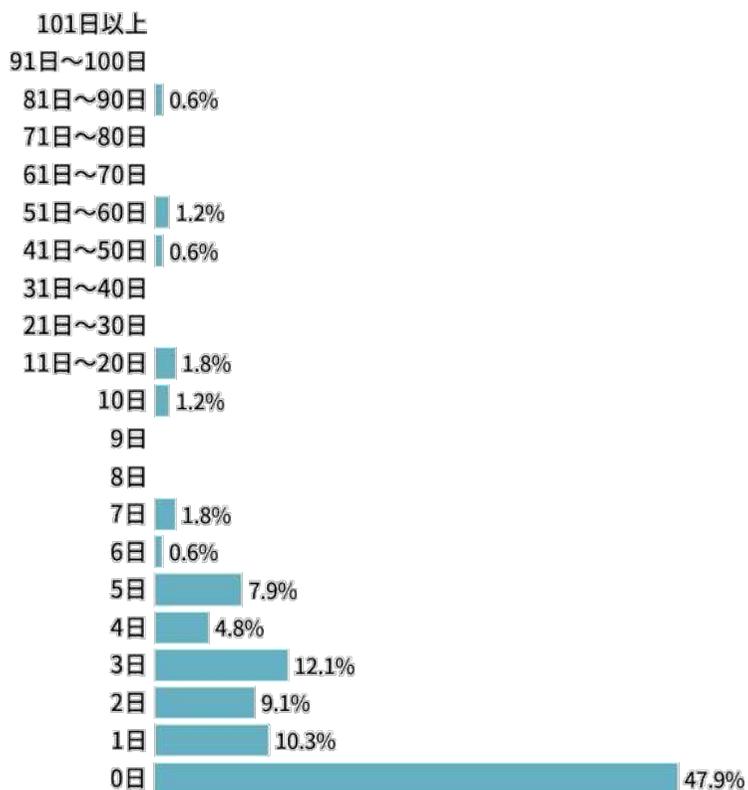


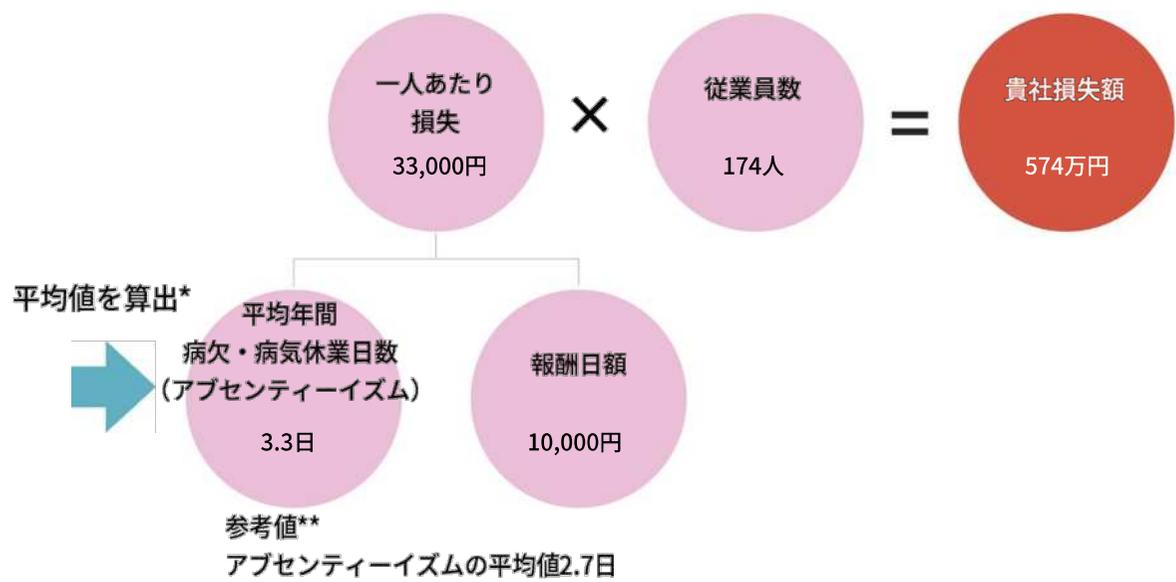
アブセンティーズムによる損失額の推計

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



*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。

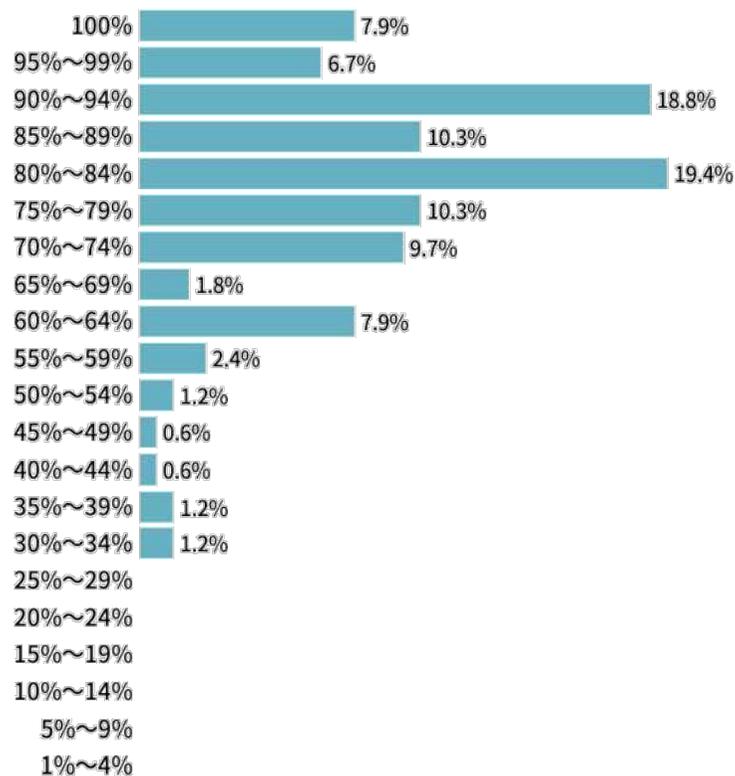
- 例) 選択肢「0日」→ 0
- 選択肢「11日～20日」→ 15.5
- 選択肢「101日以上」→ 101

**アクサ生命 2022年の健康習慣アンケートの結果より（回答者数：約15万人）

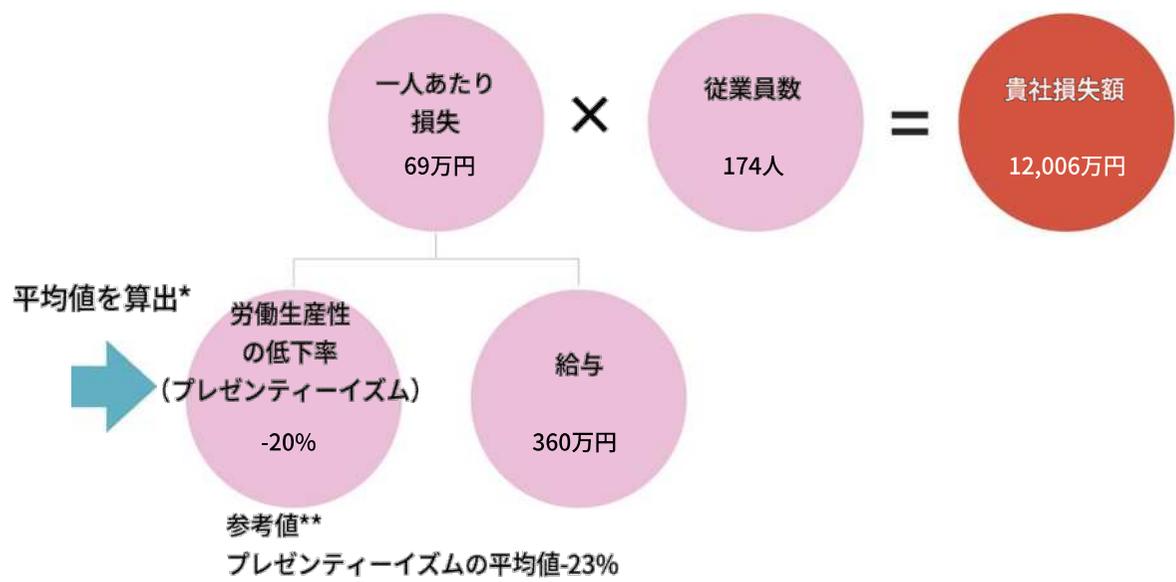
プレゼンティーズムによる損失額の推計

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



*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% (プレゼンティーズムは0%)
 選択肢「95%~99%」→97% (プレゼンティーズムは-3%)

**アクサ生命2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数:約15万人)

プレゼンティー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

	生物学的リスク	生活習慣リスク	心理的リスク
プレゼンティーズム	血 圧	喫 煙	主観的健康観
	血 中 脂 質	ア ル コ ー ル	生 活 満 足 度
	肥 満	運 動 習 慣	仕 事 満 足 度
	血 糖 値	睡 眠 休 養	ス ト レ ス
	既 往 歴		
アブセンティーズム	血 圧	喫 煙	主観的健康観
	血 中 脂 質	ア ル コ ー ル	生 活 満 足 度
	肥 満	運 動 習 慣	仕 事 満 足 度
	血 糖 値	睡 眠 休 養	ス ト レ ス
	既 往 歴		
医 療 費	血 圧	喫 煙	主観的健康観
	血 中 脂 質	ア ル コ ー ル	生 活 満 足 度
	肥 満	運 動 習 慣	仕 事 満 足 度
	血 糖 値	睡 眠 休 養	ス ト レ ス
	既 往 歴		

※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

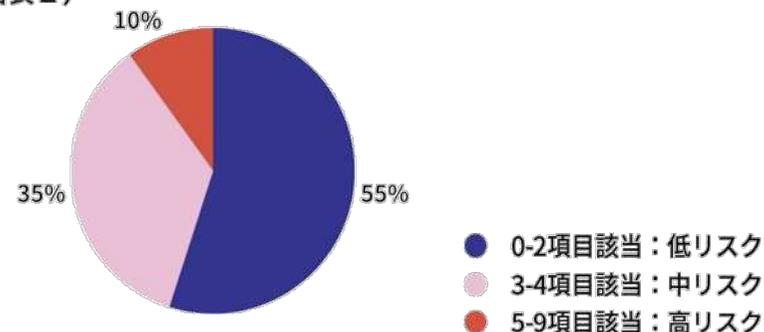
プレゼンティーズムと健康リスクの関連

「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	18%
	②過度な飲酒習慣あり	22%
	③運動習慣なし	76%
	④睡眠が不十分	39%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	27%
	⑥主観的健康感が悪い	12%
	⑦高ストレス	25%
	⑧仕事満足度が低い	19%
	⑨家庭満足度が低い	14%

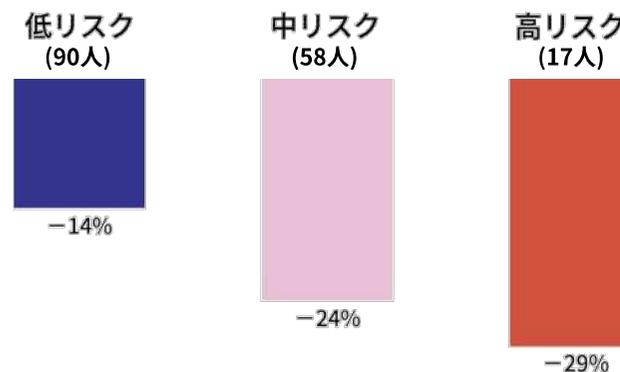
（図表2）



※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ズムの
平均値を比較します。

（図表3） 労働生産性の低下率
プレゼンティーズムの平均値（%）



*上記は、東京大学

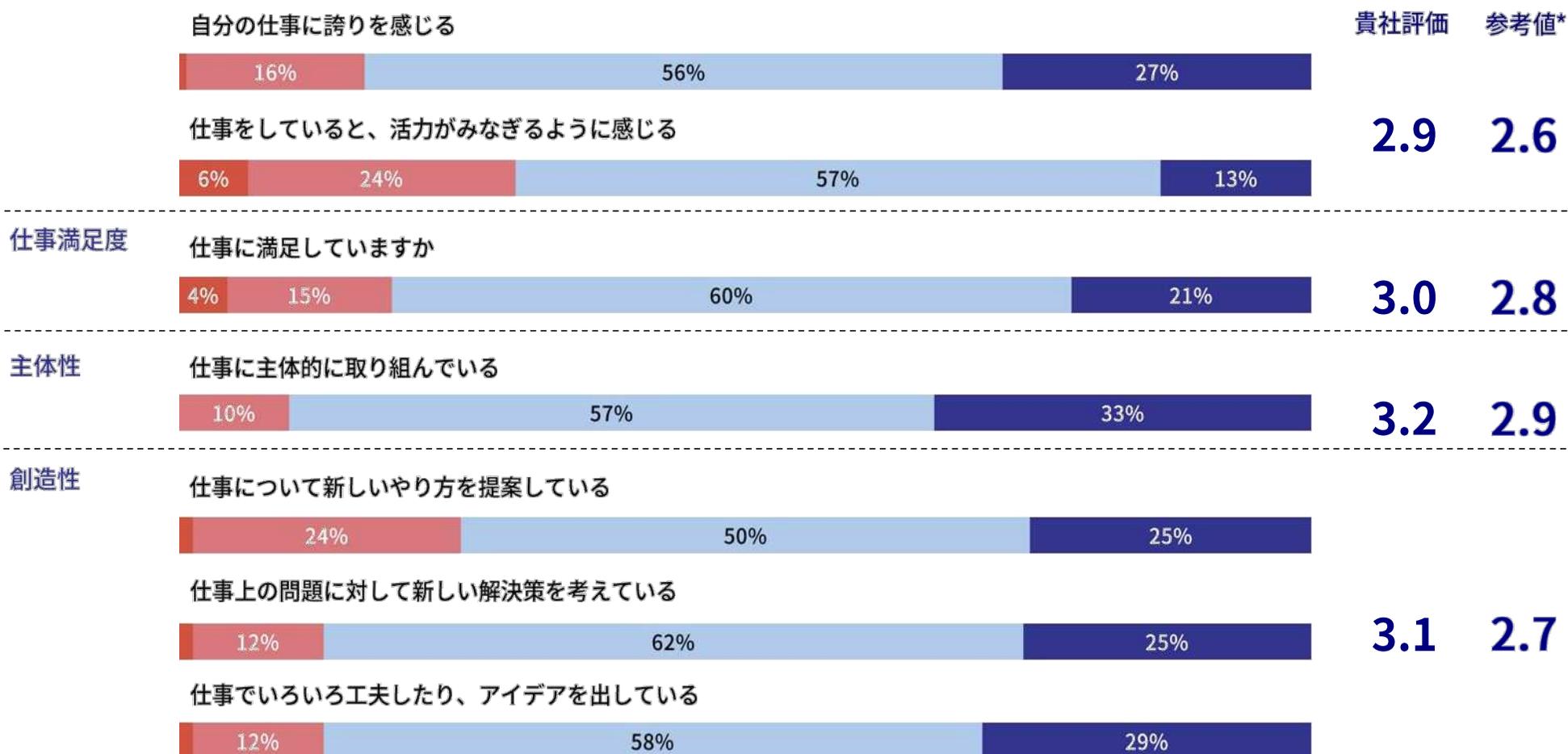
古井・村松・井出「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」日本労働研究雑誌
平成30年6月号と同じ手法により算出しています。

従業員の働きがい

働きがいとは、従業員個人が仕事に意義を見出し、前向きに取り組む状態と考えます。
健康でいきいきと働ける状態を目指すためには、働きがいを高めることが重要です。

● ちがう (1点) ● ややちがう (2点) ● まあそつだ (3点) ● そつだ (4点)

ワーク・エンゲイジメント ※ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を表します。



*アクサ生命2022年の健康習慣アンケートの結果より (回答者数：約15万人)