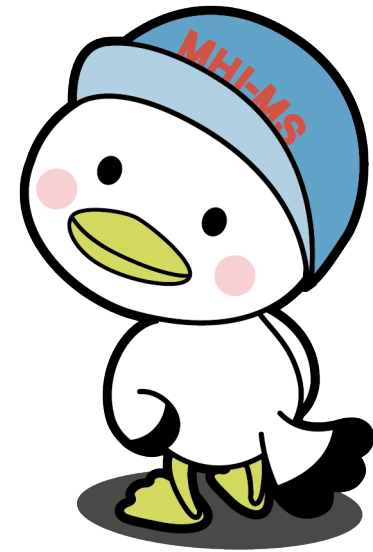


三菱重工機械システム株式会社

〔健康経営への取組み2025〕



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』

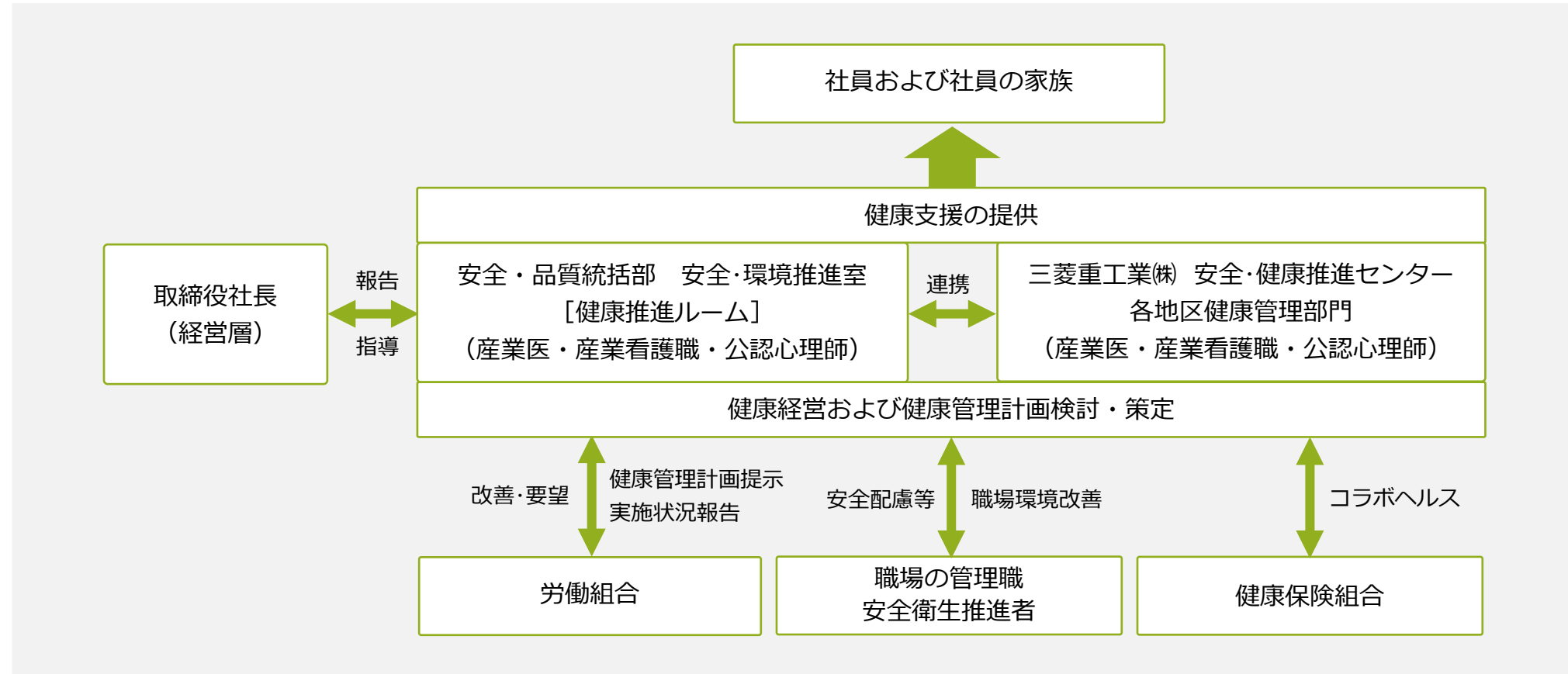
目指す姿

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。

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、**全社員**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みを推進するため、Well-being 戦略マップを策定しました。

【三菱重工グループ Well-being 戦略マップ】

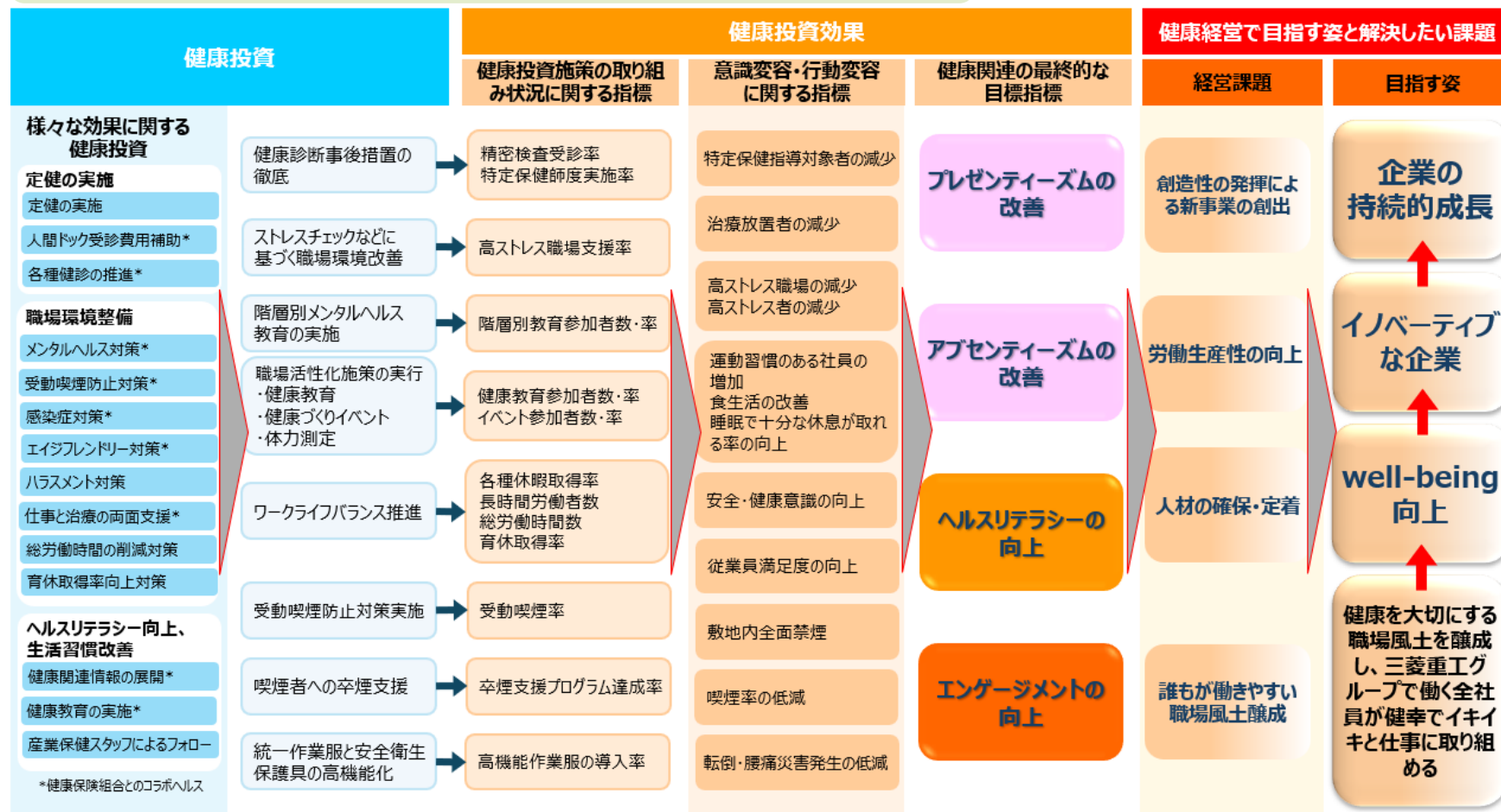
健康経営宣言

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。



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

三菱重工機械システム 安全・品質統括部 安全・環境推進室



・Well-being（ウェルビーイング）：個人の権利や自己実現が保証され、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
 ・ヘルスリテラシー「健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力」のこと
 ・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
 引用：厚生労働省HP/厚生労働省保健局「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！



当社の重点項目・KGI

重点項目		目標値（KGI）	達成目標年度
プレゼンティーズムの改善	要保護者率	ゼロ	2030年
	SPQ*	15%未満	
アブセンティーズムの改善	件数率	3.50未満	2030年
	日数率	0.74未満	
ヘルスリテラシーの向上		70%以上	2030年
エンゲージメントの向上		55.5%以上	2030年



実績		
2023	2024	2025
0.15%	0.10%	0.10%
—	20.2% (測定人数2,008名, 回答率:95.9%)	19.9% (測定人数2,005名, 回答率:96.8%)
3.67 (測定人数1,990名, 回答率:100%)	3.55 (測定人数2,000名, 回答率:100%)	3.80 (測定人数2,000名, 回答率:100%)
0.89 (測定人数1,990名, 回答率:100%)	0.91 (測定人数2,000名, 回答率:100%)	0.88 (測定人数2,000名, 回答率:100%)
67.7%	57.9% (問診内容変更)	53.3%
(未実施)	60.0% (測定人数1,961名, 回答率:89.3%)	53.0% (測定人数2,005名, 回答率:96.8%)

【各数値の算出方法】

- プレゼンティーズム：
要保護者率：生活習慣病（高血圧、Ⅱ型糖尿病、高尿酸）のコントロール不良により就業制限をかけ、経過を観る必要がある社員の割合
SPQ：「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：
件数率：社員のうち、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（年間での初回休業を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
日数率：社員の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
- ヘルスリテラシー：
ブレスローの7つの健康習慣（①喫煙をしない②飲酒は適量、またはしない③定期的に運動をする④適正体重を保つ⑤7～8時間の睡眠をとる⑥毎日朝食をとる⑦不必要な間食をしない）に留意して実施している項目が4つ以上の人の割合
- エンゲージメント：
2024: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）
2025:新職業性ストレス簡易調査票で「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」の質問の肯定回答率（そうだ、まあそうだ と回答した割合）

Wellness-Action

健康経営の推進を通じて、健やかで活力があり、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事後措置100%

■ 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	2025	
50歳到達者、59歳到達者	81.3%	52.3%	

■ その他の教育（任意）

項目/参加割合	受講割合
デンタルヘルス教育	100%
女性の健康課題に関する施策	100%
がん予防教育	100%

職場活性化施策の実施（健康教育、イベント）

■ 産業医による教育

受講対象者	受講割合	備考
高尿酸血症/健康診断結果の見方/運動の基礎/メンタルと体を整える、働く人の栄養学	12.8%	任意[累計]

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	2023	2024	2025	2026(目標)
ストレスチェック受検率	95.3%	95.9%	96.8%	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	2023	2024	2025	2026(目標)
ストレスチェック 高ストレス職場割合	4.5% *1	4.3%	6.2%	0.0%
ストレスチェック 高ストレス者割合	6.0% *2	10.0%	10.4%	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

- 2024,2025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]	94.4%	必須
ストレス耐性向上教育（首尾一貫感覚）[産業医]	14.7%	任意[アーカイブ含む]
管理者向けメンタルヘルス教育（ラインケアを担う管理者のセルフケア）[心理相談員]	86.2%	必須
セルフケア教育（4回）[心理相談員]	7.5%	任意[累計]

■ 新入社員・キャリア採用者の個別面談実施

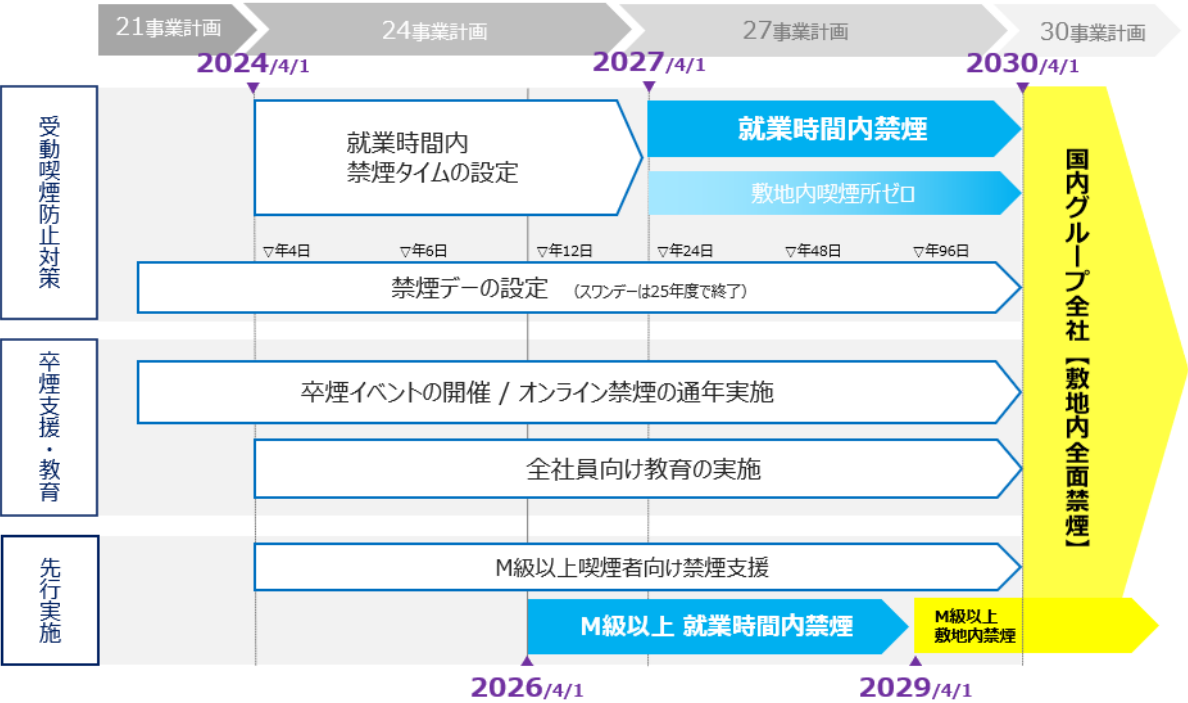
産業保健スタッフによる個別面談を実施し、アンケート調査の結果、満足度は94.4であった
回収率100%

過重労働対策

- 時間外勤務時間80時間/月 超過者の面接・就業管理
 - ・ 産業医（産業保健スタッフ）による面接指導の実施
- 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
（経営会議で目標労働時間の定例報告を実施し、対象者の削減施策等を検討）
- 2027年3月末までの目標
 - ・ 社員一人平均年間総労働時間「2,020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（健保とのコラボ）
 - ・ 禁煙デーの設置（2025年度は6日/年）
 - ・ 禁煙タイムの設置（2025年度は4時間/日）
 - ・ 2027年4月1日以降 就業時間内禁煙
 - ・ 2030年4月1日以降 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	2023	2024	2025
動画閲覧割合	67.5%	85.7%	高喫煙職場非該当

- 卒煙チャレンジ

項目	2023	2024	2025
参加者数	6名	4名	12名
達成者数	3名	3名	10名

主な指標の実績

項目	プロセス指標	パフォーマンス指標	2023	2024	2025	目標KPI（2027/3/末）
新規休業日数率（メンタル不調者）		○	0.22	0.15	0.20	0.12以下[2030年度]
傷病休業日数率		○	0.89	0.91	0.88	0.74以下
特定保健指導 初回実施率	○		—	—	97.2%	(2025年度より個社で管理) 2026年7月末時点の状況
特定保健指導 完了率	○		—	—	89.8%	
特定保健指導 対象者率		○	—	—	18.8%	
高血圧 治療中率		○	85.2%	89.4%	88.2%	89.4%以上
高血圧 コントロール率		○	58.3%	66.4%	59.4%	65%以上
糖尿病 治療中率		○	78.8%	81.2%	82.9%	81.2%以上
糖尿病 コントロール率		○	26.5%	27.4%	36.6%	40%以上
糖尿病重症化予防プログラム参加率	○		7.8%	5.0%	9.4%	10%以上
血圧・血糖・脂質の治療放置群該当率		○	5.1%	3.9%	4.8%	5.1%以下
定期健康診断受診率	○		99.4%	99.0%	99.7%	100%
定期健康診断後の精密検査受診率		○	35.1%	37.5%	47.8%	50%以上
適切な運動習慣を有する率		○	28.2%	27.4%	29.2%	30%以上
朝食摂取率		○	78.4%	77.9%	78.2%	80%以上
睡眠で休養が十分とれている率		○	65.8%	66.8%	67.0%	75%以上
喫煙率		○	24.6%	24.5%	23.3%	20%以下
オンライン卒煙プログラム・卒煙成功率	○		50.0%	75.0%	83.3%	65%以上

健康課題に対する取組み

健康経営の個別施策への投資額

施 策	投資額（税抜き）
● ストレスチェック関連費用（外部EAP含む）	280,000円
● 健診受診費用	19,910,000円
● 健康経営コンサルティング費用	70,000円
● 各種健康施策費用	
・ 三原地区 休憩スペース設置費用	150,000,000円
・ 神戸地区 健康に配慮したオフィス家具	44,000,000円
・ 血圧計配置	470,000円
・ 体力測定費用	60,000円
● 健康管理外部委託費用	78,296,000円

健康経営の取組みによる効果分析

産業医による「首尾一貫感覚」講習の効果

- 目的：社員のストレス対処能力の向上
- 内容：ストレスに上手く対処するために必要な思考方法について、実例を用いながら講話を行った。
- 結果：講話の受講群において、ストレス反応の増悪を防ぐことができた。

記述統計量

群	年度	n	平均	SD	中央値
受講群	2025	122	54.246	14.287	53.0
受講群	2026	122	55.123	13.358	54.5
非受講群	2025	1,677	55.383	14.059	54.0
非受講群	2026	1,677	56.154	14.466	55.0

①②③ 群内比較(2025→2026年度の変化)

指標	受講群	非受講群
Δ平均(2026-2025)	+0.88	+0.77
Δ SD	7.08	9.94
paired t検定:t値	1.369	3.177
paired t検定:自由度	121	1,676
paired t検定:p値	0.174	0.0015
Δ平均の95%信頼区間	[-0.39, 2.15]	[0.29, 1.25]
効果量 Cohen's d	0.124	0.078
改善(減少)人数・割合	46人(37.7%)	713人(42.5%)
悪化(増加)人数・割合	63人(51.6%)	866人(51.6%)
変化なし人数・割合	13人(10.7%)	98人(5.8%)

- ① 受講群は2025→2026年度において有意な変化は見られなかった
- ② 非受講群は2025→2026年度において有意な増悪が見られた
- ③ 非受講群の効果量は0.078であった
→ 増悪の程度は軽度といえる
- ④ 2025年度の受講群と非受講群の間に、ストレス反応に有意差は見られなかった（受講群もストレスチェック時点では受講していない）
- ⑤ 2026年度の受講群と非受講群の間に、ストレス反応に有意差は見られなかった

④⑤ 群間比較(受講群 vs 非受講群)

指標	2025年度	2026年度
受講群 平均(SD)	54.246(14.287)	55.123(13.358)
非受講群 平均(SD)	55.383(14.059)	56.154(14.466)
Welch t検定:t値	-0.850	-0.818
Welch t検定:p値	0.397	0.415
Cohen's d(独立群)	-0.081	-0.072

高尿酸（ハイリスク者）への取組みによる効果

定期健康診断時に追加実施している尿酸値で、非常に高値である社員が顕著に増加したため、産業医による講話を実施

【検証方法】2024年度と2025年度の健診結果を個別に評価

【検証結果】62.5%に改善が認められた
痛風のみならず、脳血管疾患や心疾患など重大疾病の回避及びプレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善に寄与したと考える

受動喫煙防止支援への取組みによる効果

2030年4月からの敷地内全面禁煙に向けて、受動喫煙防止を主とし、卒煙支援や卒煙者の体験談などを展開中

【検証方法】各年度の定期健康診断の問診にある「現在、たばこを習慣的に吸っていますか」で「はい」と回答した者の割合を比較

【検証結果】喫煙率は2023年度24.6%、2024年度24.5%、2025年度23.3%と低減傾向にある

健康促進に関する取り組み事例

経営トップの取り組み

- 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2025」参加



チームMSのメンバー（左から佐々木主幹、小嶋社長、井上次長）

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、「労災による腰痛、運動習慣の獲得」について当社産業医の健康講話を実施。
講話資料は各社へ持ち帰られ、社内教育の一助として活用。

参加ビジネスパートナー数	アンケート満足度
10社（20名）	100%（非常に良い、とても良い）



健康促進に関する取組み事例

ビジネスパートナー（取引先）への健康支援

- 神戸本社・東京本社で開催された事業説明会において、産業保健スタッフおよび健康管理担当者が、健康経営の推進に向けた取り組みへの協力を依頼。



健康経営について説明する当社産業医

- 産業保健スタッフがビジネスパートナー企業を訪問し、健康経営施策や従業員の健康増進・モチベーション向上に関する取り組み、事業所敷地内全面禁煙の推進方策などについて意見交換を実施。

また、双方の優良事例や課題を共有することで、両社の健康経営の質の向上と継続的な推進につなげた。

健康測定イベント（体カテスト）

- 社員が自身の身体機能の状態を把握し、健康維持・増進に向けた行動につなげられるよう、体力測定を実施。



腹筋測定中



目瞑りバランス測定中

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
 - ・ 酷暑と厳寒の現地へ訪問



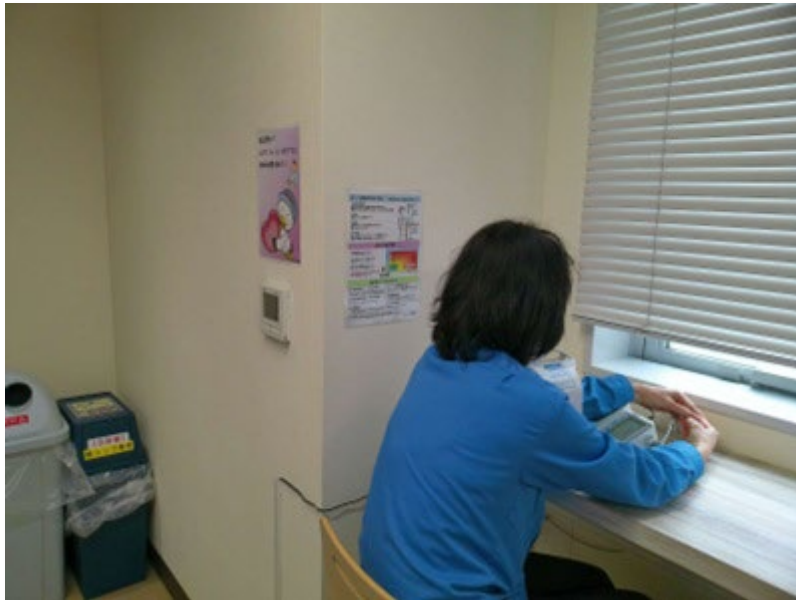
2025.08.01 現地事務所（名古屋）



2026.02.27 現地事務所（相模原）

血圧計の配置

- ウェルビーイングの一環として、社員・ビジネスパートナーの方以外の誰でも気軽に利用できるよう血圧計を全社に配置。測定方法・結果の見方・生活上の改善ポイントも併せて掲示。



血圧計測中の社員

その他の健康・疾病予防に関する取り組み

- 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



メンタルトレーナーによる講演会

■飯山昶朗さんによる講演会

脳神経学の基本的な知識をもとに、思考・感情・行動の関係性を分かりやすく解説し、困難な状況でも前向きな行動につなげる視点を東京本社（田町）、三原事業所（広島）で共有しました。社員一人ひとりが安心して挑戦に向き合えるよう、意識醸成を図っています。

受講対象者	受講者	備考
全社員/グループ会社社員	各回約120名	任意



三菱重工機械システム