JR東日本スポーツの健康経営の取り組み

当社の企業理念である「私たちはからだとココロの健康づくりに貢献する、元気で活き活きとした企業をめざします」の実現だけでなく、健康経営に取り組むことで社内のコミュニケーションが活性化され活気が溢れます。従業員のモチベーションUPも図られ、この会社で働くことに喜びを感じる、従業員一人ひとりが活き活きする会社をめざします。

【健康経営宣言】

超高齢化社会となった現在の日本において、健康に生活できる期間「健康寿命」がとても大切です。この心身共に健やかな期間を保つことは、これからの時代に生きる私たち一人ひとりのＱＯＬ向上につながります。質の高い生活、その基盤は健康です。

私たちＪＲ東日本スポーツは、「私たちはからだとココロの健康づくりに貢献する、元気で活き活きとした企業をめざします」を企業理念に掲げて、従業員一人ひとりが、健康で楽しく活き活きと挑戦することを支援し続けます。そのために、従業員が自らの健康を意識し、それを維持し、増進するための体制づくり、環境づくりを積極的に推進します。

私たちは、従業員が健康的にそして、安心して働き続けられる企業となるよう積極的に取組み続けることを宣言いたします。

ＪＲ東日本スポーツ株式会社　代表取締役社長 最高健康責任者　近藤　英雄

取組指標

指標		2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 目標
定期健康診断受診率		100.0%	99.9%	100.0%	100.0%	100.0%	99.7%	100.0%
精密検査受診率		62.5%	73.3%	41.7%	48.8%	46.5%	77.6%	80.0%
ハイリスク者への施策の参加状況(特定保健指導参加率)		-	-	-	0.0%	0.0%	2.9%	50.0%
健康診断結果指標	ハイリスク者の管理 (高血圧のうち治療中の割合)	-	-	50.0%	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%
	有所見者率	-	-	-	43.8%	32.3%	26.2%	25.0%
健診問診票集計	喫煙率	9.0%	8.0%	9.0%	5.0%	5.3%	5.8%	0.0%
	運動習慣者比率	59.0%	66.2%	65.6%	58.7%	66.9%	73.3%	75.0%
	睡眠休養充足比率	79.5%	76.4%	80.2%	76.0%	68.4%	74.7%	75.0%
	飲酒リスク率	-	16.0%	14.5%	15.7%	12.0%	8.7%	8.0%
特定健診	適正体重者率	64.1%	54.3%	63.8%	61.2%	54.5%	62.5%	65.0%
ストレスチェック	ストレスチェック受検率	92.8%	96.2%	78.4%	81.3%	88.2%	96.8%	95.0%
	高ストレス者率	11.8%	11.7%	11.5%	12.4%	9.6%	9.3%	10.0%
ワークライフバランス	時間外労働時間	9時間	8時間	9時間	10時間	11時間	11時間	10時間
	年次有給休暇取得率	80.8%	67.0%	68.6%	72.5%	67.4%	64.9%	70.0%
	平均勤続年数	9.8年	8.8年	9.4年	10.0年	9.5年	9.6年	10.0年
	正社員の離職者数	5名	15名	30名	28名	13名	19名	15名
	長期休職者数	6名	2名	11名	8名	6名	16名	10名
健康経営の パフォーマンス指標	アブセンティーイズム	-	-	1.5日	4.6日	3.1日	2.1日	3.0日
	プレゼンティーイズム	-	2.01点	2.00点	2.00点	21%	20%	18%
	ワークエンゲイジメント	-	1.98点	2.20点	2.20点	3.56点	3.48点	3.50点
ヘルスリテラシーの状況		-	-	-	-	3.59点	3.55点	3.60点
労働安全に衛生に関する指標	労災発生件数	8件	9件	6件	13件	15件	18件	15件

※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、飲酒頻度が「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≦ BMI ＜ 25 の人の割合 ※40歳以上(対象人数275名)

※有所見者率は、40歳以上(対象人数275名)で要医療・要精密検査と指摘された人の割合

※平均勤続年数は、正社員のみの集計

※長期欠勤・休職者数は、1ヶ月超メンタルヘル不調・疾病・傷病を理由に休んだ従業員数

※アブセンティーイズムは、病気休職制度の利用日数の全社員平均(対象人数415名)

※プレゼンティーイズムは、2022年度までは、ストレスチェックの項目から、出社中に何らかの不調で本来発揮されるべき能力が低下している状態を、体調不良等の項目で4段階で評価(点数が低いほど良い)

2023年度からは、SPQ(病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事の評価)を全社員調査。実績値は全社員平均(回答数：415名、回答率92.8%)

※ワーク・エンゲイジメントは、2022年度までは、ストレスチェックの項目から、仕事に対してのポジティブで充実した心理状態をやりがいや満足度を4段階で評価(点数が低い程よい)

2023年度からは、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(仕事に対する「活力」「熱意」「没頭」を6段階(0=全くない－6=いつも感じる)で評価)を全社員調査。実績値は全社員平均

(点数が高いほど良い)（回答数：415名、回答率92.8%）

※ヘルスリテラシーの状況は、「伝達的・批判的ヘルスリテラシー尺度」の全社員平均(点数が高いほど良い)

「伝達的・批判的ヘルスリテラシー尺度」：病気や健康に関連した情報を自分自身で探したり利用したりすることができるかと思うかに関する5つの設問に対する

(全く思わない(1点)～強く思う(5点)) の5段階回答の平均 (回答数：415名、回答率92.8%)

健康経営の推進方針

- 当社の企業理念のもと、「心身共に健康な状態でいきいきと働くことができる環境の構築」および「安全安心に業務に臨める環境構築」を目標に掲げ、健康経営を力強く推進していく。

- そのために健康経営の推進体制を整え、健康経営戦略マップをつくり、様々な課題をひとつずつ解決していく。

- 健康経営の推進状況を定量的に評価するためにKGI、KPIを設け、着実にPDCAサイクルを回していく。

- 推進にあたっては従業員、外部有識者など様々な意見を踏まえて取り組んでいく。

- すべてのスタッフのさまざまなライフスタイルや状況にあわせて、育児、介護、病気療養などと仕事との両立支援、また高齢者や女性特有の健康問題、障がいをお持ちの方などへの支援などに積極的に取り組んでいく。

健康経営に取り組む目標と達成に向けた指標

【健康経営に取り組む目標】

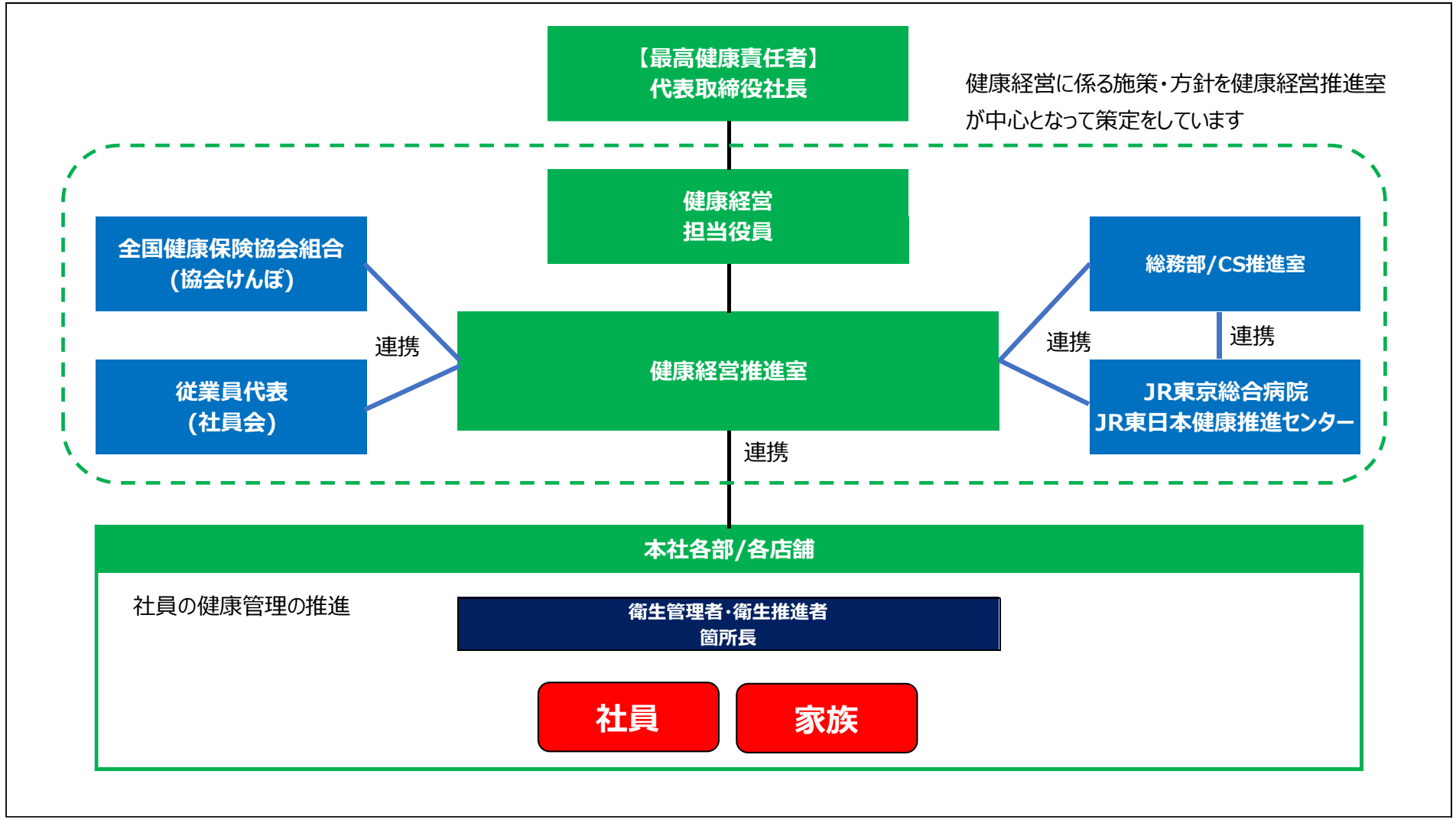
●心身共に健康な状態でいきいきと働くことができる環境の構築
●安全安心に業務に臨める環境構築

【目標の達成状況を確認する指標（KGI）】

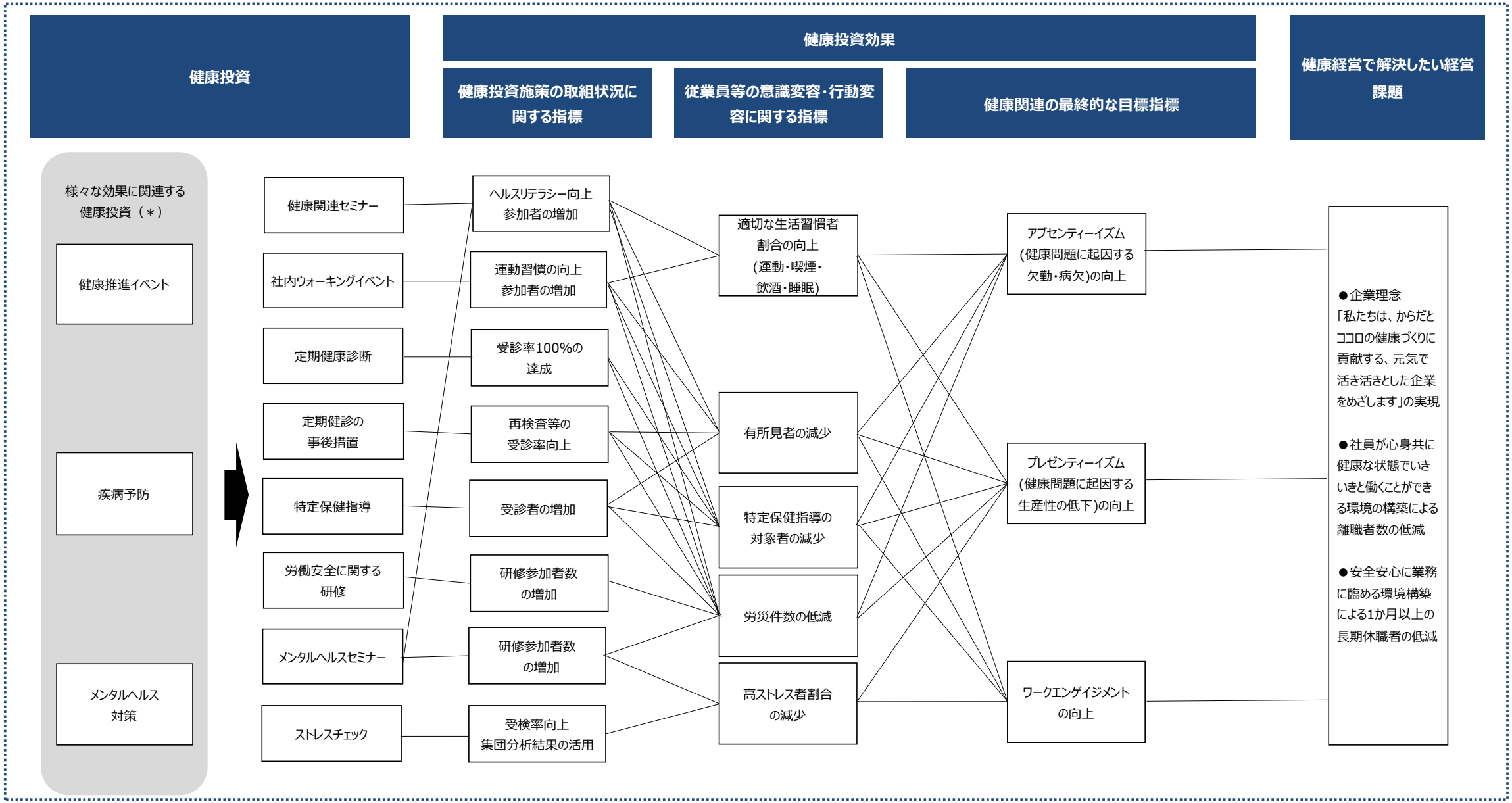
指標（KGI）	目標値	達成目標年度
プレゼンティーイズム(健康問題に起因する生産性の低下)の向上	SPQ（東大 1 項目版）：**17%**	**2029年度**
ワークエンゲイジメントの向上	ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(短縮版9項目):**3.6点**	

推進体制

私たちは、代表取締役が務める最高健康責任者のもと、独立した専任部署である健康経営推進室が中心となり、保険者である協会けんぽ、従業員の健康診断等を所管するグループ内の医療施設、総務部、CS推進室、社員と連携し、密にコミュニケーションを図りながら方針の策定および各種施策を推進し、全社で「健康経営」に取り組んでいます。



健康経営戦略マップ


健康投資
健康投資効果
健康投資施策の取組状況に関する指標
従業員等の意識変容・行動変容に関する指標
健康関連の最終的な目標指標
健康経営で解決したい経営課題
様々な効果に関連する健康投資（＊）
健康推進イベント
疾病予防
メンタルヘルス対策
健康関連セミナー
社内ウォーキングイベント
定期健康診断
定期健診の事後措置
特定保健指導
労働安全に関する研修
メンタルヘルスセミナー
ストレスチェック
ヘルスリテラシー向上参加者の増加
運動習慣の向上参加者の増加
受診率100%の達成
再検査等の受診率向上
受診者の増加
研修参加者数の増加
研修参加者数の増加
受検率向上集団分析結果の活用
適切な生活習慣者割合の向上(運動・喫煙・飲酒・睡眠)
有所見者の減少
特定保健指導の対象者の減少
労災件数の低減
高ストレス者割合の減少
アブセンティーイズム(健康問題に起因する欠勤・病欠)の向上
プレゼンティーイズム(健康問題に起因する生産性の低下)の向上
ワークエンゲイジメントの向上
●企業理念「私たちは、からだとココロの健康づくりに貢献する、元気で活き活きとした企業をめざします」の実現
●社員が心身共に健康な状態でいきいきと働くことができる環境の構築による離職者数の低減
●安全安心に業務に臨める環境構築による1か月以上の長期休職者の低減

健康経営で解決したい課題

課題①

フィットネスクラブ運営などの健康サービス事業を展開する当社が持続的な企業成長を実現するにあたり、多様で優秀な人材の確保・定着が課題と認識している。課題の改善に向けて、従業員の心身の健康、将来にわたり安心して働き続けられる環境を整備することで当社の企業理念である「私たちは、からだとココロの健康づくりに貢献する、元気で活き活きとした企業をめざします」の実現を目指す

期待する効果

ワークライフバランスの確立を積極的に掲げ、年休取得推奨、育休取得推奨、従業員間のコミュニケーションの活性化等を図り、ワークエンゲージメント向上により働きがいのある職場環境を構築する

課題解決または効果に繋がるKPI

正社員の年度退職者数

現状値(2024年度)19名　目標値(2025年度)15名

課題②

安全安心なサービス提供を経営のトッププライオリティに据える当社にとって、実現に向けて従業員自身が心身共に健康な状態で業務でパフォーマンスを発揮できる環境を整備することが重要であると考え、メンタル不調や労働災害による傷病・疾病などの健康課題の防止に重点的に取り組むことで安全安心に働くことができる環境の実現およびお客さまへの安全安心なサービス提供を目指す

期待する効果

労働災害に起因する長期休職の低減に向けて、全社的な労働衛生に関する研修実施や経営トップからの安全に関する定期的なメッセージの発信を継続することで労災件数の低減に繋げていく。またメンタル不調を起因とする休職の低減に向けて定期的なストレスチェックをもとに細やかなサポートを実施することで1か月を超える長期休職者の低減に繋げていく

課題解決または効果に繋がるKPI

1か月を超える病気による長期休職者数

現状値(2024年度)16名　目標値(2025年度)10名

従業員の健康課題と健康施策に対する投資額

【従業員の健康課題】

課題：健康診断終了後の精密検査の受診率が低下
課題の要因：従業員の平均年齢が低いこともあり従業員のヘルスリテラシーの不足
改善に向けた取り組み
・精密検査対象者への個別の受診勧奨のアプローチを強化
・産業医等と連携しながら健康診断結果の理解を深める社内セミナーの実施
・精密検査を受診することの重要性を最高健康責任者および社内の健康経営推進部署からの情報発信を強化
数値目標
健康診断後の精密検査受診率の改善
現状(2024年度)：77.6%　2025年度(目標)：80%　2027年度(目標)：90%

【健康施策に対する投資額(2024年度)】

健康施策に対する投資額（2024年度）　約14百万円
<u>主な施策</u>
・人間ドック（任意検診）費用
・健診情報等の健康データ管理システム
・産業医等委託料
・各種健康関連イベント、研修の実施
・職場環境整備

主な取り組み事項

①.社内ウォーキングイベント

従業員の運動習慣の定着と社内のコミュニケーションの活性化を目的にアプリを活用した社内ウォーキングイベントを定期的に開催しています。
2022年度から参加対象範囲をアルバイトスタッフまで拡大し、より多くの人が参加可能な全社的なイベントとなっております。

実施時期	2020.11	2021.6	2021.12	2022.7	2023.1	2024.10
参加率	77.1%	76.5%	76.1%	44.3%※1	38.7%	45.0%

※1 参加者対象範囲をアルバイトスタッフまで拡大

②.女性の健康課題に関する健康セミナーの開催

ヘルスリテラシーの向上と女性の健康課題に対する取り組みとして、「女性のための健康セミナー」を対面およびオンラインの形式で開催。女性特有の疾病リスクへの対応や仕事と治療の両立などをテーマにセミナーを実施し、セミナー後のアンケートでも参加者から
好評を博しました。
・参加率：1.0%　・満足度100%

セミナーの様子

③.従業員のメンタルヘルスの向上の取り組み

ストレスチェックについては、社員および社員と同等の勤務実績のあるアルバイトスタッフを対象に年1回実施をしています。部署や箇所毎の集団分析を実施し、高ストレス者率の低減および職場環境の改善に繋げています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受検率	92.8%	96.2%	78.4%	81.3%	88.2%	96.8%	81.8%
高ストレス者率	11.8%	11.7%	11.5%	12.4%	9.6%	9.3%	10.5%

主な取り組み事項

④.従業員家族の健康づくりのサポート

当社では従業員家族への健康づくりのサポートとして様々な取り組みを実施しています。
自社運営フィットネス施設の家族の無料利用、家族の人間ドック・インフルエンザ予防接種費用の補助等の健康づくり、疾病予防に向けた福利厚生制度を整備しています。
また2023年度より従業員の家族向けのイベント「JR東日本スポーツファミリ＆フレンドーデー」を開催しており、自社施設の無料開放や特別スタジオレッスンなどを提供し、運動を通じた健康づくりのサポート、家族・従業員間のコミュニケーションを深めることに繋がっています。

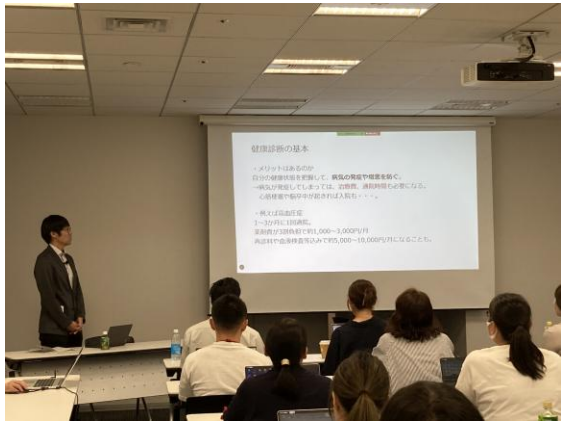
参加者数：100名（うち家族41名）

「JR東日本スポーツファミリ＆フレンドーデー」の様子

⑤.自社従業員を超えた健康増進のセミナーの開催

自社の健康課題である健康診断後の精密検査受診率の向上に向けて産業医を講師に「健康診断結果の見方」をテーマにセミナーを開催しました。本セミナーは、自社の従業員だけでなく取引先の企業の従業員からも参加を募り、自社従業員を超えた健康増進の取り組みとなりました。

参加者数：39名　セミナー満足度：100%



産業医による健康診断結果に関するセミナーの様子

⑥.労働安全衛生の活動

当社はフィットネスクラブの運営等、首都圏を中心に79か所の店舗を運営しており、それぞれの事業に合わせた労働安全衛生の取り組みを進めています。年2回安全に関する全社研修を実施し、事故事例・事故予防の共有および予防に向けて議論を図って改善に繋げています。 また対象施設においては、産業医参加のもと衛生委員会を開催し※１、労災の予防、従業員の健康づくりに向けた課題を議論し改善に繋げています。

※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（2024年度：本社を含む5事業所）

【実績】 衛生委員会開催回数(2024年度):60回
労災発生件数(2024年度)：21件

パートナーシップ構築宣言

当社は、「パートナーシップ構築宣言」で
サプライチェーン全体の健康経営を支援することで、
付加価値の向上と、共存共栄の構築を宣言しています。
パートナーシップ構築宣言ＵＲＬ
【https://www.biz-partnership.jp/declaration/60976-15-00-tokyo.pdf】

外部からの評価

健康経営優良法人認定制度である「健康経営優良法人（大規模法人部門）」認定を6年連続で認定

当社は、優良な健康経営を実施
している法人として2020年から5年連続で
「健康経営優良法人（大規模法人部門）」
に認定されました。
（2022年、2023年、2025年度は上位500社のみが
認定される「ホワイト500」を認定）

※「健康経営優良法人認定制度」とは、経済産業省と経済団体/
医療団体/保険者などの民間組織や自治体のリーダーから構成
される日本健康会議が共同で実施し、　特に優良な健康経営
を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

年度	表彰/認定	実施主体
2020年度	健康経営優良法人認定	日本健康会議
2021年度	健康経営優良法人認定	日本健康会議
2022年度	健康経営優良法人ホワイト500認定	日本健康会議
	スポーツエールカンパニー	スポーツ庁
	えるぼし認定	東京労働局
2023年度	健康経営優良法人ホワイト500認定	日本健康会議
	スポーツエールカンパニー	スポーツ庁
	東京都スポーツ推進企業	東京都
	えるぼし認定	東京労働局
2024年度	健康経営優良法人認定(5年連続)	日本健康会議
2025年度	健康経営優良法人ホワイト500認定	日本健康会議
	スポーツエールカンパニー	スポーツ庁

取組指標

指標		2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 目標
定期健康診断受診率		100.0%	99.9%	100.0%	100.0%	100.0%	99.7%	100.0%
精密検査受診率		62.5%	73.3%	41.7%	48.8%	46.5%	77.6%	80.0%
ハイリスク者への施策の参加状況(特定保健指導参加率)		-	-	-	0.0%	0.0%	2.9%	50.0%
健康診断結果指標	ハイリスク者の管理 (高血圧のうち治療中の割合)	-	-	50.0%	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%
	有所見者率	-	-	-	43.8%	32.3%	26.2%	25.0%
健診問診票集計	喫煙率	9.0%	8.0%	9.0%	5.0%	5.3%	5.8%	0.0%
	運動習慣者比率	59.0%	66.2%	65.6%	58.7%	66.9%	73.3%	75.0%
	睡眠休養充足比率	79.5%	76.4%	80.2%	76.0%	68.4%	74.7%	75.0%
	飲酒リスク率	-	16.0%	14.5%	15.7%	12.0%	8.7%	8.0%
特定健診	適正体重者率	64.1%	54.3%	63.8%	61.2%	54.5%	62.5%	65.0%
ストレスチェック	ストレスチェック受検率	92.8%	96.2%	78.4%	81.3%	88.2%	96.8%	95.0%
	高ストレス者率	11.8%	11.7%	11.5%	12.4%	9.6%	9.3%	10.0%
ワークライフバランス	時間外労働時間	9時間	8時間	9時間	10時間	11時間	11時間	10時間
	年次有給休暇取得率	80.8%	67.0%	68.6%	72.5%	67.4%	64.9%	70.0%
	平均勤続年数	9.8年	8.8年	9.4年	10.0年	9.5年	9.6年	10.0年
	正社員の離職者数	5名	15名	30名	28名	13名	19名	15名
	長期休職者数	6名	2名	11名	8名	6名	16名	10名
健康経営の パフォーマンス指標	アブセンティーイズム	-	-	1.5日	4.6日	3.1日	2.1日	3.0日
	プレゼンティーイズム	-	2.01点	2.00点	2.00点	21%	20%	18%
	ワークエンゲイジメント	-	1.98点	2.20点	2.20点	3.56点	3.48点	3.50点
ヘルスリテラシーの状況		-	-	-	-	3.59点	3.55点	3.60点
労働安全に衛生に関する指標	労災発生件数	8件	9件	6件	13件	15件	18件	15件

※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、飲酒頻度が「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≦ BMI ＜ 25 の人の割合 ※40歳以上(対象人数275名)

※有所見者率は、40歳以上(対象人数275名)で要医療・要精密検査と指摘された人の割合

※平均勤続年数は、正社員のみの集計

※長期欠勤・休職者数は、1ヶ月超メンタルヘル不調・疾病・傷病を理由に休んだ従業員数

※アブセンティーイズムは、病気休職制度の利用日数の全社員平均(対象人数415名)

※プレゼンティーイズムは、2022年度までは、ストレスチェックの項目から、出社中に何らかの不調で本来発揮されるべき能力が低下している状態を、体調不良等の項目で4段階で評価(点数が低いほど良い)

2023年度からは、SPQ(病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事の評価)を全社員調査。実績値は全社員平均(回答数：415名、回答率92.8%)

※ワーク・エンゲイジメントは、2022年度までは、ストレスチェックの項目から、仕事に対してのポジティブで充実した心理状態をやりがいや満足度を4段階で評価(点数が低い程よい)

2023年度からは、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(仕事に対する「活力」「熱意」「没頭」を6段階(0=全くない－6=いつも感じる)で評価)を全社員調査。実績値は全社員平均

(点数が高いほど良い)（回答数：415名、回答率92.8%）

※ヘルスリテラシーの状況は、「伝達的・批判的ヘルスリテラシー尺度」の全社員平均(点数が高いほど良い)

「伝達的・批判的ヘルスリテラシー尺度」：病気や健康に関連した情報を自分自身で探したり利用したりすることができるかと思うかに関する5つの設問に対する

(全く思わない(1点)～強く思う(5点)) の5段階回答の平均 (回答数：415名、回答率92.8%)