

労働安全衛生

■ マネジメントシステム

■ 方針

責任者・体制

主な取り組み

教育

労働安全衛生に関する
相談窓口

関連データ



マネジメントシステム

パナソニックグループの安全衛生管理活動の目的は、先進的な取り組みを行うことで安全で快適な職場環境の実現を図り、従業員の幸福と事業の発展に貢献することにあります。

労働安全衛生に関する活動を継続的に維持・向上していくために、「パナソニック労働安全衛生ポリシー」やその実践に向けた各種規程を定め、パナソニックホールディングスと傘下の事業会社・事業部に担当を置いて体制を構築し、取り組んでいます。また、グローバルに労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、ほぼ全ての製造拠点（一部は現在構築中）で、外部認証（ISO45001）の取得にも取り組んでいます。

方針

当社グループはパナソニックホールディングス株式会社の取締役会が制定改訂する「パナソニックグループコンプライアンス行動基準（以下、「コンプライアンス行動基準」）」、およびグループCEOが発信する「パナソニックグループ労働安全衛生ポリシー」において、従業員（当社グループの事業に従事する請負社員や派遣社員等を含む）の安全と健康の確保を定めています。また、これらをグループの労働安全衛生主管部門で英語・中国語に翻訳し、各事業場で必要な言語に対応することで、グループ全社に展開し、従業員の安全と健康の確保に努めています。

WEB パナソニックグループコンプライアンス行動基準

第2章 私たちの職場 2.健康と安全の保護

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-2.html>

WEB パナソニックグループ労働安全衛生ポリシー

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/health-and-safety/policy.html>

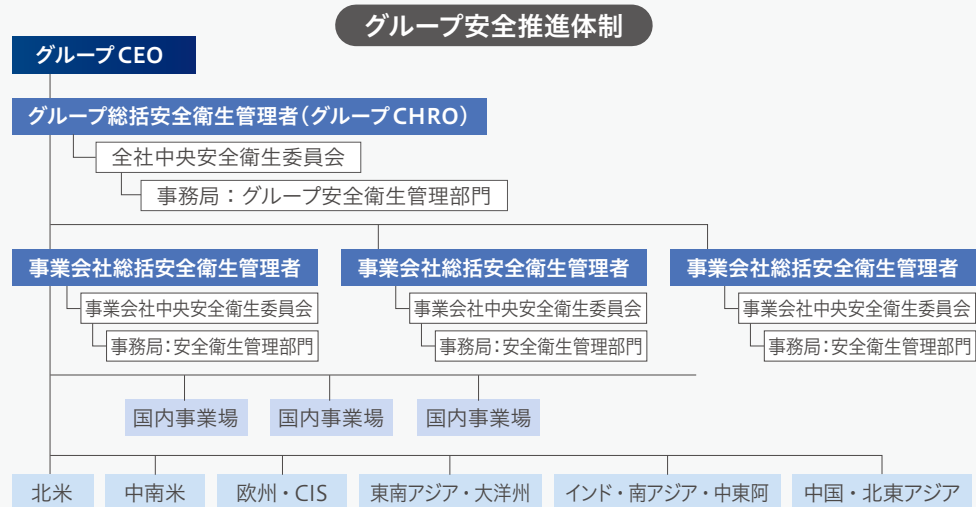
この方針を実践するため、当社グループにおける安全衛生管理について「安全衛生管理規程」に定め、安全衛生管理活動の基盤を確立し、労働災害を防止するとともに、従業員の健康の保持増進を図り、事業

発展に貢献することを目的とし、当社グループ各事業場の安全衛生管理活動に係るすべての業務に適用しています。

責任者・体制

グループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー（グループCHRO）が労働安全衛生を担当する執行役員です（2022年8月現在）。

推進体制は、当社グループにおける「安全衛生管理規程」に基づき以下のように構築しており、各事業会社の労働安全衛生については、総括安全衛生管理者が監督しています。



主な取り組み

■ リスクアセスメントの取り組み

職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクを洗い出し、優先度の高いものから確実にリスク低減すべく、労働安全衛生法を前提に、機械設備や有害物質等へのリスクアセスメントを年1回以上定期的実施するほか、社内発生した労働災害事例を社内のイントラネットで共有化し、各事業場にて再発防止に向けた活動を実施しています。

日本の各事業場では、労使メンバーから構成される安全衛生委員会において、労働者の危険防止対策、労働災害の原因および再発防止対策、労働者の健康障害防止対策、労働者の健康の保持増進対策等について調査審議しています。また、構内請負会社の労働者の労働災害を

防止するため、構内請負会社と安全衛生協議会を開催し、作業間の連絡調整等、総合的な安全衛生管理を行っています。

■ 外部評価の取得推進

ISO45001

当社グループの拠点では、ISO45001等の認証の取得を進めており、運用することで全ての従業員の役割を明確にし、目標を設定して安全衛生活動を推進するとともに、事業場長による定期的なレビューを行い、活動の見直しを図っています。

なお、2021年末時点で188製造事業場のうちすでに118事業場がISO45001を取得しており、54事業場がOHSAS18001等からISO45001へ移行準備を進めています。

健康経営優良法人

日本地域では、経済産業省が推進する「健康経営優良法人」の取り組みを進めており、2022年3月に旧パナソニック株式会社が認定取得した健康経営優良法人2022を、4月から各事業会社に継承しました。当社グループでは、健康経営を「一人ひとりが生きる経営」における重要施策と位置づけ、社員と家族の「心身の健康づくり」を進めるとともに、社員全員がいきいきと活躍できる職場風土を醸成します。そして、社員のウェルビーイングを後押しし、それを原動力に物と心が共に豊かな理想の社会の実現に向けた企業活動を進めます。



[WEB](https://phio.panasonic.co.jp/healthy_company/list.htm) パナソニックグループ2022年認定事業場一覧(日本語のみ)

https://phio.panasonic.co.jp/healthy_company/list.htm

WELL認証[※]

従業員がいきいきと働くウェルビーイングな職場づくりに対して、以下の国際認証を取得しました。

- ・2021年1月 ライフソリューションズ社 システムソリューション開発センター
(現在、現パナソニック株式会社 エレクトリックワークス社。大阪府)
WELLv2Pilot ゴールド認証
- ・2022年1月 松下電気機器(北京)有限公司(北京市) WELL Health Safety Rating
- ・2022年1月 松下記念館(北京市) WELL Health Safety Rating
- ・2022年1月 パナソニックシステムコミュニケーションズ中国(北京市)
WELL Health Safety Rating
- ・2022年3月 パナソニック東京汐留ビル(東京都)
WELL Health Safety Rating

・2022年7月 パナソニック広島中町ビル
WELL Health Safety Rating

※アメリカの公益企業 IWBI (The International WELL Building Institute) が2014年に設置した、空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造を目指したオフィス空間の評価システム。WELLv2認証は、プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズの4種類。WELL Health Safety Ratingは、空間の健康・安全性を評価する認証。



■ 安全

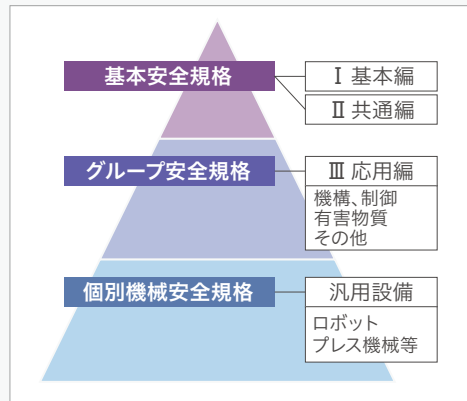
設備安全基準作成運用指針

設備における労働災害リスクを未然に防ぐため、事業場で新たに生産設備や技術・品質評価設備、装置類を開発導入・購入する際は、「設備安全基準」に基づき設備の設計段階からリスクの洗い出しと保護方策を施し、独自評価ツールによる数次の適合性評価を経て、最終使用段階に安全衛生委員会での適合性評価の審議を行い安全適合された設備を使用しています。「設備安全基準作成運用指針」は、各事業場の「設備安全基準」のグローバル指針として国際的な機械安全規格や法令、社内に蓄積された安全ノウハウ、災害事例の再発防止策を体系化し指針としたもので、グループ各社の生産技術部門有識者と人事安全部門有識者で構成する設備安全基準改訂委員会を毎年開催し、改訂審議・更新・周知(多言語対応)しています。

建築安全基準作成運用指針の体系

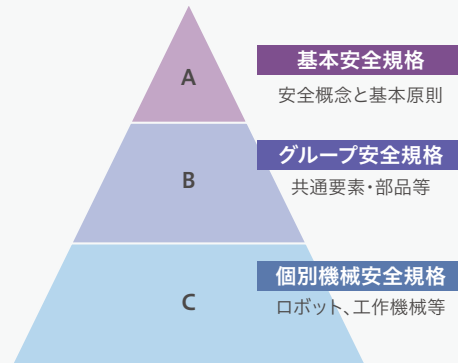
パナソニックの設備安全基準の体系図

- ・国際安全規格ISO/IEC(ガイド51)の規格体系と同体系としている
- ・毎年見直し更新、社内周知を行う



(参考)

国際安全規格ISO/IEC(ガイド51)
JISZ8501



緊急時への備え

あらゆる緊急事態に備えて、緊急時の対応の方針や体制、基本事項等を「[「全社緊急対策規程」](#)や関連するマニュアルに定めています。そして、想定される火災事故・自然災害等については、定期的な防災訓練(避難・安否確認の訓練を含む)等を通じて、発生時の対応手順の徹底や、二次被害の防止についての啓発を行い、緊急事態に備えています。詳しくは、「[リスクマネジメント](#)」の章(P111)をご確認ください。

労働災害発生時の対応

労働災害が発生した場合は、「労働災害等緊急事態の発生に関する措置」に従い、災害発生事業場の事業場総括安全衛生管理者が、迅速かつ的確な速報を事業会社総括安全衛生管理者に報告します。

グローバル約340拠点の労働災害発生状況を管理する仕組みを構築し重大な労働災害発生時には24時間以内の報告・365日モニタリングしており、災害事例等を全社へ共有化を行っています。労働災害発生事業場においては、発生原因の追究と再発防止対策を行うとともに、各事業場で災害事例を踏まえた未然防止の取り組みを実施しています。

<近年の重篤災害と再発防止策>

身体に障害がのこる重篤災害が2021年は国内4件、海外6件発生しており、近年高止まり傾向であることをグループとしては重点課題と位置づけています。

重篤災害の主な要因は、生産設備の調整やメンテナンス等の非定常作業時に、設備を停止せずに作業を行ったため危険源に手指がはさまれ・巻き込まれたもので、全体件数の約70%を占めており、特に旧式の生産設備の安全対策が必要であると分析しています。

再発防止策として、トップメッセージや非定常作業の安全作業ガイドラインの周知、グループ設備安全基準の運用徹底の発信とともに、設備のリスクアセスメントや安全化技術を現場で展開・実践・定着させる人材を育成するため「設備安全教育体系」の再構築を行いました。

具体的には、社内設備安全基準の講習会に加え、新たに「設備を開発・導入する従業員」と「設備を使用する従業員」向けの教育プログラム(eラーニングと集合研修)を構築し、2021年下期より「設備安全推進インストラクター」を125人養成・認定し、現在日本地域の生産技術者3200人を対象に認定インストラクターが教育活動を展開しています。

引き続き重篤災害撲滅に向け安全化技術の導入や具現化できる人材育成を行ってまいります。

マネジメントシステム

方針

責任者・体制

■ 主な取り組み

教育

労働安全衛生に関する
相談窓口

関連データ

設備安全教育体系

| | 国際規格を学ぶ | | 社内基準を学ぶ |
|-----|--|---|---|
| 研修名 | 設備安全 技術者研修 (設備を作る人) | 設備安全 管理者研修 (設備を使う人) | 設備安全基準講習会 |
| 対象者 | 設備設計・改造を主な業務とする生産技術者等(責任者含む) ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 等 | 設備使用管理(安全)を主な業務とする生産技術、安全関係者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等 | 当社グループ設備安全基準を作成・改定・展開するための指針を学ぶ者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等 |
| 内容 | ・eラーニング24時間 ・集合研修2日 | ・eラーニング6時間 ・集合研修1日 | ・eラーニング7時間 ・集合研修1日 |
| | ・技術者倫理、関係法令 ・機能安全概論、安全システム設計 ・機械の設計・製造段階のリスクアセスメントとリスク低減、危険性の通知 ・演習 設備設計リスクアセスメント | ・技術者倫理、関係法令 ・機能安全概論、安全システム設計 ・演習 設備設計リスクアセスメント | ・基準解説 ・演習 実機を使い設備安全審査の実践 |

■ 労働衛生

重量物や化学物質を扱うなどの特殊作業については、安全データシート(SDS)による作業確認や適切な保護具の提供を行い、できるだけ作業を減らすよう努めるとともに、化学物質のリスクアセスメントの義務化(2016年6月)に伴い改めて対象物質の確認を行い、法令に基づく追加の健康診断を実施し、健康に影響を及ぼすことがないように継続的にモニタリングしています。

また、厚生労働省は、化学物質による労働災害を防止するため、労働安全衛生規則等の一部を改正しました。本改正においては、これまで規制の対象外であった有害な化学物質も含めて、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提として、事業者が、リスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施すること(自律的管理)が求められています。当社グループでは、関係法令改正の動向を踏まえた新たな仕組みへ全社一体的にスムーズに移行をすべく、2022年4月に化学物質管理基準を制定、化学物質管理ワーキンググループを設置、必要な進捗確認と情報共有を行うとともに、共通で検討すべき課題・施策・ルール・教育等について、化学物質の「自律的管理」を全社で展開、推進しています。

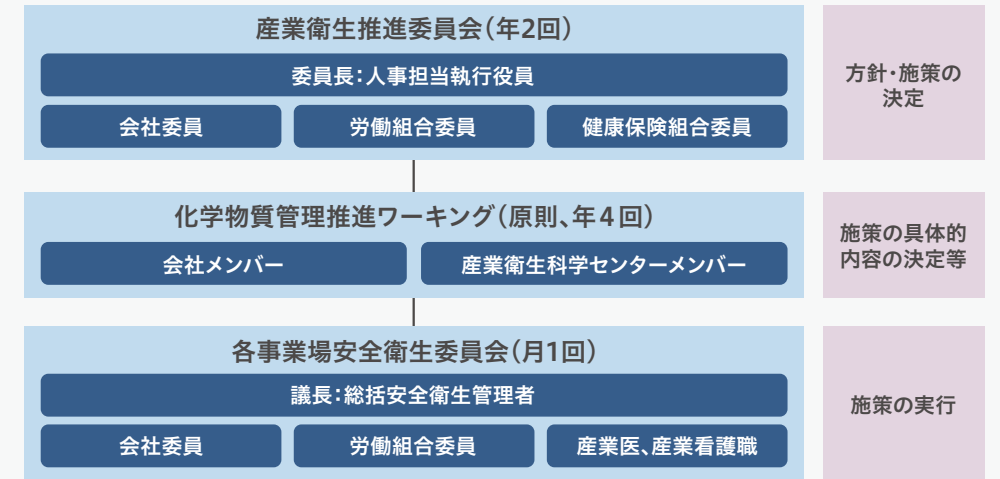
化学物質管理基準

職場における化学物質等による職業性疾病を防止するため危険・有害要因の除去、低減活動、健康管理を適切かつ効果的に実施することを目的とし、労働安全衛生法・消防法・毒物劇物取締法等の関係法令改正に基づく必要な措置について、グループ全体でスムーズな移行を目指すため2022年4月に本基準を制定し推進しています。

推進体制

推進責任者はグループCHROです。(2022年8月現在)グループ方針・施策の決定機関として、「産業衛生推進委員会」を設置し、その傘下の「化学物質管理ワーキンググループ」で施策の具体的な内容を決定し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。

推進体制と役割



■ 健康(日本)

従業員の高齢化に伴い、肥満や健診有所見者が増加し、また、新型コロナを契機とした在宅勤務活用の拡大に伴い運動不足やコミュニケーション不足等の課題が顕在化しています。健康課題の解決のためにはヘルスリテラシーを高め、健康行動を実践する従業員の拡大が必要です。

労働安全衛生

マネジメントシステム

方針

責任者・体制

主な取り組み

教育

労働安全衛生に関する 相談窓口

関連データ

従業員の健康意識を高める取り組み例として、グループ全体でヘルスアップデー（10月1日）を実施し、2021年度「健康パナソニック」の重点テーマである「睡眠・疲労回復」に重要な健康行動の実践を啓発する取り組みを各事業場で行いました。また、ICTを活用した健康づくりとしては、Webサービスや生活習慣アプリによる健康情報提供や健診結果閲覧、健康チャレンジ、ヘルスケアポイントの取り組みを行っています。

環境整備面では、屋内禁煙化を推進(90.6%実施済)するとともに、全国107カ所の社員食堂を対象に毎年、食環境調査を実施し、約40社の委託給食会社と連携して健康に配慮した食環境づくりを推進しています。現在、13食堂が外部認証(「健康な食事・食環境」認証制度)を取得しています。

一方、特定保健指導対象者および健康高リスク者を対象に、全国160カ所の健康管理室を中心に積極的に保健指導や産業医面談、必要に応じた安全配慮を実施しています。

また、在宅勤務者に向けて、「健康で安全な在宅勤務の手引き」を展開し、在宅勤務時の留意点や自宅でも取り組める簡単エクササイズを紹介するなど、従業員の主体的な健康づくりを支援しています。

睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の生活習慣において、適正な習慣を併せ持つほど、肥満が少なく仕事や生活のパフォーマンス(自己評価)が高くなる傾向にあり、2023年度には適正な習慣の数が4項目以上となる割合を50%以上にすることを「健康パナソニック」の目標の1つにしています。2021年度は36.5%が該当し、前年から0.3%増加しています。

※「適切な生活習慣」は健康スコアリングレポートの基準にしたがう

健康保持増進基準

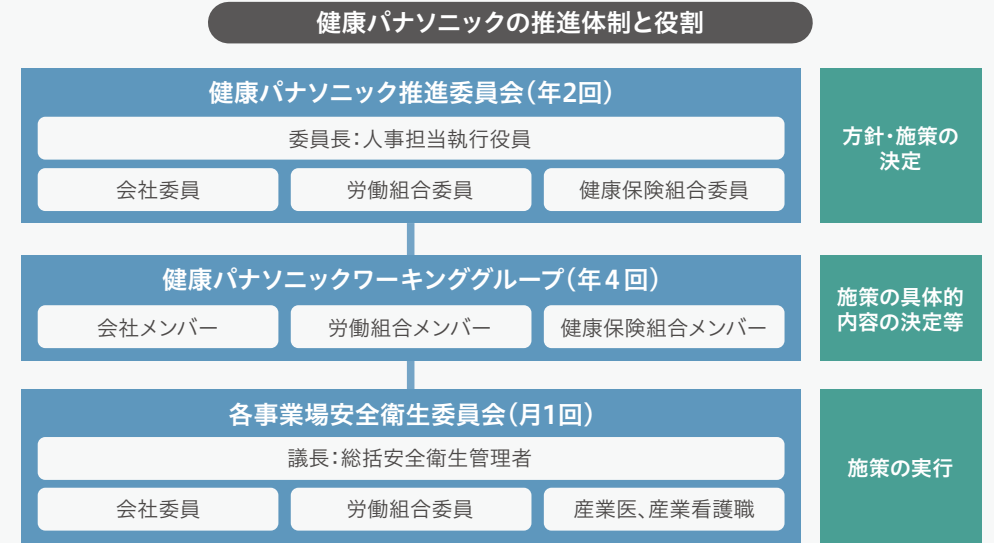
本基準においては、従業員の「心とからだの両面についての健康確保対策」を適切かつ効果的に実施するため、健康診断および事後措置等の手順、長時間労働者等への面接指導等の手順、心理的な負担の程度を把握するための検査等の手順、病者の就業禁止の手順、健康保持増進計画および心の健康づくり計画を策定することを定め、当社グループの健康保持増進措置とパナソニック健康保険組合の保健事業とを連携させ、各取り組みの相乗効果を図っています。

また、具体的な活動の推進にあたっては、会社、労働組合、健康保険組合からメンバーを選出し「健康パナソニック」活動として推進しています。

推進体制

健康パナソニックの推進責任者はグループCHROの執行役員です。(2022年8月現在)。健康

パナソニックの方針・施策の決定機関として、「健康パナソニック推進委員会」を設置し、その傘下の「健康パナソニックワーキンググループ」で施策の具体的な内容を決定し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。



ストレスチェック

ストレスチェック制度については、高ストレス者対応に加え、会社組織単位での集団分析と職場改善を推進するため、毎年6月に全社一斉に実施しています。また、ストレスチェックに併せてeラーニングを実施し、睡眠や食事、運動等のセルフケアに大切な健康行動を推奨しています。ストレスチェックの結果は、本人のストレス状態の気づきに加えて、職場診断分析結果をフィードバックし、職場の活性化を通じたメンタル不調者発生の未然防止対策に活用しています。

長時間労働対象者および定期健康診断の結果において安全配慮が必要な社員については独自基準に基づき産業医面談を実施し、就業措置を行うなど健康障害防止対策を講じています。さらに、当社グループでは、社員の健康および法令遵守の観点から長時間労働の是正と、それを可能にする抜本的な業務プロセスの見直し、働き方・休み方の改善等についても継続的に取り組んでいます。

感染症対策

当社グループは、お客様、お取引先の安心、共栄会社そして世界で働く従業員とその家族をはじめとする、全てのステークホルダーの皆様の安全と健康を考え、職場での感染症防止対策に取り組んでいます。新型コロナウイルス感染防止対策においては、当社グループとしても緊急かつ適切に対応を行う必要があることから緊急対策本部を立ち上げ、国内各事業会社および海外各地域と連携し、従業員と家族の生命、健康の維持を第一義としつつ、事業継続を確保する取り組みを全社でおこなっています。

くわえて、政府方針に従い、新型コロナワクチン職域接種を2021年6月から実施し、これまでパナソニック主要5拠点(大阪・東京・滋賀・福岡・神奈川)では、約10万4千/回の接種を行いました。当社グループは、引き続き、新型コロナウイルス感染症まん延の早期終結に貢献していきます。

教育

当社グループは「安全衛生教育指針」および「メンタルヘルス教育指針」を定め、派遣社員を含む従業員、経営者、安全衛生スタッフに対する教育を実施しています。

また、各事業場の安全衛生・健康づくり活動の好事例を互いに学び合い、無災害の達成や優れた取り組みを行った事業場を表彰する場として、毎年9月にグループの安全衛生に関わる担当者が集う健康・安全衛生フォーラムを開催しています。グループCEOの健康・安全衛生活動に対する思いを事業責任者および関係者が全員で共有し、社外専門家から知見を得、各事業場の安全衛生・健康づくり活動の好事例を互いに学び合い、安全衛生活動の高位平準化を図っています。

さらに、毎年7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間には、グループ安全衛生管理部門から当該年度の全社重点取り組みに関するメッセージを発信するなど、取り組みの周知徹底を図っています。

全社コア研修と受講者数(2021年度)

| 対象者 | 研修名 | 期間・時間 | 受講者数 |
|-----------|-------------------------|--------|---------|
| 入社者(全職種) | 全社新入社員研修 | 30分 | 903人 |
| | キャリア採用導入教育 | 30分 | 438人 |
| 人事担当者 | 人事職能基礎コース | 2時間20分 | 66人 |
| 製造関係者 | 機械設備安全基準講習会 | 2日 | 20人 |
| 責任者 | 経営者・工場長安全衛生セミナー | 2日 | 20人 |
| 人事責任者 | 人事担当責任者安全衛生セミナー | 2日 | 24人 |
| 製造ライン管理者等 | 設備安全 技術・管理者研修インストラクター養成 | 3日 | 128人 |
| | 延べ | | 約1,600人 |

※日本国内のグループ会社従業員向け研修

労働安全衛生に関する相談窓口

当社グループでは、従業員の精神的・身体的ストレスに対する予防や対応の窓口として、以下の相談窓口を設置しています。以下は日本国内の事例です。

従業員相談員

当社グループでは、業務経験の豊富な従業員を「相談員」として任命し、他の従業員からの相談に対応する「相談員制度」を1957年から導入しています。相談員は、従業員からの福祉制度に関する相談への対応や、仕事や私生活の悩みやトラブルを主体的に解決するための支援を行っています。

EAP[※]相談室

従業員の個人的な悩みや心配ごとを、会社や健康保険組合に知られることなく相談できる、専門のカウンセラーを設置しています。

※ EAP (Employee Assistance Program) : 従業員援助プログラム

健康管理室

産業医・産業保健スタッフが常駐して、業務中の疾病の処置、心身の健康相談、生活習慣病予防や禁煙等の健康支援プログラムを提供しています。

マネジメントシステム

方針

責任者・体制

主な取り組み

教育

労働安全衛生に関する
相談窓口

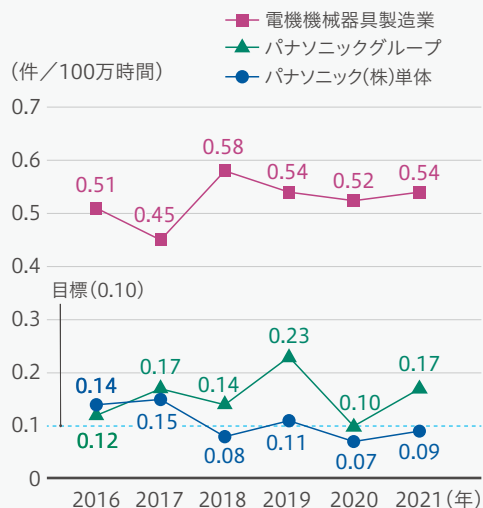
関連データ

関連データ

■ 労働災害の発生状況
安全衛生指標の推移

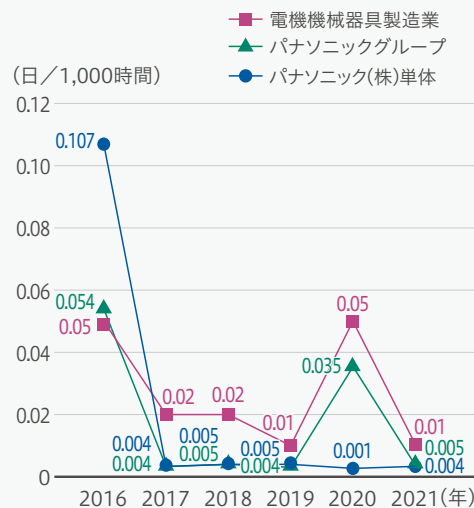
休業度数率の推移(日本)

【目標】休業度数率：0.1
(100万延労働時間あたりの休業災害件数)



強度率の推移(日本)

(1,000延労働時間あたりの労働損失日数)



【出典】労働災害動向調査(厚生労働省)

死亡災害件数(グローバル)の推移

| | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 目標 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| グループ社員 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 派遣社員 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |

重篤災害件数(グローバル)の推移

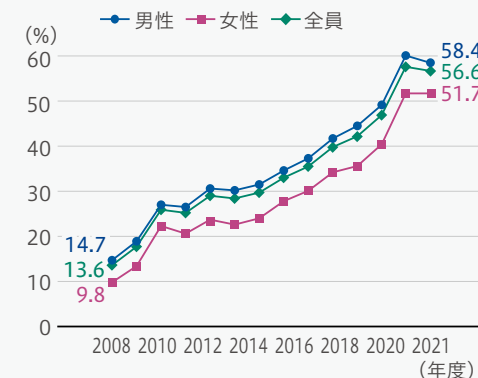
| | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 国内 | 0 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 海外 | 4 | 3 | 7 | 4 | 6 |

重篤災害：手・足の切断等身体に障がいが残る労働災害

健康指標の推移(日本)

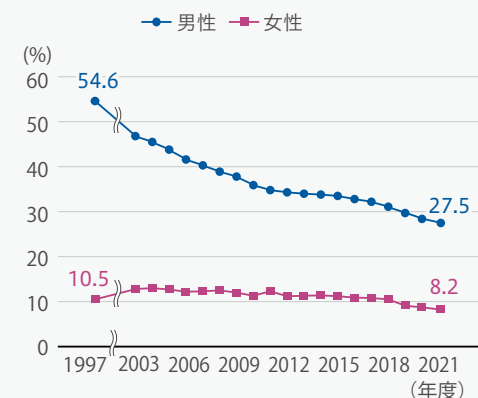
歩数自覚率

(1週間の概ねの合計歩数を把握している者の割合)



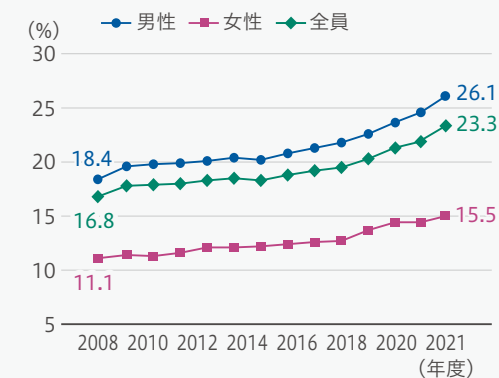
喫煙率

(たばこを吸っている者の割合)



運動実施率

(1回30分以上の運動を週2回以上、1年以上実施している者の割合)



肥満率

(BMIが25以上の者の割合)

