

健康経営の取り組みの 効果検証

～ 従業員アンケート結果より ～

従業員の生活習慣における行動傾向

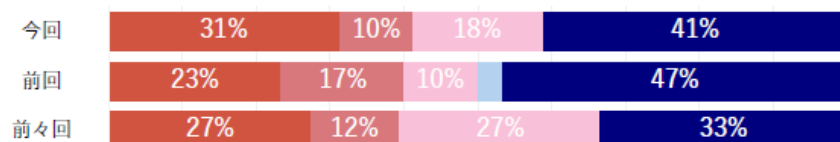
＜2021年～2022年の経年比較＞

具体的な健康課題把握のため、年に1回従業員向けアンケートを実施しています。

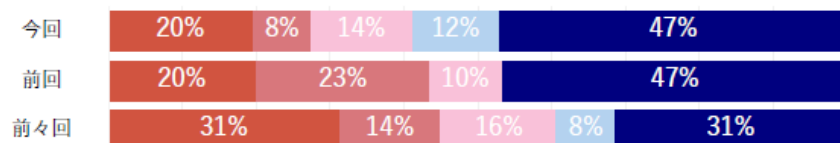
＜当社従業員にみられる健康課題＞

・課題であった食生活に関しては、健康づくりを始めている割合は39%→47%→59%(行動期+維持期)と改善傾向が見受けられる。一方で運動に関しては、39%→56%→41%(行動期+維持期)と横ばい状態が続いているため、スポーツイベントへの参加料の補助制度を活用してもらうことで運動増進の取り組みを支援して、肩こり・腰痛症状等による生産性低下を防止していきたい。

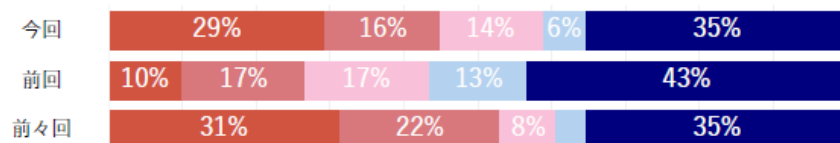
飲み物



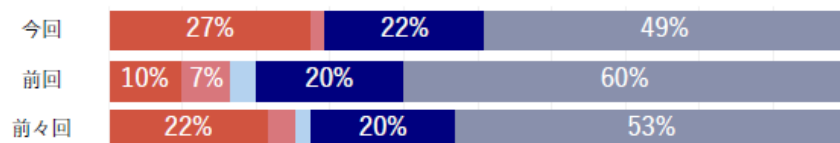
食べ物



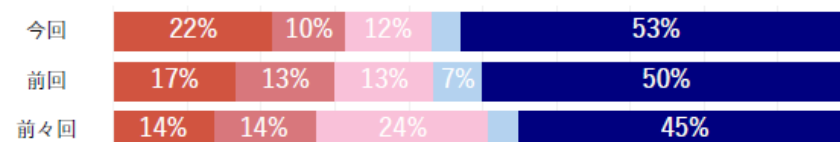
運動



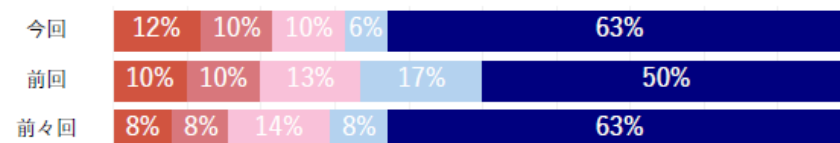
禁煙



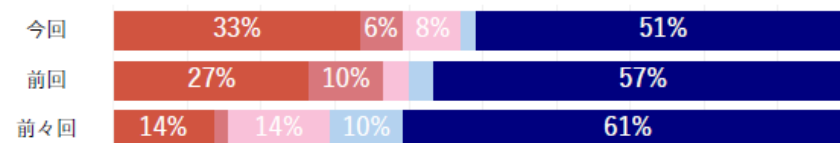
心の健康



睡眠



適正飲酒



無関心期

6ヵ月以内に
健康づくりを
始める意思なし

関心期

6ヵ月以内に
健康づくりを
始めたい

準備期

1ヵ月以内に
健康づくりを
始めたい

行動期

6ヵ月以内に
健康づくりを
始めている

維持期

6ヵ月以上前から
健康づくりを
始めている

～従業員アンケート結果より～

職場・組織の活性化

「そうだ」=4点、「まあそうだ」=3点、「やや違う」=2点、「違う」=1点とした平均値

仕事満足度

今回



前回



前々回

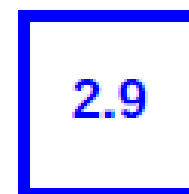


職場の一体感

今回



前回



前々回



ワークエンゲージメント

今回



前回



前々回



創造性

今回



前回



前々回



～従業員アンケート結果より～

健康関連指標の変化と目標値

・人間ドック費用やワクチン費用の会社補助をはじめ約30項目の健康経営宣言に取り組み、社員の健康意識を向上させて、生産性の向上や生き活きと働きやすい職場環境づくりを実践し、社員一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮できるよう、以下の重点指標の改善に取り組んでいます。

健康関連指標	2021年	2021年	2022年	目標値 (2025年)
アブセンティーズム (傷病による平均欠勤日数)	8.1日	1.8日	2.9日	2.0日以下
プレゼンティーズム (東京大学1問方式による生産性低下率)	16%	23%	22%	15%以下
ワーク・エンゲイジメント (新職業性ストレスチェックのワーク・エンゲイジメントに関する設問(2項目)によるスコア)	2.7	2.7	2.6	2.8

～従業員アンケート結果より～

健康課題の改善に向けて

社員の健康に対する意識や行動の変化は、社員のパフォーマンス向上の指標としているアブセンティズム・プレゼンティズム・ワークエンゲイジメントの3つの指標とも結びついております。

プレゼンティズムについては、相関性の高い因子を9つに区分し、該当個数に応じて社員を3つのリスク区分に分類したうえで分析を行っており、健康リスクの高い社員割合の改善によって、社員のパフォーマンスの向上を実現させたいと考えております。

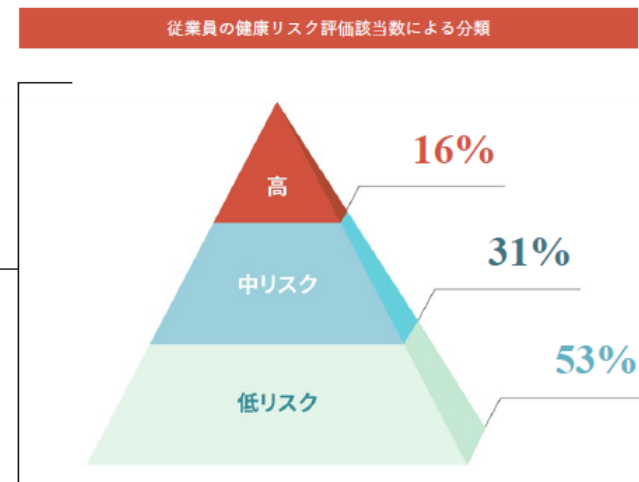
健康リスク評価項目と従業員の該当率		
健康リスク	項目	従業員の該当率
生活習慣	喫煙習慣あり	29%
	飲酒習慣あり	12%
	運動習慣なし	75%
	睡眠休養不十分	51%
疾病・病気	不定愁訴あり	25%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	12%
	生活満足度低	8%
	仕事満足度低	33%
	ストレス高	25%

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



プレゼンティ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

～従業員アンケート結果より～