◆２０２１年健康経営優良法人認定

イオンリカー株式会社は、経済産業省と日本健康会議*が評価・認定をする

「健康経営優良法人」の 2021 年度認定企業となりました。

今後も会社全体で健康経営を推進し、積極的に取り組んでまいります。

※日本健康会議：国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し、行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体。
経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的としています。

◆イオンリカー㈱健康経営方針

«イオンリカー㈱　健康経営宣言»

お酒と食のある幸せな暮らしを目指すために

イオンリカーは従業員と家族の、生涯を通じての心とカラダの

健康づくりを推進します。

【目　　的】 従業員と家族の健康を守る

【メリット】「従業員の健康増進」「生産性向上」

「従業員の定着」「優秀な人材の採用」

◆トップメッセージ

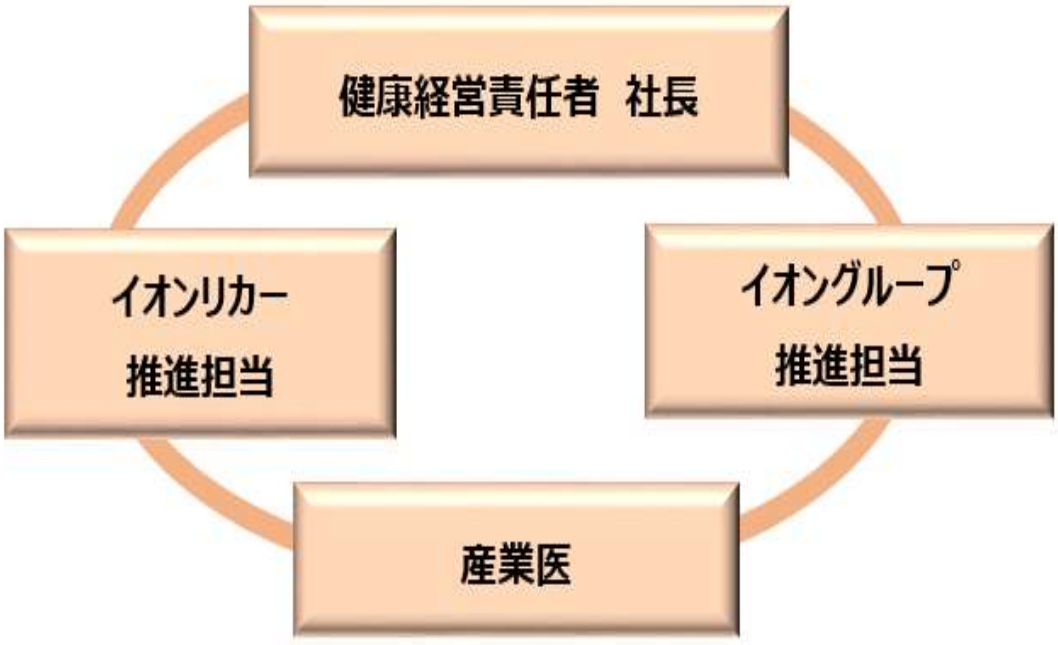
イオンリカーは、従業員と家族の健康を守ります。

　私たちは、「食卓を華やかに彩る美味しい「酒」と「食」を提供すること」を理念に掲げています。

この理念を実現するには、従業員一人一人が健康で生き生き働ける環境が不可欠です。

　イオンリカーを「仕事が楽しく、やりがいがあり、働きたくなる会社」にするために、経営層・従業員が一体となり、「こころとからだの健康を維持・増進できる職場環境づくり」に取り組みます。

◆イオンリカー㈱　健康経営推進　体制図



◆イオンリカー㈱健康経営　体系図

目 的	従業員のいのちと健康を守る			
メリット	従業員の健康増進	労働生産性の向上	従業員の定着	優秀な人材採用
取り組み内容				
全員参加	定期健康診断	ストレスチェック	モラールサーベイ	健康チャレンジ
健康課題の把握	①健康診断、②精密検査、③深夜業健診、④特定保健指導			
医療	①インフルエンザ予防接種補助			
ヘルスリテラシー向上	①健康チャレンジ、②PEPUP利用促進、③がん検診補助、④血液検査補助 ⑤女性の健康保持、⑥定期的な教育、⑦喫煙			
ワークライフバランス	時間外労働の削減	有給の計画取得		
職場活性化	従業員間　：チームスを活用した部内ミーティング 経営層と従業員：日給月給社員「目標設定・結果面談」 コミュニティー社員「コミュニティMT」			
メンタルヘルス対策	高齢従業員の職場環境づくり	産業医・グループ保健師・健康保険組合と連携	安全衛生委員会（労働組合と連携）	

◆5 年後の目指す姿 (KPI)

・2025 年までに「ホワイト 500」認定

・「明日も出社したくなる会社か」を指標とし、従業員満足度向上を目指します

※アンケートによる調査を実施

◆20 年度の目標

1、健康診断　精密検査受診率

2019 年 結果　16%
（対象者 6 名、結果報告 1 名）

2020 年 目標　100%

【実施内容】
①精密検査対象者へ医療機関での再受診の奨励
②1 カ月後に受診の進捗を確認する
③希望者に対し、産業医へ相談の機会を設ける

2、 法定外労働時間の削減

2016 年	**結果　月平均**	**13.1 時間/人**
2017 年		**10.8 時間/人**
2018 年		**10.4 時間/人**
2019 年		**9.1 時間/人**
2020 年	**目標**	**8.0 時間/人**

【実施内容】
①個人別進捗を経営層と共有し、部内での作業分担の見直しを図る(仕事量の平準化)
②生産性向上を目指し、業務の RPA 化、テレワークを導入
③専門店での時間外の原因となっていた人時不足による時間外労働発生を 0 にするため、退職情報を早期につかみ、採用力強化を図る（HP の内容拡充、採用媒体の有効利用）

◆過去の取り組み

健康経営施策①：従業員間のコミュニケーション

【課題】

経営層と従業員が会話をする機会がなく、課題を共有する場がなかった。

【実施内容】

社長と、本社時間給社員とコミュニティーミ―ディングを実施（8 名前後のグループ毎）（→2018 年度から実施）

【効果検証結果】

現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、MT 内で出た改善要望項目について、2019 年は 10 個中 5 項目、2020 年は 11 項目中 4 項目が改善された。

また時間給社員から、会社についてより詳しく知る機会となり、日ごろのねぎらいの言葉をもらい、モチベーションが上がったとの声があった。

【20 年度からの取り組み】

社員と、正社員全員が目標設定面談、期間後に結果面談を実施

健康経営施策②：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

【課題】

労働時間に関して、目標としている所定外労働月間 30 時間以下に対し、30 時間を超えてしまう従業員が発生する月度があり、管理が徹底できていなかった。

有給取得に関して、年度初めの計画・取得の進捗管理ができておらず、取得率に個人格差があった。

【実施内容】

毎週の進捗管理を徹底し、30 時間を超える可能性がある従業員に対し、事前に勤務・業務計画の見直しを実施。

有給取得に関して、年度初めに 7 日の取得計画、5 日の取得必須を目標に進捗管理し、計画と実績に相違がある従業員と上司に対して、取得を働きかけた。

【効果検証結果】

・月間所定外労働 30 時間以上労働：2017 年 22 人、2018 年 9 人、2019 年 4 人（延べ人数）

・年間有給取得率：2017 年 37.9%、2018 年 50.1%、2019 年 52.7%

【20 年度の取り組み】

法定外労働時間を目標値とし、さらに時間外削減を目指す。有給は、未着手だった管理職に関して、取得の進捗管理をする。