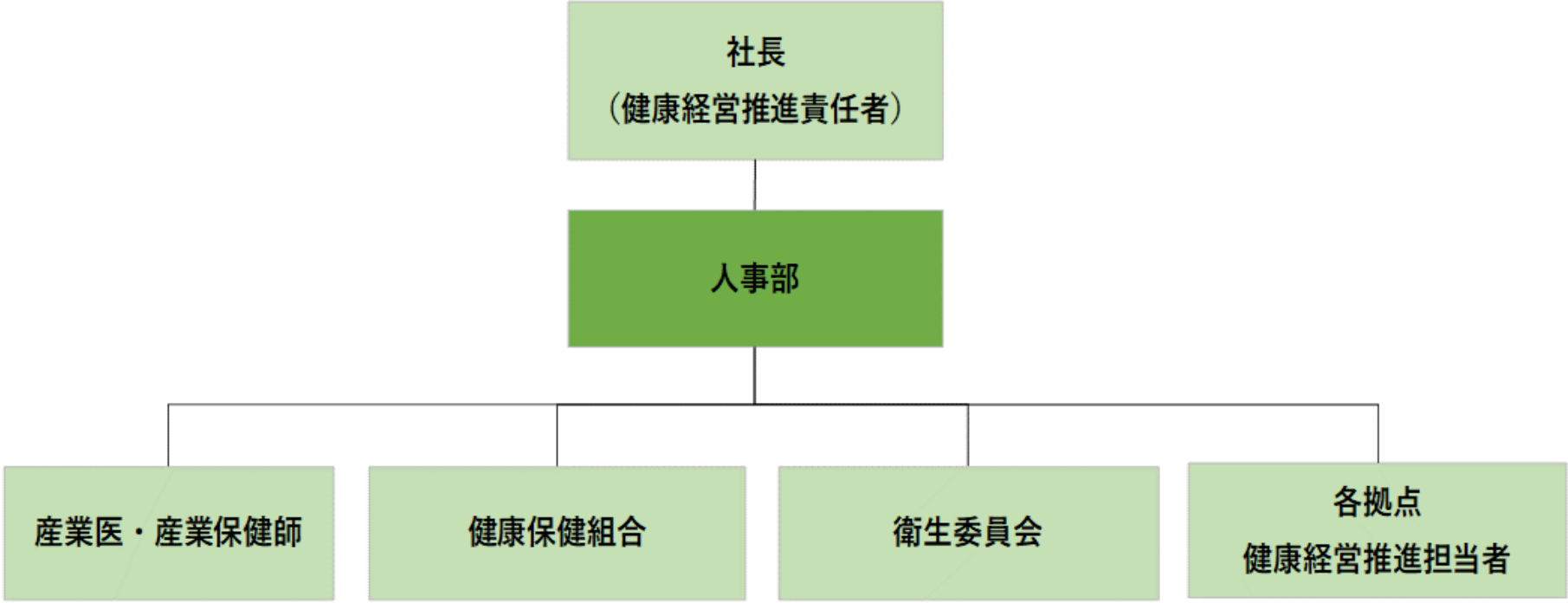


1. 取り組み体制

当社では、**代表取締役社長**が健康経営の推進の責任者となります。**人事部**が健康経営の推進の中心となり、社長との協議や報告、産業医・産業保健師、健康保険組合、衛生委員会、各拠点に設置した健康経営推進担当者などとの連携を取りながら、社員の健康保持・増進に取り組めます。



2. 健康課題と取り組み施策

当社では、以下の通りに、従業員の健康課題に対し様々な取り組みを行っています。

(1) 社員の自律的な健康づくりへの取り組み

当社では、従業員及びその家族の健康管理は、自ら健康意識を高め、社内の人事制度や健康相談、健康保健組合等を活用しながら、**自律的に日々の健康づくりに取り組むことを基本**と考えます。その定着化を図るため、以下の取り組みを行っています。

①定期健診

・当社では、**定期健診**を**健康管理の起点**に位置付け、毎年度、**健康状態の定期的なチェック**として、その受診の促進に努めています。それに加え、健康状態をより詳細に確認する機会として、人間ドックや脳ドック等の**任意検診**について、会社による費用補助を制度化し、その受診を推奨しています。

	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度	目標
定期健診受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

②ストレスチェック

・当社では、**ストレスチェック**を、メンタルヘルスのセルフチェックとなる有意義な機会と捉え、毎年度、その受診の促進に努めています。

・**高ストレス者**に対して産業医面談を推奨するとともに、各本部・部の**集団分析**については、その結果を各本部・部と共有し、より良い職場環境への取り組みに活用しています。

③健康相談窓口

・社員の日常的な健康づくりを支援するため、社内で、**産業医・産業保健師**によるきめ細かい健康相談の機会（**産業医は月4回、産業保健師は週2回**）を設定し、社員の気軽な相談を推奨しています。

・また、社外にも、**健康保険組合の相談窓口**（健康・こころのオンライン）や、24時間365日対応可能な**健康サポートデスク**（身体やメンタル等）も設置しています。

④衛生委員会

- ・社員の**健康障害を防止し、健康保持・増進等の対策を調査審議**し、意見具申をするために、毎月、**衛生委員会**を開催しています。委員は、人事部（衛生管理者含む）、産業医、保健師、社員代表、衛生経験を有する社員などで構成しています。
- ・内容については全社へ展開され、各拠点の健康経営推進担当と連携し、安全・健康に配慮した快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

⑤労働安全

- ・健康づくりの取り組みとあわせて、安全管理・労働災害の防止も行っています。
 - ・サステナビリティ推進体制に基づき、労働安全以外の他の取り組みも含め、内容や進捗などを経営会議にて定期的に報告・審議し、取締役会へ報告しています。
 - ・ビルやマンションでは、当社社員とグループ会社である興和不動産ファシリティーズ（株）や（株）日鉄コミュニティと連携し、建物設備の日常点検や定期的な安全パトロール等による安全点検を実施しています。
- 設備管理員が常駐しないビルにおいては、定期的な巡回点検に加え、24時間365日体制の緊急対応により安全・安心を確保しています。さらに、当社グループの管理会社が常駐管理する基幹建物との連携を図った「エリア管理」体制を推進しています。また、お客様との契約を順守し、高品質なサービスを提供しているか、インスペクションを実施しています。インスペクション結果を各建設管理責任者と共有し、さらなる安全・品質向上を図っています。

（２）感染症拡大防止への取り組み

季節性インフルエンザや、新型コロナウイルス他感染拡大防止に関し、**従業員の安全確保を第一に**感染防止を徹底した働き方を推進しています。具体的には、以下の取り組みを行っています。

①従業員への取り組み

- ・通勤や職場での感染防止のため、**在宅勤務、時差勤務**の積極的な活用（出社日数に上限）
- ・インフルエンザ**ワクチン接種会**の実施（**提携機関を含み、接種費用を会社が負担**）
- ・社員が感染した場合等での**対応手順を整理**し社内に周知（社内ポータルに掲示し共有）
- ・**グループベースでの健康保持**のため、職域接種の対象者を、当社グループ会社の従業員まで拡充

（３）健康意識の向上と風土の醸成への取り組み

当社では、従業員が**健康意識を高め、自律的に健康管理に取り組む風土を醸成**することが必要と考えてます。そのために、以下の取り組みを行っています。

①社長メッセージ

経営トップから、社員の健康保持・増進についての考え方をメッセージとして発信し、**健康第一の組織風土の醸成**に取り組んでいます。

②健康情報の定例発信

毎月、社員の健康保持・増進に役立つ**健康情報を毎月メール配信**（「HEALTH_AIR_LINE」）し、健康意識の向上を促進しています。特に禁煙については、様々な機会を捉えて、啓発活動を継続しています。

③健康イベントの開催

社員の健康保持・増進に役立つ、健康イベントや健康セミナーを開催しています。

《開催例》

- ・身体面の**ストレッチやマインドフルネス、快眠**を指導するセミナー開催
- ・産業保健師を講師とする、**女性の健康課題**についてのセミナー開催
- ・入居テナントの医療機関と連携し、**インフルエンザの予防接種会**を本社にて実施
- ・運動機会の増加のため、全社横断的な**ウォーキングイベント**を開催
- ・**食生活改善**を狙いとした健康イベント（セミナー、体組成計での計測、健康配慮の食事提供等）
- ・新入社員向けの**メンタルヘルス研修**、管理職向けのラインケア研修の実施

（４）柔軟で働きやすい職場環境整備への取り組み

当社では、従業員が、**生産性を向上**させながら**健康で生き生きと働く**ことが出来るよう、**柔軟で働きやすい職場環境**の整備が必要と考えています、そのために、以下の取り組みを行っています。

①オフィス・ＩＣＴ環境の整備

・**新本社**への移転（2018年）に合わせ、**オフィス環境**も整備しました。新本社は、壁の無い一体的な執務空間で、目的に応じた多様な打ち合わせスペース、フリーアドレスや多目的スペース等、**社員間のコミュニケーションやコラボレーションの活性化**を促進するよう、整備をしています。

・新本社導入に合わせ、**ICT環境の整備**も行っています。**社員全員にSurface（Microsoft）**を配布し、オンラインでの打合せや資料共有等により、**業務効率化や生産性向上、職場のコミュニケーション活性化**のため全面的に活用しています。新型コロナウイルス感染拡大時においても、円滑に業務を継続することが出来ています。

②柔軟な働き方の勤務制度

・2020年度以降、新型コロナウイルスの感染拡大の中で、臨時的な運用として在宅勤務や時差勤務を継続していましたが、そこでの経験等を踏まえ、**働き方についての基本的な考え方**を整理しました。

・具体的には、WLBの確保に加え**個人と組織のパフォーマンスを最大化**する働き方を目指し、**オンラインと対面を組み合わせた業務体制**としました。ただし、**コミュニケーション活性化**には十分に留意することとしています。

・なお、現場の業務や組織構成は多様で、それぞれの特性に応じて働き方も多様であることから、働き方については**現場の自由裁量**を大きくし、**全社共通のルールは限定的**とすることとしています。

・このような考え方に基づいて、**在宅勤務制度の拡充、フレックスタイム勤務制度の導入**を行い、**働く時間と場所の自由度を高めた柔軟な働き方**を可能としています。

（５）働きがいのある職場づくりへの取り組み

当社では、従業員が、仕事に**働きがい**を感じ、**エンゲージメント**を高めて仕事に取り組むことが大切と考えています。そのため、**働きがいのある職場づくり**を目指して、以下の取り組みを行っています。

①人事制度の見直し

・2021年に人事制度の見直しを行い、能力伸長や成果に応じてよりメリハリのある**評価制度、処遇制度**に改定しています。

・**配置・異動**については、本人のキャリア志向等も踏まえ、社員の強みや個性をより発揮出来るような運用を行なうこととしています。

・**育成**についても、社員一人一人に向き合い、本人の能力開発やキャリア形成の志向等も踏まえ、適切な指導やサポートを出来る体制を整備しています。

②風土の醸成

・当社では、社員一人一人が働きがいを得るためには、「**個**」を**尊重し多様な価値観、意見を受け入れ融合**し、その上で**一丸となって目指すべき方向に向かう**ことが重要と考えています。

・中期経営計画（2021年度開始）においても、イノベーションの誘発や新たな価値創造を目指すため、「**ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）**」を取り組み施策の視点の一つに置いて、多様な個性・強みを尊重する組織風土の醸成に努めています。

（６）子育て、介護、がん治療等と、仕事との両立支援への取り組み

当社では、**子育て、介護などのライフイベント**や、**がん罹患時の治療・療養**など健康状態の変化が生じた時でも、そのような事情と仕事を両立しながら、安心して働くことができるように、**柔軟な勤務制度**の整備や、**相互扶助の風土**の醸成が必要と考えます。そのために、以下の課題に取り組んでいます。

①柔軟な勤務制度の整備

・在宅勤務制度、フレックスタイム勤務制度を導入し、介護、子育て等に事情に応じて、勤務時間や場所について柔軟な働き方を可能としています。

②相互扶助の休暇制度の整備

・治療等の事情を抱える社員の仕事との両立支援や、相互扶助の風土醸成を目的に、社員間での特別休暇の寄付を可能とする「**特別積立休暇制度**」を設立しています。これにより、長期の治療期間のために休暇の不足する場合でも、別の社員から寄付された休暇を利用して、治療と両立しながら働くことが可能となりました。

3. 取り組み施策への外部からの評価

当社の健康経営にかかる取り組みに対して、以下の通りに外部からの評価を受けています。

(1) 健康経営優良法人

「社員を大切にできる会社」として、社員一人ひとりが健康で生き生きと長く働くことが出来るよう、社員の健康保持・増進にかかる様々な取り組みを進めてきたことが評価され、「健康経営優良法人」の認定を受けています。



(2) 次世代育成支援（くるみんマーク）

仕事と子育てを継続的にサポートする企業として、育児休業等の取得促進と復職・キャリア支援、時間外労働の適正化等、社員の仕事と子育ての両立を支援してきたことが評価され、くるみん認定（計4回）を受けています。



(3) えるぼしマーク

女性がその個性と能力を十分に発揮出来るために、法を上回る子育て支援のための制度や、フレックスタイム勤務制度等、仕事と家庭生活を両立するために必要な環境を整備及び女性のキャリアアップのための雇用形態等が評価され、2022年5月9日付で東京労働局長より女性活躍推進法に基づく「基準適合一般事業主」として認定を受け、「えるぼしマーク」を取得しました。



(4) がんアライアワード

がん罹患者が治療しながら生き生きと働くことのできる職場の風土醸成、がん治療の際に利用可能な積立休暇制度等の整備、通院等により通勤が困難な社員のテレワークの活用推進等の職場環境の整備等が評価され、「がんアライ宣言・アワード」の「ゴールド」を受賞しています。



(5) スポーツエールカンパニー

日頃からスポーツを通じ、心身の健康を高めることはもちろん、社員間のコミュニケーションの向上や、先々の健康保持・増進につなげる支援を継続し、社員の健康意識やパフォーマンスの向上に寄与していることが評価され、スポーツ庁が主催する「スポーツエールカンパニー」の認定を受けました。



4. 戦略マップ等にもとづく各指標の実績・目標値

当社で実施している施策の実施状況については以下のようになっております。

評価指標			実績 ※速報値含む			目標値 ※加入している健康保険組合 の平均値やホワイト500企業 平均値等を設定
			2024年度	2023年度	2022年度	
健康投資施策の取組状況	定期健康診断受診率		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	定期健康診断後の精密検査受診率		73.1%	70.1%	67.1%	100.0%
	ストレスチェック受検率		96.4%	100.0%	100.0%	90%以上
	任意検診（がん検診等）受診率		29.4%	34.0%	16.5%	－
	特定保健指導該当率		17.2% ※2025年8月末時点	17.1%	19.8%	16.0%（2025年度）
	特定保健指導実施率		74.6% ※2024年8月末時点	37.5%	56.3%	60%（2025年度）
	婦人科検診の受診率 ※2022年度：婦人科検診に関するアンケートを実施し、回答者のうち乳がん検診・子宮がん検診いずれかの受診がある方の割合。 ※2023年度以降：婦人科検診の費用補助申請者数（乳がん検診・子宮がん検診いずれかの受診がある方）を女性正社員数で除算した数。		35.0%	34.0%	83.8%	90%以上
	健康セミナーアンケート結果 （施策に対する従業員の満足度）		45.9%	18.2%	33.3%	50%以上
	一人当たり残業時間		21時間	21時間	23時間	15.8時間（2022年度）
	年休/有給休暇取得率		67.4%	69.1%	69.1%	70%（2025年度）
従業員等の意識変容・ 行動変容に関する指標	喫煙率（40歳以上）		16.6%	17.0%	16.6%	15%（2022年度）
	高血圧リスク者の治療率		85.7%	80.0%	85.5%	100.0%
	ヘルスリテラシーに関する認知度		56.4%	77.6%	56.7%	80%以上
	ヘルスリテラシーに関するアンケート回答率		90.0%	72.2%	65.4%	80%以上
健康関連の最終的な 目標指標	健康診断の結果指標	適性体重者比率	68.8%	71.3%	70.0%	73%（2022年度）
		血圧リスク ・最高血圧が130以上または最低血圧が85以上の割合	23.1%	22.7%	27.3%	21%（2022年度）
		脂質リスク ・中性脂肪が150以上またはHDL-コレステロールが40未満の割合	12.5%	15.7%	15.7%	15%（2022年度）
		血糖リスク ・空腹時血糖が100以上またはHbA1cが5.6以上の割合	31.6%	21.3%	36.1%	28%（2022年度）
	離職率		5.20%	2.09%	1.58%	1.3%（2022年度）
	傷病による欠勤者（人数） ※発令が出た人数		8	9	8	－
	プレゼンティーイズム ・2019、2020年度：WHO-HPQをベースとした独自の評価尺度にて「活性度」を測定 ※「活性度」は、通常発揮できる生産性を100%とした時の、現状の生産性の発揮割合 ・2021、2022年度：WLQ-J（WLQ日本語版）を使用して「仕事のパフォーマンス総合評価（生産性）」を測定 （2021年度：回答者数540名、回答率89.1%、2022年度：回答者数567名、回答率90.1%） ・2023年度以降：SPQを選択式にして回答、平均推定値を算出。 実績値は経年比較のため、最もパフォーマンスを発揮している状態（100%）からプレゼンティーイズムの差を算出。 （2023年度：回答者数627名（正社員以外を含む）、回答率100%、2024年度：回答者数610名（正社員以外を含む）、回答率93.8%） ※「仕事のパフォーマンス総合評価（生産性）」は、仕事のパフォーマンス最大値を100として評価した割合		86.0%	86.6%	94.2%	－
	アブセンティーイズム（1人当たり日数） ・私傷病による休職、欠勤日数について社員一人あたりの値を算出。 ※全社員を対象に測定		1.39日/人	1.28日/人	1.28日/人	－
	ワークエンゲージメント ・2020年度：当社で独自に定めたエンゲージメントサーベイ設問において、エンゲージメント関連設問に対する回答結果（5：そう思う～1：そう思わないの選択肢を点数化）の平均値をとってエンゲージメントスコアを算出。 ・2022年度：ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（UWES）超短縮版（3項目版）を使用してスコアを算出（測定人数：464名、回答率：74.2%） ・2023年度以降：当社で独自に定めたエンゲージメントサーベイ設問において、エンゲージメント関連設問に対する回答結果（6：非常にそう思う～1：全くそう思わないの選択肢を点数化）の平均値をとってエンゲージメントスコアを算出。 （2023年度：回答者数558名、回答率86.8%、2024年度：回答者数550名、回答率89.1%）		4.3	4.2	3.7	－
	ストレス チェックの集 計結果	総合健康リスク	86	85	92	－
労働安全衛生に関する 指標	従業員の労働災害死亡事故件数		0件	0件	0件	0件