



新明和商事 株式会社 御中

# 健康習慣アンケート Feedback Sheet

アンケート実施期間：2025年07月28日～2025年08月08日

アクサ生命保険株式会社

SME

監修協力：古井祐司（東京大学未来ビジョン研究センター）  
森山美知子（広島大学大学院医系科学研究科 成人看護開発学）

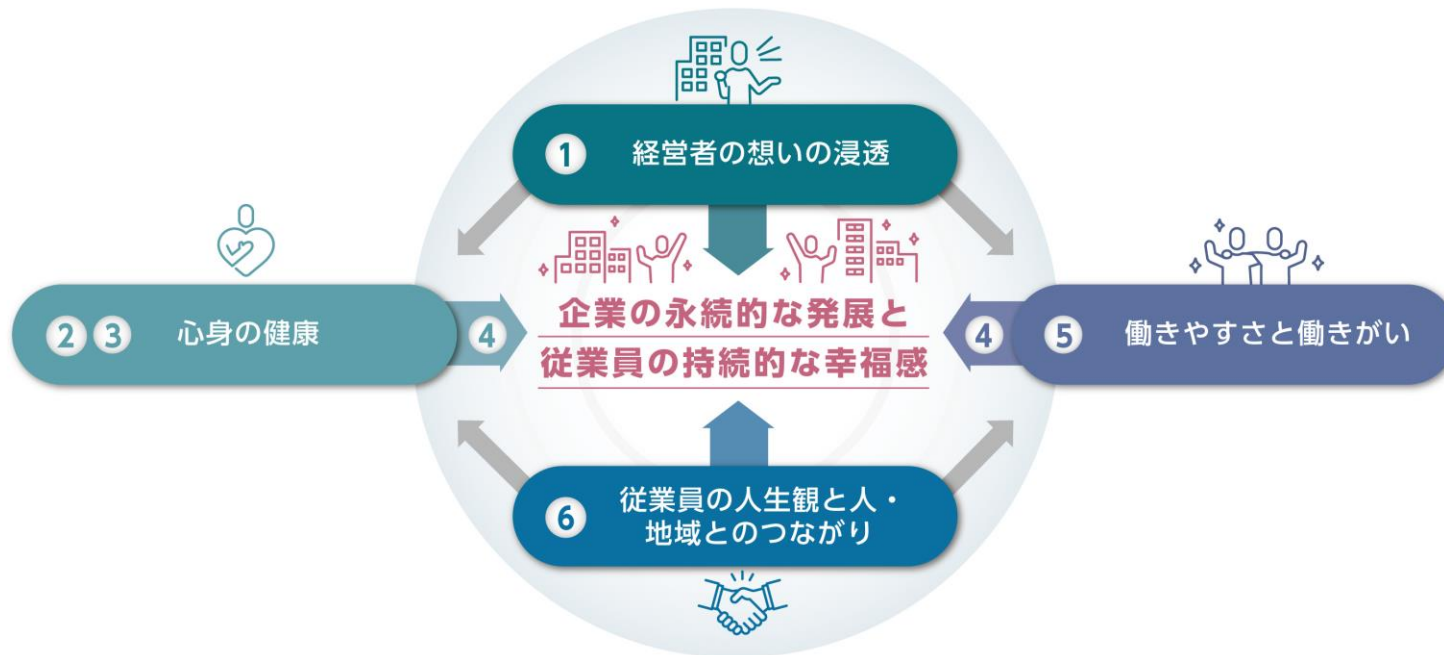
# フィードバックシートの目的

企業の持続的な発展と従業員の持続的な幸福感を支える要因についてご報告します。

本報告をもとに、人に関する経営課題の特定と打ち手の検討・実施、その評価・振り返りにぜひお役立てください。

## 目次

- ①経営者の想いの浸透・・・P4
- ②従業員の健康意識・行動・・・P5～P6
- ③健康づくりを促すプラス要因と妨げるマイナス要因・・・P7～P9
- ④健康・働きがいと労働生産性の関連・・・P10～P15
- ⑤職場の働きやすさと従業員の働きがい・・・P16～P20
- ⑥従業員の人生観と人・地域とのつながり・・・P21～P22



## 回答者属性

個人の匿名性を確保しつつ、職場における生活習慣課題を見える化する目的で、性別・年代などを確認しました。

	今回
アンケート期間	2025年07月28日 2025年08月08日
対象数	118名
回答者数	90名
回答率	76%



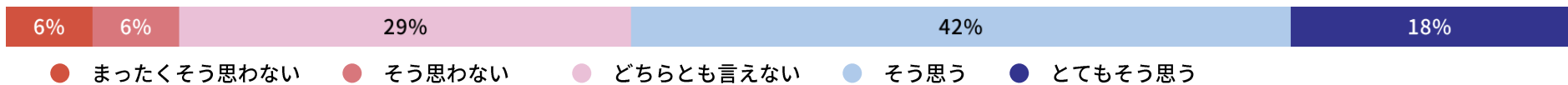
※アクサ生命が2022年に健康習慣アンケートを実施した約4,500社、15万人の回答結果では、男性66%、女性34%であり、平均年齢は44.2歳でした。  
本フィードバックシートの参考値は、この約15万人の回答結果をもとに算出しています。  
なお、性別について「その他、または回答しない」を選択された回答者は、個人の特定を防ぐために、2022年の回答結果で過半数を占める「男性」に含めています。

# 経営者の想いの浸透

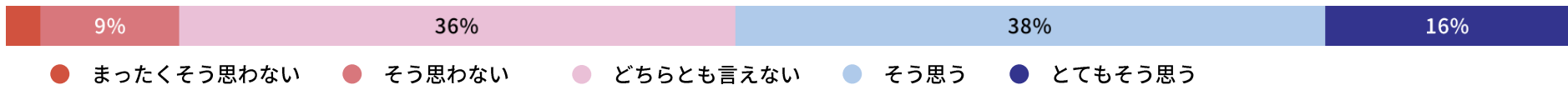
まずはじめに、経営者の想いが従業員に届いているかを確認します。

従業員を大切にしてい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。

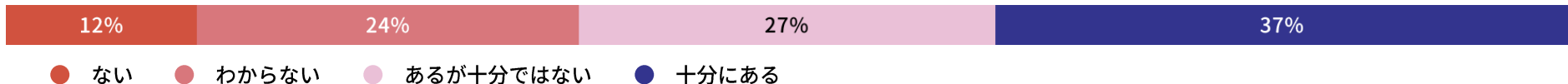
あなたの会社は、私たち従業員を大切にしていると思いますか



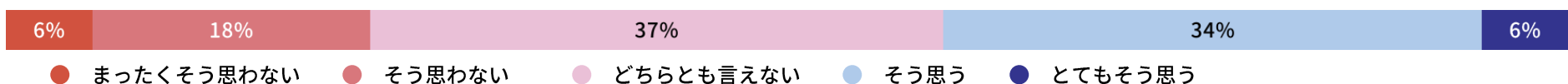
あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに関して、熱心だと思いますか



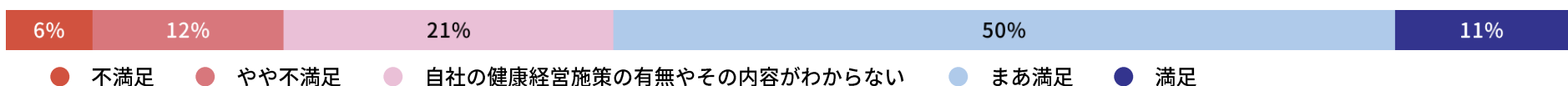
あなたの勤務先では、健康づくりを目的とした情報提供や研修機会などがありますか



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

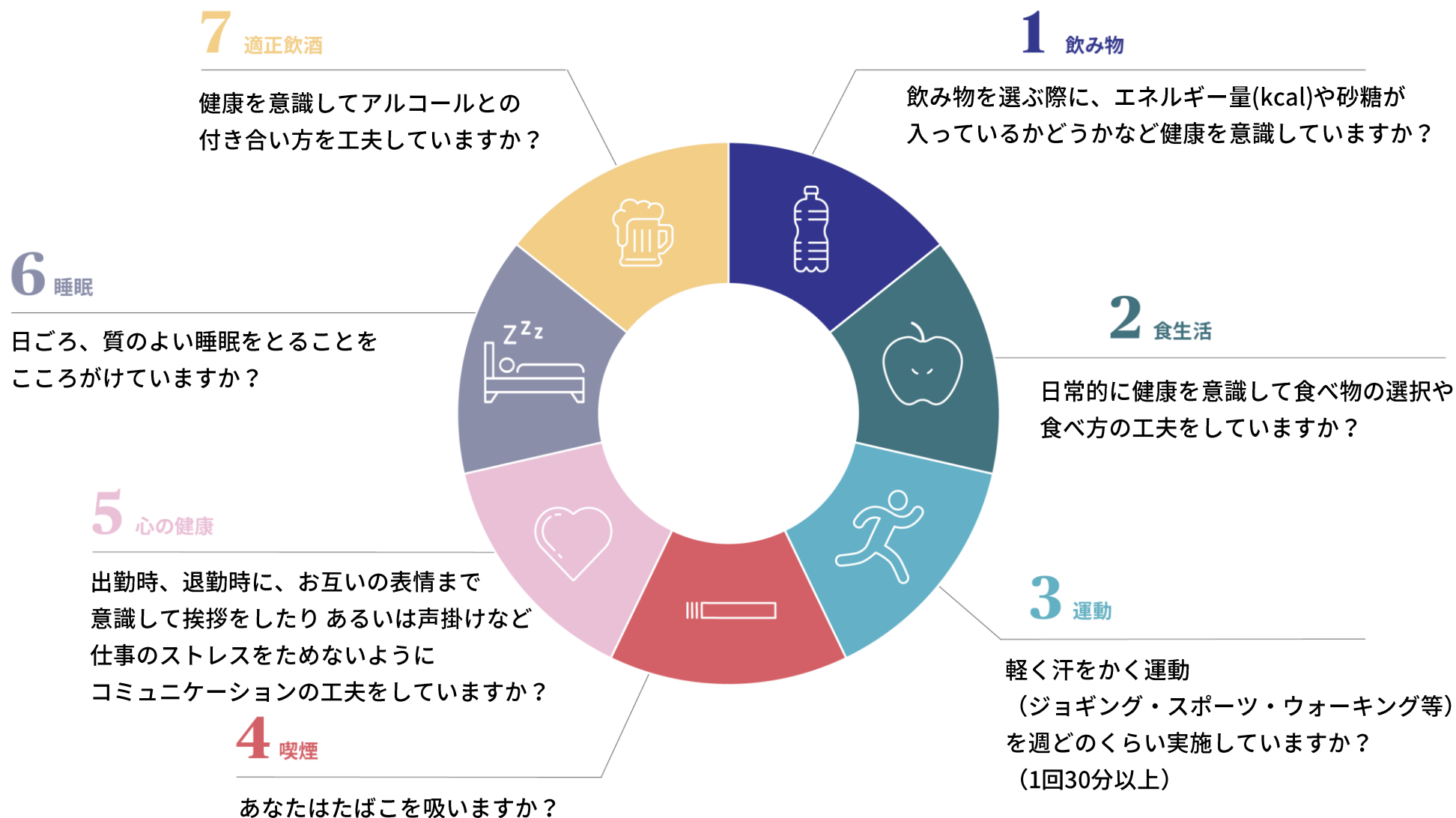


自社の健康経営施策に対して満足していますか



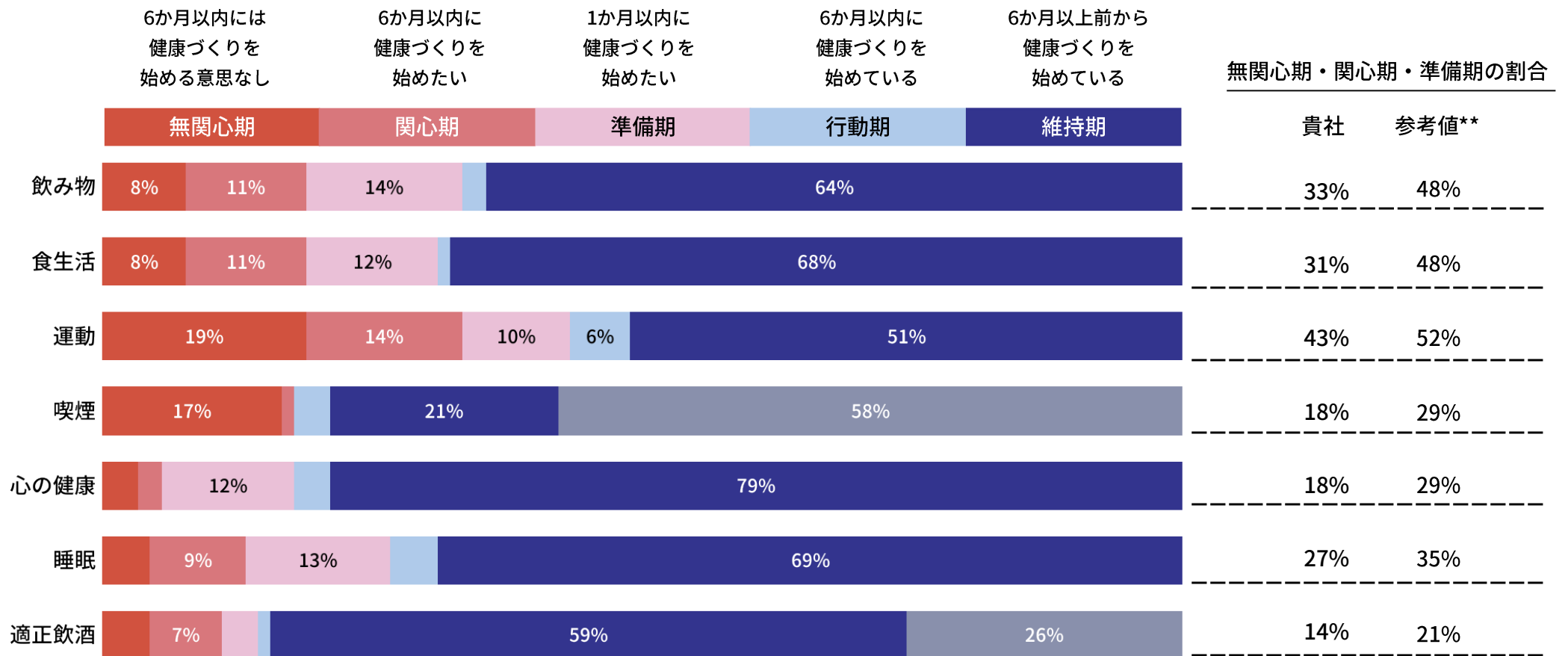
# 7つの生活習慣について従業員の健康意識・行動を5段階で評価

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。

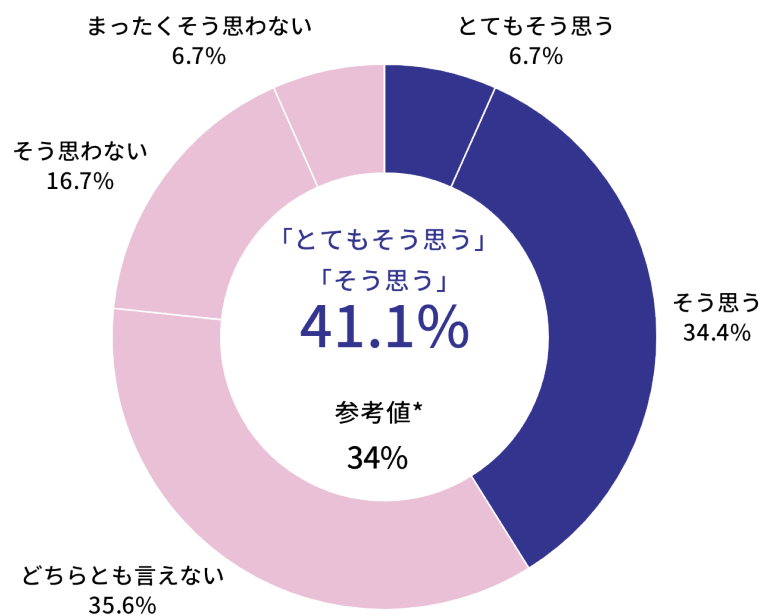
# 健康づくりを促すプラス要因

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)

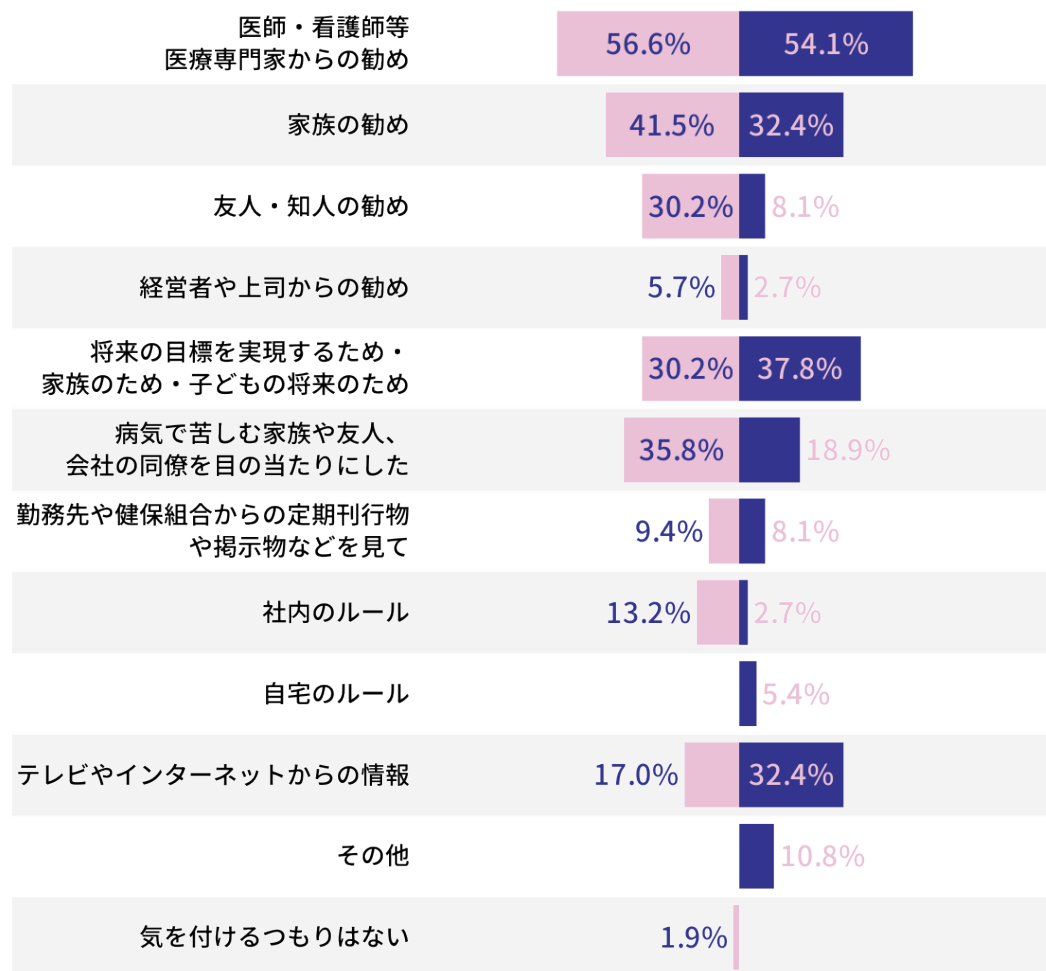
会社の同僚や友人に比べて、生活習慣に気を付けている方だと思いますか



\*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



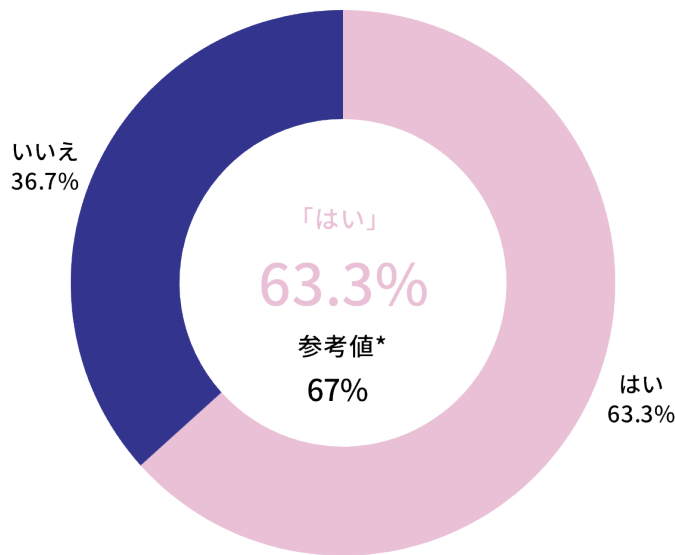
# 健康づくりを妨げるマイナス要因

健康づくりを妨げる要因を取り除くことも重要です。

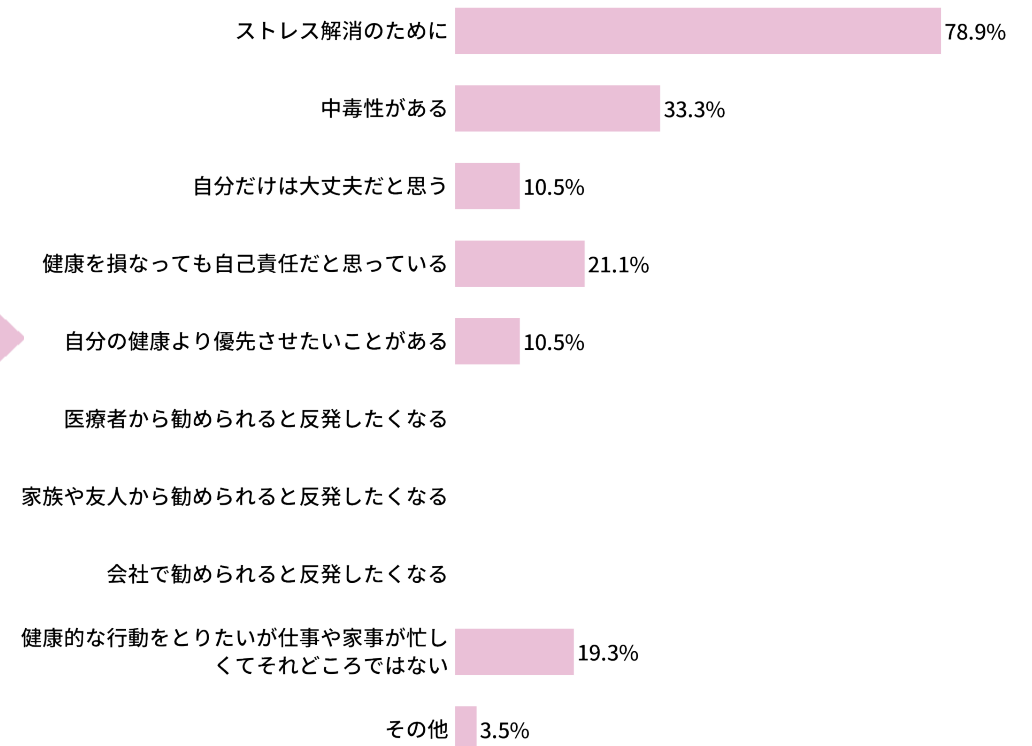
不健康行動を助長している要因について、一人ひとりの内面に目を向けてみましょう。

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。

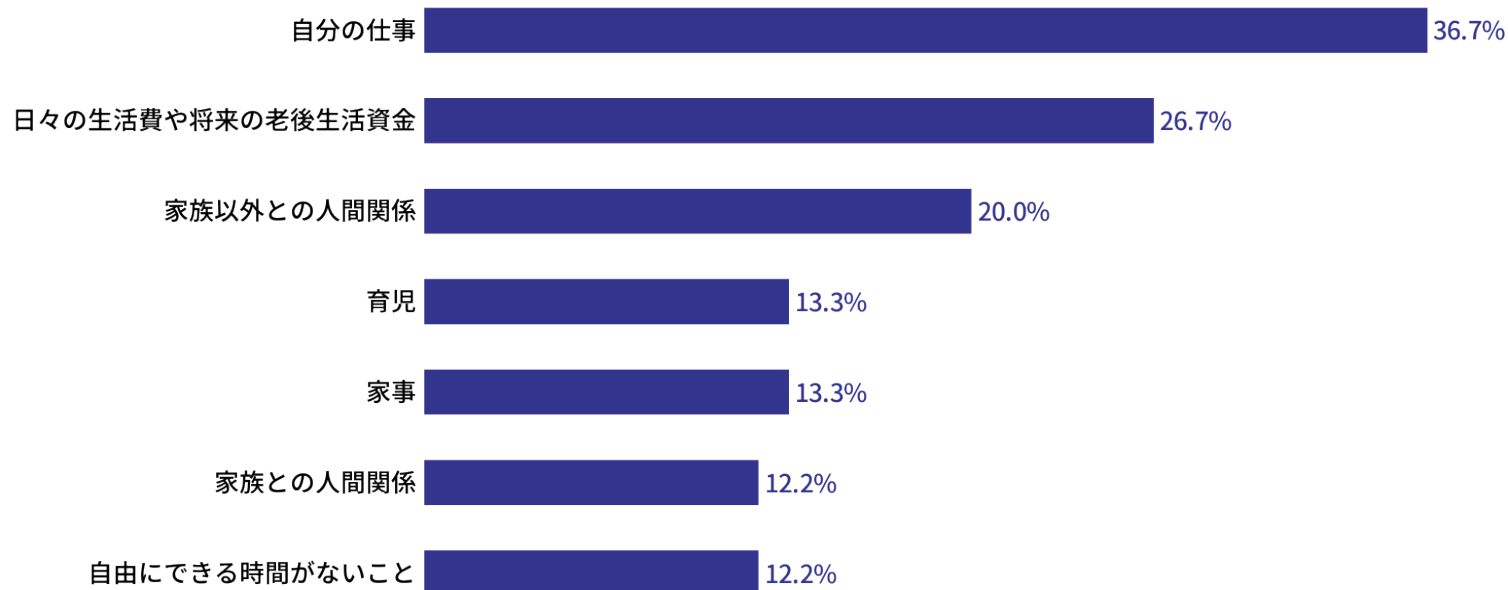
ストレス要因を質問したところ、「自分の仕事」「家族以外との人間関係」「日々の生活費や将来の老後生活資金」が上位を占める傾向があります。

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」

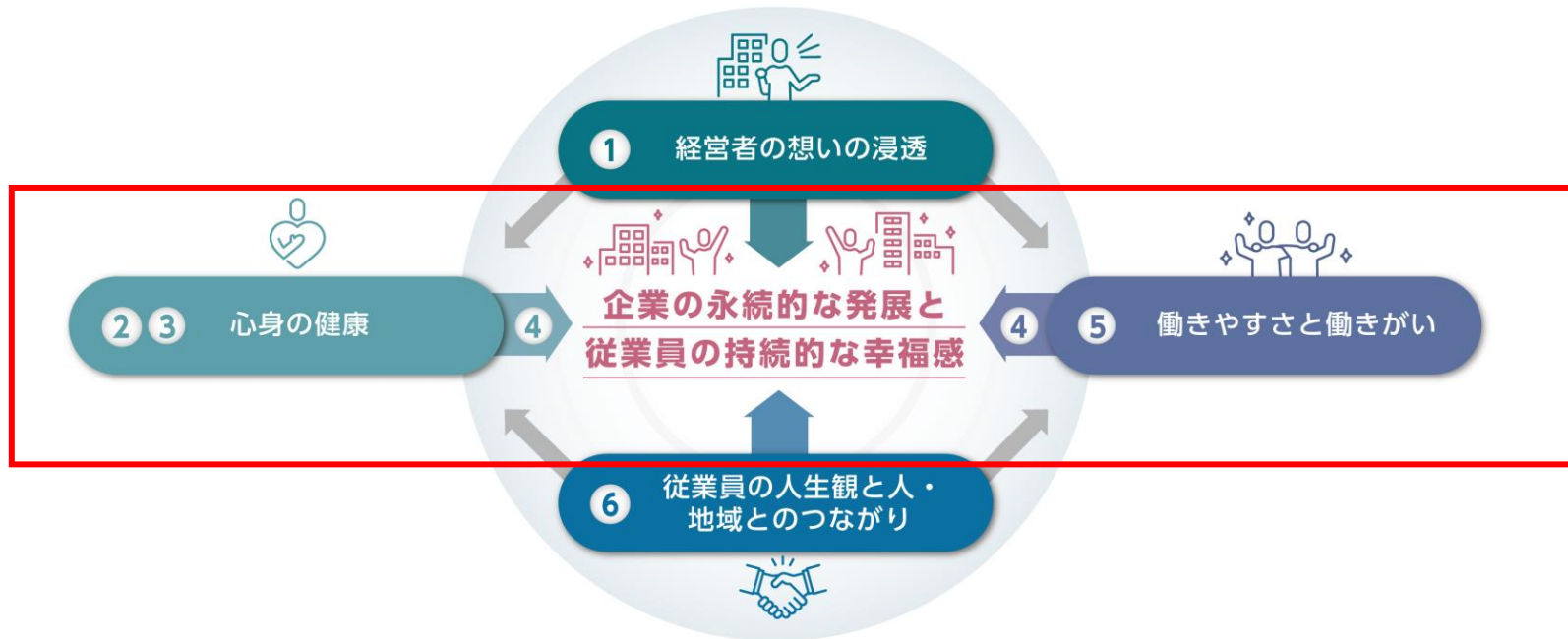
「仕事に関する上司のフォローがない」などが考えられます。

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、「アブセンティーイズム」「プレゼンティーイズム」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、「アブセンティーイズム」「プレゼンティーイズム」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。

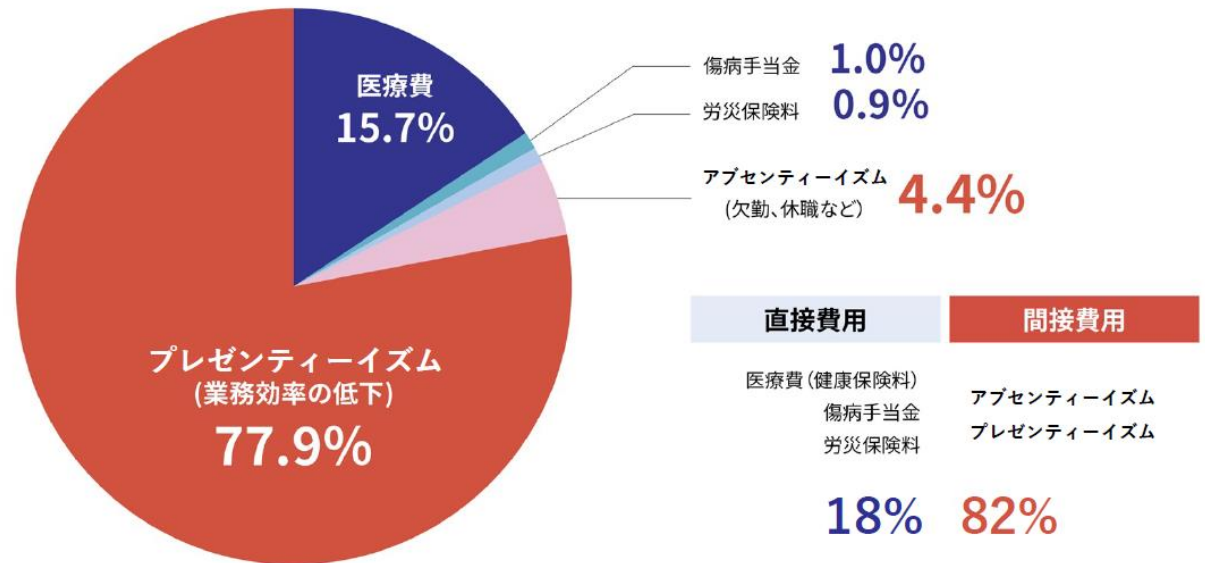
## アブセンティーイズムとは

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。



## プレゼンティーイズムとは

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。

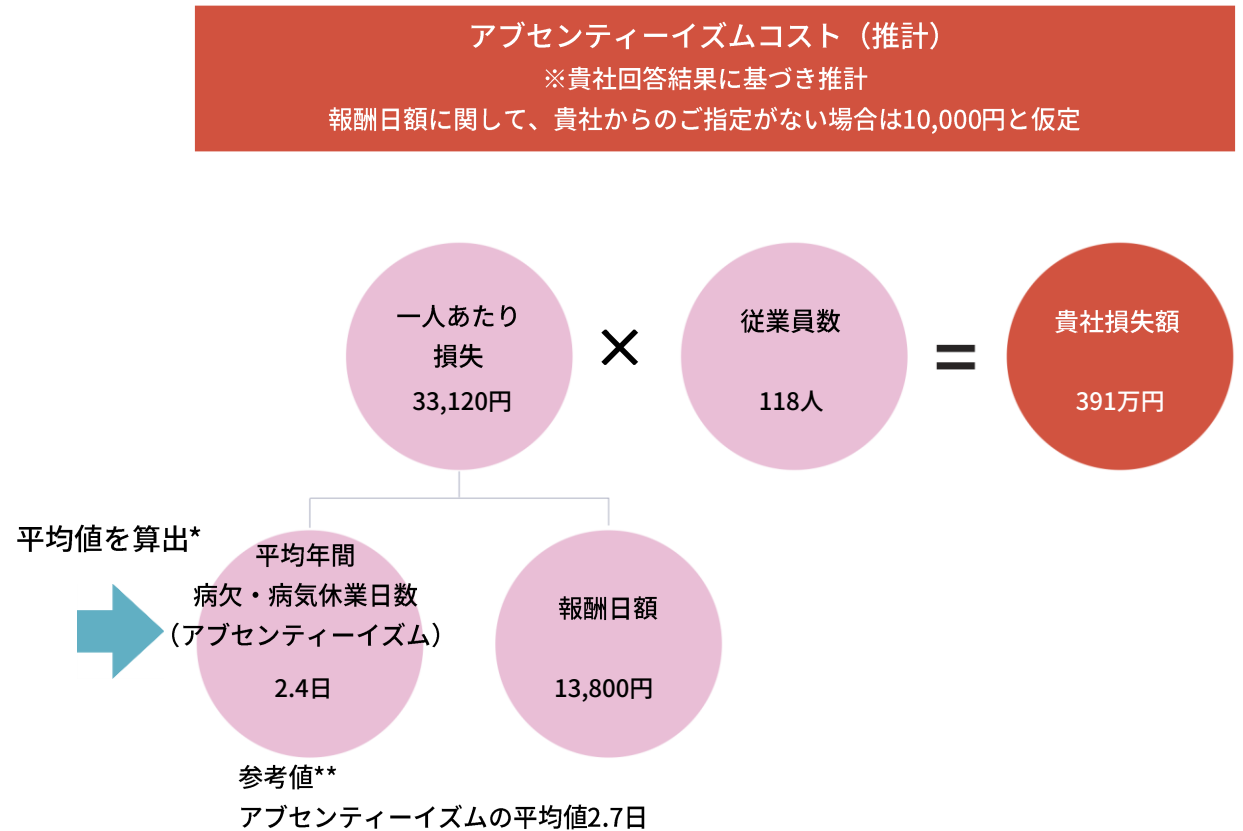
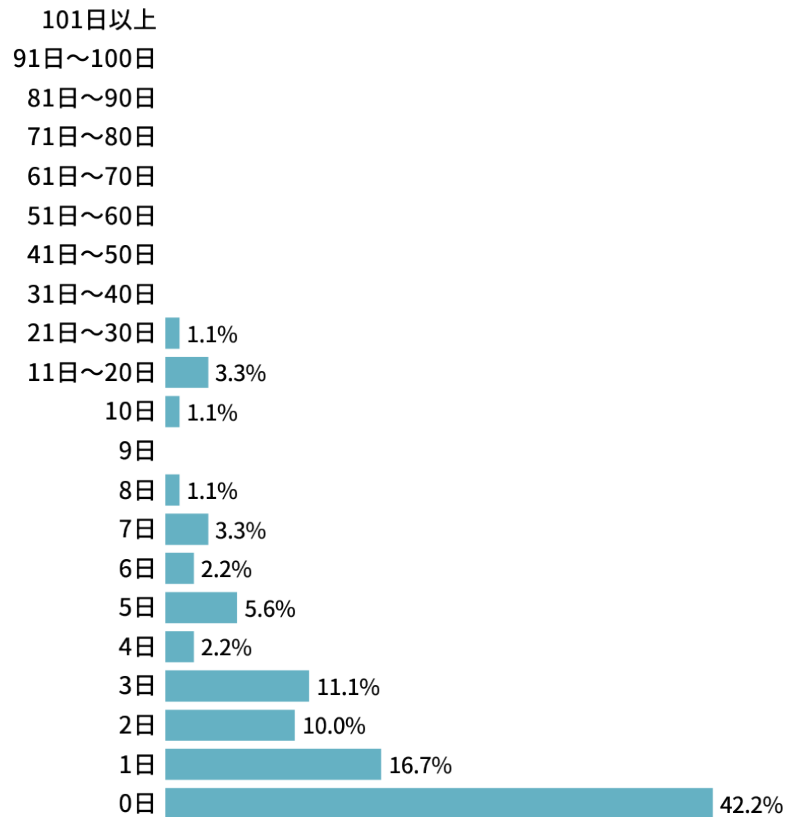


出典：経済産業省（2016）『平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業（ヘルスケアビジネス創出支援等）実践支援調査報告書』  
『健康経営評価指標の策定・活用事業』東大WG報告書

# アブセンティー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

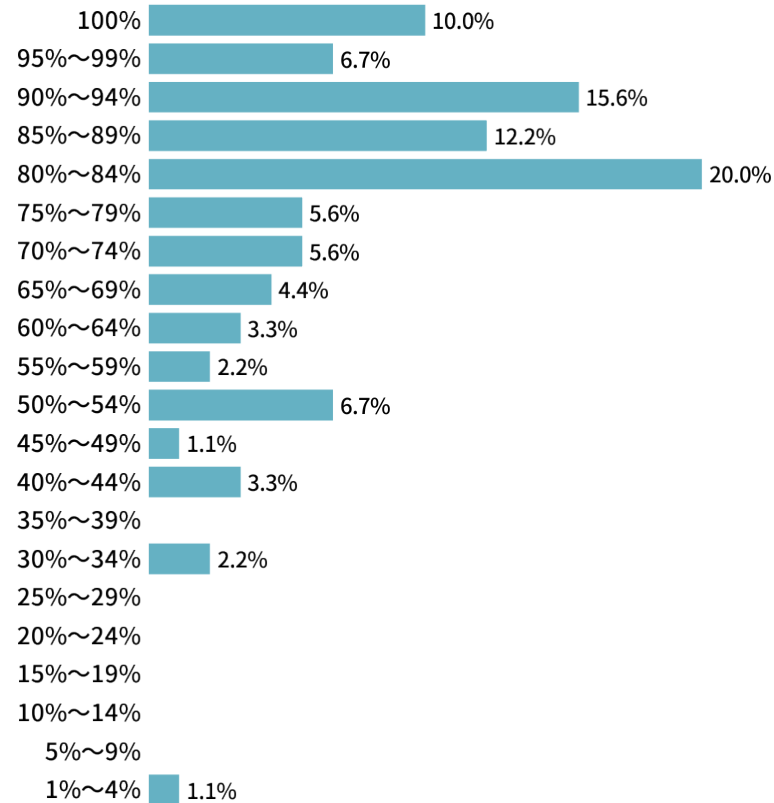
選択肢「101日以上」→ 101

\*\*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）

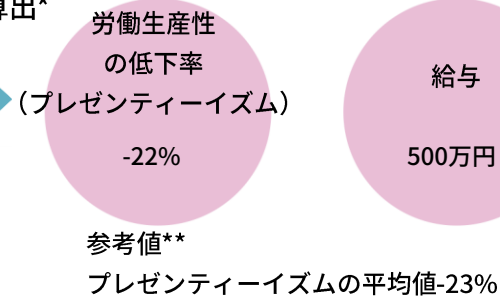
# プレゼンティーズムによる損失額の推計

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\*



プレゼンティーズムコスト (推計)  
※貴社回答結果に基づき推計  
平均給与に関して、貴社からのご指定がない場合は360万円と仮定



\*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% (プレゼンティーズムは0%)

選択肢「95%~99%」→ 97% (プレゼンティーズムは-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

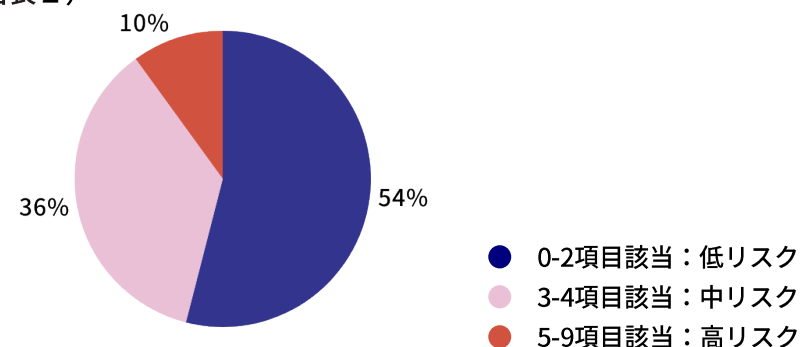
# プレゼンティーズムと健康リスクの関連

「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	18%
	②過度な飲酒習慣あり	11%
	③運動習慣なし	71%
	④睡眠が不十分	51%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	22%
	⑥主観的健康感が悪い	13%
	⑦高ストレス	13%
	⑧仕事満足度が低い	26%
	⑨家庭満足度が低い	22%

（図表2）

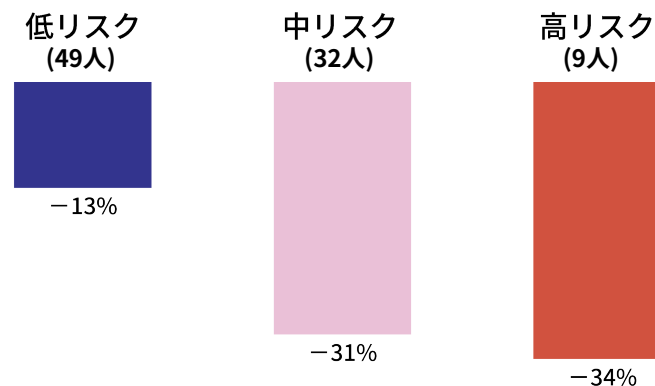


※低リスクの従業員が50%以上であることが望ましいとされます。

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。

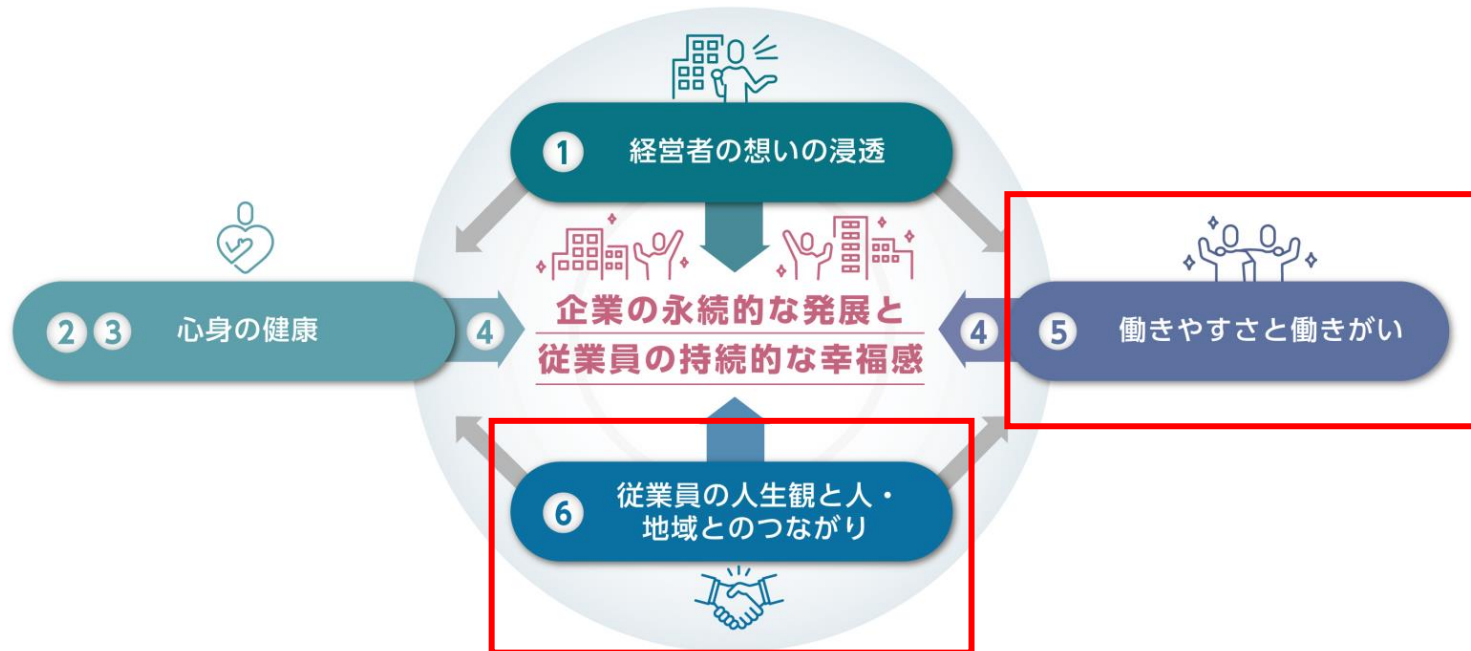
# 企業の永続的な発展と従業員の持続的な幸福感を支える要因

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



2.8 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



2.8 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



2.7 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)



2.6 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



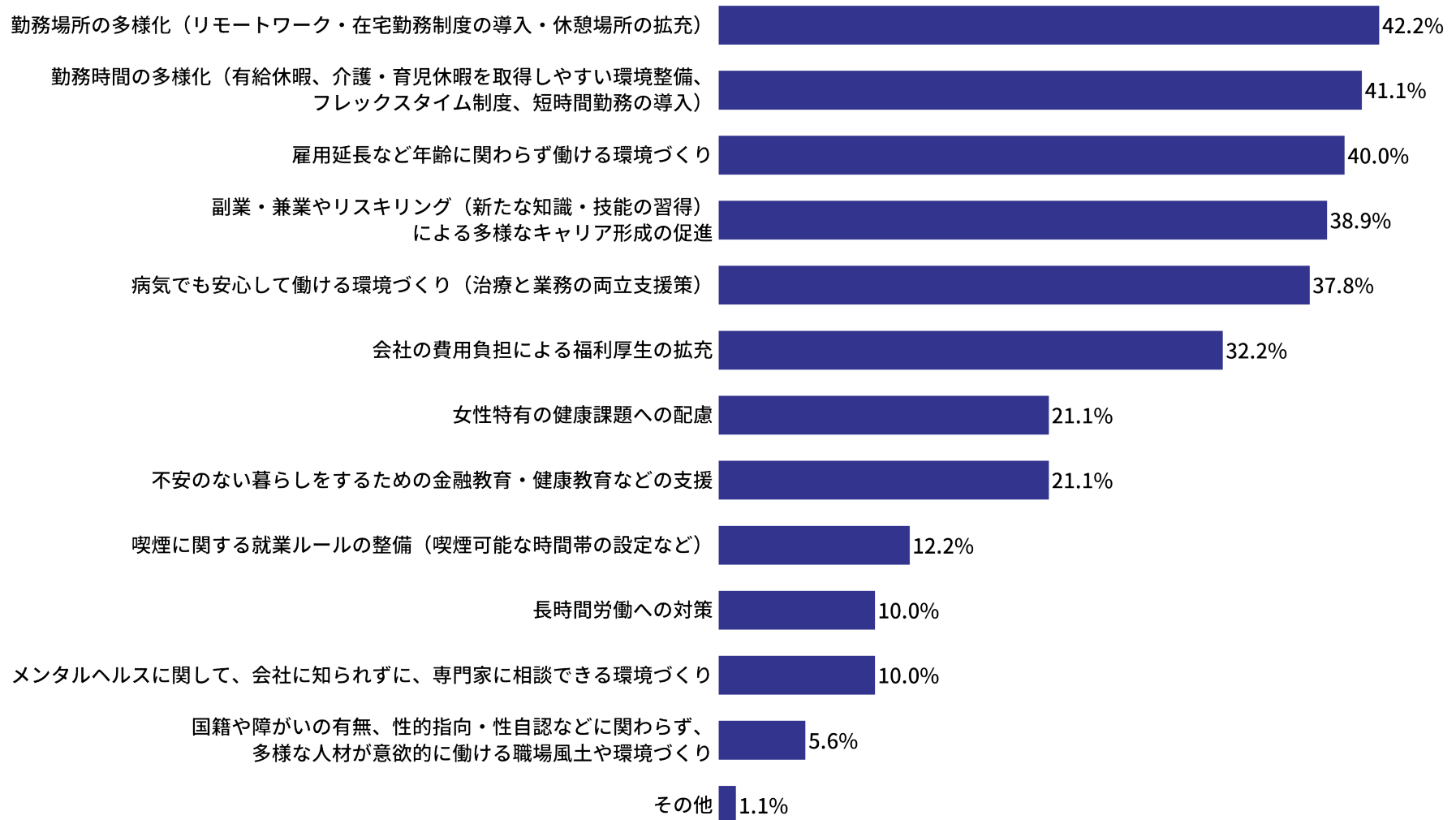
2.8 2.8

\* 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。

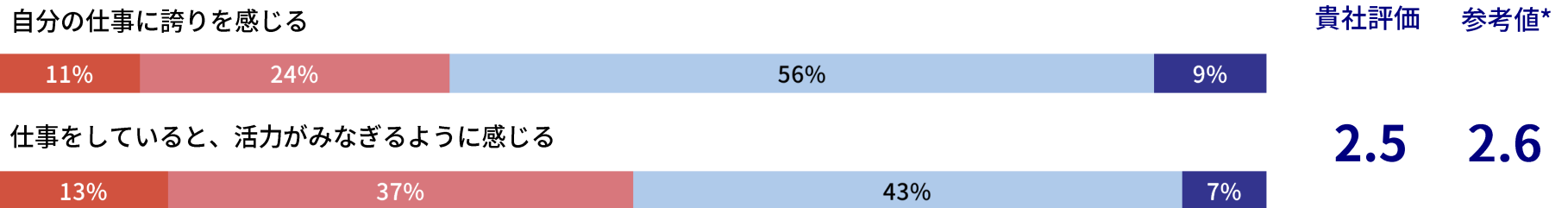


# 従業員の働きがい

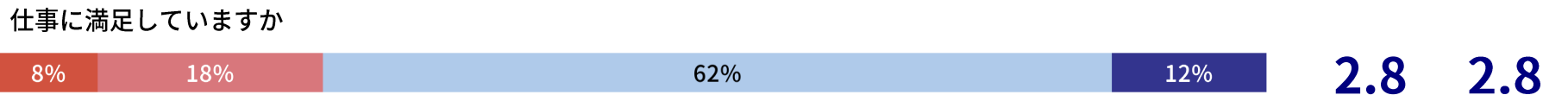
働きがいとは、従業員個人が仕事に意義を見出し、前向きに取り組む状態と考えます。  
健康でいきいきと働ける状態を目指すためには、働きがいを高めることが重要です。

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

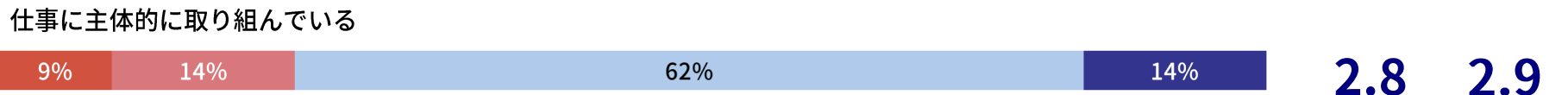
**ワーク・エンゲイジメント** ※ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を表します。



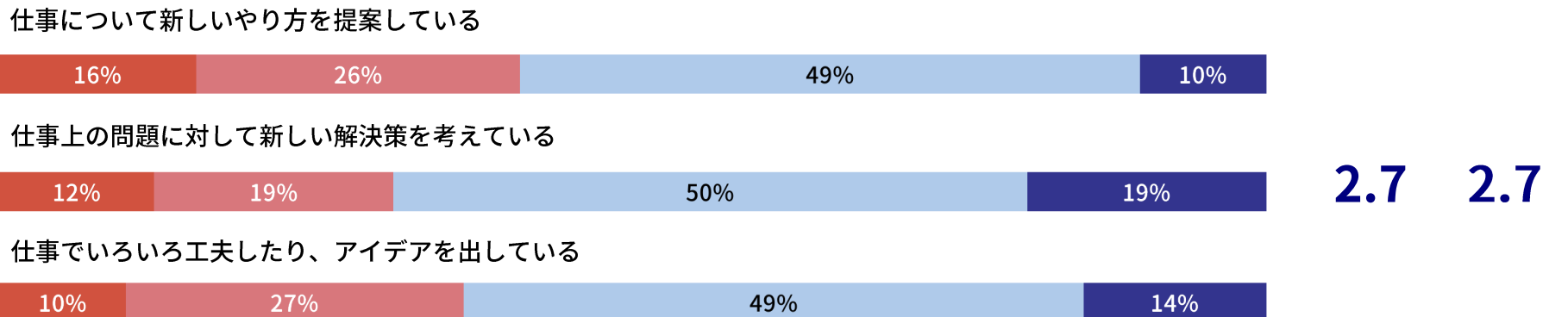
## 仕事満足度



## 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。

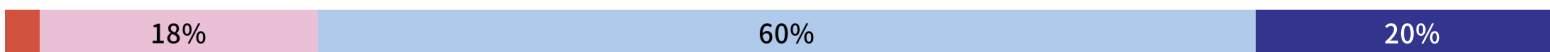
貴社の経営理念やビジョンなどについて、あなたの認識や考えを伺います。最もあてはまるものを選択してください。



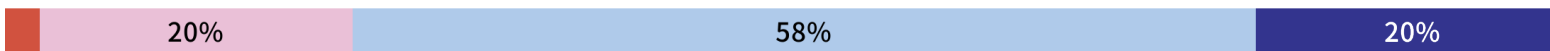
● 知らない ● あまり知らない ● 理解している

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



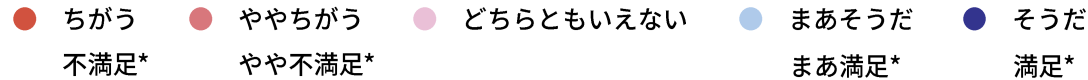
## 過去の捉え方（自己肯定感）

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」「● やや不満」「● 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



# 監修協力

## 古井 祐司 氏 / 医学博士



東京大学未来ビジョン研究センターデータヘルス研究ユニット特任教授  
自治医科大学客員教授

30代でのベンチャー企業経営の経験を通して、健康経営や人的資本投資の重要性を認識。  
持続可能な長寿社会の構築に向け、大学では産官学連携で予防医学研究を進める。  
政府委員としては骨太方針等の政策立案過程に関わる。

## 森山 美知子 氏 / 看護学修士,博士 (医学)



広島大学大学院医系科学研究科 成人看護開発学 教授

ポピュレーション・ヘルスマネジメントや慢性疾患ケアについて研究を進める。  
実施した慢性疾患重症化予防事業が、  
健康増進や重症化予防のみならず医療費の適正化につながる好事例として注目される。

# Thank you

次ページに産業医プログラムご提案書をお付けしておりますので、是非ご確認ください。



**アクサ生命保険株式会社**

〒108-8020 東京都港区白金1-17-3  
TEL 03-6737-7777(代表)

[www.axa.co.jp/](http://www.axa.co.jp/)

お問い合わせ・担当者

※ 健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

AXA-A2-2409-0624/COT

# 今後のお取り組みについて

健康習慣アンケートの結果は如何でしたか？  
貴社の健康経営推進について、次回以降のアクションをご案内いたします。



## 1 従業員セミナーの開催

健康経営の主役は従業員です。  
健康に関する意識の向上と健康経営への  
参画を促します。

### ■ セミナーの内容

- 健康習慣アンケート結果の共有
- 健康経営が求められる背景
- 従業員にとっての健康とは
- 楽しい未来に向けて



詳しくはこちら▶



## 2 貴社と従業員を守る仕組みづくり (福利厚生等)

フィードバックシートP.18「働き方や福利厚生制度に  
関する要望」をご確認ください。  
貴社の発展、従業員の皆様の幸せを守るために  
会社として準備していることなどをヒアリングし、  
健康経営の視点でコンサルティングいたします。



詳しくはこちら▶



## 3 従業員の メンタルヘルス対策について

メンタルヘルスが心配な従業員はいませんか？  
フィードバックシートP.15「プレゼンティーイズムと  
健康リスクの関連」を振り返ってみましょう  
メンタルヘルスの悪化を未然に防止する  
ストレスチェック、産業医のサービスの情報提供を  
希望しますか？

専門スタッフによるご説明を行っております。  
ご都合良い日時をご記入ください。

月	日	時頃
---	---	----

### ■ 過去3年間、精神的な不調を感じたことが「ある」人の割合



出展：独立行政法人労働政策研究・研修機構

「第2回日本人の就業実態に関する総合調査(2014年調査)」

「第3回日本人の就業実態に関する総合調査(2018年調査)」



新明和商事 株式会社 御中

# 健康習慣アンケート Feedback Sheet 経年評価表

今回	前回	前々回
2025/07~2025/08	2024/07~2024/08	2023/07~2023/08
90人	80人	74人

アクサ生命保険株式会社

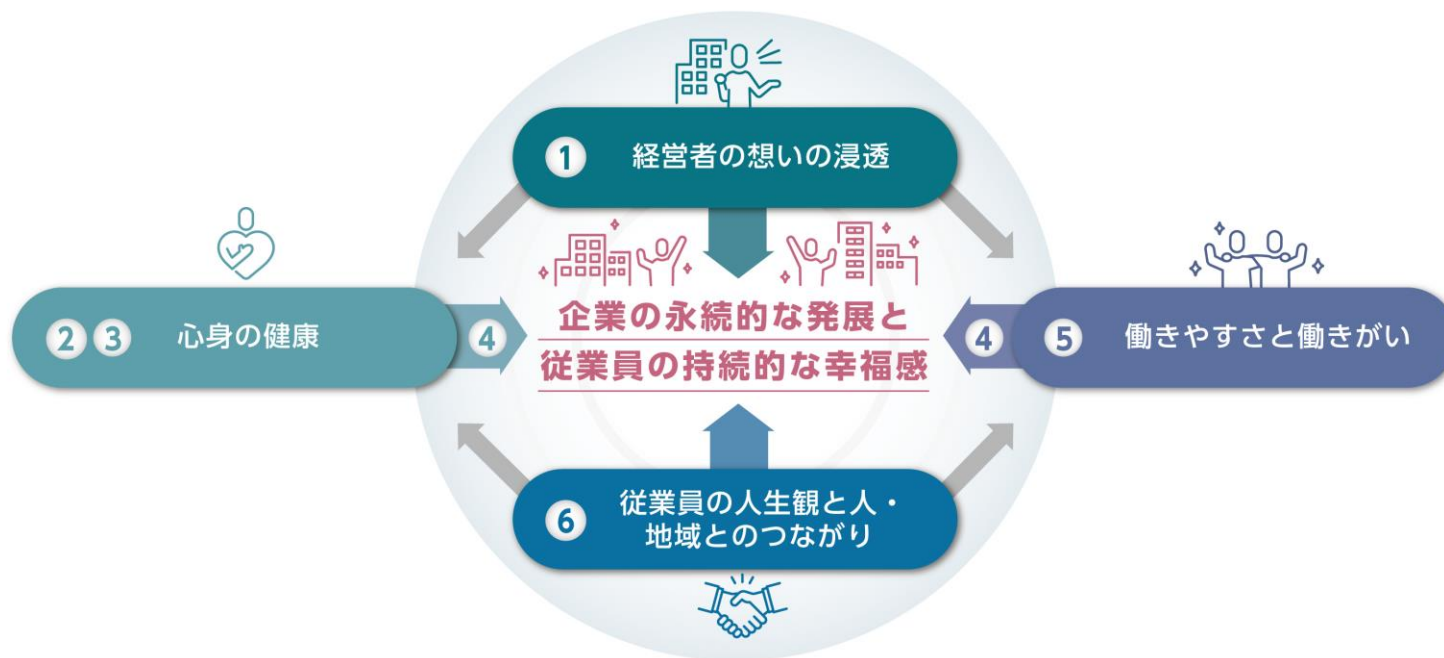
※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

# 目的

企業の持続的な発展と従業員の持続的な幸福感を支える要因の経年変化についてご報告します。  
本報告をもとに、健康経営の取り組みに関する評価・振り返りにぜひお役立てください。

# 目次

- ① 経営者の想いの浸透・・・P1
- ② 従業員の健康意識・行動・・・P1
- ③ 健康的な生活習慣と不健康行動・ストレス・・・P2
- ④ 労働生産性と健康リスク・・・P2
- ⑤ 職場の働きやすさと従業員の働きがい・・・P3
- ⑥ 従業員の人生観と人・地域とのつながり・・・P4



※注：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。

## ① 経営者の想いの浸透

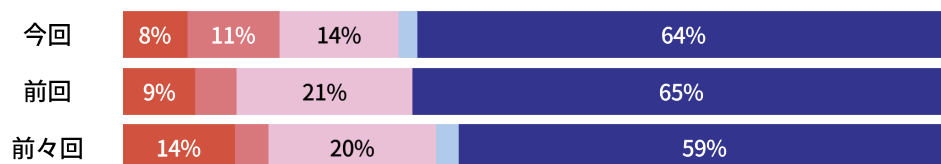
※「とてもそう思う」「そう思う」の回答者の割合、数字が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
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？	60%	66%	
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？	53%	64%	57%
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？（注）	63%	75%	45%
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？	40%	36%	39%
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	61%	61%	

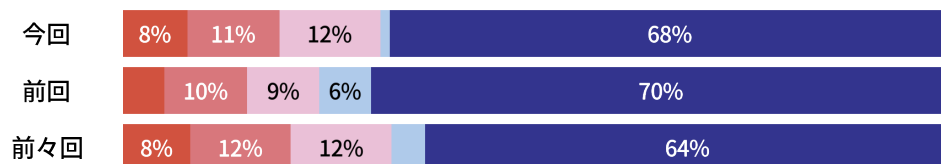
※注：「十分にある」「あるが十分とは言えない」の回答者の割合

## ② 従業員の健康意識・行動

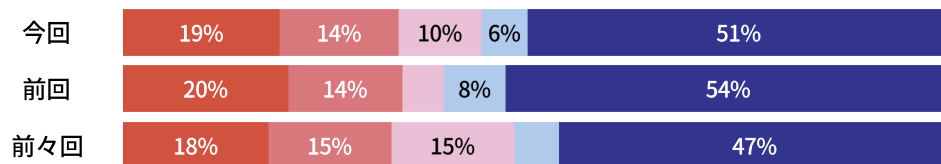
### 飲み物



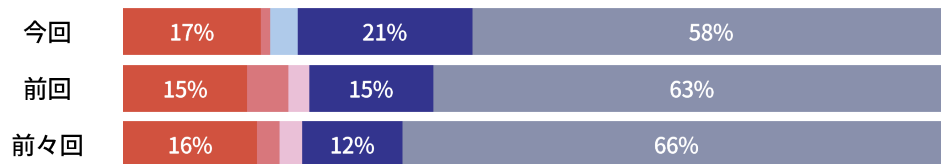
### 食べ物



### 運動



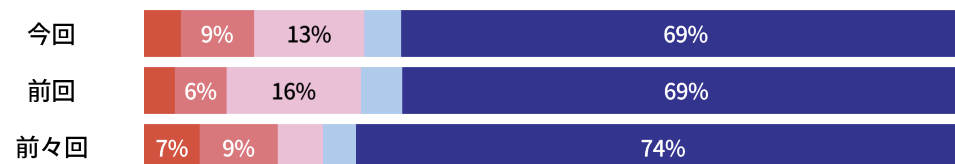
### 喫煙



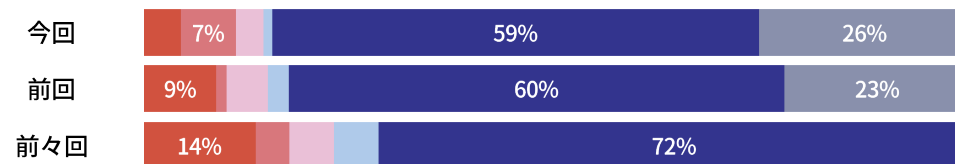
### 心の健康



### 睡眠



### 適正飲酒



無関心期 6か月以内に健康づくりを始める意思なし  
 関心期 6か月以内に健康づくりを始めたい  
 準備期 1か月以内に健康づくりを始めたい  
 行動期 6か月以内に健康づくりを始めている  
 維持期 6か月以上前から健康づくりを始めている

\*「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

### ③ 健康的な生活習慣と不健康行動・ストレス

健康的な生活習慣 ※「とてもそう思う」「そう思う」の回答者の割合、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
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？	41%	45%	32%

不健康行動・ストレス ※数値が大きい方が悪い状態を表す

	今回	前回	前々回
不健康行動の習慣がある回答者の割合*	63%	56%	55%
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	78%	74%	70%

\*「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るが、つ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。

### ④ 労働生産性と健康リスク

労働生産性の低下

	今回	前回	前々回
アブゼンティーイズム：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	2.4日	2.2日	2.4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	-22%	-15%	-17%

健康リスク9項目とそのリスク該当率 ※数値が大きい方が悪い状態を表す

	今回	前回	前々回
①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）	18%	23%	22%
②過度な飲酒習慣あり（注1）	11%	11%	19%
③運動習慣なし（週2日以上、運動しない回答者の割合）（注3）	71%	64%	74%
④睡眠が不十分（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）	51%	45%	45%
⑤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）	22%	24%	30%
⑥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）	13%	14%	12%
⑦高ストレス（注2）	13%	23%	12%
⑧仕事満足度が低い（「仕事に満足していますか」に「ちがう」「ややちがう」と回答した割合）	26%	19%	23%
⑨家庭満足度が低い（「家庭生活に満足していますか」に「不満足」「やや不満足」と回答した割合）	22%	15%	16%
健康リスク①～⑨の該当数が、5～9項目の回答者（高リスク）の割合	10%	14%	11%

※注1：「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2：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。

※注3：「③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。

## ⑤ 職場の働きやすさと従業員の働きがい

**職場の働きやすさ** ※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、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
職場の一体感*	2.8	2.8	2.9
私たちの職場では、自由に発言できる安心感がある	2.8	2.9	2.8
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	2.7	2.7	2.6
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）	2.6	2.9	2.8
仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である	2.8	2.9	2.8

\*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ます

**従業員の働きがい** ※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、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
ワーク・エンゲイジメント*	2.5	2.7	2.7
仕事に満足していますか	2.8	2.9	2.9
仕事に主体的に取り組んでいる	2.8	3.0	3.0
創造性**	2.7	2.8	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

\*\*3項目の点数の平均値：

- ①仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している
- ②仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている
- ③仕事について新しいやり方を提案している

**従業員の職業意識と経営理念の浸透** ※数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
高い職業意識*	8%	14%	32%
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	50%	50%	

\*「仕事を通じて社会に貢献したい」「仕事を通じて自らの能力を高めたい・極めたい」の回答者割合

## ⑥ 従業員の人生観と人・地域とのつながり

**前向きな人生観** ※「そうだ」「まあそうだ」の回答者の割合、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
私には将来の夢や目標、やりたいことがある	59%	59%	
私は、できるだけ長生きしたい	44%	51%	53%
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	60%	58%	70%
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	46%	54%	53%

**新しい学びを得る姿勢や人・地域とのつながり** ※「そうだ」「まあそうだ」の回答者の割合、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
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？	56%	51%	
家庭生活に満足していますか？ ※「満足」「まあ満足」の回答割合	78%	85%	84%
家庭満足度の点数 ※不満足1点、やや不満足2点、まあ満足3点、満足4点の加重平均により計算	3.1	3.1	3.1
喜びを分かち合ったり、悩みを相談できる人がいますか？	76%	68%	
暮らしている地域に愛着を持っていますか？	63%	74%	

## 今後の健康経営のお取組みに関するご提案

### ■「アンケートフィードバックセミナー」の開催

健康習慣アンケートを通じて明らかになった「職場の生活習慣課題」について  
従業員間で共有し、解決に向けて意識を合わせる必要があります。  
またアンケート結果を速やかに周知することが、従業員の参画意識を醸成することに繋がります。  
従業員セミナー開催の日程についてご検討をお願いいたします。

#### 1人ひとりの健康意識の向上

人生100年時代を迎え、社会構造が変化する中、「その未来を幸福に生きる」ためには、  
健康がより一層重要であることを従業員間で考える機会を提供します。

#### 参画意識の醸成

会社の健康経営施策への理解と共感を促し、従業員間の新たな繋がりを生み出します

### ■「健康経営サポートパッケージ」のご提案

従業員の皆様が主体的に健康作りを進めることができるように  
様々な健康増進メニューをご用意しています。  
貴社の健康課題に合わせて、ぜひご利用をご検討ください。  
【健康増進メニュー】  
24時間電話健康相談、メンタルサポート、食事・栄養管理支援、運動機会増進アプリ、睡眠チェック、アクサ健康スクラム  
【産業医プログラム】  
エントリープラン、ベーシックプラン、産業医選任プラン 共通  
※要件を満たす法人の経営者、従業員がご利用いただけます。詳細は、パンフレットをご確認ください。

24時間電話  
健康相談

メンタル  
サポート

食事・栄養  
管理支援

睡眠  
チェック

運動機会  
増進アプリ

アクサ  
健康スクラム

産業医プログラム  
ストレスチェック（産業医監修レポート付）

# 今後のお取り組みについて

健康習慣アンケートの結果は如何でしたか？  
貴社の健康経営推進について、次回以降のアクションをご案内いたします。



## 1 従業員セミナーの開催

健康経営の主役は従業員です。  
健康に関する意識の向上と健康経営への  
参画を促します。

### ■ セミナーの内容

- 健康習慣アンケート結果の共有
- 健康経営が求められる背景
- 従業員にとっての健康とは
- 楽しい未来に向けて



詳しくはこちら▶



## 2 貴社と従業員を守る仕組みづくり (福利厚生等)

貴社の発展、従業員の皆様の幸せを守るために  
会社として準備していることなどをヒアリングし、  
健康経営の視点でコンサルティングいたします。



詳しくはこちら▶



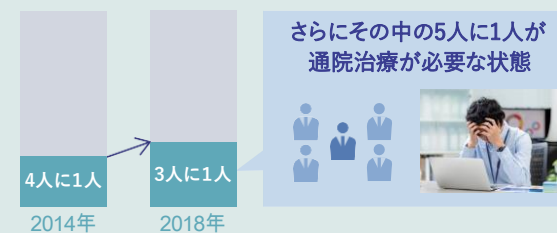
## 3 従業員の メンタルヘルス対策について

メンタルヘルスが心配な従業員はいませんか？  
(経年評価表P.2「日常生活で悩みやストレスが  
ありますか？」の設問を振り返ってみましょう)  
メンタルヘルスの悪化を未然に防止する  
ストレスチェック、産業医のサービスの情報提供を  
希望しますか？

専門スタッフによるご説明を行っております。  
ご都合良い日時をご記入ください。

月 日 時頃

### ■ 過去3年間、精神的な不調を感じたことが「ある」人の割合



出展：独立行政法人労働政策研究・研修機構

「第2回日本人の就業実態に関する総合調査(2014年調査)」

「第3回日本人の就業実態に関する総合調査(2018年調査)」