

三重スバル自動車 健康経営推進の取り組み

三重スバル自動車 健康宣言

私たち三重スバル自動車は、スバル特有の安全思想に基づいたスピリットを通じて、お客様に「安心とゆしさ」をお届けし人を大切にするクルマ社会を目指し、地域社会と共に発展して参りたいと願っております。
そのために従業員とその家族、当社に関わる全ての人が心身ともに健康で働けることが重要であると考え、
労働組合・健康保険組合・産業医と力をあわせ健康づくりに取り組みます。

三重スバル自動車株式会社
代表取締役社長 日比 浩一

「社員の健康が会社の財産」

社員の健康が最大の経営資源であるとの考えのもとに、社員が健康でイキイキ働き、笑顔と活気あふれる最高のサービスを提供し、お客様に笑顔になっていただく。

三重スバルに関わるすべての人の心身の健康と笑顔をつくり続けるために会社として何ができるかを積極的に考え、実行して参ります。

健康経営基本方針

1. 社員が健康でイキイキ働き、笑顔と活気あふれる最高のサービスを提供し、お客様に笑顔になっていただくために、社員一人一人の疾病予防・生活習慣改善のサポートを行います。
2. 個々の従業員が持つ個性や能力を最大限に発揮できるよう、従業員間のコミュニケーション活性化のための職場環境づくりに取り組みます。

健康経営に取り組む目的

- 従業員の健康増進（生産性の向上）
- 企業価値の向上（社会的信用の向上）
- 人材の確保・定着（求人の応募者増加）
- 組織の活性化（業務の効率性向上）

健康経営推進体制

代表取締役社長が健康経営統括責任者として健康経営全体の統括を行います。

健康経営推進委員会は、担当役員とともに健康保険組合と連携しながら各種施策を企画・立案し、部長会、幹部会、各店舗の健康経営推進担当者とともに施策を実行します。

月一回の「安全衛生委員会」では、労使および産業医と健康課題や職場環境のリスク管理について協議し、改善につなげています。

また、東海地区スバルグループ健康経営推進プロジェクトチームと意見交換しながら健康経営を推進しています。

健康関連の最終的な目標指標について

1. アブセンティーズム（健康問題による欠勤）

- ◆ 測定方法：傷病による欠勤・休職日数の全従業員平均を算出。

※傷病を理由とした年次有給休暇取得日数は含まない

- ◆ 実績値および目標

病気による欠勤・休職日数平均	2022 年度	2023 年度	2025 年度目標
	0.12 日	0.35 日	0 日

2. プレゼンティーズム（健康問題による出勤時の生産性低下）

- ◆ 測定方法：年に 1 回、全従業員を対象に WLQ（Work Limitations Questionnaire タフツ大学医学部作成）を用いて、仕事のパフォーマンス（生産性）を測定。
「時間管理」「身体活動」「集中力・対人関係」「仕事の結果」の 4 つの分類項目から心身の健康状態に影響が出ている要素を特定し、改善につなげる。

- ◆ 実績値および目標

仕事のパフォーマンス評価	2022 年度	2023 年度	2025 年度目標
	93.0%	92.5%	95.0%

※実績値は最も良好な状態を 100%とし、WLQ 採点結果の総合パフォーマンス値の従業員平均

3. 組織の活性化

- ◆ 測定方法：年に 2 回、全従業員を対象にリンクアンドモチベーション社の「モチベーションクラウド」を利用し、全社と各部署の従業員エンゲージメントを可視化。
「会社」「上司」「職場」の 3 つの領域で計 64 項目の期待と満足を数値化。
組織全体の活性度や風通しの良さ、組織に対する信頼度や貢献意欲を把握。
モチベーション低下を引き起こしている要因や優先して取り組むべき課題を明確にし、部署ごとにアクションプランを策定。それに基づき職場の改善活動を実施する PDCA サイクルを継続している。

- ◆ 実績値および目標

	2021 年 12 月	2022 年 6 月	2022 年 12 月	2023 年 6 月	2025 年度目標
全体スコア	58.4	55.1	53.7	53.6	55.0

※スコア：計 16 個の領域に分けた設問 132 問に回答し、その平均を他社平均 50.0 とした場合の相対比較数値

従業員の健康課題

1. 運動習慣の改善

一般健診・人間ドック受診時の事前問診から健康保険組合が集計したデータでは、三重スバル従業員の運動習慣比率は 11.4%、2022 年度の 9.9%よりは 1.5%改善されましたが、まだまだ低い状況です。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度目標	2023 年度実績	2025 年度目標
運動習慣あり	-	13.6%	9.9%	17.5%	11.4%	17.5%
適正体重維持者率	-	67.4%	74.7%	-	70.1%	75.0%

2. 喫煙率減少に向けた取り組み

自動車ディーラーは他業種と比べて喫煙率が高い傾向にありますが、最新データの令和元年度の全国成人喫煙率 16.7%（厚生労働省国民健康・栄養調査）と比較すると倍以上とかなり高い喫煙率です。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度目標	2023 年度実績	2025 年度目標
喫煙率	-	34.8%	29.7%	25.3%	34.0%	30.0%

3. 生活習慣病予防

脂質をとりすぎると、肥満、心筋梗塞をはじめとする循環器疾患のリスクを高める可能性があります。また、脂質が多い食品を中心とする食生活は、結果として飽和脂肪酸やトランス脂肪酸の摂取量を増やすこととなります。これらは血液中の LDL コレステロールを増加させ、このことも循環器疾患のリスクを高めます。血糖値は、高すぎても低すぎても私たちの身体に障害をもたらします。好きな物ばかりをたくさん食べる食生活は、病気になりやすい身体を作っているのと同じです。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度 目標	2023 年度 実績	2025 年度 目標
適正体重維持者率	-	67.4%	74.7%	-	70.1%	75.0%
健診総合判定 有所見者率	-	26.2%	33.3%	-	26.3%	25.0%

健康経営推進、健康増進（健康リスク低減）のための取り組み

健康経営推進及び健康増進を目指した下記取り組みを推進いたします。これらの取り組みを推進することでプレゼンティーズムを低減させ、従業員が本来持つパフォーマンスを発揮し、皆がイキイキと働く生産性が高い職場目標を目指します。

1. 全社健康経営推進の深化のための取り組み

- ① 各店舗に「健康経営推進担当者」を配置
各店長に「健康経営推進担当者」として健康経営の取り組みを推進していただきます。
- ② 「健康経営だより」「働く女性の健康応援」の発行
従業員の健康増進のため「健康経営だより」を毎月 1 回、「働く女性の健康応援」を毎月配信
- ③ 管理者向け「女性の健康セミナー」の開催
四半期に一度、管理者向けに「女性の健康セミナー」を開催し、女性特有の健康について学び、働きやすい職場環境作りを推進してまいります。

2. 喫煙率減少に向けた取り組み

全国の成人男女喫煙率(16.7%)を最終目標とし、2025 年度末の喫煙率目標を 30%に設定します。

- ① 「禁煙外来」利用に関する費用補助
禁煙の意思があり、「禁煙外来」を利用し禁煙に取り組みたい喫煙者に対し、費用を補助します。
ただし、禁煙外来利用後 1 年以内に喫煙した場合は費用を全額返還していただきます。
喫煙者と非喫煙者との公平性を保つため全額ではなく半額補助と致します。
- ② 就業規則の見直し
従業員の健康増進と受動喫煙防止を図るため、就業時間中の喫煙に関するルールを制定。

3. 運動習慣定着に向けた取り組み

- ① 休憩時間に手軽に運動、ストレッチの一助となるバランスボールを常設しましたが、簡単に扱える健康器具の追加設置を検討致します。
- ② 労働組合に協力をいただき、組合員のスポーツクラブ月会費補助を継続いたします。

4. 健診・人間ドックでの再検査・精密検査、特定保健指導の受診率向上に向けた取り組み

- ① 健診人間ドックでの再検査・精密検査該当者に対する取り組み
支援課からの健康診断・人間ドックで再検査・精密検査に該当した方に対するご案内及び事後フォロー（確認）を強化し受診率向上を図ります。受診率向上により疾病の早期発見。早期治療に繋がります。
- ③ 特定保健指導
支援課から特定保健指導対象者に対する受診勧奨案内を強化し、受診率向上により生活習慣改善に繋がります。また、特定健診（40 歳から 74 歳までの方を対象にメタボリックシンドロームに着目した健診）の対象年齢となる 40 歳以前から早期に生活習慣改善の取り組みができるように 35 歳から 39 歳の従業員で特定保健指導受診の基準に該当する方について特定保健指導に準ずる生活習慣改善の支援を行います。

40 歳以上の特定保健指導の受診率については、現状の 94.4%から最終目標（2025 年度以降）を 100%とします。

5. ワークライフバランス充実のための時間外労働削減と年次有給休暇取得率向上

年次有給休暇の平均取得日数は 12.0 日と取得が増えている状況。

しかし、所定外労働時間は 28 時間で 2021 年以降、変わっていない状況が続いています。

2025 年度目標に向けて、業務平準化のための業務プロセス見直しや、部署別職種別の時間外労働の見える化などにより取り組んでいきます。

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2025 年度目標
年次有給休暇平均取得日数	9.2 日	8.3 日	9.2 日	10.6 日	12.0 日	12.5 日
年次有給休暇 取得率	52.4%	46.4%	50.3%	57.5%	63.0%	63.5%
平均月間所定時間外	29 時間	19 時間	24 時間	24 時間	28 時間	20 時間

健康経営に係る各種指標

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	推移
喫煙率（全社）	34.8%	29.7%	34.0%	↓
運動習慣あり	13.6%	9.9%	11.4%	↑
適正体重維持者率	67.4%	74.7%	70.1%	↓
飲酒（習慣者比率）	18.5%	11.0%	15.4%	↓
睡眠で十分な休養がとれている人の割合	63.0%	49.5%	58.0%	↑
血圧リスク者率				
血圧（収縮期：180 以上）	0.8%	1.1%	0%	↑
血圧（拡張期：110 以上）	0.8%	1.1%	0%	↑
糖尿病管理不良者（HbA1 8%以上）	2.3%	1.1%	1.9%	↓
健診総合判定 有所見者率	26.2%	33.3%	26.3%	↑
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	→
エンゲージメントスコア（6 月／12 月）	-	58.4／55.1	53.7／53.6	↓
ストレスチェック 受検率	100.0%	100.0%	100.0%	→
ストレスチェック 総合健康リスク	93	94	102	↓
ストレスチェック 高ストレス者率	15.1%	14.3%	17.7%	↓
WLQ「仕事のパフォーマンス総合評価（生産性）」	93.1%	93.0%	92.5%	↓
年次有給休暇				
取得率	-	57.5%	63.0%	↑
平均取得日数	-	10.6 日	12.0 日	↑
平均所定時間外（非正規雇用含む）	20 時間	24 時間	28 時間	↓
平均勤続年数	16.2 年	15.9 年	15.2 年	↓

改善 ↑ 悪化 ↓ 横這い →

主な取り組みと期待できる効果

効果 1. 健康に対する意識の向上と疾病予防・生活習慣改善

取り組み	内容	対象者 参加率等
毎朝のラジオ体操	朝いちばんのウォーミングアップでケガ防止	100%
各種クラブ活動	ゴルフ同好会・自動車部での運動機会の促進	26.8%
ストレスチェック集団分析		

「腹八分目・良く噛んで食べる日」	毎月 8 の付く日を制定 グループウェアを活用し食事に関する情報を全社配信	100%
ストレスチェック集団分析フィードバック研修	【管理職向け】部署毎の傾向を分析し、職場環境の改善につなげる	100%
減煙・禁煙に向けた社内ルール制定	社内ルールとして就業時間中は原則喫煙不可 15 時以降 1 本のみ喫煙可	
生理休暇の名称を「ウェルネス休暇」へ	名称を変更し、体調にあわせて休暇申請しやすい環境を整備	
整備工場に冷暖房設備を完備	全店舗の整備工場に設置 温度環境による生産性低下を防止	

効果 2. コミュニケーション活性化

取り組み	内容
経営層との対話会	質問・要望など経営層幹部が対面で聞き取り、職場環境改善につなげる
店舗内スクラム会議	月 2 回、店舗全員で会社方針の共有や店舗運営の課題について話し合う
店舗内の各種勉強会	業務知識・技術・接客など勉強会のなかで互いに協力しレベルアップを目指す
人事制度	「コミュニケーションシート」を活用した 1 on 1 ミーティング
女性活躍推進研修	女性従業員とその上司が女性のキャリアデザインについて考え意識変容を促す
各種クラブ活動	ゴルフ同好会・自動車部など従業員間のコミュニケーション促進
労働組合交流イベント	ボーリング大会、サマーフェスタなど家族も含めた交流イベントの開催
LINE WORKS 導入	迅速な情報共有と円滑な意思疎通を可能に

効果 3. 過重労働防止・年次有給休暇取得促進・ワークライフバランスの実現

取り組み	内容
残業時間見える化	店舗別職種別の残業時間を見える化し労働時間の適正化を図る
過重労働者に対する産業医面談	月間 75 時間以上の過重労働者に対し産業医面談を実施
メール送信の時間制限	残業抑制のため社内メールの送信は 17 時までとする
年次有給休暇の年度取得目標設定	年度取得目標（法定 5 日+4 日）を設定し、2 ヶ月毎に取得状況を確認
業務プロセスの見直し	業務の土日集中および月末集中から平日・月初の有効活用へ仕事のプロセスを見直す
小学 6 年生までの子の看護休暇	子の看護休暇の利用対象を小学 6 年生まで延長（1 分単位で取得可）
中学 3 年生までの育児短時間勤務制度	育児短時間勤務の利用対象を中学 3 年生まで延長
パパ育休サポーター手当	パパ育休を取得する従業員の職場スタッフ全員にサポーター手当を支給
グループウェア導入	社内の情報を幅広く共有し、業務の効率化を図る

健康経営の取り組みによる成果

ストレスチェックの集団分析やエンゲージメントサーベイの活用で店舗・部署毎の課題や取組について話し合い、改善活動を重ねてきたこと、経営層幹部による店舗・部署毎の対話会で相互の意見や考え方を聞き、職場環境の改善に取り組んできたことも仕事のパフォーマンス評価の向上につながっています。

「所定時間外労働」の削減や「年次有給休暇」の取得増による、ワークライフバランス改善により、従業員が心身ともに健康で生き生きと働くことができるように各種施策の PDCA をまわしながら健康経営を推進してまいります。

