



2024

健康経営優良法人

Health and productivity

health management

2024

健康経営®への取り組み

\*「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

パナソニック建設エンジニアリング(株)

# ■ 健康経営 トップ宣言

・経営の根幹は人です。

社員の健康は重要な経営資源であり、全社をあげて健康経営に取り組み、社員の健康増進、維持・Well-Being、そして企業価値の向上をめざします。

パナソニック建設エンジニアリング(株)  
代表取締役社長 南畑 亮

# ■ 健康経営方針

・**人的資本経営の実践**として、

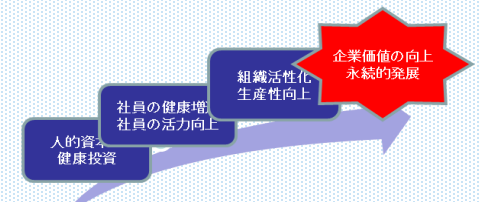
いつまでもいきいきと働き続けるための健康投資を推進します。

・社員の健康維持増進に努め、社員はひとりひとりが意識向上、活力向上に努めます。

・心身共に健康増進する取組を実践し、そのための体制強化をいたします。  
又、職場環境の整備、安全衛生に努めます。

・過重労働を撲滅し、新たな働き方を実践し、個々のワークライフハーモニーを実現します。

・労使一体でとりくみます。

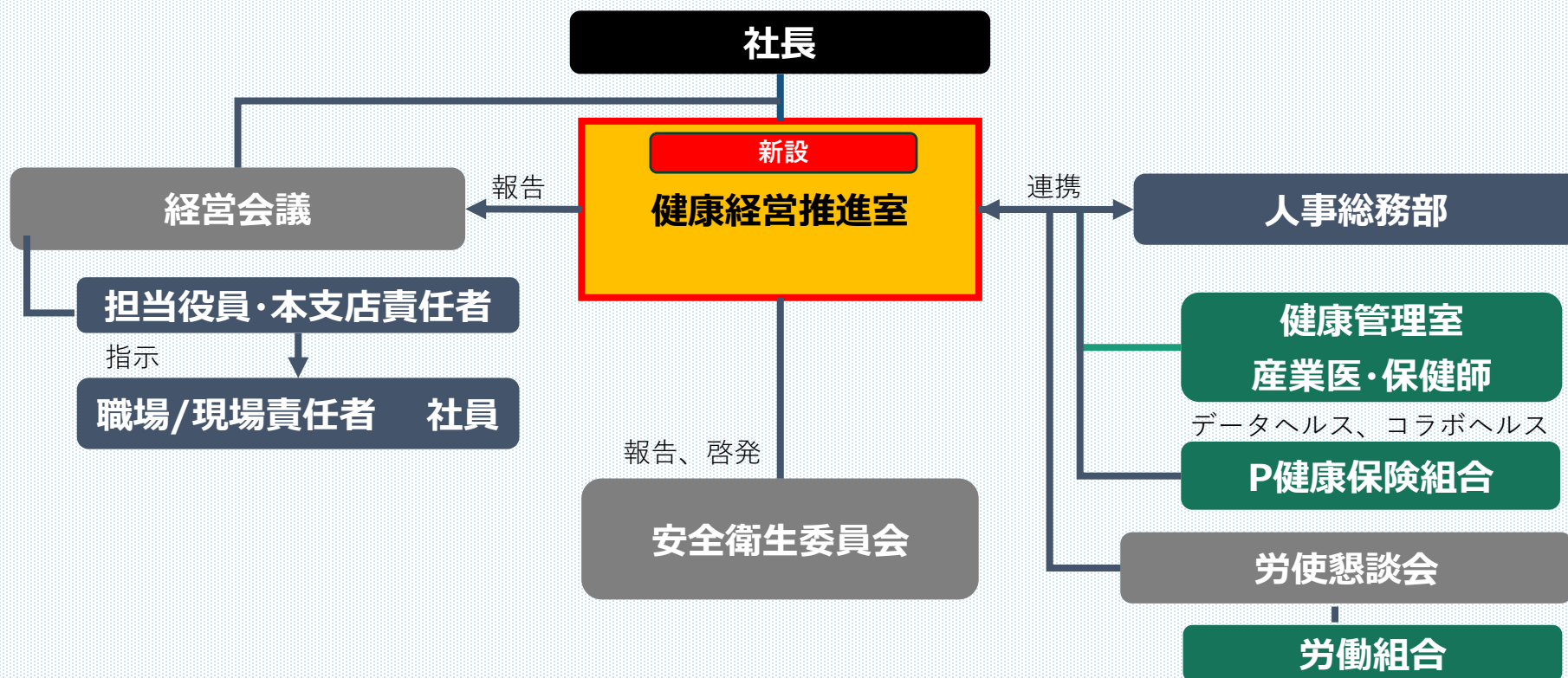


# ■ パナソニック建設エンジニアリング 健康経営の歩み

年度	健康経営への取り組み
2016年度	パナソニックグループ組織改編、新生パナソニック建設エンジニアリングとしてスタート
2017年度	健康経営を提唱、労働時間・年休・過重労働対策を労使で取り組み
2018年度	健康経営をさらに推進、職場環境・ハラスメント対策・健康管理ワークライフバランスへも深耕
2019年度	プライムライフテクノロジー設立、傘下へグループニング移行 P L T グループ合同の健康への取り組みスタート
2021年度	健康経営推進チームを安全衛生委員会に組織
2022年度	健康経営優良法人（大規模法人部門）として初めて認定をうける
2023年度	健康経営優良法人（大規模法人部門）として2度目の認定



## ■ 24年度健康経営推進体制と役割



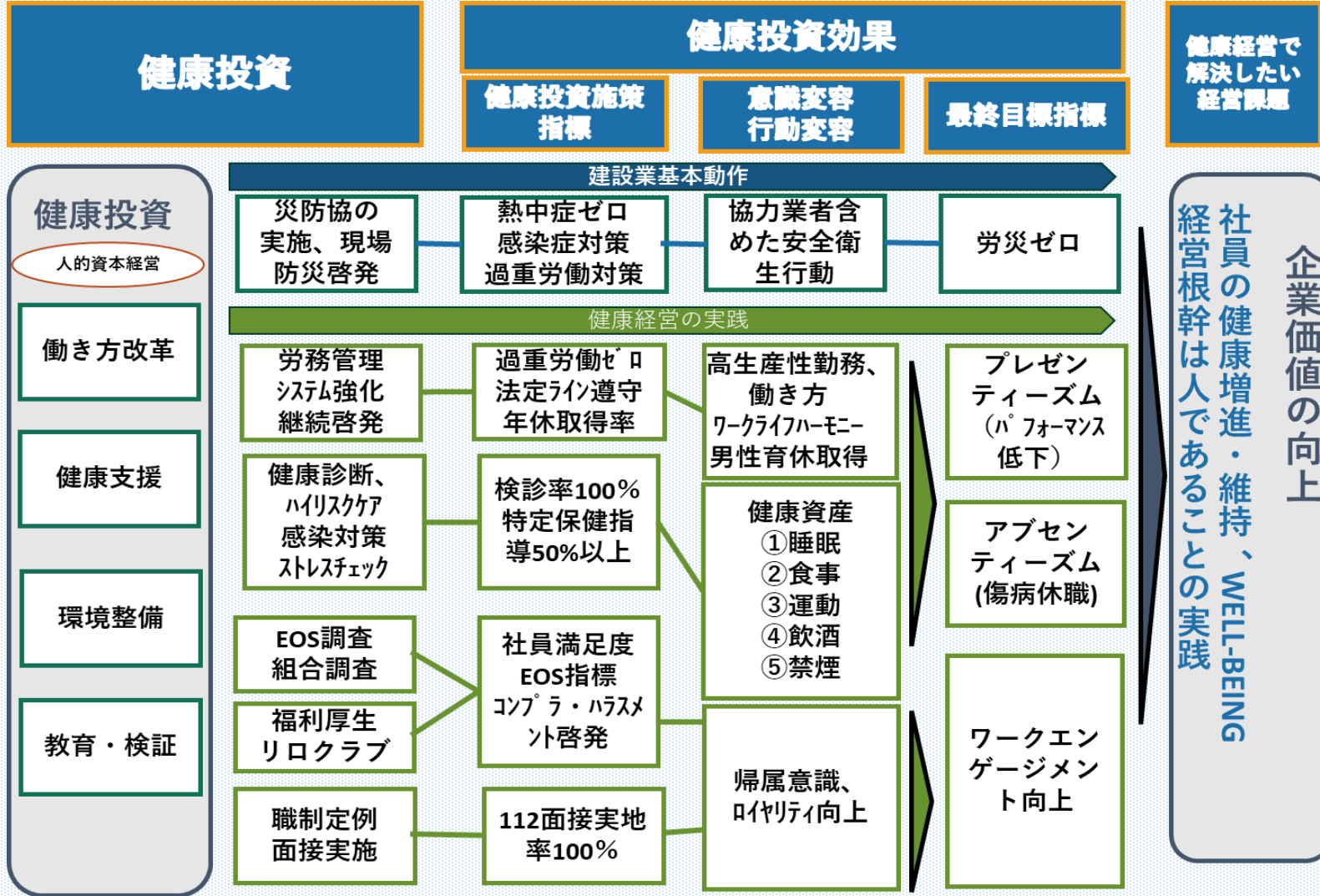
- ・社長以下全社取組体制とします。
- ・**24年度社長直結の「健康経営推進室」を設置、健康経営推進を強化します**
- ・健康経営推進室は人事総務部と連携し、関係各部署、会議体において報告、連絡、啓発を通じながら健康経営を推進します
- ・労使一体で取り組むため、労使懇談会で課題を共有協議いたします

# 健康経営 24年具体的取組

※PLTグループ共通取り組み開示項目

	取組項目	取り組み内容	目標値（経過・目標プロセス）
働き方	働き方改革	労働時間24年度法改正適用 法定クリア 年休取得推進	①残業720H/年以下、②45H/月6回迄（23年①ゼロ②1） ③複数月80H/以下、④100H～ゼロ（23年③1④1該当） 法定年休5日全員必達、（22年・23年100%） 年休取得率60%以上（22年50%23年58.8%）
健康支援	健康診断	診断の予定完全実施、 精密検診の見届け確認 健康ハイリスクC区分軽減 階層化 特定保健指導の強化	1次診断率100%（22年100%23年100%休職者除く） 精密診断率100% C区分率10%以下（22年14.5%、23年14.8%） 初回特定保健指導率50%以上（22年14%）
	ストレスチェック	ストレスチェック受診の推進 メンタルケア	受診率100%（22年99.7%23年100%） メンタル休職0名（22年度末6名、23年度末7名）
環境整備	職場安全衛生 環境整備	現場（事務所）の安全衛生 推進	災防協の実施で協力業者含めた 健康事故対策、感染症対策の実施
	喫煙・受動喫煙	健康被害の定例啓発	非喫煙率80%（22年67%23年67%） 禁煙デー5月31日（毎年実施）
啓発・検証	eラーニング 健康啓発	パナソニック健康保険組合 マイヘルスウェブ活用 PLTグループイベント推進 自発的健康資産の構築維持	マイヘルスウェブ活用率100% eラーニング女性健康版100%（22年23%23年94.3%） グループ健康ウォークイベント参加率30% （22年20.1%、23年23.7%）
	従業員 意識調査	EOS（従業員意識調査）実施、 社員エンゲージ中心に検証 組合員アンケートで検証 社員満足度中心に検証	社員エンゲージメント肯定率60%（22年45%、23年51%） 社員を生かす環境肯定率60%（22年45%、23年50%）

# 健康経営 戦略マップ



※相乗的複数の効果は線ひかず、投資と指標の強いラインのみ図示