

## 01 目的

三菱ケミカルホールディングスグループは、多様な人材がいきいきと活力高く働ける会社・職場づくりを通じて、豊かな創造性と高い生産性の基盤の構築をめざしてKAITEKI健康経営に取り組んでいます。

KAITEKI健康経営とは、従業員・職場の「健康支援」と「働き方改革」を両輪とし、健康の視点から、企業の最も大切な財産のひとつである「働く人」の活躍を最大化する取り組みです。

田辺三菱製薬グループでは「田辺三菱製薬グループ健康方針」とそれを具現化した「健康管理規則」を定め、従業員の健康に関わる活動を有効かつ適切に推進しています。

## 02 課題・目標

## 健康経営で解決したい経営上の課題と効果



## 課題：①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	社会環境の変化、多様化の中で活躍できる従業員を増やすために、柔軟な働き方を推進する一方で、働き方の見直しを実施し、長時間労働の削減、ワークライフバランスの推進を行い、個々のパフォーマンス向上を行うことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	働き方の多様性を進め、従業員一人一人が生き生きと活力をもって働ける組織を目指している。そのためには長時間労働を削減し、多様な休暇制度を利用しながらワークライフバランスを推進し、従業員満足度を高く維持することを目標としている。年間360時間超えの長時間労働者の削減目標は前年度比30%、有給休暇取得率目標は70%以上を掲げている。

## 自社従業員(組織)の課題と目標



## ●重点課題1



## ⑦従業員の喫煙率低下

当社は同業他社(製薬企業)と比べ、2016年当時は喫煙率が高い状況にあった。従業員、家族や顧客も含めた健康維持増進、従業員の労働生産性の向上だけでなく、人々の健康に貢献するヘルスケアカンパニーとしての社会的役割を踏まえ、2017年度より社内の禁煙施策、従業員の喫煙率低下を重点目標として取り組んでいる。

## 喫煙率5%以下

目標	数値	年度
目標値	5.0%	2025

## ●重点課題2



## ⑭メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

2016年以降より組織の再編や中計の見直しなど環境の変化も伴い、メンタル不調による休業者の発生率が増加傾向にあった。

## メンタル不調による欠勤および休職者の休業率

目標	数値	年度
目標値	0.5%	2025

## 04 健康経営の成果

## 経営上の課題に対する健康経営の成果

KAITEKI健康経営を進める中で、従業員の健康経営に対する認知度が上がり、従業員意識調査において「Well-being/health」の項目が2020年度88%となり、企業として「強み」といえる水準となった。

健康経営の取り組みが社外からも評価を受け、ホワイト500(健康経営優良法人)については5年連続認定を受けている。またがん対策推進企業アクションの2019年度がん対策推進パートナー賞「治療と仕事の両立部門」を受賞した。

## 03 施策・実績

## 健康経営の取り組み

## ●施策内容&lt;重点課題1&gt;



## 会社・健康保険組合・労働組合の三位一体での卒煙施策

## 喫煙率5%以下

	数値	年度
取組前実績値	22.0%	2016
現在の実績値	11.3%	2020

## 具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	3カ年卒煙プログラム&会社、健康保険組合、労働組合の三位一体での卒煙施策
提供元社名	(回答不要)
内容	3カ年卒煙プログラムでは、健康保険組合と協働で禁煙に取り組む従業員を支援する卒煙支援の強化に加えて、敷地内禁煙、就業時間内禁煙、世界禁煙デーに合わせた社長メッセージの配信、労使共同での禁煙宣言などを行い、喫煙率目標5%を目指し取り組んできた。3カ年卒煙プログラム終了後は、目標値達成に向け取組みを加速させるため、会社、健康保険組合、労働組合が三位一体となって、社長、組合委員長、各部門の部門長からの卒煙メッセージの配信、年に2回の喫煙率調査、非喫煙者への禁煙インセンティブの付与、卒煙成功者の体験談公表、家族サポート制度による禁煙支援など、様々な社内禁煙化、卒煙支援の施策を実施している。
導入時期	2017年～
選択理由	(回答不要)
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>3カ年卒煙プログラムでは喫煙率22%から17.6%まで低下させることができた。</li> <li>3カ年卒煙プログラム後の会社・健康保険組合・労働組合の三位一体の取り組み開始後は、更に喫煙率は11.3%に低下(2020年度末)。2021年度夏の調査では9.9%の低下となった。</li> <li>卒煙施策の推進に伴う喫煙率低下は、がん予防や生活習慣病予防にもつながる取り組みとして、当社グループの基盤健康施策の一つとして定着してきている。</li> </ul>

## 取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	従業員の喫煙率低下については、様々な施策をすでに実施しており、今後は禁煙無関心層へどのようなアプローチをするかを検討している段階である。メンタル不調者の予防については、コロナ禍による働き方の変化に順応できない従業員に対し、ラインケアを中心にコミュニケーションの活性促進策を検討している。
今後取り組みたい施策の課題	働く女性の健康支援については、従業員の実態把握に留まっているため、今後は必要な課題解決のための施策を展開していくことが課題である。定年延長により高齢の従業員が増加することが見込まれるため、更なる健康維持増進と労働災害の防止に向けた対策が必要と感じている。

## ●施策内容&lt;重点課題2&gt;



- ・職制向けにメンタルヘルス対応ガイドブックを作成し、不調者への気づき、休業中や復職に向けた対応など職場上司と人事部門の役割を明記してラインケアとしても教育研修を行っている。
- ・医療職不在の営業支店に対しても社内看護職で担当エリアを定め、様々な健康支援や対応について基準を標準化してフォロー体制を構築している。
- ・ストレスチェック高ストレス者への対応として担当看護職より個別に社外相談窓口の紹介や希望者には医療職による面談実施など、早期介入によるサポートを行っている。

## メンタル不調による欠勤および休職者の休業率

	数値	年度
取組前実績値	1.06%	2018
現在の実績値	0.72%	2020

## 具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	株式会社Eパートナー
提供元社名	Eパートナー
内容	社外相談窓口、社内セミナー、セルフケアの情報発信
導入時期	2017年8月～
選択理由	●価格 ●使いやすさ ●評判
評価(定性・定量)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●利用者の相談件数:0.5%(2019年)⇒0.6%(2020年)</li> <li>●新規の利用者数:17名(2019年)⇒25名(2020年)</li> <li>●利用者の満足度(5点満点):平均4.73点(2019年)⇒平均4.9点(2020年)</li> <li>●2019年から2020年にかけて社内の周知を徹底(全従業員への社外EAPカードの配付、社内医療職からの紹介等)したこともあり新規利用者が増加した。また利用者の満足度も高かった。</li> <li>●メンタルヘルスのセルフケアについて、定期的な情報媒体を提供頂き、健康スタッフから従業員へ健康管理支援のツールとして周知を行うことで、従業員のセルフケアに繋がっている。</li> </ul>