

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：東急スポーツシステム株式会社

英文名：TOKYU SPORTS SYSTEM Co., Ltd

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

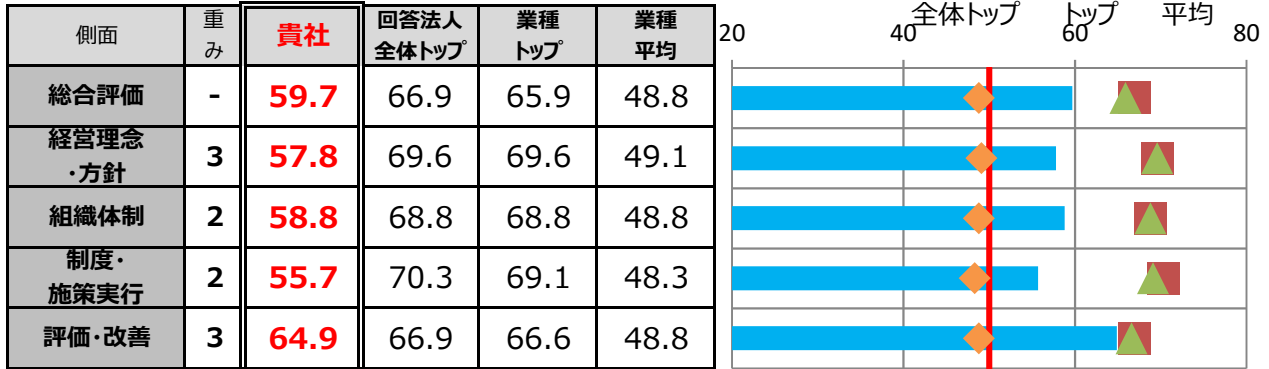
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.7** ↑10.6 (前回偏差値 49.1)

※「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



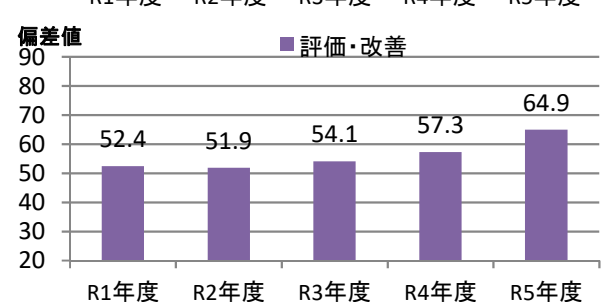
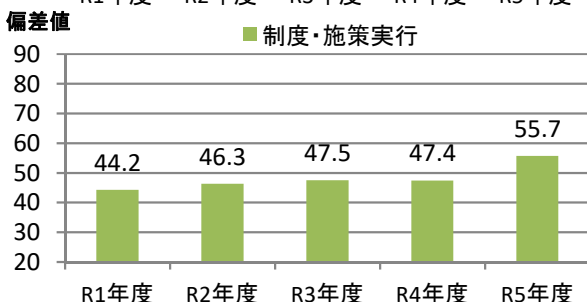
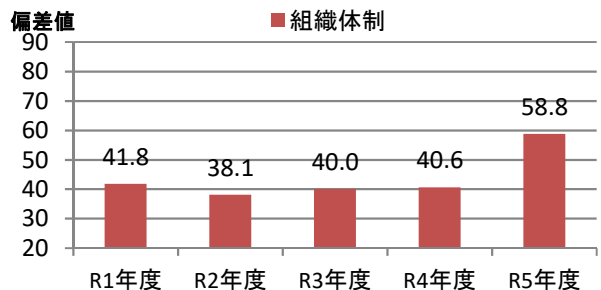
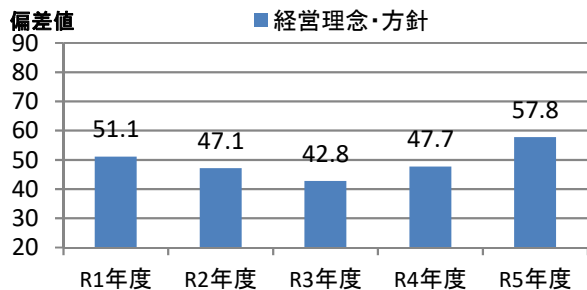
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

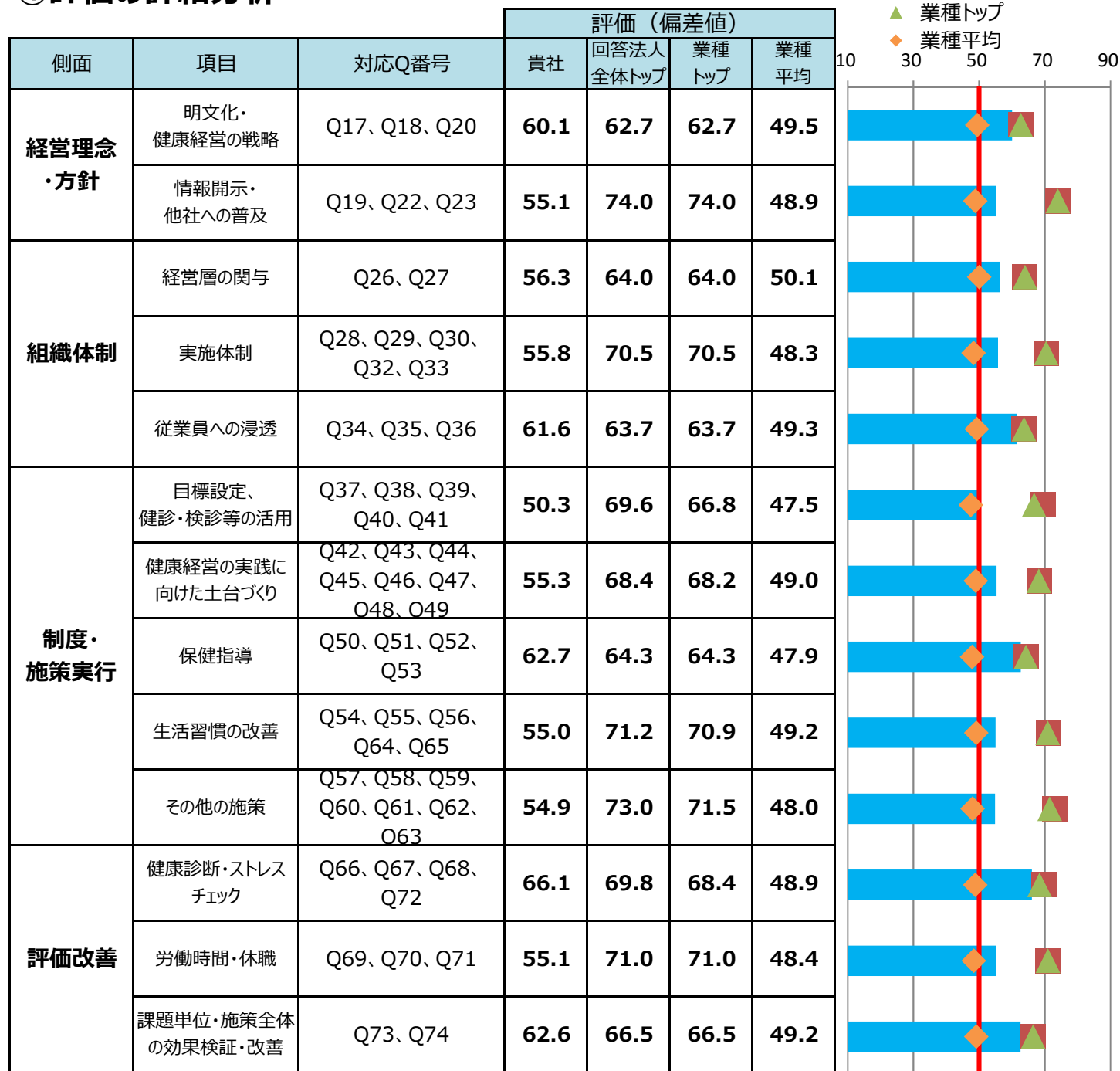
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1401~1450位	1651~1700位	1951~2000位	1751~1800位	651~700位
総合評価	48.3	46.6(↓1.7)	46.6(↑0.0)	49.1(↑2.5)	59.7(↑10.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520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。



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。

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	従業員のパフォーマンス向上 新規採用難や高齢従業者や女性活躍、両立支援など様々な従業者が健康で活躍し続けられる会社環境・制度の整備は急務であり、継続的な企業活動において人材の確保は重要課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康課題への制度やサポートによりアブゼンティーズムの低減や、プレゼンティーズムの向上を目指し、ワークエンゲージメントやワークライフバランスを向上させる具体的な指標として、アブゼンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントをそれぞれ調査し経年対比での上昇を目指しこの実現を図ることで、ワークライフバランスを整え人材の獲得と離職抑制を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化により、働き手の不足が今後進んでいくことが確実な現在、新規採用が難しくなり、また入社後も転職を当然の選択肢として働くことが当たり前となり、経験や知識、技術を持つ従業員が長く健康で働き続けてもらえることは、企業価値を高め事業継続において非常に重要度の高い課題と捉える。
	健康経営の実施により期待する効果	2025年度末時点において、平均勤続年数5年以上を目標数値としてこれを達成し、長く働きたい、実際に長く働いている状態となり、従業者の知識経験技術などが層となり、魅力ある、輝く従業者が多く在籍する会社となっている。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html

※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	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html				
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	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html				
c.ワークエンゲージメント	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	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html				

※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。

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	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	2	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	自社施設を主な活動場所とした、スポーツやレクリエーションを活用した従業員間のコミュニケーションの				
(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	9.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「野菜摂取週間」を設定し情報開示するとともに、関連するセミナーをe-ラーニングにて実施。				
(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	21.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	フィットネス事業所外の従業員が自社施設を無料で利用できるよう制度化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.6	%

■ 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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	26.7	%

※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。

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	57.0	48.4	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	63.4	47.8	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	55.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	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	54.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	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	57.2	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	60.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	49.6	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	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	自社独自に設定した「従業員アンケート」の調査結果から、複数年に渡った「新型コロナウイルス感染症」対策の影響により、従業員間の接点や会話機会を求める声や、所属店舗を越えた交流機会を求める声が集まった。
	施策実施結果	自社施設を中心に、スポーツとレクリエーションを行う機会として「スポレク」と題した従業員交流機会を企画実施。2022年下期5回開催し延べ70名以上の参加があった。
効果検証結果	参加した従業員からほぼ100%の好意的な感想を得ている。加えて事業や店舗を越えた接点を求める声にも、応えることが出来たと評価しているため、今後も継続的に実施することで参加数を増やすことで効果を高めたい。また事業や事業所を越えた交流を促進するため、タレントマネジメントシステムを新たに導入したため所属や顔写真を閲覧することでさらにコミュニケーションの促進を狙っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	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
	課題内容	従業員における年齢分布において、50歳以上割合が上昇していること。健康診断結果におけるリスク者の割合も微増傾向であり、今後ますます健康リスクが高まっていくため対策が必要である。
	施策実施結果	定期健診の受診勧奨強化と100%受診の推進。健診代替人間ドック制度の導入。健診後の要管理者、高リスク者とその管理者への精密検査受診勧奨強化。健診事後処置対象者の100%実施。
効果検証結果	定期健診・特定健診の100%受診を実現、保健指導対象者への保健師面談の100%完了とその後の受診状況把握に努め、要管理者情報を各管理責任者へ共有することで、健康管理に関する管理者の理解度向上を図った。さらに、45歳以上の従業員においては定期健康診断に替えて人間ドックを受診（一部費用補助）できる制度を新たに構築し重症化の防止を目指す。	

※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。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。