

ACTION！セミナー

「健康経営の有益性とは」

株式会社大気社

管理本部 人材開発部長

鎌田哲夫

2024年12月5日



目次

- | | |
|-----------------------|------|
| 1. 大気社について | P 3 |
| 2. ホワイト500に認定された建設業内訳 | P 8 |
| 3. 健康経営に向けた具体的な取り組み | P10 |
| ・2019年度－現在の流れ | |
| ・取り組みを始めたきっかけと目的 | |
| ・乗り越えた壁①② | |
| 4. 感じられる変化 | P 19 |

1. 大気社について

① 会社概要(2024年3月31日現在)

商 号	株式会社大気社	
創 業	1913年4月10日	
資 本 金	64億円	
売 上 高	1,585億円	(連結2,935億円)
経常利益	148億円	(連結198億円)
自己資本率	65%	(連結54%)
従業員数	1,654名	(連結5,031名)
	技術系 1,250名 事務系 404名	
株 式	東証プライム市場上場	

1913年（大正2年）
「合資会社建材社」創業
暖房設備等のドイツからの輸入と
その据え付け業務から始まる

創立111年の信頼



② 国内主要事業所：17か所、研究開発施設：2か所

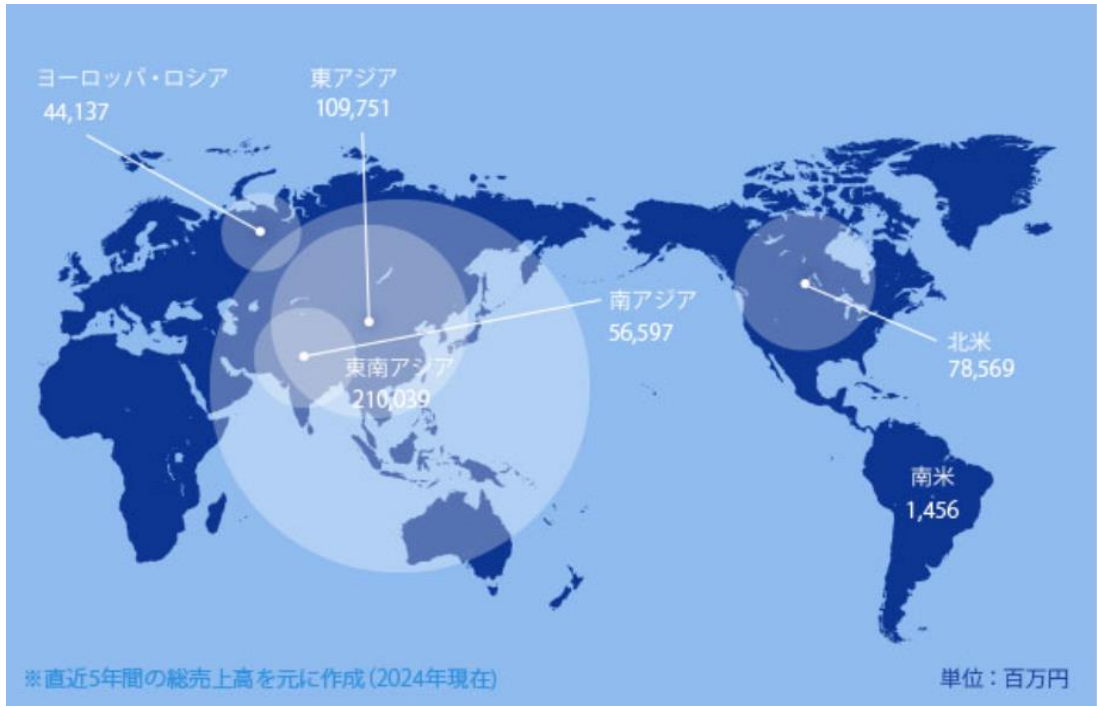
(環境システム事業部) 本部、2支社（東京・大阪）、7支店（札幌・東北・関東信越・横浜・中部・中国・九州） 5 営業所

(塗装システム事業部) 本部、3事業所（東日本・西日本・オートメーション）

(研究開発施設) 2カ所（技術開発センター・テクニカルセンター）

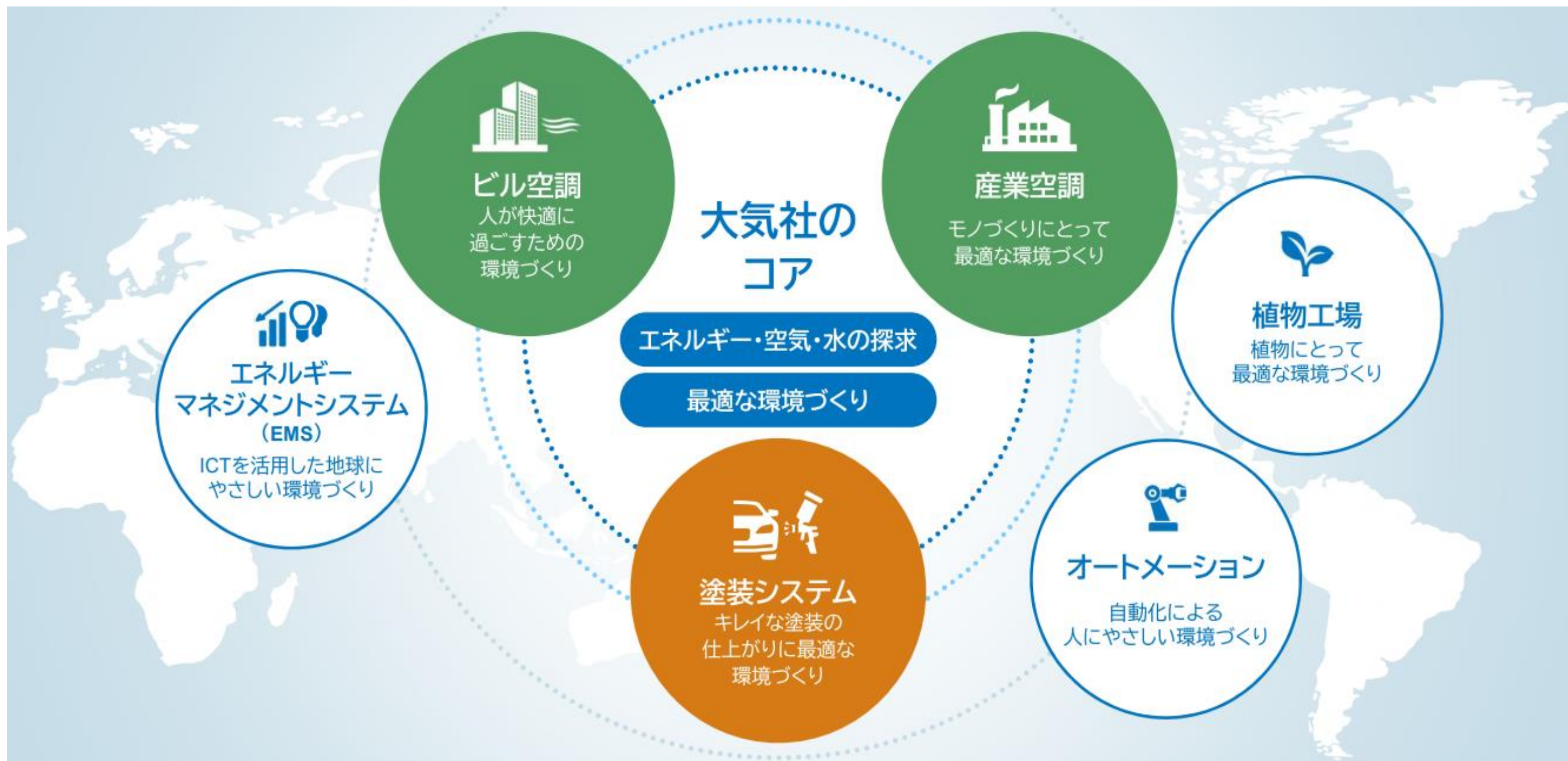
③ 海外子会社：28社

海外施工実績50か国以上



④ 事業全体像

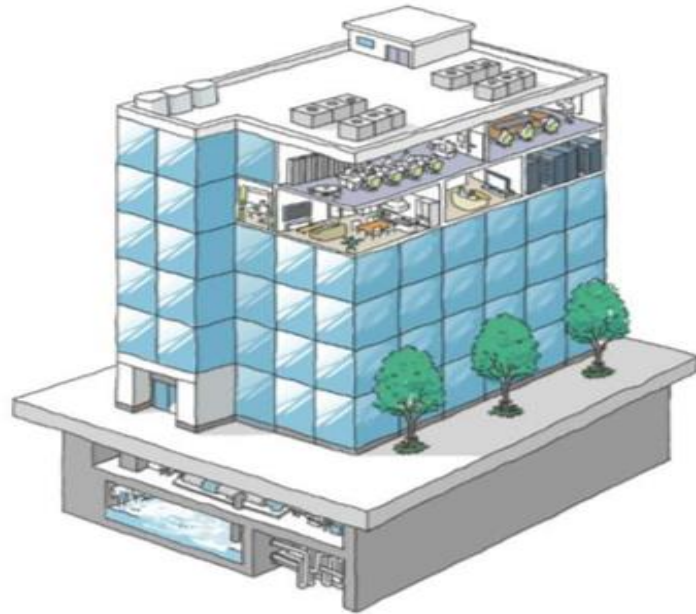
創業以来培ってきた**技術**と**グローバルネットワーク**を生かしフィールドを拡大



⑤ 事業内容

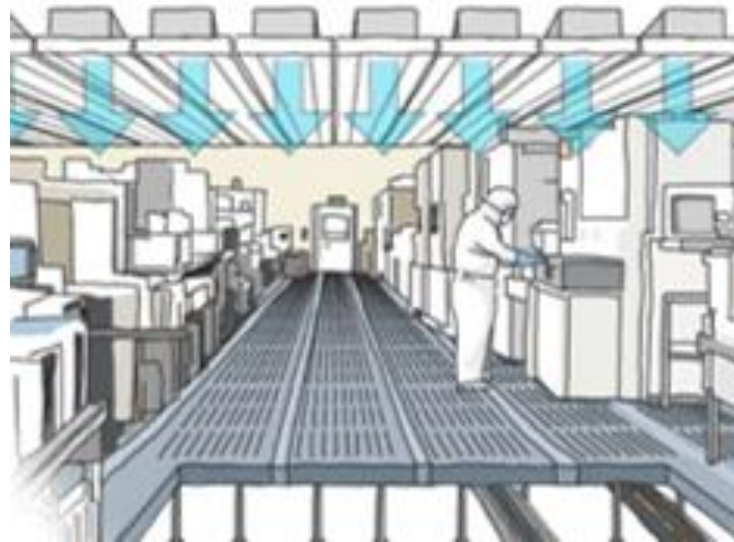
(環境システム事業)

ビル空調設備



対象：
オフィスビル、学校、病院、
データセンター、ホテル、
美術館、空港ターミナル
ほか

産業空調設備



対象：
電気・電子部品、医薬
クリーンルームなど、
高い清浄環境が求められる
生産工場や研究施設の
空調設備

(塗装システム事業)

塗装システム



対象：
自動車メーカーをはじめ
様々な塗装工場の設計・
施工を実施

⑥ 事業拡大

(環境システム事業)

産業空調で培った
空調技術を生かし植物工場事業を推進

完全人工光型植物工場



(塗装システム事業)

自動車塗装で培った
技術ノウハウをもとに領域拡大

航空機塗装



2. ホワイト500に認定された建設業の内訳

■ 会社法上の会社等における業種（証券取引所に準拠する業種）の内訳

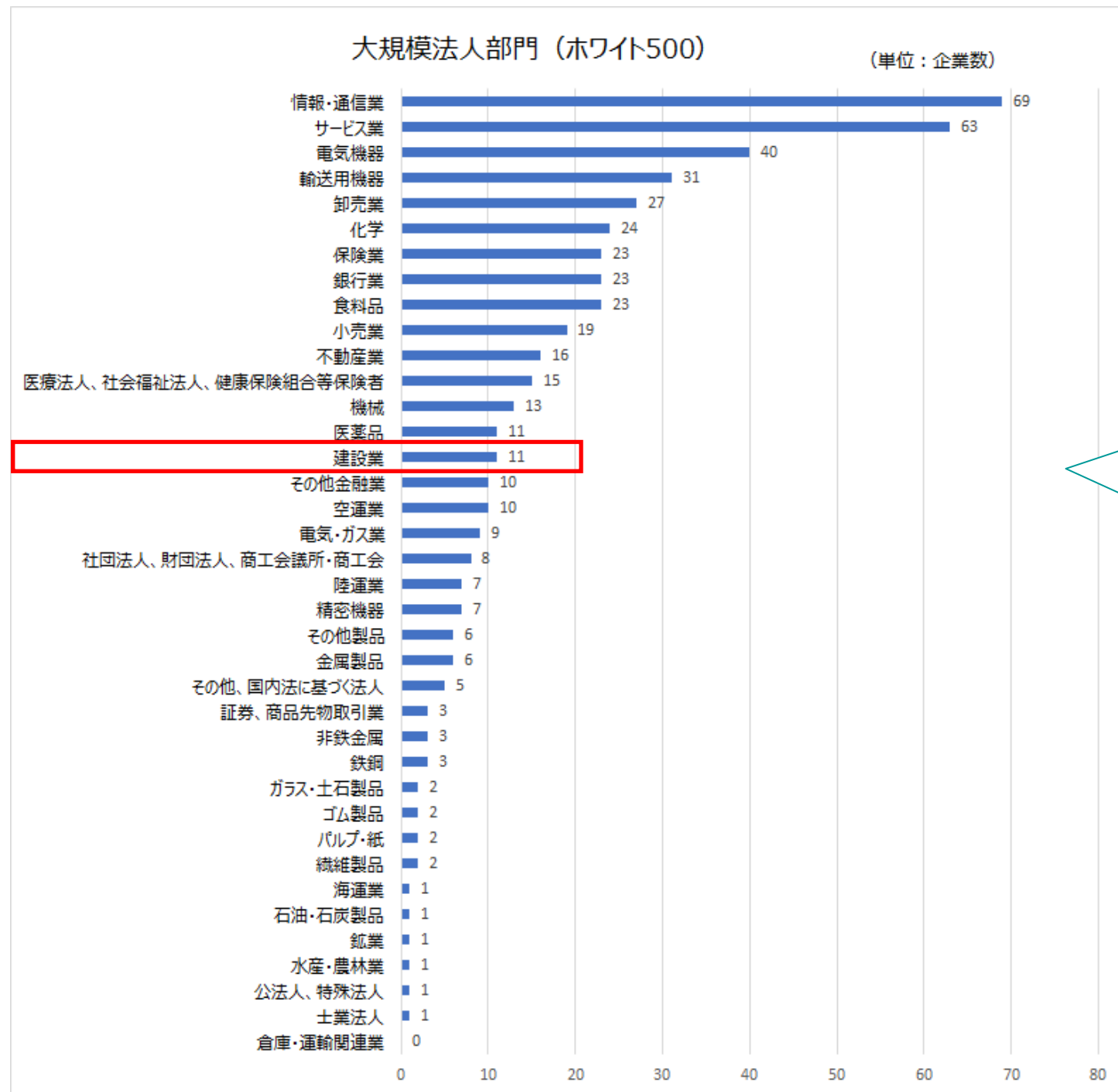
業種名	認定法人数		
	大規模法人部門 （ホワイト500）	大規模法人部門 ※ホワイト500除く	大規模法人部門 合計
水産・農林業	1	2	3
鉱業	1	1	2
建設業	11	96	107
食料品	23	46	69

認定企業一覧 - ACTION！健康経営 | ポータルサイト（健康経営優良法人認定制度） 「健康経営優良法人2024大規模法人部門」より

建設業 11社の内訳
 ゼネコン 5社
サブコン 1社（大気社）
 その他 5社
 （ハウスメーカー他）

建設業が抱える課題：

「長時間労働対策」では、健康経営を進めるうえで特有の困難が伴う

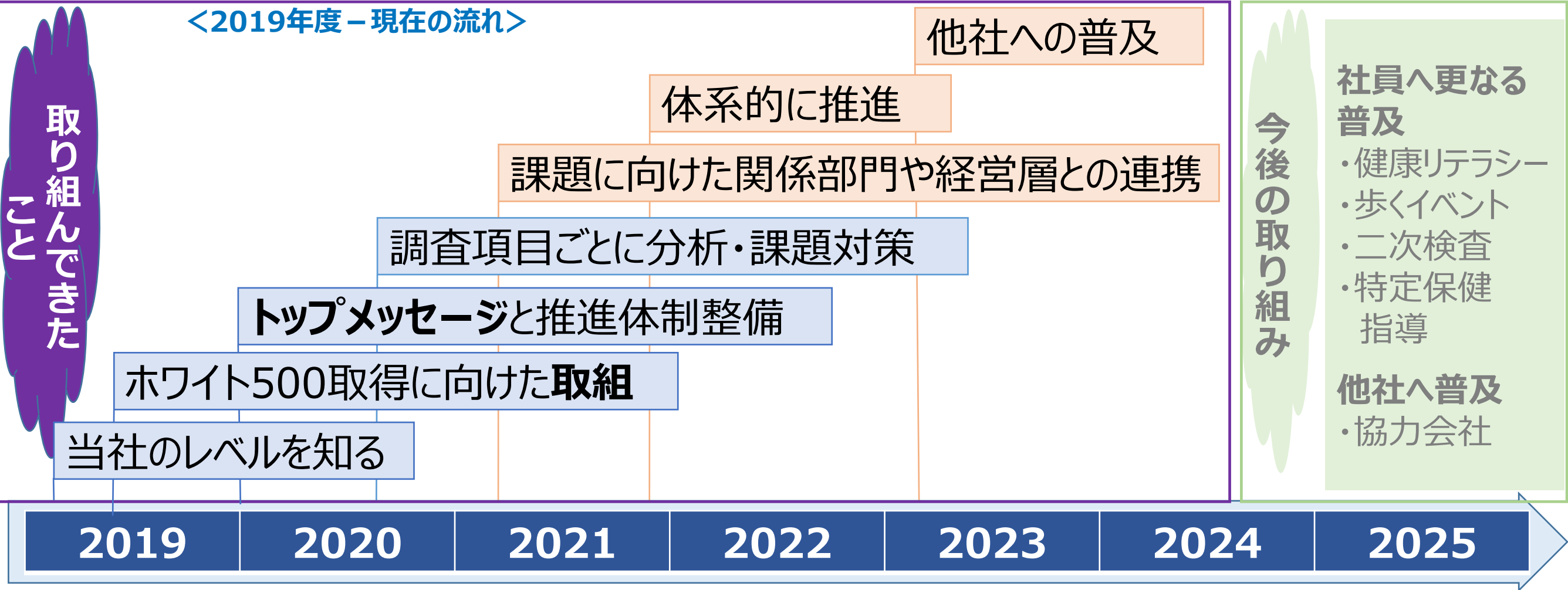


ホワイト500認定法人499社の
業種内訳と認定企業数

建設業 11社/499社 2%
サブコン 1社/499社 0.2%

3. 健康経営に向けた具体的な取り組み

セミナー登壇



＜フィードバック結果＞



<取り組みを始めたきっかけと目的>

企業理念：企業経営の目的

企業理念： 企業経営の目的

1. 永続的に成長し、社会に貢献する会社づくり

- (1)付加価値の増大を通じて企業の永続的成長を図り、もって顧客、関連企業の繁栄と、社員の豊かな生活づくりをめざす。
- (2)社会のニーズに合致した技術を通じて、豊かな環境の創造と産業社会の発展を図り、もって社会への貢献をめざす。

2. 魅力ある会社づくり

- (1)仕事を通じて、個人の創造性、活動性を実現できる、働き甲斐ある会社づくりをめざす。
- (2)相互信頼、協調、合理性の精神のもとに、全社員が一体となって企業目標を達成する組織風土の会社づくりをめざす。
- (3)＜エネルギー・空気・水＞の探求を通じて、技術、市場、人材開発等、企業経営のあらゆる面においてユニークな会社づくりをめざす。

管理本部長（当時）が抱える問題意識

2015	16	17	18	19	20年
優良法人認定開始	～	～	～	検討	申請

- 1. 世間：健康経営が注目されている
- 2. 理念にある「社員の豊かな生活」
- 3. 労働による身体への負荷・悪化
- 4. 建設業へのイメージ 3 Kを払拭
- 5. 社員の健康増進を**会社**で進める

「社員の健康保持増進の取組」が
「将来的に会社の収益性等を高める投資」である。



「社員 健康推進」のベンチマークとして
「健康経営」に取り組みたい！

当社の立ち位置を知ろう！

(申請検討時)

社長の想いは



健康経営が社員の健康につながるのか懐疑的

- 1 .社員には元気に働いて欲しい
- 2 .「当社で働く＝安心」につながってほしい
- 3 .対外的な認定の必要性は疑問

社長の健康経営推進への懐疑的な考えを払拭

例えば、GLTD導入検討の際

- ・社員家族にも安心してもらいたい
- ・社員目線の保険会社選定



- ・保険料全額会社負担
- ・標準報酬月額80%補償
- ・介護休業補償特約つき

社長と健康経営を推進する
管理本部の「思い」は同じ



対応 1・2

社員が健康になることを第1とし、
その結果、健康経営認定取得に
つながるのであればよい

対応 1「健康経営推進」と「社員の健康」のつながりを説明

- ①認定取得を目指すプロセスが社員の健康意識を高め、それが持続的な企業成長の基盤となる
- ②社員の健康維持・増進に必要な指標を確立し、効果測定を通じて取り組みの現状を正確に把握できる
- ③健康経営の推進により企業イメージが向上し、採用市場での競争力が高まる

対応 2 さらに、項目ごとの深堀りを実施

- ④対応済み項目と未着手項目を明確に区分し、
「未着手項目への具体的な対策を講じることで認定取得が可能である」
という事務局の強い意志を示す
- ⑤「ホワイト500認定取得」に向けた取り組みスケジュールを策定し、
向こう1年半の具体的な実施計画を提示

＜乗り越えた壁② 各施策の拡充と優先順位付け＞ 第1ステップ 未着手項目と課題を洗い出し

健康経営優良法人2019（大規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須
		保険者との連携	健保等保険者と連携	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑮のうち12項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑨以外)	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	
		メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
受動喫煙対策		受動喫煙対策に関する取り組み		
取組の質の確保	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	必須	
4. 評価・改善		取組の効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること(自主申告)	必須
			健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施（自主申告）	
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)	
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	

- 健康経営宣言
- 健康管理体制を図式化
- 産業医等 担い手増員

- 課題
- ①女性の健康セミナー 検討・着手
- ②禁煙活動 喫煙率32%

第2ステップ 対応済項目を深掘りし、施策追加

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須
		自社従業員を超えた健康増進に関する取組	①トップランナーとしての健康経営の普及	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職	必須
		実施体制	産業医・保健師の関与	
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記②～⑯のうち13項目以上
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	
			③受診勧奨に関する取り組み	
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること	
			⑩食生活の改善に向けた取り組み	
		具体的な健康保持・増進施策	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	
			⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
		感染症予防対策	⑮感染症予防に関する取り組み	
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み	
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等。 ※Q5SQ1誓約事項参照		必須

他部門（健康経営外）取組

- ⑦チャットツール導入
- ⑩当社植物工場産レタス配布

追加施策

- ⑪⑫Taikisha健康チャレンジ
 - ・ウォーキングイベント
 - ・健康セミナー
- ⑮花粉症対策

課題への取組

- ③二次検査（初診） & 特定保健指導の就業時間認定
- ⑭記名式 心の健康調査
- ⑯禁煙サポート（コラボヘルス）

第2ステップ 重点施策として位置づけた取り組み

①二次検査（初診） & 特定保健指導の「就業時間認定」

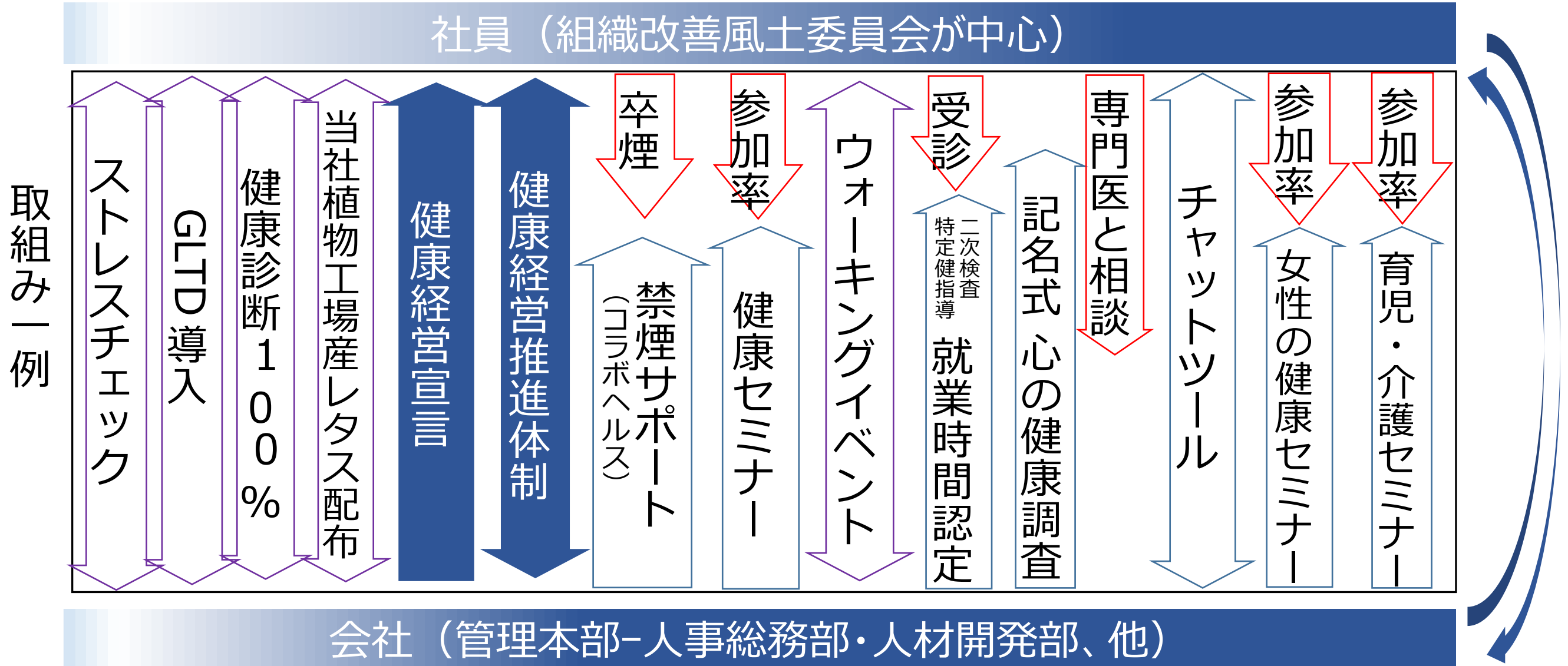
健康診断受診は社内浸透している反面、二次検査受診率（23%）や特定保健指導率（28%）が極めて低い。
対策の一部として、通院などにかかる時間を就業時間とする条件を設け、現在は徐々に両項目とも改善中。

②記名式 心の健康調査

ストレスチェックは法律の定めにより重篤なメンタル不調者の表面化が難しい。
部内で検討し、新たに心身の不調について記名式の調査を実施。
想定を超える回答があり、隠れていたメンタル不調者を見つけ、早期受診などの対応につながった。

4. 感じられる変化

➡会社が施策を企画、社員が実行、双方向の関係が良化しつつある



➡健康・私生活を重視する「Well-being」に向けた活動を推進中

社員の声

ウォーキングイベントをきっかけに「歩く」が趣味に

統括産業医からウォーキングイベント参加を呼びかけられ、「歩く」を継続（BMI高値の社員）

二次検査に行きやすくなった

名刺にロゴを入りたい。早く画像が欲しい

認定が就活生へのアピールになり、採用が増えて職場環境改善につながるのには理解できる

工事部会・機材連絡会の会議体で発表、当社アピールと他社への普及ができた（部門間協力）



※担当者が直接または間接的に社員から聞いた声（抜粋）

経営層の声

ストレスチェックのストレス結果・ワークエンゲージメント結果が改善した

更に毎月のパルスサーベイの結果から、課題認識と改善策のサイクルがスピードアップした



健康経営を推し進めることにより、長時間労働対策にメスが入り、風通しの良い組織風土が芽生え始めた

キャリア形成、ワークエンゲージメント（ワクワク度）、挑戦する風土など健康経営を意識した人的資本開示が進んだ

ホワイト500の4年連続認定により、サステナブル企業としてのイメージアップができた

株価上昇とPBR 1倍以上の一助となった

※担当者が直接または間接的に経営層から聞いた声（抜粋）

→社員・経営層にも「健康経営」が浸透しつつある