

2025年3月31日

大東建託株式会社 健康白書



「大東建託で働けて良かった」

従業員が人生を託すことができる職場環境を作りたい

大東建託では、2018年に制定した「大東建託グループ健康宣言」に基づき、従業員一人ひとりが健康でいきいきと働けるよう、健康経営を重要な経営課題として位置づけ推進しています。

その結果、当社は経済産業省および日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に認定されてまいりました。

近年では新型コロナウイルスのパンデミックを経て、安定した事業継続においては健康が何より大切であることを痛感するとともに、日ごろからの健康管理の重要性を再認識することとなりました。

SDGsやESGを含めたサステナビリティの観点からも、「夢や将来を託され、継続的に成長し続ける企業」を目指す当社にとって、その原動力となる従業員の健康保持・増進は非常に重要なテーマです。この人生100年時代、さらに少子高齢化は進み、当社従業員の高齢化も予想される中で、このテーマへの取り組みはさらに重要性を増していくでしょう。

私は、社員の皆さんには「いきいきと生産性高く働いてほしい」ことはもちろんですが、それ以上に「幸せな人生を歩んでほしい」と考えています。私自身、若い時には健康を意識せずに長時間働き睡眠時間を削っていた時期もあります。しかし、医者からこのままでは60歳を迎えられませんかよと言われたのを機に、今は健康あってこそ、こうして仕事ができるのだということ意識するようになりました。最近は毎日ウォーキングをして、日々の体調の変化を確認してから出社することがルーチンとなっています。自身の経験を踏まえて、すべての社員の皆さんに対して、健康・安全が何より大切であるとの価値観を共有し、健康でいきいき長く働いてもらえるような職場環境づくりに努めてまいります。そして、「大東建託で働けて良かった」と社員の皆さんが人生を託すことができる職場環境を作ることを目指していきます。



未来への志 (大東建託グループパーパス)

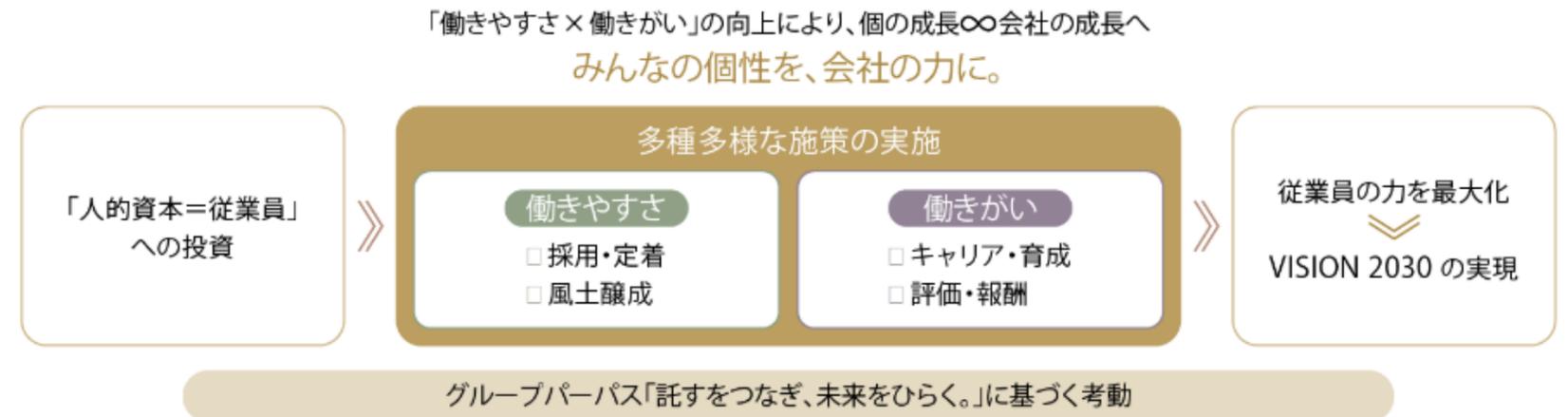
託すをつなぎ、未来をひらく。

大東建託の経営理念

我が社は、限りある大地の
最有効利用を広範囲に創造し、
実践して社会に貢献する。

大東建託の人的資本経営

創業当時からの「人は資本」という考えのもと「人的資本 = 従業員」と捉え、投資強化や各種施策の実施により、その価値を最大限に引き出すことで企業価値向上に努めています。働きやすさと働きがいと両立すべく、採用や定着、組織風土の醸成まで多種多様な施策を実施することで従業員の力を最大化し、グループパーパスとVISION 2030の実現に向けた人的資本経営を推進していきます。



大東建託の健康経営

「大東建託健康経営宣言」

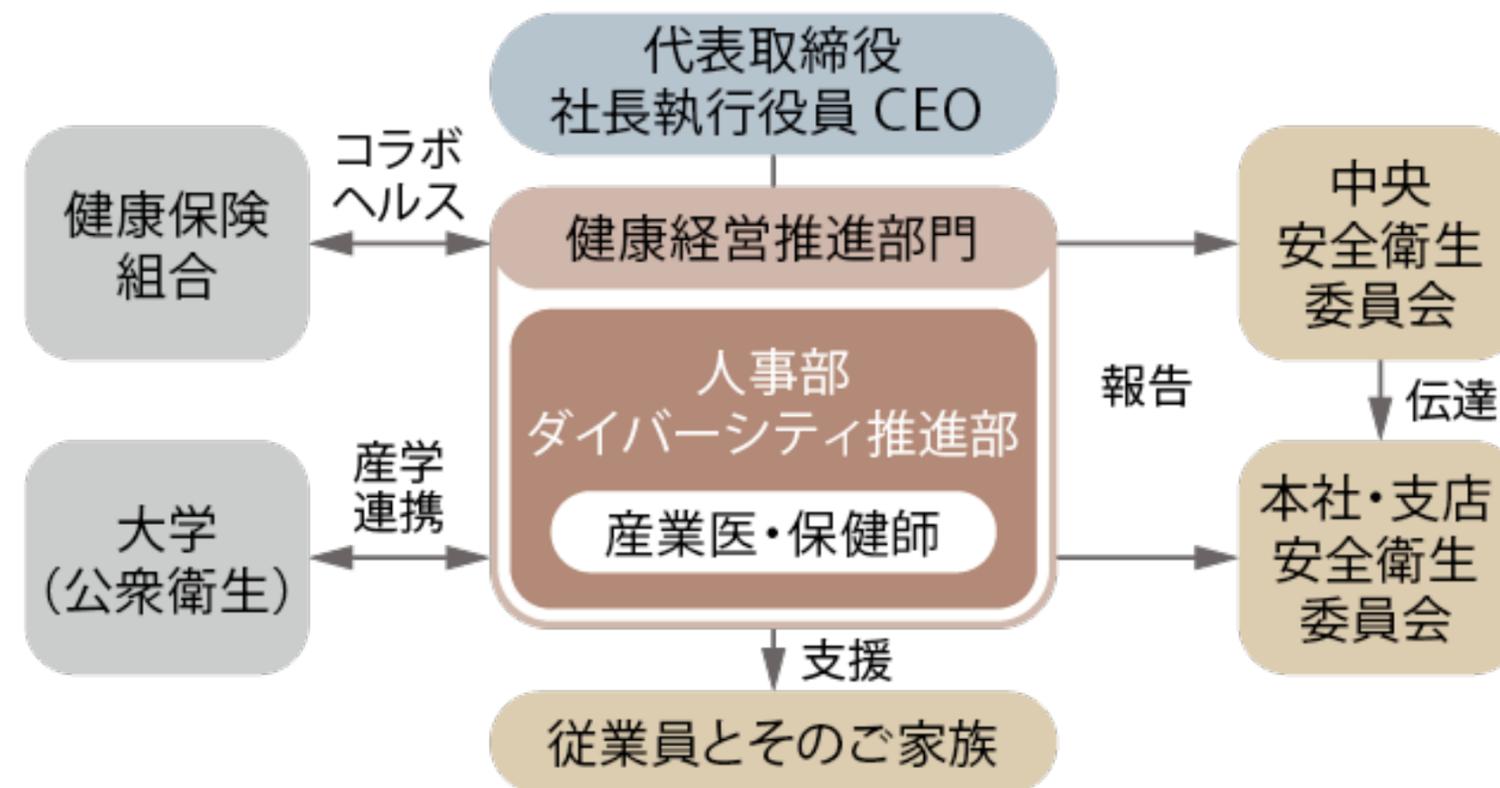
全員活躍、活力あふれる100年企業へ

1. 一人ひとりが健康を自分事として捉え、生き生きと長く働ける職場環境の構築を目指します。
2. 人生を託すことが出来る企業の実現に向けて「健康」と「幸福」を追求していきます。
3. Well-beingを経営戦略として取り組み、心身共に健康で活気に溢れる持続可能な企業を目指します。

「大東建託グループ経営宣言」

当社は従業員一人ひとりの心と体の健康と幸せを財産とし、いきいきと働くことができる職場環境実現します。

推進体制



従業員の心身の健康や労働環境の向上に努め、現場の意見を速やかに取り入れられるよう、全国200以上の支店に約1000名にのぼる衛生管理者を健康経営推進担当者として配置し、産業医や保健師と連携を図っています。

大東建託の健康経営における目標値



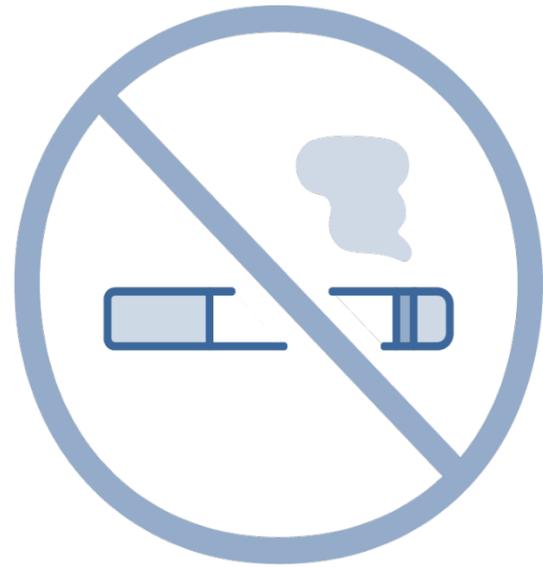
適正体重維持者率

2024年度実績

57.6%

2030年度目標

65.0%



喫煙率

2024年度実績

37.5%

2030年度目標

30.0%



運動習慣者率

2024年度実績

23.5%

2030年度目標

30.0%



朝食欠食率

2024年度実績

42.1%

2030年度目標

40.0%



睡眠により休養が 取れている割合

2024年度実績

64.7%

2030年度目標

70.0%

運動習慣者率：30%

事業部・部門別対抗ウォーキングイベント

代表取締役社長執行役員や各事業部・統括部のトップに広告塔となってもらう**従業員全員が健康を考え1歩を踏み出すきっかけ**としてイベントを開催。健康管理アプリを利用し、登録率×アクティブ率×平均歩数から順位付け。事業部、部門を23チームに分けて健康状態を可視化。



前年比9%増



健康アプリ登録率

前年比149%



イベント参加者

西首都圏ウォーキングキャンペーン

昨年度7位から首位に躍り出た西首都圏の健康経営チームが独自にキャンペーンを実施する運びに。

従業員からのボトムアップによる独自キャンペーン。健康経営を推進したいという想いに共感した事業部長、推進次長などの管理職がバックアップして独自に実施。

西首都圏事業部 presents

支店対抗

冬のウォーキングチャレンジ開催中

期間：2025年1月1日～2025年2月28日

- こんな方におすすめ！
- 健康を気にかけたい
- 仲間と一緒に楽しみたい
- 新しい趣味を見つけたい



今年こそ続けるぞ！～意識することから習慣へ～

新年を迎え、健康的なライフスタイルを目指すチャンスです！この冬、ウォーキングチャレンジに参加して、楽しく歩いて健康習慣を身に付けましょう！

- 参加方法
 - 携帯にQOLismを登録するだけ！
 - イベント期間中、毎日歩く！（歩数をQOLismで確認できます。歩数同期のため毎月末にアプリを必ず開きましょう！）

- 注意点
 - 西首都圏事業部の独自イベントのため、QOLism内の「イベント&キャンペーン」には表示されません。



西首都圏事業部
【面さんより激励コメント】
ウォーキングで整える、体力・気力・仕事力。
一歩一歩が自分史上最高のパフォーマンスを作る
☆第4四半期もウォーキングを続けて習慣付けよう！

お問い合わせ 西首都圏事業部 業務課 健康経営PJチーム

喫煙者率：30%

卒煙PJ 10/1-12/31

成功者交流会・成功者体験談

参加者

2024年度
(禁煙PJ期間
10/1-12/31)

63名

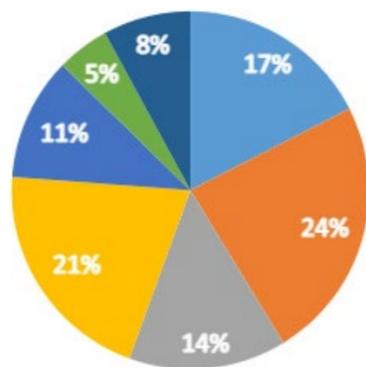
3ヶ月成功率
PJ通算

2人に1人

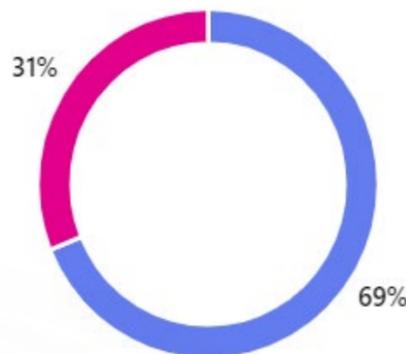
禁煙年間継続者

2023年度
から
2024年度
14.6%

参加してみようと思った理由を教えてください n=45



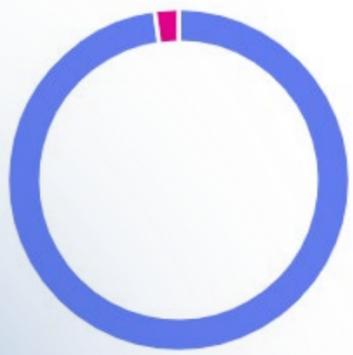
- なんとなく
- タイミング
- 健康のため
- 禁煙したい
- リベンジ
- DKポが欲しい
- その他



現在禁煙を継続していますか？

- はい
- いいえ

途中禁煙に失敗してしまっても再度チャレンジする人が多かった⇒何度でもチャレンジすることを推奨していた



PJに参加してよかったですか？

- はい
- いいえ

昨年に引き続き高い満足度⇒自主性を尊重しバックアップ

成功者交流会

禁煙成功者と禁煙チャレンジを考えている人が直接話をできる機会を新設。

喫煙者が話を聞いて
禁煙にチャレンジしてみても
良いと思った割合

100%

交流会の満足度

4.33



今回禁煙にチャレンジしてみても良いな、禁煙をしてみようかな、と思った理由

- ・いつかは、止めようと考えられたから
- ・2本目を吸う話が印象に残り、その通りだと感じたから
- ・話にもあった通り、個人的にタイミングがよかったから

成功者体験談の公開

実際に長年の喫煙生活から脱却した禁煙成功者の体験談を公開。

100本吸っていた強者や何十年も吸い続けている**成功者を紹介することで、自分事化につなげていくことを目的**とした。この取り組みはチャレンジ者からも好評を博した。



朝食摂取者率：60%

朝食キャンペーン

栄養補助食品配布

健康月間中に朝食促進キャンペーンと銘打ち、**普段朝食を摂っていない人が、朝に何かを口にする機会づくりを目的**として全従業員に栄養補助食品を配布。朝食を摂る習慣がある人は、就寝2時間前までに食事をとれないとき等、残業時間などでの摂取を促した。



飲酒セミナー

飲酒リテラシーの向上、飲酒習慣者・多量飲酒者割合の減少目的でアサヒビール様協賛にてセミナーを実施。

参加者 **610名**

※リアル開催は本社のみ
オンラインとハイブリット開催

セミナー満足度 **4.13**



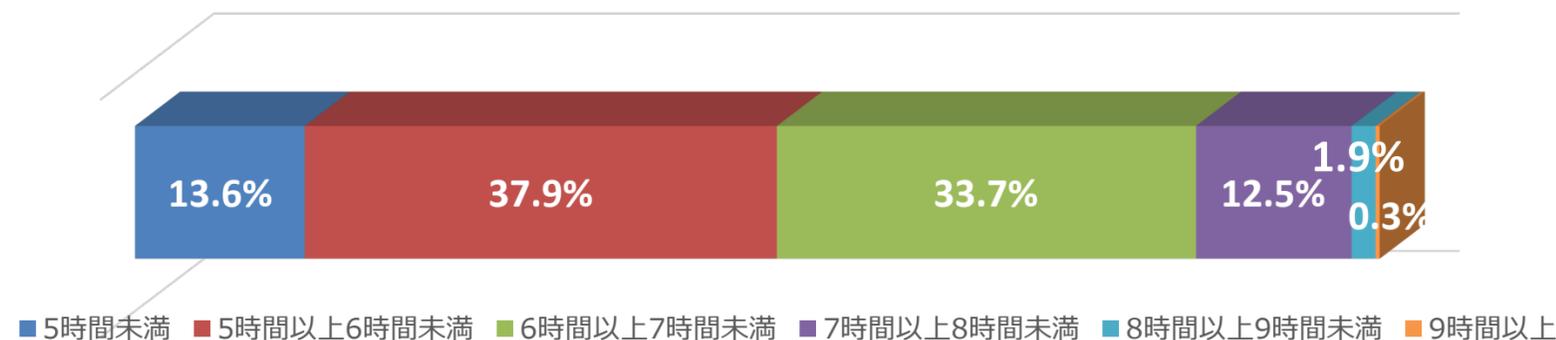
睡眠により休養が取れている割合：60%

睡眠施策：SAS検査

睡眠時間調査開始

平均睡眠時間が6時間未満の従業員が約50%。睡眠によって休養が取れる従業員を増やしていく第一歩として平均睡眠時間の調査を今年度よりスタート。

1日当たりの平均睡眠時間



SAS検査導入

また、当社では睡眠時間が6時間未満の者も多いため健康課題、プレゼンティーズム低下を防ぎ、会社としての安全配慮義務を果たす目的でSAS検査を導入。

SAS診断を受けたものは治療の病院・クリニックまで紹介し、治療継続を産業医および保健師がフォローする体制を構築。



女性の健康～男女の健康課題の相互理解の促進～

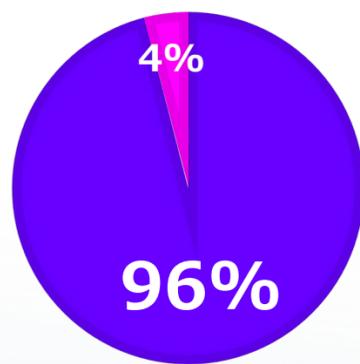
当社は、女性の健康課題に注力し、健康診断の実施やストレスマネジメントの支援、育児・介護などと仕事の両立支援制度を積極的に導入することで、女性も安心して働ける環境づくりに力を入れています。

乳がん・子宮頸がん検診

◆健康診断と同時の受診システム

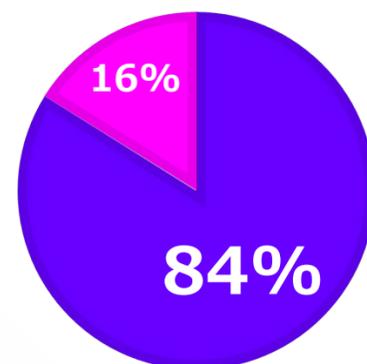
厚生労働省の指針に従い、2年に1度乳がん検診、子宮頸がん検診の受診機会を設けています。健康診断時に同時受診するシステムを提供しており、高い受診率を維持しています。

乳がん検診



■ 受診 ■ 未受診

子宮頸がん検診



■ 受診 ■ 未受診

不妊治療

検査や治療による通院および体調不良による休養等のために男女問わず取得できる制度を構築。また、ダイバーシティ研修を実施。

ケア休暇の導入

◆生理・PMSなどによる体調不良

2025年1月より、生理やPMSで休暇が必要な場合、年5日まで1時間単位で休暇を取得できる制度を導入。なお、給料も発生。

産育休からの復職支援プログラム

女性の産休・育休からのスムーズな復職を支援すること、復職からのキャリア形成支援を目的に復職支援プログラムを導入。産育休中に必要な情報の提供、保活支援、復職面談、復職後に研修を実施することで、業務にスムーズに戻れるよう支援をします。



大東建託グループには働くママがたくさんいます!



保活支援

◆保活のミカタ

育休中の方が時期に応じた保活を進められるようメールにて「保活通信」を配信。

◆子育てみらいコンシェルジュ

企業主導型保育園のマッチングサービス。

復職支援

◆復職面談

休業から復職する際に復職面談を義務化。「復職面談シート」をもとに上司が把握し、本人の要望やキャリアについて話し合う。

◆育休復職支援研修

復職後に育休復職支援研修を実施し、復職後の不安軽減、活躍を後押し。

メンタルヘルス

全従業員対象に研修実施

参加率**100%**

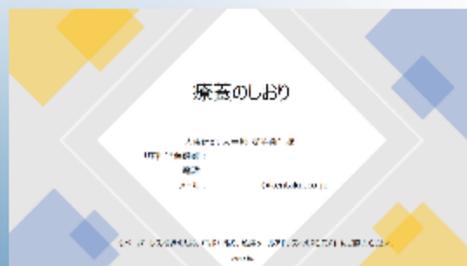
更に管理昇進時
新卒入社時等
定期的に実施



全従業員は保健師にいつでも相談可能
健康経営推進担当者（衛生管理者）を
全支店に配置し、不調者への適切な対応
が早期に可能に！

休職中には保健師が定期的に体調確認
し、休職者の復職支援にも注力。

「療養のしおり」を基に、復職準備を
スムーズに遂行している。



目次

1. 休職開始から復帰までの流れ	3. 復職中に必要な手続き
(1) 休職開始	(1) 休職期間の決定
(2) 休職期間の決定	(2) 休職期間の延長
(3) 休職期間の延長	(3) 休職期間の終了
(4) 休職期間の終了	(4) 休職期間の延長
(5) 休職期間の延長	(5) 休職期間の終了
(6) 休職期間の延長	(6) 休職期間の延長
(7) 休職期間の延長	(7) 休職期間の延長
(8) 休職期間の延長	(8) 休職期間の延長
(9) 休職期間の延長	(9) 休職期間の延長
(10) 休職期間の延長	(10) 休職期間の延長
(11) 休職期間の延長	(11) 休職期間の延長
(12) 休職期間の延長	(12) 休職期間の延長
(13) 休職期間の延長	(13) 休職期間の延長
(14) 休職期間の延長	(14) 休職期間の延長
(15) 休職期間の延長	(15) 休職期間の延長
(16) 休職期間の延長	(16) 休職期間の延長
(17) 休職期間の延長	(17) 休職期間の延長
(18) 休職期間の延長	(18) 休職期間の延長
(19) 休職期間の延長	(19) 休職期間の延長
(20) 休職期間の延長	(20) 休職期間の延長
(21) 休職期間の延長	(21) 休職期間の延長
(22) 休職期間の延長	(22) 休職期間の延長
(23) 休職期間の延長	(23) 休職期間の延長
(24) 休職期間の延長	(24) 休職期間の延長
(25) 休職期間の延長	(25) 休職期間の延長
(26) 休職期間の延長	(26) 休職期間の延長
(27) 休職期間の延長	(27) 休職期間の延長
(28) 休職期間の延長	(28) 休職期間の延長
(29) 休職期間の延長	(29) 休職期間の延長
(30) 休職期間の延長	(30) 休職期間の延長
(31) 休職期間の延長	(31) 休職期間の延長
(32) 休職期間の延長	(32) 休職期間の延長
(33) 休職期間の延長	(33) 休職期間の延長
(34) 休職期間の延長	(34) 休職期間の延長
(35) 休職期間の延長	(35) 休職期間の延長
(36) 休職期間の延長	(36) 休職期間の延長
(37) 休職期間の延長	(37) 休職期間の延長
(38) 休職期間の延長	(38) 休職期間の延長
(39) 休職期間の延長	(39) 休職期間の延長
(40) 休職期間の延長	(40) 休職期間の延長
(41) 休職期間の延長	(41) 休職期間の延長
(42) 休職期間の延長	(42) 休職期間の延長
(43) 休職期間の延長	(43) 休職期間の延長
(44) 休職期間の延長	(44) 休職期間の延長
(45) 休職期間の延長	(45) 休職期間の延長
(46) 休職期間の延長	(46) 休職期間の延長
(47) 休職期間の延長	(47) 休職期間の延長
(48) 休職期間の延長	(48) 休職期間の延長
(49) 休職期間の延長	(49) 休職期間の延長
(50) 休職期間の延長	(50) 休職期間の延長
(51) 休職期間の延長	(51) 休職期間の延長
(52) 休職期間の延長	(52) 休職期間の延長
(53) 休職期間の延長	(53) 休職期間の延長
(54) 休職期間の延長	(54) 休職期間の延長
(55) 休職期間の延長	(55) 休職期間の延長
(56) 休職期間の延長	(56) 休職期間の延長
(57) 休職期間の延長	(57) 休職期間の延長
(58) 休職期間の延長	(58) 休職期間の延長
(59) 休職期間の延長	(59) 休職期間の延長
(60) 休職期間の延長	(60) 休職期間の延長
(61) 休職期間の延長	(61) 休職期間の延長
(62) 休職期間の延長	(62) 休職期間の延長
(63) 休職期間の延長	(63) 休職期間の延長
(64) 休職期間の延長	(64) 休職期間の延長
(65) 休職期間の延長	(65) 休職期間の延長
(66) 休職期間の延長	(66) 休職期間の延長
(67) 休職期間の延長	(67) 休職期間の延長
(68) 休職期間の延長	(68) 休職期間の延長
(69) 休職期間の延長	(69) 休職期間の延長
(70) 休職期間の延長	(70) 休職期間の延長
(71) 休職期間の延長	(71) 休職期間の延長
(72) 休職期間の延長	(72) 休職期間の延長
(73) 休職期間の延長	(73) 休職期間の延長
(74) 休職期間の延長	(74) 休職期間の延長
(75) 休職期間の延長	(75) 休職期間の延長
(76) 休職期間の延長	(76) 休職期間の延長
(77) 休職期間の延長	(77) 休職期間の延長
(78) 休職期間の延長	(78) 休職期間の延長
(79) 休職期間の延長	(79) 休職期間の延長
(80) 休職期間の延長	(80) 休職期間の延長
(81) 休職期間の延長	(81) 休職期間の延長
(82) 休職期間の延長	(82) 休職期間の延長
(83) 休職期間の延長	(83) 休職期間の延長
(84) 休職期間の延長	(84) 休職期間の延長
(85) 休職期間の延長	(85) 休職期間の延長
(86) 休職期間の延長	(86) 休職期間の延長
(87) 休職期間の延長	(87) 休職期間の延長
(88) 休職期間の延長	(88) 休職期間の延長
(89) 休職期間の延長	(89) 休職期間の延長
(90) 休職期間の延長	(90) 休職期間の延長
(91) 休職期間の延長	(91) 休職期間の延長
(92) 休職期間の延長	(92) 休職期間の延長
(93) 休職期間の延長	(93) 休職期間の延長
(94) 休職期間の延長	(94) 休職期間の延長
(95) 休職期間の延長	(95) 休職期間の延長
(96) 休職期間の延長	(96) 休職期間の延長
(97) 休職期間の延長	(97) 休職期間の延長
(98) 休職期間の延長	(98) 休職期間の延長
(99) 休職期間の延長	(99) 休職期間の延長
(100) 休職期間の延長	(100) 休職期間の延長

コラボヘルス

大東建託健康保険組合とともに、従業員の健康づくりを促進。
社内報での健康情報の提供、社内イベントや季節に合わせ、健保組合と当社の施策を同時に発信することで、健康づくりに取り組みやすい環境を提供している。

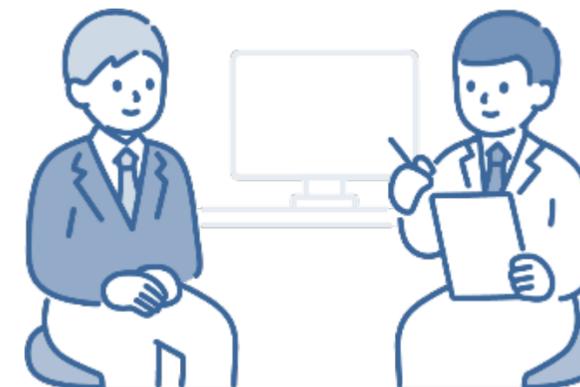


また、大東建託グループ全体の「健康管理事業推進委員会」を定期的で開催し、各グループ会社の健康経営担当者による情報共有や健康施策の検討を実施。

治療と仕事の両立支援



リモートワークやフレックスタイム制を
全社に適用し促進。



その他、定期通院が必要な従業員に対し
短縮勤務などを利用し安心して働ける職場の環境整備を充実。

健康施策の評価指標

	実績値	実績値	実績値	実績値	目標値
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2027年度
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率 ※1	65.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
特定保健指導実施率	80.4%	53.0%	※7	—	53.0%
適正体重維持者率 ※2	58.1%	55.8%	55.8%	55.8%	60.0%
治療継続率	—	95.6%	95.9%	95.9%	95.0%以上
ストレスチェック受検率	90.9%	95.5%	95.4%	95.4%	92.0%以上
高ストレス者割合	12.4%	12.3%	11.7%	11.7%	11.0%
喫煙率	40.3%	39.2%	38.0%	38.0%	35.0%
睡眠により休養が取れている割合率	65.7%	63.7%	63.1%	63.1%	66.0%
運動習慣者率 ※3	22.2%	25.6%	26.1%	26.1%	28.0%
朝食欠食率	40.7%	41.5%	41.5%	41.5%	40.0%
プレゼンティーズム損失率 ※4	—	21.0%	25.8%	25.5%	23.0%
アブセンティーズム ※5	2.4日	2.9日	3.2日	※7	2.9日
ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント ※6	—	5.3点	3.7点	4.2点	3.4点
ヘルスリテラシー平均得点	—	3.7点	3.6点	3.7点	3.8点
有給休暇取得率	81.6%	83.8%	84.3%	※7	—
法定外労働時間（月平均）	16.7時間	16.8時間	16.0時間	※7	15.2時間
平均勤続年数	10.4年	10.7年	11.0年	※7	—
離職率（自己都合）	11.9%	12.3%	11.5%	※7	—

※1 就業基準値（BMI40以上、収縮期血圧160mmHg以上/拡張期血圧110mmHg以上、HbA1c10.0%以上）

※2 BMI18.5以上25.0未満

※3 1週間に2回、1回あたり30分以上の運動を実施している人の割合

※4 SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）のプレゼンティーズム n=全従業員

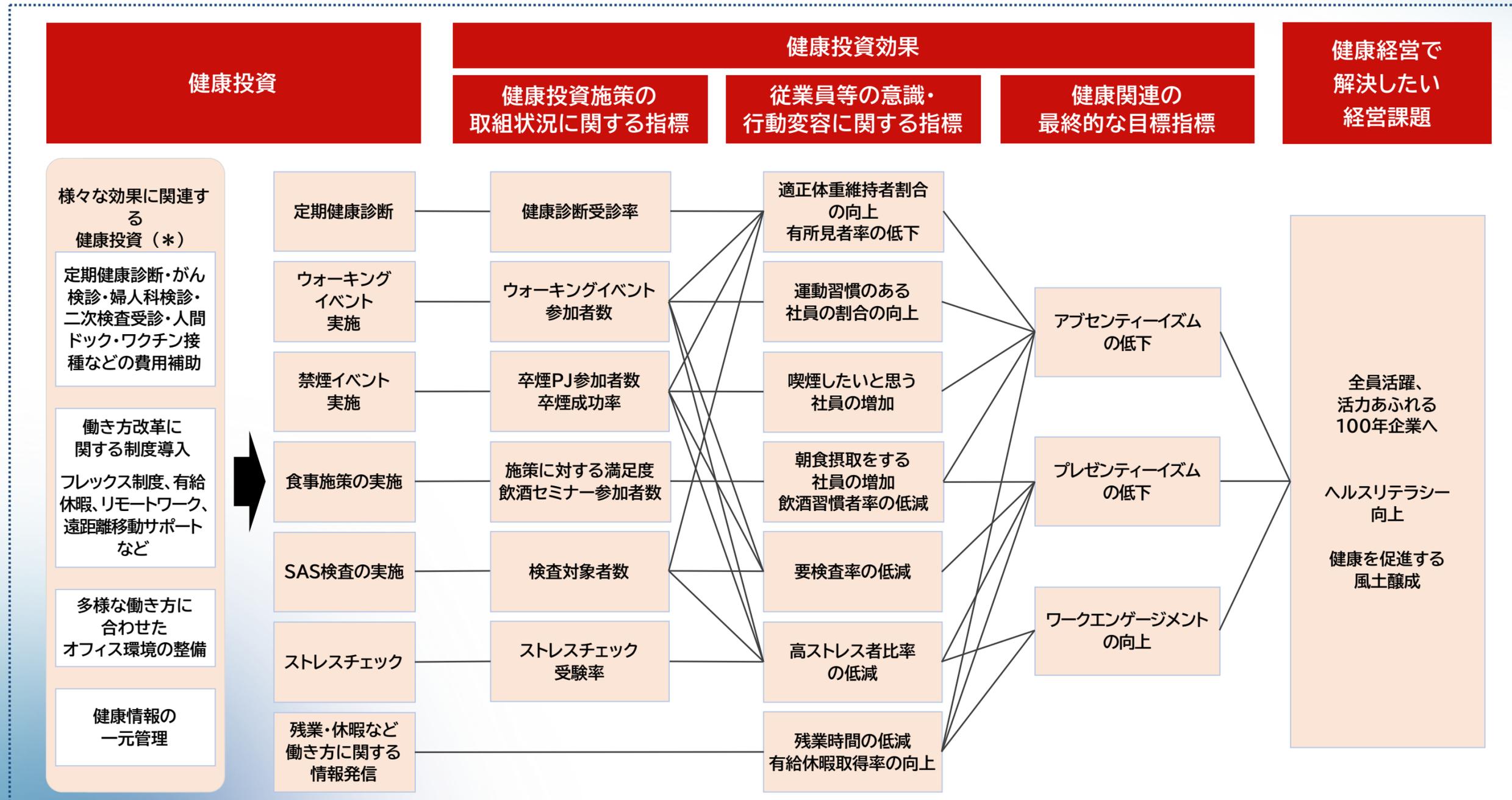
※5 傷病休職制度の利用日数の全従業員平均

※6 2022年度まで新職業性ストレス簡易調査票にて算出（下限2.0～上限8.0） n=全従業員

2023年度からユトレヒトワークエンゲージメント尺度を採用

※7 2025年9月頃開示予定

大東建託の健康経営で解決したい経営課題



(*) 基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取組状況に関する指標」は1対1で対応する
 しかし、中には複数の「健康投資施策の取組状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

社外評価

健康経営優良法人ホワイト500



経済産業省および日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2025」に認定されました。

認定されたのは、大東建託健康保険組合の非加入の一部会社を除く全グループ会社で、大規模法人部門の上位500法人が認定を受けることができる「ホワイト500」に大東建託を含むグループ5社が選出されました。

スポーツエールカンパニー 東京都スポーツ推進企業



スポーツ庁より、令和7年度「スポーツエールカンパニー」に認定されました。7年連続の認定取得となり、「シルバープラス」にも認定されています。

また、東京都より「東京都スポーツ推進企業」として認定されました。

がん対策推進優良企業



厚生労働省が推進する「がん対策推進企業アクション」において、令和6年度「がん対策推進優良企業」に表彰されました。

また、大東建託はがん対策推進企業等連携事業推進パートナーとしてがん対策推進企業アクションに賛同しています。