

# 従業員の安全健康

## 1 安全健康基本方針

東芝テリー株式会社は、安全健康への誓いを経営トップ自らが宣言し、従業員全員が共有することを目的として「東芝グループ安全健康基本方針」を制定しています。

### 「東芝グループ安全健康基本方針」

東芝テリー株式会社は、人間尊重を旨とする『東芝グループ経営理念』に基づき、サステナビリティ経営推進企業として世界各国の文化や慣習を尊重しながら、持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を展開していきます。

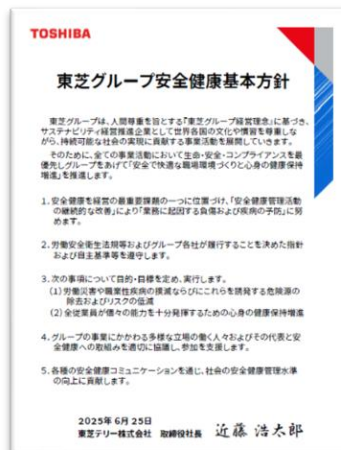
そのために、全ての事業活動において生命・安全・コンプライアンスを優先し「安全で快適な職場環境づくりと心身の健康保持増進」を推進します。

- 1.安全健康を経営の最重要課題の一つに位置づけ、「安全健康管理活動の継続的な改善」により「業務に起因する負傷および疾病の予防」に努めます。
- 2.労働安全衛生法規等および東芝テリーが履行することを決めた指針および自主基準等を遵守します。
- 3.次の事項について目的・目標を定め、実行します。
  - (1)労働災害や職業性疾病の撲滅ならびにこれらを誘発する危険源の除去およびリスクの低減
  - (2)全従業員が個々の能力を十分発揮するための心身の健康保持増進
- 4.東芝テリーの事業にかかわる多様な立場の働く人々およびその代表と安全健康への取組みを適切に協議し、参加を支援します。
- 5.各種の安全健康コミュニケーションを通じ、社会の安全健康管理水準の向上に貢献します。

2025年6月25日

東芝テリー株式会社

取締役社長 近藤 浩太郎



## 2 安全健康経営宣言

東芝テリー株式会社は『東芝グループ安全健康経営宣言』に基づき、豊かな価値を創造し、世界の人の生活・文化に貢献し続けるため、その最大の財産である従業員の安全と健康を経営の最重要課題に位置づけ、「安全健康経営」を推進します。

この実現のため、「東芝グループ安全健康基本方針」に基づき、各階層が以下の責務を確実に果たすことのできる体制を整備し、安全健康に係る定期監視指標を定め、労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用の中で継続的改善を目指します。

### 1.経営層（各部門のリーダー）は、「安全健康経営」を率先垂範します

- ▽安全健康の各種指標を経営の最重要指標のひとつと捉え、その改善の重要性を発信します
- ▽自社の安全健康上の課題・リスクに見合った経営資源（ヒト・モノ・カネ）を投入します

### 2.管理職は、部下の安全と健康を確実に配慮します

- ▽日々の労務管理の中で部下の安全健康に気を配り、課題があれば適時適切に対処します
- ▽社内規則に従い、部下の安全健康を担保する機会・時間を適切に確保します
- ▽コミュニケーションの良い、活気溢れる職場づくりに努めます

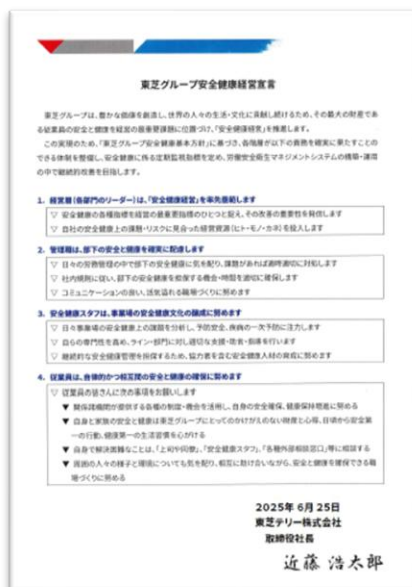
### 3.安全健康スタッフは、事業場の安全健康文化の醸成に努めます

- ▽日々事業場の安全健康上の課題を分析し、予防安全、疾病の一次予防に注力します
- ▽自らの専門性を高め、ライン・部門に対し適切な支援・助言・指導を行います
- ▽継続的な安全健康管理を担保するため、協力者を含む安全健康人材の育成に努めます

### 4.従業員は、自律的かつ相互間の安全と健康の確保に努めます

- ▽従業員の皆さんに次の事項をお願いします
  - ▼関係諸機関が提供する各種の制度・機会を活用し、自身の安全確保、健康保持増進に努める
  - ▼自身と家族の安全と健康は東芝グループにとってのかけがえのない財産と心得、日頃から安全第一の行動、健康第一の生活習慣を心がける
  - ▼自身で解決困難なことは、「上司や同僚」、「安全健康スタッフ」、「各種外部相談窓口」等に相談する
  - ▼周囲の人々の様子と環境についても気を配り、相互に助け合いながら、安全と健康を確保できる職場づくりに努める

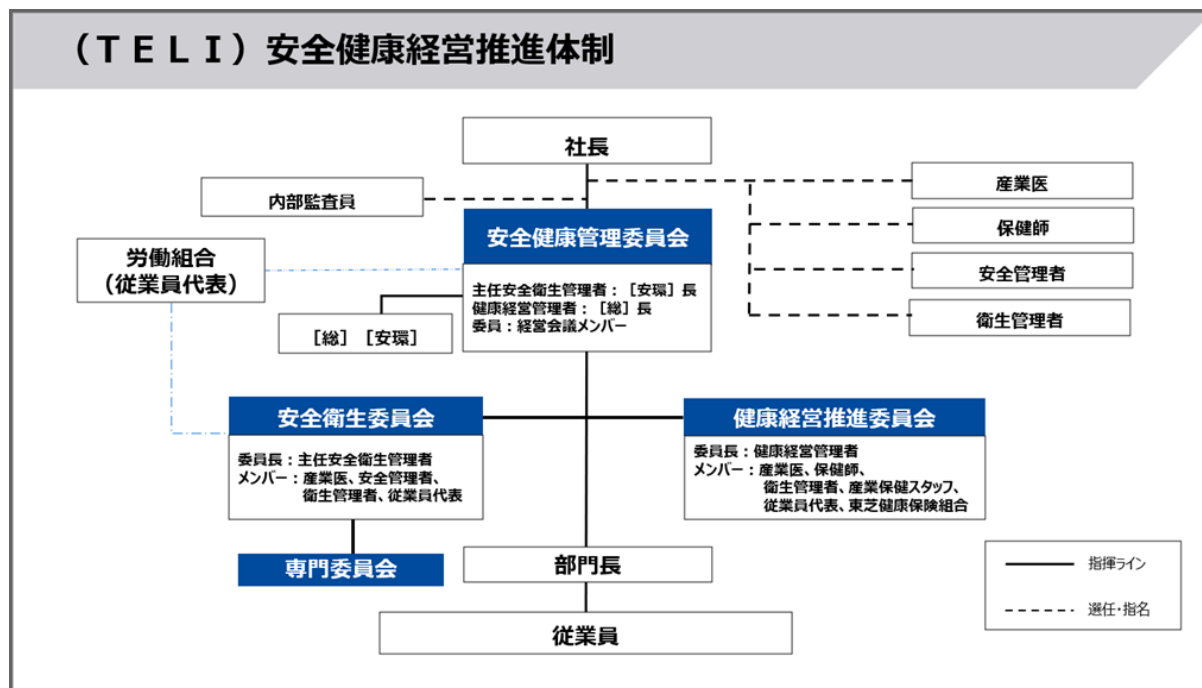
2025年6月25日  
東芝テリー株式会社  
取締役社長 近藤 浩太郎



### 3 安全健康経営推進体制

東芝テリー株式会社では、安全健康管理委員会を中心に専門スタッフの選任、安全衛生委員会の開催などの法定事項の履行に加え、従業員等の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に実践する健康経営推進委員会を開催しています。

また、自主的な専門委員会、建設工事安全衛生協議会を立ち上げるなど、作業内容や工程のリスクに応じて安全健康管理体制の連携強化に向けて積極的な取り組みを実践しています。



### 4 中長期目標

東芝テリー株式会社は、自社従業員の健康課題を踏まえ、具体的な推進計画を策定し、数値目標、実施主体、達成期限を定めて推進しています。

#### 4.1 (生活習慣) 目標値達成に向けての計画

目標達成時期に向けての理論値を算出し自社の目標達成に向けて推進計画に具体的施策を策定し推進します。なお、既に目標達成している項目は、現状維持もしくは更なる低減にむけて取り組みを継続しています。

KPI項目		目標値	集計値	目標との差	(実績値) (実績値) (理論値)				
					2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
アウトカム	血圧ハイリスク (要治療域) 者の割合	7.2%	<b>4.0%</b>	-3.2%			4.0%	4.0%	4.0%
	血糖ハイリスク (要治療域) 者の割合	2.5%	<b>3.2%</b>	0.7%			3.2%	3.2%	2.5%
	メタボ該当率 (全年齢)	14.5%	<b>19.9%</b>	5.4%			20.3%	19.9%	14.5%
	メタボ予備群率 (全年齢)	14.1%	<b>17.2%</b>	3.1%			17.5%	17.2%	14.1%
	メタボ該当率 (40歳以上)	13.0%	<b>21.4%</b>	8.4%			21.5%	21.4%	13.0%
	メタボ予備群率 (40歳以上)	12.3%	<b>17.3%</b>	5.0%			17.9%	17.3%	12.3%
プロセス	喫煙_喫煙している者の割合	21.5%	<b>26.3%</b>	4.8%			26.7%	26.3%	21.5%
	運動_6,000歩/日未満の者の割合	50.0%	<b>53.9%</b>	3.9%			56.5%	53.9%	50.0%
	運動_運動習慣がない者の割合	71.3%	<b>75.2%</b>	3.9%			75.4%	75.2%	71.3%
	食事_朝食欠食ありの者の割合	15.2%	<b>30.5%</b>	15.3%			30.9%	30.5%	15.2%
	食事_就寝前の2時間以内に食事をとる者の割合	37.2%	<b>43.5%</b>	6.3%			45.5%	43.5%	37.2%
	睡眠_睡眠による休養が不十分な者の割合	25.9%	<b>39.1%</b>	13.2%			39.9%	39.1%	25.9%
	飲酒_1日の飲酒量が多量飲酒となる者の割合	14.5%	<b>14.0%</b>	-0.5%			15.2%	14.0%	14.0%

### 5 健康経営戦略マップ

東芝テリー株式会社は、経営戦略に健康経営を位置づけ、健康経営で解決したい経営上の課題を特定しています。また、「健康経営で解決したい経営上の課題」「期待する効果」「具体的な取り組み」のつながりを

一連の流れとして把握し、つながりを視覚的にわかりやすいように「見える健康経営」を進めています。

## 6 労働安全衛生マネジメントシステム

東芝テリー株式会社は、2020年度から、第三者審査を伴う国際的なOHSMS規格ISO45001の社外認証を取得し、このISO45001に基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの評価と管理および法令などの遵守管理を継続的に行い、労働安全衛生に関する管理体制を構築しています。

### 6.1 全健康管理にかかる参加、協議、コミュニケーション

東芝テリー株式会社では、安全健康経営についての経営トップとのコミュニケーション機会となる「安全健康管理委員会」や経営連絡会で、安全健康に関する概況および施策推進状況の確認と次年度推進目標・施策について検討を行っています。また、安全健康施策に対する従業員の参加、協議、コミュニケーションの機会として月1回の安全衛生委員会（法定）を開催し、安全健康基本方針や年度目標・推進計画など、労働安全衛生マネジメントシステムに関する諸施策が、審議・決定されています。また、構内常駐協力業者、弊社が元請の建設現場における関係下請業者など、事業にかかわる業務に従事する方々についても、安全衛生協力会や安全衛生協議会等の機会確保を通じ、適切なコミュニケーションに努めています。

#### 安全健康管理に係る参加、協議、コミュニケーション

階層	対象	機会	コミュニケーション機能
本社	労働組合	会社安全衛生委員会など	必要に応じ事業所・支店別実施
東京事業所	従業員代表		
東北支店	従業員代表		
中部支店	労働組合		
	従業員代表		
大阪支店	従業員代表		
神戸支店	労働組合		
九州支店	従業員代表		
建設現場 (元方事業者の時)	関係請負業者	(法定)安全衛生協議会 (月1回)	工程での災害防止に関する事項を協議

### 6.2 安全と健康に関するリスク評価と管理

東芝テリー株式会社では、国の定める「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づき、2種類（労働安全衛生一般／化学物質）のRA（リスクアセスメント）を実施し、OHSMS運用のなかで、危険源を特定<sup>※1</sup>し、リスクを評価し、管理策<sup>※2</sup>の策定につなげています。

※1 危険源の特定手段としてRAのほか、作業前の危険予知、ヒヤリハット報告、職場巡視（経営トップ、産業医、衛生管理者など）を実施しRAを補完。

※2 評価したリスクへの管理策は、①危険源の除去、②危険源に代わる代替物の採用、③工学的対策などを検討のうえ、諸条件を総合的に判断しこれらが適用できない場合に、④作業手順書への反映、教育による力量確保などの管理的手法、⑤保護具の着用などを選択。

### 6.3 災害対策

東芝テリー株式会社では、従業員の生命・身体的安全健康の確保を最優先とし、会社の社会的信用、財産、設備を守るとともに、お客様や株主様などのステークホルダーに対する企業の社会的責任を全うするという方針のもと、国内で発生する大規模地震や風水害をはじめとした各種自然災害などへの対策の基本的な考え方を「事業継続計画」として定めています。

### 6.4 全ての事業活動において生命・安全・健康・法令遵守を最優先

東芝テリー株式会社では、労働協約や就業規則などで安全健康に関する項目を定め、従業員の基本的行動として、生命を脅かすようなリスクに直面した際、まずは上長（または総務部門）へ報告し、その指示に従うことが求めら

れています。しかし、従業員は時間的に報告が困難な場合にまずは自らの身を守るための退避を優先することが認められ、この退避を理由に不当な取り扱いを受けることはありません。

## 7 安全健康に関する啓発・教育等

### 7.1 トップメッセージ

東芝テリー株式会社では、毎年、全国安全週間（7月）や全国労働衛生週間（10月）などの機会に、トップが、安全健康への決意を込めたメッセージを従業員に発信し、独自の取り組みを展開しています。

また、グループ全体で優れた他の模範となる部門や小集団、個人に対して社内表彰や事事故例の発表などを通じて、情報共有による安全健康活動の底上げと意識高揚を図っています。

### 7.2 安全健康教育・訓練

東芝テリー株式会社では、各階層において各種の安全健康教育を実施しています。全従業員に対し健康 e-Learning を実施しヘルスリテラシーの向上に努めています。労働安全衛生法に基づく各種法定教育のほか、事業の業態や課題に合わせた独自の教育・講習、OHSMS に係る監査員教育などを実施し、労働安全衛生に係る従業員の力量確保に努めています。

e-Learning 教育実績（2024 年度）

教育名	時期	対象者(人)	受講者(人)	受講率(%)
熱中症予防・対策教育	5月	552	552	100
安全意識の向上教育	7月	503	503	100
高齢労働者自覚教育	6月	348	348	100
人権およびいきいきした働き方に関する教育	6月	504	504	100

代表的な法定教育・独自教育・訓練例

分類	教育種類	対象者	教育担当
法定教育	雇入れ時／作業内容変更時教育	新入社員／従事する業務内容が変更となった者	安全健康スタッフ又は受入職場
	安全管理者選任時研修	安全管理者新規選任者	社内の有資格者 又は 外部講師
	職長教育	作業責任者等	
	各種特別教育、各種免許講習、技能訓練など	該当作業従事者または該当作業主任者	
	各種能力向上教育	資格取得後5年経過者	
独自教育・訓練	年齢別健康教育	30,40,50歳到達者	安全健康スタッフ
	役職者向け安全健康教育（メンタルヘルスなど）	各役職者	
	OHSMS 内部監査員教育	内部監査員任命者	外部講師
	特定業務従事者教育	サイト管理対象リスクに該当する業務の従事者	該当職場
	職場緊急事態対応訓練	職場特有の緊急事態	
大規模災害想定訓練	従業員・構内常駐業者など	総務・安全健康スタッフ	

## 8 安全健康に関する各種取り組み

### 8.1 健康の維持・向上への施策

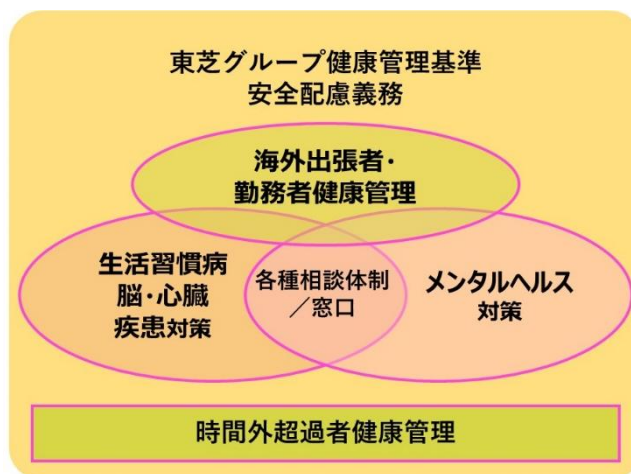
東芝テリー株式会社では、東芝グループ健康管理基準で生活習慣病、メンタルヘルス、そして基礎としての過重労働防止を最重点対策の対象として定め、すべての従業員が健康への意識を高めて心身の健康を維持できるよう、ハイリスクアプローチ※1 とポピュレーションアプローチ※2 の両面からさまざまな取り組みを展開しています。

※1 疾患を発生しやすい高いリスクを持った人を対象に絞り込んで対処していく方法

※2 対象を絞らず、集団全体へアプローチをし、全体としてリスクを下げていく方法

東芝グループ 健康管理の主要施策

	メンタルヘルス対策	生活習慣病対策	その他
ハイリスク アプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場復帰プログラム</li> <li>● 職場・人事・産業保健専門職の連携強化</li> <li>● 自殺予防対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 脳・心臓疾患対策（就業区分判定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 糖尿病重症化予防</li> <li>● 出張者健康管理強化</li> </ul>
ポピュレーション アプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ラインケア教育</li> <li>● セルフケア教育</li> <li>● ストレスチェック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 改善目標値と生活習慣改善支援</li> <li>● 年代別健康教育</li> </ul>	
遵法対応・過重労働防止対策			



### 8.2 新型コロナウイルス感染症への対応

東芝テリー株式会社では、お客様、取引先、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全健康の確保および事業の継続のため、新型コロナウイルス感染症に対して基本方針を策定し、対応を継続してきました。今般、2023年5月8日付で感染症法上の位置づけが従来の2類相当から5類へ移行したことに伴い各種対策を終了しました。

今後も社内外への感染拡大防止と、従業員と家族、お客様、お取引先様の安全確保および事業の継続に努めます。

### 8.3 健康定期監視指標（KPI）

東芝テリー株式会社では、健康管理の定期監視指標（以下「KPI」）を下表のとおりに定めています。既に全国値に達している項目はさらなる改善を目指すとともに、未達の項目を全国値レベルへ改善することを目指し、プロセス指標である生活習慣の改善を中心にさまざまなアプローチを実施していきます。

健康監視指標

健康 KPI 項目各項目の 全体に対する該当割合を監視		最終目標値	24年度 実績	対目標値 ○:達成 △:未達	
アウトカム指標	脳心臓疾患 のハイリスク	要配慮以上の高血圧	7.2%	4.0%	○
		要配慮以上の高血糖	2.5%	3.2%	△
	メタボ該当者	全年齢の該当者	14.5%	19.9%	△
		40歳以上の該当者	13.0%	21.4%	△
	メタボ予備群	全年齢の予備群	14.1%	17.2%	△
		40歳以上の予備群	12.3%	17.3%	△
プロセス指標	喫煙_喫煙している者の割合		21.5%	26.3%	△
	運動_運動習慣がない者の割合		71.3%	75.2%	△
	食事_朝食欠食ありの者の割合		15.2%	30.5%	△
	食事_就寝前の2時間以内に食事をとる者の割合		37.2%	43.5%	△
	睡眠_睡眠による休養が不十分な者の割合		25.9%	39.1%	△
	飲酒_1日の飲酒量が多量飲酒となる者の割合		14.5%	14.0%	○

### 8.4 脳・心臓疾患や生活習慣病への対策

東芝テリー株式会社では、生活習慣病予防のハイリスクアプローチとして、定期健康診断結果に対して東芝グループ共通基準による就業区分判定を実施し、脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に対する勤務管理・労務管理や保健指導などの重点支援を確実に行う取り組みを進めてきました。

また、東芝健康保険組合とも連携して糖尿病重症化予防プログラムや特定保健指導を展開しています。特定保健指導では実施率向上のために、長期出張者については出張先からオンラインで指導を受けられる環境の整備、社内に特定保健指導実施場所の提供など管理職等の職制を通じ利用勧奨を実施しています。

その他、喫煙対策、各種運動機会の提供などの施策を講じ、年代別の健康教育などライフサイクルに合わせた健康づくりを支援しています。

定期健康診断 実施率

実施年度	対象者(人)	実施(人)	実施率(%)
2024	454	454	100

特定検診・特定保健指導実施率

実施年度	特定健診実施率	メタボ・予備群該当率	特定保健指導	
			該当率	実施率
2023	98.0%	34.1%	13.5%	48.2%

### 8.5 食生活の改善に向けた取り組み事例

食堂ではおおすすめのヘルシーメニューの提供の他、定食類のカロリーの表示、塩分表示がなされているとともに、パランスの取れたヘルシー弁当も販売しています。また、毎月、産業保健専門職による食生活ニュースを発行し、安全衛生委員会等を通じて、従業員への周知を実施しています。

#### 食生活の改善に向けた取り組み事例

	<b>もち麦</b>	<b>十穀米</b>
	(小サイズ)¥95 (税込み¥105)	(小サイズ)¥95 (税込み¥105)
	(中サイズ)¥138 (税込み¥152)	(中サイズ)¥138 (税込み¥152)

ヘルシーライスの提供

**カロリー・塩分表示**

**食生活ニュース**

### 8.6 運動習慣化の促進事例

東芝テレー株式会社では、RHR（パーソナル・ヘルス・ロード）の活用促進に向けた環境整備を実施しています。

具体的には、2024年4月から健康支援 ICT ツール「Pep Up」を本格導入し、個人の健康診断結果や服薬歴等の健康情報を電子記録として把握する RHR 機能に加えて個人の健康増進をサポートする機能で毎月、キャンペーンとして、インセンティブ付与を含むウォーキングラリーを Pep Up 上で開催しています。

また、Pep Up を活用して個人に直接、有用な健康情報を届けることでヘルスリテラシーの向上を目指しています。

運動習慣のきっかけ作りと継続化を促して健康増進・体力づくりの習慣を身に付け、生きいきとした暮らしの実現をサポートしています。また、職場体操にロコモシンドローム・転倒災害予防も兼ねた「ロコレッチ」を取り入れて、職場体操として実施しています。

## 8.7 喫煙対策の推進

東芝テリー株式会社では、従業員への健康配慮の観点から就業時間や構内など、会社の管理権限が及ぶ範囲における完全禁煙を完了しています。

これらの対策の結果、従業員の喫煙率は徐々に低下していますが、更なる改善施策が必要です。喫煙者への禁煙支援の提供も含め、更に喫煙対策を進めています。



喫煙率

年度	40歳以上	全体
2024	27.0%	26.3%

## 8.8 女性の健康づくり

東芝テリー株式会社では、女性が生涯を通じて健康で明るく、充実した日々を自立して過ごすために女性が自らの健康に目を向け、自らが健康づくりを実践できるよう支援する、女性の健康づくりに取り組んでいます。

健康寿命と平均寿命の差である「日常生活に制限のある期間」は、女性の方が長いこと、また、妊娠中の喫煙は、妊婦自身の能動喫煙による健康被害と共に、胎児に対する「受動喫煙」による健康被害が明らかにされていること、さらに、子宮頸がんや乳がんの予防や早期発見が重要であることなど、女性には特有の健康問題が存在することから、教育や任意健診の整備等に取り組んでいます。



## 9 メンタルヘルス対策

東芝テリー株式会社では、いち早く先進的なメンタルヘルス対策に取り組み、従業員をとりまく生活環境や職場などを含む包括的な体制での4つのケアを進めてきました。今後は、ニューノーマルな働き方を念頭に、従業員が心身の健康維持に自律的に取り組む支援も実施していきます。

### 9.1 セルフケア

東芝テリー株式会社では、毎年セルフケア e-ラーニング教育を実施しており、自立的なこころの健康づくりをサポートしています。e-ラーニングが受講できない現場の従業員にも資料を配布し、全従業員の受講に努めています。



e-ラーニングの資料例

また、従業員一人ひとりのストレスへの気づきと自身での対処を主な目的に、ストレスチェックを実施しています。健康診断システムと連動した独自システムを構築し、ストレスチェックを推進しています。チェックの結果、スコアが設定した基準を超える従業員に対しては面談希望を確認し、希望者には面談にてストレス対処法へのアドバイスなどを実施しています。

ストレスチェック実施率

実施年度	対象者数(人)	検査を受けた人(人)	実施率(%)
2024	433	404	93.3

### 9.2 ラインケア

管理職メンタルヘルス教育などの各種機会を通じて従業員の健康状態を把握するため、職場のなかで積極的な「気づき、声かけ」を実践することを周知・徹底しています。また、組織・チームの安全健康意識を向上させるため、各種ミーティングなどの機会を活用したコミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。



管理職メンタルヘルス教育の資料（例）

また、管理職にストレスチェックによる職場のストレス判定図のフィードバック（ストレスチェック）を実施し、職場改善のヒントを提供しています。各管理職は、必要により産業保健専門職や総務部門の支援を受けながら、さまざまな職場改善を実施しています。

### 9.3 事業場産業保健専門職によるケア

産業保健専門職（産業医、保健師、心理専門職などのスタッフ）は、各種の面談（健康診断の事後措置面談、時間外超過者面談など）や従業員からの相談の機会を通じ、従業員自身のセルフケア（一次予防）を支援し、必要により職場・総務部門・家庭・医療機関などと連携しながら、メンタル不調者の早期発見・早期治療（二次予防）や休職者のスムーズな復帰・再発予防（三次予防）を促進しています。

また、メンタル休職者の適正な三次予防を目指し、職場復帰支援プログラムを開始し、休業した従業員が円滑に職場復帰し再発しないようにサポートしています。

### 9.4 事業場外資源によるケア

東芝テリー株式会社では、産業保健専門職が中心となり、地域の外部医療機関やリワーク施設とのネットワークを構築し、治療が必要な従業員に対し適正な医療が受けられるよう支援しています。また、要相談者の状況・環境に応じたさまざまな相談窓口の周知に努めています。

このほか、社外相談窓口として、社外 EAP（従業員支援プログラム）制度を導入し、24 時間相談窓口「こころとからだの健康相談」を東芝健康保険組合と共同で運営しています。本窓口では、プライバシーを確保しながら、電話、メール、面会カウンセリングなどの手段で、心身の健康問題、育児・介護などさまざまな問題の相談に対応しています。従業員のほかその家族も利用が可能で、長年にわたり多くの相談が寄せられています。

## **10 時間外超過者健康管理**

東芝テリー株式会社では、時間外労働を前提としない働き方への転換（働き方改革の実践）を目指して、1か月に80時間以上の時間外労働をしたすべての従業員に医師による面接指導（時間外超過者面接指導）を義務づける基準を設け、時間外労働による健康障害の防止に取り組んでいます。

### **1.1 サプライチェーンでの安全健康**

東芝テリー株式会社では、調達取引先の事業活動においても、基本的人権を尊重するとともに、安全で清潔な職場環境の実現に努めるよう要請しています。また口座開設時にすべての調達取引先に人権・労働・安全衛生への配慮を含む「東芝グループの調達方針」を送付し、説明して同意を求めています。

### **1.2 今後の課題と取り組み**

東芝テリー株式会社は、安全健康を経営の最重要課題の一つに掲げ、安全で快適な職場環境づくりに向けて、設備の安全化対策など作業環境の整備や安全基本行動の徹底、リスクアセスメントに基づいたリスク低減を推進していきます。また、管理者向けのライン教育や全従業員を対象としたセルフケア教育など従業員のヘルスリテラシー向上を図る教育や、ニューノーマルな働き方に即した従業員への自律的健康管理支援施策などを進めていきます。