



2013年に会社設立以来、イオンリカーは
黒字化を目指し全力疾走をしてきました。

創業10年目が目前となり、会社のさらなる発展に向け、
成長の第二段階を迎えるにあたり、
もう一度、会社を支える「ひと」を大事にすることにフォーカスしていきます。

また、自社の健康課題として、「平均年齢が高い」ことがあげられます。
潜在的な健康リスクを抱えている社員が多くいると推測されるため
未然予防の施策が必要です。

さらにはお客様に対し、健康経営の施策を通じても
イオンリカーの企業理念である「お酒を通じた豊かな暮らしを提供する」ことを
実現させたいと考えています。

これらが、健康経営に取り組むきっかけとなり
2020年にイオンリカー健康経営宣言をしました。

その取り組みの一環として挑戦をした「健康経営優良法人」に
2022年3月、**2年連続認定企業**となりました。

イオンリカーが
明日出社したくなる会社となれるよう、全社で健康経営を推進し
積極的に取り組んでいきます。



2022

健康経営優良法人

Health and productivity

1、健康経営宣言・トップメッセージ



【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」

《イオンリカー(株) 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。

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。

会社を支える「ひと」を大事にし、心身共に健やかで、継続して成長する
人材が、長期にわたり働き続けられることを目指します。

2、イオンリカー(株) 健康経営全体像



| | | | | |
|---------------|--|----------|----------|---------|
| スローガン | みんなが元気で、明日出社したくなる会社 | | | |
| 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 | 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精密検査対象者再受診率、③深夜業健診、 | | | |
| 防疫対策 | ①新型コロナウイルス対策、②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 | ①時間外労働の削減（一人当たりの平均所定外労働時間） ②有給計画取得 年間5日取得、③長期休暇 5日連続取得 | | | |
| 職場活性化 | 従業員間：チームスを活用した部内定例ミーティング 経営層と従業員：①日給月給社員＝「目標設定・結果面談」 ②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 | ①メンタルヘルスセミナー セルフケア(全従業員) ②メンタルヘルスセミナー ラインケア(管理職) | | | |
| 産業医・ | ①ストレスチェック結果分析、②健康診断結果分析、③メンタル不調者面談 ④グループ内情報共有（成功事例、共通取り組み事項） | | | |
| イオン健康保険組合と連携 | ①データヘルス（健康レポート） ②健康イベント、③各種情報発信 | | | |
| 労働組合と連携 | 安全衛生委員会での情報共有 （労災発生、メンタル不調、労働時間進捗、課題共有） | | | |
| 高齢従業員の職場環境づくり | 制度改定 （時短勤務、通院休暇、職場環境・業務内容の配慮、定期面談） | | | |

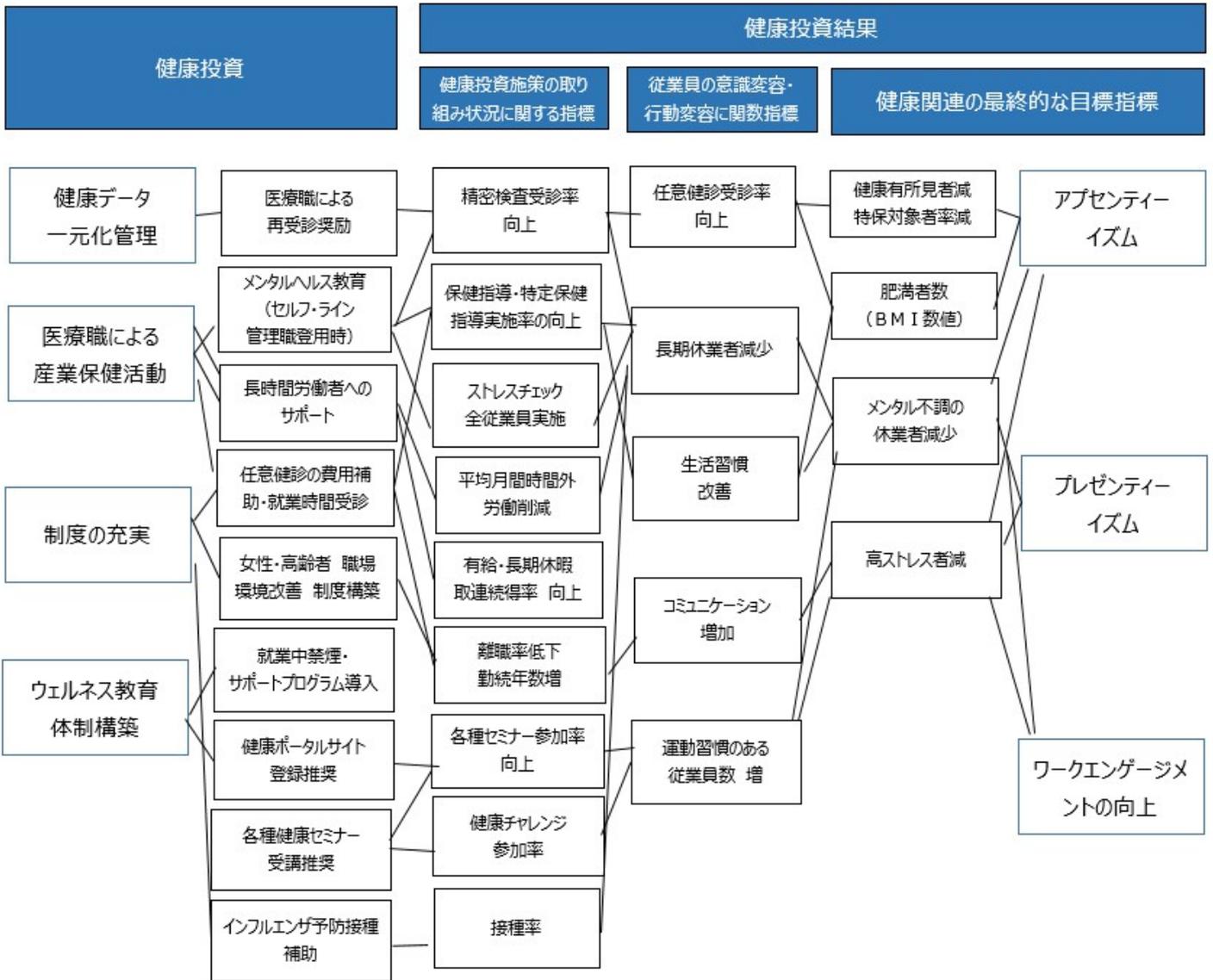
3、イオンリカー(株)健康経営 5か年計画



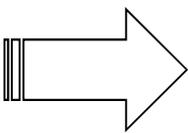
| レベル | 取り組み | 目指す姿 | メリット |
|------------------------------|---|--------------------------------|--|
| レベル1 取り組みを整理・把握し 順次実施 | 2020年 健康経営優良法人申請 | 健康課題の共有 | 《従業員》 健康に関する福利厚生の充実 健康診断の数値改善 長期休暇リスクの削減 |
| | 2021年 ①教育 ・メンタルヘルス研修 ・産業医の健康講義 ②健康意識の向上 ・健康ハンドブック作成 ・イオンリカー(株)健康チャレンジ ・再検査の受診奨励 ・特定保健指導実施 ③ワークライフバランス ・長休5日連続取得の徹底 | | |
| レベル2 KPI設定・測定 重点課題の明確化 | 2022年～2024年 ・健康診断オプション補助 ・従業員の被扶養者の補助充実 ・女性の健康保持・増進 ・高齢者に特化した制度設定 ・従業員アンケート実施 ・社内健康プロジェクト発足 | 従業員満足度向上 従業員の定着 優秀な人材の採用 | 《会社》 医療費削減 リスク管理 長期休職防止 労災予防 事故不祥事予防 ブランド価値向上 採用活動でのPR 離職率低下 モラルサーベイ数値向上 |
| レベル3 継続実施の体制構築 | 2025年 ・ヘルスツーリズム ワイナリーツアー ・酒類メーカーとの共同販促 ・店舗での健康イベント | 地域社会・取引先・ お客さまへ拡大 | みんなが元気で 明日出社したい 会社 |
| 2025年 ホワイト500取得 | | | |

全社をあげて、経年で健康経営の取り組みを実施するため、
21年度方針発表で全従業員に共有しました。

4、戦略マップ



健康経営で解決したい経営課題

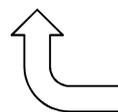
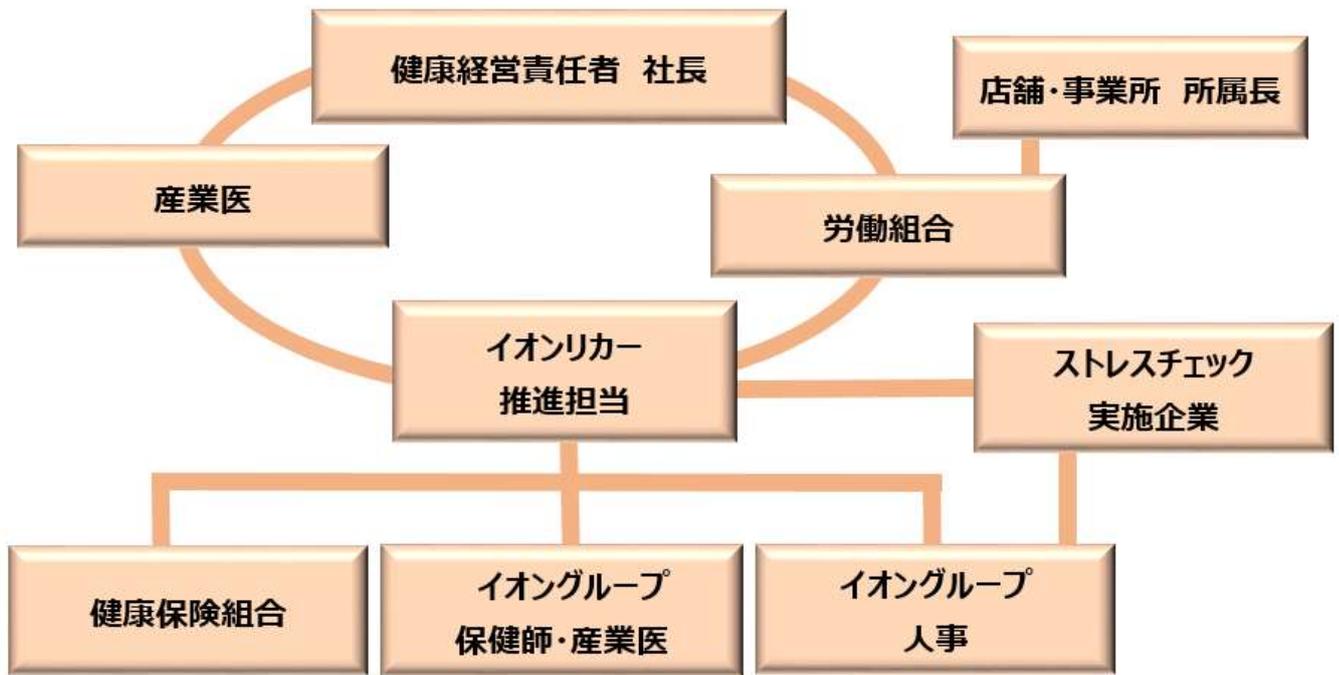


従業員一人一人が健康で生き生き働けることができる職場
「仕事楽しく、やりがいがあり、明日出社したくなる会社」

5、健康経営推進 体制図



【21年度】



【20年度】



昨年に比較し、関係部署が増え、健康経営の取り組みの認知度を高められました。

今後は、各事業所から推進担当者を選任し、より従業員の声を反映させた施策の実行を目指します。また、イオングループ各社とも情報交換をし、好事例を自社にも取り入れていきます

6、2020年度 重点取り組み事項・結果



| 一人当たりの平均所定外労働時間の削減 | |
|--------------------|---|
| 課題の内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・年間の36オーバー者は5年連続0名と全社とし改善の傾向にあるため、ワークライフバランスをより向上させるため、次のステップとして「一人当たりの月間平均所定外労働時間削減」を全社で進めていく。 ・本社：「月間所定外労働時間 20時間越えの従業員」への対策重視 ・店舗：「新店オープンや人員不足の店舗」へ対策重視 |
| 施策効果の結果 | <p>【本社】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①テレワーク実施者の拡大（本社勤務者80%） ②変形労働時間制の特性を生かし、業務の閑散に合わせて1日の労働時間を柔軟に計画する <p>【店舗】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①店舗をまたいで勤務をする人員を配置（4名） |
| 効果検証の結果 | <p>【20年月間平均労働平均（単位：時間/人）】： 8.4時間/人（17年比2時間減） 16年13.6、17年：10.8、18年：10.4、19年：9.1</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓テレワーク日に短時間勤務、出社日に長時間勤務にすることで、ワークライフバランスが以前より向上したという声が多かった。 ✓育児勤務者1名が、時短勤務にもかかわらず時間外労働が発生している状態だが、テレワーク勤務により通勤時間を業務に充てることができる為、フルタイム勤務へ変更検討中。 |

| 従業員の感染症予防 | |
|-----------|--|
| 課題の内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・事業継続の観点からも感染症対策が昨今の重要施策である。 ・会社の防疫対策として、「事務所・店舗における必要備品の手配、従業員へ規定・制度の周知徹底、注意喚起、店舗に来店されるお客様への実施事項の依頼、PCR受験時の対応」従業員個々の対策として「日々の体調管理」「体調不良時対応の把握、予防接種の積極的な実施」を全社で徹底実施をする。 |
| 施策効果の結果 | <ul style="list-style-type: none"> ✓インフルエンザ予防接種：予防接種人数、前年比130%増、会社負担費用76千円負担 ✓ルールの周知徹底のため、各事業所で上長と各個人の読み合わせ100%実施、常時携帯のハンドブックを全社員へ配布 |
| 効果検証の結果 | <ul style="list-style-type: none"> ✓自社独自の「防疫プロトコル」を作成し、その規定に沿って行動することで、事業継続に影響はなかった。 ✓防疫備品各種設置・出社率の管理、テレワーク推進等により、安心して働ける環境をいち早く整えた。（従業員アンケートで高評価） ✓インフルエンザ予防接種に関して、希望者分のワクチン確保し、費用は全額会社負担（20年度） ✓20年より健康保険扶養家族の接種費用の一部補助を新規規定とした（労使協定で決定） |

7、2021年度 重点取り組み事項



| メンタル不調による退職0名を達成 | |
|-------------------------|--|
| 課題の内容とその根拠 | <ul style="list-style-type: none"> ・2025年までに「50店・売り上げ100億」と会社規模拡大の中期計画があり、さらにはコロナ禍で大きな環境の変化に対応するにストレスが多くかかる状況となった。 ・全従業員一人一人がストレス発生予防のセルフケアについて学ぶことが必要 ・管理職は部下の異変の早期発見・メンタル不調対応の正しい知識を学ぶことが重要 |
| 推進計画 | <p>メンタルヘルスセミナー実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 過去は管理職のみ（全従業員の30%）が受講対象だったが、今年は全従業員を対象とする。 ✓ 産業医が講師となり、自社の課題を組み込んだ独自のセミナー ✓ セルフケア(全従業員対象)、チームケア(管理職対象)の2編作成 ✓ メンタルケアに関する基礎知識・自己診断チェックに関する冊子を購入し、全従業員に配布 ✓ セミナーを事前録画し、各自動画視聴の形をとることで受講率向上を図る ✓ 部長職以上について、経営会議内で動画視聴・ケーススタディを実施 ✓ 不調になった時の相談先・私傷病手当等の周知をする |

(2024年達成期限)

| 長期休暇 連続5日取得100%(管理職含む) | |
|-------------------------------|---|
| 現在値 | 20年度約30% |
| 課題の内容とその根拠 | <ul style="list-style-type: none"> ・長期休暇を取得できる制度（年間合計20日、5日以上に分割可）があるが、年1回以上5日以上の連続休暇を取っている割合が少ない。 ・法定有給5日以上取得は100%を達成している状況であり、次のステップとして、各個人のワークライフバランスの向上のため、長期休暇制度の活用推進をしていく。 |
| 推進計画 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 年度初めに、チーム内で調整の上、各個人が計画を立案 ✓ 人事が毎月進捗確認をし、各部長に取得状況を定期的に報告 ✓ 管理職の部長以上は、部下が連続休暇を取得できるよう業務調整をするとともに、自身も5連続休暇を取得し、不在時の代行業務を通じて、部下育成の機会とする |

(2024年達成期限)

8、重点継続施策施策（K P I）



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①】

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

【実施内容②】

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

【効果検証結果】

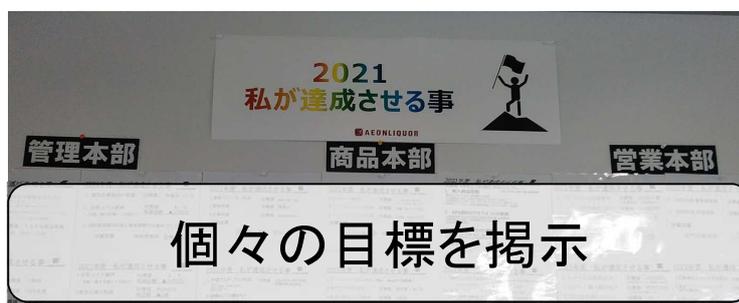
①本社 時間給社員とコミュニティーミーティング

- ・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。
- ・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。

②正社員との目標面談

- ・1年間の目標を社長にコミットメントし、年度末にその成果を報告する
- ・各個人の目標は、事務所に掲示し、全員が共有する
- ・結果に対する意識の向上、目標の可視化によりお互いの業務の理解が深まったという声があった

【本社事務所】
目標掲示
「21年度私が
達成させる事」



【21年取り組み事項】

チームスを使った部内定例ミーティングの全部門実施（C o 社員含む）

8、重点継続施策施策（K P I）



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。
- ・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。

【効果検証結果】

- ・月間所定外労働30時間以上労働（延べ人数）
2017年22人、2018年9人、2019年4人、2020年1名

| | 2016年 | | 2017年 | | 2018年 | | 2019年 | | 2020年 | |
|------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | 取得日数 | 取得率 |
| ・有給 正社員 | 8.5 | 24.4 | 7.1 | 20.2 | 9.4 | 27.8 | 9.6 | 29.8 | 9.8 | 31.3 |
| 時間給社員 | 10.8 | 58.7 | 11.2 | 60.9 | 11.2 | 56.0 | 11.0 | 53.9 | 12.3 | 53.2 |
| アルバイト(学生) | 6.3 | 81.8 | 5.2 | 73.8 | 6.2 | 85.0 | 4.8 | 59.5 | 5.5 | 71.6 |

- ・法廷5日以上有給取得:20年度100%(管理職、時間給社員含)
- ・月間平均法定外労働時間（単位：時間/人）
2016年13.6、2017年10.8、2018年10.4、2019年9.1、2020年8.4
- ・平均勤続年数（正社員）
2016年13.6、2017年10.8、2018年10.4、2019年9.1、2020年8.4

【21年取り組み事項】

長期休暇5日間連続取得（管理職含む）

9、健康診断結果分析 その他 K P I

【定期健康診断 受診率】19年、20年連続 **100%**

【K P I】

| | 集計有無 | ①2020年度 | | ②2017年度 | |
|---|------|---------|---|---------|---|
| (a)適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者 | 1 | 63.0 | % | 74.5 | % |
| (b)喫煙率 | 1 | 30.4 | % | 29.4 | % |
| (c)運動習慣者比率 ※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 | 1 | 20.7 | % | 28.9 | % |
| (d)「睡眠により十分な休養が 取れている人」の割合 | 1 | 55.2 | % | 60.5 | % |
| (e)飲酒習慣者率 ※頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上の人の割合 | 1 | 32.6 | % | | |
| (f)血圧リスク者率 ※収縮期血圧 180 mmHg以上または 拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合 | 1 | 0.0 | % | | |
| (g)血糖リスクと考えられる人の割合 ※空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合 | 1 | 0.0 | % | | |
| (h)糖尿病管理不良者率 ※HbA1cが8.0%以上の人の割合 | 1 | 2.2 | % | | |

| 項目 | | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------|----------------|------|------|------|
| ストレスチェック | 実施率 (%) | 70 | 100 | 100 |
| | 高ストレス者 面談実績(人) | 0 | 0 | 0 |
| 傷病 | 傷病欠勤者 (人) | 0 | 2 | 1 |
| | 傷病退職者 (人) | 0 | 1 | 0 |
| ヘルスリテラシー 向上施策 | 健康チャレンジ参加率 (%) | 2 | 10 | 43.7 |
| | PEPUP登録率 (%) | - | - | 40 |

精密検査対象者 再受診率100%

| | |
|-------|---|
| 現在値 | 20年度 8% |
| 課題の内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・毎年、再検査対象者へ人事から声掛けをしているが、医療機関を再受診をする従業員はわずかである。 ・毎回同じ症状で再検査対象者となる従業員も一定数おり、潜在的な健康リスクが高いと推測できる ・各個人の再受診の重要性の理解度を高め、行動変容につながる施策の実施が急務である。 |
| 推進計画 | <ul style="list-style-type: none"> ・産業医が再検査対象者の健診結果を確認 ・産業医名で受診奨励案内を作成し、対象者の自宅へ封書を送付 ・再受診の報告を必須とする(再受診しない場合は理由を確認) |