2025年度
健康経営レポート

KENKO Investment for Health Report 2025

－次のフロンティアへ－
西武不動産

Contents

0 Message . ごあいさつ

1 Section 1. 西武不動産が目指す健康経営 P.5

2 Section 2. 健康経営推進体制 P.7

3 Section 3. 健康に関する目標・実績 P.9

4 Section 4. 経年変化からみる健康経営の成果 P.12

5 Section 5. 健康と安全に関するリスク評価の実績 P.14

6 Section 6. 健康経営戦略マップ P.16

7 Section 7. 課題解決のための具体的な取組の内容 P.18

ごあいさつ

Message

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、「従業員の健康と幸福こそが企業の成長と持続的な発展の原動力である」と強く認識しています。従業員が心身ともに健康で、安心して活き活きと働ける環境を整えるため、以下の柱を軸に健康経営を推進してまいります。

1. 心と身体の健康保持・増進 従業員本人およびそのご家族の健康維持を積極的に支援し、豊かな心で充実した日々を過ごせるようサポートします。

2. ライフステージに合わせた両立支援（育児・介護） 育児や介護と仕事を両立できるよう、柔軟で働きやすい制度と環境を整備し、長期的に安心して活躍できる職場をつくります。

3. 公平な就労機会の提供と多様性の尊重（障がい・ジェンダー・LGBTQ等） 外国にルーツを持つ社員への言語・文化面での配慮をはじめ、障がいの有無、性別や性的指向・性自認（LGBTQ等）に関わらず、個々の特性に応じた合理的配慮と公平な活躍の場を提供し、誰もが尊厳を持って自分らしく能力を発揮できる組織を目指します。

私たちは、これらへの投資を企業成長の不可欠な基盤と捉え、組織パフォーマンスの向上と社会的信頼の獲得を目指します。今後も働きがいと安心感のある職場づくりを推進し、事業活動を通じて持続可能で健康な社会の実現に貢献してまいります。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

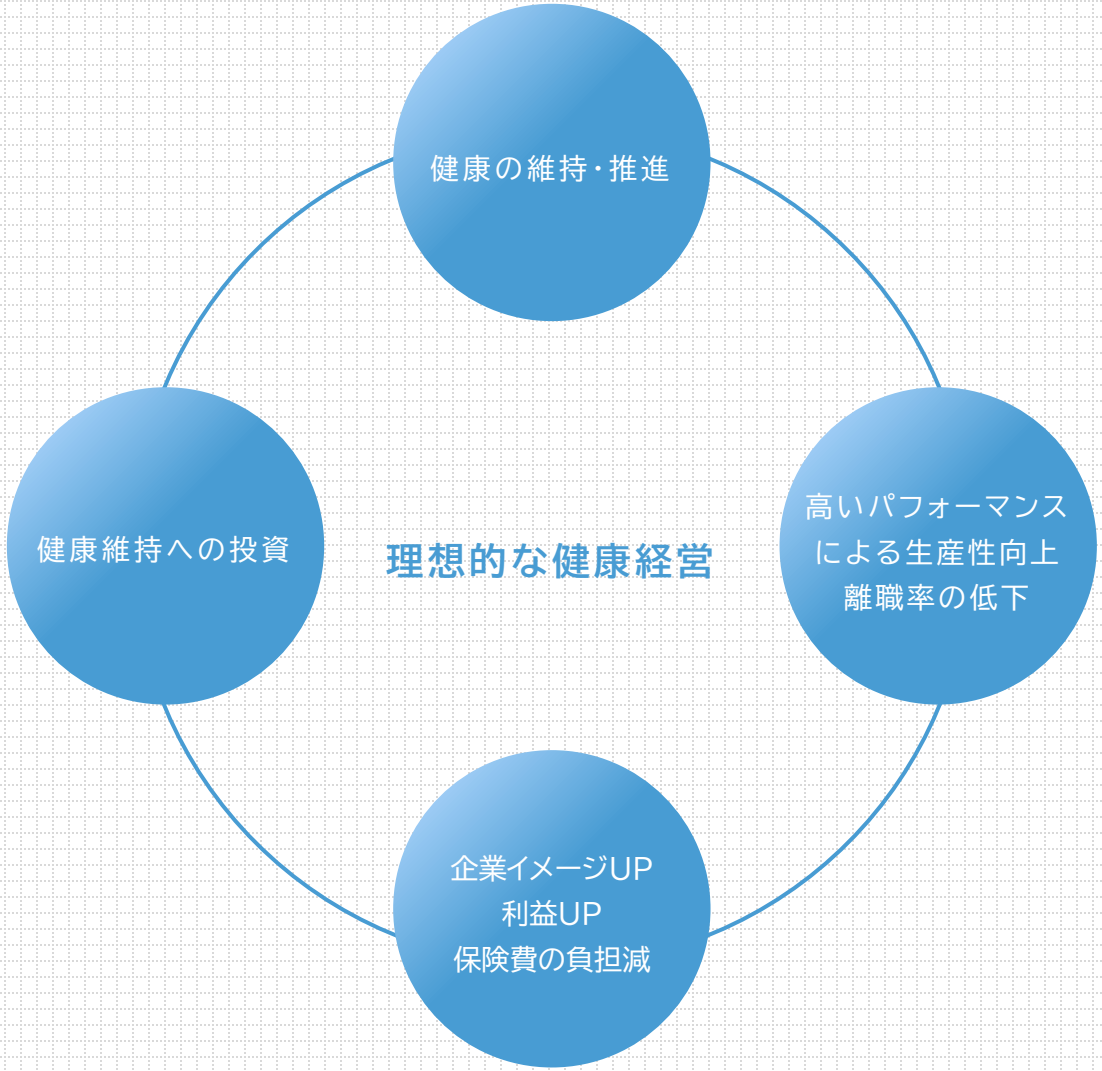
健康経営宣言

- 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。
- 個人および組織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。

Top Message

西武不動産が目指す健康経営

Section 1



健康経営における基本方針

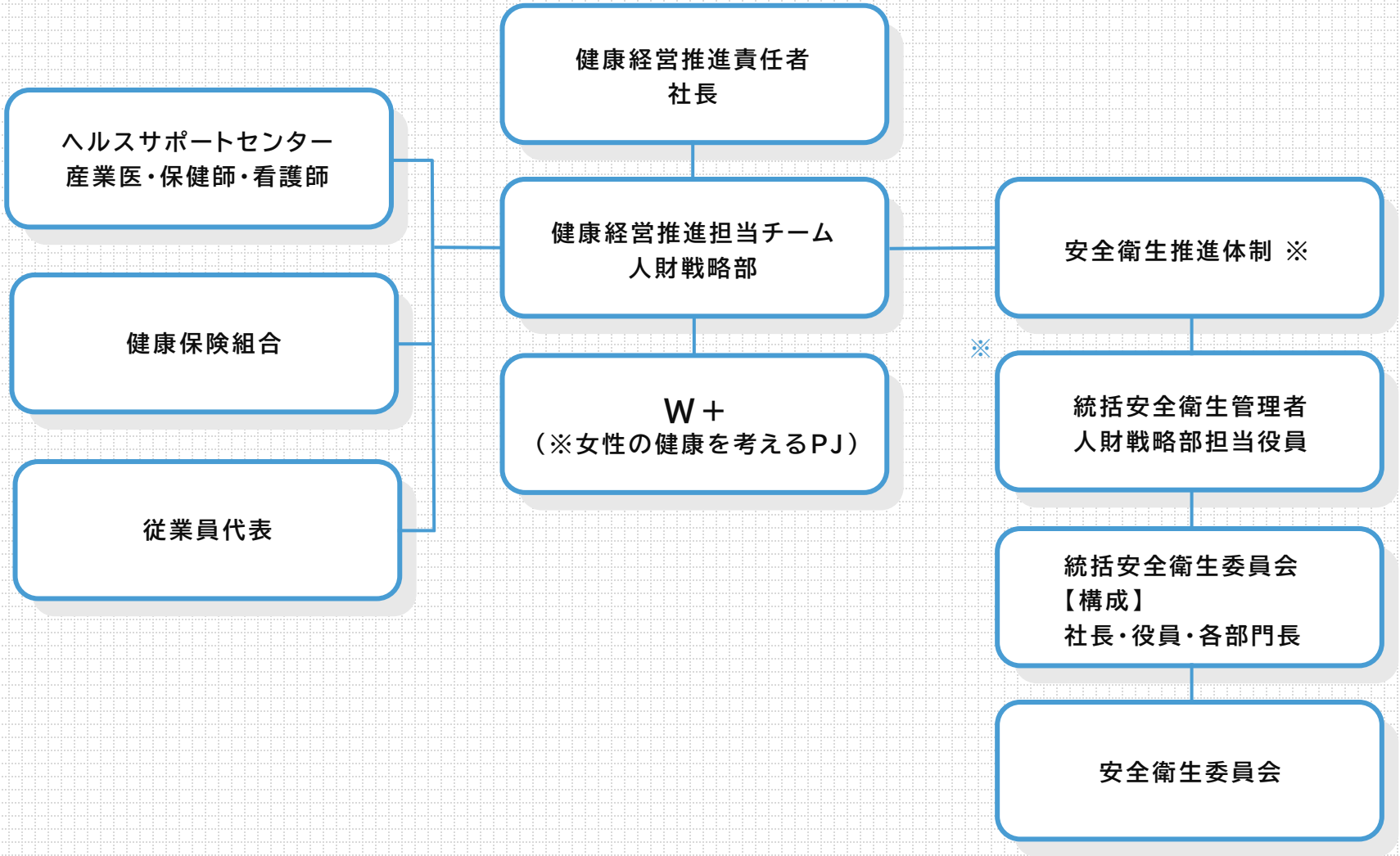
- 従業員の心身の健康維持・増進を優先とします。
- 健康維持への投資を企業成長の基盤と捉えます。
- 高パフォーマンスの発揮と生産性向上を支援します。
- 従業員の定着率向上（離職率の低下）図ります。
- 企業イメージの向上と社会的信頼の確立を目指します。
- 医療費・保険料などのコスト最適化を推進します。

健康経営推進体制

Section 2

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

Section 3

項　目	指　標	2023年度	2024年度	2025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	93.8%	98.2%	100.0%	100.0%
	特定健康診査実施率	100.0%	100.0%	97.6%	100.0%
	特定保健指導実施率	50.8%	77.0%	49.5%	50.0%
生活習慣	適正体重者率（BMI 18.5以上～25未満）	61.7%	60.9%	64.4%	67.5%
	喫煙率	15.2%	16.0%	12.4%	10.0%
	睡眠（睡眠で休養がとれている割合）	66.7%	64.5%	59.0%	75.0%
運動習慣	運動習慣比率 ※1	27.1%	28.2%	35.4%	35.0%
心のケア	ストレスチェック受検率	97.5%	97.7%	97.7%	96.0%
	非高ストレス判定率	91.4%	91.8%	95.3%	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		2.25日	2.97日	4.75日	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%	78.8%	80%

測定人数：811名
回 答 率：100%

測定人数：665名
回 答 率：97.7%

※ 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. 一か月以上休業した従業員の全休業日数／従業員数

健康投資に関する考え方と実績

当社では、従業員の心身の健康が持続的な企業価値向上の基盤であると位置づけ、「健康経営」への投資を人的資本投資の重要な柱として積極的に推進しています。法定の定期健康診断やストレスチェックの確実な実施に加え、病気の早期発見・重症化予防（各種オプション検査補助や保健指導）、メンタルヘルスケア、運動習慣の定着を促す社内イベント、ならびに快適な職場環境の整備などに継続的な投資を行っています。これらの一連の健康投資を通じて、プレゼンティーズム（心身の不調による生産性低下）やアブセンティーズム（休業・欠勤）の改善、および従業員エンゲージメントの向上を図り、活力ある組織づくりと生産性の最大化を目指してまいります。

▶ **健康投資額実績**（2025年度計画）

健康投資額（全体）

1,046 万円

健康投資額（一人あたり）

16,823 円

経年変化からみる健康経営の成果

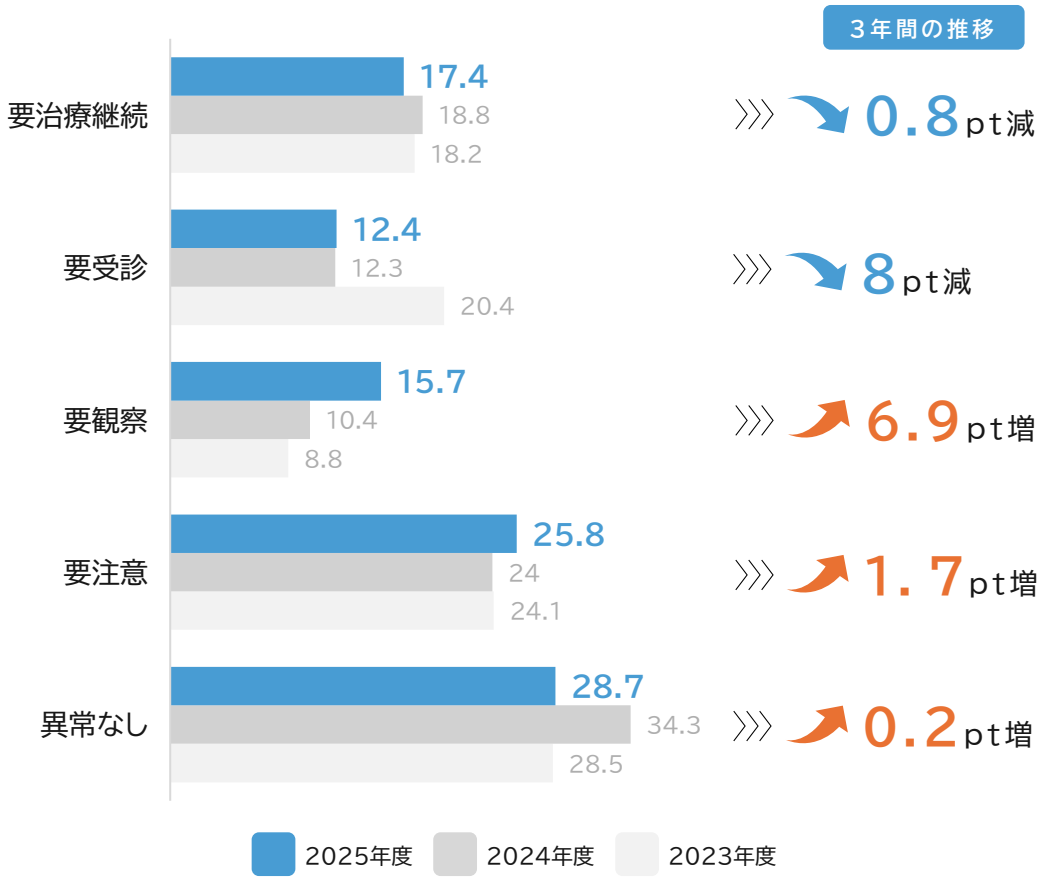
Section 4



持続的な成長を目指して！人財定着 × パフォーマンス向上

健康診断結果からの総合判定推移

「 健康に関心を持ちセルフケア促進の働きかけ 」





持続的な成長を目指して！人財定着 × パフォーマンス向上

各項目の改善指標・成果

「 運動習慣の定着や禁煙推進などの着実な成果 」

運動習慣



- ✓ 週2日以上の運動習慣
  - 2023年度：28.5%
  - 2024年度：31.8%

→ 2025年度 35.4% ↗ 3年間で、6.9pt向上！

喫煙率



- ✓ 禁煙習慣の定着
  - 2023年度：14.6%
  - 2024年度：14.9%

→ 2025年度 12.4% ↘ 昨年度比、2.5pt減少！

高ストレス

- ✓ 高ストレス者の割合
  - 全国平均目安：約13%
  - 良好な職場環境の維持

→ 全国平均比 4.7% → 全国平均より、低水準！

一方で、睡眠休養 脂質異常 飲酒習慣 はいずれも平均より高水準を推移。

健康と安全に関するリスク評価の実績

Section 5

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視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		2023年度	2024年度	2025年度
労働災害	業務災害件数	3件	3件	1件
	通勤災害件数	1件	2件	2件
	第三者行為災害件数	2件	1件	0件

健康経営戦略マップ

Section 6

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	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標
イベント参加者率	ESスコア向上	1 ワークエンゲージメントの向上
ラインケア教育の参加率・満足度向上	全社的な連帯感の向上	2 組織力の向上
アクションプランの作成	ラインケア実施率の向上	3 アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減
実施回数・配信回数	二次検査受診率100％	4 ハイリスク該当率の低減
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％		

健康風土の醸成

健康経営の浸透状況	方針実現のための体制・環境	サポート・組織的支援・WSC等
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	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）	知覚された管理職支援の向上

目標年：2026年

KGI	健康経営の目標	健康経営の推進方針	経営方針
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。	「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

課題解決のための具体的な取組の内容

Section 7



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

健康月間の制定

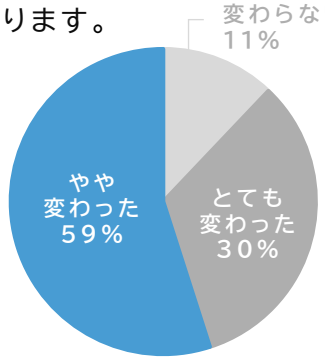
はじめに

健康月間による変化

約90%以上が、
「変化あり」と回答！



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。2026年度、実施後の従業員にアンケートでは、従業員の約90%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。





持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

ヘルスリテラシーの向上

はじめに

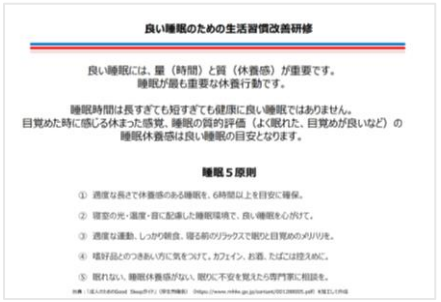
研修の受講率

睡眠に関する健康教育

従業員：約40%

仕事と育児・介護・治療の両立支援

管理職：約86%


良い睡眠のための生活習慣改善研修

良い睡眠には、量（時間）と質（休養感）が重要です。
睡眠が最も重要な休養行動です。

睡眠時間は長すぎても短すぎても健康に良い睡眠ではありません。
目覚めた時に感じる休まった感覚、睡眠の質的評価（よく眠れた、目覚めが良いなど）の睡眠休養感は良い睡眠の目安となります。

睡眠５原則

① 適度な長さで休養感のある睡眠を、6時間以上を目安に確保。
② 寝室の光・温度・音に配慮した睡眠環境で、良い睡眠を心がけて。
③ 適度な運動、しっかり朝食、寝る前のリラックスで眠りと目覚めのメリハリを。
④ 嗜好品とのつきあい方に気をつけて、カフェイン、お酒、たばこは控えめに。
⑤ 眠れない、睡眠休養感がない、眠りに不安を覚えたら専門家に相談を。



一人ひとりの健康が!!
職場の活力に！

健康経営の取り組みの一環として、社内イントラを活用した健康教育を実施し、従業員のヘルスリテラシー向上を図っています。また、長期的な人財の確保や生産性向上につなげるため、従業員を対象に「睡眠」に関する健康教育を実施。また、管理職を対象に「仕事と育児・介護・治療の両立支援」研修を実施しました。従業員一人ひとりが健康への理解を深め、安心して活き活きと働ける職場環境づくりを推進しています。



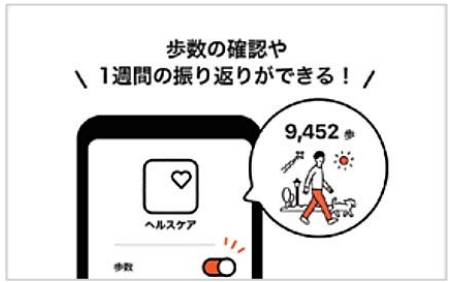
持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

健康支援アプリの導入

「健康支援」編

SUNTORY+
サントリープラス

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。



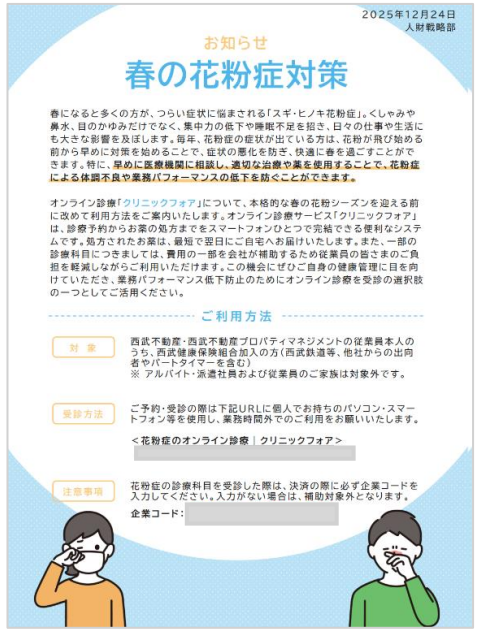




持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

オンライン診療の補助導入

「健康支援」編



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。



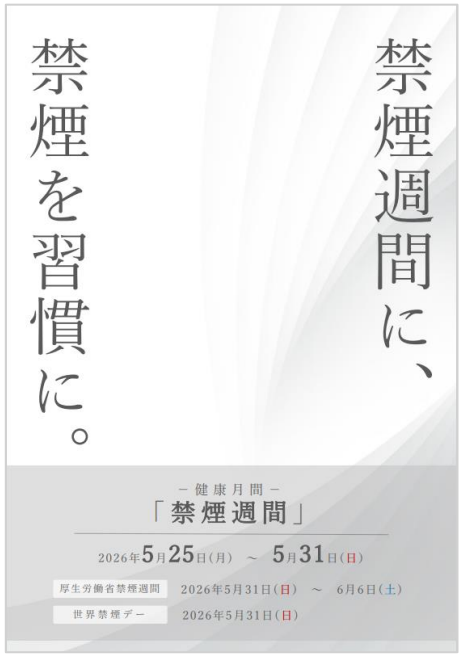


CLINIC FOR



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

就業時間内の喫煙禁止・サポート 「禁煙習慣」編



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。
また、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。





あなたの薬箱



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

睡眠セミナー 「睡眠改善」編



健康経営の取り組みの一環として、従業員の睡眠に関する理解を深め、睡眠習慣の改善を通じた心身の健康維持・向上および生産性・パフォーマンス向上を目的に、「睡眠」をテーマとしたオンラインセミナーを実施しました。





ワークシートを用いて
理解を深める



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

「歩活(あるかつ)」イベント実施

「運動習慣」編



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。2026年5月に実施したイベントでは、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。





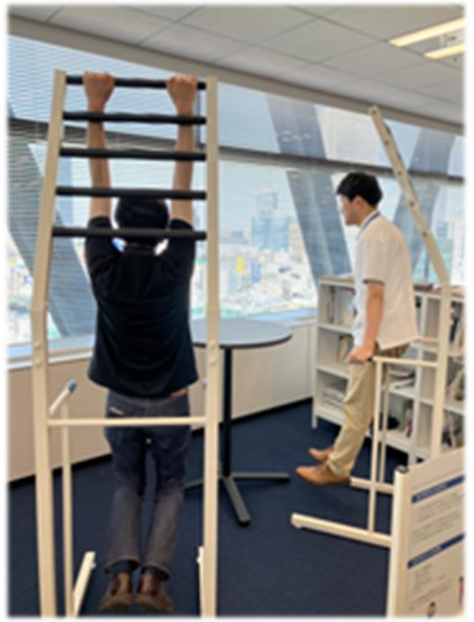
部署・個人対抗
歩数を競い合い！



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

オフィス健康器具の設置

「運動習慣」編



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。







仕事の合間に
すきま運動習慣！



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

「階段ウォーク」イベント実施

「運動習慣」編



月間の取り組みとして、従業員の運動習慣の定着と健康意識の向上を目的に、オフィスビル2階から社員食堂のある16階までを歩く「階段ウォーク」を実施しました。日常の中で無理なく身体を動かす機会を創出することで、楽しみながら健康づくりに取り組める環境づくりを推進し、従業員の心身のリフレッシュと活力ある職場づくりにつなげています。







一段・一歩ずつ



健康づくり！



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

アクティブプラス10宣言

「運動習慣」編



健康増進の取り組みの一環として、全従業員を対象に、社内SNSを活用した「アクティブプラス10宣言」を実施しています。従業員一人ひとりが“日常生活にプラス10分の身体活動を取り入れる”目標を自ら宣言することで、運動への意識向上と継続的な実践を後押ししています。身近なところから無理なく健康づくりに取り組める環境を整え、活き活きと働ける職場づくりを推進しています。



A子さん
××月××日
出社時も、
○○駅の階段を昇ります！
いいね！ コメント

B男さん
××月××日
眠っている、
ダイエット器具を使います！
いいね！ コメント

毎日プラス10分



未来の健康にプラス！



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

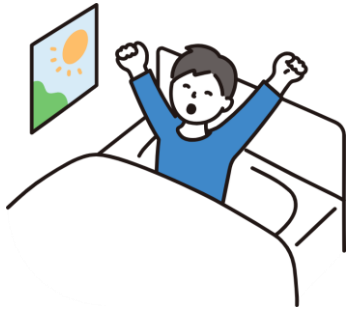
「朝活（あさかつ）」イベント実施

「健康促進」編

人気 No.1 の施策

朝活による変化は

“ 約40% ”



健康促進の取り組みの一環として、従業員が朝の時間を有効に活用し、健康的な生活習慣を無理なく身につけられるよう「朝活」として朝食の無料提供を実施しました。日々の活力につながる朝食を通じて、従業員一人ひとりの健康意識向上につなげていきます。

1. いつも早く出社している 49%
2. 朝活のために早く出社した 37%
3. たまたま早く出社した 14%





健康的な
一日のスタートを！



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

ラジオ体操

「健康促進」編



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。







健康のススメ
運動習慣の第一歩！



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

産業医・医療職体制

「心とカラダ」編

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。

元気で安心してはたらくために

事後措置対応

安全配慮義務（会社）

健康リスクを未然に防ぐ

自己保健義務（従業員）

健康を管理する

事後措置対応フロー

	対象者	対応終了目途
ハイリスク	・HbA1C10%以上 ・Ⅲ度高血圧 ・Hb8以下 ・クレアチニン2以上 ・その他、産業医判断	・速やかに受診 ・1週間以内に面談 ※ 必要に応じ、就業判定面談	・「準ハイリスク」該当以下
準ハイリスク	・HbA1C8%以上 ・Ⅱ度高血圧 ・心電図要受診 ・TG1000以上 ・ALT200以上	・1か月以内に受診 ※ 未受診 → 上司同席面談	・受診後、「異常なし」「経過観察」「治療開始」いずれか確定
要診断	・「要受診」判定 ※「ハイリスク」「準ハイリスク」以外	・2か月以内に受診 ※ 1か月後リマインド ※ 未受診 → 人財戦略部	・受診後、「異常なし」「経過観察」「治療開始」いずれか確定



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

コラボヘルスの取組

「心とカラダ」編

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。

指導実施率の変化

「特定保健指導」実施率 3年間の推移

（2025年度実施率：49.5%）

2023年度比 50.8% 》》 1.3pt減

2024年度比 77.0% 》》 27.5pt減



実施率は「減少傾向」！

▶ 特定保健診査・特定保健指導の実施率

項 目	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度（目標）
特定健康診査実施率	100.0%	100.0%	97.6%	100.0%
特定保健指導実施率	50.8%	77.0%	49.5%	50.0%



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

メンタルヘルスの取組

「心とカラダ」編

4年間の実績変化

「高ストレス者」の割合
4年間の推移

4年間の推移 11.9%（2022年度）〉〉〉 7.2pt減

割合は「減少傾向を維持」！



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回のパルスサーベイを実施しています。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の割合

2022年	2023年	2024年	2025年
11.9%	8.6%	8.2%	4.7%



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

女性健康課題への取組

「レディース」編



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）とは？

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。

ヘルスケアセミナーを実施

内 容　全従業員を対象に女性の健康課題やサポートをする心構えなどを、男性管理職の講師が講義を実施。

講 師　大塚製薬株式会社
女性の健康推進プロジェクト　家原光平 氏



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

従業員満足度の向上

「従業員」編

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の創造

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。



長時間労働の是正

従業員の健康確保と働き方の適正化を図るとともに、生産性の向上と持続可能な組織運営を実現するために実施しています。



パルスサーベイの実施

活き活きとした職場づくり、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。

働きがい調査の実施

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%	166名（168名）／98.8%	ー
エンゲージメントスコア	48.3	51.0	56.2	56.0
レーティング	B	B	BBB	BBB

※ 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



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

社内コミュニティ活動

「社内交流」編

従業員エンゲージメントサーベイの結果を受け、当社の課題である「組織の一体感の醸成」および「従業員の心身の健康増進」を目的として、部署や拠点の垣根を越えた社内コミュニティ活動を推進しています。対面でのコミュニケーションとアクティビティを通じ、職場の心理的安全性の向上と活力ある組織づくりを目指しています。

ボウリング大会

イベント満足度 約95% ★★★★½

みんなで「楽しく」体を動かし、部署の垣根を越えてリフレッシュ！

日頃の運動不足解消と部署間連携の強化を目的にボウリング大会を開催しました。普段は業務上の関わりが少ない他部署や現場・本社勤務の社員同士がチームを組み、共に汗を流してハイタッチを交わすことで、活発なコミュニケーションと組織の一体感向上につながりました。









BBQフェス

イベント満足度 94% ★★★★½

家族も一緒に「美味しく」健康に、食と団らんで心身をパワーチャージ！

社員のワークライフバランス支援と日頃の感謝を込め、ご家族も参加できるBBQフェスを実施しました。開放的な屋外環境での団らんや美味しい食事を通じて、心身のリフレッシュを図るとともに、社員同士およびご家族を含めた相互理解と絆を深める良い機会となりました。











持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

ワークスペース

「働く環境」編

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



｜外部提携シェアオフィス（emiffice練馬）



持続的な成長を目指して！ 人財定着 × パフォーマンス向上

社員食堂

「働く環境」編

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。



｜池袋オフィスの社員食堂



｜社員食堂内のカフェテリア

社員と家族の健康を支え、
心身ともに健康で働きやすい環境づくりの拡充。

株式会社西武不動産は、2026年3月9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（大規模法人部門）の上位500法人、通称「ホワイト500」に初めて認定されました。
西武グループでは、「長期戦略2035」に掲げる人財活躍の実現に向け、社員の健康を経営の重要基盤と位置付けており、当社では2022年の「健康経営宣言」以降、経営会議での定期報告を通じて経営層が深く関与するマネジメント体制を構築し、PDCAを徹底してまいりました。
今回の認定は、今年度実施しました新たな取り組みに加え、今回、こうした経営主導による改善プロセスの定着が、健康経営優良法人の中でもトップランナーとして評価されたものです。
今後は、健康データの可視化と分析を強化し、投資対効果を踏まえた施策の高度化を推進し、社員とその家族の健康を支え、心身ともに働きやすい職場づくりを通じ、生産性向上と企業価値向上の両立を図り持続的な成長を実現してまいります。

－次のフロンティアへ－

西武不動産

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500