

当社のストレスチェックと組織の活性度に関連するデータ

年度	単位	2018	2019	2020	2021	2022
常時使用する従業員数	人	1,344	1,375	1,380	1,338	1,347
ストレスチェック受検者率 * 目標100%	%	99.7	100	100	100	100
高ストレス者比率 * 目標10%未満	%	16.6	14.1	11.5	13.9	15.8
アブセンティーズム（傷病による欠勤）※1						
メンタルヘルス不調の 年間長期欠勤・休職者率	%	1.0	1.2	1.4	1.1	1.0
メンタルヘルス以外の疾病の 年間長期欠勤・休職者率	%	0.5	0.7	1.1	1.6	0.5
プレゼンティーズム ※2 (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)	点				1.5	1.6
ワークエンゲージメント (仕事に対する活力・熱意) ※3	点		4.5	4.5	4.5	4.4

※1 アブセンティーズムの測定方法

年度中、一度でも長期欠勤(1ヶ月以上、有休で休んだ日数含)・休職を経験した者(前年度から継続を含む)を、メンタルヘルス不調とメンタルヘルス以外の疾病でカウントし、年度末時点従業員数との比率

※2 プレゼンティーズムの測定方法

ストレスチェックに追加設問を独自に設定して測定。「自身の体調不良により業務に支障が出ることがあった」の平均得点
 そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点（最低1点～最高4点で、得点が低いほど良好な状態を表す）

※3 ワークエンゲージメントの測定方法

新職業ストレス簡易調査票(短縮版)のユトレヒト・ワーク・エンゲイジメントの尺度の活力・熱意に関する設問と共通する2項目で測定。
 「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」と「自分の仕事に誇りを感じる」の合算得点
 そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点（最低2点～最高8点で、高得点ほど良好な状態を表す）