



鹿島建物の 健康経営



「健康経営」とは、従業員の健康管理を

経営的な視点で捉え、戦略的に実践することである。

近年、生産性向上や人材定着、企業価値向上につながる取り組みとして

注目を集めており、多くの企業が健康経営を推進している。

本特集では、健康経営の意義とともに、「100年をまもる会社」をめざす

鹿島建物の思いとそのチャレンジを紹介する。

Outline 健康経営の意義

持続可能な社会を支える「健康経営」の機運

企業が健全かつ持続的に事業を成長させるためには、従業員一人ひとりが健康を維持し、高いモチベーションを持って能力を発揮することが不可欠である。そのため「従業員の健康=重要な経営資源」と捉え、誰もが長く健康に働ける職場づくりをめざす健康経営への関心が高まっている。現在では国も認定制度などを通じてその普及を後押ししており、多くの企業で取り組みが進められている。

こうした取り組みは、従業員を大切にする企業姿勢を示すことでイメージ向上や採用力の強化につながるだけでなく、多様な人材の長期的な活躍を促し、社会的な労働力不足の緩和にも寄与する。さらに、健康寿命の延伸に伴う医療費や介護費の抑制など、日本社会全体にとっても大きな成果が期待されている。



経済産業省が2016年度に創設した「健康経営優良法人認定制度」は、優れた取り組みを行う企業を認定・可視化して社会的評価につなげる仕組み。大規模法人部門の上位500法人は「ホワイト500」として認定される。

健康経営宣言

私たちは「100年をまもる会社」をめざします。
お客様、社会の大切な建物を守るためには、心身の健康が必要不可欠です。社員と家族が元気にいきいきと活躍できるよう、健康経営に取り組めます。

- ① 個人の自発的な健康増進活動を支援します
- ② 風通しの良い職場環境づくり、安全に働ける職場環境づくりを進めます
- ③ 健康経営をとおして、社員が明るく・末永く働ける会社を目指します

鹿島建物の健康経営宣言

「100年をまもる会社」をめざす鹿島建物にとって、社員の健康は事業を支える重要な経営基盤である。その考えのもと、2024年5月に健康経営宣言を発表。社員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働ける環境を整え、持続的な企業成長と社会貢献をめざしている。



Action

鹿島建物の取組み

鹿島建物は2年連続で健康経営優良法人の認定を受けている。その認定評価は、2024年度の3,869法人中1,951～2,000位から2025年度の4,175法人中851～900位へと大幅に上昇。社員の健康増進と働きやすい職場環境の実現をめざし、さまざまな施策を推進している。ここでは、その主な取組みを紹介する。



鹿島建物の
健康経営の取組みは
こちらをご覧ください



1 健康経営サポーター制度 New

ヨガインストラクターやリンパケアセラピストなどの資格・スキルを持つ社員を健康経営サポーターとして任命。社員の知識や経験を活かした健康イベントを実施し、健康づくりへの参加促進とコミュニケーション活性化を図っていく。



ヨガイベントの様子

2 健康測定会の実施

血管年齢、骨密度、握力、ベジチェック（野菜摂取量測定）などの健康測定会を本社で開催。今後は支社への展開も進めていく。



3 医師による健康講話

健康保険組合直営の厚生中央病院から医師や理学療法士の協力を仰ぎ、オンライン健康セミナーを開催。健診結果の読み解き方や、睡眠、栄養、正しい姿勢などをテーマに開催している。アーカイブ配信し、後日視聴できる環境も整えている。



4 保健師による健康相談

健康診断結果に課題がある社員や二次検査未受診者を対象に、保健師による個別面談を実施。健康相談やメンタルヘルスに関する相談にも対応している。



6 新入社員食育教育の実施 New

栄養士による講話や調理実習を通じて、新入社員に健康的な食生活への意識を芽生えさせることが目的。健康管理能力の向上とともに、就職同期が交流する場ともなっている。



9 3大疾病サポート保険

会社創立40周年事業の一環として、がん・心筋梗塞・脳卒中を対象とした保険に会社負担で加入。万が一の際には見舞金が支給され、社員の安心をサポートする。



5 情報発信

毎月1日に「保健師 Health Letter」を配信。健康づくりに役立つ情報や季節に応じた健康管理のポイントなどを発信し、社員のヘルスリテラシー向上を支援している。



7 子宮がん検査の全国展開 New

これまで首都圏のみだった子宮がん検診の対象者を全国へ拡大。より多くの社員が受診しやすい環境を整備した。



8 メンタルヘルス・セルフケア研修 ハラスメント教育の実施

心の健康を保つため、社員一人ひとりが心身の不調に自分で気づき、適切なケアを行えるようにする研修や、さまざまなハラスメントを防止するための教育を行っている。



10 禁煙サポート活動

全国土木建築国民健康保険組合と連携し、高い成功率を誇る「みんなチャレ禁煙プログラム」を活用した禁煙支援活動。継続的なチャレンジを後押ししている。



Interview

健康経営を文化にするために

健康経営優良法人の認定取得から3年目を迎え、健康経営を推進する人事部の二人に、取組みの成果と今後の展望を聞いた。



人事部の佐藤由美子グループ長（左）と、人事部 DE&I 推進チームで保健師でもある中野由輝さん（右）。中野さんの趣味は筋トレ

— 健康経営への取組み状況を教えてください。

佐藤 当社の健康経営は2024年から本格的に始動して、外部評価も着実に向上していますし、アンケートなどを見ても社員の健康経営の認知度はかなり高まってきたと感じています。その中心となっているのが、2025年2月に入社した保健師の中野さんです。さまざまな施策を企画・実行してくれたことで、当社の健康経営が大きく前進しました。

中野 私はもともと病院で看護師として働いていたのですが、学生時代から「将来的には産業保健師として働きたい」という目標があり、鹿島建物総合管理への入社でその夢が叶いました。だからこそ、今後は健康経営の輪をさらに広げていきたいと考えています。その一つとして、「保健師 Health Letter」を協力会社の皆さまにも読んでいただけるよう準備を進めています。

— これまでで印象に残っている取組みはありますか

中野 昨年、本社で初めて健康測定イベントを開催しました。骨密度や野菜摂取量などを測り、「健康について考えるよい機会になった」「他部署の人と交流できた」と好反応でした。特に野菜摂取量を測る「ベジチェック」は盛り上がりましたね。結果を見比べながら自然と会話が生まれ、健康とコミュニケーションの両方に効果があったと思います。

佐藤 今年から始めた新入社員向けの食育研修も好評でした。一人暮らしを始めたばかりの社員も多く、「カット野菜でもよい」「野菜ジュースでも飲まないよりはよい」など、無理なく続けられる食生活を学ぶ実践的な内容になりました。

中野 今年度からは「健康経営サポーター制度」を推進していきます。健康や食事などの資格やスキルをもつ社員に会社の正式な業務として参画してもらい、社員が主体となる

健康経営を理想としています。

— 今後の目標を教えてください。

中野 「ホワイト500」認定をめざしていますが、本当に大切なのは社員や家族が健康であることです。健康診断や二次検査は、会社のためではなく自分自身や家族のために受けるものです。病気になってから治療するのではなく、病気にならないために行動する。その意識を広げていくことが重要だと思っています。

佐藤 当社には健康経営の一環としてさまざまな福利厚生制度がありますが、十分に認知されていないものもあります。「会社が社員を大切にしてくれている」と実感してもらえるよう、今後は制度や考え方の周知にもさらに力を入れていきたいですね。健康経営を通じて、誰もがいきいきと働ける環境づくりを進めていきます。

Interview 健康経営に込めた思い



健康経営は、制度や施策を整えるだけで実現できるものではない。その根底には、社員を大切にする企業文化や理念の浸透が欠かせない。2026年6月まで社長として健康経営を推進してきた山本相談役と、健康経営エキスパートアドバイザーの笹尾佳子氏に、その取組みの背景や今後の展望について語っていただいた。

「100年をまもる会社」として

笹尾氏 鹿島建物さんを担当するにあたり、最初に強く印象に残ったのが「100年をまもる会社」という言葉でした。

山本 「100年をまもる会社」というキャッチフレーズは、親会社である鹿島建設の「100年をつくる会社」という考え方に由来しています。私はもともと鹿島建設で建物をつくる側にいて、いい建物をつくってお客様に引き渡すのがすべてという感覚でした。しかし、当社に来て、建物はむしろ、つくった時が始まりと気づきました。建物は使われて初めて価値を生み、利用者がいて、そのなかで生活や仕事が営まれる。だからこそ、建物を使いながら育てていかなければ、本当の価値は発揮されません。施設管理や清掃、警備など、私たちの仕事は目立つ存在ではありません。しかし、そうした人たちがいなければ建物は生きていけない。そう実感しました。

笹尾氏 「育てることで価値が出る」という考え方は、建物だけでなく人にも通じますね。建物をまもり育てるのと同じように、人を大切に育てることが、御社の健康経営の根底にあるように感じました。

山本 私たちの事業は人で成り立つサービス業です。例えば空調の温度調整一つとっても、単に機械を操作しているわけではありません。「暑いから何とかしてほしい」というお客様の声に応えることが仕事です。だからこそ、技術だけではなく人を思いやる気持ちが大切だと思っています。

笹尾氏 それが健康経営にもつながっているんですね。

山本 相手を大切にするためには、まず自分自身が健康でなければいけません。心や体に余裕がなければ、人に優しく

接することは難しいですからね。特に私たちのような業種では、それが重要だと思っています。

健康経営は単なる流行ではない

笹尾氏 相談役は2019年の社長就任時に、「周囲への気配り」「夢と情熱」、そして「自分と家族の健康管理」を社員の皆さんにお願いされていました。健康経営という言葉が広がる前から健康の重要性を話されていたのが印象的でした。

山本 当社は75%以上がキャリア採用で構成されており、年齢も経験も実にさまざまです。そうした多様な人たちが同じ方向を向くための共通基盤は何だろうと考えた時、「健康」だと思ったんです。自分が健康だから家族と向き合えるし、家族と向き合えるから会社やお客様、社会とも向き合える。だから健康経営は、流行ではなく当たり前のことだと思っています。

笹尾氏 おっしゃるとおりですね。相談役ご自身は健康のために何かされていますか。

山本 特別なことはしていませんが、なるべく歩くことを意識し、ラジオ体操は長年続けています。工事現場では、ラジオ体操の様子から体調の変化に気付くこともありました。私たちが若いころの建設業界は、今から見ればかなり不健康な働き方が目立っていました。だからこそ、健康経営という考え方に触れた時は、「とても大切な取組みだ」と感じたのです。

健康経営優良法人への取組み

笹尾氏 健康経営コンサルティングでご支援させていただいて3年目になりますが、御社は健康経営優良法人の順位が大きく上がりました。初年度の1,951～2,000位から851～900位へと大きく躍進されています。



キャリア&ライフサポーターズ株式会社
代表取締役社長

笹尾 佳子 氏

プロフィールはこちら▶



「人を大切にする企業風土が、
健康経営の原点にある」

山本 社員の皆さんが健康経営の考え方に賛同し、一生懸命取り組んでくれた結果だと思います。ただ、大切なのは順位そのものではなく、その評価に値する行動を続けていくことです。

笹尾氏 御社はもともと人を大切にする風土があり、理想的な取組みが数多くありました。それらを健康経営の視点で整理し、経営戦略としてつなげたことが大きな成果につながったと感じています。最近は健康経営優良法人の認定取得をめざす企業も増えていますが、社員の実情に合った施策を継続していくことが肝要です。

山本 当社も「ホワイト500」をめざしていますが、それ自体を目的にしてはいけなと思っています。やはりその評価に見合った取組みを地道に続け、社員が安心して長く働ける環境をつくっていくことが本質だと思っています。

笹尾氏 今期は健康経営宣言から3年目ですが、私が特に期待しているのが「健康経営サポーター制度」(P16)です。社員の皆さんの特技や資格を活かし、社員同士が支え合いながら健康づくりを進めていく仕組みですね。

山本 すでに新入社員向けの交流会やヨガイベントなど、さまざまな活動が始まっていますが、まずはやってみることが大事です。ただ、こうした活動は本社だけで終わらせてはいけません。全国の支社や現場まで広げ、社員自身が主体的に関わり、つくり上げていってほしい。

笹尾氏 健康経営は企業価値の向上や採用力の強化といった経営戦略でもあるので、トップが本気で推進する必要があります。ただ、制度を整えるだけでは定着しません。社員一人ひとりが理解し、自ら行動する雰囲気醸成することが重要です。



鹿島建物総合管理株式会社
相談役

山本 和雄

「よいサービスは、
健康な社員から生まれる」

山本 そのとおりです。現場への浸透はまだまだこれからだと思っていますので。

「内容が一番の会社」になるために

笹尾氏 御社は毎年多くのキャリア採用者を迎えていますし、拠点も全国に広がっています。だからこそ、健康経営を通じて会社としての一体感をどうつくっていくかも重要なテーマになりますね。

山本 まさにそこが一番のポイントです。当社は人で成り立つ会社ですから、社員がいきいきと働ける職場をつくりたいと思っています。

笹尾氏 一般的に、健康経営は企業イメージの向上などの経営戦略として語られがちですが、御社の場合は何よりも「社員の健康」や「現場の働きやすさ」そのものに本気で向き合われていることが強く伝わってきます。まさに「人を大切にする」という理念が形になった素晴らしい取組み方ですね。

山本 私は社員によく、「一番の会社になろう」と話しています。ただ、それは売上や規模で一番になろうという意味ではなく、「内容が一番の会社になろう」ということです。人を大事にする。建物をしっかりまもる。お客様に価値を提供する。そういう会社でありたいと思っています。

健康への投資は、すぐに成果として見えるものではないかもしれませんが、しかし、その投資が社員の健康となって返ってきて、やがて会社の成長につながっていく。そうした好循環をつくるこそが、本来の健康経営なのではないでしょうか。社員一人ひとりが自分の仕事や会社に誇りを持ち、心身ともに健康で働ける環境づくりを、これからも続けていきたいと思っています。