健康経営への取り組み
2025年度～

パナソニック建設エンジニアリング株式会社

■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ます。
社員の健康増進、維持はパフォーマンス
向上・Well-Beingにつながります。
そして企業価値の向上を目指します。

パナソニック建設エンジニアリング株式会社
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。

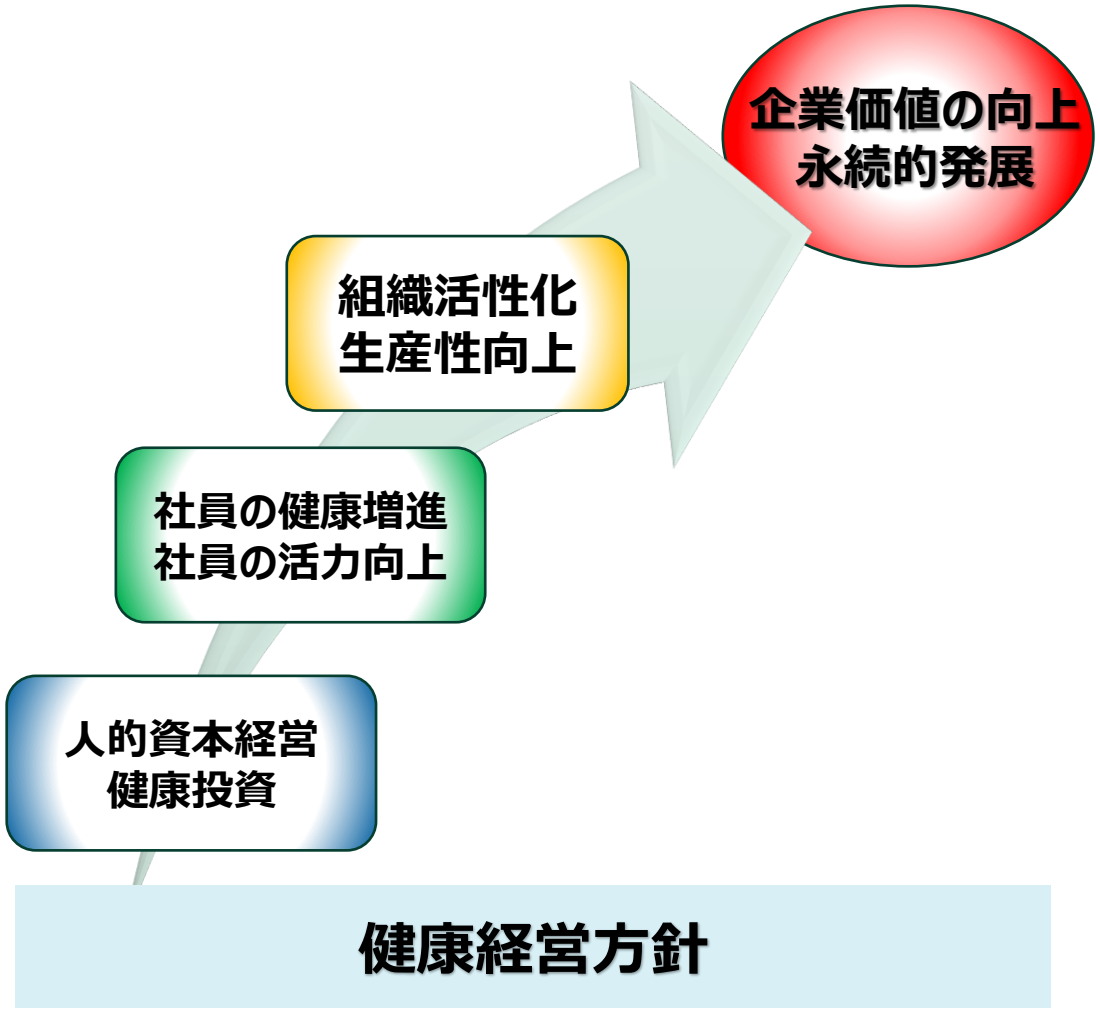
・社員の健康維持増進に努め、社員はひとりひとりがヘルスリテラシーの向上、活力向上に努めます。

・働く環境整備の考え方として、各オフィス・現場事務所のwellオフィス化を目指します。
社員がその能力を最大限に発揮し、安全で衛生的、かつ快適な職場環境づくりを致します。

・メンタルヘルス（心の健康）フィジカルヘルス（身体の健康）共に増進する取組を実践し、そのための施策、体制強化に取組みます。

・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。

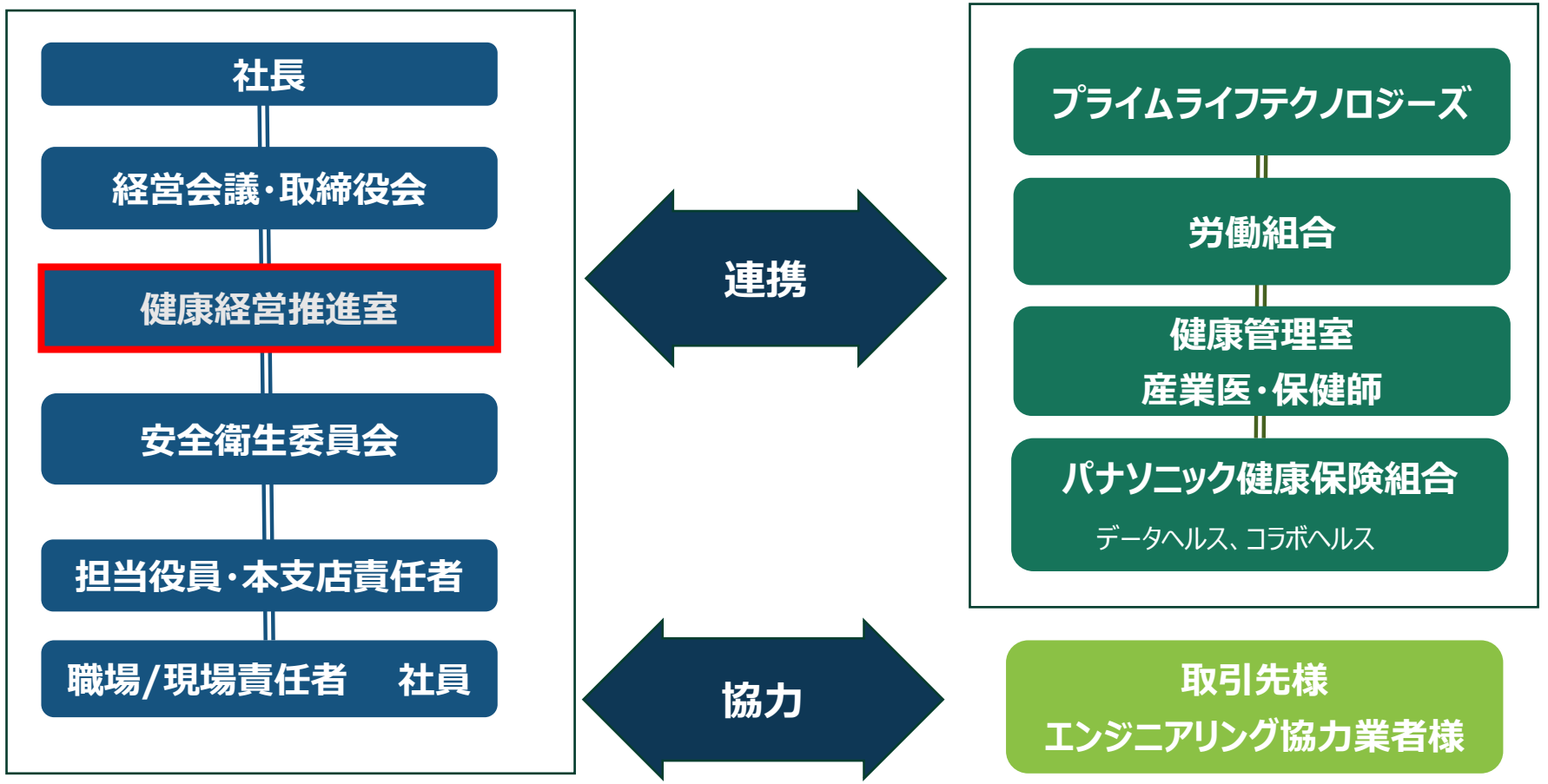
・労使一体で取組みます。



■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、傘下へグルーピング移行 ＰＬＴ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
2024年度	健康経営優良法人（大規模法人部門）として 3度目の認定

■推進体制



・社長以下、全社取組み体制とします。
・社長直結の「健康経営推進室」を設置、健康経営推進の各企画・KPI進捗管理・実施のPDCA事務局と致します。
・健康経営推進室は各部署、関係組織と強く連携し、社員の心身の健康増進を進めます。
・ステークホルダーである、各取引先様、エンジニアリング協力業者様とも連携し、健康経営の啓発・施策を進めます。
・労使一体で取組み、課題を共有・協議いたします

health management ■健康経営　戦略マップ

2025.10.1改定

健康投資	健康投資効果			健康経営で解決したい経営課題
	取組みに関する指標	意識・行動変容	最終的な目標指標	

いつまでもいきいきと
働き続けるための健康投資

- 安全第一
- 働き方改革
- 健康支援
- 環境整備
- 啓発・検証

建設業の基本行動

定例現場防災協力会議
実施、労災防止

→ 労働災害発生数
熱中症発生件数

→ 安全衛生行動、
KY危険予知行動
協力業者・社員

→ ゼロ労災

健康経営の実践

適正労働時間管理 システム強化・労使協議	労働時間短縮 （平均所定時間外労働・ 平均総実労働時間） 年休取得日数	従業員意識調査 「社員エンゲージメント」 「社員を活かす環境」 肯定回答率向上	ワークエンゲージメント 向上
働く環境整備 オフィス、現場事務所	健康診断事後対応 特定保険指導率 検診受診率	平均年休取得日数向上 男性育休取得率向上	プレゼンティーズム低減 （前年度比低減）
コミュニケーション強化 情報発信強化	WELL：職場環境満足度 ラウンドテーブル参加肯定率	適切な生活習慣数の増加 睡眠・食事・運動・飲酒・禁煙 ヘルスリテラシーの向上	アブセンティーズム低減 （メンタル不調による 傷病休職者数）
健康保持・向上の助成	健康イベント参加率 各健康データ活用 産業医・保健師と連携した ヘルスリテラシー教育実践		

企業価値の向上

社員の健康増進、維持
Well-Being、

経営の根幹は人の実践

健康経営によって生み出したい社会的価値	健康経営による企業価値
空間価値創造を提供し、サスティナブルな社会を実現	いつまでもいきいきと働き続けることができる企業

人的健康資源				
労使一体取組み	D＆I女性躍進	1ON1ミーティング	ラウンドテーブル	プレゼンティーズム
社内SNS（vivaengage）	ラジオ対応実施率	PLTGクラブ活動	健康増進イベント参加率	エンゲージメント

環境健康資源	
WELLオフィス	健康管理室
健康経営推進室	パナ健保一体体制

■健康経営の取り組み

	KPI	2025年度 目標値	2024年度	2023年度	2022年度
働き方改革	平均年休取得日数 平均所定時間外労働時間 平均総実労働時間	13日（前年比増加） 18時間（前年比減少） 1940.0時間（前年比減少）	12日(取得率61.1%) 20時間 1950.0時間	11日(取得率58.8%) 20時間 1967.9時間	12日(取得62.4%) 12時間 1929.4時間
健康支援	ストレスチェック受診率 特定保健指導率（初回） ハイリスクC区分者数割合	受診率:100% 指導率:80% C区分:15%	受診率:100% 指導率:58.9% C区分:16.4%	受診率:100% 指導率:63.2% C区分:14.8%	受診率:99.7% 指導率:59.1% C区分:14.5%
環境整備	非喫煙率（80%最終目標） WELLオフィス数（９事務所のうち実現数、2025年度以降は、努力項目の充実）	75% 9/9 （25年度は努力項目の充実）	70% 9/9	68.3% 4/9	67.4% 3/9
啓発・検証	MY HEALTH WEB活用率 社員エンゲージメント肯定率 社員を活かす環境肯定率	ICT活用率:90% 肯定率:60% 環境肯定率:60%	ICT活用率:84.1% 肯定率:56% 環境肯定率:52%	ICT活用率:84.9% 肯定率:51% 環境肯定率:50%	- 肯定率:45% 環境肯率:50%

＊WELLオフィス：必須➡５Ｓ・整理整頓、空質（空調：温度・湿度、防塵）、照度300LX～、救急用品、防災備蓄品、完全分煙
努力➡フリーデスク、無線線LAN、空気清浄機、AED、休憩コーナー、グリーン植栽

■健康経営の最終目標値(KGI)

	目標値	2028年度 目標値	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
働き方改革 健康支援 環境整備 啓発・検証	ワークエンゲージメント向上	3.0点 （標準2.5点）	2.6点	2.6点	2.5点	2.5点
	プレゼンティーズム低減 （前年度比低減）	20.0%	22.5%	22.1%	–	–
	アブセンティーズム低減 （メンタル不調による 傷病休職者数）	0％		3.5%	3.3%	2.2%

※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）より、活力・熱意の２項目平均。
※プレゼンティーズム：調査方法SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）により測定。
算出方法　プレゼンティーズム＝100% - 回答値。実績値は、全従業員平均。
※アブセンティーズム：年度におけるメンタル不調による傷病休職者率

■ ＰＬＴグループの人的資本経営定義

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（組織/人材の多様性）
2. 成長のベースとなるフラットな関係性の構築（会社と社員の関係性）
3. いつまでも生き生きと働き続けるための健康投資（健康経営）

■健康経営　ＰＬＴグループの共通開示項目

いつまでも生き生きと働き続けるための健康投資（健康経営）

	2024年度	2023年度	2022年度
社内環境整備の基本的な考え方	基本的な考え方として、各地のオフィス・現場事務所のwellオフィス化を目指します。コミュニケーションを快活にするフリーアドレスレイアウトを基本に、各社員の働き方に応じ、社員がその能力をいかんなく発揮し、安全で衛生的、かつ快適な職場環境づくりをいたします。又、各建築現場事務所においても、同様に安全、衛生的で、空調、照明、音に配慮しクリーンで、かつ男女にかかわらず快適な現場の事務所づくりを目指します。		
定期健康診断受診率 目標値：１００％	１００％	１００％	１００％
ストレスチェック実施率 目標値：１００％	１００％	１００％	９９．７％
グループ全社 健康イベント参加者率	ウオーキングCP参加率:28% 市民マラソン	ウオーキングCP参加率:23.7% 市民マラソン	ウオーキングCP参加率:20.1% 市民マラソン