

# THE KAITEKI COMPANY

健康経営会議2016 講話資料

## 三菱ケミカルホールディングスは なぜ健康経営に取り組むか

2016年9月5日

株式会社三菱ケミカルホールディングス  
代表執行役社長 越智 仁

Sustainability

Health

Comfort

# 本日のアジェンダ

## 1. 会社概要

## 2. なぜ健康経営に取り組むか

- ① 背景
- ② KAITEKI経営の推進
- ③ 問題点は何か

## 3. 健康経営を進めるにあたって

- ① 方針、体制
- ② 重点項目
- ③ 来年度の本格実施に向けて

# 三菱ケミカルホールディングス(MCHC) 概要

## 株式会社三菱ケミカルホールディングス

Mitsubishi Chemical Holdings Corporation

設立日	2005年10月3日
本社所在地	東京都千代田区丸の内1-1-1 パレスビル
代表執行役社長	越智 仁
資本金	500億円
上場	東京証券取引所
主な事業	グループ会社の経営管理 (グループの全体戦略策定、資源配分など)
事業領域	機能商品、素材、ヘルスケア
連結売上高	38,231億円
連結営業利益	2,800億円
連結従業員数	68,988人
URL	<a href="http://www.mitsubishichem-hd.co.jp/">http://www.mitsubishichem-hd.co.jp/</a>



代表執行役社長 越智 仁

数値は、2016年3月期の値

三菱ケミカルホールディングスグループは、  
持株会社である(株)三菱ケミカルホールディングスのもと、  
三菱化学(株)、田辺三菱製薬(株)、三菱樹脂(株)、三菱レイヨン(株)、(株)生命科学インスティテュート、大陽日酸(株)  
を事業会社として連結子会社約500社、持分法適用会社約80社を含む、計約750社を擁する企業グループです。

私たちは、「THE KAITEKI COMPANY」をコーポレートブランドに掲げ、  
KAITEKI実現をめざして企業活動を推進しています。

# 事業体制

## 純粋持株会社

**(株)三菱ケミカルホールディングス\***

連結売上高	38,231億円
連結従業員数	68,988人

\* 上場会社

売上高・従業員数は、  
2016年3月期の値

<事業領域>



## 機能分担会社

(株)地球快適化インスティテュート	(2009年4月)
Mitsubishi Chemical Holdings America	(2010年11月)
三菱化学控股管理(北京)	(2011年1月)
Mitsubishi Chemical Holdings Europe	(2012年11月)
(株)三菱ケミカルホールディングスコーポレートスタッフ	(2013年4月)
(株)MCHC R&Dシナジーセンター	(2014年4月)

## 事業会社

2017年4月 化学系3社を統合し、三菱ケミカル(株)に



# 事業領域



# 本日のアジェンダ

## 1. 会社概要

## 2. なぜ健康経営に取り組むか

- ① 背景
- ② KAITEKI経営の推進
- ③ 問題点は何か

## 3. 健康経営を進めるにあたって

- ① 方針、体制
- ② 重点項目
- ③ 来年度の本格実施に向けて

# 環境認識

## 社会・経済・市場

- 世界の人口の増加と高齢化の進展
- 市場経済の多極化(日・米・欧・中・露他)
- グローバル化の進展と地域経済圏の拡大  
アジアを中心とした新興国経済の発展
- 技術革新の加速とデータ駆動型経済の出現  
(デジタル化、モジュール化、ICT化、人工知能、ロボット、3Dプリンタ)  
(Big Data、Internet of Things、Internet of Everything、Industry 4.0)
- 企業経営におけるCSRの重要性の増大
- 米国の石化産業の再生と中国石炭化学の拡大
- 水素の利活用
- 3.11後のエネルギー政策の見直し
- オリンピック/パラリンピック、震災復興による需要増加

## 健康・医療

- 医療費の増加と医療経済評価の厳格化
- 超高齢化に伴う疾病構造の変化
- ICT化の促進(医療情報、健康情報、IoT等)
- 再生医療、プレシジョンメディシンの進展

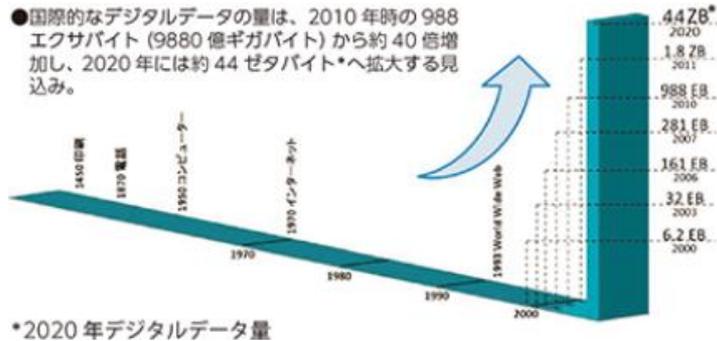
## 地球環境・資源

- 気候変動の増大
- 水資源の汚染・不足
- エコシステムの破壊
- 天然資源・化石資源の市況の変動
- シェール革命

# IT化、情報技術の進化

- 画像認識技術の進化により、人工知能とロボティクス(行動)は飛躍的に発展
- ものづくりの質的な変化をもたらす可能性が高い

●国際的なデジタルデータの量は、2010年時の988エクサバイト(9880億ギガバイト)から約40倍増加し、2020年には約44ゼタバイト\*へ拡大する見込み。



## デジタルデータ量の増加予測

出所: 総務省「情報通信白書 平成27年版」



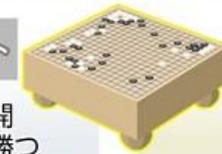
米国のロボティクス企業Boston Dynamicsが手掛ける最先端二足歩行ロボット“Atlas”

## 従来の囲碁ソフトと「アルファ碁」の違い

### 従来の囲碁ソフト

無作為に先の展開を計算し、最も勝つ確率の高い一手を決める

アマチュア有段者レベル



### 「アルファ碁」

膨大なデータを学習し、勝ちにつながる手を判断する

プロに勝利

囲碁ソフト「アルファ碁」が人間のプロ棋士に4対1で勝利を収めた  
画像出典: 2016年3月16日付 東京新聞

- 「10～20年後に国内労働人口の49%にあたる職業について、人工知能やロボットで代替される可能性が高い」(2015年12月 野村総合研究所レポート)

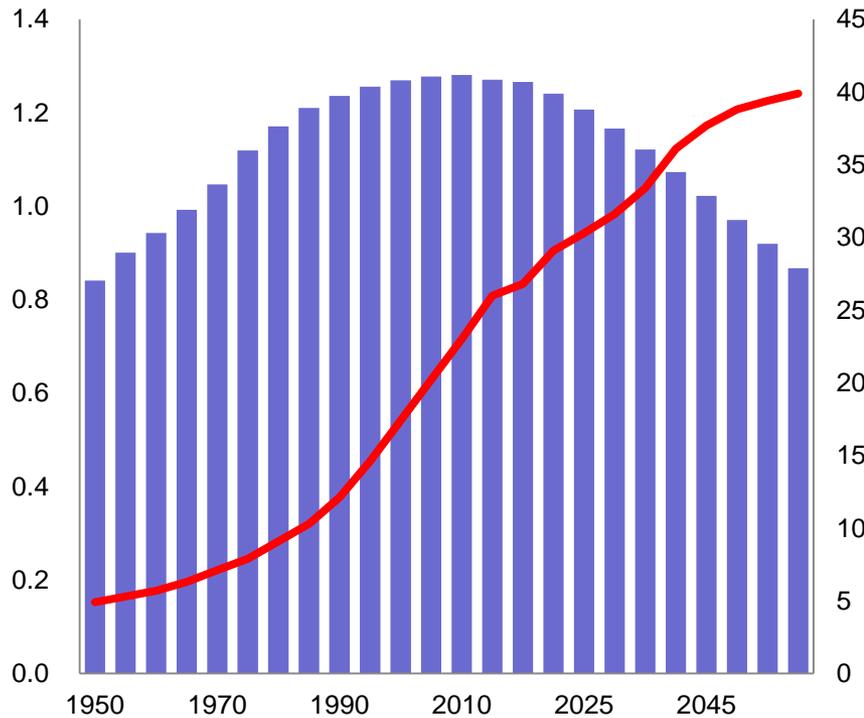
➡ 個々人の「創造性」、「活力」がより強く求められる時代

# 超高齢化

- 超高齢化に伴う医療費の増加、生産年齢人口の減少は社会的課題
- 「健康寿命」をいかにして伸ばすかが重要なテーマとなる

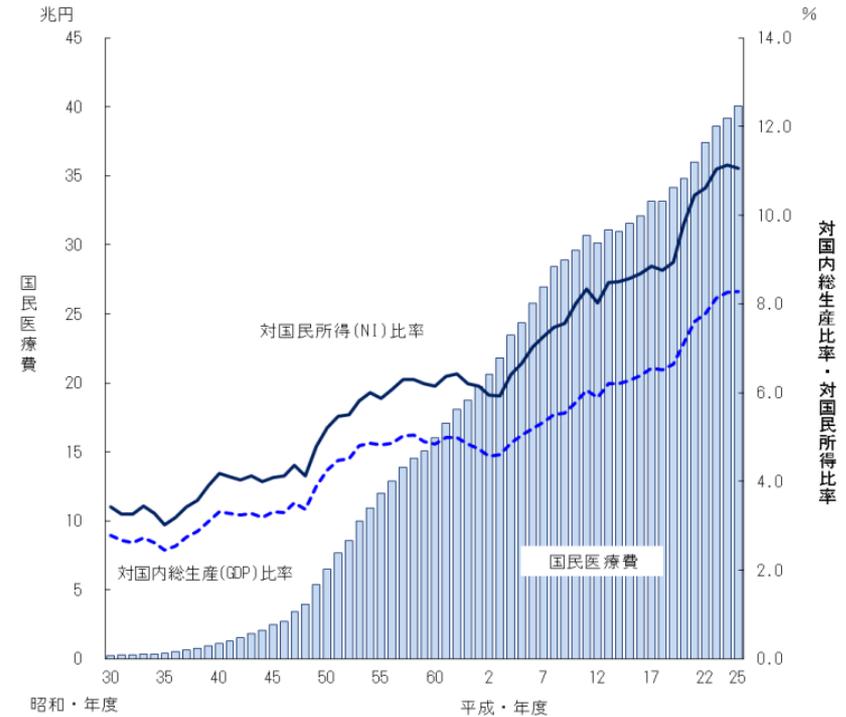
・日本の総人口に占める65歳以上の割合は26.7%と調査開始以来最高を更新(2015年国勢調査の速報集計)

## 日本の人口と高齢化率



出所:財務省ホームページ

## 国民医療費・対国内総生産 及び対国民所得比率の年次推移



出所:厚生労働省「平成25年度 国民医療費の概況」

# KAITEKI経営に至った経緯 — 企業存続の視点

## ■ 化学メーカーとして、サステナビリティの追求が持続的経営に必須と認識

APTSIS 15

APTSIS 10

- '09 MCHCの存在意義をKAITEKI実現への貢献と定義
- '08～ 地球快適化PJ

革進-Phase 2

- '07 企業活動判断基準策定  
→ Sustainability・Health・Comfort
- '06 「プロジェクト10/20」

10～20年先の社会を予測し、化学産業が何をなすべきかを考察

### 【ビジョン】 KAITEKI実現

- '11～ KAITEKI経営スタート  
・非財務価値向上としてSustainabilityを経営基軸に導入、定量的PDCA推進

KAITEKIとは：時を越え、世代を超え、人と社会、そして地球の心地よさが続く状態

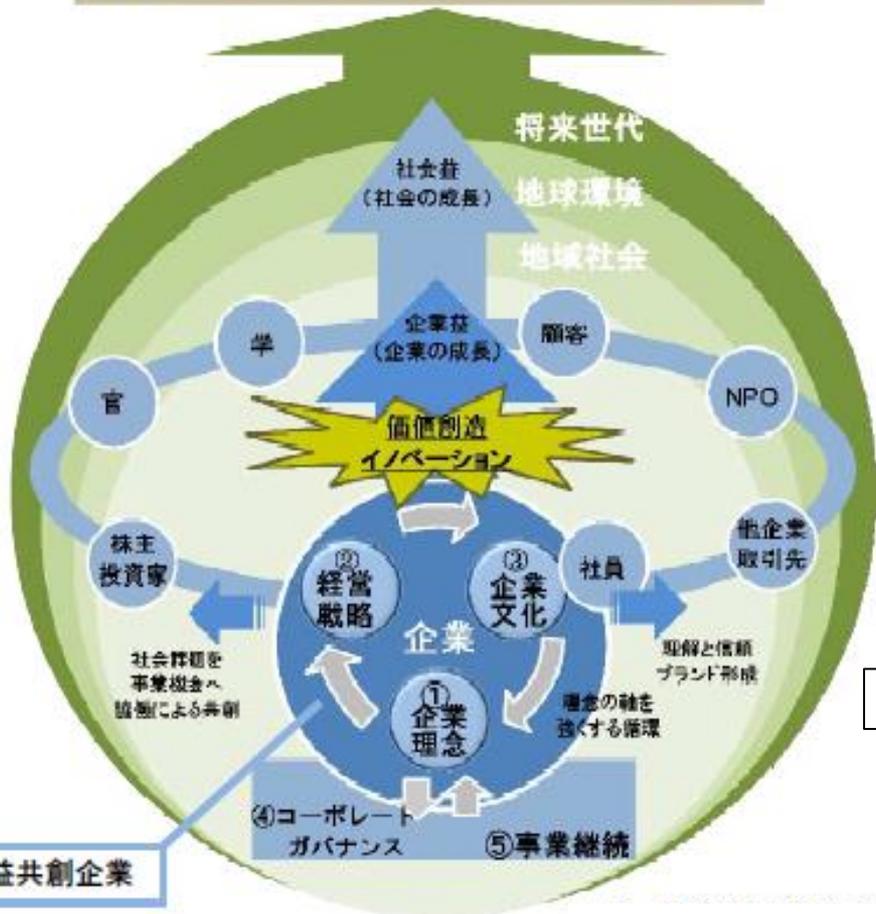


※2016年度はIFRS基準

# 持続可能な社会構築における企業の役割

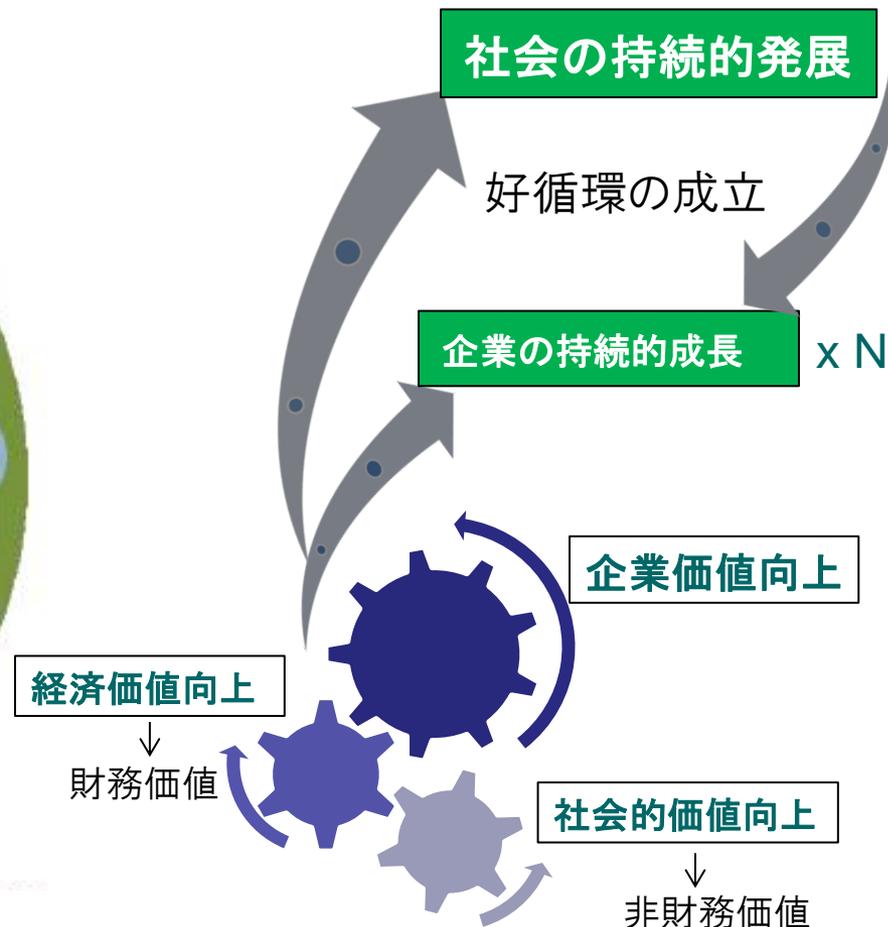
■ 持続可能な社会の構築には、企業の責任ある行動に基づいた持続的成長が不可欠

## 持続可能な社会と企業の相乗発展



社会益共創企業

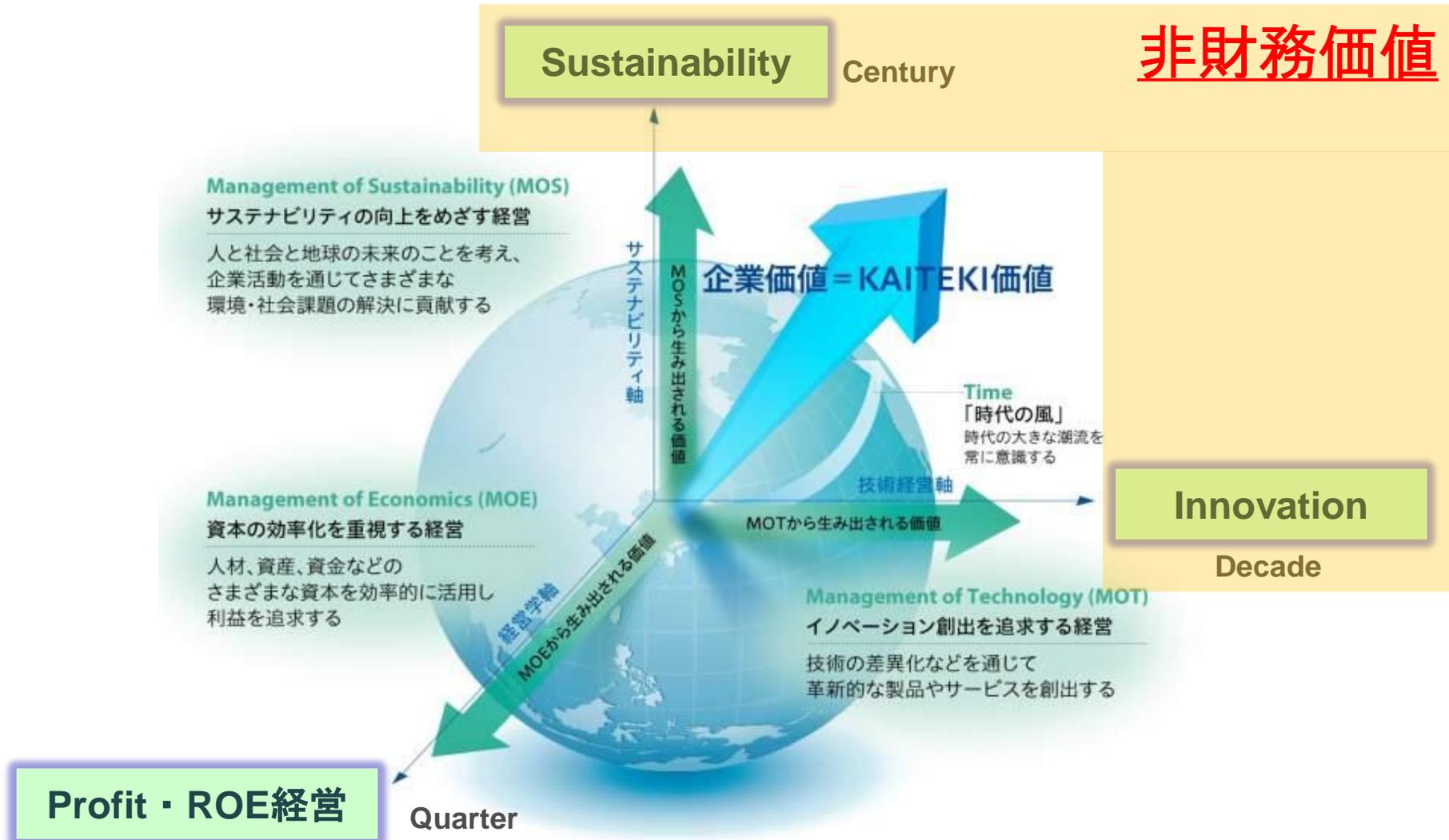
(出所) 経済同友会 『「社会益協創企業への深化」  
～持続可能な社会と企業の相乗発展を目指して～』 2012年6月



(出所) 三菱ケミカルホールディングス社内資料

# 持続的成長を果たすためのKAITEKI経営

- 資本効率の向上、Innovationの追求、Sustainabilityへの貢献を通じて生み出す価値の総和を企業価値とし、この価値を高める「KAITEKI経営」を推進



# MCHCグループのSustainabilityへの貢献

- 「あるべき姿」から、非財務分野の重要項目を独自に設定
- それらを指標化し、定量目標を設定してPDCAを推進

必 達

重大事故・重大コンプライアンス違反は発生ゼロにする

S指標

S-1

地球環境負荷削減への貢献

S-2

資源・エネルギーの効率的な利用

S-3

環境・資源の持続可能性に貢献する製品・サービスの提供

H指標

H-1

疾病治療への貢献

H-2

疾病予防・早期発見への貢献

H-3

健康で衛生的な生活の実現に貢献する製品・サービスの提供

C指標

C-1

社会からより信頼される企業への取り組み

C-2

ステークホルダーとのコミュニケーション、協奏の推進

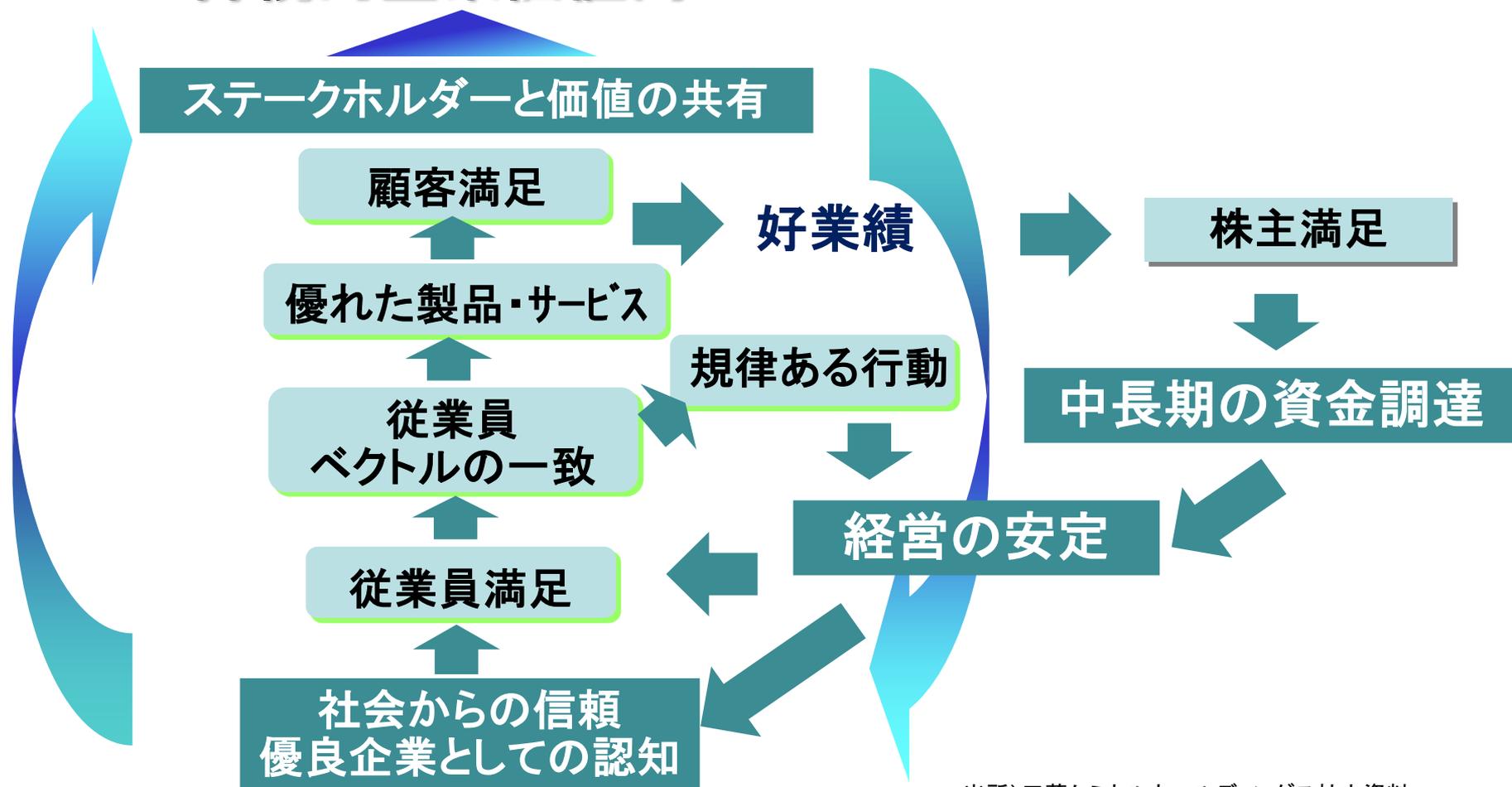
C-3

より心地よい社会、より快適な生活づくりへの貢献

# 企業価値向上スパイラルをつくる

- 従業員を中心においた企業行動が、持続的企業価値向上に直結する

## 持続的企業価値向上

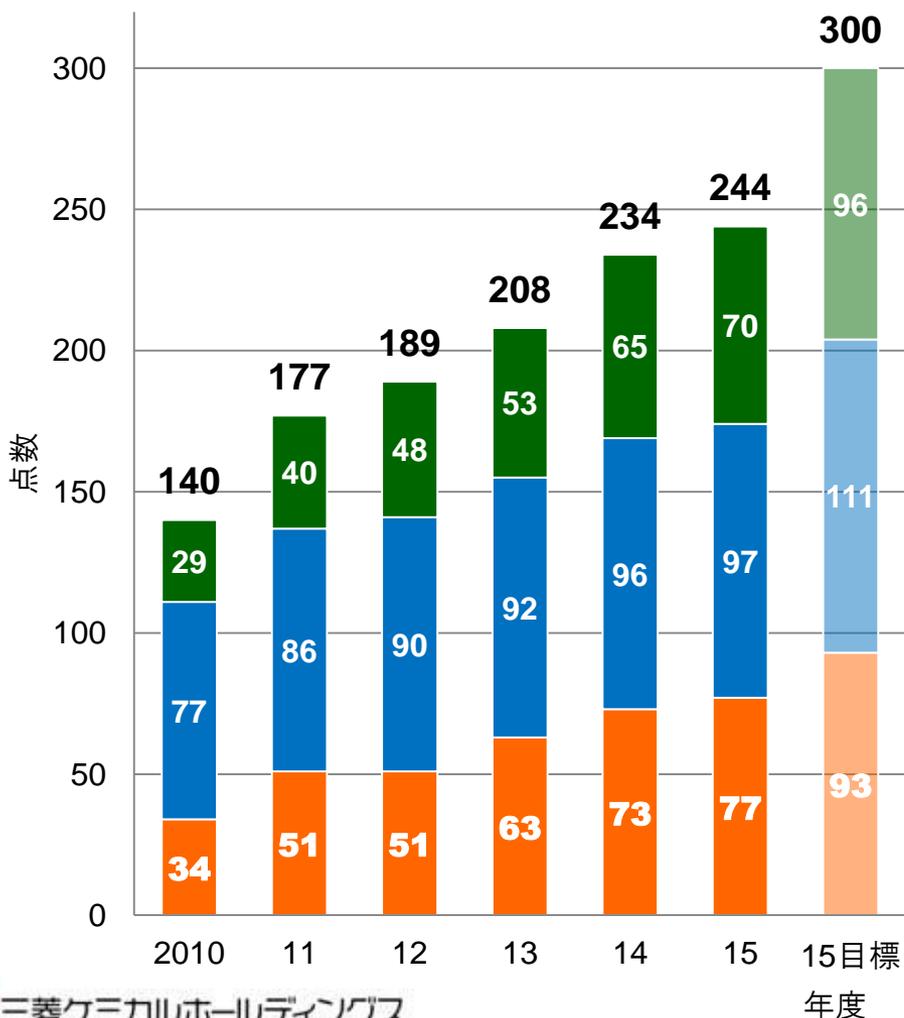


出所)三菱ケミカルホールディングス社内資料  
参考:一橋大学伊藤邦雄教授・日経新聞社

# MOS指標全体の進捗とSRI評価

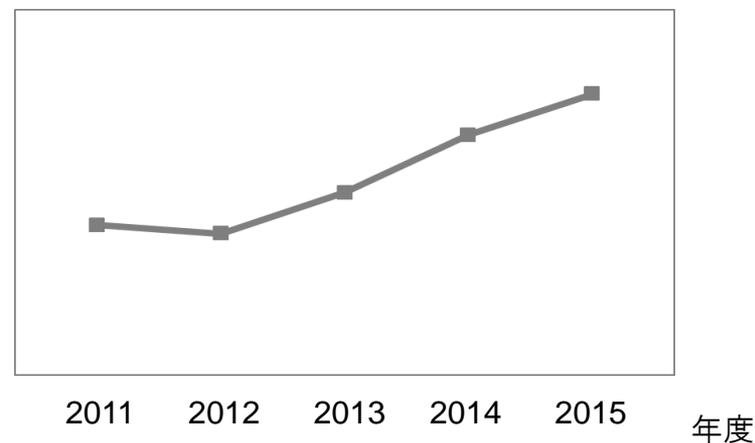
## ■ Sustainability向上の進展とSRI評価向上の好循環が定着

MOS指標の実績推移

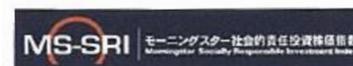


SRI評価の向上

Dow Jones Sustainability Indices得点推移



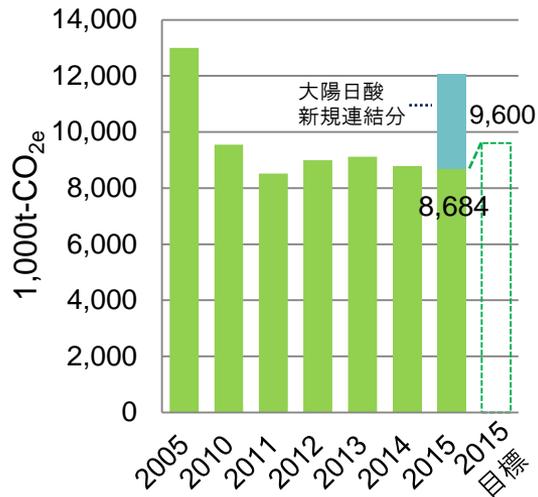
FTSE4Good



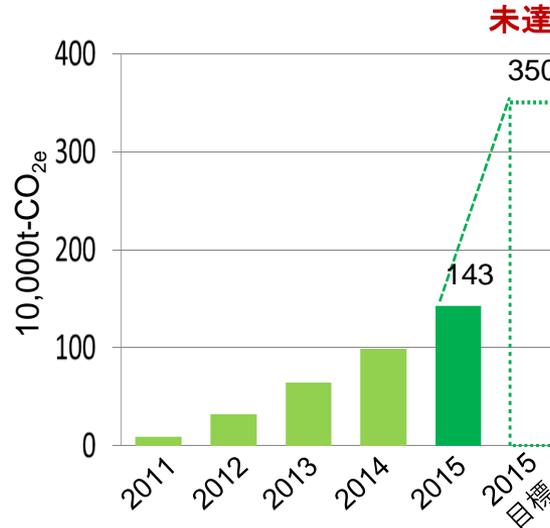
## 特に重視してきたMOS指標項目の進捗

## S-1:GHG排出量

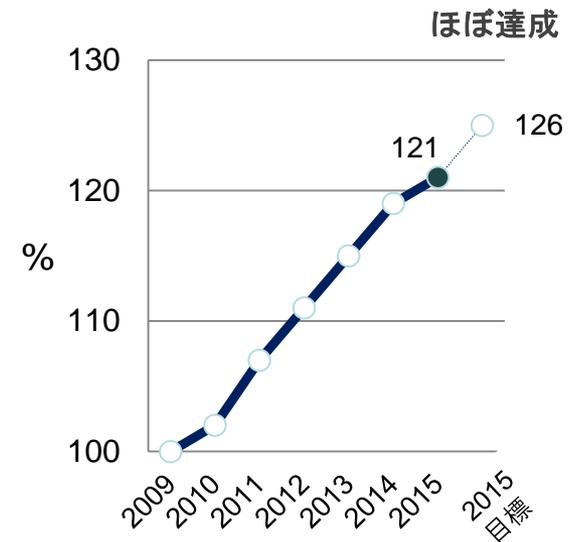
基準年比は達成も、新規連結により超過



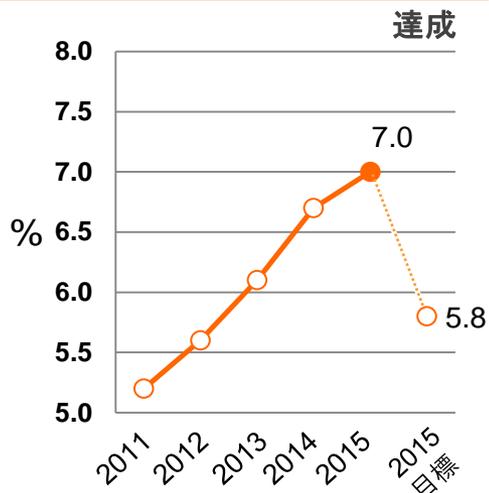
## S-1:製品を通じたGHG削減



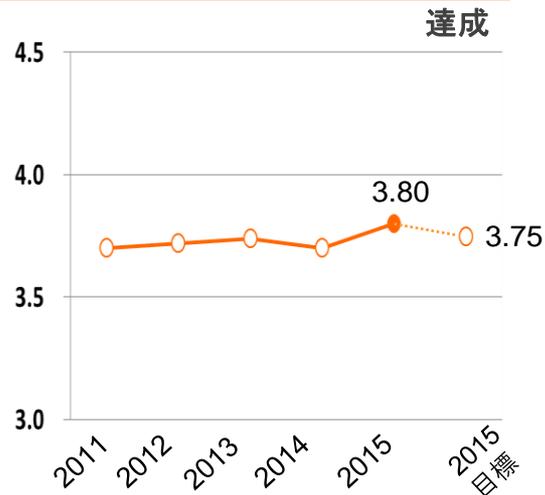
## H-3:検査受託・健診受診者数



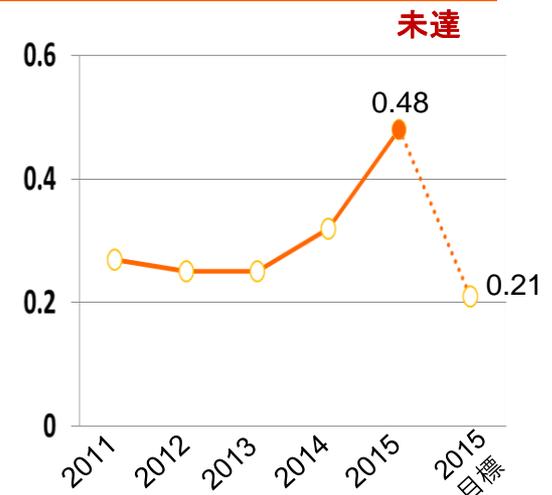
## C-2:係長級以上に占める女性社員比率



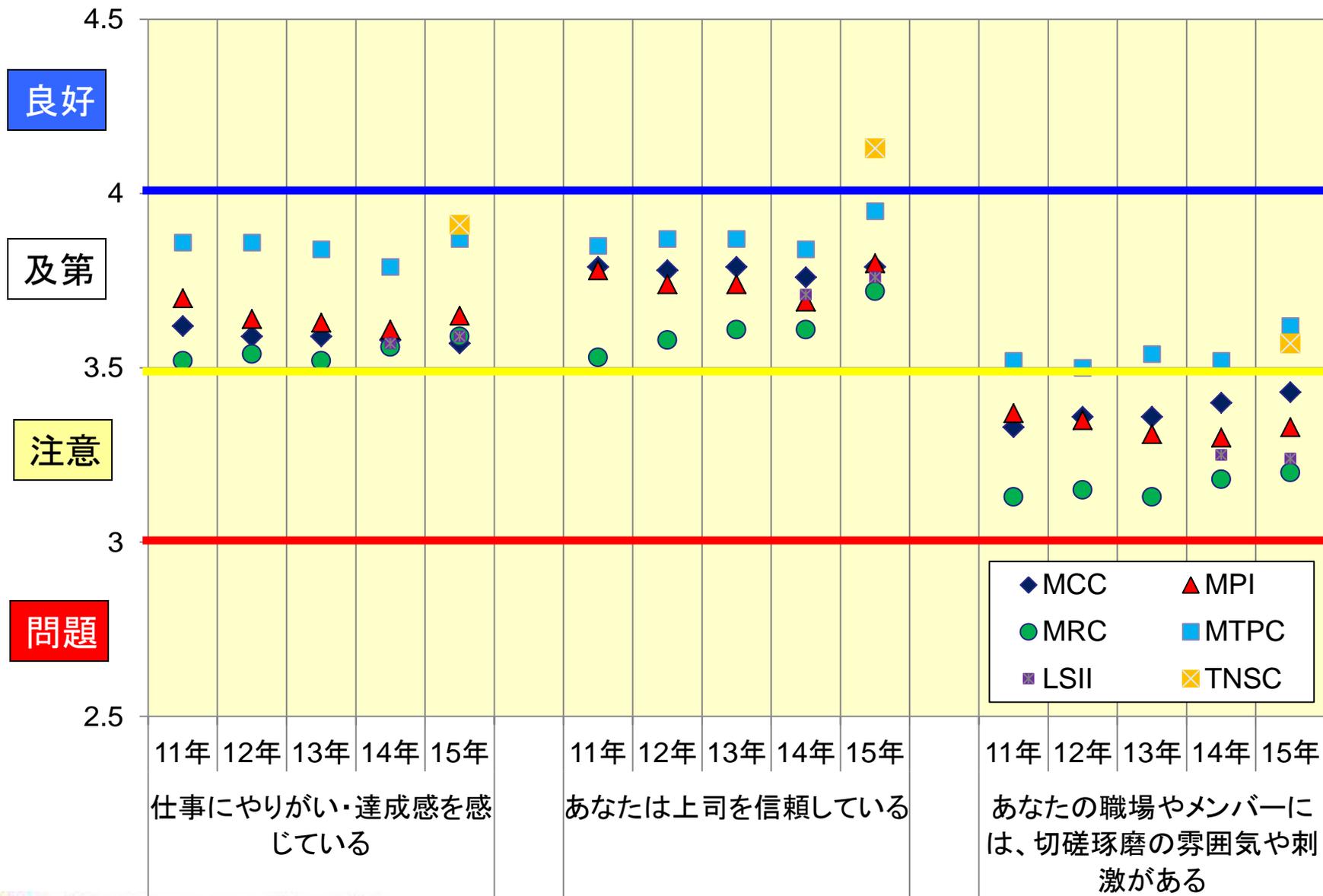
## C-2:従業員満足度



## C-3:休業度数率



# 従業員満足度の推移 (MOS指標採用6項目)

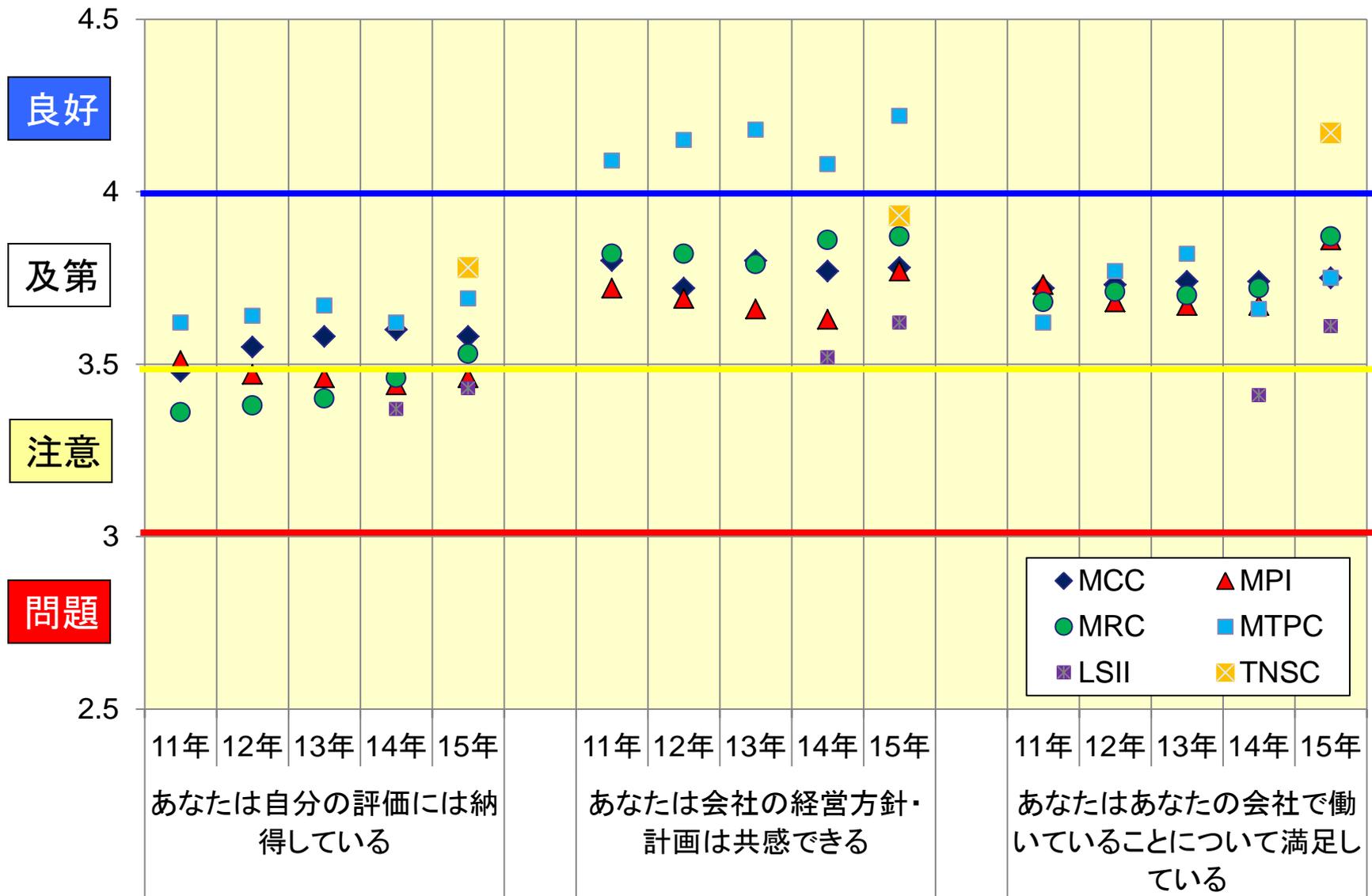


11年 12年 13年 14年 15年  
 仕事にやりがい・達成感を感じている

11年 12年 13年 14年 15年  
 あなたは上司を信頼している

11年 12年 13年 14年 15年  
 あなたの職場やメンバーには、切磋琢磨の雰囲気や刺激がある

# 従業員満足度の推移 (MOS指標採用6項目)



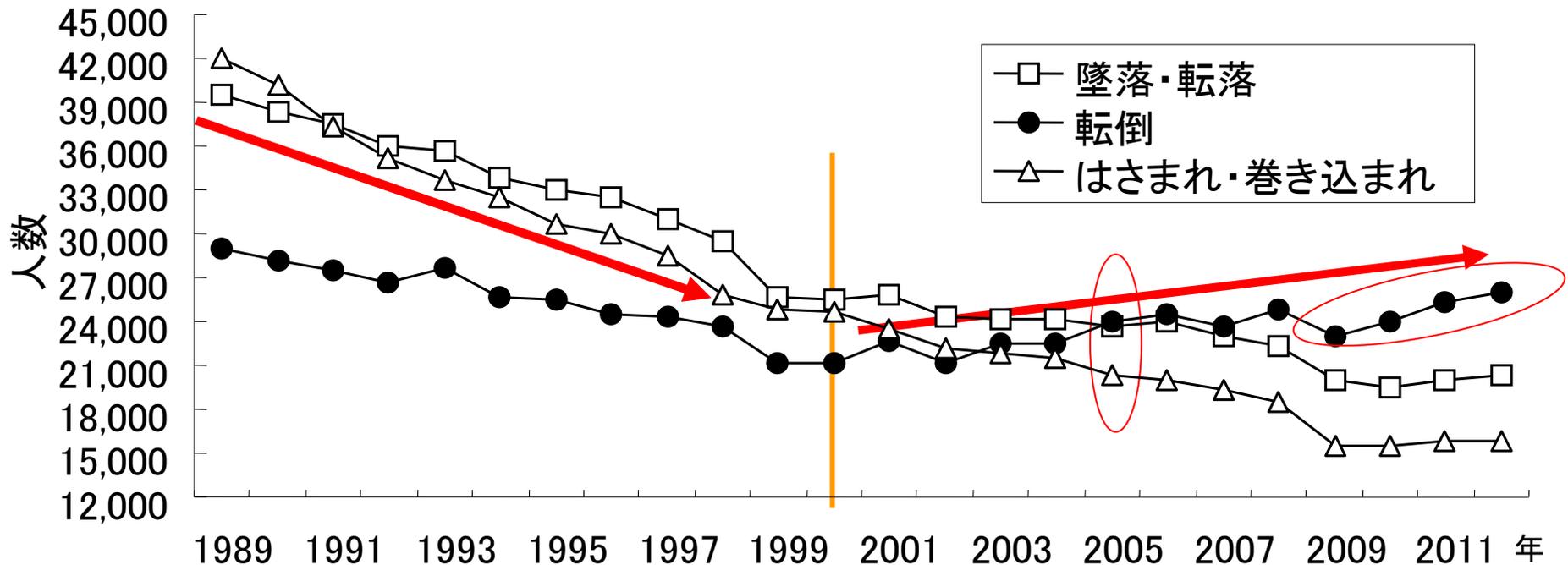
# 業種別・事故の型別死傷者数の推移

(休業4日以上)(墜落・転落, 転倒, はさまれ・巻き込まれ)

- ・ **体力機能の低下も原因のひとつとして指摘されている転倒災害**は2000年頃までは減少傾向であったが、2005年に最頻出災害となりその後増加傾向にある

- ・ 2005年: 20,293人(全体の17.8%)

- ・ 2012年: 25,974人(全体の21.7%)



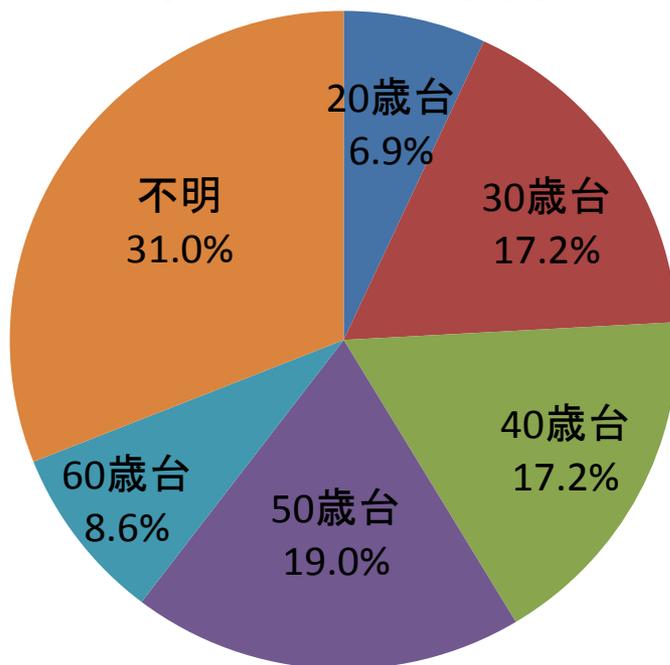
<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sokuhou.html>

厚生労働省「職場のあんぜんサイト」

## 転倒労災の傾向

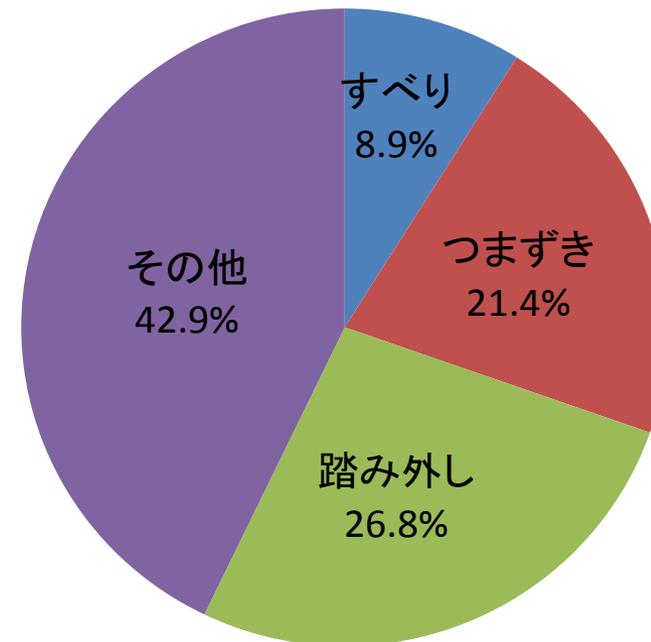
- 若年層での発生もあるが、40歳台以上が約半数を占める
- 原因としては、「踏み外し」、「つまずき」が多い
- その他は「バランスを崩す(突起物にぶつかる等)」や「長時間の姿勢継続」等

### 年代別発生割合



不明: 海外等

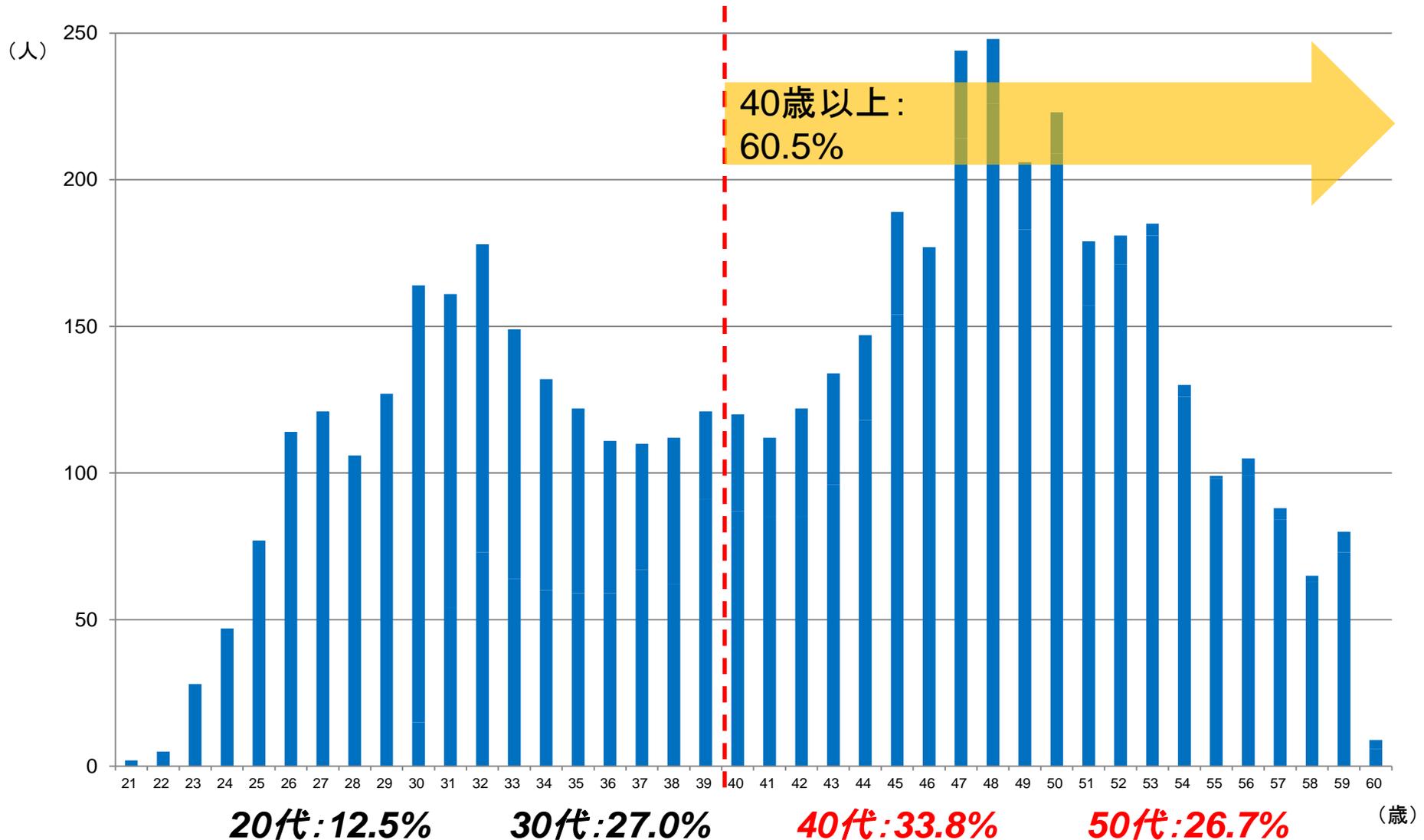
### 原因別発生割合



(当社グループ事業会社のデータ)

# 従業員の年齢構成

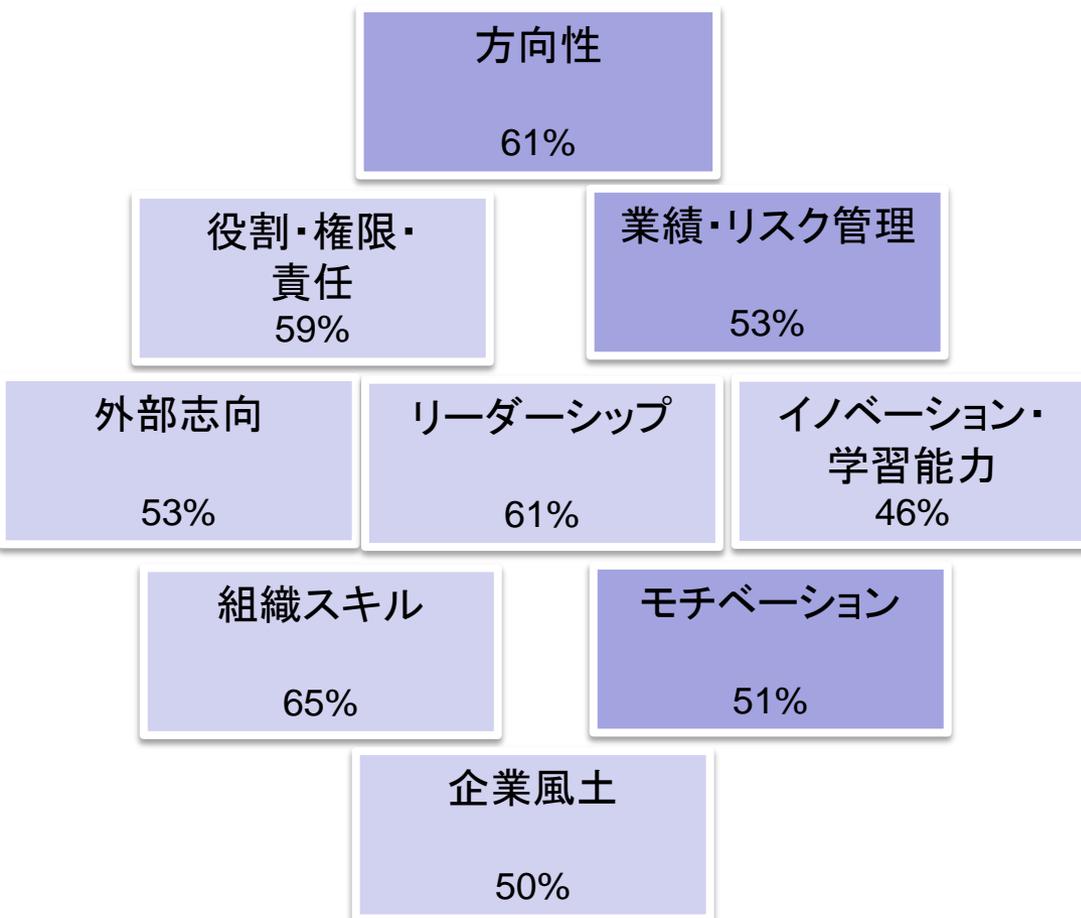
■ 40代以上の従業員比率は60%を超える



# 組織の活性度調査

## ■ 組織の活性度は、相対評価で下位に属している

＜「非常にそう思う」「そう思う」とした割合の平均＞



方向性	組織が向かっている方向性、達成方法、それを達成する意義の理解度と納得感の程度
リーダーシップ	他人のやる気を引き出し、行動に結び付けられるリーダーシップの程度
企業風土	部門内、部門を超えた価値観の共有度合いと意思疎通の質
説明責任	個々人が果たすべき役割と責任を明確に理解し、結果を出すために十分な権限が与えられている度合い
業績・リスク管理	組織・人材の業績とリスクを評価し、なにか起きた場合に課題とチャンス特定する能力
組織スキル	戦略を実行し競争優位性を確立するために必要な組織的なスキルと能力の有無
モチベーション	与えられた仕事以上に目指す結果を出そうとする、従業員のやる気や熱意の程度
外部志向	価値を創造するための顧客、サプライヤー、パートナーや社外の関係者に対する理解の深さと関係構築力
イノベーション・学習能力	新しいアイデアの流通量と質、および必要に応じて組織を適応・変化させるための能力

■ 他社  
相対比較

上位  
25%

上位  
25～50%

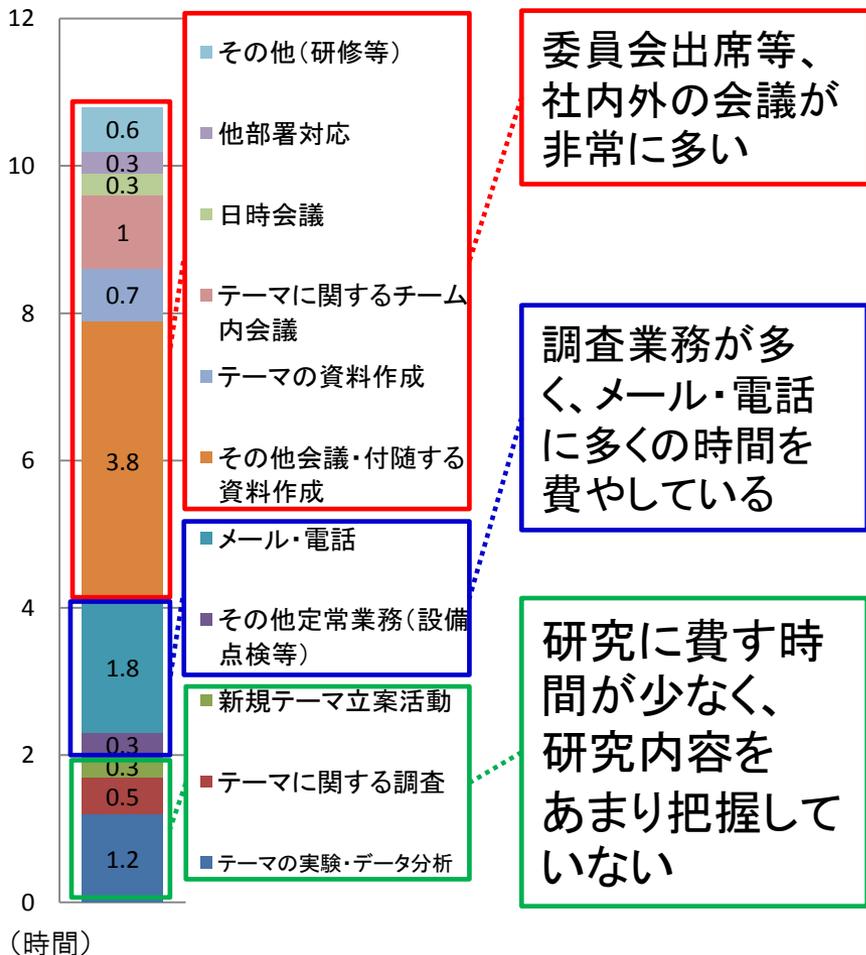
下位  
50～25%

下位  
25%

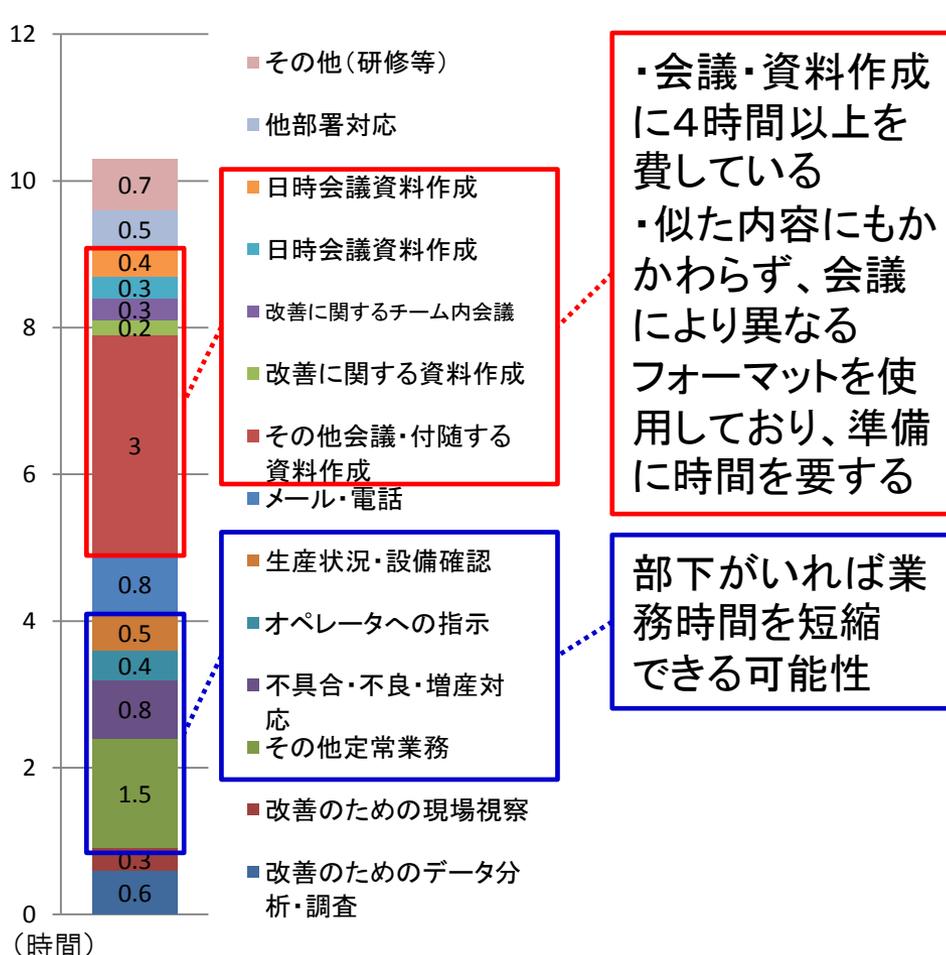
## 研究職、製造スタッフのタイムスケジュール

■ 会議・資料作成に多くの時間が割かれ、研究や改善活動の時間が足りていない

研究職の一日

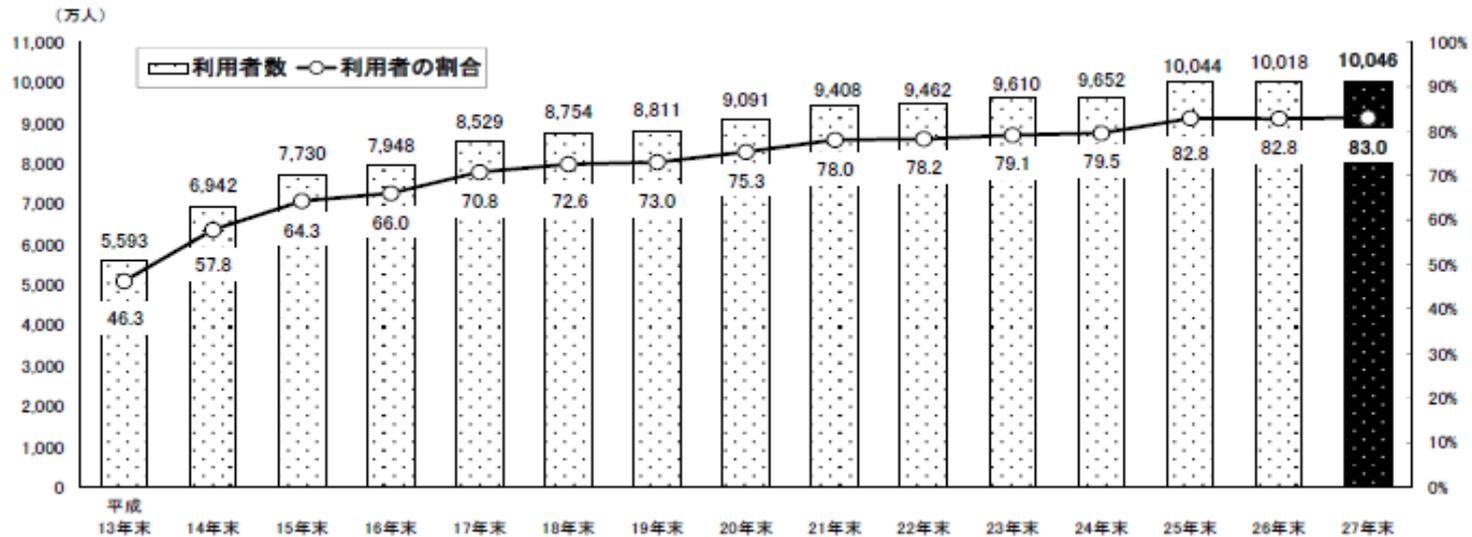


製造スタッフの一日



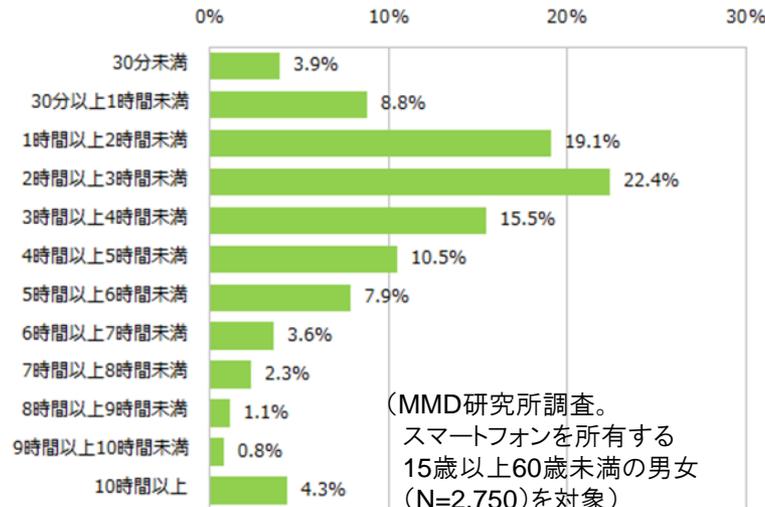
# インターネット、スマートフォンの普及

## ■インターネットの利用者数及び利用者の割合の推移(個人)



(出所)総務省 平成27年通信利用動向調査

## ■1日当たりのスマートフォン利用時間

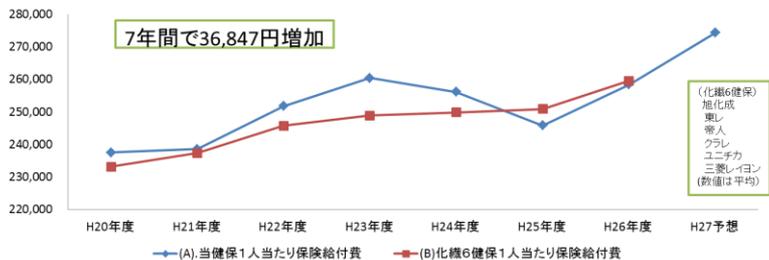


- 平成27年の1年間にインターネットを利用したことのある人は1億46万人(83.0%)
- 1日あたりのスマートフォンの利用時間は、2時間～4時間が全体の46%を占める

我々は情報通信機器を使っているのか？  
使われているのか？

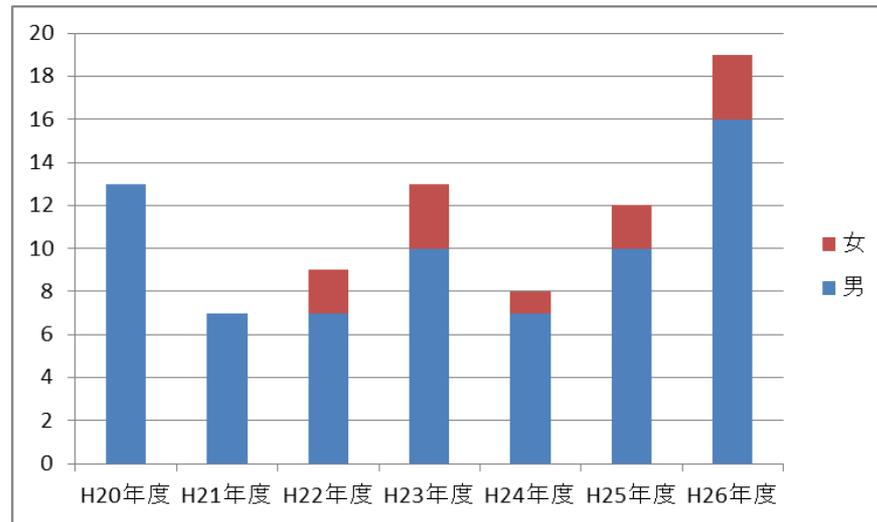
# 個人の健康度

## MRC健保:保険給付費の推移 (被保険者1人当たり)

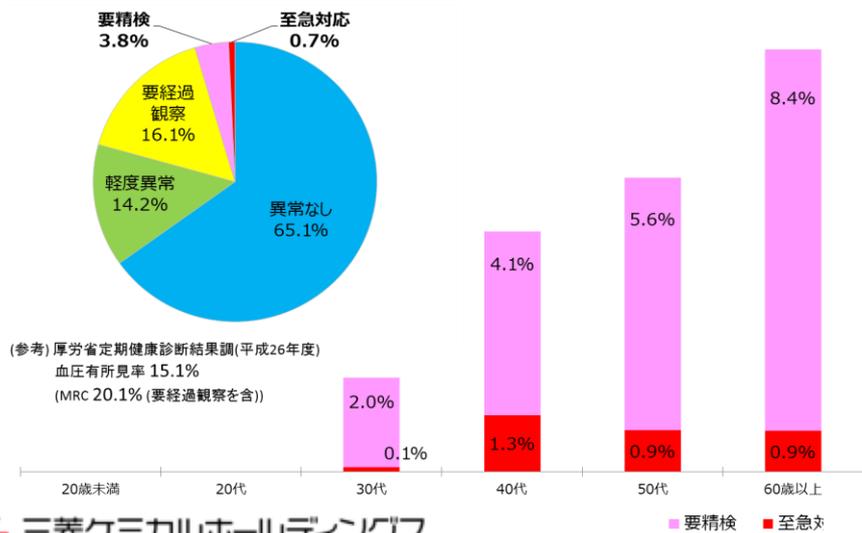


(単位:円)	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27予想
(A) 当健保1人当たり保険給付費	237,466	238,558	251,778	260,464	256,105	245,828	258,383	274,313
A の対前年比	-	1,092	13,220	8,686	△ 4,359	△ 10,277	12,555	15,930
(B) 化繊6健保1人当たり保険給付費	233,093	237,327	245,766	248,895	249,813	250,855	259,593	
B の対前年比	-	4,234	8,439	3,129	918	1,042	8,738	
AのBに対する差額	4,373	1,231	6,012	11,569	6,292	△ 5,027	△ 1,210	

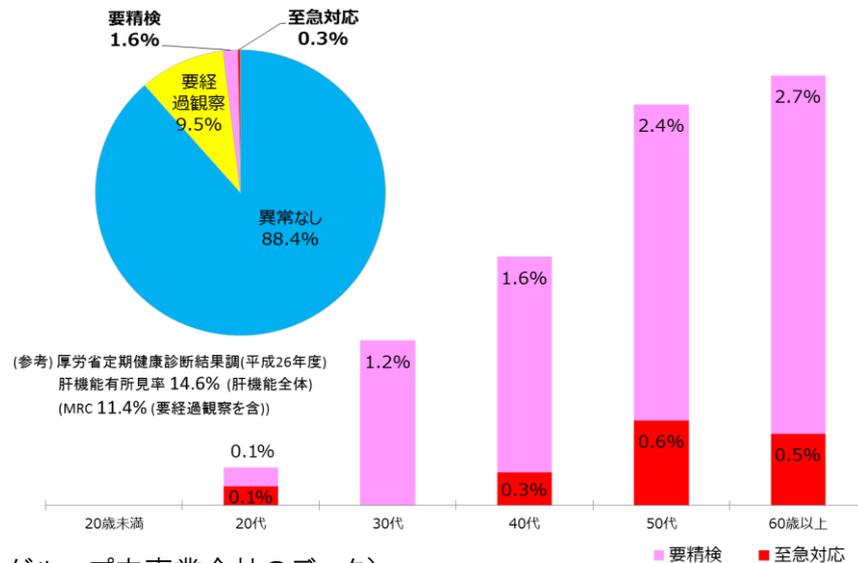
## メンタル疾患患者数の推移



## 血圧有所見一年齢別比率



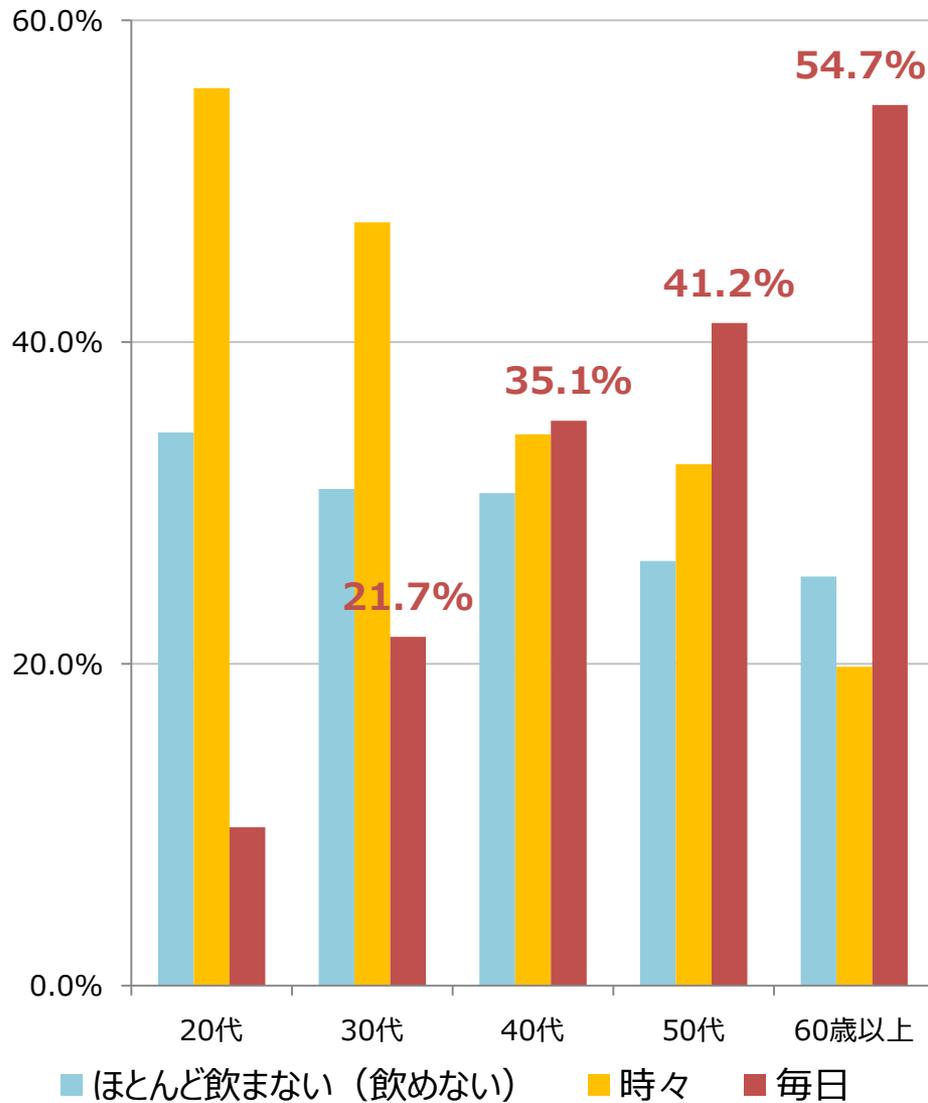
## 肝機能(γ GTP) 有所見一年齢別比率



(当社グループ内事業会社のデータ)

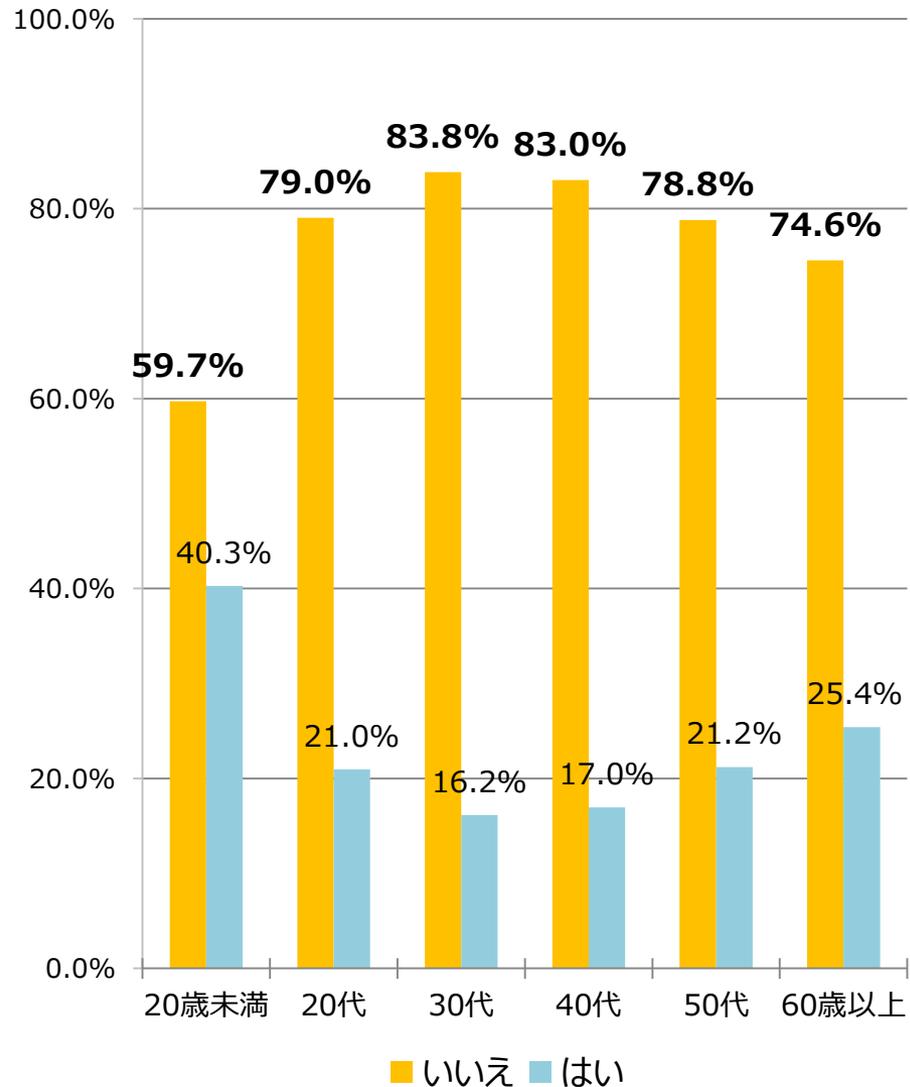
# 個人の健康度

## ■ 飲酒習慣



## ■ 運動習慣

Q. 一日30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上続けていますか？



# 本日のアジェンダ

## 1. 会社概要

## 2. なぜ健康経営に取り組むか

- ① 背景
- ② KAITEKI経営の推進
- ③ 問題点は何か

## 3. 健康経営を進めるにあたって

- ① 方針、体制
- ② 重点項目
- ③ 来年度の本格実施に向けて

# 健康経営推進宣言

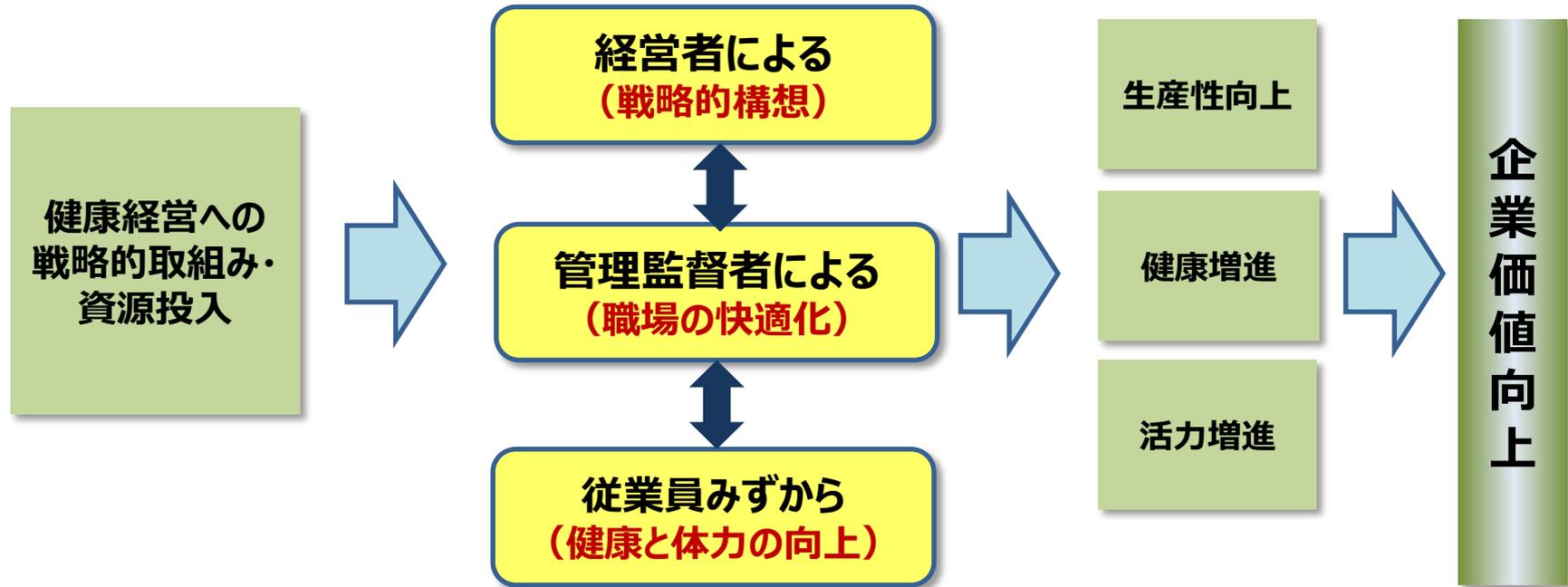
三菱ケミカルホールディングスグループは、従業員一人ひとりが心身の健康を保ち、生き生きと働くことは、個人と家族にとってはもちろん、グループ全体の生産性や創造性の向上、活性化のためにも必須であると考えています。

私たちグループがめざす人・社会・地球の持続的発展に向けて、経営者自らが従業員の健康を重要な要素と位置付け、戦略的に経営資源を投入し、従業員、健康保険組合、会社が一体となって3つの健康；“従業員自身の健康” “職場の健康” “家族や地域の健康”の維持・増進に取り組む健康経営を、KAITEKI経営の一環として推進することをここに宣言します。

株式会社三菱ケミカルホールディングス  
代表執行役社長  
越智 仁  
2016年4月27日

# 健康経営の実践

## ■ 従業員の健康を重要な経営資源と捉え、戦略的に取り組む

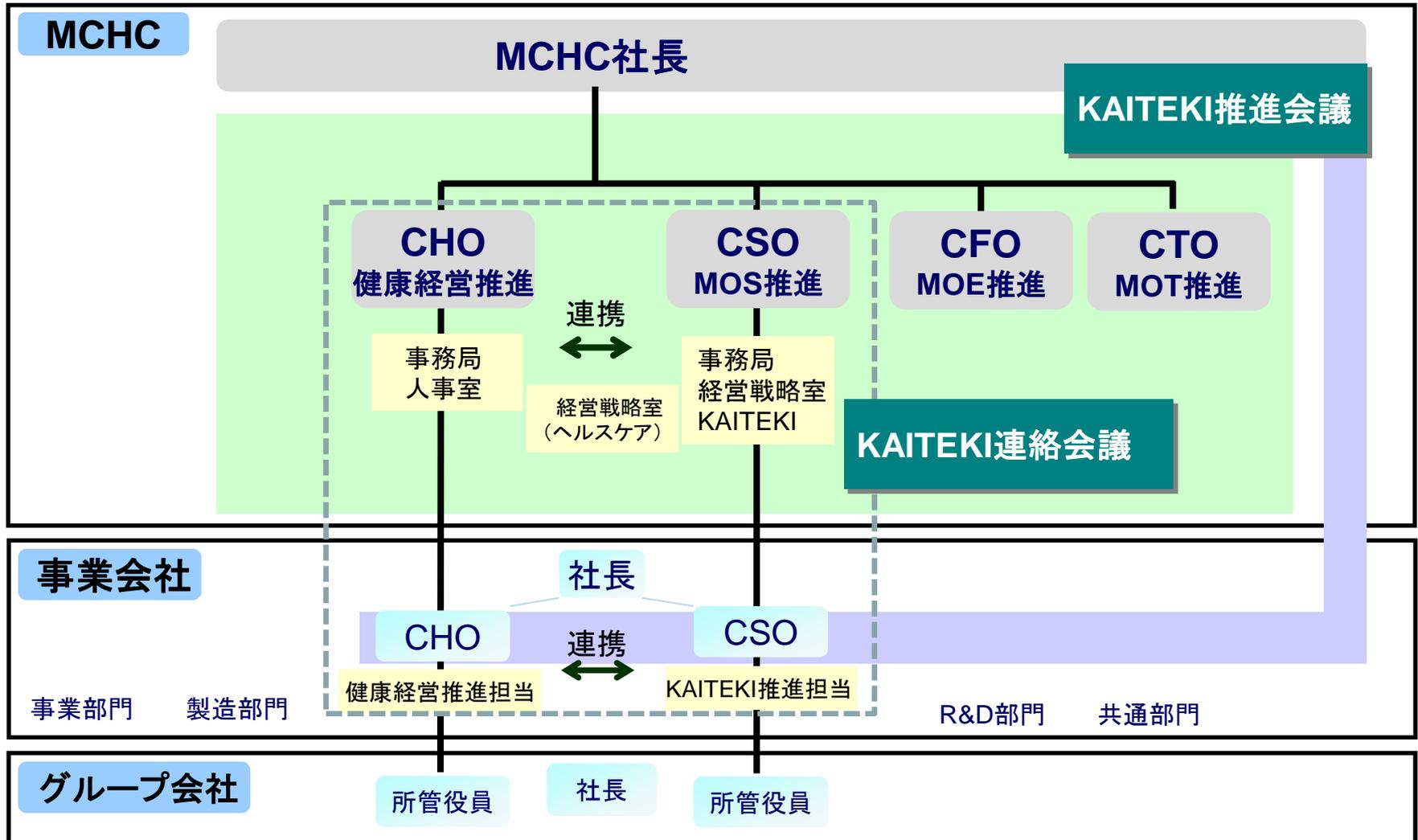


法令遵守、組織体制、制度・施策、効果の検証

経営理念・方針

# 当社内の推進体制

- KAITEKI活動の一環として、CHO (Chief Healthcare Officer)を任命し、推進する



# 自分の健康

## 自分の健康 Self Wellness

### <自分が健康であること>

私たちは、「自分の健康は自分で管理する」という原則に基づき、生き活きと働くことができるように、自律的な健康管理を推進します。

### <従業員ができること>

- 自身の目標設定をする
- 運動習慣をつける
- 個人の適切な睡眠時間を確保する
- 食生活・飲酒習慣を整える
- がん検診を受ける
- 喫煙者は禁煙をする

⇒ **健康維持・増進**

### <会社ができること>

- 健康診断データをベースとしたアドバイスシステムの構築とサービスの提供
- 適切なポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチ
- 多くの従業員が「目標設定を動機付けできる」施策の検討
- 運動習慣の推奨と施設の提供
- 睡眠時間を含む生活習慣を整えるため、長時間労働者管理の方法、評価手法を根本的に見直す
- がん検診をエビデンスに基づき充実
- 禁煙支援と受動喫煙防止の推進
- 体力測定等自己管理の為の施設・空間の提供

# 職場の健康

## 職場の健康 Workplace Wellness

### <職場が健康であること>

私たちは、ともに働く仲間の個性を認め、お互いに支え合う力を元に、職場の環境、業務の改善を通して活力と創造力のある職場をつくります。

### <従業員と会社が一体となって取り組むこと>

- 職場の改善のための時間の創造と提供
- 職場環境、業務の見直し改善（設備投資含む）
- 労災対策として「人的要因」への取組み
  - ⇒ KAITEKI体操、安全安心体カテスト、応急処置マスター制度の検討
- 化学物質取扱い作業を含む有害業務のRAとリスク低減活動
- ストレスチェックの職場分析や、従業員意識調査等を活用した「元気な職場」維持のためのコミュニケーション促進活動

⇒ **安全・安心、活力、創造力**

⇒ **深いコミュニケーション**

# 家族や地域の健康

## 家族や地域の健康 Social Wellness

＜家族が健康であり、地域とのつながりを大切にすること＞

私たちは、「自分の健康」と「職場の健康」をより良く向上させることを通じて、家族や地域の一員として、広く社会に貢献することを目指します。

### ＜従業員と会社が一体となって取り組むこと＞

- 家族の健康診断の推進（健康保険組合とのコラボヘルス事業推進）
- 地域活動への参加、支援の推進
- 地域市民との交流の推進

⇒ 家族の健康を支え、地域に貢献する

⇒ 当社のブランド力になる

## 社内向けリーフレット(三菱樹脂)

三菱樹脂グループ

## 健康経営宣言

「生涯いきいき・元気に仕事や生活ができる健康状態を  
自ら維持・増進する従業員」を目指して

健康経営をはじめ、健康に関する情報はこちらをご覧ください。

## Notes DB「健康プラスnet」



DBサーバー :ITMS16/Servers/MCC  
ファイル名 :data3\mpi\db04\4a0430.nsf

## 》》 わたしの健康宣言

健康増進のための運動、食生活、心の健康など健康のために  
行っていること(行いたいと考えていること)を宣言してみませんか?

わたしは健康のために

以上、宣言します。

三菱樹脂グループ  
プラスくん

一人ひとりの  
“健康になろう!”  
という思いを  
書き込んでみましょう。

たとえば・・・  
●1日○○歩以上歩きます。  
●毎日ラジオ体操をします。  
●毎日しっかり朝食を取ります。  
●禁煙します。  
●毎日体重を測定します。 など

社内広報担当  
プラスちゃん

※「何を宣言してよいのか分からない?」という方はQUIPIO(健康維持・増進ツール)を使った3つのステップや健康イベントを参考にしてください。  
詳しくは三菱化学健康保険組合HPをご覧ください(対象者:三菱化学健康保険被保険者)

お問い合わせ先

人事部健康支援グループ TEL:内線 100-1567(外線 03-6748-7404)

発行:三菱樹脂株式会社 人事部  
発行日:2016年6月1日発行  
発行人:青木真二

# 社内向けリーフレット(三菱樹脂)

## はじめに

三菱樹脂グループでは、社長宣言\*を機に、2016年度から「健康経営」に関する取り組みを開始します。

働く皆さん一人ひとりが心身の健康を保ち、いきいきと仕事ができることは個人と家族にとってはもちろん、グループ全体の生産性向上、および発展のためにも不可欠です。

三菱樹脂グループは「生涯いきいき・元氣」をキーワードに、皆さん一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組むことができる環境整備とサポートを実施していきます。

皆さんも自身の健康に対する意識を高めて、主体的に健康づくりに取り組んでいきましょう。

\*「三菱樹脂グループ健康経営宣言」「三菱ケミカルホールディングスグループ健康経営宣言」についてはNotes DB「健康プラスnet」に掲載しています。

## 4つの取り組み

「生涯いきいき・元氣に仕事や生活ができる健康状態を自ら維持・増進する」を基本とし、総合的な健康増進活動をおとして、従業員一人ひとりの自律的健康管理を支援します。特に「メンタルヘルス対策」、「生活習慣改善」、「喫煙対策」、「中高年齢層の健康管理」の4つの側面から健康増進施策を展開していきます。

### メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調の未然予防から、早期発見、職場復帰後サポートなど個人・組織に対してメンタルヘルス対策を総合的に支援します

### 生活習慣改善

皆さん一人ひとりが自身の生活習慣を見直し、さらによりよい方向に向かうため健康情報やプログラムの提供などの支援を行います

### 喫煙対策

職場の喫煙場所の見直しや適切な環境維持といった「職場の分煙対策」と「禁煙を始めたい人の支援」の2つの支援策を柱として行います

### 中高年齢層の健康管理

いきいきと働くことができるよう年齢に応じた様々な健康セミナー・プログラムの提供などの支援を行います

## 健康経営ってなに？

### 従業員の健康は重要な経営資源

従業員同士がコミュニケーションを密に回り、健康に配慮する文化を企業に創造していくことによって、組織の健康と生産性を維持していく「健康経営」が注目を集めています。

健康経営ってなに？  
従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組む企業経営のことです。



健康づくりが疎かになると...

生産活動の低下

事故・不祥事の発生

経営に重大な影響を及ぼす恐れがある



## 三菱樹脂の現状

### 定期健康診断結果\*

2015年現在従業員の平均年齢は43.5歳であり、年々上昇傾向にあります。健康診断での有所見率(異常が認められた従業員の割合)は56%と高く推移しており、内訳としては脂質代謝異常、高血圧症が多いという結果でした。年代別の有所見率では、20歳代では異常なしが4分の1近くを占めていますが、年齢を重ねるごとに有所見者の割合が増加しています。50歳代では異常なしはわずか1.7%まで減り、半数以上が治療を要する状態になっています。(図1)

生活習慣改善、中高年齢層の健康管理

### 私傷病休業者\*

総休業日数の3分の2がメンタル疾患であり、1人当たりの休業日数が長期化しています。(休業:2週間以上の私傷病休業)

メンタルヘルス対策

### 喫煙率\*

喫煙率については本社地区に比べ、工場地区で喫煙率が高い傾向にあります。3場所(本社・湖北・平塚)平均の喫煙率は31.8%と全国民平均(19.6%\*\*)より高い状態が続いています。(図2)

喫煙対策

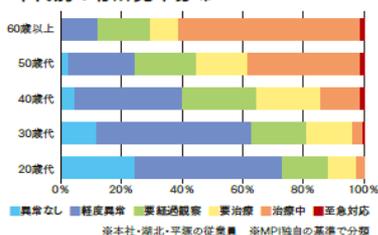
### 労働災害発生\*\*\*

三菱樹脂グループの労働災害の各種別のうち、受傷時の平均年齢では転倒が最も高く、加齢に伴う運動能力の低下により、顕きやすいことも推測されます。

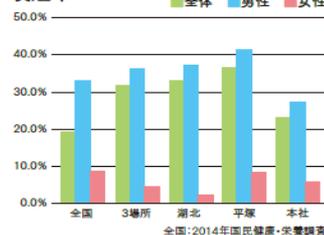
中高年齢層の健康管理

\*本社・湖北(長浜・流井・山東)、平塚での比較 \*\*2014年国民健康・栄養調査 \*\*\*2011~2015年MPIグループ労働災害統計

年代別の有所見率分布(図1)



喫煙率(図2)



## 健康経営

社長、人事総務・健康支援部門が従業員の健康づくりを積極的にサポート

- 健康状況(リスク)の把握
- 健康づくりの推進

従業員が心身ともに元気に働ける企業

- 生活習慣病の予防・改善
- メンタルヘルス不調の予防・改善

### こんなメリットが

個人(従業員)

- 心と体の健康増進
- 働きやすい職場環境
- 満足度・モチベーションの向上
- 医療費負担の減少 など

企業

- 業務の効率化・生産性の向上
- 労災予防・リスクマネジメント
- 優秀な人材の確保
- 疾病手当て・健康保険料の抑制
- 企業ブランド価値の向上 など

# 転倒労災対策(三菱レイヨン)

## ■ KAITEKI体操(2016年度スタート)

### 1. 目的

- ・日常や作業による不良姿勢や身体的負荷の改善・軽減
- ・加齢や運動不足から生じる柔軟性や筋力・平衡能力低下の予防

### 2. 内容

- ・筋緊張を緩和するストレッチ運動
- ・筋力を高めるレジスタンス運動
- ・各関節の協調性を高める運動

等を組み合わせた体操

### 3. 実施方法

- ・就業時間内実施を義務付ける（体操：5分程度）
  - ◆日勤は時間を指定、交替勤務は労働時間中に交代で実施
- ・動画を作成し、普及ツールとして活用

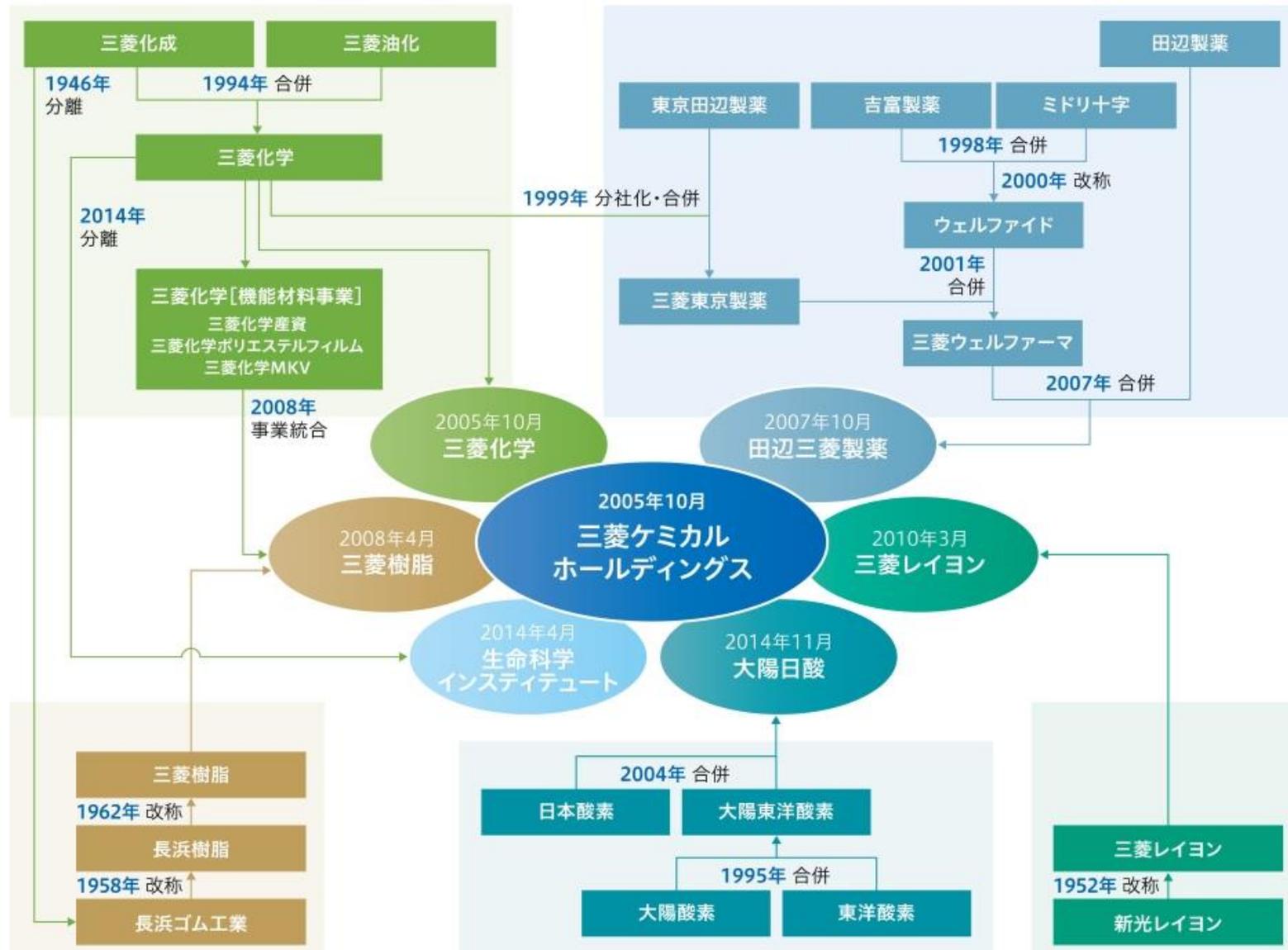


**ご清聴ありがとうございました**



以下、参考資料

# グループの変遷



# マテリアリティ・アセスメント

- マクロトレンドを踏まえて、取り組むべき優先課題をマテリアリティとして特定
- マテリアリティ・アセスメントを経営戦略指針として活用

MCHCグループの存立に関わる最重要の経営課題  
コンプライアンス、保安安全、ガバナンス

ステークホルダーの重要度	極めて高い	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 清浄な水資源確保</li> <li>■ 食料・農業問題への対応</li> <li>■ ダイバーシティの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 資源・エネルギーの効率的利用</li> <li>■ 気候変動の対応</li> <li>■ 製品・サービスの信頼性向上</li> <li>■ 人材の育成・開発</li> <li>■ 労働安全衛生の推進</li> </ul>	
	かなり高い	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ サプライチェーンにおけるCSRの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ コミュニティ貢献</li> <li>■ 健康維持への貢献</li> <li>■ 疾病治療への貢献</li> <li>■ 人権尊重の理念の共有</li> <li>■ 情報セキュリティ対策の推進</li> </ul>	
	高い	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社会インフラの整備・拡充への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 生物多様性の保全</li> <li>■ スマート社会への対応</li> <li>■ ステークホルダーとのコミュニケーション・協働</li> <li>■ ICT高度活用の推進</li> <li>■ 生活の満足度向上</li> <li>■ イニシアチブへの参画とリーダーシップの発揮</li> </ul>	
		高い	かなり高い	極めて高い

MCHCグループの重要度

## ■ 地球環境に関連する重要課題

地球の心地よさの実現に向けて、MCHCグループの企業活動および、イノベーションの創出や製品・サービスの提供を通じて取り組むべき重要な経営課題

## ■ 社会システムに関連する重要課題

より心地よい社会の実現に向けて、MCHCグループの企業活動および、イノベーションの創出や製品やサービスの提供を通じて取り組むべき重要な経営課題

## ■ 企業と組織に関連する重要課題

KAITEKIの実現を目指す企業グループとして、グループ内の運営や、世の中との関わりにおいて取り組むべき重要な経営課題

# THE KAITEKI COMPANYにこめた思い

コーポレートブランド

## THE KAITEKI COMPANY

私たちがめざすものは、  
“時を越え、世代を超え、人と社会、そして地球の心地よさが続く状態”だと考え、  
この状態を“KAITEKI”というオリジナルのコンセプトで表現しました。

今日、人類は様々な社会・環境課題を抱えています。

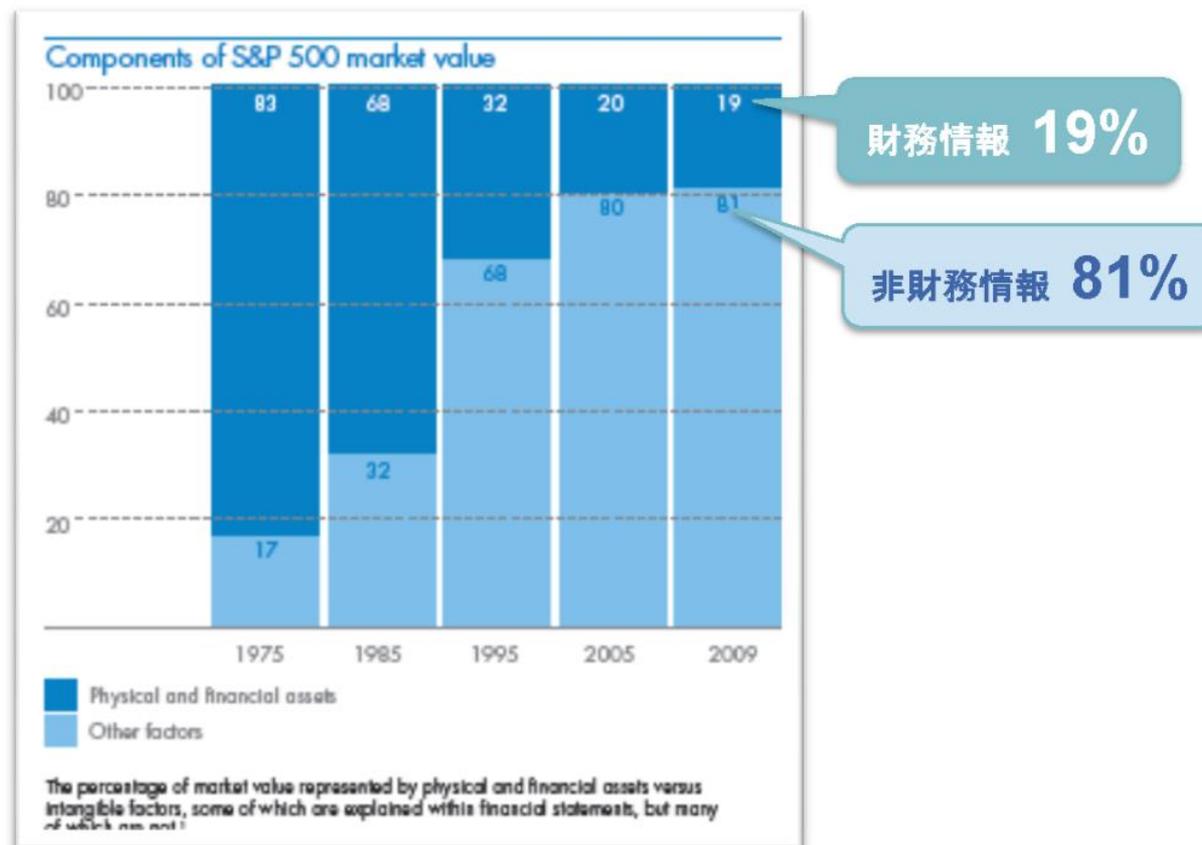
MCHCグループではイノベーションに立脚した製品・サービスを通じて、  
課題に対し最適なソリューションを提供することでKAITEKIを創造していきます。

一人ひとりがKAITEKIの実現に向けて活動し、次の世代につなぐ未来を創造するグループ、  
それが私たち「THE KAITEKI COMPANY」です。

# ESG(環境・社会・ガバナンス)情報の重要性

## ■IIRC(国際統合報告委員会)による問題提起

- ・企業の時価総額に占める金融資産(現預金及び有価証券など)と物的資産(不動産及び生産設備など)の割合は、年々低下してきており、1975年に83%だったものが、2009年には19%にまで低下
- ・この差を埋める要因がESGであり、企業価値に占めるESGの重要性の高さが伺える



出所： Towards Integrated Reporting Communicating Value in the 21st Century (p.4) December, 2011

# SRI・ESG投資の拡大

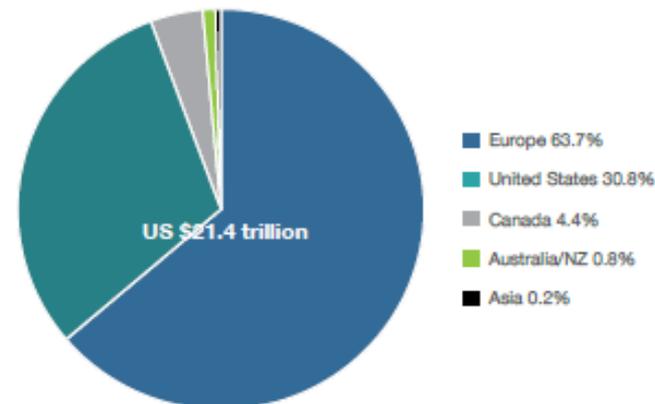
## ■ 企業評価の基準やルールは変わりつつあり、非財務価値の重要性が増している

\* SRI投資は、世界的に増加している

	2012	2014
Europe	49.0%	58.8% <sup>4</sup>
Canada	20.2%	31.3%
United States	11.2%	17.9%
Australia	12.5%	16.6%
Asia	0.6%	0.8%
Global	21.5%	30.2%

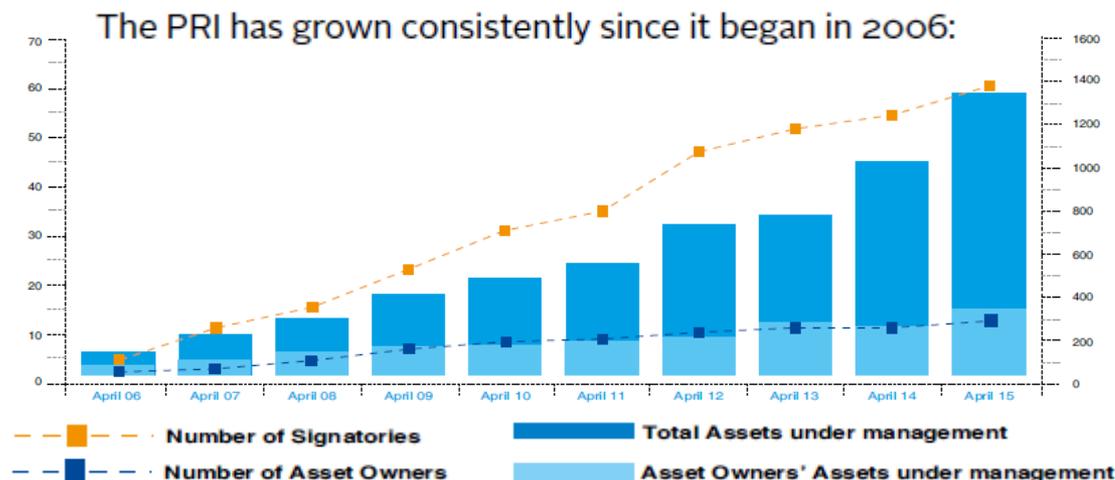
	2012	2014	Growth
Europe	\$8,758	\$13,608	55%
United States	\$3,740	\$6,572	76%
Canada	\$589	\$945	60%
Australia/NZ	\$134	\$180	34%
Asia	\$40	\$53	32%
Total	\$13,261	\$21,358	61%

Figure 1: Proportion of Global SRI Assets by Region



出所: 2014 Global Sustainable Investment Review, Global Sustainable Investment Alliance

Note: Asset values are expressed in billions.



出所: Principles for Responsible Investment PRI Brochure 2015

# 推進する「3つの健康」(重点項目)

## 自分の健康 Self Wellness

＜自分が健康であること＞

私たちは、「自分の健康は自分で管理する」という原則に基づき、生き活きと働くことができるように、自律的な健康管理を推進します。

## 職場の健康 Workplace Wellness

＜職場が健康であること＞

私たちは、ともに働く仲間の個性を認め、お互いに支え合う力を元に、職場の環境、業務の改善を通して活力と創造力のある職場をつくります。

## 家族や地域の健康 Social Wellness

＜家族が健康であり、地域とのつながりを大切にすること＞

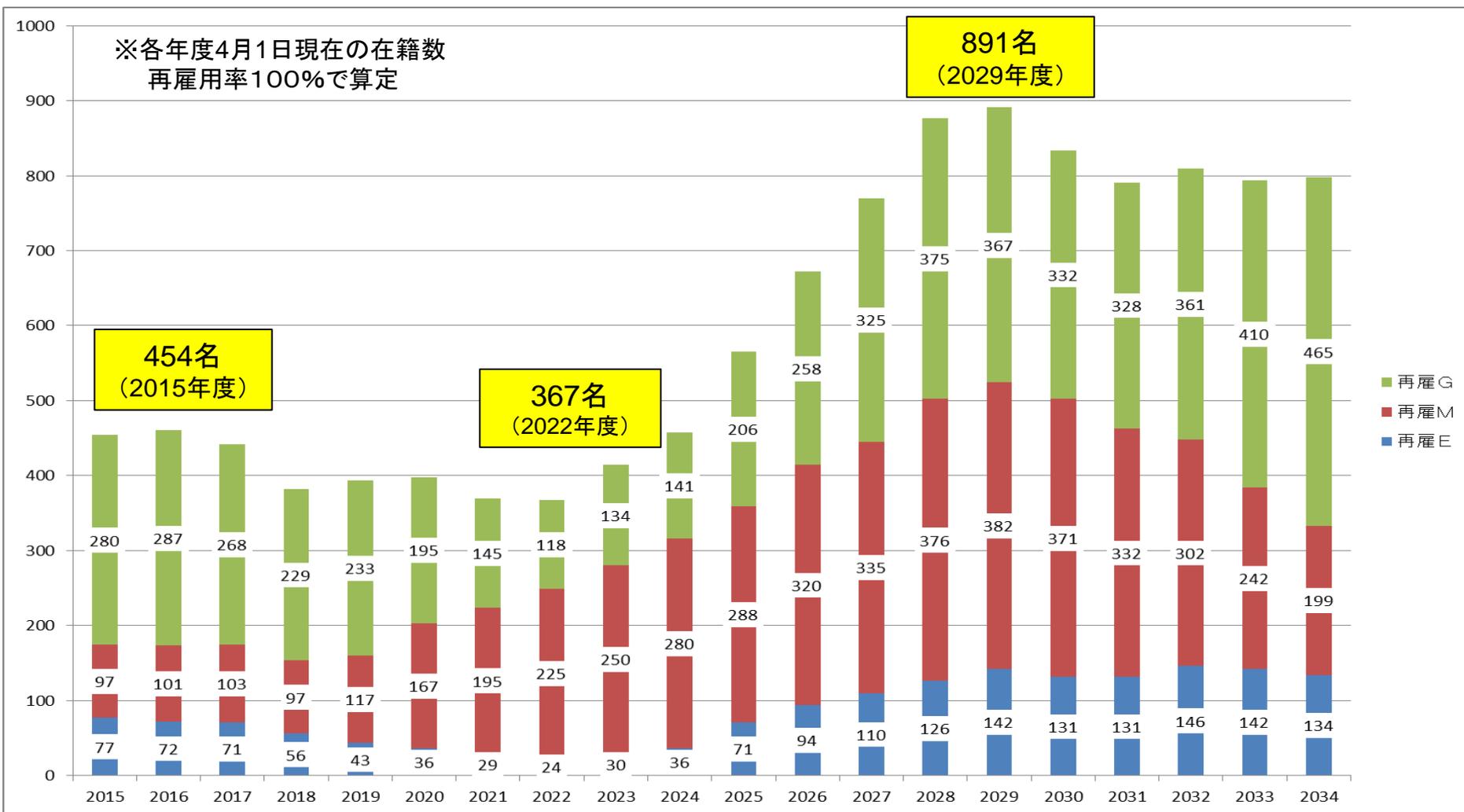
私たちは、「自分の健康」と「職場の健康」をより良く向上させることを通じて、家族や地域の一員として、広く社会に貢献することを目指します。

# 健康経営推進の基本的考え方

- 単なる“個人の健康度”を向上させる視点だけではなく、“(働き方を含め)組織の健康度”も向上させる施策であること。
- 2017年4月の3社統合を意識し、統合後も継続できる施策～取り組みであること
- 他の社内PJ等で推進している取り組みと可能な限り連携して取り組んでいくこと（バラバラな施策とはしない）
- 前倒しで実行可能な施策は前倒実施する
- 可視化可能なデータは極力数値化等を行い管理～検証を行う

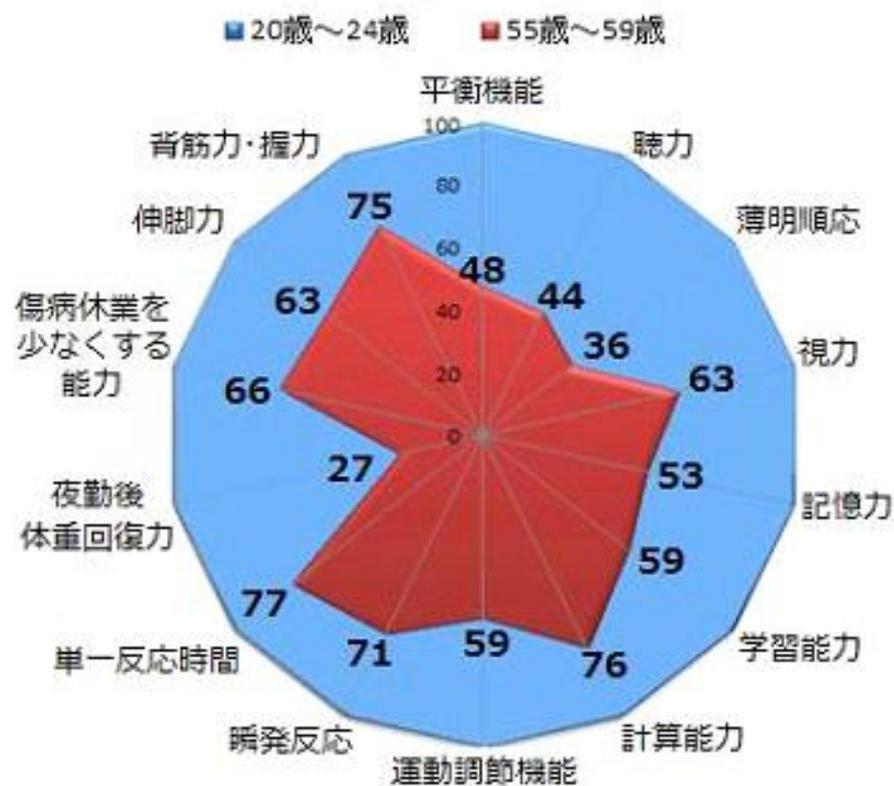
## シニア・ベテラン層労働者の増加

■ 今後、段階的に“高年齢層”が多くなると予想される



# 加齢に伴う各種身体機能の変化

メタボやメンタル疾患には無縁でも・・・  
身体機能は加齢とともに**全従業員が低下**する



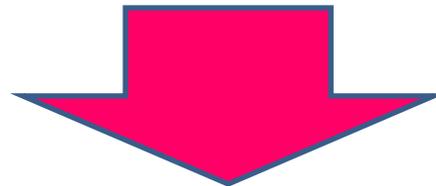
(斉藤一ほか:『労働科学叢書53 高齢者の労働能力』1980)



# 職場での転倒災害防止の必要性

## <背景>

- ・労働災害の種類別分類(休業4日以上)では「業務中の転倒」が最も多い  
(厚生労働省 労働者私傷病報告)
- ・日常生活においても、「転倒・転落事故」は交通事故より死亡者数が多い  
(厚生労働省 人口動態統計)



転倒災害はどのような職場でも発生する可能性があり、職場における設備や作業のリスク要因発見・対策に加えて、体力(作業適応能力)を維持・増進する必要がある

# 転倒災害の定義

STOP!転倒労災防止PJ(厚生労働省)では転倒災害の種類(原因)を、「滑り・つまづき・踏み外し」の3つと定義



＜「滑り・つまづき・踏み外し」と関連が強い労災事故の型分類＞

## ①【転倒】

人がほぼ同一平面上で転ぶこと

つまづき、または滑りにより倒れた場合などをいう

## ②【転落・墜落】

足場、はしご、脚立、階段、乗物などから落ちること

## ③【動作の反動・無理な動作】

動作の反動、不自然な姿勢等により、ぎっくり腰などになること

- “転倒災害”は労災事故分類における上記3つと定義できる

出典：厚生労働省安全衛生部安全課「労働災害分類の手引」より抜粋(一部改)

# 転倒災害リスク要因

永田 久雄 『「転び」事故の予防科学』 労働調査会 2010より

区分	項目
トリガー要因	すべり、つまずき、踏み外し、あおられ、足のもつれ、動作の反復など
潜在要因	内的要因 運動能力、転びの回避機能、視機能の衰え、歩行状態、 服装・履物、病気、その他
	外的要因 床面の摩擦、床面の凹凸、段差、手摺、照明、通路幅 など
	社会・管理的要因 組織的取組、床面・通路の保守・整理・清掃、高齢者との 共生、社会モラルなど
傷害増幅要因	身体的要因 身体強度、身体耐性、回避能力(敏捷性)、骨の強度、 内臓の耐性など
	歩行環境要因 高さ・速度、衝撃吸収性、危険な物質・突起、回転体、 機械、移動体など

## 事業会社の取り組み状況

### ■ 2016年4月 三菱ケミカルホールディングス 健康経営宣言

事業会社	取り組み、社内向け発信状況
三菱化学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年5月 「三菱化学グループにおける健康経営への取り組みについて」 社長メッセージ発信</li> <li>・2016年6月 「健康経営への具体的な取り組みについて」 常務メッセージ発信</li> </ul>
田辺三菱製薬	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年3月 「田辺三菱製薬グループ健康方針」「健康管理規則」を制定</li> <li>・2016年4月 「田辺三菱製薬健康方針について」 社長メッセージを発信</li> </ul>
三菱樹脂	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年3月 「三菱樹脂グループ健康経営宣言」 社長メッセージ発信</li> <li>・2016年5月 全社員へリーフレットを配布</li> </ul>
三菱レイヨン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年5月 「KAITEKI健康経営への社長宣言」を発信</li> </ul>

➡ 全社横通しの会議体を通して情報とマインドを共有し、一体感をもって進める

# ディフェンス、オフェンスに分けた健康支援施策(三菱化学)

## MCCにおける2016年度の取組み

三菱化学  
経営執行会議資料

- ◎ これまでの取組みを**継続**
- ◎ 定量的な効果検証に基づくPDCAの徹底
- ◎ **社長・常務からのメッセージの発信**
- ◎ 重点項目：①メンタル不調発生予防、②生活習慣病重症化防止、③職場環境改善の確実な実行

対象	人事施策		(各種人事施策等)
	健康支援施策		
	ディフェンス (リスク低減)	オフェンス (活性化)	
従業員	<b>社長・常務メッセージ</b>		多様な働き方への支援 キャリアマネジメント 業務効率化の推進 従業員意識調査 安全衛生委員会 職位者のマネジメント力向上 健康づくり推進委員会
	情報提供 (イキイキ健康だより) & QUPiOリンク (協働・統合)		
	健康診断 事後措置 (協働・統合) 重症化防止 (協働)	健康度調査 & 調査結果のフィードバック (課・G単位) 健康イベント (協働) ストレスチェック 個別就業支援プログラム (統合)	
職場	職位者メンタル研修	EAP	
家族	健康診断等 保健事業 (健保) 重症化防止 (健保)		

## がん予防対策、メンタルヘルス対策(田辺三菱製薬)

## 5. 今後の対応



以下内容について重点的に取り組んでいきます。

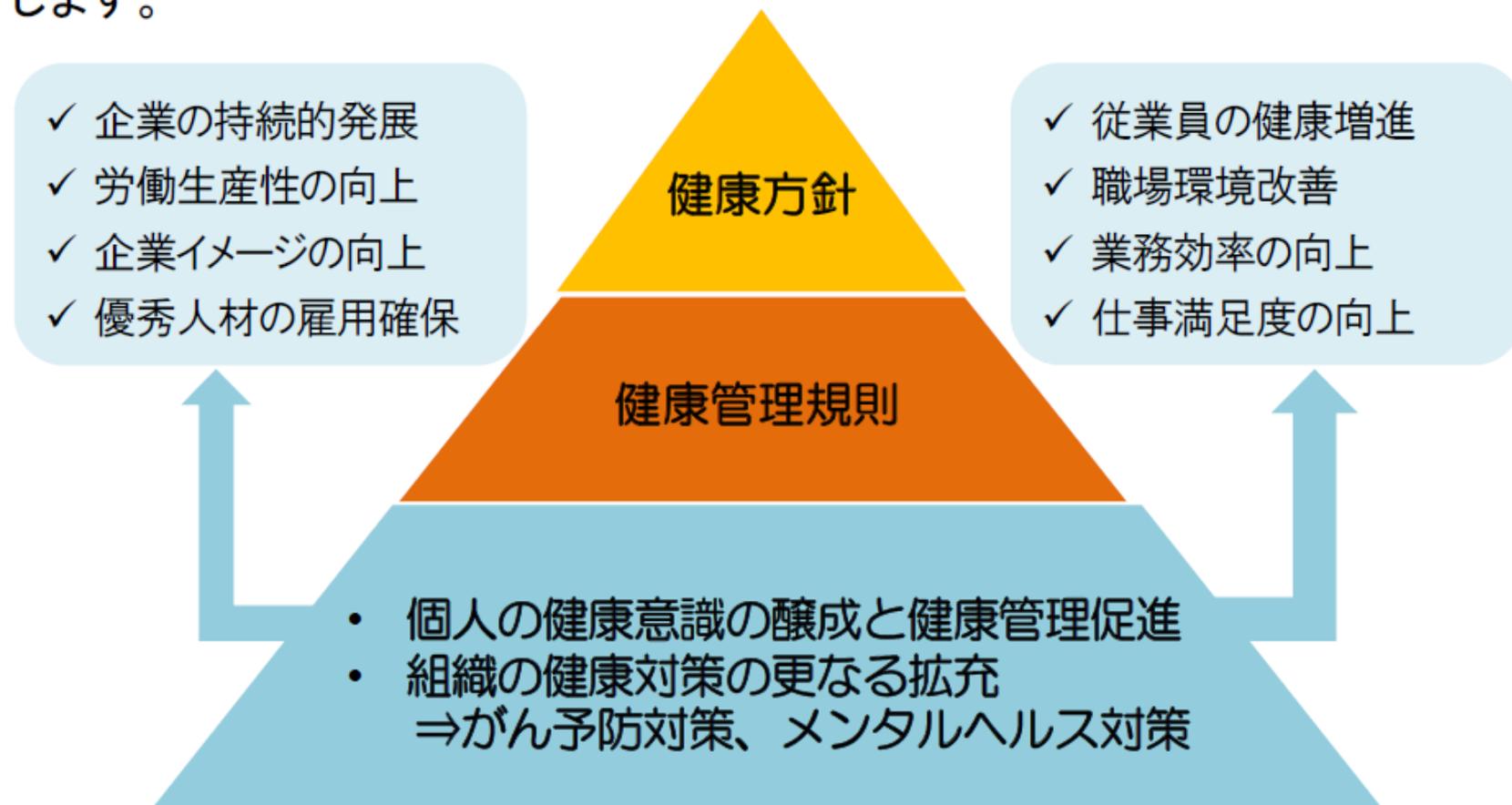
項目	内容
がん予防対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● がん検診受診率を向上させる</li> <li>● 部長職以上の健康管理の強化 ⇒人間ドック全員受診</li> <li>● 科学的根拠のあるがん検診(大腸がん検診)の推奨</li> </ul>
メンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ストレス診断結果の活用を拡げる ⇒セルフケアの促進・職場環境改善</li> <li>● 遠隔地サポートの対応 ⇒休業中・復職後の対応・遠隔地対策</li> <li>● ストレスチェック制度(安衛法)の円滑な遂行</li> <li>● 心の健康づくり計画の実践と推進</li> </ul>

## 健康方針、健康管理規則の策定(田辺三菱製薬)

田辺三菱製薬  
経営執行会議資料

## 2. 健康方針・規則制定により目指す姿

本取り組みにより、MTPCグループの競争力強化に資する健康管理を推進します。



# 転倒労災対策(三菱レイヨン)

## ■安全安心体力テスト(2016年度スタート)

### 1. 目的

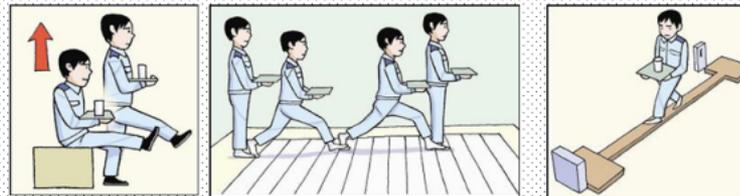
体力低下による労働災害発生リスクの高い人を早期に発見し、  
低体力者への体力回復支援を行う。(体力の上限を見るテストではない)

### 2. 測定内容 … JFEスチール(株)アスレチックトレーナーによる監修

- ・問診
- ・**2ステップテスト**： つまずきリスクのチェック
- ・**片足立ちテスト**： 体重支持力(筋力)のチェック
- ・**5mバランス歩行**： 動的バランス能力のチェック

### 3. 事後措置

- ・転倒ハイリスク者に対しフォローを予定



安全安心体力テスト

指標をもとにスクリーニングテストの実施

# 私たちのありたい姿

人、社会、地球が抱える課題を解決すべく、イノベーションを通して  
KAITEKI価値を創造しながら成長する

