

パフォーマンス評価

アブセンティーズム

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ズムとプレゼンティーズムの評価を行いました。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。2023年度は74.1%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、前年度より約1日短縮という結果であったにもかかわらず、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、アブセンティーズムの低減に努めていく必要があります。

**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80.0% 36名/45名 2023年度:回答65.9% 54名/82名)**

病気やケガで業務につけていない状況(アブセンティーズム)について(2022年度・2023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%

病気欠勤の全従業員平均取得日数(有休・やすらぎ休暇は除く)

年度	2020	2021	2022	2023
日数	7.7日	3.6日	3.9日	2.8日

身体疾患による長期休務者数(長期休務:連続1か月以上)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
人数	8人	12人	7人	18人	23人

※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。

プレゼンティーイズム

55歳向けの社内教育（PLP教育）時のアンケート結果より、2023年度ではメンタルや身体面の影響により、約3割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。アンケート対象を全社員へ拡大し確認した結果、ほとんどの従業員が少なからずパフォーマンスの低下を感じている結果となりました。

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80.0% 36名/45名 2023年度:回答65.9% 54名/82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年度・2023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%

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

労働組合実施のユニオンアンケート結果(組合員対象)(回答率99.2% 1885名/1900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年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。

回答	0~19%	20~39%	40~59%	60~79%	80~99%	100%
回答率	1.2%	2.2%	6.9%	25.9%	46.6%	17.1%

※社内平均値: 89.5%、プレゼンティーイズム損失割合: 10.5%

働く環境の改善活動

アブセンティーズム・プレゼンティーズム予防のため、社内の環境改善に取り組んでいます。腰痛をはじめとした職業性疾病予防のため工場内では「らくらくハンド」や「昇降式台車」を使用し、身体に負担をかけずに荷運びができる設備を導入しています。

運搬作業や工場外との行き来が多い作業者については、「ファン付き空調ベスト」を着用し、暑熱環境下での熱中症予防に努めています。事務・技術部門ではテレワーク用の家具を特別価格で斡旋し、職場外での就業環境を整えることで腰痛などの疾病予防に努めています。

55歳向けの社内教育（PLP教育）時には、健康管理の講義で健康推進スタッフ自らが講師となり、中年期から生じ得る身体機能の変化や健康リスク、ヘルスリテラシー向上に関する講義を実施しました。講義内では、口コモチェック・血管動脈硬化チェック・日常生活チェックなどのチェックリストを使用して参加者に自身の生活や疾患リスクを振り返って頂きました。また、短時間でできるトレーニング（ちょいトレ）も紹介し、運動のきっかけづくりを行いました。

“らくらくハンド”を使用し、重量物を運ぶ



“昇降式台車”を使用し、荷物の積み込み・運搬を行う



“ファン付き空調ベスト”を使用し、熱中症予防を行う



PLP教育



PLP教育資料「ちょいトレ」

デンソーグループ従業員限定

UCHI おうち時間
サポートメニュー

For U

テレワーク用カタログ

テレワーク用カタログ

25/43

ちょっと一息『ちょいトレ』

今日のような講義や在宅勤務などでは、同一姿勢が続くため、体が凝り固まってしまう、腰痛や肩こりの原因に…行改善と、眠気覚ましにやってみましょう！

引用：デンソー健康なっと

11月の「ちょいゆるストレッチ」（テーマ：肩甲骨はがし）
～肩こりにお悩みの方や猫背・巻き肩の方にお勧めです～

効果：首・肩まわりの引き締め、肩こり改善、姿勢の改善
目標：5回ずつ

ポイント

- ★ 体幹がブレないようにする
- ★ 肩甲骨の動きを意識
- ★ ゆっくり大きく回す
- ★ 呼吸を止めないようにゆっくり息を吐く

① 椅子に足の指先を伸ばす ② 肘を大きく肩を越えよ ③ 肘を大きく肩を越えよ ④ 肘を大きく肩を越えよ
⑤ 両手の指先を肩に添える ⑥ 息を吐きながらゆっくりのりから後ろへ回す

● 呼吸は止まらず、肩甲骨はがし
● OOK-1で読み取れない場合は、PDFを拡大してください

他にも多数のちょいゆるストレッチがあります！
● 掲載料は0円～100～1000円まで

デンソー 健康なっと

テレワーク制度導入

新型コロナウイルス感染症対策としてフレックスタイム勤務者を対象に、2020年4月よりテレワーク勤務制度を暫定導入し、2021年8月に、手当や勤務ルールを明確化した上で、テレワーク勤務制度を本格導入しました。

最適な働き方実現のため、個人で集中して行う業務（資料作成、教育受講等）はテレワークが効率的な一方、チームで行う業務（承認業務、打ち合わせ等）は出勤勤務が効率的であるという社内の傾向から、テレワークと出勤勤務を最適に組み合わせ、より効率的な働き方となるよう、管理者向けにテレワークの使い方ガイドを作成し、「業務・時間管理の徹底」と「風通しの良い明るい職場づくり」を行うことで部下の適切なテレワーク運用に努めています。

テレワーク勤務制度導入後のアンケートでは、「制度導入によって約8割が働きやすくなった」「テレワーク勤務に対して上司の理解がある」という結果であったことから、今後も従業員にとって、業務効率を向上させながら個人・チームとしてより最適な働き方につながるようテレワーク勤務制度を推進していきます。

テレワークの使い方ガイド

① 現地現物・五感を使った研鑽&成長

- ・信頼や新たな人脈を築く
- ・人やヒントと、偶然に出会う
- ・先輩や仲間から学ぶ・気づく

(例) 現地現物の確認
OJT教育



リアル
(現場)

② 風通しの良い職場づくり

- ・本音で対話や議論ができる人間関係をつくる
- ・職場の空気感や小さな変化に気づく・動く

(例) 相談、コミュニケーション
チームでの議論



個人

最適な選択

チーム

テレワークが効率的な業務

③ プロとして自立・自律した行動

- ・1人ひとりが日々目標を定めた上で集中し効率を高めてやりきる
- ・自分発で、業務の状況や成果を共有する

(例) 資料作成、アイデアの思考
管理業務



バーチャル
(オンライン)

④ ボーダレスなコミュニケーション

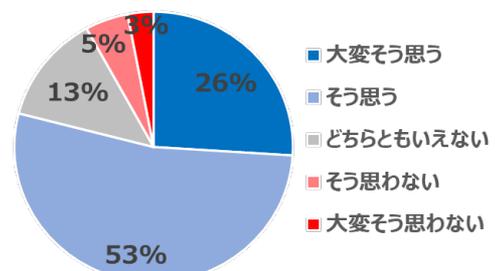
- ・時間や場所・組織のバリアをなくし、つなげる・広げる
- ・対話の機会・頻度を増やす

(例) 会議、教育受講

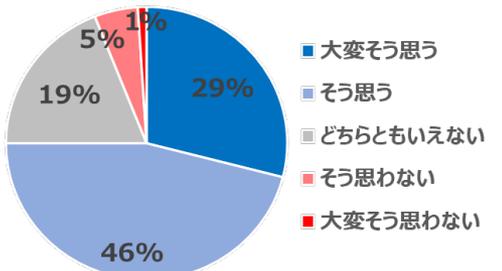


テレワーク勤務者向けアンケート(2023年度) 回答率:65.7% 579名/881名

Q.テレワーク勤務に対して上司の理解はあるか



Q.テレワーク制度導入により働きやすくなったか



健康経営の取り組みによる外部評価

健康経営優良法人2024 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、6年連続認定されています。



2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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組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、2年連続認定されています。

