



株式会社日立アカデミー 御中

健康習慣アンケート Feedback Sheet

アンケート実施期間：2025年07月02日～2025年07月28日

アクサ生命保険株式会社

LC

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）

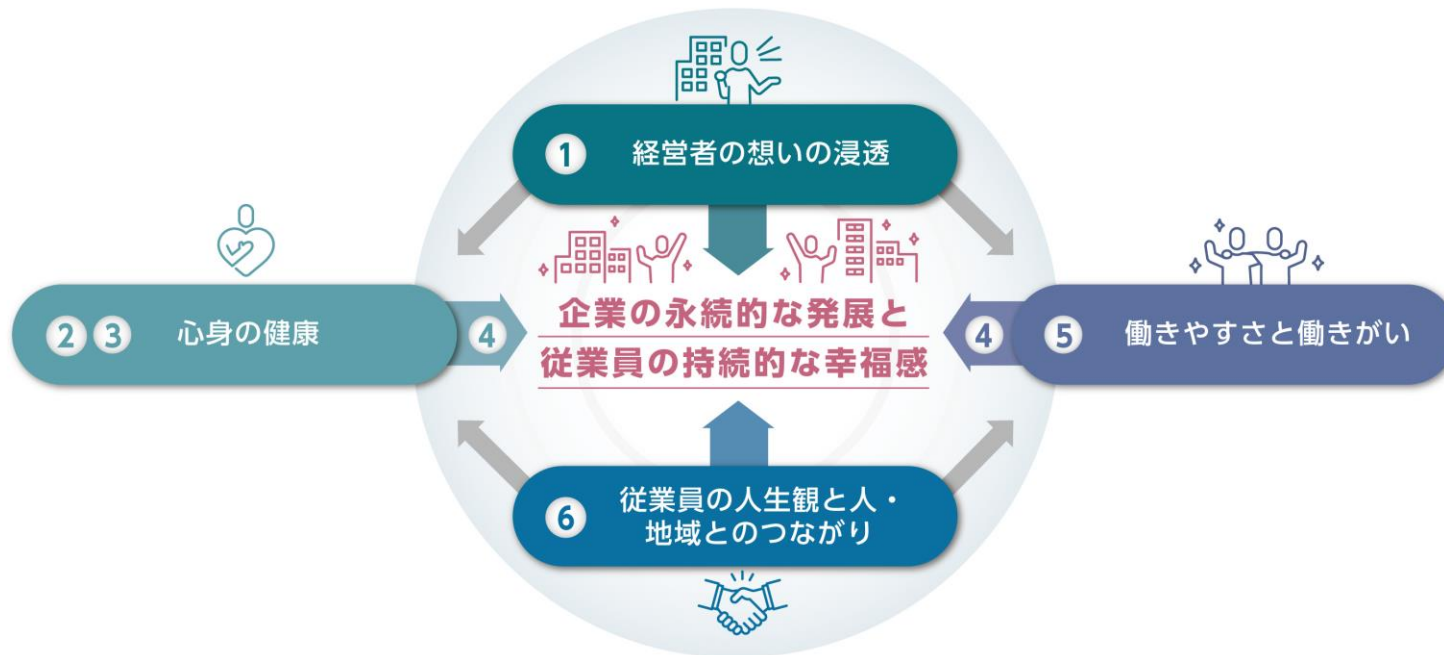
フィードバックシートの目的

企業の持続的な発展と従業員の持続的な幸福感を支える要因についてご報告します。

本報告をもとに、人に関する経営課題の特定と打ち手の検討・実施、その評価・振り返りにぜひお役立てください。

目次

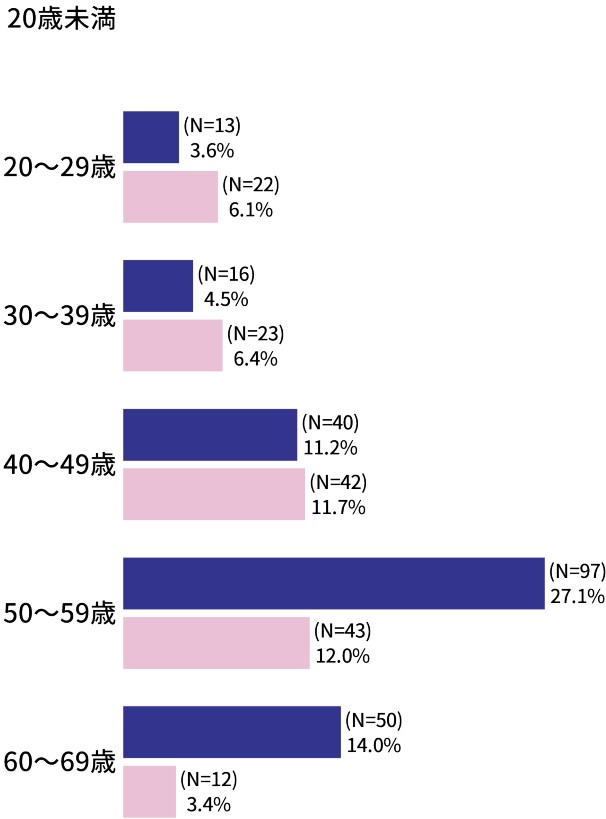
- ①経営者の想いの浸透・・・P4
- ②従業員の健康意識・行動・・・P5～P6
- ③健康づくりを促すプラス要因と妨げるマイナス要因・・・P7～P9
- ④健康・働きがいと労働生産性の関連・・・P10～P15
- ⑤職場の働きやすさと従業員の働きがい・・・P16～P22
- ⑥従業員の人生観と人・地域とのつながり・・・P23～P24



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した。

	今回
アンケート期間	2025年07月02日 2025年07月28日
対象数	481名
回答者数	358名
回答率	74%



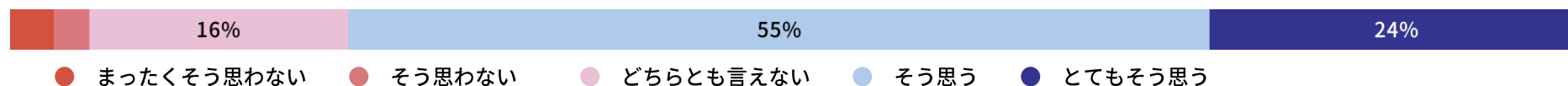
※アクサ生命が2022年に健康習慣アンケートを実施した約4,500社、15万人の回答結果では、男性66%、女性34%であり、平均年齢は44.2歳でした。
本フィードバックシートの参考値は、この約15万人の回答結果をもとに算出しています。
なお、性別について「その他、または回答しない」を選択された回答者は、個人の特定を防ぐために、2022年の回答結果で過半数を占める「男性」に含めています。

経営者の想いの浸透

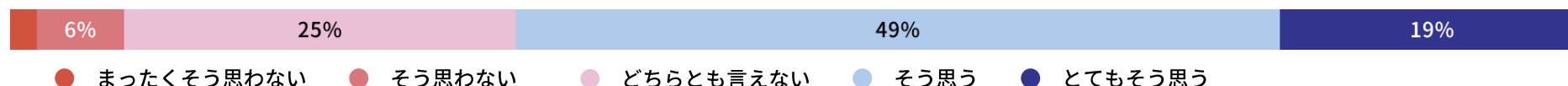
まずはじめに、経営者の想いが従業員に届いているかを確認します。

従業員を大切にしている経営者の想いが伝わることで、従業員の参画意識や貢献意欲の向上に繋がります。

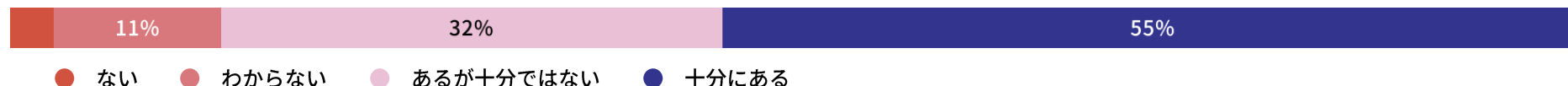
あなたの会社は、私たち従業員を大切にしていると思いますか



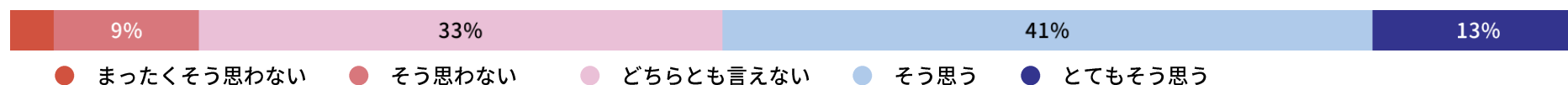
あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに関して、熱心だと思いますか



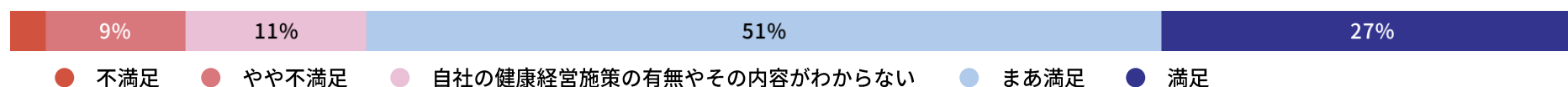
あなたの勤務先では、健康づくりを目的とした情報提供や研修機会などがありますか



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

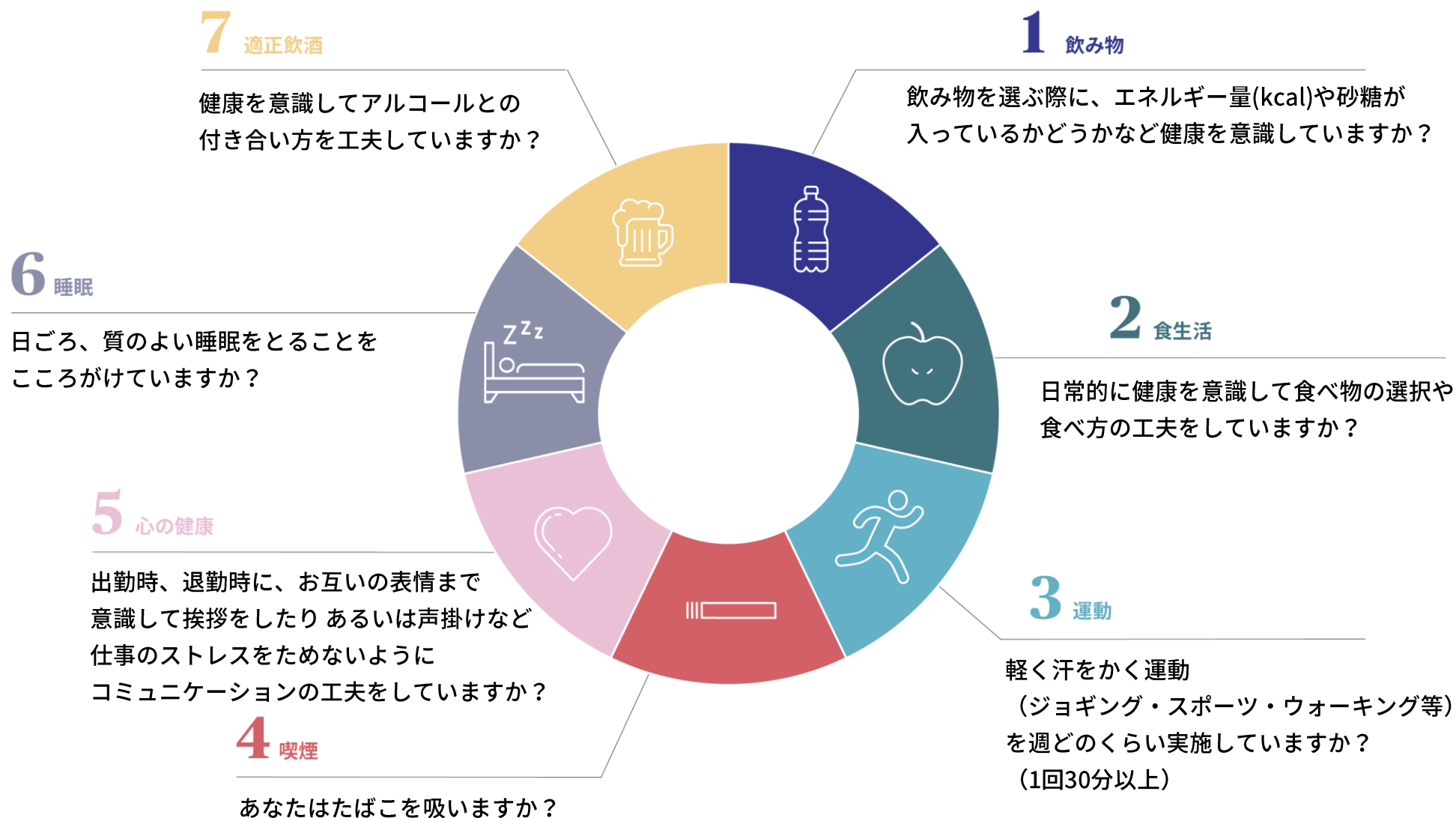


自社の健康経営施策に対して満足していますか



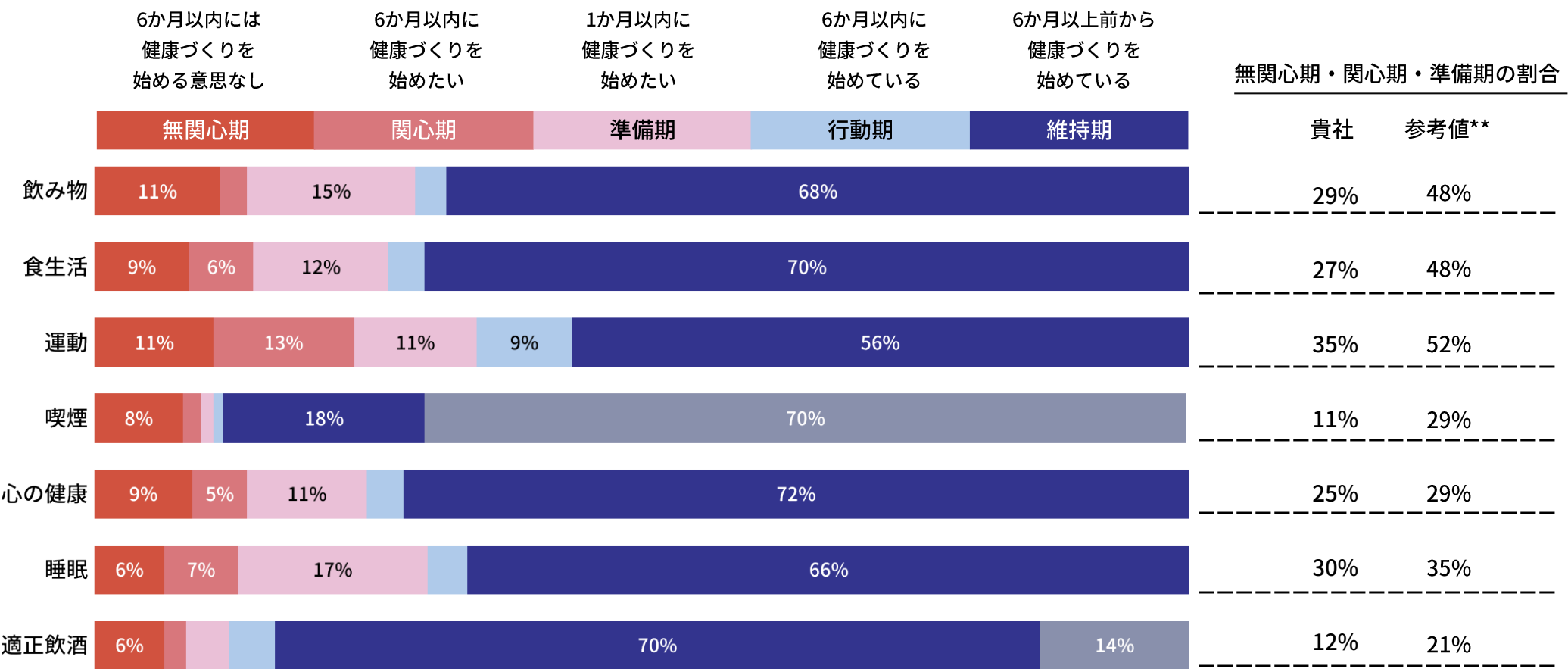
7つの生活習慣について従業員の健康意識・行動を5段階で評価

以下の質問にお答えいただきました。集計結果を次のページでお示します。



従業員の健康意識・行動（5段階）

7項目について、健康を意識した行動をとっている人、そうでない人の割合を把握します。
グラフの青い割合が多いほど、健康行動がとられている理想的な状況といえます。
グラフの赤い割合（健康行動をとっていない人の割合）を減らせるか、改善余地を検討します。



*「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
**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

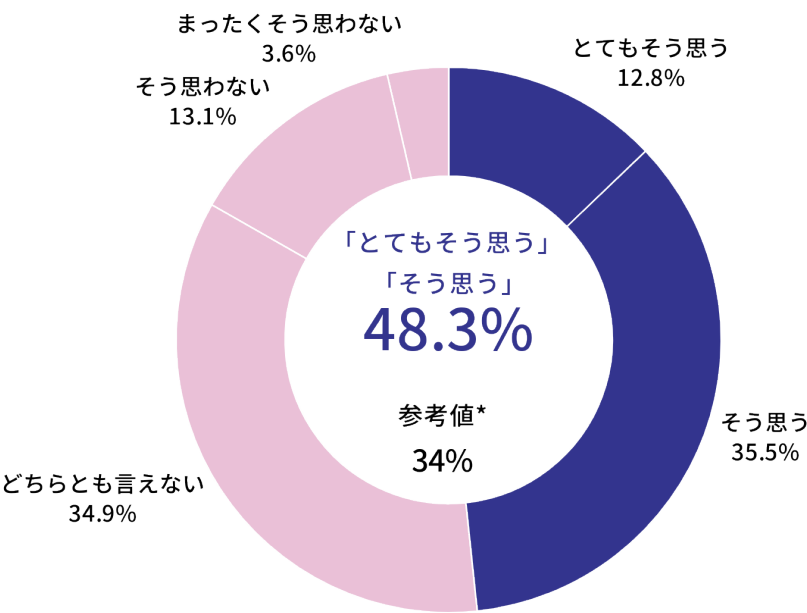
参考値と比較して、割合が大きい項目（悪い項目）には貴社の値の左に★を表示します。

健康づくりを促すプラス要因

どうすれば人は健康を意識し行動するのか、健康を促すきっかけを探ります。
健康になることを目的・ゴールとするのではなく、将来の目標実現のため、家族のために必要な手段と認識している人ほど健康行動をとる傾向があります。

(図1)

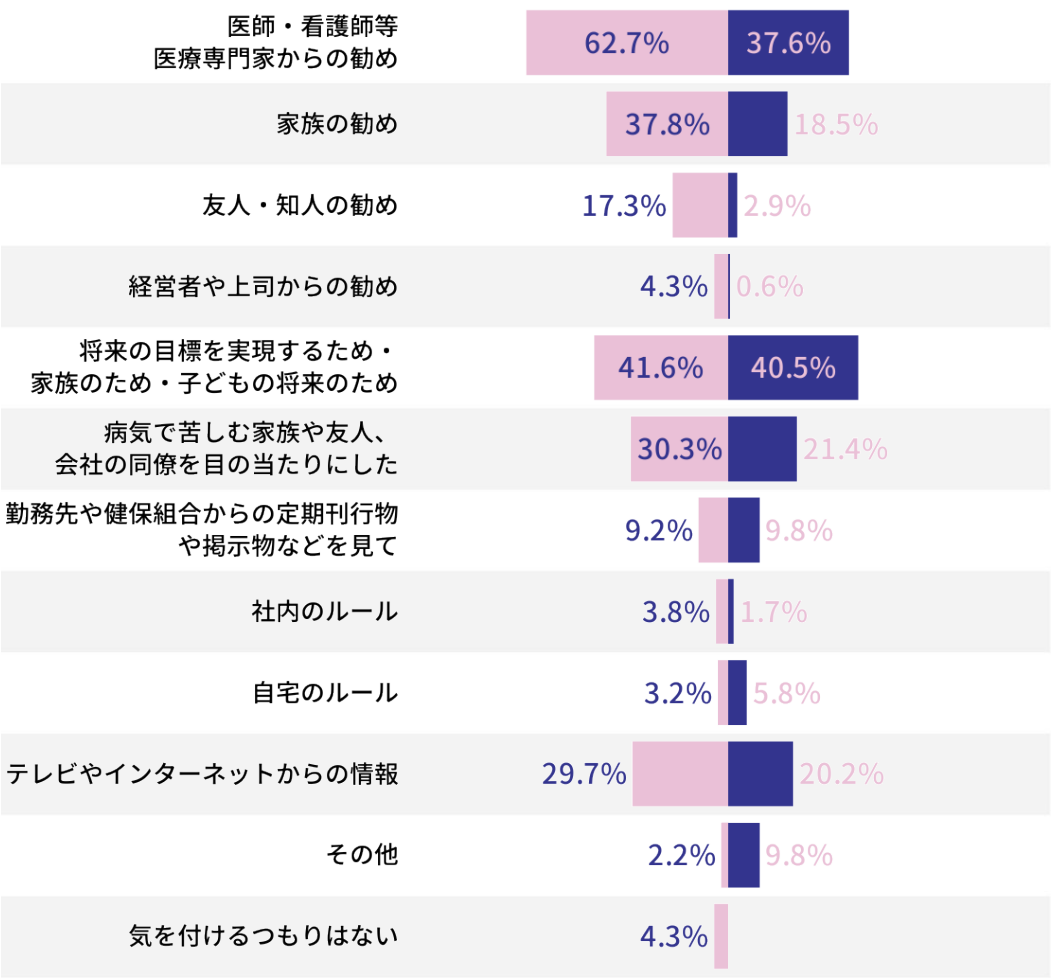
会社の同僚や友人に比べて、生活習慣に気を付けている方だと思いますか



*アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

(図2)

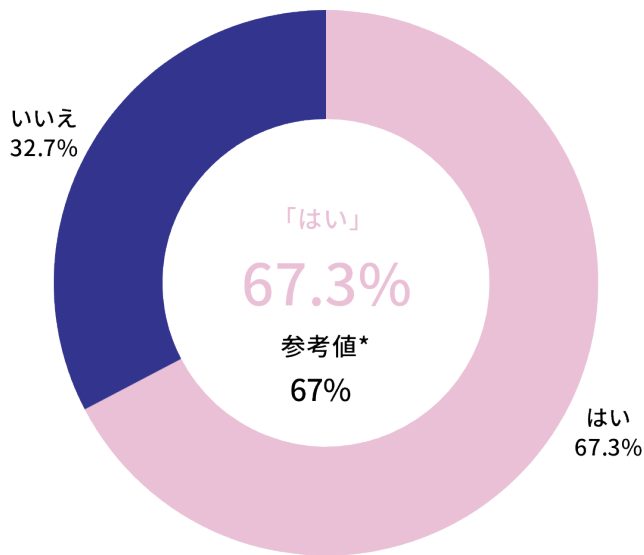
■ 図1で「とてもそう思う、そう思う」を選択した回答者が、生活習慣を気を付けるようになったきっかけ
■ 図1で「どちらとも言えない、そう思わない、まったくそう思わない」を選択した回答者が、これから生活習慣を気を付けると仮定した場合のきっかけ



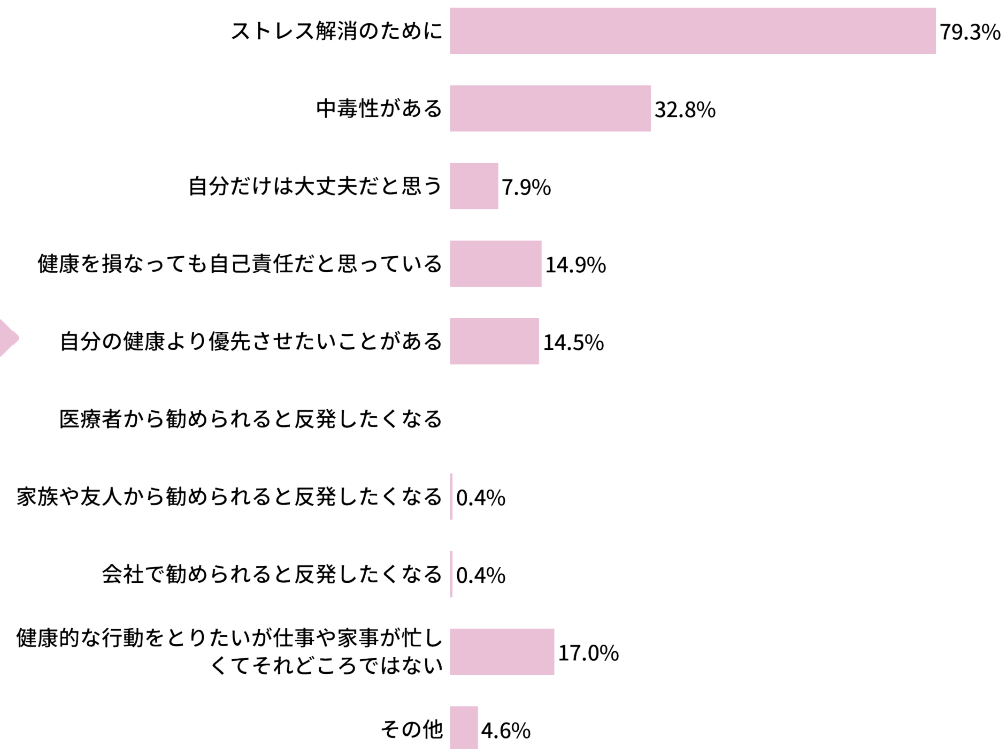
健康づくりを妨げるマイナス要因

健康づくりを妨げる要因を取り除くことも重要です。
不健康行動を助長している要因について、一人ひとりの内面に目を向けてみましょう。
ほとんどの企業において「ストレス解消のため」が最も選ばれています。

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)



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。



*アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

こころの健康に関するストレス要因

では、従業員は何にストレスを感じているのでしょうか。

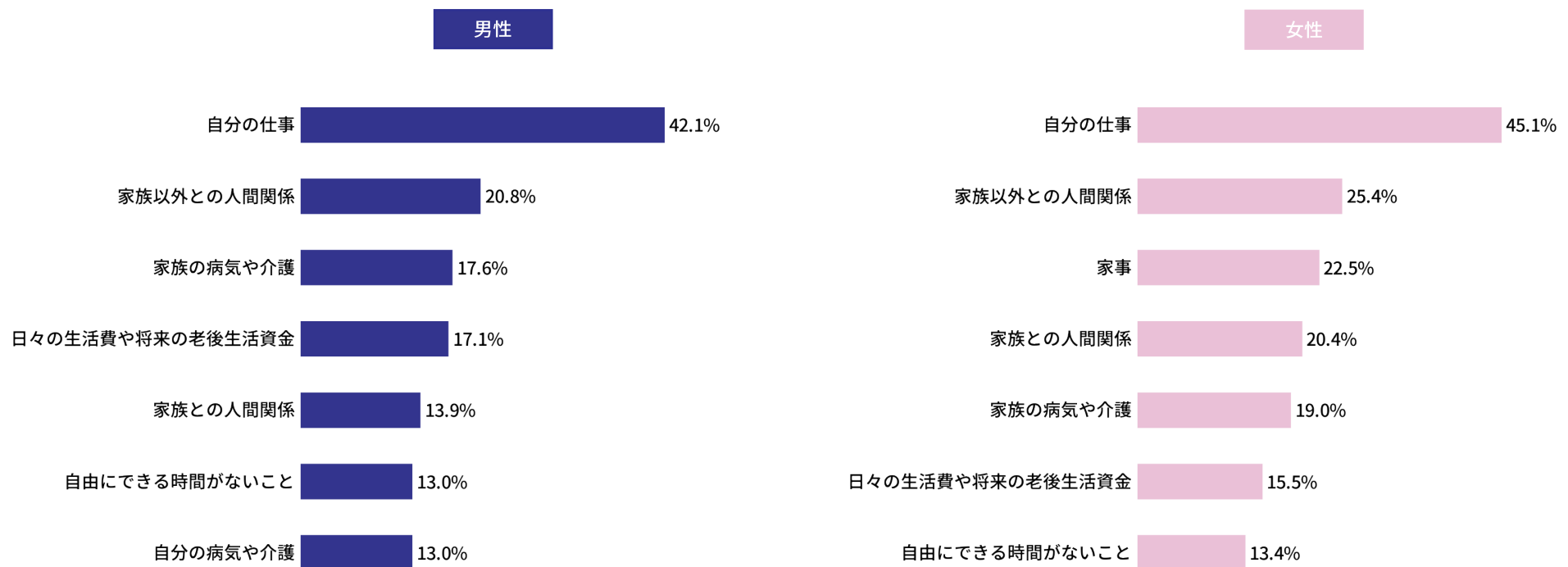
ストレス要因を質問したところ、「自分の仕事」「家族以外との人間関係」「日々の生活費や将来の老後生活資金」が上位を占める傾向があります。

職場の働きやすさ・働きがいの確保と生活費にまつわる不安の解消、双方への働きかけが必要と考えられます。

「自分の仕事」の具体例として、「社内でのキャリアの将来が見えづらい」「人事や人材育成の仕組みが機能していない」

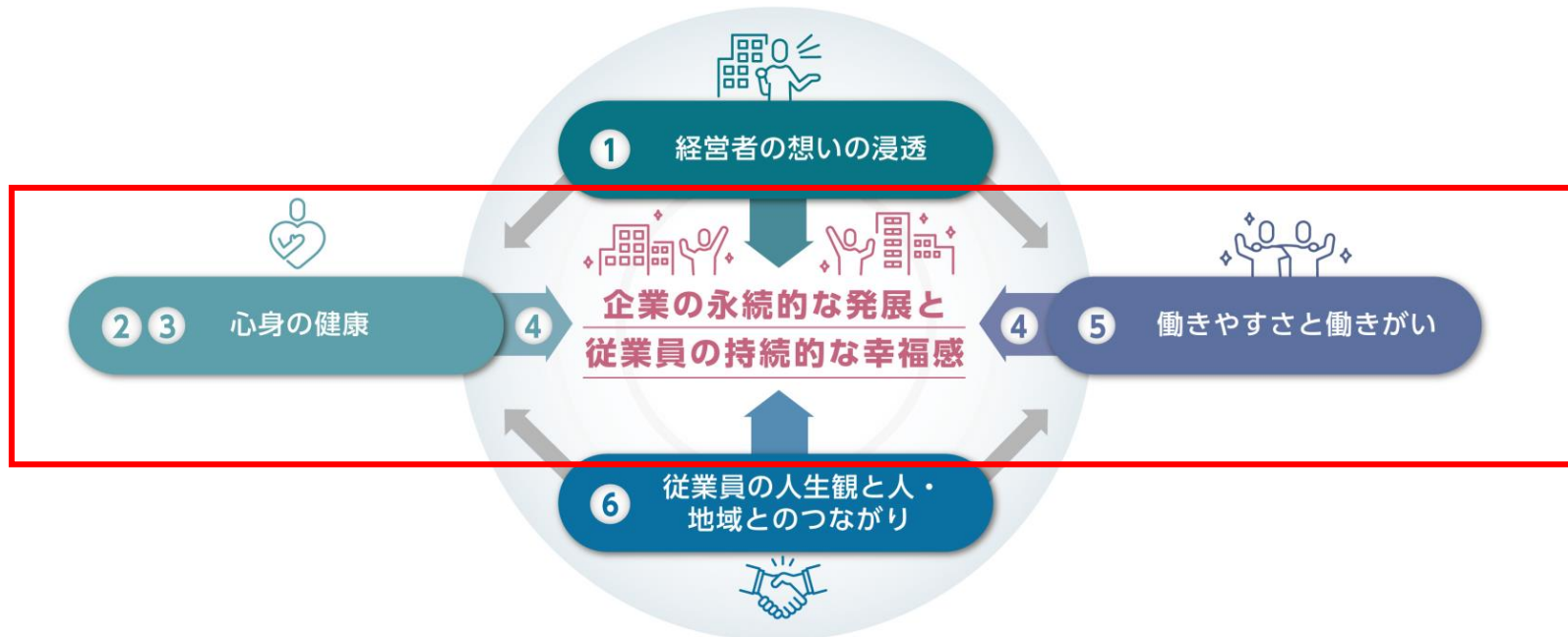
「仕事に関する上司のフォローがない」などが考えられます。

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



健康・働きがいと労働生産性の関連

働き手が減少する日本社会において、企業の持続的な発展のためには、従業員一人ひとりが十分に能力を発揮できることが求められます。そのためには、「心身の健康」と「働きやすさと働きがい」を醸成することが重要です。ここからは、従業員の健康・働きがいと労働生産性の関連について見ていきます。



従業員の健康と労働生産性の低下

先行研究の結果
(貴社の集計結果ではありません)

従業員の健康が企業の労働生産性に与える影響割合を、「アブセンティーイズム」「プレゼンティーイズム」という尺度で測ることができます。企業の健康関連コストのうち、医療費（健康保険料）・傷病手当金・労災保険料などの直接費用は20%未満である一方、「アブセンティーイズム」「プレゼンティーイズム」による労働生産性の低下（間接費用）は、80%以上を占めると報告されています。体調不良を原因とした労働生産性の低下が、いかに企業の経営を圧迫しているか読み取れます。

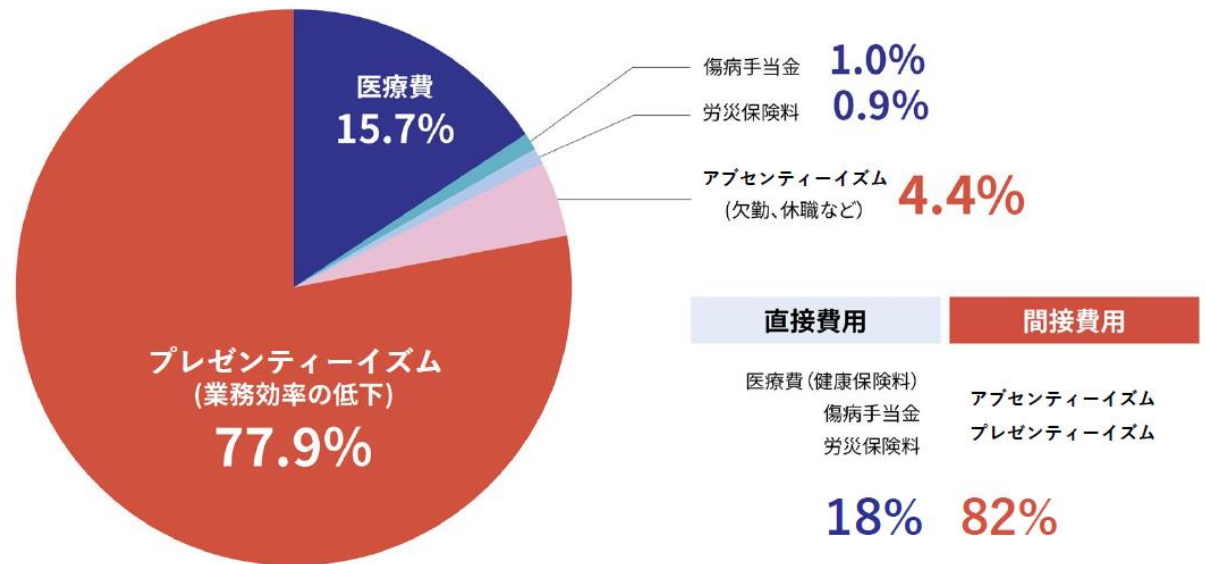
アブセンティーイズムとは

心身の不調によって会社を休む状態。遅刻・早退・病欠・欠勤等。



プレゼンティーイズムとは

心身の不調によって、業務効率が低下している状態。
心身の健康問題を抱えながら仕事を行っている状態。

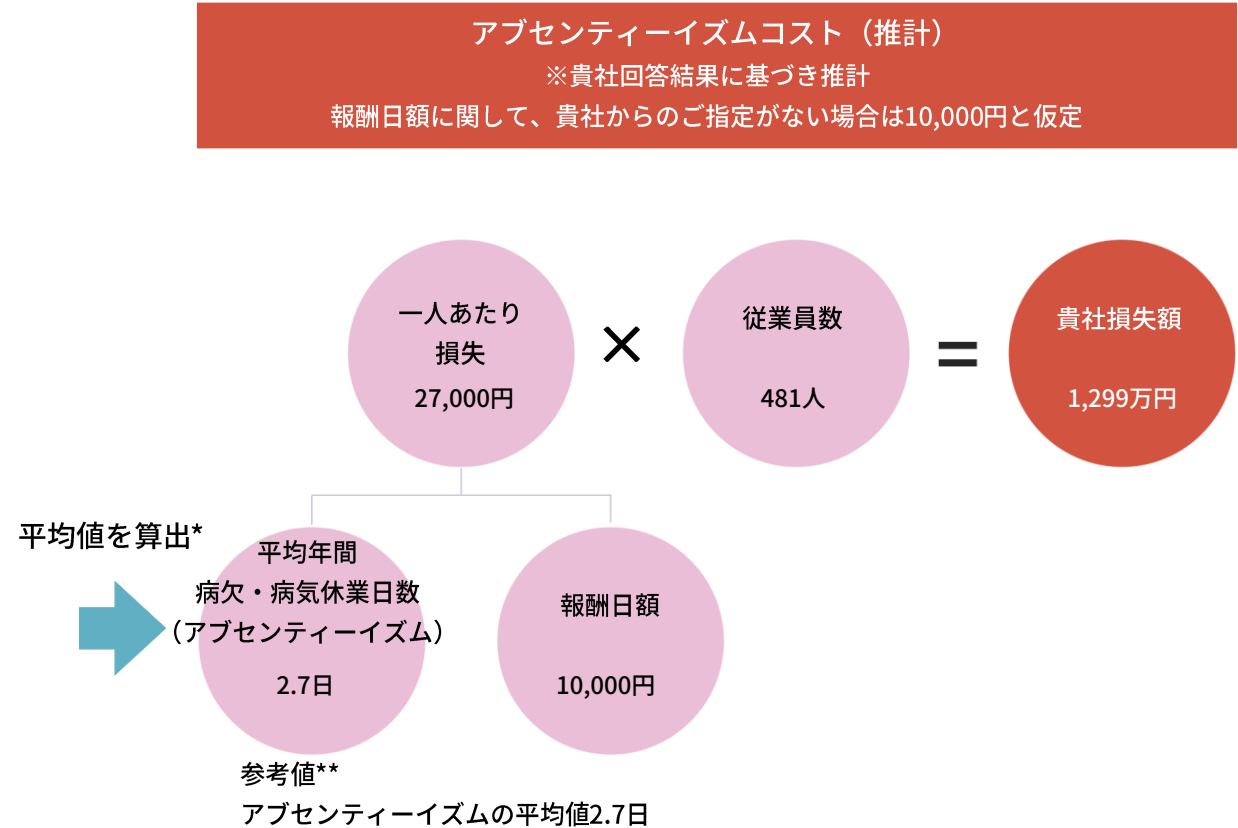
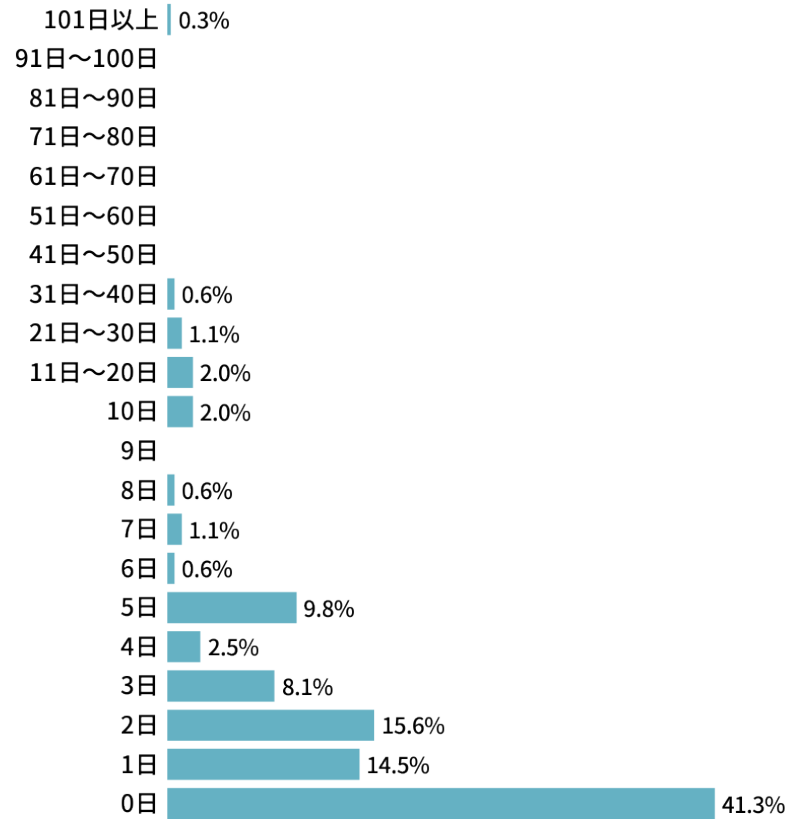


出典：経済産業省（2016）『平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業（ヘルスケアビジネス創出支援等）実践支援調査報告書』
『健康経営評価指標の策定・活用事業』 東大WG報告書

アブセンティーズムによる損失額の推計

心身の不調による従業員の欠勤によって、企業が被る損失額を「1年間の病欠・休業の平均日数×報酬日額×従業員数」により推計します。

昨年1年間に、自分の病気で何日仕事を休みましたか



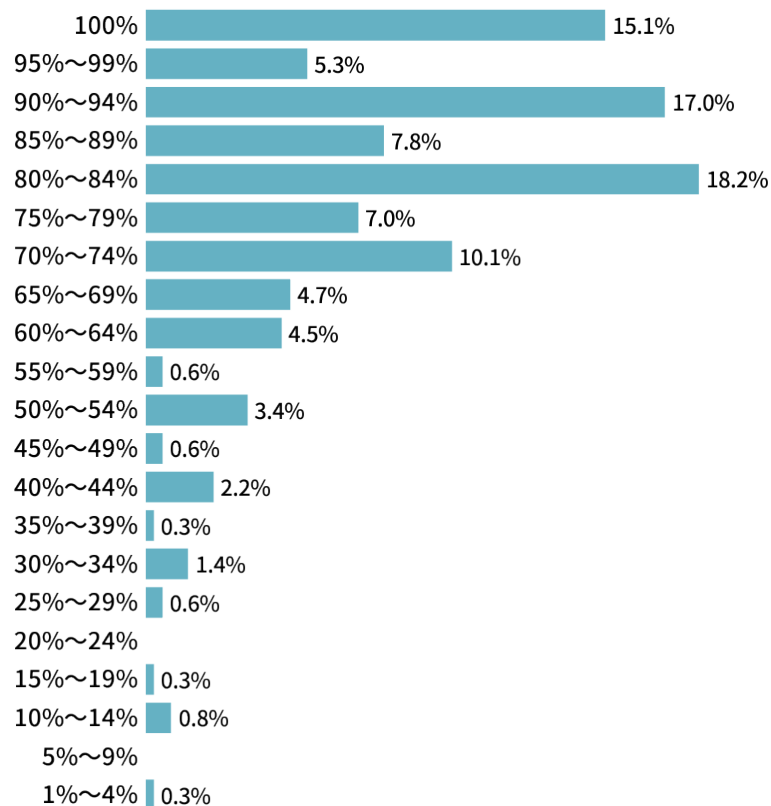
*平均値は、以下の通り、回答の選択肢を数値に置き換えて算出します。
例)
選択肢「0日」→ 0
選択肢「11日～20日」→ 15.5
選択肢「101日以上」→ 101

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

プレゼンティーイズムによる損失額の推計

心身の不調による従業員のパフォーマンス低下によって、企業が被る損失額を「給与×労働生産性の低下率×従業員数」により推計することが可能です。

心身の不調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



平均値を算出*



労働生産性の低下率
(プレゼンティーイズム)

-20%

参考値**

プレゼンティーイズムの平均値-23%

×

一人あたり
損失
71万円

従業員数
481人

=

貴社損失額
34,151万円

プレゼンティーイズムコスト (推計)

※貴社回答結果に基づき推計

平均給与に関して、貴社からのご指定がない場合は360万円と仮定

*平均値は、以下の通り、回答の選択肢を数値に置き換えて算出します。

例) 選択肢「100%」→ 100% (プレゼンティーイズムは0%)

選択肢「95%~99%」→ 97% (プレゼンティーイズムは-3%)

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数: 約15万人)

プレゼンティーイズムに影響を及ぼす要因

先行研究の結果
(貴社の集計結果ではありません)

では、プレゼンティーイズムに影響を及ぼす要因とは何でしょうか。

東京大学ワーキンググループが、従業員約4万7千人を対象に、健康リスク項目と労働生産性・医療費との関連を調べた過去の調査結果※1では赤色で表示された項目が強く関連することが分かりました。

特に「主観的健康感」「生活満足度」「仕事満足度」「ストレス」の心理的リスクを抱える従業員は、プレゼンティーイズムによる損失が大きいことが明らかになりました。

●労働生産性・医療費に関連のある健康リスク※1

	生物学的リスク	生活習慣リスク	心理的リスク
プレゼンティーイズム	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		
アブセンティーイズム	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		
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		

※統計的な関連があった項目を赤色で表示。(年齢・性別を調整した偏相関分析の結果より)

※1：健康経営評価指標の策定・活用コンソーシアム「健康経営評価指標の策定・活用事業 成果報告書」（平成28年2月）をもとにアクサ生命が作成

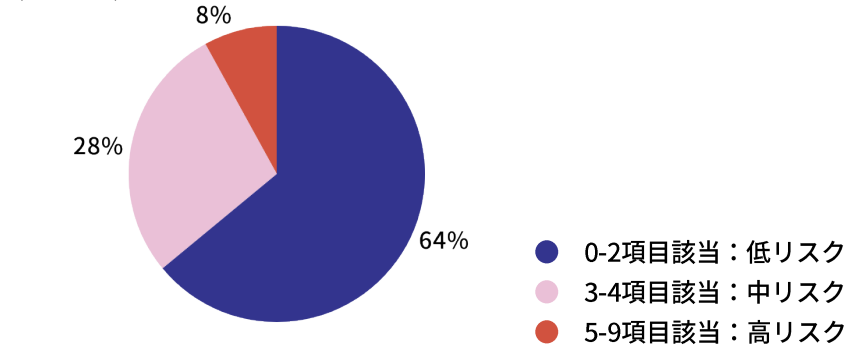
プレゼンティーイズムと健康リスクの関連

「生活習慣リスク」「心理的リスク」に関する9つの項目で、従業員の健康リスクを把握しました。
 該当する健康リスクの数（図表1）に応じて、従業員を3グループに分類し（図表2）、各グループの労働生産性の低下率を算出しました。（図表3）
 企業の生産性の向上のためには、高リスク者を減らすことが重要であると分かります。

（図表1）

	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	11%
	②過度な飲酒習慣あり	16%
	③運動習慣なし	67%
	④睡眠が不十分	44%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	22%
	⑥主観的健康感が悪い	11%
	⑦高ストレス	16%
	⑧仕事満足度が低い	21%
	⑨家庭満足度が低い	10%

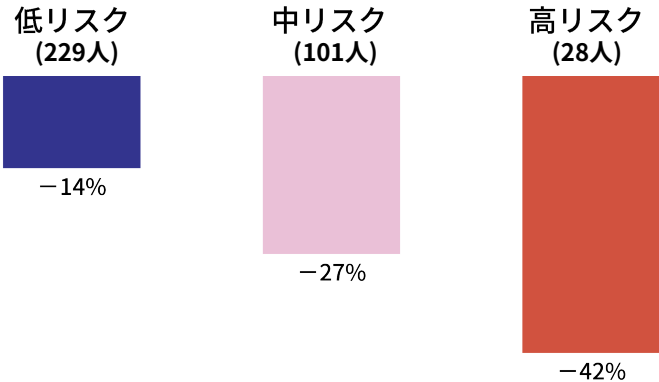
（図表2）



※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（%）



*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。

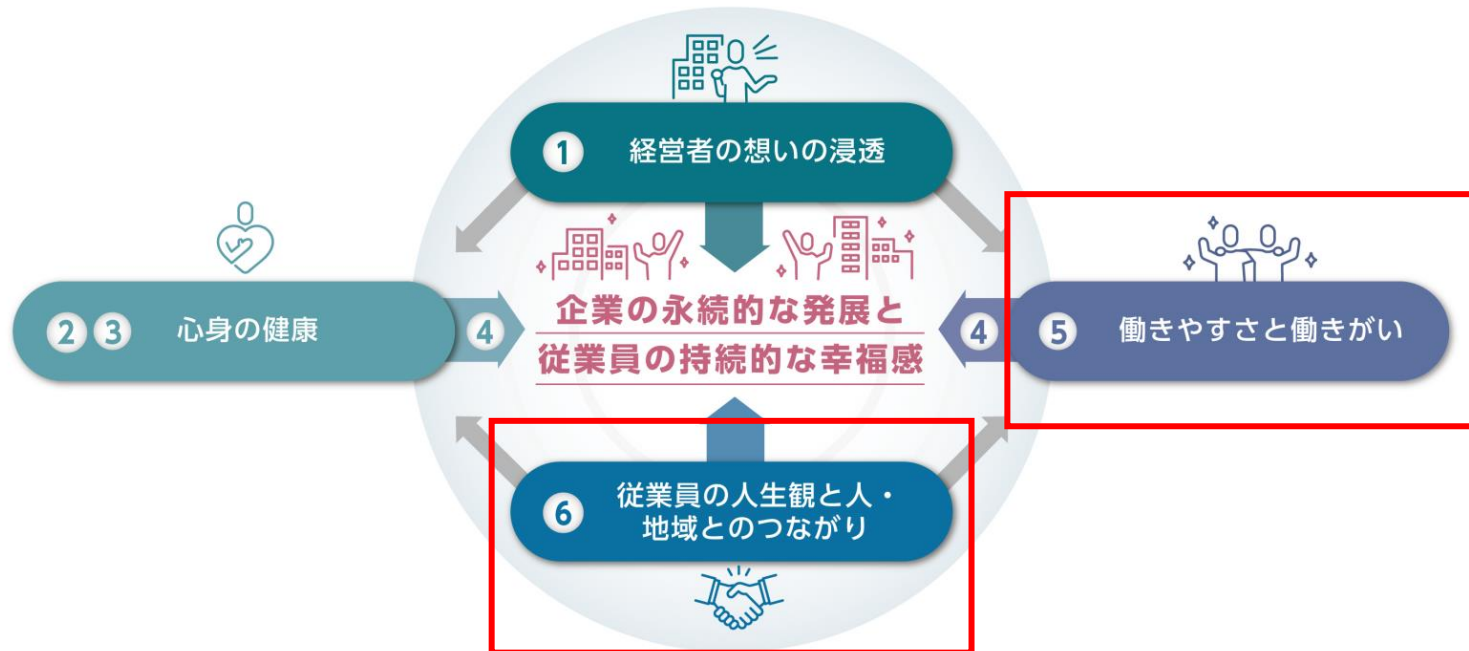
企業の永続的な発展と従業員の持続的な幸福感を支える要因

人生100年時代において、従業員が日々の幸せを感じ、豊かな人生をおくるために必要なものとは何でしょうか。

まず、心身の健康に加えて、従業員が職場の働きやすさと働きがいを感じていること。

そして、将来の予測がますます難しくなる現代において、従業員が未来・過去に対して前向きな捉え方を持つと共に、人・地域とのつながりがあることが重要と考えられます。

よって最後に、職場の働きやすさと働きがい、そして人生観や人・地域とのつながりについて、従業員がどのように感じているか見ていきます。



職場の働きやすさ

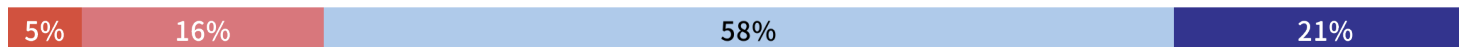
職場の働きやすさとは、会社が体制を整え、従業員間で協力して作り上げるものと考えます。

以下の質問に、「そうだ」「まあそうだ」と答える従業員が多いほど、働きやすい職場であると言えます。

職場の一体感

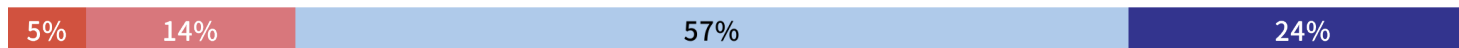
仕事に関連した情報の共有ができています

● ちがう（1点） ● ややちがう（2点） ● まあそうだ（3点） ● そうだ（4点）



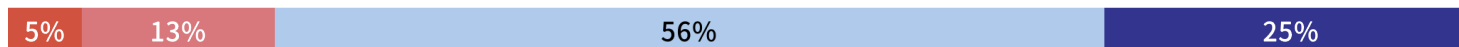
貴社評価* 参考値**

お互いに理解し認め合っている



3.0 2.7

ともに働こうという姿勢がある



心理的安全性

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



3.1 2.6

同僚と働く幸せ・楽しさ

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



2.8 2.6

自由裁量権

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）



3.1 2.8

仕事の達成可能性

仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である



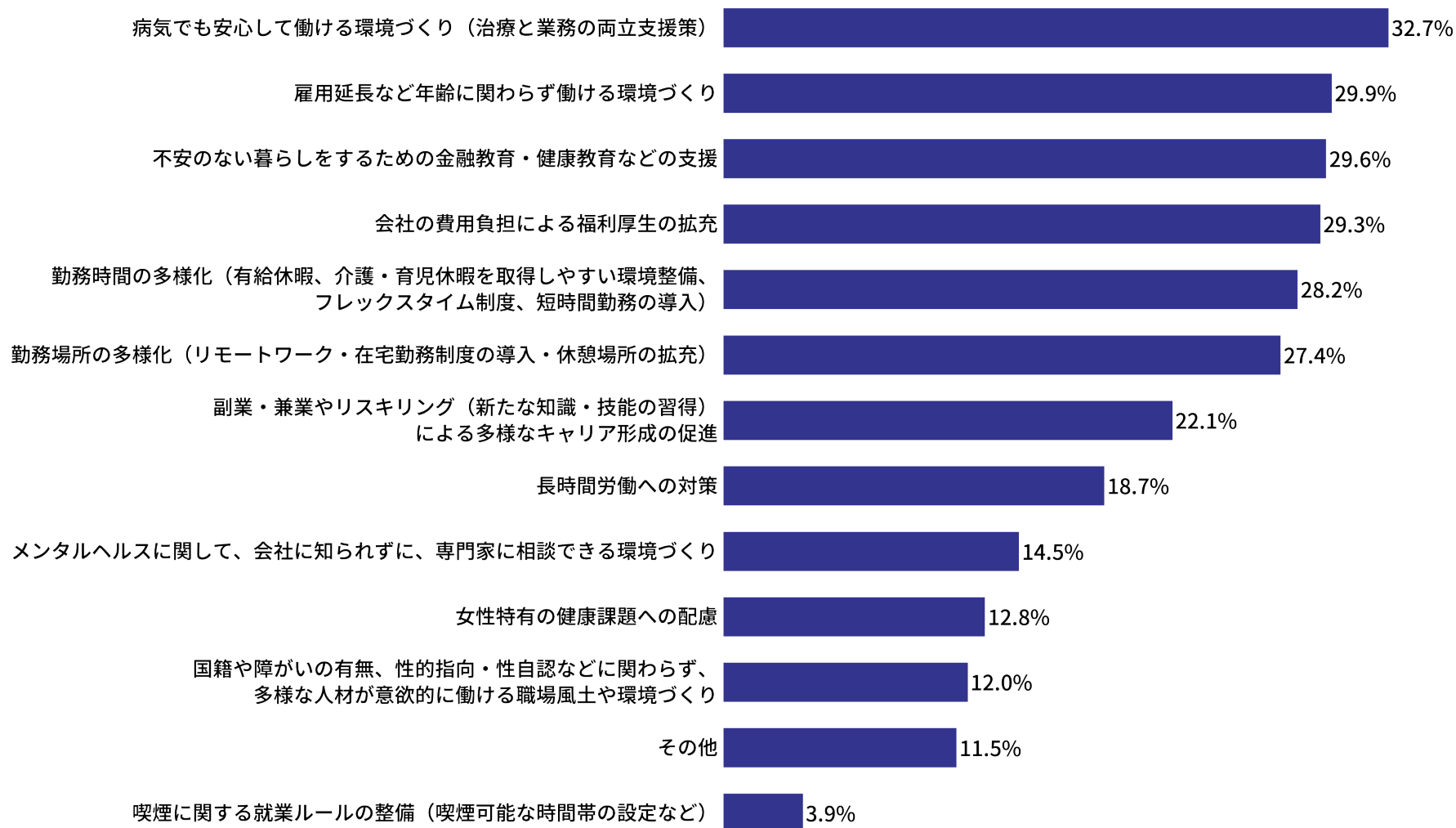
2.9 2.8

* 各選択肢に配点して、加重平均により計算しています。

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

働き方や福利厚生制度に関する要望

企業が従業員の要望に応えることは、職場の「働きやすさ」の向上につながると考えられます。

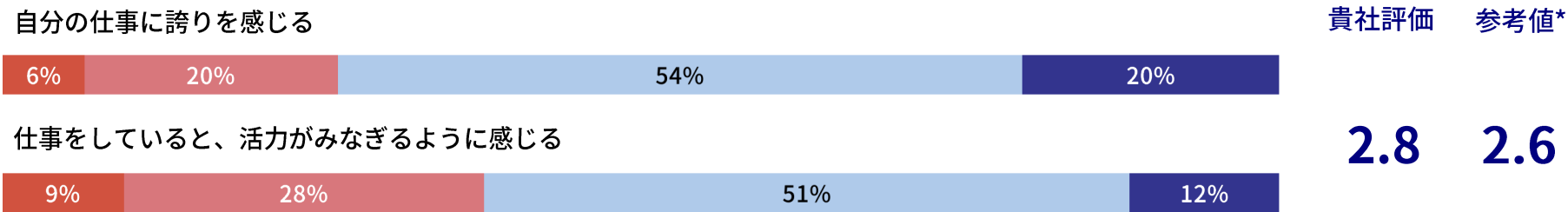


従業員の働きがい

働きがいとは、従業員個人が仕事に意義を見出し、前向きに取り組む状態と考えます。
健康でいきいきと働ける状態を目指すためには、働きがいを高めることが重要です。

● ちがう（1点） ● ややちがう（2点） ● まあそうだ（3点） ● そうだ（4点）

ワーク・エンゲイジメント ※ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を表します。



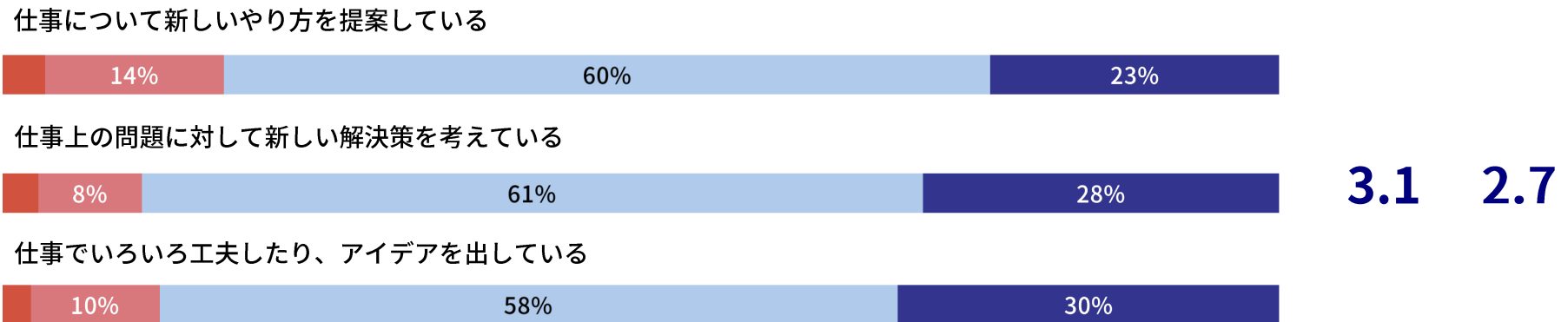
仕事満足度



主体性



創造性



*アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

従業員の職業意識と働きがいの関連

仕事に対する考え方・モチベーション（職業意識）が、働きがいに影響を与えと考えられます。
働きがいを測る指標として、前ページのワーク・エンゲイジメントという尺度を使用します。

現在、あなたが働く意義として最もあてはまるものを選択してください

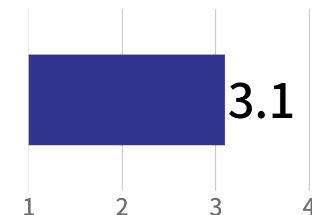
ワーク・エンゲイジメントの平均点数
(1点～4点満点で、数値が大きい方が良い)

仕事を通じて社会に貢献したい

13 %

社会貢献や
仕事を通じた自己実現や成長
に仕事の意義を感じている従
業員グループ

27%



参考値*

3.0

仕事を通じて自らの能力を高めたい・極めたい

14 %

仕事を上司や同僚、取引先等から評価されたい

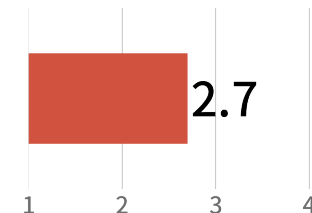
2 %

仕事を通じて人や社会と関わりたい

22 %

生計の維持や
周囲からの評価を得ることに
仕事の意義を感じている従
業員グループ

74%



参考値*

2.6

生計のために仕事をしている

50 %

*アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

従業員の働く意義

職業意識の回答選択肢は、アブラハム・H・マズローが提唱した欲求段階説に基づいて作成しています。（図1）

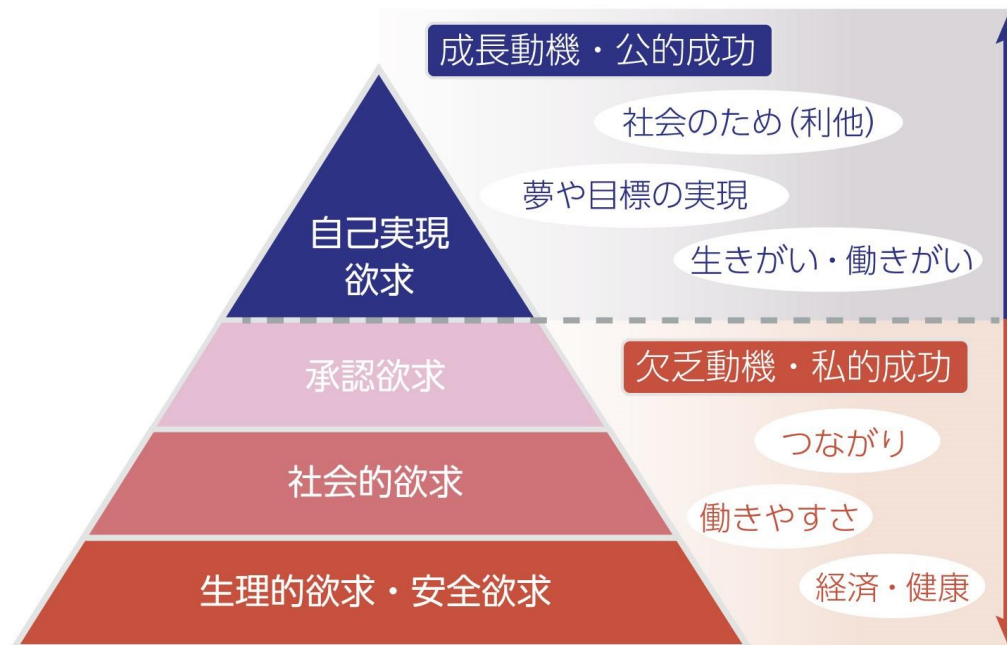
従業員の職業意識（働く意義）に関する調査結果の解釈には2つのポイントがあります。

1つ目は、人は、欠乏動機から生じる欲求を満たすことで初めて、成長動機を見出すとされています。欠乏動機を満たすためには、生活の安定や、会社とその仲間からの支援が必要です。

2つ目は、個人の生活環境や働く環境の大きな変化によって、働く意義は大きく変わる可能性があります。例えば、家族の病気や介護、あるいは金銭的な不安、転勤や部署異動などは、欲求段階を引き下げる要因になりえます。反対に、結婚や子どもの誕生、昇進昇格、新規事業への抜擢などは、欲求段階を引き上げる要因になりえます。

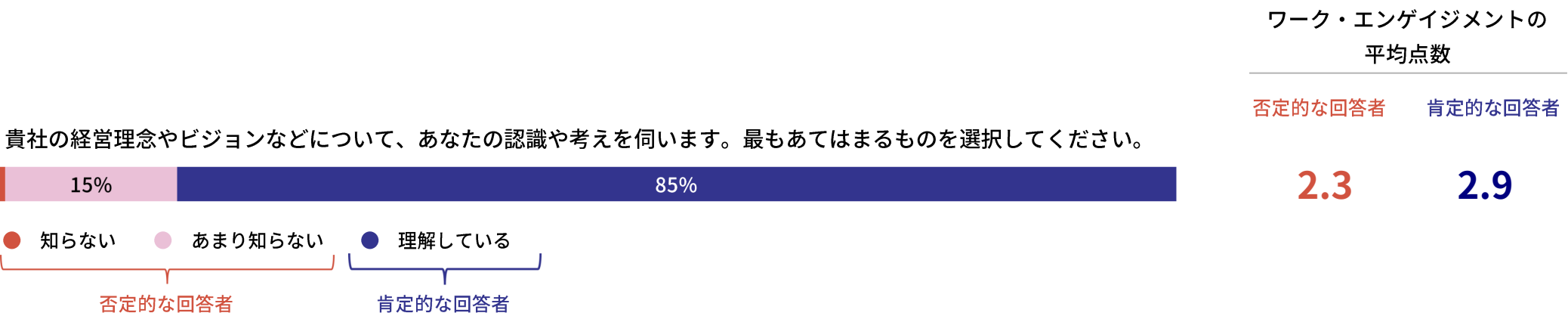
従いまして、会社は従業員の欠乏動機を満たすような働きやすい環境づくりを目指す一方で、個々の働く意義を尊重する社内文化の醸成が必要です。

（図1）



経営理念（ビジョンなど）の浸透

従業員がどの程度、自社の経営理念やビジョンを認識し、行動しているか質問しました。
経営理念やビジョンの浸透により、従業員の職業意識と働きがいが高まることが期待されます。

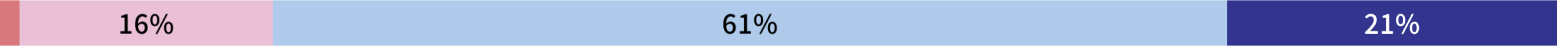


前問の「理解している」の回答者について

自社の経営理念やビジョンなどに共感を覚える



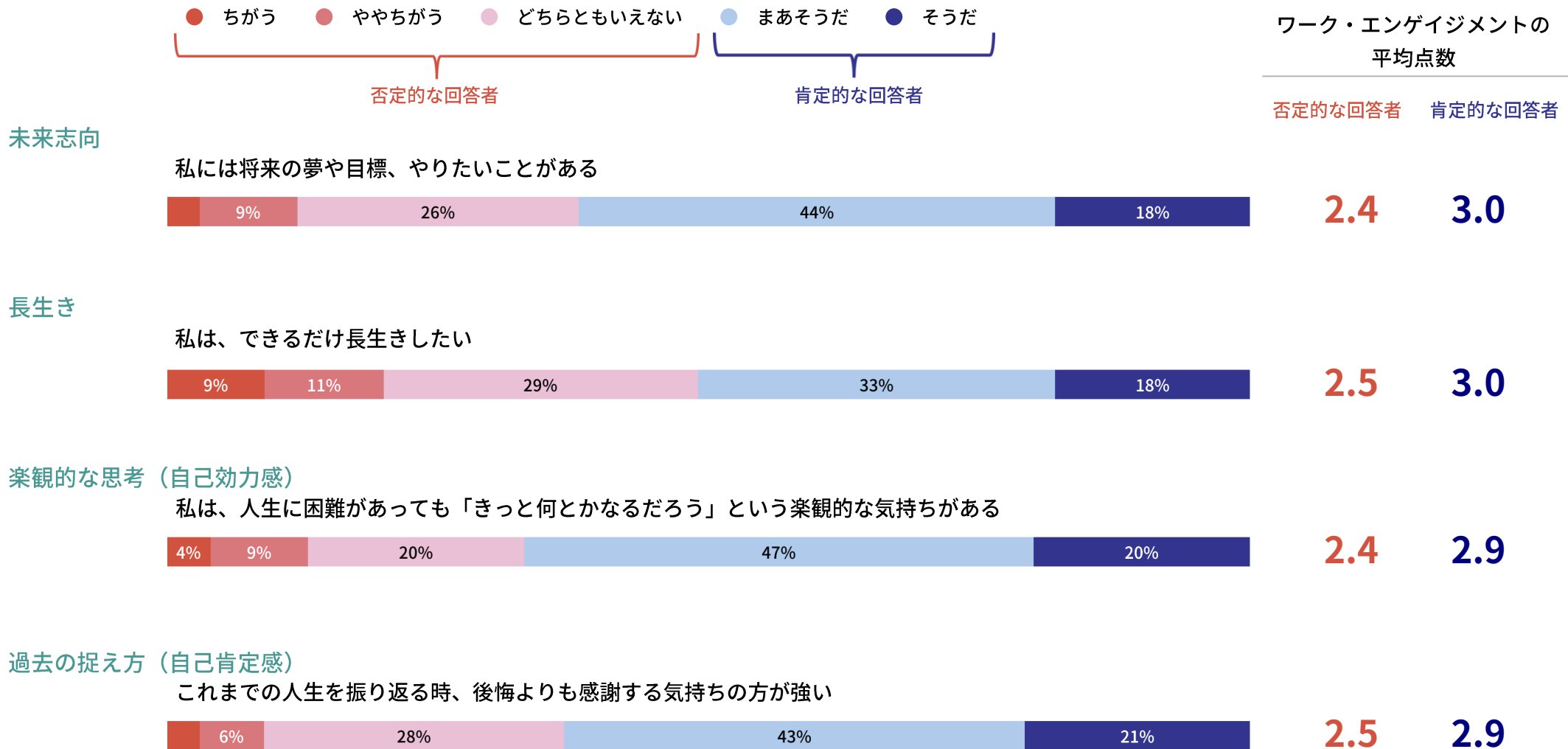
自社の経営理念やビジョンなどに従って行動している



ちがう ややちがう どちらともいえない まあそうだ そうだ

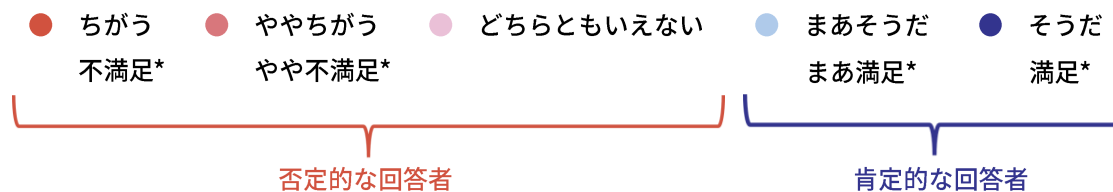
人生100年時代における前向きな人生観

将来やりたいことがある人や、未来に対して楽観的であったり、過去の出来事に後悔よりも感謝の気持ちを持つ人は、前向きな人生観を持つと考えられます。前向きな人生観を持つ人は、日々の仕事に対しても柔軟で生産性が高い傾向があります。



人生100年時代における新しい学びを得る姿勢や人・地域とのつながり

将来予測が難しい現代において、新しい経験・学びを得る姿勢、家族や地域社会とのつながりがあることは、変化への適応や、主体的な生き方・キャリア選択において重要と考えられます。



ワーク・エンゲイジメントの
平均点数

否定的な回答者 肯定的な回答者

新しい経験・学び

これからの人生を豊かに生きるために、新しい経験をしたり、知らないことを学んでいますか



2.4 2.9

家庭満足度

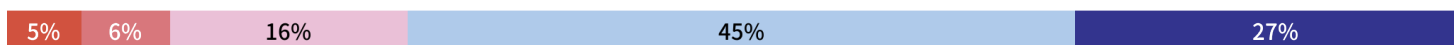
家庭生活に満足していますか *4つの選択肢「● 不満足」「● やや不満足」「● まあ満足」「● 満足」より回答



2.4 2.8

他者とのつながり

喜びを分かち合ったり、悩みを相談できる人がいますか



2.4 2.9

地域とのつながり

暮らしている地域に愛着を持っていますか



2.5 2.9

A thick teal diagonal bar runs from the bottom-left towards the top-right, crossing the text.

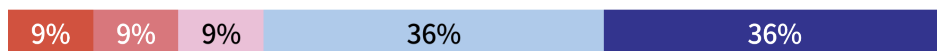
個々の質問項目

部門別 従業員の健康経営に関する認識

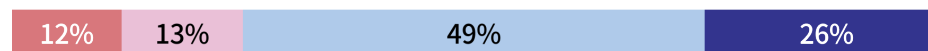
自社の健康経営施策に対して満足していますか？

● 不満足 ● やや不満足 ● 自社の健康経営施策の有無やその内容がわからない ● まあ満足 ● 満足

1.事業戦略本部



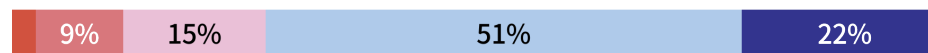
2.ビジネスパートナーリング本部



3.経営研修本部



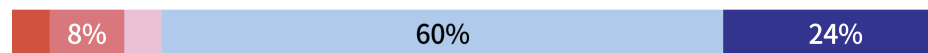
4.研修開発本部



5.研修サービス本部



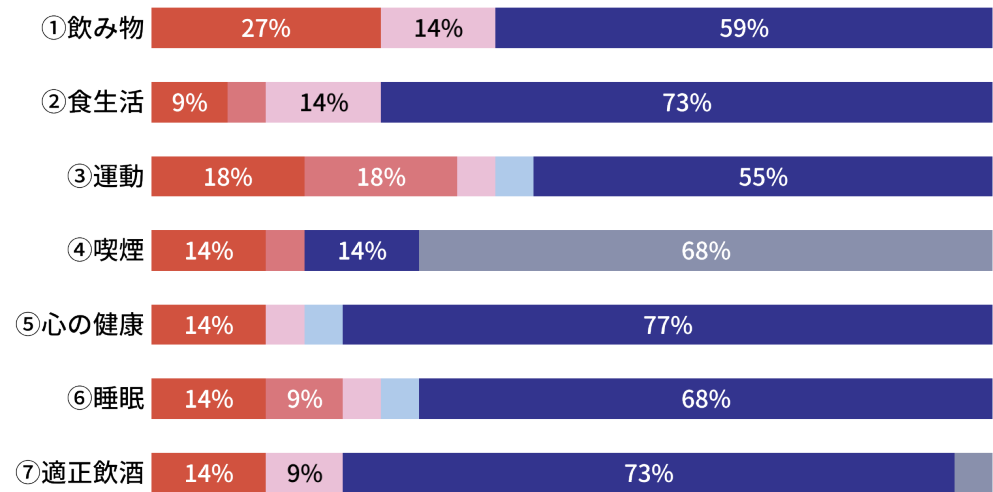
6.管理本部



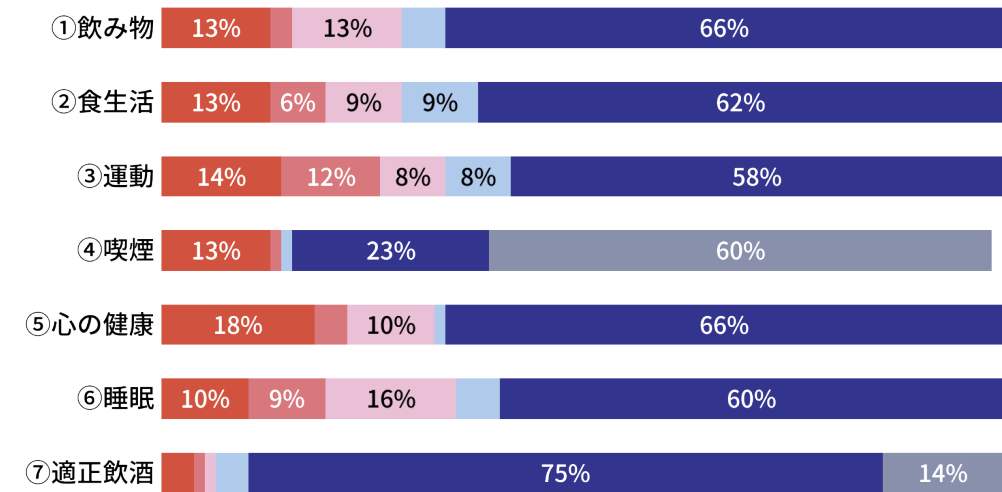
部門別 行動変容変化ステージ

● 無関心期
● 関心期
● 準備期
● 行動期
● 維持期
● 非該当

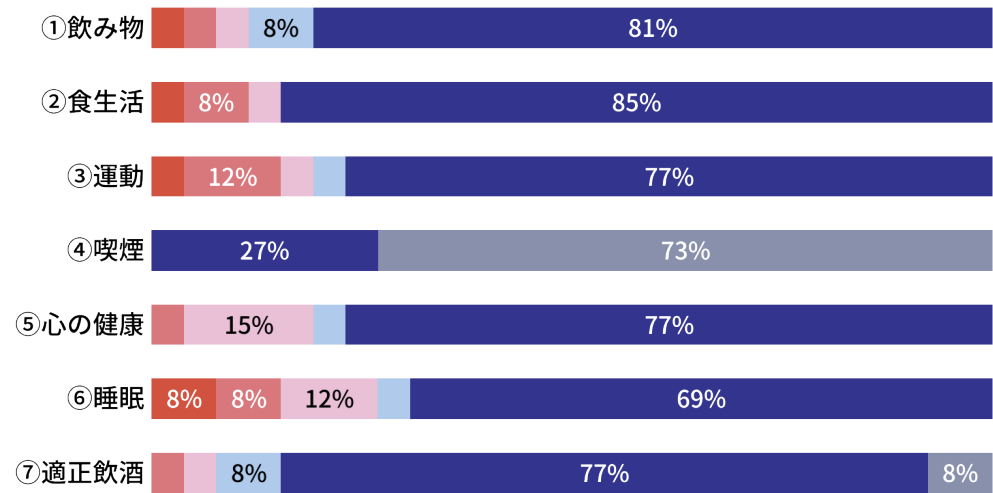
1.事業戦略本部



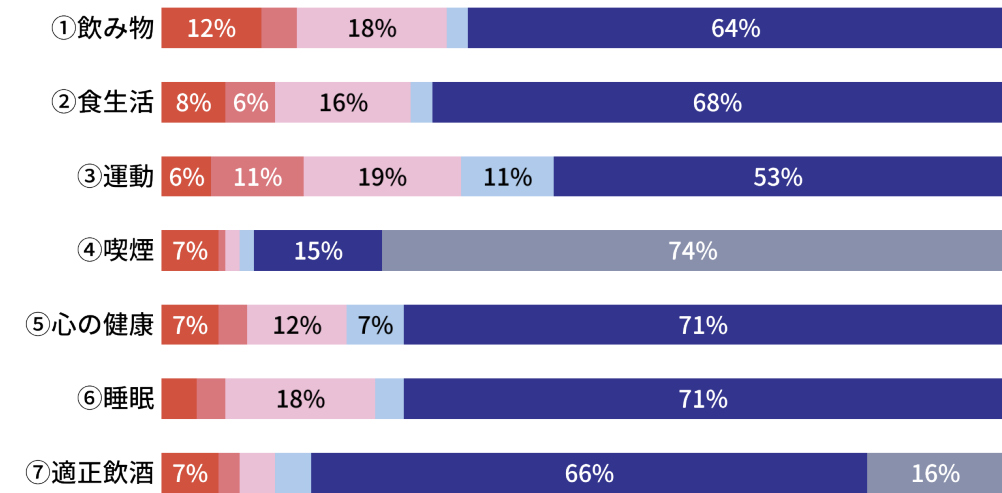
2.ビジネスパートナーリング本部



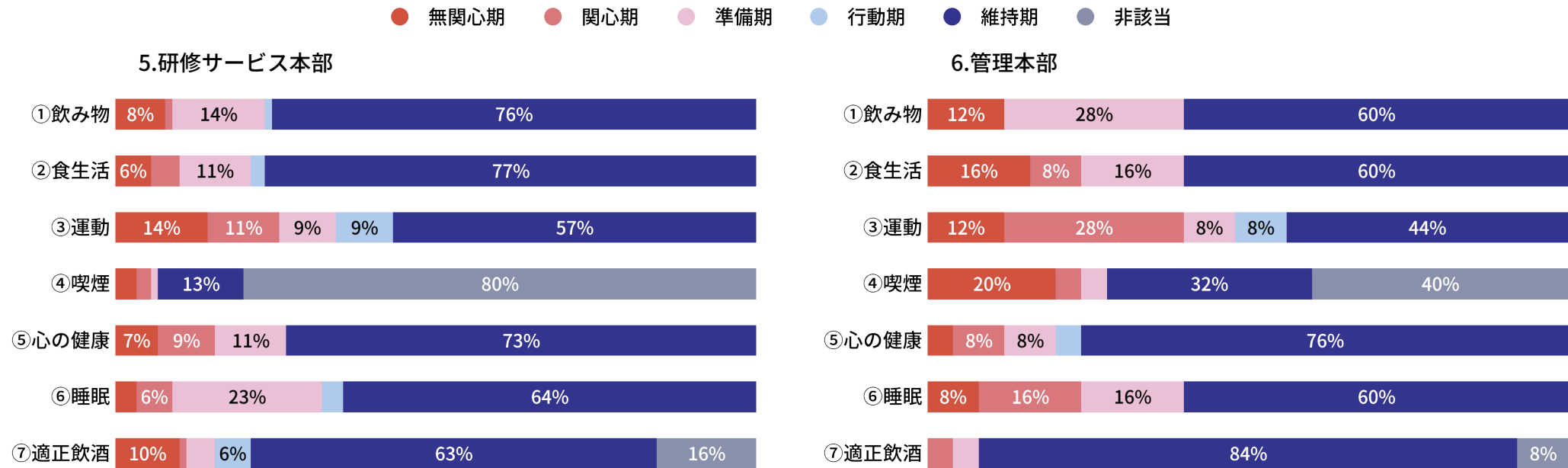
3.経営研修本部



4.研修開発本部



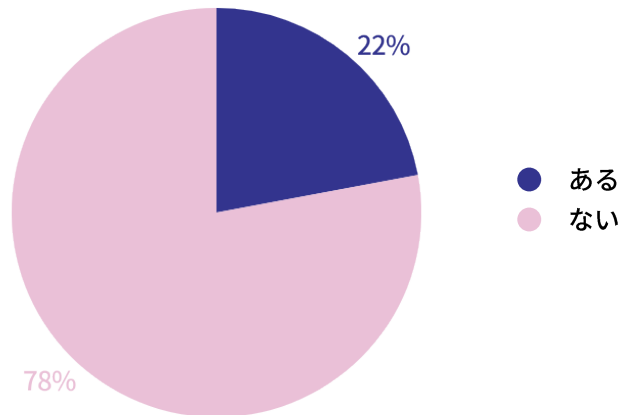
部門別 行動変容変化ステージ



従業員の健康状態

P15 健康リスク評価項目⑤「不定愁訴あり」に関する設問

あなたはここ数日、病気やけがなどで体の具合の悪いところ（自覚症状）がありますか？



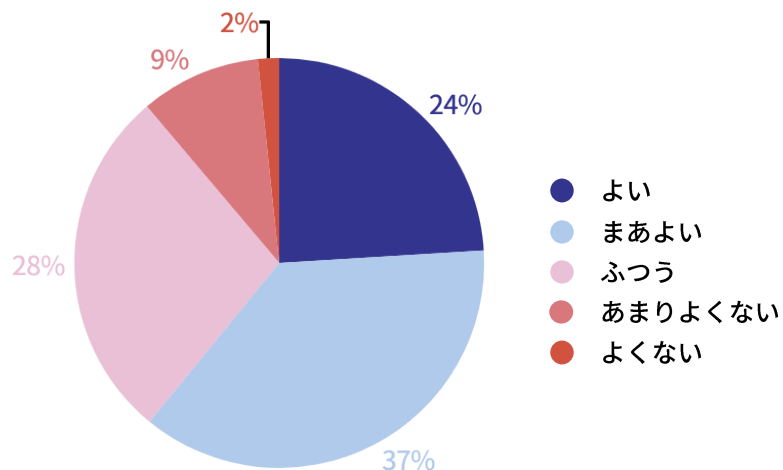
（参考）厚生労働省

2019年国民生活基礎調査では、病気やけが等で自覚症状がある者（有訴者）は30.2%である。

性別にみると、男性27.1%、女性33.2%であり、女性が高くなっている。

P15 健康リスク評価項目⑥「主観的健康感が悪い」に関する設問

現在の健康状況はいかがですか。



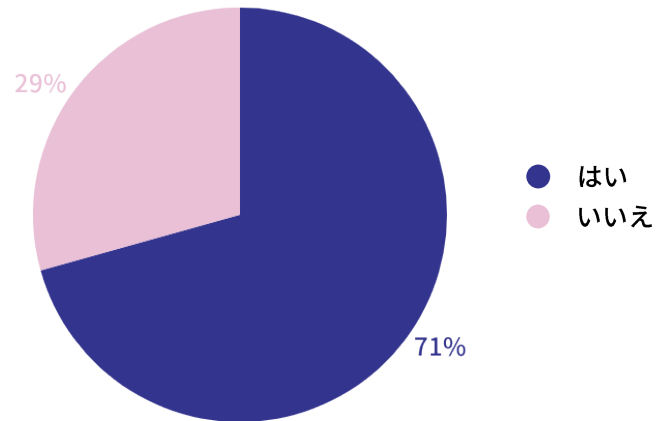
（参考）厚生労働省

2019年国民生活基礎調査では、「健康と思っている（「よい」「まあよい」「ふつう」を合わせた者）」は86.1%となっており、「あまりよくない」10.9%、「よくない」1.7%となっている。

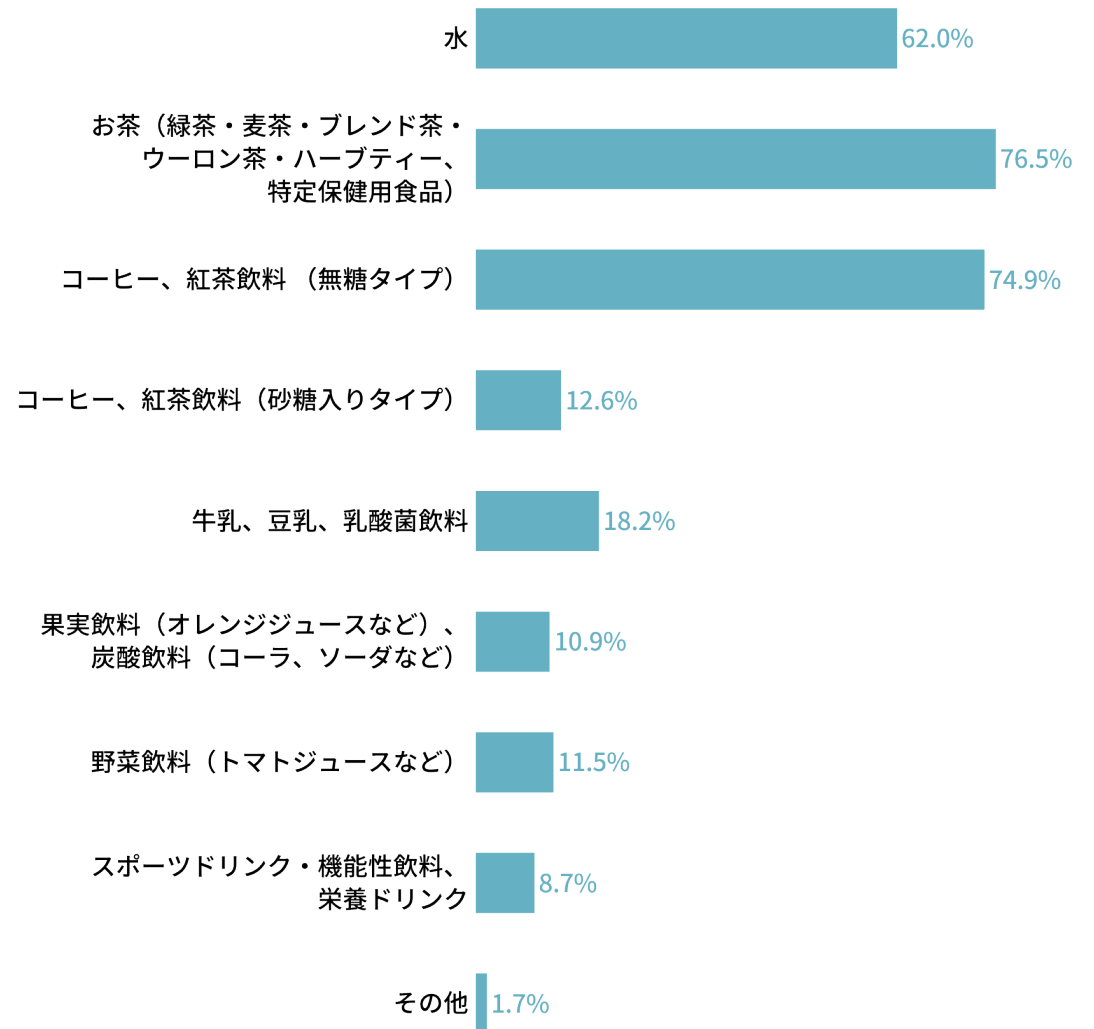
「健康と思っている」の割合を性別にみると、男性87.2%、女性85.1%となっている。

① 飲み物

飲み物を選ぶ際に、エネルギー量（kcal）や砂糖が入っているかどうかなど健康を意識していますか。



職場で、日常的に飲む飲み物はどれですか。



部門別 飲み物を選ぶ際に、エネルギー量 (kcal) や砂糖が入っているかどうかなど健康を意識していますか。

● いいえ ● はい

1.事業戦略本部



2.ビジネスパートナーリング本部



3.経営研修本部



4.研修開発本部



5.研修サービス本部



6.管理本部



② 食生活

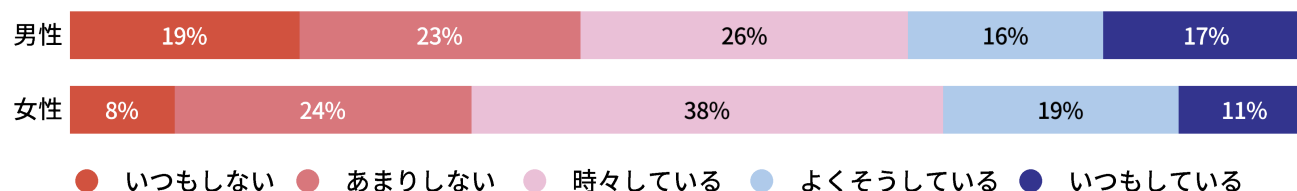
ふだん朝食を食べますか。



（参考）農林水産省

食育に関する意識調査（令和5年3月）では、「ほとんど毎日食べる」と回答した割合は79.0%である。

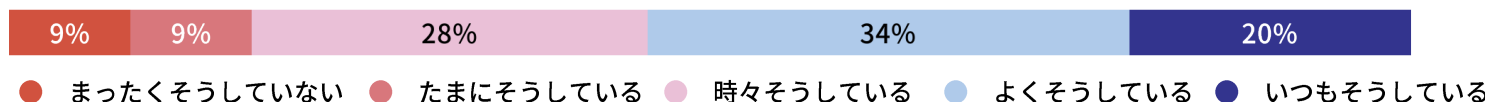
ふだん食品を購入する時に、栄養成分の表示を参考にしていますか。



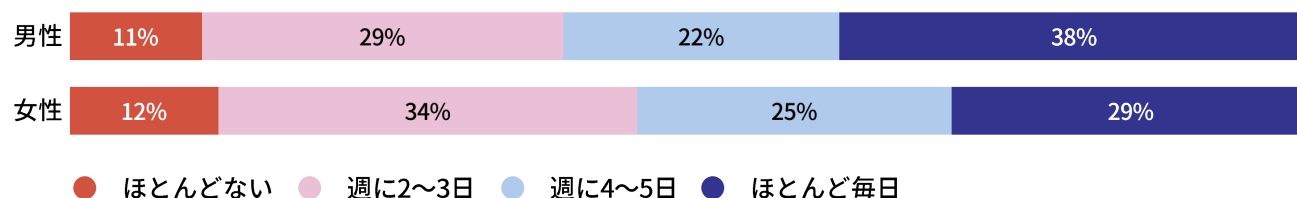
（参考）厚生労働省

平成30年度国民健康栄養調査では、ふだん食品を選択する際に、栄養価を重視している者の割合は、男性30.9%、女性54.5%である。

最初に野菜を摂取し、よく噛んで食べることを意識していますか。



あなたは、主食（ごはん、パン、麺類などの料理）、主菜（魚介類、肉類、卵類、大豆・大豆製品を主材料にした料理）、副菜（野菜類、海藻類、きのこ類を主材料にした料理）の3つを組み合わせる食べ方が1日に2回以上あるのは週に何日ありますか。



（参考）農林水産省

食育に関する意識調査（令和5年3月）では、主食・主菜・副菜を組み合わせた食事を1日に2回以上食べることが、「ほとんど毎日」の割合は、男性39.0%、女性41.9%である。

部門別 最初に野菜を摂取し、よく噛んで食べることを意識していますか。

● まったくそうしていない ● たまにそうしている ● 時々そうしている ● よくそうしている ● いつもそうしている

1.事業戦略本部



2.ビジネスパートナーリング本部



3.経営研修本部



4.研修開発本部



5.研修サービス本部



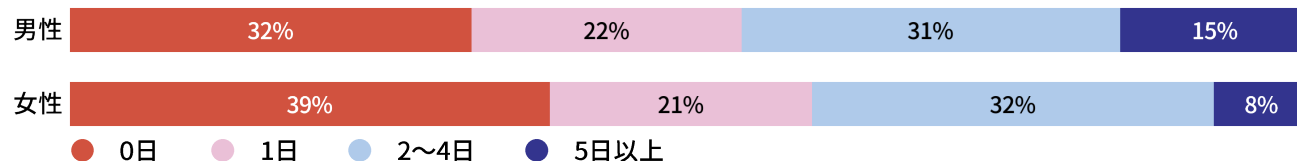
6.管理本部



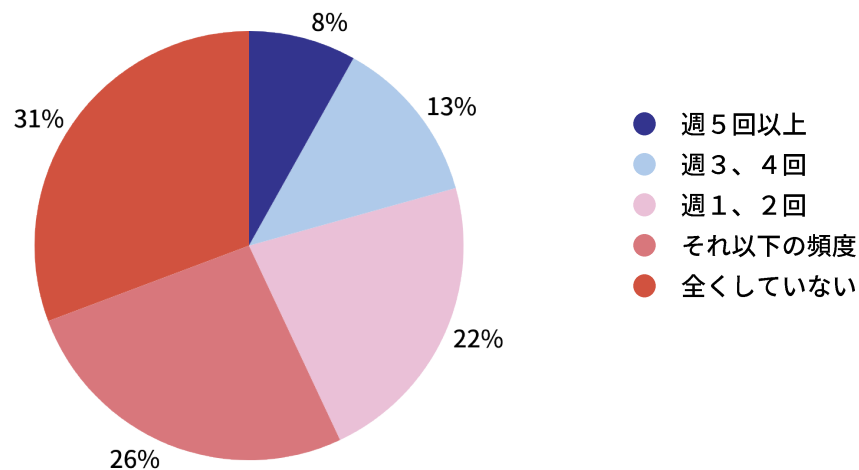
③ 運動

P15 健康リスク評価項目③「運動習慣なし」に関する設問

軽く汗をかく運動（ジョギング・スポーツ・ウォーキング等）を週どのくらい実施していますか。



勤務中の休憩時間を利用して、ストレッチや体操、散歩などをすることがありますか？



一日の歩数は平均的にどのくらいですか。



(参考) 厚生労働省「健康日本21（第三次）」

日常生活における歩数の増加

現状値：6,278歩（令和元年度）

※20~64歳：男性7,864歩、女性6,685歩

65歳以上：男性5,396歩、女性4,656歩

目標値：7,100歩（令和14年度）

※20~64歳：男性8,000歩、女性8,000歩

65歳以上：男性6,000歩、女性6,000歩

(参考) 厚生労働省「健康日本21（第三次）」

運動習慣者*の増加

現状値：28.7%（令和元年度）

※20~64歳：男性23.5%、女性16.9%

65歳以上：男性41.9%、女性33.9%

目標値：40%（令和14年度）

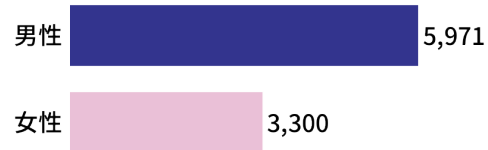
※20~64歳：男性30%、女性30%

65歳以上：男性50%、女性50%

*運動習慣者とは、1回30分以上の運動を週2回以上実施し、1年以上継続している者

部門別 一日の歩数は平均的にどのくらいですか。

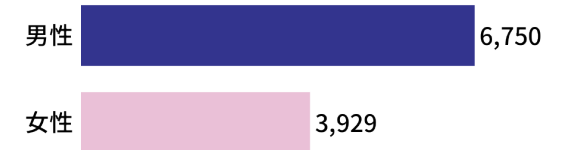
1.事業戦略本部



2.ビジネスパートナーリング本部



3.経営研修本部



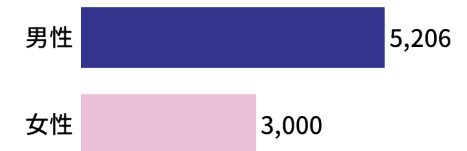
4.研修開発本部



5.研修サービス本部



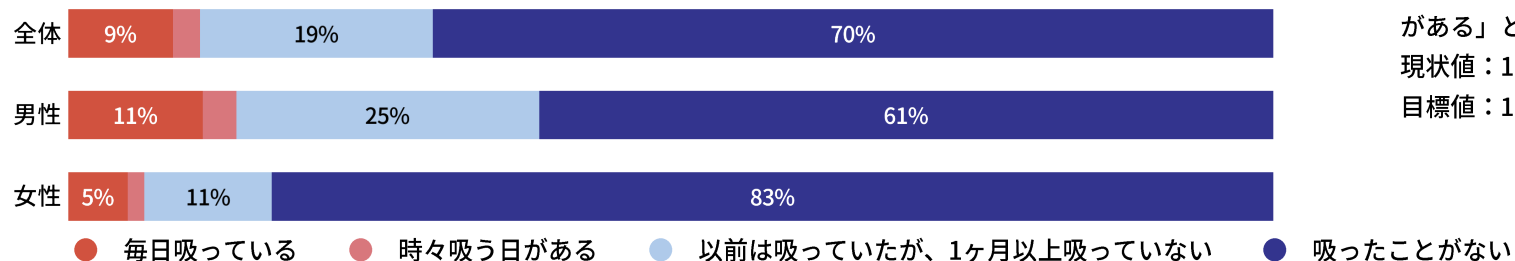
6.管理本部



④ 喫煙

P15 健康リスク評価項目①「喫煙習慣あり」に関する設問

あなたはたばこを吸いますか。



(参考) 厚生労働省「健康日本21(第三次)」

喫煙率の減少*

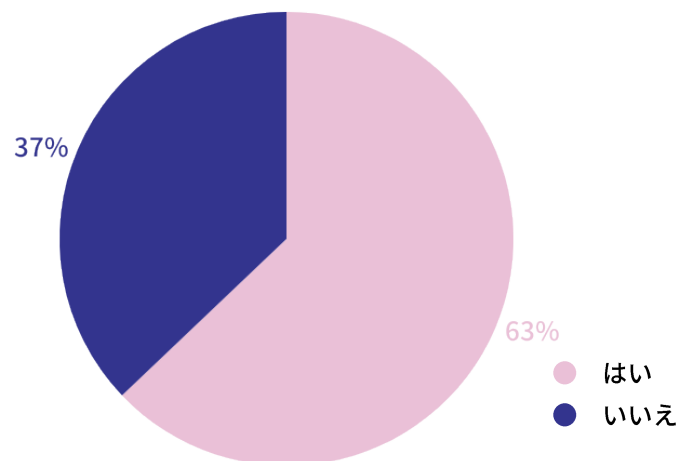
*たばこを「毎日吸っている」又は「時々吸う日がある」と回答した者の減少

現状値：16.7% (令和元年度)

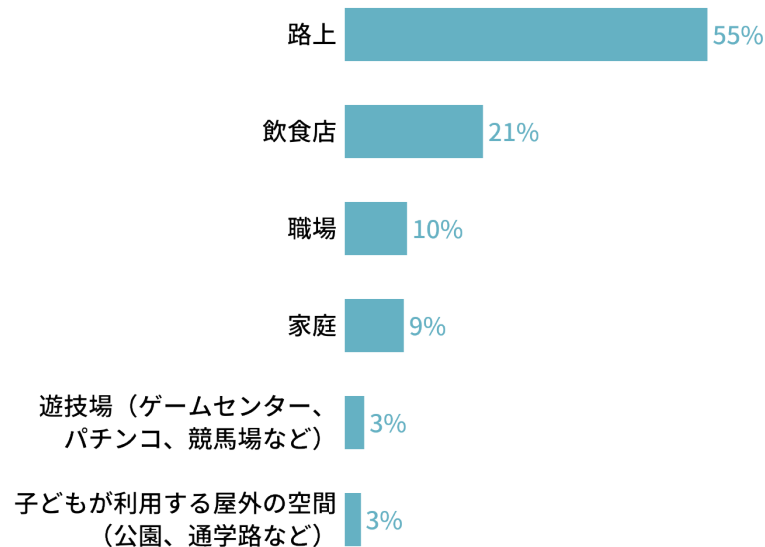
目標値：12% (令和14年度)

たばこを「以前は吸っていたが、1か月以上吸っていない」「吸ったことがない」を選択した回答者に限り

あなたはこの1ヶ月間に、他人が吸ったたばこの煙を吸う機会(受動喫煙)や、たばこのにおいを不快に感じたことがありましたか？



あなたがこの1ヶ月間に、自分以外の人吸っていたたばこの煙を吸う機会(受動喫煙)や、たばこのにおいを不快に感じたことが一番多くあった場所を選択してください。



(参考) 厚生労働省

「健康日本21(第三次)」

望まない受動喫煙(家庭・職場・飲食店)の機会を有する者の減少

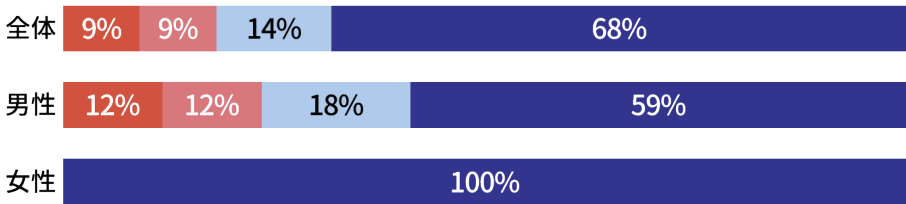
現状値(参考)：

望まない受動喫煙をの機会を有する者の割合は、家庭6.9%、職場26.1%、飲食店29.6%(令和元年度)

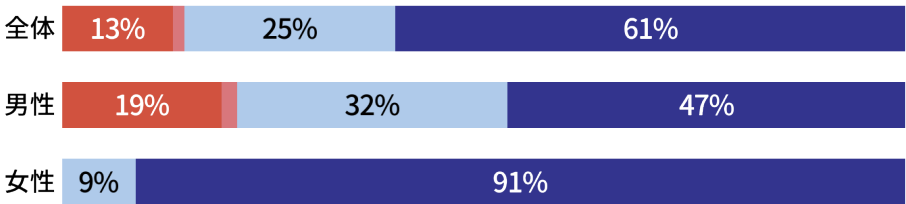
部門別 喫煙率

● 毎日吸っている ● 時々吸う日がある ● 以前は吸っていたが、1ヶ月以上吸っていない ● 吸ったことがない

1.事業戦略本部



2.ビジネスパートナーリング本部



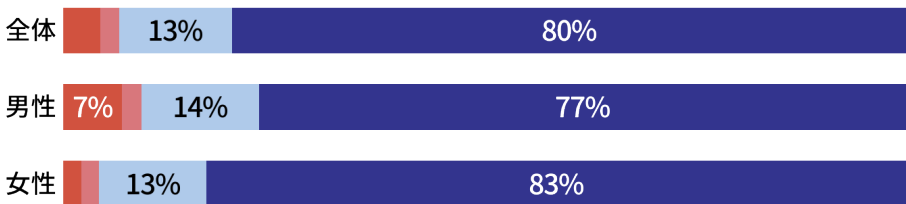
3.経営研修本部



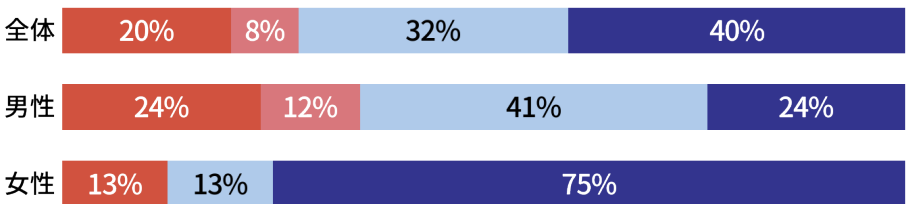
4.研修開発本部



5.研修サービス本部

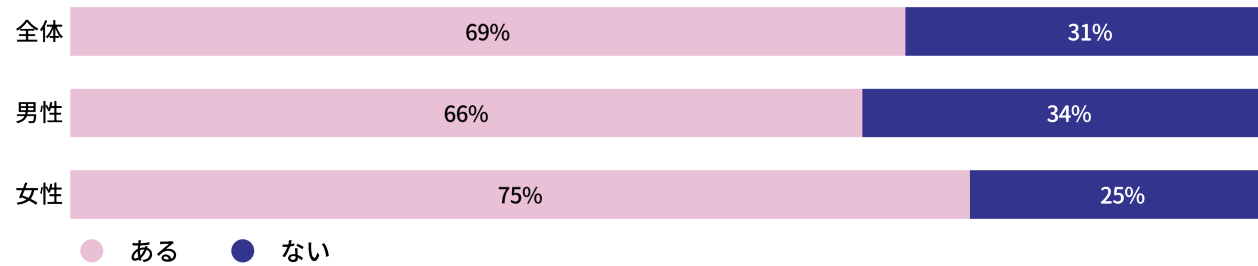


6.管理本部



⑤ こころの健康

日常生活で悩みやストレスがありますか。



(参考) 厚生労働省

2019年国民生活基礎調査では、日常生活での悩みやストレスの有無をみると「ある」が47.9%、「ない」が50.6%となっている。

悩みやストレスがある者の割合を男女別にみると、男性43.0%、女性52.4%で女性が高くなっている。

⑤ こころの健康

P15 健康リスク評価項目⑦「高ストレス」に関する設問

過去1か月の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか。

自分は価値のない人間だと感じましたか。



何をするのも骨折りだと感じましたか。



気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか。



そろそろ、落ち着かなく感じましたか。



神経過敏に感じましたか。

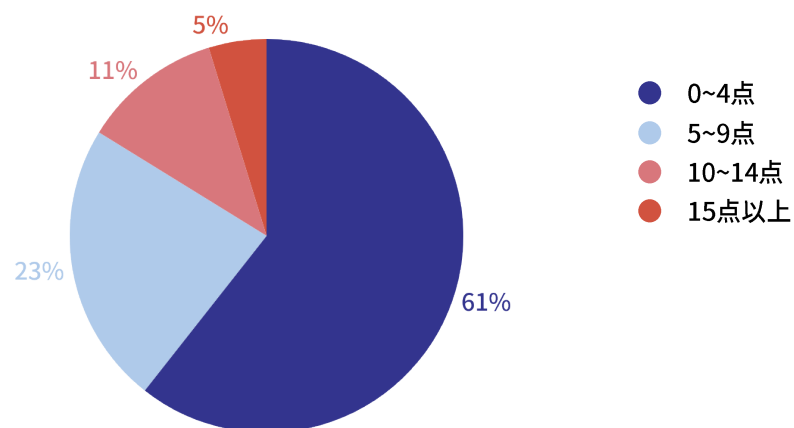


絶望的だと感じましたか。



● いつも ● たいてい ● ときどき ● 少しだけ ● まったくない

【こころの状態（点数階級）別構成割合】



こころの状態は、ストレスに関する上記6項目の選択肢に「いつも：4点、たいてい：3点、ときどき：2点、少しだけ：1点、まったくない：0点」と配点して、その合計点により評価。

左の円グラフは、その合計点の点数階級別の構成割合を表す。

合計点が10点以上の回答者は、「心理的苦痛を感じている者」と判定されます。

（参考）厚生労働省「健康日本21（第三次）」

心理的苦痛を感じている者の減少

現状値：10.3%（令和元年度）

目標値：9.4%（令和14年度）

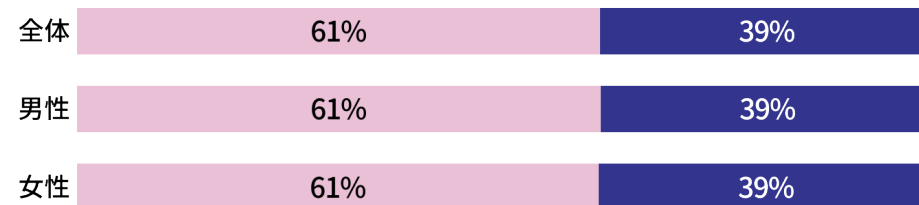
部門別 日常生活で悩みやストレスがありますか。

● ある ● ない

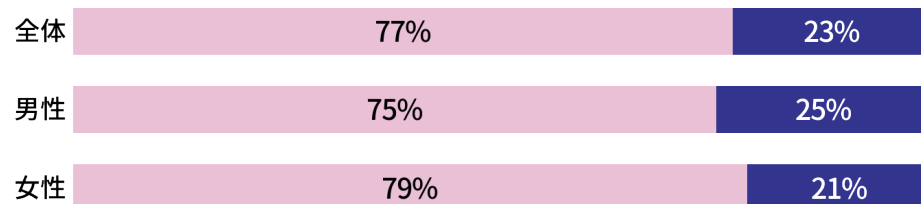
1.事業戦略本部



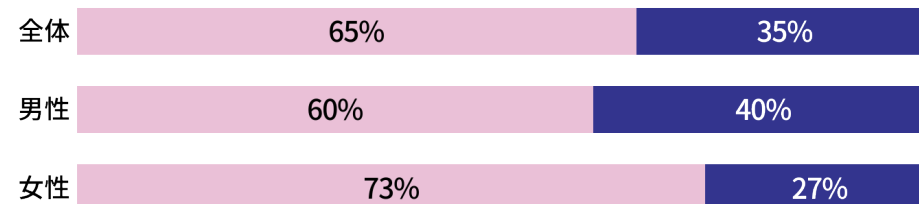
2.ビジネスパートナーリング本部



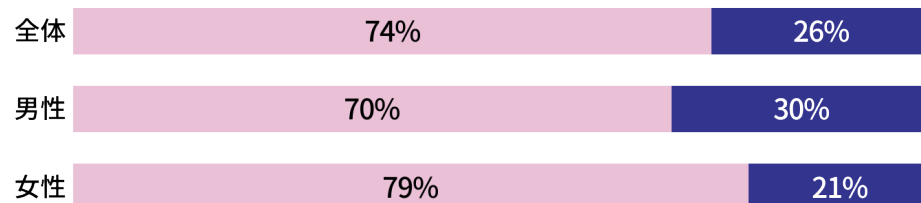
3.経営研修本部



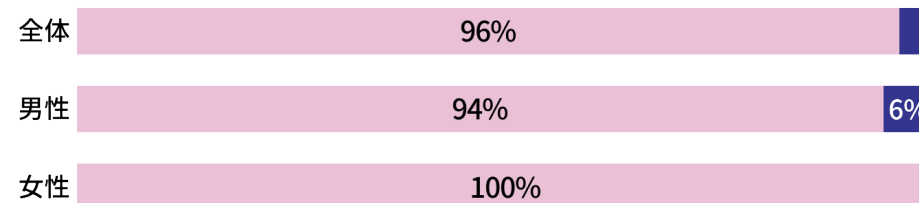
4.研修開発本部



5.研修サービス本部



6.管理本部



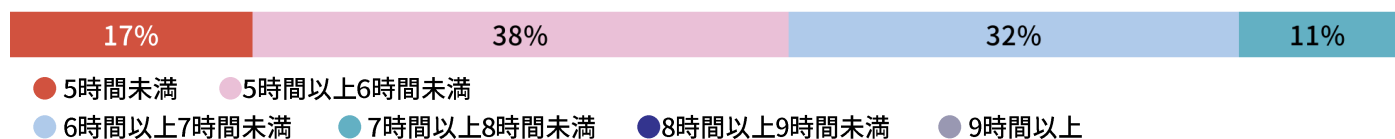
⑥ 睡眠

P15 健康リスク評価項目④「睡眠が不十分」に関する設問

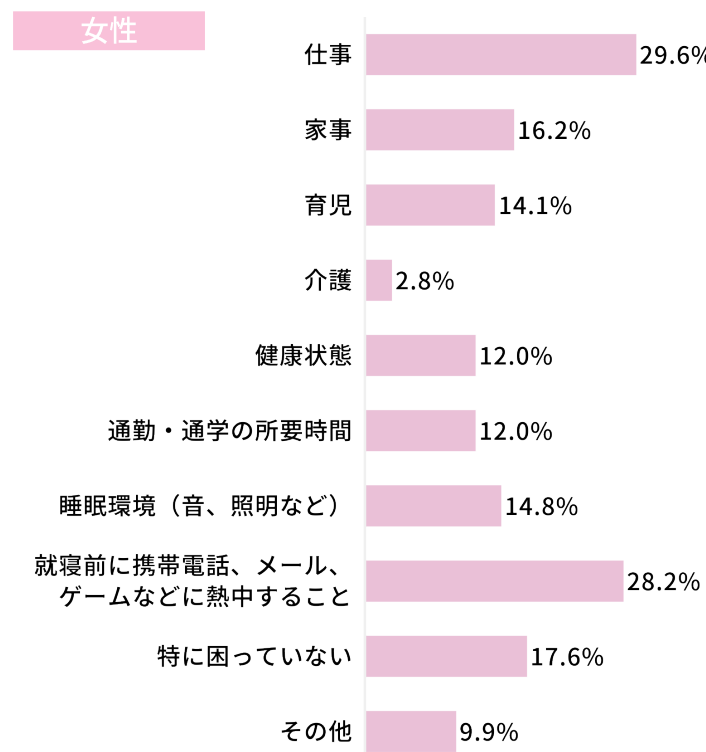
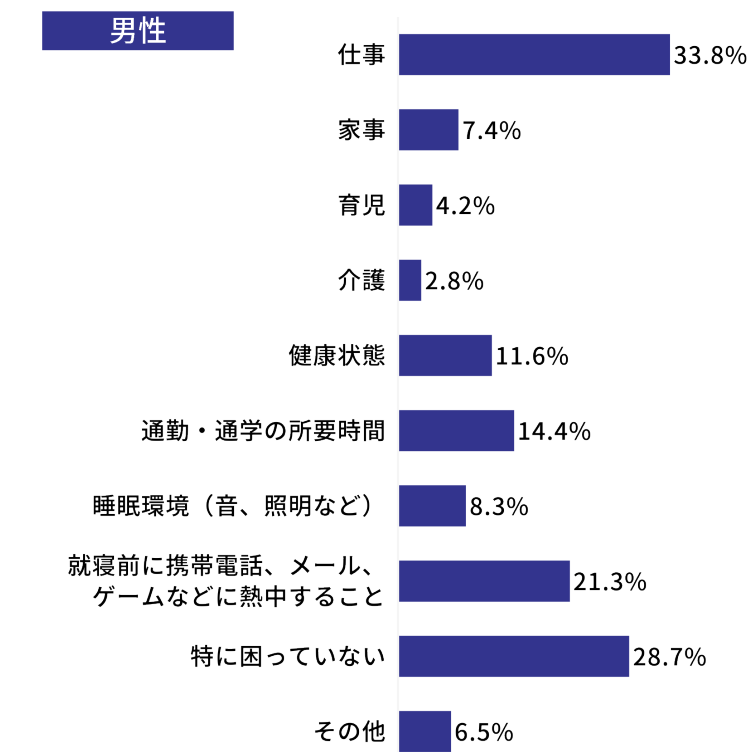
過去1か月、睡眠によって休養が充分にとれていますか。



ここ1か月間、あなたの1日の平均睡眠時間はどのくらいでしたか。



あなたの睡眠の妨げになっていることは何ですか？



（参考）厚生労働省「健康日本21（第三次）」

睡眠で休養がとれている者*の増加

*睡眠で休養が充分、またはまあまあとれている者

現状値：78.3%（平成30年度）

※20~59歳：70.4%、60歳以上：86.8%

目標値：80%（令和14年度）

※20~59歳：75%、60歳以上：90%

睡眠時間が十分に確保できている者*の増加

*睡眠時間が6~9時間（60歳以上は6~8時間）の者

現状値：54.5%（令和元年度）

※20~59歳：53.2%、60歳以上：55.8%

目標値：60%（令和14年度）

※20~59歳：60%、60歳以上：60%

部門別 睡眠によって休養が充分にとれていますか。

● いいえ ● はい

1.事業戦略本部



2.ビジネスパートナーリング本部



3.経営研修本部



4.研修開発本部



5.研修サービス本部

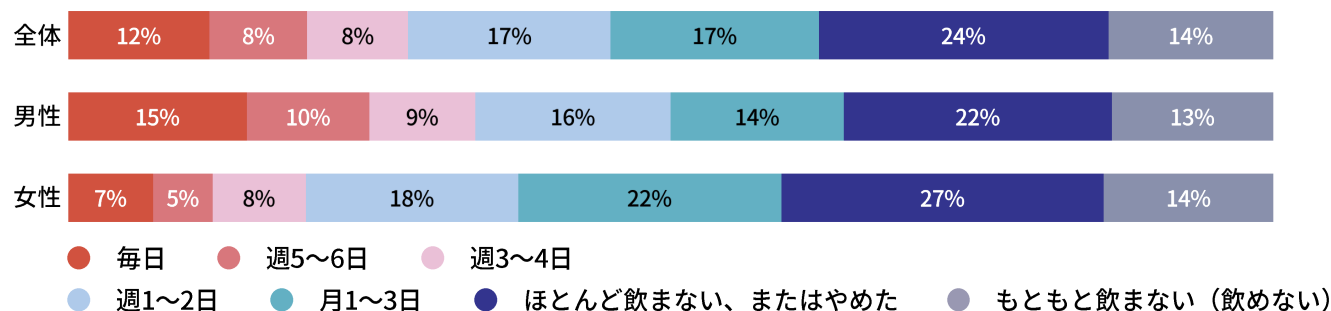


6.管理本部



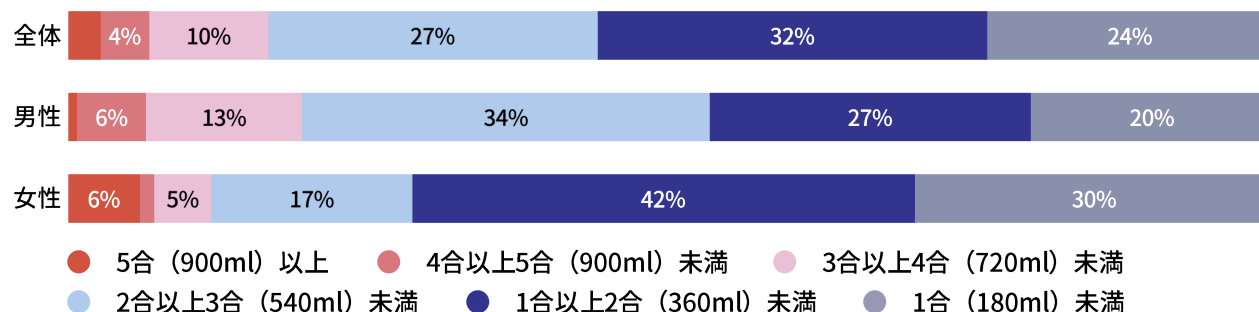
⑦ 適正飲酒

あなたは週に何日くらいお酒（清酒、焼酎、ビール、洋酒など）を飲みますか。



（参考）厚生労働省
令和元年国民健康・栄養調査によると、
「毎日」の回答者の割合は、
男性30.2%、女性7.4%である。

アルコールを飲む日は1日あたり、どのくらいの量を飲みますか。



（参考）厚生労働省
令和元年国民健康・栄養調査によると、
男性は「1合以上2合未満」が37.5%
女性は「1合未満」が48.2%と最も多くなっている。

※清酒1合（アルコール度数15度・180ml）は、次の量にほぼ相当

ビール中瓶1本（同5度・500ml）、焼酎0.6合（同25度・約110ml）、ワイン1/4本（同14度・約180ml）、
ウイスキーダブル1杯（同43度・約60ml）、缶チューハイ1.5缶（同5度・約520ml）

⑦ 適正飲酒

P15 健康リスク評価項目②「過度な飲酒習慣あり」に関する設問

生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者の割合



(参考) 厚生労働省「健康日本21(第三次)」
生活習慣病のリスクを高める量を飲酒する者*の減少
現状値: 11.8% (令和元年度)
※男性14.9%、女性9.1%
目標値: 10% (令和14年度)

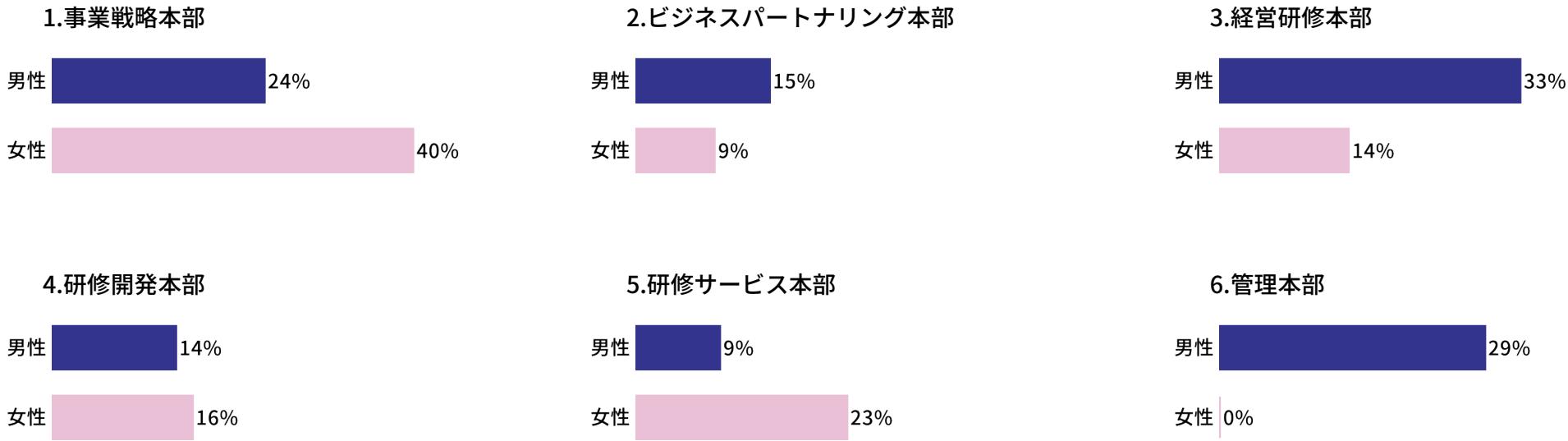
※「生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者」とは、1日あたりの純アルコール摂取量が、男性で40g以上、女性20g以上の者とし、以下の方法で算出。

【男性】 : 「毎日×2合以上」 + 「週5~6日×2合以上」 + 「週3~4日×3合以上」 + 「週1~2日×5合以上」 + 「月1~3日×5合以上」
【女性】 : 「毎日×1合以上」 + 「週5~6日×1合以上」 + 「週3~4日×1合以上」 + 「週1~2日×3合以上」 + 「月1~3日×5合以上」

アルコールを伴う食事の際、水やソフトドリンクを途中で飲みますか。

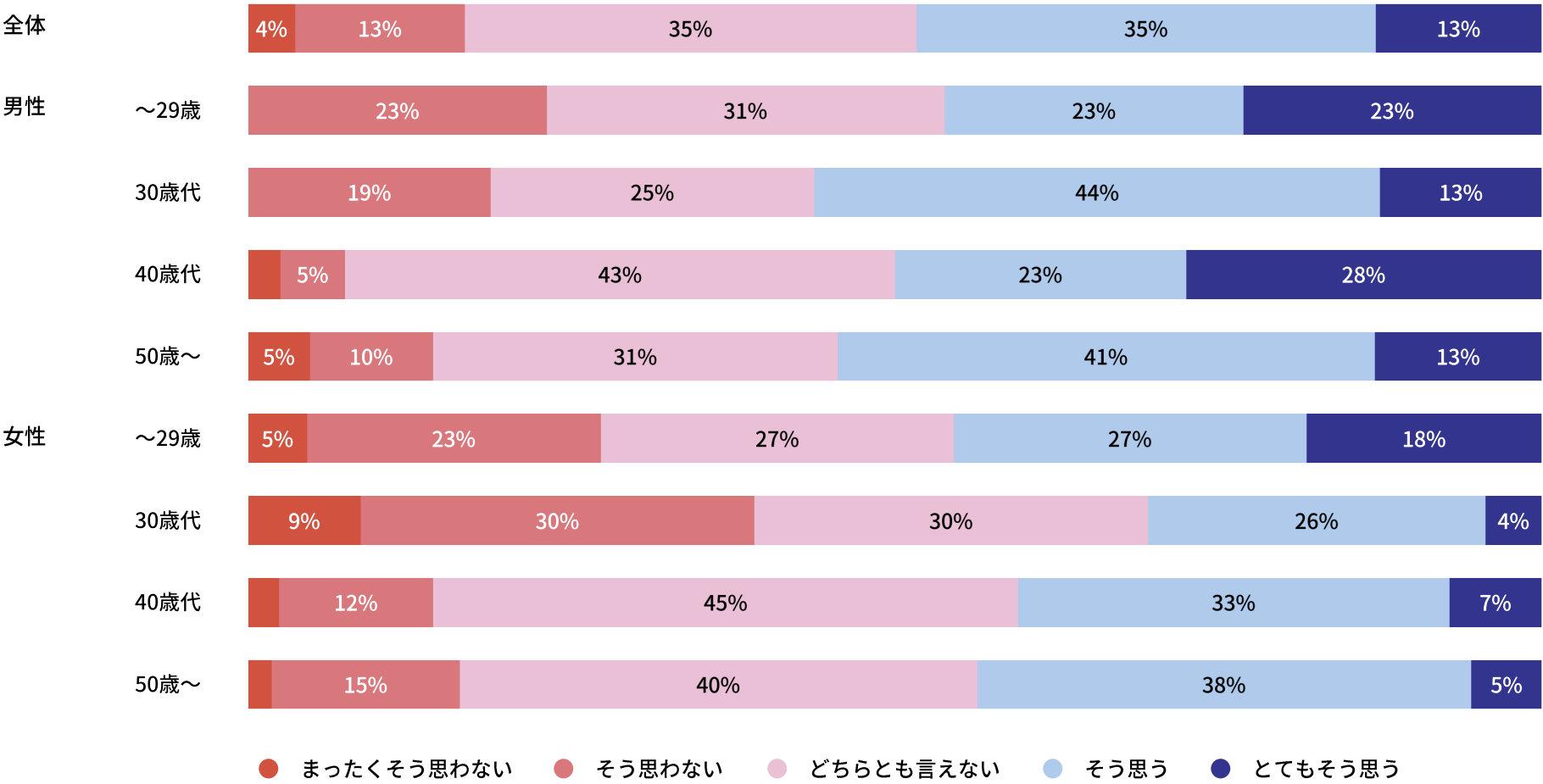


部門別 適正飲酒を超える割合



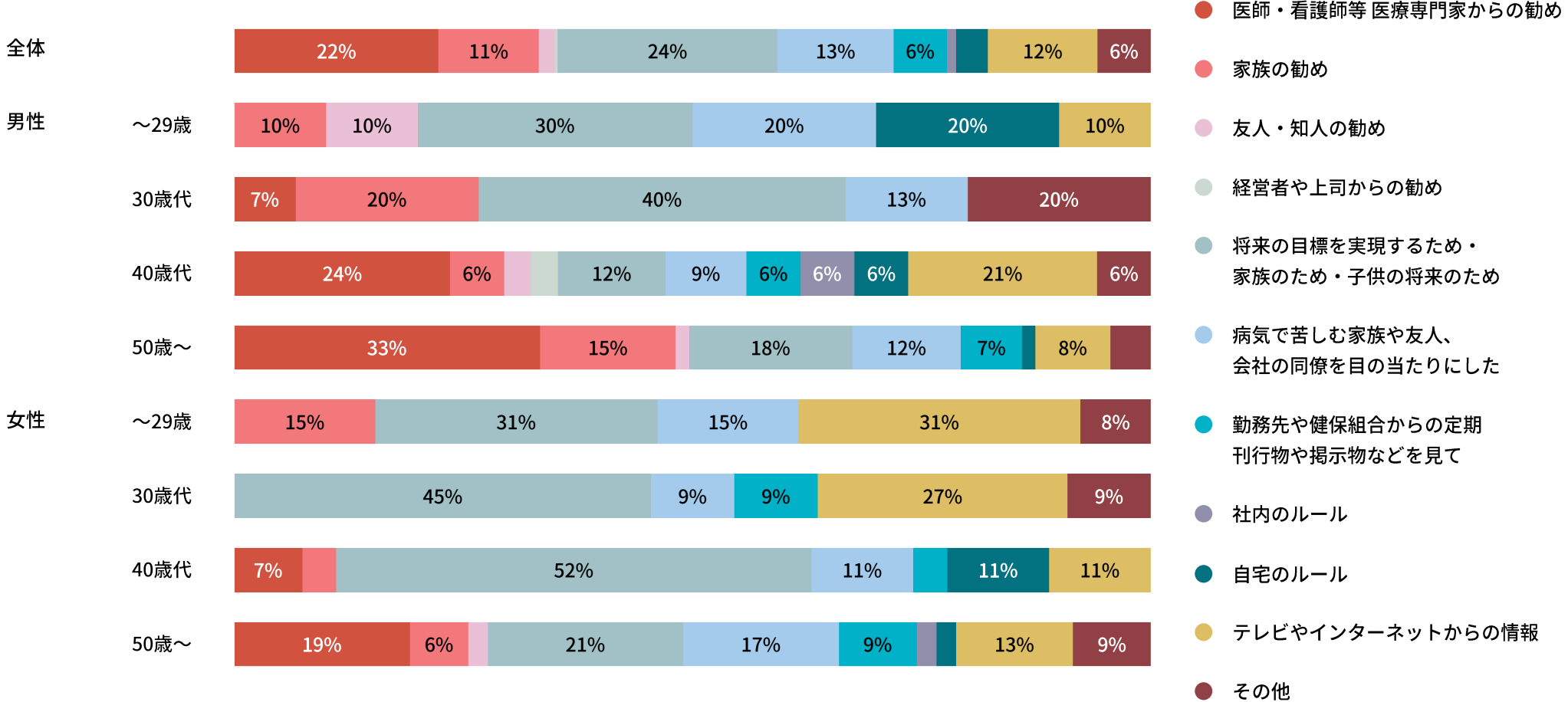
性・年代別 会社の同僚や友人に比べて、生活習慣に気を付ける割合

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。



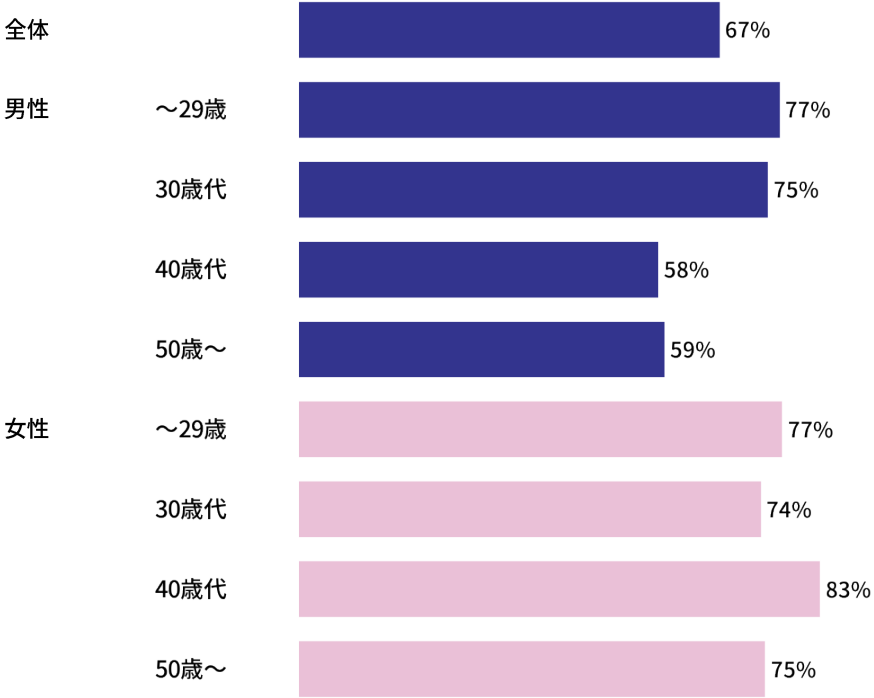
性・年代別 健康づくりを促すプラス要因

生活習慣に気を付けるようになったきっかけは何ですか。 最大5つまでご選択ください。

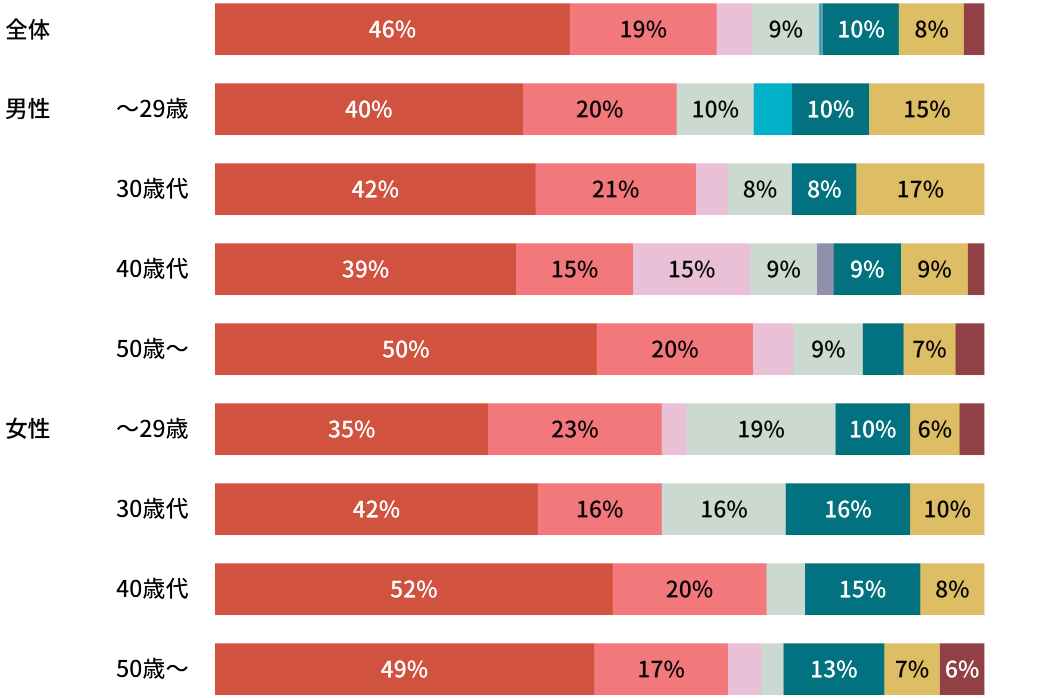


性・年代別 不健康行動をとる割合と健康づくりを妨げるマイナス要因

不健康行動を行ってしまう



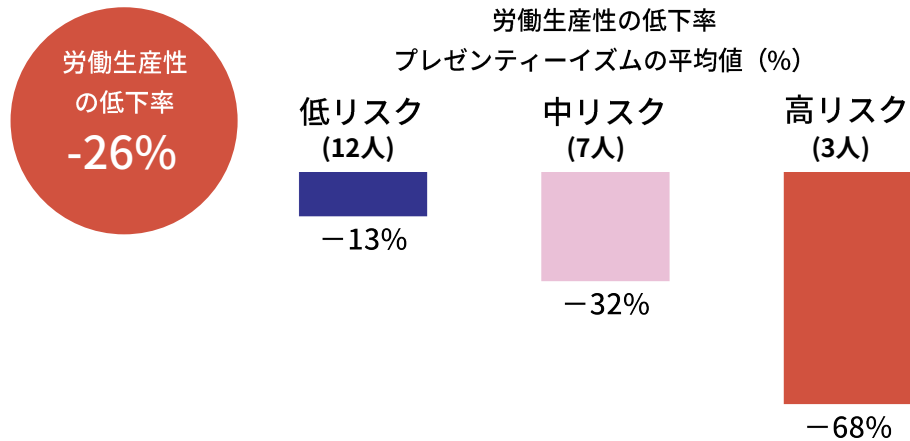
不健康行動の原因



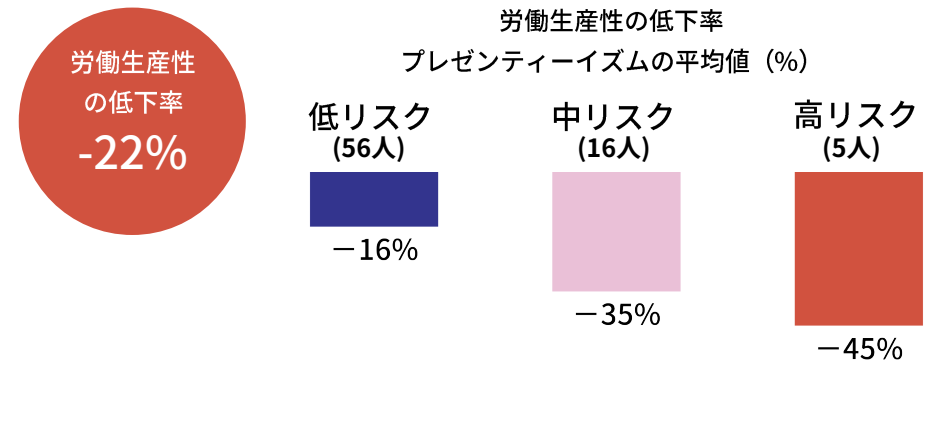
- ストレス解消のために
- 中毒性がある
- 自分だけは大丈夫だと思う
- 健康を損なっても自己責任だと思っている
- 医療者から勧められると反発したくなる
- 家族や友人から勧められると反発したくなる
- 会社で進められると反発したくなる
- 健康的な行動を取りたいが仕事や家事が忙しくてそれではない
- 自分の健康より優先させたいことがある
- その他

部門別 生産性低下率（プレゼンティーズム）

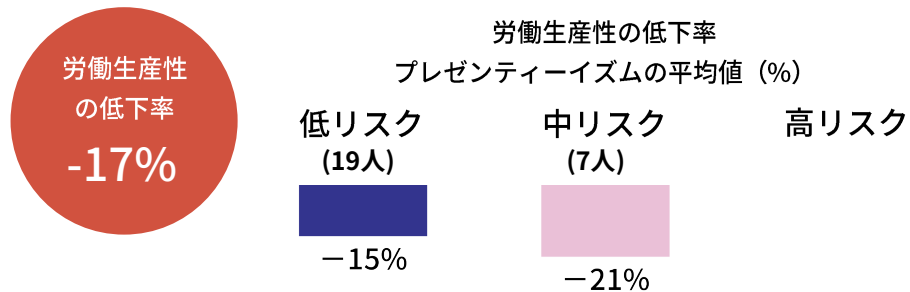
1.事業戦略本部



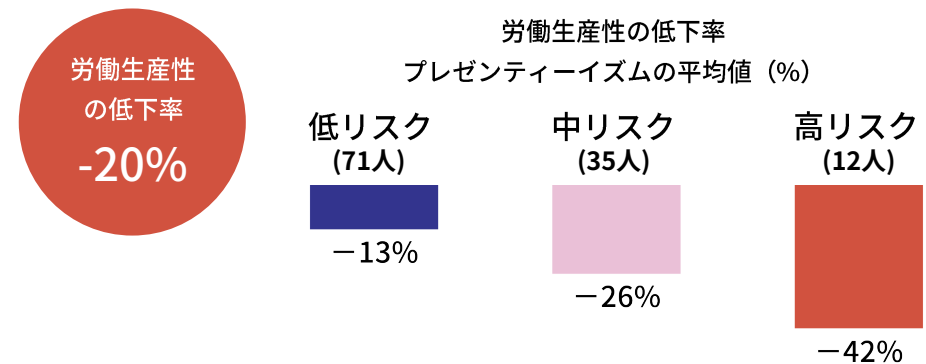
2.ビジネスパートナーリング本部



3.経営研修本部



4.研修開発本部



健康リスクは、次の2つの手順により、低・中・高の3つのリスクレベルに分類します。

1. 健康リスク評価9項目の該当数を足し算

2. その合計値（リスク数）を基に分類

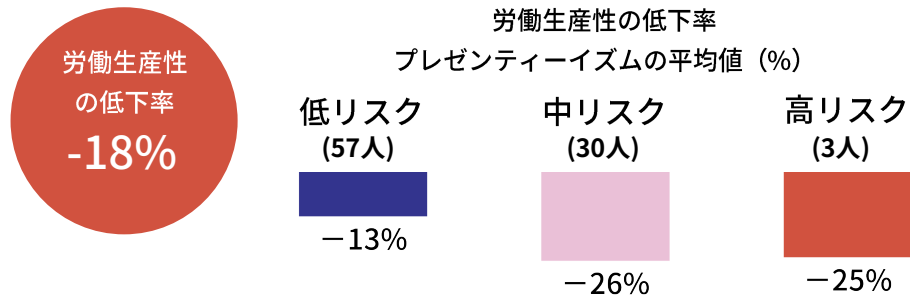
リスク数：0-2項目 ⇒ 低リスク

リスク数：3-4項目 ⇒ 中リスク

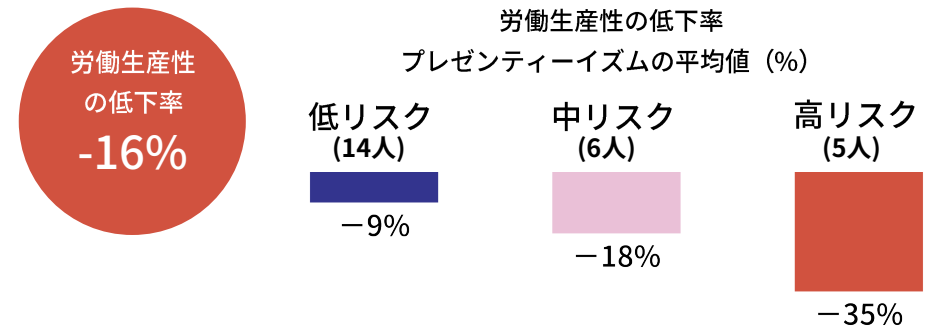
リスク数：5-9項目 ⇒ 高リスク

部門別 生産性低下率（プレゼンティーズム）

5.研修サービス本部



6.管理本部



健康リスクは、次の2つの手順により、低・中・高の3つのリスクレベルに分類します。

1. 健康リスク評価9項目の該当数を足し算

2. その合計値（リスク数）を基に分類

リスク数：0-2項目 ⇒ 低リスク

リスク数：3-4項目 ⇒ 中リスク

リスク数：5-9項目 ⇒ 高リスク

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

30代でのベンチャー企業経営の経験を通して、健康経営や人的資本投資の重要性を認識。
持続可能な長寿社会の構築に向け、大学では産官学連携で予防医学研究を進める。
政府委員としては骨太方針等の政策立案過程に関わる。

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-A2-2409-0623/COT

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。



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
- 楽しい未来に向けて



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.18「働き方や福利厚生制度に
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の個々の質問項目「⑤こころ
の健康」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



出展：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)」