

経営理念と健康経営

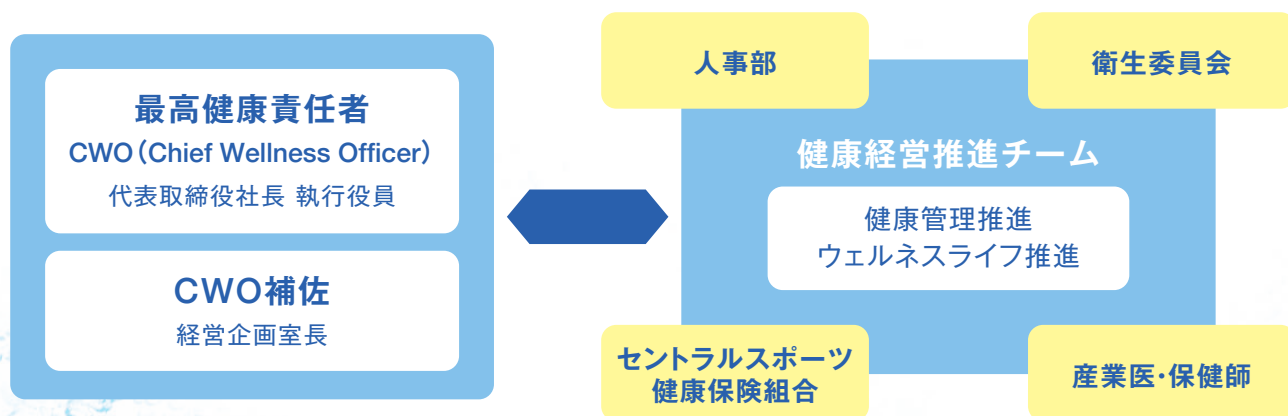
『0歳から一生涯の健康づくりに貢献する』という経営理念を共有し、同じ想いで働く従業員が、お客様の感動と笑顔を創造する源泉であると考えています。従業員とその家族の健康なくして、お客様の笑顔と感動の創造はあり得ません。

トップメッセージ

セントラルスポーツグループは、経営理念『0歳から一生涯の健康づくりに貢献する』に基づき、すべての人々にご満足いただけるよう常に笑顔で最高のサービスを心がけています。そのサービスを提供するには、従業員とその家族が、カラダもココロも健康で幸せであることが重要であり、それが企業の発展につながると考えます。私たち一人ひとりが「明るく 仲よく 元気よく」活気ある職場づくりを実践し、より健康意識の高い組織をめざして、健康増進活動とウェルネスライフの推進に取り組みます。そして、すべての人々が笑顔で健康に暮らせる「ウェルネス社会」の実現をめざします。

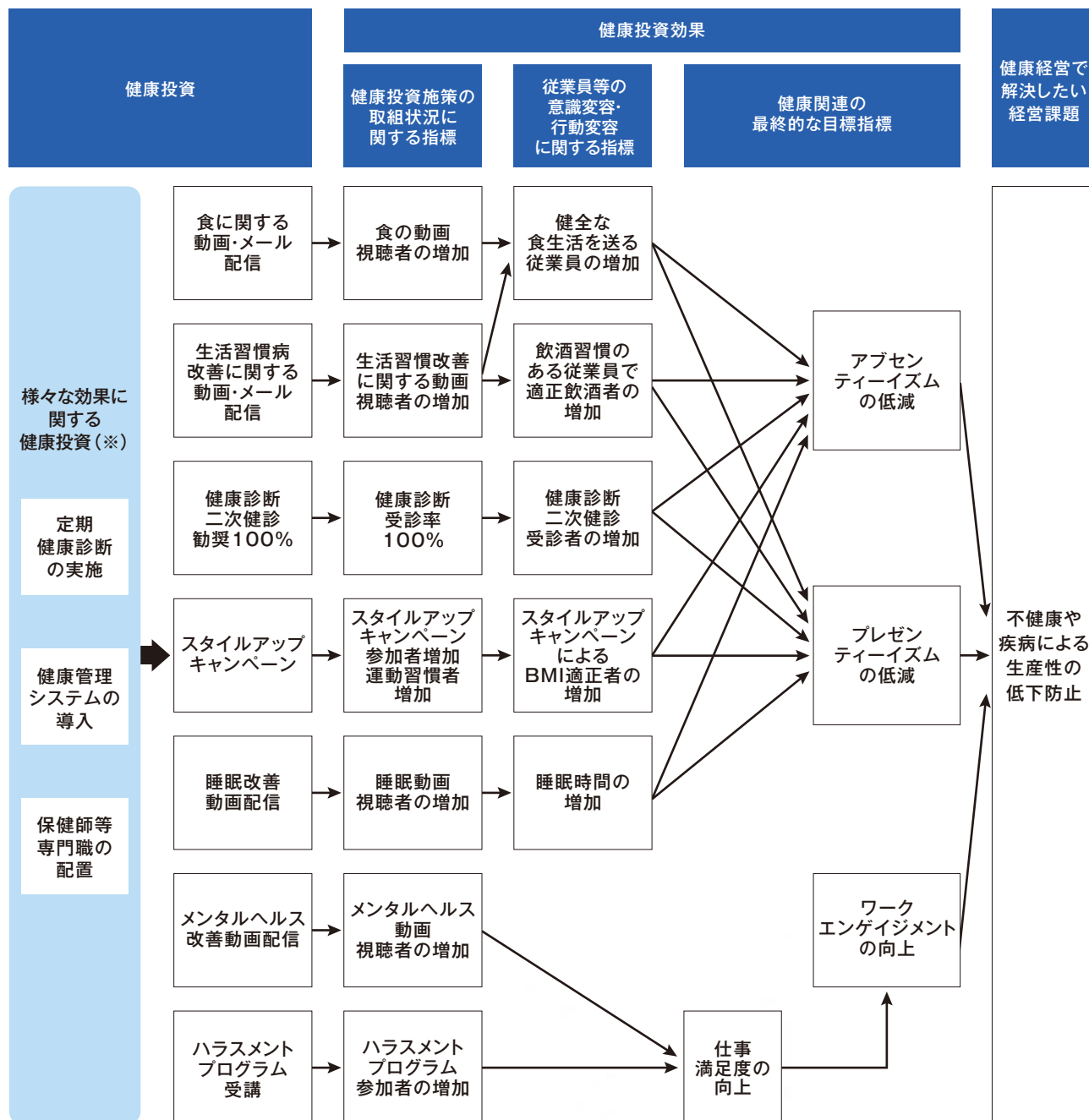
健康経営推進体制

セントラルスポーツグループでは、最高健康責任者を筆頭に、人事部が中心となり、産業医、従業員代表、衛生委員会、各事業所の衛生管理者と連携をしながら全社一体となって健康経営を推進しています。



健康経営戦略

健康投資（取組・指標）から健康経営で解決したい経営課題と解決までの過程を可視化した戦略マップに基づき取組を推進しています。



健康投資の最終的な目標指標

健康投資の最終的な目標指標として【アブセンティーイズムの低減】【プレゼンティーイズムの低減】【社員意識調査の総合満足度の向上】【ストレスチェックの総合健康リスクの低減】を設定しています。

	2020	2021	2022	2023	2024	2028
アブセンティーイズム(※1)	0.77%	0.82%	0.71%	0.92%	1.04%	0.70%
プレゼンティーイズム(※2)				17.6%	19.2%	17.0%
社員意識調査の総合満足度の向上(※3)	60.4	56.4	59.0	57.9	57.0	65.0
ストレスチェックの総合健康リスク(※4)	93	96	94	95	93	97

- ・(※1)アブセンティーイズム:心身の疾病等により業務に就けない状態。
測定方法:傷病による1ヶ月以上の休職者の割合。
(2024年度 回答人数10人)
- ・(※2)プレゼンティーイズム:何らかの症状を抱えながら働いている状態。
測定方法:病気や怪我がない時、発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自分の仕事をパーセンテージで評価。
(2024年度回答率66% 回答者659人)
- ・(※3)従業員調査は年1回実施されるエンゲージメント調査
各項目は1(そう思わない)2(どちらともいえない)3(どちらかというと思う)4(そう思う)の4段階で評価がなされる。
「総合満足度」は「私は総合的に満足している」という設問についての評価結果。
(2024年度回答率66% 回答者659人)
- ・(※4)ストレスチェック総合健康リスク:「量・コントロール」「職場支援」のスコアをもとに算出
職場で健康問題の発生するリスクを表す。全国平均(100)を基準とし、基準値を上回る程、リスクが高まっている状態を示す。
(2024年度回答率91.3% 回答者1613人)

従業員パフォーマンス

	2020	2021	2022	2023	2024	2028
一人当たり売上高(百万)	28	34	40	44	46	63

目標

- ・従業員及び家族の心身の健康
- ・従業員のパフォーマンスの最大化

KGI

- ・月間時間外平均12時間以下
- ・有給休暇取得率60%以上
- ・一人当たり売上高63百万円以上

従業員と家族の幸せが
ウェルネス社会の実現

従業員とともに目指すウェルネスカンパニー

【解決したい課題】

企業価値向上、一あたりの生産性増大、
従業員及び家族の幸せ保証

【期待したい効果】

ワークライフバランスの向上が
従業員と家族の幸せにつながり企業
価値を高めウェルネス社会を実現する

企業価値向上

ウェルネス社会の実現
従業員と家族の幸せ

ワークライフ バランス

有給休暇取得推進
残業時間削減推進

モニタリング

健康診断、二次勧奨
ストレスチェック
満足度調査

健康維持への取組

従業員に対して健康診断または人間ドック（年1回）、インフルエンザ・各種ワクチン接種の補助を行い個人の健康状態を管理しています。健康診断の結果は産業医が確認を行い、治療が必要な従業員に対して二次勧奨を行い個別のフォローをしています。また、女性特有の健康課題を解決する動画配信、年代別の栄養セミナー等の動画は配信によりヘルスリテラシー向上の取組も行っています。なお、各事業所にはAED、血圧計、体脂肪計等の設備を設置しているほか、健康相談ができる相談窓口を設置しいつでも相談できる環境を整えています。年間を通じスニーカー通勤の推奨、自転車通勤の許可等を行い健康維持への取組を行っています。

メンタルヘルスの取組

心の健康づくり計画を策定し、同計画に基づき、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを年1回実施し、高ストレスにより面接指導が必要と考えられる従業員に対して、希望に応じ産業医との面談を行っています。

健康増進への取組

年に2回健康づくり月間を設け体組成の測定を行い、運動機会の増進、食生活の改善、ヘルスリテラシーの向上を目的とした健康増進への取組を行っています。また、自社施設のトレーニング場の提供及びスポーツ教室費用の補助も行っています。

主な取組

・スタイルアップキャンペーン

年2回 従業員の体脂肪率、BMI等の測定を行い健康への意識付けをはかっています。

※2024年6月前測定、2024年12月後測定

2024年度	体脂肪率事前(%)		体脂肪率事後(%)	差
男性(平均)	17.8		17.6	▲0.2
女性(平均)	24.1		24.0	▲0.1
年度	2023	2024	2028	
参加率(%)	46	55	80	

・入社時より禁煙100%継続

・自社運動施設使用料減免、家族への費用補助

・自社内同好会活動への支援

※同好会参加人数150名

・食のセミナー、女性特有の健康セミナー、睡眠セミナー等 動画配信

・ワクチン補助(インフルエンザワクチン接種を主として各種感染症対策のワクチン接種)

※ヒトパピローマウイルスワクチン、風疹ワクチン、水疱瘡ワクチン等

・年2回の医薬品等購入費用補助

※各種医薬品及び栄養補助サプリメント、トレーニング機器、感染症対策マスク等

全事業所へ衛生管理資格者配置の取組

全事業所へ衛生管理者を配置しています。衛生管理者に業務が原因で引き起こされる病気、疾患、中毒、体調不良等の健康被害を未然に防ぎ、従業員が安全で健康に働けるように役割を持たせています。

労働時間管理・有給休暇取得推進

当社は労働時間削減対策会議により労働基準法の遵守及び労働時間適正化に向けた取組を推進しています。

残業の事前申請や各部門の残業状況レポート作成等により従業員の残業時間を随時把握し、残業時間を一定の水準を超過する場合には各部門への注意喚起やヒアリングを行っています。また、長時間勤務者には配置換え等により従業員のワークライフバランスを守っています。有給休暇取得に関しては【計画有給休暇5日間】を導入し取得率向上に取り組んでいます。

	2020	2021	2022	2023	2024	2028
月平均時間外	2.28	4.70	9.23	12.14	12.94	12
年間平均日数(日)	7.67	8.81	9.68	9.92	9.90	12
年間取得率(%)	40.0	44.9	44.0	53.0	52.2	60

※2020年2021年コロナの影響あり

※2019年4月1日より計画有給休暇5日導入

従業員全員参加の取組

上司、部下、他部署に関係なく従業員が水平のコミュニケーションを取れるように一堂に集まりバーベキュー大会を開催しました。心の健康を保つには気兼ねなくコミュニケーションが取れる環境づくりは重要な施策と捉えています。

パートナーシップ構築宣言

当社は、『パートナーシップ構築宣言』でサプライチェーン全体の健康経営を支援することで、付加価値向上と、共栄共存の構築を宣言しています。

セントラルスポーツ独自の支援制度

仕事と治療との両立支援

従業員が、通院治療中においても仕事との両立ができるように、主治医・産業医と状況を確認し短時間勤務等、就業上の必要な配慮を行っています。また、有効期限が切れた有給休暇を最大60日間積上げて私傷病で長期休職をする場合に使用できるように制度化しています。

復職支援

休職後、復職する際は、本人（必要であれば産業医）と面談を行い、必要に応じて短時間勤務等の就業上の必要な配慮を行い、ゴールを単に戻る事でなく継続して働くことと捉え安全に復帰できる様にフォローアップ体制を整えています。

育児支援制度

法定で定められた産前・産後休業、育児休業のほかに独自に子の看護等休暇を子の人数に関係なく10日間取得できるように制度化しています。性別を問わず多くの従業員が、産前産後休業はもちろん、育児休業を取得し、休業後に復帰を果たしています。また、育児介護サポート職群（時短勤務）を定め柔軟な働き方の環境を整えています。

育児休業制度利用率及び育児休業後復職率

		2021	2022	2023	2024	2025
育児休業制度 利用率(%)	男性	10.52	33.33	44.44	41.40	50
	女性	100	100	100	100	100
育児休業後 復職率(%)	男性	100	100	100	100	100
	女性	100	100	100	100	100

不妊治療と仕事との両立支援

不妊治療を行う従業員への支援として、従業員が安心して継続的に勤務できるように、現在運用している看護療養休暇の対象範囲を拡大し不妊治療でも使用できるように必要な勤務緩和を行っています。

※有効期限切れ有給休暇を最大60日間、看護療養休暇として積み上げています。

従業員の資産形成の支援

社員持ち株会、財形貯蓄等を通じて従業員の資産形成を支援する仕組みを用意しており、人事部が窓口になっています。

目標値

セントラルスポーツでは以下の項目を目標に掲げ、こころと身体の健康づくりに取り組んでいます。

当社は1969年12月に1964年の東京オリンピック出場者で創業いたしました。中期計画を4年サイクルで決定しそれに向けて全従業員が一丸となって進んでいます。最終目標であるウェルネス社会の実現を目指し次の2028年をターゲットとして目標設定をしています。

生産性向上

年度別新卒社員3年定着率

年度	2024	2028
定着率(%)	72.0	76.0

※社内報奨制度の充実

コミュニケーション、上司/同僚の支援

年度	2024	2028
上司(点)	52.2	54.0
同僚(点)	51.5	53.5

※双方向の支援によるモチベーションアップ

一人当たりの売上高

年度	2024	2028
売上高(百万円)	72.0	76.0

※社内報奨制度の充実

ハイリスク者低減

健康診断受診率

年度	2024	2028
受診率(%)	100.0	100.0

健康診断二次勧奨率

年度	2024	2028
二次勧奨率(%)	100.0	100.0

精密検査受診率

年度	2024	2028
受診率(%)	90.0	100.0

※早期発見、早期治療の支援

特定保健指導参加率

年度	2024	2028
参加率(%)	22.4	50.0

適正体重維持者率

年度	2024	2028
維持者率(%)	72.3	85.0

※BMI18.5~25未満

ストレスチェック受検率

年度	2024	2028
受検率(%)	91.3	95.0

労働災害発生件数

年度	2024	2028
件数(人)	84	70

※転倒防止、危険ゾーンの特定にて発生件数減

衛生管理者有資格率

年度	2024	2028
有資格率(%)	72	90

※全事業所に有資格者配置し従業員の安全を守る