

# 健康経営のPDCA

～取り組みと効果検証～

2025年10月

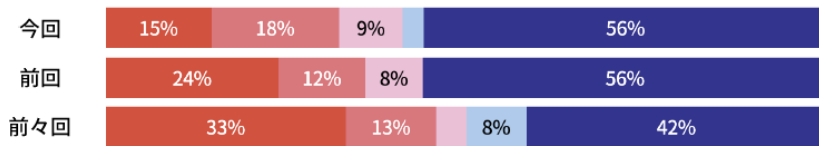
# 従業員の生活習慣における行動傾向＜2023年～2025年の経年比較＞

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。

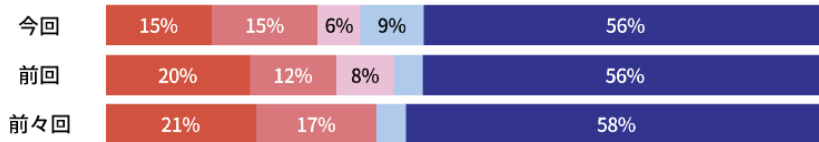
## ＜当社従業員にみられる健康課題＞

- ・アンケートの回答結果を昨年度と比較すると、喫煙に関して無関心な従業員の割合が昨年度の36%に対し、今年度は29%と減少傾向にあるものの、依然として喫煙率は41%と高止まりしている。
- ・禁煙を少しでも考えている従業員に対して、健康支援を目的とした禁煙プログラムの導入、禁煙補助薬(ニコチンパッチ・ガム)の無償提供、ならびに禁煙外来の紹介と禁煙アプリの導入によるセルフ支援強化することによって行動変容を促す。

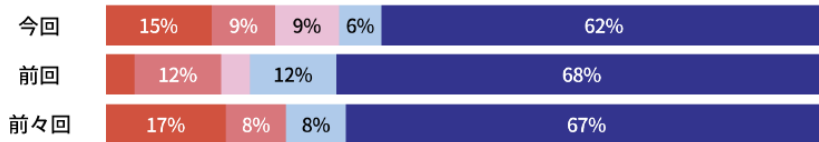
### 飲み物



### 食べ物



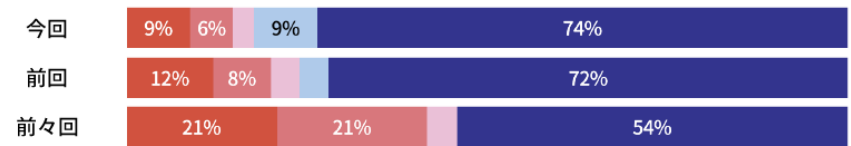
### 運動



### 喫煙



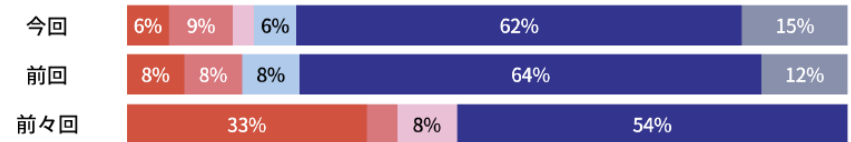
### 心の健康



### 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

# 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

・ストレスチェックおよび産業医によるチャット相談等の具体的なサポートを実践することによって、継続的に職場や組織の活性化に結びつけることが課題である。

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*                        | 2.7 | 2.8 | 2.3 |
| 私たちの職場では、自由に発言できる安心感がある        | 2.9 | 2.7 | 2.3 |
| 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 | 2.3 |
| 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）   | 3.2 | 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        | 3.1 | 3.0 | 2.9 |

\*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*  | 2.9 | 2.7 | 2.4 |
| 仕事に満足していますか    | 2.9 | 2.9 | 2.4 |
| 仕事に主体的に取り組んでいる | 3.2 | 3.0 | 2.8 |
| 創造性**          | 3.0 | 3.0 | 2.8 |

\*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仕事でいろいろな工夫したり、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

## 健康関連指標の変化と目標値

・再検査・精密検査の受診勧奨やストレスチェック等によって、社員の主体的な健康づくりの促進や職番環境づくりを通じて、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おります。

### 労働生産性の低下

|   | 今回   | 前回   | 前々回  |
|---|------|------|------|
| アブゼンチーイズム：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 | 3.9日 | 1.7日 |
| プレゼンチーイズム：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 | -21% | -21% | -32% |

### 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）               | 41% | 40% | 38% |
| ②過度な飲酒習慣あり（注1）                                  | 18% | 16% | 17% |
| 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）                  | 59% | 72% | 67% |
| 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）         | 47% | 44% | 46% |
| 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） | 18% | 28% | 25% |
| 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）   | 6%  | 8%  | 21% |
| ⑦高ストレス（注2）                                      | 41% | 36% | 50% |
| 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）    | 24% | 24% | 50% |
| 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）  | 26% | 24% | 42% |
| 健康リスク①～⑨の該当率が、5～9項目の回答者（高リスク）の割合                | 15% | 16% | 33% |

※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。

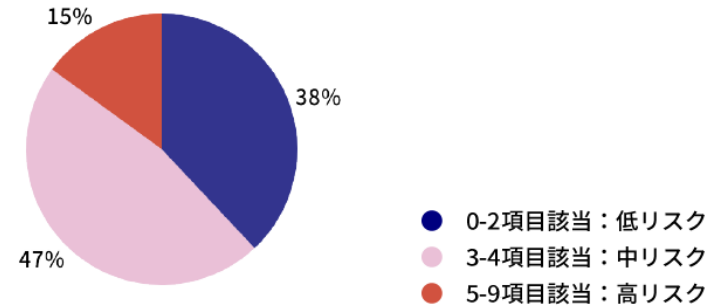
※注3：「③運動習慣なし」の前回・前々回についてアンケートが2021年7月以前に実施された場合、集計に必要な設問がなかったため、一律100%と表示されます。

# 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ーズム・プレゼンティーズム・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。

プレゼンティーズムについては、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。

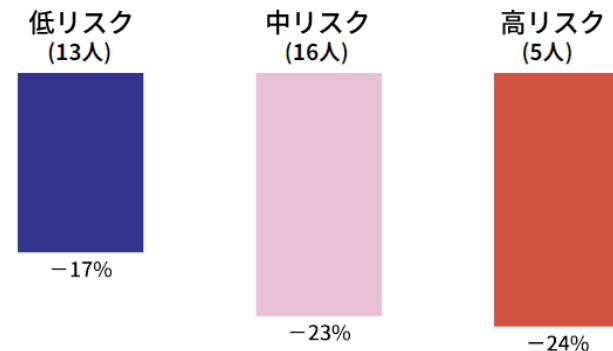
|             | 健康リスクの評価項目 | 従業員の<br>リスク該当率の割合 |
|-------------|------------|-------------------|
| 生活習慣<br>リスク | ①喫煙習慣あり    | 41%               |
|             | ②過度な飲酒習慣あり | 18%               |
|             | ③運動習慣なし    | 59%               |
|             | ④睡眠が不十分    | 47%               |
| 心理的<br>リスク  | ⑤不定愁訴あり    | 18%               |
|             | ⑥主観的健康感が悪い | 6%                |
|             | ⑦高ストレス     | 41%               |
|             | ⑧仕事満足度が低い  | 24%               |
|             | ⑨家庭満足度が低い  | 26%               |



※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。