

019 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 6,400名(2024年度末)

01 推進方針

当社は創業以来、「『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」を企業理念とし、「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」を長期ビジョンに掲げています。健康のプロフェッショナル集団として社会のウェルビーイング向上に貢献するため、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、働きがいと生きがいを実感できるよう、健康経営を経営戦略の中核に位置付けています。

02 目標・課題

目標 当社は、従業員一人ひとりが「仕事を通じて、お客様や仲間と共に価値を創り、その経験に感動し、人生に誇りを持てる状態」を目指します。そのために、「自分らしく健康に働き、生き方に納得している状態」を支え、「支え合いと挑戦を尊重する安心して働ける環境」を根幹の価値として健康経営を推進します。

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要

①エンゲージメントの向上 ②健康のプロフェッショナルとしての自信

指標 (KGI) の目標値

指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
①エンゲージメント: wevoxスコア76点以上 ②健康のプロフェッショナルとしての自信: 70%以上	2028年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] エンゲージメント: wevoxスコア76点以上



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

「生きがい創造企業」を理念とする当社にとって、従業員の心身の健康と働く中で生きがいを育むことが最重要の価値であり、その基盤となるエンゲージメント向上は中核施策です。組織差を踏まえ、現場主体性と管理職関与を高めることが課題です。

名称: ワークエンゲージメントの向上

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	72.3	点	2023年度
現在の実績値	73.8	点	2024年度
目標値	76.0	点	2028年度

重点課題② [KGI] 健康のプロフェッショナルとしての自信: 70%以上



①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容

当社は、従業員が健康のプロフェッショナルとして自律的に行動することを重視しつつ、健康を個人任せにせず組織で支え合う風土づくりを進めています。再受診率は改善しているものの定着には課題があり、生活習慣病リスク層を中心に個と組織が共に行動を後押しします。

名称: 健康診断有所見者の適切な受診行動 (受診率)

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	90.2	%	2023年度
現在の実績値	93.5	%	2024年度
目標値	100	%	2025年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



エンゲージメント向上を企業文化の基盤と位置づけ、定量的な測定と対話を通じて課題を把握し、取り組みを継続。管理職の関与強化により、戦略・方針の浸透と従業員の生きがい創造を目指す。

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	職務・成長・理念戦略などの活性度、組織風土や人間関係の風通し、信頼度・満足度をクラウド上で回答・分析できるエンゲージメントサーベイ。
導入時期	2019年10月
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価 (定量・定性)	●Wevoxを活用し3か月ごとに調査、回答率95%以上を継続。24年度総合スコア73.75点(前年より+1.45点)。 ●定量・多角的分析で組織課題を可視化し、承認・対話が進み、エンゲージメント向上の基盤を強化。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	1on1支援ツール Kakeai
提供元社名	株式会社KAKEAI		
内容	1on1を支援するクラウドツール。対話テーマ設定、進捗管理、フィードバックを可視化し、信頼関係構築とマネジメント質向上を促進。		
導入時期	2024年7月	選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価 (定量・定性)	●2025年度上期: 1on1満足度92pt(前年82ptから向上)/テーマの幅拡大: 「会社や部門の方針」割合増加/実施率向上: クロスメンタリング導入で対象者増加 ●信頼関係構築が進み、戦略・方針の「自分ごと化」レベルが上昇。管理職の関与強化、対話の質改善。		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社Wellmira		
内容	AI栄養アドバイスを提供するアプリ。食事・運動・睡眠の記録を通じて健康スコアを算出し、改善提案を提示。チーム対抗イベントで行動変容を支援。		
導入時期	2016年度	選択理由	●効果 ●使いやすさ ●サービス製品の可能性
評価 (定量・定性)	●社員においてはアプリ登録率97.8%、イベント参加率9割以上。非正規雇用を含めると、イベント参加率20.5%(2024年度)。非正規雇用への利用促進を強化中。 ●健康のプロフェッショナルを生み出す組織づくりとして、職場のコミュニケーション活性と、エンゲージメント向上に貢献。		

施策内容(重点課題2)



生きがい創造の基盤として専門性の自信を測定・可視化し、対話と支援で向上を継続する。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	健康アンケート
内容	年2回の健康アンケートで「自信度」を測定し、組織・個人の課題把握に活用。		
導入時期	2023年度末		
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ		
評価 (定量・定性)	●年2回の測定で「自信あり」比率を継続確認。24年度は61.1%(前年58.8%)。 ●組織別に自信度を分けて集計し、傾向や課題の有無を把握。単一施策での改善は困難なため、リテラシー向上や取組や健診前行動の指針提示など行動促進に繋げ、全体の底上げを図る。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	Growbase
提供元社名	ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社		
内容	健診・ストレスチェック等を一元管理し可視化するクラウド型健康管理システム。		
導入時期	2023年6月		
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性		
評価 (定量・定性)	●健康診断の再受診率: 2020年度39.8%→2024年度93.5%へ改善。 ●健診・ストレスチェック情報を一元管理し、要対応者の把握と進捗管理を強化。上長にも閲覧権限を付与し未受診者フォローを協力体制で実施。安心感と自信の下支えとなった。		

具体的な実践内容3

分類	自社グループサービス	名称	再受診費用補助
内容	社員会支援金により、健診後の再受診や禁煙補助等に最大1万円/年を補助(社員のみ・パート対象外)。		
導入時期	2019年度		
選択理由	●効果 ●使いやすさ ●評判		
評価 (定量・定性)	●申請率: 2024年度2.2%、2025年度も同率で推移中。今後は対象者への案内強化で利用促進を図る。 ●費用負担軽減により受診のハードルが下がるとの声。上長からも補助制度があることで受診を促しやすいとの評価。		

04 健康経営の成果

検証指標	エンゲージメント向上: 仕事を通じお客様や仲間との関係に価値を創り、経験に感動し人生に誇りを持てる状態
検証手法・方法	四半期毎のエンゲージメント調査 (wevox) の結果をもとに、管理職を中心にスコアの推移を確認し、積極的な職場の改善アプローチを実施。加えて、アンバサダー活動などの事例を積極的に展開し、職場活動を支援。
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	エンゲージメントスコアは前年72.3点から73.8点へ改善。「支援」「人間関係」が高水準を維持し、心理的安全性が向上。アンバサダー活動を軸に自主型の改善を強化し、現場主体で対話や感動体験の共有を促進。スコア向上だけでなく、価値創造や働きがいを重視する取り組みが定着しつつある。

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
従業員アンケート頻度による回答負担感、重点施策として進めている脂質異常改善の進捗、非正規雇用や合併スタッフのイベント参加率低下が課題。
今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること
女性の健康施策を強化したいが、現場特有の悩み(例: スイミングスタッフの月経時対応)を共有しづらい。男性上司への相談のしづらさを解消するため、教育動画や事例共有の強化、物品補助を検討中。

データ活用事例

事例名	Growbaseを活用した健康情報の一元管理とコミュニケーション強化
内容	健診・ストレスチェック・動息等を一元管理し、就業判定や再受診報告を効率化。管理職は部下の健診状況を確認可能。保健師相談や検査結果提出も対応し、産業保健スタッフと連携。導入後、再受診率は2022年度87.2%から2024年度93.5%へ改善。
利用データ	健診、問診、ライフログ(歩数・健康イベントランキング結果)、WBI、ストレスチェック、動息、体調状況
利用者(ユースケース別)	産業保健スタッフ(ユースケース1)、管理職(ユースケース2)、従業員(ユースケース3)