

健康経営の効果測定  
第1回調査結果のご報告  
《横浜市内中小企業等》

2018年6月

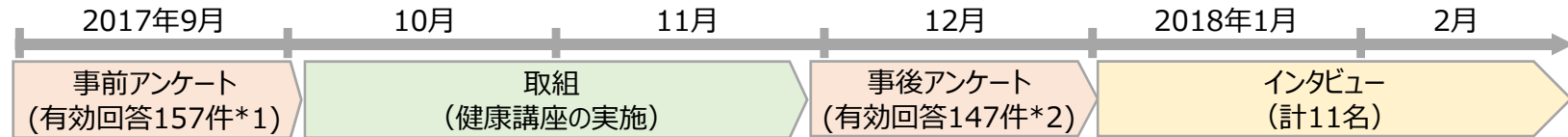
東京大学政策ビジョン研究センター  
データヘルス研究ユニット

# 事業概要

## 目的：

横浜市内の中小規模の事業所6事業所を対象に、横浜市経済局と東京大学が協働で取組支援から、その効果測定までを一貫してサポートすることにより、施策の検証、及び市内事業所への健康経営の取組の普及に資することを目的とした。

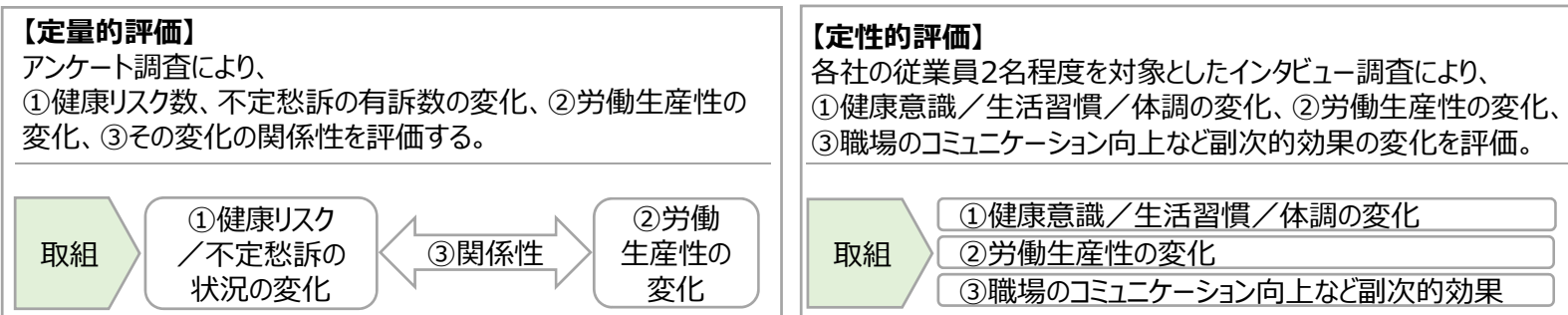
## 実施スケジュール：



\*1: 『取組前の状況』を評価する対象データ。

\*2: その内、取組前後で紐付け可能な従業員は113名（『取組前後の変化』を評価する対象データ）。

## 調査方法：



## 取組（健康講座）の実施状況：

企業名	健康講座の内容	参加者数	参加率
A社	職場における運動機会の増進講座	17	71%
	社員向けメンタルヘルス対策講座 *	11	46%
B社	禁煙支援講座	13	87%
C社	職場における運動機会の増進講座	21	78%
	栄養士向け集団健康教育研修	20	74%
	マネージャー向けメンタルヘルス対策講座	6	75%
	社員向けメンタルヘルス対策講座	12	63%

企業名	健康講座の内容	参加者数	参加率
D社	食べ方で変わるカラダのコンディション講座	10	63%
	ストレスとの向き合い方講座	10	63%
E社	禁煙支援講座	10	67%
	ストレスとの向き合い方講座	10	67%
F社	職場における運動機会の増進講座	6	67%

\* 実施時期の都合により、本効果測定事業の対象外。

# アンケート調査票の内容

評価内容	評価方法
健康リスクの状況	問1～10で、「リスクあり」と判定された項目数の合計値により評価
①主観的健康感	問1. あなたの現在の健康状況はいかがですか。 : 「あまりよくない」、又は「よくない」を選択⇒「リスクあり」と判定
②仕事満足度	問2. 仕事に満足していますか。 : 「やや不満足」、又は「不満足」を選択⇒「リスクあり」と判定
③家庭満足度	問3. 家庭生活に満足していますか。 : 「やや不満足」、又は「不満足」を選択⇒「リスクあり」と判定
④ストレス	問4. 過去30日の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか。 ①神経過敏に感じましたか②絶望的だと感じましたか③そわそわ、落ち着かなく感じましたか④気分が沈み込んで、何が起ころても気が晴れないように感じましたか⑤何をするのも骨折りだと感じましたか⑥自分は価値のない人間だと感じましたか : 「全くない: 0点」「少しだけ: 1点」「ときどき: 2点」「たいてい: 3点」「いつも: 4点」を選択し、その合計値が10点以上⇒「リスクあり」と判定
⑤喫煙	問5. 現在、たばこを習慣的に吸っていますか。 : 「はい」を選択⇒「リスクあり」と判定
⑥アルコール	問6. お酒（清酒、焼酎、ビール、洋酒など）を飲む頻度はどの程度ですか。 : 「毎日」を選択、かつ 問7. 飲酒日の1日当たりの飲酒量はどの程度ですか。 : 「2～3合未満」、又は「3合以上」を選択⇒「リスクあり」と判定
⑦運動習慣	問8. 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施していますか。 : 「いいえ」を選択⇒「リスクあり」と判定
⑧睡眠休養	問9. 睡眠で休養が十分とれていますか。 : 「いいえ」を選択⇒「リスクあり」と判定
⑨不定愁訴	問10. 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？ : 「はい」を選択⇒「リスクあり」と判定
不定愁訴の状況	問10で「はい」を選択した回答者について、問11の不定愁訴42症状のうち複数回答した症状の有訴数により評価 (全身症状、眼、耳、胸部、呼吸器系、消化器系、歯、皮膚、筋骨格系、手足、尿路生殖器系、損傷)
労働生産性損失の状況	問12で病気・けがなどによる欠勤、及び問13で何らかの疾患や症状を抱えながら出勤することによる労働生産性損失を評価
アブゼンティーズム	問12. 昨年1年間に、自分の病気やけがなどの体調不良で何日仕事を休みましたか。 : <u> 日 </u> (0~365日)
プレゼンティーズム	問13. 病気やけが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。 : <u> % </u> (1~100%)
副次的効果の状況	問14の各問について「そうだ: 4点」「まあそうだ: 3点」「ややちがう: 2点」「ちがう: 1点」の1つを選択し、その平均値により評価
職場の一体感	(3項目)私たちの職場では、①ともに働こうという姿勢がある、②お互いに理解し認め合っている、③仕事に関連した情報の共有ができています。
ワークエンゲイジメント	(2項目)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。
創造性の発揮	(3項目)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。
積極的な学習	(3項目)①仕事で自分を上手に高めることができています。②新しい事をマスターすることで刺激を受けている。③新しいことを経験して成長している。

※属性情報として、性別・年代・報酬年額を取得。報酬年額は、労働生産性損失のコスト換算に使用。

※出典：問1,4,9,10,11：国民生活基礎調査 健康票。問5,6,7,8：特定健康診査問診票。問2,3,14：新職業性ストレス簡易調査票

問12,13：経済産業省 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）「健康経営評価指標の策定・活用事業」東大WG報告書

# 労働生産性損失（アブゼンティーイズム・プレゼンティーイズム）

- アブゼンティーイズムは年平均2.5日（3.6万円）であり、回答者の約50%が0日であった。
- プレゼンティーイズムは年平均16.7%（73.0万円）であり、回答者の約50%が10%以下であった。
- アブゼンティーイズムとプレゼンティーイズムの合計（＝労働生産性損失）は年間76.6万円であった。

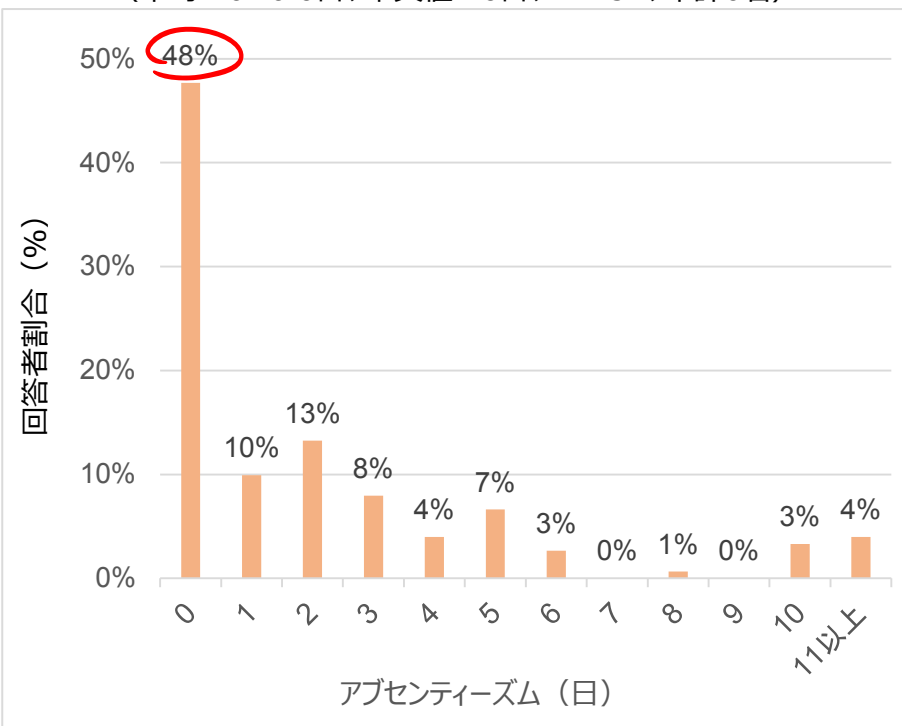
## アブゼンティーイズム:

病気・けがなどにより欠勤した日数を表す。

以下質問の回答値（単位：日）。

問. 昨年1年間に、自分の病気やけがなどの体調不良で何日仕事を休みましたか。\_\_\_\_\_日（0～365日）

図表1. 取組前のアブゼンティーイズム  
（平均2.6±6.0日、中央値1.0日、n=151、不詳6名）



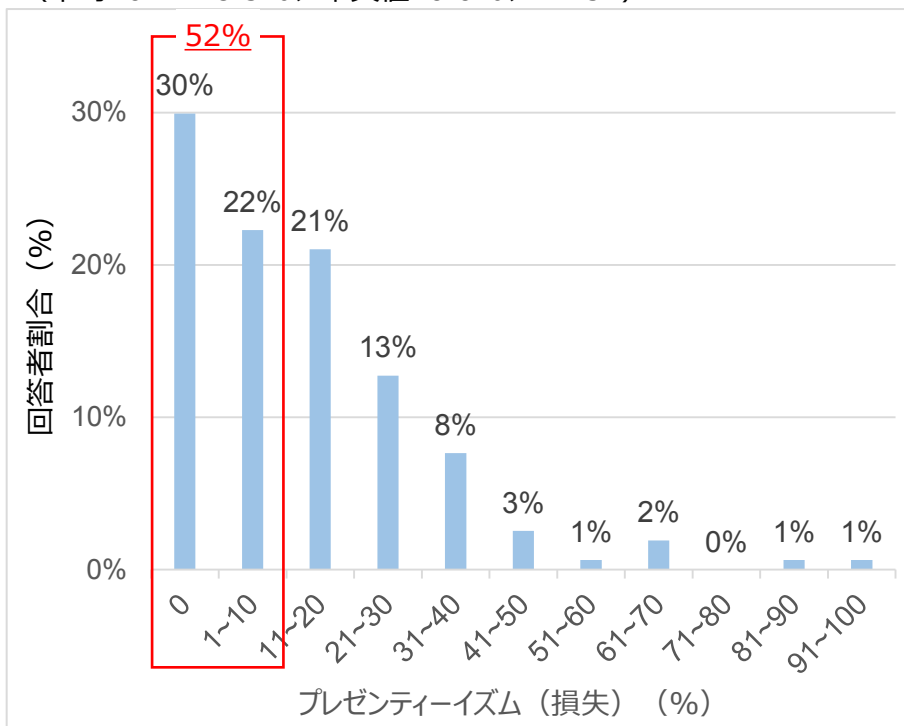
## プレゼンティーイズム (損失):

何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態の程度（損失割合）を表す。

100%から以下質問の回答値を差し引いた値（単位：%）。

問. 病気やけが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。\_\_\_\_\_%（1～100%）

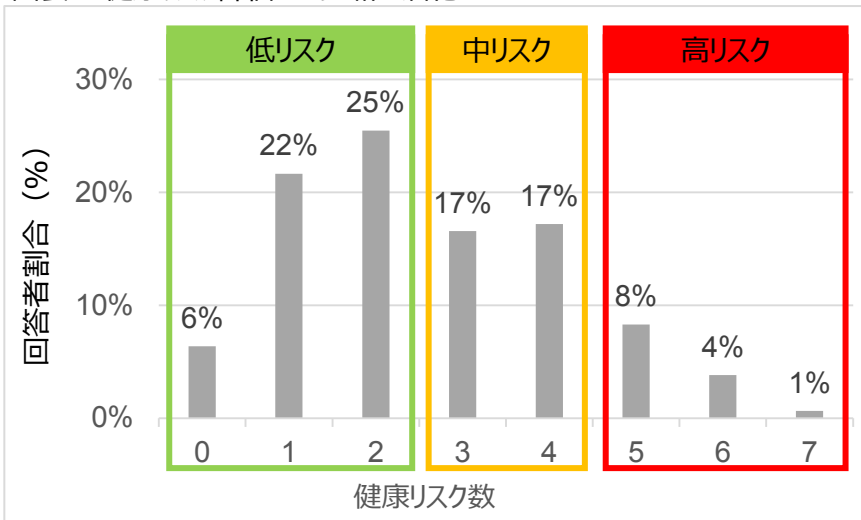
図表2. 取組前のプレゼンティーイズム  
（平均16.7±18.3%、中央値10.0%、n=157）



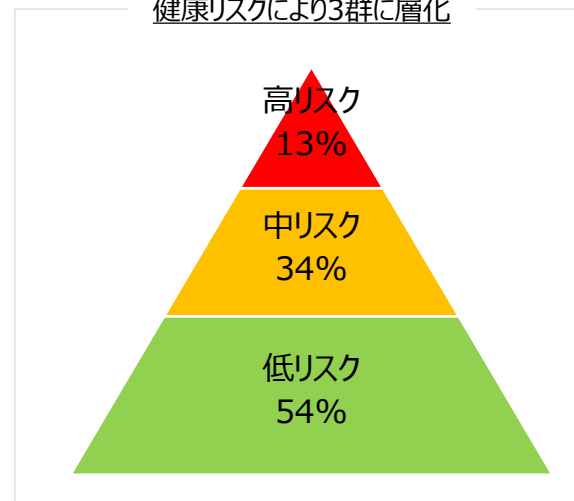
# 健康リスク評価

- 健康リスク評価項目の中でリスクありと判定された項目の合計数により、従業員を低リスク（0～2項目）、中リスク（3～4項目）、高リスク（5項目以上）の3つの群に分けた。

図表3. 健康リスク評価により3群に層化



健康リスクにより3群に層化



※四捨五入の関係により、図表3の%値の合計と異なる。

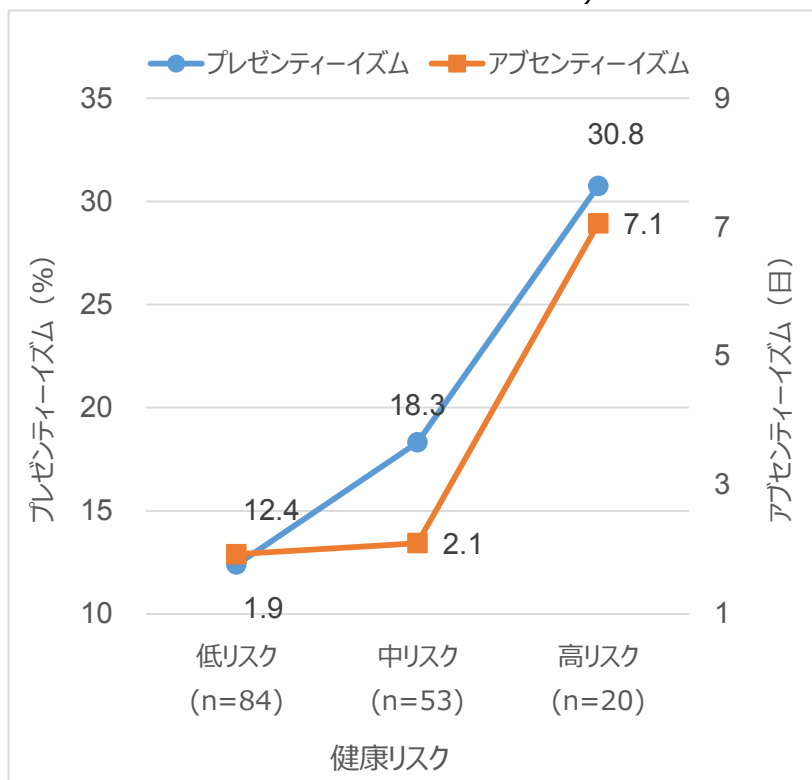
図表4. 健康リスク評価項目の内訳

健康リスク評価	全体 (n=157)		男性 (n=114)		女性 (n=43)	
	リスクあり		リスクあり		リスクあり	
	度数	割合%	度数	割合%	度数	割合%
<b>生物学的リスク</b>						
不定愁訴	78	50%	55	48%	23	53%
<b>生活習慣リスク</b>						
喫煙習慣	36	23%	32	28%	4	9%
飲酒習慣	10	6%	9	8%	1	2%
運動習慣	106	68%	74	65%	32	74%
睡眠	77	49%	51	45%	26	60%
<b>心理的リスク</b>						
主観的健康感	29	18%	23	20%	6	14%
家庭満足度	19	12%	13	11%	6	14%
仕事満足度	39	25%	25	22%	14	33%
ストレス	14	9%	7	6%	7	16%

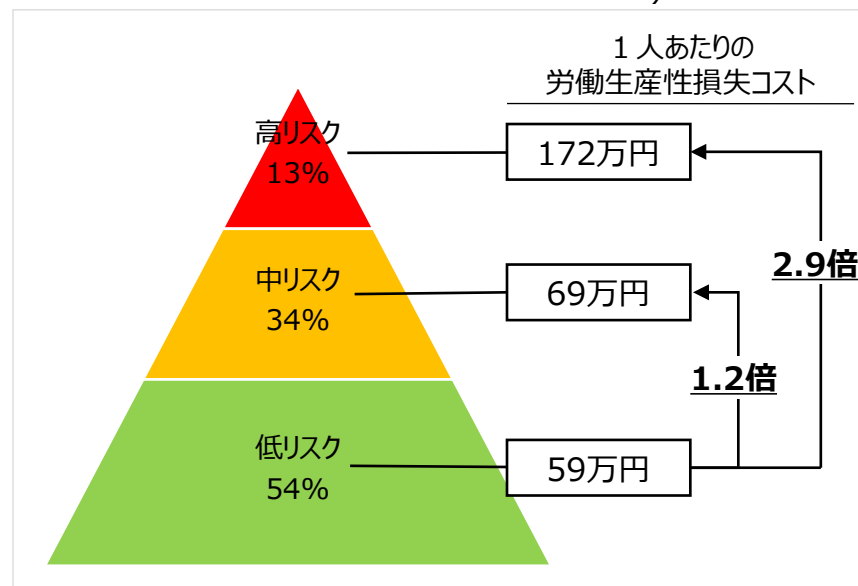
# 労働生産性損失と健康リスクの関係

- プレゼンティーズムは、健康リスクの上昇に伴い徐々に大きくなる傾向であった。
- アブセンティーズムは、健康リスクが一定以上になると一気に高まることの方がえた。
- 労働生産性損失コストは、低リスク（59万円）と比較して、**中リスクは1.2倍（69万円）、高リスクは2.9倍（172万円）大きかった。**

図表5. 健康リスクと労働生産性損失（n=157）



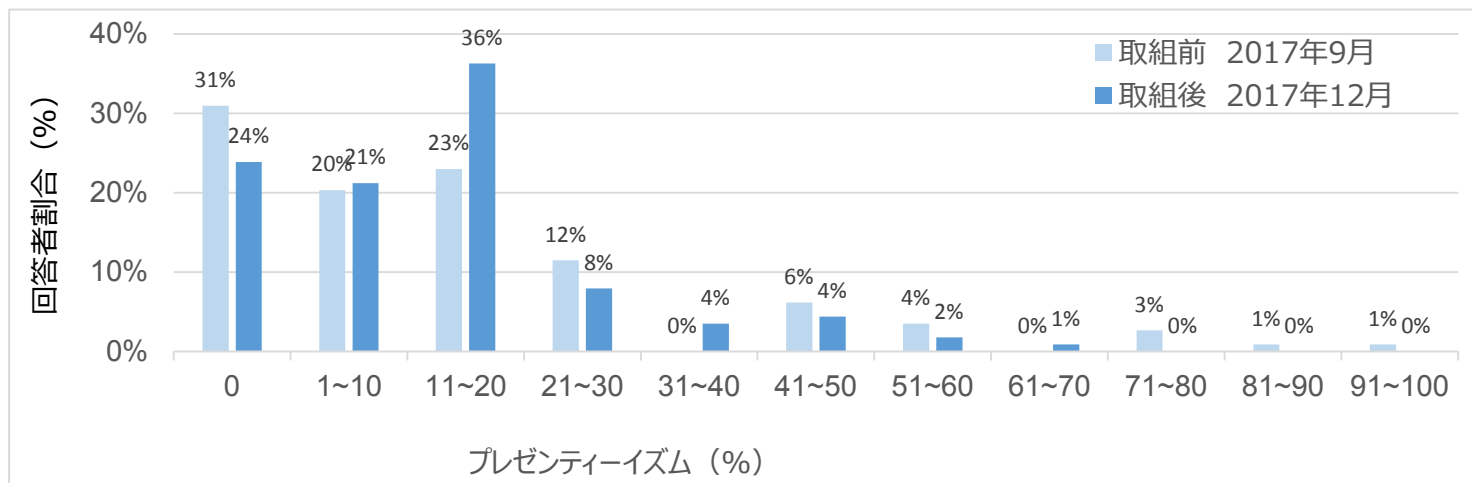
図表6. 健康リスクと労働生産性損失コスト（n=157）



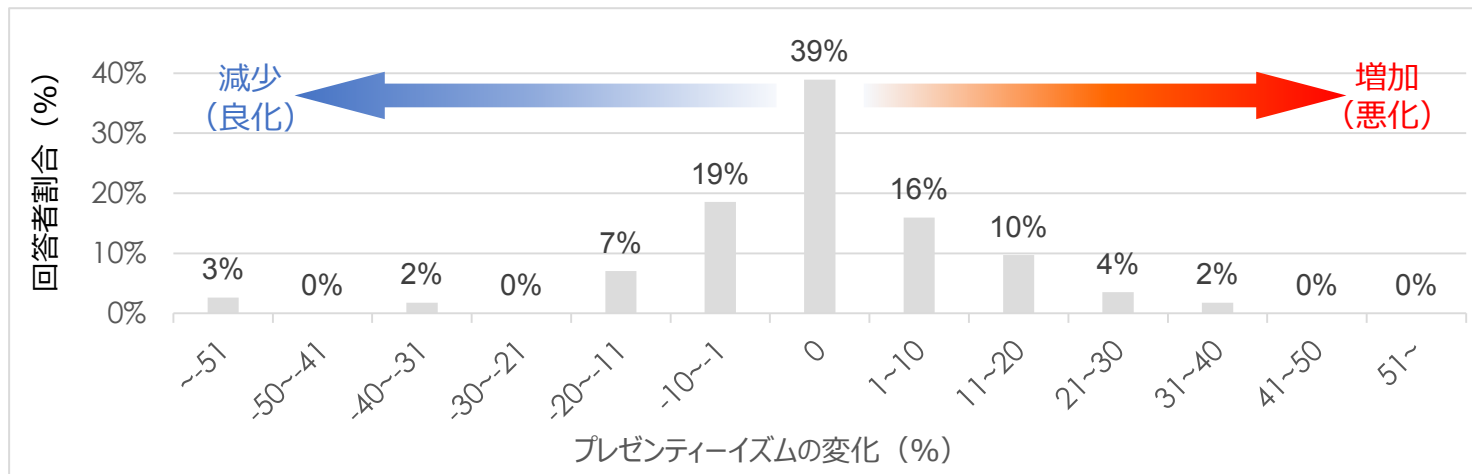
# プレゼンティーズムの変化

- 取組前後で紐付け可能な従業員(n=113)に関して、**プレゼンティーズムに大きな変化は見られなかった**（取組前17.1%、取組後16.4%）。

図表7. 取組前後のプレゼンティーズム (n=113)



図表8. プレゼンティーズムの変化 (n=113)



# インタビュー調査による定性的評価

よこはまウォーキングポイントや職場での体操など、健康づくりが日々の会社生活の動線に組み込まれ、かつ個人でなく職場全体として取り組む施策に関して、従業員の健康意識の変化、生産性の変化から副次的効果を確認することができた。

## ① 健康意識の変化

【健康講座「運動機会の増進」】片足で2分立っていると、人間が歩いた時間に相当するほどの筋肉を使うみたいなので、それを同僚と一緒にやったり。片足で2分ぐらい立っただけでも結構な運動になるんだなと思って、電車の中でもできるといえばできるので、いい勉強になった。

【よこはまウォーキングポイント】1日何歩動いているかもわからなかったのが、いきっかけだと思いました。会社で手続きとかもしてくれるし、ランキングとかが出るのでおもしろかった。今は、ちょっとの距離だったら歩こうかなと思うので1日1万歩、歩いています。

【毎日15時、職場全体で10分間ストレッチ】職場で取り組みをしていないと、周りのみんながどれくらい健康に対して意識をしているのかというのはわからない。例えば15時のストレッチのやる気度は、人によってだらだらやる人もいるし、メニュー以外のこともけっこう積極的に一生懸命やっている人もいたりして。そうすると結局、けっこうみんないろいろ意識してやっているんだなというのを見たりすると、ちょっと自分のほうも意識として低い部分があるのかなということを感じます。

## ② 生産性の変化

【朝礼時、職場全体で一分間体操】肩がこっていると、パソコンで机上で仕事をしていることがほとんどなので、なかなかはかどらなかつたりするんですけど、そうやって定期的にやることによって、集中力が増すというんですかね。「肩こったなあ」と思ってストレッチして、「じゃあ頑張るぞ」というのはあるかもしれません。

【毎日15時、職場全体で10分間ストレッチ】やっぱりずっとやっていると凝り固まっている部分も多いので、ただ休憩するよりは、やっぱりガーッと伸ばしたりすると、血がガーッと流れるのを感じるんですよね。なんかそういった多少健康になった気持ちにはさせられますね。

## ③ 職場のコミュニケーション向上など副次的効果の変化

【よこはまウォーキングポイント】最終的に歩数が出るので、会社で何番みたいなの。「今回はけっこう歩いているじゃん」みたいな、そんな会話を同僚でします。会社に入ったんですけど、僕がやっているのを見て、嫁が個人でやり始めました。人が参加するとけっこうやりがいを感じますね。一緒にやるから。嫁はライバルみたいな感じなんです。真剣にやると嫁のほうが上なんですけど、僕は仕事場で歩くので、まあお互い同じくらいです。1万歩超えないときもありますけど、たいがい超えています。

【毎日15時、職場全体で10分間ストレッチ】もともとわりと和気あいあいとしてはいるんですけど、ストレッチも黙々とやっているんじゃなくて、わりと雑談している人は雑談しながらやっていたりもするので、そういう雰囲気づくりの一つかもしれないですね。結局こういった社内で全社的に取り組むことによって、やっぱりそれが話題になったりすることがあるので、そういう意味で社内のコミュニケーションの一つとしてのネタですね。

【職場のレクリエーション】社長の家に花火を見に行ったり、一緒に食事をしたりするとか、忘年会もあって、それぞれが違う勤務先、勤務場所というのが結構あるんですけど、その中でこういう機会があると、ふだん会わない方と会えて話し合ったり、職場で大変だということをお互い共有したりすることで笑い話になってきているので、ストレス解消になっているというのはあって、そういった機会があると楽しく仕事ができるのでいい。