

# ウェルネス経営レポート

2023年版

野村不動産ライフ&スポーツ株式会社

## 健康経営方針（ウェルネス経営の取り組み）

「顧客満足を感じと喜びに変える」これが当社の理念です。お客様に寄り添い、「美と健康」という価値提供をすること、そしてお客様の期待を超えて「感動」をお届けすることが当社の使命です。その使命を果たすためには、当社の最大の財産である「人財」が、心身ともに健康であることが必要不可欠です。従業員が健康で生き活きと働くことができるよう「ウェルネス経営」を推進しています。

## 健康経営宣言

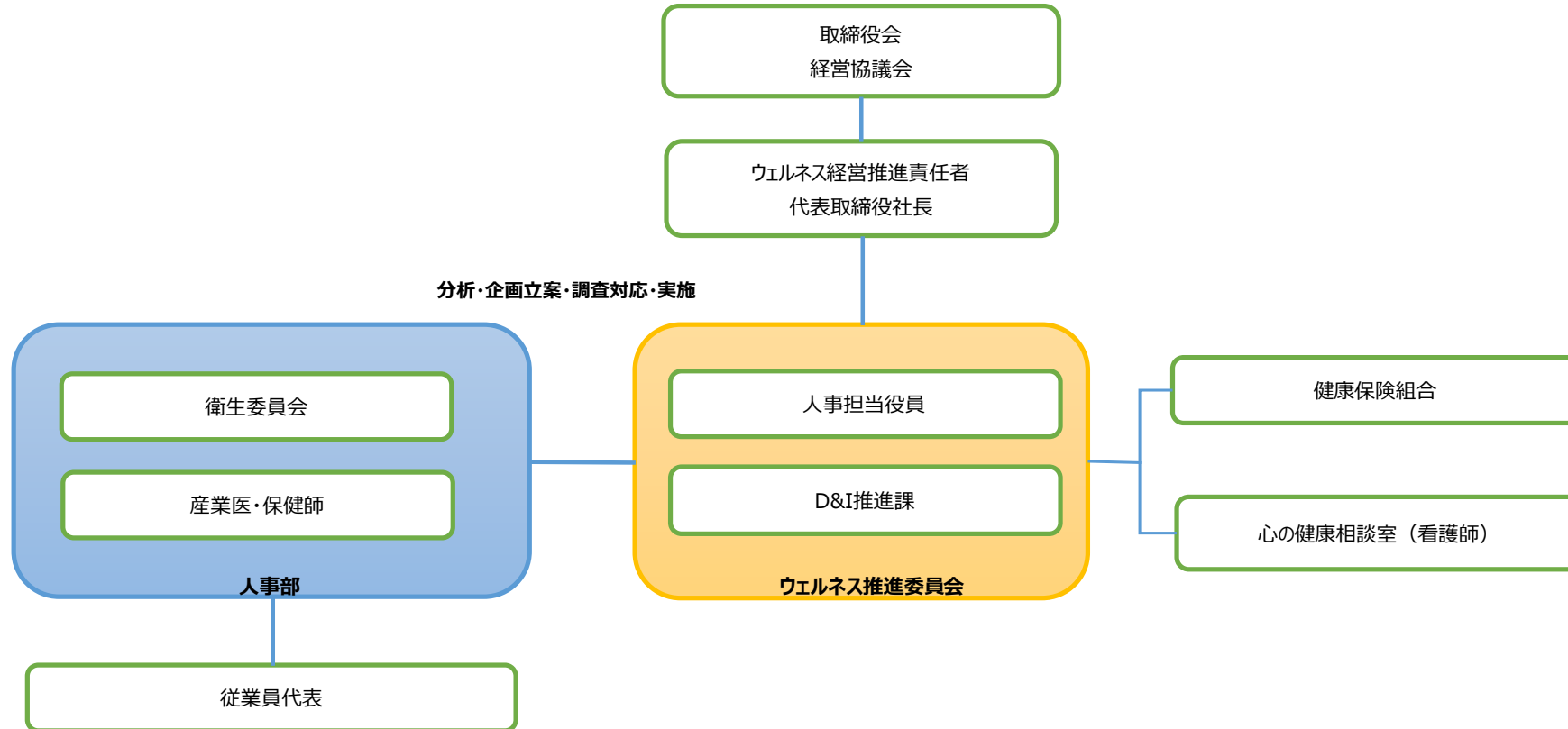
野村不動産ライフ&スポーツの最大の財産は「人財」であり、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが、自らの能力を最大限に発揮でき、自信や誇り、働きがいとなり、お客様満足や企業の発展につながると考えます。

当社はこれからも、従業員一人ひとりの健康保持・増進を重要な経営課題と捉え、フィットネスクラブならではの価値ある『健康経営』に取り組んでまいります。

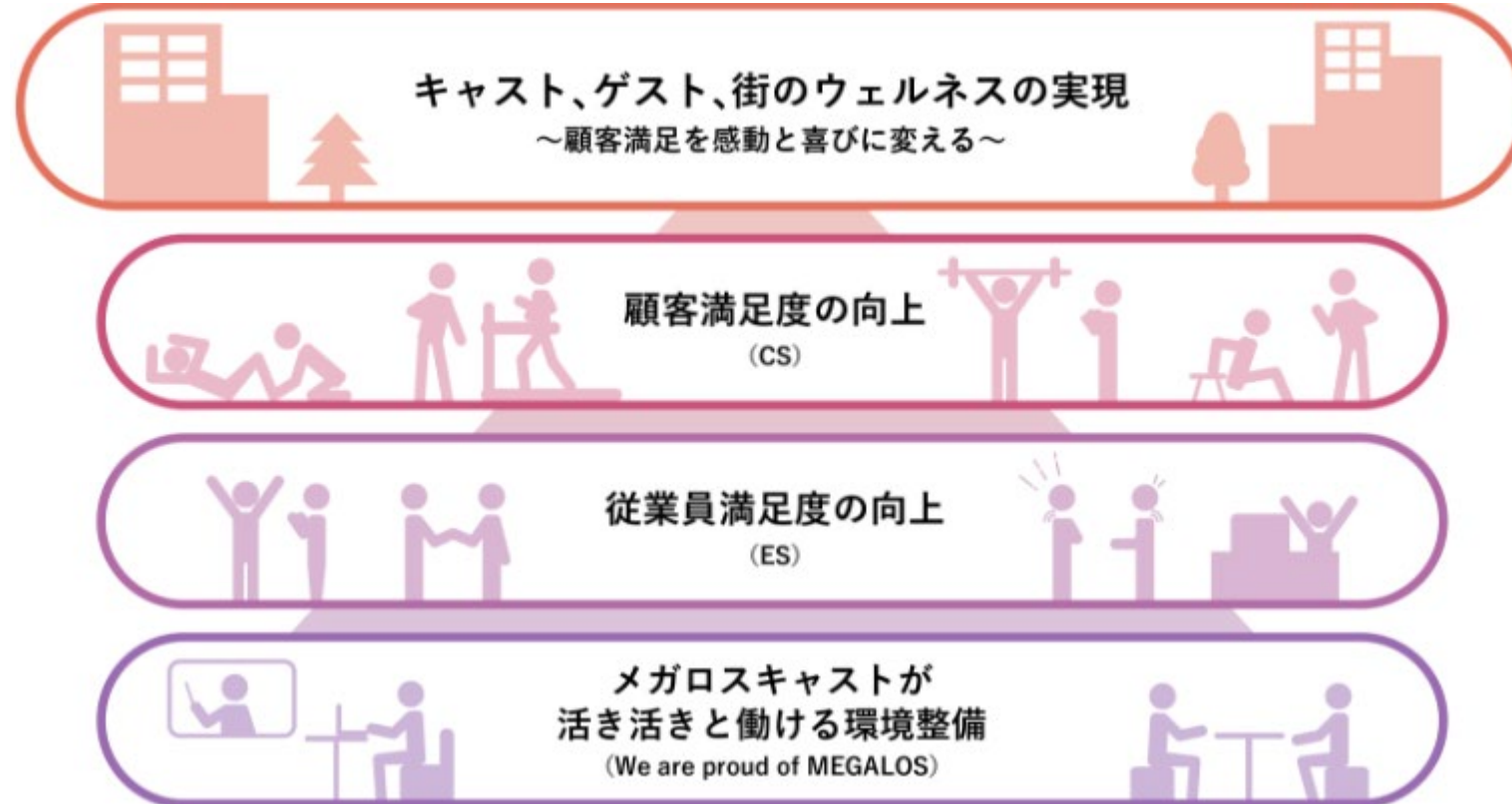


野村不動産ライフ&スポーツ株式会社  
代表取締役社長 小林 利彦

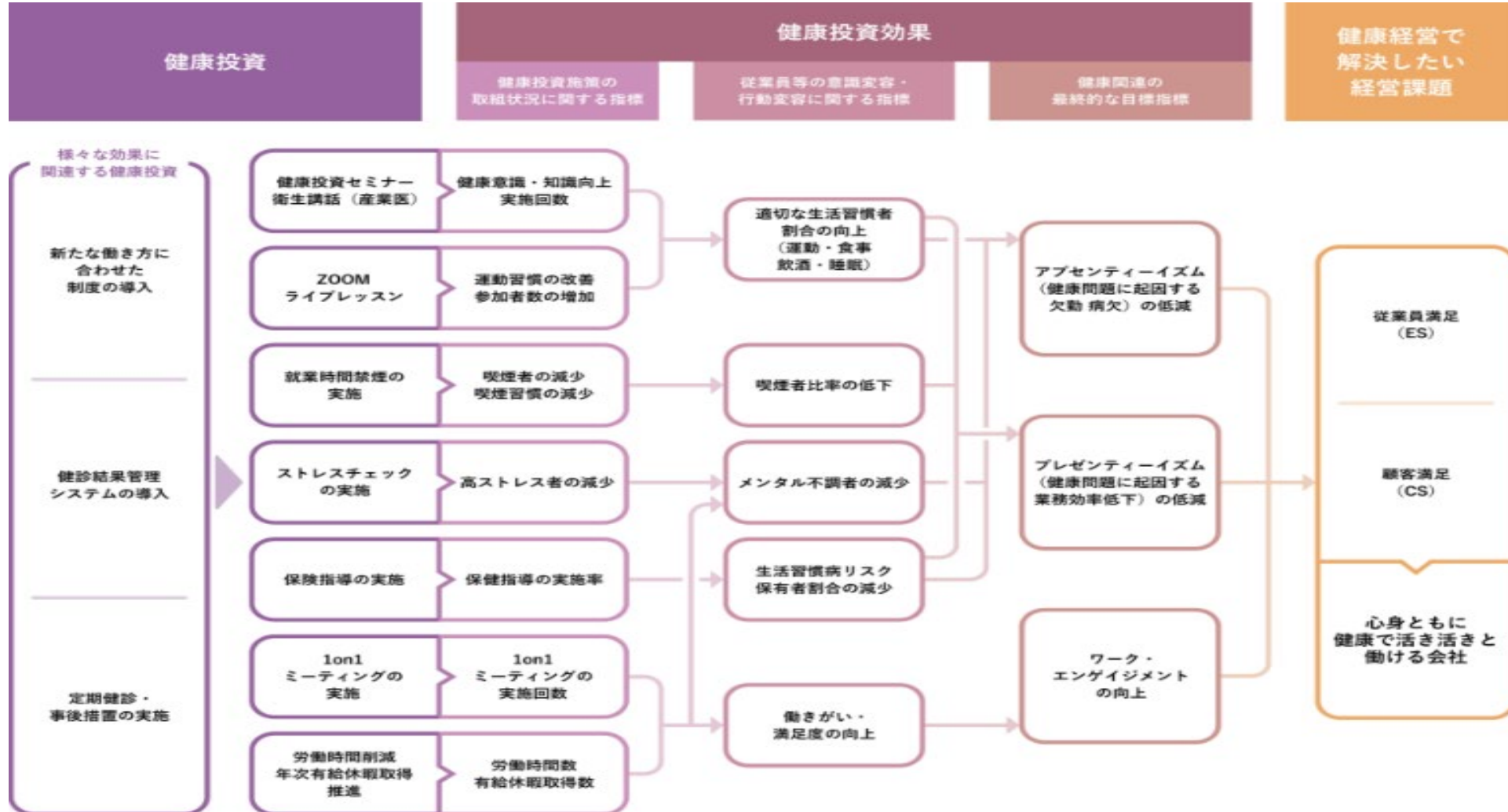
# 推進体制



# ウェルネス経営概念図



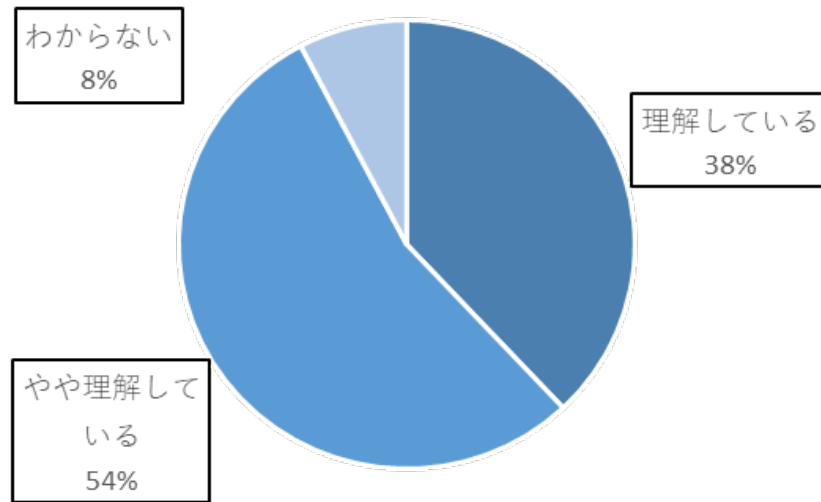
# 健康経営戦略マップ



# 従業員の健康経営理解度、ヘルスリテラシーの状況

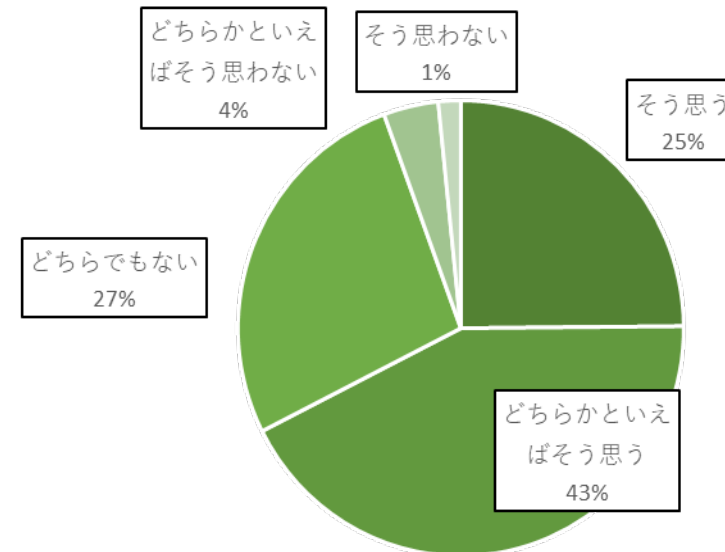
## ウェルネス経営理解度

グループのウェルネス経営方針を理解していますか？



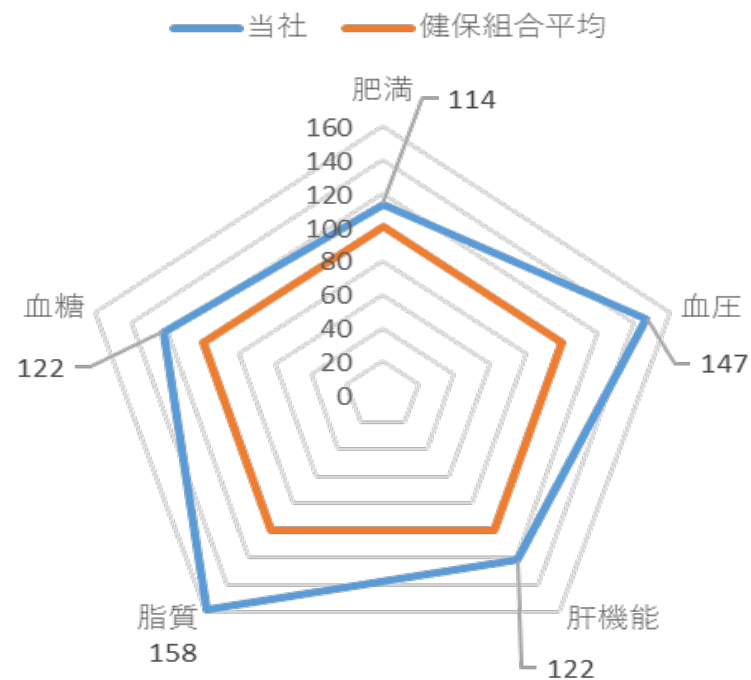
## ヘルスリテラシーの状況

積極的に情報を集め、得た知識をもとに健康行動をおこせますか？



# 特定健診結果の現状

当社の特定健診における生活習慣病の高リスク者は、全体に比べて良好な状況にあります。



生活習慣病に関連する検査項目を組合全体と比較 数値が高いほど良好

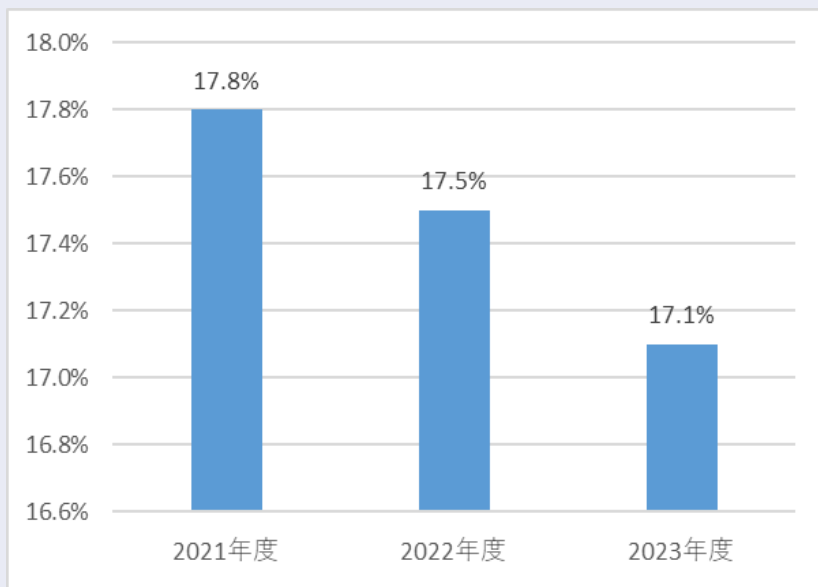
健保組合特定健診の実施資料より



# 課題と目標

## 禁煙率の減少

目標：喫煙率16%未満

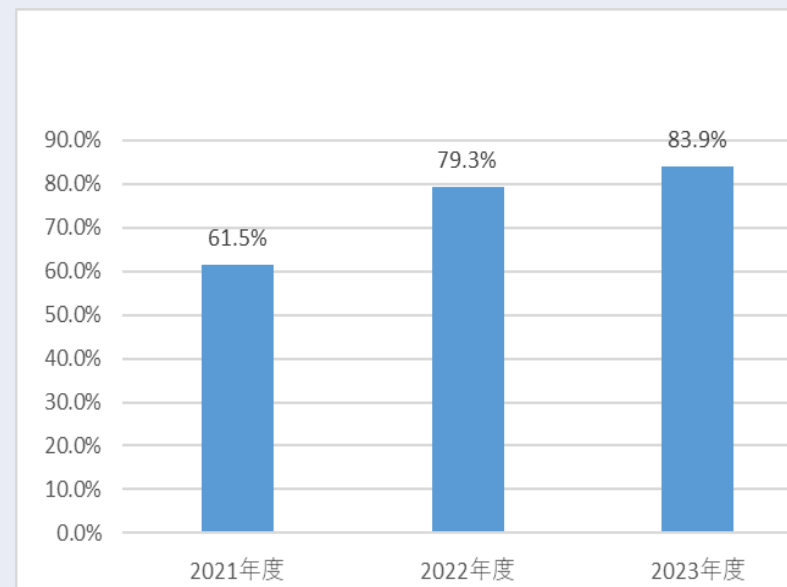


喫煙率を下げるために2022年度に就業規則に勤務時間中の禁煙を明文化、また禁煙外来費用補助、禁煙達成者表彰等の施策を実施しています。

喫煙率は減少傾向にあるが、目標とする16%未満にはまだ達していないため引き続き注力していきます。

## 有給休暇取得率の向上

目標：有給休暇取得率100%



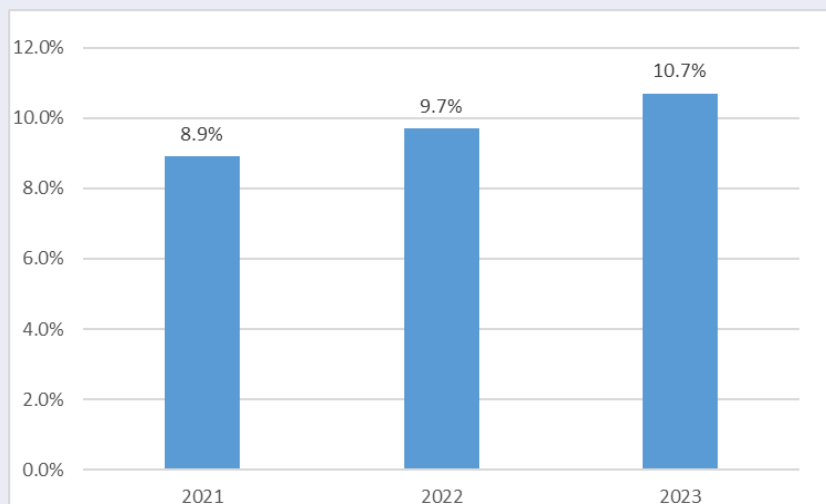
「年次有給休暇取得率100%」を目標に、年間計画表の作成、毎月1日の有給休暇取得を積極的に奨励してきました。

結果、2022年度には79.3%、2023年度には83.9%と確実に向上させることが出来ました。今年度以降も100%を目標として継続的に取り組みを進めています。

# 課題と目標

## 高ストレス者の減少

目標：ストレスチェックにおける高ストレス者割合  
8%未満



毎年50名未満の事業所も合わせストレスチェックを実施しています。回答により「高ストレス者」と判定された職員は、全国平均並みではありますがやや増加傾向にあります。

セルフケア研修、ラインケア研修、24時間外部相談窓口の設置等包括的なメンタルヘルスケアに引き続き取り組んでいます。

## コミュニケーションの活性化

目標：1 ON 1ミーティングの実施状況 100%

回答選択肢	回答率
週に1回	9.4%
2~3週に1回	4.4%
1か月に1回	35.4%
2か月に1回	16.5%
2か月に1回未満	14.3%
未実施	19.9%

2020年より全社的に1on1ミーティングを導入しています。1on1ハンドブックの配布、および管理監督者に対する1on1導入ガイダンスを実施しています。

また、毎年1on1ミーティング実施に関するアンケートを実施し、推進度を確認しています。

1か月に1回以上の完全実施を目指しています。

# 心と体の健康、具体的な取り組み

健康診断受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"><li>・未受診者への個別の受診勧奨</li><li>・産業医、保健師による再検査・要受診者へのフォロー</li><li>・法定外健診の勧奨費用補助</li><li>・50人未満の事業所でのストレスチェック</li><li>・保健指導・特定保健指導実施・機会提供</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・産業医による健康講話動画配信</li><li>・健康増進・メンタルヘルス教育、セミナー開催</li><li>・女性の健康課題に対する研修開催</li><li>・管理職への女性の健康課題研修開催</li><li>・健康リテラシーテスト実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・社内部活の実施、補助</li><li>・事業所単位ウォークラリー</li><li>・レク費用補助</li><li>・フリーアドレス</li><li>・いいねを送りあう"good gain"制度実施</li><li>・地域活動・ボランティア呼びかけ</li></ul>
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"><li>・カロリーを記録できるアプリの提供</li><li>・食生活改善に関する動画の配信</li><li>・管理栄養士による食生活改善指導</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・社内での朝エクササイズの実施</li><li>・社内でのスポーツイベントの実施（ウォーキングラリー等）</li><li>・施設無料利用</li><li>・社内部活（野球、バレーボール等）の支援</li><li>・徒歩・自転車通勤の奨励</li><li>・本社内に運動機械の設置</li><li>・体カテストの実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・就業規則に勤務中の禁煙を規定</li><li>・社内完全禁煙</li><li>・禁煙治療への補助・禁煙チャレンジ</li><li>・禁煙者への表彰</li></ul>
ワークライフバランス	安全衛生	
<ul style="list-style-type: none"><li>・本社PCの20時シャットダウン</li><li>・PCのログイン記録</li><li>・勤務間インターバル制度</li><li>・年間12日以上の有給休暇取得をモニタリング</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・衛生管理者資格取得（チーフマネージャー以上）</li><li>・リスク委員会実施</li><li>・労災事故に関する研修の実施</li><li>・リスクアセスメント（危険度を質的・量的に評価）の実施</li></ul>	

# 取り組みによる実績(定量データ)

## ■ 健診受診率・健康指導

指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標
定期健康診断受診率(実質)	99.0%	99.2%	99.2%	100%
健診後の精密検査受診率	-	28%	24.2%	100%
ハイリスク者への施策の参加率(特定保健指導参加率)	0%	0%	集計中	100%

指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標
運動習慣割合	63.5%	68.0%	65.9%	70%
睡眠休養充足割合	68.9%	66.4%	62.2%	70%
喫煙者割合	17.8%	17.5%	17.1%	16%
朝食欠食割合	31.5%	28.5%	28.1%	20%
飲酒習慣割合	9.1%	10.3%	12.9%	8%
ハイリスク者の管理(高血圧のうち治療中の割合)	-	83.3%	100.0%	100%

指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標
適正体重者割合	73.2%	74.2%	70.4%	75%
高血圧保有者割合	0.7%	0.8%	0.9%	0.5%
有所見者率	9.4%	8.5%	9.0%	8%

## ■ 労働安全衛生

指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標
労働災害度数率	-	1.36	1.32	0

指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標
ストレスチェック受検率	92.1%	94.3%	93.2%	100%
高ストレス者率	9.4%	8.5%	10.7%	8.0%
ワーク・エンゲイジメント	2.9	2.8	2.8	3
総合健康リスク	77	80	84	75

## ■ ワークライフバランス

指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標
時間外労働時間	17.3	17.9	19.7	15
年次有給休暇取得率	61.5%	79.3%	83.9%	80%
離職の状況(平均勤続年数)	10.2	10.9	10.5	-
長期欠勤・休職者数	5	10	13	0

※運動習慣割合は、「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上」と回答した人の割合

※睡眠休養充足割合は「睡眠で休養が十分に取れている。」と回答した人の割合

※飲酒習慣者割合は、「頻度が時々または毎日かつ1日当たりの飲酒量が2合以上」と回答した人の割合※適正体重者割合は、 $18.5 \leq \text{BMI} < 25$  の人の割合

※有所見者率は、要医療・要精密検査と指摘された人の割合

※ワーク・エンゲイジメントは、仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じていると回答した人の平均点(4点満点)

※総合健康リスクは、「職場環境に起因して発生する健康問題のリスク」を数値したもので、全国平均を100として数値が小さいほど良好な状態。

※平均勤続年数は、正社員のみを集計

※長期欠勤・休職者数は、1ヶ月超メンタルヘルズ不調を理由に休んだ従業員数

※労働災害度数率は、「(休業を伴う労災件数/総労働時間)×1,000,000」にて算出。

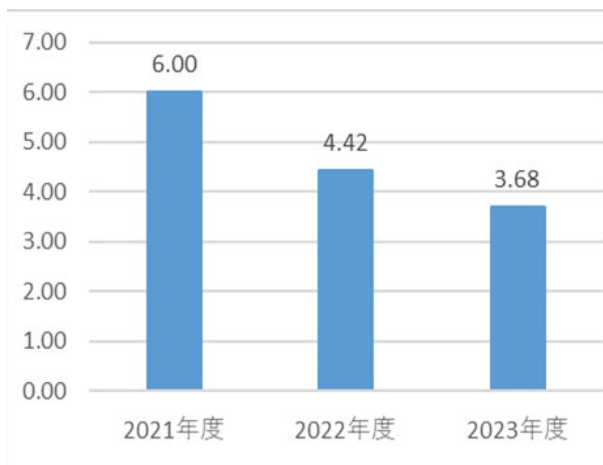
# 最終的な目標の達成状況

アブセンティーズムの状況

目標数値 : 3日

傷病により欠勤、休暇の取得日数の全社員平均

測定人数 : 624人 回答率98.9%



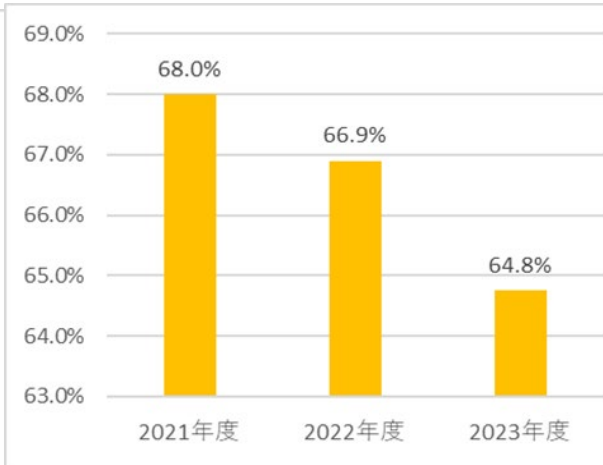
サステナビリティ・ウェルネス・D&I意識調査より

プレゼンティーズムの状況

目標数値 : 90%

過去4週間の仕事の評価を自分自身でどう評価するか

測定人数 : 624人 回答率98.9%



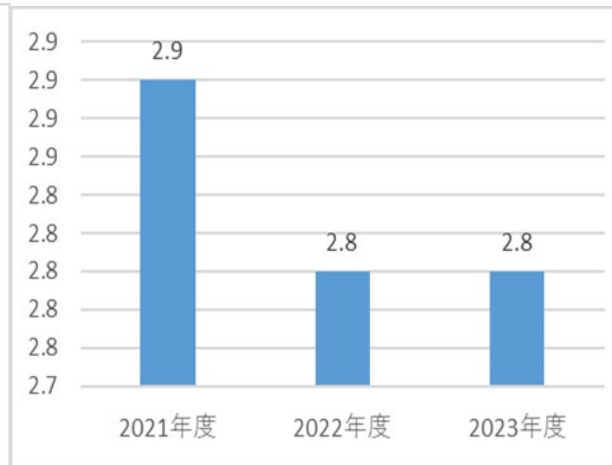
サステナビリティ・ウェルネス・D&I意識調査より

ワーク・エンゲイジメントの状況

目標数値 : 3.0点

仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じていると回答した人の平均点 (4点満点)

測定人数 : 853人 回答率93.2%



ストレスチェックより

アブセンティーズムは良化傾向にあり施策の効果がみられましたが、プレゼンティーズム、ワーク・エンゲイジメントの向上については、効果がまだ見られませんでした。引き続きコミュニケーションの活性化などの施策を図り、様々な施策を実施してまいります。