

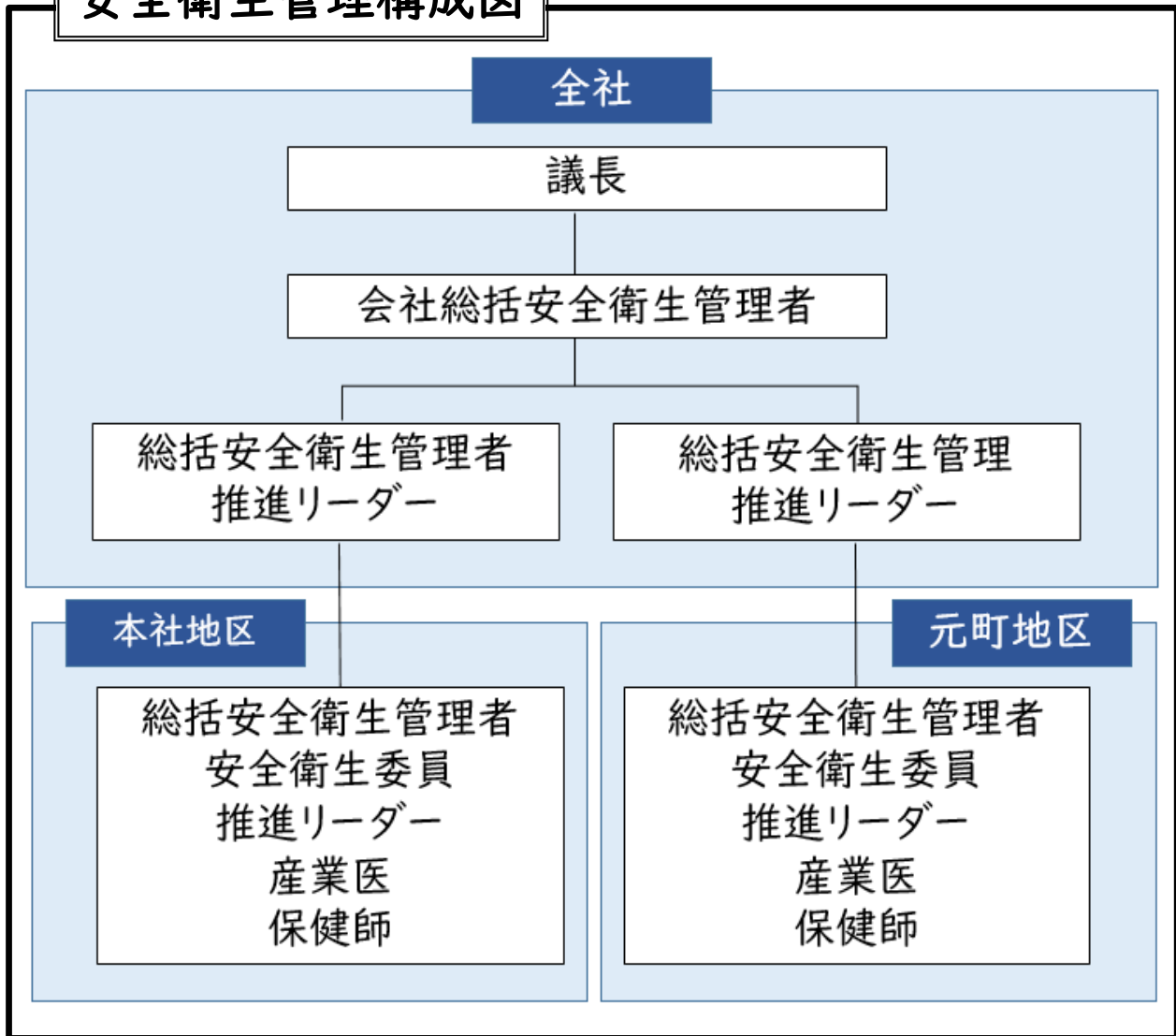
株式会社トヨタプロダクションエンジニアリング

安全健康基本方針

基本方針

- ・労働基準法、労働安全衛生法及び関連法を遵守する
- ・事業場での安全衛生に関する潜在的リスクを管理する
- ・事業場でのメンタルヘルスケアの仕組みを生かす
- ・以上によって事業場での傷病の未然防止を図る

安全衛生管理構成図



TPECの健康経営宣言

1. 3本柱【モノづくり】・【人づくり】・【健康づくり】
2. あるべき姿へのあくなき挑戦
 - ・明るく風通しのよい職場風土
 - ・溢れる健康改善マインド
 - ・リズムの良い毎日のルーティーン(食事・運動・睡眠)
3. 心身ともに健康な仲間と一緒に皆様
＜All stake holders＞の笑顔を創ります

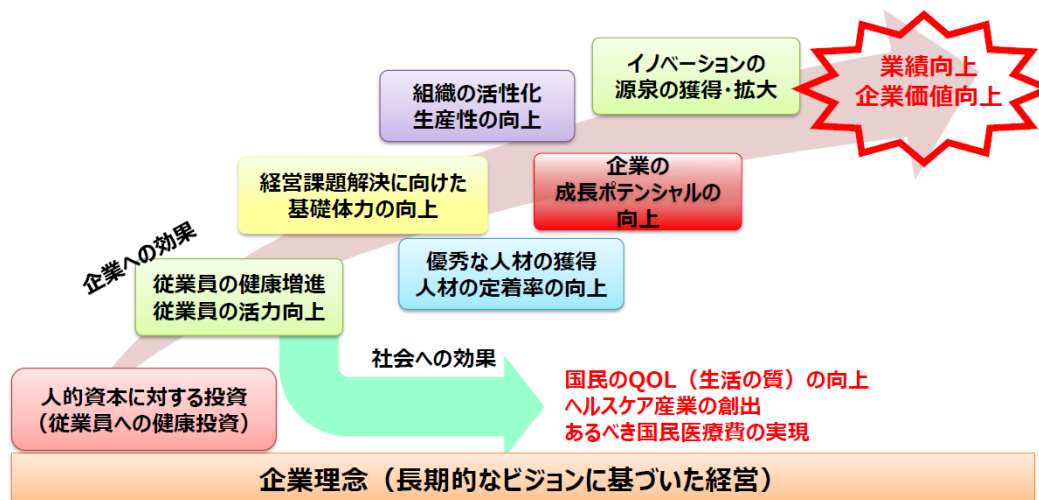
健康経営の取り組み

1. 健康経営・健康投資とは

従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業の収益性等を高める投資であるとの考えの下、従業員等の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組むこと。

健康経営の推進は、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績や企業価値の向上につながると期待されます。

また、国民のQOL(生活の質)の向上やあるべき国民医療費の実現など、社会課題の解決に貢献するものであると考えられます。



出典:「健康経営の推進について19ページ」(経済産業省ウェブサイトを2022年3月24日に利用)

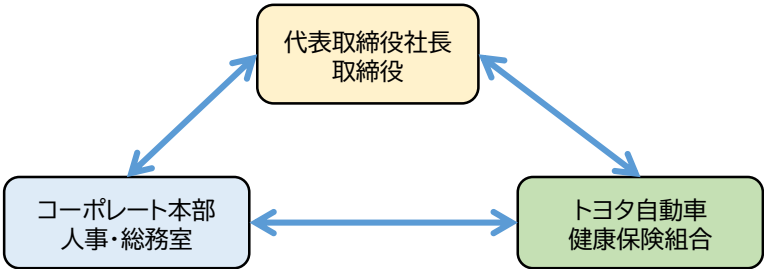
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/211006_kenkokeiei_gaiyo.pdf

健康経営優良法人2024(大規模法人部門)

働く上での健康をベースにした会社方針や健康づくり活動などが評価され、経済産業省の「健康経営優良法人」に認定されました。

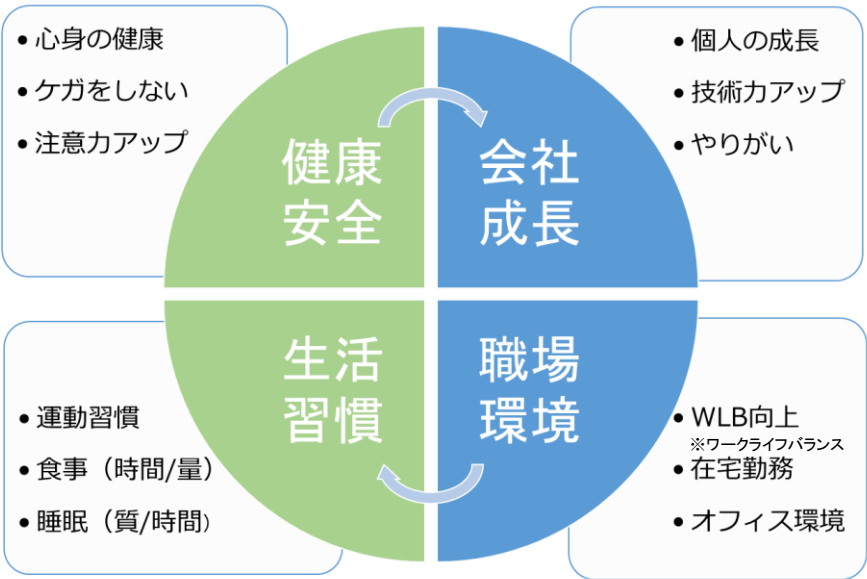


2. 推進体制



当社では代表取締役社長と常務取締役、人事・総務室が中心となって、従業員の健康と安全に関する取り組みをトヨタ自動車健康組合と連携して進めています。

3. 健康経営サイクル



4. 中期経営計画(2024-2026)

2030年の会社像

人材

高度なデジタル技術を有した
モノづくりエンジニアリング人材

働き方

ダイバーシティの受容と
ロケーションフリーな働き方

風土

チャレンジマインドと
笑顔に溢れた活気ある風土

社会貢献

事業活動を通じた
SDGsの取組み

26年までの

■基本的な方向性

安全健康に対する一人ひとりの意識向上と
安心して働ける風土づくり

■目標

笑顔にあふれた活気ある風土づくり

■主な取組み (以下は一部)

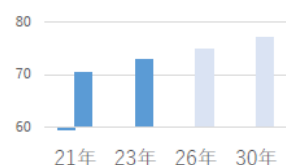
✓意識改革の推進

『挑戦>結果』

挑戦することや新しく試そうとしていること「そのもの」を歓迎できる(評価される)文化づくり

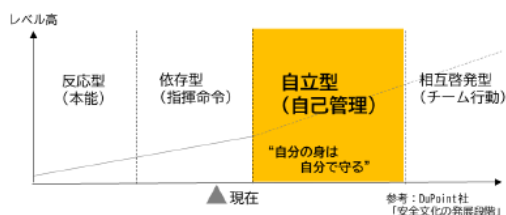
(エンゲージメントサーベイ)

経年の状況から目標を設定



✓安全・健康意識の向上

快適で安全な職場環境と作業の元、すべての従業員が「自ら」安全・健康を最優先する状態になることを目指し、職場活動を推進する



→「チャレンジマインド」が発揮できるベースづくり

✓相互啓発によるガバナンス

- 法令等のルールや社会規範・企業倫理に則った適正な企業活動を行う
- トヨタグループの一員として「トヨタ行動指針」に準じた行動を徹底する

モニタリングの強化

- 業務監査体制の強化 (自主監査・定期監査)
- 内部統制機能の強化

リスクマネジメントの推進

- 各事業の進出形態に合わせた事業リスクの識別と重要性評価
- 新BCPの定着

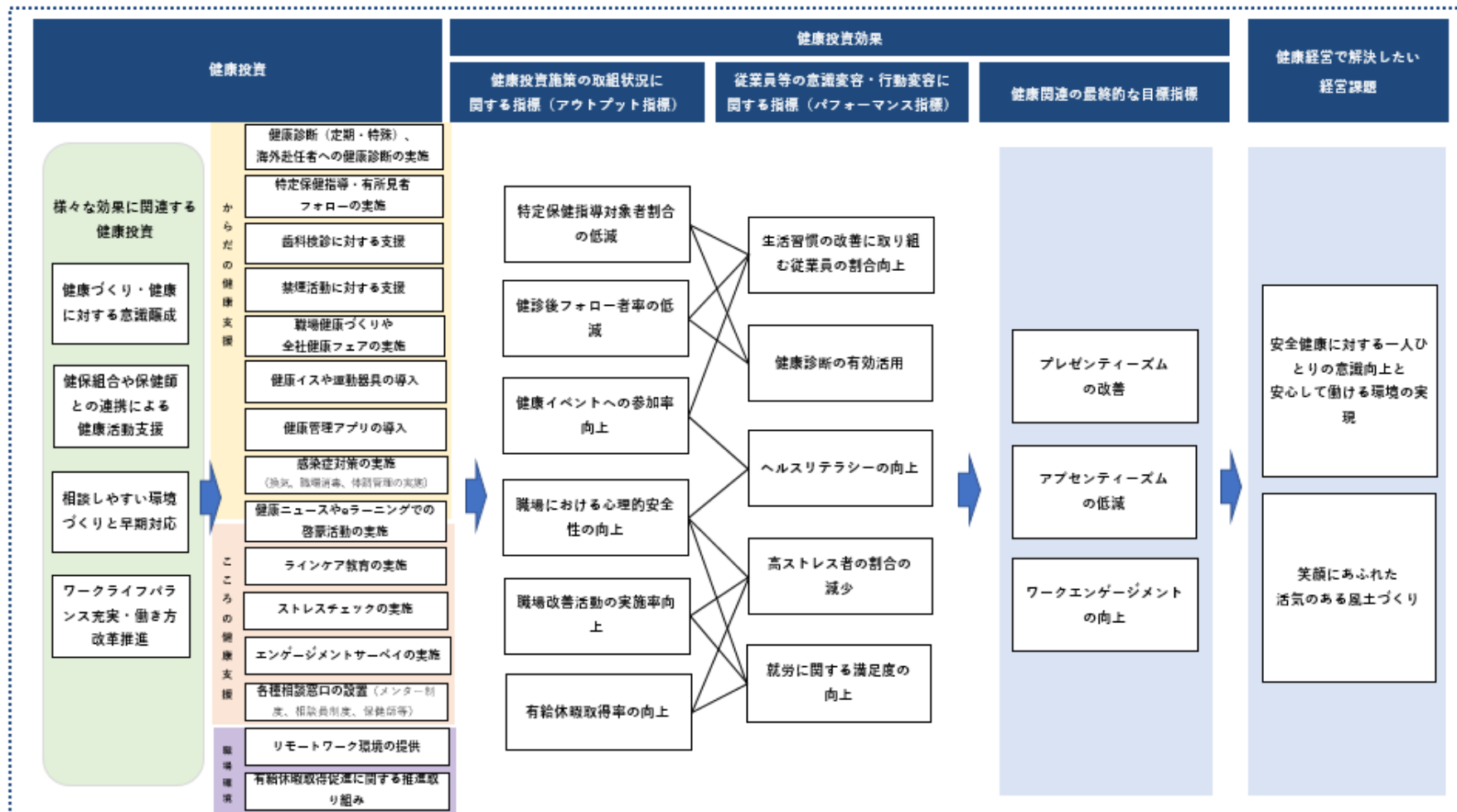
コンプライアンスの徹底

- コンプライアンス意識の醸成・高揚、風土醸成の推進

5. 健康経営戦略MAP

健康経営、健康投資を行うにあたり、経営課題や課題解決につながる健康課題を特定し、健康の保持・増進に関する一連の取り組み見える化をすることで、より効果的に継続的にTPEC全体での活動推進をしていきます。

【戦略マップ】



【用語】

プレゼンティーズム・・・体調不良・心身不調を抱えながら働いている従業員がいる状態を指す用語です。「疾病出勤」「疾病就業」と訳される通り、健康に何かしらの問題を抱えたまま働いている従業員
アブセンティーズム・・・体調不良・心身不調が原因で出勤に影響が出ている状態を指す用語です。プレゼンティーズムの結果として現れるものであり、欠勤・遅刻・早退など、業務に穴を空けてしまっている状態「病欠」
ヘルスリテラシー・・・健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力
メンター制度・・・豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員が後進社員に対して行う個別支援制度
心理的安全性・・・組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態

6. 健康経営推進に向けた取り組み

健康管理	定期健康診断	年に1回の定期健康診断、4年に1回の節目健康診断
	特殊健康診断	6か月に1回の特殊健康診断
	健康診断	海外赴任前後の健康診断
	特定保健指導	保健師による特定保健指導
	有所見者フォロー	保健師による健康診断結果のフォロー保健指導
	ストレスチェック	高ストレス者と高ストレス職場へのフォロー
職場環境	建屋内全面禁煙	建屋内全面禁煙
	机やイス	打合せ時の立机や座りながら体感を鍛える健康イス
	運動器具	筋トレマシン、卓球台、マッサージ機
	在宅勤務	リモートワーク環境の提供
健康づくり	健康イベント	スポーツ大会、ヨガ教室
	健康セミナー	食事、睡眠、ストレッチ、体感、女性特有の健康問題
	啓蒙活動	健康ニュース、好事例紹介、eラーニング (投資額:0円)
	禁煙活動	Web禁煙外来など禁煙活動をサポート
	活動費補助	職場での健康づくり活動費を補助 (投資額:630千円)
	健康ポイント付与	健診結果と健康づくり活動参加に応じてポイントを付与 (投資額:2,114千円)
	感染症対策	換気、職場消毒、体調管理、配席(ディスタンス)
	メンタルヘルス対策	フィードバックラインケア研修(管理職向け)、セルフケアeラーニング (投資額:550千円)

※投資額は23年度実績値

■ 職場環境



<運動器具>



<エクササイズチェア>



<業務エリア>

■ 健康づくり活動



<シミュレーションゴルフ>



<バスケットボール>



<登山>



<バドミントン>



<ボウリング>



<バレーボール>

7. 健康関連指標

項目	2021年度	2022年度	2023年度
平均年齢	38.4歳	38.9歳	39.5歳
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	100%	100%	92.3%
健常者率(非有所見者)	45.0%	41.4%	44.6%
ストレスチェック受診率	100%	100%	100%
非高ストレス者の割合	92%	94.4%	93%
肥満でない	57.7%	56.9%	58.4%
非喫煙者率	74.9%	77.4%	78.7%
適切な運動習慣がある	27.8%	26.9%	30.4%
適切な食事習慣がある	44.7%	42.7%	46.2%
熟眠できている	75.5%	78.2%	73.5%
平均年次有給取得率	88%	88.6%	97.2%
従業員1人あたりの医療費	355,000円	463,000円	429,000円
絶対的プレゼンティーズム (WHO-WHQ)	-	-	67.1%
対象者	-	-	643人
回答率	-	-	99.0%
アブセンティーズム	-	-	0.9日
対象者	-	-	671人
エンゲージメントポイント	71	73	73
対象者	630人	647人	658人
回答率	99.0%	99.0%	97.0%

・「-」:項目の定義がないもの

8. 禁煙に向けた取り組み

<宣言> 2025年4月から社内(客先含む)全面禁煙

進め方(ロードマップ)

対策項目		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
ハード対策	禁煙活動の推進	ロードマップ作成	調整準備	会社からトップメッセージ発進			全面禁煙
				組合からのメッセージ発進			
	全社禁煙デーの拡大	24回/年	36回/年	48回/年	96回/年	147回/年	
		定期的な喫煙所巡回と安全衛生委員会での報告					
	喫煙所の廃止					撤去	
ソフト対策	禁煙率先垂範		猶予期間	幹部職			全面禁煙
			猶予期間	基幹職以上			
			猶予期間	組合執行			
	禁煙支援活動		保健師禁煙相談				
			禁煙セミナー（試供品配布）	禁煙セミナー			
			禁煙外来（補助有）	禁煙外来			
			チャレンジャー募集				
			職場サポーター				
			家族サポーター				
	新入社員の喫煙防止			新入社員へ喫煙しない（させない）指導			
啓蒙活動			健康ニュース、サイネージ等での情報発信				
			家族へのお手紙				
その他	禁煙成功者と支援者の表彰		表彰（健康ポイント付与）				全面禁煙
			成功者の事例紹介				
			先輩サポーターとして活動				

9. 今後の課題と対応について

従業員の平均年齢増加に伴い、肥満者率(BMI25以上)や有所見者率が増加傾向にあるため生活習慣(睡眠、食事、運動)を改善すべく、当事者の意識改革が重要となる。

そのため、3本の柱をとして取り組んでいます。

- ①主幹部署からの啓蒙活動(セミナー、eラーニング)
- ②保健師による個別指導
- ③職場主体の健康づく活動