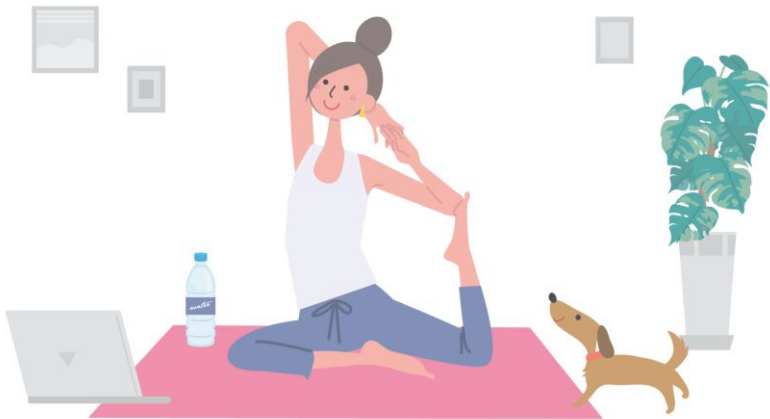
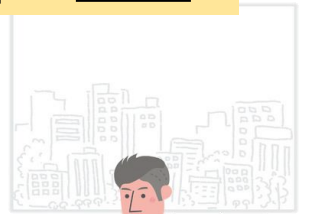


RIZAPウェルネスプログラム白書 -2022春-
企業の健康管理ご担当者様到大調査



ニューノーマル時代の 従業員の心と体の健康管理 アンケート結果レポート



RIZAP株式会社

法人事業部

2022年5月

	ページ
INDEX -----	2
調査概要	3
回答者の勤務先に関する基本設問 -----	4
従業員規模と業務スタイル	5
テレワーク実施、健康経営の状況 -----	6
従業員の健康課題と対応策について	7~16
従業員の健康課題と対応策 まとめ -----	17
メンタルヘルス対策について	18~29
メンタルヘルス対策 まとめ -----	30
調査結果全体を通して見えてきたもの	31
RIZAPウェルネスプログラムなら一石三鳥が狙えます！ -----	32
RIZAPウェルネスプログラムにより従業員のストレス対応能力が向上	33
最後に -----	34
RIZAPサービスバリエーション	35
RIZAP会社概要 -----	36
問い合わせ先	37

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、
ライフスタイルや働き方に変化が出てから丸2年が経ちました。

人事や労務においても、コロナ禍での変化や突発業務に対応しつつも、
中長期を見据えた、戦略的な健康経営の推進に各社の視点が向けられています。

そこでニューノーマル、ポストコロナ、WITHコロナと言われるこれからの時代、
従業員の心と体の健康課題や、各社の対策動向がどういったものか
企業の健康管理ご担当者様を中心にアンケート調査を行い、レポートとしてまとめました。

調査方法	インターネット調査
調査対象	企業の健康管理ご担当者様
調査範囲	日本全国
調査期間	2022年4月15日～5月3日
回答者数	367

※本資料のデータ、テキスト、画像等の無断転用・転載はご遠慮ください。
※ご使用になりたい場合は事前にRIZAP法人事業部へ一報ください。
RIZAP法人事業部 contact-rizaphoujin@rizapgroup.com

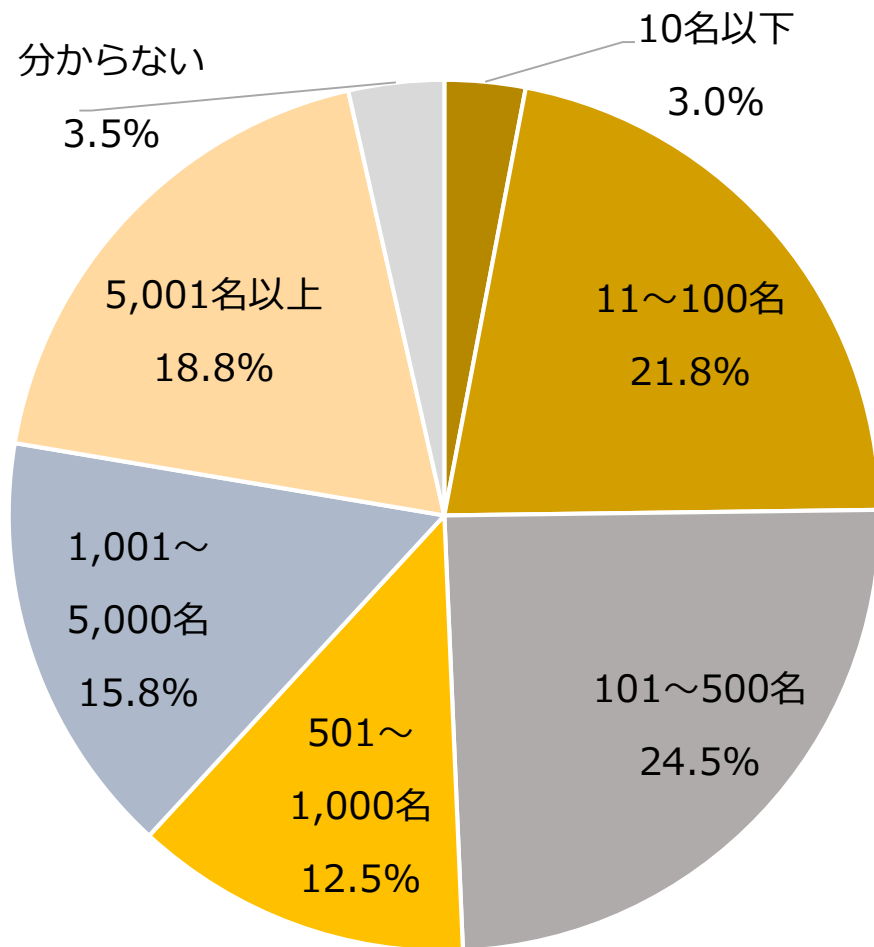


回答者の勤務先に関する基本設問

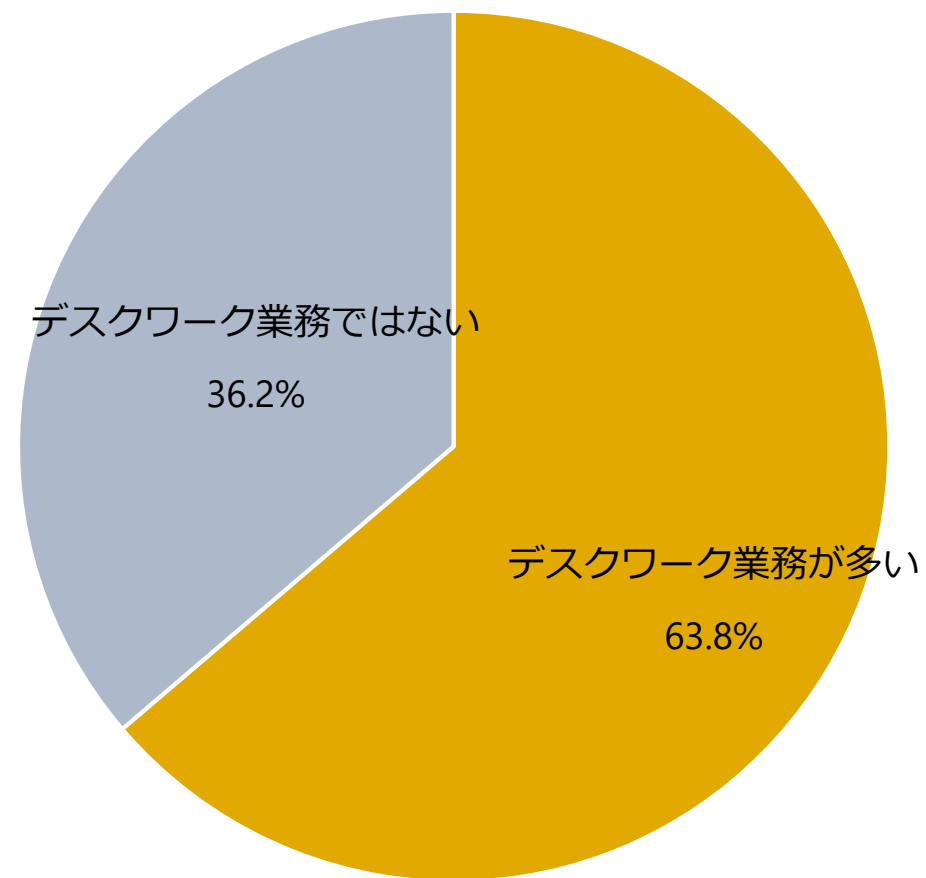
従業員規模と業務スタイル



Q1.従業員規模
(単一選択)N=367



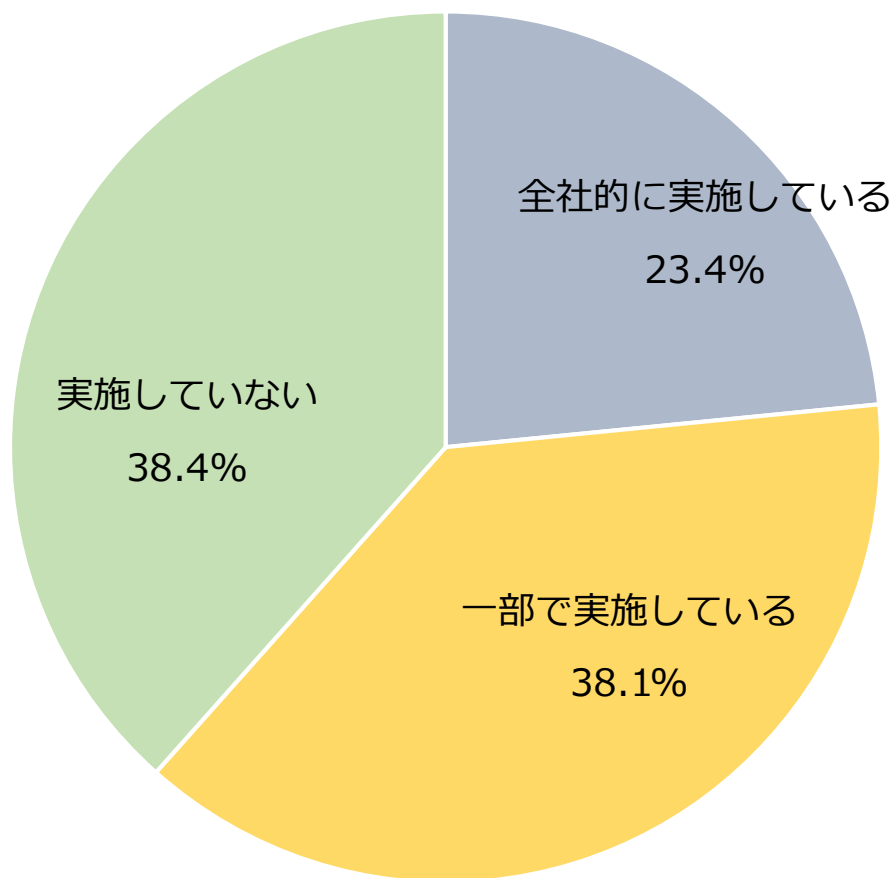
Q2.基本的な業務スタイル
(単一選択)N=367



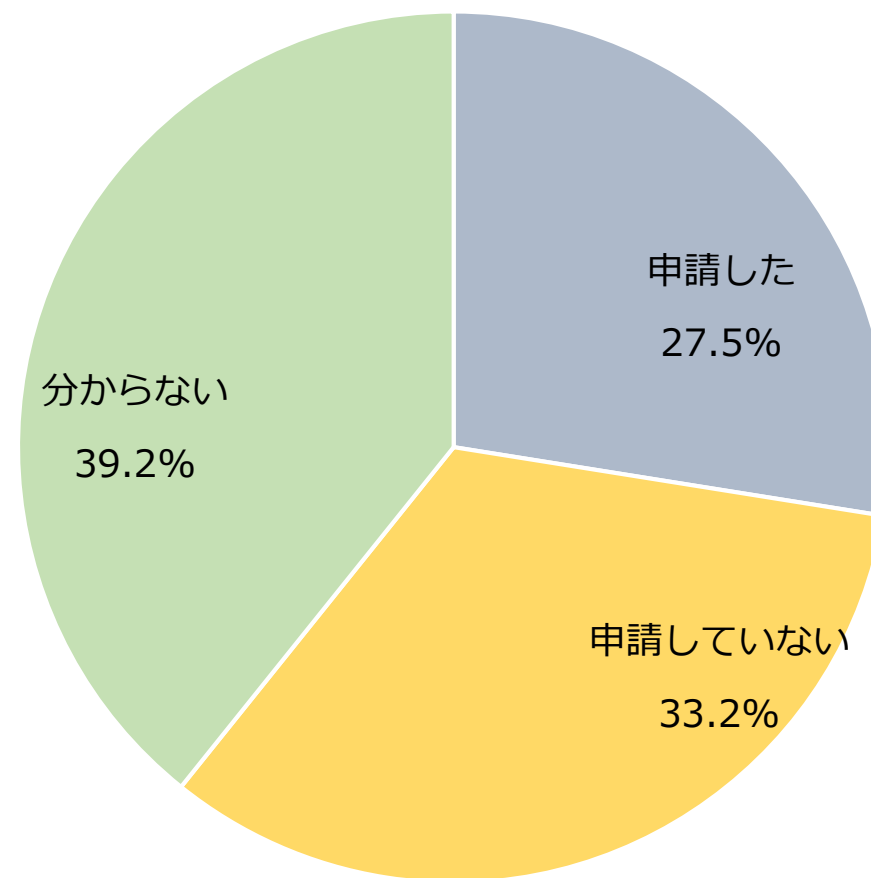
テレワーク実施、健康経営の状況



Q3.テレワークの実施状況
(単一選択)N=367



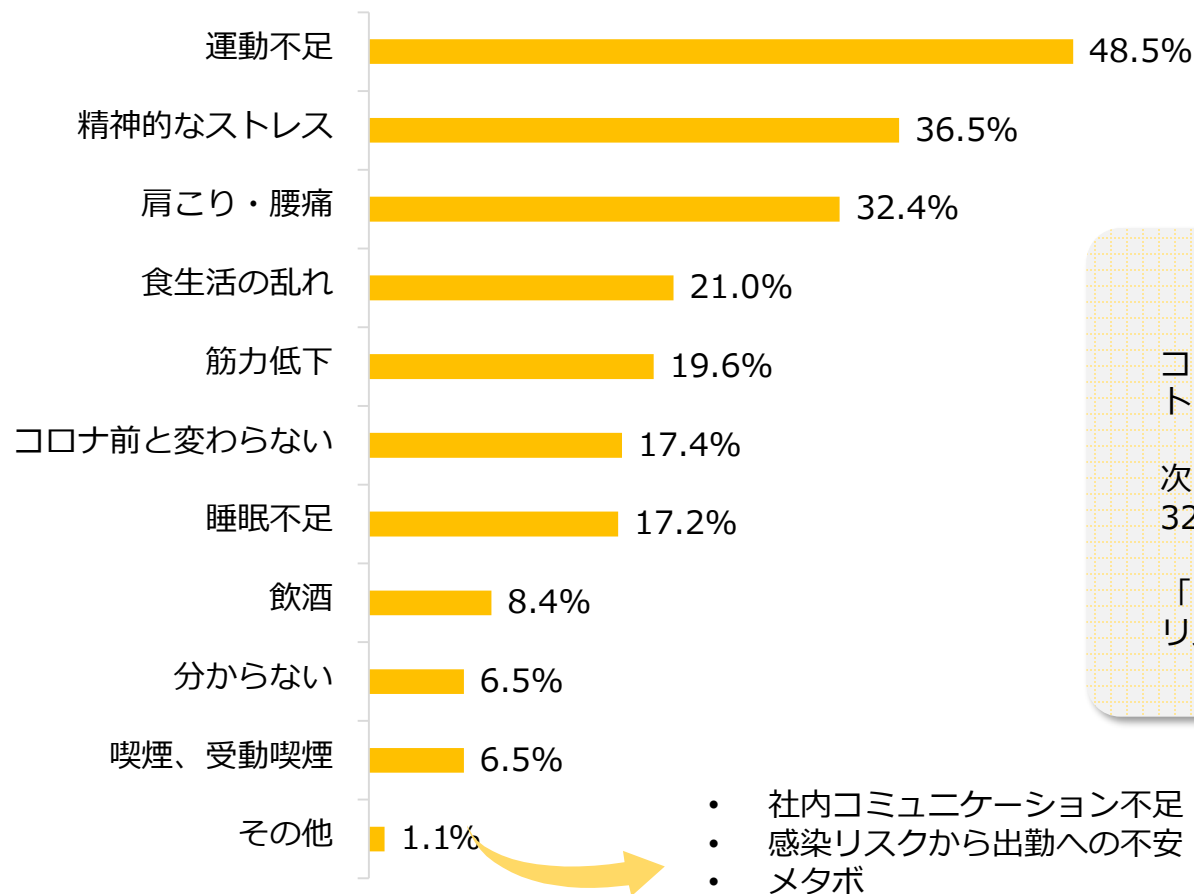
Q4.2022年度の健康経営優良法人認定制度へ申請状況
(単一選択)N=367



従業員の健康課題と対応策について

従業員の健康課題：「運動不足」が約半数 3人に1人「精神的なストレス」が増えたと回答

Q5.コロナ前と比較して、新たに出てきた・増えた従業員の健康面での課題、または相談を受けた項目(複数選択可) N=367



Check!

コロナ前と比べて新たに出てきた・増えた健康課題として、トップは「運動不足」で約半数の48.5%の回答を得た。

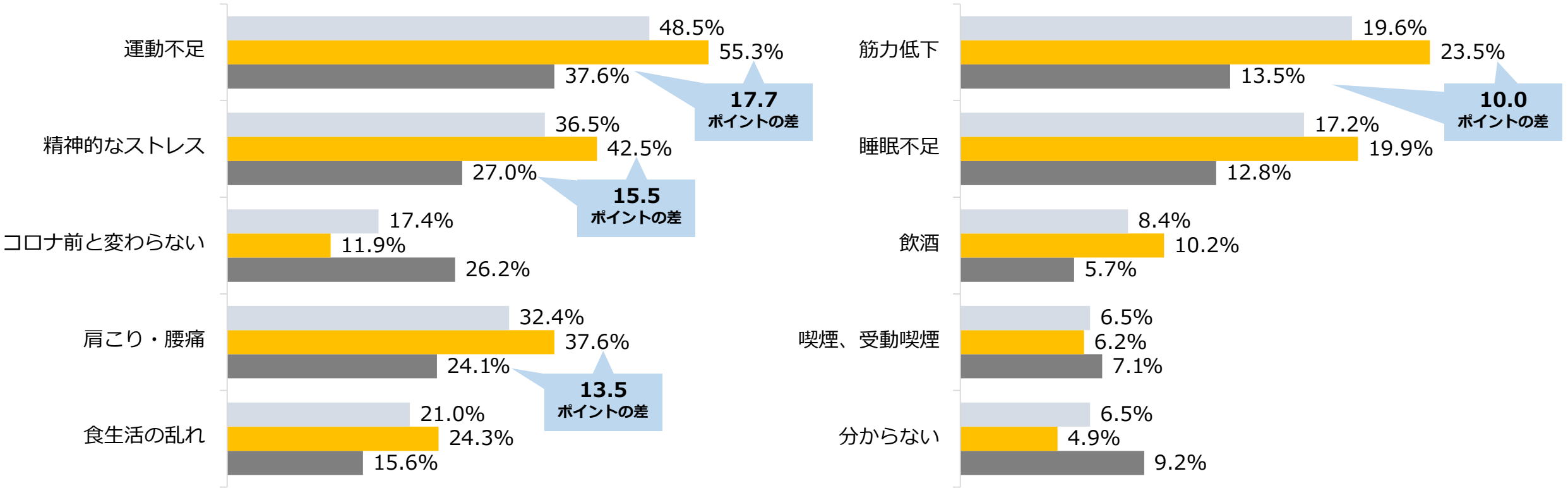
次いで、「精神的なストレス」36.5%、「肩こり・腰痛」32.4%という状況だ。

「その他」の自由記述では、社内コミュニケーションや感染リスクから出勤への不安、メタボという回答があった。

従業員の健康課題をテレワークの有無で比較 運動不足と精神的ストレスで大きな乖離

前項のコロナ前と比べて新たに出てきた・増えた従業員の健康面での課題について、テレワークの実施有無で比較

凡例 ■ 全体平均N=367 ■ テレワークを全社または一部で実施ありN=226 ■ テレワーク実施なしN=141

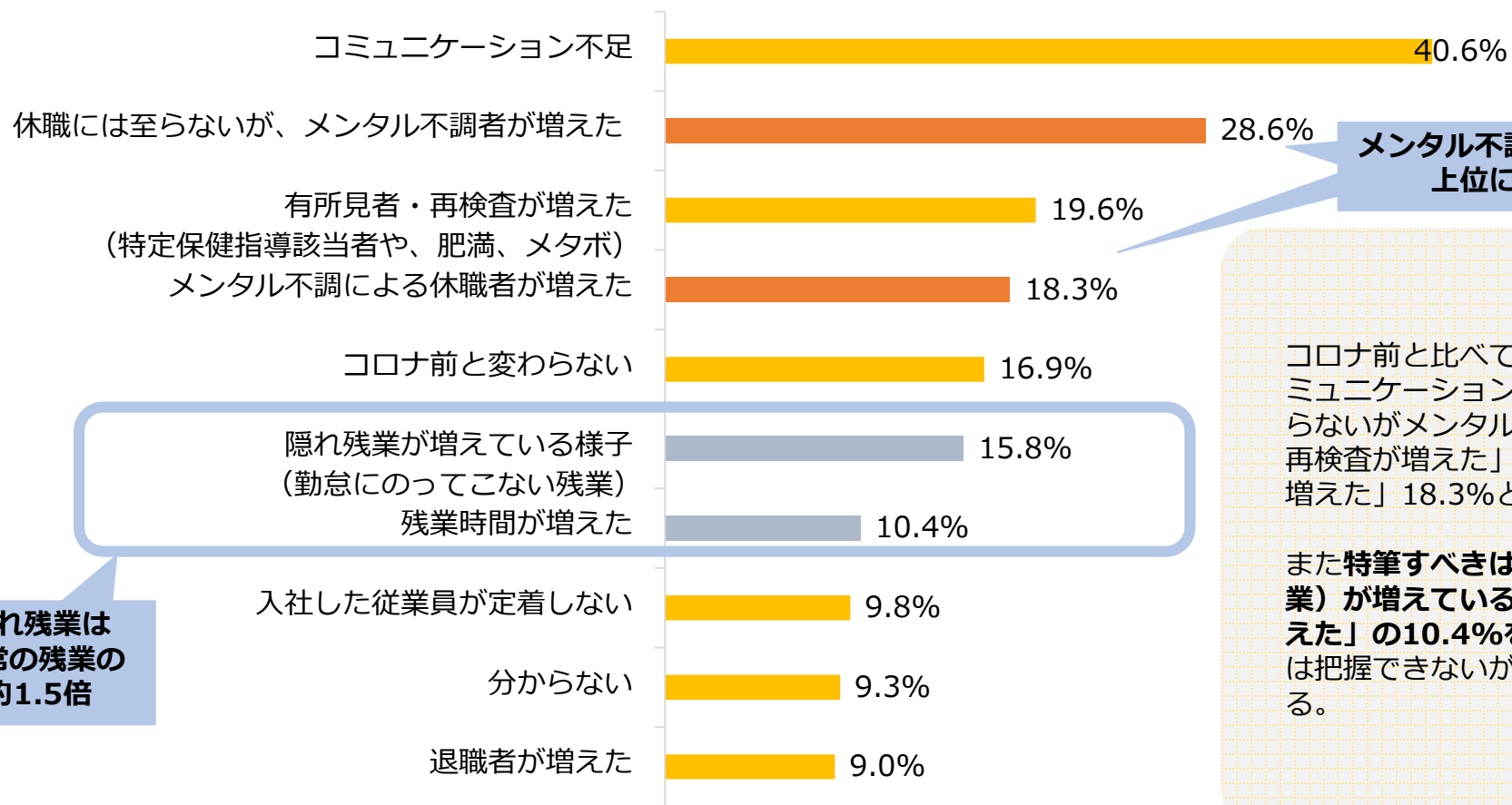


check!

テレワークを実施している企業の方が、実施していない企業と比べて、健康課題を多く抱えている傾向がある。特に顕著なのが「運動不足」「精神的なストレス」「肩こり・腰痛」「筋力低下」の4項目であり、10ポイント以上の乖離があった。他方、「喫煙・受動喫煙」はテレワークを実施していない企業の方が回答率が高く、業務スタイルの違いによる喫煙率の違いと考えられる。

4割がコミュニケーション不足を課題と認知 次いで「メンタル不調」28.6%

Q6.コロナ前と比較して、新たに出てきた・増えた人事・労務、健康管理面での課題はありますか？(複数選択可) N=367



メンタル不調に関する課題が上位にランクイン

Check!

コロナ前と比べて新たに出てきた・増えた課題では「コミュニケーション不足」が40.6%、次いで、「休職には至らないがメンタル不調者が増えた」28.6%、「有所見者・再検査が増えた」19.6%、「メンタル不調による休職者が増えた」18.3%という回答状況となった。

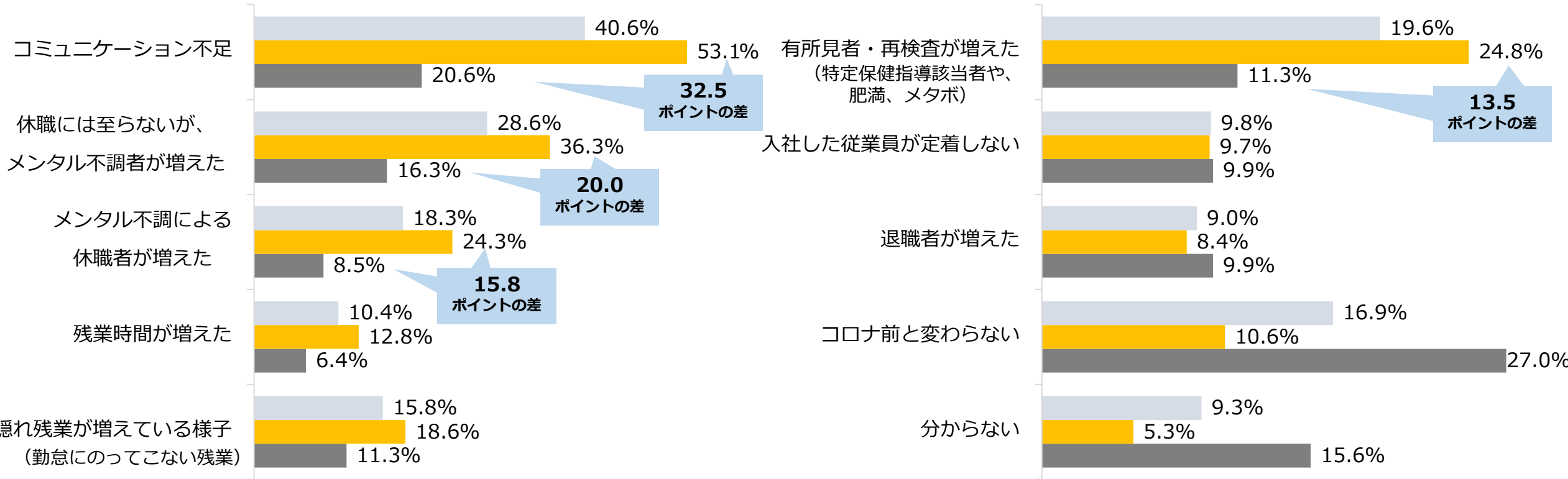
また特筆すべきは、「隠れ残業（勤怠にのってこない残業）が増えている様子」が15.8%であり、「残業時間が増えた」の10.4%を大幅に上回る回答を得ている点だ。実態は把握できないが、隠れ残業は確実にあることがうかがえる。

隠れ残業は通常の残業の約1.5倍

健康管理面での課題をテレワークの有無で比較 コミュニケーション・メンタルに有意差

前項のコロナ前と比較して、新たに出てきた・増えた人事・労務、健康管理面について、テレワークの実施有無で比較

凡例 ■ 全体平均N=367 ■ テレワークを全社または一部で実施ありN=226 ■ テレワーク実施なしN=141

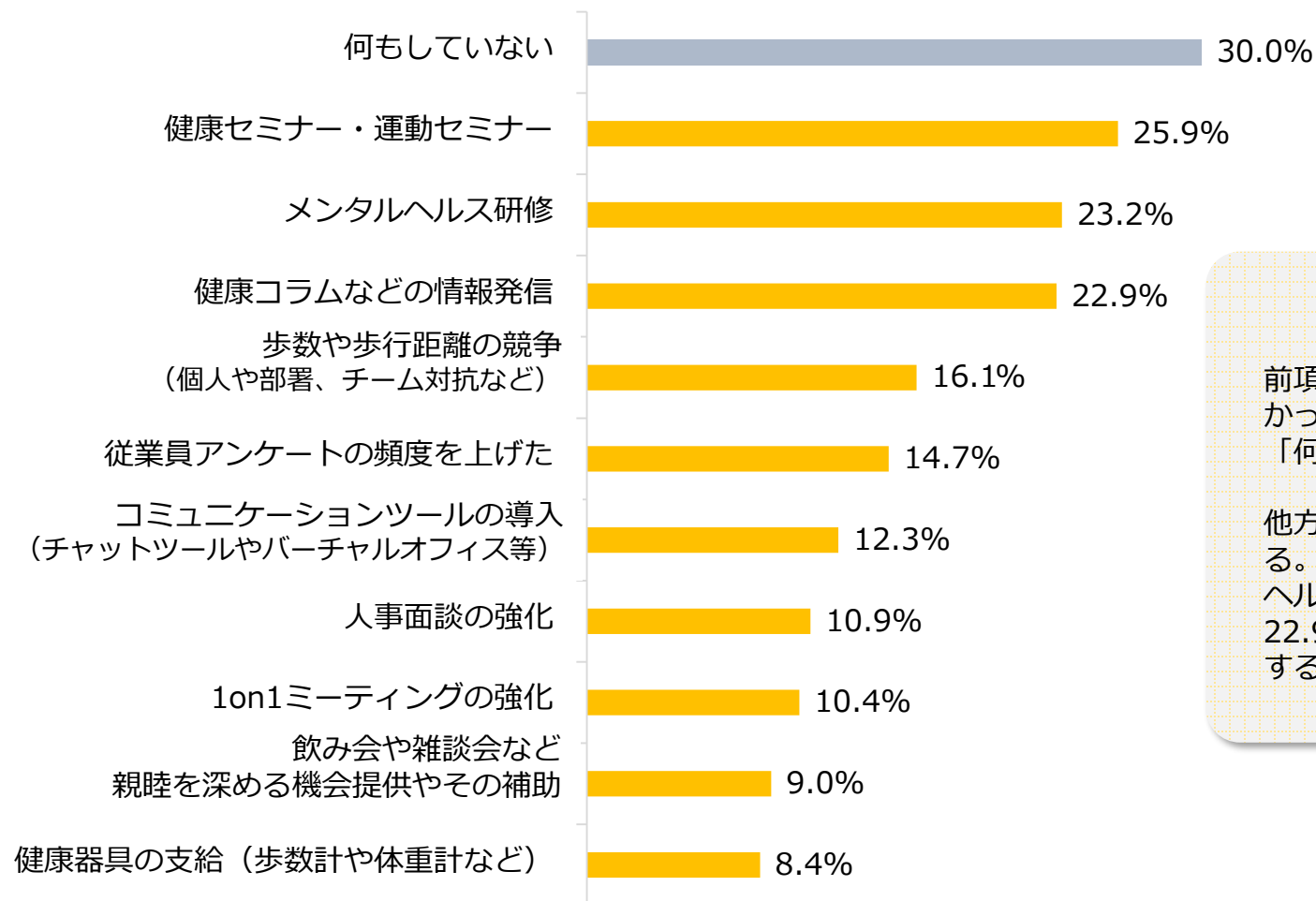


check!

「コミュニケーション不足」の課題が最も有意差が見られる。テレワーク実施なしの企業では20.6%であったのに比べ、テレワークを実施している企業では53.1%と、回答率に2倍以上の乖離があった。また、休職には至らないメンタル不調や、メンタル不調による休職者増においてもテレワーク実施企業の方が圧倒的に高い。また有所見者や再検査の割合も13.5ポイントもの差があり、顕著な違いであることがうかがえる。

健康課題への対策、3割が「何もしていない」 「健康・運動セミナー」は根強い人気

Q7.健康対策として、貴社で実施したものはありますか？(複数選択可) N=367



Check!

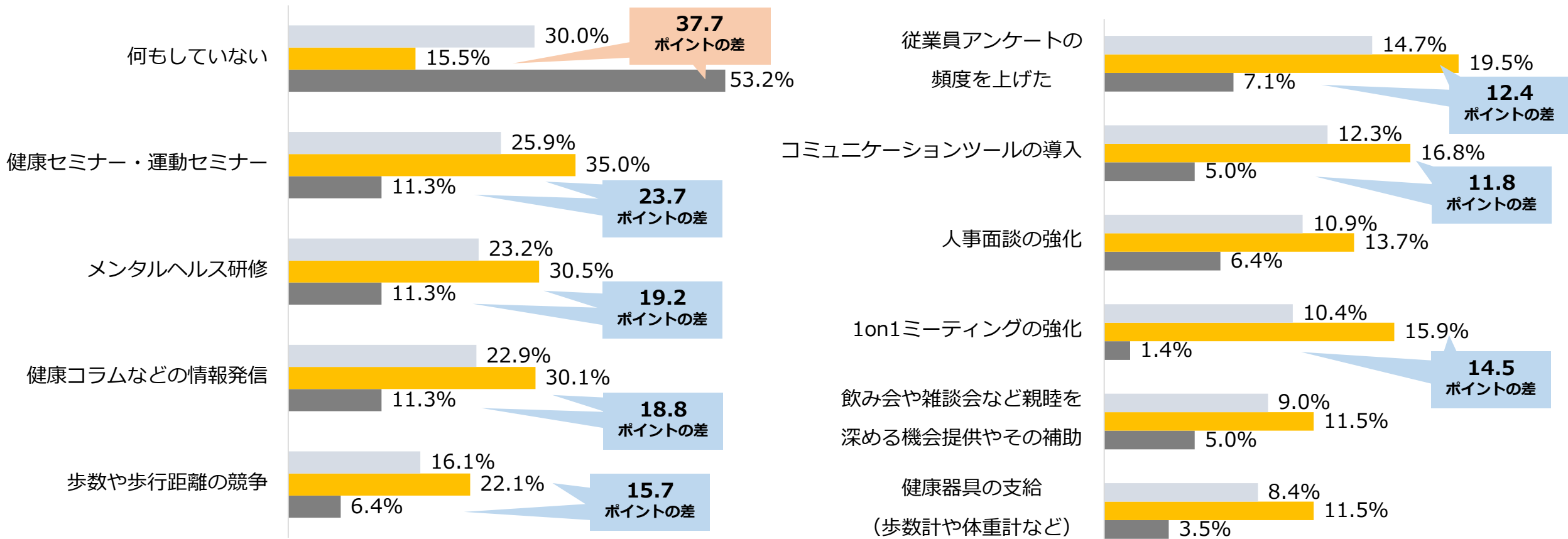
前項まで、従業員の健康課題が顕在化していることは分かったものの、健康対策として実施した項目としては、「何もしていない」が30.0%と最多。

他方、積極的な従業員への健康アプローチも見られている。「健康セミナー・運動セミナー」25.9%、「メンタルヘルス研修」23.2%、「健康コラムなどの情報発信」22.9%、「歩数や歩行距離の競争」16.1%など、健康に関するイベントが高い回答率を得ている。

健康施策の実施項目をテレワークの有無で比較 コミュニケーションに関する割合に顕著な差

前項の、健康対策として実施したものについて、テレワークの実施有無で比較

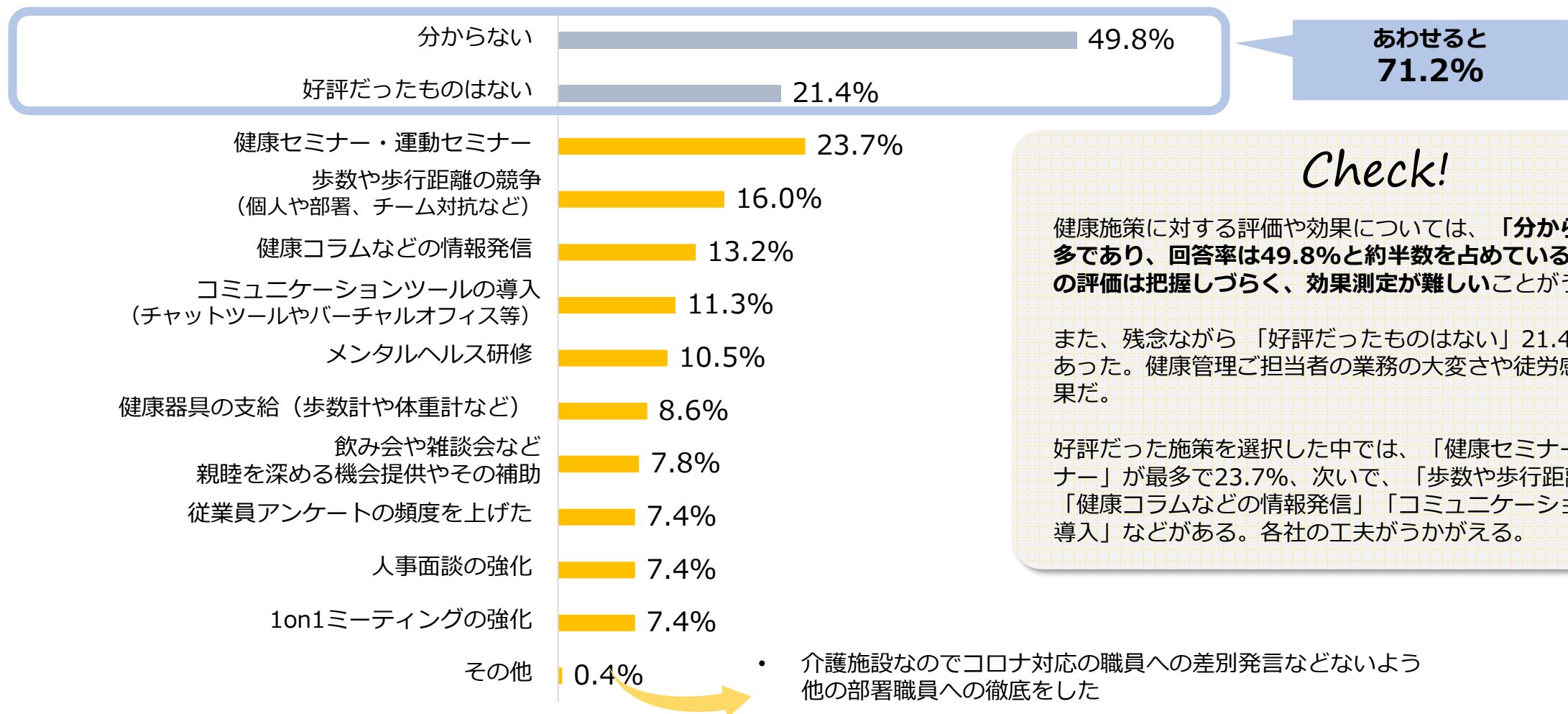
凡例 ■ 全体平均N=367 ■ テレワークを全社または一部で実施ありN=226 ■ テレワーク実施なしN=141



Check! 「何もしていない」の項目のみ、テレワーク実施なし企業は圧倒的に高回答なことが分かる。その他、テレワーク実施企業の方が実施した健康施策が多い。中でも「健康セミナー・運動セミナー」や「メンタルヘルス研修」などの研修の実施は顕著な乖離がある。また従業員アンケートや、コミュニケーションツール、1on1ミーティングなどのコミュニケーションに関する項目で有意差が見えることから、本調査レポートP9やP13の、テレワーク下で精神的ストレスやコミュニケーションに関する回答が多かった点と運動することが推測される。

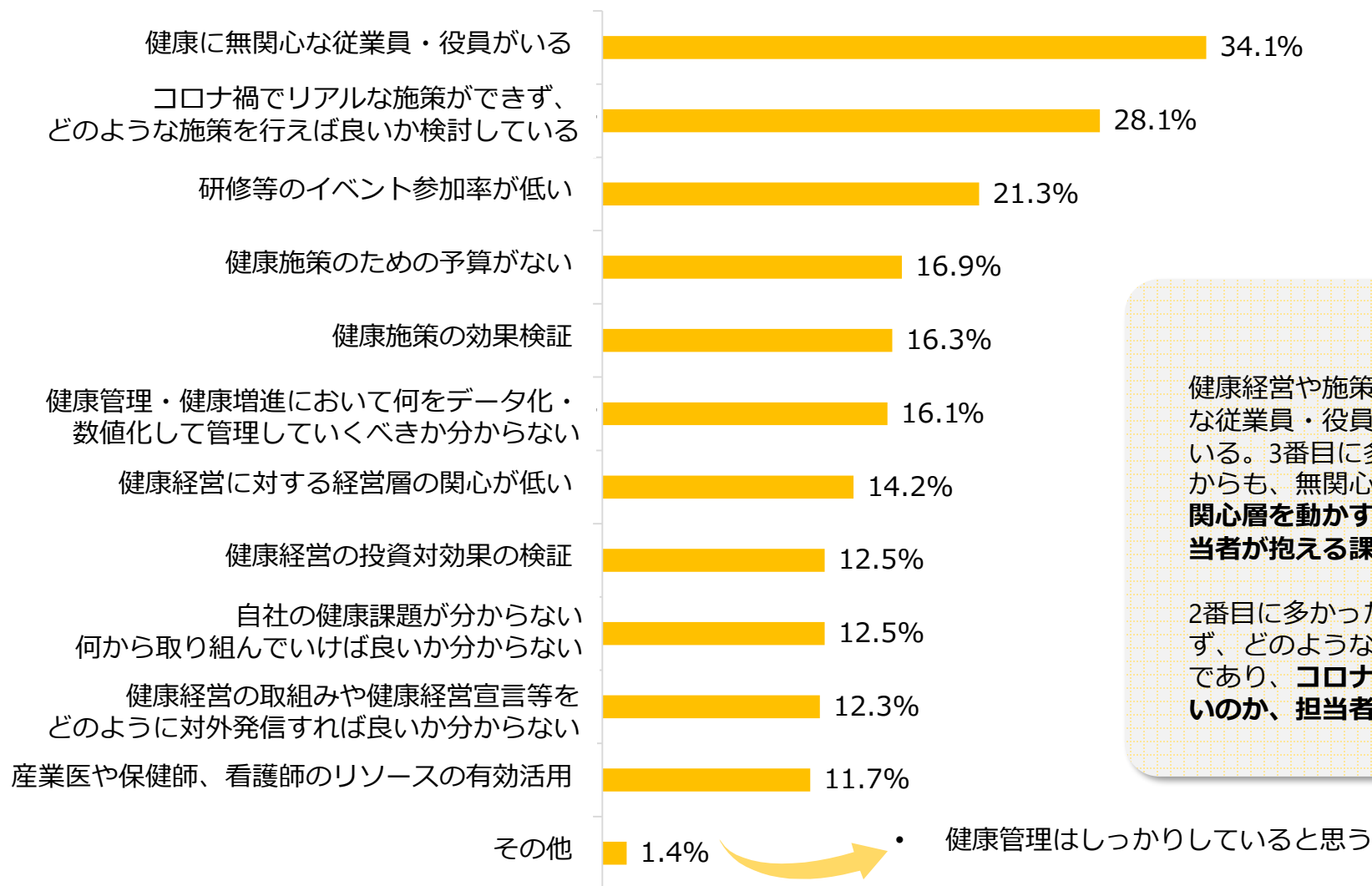
健康施策の効果 「好評だったものなし」 「分からない」 7割、担当者の徒労感際立つ

Q8.前項での施策のなかで、好評・効果的だった項目はどれですか？(複数選択可) N=257



3人に1人「健康無関心層がいる」と回答

Q9.健康経営や施策推進について、どんな課題がありますか？(複数選択可)N=367



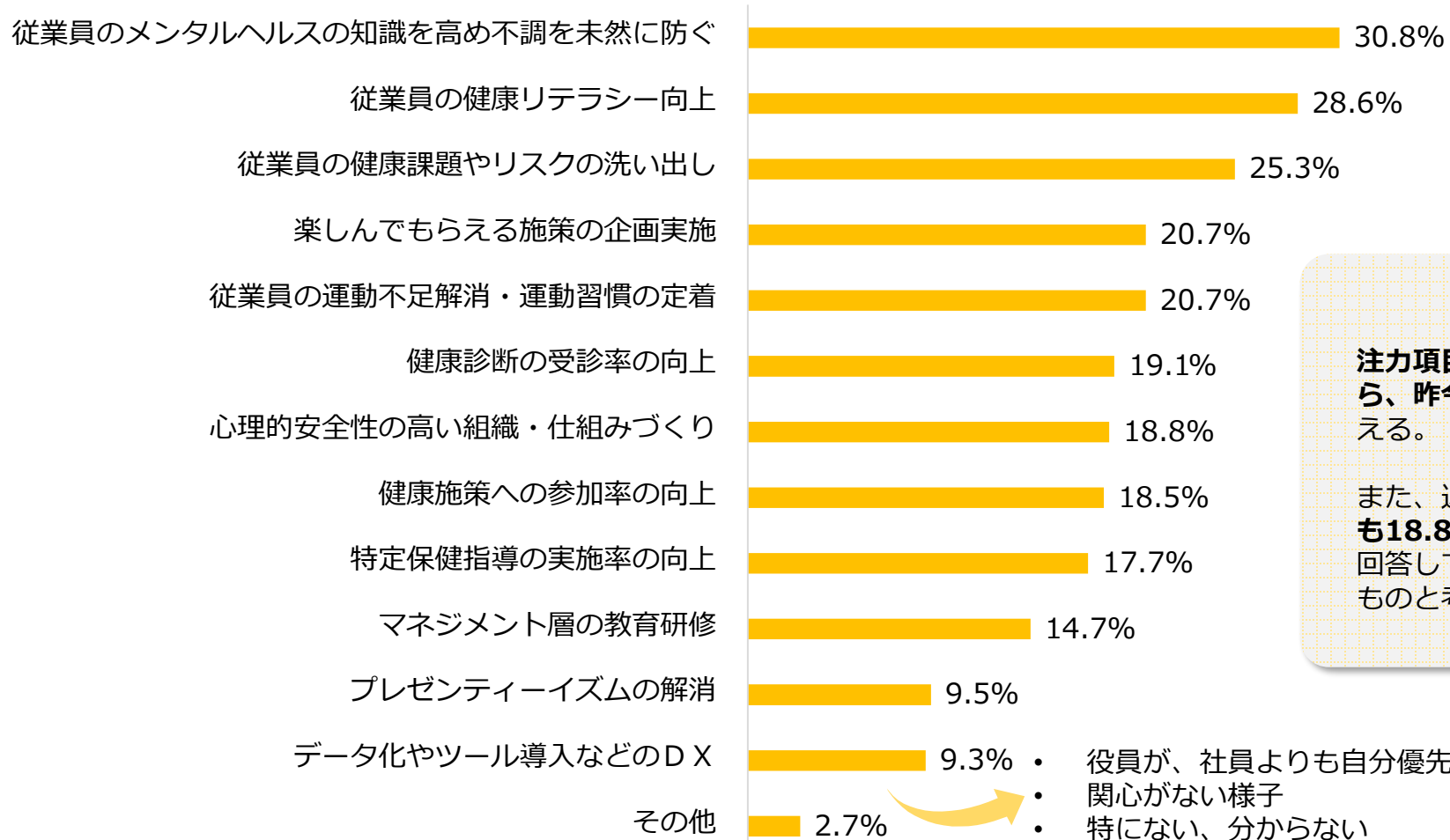
Check!

健康経営や施策推進についての課題では、「健康に無関心な従業員・役員がいる」が最多で、約3人に1人が回答している。3番目に多い「研修等のイベント参加率が低い」ことから、無関心層の存在が一因していると考えられる。**無関心層を動かすことがいかに難しいことか、多くの健康担当者が抱える課題**である実態から浮き彫りとなった。

2番目に多かったのが、「コロナ禍でリアルな施策ができず、どのような施策を行えば良いか検討している」が28.1%であり、**コロナ禍で丸2年経った現在も、どんな施策が良いのか、担当者は模索中**であることが分かる。

各社の注力項目「メンタルヘルス対策」が最多 また心理的安全性の向上も感心集める

Q10.人事・労務・健康管理部門が注力している項目はどれですか？(複数選択可)N=367



Check!

注力項目のトップにメンタルヘルス対策が来ていることから、昨今はメンタルヘルスが重要課題であることがうかがえる。

また、近年の注目キーワードである心理的安全性についても18.8%の回答率であり、約6人に1人が注力項目であると回答しており、今後さらに組織での重要度が高まっていくものと考えられる。

- ・ 役員が、社員よりも自分優先
- ・ 関心がない様子
- ・ 特になし、分からない

従業員の健康課題と対応策 まとめ

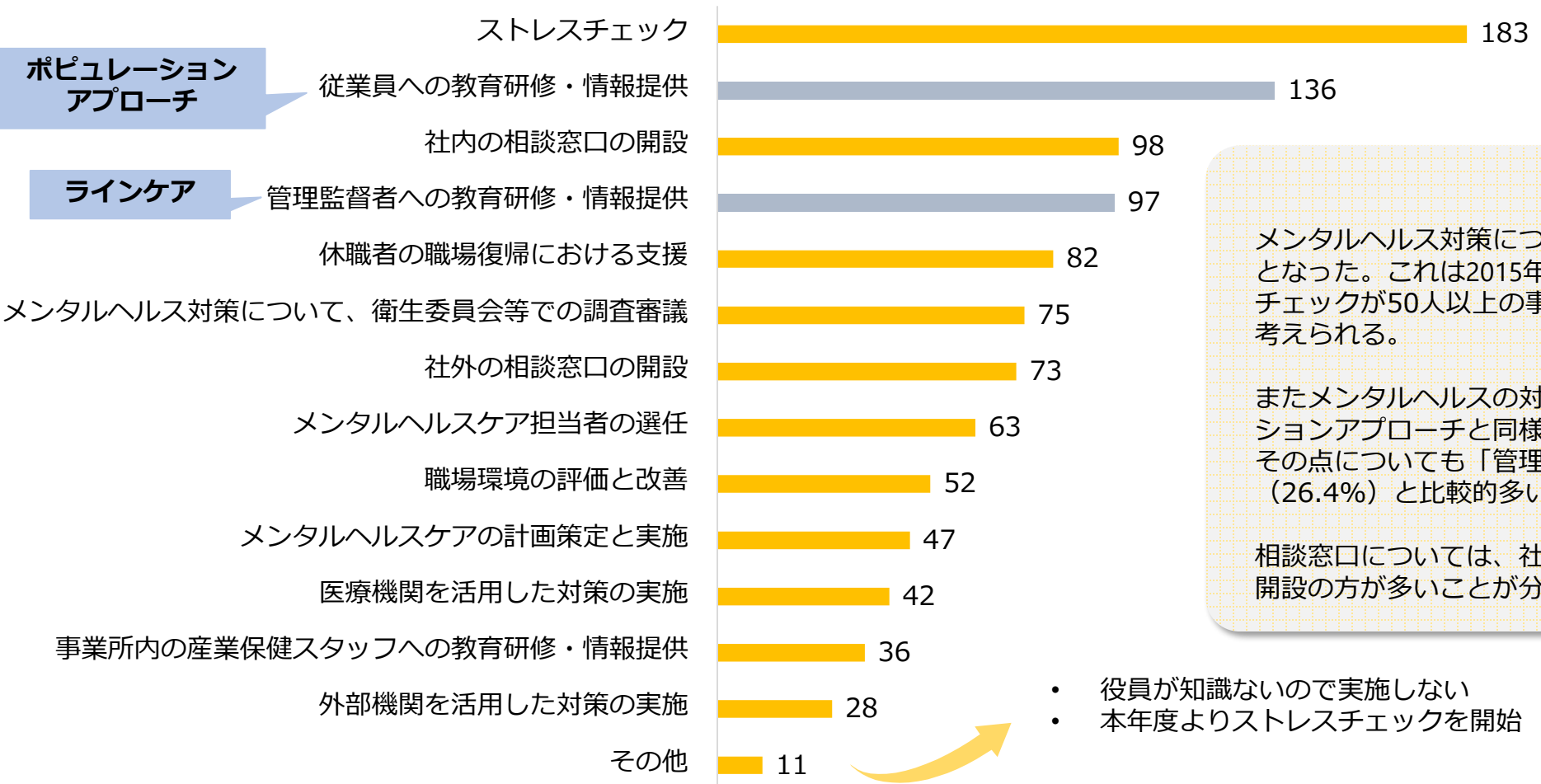


- 従業員の健康課題「運動不足」が約半数、次いで「精神的なストレス」が増えたと回答
- テレワークを実施している企業の方が、実施していない企業より健康課題が多い傾向
- 通常の「残業時間増」に比べ「隠れ残業」が、約1.5倍の回答率
- 4割がコミュニケーション不足を課題と認知、次いで、「メンタル不調」28.6%
- 健康課題への対策、3割が「何もしていない」
- 健康施策の実施に対する評価や効果について、「分からない」49.8%
- 約3人に1人が「健康に無関心な従業員・役員がいる」と回答
- 各社の注力項目「メンタルヘルス対策」最多
- 近年の注目キーワードである心理的安全性についても約6人に1人が注力すると回答

メンタルヘルス対策について

各社の対策、従業員と管理監督者 バランス良くメンタルヘルス対策を実施

Q11.メンタルヘルス対策についてどんな取り組みをしていますか？(複数選択可) N=367



ポピュレーション
アプローチ

ラインケア

Check!

メンタルヘルス対策については、「ストレスチェック」が最多となった。これは2015年より労働安全衛生法の改正でストレスチェックが50人以上の事業場において義務化されているためと考えられる。

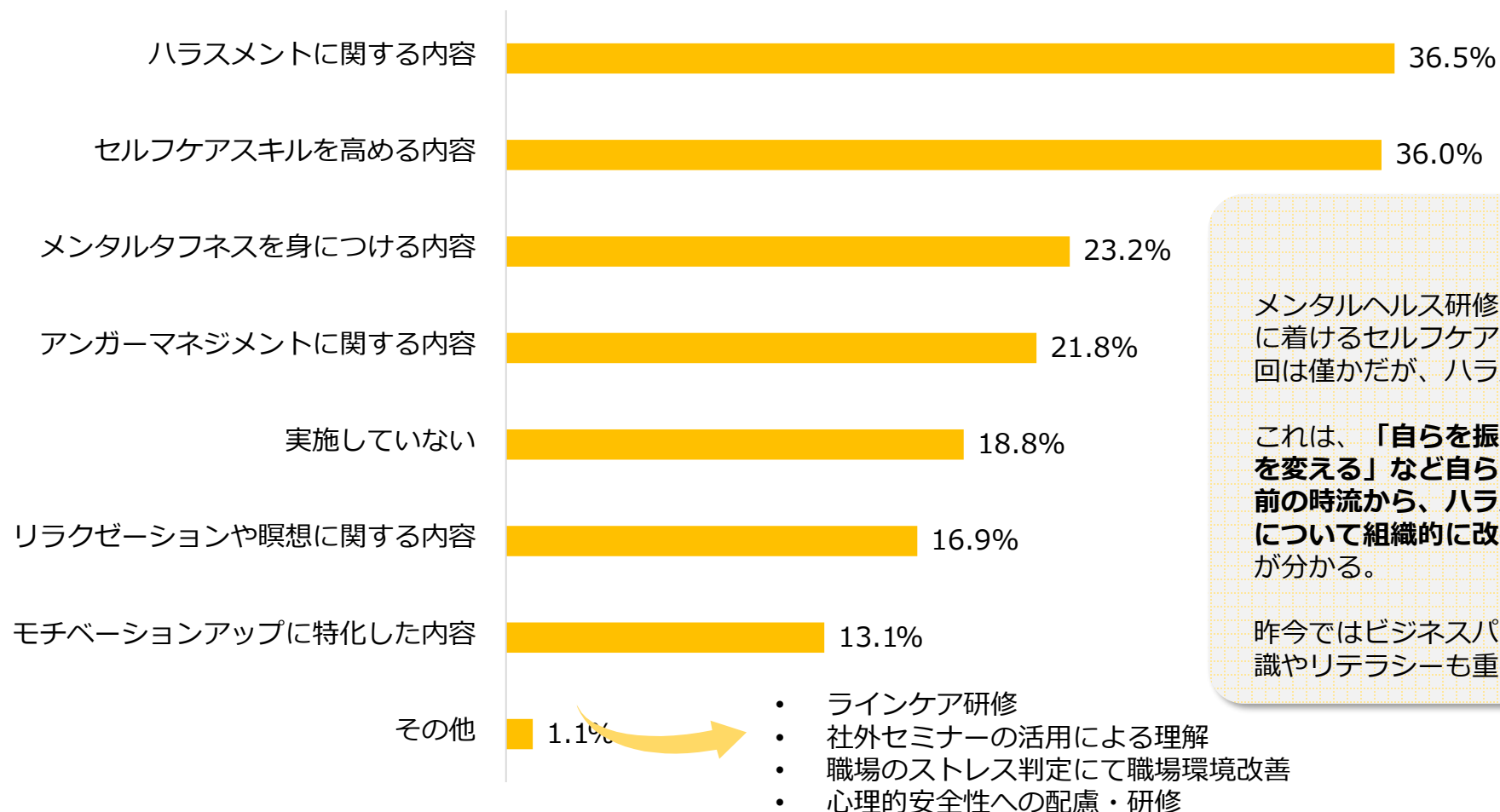
またメンタルヘルスの対策において、従業員へのポピュレーションアプローチと同様に重要なのがラインケアである。その点についても「管理監督者への教育研修・情報提供」が97（26.4%）と比較的多い回答を集めた。

相談窓口については、社内と社外の開設方法があるが、社内の開設の方が多いたことが分かる。

- ・ 役員が知識ないので実施しない
- ・ 本年度よりストレスチェックを開始

メンタルヘルス研修内容、最多は「ハラスメント」 次いで「セルフケア」

Q12.メンタルヘルス研修の内容はどういったものですか？(複数選択可) N=367



Check!

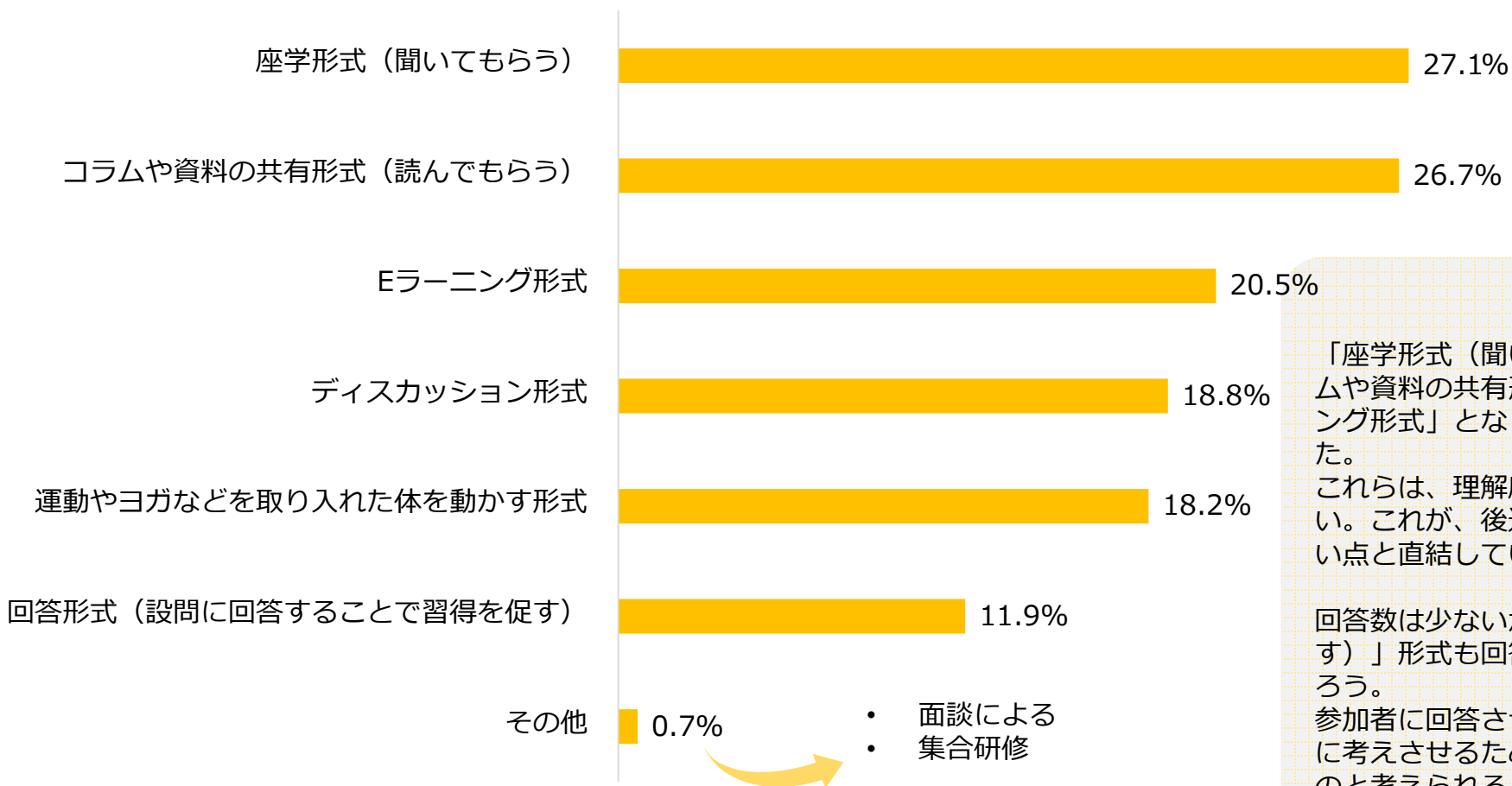
メンタルヘルス研修というと、セルフケアの知識やスキルを身につけるセルフケアの内容が一般的であっただろう。しかし今回は僅かだが、ハラスメントに関する内容の方が多かった。

これは、「自らを振り返って対処法を考えたり、自分のあり方を変える」など自らに原因や対策があるという考え方だった以前の時流から、ハラスメント、つまり対人スキルやリテラシーについて組織的に改善する方向性へとシフトしてきていることが分かる。

昨今ではビジネスパーソンにとって、ハラスメントに関する知識やリテラシーも重要であるということだ。

メンタルヘルス研修「聞かせる、読ませる、受けさせる」の一方通行の対話が上位

Q13.メンタルヘルス研修はどんな形式で実施しましたか？(複数選択可) N=303



Check!

「座学形式 (聞いてもらう)」が最多ではあるが、僅差で、「コラムや資料の共有形式 (読ませる)」があった。次いで、「Eラーニング形式」となり、主催者側から情報を発信する形式が上位を占めた。

これらは、理解度を確認したり、意見交換を交える双方向式ではない。これが、後述Q19のメンタルヘルスの効果や評価が分かりづらい点と直結しているのではなかろうか？

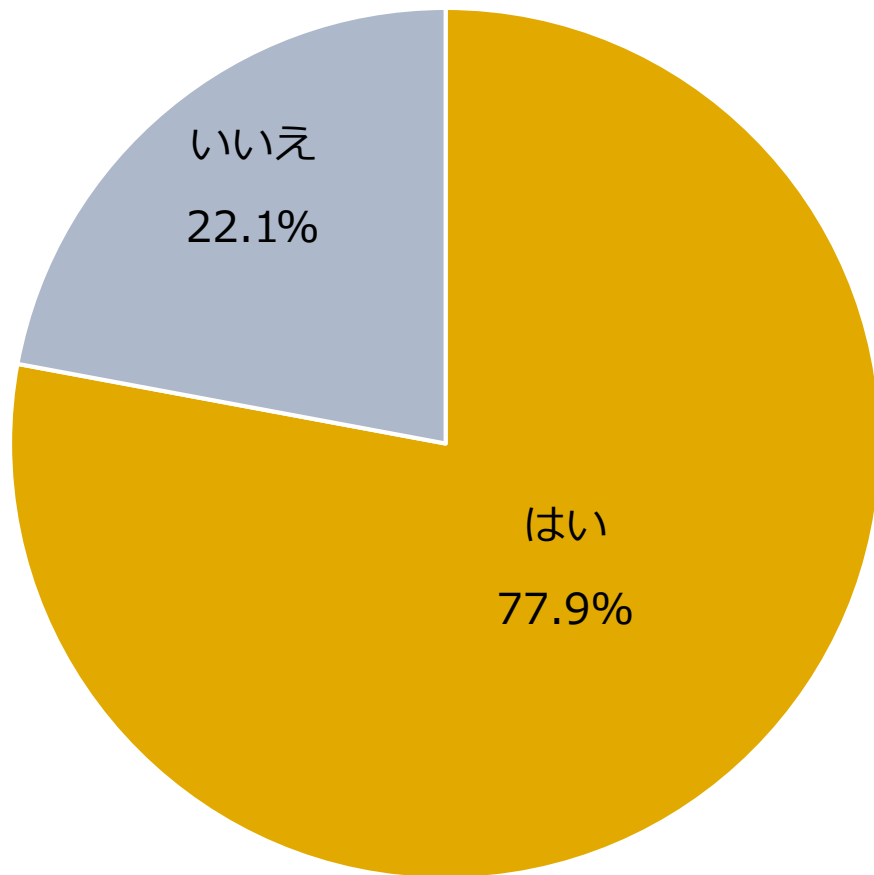
回答数は少ないが、「回答形式 (設問に回答することで習得を促す)」形式も回答数約10%であったが、ユニークなポイントであろう。

参加者に回答させるには時間も労力もかかるが、従業員一人ひとりに考えさせるため、メンタルヘルスの知識の底上げは期待できるものと考えられる。

「メンタルヘルスに運動は効果的だと思う」 約8割



Q14.メンタルヘルス対策に運動は効果的だと思いますか？(単一選択) N=303



Check!

約8割が「メンタルヘルスに運動は効果的だと思う」と回答している。

運動がメンタルに及ぼす影響については諸説あるが、いろいろな面でその効果が実証されている。

RIZAPでも、2018年11月から筑波大学 水上研究室との共同研究「企業向け健康増進プログラムによる心理的变化の検討」を実施している。その結果を2019年9月に開催された「第74回 日本体力医学会大会」をパネル発表した。

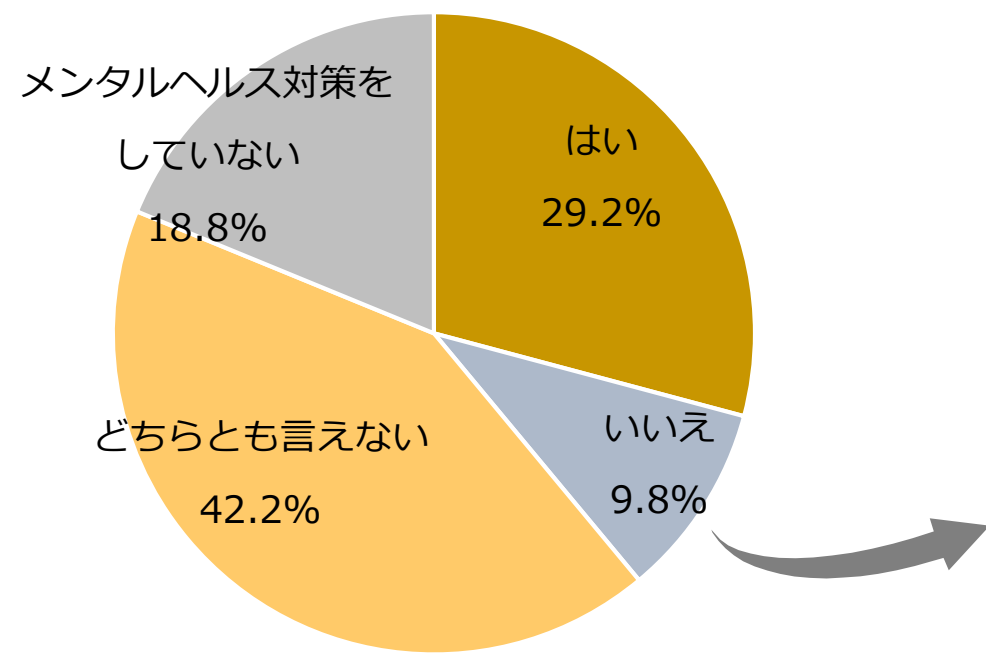
研究結果としては、自己効力感、主観的健康感、処理可能感、把握可能感、BMIに有意差があり、「RIZAPウェルネスプログラム」が、BMIの改善だけでなく、ストレス対処能力やメンタル面においても有効という結果が得られている。

研究結果に関するプレスリリース

<https://www.rizapgroup.com/news/press-releases/20191015-01/>

メンタルヘルス研修、本当に対策して欲しい人に届いていないと52%が回答

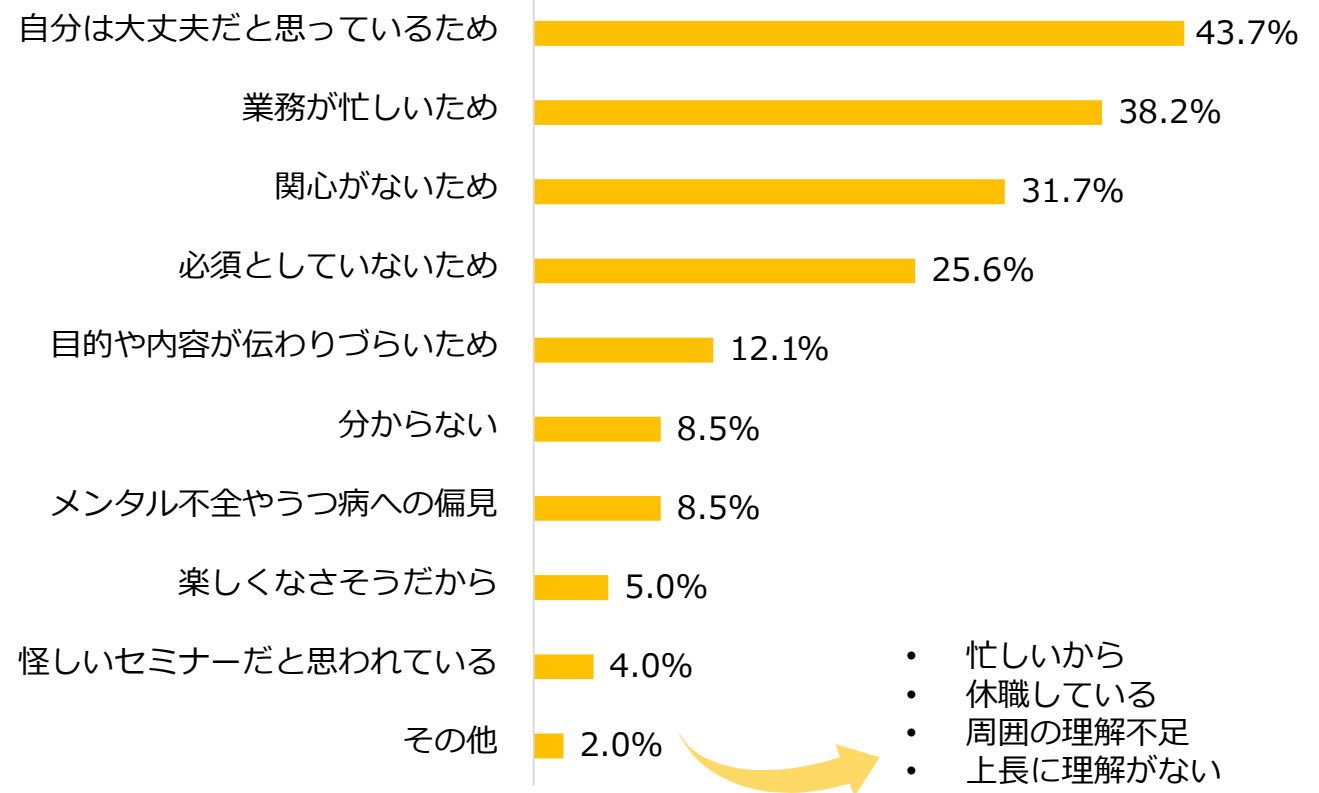
Q15.メンタルヘルス研修は、本当に対策をして欲しい人に受けてもらえていますか？(単一選択)N=367



Check!
メンタルヘルス研修は、本当に対策して欲しい人に届いていないと過半数が回答した。その理由は、「自分は大丈夫だと思っている」「業務が忙しい」「関心がない」が上位を占めた。メンタル不調になるリスクは誰にでもあり、知識とリテラシーを持ち合わせていないと重症化するリスクがある。「自分は大丈夫」という層にこそ最もメンタルヘルス研修を受けさせたいものだ。

16. 「いいえ」「どちらとも言えない」とお答えの方にお聞きします。本当に対策して欲しい人に受けてもらえていない理由は何ですか？

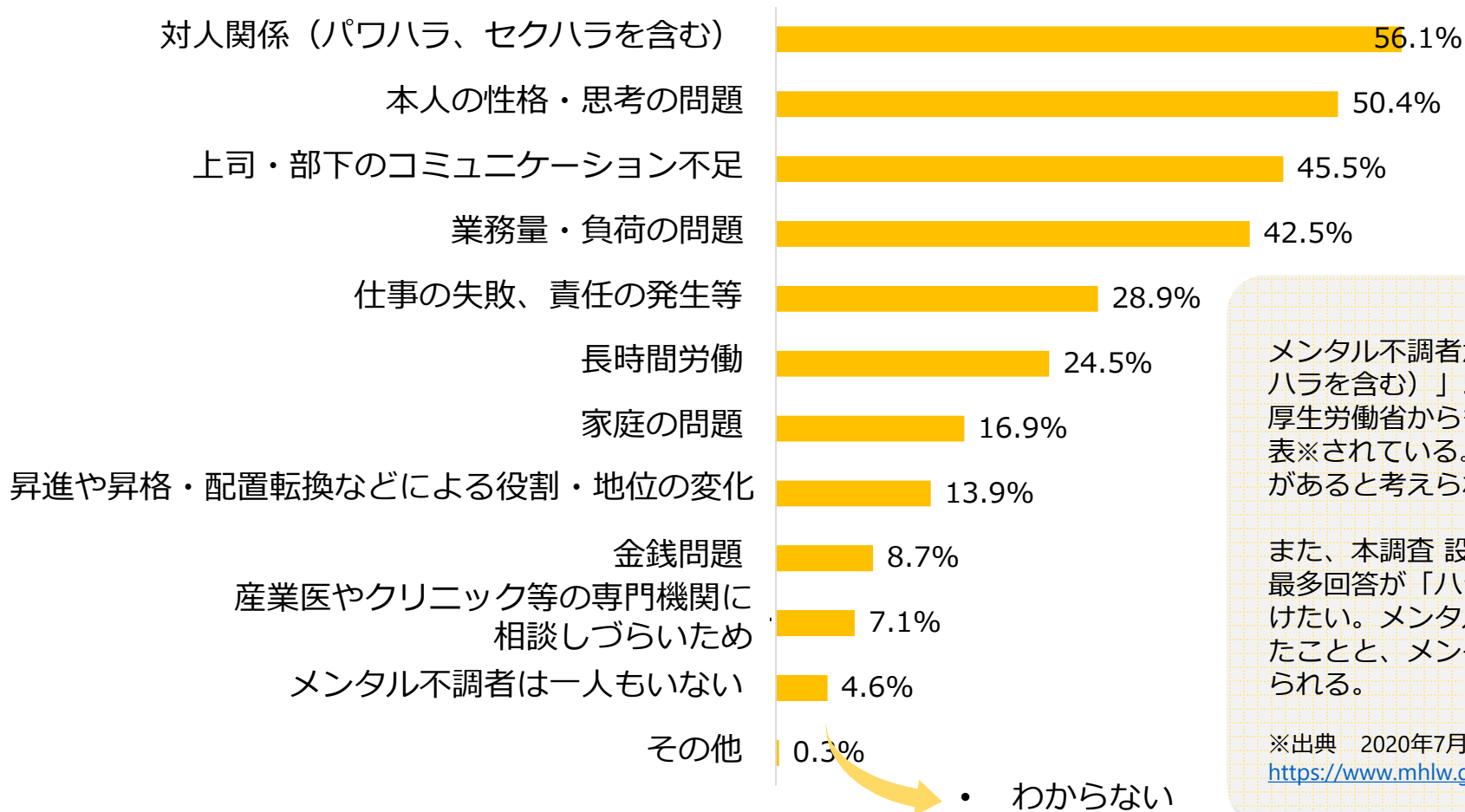
(複数選択可)N=191



- 忙しいから
- 休職している
- 周囲の理解不足
- 上長に理解がない

メンタル不調者が現れる原因、最多は「対人関係（パワハラ、セクハラ含む）」

Q17.職場にメンタルヘルス不調者が現れる原因としてどんなことがありますか？(複数選択可) N=367



Check!

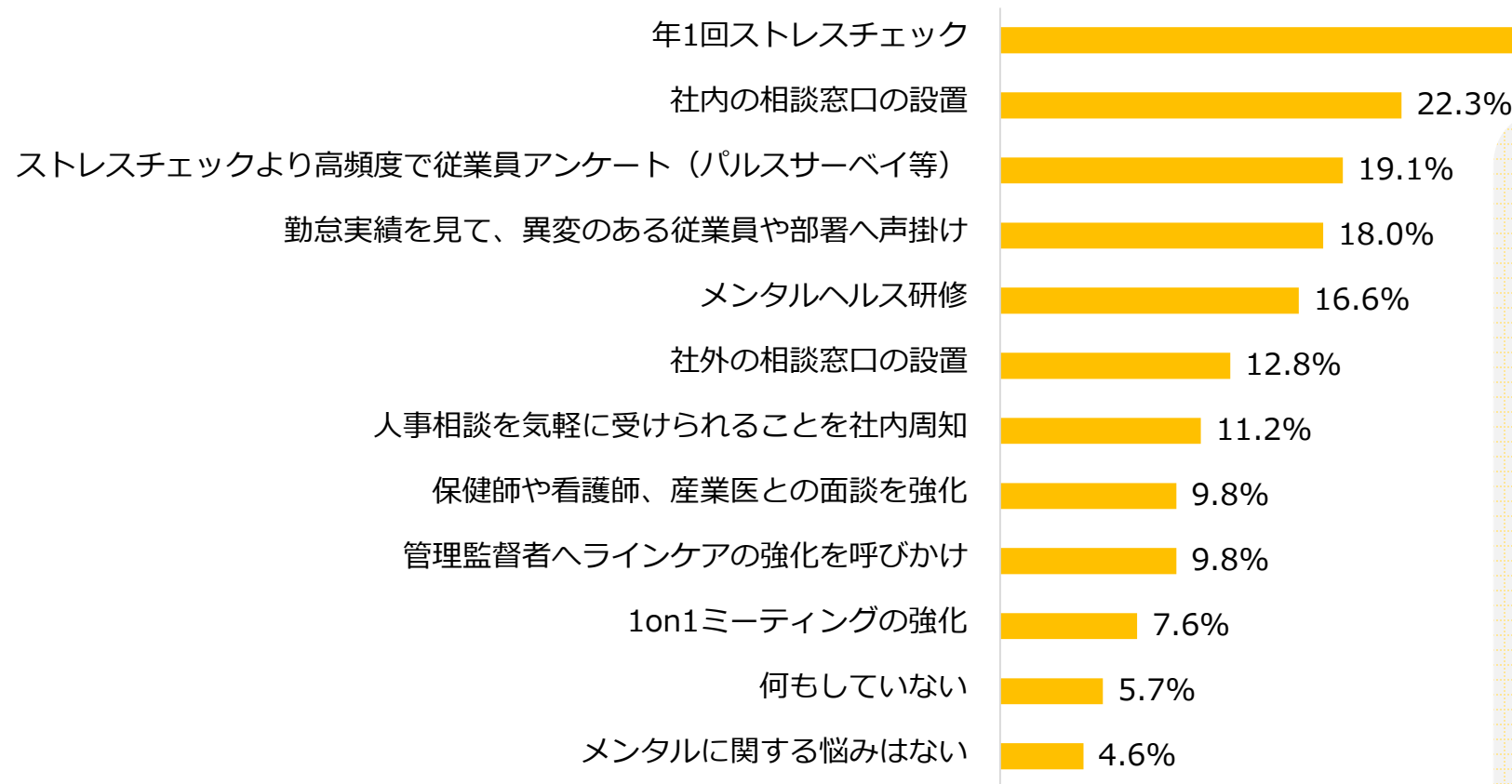
メンタル不調者が現れる原因の最多は「対人関係（パワハラ、セクハラを含む）」56.1%であった。厚生労働省からも、いじめ・嫌がらせに関する割合が増加傾向と公表※されている。こうしたハラスメントとメンタル不調は相関関係があると考えられる。

また、本調査 設問12で「メンタルヘルス研修の内容」（P22）の最多回答が「ハラスメントに関する内容」であったことにも目を向けたい。メンタル不調者の原因がハラスメントを含む対人関係だったことと、メンタルヘルス研修の内容は連動するものだったと考えられる。

※出典 2020年7月厚生労働省「職場における心の健康づくり」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>

メンタル異変を察知する踏み込んだ手段、サーベイ、1on1、ラインケアの回答率低め

Q18.コロナ禍で、従業員のSOSを拾いづらくなつたと言われてしています。
メンタル面の異変にいち早く気付くためにどんなことをしていますか？(複数選択可) N=367



Check!

本調査 設問11のメンタルヘルスの対策と同様、「ストレスチェック」が最多回答となった。

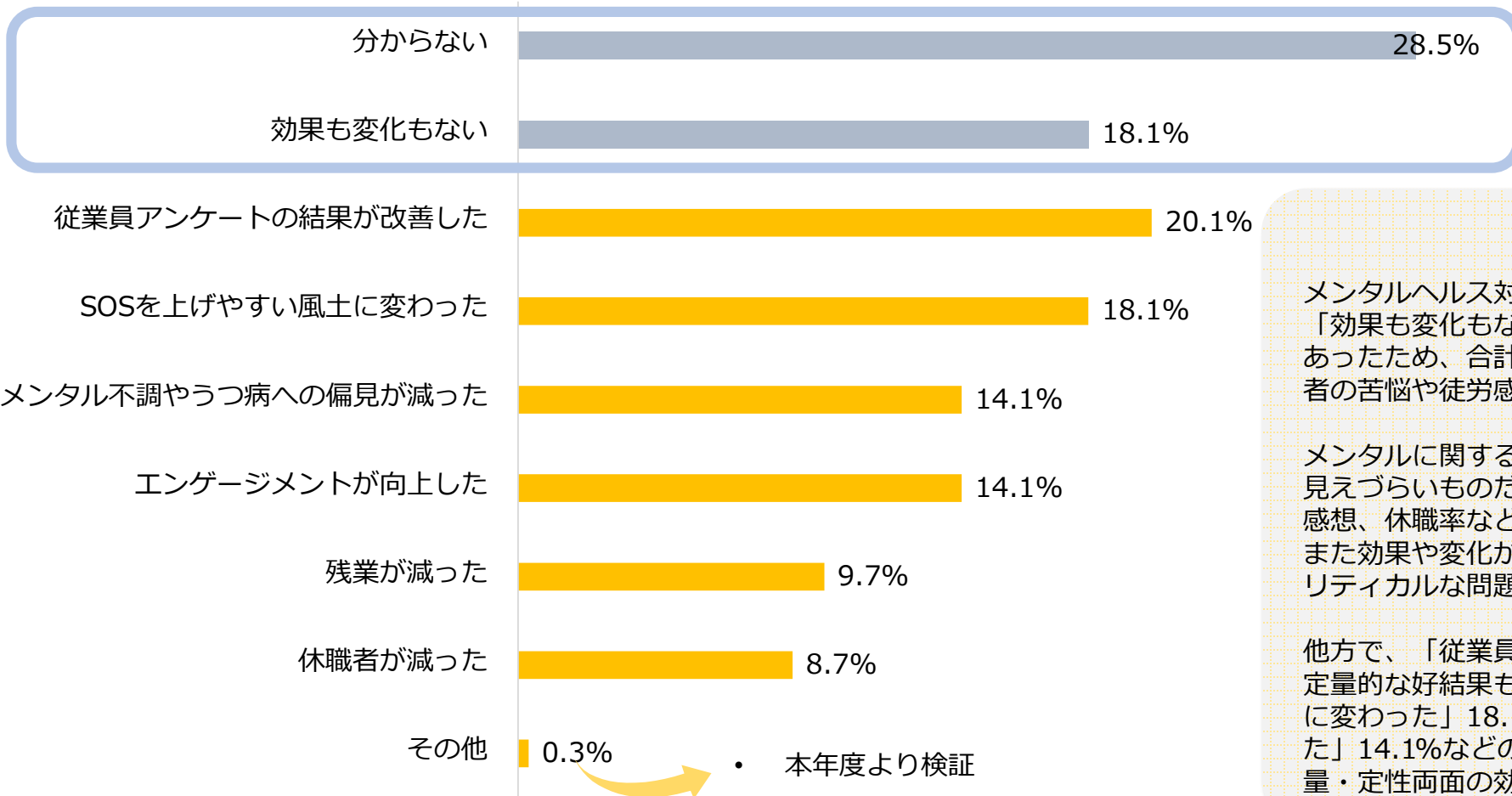
しかしストレスチェックは事業場規模によっては義務化されているため、必須事項である。このストレスチェックが年1回のものであることを考えると、**メンタル異変にいち早く気付くための手段としては、ストレスチェック以上に踏み込んだものが求められる。**

そうした手段として、パルスサーベイ等の従業員アンケートや、1on1ミーティング、ラインケアの強化等が有効策として挙げられるだろう。

しかし「**1on1ミーティングの強化**」7.6%や「**ラインケアの強化**」9.8%は回答率があまり高くない点は改善の余地のある課題であると考えられる。

メンタル効果「ない・分からない」が約半数 PDCA回せず、担当者の徒労感増える

Q19.メンタルヘルス対策を実施したことで、どのような効果や変化がありましたか？(複数選択可) N=298



分からない・効果も変化もない
46.6%

Check!

メンタルヘルス対策の効果や変化は「分からない」28.5%、「効果も変化もない」18.1%が多く、この2つは、排他項目であったため、合計すると46.6%と約半数に及ぶ。健康管理担当者の苦悩や徒労感が伝わる結果であった。

メンタルに関する対策の効果や変化は、内容の性質上すぐには見えづらいものだが、定期的な従業員アンケートや、研修後の感想、休職率など、積極的に効果を拾う対応が求められる。また効果や変化が分からなければ、PDCAが回せない。これはクリティカルな問題だ。

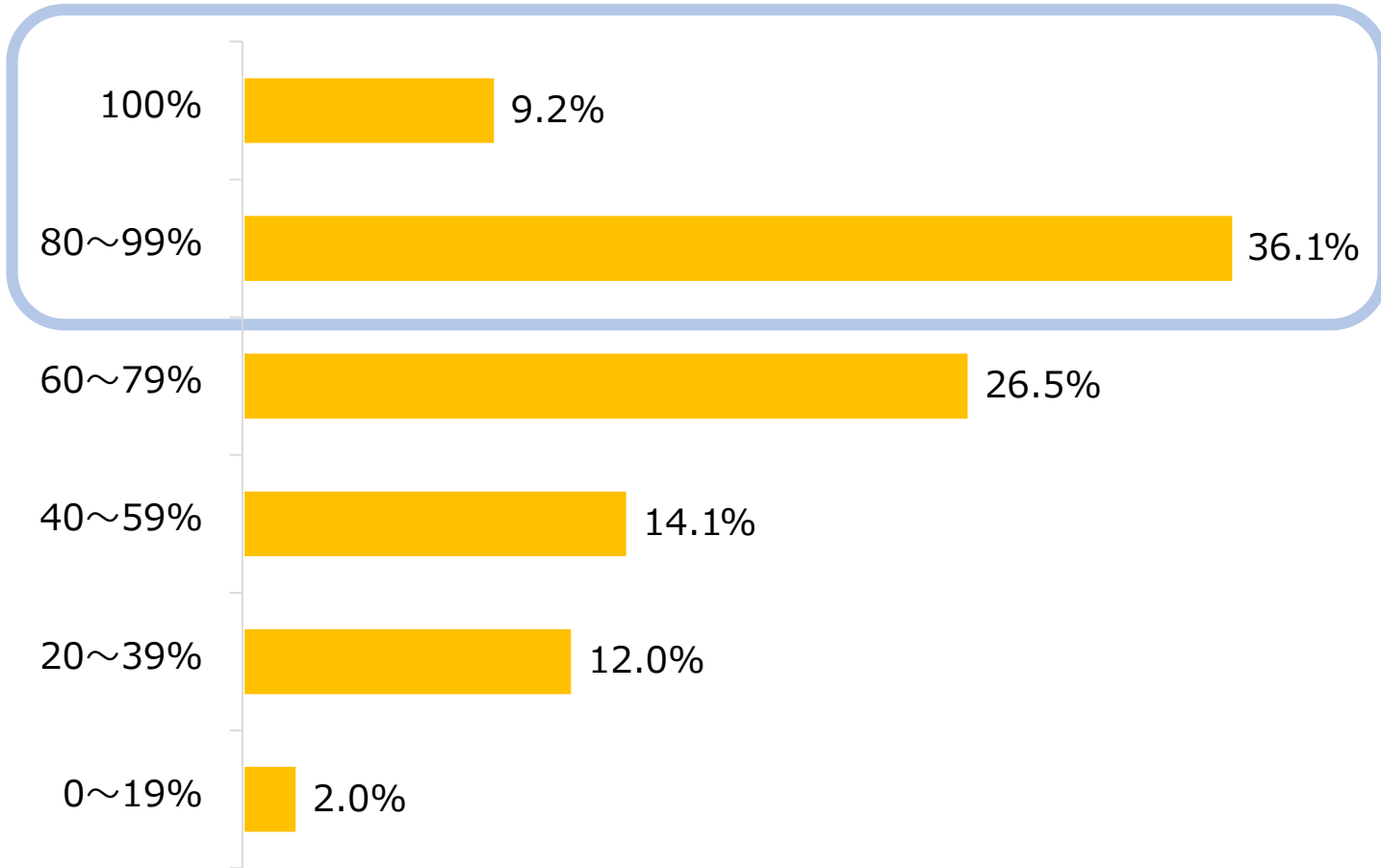
他方で、「従業員アンケートの結果が改善した」20.1%という定量的な好結果も得られている。また「SOSを上げやすい風土に変わった」18.1%、「メンタル不調やうつ病への偏見が減った」14.1%などの回答もあることから、メンタル対策への定量・定性両面の効果は確実にあるものと考えられる。

・ 本年度より検証

従業員アンケート受検率8割以上が45.4%



Q20.従業員アンケート（パルスサーベイ等）の受検率は、だいたいいつも何%くらいですか？(単一選択)N=249



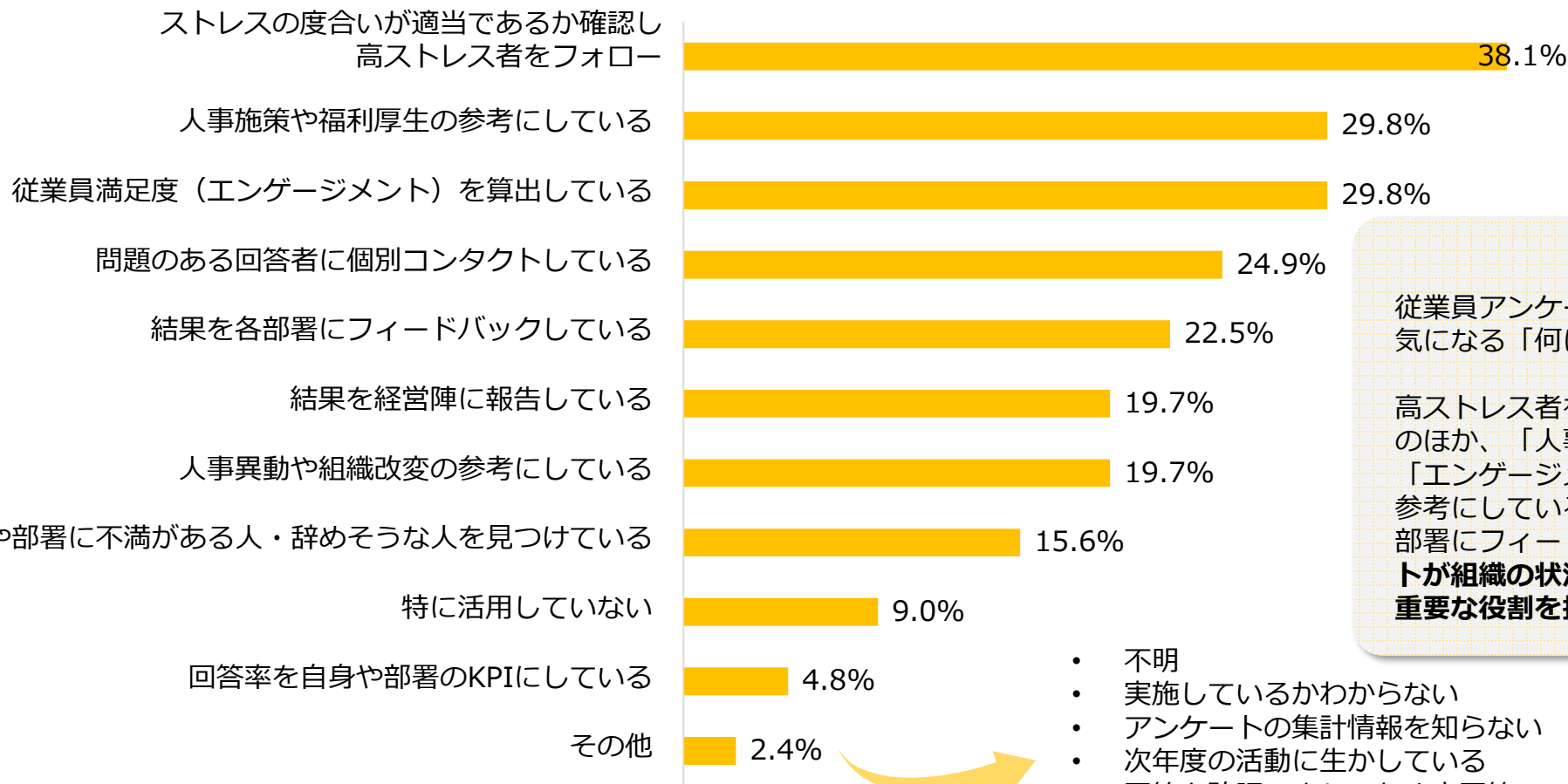
8割をクリア
45.4%

Check!

ストレスチェックの受検率の目安（合格ライン）は80%と厚生労働省からの発信資料の中で言及されている。そのため、従業員アンケートにおいても受検率80%を目安とした場合、それを上回る割合は45.4%であり、半数に満たなかった。

従業員アンケート結果、ストレス度合いの確認以外にも多方面で利用

Q21.従業員アンケート（パルスサーベイ等）の結果をどのように活用していますか？(複数選択可) N=289



Check!

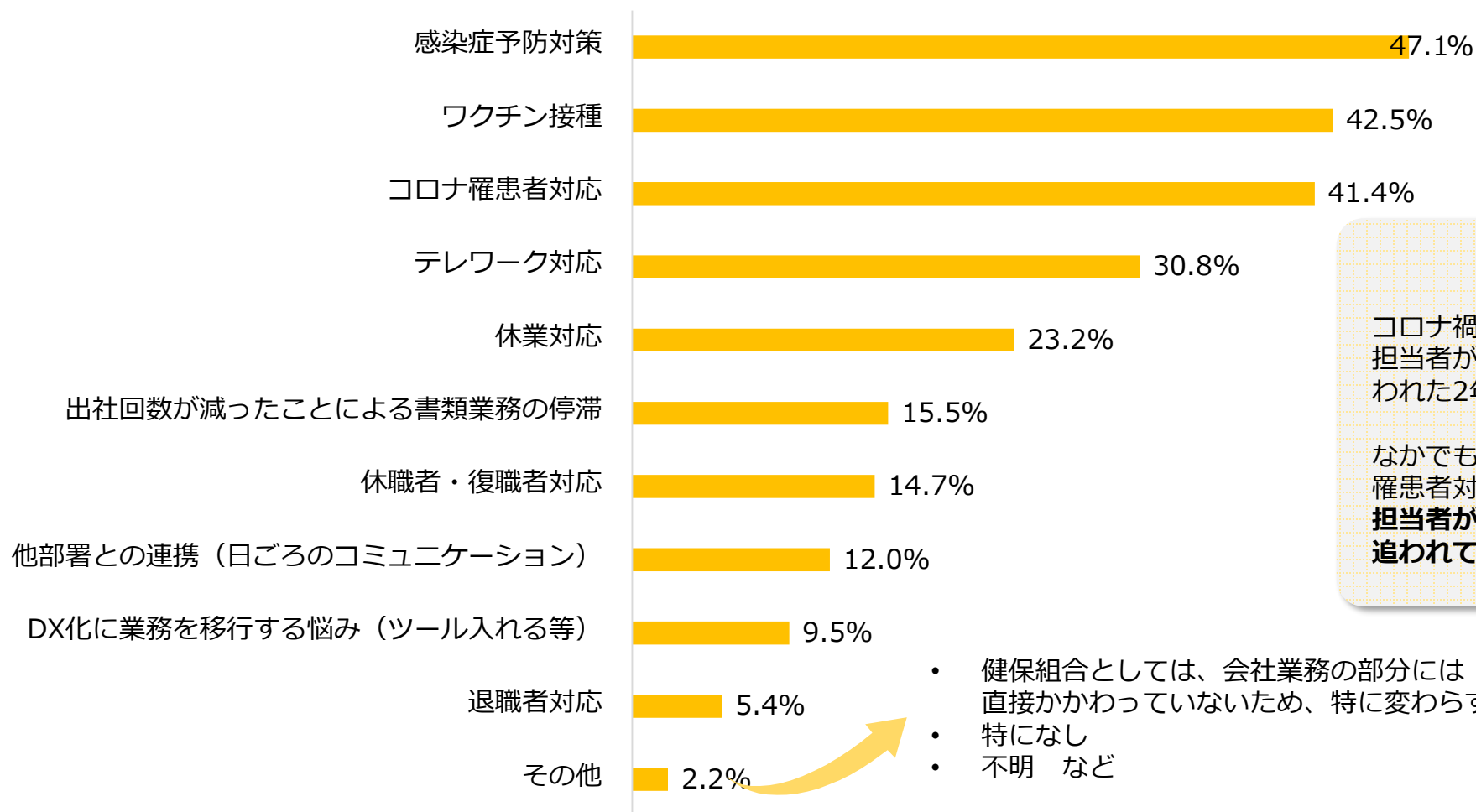
従業員アンケートを受けたことのある方なら、誰もが気になる「何に活用されているのか」という疑問。

高ストレス者をフォローというベーシックな取り組みのほか、「人事施策や福利厚生に参考になっている」「エンゲージメントの算出」「人事異動や組織改編の参考にしている」「結果を経営陣に報告」「結果を各部署にフィードバック」など、**今や、従業員アンケートが組織の状況把握において、さまざまな意味合いで重要な役割を担っていることが分かる。**

- 不明
- 実施しているかわからない
- アンケートの集計情報を知らない
- 次年度の活動に生かしている
- 回答を確認できないため未回答
- 情報が回ってこないのではわからない

コロナ禍特有の業務で大変だったもの 感染症予防、ワクチン接種、罹患者対応

Q22.健康管理のご担当者は、コロナ禍特有のイレギュラーが続くなかで、どういった業務が大変でしたか？(複数選択可) N=367



- ・ 健保組合としては、会社業務の部分には直接かかわっていないため、特に変わらず
- ・ 特になし
- ・ 不明 など

Check!

コロナ禍になり、恐らく多くの企業において健康管理担当者が、これまでになかったイレギュラー対応に追われた2年だったと思われる。

なかでも「感染症予防」や「ワクチン接種」「コロナ罹患者対応」の回答数が上位であり、**企業の健康管理担当者がコロナ感染をいかに水際で食い止め、対応に追われていたかがうかがえる。**

メンタルヘルス対策 まとめ

- **メンタルヘルス研修内容、最多は「ハラスメント」36.5% 次いで「セルフケア」35.9%**
- **メンタルヘルス研修「聞かせる、読ませる、受けさせる」の一方通行の対話が上位**
- **「メンタルヘルスに運動が効果的だと思う」と約8割が回答**
- **メンタルヘルス、本当に対策して欲しい人には届いていないと52%が回答**
- **メンタル不調者が現れる原因、最多は「対人関係（パワハラ、セクハラ含む）」56.1%**
- **メンタル異変を察知する踏み込んだ手段として従業員アンケート、1on1、ラインケアの回答率は低め**
- **メンタルヘルス対策効果「分からない、ない」多数、PDCA回せず、担当者の徒労感が増える**
- **従業員アンケート受検率8割以上が45.4%**
- **コロナ禍特有の業務で大変だったもの：感染症予防、ワクチン接種、罹患者対応**

調査結果全体を通して見えてきたもの

コロナ禍で顕在化した
2大健康課題

運動不足
48.5%

CF⇒ P8

精神的ストレス
36.5%

CF⇒ P8

これらの対策として各社、さまざまな対策をしているものの
効果が分からないと感じている方が非常に多い

施策の効果

健康施策の効果「分からない」
「好評だったものなし」

71.2%

CF⇒ P14

メンタルヘルス対策の効果
分からない・効果も変化もない

46.6%

CF⇒ P26

効果が分からない、やって良かったのかどうかも分からない、効果も変化もないとお感じの方へ

効果が実証されているRIZAPのウェルネスプログラムがおすすめ

RIZAPウェルネスプログラムなら

1. 運動不足の解消になる
2. ストレス対処能力に好影響
3. 施策の効果も分かる

一石三鳥が狙える

1. 運動不足の解消

RIZAPは運動不足の解消に効果的なプログラムが豊富。

行動変容を促す**健康セミナー**や、
運動習慣化をサポートする
5minプログラム、
オンデマンドで運動実践を促す
RIZAPチャンネルなど。
ぜひお問い合わせください。

2. ストレス対処能力に好影響

運動がメンタルにもたらすさまざまな影響についての研究は諸説ありますが、RIZAPも実証しています。

RIZAPと筑波大学水上研究室との共同研究「企業向け健康増進プログラムによる心理的変化の検討」では、RIZAPウェルネスプログラムの、**メンタルヘルスに対する有効性が示唆される結果を得ています。**

詳細は次ページ▶

3. 施策の効果も分かる

RIZAPの健康プログラムはやりっぱなしではありません。

実施後のフィードバックを必ず行っています。

また参加者からの評判や感想を元に、施策の課題点次の施策の進め方など、担当コンサルタントと一緒に考えます。

RIZAPウェルネスプログラムにより 従業員のストレス対処能力が向上

参考資料
共同研究事例



2019年9月「第74回日本体力医学会大会」にて発表した
RIZAPと筑波大学水上研究室との共同研究「企業向け健康増進プログラムによる心理的变化の検討」の内容です。

研究概要

- ・ 対象；298名(男性195名, 女性103名)
- ・ 内容；3ヶ月間、最大25名、5名1チームを形成し、運動と食事管理を中心とするRIZAPウェルネスプログラムを実施
- ・ 検証方法；プログラム開始前後におけるアンケートを比較

プレスリリース

<https://www.rizapgroup.com/news/press-releases/20191015-01/>

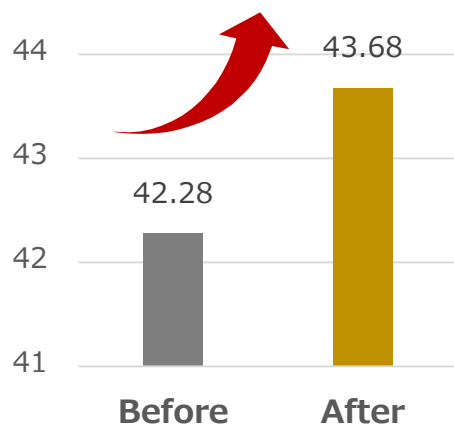
結果

プログラムの前後で参加者のBMIが最適化されたことに加えて、
下記を支持する結果が得られました。

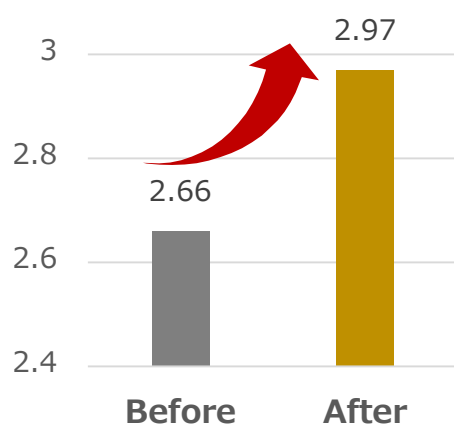
- ・ **自己効力感**：自分の可能性を認知する
- ・ **主観的健康感**：自らの健康状態を評価する
- ・ **把握可能感**：現在の自分の状況を理解し冷静に捉える
- ・ **処理可能感**：ストレスに遭遇した際に"なんとかなる"と前向きに対処できる

これにより、**RIZAPウェルネスプログラムにおけるトレーナー出張型集団プログラム(結果にコミット®コース)のメンタルヘルスに対する有効性が示唆されました。**

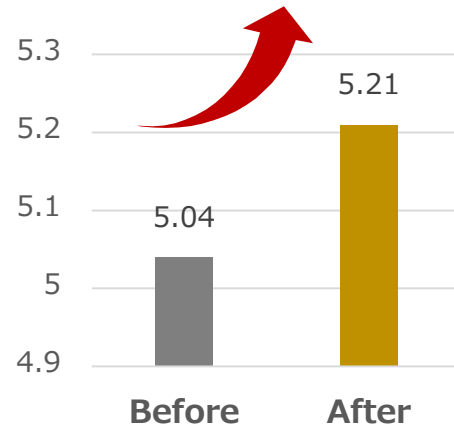
自己効力感



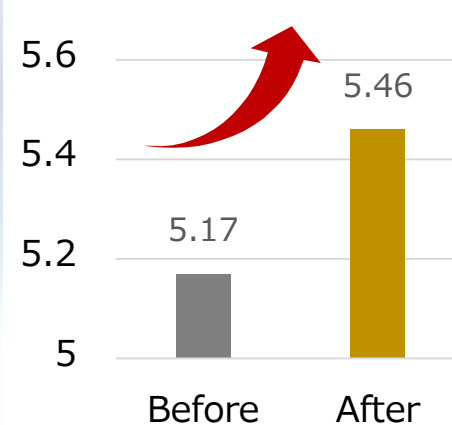
主観的健康観



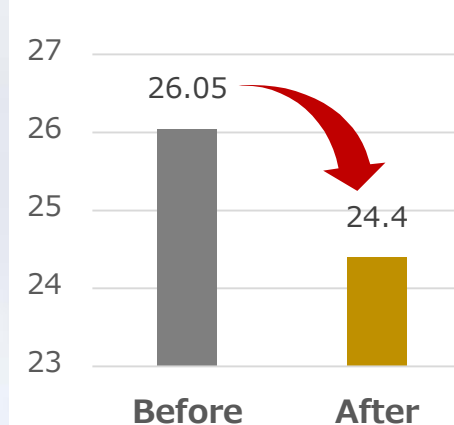
把握可能感



処理可能感



BMI



最後に



新型コロナウイルス感染拡大に伴う最初の緊急事態宣言から2年が経りました。
人事や労務、健康管理担当者においても、コロナ禍での変化や突発業務に対応しつつも
時流に応じた対策を打っていく動きが求められています。

今回の「従業員の心と体の健康管理」の調査結果を見ると、以前からの健康課題である「**運動不足**」だけでなく
「**メンタル不調**」に対する喫緊の対策が必要であることが分かります。

そこで、各社がどういった内容をどんな風に従業員にアプローチしているのか、
本レポートでご担当者様が傾向をつかみ、考えるヒントとしていただければ幸甚です。

RIZAPはヘルスケアを推進する企業として、もっと多くのことに貢献できると確信しています。

**「食事、運動、メンタルサポート」を軸とするRIZAPメソッドなら、従業員の食習慣や
運動習慣の改善、一人では難しい継続も、一緒に実現することができます。**

気になるサービスがございましたら、お気軽にお問い合わせください。



RIZAPサービスバリエーション



サービスカテゴリー		サービス名	形式・特徴	詳細
ウェルネスプログラム	参加型プログラム トレーナーと一緒に運動したり、対話しながら進める参加型のプログラムです。	セミナーコース	対面/オンライン 単発可	たった90分で意識改革と動機付けを実現する参加型のセミナー。15種のセミナーラインナップ。
	配信型プログラム 定型のコンテンツを配信、またはログインして受講するプログラムです。	結果にコミット®コース	対面/オンライン 健康習慣化	食事、運動、メンタルサポートにより、健康的な生活習慣を定着し、目標体型を目指すプログラム。Standard、Light、マンツーマンの3種のプラン。
		5minトレーニング	オンライン形式 健康習慣化	トレーナーと一緒に短時間で集中的に運動するプログラムです。
		RIZAPコラム	PDF&動画 永久活用	約40種のテーマから、運動や食事や健康に関するコラム情報 (PDF) を納品します。
		RIZAPチャンネル	わげマド	多様化する健康課題や興味に応じて、短期集中で改善に導くオンデマンドプログラム。
		E-Learning	わげマド	RIZAPのセミナープログラム「導入編」をお好きなタイミングで受講できるプログラム。
特定保健指導	生活習慣改善プログラム	積極的支援 動機付け支援	生活習慣の改善が必要な方に実施する保健指導プログラムです。	
法人会員	法人会員	福利厚生	福利厚生の一環としてRIZAP関連事業にお得に通うことができるプログラムです。	



RIZAP会社概要

社名：RIZAP株式会社

事業概要：健康に関する研究、ボディメイク事業等

資本金：1,000万円(2020年8月21日現在)

設立日：2010年5月7日

代表取締役社長：瀬戸 健

本社所在地：東京都新宿区北新宿2-21-1新宿フロントタワー31F

決算期：3月

RIZAP法人向けプログラムの歩み

2017年

- ・「RIZAP1000万人健康宣言」従来の1対1に加え1対N(複数)サービス開始

2019年

- ・第1回「RIZAP WELLBEING AWARD」開催

2020年

- ・セミナー、結果にコミット®コースをオンラインにて配信開始
- ・E-Learning、RIZAPコラム、5minトレーニングサービス開始

2021年

- ・特定保健指導サービス開始



問い合わせ先



contact-rizaphoujin@rizapgroup.com

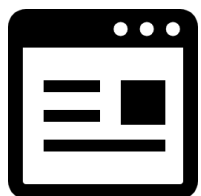


0120-600-542(年中無休／9:00-21:00)



「ライザップ セミナー」で検索！

<https://business.rizap.jp/>



健康経営、組織や人財の価値向上に関するお役立ち情報

<https://business.rizap.jp/column/>