

# 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

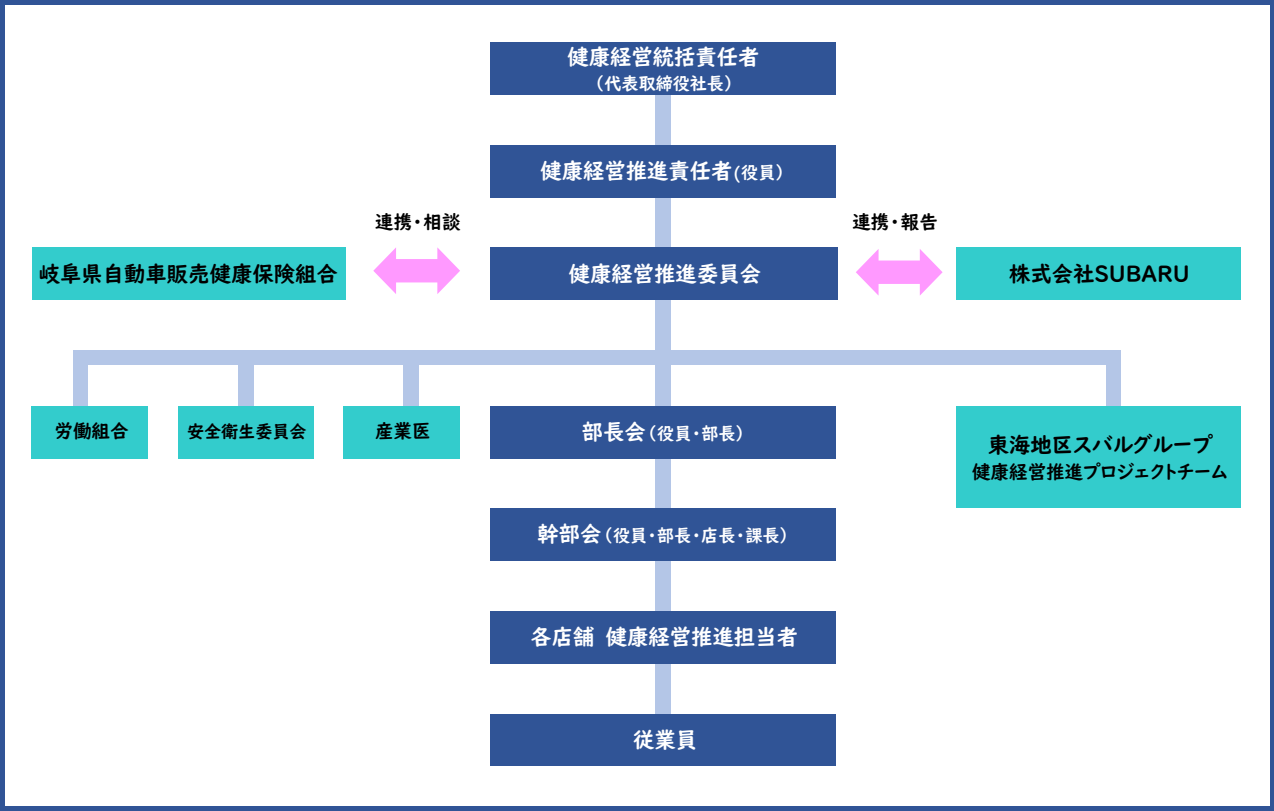
---

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・健康保険組合と連携しながら各種施策の企画・立案をし、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。  
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成果の評価や改善策について意見交換しながら健康経営を推進しています。

### 労働安全衛生・リスクマネジメント

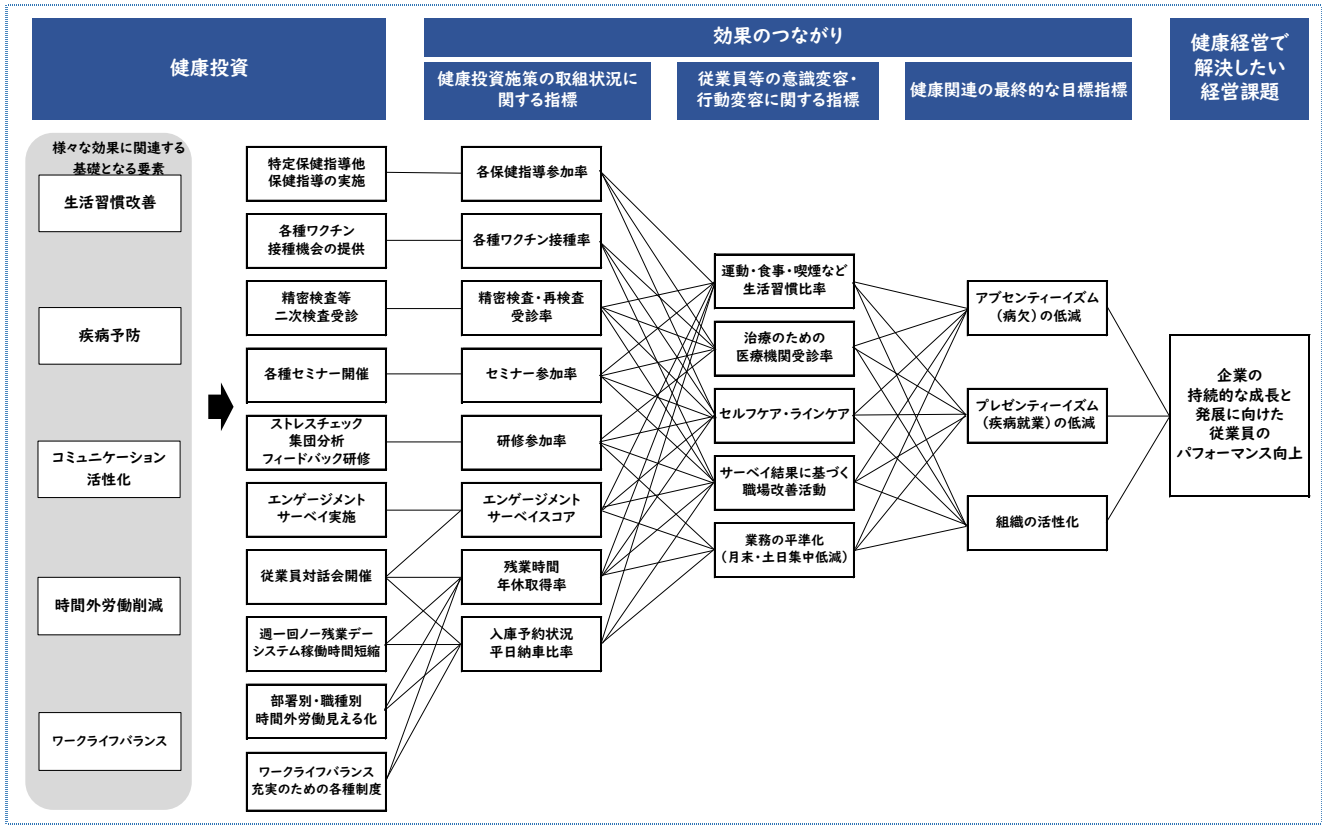
月一回の「安全衛生委員会」では、労使および産業医と健康課題や事故防止・職場環境改善策について協議し、健康経営の推進につなげています。

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<br>平均 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2025 年度目標 |
|--------------------|---------|---------|---------|-----------|
|                    | 0.48 日  | 0.38 日  | 0.14 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 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2025 年度目標 |
|--------------|---------|---------|---------|-----------|
|              | 92.1%   | 92.6%   | 92.2%   | 94.0%     |

※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<br>6 月 | 2021 年<br>12 月 | 2022 年<br>6 月 | 2022 年<br>12 月 | 2023 年<br>6 月 | 2023 年<br>12 月 | 2025<br>年度目標 |
|--------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|--------------|
| 全体スコア  | 41.2          | 47.5           | 47.1          | 50.2           | 52.9          | 52.3           | 55.0         |
| レーティング | C             | CCC            | CCC           | B              | BB            | BB             | BB           |

※全体スコア：設問 132 問に回答し、全国平均を「B 50」とした偏差値

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. 生活習慣病リスクの低減

BMI の適正体重維持者が年々減少し、メタボリック症候群の割合が約 4 割に達するなど、前年度と比較して各数値が悪化。肥満傾向が強くなっている。

一人ひとりが健康意識を高め、食事や運動など生活習慣の改善を図ることが重要と考え、2023 年度特定保健指導対象者全員に保健指導を実施。保健師や管理栄養士のアドバイスを基に生活習慣改善を促した。また、社内のクラブ活動や労働組合主催イベントの実施など、運動機会の提供も引き続き実施する。

|              | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2025 年度<br>目標 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|
| 運動習慣あり       | 14.1%   | 13.8%   | 22.6%   | 19.5%   | 19.6%   | 30.0%         |
| 適正体重維持者率     | 67.4%   | 59.8%   | 59.1%   | 57.7%   | 52.9%   | 60.0%         |
| メタボ診断基準以上の腹囲 | 33.7%   | 35.6%   | 39.8%   | 38.1%   | 41.2%   | 30.0%         |

## 2. 従業員のプレゼンティーズムの改善

個々の従業員が持つ個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと仕事ができる職場環境づくりのため、2023 年度も全従業員を対象にした部署ごとの経営層との職場対話会や、エンゲージメントサーベイの自部署で決めたアクションプランに皆で取り組む改善活動など継続して実施。WLQ を用いた従業員の生産性（仕事のパフォーマンス評価）は全国平均並みの数値を維持している。ストレスチェック「健康リスク」の数値は前年度 94 から 99 に悪化したものの、「上司の支援」項目は全国平均に対して低ストレスの良い状態が続いている。上司からのサポート、良好な関係性が生産性向上につながっていると思われる。

|              | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2025 年度<br>目標 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|
| 仕事のパフォーマンス評価 | 91.9%   | 92.6%   | 92.1%   | 92.6%   | 92.2%   | 94.0%         |

※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 11.2 日で、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、2022 年度の 20 時間から 19 時間へ改善した。2025 年度目標は 17 時間を掲げている。

年次有給休暇の取得率は、2019 年度と比較すると約 10%上昇。さらなる取得率向上を目指す。

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 | 2023 年度 | 2025 年度<br>目標 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|
| 平均所定時間外労働  | 38 時間   | 19 時間   | 27 時間   | 20 時間   | 19 時間   | 17 時間         |
| 年次有給休暇取得率  | 50.5%   | 47.5%   | 58.0%   | 58.3%   | 60.0%   | 70.0%         |
| 年次有給休暇取得日数 | 9.5 日   | 8.9 日   | 10.8 日  | 10.8 日  | 11.2 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 | 2023 年度 | 推移 |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| 喫煙率（全社）             | 31.0%   | 28.8%   | 28.5%   | 27.9%   | 25.7%   | ↓  |
| 運動習慣あり              | 14.1%   | 13.8%   | 22.6%   | 19.6%   | 19.6%   | →  |
| 適正体重維持者率            | 67.4%   | 59.8%   | 59.1%   | 57.7%   | 52.9%   | ↓  |
| 食べる速度が速いと感じている割合    | 35.9%   | 37.9%   | 33.3%   | 42.3%   | 41.2%   | ↓  |
| 朝食欠食                | 25.0%   | 20.7%   | 20.4%   | 20.6%   | 21.6%   | ↑  |
| 間食（毎日）              | 15.2%   | 9.2%    | 10.8%   | 13.4%   | 15.7%   | ↑  |
| 飲酒（毎日）              | 30.4%   | 33.3%   | 31.2%   | 27.8%   | 25.5%   | ↓  |
| 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%   | 67.6%   | ↓  |
| 血圧リスク者率             |         |         |         |         |         |    |
| 血圧（収縮期：180 以上）      | 4.3%    | 4.6%    | 2.2%    | 1.0%    | 1.0%    | →  |
| 血圧（拡張期：110 以上）      | 4.3%    | 3.4%    | 2.2%    | 2.1%    | 2.9%    | ↑  |
| 糖尿病管理不良者（HbA1 8%以上） | 2.2%    | 2.3%    | 0.0%    | 0.0%    | 1.0%    | ↑  |

|                            | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度      | 2022 年度      | 2023 年度      | 推移 |
|----------------------------|---------|---------|--------------|--------------|--------------|----|
| 肝機能 有所見者                   | 19.6%   | 31.0%   | 29.0%        | 17.5%        | 17.6%        | ↑  |
| 健診総合判定 有所見者率               | 50.0%   | 60.6%   | 50.9%        | 50.0%        | 50.9%        | ↑  |
| メタボ診断基準以上の腹囲               | 33.7%   | 35.6%   | 39.8%        | 38.1%        | 41.2%        | ↑  |
| 健康診断受診率                    | 100.0%  | 97.8%   | 100.0%       | 100.0%       | 100.0%       | →  |
| 乳がん検診受診率                   | 5.0%    | 5.0%    | 15.0%        | 15.8%        | 7.0%         | ↓  |
| 子宮がん検診受診率                  | 25.0%   | 35.0%   | 25.0%        | 40.0%        | 35.0%        | ↓  |
| エンゲージメントスコア（6 月）<br>（12 月） | ——      | ——      | 41.2<br>47.5 | 47.1<br>50.2 | 52.9<br>52.3 | ↑  |
| ストレスチェック 受検率               | 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           | 104     | 102     | 103          | 94           | 99           | ↑  |
| ストレスチェック 高ストレス者率           | 20.9%   | 11.8%   | 25.6%        | 19.5%        | 23.5%        | ↑  |
| 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%        | 92.2%        | ↓  |
| 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）       | 2 件（2）       | ↓  |
| 年次有給休暇                     |         |         |              |              |              |    |
| 取得率                        | 50.5%   | 47.5%   | 58.0%        | 58.3%        | 60.0%        | ↑  |
| 平均取得日数                     | 9.5 日   | 8.9 日   | 10.8 日       | 10.8 日       | 11.2 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        | 19 時間        | ↓  |
| 平均勤続年数                     | 16.1 年  | 16.5 年  | 16.9 年       | 17.0 年       | 17.2 年       | ↑  |

↑: 改善      ↓: 悪化

## 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<br>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%        |
| 「私の健康宣言」              | 個人別健康宣言で健康意識の向上と生活習慣改善 年 2 回進捗を確認     | 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                    | 25.4%       |
| 特定保健指導(2023 年度申込)     | 対象者全員に特定保健指導を実施                       | 100%        |
| スマートミール提供             | 会議・研修時の昼食にバランスの良いスマートミールのお弁当を提供       | 30.2%       |
| 「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%        |
| 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  |             |
| 卒煙チャレンジ               | ニコチンパッチやガムを活用した禁煙サポート                 | 6.8%        |
| インフルエンザ予防接種           | 感染症予防のため従業員本人と被扶養者に対する接種費用の補助を実施      | 13.6%       |
| 献血活動(取引先参加有)          | 献血バス誘致 献血結果を確認することで、自身の健康観察に役立てる      | 29 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        | 71.0%       |
| 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図る |

| 取り組み              | 内容                                       |
|-------------------|------------------------------------------|
| 人事制度              | 「コミュニケーションシート」を活用した 1 on 1 ミーディング        |
| 「スタッフのいいね」サンクスカード | 従業員同士感謝を伝え合うカードを記入し職場内に掲示                |
| 社員旅行（5 年毎の周年行事）   | 従業員から意見を募り、店舗の垣根を超えた交流会の提供               |
| 女性活躍推進研修          | 全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・ゴルフクラブなど他社チームとの交流を含むコミュニケーション促進    |
| LINE WORKS 導入     | 迅速な情報共有と円滑な意思疎通を可能に                      |
| 労働組合交流イベント        | バーベキュー大会やボリング大会、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                                         |
|---------------------|--------------------------------------------|
| 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（2023 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             |
| 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                     |
| 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 ヶ月毎に進捗を確認         |
| 業務プロセスの見直し          | 業務の土日・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           |

### 健康経営の取り組みによる成果

当社では、運動や食事など生活習慣の改善と疾病予防、コミュニケーション活性化、ワーク・ライフ・バランスの実現に重点をおき、2022 年度から健康経営推進の取り組みを行っていますが、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みを進めています。

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を活用した各部署の課題に対する改善活動、経営層による職場対話会をもとにした職場環境改善、また、パパ育休サポーター手当支給や育児短時間勤務対象を中学 3 年生まで延長、整備工場にエアコン完備など働きやすい職場環境の整備が従業員のモチベーションにつながり、組織の活性化、仕事のパフォーマンス維持・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、各種取り組みの PDCA をまわしながら健康経営を推進してまいります。

#### 組織の活性化 ＜指標：エンゲージメントサーベスコア＞

|        | 2021 年<br>6 月 | 2021 年<br>12 月 | 2022 年<br>6 月 | 2022 年<br>12 月 | 2023 年<br>6 月 | 2023 年<br>12 月 |
|--------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| 全体スコア  | 41.2          | 47.5           | 47.1          | 50.2           | 52.9          | 52.3           |
| レーティング | C             | CCC            | CCC           | B              | BB            | BB             |

※全体スコア：設問 132 問に回答し、全国平均を「B 50」とした偏差値

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

#### プレゼンティーズム ＜指標：WLQ 仕事のパフォーマンス＞

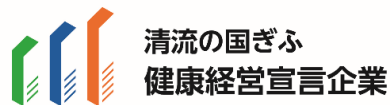
| 仕事のパフォーマンス評価 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|--------------|---------|---------|---------|
|              | 92.1%   | 92.6%   | 92.2%   |

※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



## 外部機関の認証

1. 健康経営優良法人認定（大規模法人部門）
2. 岐阜県 清流の国ぎふ健康経営宣言企業登録



3. 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録
4. ぎふし共育・女性活躍企業認定



5. スポーツエールカンパニー認定

