

2025年3月11日

報道関係 各位

住友不動産株式会社

健康経営優良法人2025(大規模法人部門)に認定

住友不動産株式会社(本社:東京都新宿区、代表取締役社長:仁島 浩順)は、経済産業省および日本健康会議が共同で認定する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されましたので、お知らせいたします。

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。



住友不動産では、住友の事業精神を踏まえた基本使命「よりよい社会資産を創造し、それを後世に残していく」を果たすため、全役職員が守るべき行動指針を定めています。

行動指針では、第一に「快活な気風、率直な提言」を掲げていますが、従業員の健康管理を経営視点から捉え戦略的に実践することによって、これまで快活で生産性の高い職場づくりに努めてまいりました。

従業員が健康かつ安全に、いきいきと、能力を最大限発揮できる環境を構築することは、企業の持続的成長を実現するうえで重要な要素の一つであるという認識のもと、今後も従業員の健康保持・増進に向けて取り組み、生産性の向上、ひいては企業価値の更なる向上を目指して健康経営を推進してまいります。

◆ 住友不動産の健康管理・増進に関する取り組み(抜粋)

全社員を対象として、年一回の健康診断または人間ドック(費用補助)を実施。
「体」、「心」の不調などに関して、専門医と無料で相談できる制度を用意。
住友不動産エスフォルタのフィットネスクラブ利用割引制度を設け、従業員の健康増進を支援。
特別保健指導の対象となった住友不動産健康保険組合の被保険者にスマートウォッチを配布し、運動・睡眠データ等を活用した健康維持・増進プログラムを提供。
時間外勤務の多い従業員に対し、産業医の健康チェック、面談を実施。
提携クリニックにおいて、インフルエンザ予防接種を無償で実施。
保養所に加え、当社運営のホテルを社員特別価格で提供し、社員の心身のリフレッシュを促進。

住友不動産の健康経営に関する取り組みについて : <https://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/>

健康経営 認識・取組み方針

1. 健康かつ安全に、いきいきと、能力を最大限発揮できる環境を構築する。
2. 能力開発に積極的に取り組むことで、企業発展の基盤たる人材を育成する。

1. 健康と安全

・健康に関する定量指標を用いた、パフォーマンス管理

第三者機関の検証、モニタリングのもと、従業員の健康管理を実施しております。定量指標でパフォーマンスを管理するとともに、ストレスチェックにより懸念事項が見つかった従業員に対しては、産業医面談等に対応しています。2023年度は、健康管理上の数値目標を達成いたしました。

【健康に関する定量指標】	2021年度	2022年度	2023年度	目標
健康診断（または人間ドック） 受診率	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック 受診率※	89.7%	88.1%	89.4%	

※SBネットワーク様により実施され、検証、モニタリングを受けています。

・過重労働防止策

過重労働を防止するため、以下の取組みを実施しています。

- ・残業時間上限を労働基準法の制限より厳しく設定
- ・残業時間が多い従業員に対して、本人及び上長に通知
- ・21時に従業員のパソコンを原則使用不可とする
- ・21時以降や休日のパソコン利用を上長許可制とする
- ・一定の残業をした従業員に、問診票の提出を義務付け、産業医面談を実施

・安全な職場の実現

当社グループは、請負事業者を含むステークホルダー全体で、「健康かつ安全に、いきいきと、能力を最大限発揮できる職場環境を構築する」ことを安全衛生方針としており、継続的な労働環境の改善に向けて取り組んでおります。具体的には、安全管理専任の従業員が全国の建設現場や管理現場を定期的に巡回して現地のモニタリングを行い、指導や是正を行うほか、安全に関するリスクアセスメントを適宜実施することで、安全な職場を実現しています。

・安全衛生に関する研修、従業員との対話の場

当社従業員と請負事業者などのサプライヤーを対象として、安全衛生に関する研修を実施しています。また、現場の意見を経営に反映し、労働安全衛生環境の改善に役立てるため、社長が全国の拠点を訪れ、現場の従業員と対話する場を設けております。

2. 人材の高度化

当社は人事制度において、主要職種だけで約30種もの職種別の給与体系を並立させ、各専門職種に従事する事業、業務の特性に応じて、固定給、変動給の割合、昇給テーブル等を個別に設定しております。全職種で共通して年齢、性別、社歴を問わず、各人の能力(職責)と成果に基づく公正な評価を定期的に行うとともに、十分な対話を実施し、職員のさらなるモチベーションの向上を目指しております。また、能力向上を目指した専門的なスキルアップ教育の拡充や、有能な人材に社内転職の機会を提供し新たなキャリア形成を支援するなど、成長促進を図る取組みを押し進めております。

※本リリースに関する取組みは、以下のSDGs目標に貢献しています。

目標3 すべての人に健康と福祉を
目標8 働きがいも経済成長も

