



藤井空調工業（株） 御中

健康習慣アンケート Feedback Sheet

アンケート実施期間：2023年09月20日～2023年10月13日

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）

アクサ生命保険株式会社
SME

目次

P.3

本フィードバックシートの目的

P.5

回答者属性

P.6

Executive Summary

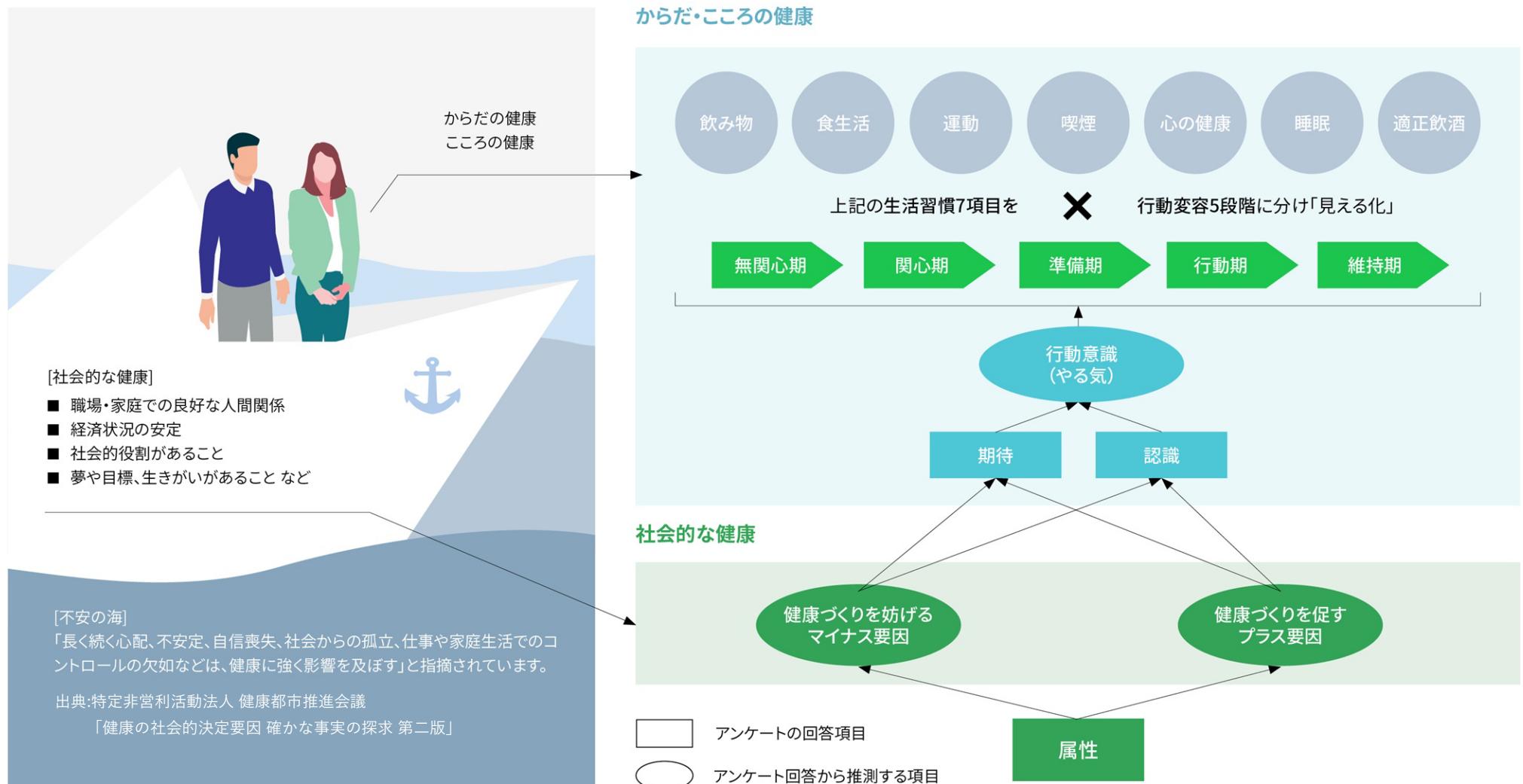
- P.6 7つの生活習慣
- P.7 行動変容ステージ
- P.8 従業員の健康づくりに対する「認識」

- P.9 健康づくりを促進するプラス要因
- P.10 健康づくりを妨げるマイナス要因
- P.12 健康関連総コスト
- P.13 アブセンティーアイズム

- P.14 プレゼンティーアイズム
- P.17 仕事満足度を支える職場環境と従業員心理
- P.20 人生100年時代の人生観と主観的健康観
- P.21 働き方に関する要望

本フィードバックシートの目的

- ① 貴社従業員の、生活習慣の主要項目に対する取り組み姿勢の傾向を明らかにします。
② 生活習慣に関する取り組み姿勢に影響を与えると考えられる社会的要因の主要なものを特定します。



本フィードバックシートの目的



- ① 従業員の生活習慣に関する傾向を7項目5段階で見える化
- ② 従業員の職場の「健康づくり環境」に関する認識見える化
- ③ 従業員の健康意識を高めている要因
- ④ 従業員の健康意識を阻害している要因

- ⑤ 従業員の健康に関する企業の負担
- ⑥ 健康と生産性との関連性分析
　　アブセンティイズムが与えている影響
- ⑦ 健康と生産性との関連性分析
　　健康リスク評価とプレゼンティイズムとの関係
- ⑧ 仕事満足度を支える職場環境と従業員心理
- ⑨ 人生100年時代の人生観と主観的健康意識

回答者状況

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

| 今回 | |
|---------|----------------------------|
| アンケート期間 | 2023年09月20日 2023年10月13日 |
| 対象数 | 21名 |
| 回答者数 | 19名 |



1-1 「健康」への意識・行動 - 従業員の生活習慣に関する主な質問項目

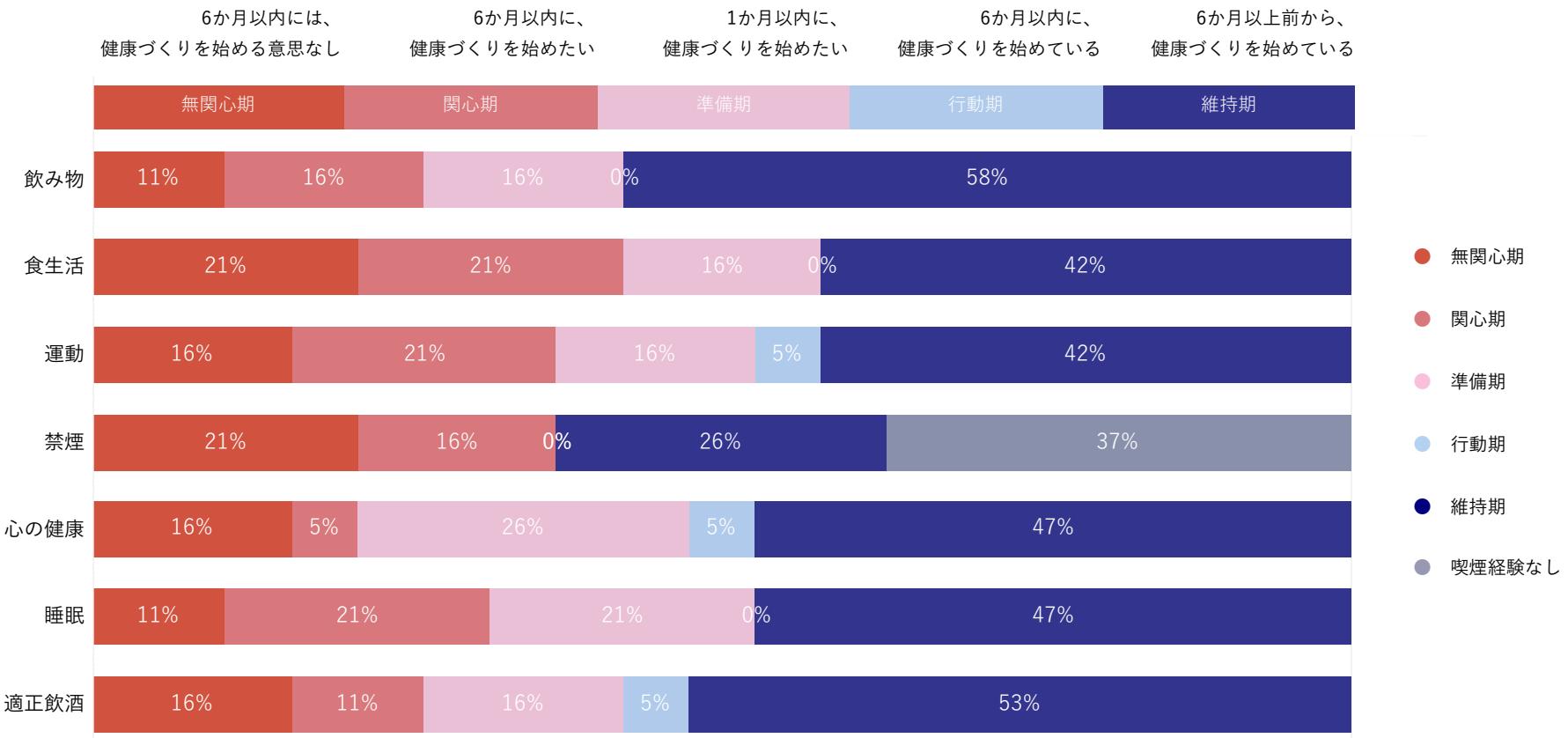


1-2 従業員の生活習慣に関する行動傾向（調査結果）

従業員の生活習慣7項目に関する現状を、5段階の『行動変容』の変化ステージで把握します。



各生活習慣に対する従業員の皆さまの取組状況・意識の全体傾向を把握し、
次年度以降の改善に向けた具体策立案の参考としてください。



2 従業員の社内の「健康づくり環境」に関する認識

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。



- とてもそう思う ● そう思う ● 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

あなたが健康的な会社生活をおくるために、「生活習慣に気をつけて欲しい」という周囲の期待を感じますか。



- とてもそう感じる ● 時々感じる ● どちらとも言えない ● あまり感じない ● まったくそう感じない

「生活習慣に気をつけて欲しい」という周囲の期待に対して、あなたは応えようと思いますか。



- とてもそう思う ● そう思う ● 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

あなたの勤務先では、健康づくりを目的として、情報提供や研修機会、健康グッズと交換できるポイント制度などがありますか。



- 十分にある ● あるが十分ではない ● ない ● わからない

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。



- とてもそう思う ● そう思う ● 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

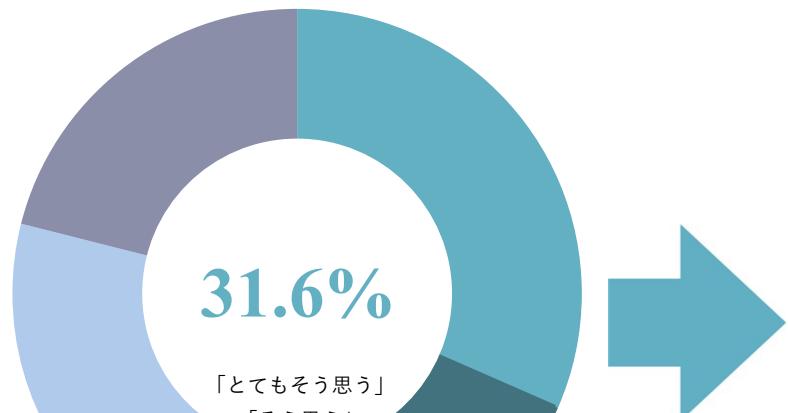
3 従業員の健康意識を高めている要因 (健康づくりを促進するプラス要因)

健康づくりに気を付けている従業員の現状を把握します。



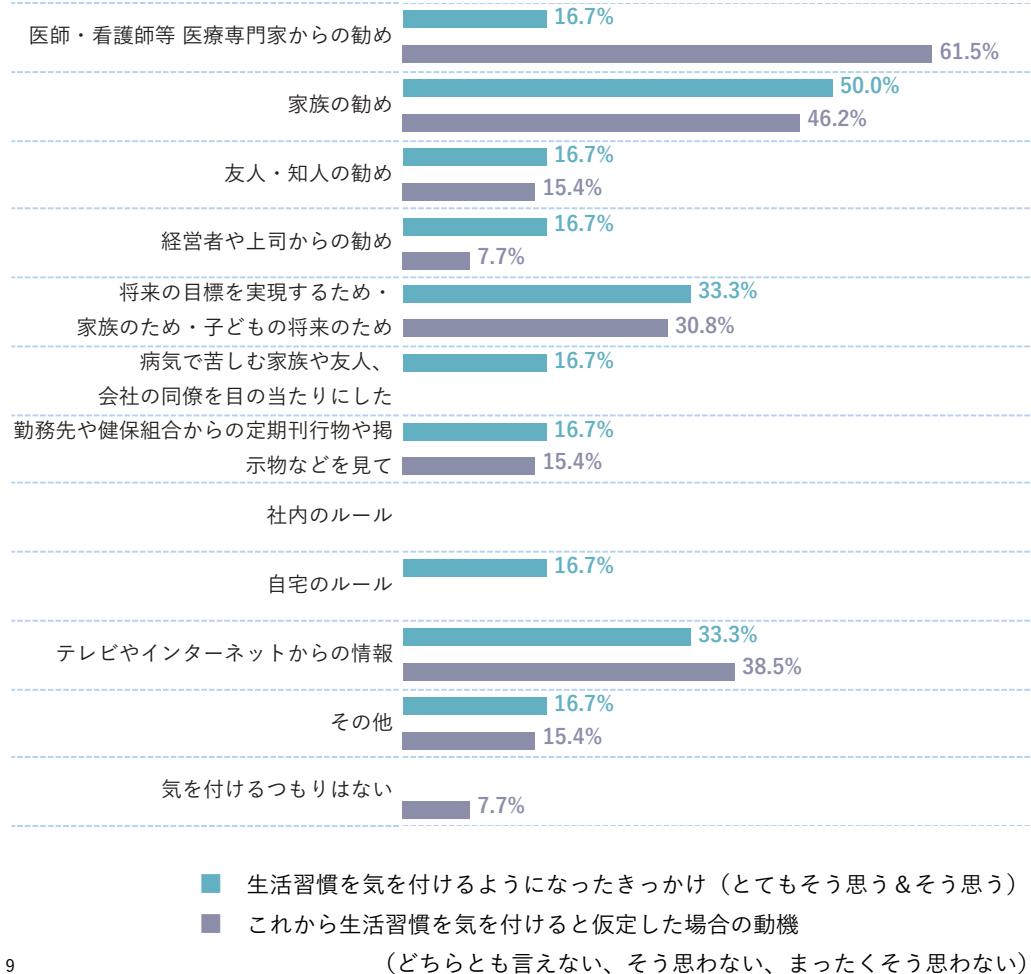
健康関心層の方々が、生活習慣に配慮するようになったきっかけの中でも特に、「将来の目標を実現するため」という内発的動機付けを挙げる方が多くみられます。

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。



| | |
|-----------|-------|
| とてもそう思う | 0.0% |
| そう思う | 31.6% |
| どちらとも言えない | 26.3% |

| | |
|------------|-------|
| そう思わない | 21.1% |
| まったくそう思わない | 21.1% |

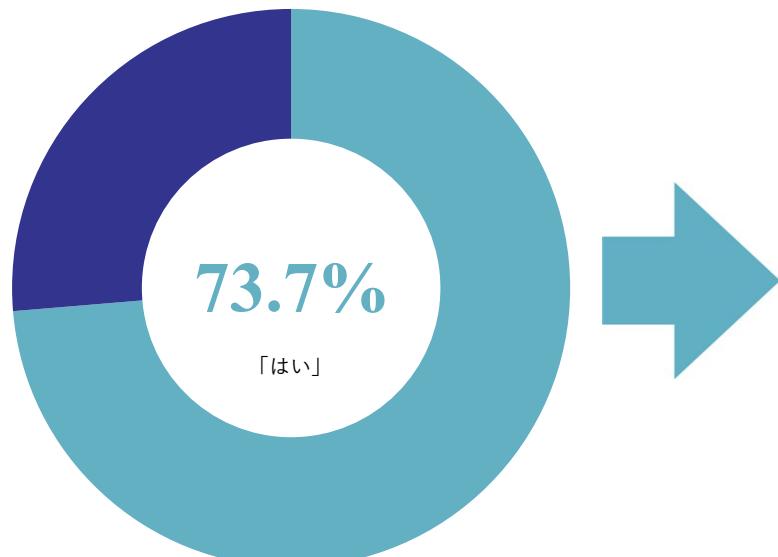


4-1 不健康な生活習慣を取る要因 (健康づくりを妨げるマイナス要因)



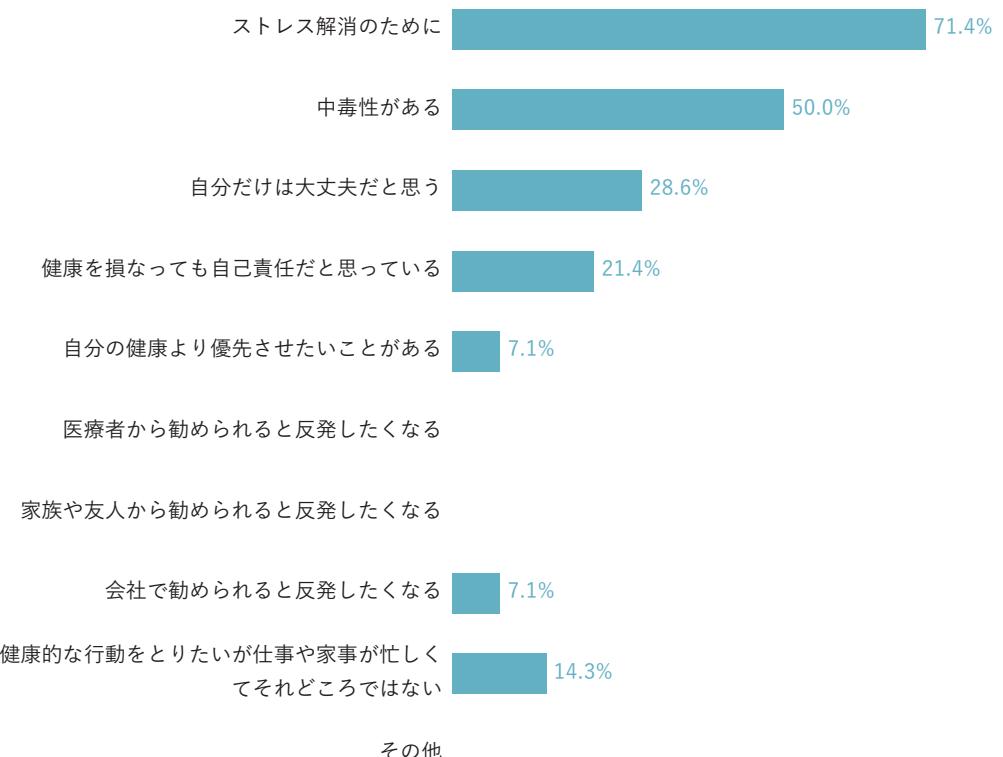
不健康行動を取る原因是、「ストレス解消のため」がトップになることがほとんどです。
ストレスはこころの課題です。こころの課題が身体的不健康行動の誘因になっていると考えられます。

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るながら、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)



- はい 73.7%
- いいえ 26.3%

健康を損なうことを知っている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。

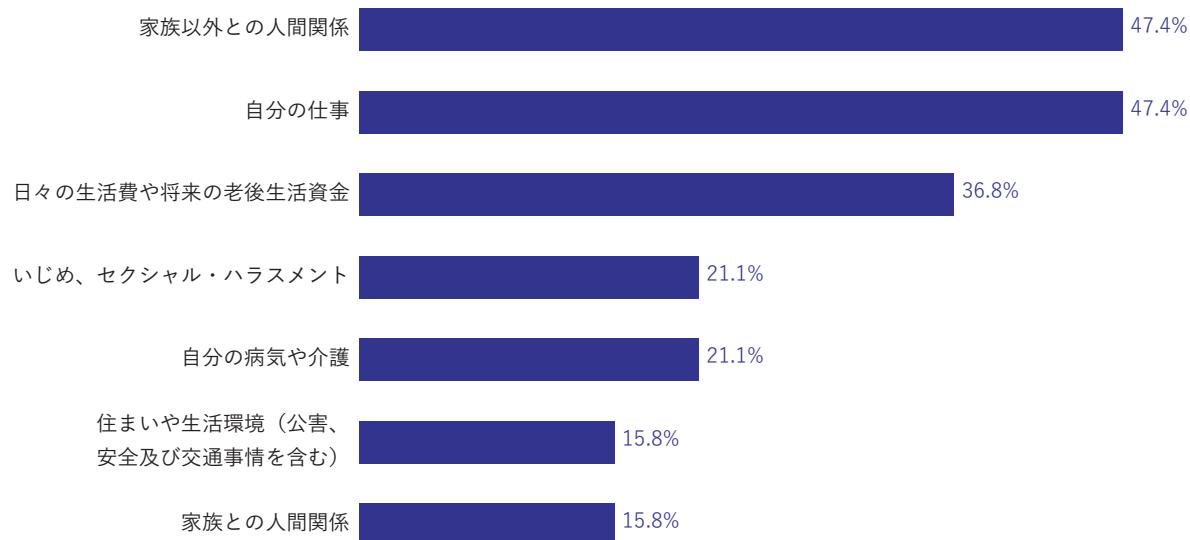


4-2 健康行動に影響を与えるストレス要因 (健康づくりを妨げるマイナス要因)



ストレスの原因は、仕事に関することがトップになることが多いですが、個人生活に目を向けてみると、「日々の生活費や将来の老後の生活資金」「生きがいに関すること」が上位になる傾向があります。

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

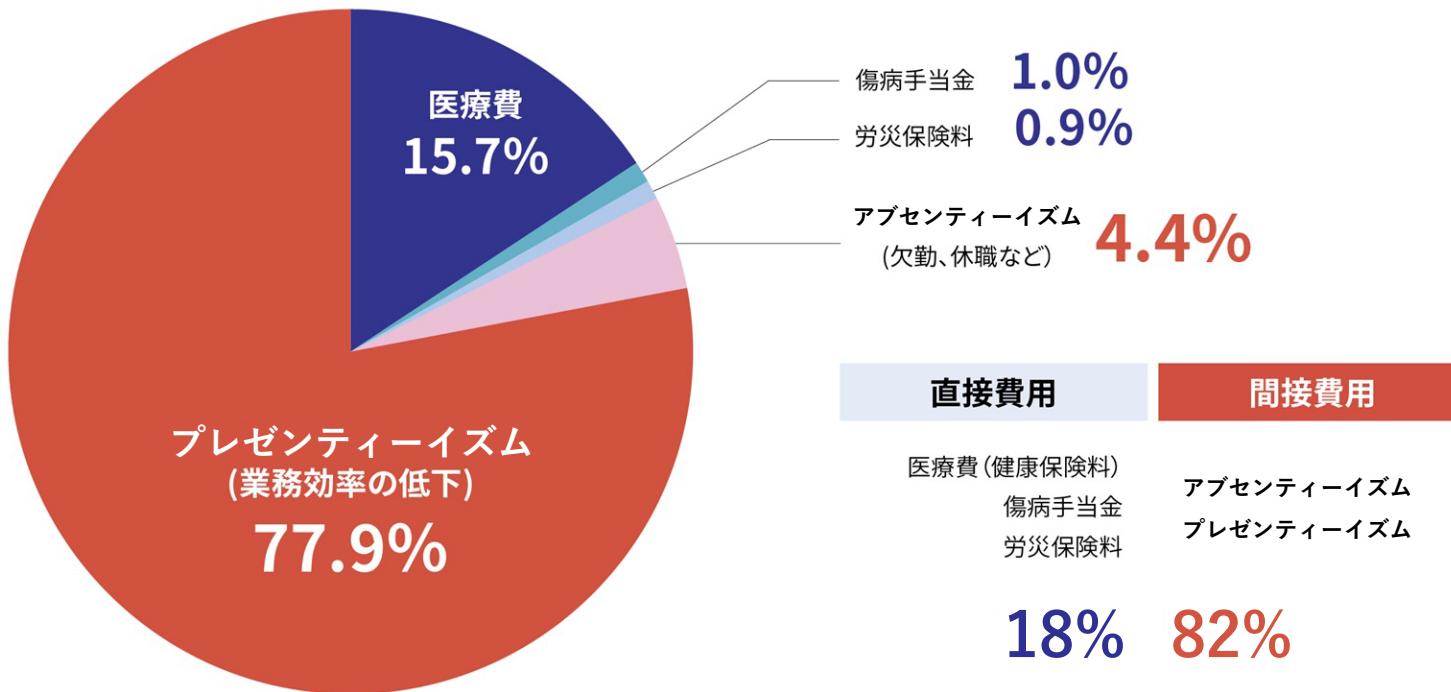


5-1 健康と生産性との関連性分析

従業員の健康に関する企業の負担（健康関連総コスト）



従業員の健康に関して、企業は様々な負担をしています。アブセンティーアイズムやプレゼンティーアイズムは従業員の労働生産性低下を通じて間接的に企業のコストとなっており、企業の健康関連総コストの大部分を占めると言われております。

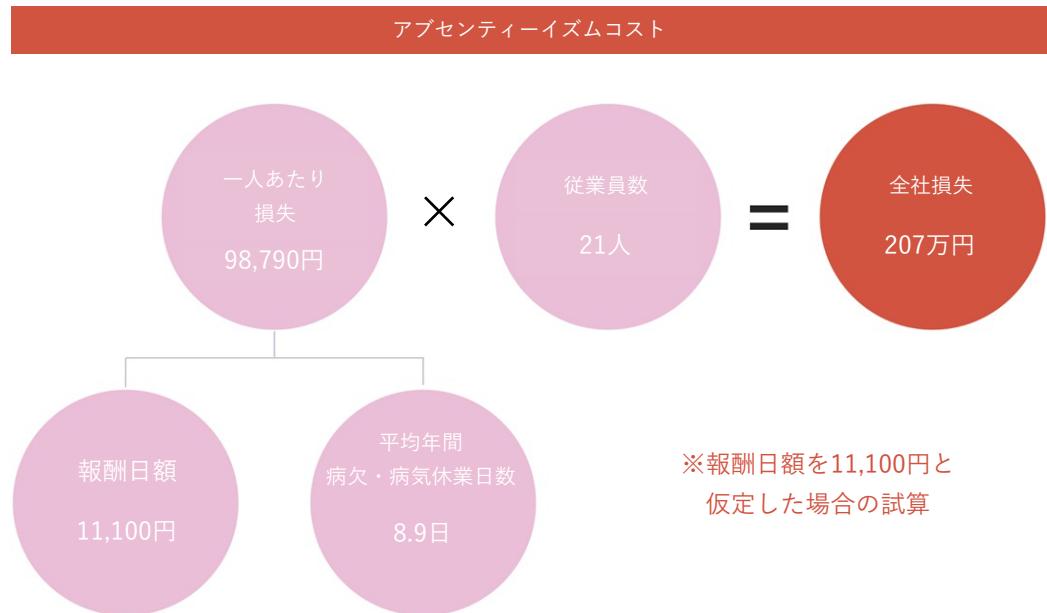
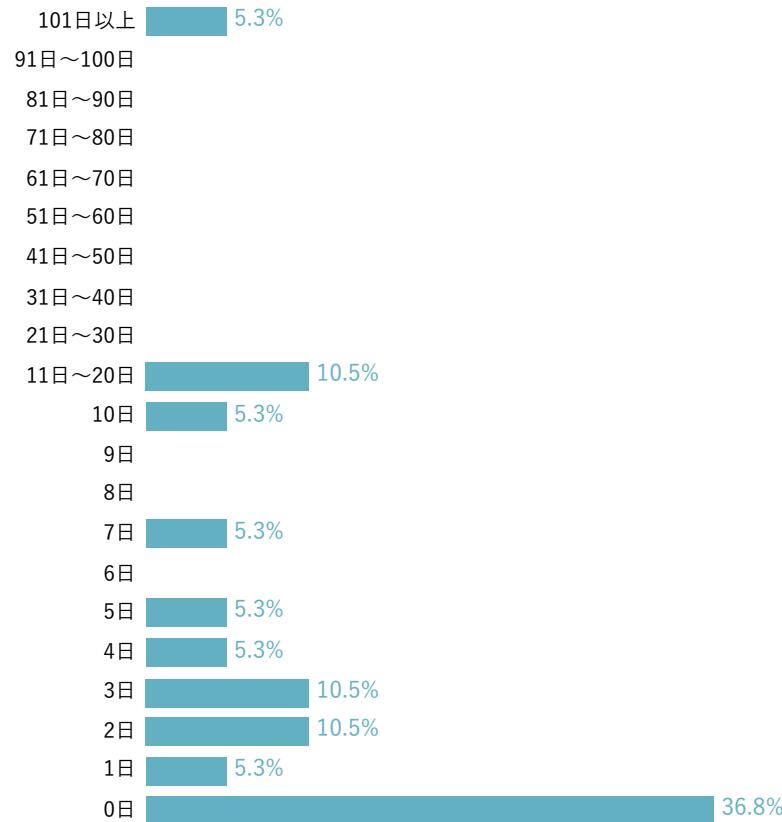


出典：経済産業省（2016）『平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業（ヘルスケアビジネス創出支援等）実践支援調査報告書』
『健康経営評価指標の策定・活用事業』東大WG報告書

5-2 健康と生産性との関連性分析 - アブセンティーアイズムが与えている影響



体調不良で何日、仕事を休みましたか。



※アブセンティーアイズムとは、病欠・病気休業のこと

※アブセンティーアイズムコスト = 総報酬日額（円）×病欠・病気休業日数

アブセンティーアイズムコストとは、病欠・病気休業により、
本来企業側が提供されるべき労働が提供されなかった分のコストです。

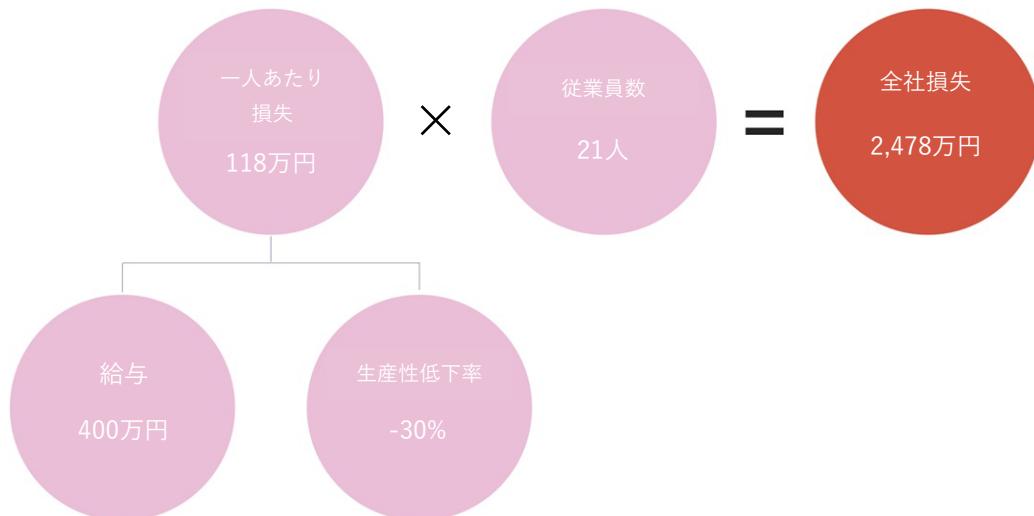
5-3 生産性との関連性分析 - 健康リスク評価と労働生産性との関連

実際に就業している状態での身体やこころに関する不調を特定します。



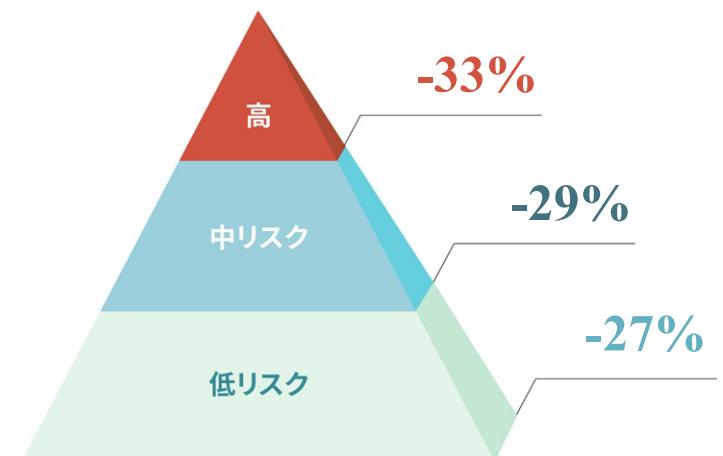
一般的に、高リスク者は低リスク者に比べて、労働生産性低下率により大きな影響を与えます。

※従業員の平均給与を 400万円と仮定した場合の試算



上記、生産性低下率は、
「病気やけが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。
(1~100%)」（東大健康経営研究ユニット作成プレゼンティーアイズム1項目版 平成28年2月
「健康経営評価指標の策定・活用事業成果報告書」）に対する回答の全従業員の平均値を示しています。
プレゼンティーアイズムコストの方がアブセンティーアイズムコストよりも大きくなること
を示唆する複数の先行研究があります。

生産性低下率と健康リスク評価との関連性



従業員の健康リスク評価をし、三階層に分類した場合
(高リスク～低リスク 次ページ参照)、高リスク者は低リスク者よりも
生産性低下率（健康関連コスト）が大きいことを示唆する先行研究があります。
プレゼンティーアイズムはとは、出勤はしているものの体調が優れず
生産性が低下している状態を言います。

6 プレゼンティーイズムに影響を及ぼす要因

健康関連コストと従業員の健康リスク要因との関係



「健康経営」に関し、従業員の健康リスクと労働生産性の関連についての興味深い研究がなされ始めており、

- ・ プレゼンティーイズムは「生活習慣リスク」・「心理的健康リスク」との関連が強いなどの傾向が指摘されています。※1
- ・ 別の研究では「ワークエンゲージメント」や「職場の一体感」がプレゼンティーイズムの改善につながる可能性が示唆されています。※2

生産性・医療費に関する健康リスク（5組織）※1

WHO-HPQ
プレゼンティーイズム損失

| 生物学的リスク | 生活習慣リスク | 心理的リスク |
|---------|---------|--------|
| 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 | | |

※各健康リスク項目において有意差のあった項目に網掛け。
(年齢・性別を調整した偏相関分析結果)

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 | | |

注) プレゼンティーイズムをWHO-HPQで測定した5組織（n=47,348）の結果。アブセンティーイズムはそのうちアンケートで測定した3組織（n=3,429）の結果である。

アブセンティーイズム
(アンケート)

| | | |
|------|-------|--------|
| 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 | | |

出典：

※1平成28年2月「健康経営評価指標の策定・活用事業成果報告書」健康経営評価指標の策定・活用コンソーシアム 東京大学政策ビジョン研究センター

※2日本労働研究雑誌

平成30年6月号「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」東京大学 古井・村松・井出

7 生産性を阻む要因分析（プレゼンティーアイズム）

実際に就業している状態での身体やこころに関する不調を特定します。



各健康リスク項目に該当する従業員比率を見える化すると同時に、リスクピラミッドで高リスク～低リスク従業員の比率も概観します。先行研究によれば表中、網掛けをした項目がプレゼンティーアイズムと有意な相関関係があるとされています。※1

| 健康リスク評価項目と従業員の該当率 | | |
|-------------------|----------|---------|
| 健康リスク | 項目 | 従業員の該当率 |
| 生活习惯 | 喫煙習慣あり | 37% |
| | 飲酒習慣あり | 11% |
| | 運動習慣なし | 95% |
| | 睡眠休養不十分 | 47% |
| 疾病・病気 | 不定愁訴あり | 58% |
| | 主観的健康感不良 | 21% |
| | 生活満足度低 | 21% |
| | 仕事満足度低 | 47% |
| メンタルヘルス | ストレス高 | 47% |

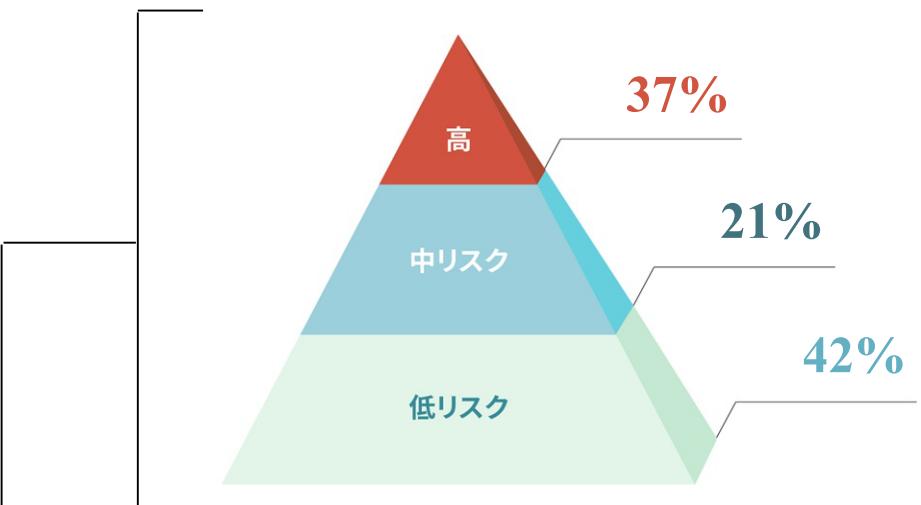
生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。

1. 該当したリスク数を足し算

2. 健康リスクを評価（標準）

- | | | |
|-----------|---|------|
| リスク数： 0-2 | ⇒ | 低リスク |
| リスク数： 3-4 | ⇒ | 中リスク |
| リスク数： 5- | ⇒ | 高リスク |

従業員の健康リスク評価該当数による分類



プレゼンティーアイズムは健康リスクの上昇に伴って増加する構造であることが指摘されています。※1

低リスク者の割合が50%以上となることが望ましいとされています。

※1 日本労働研究雑誌

平成30年6月号「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」
東京大学 古井・村松・井出

8-1 仕事満足度を支える職場環境と従業員心理



生産性を引き上げるためには、仕事満足度、職場の一体感、家庭生活満足度、ワークエンゲージメントを高める施策が有効です。

仕事満足度

仕事に満足していますか。



貴社評価

2.6

全国平均※

2.6

仕事の一体感

あなたの職場について、最もあてはまるものを選択してください。

仕事に関連した情報の共有ができる



貴社評価

2.3

全国平均※

2.74

ともに働くという姿勢がある

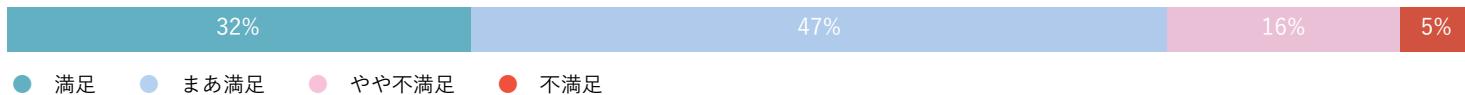


● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう

※出典：平成21～23年度厚生労働科研費
「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防
の浸透手法に関する調査研究」作成
新職業性ストレス簡易調査票全国標準値

8-2 仕事満足度を支える職場環境と従業員心理

家庭満足度



貴社評価

3.1

全国平均※

3.06

ワークエンゲージメント

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選択してください。

自分の仕事に誇りを感じる



貴社評価

2.6

全国平均※

2.52

仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる



創造性

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選択してください。

仕事について新しいやり方を提案している



貴社評価

2.6

全国平均※

2.67

仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている



仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している



● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう

※出典：平成21～23年度厚生労働科研費
「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防
の浸透手法に関する調査研究」作成
新職業性ストレス簡易調査票全国標準値

8-3 仕事満足度を支える職場環境と従業員心理

仕事への姿勢

あなたの職場について最も当てはまるものを選択してください

仕事に主体的に取り組んでいる



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）



仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である



● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう

職場環境

あなたの職場について最も当てはまるものを選択してください

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



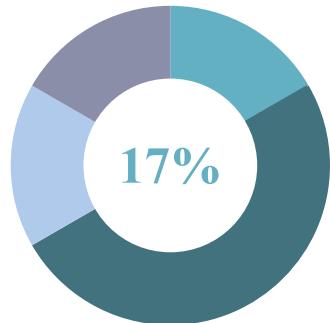
私たちの職場では、みんなと共に働くことに幸せ・楽しさを感じる



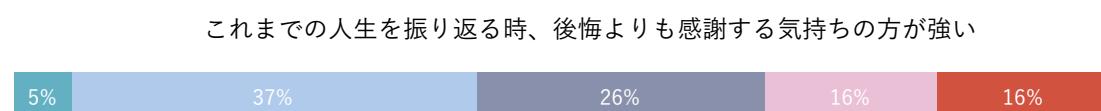
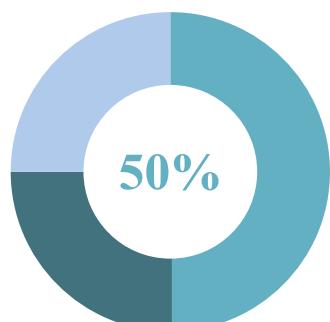
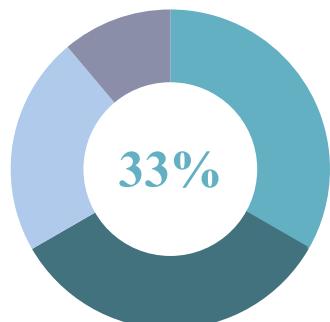
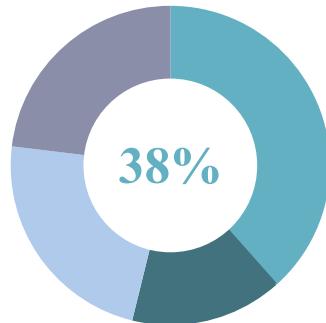
● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう

9 人生100年時代の人生観と*主観的健康意識

各設問において、「そうだ」、「まあそうだ」を選択した方のうち*主観的健康意識が高い割合

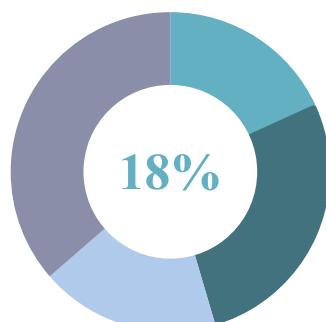
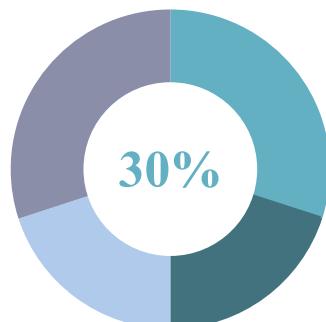


各設問において、「どちらともいえない」、「ややちがう」「ちがう」を選択した方のうち*主観的健康意識が高い割合

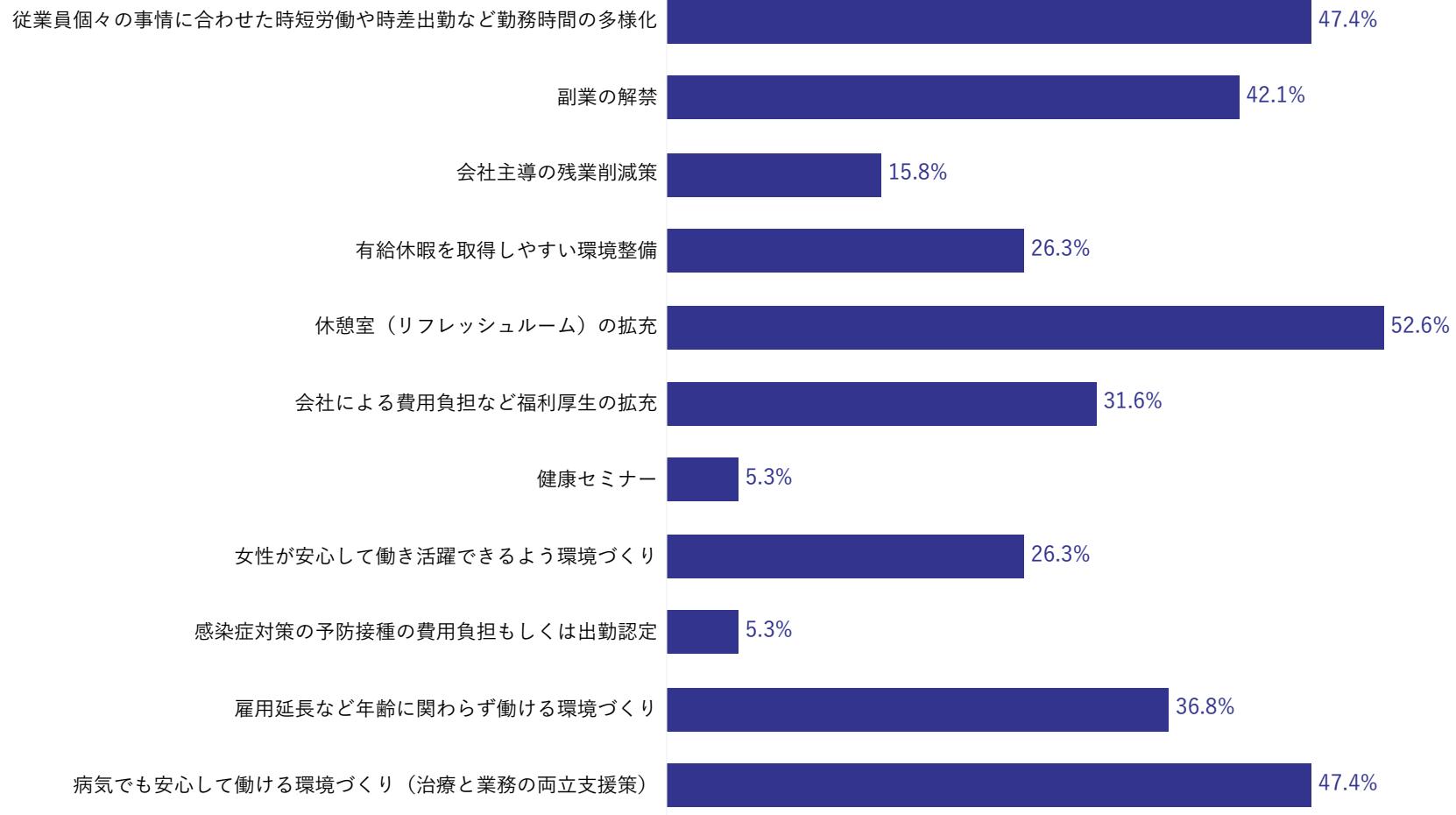


● そうだ ● まあそうだ ● どちらともいえない ● ややちがう ● ちがう

※ 主観的健康意識 設問：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。 (P9)



10 働き方に関する要望



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

職場での健康づくりや医療保険者の保険事業を支援しながら、
産官学での予防医学研究を進める。 内閣府、厚生労働省、経済産業省、自治体、
保険者団体などで委員を務める。

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/

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-A2-2021-0208/C0T

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

②

③

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
- 楽しみな将来に向けて



詳しくはこちら▶



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.21「10 働き方に関する要望」
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▶



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.16「7 生産性を阻む要因分析」
(プレゼンティーアズム)」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



さらにその中の5人に1人が
通院治療が必要な状態

出典: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)」