

# トップコミットメント報告書

## 人を資本とし、生きがい創造する 「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）

岡本 利治



わたしたちルネサンスは、1979年の創業より、「生きがい創造企業」を理念に事業を展開してまいりました。社名の「ルネサンス」は、管理された社会、物質中心に偏り過ぎた社会に対する「人間性回復のための運動」を創業の精神に掲げたことに由来します。

そして2022年には、ルネサンスの未来への礎として、「人生100年時代を豊かにする、健康のソリューションカンパニー」を長期ビジョンとして掲げました。そこには社会の持続的な発展の要である「健康」を最適なかたちでお客様に提供することで、今までルネサンスが大切にしてきた『生きがい創造』を社会実装する。そんな想いが込められています。

現在、ルネサンスは全国170施設(業務受託施設等を含む)のスポーツクラブ事業を基点に、元氣ジムを中心とする運動特化型介護リハビリ44施設(FC施設を含む)、16施設のアウトドアフィットネスを展開しています。そのほかにも主要な事業として、約130の自治体で1,000教室を超える介護予防等の事業、約30自治体での地域創生事業、そして1,300法人の健康経営の支援事業を展開しています。

わたしたちの全ての事業は、ステークホルダーに「健康」の価値を提供することです。事業をさらに発展させていくためには、わたしたち自身が「プロフェッショナルとして心身ともに健康な状態で、かつ『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、経営戦略の一環として健康経営に取り組んでおります。

この度、令和5年度の健康経営優良法人認定制度において、8年連続でホワイト500認定（全体の上位10%（251～300位））という結果を受けました。最高健康責任者（CHO）の立場からこの結果を確認し、改めて経営の力を持って従業員の健康課題を解決し、新たな価値創造に向けた取り組みに繋げていく必要があると再認識いたしました。

令和5年度の調査結果は、総合評価を含めて5つの項目で偏差値60以上という結果となりました。また、明文化・健康経営の戦略、従業員への浸透の2項目については、業界・回答法人全体で、トップの偏差値となり、わたしたちが経営戦略として取り組む健康経営について、社内外で浸透しつつあることを実感しております。しかしながら、労働時間・休職、保健指導、実施体制の項目については、偏差値60を切る状態であり、まだまだ改善の余地があります。

わたしたちは、2023年度より、従業員の健康データの見える化を目的とするシステムを導入し、定期健康診断後の事後措置を中心に、さまざまな健康づくり施策を推進してまいりました。また、「ヘルスマネジメントセミナー」などのオリジナルのプログラム開発にも取り組み、自社として管理職に求める役割や期待行動について、リテラシーを高めるための教育制度を立ち上げました。これらの見える化と組織的な支援の結果として、定期健康診断受診後の要精密検査の受診率は、向上の傾向にあります。

これらの活動の成果は、2022年度に発足した、「ルネサンスの未来をつくるプロジェクト（通称“ルネミラ”）」により生み出されました。ルネミラでは、「ルネサンスの健康経営課題の解決を通じた新価値創造の実現」を目的に、組織横断型のプロジェクトとして健康経営の推進に取り組んでおります。

今後は、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の観点から、ワークエンゲージメントの向上に向けた組織開発や、多様な従業員が十分に活躍することができる働き方改革の実現、そして、ルネサンスの持続的な未来をつくるために、プロフェッショナルとしての健康リテラシーの向上に取り組んでまいります。

これからの日本の社会は、どの先進国も経験したことがない、急速な少子高齢化の進展と、人生100年時代ともいわれる平均寿命の延伸により、社会構造が大きく転換してきています。こうした変化の時代において、持続的な社会の発展を実現するためには、日本の唯一な資源である「人」が、健康を基盤に、社会資本として活躍することが一層に重要となります。

改めて、わたしたちは『人的資本も、健康経営によって生み出される健康資本も、個人が所有する資本である。』という前提のもと、従業員一人ひとりが、自分の能力を最大限発揮できるよう、今後も経営戦略の一環として健康経営に取り組んでまいります。

その結果として、わたしたちは、健康ソリューション事業を通じて、日本の経済力を再成長させていくための一翼を担えるよう、引き続き努力してまいります。

2024年3月11日

岡本 利治

【参考】 未来を拓く、健康経営  
-深化版：これからの健康経営の考え方について-

健康経営とは「人々の健康を改善し、企業が成長することで、社会の発展に寄与すること。」

経営者の健康経営（経営戦略）  
従業員の健康づくり（健康経営）  
個人の健康づくり（健康経営）  
個人の健康づくり（健康経営）

人生100年時代を拓くための健康のシグニフィカントな変革

ルネサンスの取組み例

テーマ	取組み例
生きがい	企業理念、企業行動指針
働きがい	Wevox、表彰、評価、昇格、キャリア、公認、社外登壇
働きやすさ	Wevox、フレック、自己選択型勤務形態、期間限定社員制度やキャリアアップ体制、YLP制度
心と身体の健康づくり	介護、不妊治療等と仕事の両立支援、時間単位有給休暇、後継2時間可
労働安全衛生	ストレスチェック、勤務間インターバル、カワマツプラス、和L&L利用促進プラン、労働時間管理、ハラスメント防止教育、メンタルヘルス教育

出典：NPO法人健康経営研究所、健康経営推進委員会、健康経営推進実行委員会

CHOとしてのメッセージ発信



スポーツ倶楽部活動への積極的な参加

# 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。

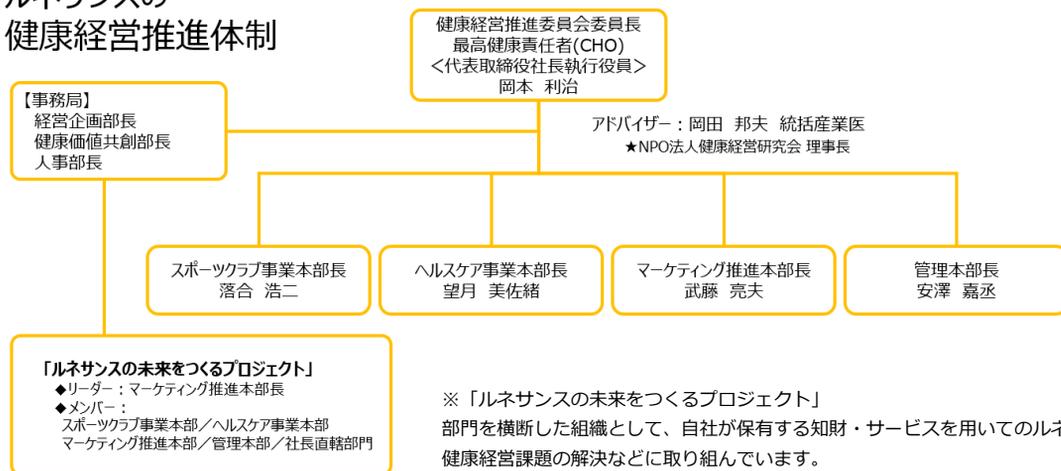
## 健康経営宣言

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。

### ルネサンスの健康経営推進体制



## ■社外からの評価



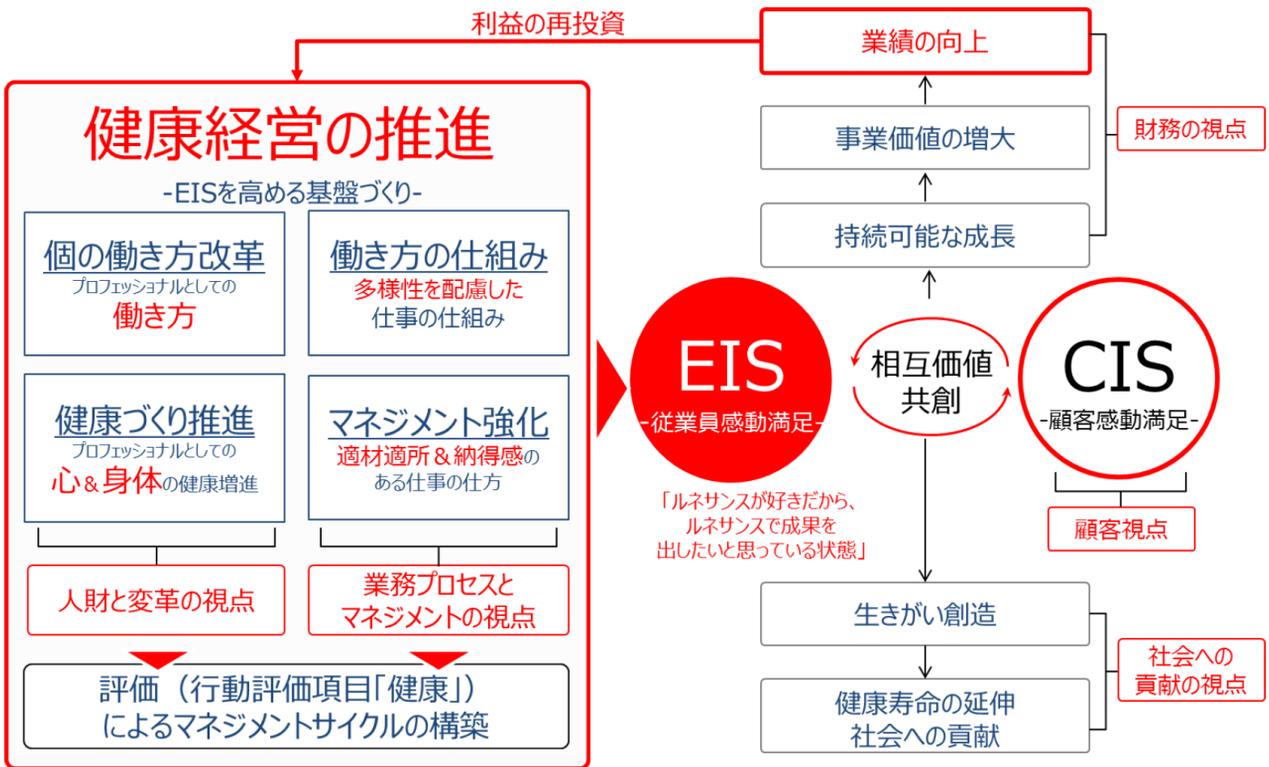
参考：過去の取得実績

・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。

今年度、CHO（健康最高責任者）でもある岡本社長は、カラダ年齢「40～44歳」という実年齢「マイナス23～27歳」の結果を記録しました。

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。



## 健康づくりに取り組む社内風土の醸成



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。

## 「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



## 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

テーマ：働く女性の健康



## 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。

## 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**

**(第31条)**  
**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**

禁煙は、喫煙している本人、そしてその周囲の健康を守ることに繋がります。  
健康維持増進への意識がさらに高まるこの機会に、ご自身の喫煙習慣を見直しましょう。



**制度周知資料の一例**

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。

## 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人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

## 社会の未来と持続可能な企業経営を目指して －健康経営の意義

我が国の少子高齢化はさらに進み、企業経営にとって「働く人」の価値はますます重要性を増しています。また、2024年問題、2025年問題が立ちはだかり、さらに2040年問題として、「(2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめについて) (厚生労働省)において言及されている」「70歳までの就業機会の確保」、「人生100年時代にむけた年金制度改革」、そして、「2040年までに健康寿命を3年以上延伸し、75歳以上に」、などを解決する必要があります。企業が持続可能な経営を維持するためには、働く人の健康が不可欠な条件になっています。そのような社会背景から、企業は、経営戦略として取り組まなければなりません。

『令和5年度健康経営度調査フィードバックシート』の評価において、すべての項目において業種平均をクリアしており、特に「経営理念・方針」における「明文化・健康経営の戦略」ならびに「組織体制」における「従業員への浸透」が業種トップとなりました。さらに、「組織体制」において、「経営層の関与」もまた昨年同様高い評価であり、このことは、経営トップの健康経営への取り組みが生み出した成果です。

立ちはだかる将来問題を解決するために、より一層「働き方」(労働時間に関する改善)、「健康診断・ストレスチェック」に組み込み、その結果に基づく「保健指導」の充実、従業員の「生活習慣」の改善(ヘルスリテラシーの向上)に注力することが企業成長を促すこととなります。そのためにはアウトカムを出せる「実施体制」構築も喫緊の課題と言えます。

経営トップの推進力の下、社内体制を構築して、「働き方」についての改革を進め、産業保健スタッフとの協働において、従業員の健康リテラシーの向上を図ることによって企業の成長力を高め、企業を取り巻く多くの問題を解決できる力を発揮することを期待いたします。

以上

法政大学人間環境学部 教授  
地域マネジメントシステム研究所 所長  
金藤 正直氏



## 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

健康経営度調査の評価結果に基づいて、健康経営の4つの側面である「経営理念・方針」、「組織体制」、「制度・施策実行」、「評価改善」の現状とともに、来年度以降必要とされる新たな取り組みを検討していきます。

### 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3年間の評価（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
経営理念・方針	全体	62.8 (50.5)	63.4 (49.5)	65.2 (49.2)
	1) 明文化・健康経営の戦略	61.8 (50.7)	59.9 (50.1)	62.7 (49.6)
	2) 情報開示・他社への普及	62.5 (50.2)	65.3 (49.0)	66.0 (48.9)
組織体制	全体	58.9 (49.7)	61.2 (48.9)	61.5 (48.9)
	1) 経営層の関与	57.3 (51.1)	62.2 (50.6)	61.0 (50.1)
	2) 実施体制	55.3 (48.9)	57.9 (48.1)	57.8 (48.3)
	3) 従業員への浸透	62.3 (50.4)	62.3 (49.7)	63.7 (49.4)
制度・施策実行	全体	60.3 (49.0)	60.6 (48.3)	62.2 (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)
	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)
	3) 保健指導	53.5 (49.0)	57.4 (48.1)	56.9 (48.0)
	4) 生活習慣の改善	61.1 (49.8)	62.6 (49.0)	64.4 (49.3)
	5) その他の施策	58.0 (48.6)	58.3 (48.2)	59.4 (48.1)
評価改善	全体	63.0 (49.3)	63.3 (48.7)	60.6 (48.8)
	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)
	2) 労働時間・休職	51.3 (48.4)	52.2 (48.1)	51.0 (48.4)
	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)

## (1) 経営理念・方針

全体の評価は毎年度、業種平均を大きく超え、常に60台以上を維持しています。これを項目別に見ていくと、「1) 明文化・健康経営の戦略」は、2022年度は50台になりましたが、2023年度は60台に戻り、2021年度を超える結果となっています。また、「2) 情報開示・他者への普及」については、業種平均が下がっていく中で、2023年度は最も高い評価となっています。

このような結果から、健康経営の理念・方針を含む戦略とそれに基づく実践的取り組みの成果を、CSRやサステナビリティに関する重要な情報として、従業員を含む社内外のステイクホルダーに分かりやすく共有・開示されていることが考えられます（「⑥健康経営の情報開示」を参照）。

また、経営上と課題として、「⑤健康経営の戦略」では「中長期的な企業価値向上」が取り上げられています。そこで、次年度以降は、国際標準化機構のISO30414や、内閣官房・非財務情報可視化研究会（2022）の『人的資本可視化指針』を参考にしながら、健康経営の取り組み（非財務的指標）とこれによる財務指標への影響を戦略マップで描き、また、それをもとに定量化したスコアカードを社内外に共有・開示しても良いかと考えられます。

## (2) 組織体制

全体の評価は毎年度上昇し、2022年度以降60台を維持しています。2023年度は2022年度よりも少し上昇していますが、ほぼ変わらない結果と言って良いでしょう。この結果から、今年度は、昨年度の組織体制を維持・改善した結果である「維持効果」というプラスの効果を得ていると考えられます。また、これを項目別で見ても、1) から3) はほぼ横ばいの偏差値であるために、これらも「維持効果」を得ていることがわかります。

しかし、これまでも課題になっていた「2) 実施体制」については、「回答法人全体トップ」と「業種トップ」の偏差値が毎年度70台近くあるにもかかわらず、今年度も約10の差を付けられています。次年度以降に実施体制を強化するにあたり、(1) で述べたように、現在、健康経営の理念・方針を含む戦略を従業員に分かりやすく伝えていきますので、トップ層がリーダーシップを発揮し、その戦略に基づく組織開発とそこで効果的な取り組みを実践できる人材を開発する、または育成するプログラムを再検討し、さらにその導入効果であるアウトカムを分析・評価することが必要です。

また、「⑦経営レベルの会議での議題化」の中で、2021年度および2022年度の取締役会や経営レベルの会議で健康経営が議題化されているにもかかわらず、総実施回数における健康経営を議題にした回数の割合があまり高くないので、自社で健康経営をサステナビリティ経営のコアの1つとして考えているのであれば、もう少し回数を増やし、周知徹底することも必要であると考えられます。

## (3) 制度・施策実行

全体の評価については、2021年度以降60台を維持しています。2023年度は62.2とこれまでで最も高い偏差値となっています。また、1) から5) のうち、「3) 保健指導」以外は偏差値が上昇していることがわかります。「3) 保健指導」については、「回答法人全体トップ」と「業種トップ」の偏差値も他の項目と比べて低いですが、60台に向けてこれまでの実施方法を可能な範囲で見直しを行っても良いかもしれません。

また、「5) その他の施策」については、今年度の偏差値は上昇し、60台目前ですが、「回答法人全体トップ」と「業種トップ」よりも10以上の差を付けられています。そこで、「⑧各種施策の2022年度の参加率」を見ますと、「■健康保持・増進に関する教育」への参加率は2021年度85.0%から2022年度99.0%と上がりましたが、それ以外の参加率は下がっています。次年度以降、全体の参加率を上げるためにも、個々の施策の見直しや進捗管理をより一層徹底することが必要であると考えられます。

#### **(4) 評価改善**

全体の評価については、2019年度から60台を維持していますが、2023年度は4つの側面の中で最も低く、50台に逆戻りするまでに偏差値が下がっています。項目別に見ていくと、1) から3) も2022年度と比べてすべて下がっていることがわかります。

そこで、「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は、「1と7」の取り組み以外の偏差値は50台であり、「1、4、5、7、10」が60台であった昨年度よりも少なくなっています。もちろん、50台であっても偏差値が上がっている取り組みや、施策に対する効果的な取り組みもありますが、全体的に偏差値が下がっていることが、この側面の低評価に関係していると考えられます。その他には、「⑦各種施策の2022年度の参加率」も多少影響しているのかもしれませんが。

次年度以降は、これまでも指摘したように、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（インパクト）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**

国内外では、サステナビリティ情報開示が、サステナブル投資のためにも、現在だけでなく、将来も重要視されていくことが予想されます。その中でも、健康経営や人的資本経営が、今後日本で、企業のサステナビリティ経営のコアを形成する重要な取り組みとして位置づけられれば、今まで以上にその取組成果を積極的に情報開示することが求められます。そのためにも、「経営理念・方針」、「組織体制」、「制度・施策実行」を中心とした経営学的視点からの考察だけでなく、健康長寿産業連合会（2023）の『健康経営資本の構築』にも示されている会計学的視点からの考察も加え、「評価・改善」とその成果の評価、そして開示内容についても検討していくことが必要とされます。

今年度は、「(4) 評価・改善」の側面が最も評価が低く、50台まで下がりそうな状態になっています。このような状態を打開するためにも、国内外のこれからの動きを見ながら、社内で健康経営の取り組みの見直し・改善を多角的に行い、また、その成果を分析・評価し、社内外のステイクホルダーに対して情報開示していくより効果的なマネジメントの展開が求められると考えられます。

以上

# 令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

**速報版**

※回答内容の審査の結果、評価結果が変わる場合があります。  
確定版は2024年3月頃に改めて送付します。

CODE: 002378

## 令和5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：D I C 健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

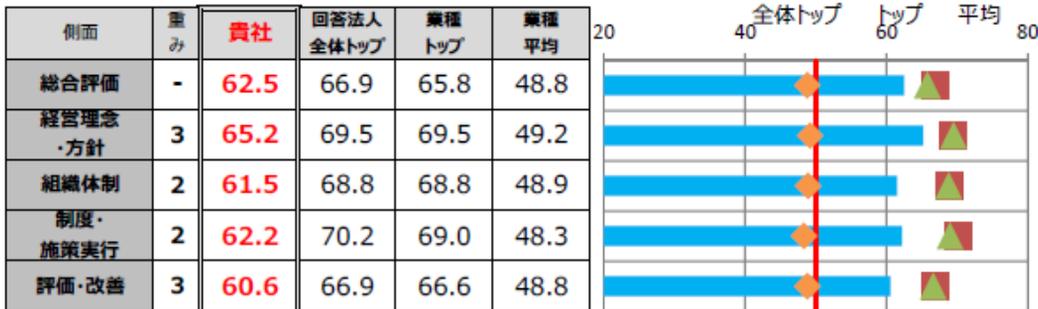
### ①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3523 社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.1 (前回偏差値 62.4)

※「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



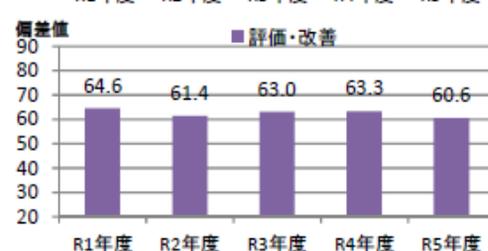
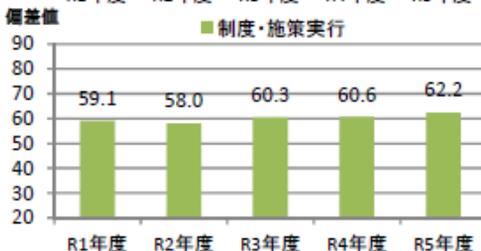
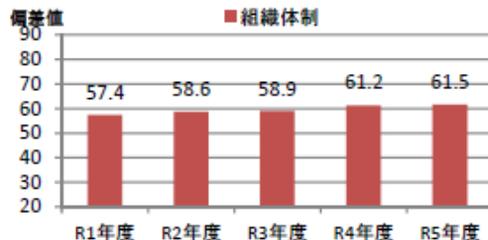
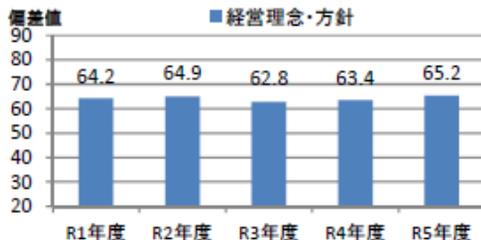
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

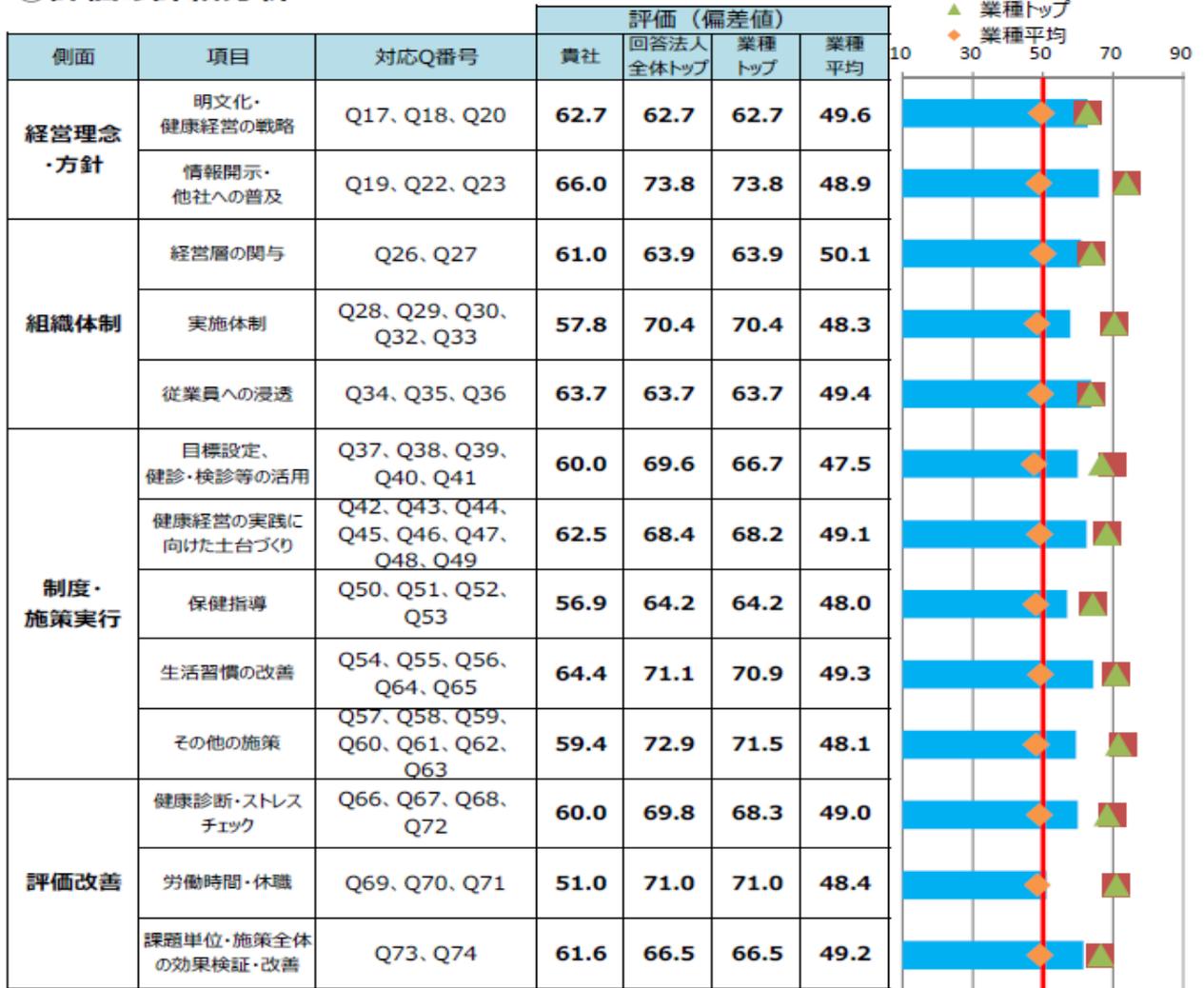
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	251~300位	201~250位	201~250位	251~300位
総合評価	61.9	61.2(↓0.7)	61.6(↑0.4)	62.4(↑0.8)	62.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3523社

※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5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5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

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。
① 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。
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」の実現を掲げています。お客様を健康にするためには、従業員自身が、心身ともに健康な状態であることが大切であり、「健康経営宣言」においても、「プロフェッショナル」として健康づくりに取り組むことを宣言しています。そこで、わたしたちは、従業員の「ヘルスリテラシーの向上」を重要テーマとして健康経営に取り組んでいます。
② 健康経営の実施により期待する効果	わたしたちは、「ヘルスリテラシーの向上」を通じて、従業員自身が健康になることに留まらず、お客様の健康づくりを伴走できるプロフェッショナルとしての従業員の育成を目指しています。よってわたしたちは、従業員自身が当たり前の行動として、定期健康診断受診後に必要な医療機関への受診や生活習慣改善に取り組めるように積極的に支援します。また共に働く仲間の健康行動をお互いに支援できる組織づくりに取り組めます。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## 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/sustainability/">https://www.s-renaissance.co.jp/sustainability/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf">https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf</a>				
b.プレゼンティーズム	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
	○				
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	○
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Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## 令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

### 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
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	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）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	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）
7	○	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）
8	○	その他

■ 2022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	<b>18</b>	回	<b>2</b>	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>61</b>	回	<b>4</b>	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

### ⑧ 各種施策の2022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	<b>14.2</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>99.0</b>	%
--------------------------------	-------------	---	-------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全正社員が必須参加の健康サポートアプリ「カロマップラス」を使った全社イベント（チーム対抗戦）の実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>77.5</b>	%

■ 食生活改善

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	食生活改善に向けたアプリ提供、全社イベントを通じてカロリー記録等のサポートを実施している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>77.5</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動の習慣化に向けたアプリ提供、全社イベントを通じて、運動記録等のサポートを実施している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>77.5</b>	%

■ 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	<b>7.9</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>8.4</b>	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

# 令和5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	65.1	48.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.5	47.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	56.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.3	Q56、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	59.7	49.2	Q57、Q58
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	47.9	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	63.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.8	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、黄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 結果 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	弊社では、企業理念である「生きがい創造企業」の実現のために、従業員の心身の健康増進及び仕事への活力向上への取り組みは不可欠となっています。よって、快適な職場環境の醸成と共に「ワークエンゲージメント」の向上を重要課題として、仕事を通じた従業員の生きがい創造への継続的な支援に取り組んでいます。
	施策実施結果	①前回よりデータの悪化がみられる職場に対し支援 ②職場課題を確認・分析できるシステムの閲覧権限を管理職に付与し部下とチームを支援できる環境を整備 ③改善支援を実施し、管理職参加率99.0%実績を維持
効果検証結果	ワークエンゲージメント調査結果 定期的な調査を通じて、回答参加率が95.6%になり、総合点も70.5点と向上しています。 ①回答参加率（2019～2022年度平均推移） 87.3%→88.3%→91.5%→95.6% ②総合点（2019～2022年度平均推移） 69.0点→69.7点→68.3点→70.5点 ※2022年度のスコア（5月実施70点、8月実施70点、11月実施71点、2月実施71点）	
効果 検証 結果 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	2018年度の調査により、定期健康診断後の二次検査において、適切な受診行動ができていない従業員が一定数以上いることがわかりました。弊社では、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ことから、改めてヘルスリテラシーの向上施策の一環として、二次検査受診率100%を目標に取り組みすることにしました。
	施策実施結果	①健診結果返却時に社長名での受診依頼書を同封通知 ②受診完了報告書未提出の従業員へ個別フォロー ③②と合わせて管理職へ通知し受診支援を強化 ※管理職に対しては未完了者の通知のみで健診結果の内容は非開示
効果検証結果	■効果検証：二次検査の推移（2018年→2019年→2020年→2021年→2022年度） ・精密検査：28.7%→77.9%→38.9%→86.7%→88.6% ・再検査：17.0%→68.1%→31.9%→84.2%→100% ・要医療：21.5%→65.0%→29.7%→84.2%→82.1% 2020年度はコロナの影響で悪化したものの、2022年度は改善。引き続き100%を目指します。	

※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。