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	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
常時使用する従業員数	人	1,375	1,380	1,338	1,347	1,364	1,380	1,368
ストレスチェック受検者率 ＊目標100%	%	100	100	100	100	100	100	99.9
高ストレス者比率 ＊目標10%未満	%	14.1	11.5	13.9	15.8	16.6	15.5	15.9
アブセンティーイズム（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	%	1.2	1.4	1.1	1.0	1.0	1.1	1.2
メンタルヘルス以外の疾病の年間長期欠勤・休職者率	%	0.7	1.1	1.6	0.5	0.7	1.0	0.7
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） ※2	%						15.3	13.6
ワークエンゲイジメント（仕事に対する活力・熱意） ※3	点	4.5	4.5	4.5	4.4	4.3	4.3	4.4

※1　アブセンティーイズムの測定方法
・全従業員対象に測定
・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　プレゼンティーイズムの測定方法
・2024年度から、全従業員対象にSPQ東大1項目版調査を実施。実績値はプレゼンティーズム損失割合の全従業員平均。
2026の結果：21.9%（回答率96.7%）　2026年度より、回答取得方法を10%単位に変更（2024.2025は1%単位で回答を取得）

※3　ワークエンゲージメントの測定方法
・全従業員対象で、ストレスチェックの受検者率＝回答率
・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）