



健康経営レポート

2025年度

株式会社早稲田大学プロパティマネジメント

目次

1. 健康経営方針
2. 健康経営推進体制
3. 健康経営戦略図
4. 2025年の課題と目標

1. 健康経営方針

当社は早稲田大学の関連会社として、従業員の心と体の健康保持・増進を目指して2024年5月27日に健康経営企業宣言を制定しました。

この宣言に基づき健康経営活動に取り組んだ結果、2025年6月10日に健康保険組合連合会東京連合会より『銀の認定』を取得しました。

『健康経営企業宣言』

従業員が健全な心と体で働ける会社を目指します。

従業員にとってやりがいがあり、働きやすい環境の会社を目指します。

(1) 全ての従業員の心と体の健康づくりを推進します。

- 健康診断受診率を100%にし、その結果のフォロー対応策を整えます。
- ストレスチェックを実施し、こころの病の予防に役立てます。
- 健康アプリを導入して、個人の健康の知識を高めると共にウォーキングによる運動機会を提供します。
- 超過勤務時間を減らす施策を行います。

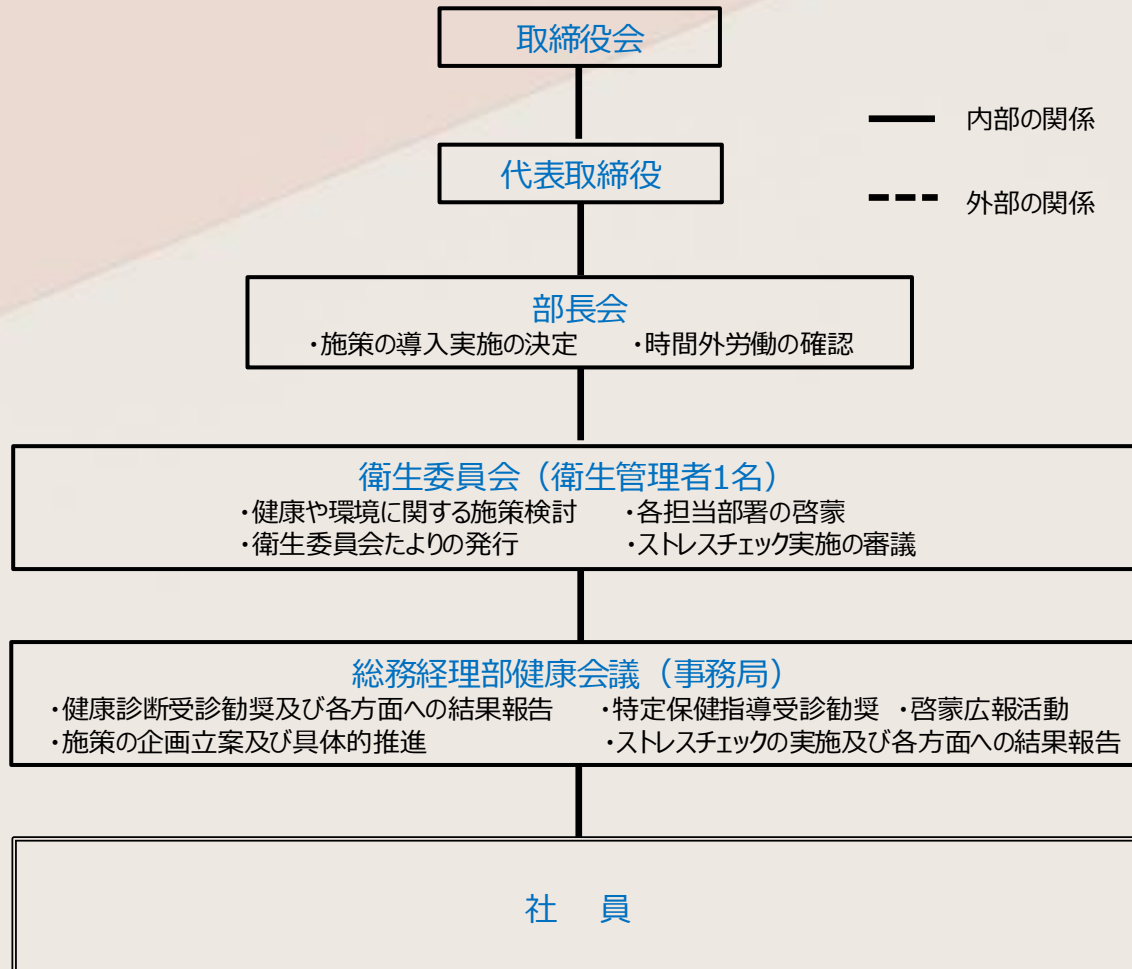
(2) 全ての従業員がやりがいがあり働きやすい会社の環境に整えます。

- ハラスメント講習を全ての社員が受講すること、及び相談窓口を整備することでハラスメントのない職場にします。
- 従業員満足度調査を実施し、分析することで社内のマイナス面について対応していきます。
- ランチ会の実施や会社貸与のスマホによるチャット等により社員間のコミュニケーションを高めます。
- 従業員の健康を意識した職場環境にするための施策を行っていきます。



2. 健康経営推進体制

健康経営組織体制



健康経営に関する会議体

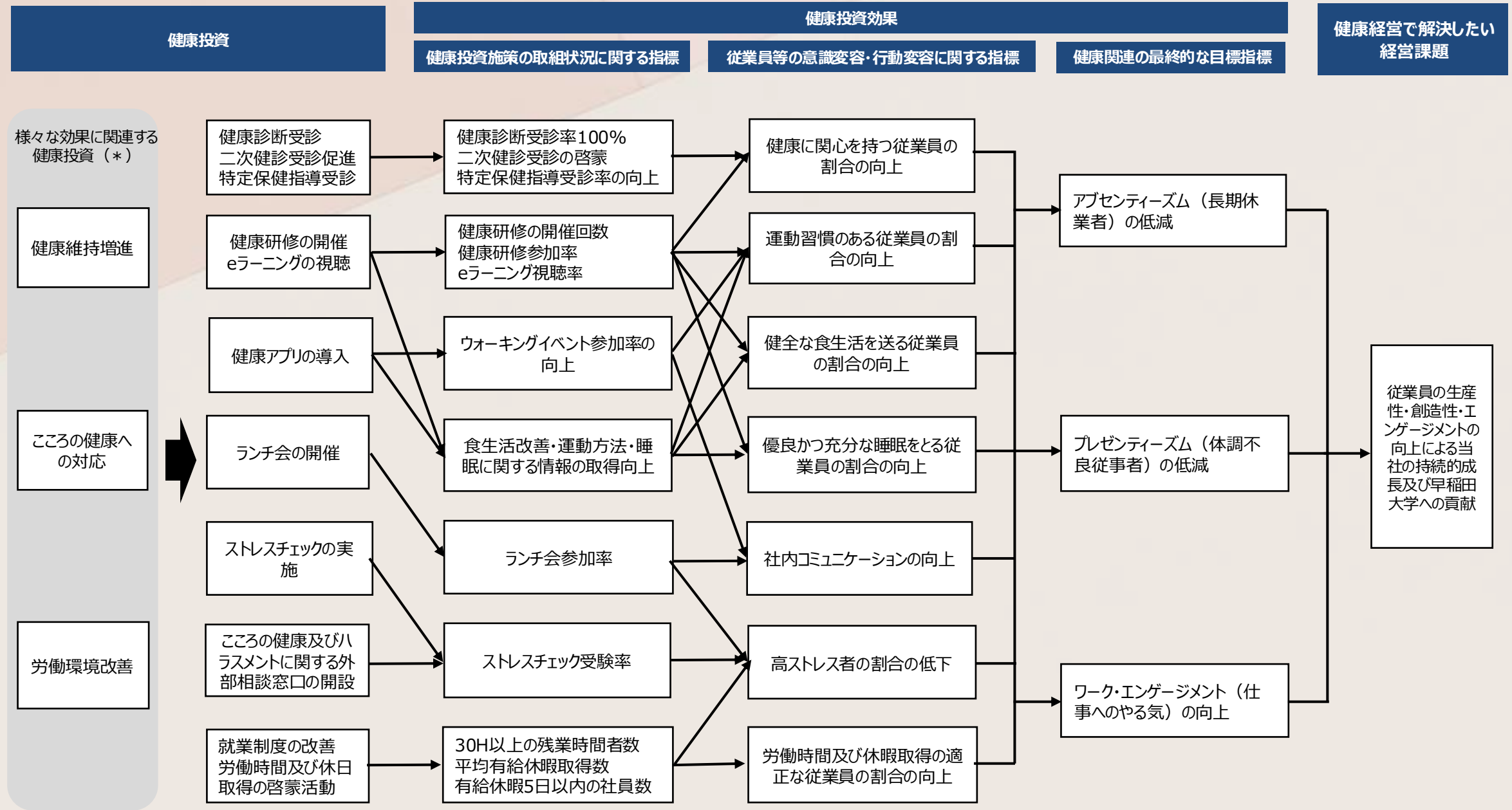
名称	参加者	開催頻度	協議内容
取締役会	代表取締役 取締役	2ヶ月に1回	社内規程の変更
部長会	代表取締役 部長	1ヶ月に2回	社内規程を除く 施策の導入・廃止の決定
衛生委員会	衛生委員	1ヶ月に1回	施策の検討
総務経理部健康会議	担当者	都度	推進企画立案

早稲田大学健康保険組合
・健康診断受診データ管理
・特定保健指導受診運営

産業医（提携）

心の産業医（提携）

3. 健康経営戦略図



4. 2025年の課題と目標

(1) 従業員間のコミュニケーションの促進

従業員同士において業務上必要なコミュニケーションは保たれているが、部署間の交流が少ないため、健康経営を進めるためにも会社全体として社員交流の場を促進する。

社員間・部署間の交流を目的としたイベントやツールを実施し、具体策として、①～④の案を策定する。

- ①役員を交えた社員におけるランチ交流会の実施。
- ②健康促進アプリを導入し、ウォーキングイベントの開催。
- ③座学研修内におけるグループディスカッションの実施。
- ④チャットアプリの導入及び利用促進。



ランチ交流会の実施



ウォーキングイベントの開催

(2) 各受診率100%の達成

当社は高齢化が進んでおり、健康診断は疾病予防の観点からも特に重要である。2024年に受診率100%を達成したが、特定保健指導受診率の向上を目指し、また更なる再検査受診の勧奨を行う。

下記①～③によって、各種受診率を向上させる。

- ①受診勧奨の社内一斉メール
- ②衛生委員による各担当部署での声掛け
- ③社内研修による健康診断の重要性の啓蒙

各年4月1日～翌年3月31日の実績による	2022年	2023年	2024年
健康診断受診率	90.2%	78.6%	100%
特定保健指導受診率	0%	50%	60%