



# Well-being Report 2023

三菱ケミカルグループ わたしたちの健康白書



MITSUBISHI  
CHEMICAL  
GROUP

Science.  
Value.  
Life.

三菱ケミカルグループ株式会社



## ご挨拶

私たち三菱ケミカルグループは、Purpose「革新的なソリューションで、人、社会、そして地球の心地よさが続いていくKAITEKIの実現をリードする」の実現を目指しています。

その原動力は従業員皆さん一人ひとりであり、会社として、多様な考えや特性を持った人材がそのポテンシャルを最大限発揮できる働きやすい環境づくりを様々な角度から進めているところです。

一人ひとりのパフォーマンス発揮の土台のひとつとして「健康」が重要であることは世界共通であり、各リージョンにおいて各々の状況（健康課題、政策や社会的要請等）に即して活動を行っています。

日本国内においては、2016年から「健康経営」の取り組みをスタートし、従業員皆さんが心身ともに健康でいきいきと働くことが、生産性と創造性を高め、企業価値を高めるという考え方で取り組んできました。この理念はこれからも変わることはなく、今後はOne Company, One Team の考え方の下、三菱ケミカルグループの健康経営として展開していきます。

推進にあたっては、自分の健康は自分でつくることを基本に、グループ共通の方針・プロセス・システムの下で、個々人の様々な状況に対して健康の側面からサポートする働きやすい環境づくりを目指します。

笑顔と活力にあふれた光景が三菱ケミカルグループのすべての職場に広がるよう、ともに歩んでいきましょう。

2023年8月  
チーフヒューマンリソースオフィサー  
平岡 朋代

# 健康的な生活習慣

生活習慣改善への取り組み

## 1. 健康づくり宣言

三菱ケミカルグループは、一人ひとりが、自分自身や職場の健康を意識し、どうすればより健康的にいきいき活力高く働くことができるかを考え、行動することを目的に、各自の目標設定シートの中で健康に関する目標設定を行い、定期的に振り返ることで、ヘルスリテラシーの向上に取り組めます。

## 2. コラボヘルス

健康保険組合と積極的に連携・協働(コラボヘルス)し、従業員や家族の健康に対する意識向上、健康づくりを効果的・効率的に推進します。

### 健康ポータルを開設

ICTを活用し、健診結果の閲覧および経年データ管理、健康リスク判定などの健康情報や、医療費通知といった医療情報をわかりやすく可視化、集約した健康ポータルを開設しました。

### 健康ポイントを導入 (インセンティブ制度)

各自の健康度を上げるための行動変容をサポートするため、新たに健康ポイント(インセンティブ制度)を導入し、モチベーションの維持や自発的な取り組みを促進しています。

これらの仕組みを順次、グループ会社など今まで未導入であった仲間たちとも共有し活用することにチャレンジします。

今後は、特定保健指導を活用することで生活習慣病を未然に防ぎ、健康保険組合と会社の双方がもつ健診結果データ等の共有による事後指導、さらに重症化予防対策として一定の基準値を設定し、各疾病の高リスク対象者に対する医療機関への受診勧奨を通して、一人ひとりの意識向上と行動変容を図ります。

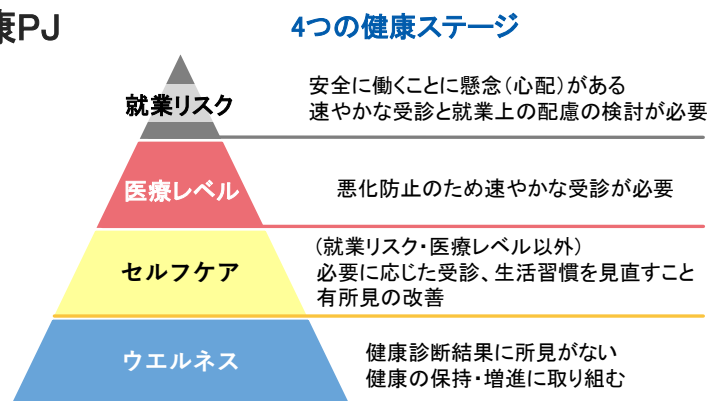
# 健康的な生活習慣

生活習慣改善への取り組み

## 3. 健診を活用した健康関連行動の促進

### 健診を活用したみんなの健康PJ

従業員一人ひとりが自分の健康状態を把握することで、自律的な健康行動の推進を図ることを目的とした取り組みです。健康診断結果を基に4つの健康ステージを設定し、このステージに合わせて従業員の健康行動を促進・支援しています。



### リスク層別の血圧管理プログラム

田辺三菱製薬グループは、血圧を基準とした健診事後管理を徹底し、就業中の脳心血管疾患発症を防ぐ目的で、「リスク層別の血圧管理プログラム」を実施しています。プログラム参加者には現在の治療状況を確認する調査を行い、必要に応じて産業医面談を実施するほか、血圧管理のための食事セミナーなどを実施しています。2021年度プログラム参加者において2022年度の血圧リスクの改善状況では、高リスク該当者が62.3%、中等リスク該当者が46.2%、低リスク該当者が55.5%の改善が認められました。

リスク層 高血圧治療ガイドライン 血圧分類	リスク第一層	リスク第二層	リスク第三層
	予後影響因子なし	●是正不可因子： 年齢65歳以上、男性 ●是正可能因子： 喫煙、脂質異常症	脳心血管病既往、非弁膜症 心房細動、糖尿病、蛋白尿のある慢性腎臓病のいずれか、または、リスク第二層因子が3つ以上ある
高血圧 130/80mmHg以上	低リスク	中等リスク	高リスク
I度 高血圧 140/90mmHg以上	低リスク	中等リスク	高リスク
II度 高血圧 160/100mmHg以上	中等リスク	高リスク	高リスク
III度 高血圧 180/110mmHg以上	高リスク	高リスク	高リスク

セミナー受講(任意)

血圧管理に対するアンケート、セミナー受講(必須)

・II度高血圧は、要医療判定にて、3回以上受診勧奨 ・III度高血圧は、就業措置基準超えにて、受診+産業医面談

# 健康的な生活習慣

生活習慣改善への取り組み

## 4. がん対策

がん対策推進企業アクション(厚生労働省委託事業)の推進パートナー企業として、がん教育、がん検診受診の費用補助および受診啓発に取り組んでおり、2022年度は、グループ全社員を対象にがん生涯教育として専門医に学ぶ講演会を実施しています。

また、田辺三菱製薬グループは、がん教育として、全従業員対象のがん予防eラーニングを実施しました(受講率2021年度92.7%、2022年度96.2%)。更には、がん検診の受診促進の取り組みとして、35歳以上の従業員を対象に人間ドックの定期健康診断への代替化を推進しています。

## 5. ウォーキングキャンペーン

健康保険組合と協働で従業員の健康維持・増進を目的にウォーキングキャンペーンを実施しています。日々の歩数はスマホアプリや自身のウェアラブルデバイスと連携するなど、身近なデバイスを活用して登録することも可能です。イベントには個人やチームでエントリーし、キャンペーン期間中に歩いた歩数に応じて賞品を獲得することができる仕組みとなっており、職場や家族等との交流・健康づくりのきっかけとしても活用しています。



## 6. 睡眠の質 向上支援

これまでの社内調査で、睡眠は自己満足度が比較的低い項目の一つであることがわかっています。2023年より開始した三菱ケミカルグループ統一の健康に関する社内定期調査により、従業員の睡眠状況や課題を可視化し、睡眠の質向上にむけた対策の検討を実施しています。



# こころの健康

## 1. メンタルヘルスケア

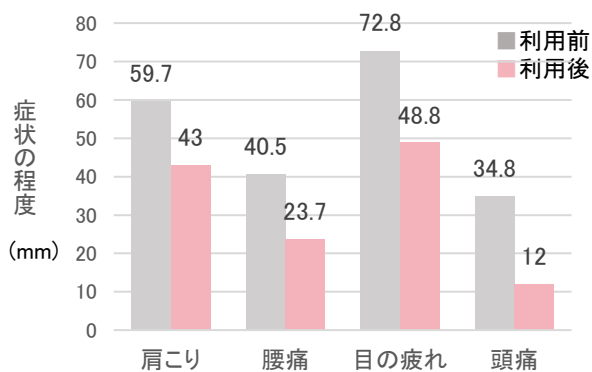
メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のため、セルフケアとして、全従業員を対象としたe-learningを実施し、ストレスとその対処について、気付きを促しています。また新入社員メンタルヘルス研修ではストレスについての基礎知識を学び、社内外の相談窓口を周知することで早めの対応を推奨しています。ラインケアでは、新任職位者を対象とした研修や全管理職対象のe-learningを実施し、マネージャー層の理解を深めています。さらに、いきいきと働くことができる職場をつくるために、ストレスチェックの組織分析結果をさまざまなサーベイ結果と多面的に照らし合わせて検証することで、本質的な課題を把握するよう努めています。また、これらの課題を各部門・関係会社の職場や人事担当者にフィードバックし、意見交換をすることで各職場の取り組みの強化につなげています。

### メンタル不調予防を行うプログラム(ポケットセラピスト)の導入

田辺三菱製薬グループは、ストレスチェックの結果、高ストレス者の中で特に慢性的な痛み(腰痛・肩こり・頭痛等)を持つ従業員に対し、身体的な痛みを緩和することによってメンタル不調を予防するプログラム(ポケットセラピスト)を導入しています。ポケットセラピストは肩こり・腰痛に関する最新の医学的エビデンスに基づき、完全パーソナルで慢性的な痛みの軽減、改善のために専門家が寄り添いながらサポートする3ヶ月間のオンラインプログラムです。プログラム導入によりメンタル不調の早期改善につなげています。

#### ポケットセラピスト効果判定レポート

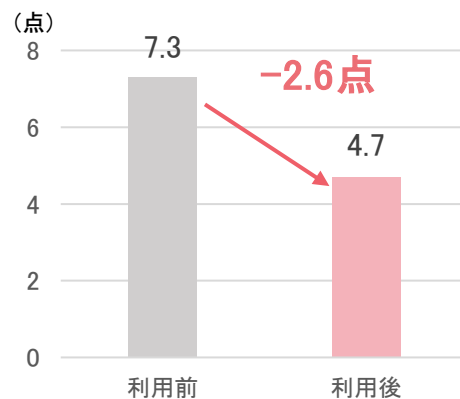
##### 各自覚症状の程度の変化 全利用者の平均



各症状の程度において、  
医学的に明らかな改善効果を認めた。

※数値が高いほど、症状が強い  
※ 10-15mm以上の差がある場合、医学的な効果あり

##### うつリスクスコアの変化



K6合計スコアにおいて、  
-2.6点という大幅な改善効果を認めた。

※K6の合計点を表記

出典: BackTech Inc.

# 働きやすい環境

## 1. 受動喫煙防止、禁煙への取り組み

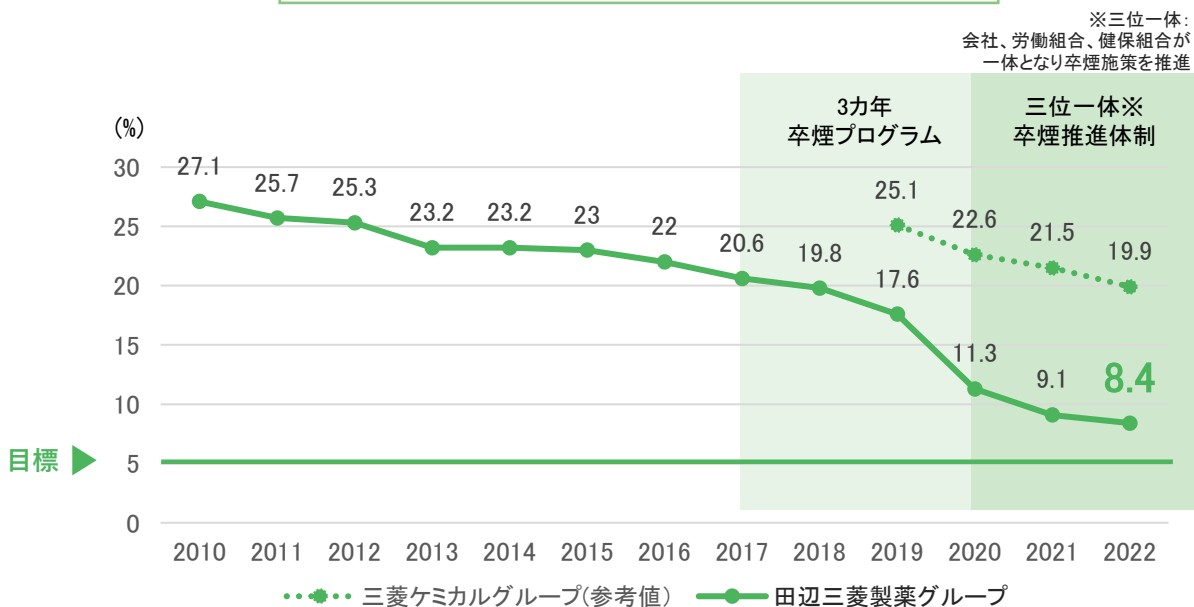
三菱ケミカルでは、すべての従業員が健康で安心して活躍できる職場をつくるため、2020年度より、本社・支社などを含む全事業所内において当社の従業員は就業時間内禁煙としました。併せて、社外や地域の方、家族の健康も考慮し、事業所外で働く場合も就業時間内は禁煙としています。現在はグループでも取り組みを拡大し、喫煙者・非喫煙者の理解や協力のもと就業環境における受動喫煙を大幅に減らすことができます。また、卒煙をめざす従業員向けに禁煙サポートサービスを利用した支援体制も整えており、喫煙率は徐々に低下しています。

田辺三菱製薬グループは、2017年度から「3カ年卒煙プログラム」として社内の禁煙を推進し、社内全時間禁煙、敷地内禁煙、就業時間中の喫煙の取り決めについて就業規則に明記してきました。2020年度からは会社、健康保険組合、労働組合が三位一体となった卒煙推進体制を構築し、労使共同での禁煙宣言や各組織のトップから禁煙推進メッセージの発信、非喫煙者（禁煙者含む）へのインセンティブ事業を展開しています。



また2021年度からは、卒煙成功者へのインタビュー記事を全社イントラで紹介や、禁煙をサポートしてくれるサポーターと共に禁煙に取り組む禁煙支援キャンペーンの実施など、様々な角度から喫煙率低下を図っています。これらの取り組みの結果、2022年度末の喫煙率は8.4%となりました。2023年度以降も喫煙率5%を目指し、各組織の強みを活かしながら一丸となって卒煙を推進していきます。

喫煙率（田辺三菱製薬グループ）



# 働きやすい環境

## 2. 女性の健康

「人を活かす経営」の一環として女性従業員のさらなる活躍を支援するとともに、女性従業員に限らず適正な評価、柔軟な働き方への意識を高め、今後も従業員一人ひとりがさまざまな形で活躍できる基盤づくりを推進していきます。

田辺三菱製薬グループは、全従業員を対象に女性の健康管理支援についての意識調査を実施し、女性従業員が抱える健康課題を可視化しました。その課題や社内制度について従業員の理解促進を図るために、2022年度上期は「女性の健康管理全般」、下期は「更年期障害」をテーマに健康セミナーを実施しました。

参加者はオンデマンド配信の視聴者も含め、のべ654名の参加があり、満足度調査では、5.0点満点中4.0点(上期)、4.2点(下期)という高い満足度が得られました。2023年度には三菱ケミカルグループ統一の社内調査を実施し、従業員の認識や課題状況を可視化した上で今後の施策等へ反映していきます。



## 3. 感染症対策

新型コロナウイルス感染症対策として、対策本部を設置し感染症防止対策・相談窓口の周知や社内ルールの策定、執務環境整備やワクチンの職域接種など、BCPの整備を行いました。こうした新興感染症を含む感染症に対して、従業員が感染症予防の正しい知識を身につけて安心感と自信をもって仕事ができるよう情報提供や教育を行いヘルスリテラシーの向上にも取り組んでいます。

田辺三菱製薬グループは、2020年度から全従業員対象の感染症e-learningを実施しており、受講率は2020年度は97.4%、2021年度は96.7%、2022年度は96.1%となっています。2022年度のe-learning受講者のうち93%が学んだ内容を「実践できる」と回答し、感染症対策の実践につなげています。





# 働きやすい環境

## 4. 治療と仕事の両立支援

三菱ケミカルは、これまでの充実した休業補償制度に加え、2021年より「治療のための短時間・短日数勤務制度」を導入しました。運用開始にあたり制度の利用マニュアル(治療と仕事の両立支援ハンドブック)を発行し、従業員に広く周知しています。また、関係者が連携して支援する環境づくり、気軽に相談できる支援体制の整備、さらには、治療と仕事の両立を可能とする組織風土を根づかせるための取り組みを行っています。一連の取り組みは、厚生労働省のポータルサイト(治療と仕事の両立支援ナビ)でも紹介されています。

2022年度は、治療と仕事の両立支援の組織風土醸成を目的として、がん経験をもつ従業員の講演会を開催しました。講演動画は社内ポータルサイトで公開し、場所と時間を限定せずに学習できる環境を提供しています。

このような治療と仕事の両立支援の観点から、民間プロジェクトの「がんアライ宣言・がんアライアワード」へのエントリーなど、積極的な取り組みをしており、オンラインがんサロンなど気軽に相談できる場なども提供しています。

田辺三菱製薬グループは、2018年より治療と仕事の両立支援制度である「短時間休暇」「治療休暇」を導入しました。社内イントラネットでの情報公開や両立支援ハンドブックを全従業員に配布するなどして社内での周知を進めました。現在では、がん治療や生殖補助医療などに制度が活用されています。さらに治療と仕事の両立支援制度の利用促進に向けて、がんe-learningや女性の健康管理セミナーの機会を設け、制度についての理解を深めるための活動を行っています。こうした、がんの予防からがんになっても働ける職場環境づくりの一貫した取り組みが評価され、がん対策推進企業アクションが選定する「がん対策推進優良企業」に3年連続で認定されました。

### がんアライ宣言



### がん対策推進優良企業



### 社内外の情報発信

#### 社内サイト 『治療と仕事の両立支援』



#### 厚生労働省ポータルサイト 『治療と仕事の両立支援ナビ』



三菱ケミカル株式会社  
「十分に治療に専念できる制度」と「治療と仕事の両立ができる柔軟な制度」を通して、従業員の治療、就業との両立まで、深く真剣に関わることを宣言

# 働きやすい環境

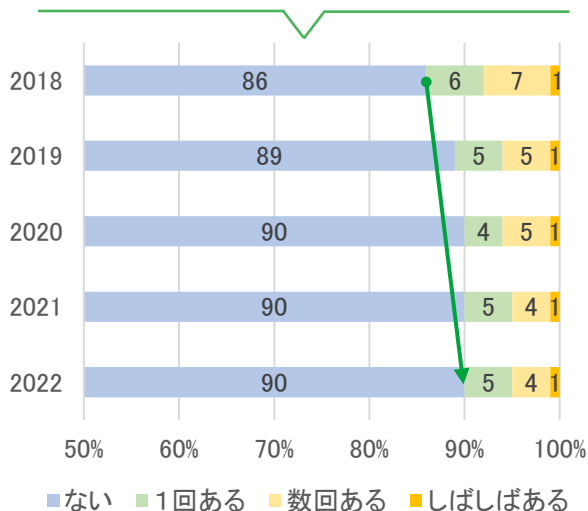
## 5. 人的要因に着目した労働災害対策およびエイジフレンドリー対応

三菱ケミカルは、国内および社内で分類上最も高頻度に発生しているものの一つである「転倒災害」に対して、設備改善、作業手順の見直し、各種教育などの従来からの対策に加えて、「人の運動機能」に着目した対策を進めています。

### 三菱ケミカルグループ体操・安全安心体カテスト

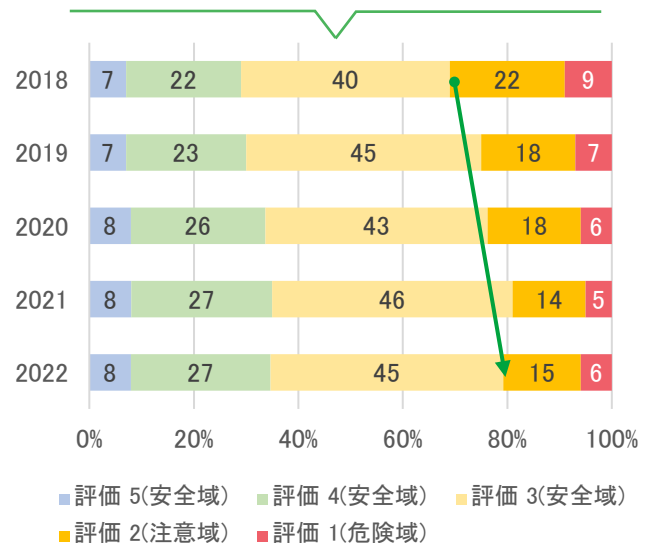
具体的には「三菱ケミカルグループ体操」で「転倒しにくい体づくり」を進め、「安全安心体カテスト」で「転倒リスク」の評価をしています。2017年度の取り組み開始以降、問診結果では過去1年間の転倒経験に年々減少傾向が見られ、体カテストの結果では転倒ハイリスク者の減少傾向が認められています。三菱ケミカルグループ体操はより効果を高めるため動画を見ながら実施する運用としており、各拠点でデジタルサイネージ導入等の環境整備も進んでいます。2020年度には体操動画などツールのグローバル化・ダイバーシティ対応を進め、国内外グループ会社への展開が進んでいます。(国内グループ会社拠点の約9割、中国・アジアエリアでは約7割の拠点が展開済み)テレワークが増えるなど働き方の変化が大きい中でも工夫しながら三菱ケミカルグループ体操を継続し、今後は三菱ケミカルグループ全体で、すべての年齢層で転倒しにくいからだづくりを図っていきます。

過去一年間の転倒経験者の割合



9割以上は「転倒していない」と回答

2ステップテスト スコア別人数割合



「評価2」以下の割合は減少傾向

# 生産性向上に向けた取り組み

三菱ケミカル及び田辺三菱製薬では、組織と人の活躍を最大化する取り組みの1つとして、時間外労働の削減や休息の確保などを通じた生産性向上に関する取り組みを行っています。2023年度は、組織単位での業種・業態・勤務形態などの特性差を考慮し、それぞれの課題に応じて各組織で取り組みを推進するとともに、労働時間管理や日常業務に関する考え方を示した“効率的な業務遂行ガイドライン”を日本国内のグループ会社に共通展開しています。

## 三菱ケミカルの取り組み

### 長時間労働解消・年次有給休暇取得率向上への取り組み

正確な労働時間の把握のため、勤怠システムに業務で使用するコンピューターのログオン・ログオフ時刻を記録し、勤務実態と申告する労働時間に乖離が生じないようにしています。所属長向けに適正な労働時間管理に関する説明会を実施するなどの啓発活動を通して、各部署が自発的な業務改善を行うことで時間外労働の削減につなげています。また、リフレッシュ休暇制度※1や計画年休※2の設定などにより、従業員が休暇を取得しやすくなるよう努めています。さらに従業員の自主的な社会貢献活動を支援するため、ボランティア休暇(年5日)、ドナー休暇(必要な日数)も設けています。



※1 リフレッシュ休暇制度: 年次有給休暇を連続して2日以上取得した場合、年次有給休暇取得日の翌営業日に付与する制度。年1日(ただし、当年4月1日時点の年齢が満20、25、30、35、40、45、50、55歳、60歳の場合は年3日以内)

※2 計画年休: 日勤者の年次有給休暇のうち、計画的に一斉取得する年休のこと。年3日以内

### 勤務時間インターバルの徹底

しっかりと休息を取り前日の疲労を翌日に持ち越さないため、また長時間労働による過労を原因とした健康リスクを回避するために「勤務時間インターバルガイドライン」を設定しています。従業員は終業から翌日始業までを11時間以上空けるよう努力することとし、勤務表でもインターバルが確保できているかどうかを簡単にチェックできるようにしています。



# 生産性向上に向けた取り組み

## 田辺三菱製薬(ファーマBG)の取り組み

「過度の長時間労働の防止」と「確実な休暇の取得」を中心として、以下2つのTM(タイムマネジメント)運動を展開しています。

### 長時間労働の削減(Time Management)

夜間早朝および休日の作業・メール送付の原則禁止、定時終業日の設定、長時間労働者の個別フォローや各拠点における労使での時間外労働状況確認などを実施し、年間360時間超の時間外労働者数の前年度比減を目指します。

### 適切な休息の確保(Time Making)

有給休暇取得率70%(15日)以上を目標に、一斉年休や有給休暇取得奨励日の設定、未取得者の個別フォローなどの取組を行っています。また従業員の健康維持の観点から、制度周知や勤務間インターバル取得促進等、様々な啓発を行っています。



# 三菱ケミカルグループ株式会社

100-8251 東京都千代田区丸の内1-1-1 パレスビル  
<https://www.mcgc.com>