



# 2024 健康経営 レポート

KENKO Investment for Health Report 2024

株式会社西武不動産  
株式会社西武不動プロパティマネジメント  
(※ 株式会社西武リアルティソリューションズ)

－次のフロンティアへ－  
**西武不動産**

## 従業員の健康こそが企業の成長と持続的な発展の原動力である

当社は、「従業員の健康こそが企業の成長と持続的な発展の原動力である」と強く認識しており、従業員が心身ともに健康で、安心して活き活きと働く職場環境の整備を経営の最重要課題の一つと考えています。

また、従業員だけでなくそのご家族の健康保持・増進にも積極的に取り組み、すべての人が豊かな心で日々を過ごせるよう支援していきたいと考えています。

私たちは、健康維持への投資を企業成長の基盤と捉え、高いパフォーマンスと生産性を発揮できる組織を目指すとともに、従業員の定着率向上や離職率の低下、社会的信頼の確立にもつながる健康経営を推進し、企業イメージの向上とコスト最適化も目指していきます。

今後も、従業員一人ひとりが最大限の力を発揮できるよう、働きがいや安心感のある職場づくりを進めつつ、事業活動を通じて社会全体の健康・安全・安心の実現に貢献していく所存ですので、皆さまのご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

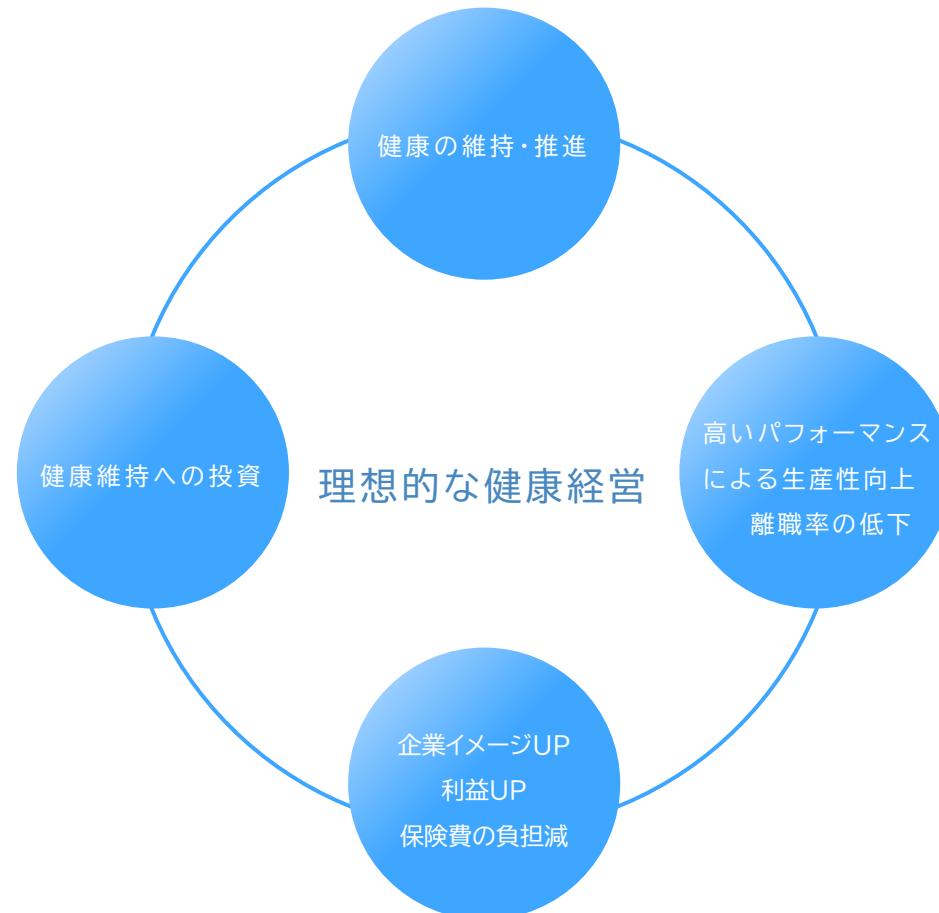
”



代表取締役社長  
齊藤 朝秀

## 健康経営宣言

- 従業員が健康で活き活きと働くことができる職場づくりを推進します。
- 従業員が豊かな心をもって働くことができる職場づくりを推進します。
- 個人および最組の力を最大限発揮できるよう、従業員のみならずその家族の健康保持・増進に積極的に取り組みます。
- 当社の事業活動を通じて、心身ともに健康で安全かつ豊かな社会づくりに貢献します。

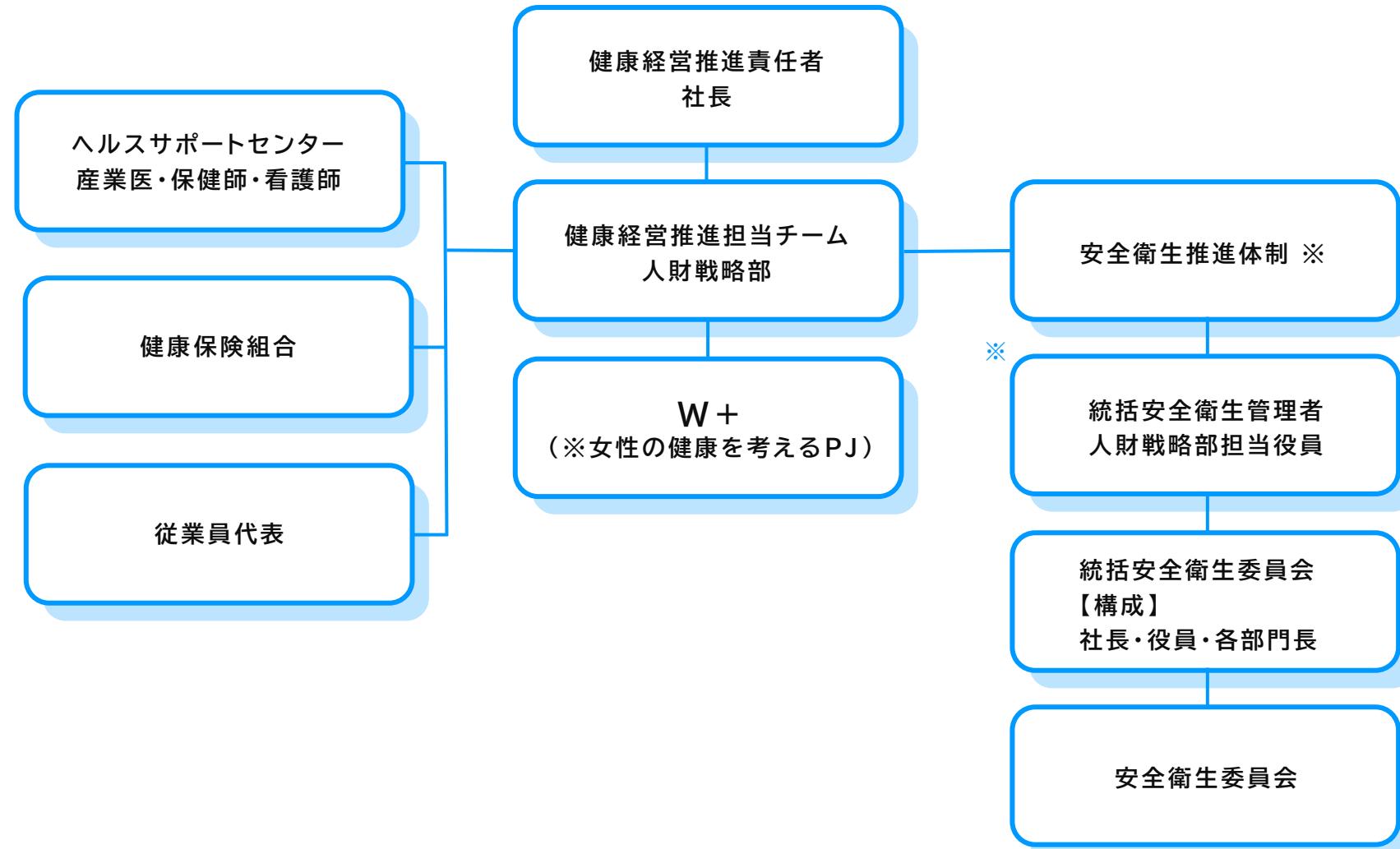


## 健康経営における基本方針

- 従業員の心身の健康維持・増進を優先とします。
- 健康維持への投資を企業成長の基盤と捉えます。
- 高パフォーマンスの発揮と生産性向上を支援します。
- 従業員の定着率向上(離職率の低下)図ります。
- 企業イメージの向上と社会的信頼の確立を目指します。
- 医療費・保険料などのコスト最適化を推進します。

# 健康経営推進体制

取締役社長を健康経営推進責任者として、経営的な視点から健康経営を推進しています。また、人財戦略部担当役員が健康経営全体統括、人財戦略部が中心となって取り組みを推進し、安全衛生委員会、健康保険組合の保険事業、産業医と連携しています。



# 健康に関する目標・実績

項目	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2026年度 (目標)
健康診断	定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	二次検査受診率	96.1%	93.8%	98.2%	100.0%
	特定健康診査実施率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	特定保健指導実施率	42.0%	50.8%	77.0%	50.0%
生活習慣	適正体重者率 (BMI 18.5以上～25未満)	64.0%	61.7%	60.9%	67.5%
	喫煙率	15.1%	15.2%	16.0%	10.0%
	睡眠 (睡眠で休養がとれている割合)	68.5%	66.7%	64.5%	75.0%
運動習慣	運動習慣比率 ※1	27.4%	27.1%	28.2%	35.0%
心のケア	ストレスチェック受検率	91.6%	97.5%	97.7%	96.0%
	非高ストレス判定率	88.1%	91.4%	91.8%	90.0%
アブゼンティーズム (1人当たりの1年間の休務日数) ※2		2.20日	2.25日	2.97日	<span>測定人数:811名</span> 2日
プレゼンティーズム (ストレスチェック時、東大1項目目版にて把握)		—	79%	79.6%	<span>測定人数:665名</span> 80%

※1 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回1年以上実施  
 ※2 一ヶ月以上休業した従業員の全休業日数／従業員数

# 健康と安全に関するリスク評価の実績

## 健康に関するリスク評価の実施

社内横断的な組織として、各部署から選任された衛生推進者による「安全衛生委員会」を設置、健康および安全に関する意見交換を行い、社内の提言、啓発を行っています。産業医による講義、衛生推進委員がお互いの職場を巡回を定期的に行うなど、職場の安全維持に取り組んでいます。

## 安全に関するリスク評価の実施

厚生労働省が実施している「全国安全週間」の期間において衛生推進者を中心に啓発活動および各職場で災害の発生が想定される作業環境や行動面などについて改善や防止策等を点検し安全衛生委員会において報告するなど職場の安全維持に取り組んでいます。

### 〈 職場安全に関する実績 〉

	項目	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害	業務災害件数	3件	3件	3件
	通勤災害件数	4件	1件	2件
	第三者行為災害件数	1件	2件	1件

# 健康経営戦略マップ

作成年月:2025年8月

## 健康投資

- 運動習慣をきっかけとしたコミュニケーション施策(健康器具設置・運動イベント実施)
- メンタルヘルス教育の実施
- エンゲージメント調査(ES)の実施
- コミュニケーション強化施策(会社・職場)
- ワークエンゲージメントに関するレター配信・安全衛生委員会産業医講和
- 定期健康診断リスク者に対するスピーディーかつ適切な対応
- 健康管理システム導入
- 社員食堂における食生活支援

## 健康投資の効果

### 健康投資施策の取組み状況に関する指標

- イベント参加者率
- ラインケア教育の参加率・満足度向上
- アクションプランの作成
- 実施回数・配信回数
- 緊急度による層別化した受診推奨の徹底
- 食堂業者との連携回数
- ハイリスク者対象率 100%

### 従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

- ESスコア向上
- 全社的な連帯感の向上
- ラインケア実施率の向上
- 二次検査受診率 100%

### 健康関連の最終的な目標指標

- 1 ワークエンゲージメントの向上
- 2 組織力の向上
- 3 アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減
- 4 ハイリスク該当率の低減

目標年:2026年

### KGI

- ESスコア (B52)
- 上司からの支援の認知 (満足度3.9)
- 二次検査受診率 100%

### 健康経営の目標

健康とエンゲージメントで組織力を高め、働く意欲と安心感が循環する職場を実現します。

### 健康経営の推進方針

健康経営を通じて社員と家族の健康増進を図り、安心して活き活きと働ける職場環境を推進します。

### 経営方針

「西武グループ長期戦略2035」に基づき、従業員一人ひとりが活き活きと成長し、人財の力を最大限に引き出す組織づくりを目指します。

## 従業員の健康課題

社員一人ひとりが幸せ(働きがい)を感じ、最高のパフォーマンスを発揮すること

## 健康風土の醸成

### 健康経営の浸透状況

- 取締役会での定期的な報告
- 衛生委員会への経営層の参加と対話

### 方針実現のための体制・環境

- 産業保健スタッフとの連携強化
- 健康保険組合との連携強化(コラボヘルス)

### サポート・組織的支援・WSC等

- 知覚された管理職支援の向上

## 健康意識向上に向けた取組

### ● 健康月間の制定

従業員が心身ともに健康で活き活きと働くことができる職場を実現するため、毎年5月を「健康月間」と定め、期間中は定期健康診断の実施や健康意識向上を図るためのセミナーや部署ごとで「歩活」などを実施。

2025年度、実施後の従業員にアンケートでは従業員の約78%が「健康に対する意識が向上した」と回答。

健康月間の施策に満足したと回答した従業員は約70%でした。

今後も新たな施策を検討し、従業員の健康意識の向上に寄与してまいります。

### ● ヘルスリテラシー向上

従業員のヘルスリテラシー向上のため、社内イントラを用いた健康教育を実施しています。

また、長期的な人財の確保や生産性の向上から女性の健康支援として、「女性特有の健康課題」について健康教育を実施しています。

「女性特有の健康課題」について2024年8月に女性従業員を対象に実施した研修の受講率は82.1%でした。

## 生活習慣病リスクへの取組

### | 健康支援

#### ● 健康支援アプリの導入

従業員が楽しみながら健康的な生活習慣を身につけられるよう、従業員全員の業務用スマートフォンに健康支援アプリを導入しました。

各自が決めた運動目標、生活習慣目標タスクの達成に向けて可視化し、従業員の健康促進を図っています。

#### ● オンライン診療の補助導入

パフォーマンス低下の要因としてあげられる花粉症、PMSを対象に治療費は一部会社負担をしています。

#### ● 就業時間内の喫煙の禁止

従業員の喫煙率について重要な経営課題と捉え、2026年度には喫煙率を10%まで減らすことを目標に掲げており、2024年6月1日より就業時間内の喫煙を禁止、職場における従業員の喫煙所を撤去・閉鎖いたしました。

#### ● 禁煙サポート

禁煙を促進するセミナーの開催や禁煙外来治療費の補助を継続的に実施し、従業員の禁煙をサポートしています。

## ❶ 生活習慣病リスクへの取組

### 運動習慣定着

#### ● 「歩活」イベントの実施

半年に一度、健康支援アプリを用いて部署別および個人別に歩数を競うイベントを実施。上位入賞チーム賞や個人賞を設けて参加者同士が相互に刺激しあい、モチベーションが高められる環境づくりをしています。

2025年5月に実施したイベントには201名が参加し、お互いの歩数を確認し合う等のコミュニケーション機会の創出ができ、イベントをきっかけに歩くことを意識するようになったという声が多数聞かれました。



#### ● アクティブプラス10宣言

社内SNSを用いて従業員自ら「日常生活におけるプラス10分の身体活動の取組み」の目標を宣言する「アクティブプラス10」を全従業員対象に実施し、運動習慣の動機付けをサポートしています。

#### ● オフィス健康器具の設置

スタンディングデスクや、空きスペースに健康器具を設置するなど、体を動かせるようにオフィスの環境を整備。

日常的に体を動かす行動・習慣・意識をサポート。

体を動かして適度な運動をすることで「運動器・感覚器障害」「生活習慣病」の予防・改善を図ります。



# 自社の従業員の健康課題を解決するための具体的な取組の内容

## ① 生活習慣病リスクへの取組

### ● 階段ウォーク

オフィスビル階段を2階から社員食堂のある16階まで階段ウォーク



### ● ラジオ体操の実施

従業員の健康促進や労働環境の向上、事故やケガ防止、姿勢の改善やダイエット効果があると言われているラジオ体操を毎日定時に実施をしています。



### ② 健康促進

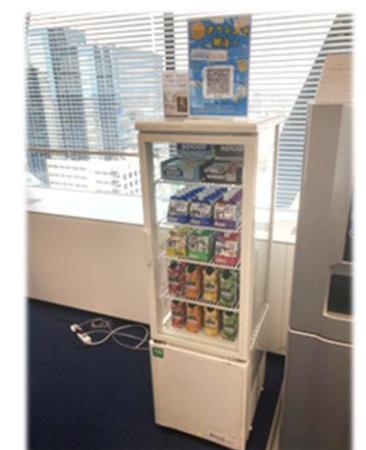
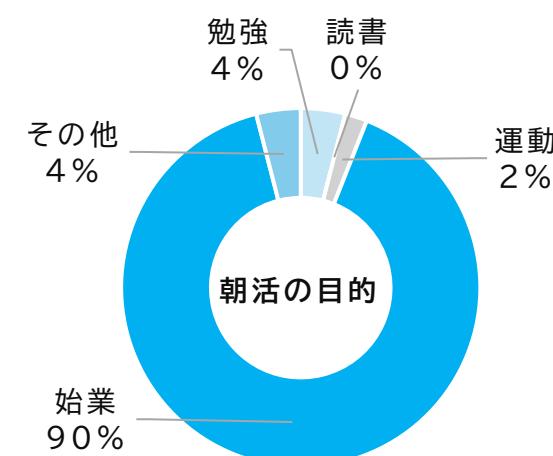
#### ● 朝活の実施

従業員が健康的な生活習慣を自発的に身につけられるよう睡眠の質の向上と朝の時間の有効活用を目的とした朝活を実施しました。



#### 〈概要〉

8:30までに出社した従業員が専用のQRコードにログイン後1日1本スムージー等を冷蔵庫より取り出しプレゼント。



# 自社の従業員の健康課題を解決するための具体的な取組の内容

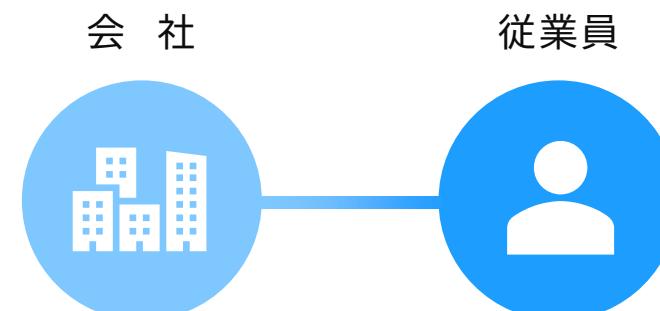
## ④ 産業医・医療職体制

### ● 産業医・医療職体制

従業員の心身の健康維持・増進をサポートするため、社内にヘルスサポートセンターを設置。健康診断やストレスチェックの実施とそのアフターフォロー、心身の健康に関する従業員からの相談などに取り組んでいます。また病気の治療をしながら就業継続を希望する従業員に対して、本人と産業医や保健室スタッフ、人財戦略部、所属部署が連携し「治療と仕事の両立」支援も行っています。

### 〈 事後措置対応 〉

元気で安心して働くために



健康リスクを  
未然に防ぐ  
「安全配慮義務」

健康を管理する  
「自己保健義務」

### 〈 事後措置対応フロー 〉



## ⌚ コラボヘルスの取組

● 健康保険組合と会社が協働する「特定保健指導」当社では、コラボヘルスの取組みとして、国から健保に実施が義務付けられている特定保健指導を健保と会社側で協働実施しています。

項目	2022年度	2023年度	2024年度	2026年度 (目標)
特定健康診査実施率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
特定保健指導実施率	42.0%	50.8%	77.0%	50.0%

## ⌚ メンタルヘルスの取組

### ● ストレスチェック・ラインケアセミナーの実施

年に1回ストレスチェックの全社実施やラインケアセミナー、週1回のパルスサービスを実施しています。また、社外には相談窓口を設置するなど、いつでも相談できる環境を整えています。

#### 〈ストレスチェックによる高ストレス者割合〉

2021年	2022年	2023年	2024年
11.10%	11.90%	8.60%	8.20%



## ⌚ 女性健康課題への取組

### ● 当社では、2025年度より女性従業員が健康で安心して働ける環境の整備を通じて、生産性向上・離職率の低下・エンゲージメントの向上を目指す目的で女性の健康に関するプロジェクトチーム「W+（ダブリュープラス）」を設置いたしました。

※ W+（ダブリュープラス）…Women's Wellness + Workstyle の意味。女性の健康と働きやすさを両立させる意志を表現。

#### 〈活動内容〉

- ・ 社内アンケートを通じた健康課題の把握
- ・ 外部専門家（産業医、婦人科医、保健師などとの連携
- ・ 社内セミナー・勉強会の開催
- ・ 健康相談窓口や休暇制度の見直し・改善提案
- ・ 健康に配慮した職場環境整備（休憩室など）



## 従業員満足度の向上

従業員にモバイルパソコンおよび業務用スマートフォンを貸与し、本社オフィスではフリーアドレスを実現。また、テレワークやフレックスタイム制度と併せ、働く場所と時間の柔軟性を高めています。また、過重労働の抑止や睡眠時間の確保のため、毎月の従業員長時間労働分析の開示、各所属と人財戦略部が連携をして面談の実施。こうした働き方の促進は、従業員の自律性を高め、ストレスを緩和することにつながっています。

### ● コミュニケーション創出

働く場所と時間の柔軟性を高めることでコミュニケーションが希薄化しないよう、定期的な上司部下の1on1面談を実施。上司目線の面談ではなく部下が主役となって課題や悩みなどを共有する対話型コミュニケーションを実施することで信頼関係の構築、自己成長の機会、ワークエンゲージメントの向上を図ります。

### ● パルスサーベイの実施

イキイキとした職場づくり、働きやすい環境づくりを目的とし、やりがいや達成感など従業員が仕事を通じて感じていることを可視化するため、毎週パルスサーベイを実施しています。

### ● 働きがい(エンゲージメント)調査

当社では、働きがい(エンゲージメント)調査を実施しており、エンゲージメントスコアにより組織状態を可視化し組織力改善につなげることで、より働きがいのある組織・職場をつくることを目指しています。

#### 〈 エンゲージメントサーベイ結果 〉

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度 (目標)
回答者数(対象者数)／回答率	513名(537名)／95.5%	518名(529名)／97.9%	180名(180名)／100%	—
エンゲージメントスコア	48.3	51.0	54.8	53.0
レーティング	B	B	BB	BB

※ 株式会社リンクアンドモチベーションの提供するエンゲージメントサーベイ結果に基づくスコア・レーティング

## 職場環境

- 個人作業に集中したいとき、オンライン会議の際にも使用可能な木製のテレワークブースを協力企業と共同開発し、オフィスに設置しています。集中力の向上のみならず、木の香り、ぬくもりを感じることでストレスが軽減される空間も目指しています。



社内木製テレワークブース



スタンディング会議室

- 本社には社員食堂があり、従業員の健康管理、食生活の改善など管理栄養士のもとバランスの取れた食事を提供しています。



池袋本社の社員食堂



外部提携シェアオフィス  
(emiffice練馬)



社員食堂内のカフェテリア

－次のフロンティアへ－

# 西武不動産



株式会社西武不動産(※西武リアルティソリューションズ)は、2025年3月10日付で、経済産業省および日本健康会議が共同で認定を行う「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました。なお、2020年の初認定から今回で6年連続6回目の認定となります。

当社を含む西武グループでは、「西武グループ長期戦略2035」で掲げた「多様な人財の育成・活躍」の実現に向け、社員の健康を経営の重要基盤のひとつと位置付けており、社員一人ひとりが健康であることが、個人の成長や働きがい、組織全体のパフォーマンス向上につながると考えています。また、社員の健康がその家族や地域社会にも良い影響を与え、より豊かな社会の実現を目指すため、「健康経営宣言」を制定し、全社員が健康で幸せに働ける環境づくりに取り組んでいます。