

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
常時使用する従業員数	人	1,375	1,380	1,338	1,347	1,364
ストレスチェック受検者率 * 目標100%	%	100	100	100	100	100
高ストレス者比率 * 目標10%未満	%	14.1	11.5	13.9	15.8	16.6
アブゼンティーイズム（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
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
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	点			1.5	1.6	1.7
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	4.3

※1 アブゼ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

- ・全従業員対象で、2021～2023年度はストレスチェックの受検者率 = 回答率
「自身の体調不良により業務に支障が出ることがあった」というアンケートを全従業員にとり平均値で算出。（最低1点～最高4点で得点が低いほど良好な状態を表す）
- ・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イズム損失割合の全従業員平均。
2024の結果：15.3%（回答率90.5%）

※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）