

経営者の想いの浸透

まずはじめに、経営者の想いが従業員に届いているかを確認します。

従業員を大切にする経営者の想いが伝わることで、従業員の参画意識や貢献意欲の向上に繋がります。

あなたの会社は、私たち従業員を大切にしていると思いますか



● まったくそう思わない ● そう思わない ● どちらとも言えない ● そう思う ● とてもそう思う

あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに関して、熱心だと思いますか



● まったくそう思わない ● そう思わない ● どちらとも言えない ● そう思う ● とてもそう思う

あなたの勤務先では、健康づくりを目的とした情報提供や研修機会などがありますか



● ない ● わからない ● あるが十分ではない ● 十分にある

そのような勤務先の取り組みを活用して、あなたも健康になれると思いますか



● まったくそう思わない ● そう思わない ● どちらとも言えない ● そう思う ● とてもそう思う

自社の健康経営施策に対して満足していますか



● 不満足 ● やや不満足 ● 自社の健康経営施策の有無やその内容がわからない ● まあ満足 ● 満足

7つの生活習慣について従業員の健康意識・行動を5段階で評価

以下の質問にお答えいただきました。集計結果を次のページでお示しします。

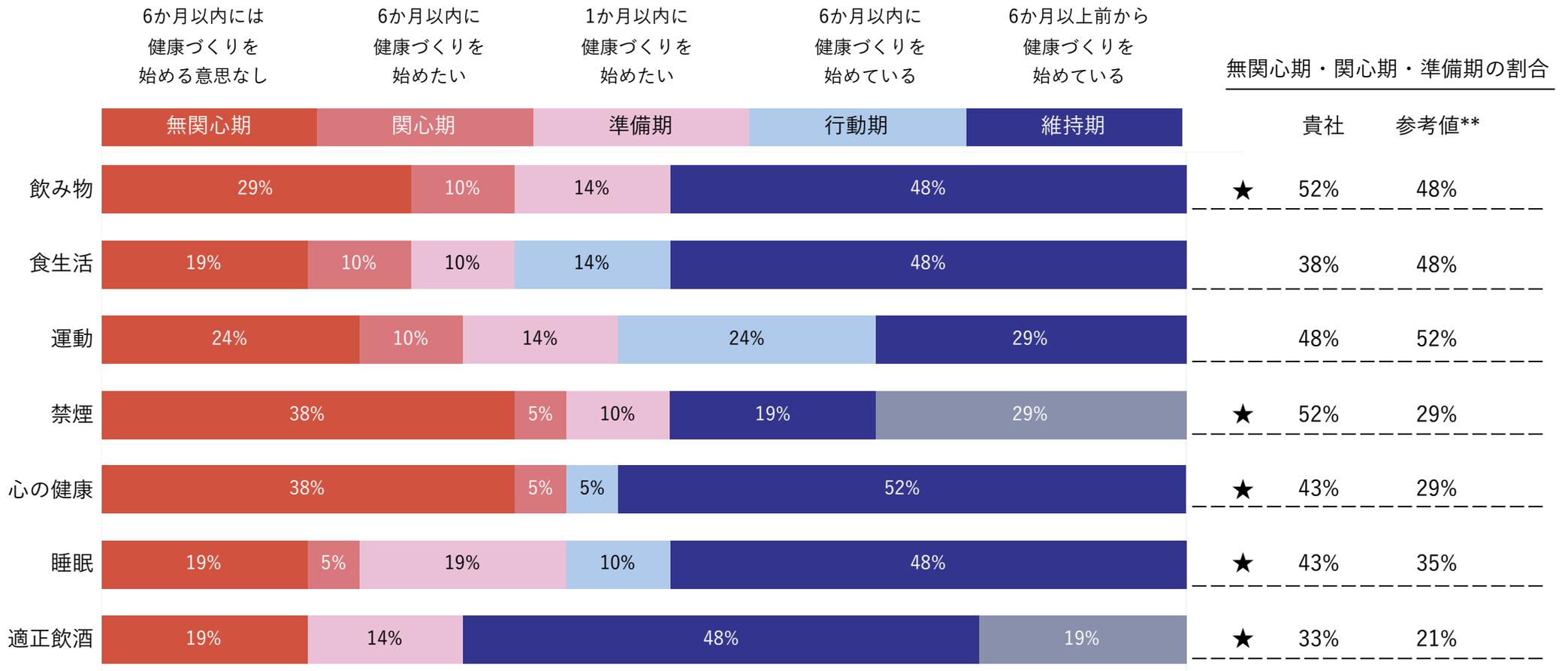


従業員の健康意識・行動（5段階）

7項目について、健康を意識した行動をとっている人、そうでない人の割合を把握します。

グラフの青い割合が多いほど、健康行動がとられている理想的な状況といえます。

グラフの赤い割合（健康行動をとっていない人の割合）を減らせるか、改善余地を検討します。



*「喫煙」「適正飲酒」の非該当は、グレーで表示。

喫煙の非該当は「吸ったことがない」を選択した回答者、適正飲酒の非該当は「もともと飲まない（飲めない）」を選択した回答者

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

参考値と比較して、割合が大きい項目（悪い項目）には貴社の値の左に★を表示します。

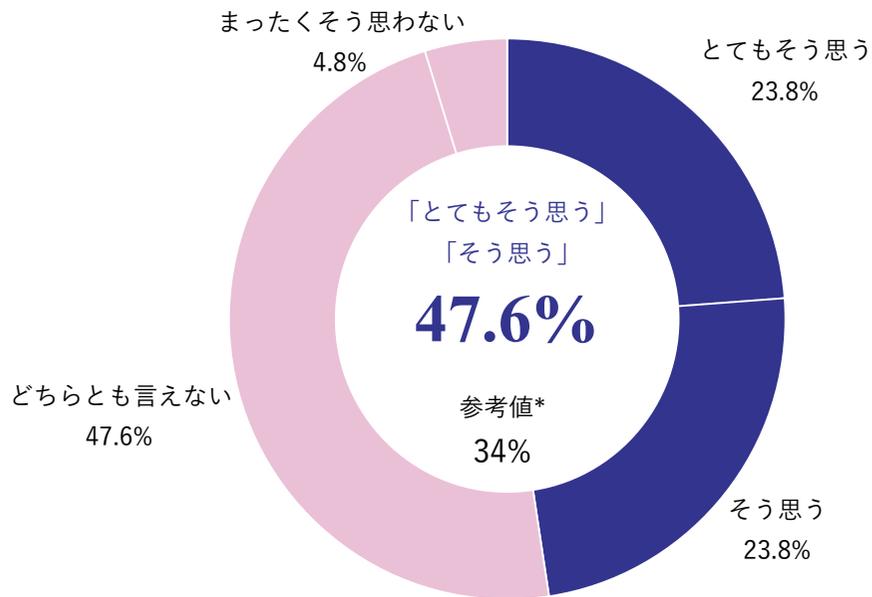
健康づくりを促すプラス要因

どうすれば人は健康を意識し行動するのか、健康を促すきっかけを探ります。

健康になることを目的・ゴールとするのではなく、将来の目標実現のため、家族のために必要な手段と認識している人ほど健康行動をとる傾向があります。

(図1)

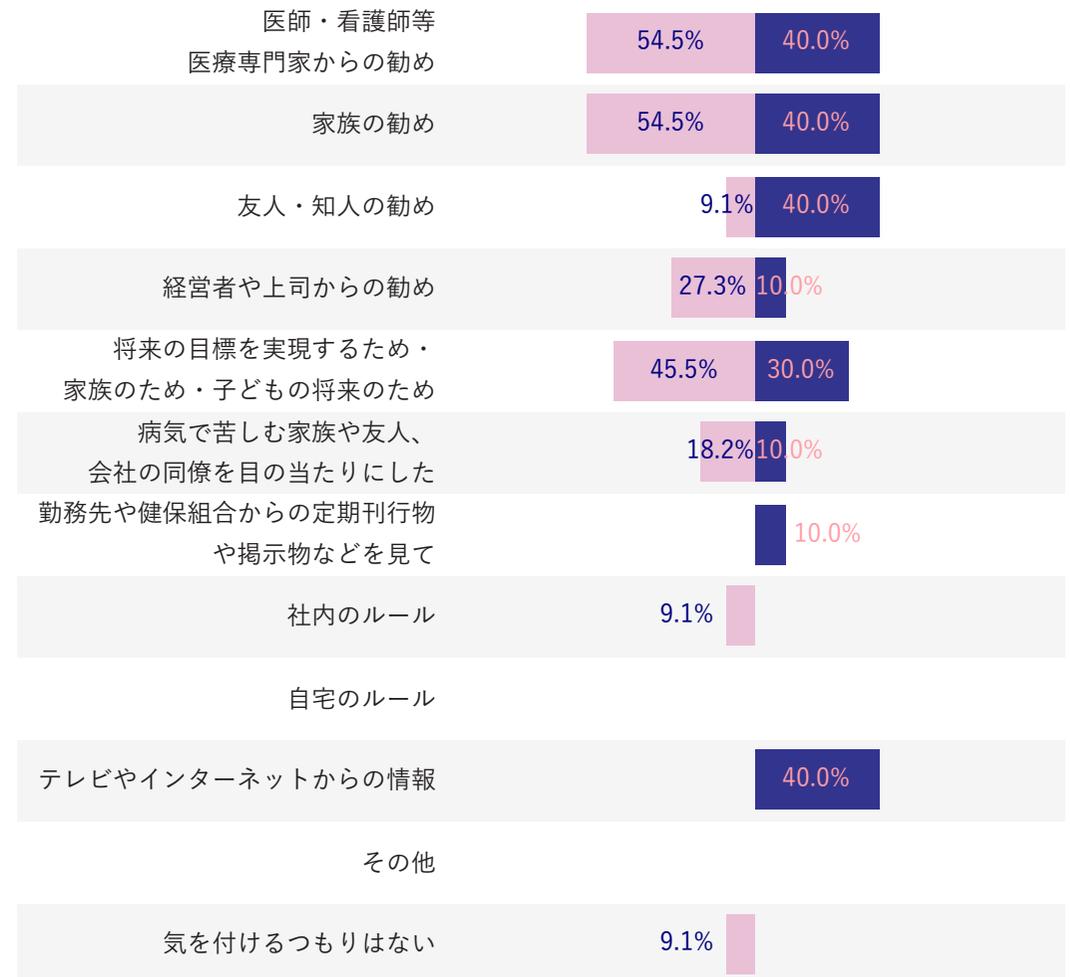
会社の同僚や友人に比べて、生活習慣に気を付けている方だと思いますか



*アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数: 約15万人)

(図2)

■ 図1で「とてもそう思う、そう思う」を選択した回答者が、生活習慣を気を付けるようになったきっかけ
 ■ 図1で「どちらとも言えない、そう思わない、まったくそう思わない」を選択した回答者が、これから生活習慣を気を付けると仮定した場合のきっかけ



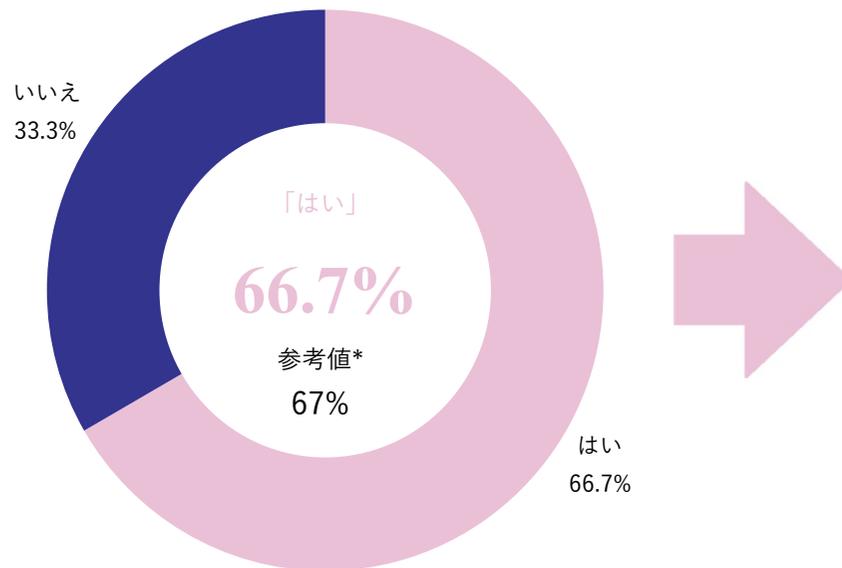
健康づくりを妨げるマイナス要因

健康づくりを妨げる要因を取り除くことも重要です。

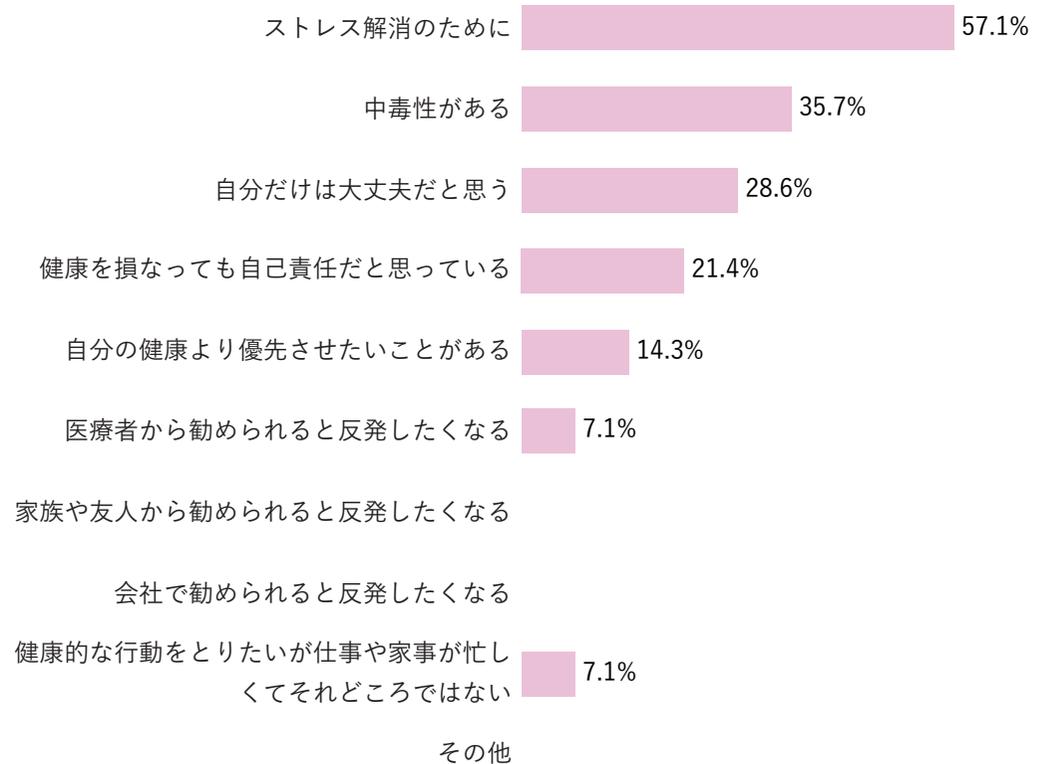
不健康行動を助長している要因について、一人ひとりの内面に目を向けてみましょう。

ほとんどの企業において「ストレス解消のため」が最も選ばれています。

生活習慣において、健康を損なう可能性があることを知っていながら、敢えて行っていること・ついついやってしまう生活習慣はありますか。(暴飲暴食、夜更かし、喫煙など)



健康を損なうことを知っていながらやってしまう理由について最大5つまでご選択ください。



*アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数：約15万人)

こころの健康に関するストレス要因

では、従業員は何にストレスを感じているのでしょうか。

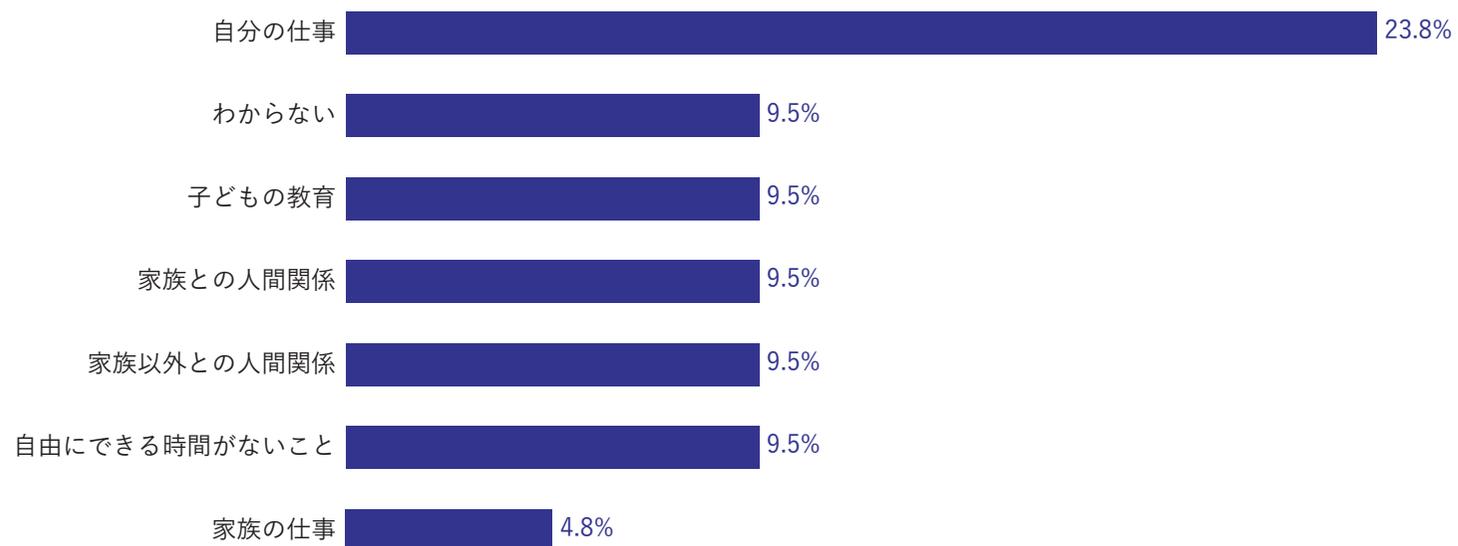
ストレス要因を質問したところ、「自分の仕事」「家族以外との人間関係」「日々の生活費や将来の老後生活資金」が上位を占める傾向があります。

職場の働きやすさ・働きがいの確保と生活費にまつわる不安の解消、双方への働きかけが必要と考えられます。

「自分の仕事」の具体例として、「社内でのキャリアの将来が見えづらい」「人事や人材育成の仕組みが機能していない」

「仕事に関する上司のフォローがない」などが考えられます。

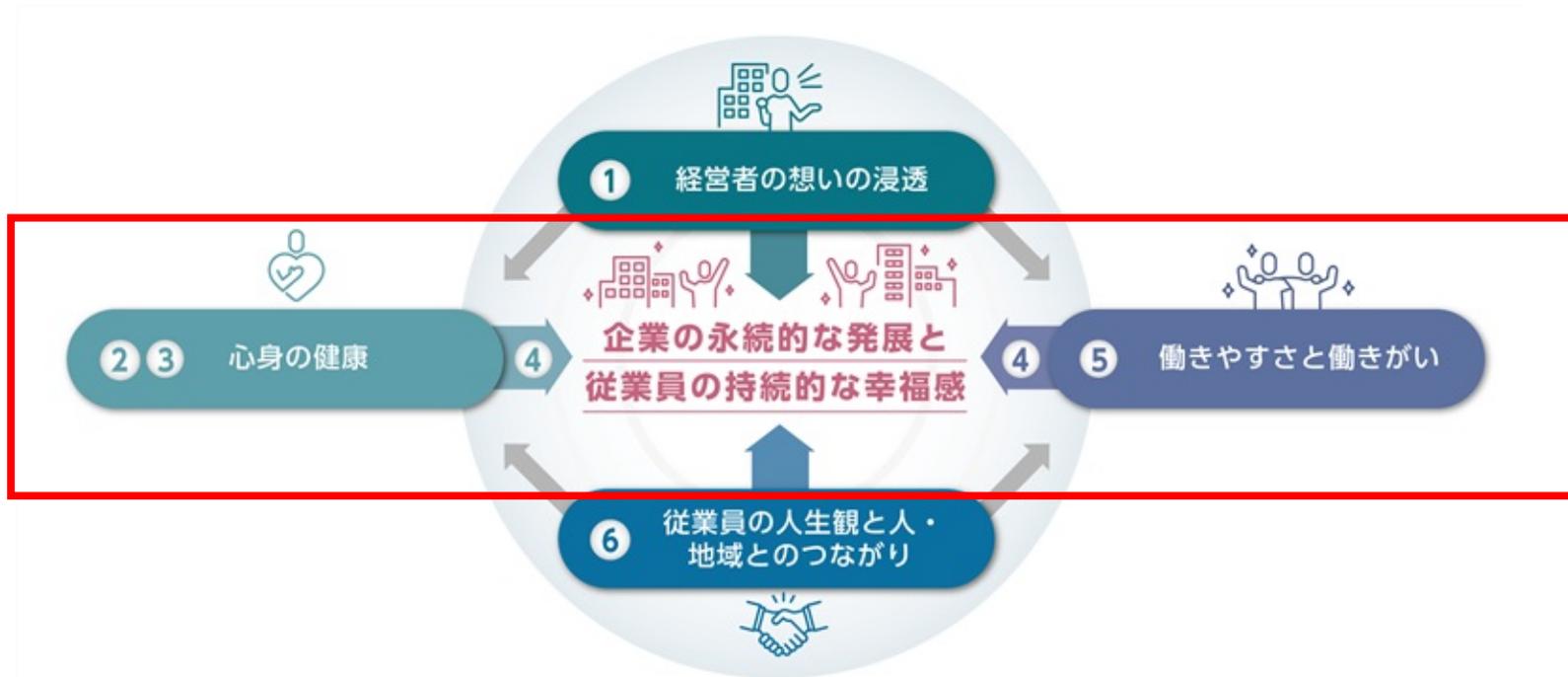
こころの健康に関する日常生活の悩みやストレス上位7要因



健康・働きがいと労働生産性の関連

働き手が減少する日本社会において、企業の持続的な発展のためには、従業員一人ひとりが十分に能力を発揮できることが求められます。そのためには、「心身の健康」と「働きやすさと働きがい」を醸成することが重要です。

ここからは、従業員の健康・働きがいと労働生産性の関連について見ていきます。



従業員の健康と労働生産性の低下

先行研究の結果
(貴社の集計結果ではありません)

従業員の健康が企業の労働生産性に与える影響割合を、「アブセンティーズム」「プレゼンティーズム」という尺度で測ることができます。企業の健康関連コストのうち、医療費（健康保険料）・傷病手当金・労災保険料などの直接費用は20%未満である一方、「アブセンティーズム」「プレゼンティーズム」による労働生産性の低下（間接費用）は、80%以上を占めると報告されています。体調不良を原因とした労働生産性の低下が、いかに企業の経営を圧迫しているか読み取れます。

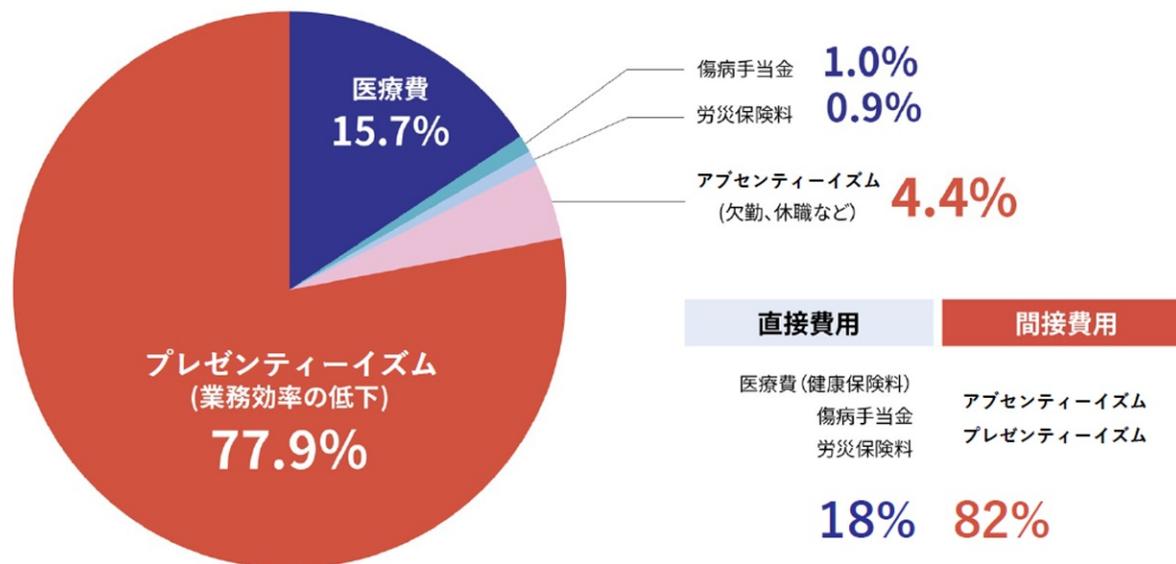
アブセンティーズムとは

心身の不調によって会社を休む状態。遅刻・早退・病欠・欠勤等。



プレゼンティーズムとは

心身の不調によって、業務効率が低下している状態。
心身の健康問題を抱えながら仕事を行っている状態。

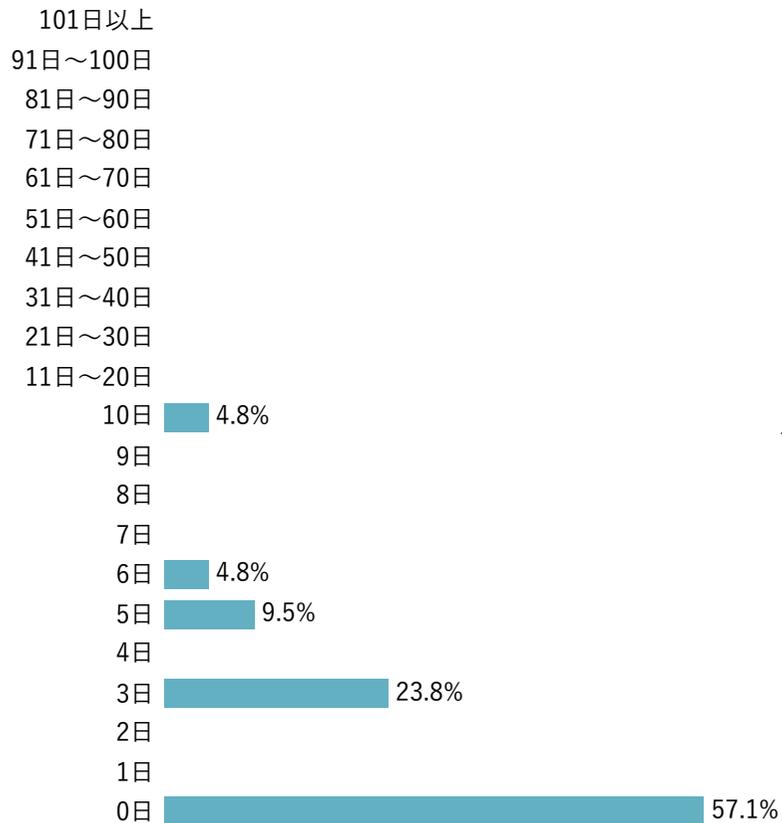


出典：経済産業省（2016）『平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業（ヘルスケアビジネス創出支援等）実践支援調査報告書』
『健康経営評価指標の策定・活用事業』東大WG報告書

アブゼンテューイズムによる損失額の推計

心身の不調による従業員の欠勤によって、企業が被る損失額を「1年間の病欠・休業の平均日数×報酬日額×従業員数」により推計します。

昨年1年間に、自分の病気で何日仕事を休みましたか



平均値を算出*



参考値**

アブゼンテューイズムの平均値2.7日

*平均値は、以下の通り、回答の選択肢を数値に置き換えて算出します。

例)

選択肢「0日」→ 0

選択肢「11日～20日」→ 15.5

選択肢「101日以上」→ 101

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数：約15万人)

アブゼンテューイズムコスト (推計)

※貴社回答結果に基づき推計

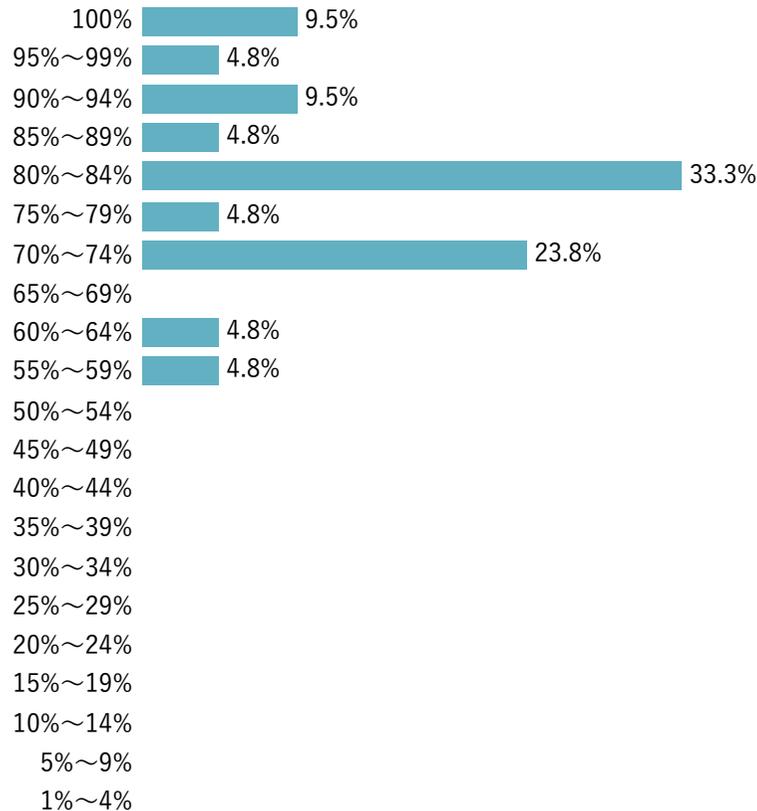
報酬日額に関して、貴社からのご指定がない場合は10,000円と仮定



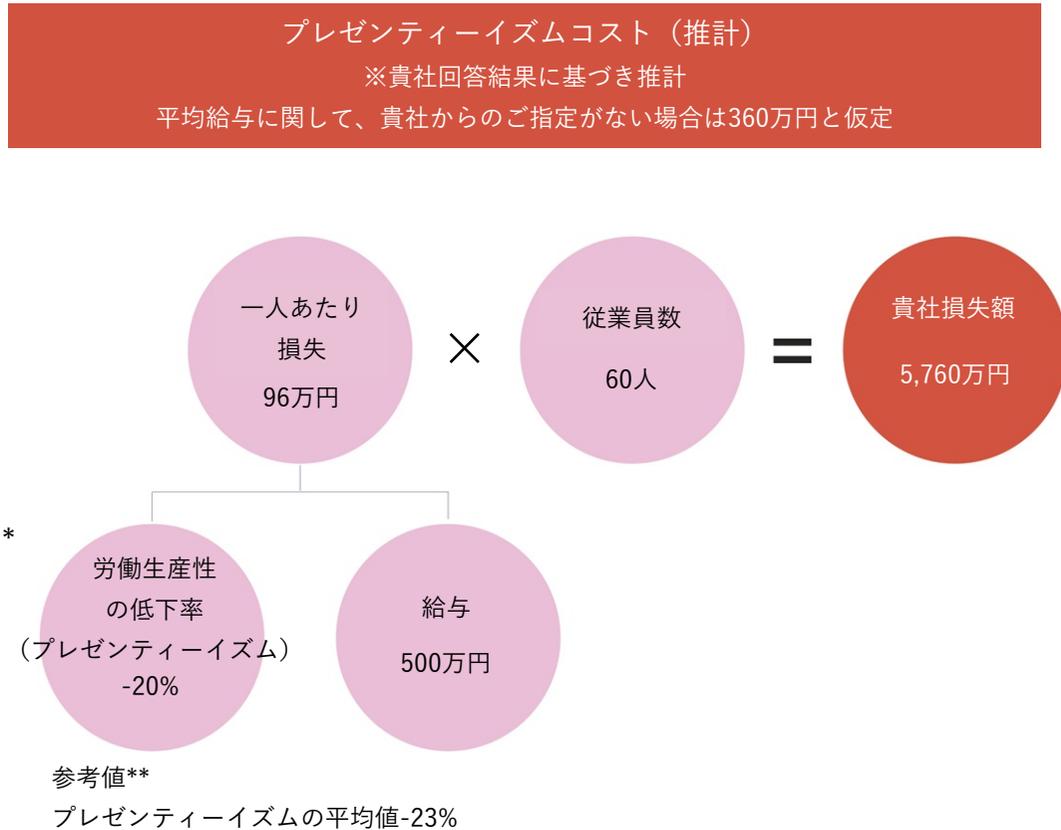
プレゼンティーイズムによる損失額の推計

心身の不調による従業員のパフォーマンス低下によって、企業が被る損失額を「給与×労働生産性の低下率×従業員数」により推計することが可能です。

心身の不調がないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください



平均値を算出*



*平均値は、以下の通り、回答の選択肢を数値に置き換えて算出します。

例) 選択肢「100%」→ 100% (プレゼンティーイズムは0%)

 選択肢「95%~99%」→ 97% (プレゼンティーイズムは-3%)

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数: 約15万人)

プレゼンティーズムに影響を及ぼす要因

先行研究の結果
(貴社の集計結果ではありません)

では、プレゼンティーズムに影響を及ぼす要因とは何でしょうか。

東京大学ワーキンググループが、従業員約4万7千人を対象に、健康リスク項目と労働生産性・医療費との関連を調べた過去の調査結果※1では赤色で表示された項目が強く関連することが分かりました。

特に「主観的健康感」「生活満足度」「仕事満足度」「ストレス」の心理的リスクを抱える従業員は、プレゼンティーズムによる損失が大きいことが明らかになりました。

●労働生産性・医療費に関連のある健康リスク※1

	生物学的リスク	生活習慣リスク	心理的リスク
プレゼンティーズム	血 圧	喫 煙	主観的健康観
	血 中 脂 質	ア ル コ ー ル	生 活 満 足 度
	肥 満	運 動 習 慣	仕 事 満 足 度
	血 糖 値	睡 眠 休 養	ス ト レ ス
	既 往 歴		
アブセンティーズム	血 圧	喫 煙	主観的健康観
	血 中 脂 質	ア ル コ ー ル	生 活 満 足 度
	肥 満	運 動 習 慣	仕 事 満 足 度
	血 糖 値	睡 眠 休 養	ス ト レ ス
	既 往 歴		
医 療 費	血 圧	喫 煙	主観的健康観
	血 中 脂 質	ア ル コ ー ル	生 活 満 足 度
	肥 満	運 動 習 慣	仕 事 満 足 度
	血 糖 値	睡 眠 休 養	ス ト レ ス
	既 往 歴		

※統計的な関連があった項目を赤色で表示。(年齢・性別を調整した偏相関分析の結果より)

※1：健康経営評価指標の策定・活用コンソーシアム「健康経営評価指標の策定・活用事業 成果報告書」（平成28年2月）をもとにアクサ生命が作成

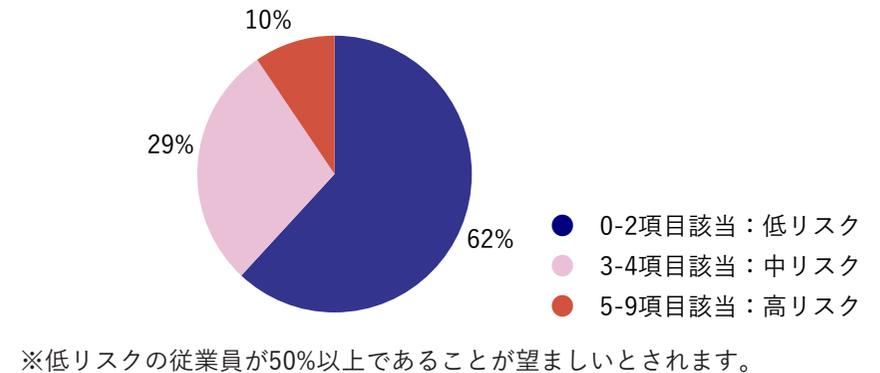
プレゼンティーズムと健康リスクの関連

「生活習慣リスク」「心理的リスク」に関する9つの項目で、従業員の健康リスクを把握しました。
 該当する健康リスクの数（図表1）に応じて、従業員を3グループに分類し（図表2）、各グループの労働生産性の低下率を算出しました。（図表3）
 企業の生産性の向上のためには、高リスク者を減らすことが重要であると分かります。

（図表1）

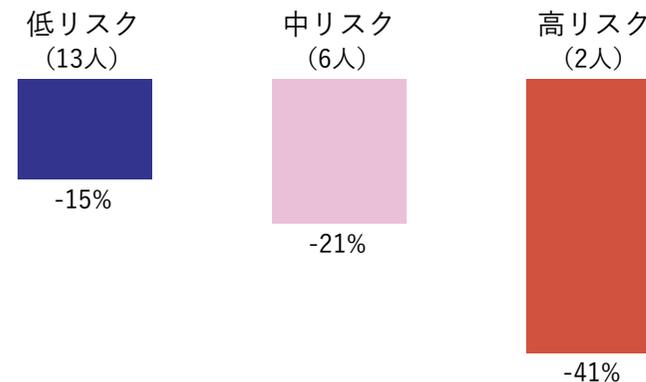
	健康リスクの評価項目	従業員の リスク該当率の割合
生活習慣 リスク	①喫煙習慣あり	52%
	②過度な飲酒習慣あり	19%
	③運動習慣なし	76%
	④睡眠が不十分	43%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	0%
	⑥主観的健康感が悪い	0%
	⑦高ストレス	14%
	⑧仕事満足度が低い	24%
	⑨家庭満足度が低い	10%

（図表2）



各リスクレベルのプレゼンティーズムの
平均値を比較します。

（図表3） 労働生産性の低下率
プレゼンティーズムの平均値（%）



*上記は、東京大学

古井・村松・井出「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」日本労働研究雑誌
 平成30年6月号と同じ手法により算出しています。

企業の永続的な発展と従業員の持続的な幸福感を支える要因

人生100年時代において、従業員が日々の幸せを感じ、豊かな人生をおくるために必要なものとは何でしょうか。

まず、心身の健康に加えて、従業員が職場の働きやすさと働きがいを感じていること。

そして、将来の予測がますます難しくなる現代において、従業員が未来・過去に対して前向きな捉え方を持つと共に、人・地域とのつながりがあることが重要と考えられます。

よって最後に、職場の働きやすさと働きがい、そして人生観や人・地域とのつながりについて、従業員がどのように感じているか見ていきます。



職場の働きやすさ

職場の働きやすさとは、会社が体制を整え、従業員間で協力して作り上げるものと考えます。
以下の質問に、「そうだ」「まあそうだ」と答える従業員が多いほど、働きやすい職場であると言えます。

職場の一体感

仕事に関連した情報の共有ができています

● ちがう (1点) ● ややちがう (2点) ● まあそうだ (3点) ● そうだ (4点)



貴社評価* 参考値**

お互いに理解し認め合っている



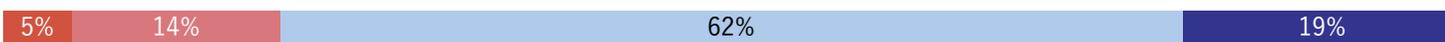
2.7 2.7

ともに働こうという姿勢がある



心理的安全性

私たちの職場では、自由に発言できる心理的な安心感がある



3.0 2.6

同僚と働く幸せ・楽しさ

私たちの職場では、みんなと共に働くことに幸せ・楽しさを感じる



2.8 2.6

自由裁量権

仕事に自ら判断できる領域があると思う (自由裁量権がある)



3.1 2.8

仕事の達成可能性

仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である



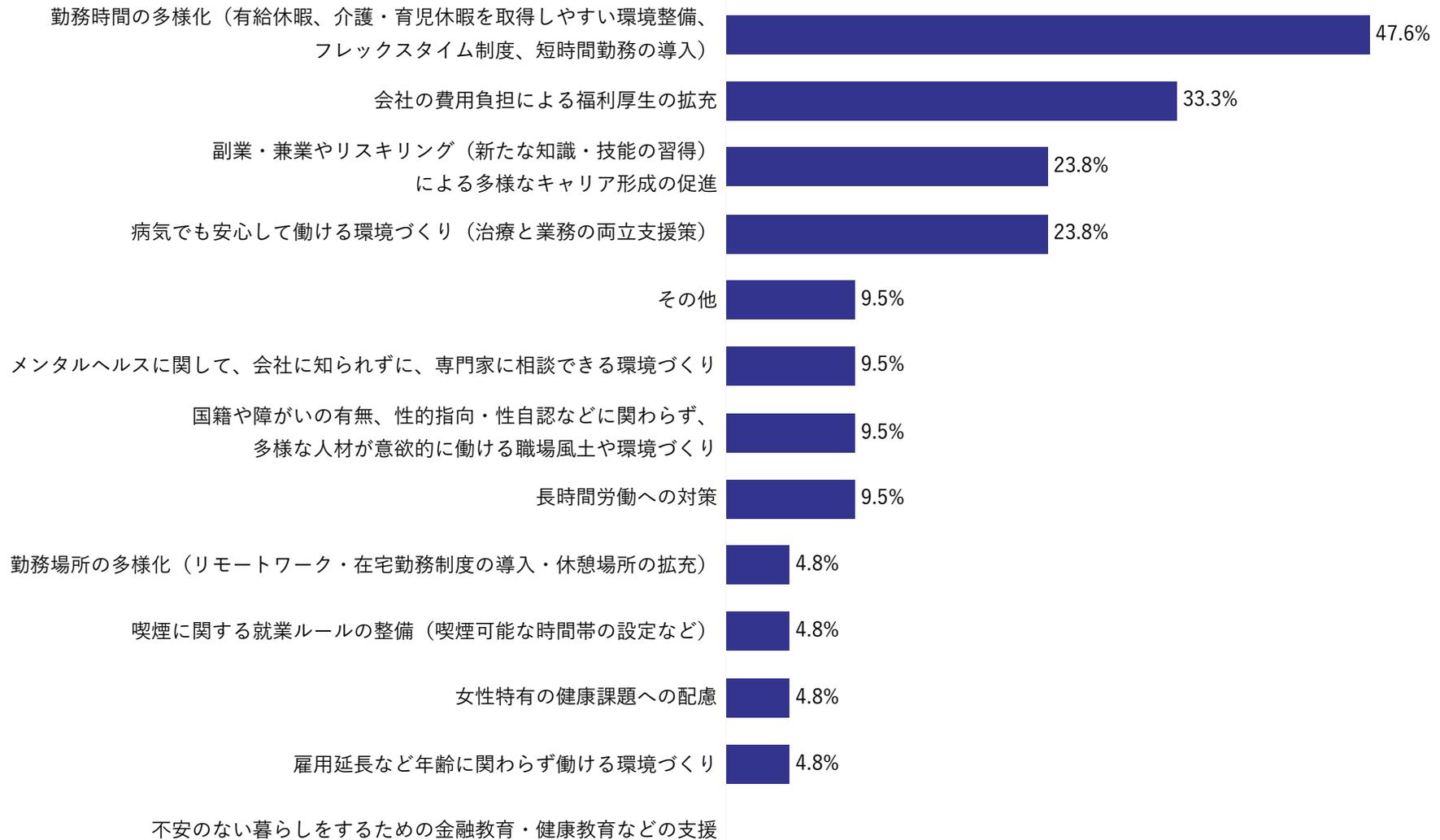
3.2 2.8

* 各選択肢に配点して、加重平均により計算しています。

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数: 約15万人)

働き方や福利厚生制度に関する要望

企業が従業員の要望に応えることは、職場の「働きやすさ」の向上につながると考えられます。

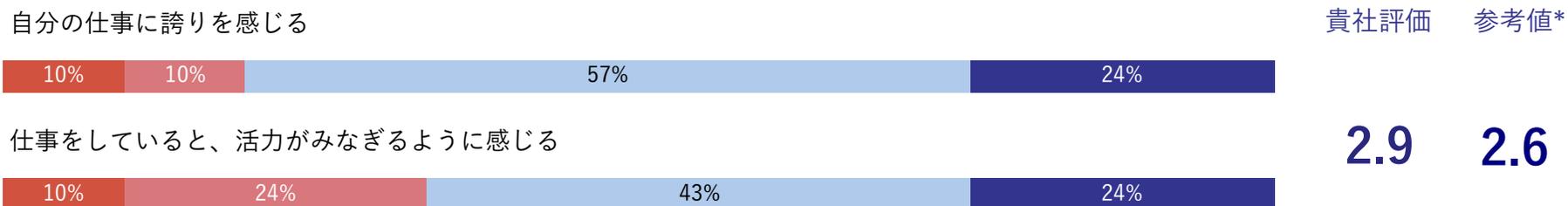


従業員の働きがい

働きがいとは、従業員個人が仕事に意義を見出し、前向きに取り組む状態と考えます。
健康でいきいきと働ける状態を目指すためには、働きがいを高めることが重要です。

● ちがう (1点) ● ややちがう (2点) ● まあそうだ (3点) ● そうだ (4点)

ワーク・エンゲイジメント ※ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を表します。



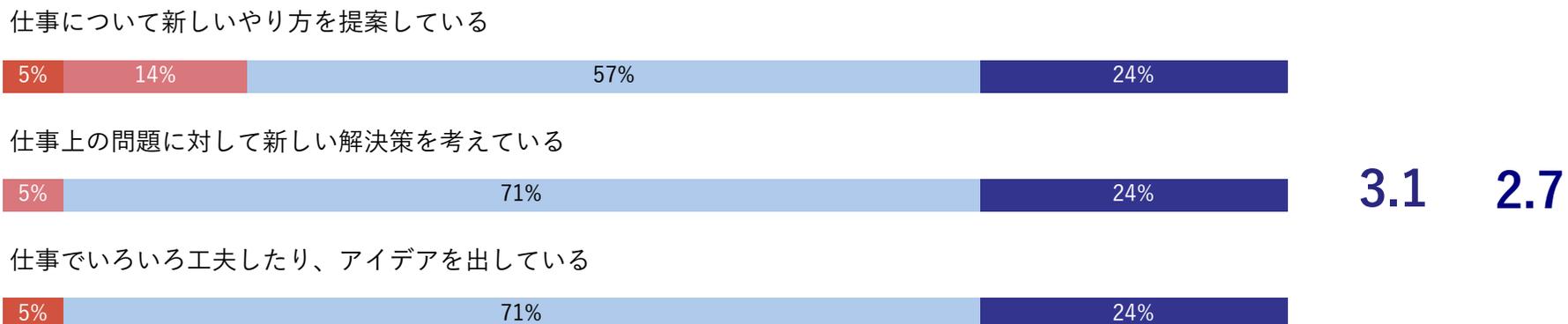
仕事満足度



主体性



創造性



*アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数: 約15万人)

経営理念（ビジョンなど）の浸透

従業員がどの程度、自社の経営理念やビジョンを認識し、行動しているか質問しました。
経営理念やビジョンの浸透により、従業員の職業意識と働きがいが高まることが期待されます。

貴社の経営理念やビジョンなどについて、あなたの認識や考えを伺います。最もあてはまるものを選択してください。



● 知らない ● あまり知らない ● 理解している

前問の「理解している」の回答者について

自社の経営理念やビジョンなどに共感を覚える



自社の経営理念やビジョンなどに従って行動している



● ちがう ● ややちがう ● どちらともいえない ● まあそうだ ● そうだ

人生100年時代における前向きな人生観

将来やりたいことがある人や、未来に対して楽観的であったり、過去の出来事に後悔よりも感謝の気持ちを持つ人は、前向きな人生観を持つと考えられます。前向きな人生観を持つ人は、日々の仕事に対しても柔軟で生産性が高い傾向があります。

● ちがう ● ややちがう ● どちらともいえない ● まあそうだ ● そうだ

未来志向

私には将来の夢や目標、やりたいことがある



長生き

私は、できるだけ長生きしたい



楽観的な思考 (自己効力感)

私は、人生に困難があっても「きっと何とかなるだろう」という楽観的な気持ちがある



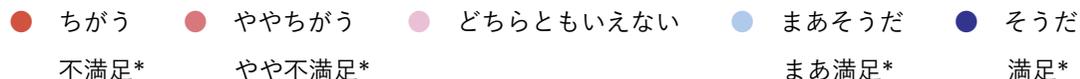
過去の捉え方 (自己肯定感)

これまでの人生を振り返る時、後悔よりも感謝する気持ちの方が強い



人生100年時代における新しい学びを得る姿勢や人・地域とのつながり

将来予測が難しい現代において、新しい経験・学びを得る姿勢、家族や地域社会とのつながりがあることは、変化への適応や、主体的な生き方・キャリア選択において重要と考えられます。



新しい経験・学び

これからの人生を豊かに生きるために、新しい経験をしたり、知らないことを学んでいますか



家庭満足度

家庭生活に満足していますか *4つの選択肢「● 不満足」「● やや不満足」「● まあ満足」「● 満足」より回答



他者とのつながり

喜びを分かち合ったり、悩みを相談できる人がいますか



地域とのつながり

暮らしている地域に愛着を持っていますか

