

“ヒト”起点の経営

パナソニック建設エンジニアリングは、人材を「資本」として捉え、積極的な投資により、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上に繋げる人的資本経営を推進しています。

1. 想像を超える成長を実現する多様な文化・人材の交流促進

女性管理職
比率

目標 2030年 3.0%

4.8%

(2026年4月1日時点)



従業員サーベイ
[働く社員の意欲]

設問:私は求められている以上に
仕事に取り組もうと思う

肯定回答率 82 %



階層別研修
累計受講者数

当社内、プライムライフテクノロジーズ
グループの研修

762名

(2026年4月1日時点)



従業員サーベイ
[自己実現できる
環境]

設問:私の仕事では、自分のスキルや能力
を活かすことができる

肯定回答率 79 %



グループ横断
交流活動
累計参加者数

プライムライフテクノロジーズグループでの
メンバーボイス活動

154名

(2026年4月1日時点)



◆人材育成の基本的な考え方◆

- ・人材こそが成長の源泉であり、その成長なくして事業の生成発展なし
 - ・人材の成長なくして社業の発展なし
- を基軸に置き、社業の発展に必要なチャレンジする人材の育成を図ることを目的とし、各ステージ、場面、日常において社員の自己成長の機会を提供し、学びあいのある企業風土を醸成して参ります。

パナソニック建設エンジニアリングの人的資本経営

2. 成長のベースとなるフラットな関係性の構築

男性育児休業
取得率
(1日以上)

目標 2030年 100%

75.0%
(2026年4月1日時点)



ルナルナ
オフィスチェック
受検率

目標 受講率 100%

87.9%
(2026年4月1日時点)



労働者に占める
女性割合

目標 2030年 20%

25.6%
(2026年4月1日時点)



経営層との
交流会開催数
・参加者数(累計)

開催数

107回

参加者数

806名



採用した労働者
に占める女性
労働者割合

目標 2030年 20%

14.3%
(2026年4月1日時点)



◆わたしたちが考えるフラットな関係性の構築について◆

経営層と従業員、上司と部下、出身会社や性別の垣根を超え、働く社員同士が対等な関係性のもとアイデアや意見を自由に発言できる環境を構築することが企業の成長に不可欠であると考えています。

パナソニック建設エンジニアリングの人的資本経営

3. いつまでもいきいきと 働き続けるための健康投資

定期健康診断
受診率

目標 100%

100%

(2026年3月31日時点)



インフルエンザ
予防接種実施

39.7%

(2026年3月31日時点)



グループ全体
健康イベント
参加率

ウォーキングイベント

39.3%

(2026年3月31日時点)



ストレスチェック
受検率

目標 100%

100%

(2026年3月31日時点)



◆社内環境整備の基本的な考え方◆

- ・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
- ・社員の健康維持増進に努め、ヘルスリテラシーの向上、活力向上
- ・各オフィス・現場事務所の*well*オフィス化を目指す

社員が能力を発揮し、安全で衛生的かつ快適な職場環境づくりをいたします。