

三菱電機の健康経営

2024/10 三菱電機株式会社 人事総務部

1. 健康経営の位置づけと体制	P.2
2. 健康経営の目標と評価	P.9
3. 健康経営施策紹介	P.15

この資料6ページ以降の「三菱電機グループ」「グループ」は一部を除き、三菱電機及び三菱電機グループ国内関係会社を示しています。

1






健康経営の位置づけと体制

三菱電機のサステナビリティ経営

1. 健康経営の位置づけと体制

サステナビリティを実現するための原動力は、三菱電機グループに関わる人に他なりません。

この考えのもと、「持続的成長を支える経営基盤強化」として、マテリアリティ(重要課題)に対する取組み項目に「人財」を掲げ、「多様・多才な人財が集い、活躍する環境の現実」を長期目標として定め人財戦略を展開しています。

	マテリアリティ(重要課題)	取組み項目	長期目標
事業を通じた社会課題解決	 持続可能な地球環境の実現	カーボンニュートラル	2050年度 パリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ イノベーションと統合ソリューションによる「脱炭素社会」の実現
		サーキュラーエコノミー	サーキュラーエコノミー実現への貢献
	 安心・安全・快適な社会の実現	安心・安全、 インクルージョン、 ウェルビーイング	事業を通じた安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイングの実現
持続的成長を支える経営基盤強化	 あらゆる人の尊重	人権	国際規範に基づく人権の取組み定着と責任あるサプライチェーンの実現
		人財	多様・多才な人財が集い、活躍する環境の実現
	 コーポレート・ガバナンスと コンプライアンスの持続的強化	ガバナンス	取締役会の実効性の向上
		品質	品質不適切行為の再発防止
		コンプライアンス	“Always Act with Integrity” の真の理解と浸透
 サステナビリティを志向する 企業風土づくり	情報セキュリティ	サイバーセキュリティ成熟度の向上	
	サステナビリティの 理解と実践	従業員によるサステナビリティの理解と実践	
		コミュニケーション	社内外のステークホルダーとのコミュニケーションの推進

中長期の取組み

すべての従業員がいきいきと
働ける職場環境の実現

ダイバーシティの推進

労働安全衛生の確保と
心身の健康の維持

健康経営の位置づけ

1. 健康経営の位置づけと体制

企業理念

私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します。

私たちの価値観

【信頼】【品質】【技術】【倫理・遵法】【環境】【社会】
【人】すべての人の安全・健康に配慮するとともに、人の多様性を理解し、人格・人権を尊重する。



バランス経営
サステナビリティの実現



あらゆる人の尊重
多様・多才な人財が集い、
活躍する環境の実現



人的資本の
価値最大化を推進

HRの基本理念

人と共に成長し、人財の力で未来を拓く

安全衛生基本方針

従業員の安全と健康を守ることをすべてにおいて優先する

サステナビリティの実現をはじめとした理念・価値観の具体化として
健康経営を推進し、Well-beingの実現に貢献する

従業員のWell-beingを高めることより、個人のパフォーマンスの最大化、組織全体の生産性・創造性の向上を目指していきます。そのために「心身の健康づくり」を含めた、「5つの着眼点」に沿ってWell-being関連施策を強化していきます。



三菱電機グループは、「たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献する」という企業理念を掲げ、「事業を通じた社会課題の解決」に貢献してまいります。

この実現の原動力は人財であり、人財こそが全ての事業の基盤・競争力の源泉という考えのもと、多様・多才な人財が活躍できる環境を整備することで、従業員と会社のさらなる成長を実現していきます。

その人財活躍の基盤として、三菱電機グループ従業員の安全と健康を経営活動の最重点事項に位置づけ、心身ともに健康でいきいきと働ける環境の実現を目指し、健康経営を推進します。

三菱電機株式会社 執行役社長



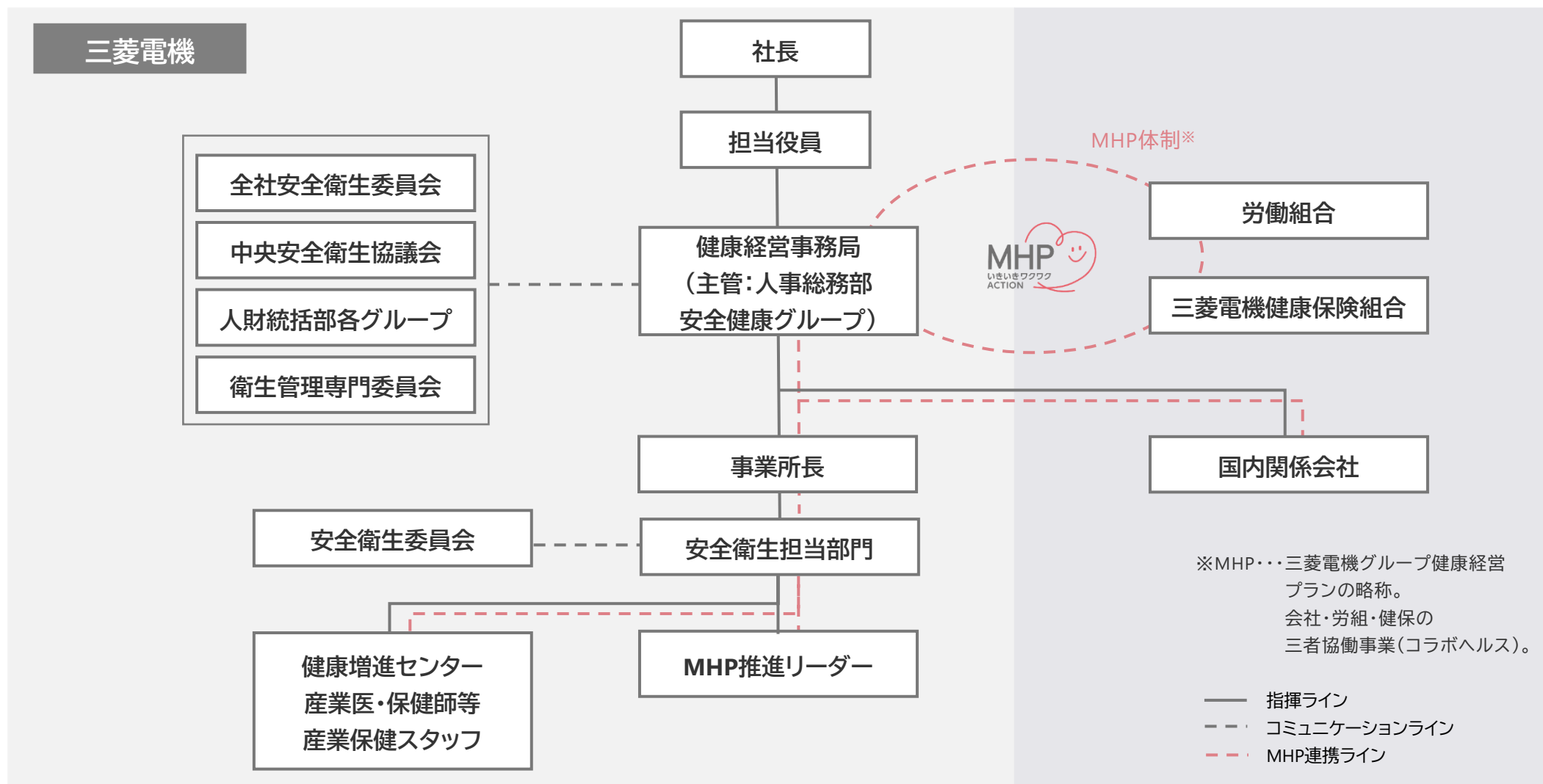
<方針>

グループ全体での推進体制のもと、健康経営の実現に取り組めます。

1. 健康経営の実践を通じて、サステナビリティの重要課題として定める「あらゆる人の尊重」に貢献します。
2. 従業員がいきいきと活躍できる職場環境の実現を目指す組織風土改革、多様・多才な人財の活躍を目指す人事諸施策と一体化し、Well-Beingの向上に向けた総合的な推進を図ります。
3. 会社・労働組合・健康保険組合の協働事業として取り組んできた健康増進活動をさらに強化し、一人ひとりの主体的な健康への努力を積極的に支援します。

健康経営推進体制

1. 健康経営の位置づけと体制

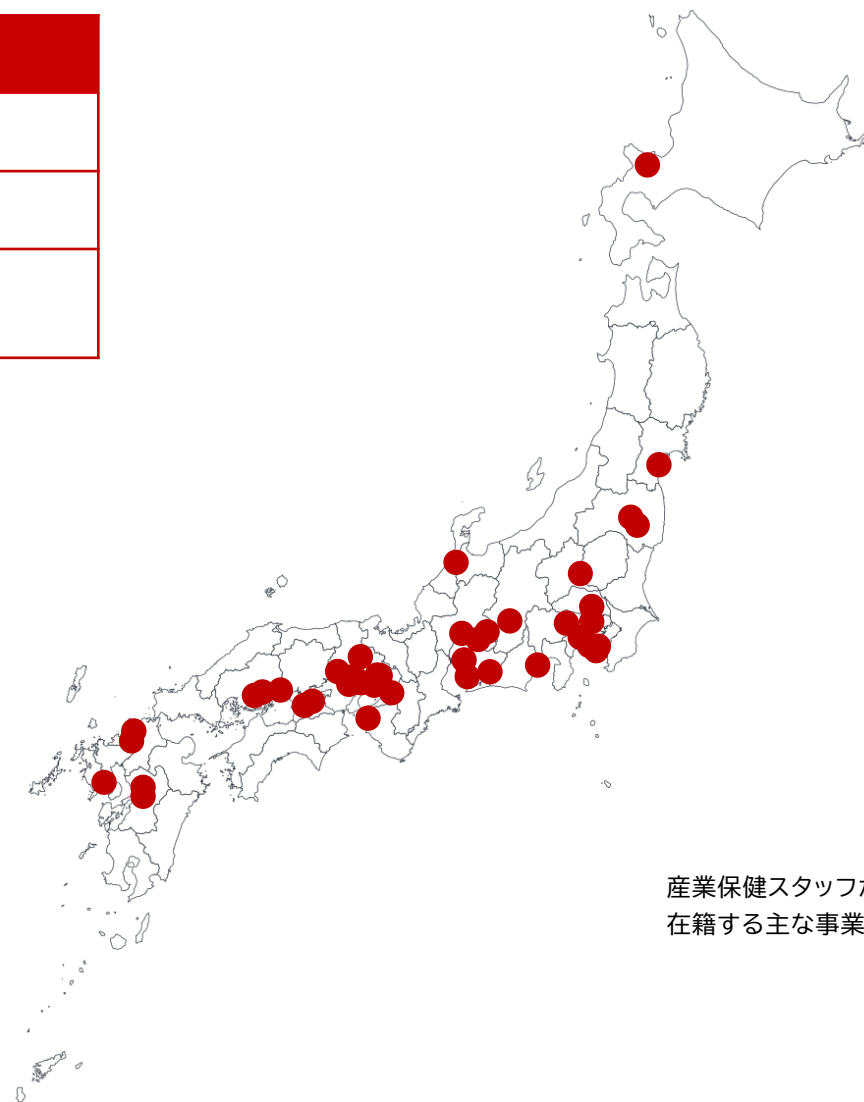


産業保健スタッフ

1. 健康経営の位置づけと体制

	常勤	非常勤	合計
産業医	31	30	61
保健師・看護師	60	2	62
臨床心理士・ カウンセラー	4	30	34

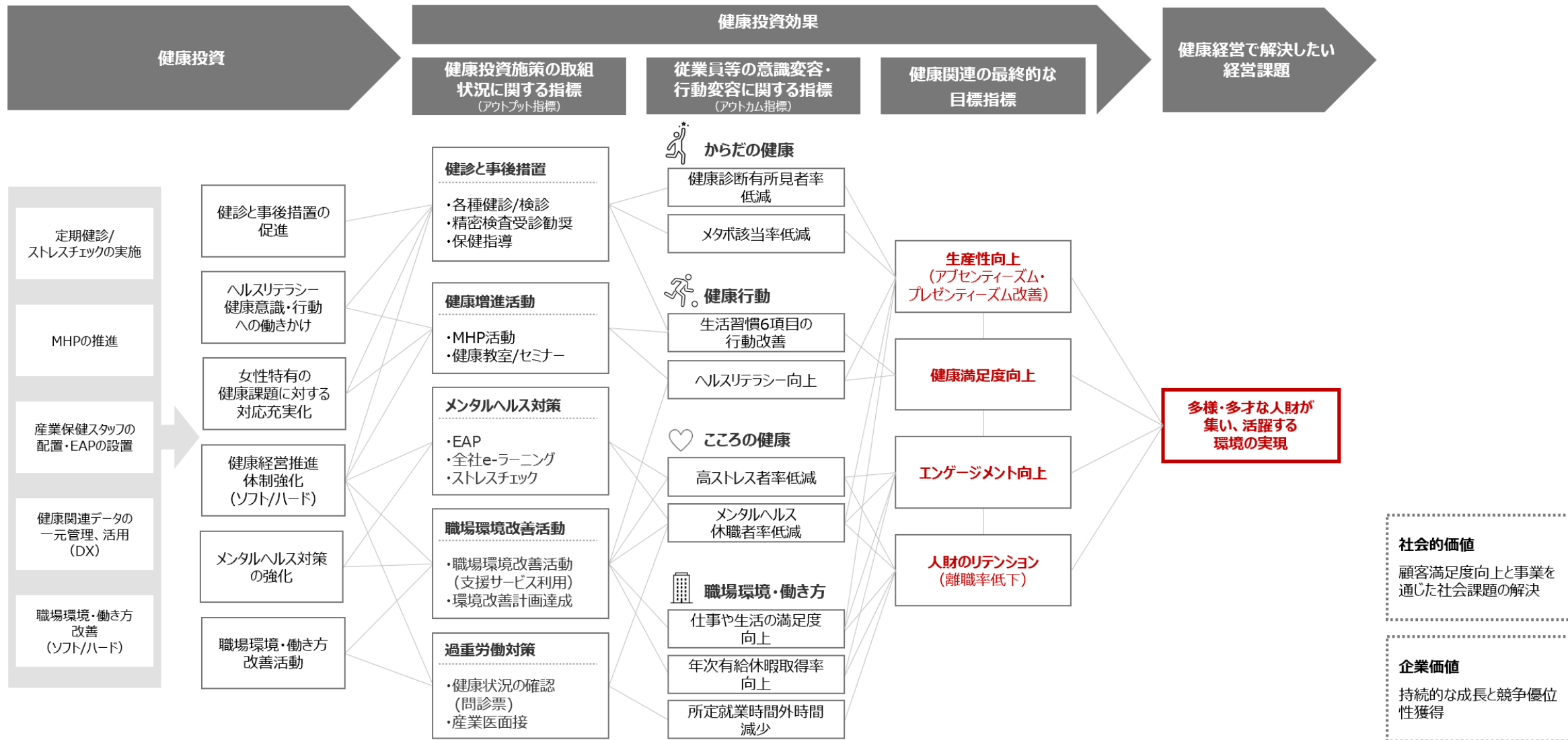
※2024年4月現在
※三菱電機のみ



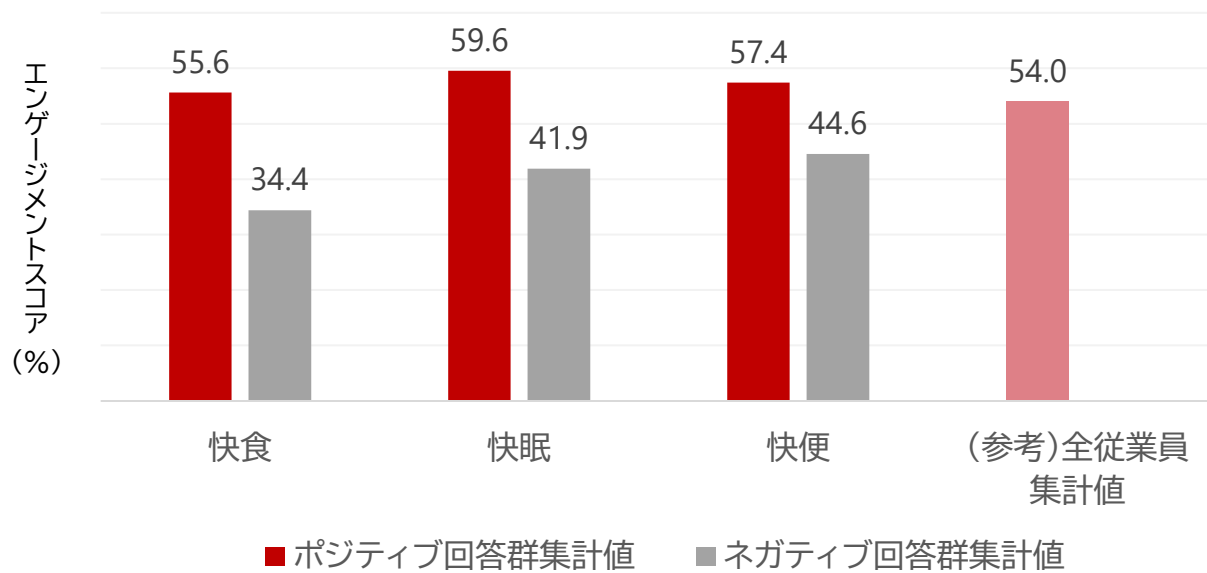
産業保健スタッフが
在籍する主な事業所

2

健康経営の目標と評価



健康満足度とエンゲージメントスコア(2022年度調査)



※エンゲージメントスコア…下記5項目の良好回答割合の平均値
「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」
「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

※健康満足度指標…「快食」:食欲があり、おいしく食事がとれている
「快眠」:気持ちよく、ぐっすりと眠れている
「快便」:便通がよく、おなかがすっきりとしている

多様・多才な人財が活躍していくために、
一人ひとりの力を最大限に引き出す多角的な施策が必要です。
各種調査結果を分析し、
健康満足度が高い人ほどエンゲージメントが高い傾向にある
ことに注目しました。
多様・多才な人財の活躍に健康施策で貢献していくために、
この「健康満足度」が「健康関連の最終的な目標指標」として
妥当であることを確認し、
「健康満足度」の向上に取り組んでいます。

最終的な指標と実績

2. 健康経営の目標と評価

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康満足度向上 ※1	快食	-	-	-	87.3%	88.2%
	快眠	-	-	-	55.9%	55.9%
	快便	-	-	-	64.8%	65.5%
生産性向上	アブセンティーズム ※2	0.85日	0.82日	0.87日	0.99日	0.93日
エンゲージメント向上	従業員エンゲージメントスコア (当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合) ※3	-	63%	61% / 54%	54% / 54%	54% / 55%
人財のリテンション	退職率 ※4	2.7%	2.3%	2.7%	2.8%	3.3%

※1 健康満足度 心とからだの健康に関する日々の健康満足度
 快食…食欲があり、おいしく食事がとれている
 快眠…気持ちよく、ぐっすりと眠れている
 快便…便通が良く、おなかがスッキリとしている

範囲:三菱電機グループ(国内・三菱電機健保加入)

※2 傷病による欠勤・休職日数の全従業員平均
 範囲:三菱電機

※3 「従業員意識サーベイ」の対象5設問に対する良好回答割合の平均値
 2021年度から年度2回実施 上期 / 下期 表記
 「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」
 「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」
 範囲:三菱電機

※4 範囲:三菱電機

健康投資施策の取組状況に関する指標(アウトプット指標)

2. 健康経営の目標と評価

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健診と事後措置 ※1	定期健診受診率	100%	100%	98.8%	99.6%	99.6%
	精密検査受診率	-	-	65.6%	65.4%	63.4%
	特定保健指導実施率	67.4%	53.9%	71.5%	76.1%	(未確定)
健康増進活動 ※2	kencom「みんなで歩活」参加率	-	- / 4.4%	5.3% / 7.9%	8.4% / 9.8%	11.5% / 10.7%
メンタルヘルス対策 ※1	ストレスチェック受検率	96.6%	96.7%	95.2%	95.2%	95.1%
	全社e-ラーニング受講率	99.96%	99.98%	99.99%	99.99%	99.99%

※1 範囲:三菱電機

※2 範囲:OB・家族含む三菱電機健保加入国内グループ
年度内2回実施 春開催 / 秋開催 表記

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標(アウトカム指標)

2. 健康経営の目標と評価

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康行動	生活習慣6項目 ※1	食事	-	-	-	15.9%	16.1%
		運動 ①/②	-	-	-	31.3% / 30.3%	32.3% / 31.5%
		睡眠	-	-	-	40.2%	42.1%
		歯の手入れ ①/②	-	-	-	26.6% / 50.0%	25.8% / 52.4%
		喫煙	-	-	-	79.1%	79.3%
		飲酒	-	-	-	69.8%	67.9%
こころの健康 ※2	高ストレス者率		10.6%	9.4%	9.6%	9.8%	9.2%
職場環境・働き方	仕事や生活の満足度	仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合 ※3	-	66%	66% / 65%	65% / 66%	68% / 68%
	所定就業時間外時間(一人・月あたり) ※2		27.4時間	24.9時間	26.2時間	25.1時間	23.7時間

※1 生活習慣6項目の指標 範囲:三菱電機グループ(国内・三菱電機健保加入)

食事: 食事の量と質のコントロールができています

運動: ①息が弾み、汗をかく程度の運動を毎週行っている ②1日平均8,000歩以上歩いている

睡眠: 良質な睡眠を得るための行動ができています

歯の手入れ: ①1日3回歯の手入れをしている ②定期的に歯石除去や歯面清掃を受けている

喫煙: 喫煙しない 飲酒: 節度ある適度な飲酒ができています

※2 範囲:三菱電機

※3 2021年度から年度2回実施 上期 / 下期 表記 範囲:三菱電機

3

健康経営施策紹介

70年代から会社・労組・健保の協働にて取り組む健康増進活動は、グループ全体の健康経営施策MHPへと進化



経営トップの健康への思いをグループ全体に共有

三菱電機グループでは、2000年に厚生労働省の「健康日本21」が始まったことを受け、2002年からグループ全体の健康増進活動として「三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)」に取り組んできました。MHP21は会社・労組・健保の三者協働事業として開始し、その取り組みは現在の「三菱電機グループ健康経営プラン(MHP)」に至るまで20年以上継続しています。

三菱電機グループでは、定期的に当社経営トップから社内労使・関係会社関係労組のトップに対して、**グループ一丸となった健康経営への取り組みを促す**ことを目的として、「三菱電機グループ健康大会」を開催しています。全国から250名を超える関係者が一堂に会し、心ひとつに健康経営に取り組む意を新たにしています。

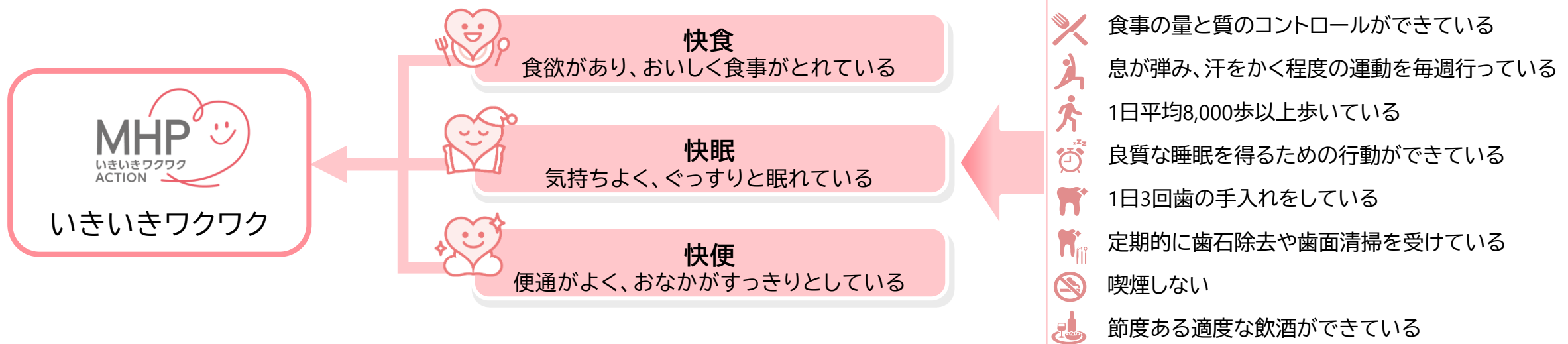


MHP「いきいきワクワクACTION」

共感・納得できる活動への変革、主観的な健康満足度「快食・快眠・快便」の向上を指標とした新たな活動

「従業員及びその家族一人ひとりが健康課題を自分事として捉え、主体性をもち取り組むこと」をコンセプトとした活動であるMHP「いきいきワクワクACTION」を2022年度から5か年計画で展開しています。

心身ともに健康な状態を維持し、いきいきワクワクと日々を過ごしていくために健康満足度(快食・快眠・快便)の向上を最上位の目標とし、健康満足度の向上につながる生活習慣として、努力して改善できる生活習慣6項目(食事・運動・睡眠・歯の手入れ・喫煙・飲酒)をKPIに設定、目標達成に向けた取り組みを実施しています。



詳しくはこちら>> [三菱電機グループ健康経営プラン](#)

MHP推進リーダー研修

職場からのボトムアップ、事業所活動をけん引する推進リーダーがMHPを支える

トップダウンによる活動展開だけでなく、ボトムアップによる活動展開につなげることを目的に、各事業所において健康増進の中核を担うMHP推進リーダーを対象とした研修会を開催しています(1回/年)。

活動方針の認識合わせ、実績の報告、良好活動事例の水平展開やグループディスカッションによる課題の共有、知識付与を目的とした外部講師による特別講演を実施しています。

研修会 カリキュラム【例】

<1日目>

事務局・労働組合挨拶

健康経営とMHP活動に関する報告

外部講師による特別講演①

人事担当役員による講演

<2日目>

外部講師によるグループワーク及び特別講演②

事業所の良好活動事例紹介

MHP活動・施策に関するグループディスカッション



健康づくりが社会貢献につながる、事業所ごとの創意工夫ある取り組み

三菱電機グループ全体で実施する取り組みだけではなく、MHP健康調査や健診結果から事業所ごとの課題及び特徴に応じた健康教室・イベント等の創意工夫ある取り組みを推進しています。

活動事例（2023年度）

三菱電機(株)
三田製作所
冷熱システム製作所
静岡製作所

運動教室

事業所合同でオンライン運動セミナーを開催。
肩こりや腰痛のお悩み解消に座ったままで行えるストレッチなどを紹介・実践。
オンラインで開催することにより、通常より多くの従業員の参加が可能となり、参加者への事後アンケートでは満足度100%と好評となった。



三菱電機システムサービス(株)

ウォーキングイベント

健康づくり及び社会貢献活動の一環として、「Walk in Her Shoes」に参加。
途上国で女性や女の子が水汲みのために歩く1日8,000歩（約6km）を意識しながら、好きな時間・場所を歩くことで、従業員の健康増進と歩数に応じて寄付を行う活動。



(公財)ケア・インターナショナル・ジャパン「Walk in Her Shoes」

健康チャレンジキャンペーン

一人ひとりにあったコースがきっと見つかる健康づくりのきっかけの提供

生活習慣の振り返りや改善に取り組むきっかけとして、自分の健康課題や興味関心に応じてコースを設定し、2か月間取り組む「健康チャレンジキャンペーン」を実施しています(2回/年)。

多くの方に参加いただけるように、強度や時間など目標のハードルを下げたコースを設定しています。

●全22コースの一例

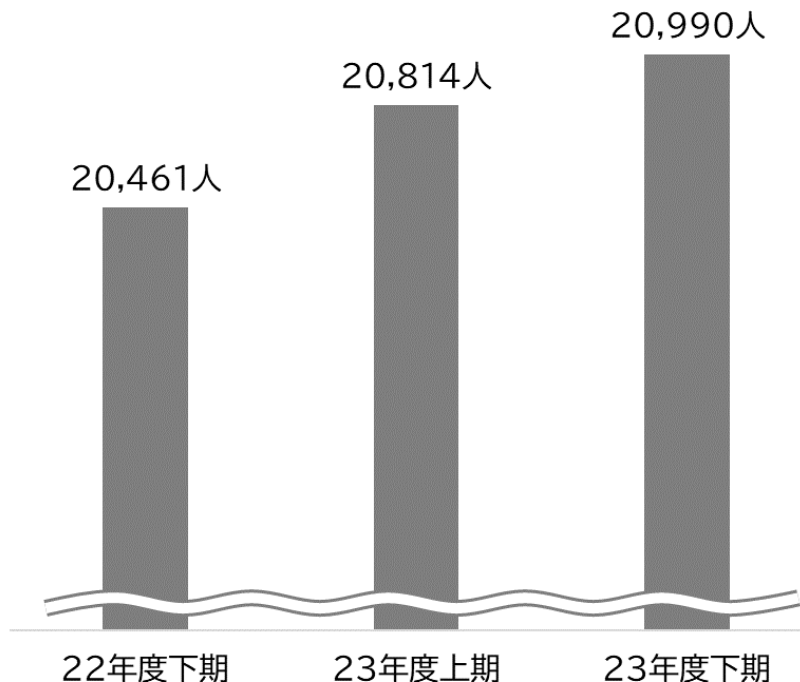
あいさつの達人コース

あいさつは自分だけでなく、相手の気持ちも豊かにすることができる重要な役割を果たします。家庭や職場などで、1日1回以上声を出してあいさつをすることを目指します。

10秒ACTIONコース

短い時間でも毎日続ければ、健康の蓄えができます。10秒で簡単にできるトレーニングで、筋力アップを目指します。

参加者数の推移



筋トレ2ヶ月
なんて
できません!

コースはいろいろ
こぼれもあふれ
くわしくはコラボ
ムービー第2弾を
見るんじゃ!

そんなあなたに…
あいさつの達人コース

テレワークなどであいさつの機会が減りがち。
気持ちのいい挨拶でいきいきワークコミュニケーションをしましょう!

チャレンジ

- ① 家庭や職場などで、声を出してあいさつをする
- ② 相手の目を見て、笑顔であいさつをする

できることから
取り組んでみよう!

健康チャレンジキャンペーン

[上期開催] 5/1月～6/30金 2023

[下期開催] 10/1日～11/30木

kencom
「みんなで歩道」も
同時期に開催
してるぞ

みんなで歩活(あるかつ)

歩く×コミュニケーションで活性化

生活習慣病発症のリスクを低減させるために1日8,000歩以上の身体活動が推奨されています。

1日8,000歩へのきっかけとしてヘルスケアアプリ「kencom」上のウォーキングイベント「みんなで歩活」を

毎年春・秋に開催しています。チームを組んでメンバーとコミュニケーションを取りながら取り組めるイベントとなっています。

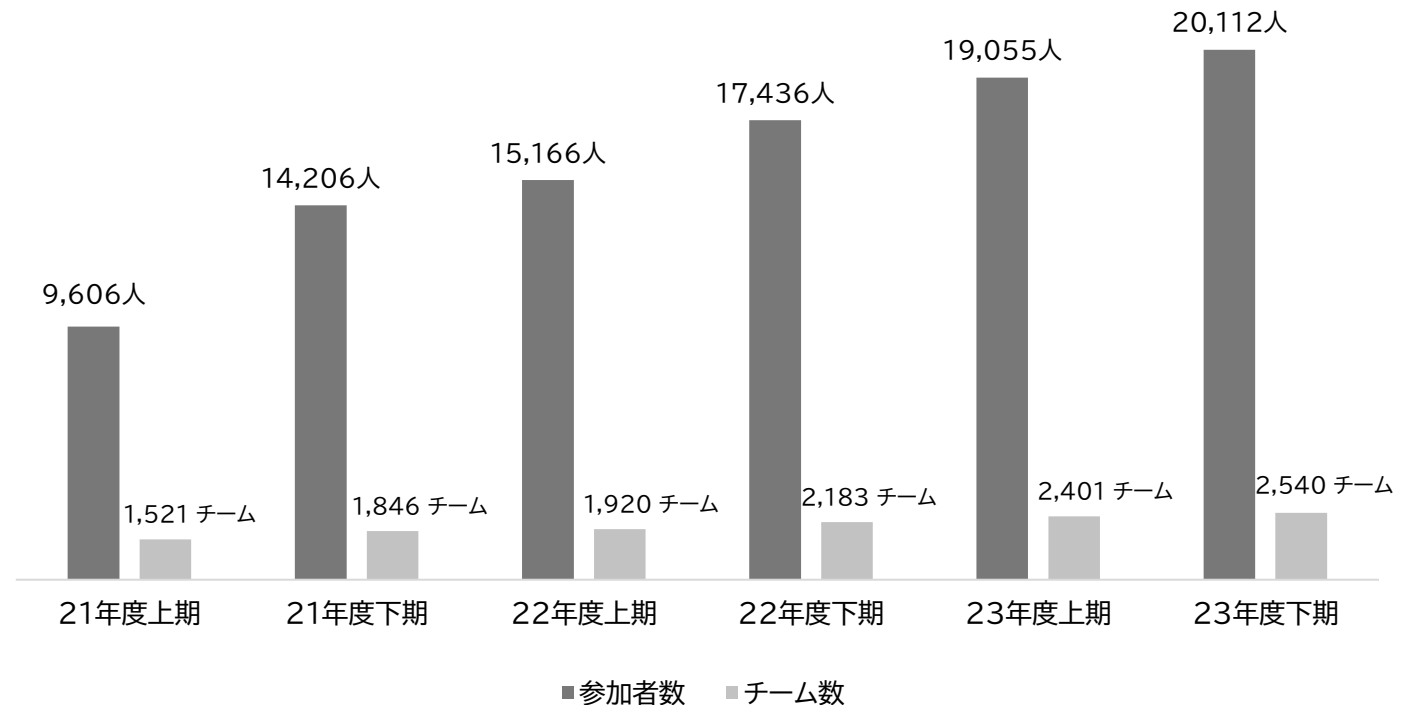


チームの成績 11/3集計

チーム通算スコア	405,065 歩
チーム通算スコアランキング	5位
チーム平均歩数	8,065 歩
チーム平均歩数ランキング	6位



参加者数及び参加チーム数の推移



生活習慣病予防健診、特定保健指導

年代ごとのリスクに応じて会社・健保双方から幅広くフォロー

40歳以上を対象とする特定健康診査(特定健診)は、事業所が実施する定期健康診断に組み込むことで、会社と健保双方から受診と結果に対するフォローが行えており、目標値を上回る実施率を達成しています。また、特定保健指導においても、就業時間内の実施としてきたことで高い実施率を維持しています。2015年からは40歳未満の従業員の健診結果も会社と健保が共有しており、若年層からの予防事業にも積極的に取り組んでいます。

▼特定健診・特定保健指導実施率(現役従業員)

	単一健保目標値	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
特定健診	90%以上	96.9%	97.0%	97.5%	96.6%	97.5%
特定保健指導	55%以上	69.2%	73.1%	64.0%	73.6%	78.6%

●健康スコアリングレポートの評価に反映

長きに亘る保健指導の取り組みが実を結び
健康状態・生活習慣ともに業態平均値・全健保平均値を上回る好成績を収めています。

※健康スコアリングレポート

加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況等について、全保険者平均や業態平均と比較したデータを見える化するために厚労省等が保険者単位に毎年作成するレポート。

健康状況の経年変化		2020	2021	2022	
肥満	貴組合	106	107	107	😊
	業態平均	95	95	95	
血圧	貴組合	99	102	103	😐
	業態平均	98	98	98	
肝機能	貴組合	103	103	104	😊
	業態平均	93	94	94	
脂質	貴組合	111	111	112	😊
	業態平均	93	93	93	
血糖	貴組合	106	114	115	😊
	業態平均	98	99	99	

生活習慣の経年変化		2020	2021	2022	
喫煙	貴組合	108	108	107	😊
	業態平均	100	100	100	
	上位10%	107	107	107	
運動	貴組合	104	105	103	😊
	業態平均	94	95	96	
	上位10%	108	110	111	
食事	貴組合	112	113	112	😊
	業態平均	107	106	106	
	上位10%	116	117	116	
飲酒	貴組合	102	103	103	😊
	業態平均	101	100	101	
	上位10%	102	102	101	
睡眠	貴組合	99	100	101	😊
	業態平均	100	101	102	
	上位10%	107	108	110	

グループ全体で健康経営優良法人の認定取得に取り組む

三菱電機グループでは、グループ全体の認定促進に向け、健康保険組合と協力して支援を行っています。

●健康経営優良法人2024認定事業所(2024年6月時点当社国内関係会社)

大規模法人部門	5事業所	三菱電機エンジニアリング(株) (株)弘電社	三菱電機トレーディング(株) アイテック阪急阪神(株)	三菱電機インフォメーションシステムズ(株)
中小規模法人部門	18事業所	三菱電機健康保険組合 (株)リクエスト・システム (株)メルコエアテック 三菱日立ホームエレベーター(株) 静菱テクニカ(株) (株)岡部マイカ工業所	名菱電子(株) (株)エムテック 菱三工業(株) 菱神テクニカ(株) 姫菱テクニカ(株) 青森三菱電機機器販売(株)	通菱テクニカ(株) 菱彩テクニカ(株) (株)ビーシーシー 日立三菱水力(株) 中部菱成(株) 中谷機工(株)

健康企業宣言

●健康優良企業(2024年9月時点・宣言日順)

認定 27事業所	三菱日立ホームエレベーター(株) 通菱テクニカ(株) 菱彩テクニカ(株) 名菱電子(株) 静菱テクニカ(株) 姫菱テクニカ(株) 丸亀菱電テクニカ(株)	三菱電機メカトロニクスエンジニアリング(株) (株)メルコエアテック 菱三工業(株) 三菱電機健康保険組合 三菱電機フィナンシャルソリューションズ(株) (株)ファミリーサービス 菱栄テクニカ(株)	(株)ビーシーシー (株)メルコテクノ横浜 菱神テクニカ(株) 三菱電機ライフサービス(株) 中部三菱電機機器販売(株) 三菱電機トレーディング(株) メルコセミコンダクタエンジニアリング(株)	(株)リクエスト・システム (株)エムテック 三菱電機ソフトウエア(株)(旧MPS) 菱電化成(株) 三菱電機エンジニアリング(株) メルコアドバンスデバイス(株)
取組 15事業所	メルコパワーデバイス(株) 九州三菱電機販売(株) (株)ソーワテクニカ (株)セツヨーアステック	三菱電機冷熱応用システム(株) 三菱電機ロジスティクス(株) (株)菱交 山陰三菱電機機器販売(株)	中菱テクニカ(株) (株)デービー精工 (株)エス・ジー・シー 菱馬テクニカ(株)	三菱電機メカトロニクステクノロジーズ(株) (株)新菱電機 菱電旭テクニカ(株)

外部プロジェクトに参加し活動を拡大 活動に対し認証を多数取得

健康経営アライアンス

「社員の健康をつうじた日本企業の活性化と健保の持続可能性の実現」を目的に、2023年に業界を超えて企業が結集し設立された「健康経営アライアンス」に賛同・会員として参画しています。健康経営に関する行政や世の中の動きを把握するとともに、他企業の先進的な取り組みやアライアンスから示される各種ソリューション等も参考にしつつ、健康経営を進めています。

スマートライフプロジェクト

厚生労働省が進める「スマートライフプロジェクト」に賛同・参画しています。本プロジェクトが主催する「第1回健康寿命をのぼそう！アワード」において、健康増進への取り組みが評価され、厚生労働大臣 優秀賞を受賞しています。



体力づくり国民運動



「地域、職域で健康・体力づくりを組織的に推進し、顕著な成果を挙げている組織」として、体力づくり優秀組織表彰 内閣総理大臣賞・文部科学大臣賞を受賞。(健康保険組合)

Sport in Life プロジェクト

スポーツ庁が進める「Sport in Life プロジェクト」に賛同・参画しています。従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業として、「スポーツエールカンパニー2023」に認定されています。



Sport in Life

調査結果分析を用いた組織改善活動を推進

従業員のストレスの程度を把握し、自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場に潜在している課題を顕在化し、職場改善を行うことを目的として、ストレスチェック(法定)に外部サービス設問を加えた独自施策を実施しています。また、主要サーベイ組織分析結果から、メンタルヘルス不調発生のリスク等を課題を抱える部門を抽出し、組織改善に向けて個別アプローチを実施しています。

主要サーベイ分析

ストレスチェック、従業員意識サーベイ、360度評価の3指標における組織集団分析結果を持ち寄り、それぞれアラートを立て一覧化することによってメンタルヘルス不調発生のリスク等を見える化、組織改善のための資料として役立てています。

組織改善活動

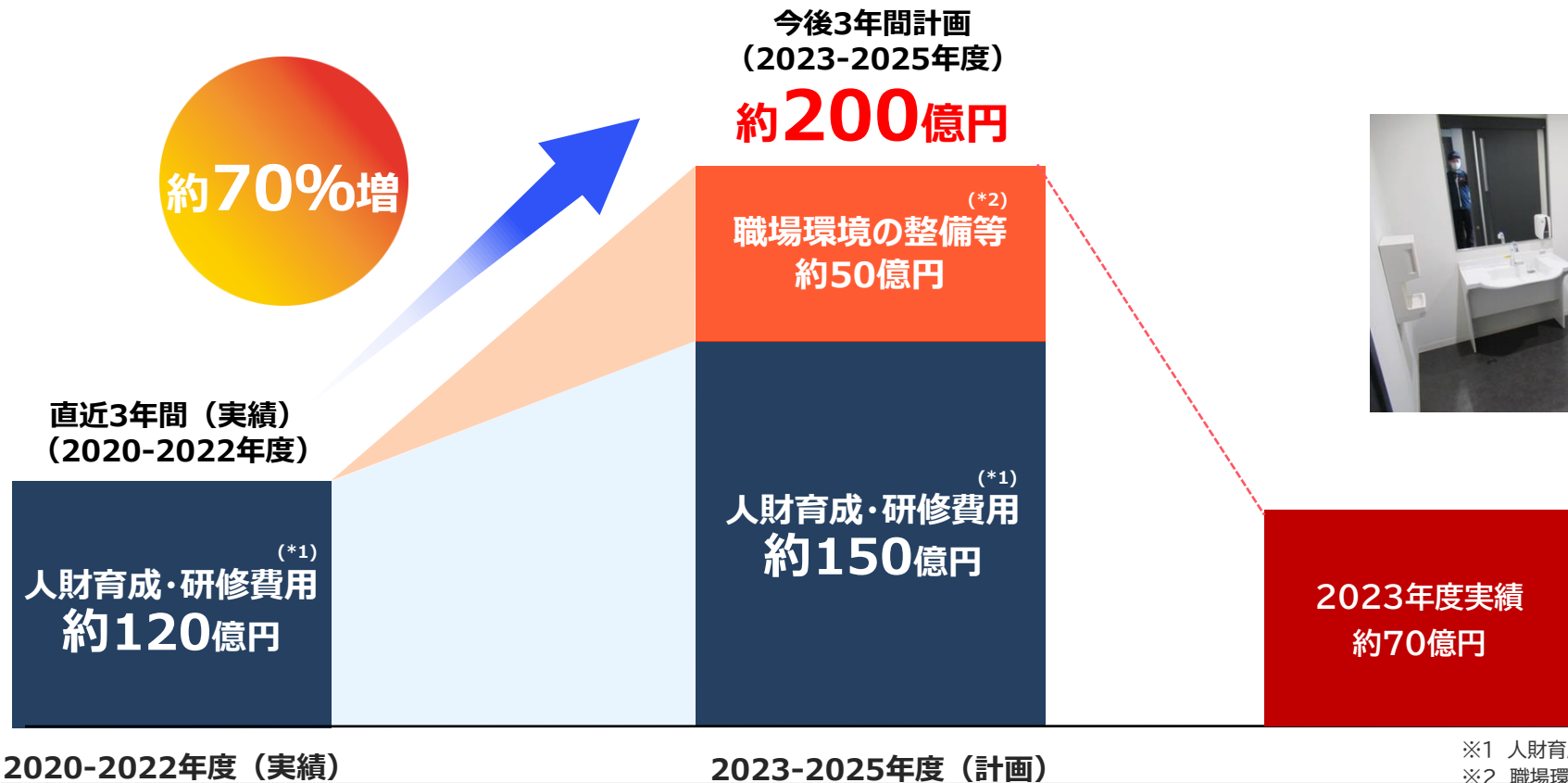
外部サービスを利用し、主要サーベイ分析に基づいたアプローチ対象部門や、各拠点・組織で抱える課題へ対応しています。

活動事例) フィードバック研修 課題把握からアクションプランの立案へ
・組織分析結果を用いて、自部門の課題を認識、参加者の気づきを喚起する。
・グループディスカッションやワークを通じて、改善テーマを立案し、行動計画の策定を行う。

職場環境改善活動

独自の職場環境基準を定め、いきいきと働ける職場環境づくりを推進

経営戦略として人的資本への投資を掲げる中、職場を生活の場として捉え、人に優しい職場環境の整備と、高齢者、障がい者などにも配慮した誰もがいきいきと働ける快適な職場環境づくりを目的として、空気環境や視環境、施設環境などについての社内基準(職場環境基準)を独自に定め、各基準の達成を目指し、継続的な取組みを推進しています。



職場環境の整備のイメージ

※1 人財育成・研修費用: 全社研修費用(M8) + それ以外の人開セ経費(人件費含む)
※2 職場環境の整備等: HR・DX関連、その他職場環境改善費、等

SUSTIE®(サスティエ) WELL Building Standard®「プラチナ」取得



ZEB※関連技術実証棟「SUSTIE®(サスティエ)」(神奈川県鎌倉市)は、働く人たちの快適性、健康性を重視した建物であり、建物環境を評価する国際的な認証であるWELL Building Standard®の最高ランクの「プラチナ」を取得しています。

一般的に快適性を向上させると消費エネルギーが増加しますが、建物の消費する年間の一次エネルギーの収支ゼロ『ZEB』を達成し、快適で働きやすい職場環境と省エネ環境の実現を目指しています。

オフィス環境の改善は、従業員の健康増進や生産性の向上だけではなく、従業員満足度の向上や採用の活性化にもつながる要件として、今後ますます重要視されていくことが予想され、今後も計画的に進めていきます。

※net Zero Energy Building(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)

SUSTIE(サスティエ)の快適性・健康性を高めるための取り組み

運動

- ・歩きたくなる大吹抜階段
- ・本格的なフィットネス機器を備えたジム
- ・専門講師によるフィットネスプログラム・教育
- ・ペダルをこぎながら仕事ができるBicycleデスク

食物

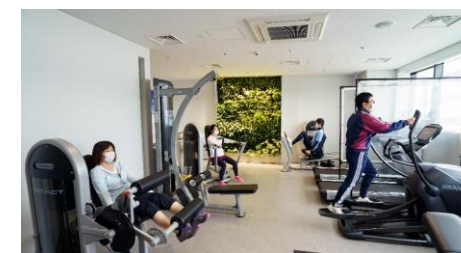
- ・カフェテリアで1食650kcalに抑えた低カロリーの食事
- ・社員の食物への意識を高めるためのガーデニングスペース

ところ

- ・吹き抜け空間を利用した壁面緑化
- ・仕事中に疲れたら小休憩して疲労回復を図れる仮眠室



歩きたくなる大吹抜階段



本格的なフィットネス機器を備えたジム



1食650kcalに抑えた低カロリーな食事



疲労回復を図れる仮眠室

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、ウェルビーイング施策と連携し活動推進

女性の活躍推進に向けた働きやすい環境づくりとして、女性特有の健康課題に対する施策を展開しています。

働く女性が増加した現在において、その活躍推進のための環境づくりは重要課題です。女性特有の健康課題への対応を通じて、女性のキャリア形成とライフステージに寄り添った対応を推進し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、ウェルビーイングの実現を目指しています。

EAPの活用

婦人科系の相談について、電話/WEBで対応しています。

婦人科検診

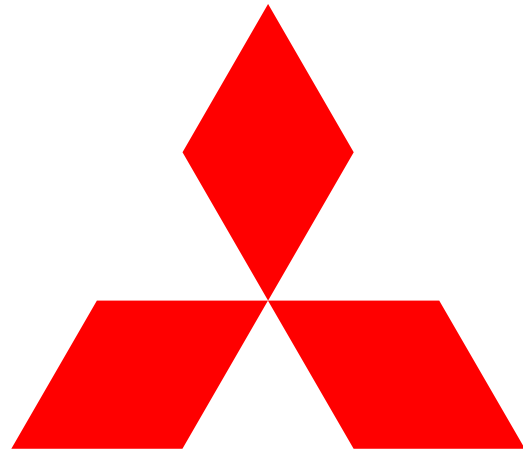
会社の法定健診とセットでの受診を推進しています。
(乳がん検診/子宮頸がん検診)

外部講師による講演

2023年度は、「知っておきたい！女性の健康課題とその対応」をテーマに、女性の健康課題の知識と実践についてMHP推進リーダー研修にて外部講師に講演いただきました。学びを各事業場に持ち帰り、女性特有の健康課題への対応をすすめています。

セミナー開催

女性特有の健康課題について、人財活躍・組織活性化に直結する重要課題と捉え、性別・世代を問わず健康リテラシーを高めるための取組をしています。直近では「月経」「不妊治療」といった視点から外部講師を招いたセミナーを開催し、利用可能な制度も紹介することで、多くの従業員から「理解が深まった」等の反響を得ました。



**MITSUBISHI
ELECTRIC**

Changes for the Better