

<定義と注釈>

1：プレゼンティーズムの考え方

- ・WHOの定義「相対的プレゼンティーズム」 (URL：https://www.hcp.med.harvard.edu/hpq/ftpdire/absenteeism%20presenteeism%20scoring%20050107.pdf)

設問項目： **B9.On a scale from 0 to 10 where 0 is the worst job performance anyone could have at your job and 10 is the performance of a top worker, how would you rate the usual performance of most workers in a job similar to yours?**

Worst Performance											Top Performance
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B10. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your usual job performance over the past year or two?

Worst Performance											Top Performance
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B11. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your overall job performance on the days you worked during the past 4 weeks (28 days)?

Worst Performance											Top Performance
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

計算式：

Absolute presenteeism scoring rule: 10xB11

Relative presenteeism scoring rule: B11/B9 (restricted to the range of 0.25 to 2.0) :こちらを採用

Note that B10 is not used in calculating presenteeism. Instead, B10 is designed to help the respondent focus response to B11 on the past four weeks by asking separately about earlier times.

- ・表中プレゼンティーズムによる損失割合：ストレスチェックにより算出された損失割合を記載
(高ストレス者の損失割合 * 1 - 低ストレス者の損失割合 * 2)
 - * 1 「高ストレス者の損失割合」：ストレスチェックで高ストレス者と判定された方の各々の損失割合の平均
 - * 2 「低ストレス者の損失割合」：ストレスチェックで高ストレス者と判定されなかった方の各々の損失割合の平均
- ・「健康経営戦略マップ」上のプレゼンティーズム低減に向けたドライバー項目抽出の分析方法：「相対的プレゼンティーズムの数値」と「定期健康診断項目結果」を個人ごとに分析

2：アブセンティーズムの考え方

- ・2022年の改変ポイント：資生堂におけるアブセンティーズム低減に実質的につなげるための休務日数算出方法を関係者間で確認し、再定義
- ・表中アブセンティーズム算出式 {2022年年間総欠勤日数+休務届受理された社員の休務日数(年休含)} /2022年健保加入者総数
- ・「健康経営戦略マップ」上のアブセンティーズム低減に向けたドライバー項目抽出の分析方法：「欠勤日数+休務届受理後の休務日数」と「定期健康診断項目結果」を個人ごとに分析

3：ワークエンゲージメントの考え方

- ・表中ワークエンゲージメント算出式：全社で実施したワークエンゲージメントの総合点を記載
- ・「健康経営戦略マップ」上のワークエンゲージメント向上のためのドライバー項目抽出の分析方法：2019年と2022年の「エンゲージメント調査における組織ごとの結果」と「当時所属の社員の定期健康診断結果」を組織単位で重回帰分析し算出

<健康経営戦略マップ作成にあたってのデータ分析ステップ>

- 1：プレゼンティーズム・アブセンティーズム・ワークエンゲージメントの算出式を設定
- 2：当該3項目に対するドライバーとなる項目を健康診断実績の全項目と重回帰分析を実施
- 3：<①有意差のポイント数>・<②回帰係数のポイント数>・<③医療職からの因果の逆転のチェック>によりドライバーを選定

<投資額>

健康経営全体：約8,000万円

健康経営実施のための戦略立案など：約1,500万円

メンタル対策及び産業保健基盤：約2,100万