



社会福祉法人 みんなの輪 御中

# 健康習慣アンケート Feedback Sheet

アンケート実施期間：2024年01月11日～2024年01月31日

アクサ生命保険株式会社

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）

LC

# 回答者属性

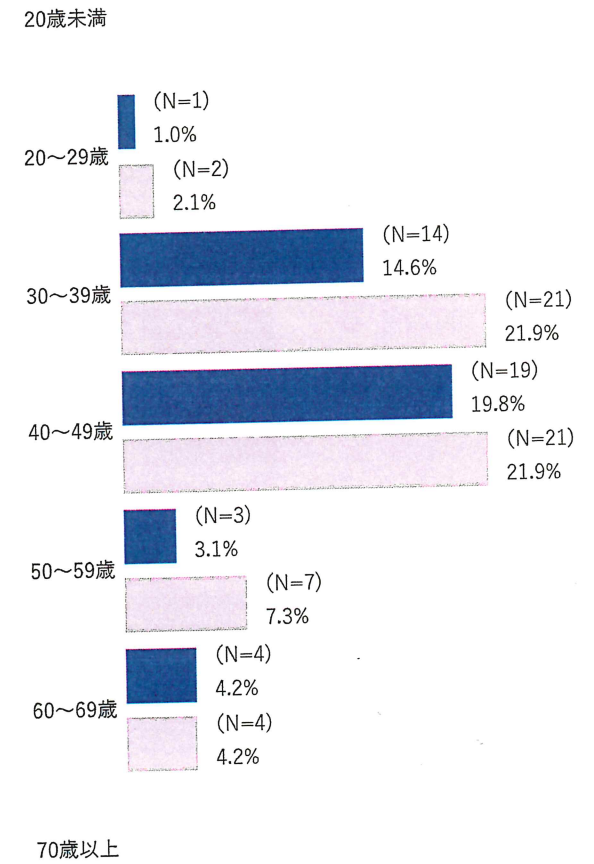
個人の匿名性を確保しつつ、職場における生活習慣課題を見える化する目的で、性別・年代などを確認します。

	今回
アンケート期間	2024年01月11日 2024年01月31日
対象数	98名
回答者数	96名



● 男性 ○ 女性

年齢



## 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。



● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう



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



● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう



貴社評価

3.1

全国平均※

2.74

※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 **3.0** 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、活力がみなぎるように感じる



● そうだ ● まあそうだ ● ややちがう ● ちがう



貴社評価 **2.9** 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 **2.8** 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

## 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

## 職場の働きやすさと従業員の働きがい

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
職場の一体感*	3.1	3.1
私たちの職場では、自由に発言できる安心感がある	3.0	3.2
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	3.0	3.1
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）	3.0	3.0
仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である	2.8	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
ワーク・エンゲイジメント*	2.9	3.1
仕事に満足していますか	2.9	3.1
仕事に主体的に取り組んでいる	2.9	3.0
創造性**	2.8	2.9

\*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

従業員の職業意識と経営理念の浸透 ※数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回
高い職業意識*	30%	39%
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		

\*「仕事を通じて社会に貢献したい」「仕事を通じて自らの能力を高めたい・極めたい」の回答者割合

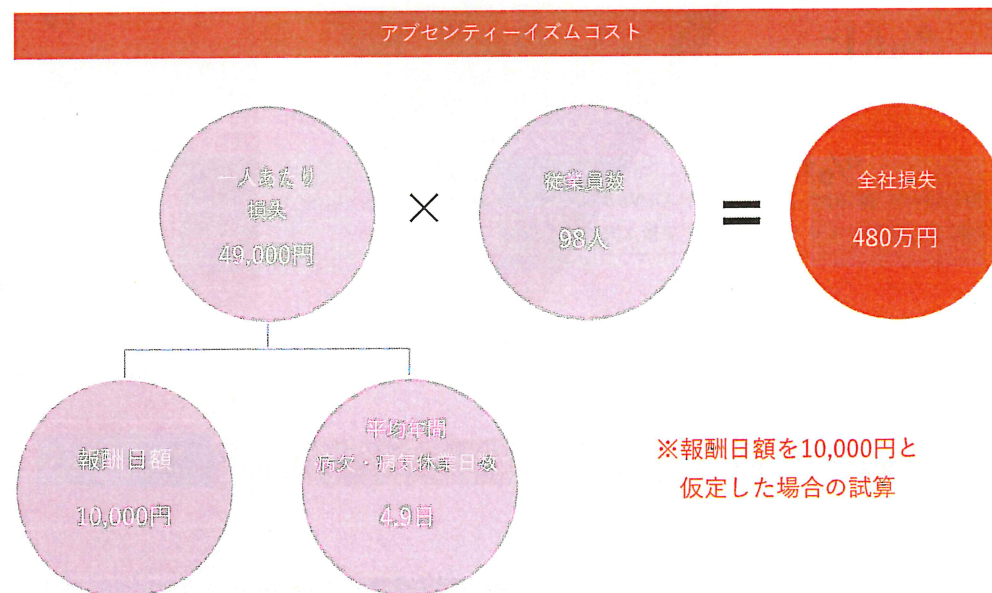
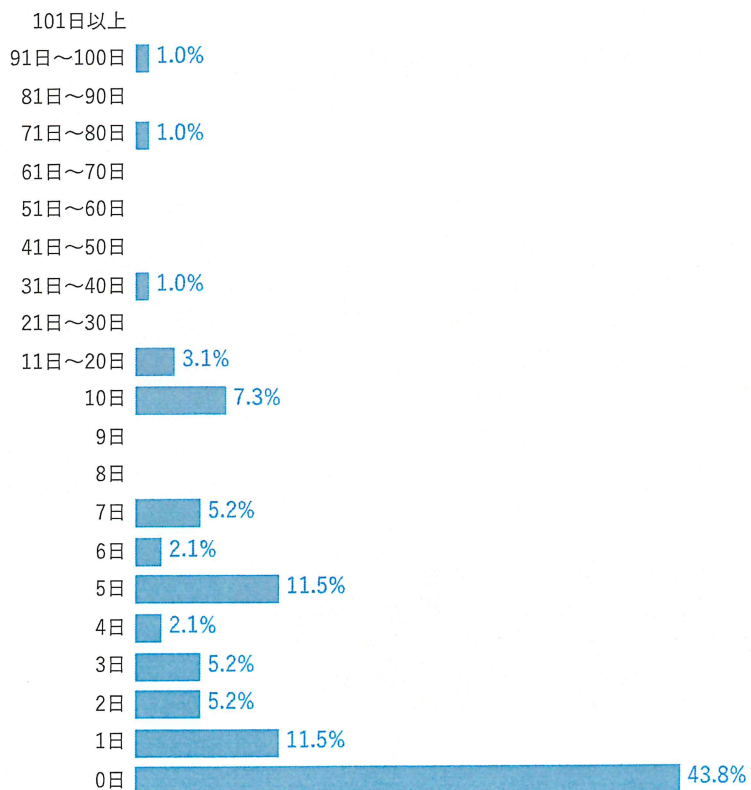


## 5-2 健康と生産性との関連性分析 - アブセンティーズムが与えている影響



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。