

ストレスチェック結果に基づくパフォーマンス指標

メンタルヘルスの取り組みとして、ストレスチェックを継続的に実施しており、2024年度の回答者155名、回答率は、97.5%（2023年度：回答者128名、回答率100%）となっています。併せて従業員アンケートを実施し、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムおよびワーク・エンゲージメントの測定を行っています。

（測定方法）

ストレスチェック：新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）

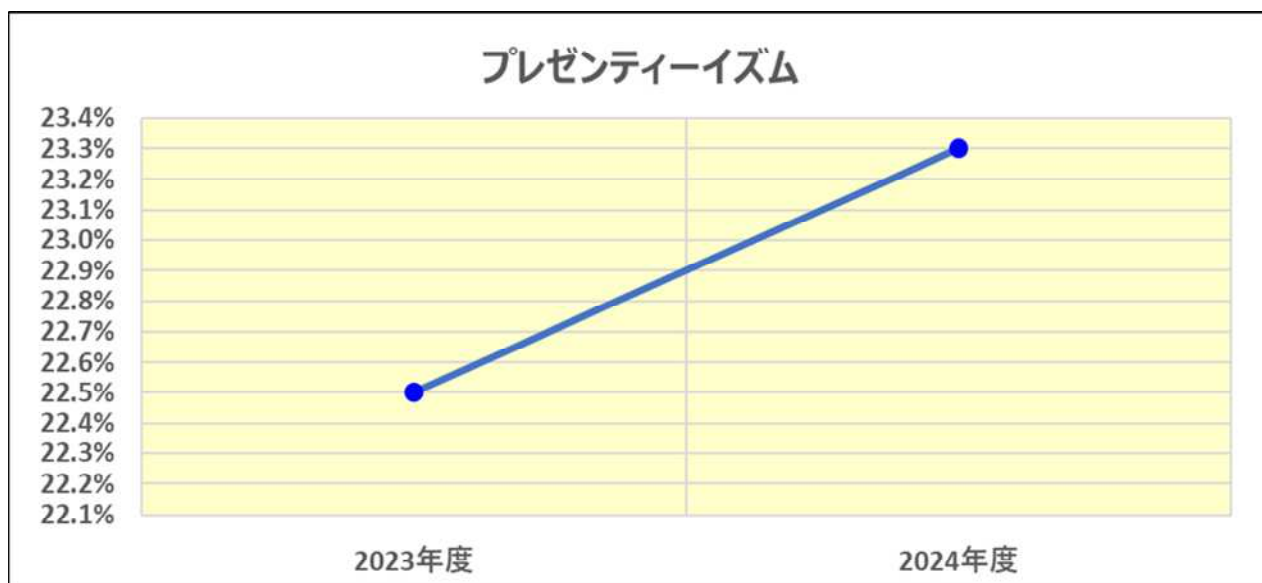
プレゼンティーイズム：東大1項目版にて、全従業員の損失割合の平均値

アブセンティーイズム：対象従業員へのアンケートで病気やけがに伴う欠勤日数の平均値

ワーク・エンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）内のワーク・エンゲージメントに関する質問にて受検者の平均点数

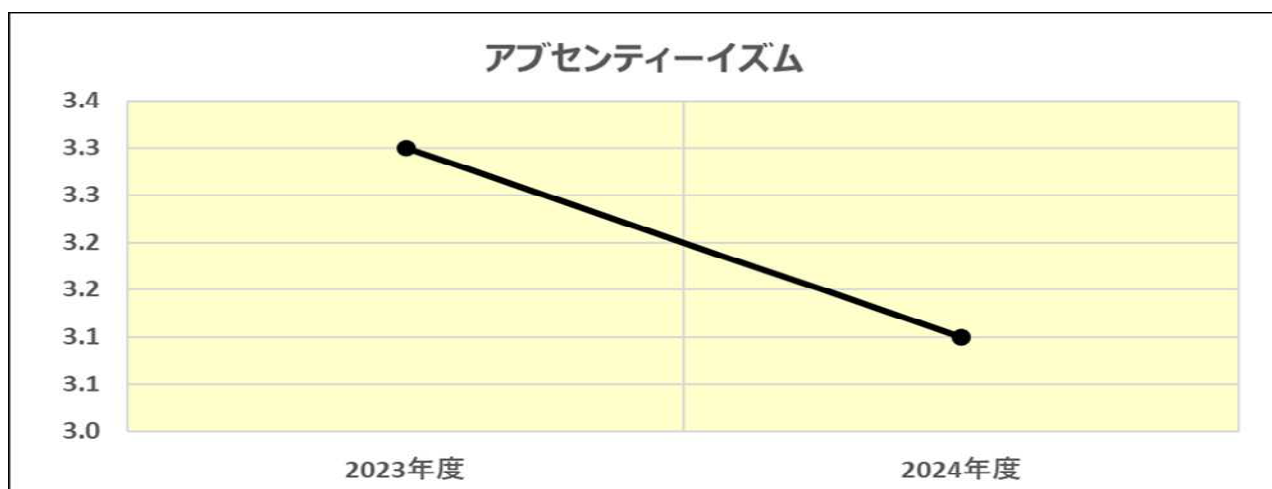
【プレゼンティーイズム】

2023年度から2024年度にかけて、出勤しているにもかかわらず心身の不調により業務パフォーマンスが低下する「プレゼンティーイズム」の損失率は、22.5%から23.3%へと0.7ポイント上昇しました。これは、当社の掲げる3つのKGIの中で唯一悪化してしまった項目になります。悪化した原因を分析し、社員の約4人に1人が何らかの健康上の不調を抱えながら業務に従事していることを重要な課題ととらえ継続的な健康施策の実施を通じてプレゼンティーイズムの改善に取り組んでまいります。



【アブセンティーイズム】

2023年度から2024年度にかけて、心身の体調不良を原因とする遅刻・早退・欠勤・休職など業務遂行が困難な状態（アブセンティーイズム）による損失日数は、平均3.3日から3.1日へと減少しました。これは、社員の健康管理意識や職場環境の改善が、一定の成果を上げていることを示しています。今後も、社員一人ひとりの健康意識のさらなる向上を図るとともに、予防的な健康施策や支援体制の充実を通じて、健康増進に取り組んでまいります。社員が安心して働ける環境づくりを推進し、組織全体の生産性と持続可能性の向上につなげていきます。



【ワーク・エンゲージメント】

ワーク・エンゲージメントの評価では、2023年度の2.7点から2024年度は2.8点へと改善が見られました。これは、社員の仕事への意欲や充実感がわずかではありますが向上していることを示しています。今後は、さらなる水準向上を目指し、健康施策と連動した取り組みを強化してまいります。社員一人ひとりが安心して働ける環境を整えるとともに、会社との信頼関係を深めることでワーク・エンゲージメントの向上を図ります。

