

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 stakeholders＞の笑顔を創ります

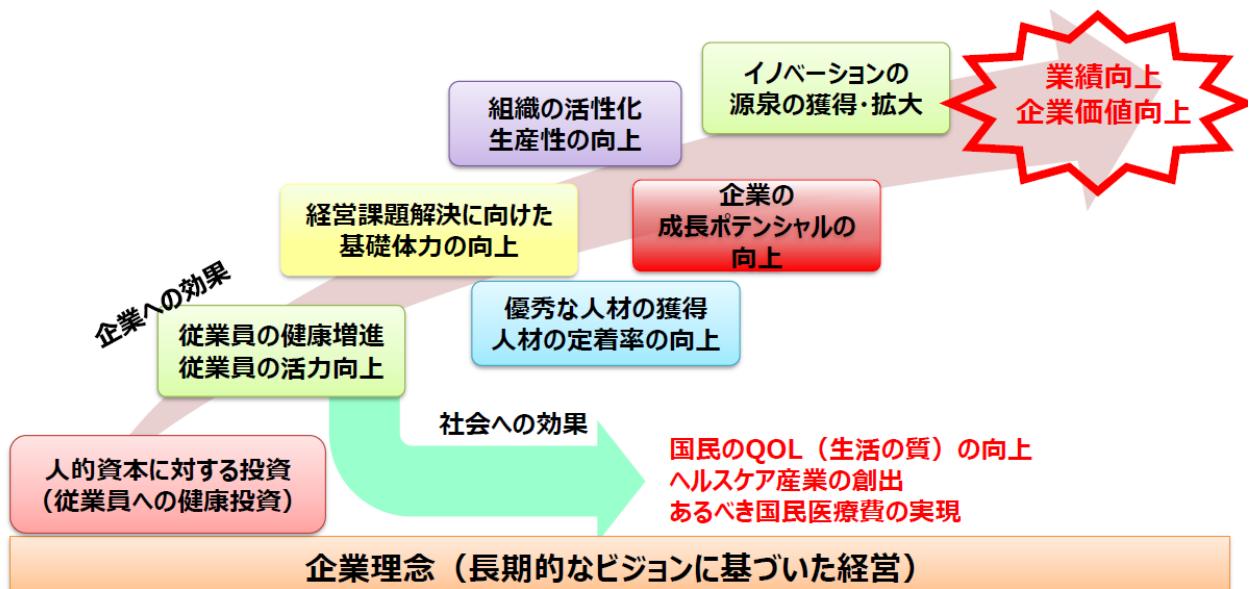
健康経営の取り組み

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方の下、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)

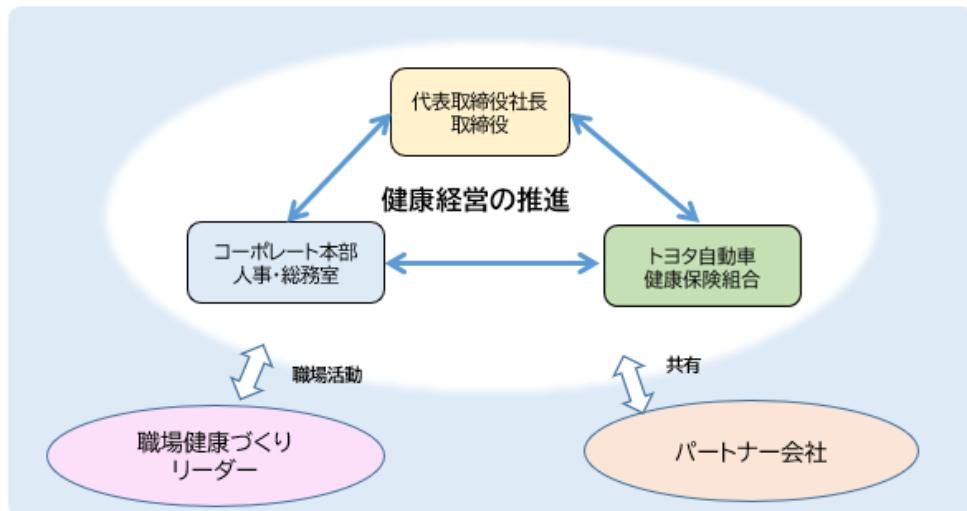
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/211006_kenkokeiei_gaiyo.pdf

健康経営優良法人 ホワイト500（大規模法人部門）



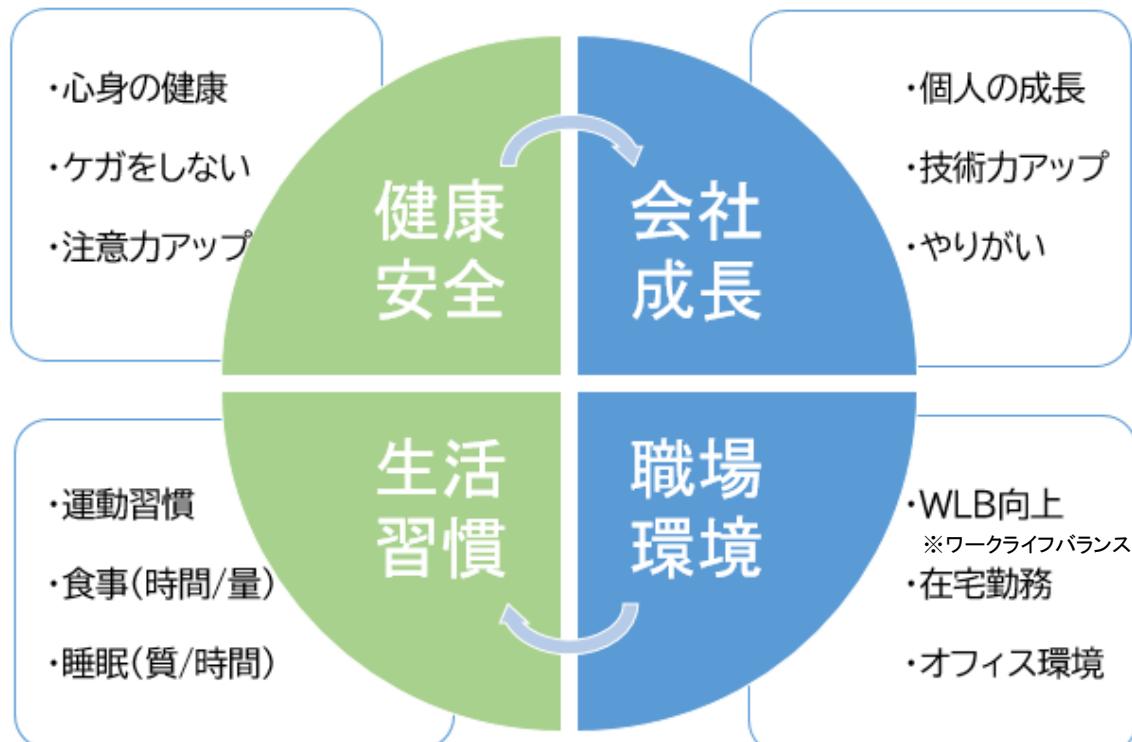
働く上での健康をベースにした会社方針や健康づくり活動などが評価され、2025年「健康経営優良法人ホワイト500」に認定されました。

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）

4. 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

■ 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
安心して働く風土づくり

■ 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



✓ 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

➡ 「チャレンジマインド」が発揮できるベースづくり

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

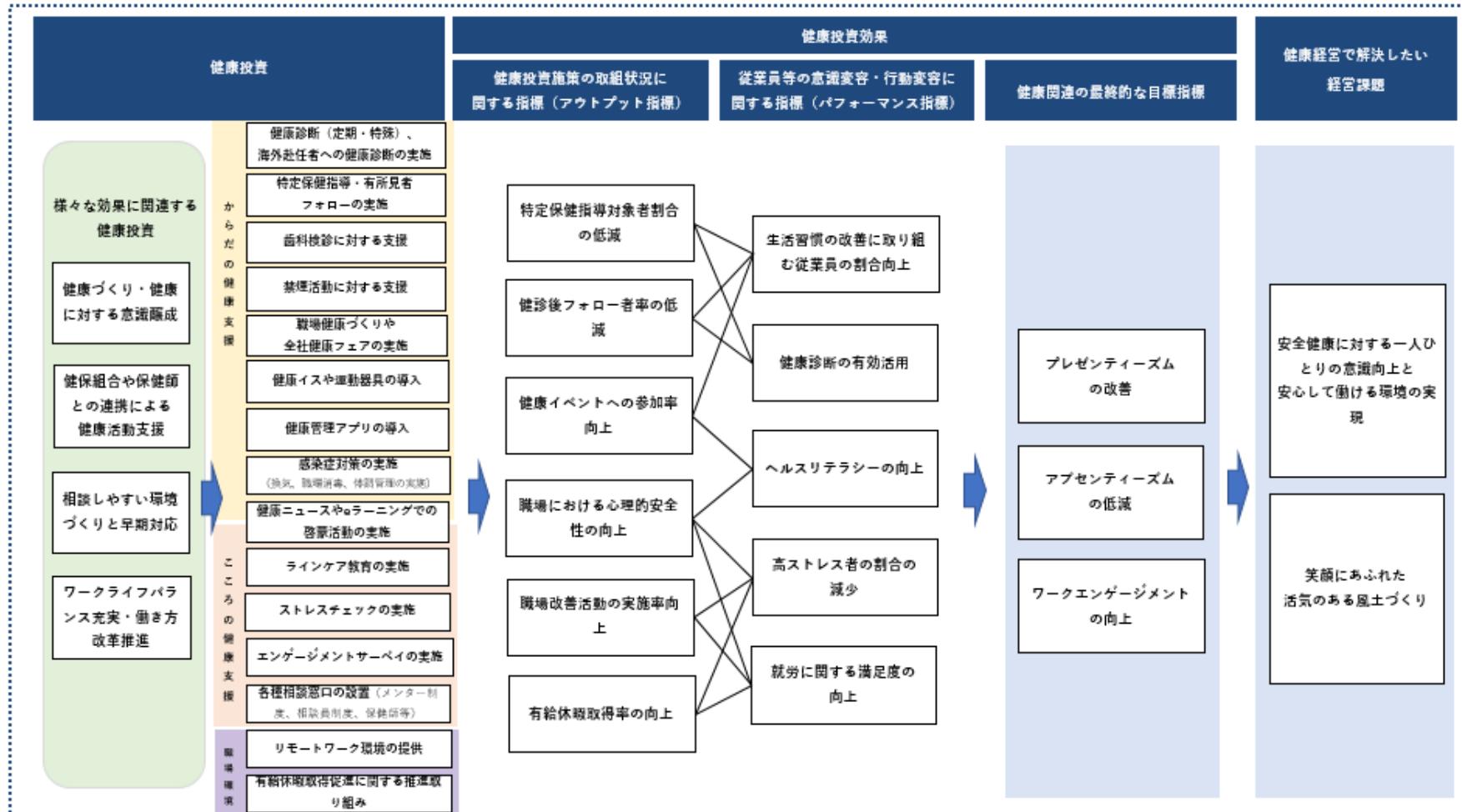
コンプライアンスの徹底

- ・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、より効果的に永続的に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
- アブセンティーム・・・体調不良・心身不調が原因で勤怠に影響が出ている状態を指す用語です。プレゼンティームの結果として現れるものであり、欠勤・遅刻・早退など、業務に穴を開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輩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

健康活動の推進/ヘルスリテラシー向上

- ・健康フェアの開催、食育などのWebセミナー
- ・健康ニュースによる社内啓蒙活動
- ・歩数アプリによる社内表彰制度
- ・ラインケア研修
- ・職場健康づくりの会社支援制度
- ・健診結果や健康づくり参加状況による健保ポイント制度



など

職場環境の整備

- ・運動器具や健康イス、昇降机などの設置
- ・リモートワーク環境の提供
- ・事務所全面禁煙
- ・感染症対策



など



ワークライフバランス

- ・育児両立支援のための施策見直し
(従来の6Hだけでなく、4H、7H勤務も選択肢として追加)
(適用期間を子が小学校6年生から高校卒業（18歳）まで拡張)
- ・介護両立支援のための介護セミナー
- ・労働時間管理の適正化
(1分単位での勤務認定)



など

ダイバーシティの推進/女性の健康づくり

- ・国際女性デートークイベントの開催
- ・女性の健康セミナーの開催
- ・婦人科検診の定期健診への組み入れ（25/4～）や受診費用補助による受診率向上
- ・不妊治療休暇制度の整備



など

■ 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. 健康経営推進への投資額

※投資額は24年度実績値

内容	24年度
健康フェア	685千円
健康セミナー	253千円
職場健康づくり	361千円

内容	24年度
健康ポイント	2,198千円
ラインケア	275千円
ウォーキング表彰	5.4千円

8. 健康経営 関連指標

項目	2022年度	2023年度	2024年度
平均年齢	38.9歳	39.5歳	39.8歳
平均勤続年数	13.1年	13.6年	14.1年
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	100%	92.3%	87.5%
健常者率(非有所見者率)	41.4%	44.6%	39.6%
ストレスチェック受検率	100%	100%	100%
非高ストレス者の割合	94.4%	93%	98%
肥満でない	56.9%	58.4%	60.6%
非喫煙者率	77.4%	78.7%	77.2%
適切な運動習慣がある	26.9%	30.4%	35.1%
適切な食事習慣がある	42.7%	46.2%	46.3%
熟眠できている	78.2%	73.5%	75.8%
平均年次有給取得率	88.6%	97.2%	91.3%
従業員1人あたりの医療費	463,000円	429,000円	448,500円
絶対的プレゼンティーズム (WHO-WHQ)	-	67.1%	67.9%
対象者	-	643人	638人
回答率	-	99.0%	100%
アブセンティーズム	-	0.9日	1.9日
対象者	-	671人	663人
エンゲージメントポイント	73	73	73
対象者	647人	658人	638人
回答率	99.0%	97.0%	100%
育児休業取得率	—	—	男87%女100%
育児休業復帰率	—	—	100%
労働災害の状況(件数)	0	0	0

・「—」:項目の定義がないもの

・その他 健康フェア(24年度従業員の約52%参加)や、全従業員へ向けた様々な健康課題に対応した健康ニュース(保健師からの健康啓蒙活動)などを実施し、幅広くヘルスリテラシー向上にむけ展開

・「アブセンティーズム」:傷病休職制度利用日数の全従業員平均で算出

・「エンゲージメントポイント」:Wevoxに定めたエンゲージメントサーベイにて職務・自己成長・健康・支援・人間関係・承認・理念戦略・組織風土・環境を(0~100点)従業員調査実施し従業員平均で算出

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ってきます。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の強化(セミナー、eラーニング)、25年度はヘルシーアクション宣言を実施
- ②保健師による個別指導や健康関連ニュースの発信
- ③職場主体の健康づくり活動