健康経営に関する、アブセンティーイズムとプレゼンティーイズムとワークエンゲイジメントについて　202610

・アブセンティーイズム　→従業員勤怠管理から「傷病による欠勤・休職日数」を集計しました。
・プレゼンティーイズム　→従業員を対象としたアンケートから、1 問の回答をいただきました。
・ワークエンゲイジメント　→従業員を対象としたアンケートから、2 問の回答をいただきました。

① アブセンティーイズム

2025 年度の私傷病による欠勤・休職日数を集計し、従業員 1 人当たりの平均日数を算出しました。

その結果、私傷病による欠勤、休職：125 日　従業員数：201 人のため、
アブセンティーイズム＝125 日 ÷ 201 人＝0.62 日／人となりました。

② プレゼンティーイズム

出勤しているけれど、健康上の問題によって本来のパフォーマンスを発揮できない状態かどうかを確認するため、従業員アンケートによる質問を行いました。

質問 1
「あなたの過去 4 週間の仕事のパフォーマンスについて、健康上問題がないときに発揮できる仕事のパフォーマンスを 100%とした場合、実際には何%程度のパフォーマンスを発揮できていましたか？」

回答 1
全従業員平均は 80.1%となりました。

③ ワークエンゲイジメント

仕事に対して活力があり、誇りを持ち、仕事に没頭しているようなポジティブな状態かどうかを確認するため、従業員アンケートによる質問を行いました。

質問 2
「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じるか？」

感じる、少し感じる、あまり感じない、感じない の選択肢を設け、感じる、少し感じる と回答された従業員の割合を指標として算出しました。

回答 2
全従業員平均は 66.9%となりました。

質問 3
「自分の仕事に誇りを感じるか？」

感じる、少し感じる、あまり感じない、感じない の選択肢を設け、感じる、少し感じる と回答された従業員の割合を指標として算出しました。

回答 3
全従業員平均は 83.5%となりました。