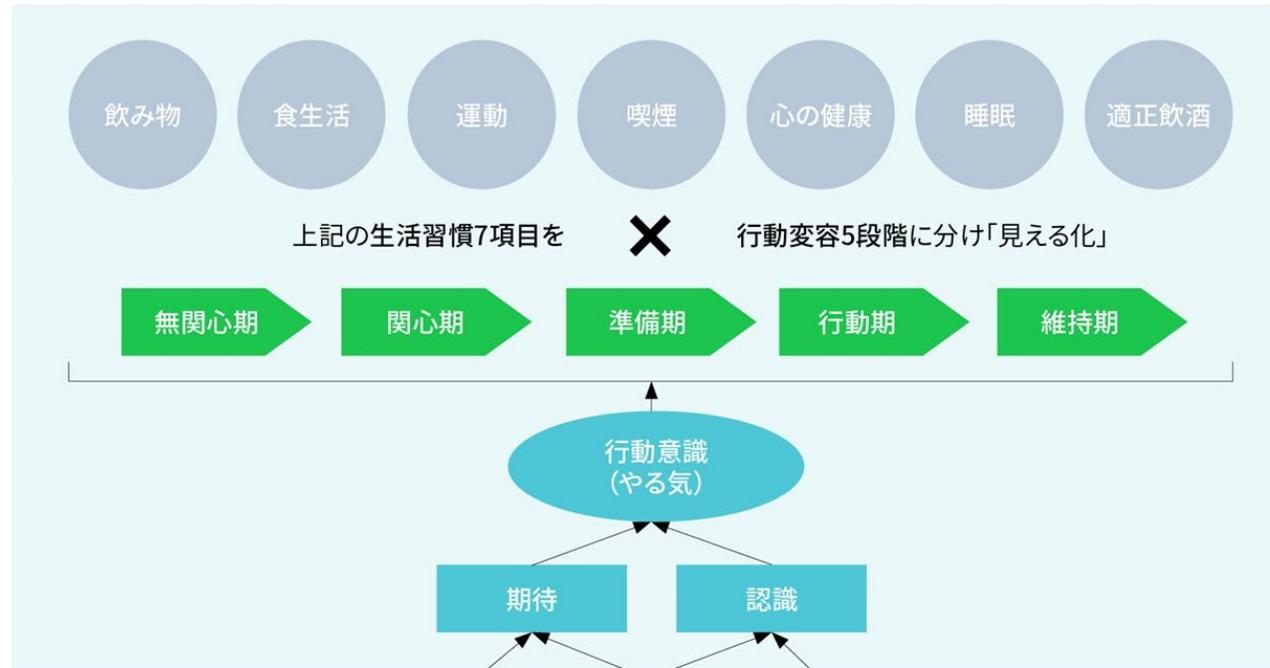


# 生活習慣の見える化アンケートの実施結果

## からだ・こころの健康



## 社会的な健康



- アンケートの回答項目
- アンケート回答から推測する項目

## アンケートの目的

- ① 社員の生活習慣の主要項目に対する取り組み姿勢の傾向を明らかにします。
- ② 生活習慣に関する取り組み姿勢に影響を与えると考えられる社会的要因の主要なものを特定します。

### [社会的な健康]

- 職場・家庭での良好な人間関係
- 経済状況の安定
- 社会的役割があること
- 夢や目標、生きがいがあること など

# 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

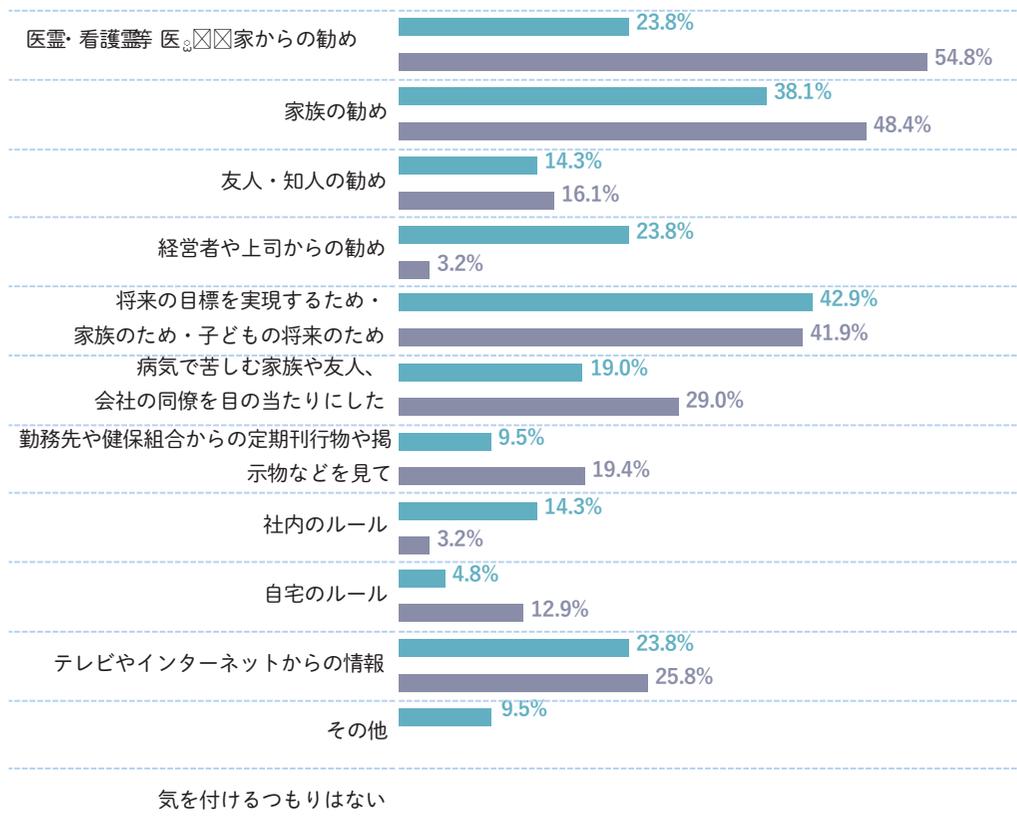
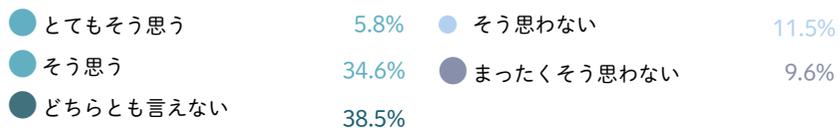
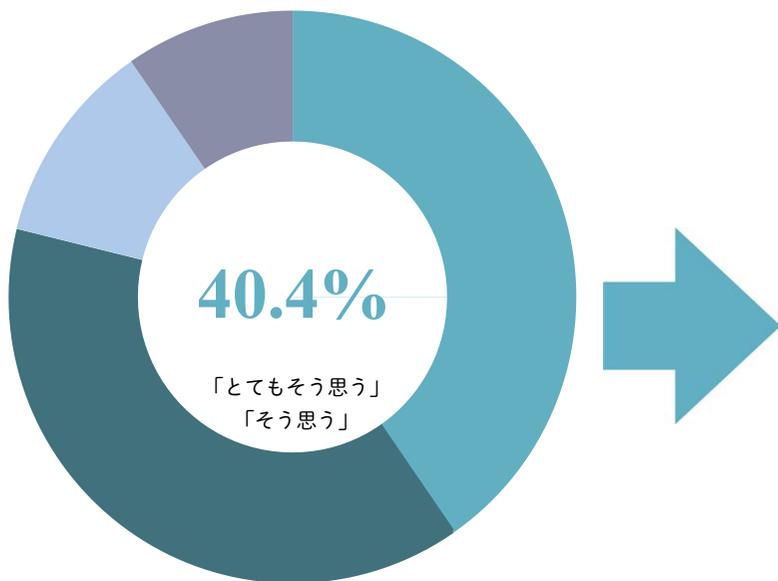
# 従業員の健康意識を高めている要因 (健康づくりを促進するプラス要因)

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。



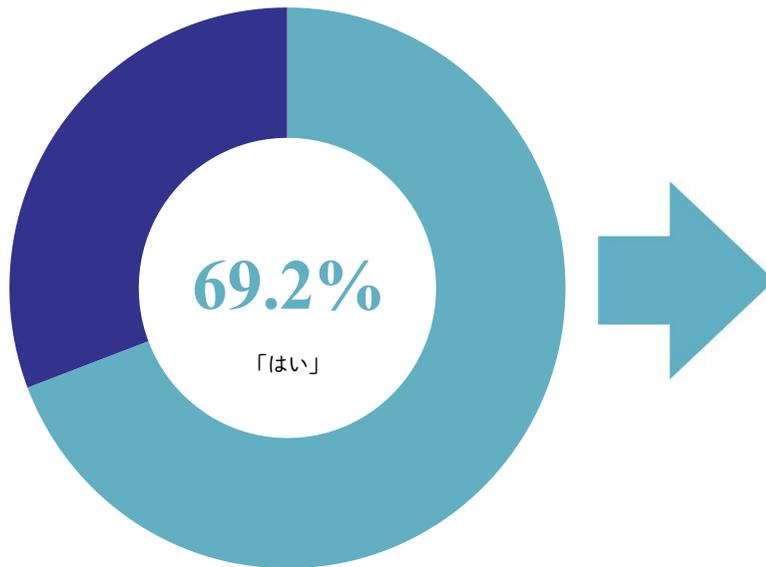
■ 生活習慣を気を付けるようになったきっかけ (とてもそう思う&そう思う)  
■ これから生活習慣を気を付けると仮定した場合の動機  
(どちらとも言えない、そう思わない、まったくそう思わない)

# 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)



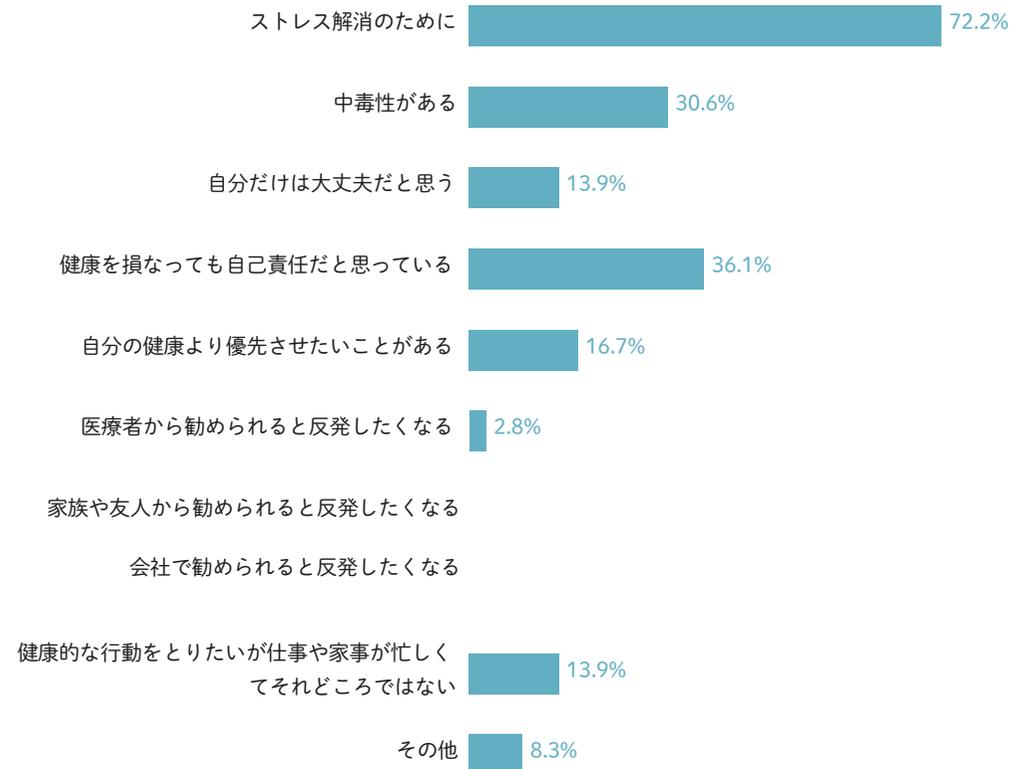
不健康行動を取る原因は、「ストレス解消のため」がトップになることがほとんどです。ストレスはこころの課題です。こころの課題が身体的不健康行動の誘因になっていると考えられます。

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)



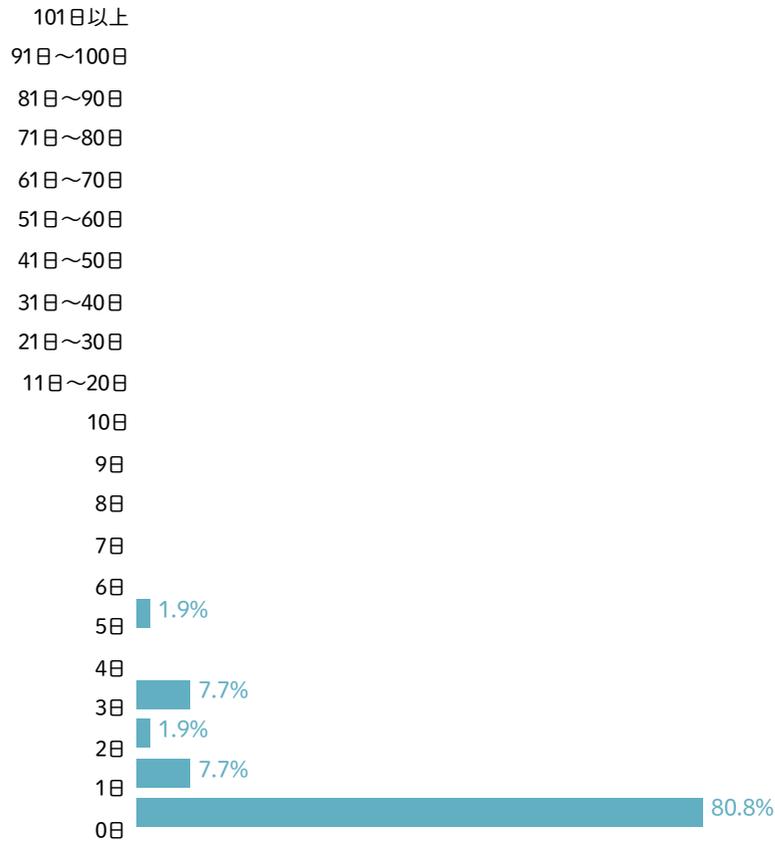
● はい 69.2%  
● いいえ 30.8%

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。



# アブセンティーズム (病欠・病気休業) について

体調不良で何日、仕事を休みましたか。



# プレゼンティーズム (生産性を阻む要因分析)

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	21%
	飲酒習慣あり	8%
	運動習慣なし	56%
	睡眠休☒不十分	37%
疾病・病気	不定愁訴あり	29%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	13%
	生活満足度低	25%
	仕事満足度低	37%
	ストレス高	40%

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。

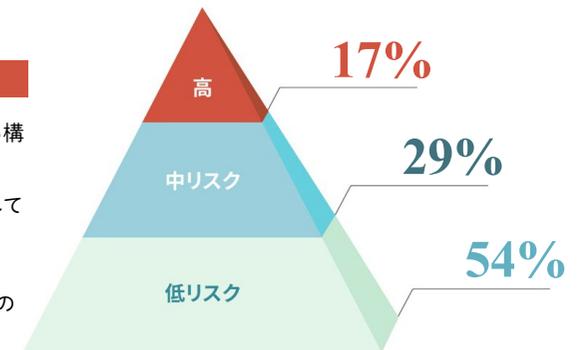
1. 該当したリスク数を足し算
2. 健康リスクを評価 (標準)
  - リスク数: 0-2 ⇒ 低リスク
  - リスク数: 3-4 ⇒ 中リスク
  - リスク数: 5- ⇒ 高リスク

## 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



# 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  
**2.6**

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  
**2.4**

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 厚生労働省「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

# 仕事満足度を支える職場環境と従業員心理

## 家庭満足度



● 満足 ● まあ満足 ● やや不満足 ● 不満足



貴社評価  
**3.0**

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、活力がみなるように感じる



● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう



貴社評価  
**2.6**

全国平均※  
**2.52**

## 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



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



貴社評価  
**2.6**

全国平均※  
**2.67**

※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