

株式会社ルネサンスの健康経営

-健康のプロフェッショナル”を目指すルネサンスの健康経営戦略-



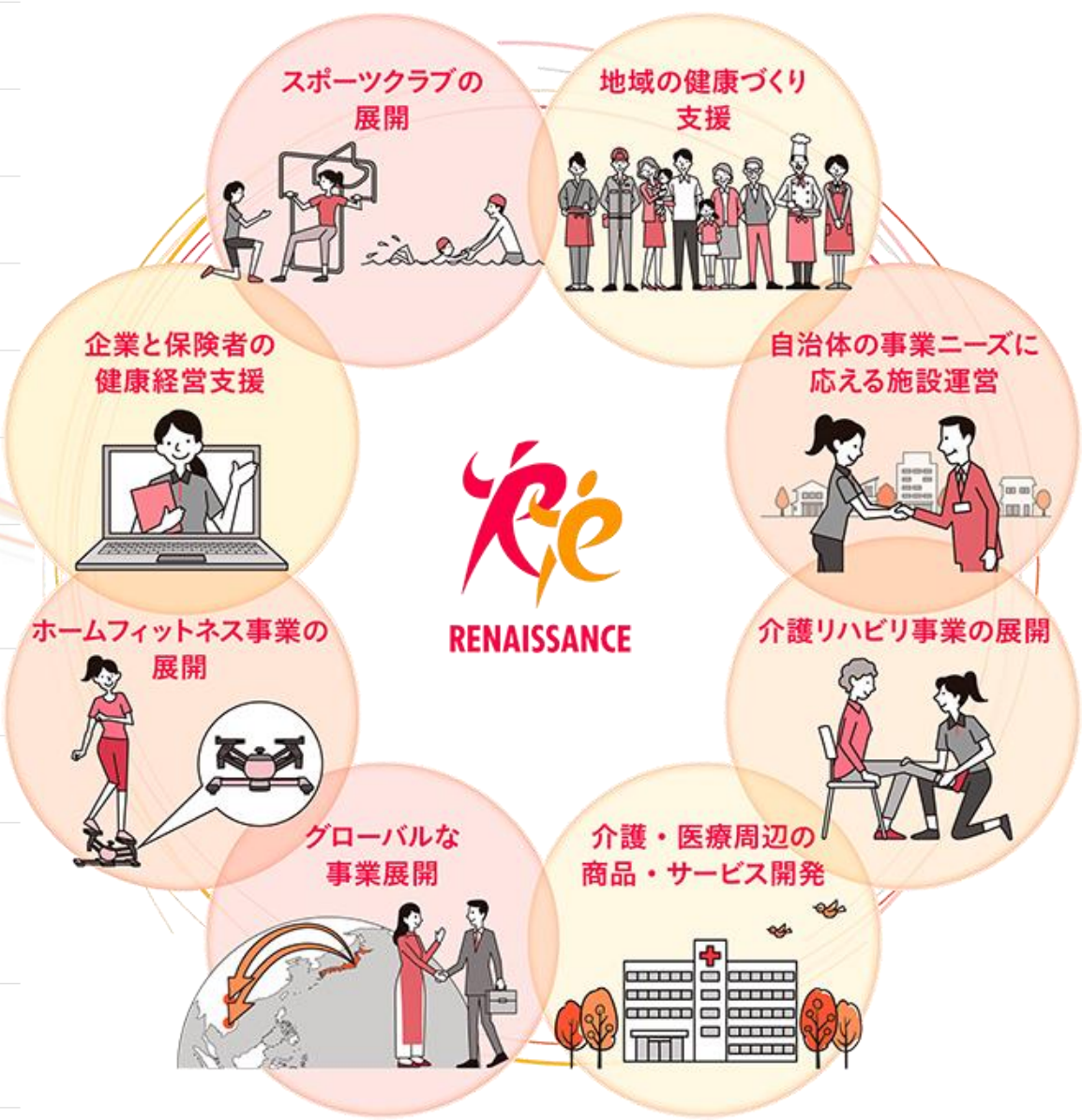
2025年7月4日
株式会社ルネサンス
マーケティング推進本部
人事部 労務厚生チーム 専任課長 竹村 紀子

1. 会社概要
2. 健康経営推進体制
3. 重点取り組みと創意工夫(運動・アプリ・リテラシー)
4. 今後の展望について

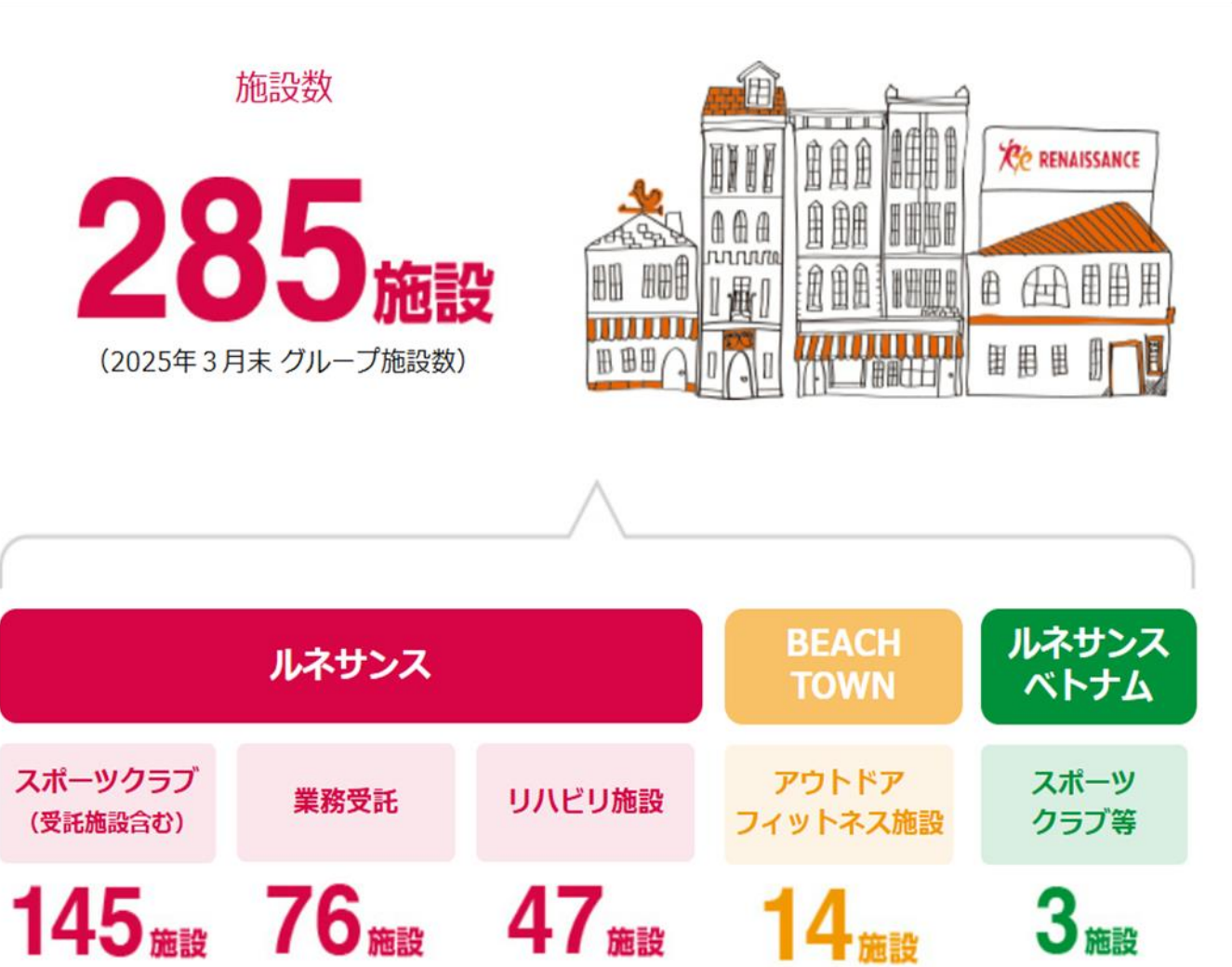
1. 会社概要

ルネサンスについて「事業概要～人生100年時代を豊かにする健康のソリューションカンパニー～」

商号	株式会社ルネサンス
本社	〒130-0026 東京都墨田区両国2-10-14 両国シティコア 3階
創業	1979年10月8日
設立	1982年8月13日
資本金	32億1,035万円
決算期	3月末日
主な株主	DIC株式会社、AAGS S3, L.P.、 SOMPOホールディングス株式会社、住友生命保険相互会社
従業員数	1,958名（2025年3月31日現在）
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ
事業内容	フィットネスクラブ、スイミングスクール、テニススクール、ゴルフスクール等の スポーツクラブ事業、自治体や企業等での健康づくり事業、介護リハビリ事業、ホ ームフィットネス事業、他関連事業
連結子会社	株式会社BEACH TOWN RENAISSANCE VIETNAM INC.



全国に広がるルネサンス



企業理念

「生きがい創造企業」

わたしたちルネサンスは「生きがい創造企業」として
お客様に健康で快適なライフスタイルを提案します。



「Renaissance」の「Re」をモチーフとして元気ある二人の人間を表現しています。
お客様、すべてのステークホルダーと、従業員が伴走しているイメージです。

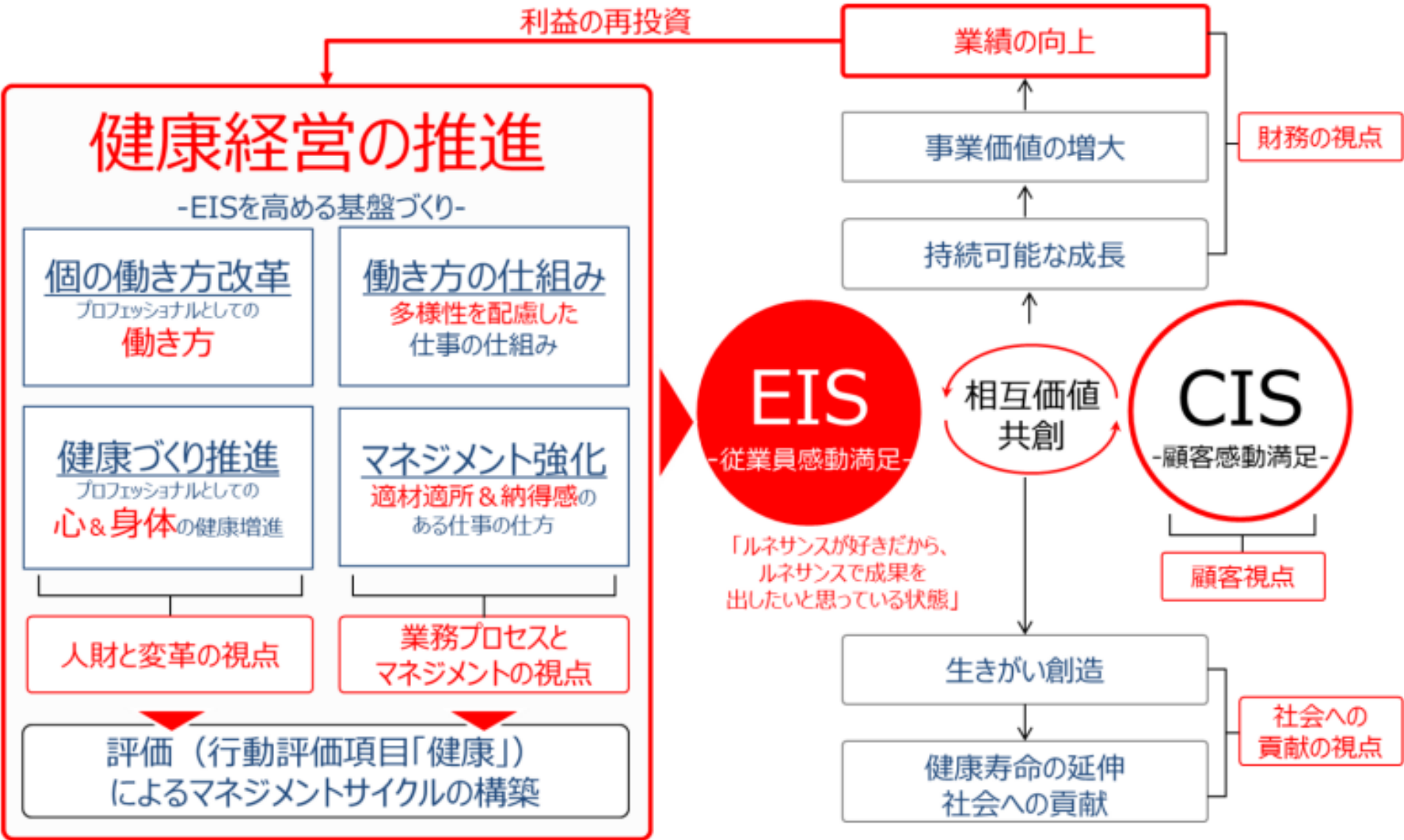
2. 健康経営推進体制

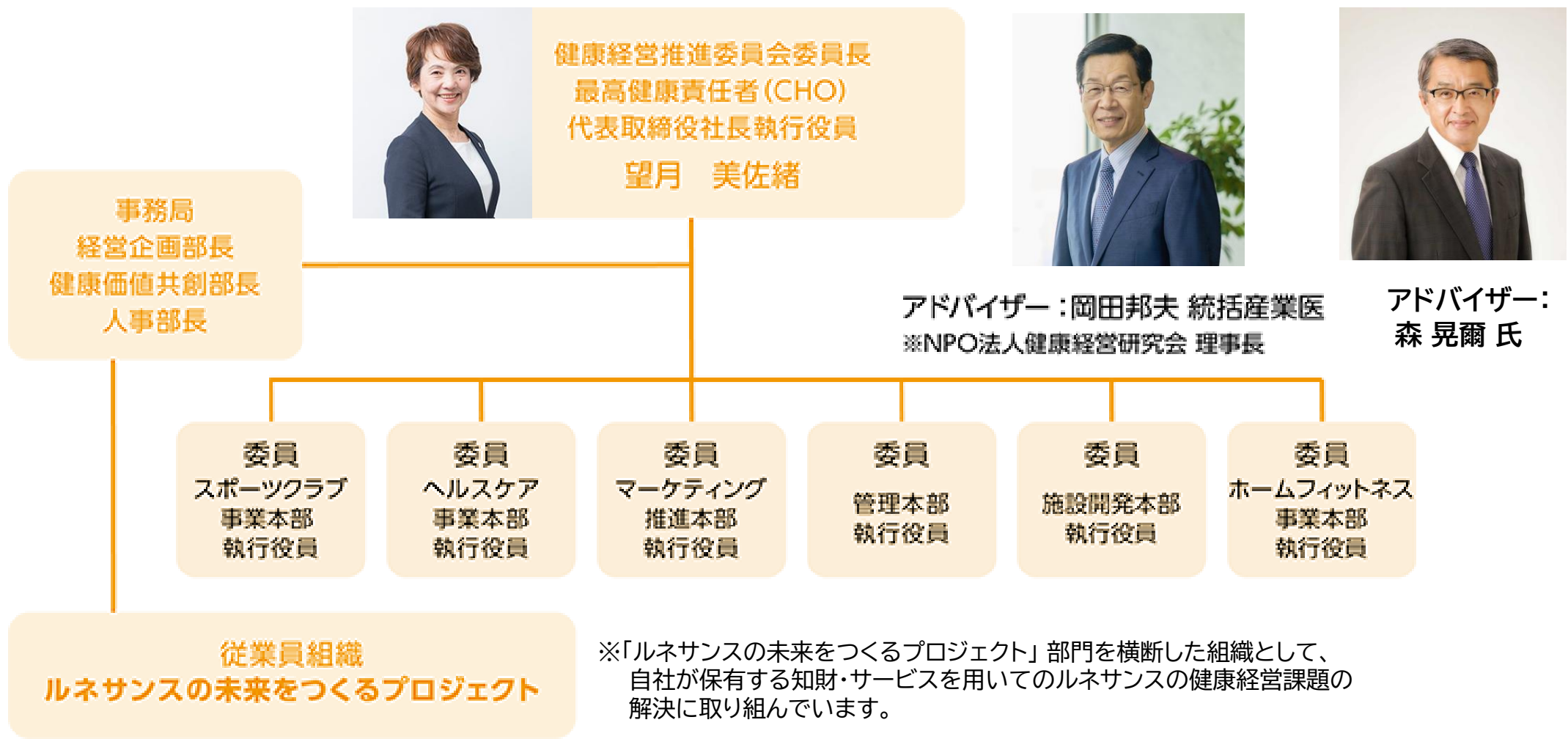
健康経営宣言

ルネサンスは「生きがい創造企業」の企業理念に基づき、健康づくりを通じてお客様
お一人おひとりの生きがい創りに取り組んでおります。そのためには、まず従業員自らが
プロフェッショナルとして心身ともに健康な状態で、且つ「生きがい」をもって働くことが、
何よりも重要であると企業行動指針や求める人材像の中で位置づけております。

わたしたちは健康経営宣言のもと、従業員への積極的な健康づくり支援と組織的な働き方改革を
尚一層推進し、お客様の「生きがい創り」のお役に立つことで社会に貢献してまいります。

ルネサンスの企業理念である「お客様に健康で快適なライフスタイルを提案する」ためには、従業員自身が
心身ともに健康で、いきいきと働いていることが不可欠です。そこで、会社が従業員の健康づくりを支援
することにより、経営面にも大きな効果が期待できる「健康経営」を推進しています。
代表取締役社長執行役員の望月美佐緒が最高健康責任者(CHO:Chief Health Officer)に就任し、
「ルネサンス健康経営宣言」を制定しています。



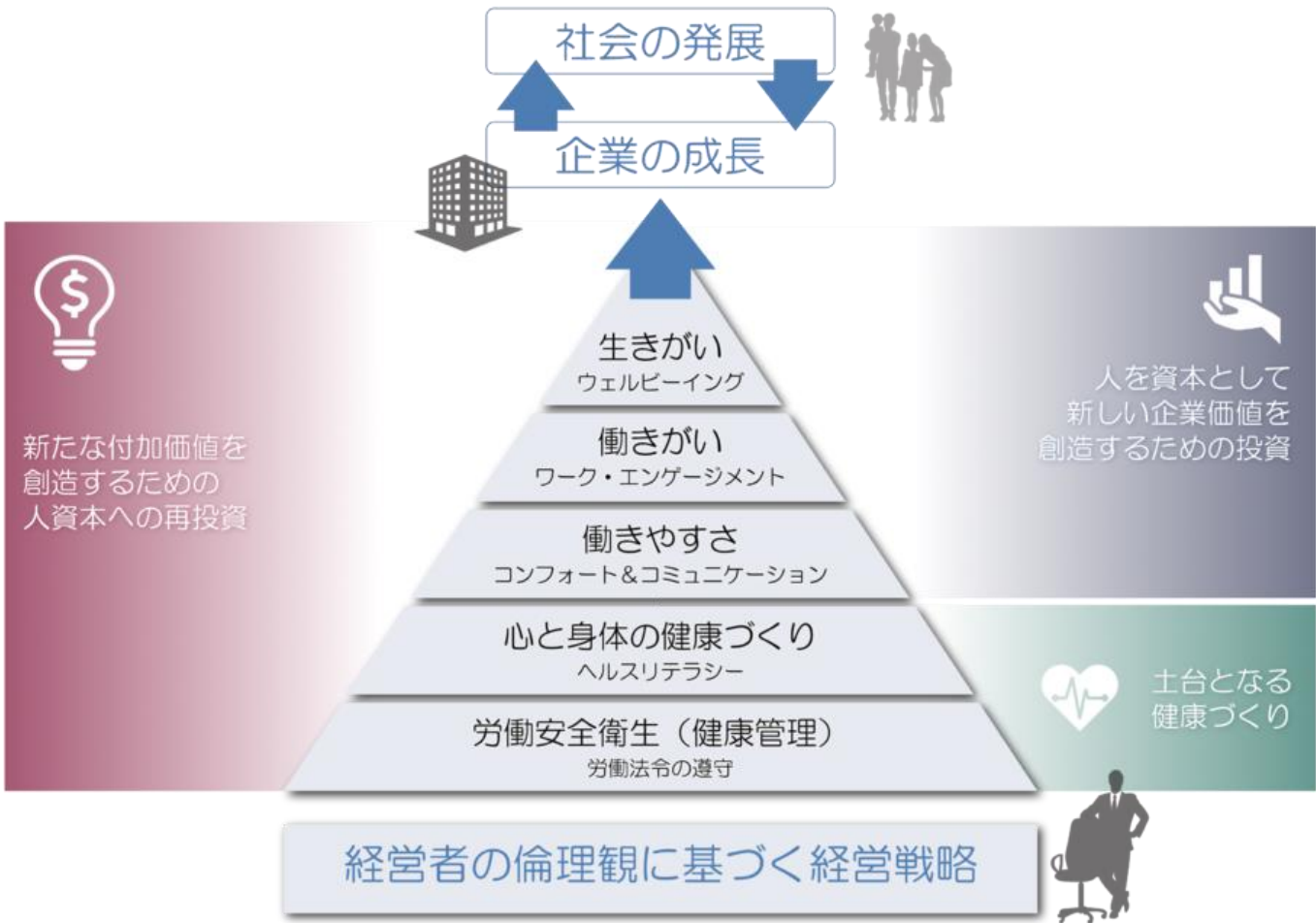


経営トップと各事業部門の役員による「健康経営推進委員会」に「ルネサンスの未来をつくるプロジェクト」※を加え、各事業や機能部門が主体的に健康経営に関与、連携を図り、実行力をあげるための体制づくりを行っています。
なお、アドバイザーとしてNPO法人健康経営研究会理事長 岡田邦夫氏に統括産業医に就任いただいております。

ルネサンスの健康経営「目的」

健康経営とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても 大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。今後は、「人という資源を資本化し、企業が成長することで、社会の発展に寄与すること」が、これからの企業経営にとって、ますます重要になっていくものと考えられます。

NPO法人健康経営研究会(2021年)



▼(参考)ルネサンスの取組み例

テーマ	取組み例
生きがい	企業理念、企業行動指針
働きがい	Wevox、表彰、評価、昇格、キャリア、公募、社外留学
働きやすさ	Wevox、テレワーク、自己選択型時差勤務、地域限定正社員制度、キャリアデザイン休暇、YLP休暇 介護、不妊治療等と仕事の両立支援、時間単位有給休暇、休憩2時間可
心と身体の健康づくり	ストレスチェック、勤務間インターバル、カロママプラス、ROL福利厚生プラン、禁煙費用支援、ハラスメント防止教育、メンタルヘルス教育
労働安全衛生	労働時間管理(時間外労働・有給休暇取得のモニタリング)、労働環境管理(衛生委員会)、健康管理(定期健診)

出典:NPO法人健康経営研究会、健康長寿産業連合会、健康経営会議実行委員会

ルネサンスの健康経営「令和6年度 健康経営優良法人認定制度 結果」

令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ルネサンス

英文名：RENAISSANCE INCORPORATED

■加入保険者：全国健康保険協会 東京支部

■所属業種：サービス業

上場

総合順位47位
★上場のみ32位
★サービス業4位

①健康経営度評価結果

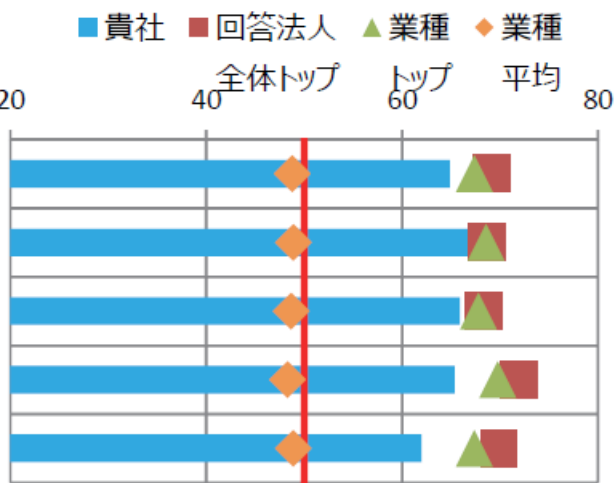
■総合順位：1～50位 / 3869 社中

■総合評価：64.9 ↑2.4 (前回偏差値 62.5)

※「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

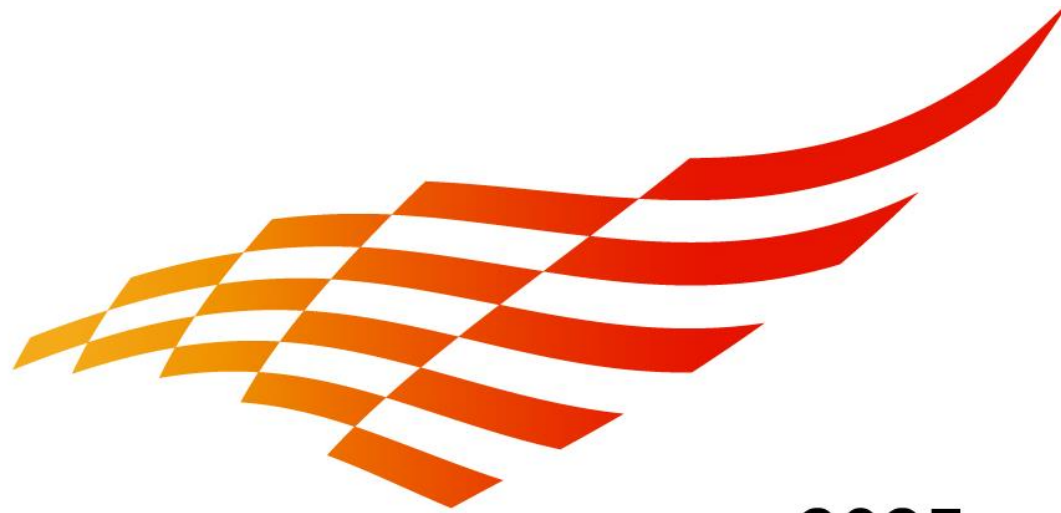
側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.9	69.2	67.4	48.8
経営理念・方針	3	66.9	68.7	68.6	48.9
組織体制	2	65.9	68.3	67.8	48.7
制度・施策実行	2	65.4	71.9	69.8	48.3
評価・改善	3	62.0	69.9	67.4	48.9



側面	項目	対応Q番号	評価 (偏差値)			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・健康経営の戦略	Q17、Q19	62.9	64.0	64.0	49.3
	情報開示・他社への普及	Q18、Q21、Q22	69.5	72.0	71.6	48.6
組織体制	経営層の関与	Q24、Q25	65.8	71.1	71.1	50.1
	実施体制	Q26、Q27、Q28、Q30、Q31	64.0	67.1	66.2	48.3
	従業員への浸透	Q32、Q33、Q34	63.5	63.5	63.5	48.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q35、Q36、Q37、Q38、Q39	60.6	68.4	67.1	47.5
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q40、Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49	67.5	72.2	71.1	48.9
	保健指導	Q50、Q51、Q52	54.3	65.3	65.3	47.8
	生活習慣の改善	Q53、Q54、Q55、Q64、Q65	64.7	69.9	69.9	49.2
	その他の施策	Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63	63.5	72.2	72.0	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック、活性度の指標	Q66、Q67、Q68、Q72	64.9	70.6	66.7	49.3
	労働時間・休職	Q69、Q70、Q71	52.0	68.5	65.8	48.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q73、Q74	58.0	75.5	75.5	49.1

■ 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	66.5	48.4	Q36、Q37、Q40、Q41、Q42、Q43、Q53、Q54、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	57.6	48.1	Q38、Q50、Q51、Q52、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	58.5	48.1	Q39、Q59、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	49.3	Q55、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	63.9	49.4	Q56、Q57
6	休職後の職場復帰、仕事と治療の両立	60.9	48.3	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	63.4	48.9	Q44、Q58、Q69、Q70
8	仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	68.9	49.1	Q45、Q46、Q47
9	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	49.3	Q48、Q72
10	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.6	47.4	Q63
11	従業員の喫煙率低下	62.5	49.7	Q64、Q65、Q66(b)



2025

健康経営優良法人

KENKO Investment for Health

大規模法人部門

ホワイト500



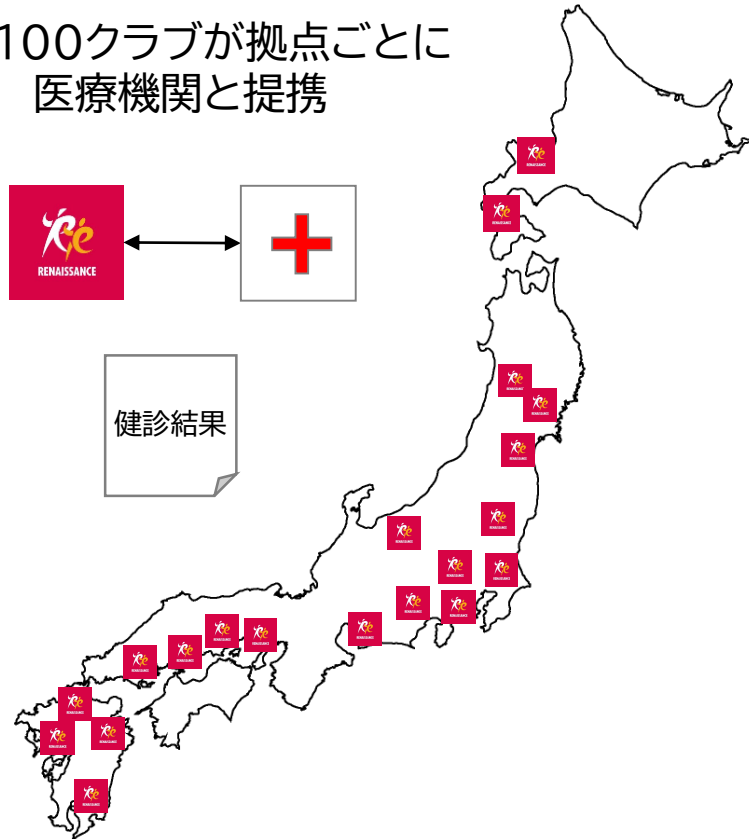
3. 健康経営の具体的な取り組み

-健康のプロフェッショナルを目指しての健康経営実践-

ルネサンスにおける健康診断の進化

2014年時点

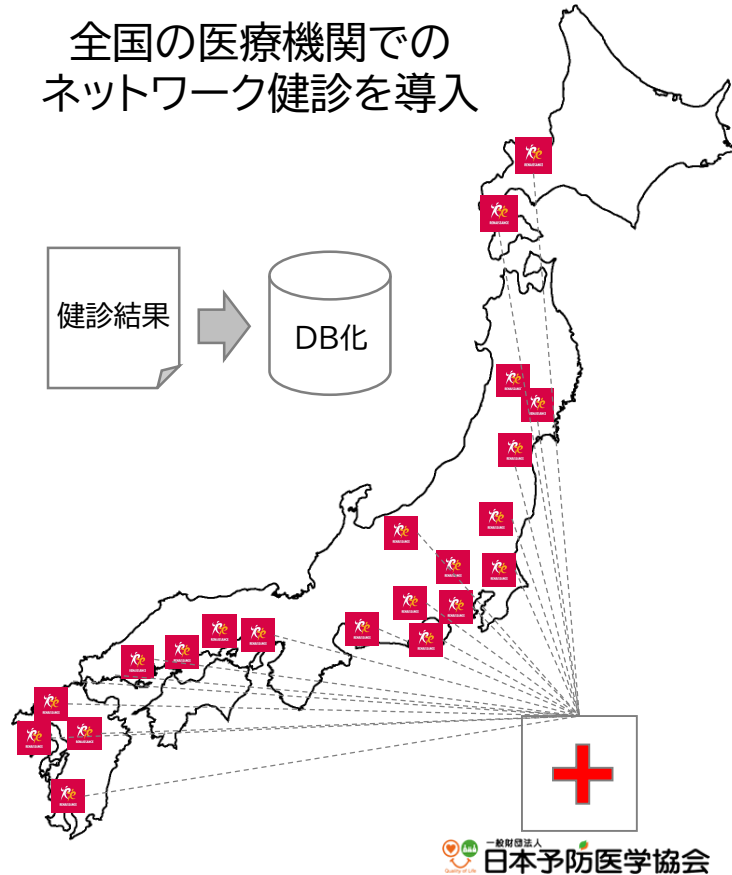
全国100クラブが拠点ごとに
医療機関と提携



健診結果は紙のみ
データベース化は困難な状況に

2016年

全国の医療機関での
ネットワーク健診を導入



健診結果をデータベースとして
一律管理できるように

©Renaissance.inc

2023年

クラウド型健康管理システムを導入



- 健診結果登録
- 労基報告書の作成
- 統一基準値の適用
- 就業判定

健康診断データを統合して
管理者として活用できるように

ルネサンスにおける健康経営取り組み事例

017 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



株式会社ルネサンス

業種 33 サービス業
従業員数 5,946名(2023年度末)

01 目的

企業理念である「生きがい創造企業」を実現し、健康づくりを通じてお客様の生きがい創りに取り組むためには従業員が「心身共に健康のプロフェッショナル」であることを会社として求め、自らの健康を維持向上させると共に、社会に貢献し生きがいを追求することを健康経営宣言と企業行動指針を通じて価値観として位置付けている。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題



課題 ③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題
健康経営の実施により期待する効果
当社は従業員が健康のプロフェッショナルとして生きがいをもって働くことが何よりも重要と考え「ワークエンゲージメント向上」「ヘルスリテラシー向上」に取り組む。
従業員が働きがいを実感し、お客様や仲間等関わる相手を気遣う、思いやりの心「ホスピタリティマインド」の醸成を期待する。さらなる従業員への積極投資により健康を通じた社会課題を解決する事業を創造し続ける。

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容 企業理念「生きがい創造企業」実現のため従業員の心身の健康増進及び仕事への活力向上
ワークエンゲージメント調査(2023年度)
最終指標:総合スコア72.3
行動指標:①回答率:96.7% ②管理職閲覧率:97.7% ③浸透度:72.7 ④活用度:67.0

目標 ワークエンゲージメント調査 総合平均点

指標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
前年度実績値	69.0	点			
現在の実績値	72.3	点			
目標値	76.0	点			

重点課題2 ④生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容 健康のプロフェッショナルとして、健診結果に基づく適切な受診行動
2021年度～2023年度の結果
・要精密検査 86.7%→88.6%→90.7% ・要再検査 84.2%→100%→94.6%
・要医療 84.2%→82.1%→87.3% ・加療中 90.8% (2023年度)

目標 管理者の再受診率

指標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
前年度実績値	39.8	%		
現在の実績値	90.2	%		
目標値	100.0	%		

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康経営の目標指標において得られた実績数値は以下のとおり。
・エンゲージメントの向上(2023年度平均スコア:72.3点→74点→73点→73点)
・定期健康診断の要管理者の再受診率(2020年～2023年結果推移:39.8%→89.8%→87.2%→90.2%)

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

仕事を通じて従業員の生きがい創造を実現するため、正確なワークエンゲージメント調査を行い、効果的な支援を継続的に行う。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	エンゲージメントサーベイツール「Wevox」
提供元社名	株式会社アトラエ
内容	クラウド上で以下確認可能。 □活性度:職務、自己成長、理念共感、環境 □風通:組織風土、人間関係、承認 □組織に対する信頼度・満足度
導入時期	2019年度
選択理由	・効果 ・機能・性能 ・使いやすさ
評価 (定量・定性)	・3ヶ月に1回のアンケート調査を実施。クラウドでの調査が可能で、回答率も上がり、精度は上がっている。定量的、多角的、タイムリーにエンゲージメントスコアを確認できマネジメントの質も上げることができている。設問項目は変動できるので、必要に応じて設問を追加し指標を広げることができている。

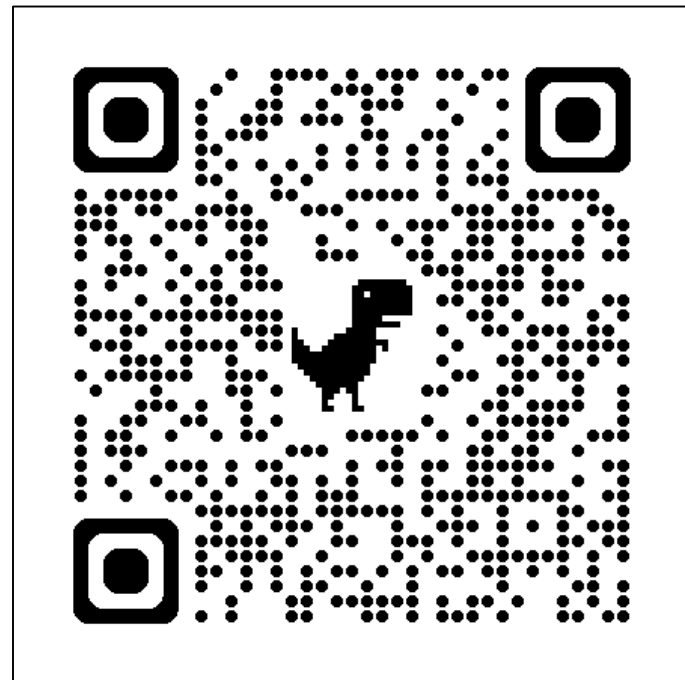
データ活用事例

事例名	①健康サポートアプリ「カロママプラス」 ②管理職向けヘルスマネジメント研修
内容	①年に3回、全社イベントとしてチーム対抗戦・個人戦を開催。職場単位・個人単位でスコア集計し、ランキングを見える化。TOP3のチーム・個人を社長が賞賛する。 ②NPO法人健康経営研究会 岡田理事長と共同で開発した管理職向けの研修プログラムを開催。
利用データ	①先行指標:カロママ管理システムからの抽出(カロママIDの登録率、イベント参加率) 進行指標:健康診断結果(食事、運動)や有酸素率 アンケートシステムからイベントの満足度 ②アンケートシステムによる集計(理解度(定量)やコメント(定性))
利用者 (ユースケース類型)	①社員・アルバイト、パート 計約5,000名 (ユースケース3) ②上級管理職262名 (本部長、副本部長、部長・室長、次長)(ユースケース2)

取り組みについての課題や困っていること

実施している施策の課題	全従業員向け健康アンケートでは58.8%の従業員が健康のプロフェッショナルとして自信があると回答しているものの、健康診断の有所見率には、まだ課題があります。より自発的な健康行動を高める工夫が課題です。
今後取り組みたい施策の課題	生産性向上・働きやすさ向上を目指す職種や職場環境、従業員の働き方によって異なる多様な健康課題を把握・対策を講じたいが、明らかにする課題に対する対応策や効果を事前想定できず、後回しになってしまっている。

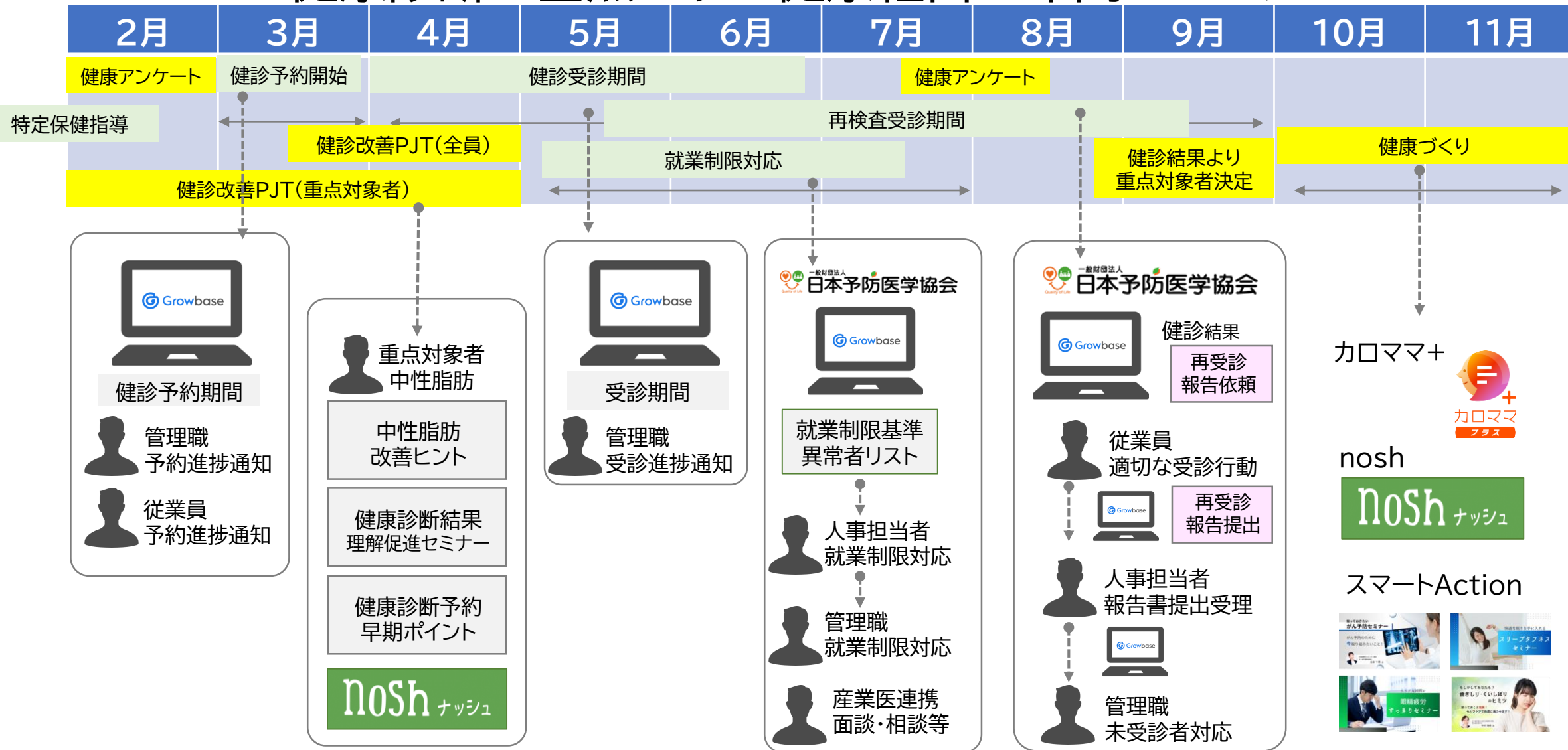
健康長寿産業連合会 『健康経営先進企業事例集2025』



会に加盟する企業の中で、優れた健康経営に取り組む18法人の先進事例を取りまとめ発表
そのうちの1社としてルネサンスの事例も掲載

ぜひお時間があれば他社事例含めご覧ください

健康診断を基点とする健康経営の年間カレンダー



健診の運用ルールやシステム等の仕組みを構築し健康管理を推進／シームレスに繋がる健康イベントの年間企画を策定

「健康のプロフェッショナル」であるために -今、わたしたちが考える大切にしたい健康行動-

あるべき状態＝目的変数

Well-being

一人ひとりが、健やかな体、心、社会的つながりを持ち、自分らしくゴキゲンに毎日を過ごすこと

ルネサンスが大切にする
5の価値観の1つ
Well-Beingの定義



健康のプロフェッショナルであるために

GAP

健康データ＝改善テーマ

1. 健康のプロフェッショナルとしての自信
自信度 58.8%(2023 健康アンケート)
2. 健康診断の事後措置課題
 - ・再検査・精密検査の受診率が低い
 - ・要治療判定者の医療機関受診が低い
 - ・健診結果が翌年迄に改善できていない
3. 健康診断から課題
 - ・脂質代謝異常の判定結果が多い
(2023年度 脂質判定有所見率 28.8%)
4. 生活習慣に関する課題
 - ・運動実施率をもっと高めたい(60.5%)
 - ・もっと食生活の健康スコアをあげたい(カロママ+)
 - ・もっと睡眠の充足度を高めたい(67.3%)
 - ・もっと喫煙者を減らしたい(13.0%)
↳部長職以上の喫煙率は0%



あるべき状態(目的変数の設定)と現状の健康状態(健康データ)を確認する中で、取り組むべき施策テーマを明らかにする。
現状は、健康診断結果だけではなく、エンゲージメントやPOSなど複数の指標から「健康経営 戦略マップ」を再構築中

健診機関と連携した健康管理の推進

健康診断の事後措置としての「健康管理の徹底」と「健康のプロフェッショナル」としての自己管理

就業制限対象者の健康アラーム通知



要治療・精密検査等の対象者への受診完了報告書



「ルネサンス基準」を超える健診結果の従業員は、
健診機関から会社宛てに緊急で通知

受診完了報告は健康管理システムメッセージ機能により
CHO(社長)名で提出依頼

ルネサンス基準を健診機関に提示することで、就業制限者の「健康アラームの通知」を実施。
また健康管理システム内にてルネサンス基準での健診結果判定を行い、「受診完了報告依頼」を実施している。

健康管理システム(Growbase)を活用した管理職を基点とする健康管理

健康管理担当者とともに、管理職による職場の「ヘルスマネジメント」を推進！！



定期健康診断 受診率100%

定期健康診断の職場従業員予約率を確認
→「忙しいを理由に健診予約ができない環境を改善」



要精密検査等の受診完了報告書提出100%

受診完了報告書未提出者を確認
→「従業員の健診結果は管理職が見られないようにし、
定期健康診断後の事後措置について正しい対処」

今後は、職場毎の健康診断結果に、各種 健康関連データを加えてデータ分析を実施

健康診断
結果

標準的な
質問票



ストレス
チェック

健康
アンケート

勤怠データ

健康イベント
参加状況

Growbaseの全管理職に「管理者アカウント」を発行し、職場の健康管理を推進

管理職に対する「ヘルスマネジメントセミナー」の開催

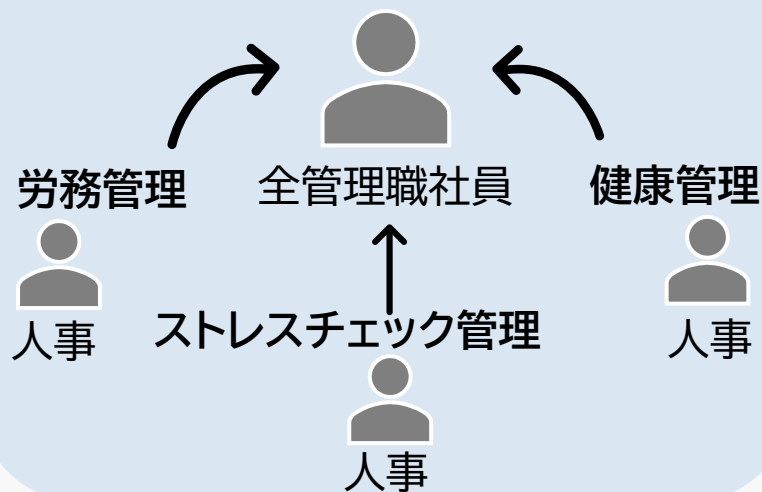
Before

ワークショップ形式



部長・役員クラス

健康管理の重点取り組みテーマの共有



After

オンラインセミナー形式

開発



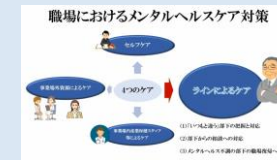
全管理職がオンライン受講

部下のマネジメントに必要な知識を「ヘルスマネジメント」と統合



定期健康診断について ○ or ×

事業者の努力義務である。	○
事業者の第一の実施目的は、生活習慣病の早期発見である。	○
事業者には健康診断を実施に対して罰則がある。	○
労働者は受診しなければならない(義務)。	○
事業者は毎年1回実施すればよい。	○
事業者の労基署報告は、従業員数100人以上の事業場である。	○



安全配慮義務履行における2つの義務

1. 危険を予知する義務-予見可能性 (結果発生後に予見可能性を有する) ・「予見可能性」が認められる場合には、事業者は危険を予見し、危険を回避する義務を負う。	リスクを予見
2. 適切な措置を講じる義務-結果回避 予見した危険が実際に発生しないよう措置を講じること (結果発生後に適切な措置を講じたこと) ・発生や被害が予見され、かつ危険を回避する義務を負う。	現実化防止 対策

「そんなつもりで言ったのではない？」
-過去の判例から学ぶ上司の言動-

不適切な発言の例	賢い例
人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。	「人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。」
「人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。」	「人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。」
「人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。」	「人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。」
「人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。」	「人間性がない人だと思ってしまうかもしれないが、自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。自分ではいい人だと思ってる。」

ラインによるケア

コミュニケーションが大切といわれど Work communication 管理職と部下の良き関係づくりは、仕事を進める上で大切なコミュニケーションを築く。 Health Communication 業務を遂行する上で、心身の健康に関するコミュニケーションを築く。 Private Communication 仕事に関連する「心の健康」に関するコミュニケーションを築く。
--

健康経営度調査にも対応

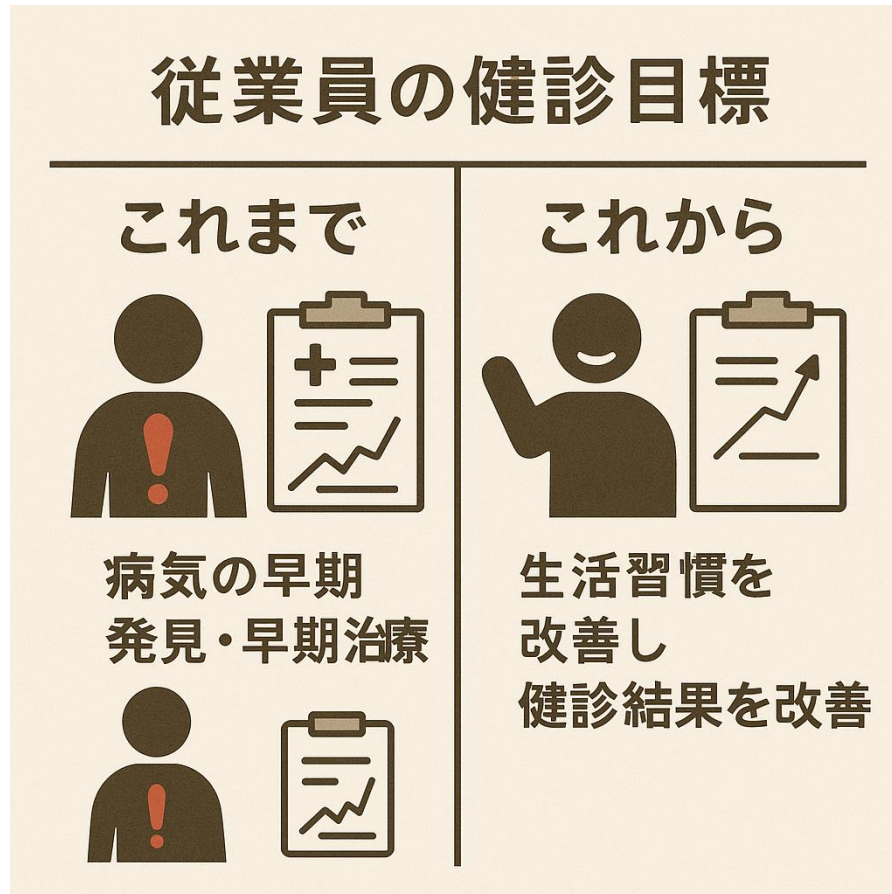
「管理職のヘルスリテラシー」に必要な
全項目を網羅したオリジナルセミナー

- 1 健康に配慮した職場環境づくり
- 2 部下のヘルスリテラシーの向上
- 3 部下のメンタルヘルスの保持・増進
- 4 部下の健康保持・増進による生産性の向上
- 5 事故(転倒、腰痛含む)発生予防

岡田邦夫 統括産業医による管理職が知っておくべき「ヘルスマネジメントの知識」を社内e-ラーニングで受講義務化

健康リテラシーの向上「定期健康診断の基本的な考え方」

定期健康診断を「法令遵守コスト」から「健康投資」へとかえていく



定期健康診断を、従業員自らが「自分の健康を守り・育む」ために必要な投資として位置づける

健康リテラシーの向上(健康診断結果の理解促進)

開発



商品開発の専門チーム

健康経営のチーム(ルネミラ)

<コンテンツ概要>



- ✓ 健診項目の基礎
- ✓ 一問一答のQA方式
- ✓ オンライン視聴
- ✓ 勤務時間中の視聴

【受講状況】

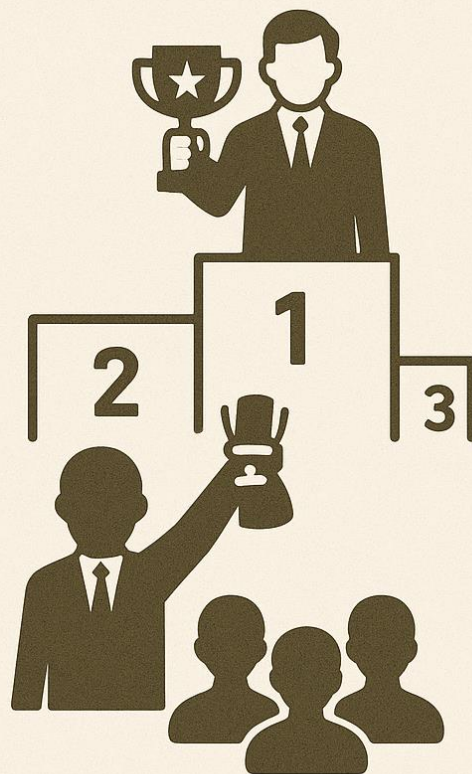
2023年10月05日	配信スタート
2023年10月13日	視聴率 45.6% ▶未受講者宛先のメッセージを送付
2023年11月02日	視聴率 67.4% ▶未受講者宛先のメッセージを送付
2023年12月04日	視聴率 85.6% ▶未受講者宛先のメッセージを送付
2024年01月09日	視聴率 92.6% ▶未受講者の上司宛に受講依頼を発信

岡田邦夫 統括産業医によるオンラインコンテンツを作成し、従業員向けの社内e-ラーニングを開講

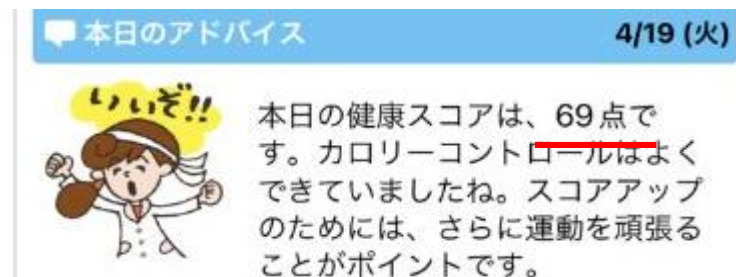
食生活の改善に向けて「カロママ+ルネサンスカップ」

「カロママプラス」を活用し、日々の『運動』と『食事』を入力して「健康スコア」を競い合うイベントを定期的 to開催

健康づくりのイベント



社長からの表彰状を手に笑顔の推進リーダー
本イベントでは、健康になること自体が何よりのインセンティブであると位置づけて、“優秀職場”、“優秀スタッフ”の健康行動を、CHO(健康最高責任者)である社長が表彰



「健康スコア」をみんなで競いあってます！

高い登録率と参加率→ 2024年度実績:11月・2月実施:アプリ登録率97.8%・イベント参加率90.8%

運動実施率の向上に向けて「FIA全国カラダ年齢測定」

ルネサンスでは、企業理念である「お客様に健康で快適なライフスタイルを提案する」ためには、「まず従業員自身が心身ともに健康で『生きがい』をもって働くことが何よりも重要である」と考え、健康増進につながるイベントを定期的実施しています。



体力年齢は 今、何歳？



テスト項目	体力評価	健康評価
握力	筋力	骨格筋量等との強い 相関関係
上体起こし	筋持久力	筋力・立位バランス
長座体前屈	柔軟性	股関節周辺 筋・関節の柔軟性
反復横跳び	敏捷性	身体の位置移動 運動方向の変換
立ち幅跳び	瞬発力	体全体のコーディネ ーション能力
急歩	全身持久力	循環器系機能

今年68歳の岡本会長は、40代前半の結果を出し嬉しそうでした。次回は、握力と長座体前屈を克服し30代を目指したいと意気込んでいました。

体力年齢はカラダのパフォーマンスをはかる指標です。体力を見える化することが、カラダを動かす強い動機に繋がります。

運動実施率の向上に向けて「スポーツエールカンパニー」

スポーツ庁 スポーツエールカンパニー認定制度において「シルバープラス」認定を達成

「週1回30分以上の運動実施率が 84%」を超えるルネサンスの健康経営戦略！

●取組タイトル

その他

従業員の健康増進

RENAISSANCE Online
Livestream

・取組内容

【健康のプロフェッショナルを目指しての積極的な運動支援】

- 全国に展開するルネサンス「スポーツクラブ」の無料利用や、在宅勤務でも参加できる「オンラインレッスンサービス」などの運動機会の提供を積極的に取り組んでいます。
- 休憩時間を「1日最大2時間まで取得できる制度」を導入し、従業員の仕事と家庭の両立や、勤務時間中での運動実施の機会を積極的に支援しています。



●取組タイトル

その他

体力の維持・向上

FIA 全国カラダ年齢測定
—フィットネス体カテスト—

・取組内容

【体力テスト「全国カラダ年齢測定」の開催】

- 従業員が体力年齢を知る機会づくりを目的に、一般社団法人日本フィットネス産業協会(FIA)が提供する「全国カラダ年齢測定」を全国で開催し、延べ666名の従業員が参加しました。
- 今年68歳になる社長が、体力テストに率先的に参加し40代前半のカラダ年齢を記録しました。従業員からは「自分と仲間の健康を見直す良い機会になった」、「社長に負けないよう運動習慣を大切にしたい」といった意識の変化が生まれました。



今後も、継続的な運動支援を通じて、「健康のプロフェッショナル」として、従業員自らが運動の成果や体力を見つめ直す環境を整えてまいります。

健康リテラシーの向上 「中性脂肪改善に向けた取り組み」

2025年度は「中性脂肪の改善」をテーマに定期健康診断受診前から始める健康づくりを推進

自分の夢、家族の夢、支えるのはあなたの健康！

健診前行動指針

裏面の解説をチェック

基礎編



- ① 健診前12時間は絶食・健診の前日に過食・飲酒しない
- ② 暴飲暴食をしない（アルコールを含む）
- ③ 毎日8000歩、週2回はVO2Max50%程度の運動をする
- ④ ストレスフリーな生活を心がける



運動編



- ① 週2回、VO2Max50%程度の有酸素運動
- ② 週1回、スクワット・腕立て・腹筋・足踏みなどの自重トレーニング
- ③ 毎日、普段歩いている歩数よりも1000歩多く歩く



食事編



- ① 糖分の多い飲み物は控える
- ② 洋菓子・和菓子・スナック菓子を控える
- ③ 野菜・海藻・キノコ類・大豆製品をよく食べる
- ④ お酒をノンアルコールに変える
- ⑤ 最初の1口は30回噛んで食べる



ルネサンスオリジナルティップス集

解説

健診前行動指針 基礎編

1

【健診前12時間は絶食・健診の前日に過食・飲酒しない】
消費されずに体に脂肪として蓄積された状態で健診を受けることになります。万全の状態に健診に行きましょう。前日過食・飲酒していないのに、中性脂肪値が高い場合には、2日前から対応が必要となり、それでも効果がない場合には、3日前から対応が必要です。

2

【暴飲暴食をしない（アルコールを含む）】
中性脂肪値は食事や飲酒が大きく影響します。暴飲暴食はただ太るだけでなく、体と心に多大な負担をかけます。中性脂肪対策には食事が最も効果的です。【対策の比重】食事が7割、運動3割といっても過言ではありません。

3

【毎日8000歩、週2回はVO2Max50%程度の運動をする】
少し息が弾む程度、話しをしながら運動できる強度の運動が効果的です。中性脂肪対策は激しい運動よりも、日ごろから歩くことが基本の対策になります。それに加えて週2回程度は、息が弾むような運動で、胸の人と話ができるような強度で10分以上が目安です。

4

【ストレスフリーな生活を心がける】
ストレスが交感神経系を刺激し、食行動が変化し、過食やアルコールの飲み過ぎなどを引き起こします。



解説

健診前行動指針 食事編

1

【糖分の多い飲み物は控える】
中性脂肪対策で最も重要な項目です。肝臓の脂質代謝リズムが乱れて、中性脂肪が蓄積しやすくなります。

2

【洋菓子・和菓子・スナック菓子を控える】
高カロリーなため、血中中性脂肪値が上昇します。

3

【野菜・海藻・キノコ類・大豆製品をよく食べる】
食物繊維は腸内でコレステロールや中性脂肪が吸収されるのを妨げます。まずは、野菜から食べ、その後の食事にによる血糖の上昇を抑えるようにしましょう。血糖の上昇は中性脂肪の合成を高めます。

4

【お酒をノンアルコールに変える】
糖質、アルコールなどが原因で肝臓に脂肪、中性脂肪がたまります。アルコールは肝臓で中性脂肪に合成され、中性脂肪値を上げてしまいます。

5

【最初の1口は30回噛んで食べる】
よく噛むことで、消化吸収に必要なエネルギー代謝が高まり、唾液がしっかりと分泌され消化がスムーズになります。早食い・食べ過ぎ防止にもなります。



解説

健診前行動指針 運動編

1

【週2回、VO2Max50%程度の有酸素運動】
【準備】スクワット・腕立て・腹筋・足踏みなどの自重トレーニング
VO2Max50%程度とは少し息が弾む程度、話しをしながら運動できる強度です。中性脂肪対策には激しい運動をする必要はありませんが、運動の持続時間が長ければより効果が期待できます。

2

VO2Max60%以上の運動は、膝などの運動器に障害が発生する可能性がありますので、歩行、速歩が基本です。
VO2Max50%の運動は健康づくり、60%以上は体力づくりと分けて理解しましょう。今回は健康診断前の中性脂肪対策です。健康づくりのための運動を実践しましょう。

3

【毎日、普段歩いている歩数よりも1000歩多く歩く】
8000歩を推奨していますが、難しい方は普段歩いているよりもプラス1000歩多くあることを意識しましょう。週7日の内2日は中強度の運動を推奨し、早歩きにも取り組みましょう。

4

【スクワット・腕立て・腹筋・足踏みなどの自重トレーニング】
「バーンボディエクササイズ」[10分]
PWrenaissance

5

【毎日、普段歩いている歩数よりも1000歩多く歩く】
8000歩を推奨していますが、難しい方は普段歩いているよりもプラス1000歩多くあることを意識しましょう。週7日の内2日は中強度の運動を推奨し、早歩きにも取り組みましょう。

6

【糖分の多い飲み物は控える】
中性脂肪対策で最も重要な項目です。肝臓の脂質代謝リズムが乱れて、中性脂肪が蓄積しやすくなります。

7

【洋菓子・和菓子・スナック菓子を控える】
高カロリーなため、血中中性脂肪値が上昇します。

8

【野菜・海藻・キノコ類・大豆製品をよく食べる】
食物繊維は腸内でコレステロールや中性脂肪が吸収されるのを妨げます。まずは、野菜から食べ、その後の食事にによる血糖の上昇を抑えるようにしましょう。血糖の上昇は中性脂肪の合成を高めます。

9

【お酒をノンアルコールに変える】
糖質、アルコールなどが原因で肝臓に脂肪、中性脂肪がたまります。アルコールは肝臓で中性脂肪に合成され、中性脂肪値を上げてしまいます。

10

【最初の1口は30回噛んで食べる】
よく噛むことで、消化吸収に必要なエネルギー代謝が高まり、唾液がしっかりと分泌され消化がスムーズになります。早食い・食べ過ぎ防止にもなります。

11

【スクワット・腕立て・腹筋・足踏みなどの自重トレーニング】
「バーンボディエクササイズ」[10分]
PWrenaissance

12

【毎日、普段歩いている歩数よりも1000歩多く歩く】
8000歩を推奨していますが、難しい方は普段歩いているよりもプラス1000歩多くあることを意識しましょう。週7日の内2日は中強度の運動を推奨し、早歩きにも取り組みましょう。

岡田邦夫 統括産業医監修の「定期健康診断 受診前行動」として取り組む生活習慣改善指針を全従業員に通知

健康リテラシーの向上 「中性脂肪改善に向けた取り組み」

nosh(ナッシュ)は専属の料理人が調理した、冷凍のお弁当サービス
ルネサンスがお客様に提供するサービスを中性脂肪高めの従業員に提供(手上げ方式👉)



ルネサンス92クラブのスタッフが
1ヶ月間本気のダイエットに挑戦!

3kgの
減量に成功

ドカ食い改善
Aさんの場合

フロントチーフ
(女性)

“ nosh(ナッシュ)の置き換え
ダイエットにチャレンジした
ことで、食生活を見直す
きっかけになりました。
なかなか成果が出ずお悩み
の方、食生活を見直して自
分を変えてみませんか? ”



noshは「カロママ+」
アプリとも連動

ルネサンスは、「従業員への健康経営」を通じて、お客様の健康課題の解決にも取り組みます！

2025年度より「Vitality福利厚生タイプ」導入

健康増進の取組をポイントにして「見える化」し意識・行動を変えて楽しく継続！！



1 アクティブチャレンジ特典

1週間ごとの目標達成でごほうびが必ず獲得できる。



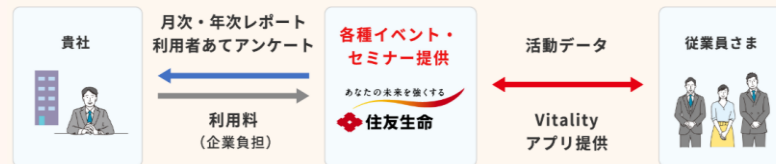
3 特典（リワード）^{※7}を楽しむ

各種特典（リワード）が健康増進を始めるきっかけ、継続するモチベーションを与えます

オンラインフィットネス

Vitality福利厚生タイプ

「ルネサンス オンラインレッスン」が
月4回まで**無料**



『アクティブチャレンジ』1週間^{※3}のイメージ（64歳以下の場合）^{※4}



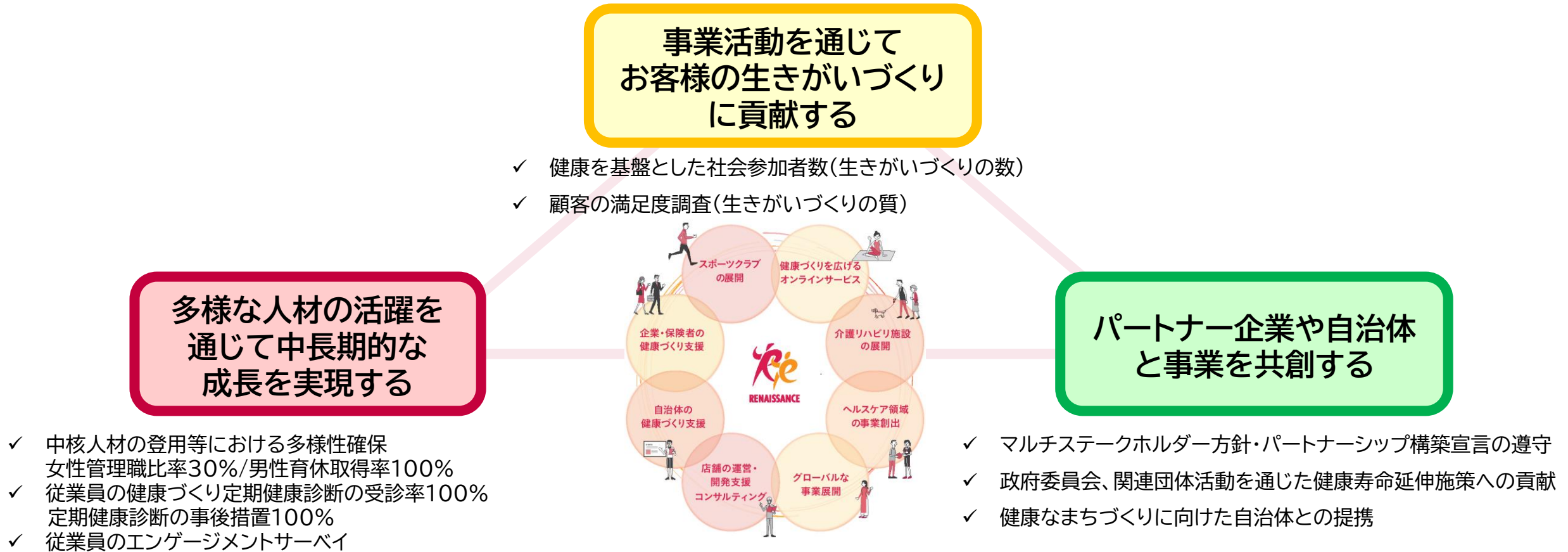
ルネサンスが特典(リワード)としてパートナーになっているVitalityプログラムを従業員の健康行動の向上を目指し導入

4. 今後の展望について

今後の展望について

中期経営計画における経営目標(非財務目標)

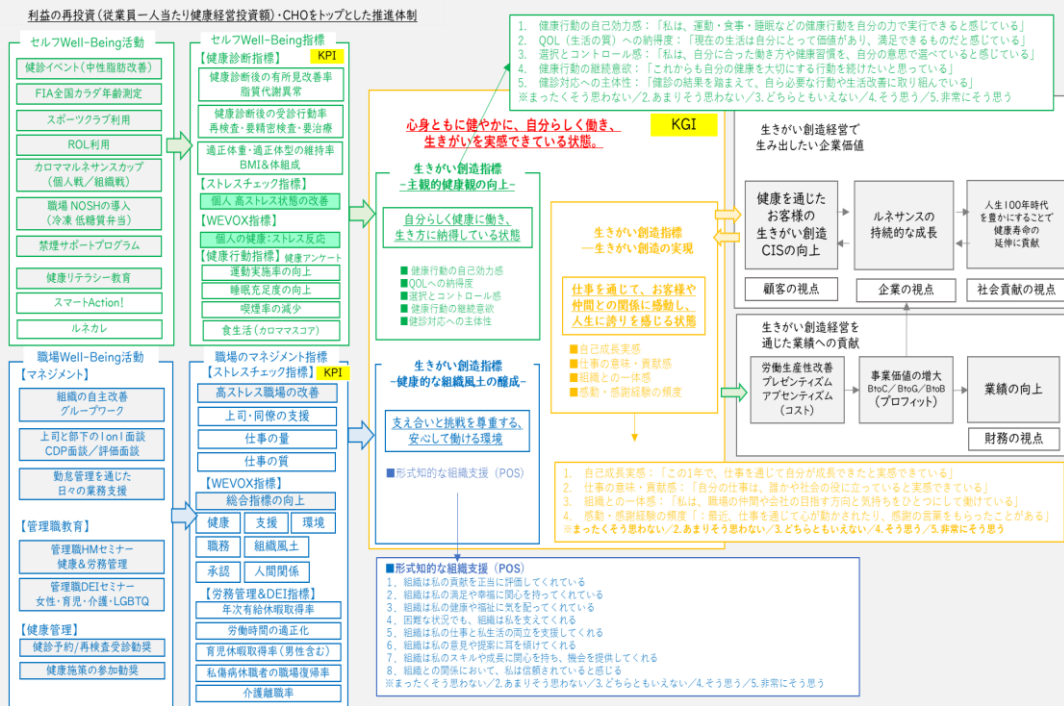
当社は「サステナビリティ方針」で、「事業活動を通じてすべてのステークホルダーの生きがい創造に貢献する」と明言しています。



ルネサンスが目指す「生きがい創造」事業は、「無形資産である従業員(人資源)が資本化すること」ではじめて実現します。

今後の展望について 当社での健康経営を通じた新たな価値創造へのチャレンジ

ルネサンスの実態にあった目標設定の検討 —健康経営戦略マップの再構築—



健康経営を通じた事業創造

マットヨガ

足の裏を左足に添えてセットします

椅子ヨガ

息を吸って右手を上にあげます

効果的なウォーキング

効果的なウォーキング

スリープタフネスセミナー

運動が睡眠に良い理由とは

禁煙サポートセミナー

禁煙サポートセミナー

カラダかわるセミナー

健康2か月前からのメタボ改善

メンタルタフネスセミナー

運動＝動くこと＝体は強う！

禁煙サポートセミナー

禁煙サポートセミナー

カラダかわるセミナー

生活習慣改善

からだチェック&エクササイズ

からだチェック&エクササイズ

心のリラクゼーション

女性の健康編

Renaissance Active Move

Renaissance Active Move

わたしたちは、経営戦略の観点から事業として健康経営に積極的に取り組み、「健康経営の社会実装」を目指します。

今後の展望について

ー人生100年時代を豊かにする健康ソリューションカンパニーを目指してー

事業の持続的な成長と発展を目的に健康経営を推進

■健康診断後の行動促進

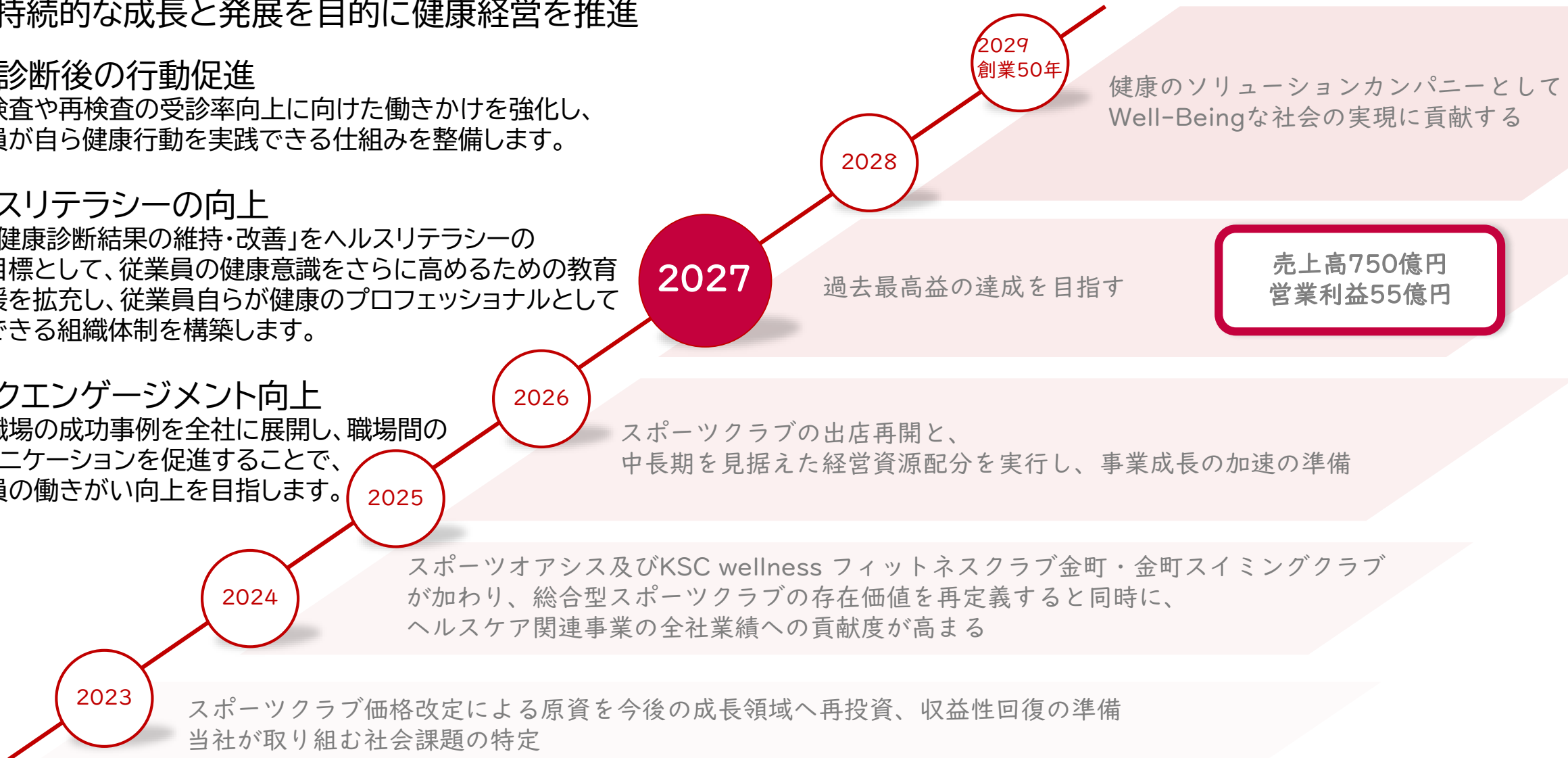
精密検査や再検査の受診率向上に向けた働きかけを強化し、従業員が自ら健康行動を実践できる仕組みを整備します。

■ヘルスリテラシーの向上

「定期健康診断結果の維持・改善」をヘルスリテラシーの最終目標として、従業員の健康意識をさらに高めるための教育や支援を拡充し、従業員自らが健康のプロフェッショナルとして活躍できる組織体制を構築します。

■ワークエンゲージメント向上

特定職場の成功事例を全社に展開し、職場間のコミュニケーションを促進することで、従業員の働きがい向上を目指します。



今後も、すべてのステークホルダーの皆様と共に、健康を通じた社会課題の解決に貢献してまいります。

お問い合わせ

ご不明な点やご質問・ご相談がございましたら

お気軽にご連絡ください。



メール

<https://rena-bg.s-re.jp/contact>



ホームページ

<https://rena-bg.s-re.jp/>