健康経営のPDCA

～取り組みと効果検証 ～

2026年9月

従業員の生活習慣における行動傾向＜2024年～2026年の経年比較＞

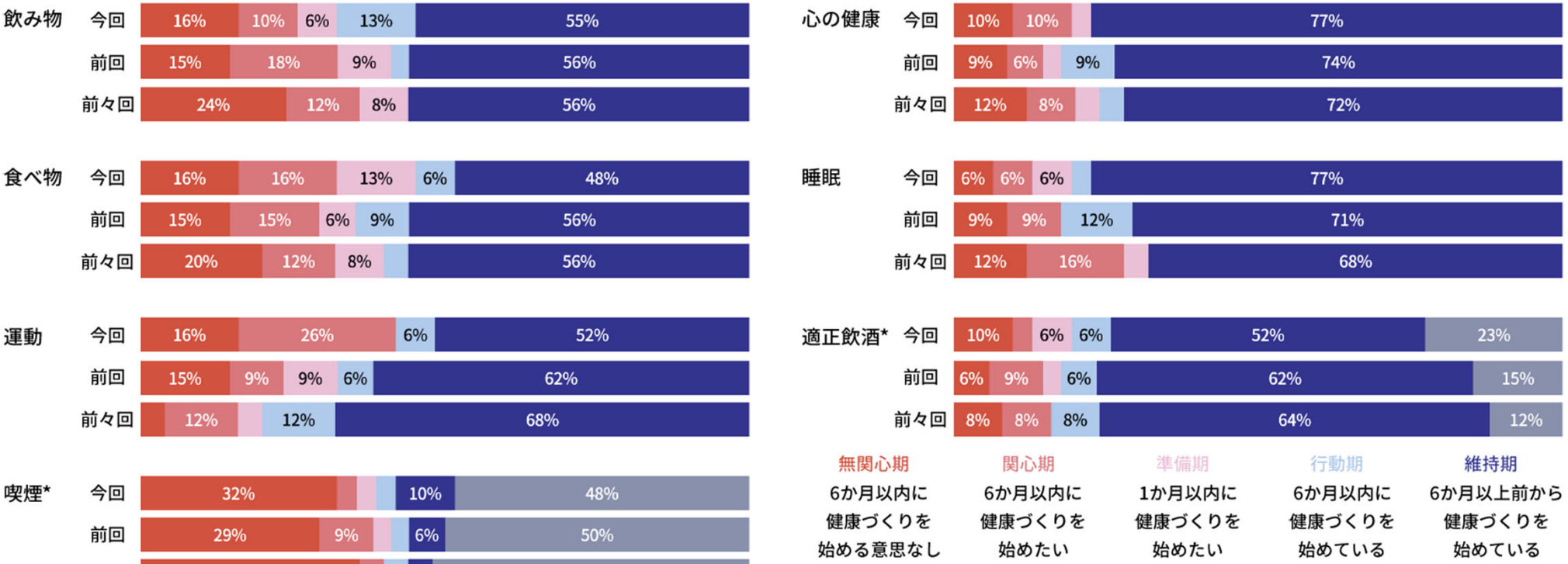
具体的な健康課題把握のため、年に1回従業員向けアンケートを実施しています。

＜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29%に対し、今年度は32%と増加傾向にあり、依然として喫煙率も40%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。

従業員の健康意識・行動（５段階）



*「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

～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

・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。

④ 仕事の充実

※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。
数字は大きい方が良い状態を表します。

	前々回	前回	今回
ワーク・エンゲイジメント*	2.7	2.9	2.9
仕事に満足している	2.9	2.9	2.9
職場に自分が必要とされていると感じる			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

⑥ 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。
数字は大きい方が良い状態を表します。

	前々回	前回	今回
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	88%	88%	90%
職場の一体感*	2.8	2.7	2.7
私たちの職場では、自由に発言できる安心感がある	2.7	2.9	2.4
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）	2.9	3.2	3.2
仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である	3.0	3.1	3.1

*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る

⑦ 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。
数字は大きい方が良い状態を表します。

	前々回	前回	今回
働く目的（高い職業意識）*	20%	18%	10%
仕事に主体的に取り組んでいる	3.0	3.2	3.1
創造性**	3.0	3.0	2.9
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	2.6	2.7	2.5

*「仕事を通じて社会に貢献するため」「仕事を通じて自らの能力を高める・極めるため」の回答者割合
**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

～従業員アンケート結果より～

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。

労働生産性の低下率

	前々回	前回	今回
アブセンティーイズム：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	3.9日	2.4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	-21%	-21%	-23%

（参考）健康リスク９項目　※フィードバックシートP15

※数字は大きい方が悪い状態を表します。

	前々回	前回	今回
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）	40%	41%	39%
２．過度な飲酒習慣あり*	16%	18%	16%
３．運動習慣なし（週2日以上、運動しない回答者の割合）　※注１	72%	59%	68%
４．睡眠が不充分（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）	44%	47%	58%
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）	28%	18%	6%
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）	8%	6%	19%
７．高ストレス**	36%	41%	39%
８．仕事満足度が低い　（「仕事に満足している」に「ちがう」「ややちがう」と回答した割合）	24%	24%	19%
９．生活満足度が低い　（「現在の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）　※注２	24%	26%	32%
健康リスク１～９の該当数が、５項目以上の回答者（高リスク）の割合	16%	15%	26%

* 「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。

** 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１：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。

※注２：前回・前々回について、アンケートが2026年3月以前に実施された場合、「家庭生活に満足していますか」に「不満足」「やや不満足」と回答した割合が表示されます。

～従業員アンケート結果より～

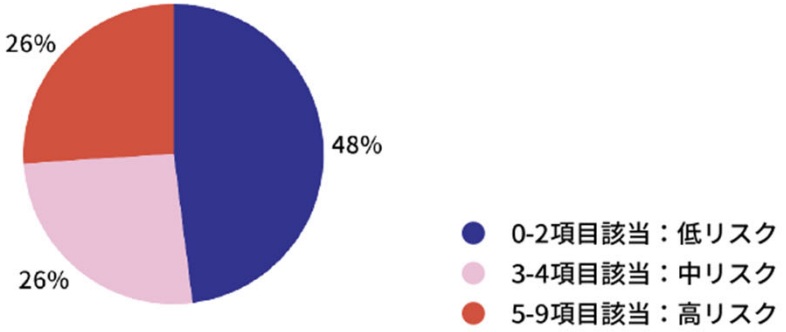
健康課題の改善に向けて

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	従業員のリスク該当率の割合
生活習慣リスク	①喫煙習慣あり	39%
	②過度な飲酒習慣あり	16%
	③運動習慣なし	68%
	④睡眠が不充分	58%
心理的リスク	⑤不定愁訴あり	6%
	⑥主観的健康感が悪い	19%
	⑦高ストレス	39%
	⑧仕事満足度が低い	19%
	⑨生活満足度が低い	32%

＊「⑨生活満足度が低い」は、アンケートが2026年3月以前に実施された場合、「家庭満足度が低い」の割合を記載しています。
「⑨生活満足度が低い」は、「家庭満足度が低い」と比較して割合が大きくなる傾向（悪くなる傾向）があります。

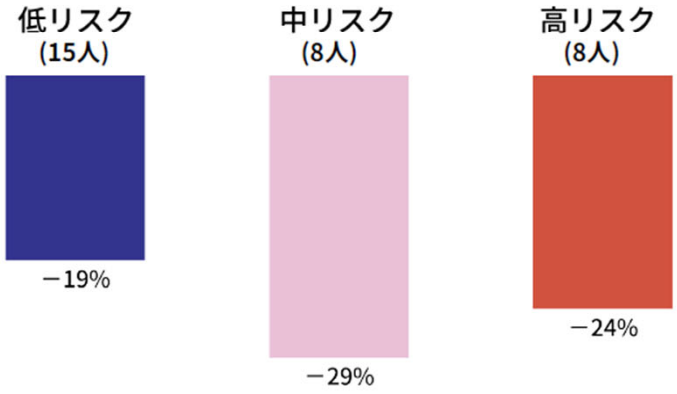
*上記は、東京大学 古井・村松・井出「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」日本労働研究雑誌 平成30年6月号と同じ手法により算出しています。



※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イズムの平均値を比較します。

（図表３）　労働生産性の低下率
プレゼンティーイズムの平均値（%）



就業に関する指標

就業指標	2023年度	2024年度	2025年度
離職率	0.0%	0.0%	6.0%
平均勤続年数	15年	16年	15年

安全衛生について

安全衛生	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害発生件数	0件	0件	0件
死亡災害発生件数	0件	0件	0件