



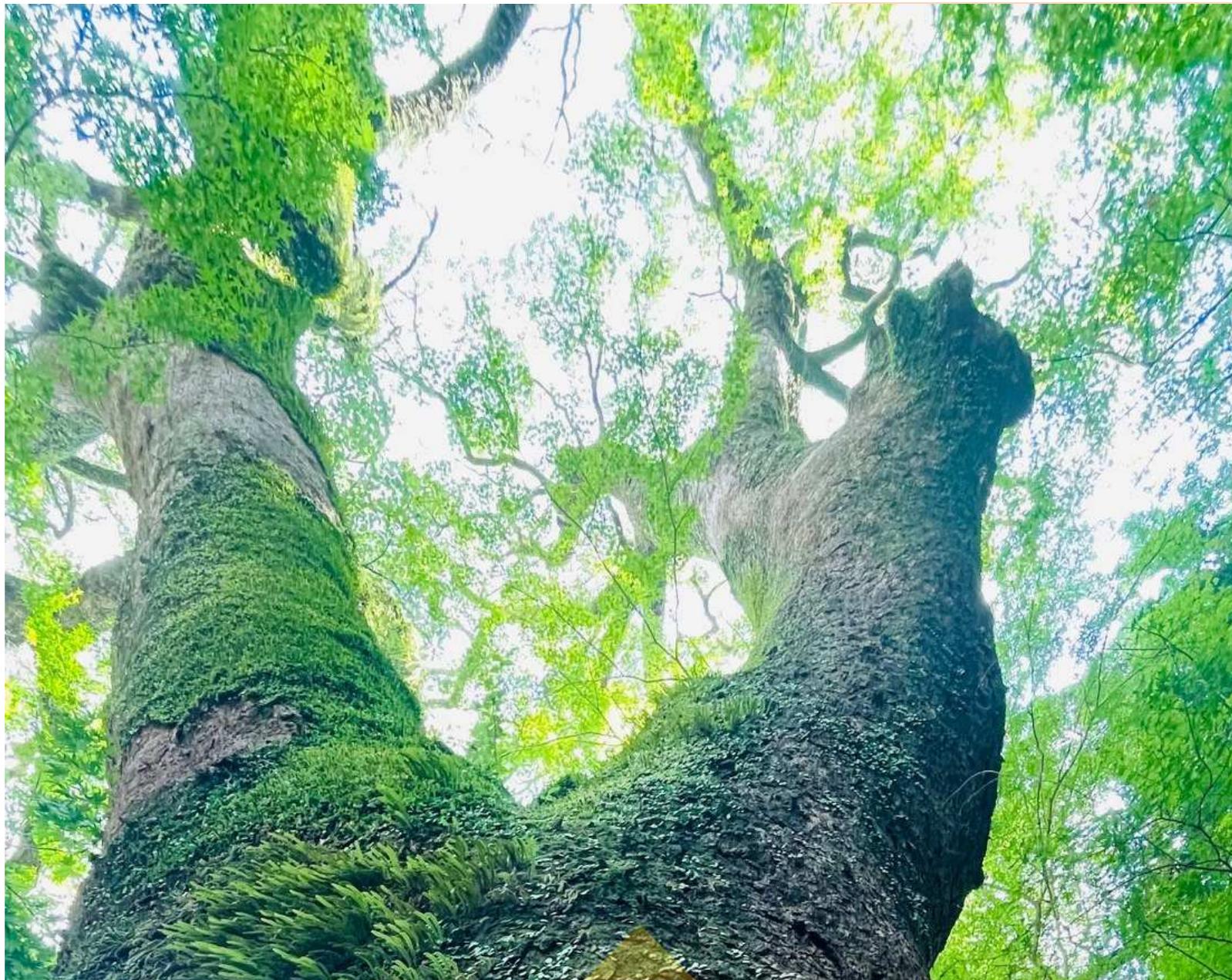
# 健康白書

2024



PURSuing EFFECTIVE USE OF LAND

大東建託リーシング株式会社



# 大東建託リーシングの健康経営 トップメッセージ



当社は、お客さまや従業員およびその家族だけでなく、共に働くパートナー企業の皆さまの健康も大切と考えます。従業員が健やかでいきいきと働くことを経営戦略の一つに位置付けています。経営トップとして健康経営を主導することで、大東建託リーシングを取り巻くすべての方々の笑顔と健康の輪を広げる架け橋となります。

大東建託リーシング株式会社  
代表取締役社長

川原栄司

# 大東建託リーシング健康経営宣言

私たちは、「一人ひとりのお客さまと新しい暮らしを共に創り、人と地域に笑顔と絆を広げる」ことをミッションとしています。ミッション達成のためには、従業員が健康でいきいきと働けることが大切と考え、健康経営の実現を重要な経営戦略の一つと位置付けます。当社は、当社を取り巻くすべての方々の笑顔と健康の輪を広げる架け橋として、従業員がその役割を果たせるよう、「健康づくり」と「環境づくり」に積極的に取り組みます。

# 大東建託グループ健康宣言

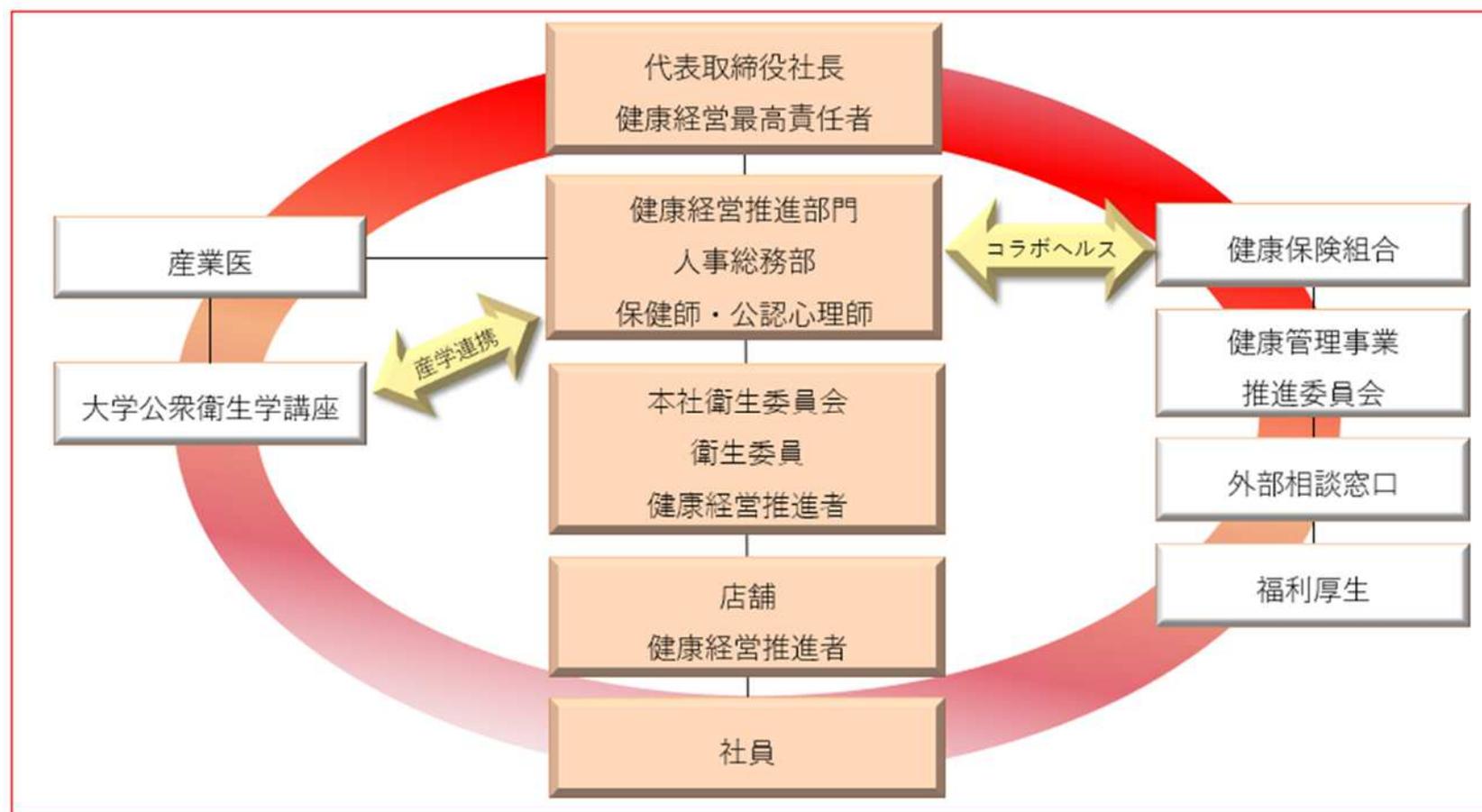
当社グループは従業員一人ひとりの心と体の健康と幸せを財産とし、いきいきと働くことができる職場環境を実現します。

# 健康経営推進体制

当社の健康経営推進体制は、経営トップ主導のもとで構築しています。産業医・保健師の健康管理専門職、働き方改革を推進する人事部門が中心となっています。また当社は全国に240を超える店舗を展開しているため、全店舗がワンチームで健康経営を推進できるよう全店舗に健康経営推進者を配置しています。同時に健康保険組合や大学の公衆衛生学専門家とのコラボヘルスにより健康経営を推進しています。

# 健康経営推進体制

当社の健康経営推進体制は、経営トップ主導のもとで構築しています。産業医・保健師の健康管理専門職、働き方改革を推進する人事部門が中心となっています。また当社は全国に240を超える店舗を展開しているため、全店舗がワンチームで健康経営を推進できるよう全店舗に健康経営推進者を配置しています。同時に健康保険組合や大学の公衆衛生学専門家とのコラボヘルスにより健康経営を推進しています。

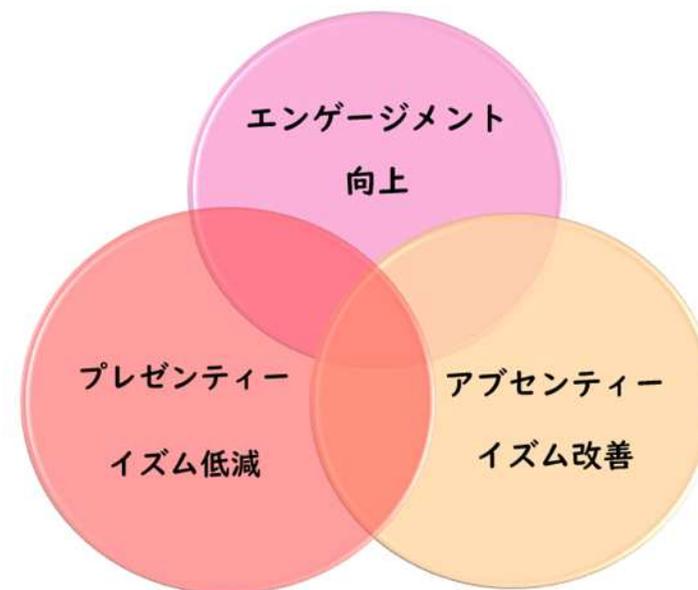


# 大東建託リーシングの健康課題

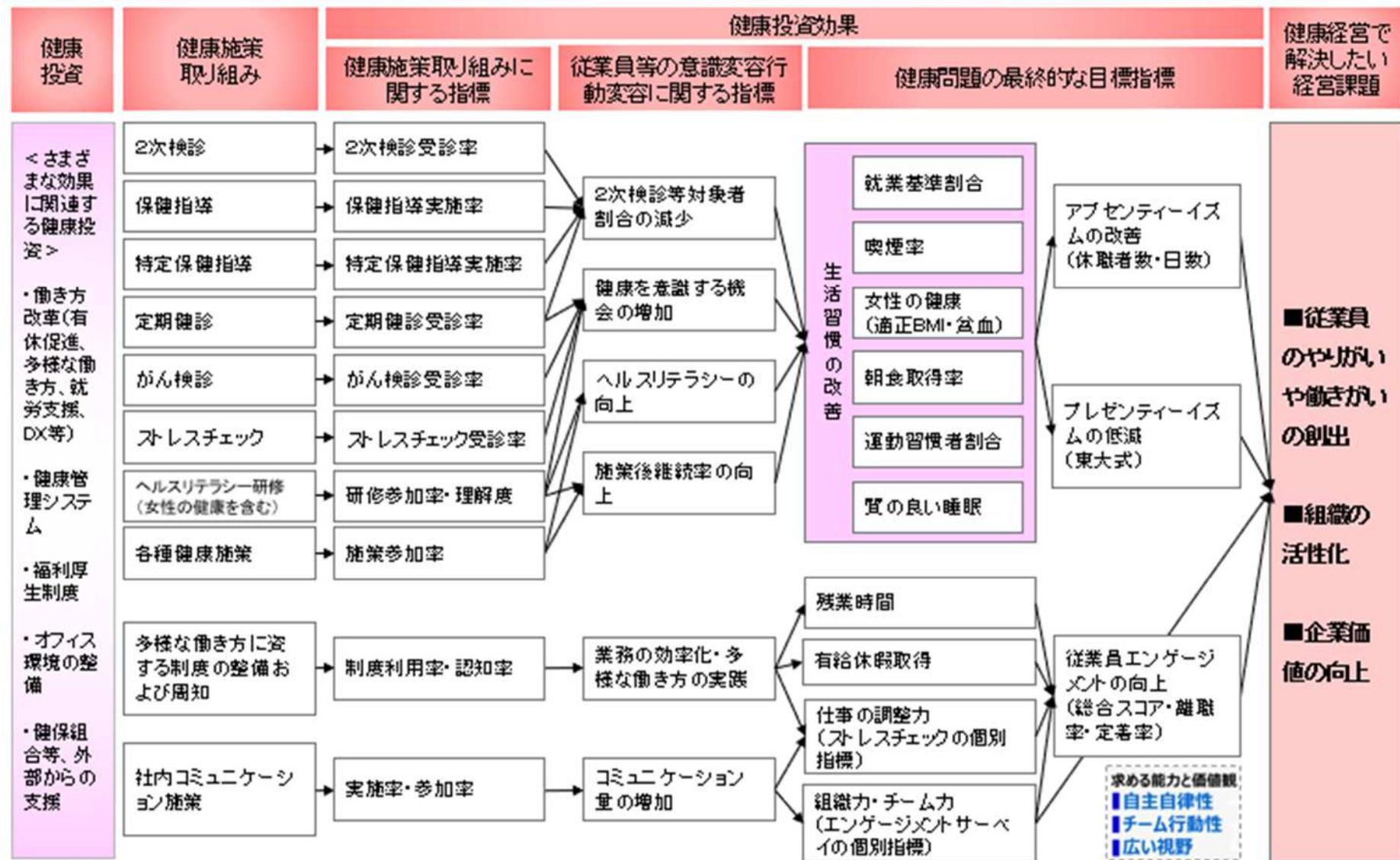
当社は2016年に設立し『お客さまと新しい暮らしを共に創り、人と地域に笑顔と絆を広げること』をミッションとしています。ミッション達成のためには、従業員が健康でいきいきと働き、持てる力を最大限に発揮できるような組織をつくり、ワンチームとなって組織が活性化することが重要であると考えています。

当社は平均年齢30歳代と若く、病気の重症化には至らない従業員が多いですが、健康診断結果とプレゼンティーイズム分析の結果から、若年層からの生活習慣の改善をすることが健康課題の一つと捉えています。また店舗が全国に展開していますが、ヘルスリテラシーの醸成や、コミュニケーションの活性化により、エンゲージメントの向上も課題としています。

そこで、こころと体と働き方のトリプル改善目標（最重要目標）を掲げました。各種健康経営施策の取り組みにより、管理指標としているアブセンティーイズムやプレゼンティーイズム、エンゲージメント等の改善が相乗的に図られることを期待します。効果検証しながら健康経営を実践することにより、従業員が心身共にいきいきとやりがいを持って働き、持続的に企業価値が向上していく『well-being Leasing』を目指しています。



# 健康経営戦略マップ



# 健康経営施策取組指標

健康投資施策の取組状況に関する指標 従業員の意識変容・行動変容に関する指標		2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2025年度 目標
病気の重篤化予防	健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%
	二次（精密）検査受診率	100%	100%	100%	100%	100%
	ハイリスク（就業基準） 保健指導継続率/治療継続率	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%
健康保持・増進	有所見率	46.4%	36.9%	32.3%	36.0%	30.0%
	適正体重維持者率	67.9%	66.3%	67.2%	68.0%	70.0%
	運動実施率	10.6%	16.2%	13.8%	14.0%	18.0%
	朝食摂取率	48.0%	50.9%	51.3%	51.4%	53.0%
	喫煙率	33.4%	34.5%	33.4%	33.2%	30.0%
	十分睡眠が取れている	71.2%	73.9%	70.7%	69.2%	73.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	97.0%	96.2%	95.2%	98.7%	95.0%
	高ストレス者率	10.2%	8.9%	9.3%	8.2%	8.5%
コミュニケーション促進策	花見・スポーツ大会参加率	≥95%	コロナ禍中止	コロナ禍中止	コロナ禍中止	≥95%
	リモート交流会 あそViva実施回数	-	-	93回	44回	60回
	社員会参加率	-	≥95%	≥95%	96.6%	≥95%
	社内コミュニケーション満足度※1	73.0%	75.9%	85.7%	86.3%	87.0%
労働時間の適正化	残業時間	26.9時間	25.4時間	26.3時間	25.4時間	24.0時間
	有給休暇取得率	68.3%	71.2%	74.7%	71.1%	75.0%
	男性育児休業取得率	-	-	72.7%	81.6%	100%
	平均勤続年数	6.3年	6.6年	7.2年	8.1年	11年
リスクマネジメント	労働衛生※2 件数/度数率/強度率	-	-	-	0/0%/0%	0/0%/0%
健康投資額	法定外福利費のうち 医療・健康関連費※3	-	2000万円	2100万円	2200万円	2300万円

# 健康経営施策取組指標

最終的な目標数値	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2025年度 目標
一人当たりの年間医療費※4	317千円	120千円	244千円	274千円	250千円
アブセンティーズム実績値※5(測定人数/回答率)	0.9日 (1481人/100%)	1.3日 (1663人/100%)	1.4日 (1772人/100%)	1.0日 (1646人/100%)	0.5日
プレゼンティーズム実績値※6(測定人数/回答率)	—	—	19.8% (1342人/100%)	20.7% (1293人/100%)	15.0%
従業員満足度調査※7 / エンゲージメント調査※8	64.1点※7	69.5点※7	57.8点※8 (BBB)	60.0点※8 (A)	2030年※8 61.0点(A)以上
ワーク・エンゲージメント実績値※9(測定人数/回答率)	—	—	3.9※10 (1293人/100%)	2.5※11 (1539人/98.5%)	3※12

## 計測方法

○ 健康保持増進施策 : 健康診断全受診者対象

※1 社内コミュニケーション満足している割合 : 従業員満足度調査、エンゲージメント調査上、社内コミュニケーション満足している割合

※2 労働衛生 : 度数率=労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000、労働災害の発生頻度を表す数値、サービス業4.18(令和3年)  
強度率=延べ労働損失日数/延べ実労働時間数×1,000、労働災害の重さの程度を表す数値、サービス業0.16(令和3年)

※3. 法定外福利費のうち医療・健康関連費

: 健康診断・脳ドック関連費1800万円、健康教育費30万円、外部委託費・保健薬・感染症対策費230万円、ストレスチェック・システム経費140万円、

※4 年間医療費 : 2018、2019年度は保険者全体値、2020年以降は単体値

※5 アブセンティーズム実績値 : 私傷病による休職日数を対象従業員人数で割った平均日数

※6 プレゼンティーズム実績値 : 東大1問版、過去4週間の仕事の発揮度合はどれくらいか(0~100%)、年に1回のアンケート調査、100%-値=生産性の損失率

※7.従業員満足度調査 : 2018年~2020年、当社独自の従業員満足度調査総合得点

※8.エンゲージメント調査 : 2021年度より実施、エンゲージメント調査総合得点、DD~AAAの9段階評価

※9.ワーク・エンゲージメント実績値

: ※10.2022年度ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント(短縮版)、※11.2023年度新職業性ストレス簡易調査票、※12.新職業性ストレス簡易調査票

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 全店舗に健康経営推進者

当社は全国に240を超える店舗がありますが、2022年度より健康経営推進のための体制として、全店舗に健康経営推進者を配置しました。

経営計画発表会の場においては、経営層から健康経営推進者へ施策推進に向けたメッセージを発信しています。健康経営推進者は、有給休暇取得促進や残業時間管理、育児や介護休暇取得促進等の職場環境改善に加え、健康診断の受診管理や各種健康施策の進捗や各種研修でのヘルスリテラシー醸成等の健康経営全体を推進しています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

定期健康診断・二次検査100%実施による健康管理と健康ハイリスク者への

## 継続アプローチ

創立時より、定期健康診断をはじめ、二次検査（精密検査）も100%受診を目標に掲げ、従業員の病気の早期発見と健康増進、重症化予防にも取り組んでいます。特に健康診断・二次検査結果が基準値を超えている従業員は、産業医面談を必須としています。二次検査を一度受診するだけで治療中断する従業員も例年20%ほどいるため、リスク管理も含め会社が全店舗の健康経営推進者とともに受診しやすい環境づくりに努めています。全社をあげて二次検査の100%受診を目指し、保健師と健康経営推進者が期日管理を行い、衛生委員会を通じ進捗確認を実施することで、病気を放置しない、また生活習慣の改善による健康増進の組織づくりを行っています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

定期健康診断・二次検査100%実施による健康管理と健康ハイリスク者への

継続アプローチ

## < TOPICS >

健康診断問診票上、朝食の欠食とプレゼンティーイズムやヘルスリテラシーとの関連も明らかとなったため、朝食摂取のe-ラーニングを実施しました。コンテンツは漫画とし、従業員が声の出演をするなど、生活習慣改善へ向けた取り組みを分かりやすく、親しみやすいように工夫し実施しました。同時に健康アプリ登録促進と、乳酸菌飲料配布のキャンペーンも実施しました。その結果、e-ラーニングとキャンペーンの参加率は97%、満足度80.5%であり、朝食摂取に意欲的でした。今後もヘルスリテラシー改善へ向けた取り組みを継続していきます。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## がん対策推進企業アクションへ参画、Working RIBBONにも参画し女性の健康を推進

当社の医療費において、がん治療の占める割合が増加しているため、若年層からがんへのリテラシーを高めるための研修を実施しています。がん研修参加率は92.5%で、「がんについてよく理解できた」「家族のがんと重ねて考えられ満足」等の声がきかれています。がん対策推進企業アクションと同時に、当社は従業員の4割以上が女性従業員のため、女性特有のがんへの啓発としてWorking RIBBONにも参画しています。定期健康診断とともにがん検診を受けることが出来る仕組みや、二次検査も就業時間内で受診可能な仕組みを整えているため、研修後にはがん検診や二次検査を積極的に受診するなどの行動変容へ繋がることを期待しています。早期にがんが発見された場合の治療との両立支援策の策定、両立支援コーディネーター配置により就労支援を推進しています。

### < TOPICS >

健康診断などの結果から、女性従業員の健康とプレゼンティーズムの損失に関連があることがわかってきました。そこで女性特有の健康に関するリテラシーを高めることで生活習慣の改善のなどに繋がり、持てる力を十分に発揮されることを目的に、全従業員向けと管理職向けの研修を開催しました。研修参加率は共に97%であり、当社独自の事後アンケートによる理解度も90%以上でした。引き続き、いきいきとパフォーマンス高く、また長く勤務できる職場づくりを目指します。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

がん対策推進企業アクションへ参画、Working RIBBONにも参画し女性の健康を推進



当社の医療費において、がん治療の占める割合が増加しているため、若年層からがんへのリテラシーを高めるための研修を実施しています。がん研修参加率は92.5%で、「がんについてよく理解できた」「家族のがんと重ねて考えられ満足」等の声がきかれています。がん対策推進企業アクションと同時に、当社は従業員の4割以上が女性従業員のため、女性特有のがんへの啓発としてWorking RIBBONにも参画しています。定期健康診断とともにがん検診を受けることが出来る仕組みや、二次検査も就業時間内で受診可能な仕組みを整えているため、研修後にはがん検診や二次検査を積極的に受診するなどの行動変容へ繋がることを期待しています。早期にがんが発見された場合の治療との両立支援策の策定、両立支援コーディネーター配置により就労支援を推進しています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 三大疾病リスク検査補助金

2021年より、脳血管疾患の予防を目的とした検査補助として、一定の年齢を超えた従業員への脳ドック検査の補助金を支給していました。しかし、脳血管疾患だけでなく、これまで以上に病気の早期発見・治療に重きをおくため2023年度からは、がん・脳卒中・心臓病の日本人の三大疾病検査に対する補助金制度へ見直しを行いました。健康保険組合の補助金に加え、当社独自の追加補助金制度を実施しています。若年層にも補助金対象者が広がり、特に家族に三大疾病を患っている方がいる従業員からは「受けてみたかった」「受けてよかった」など満足の声が聴かれ、ヘルスリテラシー醸成にも繋がっています。

## 就業時間内禁煙と禁煙成功者へのインセンティブ付与、禁煙イベントの開催

従来より課題であった喫煙率を低減させるため、就業時間内は禁煙とすることで、喫煙率低下と受動喫煙、サードハンドスモークの防止にも努めています。健康保険組合とのコラボヘルスにより、禁煙達成者と禁煙応援者へもインセンティブ付与を実施、禁煙補助剤安価販売、好事例紹介等、禁煙に取り組める体制を整備しています。また肺年齢測定とスワンスワンデー※の開催により、禁煙チャレンジの声も聞かれており、今後も喫煙率低下に努めていきます。

※スワンスワンデーは、禁煙推進学術ネットワークの定めたスワンスワン（吸わん吸わん、数字の2をスワン=白鳥に見立てた）で禁煙を!の取り組みです。当社では毎月22日の禁煙チャレンジを推奨しています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 運動習慣の向上、座りすぎ・腰痛予防企画参加

従業員の健康づくりの一環として、健康アプリ『QOLism』を推奨しています。スポーツ庁「Sport In Life」にも登録し「生活の中にスポーツを」の考えのもと、同アプリによる身体の計測や健康診断結果との連動、AIによる心の状態を声で診断など身体の状態を知るページから、運動コンテンツで、気軽に取り組める運動からしっかり筋力パワーアップのコースなどの身体メンテナンスを実施し、体づくりや生活習慣病の改善とストレス発散、医療費の抑制などを期待しています。毎年秋には、ウォーキングキャンペーンが開催され、各個人やチーム制で参加することができます。フランチャイズ店へもウォーキングキャンペーンを同時開催し、サプライチェーンへも健康経営の取り組みも呼び掛けています。



# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 運動習慣の向上、座りすぎ・腰痛予防企画参加

### < TOPICS >

厚生労働省「健康調査」に参加し、体力測定や活動量計による座りっぱなし時間の測定を実施しました。就業時間内に座りすぎの従業員が多く、将来の腰痛予防や疾病予防に繋がるよう、30分に1度立ち上がるような「ちょこちょこ活動」など日常生活の中で座りすぎを防止し、運動習慣の定着を推奨することで、プレゼンティーイズムの低減を目指しています。本調査には、本社従業員の約6割が参加し、自身の座りっぱなしが明らかとなったことで、「運動習慣をつける気持ちになった」等多くの満足の声がありました。



あなた専用のチャレンジコース



あなたの目標消費カロリーからセレクトされたコースです。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 全国の店舗でストレスチェックの実施、公認心理師の配置、集団分析の実施

50名以上の事業所で実施義務のあるストレスチェックを、当社は50名未満の240を超える全店舗で実施しています。ストレスへの気づきとセルフケアコンテンツの充実、公認心理師の配置、産業医面談、社内外相談窓口周知等を行っています。集団分析結果は経営層へも共有し、職場環境改善の一翼も担っています。

## 風通しの良い職場環境づくり・コミュニケーション活性化『あそViva』『社員会』開催

日本全国の店舗間の横断的交流を深め、人と人との繋がりを大切にする組織づくりと、自由に交流・会話ができる企業文化・社内風土の変革を目的として経営トップも参加するリモート交流会『あそViva』を開催しています。本取り組みは年間90回以上開催され、71%が満足と回答しており、職制も超えた交流の機会となっています。

また従業員の”健康促進”と”交流”が目的の『社員会』は95%以上の従業員が参加し、普段接することのない従業員同士が交流する機会となっています。開催日によってはクリスマス会となったり、海外拠点もオンラインで結んだりするなど、「大いに盛り上がった」との声も寄せられ、コミュニケーション活性の場となっています。2023年度からは、コロナ禍以前の対面式に戻ることでスポーツ大会等が開催される予定となっており風通しのよい職場づくりを目指しています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

当社は様々なお客さまのニーズに応える上で、多様な従業員が持てる力を最大限発揮できるように、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを進めています。多様性を理解するための研修をはじめ、ワークライフバランスを保つための時間単位の有休やフレックス勤務、積み立て有給（サポート有給）、これから様々なライフイベントを迎える世代へ法律で定められた以上の家族休暇制度として育孫休暇、パパ育休、介護休暇や不妊治療休業・補助金制度等を整備し、働きやすい職場づくりを推進していきます。

### < TOPICS >

育孫休暇は2022年に創設した制度です。小学校卒業までの孫がいる従業員に対し、年5日を限度に特別休暇（有給）を付与します。利用した従業員からは好評を得ており、今後も柔軟な働き方が出来るよう、従業員の声を聴きながら職場づくりをしていきます。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 労働安全衛生に関する取り組み(リスクマネジメント)

本社では50名を超える従業員が勤務しており、毎月衛生委員会にて、労災についての協議や衛生に関する審議等実施しています。そのほか、社内規定にリスクアセスメント事項を掲載し、勤務中の座位時間の長さ起因する腰痛の予防やPC作業での眼精疲労等の予防に関する研修、また安全配慮に関する研修、衛生基準に則った快適職場づくりを目指し職場巡視等を実施しています。実施内容は、全従業員に向けて毎月発信し、共有できる体制を整えています。

## 従業員の安全と地域貢献としてのAED(体外式除細動器)設置

従業員の健康への取り組みを地域にもつなげるため、全国240を超える店舗にAED(体外式除細動器)を設置しています。健康保持の活動を行いながら、オーナーさまやお客さま、ステークホルダーの皆さまをはじめとした地域の皆さまの命を救う活動の一助となることを願っています。

## 相談窓口の設置

従業員が安心して働けるような環境を構築するため、様々な相談窓口を開設しています。社内では産業医・保健師相談、カスタマーハラスメント相談、コンプライアンス窓口、健康保険組合とのコラボによる社外の気24時間無料健康相談やメンタルヘルス面談などがあり、社内掲示板や掲示物などで周知を図り、いつでも相談できる体制を整えています。

# 社外からの認定・表彰

## < 健康経営優良法人 >

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、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。当社は2年連続し2023年も健康経営優良法人に認定されました。今後も経営トップ主導の元、健康経営に積極的に継続的に取り組みます。※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



## < えるぼし >

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定制度で、認定は厚生労働大臣より送られます。当社は2022年、えるぼしに認定されており今後も女性活躍を推進します。



# 社外からの認定・表彰

## < パートナーシップ構築宣言 >

「パートナーシップ構築宣言」は、経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとして創設された仕組みです。新たなパートナーシップを構築することを「発注者」の立場から企業の代表者の名前で宣言するものです。当社は、2022年パートナーシップ構築宣言を行い、グリーン化や健康経営、取引先との振興基準遵守など、サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めていきます。



## < スポーツエールカンパニー >

スポーツエールカンパニーは、スポーツ庁が「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進しスポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定しています。



# 社外からの認定・表彰

## < がん対策推進優良企業 >

がん対策推進企業等連携推進業務(がん対策推進企業アクション)は、厚生労働省の委託を受け企業・団体の従業員や家族の方の検診受診率50%をめざす国家プロジェクトです。2023年3月現在4500社が参画しています。当社は、がん対策推進企業アクションより、従業員へのがん対策へ取り組まれたパートナー企業として令和4年度「優良企業表彰」をうけています。

