

**Panasonic**

# パナソニックならではの健康経営

パナソニック株式会社  
戦略本部 CHROチーム  
日光 崇裕

2025年4月4日

# 自己紹介



パナソニック株式会社  
戦略本部 CHROチーム

日光 崇裕

## 略歴

- ・2023年  
パナソニック株式会社 入社
- ・2024年度 2025年度  
一般財団法人 企業活力研究所  
「健康経営に関する研究会」 委員

# パナソニック株式会社

代 表 者

代表取締役 社長執行役員 CEO 品田 正弘

設 立 日

2022年4月1日

事 業 内 容

家電・空質空調・食品流通・電気設備・デバイス等の開発・製造・販売

本 社 所 在 地

東京都港区東新橋1-5-1 パナソニック東京汐留ビル

本 店 所 在 地

大阪府門真市大字門真1006番地

資 本 金

5億円

拠 点 数

166拠点※

従 業 員 数

約90,000人※ 日本:約3.7万人、海外:約5.3万人

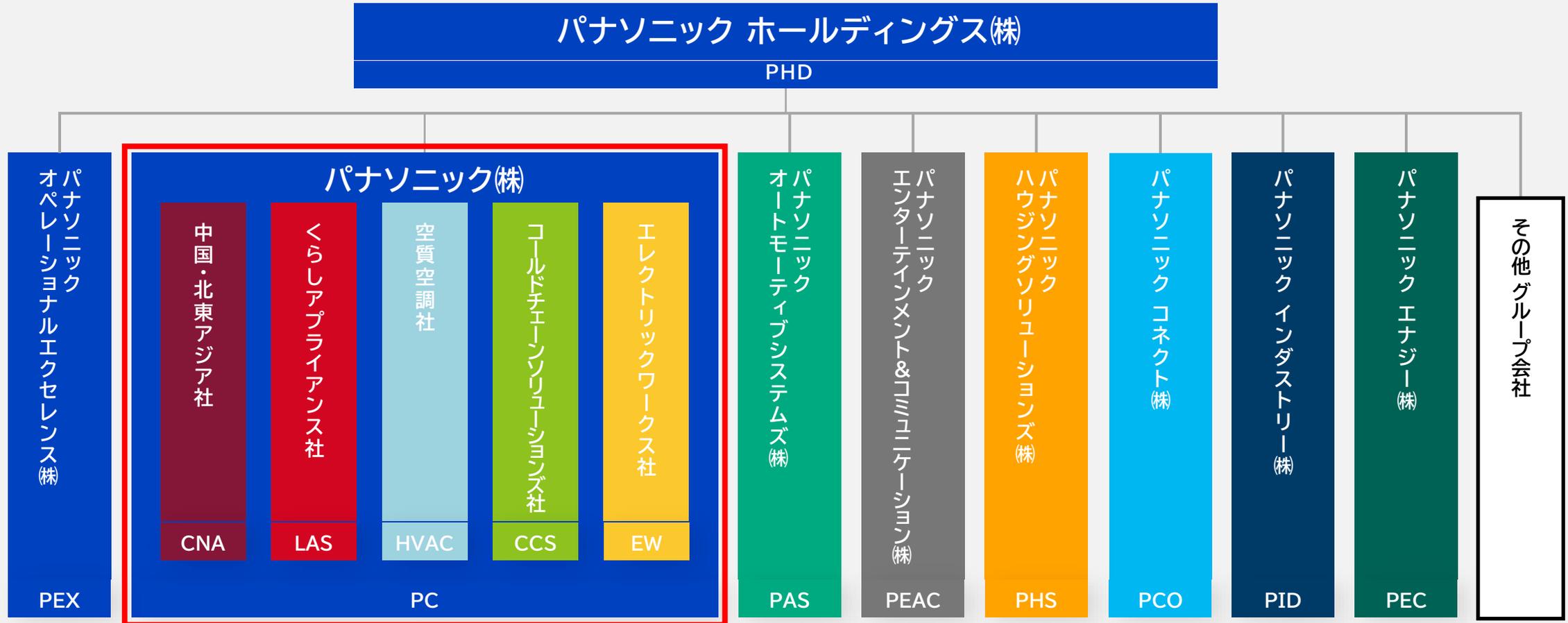
売 上 高

3兆4,944億円 (2023年度)

※2024年4月現在

# パナソニックグループ体制 (2022年4月~)

持株会社であるパナソニック ホールディングス株式会社と8つの事業会社、および国内外の関係会社で構成。「事業会社制」で競争力を磨き上げる



# 商品群・サービス

家電・空調・食品流通・電気設備など、“暮らし”に貢献する様々な商品・サービスを提供

## 地域

中国・  
北東アジア社



スマートライフ事業部



住建空間事業部



台湾事業部

## 白物家電

くらし  
アプライアンス社



キッチン空間事業部  
(調理機器)



ランドリー・クリーナー事業部  
(家事機器)



ビューティ・パーソナルケア  
事業部  
(美容・健康機器)

## 空質空調

空質空調社



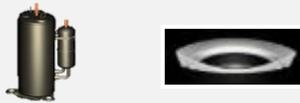
HVAC欧州事業部  
(A2W:ヒートポンプ式温水暖房機等)



設備ソリューションズ事業部  
(業務用空質空調機器)



住宅システム機器事業部  
(住宅用空質空調機器)



空調デバイス事業部  
(空調用コンプ)      光学  
デバイス

## 食品流通

コールドチェーン  
ソリューションズ社



ハスマン株式会社  
(北米・大洋州向け店舗機器等)



コールドチェーン事業部  
(店舗・冷蔵配送機器等)

## 電気設備・建材

エレクトリック  
ワークス社



ライディング事業部  
(照明器具)



電材&くらしエネルギー事業部  
(配線器具・設備システム・燃料電池  
・ガスメータ用デバイス等)

本部直轄



テクニクスブランド事業



パナソニック サイクルテック(株)      パナソニック  
エイジフリー(株)  
(介護サービス・機器販売)

パナソニック  
エンターテインメント&  
コミュニケーション(株)



※パナソニック(株)に含まず

# 存在意義

パナソニック(株)は、“暮らし”に貢献する会社

PURPOSE

MISSION

Life tech & ideas

人・社会・地球を健やかにする。

VISION

人を想う技術と創造力で  
暮らしを支えるベストパートナー

# 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。

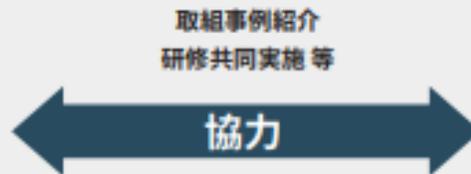
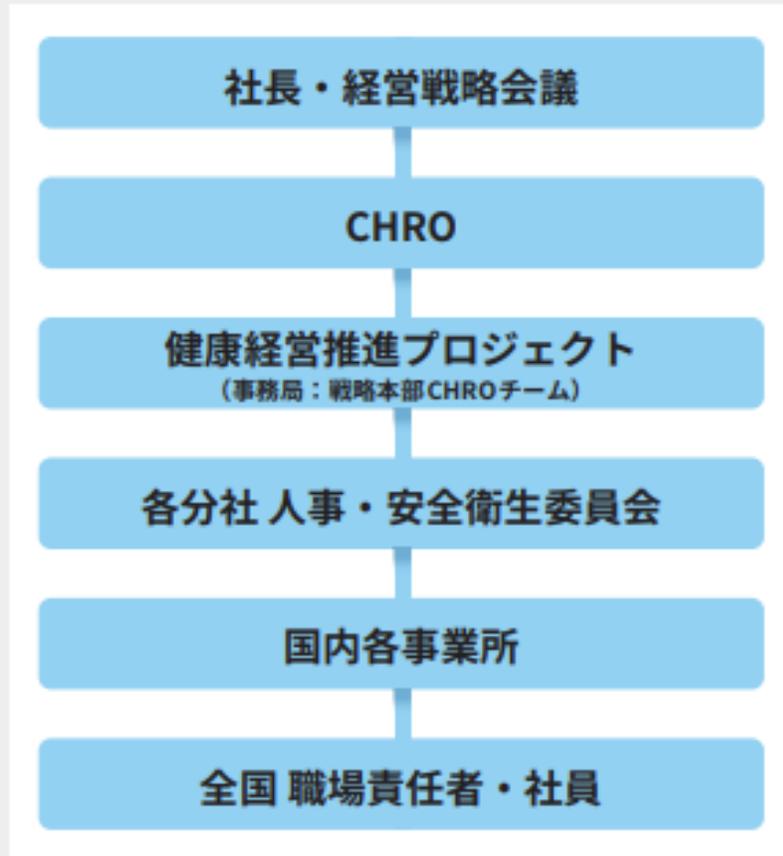


パナソニック株式会社

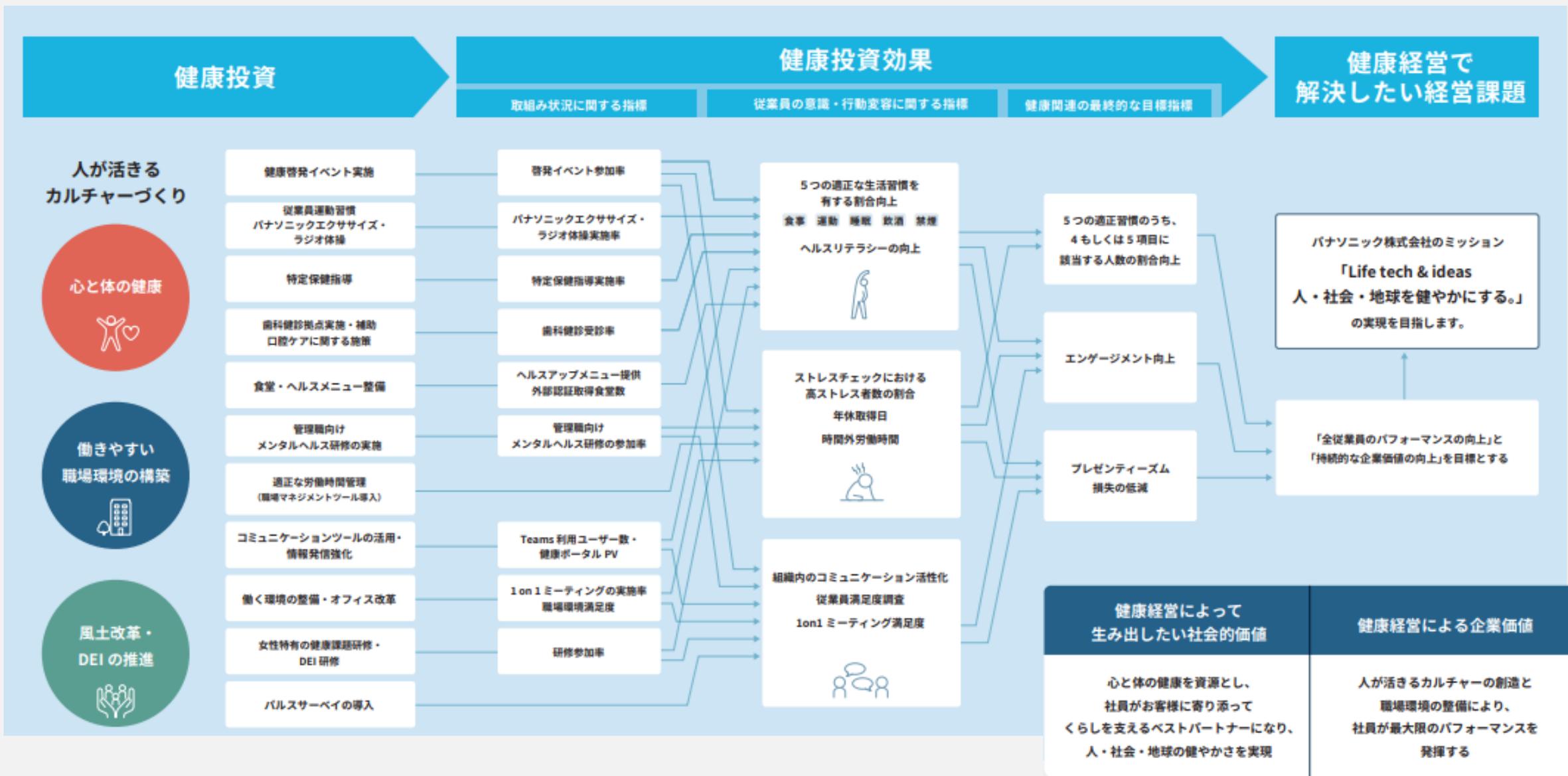
代表取締役 社長執行役員 CEO 品田 正弘

# 健康経営体制

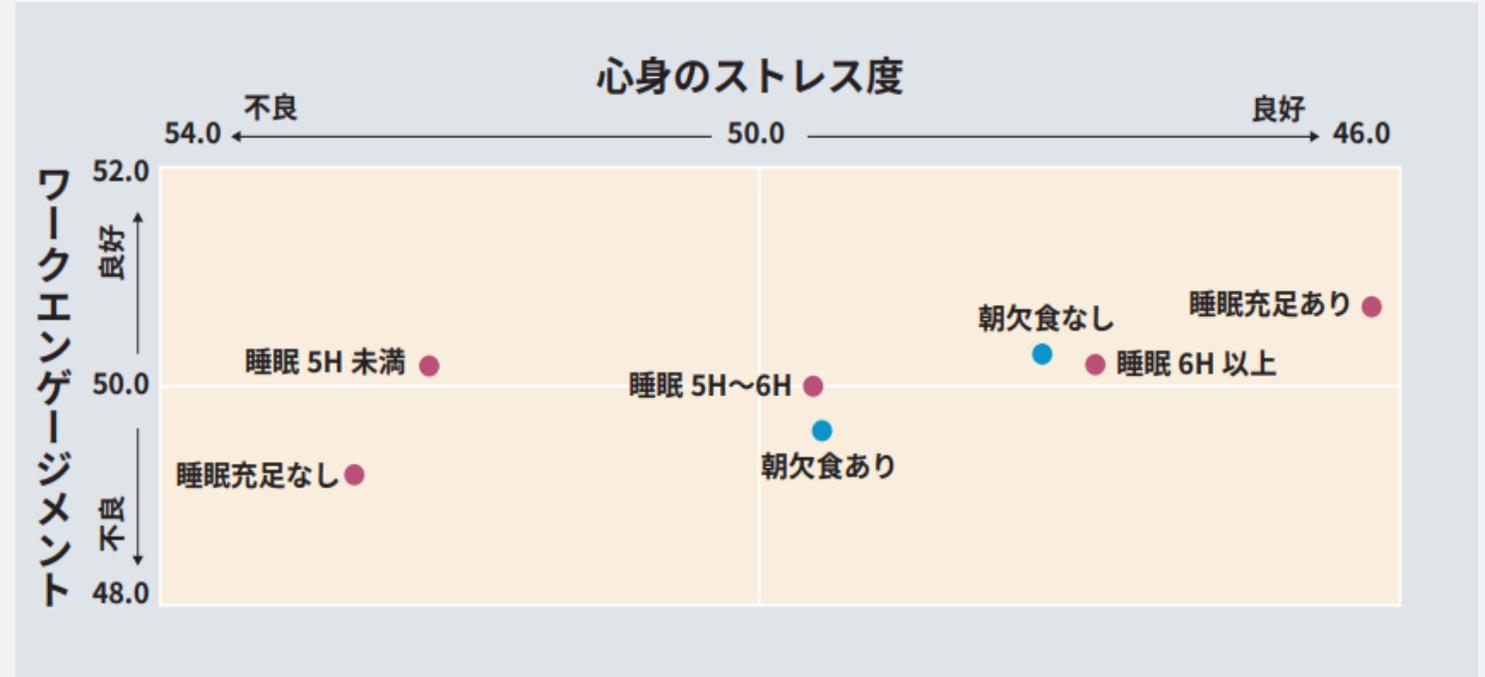
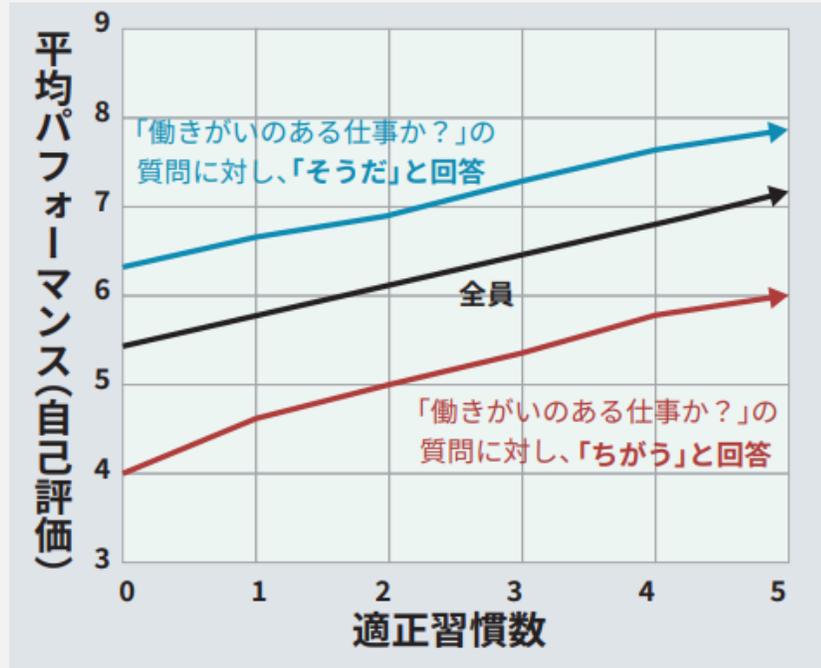
## 主導



# 戦略マップ



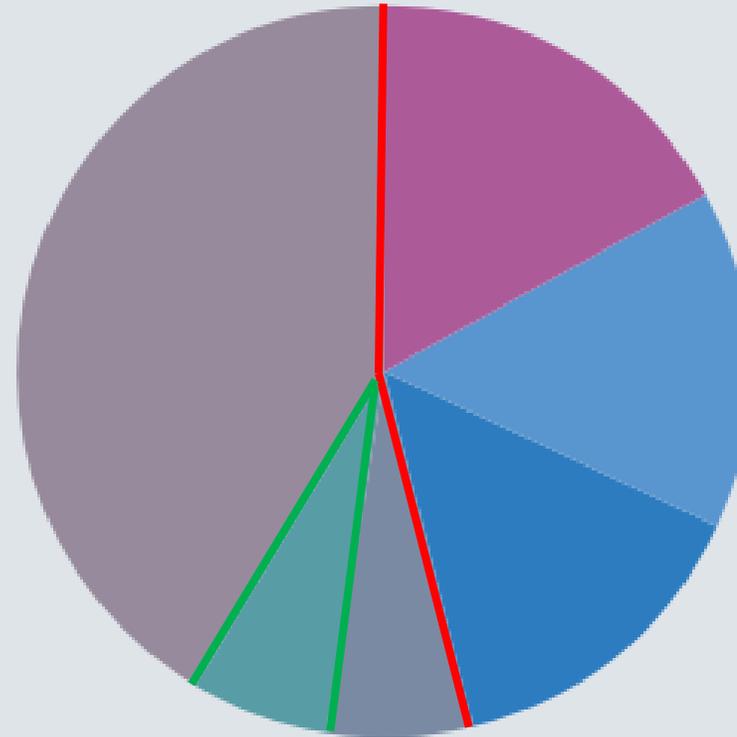
# パフォーマンス・ワークエンゲージメントと健康



パフォーマンス・ワークエンゲージメントと  
適正な生活習慣は相関あり

# 重点施策の決定

## 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

# 食事・運動に関する取り組み

## 測定会の実施

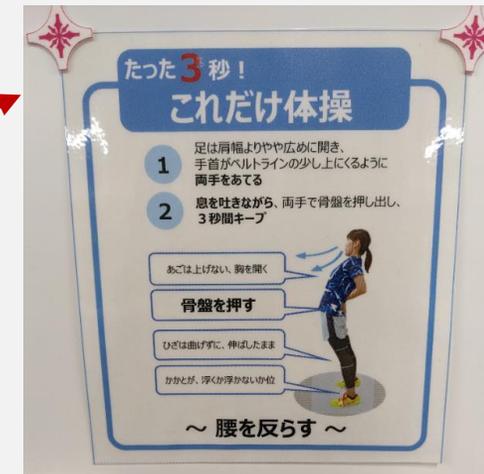
(ベジチェック、骨密度、血管年齢等)



## ヘルシーメニューの提供



## 運動を自然と意識する仕掛けづくり



# 口腔ケアに関する取り組み

## ドルツを用いた歯科健診



## 社員が出演する研修動画



## 社長オーラルケア対談



## オーラルフィジシャンセミナー



# メンタルヘルスの取り組み

教育・研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・全社員向 メンタルヘルス研修</li><li>・管理職向 メンタルヘルス研修</li><li>・e-learning</li></ul>
休復職支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・復職事前面談</li><li>・精神科医による復職検診</li><li>・試し出社、慣らし勤務</li><li>・定期面談</li></ul>
相談・カウンセリング	<ul style="list-style-type: none"><li>・産業医・保健師への相談</li><li>・カウンセリングルーム</li><li>・社内有資格者によるキャリアコンサルティング</li><li>・外部EAP</li></ul>

# 2年目社員へのヒアリング

パナソニック株式会社 2024年 入社2年目対象  
採用活動・人事施策検討に向けたアンケート

・アンケート回答内容については今後の人事制度・採用広報活動・リクルーター活動をより良いものにしていくための分析/施策検討のために使用いたします。

・これまで回答いただいたアンケートと重複する項目がありますが、経年での回答変化を利用するためのご了承ください。

・人事評価等には一切関係ありませんので、忌憚のないご回答・ご協力よろしくお願いたします！

セッション1

1. グローバルIDをご入力ください (半角:英数字7桁の文字列) \*

値は数値にする必要があります

2. お名前をカタカナで入力してください。  
※氏名の間はスペース不要です。  
回答例) ○ パナソニックタロウ  
× パナソニック タロウ \*

## Information

告知・募集 | 2024/09/27 |



DEI | キャリアカウンセリング | キャリア入社

## キャリア採用入社2年目 キャリアカウンセリングについて

この度、パナソニック(株) 健康経営活動の一環として  
キャリア採用2年目の方を対象に、キャリアカウンセリング(※)をご案内することとなりました。  
EW社では「なんでも相談ドア」カードも全社員に送付しており、  
全ての皆さんが、ご自身のキャリアやキャリアにまつわるプライベートのことについて、  
気軽に話し、考える機会を持っていただきたいと思います。



- 【キャリア採用入社2年目 キャリアカウンセリング】
- ・対象者: 2023年度にキャリア採用で入社された方
  - ・実施期間: 2024年10月~2025年3月
  - ・案内時期: 2023年4月入社者から入社月毎にメールにてご案内
  - ・カウンセリング日程: ご都合の良い日を選択頂ける形で、ご案内します。

## 結果を研修内容に反映

# メンタルヘルス研修

## ■外部EAPの活用

### ■入社歴が浅い社員の抱えがちな“もやもや”

#### ■入社してから感じる“もやもや”は？

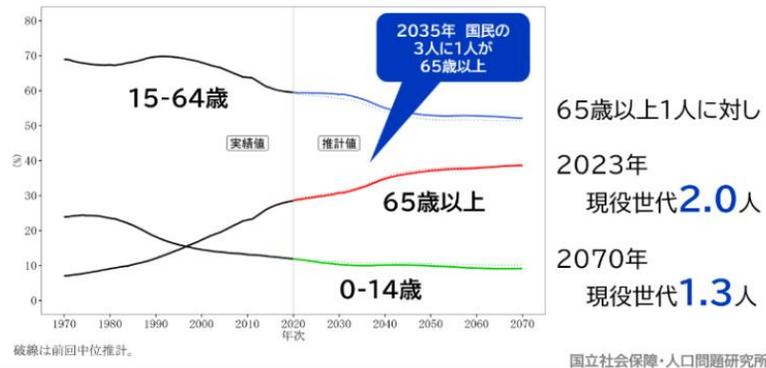
**当社の** パナソニック株式会社 24年度 DEI・健康研修 (e-learning)  
 DEIと健康に関するパナソニック(株)全社員向け研修です。25年3月14日までに受講と合わせアンケート回答をよろしくお願いいたします。

**事後** 仕事の3  
 セクション1

**アン** 中途  
**仕事の進捗**  
**信頼**  
**人的**

**1**  
 25年4月に育児・介護休業法が改正されることもあり、今回は「介護」について学びます。日本の年齢3区分別（0-14歳、15-64歳、65歳以上）、将来推計人口は、下記のようになっており、65歳以上の人口割合は伸び続け、2035年には国民の3人に1人が65歳以上とされています。

#### ■日本の将来推計人口年齢3区分別人口割合の推移<令和5年推計>



2024年度 Make New Management セミナー 健康配布資料

### ケース1：研修を辞退する社員への指導

#### 1. 登場人物・背景

E課長 …… 40代男性。最近F社員に元気がないことを気にしている。  
 F社員 …… 30代男性。昇格研修に参加することになっているが、現在抱えている業務が気になっていて、乗り気ではない。

#### 2. ある日の出来事（）は心の声です、すべて読みあげてください。

**F社員：Eさん、来週から始まる研修ですが、長期間対応が必要なので受講を辞退したいのですが。**

**E課長：大事な研修だから辞退はよほどの理由がないかぎりしない方がいいと思うけど、何か、特別な理由があるっていうこと？**

**F社員：今抱えている業務があまり進んでいないので……**  
 (昇格を控えて、研修が大事なことはわかるけど、今の業務の進捗状況を考えて、研修を受けている場合ではないのでは？)

**E課長：(元気がなかったのは、やっぱり今の業務に悩んでいるからか。思い詰めているよだから、もっと肩の力をぬいて、のびのびと仕事してもらえるように励まそう。まずは努力していることを認めてあげるコメントをしようかな。)**  
**大丈夫！いつも遅くまでがんばっているし、それだけ頑張っていたらそのうちいい形になってくるって。そんなに気にしなくてもいいから、とりあえず研修は受けるようにしよう。**

**F社員：(Eさんから見て、今の状況はヤバいという風にならうってないのか？遅くまで頑張っているって、仕事量が多いし、検証すべき事項が山積みなのに。本当に私の仕事の状況を理解しているのか??)**  
**……はい。わかりました。**

(次のページへ続く)

# 入社2年目メンタルヘルス研修 × 料理教室



入社から今までを振り返り、人に話すことで一息マインドの落ち着きを得れた気がします。

職種の違い同期とも繋がりを増やすことができ業務内容なども聞いたのが一番良かった。



久しぶりに会話した同期もあり、大変刺激になった。またこのような機会があれば参加したいです！

あんなに簡単に美味しい料理が出来ると思わなかったので、驚いた！



# 外部EAPの更なる活用



**EAP**  
Employee Assistance Program

パナソニックグループ EAP相談室のご案内

EAPとは Employee Assistance Program の略称であり、「従業員援助プログラム」と訳されています。仕事上のパフォーマンスに影響を与える個人の悩みや心配ごとを、所属する企業・団体等には全く知られることなく、専門のカウンセラーに相談できるプログラムです。



EAP = ストレスや病気を抱えた人のための相談窓口

部下の指導に役立つような

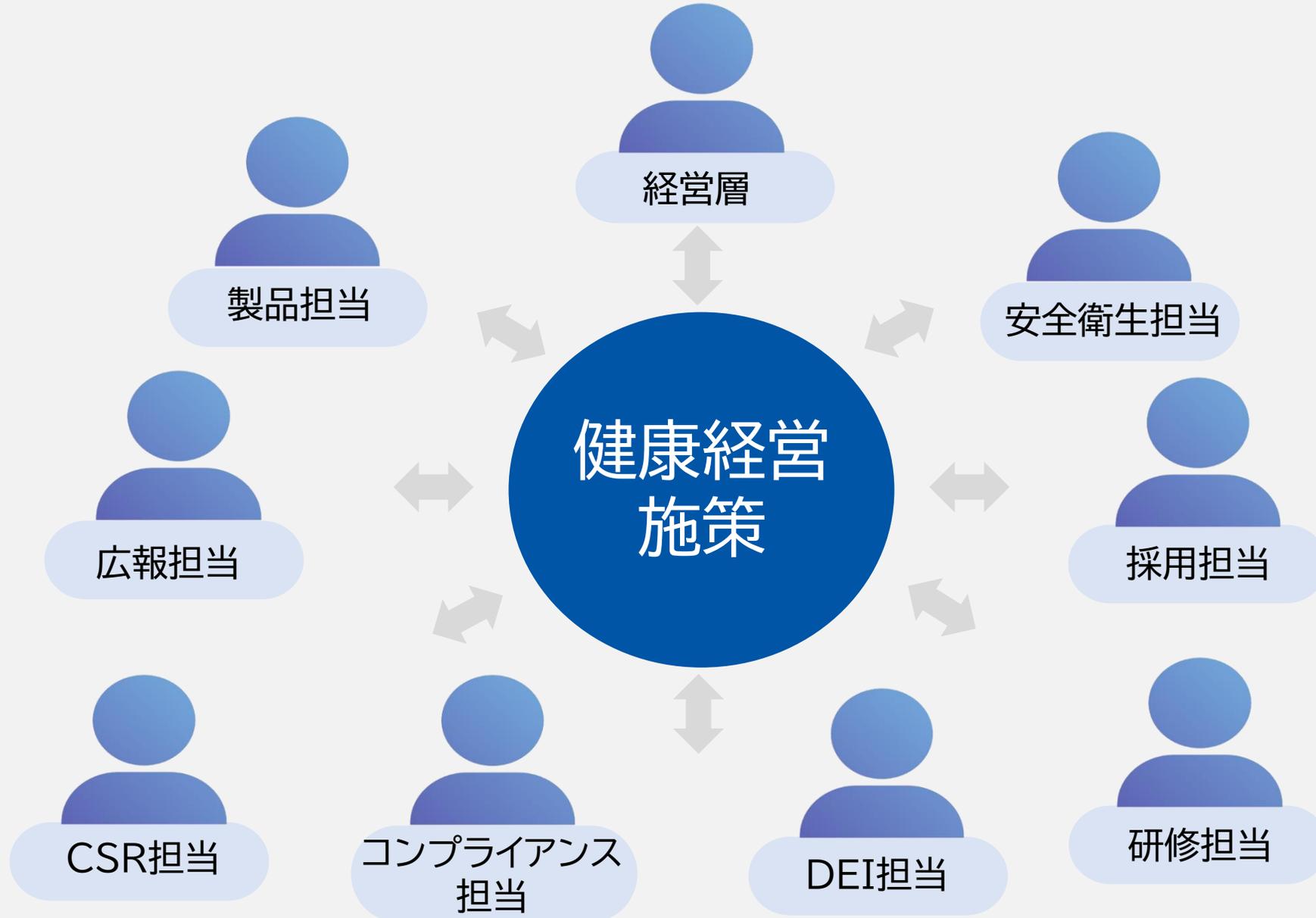
**コミュニケーションスキル向上**のための

**トレーニングの場**としての活用を推奨

EAP = “**マネジメント層の武器**”

という認識の定着へ

# 連携・協力体制の強化



**Make New**



**Panasonic**