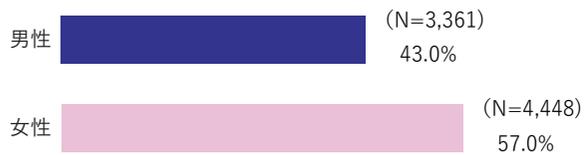


# 回答者属性

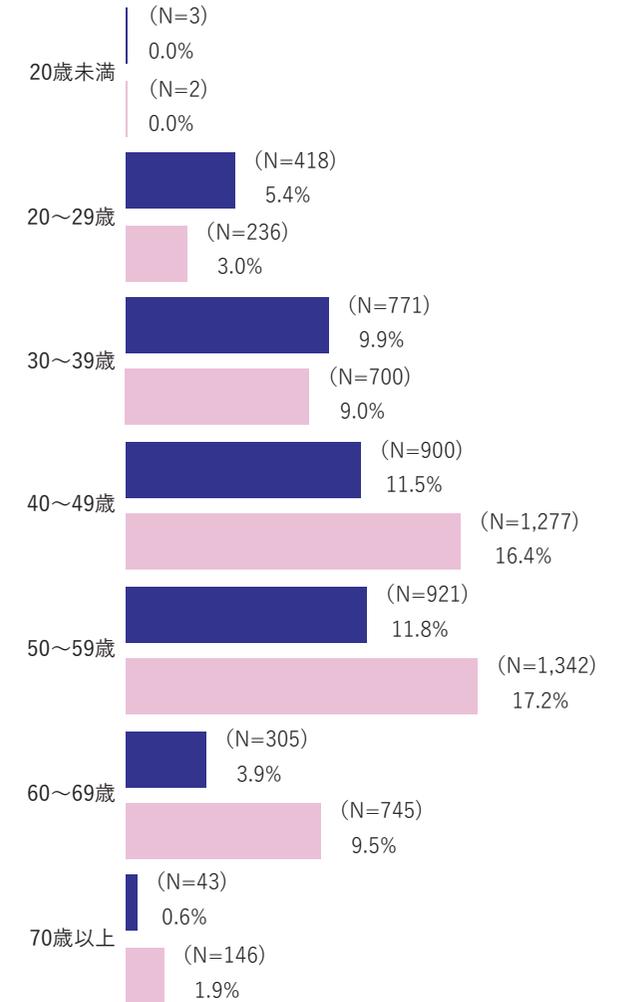
個人の匿名性を確保しつつ、職場における生活習慣課題を見える化する目的で、性別・年代などを確認します。

	今回
アンケート期間	2021年06月28日 2021年07月16日
対象数	8,337名
回答者数	7,809名



● 男性 ● 女性

年齢

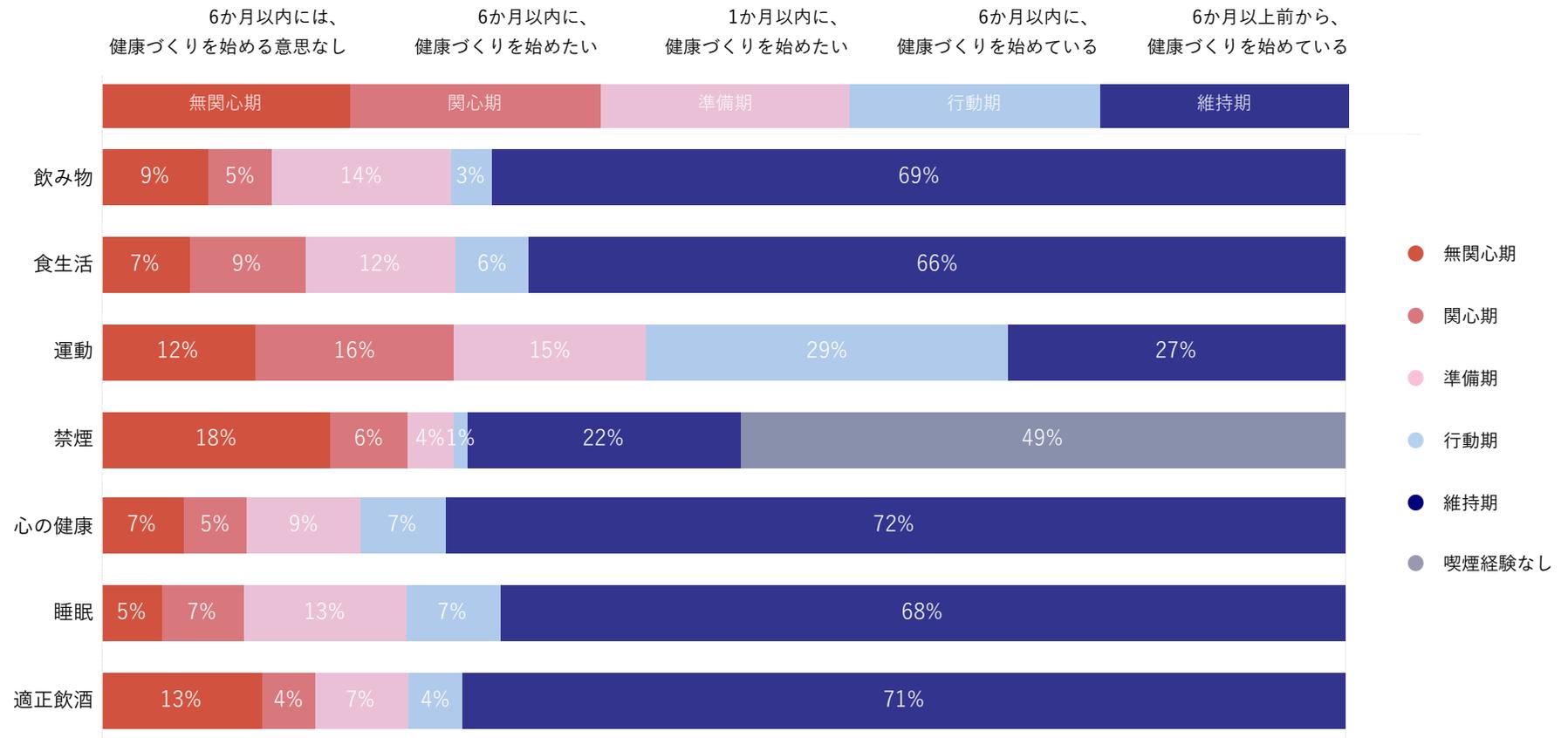


## 1-2 従業員の生活習慣に関する行動傾向（調査結果）

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えますか。



● 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えますか。



● 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

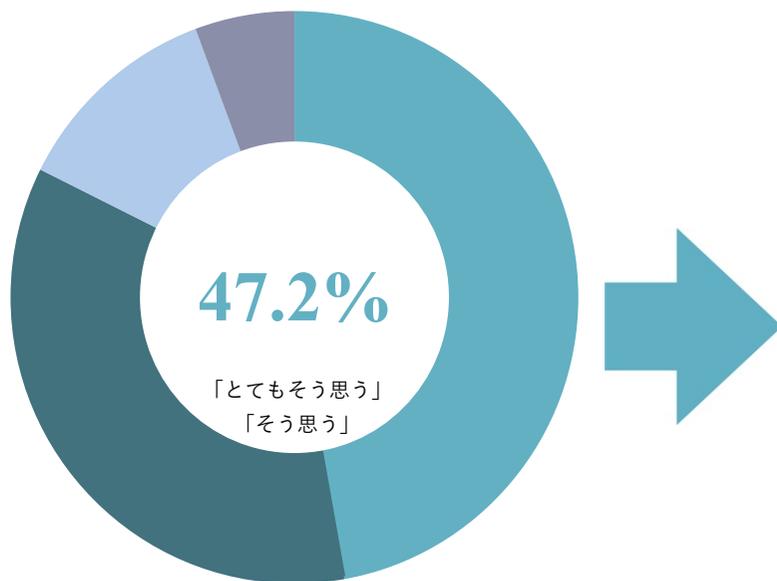
### 3 従業員の健康意識を高めている要因 (健康づくりを促進するプラス要因)

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。

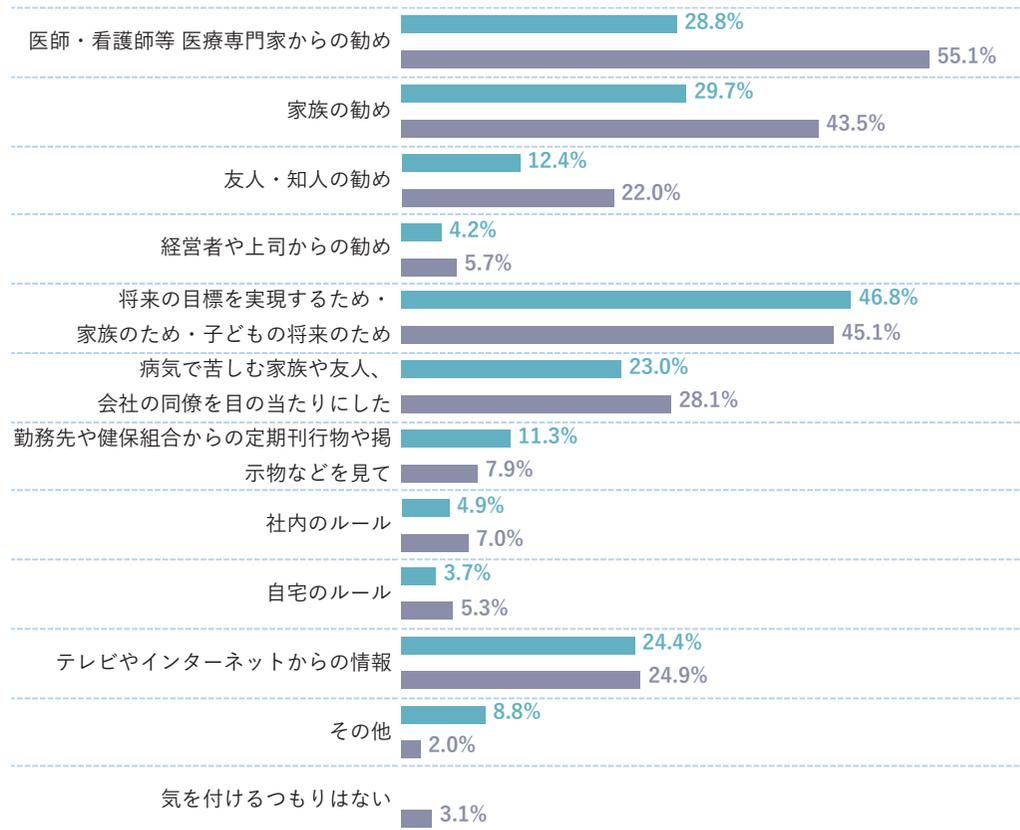


健康関心層の方々が、生活習慣に配慮するようになったきっかけの中でも特に、「将来の目標を実現するため」という内発的動機付けを挙げる方が多くみられます。

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 16.4%
- そう思う 30.8%
- どちらとも言えない 35.2%
- そう思わない 12.0%
- まったくそう思わない 5.6%



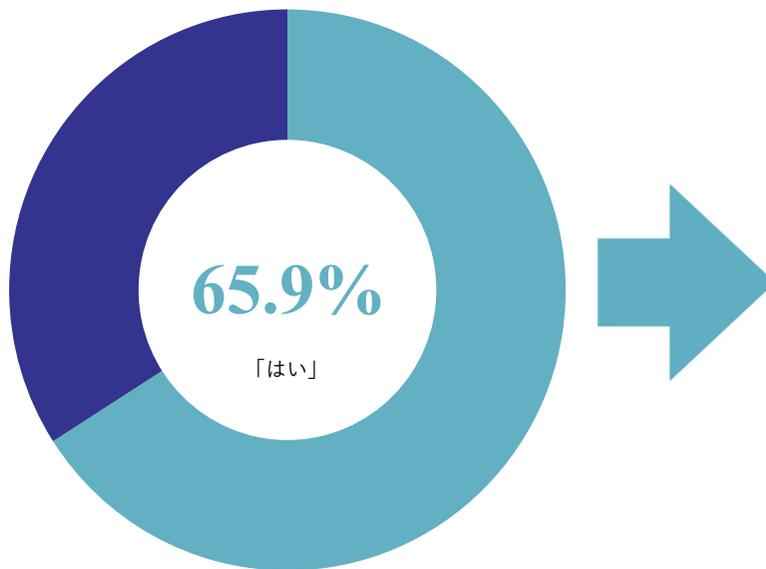
■ 生活習慣に気を付けるようになったきっかけ (とてもそう思う & そう思う)  
■ これから生活習慣を気をつけると仮定した場合の動機 (どちらとも言えない、そう思わない、まったくそう思わない)

## 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)



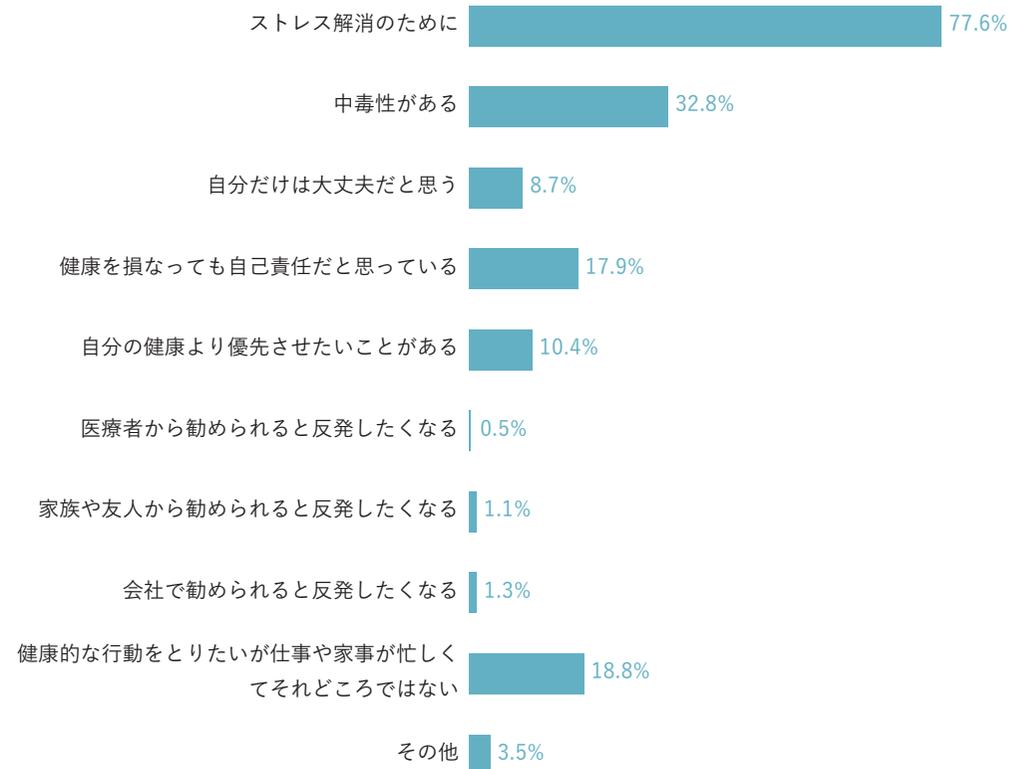
不健康行動を取る原因は、「ストレス解消のため」がトップになることがほとんどです。ストレスはこころの課題です。こころの課題が身体的不健康行動の誘因になっていると考えられます。

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 65.9%  
● いいえ 34.1%

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。

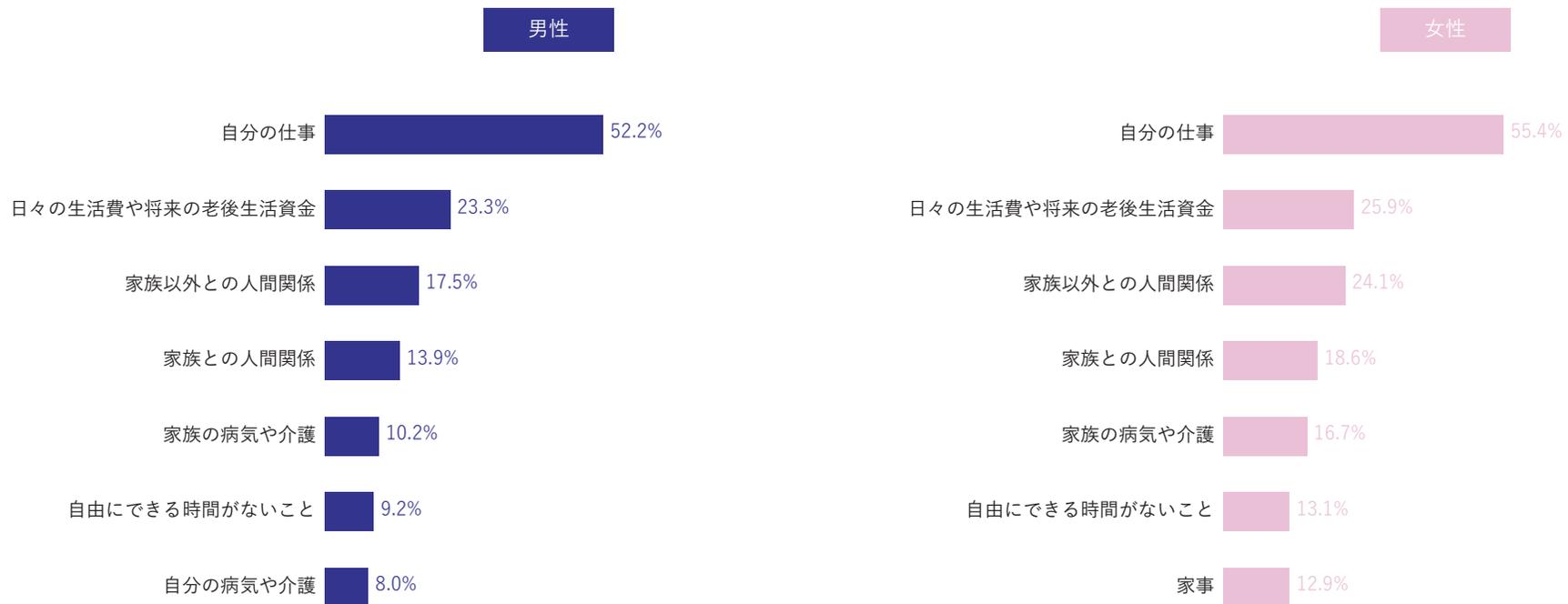


## 4-2 健康行動に影響を与えるストレス要因 (健康づくりを妨げるマイナス要因)



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ますと、「日々の生活費や将来の老後の生活資金」「生きがいに関する事」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

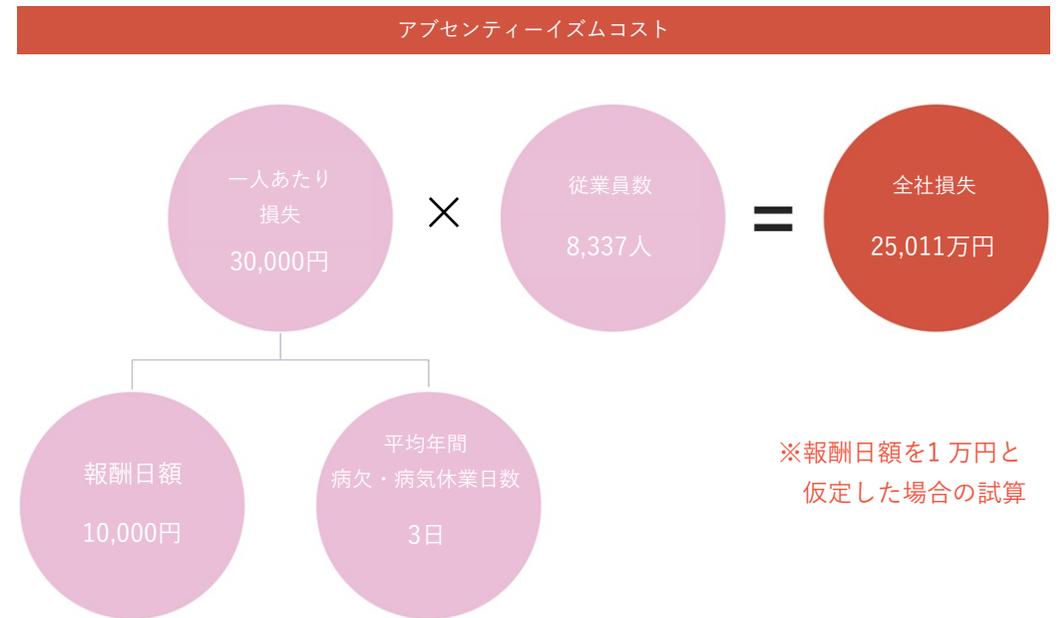
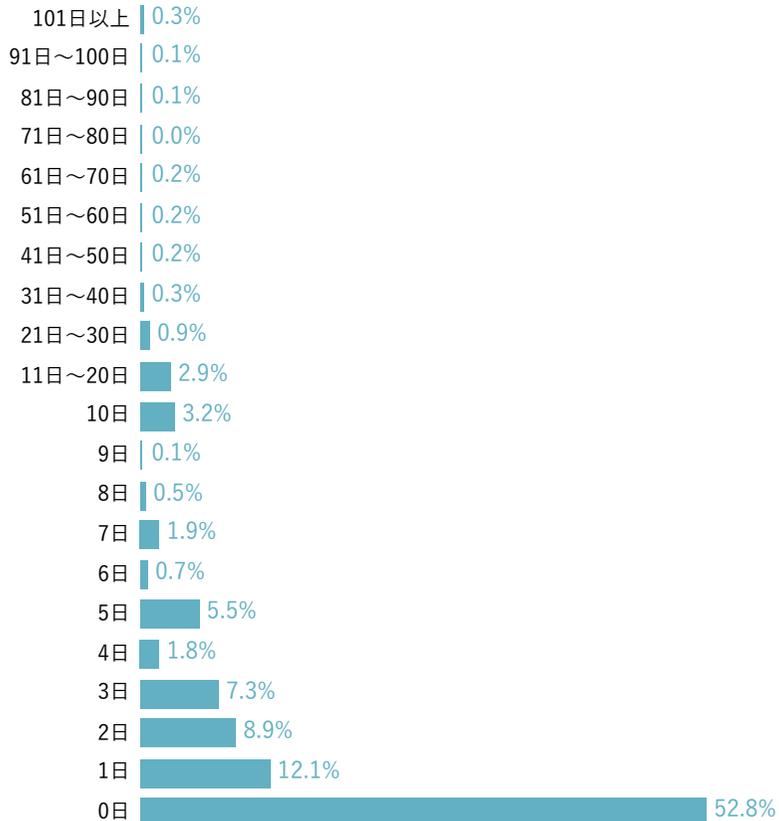


## 5-2 健康と生産性との関連性分析 - アブセンティーズムが与えている影響



傷病休暇の発生は、企業に対する直接的な損失コストとなります。

体調不良で何日、仕事を休みましたか。



※アブセンティーズムとは、病欠・病気休業のこと  
 ※アブセンティーズムコスト = 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。

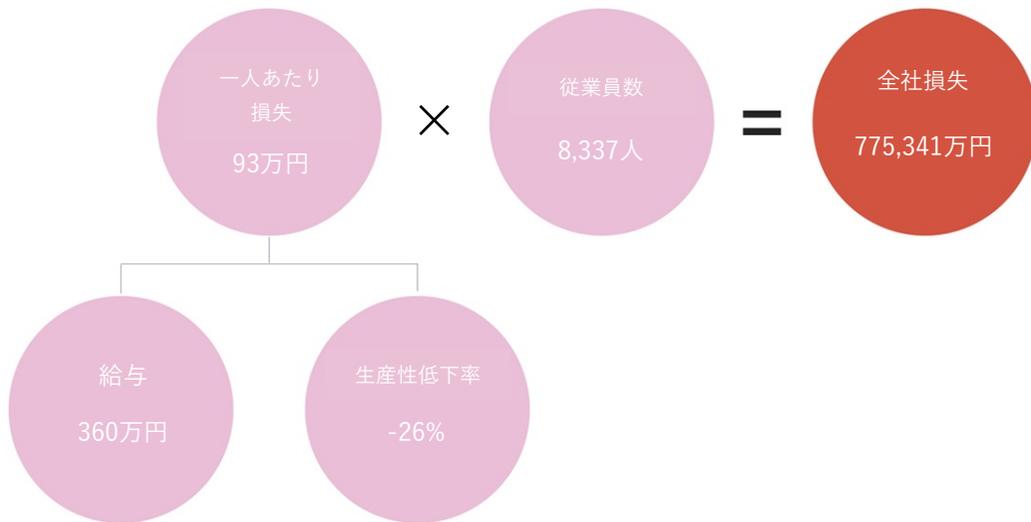
## 5-3 生産性との関連性分析 - 健康リスク評価と労働生産性との関連

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。



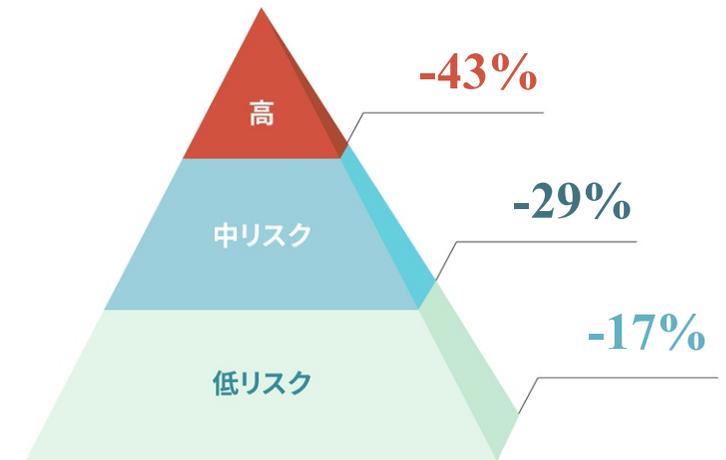
一般的に、高リスク者は低リスク者に比べて、労働生産性低下率により大きな影響を与えます。

※従業員の平均給与を 360万円 と仮定した場合の試算



上記、生産性低下率は、「病气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。プレゼンティーイズムコストの方がアブセンティー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。

プレゼンティーイズムとは、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。

# 7 生産性を阻む要因分析（プレゼンティーズム）

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的同时に、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
生活習慣	喫煙習慣あり	28%
	飲酒習慣あり	20%
	運動習慣なし	66%
	睡眠休養不十分	44%
疾病・病気	不定愁訴あり	28%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	18%
	生活満足度低	16%
	仕事満足度低	27%
	ストレス高	28%

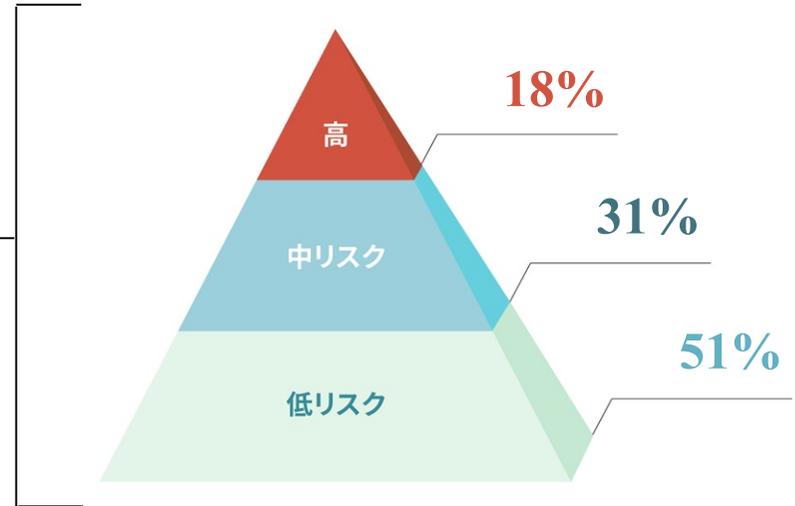
生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。

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

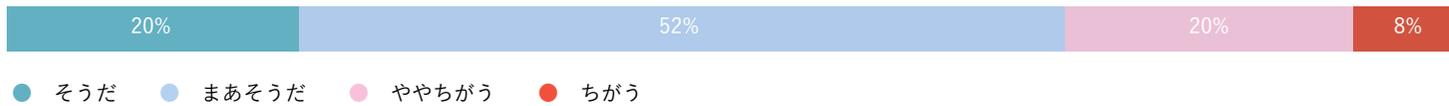
## 8-1 仕事満足度を支える職場環境と従業員心理



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  
**2.9**

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ています



お互いに理解し認め合っている



ともに働こうという姿勢がある



貴社評価  
**2.9**

全国平均※  
**2.74**

● 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

3.2

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



仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる



貴社評価

2.9

全国平均※

2.52

● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう

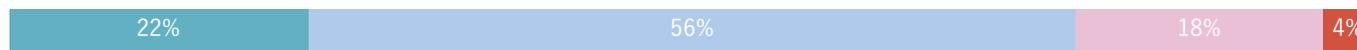
### 創造性

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



仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている



貴社評価

2.9

全国平均※

2.67

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

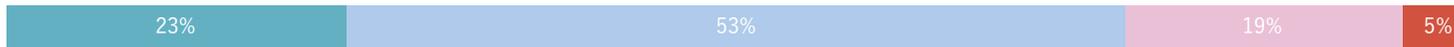
仕事に主体的に取り組んでいる



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