健康経営全体の数値目標と改善状況

当社は健康経営を重要な経営課題の一つと位置付けており、サステナビリティ方針に基づくマテリアリティ（重要課題）の中で、「多様性・持続性のある人的資本経営の強化」を掲げています。その実現に向けた取り組みの一環として、人的資本価値の向上に寄与する、以下の評価指標を**経営全体の目標として**改善に取り組んでいます。

評価指標

「ワーク・エンゲイジメント」・「プレゼンティーズム」・「アブセンティーズム」、人材の定着に関する定量的な評価指標として「離職率」を設定しています。いずれも現状値からの改善を目指しています。

評価指標	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度（目標）
ワーク・エンゲイジメント	3.2 点	3.2 点	3.2 点	3.2 点	3.1 点	3.3 点
プレゼンティーズム カッコ内は損失率※	82.7% （17.3%）	80% （20%）	80% （20%）	81% （19%）	79% （21%）	83% （17%）
アブセンティーズム	1.9 日	2.2 日	1.6 日	1.3 日	0.8 日	0.8 日
離職率	1.6%	1.7%	2.7%	2.3%	2.6%	2.0%

【ワーク・エンゲイジメント】

ユトレヒト・ワークエンゲイジメント尺度短縮版（仕事に対する「活力」「熱意」「没頭」の 3 つの要素について測定。スコアは 6 点満点。）による社内アンケートを実施。

実績値は全社員平均。

【プレゼンティーズム】

SPQ（病気やけが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）による社内アンケートを実施。実績値は全社員平均。※損失率＝100%－回答値

【アブセンティーズム】

傷病休職制度利用日数の全社員平均。

【離職率】

正社員の年度毎の離職率。

改善状況

アブセンティーズムは 2021 年度 1.9 日から 2025 年度 0.8 日へ大幅に改善しており、欠勤の予防や重症化防止に一定の成果が認められます。また、離職率は上昇傾向にあるものの、全体としては 2%台で推移しており、大幅な人材流出は抑制されています。

一方で、プレゼンティーズム損失率は 17.3%から 21%へ上昇しており、出勤していても十分なパフォーマンスを発揮できない状態が課題となっています。また、離職率は 2021 年度 1.6%から 2025 年度 2.6%へ上昇しており、人材定着の面では改善が十分とはいえません。今後は個別支援に加え、職場環境改善やエンゲイジメント向上施策を強化し、プレゼンティーズムおよび離職率の改善に取り組んでいきます。