

健康経営指標（KPI）実績の推移

▼ワーク・エンゲイジメント

	2023年度	2022年度
測定方法	新職業性ストレス 簡易調査票80問版	ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント 尺度3項目版
結果 (目標2.5以上)	2.3点 (測定人数412名、回答率100%)	3.0点 (測定人数348名、回答率92.0%)

2021年度までは、ワーク・エンゲイジメントの指標となる設問「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」のみ測定していたが、「熱意」・「没頭」・「活力」の3要素測定が望ましいと考え、2022年度からは「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度3項目版」にて測定を開始。従業員意識調査（モラルサーベイ）の設問を織り込み、3項目のスコア（0=全くない-6=いつも感じる）を回答した従業員の平均を算出した。2023年度はストレスチェックを「新職業性ストレス簡易調査票80問版」とし、そこでの回答を得た。

会社目標は、全国平均の2.5以上とし、従業員のワーク・エンゲイジメントを今後も向上させるため、従業員会での活発な意見交換を行い、働きやすい職場環境整備を進め、項目数値は施策の評価指標として経年で比較する。

▼アブゼンティーズム

	2023年度	2022年度
測定方法	従業員へのアンケート調査	従業員へのアンケート調査 (従業員意識調査（モラルサーベイ）)
結果 (目標2.0日以下)	2023年度下期に実施予定	0.68日 (測定人数348名、回答率86.8%)

2022年度より、従業員意識調査（モラルサーベイ）内に設問を組み込み測定。結果は回答した従業員の平均を算出した。2023年度は下期に実施予定。

▼プレゼンティーズム

	2023年度	2022年度
測定方法	WFun (Work Functioning Impairment Scale)	SPQ（東大1項目版）
結果 (目標A判定)	92.5%（7.5%低下）：A判定 (測定人数412名、回答率100%)	21.4%低下 (測定人数348人、回答率87.1%)

2022年度より「SPQ（東大1項目版）」を従業員意識調査（モラルサーベイ）内の設問として織り込み、測定。その結果から、業務パフォーマンスを下げている課題をより明確にする必要性があったため、2023年度はWFunにて実施。全体だけでなく部署別での結果も把握でき、「痛み」、「睡眠」など新たな課題が明確になった。今後はそれら課題へ向けて施策を実行し、効果検証していく。