

株式会社 ロマンズ小杉 御中

＼ 従業員がいきいき働く職場づくりの第一歩 ／

ウェルビーイングナビ



1. あいさつ

この度は「ウェルビーイングナビ」を実施いただきありがとうございます。
従業員の皆様に回答いただいたアンケート結果をご案内します。本
アンケートを毎年実施することで、自社の課題や現状が把握しやすく
なり、課題解決に向けて効率的効果的に取り組みを進めていくことが
可能になると考えています。今後も、貴社の経営課題の解決に向け
た取り組みの一助として活用いただけますと幸いです。

東京海上日動火災保険株式会社
東京海上日動あんしん生命保険株式会社

このアンケートおよびフィードバックシートは、以下の方に監修のご協力をいただき、作成いたしました。

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 古井祐司



東京海上日動火災保険株式会社
東京海上日動あんしん生命保険株式会社

2. 目次

1. あいさつ
2. 目次
3. 結果の要約と対策の検討
4. 労働生産性損失の状況
 - (1) アブセンティーズム
 - (2) プレゼンティーズム
5. 組織のいきいき度の状況
 - (1) ワークエンゲージメント
 - (2) 従業員エンゲージメント
 - (3) 従業員エンゲージメントに関係する各種指標
 - ・ 仕事満足度・家庭満足度
 - ・ 会社の取組み・福利厚生
 - ・ 制度・風土に対する満足度
 - ・ コミュニケーション
 - ・ 職場の一体感
 - ・ 創造性の発揮
6. 心の健康リスクの状況
 - (1) 悩みや不安の要因
 - (2) 悩みや不安への対処
7. 体の健康リスクの状況
 - (1) 健康状態
 - ・ 主観的健康感
 - ・ 自覚症状
 - ・ 通院状況
 - ・ 身体愁訴
 - ・ 家族歴（がん）
 - ・ 家族歴（心筋梗塞・脳卒中）
 - (2) 生活習慣の状況と改善意識
 - ・ 食事
 - ・ 運動
 - ・ 喫煙
 - ・ 睡眠
 - ・ 飲酒
8. 事故発生リスクの状況
 - ・ 睡眠
 - ・ 運動・体力
 - ・ 飲酒
 - ・ 熱中症
 - ・ 長時間労働・過労
9. ハラスメントリスクの状況
 - （参考）偏差値算出方法
 - 体の健康のリスク判定方法

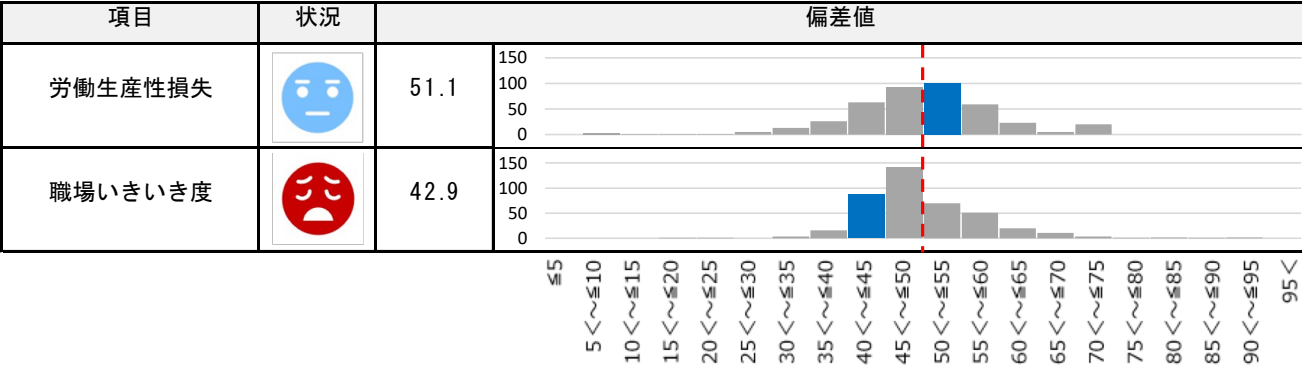
■ フィードバックシート内の図表について

- ・ 構成比を表す図表では、小数点以下第1位を四捨五入しているため、合計が必ずしも100%とはなりません。
- ・ 割合が5%に満たない要素については、データラベルを非表示にしています。

3. 結果の要約と対策の検討

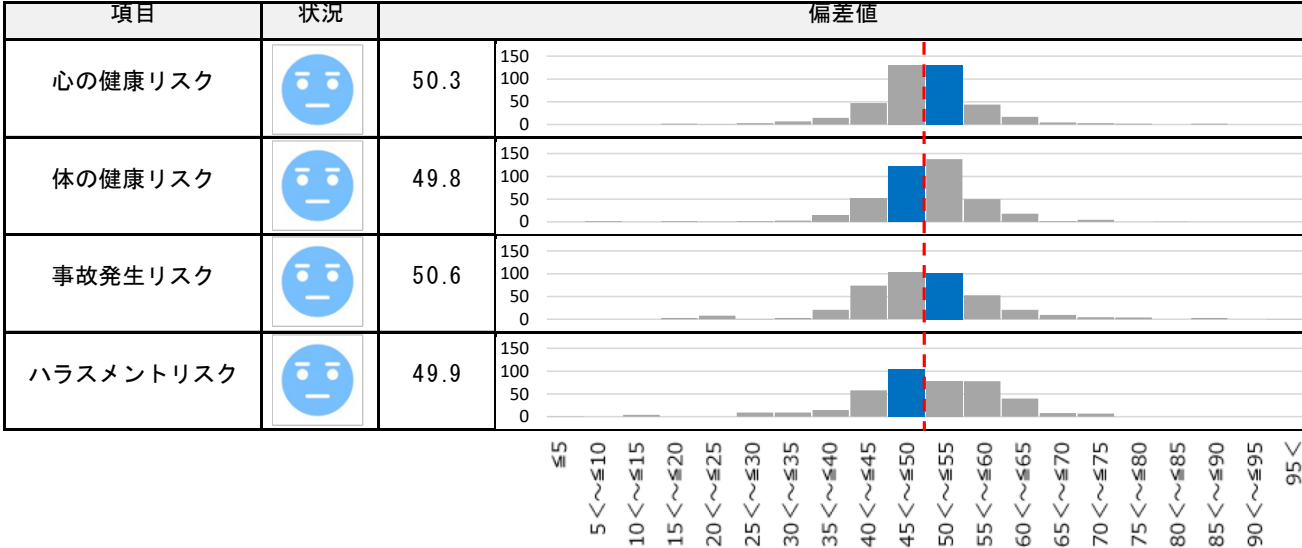
総合指標の状況

組織が生産性を高め、職場の方がいきいきと働くことは、企業の成長や人材の定着にとって重要な指標といえます。ここでは、「労働生産性損失」と「職場のいきいき度」をみることで職場の状況を把握します。



職場や従業員に関する各種リスクの状況

下記の項目のように職場で発生する様々なリスク状況をアンケート結果から数値化しました。これらの状況を確認し、リスクが高い場合には必要な対策を考えます。



本サマリーは、ご回答内容に基づいており、自社の現状を概観として把握していただくことを目的としています。職場で発生しうる主なリスクとして「ハラスメントリスク」「事故発生リスク」、また従業員の心身の健康状態を表す「体の健康リスク」「心の健康リスク」を取りあげ、さらに「労働生産性損失」と「職場いきいき度」の2つを企業の成長や人材の定着をみるために代表的な総合指標として提示しています。どの項目に対策を優先度高く実施すべきかを見るため、上記グラフでは他社比較した場合の偏差値を示しています。企業全体の分布をみることで、貴社の状態をより詳細に把握いただくことも可能となっています。

顔マークの説明



3. 結果の要約と対策の検討

— 労働生産性損失の状況 —

アブセンティーイズムコスト： **210万円**

プレゼンティーイズムコスト： **5,422万円**

アブセンティーイズムコスト・プレゼンティーイズムコストは、組織風土改革や従業員の心身の健康の保持増進施策を通じて改善することが期待できます。以降の内容も参考に、特に取り組むべき課題が何か、ご検討下さい。

— 職場のいきいき度の状況 —

ワークエンゲージメントスコア： **2.8点**

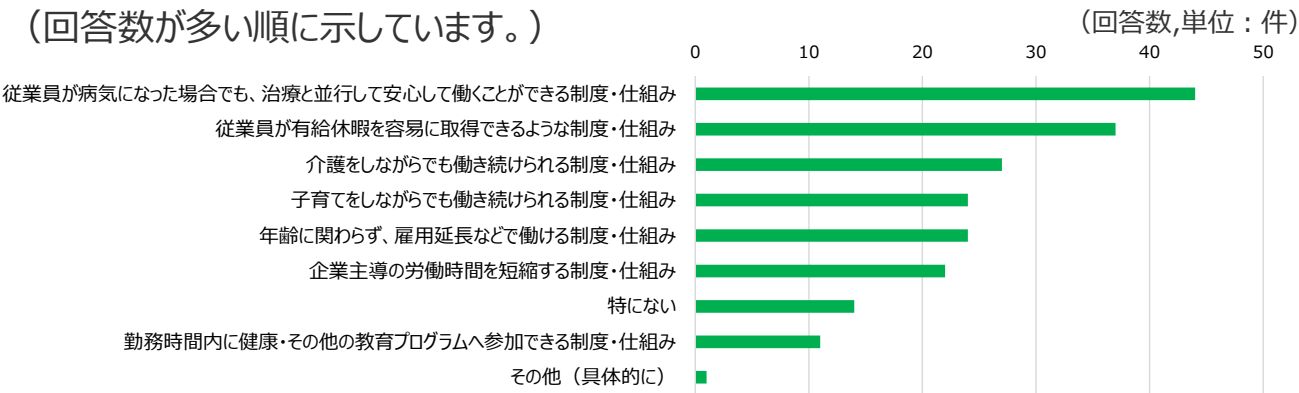
従業員エンゲージメントスコア： **3.1点**

会社が行っている従業員の心身の健康保持・増進に関する取り組みについて「満足」「まあ満足」と回答した人は、**全体の60.2%**でした。

会社の福利厚生メニューを「あまり利用したことが無い」「全く利用したことが無い」と回答した人は**全体の70.5%**存在するため、新たな施策の検討にあたっては、活用されていない福利厚生制度の入れ替えなども考えられます。

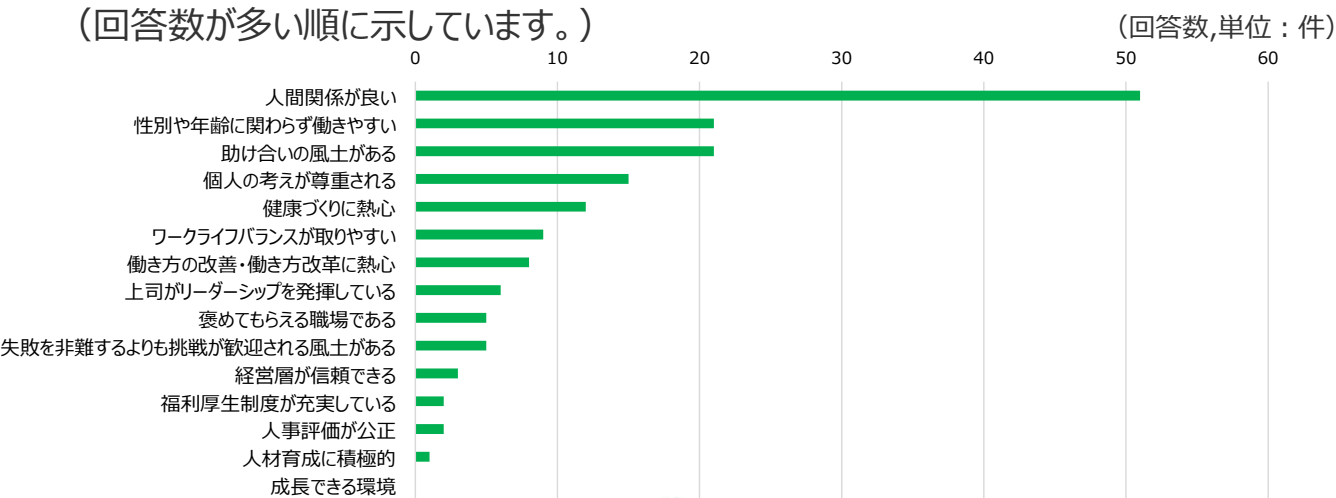
従業員の方が会社にあると良いと考える制度・仕組みは、以下の通りでした。

(回答数が多い順に示しています。)



会社の取り組みや制度、風土については、以下の通りでした。

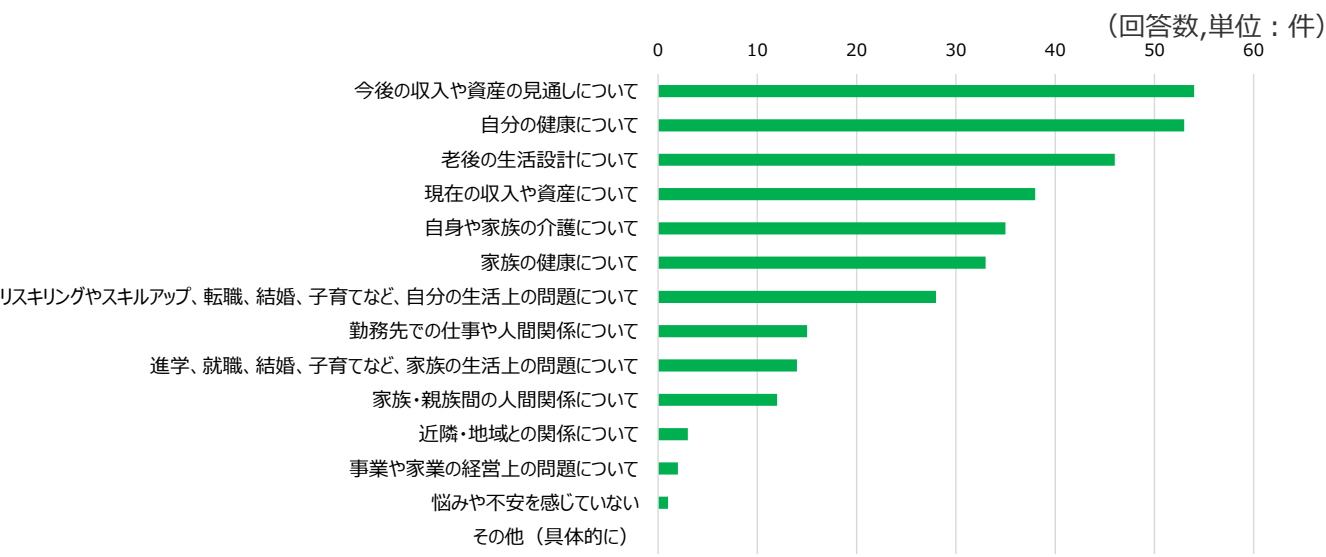
(回答数が多い順に示しています。)



3. 結果の要約と対策の検討

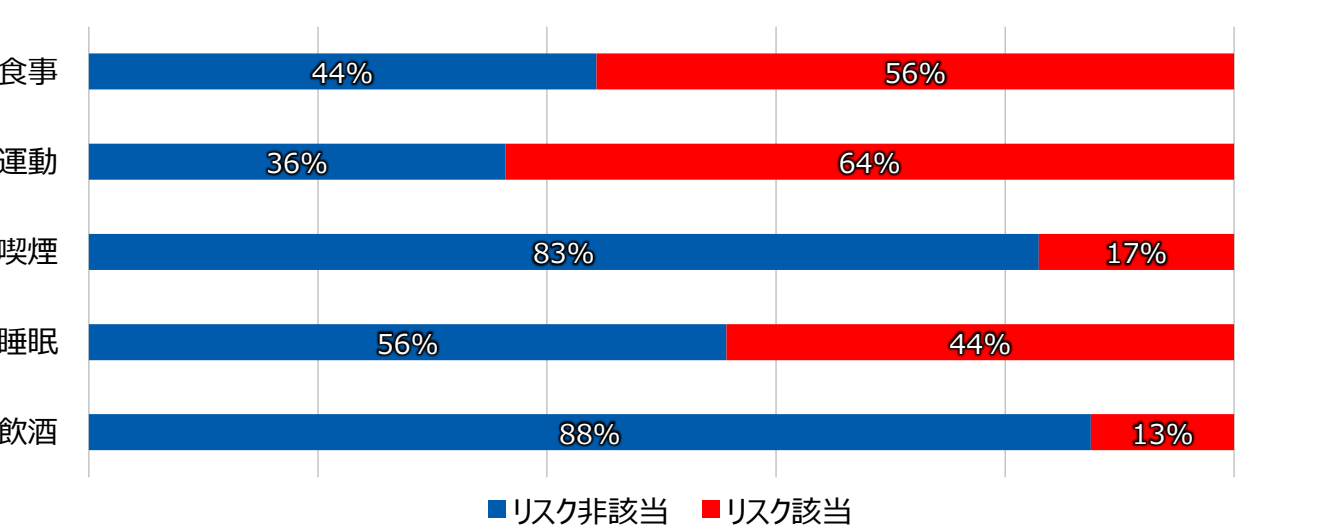
— 心の健康リスクの状況 —

下のグラフは従業員が抱えている悩みや不安の状況を回答数が多い順に示しています



— 体の健康リスクの状況 —

貴社の従業員は「運動」「食事」「睡眠」の順で悩みや不安を抱えていることがわかります。アンケートから判明した従業員が課題に感じていること・出来ていないことを参考に対策していくことで、効率的に従業員へ生活習慣の改善を働きかけることができる可能性があります。



— 事故発生リスクの状況 —

事故の原因に繋がる睡眠、運動・体力、飲酒、熱中症、長時間労働・過労に関して、いずれか一つでもリスクありと回答した人は32人いました。

— ハラスメントリスクの状況 —

会社の宴会で、部下や仲間にお酒を強要すること、もしくは強要されることが「毎回ある」「よくある」「時々ある」と回答した人は、全体の2.3%でした。

4. 労働生産性損失の状況

アブセンティーイズム

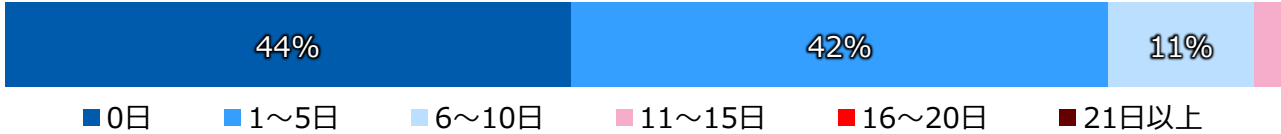
アブセンティーイズム

「傷病による欠勤」のことを指します。アブセンティーイズムの日数が多いほど、病気や怪我によって仕事を休んだ日数が多いことを示しています。

アブセンティーイズムコスト

傷病による欠勤によって発生した損失を金額換算したものです。

アブセンティーイズムの日数平均：**2.4日**（参考）ウェルナビ平均：4.1日



アブセンティーイズムコスト：**210万円**

算出方法

(アブセンティーイズムの日数平均×報酬日額9,856円※) ×従業員数

※ 厚労省「令和3年賃金構造基本統計調査」より算出

プレゼンティーイズム

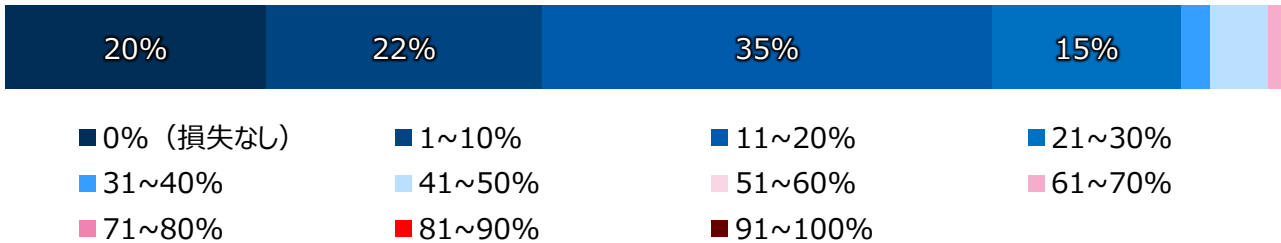
プレゼンティーイズム

「出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況」のことを指します。プレゼンティーイズムの数字が大きいほど、より多くのパフォーマンスが健康上の問題によって失われていることを示します。

プレゼンティーイズムコスト

完全な業務パフォーマンスが発揮できないことで発生した損失を金額換算したものです。

プレゼンティーイズム平均：**17.1%**（参考）ウェルナビ平均：17.4%



プレゼンティーイズムコスト：**5,422万円**

算出方法

(報酬年額3,597,600円※×プレゼンティーイズム平均) ×従業員数

※ 厚労省「令和3年賃金構造基本統計調査」より引用

5. 組織のいきいき度の状況

ワークエンゲージメント

ワークエンゲージメント

「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」のことを指し、ワークエンゲージメントが高い人は、一般的に仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあると考えられています。

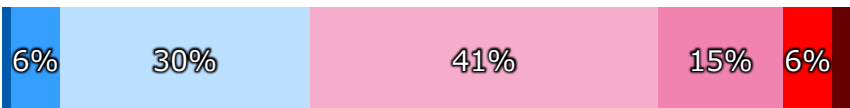
あなたは仕事をしていると活力がみなぎるように感じますか。

平均：2.5点 (満点は6点)
(参考) ウェルナビ平均：2.9点



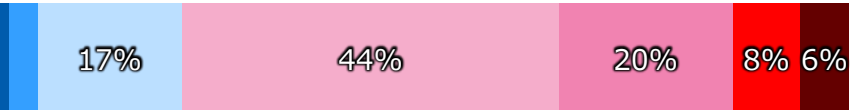
あなたは仕事に熱心だと感じますか。

平均：3.1点 (満点は6点)
(参考) ウェルナビ平均：3.4点



あなたは仕事にのめり込んでいると感じますか。

平均：2.7点 (満点は6点)
(参考) ウェルナビ平均：2.9点



ワークエンゲージメント
スコア

2.8点

(満点は6点)

(参考)
ウェルナビ平均
3.1点

- いつも感じる (6点)
- とてもよく感じる (5点)
- よく感じる (4点)
- 時々感じる (3点)
- めったに感じない (2点)
- ほとんど感じない (1点)
- 全く感じない (0点)

5. 組織のいきいき度の状況

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメント

「企業が目指す姿や方向性を従業員が理解・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識を持っていること」を指し、従業員エンゲージメントが高い組織は、一般的に、離職率が低く、会社と従業員の信頼関係・繋がりが強いと考えられています。

従業員エンゲージメントは抽象的な概念であることから、従業員エンゲージメントの平均点を確認するだけでは、課題を詳細に把握することや対策の検討を行うことは難しいです。この後に出てくる、従業員エンゲージメントに関係する指標も併せてご確認ください。

また、経年で従業員エンゲージメントの平均点の推移を確認することも自社の課題を把握する上では有効です。ここではeNPSを従業員エンゲージメント指標としています。

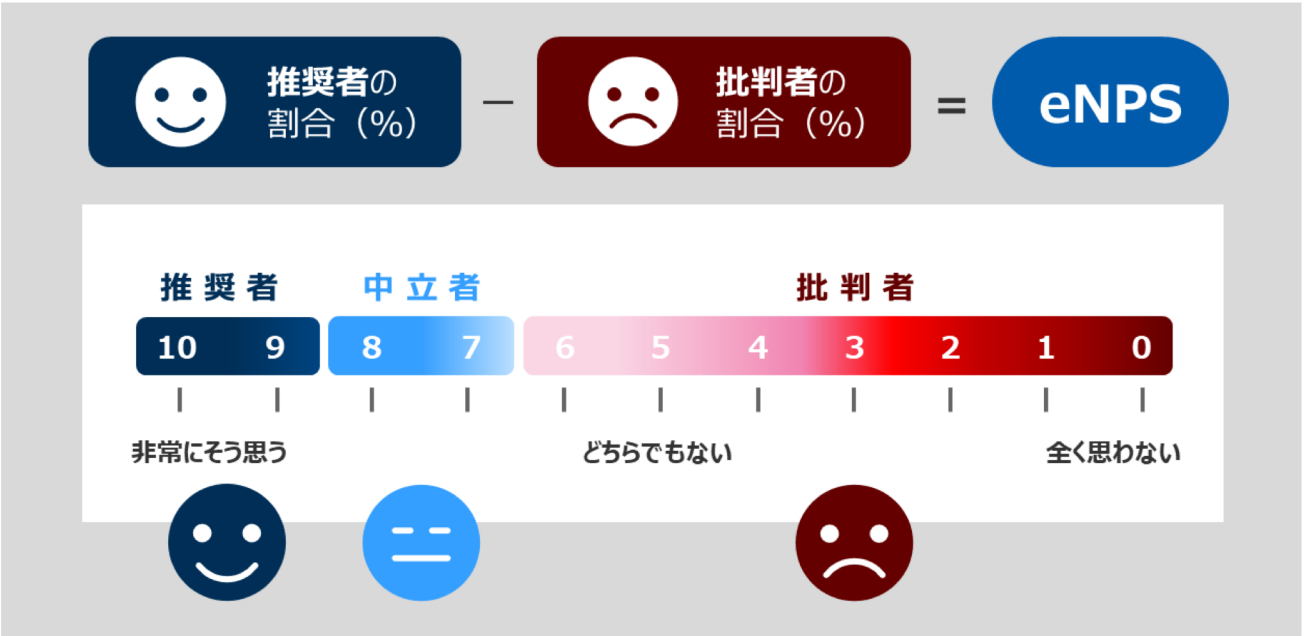
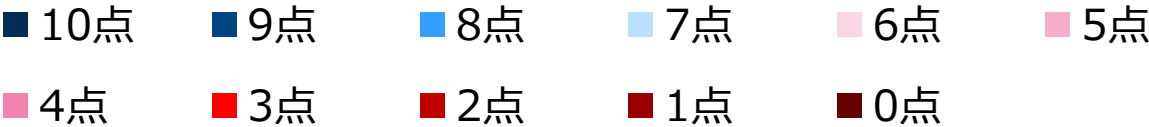
eNPS (Employee Net Promoter Score) ※

「現在の職場を親しい友人や知人にどの程度おすすめしたいと思いますか。」で尋ねた0～10までの11段階評価から、職場の推奨度を数値化したものです。

現在の職場を親しい友人や知人にどの程度おすすめしたいと思いますか。

従業員エンゲージメント平均： **3.1点** (満点は10点) (参考) ウェルナビ平均：5.1

eNPS： **-92** (-100～100) (参考) ウェルナビ平均：-54.6

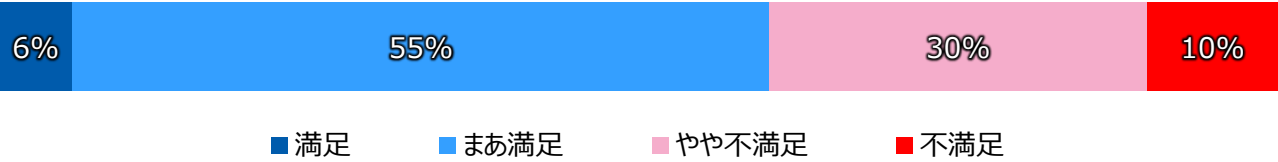


※eNPSは、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの役務商標です。

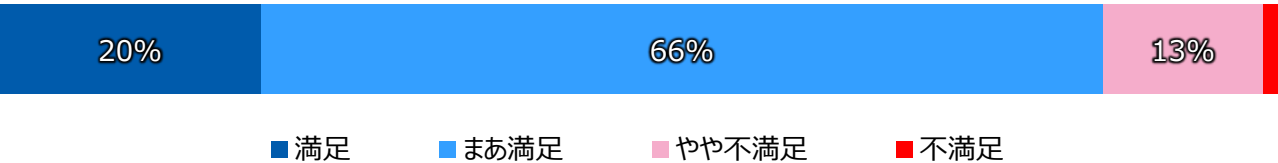
5. 組織のいきいき度の状況

従業員エンゲージメントに関する各種指標 (仕事満足度・家庭満足度)

仕事に満足していますか。(仕事満足度)

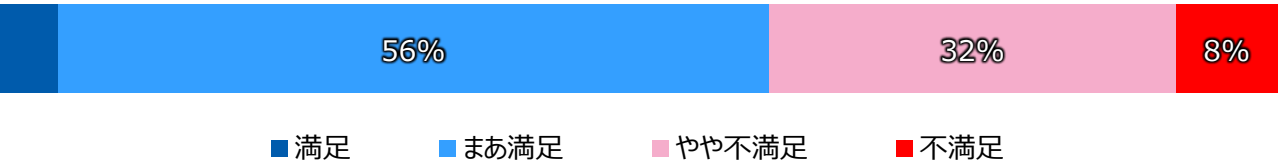


家庭生活に満足していますか。(家庭満足度)

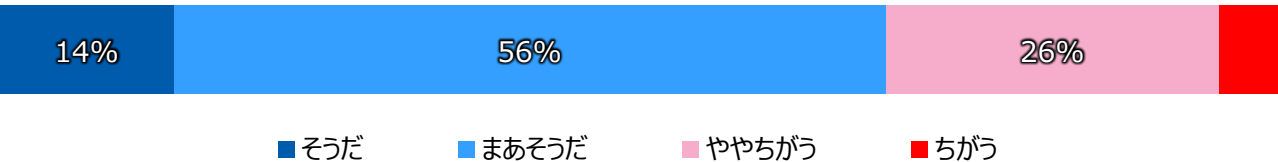


従業員エンゲージメントに関する各種指標 (会社の取り組み・福利厚生)

あなたの会社が行っている従業員の心身の健康保持・増進する取り組みについて、
どれくらい満足していますか。



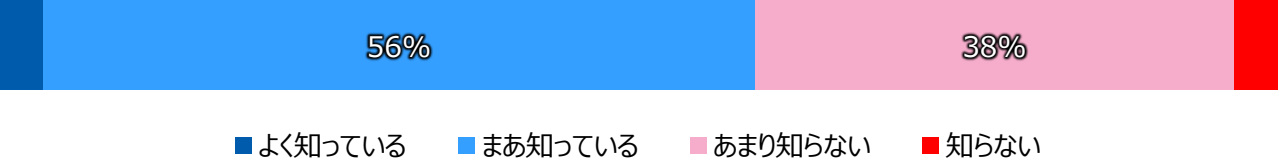
あなたの会社の経営者は、従業員の心身の健康保持・増進する取り組みに
積極的だと思いますか。



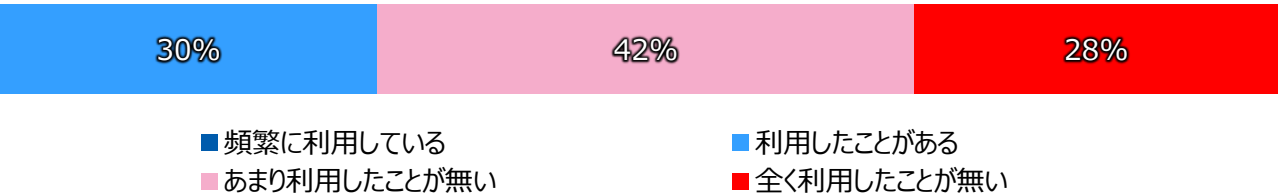
5. 組織のいきいき度の状況

従業員エンゲージメントに関する各種指標
(会社の取り組み・福利厚生)

会社にどのような福利厚生メニューがあるか知っていますか。



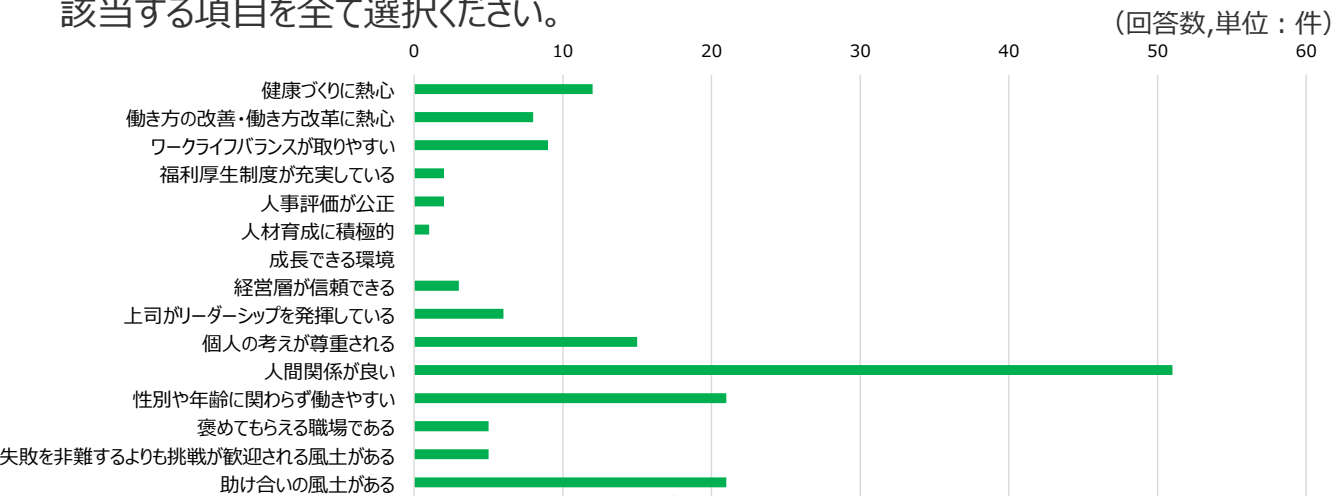
会社の福利厚生メニューを活用したことがありますか。



会社にどのような制度・仕組みがあればよいと思いますか。
既に実施されているものを除いて該当する項目を全て選択ください。



会社の取り組みや制度、風土として気にいっているものはありますか。
該当する項目を全て選択ください。



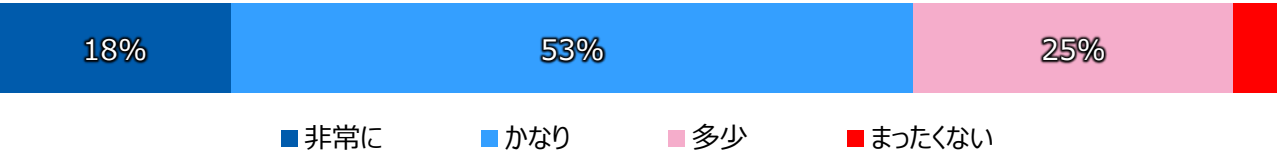
5. 組織のいきいき度の状況

従業員エンゲージメントに関する各種指標 (コミュニケーション)

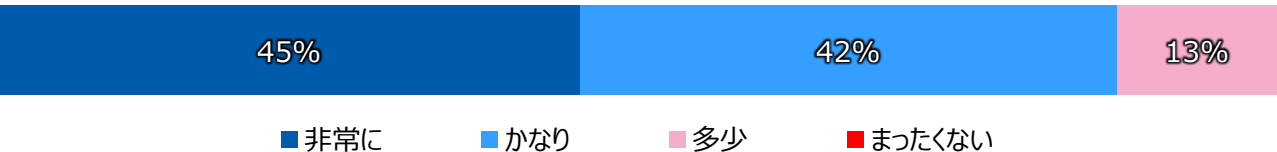
上司とは、どのくらい気軽に話ができますか。



職場の同僚とは、どのくらい気軽に話ができますか。

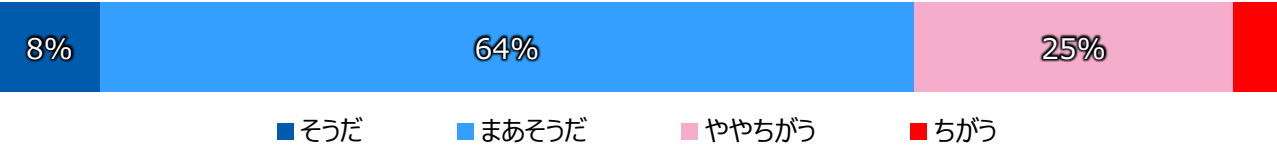


配偶者、家族、友人等とは、どのくらい気軽に話ができますか。

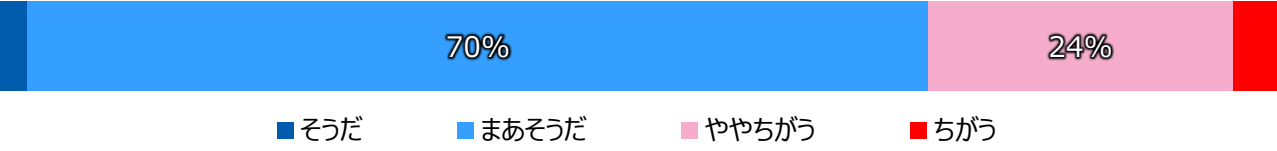


従業員エンゲージメントに関する各種指標 (職場の一体感)

あなたの職場では、ともに働こうという姿勢がありますか。



あなたの職場では、お互いに理解し認め合っていますか。



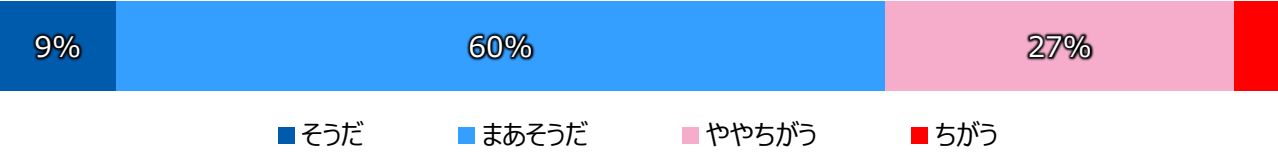
あなたの職場では、仕事に関連した情報の共有ができていますか。



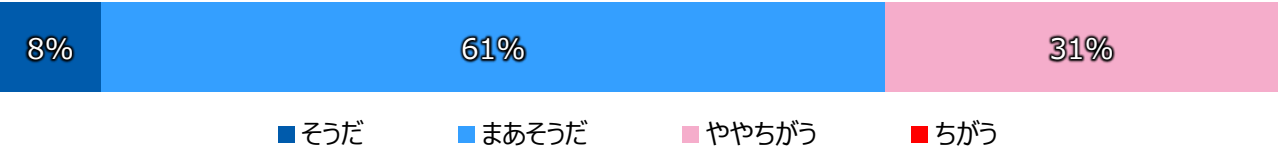
5. 組織のいきいき度の状況

従業員エンゲージメントに関する各種指標 (創造性の発揮)

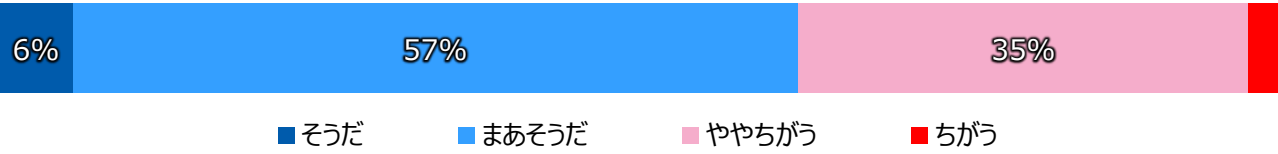
仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出していますか。



仕事上の問題に対して新しい解決策を考えていますか。



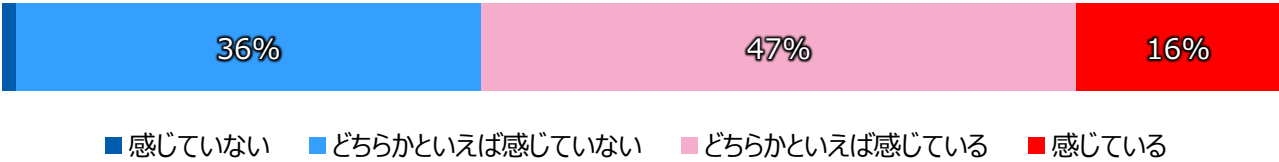
仕事について新しいやり方を提案していますか。



6 . 心の健康リスクの状況

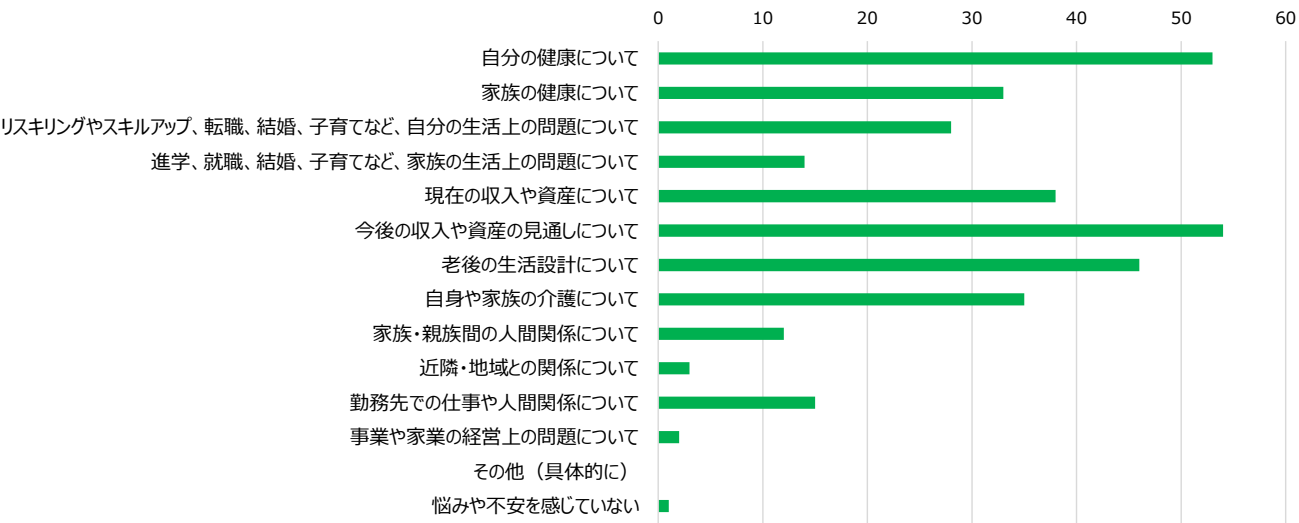
悩みや不安の要因

あなたは、日頃の生活の中で、悩みや不安を感じていますか。



悩みや不安を感じているのはどのようなことについてですか。
該当する項目を全て選択ください。

(回答数,単位：件)



その中で最も大きな要因を1つ選択してください。

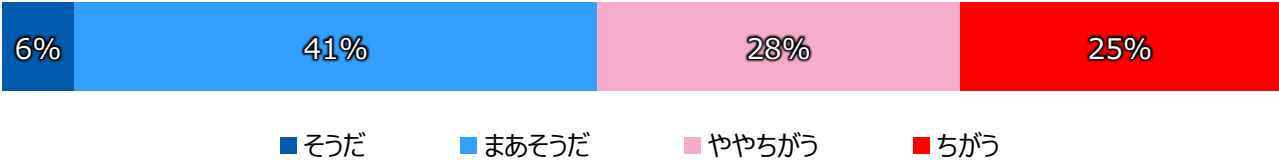
(回答数,単位：件)



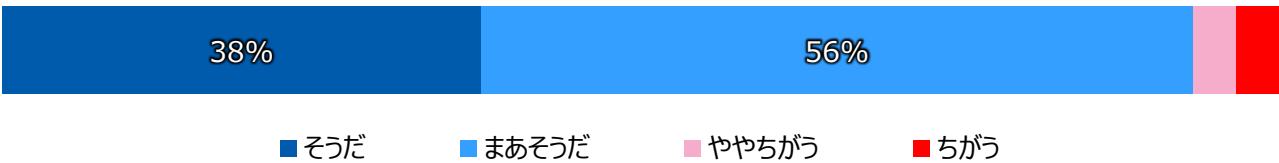
6 . 心の健康リスクの状況

悩みや不安への対処

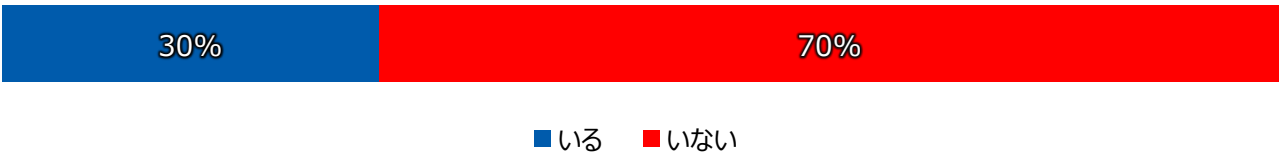
悩みや不安がある場合、上司や同僚は相談できる相手ですか。



悩みや不安がある場合、家族や友人は相談できる相手ですか。



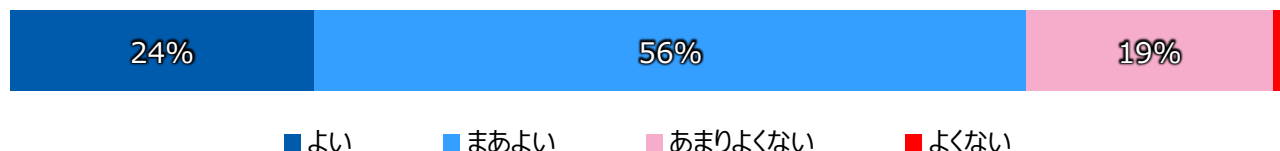
上司・同僚・家族・友人以外で、その悩みや不安について相談できる人はいますか。
(社外の専門家等、相談窓口の利用等でも構いません)



7. 体の健康リスクの状況

健康状態

あなたの現在の健康状態はいかがですか。（主観的健康感）



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。

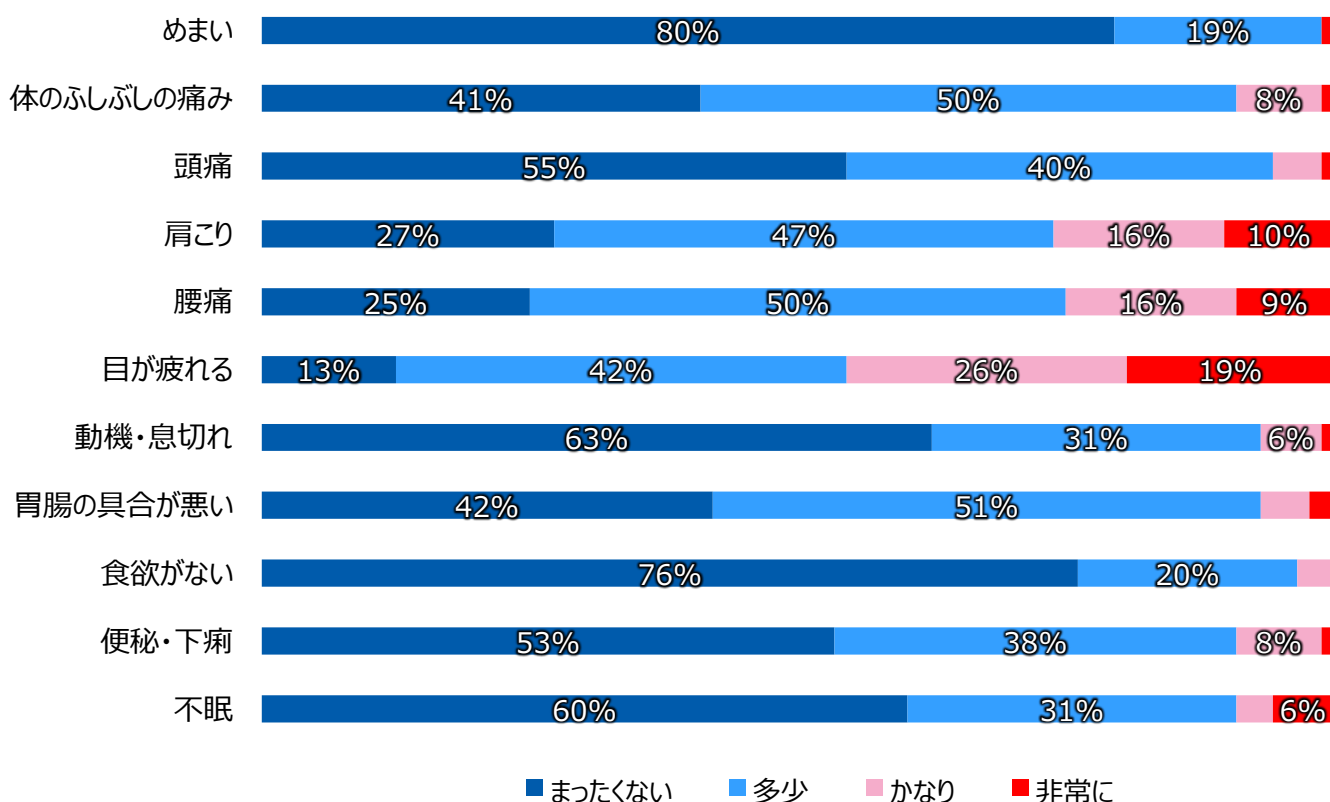


あなたは現在、病気やけがなどで治療を受けていますか。または、通院していますか。



最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。

次のそれぞれの症状に関して、最もあてはまるものを 1 つ選択してください。



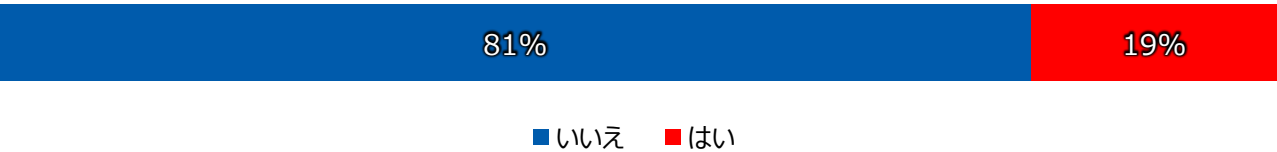
7. 体の健康リスクの状況

健康状態

血縁のある方でがんと診断された方はいらっしゃいますか。



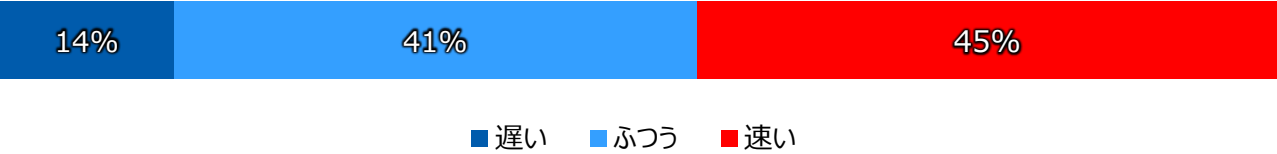
血縁のある方で心筋梗塞や脳卒中と診断された方はいらっしゃいますか。



7. 体の健康リスクの状況

生活習慣の状況と改善意識（食事）

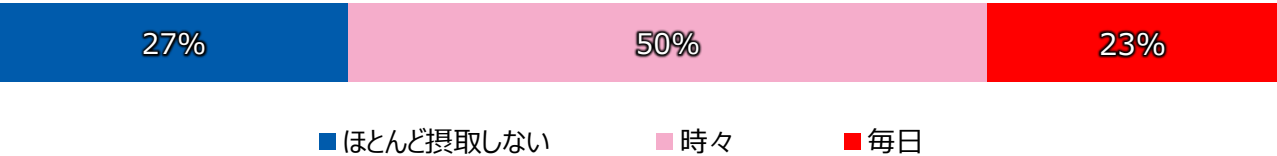
人と比較して食べる速度が速いですか。



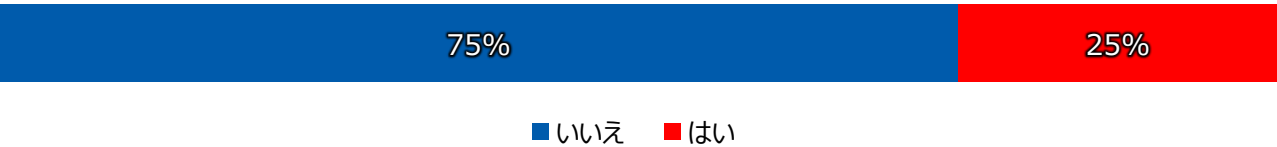
就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ありますか。



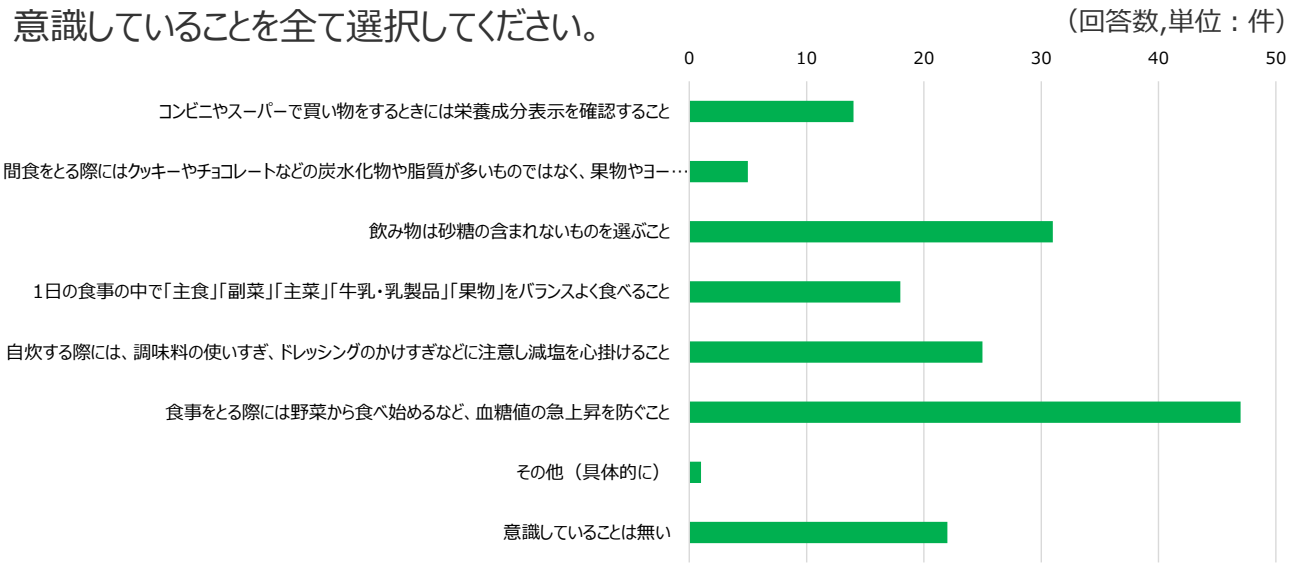
朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取していますか。



朝食を抜くことが週に3回以上ありますか。



適切な食事習慣を送るために、あなたが普段意識していることはなんですか。
意識していることを全て選択してください。



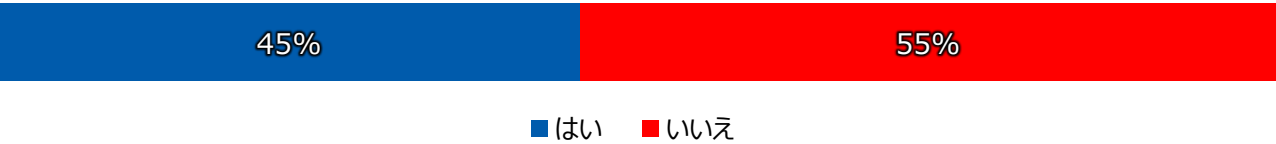
7. 体の健康リスクの状況

生活習慣の状況と改善意識（運動）

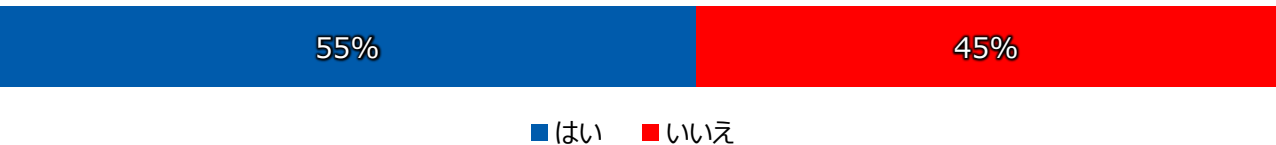
1 回30 分以上の軽く汗をかく運動を週 2 日以上、1 年以上実施していますか。



日常生活において歩行又は同等の身体活動を1 日1 時間以上実施していますか。



ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速いですか。



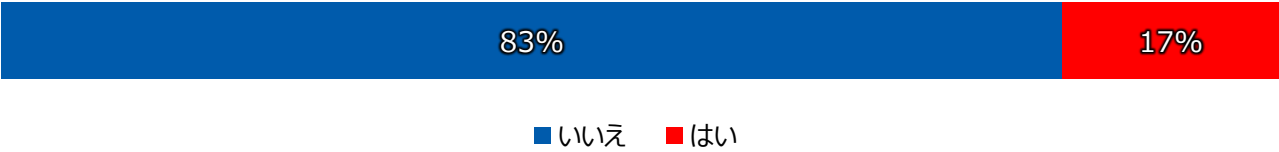
適切な運動習慣を送るために、あなたが普段意識していることはなんですか。
意識していることを全て選択してください。 (回答数,単位：件)



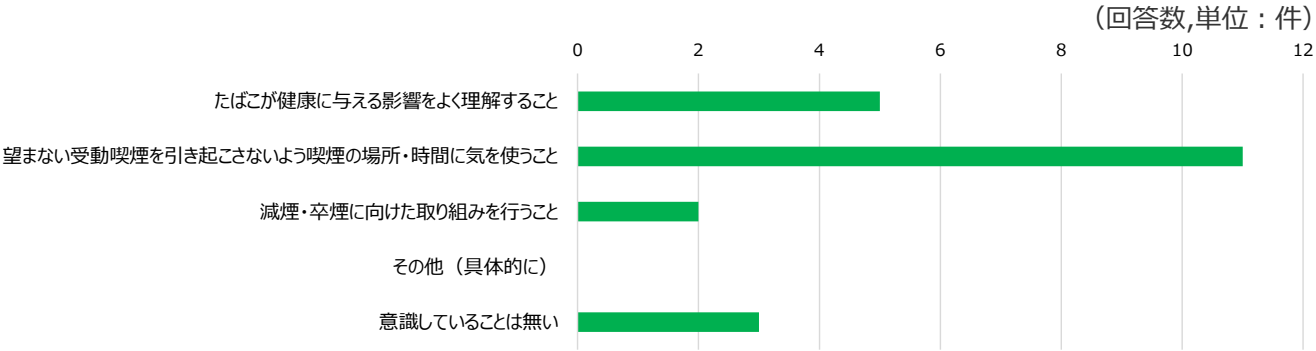
7. 体の健康リスクの状況

生活習慣の状況と改善意識（喫煙）

現在、たばこを習慣的に吸っていますか。
（※「現在、習慣的に喫煙している」とは、「合計100 本以上、又は6ヶ月以上吸っていること」であり、最近1ヶ月間も吸っていること）



適切な喫煙習慣を送るために、あなたが普段意識していることはなんですか。
意識していることを全て選択してください。（回答対象者：喫煙習慣がある人）



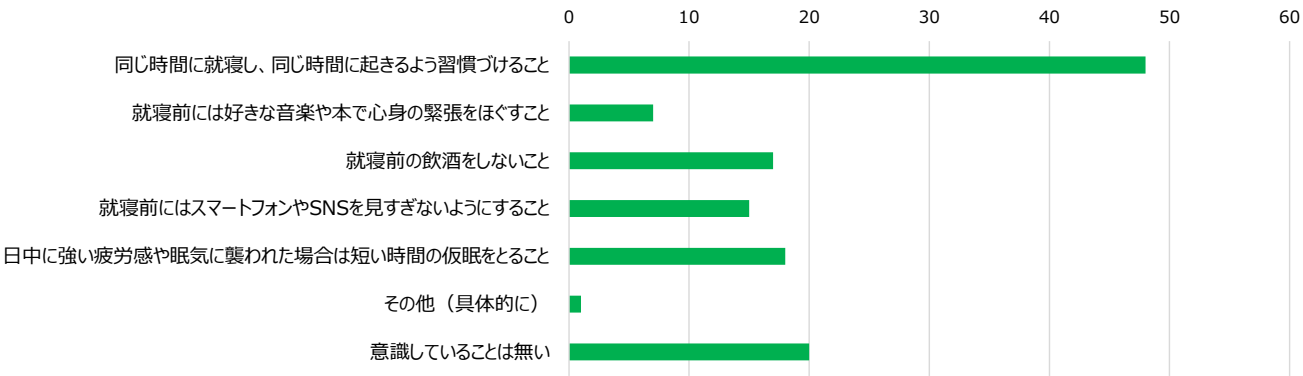
7. 体の健康リスクの状況

生活習慣の状況と改善意識（睡眠）

睡眠で休養が十分とれていますか。



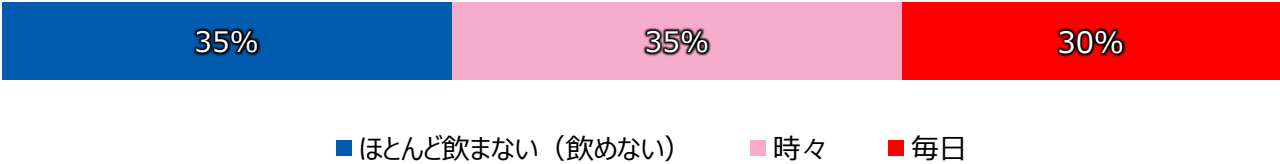
適切な睡眠習慣を送るために、あなたが普段意識していることはなんですか。
意識していることを全て選択してください。 (回答数,単位：件)



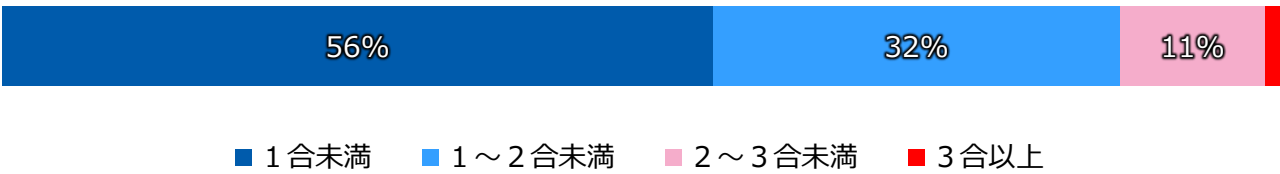
7. 体の健康リスクの状況

生活習慣の状況と改善意識（飲酒）

お酒（日本酒、焼酎、ビール、洋酒など）を飲む頻度はどれくらいですか。

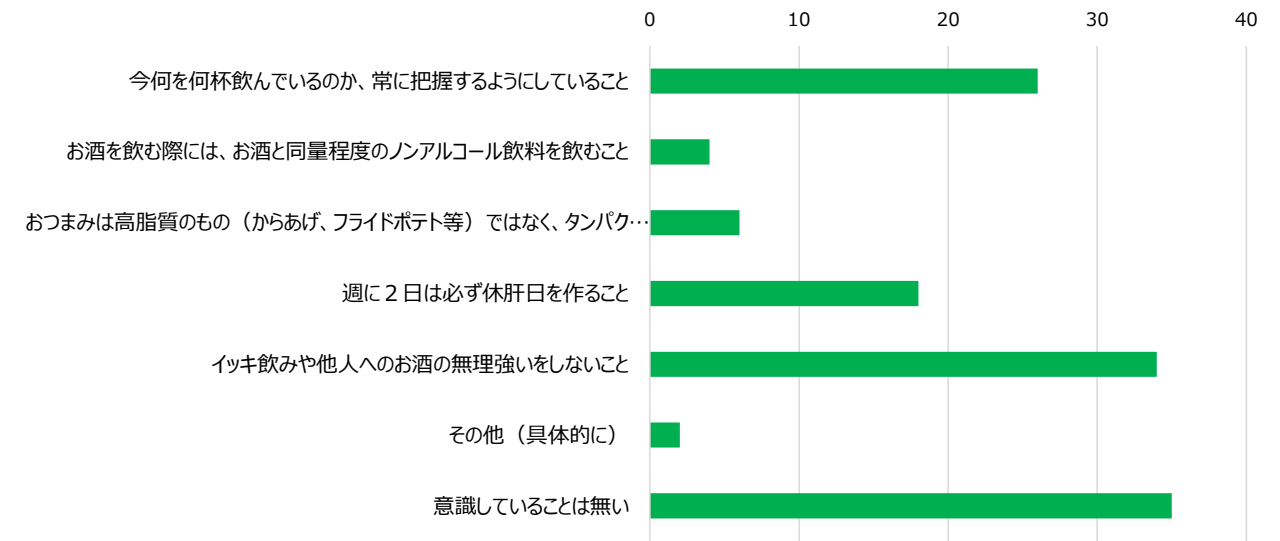


飲酒日の1日当たりの飲酒量はどれくらいですか。



適切な飲酒習慣を送るために、あなたが普段意識していることはなんですか。

意識していることを全て選択してください。 (回答数,単位：件)

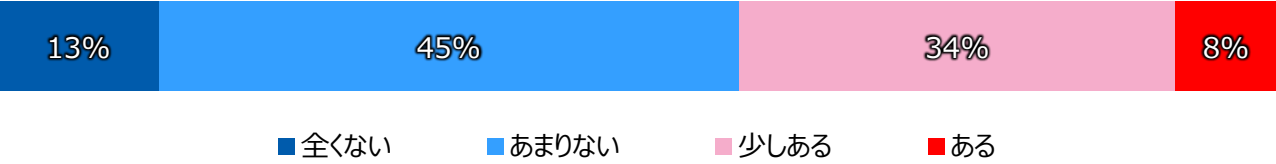


8. 事故発生リスクの状況

事故発生リスク

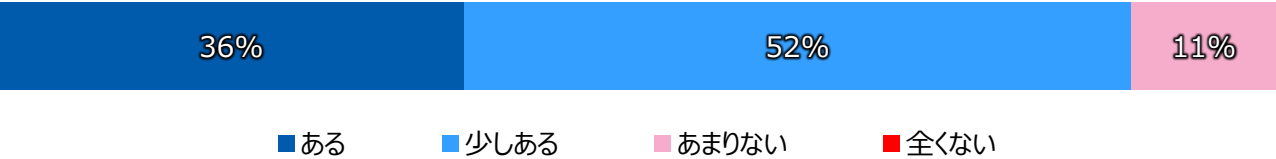
睡眠

日常生活において急激に眠気が襲ってきて耐えられず寝てしまうことはありますか。



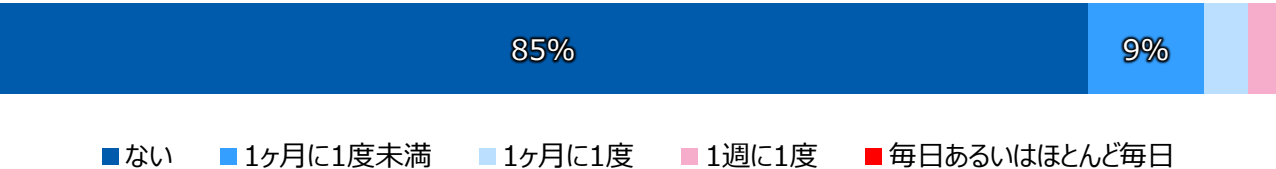
運動・体力

階段を踏み外した時やふいに足元に障害物があつたときなど、
反射的に転ばないように対処できる自信がありますか。



飲酒

過去1年間に、飲み始めると止められなかった事が、どのくらいの頻度でありましたか。

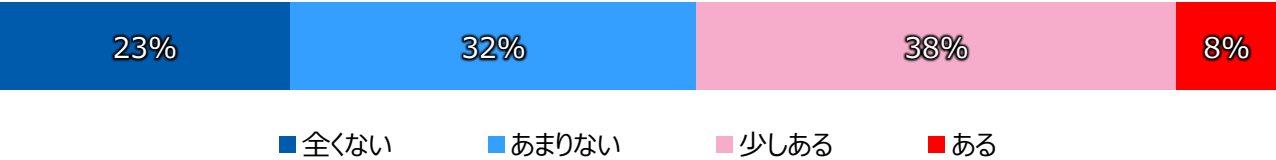


8. 事故発生リスクの状況

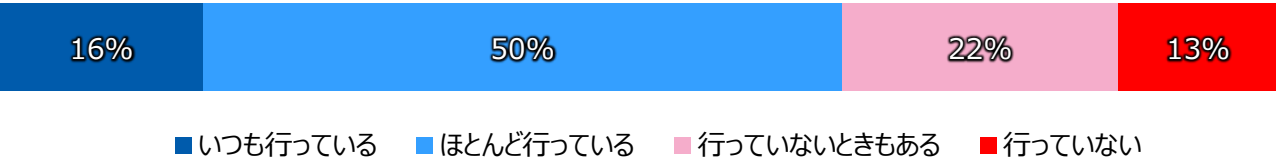
事故発生リスク

熱中症

熱中症の危険を感じたことがありますか。

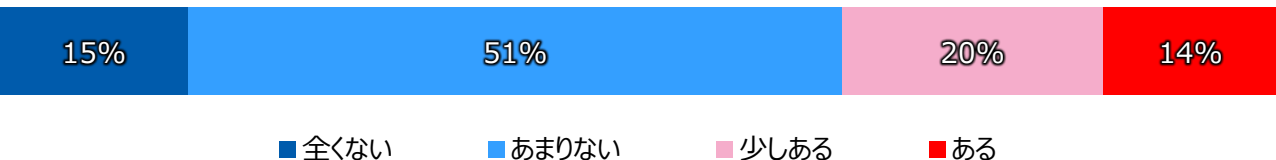


夏場は熱中症に気を付けて工夫や対策を行っていますか。
例) こまめに水分を取る、エアコンを利用する

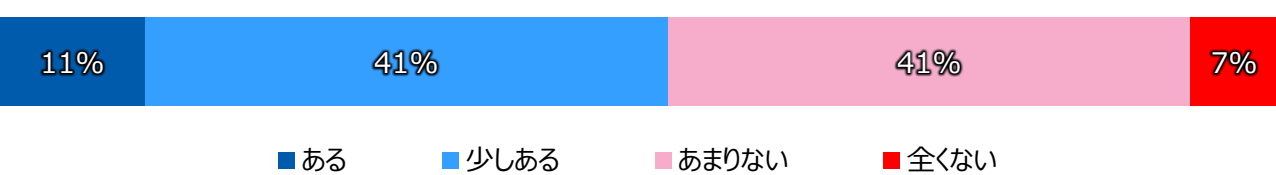


長時間労働・過労

仕事中に激しい疲れを感じることはありますか。



仕事中に疲れが出た場合に、休息をとることはありますか。



9 . ハラスメントリスクの状況

ハラスメントのリスク

会社の懇親会や宴会において、上司や同僚から飲酒を強制されることはありますか。
また部下や同僚に強制することはありますか。



■ まったくない ■ たまにある ■ 時々ある ■ よくある ■ 毎回ある

あなたの職場ではいかなるハラスメントも決して許さないという強い意思を感じますか。



■ そうだ ■ まあそうだ ■ ややちがう ■ ちがう

(参考) 偏差値算出方法

● 各指標の偏差値算出方法について

・ 労働生産性損失

一人当たりのアブセンティーズムコスト及びプレゼンティーズムコストの合算値を労働生産性損失とし、全社の損失額分布から偏差値を算出

・ 職場いきいき度

ワークエンゲージメントスコア、eNPSスコアそれぞれの偏差値を求め、2つの平均偏差値から算出

・ 心の健康リスク

①悩みや不安を感じているかの1設問 と ②悩みを相談できる相手について訊く3設問の2要素の偏差値の平均値を算出。

①「日頃の生活の中で、悩みや不安を感じているか」は、感じていないで4点～感じて1点で点数化して偏差値を算出。

②「上司や同僚は相談できる相手か」「家族や友人は相談できる相手ですか。」は、そうだと4点、ちがうで1点とし、「上司・同僚・家族・友人以外で、その悩みや不安について相談できる人はいるか」でいるで2点、いないで1点として点数化する。これら3つの合計点から偏差値を算出。

これら①②の2つの要素の平均の偏差値を算出。

・ 体の健康リスク

健康状態と生活習慣の状況と改善意識の2要素の偏差値の平均値を算出。

①健康状態については、以下4つは選択肢を点数化する：主観的健康感（1～4点）、自覚症状有無（該当なしで2点、ありで1点）、通院状況（いいえで2点、はいで1点）、身体愁訴（まったく、多少で各設問2点、かなり・非常にで1点）の合計点数から偏差値を算出。

②生活習慣の状況と改善意識については、P27の基準に従い「リスクのある回答」以外を2点、「リスクのある回答」を1点としてスコア化し、「意識していること」については計算に含まない。）合計点数から偏差値を算出。

これら①②の2つの要素の平均の偏差値を算出。

・ 事故発生リスク

事故発生に関する7つの設問について、以下の通り点数化し、合計点数から偏差値を算出

	5点	4点	3点	2点	1点
<睡眠> 日常生活において急激に眠気が襲ってきて耐えられず寝てしまうことはありますか。		全く無い	あまりない	少しある	ある
<運動・体力> 階段を踏み外した時やふいに足元に障害物があったときなど、反射的に転ばないように対処できる自信がありますか。		ある	少しある	あまりない	全くない
<飲酒> 過去1年間に、飲み始めると止められなかった事が、どのくらいの頻度でありましたか。	ない	1ヶ月に1度未満	1ヶ月に1度	1週に1度	毎日あるいはほとんど毎日
<熱中症> 熱中症の危険を感じたことがありますか。		全く無い	あまりない	少しある	ある
<熱中症> 夏場は熱中症に気を付けて工夫や対策を行っていますか。例）こまめに水分を取る、エアコンを利用する		いつも行っている	ほとんど行っている	行っていないときも	行っていない
<長時間労働・過労> 仕事中に激しい疲れを感じることはありますか。		全く無い	あまりない	少しある	ある
<長時間労働・過労> 仕事中に疲れが出た場合に、休息をとることはありますか。		ある	少しある	あまりない	全くない

・ ハラスメントリスク

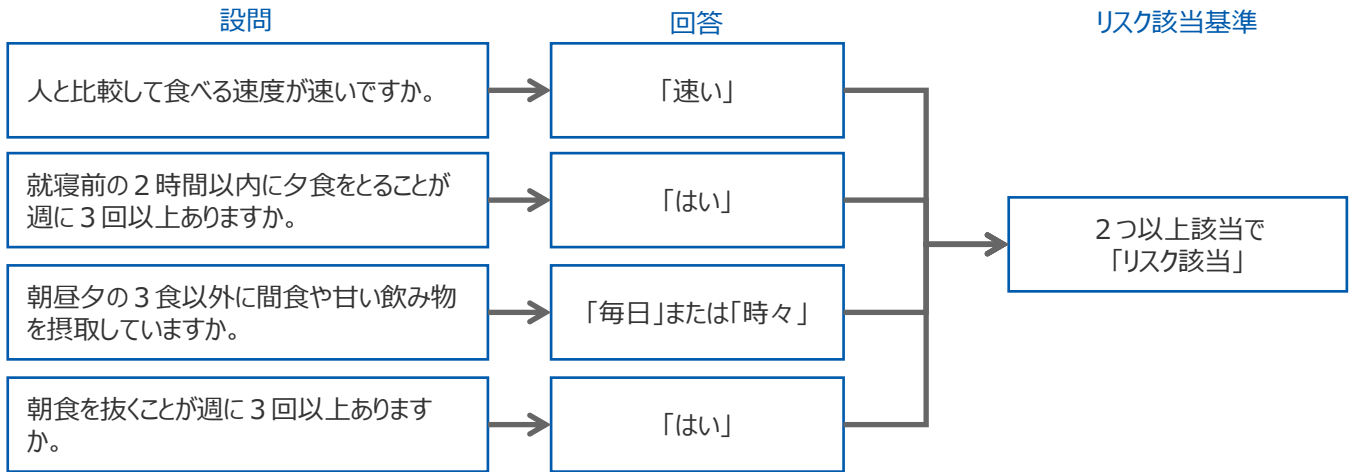
飲酒の強制に関する設問で「まったくない」を5点～「毎回ある」を1点、ハラスメントへの意識で「そうだ」を4点～「ちがう」を1点として、点数化し、合計点数から偏差値を算出。

(参考) 体の健康のリスク判定方法

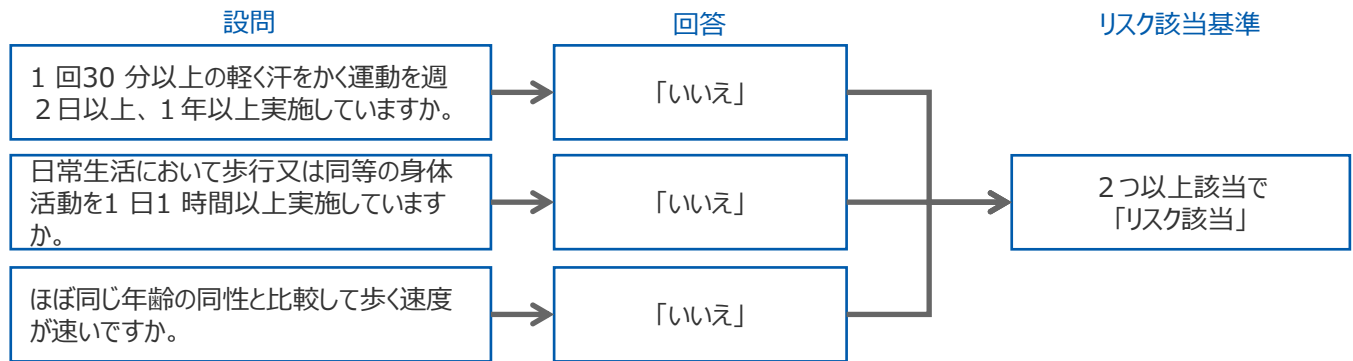
体の健康の状況 (リスク判定方法)

リスク該当の判定基準は以下の通りです。

食事



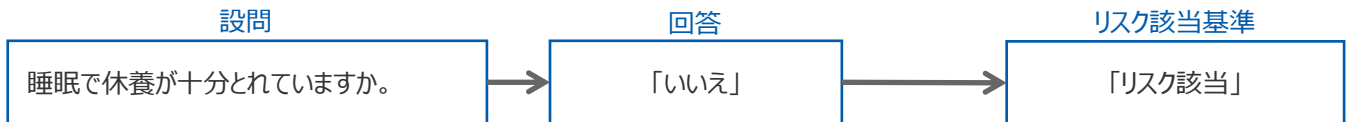
運動



喫煙



睡眠



飲酒

