株式会社　リビングイワイ　御中

健康習慣アンケート
Feedback Sheet

アンケート予定期間：2026年06月04日～2026年06月11日
実際の回答期間：2026年06月04日～2026年06月08日

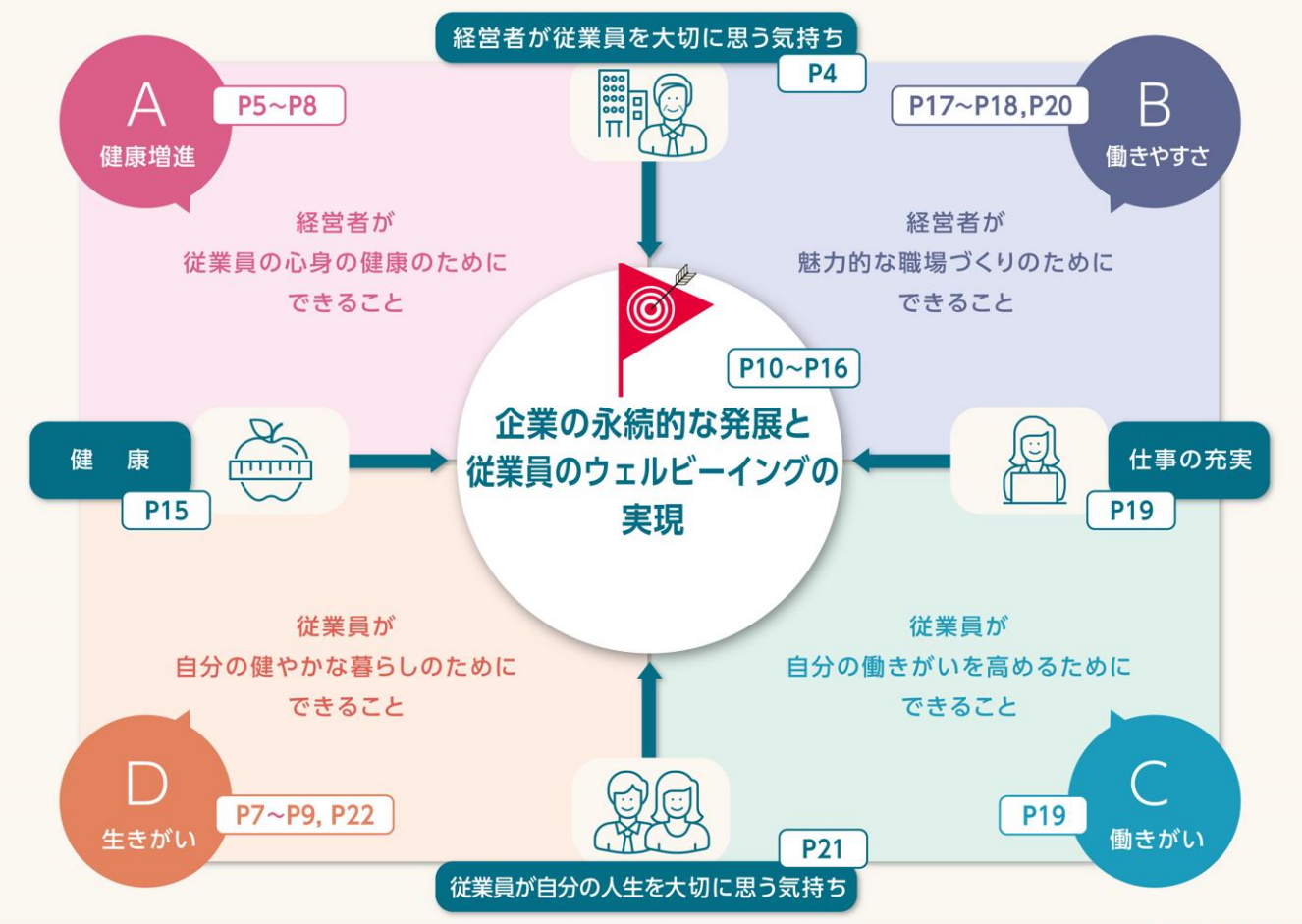
アクサ生命保険株式会社

SME

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

アクサ生命がすすめる健康経営の目的は、企業の永続的な発展と従業員のウェルビーイングの実現です。
この目的を達成するには、「経営者の想い」と「従業員の想い」の調和（縦軸）、「健康」と「仕事」の調和（横軸）、
この２つの軸が重要であり、これらの軸を組み合わせて生まれるABCDの４つの領域へアプローチすることが必要と考えます。
このフィードバックシートでは、縦軸・横軸の要素の状況とABCDそれぞれの領域の現状をご報告します。
この報告をもとに、人に関する経営課題の特定とその解決に向けた打ち手の検討・実施、さらには取り組みの評価・振り返りにぜひお役立てください。



P3:回答者の属性

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
実際の回答期間	2026年06月04日～ 2026年06月08日
対象数	41名
回答者数	39名
回答率	95%



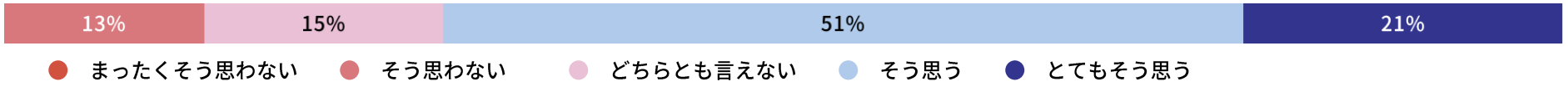


※アクサ生命が2024年に健康習慣アンケートを実施した約7,700社、23万人の回答結果では、
男性67%、女性33%であり、平均年齢は44.8歳でした。
本フィードバックシートの参考値は、この約23万人の回答結果をもとに算出しています。
なお、性別について「その他、または回答しない」を選択された場合は、個人の特定を防ぐために、
貴社の有効回答の中で過半数を占める性別に含めています。

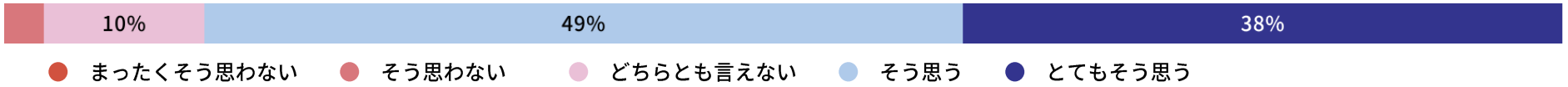
経営者が従業員を大切に思う気持ち

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。
従業員を大切にす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



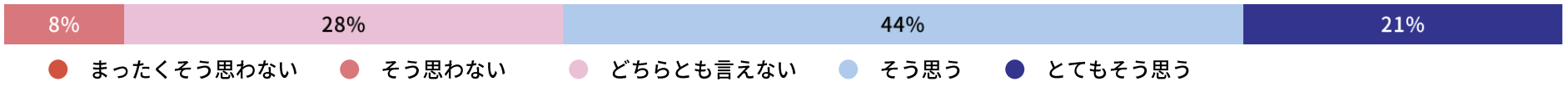
あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに関して、熱心だと思いますか



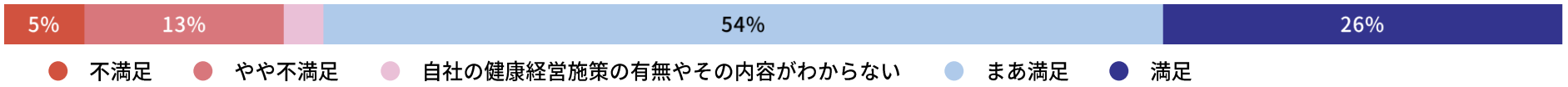
あなたの勤務先では、健康づくりを目的とした情報提供や研修機会などがありますか



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

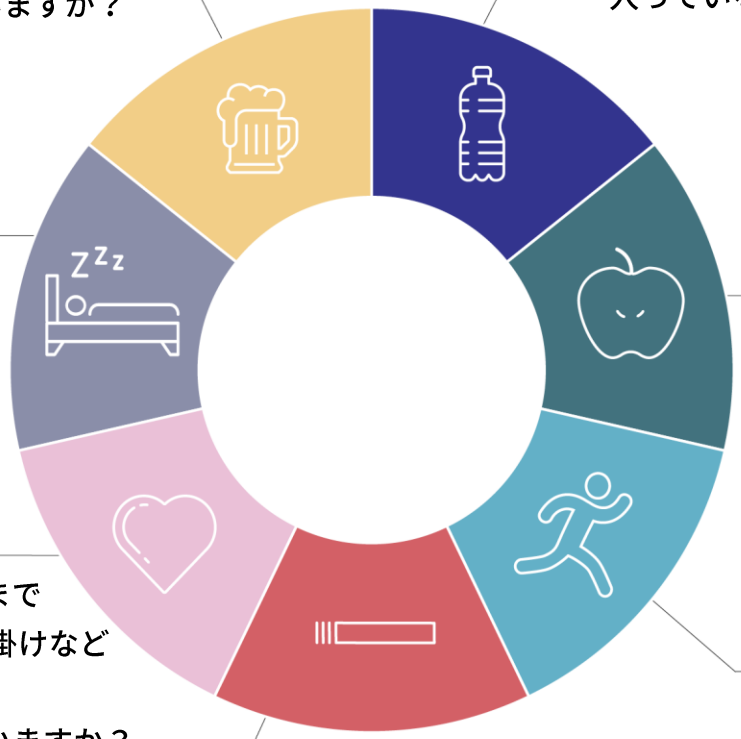


自社の健康経営施策に対して満足していますか



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します。



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？

2 食生活

日常的に健康を意識して食べ物の選択や
食べ方の工夫をしていますか？

3 運動

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？
（1回30分以上）

4 喫煙

あなたはたばこを吸いますか？

5 心の健康

出勤時、退勤時に、お互いの表情まで
意識して挨拶をしたり あるいは声掛けなど
仕事のストレスをためないように
コミュニケーションの工夫をしていますか？

6 睡眠

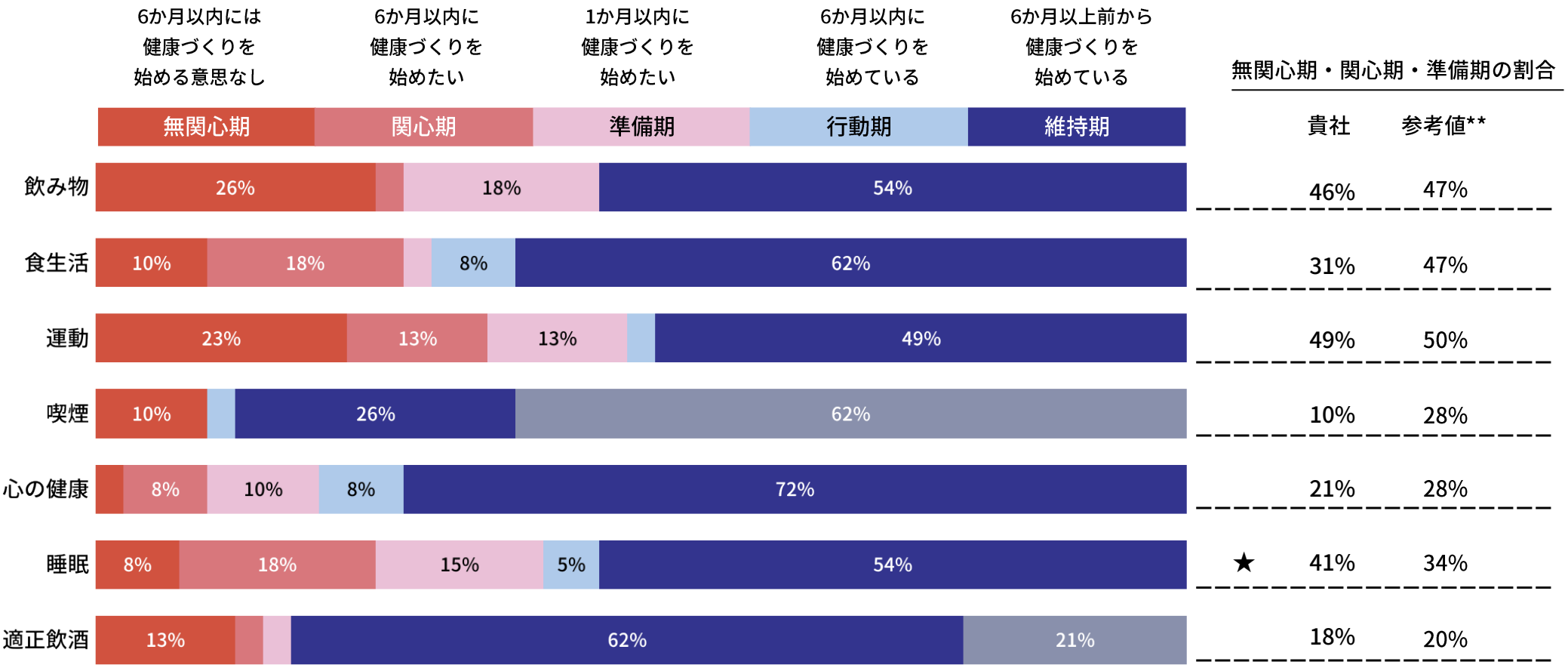
日ごろ、質のよい睡眠をとることを
こころがけていますか？

7 適正飲酒

健康を意識してアルコールとの
付き合い方を工夫していますか？

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。



無関心期・関心期・準備期の割合	貴社	参考値**
飲み物	46%	47%
食生活	31%	47%
運動	49%	50%
喫煙	10%	28%
心の健康	21%	28%
睡眠	★ 41%	34%
適正飲酒	18%	20%

*「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2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

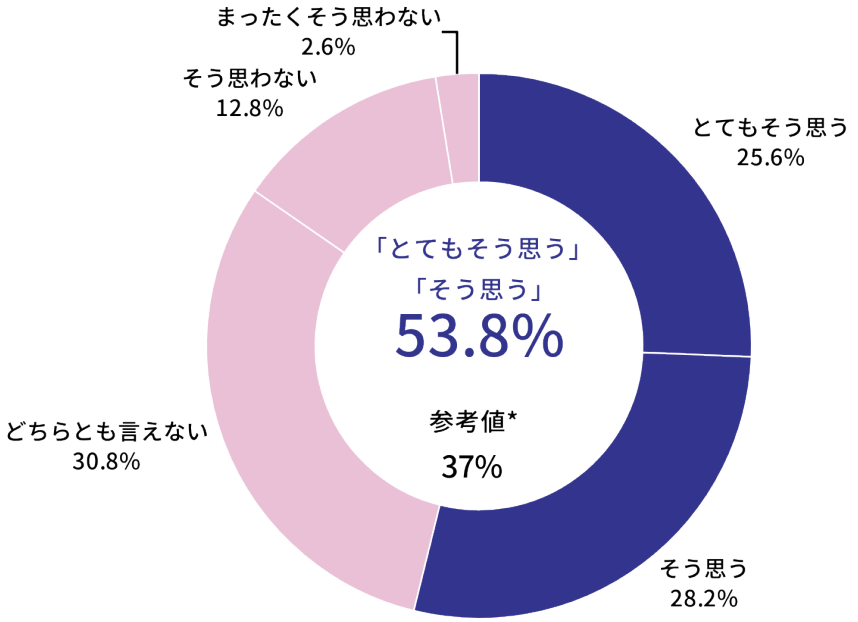
参考値と比較して、割合が大きい項目（悪い項目）には貴社の値の左に★を表示します。

健康増進を促すプラス要因

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）

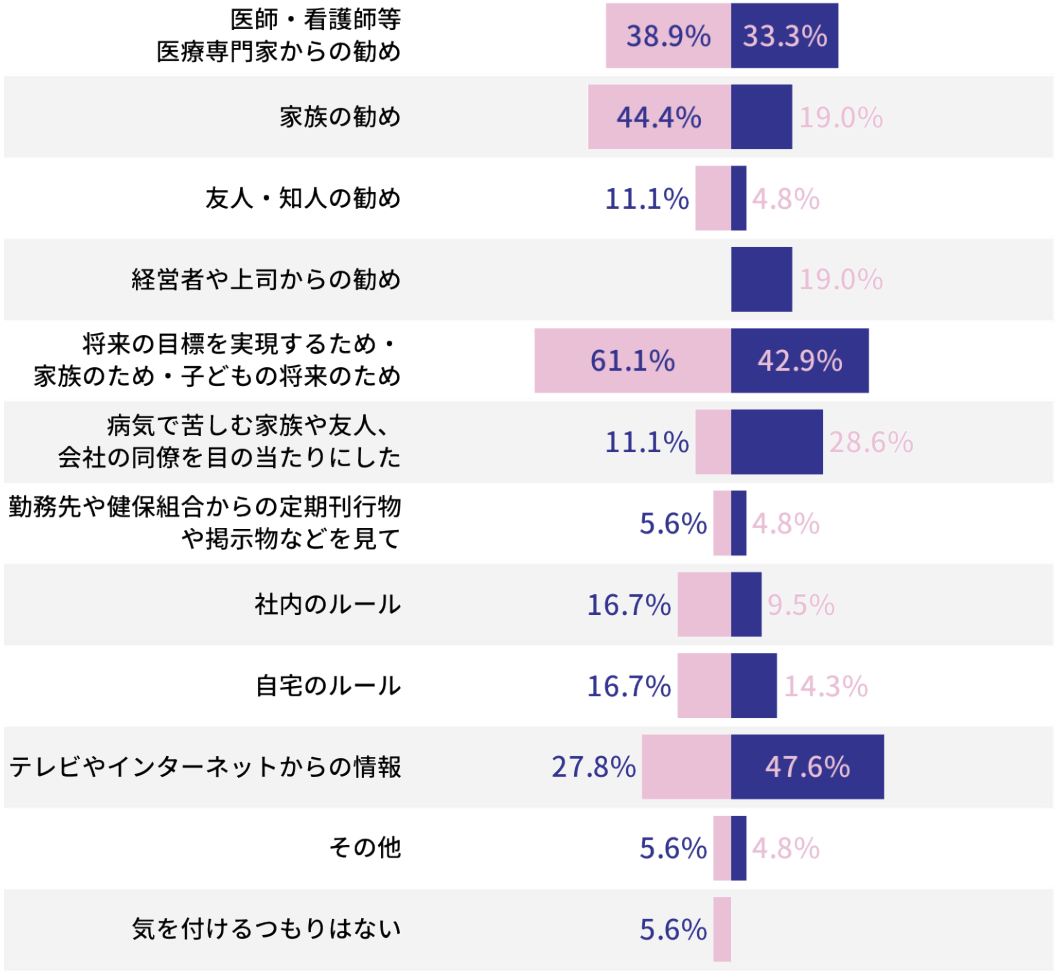
会社の同僚や友人に比べて、生活習慣に気を付けている方だと思いますか



*アクサ生命2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

（図２）

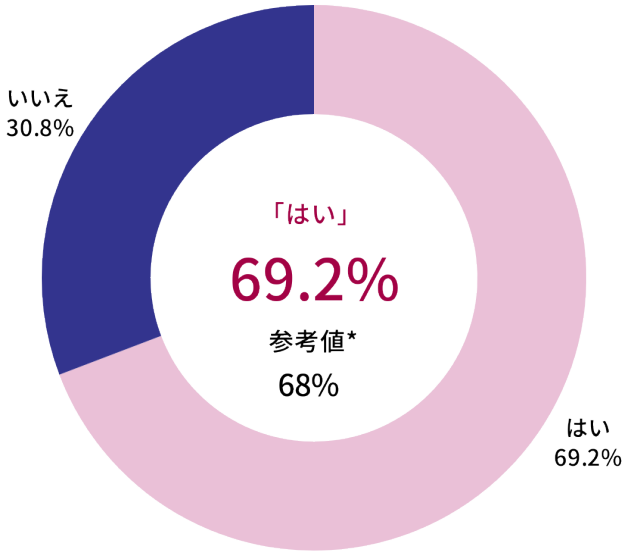
■ 図1で「とてもそう思う、そう思う」を選択した回答者が、生活習慣を気を付けるようになったきっかけ
■ 図1で「どちらとも言えない、そう思わない、まったくそう思わない」を選択した回答者が、これから生活習慣を気を付けると仮定した場合のきっかけ



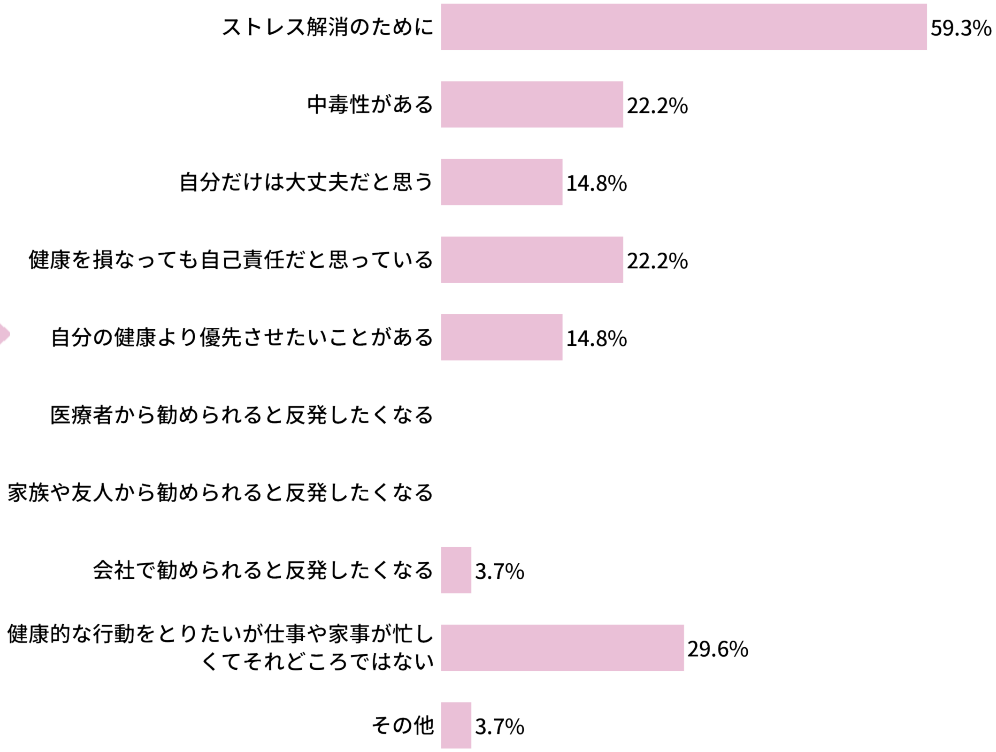
健康増進を妨げるマイナス要因

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)



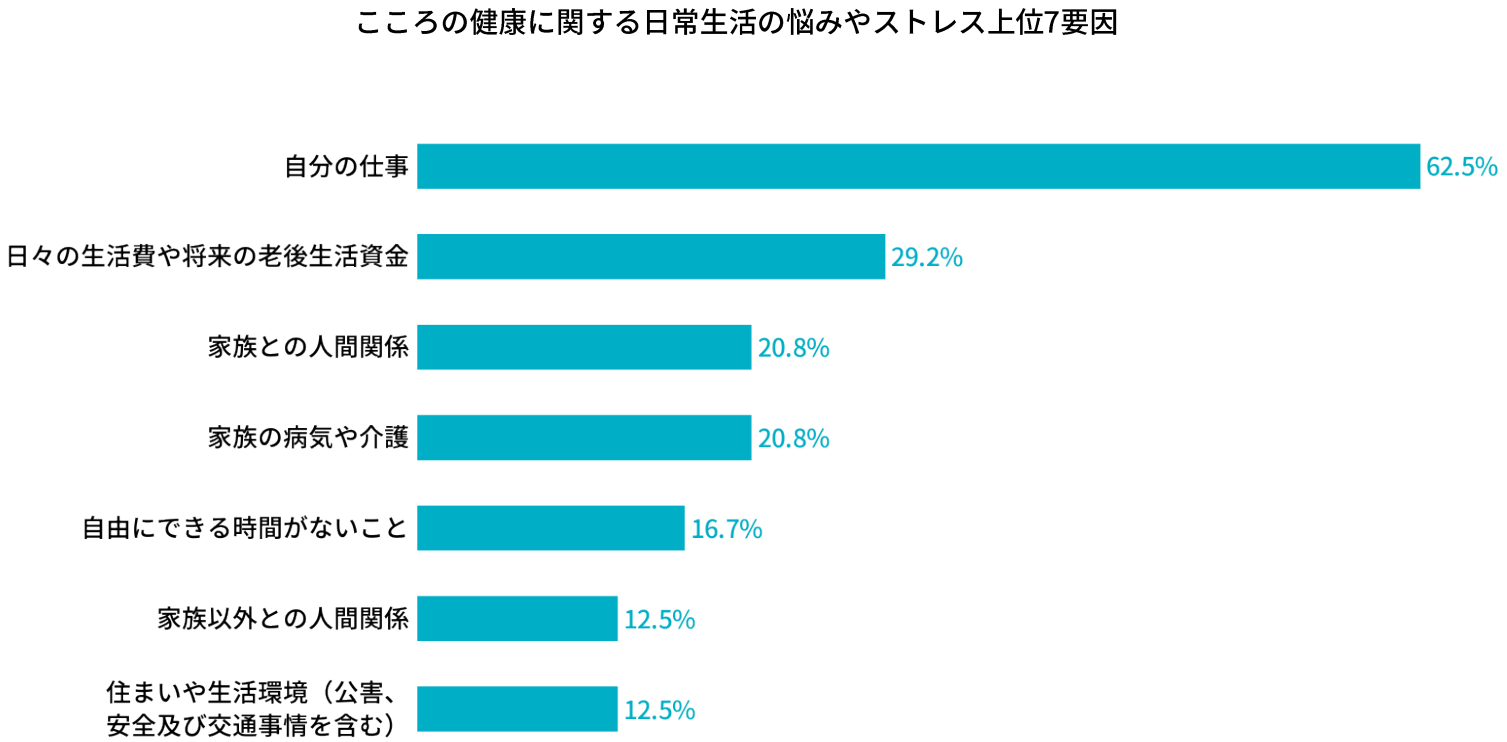
健康を損なうことを知っていながらやってしまう理由について最大5つまでご選択ください。



*アクサ生命2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

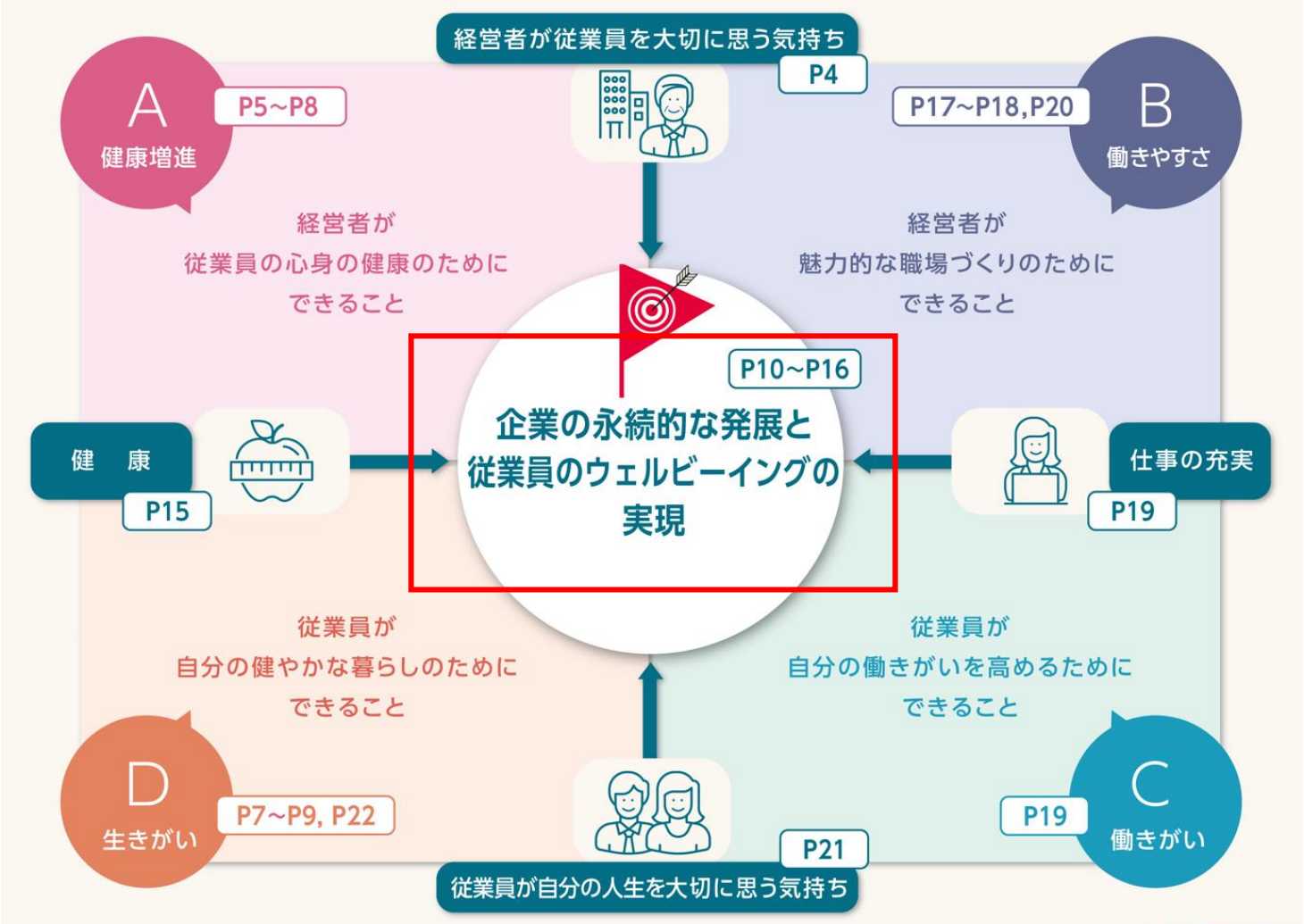
こころの健康に関するストレス要因

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。



企業の発展を支える従業員の労働生産性とウェルビーイングの関連

働き手が減少する日本社会において、企業の永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、職場の健康増進と働きやすさに加えて、従業員の働きがいと生きがいの向上を通じたウェルビーイングの実現が重要です。
そこで、企業の発展を支える従業員の労働生産性とウェルビーイングの関連について見ていきます。



P3:回答者の属性

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度合を、「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

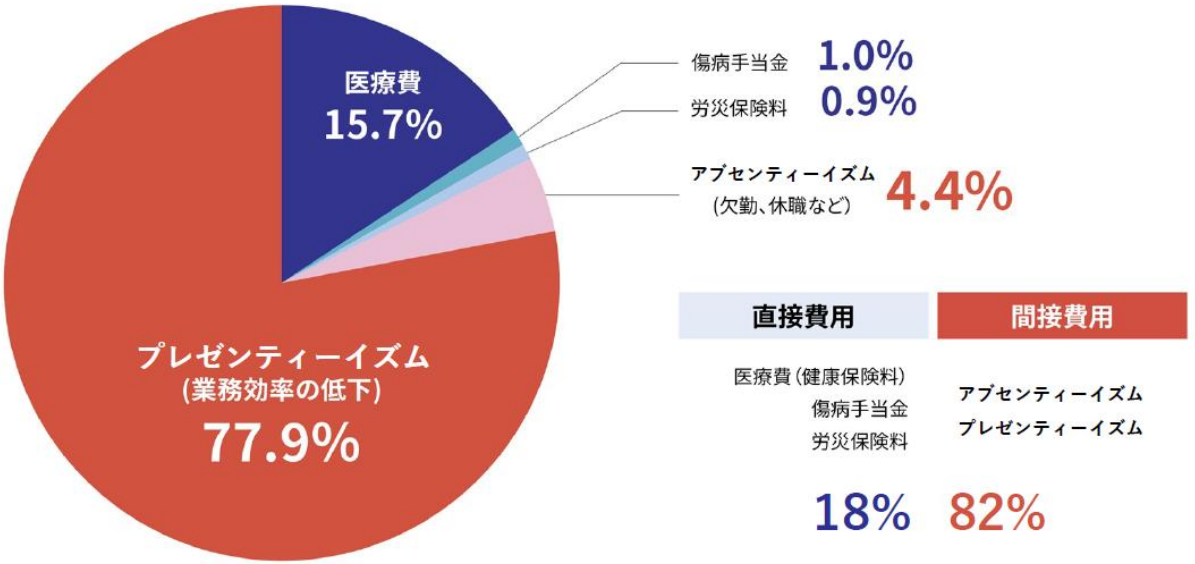
心身の不調によって会社を休む状態。遅刻・早退・病欠・欠勤等。



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。



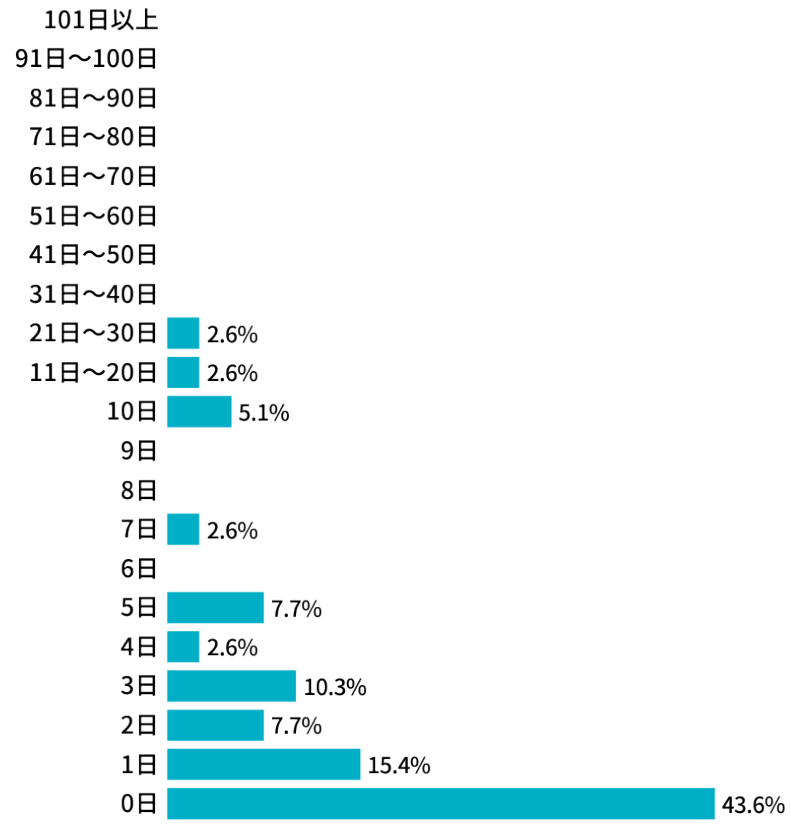


出典：経済産業省（2016）『平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業（ヘルスケアビジネス創出支援等）実践支援調査報告書』
『健康経営評価指標の策定・活用事業』東大WG報告書

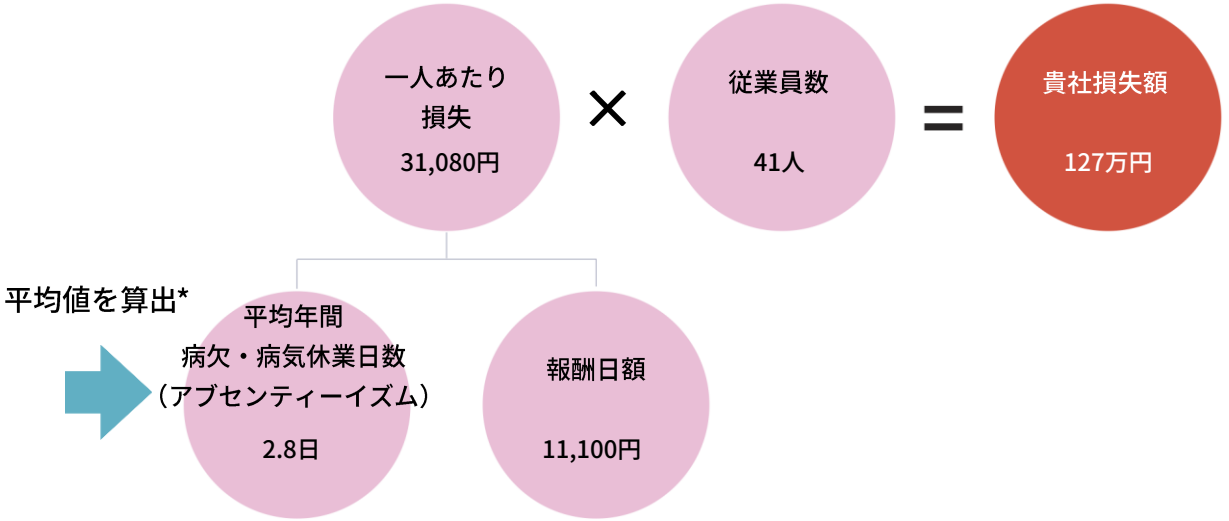
アブセンティーイズムによる損失額の推計

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



アブセンティーイズムコスト（推計）
※貴社回答結果に基づき推計
報酬日額に関して、貴社からのご指定がない場合は10,000円と仮定



参考値**
アブセンティーイズムの平均値3.4日

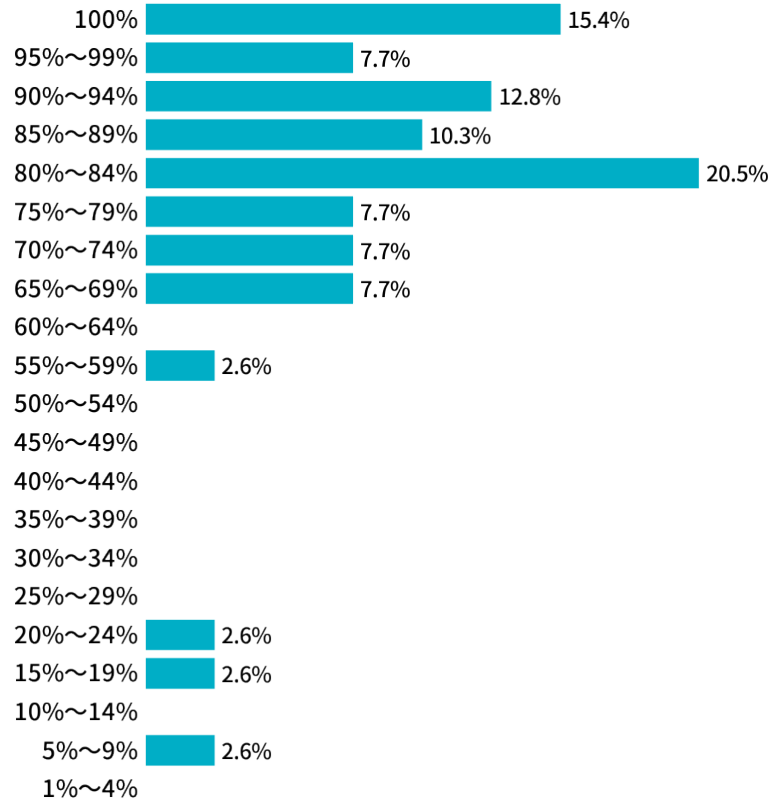
*平均値は、以下の通り、回答の選択肢を数値に置き換えて算出します。
例）
選択肢「0日」→ 0
選択肢「11日～20日」→ 15.5
選択肢「101日以上」→ 101

* *アクサ生命2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

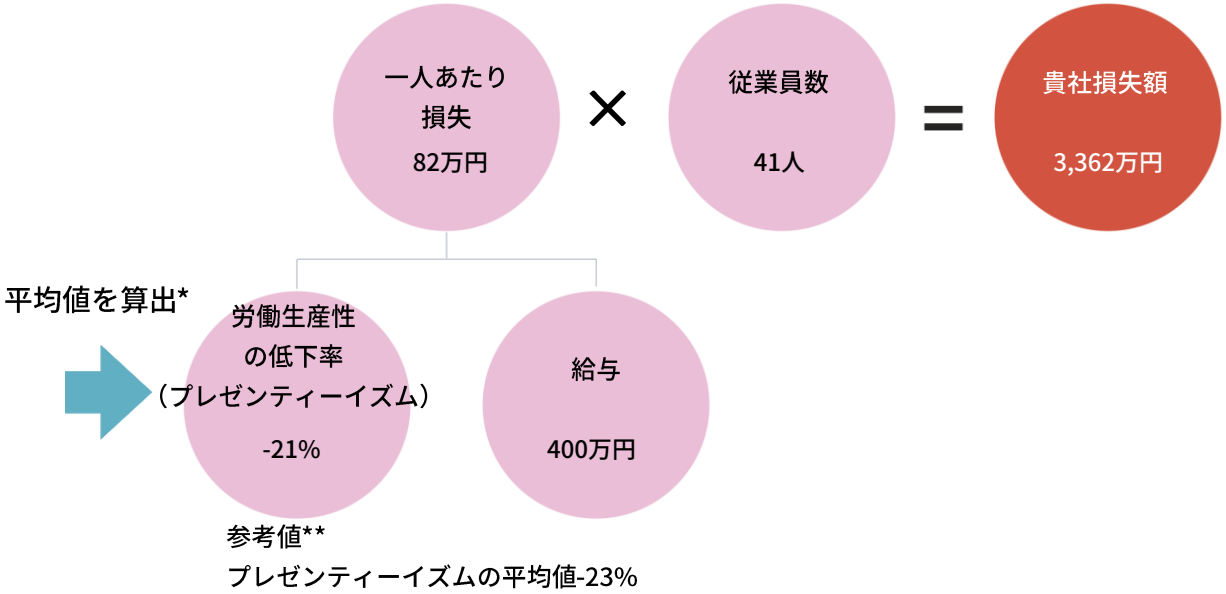
プレゼンティーイズムによる損失額の推計

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



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



参考値**
プレゼンティーイズムの平均値-23%

*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2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

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



※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。

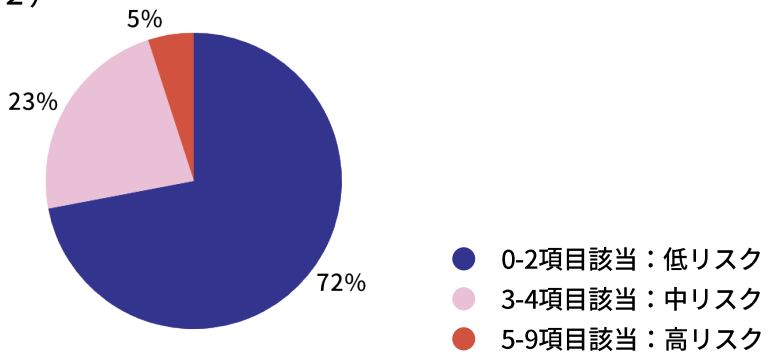
（図表１）

	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	10%
	②過度な飲酒習慣あり	15%
	③運動習慣なし	77%
	④睡眠が不充分	33%
心理的リスク	⑤不定愁訴あり	21%
	⑥主観的健康感が悪い	5%
	⑦高ストレス	13%
	⑧仕事満足度が低い	15%
	⑨生活満足度が低い	10%

＊「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。

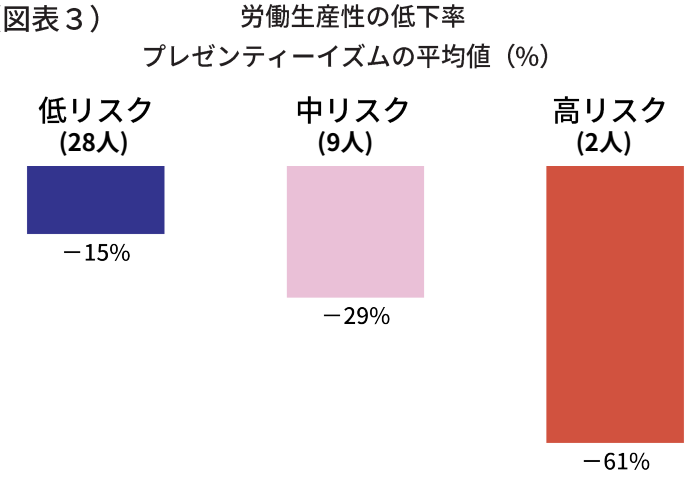
（図表２）



※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。

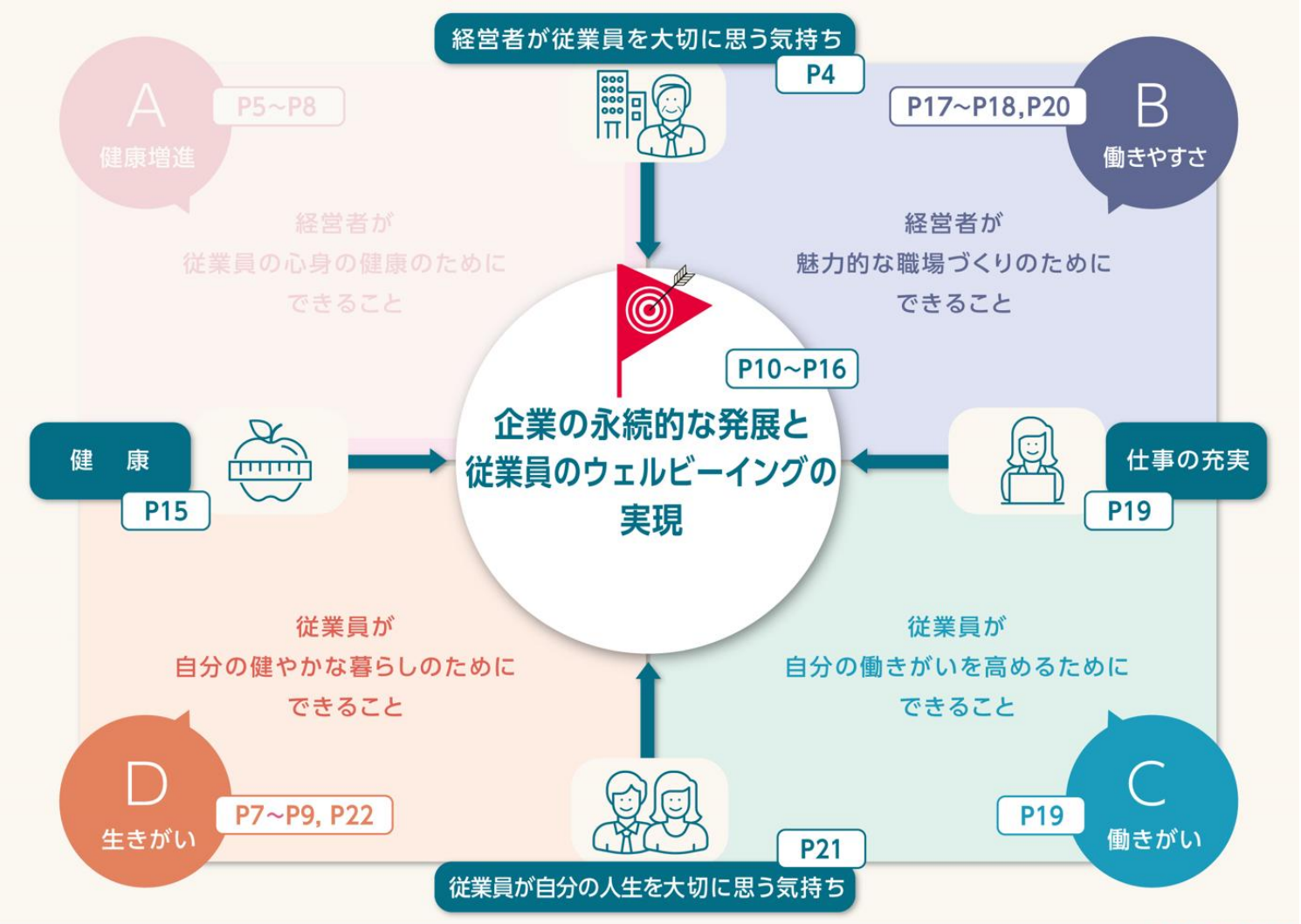
各リスクレベルのプレゼンティーイズムの
平均値を比較します。

（図表３）



企業の永続的な発展と従業員のウェルビーイングを支える要因

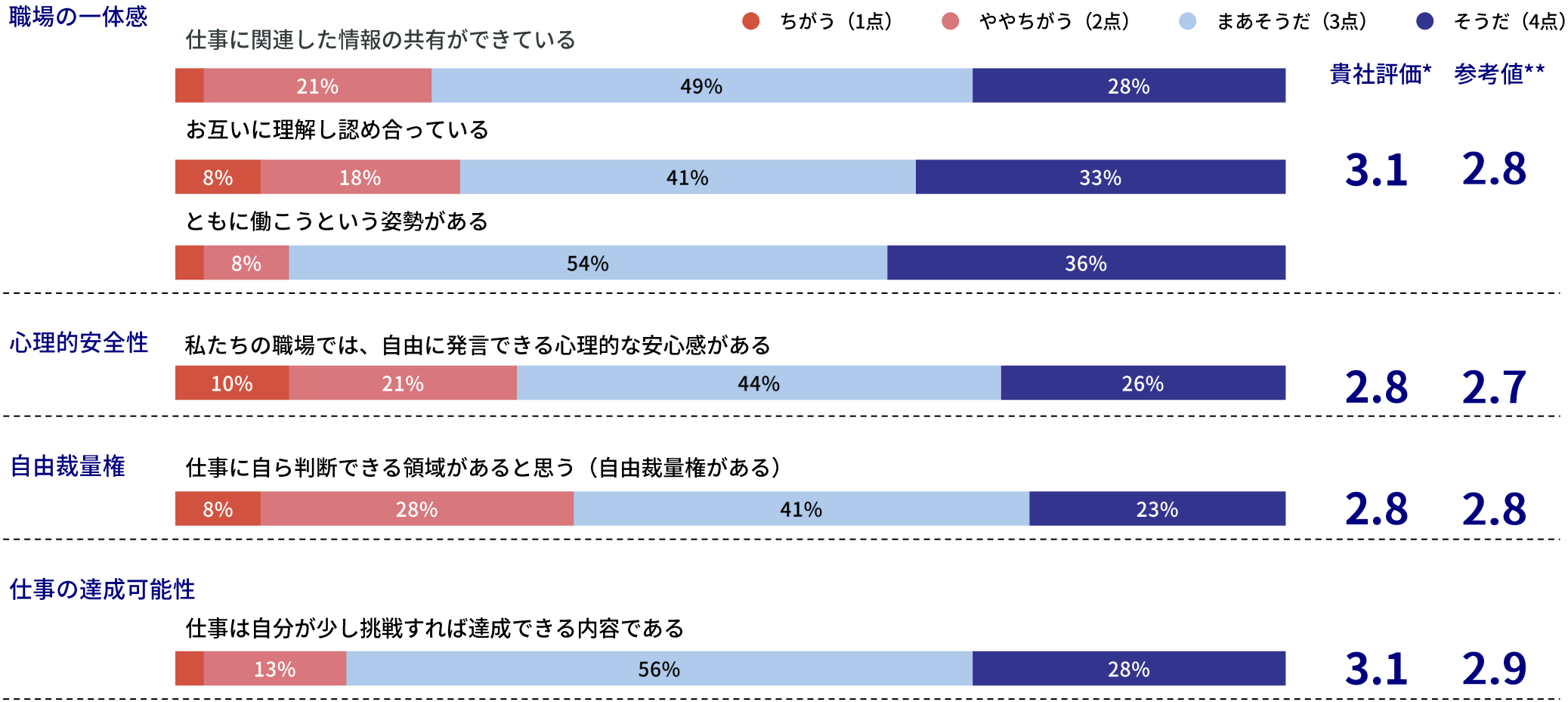
人生100年時代において、従業員が日々の幸せを感じ、豊かな人生をおくるために必要なものとは何でしょうか。
心身の健康に加えて、従業員が働きやすさ、働きがい、そして生きがいを感じることが重要と考えられます。
そこで、従業員のBCDの領域の状況について見ていきます。



P3:回答者の属性

職場の働きやすさ

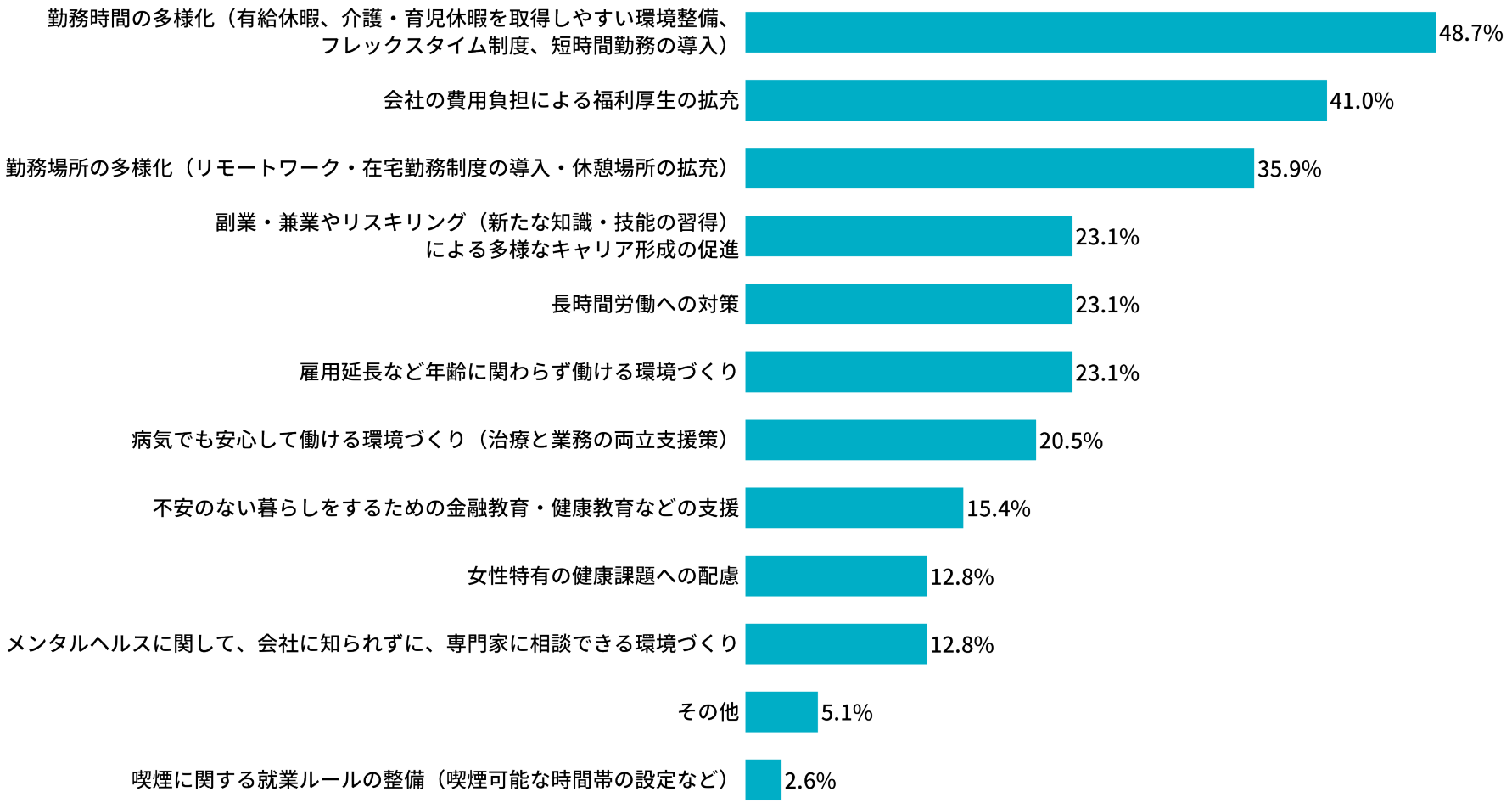
職場の働きやすさとは、会社が体制を整え、従業員間で協力して作り上げるものと考えます。
以下の質問に、「そうだ」「まあそうだ」と答える従業員が多いほど、働きやすい職場であると言えます。



* 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2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

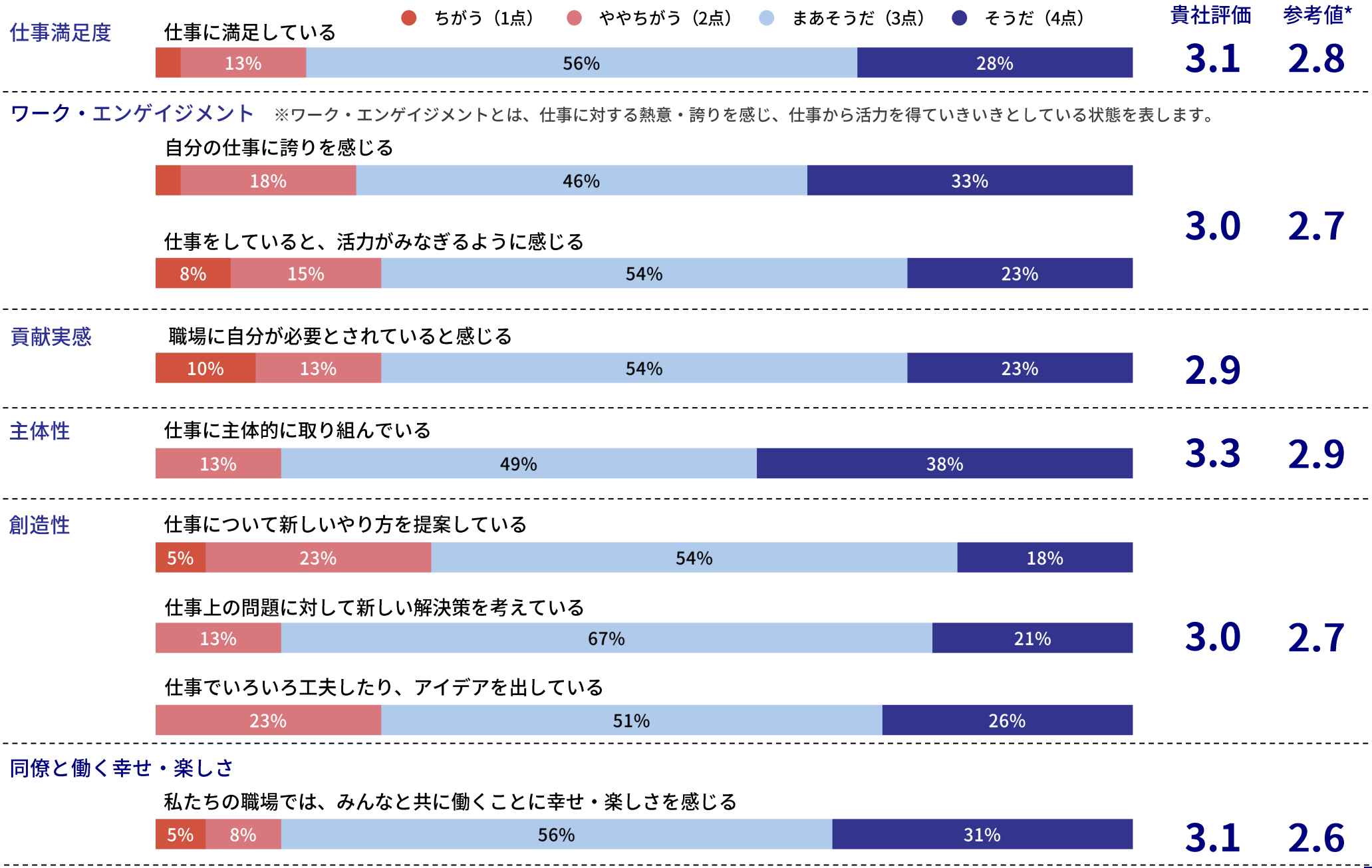
働き方や福利厚生制度に関する要望

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。



従業員の仕事の充実と働きがい

仕事を充実させるためには、従業員の働きがいが重要です。



*アクサ生命2024年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約23万人）

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、従業員が働く目的を見つめ直し、ワーク・エンゲイジメントが高まることが期待されます。

自社の経営理念やビジョンなどについて、あなたの認識や考えを伺います。最もあてはまるものを選択してください。



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



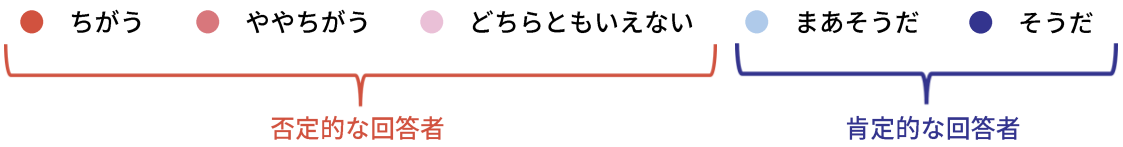
自社の経営理念やビジョンなどに従って行動している



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

従業員が自分の人生を大切に思う気持ち（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主体的に取り組み、ワーク・エンゲイジメントが高い傾向があります。



未来志向

私には将来の夢や目標、やりたいことがある



長生き

私は、できるだけ長生きしたい



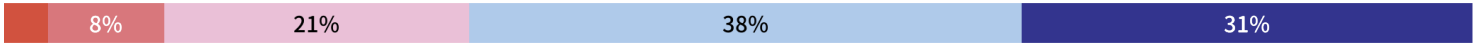
楽観的な思考（自己効力感）

私は、人生に困難があっても「きっと何とかなるだろう」という楽観的な気持ちがある



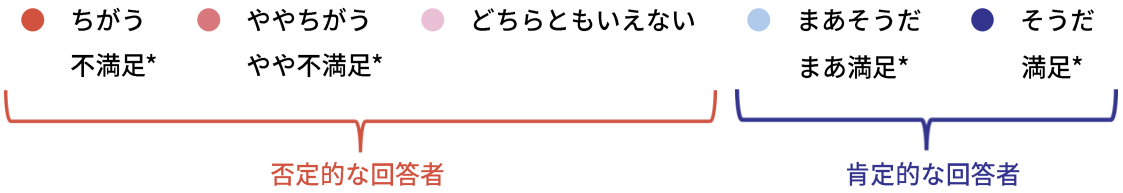
過去の捉え方（自己肯定感）

これまでの人生を振り返る時、後悔よりも感謝する気持ちの方が強い



従業員の生きがい（健やかな生活）

従業員の生きがいを高めるためには、自分の人生を大切に思い、経済的な安定や人・社会とのつながり、新しい経験・学びが重要と考えます。
従業員の生きがいは、ワーク・エンゲイジメントを高めることが分かっています。



新しい経験・学び

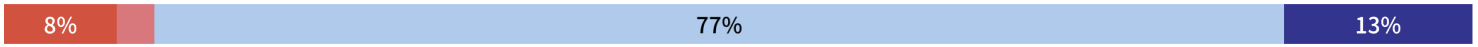
これからの人生を豊かに生きるために、新しい経験をしたり、知らないことを学んでいますか



生活満足度

*４つの選択肢「● 不満足」「● やや不満足」「● まあ満足」「● 満足」より回答

現在の生活に満足していますか



経済的な安定

*４つの選択肢「● ちがう」「● ややちがう」「● まあそうだ」「● そうだ」より回答

支出のコントロールをしながら、安定した生活を送れていますか



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



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



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

専門は予防医学、社会保障。
30代で起業したベンチャー経営を通して、健康経営や人的資本投資の重要性を認識。
現在は持続可能な長寿社会の構築に向け、産官学連携で実証研究を進める。
政府委員として骨太方針等の政策立案及び評価過程に関わる。



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。

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

奈良営業所
〒 631-0824
奈良県奈良市西大寺南町8番33号 奈良商工会議所会館 4F
TEL 0742-55-1315
井上 祐樹

※　健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

AXA-A2-2506-0430/C0T

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。

❶ → ❷ → ❸

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
- ●楽しみな将来に向けて



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▶

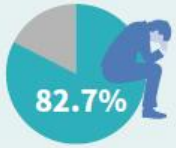
従業員のメンタルヘルス対策について

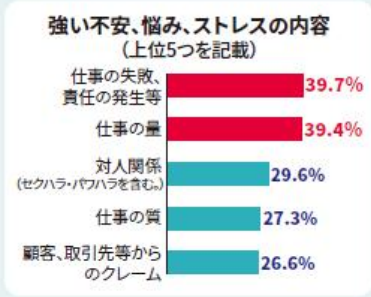
メンタルヘルスが心配な従業員はいませんか？
（フィードバックシートP.9「こころの健康に関するストレス要因」を振り返ってみましょう）
メンタルヘルスの悪化を未然に防止するストレスチェック、産業医のサービスの情報提供を希望しますか？

専門スタッフによるご説明を行っております。
以下二次元バーコードよりお申込みください。

■職場におけるメンタルヘルス不調者の状況
（令和5年労働安全衛生調査）

仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスを感じたことがある労働者





※「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。