

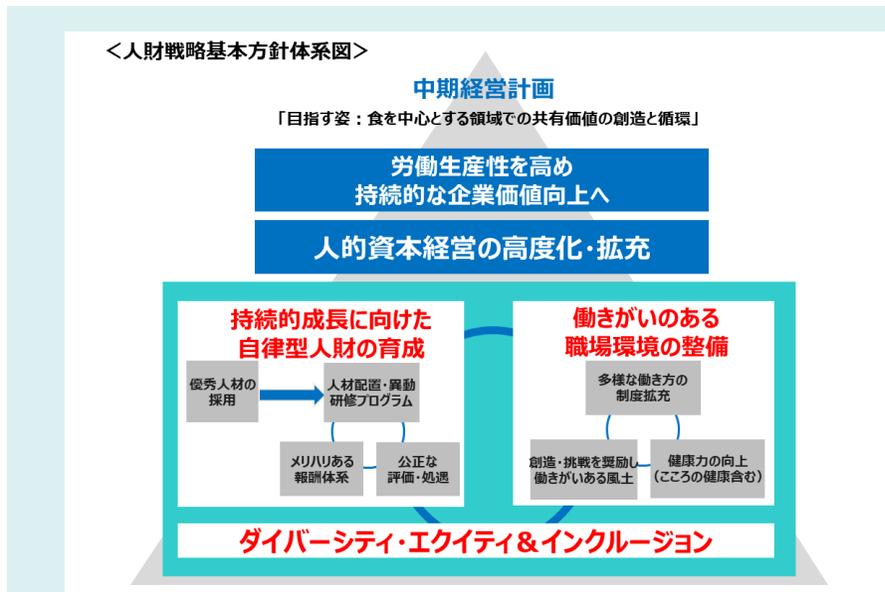
ISC 伊藤忠食品株式会社

健康経営レポート

2024年度

伊藤忠食品における健康経営とは

当社は、企業理念である「健康で豊かな食生活創り」に基づき、本業を通じたサステナビリティ活動を推進しています。優先的に解決すべきマテリアリティ（重要課題）の一つとして、「人的資本経営の高度化」を掲げ、社員の健康力の向上に注力しています。



人的資本経営の高度化

当社は「人材」を持続的な企業価値向上の原動力となる財産であると捉え、「心身ともに健康で活力ある職場環境のもと、柔軟な発想をもち、失敗を恐れずチャレンジしながら自ら成長できる人材」を育成することを人的資本に関する基本方針としています。

以下3点の取り組みを通じて、人的資本経営の高度化をめざしています。

- (1) 個々の多様性と創造性の活用（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）
- (2) 自律型人材の育成
- (3) 働きがいのある職場環境の整備

働きがいのある職場環境整備のための目標と施策

- **社員の健康力の向上**
 - ・社員の心身の健康、メンタルヘルスケアのサポート充実、職場環境整備
 - ・健康経営優良法人認定の継続
- **多様な働き方の推進**
 - ・ワーク・イン・ライフの推進
 - ・育児・介護・傷病者へのフォロー強化
 - ・エリア総合職新設、在宅勤務・スライドワークの制度化

健康経営における重点テーマ

- **生活習慣病・三大疾病等によるフィジカルやメンタルヘルスに係る欠勤・休職の減少**
各種疾病の予防に重点を置き、心身ともに健康で長く働ける職場環境の構築による労働生産性の向上をめざす
- **運動習慣の改善**
40代以降の肥満度割合を下げるべく、ウォーキングなどの運動習慣定着に向けた施策を実行
- **女性の健康課題への取り組み強化**
健康で働きやすい環境作りのため、女性特有の健康課題の全社理解と女性特有の不調、疾病予防を推進

健康経営方針

当社は、従業員一人ひとりが心身ともに健康であり個々の力を存分に発揮していくことが、当社の持続的成長に必要不可欠であり、食のライフラインを担う責任を果たすことにつながるとの考えから、2021年3月31日に健康経営宣言を行いました。

伊藤忠食品 健康経営宣言

伊藤忠食品は、食を通じて人々の健康づくりに貢献していくとともに、従業員が心身ともに健康で、活力ある職場づくりをすることが重要な健康基盤と認識し、従業員一人ひとりの健康維持・増進を支援していきます。

2021年3月
代表取締役社長・社長執行役員
岡本 均



基本方針

1. 健康意識の向上

会社は、従業員が心身両面の健康保持・増進に必要な知識と意識を高めるために、健康に関わる情報提供や研修など、ヘルスリテラシー向上を推進します。

2. 健康管理の充実

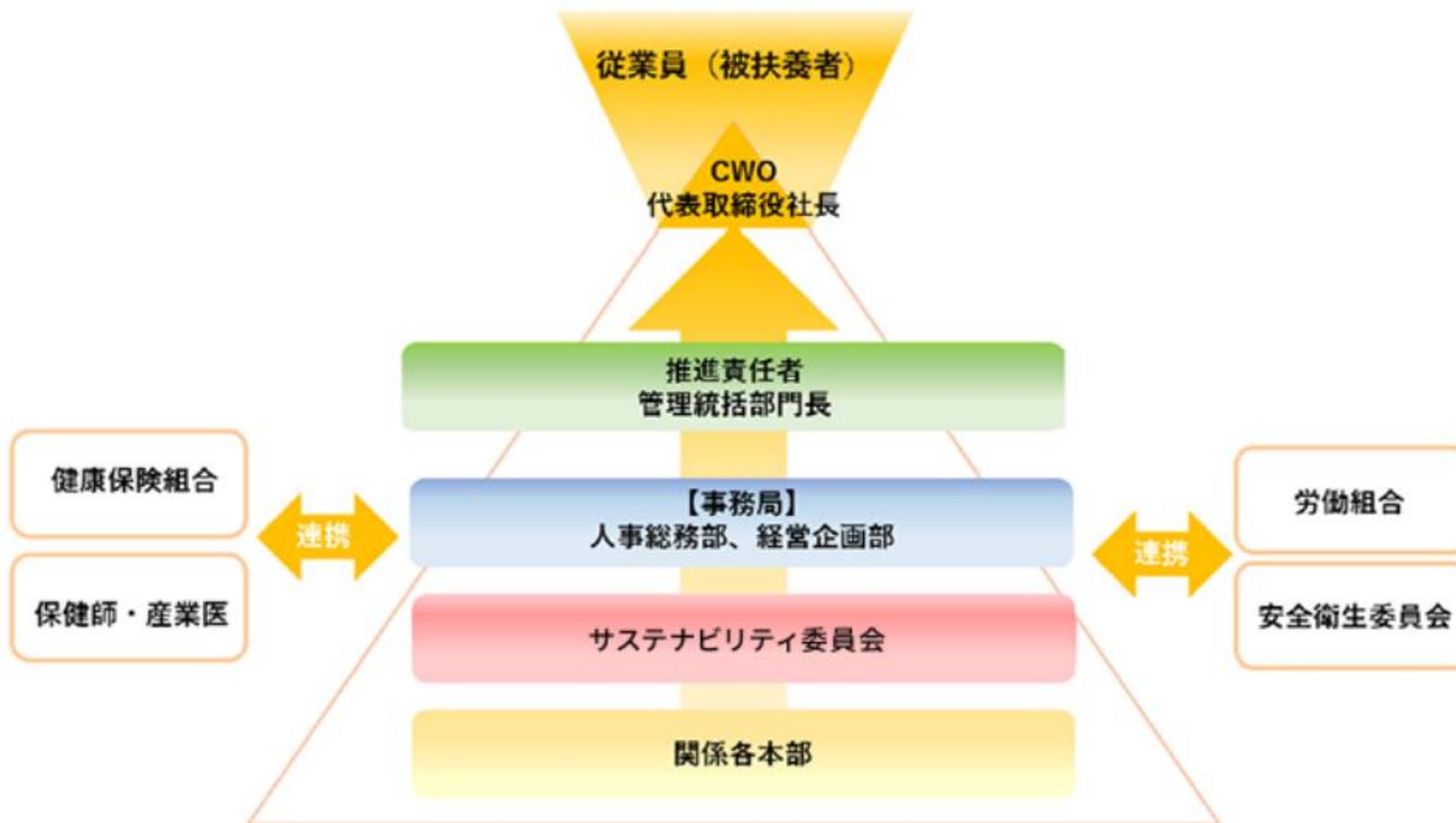
従業員は、自らの責任において健康管理を実践し、会社は従業員の健康管理支援の充実に取り組みます。

3. 健全な職場環境の整備

会社は、従業員が安心して働くことができる健全な職場環境の整備を図ります。

健康経営推進体制

当社は、健康経営を推進するため、最高健康責任者（CWO(Chief Wellness Officer)）に代表取締役社長を任命し、以下の体制で取り組んでまいります。



伊藤忠食品の健康経営のこれまで

2020年度

- ・2021年3月 健康経営宣言を制定
- ・がん高度先進医療補償保険、三大疾病サポート保険加入
- ・人間ドック補助金額増額
- ・健康増進e-ラーニング実施
- ・就業時間内での二次検査受診を制度化

2021年度

- ・2022年3月「健康経営優良法人2022（大規模部門）」認定
- ・女性の健康セミナー実施
- ・新型コロナワクチン職域接種実施



2022年度

- ・2023年3月「健康経営優良法人2023（大規模部門）」認定
- ・健康診断受診時に婦人科検診を同時に受診できるよう運用変更
- ・健康投資拡充・研修内容の充実
- ・管理職向け育児等との両立研修実施



2023年度

- ・2024年3月「健康経営優良法人2024（大規模部門）」認定
- ・健康経営レポート・戦略マップの公表
- ・管理職、一般社員向けにメンタルヘルス研修実施
- ・多様な働き方の推進（エリア総合職運用開始、在宅勤務・スライドワークの制度化）



戦略マップ

健康投資		意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標	健康経営で解決したい経営課題
予防	人間ドックの費用補助、受診勧奨	人間ドック受診率向上 有所見者数の減少	フィジカルハイリスク者のリスク低減、 傷病・疾病による戦力喪失防止 適正体重の維持	アブセンティーズムの低減 プレゼンティーズムの低減 ワークエンゲージメントの向上
	健康管理推進者、上司、保健師による 二次検査受診勧奨	特定保健指導の実施率 二次検査受診率向上		
	インフルエンザ予防接種費 補助と社内実施	感染症による欠勤者数の減少		
女性の健康増進	婦人科検診費の補助、 婦人科検診受診への配慮	婦人科検診受診率向上	女性特有の不調・疾患防止	
	女性の健康セミナー実施、参加促進	社内研修受講率向上		
メンタルヘルス対策	ストレスチェックの実施 新入社員向けセルフチェック実施	ストレスチェックの受検率 集団分析	高ストレス者の低減 メンタル疾患低減・未然防止	
	若手社員向けの定期人事面談	保健師による 保健師面談回数		
	産業医・保健師面談強化			
運動習慣改善等 健康増進施策	伊藤忠連合健康保険組合主催 ウォーキングイベント参加推奨	運動習慣の定着率 運動イベントの参加率	運動習慣のある従業員の増加 社員の健康意識の向上 肥満度割合の低下	
	朝礼時のストレッチ実施			
	運動機能や体力測定会の実施			
	eラーニング実施、 テーマ別セミナー講演実施	社内研修受講率向上		
	社内インセンティブポイント付与			
働きがいのある 職場環境の整備	エンゲージメントサーベイの実施	ワークエンゲージメント向上	仕事・環境に対する満足度の向上 長時間労働者の削減・ ワークライフバランスがとれた社員の増加	
	三大疾病サポート保険加入 がん先進医療補償保険加入			
	多様な働き方の推進	時間外労働削減 有給休暇取得率向上		
	適正な労働時間の管理 有給休暇取得推奨			
	育児・介護・傷病との両立支援	離職者の低減		

**社員が心身ともに健康で、
安心して働けるよう環境整備
(ウェルビーイング向上) し、
会社の持続的成長をめざす
(人的資本経営の高度化)**

具体的取り組み 1

人間ドック受診率向上

への施策



- 伊藤忠連合健保の補助金に加え、会社と労働組合からそれぞれ補助金を支給
- 社内での啓蒙活動、社内インセンティブポイント付与
- 健康管理推進者、上司、保健師による受診勧奨

【人間ドック 補助金上限額】

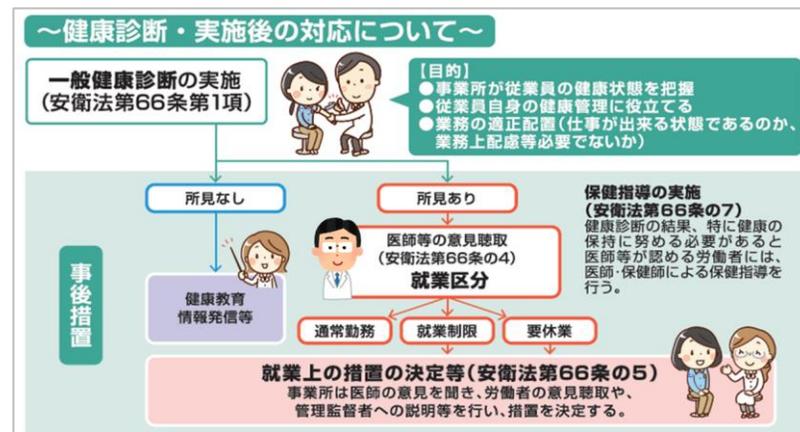
	健保	会社	労働組合
39歳以下	12,000円	29,000円	10,000円
40歳以上	28,000円	19,000円	10,000円

二次検査受診率向上

への施策



- 就業時間内での受診を制度化
- 健康管理推進者、上司、保健師による受診勧奨
- 各種健康増進セミナーによる受診啓発



具体的取り組み 2

30歳以上の 婦人科検診受診率向上 への施策



- 就業時間内での受診を制度化
- 健康診断受診時に婦人科検診を同時に受診できるよう運用変更
- 伊藤忠連合健保の補助金に加え、39歳以下に対して会社から補助金（10,000円）を支給
- 社内でのポスター提示等の啓蒙活動、社内インセンティブポイント付与
- 女性の健康に関するセミナーの実施（32万円）
（全従業員のうち、83.8%受講）



ヘルス・メンタルリテラシー向上 に向けた取り組み



- 従業員、管理職向け
ヘルス・メンタルヘルスセミナー実施（48.5万円）
- 新入社員向けに保健師セミナー実施（10万円）
- 産業医・保健師面談による健康サポート
- 法定のストレスチェック実施以外に、新入社員向けにセルフメンタルチェック実施（60万円/年）
- 伊藤忠連合健保主催の健康・介護セミナー受講勧奨
- 日本健康マスター検定取得費用の補助

具体的取り組み 3

運動機能向上 に向けた取り組み



- 伊藤忠連合健保主催のウォーキングキャンペーン参加（春・秋の年2回実施）（延べ**248名**参加、企業別参加者数1位）
- 2024年WFPウォーク・ザ・ワールド参加
- 業界陸上運動競技大会参加
- 株式会社タニタ様主催の運動機能測定会「私たちメンテナンス」実施
- 朝礼時の「かかと落とし体操」実施
- 健康アプリの提供（歩数記録、運動記録、ストレッチ動画、カロリーチェック機能等）



WFPウォーク・ザ・ワールド

横浜・大阪・名古屋会場にて、従業員家族含め計**169名**が参加しました。



景色を楽しみながら歩くことができ、満喫できました♪



私たちメンテナンス

株式会社タニタ様が80周年記念事業として提供された、運動機能測定会を実施しました。最新の体組成計・運動機能分析装置を使用し、体力得点や筋力を測定するなど、筋肉を多面的にチェック。測定結果を元に個別カウンセリングを実施していただきました。

153名が参加し、自身の健康習慣を見つめ直すきっかけとなりました。



～参加者の声～

部署内で競い合うことができ面白かったです！



平均得点より低く悔しかった…
得点が高くなるようリベンジしたい！



具体的取り組み 4

両立支援に関する取り組み



- 仕事と治療の両立支援のため、「がん先進医療補償保険」、「三大疾病サポート保険」加入（グループ会社含む）
- 失効した年次有給休暇を積み立て、傷病・介護・感染症のために使用できる特別休暇制度の利用目的に「不妊治療」を追加
- 育児との両立支援を目的とし、親が子育てをより効果的に行うための「ペアレンツコーチング講座」を開始
- 介護についての情報交換や学ぶことを目的として「介護コミュニティ」を設置



その他の取り組み



- 伊藤忠連合健保主催 禁煙サポートプログラム・肥満対策プログラム参加
- 社内インフルエンザ予防接種の実施
- 安全衛生委員会の実施（産業医による労働安全衛生に関する講話、人事・労働組合による健康課題の共有・健康施策共有）
- 当社主催の展示会（web・対面）にて、健康経営コーナー及びライフスタイル・健康食品コーナーを設置
- 取引先へ健康経営・労働安全衛生に取り組むことを推奨し、実施状況の把握のため、アンケートを実施
- 救命救急の資格を持った講師による「AED講習」を実施



健康関連数値 1

		2021年度	2022年度	2023年度	重点テーマ目標
予防	定期健康診断受診率 ※ 1	100.0%	100.0%	100.0%	2025年度目標 100%
	人間ドック受診率（40歳以上）	79.3%	92.2%	95.8%	
	人間ドック受診率（39歳以下）	59.5%	68.4%	75.5%	
	特定健康診査実施率	96.4%	97.0%	未確定	
	精密検査受診率	66.7%	75.0%	59.3%	
	二次検査受診率（法定項目のみ）	61.7%	67.3%	57.3%	2025年度目標 80%
	特定保健指導実施率	65.3%	75.5%	未確定	
	ハイリスク者の保健指導継続率 ※ 2	-	4.4%	13.3%	
	ハイリスク者の治療継続率 ※ 3	-	33.0%	23.1%	

※ 1 定期健康診断受診率は休職者は対象から除き、人間ドック受診率との合計値

※ 2 伊藤忠連合健康保険組合において、重症化予防事業の対象者数及び申込者数(面談実施者数)

※ 3 2023年度受診勧奨対象者の2023年4月～2024年6月の医療機関受診状況

健康関連数値 2

		2021年度	2022年度	2023年度	重点テーマ目標
女性の健康増進	婦人科検診受診率（30歳以上）	76.2%	80.9%	81.9%	2025年度目標 90%
	女性の健康課題等のセミナー受講率	23.4%	49.3%	83.8%	
健康維持・管理	喫煙率	20.6%	18.5%	19.2%	
	運動習慣者率	70.8%	68.3%	69.2%	2025年度目標 80%
	肥満度割合	24.1%	25.0%	25.7%	2025年度目標 23%
	有所見者率	60.5%	59.3%	62.1%	
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受験率	96.9%	98.5%	99.2%	
	高ストレス者率	10.7%	11.4%	12.1%	
運動習慣改善等 健康増進施策	ウォーキングキャンペーン参加者数	183名	176名	248名（※）	
	健康増進e-ラーニング受講率	96.5%	97.7%	96.6%	
	e-ラーニング満足度（4点満点）	-	3.2点	3.96点	

※ 春・秋開催、全2回の参加者延べ人数

健康関連数値 3

		2021年度	2022年度	2023年度
働きがいのある 職場環境の整備	年間総労働時間	2012時間	2043時間	2024時間
	年次有給休暇取得率	54.9%	59.5%	59.2%
	離職率	2.7%	3.5%	3.8%
	休職者率	0.2%	0.6%	0.6%
	労働災害件数	4件	1件	3件
パフォーマンス指標	アブセンティーズム ※1	0.84日	1.27日	1.35日
	プレゼンティーズム ※2	-	-	81.5%
	ワークエンゲージメント ※3	3.5点	2.4点	2.4点

※1 従業員一人当たりの欠勤・休職日数

※2 病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価（SPQ東大1項目版を用いて測定）

※3 新職業性ストレス調査票における得点計算法（「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」と「自分の仕事に誇りを感じる」の平均値）