伊藤忠食品株式会社

健康経営レポート

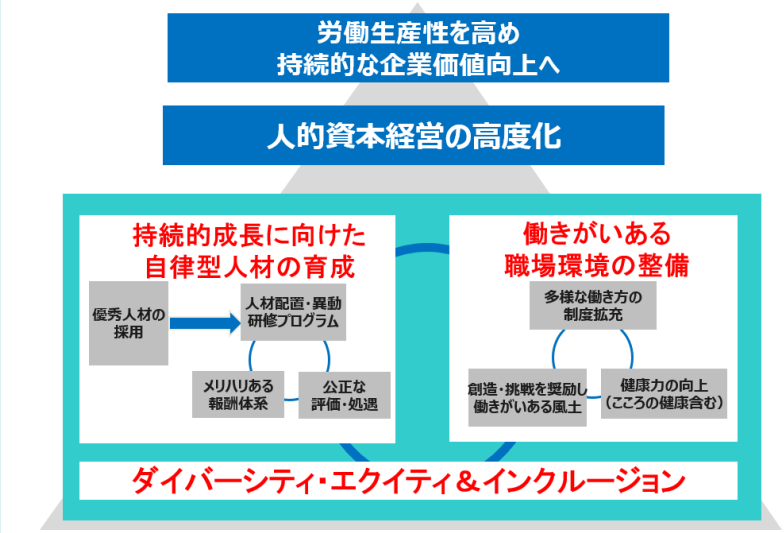
2026年度

2026年10月８日

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。

<人財戦略基本方針体系図>



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財」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（各種検診補助やヘルスリテラシー向上の支援等）

●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
・柔軟な働き方に関する各種制度の拡充

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、当グループ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

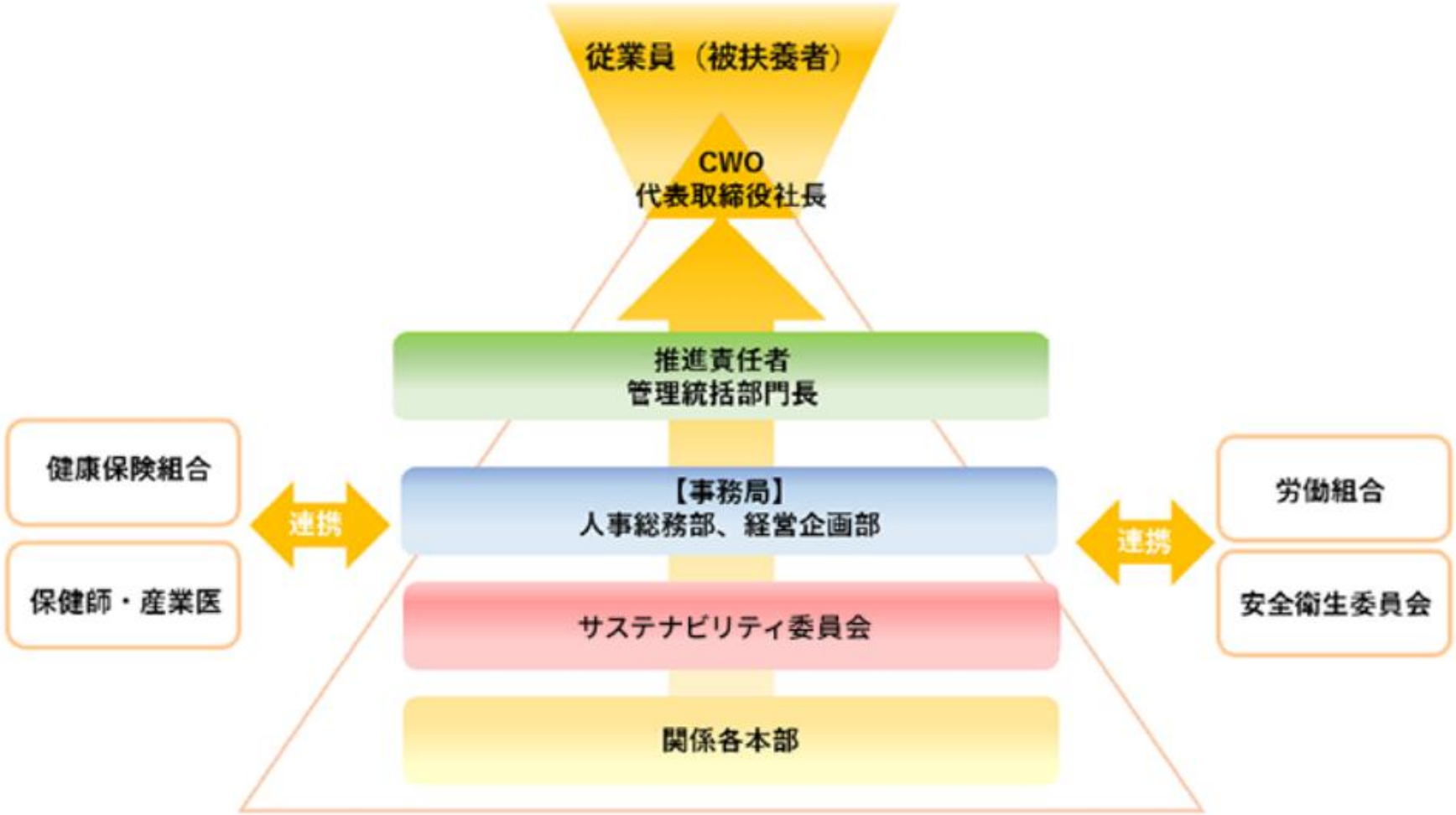
従業員は、自らの責任において健康管理を実践し、会社は従業員の健康管理支援の充実に取り組みます。

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います。



伊藤忠食品の健康経営の変遷

2021年

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

2022年

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

2023年

・2023年3月
「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」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
・管理職向け 育児等との両立研修実施

2024年

・2024年3月
「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」認定
・健康経営レポート・戦略マップの公表
・全社対象のメンタルヘルス研修実施
・多様な働き方の推進
（在宅勤務・スライドワークの制度化）

2025年

・2025年3月
「健康経営優良法人2025
（大規模法人部門）ホワイト500」認定（初認定）
・特別休暇制度の用途拡充（不妊治療を用途に追加）
・育児との両立支援を目的とした「ペアレンツコーチング講座」実施
・介護との両立支援をサポートする「介護コミュニティ」の開設
・介護に関する相談に応じるサービス「介護コンシェルジュ」導入
・「禁煙スタートデー」の実施
・脳ドック受診時の補助金（50歳以上）の支給を開始
・「育児短時間勤務」の拡充（小３→小６修了まで）

2026年

・2026年3月
「健康経営優良法人2026
（大規模法人部門）ホワイト500」認定（継続認定）
・東京都による
「令和７年度 東京都スポーツ推進企業」認定
・スポーツ庁による「スポーツエールカンパニー2026」認定
・特別休暇制度の用途拡充（更年期障害・家族の看護・
ドナー提供を用途に追加）
・健診結果等の一元管理のため「健康管理システム」導入
・「業務開始後１時間は原則禁煙」をルール化

戦略マップ

更新日：2026/10/1

健康投資		健康投資施策の取組み状況・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	目標年：2028年 健康経営の目標	目標年：2028年 KGI	健康経営の推進方針
予防	人間ドック・脳ドックの費用補助、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	社員の健康力向上	アブセンティーイズム 1日以下 プレゼンティーイズム 15%以下 離職率 4%以下を維持 エンゲージメント サーベイ総合スコア 67以上	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）
	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			
	運動機能や体力測定会の実施					
	就業時間内の禁煙ルール設定 禁煙プログラムの実施	喫煙率の低減				
	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	時間外労働削減	ワークエンゲージメントの向上・離職者の低減	多様な働き方の推進		
	三大疾病サポート保険加入 がん先進医療補償保険加入	有給休暇取得率向上				
	特別有給休暇の用途拡充	仕事・環境に対する満足度（エンゲージメントスコア）の向上				
	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					

健康課題（当社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
- 運動習慣の改善
- 女性の健康課題への取り組み強化

具体的取り組み　1

人間ドック・脳ドック受診率向上への施策

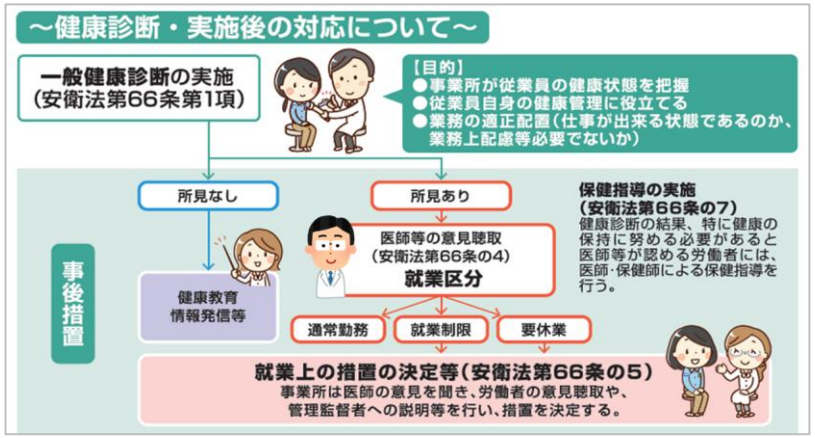
- 伊藤忠連合健保の補助金に加え、
  会社と労働組合からそれぞれ補助金を支給
- 社内での啓発活動、社内インセンティブポイント付与
- 健康管理推進者、上司、保健師による受診勧奨
- 脳ドック受診時の補助金（50歳以上・1回限り）を支給

【人間ドック・脳ドック　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
脳ドック 50歳以上	-	35,000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発活動、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（全従業員のうち、96.9%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
- 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）
- 健診結果の一元管理等のため、健康管理ｼｽﾃﾑ導入（200万円/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

運動習慣改善
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**245名**参加）
- 2026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**206名**が参加しました。







景色を楽しみながら
歩くことができました♪

私たちメンテナンス　TANITA
Healthy Habits for Happiness

株式会社タニタ様提供の運動機能測定会を大阪本社で実施しました。
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。測定結果を基にカウンセリングを実施していただきました。
当社社員に加え、当社グループ会社や大阪本社と同ビルの企業様を含む**145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～

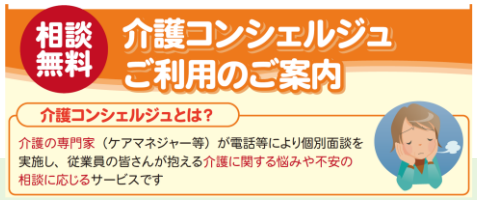
部署内で競い合うことができ面白かったです！
自分の現状を知ることができました！

自分の年代の平均得点より低く悔しかった…
得点が上がるようリベンジしたい！

具体的取り組み　4

育児や介護との両立支援
に関する取り組み

- 失効した年次有給休暇を積み立て、
  看護・介護・ドナー提供のために使用できる特別休暇制度
- 育児との両立支援の一環として、
  子育て・職場双方におけるコミュニケーションのバランスを学ぶ、
  「ペアレンツコーチング講座」を実施
  （大阪・名古屋にて実施。15名参加　23万円）
- 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
- 仕事と介護の両立研修実施
  （700名受講、受講率71.1%）
- 介護の専門家（ケアマネジャー等）に電話等により
  個別相談を実施し、従業員が抱える介護に関する悩みや
  不安の相談に応じるサービス「介護コンシェルジュ」を活用



治療との両立支援
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・感染症・更年期障害のために使用できる特別休暇制度
- 育児・介護・傷病による休業者の業務代替への対応等のため、
  経験豊富なシニア人材と組織をマッチングする「ジョブ・マッチング制度」、
  「社内スポットワーク制度」
- 花粉症の根治療法、女性のヘルスケア（PMS,生理痛等）への対応
  のため、「オンライン診療サービス」の優待価格で利用できる環境を整備

具体的取り組み　5



その他の取り組み



- 当社主催の展示会（対面）にて、
  ライフスタイル・健康食品コーナー、健康経営推進についてパネルを設置
- 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
- 「禁煙スタートデー」の実施
  喫煙習慣を見直すきっかけづくりとして「禁煙スタートデー」と題した
  禁煙推進イベントを開催
- 「業務開始後１時間は原則禁煙」をルール化
- 非喫煙者に社内インセンティブ・ポイントを付与
- 社内インフルエンザ予防接種の実施
- 感染症対応BCPの見直しを実施
- 創業140周年企画として、『家庭用防災備蓄品セット』を
  制作。当社グループ社員・家族へ配布

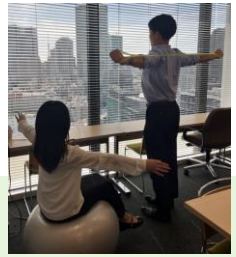


- 経営会議で保健師から社員の健康状態等に関する解説を実施
- 安全衛生委員会の定期開催
  （産業医による労働安全衛生に関する講話、
  人事・労働組合による健康課題の共有・健康施策共有）
- 救命救急の資格を持った講師による「AED講習」を実施
- リフレッシュルームにバランスボール等の健康器具の設置
- 全社のコミュニケーション促進に向け、
  サッカーワールドカップのパブリックビューイングを開催









健康関連数値

		2023年度	2024年度	2025年度	2028年度目標
予防	**定期健康診断受診率** ※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とする	100.0%	100.0%	100.0%	100% ★重点テーマ指標
	人間ドック受診率（40歳以上）	95.8%	96.1%	96.1%	
	人間ドック受診率（39歳以下）	75.5%	70.4%	73.3%	
	特定健康診査実施率	96.9%	96.6%	未確定	
	精密検査受診率	59.3%	58.3%	51.3%	
	二次検査受診率（法定項目のみ）	57.3%	63.3%	56.5%	80% ★重点テーマ指標
	特定保健指導実施率	70.6%	73.2%	未確定	
	ハイリスク者の保健指導継続率 ※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)	13.3%	6.9%	4.9%	
	ハイリスク者の治療継続率 ※2024年度受診勧奨対象者の 2025年４月～2025年６月の医療機関受診状況	23.1%	7.7%	20.0%	

		2023年度	2024年度	2025年度	2028年度目標
女性の健康増進	婦人科検診受診率（30歳以上）	81.9%	80.3%	73.2%	90% ★重点テーマ指標
	女性の健康課題等のセミナー受講率	83.8%	96.5%	96.9%	
健康維持・管理	喫煙率	19.2%	18.0%	18.1%	
	運動習慣者率	69.2%	69.2%	71.1%	80% ★重点テーマ指標
	肥満度割合	25.7%	26.5%	27.1%	23% ★重点テーマ指標
	法定項目　有所見者率	62.1%	61.9%	61.1%	
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	99.2%	99.4%	99.4%	
	高ストレス者率	12.1%	12.6%	12.5%	
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 ※　春・秋開催、全２回の参加者延べ人数	359名（※）	350名（※）	245名（※）	
	健康増進e-ラーニング受講率	96.6%	98.5%	96.9%	
	e-ラーニング満足度	4.96点 （※5点満点）	3.96点 （※5点満点）	3.97点 （※5点満点）	

		2023年度	2024年度	2025年度	2028年度目標
働きがいのある 職場環境の整備	年間総労働時間	2024時間	2044時間	2041時間	
	年次有給休暇取得率	59.2%	60.6%	61.5%	
	離職率	3.8%	3.8%	3.9%	4%以下を維持 ★KGI
	労働災害件数 ※通勤中の災害除く	2件	1件	1件	
パフォーマンス指標	アブセンティーイズム ※従業員一人当たりの欠勤・休職日数（年間、有給休暇除く）	1.35日	1.28日	1.91日	1日以下 ★KGI
	アブセンティーイズム　回答数・回答率 ※全従業員の勤怠データより集計	-	回答数：998名 回答率：100%	回答数：1005名 回答率：100%	
	プレゼンティーイズム　（損失割合） ※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）。	18.5%	18.4%	18.9%	15%以下 ★KGI
	プレゼンティーイズム　回答数・回答率 ※ストレスチェック対象者より集計	-	回答数：990名 回答率：99.4%	回答数：989名 回答率：99.4%	
	ワークエンゲージメント ※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）	2.4点 （※4点満点）	2.4点 （※4点満点）	2.4点 （※4点満点）	
	ワークエンゲージメント　回答数・回答率 ※ストレスチェック対象者より集計	-	回答数：990名 回答率：99.4%	回答数：989名 回答率：99.4%	
	エンゲージメント総合スコア ※エンゲージメントサーベイ結果より	64.8	65.4	65.1	67以上 ★KGI