

令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治ホールディングス株式会社

英文名：Meiji Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：明治グループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

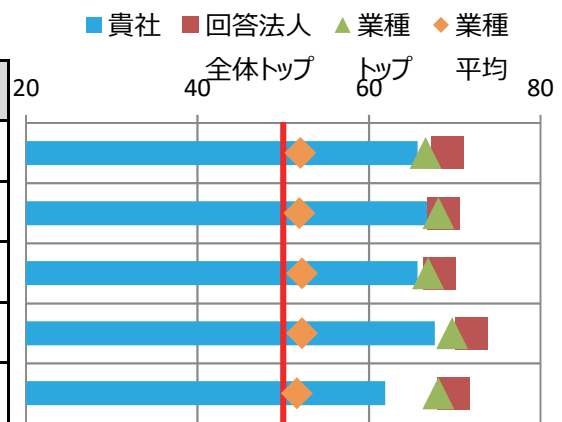
■総合順位：**1~50位** / **3869社中**

■総合評価：**65.7** ↑0.3 (前回偏差値 65.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.7	69.2	66.6	52.0
経営理念・方針	3	68.1	68.7	68.1	51.9
組織体制	2	65.7	68.3	66.9	52.2
制度・施策実行	2	67.7	71.9	69.7	52.2
評価・改善	3	61.9	69.9	68.1	51.6



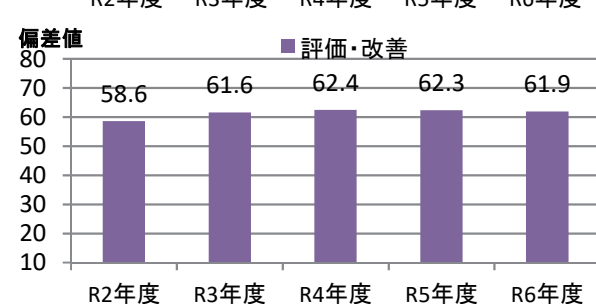
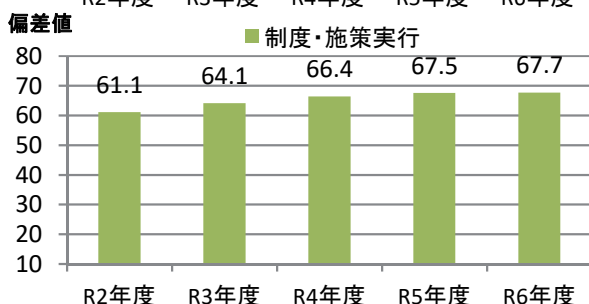
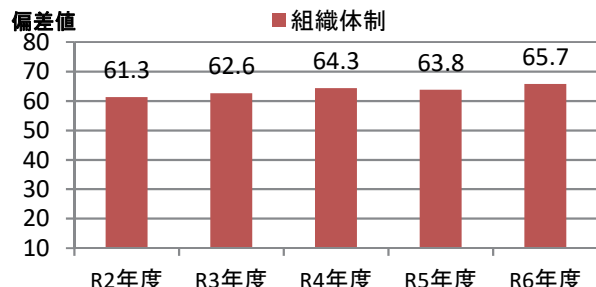
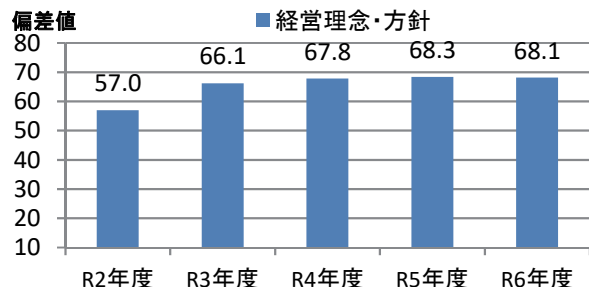
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

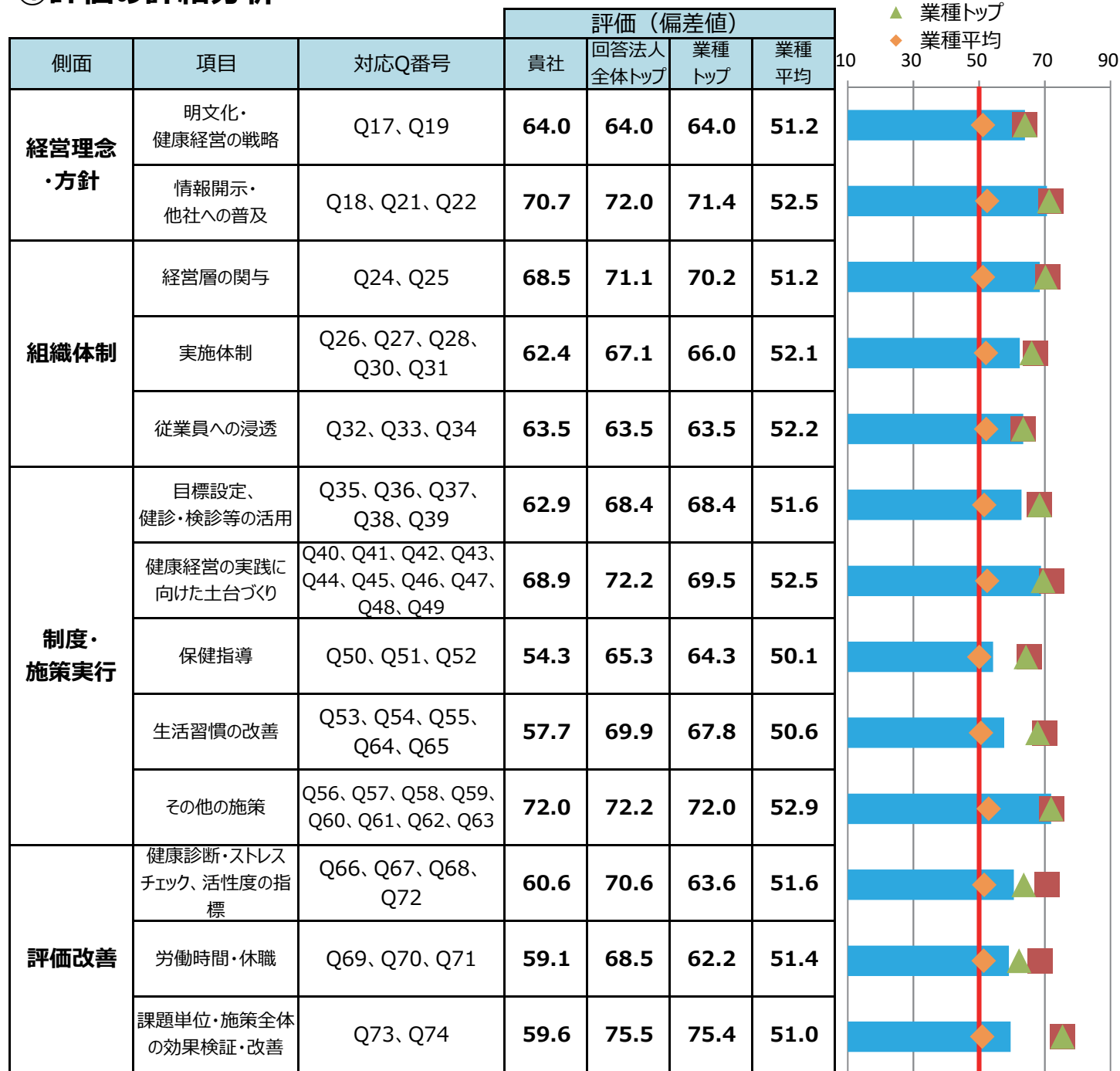
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総合順位	501~550位	51~100位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	59.2	63.7(↑4.5)	65.2(↑1.5)	65.4(↑0.2)	65.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	2523社	2869社	3169社	3520社	3869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>社員一人ひとりが各人の健康に対して責任を果たす高い意識を持ち、「健康にアイデアを」を体現する企業グループに相応しい、皆が心身ともに健康で生き活きと働ける組織風土を整えること。</p>		
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員各人が「健康にアイデアを」を体現する当事者としての自覚を持ち、自身の健康・生活習慣を自律的に管理・改善すると共に、周囲にも健康に資する働きかけを行うことで、会社全体に生き活きと働く組織風土が醸成されること。社員が心身共に健康な状態で、自らの力を最大限発揮できる環境を整える事で、生産性・エンゲージメントの高まり、さらには会社の成長まで繋げる好循環をつくること。</p>		
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	<p>①肥満基準該当者率（適正体重維持者率）</p> <p>②生産性の向上（アブセンティーズム、プレゼンティーズム）</p> <p>③エンゲージメント</p>	
	現状値	<p>現在値</p> <p>①肥満基準該当者率（適正体重維持者率）：65.4%</p> <p>②アブセンティーズム：0.51%</p>	目標値	<p>①肥満基準該当者率；毎年減少</p> <p>②アブセンティーズム：0.3以下を維持、プレゼンティーズム：15%</p> <p>③エンゲージメント：23年度スコアA、26年度検討中</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-		
	健康経営の実施により期待する効果			
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要		
	現状値		目標値	

※貴社が健康経営度調査Q17SQ4で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.meiji.com/sustainability/society_creation/talent/

※貴社が健康経営度調査Q18SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		a.アブセン ティーズム	○	○	○
	URL	https://www.meiji.com/sustainability/esg/?active-tab=tab-4			
b.プレゼン ティーズム	開示内容 該当に○	○	○	○	○
	URL	https://www.meiji.com/sustainability/esg/?active-tab=tab-4			
c.ワークエン ゲイジメント	開示内容 該当に○	○	○	○	○
	URL	https://www.meiji.com/sustainability/society_creation/talent/			

※貴社が健康経営度調査Q18SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
<a.取締役会>		
1	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針
2	○	従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果（スコアリングレポート内容を踏まえて議論するなど）
3	○	経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果（健康経営度調査フィードバックシート内容を踏まえて議論するなど）
4	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
5	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
6	○	保険者との連携
7		その他
<b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）>		
1	○	経営計画上での健康経営の位置づけや進捗の確認
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の推進に関する体制
4	○	従業員の業務パフォーマンス
5	○	従業員への健康経営の浸透度合い
6	○	保険者との連携
7		その他

■2023年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
	回数	回	回数	回
(a)取締役会	17	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q25、Q25SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2023年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.7	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■育児・介護に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
管理職への男性育児休業研修	○	全管理職の	46.9	%
従業員への介護研修	○	全従業員の	8.0	%
管理職への介護研修	○	全管理職の	46.9	%

■コミュニケーション促進

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	グループの社員で各製造拠点の名城・名所を清掃するお城清掃、本社周辺を清掃する街角クリーンデーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供している				
取組内容	Teams機能をグループで導入しており、社員のコミュニケーション促進ツールとして活用されている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%			

■食生活改善

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	栄養バランスの改善・朝食喫食率向上による生活習慣病の低減に向けて、食生活改善アプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.4	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供している				
取組内容	始業前の朝時間帯に限り、社員自ら選択した朝食メニューを無料で受け取ることが出来るサービスを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.1	%			

■運動習慣定着

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	日常的な運動を奨励するイベント（ウォーキング大会等）を開催している				
取組内容	運動習慣定着の為にウォーキング施策を実施。歩数に応じポイントが付与され、商品と交換することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.2	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得している				
取組内容	始業時の習慣的なラジオ体操の実施等の実績が評価を受け、スポーツエールカンパニーに認定されている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%			

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	90.1	%
管理職限定	○	全管理職の	98.3	%
限定しない	○	全従業員の	91.8	%

※貴社が健康経営度調査Q41SQ2、Q45SQ1、Q47SQ2、Q48SQ1・2、Q53SQ1・2、Q54SQ1・2、Q56で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.3	51.7	Q36、Q37、Q40、Q41、Q42、Q43、Q53、Q54、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	50.6	Q38、Q50、Q51、Q52、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	52.4	Q39、Q59、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	51.8	Q55、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.1	52.0	Q56、Q57
6	退職後の職場復帰、仕事と治療の両立	58.5	52.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.8	52.6	Q44、Q58、Q69、Q70
8	仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	69.0	52.9	Q45、Q46、Q47
9	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.3	Q48、Q72
10	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.9	54.0	Q63
11	従業員の喫煙率低下	57.5	50.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の喫煙率が世の中平均に比べて比較的高いことに加え、喫煙の有無と健康診断数値（生活習慣病に係る項目）との相関性が明らかであること、また、健康増進法（受動喫煙防止）の浸透・普及により世の中全般で禁煙への取り組みが進む状況に鑑み、「社員の健康増進と安心して働ける職場環境づくり」を目的とした禁煙促進による「喫煙率の低下」を全社課題として設定。
	効果検証結果	職場内喫煙所廃止、就業時間中禁煙、トップメッセージ(ポスター)掲示による意識行動変容促進に加え、社長名で禁煙を勧める手紙を喫煙者の自宅に送付したところ、禁煙プログラム参加者が前年2名から18名に増加。 生活習慣病予防および社員の生産性向上に「喫煙率の低下」が大きく影響すると考え、様々な禁煙施策を実施した結果、喫煙率は毎年改善し、2022年度19.5%から2023年度は16.9%まで低下した。しかし、生産性の一指標であるアブセンティーズムは、2022年度以降2年連続で悪化しており、喫煙が及ぼすリスクのがんへの影響も大きいと捉え、がん検診の受診勧奨強化を実施することとした。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員への意識調査の結果、多様な働き方の推進や、休日や就業時間について、期待度と満足度に大きなギャップがある状況が明らかとなったことから、業務効率化や働き方改革の推進による社員の生産性向上、および、社員が心身ともに健康で生き活きと働けるための環境整備として「ワークライフバランスの推進」を行うことを全社課題として設定。
	効果検証結果	①在宅勤務制度拡充、②労働時間管理徹底、③会議効率化を継続実施。長時間労働発生指標（60時間超延べ人数22年263名、23年148名）は改善した。 上記の通り、長時間労働者（月残業時間60時間以上）は改善傾向にあるものの、さらなる働く環境の改善に向けて、管理職に対し、①部下の長時間労働状況の随時通知 ②部下の健康ケアのアプローチ理解に向けたラインケア研修を強化（ラインケア受講率：22年89.1%→23年98.3%）。その結果、高ストレス者比率は22年度9.4%から23年度は9.1%と改善。社員エンゲージメントもBクラスを維持している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2025（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q18SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	(Q21 & Q21SQ1) or Q22	○
4 健康づくり責任者が役員以上	Q24	○
5 健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	Q25	○
6 産業医・保健師の関与	Q28	○
7 健保組合等保険者との協議・連携	Q30(a) & Q31	○
8 健康経営の具体的な推進計画	Q35	○
9 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q36(a)	○
10 ③受診勧奨に関する取り組み	Q37 or Q38	○
11 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q39(a)	○
12 ⑤管理職・従業員への教育	Q40(a) or Q40(b) or (Q41 & Q41SQ2(b))	○
13 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q44 & Q45 & Q47	○
14 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
15 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
16 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	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
17 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q53	○
18 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q54	○
19 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q56 & Q57	○
20 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q58	○
21 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q59	○
22 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
23 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
24 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
25 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
26 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
27 回答範囲が法人全体	Q2	○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4、6～8、24～28は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、5、29も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。