

社会

- 55 製品・サービスの品質・安全性
- 58 調達
- 60 人財
- 74 人権
- 75 社会・地域貢献

製品・サービスの品質・安全性

基本的な考え方

テルモグループでは、医療現場に安全・安心を届けるため、製品の品質向上と、品質を支える体制やプロセスの継続的な改善に取り組んでいます。安全・安心への徹底した配慮、個々の業務の品質やスピードの重視、三現主義（現場・現物・現実の重視）など、製品の設計から生産、流通・保管、市販後、そして販売開始から終息までの製品のライフサイクルに関わる全てのプロセスで品質の向上に努めており、高い製品品質はテルモグループの強みの一つとなっています。さらに、医療従事者へのトレーニング機会の提供、適切な情報開示・お客様とのコミュニケーションを通じて、適正かつ安全に製品を使用していただけるよう推進しています。

品質マネジメント

品質管理体制

テルモグループでは、チーフクオリティーオフィサー（CQO）をトップとする品質管理体制を構築しています。CQOはテルモグループ全体の品質部門のトップとして、グループの品質ガバナンスの強化、および製品の品質レベル向上を推進し、統轄する役割を担っています。このCQO体制のもと、テルモグループの品質保証システムの構築や、国内外の各国規制への対応、各生産拠点の製品品質の改善指導などを行っています。また、CQOとテルモグループの各生産拠点の品質責任者を中心としたグローバル会議を定期的開催し、グループとしての品質ビジョン、品質方針と品質目標の共有・徹底を図るとともに、品質課題の共有と改善策の検討、各国の規制・規格の最新動向の共有に努めています。さらに、テルモグループ全体の品質関連情報を収集し、品質リスクの分析、評価、改善、および情報共有のPDCAサイクルを回すことで、グループ全体で品質問題の未然防止に努めています。

テルモグループの全ての生産拠点で高品質・安全・安心な製

品を継続して製造するため、グループ全体で遵守すべき品質マネジメントシステム(QMS)に関する7つのプラクティス(手順や項目)を定めたグローバル品質ポリシーを推進しています。さらに、品質データや外部・内部の品質動向に関する情報分析などに基づいて作成したQMS改善ツールの共有や生産拠点ごとの特質に合わせた未然防止・予防活動を展開することにより、類似した品質の問題の再発防止に取り組み、高いレベルの製造管理と品質管理を実現させることを推進しています。また、テルモグループが目指すべき製品品質を「均質」と定義し、この「均質」製品の実現に向け、生産拠点ごとに品質のKPIを定めて取り組んでいます。中長期成長戦略においては、“グローバル市場に向けて、「均質」な製品を継続的に供給することによって、「患者さんの信頼」と「顧客の満足」の獲得”を目指しています。

各国の規制・規格の要求事項に適応・適合した品質システムを継続的に維持することはグローバル市場へ製品供給するためには必須であり、そのため、テルモグループ内で品質部門と各生産拠点の役割を体系化し、各生産拠点で製造された製品を日本市場に販売する上での日本国内法規制への適合化、および新規海外規制が施行された場合にグローバル市場への販売に向けた早期適合化を効率的、かつ効果的に全社で連携しながら対応できる仕組みの構築を進めています。

製薬業界に対して、医薬品の品質、安全性、有効性の根拠となるデータの「完全性（データインテグリティ、以下「DI」）」の要求がグローバルで高まっており、テルモの医薬品製造においてDIの構築を進めています。さらに、テルモグループの医療機器の製造に対しても、医薬品製造で求められる水準のDIを展開し、その構築に取り組んでいます。

サイバー攻撃などのサイバーセキュリティ対策として、テルモでは“サイバーセキュリティに対しても均質な製品の品質保証体制”の構築を目指した全社プロジェクトを立ち上げ、活動を進めています。本プロジェクトでは、PSIRT (Product Security

Incident Response Team)体制を構築し、「サイバーセキュリティ対策を施した製品設計と製品化実現」、「インシデント発生時の対応」および「脆弱性情報の収集、影響度評価とその対策実施」に取り組んでいます。

国際規制・規格に適合した品質マネジメントシステムの構築

1995年、テルモは欧州の医療機器指令 (Medical Device Directive: MDD) への対応を起点に、国際規格に適合した品質マネジメントシステムと既存の医薬品GMP (Good Manufacturing Practice) をもとにした品質保証体制の融合を進めてきました。日本における再生医療等製品の製造販売承認取得に合わせ、2016年には関連の品質保証体制を整備しました。そして現在、グローバルな要求に適合する品質マネジメントシステムの構築を継続的に推進し、医療機器製品を製造する全ての生産拠点において、医療機器の品質保証に関する国際規格であるISO13485の外部認証を取得しています。

また、日本における医薬品医療機器等法の制定や、近年強化されている米国食品医薬品局 (FDA) の規制、グローバルハーモナイゼーションの潮流に伴い施行された医療機器単一調査プログラム (Medical Device Single Audit Program: MDSAP*) や、急速に強化が進む新興国での規制など、医療機器や医薬品に対する各国規制の最新動向を早期に把握し、その適応化を進めてきました。

欧州では、2017年5月25日に医療機器規則 (Medical Device Regulation: MDR) が施行となり、強制的な法的規制要求化と厳格化がなされたため、全社プロジェクトを立ち上げ、関連部門が連携して適応化を進め、2020年5月にはMDRの外部認証を取得しました。現在は、MDRに適合した製品の切り替えを随時進めています。また、同様に法的規制要求化された体外診断用医療機器 (In Vitro Diagnostic Regulation: IVDR) への適応化を進め、2022年6月にはIVDRの外部認証を取得しました。

製品・サービスの品質・安全性

英国では、欧州連合離脱に伴い英国医療機器規制(UK Medical Device Regulations(UK MDR) 2002)への適合化が必要となり、2023年4月にUnited Kingdom Conformity Assessed (UKCA)の外部認証を取得しました。

日本では、2021年8月1日に施行された医薬品医療機器等法改正、および2018年12月28日に発出された医薬品の適正流通(GDP)ガイドラインへの適応化を完了しています。

品質マネジメントシステムに関しては、全対象部門への教育訓練を継続的に実施し、各国規制・規格動向の共有や、品質に対する意識向上を図っています。

* 各国の関連医療機器法令に対して、共通の調査基準を用いて一度に(一括して)調査を行うプログラム。参加国は米国、カナダ、ブラジル、オーストラリア、日本。

品質方針

品質マネジメントシステムの構築、その実施と有効性の維持のため、テルモグループ各社の経営者が自らの責任のもと、「品質方針」を定めています。各部門はこの方針に基づき品質目標を設定し、経営者の方針が各部門およびアソシエイトの具体的な品質目標へ展開されています。テルモの品質方針の一番目に掲げている「お客様の視点」が、グループの品質保証のベースになっています。

品質方針

私たちは、医療の現場に安全と安心をお届けするため、

- お客様にとって価値ある製品を追求します。
- 品質システムにおける自らの役割を理解し、実践します。
- 仕事の進め方を常に見直し、改善します。

内部・外部監査による

品質マネジメントシステムの継続的な改善

テルモでは、品質マネジメントシステムが適切に遵守・運用されていることを客観的に評価するため、内部監査を実施しています。内部監査は、トレーニングを積み、社内認定を受けたアソシエイトが実施しています。また、医薬品医療機器等法をはじめ販売先の各国規制や、取引先企業からの個別要求事項に適合していることを確認するため、各国行政や第三者検査機関などから、毎年多くの外部監査を受けています。これら内部・外部監査の結果に基づき品質マネジメントシステムの継続的な改善を図っています。

安全性や品質・有効性に係る 適切な情報収集と開示

テルモでは、お客様から安全性や品質・有効性に関する情報を収集し、各国の法令・規制等に基づき、的確に行政へ報告する体制を構築しています。また、お客様からの情報を分析し、社内に関連部門と共有して品質改善や製品開発などに生かしています。

医療機関向けの情報担当者(MR)

■ 医療機器や医薬品の適正使用をお客様に促すとともに、安全性や品質・有効性を確保するため、医療機関に対して正確な情報収集と迅速な情報提供を行っています。

テルモ・コールセンター

- テルモでは、医療機関向けから家庭向けまでさまざまな分野の製品を取り扱っているため、迅速かつ確かな回答ができるよう、分野ごとに専門のコミュニケーターが対応しています。一般のお客様、医療機関、代理店の皆様から、年間16万件にのぼる電話・メールでのお問い合わせをいただいています。腹膜透析、糖尿病関連製品など緊急性の高いお問い合わせは、24時間365日受付を行っています。
- コールセンター業務の品質維持・向上のため、コミュニケーターを対象に製品知識と対応スキルに関する定期的な研修を行うとともに、年2回の効果測定テストを実施し、お客様にご満足いただけるよう努めています。また、コール対応システムを刷新し、AI音声認識・文書要約機能を導入、対応品質の向上や応答・記録時間の短縮にも努めています。

安全情報管理部

- 製品市販後の安全性、品質・有効性および適正使用に関する情報の収集・評価を行い、法令に則り行政への報告を行っています。
- 製品の適正使用のために、必要な情報は注意事項等情報に記載するほか、ウェブサイトや業界団体を通じた情報発信、MRが医療機関を訪問して情報を提供するケースなど、迅速かつきめ細かなコミュニケーションを図っています。蓄積された情報は、製品の開発や改良・改善に結びつけているほかにも、医療安全に寄与する医療機関への研修サポート(T-PAS*)にも活かされています。
- 国内の全アソシエイトを対象に、GVP(製造販売後安全管理の基準(Good Vigilance Practice))への理解を深めるためのビジランス研修をeラーニングで実施しています。
- 海外においても安全管理体制の整備や情報収集等のモニタリングの強化を図っています。

* T-PASについては、57ページをご覧ください。

医療従事者へのトレーニングの提供

「医療機器は正しく使用されて初めてその機能を発揮する」という考えのもと、テルモは医療従事者を対象とした適正使用や治療手技のトレーニングの機会を積極的に創出し、医療の質・安全の向上に向けた取り組みを継続的に推進しています。また、これらの活動を通じて得られた医療現場の情報を、新製品の開発や既存製品の改良・改善に生かしています。

テルモメディカルプラネックス

テルモメディカルプラネックス(Terumo Medical Pranex)は、「医療技術の創造と普及」を目的とする施設として、神奈川県テルモの研究開発拠点・湘南センターの一画に設立されました。

2002年にオープンした「Pranex West」と、2007年に増設された「Pranex East」からなる、総面積14,000㎡を誇る広大な施設です。病棟や手術室、カテーテル治療室などの医療現場を忠実に再現し、テルモの歴史や技術を紹介する展示室も備え、多角的にテルモを理解していただく場となっています。

開設当初、適正使用のためのトレーニング拠点としてスタートし、その後、「医療に携わる全ての方に向けて」をキーワードに施設や設備を拡充してきました。医師を対象とした治療手技トレーニングから多職種が連携するシミュレーションまで、多彩なプログラムを取り揃えています。また、独自のシミュレーションモデルの開発や、医療現場の指導者育成プログラムの開発にも注力し、海外の学会等へも提供しています。医療現場のニーズに合わせて日々進化することで、2002年の開設以来、のべ19万人のお客様が訪れています。

来館されたお客様にプラネックスでの体験を通してテルモを深くご理解いただくことに加え、長年にわたり積み重ねたトレーニングの経験やノウハウに基づき、国内外の医療従事者の皆様を対象とするトレーニングを提供することで、テルモが考える医療

を通じた社会貢献を体験いただける空間を目指しています。



テルモメディカルプラネックスでのトレーニング



テルモメディカルプラネックス

<https://www.terumo.co.jp/about/pranex>

医療安全の向上を目指し、医療機関の研修をサポート

テルモでは、シリンジや輸液セットなどの医療機器による事故を防ぐため、安全対策に関する研修会を医療機関の要望に応じて実施しています。これは、注意事項等情報に記載された注意事項のうち、重要度の高い事象を模擬的に体験して理解する研修会であり、「T-PAS*」研修と呼んでいます。この研修会に参加された医療従事者の皆様からは、「事故につながりかねない使用方法を模擬体験することで、改めてリスクの重大さに気付いた」「思い込みや先輩からの口頭伝承による使用方法だけに頼ってはいけなさに気付いた」などの評価をいただいています。また、適正使用推進を目的として、医療事象事例を映像化したDVDの視聴や不具合事象の再現体験を盛り込んだ、実践的で学習定着率の高い研修を企画、提案しています。

* Terumo Proactive Action for Safetyの略。テルモ独自の予測に基づいた安全対策。

調達

基本的な考え方

テルモは、「テルモグループ行動規範」に基づき、調達の基本姿勢を示した「テルモグループ調達方針」を2019年度に制定しました。グループ調達方針では、「品質・安全」「安定調達」「コンプライアンスの推進」「公正な調達」「人権・環境への配慮」、そして「サプライヤーとの信頼関係に基づく相互繁栄」という6つの項目を掲げています。テルモと取引を行うサプライヤーの皆様には、グループ調達方針に則って制定された「サプライヤーガイドライン」に沿った事業活動を行うようお願いしています。



「テルモグループ調達方針」「サプライヤーガイドライン」
<https://www.terumo.co.jp/about/procurement>

サプライチェーンマネジメント

推進体制と主な取り組み

テルモは、グローバルに所在するサプライヤーの皆様と協力し、サプライチェーンを通じて社会的責任を果たすことが重要であると考えています。全7章で構成されるサプライヤーガイドラインはその協力の基盤になるものであり、テルモ株式会社、ならびに国内、米国、欧州、およびアジアのグループ企業で当該ガイドラインに基づく取引を推進しています。具体的には、前半2つの章「1. 品質・安全」「2. 安定供給」については契約書への盛り込みに努め、後半5つの章「3. コンプライアンスの推進」「4. 公正な取引」「5. 人権への配慮」「6. 環境への配慮」「7. マネジメントシステム」についてはサプライヤーの皆様と理解を呼び掛け、直接材のサプライヤーを中心に順次、同意確認書への署名を要請しています。2022年度末までに、世界全体で約2,000社ある既存の直接材料製造サプライヤー（以下、直接材サプライヤー）のうち、1,514社から署名を取得しました。2023年度は各製造事業所

の直接材購買金額上位80%のサプライヤーからの取得完了を目標に取り組んでいます。新規サプライヤーについても同意確認書への署名を取引開始の要件として、順次取得を進めています。

また、同時にSelf-Assessment Questionnaire (SAQ)を用いた調査も段階的に実施しており、サプライヤーの倫理や人権、環境の取り組みやマネジメントシステムの状況把握に取り組んでいます。既存の直接材サプライヤーのうち、外部の評価指標*を参考に、人権への影響、汚職、環境に関する潜在的な懸念が高いとされる国に所在する165社のサプライヤーを対象として調査を実施し、2022年度末までに121社から回答を得ました。これまでの回答結果において、サプライヤーガイドラインの趣旨に反する重大な逸脱やその懸念があるサプライヤーは確認されませんでした。重大な逸脱の懸念は無いものの、人権・労働、環境に関する法規制の管理体制が十分ではないと判断したサプライヤーへは国際基準、現地法、サプライヤーガイドラインに基づき改善要請を行ったほか、必要に応じて自主的改善を促すための推奨事項をフィードバックしています。今後は調査対象を新規サプライヤーにも拡大し、順次実施していきます。

原材料の調達においては、テルモの国内外の製造所において品質マネジメントシステム(QMS)に基づいたサプライヤー管理等を行っており、製品の品質に直接影響を与えるサプライヤーについてはそのリスクに応じて定期的なサプライヤー監査を実施し、品質・安全の確保に努めています。

* 国別のリスク評価に際しては、以下の指標を参考としています。
人権リスク: International Trade Union Confederation (ITUC)のGlobal Rights Index
腐敗リスク: Transparency InternationalのCorruption Perceptions Index
環境・ガバナンスリスク: Equator Principles

SAQでの評価項目と主な内容

評価項目	主な内容	設問数
倫理	腐敗防止の取り組み	2
人権尊重	児童労働・強制労働の禁止、差別・ハラスメントの禁止、労務管理	12
環境保全	温室効果ガス削減・資源の有効活用、廃棄物管理、有害物質管理	8
安全衛生	労災防止活動、職場の衛生管理、避難訓練	11
マネジメントシステム	法規制対応、BCP、文書管理	5
紛争鉱物*	紛争鉱物*の使用回避状況	2*
計		40

* 対象鉱物: スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト
(設問の内容につきましては59ページ「紛争鉱物への対応」をご覧ください)

調達における安定供給体制の整備

テルモは、調達におけるBusiness Continuity Management (BCM)方針を策定し、安定供給の確保を進めています。基本ポリシーとして「医療を止めない」を掲げ、自然災害、感染症蔓延、地政学リスクなど供給停止につながるグローバルな課題に対応するため、原材料の備蓄や複数社購買を推進し、確実に医療現場に製品を届けられるサプライチェーン構築に取り組んでいます。

調達におけるEHS*の取り組み

テルモは、上記のサプライヤーガイドラインへの署名要請や書面調査の取り組みを通じて、サプライチェーンにおけるEHS上のリスクを低減するよう努めています。また、原材料輸送においては共同配送によりトラック便を集約化し、便数を削減するなど、調達においてもCO₂排出量を削減し、環境負荷低減を図っています。

* Environment, Health and Safetyの略。

調達

紛争鉱物への対応

サプライヤーガイドラインの「人権への配慮」の項目において、人権侵害や環境破壊に加担しないため、不法に産出されたスズ、タンタル、タングステン、金を含む原材料、部品、製品などの調達および使用をしないことを求めており、必要に応じてサプライヤーの皆様へこれらの鉱物の含有有無をご回答いただくよう、協力をお願いしています。

調達に関わるコンプライアンス

取引においては関連法令を遵守するとともに、透明性を確保し、サプライヤーとの健全な関係を維持する必要があります。国内のテルモ株式会社では、購買規程や関連する細則に則り、調達に関わるコンプライアンスの徹底をしています。さらに、サプライヤー選定前の反社会的勢力排除の契約締結とサプライヤーガイドライン同意確認書への署名入手、下請取引に関する第三者チェックのルール化により、公正な取引を推進しています。また、国内外の関連会社とも連携し、グループとしての適正な規程・プロセスの整備に努めています。

サプライヤー・ダイバーシティ

テルモグループは、多様性のある供給基盤を持つことで、独自性のある技術・知識・創造性を活用した調達活動が実施できるようになり、当社および事業を行う地域社会の利益につながると考えています。テルモグループ調達方針では、不当な理由で特定のサプライヤーを選定・排除しないことを明示しており、全てのサプライヤーに公平・公正な取引機会を提供した上で、品質、サービス、コスト、価値、技術の面から最適なサプライヤーを選定していきます。

テルモアメリカスホールディング社(TAH)では、多様なサプライヤーに取引機会を開くべく、マイノリティ、女性、障がい者、LGBT、退役軍人、傷痍退役軍人による企業、歴史的に低開発地域、小規模企業などの特定に努めています。

テルモグループは、多様なソリューションを提供することで組織の価値を高めるサプライヤーの皆様との連携を重視し、企業理念「医療を通じて社会に貢献する」の実現に継続的に取り組んでいきます。

人財

基本的な考え方

テルモグループでは、社員をともに働く仲間として「アソシエイト」と呼んでいます。テルモに集う世界中の多様なアソシエイトが、自分らしくいきいきと働き、学び、成長することでテルモも成長します。事業・アソシエイトを取り巻く環境が急激に変化するなかで、人財戦略を経営戦略と同期させる必要はより高まっています。グローバルに人財戦略を進め、アソシエイトの活躍を支援することで、グローバル経営を進化させます。大切な「資本」であるアソシエイトが「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念により共感を深め、テルモのパーパスを共有することで、企業価値向上を実現します。

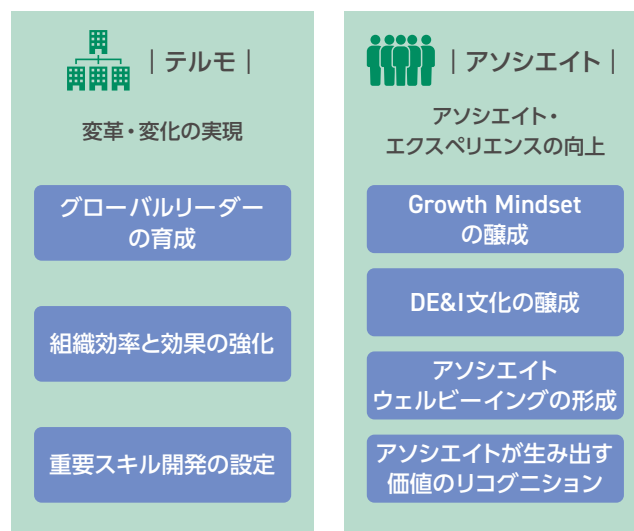
人財戦略

基本的な考え方

医療や社会全体が急速に変化するなかで、テルモグループの成長戦略を実現するためには人財の強化が必要不可欠です。そのためアソシエイトが企業とともに成長し続ける人財戦略を展開しています。具体的には、グローバルビジネスを支える多様なリーダーの育成に加え、今後の経営戦略を見据えた組織全体の新たなケイパビリティを構築すべく、組織強化や戦略的要員計画にも注力しています。また、アソシエイト一人ひとりが常に新しいことに挑戦し学び続ける“Growth Mindset”やDiversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (包摂性)の文化醸成によりアソシエイトが持てる能力をフルに発揮できる環境の構築を目指しています。さらにテルモグループで働く魅力・価値を「Advancing healthcare with heart」と定義し、社内外への浸透を開始しています。

これらの活動をより良いアソシエイト・エクスペリエンスに結び付けるべく、事業・機能・地域を超えて効果的に協働することも重点的に推進しています。

この戦略をグループ全体で推進するために、チーフヒューマンリソースオフィサー (CHRO)のもと、日本および海外グループ各社の人事が連携して取り組みや課題を共有するとともに、地域や事業組織の枠を超えた人事の専門チームを形成し共通の施策を推進しています。

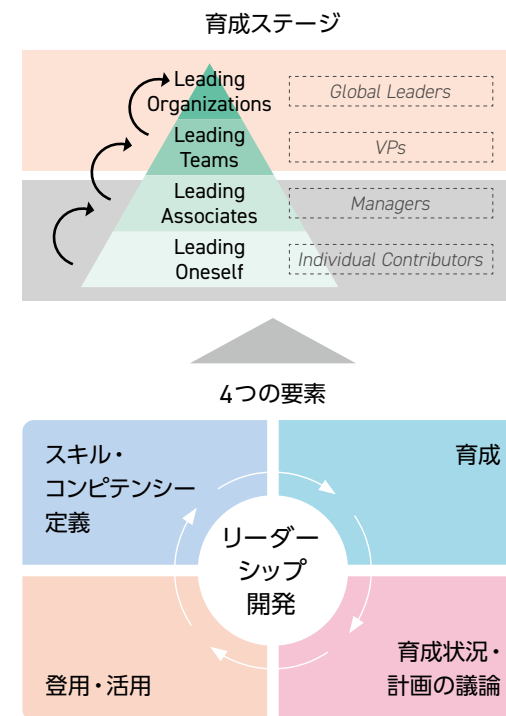


グローバルリーダーの育成

基本的な考え方

世界160以上の国と地域で事業を展開するテルモグループは、グローバルに活躍する人財の育成を推進しています。グローバル共通の仕組みとしてリーダー育成の各ステージをつなぐ継続的なパイプライン形成のため、一貫した4つの要素で施策を設計しています。

育成ステージと4つの要素



グローバルリーダーシッププログラム

テルモグループでは、育成ステージに合わせたグローバルリーダーシッププログラムを実施しています。2019年度には、将来のテルモグループのビジネスチャレンジに必要なリーダーのスキル・コンピテンシーを定義し、グローバル経営人材育成研修を開始しました。国内外問わず選抜された、将来のテルモグループの経営人材候補となるアソシエイトが協業することで、テルモにとっての新しい価値を生み出すことにチャレンジする1年の研修プログラムです。さらに2021年度からは対象を拡大し、社会人経験2～7年かつ高いポテンシャルのあるアソシエイト、2023年度からはマネージャー層にもグループ横断のリーダーシッププログラムを開始しています。

サクセッションプランニング

グループのグローバルリーダーのパイプライン拡充と組織強化を目的に、トップマネジメントがテルモグループのキータレントの情報を共有し、将来の育成・登用・活用を具体的に議論する場を設けています。加えて、海外の事業会社CEO等のビジネスリーダーが持続的に事業の成長を牽引できるよう、計画的・継続的なサクセッションプランニングに取り組んでいます。プランニングに際してはグローバルな共通軸に基づき、社外視点も取り入れた客観性あるアセスメントを実施しています。

タレントマーケットプレイス

日本から海外グループ各社へ、または海外グループ会社間で国や組織を超えたアサインメントの場は、アソシエイトの育成の機会として、とても重要な役割を果たしています。2024年度より、アソシエイトのスキルや経験とキャリア機会をマッチングするAIを活用したグローバルプラットフォームをパイロット導入し、グローバル公募やグローバルプロジェクト参画機会をより拡充し、人種や国籍にかかわらず多様な人財の活躍をさらに推進していきます。

人財の育成(テルモ株式会社)

教育・研修体系

テルモでは、アソシエイト一人ひとりの成長の総和を企業の成長と捉え、多様な人財が成長し続けるように支援することを基本として、人材育成施策を推進しています。人材の育成は、仕事の実践を通じたOJT(On the Job Training)を前提とし、それを補完する役割として各種の研修が構成されています。また、「最大の学習効果は、自ら興味を持ち、学ぶ必要性を感じたときに発揮される」という考え方から、テルモの多くの研修は自ら立候補して臨む自発的なスタイル(手挙げ、選抜研修)となっています。

教育・研修体系(テルモ株式会社) 主な実施内容

階層別研修	新任研修(役員・部門長、管理職・中堅職)、2年目研修、新入社員研修、キャリアデザイン研修、コミュニケーション研修
Self Development	ビジネス道場、マネジメントスクール支援、オンラインビジネス研修、社内英会話教室、プロジェクトメンバー公募、社員向け講演会(WAIGAYA TALK)
経営リーダー育成	役員候補者個別研修、経営道場、次世代リーダー育成研修、MBA等派遣制度(2年目～39歳)、MBA等取得支援(3年目～)、若手早期育成システム、グローバル人材育成(海外研修など)
研究開発人材の育成	・ATOM(Advanced Terumo Medical Academy) ・技術経営(MOT)やバイオメディカル、R&D異業種交流研修など
ものづくり人材の育成	「現場・現物・現実」を学ぶための「育成塾」

階層別研修

テルモでは、新入社員・入社2年目・中堅職・管理職などさまざまな階層・役割で求められる能力を習得することを目的とした研修を実施し、継続的な成長と役割に求められる資質の形成を支援しています。2022年の新人事制度の導入に伴い、管理職に対する研修には、制度を反映した研修プログラムを取り入れるなど、適時、リニューアルを実施しています。さらに、さまざまな背景を持つアソシエイトのキャリア自律を促進することを目的にキャリアデザインをテーマにしたセミナーを継続的に実施しています。

Self Development

テルモでは、若手からベテランまで、自ら成長する意欲を持った人材に、多様な学びの機会を提供しています。ビジネス基礎スキル、英会話など、アソシエイトのニーズに応えるプログラムを実施しています。どのプログラムも、自ら手を挙げるのが参加の基本要件になっています。

経営リーダー育成

テルモでは、経営や各部門のリーダー候補者を計画的に育成することを目的として、毎年サクセッションプランを作成・検証しています。仕事の実践を通じた育成が基本ですが、成長を加速させるため、「新入社員として入社してから5年間」「若手中堅職クラス」「若手の管理職クラス」「部門長クラス」など各階層を対象とした選抜研修も実施しています。一部の研修には手挙げによる自発的な参加者も加え、リーダー候補者の新たな発掘も行っています。経営視点・経営力アセスメント・経営リテラシー・リベラルアーツなどいずれも厳しく内容も多岐にわたるプログラムですが、将来の経営を担う志を持つ人材の成長を支援するものと考えています。

また、これからの世界戦略を担うグローバル人材育成のため、国内外で自主的にMBAなどの資格取得を目指す成長意欲の高い

人財を支援する制度を設けています。対象者には、就学に必要な期間の休職を可能とし、過去に失効した有給休暇の利用もできるようにしています。会社が認められた場合には、学費や休職期間の生活費を会社から無利息で借りることができる仕組みや、さらに一定の条件を満たした場合は、入学金や授業料の一部を会社が支援する仕組みも導入しています。知識やスキルの習得だけでなく、世界各国の優秀な仲間と交流し、異文化のなかで切磋琢磨するという貴重な経験を重視しています。

研究開発人財の育成

テルモでは、アソシエイトが教育機関などで学んだ専門分野をベースにさまざまな知識や技術を融合し、医療分野にイノベーションを起こして医療の発展に寄与し続ける研究開発を目指しています。入社後は、開発技術者として必要な医学的知識を早期に習得する教育プログラム ATOM (Advanced Terumo Medical Academy) を実施しています。医学の基礎知識を学ぶオリジナルのeラーニングや、最前線の臨床現場で活躍する医師・看護師・薬剤師などを講師とした講演やトレーニングのカリキュラムを受講します。また、技術者同士の交流を促進し、内部開発を強化すべく、オンラインコミュニケーションツールを活用し、医療機器の調査を事業所のつながりを超えて実施するとともに、米国発祥の医療機器開発手法であるバイオデザインの研修を取り入れ、新しい開発手法の学びと合わせて医療現場観察を実践するなど、さまざまな取り組みを長年にわたり実施しています。いずれの研修プログラムも、インストラクショナルデザインの考え方に基づき、開発者に必要な目標を設定し、目標達成に必要な学習内容を、興味を高めつつ効果的・効率的に習得できるよう企画立案をしています。加えて、柔軟な発想や幅広い知識・人脈も重要と考えており、自らの意思で中短期的の外部研修を受講するアソシエイトを積極的に支援しています。外部研修では、技術経営 (MOT)、バイオメディカルなどのカリキュラム受講や異業種交流などを通

して、社内では得られない知識・技術を習得するとともに、人脈づくりにもつながっています。

ものづくり人財の育成

テルモでは、生産現場におけるものづくりの力を高めるために、研修環境の整備、講師育成に取り組んでいます。取り組みの一つとして、「長く培ってきたベテランの技能・経験とものづくりの心」と「現代の生産に求められるスキル」を若手に伝承するために、毎年の生産職・技術職・開発職の新入社員が集中的に学ぶための教育を実施しています。ものづくり現場である工場の共通スキルを学ぶ場として価値ある内容へと継続的にブラッシュアップを図るために、実務に携わるアソシエイトが「現場・現物・現実」に即した研修カリキュラムを設計し、長年現場で活躍してきた定年退職者再雇用制度(テルモ・エキスパート・システム:TES)利用者を含むアソシエイトが講師となって具体的な内容を教示し、若手アソシエイトの技能習得を支援しています。

人事制度(テルモ株式会社)

2022年4月、テルモでは「人財力」を一層高めることを目的に、人事制度の抜本的改革を行いました。

新たな医療課題の解決をグローバルに実現させていく企業となるためには、戦略をリードし支える人財が多様な能力を思う存分発揮できる環境を構築し、またアソシエイト一人ひとりも自らの成長を遂げていかなばなりません。

そのような考え方のもと、新しい人事制度では、「キャリア自律」「適所適材」「成長支援」の3つをコンセプトとしています。会社主導ではなく、アソシエイト自身が主体的にキャリアを設計し、切磋琢磨を重ねて自らの意思で新たな活躍機会に挑戦できるようにし、また事業戦略に基づいて設計されたポジションには、年齢にかかわらず最も相応しい人財を任用していきます。そして会社は、これまで以上にアソシエイトの成長を戦略的に、より強く

支援していきます。

2022年4月には、新しい人事制度の第一弾として、マネージャー職位に対して新しい等級制度を導入しました。今後も、この3つのコンセプトを通じて、アソシエイト個人の成長と会社の成長とともに実現することを目指していきます。

評価のフィードバックとキャリア面談

テルモでは、年2回、上司がアソシエイトに評価をフィードバックする面談を実施しています。面談では、評価の結果を伝えるとともに、部下の気付きと成長を促すべく、今後の改善点や期待する行動なども共有しています。

また、年に1回、キャリアプランや具体的な業務目標など、今後の自分のキャリアについて深く考え、上司と真剣に話し合う機会としてキャリア面談を実施しています。この面談の情報はデータ管理され、人事異動など各個人のキャリア支援の基礎情報として生かされています。

1on1面談

評価をフィードバックする面談やキャリア面談に加えて、2022年度からテルモでは1on1面談もスタートしました。月1回30分から1時間程度を目安に、上司と部下がコミュニケーションを図り、部下が業務を通じて得られた経験の共有、キャリア形成上で抱く現在の課題や悩みへのフォローアップ、また業務目標や果たすべき役割のきめ細かな認識整合や課題確認を定期的かつ高頻度に行うことで、部下の成長を促し、支援することを目的としています。

Career Challenge公募(社内の人財公募制度)

テルモでは、さまざまな部門・職種からの人財募集に立候補したアソシエイトが、自分の力で仕事を勝ち取る社内の人財公募制度を1997年から行っており、年齢や性別に関係なく、意欲のあるアソシエイトが新たなステージへと挑戦し、経験を積み、成長する機会を提供しています。

2022年度からはCareer Challenge公募へ名称を変え、管理職ポストの募集や、従来は応募要件としていた現職務経験年数の撤廃など、内容も大幅に刷新しました。アソシエイト一人ひとりが主体的にキャリアを考え、自らの意思と能力でキャリアアップの機会に挑戦できる「キャリア自律」の実現に向け、より活発な機会の提供を推進していきます。

重要スキル開発の設定

基本的な考え方

テルモグループでは中長期計画達成に必要な能力(役割、スキル、コンピテンシー)を特定し、それに沿った採用や育成計画を作成・実行するための戦略的要員計画に取り組んでいます。2021年度より、グループ共通で強化が必要なケイパビリティ、重要スキルを洗い出し、特定するとともに、各事業、機能、地域においても毎年、戦略的要員計画の策定、レビューを行っています。

デジタル人財の定義

グループ共通で強化が必要なケイパビリティとして、デジタル人財の獲得を進めています。2022年度よりグループ全体でデジタル人財の役割を定義し、人財の特定・モニタリングを行っています。このデータを基に、グローバルビジネスリーダーとデジタル人財の課題などを共有し、デジタル人財のコミュニティ形成や各社における知識・スキル教育、採用などを強化しています。

デジタル人財育成の取り組み(テルモ株式会社)

2020年から「テルモDXカレッジ」を立ちあげ、アソシエイト全員のデジタルリテラシーの向上(2020年～)やデジタルスキルの獲得意欲のあるアソシエイトの知識獲得(2022年～)を支援しています。2023年からは全社あるいは各事業の必要性に応じて、ビジネスや実務上の課題解決をデジタルスキルで解決しようとする専門人財のスキルアップを後押しするための専門コースや実務コースの研修を開始しています。新たな価値を創出するのみならず、テルモの持つ既存の強みをさらに発展させ、あらゆる側面でデジタルを新たな強みにつなげる環境をつくっていきよう、取り組みを進めていきます。

Growth Mindset

基本的な考え方

テルモグループはアソシエイト一人ひとりの成長を重視しています。目覚ましく変化する医療の世界において、テルモが新しい医療課題に向き合い、より革新的なソリューションを提供できる企業であるためには、その実現を担う人財が欠かせません。新しいことへの挑戦や、常に学び成長することを志向する“Growth Mindset”がテルモの組織文化として根付くよう、グループ全体で取り組んでいます。Growth Mindsetの醸成により、アソシエイト一人ひとりの意識と行動に変化を生み出すことで、企業に進化をもたらします。Growth Mindsetを推進するため、トップマネジメントやビジネスリーダーがその必要性を訴求するとともに、自身の経験を共有するなど、定期的なコミュニケーションを図っています。またGrowth Mindsetの実践に向けて、グローバルリーダー向けワークショップの実施やツールの提供を行っています。グループ各社においてもそれぞれの状況に応じた推進施策を実施しています。

Growth Mindsetの取り組み(テルモ株式会社)

全てのアソシエイトがGrowth Mindsetそのものについて学ぶためのeラーニングを受講し、新入社員や中堅職などの階層別研修では、ワークショップ形式で、Growth Mindsetの実践につながるきっかけを共有しています。経営層からのメッセージだけでなく、「私のGrowth Mindsetストーリー」というアソシエイト同士のインタビューリレーや、各事業所に在籍しているGrowth Mindset推進パートナーを中心に、日常生活でGrowth Mindsetを実践する推進活動を展開しています。今後も、個人の成長が組織の発展につながるよう、Growth Mindsetの醸成に向けた取り組みを継続していきます。

DE&I(多様性、公平性、包摂性)

基本的な考え方

テルモグループは世界160以上の国と地域でビジネスを展開しており、海外での売上が約75%*を占めています。また、グループ全体で約30,000人以上のアソシエイトのうち約80%*が日本以外で働いています。テルモの持続的成長のためには、多様なアソシエイトが個々の違いを尊重し、互いに敬意を持ち、一人ひとりが本来の力を発揮し合うことで、価値創造につながることを大切だと考えています。

2022年3月には、Diversity(多様性)、Equity(公平性)、Inclusion(包摂性)(以下、DE&I)のある組織文化をさらに推進することを目指して、テルモグループ共通の「DE&I フィロソフィー」と、DE&Iに関する行動や判断の基準となる「DE&I ガイディングプリンシプル」を制定しました。DE&I フィロソフィーとDE&I ガイディングプリンシプルは、テルモのコアバリューズやテルモグループ行動規範に基づき、インクルーシブな文化・風土を醸成し、企業活動に根付かせることを明記しています。また、2022年4月からスタートした5カ年成長戦略(GS26)では、グローバル経営の実現に向けて多様な人財の活躍を推進することを掲げています。これからも、DE&Iの実践によって新たな価値を生み出し、医療の進化と患者さんのQOL向上に貢献していきます。

* 2023年3月期の売上収益、2023年3月末のグループ人員数に基づき算出。

「DE&I フィロソフィー・ガイディングプリンシプル」

<https://www.terumo.co.jp/about/regulation/diversity-equity-inclusion>



「表現コンセプト」

さまざまな色合いが重なり合ったDE&Iの文字は、アソシエイトに見立てている。個々の違いを尊重し、その状況に応じた適切なリソースを提供することで、それぞれが最大限に能力を発揮し、「TERUMO」を支え、さらに成長していく様子を表現。

※ロゴは社内(テルモグループ内)のみで使用

推進体制

性別、国籍、職務、役職等における多様なアソシエイトで構成されるグローバルDE&IカOUNCILを2021年に発足させ、そこの活発な議論を通じて、前述のテルモグループ共通のDE&I フィロソフィー・ガイディングプリンシプルを制定しました。さらに2023年3月にはDE&Iを加速させるため、4つの重点分野を選定し、各地域の特性に応じた展開をしています。また、女性活躍を含めたDE&I推進の計画や取り組みの状況については、取締役会で定期的に報告・議論を行っており、社外取締役からもさまざまな知見に基づきアドバイスをいただいています。

4つの重点分野の主な取り組み

1. 帰属意識・一体感: グループ会社におけるARG*設置の促進
2. インクルーシブリーダーシップ: 各経営役員による具体的な取り組み目標の宣言と実行
3. 制度・手法: DE&Iの観点より、グループ会社の人事に関する制度・手法の見直し
4. コミュニケーション: 社内外コミュニケーションの強化

*ARG: Associate Resource Group

TOPICS

「インクルーシブリーダーシップ」の取り組み: 全経営役員によるDE&I取り組み目標宣言

テルモグループでは、代表取締役会長、代表取締役社長CEOをはじめ、全経営役員19名によるDE&Iの具体的な取り組み目標を宣言し、社内イントラネットやテルモのSNSを通じて情報発信しています。



SNSへの投稿

「コミュニケーション」の取り組み: 「テルモ DE&I Week」

テルモグループでは、DE&Iについて理解を深め、アソシエイトが互いを認め合い、自分らしく活躍できる環境づくりを目指し、毎年3月に「テルモ DE&I Week」を開催しています。この期間には経営層からのビデオメッセージの配信や、パネルディスカッションをはじめ、世界各国のグループ会社でオリジナルのイベントを実施しています。



テルモ DE&I Weekにおける社内イベントの様子(ベトナム)

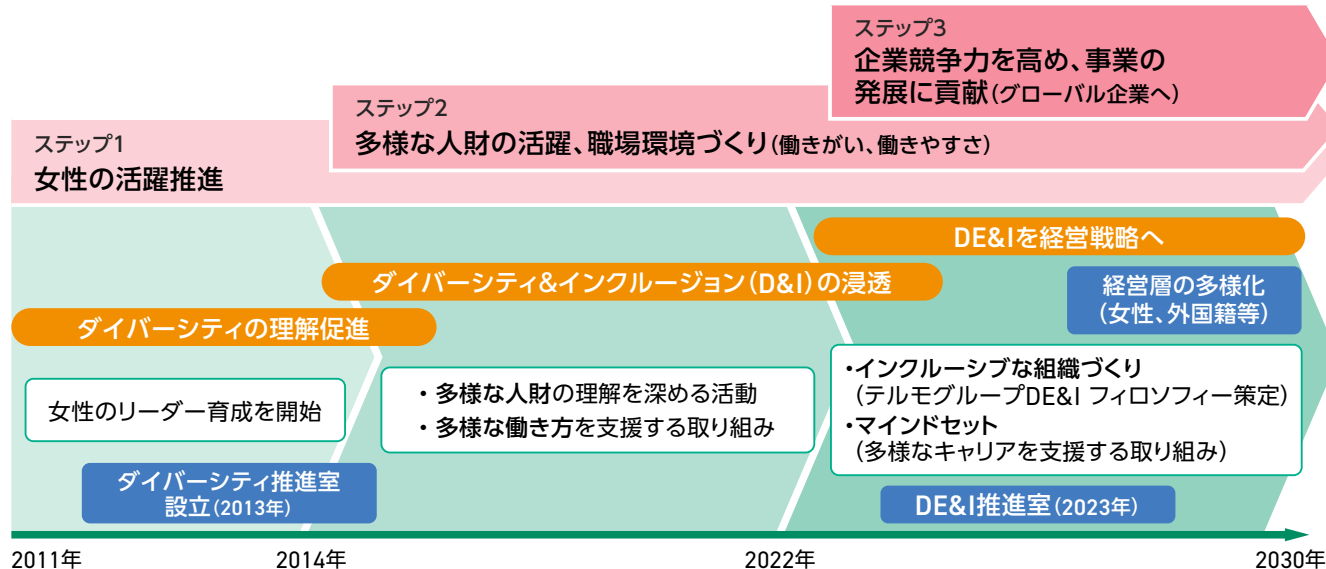
DE&I推進の取り組み(テルモ株式会社)

テルモは、DE&Iの理解、浸透を図り、インクルーシブな組織文化醸成に向けた取り組みを行っています。

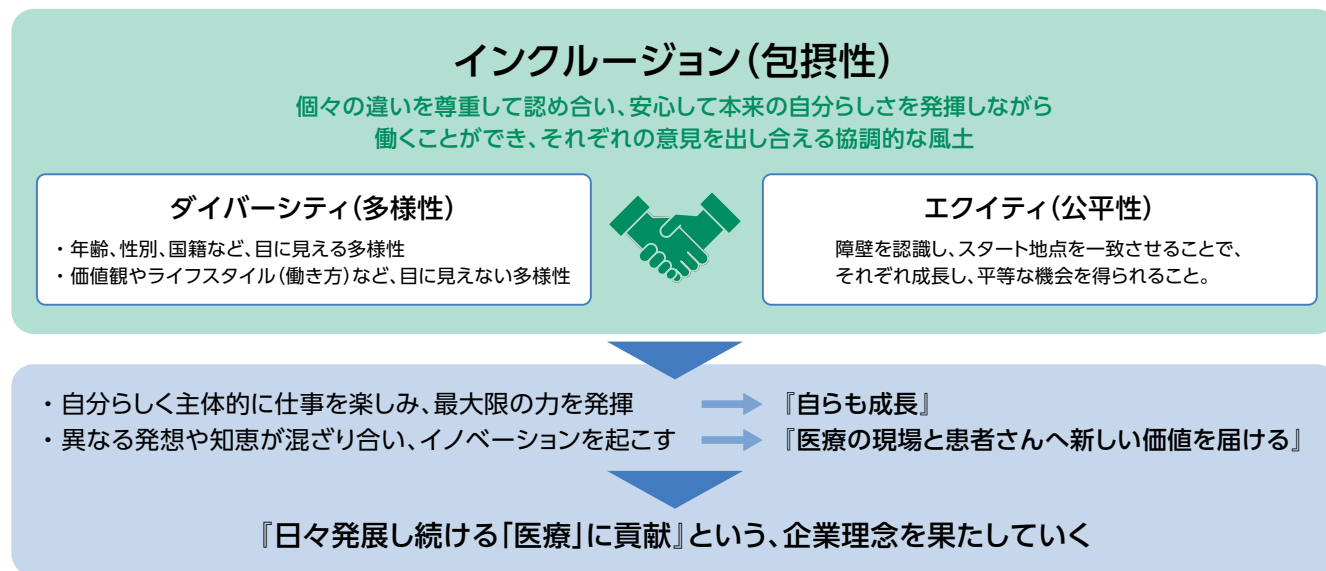
これまでの主な取り組み

- DE&Iの取り組みについて、推進の目標・計画などをイントラネットに掲示
- 経営トップ、各部門・工場・営業責任者を対象に女性社外取締役や外部講師などによる講演会・ワークショップを開催
- 経営層が自部門でのダイバーシティ推進の取り組みを宣言し、イントラネットに掲示
- 管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修の開催(内容:女性や外国籍など多様な個性を持つメンバーの能力を適切に引き出すマネジメント、多様な部下への関わり方など)
- 階層別研修では多様な人財の活躍・働き方をマネジメントできるスキル、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)、適切な評価の仕方などの研修を実施
- テルモ(出向者含む)の全アソシエイトに対してeラーニングを実施(テーマ:DE&Iの基礎知識、アンコンシャスバイアス、心理的安全性など)
- テルモの公式SNSを通じたDE&Iに関する情報発信

テルモDE&I推進の取り組み



テルモの目指すDE&I



女性の活躍推進

テルモでは、多様なグローバル社会で成長し続けるため、DE&Iの実現の一つとして「女性活躍推進」に経営トップ自らがコミットしています。

海外を含めたグループ全体の女性管理職比率は約30%となっていますが、日本の女性管理職比率は9.6% (2023年3月末)です。今後さらに新たな価値を生み出していくためには、意思決定層の場に女性を含めた多様な人財(リーダー)を増やしていくことが、経営戦略上でも不可欠です。その実現に向け、特に日本においては、2026年度末までに女性管理職比率13%という数値目標を設定し、経営トップ自らが牽引し、女性の能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。主要幹部ポジションのサクセッションプランに女性候補者を含めることを必須とするほか、外部研修機関の女性リーダー向けプログラムへの計画的な派遣による女性リーダー・経営層予備軍の育成などに取り組んでいます。キャリア採用においても、経営層候補となる人財や、弁護士などの専門家、管理職や管理職候補として女性の採用を推進しています。また、キャリアやライフイベントに対する課題や情報などをアソシエイト同士で意見交換できるネットワークの構築を積極的に進めています。

女性管理職人数および比率(テルモ株式会社)

	2020年度	2021年度	2022年度
人数(人)	69	73	90
比率(%)	8.1	8.4	9.6

これまでの主な取り組み

- 役員登用時の評価基準である個人の資質の一つにDE&Iに関する項目を導入
- 主要幹部ポジションのサクセッションプランに女性候補者を含めることを必須
- 部下の育成計画を自身の目標に設定することを必須
- 女性リーダーの育成に責任を持つ管理職向けに、ダイバーシティマネジメントスキル向上のための施策を実施
- 外部研修機関の女性リーダー向けプログラムへの計画的な派遣による、女性リーダー・経営層予備群の育成
- キャリアやライフイベントに対する課題や情報などを意見交換できるネットワークの構築
- 育児休業などのライフイベントがキャリアアップなどに影響しないよう、昇進・登用に際しての対象者に応じた適切な対応
- ベビーシッター補助制度の導入

インターナショナルアソシエイトの活躍推進

テルモでは、日本においても 国籍を問わず海外の人財採用を進めており、外国人留学生や海外の大学生のインターンシップの受け入れなどを通じて、グローバル人財の採用を推進しています。

また、グローバル化が進む中、国籍や言語にかかわらず、多様なアソシエイトがより働きやすい環境づくりを進めています。その一環として、日本語や日本文化を母国語・母国文化としないアソシエイトをインターナショナルアソシエイト(以下IA)と呼び、IAを部下に持つ上司向けの異文化コミュニケーションの研修を行っています。またIAが日本で働く上で気軽に相談し合い、働きやすくなるよう、そしてIAのネットワークを強化するためIAのARGを発足しました。

さらに社内インフラの整備として、案内メールやオフィス内の掲示の英語表記などを行っています。

シニアの活躍推進

テルモでは、アソシエイトが定年後も優れたスキル・ノウハウを発揮するための「定年退職者再雇用制度(テルモ・エキスパート・システム:TES)」を1998年度から導入しており、現在も多くの方々が、長年培ってきた専門力を発揮して活躍を続けています。その活躍は専門分野のみならず、若手アソシエイトへの指導や助言など、さまざまな場面でベテランの豊かな経験が会社を支える力となっています。

2023年4月には、さらなる活躍を支援するために再雇用制度を改定し、役割や成果に応じた処遇体系を導入したほか、副業や週3日・4日勤務制等の多様な働き方を可能にしています。

また、シニアのアソシエイトのより一層の活躍を支援する取り組みとして、キャリアアドバイザー制度を導入しています。社内のマネジメント経験者から任命されたアドバイザーが、再雇用されたアソシエイト全員と個別面談等を実施し、課題の早期把握やさまざまなアドバイスを実施しています。

障がい者の雇用への取り組み

テルモでは、一人ひとりの能力や適性に応じた活躍の場を提供することで、自立した社会生活を送ることができるように、障がい者の雇用促進に努めています。2018年度には、障がいを抱えている方がより働きやすく能力を発揮できる環境をさらに支援すべく、通院や入院、体調不良時に安心して休めるように障がい者手帳を保持するアソシエイトを対象に年間12日の特別休暇を取得できる制度を導入しました。これからも、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる取り組みを推進し、雇用の拡大を図っていきます。

性的マイノリティに関する取り組み

テルモでは、異なる背景を持つアソシエイトがお互いを尊重し、一人ひとりがその能力を最大限発揮できる職場環境の実現のため、性的マイノリティ（LGBTなど）の視点などでもさまざまな取り組みを行っています。

2017年1月には、就業規則に性的指向・性自認へのハラスメント禁止の文言を明記しました。また、2019年4月に改定した「テルモグループ行動規範」においても、性的指向や性自認によって不当に取り扱われることのない職場をつくり維持するという文言を明記しています。

全アソシエイトを対象としたハラスメント教育のなかでは、性的指向・性自認へのハラスメント防止を取り上げています。そのほかにも、「誰でもトイレ」の設置や外部講師によるLGBTセミナーを開催するなど、アソシエイトのLGBTなどに対する理解の促進に努めています。

ウェルビーイング

基本的な考え方

アソシエイトが持てる能力をフルに発揮し、いきいきと働ける職場にするためには、アソシエイトの心身が共に健康であることに加え、テルモでの経験が豊かであること、さらには、大きな意義や働きがいを感じられていることが重要です。テルモグループではこれを「ウェルビーイング」と呼んでいます。ウェルビーイング向上のため、グループ全体、地域/国、各社でさまざまな取り組みを行っています。

アソシエイトの健康増進

テルモグループでは、アソシエイトの健康が企業の持続的成長につながると考えています。医療に貢献する企業の一員として、アソシエイトの健康を守るとともに、一人ひとりがいきいきと働くことができるような環境の整備に努めています。

経営トップのメッセージ


トップメッセージ
代表取締役社長CEO 佐藤 慎次郎

テルモでは、アソシエイト一人ひとりの活躍を持続的な成長の原動力と考え、誰もが能力を最大限に発揮できるよう、働き方改革や健康経営を推進しています。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応においても、全てのアソシエイトの健康と安全を最優先に掲げ、医療現場への貢献を果たすべく活動を続けてきました。アソシエイトの健康を守るという観点では、コロナ禍において就業環境が急激に変化し、コミュニケーションが希薄になりやすい状況下で、不安やストレスなど心理的な負荷を軽減し、安心して仕事に取り組める環境をつくることが重要だと考えています。このような認識のもと、テルモでは、全社・職場双方から取り組みを進めてきました。これからも、アソシエイト一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと活躍できるような環境づくりに取り組んでまいります。

グローバル健康経営*の推進

テルモグループ全てのアソシエイトが健康でいきいきと働き、テルモグループで働くことにより価値を感じてもらうことを目指し、グローバルに健康増進活動を推進しています。各地の取り組みを互いに学び合い、ともに推進することで、一体感を持って取り組んでいます。2020年には、グローバルで共通の社内用スローガン“Your Health, Your Happiness, Our Priority”と社内用ロゴを作成し、テルモが重要と考える5つの共通テーマを設定しました。このスローガンには、「アソシエイトの健康を守りたい」というアソシエイト同士の想い、そしてテルモ全体としての想い、その両方を込めています。

*「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。テルモは、NPO法人健康経営研究会の賛助会員として趣旨に賛同しています。

共通テーマ	具体的な取り組み例
 Exercise	運動のための金銭補助、オフィス内ジム、ウォーキングやランニング等のスポーツイベントの開催等
 Healthy diet	健康的な食事や果物の提供、栄養セミナーの開催等
 Mental health	外部相談窓口の設置、ヒーリングやマインドfulness、睡眠に関するセミナー、金銭問題等による不安を解消するためのサポート等
 Prevent & care illness	健康診断、予防接種、治療補助、治療のための休暇等
 Family care	アソシエイトの家族に対する健康サポート

社内イベント「Terumo Patient's Day」

アソシエイトが働きがいを持って仕事に向かうモチベーションの根底には、「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念が根付いています。テルモグループでは、この企業理念に立ち返り、私たちの仕事が全て、患者さんや医療のためにあるという想いを共有し、モチベーションにつなげるための取り組みを実施しています。2013年より、患者さんの声に耳を傾ける社内イベント「Terumo Patient's Day」を世界各地で開催し、医療の現場体験や患者さんに接する機会を通してテルモでの仕事と医療のつながりを実感する場を設けています。

アソシエイト・エクスペリエンスサーベイ

2020年度よりコアバリューズサーベイに加え、グループ全体でアソシエイト・エクスペリエンスに関するグローバルサーベイを実施しています。結果として、「仕事に意義を感じる」という設問に好意的な回答が最も多い一方、それ以外の設問では、拠点や部署ごとに回答が異なり、課題も浮かび上がっています。この結果を踏まえ、各組織の特徴や経年変化を考慮し、重点分野を特定してアクションにつなげていきます。それぞれの取り組みがシナジーを生み、グループ全体のアソシエイト・エクスペリエンスのさらなる向上に結び付くよう推進していきます。

ウェルビーイング向上への取り組み(テルモ株式会社)

社員意識調査

テルモでは、「働きがいサーベイ」を実施しています。働きがいサーベイはこれまでは年に1回、2022年度からは頻度を高めて実施しており、国内事業所全てのアソシエイトが、エンゲージメントを構成する指標、ならびに現状や詳細を把握するための項目へ回答するもので、2022年度の回答率は92%となりました。こちらの調査結果も、同様に各組織へフィードバックされ、組織状況を客観的に把握・分析して、より良い組織づくりに向けたアクションプランの作成・実行に活かされています。また、部門横断でのワークショップ実施や、コミュニケーション研修などサーベイ結果を改善に活かすための取り組みも行っています。

働き方改革

テルモは、アソシエイト一人ひとりの活躍を企業の持続的な成長の原動力と考え、個人が能力を最大限に発揮できるよう、働き方改革を推進しています。労働時間の削減や人事制度の設計に加え、生産性向上を目的に、業務内容やライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能にする取り組みを行っています。

柔軟な働き方を可能にする各種制度

制度	内容
時差勤務	日々の業務や予定に合わせ、就労時間の前後2時間までの時差勤務が可能
フレックスタイム制	1か月ごとに定められた総労働時間の範囲で、各アソシエイトが1日の始業・終業時刻、労働時間を柔軟に設定
勤務間インターバル	過重労働防止のため、勤務終了から翌日勤務開始まで「原則8時間以上」出社させない制度
在宅勤務	全アソシエイトが利用可能(利用回数の上限なし)
サテライトオフィス勤務	首都圏を中心にサテライトオフィスを開設し、場所を選ばない働き方を支援
半日休暇	午前休暇もしくは午後休暇を取得可能
時間休暇	1時間単位で取得可能
リフレッシュ休暇	勤続満10年・20年を迎えるアソシエイト、定年を迎えてTESに移行するアソシエイトに、リフレッシュ休暇(特別有休)を5日付与

適正な労務管理

テルモでは、仕事の効率化を推進するため、日々の就業時間管理を徹底するとともに、働くときは働き、休むときは休む、メリハリのある職場環境づくりを推進しています。

仕事の効率化、労働時間適正化のための主な取り組み

- 新技術導入による生産工程の省人化
- RPA(ロボティクス・プロセス・オートメーション)ほか作業の自動処理化技術導入による省力化
- 業務の見直し・効率化
- 最低週1回のノー残業Day設定
- 時間外業務時間において一定水準に到達した時点でのアラート発信
- マネージャー層への定期的な周知・研修
- 会社休日の設定
- 有給休暇の取得推進

有給休暇取得率(テルモ株式会社)

	2020年度	2021年度	2022年度
有給休暇取得率	59.9%	67.1%	71.1%

育児・介護支援

テルモでは、出産・育児・介護などのライフイベントに応じた柔軟な働き方を支援することで、能力を最大限発揮できるような環境づくりに取り組んでいます。

育児・介護支援制度

	制度	内容
出産	産前産後休暇	・産前6週間、産後8週間まで取得可能
	配偶者出産時休暇	・配偶者の出産日から1カ月以内に2日取得可能
育児	休業	・子が1歳2カ月を迎えるまで取得可能(保育園に入園できないなど特別な事情がある場合は、上限3歳まで延長可能) ・育児休業開始期には、失効有給休暇を最大30日利用可能 ・男性の場合、配偶者の産後8週以内に、育児休業中でも就業ができる産後パパ育休の取得が可能
	短時間勤務	・子が小学校卒業までの間、1日最大2時間の就業時間短縮が可能
	時差勤務	・子が小学校卒業までの間、1日最大2時間の就業時間の繰上げ・繰下げが可能
	時間外労働免除	・子が3歳を迎えるまで:本人が会社に申し出た場合、時間外労働の免除、深夜業務の免除を受けることが可能 ・子が3歳~小学校就学前まで:1カ月24時間、1年で150時間を超える時間外労働の免除、深夜業務の免除を受けることが可能
	在宅勤務	・回数の制限なく利用可能
	営業車両での保育施設送迎の認可	・営業活動に赴く、あるいは帰宅する途中に、営業車両を用いて保育施設への子の送迎をすることが可能
	休業	・要介護者1人につき、通算で最大3年間、3回まで分割して取得可能 ・介護休業開始期には、失効有給休暇を最大30日利用可能
介護	短時間勤務	・通算で最大3年間、1日最大2時間の就業時間短縮が可能
	時差勤務	・通算で最大3年間、1日最大2時間の就業時間の繰上げ・繰下げが可能
	在宅勤務	・回数の制限なく利用可能
	営業車両での介護施設送迎の認可	・営業活動に赴く、あるいは帰宅する途中に、営業車両を用いて介護施設への要介護者の送迎をすることが可能

出産・育児休業後の復職支援

テルモでは、2013年度から出産・育児休業を取得している女性アソシエイトとその上司を対象とした育休復帰支援セミナーを開催しています。セミナーでは、休業中の会社の出来事をはじめ、スムーズに職場に復帰するための準備と心構え、仕事と育児のバランスの変化などについて経験者である先輩アソシエイトも交えた話し合いなどを行っています。

一方、上司に対しては、各種支援制度のほか、育児休業から復帰する前後での個別面談の必要性や評価の仕組みと登用についての説明を行い、メンバーが多様な働き方で力を発揮できるようなマネジメント手法を身につけ、長期的な視点でキャリアをサポートできるようにしています。2020年度以降は本社・営業・湘南地区だけではなく、工場地区でも実施しています。

男性の育児支援

テルモでは、男性アソシエイトに育児休業の取得を奨励しています。テルモで育児休業を取得する男性アソシエイトの数は増加傾向にあり、2022年度の育児休業者数は104人、取得率は68.8%になりました。実際に育児休業を取得した方からは「配偶者の心身のサポートができた」、「家族の絆や連帯感が深まった」などの声が上がっています。育児休業の取得推進にあたっては、当事者が希望期間で育児休業を取得できる環境づくりと、上司・職場の理解が大切だと考えます。育児休業を取得した男性アソシエイトには、その期間で得た経験を通じて、職場で多様な働き方をするアソシエイトの良き理解者となることで、誰もが十分に力を発揮できる環境づくりが促進されることを期待しています。

男性の育児休業取得者数および取得率(テルモ株式会社)

	2020年度	2021年度	2022年度
取得者数(人)	89	84	104
取得率(%)	63.1	54.9	68.8

「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)を取得

テルモは、「子育てサポートに積極的に取り組んでいる企業」として、2014年度に「くるみん認定*」を取得しています。

* 次世代育成支援対策推進法に基づいて、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たした企業が申請を行うことで、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられる制度。



「イクボス*企業同盟」に加盟

テルモは、2018年6月に特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンが運営する「イクボス企業同盟」に加盟しています。イクボス企業同盟への参加を契機に、誰もがいきいきと働ける職場づくりを得意とし、チームの能力を最大限に引き出すイクボスを増やしていきます。

* 部下、スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の結果を出しつつ、自らも仕事と私生活の両立を楽しむことができる上司のこと。

仕事と介護の両立支援

テルモでは、誰もが直面しうる介護の問題に備えるため、仕事と介護の両立を支援する制度の整備や支援のための情報提供、相談窓口を設置するとともに、職場への理解浸透を促進するための取り組みを行っています。

項目	内容
介護コラム	専門講師が介護に役立つさまざまな情報をイントラネットで紹介・解説
介護セミナー	全国のアソシエイトに向けて専門講師による介護セミナーを開催
介護個別相談会	専門講師による個別の相談会を定期開催(家族の同席も可能)
介護ハンドブック	専門講師監修のもと、元気なうちから家族と介護について話すためのハンドブック作成・提供

キャリアリターン制度による再雇用

テルモでは、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤により退職したアソシエイトに再雇用の道を開き、再びテルモで活躍することを支援する「キャリアリターン制度」を導入し、働き方の選択肢を広げています。一旦キャリアを中断せざるを得なかったアソシエイトのスキル・ノウハウを、復職が可能となった時点で再び発揮してもらうことで、多様な経験とそこから得た価値観を生かせるようにしています。

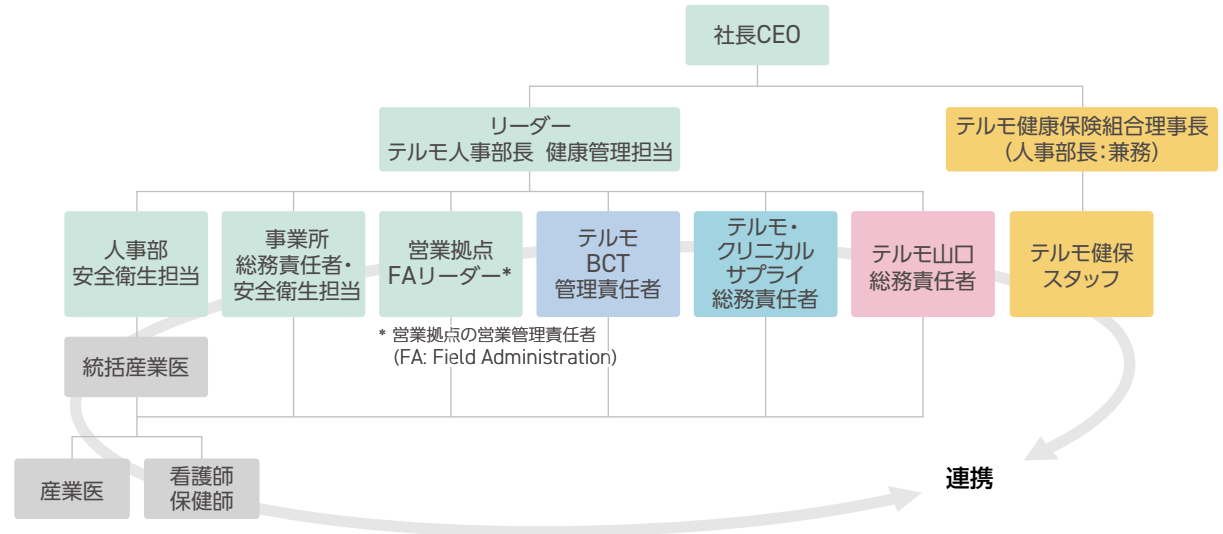
健康経営の推進体制

健康経営を推進するため、日本では、子会社も含めた横断的なチームを構成し、テルモ健康保険組合と連携した「コラボヘルス*」を実施しています。また、統括産業医を中心として、各事業

所に所属する産業医・看護師・保健師などの産業保健スタッフが連携しながら、健康経営の全社方針、共通の取り組みや好事例について情報共有し、取り組みレベルの標準化を図っています。

* 事業主と健康保険組合が連携しての取り組み。

テルモ健康経営推進チーム



健康経営の基本方針と主な取り組み

テルモでは、過去の検診結果や医療費に関するデータを分析して、全社共通の健康経営方針・年度計画を定めています。この方針・計画に従って取り組みを実施し、取り組みの結果を毎年定量的、定性的に検証しています。また、健康経営に関する社内アンケートを実施し、アソシエイトのニーズ・意見も取り入れながら、健康経営のPDCAサイクルを回しています。具体的には、予防・早期発見の観点から検診機会を提供するほか、セミナー・イベントの開催、費用補助などのサポートを行っています。また、個別のアソシエイトを対象とする健康管理指導や、家族も利用できる費用補助、一家で参加できるイベントなどを用意し、アソシエイトと家族の両方にアプローチしています。

予防・早期発見・治療支援に関する取り組み一覧

<p>予防</p> <p>運動・食事</p> <ul style="list-style-type: none"> スポーツクラブ 法人契約 ウォーキング キャンペーン ダイエット キャンペーン <p>ワクチン費用補助</p> <ul style="list-style-type: none"> インフルエンザ 子宮頸がん <p>リフレッシュ</p> <ul style="list-style-type: none"> 宿泊旅行補助 契約保養施設 	<p>早期発見</p> <p>検診</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断 生活習慣病検診 (がん検診) レディース健診 歯科検診 脳ドック補助 人間ドック補助 二次検査 乳がんMRI補助 	<p>健康・治療支援</p> <p>健康サポート</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定保健指導 健康相談窓口 <p>治療補助等</p> <ul style="list-style-type: none"> 歯科(口腔ケア) 補助 メタボ・糖尿病予防 がん就労支援 禁煙
---	---	--

①喫煙率、メタボリックシンドローム(メタボ)率の低減

生活習慣病予防のため、喫煙率20%未満・メタボ率22%未満を目指しています。

【主な取り組み】

- ・禁煙推進:就業時間内禁煙、禁煙セミナーの開催、禁煙ツールの配布、禁煙外来・禁煙補助剤の購入補助、敷地内全面禁煙
- ・メタボ低減:特定保健指導、ウォーキング・ダイエットイベントの推進

【取り組みの結果】

- ・禁煙推進:2022年度の喫煙率は23.3%となりました。喫煙率20%未満を目指し、活動を継続していきます。
- ・メタボ低減:自社製品を用いたレコーディングダイエットや定期的なイベントなど、楽しみながら生活習慣の改善に取り組むことで、アソシエイトのモチベーションが向上し、保健師の効果的な指導につながっています。

②がんの早期発見、早期治療、職場復帰

がんの早期発見、早期治療のため検診に注力するほか、がんを治療したアソシエイトが無理なく職場復帰し、治療しながらでも仕事との両立が可能となるように環境を整備しています。

【主な取り組み】

- ・健康保険組合による生活習慣病検診(がん検診)の費用全額補助、受診の利便性向上(法定健診と一緒に受診ができるため業務時間内での受診が可能)、二次検査の受診勧奨(健診の結果、要精密検査となった場合)、がん就労支援制度

【取り組みの結果】

- ・定期健康診断は100%の受診率で、二次検査の受診率も90%以上となっています。

③ウィメンズヘルス

女性アソシエイトの増加に合わせ、女性特有の健康管理にも力を入れています。

【主な取り組み】

- ・乳がん・子宮頸がん検診受診啓発のためのセミナー開催、子宮頸がん予防ワクチン補助、乳がんMRIドック*(検査補助)
- * 感度(病変の発見率)が高く、乳腺濃度が高い人や、家族に病歴があるようなハイリスク女性のがん早期発見に有用といわれています。

④自発的取り組みの奨励

健康管理においては、アソシエイトの自発的な取り組みが一番重要と考え、それを奨励するための情報発信を行っています。

【主な取り組み】

- ・社内イントラネット上に健康経営の専用ウェブサイトを設けて、テルモの健康経営への姿勢や経営トップのメッセージ、健康増進に関わるサポート内容や、事業所独自の取り組み、アソシエイトが自ら取り組んだ健康法などを掲載
- ・さまざまな生活習慣病を引き起こす恐れのある、歯科疾患への関心を高めるべく、歯科検診(健保費用補助)、口腔ケアの補助を実施
- ・睡眠改善や腰痛防止のためのストレッチセミナーなど、プレゼンティズム改善に向けた研修機会を提供

2022年度の主な取り組み実績

予防	・ウォーキングキャンペーン参加者:2,417名(2022年春開催)2,307名(2022年秋開催) ・ストレスチェック受検率:86%(高ストレス判定率:12%)
早期発見	・定期健康診断受診率:100% ・二次検査受診率:92%
健康・治療支援	特定保健指導実施率:54.2%(2022年度実績)

上記の取り組みに関するデータについては、110ページ「人事・労務データ」をご覧ください。

がん就労支援

近年の診断技術や治療方法の進歩・変化により、長期にわたって就業を離脱することなく、治療をしながら就業が可能となるケースも増えています。そうした治療と仕事の両立を柔軟に支え、安心して治療を受ける機会を確保できるよう、2017年1月にがん就労支援制度を新設しました。

がん就労支援の内容

失効有給休暇の利用	1日単位の利用が可能
無給休暇の付与	必要日数分を付与(30日を超えての連日使用は不可)
無給短時間勤務	最大2時間短縮して勤務可能
時差勤務	最大2時間の時差勤務可能

KENKO企業会への参加

テルモは健康経営を推進する企業が集まるKENKO企業会のメンバーです。本団体の参加企業は、経営トップのリーダーシップのもと、社員の健康増進に取り組み、その取り組み施策や結果を共有・検証し、継続して施策のレベルアップを図ることを目指しています。テルモも広く社会に健康経営を普及させるべく貢献していきます。

外部評価

健康経営への取り組みが評価され、テルモは「健康経営銘柄」に2014年度から2020年度まで7年連続で選定されたほか、2016年度からは「健康経営優良法人 ホワイト500」にも選定されました。また、2019年度には、がん検診の取り組みが評価され、厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」より、「がん対策推進パートナー賞(検診部門)」の表彰を受けました。

健康経営関連の主な選定・認定・受賞歴監査項目

- 健康経営銘柄(2014年度～2020年度、7年連続)
- 健康経営優良法人(2016年度～2020年度、5年連続)
- 東京都スポーツ推進企業(2015年度～2022年度、8年連続)
- スポーツエルカンパニー(2017年度～2022年度、6年連続)
- 厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」がん対策推進企業表彰
 - ・「がん対策推進パートナー賞(がん治療と仕事の両立部門)」(2017年度)
 - ・「がん対策推進パートナー賞(検診部門)」(2019年度)
- 東京都「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」優良賞(2017年度)
- テルモ山口株式会社 やまぐち健康経営優良認定企業 県知事表彰(2017年度)
- テルモ甲府工場 「健やか山梨21」健康づくり表彰(2018年度)

労使対話

テルモはアソシエイトとともに成長する上で、相互の信頼に基づく労働組合との対話を非常に重視しています。労働組合への加入率は管理職を除き100%となっており(ユニオン・ショップ制)、労働組合からの意見はアソシエイトの声として真摯に受け止め、双方がより良い課題解決に向けた取り組みを行っています。経営トップとの直接対話の場としての座談会や各現場での定期的な労使協議会(原則月1回以上)を通じ、双方で議論を尽くし、企業および組合員の成長・発展を目指すパートナーとしての関係を築いています。

また、働き方改革や健康経営に関する取り組みなど、全社施策に関する協議もタイムリーに実施し、労使共同でアソシエイトの

活躍を後押ししています。さらに、労働組合によるアンケートの実施とフィードバックを通して、全社で自由闊達に意見交換ができる取り組みも行っています。

社員持株会

テルモ株式会社と国内子会社のアソシエイトを対象とする持株会制度を導入しています。自社株式の保有を通じて、経営への参画意識の醸成を図るとともに、拠出金額に応じて会社から奨励金を付与し、アソシエイトの財産形成を支援しています。

リコグニション(称賛・承認)

基本的な考え方

テルモグループでは、ウェルビーイングの取り組みの一環として、アソシエイトの生み出す価値に対するリコグニションが重要であると考えています。会社が受ける社外認知・評価の向上、また社内においては、グループ全体のアワードに加え、各事業、機能において独自の表彰、チームメンバー間での互いへのリコグニションなどの強化を図っています。

テルモグローバルアワード

全テルモグループを対象に、業務や社会貢献などで著しい成果を上げ、事業や社会に大きく貢献したアソシエイトを称えるため、毎年「テルモグローバルアワード」を開催しています。

テルモフェロー

テルモグループでは、技術・研究・臨床開発・薬事分野で、卓越した専門性と業務経験を持ち、世界の医療現場で顕著な功績を上げたアソシエイトを称え、「テルモフェロー」として任命しています。2016年の制度新設以来、のべ6人のフェローが誕生し、2022年は新たに3人が任命されました。

リコグニションの取り組み(テルモ株式会社)

社内表彰制度

テルモでは、アソシエイトのモチベーション向上を目的としたさまざまな表彰制度を実施しています。

現場の誇り賞

テルモでは、「日々の地道な努力を続けるアソシエイトにも光を当てる」という考えのもと、「現場の誇り賞」の表彰を毎年実施しています。

労働安全衛生

基本的な考え方

働く人々の安全・健康の確保は、企業としての社会的責任であり、また持続的な成長を支える重要な課題です。テルモでは、「テルモグループ環境・安全衛生方針」に基づき、あらゆる事業活動において、働く人々の安全と健康の確保に取り組み、安全で快適な労働環境を形成することを目指しています。



「テルモグループ環境・安全衛生方針」
(下記の「各種規程等」のページをご覧ください)
<https://www.terumo.co.jp/about/regulation/>

EHSマネジメントシステム

「テルモグループ環境・安全衛生方針」のもと、環境(ISO14001:2015)と労働安全衛生(ISO45001:2018)の国際規格に準拠したEHSマネジメントシステムを運用しています。(EHSマネジメントシステムの詳細については、40ページ「EHS(環境・安全衛生)マネジメント」をご覧ください。)

ISO45001(労働安全衛生)認証取得済事業所

国内主要生産事業所と海外の一部生産事業所、および本社(環境推進室)でISO45001の第三者認証を取得しています。認証取得比率は、生産事業所ベースで30%です。

会社名	事業所
テルモ株式会社	本社(環境推進室)
	富士宮工場
	甲府工場
	愛鷹工場
テルモ山口株式会社	—
テルモヨーロッパNV	ハースロード工場
	ゲンク物流工場
テルモベトナムCo., Ltd.	テルモベトナム工場
テルモBCT, Inc.	テルモBCTレイクウッド工場
テルモペンポールPvt. Ltd.	血液バッグ工場
テルモBCTベトナムCo., Ltd.	テルモBCTベトナム工場

労働災害防止に向けた取り組み

国内では、全社における労働安全衛生の役割と責任を明確にし、安全衛生委員会を中心に活動を推進しています。特に工場においては、作業安全、防災、衛生、交通安全などの分科会を設置し、労働災害を未然に防ぐための設備点検・改善や、基本行動の習慣として5S活動も行っています。また、改善の結果は、公式会議で共有し、対応策を議論しています。定期的実施しているEHS内部監査でも、安全衛生に係るリスクの有無などを確認し、改善すべき点があった場合は速やかに是正処置を実施しています。さらに各事業所では、事故・災害の防止、および万が一事故が発生した場合の被害最小化を目指し、緊急事態への対応手順を定め、緊急事態対応訓練を定期的実施し、レビューしているほか、労働安全の専門的な知識やスキルを持つ人財の育成にも取り組

んでいます。2022年度は労働安全衛生の内容を含むEHSに関する基礎教育(eラーニング)を6,490名が受講しました。

これらの取り組みに加えて、年に1回、経営幹部を含めたアソシエイト全員が安全を誓う「安全の日」を設けています。「安全の日」には、経営幹部が集い、安全を基盤とする企業文化をいかに構築していくかを議論するとともに、各事業所で設備点検や交通安全講習を実施するなど、職場ごとに安全対策に集中的に取り組んでいます。また、安全に関する良い取り組み事例を表彰し、各事業所の文化醸成にも生かしています。

今後も、「労働災害ゼロ」を目指し、継続的に取り組んでいきます。(休業労働災害件数については、110ページ「人事・労務データ」をご覧ください。)



「安全の日」の経営幹部向けワークショップ

人権への取り組み

基本的な考え方

テルモは、1921年の設立以来「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、患者さんや医療従事者、アソシエイトなどさまざまなステークホルダーの人権を尊重し、企業活動を行っています。2012年には、企業が人権尊重などの取り組みを推進する「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、署名を行いました。

世界中のアソシエイトをつなぐ共通の価値観である「コアバリューズ」では、他者の尊重や誠実に取り組む姿勢、患者さんへの想いなどを掲げ、全アソシエイトが人権尊重を大切な価値観として共有しています。また、アソシエイトの行動原則である「テルモグループ行動規範」においても「人権の尊重」を掲げ、日々の活動のなかで実践に努めています。このようなテルモグループの人権尊重の考え方と責任を改めて社会に表明し、今後も社会からの期待に応えて実践していくために、「テルモグループ人権方針」を制定しています。

テルモグループ人権方針

「テルモグループ人権方針」では、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」などの人権に関わる国際規範、「国連グローバル・コンパクト10原則」への支持・尊重を表明しています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に基づき、人々のいのちや健康に関わる企業として、安全で働きやすい労働環境の整備や公正な労働慣行の遵守、製品・サービスの安全性と品質の確保、研究開発における倫理基準の遵守などを重点的に取り組む内容として掲げています。

社外から資材やサービスなどを調達する際には、「テルモグループ調達方針」および「サプライヤーガイドライン」に基づき、人権を尊重するとともに、サプライヤーの皆様にも人権への配慮をお願いしています。



「テルモグループ人権方針」
（下記の「各種規程等」のページをご覧ください）
<https://www.terumo.co.jp/about/regulation/>



「テルモグループ調達方針」「サプライヤーガイドライン」
<https://www.terumo.co.jp/about/procurement/>

推進体制と主な取り組み

人権方針に基づき人権デューデリジェンス（テルモが社会に与える人権に対する負の影響を把握し、防止、軽減する取り組み）を推進するため、サステナビリティ推進室、人事部門、法務・コンプライアンス部門、調達部門のメンバーで構成されるワーキンググループで主に以下の取り組みを行っています。取り組みの状況については、サステナビリティ担当経営役員に報告を行っています。

主な取り組み

項目	内容
労働関連法令の遵守、ハラスメント防止*1	・国内グループ事業所、海外生産事業所へのアンケート調査による遵守・取り組み状況の確認
製品・サービスの品質・安全性の確保*2	・関連法規制等の遵守・対応状況の確認
サプライヤーへの取り組み*3	・サプライヤーガイドラインの「人権への配慮」等に関する記載内容への同意取得の推進 ・カントリーリスクの高い地域に所在する原材料サプライヤーの製造所を対象に、人権等に関する取り組み状況を書面にて確認するSAQ (Self-Assessment Questionnaire)の実施
研究開発における倫理基準の遵守*4	・テルモ研究倫理審査委員会における審査状況の確認 ・治験に関する法規制等の遵守・対応状況の確認
贈収賄・腐敗防止*5	・反贈賄・反腐敗、医療従事者との倫理的接遇等を含むコンプライアンス活動計画の策定、進捗状況の確認（地域・事業単位）

- *1 ハラスメント防止の取り組みについては、100ページ「ハラスメント防止」をご覧ください。
- *2 製品・サービスの品質・安全性の確保に関する取り組みについては、55～57ページ「製品・サービスの品質・安全性」をご覧ください。
- *3 サプライヤーへの取り組みについては、58～59ページ「調達」をご覧ください。
- *4 研究開発における倫理基準の遵守に関する主な取り組みについては、102ページ「研究開発における倫理」をご覧ください。
- *5 贈収賄・腐敗防止に関する主な取り組みについては、101ページ「腐敗防止」をご覧ください。

内部通報システム

テルモグループでは、「コンプライアンス違反報告と報告者保護に関するグループ規程」のもと、全ての拠点のアソシエイトが、法令および社内規則違反、テルモグループ行動規範への違反、その他の重大な不正行為等のコンプライアンス違反に関する相談や通報を行うことができるよう、グループ統一の内部通報システム（テルモ・インテグリティ・ヘルプライン）を設置、運用しています。このヘルプラインへの通報は匿名でも行うことができます。このヘルプラインへの通報はアソシエイトだけではなく、テルモグループ各社と取引のある取引先の役員・社員からも可能であり、ウェブサイトに通報システムへのリンクを張っています。

（詳細については、100ページ「内部通報制度」をご覧ください。）

社会・地域貢献

基本的な考え方

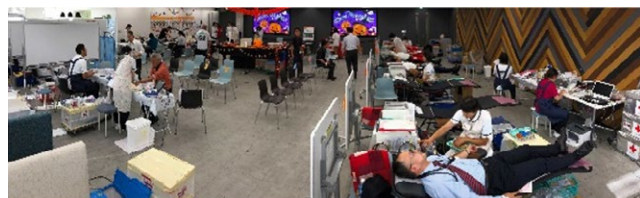
テルモグループは、「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、本業を通じて患者さんや医療従事者に貢献するとともに、良き企業市民として、社会貢献活動を推進しています。医療の普及・発展への支援を中心に、各国・各地域の社会や文化・環境への理解を深め、コミュニティからの期待・要請を踏まえた活動を推進することで、持続可能な社会の実現への貢献を目指します。

医療の普及・発展への支援

アソシエイトが生活し、働く地域社会への投資

血液不足の解決に向けた取り組み

テルモBCT社の献血啓発プログラム「From the Heart」では、血液不足を解決すべく世界各国で献血活動を開催しています。献血は、誰もが参加できる社会貢献活動です。私たちが暮らし、働いている地域社会に貢献すべく、血液の在庫を安全な水準に保つ上で献血者が重要であることを啓発し続けています。



世界各国で献血活動に協力するアソシエイト

ミッションを重視する非営利団体との協働

テルモBCT社は、血液がんの撲滅に注力する米国最大の非営利団体「Leukemia & Lymphoma Society」(以下「LLS」)に法人として寄付を行っています。2007年にLLSへの支援を開始して以来、累計190万ドル以上の資金を集めて寄付してきました。毎年の寄付額はLLSロッキーマウンテン支部の収益の20%を占めています。また、米国・コロラド州ジェファーソン郡の非営利団体で、「困難な状況にある地域社会の人々に、迅速で思いやりのある支援」を提供している「The Action Center」に対しても、活動に必要な時間や資源、資金を提供しています。コロラド州レイクウッド市にあるテルモBCT社の本社では、毎年11月の感謝祭シーズン中に配布される食事セットに必要な物資を寄贈するとともに、食事セットをドライブスルー形式で配るための場所として、事業所の駐車場を提供しています。その他にも、地域の中で生活に困っている人々のために、必需品を詰めたバックパックを100個提供するプログラムなど、The Action Centerでの多くの活動に対して支援を行いました。



LLSのチャリティイベントに参加したアソシエイト



感謝祭シーズンにテルモBCT本社の駐車場を提供し、ドライブスルー形式で食事セットを提供



地域で生活に困っている人々に生活必需品をバックパックに詰めて提供

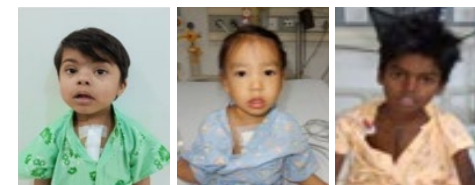
インドで先天性心疾患の子どもたちの早期診断を支援

先天性心疾患(CHD)は、赤ちゃんの心臓の構造や機能に影響を及ぼす可能性がある疾患で、出生時に見られます。CHDでは心臓が正常に発達せず、心臓の内壁や内部の弁、あるいは心臓や身体に血液を届ける動脈や静脈に障害が生じます。新生児1,000人のうち約9人が罹患するとされ、乳幼児死亡の主な要因の一つとなっています。しかし、早期に発見されることで約9割は治療可能とされ、出生前であればその可能性はさらに高まるとされています。

テルモインド社は、非営利団体であるAishwarya TrustとArtemis Health Sciences Foundationと提携し、CHDの啓発活動や恵まれない子どもたちへの治療支援を行う「CHDプログラム」をサポートしています。両団体はCHDに苦しむ子どもたちの早期診断を目的としたスクリーニングキャンプをインド南部・北部の遠隔地で実施しており、テルモインド社もキャンプに参加して支援を行っています。



スクリーニングキャンプ



治療を受けることができた子どもたち

社会・地域貢献

「看護の日・看護週間」事業への協賛

テルモは、2023年5月7日から13日にかけて、公益社団法人日本看護協会と厚生労働省が全国で実施する「看護の日・看護週間」事業に協賛しました。

現在、「看護の日・看護週間」は、少子高齢社会での看護人材の確保を目指すため、若年層とその保護者・教員を対象に、魅力ある職業としての看護職の情報発信に取り組みられています。当社の協賛は、同事業の開始時より続けてきた取り組みであり、今年で33年目を迎えます。

「看護の日」と「看護週間」は、1990年に旧厚生省により制定され、翌1991年より「看護の日・看護週間」記念事業が開始されました。これ以来、毎年5月12日は、近代看護を築いたフローレンス・ナイチンゲールの誕生日にちなんで「看護の日」、12日を含む日曜日から土曜日までが「看護週間」とされています。

テルモは、「看護の日・看護週間」事業の趣旨に賛同し、本事業を応援することで、医療を通じて社会に貢献していきます。



公益社団法人 日本看護協会
「看護の日」公式ウェブサイト

<https://www.nurse.or.jp/aim/simin>



テルモ生命科学振興財団—科学技術の振興を通じて、 人類の医療および健康の向上に寄与

テルモ生命科学振興財団は、我が国の科学技術の振興を通じて、人類の医療および健康の向上に寄与することを目的に、1987年にテルモの出捐により設立されました。同財団では3つの事業、主に生命科学分野の科学技術に関する国内外の研究開発等に対する助成事業、医工連携・融合領域において顕著な業績を上げ、その将来が期待できる方を顕彰する褒賞事業、若い世代に生命科学の魅力を伝える普及啓発事業を行っています。

助成事業では、医療現場において新しい価値を提供する国内の研究開発をはじめ、開発途上国の医療・公衆衛生の改善に貢献する研究開発や、医療・保健の水準向上を目的とした社会貢献活動、そして研究会等へ、合計181件、総額約3億6千万円の助成を行いました(2022年度実績)。

褒賞事業では、医工連携・融合領域へのより多くの優秀な人材の参入契機となることを期待して、「森下泰記念賞」を贈呈しています。

普及啓発事業では、主に中高生を対象としたウェブサイト「生命科学DOKIDOKI 研究室」を運営して、生命科学を理解するための基本知識や最前線の話について、次世代を担う読者に分かりやすくお伝えしています。より幅広い年代層に生命科学に対する興味を持ってもらえるよう開始したマンガコンテンツの連載を、2023年3月に単行本として出版しました。

財団では、このような取り組みを通じて、医療および健康の向上に寄与しています。