

健康宣言

**当社は、従業員が心身ともに健康で元気に働ける職場を目指して、
下記事項に取り組むことを宣言します**

1. 定期健康診断とストレスチェックで従業員の心身の健康状態を把握し、結果に応じた対策を検討・実施します
2. 多様な勤務形態の導入により健康経営実践に向けた基盤づくりを行うとともに、MBO（目標管理）面談・社長対話会を通じてワークエンゲージメントの向上を図ります
3. 健康増進・生活習慣病予防に向けて、食生活改善の取り組みを実施します
4. 2029年度までに屋外喫煙所を撤去し、敷地内禁煙化の取り組みを実施します
5. 健康施策は、評価指標を設定し計測することで実施効果を可視化し、課題があれば改善というPDCAのサイクルを回し、実施効果を確実なものにしていきます

株式会社パナソニック システムネットワークス開発研究所
代表取締役社長 大橋 政宏

健康経営2026の重点取り組み

従業員満足度の更なる向上のための健康推進施策の深化

2028の目指す姿：活躍度比率58.0%以上/ワーク・エンゲイジメント偏差値55.0以上

重点取り組み (健康経営・評価項目)		重点施策 (2026年)	主な取り組み (2026年)
従業員満足度向上	(1) ワークライフバランスの推進	労働時間等の適正管理 安全配慮の徹底と重症化予防	☐ 労働時間等の適正管理（以下3項目） ・労務管理強化（1日10H超の勤務） ・ノー残業デーの設定（1日／週） ・一斉年休（5日／年）と年休推進日（4日／年）の設定 ☐ 安全配慮義務に基づく職場の安全対策の見直しと強化、発信 ☐ 血圧・肥満など健康リスク改善 （定健後フォロー、保健指導の継続実施）
	(2) 健康増進・生活習慣病予防対策	自己健康管理能力向上の推進強化 と健康風土醸成	☐ 受動喫煙と三次喫煙の防止 ・禁煙ロードマップの実行 （週1禁煙デーの設定、禁煙プログラムの実施〔みんなチャレ禁煙〕） ☐ 各種オンラインセミナー（運動、食事、睡眠）の継続実施および参加促進 ☐ 各種健康イベントの参加率向上に向けた運用見直し実施
	(3) ヘルスリテラシー向上および こころの健康づくり対策の強化	ラインケア、セルフケアの強化 コミュニケーション機会の確保	☐ メンタルヘルス研修（管理監督職および入社5年以内従業員） ☐ 健康に関する情報発信（おすすめ健康情報／健康ニュース） ☐ 人事部門による定期面談（新入社員、出向者、希望者） ☐ 職場懇談会や上司・部下の1on1実施促進

重点取り組み状況と評価

(1) 労働時間等の適正管理、安全配慮の徹底と重症化予防

健診結果に基づく安全配慮と重症化予防の強化および労働時間の適正管理の各種取り組みを継続。ノンコアフレックスによる柔軟な働き方、年休推進日の設定などによる有給休暇の取得推奨、ノー残業デーの設定、実労働10H超の事前申請など労使で協力しながら長時間労働対策を実施しています。

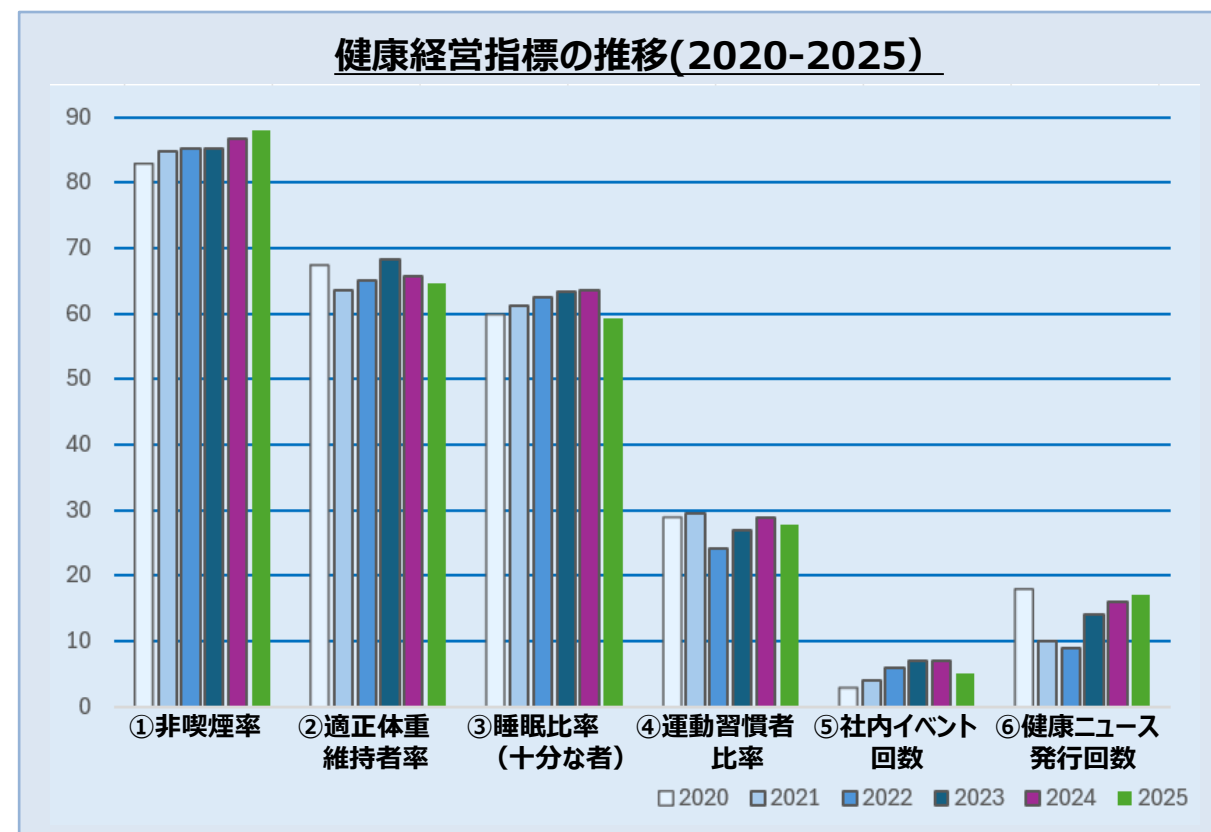
健康経営の指標	2020	2021	2022	2023	2024	2025
定期健診受診率 (休職者除く)〔単位：％〕	99.8	99.8	100.0	99.6	99.8	99.6
特定保健指導実施率 〔単位：％〕	87.5	75.0	89.1	82.6	76.5	－
平均月間超勤時間 (組合員)〔単位：時間〕	17.6	19.9	19.3	18.2	18.4	17.7
平均年休取得日数 (組合員)〔単位：日〕	19.1	19.2	20.5	20.4	20.3	21.1

※毎年度3月末時点（ただし特定保健指導実施率は2024は中間値、2025はデータ未集計）

(2) 自己健康管理能力向上の推進強化と健康風土醸成

パナソニック健康保険組合が運営する従業員向け健康Webサイト「MY HEALTH WEB」を活用し、食事、運動、睡眠等の健康情報を発信し、一人ひとりの健康意識向上のため、年間を通して各種取り組みを計画・実行しています。

	健康経営の指標	2020	2021	2022	2023	2024	2025
適正な生活習慣 ※1	①非喫煙率 【単位：％】	82.6	84.7	85.1	85.2	86.8	87.9
	②適正体重維持者率 (BMIが18.5～25未満の者) 【単位：％】	67.2	63.6	65.1	68.2	65.6	64.6
	③睡眠により十分な休養が 取れている人の比率 【単位：％】	59.7	61.1	62.5	63.4	63.6	59.3
	④運動習慣者比率 ※2 【単位：％】	28.9	29.5	24.2	27.0	28.9	27.8
参考	⑤社内イベント回数 (ウォーキング、体力チェック、セミナー等) 【単位：回】	3	4	6	7	7	5
	⑥健康ニュース発行回数 【単位：回】	18	10	9	14	16	17



※1：生活習慣病リスクが高まる40歳以上の従業員を対象に集計

※2：定期健康診断の問診票で次の①～③のうち2項目以上に該当していると回答した従業員の割合を集計

①歩く速度が速い ②30分以上の汗をかく運動を週2回以上1年以上実施 ③1日1時間以上の歩行(同等の身体活動)を実施

(3) こころの健康づくり対策の強化

毎年、従業員意識調査で従業員満足度を確認し、ストレスチェックで高ストレス者への気づきの機会を提供しています。
パナソニック健康保険組合によるEAP(従業員援助プログラム)導入などに継続的に取り組んでいます。

健康経営の指標	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2028 (最終目標)
従業員意識調査の 活躍比率 ※1	50.0%	49.0%	52.0%	54.0%	51.0%	55.0%	58.0%
ストレスチェックの 受検率 ※2	97.6%	98.8%	97.5%	97.2%	96.8%	96.1%	100%
ワークエンゲージメント (偏差値) ※3	50.8	51.0	50.6	51.4	51.2	51.4	55.0

※1：Korn-Ferryによる従業員意識調査で測定。「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」のレベルによりKorn-Ferryが保有するベンチマークと比較し、その高低によって従業員の活性レベルの度合いを4つのグループに分類（活躍・イライラ・消極・あきらめ）
＜2025年度の調査対象者数：482名 回答者数：469名 回答率：97%＞

※2：新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）を用いて実施
＜2025年度の調査対象者数：507名 回答者数：487名 回答率：96.1%＞

※3：新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）の活力、熱意の2項目平均
＜全国平均：50.0＞

	一次予防 未然防止・健康増進	二次予防 早期発見・適切な治療	三次予防 復職支援・再発防止
セルフケア	各種健康増進の啓発（e-ラーニング等） 従業員意識調査 ストレスチェック		個別支援 復職支援プログラム
管理職によるケア	メンタルヘルス教育（e-ラーニング、研修等）		
産業保健スタッフによるケア	健康管理計画に基づく各種健康増進の啓発 安全衛生組織を通じた啓発 産業医・看護職による相談		
外部機関によるケア		主治医などの外部機関との連携 EAP(従業員援助プログラム)	

健康経営戦略マップ

作成年月：2026年6月

健康投資

体力づくり
体力チェック
ウェアラブル端末による可視化

生活習慣病のリスク低減
特定保健指導

適正な運動と食生活改善
セミナー開催（健保の取組に参加）
健康情報の配信（人事・看護職）

メンタル不調者の発生予防
セルフケア・ラインケア・定期面談
長時間勤務問診

ワークライフバランスの推進
年休取得推進・超勤時間管理

コミュニケーション促進
定期面談・レクレーション・職場懇談会

職場環境の改善
ストレスチェック・従業員意識調査

従業員の健康課題

運動習慣のある従業員の割合が少ない

生活習慣病やその他疾病リスク
（血圧コントロール不良）

在宅勤務者や他拠点従業員とのコミュニケーション確保

健康投資の効果

健康投資施策の取組み状況に関する指標

ウェアラブル端末配布	ウォーキングイベント開催・参加促進	オンラインセミナー実施 健康情報定期配信	就業時間中の喫煙ルールの設定
健康管理室 特定保健指導・定期面談	管理監督者向けメンタルヘルス研修実施	年休取得 平均20日以上	ノー残業デーの徹底 1日／週
上司・部下定期面談 実施率100%	ストレスチェック セルフケア・職場フィードバック	従業員意識調査 職場フィードバックと改善計画	

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

適正な食事習慣を有する割合の向上	適正な運動習慣を有する割合の向上	健康増進への意識の向上	メンタル不調者の未然予防・リスク低減
生活時間の確保・充実化	組織活性化（いきいき職場）	従業員一人ひとりの活性化	

健康関連の最終的な目標指標

適正な運動習慣を有する従業員割合の比率	適正な生活習慣(※1)を有する従業員割合の比率
ストレスチェック(※2)ワークエンゲージメント偏差値	従業員意識調査活躍度比率

※1：適正な生活習慣
健康スコアリングレポートにおける生活習慣5項目（禁煙・運動・食事・飲酒・睡眠）

※2：ワークエンゲージメント
新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）の活力、熱意の2項目平均

健康風土の醸成

健康経営の浸透状況

従業員アンケート

経営層と従業員の対話会

方針実現のための体制・環境

社長をトップとした人事、産業保健スタッフ
安全衛生委員会による連携・推進

サポート、組織的支援（POS）、WSC等

健康管理室
人事（安全衛生担当）
EAP相談室

経営方針

先進技術とAIを駆使し、お客様との共創を通じて社会課題を解決し、持続可能な社会の実現へ貢献する。

健康経営の推進方針

従業員の心身両面の健康維持と向上が最も重要であると考え、継続的な健康投資により従業員が生き生きと働く環境を構築し、パフォーマンス向上や職場活性化を図り、事業発展を通じて社会貢献を果たし、企業価値向上を実現する。

健康経営の目標

- 生活習慣病やその他疾病予防
- メンタルヘルス不調者の発生予防
- ワークエンゲージメントの向上
- 社員の生産性向上

KGI

適正な運動習慣を有する従業員の比率 32% （2025年度：27.8%）	適正な生活習慣を有する従業員の比率：50.0% （2024年度：41.9%）
ストレスチェック ワークエンゲージメント偏差値 55.0 （2025年度：51.4）	従業員意識調査 活躍度比率 58.0% （2025年度：55.0%）

目標年：2028年