



デリア食品株式会社

キューピー・アヲハタ健康保険組合

“有終の美”を飾る 合併前にグループ7社が結束し 「金の認定」を取得


お話をうかがった方々



デリア食品(株)
管理本部人事部 部長 服部泰治さん
管理本部労務部 次長 片山威さん
同総務労務課 係長 金井明美さん
同総務労務課 藤原あかねさん
キューピー・アヲハタ健康保険組合
常務理事 立川直子さん
平山 匡史さん

デリア食品(株)は2025年12月に、(株)イシカリデリカ・(株)キタカミデリカ・(株)旬菜デリ・(株)セトデリカ・(株)ハンシンデリカ・(株)トスデリカと合併し、経営基盤の強化を図りました。それ以前の2024年に同社は健康優良企業「銀の認定」を取得し、健康経営に取り組み始めました。その翌年、合併を控えるなか、7社で「金の認定」を取得し「有終の美」を飾ろうと一致団結。キューピー・アヲハタ健康保険組合(以下、健保組合)や健康保険組合連合会東京連合会(以下、東京連合会)のサポートを受けながら厳しい認定基準をクリアし、見事「金の認定」の取得を果たしました。「金の認定」取得までの道のりやめざす姿についてうかがいました。

健康施策に遅れ 「銀の認定」を機に健康経営に本腰

 健康経営に取り組み始めた背景や「銀の認定」取得までについてお聞かせください。

服部：キューピーグループ全体で健康経営を推進しており、キューピー・アヲハタ健康保険組合が実施する生活習慣



Profile

デリア食品(株)

- 本社所在地：東京都調布市
- 事業内容：サラダ・惣菜、米飯、麺類、漬物、コミュニケーションフードの製造・販売
- 設立：1975年7月1日
- 従業員数：2,053名(社員706名、臨時従業員1,347名)(2025年12月)
- * 2023年12月に健康宣言。2025年12月にグループ各社をデリア食品に合併。




改善を呼びかける「ヘルスアップキャンペーン」やがん検診受診率向上等に取り組んでいます。デリア食品はキューピーグループのなかで比較的、従業員の平均年齢が高く、より健康に留意しなければいけないのですが、取り組みはしていたもののグループ内では遅れていました。そうした現状を改善しなければいけないと考えていたときに、健保組合から健康優良企業「銀の認定」の話がうかがい、外部機関に認められるかたちで健康経営に真剣に取り組んでいこうとなったのです。

そして、経営会議で健康経営や「銀の認定」について説明し、会社として取り組むことを決定。2023年12月に当社の竹中成人社長が健康宣言を行い、社内外に発信しました。そこには、キューピー全体で推進する取り組みを踏まえ、①がん検診受診率60%以上、②ヘルスアップキャンペーン参加率100%、③心と身体の健康づくり勉強会の実施が明記されました。

平山：経営会議で健康経営や「銀の認定」について説明するにあたって、健保組合は、理解を得るための材料とし

て医療費や健康課題等を示すデータを提供して支援しました。

服部：当社の中期経営計画のなかの人材戦略のひとつに従業員のエンゲージメントを高めるという項目があるのですが、その大前提として従業員が健康でなくてはならないという考えのもと、健康経営を人材戦略に紐づけて会社の方針として進めています。まずは、健康経営のための基盤づくりと位置づけて「銀の認定」の取得をめざし、2024年度（2023年12月～2024年11月）は健診受診率100%、ヘルスアップキャンペーンの参加率向上に取り組み、「銀の認定」を取得することができました。


 翌年には、グループ7社で「金の認定」を取得されました。取得までの道のりをお教えください。

片山：「金の認定」をめざすにあたっていちばん困ったのは、どうすれば取得できるのかがわからなかったことです。健保組合や東京連合会にご相談し、ご協力いただきながら取り組みを進めていきました。「金の認定」を取得するためには、①健診・重症化予防、②健康管理・安全衛生活動、③メンタルヘルス対策、④過重労働防止、⑤感染症予防対策、⑥健康経営の6分野16項目に取り組む必要があります。まず、項目一つひとつについて、何をすれば評価基準を達成できるのかを確認し、明確にしていきました。その際、確認シートを作成してデリアグループ各社、健保組合や東京連合会の方々も含めて関係者と共有し、取り組みができるレベルになるまで何度も質問・回答を繰り返しました。

服部：健康経営や「金の認定」の位置づけ、認定取得までのスケジュールなど、健康経営推進の核となる総務労務責任者が集まる会議で説明をしたり、勉強会を実施して、インプットを重ねることで、気運は高まっていきました。

片山：基本方針や計画等についてはデリア食品が最初に作成して、各社に展開することで、各社が確実に取り組みを進められるようにしました。また、「金の認定」を申請する前に一度、16項目について各社で自己採点をしていただきました。そして、点数の低いところは取り組みを見直し、具体的にどんな取り組みをすれば点数を上げられるか、改めて健保組合や東京連合会のみなさんにアドバイスをいただきました。

みんなで「金の認定」を取り有終の美を飾る

 合併を待たず、グループ7社で「金の認定」を取得することに決められた理由、想いをお聞かせください。

片山：「銀の認定」は取得することが目的ではないという




のが大きな理由で、この取り組みを途絶えさせてはいけなと、続けて「金の認定」に挑戦することにしました。キューピーグループ全体で推進していることでもありますし、もともと1社で取得する考えはなく、デリア食品が中心となって、デリアグループ7社で「金の認定」を取得するのだとトップも明言していましたので、しっかり意識合わせをして取り組みを進めました。継続することで風土になっていく、これこそが大事だと思っています。

服部：「銀の認定」でついた火を止めずに進めていきたいという思い、強い意志が皆にありました。合併によって会社がなくなるというのは寂しい面もあります。社名には地名が入っていて、それぞれに愛着があるはずですが、「みんなで金メダルを獲ろう」「有終の美を飾ろう」というのが皆の合言葉になっていましたね。デリアグループは「これをやるぞ」となったらともに力を合わせてやる。キューピーグループの社是「楽業偕悦(らくぎょうかいえつ)」*につながっていると思います。

また、この取り組みを中期経営計画の人材戦略に紐づけていることも当社の特徴のひとつといえるでしょう。健康経営を推進する関係者は一人ひとりの個人目標にも紐づいているので、それがモチベーションにもなっていると思います。

*高い志をもった仲間とともに、困難や苦しみを分かち合いながら事を成し遂げ喜びをともにする、という考え方

ヘルスアップキャンペーン参加率100% 医療費低下も

 目標に掲げられたヘルスアップキャンペーン参加率100%、がん検診受診率60%以上の達成に向けた取り組みや成果についてお聞かせください。

片山：健保組合が実施しているヘルスアップキャンペーンは参加率100%だけでなく、達成率90%以上をめざしました。

服部：2025年度の実績は、参加率は7社すべて100%、達成率は5社が90%以上を達成しています。

片山：2025年度の途中、グループ会社の参加率が芳しくないときに、竹中社長が各社社長に「しっかり進めてください」と念押しされました。社長自ら発信されることが推進の原動力になるのだと実感しました。

平山：デリア食品のヘルスアップキャンペーン参加率は、健康経営に取り組む以前は46%だったんですよ。組織として取り組む強さを感じます。これからもずっと参加率100%は続いていくのだと思います。

金井：デリア食品は達成率も重視しています。参加率を100%にした後、2週間に1回リマインドメールを送って、「やっていますか?」「入力してくださいね」など、健康行動の実践と実施状況の入力をプッシュしています。また、キャンペーンに登録してから1回もログインしていない人にメールを送信するなどして、実践を後押ししています。

藤原：私は昨年9月まで北海道のイシカリデリカで健康経営推進に携わっていました。従業員は年度初めに健康目標を提出するのですが、どうしても書いてくれない人には、直接本人のところへ行って、その場で書いてもらっています。

また、ヘルスアップキャンペーンは達成率に結構こだわって、達成率が低い人には、どうすれば達成できるかを一緒に考えて、できることを探って見つけていきました。

平山：がん検診受診率*については、健保組合から事業所へ毎月送付しています。事業所ごとのがん検診受診率のランキングを送付していたこともあります。

*3点セット検診（胃がん検査・便潜血検査・腹部超音波検査）、人間ドック、胃・大腸がん検診、腹部超音波検査のどれか1つでも受診していれば受診とカウント）

藤原：工場勤務だと時間的制約等でがん検診を受けるのが

難しいのですが、がん検診受診を促すため、病院を選択するだけで申し込める用紙を定期健診の時に配付するなど工夫をしています。

平山：イシカリデリカのがん検診受診率は2022年度8%だったのが、2024年度は69%になりました。医療費も下がってきています。

エンゲージメントを高め 働き続けたい職場づくりを推進

健康経営の取り組みの今後の展望についてお聞かせください

片山：昨年度は、毎月の労使協議会のなかで、健康経営の取り組みやヘルスアップキャンペーンについて説明したり、健康経営の話題を出すことを増やしました。それを全国拠点に展開していくことで、会話のなかで健康経営を理解してくれていると実感する場面が多くなりましたね。実感として、健康経営への理解は進んだと感じています。

また、昨年度は「治療と仕事の両立支援」の勉強会を、参加率100%をめざして実施しました。今後も従業員みなさんが困ったときに頼れる制度などの情報を、従業員みなさんがデリア食品をもっと好きになり、この会社で働き続けたいと思っていただけるようにしっかり発信していきたいと思っています。

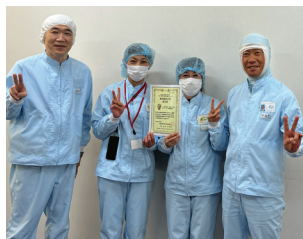
服部：合併して一つになっただけ、とは言わせない。一つになったからよかったのだと、そうしていくのだという強い思いが根底にあるのです。

片山：合併初年度の今年のテーマは「もっとデリア食品を知る、好きになる」。従業員のエンゲージメントをしっかりと高めるために、いろいろな制度も統一しましたし、それらをお伝えして、みなさんの安心につなげていきたいと考えています。そのために、勉強会を徹底的に行う予定です。

●西日本事業部 (ハンシンドリカ)



●首都圏事業部相模原 (旬菜デリカ)



●東北道事業部 (キタカミデリカ)



●北海道事業部 (イシカリデリカ)



●九州事業部 (トスデリカ)



●中部事業部 (セトデリカ)



●首都圏事業部昭島・青梅 (旬菜デリカ)



●首都圏事業部五霞 (旬菜デリカ)

