

よろこびがつなぐ世界へ



キリンビール 健康白書 2026



トップメッセージ



キリンビールは創業以来、いつの時代もお客様に新たな価値をお届けするためのチャレンジを続けてきました。

これからも、お客様価値の創造とお酒のイノベーションを通じて、世の中、お客様に喜んでいただき、人と社会に、つながるよろこびを届け続けていきたいと考えています。

その原動力となるのは、全従業員が「元気で、幸せ」であることです。一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと活躍し、幸せを実感できることこそが、お客様に新たな価値を届け続けるための基盤であると考えています。

すべての従業員が心身ともに良好なコンディションのもとで能力を最大限に発揮し、いきいきと働き続けられるよう、健康経営を重要な経営課題の一つとして位置付け、全社一丸となって推進します。

従業員一人ひとりが自らの健康を大切に考え、主体的に健康の維持・増進に取り組むことを基本とし、会社としてもその活動を力強く支援してまいります。

キリンビール株式会社 代表取締役社長

堀口 英樹 Horiguchi Hideki

トップメッセージ



変化が激しい時代において、新たな価値を生み出し続けるためには、従業員一人ひとりの創造力と挑戦する意欲が欠かせません。その前提となるのは、心身ともに良好なコンディションと、人と人との信頼に支えられた職場です。

自らの心と身体に目を向けて、良好な状態を保つこと。
仲間と率直に意見を交わし、多様な価値観に触れること。
そこで得た気づきをもとに新たな挑戦を重ね、その経験から学び続けること。

麒麟ビールでは、生活習慣の改善などの施策に加え、職場の一体感や相互支援の強化にも取り組んでいます。
これらはすべて、人と組織の可能性を最大限に引き出すためのものです。

従業員一人ひとりがいきいきと働ける状態は、組織の成長を支える原動力です。
「麒麟ビールで働きたい」「麒麟ビールで働きたい」と感じられる会社であるために、これからも健康経営を推進してまいります。

麒麟ビール株式会社 執行役員・人事総務部長

服部 大介 Hattori Daisuke

A background image showing two hands holding glasses of beer, clinking them together. The glasses are filled with a golden beer topped with white foam. The hands are positioned in the center of the frame. In the background, there are plates of food, including what looks like bread and a salad, on a table. The overall atmosphere is warm and social.

私たちキリンビールのありたい姿

お酒の未来を創造し、人と社会に、 つながるよろこびを届け続ける会社となる

人と人とのつながりと、そこで生まれる笑顔をつくってきたお酒。
これからも、世の中をつながるよろこびで満たしていくために。
人が集まり、生まれる笑顔を、一つでも多く未来へ。

KIRIN WAY

私たちが大切にしたい価値観

キリングroupがこれまで大切にしてきた価値観（3Values）と、イノベーションを次々と生み出すための行動指針（6Principles）です。

従業員一人ひとりが日々の活動の中で体現することで、キリンビールのありたい姿の実現を目指します。

私たちのValues（価値）



Pioneer with Innovation

先駆

自由な発想と遊び心を持って、先んじて世の中に新しい提案をし続けよう。



Consumer/ Patient at Heart

お客様本位／患者さん本位

お客様／患者さんを誰よりも理解し、生活者と社会の期待を超える価値を探索し続けよう。



Quality in Mind

品質本位

全ての仕事に誠実に向き合い、生活者と社会が期待する品質を提供し続けよう。

私たちのPrinciples（行動指針）



Be Aspirational

志を高く持つ

ワクワクする未来を描こう。
一人ひとりの高い志が未来を切り拓く。



Go to “Gemba”

Go to “ゲンバ”

事実を掴みに行こう。（＝3現主義）
すべての仕事の起点はお客様／患者さん、ゲンバにある。



Act First, Learn Fast

まず動き、失敗も学びに変える

変化や失敗を恐れず、一歩踏み出そう。
どんな結果にも、必ず学びがある。



Leap Beyond

枠を越える

思い切って外に飛び出そう！
越えた先に、まだ見ぬ世界が待っている。



Unite as One Team

違いを力に変える

一人ひとりの個性や違いを、大きな力に変えよう。一人で出来ないことも仲間とやれば、必ず出来る。



Commit to Winning

勝ちにこだわる

熱意を持って、結果にコミットしよう！
一人ひとりのこだわりが世の中に価値を創造する。

麒麟ビールにおける健康経営の基本方針

人と社会に「つながるよろこび」を
届け続けるために、従業員一人ひとりが、
日々健康でいきいきと働く状態を目指す

“

お酒の未来を創造し、人と社会に、つながるよろこびを届け続ける会社となる

私たち麒麟ビールは、このありたい姿を目指していきます。

その原動力は、私たち一人ひとりが「元気で、幸せに」働けることです。

”

健康経営の取り組み全体像

麒麟ビールでは、健康経営を通じて"従業員一人ひとりの幸せ"と"ありたい姿の実現"を目指しています。
そのためには、心身の健康、仕事への働きがい、仲間とのつながりを一人ひとりが実感できることが欠かせません。
会社はこうした状態を後押しする環境づくりを進めるとともに、従業員一人ひとりの主体的なアクションを促していきます。

取り組みテーマ

生産性と創造性を支え、チャレンジへの意欲を高める

一人ひとりのコンディション向上

- 1 フィジカル（身体）の健康
- 2 メンタル（心）の健康

成長の原動力を生みチャレンジへの行動を引き出す

いきいきと働ける職場環境づくり

- 3 仕事との“つながり” 仕事への主体的な姿勢
- 4 職場との“つながり” 互いに認め・支援する関係性

目指す姿に進むための原動力



チャレンジと成長の 好循環の創出

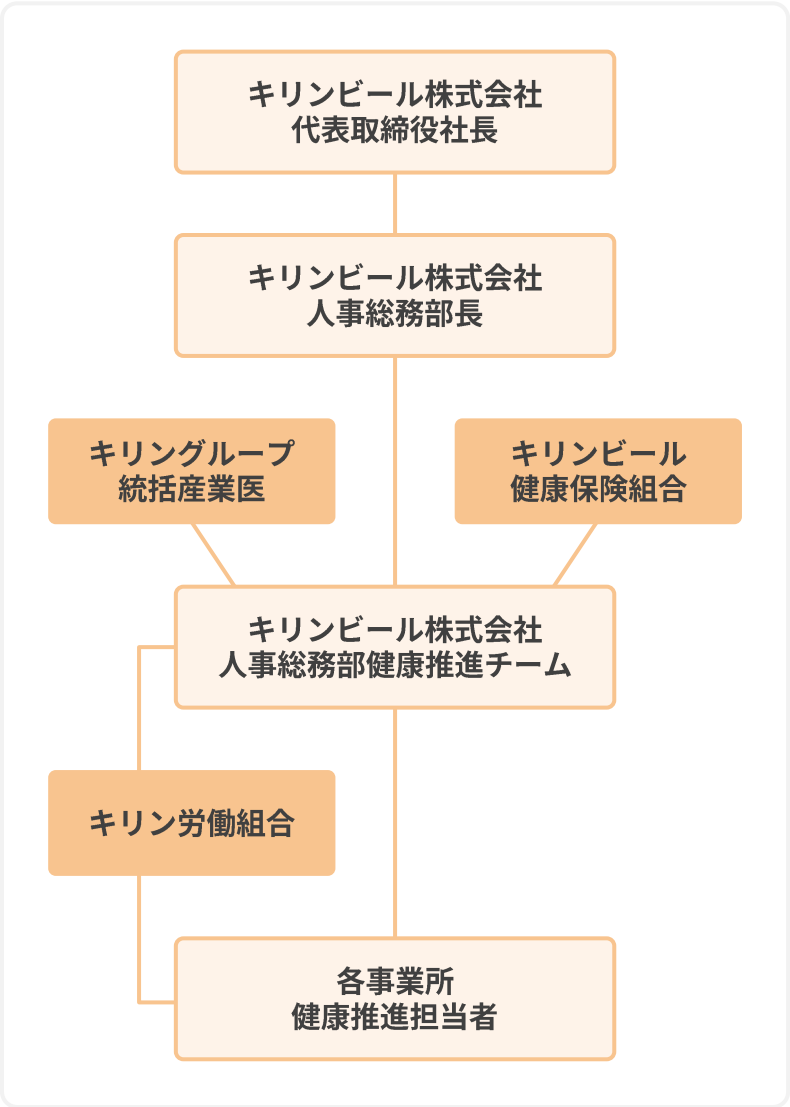
目指す姿

従業員一人ひとりの幸せと ありたい姿の実現

お酒の未来を創造し、人と社会に、
つながるよろこびを届け続ける会社となる

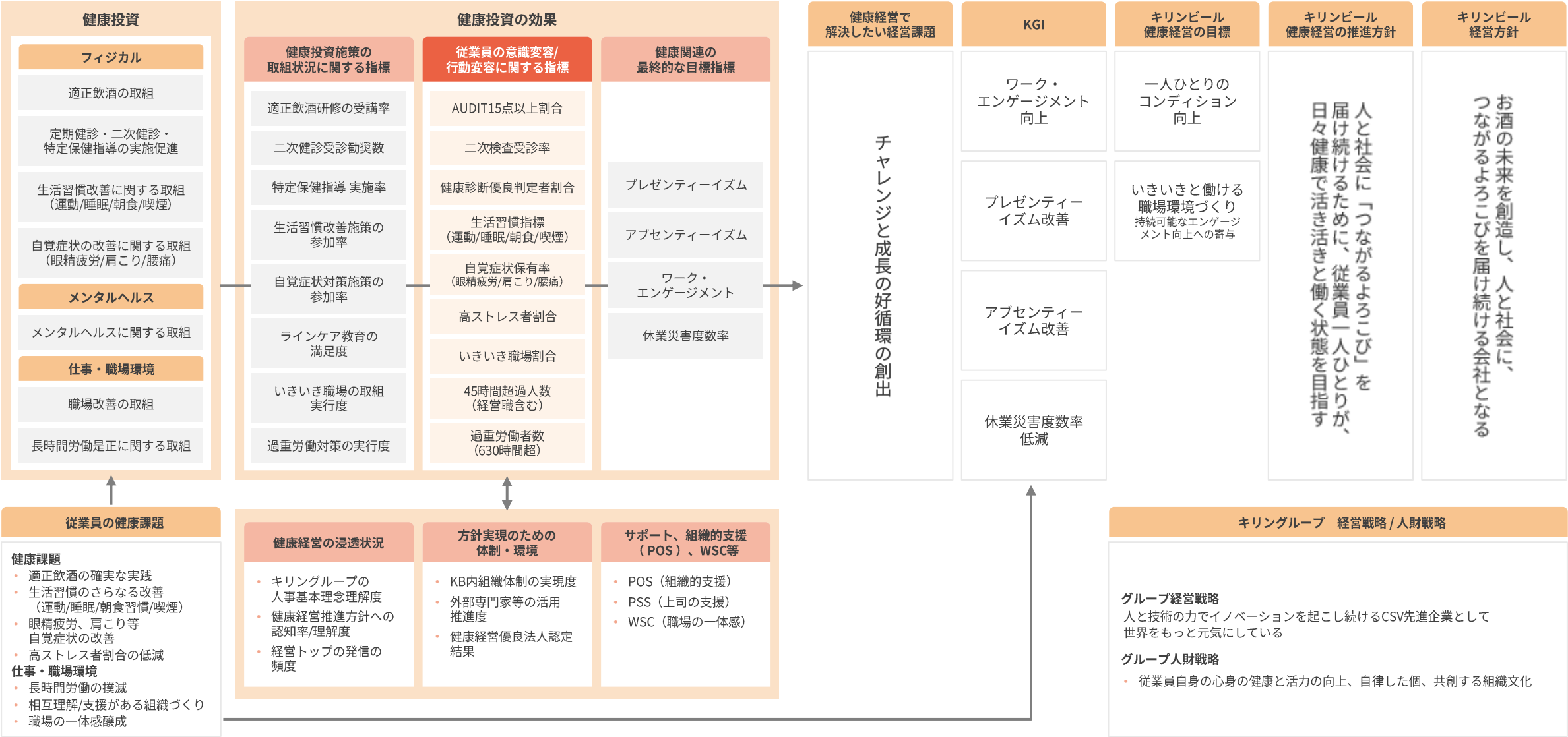
会社と従業員双方の取り組みを通じて一人ひとりのチャレンジへの意欲と行動を引き出し、
成長へとつながる好循環を創出していきます。

健康経営推進体制



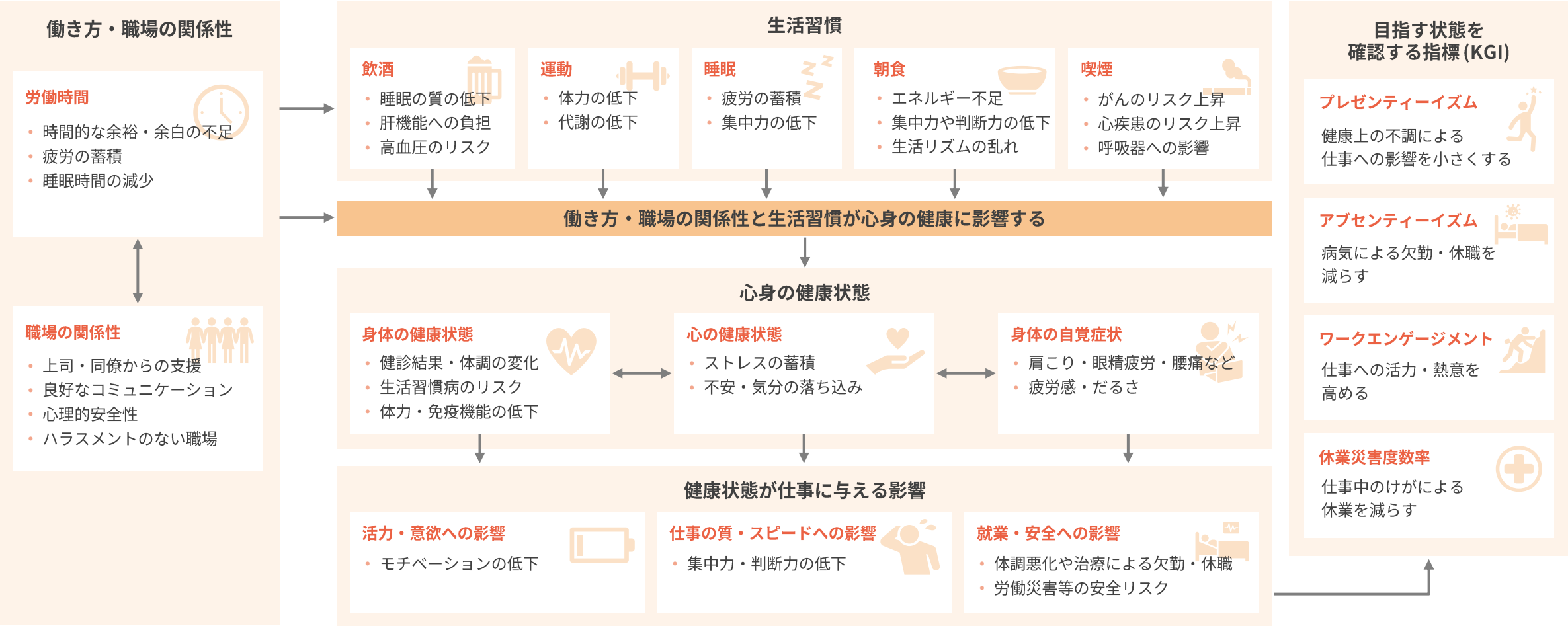
会議体	出席者	目的・内容
国内健康経営推進会議	- グループCHRO - グループ各社人事総務部長	健康経営に関する各種指標を可視化・モニタリングし、重点テーマを策定するとともに、取り組み状況を定期的に確認する
麒麟グループ健康経営推進担当者会議	- グループ各社健康経営推進担当者 - 健康保険組合	グループで取り組む重点テーマについて議論するほか、各社の取り組み状況や課題について意見交換を行う
健康管理事業推進委員会	- グループ各社健康経営推進担当者 - 健康保険組合	健保理事会の諮問機関として、保健事業のあり方を事業主と健保で協議する
麒麟ビール全社健康推進会議	- 社長 - 人事総務部長 - 全社経営層 - 健康推進チーム	麒麟ビール全社の健康経営方針・計画の討議と実行状況のレビューを行う
健康推進担当者会議	- 健康推進チーム - 各事業所健康推進担当者	麒麟ビール全社で取り組む重点テーマについて議論し、各場所の取り組み状況や課題について意見交換を行う
安全衛生委員会	- 統括安全衛生管理者 - 産業医 - 衛生管理者 - 健康推進担当者 - 労働組合	各場所の課題に応じた取り組みの協議や進捗確認を、産業医・労働組合と連携して行う

健康経営戦略マップ



キンビールの健康課題

心身ともに健康でいきいきと働くためには、労働時間や職場環境、日々の生活習慣など、さまざまな要因が相互に関係しています。
キンビールでは、心身の健康に関わる課題を整理し、個人の健康づくりと働き方・職場環境の改善の両面から取り組みを進めています。



取り組みトピックス | 適正飲酒



キリンビールは節度ある飲酒文化の醸成とこころ豊かな社会の実現を目指し、アルコールの有害摂取根絶に向けた活動“**DRINK FOR FUTURE**”に取り組んでいます。

人と人とのつながりと、
そこで生まれる笑顔をつくってきたお酒。
これからも、世の中をつなげるよろこびで満たしていくために。
キリンビールは、新しい飲み方を提案していきます。

飲む人も飲まない人も、一緒に楽しめる乾杯を。
ほどよいペースで、心地よい時を過ごせる一杯を。

一人ひとりに合った飲み方が、
自分の今日を、みんなの明日を、もっと豊かにしてくれるから。

人が集まり、生まれる笑顔を、一つでも多く未来へ。

未来に向けた責任
DRINK FOR FUTURE

アンバサダー制度と活動

酒類事業を営む責任として、飲酒による健康リスクの低減とアルコールの有害摂取根絶を目指し、お酒のある持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

お酒の価値とリスクを正しく理解し、自分の言葉で語り伝えられるよう、適正飲酒に関する研修を定期的実施するとともに、アンバサダー制度を設け、全従業員の認定取得を推進しています。



取り組みトピックス | 健康診断



定期健康診断の結果を活用し、「前年の自分と比べてどれだけ健康になれたか」を「健康改善度」としてスコア化する健康診断エンターテインメント「健診戦[®]」を実施しています。

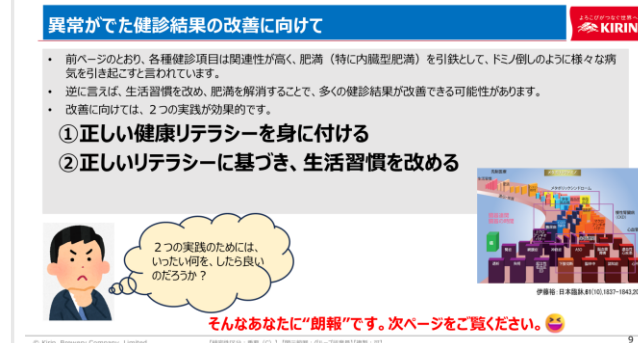
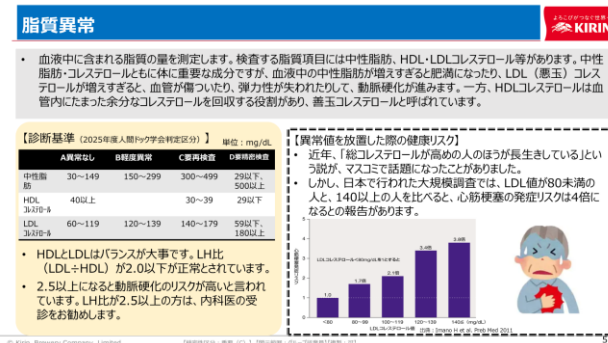
1年間で特に改善度の高かった従業員を表彰する取り組みで、従業員が自身の健康状態に関心を持ち、楽しみながら健康づくりに取り組むきっかけとなることを目指しており、現在は1,000名を超える従業員がエントリーしています。
また、健康診断をきっかけに行動変容につなげてもらうため、数値改善に向けたセミナーの開催や健康診断結果の見方をまとめたガイドの案内を行っています。



自身の数年の健康推移がわかる個人リザルトサイト

個人および全社ヘルスデータをビジュアライズ化し
健康改善成果を可視化

健康改善度に応じて、
優秀社員を表彰



※健診戦[®]は、博報堂DYホールディングスの登録商標です。

取り組みトピックス | 運動



毎年5月と11月に、kencomが実施するウォーキングイベント「みんなで歩活」への参加を推進しています。

仲間とチームを組み、歩数を競いながら楽しく運動習慣づくりに取り組めるイベントで、獲得したポイントを寄付することもできます。また、社長・副社長と同じチームで参加するメンバーの募集や、歩数の多かったチーム、メンバー同士で積極的に応援し合ったチームへの表彰などを通じて、運動習慣の促進に加え、社内交流の活性化にも取り組んでいます。

実際に、ある部署では労働組合と連携して参加を呼びかけた結果、参加率90%を超えました。

イベントを通じて、楽しみながら運動習慣づくりに取り組むきっかけとなるとともに、社内交流の活性化にもつながっています。



スニーカーBiz※

※ 本社のみ

運動習慣の改善に向けて、日常の行動を少しずつ変えるきっかけづくりとして、「スニーカーBiz」を実施しています。気軽に取り入れやすいウォーキングの機会を増やせるよう、通勤時にも歩きやすいスニーカーなどの着用を推奨し、従業員一人ひとりの健康を意識した選択を尊重する組織風土づくりに取り組んでいます。

取り組みトピックス | メンタルヘルス



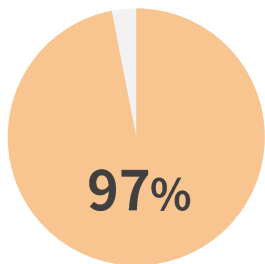
心の健康を保つため、全従業員を対象としたセルフケア研修やリーダー向けのラインケア研修を実施しています。また、ストレスチェックの実施と結果の活用を通じて、より良い職場環境づくりに取り組んでいます。

メンタルヘルスケア研修

ストレスに気づき、上手に付き合う方法を学ぶ機会として、全従業員を対象にセルフケア研修を実施しています。

また、2025年度からはすべてのリーダーを対象にラインケア研修を実施しており、メンバーの変化への気づきや適切な対応などの基本知識に加え、リーダー自身のセルフケアについても学びます。リーダー自身が心身の健康を保つことが、メンバーへの適切な支援や組織の活力向上につながると考えています。

2025年ラインケア研修受講率



リーダーを支える5つの余白

リーダーの余白を作る重要な問い

余白の種類	重要な問い	問いの意図・効果
① 時間的余白 時間そのものの ゆとりをつくる	1 これは本当に私がやるべきことだろうか？ (問る問い) 2 時間に追われずに仕事をするために 何を变えたと良いのか？ (段取る問い) 3 今、本当に急ぐ必要があるだろうか？	▶ 本当に自分がやるべき仕事を見極め、 やめる・減らす・任せるを考える ▶ 先に準備することで、直前対応を減らし、 時間に余裕を生む ▶ 緊急性に流されず、優先順位を見直し、 大切なことに集中する
② 認知的余白 視野や見方の ゆとりをつくる	4 他的見方はないだろうか？ 他部署なら？ メンバーなら？ 半年後ならどう考えるか？	▶ 思い込みを手放し、視野を広げることで、 より良い判断や選択ができる
③ 感情的余白 感情に飲み込まれず、 我えるゆとりをつくる	5 今の自分は何を感じているだろうか？ イライラ？ 不安？ 焦り？ 疲れ？	▶ 自分の感情に気づき、受け止め、 適切に流すことで、心の余裕を保つ
④ 判断的余白 一呼吸置いて、 考える時間をつくる	6 今、本当に決める必要があるだろうか？ 一呼吸置く・情報を集める・考えを整理する	▶ 急がなくてもよい判断を見極め、 立ち止まることで、より良い判断につながる
⑤ 関係性の余白 とらわれない見方で、 丁寧に関わる余裕をつくる	7 私はこの人を決めつけていないだろうか？ 本当は何が起きているのだろうか？	▶ 相手を決めつけず、その人を理解しようとする ことで、信頼関係と対話の質を高める

余白の作り方

取り組みトピックス | メンタルヘルス

ストレスチェック結果の活用

年1回実施するストレスチェックの集団分析結果を活用し、より良い組織づくりに取り組んでいます。

結果を通じてメンバーや組織の現状を把握し、リーダー自身がマネジメントを振り返る機会とするため、リーダー向けセミナーを実施しています。

セミナーでは、数値のみで評価するのではなく、その背景や要因を捉え、組織のありたい姿と照らし合わせながら、今後の職場改善に生かすための考え方を学びます。

また、集団分析で高ストレス傾向が認められた組織には、外部コンサルタントとの個別相談会を実施し、課題の深掘りから改善策の検討までを支援しています。

参考⑥アクションプランとは

SB AtWork

組織診断結果を活用した職場環境改善のためのアクションプランには大きく分けて2種類
日々の言動を変えることは明日からでも可能

改善アクション

組織として取り組む「施策」

管理職自身が取り組む「言動」

例)

➢ 1on1面談の導入
➢ 定例会議の議題や進め方、ルールの見直し
➢ シフト交代時の情報共有事項と方法の見直し
➢ 良い仕事の共有会の実施

例)

➢ メンバーの日々の良い仕事や努力へ感謝の言葉をかける
➢ メンバーからの相談を笑顔で歓迎する
➢ メンバーの相談に最後まで耳を傾ける
➢ メンバーに意見を求める

10

Type 1 職場の注意点

SB AtWork

ケースA：仕事の負担が過度で複合的ではないか

① 「仕事の量や質の負担」が高すぎないか（2.0ポイント未満目安）
② 「職場での対人関係の負担」「情緒的負担」「役割葛藤」などの負担も高く複合的な負担がないか
③ 結果的に「ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）」のデータが低く、私生活を充実させることができない状況ではないか

ケースB：ありたい姿になっているか

① データの背景や要因を説明できるか/再現性があるか
② 個々のメンバーとコミュニケーションがとれていて各々の状態を把握できているか
③ 「こんな組織を創りたい」という組織像と一致しているか/組織と個人の成長を促す次の挑戦的な課題は何か

ケースC：仕事の資源が低下傾向にないか

① 仕事の負担が高まる中で特に「上司や同僚からのサポート」が低下していないか

いい状態（働きがい）

低負荷・高サポート・高ウェルビーイング

高負荷・高サポート・低ウェルビーイング

高負荷・低サポート・低ウェルビーイング

低負荷・低サポート・高ウェルビーイング

16

15

取り組みトピックス | ヘルスリテラシーの向上

1Minute 1Action

従業員の健康に関する関心やニーズは一人ひとり異なります。そこで、それぞれが必要な情報に手軽にアクセスできるよう、動画配信サービス「1 Minute 1 Action」を導入しています。医師や有識者による幅広いジャンルの書籍の内容を約1分の動画にまとめ、すぐに実践できる行動を紹介しています。ヘルスリテラシーの向上を通じて、一人ひとりに合った健康づくりのきっかけとなることを目指しています。

※ ヘルスリテラシー：健康情報を正しく理解し、自身の健康づくりに活かす力



日常の中で無理なくできる運動や記録をあなたらしく、楽しみながら続けられるヘルスケアエンターテインメントアプリ「kencom」を導入しています。ウォーキングイベント「みんなで歩活」への参加のほか、健康診断結果の閲覧や健康情報の確認など、日々の健康管理に活用できます。



取り組みトピックス | 職場の関係性



麒麟ビールでは、従業員同士のつながりや相互理解を深める取り組みとして、
「**つながるよろこび実感Action**」を展開しています。

本施策は、全従業員が麒麟ビールのありたい姿への理解と共感を深めるとともに、お酒を通じた「つながるよろこび」を実感する機会として実施しています。（※本取り組みにおいて、飲酒は必須ではありません。）

料飲店施策 仲間と語り、未来を描こう

職場や部署を超えた仲間と料飲店に集い、お客様がお酒を楽しむ様子に触れながら対話を行います。

「お酒の未来を創造し、人と社会につながるよろこびを届け続ける」という麒麟ビールのありたい姿への理解を深めるとともに、自身の業務や職場でできることを考える機会となっています。



料飲店施策に参加した従業員の声



美味しい料理とビールを片手に、
部署を超えて楽しい時間を過ごすことができました！



一人でも多くのお客様につながるよろこびを感じていただけるよう、
それぞれの場所で頑張っていきたいです！



垣根のない社内のつながりに改めて温かさを感じ、
皆さんと協働して業務に励みたいと心新たにになりました！

KGI・KPI一覧

健康経営を進めるにあたり、当社では取り組みの成果を客観的に測るための指標として、
KGI（最終的に目指すゴールを示す指標）・KPI（KGIの達成度を測る中間指標）を設定しています。

KGI 最終的に目指すゴールを示す指標

指標	2024年	2025年
プレゼンティーイズム※2	63.06	63.35
アブセンティーイズム※3	1.23%	1.48%
ワークエンゲージメント※4	2.69	2.69
休業災害度数率（LTIR）※5	0.81	0.67

KGI

- ※1 従業員数：4,221名（2026年7月1日時点）
- ※2 WHO-HPQによる絶対的プレゼンティーイズム
- ※3 1か月以上の長期休職者の割合
- ※4 新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲージメントから算出
- ※5 年間のべ実労働時間数100万時間（従業員換算では約500人）に対しての、1日以上 の休業を伴う休業災害被災者数

KPI

- ※1 BMI・血圧・血糖値により判定
- ※2 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上実施している従業員の割合
- ※3 睡眠で休養が十分とれている従業員の割合
- ※4 朝食抜き3回/週以上の従業員の割合
- ※5 各指標の症状を感じている従業員の割合
- ※6 新職業性ストレス簡易調査票の職場の一体感/ワーク・エンゲージメントの2項目から算出
- ※7 月間の法定外労働時間、延べ人数で計算
- ※8 年間の法定外労働時間

KPI KGIの達成度を測る中間指標

カテゴリ	指標	2024年	2025年	カテゴリ	指標	2024年	2025年
適正飲酒	AUDIT 15点以上の割合	8.4%	7.8%	自覚症状※5	肩こり	32.8%	32.7%
	二次検査受診率	56.4%	56.5%		眼精疲労	33.0%	35.0%
健康診断	健康診断 優良判定者割合※1	49.1%	47.2%		腰痛	24.1%	24.8%
	運動習慣者率※2	31.8%	33.9%	メンタル ヘルス	高ストレス者割合	10.2%	10.4%
生活習慣	睡眠満足度※3	68.0%	68.4%		いきいき職場割合※6	77.5%	74.9%
	朝食欠食率※4	30.3%	30.1%	労働時間	45時間超過人数※7 （経営職含む）	1,793名	1,758名
	喫煙率	21.4%	22.1%		過重労働者数※8 （630時間超）	26名	11名

健康経営は「組織カルチャーの変革」ともいえる取り組みです。KGI・KPIを定めることで、健康経営の取り組みを一過性の活動で終わらせず、経営戦略の一環として継続的に成果を生み出す取り組みへと高めていきます。

よろこびがつなぐ世界へ

