

北海道スバル「健康経営宣言」

北海道スバルは、社員が健康で、いきいきと仕事に取り組める職場環境づくりに努め、社員とその家族の健康維持・増進活動を全力でサポートして行きます。

社員とその家族が心身ともに健康であることにより、社員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し、職場の生産性の向上並びに組織の活性化につながると考えます。

当社は、「健康経営」の実践に向け、社員・会社・労働組合・健康保険組合が連携し、「北海道スバルに関わる全ての人の人生を豊かにする」を働く意義とした、「No SUBARU, No Life, in Hokkaido!!!」を会社のビジョンとし、職場環境の改善を推進して行きます。

社員の健康とワークライフバランスの充実により、豊かな気持ちと笑顔にあふれた対応で、お客様のカーライフに寄り添い、笑顔と信頼を育むことにより、お客様にとってかけがえのないパートナーを目指します。

北海道スバル株式会社
代表取締役社長 清水 達夫





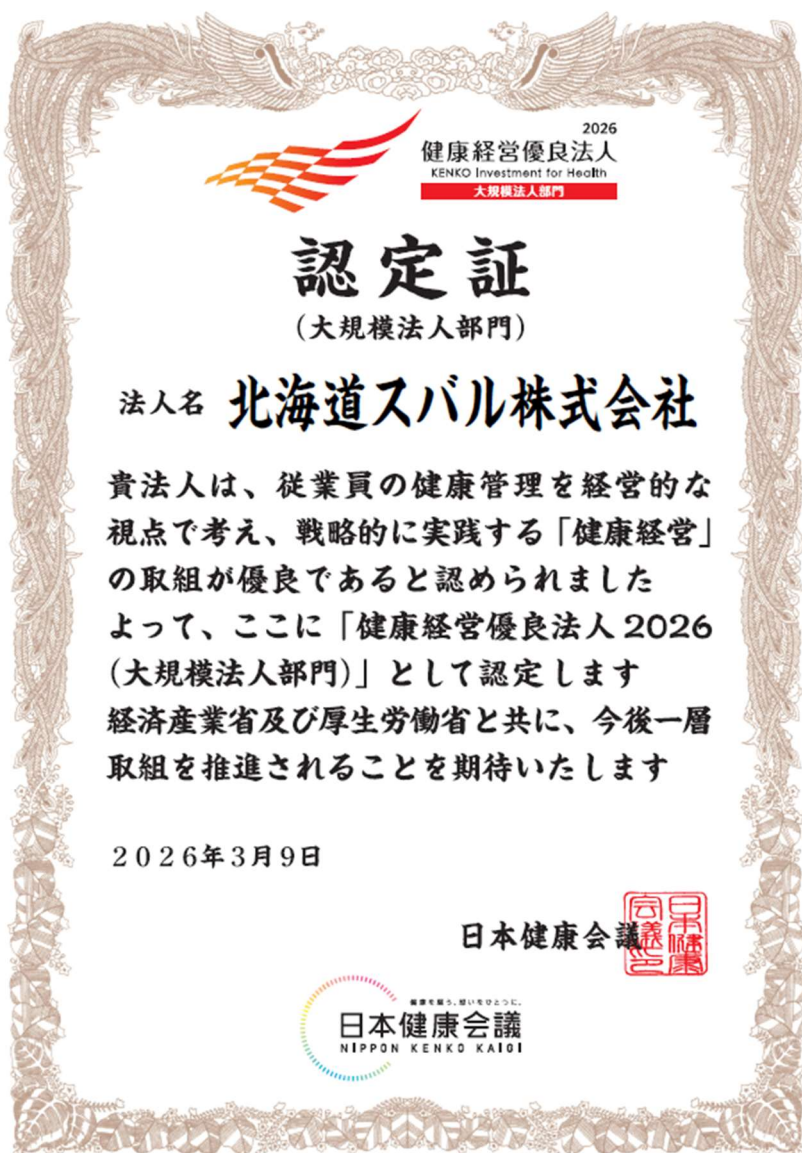
2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

北海道スバルは2026年「健康経営優良法人」の認定を受けました。

弊社は2026年3月9日、健康経営に取り組む優れた法人として、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人」に認定されました。

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り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みのもとに、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。

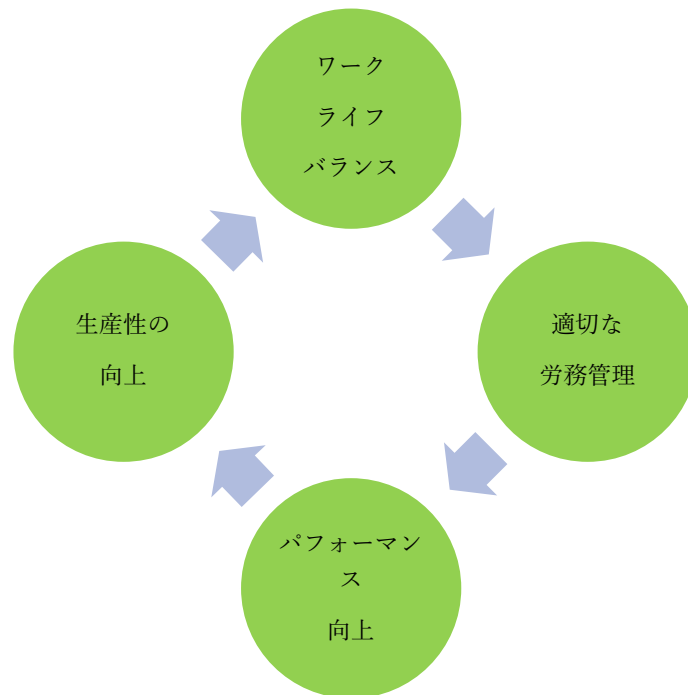
弊社は最高健康経営責任者（CHO）のもと、社員が健康で、いきいきと仕事に取り組める職場環境を整え、健康維持・増進に全社一丸となって取り組みます。



◆重点取組み◆

1. メンタルヘルス対策

- ・ ストレスチェック全社実施、エンゲージメントサーベイを年1回実施
- ・ 年次有給休暇10日以上の取得を推奨
- ・ 労働組合と連携し、サークル活動を支援及び参加推奨
- ・ 精神科が専門分野である産業医を選任、面談、健康相談、健康診断チェック、職場巡回を行います。
- ・ ハロー電話相談（SUBARU 健保と連携し24時間接続可能な電話相談）
- ・ ワークライフバランスの推進



2. 労働環境の改善

- ・ 工場の熱中症対策として、スポットクーラーを増設・ウォーターサーバー設置・塩分補給支援等
- ・ 冬期間の防寒着の定期支給や除雪等も極力外注依頼し負担軽減
- ・ インフルエンザ予防接種補助
- ・ オフィス自動販売機の社員価格設定
- ・ AEDの全店舗配備（日本ライフセービング協会さんからご協力頂きAED講習実施）
- ・ 全社員チャレンジセーフティリー無事故・無違反を目指す交通安全運動へ参加
- ・ 新人事制度「顧客志向：お客様笑顔を増やす」「チームプレー：役割を果たしチームに貢献」「プロ意識：自らチャレンジし、成長しつづける」「仲間との信頼関係：お互いを尊重し喜びを分かち合う」をスタッフの基本行動として、一人ひとりがやりがいを持って働ける環境改善
- ・ 全社方針会議・安全衛生委員会・経営会議において、健康経営を課題とした、施策・成果の評価と改善検討を行い、SUBARU 健保とグループ一丸となった健康経営の実現

3. 生活習慣病予防

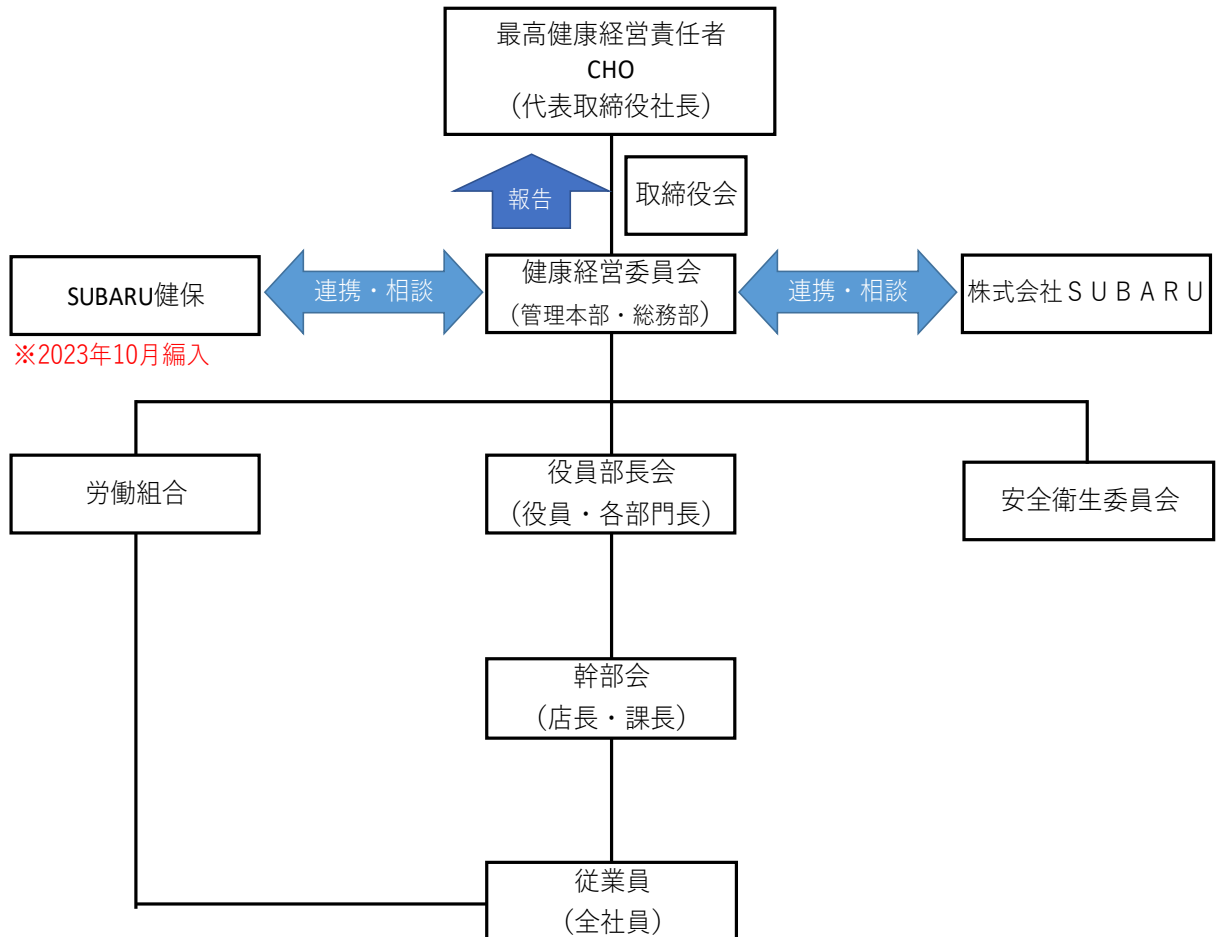
- ・ 健康診断 100%受診、日帰りドック後の再検診の実施率を上げる
- ・ 健康推進アプリを推奨、万歩計でのランキングキャンペーン実施
- ・ 朝のラジオ体操の推奨
- ・ コナミスポーツ会員（社員のヘルスケア）

4. 受動喫煙対策・禁煙の推進

- ・ 完全分煙と共に、コロナ対応で人数制限のもと使用
- ・ 禁煙外来補助等啓蒙活動による喫煙率低減
- ・ 禁煙キャンペーン（SUBARU 健保と連携）



❖ 健康経営推進体制



❖ 健康課題

1. 健康課題と主な効果検証指標

重点取組課題	設定 KPI	2025 年目標	2024 年実績	2023 年実績
生活習慣病予防対策	1 定期健康診断受診率	100%	100%	100%
	2 健康診断後再検査受診率	60%	51%	58%
	3 ※ 特定保健指導実施率	60%	-	59.1%
	4 腹囲リスク保有率	35%	35.7%	39.5%
	5 運動習慣者率	20%	18.7%	19.5%
喫煙対策	6 喫煙率	35%	39.7%	42.9%
メンタルヘルス対策	7 ストレスチェック受診率	100%	94.5%	94.7%
	8 ※ 仕事のパフォーマンス総合評価 プレゼンティーズム	95%以上	92.9%	93.2%
	9 ※ エンゲージメントサーベイ ワークエンゲージメント	60.0(A) 2025 年目標	53.1(BB)	51.7(B)
	10 平均有給取得日数	13 日	12 日	11.6 日
健康維持・増進教育	11 管理者への教育（特にメンタル）	年 1 回実施	実施	実施
	12 女性社員の健康維持・増進取り組み	年 1 回実施	実施	実施

※2023 年 10 月の健康保険組合編入の影響で

該当年度の特定保健指導実施率のデータが入手できず、未記載

※仕事のパフォーマンス総合評価：WLQ-J 米国タフツ大学が開発したプレゼンティーズム調査票で、独自のアルゴリズムを用いて業務遂行能力の低下率（%）を算出します。

※エンゲージメントサーベイ：リンクアンドモチベーション社のモチベーションクラウド使用し年 2 回調査

エンゲージメント指数 60 以上：自ら課題を解決することができるチーム状態を目指している。

社会心理学を背景にし、網羅的に設問項目を設定、全社視点（8 領域・32 項目）、及び現場視点（8 領域・32 項目）で構成。

スコアは同サービスを利用している他社の全国平均を 50 とした偏差値

2. 具体的対策

1) 生活習慣改善

- 朝のラジオ体操の推進
- 健康推進アプリ（MY HEALTH WEB）万歩計ランキング実施

2) 喫煙対策

- 禁煙デーの設定
- 禁煙外来費用補助（達成者に限り）
- SUBARU 健保連携し禁煙キャンペーン

3) メンタルヘルス対策

- 労働組合と連携し、サークル活動を推奨
- 高ストレス者への専門医検診
- 産業医の選任及び相談窓口の設置
- 産業医によるメンタル研修開催（1 回／年）

4) 女性向けの健康維持・増進取り組み

- 女性社員向けの健康課題対策研修 (1回/年)



❖ 健康増進・コミュニケーション機会の創設

当社では、従業員の健康とコミュニケーションの促進を目的として、労働組合と連携し、野球部、モータースポーツクラブ、釣り部、サバゲー部など様々なサークル活動の支援を実施しています。

野球部



モータースポーツクラブ



釣り部



社員のお子様参加でちびっこ車の塗装体験



お互いの家族を知ることによる社員同士のコミュニケーション促進を目的としています。