

『明るく・楽しく・元気よく、そして前向きに』なるための

健康レポート2023

三菱食品株式会社

三菱食品の健康経営

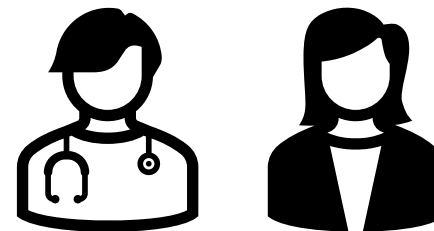
三菱食品では、「明るく、楽しく、元気よく、そして前向きに」を健康経営宣言に掲げています。当社のパーパスである「食のビジネスを通じて持続可能な社会の実現に貢献する」ことは、役職員の活躍なくして成し遂げることはできません。その活躍を支えるものが健康です。

健康といっても、健康診断の結果の良し悪しだけではありません。メンタルコントロールやコミュニケーション、主体性、ワークとライフのコントロールなどバランスが取れている状態が理想的な健康状態と言えるのではないのでしょうか。すべての役職員が「明るく、楽しく、元気よく、そして前向きに」仕事をしている姿は、ステークホルダーの皆様に対し、プラスの影響を与えることになると信じています。

医食同源という言葉にもある様に、食は健康と切っても切れない関係にあります。人生100年時代を迎える中で、その重要性は、ますます高まっています。日本の食を支える企業として、そして、健康リテラシーを兼ね備えた食のプロ集団として、自らも健康でありながら、日本の食と健康を一緒に支えてまいります。

2022年度においては、体制や健康管理インフラを整えるなど、より効果的な施策につながる基盤整備に努めてまいりました。その上で、ハイリスク及び、ポピュレーションアプローチを実行しております。健康経営で実現したい能動的な企業風土への変革への取り組み過程をご覧ください。

2022年度の健康経営の振り返り



基盤整備

- 保健師を増員し、全従業員の健康課題に対してより細やかにサポートできる産業保健体制へと強化しました。
- 各組織に設置される健康増進担当者が独自の施策を企画・展開し、組織毎で健康増進の取り組みを行っております。
- 各事業所で開催する衛生委員会の運営事務局をつなぐコミュニティで情報共有を図りながら、健康施策に係る意見聴取を行い、施策立案に役立てております。
- 従業員支援プログラム(Employee Assistance Program)を含めた健康管理インフラを刷新し、よりデータ根拠に基づく施策企画・実行が可能となりました。



2022年度の健康経営の振り返り



ハイリスクアプローチ

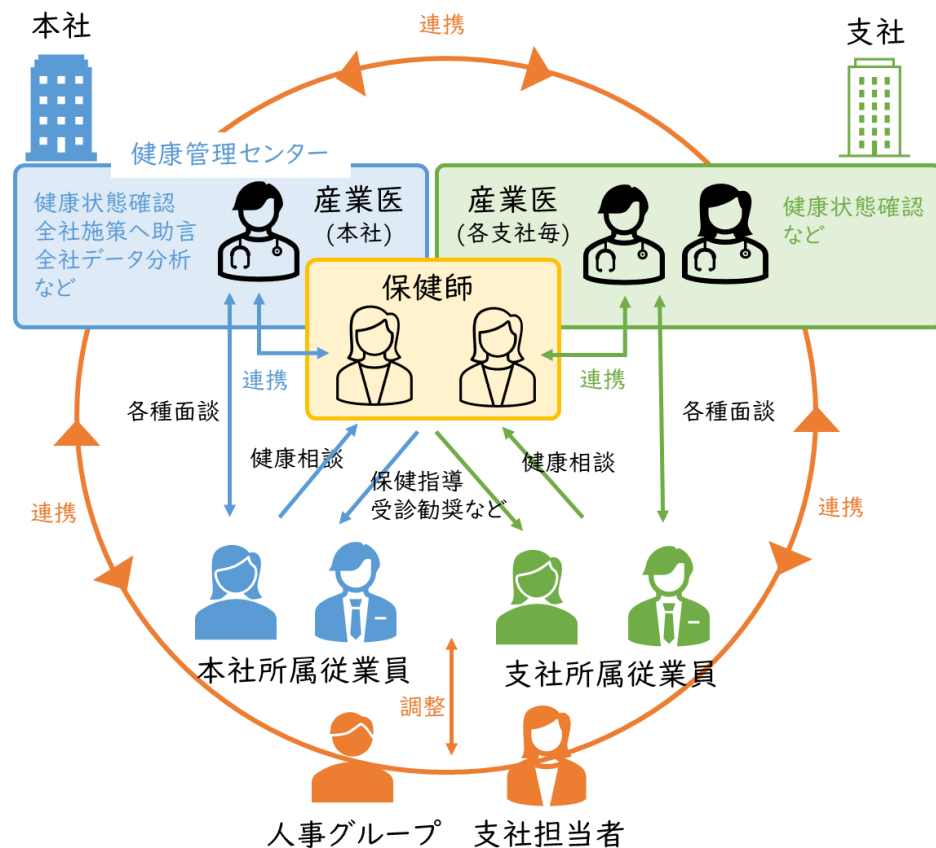
- 健康管理インフラの刷新や産業保健師体制強化などによる基盤が整備されたことにより、今まで以上にハイリスク者の抽出・施策実行・追跡等のアプローチを図ってまいります。
- 長時間労働による身体的負荷やメンタルヘルス疾患を回避するべく、長時間労働が常態化する懸念のある組織・対象者について、人事と組織長が連携し、組織全体での改善を図っております。

ポピュレーションアプローチ

- 「52週健康カレンダー」を作成し、社内イントラネットを通じて、自身の健康課題に気づき、取り組んでもらう為の情報提供を行っております。
- メンタルヘルスやコミュニケーション等、幅広いテーマを取り上げ、社内セミナーを開催しました。
- ウォーキングイベントでは、役員が率先垂範で参加し、個人毎や部署毎のランキング以外にも「Officer award」を新設し、イベントは大変盛り上がりました。

産業保健体制の強化

保健師から産業医への取次ぎや、人事グループ、支社担当者とも連携しながら、よりパーソナルな健康課題をサポートできる体制に強化しましたが、今後も更なる支援体制構築に邁進します。



健康管理インフラ刷新

定期健康診断、ストレスチェック、就業時間のデータを一つのプラットフォームに蓄積し、フィジカル/メンタル/労働時間のデータが有機的につながりました。これによりデータ分析による効果的な施策実行を行ってまいります。



2022年度の活動報告

～ ハイリスクアプローチ ～

ハイリスク者低減に向けて

健康管理インフラの刷新に伴い、ハイリスク者や予備軍を見極め、早期に保健指導及び、適切な医療につなげる保健体制へと進化させていく予定です。



ロカボ実践サポート

ロカボ(糖質コントロール)に関心のある社員に著書を配布し、次の健康診断までの期間を一つの目安として、自らの食生活を見直してもらいました。さらに、継続して取り組んでもらえるよう定期的なメールマガジンを担当者から配信し、著書の読み直しを促しました。

長時間労働削減

長時間労働は、心身への負担だけでなく、不十分な休息による生産性の低下や家族・友人と過ごす時間や自己研鑽の時間などさまざまな機会を逸してしまう大きな原因となります。長時間労働に該当する部署には、役員を含めて啓発を行い、組織全体で改善に向けた取り組みを実施いただく体制づくりを目指しております。



2022年度の活動報告

～ ポピュレーションアプローチ ～

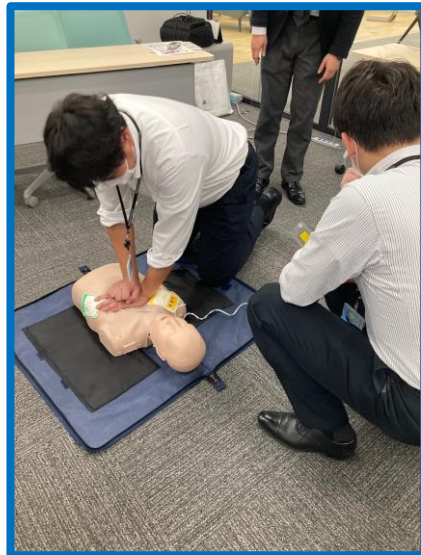
救急対応における啓蒙

急病人が発生した際に、周囲の誰もが迅速に対応できるよう社員に向けて、啓蒙活動を行っています。本年度は、AEDの使用方法和胸骨圧迫のレクチャーを定期的に実施しました。



講習会の様子

胸骨圧迫を体験



女性特有の健康に関する取り組み

女性特有の健康について、各支社でセミナーを開催しました。知識面だけでなく、乳房の模型を使い悪性腫瘍の触診体験も行い、日頃のセルフチェックに役立てる機会になりました。



男性も積極的に参加



乳房の悪性腫瘍を模型を用いて体験

2022年度の活動報告

～ ポピュレーションアプローチ ～

さまざまな社内セミナーの開催

主体的なセミナー参加で、新たな知識習得やアップデートを行うことでQOL向上につながります。これからも様々なテーマを取り上げてまいります。



※セミナーへの参加自体が「主体的行動」に該当すると位置づけています。



「睡眠セミナー」

自分の力で良い睡眠を獲得・維持し、健康リスクの低減及び、生産性向上の達成することを目的に、一昨年度に続き実施しました。
(参加者数:111名、費用20万円)

参加者の満足度: **3.1** (5段階評価)



「アサーションセミナー」

相手を尊重し、承認し合う人間関係の構築に必要なアサーションスキルを身につけてもらい、ストレスフリーで風通しのよい職場環境を目指します。
(「非主張タイプ編」170名、「主張タイプ編」142名、費用計60万円)

参加者の満足度:

「非主張タイプ編」 **99%**

「主張タイプ編」 **91%**

(研修全体について「満足」「やや満足」と回答した人の割合)



「感情マネジメントセミナー」

感情マネジメント力を向上させることは、リーダーシップの向上やハラスメント防止だけでなく、組織全体のマネジメントを円滑にすることにもつながり、生産性を向上させることが期待されます。
(参加者数:152名、費用30万円)

参加者の満足度: **93%**

(研修全体について「満足」「やや満足」と回答した人の割合)



2022年度の活動報告

～ ポピュレーションアプローチ ～

“常識や普通を再定義”セミナー

社員の多様性や個性を尊重できる職場環境づくりを推進するために、まずは、社員一人ひとりが障がい者等多様な立場や状況の理解を深めることを重点におき、自分とは異なる多様な立場を知り、より良いコミュニケーションについて考える機会とするために開催しました。
(参加者数:102名、費用:なし)

他者へのおすすめ度: **6.4** (10段階評価)



タイムマネジメントセミナー

時間管理を効果的に行い、生産性を高めるためのHow toスキルを学ぶ内容ではなく、達成感や満足感などのメリットを意識し、自分自身や他者、そして物事に対する向き合い方について参加者に考えさせる内容として開催しました。
(参加者数:209名、費用:30万円)

他者へのおすすめ度: **7.9** (10段階評価)



「仕事と介護の両立セミナー」

介護不安という精神的な負担の除去だけでなく、介護中の社員や上司、同僚が介護への理解を深める事で、介護をしている社員にも働きやすい職場を目指す目的で開催しました。
(参加者数:176名、費用:20万円)

参加者の満足度 : **4.4** (5点満点)



他者へのおすすめ度: **4.4** (5点満点)



意識行動変容割合 : **88%** (「セミナーを聞いて介護に対する意識が変わりましたか?」に対して「早速行動してみようと思った」「意識が変化した」と回答した人の割合)

2022年度の活動報告

～ ポピュレーションアプローチ ～

運動習慣定着に向けた取り組み

社内の会議室内で、数種類の運動を行ってもらい、その運動動作をモーションセンサーで測定・解析し、その人に合った運動種目が判定されるサービスを体験してもらうイベントを開催しました。体験者には、後日、運動習慣のきっかけになったかなど、追加調査を行い効果を検証しました。
(参加者数:46名、費用:90万円)

運動習慣のなかった参加者の内、イベント後になんらかの運動に取り組んだ人の割合
58.8%

話題性 **98%**
(事後アンケートにおいて、「友人や家族を含む周囲のひとに話をしましたか」に「誰かに話した」と回答した人の割合)

体験イベントの様子



2022年度の活動報告

～ ポピュレーションアプローチ ～

ウォーキングイベント in 2022

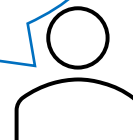
全役職員を対象にしたウォーキングイベントを開催しました。個人毎のランキングや組織対抗で歩数を競うだけでなく、各役員の歩数に最も近い参加者に対して、役員から直接プレゼントを贈呈される“Officer award”も設け、イベントは盛り上がりました。
(参加者数:981名、費用:15万円)

受賞者の声

たくさん歩いた方だけが受賞するのではないということで、誰にでもチャンスができる仕組みは励みになりました。



思っていた以上に役員の皆さんがたくさん歩いていることに驚きました!



上位入賞が難しいとわかるとやる気を失いがちですが、もしかしたらこっちに入賞するかも?という期待が出来ると最後まで楽しく続けられると思うのでよかったです。



役員が進捗状況を随時社内イントラネットで公開

2022年度の活動報告

～ ポピュレーションアプローチ ～

健康カレンダー配信開始

自分自身の健康課題に気づき、行動を行う為のツールのひとつとして「52週健康カレンダー」を作成し、社内イントラネットに掲載しています。さまざまなコンテンツを発信して健康が自分ゴト化するように取り組んでまいります。

健診前対策！？あなたのBMI^{*}は？

※BMI (body mass index)：国際的体格指数でありBMI22がもっとも疾病リスクが低いとされる

BMIに基づく判定基準

判定	BMI (kg/m ²)
肥満	25.0以上
普通体重	18.5以上25.0未満
低体重	18.5未満

肥満によるリスク

**高血圧、高血糖
脂質異常**など



BMI25以上の方必見!!

適性体重(BMI 24)にする魔法(?)の公式
体重[kg] = {24(BMI) × (身長[m])²}

例) 身長175cm、体重75kgの人の場合
75(kg) - {24 × 1.75(m) × 1.75(m)}
= 1.5(kg)・・・これなら痩せられるかも!

参考:日本健康マスター検定 公式テキスト(増補改訂第2版)・人事G 健康推進U作成

BMI = 体重[kg] ÷ 身長[m] ÷ 身長[m]

例) 身長165cm、体重60kgの人の場合
22.0 = 60(kg) ÷ 1.65(m) ÷ 1.65(m)



5 2022 May

卒煙で健康な体を取り戻そう

イベント予告

- アサーションセミナー開催
- ウォーキング・イベント (団体戦)
- 第15回日本健康マスター検定申込開始
【申込期間：4月12日～5月17日】

ポイント

たばこは多くの有害物質を含んでいる
PM2.5の微粒子はたばこの煙に多く含まれていることをご存知でしょうか？ たばこの煙に含まれるPM2.5は、ニコチンやタール、200種類以上の有害物質が含まれていて、PM2.5よりも毒性が強いといわれています。
引用：全国健康保険協会HP

配信タイトル	最適な睡眠時間?	健康診断前にBMIをチェック!	血糖値を意識する	3人に2人が歯周病	5月31日は世界禁煙デー
テーマ	睡眠	健康診断	糖尿病	歯	卒煙
WEEK	5W	6W	7W	8W	9W
日	4/25 26 27 28 29 30 5/1	2 3 4 5 6 7 8	9 10 11 12 13 14 15	16 17 18 19 20 21 22	23 24 25 26 27 28 29
今日は何の日?	世界マラリアデー 世界的所有権の日 哲学の日 労働安全衛生世界デー 歯肉炎予防デー しみゼロの日 世界笑いの日 歯科医師記念日	口臭ケアの日 熱中症対策の日 国際ノダイエツデー 世界エイズ孤児デー 世界非十字デー 呼吸の日	水分補給の日 抗酸剤の日 世界高血圧デー・高血圧の日 ファイバーの日 食育の日(毎月19日) 世界エイズ孤児デー 禁煙の日(毎月22日)	対がん治療のための世界公式多職種連携デー 禁煙の日(毎月22日)	主権の日 酒活の日 難病の日 背骨の日 骨強の日 幸福の日

毎週社内イントラネットでテーマに基づくコンテンツを配信

毎月のテーマと週毎のテーマを設定

健康実績数値

項目	2020年実績	2021年実績	2022年実績
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
二次検査受診率	33.6%	30.8%	70.9%
特定保健指導受診率	32.1%	31.5%	44.2%
血圧ハイリスク者率 (収縮期血圧 180mmHg以上または拡張期血圧 110mmHg以上)	1.1%	0.7%	1.2%
糖尿病管理不良者率 (HbA1cが8.0%以上)	1.4%	1.1%	1.3%
適正体重維持者率 (BMI18.5以上25未満)	2023年度KPI：70%以上※1 61.7%	61.5%	61.8%
運動習慣者比率 (1回30分以上の汗をかく運動を週2回以上、1年以上継続)	2023年度KPI：36%以上※1 17.8%	22.1%	24.1%
喫煙率	2023年度KPI：12%以下※1 27.6%	26.3%	25.5%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合	2023年度KPI：70%以上※1 58.6%	69.7%	71.4%
飲酒習慣比率 (毎日飲むと回答した割合)	25.8%	29.5%	28.5%

※1. 上記KPI設定において、健康を自分ごとにするべく、まずは全員に共通する「肉体的健康」に関する項目を指標とした。

健康実績数値

項目	2020年実績	2021年実績	2022年実績
ストレスチェック受検率	97.0%	94.9%	94.9%
ストレスチェック高ストレス者率	10.1%	11.0%	9.4%
ワークエンゲージメント状況 (組織風土調査結果より「社員エンゲージメント」における肯定的な割合)	63%	62%	58%
月平均総労働時間	171hr.	172hr.	174hr.
平均年次有給取得率※2	55.9% 51.5%	55.2% 50.6%	58.1% 53.0%
離職率	2.0%	2.7%	3.0%
アブセンティーズム (傷病による長期欠勤・休職者の割合)	1.2%	1.3%	1.3%
プレゼンティーズム※3 (出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況)	—	6.6pt	6.7pt
従業員のヘルスリテラシーの状況※4 (e-learning「ウェルビーガイド」の受講率)	—	39.2%	94.3%

※2. 上段：当社では前年度分の年次有給休暇が残存した場合は、年次有給休暇とは別に、ワーク・ライフ・バランス推進有給休暇（WLB休暇）として積み立てる（最大40日）ことができる制度があり、このWLB休暇を含めた取得率。

下段：WLB休暇を含まない有給休暇取得率。

※3. WHO-HPQ(Health and Work Performance Question)を用いて測定。数値が高い方が良い。

※4. 実施期間が年度を跨いでいる。(2021年度：2022年5月31日時点、2022年度：2023年4月28日時点)