

# トップコミットメント報告書

## 人を資本とし、生きがいを創造する 「ルネサンスの健康経営」

株式会社ルネサンス  
代表取締役社長執行役員  
CHO（最高健康責任者）  
**望月 美佐緒**



このたび、当社が令和6年度の健康経営度評価において全国で1～50位という高評価をいただいたことを大変光栄に思います。この結果は、従業員一人ひとりの努力と主体的な取り組み、さらには経営層を含む全社一丸となった取り組みの成果であると考えています。

当社は、「人生100年時代を豊かにする健康ソリューションカンパニーの実現」を目指し、健康経営を経営戦略の中核に据えて活動を進めています。従業員の心身の健康が、持続可能な成長の基盤であり、お客様や社会へ提供する価値の向上につながると確信しております。

今回の評価結果では、過去5年間にわたる着実な改善が反映されている一方で、さらなる向上の余地も確認できました。特に、「健康のプロフェッショナル」としての従業員一人ひとりの健康診断後の受診行動の徹底や、組織的なヘルスリテラシーの向上。そして、イノベーションの源泉となる全社的なワークエンゲージメント向上といった課題に取り組む必要があると認識しています。

これらの課題解決に向け、今後も以下の取り組みを進めてまいります。

### 健康診断後の行動促進

精密検査や再検査の受診率向上に向けた働きかけを強化し、従業員が自ら健康行動を実践できる仕組みを整備します。

### ヘルスリテラシーの向上

「定期健康診断結果の維持・改善」をヘルスリテラシーの最終目標として、従業員の健康意識をさらに高めるための教育や支援を拡充し、従業員自らが健康のプロフェッショナルとして活躍できる組織体制を構築します。

### ワークエンゲージメント向上

特定職場での成功事例を全社に展開し、職場間のコミュニケーションを促進することで、従業員の働きがい向上を目指します。

今後も、すべてのステークホルダーの皆様と共に、健康を通じた社会課題の解決に貢献してまいります。引き続き、温かいご支援とご理解を賜りますようお願い申し上げます。

## 健康経営度評価結果の概要と解説

株式会社ルネサンスは、令和6年度の健康経営度評価において全国3869社中1～50位を獲得し、前年に比べ順位を向上させました。また、総合評価偏差値は64.9を記録しており、過去5年間にわたり着実な改善を続けていることが評価されています。

### 主な評価結果

#### 経営理念・方針

経営理念に基づいた健康経営の推進が評価され、偏差値66.9を記録しました。この結果は、当社が掲げる「人生100年時代を豊かにする健康ソリューションカンパニーの実現」という目標が組織全体に浸透し、着実に実践されていることを示しています。

#### 組織体制

組織体制に関する偏差値は65.9であり、昨年度と比較して+4.3ポイントの向上を見せました。経営層の積極的な関与や、ルネサンスの未来をつくるプロジェクト（通称ルネミラ）による横断的な実施体制の明確化が、着実な成果を上げていることが分かります。

#### 制度・施策実行

健康診断後の精密検査や再検査の実施率改善に代表されるように、具体的な施策が実行されています。この評価項目の偏差値は65.4となり、前年より+3.2ポイント向上しました。

#### 評価・改善

評価と改善においても、適切なKPI設定や進捗確認が行われており、偏差値62.0を記録しました。データに基づく改善活動が評価され、健康経営の基盤強化につながっています。

#### 改善が求められる点

##### 健康診断後の行動促進

健康診断後の精密検査や再検査の実施率が向上しているものの、100%の目標値には達しておらずさらなる努力が必要です。

##### ヘルスリテラシーの向上

健康診断後の受診行動については着実に改善がみられるものの、脂質代謝異常等の健康診断結果に基づく生活習慣の改善については、今後、一層の努力が必要です。

##### ワークエンゲージメントの向上

特定の職場では改善が見られたものの、全社的な横展開が求められています。特に、平均スコアが72点未満の職場において、コミュニケーションを中心とした施策の強化が期待されます。

以上

2025年3月10日

望月 美佐緒

# ルネサンスの健康経営

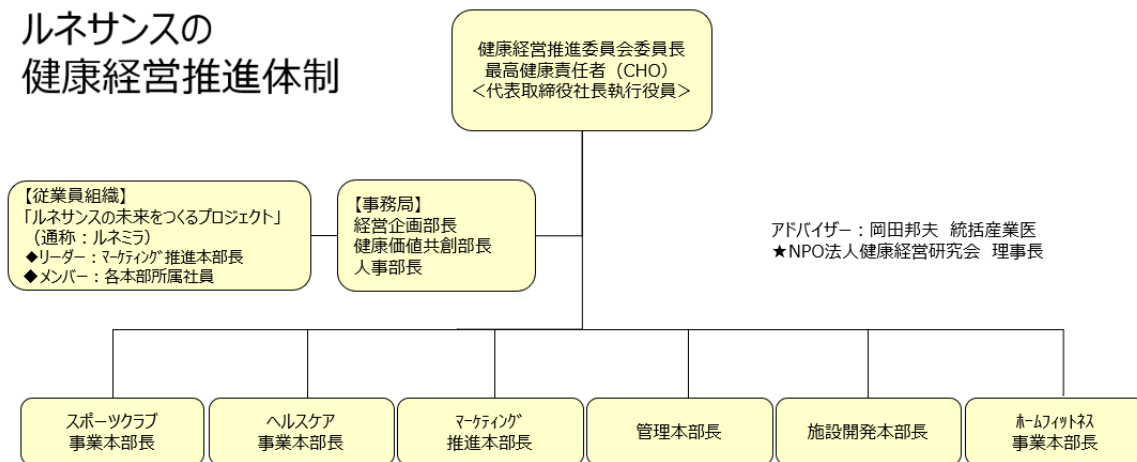
当社の企業理念である「お客様に健康で快適なライフスタイルを提案する」ためには、従業員自身が心身ともに健康で、いきいきと働いていることが不可欠です。そこで、会社が従業員の健康づくりを支援することにより、経営面にも大きな効果が期待できる「健康経営」を導入しました。代表取締役社長執行役員の岡本利治が最高健康責任者（CHO:Chief Health Officer）に就任し、「ルネサンス健康経営宣言」を制定しています。

## 健康経営宣言

ルネサンスは「生きがい創造企業」の企業理念に基づき、健康づくりを通じてお客様お一人おひとりの生きがい創りに取り組んでおります。そのためには、まず従業員自らがプロフェッショナルとして心身ともに健康な状態で、且つ「生きがい」をもって働くことが、何よりも重要であると企業行動指針や求める人材像の中で位置づけております。わたしたちは健康経営宣言のもと、従業員への積極的な健康づくり支援と組織的な働き方改革を尚一層推進し、お客様の「生きがい創り」のお役に立つことで社会に貢献してまいります。

## ■ 組織体制：健康経営推進委員会

ルネサンスでは、経営トップと各事業や機能部門の役員を中心とした「健康経営推進委員会」に「ルネサンスの未来をつくるプロジェクト」※を加え、各事業や機能部門が主体的に健康経営に関与、連携を図り、実行力をあげるための体制づくりを行っています。なお、アドバイザーとしてNPO法人健康経営研究会理事長岡田邦夫氏に統括産業医に就任いただいております。



※「ルネサンスの未来をつくるプロジェクト」部門を横断した組織として、自社が保有する知財・サービスを用いてのルネサンスの健康経営課題の解決などに取り組んでいます。

## ■ 社外からの評価



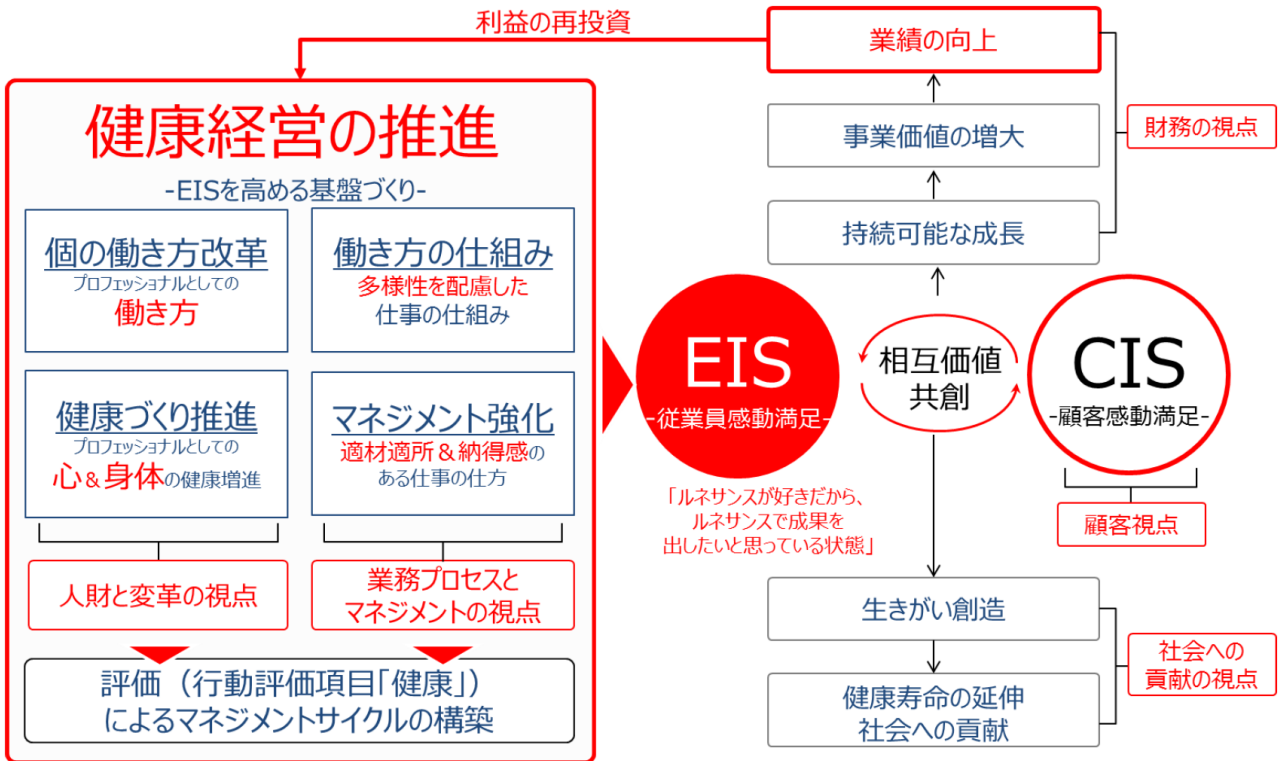
参考：過去の取得実績

・2020年版「働きがいのある会社」ランキングにおいて「大規模部門（従業員1,000名以上）」で、ベストカンパニーに選定

・経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する令和元年度の「なでしこ銘柄」に、フィットネス業界において初めて選定

## ■ 健康経営の目的

ルネサンスの「生きがい創造企業」という企業理念には、お客様はもちろん、仕事を通して従業員の生きがいを創り出したいとのメッセージが込められています。また当社の企業行動指針には、「ホスピタリティ精神」、「真摯な姿勢」、「社会貢献」、「自己研鑽」といったキーワードとともに、自身の生きがいも追求することが示されています。従業員同士の関係性もホスピタリティ精神にあふれ、人を大切にすることが企業文化のベースになっています。



## ■ 具体的な取り組み「ルネサンス健康経営」

### 経営層も率先して健康づくり



ルネサンスでは「ルネサンス健康経営宣言」を掲げ社長自らがCHO（健康最高責任者）として健康経営の推進を行っています。具体的な取り組みとして、本社従業員に対して社員自らがインストラクターとなり運動プログラムを提供する「スポーツ倶楽部活動」において、社長や他の経営層も積極的に参加し、従業員が参加しやすい環境整備につとめています。

コロナ禍の2020年からは本社でのレッスンをライブ配信し、自宅にいても参加できるハイブリット型の取り組みを始めました。この取り組みを行うことで本社だけでなく、地方に在住している従業員の参加も可能となり、場所や役職を問わないコミュニケーションの場としても機能しています。（以下へつづく）



他には、従業員自身のヘルスリテラシーを高めるために実施している、1年に一度のFIAカラダ年齢測定（体力測定）においても社長を始めとする経営層が積極的に参加しています。

CHO（健康最高責任者）でもある望月社長は、カラダ年齢「38歳」という実年齢「マイナス24歳」の結果を記録しています。

経営層が積極的に、自ら企業理念である「生きがい創造」に取り組んでいる姿に感化され、多くの従業員が部署の垣根を超えて、スポーツクラブ施設に集い、カラダ年齢を定期的に確認し、次年度に向けた改善のアクションを行っています。



## ヘルスリテラシー向上に向けた取り組み

わたしたちは、従業員の「ヘルスリテラシーの向上」を通じて、お客様の健康づくりに伴走できる「健康のプロフェッショナル」の育成を目指しています。

「定期健康診断結果の維持・改善」をヘルスリテラシーの最終目標として、従業員の健康意識をさらに高めるため、リテラシー向上セミナーによる教育や支援の拡充、従業員自らが健康のプロフェッショナルとして活躍できる組織体制づくりを実施しています。

現在、健康診断後の受診行動については着実に改善がみられるものの、脂質代謝異常等の健康診断結果に基づく生活習慣の改善については、今後、一層の努力が必要な状況です。

社内の管理栄養士や運動・健康のプロフェッショナルの知見を活かし、仲間と共に、改善に取り組める仕掛けづくりに励んでいます。



▲リテラシー向上セミナーの例

## 健康づくりに取り組む社内風土の醸成



↑事例紹介)

社長からの表彰状を手に笑顔の推進リーダー



↑事例紹介)

イベント期間中、事務所にスコアボードや

高得点のコツを掲示。モチベーションUPの工夫で

従業員の意識を高めています。

プロフェッショナルとしての健康を目的に、全社的な健康づくりの風土醸成にも取り組んでいます。従業員が健康づくりを自分事として取り組むことができるように、「カロママプラス（ヘルスケアアプリ）」を活用し、日々の『運動』と『食事』を入力して「健康スコア」を競い合うイベントを定期的で開催しています。職場別、個人別にアプリ内でランキングが見える化されることが従業員のモチベーションアップになり、高いイベント参加率にもつながっています。また、経営層もチームを作って参加することで、トップの率先行動が従業員の参加を促すかたちになり、全社一丸で展開しています。本イベントでは、健康になること自体が何よりのインセンティブであると位置づけて、“優秀職場”、“優秀スタッフ”の健康行動を、CHO（健康最高責任者）である社長が表彰し、賞賛のメッセージを届けています。受賞した職場とスタッフは、他の従業員の模範となる取り組みとして社内ブログに公表し、その成果を全従業員に周知しています。

<2023年度の実績（11月、2月実施）> アプリ登録率91.7%・イベント参加率82.8%

## オンラインで日々の運動不足を解消



在宅勤務の従業員の健康課題解決に向けて、2020年12月から、自社の「ROL (ルネサンス オンライン ライブストリーム)」のプログラム提供を開始しました。2023年7月からは法人のお客様向け、健康促進サービス「スマートAction」(自社プログラム)の提供を開始し、時間や場所を問わずに様々な分野の専門的な運動/健康指導を受けられること、レッスンを通じて他者との繋がりを感じられることが、好評となり、現在は福利厚生のひとつとして、全従業員とその家族まで対象を広げて展開しています。

## 従業員と家族の運動支援

ルネサンスでは、全てのステークホルダーの健康づくりに携わるうえで、「従業員自らがプロフェッショナルとして、心身ともに健康な状態であることが重要」とであると、求める人材像の中で位置づけています。そのため、従業員が日常的な運動実施の場として、自社のスポーツクラブを基本無料で利用できる制度を導入し、健康増進に取り組めるように展開してまいりました。最近では、勤務時間内で運動が実践できるように、休憩時間を最大2時間までとれる制度を導入しています。



さらに、社長、会長をはじめとした経営層が率先してこの制度を活用することによって、勤務時間内に運動実施ができる風土醸成を促進し、その輪をアルバイトスタッフにまで広げています。また、従業員の家族も重要なステークホルダーと捉えています。現在では、3親等以内を対象に自社のスポーツクラブを割引利用できる制度を導入し、家族の健康づくりにも取り組んでいます。

## 仕組み・制度を活用して従業員の禁煙をサポート

就業規則	
<b>(第31条)</b> 始業時間1時間前以降、勤務時間中、及び休憩時間中に喫煙をしないこと	
メニュー	内容
建物内禁煙、敷地内禁煙	始業1時間前以降、勤務時間中及び、休憩時間中は禁煙です。よって勤務先の建屋、敷地内では禁煙してください。
就業時間内喫煙の禁止	就業規則で、始業1時間前以降、勤務時間中、及び休憩時間中の喫煙禁止が定められています。
禁煙治療費の補助	社員会加入者は禁煙外来の費用補助を会社に申請できます。
喫煙者不採用	社員及びパートナースタッフの採用時に確認します。喫煙者の採用はしていません。
治療メニューの充実	社会保険加入者は禁煙の為に購入する「ニコチンパッチ」「ニコチンガム」の購入補助を会社に申請できます。
禁煙支援イベント	5/31世界禁煙デー、2/18嫌煙運動の日に合わせて禁煙デーの設定やセミナー案内等イベントを企画しています。
禁煙支援セミナー	禁煙支援セミナーを発信しています。喫煙者のみならず、非喫煙者もご視聴ください。

ルネサンスでは、プロフェッショナルとして心身ともに健康な状態であるために、禁煙の強化に取り組んでいます。全従業員の喫煙者ゼロを目指し、2021年4月1日に就業規則を改訂し、「始業時間1時間前以降、勤務時間中、及び休憩時間中に喫煙をしないこと」としました。本取り組みにはトップのコミットメントが重要と位置づけた結果として、部長職以上の喫煙率はゼロ、管理職の喫煙率も大幅に低下の傾向となりました。

現時点で、従業員全体の喫煙率は少しずつ減少が見られ、上述したリーダーが率先して禁煙に取り組むことや、喫煙者の新規採用を制限するなどして、喫煙者ゼロの職場づくりに取り組んでいます。禁煙外来やニコチンパッチ等の禁煙補助薬の費用補助など、禁煙の取り組みも支援しています。

## 「女性の健康経営セミナー」の開催

働く女性社員はもちろんのこと、職場のパートナーである男性（上司や同僚）も対象とし、女性の健康について学ぶ機会を設け、多様な人材がいきいきと活躍できる職場づくりを推進しています。

テーマ：乳がんの早期発見、治療



テーマ：働く女性の健康



### 女性の健康課題に関する施策への参加状況

施策	2021年度	2022年度	2023年度	備考
キャリアデザイン研修 キャリア形成のための研修参加率 (対象25・27・30歳の女性社員)	91.6%	100%	93.4%	対象社員における参加割合

## 健康のプロフェッショナルとして、ヘルスリテラシー向上を支える従業員組織

生きがい創造を企業理念に掲げ、健康産業に従事する当社で働く従業員は、健康のプロフェッショナルであることを求められています。そのため、従業員がいつでも自らのヘルスリテラシーを向上できるよう、従業員が組織する「社員会」と会社の健康経営が連携し、サポートを行っています。健康に関する資格を取得する際や、学びに対する費用支援、禁煙外来の費用補助を始めとする福利厚生を備えています。

## 労働安全衛生・リスクマネジメント活動

ルネサンスはスポーツクラブやリハビリ特化型施設等、全国に約274か所の拠点をもち、それぞれの事業に合わせた労働安全衛生活動を進めています。各拠点にて安全衛生委員会を開催し<sup>※1</sup>、スイミング・テニス・フィットネス等各セクションでの事故事例・事故予防の共有を行い、課題を議論し改善に繋げています。また産業医が安全衛生委員会へ出席することで、各拠点の安全パトロールを行い、改善点の水平展開や各施設間の労働安全衛生における連携の強化を今後も推進していきます。

※1）衛生委員会設置義務のある従業員50以上の事業所で開催（2023年度：本社を含む33事業所）

＜2023年度 産業医同席の労働安全衛生委員会実施実績＞ 198回

## 定期健康診断/精密検査受診率、健康定量データの推移

定期健康診断受診率は2017年度より7年連続で100%を継続しています。

2018年度からは定期健康診断に異常所見がある従業員には、結果返却時に自発的な再検査の受診を促すとともに、完了報告を義務づけています。2020年度はコロナによる医療機関の運営の影響によって、定期健康診断の実施、再検査受診を進めることが困難でした。その中でも、健康診断結果に重篤な課題のある対象者の再検査受診については、対象者を抽出して優先的な受診勧奨を行いました。

引き続き健康経営施策の実施により以下データの改善を目指します。

## ■健康定量データ

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
健康経営の重要指標		健康のプロフェッショナルとしての自信 ※1				58.8%	
ヘルスリテラシーの向上		従業員のヘルスリテラシーの状況 ※2				58.3%	
	定期健康診断	有所見率	45.0%	45.6%	52.4%	52.9%	65.2%
		脂質判定 有所見率	23.2%	32.8%	32.4%	30.1%	28.8%
		定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	健診後の受診行動	精密検査受診率	77.9%	38.9%	86.7%	88.6%	90.7%
		健康ハイリスク者に対する治療継続状況の把握 ※3	69.5%	39.8%	89.8%	87.2%	90.2%
		特定保健指導の完了率 (健康保険組合、自社、委託先との連携取組)	41.2%	51.9%	67.0%	58.3%	65.7%
	運動	運動習慣者率 ※4	60.3%	63.5%	62.5%	61.7%	60.5%
	食事	健康アプリ(カロママプラス) イベント登録率	98.8%	96.4%	92.4%	94.6%	94.9%
	睡眠	睡眠充足率 ※5	69.3%	76.7%	71.6%	70.6%	67.3%
	禁煙	喫煙率	18.5%	17.8%	15.3%	14.7%	13.0%
ワークエンゲージメントの向上		ワークエンゲージメント回答率	87.3%	88.3%	91.5%	95.6%	96.7%
		ワークエンゲージメント指標(年度平均) ※6	69.0	69.7	68.3	70.5	72.3
		ストレスチェック受検率	91.9%	91.0%	90.5%	92.3%	93.9%
		ストレスチェック高ストレス対象者率	- ※7			8.2%	8.8%
		社会の健康度に対するストレス指標	- ※8			79.38	
		平均年次有給休暇取得率	53.2%	47.4%	49.4%	52.7%	52.0%
		平均月間所定時間外労働時間	11時間	7時間	9時間	14時間	16時間
		健康経営の個別施策に対する一人当たり投資額 ※9	-			3.4万円	4.6万円
		テーマ別健康セミナー受講に対する満足度 ※10	-			95.7%	92.0%
健康経営を通じた業績への貢献		アブセンティーズム測定 ※11	2.0日	1.4日	2.1日	3.1日	4.1日
		プレゼンティーズム測定 ※12	-				18.5
		傷病による休職の状況 ※13	1.6%	0.7%	0.6%	0.8%	0.7%
		労働災害度数率 ※14	- ※15		3.26	2.98	3.80

※1 当社の従業員が目指す「健康のプロフェッショナル」として自信があるかという設問に対し「とても自信がある」「自信がある」と回答した人の割合。

※2 伝達的・批判的ヘルスリテラシー尺度(CCHL)のうち「情報を理解し、人に伝えることができる。」について「強くそう思う」「そう思う」と回答した人の割合。

※3 定期健康診断の結果が再受診勧奨にあたる方の再受診後の報告提出率。

※4 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合。

※5 定期健康診断問診により「睡眠で休養が十分とれている。」と回答した人の割合。

※6 四半期毎に株式会社アトラエの『Wevox』を使用し実施。  
(ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度との相関も確認できているサーベイ)  
(実施人数:測定時点社員1404人 回答率:97.1% 目標ベンチマーク:76)

※7 2022年度実施分よりストレスチェックの見直しがあり、旧ストレスチェックとの比較ができないため未記載。

※8 2023年度実施分よりストレスチェックの刷新を行い、旧ストレスチェックとの比較ができないため未記載。  
社会の健康度とは「量的負荷」「仕事のコントロール」「上司支援」「同僚支援」を指し、高いほど高ストレス。

※9 2022年度に発足した健康経営実行部隊「ルネサンスの未来をつくるプロジェクト」による算出。全社員に対する投資額で換算。

※10 2022年度より従業員自身が講師となり「喫煙」「睡眠」「腸活」「女性の健康」のテーマで健康セミナーを実施。

※11 体調不良と私傷病を理由とした欠勤・休暇・休職日数の年間日数を全社員平均で算出した日数。  
(実施人数:年度末時点の正社員1546人 実施率:100%)

※12 2023年よりSPQ(東大1項目版)を利用。プレゼンティーズム=100%-回答値(実施人数:4180人 回答率:69.7%)

※13 全社員のうち、連続1カ月以上私傷病を理由に長期欠勤・休職した人数の割合(前年度からの継続含む)

※14 「(休業を伴う、実際に発生した労災件数/総労働時間)×1,000,000」で換算。  
労災発生時は、危険源を特定、リスク評価をすることで再発防止を図っている。

※15 2021年度以降、休職日を含めた労働安全管理を開始。





NPO法人 健康経営研究会 理事長  
当社統括産業医  
岡田 邦夫氏

## 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

総論として、毎年総合評価が全ての分野において改善しつつあり、貴社の取り組みが着実に成果を上げていることは評価されます。また、評価の詳細分析の結果からは、偏差値において、「保健指導」ならびに「労働時間・休職」の2項目について今後さらに注力することが望ましいと言えます。

「保健指導」については、56.9から54.3と評価が低下しており、定期健康診断等の事後措置としての保健指導の体制をより充実させることによって、健康診断有所見率の改善を図ることが必要です。また、特定保健指導についてもコラボヘルスによって実施率を把握することで、次年度の保健指導に対する対策を検討する必要があります。組織対応として、一人ひとりの健康づくり意識の向上を図ることが必要です。

「労働時間・休職」については、時間外労働に対する対策、ならびに安全衛生委員会での長時間労働者の把握とその対策について調査審議して改善策を立案することが望ましいといえます。これらの取り組みとともに、従業員のロイヤリティを向上させることによって、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善が期待できます。

すでに、経営理念、ならびに実施体制については確立されていることから、経営層のトップダウンによる健康経営の推進に加えて管理職による健康経営の実践により、従業員の健康についての意識の向上が期待されます。

以上



## 株式会社ルネサンス 健康経営度調査フィードバックシートへのコメント

昨年度と同様に、健康経営の主要な側面である「経営理念・方針」、「組織体制」、「制度・施策実行」、「評価改善」の経年比較を通じて、現状とともに今後必要とされる取り組みについて検討しました。

### 1. 現状分析

4つの側面における全体および個別項目に関する直近4年間の偏差値は、以下の通りです。なお、( )の中の数字は業種平均の偏差値を示しています。

側面	全体および個別項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
経営理念・方針	全体	62.8 (50.5)	63.4 (49.5)	65.2 (49.2)	66.9 (48.9)
	1) 明文化・健康経営の戦略	61.8 (50.7)	59.9 (50.1)	62.7 (49.6)	62.9 (49.3)
	2) 情報開示・他社への普及	62.5 (50.2)	65.3 (49.0)	66.0 (48.9)	69.5 (48.6)
組織体制	全体	58.9 (49.7)	61.2 (48.9)	61.5 (48.9)	65.9 (48.7)
	1) 経営層の関与	57.3 (51.1)	62.2 (50.6)	61.0 (50.1)	65.8 (50.1)
	2) 実施体制	55.3 (48.9)	57.9 (48.1)	57.8 (48.3)	64.0 (48.3)
	3) 従業員への浸透	62.3 (50.4)	62.3 (49.7)	63.7 (49.4)	63.5 (48.9)
制度・施策実行	全体	60.3 (49.0)	60.6 (48.3)	62.2 (48.3)	65.4 (48.3)
	1) 目標設定、健診・検診等の活用	58.1 (48.5)	59.1 (47.4)	60.0 (47.5)	60.6 (47.5)
	2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	64.2 (49.6)	60.6 (49.1)	62.5 (49.1)	67.5 (48.9)
	3) 保健指導	53.5 (49.0)	57.4 (48.1)	56.9 (48.0)	54.3 (47.8)
	4) 生活習慣の改善	61.1 (49.8)	62.6 (49.0)	64.4 (49.3)	64.7 (49.2)
	5) その他の施策	58.0 (48.6)	58.3 (48.2)	59.4 (48.1)	63.5 (48.3)
評価改善	全体	63.0 (49.3)	63.3 (48.7)	60.6 (48.8)	62.0 (48.9)
	1) 健康診断・ストレスチェック	65.3 (49.4)	63.3 (48.9)	60.0 (49.0)	64.9 (49.3)
	2) 労働時間・休職	51.3 (48.4)	52.2 (48.1)	51.0 (48.4)	52.0 (48.6)
	3) 課題単位・施策全体の効果検証・改善	60.6 (49.8)	63.2 (49.2)	61.6 (49.2)	58.0 (49.1)

## (1) 経営理念・方針

毎年度、業種平均が下がっていく中で、「全体」は常に60台を維持し、また少しずつ上昇しています。このような傾向は、項目別でも同様で、なかでも「2) 情報開示・他社への普及」については偏差値が3.5も上昇しています。このような結果から、健康経営の戦略とそれを実行した成果を、社内外ステイクホルダーへの分かりやすい開示（「⑥健康経営の情報開示」を参照）、経営レベルの会議での定期的な報告（「⑦経営レベルの会議での議題化」を参照）、従業員に対するさまざまな施策への推進（「⑧各種施策の2023年度の参加率」を参照）を通じて、従業員個人への共有・理解度を高めていることが考えられます。

また、「⑤健康経営の戦略」における経営上の課題としては、昨年度から「中長期的な企業価値向上」が取り上げられています。取り組み内容はフィードバックシートにも分かりやすく示されていますが、ここでの取り組みが、企業経営における業績向上や企業価値向上に対してどの程度影響を与えるのか、また現時点でどの程度影響を与えているのか、を明らかにできる仕組みを導入しても良いかと思えます。そのためには、企業経営と健康経営との取り組みの関係を見える化できる新たな戦略マップとスコアカードが必要ではないでしょうか。

## (2) 組織体制

「全体」は毎年度上昇し、特に今年度は昨年度と比べて4.4上昇しています。この要因は、「1) 経営者の関与」と「2) 実施体制」が考えられます。特に「2) 実施体制」が、これまで50台であったにもかかわらず、今年度は6.2と大きく上昇し、60台となっています。組織体制の中で、「2) 実施体制」はこれまでも課題の1つでしたが、経営レベルの会議で健康経営を取り上げた回数、昨年度61回中4回から今年度51回中7回に増えていることから、経営層を中心に、社内で健康経営の取り組みを周知徹底し、また、サステナビリティ経営の中核を担う取り組みにしようとする体制が整ってきたと考えられます。

こうした取り組みを継続することにより、社内に健康経営の価値観が醸成されるため、毎年度ほぼ横ばいともいえる「3) 従業員への浸透」が上昇し、さらに、「⑤健康経営の戦略」に示されている「課題解決または効果に繋がるKPI」の①から④も、目標値に少しずつ近づいていくことが考えられます。

## (3) 制度・施策実行

「全体」は毎年度60台を維持しています。また今年度は、これまで最も高い偏差値だった昨年度よりも3.2上昇していることから、最高値となっています。この要因は、「2) 健康経営の実践に向けた土台づくり」と「5) その他の施策」の上昇にあります。

「2) 健康経営の実践に向けた土台づくり」については5.0上昇しています。これは、「⑦経営レベルの会議での議題化」に示されているように、経営層が昨年度よりも健康経営を議題に積極的に取り上げ、社内全体で推進しようという動きが現れているためであると考えられます。また、「5) その他の施策」については4.1上昇し、遂に60台となっています。昨年度と同様に「⑧各種施策の2023年度の参加率」を見ますと、昨年度と同じ調査項目の比率が全体的に上がっていることから、個々の施策の見直しや進捗管理をより一層徹底したためであると考えられます。

しかし、「3) 保健指導」については昨年度よりも2.3下降しています。この取り組みが社内の健康づくりにおいて重要なものであれば、次年度は、これまでの実施方法を早急に見直し、改善していくことが必要かもしれません。

## (4) 評価改善

「全体」については、2019年度から60台を維持していますが、昨年度から4つの側面の中で最も低い状態が続いています。個別項目を見ると、「1) 健康診断・ストレスチェック」は大きく上昇していることから、健診やストレスチェックの結果を活かした健康づくりがなされていることが考えられます。

それに対し、「2) 労働時間・休職」は毎年度50台前半を維持し、いまだ大きな上昇が見られません。働き方の見直しの検討とともに、そのための制度の設計または改正が早急に必要なのかもしれません。

また、「3) 課題単位・施策全体の効果検証・改善」は昨年度よりも3.6下降し、50台に落ちています。「⑨具体的な健康課題への対応」を見ていくと、今年度の課題への対応度については、「1と7」のみが60台であった昨年度よりも多くなり、50台は「2、3、10」のみであることから、昨年度よりも課題に対して十分な対応やその効果検証がなされていることが分かります。

しかし、これらの対応が、「⑤健康経営の戦略」での「中長期的な企業価値向上」や、その他の経営上の課題への改善に繋がっていないために、今回偏差値を下げたのであれば、昨年度も指摘したように、トップ層や健康経営の担当部署が、健康経営で実践されているさまざまな施策への効果を、(1)で述べたスコアカードを用いて徹底的に分析・評価し、その結果を(1)から(3)の他の側面にも活かしていくことが必要です。

## 2. おわりに

国内では、2023年3月期決算より、有価証券報告書でのサステナビリティ情報の開示が制度化され、健康経営や人的資本経営の開示への重要性もますます高まっています。特に、株主や金融機関にとっては出資や融資の基準にもなることから、今後も多角的な視点からの情報が必要になるかもしれません。したがって、今後も、「経営理念・方針」、「組織体制」、「制度・施策実行」を強化しつつ、健康長寿産業連合会（2023）の『健康経営資本の構築』に示されている会計学的視点からの「評価・改善」を通じて、健康経営や人的資本経営に関する取組成果の新たな評価や社内外への開示を検討していくことが必要とされます。こうした取り組みを有効的に行っていくためには、暗黙知である健康経営の価値観を形式知である戦略マップで社内浸透を促進させ、これらの相互作用により、健康経営をさらに戦略的に活かしていくための組織文化を形成してもらいたいと思います。

以上

# 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

確定版

CODE: A02378

## 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ルネサンス

英文名：RENAISSANCE INCORPORATED

■加入保険者：全国健康保険協会 東京支部

上場

■所属業種：サービス業

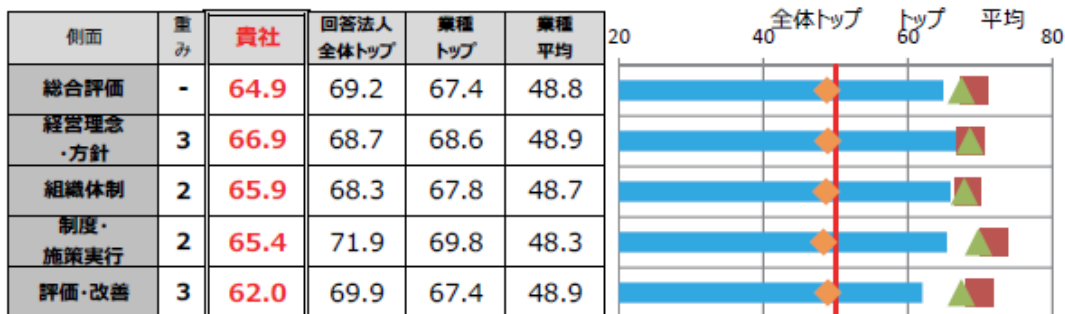
### ①健康経営度評価結果

■総合順位： **1~50位** / 3869社中

■総合評価： **64.9** ↑2.4 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

### ②評価の内訳



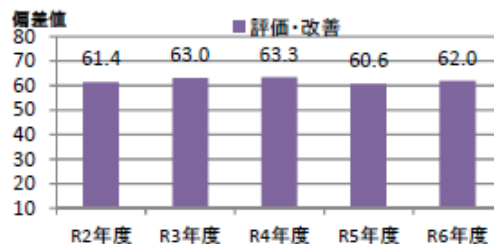
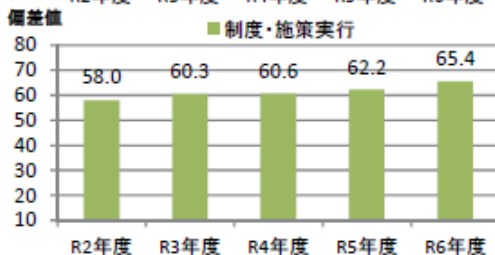
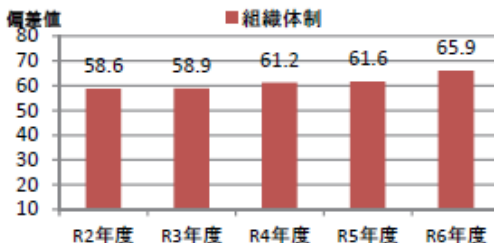
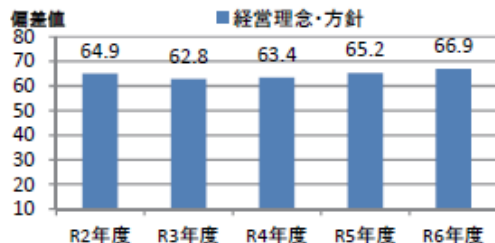
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

### ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

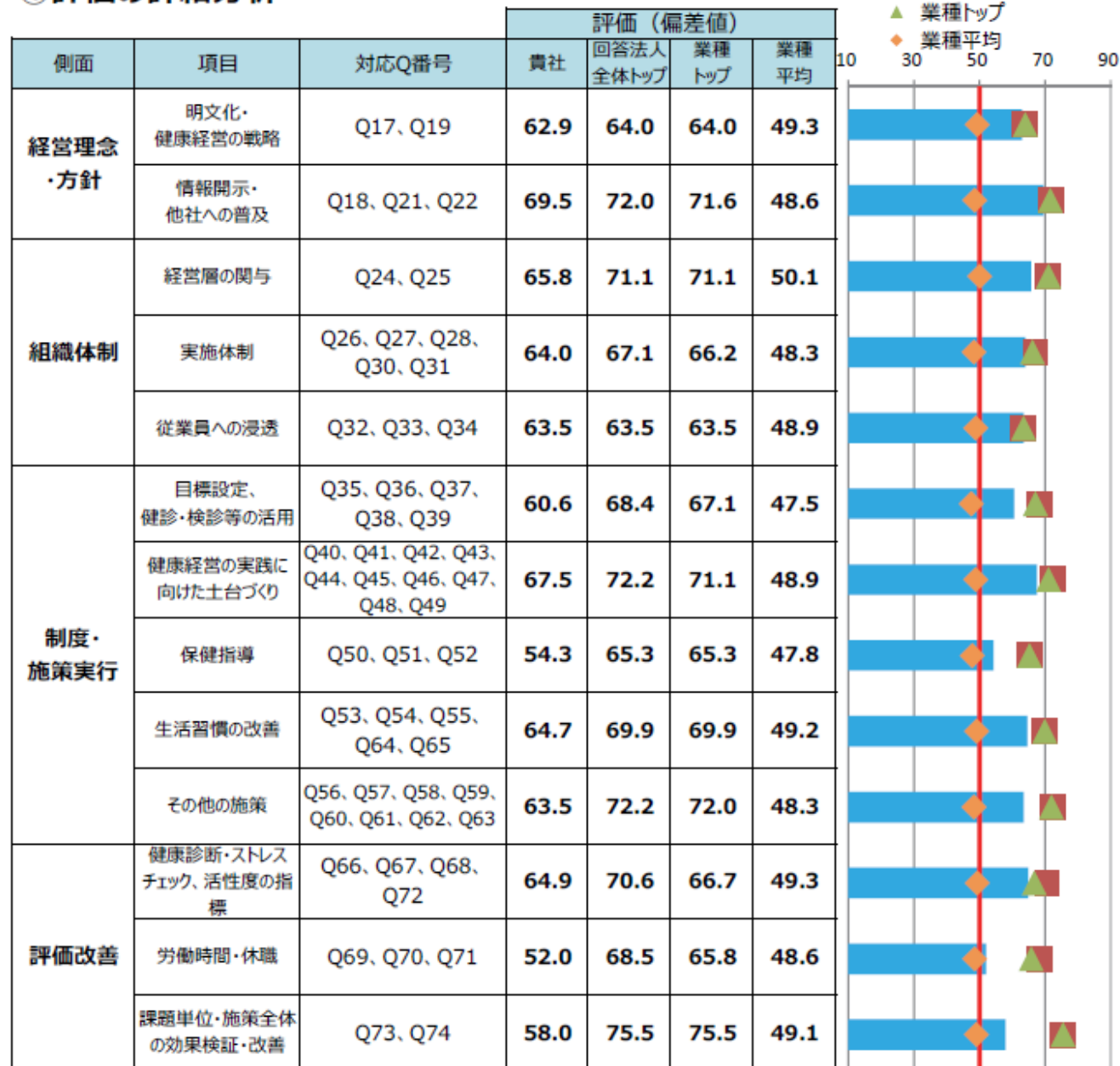
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総合順位	251~300位	201~250位	201~250位	251~300位	1~50位
総合評価	61.2	61.6(↑0.4)	62.4(↑0.8)	62.5(↑0.1)	64.9(↑2.4)
【参考】回答企業数	2523社	2869社	3169社	3520社	3869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



# 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

## ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

# 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社は、創業より「生きがい創造企業」という企業理念のもと、事業活動を通じて社会の発展に貢献してまいりました。全てのステークホルダーの「生きがい創り」に貢献するためには、従業員が「生きがい」をもって働くことが何よりも重要であると考えております。そこで、わたしたちは従業員の「ワークエンゲージメントの向上」を重要テーマとして健康経営に取り組んでおります。				
	健康経営の実施により期待する効果	わたしたちは、「ワークエンゲージメントの向上」を通じて、従業員が働きがいを実感できるような「健康を通じた社会課題を解決する事業」を創造し続けることともに、お客様や仲間、取引先など関わる相手を気遣い、おもてなし、思いやりの心を持って対応しようとする「ホスピタリティマインド」を企業風土として醸成していくことで、従業員という重要な資産を資本化し、企業としての持続的な成長と発展を目指してまいります。				
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	ワークエンゲージメントの向上は、全社平均の「総合スコア」を最終目標指標とし、達成のための行動指標として、組織別の「①回答率」と「②リーダー閲覧率」、「③浸透度」、「④活用度」の4項目の平均値を重要指標として設定しています。	現状値	最終指標：総合スコア：72.3（23年度平均） 行動指標： ①回答率：96.7% ②リーダー閲覧率：97.7% ③浸透度：72.7（24年5月度） ④活用度：67.0（24年5月度）	目標値
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 わたしたちは、従業員の「ヘルスリテラシーの向上」を通じて、お客様の健康づくりに伴走できる「健康のプロフェッショナル」の育成を目指しています。2024年度からスタートした、健康アンケートでは58.8%の従業員が健康のプロフェッショナルとして自信があると回答しているものの、健康診断の有所見率には、まだ課題があり、より自発的な健康行動への取り組みが必要な状況です。				
	健康経営の実施により期待する効果	弊社は、中長期ビジョンで、「人生100年時代を豊かにするための健康ソリューションカンパニーの実現」を目指しています。お客様を健康にするためには、従業員が心身ともに健康な状態であることが何よりも大切であることから、「プロフェッショナルとしての健康」を健康経営宣言においても掲げています。わたしたちは、従業員への「ヘルスリテラシー」への積極的な投資を通じて自社の持続的な成長と発展を目指してまいります。				
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	「ヘルスリテラシー向上」の一環として、定期健康診断後の適切な受診行動の実施を目的に、「①精密検査」「②再検査」「③要医療」「④加療中」の4項目全てにおいて100%の実施を設定しています。	現状値	2023年度結果 ①精密検査：90.7% ②再検査：94.6% ③要医療：87.3% ④加療中：90.8%	目標値

※貴社が健康経営度調査Q17SQ4で回答した内容を転記しています。

# 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf">https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		a.アブセン ティーズム	○	○	○
	URL	<a href="https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf">https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf</a>			
	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		b.プレゼン ティーズム	○	○	
	URL	<a href="https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf">https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf</a>			
	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○
	URL	<a href="https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf">https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf</a>			

※貴社が健康経営度調査Q18SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

### ■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
<b>&lt;a.取締役会&gt;</b>		
1	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針
2	○	従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果（スコアリングレポート内容を踏まえて議論するなど）
3	○	経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果（健康経営度調査フィードバックシート内容を踏まえて議論するなど）
4	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
5	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
6		保険者との連携
7		その他
<b>&lt;b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）&gt;</b>		
1	○	経営計画上での健康経営の位置づけや進捗の確認
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の推進に関する体制
4	○	従業員の業務パフォーマンス
5	○	従業員への健康経営の浸透度合い
6	○	保険者との連携
7	○	その他

### ■2023年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q25、Q25SQ1で回答した内容を転記しています。



# 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

## ⑧ 各種施策の2023年度の参加率

### ■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

### ■ 育児・介護に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
管理職への男性育児休業研修	○	全管理職の	100.0	%
従業員への介護研修	○	全従業員の	2.7	%
管理職への介護研修	○	全管理職の	90.0	%

### ■ コミュニケーション促進

#### <従業員参加の主な取り組み>

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	カロママアプリを使い年1回チーム対抗戦イベントを開催。全185チームがイベントにて交流を深めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.8	%

#### <環境整備の主な取り組み>

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供している				
取組内容	Microsoft Viva Engageや公式noteを使用した情報発信やコミュニケーション				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%			

### ■ 食生活改善

#### <従業員参加の主な取り組み>

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママアプリを用いて食事の内容などを登録し、そのスコアを競うイベントを年3回実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.8	%

#### <環境整備の主な取り組み>

取組概要	管理栄養士等による相談窓口を設置している				
取組内容	食生活を含めた、健康の悩みや不安を無料チャットで看護師に相談できるサービスを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.2	%			

### ■ 運動習慣定着

#### <従業員参加の主な取り組み>

取組概要	日常的な運動を奨励するイベント（ウォーキング大会等）を開催している				
取組内容	運動、歩数等がスコアに換算され、そのスコアを競うイベントを年3回カロママアプリを使用し開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.8	%

#### <環境整備の主な取り組み>

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している				
取組内容	自社スポーツクラブ施設を無料で利用可能。本社や他施設に設置している体成分測定計や血圧計で測定も可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%			

### ■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.7	%

# 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

## ⑨ 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.5	48.4	Q36、Q37、Q40、Q41、Q42、Q43、Q53、Q54、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	48.1	Q38、Q50、Q51、Q52、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	48.1	Q39、Q59、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	49.3	Q55、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	49.4	Q56、Q57
6	退職後の職場復帰、仕事と治療の両立	60.9	48.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	48.9	Q44、Q58、Q69、Q70
8	仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	68.9	49.1	Q45、Q46、Q47
9	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	49.3	Q48、Q72
10	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.6	47.4	Q63
11	従業員の喫煙率低下	62.5	49.7	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ワークエンゲージメント調査の結果、全社平均として総合スコアは年々上昇傾向にあるが、総合スコアが平均点（72点）以下の職場が全体の39%（85部署）あることがわかった。また、職場分析やヒアリングの結果から、これらの職場では、上司と部下の間に、ワークエンゲージメントの理解に関するコミュニケーションの課題があることが明らかになった。
	施策実施結果	1on1クラウドシステムを導入し、総合スコア72点以下の職場のうち、特に課題がある23職場に対して、上司と部下とのエンゲージメントをテーマにした、自主的なコミュニケーション機会の創出を促すこととした。
効果検証結果	1on1システムを導入した23部署の職場の内、12部署の職場において、総合スコアに改善（導入1カ月後に全体で平均1点上昇）の傾向が見られたことから、組織のコミュニケーションを活性化させることの有効性を確認することができた。改めて各職場の課題を明らかにして、自発的に取り組む支援を行うとともに、成功体験を見える化することで平準化をはかり、全社のワークエンゲージメント向上に取り組んでいきたい。	
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員に対して、健康のプロフェッショナルであることを求めているが、2020年度の定期健康診断後の事後措置では、①精密検査38.9%、②再検査68.1%、③要医療29.7%という結果がわかり、多くの従業員が健康診断を基点に適切な受診行動（健康行動）が起こせていないという課題が明らかになった。
	施策実施結果	要管理者299人（内①精密検査175人②再検査35人③要医療89人）に対し、健康管理システムからの案内とともに、期中での受診完了報告書未提出者については、管理職へ通知し、受診勧奨を行った。
効果検証結果	2023年度の要管理者の全体受診率は90.2%（前年3.0%改善）となり、①精密検査90.7%（前年2.1%改善）、②再検査94.6%（前年5.4%悪化）、③要医療（87.3%（前年5.2%改善）、④加療中90.8%（新設）となった。課題は残るものの、上記施策とともに管理職と一般従業員に対して行った独自の「健康診断教育（E-Learning）」の効果も出てきていることが推測される。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。