

アンケート調査で健康経営を数値化する

健康課題と労働生産性の 評価システムの概要

第一回 調査（トライアル）

20XX年XX月XX日

合同会社PROWELL

長浜市平方南町47 PHYSIO内

0749-65-7349

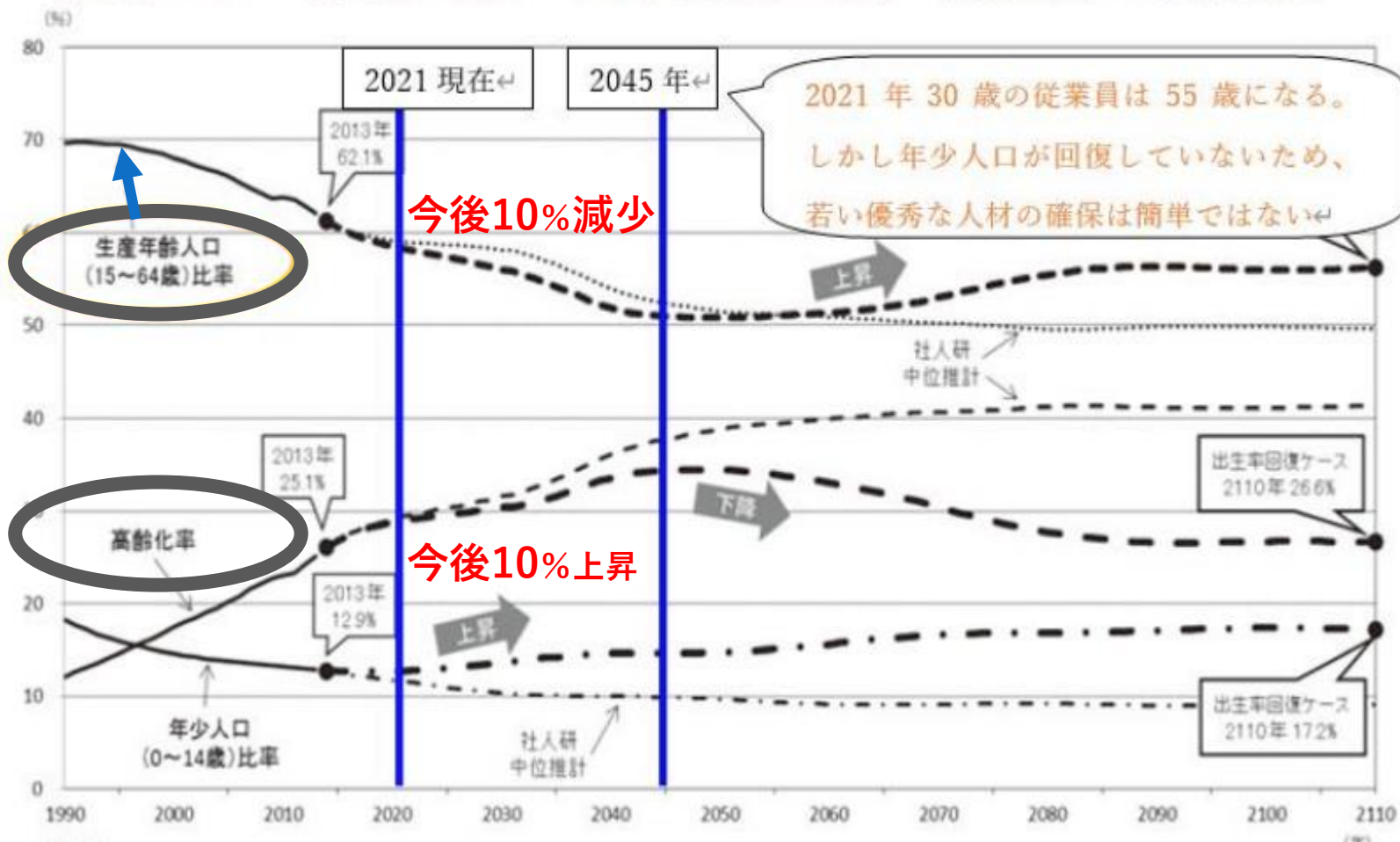
Info-pw@prowell.co.jp

<https://www.prowell.co.jp/>

担当：辻村

健康推進戦略（健康経営®）が必要な理由

<図表 2-2-1 年少人口比率・生産年齢人口比率・高齢化率の将来推計>

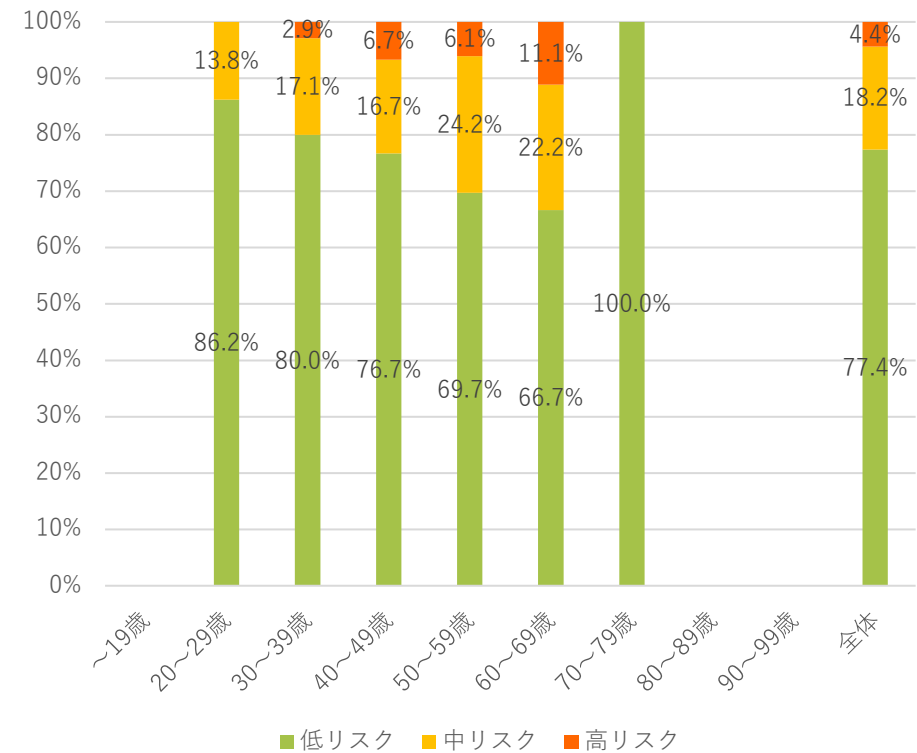


1. 個人の活力と職場の一体感
= 労働生産性を高める
2. 働きながら健康的になる
= 安定した雇用維持
3. 健康的な企業は魅力的
= 人材確保とコスト低減
4. 健康関連コストの77.8%は体調
が万全でない勤務の中で生じている
5. 心筋梗塞や転倒骨折を防ぐ = ア
クシデントが経営危機を招く

リスク分類結果

		低リスク	中リスク	高リスク
～19歳	人数	0	0	0
	割合	-	-	-
20～29歳	人数	25	4	0
	割合	86.2%	13.8%	0.0%
30～39歳	人数	28	6	1
	割合	80.0%	17.1%	2.9%
40～49歳	人数	23	5	2
	割合	76.7%	16.7%	6.7%
50～59歳	人数	23	8	2
	割合	69.7%	24.2%	6.1%
60～69歳	人数	6	2	1
	割合	66.7%	22.2%	11.1%
70～79歳	人数	1	0	0
	割合	100.0%	0.0%	0.0%
80～89歳	人数	0	0	0
	割合	-	-	-
90～99歳	人数	0	0	0
	割合	-	-	-
全体	人数	106	25	6
	割合	77.4%	18.2%	4.4%

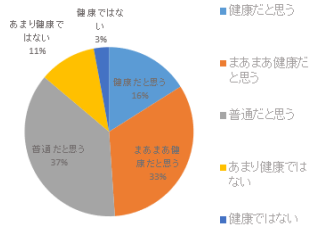
企業全体や部署別に、健康リスク度を低・中・高リスクに分類します。
それぞれのリスク度を、年齢別にグラフ化します。



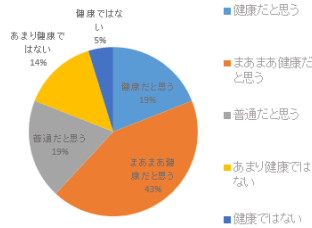
【調査結果イメージ】

自分は健康だと思いますか？

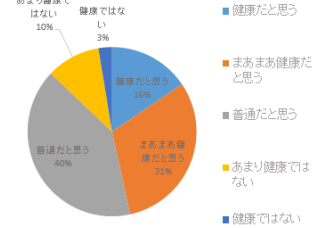
全体



男性のみ



女性のみ



以下の回答をPDFでご提示します。
現状評価、取り組みの成果が一目瞭然となります。

生活習慣リスク（喫煙、飲酒、運動、睡眠）
生物学的リスク（血圧、コレステロール、肥満、糖尿病、脳卒中）
疼痛などの不定愁訴（肩こり腰痛、頭痛・眼精疲労）
心理的リスク（主観的健康感、家庭満足度、仕事満足度、ストレス度）
労働生産性（プレゼンティーズム:労働損失額）
個人活性度（活力がみなぎる・誇りを感じる）
組織活性度（共に働こうという姿勢・互いの理解・情報共有）
+
健康オフィス7項目

【調査結果イメージ】

企業全体の健康課題

■健康リスクの高い上位5項目

- 1.生活習慣リスク(運動) 74%
- 2.不定愁訴リスク(肩こり腰痛) 49%
- 3.生物学的リスク(腹囲) 43%
- 4.不定愁訴リスク(眼精疲労) 32%
- 5.生活習慣リスク(睡眠) 23%

健康課題ベスト5と労働損失額を見える化
健康戦略の価値の明確化
PDCAを回す情報として

■能力発揮度と労働損失額

※ (100% - 能力発揮度%) × 年収にて算出

- ・低リスク者の能力発揮度75%
想定損失額 136.2万円/年/人
 - ・中リスク者の能力発揮度72%
想定損失額 158.6万円/年/人
 - ・高リスク者の能力発揮度
想定損失額 178.3万円/年/人
- (上記金額には時給従業員は含みません。)

各部署別の健康課題

■健康リスクの高い上位5項目

- 1.不定愁訴リスク(肩こり腰痛) 68%
- 2.生活習慣リスク(運動) 65%
- 3.不定愁訴リスク(眼精疲労) 50%
- 4.心理的リスク(仕事満足度) 33%
- 5.心理的リスク(主観的健康感) 33%

ご指定の各営業所や部署ごとに、労働生産性と健康課題を算出します。

各部署が抱える健康リスクを話し合うことは、組織のコミュニケーションや思いやりのある職場といった組織活性度を高めます。

■能力発揮度と労働損失額

※ (100% - 能力発揮度%) × 年収にて算出

- ・ 低リスク者の能力発揮度 70%
労働損失額 **136.2万円/年/人**
- ・ 中リスク者の能力発揮度 60%
労働損失額 **175.7万円/年/人**
- ・ 高リスク者の能力発揮度 58%
労働損失額 **198.3万円/年/人**

(上記金額には時給従業員は含みません。)

組織の一体感や個人の仕事への向き合い方を数値化。
組織マネジメントにお役立ていただけます。

組織活性度(組織力)と ワークエンゲージメント(個人活性度)

・ 組織の一体感(活性度) :

8.2点/12点

共に働こうという姿勢 :

2.8点/4点

互いの理解 :

2.8点/4点

情報の共有 :

2.8点/4点

各項目 3 点以上、合計 9 点以上が組織の活性度高

・ ワークエンゲージメント(個人活性度) :

6.2点/8点

仕事をしていると**活力が漲る**ように感じる

3.2点/4点

自分の**仕事に誇り**を感じる

3.0点/4点

各項目 3 点以上で

個人の仕事への活性度が高い状態

ワークエンゲージメントが高い状態

従業員様への健康調査レポート送付

健康調査レポート

PHYSIO

プロウエル太郎様

- 調査名: 株式会社「みらいメディカル」第1回 健康リスク&パフォーマンスチェック
- 調査日: 2021年07月26日
- レポート作成日: 2021年08月13日

1. リスク判定結果詳細

回答をいただいた内容から、あなたの健康でリスクがあると判断された項目は以下の通りです。

リスク分類	リスクあり/無
生活習慣リスク(喫煙)	
生活習慣リスク(飲酒)	✓
生活習慣リスク(運動)	✓
生活習慣リスク(睡眠)	
生物学的リスク(血圧)	
生物学的リスク(コレステロール値)	
生物学的リスク(糖化)	
生物学的リスク(血糖値)	
生物学的リスク(尿酸値)	✓
不定愁訴リスク(肩こり/腰痛)	✓
不定愁訴リスク(足のむくみ/疲労感)	✓
心理的リスク(主観的健康感)	
心理的リスク(健康満足度)	
心理的リスク(仕事満足度)	✓
心理的リスク(ストレス)	✓

2. リスク分類判定結果

あなたがお持ちの健康リスク数から判定すると、あなたの健康リスク度は **高リスク** です。

健康調査レポート

PHYSIO

3. 健康を保持・増進する行動分析結果

回答をいただいた内容からあなたが実施している健康を保持・増進する行動の実施割合を分析しました。

実施内容	実施割合
①心身症の予防・改善	50%
②運動器・感覚障害の予防・改善	57%
③メンタルヘルス不調の予防・改善	60%
④感染症・アレルギーの予防・改善	50%
⑤生活習慣病の予防・改善	67%

各項目とも70%以上が合格ラインです。不足している行動は以下のような点を心がけて改善しましょう。

- 自分の体に合わせて椅子の機能を調節しましょう
- 自分の人とコミュニケーションをしましょう(挨拶、雑談等)
- 室温を快適にしましょう
- 気分転換を忘れずに体を動かしましょう
- 十分に眠る(睡眠リズム)にしましょう
- 簡単に気をつけましょう
- 十分に換気をして匂い・気をつけましょう
- 手洗い、うがい忘れずに自分の健康に興味を持ちましょう。

4. 能力発揮度

調査結果から算出した現在の能力発揮度は、あなたの本来の能力に対して **60%** です。

この個人レポートを活用して、より高いパフォーマンスが発揮できるように、健康を保持増進する行動を見直してみましょう



- 個別の健康課題の見える化
- 健康調査と能力発揮度をレポートに加えることで、健康（体調）を整える意識を養う
- 「わたしの健康宣言」といった取組を、企業として応援することで、労働意欲や社員満足度も向上する

企業全体の労働損失額

- 低リスク者：XXX万円 × XX名

XX,XXX,XXX円

- 中リスク者：XXX万円 × xx名

XX,XXX,XXX円

- 高リスク者：XXX円 × xx名

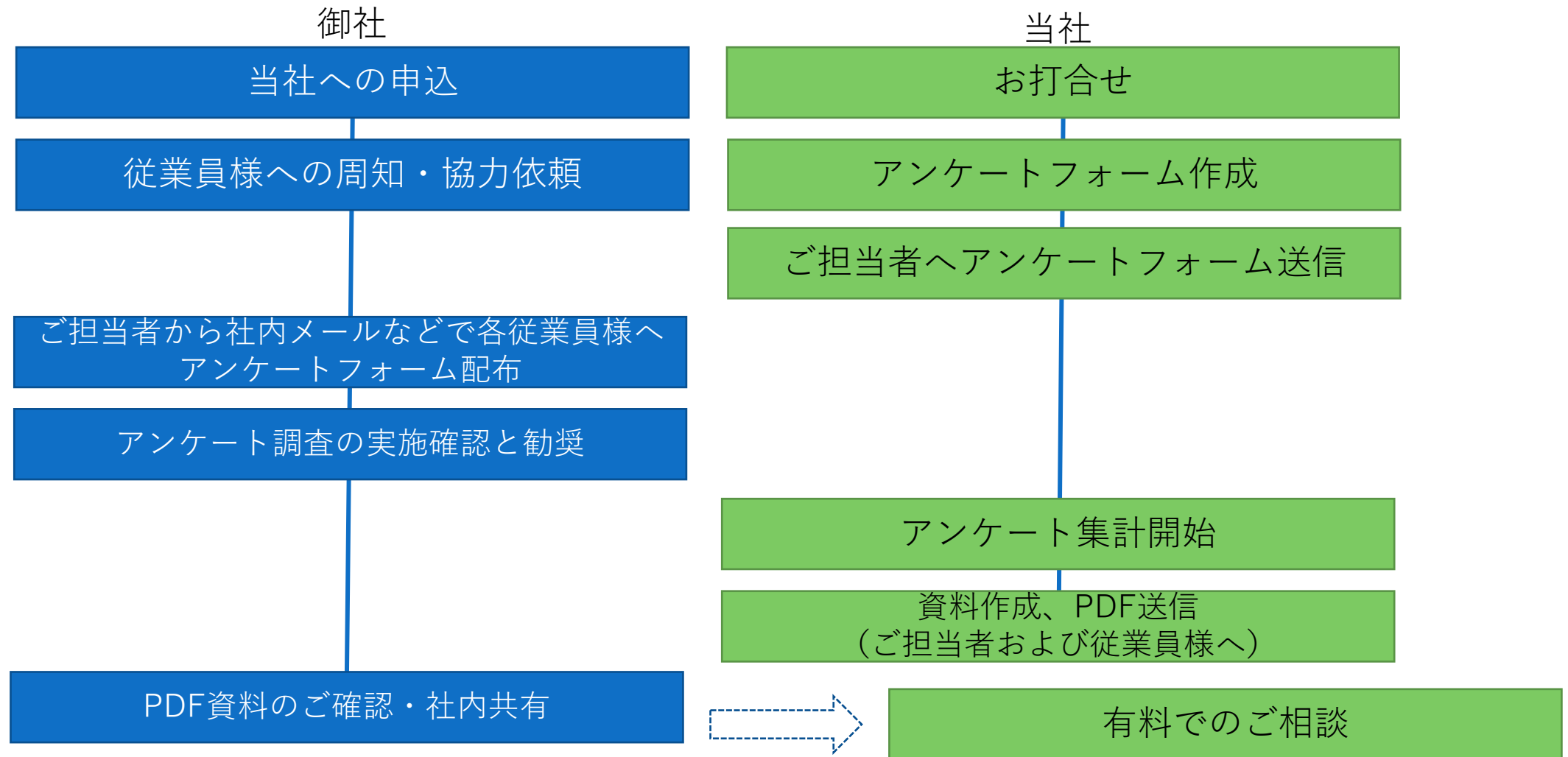
XX,XXX,XXX円

企業の潜在的な健康リスクを数字で明確にします。
高齢化による転倒リスク、離職リスク、新規雇用の予算増大リスクに対しても、健康戦略に取り組む有用性が指摘されています。

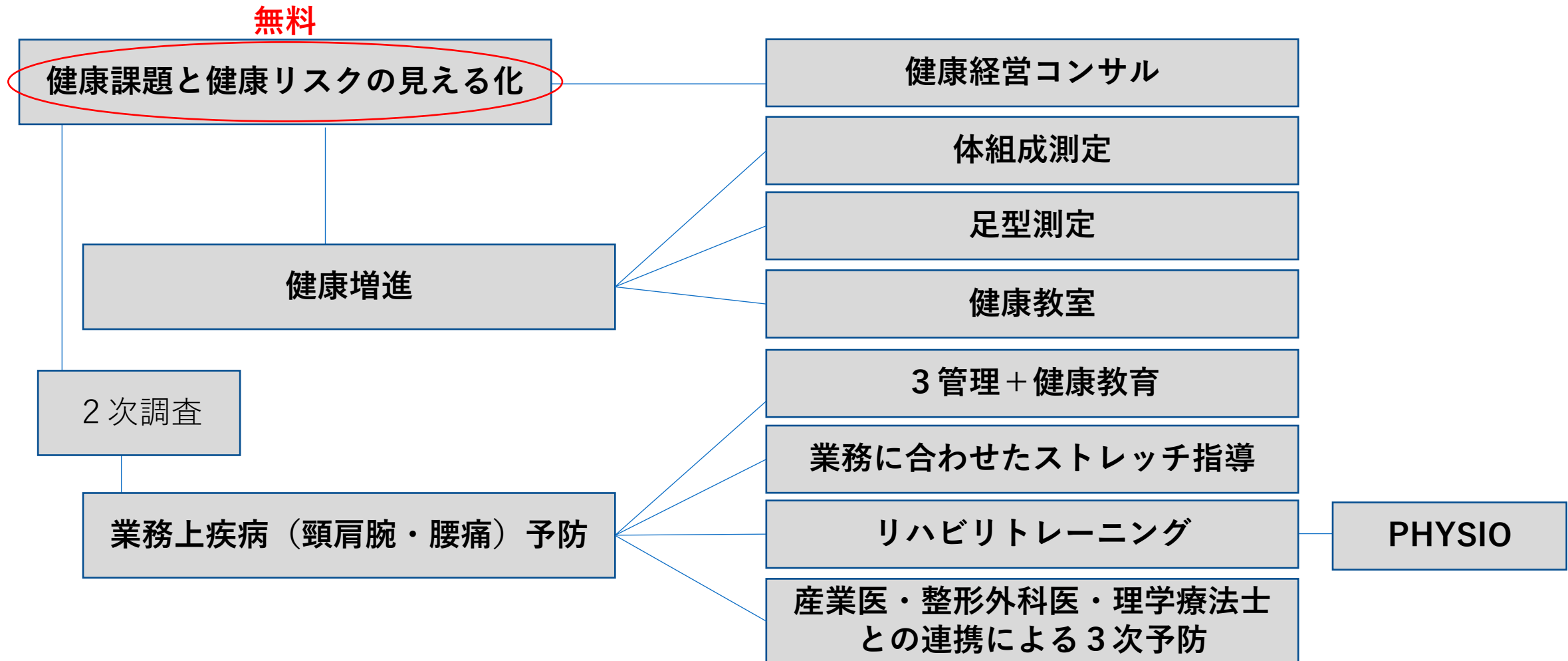
御社の健康課題に関連する
推定労働損失額

XXX,XXX,XXX円/年

SNSを使った健康経営調査の流れ



健康増進と業務上疾病予防をサポートいたします



費用はわずか1,600円/年2回まで調査可能

無料

※調査および集計資料のPDF資料作成は無料でさせていただきます。

※健康経営や腰痛などの業務上疾病のご相談は有料で承ります。

合同会社PROWELL

長浜市平方南町47 PHYSIO内

0749-65-7349

Info-pw@prowell.co.jp

<https://www.prowell.co.jp/>

担当：辻村

健康経営[®]（健康推進企業）の企業メリット

- 企業の経営理念が浸透する
- 労働生産性の向上
- 従業員のモチベーション向上
- 社員満足度の向上
- ライフワークバランス
- 職場の一体感が醸成される
- 社会的評価の向上
- 健康経営を評価したインセンティブの付与
- 優秀な人材の雇用維持、人材獲得
- マスメディア掲載による顧客増加
- 雇用の維持、人材獲得

攻守ふくめたこれからの健康経営[®]

守りの健康経営

- 労働安全衛生法に基づく健康管理と労災予防
- ケガや病気を防ぐことで、企業運営を円滑に行う

攻めの健康経営

- 従業員を貴重な経営資源（人財）と考え、積極的に投資する。
- 従業員が身も心も健康に働くことで、活力向上、質の高い業務を行い、業績を伸ばす。生産性向上。
- 職場一体感の醸成
- 健康で働き活きた仕事を行おう企業として、対外イメージ向上、業績アップ、人材獲得につながる。