

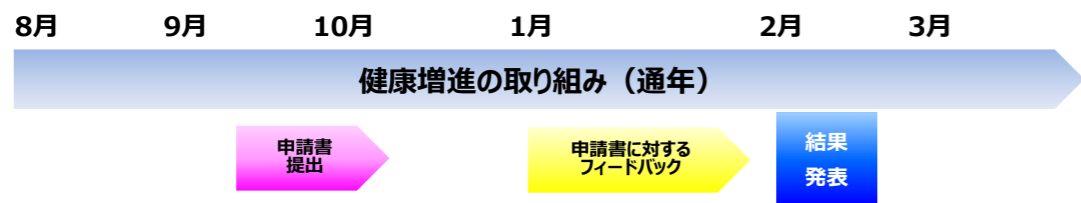
## 2023年度 名古屋スバル健康経営の取り組みについて

名古屋スバルは従業員の皆様の健康増進へのご理解とお取り組みの成果として、2020年度から3年連続で「健康経営優良法人」認定を取得することができました。  
また、2022年度は岐阜スバル、三重スバルも健康経営優良法人に認定され、健康経営に関わる活動を3社で推進しグループ全体の健康増進につなげてまいります。

### I 「健康経営」・「健康経営優良法人」とは

「健康経営」とは、従業員の健康を重要な経営資源と考え、積極的に社員の健康増進に取り組む企業経営を言います。その中で「健康経営優良法人」とは、社員の健康増進の取り組みに関し特に優良な企業などを顕彰する制度で、2015年から始まった「健康経営銘柄」に続き、2017年から始まりました。規模の大きい企業を対象とする「大規模法人部門」と、中小規模の企業を対象とする「中小規模法人部門」の二つあります。※**名古屋スバルは「大規模法人部門」に分類**「健康経営優良法人2023」（令和4年度申請分）では、**大規模法人部門で2,676法人**（うち上位法人が「ホワイト500」認定企業）、中小規模法人部門で14,012法人が認定されています。

#### <健康経営優良法人 認定までのフロー>



※申請は毎年度行う必要があり、健康増進の取り組みは認定後も引き続き行う

「健康経営優良法人」に認定されるためには、企業として健康増進に対し、どのような取り組みをおこなっているかを申請します。申請内容に基づき審査が行われ、基準を満たしていることが確認されると「健康経営優良法人」に認定されます。「健康経営優良法人」に認定された企業の内、上位企業が「ホワイト500」認定企業と呼ばれます。近年、「健康経営」に対する注目が急速に高まっています。

### II 「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。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をしている**  
→ このような取り組みを積極的にしているか、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の積み重ねが重要となる

#### 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 **企業イメージのアップ** → 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

### III 名古屋スバル「健康宣言」

名古屋スバルは以下の「健康宣言」を掲げ、健康増進に取り組みます。

#### 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、「働くすべての人を大切にすること」「働くすべての人が心身ともに健康でイキイキ働くことができること」これらを実現し続け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。

### IV 各種データから見える、名古屋スバル従業員の健康課題

#### 1. 高い喫煙率

自動車ディーラーは他業種と比べて喫煙率が高く、当社もなかなか喫煙率が下がらず高止まり傾向にあり、40歳以上の**喫煙率が35.7%**と昨年度の37.3%からほぼ横ばいです。最新データである令和元年度の全国成人喫煙率は16.7%（厚生労働省国民健康・栄養調査）であり、全国の喫煙率と比較すると倍以上のかなり高い喫煙率です。

#### 2. 運動不足と質の高い食習慣の不足

健診、人間ドック受診時の事前問診から健保組合が集計したデータでは「**運動習慣がない人**」が**77.9%**と2020年度84.5%→2021年度80.8%から徐々に改善傾向にありますが、運動習慣がない方の割合はまだ多い状況です。併せて、食習慣の乱れ（栄養バランス、遅い夕食 等）が散見されます。

#### 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低く（51.9%）、治療の遅れに繋がりがかねません。また、特定保健指導においては実施率が37.3%で愛自販健保組合加入企業平均実施率50.1%を大きく下回っています。昨年度の27.3%から改善傾向にあるものの、「疾病の早期発見、予防」の取り組みが進んでいないのが現状です。

【特定保健指導とは】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）の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、専門スタッフ（保健師、管理栄養士など）が生活習慣の支援を行います。メタボリスクに応じて「動機付け支援」または「積極的支援」のいずれかの支援を受け生活習慣の改善に取り組みます。

### V 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（健康上のリスクを低減）を目指した下記取り組みを推進致します。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環境を目指します。

#### 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」を隔月配信。

##### 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%）を最終目標にし、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

禁煙の意志があり、「禁煙外来」を利用し禁煙に取り組みたい喫煙者に対し、費用を全額補助致します。但し、禁煙外来利用後1年以内に喫煙をした場合は費用を全額返還いただきます。

**どこの医療機関でも利用可です！（健康保険適用可能医療機関）**

※「禁煙外来」利用に関する詳細は別途ご案内

## 3. 運動不足、食習慣の改善

### ① 「ウォーキングチャレンジ」のビッグマイナーチェンジ

2021年度より実施しております、「ウォーキングチャレンジ」については継続実施致します。毎月の歩数報告の手間がかからない、新アプリを導入し、参加者の利便性を大幅に向上させます！新アプリは歩数管理のみならず、**睡眠、食事等を含めた健康管理全般に利用できるアプリ**です。

**新規お申し込みは随時募集中です。**

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。（但し、体調が悪い、ケガをしている、重い荷物、大きな荷物を持っている場合は除く）

### ② 本社2F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、利用者の皆さんの各数値改善につながっております。

### ③ 会議・研修時のお弁当に「スマートミール」を利用

会議、研修でお弁当が必要な場合は「スマートミール」認証を受けたお弁当を引き続き利用いたします。

**【スマートミールとは】**健康に資する要素を含む栄養バランスのとれた食事のことで、審査・認証を受けたもののみ「スマートミール」を名乗ることができます。



## 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

### ① 健診・人間ドックの結果をWebで管理できる「WELSA」の継続利用

昨年度より導入した、健診・人間ドックの結果をWebで管理できるシステム「WELSA」を継続利用。健診データの閲覧はもちろんのこと、ストレスチェック結果の閲覧、健康リスク分析、今後10年間の重大疾病リスク予測が確認できるシステムです。スマートフォンからも閲覧でき、自身の健康管理が簡単にできます。

※WELSA利用に関する詳細は今年度版を別途ご案内

### ② 健診・人間ドックでの再検査、精密検査該当者

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⇒疾病の早期発見、早期治療につなげます。新型コロナの影響で低下した再診率は新型コロナ流行前の2018年度値（53%）にほぼ戻りましたが、最終目標（2025年度～）を100%とします。

### ③ 特定保健指導

人事課からの特定保健指導対象者に対する受診勧奨案内を強化し、受診率の向上⇒生活習慣の改善につなげます。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、35～39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おこないます。

40歳以上の特定保健指導の受診率については、現状の37.3%から、最終目標（2025年度～）を100%とします。

## VI 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。

### 名古屋スバル健康経営推進プロジェクトチーム

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 士郎	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 輝英	取締役 統括管理本部長
健康経営推進プロジェクトチーム 副責任者（実務責任者）	今枝 尚也	統括総務部 部長代理
健康経営推進プロジェクトチーム リーダー	今瀬 朋伸	統括総務部 人事課
健康経営推進プロジェクトチーム 担当者	関口 幸治	統括総務部 人事課
健康経営推進プロジェクトチーム 担当者	林 夕子	統括総務部 人事課
健康経営推進プロジェクトチーム 監事（SDGs担当）	磯貝 千孝	統括総務部長
健康経営推進 労働者代表アドバイザー	内田 晃平	労働組合委員長

### 名古屋スバル自動車株式会社 健康経営推進体制

