

Panasonic

健康レポート

2025 年度版

「企業は社会の公器」

私たちの創業者、松下幸之助は、

「企業は社会の公器」であり、企業の活動に必要な経営資源である、

人材、資金、土地などは、社会からお預かりしたものとしました。

社会からお預かりしたものを使って活動を行う以上、

企業はそれらを最大限に活かしきり、社会に貢献しなければなりません、

お預かりしているものを犠牲にしてまで自らの発展を図ることは許されません。

この理念のもと、従業員が心と体の健康によって生産性を向上し、

お客様に寄り添って暮らしを支えるベストパートナーになることを目指し、

健康経営[®]を推し進めてまいります。



健康経営宣言

パナソニック株式会社は、ミッションの
「Life tech & ideas 人・社会・地球を健やかにする。」
を実現するため、一人ひとりに寄り添い、
心身ともに健康で、“人”が生きるカルチャーの創造と
職場環境の整備に、組織全体で取り組むことを宣言します。



パナソニック株式会社

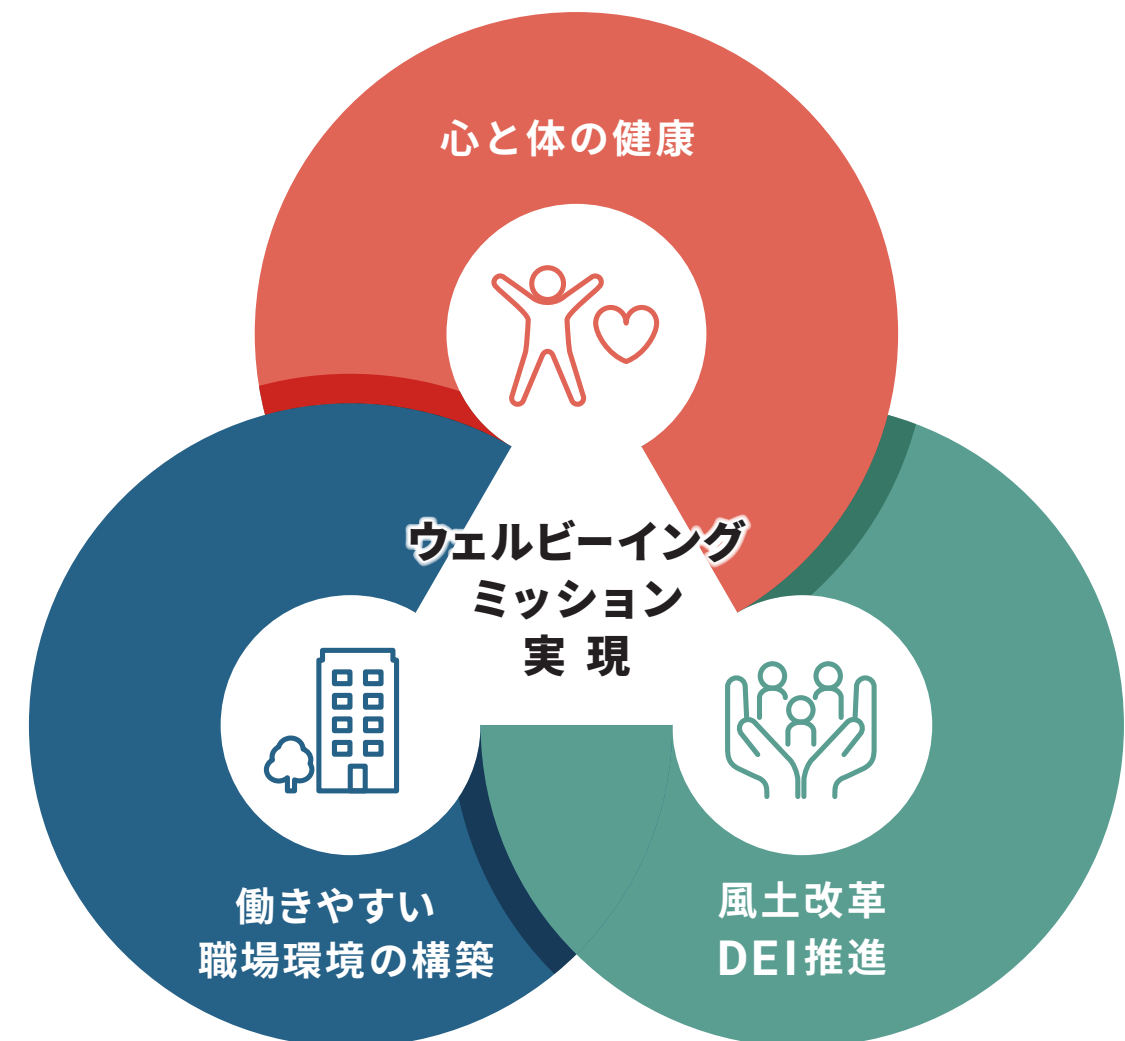
代表取締役 社長執行役員 CEO 品田 正弘

方針

従業員全員が、一人ひとりの違いや背景を尊重し、
あらゆる機会が均等に与えられることで、パフォーマンスの最大発揮を実現し、
働きがいと誇りを感じる会社を目指します。
経営理念に示された「人間尊重」の精神に基づき、
心身ともに健康で安全に働ける快適な職場の実現に向けて、
万全の配慮と不断の努力をします。
これらを様々な機関と協働・推進し、
くらしになくてはならない価値の創造と社会への貢献へつなげます。

パナソニック株式会社

常務執行役員 CHRO 加藤 直浩



推進体制

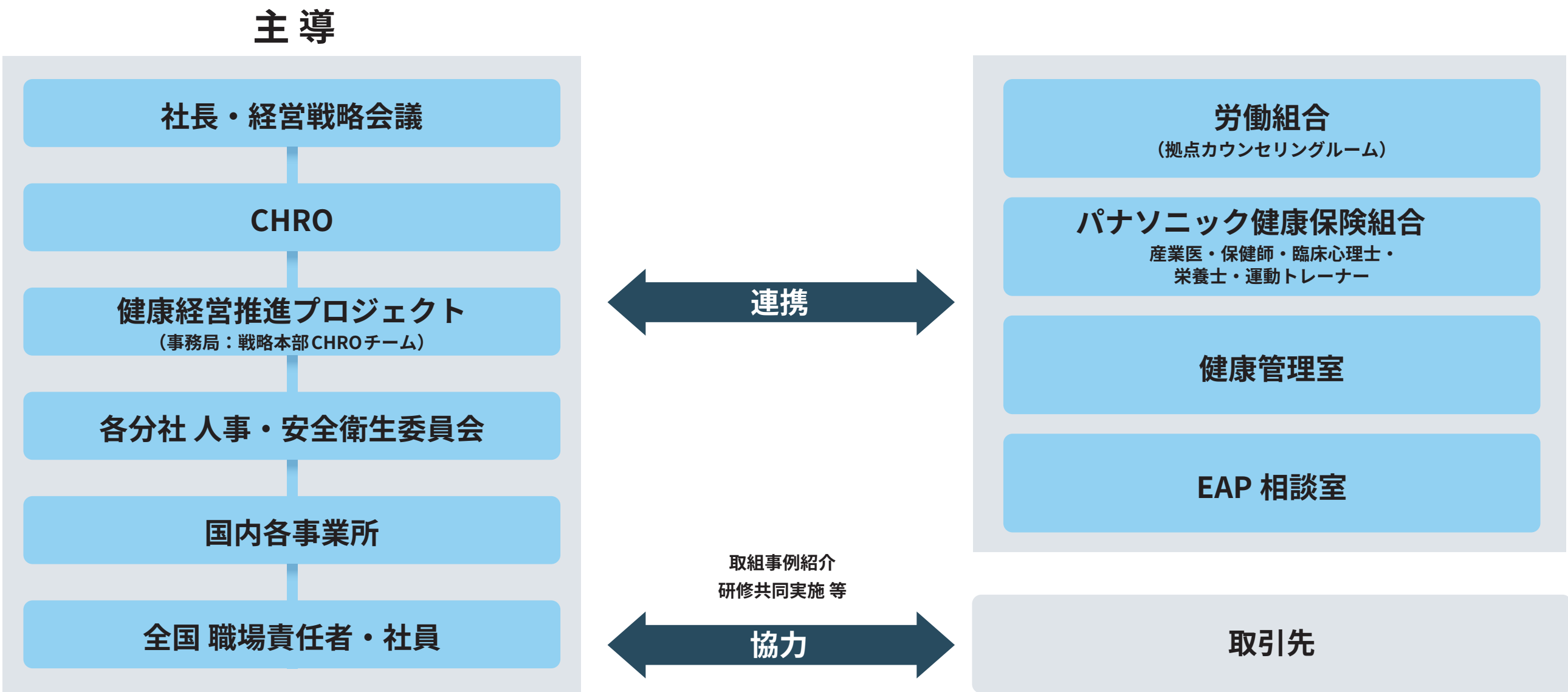
代表取締役社長と経営会議を推進トップとし、CHRO 方針のもと、健康経営推進プロジェクトを置きます。

健康保険組合、全国健康管理室、産業医、労働組合と強く連携し、従業員の心身の健康増進と共に社員のエンゲージメント向上を実現するため、衆知を集める体制で取り組みます。当社の社員だけではなくステークホルダーである取引先の皆さまとも連携し、健康経営の啓発・施策の共同実施などを通してウェルビーイングの実現を推進します。

パナソニック株式会社は内閣府や経産省、中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表いたしました。

 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

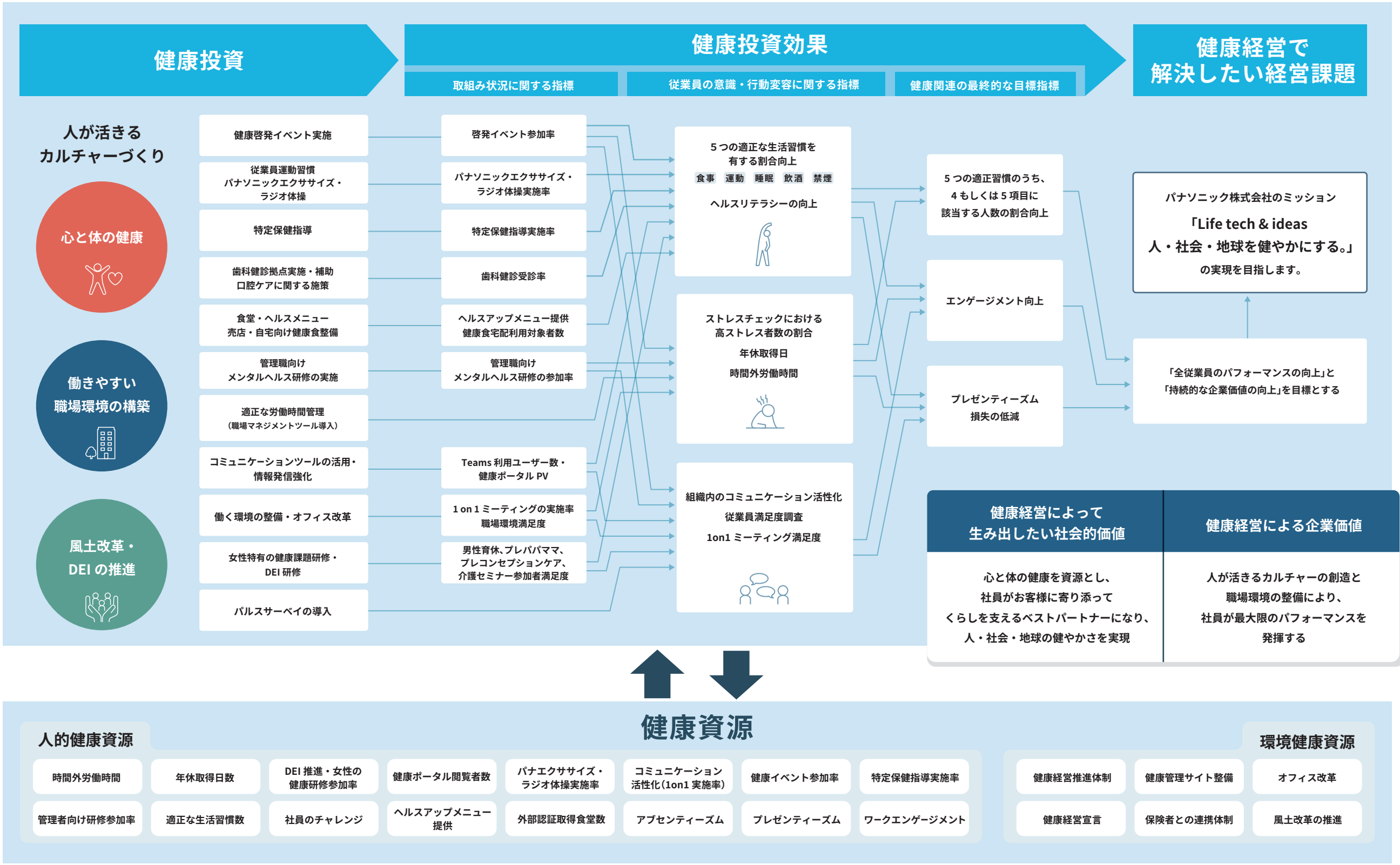
 「パナソニック株式会社 パートナーシップ構築宣言」



健康経営戦略マップ

当社で働く全ての人が、「お客様に寄り添って、暮らしを支えるベストパートナー」となり、ミッションを実現することが、経営の重要項目と位置づけ、健康経営を推進しています。
また、安全・安心・健康な職場づくりを当社のマテリアリティの一つとして捉えており、パナソニックグループ方針に基づき、活動を展開しています。

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/management/materiality.html>



当社の課題

健康関連の最終的な目標指標

健康経営の推進に向け、課題から指標を設定し、その指標向上に向けて、人が生きるカルチャーづくりをもとに、「心と体の健康」、「働きやすい職場環境の構築」、「風土改革・DEIの推進」の3本の柱を軸に実施しています。パナソニックグループとして2014年に開始した健康経営は組織体制の変更を経て、2022年度よりパナソニック株式会社として取り組んでいます。当社で働くすべての人が「お客様に寄り添って、くらしを支えるベストパートナー」となり、ミッションを実現するため、「全従業員のパフォーマンス向上」と「持続的な企業価値の向上」を目標に、以下を健康関連の最終的な目標指標としています。

1 5つの適正習慣のうち4もしくは5項目に該当する人数の割合向上

目標指標^{*1} 2030年度：50%

2 エンゲージメントの向上

目標指標^{*2} ワークエンゲージメント：74
社員を活かす環境：70
2030年度： 健康施策・支援への満足度：79

3 プレゼンティーズム損失の低減

目標指標^{*3} 2030年度：20%

目標指標の考え方、測定方法

- ★1 定期健康診断共通問診項目である、食事・運動・睡眠・飲酒・禁煙の適正習慣率を指標としています。目標値については、健康保険組合の医療職指導の下、パナソニックグループ共通の値で設定しています。(測定範囲：国内パナソニック(株)社員)
- ★2 従業員満足度調査(EOS)における「ワークエンゲージメント」「社員を活かす環境」「健康施策・支援への満足度」を指標としています。測定方法としては各項目に設定された3～5つの質問項目に対し、5段階回答(1-2肯定的、3中立的、4-5否定的)のうち、肯定的な回答の割合を算出しています。目標値はグローバル先進企業の値を基に設定しています。(測定範囲：グローバルパナソニック(株)社員)
- ★3 プレゼンティーズムは定期健康診断で調査したパフォーマンス自己評価(0～10点)を基にしています。満点である10点から全回答者平均値を引いた値を算出しています。目標値としては前年度比低減としています。尚、2024年度からは測定方法を変更し、SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)によるプレゼンティーズム平均値を採用しています。

「最終的な目標指標」の状況

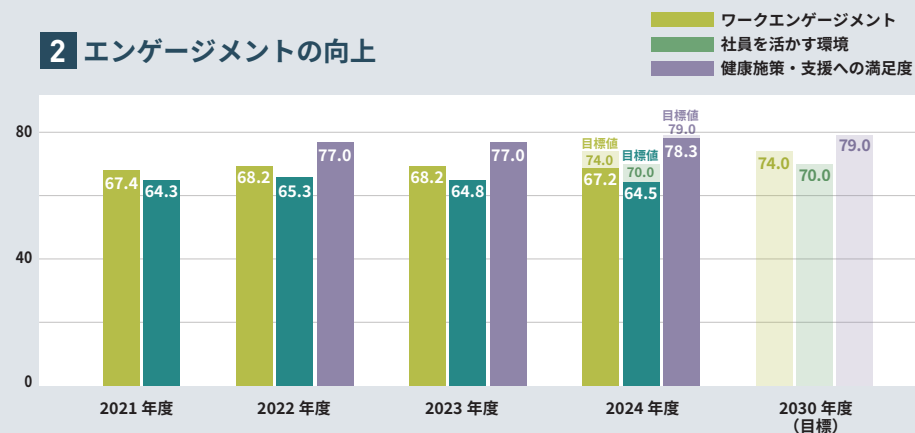
当社が更なる飛躍を実現するには、一人ひとりの力を最大限に引き出すことが必要です。

従業員満足度調査・パルスサーベイ・ストレスチェック・定期健康診断・レセプト等のデータを分析し、社員の現状と照らしあわせながら、ワークエンゲージメントの向上に向けた施策を実行していきます。

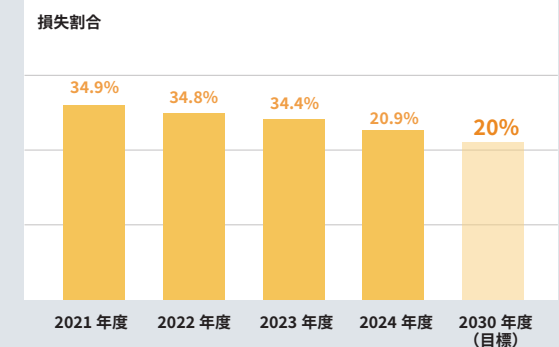
1 5つの適正習慣のうち4もしくは5項目に該当する人数の割合



2 エンゲージメントの向上



3 プレゼンティーズム損失の低減



健康指標やワークエンゲージメントは伸び悩んでいるものの、プレゼンティーズム損失は低減し、健康施策・支援への満足度は良化傾向にあります。
社員が仕事に没入できる環境を整え、一人ひとりの潜在能力を Unlock する施策を検討し、展開していきます。

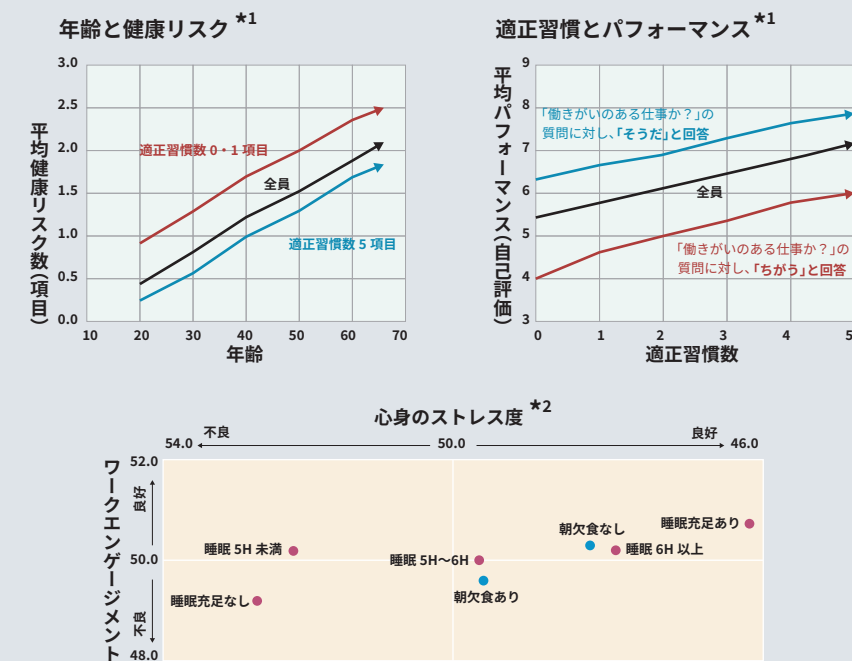
当社の課題

「従業員の意識・行動変容に関する指標」の選定

下記データ分析結果・社員の現状より、従業員の意識・行動変容に関する指標を

「5つの適正な生活習慣を有する割合」「ヘルスリテラシーの向上」「高ストレス者数の割合」「年休取得日」「時間外労働時間」「従業員満足度調査」「1on1 ミーティング満足度」と選定しました。

1 適正な生活習慣



★1 当社定期健康診断・問診より
★2 当社定期健康診断・問診・ストレスチェックより

- ・適正な生活習慣（食事・運動・睡眠・飲酒・禁煙）ができて人ほど、年齢が高くなっても健康リスクの増加は遅延
 - ・適正な習慣数が多いほど平均パフォーマンスが高く、働きがいがあるとより高い
 - ・睡眠充足度の有る人ほどワークエンゲージメントは高く心身のストレス度は低い
 - ・朝食有りの人ほど心身のストレス度は低い
- などが判明しました。

従業員のパフォーマンスと
適正な生活習慣は相関があると言えます。

2 疾患別医療費

22 年度
疾患別医療費割合



パナソニック健康保険組合の疾患別医療費内訳より

生活習慣病、歯科疾患は高く、
全体の 4 分の 1 以上をしめている状況です。
また、歯周病は認知症・糖尿病・
心臓血管疾患などにも深く関連しており、
歯科疾患を含む生活習慣病の予防は
重要だと言えます。

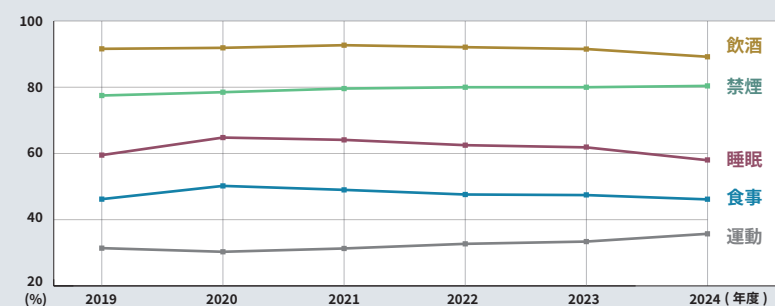
3 メンタルヘルス疾患による休職

- ・高ストレス者はメンタルヘルス疾患により休職するリスクが高い
- ・高ストレス者で 1 年以内にメンタルヘルス疾患で休職した社員は
「上司とのコミュニケーション」が「極めて不良」の場合
⇒「良好」に比べて休職リスクが 4.9 倍
「仕事の質的負担」が「極めて不良」の場合
⇒「良好」に比べて休職リスクが 3.5 倍
であることが判明しました。
また、過重労働とストレスはメンタルヘルス疾患と関係があることから、

年休取得、時間外労働と合わせて、
高ストレスにならないこと、
上司の相談がしやすい環境および
コミュニケーションの活性化が
重要だと言えます。

「従業員の意識・行動変容に関する指標」の状況

5 つの適正な生活習慣を有する割合



行動変容に関する指標の変化

指 標	2022	2023	2024
ヘルスリテラシーの向上	48.3 %	71.0 %	69.2 %
高ストレス者数の割合	10.8 %	10.2 %	9.7 %
平均年次有給休暇取得日数	16.7 日	16.3 日	18.0 日
平均月間所定外労働時間	17 時間	16 時間	17 時間
1on1 ミーティング満足度 (5段階評価)	3.91	3.90	3.95

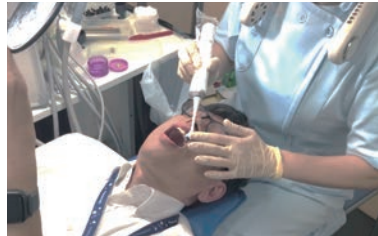
5 つの適正習慣については、運動・禁煙は改善傾向が続いていますが、食事・睡眠は悪化傾向が続いています。特に睡眠の値が大きく減少していることから、教育・研修を強化いたします。
1on1ミーティング満足度が増加し、高ストレス者数の割合が減少していることから、上司部下間の対話が進み、職場環境が改善傾向を見せていると捉えています。引き続き活動を継続していきます。

心と体の健康

オーラルケア商品ドルツをもちいた社員集団歯科健診

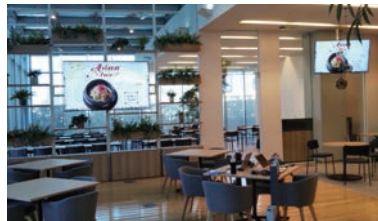
社員の集団歯科健診を実施する際に、
歯科衛生士による
当社ドルツ：電動歯ブラシを用いた
歯磨き指導をしています。

24年度は、12拠点で1,826名がドルツによる
指導を受けました。また、社内だけでなく、
社外でも活動を試行しております。
歯科健診という、最も感度が高まるタイミングで、
店頭では試すことのできない電動歯ブラシを
体験することにより、オーラルケアへの
意識が高まるものと期待しています。

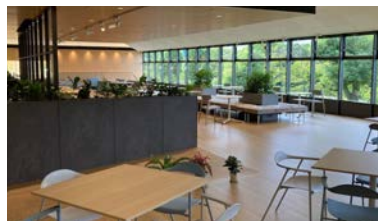


食育と食堂環境の整備

社員食堂ではヘルスアップメニューを提供し、
社員の健康増進に寄与しています。
スマートミールの基準に適合したメニューの
提供も行っており、9つの食堂では
「健康な食事・食環境」認証を取得しています。
また、ベジチェック等のイベントを実施し、
食育の場としても活用しています。

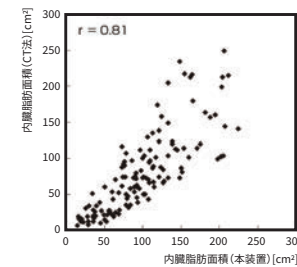


また、食育の観点から、
野菜小鉢レシピの人気投票を通じて、
厚生労働省の提唱する野菜摂取量：350g/日の
必要性についての周知を図りました。
特に、外食が多い若年層に対しては、
健康宅配食のサービスを周知するなど、
野菜摂取量を増やす呼びかけも行っています。



内臓脂肪に着目した特定保健指導

特定保健指導時に当社内臓脂肪計を用いて
内臓脂肪量を測定しています。
外からは見えない内臓脂肪を数値化して
示すことで、改善目標が明確になり、
保健指導の動機付けや
高いモチベーション維持に有効でした。
何度も特定保健指導を受けて
マンネリ化していた場合でも、
「内臓脂肪を測ってみましょう」とPRし続けた
結果、特定保健指導の実施率は上昇を
続けており、23年度は71.4%、
24年度は74.3%となっています。
更なる改善を目指し就業時間内に
指導を受けやすくなるよう、
管理監督者が対象者の業務調整を行うなど、
各種配慮に努めています。



「パナソニックらしさ」をいかした健康啓発イベント

「パナソニックらしさ」をキーワードに、
当社が保有する健康に関する知見を研修の場で
社員に提供しています。
社員による健康トピックスの解説や
自社製品を活用した健康への取組みを通じて、
社員のヘルスリテラシーを向上させ、
一人でも多くの行動変容につなげます。
派遣社員や関係会社と協働で研修を2年連続で
実施し、24年度は約33,000人が受講するなど、
グループを挙げて健康意識を高める取り組みを
行っています。



研修メニュー事例

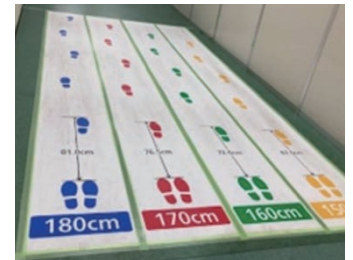
- ・ Panasonic Cookin @Lab 監修「食べて健康に 世代別簡単ヘルシーメニュー教室」
- ・ 睡眠改善インストラクター資格保有社員に聞く「今日からできる質の良い眠りでパフォーマンス向上」
- ・ ドルツ担当者に聞く「歯のケア」
- ・ コリコランワイド担当者に聞く「肩コリ・腰のコリ対策」

就業時間中の運動機会

労働災害防止の観点、また運動習慣の意識付け
という観点から、就業時間中にパナソニック
グループ独自の「パナソニックエクササイズ」に
取り組んでいます。また、適切な歩幅で歩行
することを推奨しており、身長別の適切な歩幅を
見える化した「ヘルスアップロード」を工場内に
設置しています。



在宅勤務の機会が増加し、体を動かす機会の減少を
懸念していましたが、定期健康診断時の
運動習慣の値は3年連続で上昇しており、
24年度では前年度比+1.9%の36.3%となりました。
出社時の上記取り組みが従業員への意識付けに
一定の効果をもたらしたものと捉えています。



メンタルヘルス

メンタルヘルス不調の発生率は入社歴の浅い
社員が高く、特に2年目に悪化する傾向があります。
そのため2年目社員にヒアリングを行い、
その結果を研修コンテンツに活かすことで、
改善を図っています。
管理職研修では、上司役と部下役とにわかれた
ロールプレイを実施し、コミュニケーションの
すれ違いを学ぶ取り組みを行いました。

また、初の試みとして、入社2年目社員を
対象とした「心と体のメンテナンス研修」を
実施しました。
メンタルヘルス講義、課長の失敗談を語り合う
フリートーク、当社製品 Bistro を用いた料理教室を
実施し、横や斜めの人間関係構築を図りました。



効果検証



- ・ 運動習慣は3年連続で上昇し、改善傾向が見えています。一方で食事・睡眠は悪化し続けていることから引き続き対策を講じていきます。
- ・ 高ストレス者は3年連続で減少しており、24年度は9.7%と0.5ポイント改善しました。引き続き管理職と医療職との連携を強化し、きめ細やかな対応がとれるように努めます。

働きやすい職場環境の構築

人を起点としたオフィスづくり

当社では、従業員が健康で生き生きと仕事をするためには、オフィス環境に人が合わせるのではなく、人を起点としたオフィスづくりをする必要があると考えています。
特に、当社では健康的な空間づくりに対するグローバルな基準として採用されている「WELL 認証」をベースにしたオフィスづくりを始めています。

WELL 認証とは米国の Delos 社が 2014 年に開発した建築物の空間評価システムです。その特徴は、効率的なスペースの使い方、生産性を向上させる仕組みといった人間工学的な側面の評価だけでなく、その空間で過ごす人間のウェルネスを重視している点です。Journal of Building and Environment による北米 6 社：1300 人を対象とした調査結果では、職場に対する満足度が 30% 近く向上し、メンタルヘルスが 10%、身体的健康が 2% 増加、また生産性スコアの中央値が 10 ポイント改善したと報告されています。
当社内でも WELL 認証取得オフィス勤務者とその他のオフィス勤務者とを比較した結果、従業員満足度に有意な差がみられています。



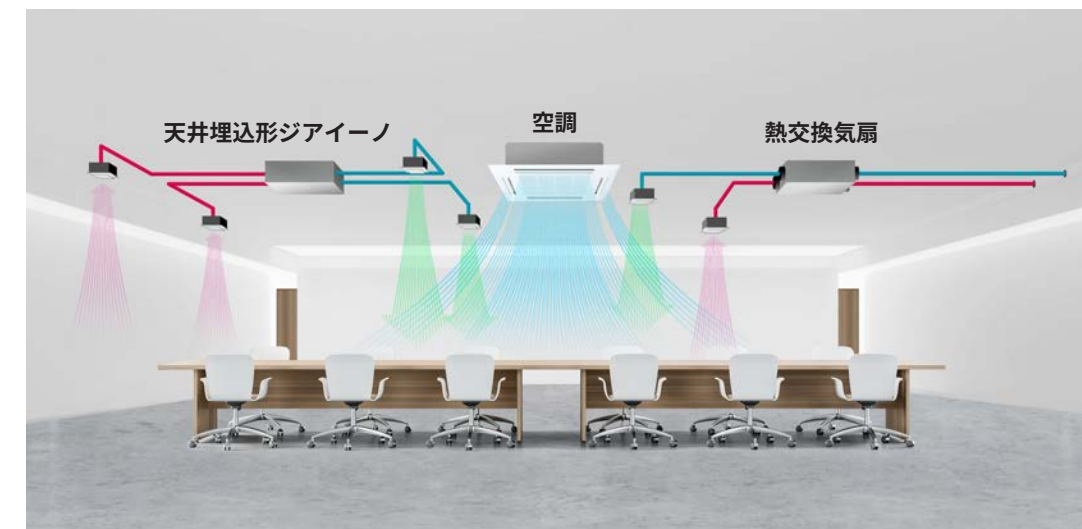
新しい働き方をサポート

リモート勤務の定着などを背景に、全員出社ではない働き方を前提とし、社員用のシェアフロアを設けています。
清潔な空気環境をつくりだす「エアリーソリューション」の導入や、持ち運びしやすい次世代型モバイルバッテリーの設置により、自由度の高い Well-being な働き方が可能となっています。
個人ワークエリア、グループアドレスエリア等のゾーニングを行い、多様な働き方に応じて働きやすさと生産性向上の両立に努めています。



人起点の空気質コントロール

空調、換気、除菌機能を一体化した、業務用空質空調連携システムを採用し、空気質をトータルコーディネートすることで、ウイルスの抑制や花粉対策に効力を発揮し、健康・快適な空間を実現しています。
2023 年度に天井埋込形ジアイーノを組み込むオフィス更新を行った部門にてアンケートを実施したところ、花粉症の症状がやわらいだという声もあり、好意的な回答が寄せられました。



効果検証



- ・従業員満足度調査において、「ワークエンゲージメント」・「社員を活かす環境」の項目が減少傾向にあります。
- ・一方、同調査において「仕事を効果的に行うために必要なリソース(設備、機器、情報システムなど)を持っている」という質問項目については昨年度比 1 ポイント改善しています。引き続きパフォーマンス向上につなげる環境づくりを目指していきます。

風土づくり・DEI 推進・安全・他社連携 等

経営層の健康メッセージ

社長や経営層の健康に対する想いや、個人的な健康目標などを社員にメッセージとして公開しています。会社が社員の健康に配慮していることを伝え、共に、業務時間中に健康の話題が自然と出るような企業文化を目指しています。



経営層参加の取組み

健康経営、DEI をはじめとする人的資本経営の推進には、経営層のコミットメントが重要だと位置付けています。外部講師を招いた経営責任者セミナー「経営における DEI 〜この違いこそが経営を強くする〜」を開催し、社長・CEO からの想いを発信しました。また、仕事と介護の両立、ビジネススクエアの課題について、外部講師と CHRO の対談を実施するなど積極的に経営層参加の取組みを推進しています。



グローバル共通の安全・健康ルール

近年の災害を分析した結果、経験の浅さ・言葉の壁に起因した災害が増加傾向にあったため、誰が見ても理解でき、行動につながるような内容のルールを策定しました。当社デザイン部門が DEI の視点を取り入れ、ピクトグラムで表現しています。安全だけでなく、健康や生活習慣に関するルール(日英中版)も策定することで、グローバル全体でヘルスリテラシー向上を目指す取り組みを試行しています。



DEI 推進

多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮でき、最も働きがいのある会社となることを目指し DEI を推進しています。育児に関する研修(復帰前、プレバママ、男性育休、管理職向け)や、外部講師を招いた介護セミナー、プレコンセプションケアセミナー、他社とともに女性の健康課題に関するイベントなど様々な機会を提供しています。



他社連携・社外発信

従業員の心身の健康増進とともに従業員のエンゲージメント向上の実現を目指し、様々な他社とのプロジェクトに参画し(P14)、情報連携や当社活動の発信を強化しています。プロジェクトの一つである健康の日コンソーシアムの活動として、25 年には健康の日フォーラムや第 32 回 日本産業精神保健学会での事例発表を行いました。事例発表では、「バナソニックならではの健康経営」として、口腔ケアやメンタルヘルスに対する施策を様々な部門が連携して取り組んだ事例を紹介しています。また、復職支援方法について他社に情報共有するほか、他社での健康イベントにて電動歯ブラシを用いたブラッシング指導を実施するなど、健康経営のノウハウを広く提供しています。健康経営の普及により、「人・社会・地球を健やかにする」というミッションの実現を目指しています。



社内発信・表彰

社内ポータルサイトや社内 SNS を用いて、各種制度やイベントについて人事労政・DEI・採用・健康保険組合・労働組合など様々な担当と連携し、知識・情報の普及をしています。また当社の健康経営取り組みが、バナソニックグループ全体の健康・安全衛生シンポジウムにおいて健康部門優秀賞を受賞するなど、社内・グループ内での積極的な情報発信を展開しています。



効果検証



➡24 年度の 1on1 の実施率は 79.2%と 22 年度から徐々に微減していますが、管理職向けの研修や組織開発に関するシステム導入、その他の取組みを強化した結果、満足度は 23 年度 3.90 から 24 年度 3.95 と向上しました。引継ぎ管理職向けには実施を促すほか、若手社員向けの施策、キャリアカウンセリングなどを通じ、上司や職場の状況やキャリアに関する悩み等を聞き出すことで問題点を明確にし、コミュニケーションの活性化につなげていきます。

労働安全衛生の取り組み

労働安全衛生方針

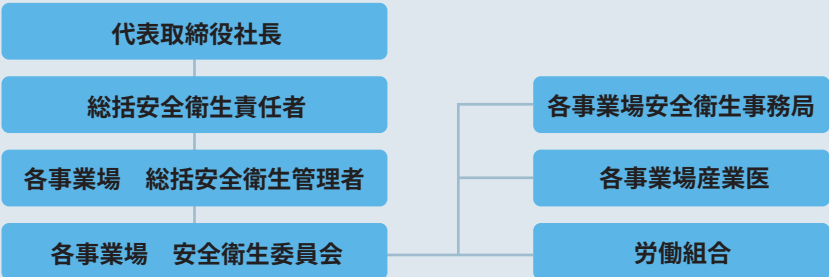
当社では、経営理念に示された「人間尊重」の精神に基づき、「心身ともに健康で安全に働ける快適な職場」の実現に向けて万全の配慮と不断の努力を行うこと、またすべての事業場は、「安全」を事業経営の最優先事項として位置づけ「現場現物」を基本とした活動を実践することを社長が宣言しています。また、以下9つの項目からなる「労働安全衛生方針」を社長が発信し、各事業場では同方針に基づいた日々の安全衛生活動に取り組んでいます。

- 1 法の順守
- 2 経営資源の投入
- 3 労働安全衛生マネジメントシステムの構築と維持向上
- 4 役割、権限、責任の明確化・組織体制の整備
- 5 危険・有害要因の除去・低減
- 6 心身の健康保持増進
- 7 安全衛生目標の設定・管理計画の作成と実行
- 8 監査の実施と事業者(経営者)による見直し
- 9 教育・訓練

項目のみ抜粋

労働安全衛生体制

安全衛生委員会を中心に、従業員の声を反映しながら各職場の作業環境にあわせた取り組みを推進しています。労働災害撲滅に向け、安全対策の強化と安全意識の向上に努めています。



労働安全衛生マネジメントシステム

当社では「安全は事業運営の前提」と捉えており、各事業場における取り組みの強化と継続的な改善活動により安全衛生レベルの維持向上を図っています。活動に際しては安全衛生にかかわる各種規程、基準を定めるとともに、労働安全衛生マネジメントシステムに基づきPDCAを確実に回すことでスパイラルアップを目指しています。

ビジネスプロセスイノベーション本部製造革新センター、人事センター	草津
キッチン空間事業部 ランドリー・クリーナー事業部	草津 神戸
キッチン空間事業部	草津 静岡 八日市
ビューティ・パーソナルケア事業部	草津 彦根
コールドチェーンソリューションズ社	大泉
ライティング事業部	新潟工場
電材&くらしエネルギー事業部	草津工場 奈良工場 津工場

ご参考：国内拠点のISO45001取得状況(2024年度末時点)

リスクマネジメント

各事業場では、作業毎に危険性や有害性の特定をした上でリスクの見積りを行うことで、対策の優先度やリスク低減措置を決定しています。リスク低減措置については、本質安全化を基本とし、安易に保護具や教育による対策にとどまらないよう、評価方法を工夫するとともに、対策後もどうしても残存リスクを無くすることができない場合は表示や教育を徹底するなどの対応を行っています。また、対策に必要なリソースを割くことで適切な物的措置・管理的措置を行っています。特に、新規設備導入時にはパナソニックグループの設備安全基準の運用を徹底し、設備のリスクアセスメントを確実に実行しています。設備のリスクアセスメントや安全化技術を現場で展開・実践・定着させる人財育成のための教育プログラムを使い、認定インストラクターが活動を展開しています。

各種取り組みによる実績、数値

1 パフォーマンス指標

	2021	2022	2023	2024	目標値
従業員満足度 - ワークエンゲージメント *1	67.4 pt	68.2 pt	68.2 pt	67.2 pt	74 pt
従業員満足度 - 社員を活かす環境	64.3 pt	65.3 pt	64.8 pt	64.5 pt	70 pt
従業員満足度 - 生産性を高めるための環境	59 pt	60 pt	60 pt	59 pt	前年比増加
プレゼンティーズム損失割合 *2	34.9 %	34.8 %	34.4 %	20.9 %	20 %
アブセンティーズム *3	0.93 %	1.04 %	0.86 %	2.6 日	—

目標数値は 2030 年度達成目標

2 検診受診率

	2021	2022	2023	2024	目標値
定期健康診断受診率	97.4 %	100 %	100 %	100 %	100 %
定期健康診断後の精密検査受診率	75.4 %	92.0 %	80.7 %	84.5 %	100 %
ストレスチェック受検率	87.2 %	86.6 %	88.4 %	88.9 %	100 %

目標数値は 2030 年度達成目標

3 健康指標

	2021	2022	2023	2024	目標値
特定健康診査実施率	—	82.3 %	99.1 %	99.1 %	—
特定保健指導実施率	—	57.7 %	71.4 %	74.3 %	—
適正体重維持率	63.0 %	63.3 %	63.7 %	62.9 %	65%
ハイリスク者への保健指導継続率	100 %	100 %	100 %	99.6 %	100%
ハイリスク者の治療継続率	82.9 %	84.0 %	94.3 %	98.6 %	100%
高ストレス者率	—	10.8 %	10.2 %	9.7 %	前年比減少
5 つの生活習慣 - 食事	49.0 %	47.6 %	47.2 %	46.2 %	—
5 つの生活習慣 - 運動	31.0 %	32.7 %	34.4 %	36.3 %	—
5 つの生活習慣 - 睡眠	64.0 %	62.5 %	61.2 %	58.4 %	—
5 つの生活習慣 - 飲酒	93.0 %	92.1 %	92.2 %	89.0 %	—
5 つの生活習慣 - 禁煙	80.0 %	80.0 %	80.5 %	80.7 %	—
5 つの 適正習慣のうち 4 もしくは 5 項目に該当する人数の割合	38.9 %	38.0 %	38.3 %	36.5 %	50%
歯科健診受診率（主要拠点の実施）	—	58.0 %	57.7 %	50.6 %	前年比増加
ヘルスリテラシーの状況	—	48.3 %	71.0 %	69.2 %	前年比増加

目標数値は 2030 年度達成目標

4 健康施策

	2021	2022	2023	2024	目標値
健康啓発イベント参加者数	—	約 11,000 人	約 38,000 人	約 33,000 人	—
女性の健康課題に関する施策への参加状況（全女性）	28.8 %	37.2 %	37.0 %	37.7 %	—
健康啓発イベント費用予算	—	2,000 千円	2,000 千円	2,000 千円	—
健康施策への満足度	—	77.0 %	77.0 %	78.3 %	79 %

目標数値は 2030 年度達成目標

5 ワークライフバランス

	2021	2022	2023	2024	目標値
平均月間総労働時間	155 時間	156 時間	156 時間	163 時間	—
平均月間所定外労働時間	16 時間	17 時間	16 時間	17 時間	前年比減少
平均年次有給休暇取得率	62.7 %	66.6 %	65.3 %	72.3 %	—
平均年次有給休暇取得日数	15.7 日	16.7 日	16.3 日	18.0 日	前年比増加
離職率	3.86 %	1.49 %	1.24 %	1.46 %	—
休職率	0.93 %	1.04 %	0.94 %	1.09 %	—
平均勤続年数 男女計	21.9 年	22.1 年	21.2 年	19.9 年	—
平均勤続年数 男性	22.4 年	22.5 年	21.5 年	20.0 年	—
平均勤続年数 女性	20.5 年	20.8 年	20.5 年	19.5 年	—

目標数値は 2030 年度達成目標

6 労働安全衛生

	2021	2022	2023	2024	目標値
労働災害度数率	0.43 %	0.77 %	0.79 %	0.71 %	—

7 組織の健康度

	2021	2022	2023	2024	目標値
1on1 実施率	81.2 %	80.8 %	80.6 %	79.2 %	100%
1on1 満足度（5段階評価）	3.83	3.91	3.90	3.95	4.50

目標数値は 2030 年度達成目標

★1 ワークエンゲージメント

従業員満足度調査（EOS 調査）における、仕事への没頭や熱意等に関する 5 つの質問への回答の割合を数値化したもの。
5 段階回答（1-2 肯定的、3 中立的、4-5 否定的）のうち、肯定的な回答の割合を算出。

★2 プレゼンティーズム測定方法

パフォーマンス自己評価（0 ～ 10 点）を基にしたもの。満点である 10 点から全回答者平均値を引いた値を算出し、その損失割合を 100 分率（%）にしたもの。
2024 年度からは SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）にて算出。
（設問） 病氣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
（算出方法） プレゼンティーズム = 100% - 回答値

★3 アブセンティーズム測定方法

全従業員のうち傷病手当金受給者の割合。
2024 年度からは以下の算出方法に変更。
（設問） 過去 1 年間に、病氣や体調不良で
何日仕事を休みましたか（年休含む）。
但し体調不良のない定期通院や検査受診等は除く）
（算出方法）上記回答の平均値

事業活動を通じた健康推進への取り組み

業務用機器・医療機器を通じて、
お客様の健康経営をサポートします。————→

☑ WELL 認証取得支援 ※健康経営/ESG 経営視点で注目されるグローバル基準

☑ 空調・換気設備

☑ 次亜塩素酸 空間除菌脱臭機 ジアイーノ

家電製品を通じて、お客様の健康に貢献します —————→

☑ エアコン

☑ フィットネス機器

☑ マッサージチェア ☑ マッサージャー

☑ 吸入器

☑ 治療器

☑ 還元水素水生成器／アルカリイオン整水器／浄水器

☑ 体調ナビゲーションサービス RizMo

食や健康などの情報・サービスを発信、共創します —————→

☑ UP LIFE（健康）

☑ ワークプレイスマガジン

外部認証・参画プロジェクト

外部からの評価(健康)



健康経営優良法人

健康経営優良法人制度とは、経済産業省および日本健康会議が共同で
優良な健康経営を実践している法人を認定する制度です。

当社は 2025 年 3 月

「健康経営優良法人 2025(大規模法人部門～ホワイト 500 ～)」
の認定を取得いたしました。



スポーツエールカンパニー



東京都スポーツ推進企業認定

参画プロジェクト 当社は以下プロジェクトの趣旨に賛同しています。



☑ <https://kenkokeiei-alliance.com/>



☑ <https://www.smartlife.mhlw.go.jp/>



☑ <https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>

健康の日
コンソーシアム

☑ <https://www.kenko-day.jp/health-day-consortium/#what-is-health-day-consortium>

外部からの評価(DEI)



えるぼし認定



くるみん認定



PRIDE 指標
2024