

東芝テリーの健康経営

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、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としています。

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最優先し「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。東芝テリー株式会社は、東芝グループの一員として、「東芝グループ安全健康基本方針」を採択しています。

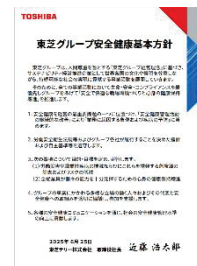
「東芝グループ安全健康基本方針」

東芝グループは、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最優先しグループをあげて「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



安全健康経営宣言

東芝テリー株式会社は、経営方針として安全安心・コンプライアンスを最優先するとしています。企業としての社会的責任を全うし、尊敬される企業であり続けるためには、安全健康を経営の最重要課題の一つに位置づけ、働く環境の充実、業務改革など働き方改革を推進し、従業員の働きがいの向上につなげることが重要です。従業員一人ひとりが安全かつ健康でいきいきと働き、充実した生活を送ることが不可欠であり、従業員の活力向上に資する安全健康活動が必要と考えています。

東芝テリー株式会社は、東芝グループの一員として、「東芝グループ安全健康経営宣言」を採択しています。

「東芝グループ安全健康経営宣言」

東芝グループは、豊かな価値を創造し、世界の人々の生活・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

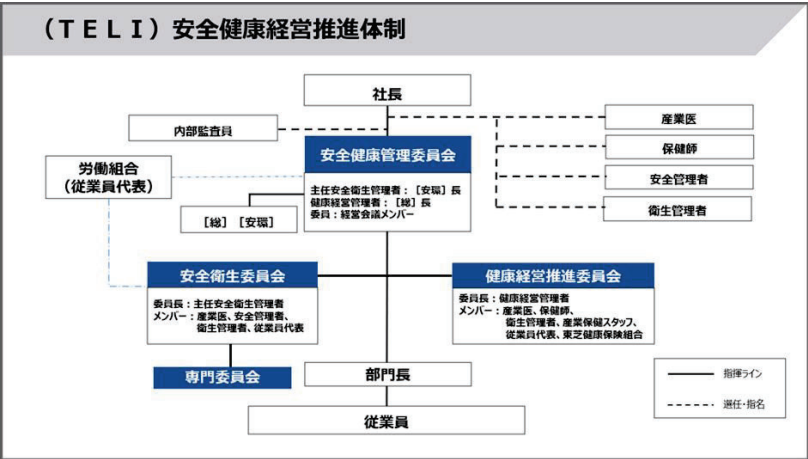
2025年6月25日
東芝テリー株式会社
取締役社長 近藤 浩太郎



安全健康経営推進体制

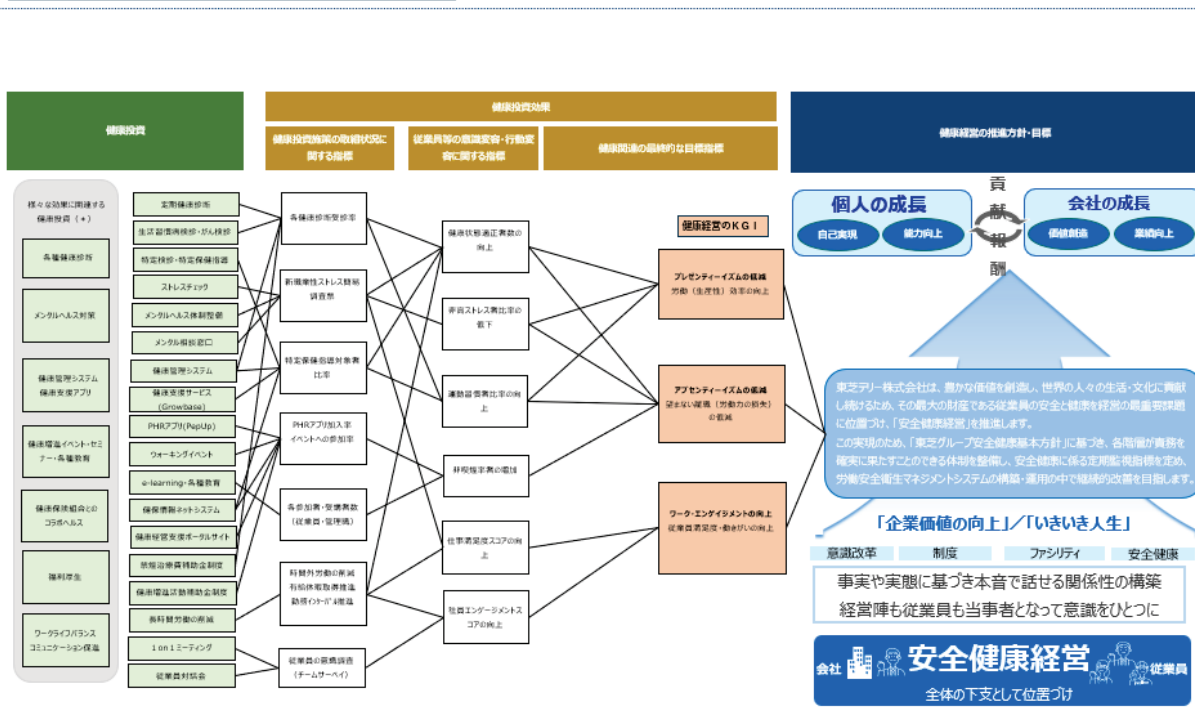
東芝テリー株式会社は、安全健康管理委員会を中心に専門スタッフの選任、安全衛生委員会の開催などの法定事項の履行に加え、従業員等の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に実践する健康経営推進委員会を開催しています。

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。



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。



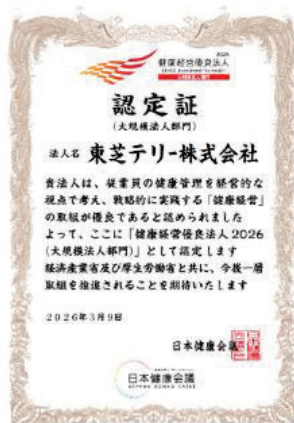
社外評価（健康経営優良法人 2026（大規模法人）

東芝テリー株式会社は、特に優良な健康経営を実践している企業として、2025年から「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されています。

地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目的としています。

(経済産業省ウェブサイト「健康経営優良法人認定制度」)

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html



労働安全衛生マネジメントシステムの推進（ISO45001）

東芝テリー株式会社は、2020年度から東芝グループのマルチサイトとして労働安全衛生マネジメントシステムISO45001の認証を取得しています。ISO45001の前身であるOHSAS18001認証を取得し、長年にわたりこのマネジメントシステムを有効活用して、従業員が自ら積極的に安全健康活動に参加し、事業活動における災害、疾病リスクの低減と管理、自職場での法令順守チェックなど、『自立した安全健康管理』を推進しています。

東芝テリー株式会社は、国内東芝グループとして、労働安全衛生法に基づく使用者（会社）と従業員（各種従業員、派遣（受入）社員など）だけでなく、その他の協力業者など（構内常駐協力業者、下請業者など当社グループの事業にかかわる業務に従事する方々）についても、直面する可能性のあるリスクを事前に特定・評価し、入構時教育などで伝達するとともに、安全衛生協力会や連絡・調整の機会、緊急事態訓練の共同実施など施策を共有することで、各種安全健康活動への協力と参画を依頼しています。従業員による

活発な安全健康活動の展開をととして、当社で働くすべての人の更なる健康と安全、疲労やストレスの少ない快適な職場環境の形成を推進し、お客様やその他のステークホルダー（利害関係者）の皆様へ信頼をお届けできる企業を目指します。

安全健康に関する啓発・教育等

東芝テリー株式会社は、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、トップ自らが、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、期初および年始の社長訓示にも安全健康に関するメッセージが含まれており、トップ自らが強い意志を持って安全健康課題に取り組む姿勢を示しています。

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故事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。

安全健康教育・訓練

東芝テリー株式会社は、安衛法、政令、省令などに基づき法定教育、各種講習のほか、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。全従業員に対してe-ラーニング教育を実施し安全意識やヘルスリテラシーの向上に努めています。

また、製造現場や建設現場でも事故や災害をシミュレーションで体験するVR体感型安全衛生教育、交通事故に対する危険予知訓練、救急救命講習など、従業員の業務に合わせた多様な教育を行っています。

e-Learning教育実績（2025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	448	448	100
安全意識の向上教育	8 月	451	451	100
高齢労働者自覚教育	7 月	6	6	100
人権およびいきいきした働き方に関する教育	6 月	451	451	100

代表的な法廷教育・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	各役職者	外部講師
	OHSMS 内部監査員教育	内部監査員任命者	
	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

健康増進への取り組み

経営課題と健康との連携

東芝テリー株式会社は、豊かな価値を創造し、世界の人々の生活・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」を推進しています。「企業価値の向上」や従業員の「いきいき人生」の実現のため、「東芝グループ安全健康基本方針」に基づき、各階層が責務を確実に果たすことで、事実や実態に基づき本音で話せる関係性の構築、経営陣も従業員も当事者となって意識をひとつに継続的な改善を目指します。また、当社では弊社従業員だけではなく、従業員の家族、派遣会社並びに請負会社の従業員など取引先の従業員や会社を通して健康経営のノウハウの提供や健康増進施策の共同実施を推進しています。

健康管理体制

東芝テリー株式会社は、健康経営推進委員会を定期開催し、東芝グループの健康課題や定期監視指標を共有のうえ、出席者である各部門長及び関係者と改善施策の効果・検証を実施しています。また、東芝健康保険組合とは、定期的な連絡会を開催し、双方のもつ従業員健康情報の有効な活用に向けた体制を整備し、コラボヘルスにより安全健康経営を推進しています。会社目標である「企業価値向上」と「従業員のいきいき人生」に加えて、「さまざまなライフステージでの健康」も実現させ、医療費適正化などの社会的な貢献をめざしていきます。

東芝グループ健康監視指標

健康 KPI 項目各項目の 全体に対する該当割合を監視			目標値	25 年度 実績	対目標 値 ○：達成 △：未達 －:未評価
重点指標	アブセンTEEイズム	定健問診：「昨年 1 年間に、自分の病気で何日仕事を休みましたか（無症状の生活習慣病のための通院も含める）」の平均	前年比減 の継続	7.0 日/年	△
	プレゼンTEEイズム	定健問診：「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を 100%として過去 4 週間の自身の仕事を評価してください」の回答値を 100 から引いた値（低下度合）の平均	前年比減 の継続	14.7 %/日	○
アウトカム指標	血圧ハイリスク（要治療域）者の割合	定健検査：血圧 160/100 以上の該当者割合	前年比減 の継続	3.1%	△
	血糖ハイリスク（要治療域）者の割合	定健検査：HbA1c 7%以上の該当者割合	前年比減 の継続	4.4%	△
	適正体重でない者の割合	定健検査：BMI 18.5 以上～25.0 未満となる体重範囲の該当者割合	前年比減 の継続	40.4%	△
	ストレスチェック集団分析/総合リスク値	ストレスチェック設問から集計する職場健康リスク（総合リスク）	前年比減 の継続	92 ポイント	○
プロセス指標	非喫煙者の割合	喫煙習慣なしの該当者割合	前年比増 の継続	74.7%	○
	生活習慣病リスクとなる飲酒量でない者の割合	飲酒頻度×1 日量にて「毎日×2 合以上、週 3-4 日× 3 合以上、週 1 日×5 合以上」の該当者割合	前年比増 の継続	87.7%	○
	十分な睡眠時間がとれている者の割合	睡眠時間が 6 時間以上/日の該当者割合	前年比増 の継続	34.1%	△

日中の身体活動量が十分である者の割合	1 日歩数 6000 歩以上 または 30 分以上/回の軽く汗をかく運動を 2 日以上/週、1 年以上実施あり の該当者	前年比増 の継続	59.8%	○
毎日朝食ありの者の割合	朝食 毎日の該当者割合	前年比増 の継続	68.8%	△
夜食（就寝前の 2 時間以内の食事）をとらない者の割合	就寝前の 2 時間以内の食事 ほとんどないの該当者割合	前年比増 の継続	53.0%	△

健康の維持・向上への施策

東芝テリー株式会社は、定期健康診断やストレスチェックなどの遵法対応や過重労働防止対策の基礎を100%実施した上で、東芝グループの管理基準である生活習慣病、メンタルヘルス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 対象を絞り込まず、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	- 職場復帰プログラム - 職場・人事・産業保健専門職の連携強化 - 自殺予防対策	脳・心臓疾患対策（就業区分判定）	- 重症化予防（糖尿病、高血圧症、慢性腎臓病） - 海外勤務・出張者健康管理強化
ポピュレーションアプローチ	- ラインケア教育 - セルフケア教育 - ストレスチェック	- 改善目標値と生活習慣改善支援 - 年代別健康教育 - 健康支援ICTツールの提供	
遵法対応・過重労働防止対策			

脳・心臓疾患や生活習慣病への対策

東芝テリー株式会社は、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連携して重症化予防プログラム（糖尿＜慢性腎臓＞病、高血圧症の未治療者に対する受診勧奨等）を展開しています。

ポピュレーションアプローチとしては、生活習慣改善などに関する目標値を定め、喫煙対策、食堂メニュー改善、各種運動機会の提供や年代別の健康教育を導入し、ライフサイクルに合わせた健康づくりを支援してきました。その結果、喫煙率、飲酒などの生活習慣指標は改善傾向に向かっていますが、課題のある項目も多く、設定したKPIの目標値達成に向けて毎年更なる改善施策を実施しています。

特にメタボリックシンドロームの該当者・予備群（以下、「該当者など」）の割合が全国比で高い傾向にあり、重点的な課題として特定保健指導対象者比率をKGIに設定しています。該当者などの改善はもとより、新しい該当者などの発生を抑制するため、会社として健康セルフケア能力向上に資する各種施策を展開するとともに、健康保険組合では法定対象者である40歳以上の特定保健指導のほか、30歳代以下の若年層に対しても特定保健指導に準じた保健指導を開始しています。

健康経営指標（抽出指標）

東芝テリー株式会社は、健康経営を進める上での健康投資効果を把握するために、健康投資施策の取組状況に関する指標、従業員等の意識変容・行動変容に関する指標、最終的な目標指標の下記項目を経営層と産業医・保健師、健康経営推進担当で抽出し、指標を設定

しています。これを元に重点項目を決定し、目標値を目指して施策を展開しています。

目標の達成を確認する指標（K G I）

KGI（KPI）	目標値	2024 年度	2025 年度
アブセンティーズム	6.0 日/年以下	3	7
プレゼンティーズム	1 日%/日以下	15	14.7
ワーク・エンゲイジメント	60.0 以上	52	58

その他の指標（K P I）

項目	2023年	2024年	2025年	目標
血圧ハイリスク率*1	8.0%	4.0%	0.5%	2%以下
血糖ハイリスク率*2	4.0%	3.2%	0.7%	1%以下
糖尿病管理不良者率*3	2.1%	1.5%	0.9%	1%以下
高血圧者率*4	23.6%	21.0%	23.5%	25%以下
特定健康診査実施率	98.0%	99.1%	—	100%
特定保健指導対象者率（該当率）	21.1%	21.4%	21.8%	15%以下
特定保健指導実施率	48.2%	61.5%	—	80%以上
適正体重維持者率*5	58.8%	60.3%	59.6%	75%以上
ストレスチェック受検率	95.0%	93.8%	99.8%	100%
高ストレス者率	7.5%	8.5%	7.0%	5%以下
ストレスチェック総合健康リスク得点	94	95	92	100以下
メンタルヘルス不調による休業者数	9人	14人	9人	0人
メンタルヘルス不調による休業者率	1.8%	2.8%	2.0	0%
一人当たり医療費	362千円	317千円	326千円	前年以下
月平均所定外労働時間	28時間	20.0時間	21.0時間	前年以下
平均有給休暇取得日数	18.5日	18.3日	22.0日	10日以上
育児休業取得率 （女性）	100%	対象者無し	100%	100%
〃 （男性）	対象者無し	対象者無し	33.3%	70%
アブセンティーズム*6	—	3.0日	7.0日	1日以下
アブセンティーズム回答率（回答者数）	—	65.5% (329人)	100% (448人)	100%
プレゼンティーズム*7	—	15.0	14.7	6.0以下
プレゼンティーズム回答率（回答者数）	—	65.5%	100%	100%

		(329人)	(448人)	
ワーク・エンゲイジメント*8	—	52	58	前年比 3P UP
ワーク・エンゲイジメント回答率（回答者数）	—	97% (488人)	97% (435人)	100%
健康経営度調査偏差値	—	47.0	50.7	前年比 3P UP
順位	—	2451～2500位	1901～1950位	—

*1：収縮期血圧180mmHg以上。拡張期血圧110mmHg以上
*2：空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合
*3：HbA1cが8.0%以上の人の割合
*4：高血圧者率＝（治療中の人数＋未治療者の人数）÷回答者数
*5：適正体重維持者＝BMIが18.5以上～25未満の者
*6：従業員へのアンケート調査並びに定期健康診断の問診回答で「昨年 1 年間に、自分の病気で何日仕事を休みましたか」の質問で数値化
*7：SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）による損失割合
*8：Toshiba Employee Activity and Moral Surveyチームサーバイエンゲージメントスコアより仕事に対する活力・熱意・没頭を数値化

健康支援ICTツールの導入

東芝テリー株式会社は、2024年4月から東芝健康保険組合の健康支援ICTツール導入を受けて、社内への普及を推し進めるとともに従業員の加入率向上を積極的に推進しています。本健康支援ICTツールで、アプリ内において健診結果に基づく健康年齢の表示、健康記事の配信、ウォーキングや健康クイズをはじめとするさまざまな健康イベントの開催、インセンティブポイントの付与などを通して従業員の健康のセルフケアを支援します。本健康支援ICTツールで課題解決に向けた各種の健康施策の展開手段として積極的に活用していきます。

食生活の改善に向けた取り組み事例（構内食堂施設とのコラボレーション）

食堂では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、バランスの取れたヘルシー弁当も販売しています。また、安全衛生委員会等を通じて、保健専門職による食生活情報を発信し、従業員の健康的な食生活（主食・主菜・副菜をバランスよく組み合わせ、塩分や脂肪を控えめにし、規則正しい食事リズムを保つこと）を継続的に実践し習慣づけられるよう取り組んでいます。



もち麦	十穀米
(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

WEEKLY MENU

9月27日 (月)	9月28日 (火)	9月29日 (水)
揚げ鶏のタカノミとろろチーズソース ¥473(税込み¥520) エナジー 72kcal 塩分 4.0g	金沢味噌 1ゴゴカレー ¥400(税込み¥440) エナジー 71kcal 塩分 4.4g	押しカツ ¥440(税込み¥484) エナジー 70kcal 塩分 1.3g
香煎と野菜の梅酒炒め ¥184(税込み¥202) エナジー 174kcal 塩分 2.7g	肉団子の甘酢野菜あんかけ ¥184(税込み¥202) エナジー 256kcal 塩分 3.2g	豆豚ステーキ ~野菜あんかけ~ ¥184(税込み¥202) エナジー 153kcal 塩分 1.9g
鶏の西京焼き ¥233(税込み¥256) エナジー 128kcal 塩分 1.9g	北江の味噌煮 ~九州産味噌~ ¥233(税込み¥256) エナジー 277kcal 塩分 2.0g	サゴシの熱めみそ煮 ¥233(税込み¥256) エナジー 207kcal 塩分 3.0g
デミ玉ハンバーグ ¥350(税込み¥385) エナジー 378kcal 塩分 2.0g	蟹クリームコロッケ ¥350(税込み¥385) エナジー 220kcal 塩分 1.9g	豚肉の生煮焼 ¥350(税込み¥385) エナジー 413kcal 塩分 1.5g

カロリー・塩分表示

10月号 からだいきいき掲示板

アルコールと睡眠の関係

アルコールを摂ると睡眠が浅くなり、目覚めが早くなる。また、睡眠の質が低下し、疲れやすくなる。アルコールを摂ると、睡眠の質が低下し、疲れやすくなる。アルコールを摂ると、睡眠の質が低下し、疲れやすくなる。

お通を促すための睡眠は健康に

睡眠を促すための睡眠は健康に

睡眠を促すための睡眠は健康に

食生活ニュース

運動の習慣化は重要な健康課題の一つです。運動による生活習慣病予防、社内コミュニケーションの活性化、転倒災害防止対策などを目的に毎年5月と10月にICTアプリを利用した1ヶ月間のウォーキングイベントを、労働組合と共催で実施しています。団体賞、社長賞、取締役賞、組合長賞など表彰・賞品も用意し、ウォーキングイベントに合わせてウォーキング&BBQ、ウォーキング&ピアガーデンなど、社内交流などを目的にさまざまな企画を取り入れて参加者が楽しみながら安心して歩く楽しさを感じられるイベントになっています。また、当社だけでなく派遣社員、関係会社にもご賛同いただき健康促進に取り組んでいます。

イベントの目標は、「一日の平均歩数8,000歩達成」です。参加者は、年々増加傾向にあり、確実な健康意識の向上が見られます。他にも施策の効果として、健康診断の問診票から「多少息がはずむ運動（ウォーキングなど）」の実施頻度が改善傾向となっています。

実施時期	参加人数	参加率	平均歩数	一日8千歩 達成人数※	一日8千歩 達成率
2024年5月	123人	24.7%	7735歩	63人	51.2%
2024年10月	148人	29.7%	7136歩	68人	46.0%
2025年5月	147人	32.0%	7196歩	65人	44.2%
2025年10月	162人	35.4%	7771歩	83人	51.2%

運動習慣化の促進事例（昭和記念公園）

都内立川市にある昭和記念公園内の広場のコース3.9kmを約1時間かけて楽しくウォーキングして美味しいBBQを楽しむ企画です。公園内で安全に自然と親しみながら普段、あまり会話が無い人たちとも楽しくウォーキングしながら、良いコミュニケーションの場になり、体を動かすことのきっかけにもなりました。



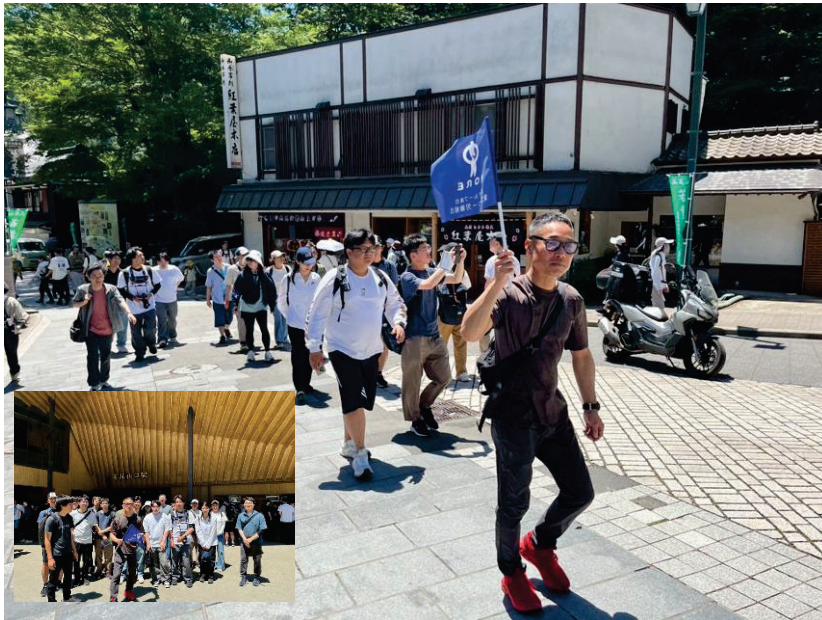
運動習慣化の促進事例（高尾山）

ウォーキング大会に合わせて労働組合主催のウォーキングラリー & ピアガーデンin高尾山を開催しました。組合員の健康促進および相互のコミュニケーション充実を目的として、高尾山にてハイキングを行った後、ピアガーデンにて軽なお食事やお飲み物を楽しんでいただくイベントです。

参加者全員で汗をかきながら高尾山 1 号路を登り、自然の中で体を動かし、心も体もリフレッシュしながら、登って達成感を共有しながら親睦を深めることができました。

なお、帰りは安全面には配慮し、ケーブルカーを利用しての下山としました。

また、恒例の抽選会では大いに盛り上がり、参加者の皆さんにとって楽しいひとときとなりました。



東芝テリー株主組合 主催

高尾山

第2回 ウォーキングラリー&ピカアードン

2026.5.30 (土)

初心者でも安心！高尾山の自然を満喫した後に味わうビールは今年一番の美味しさです

【開催日時】 5月30日(土)
10:30集合 ~ 14:00解散予定

【内 容】 ①高尾山1号登山ハイキング
②高尾山にアサマントで飲み比べ体験
大入(高尾山駅) 22:00の月
会入(中継生以下) 無料

【参加費】 組合員とその家族
組合員 約30名(組合員とその家族は別料金です)
【参加人数】 約30名(組合員とその家族は別料金です)
【申込方法】 必ずQRコードもしくは申し込み用紙より申し込みください。
必ず事前申込を完了のうえ申し込みをいたします。
<https://forms.office.com/93a5d5072424>

【備 考】 時間は約4時間です。
雨の日の場合は参加費に含みます。
お天気にについては最悪でも雨の日でも開催します。
本イベントは雨天中止です。
(ただし、台風等の悪天候の場合は中止もあり得ます)
5月22日(金) からキャンセル料が発生します。

第2回ウォーキングラリー&ピカアードン 高尾山 発行：東芝テリー株主組合

運動習慣化の促進事例（表彰式）

毎年5月と10月にICTアプリを利用した1ヶ月間のウォーキングイベントを実施し、チーム賞、個人賞、組合賞など副賞を多数用意し、個人賞では社長・役員・組合長が事前に表彰する順位を決めておきどの順位が当たるか分からないといったみんなにチャンスがある仕掛けを展開しています。イベント終了後には表彰式を設けることで、参加者は自分の努力が認められ、達成感を得ることができます。また、どんな人でもチャンスがあると思えるようなインセンティブ要素を盛り込むことで、参加者のモチベーションを高め、イベントの継続と歩数の向上を図っています。



健康測定イベント（5つの測定会）

東芝テリー株式会社は、社員の健康増進と健康意識の向上を目的として、社内「健康測定イベント」を実施しています。イベントでは、最新の測定機器を用いて糖質チェック、ベジチェック、姿勢測定、血管年齢、立位年齢測定（転倒リスクチェック）など5つのプログラムを実施し、日常の健康状態を多角的に確認できるプログラムを用意しました。参加者からは、「自身の健康状態を客観的に把握できた」「測定結果を踏まえ、生活習慣の改善に取り組みたい」といった前向きな感想が寄せられました。また、測定結果をもとに、専門スタッフが簡単な健康アドバイスや、簡単に取り入れられるストレッチ紹介も行い知識と行動を結びつけることができました。従業員が実際に参加し、体験することで、健康への関心が高まり、自分の健康状態を客観的に理解できるようになります。このイベントをきっかけに社員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して働ける職場環境の整備に努めています。

糖質チェック(AGEs)

指先に光をあて、過剰な糖の摂取で生成される老化物質の蓄積度を測定し、5段階で評価します。
生活習慣の見直しに役立ちます。

姿勢測定

数枚の写真撮影のみで、姿勢の歪みをAIで可視化。未来姿勢を3Dアバターで表示し、身体状態にあわせた推奨メニューを提案します。

立位年齢測定(転倒リスクチェック)

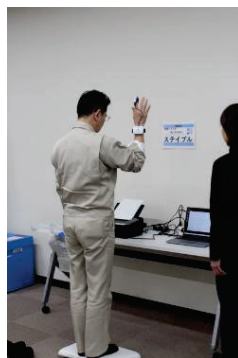
立位年齢とは、ヒトの転倒リスクの評価指標です。
約1分間の簡単な測定で、従来の筋力や体力といった身体的な機能だけでなく、感覚機能に起因する「転倒リスク」を計測し、客観的に数値化します。

ベジチェック

手のひらで皮膚のカロテノイド量を測定し、野菜摂取量を推定します。カロテノイドとは緑黄色野菜に含まれる色素成分。
健康維持に良い影響を与えることが報告されています。

血管年齢

指先に光をあて、血管の拡張・収縮速度ならびに伸縮性の良し悪しを判断し、血管の状態が何歳に近いかを算出します。
血管のしなやかさがどの程度かの目安となり、生活習慣の見直しに役立ちます。



禁煙対策の推進

東芝テリー株式会社は、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きます。

喫煙者率	
年度	全体
2024	26.4%
2025	25.3%



女性特有の健康課題に対する取り組み

東芝テリー株式会社は「東芝グループDEIB方針」のもと、多様性に関する取り組みを推進しています。ジェンダーにかかわらず、すべての人が持続的に活躍できる仕組みづくりと運用をめざしており、実現に向けて、国際女性デーに合わせた取り組みを毎年実施しています。その一環として、健康における性差や女性特有の健康課題に焦点をあてたヘルスケアセミナーを実施しており、「病気を通して考える仕事と治療の両立支援」をテーマに、外部専門家を招いた全従業員向けセミナーを実施しました。



若年層から健康意識を高めるための取組

東芝テリー株式会社は、10代、20代の若年層から健康意識を高めるための取り組みとして「若手社員健康教育」を実施しています。若年層にとって、健康は遠い未来の話になりがちです。生活習慣病の兆候も表面化しにくく、健診結果にも明確な警告が出ないため、行動変容のきっかけを得にくい特徴があります。

リスクを具体的にイメージするため、教育内容はヘルスリテラシーを中心に健康的な生活習慣を身につけることを目的に幅広く健康づくりの取り組みや、健康づくり情報をまとめ、健康増進に向けた教育を実施しています。

TOSHIBA

2025年度 若手社員健康教育

東芝テリー株式会社
2026年1月19日
場所：新橋（〒105-8501）内装
健康マネージャー：安門 長（課）長



睡眠に関する取り組み

東芝テリー株式会社は、睡眠不足による出勤していても本来の力を発揮できないプレゼンティーイズムの低下やメンタル不調の予防だけでなく、業務パフォーマンス向上に資する取り組みとして、健康支援ICTツールアプリ内での情報提供や睡眠クイズをはじめとするさまざまな機会を通じて睡眠のメカニズムと身体負債への影響を化学的に伝えて深夜労働を減らし睡眠時間を確保に取り組んでいます。

コミュニケーション促進に向けた取り組み

東芝テリー株式会社は、従業員参加型の取組みとして、毎年、夏の恒例行事としてフェスティバルを開催しアトラクションや模擬店の出店、大抽選会などを行っています。近隣住民の親子や従業員家族の方々とともにコミュニケーションを深める場として従業員のエンゲージメント向上に取り組んでいます。



メンタルヘルス（心の健康づくり、復職支援）

東芝テリー株式会社は、東芝グループとして、いち早く先進的なメンタルヘルス対策に取り組んでおり、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ケアを進めてきました。今後も従業員自らが心身の健康維持に意識的に取り組む支援も実施していきます。

セルフケア

毎年、従業員に対してセルフケア e-ラーニング教育を実施しており、自律的なこころの健康づくりをサポートしています。また東芝健康保険組合の広報誌「Kenpo Information」を通して、メンタルヘルスの啓発・教育活動を行っています。

ラインケア

教育、トップメッセージなどの各種機会を通じ、従業員の健康状態を把握するため、「いつもと違う」様子に注意し、職場のなかで積極的な「気づき、声かけ」を実践することを、管理者による部下のメンタルヘルスケアのポイントとして、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（在宅勤務の浸透にともなう 1on1 ミーティングを含む）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。

産業保健専門職によるケア

休業した従業員には「職場復帰支援プログラム」を使用し、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。また、産業保健専門職は、復職支援面談で従業員や職場の上司などと連携をとりながら、就労の可否について判断します。

ストレスチェック

東芝グループ独自のストレスチェックシステムを利用して、50人未満の事業場を含め全従業員に対しチェックを実施しており、高ストレス者に対してタイムリーなフォローを行っています。また、ストレスチェック分析後の職場環境改善にも積極的に取り組んでいます。

社外相談窓口の設置

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東芝が共同で運営しています。

本窓口では、電話、メール、チャットボット、オンラインを含む面会カウンセリングなどの手段で、プライバシーを確保しながら、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。

時間外超過者健康管理

東芝テリー株式会社は、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）を第一義としながら、2006年の「労働安全衛生法」改正に先立ち1か月に80時間以上の時間外労働をした、又は1か月に45時間以上の時間外労働をして医師が面接を勧める、あるいは自身が面接を希望する従業員に医師による面接指導（時間外超過者面接指導）を義務づけており、時間外労働による健康障害の防止に取り組んでいます。この基準は2019年4月から施行されている改正安全衛生規則も十分満たしているものです。

海外駐在者に対する健康管理

東芝テリー株式会社は、海外に駐在する従業員の健康管理を支援するため派遣の時期に応じた健康管理対策を構築しています。

法定の赴任時・帰任時健康診断に加え、駐在期間中も家族を含め年1回の健康診断の実施を義務化し、特に駐在員に対しては健康診断結果に基づき、国内勤務の従業員と同様の支援活動を実施しています。

また、各国の医療事情に応じた最適な支援ができるよう、従業員とその家族に対して相談対応や現地医療機関の案内、緊急時の搬送などを手配できるサービスを導入しています。

感染症対策

東芝テリー株式会社は、国内東芝グループの一員として、海外における感染症（結核、マラリア、HIV/AIDSなど）の発生や流行に対して、随時、外務省、海外安全危機管理や国際医療の専門会社、海外リスクメディア及び現地などから最新情報を収集し、対象国などに周知することで注意喚起・啓発をしています。また、海外に赴任する可能性のある従業員及び海外赴任する従業員の帯同家族を対象とした研修を実施し、海外の生活・医療・安全・感染症対策などについて説明しています。海外赴任が決まった従業員には、赴任前に改めてオリエンテーションを実施し、事前の健康診断、予防接種なども実施しています。このほか、国内東芝グループでは、新入社員に配布する冊子のなかで後天性免疫不全症候群（HIV/AIDS）の知識について触れ、その他の教育機会と併せて、感染の予防と誤解による不当な差別の禁止を呼びかけています。また、各事業場においては、健康診断の場を提供する形で、国の進める対象年齢層への風しん抗体検査に協力しています。

両立支援の取り組み

東芝テリー株式会社は、多様な働き方を制度や健康面から支える「両立支援制度」や「相談窓口」の関係資料・連絡先を社内ウェブサイトからアクセス可能な情報ポータルに公開するとともに、これらのマインドや制度を各種セミナーやe-ラーニングなどの手段で定期的にPR展開をしています。

＜一例：がんの治療と両立支援＞

毎年、保険制度の紹介を含めた、がんにかかわる「両立支援セミナー」を開催。また、「がん予防と両立支援」ページでは、がん予防の知識とともに罹患時活用できる各種制度を紹介し、「相談窓口の紹介」ページでは従業員と家族が利用可能な「がんの治療と仕事の両立支援」の専用窓口をもつ「こころとからだの健康相談」の利用案内を掲載しています。

請負業者の安全健康

東芝テリー株式会社は、「東芝グループ安全健康基本方針」記載の「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り組みを適切に協議し、参加を支援」の具体策として、下記の取り組みを実施しています。

＜事業場内＞

各事業場製造部門が事業場に入出入りする請負業者の代表と安全衛生協力会を構成し、事業場の安全健康基本方針や目標を共有するとともに、各請負業者の安全実績の監視、事業場における休憩所の設置、作業場における危険有害作業の明確化と請負業者への周知、緊急対応技術の向上支援、避難訓練の共同実施などを行っています。

＜フィールド作業＞

東芝テリー株式会社が元請となる作業現場については、各サイトを所管するフィールド部門が、業務を遂行する請負業者・パートナー企業に対し、安全実績の監視、従業員と同等の安全衛生教育、作業場の巡視、事故の発生を想定した避難訓練などを通して安全衛生活動の情報の共有を図るとともに、安全健康スタッフ・フィールド部門・グループ会社など各層の連携を促進するなど、元方事業者として安全文化の醸成に努めています。

サプライチェーンでの安全健康

東芝テリー株式会社は、東芝グループの国連グローバル・コンパクト（UNGC）、RBA（Responsible Business Alliance）行動規範の趣旨に沿って調達活動を推進しています。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。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」を説明し、同意を求めています。

2026/9更新