

A large graphic on the left side of the slide features silhouettes of a group of business professionals. Some are standing and talking, while two in the center are shaking hands. They are positioned against a bright sunset or sunrise over a city skyline. The scene is reflected in a dark, glossy surface below. The entire graphic is partially enclosed by a large, white, curved shape that extends towards the right, where the text is located.

人的資本

ダイバーシティの推進と
社員の幸福の向上

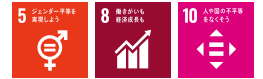
ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

労働安全衛生

A decorative graphic element consisting of a soft, horizontal oval shape with a color gradient from light green on the left to light blue on the right, located on the right side of the slide.

ダイバーシティ&インクルージョン



ジャトコのダイバーシティ

時代の変化に対応しながらグローバルにビジネスを展開しジャトコが成長していくために、従業員が大切にしている価値観の一つとしてダイバーシティを位置づけています。多様な価値観を持った従業員が共存し、互いを尊重しながら意見を交わすことで、新しい発想が生まれ、より良い価値をお客さまに提供することを方針とし、さまざまな取り組みを行っています。

働き方の多様性

ジャトコでは、全ての従業員のクオリティ・オブ・ライフ（QoL）向上のため、仕事の生産性の向上と共に、誰もが安心して働き活きと働ける職場環境の構築を目指しています。フレックスタイム制度や、育児・介護・不妊治療など幅広い視点からの家族サポートを目的としたライフサポート休暇、在宅勤務制度、勤務間インターバル制度などを早い時期から導入し、多くの従業員が活用しています。その実績が高く評価され、2015年から、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定（通称：プラチナくるみん認定）を受けています。



※プラチナくるみん…くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした企業のみが、認定を受けることができます。



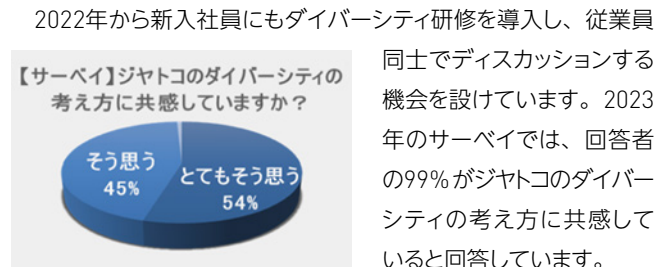
女性の活躍推進

ジャトコはダイバーシティ推進の柱の一つとして、女性の活躍推進に取り組んでいます。管理職に占める女性比率は、2023年度は5.2%で、厚生労働省が発表する産業ごとの管理職に占める女性の割合の平均値を上回っており、さらに7%の達成を目標に掲げて育成に力を入れています。男性社員の育休取得による育児参加も推奨しており、2023年度の男性育休取得率実績30.2%から、さらなる向上を目指して取り組んでいます。また、製造現場における女性活躍推進では、ダイバーシティラインで、女性がリーダーシップを発揮し、誰もが働きやすい生産ラインを実現しています。



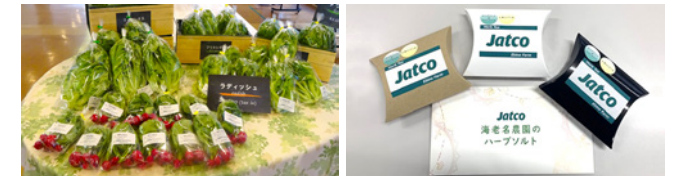
全社の理解促進

ジャトコのダイバーシティ&インクルージョンの考え方や全社の現在の状況について、従業員に広く周知し理解を促進するために、経営層を含む全社を対象としたe-Learningやサーベイを毎年実施しています。



障がい者の活躍推進

ジャトコでは障がいを持った多くの従業員が活躍しています。多様な働き方、多様な人材が働きやすい職場の設置（ダイバーシティライン、屋内農園）が、活き活きと長く活躍できる新しい価値の提供につながっています。2023年度の障がい者雇用率は2.57%と法定雇用率を超えています。屋内農園で栽培されたハーブティや野菜は、昼休みに食堂で使用、販売されており、従業員からも好評です。

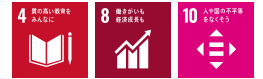


屋内農園で野菜やハーブを栽培し、食堂で従業員に提供したり、お客さまへのギフトとして活用しています。



工場では、障がいを持つ従業員も、他の職場メンバーと一緒に、組立などの作業を担当しています。

人財育成 ～ジャトコの人財育成の考え方～

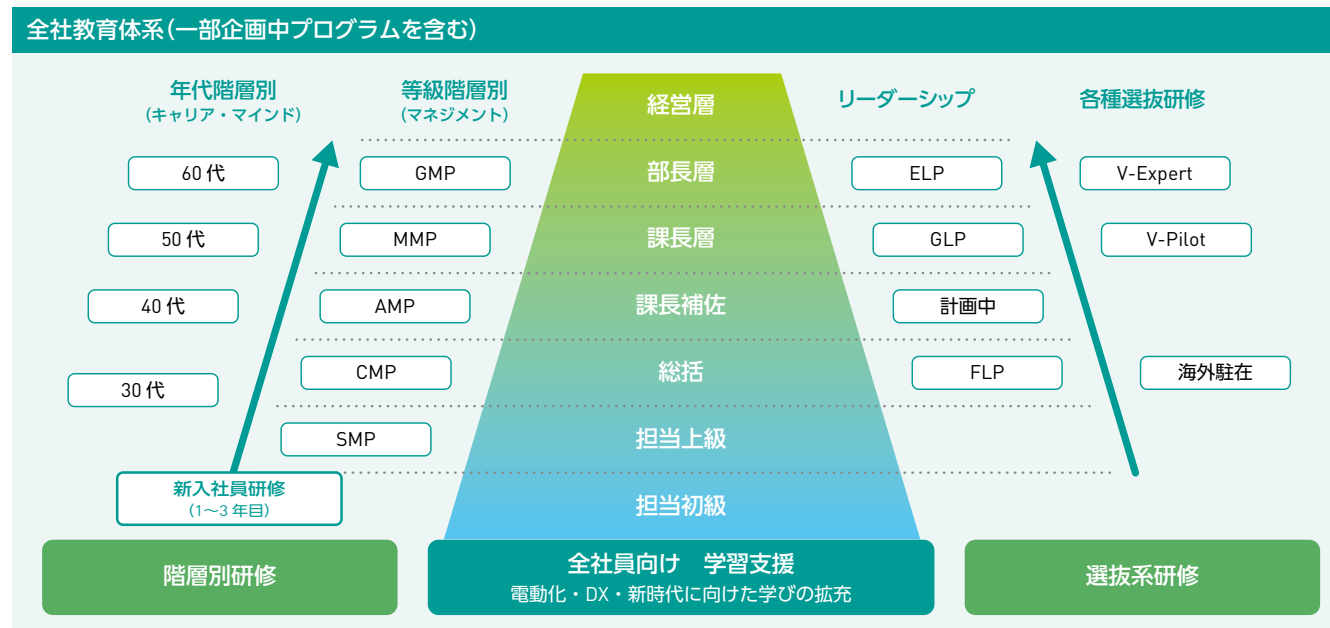


ジャトコは、従業員一人ひとりが会社を構成する重要な人的資本であると捉え、それぞれが自身の成長と働きがいをより実感できる会社になることを目指し、多様性を尊重しながら人財育成に積極的に取り組んでいます。

従業員は、実務における役割実践・課題解決による成長だけでなく、役割に応じた能力開発プログラムや問題解決・コミュニケーションスキルの研修など、継続的に提供される幅広い成長機会を積極的に活用するとともに、上司も面談プログラムや継続的なOJTなどを通じて、従業員の成長を支援しています。

またジャトコで社会人としての第一歩を踏み出した新入社員に対しては、先輩が日常の相談や、指導・アドバイスを行う「フレッシュマンリーダー制度」を導入しており、配属後の職場で充実した会社生活を送り、安心して業務課題にもチャレンジできるようサポートしています。

教育体系（事務・技術系）



GMP: General manager management practice, MMP: Manager management practice, AMP: Assistant manager management practice, CMP: Chief management practice, SMP: Staff management practice, FLP: Future leadership program, GLP: Global leadership program

業務や研修等を通じたグローバル感覚の醸成

ジャトコは、グローバルビジネスに対応できる人財育成に取り組んでいます。入社2年目の海外研修を初め、若手従業員を数か月～1年間、海外拠点に派遣する短期派遣プログラムでは、業務だけでなく日常生活も含めたさまざまな経験を通じて、海外拠点との強い関係を構築したり、異文化に触れることで、世界基準での感覚を身につけたりしています。また海外拠点の人財も同様の短期派遣プログラムで積極的に受け入れ、拠点人財の育成と、インバウンドグローバル化にも推進しています。

DXツールの活用で、海外とのコミュニケーションが非常に容易になったことで、複数の海外拠点から、ONLINEで同時に参加できる新しいグローバル研修の運用も開始しました。



グローバル研修の様子

人財育成 ～幅広い成長の機会～

ジャトコには手厚い研修制度や面談・公募など、従業員の成長をサポートする仕組みが豊富にあります。等級別の役割実践教育、年代層別のキャリア研修、グローバルでの選抜研修、上司との定期面談、キャリアプランに基づいたローテーションなども実施しています。

新入社員研修

入社後、1年かけて「ジャトコを知る」プログラムを実施しています。社会人としてのモラル、マナーとともに、モノづくりのプロセス、共通の価値観にもとづいた仕事のやり方などを学びます。また製品・現場を知るために、全員が生産現場実習を受ける機会を設けています。様々な研修を通して仲間との絆を深めることや、会社の存在意義であるコーポレートパーパスについても学びます。



2年目海外研修

早期に海外での修羅場体験をすることにより、グローバル化への「軸・覚悟」醸成を図り、継続した自己成長意欲に繋げるため、入社2年目の従業員を対象に5日間の海外研修を実施しています。言葉や文化が全く異なる環境の中で、さまざまな課題にチャレンジすることで、仲間との絆を深め、グローバルマインドを醸成しています。



役割別実践教育

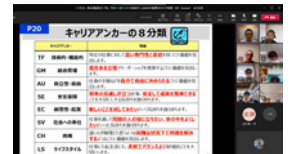
各階層の役割を理解し、実践スキルを身につけるため、約1年間、実際に業務を進めながら、定期的に行う集合研修に参加します。他部署の同じ階層のメンバーとグループディスカッションを行い、悩みや疑問を共有し理解に繋げるとともに、従業員同士の連携も強化しています。

また、管理職層においては、部下マネジメント、評価、面談等のPCCプログラムも研修内容に組み込み、その実践を通じて管理職としての基礎を学んでいます。

MMPシリーズと呼ばれるこの教育は、上記コンセプトを元に、海外拠点の各社でも実施され、グローバル共通で従業員の成長をサポートしています。

年代層別キャリア研修

何歳になっても成長し続け、活き活きと働いている従業員を増やすため、年代別のキャリア研修を実施しています。研修では、自身のキャリアの棚卸しを行いながら、自分が本になりたい姿を描き、その実現のために実現計画を立て、上司に共有しながら行動計画の具体化をしていきます。40代、50代からスタートしたキャリア研修は、今後30代、20代へと拡大していく計画です。



PMD/PCCプログラム

「会社と社員が共に成長していく」というコンセプトのもと、「部長長向け PMD (Performance & Management Development) プログラム」及び「一般層向け PCC (Performance/Competency/Career) プログラム」を運用し、上司と部下が定期的に行う面談を柱に、成長・キャリア形成の支援策を具体化・充実しています。

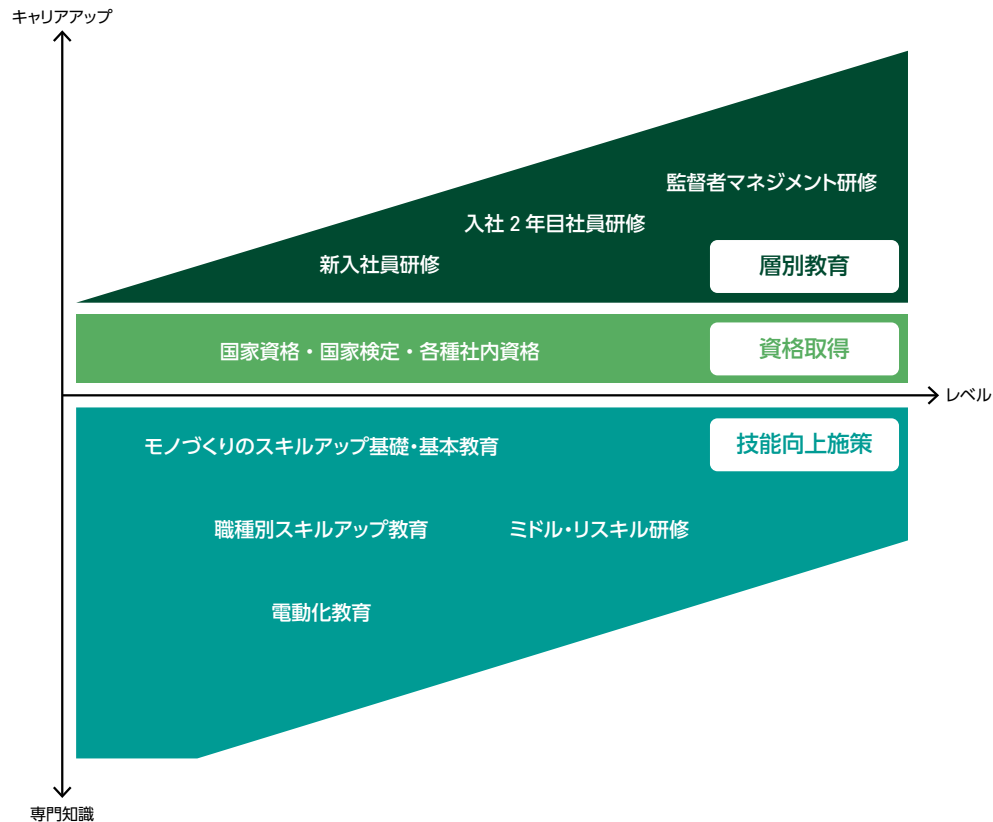
社内公募制度

ジャトコでは従業員が自ら希望する仕事にチャレンジする社内公募制度を設け、自らキャリアを切り拓くことを支援しています。各部署の募集に対して従業員が応募するこの制度を多くの従業員が活用し、自らの理想とするキャリア形成を実現しています。

人財育成 ～製造現場における多様な教育プログラム～

変化し続ける環境の中で、ジャトコが、世界中のお客さまに競争力のある高い品質の商品を確実にお届けするためには、モノづくりの現場での技術・技能を常に向上させる必要があります。ジャトコでは、生産部門の従業員が、モノづくりの基本である技術・技能を高め続けることができるよう、入社時から管理監督者になるまでの、体系的な教育を実施しています。

教育体系（技能系）



監督者マネジメント研修

現場での経験を積んだ従業員が、職場のリーダーとして行動するための実践力を身につけます。指導者の指導やアドバイスを受けながら、「仕事の標準化」、「仕事の教え方」、「教えたあとの確認」等の管理サイクルを実践形式で学び、人への気付き、感受性や人間力を高め、コミュニケーションスキル・ヒューマンスキルの基本を学びます。



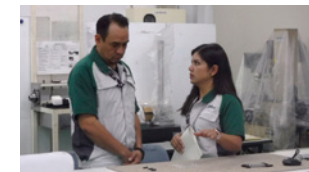
「仕事の教え方」を指導

モノづくりのスキルアップ研修

モノづくりの基礎基本から各分野での専門スキルを段階的に身につけ、製造現場での実践につなげることができるよう、各職種について、スキルレベルに合わせた講座を設定しています。また、海外拠点でも同様の人財育成が行われています。



スキルアップ研修（日本）



共通教育（メキシコ）



専門組立基本技能（タイ）

電動化に向けた人財育成

電動パワートレインメーカーとして、電動化商品に対応するための人財育成にも取り組んでいます。

CVT/ATで培ったジャトコならではのモノづくりをベースに、電動化商品特有の機能、構造等を十分に理解し、電動化商品に求められる、より高度な安全性、品質を実現するための準備を着実に進めています。電動化商品の訓練道場も設置しました。



電動化商品の訓練道場

労働安全衛生



ジャトコは、従業員が安全・健康で生き活きと働ける職場環境実現のため、「安全絶対」で、災害火災のない職場づくり・安全に強い人づくりと、「健康経営」で、従業員のフィジカルとメンタルの健康の継続的な改善に取り組んでいます。

安全絶対

1. 安全は、すべての作業に優先する。
2. 安全は、いかなる業務よりも重要である。
3. 安全絶対とは、当然に作業能率よりも優先であることを意味する。
4. 安全は作業能率の基盤であり、安全と能率は決して矛盾することはない。
5. 安全は、先ず、作業環境の整理整頓から始まる。

Jatco

ジャトコの合言葉は「安全絶対」

安全衛生管理基本方針

従業員一人ひとりが積極的に参画する安全衛生活動の実施
従業員の安全と健康を確保することは企業活動の基本である。

これらは企業活動の重要課題であり、後退は企業の存続にも係わる事を認識し、一人ひとりが積極的に参画する安全・衛生活動を労使一丸となって推進していく。

企業発展に繋げた安全衛生活動

安全と健康を継続的に確保する事で従業員はもとより家族、お客様、地域に対して信頼され、安心して働ける企業を目指す。その実現の為、設備の本質安全化の効率的な追求や作業環境・作業方法等の改善と教育訓練を進め、労働災害、職業性疾病、交通災害のゼロを目指し企業の発展に繋げる。



安全衛生関係者による現場パトロール

安全確保の取り組み

安全活動の3本柱

私たちジャトコは安全活動について下記3本柱を立てています。

1. 安全に強い人づくり、2. 安全な設備/作業方法の実現、3. 災害再発防止の取組み

まずは、人材育成という観点から方策として、「教育」が必要不可欠だと考え、安全に行動することの大切さ、不安全状態の怖さを繰り返し訴えかけています。

二つめに、安全な設備や作業方法の実現に向けて「異常処理撲滅活動」を行っています。活動主目的は、「異常処理を撲滅すること」ですが、物的対策を実施しても撲滅するまで管理するため、現場作業員と連携し活動を実施しています。

最後に「災害再発防止」に対する取り組みとして、過去に発生した災害の総点検を行っています。ハード対策はもちろん、ソフト対策についても実施出来ることを洗い出し災害を風化させない様、活動しています。

労働安全衛生

安全に強い人づくり

従業員全体の安全レベルの底上げ

工場を主体とした、安全CAPDo^{*1}活動を軸に安全活動を継続して実施していますが、休業/不休災害共に継続して発生している状況です。

災害発生要因を4M^{*2}の観点から分析した結果、下記4点が浮き彫りとなりました。

1. 安全知識の不足
2. 危険感受性の不足
3. 日常作業の確認不足
4. 不随作業の見落とし

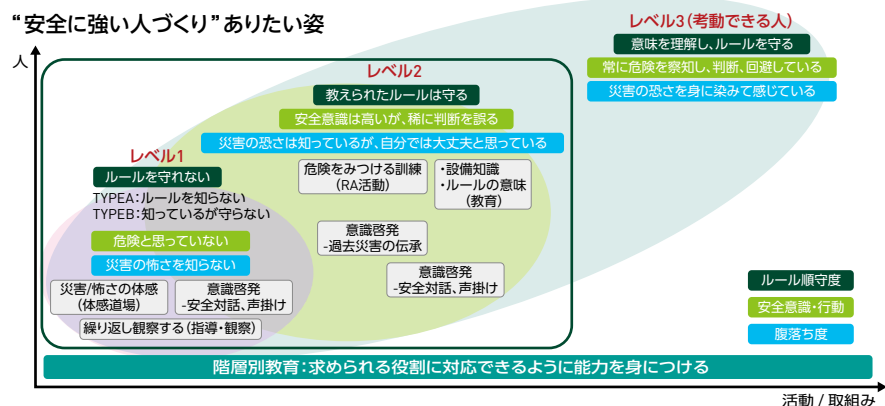
安全CAPDoといった基礎的な軸は、変えずに危険感受性を高めること（レベル1）、を第一とし、危険取行性を高めプラスして社内ルールを守ることを「レベル2」と決めました。

更に安全ルールの意味を理解するとともに、常に危険を察知し、判断、回避することができる従業員を「レベル3」と定義し、現在レベル3の「考動できる人」を目標に日々安全活動に尽力しています。

*1 CAPDo：計画を最初に立てるPDCAに対し、PDCAの順番を変えて「C（Check＝現状把握）」から始める改善サイクル手法

*2 4M：Man（人）・Machine（機械）・Material（材料）・Method（方法）の4要素の頭文字を取って名付けられたフレームワーク

“安全に強い人づくり” ありたい姿



安全体感訓練道場の刷新

危険を認識し不安全行動や不安全状態の「怖さ」を体感できるよう、心に訴えかける教育を目標に安全道場での体感教育を実施しています。コンテンツは、従業員が実際にヒヤリとしたことがある内容や実際に発生した災害をもとに作成されたものです。

更に実際に再現すると危険が伴う災害/ヒヤリ事例については、シアター型体感教育ツールを導入しました。これにより、受講者があたかも実際にその空間に存在し作業を実施しているかの様なバーチャル空間で危険を体感することができます。



シアター型体感教育ツールによる教育風景



フィジカル体感教育 実演会

労働安全衛生教育の実施

(1) 危険有害物に対する技能向上教育

労働安全衛生法に基づく技能講習を実施することで社内に有資格者を育成しています。

受講対象者	有資格者数
危険有害物取扱業務従事者	62人
社内認定安全監査者	1744人

(2) 階層別安全教育

課長を始めとする安全健康管理係長、工長、リーダーは年に一度必ず安全教育を受講しています。

特に重点に置いているのは、現場指導はもとより、部署や課の従業員に対する安全・健康活動の責任者として存在する安全健康管理係長への「新任安全健康管理係長研修」です。

安全教育体系と重点について

階層	現状		FY24
	頻度	内容	
課長	昇格時のみ	新任管理職研修	重点 1回/年 繰り返し教を実施
安全健康管理係長	↑	新任安全健康管理係長研修	
工長	↑	職長教育	
リーダー	↑	↑	
一般	入社時のみ	受入れ教育 (共通)	改善 DX体感型安全教育の新規導入 フィジカル体感教育ツール更新 ドライブシミュレータの新規導入
	各1回	↑ SHOP別	
		↑ 配属後	
		スキルアップ教育 (基礎・基本)	
		↑ 初級 ↑ 中級 ↑ 上級	

労働安全衛生

安全な設備 / 作業方法の実現

従業員全員で取り組む安全活動

安全の確保はすべての作業に優先するという認識から「安全絶対」を合言葉に掲げ、リスクアセスメント活動を始めとする、SESI^{*1}、5Sパトロール^{*2}、工場（課）安全パトロール、公開作業観察、安全専門観察などの「現場を観る活動」を中心に災害ゼロから危険ゼロ職場にする為、安全CAPD^oをアジャイル（臨機応変に素早く）に回し安全活動に取り組んでいます。

*1 SESI(Safety Evaluation System I)：職場の安全レベルを定量的に評価するシステム

*2 5Sパトロール：「整理・整頓・清掃・清潔・躰」の5Sが保たれる様、定期的に現場を巡回する活動



海外拠点を含めグローバルでSESIを実施

異常処理作業の撲滅

特に重点を置いているのは、労働災害発生リスクが高く、生産活動のロスでもある異常処理作業の撲滅です。

各活動で検出されたリスクは、リストにて把握し、リスクの大きさに応じて対応の優先度や適切な対応策を決め、本質安全対策（設備改善などのハード対策）や、教育・指導などのソフト対策を迅速に実施しています。

また、職場のリスクアセスメント活動の活性化により、すべての従業員が安全で快適に働ける職場づくりを推進しています。

安全健康管理係長の配置

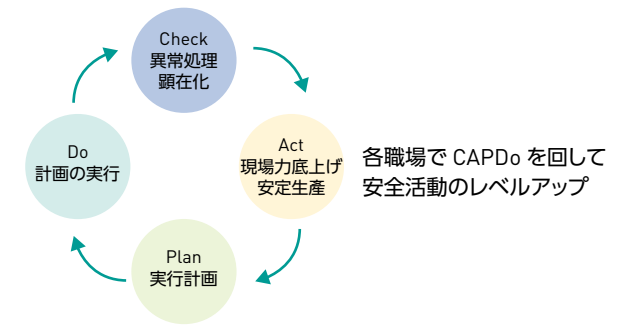
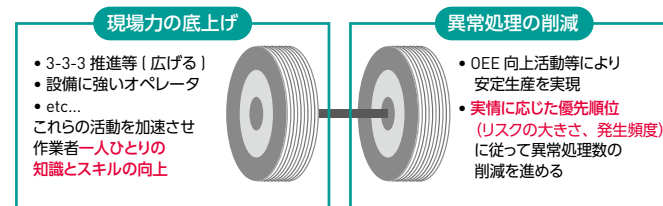
安全健康管理を専門に管理する為、全ての生産課に専任の安全健康管理係長をそれぞれ配置しています。課の安全/火災/交通事故/健康管理に責任を持ち、職場で働く仲間の声を聞き改善していくことを職務として担っています。

また専門家として、社内外に強い安全および健康に関するネットワーク構築することで、お互いに良いものを吸収し合うチームづくりを目指しています。また、外界志向で多様なアイデアをお互いに発言し合うことで、“すぐ行動する”、“いいことは褒める”、“ダメなことはダメと言える”風土づくりにもチャレンジしています。

異常処理による災害撲滅の進め方

- 止める・呼ぶ・待つの実践
- 異常処理撲滅の推進

両輪を回すことによって異常処理災害撲滅を加速する



異常処理撲滅を中心に、各職場でのリスクアセスメント活動を実行・推進

労働安全衛生

災害再発防止の取り組み

過去に発生した災害水平展開の総点検活動

過去に発生してしまった災害を二度と再発させない様、全社へ水平展開された対策内容が現場に浸透しているか、また、継続的対策内容が実施されているかを安全健康管理部が各課の安全健康管理係長と協力して対策内容の状況を確認し、フォローアップしている活動です。活動の主目的は、災害の再発防止ですが、新規に配属された仲間へのOJT（危険周知）も含め、総点検しています。

風化させない安全風土づくり

上記に加えて、「災害メモリアル」と題し、過去災害事例を安全健康管理部より配信しています。過去に発生した災害から学んだことを風化させない・同じ災害を繰り返し発生させない為、過去10年間当社で発生した労働災害を月ごとに同月発生した災害事例として全従業員へ展開しています。

日常の安全活動に各部署の朝礼での注意喚起など、全ての従業員を対象に災害について考える時間を作っています。

安全活動管理指標

災害発生状況

年	区分	実績
2023年	死亡災害	0 件
	休業災害	1 件
2022年	死亡災害	0 件
	休業災害	0 件
2021年	死亡災害	0 件
	休業災害	0 件

業務上の負傷（休業災害度数率^{*3}）

年	区分	実績	全産業 ^{*5}	日本自動車工業会 ^{*6}
2023年	休業災害度数率	0.093	2.14	—
	強度率 ^{*4}	0.005	0.09	—
2022年	休業災害度数率	0.000	2.06	0.07
	強度率	0.000	0.09	0.002
2021年	休業災害度数率	0.000	2.09	0.07
	強度率	0.000	0.09	0.018

^{*3} 休業災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数 [(死傷者数 / 実労働時間数) × 1,000,000]

^{*4} 強度率：1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す

^{*5} 出展：厚生労働省統計表

^{*6} 出展：日本自動車工業会（14社）

対象範囲：ジャトコ株式会社

労働安全衛生

健康経営の取り組み

健康経営宣言

ジャトコグループは、従業員の心身の健康が会社の大切な「資産」であり、従業員が生き活きと働きやすい会社となることを目指して「ジャトコグループ『健康経営宣言』」を掲げています。

ジャトコグループ「健康経営宣言」

従業員一人ひとりがリーダーシップを発揮して、お客さまのニーズに応える先進的な商品を開発すること。モノづくりの技術を高め、世界の競合他社を上回る品質を実現すること。地域社会とのかかわりを大切に公正な事業を行い、地域の活性化に貢献すること。それら全ての原動力は、ジャトコグループ全従業員の活力です。

その活力は、従業員の心身の健康の上に成り立ちます。

ジャトコグループは、従業員の心身の健康が会社の大切な「財産」と捉え、従業員が生き活きと働くとともにプライベートも充実するよう、クオリティオブライフ（QOL）の向上を図ることで、従業員と企業の幸福の実現を目指します。従業員一人ひとりとそのご家族が健康であることが、ジャトコグループの持続的な発展の礎であるとともに、健康寿命の延伸などの社会要請に応えるものと考えます。

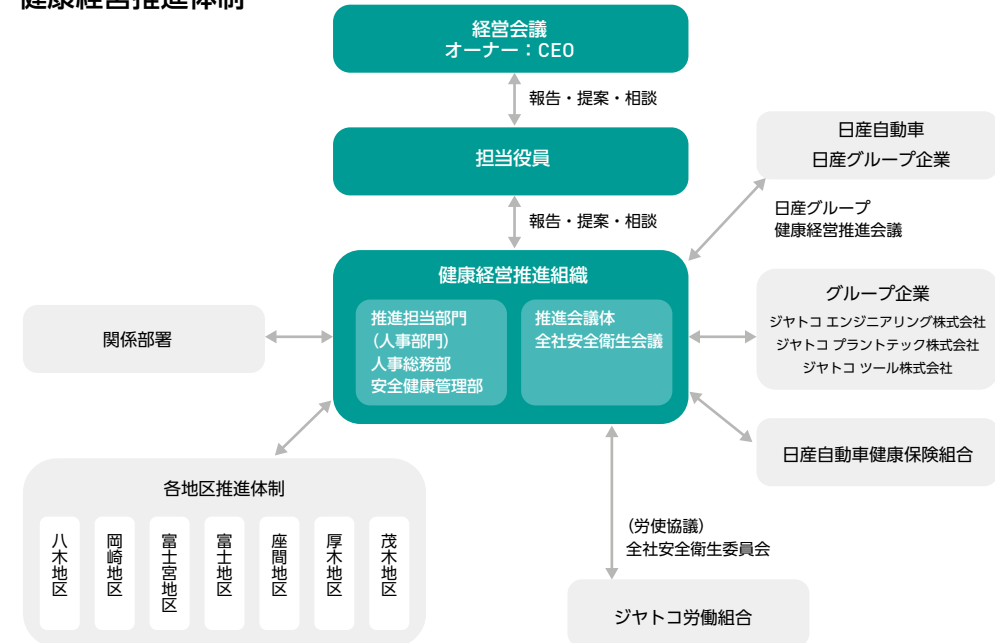
ジャトコグループは、重要な経営課題の一つとして、従業員一人ひとりの健康増進と健康で生き活きと働きやすい会社となるための活動に取り組み続けることを宣言します。



ジャトコ株式会社
社長兼最高経営責任者

佐藤 朋由

健康経営推進体制



外部評価

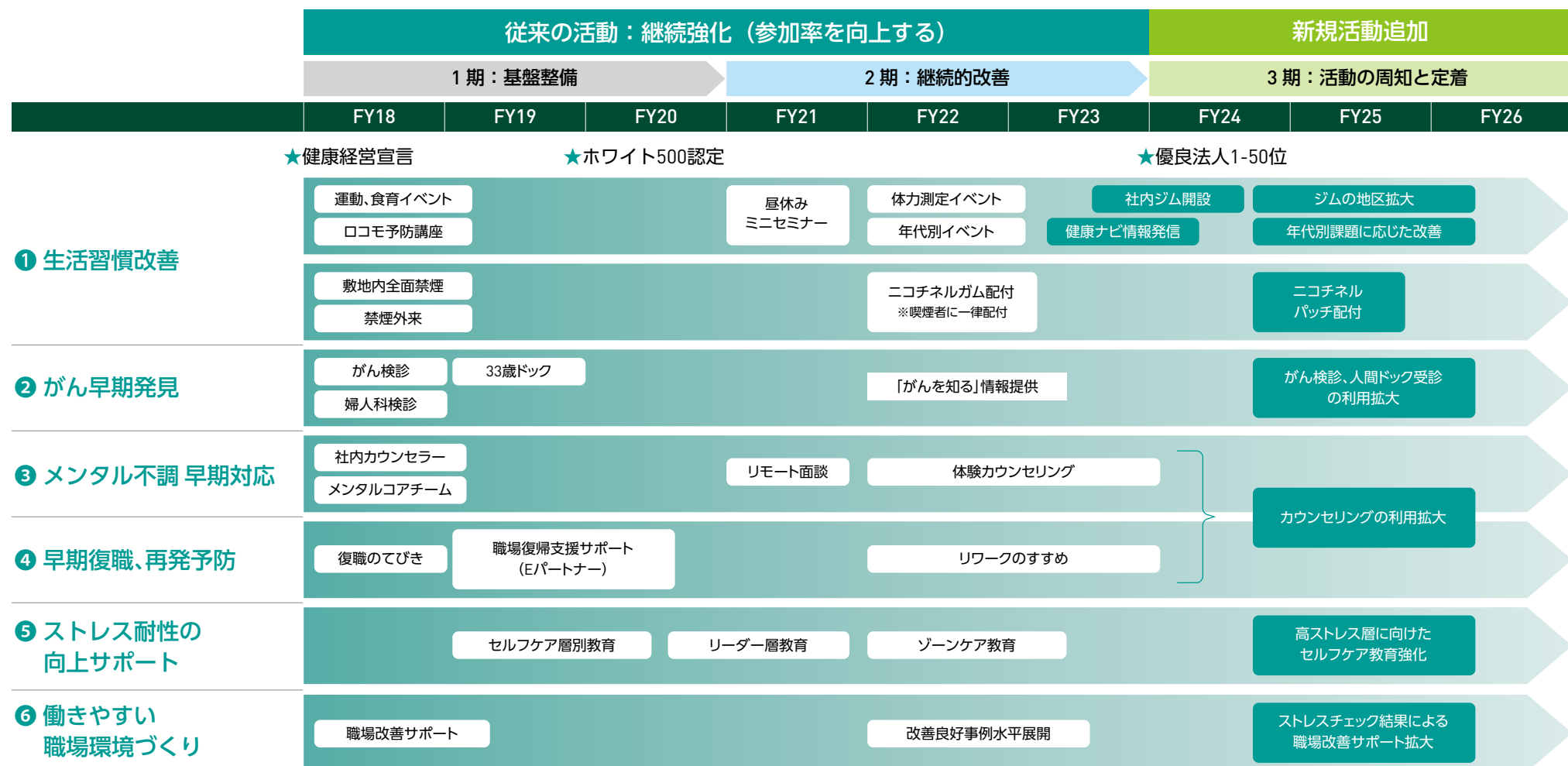
2019年から6年連続して「健康経営優良法人（ホワイト500）」認定を受けています。



労働安全衛生

健康管理中期計画

健康経営宣言が目指す姿を実現するための中期計画を策定し、ジャトコ健康経営の6本柱の活動を実行しています。



労働安全衛生

生活習慣改善

健康づくりイベント・健康教育

従業員が抱える健康リスクに対してより良い生活習慣の定着を図るため、健康増進活動を継続して実施しています。楽しみながら実践できる参加型のイベントを各事業所で実施し、健康意識の向上を目指します。

社内ジム

今まで運動習慣が無い人でも気軽に運動できる環境づくりとして、事業所内にトレーニングジムを設置しています。



社内ジム



役員向け健康イベント

健康づくりイベント：参加者1,740人

食育イベント

- ・ヘルシーメニューの提供

ウォーキングイベント

- ・家族と地域の名所や商店を巡るコースを設定

体力測定

- ・高齢化に向けた体力の維持・向上

健康教育：参加者599人

女性特有の健康課題教育

- ・健康課題への知識向上教育の実施

年代別教育

- ・ライフステージや職場環境の変化に合わせた一生涯の健康づくり活動

社内ジム：参加者122人

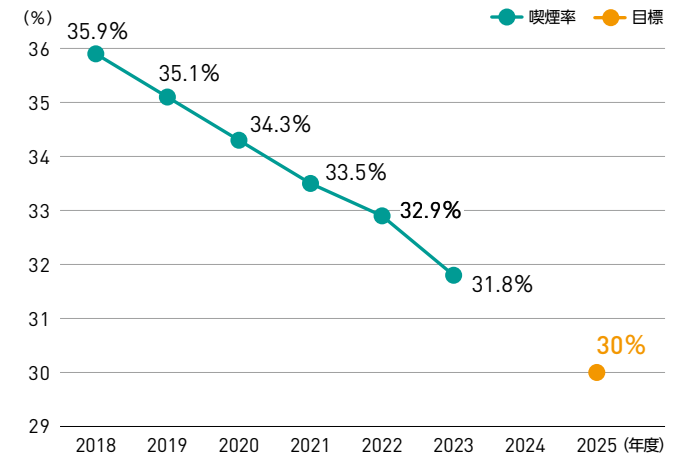
全従業員（関係請負人含む）が気軽に運動できるジムを社内設置

当社はグループ会社も含め2003年より喫煙対策を始めており、2007年から本格的な分煙活動、2013年から禁煙時間の設定を実施し、2017年より構内（敷地内）禁煙を開始しました。また、喫煙者に対する「卒煙（禁煙）」活動として、卒煙者インタビューや禁煙ガムの配布、社内禁煙外来の開設も併せて実施しています。

その結果、社員の喫煙率は徐々に減少傾向となっています。

2025年に30%まで下げることが目標としています。

喫煙率の推移



労働安全衛生

メンタルヘルス対策の取り組みについて

ジャトコは従業員、管理監督者、産業保健スタッフ、人事部門それぞれを対象とするメンタル支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識・ストレス対処（セルフケア）に関する知識、部下への対処（ラインケア）に関する知識の習得と理解の浸透に取り組んでいます。2018年度からは健康経営活動のひとつとしてよりPDCAを意識した取り組みや在宅勤務など働き方の変化や多様化に伴う精神的負担感に対するアプローチも行っています。

- ①全従業員、グループ会社への定期的なメンタルヘルス教育の実施
- ②体験カウンセリング等社内外相談窓口のPR活動
- ③在宅勤務に関するサーベイ実施と課題の抽出
- ④ストレスチェック結果による職場改善活動の実施と振り返り
- ⑤ストレスチェック結果による職場改善活動良好事例紹介
- ⑥再発防止のための社外EAPによる職場復帰支援
- ⑦再発防止のための社外リワーク活用の推奨
- ⑧医療職、人事部門、開発部門、生産部門の連携
(メンタルヘルス定例会議の実施)

	産業医 産業保健スタッフ	セルフケア (本人)	ラインケア (管理職、監督者)	安全健康管理部 人事総務部	外部 EAP
予防管理 (0次予防)	法定【ストレスチェック】制度				
	法定【ストレスチェック】高ストレス者フォロー				
			職場環境改善活動		
	・健康教育企画 ・受講促進 ・健康相談	層別メンタルヘルス教育		・メンタル教育企画 ・受講促進 ・企画 ・PR活動	・教育講師 ・カウンセリング対応
		年代別健康教育			
		(体験) カウンセリング			
兆候管理 (1次予防)	相談対応 (健康相談、メンタルヘルス相談等)				カウンセリング対応・ 職場復帰支援
	・医療機関紹介	・相談窓口の利用	・医療職への連携	・長時間残業管理	
発症管理 (2次予防)	休業・休職者管理、復職への取組み・復職支援				
	・休業休職者状況確認	・復職への取組み	・休業休職者状況確認	・休業休職者管理	
再発管理 (3次予防)	休業・休職者管理、復職への取組み・復職支援				カウンセリング対応・ 職場復帰支援
	・リワークの推奨 ・医療機関連携	・再発への取組み	・復帰後の業務検討	・復帰後の業務検討 ・メンタルコアチーム活動	

健康経営活動管理指標

		FY21	FY22	FY23
アブセンティズム	フィジカル休業者千人率	4.6	2.6	2.6
	メンタル休業者千人率	8.8	7.4	6.9
プレゼンティズム	ストレスチェックと同時にWHO-HPQの絶対的プレゼンティズム(0~100点(%))を用いた従業員調査を定期的を実施。実績値は損失割合を計算し全従業員の平均を算出しており、値が高いほど損失が大きいことを示す。実績値は全従業員平均。(%)	38	37	36
ワークエンゲージメント	ストレスチェックと同時に、コトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高いベンターオリジナルの従業員調査を定期的を実施。実績値は全従業員の偏差値の平均を算出しており、値が高いほど良好であることを示す。実績値は全従業員平均。(%)	47.5	47.8	48.9