

岐阜スバル自動車 健康経営推進の取り組み

岐阜スバル自動車 健康宣言

岐阜スバル自動車は、従業員が心身ともに健康でいきいきと仕事ができるよう、また、生涯を通じて健康にすごせるよう労働組合・健康保険組合・産業医と力をあわせ、従業員とその家族、また当社に関わる全ての人の健康づくりに取り組みます。

岐阜スバル自動車株式会社
代表取締役社長 森島 広良

岐阜スバル自動車では、従業員がいきいきと働くための基盤を「心と体の健康」と考えています。従業員が個々の能力を発揮しながら長く働くことができるよう、健康の維持増進と働きやすい職場環境づくりに取り組みます。それによって生産性を高め、お客様に満足していただける「安心とゆしさ」をご提供し、地域社会とともに企業の持続的な成長と発展を目指します。

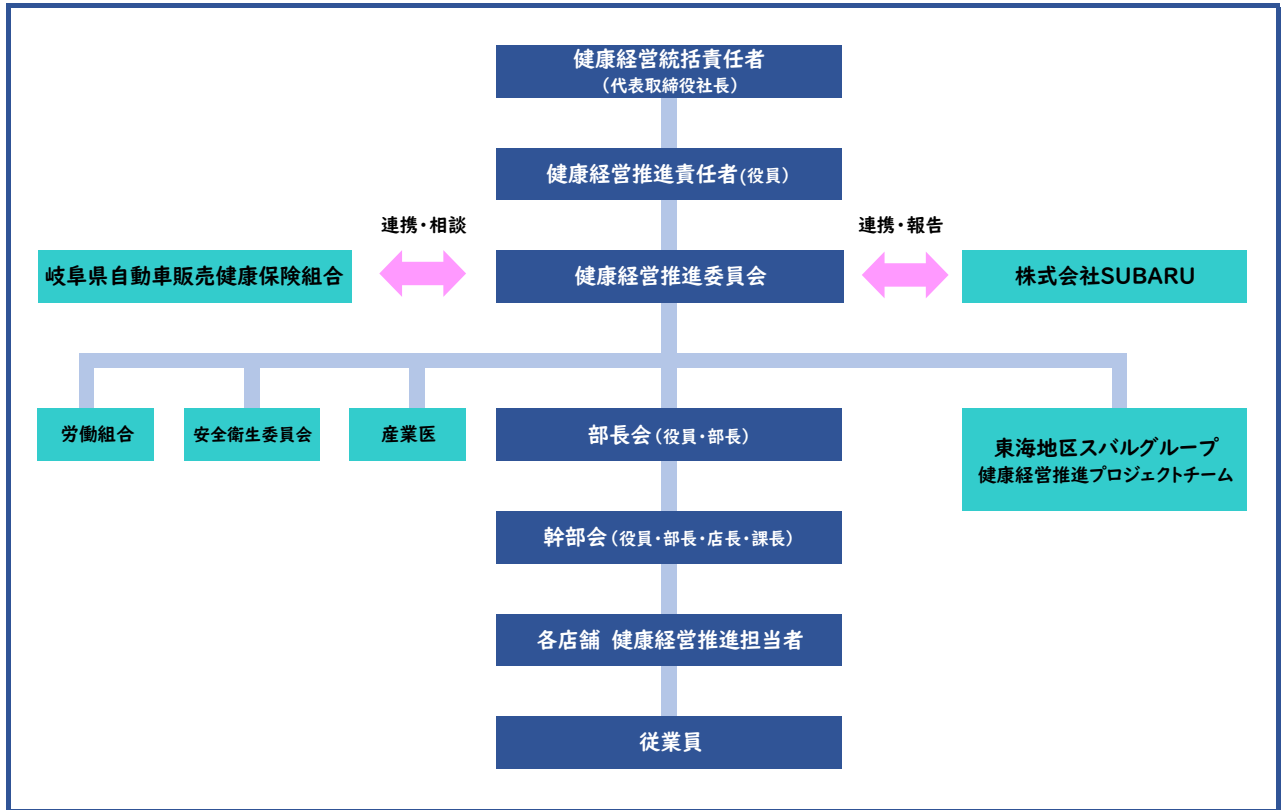
健康経営基本方針

1. 従業員一人ひとりが自分自身の健康に対する意識を高め、自ら疾病予防・生活習慣改善に取り組めるよう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。
3. 従業員が健康で長く働き続けられるよう、過重労働の防止、年次有給休暇の取得促進、育児・介護の支援など仕事と生活の両立支援を行います。

健康経営推進体制

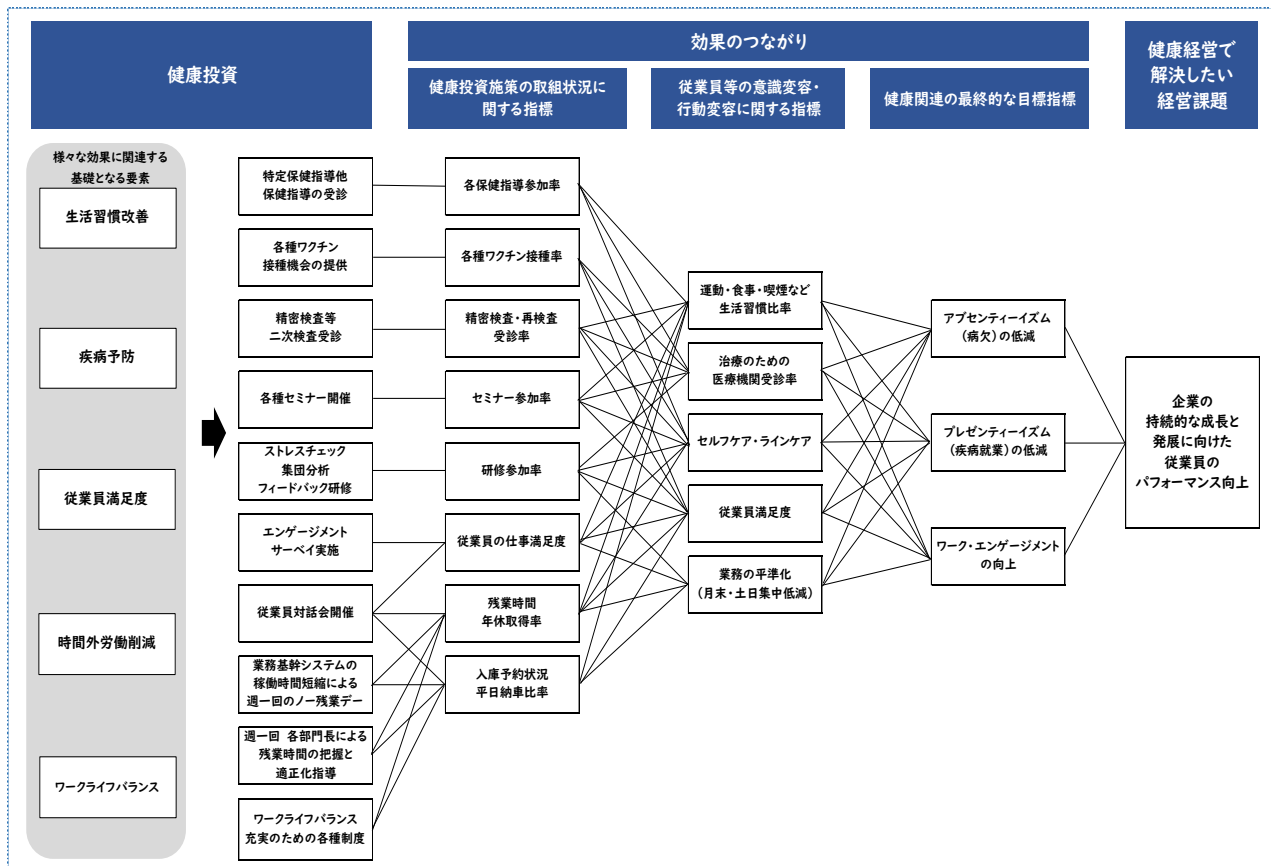
代表取締役社長が健康経営統括責任者として健康経営全体の統括を行います。健康経営推進委員会は、担当役員とともに健康保険組合と連携しながら各種施策を企画・立案し、部長会、幹部会、各店舗の健康経営推進担当者とともに施策を実行します。月一回の「安全衛生委員会」では、労使および産業医と健康課題や職場環境のリスク管理について協議し、改善につなげています。また、東海地区スバルグループ健康経営推進プロジェクトチームと意見交換しながら健康経営を推進しています。

岐阜スバル自動車 健康経営推進体制



健康経営戦略マップ

岐阜スバル自動車 健康経営 戦略マップ



健康関連の最終的な目標指標について

1. アブゼンティーイズム（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	2021 年度	2022 年度	2026 年度目標
	0.48 日	0.38 日	0 日

2. 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）

- ◆ 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	2021 年度	2022 年度	2026 年度目標
	92.1%	92.6%	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. ワークエンゲージメント

- ◆ 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、全社と各部署のワークエンゲージメントを測定。

「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。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き改善活動を実施。

- ◆ 実績値および目標

	2021/6 月	2021/12 月	2022/6 月	2022/12 月	2026 年度目標
スコア	41.2	47.5	47.1	50.2	52.0
レーティング	C	CCC	CCC	B	BB

※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

健康課題

1. 効果的な運動習慣の定着

2022 年度は、「メタボ診断基準以上の腹囲」の従業員割合が前年度と比較してやや改善したものの、運動習慣のある従業員の割合は約 3%減り、2022 年度目標は未達となった。引き続き約 4 割が肥満傾向である。毎朝のラジオ体操、自分自身の健康課題に取り組む「私の健康宣言」、スポーツクラブの動画視聴などの施策に取り組んだが、今回は改善につなげることができなかった。しかし、「肥満は万病のもと」と言われるように様々な病気を引き起こす危険性があり、効果的な運動習慣による肥満防止と改善が重要。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 目標	2022年度 実績	2026年度 目標
運動習慣あり	14.1%	13.8%	22.6%	25.0%	19.5%	30.0%
適正体重維持者率	67.4%	59.8%	59.1%	62.0%	57.7%	70.0%
メタボ診断基準以上の腹囲	33.7%	35.6%	39.8%	38.0%	38.1%	30.0%

2. 従業員のプレゼンティーズムの改善

2022年度は全従業員を対象に、社長との1 on 1面談や社員旅行を実施、エンゲージメントサーベイの自部署で決めた納得感のあるアクションプランに皆で取り組む改善活動も継続して実施するなど、従業員のプレゼンティーズム改善に注力したため、WLQを用いた従業員の生産性の数値は年度目標の92.6%を達成。ストレスチェックでの「健康リスク」の数値も前年度103から94に改善した。特に「職場環境(作業環境)によるストレス」は、全店舗の工場にエアコンを設置し職場の温度環境を適切に制御できるようになったこともあり、前年度数値101から89へ大きく改善した。

心身の健康状態に影響が出ている要素を特定し、その改善につなげることが生産性向上のために重要。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 目標	2022年度 実績	2026年度 目標
仕事のパフォーマンス評価	91.9%	92.6%	92.1%	92.6%	92.6%	95.0%

※最も良好な状態を100%とする

3. 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10.8日で2021年度と同じだったが、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、所定時間外労働の平均時間（非正規雇用含む）が、2021年度の27時間から20時間へ大きく改善した。2026年度目標として昨年度掲げた20時間を達成したため、2026年度目標を見直し15時間に修正した。ただし、ストレスチェックの「身体的負担度」は全国平均を上回っているため、十分な休養が確保できるよう今後も時間外労働削減および業務の適正化、部署内の業務連携強化のための取り組みが重要。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 目標	2022年度 実績	2026年度 目標
平均所定時間外労働	38時間	19時間	27時間	25時間	20時間	15時間
年次有給休暇取得率	50.5%	47.5%	58.0%	62.0%	58.3%	70.0%
年次有給休暇取得日数	9.5日	8.9日	10.8日	11.5日	10.8日	14.0日

健康経営に係る各種指標

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	推移
喫煙率（全社）	31.0%	28.8%	28.5%	27.9%	↓
運動習慣あり	14.1%	13.8%	22.6%	19.6%	↓
適正体重維持者率	67.4%	59.8%	59.1%	57.7%	↓
食べる速度が速いと感じている割合	35.9%	37.9%	33.3%	42.3%	↑
朝食欠食	25.0%	20.7%	20.4%	20.6%	↑
間食（毎日）	15.2%	9.2%	10.8%	13.4%	↑
飲酒（毎日）	30.4%	33.3%	31.2%	27.8%	↓
睡眠で十分な休養がとれている人の割合	65.2%	67.8%	67.7%	71.1%	↑
血圧リスク者率					
血圧（収縮期：180以上）	4.3%	4.6%	2.2%	1.0%	↓

血圧（拡張期：110以上）	4.3%	3.4%	2.2%	2.1%	↓
糖尿病管理不良者（HbA1 8%以上）	2.2%	2.3%	0.0%	0.0%	→
肝機能 有所見者	19.6%	31.0%	29.0%	17.5%	↓
健診総合判定 有所見者率	50.0%	60.6%	50.9%	50.0%	↓
メタボ診断基準以上の腹囲	33.7%	35.6%	39.8%	38.1%	↓
健康診断受診率	100.0%	97.8%	100.0%	100.0%	→
乳がん検診受診率	5.0%	5.0%	15.0%	15.8%	↑
子宮がん検診受診率	25.0%	35.0%	25.0%	40.0%	↑
エンゲージメントスコア（6月/12月）	—	—	41.2/47.5	47.1/50.2	↑
ストレスチェック 受検率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	→
ストレスチェック 総合健康リスク	104	102	103	94	↓
ストレスチェック 高ストレス者率	20.9%	11.8%	25.6%	19.5%	↓
WLQ「仕事のパフォーマンス総合評価（生産性）」	91.9%	92.6%	92.1%	92.6%	↑
労働災害発生件数（内 不慮災害件数）	2件（2）	3件（3）	2件（2）	5件（5）	↑
年次有給休暇					
取得率	50.5%	47.5%	58.0%	58.3%	↑
平均取得日数	9.5日	8.9日	10.8日	10.8日	→
平均所定時間外（非正規雇用含む）	38時間	19時間	27時間	20時間	↓
平均勤続年数	16.1年	16.5年	16.9年	17.0年	↑

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%
自身の健康課題改善の「私の健康宣言」	年度を通して取り組むことで健康意識の向上と生活習慣改善	100%
スポーツジムの動画配信活用	部署内ミーティング時、全員で軽いストレッチ 肩こり・腰痛などの不調を軽減	76.8%
各種クラブ活動	フットサル・ゴルフなど運動機会の促進	26.8%
保健指導	35～40歳のメタボ予備軍や高血圧リスク者に産業医・保健師による保健指導	100%
インフルエンザ予防接種	接種費用の補助と職場での集団接種機会の提供で感染症を予防	36.0%
バス誘致による献血活動（取引先参加有）	献血結果を確認することで、自身の健康観察に役立つ	20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%
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	73.5%
スポーツクラブ月会費補助（労働組合）	運動習慣定着のためスポーツクラブ月会費を一定期間補助	6.2%

効果2. コミュニケーション活性化

取り組み	内容	対象者 参加率等
社長との1on1面談	全従業員を対象にフランクな雰囲気での対面での面談を実施	100%
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	96.8%
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	100%
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	100%
人事制度	「コミュニケーションシート」を活用した1on1ミーティング	100%
社員旅行（5年毎の周年行事）	従業員から意見を募り、店舗の垣根を越えた交流機会の提供	79.5%

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	100%
各種クラブ活動	フットサル・ゴルフなど従業員間のコミュニケーション促進	26.8%
労働組合交流イベント	全従業員を対象にバーベキュー大会を開催	18.8%

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
ノー残業デー	週一回 業務基幹システムの稼働時間を短縮し退社を促す
残業時間見える化	店舗別職種別の残業時間を見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（2022 年度：対象者ゼロ）
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定時の 1 時間前までとする
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+3 日）を設定し、2 ヶ月毎に進捗を確認
業務プロセスの見直し	業務の土日集中から平日の有効活用へ仕事のプロセスを見直す
小学 6 年生までの育児短時間勤務制度	育児短時間勤務の利用対象を小学 6 年生まで延長

健康経営の取り組みによる成果

岐阜スバルの健康経営は 2022 年度にスタートしましたが、それ以前から、従業員が高いパフォーマンスを発揮して、いきいきと働くことができるよう、全社で取り組んできたことの成果が少しずつ現れてきています。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各部署の傾向や課題を明らかにし、その改善活動を重ねてきたこと、また、社長の 1 on 1 面談や経営層幹部による店舗毎の対話会で従業員の意見を聞き、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。従業員が心身ともに健康で、お客様に満足していただける「安心とゆしさ」をご提供できるよう、そして、従業員が生涯を通じて健康にすごせるよう、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。

外部機関の認証

- ◆ 健康経営優良法人認定（大規模法人部門）



- ◆ 岐阜県 清流の国ぎふ健康経営宣言企業登録
- ◆ 健康保険組合連合会岐阜連合会 健康推進事業所認定