

KAITEKI健康経営と人材育成

MCHCグループは、従業員一人一人の能力を十分に活かし、活躍を最大化する取り組みとして、KAITEKI健康経営※を推進しています。

※ 健康経営は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。「KAITEKI健康経営」は、健康経営研究会の了承を得て使用しています。



HR担当役員メッセージ

多様性、流動性、専門性を
キーワードに「人と組織」の
改革を推進します

執行役常務
グループ・コンプライアンス推進統括執行役
Chief Health Officer

藤原 謙

「KAITEKI健康経営」を中核に「人と組織」の改革を推進

MCHCグループは、“人”は社会の持続的な成長を担う原動力であるとともに、企業にとって最も重要な経営資源の一つであると位置付けています。そして、多様な人材が社会的使命感を持っていきいきと働き、価値創造に貢献する充足感を得られるよう、「人と組織」に関する取り組みの中核に「KAITEKI健康経営」を据え、グループ全体で推進しています。その実践にあたっては、健康支援と働き方改革を両輪として、3つのKPI(P.44 参照)を掲げ、人材育成、多様性の充実、従業員はもとよりその家族の健康支援など、さまざまな施策を展開しています。健康支援では、独自に開発した健康サポートシステム「i² Healthcare」を活用し、健診データや働き方データに加えて、希望者に配布しているウェアラブルデバイスから得られる睡眠の質、活動量、心拍数などのデータを従業員自ら把握できるようにすることで、健康意識の向上や自己管理をサポートしています。働き方改革では、ICTを活用したコミュニケーション基盤システムを導入し、テレワークをはじめとする柔軟な働き方を促進するなど、やりがいと成果を実感できる環境を整備しています。

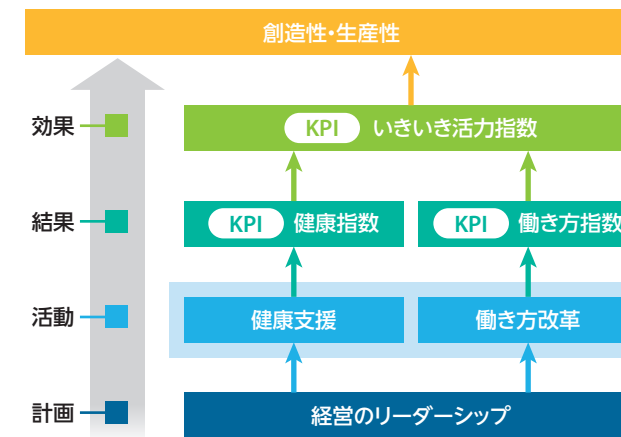
創造性と生産性の高いレベルでの向上をめざす

私たちの生活や仕事のスタイルは、新型コロナウイルスの影響によって、想定していた速度を上回って変化しました。しかし、企業が向かうべき方向や執るべき施策は、私たちが「KAITEKI Vision 30」の中で議論してきた「人と組織のあり方(P.18 参照)」を実現していくことにほかなりません。すなわち、個の尊重、柔軟性、市場価値や成果に沿った報酬・処遇・制度など、多様性、流動性、専門性を包含した許容力の大きな人事制度への転換、そして、それを実践するグローバルマネジメントシステムの深化です。そのゴールは、創造性と生産性の高いレベルでの向上であり、私はHR(ヒューマンリソース)を担当する立場として、先頭に立って、この「人と組織」の改革を推進してまいります。

新型コロナウイルスへの対応 P.65 参照

MCHCグループは、従業員とその家族、お取引先の皆さまの健康・安全を第一に考え、政府の「緊急事態宣言」を受けてオフィスビルへの出社は原則禁止し、全員テレワークまたは自宅待機としました。製造拠点では、必要最小限の人員にとどめ、時差通勤を推奨するなど従業員の安全に最大限に配慮し、生産活動の維持に努めました。引き続き、テレワーク・時差通勤の活用、オンラインでの会議・研修の実施に加え、新しい生活様式を含めた働き方のガイドラインのもと、感染防止および感染拡大防止対策に取り組んでいきます。

KAITEKI健康経営のアプローチ



ICTを活用した健康サポートシステム

「i² Healthcare」とは…

ウェアラブルデバイスから取得した日々の活動状況や、健診データ、働き方データなどを統合し、各従業員が端末上の「マイページ」で自分の状況を可視化し、活力の最大化を支援する自社開発システムです。



KAITEKI健康経営の3つのKPI

内容	2019年度実績	2020年度目標 (基準年度比)
いいきいき活力指数 従業員のやりがい、熱意、信頼、成長を指数化	69pt (基準年度比+6pt)	+15pt 健康サーベイ*において、ポジティブな選択を15ポイント以上増やす。
働き方指数 働き方に関する意識、行動、取り組みレベルを指数化	72pt (基準年度比+5pt)	+10pt 健康サーベイにおいて、ポジティブな選択を10ポイント以上増やす。
健康指数 健診項目、生活習慣の質、満足度レベルを指数化	46pt (基準年度比+1pt)	+10pt 健康基準を示す10項目において、当てはまる項目を、全員が10ポイント(1項目)以上増やす。

*健康サーベイは、KAITEKI健康経営に対する各従業員の意識や取り組み状況を把握するための調査です。

2019年度レビュー

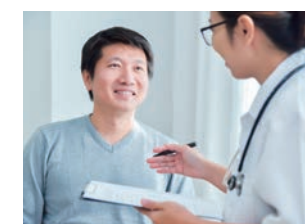
2019年度は、いいきいき活力指数が+6pt(達成率40%)、働き方指数が+5pt(達成率50%)、健康指数が+1pt(達成率10%)となりました。働き方指数では、2019年4月から、労働基準法の改正により有給休暇の取得が義務化されたこともあり、職場や従業員一人一人の働き方への取り組み意識や行動が変わりつつあります。また、健康指数では、ウェアラブルデバイスなどの活用により意識や行動に変化はあるものの、従業員自らが自身の状態に気づき、意識や行動が変わり、それを継続することが重要であり、健診結果の数値に表れるまでにはある程度の時間を要するものと想定しています。今後も、KAITEKI健康経営の両輪である健康支援・働き方改革の施策、「i² Healthcare」を活用したPDCAの推進により、創造性・生産性の向上につなげていきます。

MATERIAリテリ実践事例 ACTION

疾病予防・健康づくりを支援 単身赴任者の人間ドックを義務化

MCHCの
マテリアリティ
・労働安全衛生の
推進

従業員が充実した会社生活を送るためには、心とからだの健康維持・増進が大切です。大腸日酸では、家族と離れて暮らす単身赴任者を対象に、疾病を早期に発見し、重篤化を未然に防ぐことを目的に、従来は任意としていた人間ドックおよび脳ドックの受診を2019年4月から義務化しました。今後も、さまざまな施策を通じ、従業員の疾病予防・健康づくりを支援していきます。



デジタル人材の育成を本格化 データサイエンス教育プログラムの開発

MCHCの
マテリアリティ
・人材の育成・
開発

田辺三菱製薬は、医療ビッグデータの活用およびデジタルビジネス開発の加速に向け、2021年度までに社内のデジタル人材を倍増することを目標に、キャリア採用と育成を本格化しています。その一環として、2019年11月から滋賀大学と製薬・ライフサイエンス企業の実務者向けデータサイエンス教育プログラムの共同開発を開始し、社内受講者約20名を選抜して試行しました。2020年度から、1年間の教育プログラムとして継続実施するとともに、グループ外の企業にも提供し、業界全体のデジタルトランスフォーメーションを推進していきます。