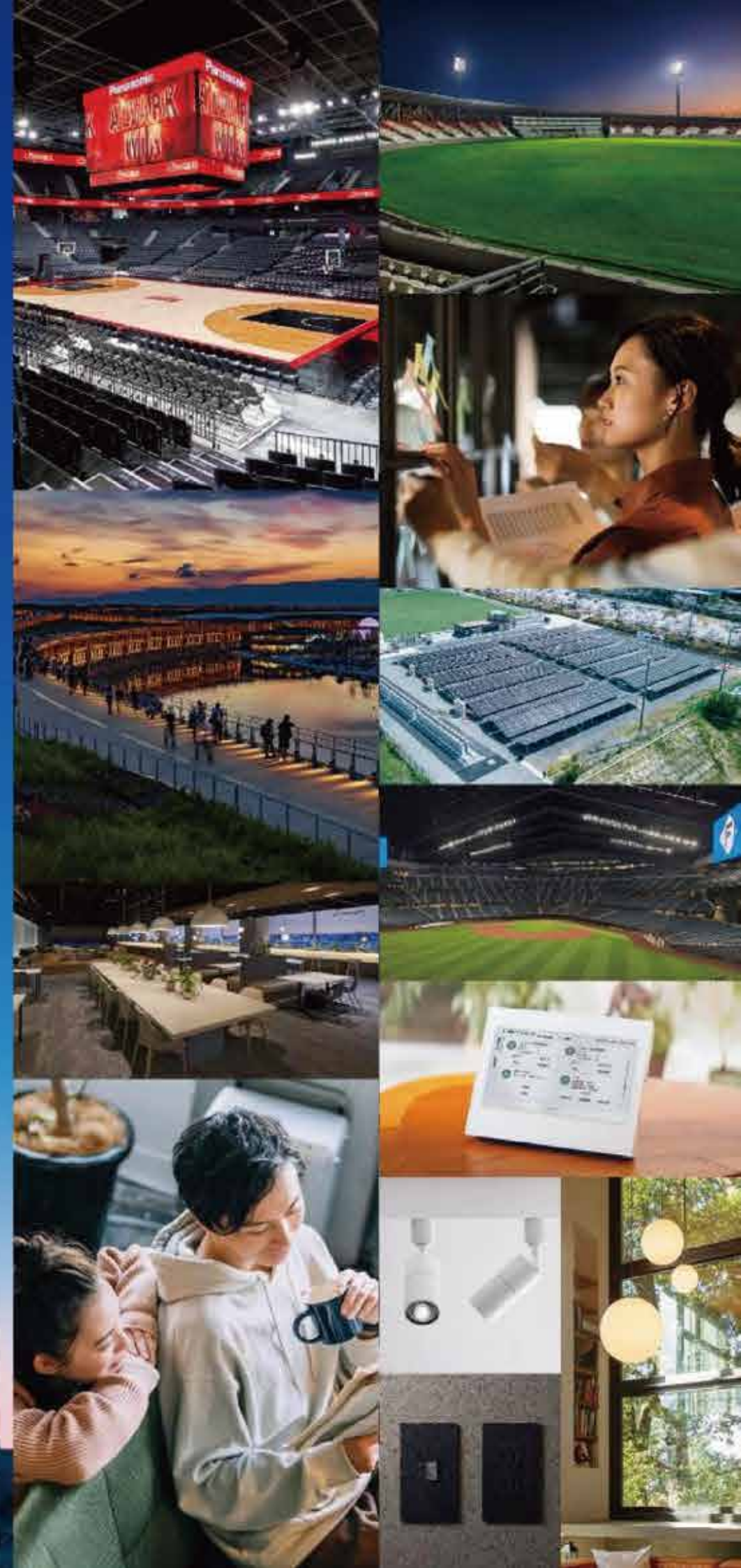


Panasonic Electric Works

健康レポート

2026 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で事業活動を行う以上、

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、従業員の健康と Well-Being を優先し、

社会の安心・快適を支えるベストパートナーになることを目指して、

健康経営® を推進してまいります。



健康経営宣言

パナソニック エレクトリックワークス株式会社は、創業者の理念である
「昨日より今日、今日より明日を、よりよい世界に」という
想いを胸に、電気設備を通じて社会の安心・快適を支え続けてきました。
未来を築く原動力は、この想いと社員一人ひとりのエネルギーです。
私たちはパートナーの皆さまと共に、Well-Being と
エネルギーマネジメントで持続可能な社会の実現を目指して、
心身ともに健やかな組織作りにつとめてまいります。



パナソニック エレクトリックワークス株式会社
代表取締役 社長執行役員CEO 大瀧 清

方針・目標

「全従業員のパフォーマンス・エンゲージメント向上」と
「持続可能な企業価値の向上」を通じて
パーパスの実現を目指します。

上記目標を達成するため、

 心と体の健康

 安全・働きやすい職場環境の構築

 DEI推進・組織開発 の

3つを活動の柱として健康経営を推進しています。

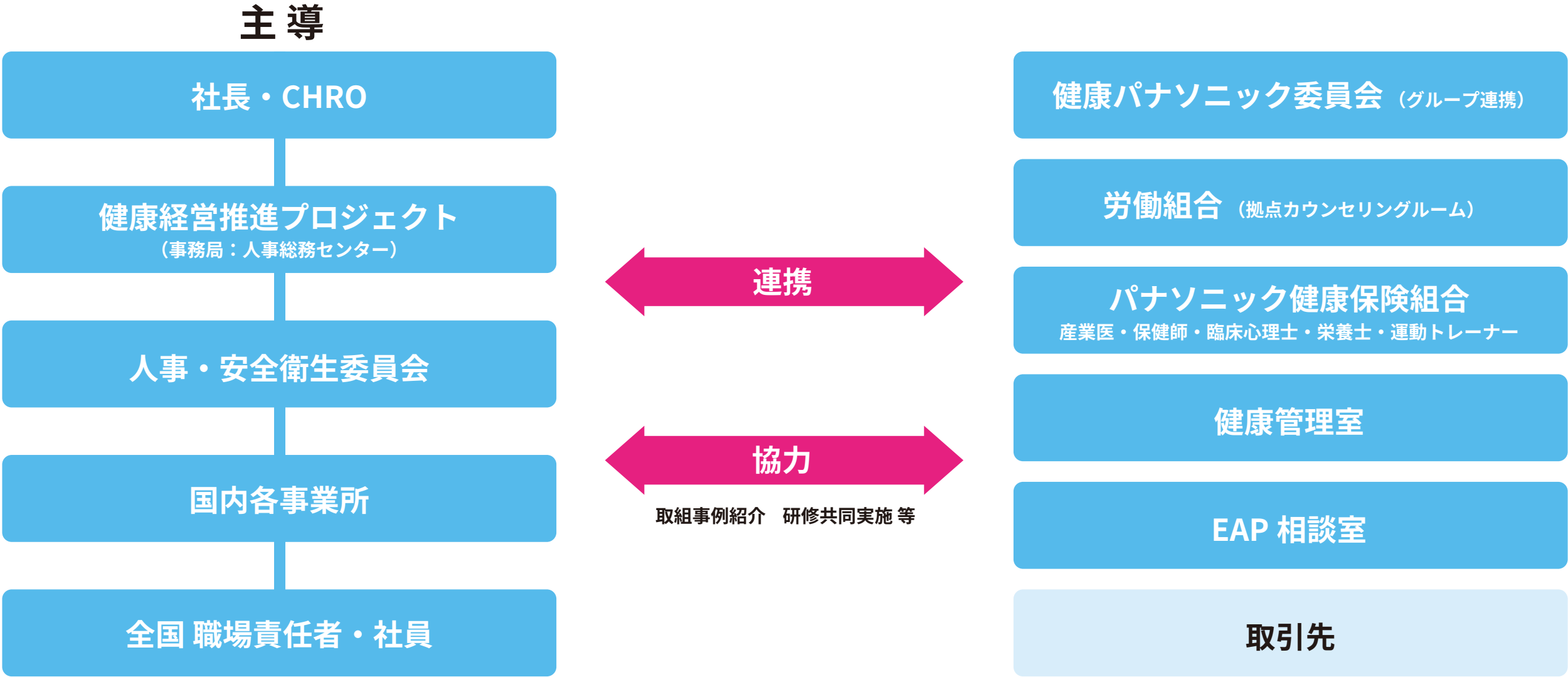


推進体制

代表取締役社長と CHRO 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従業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。当社の従業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 Well-Being の実現を推進します。

 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

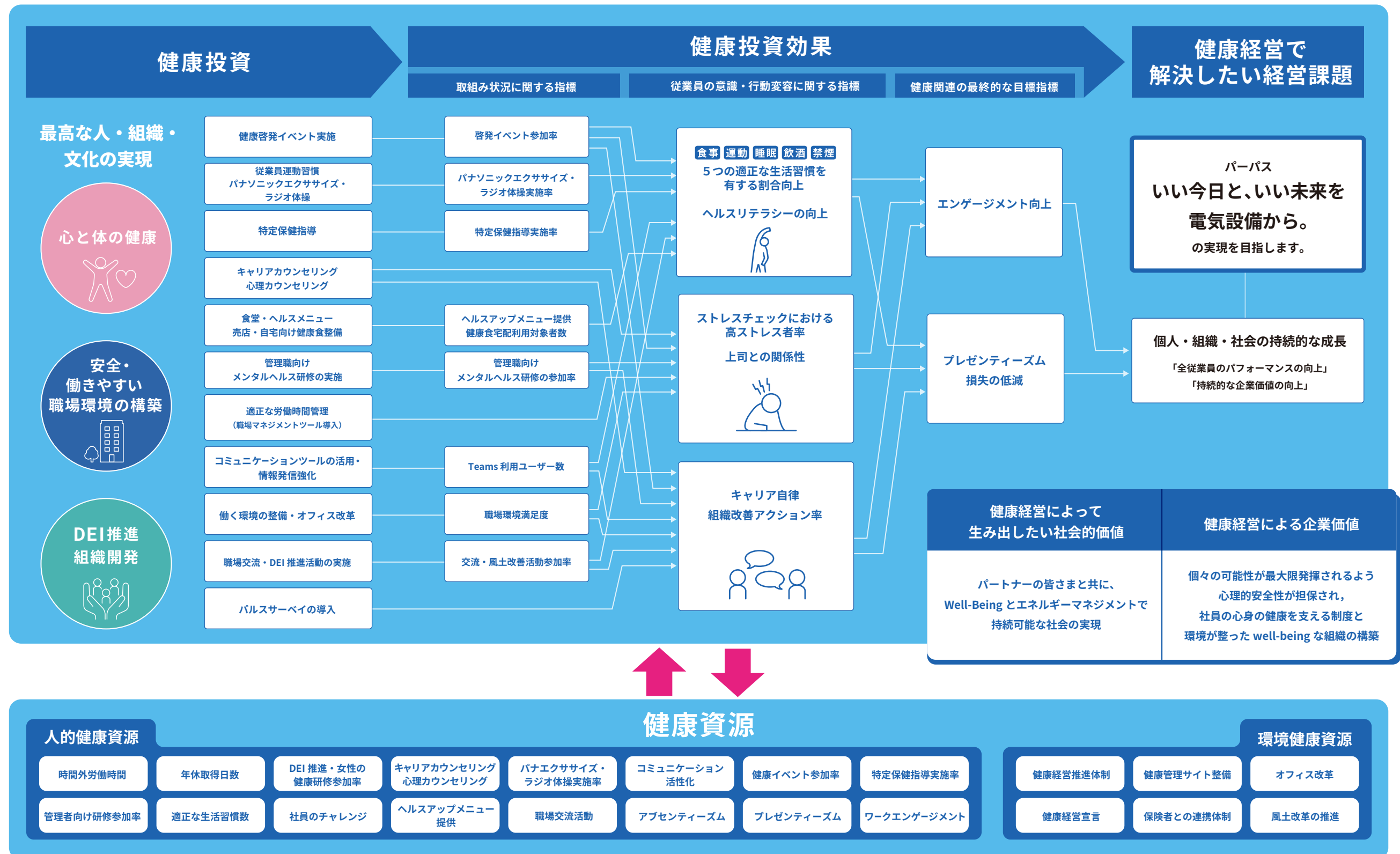
 「ホワイト物流」推進運動ポータルサイト



健康経営戦略マップ

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

当社で働く全ての人が、パートナーの皆さまと共に、持続可能な社会の実現を目指して、心身ともに健やかな組織を作り、パーパスを実現することが、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



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、「心と体の健康」、「安全・働きやすい職場環境の構築」、「DEI 推進・組織開発」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 2022 年度よりパナソニック株式会社として推進、2024 年から 3 年連続 健康経営優良法人ホワイト 500 を取得しました。

2026 年 4 月からはパナソニックエレクトリックワークス株式会社と組織体制の変更を経て、取り組んでいます。個々の可能性が最大限発揮されるよう心理的安全性が担保され、社員の心身の健康を支える制度と環境が整った well-being な組織を構築をするため、「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 エンゲージメントの向上

目標指標^{*1}
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

2 プレゼンティーズム損失の低減

目標指標^{*2}
2030 年度：20%

目標指標の考え方、測定方法

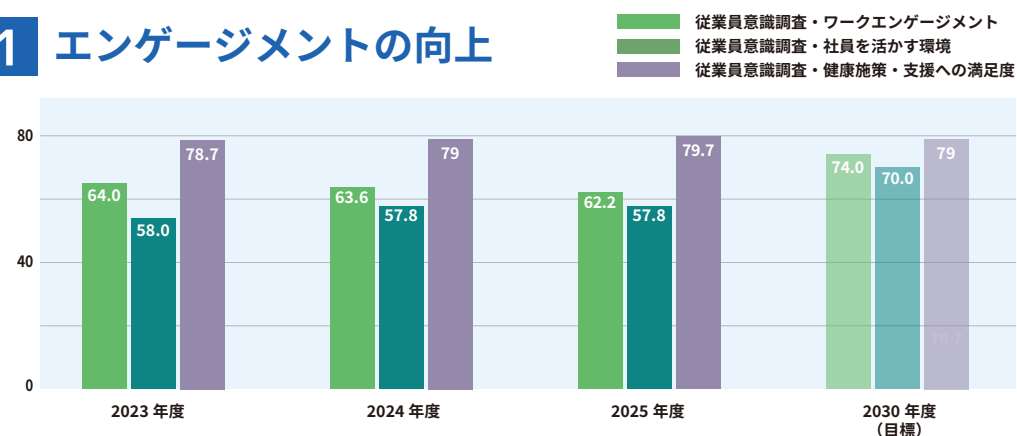
★1 従業員意識調査(EOS)における「ワークエンゲージメント」「社員を活かす環境」「健康施策・支援への満足度」を指標としています。測定方法としては各項目に設定された 3～5 つの質問項目に対し、5 段階回答(1-2 肯定的、3 中立的、4-5 否定的)のうち、肯定的な回答の割合を算出しています。目標値はグローバル先進企業の値を基に設定しています。(測定範囲：パナソニックエレクトリックワークス㈱社員)
★2 プレゼンティーズムは定期健康診断で調査したパフォーマンス自己評価(0～10 点)を基にしています。満点である 10 点から全回答者平均値を引いた値を算出しています。目標値としては前年度比低減としています。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

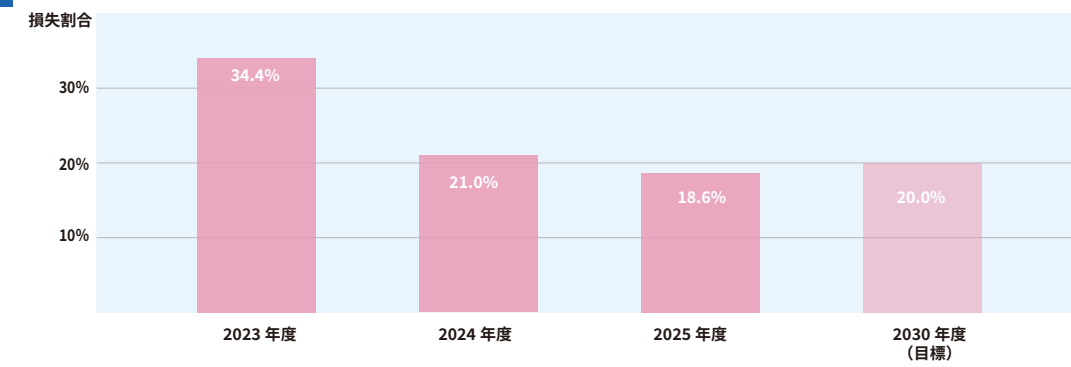
当社が更なる飛躍を実現するには、一人ひとりの力を最大限に引き出すことが必要です。

従業員意識調査・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 エンゲージメントの向上



2 プレゼンティーズム損失の低減



ワークエンゲージメントと社員を活かす環境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、2030 年度目標値である 20%を達成しました。

また健康施策・支援への満足度も良化、目標値を達成しました。一定の成果がみられていることから、これまでの取組を継続するとともに、生活習慣、キャリア自律、組織・職場環境など、パフォーマンスに影響する多様な要因に着目した施策の検討・展開と、施策間の連動を一層強化していきます。

今後も、一人ひとりが心身ともに健やかに、いきいきと能力を発揮できる組織づくりを進め、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

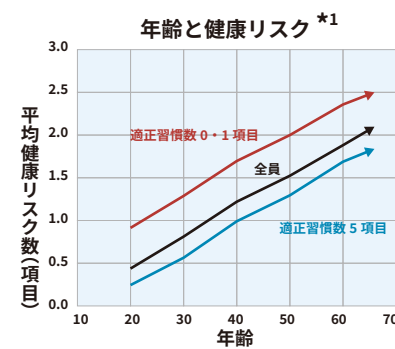
当社の課題

「従業員の意識・行動変容に関する指標」の選定

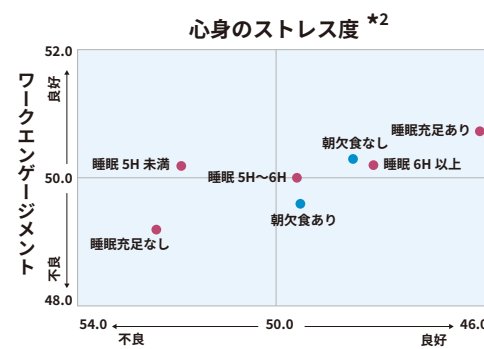
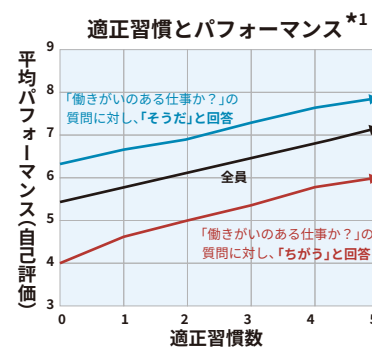
下記データ分析結果・社員の現状より、従業員の意識・行動変容に関する指標を

「5つの適正習慣のうち4もしくは5項目に該当する人数の割合」「ヘルスリテラシーの向上」「高ストレス者数の割合」「上司との関係性」「従業員意識調査(キャリア自律/組織改善アクション実行率)」と選定しました。

1 適正な生活習慣



- ・適正な生活習慣(食事・運動・睡眠・飲酒・禁煙)ができている人ほど、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 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。

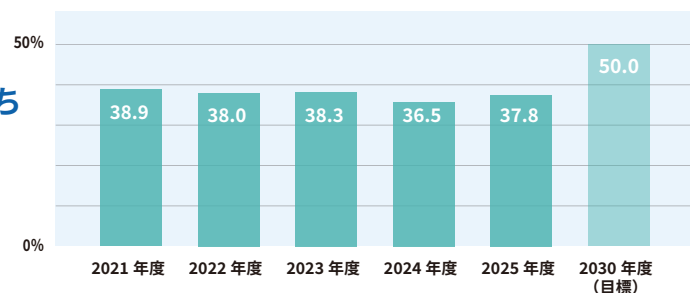
3 従業員調査 キャリア自律、 組織改善アクション率

- ・最終的な目標指数である「エンゲージメント」に一番相関のあったキードライバーは
⇒5年以上連続で「キャリア自律」
- ・従業員調査(EOS)の結果、「エンゲージメント」向上と、組織改善のアクション改善をしている場合
⇒実施している組織の EOS 値が1.5倍高いことが判明しました。

当社でキャリア上の目標を達成できるかどうか、また組織で改善に向けたアクション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つの適正習慣のうち 4もしくは5項目に 該当する人数の割合



行動変容に 関する指標の 変化

良化 →
横ばい →
悪化 →

指 標	2023	2024	2025	目標値
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 %	38.3	36.5	37.8	50
ヘルスリテラシー %	71.0	69.2	72.0	前年比増加
ストレスチェック(高ストレス者率) %	9.6	9.3	8.8	9.0
ストレスチェック(上司サポート)点 <5段階評価>	3.36	3.38	3.39	4.00
キャリア自律(キャリア上の目標を達成できる見込み) Pt	50.0	50.0	50.0	55
組織改善アクション実行率 Pt	51.0	48.0	50.0	80

ヘルスリテラシーの向上や高ストレス者率の低下など、これまでの取組による一定の改善がみられました。一方、生活習慣、上司サポート、キャリア自律、組織改善アクションには目標とのギャップが残っています。今後は、身体・メンタルの健康に加え、キャリアや職場環境を含めて健康課題を多面的に捉え、データに基づく施策の検討・展開と施策間の連動を強化し、一人ひとりがいきいきと能力を発揮できる組織づくりを進めます。



心と体の健康

食を通じた健康づくりの推進

従業員の健康増進を支える取り組みとして、社員食堂を活用した食環境の整備と食育活動を推進しています。各拠点の社員食堂では、野菜や栄養バランスに配慮したヘルスアップメニューを継続的に提供しており、従業員が日常的に健康的な食事を選択しやすい環境づくりに取り組んでいます。また、スマートミールの基準に適合したメニューの提供を行うとともに、一部食堂では「健康な食事・食環境」認証を取得し、健康的な食生活の実践を支援しています。

新潟拠点では、ベジチェックに加え、糖分チェックや鉄分チェックなどの測定イベントを実施しています。自身の食習慣や栄養状態を客観的に把握する機会を提供することで、健康への関心を高めるとともに、食生活改善につなげるきっかけづくりを行っています。

食育の観点から、レシピ人気投票を実施し、各世代で意識したい栄養素や必要な食品群について学ぶ機会を提供しました。日々の食事を身近なテーマとして捉えながら、健康づくりに必要な知識の習得を促進しています。さらに、外食機会が多い若年層に向けては、健康宅配食サービスの紹介や野菜摂取の重要性に関する情報発信を行うなど、ライフスタイルに応じた健康支援も進めています。

汐留拠点では、DEI 推進活動と連携し、国際女性デーに合わせた特別メニューや啓発企画を実施しました。食を切り口として健康課題や多様性への理解を深める機会を提供し、一人ひとりが自分らしく健康に働き続けられる職場づくりにつなげています。引き続き社員食堂を単なる食事の場ではなく、健康づくりや学び、コミュニケーションの場として活用していきます。



新潟測定イベント



国際女性デー特別メニュー



CI スポーツ選手協力 健康応援団動画

管理職・従業員向け研修

上司・部下間の関係、相談しやすさ等は重要であることから、管理職および従業員を対象に「安全と健康を考える」e ラーニングを実施しています。本プログラムでは、運動・食事・睡眠など健康づくりの基礎となる「5 つの健康習慣」に加え、メンタルヘルス、育児・介護との両立支援、女性の健康課題など、多様なテーマについて学ぶ機会を提供しました。合わせて 2025 年度から管理職向け研修をグループ連結会社統一で実施(25 年度受講率 97%)。部下の健康状態への気づきや支援のポイントについて学ぶ機会を提供し、職場全体で健康を支える意識の醸成を図っています。従業員一人ひとりの健康リテラシー向上と、互いに支え合う職場風土づくりを通じて、心身の健康増進と Well-Being の向上につなげています。

心理カウンセリング

従業員一人ひとりが心身ともに健康に働き続けられる環境づくりを目的に、労働組合と連携した心理カウンセリングを実施しています。仕事や職場での悩みだけでなく、人間関係、育児・介護、将来への不安など幅広い相談に対応できる体制を整え、従業員が安心して相談できる環境を提供しています。全国 7 拠点でカウンセリングの場を展開しており、2025 年度は 1,500 を超える相談件数を受けました。専門のカウンセラーによる相談機会を設けることで、メンタルヘルス不調の予防や早期対応につなげるとともに、一人ひとりの心の健康維持を支援しています。



キャリアカウンセリング

一人ひとりが、主体的にキャリアを考え、成長できる職場づくりが従業員のワークエンゲージメント向上にも重要であると捉え、社内外のキャリアコンサルタントによるキャリアカウンセリングを実施しています。人事部門ではなく DEI 推進部門に相談窓口を設置し、従業員が安心して将来のキャリアや働き方について相談できる体制を整えています。相談窓口は全従業員約 1 万人へ周知し、新入社員やキャリア入社者、休職復帰者などにも継続的に案内を実施しています。



また、自身に合った相談相手を選べるほか、社外キャリアコンサルタントへの相談も可能としており、中立的な立場での支援を受けられる環境を提供しています。キャリアカウンセリングをきっかけに、従業員が自身の強みや価値観、今後の目標を整理し、学び直しや新たな挑戦につなげています。相談後アンケートでは 95%が高評価を回答し、86%が新たな目標や取り組みたいことを見出したと回答しており、従業員のキャリア自律と Well-Being 向上を支える取り組みとなっています。



DEI推進、組織開発



安全、働きやすい職場環境の構築

多様なつながりを生み出す共創空間「Culture Base.」

門真拠点では、従業員の Well-Being 向上と働きやすい職場環境の実現を目的に、食堂を中心とした共用空間を「Culture Base.」としてリニューアルしました。

従来の「食事をする場所」から、人と人との交流や新たなアイデア、文化を生み出す「文化発信の中心地」へと進化させ、多様な働き方やニーズに対応できる環境づくりを推進しています。リニューアルにあたっては、従業員の声を取り入れながら企画を進め、部門や職種を超えた交流が生まれる空間設計を実施しました。



従業員によるさまざまなイベントが開催される「リトリートマルシェ」



車いすユーザーも使いやすい高さの流し台



通路幅・高さを考慮した精算カウンター

人を起点としたオフィスづくり



みんなのトイレ

当社では、一人ひとりの多様性を尊重し、誰もが安心して快適に働ける職場環境づくりを進めています。その取り組みの一つが、門真拠点食堂にある「みんなのトイレ」です。

洗面ホールを介してつながるオールジェンダートイレとし、食堂からの見た目や視線にも配慮しています。



回遊型レイアウトの採用により、スムーズな動線とプライバシーを両立しました。

また、多目的トイレを入口付近に配置して利便性を高めるとともに、ホールから空き状況を確認できる表示を設置しています。

当社では、従業員が健康で生き活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はなく、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。

WELL 認証を運営する International WELL Building Institute (以下、IWBI) の協力のもと、日本国内の 41 オフィス・4,237 名を対象に調査を実施しました。

その結果、WELL を意識せずに 3 年以内に改装したオフィス、および 3 年以上改装していないオフィスと比較して、WELL 認証を取得したオフィスでは、ワーク・エンゲージメントが 8.1 ~ 19.6%、Well-Being が 9.7 ~ 19.2% 高い値を示しました。

この結果から、WELL 認証の取得が、従業員のワーク・エンゲージメントや Well-Being の向上に寄与している可能性が示されています。



安全、働きやすい職場環境の構築

安全文化の醸成

安全で働きやすい職場環境の構築に向け、「安全かるた」の取り組みを推進しています。この取り組みは、「発生する災害の95%は過去の災害の繰り返しであり、過去事例から学ぶことで多くの災害を未然に防ぐことができる」という考え方に基づき、過去の災害事例や再発防止策を楽しみながら学べる教材として開発しました。安全道場における教育プログラムとして活用し、製造現場で働く従業員一人ひとりの安全意識向上につなげています。さらに、スタッフ部門に対しても、行動災害が重篤災害につながる可能性があることを伝える教材として活用し、幅広い従業員の安全意識向上に役立てています。

より多くの従業員が学べるようアプリ化を実現、2026年8月時点で2,659名（現場向け1,611名、スタッフ向け1,048名）が受講しています。新入社員向け安全セミナーでも活用され、参加者の96.5%が「満足以上」と評価するなど、高い評価を得ています。また、本

取り組みは「楽しい安全教育を一人残らず、すべての人に！」を目指し、海外拠点の従業員、日本で働く外国人労働者にも安全について学んでもらえる環境づくりを進めています。英語、ベトナム語、ヒンディー語、グジャラート語、テルグ語、タイ語、インドネシア語、トルコ語、中国語（繁体字・簡体字）など多言語化を進め、インドをはじめとする海外製造拠点でも活用しています。海外拠点見学者への体験機会の提供や、海外安全指導との連携を通じて、安全文化の定着と重篤災害の未然防止に取り組んでいます。今後も、楽しみながら学べる仕組みを通じて従業員の主体的な安全行動を促し、国籍や働く場所にかかわらず、誰もが安全について学び、安心して働ける職場環境と安全文化の醸成を推進していきます。



熱中症予防に向けた職場環境の整備

各拠点の熱中症予防を通し、設備・環境面の整備と従業員の予防行動の両面から対策を進め、健康と安全を両立した、安心して働ける職場環境づくりを推進していきます。

新潟拠点：

夏季の熱中症予防対策として、WBGT（暑さ指数）に応じた熱中症アラートの発信や、かき氷イベントを実施しています。加えて、暑熱職場には天井付の大型スポットクーラーを設置するなど作業環境の改善を進めるとともに、深部体温を下げるための氷菓やアイスラリーを常備し、従業員が必要に応じて身体を冷却できる環境を整えています。こうした環境面の対策とあわせて、水分・塩分補給を促し、従業員一人ひとりの熱中症予防に対する意識向上と、職場全体での熱中症リスク低減に取り組んでいます。

また、かき氷イベントは休憩時のコミュニケーション活性化にもつながり、従業員が自然と健康管理や予防行動を意識する機会となっています。



天井直付け大型スポットクーラー

津拠点：

製造現場における熱中症予防対策として、倉庫作業向けの冷房設備の導入や空調服の貸与を実施しています。作業環境の改善を通じて熱中症リスクの低減を図るとともに、従業員の健康保持と安全確保に取り組んでいます。また、暑熱環境下でも快適に働ける環境を整備することで、従業員が安心して業務に従事できる職場づくりを推進しています。

門真拠点：

食堂などに「ランターナ」を設置し、当日の WBGT レベルなど、熱中症予防に関する情報を発信しています。待機中や喫食中に自然と目に入る場所で情報を届けることで、従業員一人ひとりの予防意識を高め、熱中症の未然防止につなげています。



食堂設置のランターナを用いた注意喚起



DEI推進、組織開発

PEWでは、『(D)誰もが(E)遠慮は無しに公平に(I)一緒にイキイキ働ける』職場・会社を目指し、経営層と社員が一体となったDEI推進活動を展開しています。DEI推進を単なる制度や施策ではなく、組織風土そのものを変革する取り組みとして位置付け、一人ひとりが心身ともにイキイキと働ける職場づくりを通じて、ウェルビーイングの向上を進めています。



CEOによるパーパス発信と対話の推進

2026年4月、パーパス「いい今日と いい未来を 電気設備から」を制定し、CEO自らその想いを発信しています。「パーパスWeek」では、世界の社員が職場で対話し、自身の仕事とパーパスとのつながりを考える機会を創出。一人ひとりが仕事の意義を実感し、働きがいを持って活躍できる組織づくりを推進しています。

推進メンバーによる全社展開

各部門・職場でDEIを推進するリーダーを配置し、全国で約300名の推進体制を構築しています。社員自らが自組織の課題解決に取り組み、現場主体のDEI推進活動を展開しています。

経営層との対話、議論

役員全員が参加するDEIステアリングコミッティを四半期に一度実施。1万人を対象としたLGBTQ+に関する意識調査結果について討議し、会社としての今後のアクションについて考えたり、ジェンダーギャップ解消の施策について意見を交わすなど、経営層自らが当事者視点に触れ、多様な人材が活躍できる職場環境について理解を深めることで、DEIを経営課題として位置づけ、具体的なアクションにつなげています。

ジェンダーギャップ解消に向けたアクション

女性経営層と女性社員によるラウンドテーブルを開催し、キャリア形成や働き方について率直な意見交換を実施しています。経営層と社員が直接対話することで、女性社員が挑戦し力を発揮できる職場づくりについて理解を深める機会となっています。また、全国の女性責任者が一堂に会するカンファレンスを毎年開催し、女性管理職同士が交流しながらキャリアやリーダーシップについて考える機会を創出。参加者同士のネットワーク形成や相互学習を通じて、今後のキャリア形成や意欲向上につなげています。

DEI推進と事業成長を考える

経済産業省 経済社会政策室 室長の高木氏を招いたダイバーシティ経営に関する講演会と、代表取締役社長との対談を開催しました。DEIと事業成長の関係性や、多様な価値観を活かした組織づくりについての対話が展開され、社員一人ひとりがDEIを自分事として考えるきっかけを提供しています。



DEIの3要素「マジ・アン・心」の展開

「マジョリティ前提の仕組み公平化」
「アンコンシャスバイアスへの対応」
「心理的安全性の醸成」の3つがDEIを進める上での重要な要素と考え、それぞれの理解を深め、意識・行動につながる取り組みを実施しています。階層別研修やEラーニングの実施に加え、学習ツールやワークショップの展開、ポスターでの啓発など、様々なアプローチで浸透を図っています。

多様な人材の活躍に向けて

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、ライフイベントや健康課題への理解促進にも取り組んでいます。育児に関する研修(復帰前、プレパパ・ママ、男性育休、管理職向け)や、介護セミナー、プレコンセプションケアセミナー、女性の健康課題に関する他社合同イベントなどを実施し、社員のキャリア継続と活躍を支援しています。今後も、経営層による発信と社員との対話、また研修等を通じて、多様な人材が互いを尊重し、一人ひとりがイキイキと活躍できるインクルーシブな組織風土の醸成を進めていきます。



心と体の健康



DEI推進、組織開発

PEW では、アメリカンフットボール部「インパルス」、女子バレーボール部「ブルーベルズ」、剣道部による CI スポーツ活動を通じて、地域社会とのつながりの強化と、従業員の健康増進およびエンゲージメント向上に取り組んでいます。

地域社会と未来をつなぐ

CI スポーツチームは、競技活動にとどまらず、地域社会への貢献活動にも積極的に取り組んでいます。インパルスは、「パナソニック スタジアム吹田」において初のアメリカンフットボール公式戦を開催しました。当日は試合だけでなく、さまざまなスポーツを体験できるマルチスポーツイベントも実施し、地域の方々や子どもたちがスポーツの魅力に触れる機会を提供しました。



インパルス アメリカンフットボールを体験



ブルーベルズ 石川県復興支援 バレーボール教室



剣道部 全日本都道府県対抗少年剣道優勝大会協賛

女子バレーボール部「ブルーベルズ」は、石川県で復興支援活動の一環としてバレーボール教室を開催し、スポーツを通じた地域交流や子どもたちの成長支援に取り組みました。

また、剣道部は「全日本都道府県対抗少年剣道優勝大会」への協賛を通じて、次世代を担う子どもたちの育成や剣道文化の発展を支援しています。

こうした活動を通じて、スポーツの力で地域社会とのつながりを深めるとともに、企業としての社会的価値向上に貢献しています。

運動習慣の定着と社員交流の促進

門真拠点では、従業員の健康増進とコミュニケーション活性化を目的に、さまざまな運動促進施策を実施しています。毎年開催している「門真地区駅伝大会」をはじめ、ウォーキングイベント「K-1 グランプリ」、歩行分析機器を活用した歩行チェック、健康診断時の体力チェックなどを通じて、運動習慣の定着と健康意識の向上を図っています。



門真地区駅伝大会

また、CI スポーツチームであるインパルス、ブルーベルズ、剣道部の選手が健康パナソニック体操の普及活動を行い、従業員が日常的に身体を動かすきっかけづくりを支援しています。トップアスリートとの交流や運動啓発を通じて、楽しみながら健康づくりに取り組める環境を整えています。これらの活動を通じて、従業員一人ひとりの健康増進に加え、部門を超えた交流や組織の一体感醸成につなげ、Well-Being の向上を推進しています。

社員と家族のつながりを育む

CI スポーツは、従業員の健康増進やコミュニケーション活性化にも活用されています。インパルスでは、従業員向けの練習体験会・見学会を開催し、トップアスリートとの交流や競技体験の機会を提供しました。スポーツへの関心を高めるとともに、部門を超えた交流促進につながっています。また、インパルス、ブルーベルズ、剣道部の 3 チーム合同による CI スポーツ交流会を開催し、競技の垣根を越えた交流を実施しました。従業員やチーム関係者がスポーツを通じて交流することで、組織の一体感やエンゲージメント向上に寄与しています。さらに、従業員の子どもの対象とした職場見学ツアーを開催し、会社や仕事への理解を深める機会を提供しました。家族とのつながりを大切にしながら、従業員が誇りを持って働ける職場づくりを進めています。

PEW では今後も、CI スポーツを通じて従業員・家族・地域社会とのつながりを育み、一人ひとりの Well-Being 向上と組織活性化につなげていきます。



心と体の健康



DEI推進、組織開発

他社との共創による健康経営の推進

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(P19)、情報連携や当社活動の発信を強化しています。健康の日コンソーシアムでは、復職支援方法について情報共有するほか、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。社内での取り組みに加えて、企業や団体とのネットワークを活用した共創活動にも積極的に取り組んでいます。

関西圏を中心に約 50 社が参画する「ダイバーシティ西日本勉強会」の健康経営分科会に参画し、企業の枠を超えた学びや実践を通じて、健康経営のさらなる発展を目指しています。2026 年度には、荒川化学工業株式会社、株式会社大阪ソーダ、積水ハウス株式会社、フクシマガリレイ株式会社との 5 社共同で、「骨を知ると働き方が変わる 体験型ウェルビーイングセミナー」を開催しました。

女性の健康にも深く関わる骨の健康をテーマに、骨と健康寿命の関係を学ぶ講義に加え、表情筋や血流を意識した顔ヨガ体験を実施し、自身の健康を見つめ直す機会を提供しました。参加者は 219 名にのぼり、アンケートでは 98.2%が「満足した」、97.7%が「骨への関心が高まった」、95.9%が「他の人にも勧めたい」と回答しました。健康に関する知識を得るだけでなく、日常生活や仕事の合間に実践できるセルフケアを体験することで、健康意識や行動変容につながる機会となりました。



企業間連携による介護との両立支援の推進

介護と仕事の両立を重要な人的資本課題の一つであるため、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを推進しています。介護との両立は、従業員本人だけでなく家族の Well-Being にも関わるテーマであり、介護離職の防止や働きがい向上につながる取り組みとして継続的に支援を行っています。

その一環として、企業間アライアンスや外部専門機関との連携を通じて、介護と仕事の両立支援に関する先進事例や知見を共有しています。また、他社との共同セミナーや情報交換を通じて、介護を抱える従業員への理解促進と職場風土の醸成を進めています。さらに、自社の取り組みを「ハロみん」などの社外コミュニティで発信し、仕事と介護の両立支援に関する実践事例を共有しています。企業の枠を超えた学び合いを通じて、より実効性の高い支援施策の充実につなげています。

今後も PEW は、社内施策と社外連携の両面から、誰もがライフステージの変化に応じて安心して働き続けられる職場づくりを推進します。



DEI推進、組織開発



安全、働きやすい職場環境の構築

全員が活躍する制度、仕組みの公平化

誰もが能力を発揮できる職場づくりに向けて、制度や仕組みの公平化を進めています。

男性の育休取得については「100%取得・2か月取得推奨」を掲げ、育児休業取得を後押ししています。

また、「育さぽ30」により、男女ともに一定期間以上の育休取得者を経済面から支援しています。

さらに、育児休業取得者と職場メンバーの交流を支援する「育児L&C会」や、在宅勤務を含む柔軟な働き方を実現する「ハイブリッドワーク制度」を導入しています。管理職登用機会の拡大により、育児や介護によるキャリア停滞の防止にも取り組んでいます。加えて、介護・育児に関する相談窓口や費用補助制度を整備するとともに、同性パートナーにも配偶者に準じた制度を適用するなど、多様な背景を持つ従業員が安心して働き続けられる環境づくりを推進しています。

はんえい会

はんえい運動は、「従業員全員が知恵を磨き、力を合わせて会社を繁栄させ、そこで働くみんなが幸せになろう」という考えのもと、相互理解とオープンコミュニケーションを大切にする活動です。

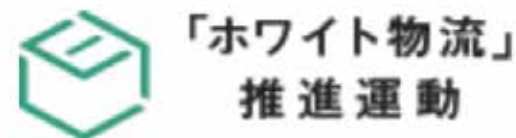
部門を越えた交流機会も設け、日常業務では接点の少ない社員同士の新たなつながりや組織の一体感の醸成につなげています。今後も、誰もがいきいきと働き、安心して挑戦できる風通しのよい職場風土づくりを推進していきます。

パートナー企業とともに推進する Well-Being と持続可能な物流

PEWでは、「パートナーシップ構築宣言」のもと、直接の取引先だけでなくサプライチェーン全体との共存共栄を目指し、企業の枠を超えた連携を推進しています。従業員だけでなく、ステークホルダーである取引先とも連携し、健康経営の啓発や健康増進施策の共同実施を通じて、サプライチェーン全体の Well-Being 向上に取り組んでいます。

また、「ホワイト物流」推進運動に参画し、物流事業者との協働による物流効率化や安全確保、働き方改革を推進しています。荷役作業の負担軽減や物流改善、安全に配慮した運営を進めることで、物流に関わるすべての人が安心して働ける環境づくりに貢献しています。

PEWは今後も、取引先や物流パートナーとの協働を通じて、持続可能なサプライチェーンの構築と Well-Being の実現を目指していきます。



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。

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(2025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ることがないよう、評価方法を工夫するとともに、対策後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

	2023	2024	2025	目標値
従業員意識調査 - ワークエンゲージメント ^{★1}	64.0 pt	63.6 pt	62.2 pt	74 pt
従業員意識調査 - 社員を活かす環境	58.0 pt	57.8 pt	57.8 pt	70 pt
プレゼンティーズム損失割合 ^{★2}	34.4 %	21.0 %	18.6 %	20 %
アブセンティーズム ^{★3}	- 日	2.6 日	1.9 日	前年比減少

目標数値は 2030 年度達成目標

2 検診受診率

	2023	2024	2025	目標値
定期健康診断受診率	100 %	100 %	100 %	100 %
定期健康診断後の精密検査受診率	80.7 %	84.5 %	92.0 %	100 %
ストレスチェック受検率	88.4 %	88.9 %	78.9 %	100 %

目標数値は 2030 年度達成目標

3 健康指標

	2023	2024	2025	目標値
特定健康診査実施率	99.1 %	99.1 %	98.9 %	—
特定保健指導実施率	71.4 %	74.3 %	69.5 %	—
適正体重維持率	63.7 %	62.9 %	61.7 %	65%
ハイリスク者への保健指導継続率	100 %	99.6 %	99.1 %	100%
ハイリスク者の治療継続率	94.3 %	98.6 %	96.9 %	100%
5 つの生活習慣 - 食事	47.2 %	46.2 %	46.3 %	前年比減少
5 つの生活習慣 - 運動	34.4 %	36.3 %	37.1 %	—
5 つの生活習慣 - 睡眠	61.2 %	58.4 %	60.0 %	—
5 つの生活習慣 - 飲酒	92.2 %	89.0 %	88.8 %	—
5 つの生活習慣 - 禁煙	80.5 %	80.7 %	81.8 %	—
^{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	38.3 %	36.5 %	37.8 %	50%
ヘルスリテラシーの状況	71.0 %	69.2 %	72.0 %	前年比増加

目標数値は 2030 年度達成目標

★1 ワークエンゲージメント
従業員意識調査(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。

★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(1〜10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
休暇：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。ただし体調不良のない定期通院や検査受診等は除く)。

★4 休業度数率
100 万延労働時間数あたりの休業災害件数

4 組織の健康度

	2023	2024	2025	目標値
ストレスチェック (高ストレス者率)	9.6 %	9.3 %	8.8 %	9 %
ストレスチェック (上司サポート)	3.36 点	3.38 点	3.39 点	4 点
キャリア自律 (キャリア上の目標を達成できる見込み)	50.0 pt	50.0 pt	50.0 pt	55 pt
組織改善アクション実行率	51.0 pt	48.0 pt	50.0 pt	80 pt

目標数値は 2030 年度達成目標

5 健康施策

	2023	2024	2025	目標値
健康啓発イベント参加者数	—	86.8 %	88.4 %	100 %
女性の健康課題に関する施策への参加状況 (全女性)	37.0 %	37.7 %	33.3 %	—
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	78.7 %	79.0 %	79.7 %	79%

目標数値は 2030 年度達成目標

6 ワークライフバランス

	2023	2024	2025	目標値
平均月間総労働時間	156 時間	163 時間	164 時間	—
平均月間所定外労働時間	16 時間	17 時間	23 時間	前年比減少
平均年次有給休暇取得率	65.3 %	72.3 %	70.3 %	—
平均年次有給休暇取得日数	16.3 日	18.0 日	18.3 日	前年比増加
離職率	1.24 %	1.46 %	1.47 %	—
休職率	0.94 %	1.09 %	1.08 %	—
平均勤続年数 男女計	21.2 年	19.9 年	19.3 年	—
平均勤続年数 男性	21.5 年	20.0 年	19.7 年	—
平均勤続年数 女性	20.5 年	19.5 年	18.2 年	—

目標数値は 2030 年度達成目標

7 労働安全衛生

	2023	2024	2025	目標値
休業度数率 ^{★4}	0.13 %	0.14 %	0.05 %	0 %

目標数値は 2030 年度達成目標

健康経営推進の変遷 ※DEI、CSR 活動含む

2014 年度	パナソニックグループ 健康経営活動開始
2022 年度	パナソニック株式会社発足(4 月) 男性育児休業 100%宣言 「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」取得
2023 年度	「健康経営優良法人 2024(大規模法人部門)ホワイト 500」取得 スポーツエールカンパニー認定 環境省第 11 回グッドライフアワード「実行委員会特別賞 地球と人への思いやり賞」受賞 文部科学省令和 5 年度「青少年の体験活動推進企業表彰 優秀賞」受賞
2024 年度	女性活躍推進法に基づく優良企業認定「えるぼし認定」(三ツ星) 取得 次世代育成支援対策推進法に基づく優良企業認定「くるみん」取得 スポーツエールカンパニー認定 東京都スポーツ推進企業認定 「健康経営優良法人 2025(大規模法人部門)ホワイト 500」取得
2025 年度	スポーツエールカンパニー認定 「健康経営優良法人 2026(大規模法人部門)ホワイト 500」取得
2026 年度	パナソニック エレクトリックワークス株式会社発足

事業活動を通じた健康推進への取り組み

心身の健康、Well-Being なオフィス環境などの情報・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

外部からの評価・参画プロジェクト

外部からの評価(DEI・CSR 等)



えるぼし
(三ツ星)



くるみん認定



PRIDE 指標
(シルバー)



環境省
「グッドライフ
アワード」



文部科学省
「青少年の体験活動
推進企業表彰」

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。

健康の日
コンソーシアム

📄 健康の日コンソーシアム



NAGOYA RAINBOW PRIDE



V500

※パナソニックグループとして参画



日本にもLGBT平等法を

EqualityActJapan

※パナソニックグループとして参画



Excellent Care
Company Club



G20 EMPOWER

ダイバーシティ
西日本勉強会

ダイバーシティ西日本勉強会



Sport in Life コンソーシアム



Business for Marriage Equality



男性育休
100%企業宣言