



2024年3月11日

各 位

会社名 株式会社 パソナ グループ
代表者名 代表取締役グループ代表兼社長 南部 靖之
(コード番号 2168 東証プライム)
問合わせ先 専務執行役員 CFO 仲瀬 裕子
(TEL. 03-6734-0200)

「健康経営優良法人 2024 (ホワイト500)」に8年連続認定

当社は、本日、経済産業省と日本健康会議が共同で認定する「健康経営優良法人 2024 (大規模法人部門) ホワイト500」に8年連続で認定されましたのでお知らせいたします。

グループ各社の認定については、株式会社パソナグループ (本社：東京都千代田区、代表取締役グループ代表 南部靖之) および株式会社パソナ (本社：東京都千代田区、代表取締役社長 COO 中尾慎太郎) は「健康経営優良法人 2024(大規模法人部門) ホワイト500」、パソナ・パナソニック ビジネスサービス株式会社 (本社：大阪府大阪市、代表取締役社長 佐野克也) は「健康経営優良法人 2024(中小規模法人部門) ブライト500」、株式会社パソナ HS (本社：東京都港区、代表取締役社長 八木孝子) および株式会社パソナ JOB HUB (本社：東京都港区、代表取締役社長 高木元義) は「健康経営優良法人 2024(大規模法人部門)」に、それぞれ認定されました。



「健康経営優良法人認定制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業の法人を顕彰する制度です。

パソナグループ各社は、社員の心豊かな生き方・働き方の実現を目指し、産業医や保健師等と連携し、社員の健康意識の向上を図ると共に健康増進プログラム等を活用した健康経営を推進しています。

これからも、誰もが心身ともに健康で心豊かな生活を実現できる社会の創造に貢献してまいります。

■ パナソニックグループ各社 健康経営に対する主な取り組み

株式会社パナソニックグループ・株式会社パナソニック

1. ライフスタイル調査の実施及び結果公表

年に1回、社員を対象にライフスタイル調査を実施。運動・食事・睡眠・嗜好(飲酒・間食・喫煙)のカテゴリで生活習慣をスコア化し、個人の結果及び全社における自身の健康の位置付けをフィードバックすることで、自身の生活習慣の見直しに役立て、社員の健康リテラシーを高めている。

2. メンタルヘルス対策

「心の健康作り」の重要性がより一層高まる中、ストレスチェックの実施と併せて、セルフケア・ラインケアを推進するため、メンタルケア研修を全社員に実施。生放送でのオンライン配信を実施することで、参加者一人ひとりがメンタルヘルスについて考える時間を共有し、メンタルケアの重要性を発信している。

3. 男女の健康作りを支援

男性・女性の心と体の変化について相互理解を深め、リテラシーを向上することを目的に、産婦人科専門医の高尾美穂医師による健康講座を全社員に実施。また、女性のオプション検診(乳がん・子宮がん)の受診を促し、2020年度から2021年度にかけてオプション検診の受診率が22%pt向上、2023年度はさらに9.8%pt向上した。また、婦人科検診では女性の乳がん・子宮がん検診の全額補助を実施している。

4. 健康をきっかけにした社員のコミュニケーションの促進

「パナソニック体操」という自社オリジナルの体操を作り、朝礼や会議前などに社員と一緒に身体を動かすほか、スーツのまま取り組めるトレーニングジムや健康的なランチの提供などにより、グループ各社や部署の垣根を超えたコミュニケーションを促進。また、コミュニケーションアプリ「LINE」を活用したチャットなどによる健康相談や健康コラム、動画配信のほか、産業看護職による保健指導や研修などを提供する「オンライン健康推進室」を設置している。

5. 多様な相談窓口の設置

社員やエキスパートスタッフ(派遣登録社員)の方々が、キャリアの相談のみならず、自らの健康やライフスタイルについてなど様々な悩みを相談できる窓口を用意。産業医や健康推進室、人事部の「ワーク・ライフ・ファシリテーター[※]」による支援に加え、先輩ママ社員との座談会など社員同士の横の繋がりも重視。また、女性の健康サポートプログラムも拡充しており、女性特有の健康課題や育児・出産の悩みを専門医に相談できる「オンライン相談窓口」を設置している。

※ワーク・ライフ・ファシリテーターとは：

キャリアや仕事、家庭、介護や育児との両立等、社員やその家族の健康に関わるあらゆる悩みをケアするサポーター。

パナソニックグループでは、ワーク・ライフ・ファシリテーターが社員一人ひとりに寄り添い、アドバイスするサポート体制を整えています

パナソニック・パナソニック ビジネスサービス株式会社

1. 健康・体力増進年間活動の実践 (PDCA サイクル)

健康面は、年1回の定期健康診断とストレスチェックを着実にを行い、社員自身の健康状況の把握、見える化を実施し社員一人ひとりの生活習慣病等に対する意識や行動改善の見直しに繋げている。体力面では、体力診断テストを行い、自身の運動不足度が見える化し、体力に見合った運動方法を提案するなど、体力維持、向上への取り組みを行っている。

2. 健康経営に関する個人毎の年間目標を設定

年度初めに社員一人ひとりが1年間無理なく気軽にできる健康経営の個人年間目標を設定し、上司と目標を共有し、各自が推進。年度終了後に成果報告をすることで、社員の健康リテラシーを高めている。

3. 健康維持・体力増進の啓蒙活動

事務局（人事部門）と健康管理室（産業医・保健師）が連携し、独自の健康にまつわる情報誌「健康だより」を年4回発行するほか、昨年度よりも多く健康イベントを実施することで、社員の健康や体力増進に対する意識向上を促進。また定期的に早朝始業前の社員によるゴミゼロ活動（会社周辺の清掃活動）等で、社員の健康・体力増進活動を実施している。

株式会社パソナ HS

1. 従業員に対する教育やヘルスリテラシー向上施策等の「健康経営の実践に向けた土台作り」

産業医や保健師による健康セミナーを毎月昼休みに実施。女性特有の健康課題や、定期健康診断での有所見率の高い項目、メンタルヘルス等に理解を深める取り組みを行っている。また、女性特有の健康に関するセミナーを女性従業員を対象に実施したり、従業員が健康経営に参加できる場も設けている。

2. 生活習慣の改善

従業員の生活習慣に関するサーベイを活用し、個別テーマを設定して、改善に向けた保健衛生教育を実施。さらに定期的に行うサーベイにて従業員の改善状況をチェックしながら、継続的に社員の健康サポートを行っている。また、特定保健指導対象者への受診を促進している。

株式会社パソナ JOB HUB

1. メンタルヘルス対策

年に1度メンタルヘルスチェックを実施。必要な社員に対しては、保健師指導を行い、メンタル面をサポートしている。ストレスチェックの集団分析を行うことで、事業部単位での要因分析結果を産業医・保険師と連携し、個人単位のみならず事業部単位でのメンタルヘルスカケアを実施。

2. 従業員の健康状況を現場単位で確認

管理職のメンバーに対して社員の残業時間や健康診断受診状況などを月に1度伝え、会社だけでなく現場単位で社員の健康管理を推進することで、社員の健康意識を高めている。健康診断の早期受診のために、定期健康診断未予約者に対し2週に1回健康診断の予約・受診を促すメールを配信。健康診断の早期受診により保健師や産業医の早期フォローを行っている。

▼「パソナグループ 健康経営の取り組み」詳細

<https://www.pasonagroup.co.jp/company/health.html>

以上