決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。
・本資料は、生命保険契約の募集を目的としたものではありません。
・本資料で表示する「回答率(%)」等は、小数点第１位(景況感は小数点第２位)を四捨五入しています。
　また、特に記載がない場合、「無回答」を除いて集計しています。
・「大同生命サーベイ」は、当社ご契約企業を中心に実施しており、各調査結果に若干の偏りが生じる場合があります。

© Daido Life Insurance Company 2026

2026年9月度調査のポイント

産業医科大学共同調査

中小企業の健康経営

労働人口の減少や高齢化により、従業員が健康で活き活きと長く働くことができる職場環境づくりの重要性が増しています。

中小企業の健康経営について、産業医科大学と共同で実施した今回の調査結果は、今後さらに分析を深めたうえで、新たな対策の検討等に活用されます。

専門家意見



森 晃爾
産業医科大学　名誉教授

従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する「健康経営」の認知度を確認したところ、「意味や内容まで知っている」と回答された方の割合が５７％となりました。中小企業に「健康経営」が着実に浸透してきているようです。

日本の企業の９９％は中小企業です。国そして地域経済を支える中小企業経営者の皆さんには、健康経営の土台となる自社の「健康風土の醸成」、すなわち健康を大切にするとともに、活き活きと働ける職場づくりに、力強いリーダーシップで取り組んでいただきたいと思います。

さて今回の調査ですが、特に注目すべき点は、多くの経営者が自身の健康の重要性を認識している一方で、その意識が「組織的な健康経営の実践」にまで十分に結び付いていないことです。健康経営の意味や内容を知っている方が５７％であるのに対し、実践している方は２４％にとどまり、認知から実践への間に大きな壁があることがうかがえます。規模が小さくなればなるほど、経営者自身の健康行動がそのまま職場の健康風土に直結します。まず経営者が率先して健診を受け、生活習慣を整えることが、組織的な健康経営の最初の一歩といえるでしょう。

また、「健康経営に取り組むうえでの課題」で最も多かったのは「企業として従業員個人の健康にどの程度関与してよいかの判断が難しい」でした。健康診断の実施や就業上の配慮など、事業主に法令で一定の関与が求められていますが、どこまで踏み込んでよいのか、産業医や保健師等の医療職がいない中小企業の経営者が、この判断に迷われている状況がうかがえます。

大同生命が提供しているサービスの１つ「KENCO SUPPORT PROGRAM（ケンコウ・サポート・プログラム）」では、健康診断の予約や健康診断結果を自動で登録する機能、従業員の健康状態に応じて病院受診や保健指導の要否を確認できるレポート機能があります。また、健康や就業に関する悩みを専門家に相談できるサービスもありますので、積極的に活用してみてください。

最後になりますが、健康経営の実践を通じた皆さまの会社の一層の発展を期待しています。

＜健康経営とは？＞

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。（「健康経営」は、NPO法人 健康経営研究会の登録商標です。）

（出典）経済産業省HP：https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

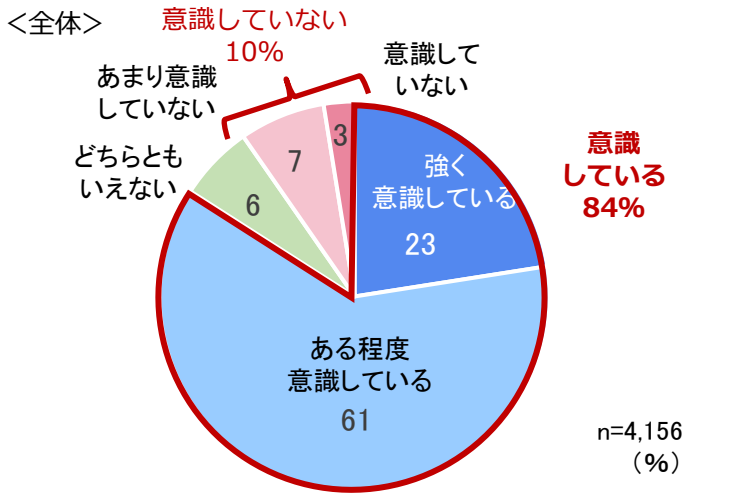
© Daido Life Insurance Company 2026

2026年9月度調査のポイント

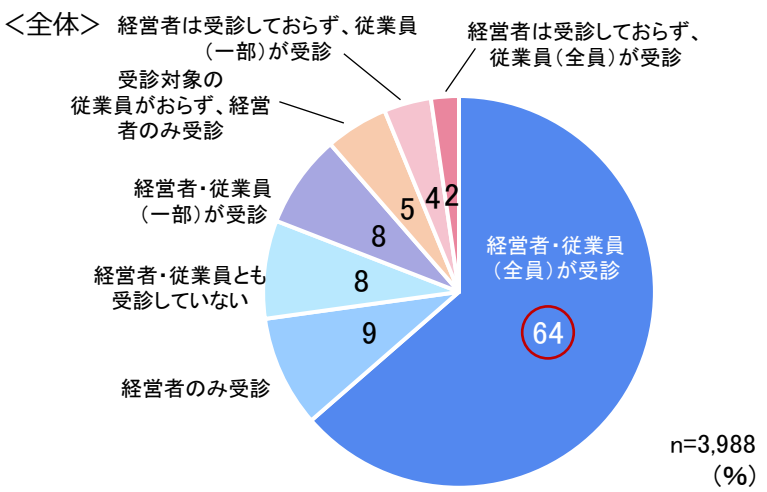
健康経営への取組み

- 中小企業経営者の84%が、自分自身の健康について「意識している」と回答しました。
- 健康診断や人間ドックの受診状況について、「経営者・従業員（全員）が受診」と回答した経営者は64%となりました。
- 従業員の「健康づくり」のために実施している取組み内容としては、「人間ドック・がん検診等の費用補助」が39%と最も多く、次いで「労働時間の抑制・休暇促進（36%）」となり、中小企業でも労働環境の改善に向けた取組みが一定程度広がっていることがわかりました。
- 健康経営に取り組むうえでの具体的な課題として、「企業として従業員個人の健康にどの程度関与してよいかの判断が難しい」が31%と最も多くなりました。

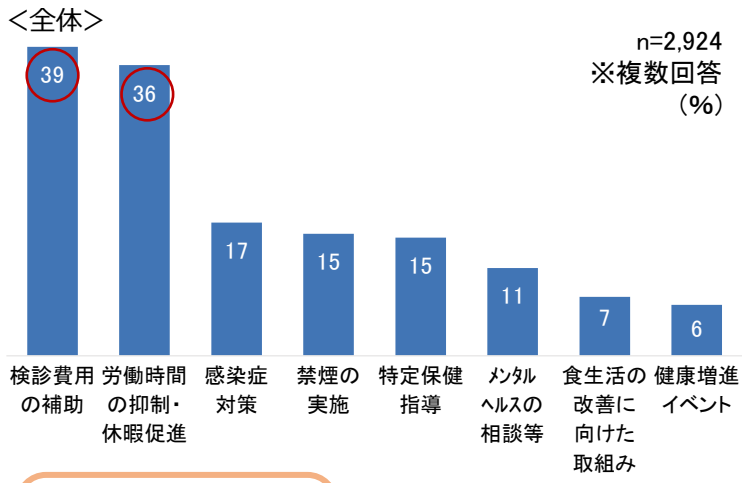
①健康に対する意識



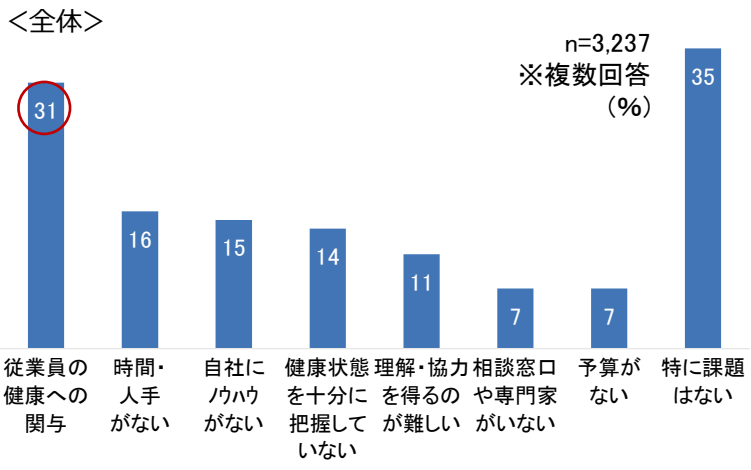
②健康診断・人間ドックの受診状況



③従業員の「健康づくり」のために実施していること



④従業員の「健康づくり」に取り組むうえでの課題



監修者コメント

従業員の健康は、個人の問題だけでなく、企業の将来を左右する重要な経営課題です。人手不足が続く中小企業では、一人の休職や離職が事業に大きな影響を及ぼすこともあります。従業員が健康を維持し、安心して長く働ける職場の整備は、こうしたリスクに備え、事業継続を支える長期的な投資といえます。

今回の調査では、経営者の健康意識は高い一方、小規模企業ほど健康経営の認知度は低く、従業員の健康づくりへの取組みが進んでいません。また、健康経営の効果は健康意識の向上などが中心で、生産性向上や人材確保といった成果を実感する回答は限られています。しかし、その価値は短期的な成果だけで測れるものではありません。健康問題の予防に加え、病気やけがの際の治療と仕事の両立や円滑な復職を支えることも、企業の事業継続にとって重要です。

一方、注目したいのは、企業が従業員個人の健康にどこまで関与すべきかという課題です。健康は個人の生活にも深く関わるため、従業員の意思を尊重した対応が求められます。健康経営は、必ずしも多額の費用を必要とするものではありません。日頃のコミュニケーションや休暇を取りやすい環境づくり、通院・治療との両立支援など、身近なところから取り組めます。こうした取組みを積み重ね、「人を大切にする会社」をつくることが、魅力的な職場づくりにつながり、企業の安定的な事業継続を支える基盤となるでしょう。



神戸大学
経済経営研究所
教授　柴本 昌彦

© Daido Life Insurance Company 2026

Ⅰ．景況感

（１）業況、将来の見通し、売上・利益・資金繰り

- 「現在の業況」（業況ＤＩ）は▲10.9pt（前月差▲1.7pt）と3ヵ月ぶりに悪化しました。
- 「将来の見通し」（将来ＤＩ）も＋0.8pt（前月差▲0.5pt）となり、プラス圏を維持していますが、2ヵ月ぶりに悪化しました。
- 「売上高（前月差▲1.2pt）」「利益（前月差▲0.8pt）」「資金繰り（前月差▲0.5pt ）」は、すべて悪化しています。

現在の業況

調査月	良い	普通	悪い	(%)	業況DI	前月差
2026年7月 (n=4,220)	13	64	23		▲10.6pt	＋ 4.1pt
8月 (n=3,578)	13	64	22		▲ 9.2pt	＋ 1.4pt
9月 (n=3,726)	12	65	23		▲10.9pt	▲ 1.7pt

将来の見通し

調査月	良くなる	どちらともいえない	悪くなる	(%)	将来DI	前月差
2026年7月 (n=4,203)	15	71	14		0.4pt	＋ 3.0pt
8月 (n=3,517)	15	71	14		1.3pt	＋ 0.9pt
9月 (n=3,704)	15	70	14		0.8pt	▲ 0.5pt

売上高

(%)

	改善した	変わらない	悪化した
2026年7月 (n=4,192)	16	69	15
8月 (n=3,530)	15	68	17
9月 (n=3,676)	14	69	16

調査月	売上高DI	前月差
2026年 7月	1.1pt	＋ 4.9pt
8月	▲ 1.1pt	▲ 2.3pt
9月	▲ 2.3pt	▲ 1.2pt

利益

(%)

	改善した	変わらない	悪化した
2026年7月 (n=4,196)	14	69	17
8月 (n=3,521)	14	69	18
9月 (n=3,673)	13	69	18

調査月	利益DI	前月差
2026年 7月	▲ 3.1pt	＋ 4.2pt
8月	▲ 4.2pt	▲ 1.1pt
9月	▲ 5.0pt	▲ 0.8pt

資金繰り

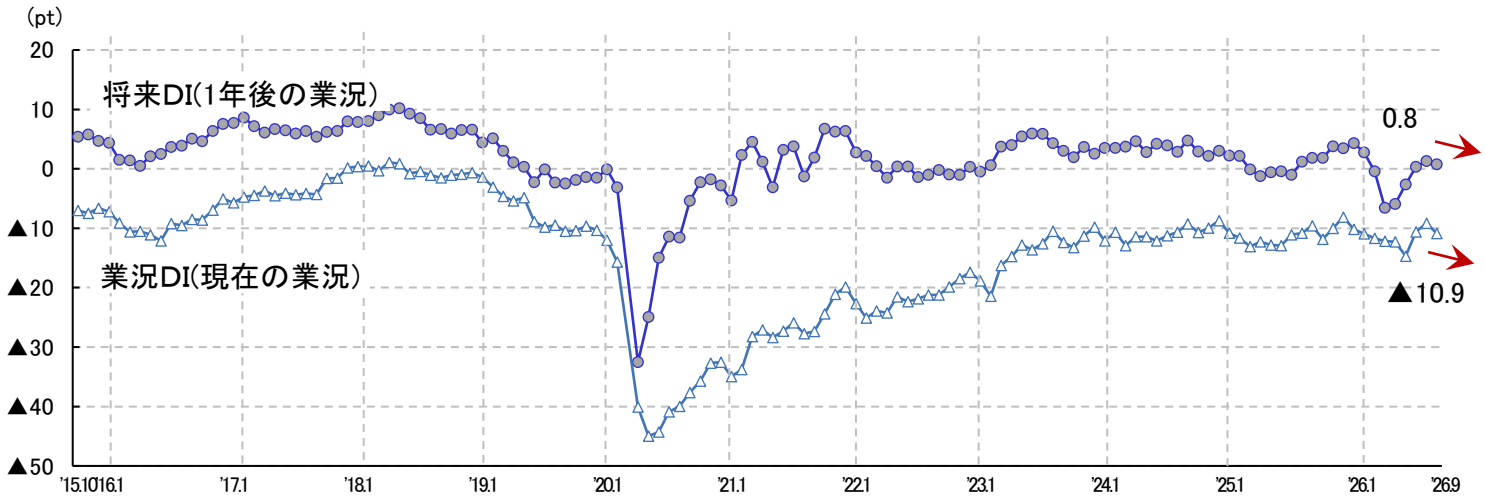
(%)

	改善した	変わらない	悪化した
2026年7月 (n=4,168)	8	81	11
8月 (n=3,498)	9	80	12
9月 (n=3,639)	8	81	11

調査月	資金繰りDI	前月差
2026年 7月	▲ 3.1pt	＋ 2.4pt
8月	▲ 3.1pt	0.0pt
9月	▲ 3.6pt	▲ 0.5pt

ＤＩ（ Diffusion Index ）＝　好転（増加・上昇・過剰等）の回答割合（%）－　悪化（減少・悪化・不足等）の回答割合（%）

【現在の業況と将来の見通し】



※2020年3月はコロナ禍の影響を踏まえ調査を中止。

© Daido Life Insurance Company 2026

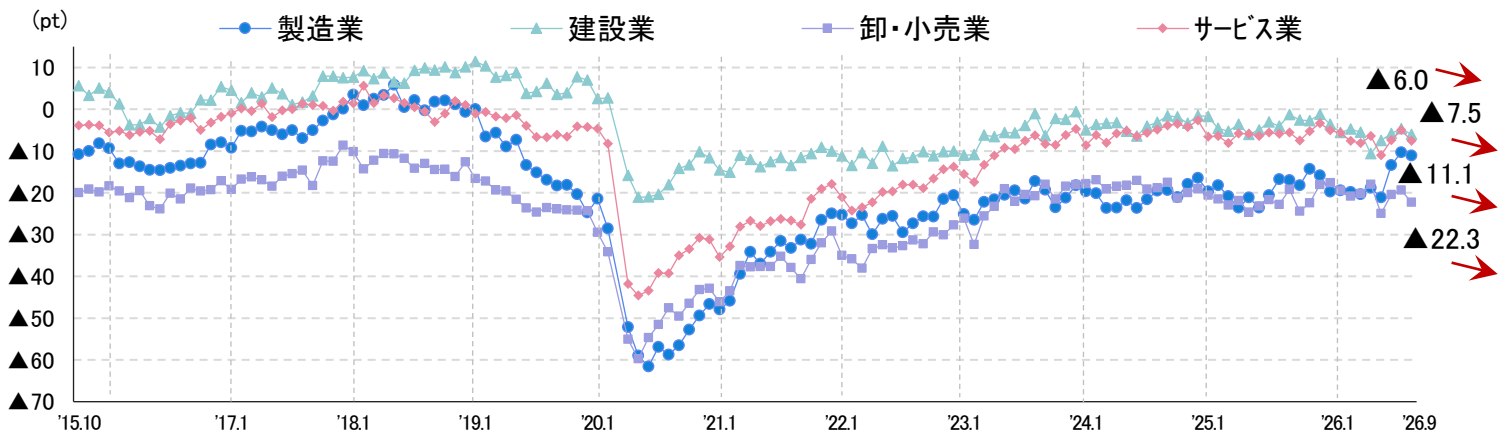
（２）業種別 業況DI

- 主要４業種すべてで悪化しています。
  （製造業：▲0.8pt、建設業：▲1.3pt、卸・小売業：▲3.0pt、サービス業：▲2.6pt）

業種	回答件数	※上段：2026年8月調査 下段：9月調査 良い / 普通 / 悪い (%)	業況DI (pt)	前月差 (pt)
製造業	630	16 / 59 / 26	▲ 10.3	＋ 3.1
	675	14 / 61 / 25	▲ 11.1	▲ 0.8
建設業	815	15 / 66 / 19	▲ 4.7	＋ 1.1
	935	13 / 68 / 19	▲ 6.0	▲ 1.3
卸・小売業	749	10 / 60 / 30	▲ 19.4	＋ 1.0
	753	9 / 59 / 32	▲ 22.3	▲ 3.0
卸売業	350	12 / 56 / 32	▲ 20.0	▲ 1.6
	372	10 / 56 / 34	▲ 23.1	▲ 3.1
小売業	399	9 / 63 / 28	▲ 18.8	＋ 3.5
	381	8 / 62 / 30	▲ 21.5	▲ 2.7
サービス業	1,255	14 / 68 / 18	▲ 4.9	＋ 2.5
	1,235	13 / 67 / 20	▲ 7.5	▲ 2.6
情報通信業	77	10 / 77 / 13	▲ 2.6	▲ 1.6
	72	7 / 64 / 29	▲ 22.2	▲19.6
運輸業	130	9 / 69 / 23	▲ 14.6	＋ 3.4
	148	14 / 66 / 21	▲ 7.4	＋ 7.2
不動産・物品賃貸業	250	16 / 69 / 15	1.2	＋ 2.6
	228	9 / 71 / 20	▲ 10.5	▲ 11.7
宿泊・飲食サービス業	77	17 / 51 / 33	▲ 15.6	▲ 1.9
	82	20 / 54 / 27	▲ 7.3	＋ 8.3
医療・福祉業	104	17 / 63 / 20	▲ 2.9	＋ 4.0
	99	13 / 63 / 24	▲ 11.1	▲ 8.2
教育・学習支援業	23	13 / 74 / 13	0.0	＋ 7.3
	32	22 / 66 / 13	9.4	＋ 9.4
生活関連サービス業、娯楽業	103	13 / 72 / 16	▲ 2.9	＋ 3.9
	123	14 / 69 / 17	▲ 3.3	▲ 0.3
学術研究、専門・技術サービス業	147	10 / 74 / 16	▲ 6.1	▲ 7.3
	124	15 / 69 / 16	▲ 1.6	＋ 4.5
その他サービス業	344	14 / 67 / 19	▲ 4.9	＋ 6.8
	327	13 / 68 / 20	▲ 6.7	▲ 1.8

「良い」全国平均(2026年9月調査) 12%
「悪い」全国平均(2026年9月調査) 23%

【業況ＤＩ（業種別）の推移】



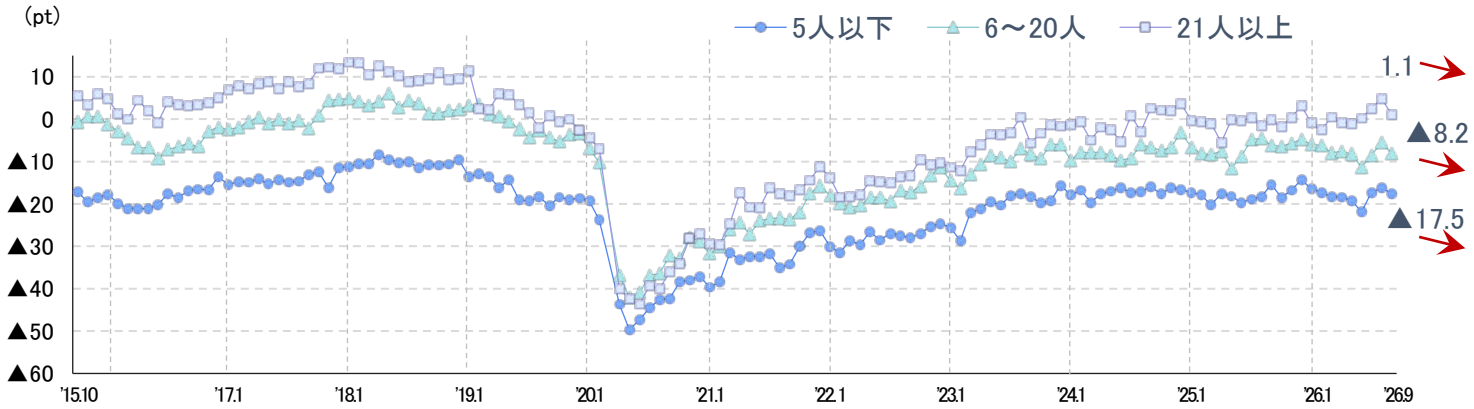
© Daido Life Insurance Company 2026

（３）従業員規模別 業況DI

- すべての従業員規模で悪化しました。
（5人以下：▲1.2pt 、6～20人：▲2.7pt 、21人以上：▲3.8pt ）

従業員規模	回答件数	※上段：2026年 8月調査 下段：　9月調査　良い　普通　悪い (%)	業況DI (pt)	前月差 (pt)
5人以下	1,834	11　62　27	▲ 16.2	＋ 1.1
	1,774	10　63　27	▲ 17.5	▲ 1.3
6～20人	1,081	14　67　19	▲ 5.5	＋ 3.1
	1,177	13　66　21	▲ 8.2	▲ 2.7
21人以上	616	20　65　15	4.9	＋ 2.4
	722	17　66　16	1.1	▲ 3.8

【業況ＤＩ（従業員規模別）の推移】

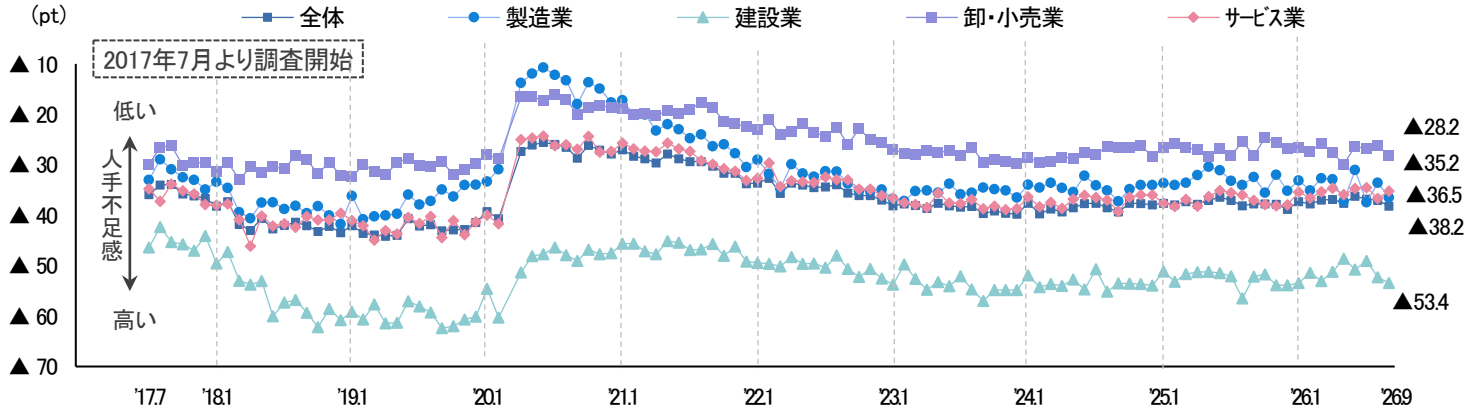


（４）従業員過不足DI

- 従業員過不足ＤＩは▲38.2pt（前月差▲1.1pt）と前月に引き続き悪化しています。
サービス業では＋1.5ptとなり、人手不足感がやや緩和しています。

業種	回答件数	※上段：2026年8月調査 下段：　9月調査　過多　充足　不足 (%)	従業員過不足DI (pt)	前月差 (pt)
全体	3,527	1　61　38	▲ 37.1	▲ 0.3
	3,698	1　60　39	▲ 38.2	▲ 1.1
製造業	616	2　64　35	▲ 33.6	＋ 3.8
	669	1　61　38	▲ 36.5	▲ 2.9
建設業	799	1　47　53	▲ 52.3	▲ 3.3
	919	1　45　54	▲ 53.4	▲ 1.1
卸･小売業	744	1　71　27	▲ 26.2	＋ 0.6
	747	1　69　30	▲ 28.2	▲ 2.0
サービス業	1,237	1　62　38	▲ 36.7	▲ 2.2
	1,237	1　63　36	▲ 35.2	＋ 1.5

【従業員過不足DI（業種別）の推移】



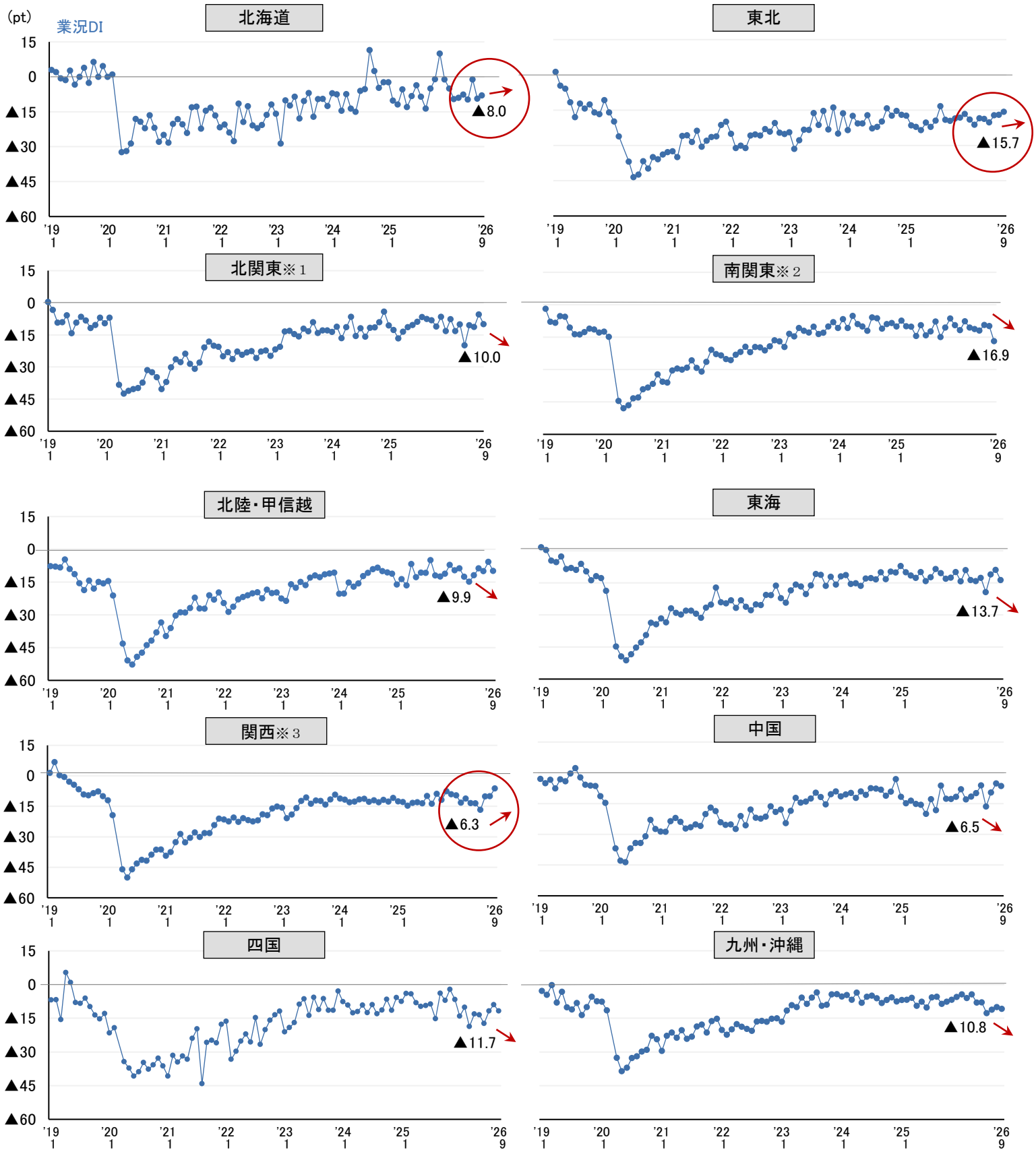
© Daido Life Insurance Company 2026

(5) 地域別 業況DI

- 「北海道」「東北」「関西」を除く7地域で悪化しています。

＜全国平均の業況ＤＩ推移（直近６ヵ月）＞（単位：pt）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
業況DI	▲12.2	▲12.3	▲14.7	▲10.6	▲9.2	▲10.9



※1：北関東 ＝ 茨城・栃木・群馬・埼玉　　※2：南関東 ＝ 千葉・東京・神奈川　　※3：関西＝滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

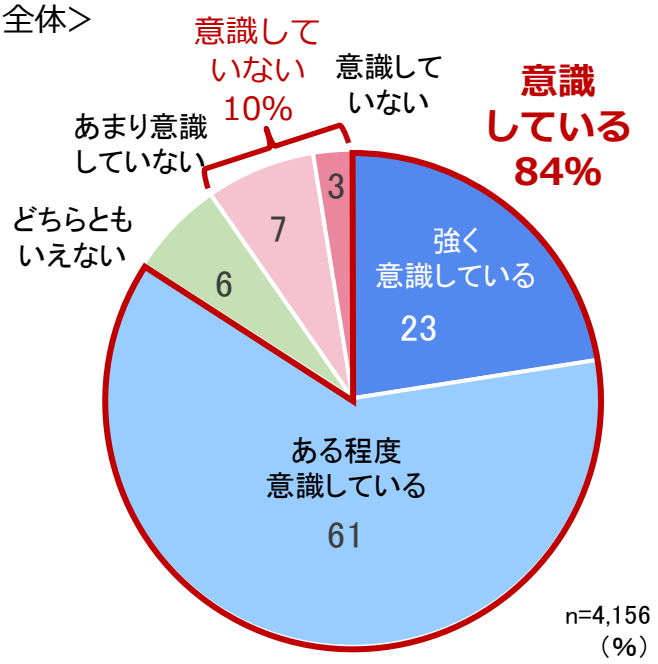
© Daido Life Insurance Company 2026

Ⅱ．健康経営

Q1 健康に対する意識

- 中小企業経営者の84%が、自分自身の健康について「意識している」と回答しました。
- 従業員規模別では規模が小さいほど「意識していない」との回答割合が高くなっています。

＜全体＞



＜従業員規模別＞

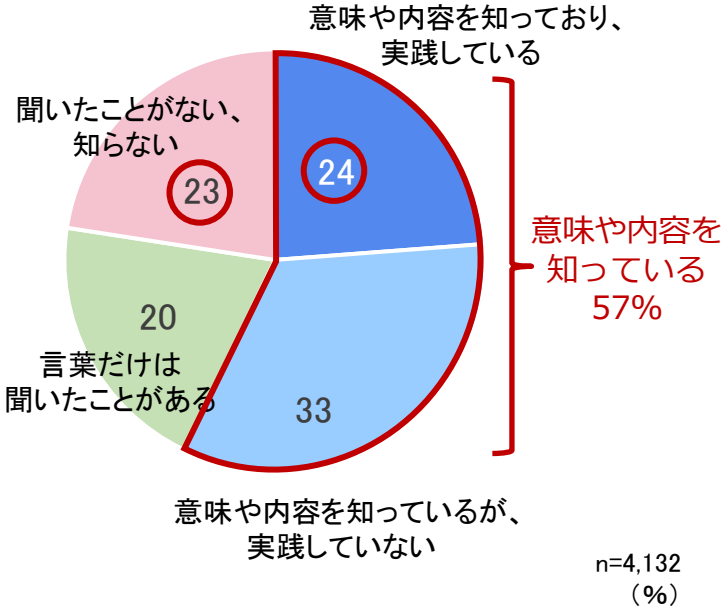
（%）

	回答件数	意識している	どちらともいえない	意識していない
5人以下	1,969	81	7	12
6～10人	714	85	7	8
11～20人	584	88	4	8
21人以上	772	90	6	5

Q2 「健康経営」の認知度

- 健康経営について「意味や内容を知っている」経営者は57%となりましたが、「健康経営を実践している」経営者は24%でした。一方「聞いたことがない、知らない」と回答した経営者は23%となりました。意味や内容は浸透しつつある一方、実践のハードルは依然として高いことがわかりました。
- 従業員規模別では規模が小さいほど「実践している」との回答割合が低く、「聞いたことがない、知らない」経営者も32%となりました。

＜全体＞



＜従業員規模別＞

（%）

	回答件数	意味や内容を知っており、実践している	意味や内容を知っているが実践していない	言葉だけは聞いたことがある	聞いたことがない、知らない
5人以下	1,933	14	31	24	32
6～10人	715	24	36	22	18
11～20人	586	29	35	19	17
21人以上	782	46	37	12	6

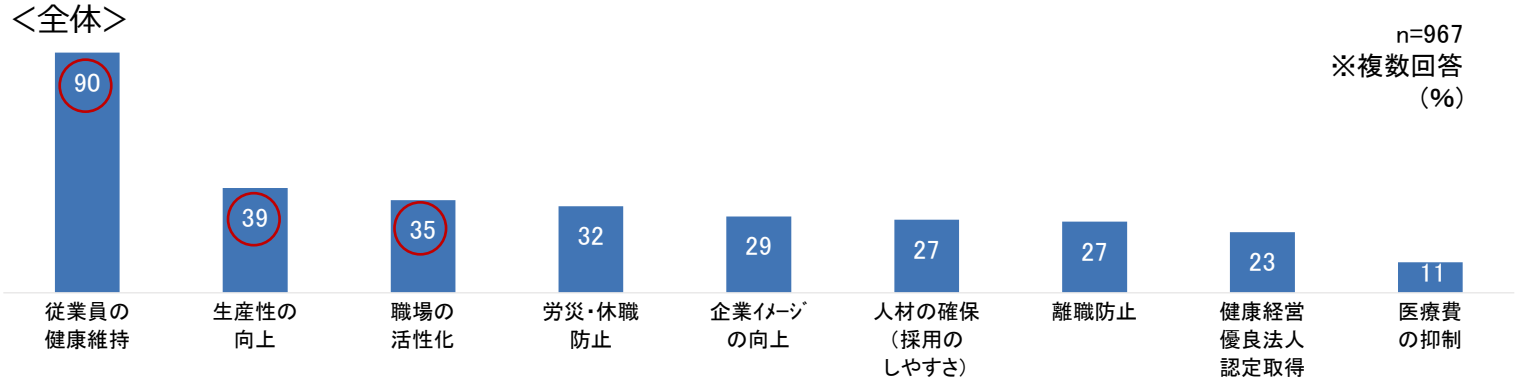
© Daido Life Insurance Company 2026

Q3 健康経営の目的

※Q2で「健康経営の意味や内容を知っており、実践している」と回答した方

- 健康経営の目的については、「従業員の健康維持」と回答した経営者が90%と最も多く、次いで「生産性の向上（39%）」「職場の活性化（35%）」となりました。

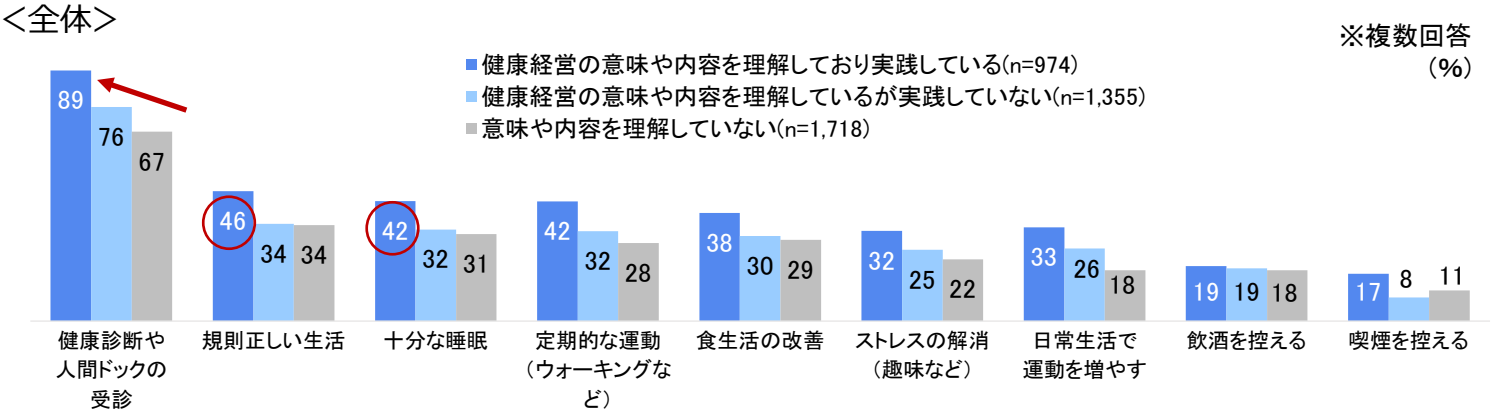
＜全体＞



Q4 健康維持・増進のために取り組んでいること

- 健康経営の意味や内容を理解し、実践している経営者ほど、健康維持・増進に取り組んでいることがわかりました。ただし、意識が高い経営者でも「規則正しい生活」や「十分な睡眠」などに取り組んでいる割合はいずれも半数未満と改善余地があることがわかりました。

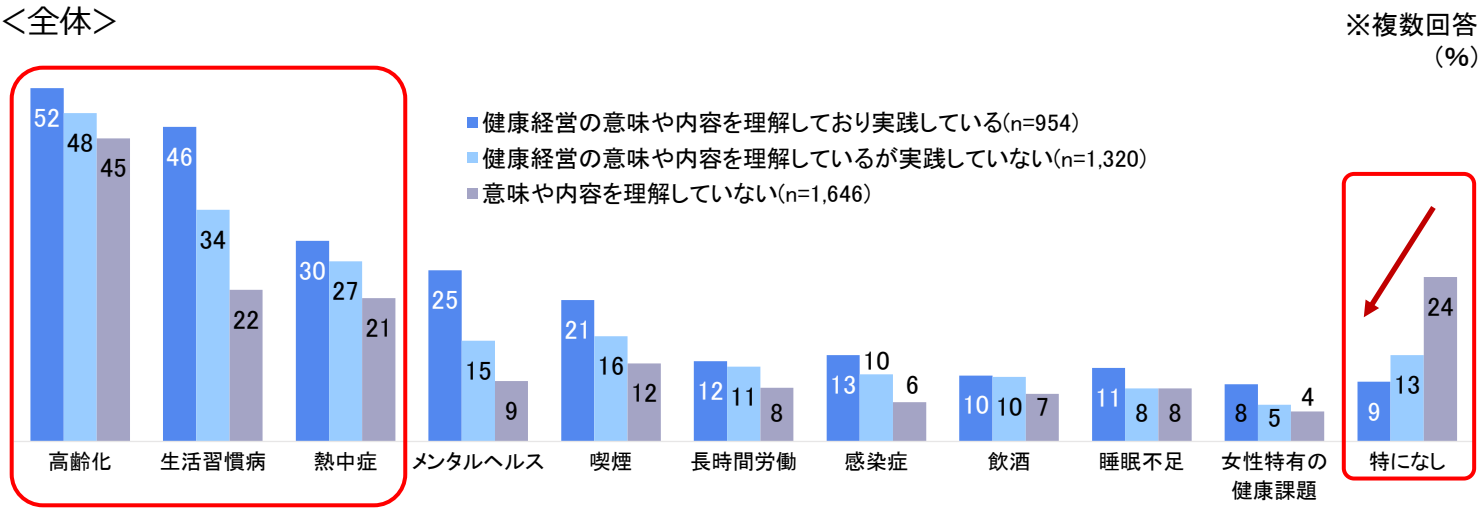
＜全体＞



Q5 健康問題に関する課題

- 健康問題に関する課題については、「高齢化」と回答した経営者が最も多く、次いで「生活習慣病」「熱中症」となりました。
- 健康経営の意味や内容を理解し、実践している経営者ほど、 課題認識も高いことがわかりました。

＜全体＞

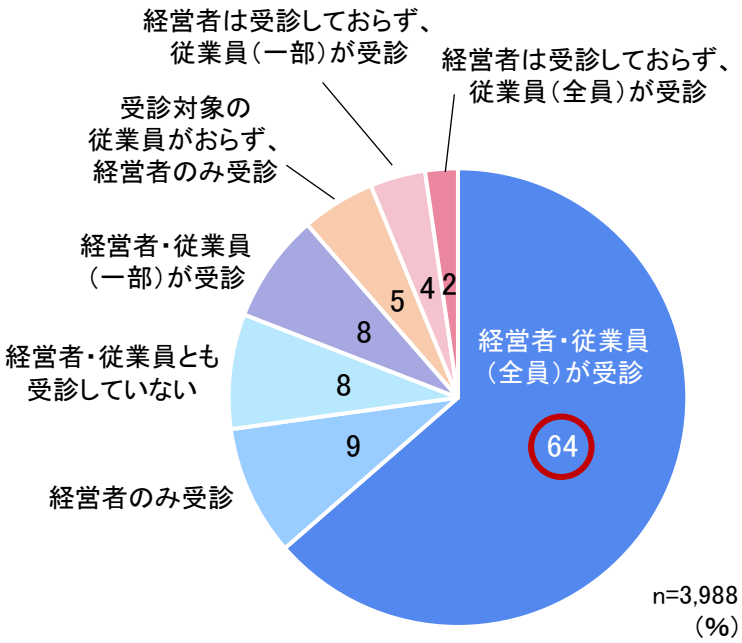


© Daido Life Insurance Company 2026

Q6 健康診断・人間ドックの受診状況

- 健康診断や人間ドックの受診状況について、「経営者・従業員（全員）が受診」と回答した経営者は64%となりました。
- また、健康経営の意味や内容を知っている経営者の方が、「経営者・従業員（全員）」の受診率も高くなっています。

＜全体＞



＜健康経営の理解度別＞

（%）

	回答件数	
言葉の意味や内容を知っている	2,268	70 6 5 8 5 42
言葉の意味や内容を知らない	1,625	54 13 12 8 6 43

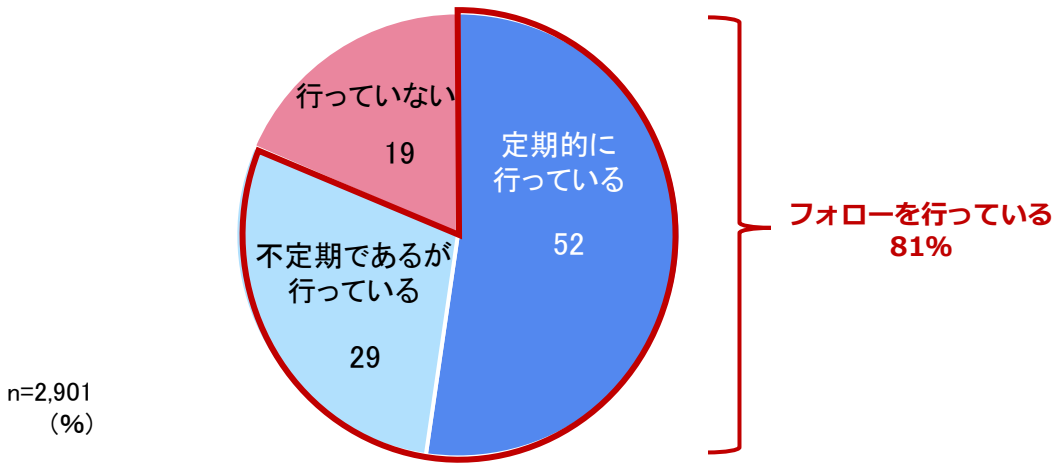
※「言葉の意味や内容を知らない」はQ2で「言葉だけは聞いたことがある」「聞いたことがない、知らない」と回答した方の合計

Q7 従業員へのフォロー状況

※直近１年以内に健康診断や人間ドックなどを従業員が受診したと回答した方

- 従業員に対し、健康診断結果の確認、治療、二次健診の勧奨などの「フォローを行っている」と回答した経営者は81%に及びました。

＜全体＞



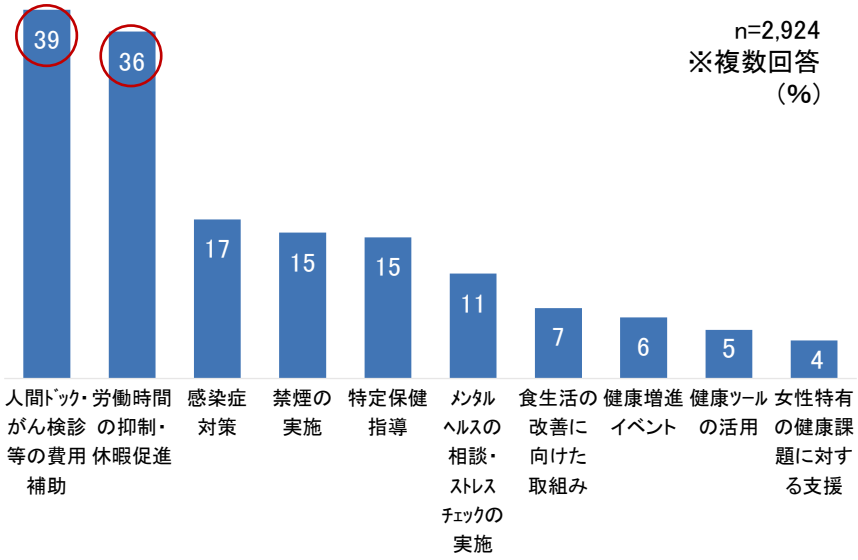
© Daido Life Insurance Company 2026

Q8 従業員の「健康づくり」のために実施している取組み内容と効果

- 従業員の「健康づくり」のために実施している取組み内容としては、「人間ドック・がん検診等の費用補助」が39%と最も多く、次いで「労働時間の抑制・休暇促進（36%）」となり、中小企業でも労働環境の改善に向けた取組みが一定程度広がっていることがわかりました。
- 一方、従業員規模が小さい企業ほど取組みが進んでいないことがわかりました。
- 実際の効果としては、「生活習慣や健康に対する意識向上」が45%と最も多くなりました。
  一方、「特に効果なし」と回答する経営者も22%に及んでいます。今後は、経営者が効果を実感できるよう、効果測定の仕組みを整えるとともに、取組みへの理解を深めることが重要です。

①取組み内容　※対象となる従業員がいると回答した方

＜全体＞



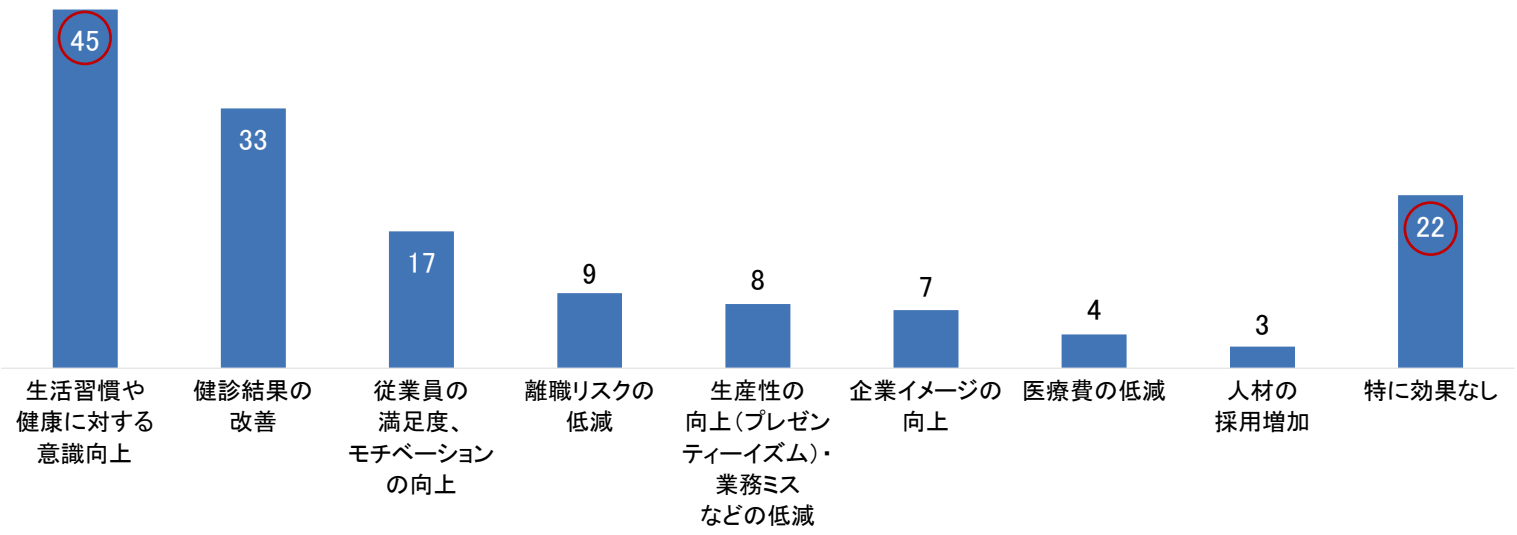
＜取組み状況（従業員規模別）＞

（%）

	回答件数	取り組んでいる	取り組んでいない
5人以下	1,034	60	40
6～10人	612	74	26
11～20人	514	81	19
21人以上	706	87	13

②実際の効果　※①で従業員のための「健康づくり」を実施したと回答した方

＜全体＞



© Daido Life Insurance Company 2026

Pick Up! （従業員の「健康づくり」についての課題や工夫、「健康経営」へのご意見）

・従業員の平均年齢が高く、健康等のリスクも高い。業務からの離脱＝人員不足につながるため、会社（経営）、従業員の健康、この２つを並行して考え、大切にしなければいけないと思う。（製造業／北海道）

・スポーツジムの法人会員となり、従業員に運動の提案や体力づくりを推奨している。また、社内ボウリング大会などを開き、社員同士の交流とスポーツの楽しさ、体を動かすことの大切さを呼びかけている。（サービス業／福島県）

・熱中症対策を導入してから、従業員に健康に関するセルフケアの意識向上が見られるようになった。（建設業／京都府）

・毎週の朝礼の中で安全と健康について、その日発表する人に自由に思うことを発言させ、意識の向上に努めている。特に大きなコストをかけずとも取り組めている。（卸売業／大阪府）

・喫煙率が高く（８割）、従業員の意識を変えるのが難しく悩んでいる。このような小さな問題に対する解決方法を教えてくれる相談窓口やサービスがあればよい。（製造業／栃木県）

・従業員に対し、体調が悪ければ休むように言えるが、何もない時に「受診・検診しているか？」「元気なの？」とは聞きにくい。特に高齢・女性従業員であれば難しい。（製造業／栃木県）

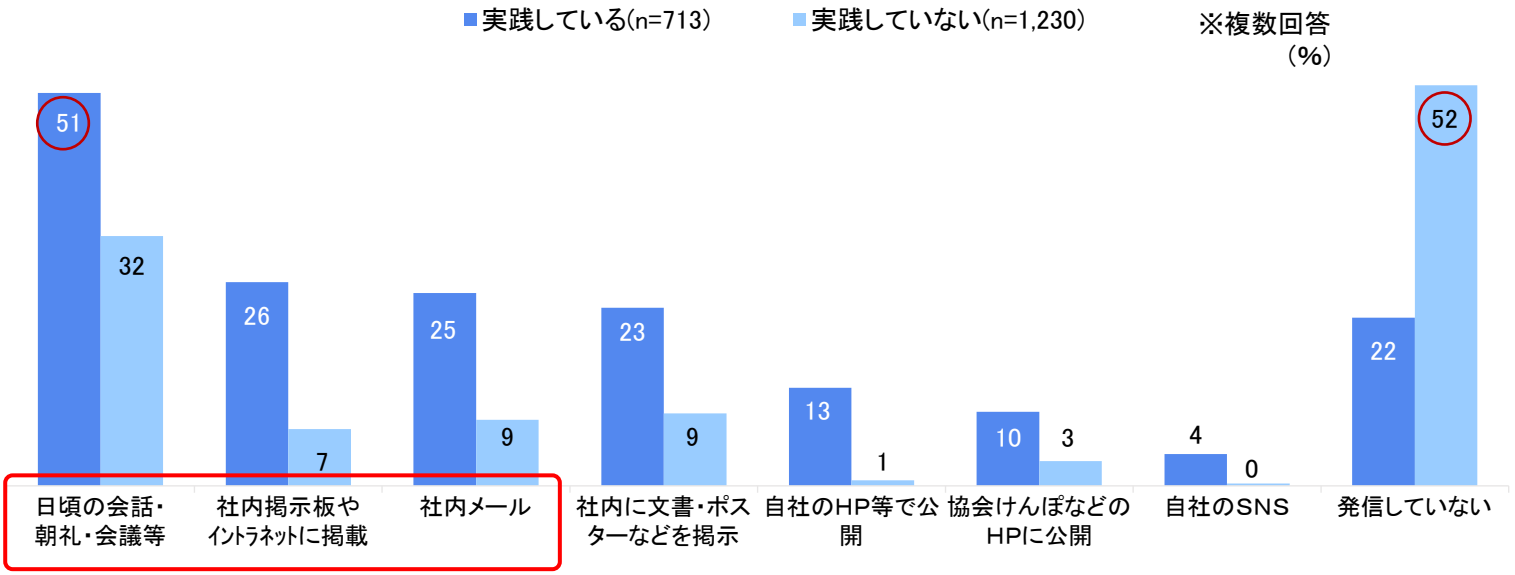
・健康経営に取り組む目的が外部に対するアピールなのか、従業員の健康向上なのかで重視する内容が変わってくるのでは。健康経営優良法人認定制度もあるが、認定基準について、段階的に設定されると、未実施企業も着手しやすいと思う。（製造業／栃木県）

Q9 「従業員の健康づくりのための会社の取組み」について社内外への発信状況

※従業員のための「健康づくり」を実施していると回答した方

- 「従業員の健康づくりのための会社の取組み」について「日頃の会話・朝礼・会議等」「社内掲示板やイントラネット」「社内メール」などの方法で、従業員に向けて情報発信に取り組んでいる経営者が多いことがわかりました。
- また、健康経営を実践している経営者ほど、社内外への情報発信に積極的な傾向がみられます。

＜全体＞



© Daido Life Insurance Company 2026

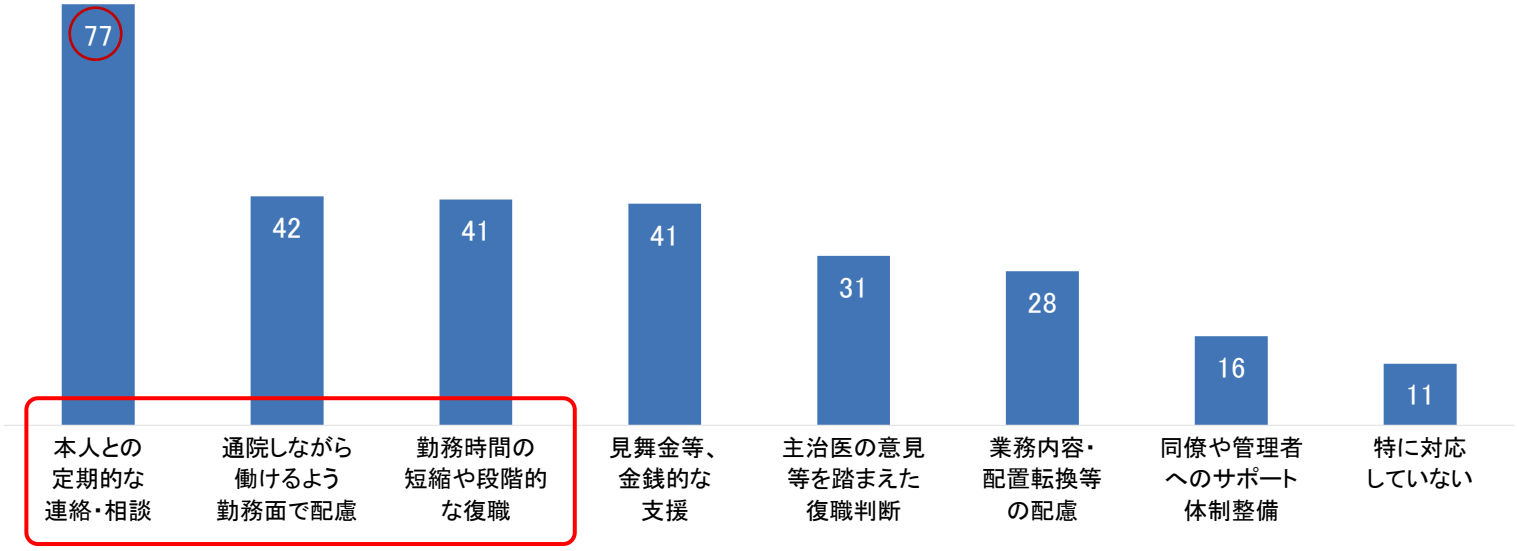
Q10 病気やけがにより長期に休職した従業員への対応

※病気やけがにより長期休職した従業員がいたと回答した方

- 病気やけがにより長期に休職した従業員への対応について、「本人との定期的な連絡・相談」と回答した経営者が最も多くなりました。
- また「通院しながら働けるよう勤務面で配慮」や「勤務時間の短縮や段階的な復職」など、経営者が従業員に長く働いてもらえるような対応を進めていることがわかりました。

＜全体＞

n=1,572
※複数回答
（%）



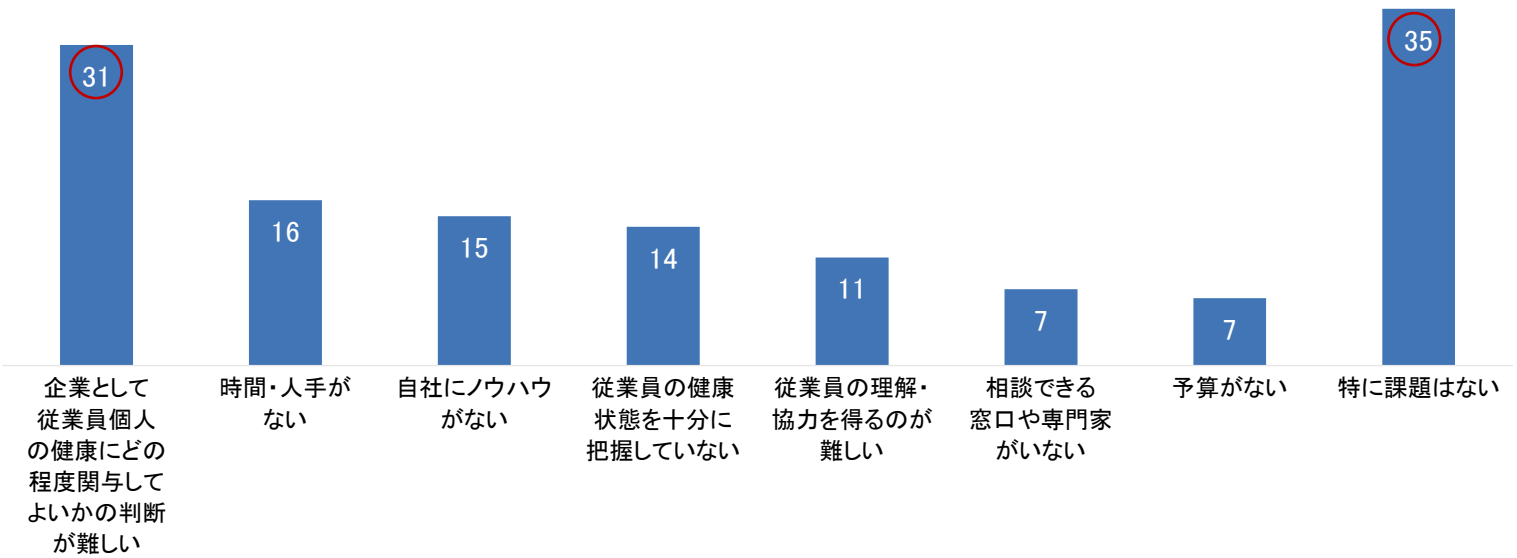
Q11 従業員の「健康づくり」に取り組むうえでの課題

※対象となる従業員がいると回答した方

- 具体的な課題の中では、「企業として従業員個人の健康にどの程度関与してよいかの判断が難しい」が31%と最も多くなりました。
- 一方、3割を超える経営者が「特に課題はない」と回答しています。

＜全体＞

n=3,237
※複数回答
（%）



© Daido Life Insurance Company 2026

【DIの推移】

＜全体＞

（単位：pt）

		業況DI	将来DI	従業員過不足ＤＩ
2023年	1月	▲18.9	▲ 0.5	▲38.1
	2月	▲21.4	0.6	▲37.8
	3月	▲16.2	3.8	▲38.1
	4月	▲14.8	4.0	▲38.7
	5月	▲12.8	5.5	▲37.6
	6月	▲13.6	5.9	▲38.1
	7月	▲12.6	5.9	▲38.4
	8月	▲10.5	4.3	▲38.3
	9月	▲12.4	3.1	▲39.7
	10月	▲13.3	2.0	▲39.2
	11月	▲11.3	3.7	▲39.6
	12月	▲ 9.8	2.5	▲39.8
2024年	1月	▲12.1	3.5	▲37.6
	2月	▲10.7	3.5	▲39.7
	3月	▲12.9	3.7	▲38.8
	4月	▲11.4	4.7	▲39.3
	5月	▲11.4	2.8	▲38.5
	6月	▲12.1	4.2	▲37.7
	7月	▲11.3	4.0	▲37.6
	8月	▲10.7	2.8	▲38.5
	9月	▲ 9.3	4.8	▲39.4
	10月	▲10.7	2.9	▲37.6
	11月	▲10.0	2.2	▲37.7
	12月	▲ 8.7	3.0	▲37.9
2025年	1月	▲10.8	2.2	▲37.6
	2月	▲11.6	2.2	▲37.9
	3月	▲13.1	▲ 0.1	▲37.3
	4月	▲12.3	▲ 1.3	▲37.8
	5月	▲12.8	▲ 0.6	▲37.1
	6月	▲12.9	▲ 0.4	▲36.4
	7月	▲11.1	▲ 1.0	▲37.1
	8月	▲10.8	1.2	▲38.1
	9月	▲ 9.6	1.8	▲37.7
	10月	▲11.8	1.8	▲37.7
	11月	▲10.0	3.8	▲37.8
	12月	▲ 8.1	3.5	▲38.8
2026年	1月	▲10.2	4.3	▲37.3
	2月	▲10.9	2.8	▲37.8
	3月	▲11.7	▲ 0.4	▲37.0
	4月	▲12.2	▲ 6.6	▲36.9
	5月	▲12.3	▲ 5.9	▲37.6
	6月	▲14.7	▲ 2.6	▲36.2
	7月	▲10.6	0.4	▲36.8
	8月	▲ 9.2	1.3	▲37.1
	9月	▲ 10.9	0.8	▲38.2

＜業種別ＤＩ(直近6カ月)＞

（単位：pt）

	業種	製造業	建設業	卸・小売業	サービス業
業況DI	4月	▲20.4	▲ 5.5	▲20.2	▲ 8.1
	5月	▲18.8	▲10.6	▲18.0	▲ 6.4
	6月	▲21.2	▲ 7.5	▲25.0	▲11.0
	7月	▲13.4	▲ 5.8	▲20.4	▲ 7.4
	8月	▲10.3	▲ 4.7	▲19.4	▲ 4.9
	9月	▲11.1	▲ 6.0	▲22.3	▲ 7.5
従業員過不足ＤＩ	4月	▲32.9	▲51.2	▲27.7	▲34.7
	5月	▲37.3	▲48.6	▲29.9	▲35.9
	6月	▲31.0	▲50.8	▲26.3	▲34.7
	7月	▲37.4	▲49.0	▲26.8	▲34.5
	8月	▲33.6	▲52.3	▲26.2	▲36.7
	9月	▲36.5	▲53.4	▲28.2	▲35.2

＜従業員規模別ＤＩ(直近6カ月)＞

（単位：pt）

	従業員数	5人以下	6～20人	21人以上
業況DI	4月	▲18.4	▲ 7.6	▲ 0.7
	5月	▲19.1	▲ 8.2	▲ 1.0
	6月	▲21.9	▲11.4	0.3
	7月	▲17.3	▲ 8.5	2.4
	8月	▲16.2	▲ 5.5	4.9
	9月	▲17.5	▲ 8.2	1.1
従業員過不足ＤＩ	4月	▲26.4	▲45.3	▲53.4
	5月	▲26.0	▲46.0	▲54.3
	6月	▲25.1	▲42.9	▲56.7
	7月	▲25.0	▲43.6	▲56.0
	8月	▲26.4	▲45.7	▲53.0
	9月	▲26.1	▲45.2	▲56.1

ＤＩ（Diffusion Index）＝　好転（増加・上昇・過剰等）の回答割合（%）－　悪化（減少・悪化・不足等）の回答割合（%）

© Daido Life Insurance Company 2026

＜地域別ＤＩ(直近6カ月)＞

（単位：pt）

		北海道	東北	北関東	南関東	北陸・甲信越
業況DI	2026年 4月	▲ 9.0	▲18.4	▲10.1	▲10.7	▲14.9
	5月	▲ 7.6	▲18.8	▲19.9	▲11.3	▲12.0
	6月	▲ 9.7	▲20.2	▲10.5	▲12.0	▲ 8.8
	7月	▲ 1.2	▲17.2	▲11.3	▲ 9.4	▲10.0
	8月	▲ 9.4	▲17.0	▲ 5.5	▲ 9.9	▲ 5.8
	9月	▲ 9.0	▲15.7	▲10.0	▲16.9	▲ 9.9
従業員過不足ＤＩ	2026年 4月	▲49.1	▲40.3	▲38.2	▲36.1	▲39.1
	5月	▲45.1	▲38.2	▲40.2	▲36.9	▲42.3
	6月	▲48.6	▲40.0	▲37.1	▲34.0	▲38.1
	7月	▲51.5	▲38.5	▲36.4	▲36.8	▲36.6
	8月	▲45.8	▲35.7	▲37.6	▲33.6	▲38.7
	9月	▲48.8	▲41.3	▲38.6	▲35.5	▲39.2

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2026年 4月	▲14.2	▲13.5	▲10.0	▲13.1	▲ 8.1
	5月	▲12.7	▲13.6	▲ 6.2	▲13.5	▲ 8.0
	6月	▲19.4	▲16.8	▲16.5	▲17.4	▲12.8
	7月	▲11.1	▲10.2	▲ 9.7	▲11.8	▲11.2
	8月	▲ 8.9	▲10.1	▲ 5.3	▲ 9.0	▲10.1
	9月	▲ 13.7	▲ 6.3	▲ 6.5	▲11.7	▲10.8
従業員過不足ＤＩ	2026年 4月	▲31.3	▲36.6	▲31.9	▲41.1	▲36.7
	5月	▲33.6	▲37.3	▲33.2	▲39.2	▲37.3
	6月	▲32.9	▲34.4	▲35.7	▲39.1	▲35.2
	7月	▲30.0	▲36.3	▲35.3	▲40.0	▲37.1
	8月	▲35.4	▲35.9	▲35.8	▲45.4	▲37.7
	9月	▲30.0	▲37.0	▲37.8	▲44.6	▲40.3

ＤＩ（ Diffusion Index ）
＝　好転（増加・上昇・過剰等）の回答割合（%）－　悪化（減少・悪化・不足等）の回答割合（%）

大同生命保険株式会社

本社(大阪)　〒550-0002　大阪市西区江戸堀1丁目2番1号
電話　06-6447-6111(代表)
（東京）　〒103-6031　東京都中央区日本橋2丁目7番1号
電話　03-3272-6777(代表)
https://www.daido-life.co.jp/

© Daido Life Insurance Company 2026