

名古屋スバル 健康経営推進の取り組み

名古屋スバル 健康宣言

「地域のお客様に選ばれ、永く愛されるカーディーラーでありたい」
私たち名古屋スバルが目指すカーディーラーの姿です。
私たちが目指すカーディーラーであるためにまず、「働くすべての人をたいせつにすること」
「働くすべての人が心身ともに健康でイキイキと働くことができること」
これらを実現しなければならないと考えています。

「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をもとに、社員が健康でイキイキ働き、笑顔と活気があふれる最高のサービスをご提供し、お客様に笑顔になっていただく。

名古屋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、実行してまいります。

健康経営に対する注目が高まっている理由、取り組む目的

1. 健康経営に対する注目が高まっている理由

- ① 労働人口（働く世代）の継続的な減少
→従業員一人一人が健康に働くことで生産性を上げることができる。
- ② 超少子高齢化による新卒採用難、労働人口の減少
→日本国内においては超少子高齢化がますます進み、今後、慢性的な売り手市場となり、新卒採用は困難になります。労働人口が減り、且つ採用難となると健康上での退職や欠勤は少しでも抑えたい。
- ③ 就活生の半数近くが従業員の健康に配慮した、働きやすい企業を求めて就活している
→このような取り組みを積極的に行っているか、企業選びにおいて学生の選定条件の一つになっている。
- ④ ベテラン社員の健康が今後の企業経営を左右する
→定年や再雇用年齢について今後徐々に引き上げられ、現役時代からの健康管理が重要となる。

2. 健康経営に取り組む目的

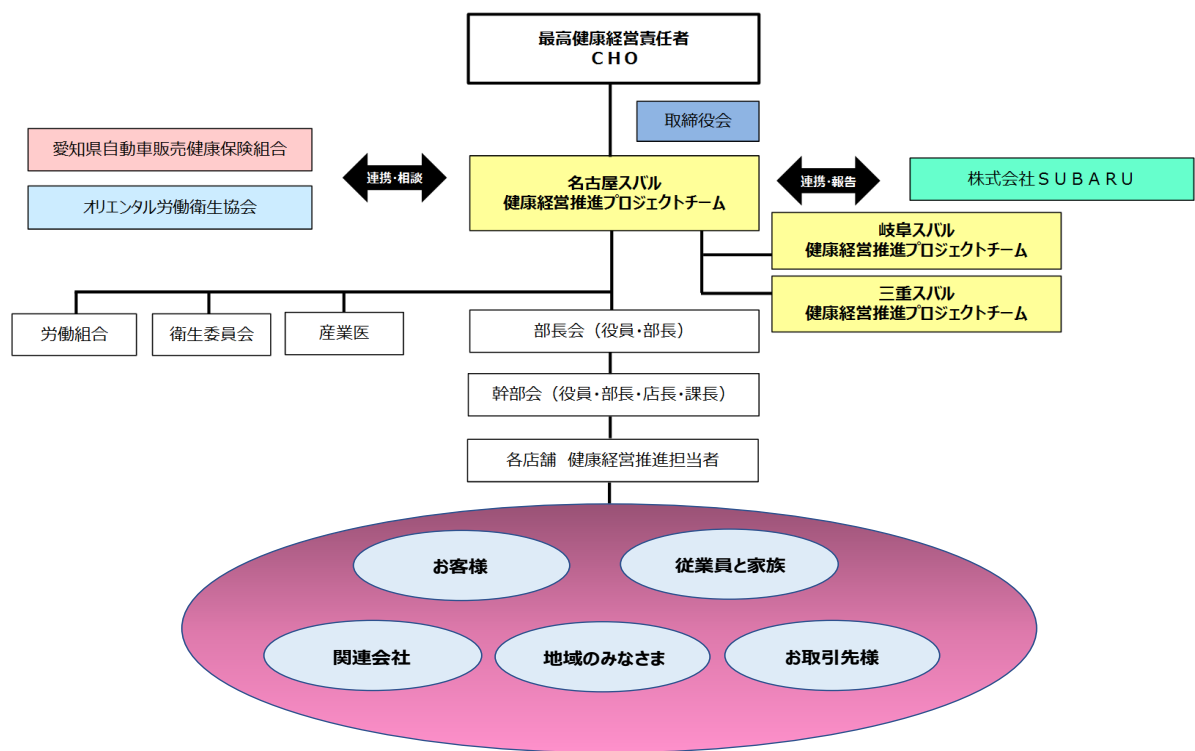
- ① 従業員の心とからだの健康増進
→従業員のパフォーマンス発揮による生産性の向上。
- ② 人材採用力の強化
→学生から選ばれる企業に。
- ③ 企業のイメージアップ
→このような取り組みを行う企業を評価するお客様から選ばれる企業に。

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。

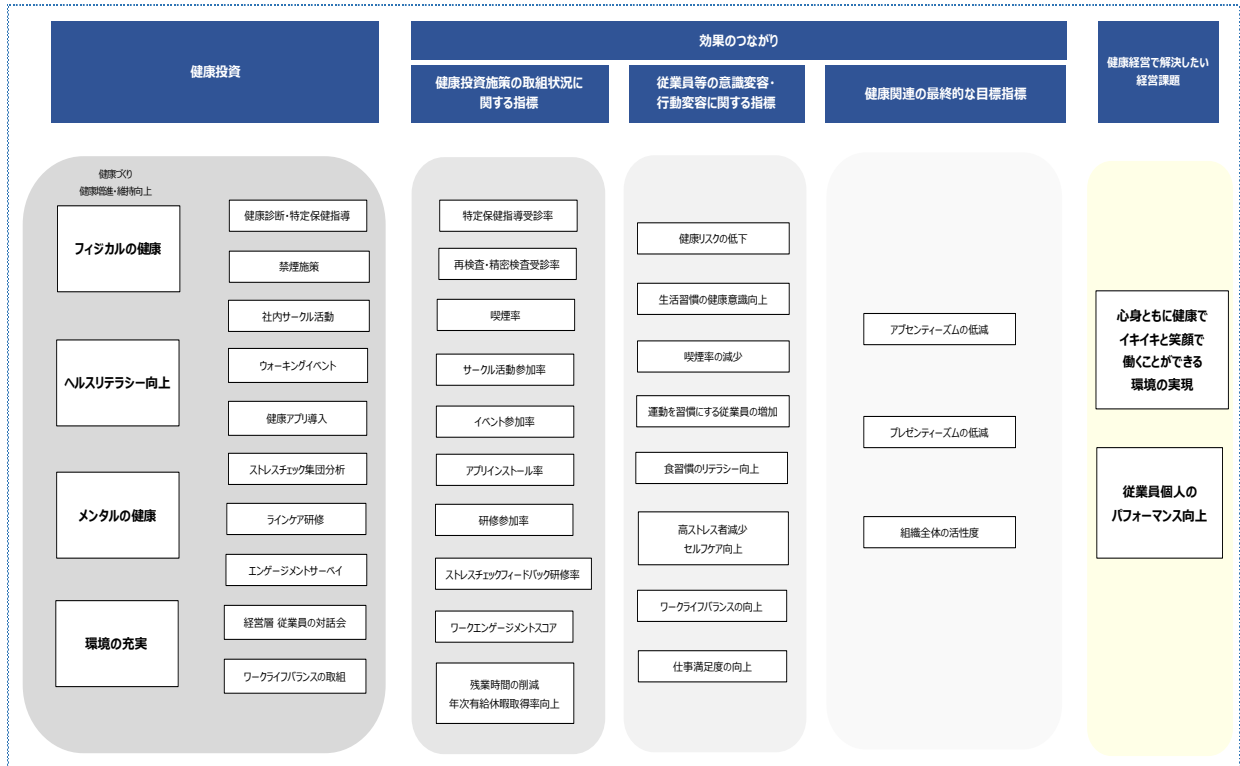
名古屋スバル自動車株式会社 健康経営推進体制



健康経営プロジェクトチーム

「名古屋スバル健康経営推進プロジェクトチーム」を中心に健康経営に関する各種取り組みを推進してまいります。

プロジェクトチーム内役職	氏名	社内役職・所属
最高健康経営責任者	太田	代表取締役社長
健康経営推進プロジェクトチーム 責任者	西尾	取締役 統括管理本部 本部長
健康経営推進プロジェクトチーム 副責任者	藤本	統括人事部人事課 課長
健康経営推進プロジェクトチーム チームリーダー	関口	統括人事部人事課
健康経営推進プロジェクトチーム 担当者	三宅	統括人事部人事課
健康経営推進プロジェクトチーム 担当者	林	統括人事部人事課
健康経営推進プロジェクトチーム 監事（SDGs 担当）	久我	統括総務部 部長
健康経営推進 労働組合代表アドバイザー	加賀	労働組合委員長



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	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度目標
	0.44	0.72	0.53	0.75	1.07	0.35

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	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度目標
	92.9%	92.2%	92.1%	91.9%	91.4%	93.0%

※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」「仕事」「上司」「職場」の4つの領域で計64項目の期待と満足を数値化。

「上司」「職場」領域の数値を指標として、従業員同士の信頼関係やコミュニケーションの活性度など組織全体の活性度や風通しのよさを把握。

「会社」領域も含め組織の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。そのアクションプランに基づいて、改善活動を実施。

◆ 実績値および目標

	2022 年 6 月	2022 年 12 月	2023 年 6 月	2023 年 12 月	2024 年 6 月	2024 年 12 月	2025 年度 目標
全体スコア	54.6	54.7	54.4	54.0	57.4	59.4	56.0
レーティング	BB	BB	BB	BB	BBB	A	BBB
上司領域	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.7	3.6
職場領域	3.5	3.4	3.3	3.3	3.4	3.5	3.5

※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

レーティング：スコアの数値を DD から最高評価 AAA までの 11 段階で表したもの

「上司領域」「職場領域」：他社平均 3.4 とした場合の相対比較数値

各種データから見える従業員の健康課題

1. 高い喫煙率

2024 年度の喫煙率は 32.3%と前年比 2.2 ポイント改善となりましたが、最新データの令和 5 年度の全国成人喫煙率 15.7%（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	2024 年度	2025 年度目標
喫煙率	38.4%	37.3%	35.7%	34.5%	32.3%	30.0%

2. 運動習慣の定着

一般検診・人間ドック受診時の問診から健康保険組合が集計したデータでは「運動習慣がある人」の割合は、24.1%と、運動習慣の定着が進んでいない状況です。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度目標
運動習慣者比率	18.7%	19.2%	22.1%	25.3%	24.1%	40.0%

3. 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の低さ

定期健康診断・人間ドックで再検査・精密検査該当者の再診率が 40.8%と、前年と比較し小幅ながら増加しました。再検査を受けないことは、治療の遅れに繋がります。特定保健指導の実施率は 32.4%と愛知県自動車販売健康保険組合に加入の企業平均実施率 57.0%を大きく下回っており、「疾病の早期発見、予防」の取り組みが進んでいない状況です。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度目標
定期健康診断受診率	98.3%	99.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	39.0%	37.3%	51.9%	40.0%	40.8%	60.0%
特定保健指導実施率	43.9%	37.3%	34.8%	32.4%	—	50.0%

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（健康リスク低減）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イズム（健康問題による出勤時の生産性低下）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
各店長は「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」を隔月配信。
- ③ 管理者向け「女性の健康セミナー」の開催
管理者向けに「女性の健康セミナー」を開催し、女性特有の問題の知識を学び、生理痛体験等を通じて得た知見を活かし、働きやすい職場環境作りを推進してまいります。

2. 喫煙率低減に向けた取り組み

全国の成人男女喫煙率(15.7%)を最終目標として、2025 年度末の喫煙率目標を 30%に設定します。
そのために以下の取り組みを推進します。

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、費用を全額補助します。
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のルールとしています。

② 喫煙ルールの遵守

喫煙者・非喫煙者間の不公平感を是正等を図り、従業員の健康増進と受動喫煙防止を推進します。

3. 運動習慣定着に向けた取り組み

① ウォーキングチャレンジ団体戦の取り組み

2021 年度より実施しております「ウォーキングチャレンジ個人戦」は継続実施します。労働組合とともに「ウォーキングチャレンジ団体戦」も継続実施します。引き続き運動習慣定着化へのきっかけ作り、店舗・部署間でのコミュニケーション活性化に繋がります。

本社は引き続き、従業員のエレベーター利用を原則不可とします。

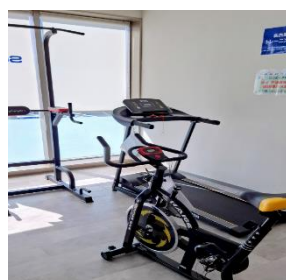
(ただし、体調が悪い、ケガをしている、重い荷物や大きな荷物を持っている場合を除きます)

② 本社 2 階の健康器具の有効活用

運動不足になりがちな本社スタッフの運動機会創出のために設置した健康器具ですが、利用者が増え、利用者皆さんの各数値改善につながっています。



本社階段にメッセージを貼り、
階段利用を呼び掛けている。



本社の健康器具です。
昼休憩時や業務終了後に
利用される方が増えてきました。



③ スポーツクラブの費用補助

健康保険組合の補助により、スポーツクラブを法人会員料金で利用することができます。

④ 社内サークルの費用補助

企業文化を育てることを目的に、従業員の自主的なサークル活動に対し助成し、運動習慣定着を推進しています。(自動車部・フットサルクラブ・ゴルフ部)

4. 健康診断・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 健康診断・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

人事課からの健康診断・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。

② 特定保健指導

人事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 32.4%からまずは 2025 年度に目標 50%、最終目標 100%とします。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 健康アプリ導入

健康データ（体重・体脂肪・歩数・睡眠等）を記録し、グラフによる見える化により自身の健康管理が把握できます。健康コンテンツを利用することで、ヘルスリテラシーを高め生活習慣の改善に繋がっています。

5. 所定時間外労働の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12.6日と前年比1.4日増加し、平均月間所定時間外労働は23時間と前年比1時間減少しました。2025年度目標20時間に向けて、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、適正な労働時間の管理をし労働時間の削減に向けて取り組んでいきます。

年次有給休暇取得率向上と所定時間外労働削減により、平均月間総労働時間短縮に繋がるとともに、従業員の健康維持やパフォーマンス向上を図ることで、心身ともに健康でイキイキとしたワークライフバランスの向上を図ります。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
年次有給休暇平均取得日数	8.6日	10.4日	10.8日	11.2日	12.6日	13.0日
年次有給休暇 取得率	47.5%	56.0%	59.1%	64.7%	68.0%	70.0%
平均月間総実労働時間	170時間	175時間	172時間	174時間	175時間	169時間
平均月間所定時間外	17時間	24時間	24時間	24時間	23時間	20時間

健康経営に係る各種指標

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	98.3%	99.6%	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	39.0%	37.3%	51.9%	40.0%	40.8%
適正体重維持者率	64.5%	66.1%	67.5%	67.7%	65.8%
喫煙率	38.4%	37.3%	35.7%	34.5%	32.3%
運動習慣者比率	18.7%	19.2%	22.1%	25.3%	24.1%
睡眠で十分な休養がとれている人の割合	68.9%	67.8%	63.5%	62.8%	62.7%
飲酒習慣者比率	10.7%	11.6%	10.1%	12.5%	8.9%
血圧リスク者率	0.4%	0.7%	1.0%	1.0%	0.9%
血糖リスク者率	1.1%	0.3%	1.1%	0.3%	0.7%
糖尿病管理不良者率	2.2%	2.1%	2.3%	1.3%	1.5%
ストレスチェック 受験率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェック 総合健康リスク	98	94	96	96	97
ストレスチェック 高ストレス者率	19.2%	21.7%	18.7%	20.7%	22.1%
平均勤続年数	16.3年	15.6年	15.8年	17.0年	17.5年
年次有給休暇 平均取得日数	8.6日	10.4日	10.8日	11.2日	12.6日
年次有給休暇 取得率	47.5%	56.0%	59.1%	64.7%	68.0%
平均月間総実労働時間	170時間	175時間	172時間	174時間	175時間
平均月間所定時間外	17時間	24時間	24時間	24時間	23時間
傷病による休職者数	4名	3名	1名	0名	2名
労働災害 度数率	データ無	データ無	0.868	0.000	7.689
労働災害 強度率	データ無	データ無	0.003	0.000	0.034
女性の健康課題に関する施策への参加率	未実施	未実施	77.7%	91.5%	45.2%

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	始業時にラジオ体操でウォーミングアップしてケガ防止に繋げる	100.0%
各種クラブ活動	フットサルクラブ・ゴルフクラブ・自動車部など運動機会の促進	115 名
インフルエンザ予防接種	扶養家族も含めた接種費用の補助で感染症を予防	172 名
献血活動（自販連・労働組合合同）	献血結果を確認することで、自身の健康観察に役立てる	183 名
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	100.0%
女性の健康支援に関する研修	【管理職向け】女性特有の健康課題について学び相互理解を深める	45.2%
ウォーキングチャレンジへの参加	運動習慣定着に向けて 2021 年度より開始。年間歩数上位者を表彰します	156 名
健康アプリ導入	アプリ内のコンテンツ等を通じて、ウォーキング・ヘルスリテラシーの向上	
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	
女性従業員向け 生理用品の設置	業務内での不安を解消し、安心して働ける環境の整備	



利用者にパッケージが見える状態で、
認識しやすく、手に取りやすくなっています。



女性特有の健康問題について学び、生理痛
体験を通じて意識改革に繋がっています。

効果 2. コミュニケーション活性化

取り組み	内容
経営層との職場対話会	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	フットサルクラブ・ゴルフクラブ・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	プロ野球観戦やボーリング大会、サマーフェスタなど家族も含めた交流イベントの開催

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・人事課面談	月間 75 時間以上の過重労働者に対し産業医面談・人事課による面談を実施
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 分単位での取得可
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



監督・ドライバー全てが社員で構成された自動車部で GR86/BRZ Cup への参戦をしています。
レース参戦だけでなく、カート大会・ジムカーナ、世界の名車試乗会など開催しています。



新入社員から部長まで幅広い方が参加し、毎月練習会を開催。他銘ディーラーとの交流試合を開催しています。
フットサルだけでなく、Jリーグ観戦やフットゴルフなど実施しています。



クラブ員だけでなく、役員も参加して楽しくプレーしています。
年に2回、東海地区決勝大会を開催。
各社予選を勝ち抜いた選手が名門ゴルフ場で交流を深めながら腕を競い合っています！

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。

健康経営の取り組みにより、企業イメージの向上が採用面にもつながり好影響となっています。そして、従業員の定着化に繋がり、平均勤続年数も伸びています。

年次有給休暇の取得状況が見える化したことにより「平均取得日数」「取得率」ともに前年より増加となりました。一方、「平均月間所定時間外」労働について微増の状況が続いています。

「所定時間外労働」の削減や「年次有給休暇」の取得増により「平均月間総実労働時間」を減らし、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イキイキと働くことができるように各種施策の PDCA（PLAN・DO・CHECK・ACTION）をまわしながら健康経営を推進してまいります。