



# Well-being Report 2024

三菱ケミカルグループ わたしたちの健康白書

## ご挨拶

私たち三菱ケミカルグループのPurposeは、革新的なソリューションを通じて、人、社会、そして地球の心地よさが続く「KAITEKI」の実現をリードすることです。その原動力となるのは従業員皆さんの一人ひとりの力です。私たちは、多様な人材が最大のパフォーマンスを発揮できる環境づくりを進めています。

心身ともに健康であることは、皆さんのが仕事を通して活躍し、充実した人生を送るための基本であり最も重要な土台です。人生100年時代を迎えた今、長く元気で過ごすためには、日頃から自分自身の健康に目を向け、健康を維持・増進するための行動を選び、実践することが大切です。

三菱ケミカルグループの健康経営では、「健康的な生活習慣」「こころの健康」「働きやすい環境」の3本柱を中心に、グループ共通の方針・プロセス・システムの下で、皆さんの健康をサポートしていきます。“一人ひとりが、心身ともに健康で、いきいきと働き、やりがいと幸せを感じている”、そのような姿を目指します。

私たちは、従業員の皆さんのが「この会社に入ってよかった」と心から思える会社を目指しています。自分の健康は自分で守り育てる、そして健康的な環境づくりに積極的に参画するという気持ちで、共に健康で活力あふれる三菱ケミカルグループを築いていきましょう。

2024年10月  
チーフヒューマンリソースオフィサー  
田中 真彦



## 健康宣言

私たち三菱ケミカルグループは、  
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の実現をリードしていきます。  
その原動力は、従業員一人ひとりが、心身の健康を保ち、いきいきと働くことです。  
私たちは、自らが健康であることに努めるとともに、  
皆が働きやすい環境をつくることで、一人ひとりのWell-beingを高め、  
組織と人の活躍の最大化に取り組んでいきます。

## 三菱ケミカルグループの健康経営

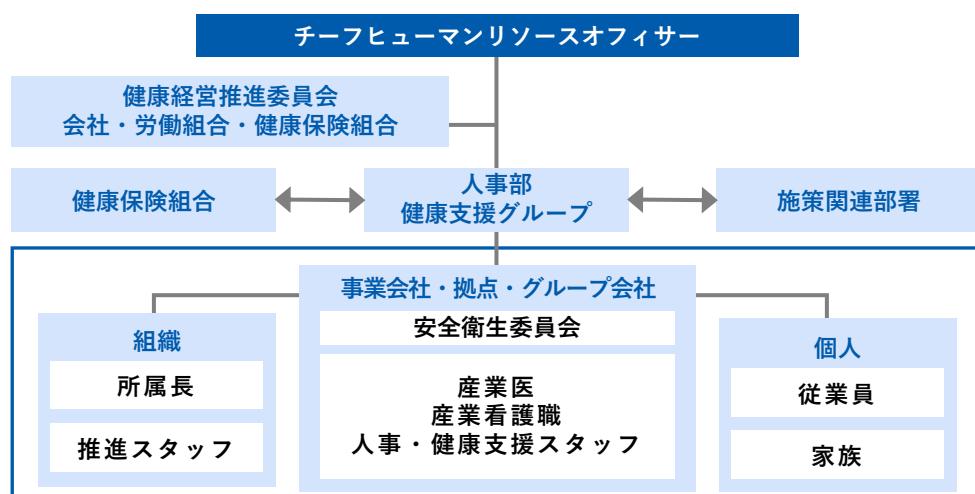
### 定義

三菱ケミカルグループのPurpose実現を担う従業員一人ひとりのWell-beingの向上を  
健康の側面から支援して組織と人の活躍を最大化する取り組み

### 基本方針

- 私たちは、Purpose実現に向けて、自らが健康であるように努めます。
- 私たちは、一人ひとりが自らの力を最大限に発揮して  
いきいきと働くことができる職場づくりを進めます。

### 推進体制



# 健康経営の取り組み 概要

三菱ケミカルグループでは、安全衛生管理体制の整備や健康診断・ストレスチェック実施など、健康・衛生に関する我が国の各種法令等を積極的に遵守するとともに、従業員の心身の健康の保持・増進及び働きやすい環境づくりを支援する活動に取り組んでいます。

また、健康保険組合とも連携・協働(コラボヘルス)し、従業員のプライバシーの保護を十分に行なった上で個人や職場の現状をより正確に把握し健康課題の抽出と効果的・効率的な改善施策を推進しています。

三菱ケミカルグループの健康経営では、「健康的な生活習慣」「こころの健康」「働きやすい環境」を3つの柱として掲げ具体的な施策を進めており、これら3つの柱を推進するための基盤となる活動として、以下の取り組みを行っています。

## みんなの健康モニタリング

従業員の生活習慣や健康意識、職場での施策の浸透状況を毎年1回の社内調査で把握しています(回答率90.1%)。この調査結果は、従業員や職場の健康状態を正確に理解し、課題を明確にして戦略を立てるための基礎情報として活用しています。

全社的な課題として浮かび上がった「睡眠」と「女性の健康」を2024年度からの重点施策として取り上げ、健康支援活動に反映させています。また、この調査結果を社内イントラ上で従業員に公開し、各自が自身や職場の健康について考えるきっかけとしても活用しています。

## 健康情報ガーデン

従業員にむけて、「健康に働く」ことを目指すための様々な健康情報(動画・リンク集)を“健康情報ガーデン”として社内イントラ上で公開しています。

生活習慣の改善(アルコール・禁煙・感染症など)や、こころの健康(セルフケア・ラインケア)に関する情報を提供するほか、女性の健康管理、がんに関する情報、エイジフレンドリーに関する取組みについてもまとめています。

また、健康保険組合のリンクなど、社内外の関連情報も集約化し、従業員が自分自身や職場の健康づくりに自主的に取り組める環境を目指しています。

# 健康経営の取り組み 概要

## 取り組みの3本柱

### 健康的な生活習慣

- ・健診結果に基づく適切な行動
- ・保健指導
- ・重症化予防
- ・がん検診促進
- ・禁煙 運動 睡眠 食事の改善 等

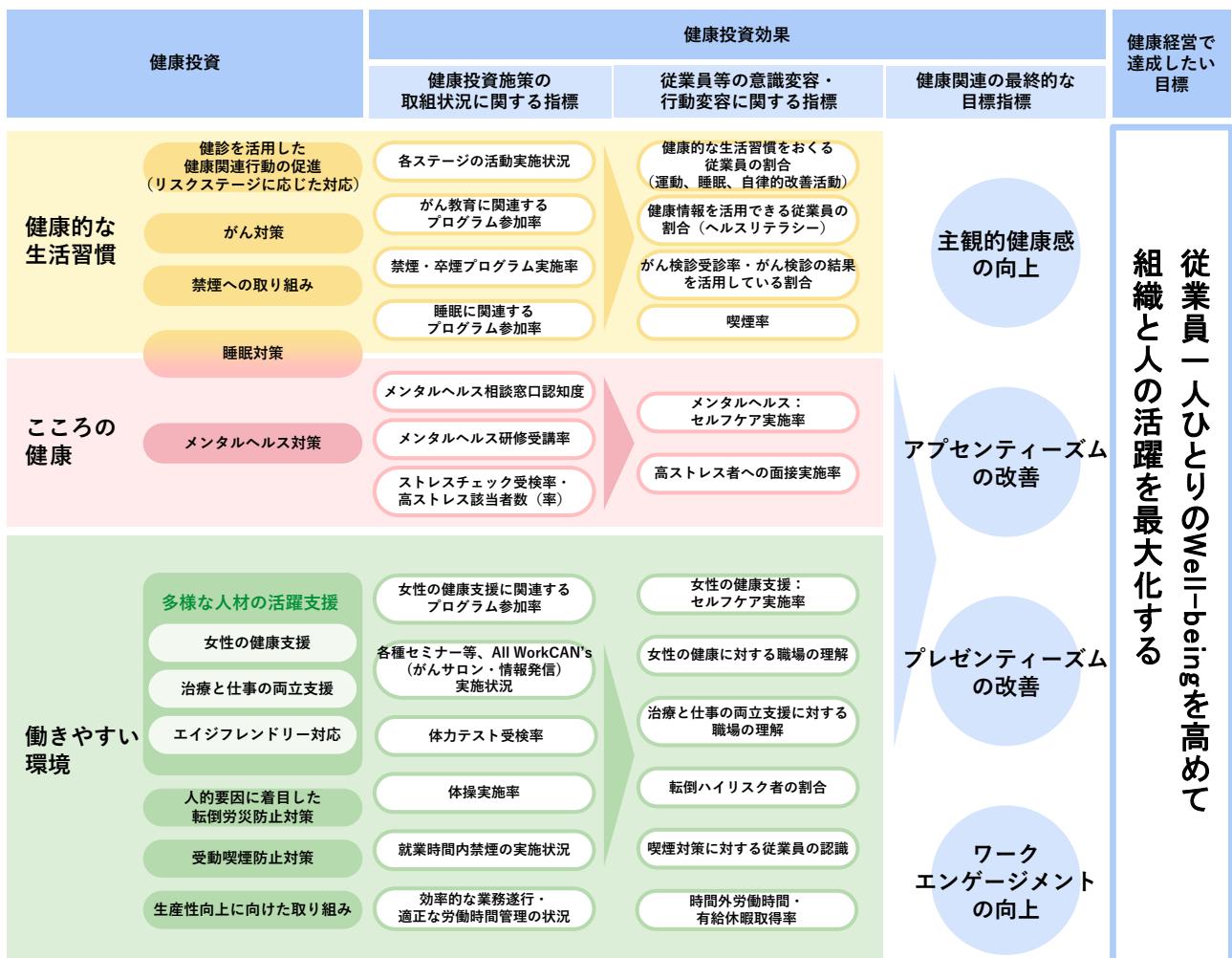
### こころの健康

- ・メンタルヘルス不調者への就業支援
- ・ストレスマネジメント力の向上
- ・セルフケア
- ・ラインケア 等

### 働きやすい環境

- ・多様な人材の活躍支援  
女性の健康支援、両立支援、エイジフレンドリー
- ・転倒労災防止
- ・受動喫煙防止
- ・化学物質管理
- ・労働時間管理
- ・ワークライフバランス
- ・コミュニケーション促進 等

## 戦略マップ



# 健康的な生活習慣

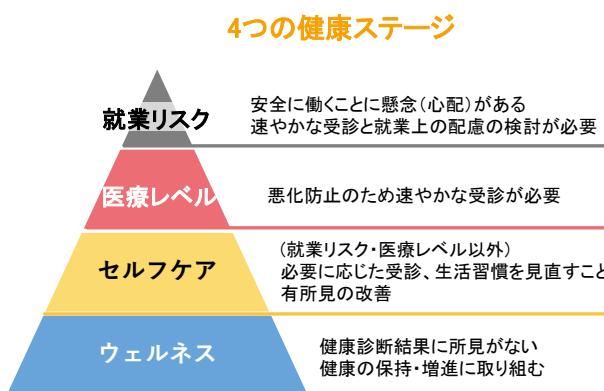
## 健診を活用した健康行動の促進

### 健診ステージに応じた健康行動の促進

三菱ケミカルグループでは、従業員一人ひとりが自分の健康状態を把握し、自律的に健康行動をとることができるようになることを目的とした取り組みを進めています。

その一環として、健康診断結果を基にした**4つの健康ステージ**を設定し、各ステージに応じて従業員の健康行動を促進・支援しています。

この4つの健康ステージのうち「就業リスク」「医療レベル」に該当するステージでは、安全に安心して働けるよう、会社が積極的に介入支援を行っています。社内基準に基づき、必要に応じて関係者と連携しながら、従業員の自律的な健康管理を支援する体制を整えています。



田辺三菱製薬グループでは、生活習慣病予防のための重点施策として2017年より「リスク層別化血圧管理プログラム」を進めています。このプログラムは健康診断結果や既往歴から、今後10年間で脳・心血管障害を発症するリスクを3段階に分け、そのリスクに応じた生活習慣の改善を促すものです。

プログラム参加者の治療状況等を把握し、産業医面談や生活習慣改善セミナーなどを行うことで、高リスク層及び中程度のリスク層の該当者が、前年度より減少しました。2023年度に実施した生活改善セミナーには高リスク者の75.3%、中等リスク者の24.4%（任意参加）が参加し、生活習慣の改善に積極的に取り組んでいます。

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、非弁膜症性心房細動、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

## 健診を活用した健康行動の促進

### ヘルスリテラシーの向上

従業員一人ひとりが、「健康診断の結果を上手に活用し、より健康的な生活習慣を身につけること」を目指し、「健康診断結果を受け取ったら」というテーマを含めた生活習慣関連の情報動画を“健康情報ガーデン”で発信しています。

また健康保険組合では、ホームページやポータルサイトを通じて、食事・運動、オーラルケア、病気・治療などの情報提供やクイズ形式のイベントを実施し、従業員の“知りたい”ニーズに応えています。



### 運動習慣/ウォーキングイベントの開催

三菱ケミカルグループでは、従業員自らの意識や行動変容を促すきっかけづくりを健康保険組合と協働して進めています。年に数回、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、キャンペーン期間中に歩いた歩数に応じて賞品を獲得できる仕組みを導入しています。チームでの参加を通して、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。加えて、2023年は新たに健康ポイント(インセンティブ制度)を導入し、従業員が自発的に行動変容を行い、健康度を上げるためのモチベーション維持をサポートしています。



# 健康的な生活習慣

## がん対策

三菱ケミカルと田辺三菱製薬グループ、及び両社の健康保険組合は、がん対策推進企業アクション(厚生労働省委託事業)の推進パートナーとして、がん教育やがん検診の受診啓発を行っています。2023年度も、がんに関する知識向上のため、従業員向けのセミナーを開催しました。また、人間ドックやがん検診(胃がん・婦人科等)の費用補助も提供しています。

三菱ケミカル健康保険組合では、がん検診受診率向上のため2023年度より人間ドックの費用補助を増額しました。また、従業員ががん検診に対してどのような認識を持ち、受診をためらう理由が何かを、“みんなの健康モニタリング”で調査し、会社と健保で連携のもと今後の施策に役立てています。

三菱ケミカルの一部の製造拠点では、医療資源が限られた地域の事情と従業員のニーズを考慮し、集団健診と併せて婦人科検診を受けられるような仕組みを導入しています。また、本社や支社では、定期健診と同時に婦人科検診を受診できる方法を紹介し、がん検診受診率向上に努めています。



田辺三菱製薬グループでは、2018年度から35歳以上の従業員に対して、人間ドックの結果を定期健康診断として活用する仕組みを導入しています。この取組みにより、5大がん検診の受診率が年々向上しています。また、人間ドックの受診申し込みの時期に合わせて、全従業員を対象にがん予防のためのe-learning研修を実施しており、受講率は96%以上を維持しています。



# 健康的な生活習慣

## 禁煙・受動喫煙防止対策

三菱ケミカルグループでは、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、本社・支社を含む全事業所において就業時間内禁煙としています。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提供し、支援体制を整えています。これらの取り組みにより、喫煙率は徐々に低下し、職場における受動喫煙も大幅に減らすことができています。また、禁煙支援や受動喫煙防止対策の推進については“みんなの健康モニタリング”を通して定期的に従業員のニーズを確認し、支援や対策の展開を進めています。

田辺三菱製薬グループは、社内での全時間禁煙、敷地内禁煙に加えて、2020年度からは会社、健康保険組合、労働組合が一体となって卒煙推進体制を構築しました。これには、労使共同の禁煙宣言や、各組織のトップからの禁煙推進メッセージの発信等、様々な取り組みが含まれます。

これらの努力の結果、取り組み前に22%あった喫煙率が2023年度は9.7%となりました。今後も喫煙率5%以下を目指し、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。



# 健康的な生活習慣

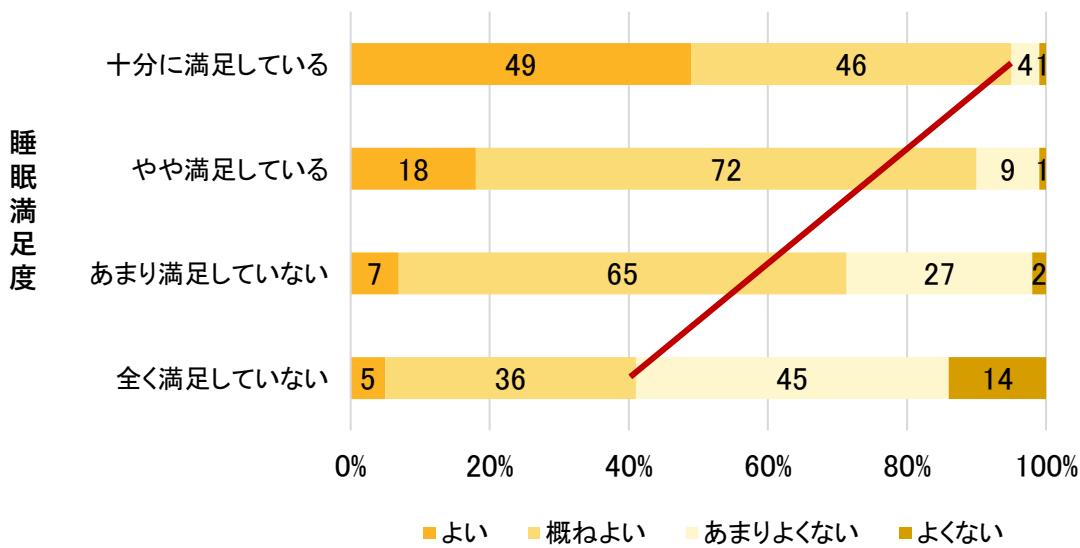
## 睡眠対策

2023年度の“みんなの健康モニタリング”調査の結果、約4割の従業員が睡眠に満足していないことがわかりました。また、睡眠満足度と主観的な健康状態には相関があることが明らかになりました。さらに、自分の健康状態が業務に影響していると回答した従業員の中で、最も多い理由が睡眠不足であったことを踏まえ、2024年度より「睡眠対策」を重点施策として取り組んでいます。

特に、当グループでは交替勤務者が多く活躍しているため、睡眠を個人の習慣としてだけではなく、働き方を含めた生活全般にかかる習慣として見直す必要があります。そのため、情報発信や教育研修を通じて、従業員が睡眠習慣を改善できるよう支援しています。この活動を通して、睡眠満足度の向上やプレゼンティーズムの改善、主観的健康感の向上を図り、従業員一人ひとりがいきいきと活力を持って働くようWell-beingの向上を支援します。



主観的な健康状態と睡眠に関する満足度



主観的な健康状態

# こころの健康

## メンタルヘルスケア

### セルフケア/ラインケア

三菱ケミカルグループでは、こころの健康を健康経営の3本柱の一つに位置付けています。一次予防（メンタル不調の未然防止）、二次予防（メンタル不調の早期発見と適切な対応）、三次予防（職場復帰支援）のそれぞれに取り組んでおり、特に一次予防に力を入れています。

2021年から2023年度までの3年間で、継続的に学べるメンタルヘルス研修（e-learning）を実施しました。セルフケア研修では「ストレスに気づき、ストレスの原因を見つけて、他者に相談する方法」を学び、ラインケア研修では「日頃から部下の様子を観察し、話を聴き、適切に専門家へつなぐ方法」を学習しています。

また2023年度には、“ストレスチェックによる気づき”を“適切なセルフケアに活かせるよう”、ストレスチェックとメンタルヘルス研修（セルフケア）を同じ時期に実施しました。研修後のアンケートでは、約70%の従業員が「ストレスチェック結果をセルフケアに活かせている」と回答しており、研修での学びが従業員の行動につながるよう引き続き支援していきます。



### 相談窓口の周知

従業員が気軽に健康相談を行うことができる社内相談窓口を拠点ごとに設置しています。衛生委員会や社内イントラで体制や連絡先などを周知し、状況に応じて産業医や看護職などが対応・支援を進めています。

さらに、従業員や家族が外部専門家に相談し各自の健康管理に活用もらうことを目的に、2023年4月より三菱ケミカルグループ共通の社外相談窓口も設置しました。グループ各社に勤務する従業員や派遣社員、その家族は、専門の相談員による面接、オンライン面談、電話カウンセリングを利用できます。社内の相談窓口と合わせて広く周知し、相談したいときの選択肢を増やすことで、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見、適切な対応につなげています。



# こころの健康

## 三菱ケミカルグループにおけるメンタルヘルス対策の体系

体制整備

○衛生委員会等での調査審議

○心の健康づくり計画の策定

具体的  
取り組み

○一次予防  
メンタルヘルス不調の未然防止

○二次予防  
メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

○三次予防  
職場復帰支援

従業員のストレスマネジメント力の向上  
・メンタルヘルス研修(セルフケア)、情報提供

職場環境等の把握と改善  
・過重労働による健康障害防止  
・メンタルヘルス研修(ラインケア)  
・ハラスマント対策 等

上司、産業保健スタッフ等による相談対応  
・相談窓口の設置と周知  
・早期発見と適切な対応 等

復帰支援  
(支援プログラムの策定、実施)  
主治医との連携 等

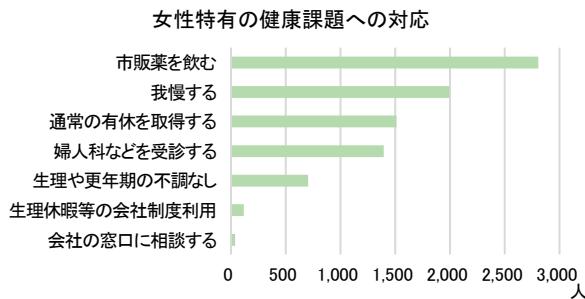
ストレスチェック制度



# 働きやすい環境

## 女性の健康

2023年度に実施した社内調査により、月経や更年期症状に伴うプレゼンティーズムやアブセンティーズムの状況を明らかにしました。また、この調査から女性の健康課題に対するセルフケアの実態、職場の理解度などに課題があることがわかりました。



この結果を受け、三菱ケミカルグループでは「女性の健康」を重点施策の一つに掲げ、職場全員が女性の健康への理解を深め、誰もがいきいきと活力高く働く職場環境づくりに取り組んでいます。具体的には、まず「知ること」を第一ステップとし、ピンクリボン月間には専門医によるオンライン乳がんセミナーを開催しました。また、各拠点では更年期をテーマにした専門医によるセミナーや、健康支援スタッフによる「月経随伴症状」に関する教育を実施し、女性の健康への理解を深める活動も行っています。今後もこのような取り組みを続け、社内の定期調査を通して状況を把握しながら、女性を含むすべての従業員のWell-beingの向上を支援していきます。

### STEP3 あなたの「アクション」を続けよう

- 職場が、女性の健康課題に対して理解し対応して誰もが働きやすい職場になっている
- 女性自身が、健康管理を維持することができ、いきいきと働くことができる

### STEP2 一步、前に踏み出そう

- 全従業員が、女性の健康課題に対して理解して、適切なサポートができる
- 女性自身が、自身の健康管理のために必要な行動をとることができる

### STEP1 まずは「知る」から始めよう

- 全従業員が、女性の健康支援に企業が取り組む必要性、社会的な課題、女性の健康課題とその対応について正しく理解することができる
- 女性自身が、自身の健康管理のために必要な知識を知ることができる

“健康情報ガーデン”  
での情報提供中



また、田辺三菱製薬グループでは、2021年度に実施した社内調査で、約2割の従業員が妊娠や不妊治療によりキャリアを断念したり、退職を考えた経験があることがわかりました。これを受け、2023年度より妊活プログラム※を導入し、全従業員向けの動画セミナーの配信と、妊活専門医によるオンライン相談を実施し、不妊に悩む従業員のサポートを推進しています。

※株式会社LIFEMが提供する法人向けサービス

# 働きやすい環境

## 治療と仕事の両立支援

三菱ケミカルグループでは、病気になっても安心して治療と仕事が両立できる職場環境づくりを推進しています。2023年度の“みんなの健康モニタリング”調査では、85%の従業員が、治療と仕事を両立させたい仲間をサポートし合う職場環境があると回答しており、この取り組みが着実に浸透していることがわかりました。

治療と仕事の両立をさらに支援するため、2023年度より、「がんと就労を支援する活動(All WorkCAN's)」を三菱ケミカルグループ全体に拡大して展開しています。

All WorkCAN'sは「がんサロン」と「従業員による従業員のためのがん教育」の2本柱を中心に進めており、2024年度からは「WorkCAN'sアンバサダー(通称: CANバサダー)※」と会社が協働で運営を開始しました。

※がん経験者でピアサポート活動に関心を持ち協力する従業員

オンラインがんサロンの参加者は、グループ会社や海外居住者にも広がっています。また、この取り組みは社外からも注目を集め、メディアでも取り上げられました。



# 働きやすい環境

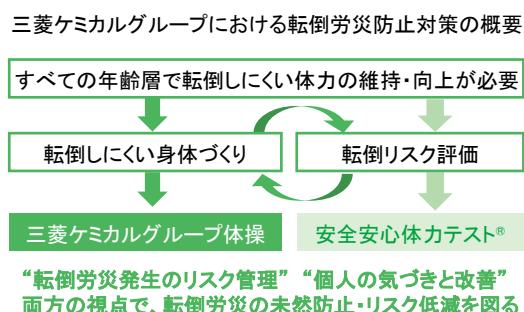
## 人的要因に着目した労働災害対策およびエイジフレンドリー対応

三菱ケミカルグループでは、国内および社内で分類上最も頻繁に発生する「転倒災害」に対して、従来の設備改善や作業手順の見直し、各種教育に加えて、「人の運動機能」に着目した対策を進めています。具体的には「三菱ケミカルグループ体操」により「転倒しにくい体づくり」を進め、「安全安心体力テスト」で「転倒リスク」を科学的に評価し、安全で健康的な日々を継続することを目指しています。

三菱ケミカルでは2017年に取り組みを開始して以降、問診結果では過去1年間の転倒経験が年々減少傾向していることが示され、また体力テストの結果でも転倒ハイリスク者の減少傾向が認められています。これらの効果が可視化されたことから、国内のみならず海外グループ会社にもこの取り組みを展開し、2023年度には田辺三菱製薬グループへの導入を契機に、転倒労災防止対策の意義や体操の効果を深く理解するためのe-learningをグローバルで実施しました。

(受講率 国内:89.2%、海外:72.4%)。

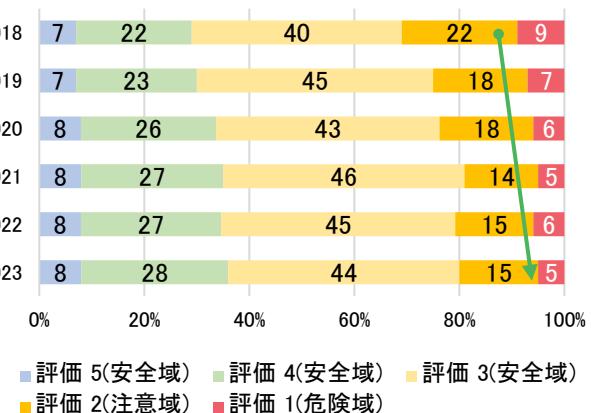
また、働き方が変化した本社・支社等のオフィス拠点では、会議の合間のスキマ時間を活用した体操実施や、オンライン会議を通して共同で体操を行うなど、新しい工夫を取り入れ継続的に実践しています。今後も、三菱ケミカルグループ全体で安全対策とエイジフレンドリー対応の観点から、すべての年齢層が「転倒しにくい身体」を作るための取り組みを一層強化していきます。



過去一年間の転倒経験者の割合



2ステップテスト スコア別人数割合



■ない ■1回ある ■数回ある ■しばしばある

■評価5(安全域) ■評価4(安全域) ■評価3(安全域)  
■評価2(注意域) ■評価1(危険域)

▶ 9割以上が「転倒していない」と回答し、改善傾向

▶ 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。2024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。拠点に応じたそれぞれの課題解決に資する施策を展開することで総労働時間の短縮につなげています。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

「確実な休暇の取得」と「総実労働時間の適正化」を中心として、以下2つのTM運動を展開しています。

### 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確保の推奨等、様々な啓発を行っています。



### 年間総実労働時間の削減(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、年間の総実労働時間1850時間以下を目指します。



## 自律的化学物質管理

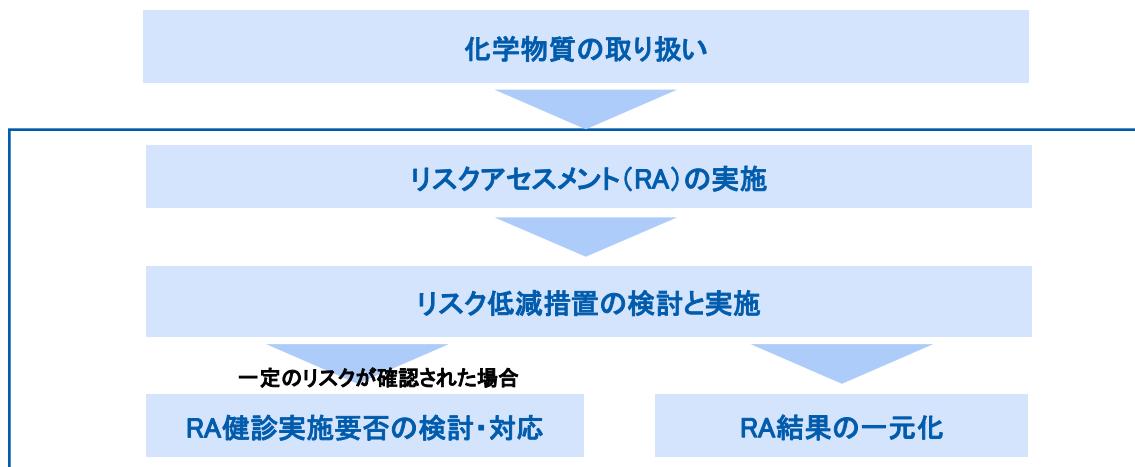
令和5年(2023年)4月から段階的に労働安全衛生関係法令が改正され、新たな化学物質管理の制度(自律的な化学物質管理)が導入されました。

三菱ケミカルは化学産業に携わるメーカーとして、環境負荷の低減及び生態系を含む環境の保護、また、安全の確保は企業の社会的責任であるとの認識のもと、行政情報を収集しながら、プロダクトスチュワードシップ・品質保証部、環境安全部、人事部健康支援グループが連携して、自律的な化学物質管理の体制構築、運用整備を検討しています。

私たちは自律的な化学物質管理の全体像として、大きく3つのポイント①化学物質リスクアセスメント(以下RA)結果の全社一元化、②RA結果の長期保存、③リスクアセスメント健康診断(RA健診)実施要否判断の迅速かつ効率的対応を掲げています。この3つのポイントを実現するために、健康支援部門と環境安全部門が連携し、新たな管理システムの構築を進めています。

さらに、RA健診については、製造・研究拠点と本社の産業医・保健師・健康支援担当がワーキンググループを組み、「化学物質の取り扱い起因した健康障害を一人も出さない」というミッションのもとで検討・企画を行っています。2023年度より、法令対応に加え拠点健康支援担当者の知識向上・認識のすり合わせを目的に、化学物質管理に関する勉強会を複数回開催しています。

また、実際に法令に沿った運用が求められる2024年度においては、科学的根拠に基づき拠点の健康支援担当者、環境安全部門、現場、従業員が十分なリスクコミュニケーションを図った上でRA健診の実施要否判断を行い、RA健診及びその結果を登録する仕組みを適切に運用できるよう取り組んでいます。



# トピックス

## 感染症予防に向けた取り組み

田辺三菱製薬では、感染症の拡大を防ぐため、麻しん、風しん、水痘、インフルエンザ、コロナなどのワクチンを販売し、医療機関や医療関係者に向けた情報提供活動を行っています。また、社会全体への貢献として、一般向けサイト「ワクチン.net」を通じて、MR(麻しん風しん)ワクチン、水痘ワクチンなど、小児向けのワクチンや感染予防の紹介を行うとともに、ワクチンで予防できる大人の感染症についての情報も提供しています。

さらに、従業員向けには、

- ①風しん対策の推進
- ②インフルエンザ予防接種の推進
- ③感染症に関する知識向上

の3本柱を中心に教育や啓発を行っています。

特に、政府が推進する風しん対策に関しては、対象となる従業員に対して事業所内で抗体検査を任意で実施し、全対象者の抗体検査実施率を把握するとともに、全従業員が受講必須の動画研修を行うことで、社会的課題である風しん対策に積極的に取り組んでいます。



# 三菱ケミカルグループの健康経営に関する実績（2023年度）

## ● 健康関連の最終的な目標指標

### 主観的健康感<sup>※1</sup>

2024年

82%

2023年

82%

### アブセンティーズム<sup>※2</sup>

9.6%

10.7%

### プレゼンティーズム<sup>※3</sup>

32.5%

31.4%

### ワークエンゲージメント<sup>※4</sup>

73%

72%

## ● 健康的な生活習慣

### 生活習慣病対策 適正体重維持者（BMI 18.5～24.9）

健診受診率  
99.9%

男性

65.1%

女性

68.8%

三菱ケミカル

男性

67.8%

女性

68.2%

田辺三菱製薬グループ

### 健康結果を改善行動に活かしている

78%

### 喫煙率

23%

### 週1回以上の運動をしている

59%

### 睡眠に満足している

59%

### ヘルスリテラシー 健康情報を適切に活用できている

87%

### がん検診を積極的に受診したい

58%

## ● こころの健康

### セルフケアが実施できている

64%

### ストレスチェック受検率

88.8%

99.0%

三菱ケミカル

田辺三菱製薬グループ

### 高ストレス者の割合

11.0%

6.9%

三菱ケミカル

田辺三菱製薬グループ

## ● 働きやすい環境

### 女性の健康に理解がある職場だと思う

84%

### 治療と仕事の両立を支え合う職場だと思う

83%

### 三菱ケミカルグループ体操実施率 (製造・研究拠点)

週5日  
76%

週3～4日以上  
90%

※1 自身の健康状態が良い・概ね良いと認識している人の割合

※2 過去1年間、病気や体調不良により7日以上の休業(有給休暇を含む)を必要とした割合

※3 病気や怪我がないときに発揮できる仕事の出来を100%とした場合に、過去4週間の仕事の出来を80%未満と回答した割合

※4 エンゲージメントサーベイ(グローバルを対象)における「持続可能なエンゲージメント」の好意的回答の割合。本結果は2022年・2023年の調査結果。

# **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>