

健康経営について



2013年に会社設立以来、イオンリカーは黒字化を目指し全力疾走をしてきました。

創業10年目となり、会社のさらなる発展に向けて、成長の第二段階を迎えるにあたり、もう一度、会社を支える「ひと」を大事にすることにフォーカスしていきます。

また、自社の健康課題として、「平均年齢が高い」ことがあげられます。潜在的な健康リスクを抱えている社員が多いと推測されるため未然予防の施策が必要です。

さらにはお客様に対し、健康経営の施策を通じてイオンリカーの企業理念である「お酒を通じた豊かな暮らしを提供する」ことを実現させたいと考えています。

これらが、健康経営に取り組むきっかけとなり**2020年にイオンリカー健康経営宣言**をしました。

その取り組みを継続する中で、**2021年から4年連続で「健康経営優良法人」の認定企業**となりました。

イオンリカーが**明日出社したくなる会社**となれるよう、**全社で健康経営を推進し、積極的に取り組んでいきます。**



1、健康経営宣言・トップメッセージ

健康経営の目的

-従業員と家族の健康を守る

解決したい課題・期待する効果

- 従業員が心身ともに健康で、長期にわたり働き続けられる事を目指している
- 会社を支える「ひと」を大事にし、全体への施策から一人一人の健康課題へフォーカスし、個人に寄り添った対応をすることが課題
- 産業医、臨床心理士等の専門家と一緒に個人の課題を解決し「従業員満足度、働きがいの向上」を期待する

【イオンリカー(株) 健康経営宣言】

お酒と食のある**幸せな暮らし**を目指すためにイオンリカーは従業員と家族の、生涯を通じての**心とカラダ**の健康づくりを推進します。

トップメッセージ

イオンリカーは、従業員と家族の健康を守ります。

私たちは、「食卓を華やかに彩る美味しい「酒」と「食」を提供すること」を理念に掲げています。

この理念を実現するには、**従業員一人一人が健康で生き生き働ける環境**が不可欠です。

イオンリカーを「**仕事が楽しく、やりがいがあり、働きたくなる会社**」にするために、経営層・従業員が一体となり、「**ここからだの健康を維持・増進できる職場環境づくり**」に取り組めます。

会社を支える「ひと」を大事にし、**心身共に健やかで、継続して成長する人材が、長期にわたり働き続けられること**を目指します。

2、健康経営全体像

スローガン	みんなが元気で、明日出社したくなる会社			
目的	従業員と家族の健康を守る			
メリット	従業員の健康増進	労働生産性の向上	従業員の定着	優秀な人材採用
取り組み内容				
全員参加	定期健康診断	ストレスチェック	モラールサーベイ	健康チャレンジ
健康課題の把握	①健康診断、②精密検査対象者再受診、③深夜業健診、④特定保健指導			
防疫対策	①新型コロナウイルス対策 ②インフルエンザ予防接種費用補助（健康保険扶養家族接種費用含む）			
ヘルスリテラシー向上	①健康チャレンジ参加促進、②PEPUP利用促進、③がん検診補助、④40歳未満血液検査補助⑤女性の健康保持、⑥定期的な教育、⑦禁煙プログラム参加費用補助、⑧看護治療休暇			
ワークライフバランス	①時間外労働の削減（一人当たりの平均所定外労働時間） ②有給 年間5日以上取得、③長期休暇 5日連続取得			
職場活性化	従業員間：チームを活用した部内定例ミーティング 経営層と従業員：①日給月給社員＝「目標設定・結果 社長個別面談」 ②コミュニティー社員＝「コミュニティMT」			
メンタルヘルス対策	①メンタルヘルスセミナー セルフケア(全従業員) ②メンタルヘルスセミナー ラインケア(管理職)			
産業医・臨床心理士と連携	①ストレスチェック結果分析、②健康診断就業判定、③メンタル不調者面談 ④こころの健康相談窓口 カウンセラー、休業者復帰支援			
イオン健康保険組合と連携	①コラボヘルス（健康レポート共有） ②健康イベント、③各種情報発信			
労働組合と連携	安全衛生委員会での情報共有、健康経営施策への意見交換（労災発生、メンタル不調、労働時間進捗、課題共有）			
高齢従業員の職場環境づくり	制度改定（時短勤務、職場環境・業務内容の配慮、定期面談、フレイルチェック）			

3、5か年計画

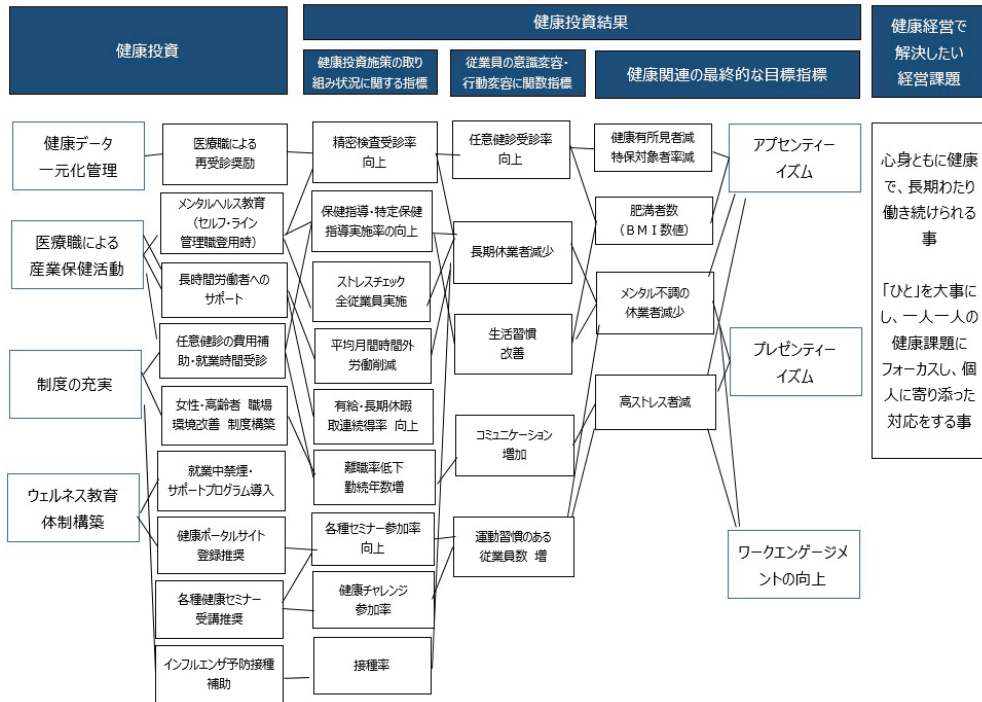
24年度 イオンリカー(株)健康経営

レベル	重点取り組み	目指す姿	メリット
レベル1 取り組みを整理・総括し順次実施	2020年 健康経営優良法人 初認定 2021年 健康経営優良法人 連続認定 ①教育 ②健康意識の向上 ③ワークライフバランス	健康課題の共有 健康課題の分析 分析結果・長期計画に基づいた施策実施	《従業員》 健康に関する福利厚生の実施 健康診断の数値改善 長期休暇リスクの削減
レベル2 KPI設定・測定重点課題の明確化	2022年 健康経営優良法人 連続認定 ①メンタルヘルス【予防の徹底】 ②健康診断【有所見者対応徹底】 2023年 健康経営優良法人 連続認定 「予防」・取組の「継続実施」 ①健康診断【有所見者対応徹底】 ②ワークライフバランスの充実	健康意識の向上 心身の健康増進 労働生産性の向上	《会社》 医療費削減 リスク管理 長期休暇防止 労災予防 事故不祥事予防 ブランド価値向上 採用活動でのPR 離職率低下 行動サーベイ数値向上
レベル3 継続実施の体制構築	2024年～ 個人々が主体的に取り組み参加し、「行動変容」につなげる ①メンタルヘルス 休業者0名、集合研修の実施 ②エンゲージメント向上 働きやすい環境づくりに向けて皆で考え・実行する仕組み作り	従業員満足度向上 従業員の定着 優秀な人材の採用 地域社会・取引先・お客さまへ拡大	みんなが元気で毎日出社したい会社
ホワイト500取得			

4、健康経営取組のあゆみ

- 2020年：健康経営宣言
健康経営優良法人 初認定
－インフルエンザ予防接種 健保扶養家族接種費用補助
－血液検査40歳未満 会社費用負担
- 2021年：健康経営優良法人 連続認定
－メンタルヘルスセミナー実施（自社独自内容）
- 2022年：こころの健康相談窓口設置(自社従業員専用)
- 2023年：看護治療休暇制度 導入

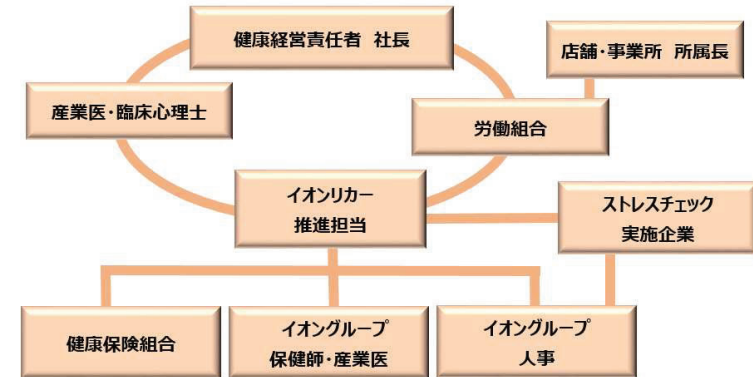
4、戦略マップ



改善状況の検証

- 身体の健康：
 - 「2次検診対象者数」を指標に検証
 - 平均年齢上昇と共に、対象者数も増加している傾向
- 心の健康：
 - 「休業者数、ストレスチェック高ストレス者、行動サーベイの働きがい・満足度の設問」を指標に検証
 - 高ストレス者と休業者数が比例して増加傾向
- 今後：
 - 「2次検診・健康指導の受診奨励」「メンタルヘルス不調の予防」に注力し、個人の健康課題を解決する為、数値検証を継続

5、健康経営推進 体制図



経営層との連携

健康経営担当役員が、毎月の経営会議、四半期ごとの役員会議で健康経営の施策内容・進捗についての報告する。

労働組合との連携

各事業所から推進担当者を選任。労使間の協力体制がある。安全衛生委員会を活用し、職場アンケートにより従業員が施策への提案・意見交換ができる場がある。また労働安全に関して、労使で協議し、労災発生時は、事由の共有他店での発生の可能性（リスク評価）について議論をする。

専門家との連携


産業医が健康経営施策の立案に携わり、また個別の健康課題の解決に向け、定期健康診断後の就労判定を100%実施する。また、自社の風土を理解している臨床心理士が、メンタル不調の予防の為、自社独自の相談窓口でカウンセラーをし、さらに休業者の復帰のサポートを実施する。

健康保険組合・グループ各社との連携

データヘルスを推進する。頻繁に情報交換をし、好事例を積極的に取り入れる。

6、取り組み内容

からだの健康管理・予防		
定期健康診断		
定期健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ▶目標:100% ▶産業医が就労判定 ▶雇入れ時・深夜業健診も実施 	2次検診受診 <ul style="list-style-type: none"> ▶目標:100% ▶対象者に産業医から受診奨励案内送付 ▶受診結果の報告を求め、治療の状況を確認(重点管理:血糖・血圧) 	特定保健指導 <ul style="list-style-type: none"> ▶目標:100% ▶保健指導の予約状況を健康診断担当者が個別に確認
がん検診補助 <ul style="list-style-type: none"> ▶各種がん検診補助 ▶朝礼、社内イントラで情報を提示し受診奨励 	健診費用の補助 <ul style="list-style-type: none"> ▶40歳未満の従業員の血液検査代を会社が補助 <p>【投資額: 2,780(千)円/年】</p>	予防接種 <ul style="list-style-type: none"> ▶職域接種の実施 ▶コロナワクチン接種時間業務時間として認定 ▶インフルエンザ予防接種健康保険扶養家族接種代会社補助 <p>【投資額: 90(千)円/年】</p>
治療休暇制度 <ul style="list-style-type: none"> ▶自分自身の疾病で通院した場合、時間単位で取得可能 ▶看護休暇(家族看病時取得)と合わせて、年間7日取得可能(有給は別途付与) 	防疫 <ul style="list-style-type: none"> ▶出勤時の体調チェック(必須) ▶看護休暇(家族の感染症発症時使用可能) ▶産業医による講義 ▶就業環境整備(アクリル板、空気清浄機、二酸化炭素濃度計等) 	女性特有の疾病 <ul style="list-style-type: none"> ▶eラーニングで全従業員が講義を受けられる体制 ▶女性専用窓口設置 ▶女性特有の疾病による通院補助(治療休暇)

こころの健康管理・予防		
メンタルヘルスセミナー	相談窓口	
<ul style="list-style-type: none"> ▶目標:100% ▶ラインケア、セルフケア2種を実施 ▶産業医、臨床心理士がストレスチェック結果を参考に、自社独自の内容で講義(WEB視聴) <p>【投資額: 80(千)円/年】</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶自社の風土、課題を把握している心理の専門家が相談員 ▶医療機関で実施している心理検査を実施 ▶休業中・復帰時の支援も対応 <p>【投資額: 240(千)円/年】</p> 	
健康経営教育		
女性の健康 <ul style="list-style-type: none"> ▶健康経営担当者が、健康組合・グループ主催のフォーラムに参加 ▶専門家の講義動画を社内で共有 	防疫 <ul style="list-style-type: none"> ▶防疫教育:新入社員に100%実施 	各種教育プログラム <ul style="list-style-type: none"> ▶各自の健康課題に合わせて学べる教育コンテンツを用意
働きやすい環境整備		
有給取得 <ul style="list-style-type: none"> ▶目標:年間5日以上100%取得 ▶管理職を含めて取得できる環境を整えた ▶毎月進捗を管理し、進捗が遅れている従業員に関して本人と上司へ声掛けし、年間5日以上の取得を徹底 	長期休暇取得 <ul style="list-style-type: none"> ▶目標:5日連続休暇取得率100% ▶社長、役員、管理職含めリフレッシュの機会 ▶代行者の育成の機会 ▶政策発表、経営会議で社の方針として伝え、毎月の進捗を確認 	コミュニケーション <ul style="list-style-type: none"> ▶社長と社員が個別の目標面談を実施 ▶個々の目標を社内に掲示
労使と協同 <p>「安全衛生委員会」</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶社長、組合役員、組合員(店舗、本社スタッフ)が参加 ▶時間外労働、労災、健康経営各種施策等の進捗状況を共有 ▶職場アンケートを実施し、労災につながるヒヤリハットの共有、健康施策に関する意見交換を実施 		

労働時間適正化

三六協定違反撲滅 (月間法定外30時間)

- ▶毎週の進捗を上長へ報告
- ▶月度内で業務調整をするよう、管理を徹底

管理職法定外時間外労働撲滅

- ▶管理職に対しても一般社員と同様に45時間を超過しないよう管理を徹底
- ▶経営会議等で進捗を共有

一人当たり平均指定外労働時間削減

- ▶目標：平均8.0時間/月
- ▶月間所定外労働20時間超過の従業員への削減を重視
- ▶新店オープン、繁忙期の進捗重視

健康保持・増進

健康チャレンジキャンペーン

- ▶「健康意識を高め、毎日をいきいきと元気に活躍する」、「日々の体調管理や健康の維持・増進につなげること」が目的
- ▶15種類の中から2つ以上選択し、2か月間生活習慣の改善に取り組み（達成賞あり）

PEP UP

- ▶健康総合サポートアプリ
- ▶医療費通知、ジネリック通知、健康ニュース配信等多彩なメニューがある
- ▶元気UPキャンペーンを企画し、参加者にポイント付与

就業支援

育児勤務・休業

- ▶時短勤務、時間外制限
- ▶転居を伴う異動の制限
- ▶育児費用の金銭補助
- ▶男性育児休業の推奨（22年100%取得）

介護勤務・休業

- ▶時短勤務、時間外制限
- ▶転居を伴う異動の制限
- ▶介護費用の金銭補助

不妊治療

- ▶通院時、治療休暇取得可能（時間単位）
- ▶治療費補助
- ▶不妊治療休業制度

私傷病 両立支援

- ▶治療休暇制度（時間単位取得可能）
- ▶時差出勤（変形労働制）
- ▶上司、人事、産業医が連携し対応

復職支援

- ▶メンタル不調の休業中に利用可能な「こころの相談窓口」設置
- ▶産業医と復職プログラム作成（出勤日数、短時間勤務、勤務時間帯、リワーク等、産業医の指示のもと、個々人のプログラムを作成）

取引先との取り組み

勉強会

▶実施概要

- ・取引先：障がい者雇用の支援機関
- ・テーマ：ストレスレスな「就業環境」とは
→「ストレスのない職場づくり」を推進する上で、精神障がい者への就業環境の配慮点を参考にできるのではないかという点で、お互いの理解を深めた。

7、重点目標

大項目	KPI	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標
心と体の健康	健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
	有所見者再受診率	8%	52%	45%	100%
	特定保健指導受診率	0%	50%	47%	100%
	喫煙率	30.4%	21.8%	21.5%	17.0%
	ストレスチェック参加率	100%	100%	100%	100%
労働時間適正化	時間管理者 36協定違反人数(延べ)	月間 2名 年間 0名	月間 2名 年間 0名	月間 11名 年間 0名	月間 0名 年間 0名
	みなし勤務者 法定外労働 45時間超過 人数	年間延べ 8名	年間延べ 7名	年間延べ 8名	年間 0名
	管理職 法定外労働 80時間超過 人数	年間延べ 8名	年間延べ 7名	年間延べ 0名	年間 0名
活力ある働く環境づくり	有給5日以上 取得率	100%	100%	100%	100%
	長休連続5日以上取得率	36.0%	47.6%	60.2%	100%
	健康チャレンジ参加率	9.2%	42.0%	17.7%	100%
安全衛生	労働災害発生件数	8件	5件	2件	0件
	メンタルヘルス不調者発生	1名	9名	2名	0名
教育	セルフケア・ラインケア研修 受講率	100%	100%	100%	100%
	女性の健康に関する研修 受講率	—	—	全従業員対象に実施 (受講任意)	100%
	防疫プロトコル研修 受講率	100%	100%	100%	100%

参考：各種数値報告

項目	単位	2020年	2021年度	2022年度
喫煙率	%	30.4	21.8	21.5
運動習慣者比率	%	20.7	20.8	25.0
睡眠習慣者比率 (睡眠により十分な休養が取れている人の割合)	%	55.2	58.3	66.7
従業員のヘルスリテラシー (Pep Up使用率)	%	20.0	37.9	40.5
高血圧の者のうち治療中の者の割合	%	8.7	7.4	15.4
血圧リスク者率 (180/110mmHg以上)	%	0.0	0.0	0.0
血糖リスク者率 (空腹時血糖200mg/dl以上)	%	0.0	0.0	0.0
適正体重維持者率	%	63.0	69.0	66.2
メタボ該当者割合	%	7.0	8.2	7.0
平均勤続年数 (正社員)	年	14.1	13.1	13.8
若年次離職率 (3年次までの累計/新卒・中途 正社員)	%	0.0	0.0	33.3
メンタルヘルス不調 年間長期欠勤・休職者率 (正社員)	%	1.0	8.5	12.2
メンタルヘルス不調 離職率 (正社員)	%	0.0	1.1	1.0
その他の疾病 年間長期欠勤・休職者率 (正社員)	%	0.0	1.1	0.0
その他の疾病 離職率 (正社員)	%	0.0	0.0	0.0
行動サーベイ結果 測定人数	人	142	147	173
行動サーベイ結果 回答率	%	65.4	68.1	74.6
行動サーベイ結果 ワークエンゲージメント (5点満点) ※1	点	3.67	3.65	3.79
行動サーベイ結果 従業員満足度 (5点満点) ※2	点	3.38	3.35	3.43
行動サーベイ結果 組織全体の活性化・風通しの良さ (5点満点) ※3	点	—	3.56	3.47
行動サーベイ結果 会社の健康保持増進のサポートへの満足度 (5点満点) ※4	点	—	3.28	3.20
ストレスチェック結果 高ストレス者割合 (5点満点)	点	11.9	14.1	15.4
ストレスチェック結果 身体愁訴割合 (5点満点)	点	3.3	3.1	3.0
ストレスチェック結果 働きがいの向上 (5点満点)	点	3.2	3.1	2.9
ストレスチェック結果 仕事や生活の満足度 (5点満点)	点	3.4	3.4	3.2
ストレスチェック結果 上司の支援 (5点満点)	点	3.4	3.4	3.2
ストレスチェック結果 同僚の支援 (5点満点)	点	3.4	2.9	2.7
ストレスチェック結果 プレゼンティーズム (WHO-HPQ) 生産性損失割合※5	%	32.2	35.2	31.1
アブセンティーズム 傷病欠勤 (全従業員平均日数) ※6	日	—	5.1	1.7

- ★ 行動サーベイ・ストレスチェックは選択肢5段階で回答したものを5点満点で集計した全従業員平均
- ★ 行動サーベイ = 独自の従業員サーベイ

- ※1 「あなたは、現在の仕事にやりがい (充実感・達成感など) を感じていますか？」への回答の全従業員平均
- ※2 「あなたは今の会社で働くことを知り合いなど他の人に勧めたいですか」「あなたは現在の会社の従業員であることに満足していますか」への回答の全従業員平均
- ※3 「あなたの職場は、上司や同僚等と異なる意見や考えがあっても、自由に言い合える雰囲気があると思うか」への回答の全従業員平均
- ※4 「あなたは、ご自身の健康維持や増進に対して会社からサポートを得られていると思いますか？」への回答の全従業員平均
- ※5 ストレスチェック時に同意を得られた受検者にWHO-HPQを実施し測定した絶対的生産性損失割合
- ※6 アブセンティーズムは、傷病手当金支給対象日の延べ日数の正社員平均