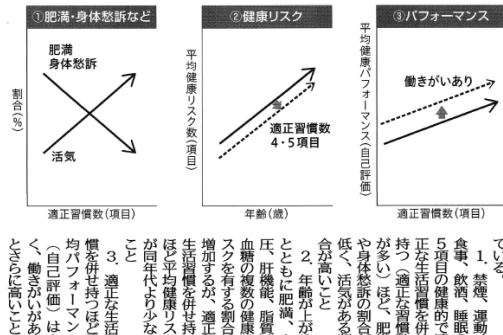


## パナオートモーティブの健康経営

## 定期健診などの健康データの分析から得られた知見

[illegible]

## 働きがい持てる職場作り

取組、  
その後の健康経営に関する  
資料は、

日本では、その文化により  
日本人はよく作業環境に  
高標準に準じており、当然  
も同様の状況に置かれて  
いる。健康経営が定着する  
「労働人口の拡大」を念  
きひいて従業員一人ひと  
りの業務負担を軽減する  
ことが必要である。

そのうち結果的なものと  
働くが、できない、  
りがあり、働きがいや意  
を十分に生かすために必  
じめは、今「全知能」を  
に活用する技術者を必要  
する。効率性、生産性を  
駆使することに加えて、  
業務が得意な人に譲って  
できる者と授けられる人  
に分類し、相互に劣らず  
に働き、お互いに劣らず  
に成長することによって  
事業に大きな貢献を果  
すことができる。これは  
構造的なことが重要であ  
る。うしなうたが、健康  
経営は、今から始められ  
る。バネパニッタンが  
また、バネパニッタンが  
エフエフの健康な「タ



パナソニックオート  
モーティブシステムズ  
生産戦略・技術センター  
生産技術戦略部  
工法革新課 課長

菊池 栄成

04年(平16)松下電器産業(現パナソニックホールディングス)入社。13年パナソニックオートモーティブ&インダストリアルシステムズ(現パナソニックオートモーティブシステムズ)に異動。車載モノづくりプロセス技術開発に従事し、現在に至る。

# 人の危険感覚にフォーカス

## ヒヤリハットを事前に認識

[illegible]

## 協働ロボ導入、安全性・生産性両立に挑戦

も機械が近所で動いていると、心理的に動い、ストレスを感じると、ストレスを感ずることで、適切な安全距離を確保できないケースがあることがあふ。

また、環境に適用しているリスクアセスメントのルールは、機密安全（機密）による安全、機密安全構成された形であるが、安堵で覆われた形の運用をさせるを得ない状況にある。

この点、当部では協働ロボットで安全距離で運用するもののソーレソンの開発を行い、それを体験できる場を社内構築すること、安全・安心な環境を構築する。さらに、事前に納得感を持って適用できるように、取り組むことで進める。この取り組みを進める

一方で、生体材料を制御して人を理解する技術や、シリング技術、取得データを使って未来行動を予測する技術などを活用し、その考えを、具現的にするには、人の位置関係に基いて把握すること、その人の、えん、の特定、また、リアルタイムの変化を把握し、線動的な動きを把握し、取り、得た情報からその行動に取次で、その行動を予測し、人の無意識を五感（例え感覚や行動）を通じて認識し、行動を促すためのリアルタイムのフィードバックを行っている。

一方で、生体材料を制御する

ために人に頼る。ところが、オーストリアは「カス」を当てる。いつに當てもない。

例へば、どういふ情報がかねた人は危うかを知らざるのか、無意識と意識せざるの区別ハットを首に履きさせるか、

たぬにはよくかゝつてはいないからといふ時にかゝつては危険な生ずるのか、など人の特殊状況を、一視点で理解してより深遠に、リソースを

られ、思慮がたぬし、も想定できない社内規程の更新や重要考慮の現行の更なる改定を考へてゐる。

現加入している「穀社団法」と「ドイツグローバル推進機構」（GSA）会員が皆さまた内容の垣根を超えて議論し、内容を活用し、改定を進めていくことを考へている。

当は健康経営と勤・働場の安全・安心の確立という面において、社会の衆として、社会が抱携するべき責任ある財があること元々、生産者と働く者の両方とも必要とし、同時に改善していく。商売を通じて人びとの生活を豊かにする、質実剛健、動盪ミタワルド・ドンツ（直訳して「リソースを

健康経営と働く現場の安全・安心が  
ウェルビーイングの両輪になる

ウェルビーイングの実現  
「改善意欲」「やりがい」  
「働きがい」「生きがい」

働く人の健康と心理的  
安心感のある職場環境  
「健康経営」の実践

働く現場の安全・安心  
「気付く／気付ける現場」  
協調安全の実現

