健康経営の取り組みに関する効果検証

◯当社では、社員の健康意識や生活習慣の状況を把握し、健康づくりの取り組みに生かす為、健康習慣アンケートを実施しています。

調査年	アンケート期間	回答者数	回答率
2024年	2024年6月	21人	35%
2025年	2025年6月	32人	64%
2026年	2026年6月	52人	100%

2024年～2026年の経年評価❶

健康風土に関して、健康経営の取り組みを通じて、健康づくりに関する情報提供や研修の機会があると感じる従業員は、前年の59%から75%に増加しました。また、職場の取り組みを活用して健康になれると感じる従業員も、50%から65%へ上昇しています。スポーツクラブの利用補助や健康経営セミナーなどを通じ、健康づくりの機会が従業員に届き始めていることがうかがえます。

※すべての表に関して、前回・前々回の調査結果がない項目は、空欄（数値なし）で表示されます。

経営者が従業員を大切に思う気持ち（健康風土）と従業員が自分の人生を大切に思う気持ち（人生観）の調和

① 健康風土

※「とてもそう思う」「そう思う」の回答者の割合。数字は大きい方が良い状態を表します。	前々回	前回	今回
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	76%	59%	67%
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	76%	63%	69%
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*	62%	59%	75%
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	57%	50%	65%
自社の健康経営施策に対して満足していますか（「満足」「まあ満足」の回答者の割合）	76%	72%	73%

*「十分にある」「あるが十分とは言えない」の回答者の割合

2024年～2026年の経年評価❷

従業員の健康と仕事の調和に関するアンケートでは、ワーク・エンゲージメントが前年の2.8点から3.0点に、仕事への満足度が2.9点から3.2点に上昇しました。また、「職場で自分が必要とされていると感じる」は2.9点でした。仕事への満足や職場での充実感に前向きな変化が見られる一方、高ストレスを感じる従業員は31%となっており、心身の健康を支える職場づくりを今後も進めていきます。

従業員の健康と仕事の調和

③ 心身の健康

※数字は大きい方が悪い状態を表します。

	前々回	前回	今回
主観的健康感が悪い（現在の健康状況について、よくない、またはあまりよくない回答者の割合）	0%	3%	0%
不定愁訴あり（ここ数日、病気やけがなどで体の具合の悪いところ（自覚症状）がある回答者の割合）	0%	16%	12%
高ストレス*	14%	28%	31%
日常生活で悩みやストレスがありますか（「ある」の回答者の割合）	48%	66%	69%

*過去1か月間のこころの状態を測定する6項目の結果より、気分障害・不安障害に相当する心理的苦痛を感じている者の割合。

④ 仕事の充実

※選択肢「そうだ」4点、「まあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点と配点した加重平均。
数字は大きい方が良い状態を表します。

	前々回	前回	今回
ワーク・エンゲイジメント*	2.9	2.8	3.0
仕事に満足している	3.0	2.9	3.2
職場に自分が必要とされていると感じる			2.9

*2項目の点数の平均値：①仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる ②自分の仕事に誇りを感じる

2024年～2026年の経年評価❸

働きやすさに関するアンケートでは、職場の一体感が前年の2.6点から2.9点に上昇しました。また、「自由に発言できる安心感」は2.7点から2.9点、「仕事の進め方を自分で判断できる」は2.7点から2.9点、「少し挑戦すれば達成できる仕事である」は2.8点から3.1点へと、いずれも前年を上回りました。自社の経営理念を理解している従業員の割合も50%から54%に増加しており、職場の一体感や、主体的に仕事に取り組める環境について、前向きな変化が見られます。

※すべての表に関して、前回・前々回の調査結果がない項目は、空欄（数値なし）で表示されます。

B 働きやすさ、C 働きがい、D 生きがいの領域

⑥ 働きやすさ

※選択肢「そうだ」4点、「まあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点と配点した加重平均。
数字は大きい方が良い状態を表します。

	前々回	前回	今回
自社の経営理念（ビジョンなど）を理解している回答者の割合	48%	50%	54%
職場の一体感*	2.7	2.6	2.9
私たちの職場では、自由に発言できる安心感がある	3.0	2.7	2.9
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	2.7	2.9
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	3.1

*3項目の点数の平均値：
①私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある ②私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている
③私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができている

2024年～2026年の経年評価❹

健康増進に関するアンケートでは、「健康を損なう可能性があると分かっていても、つい続けてしまう生活習慣がある」と回答した従業員の割合が、前年の66%から52%に減少しました。また、過度な飲酒習慣がある人は22%から12%、睡眠不足を感じている人は50%から46%に減っています。運動についても、健康づくりを実際に始めている、または継続している「行動期・維持期」の割合が43%から57%に増加しました。一方、週2日以上の運動習慣がない人は75%で横ばい、喫煙習慣がある人は38%から42%に増えており、引き続き取り組む課題です。スポーツクラブの利用補助や健康セミナーなどを通じて、従業員が健康づくりを続けやすい環境を整えていきます。

※すべての表に関して、前回・前々回の調査結果がない項目は、空欄（数値なし）で表示されます。

A 健康増進（生活習慣）の領域

⑤ 生活習慣

※「とてもそう思う」「そう思う」の回答者の割合。数字は大きい方が良い状態を表します。

	前々回	前回	今回
会社の同僚や友人に比べて、生活習慣を気を付けている方だと思いますか	48%	44%	46%

※数字は大きい方が悪い状態を表します。

	前々回	前回	今回
不健康行動の習慣がある回答者の割合*	67%	66%	52%
喫煙習慣あり（たばこを毎日、または時々吸う日がある回答者の割合）	52%	38%	42%
過度な飲酒習慣あり**	19%	22%	12%
運動習慣なし（週2日以上、運動しない回答者の割合）※注	76%	75%	75%
睡眠が不充分（過去1か月、睡眠によって休養が充分にとれていない回答者の割合）	43%	50%	46%

*「暴飲暴食、夜更かし、喫煙など、「健康を損なう」可能性があることを分かっていながら、ついついやってしまう生活習慣はありますか？」に「はい」と回答した割合。

** 「生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者」と判定される、1日あたりの純アルコール摂取量が男性で40g以上、女性で20g以上の割合。

※注：「運動習慣なし」の前回・前々回についてアンケートが2021年7月以前に実施された場合、集計に必要な設問がなかったため、一律100%と表示されます。

2024年～2026年の経年評価❺

労働生産性の低下率では、労働生産性に関する指標では、病気による年間の平均欠勤日数が、前年の7.1日から1.1日に減少しました。一方、体調不良やけがによる労働生産性の低下率（プレゼンティーイズム）は-20%で、前年の-21%から大きな変化はありません。欠勤日数には改善が見られる一方、体調を抱えながら働くことによる影響は引き続き注視し、従業員が健康を保ちながら働ける環境づくりを進めていきます。

※すべての表に関して、前回・前々回の調査結果がない項目は、空欄（数値なし）で表示されます。

労働生産性の低下率

	前々回	前回	今回
アブセンティーイズム：年間一人当たりの病気による平均欠勤日数　※数値が大きい方が悪い状態を表す	2.0日	7.1日	1.1日
プレゼンティーイズム：過去4週間の病気やケガによる労働生産性の低下率　※0%に近い方が良い状態を表す	-20%	-21%	-20%

労働安全衛生の実績と目標

安全衛生	2024年度	2025年度	2026年度 目標値
労働災害発生件数	0件	1件	0件
死亡災害発生件数	0件	0件	0件

◎健康習慣アンケートでは、健康づくりの機会や働きやすさ、病気による欠勤日数などに前向きな変化が見られました。一方で、運動習慣や喫煙、ストレス、体調不良による労働生産性への影響など、引き続き取り組む課題もあります。今後もアンケート結果を施策の見直しに生かすとともに、労働災害ゼロを目指した安全衛生の取り組みを進め、社員一人ひとりが安心して長く働ける　職場づくりに努めてまいります。