【戦略マップ】

作成年：2025年

健康投資

健康増進

- 生活習慣病対策（豊富なサブイベントとDX化）
  ・体力チェック（職場対抗、パワーアップジム等）
  ・ウォーキング（職場対抗、ハイキング等）
- 高リスク者支援※1
  ・健康サークル(専門家による運動・食事・喫煙・睡眠の生活習慣改善を伴走)
- 早期発見のための疾病検査の全額補助※2
  (がん、脳疾患、心疾患、睡眠時無呼吸)
- 健康リテラシー向上
  セミナー／ニュース記事

メンタルヘルス対策

- ストレスチェック
- メンタルヘルス対策

職場活性化改革

- 女性活躍／介護／育児両立支援
- 従業員意識調査※3

健康投資効果

健康投資施策の取組状況に関する指標

生活習慣の改善

- 参加率 満足度
- 参加人数／生活習慣改善意思がある人数 改善者率
- 参加率

健康リテラシー向上で行動変容を加速

- 視聴率／既読率
- 受検率
- 社員研修参加率 1on1実施率
- 参加率 満足度
- 受検率

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

- 適正な生活習慣を有する社員の割合※2
  ・運動・食事・喫煙・睡眠
- 1on1面談での部下の状況チェック（毎月定量化）
  ・全体の印象
  ・体調・精神面
- 介護／育児支援制度の利用者数

健康関連の最終的な目標指標（KPI）

健康診断と体力チェックの両輪で健康チェック

- 健康診断結果の改善
  ・健康リスク区分abの割合※4
  +1%（2025年度比）
- 体力チェック結果の改善
  ・５段階評価（普通以上）+5%（2025年比）
  ・高転倒リスク者-2%（2025年比）
- 健康起因による転倒災害の低減
  業務災害・通勤災害の休業日数0日
- メンタル不調 休職者発生率の低減
  ・新規休職者数/社員数
  -20%（2025年比）
- ・ストレスチェックにおけるストレス指標
  上司の支援 8.8以上
  ・年休取得日 20日/人

目標年：2028年

KGI

健康維持

- プレゼンティーイズム※5
  20%以下
- アブセンティーイズム※6
  3.0日以下を維持

職場活性化

- ワークエンゲージメント※7
  活力：2.5点以上
  熱意：3.0点以上
- 活躍社員の割合※8
  60%以上

健康経営方針

社員の健康は、社員本人および家族の幸せの礎であり、会社の健全な成長を支える経営基盤です。
全社一丸となって健康経営に取組み、健康で活力ある会社を目指します。

健康経営で解決したい経営課題

- 従業員の健康維持と職場活性化で生産性向上
- 企業イメージを向上し有望な人材を確保
  （企業イメージの向上）

パーパス

モビリティ技術ですべての人を笑顔にする

story
わたしたちは夢に向かって意欲高く働きクリエイティブな考え方でモビリティ技術の可能性を広げます。さまざまな人材やコミュニティとともに成長し先進技術を活用した開発の高度化を加速させ新たな価値の創造に情熱をもってチャレンジします。一人ひとりの強みが活きるチームワークで働く楽しさと幸せを追求しながら常に独創的な仕事をし笑顔溢れる社会の実現に取り組みます。わたしたちと関わるすべての人、社会、顧客、家族そして私の毎日を、技術でハッピーにします。

従業員の健康課題

- ・適正体重維持者率の改善
- ・高血圧のコントロール率の改善
- ・高ストレス者率の改善

組織風土の醸成

健康経営の浸透状況

- 健康経営の推進方針、課題に対する認知率
- 経営トップの発信
- 健康施策の参加率と満足度
- 健康に関する認定取得
  健康経営優良法人
  横浜健康経営
  スポールエールカンパニー
- 健康に関するアワードの参加
  Sports in Lifeアワード
  SAFEアワード
  健康寿命をのばそう！アワード

方針実現のための体制・環境

- 健康経営推進の責任者の設置
- 健康部会（社員参加の健康経営の運営）の設置
- 産業医、保健師
- グループ内健康経営推進部門のコミュニティ

サポート、POS、WSC等

- 「It's Happiness」を通じて、経営者との直接対話や他部門との交流を通じた職場改善
- 「ファイヤー・サイド・チャット」を通じて、経営者と経営方針について社員と直接対話
- 「OJT制度」「メンター制度」による年齢が近い職場内外の先輩による若手社員へのサポート
- 「Academia」を通じて、新入社員の短期／多数育成を実現
- 健康コーナーをつくり、体組成計、運動器具を使った健康増進
- 「ITS Farm」を通じて、農作業による身の健康づくりと対話の場を提供
- 早期発見のための未病検査（がん、心疾患、睡眠時無呼吸）
- 従業員意識調査のフィードバックと改善
- 1on1による上司と部下のコミュニケーション促進
- セルフケアセミナー開催（新人教育）
- 部活動支援
- 健康インセンティブ（健康ポイント）
- 欠食対策 常備菜補助

※1：高リスク者支援とは、肥満、短い睡眠時間、喫煙などの健康課題を認識している社員に対する支援を指します。施策の参加は希望制です。
※2：適正な生活習慣を有する社員の割合とは、適正な運動実施（1回30分以上の軽く汗をかく運動を2日以上）、適正な栄養バランス（主食・主菜・副菜を組み合わせた食事が1日2回以上）、適正睡眠（睡眠で休養が十分とれている）、非喫煙の社員の割合
※3：従業員意識調査とは、パナソニックグループ独自の調査です。社員の意見を通じて、各組織の現状の活力状態を把握し、今後の更なる組織活性化への取り組みに繋げていくための課題を見出します。
※4：健康リスク区分と説明

区分	説明
a（基準値内レベル）	健診結果は概ね基準値内で、現時点で問題となる所見を認めません。この状態を維持するためにも、自ら健康づくり、健康管理を行ってください。
b（注意レベル）	健診結果に何らかの異常値を認めます（有所見状態）。日頃から健康づくりや健康管理をもがけ、積極的に生活改善を見直してください。特に、健診結果に「要治療」と記載のある項目については、必ず健康管理室や医療機関にご相談ください。
c（高リスクレベル）	健診結果のうち、特に脳心臓疾患（脳卒中や心筋梗塞、狭心症など）に関連の深い検査値が高値か、要精検や既往歴等がある状態です。健康障害を防止するために、自らの健康管理が大変重要な状態です。

※5：プレゼンティーイズムの算出方法：SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）
設問「病気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。」（回答値：1～100%）
プレゼンティーイズム(%)=100%-回答値
※6：アブセンティーイズムの算出方法
設問「過去1年間に、病気や体調不良で何日仕事を休みましたか」（回答値：__日）
アブセンティーイズム(日)=回答値
※7：ワークエンゲージメントの算出方法
活気：設問「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」の平均得点（回答値：1～4）
熱意：設問「自分の仕事に誇りを感じる」の平均得点（回答値：1～4）
※8：活躍社員（社員エンゲージメント×社員を活かす職場）の割合は、KornFerryによる従業員意識調査（EOS）にて測定。