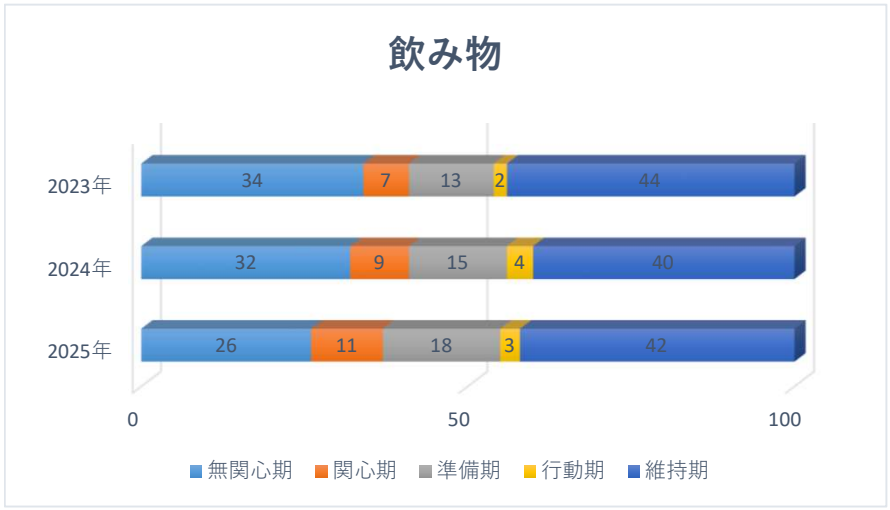
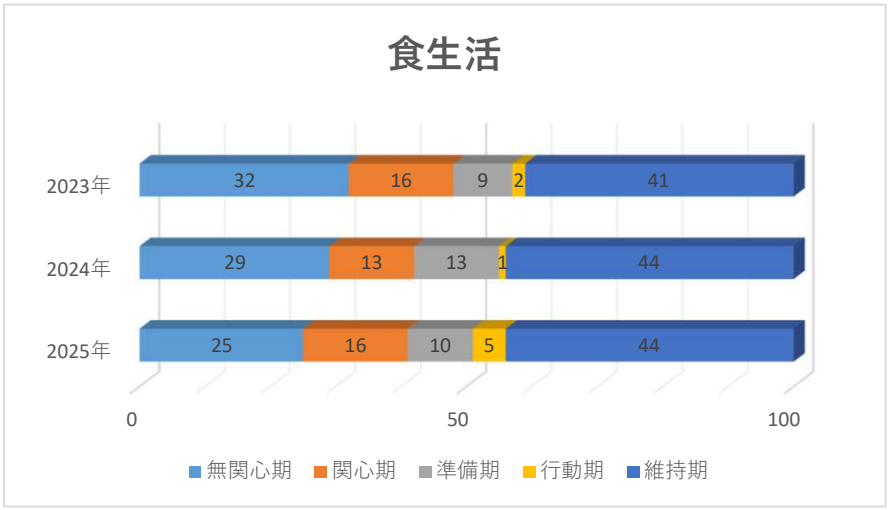
健康習慣アンケートの結果と分析　（2025年アンケート結果より）

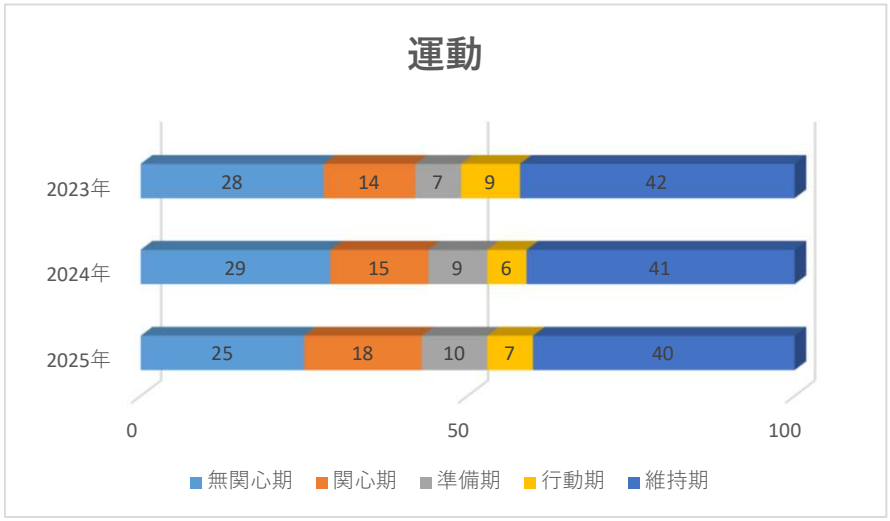
■従業員の健康意識・行動

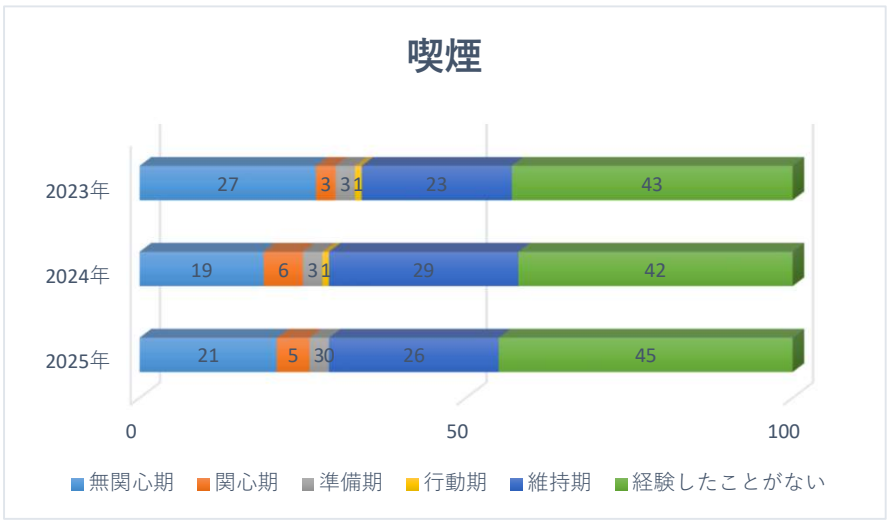




2023年から2025年にかけて「維持期」にいる従業員の割合は横ばい（約40％）で推移しています。一方、「無関心期」にいる従業員は減少傾向（34％→26％）となり、徐々に健康づくりへの意識が高まっているといえます。昨年度に比べて大きな改善は見られませんでしたが、教育の不足が影響していると考えられ、2025年度に計画している「飲料に関する教育（糖分・カフェイン・アルコールの影響など）」により、今後の意識向上が期待されます。

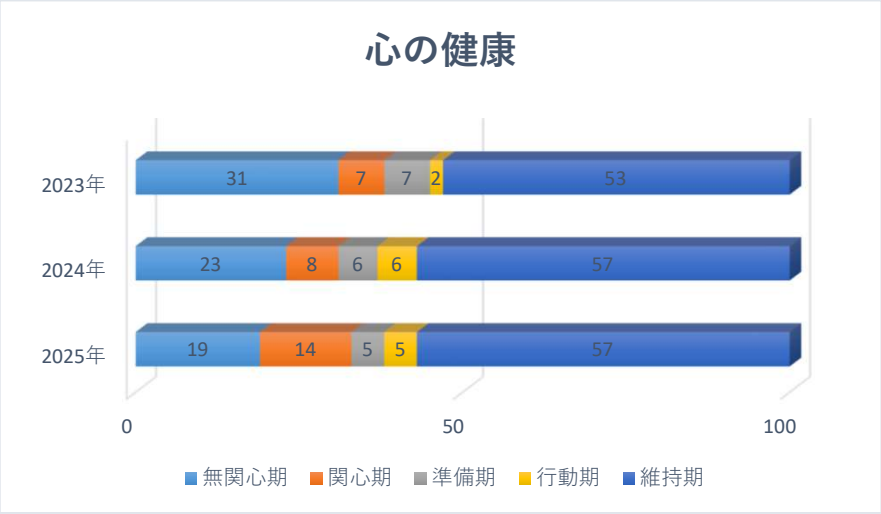
「維持期」にある従業員は41％（2023年）から44％（2025年）へとやや改善しましたが、「関心期」「準備期」の層が横ばいで推移しており、食生活の改善を実際の行動につなげる段階に至っていないと考えられます。今年度は外部研修で得た知見を活かし、従業員の関心を高める情報提供の工夫が必要です。



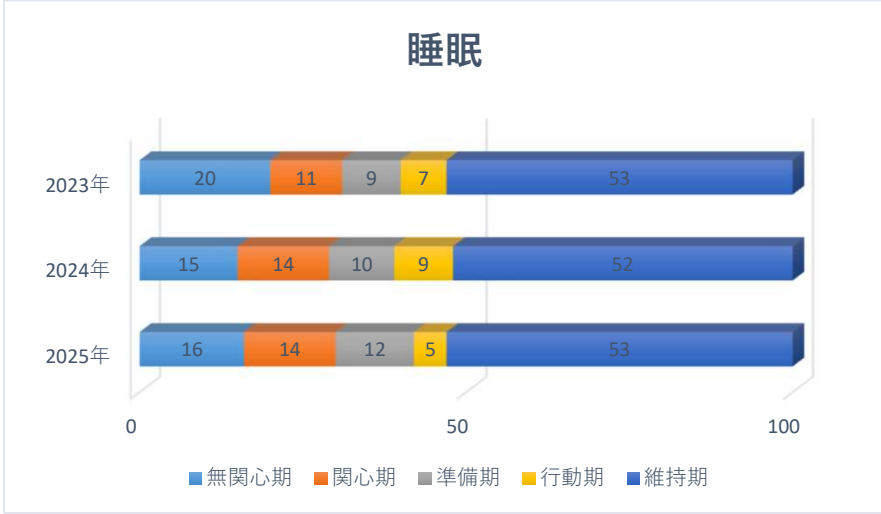


運動については「維持期」の割合が42％（2023年）→40％（2025年）と横ばいで、大きな改善は見られませんでした。昨年度に「運動が睡眠の質向上につながる」といった教育を実施しましたが行動変容には結びついていません。今後は継続的な教育に加え、ウォーキングイベントやスポーツ・ツーリズムなど参加型の施策を通じて実践を促していくことが課題です。昨年に引き続き、「ウォーキング大賞」にエントリーしたり、従業員が運動するきっかけ作りを進めています。

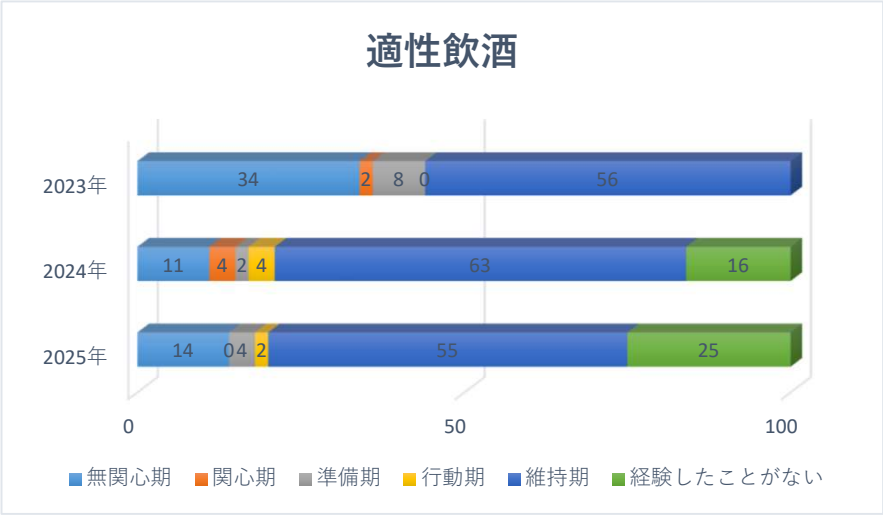
”喫煙”について、「教育」「禁煙アプリの斡旋」「禁煙補助制度の導入」等を軸に改善に向けて活動しましたが、結果として横ばいとなっています。従業員が「禁煙してみようかな」と思えるような施策を今後は検討して
行きます。



2023年の「無関心期」31％が2025年には19％まで減少し、代わりに「維持期」53％→57％へと改善が見られました。相談窓口の拡充やメンタルヘルス教育、復職支援制度などの施策が成果を上げていると考えられます。今後も安心して働ける環境づくりを推進していきます。

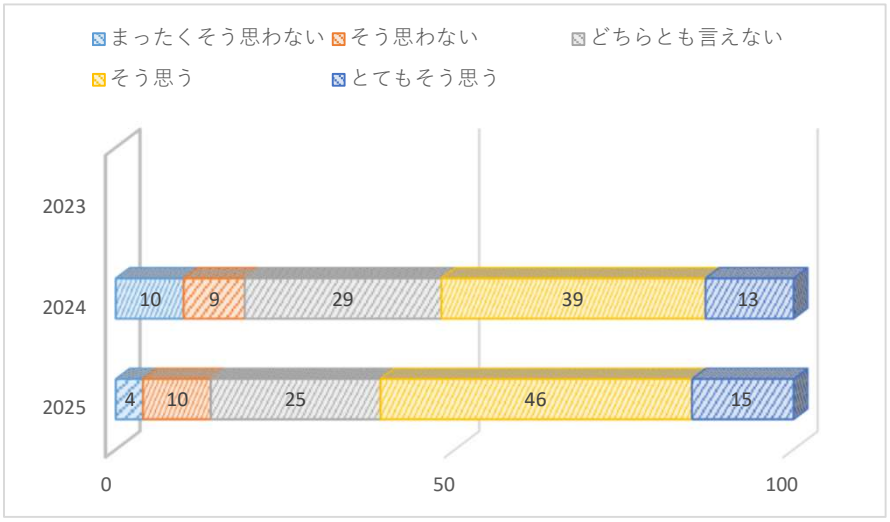


2023年の睡眠に関するアンケート項目で、十分な睡眠がとれないことによる健康不安を抱えている従業員が多く、また、改善意識が少なかったため、2024年より睡眠教育の回数を増やしました。「維持期」は53％前後で安定して推移しつつ、「準備期」「行動期」にいる従業員が増加（2023年16％→2025年17％）しています。昨年度に行った動画教育の効果で関心が高まったと考えられ、今後も継続的な啓発により行動変容を支援します。



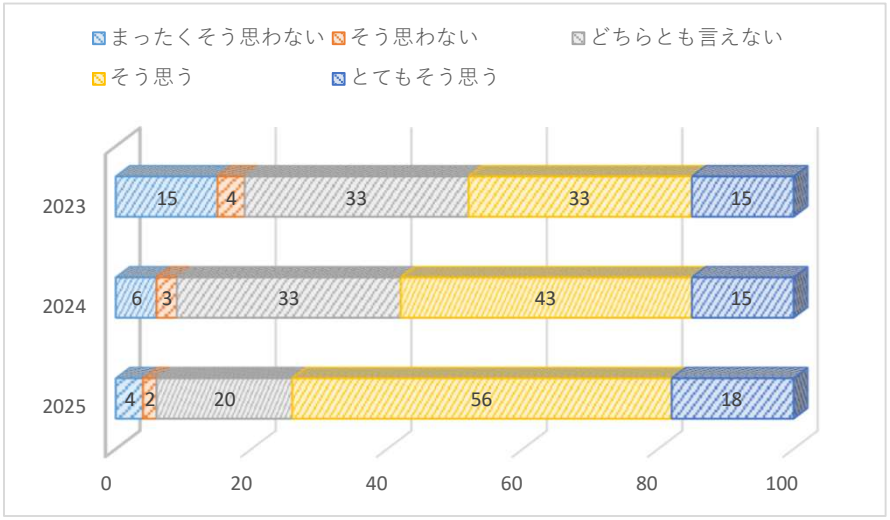
2023年は「無関心期」34％と高い割合でしたが、2025年には14％に減少しました。
「維持期」は56％→55％と高い水準を維持しており、飲酒に関する教育効果が表れていると考えられます。今年度計画している「飲み物教育」と連携させることで、さらに定着を図ります。

1．あなたの会社は、私たちの従業員を大切にしていると思いますか？



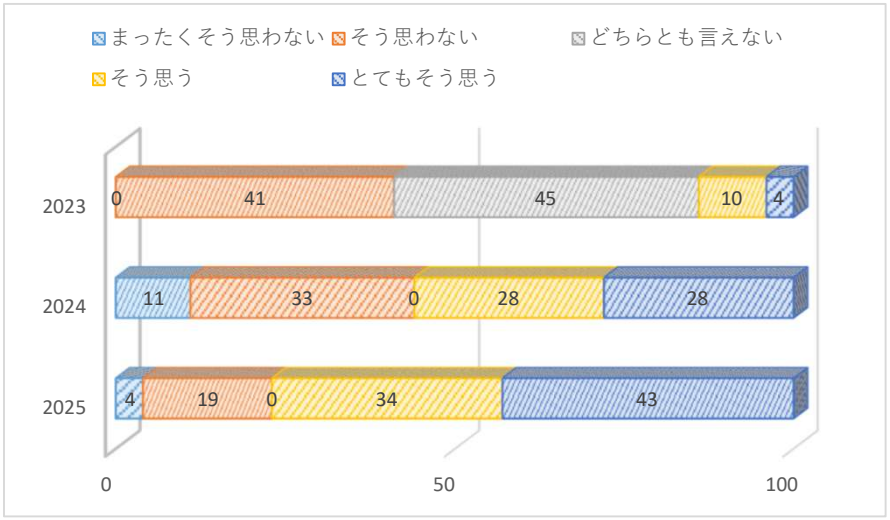
「そう思う」「とてもそう思う」と回答した割合は52％（2024）→61％（2025）と改善しました。
経営層の姿勢や取り組みが徐々に従業員に伝わっています。

2．あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに関して、熱心だとおもいますか？



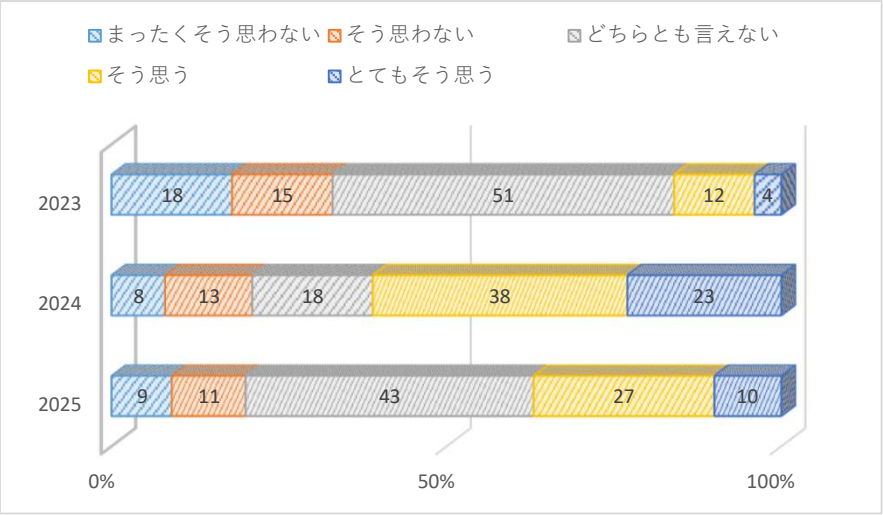
2023年は「そう思う・とてもそう思う」が48%でしたが、2025年には74%まで改善しました。
方針発信や具体的な施策が浸透してきている結果といえます。

3．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？



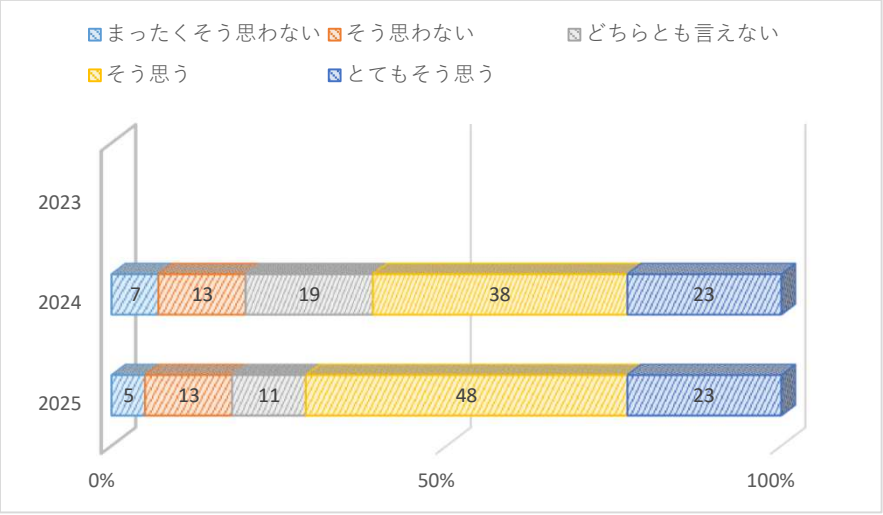
2023年は「ある」と答えた従業員が14%にとどまりましたが、2025年には77%まで大幅に改善しました。
制度や施策の周知を進めたことが成果に直結しています。

4．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?



2023年は16％（思う・とても思う）でしたが、2025年には37％と改善。
ただし「どちらとも言えない」が43％と依然多く、取り組みを「活用して効果を実感する」までには至っていません。
今後は従業員の行動につながる仕組みづくりが課題です。

5．自社の健康経営施策に対して満足していますか？



2025年は「満足（そう思う・とてもそう思う）」が71％に達し、2024年の61％からさらに改善しました。
従業員の満足度は高まりつつあり、引き続き施策の質・量ともに充実させることが求められます。

＜総括＞
3年間で、従業員の健康に対する「無関心層」が確実に減り、「維持期」や「関心・準備期」が増加するなど、行動変容が進みつつあります。特に喫煙・心の健康・適正飲酒の分野では教育や制度が効果を発揮しました。一方で、運動・食生活といった生活習慣に関する改善は小幅にとどまっており、今後は興味を引く教育や参加型施策を継続していくことが必要です。また、会社の取り組みに対する評価は大きく改善しており、情報提供や制度周知の強化が成果を上げています。
今後は「取り組みを活用して効果を実感できる」仕組みを整備することで、従業員の行動定着と満足度向上につながると考えられます。

■生産性との関連性分析

1．アブセンティーイズム（欠勤による損失）　※平均年間病欠・病気休業日数 × 報酬日額

年度	病欠・休業日数	報酬日額	一人当たり損失	損失額
2023	4.6日	10,000円	46,000円	6,210,000円
2024	3.6日	10,000円	36,000円	4,860,000円
2025	3.6日	10,000円	36,000円	4,860,000円

・2023年から2024年にかけて病欠日数が 4.6日→3.6日 に改善（▲22％減）。
・2024年と2025年は横ばい（3.6日）。
・健康施策が病欠削減に一定の効果を出しており、2023年比で損失額は1,350,000円削減。
・休業日数は改善し、損失額削減に寄与。体調不良での欠勤は減らせている。

2．プレゼンティーイズム（生産性低下率）　※給与 × 生産性低下率

年度	労働生産性低下率	年間給与	一人当たり損失	損失額
2023	-23%	4,000,000	-920,000	-124,200,000
2024	-26%	4,000,000	-1,040,000	-140,400,000
2025	-24%	4,000,000	-960,000	-129,600,000

・2024年：生産性低下率が悪化（-23％→-26％）、損失額が最大（-16,200,000円）。
・2025年：-24％まで回復し、損失額は -10,800,000円改善。ただし2023年水準までは戻れていない。
「出勤しているが十分に働けない」状態が課題。

全体として…
欠勤削減には成功している一方、働いている従業員のパフォーマンス低下（プレゼンティーズム）が足を引っ張っている。特に「食生活・運動・睡眠」の改善停滞がプレゼンティーズムに影響している可能性が高い。