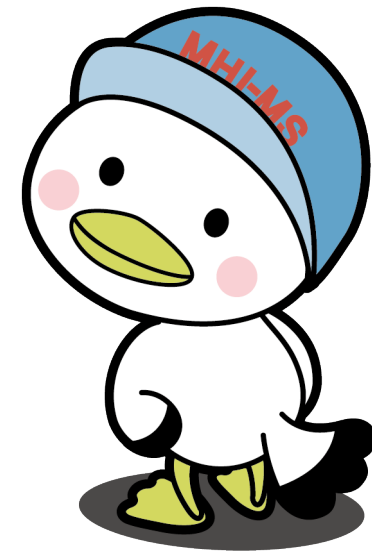


三菱重工機械システム株式会社

〔健康経営への取組み2024〕



健康経営宣言（方針）

当社は、社長の健康経営宣言の下、社員が働き甲斐を実感し心身ともに健康であることを重視した健康経営に取り組んでいます。

『安全安心第一とコンプライアンス徹底の
健幸職場づくり』

目指す姿

社員の皆さんとそのご家族が、ご自身の健康に関心を持ち、心身ともに健やかに、そして個人が尊重され、イキイキと働くことができる。

そんな職場環境づくりに全力で取り組み、事業を通して世界中の人々の生活及び社会に貢献します。



三菱重工グループ
健康経営宣言

三菱重工グループは、社員の皆さんと、そのご家族が
「健康で幸せであること：健幸」が全ての基本であると考えています。

皆さんが、ご自身の健康に関心を持ち、心身ともに健やかに、
そして個人が尊重され、イキイキと働くことができる。

そんな職場環境づくりに全力で取り組み、
事業を通して世界中の人々の生活及び
社会に貢献します。



安全安心第一とコンプライアンス徹底の**健幸職場**づくり

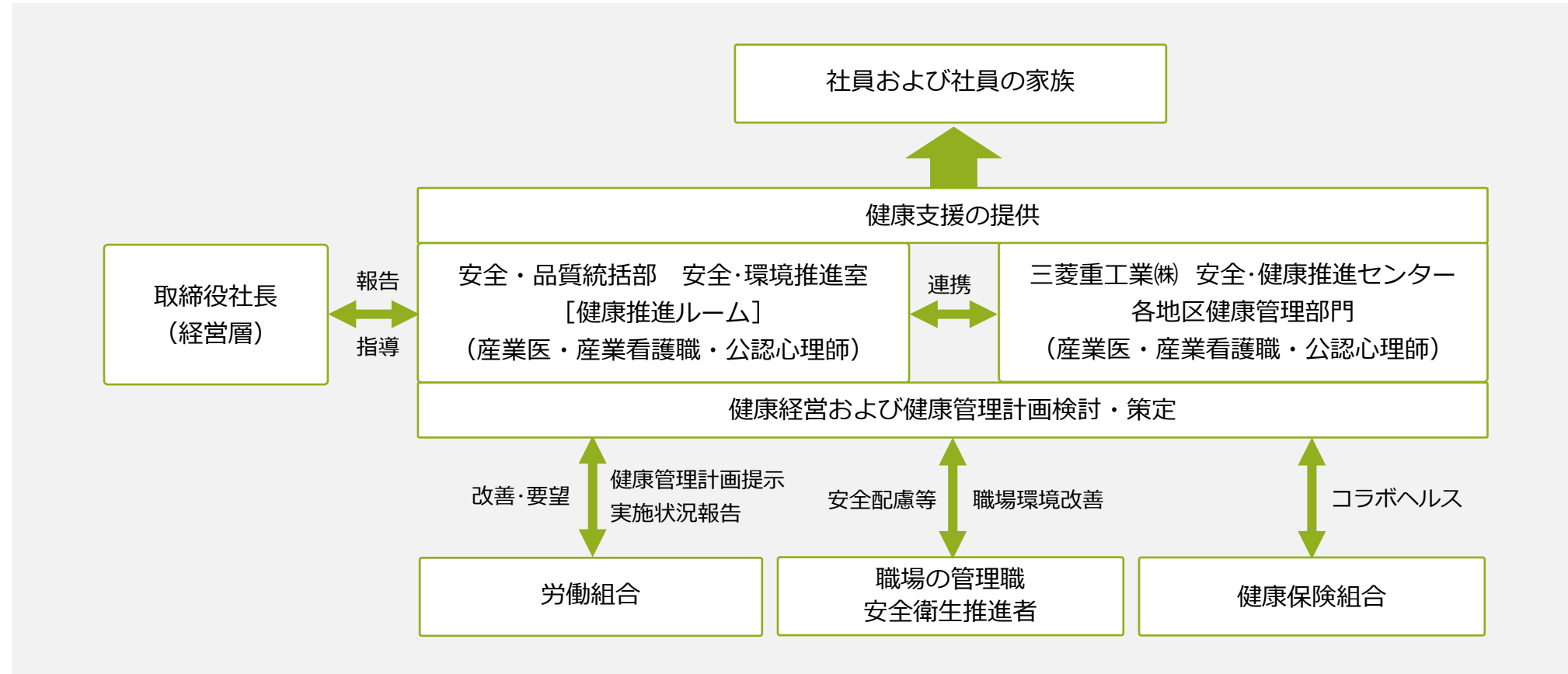
2024年度 経営方針より

三菱重工機械システム株式会社 代表取締役社長

小嶋 聡

健康推進体制

健康経営宣言の下、当社健康管理部門〔健康推進ルーム〕と三菱重工各地区の健康管理部門が、社内外の関係者（経営層、職場の管理者、安全衛生推進者、労働組合、健康保険組合等）と連携し、健康管理施策を策定し、社員および社員の家族の健康支援を行うことで、健康経営を推進しています。



Well-being戦略マップ

健康を大切にする職場風土を醸成し、全従業員が健幸でイキイキと働くことができる

「Well-being向上」



「イノベティブな企業」



「企業の持続的成長」

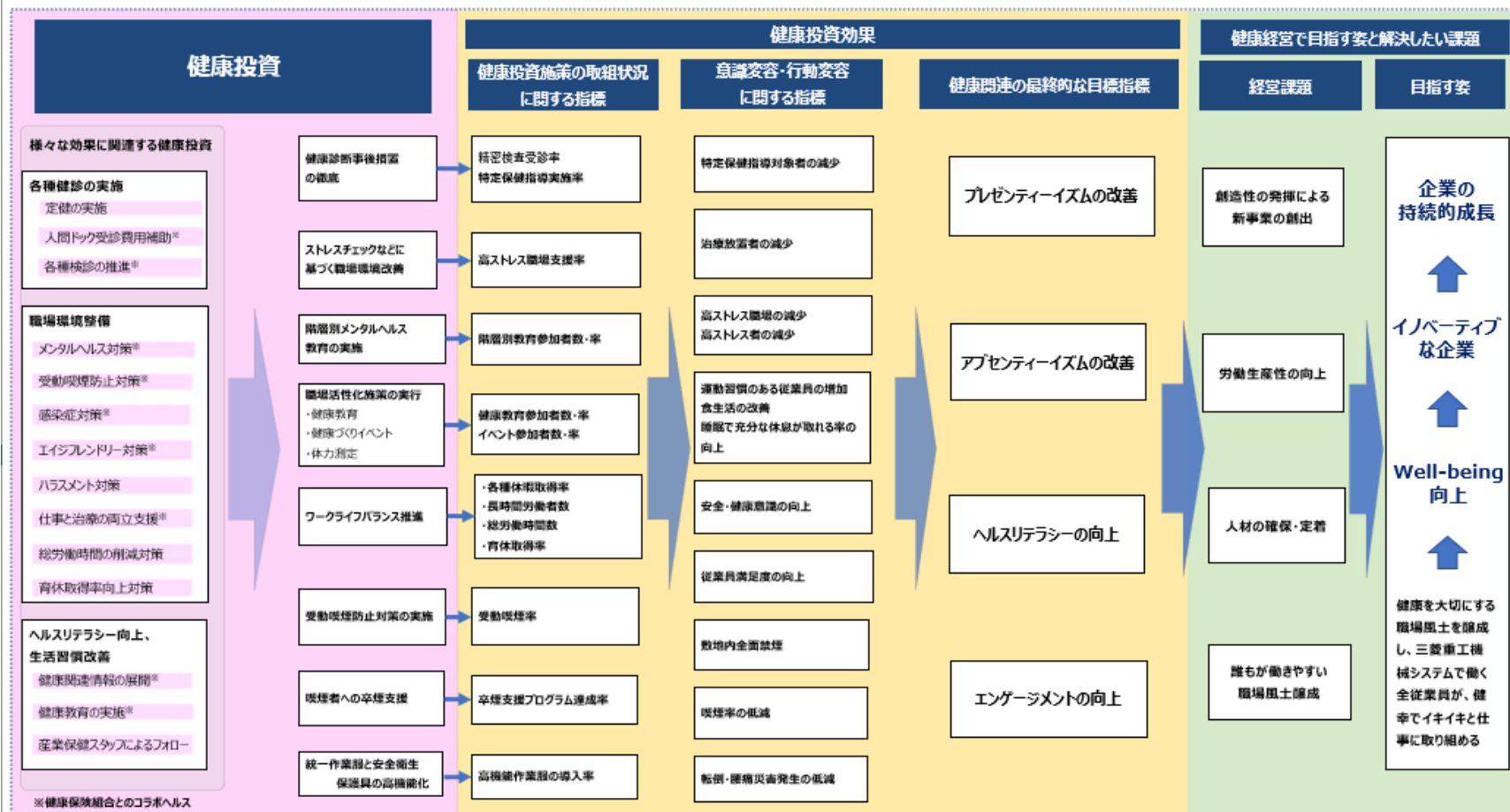
を目指すため、健康増進に向けた取組を推進するため、Well-being 戦略マップを策定しました。

【三菱重工機械システム Well-being 戦略マップ】

健康経営宣言

私たちは、社員の皆さんと、そのご家族が「健康で幸せであること：健幸」が全ての基本であると考えています。皆さんが、ご自身の健康に関心を持ち、心身ともに健やかで個人が尊重されイキイキと働くことができる。そんな職場環境づくりに全力で取組み、事業を通して世界中の人々の生活および社会に貢献します。

2024年10月1日
安全・品質統括部
安全・環境推進室



※健康保険組合とのコラボヘルス

- ・Well-being（ウェルビーイング）：個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念
- ・プレゼンティーズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態
- ・アブセンティーズム：病欠、病気休業
- ・ヘルスリテラシー：「健康や医療に関する正しい情報入手し、理解して活用する能力」のこと

引用：厚生労働省HP/厚生労働省保険局「コラボヘルスガイドライン」

MHIグループ健康経営モデル

Healthy Life, Happy Life

“健幸”生活はみんなの願い！



Wellness-Action

健康経営の推進を通じて、健やかで活力にあふれる社会に貢献できる人材育成を目的とした「Wellness-Action24-26」を策定し、重工グループの一員として具体的な活動を社内に展開しています。

健康診断事後措置の徹底

- 特定保健指導対象者減少に向けた取組み
 - ・ 特定保健指導を労働安全衛生法の事後措置の一環として実施
- 高血圧・糖尿病に特化した取組み強化
 - ・ 健康保険組合とタイアップした糖尿病重症化予防
 - ・ 産業医による教育実施（教育実施後のアーカイブ配信）
 - ・ 要保護基準該当者への受診指導100%

職場活性化施策の実施（健康教育、イベント）

- エイジフレンドリー施策（安全体力テスト及び健康教育）

項目/参加割合	2024		
50歳到達者、59歳到達者	81.3%		

- デンタルヘルス教育

項目/参加割合	2024		
希望者	0.3%		

- 女性の健康課題に関する施策

項目/参加割合	2024		
希望者	1.5%		

- がん予防教育

項目/参加割合	2024		
47歳到達者および希望者	2.2%		

Wellness-Action

健康経営の推進を通じて、健やかで活力にあふれる社会に貢献できる人材育成を目的とした「Wellness-Action24-26」を策定し、重工グループの一員として具体的な活動を社内に展開しています。

メンタルヘルス コンディショニング活動

■ ストレスチェックの実施

項目	2022	2023	2024	2026(目標)
ストレスチェック受検率	94.7%	95.3%	95.9%	96.0%

(育児休業者、病気休業者も分母に含む)

■ ストレスチェックなどに基づく職場環境改善

- ・ 高ストレス職場等への産業医ヒアリング及び、外部機関によるコーチング実施（7部門が受講/総合健康リスク110以上 8部門）

項目	2022	2023	2024	2026(目標)
ストレスチェック 高ストレス職場割合	7.6%	4.5% *1	4.3%	0.0%
ストレスチェック 高ストレス者割合	11.3%	6.0% *2	10.0%	8.8%以下

*1：「ストレス反応」の偏差値が45未満の組織を、組織数で除した値

*2：「ストレス反応」の偏差値が34.5未満の人、「ストレス反応」の偏差値が44.5未満かつ「ストレス原因と周囲からのサポート」の偏差値が34.1未満の人、の合計を受検者数で除した値

- 2022,2024の「高ストレス職場割合」は健康総合リスク120以上の組織を組織数で除した値。
「高ストレス者割合」は「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」
厚労省「素点換算表を用いる方法」に準拠

■ 産業医及び公認心理師によるメンタルヘルス教育実施

受講対象者	受講割合	備考
新入社員教育（自律神経ケア）[心理相談員]	94.1%	必須
ストレス耐性向上教育（認知行動療法）[産業医]	－	対面及び動画配信
新任管理者教育（メンタル不調の発生から回復プロセス）[心理相談員]	51.4%	任意
セルフケア教育[心理相談員]	－	動画配信（9回）
健康e-learning	－	2回

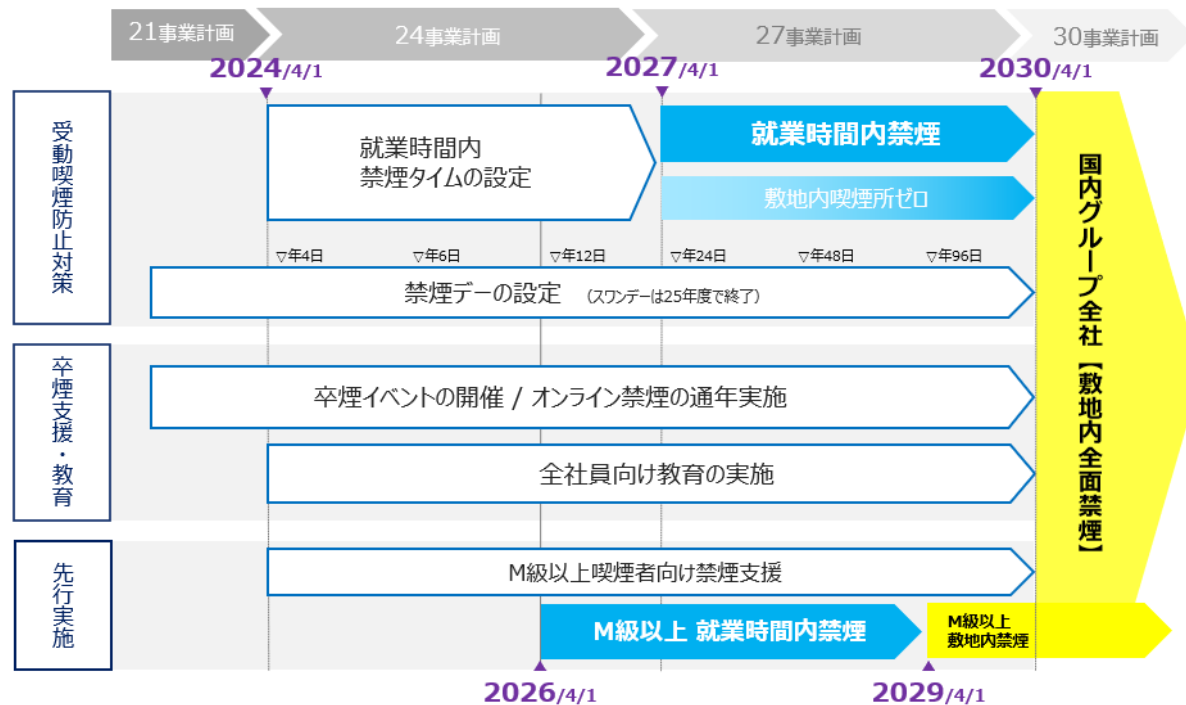
過重労働対策

- 時間外勤務時間80時間/月 超過者の面談・就業管理
 - ・ 産業医（産業保健スタッフ）による面談指導の実施
- 長時間時間外勤務者の削減施策
 - ・ 長時間時間外勤務者の対象者数削減施策の実施
（経営会議で削減施策及び目標労働時間を定例報告）
- 2026年3月末までの目標
 - ・ 社員一人平均年間総労働時間「2,000時間未満」

スモークフリープロジェクト（喫煙対策）

■ 社員の健康増進及び受動喫煙防止

- ・ 卒煙イベントの開催及び費用補助
- ・ 禁煙デーの設置（2024年度は4日/年）
- ・ 禁煙タイムの設置（2024年度は2時間/日）
- ・ 2027年4月1日 就業時間内禁煙
- ・ 2030年4月1日 敷地内全面禁煙（三菱重工 国内グループ会社）



■ 高喫煙職場への禁煙健康指導

- ・ 高喫煙職場の喫煙者に動画配信

項目	2022	2023	2024
動画閲覧割合	—	67.5%	85.7%

■ 卒煙チャレンジ

項目	2022	2023	2024
参加者数	1名	6名	4名
達成者数	0名	3名	3名

主な指標の実績

項目	2022	2023	2024	目標KPI (2027/3/末)
新規休業日数率 (メンタル不調者)	—	0.22	0.15	0.12以下[2030年度]
傷病休業日数率	1.22	0.89	0.91	0.74以下
特定保健指導 初回実施率	—	—	—	(2025年度より個社で管理)
特定保健指導 完了率	—	—	—	(2025年度より個社で管理)
特定保健指導 対象者率	—	—	—	(2025年度より個社で管理)
高血圧 治療中率	87.9%	85.2%	89.4%	89.4%以上
高血圧 コントロール率	62.1%	58.3%	66.4%	65%以上
糖尿病 治療中率	77.7%	78.8%	81.2%	81.2%以上
糖尿病 コントロール率	33.0%	26.5%	27.4%	40%以上
糖尿病重症化予防プログラム参加率	6.9%	7.8%	—	10%以上
血圧・血糖・脂質の治療放置群該当率	4.1%	5.1%	3.9%	5.1%以下
定期健康診断受診率	98.8%	99.4%	99.0%	100%
健康診断結果に基づく健康要保護該当率	0.45%	0.24%	0.35%	0.24%以下
定期健康診断後の精密検査受診率	43.0%	35.1%	37.5%	50%以上
適切な運動習慣を有する率	16.2%	16.3%	28.0%	35%以上
適切な食事習慣を有する率	46.3%	43.1%	45.6%	75%以上
睡眠で休養が十分とれている率	66.1%	65.8%	66.8%	75%以上
喫煙率	25.0%	24.6%	24.5%	20%以下
オンライン卒煙プログラム・卒煙成功率	0.0%	50.0%	75.0%	65%以上

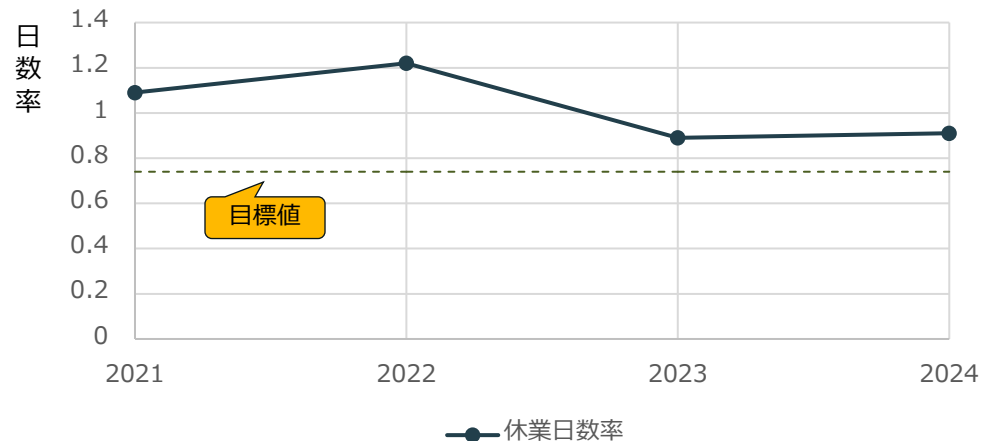
Well-being戦略マップにおける指標の実績

項目		2022	2023	2024
プレゼンティーズムの改善		—	—	20.2%
アブセンティーズムの改善	日数率	1.22 *1	0.89	0.91
	件数率	7.00 *1	3.67	3.55
ヘルスリテラシーの向上		67.3%	67.7%	57.9% *2
ワーク・エンゲージメントの向上		57.0%	(未実施)	60.0%

*1 新型コロナ罹患者による影響あり

*2 24年度より問診内容変更

健康事由による傷病休業日数率の推移



【各数値の算出方法】

- プレゼンティーズム：
「心身共に不調がないベストな状態の時に発揮できるあなたの仕事のパフォーマンスを100とした時、最近1カ月間のあなたの仕事のパフォーマンスはどのくらいですか。0～100までの数値でお答えください。」の問いに対する回答において、全回答社員の平均値を100から引いた値【SPQ東大1項目版】
- アブセンティーズム：
日数率：従業員の1年間の労働延べ日数のうち、連続4日以上（所定休日は除く）の傷病休業延べ日数の割合
件数率：従業員のうち、休業期間が連続4日以上（所定休日は除く）休業した者の1年間の件数（年間で初回休業を1件とし、復職後2か月以上経過して再度、同一傷病で休業した場合は再度初回休業としてカウント）割合
- ヘルスリテラシー：
ブレスローの7つの健康習慣に留意して実施している項目が4つ以上の人の割合
- ワーク・エンゲージメント：
社員意識調査の中で「私は求められている以上に仕事に取り組もうと思う」という質問の肯定回答率（非常にそう思う、そう思うと回答した割合）
- 傷病休業日数率：
$$\frac{\text{稼働4日以上の休業日数累計（有給休暇含む）}}{\text{（年間労働日数} \times \text{平均労働者数）}} \times 100$$

健康促進に関する取組み事例

経営トップの取組み

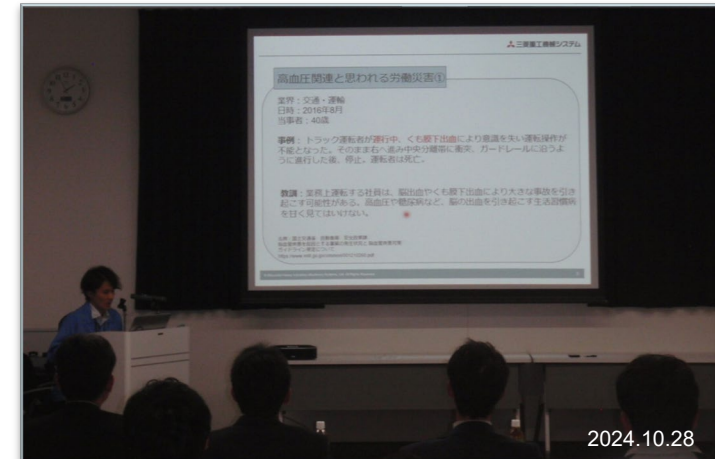
- 社長自ら健康保持・増進活動を実施し、社内へ発信
 - ・「ツール・ド・東北2024」参加
 - ・「神戸マラソン」参加 等



ビジネスパートナー（取引先）への健康支援

- ビジネスパートナーとの安全大会の1枠として、「高血圧による労働災害～未然防止の重要性～」について当社産業医の健康講話を実施

参加ビジネスパートナー数	アンケート満足度
8社	93% (非常に良い、とても良い)



現地工事での健康支援

■産業医の現地訪問

- ・ 現地の作業環境や作業姿勢などについてアドバイスを実施
- ・ 出張者の健康状態やメンタル面でのケアを実施



2024.06.25 現地事務所（京都）

その他の健康・疾病予防に関する取組み

■疾病予防

- ・ 毎年のインフルエンザ予防接種と費用補助

■健康に関する情報提供、日々の記録登録など

- ・ Pep Upの活用推進

三菱重工機械システム