

IDOMの健康経営



健康経営メッセージ

IDOMは社員の健康を重要な経営課題と捉え、
より計画的に健康経営を推進するため、2024年1月に「健康経営宣言」をしました。
全社ミッションの実現に向け、会社と社員が一体となり健康経営を推進していきます。

IDOMの健康経営宣言

変化の激しい世の中において、新たに生まれる業界の課題を解決していくには、更なるイノベーションの創出が求められます。
そのためにも、社員が心身共に健康で安心して挑める環境のもと、最大のパフォーマンスを発揮することが、必要不可欠だと考えます。
会社と社員が全社一丸となり「健康経営」を実践しながらミッション『あなたの人生を彩り続ける、「まちのクルマ屋」に挑む。』の体現に努めていきます。

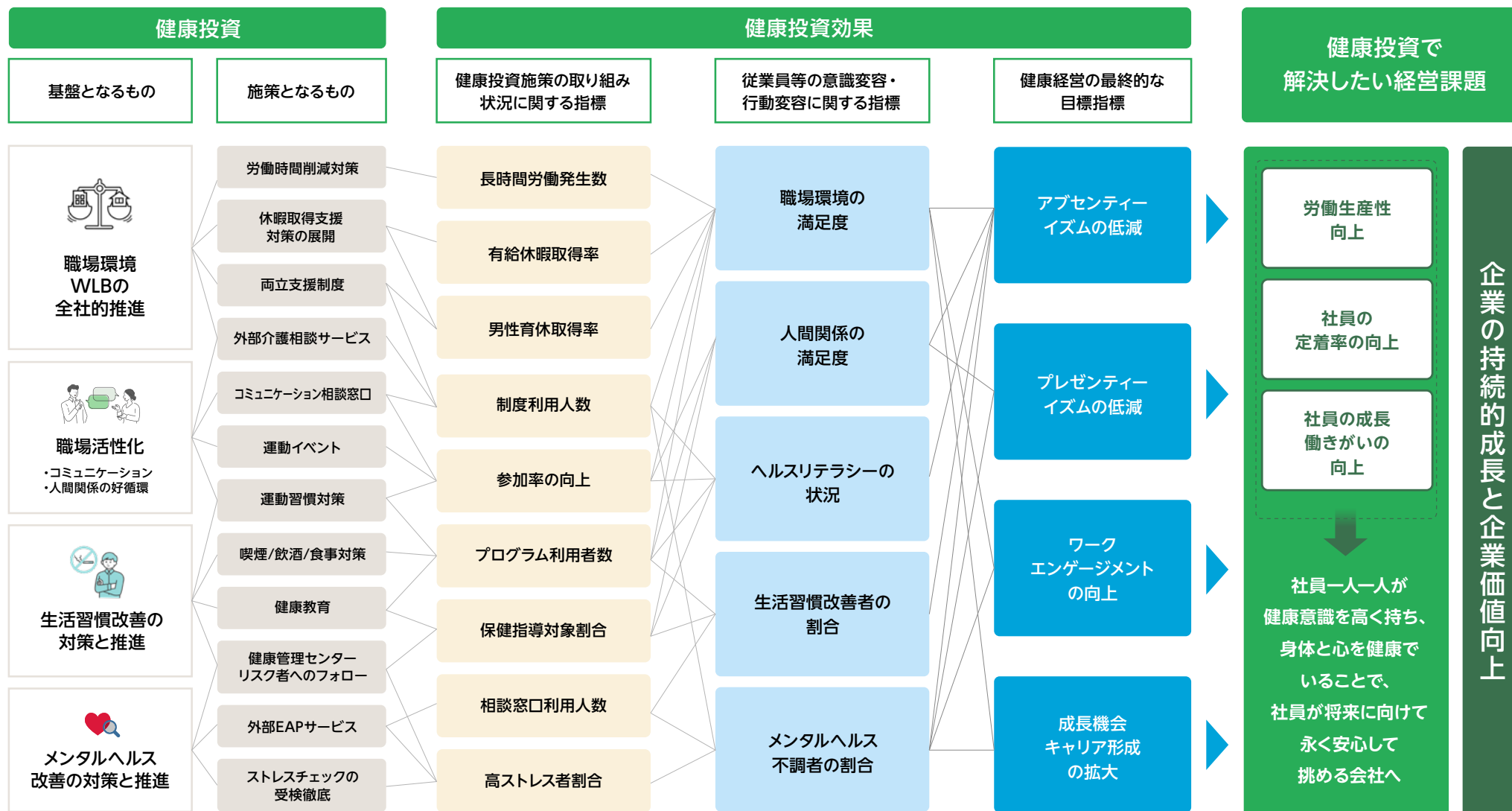
代表取締役 執行役員 社長
健康経営推進最高責任者

羽鳥 貴夫



健康経営推進マップ (取り組みの全体像)

「労働生産性向上」「社員の定着率の向上」「社員の成長働きがいの向上」の実現に向け、具体的な施策内容・目標値を設定し戦略的に健康経営を進めてまいります。



健康経営推進体制と責任領域



代表取締役社長

健康経営 推進室

全体方針決定
各分科会進捗管理
定期的な役員会への報告

人事管理

労務総務

安全衛生委員

IDOM健康管理センター
産業医・保健師・カウンセラー

ES事務局

さくらプロジェクト

IR・Cnavi (広報)

健保組合

WLB推進

リーダー
ES事務局

保健指導

主幹
人事管理

運動機会・ コミュニケーション

主幹
Cナビ

ヘルスリテラシー 教育

主幹
人事管理

両立・活躍拡大

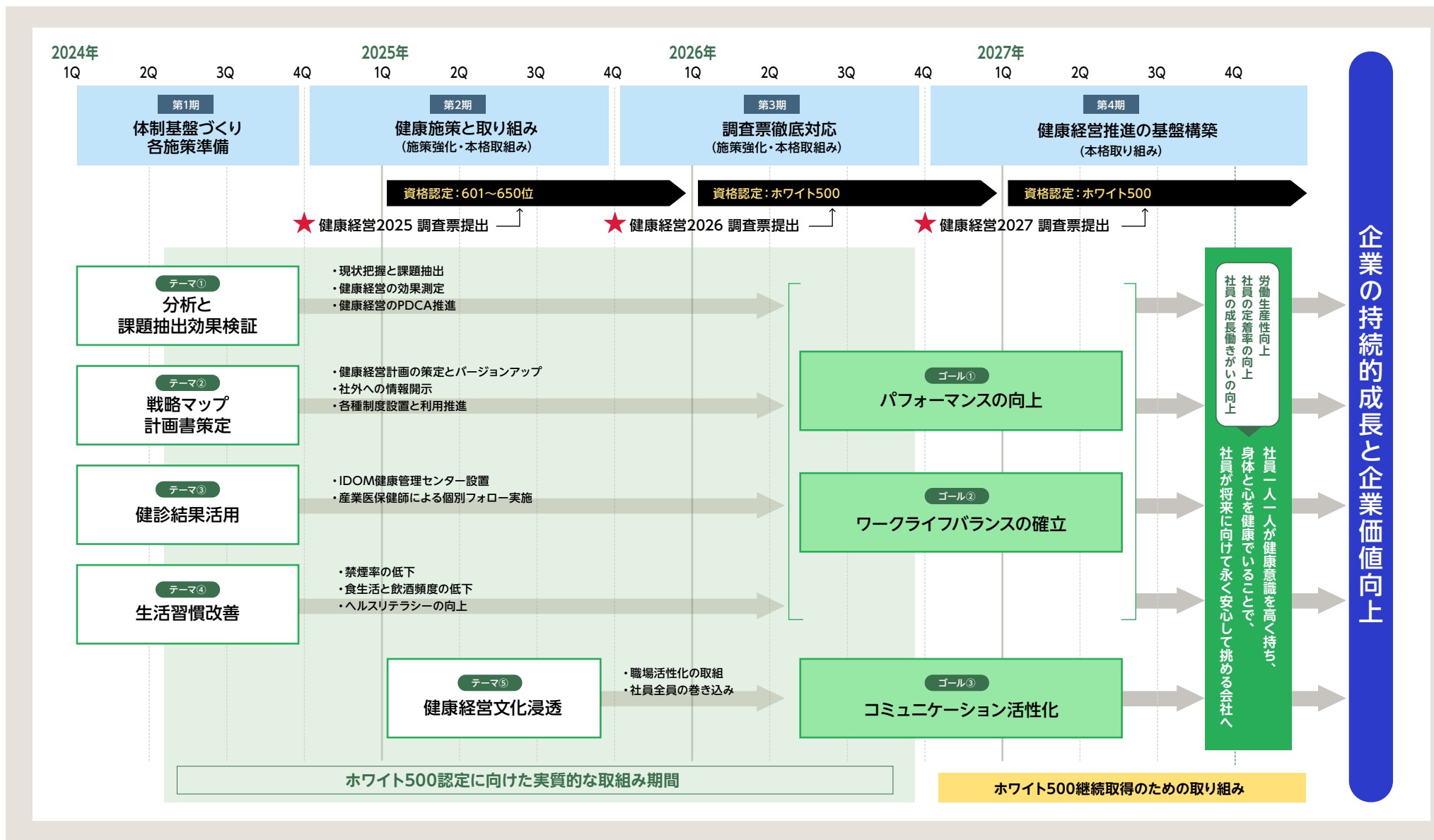
ダイバーシティ推進役員
西端 亮

代表取締役を責任者とし、健康経営推進室を中心に各部門と連携しながら、健康経営を推進しています。

また、「ES事務局」や「さくらプロジェクト」といった従業員組織とも情報共有や協議を行い、社員主体での取り組みを進めています。このような体制により、従業員の心身の健康維持・増進やヘルスリテラシーの向上を図るとともに、健康経営推進の仕組みを構築・運用しています。

健康経営ロードマップ (2024～2027年度版)

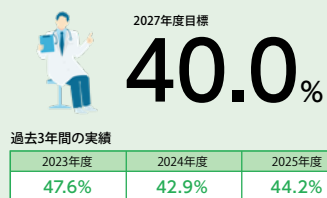
全社を巻き込みながら進め、
2027年度にホワイト500認定にチャレンジします。



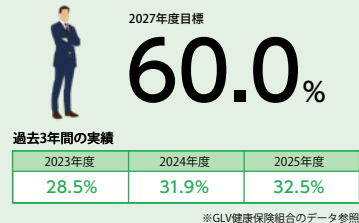
健康経営重要課題

当社が目指す健康経営の課題を明確にし、課題解消につながる取り組みとして、健康診断の実施や業務体制の見直し、残業時間の削減やストレスチェック等実践してまいります。

有所見者比率



健康リスクゼロ者割合



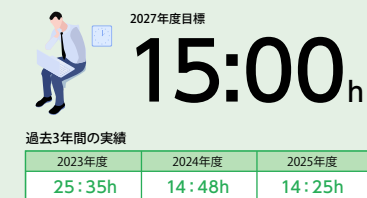
要医療者へ受診完了率



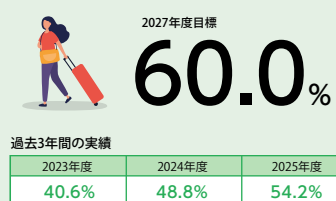
高ストレス者割合



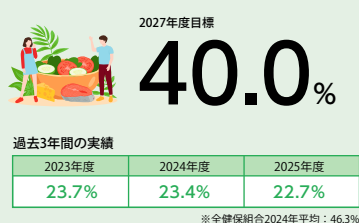
平均月間所定外労働時間



平均年次有給休暇取得率



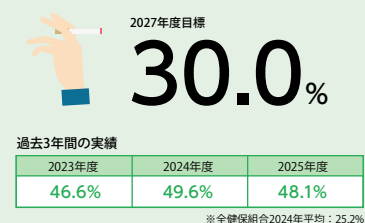
適切な食事習慣保有者率



適切な運動習慣保有者率



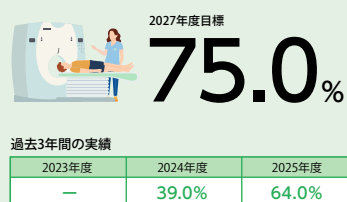
喫煙率



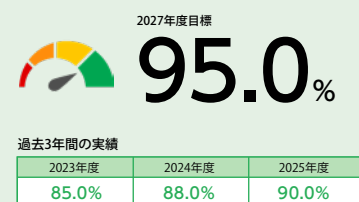
定期健康診断受診率



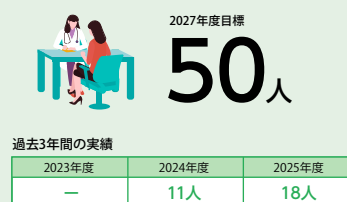
定期健康診断受診後の精密検査受診率



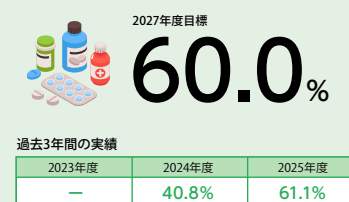
ストレスチェック受検率



保健指導対象人数



ハイリスク者への保健指導継続率



労働災害件数



パフォーマンス指標

健康経営推進マップで掲げた戦略の実現に向け、これらを全体目標と定め、健康経営を推進しています。
健康診断やストレスチェック等を通じて従業員の業務パフォーマンス向上に努めます。

アブセンティーズム



2027年度目標

1.5日

過去の実績

2025年度	2026年度
1.7日	1.6日

※健康経営に関するアンケートで測定
「あなたは1年間、病気やケガで何日間くらい会社を休みましたか？」という問いに対する回答の平均日数。
(測定人数：4,847人／回答率：84.6%)

プレゼンティーズム (損失率)



2027年度目標

10%

過去の実績

2025年度	2026年度
15%	15%

※健康経営に関するアンケートでSPQ (東大1項目版) を用いて測定
「病気やケガがない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」という問いに対する回答の平均値。
(測定人数：4,847人／回答率：84.6%)

ワークエンゲージメント



2027年度目標

4.0

過去の実績

2025年度	2026年度
3.5	3.7

※健康経営に関するアンケートでユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (超短縮版) を用いて測定
活力、熱意、没頭の3項目のスコアの平均値。数値が高いほどワークエンゲージメントが高い。
(測定人数：4,847人／回答率：84.6%)

ヘルスリテラシー



2027年度目標

90%

過去の実績

2025年度	2026年度
71.2%	85.5%

※健康経営に関するアンケートで測定
アンケート回答者全数 4,847名。
内「健診結果から、健康改善のためにどう行動するべきか判断することができる」の回答において「判断できる」2,048名、「大体判断できる」2,098名と回答された方の合算での割合。

従業員 アンケートの 結果

●健康経営に取り組んでいることを知っている



2026年度実績

84.1%

2025年度実績 83.6%

●育児支援制度を利用して満足している



2026年度実績

77.9%

2025年度実績 65.2%

健康経営の取り組み ～制度編

2019年度以降、健康経営は「仕事と生活の両立支援」や「健康増進応援プログラム」の施策拡充により発展しています。

仕事と生活の両立支援

●アニバーサリー
休暇

●単身赴任
支援拡大

●年間休日拡大
●時間単位有給休暇制度
●メリハリ勤務導入

●全拠点週休2日

●エリア社員制度

●ライフサポート休暇
●みなし残業時間縮小
●育児時短12歳迄拡大
●土日祝託児所利用補助
●妊活支援（時短・休職）
●不妊治療補助金
●介護家族手当
●こども手当
●営業職定年延長コース新設

●介護相談窓口
●介護休職期間拡大
●イクメンChallenge100
●傷病休職期間拡大

●年間休日125日
●入社初年度有給
付与日数拡大

健康増進応援プログラム

●傷病者
フォロー強化

●保健師による
健康支援

●禁煙チャレンジ
●EAPサービス
●チョコザップ

●運動促進！部活動支援
●みんなのウォーキング
●健康アプリ
●二次健診補助
●予防接種補助拡大
●保健師相談窓口拡大
●喫煙ルール開始

健康経営の取り組み ～専門家によるサポート編

従業員の健康を第一に考え、
保健師や産業医、外部カウンセラーと連携しながら「健康経営」に取り組んでまいります。



産業医・保健師

産業医は、健康診断の結果に基づき、従業員に対して専門的な医学的観点から指導や助言を行います。長時間労働者への面接指導や、月1回の衛生委員会への参加、職場巡視を通じて労働環境の改善を提言し、心身の健康リスクを未然に防ぎます。

2026年度からは保健師を直接雇用し、常勤体制へ移行しました。従業員にとってより身近な相談役として、健康診断後の保健指導や日常的な健康相談に対応するほか、傷病休職者に対する復職前・復職後の面談等の支援を強化しています。さらに、新入社員向けの相談窓口も新たに開放し、入社に伴う環境変化に伴う心身のサポートを積極的に行える体制を整えました。

女性による健康課題に関するセミナーの参加率は82.3%でした。



衛生委員会

従業員の心身の健康を守り、活気あふれる職場へ

— IDOM安全衛生委員会 —

【目的】

労働災害の未然防止と、継続的に改善される安全な職場環境の実現

【体制・運用】

産業医と安全衛生委員会が定期協議を行い、厚生労働省の労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿って、「安全衛生推進自主点検表」による計画的な職場巡視 → 指摘事項の是正 → 次回点検での確認、というサイクルを継続的に運用しています。2026年度は熱中症対策を強化し、拠点ごとの気象データ連動型アラート配信を導入するなど、予防体制の仕組み化を進めました。

●展示場における転倒災害の危険源

- ① 洗車機周辺のコケ
- ② レール（特に夜間）
- ③ 棚の上段に重い荷物を置くこと



衛生委員会の様子



外部EAP

社外の専門家として、従業員の心の健康に特化したカウンセリングを提供します。仕事や人間関係の悩みなど、社内では相談しにくい問題に対し、守秘義務を徹底した環境で安心して話せる場を提供します。匿名での利用に加え、ご家族による利用も可能です。

特にメンタル不調による休職中から復職前・復職後まで、合計24回のフォロー面談を受けられるコースも用意しており、復職後の職場定着支援にも力を入れています。



管理栄養士

管理栄養士に個別相談できるオンライン窓口です。一人ひとりの生活習慣や健康課題に合わせた食生活の改善アドバイスを受けられ、生活習慣病の予防につながる食習慣づくりを支援します。

健康経営の取り組み ~コラボヘルス編

健康保険組合が提供する各種プログラムや健康情報と当社の取り組みを組み合わせることで、より効果的な健康増進活動を展開しています。

みんなのウォーキング



昨年まで年2回のウォーキングイベントを開催していましたが、2026年度からは毎月継続して取り組める施策にリニューアルしました。

日々の歩数や生活習慣を記録・可視化しながら、従業員一人ひとりが無理なく運動習慣を積み重ねられる仕組みとし、健保組合と連携して全社的な運動機会の底上げを図ります。

参加率51.1%
投資額¥1,600,000 (2026年度予定)

健康管理アプリ導入



スマートフォン一つで、日々の健康行動を前向きに管理できるアプリです。歩数の目標設定・管理、カフェテリアプランの利用、ワクチン接種管理、お薬調剤情報の確認に加え、健康診断の予約から結果閲覧までを一元的に行えます。歩数・体重・血圧等のPHR（パーソナルヘルスレコード）データも蓄積され、自身の健康状態を継続的に把握できます。また、インフルエンザ予防接種補助の申請や限度額適用認定証の発行など、各種手続きをアプリ上で電子申請できるのも特長です。

投資額¥660,000 (2026年度予定)

みんなチャレ 禁煙チャレンジ



通常であれば4万円前後かかる禁煙プログラムを従業員は自己負担なく利用できます。

スマートフォンアプリで仲間と励まし合いながら禁煙に挑戦するこのプログラムは、一人では難しい禁煙を成功へと導く強力なツールです。

投資額¥19,000,000 (2026年度予算)

健康経営の取り組み ～コラボヘルス編

行動変容支援 カフェテリア



従業員が自らの健康課題に合わせて、多様なプログラムやサービスを自由に選択できる支援策です。
個々のライフスタイルに合った健康行動を促し、自主的な健康管理を支援します。

投資額¥30,000,000 (2026年度実績)

予防接種拡大

2026年4月より、これまでのインフルエンザワクチンのみの補助から、肺炎球菌・百日咳/破傷風/ジフテリア・日本脳炎・急性白髄炎（ポリオ）・B型肝炎・麻しん/風しん・おたふくかぜ・水痘・ロタウイルス・Hib・帯状疱疹・HPV（子宮頸がん予防ワクチン）・コロナウイルス・BCG・RSウイルスなど、幅広い予防接種を補助対象に拡大しました。
1回の接種につき5,000円まで（年度内2回まで）を健保組合が補助し、従業員本人だけでなく職場全体の感染症予防を推進しています。

投資額¥9,000,000 (2026年度実績)

全拠点 空気清浄機設置

全営業拠点に空気清浄機を設置し、感染症予防対策及び花粉症対策として快適な職場環境づくりを推進しています。
安心して働ける環境整備の一環です。

投資額¥16,800,000 (2026年度予算)

二次健診受診勧奨・費用補助

健康診断で再検査等が必要と判定された従業員に対し、システムを通じた受診勧奨と、二次健診（精密検査）にかかる費用の補助を行っています。早期発見・早期対応による重症化予防を目指します。

投資額¥7,500,000 (2026年度予算)

健康経営の取り組み ～コミュニケーション編

全社イベントの実施やコミュニケーションが活性化する環境を整備することで、社員の心身の健康をサポートする「健康経営」を推進しています。

Z-CAMP



アイデンティティである「全力少年」の頭文字であるZを冠した「Z-CAMP」を2年ぶりに開催しました。

店舗や部署の垣根を越え、オフサイトで意見交換することで、参加者はリラックスした環境で互いの理解を深めました。



※写真は2023年開催のもの

部活動



2026年6月より、社内部活動制度を新たに開始しました。運動不足やストレスを解消し、心身を整えることは最高のパフォーマンス発揮に不可欠との考えのもと、共通の趣味や目標を通じて部署の垣根を超えた「横のつながり」を育む取り組みです。会社が活動費の一部（半期5,000円/人）を補助し、ウォーキングやフットサル、ヨガ、登山など幅広いジャンルの活動を後押ししています。3名から発足可能で、複数部署のメンバーによるチーム編成もでき、社員一人ひとりが気軽に新しい挑戦を始められる環境を整えています。



カケのみ・コミュ会

社員間の交流を深めるため、月1回「コミュニケーション会費」を支給。部署内でのチームビルディングや、部署を超えた交流に活用され、一体感を育んでいます。

フリーアドレス

品川オフィスでは席を固定しないフリーアドレスを導入。部署やチームを超えたコミュニケーションが活性化し、社員一人ひとりが働き方を自由に選択できる環境を提供しています。

