健康経営指標　～健康施策への取り組み状況～

項　　目		目標	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
健康スコア実績　※1		60.0%	44.9%	44.9%	46.4%	44.4%
健康診断	受診率	100%	100%	100%	100%	100%
	有所見者率	20.0%	24.0%	26.3%	23.3%	22.3%
	要精密検査者受診率	100%	100%	100%	100%	100%
	ハイリスク者の治療継続率（高血圧）	100%	89.9%	85.7%	81.9%	82.3%
メンタルヘルス	休務者再発率	15.0%	21.9%	18.3%	22.9%	34.8%
ストレスチェック	受検率	100%	99.5%	98.5%	98.7%	99.6%
	総合健康リスク	―	97	98	103	105
特定保健指導	実施率	80.0%	97.3%	84.1%	85.1%	83.5%
	実施効果（翌年度対象者割合）	15.0%	22.6%	25.1%	24.6%	25.6%
	実施終了者率	100%	98.8%	98.6%	96.9%	99.1%
	実施者の満足度	60.0%	65.2%	56.3%	46.1%	53.4%
	投資額	―	650万円	540万円	560万円	550万円
運動習慣者率	1日30分以上の運動を2回／週以上	30.0%	21.1%	18.7%	18.5%	16.8%
喫煙率		18.0%	19.3%	20.1%	20.3%	21.2%

※1　定期健康診断時におけるBMIに加え、問診票から把握できる健康行動（食事・運動・飲酒・睡眠・喫煙）の計8項目中、6項目以上を達成できている人の割合。

項　目		目標	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
人間ドック受診率	40歳以上	15.0%	3.1%	9.5%	2.3%	8.0%
女性がん検診	乳がん受診率（25歳以上）	37.4%	41.4%	22.6%	36.1%	19.2%
	子宮頸がん受診率（20歳以上）	30.0%	29.8%	17.3%	24.8%	14.7%
健康イベント	参加人数	―	390人	164人	276人	未実施
	投資額	―	30万円	40万円	50万円	―

～働く環境整備への取り組み状況～

項　目		目標	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
平均勤続年数		―	14.0年	13.9年	13.9年	14.1年
有休休暇	年間取得平均日数	16.0日	17.3日	17.5日	17.4日	18.5日
	平均取得率	80%	90.5%	92.0%	92.9%	97.6%
育児休暇	取得率（女性）	―	100%	100%	100%	100%
	取得率（男性）	―	76.4%	58.7%	72.0%	41.0%
長時間労働管理	年間平均残業時間（管理部門の係長格以下）	195.2H	248.9H	283.0H	258.6H	209.8H
病気欠勤	全従業員平均日数（有給・やすらぎ休暇除く）※2	―	1.5日	1.3日	2.8日	3.9日
長期休務者数	身体疾患による連続1か月以上休務数	―	35人	22人	23人	18人

※2　やすらぎ休暇：前年度から繰り越された有給休暇を当年度内に使用しない場合、残存日数を最大20日まで積み立てることができる休暇のこと

パフォーマンス評価

アブセンティーイズム

２０２２年度より５５歳向けの社内教育（ＰＬＰ教育）実施時に、独自アンケートを用いてアブセンティーイズムとプレゼンティーイズムの評価を行っています。２０２２年度では９１.７%の人が病気やケガが原因で休んだ日数が「２割未満」との回答でしたが、２０２４年度は７３.８%まで悪化する結果となりました。 病気欠勤の全従業員平均取得日数では、前年度より１.５日短縮という結果であったにも関わらず、５５歳向けアンケートでは悪化しています。

身体疾患による長期休務者も毎年発生している状況から、社員の健康状況の把握及び治療と就業の両立支援や教育等によるヘルスリテラシーの構築を行い、アブセンティーイズムの低減に努めていく必要があります。

なお２０２６年度より、よりアンケート結果の対象者を拡げて評価を行うため、労働組合協力のもと全組合員を対象とした「ユニオンアンケート」内でアブセンティーイズム・プレゼンティーイズム値を測定しました。

55歳向け社内教育（PLP教育）実施時のアンケート結果
（2022年度：回答率80．0% 36名/45名　2023年度：回答率65．9% 54名/82名　2024年度：回答率100%　42名/42名）

病気やケガで業務につけていない状況（アブセンティーイズム）について（2022年度～2024年度）

設問：前年度中に使用した有給休暇（やすらぎ休暇を含まない）のうち、病気やケガが原因で休んだ日数は約何割ですか。

回答	2割未満	2～4割	4～6割	6～8割	8割以上
2022年度	91．7%	2．8%	2．8%	2．8%	0%
2023年度	74．1%	9．3%	7．4%	3．7%	5．6%
2024年度	73．8%	4．8%	14．3%	2．4%	4．8%

デンソーエレクトロニクス労働組合員向け「ユニオンアンケート」実施時のアンケート結果
（2025年度：回答率96．6%　1，946名/2，015名）

病気やケガで業務につけていない状況（アブセンティーイズム）について（2025年度）

設問：前年度中に使用した有給休暇（やすらぎ休暇を含まない）のうち、病気やケガが原因で休んだ日数は約何割ですか。

回答	2割未満	2～4割	4～6割	6～8割	8割以上
2025年度	66．2%	17．1%	7．0%	3．7%	6.0%

プレゼンティーイズム

５５歳向けの社内教育（ＰＬＰ教育）時のアンケートより、２０２４年度ではメンタルや身体面の影響により、５割以上の従業員が仕事のパフォーマンス低下を感じている結果となりました。同じ対象者に「Ｓ ＰＱ東大１項目版」でのパフォーマンス評価を行ったところ、日本人平均値の８４．９％を若干下回ってしまいました。
健康経営の視点からも、プレゼンティーイズム損失割合を低減させ、生産性向上を図ることが求められています。このことからすべての年代において、従業員の心身を整え仕事のパフォーマンス低下を防ぐことが重要になってきます。

55歳向け社内教育（PLP教育）実施時のアンケート結果
（2022年度：回答率80．0% 36名/45名　2023年度：回答率65．9% 54名/82名　2024年度：回答率100% 42名/42名）

健康状態によるパフォーマンスへの影響（プレゼンティーイズム）について（2022～2024年度）

設問1：病気やケガなどによる健康状態の悪化に伴う仕事のパフォーマンス（体の動きや仕事の出来高など）が、若い時と比べて低下した時期はありましたか。

回答	はい	いいえ
2022年度	41．7%	58．3%
2023年度	31．5%	68．5%
2024年度	54．8%	45．2%

設問2：具体的に影響を与えたものは何でしたか（任意回答）

回答	メンタル面	身体面
2022年度	7名	7名
2023年度	10名	7名
2024年度	9名	12名

55歳向け社内教育（PLP教育）実施時のアンケート結果（2024年度：回答率100% 42名/42名）

健康状態によるパフォーマンスへの影響（プレゼンティーイズム）について（2024年度）

設問：病気や怪我が無い時に発揮できる仕事の出来を100%とした場合、過去4週間の自身の仕事の出来は平均して何%ぐらいとなりますか。（S PQ東大1項目版）
プレゼンティーイズム損失率：16．0%

デンソーエレクトロニクス労働組合員向け「ユニオンアンケート」実施時のアンケート結果（2025年度：回答率96．6%　1，946名/2，015名）

健康状態によるパフォーマンスへの影響（プレゼンティーイズム）について（2025年度）

設問：病気や怪我が無い時に発揮できる仕事の出来を100%とした場合、過去4週間の自身の仕事の出来は平均して何%ぐらいとなりますか。（S PQ東大1項目版）
プレゼンティーイズム損失率：18．7%

ワークエンゲイジメント

いきいきと働ける職場環境の構築

健康経営課題の１つとして「従業員の健康といきいきと働ける環境の構築」を掲げています。仕事のやりがいや職場の活気、上司・人事制度満足度等、健康経営項目を網羅した社員意識調査（モチベーションサーベイ）の総合満足度が、第１回に比べ、第２回は２.７Pも上昇しています。個別の項目としては、人事制度総合満足度が５.０P、仕事・家庭の両立が４.１P、上司満足度が３.６P上昇しており、総合満足度の結果を押し上げています。

２０２２年度は、全社で風土改革を推進しており、「風通しの良い会社」の実現のため、“コミュニケーション強化” “挑戦の促進” “働き方の大改革”の３つの課題に対して「役員と語る会」など各種会社施策を実行しました。

次回２０２６年度予定の社員意識調査（モチベーションサーベイ）調査結果でも総合満足度が更に上昇するよう、全社一丸で職場環境の構築に努め続けます。

社員意識調査（モチベーションサーベイ※）の「総合満足度」

年度	2016（第1回）	2021（第2回）
デンソーエレクトロニクス	52．6P	55．3P
全国平均	46．9P	46．8P

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（UWES）

	活力	熱意	没頭
2024年度	3．86	4．50	4．33

※ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度の対象者・人数・回収率：55歳向け社内教育（PLP教育）実施のアンケート回収率100%（42人/42人）

社員意識調査（職場力指標アンケート※）のワークエンゲイジメント指数

年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
デンソーエレクトロニクス	61．2P	60．4P	61．6P	63．1P

※モチベーションサーベイの対象者・測定方法・人数・回収率：従業員（他社出向者を除く）及び受入派遣社員に対し、ワークエンゲージメントに関する設問をWEB方式で実施。現状の満足度を5段階の回答を100点満点に換算し、平均値を算出。点数が高い方が良い状態。
2022年度：回収率88．7%（1，994人/2，249人）、2023年度：回収率88．0%（2，065人/2，357人）、2024年度：回収率88．4%（2，040人/2，308人）2025年度：回収率86．0%（2，081人/2，421人）

※2023・2024・2025年度設問：「今後もデンソーエレクトロニクスで働き続けたい」「私は、デンソーエレクトロニクスに愛着を感じている」
「私は職場でポジティブ（意欲的）に仕事をしている」「総合的に判断して、私は今の職場を良い職場だと思う」

※モチベーションサーベイと職場力指標アンケートは、設問数や設問内容が違うため、経年での比較は不可。

健康経営の取り組みによる外部評価

健康経営優良法人２０２６ 大規模法人部門（ホワイト５００）

経済産業省と日本健康会議が共同で、従業員などの健康に配慮した優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、原則上位５００社が「ホワイト５００」に認定されます。２０１９年より、８年連続認定されました。

愛知県健康経営推進企業

県内の企業・団体において、従業員の健康の保持・増進を推進する「健康経営」に取り組む企業等を「愛知県健康経営推進企業」として認定する制度です。２０１９年より、登録しています。

パートナーシップ構築宣言

事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものです。２０２２年４月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

スポーツエールカンパニー

スポーツ庁により、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定する制度です。２０２３年より、４年連続認定されました。

くるみん認定

育児休業制度の整備や安心して働き続けられる環境づくりなど、一定の基準を満たした企業に厚生労働大臣が認定する「子育てサポート企業」認定制度です。２０２６年２月に認定されました。