

# ガバナンスの強化



## コーポレートガバナンス

### 方針

パナソニックグループは、創業以来、「事業活動を通じて、世界中の人々の暮らしの向上と、社会の発展に貢献する」という経営理念に基づき、事業活動を行っています。そして、パナソニック エナジーグループは、事業環境の変化が年々激しさを増し、不透明な状況が続く中において、より中長期的な視点でパナソニック エナジーの経営を進化させるため、2022年4月にパナソニック ホールディングスを親会社とする事業会社制(持株会社制)へ移行しました。事業会社の一つである当社では、コーポレートガバナンスを重要な基盤と認識しています。会社全体に関わる重要な業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する「取締役会」と、取締役会から独立し、取締役の職務の執行を監査する監査役制度を基礎として、「指名・報酬諮問委員会」、その他重要な委員会を設置すること等により、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の構築・強化に努めています。

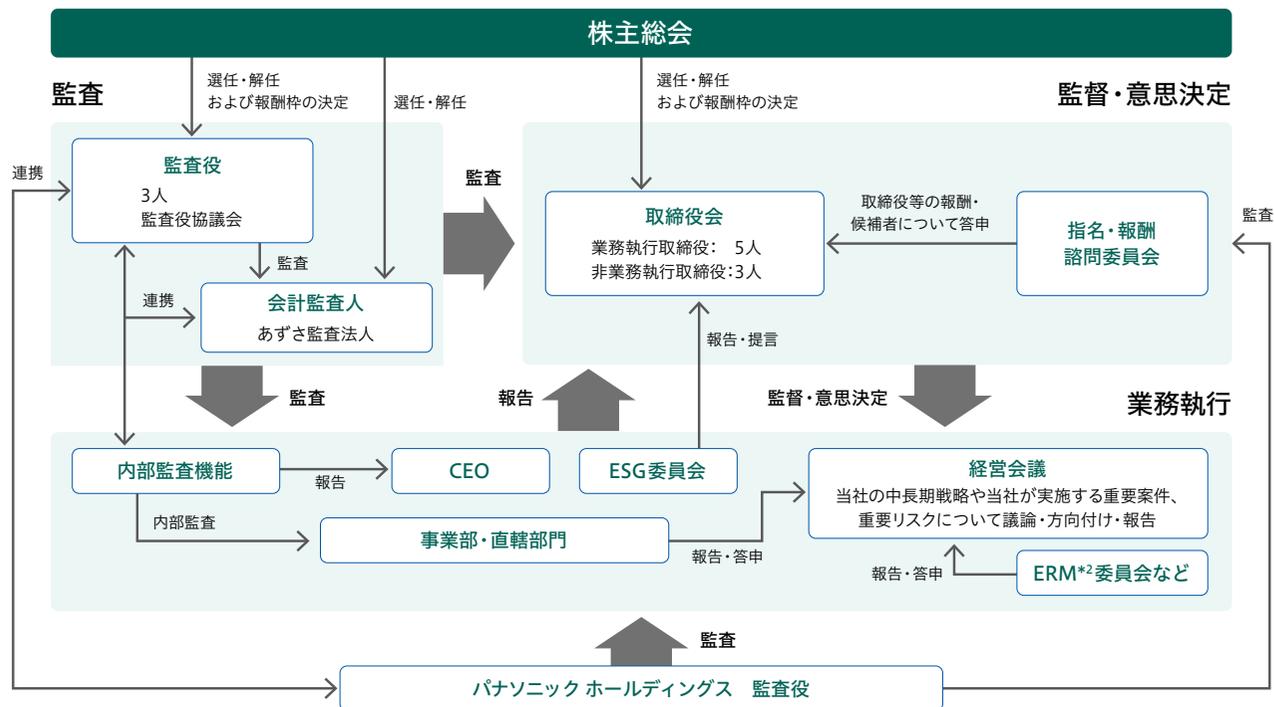
### コーポレートガバナンス体制と取り組み

#### 取締役会

当社の取締役会は8人の取締役で構成\*1され、いずれも当社事業領域に関する優れた見識と、高度な業務遂行能力を有しています。当社取締役8人のうち3人が非業務執行取締役として取締役の職務執行を監督する体制となっています。また、迅速かつ確かな経営判断により、適切な事業活動の推進に資することを目的として、当社の取締役会は少なくとも月1回実開催しています。

\*1 2024年4月時点

コーポレートガバナンス体制図 (2024年4月時点)



\*2 ERM: エンタープライズリスクマネジメント

また、必要に応じて、実開催又は書面にてフレキシブルに臨時の取締役会決議・報告を実施するなど、急激な事業環境の変化や強力な事業推進が求められる場面に迅速に対応できるように運営されています。なお、2023年度の当社取締役会は定時12回、書面決議を含む臨時取締役会が4回開催されました。同年度の取締役会への取締役の出席率は100%、監査役の出席率は100%でした。

# ガバナンスの強化

## 監査役

当社では当社業務に精通した高度な監査能力を有する者から選ばれた常勤監査役2人と、財務・会計に関する知見および経験を有する監査役を選任し、当社グループのガバナンスのあり方とその運営状況を監視し、効率的・組織的な監査ができる体制となっています。監査役は多数決ではなく単独でその裁量の判断に従い監査機能を発揮することができる独任制のもと、取締役会に出席し意見を述べるほか、現地確認や従業員等からのヒアリングを含む定期的な往査、取締役の職務の執行状況など日常の経営活動の監査を行っています。また、監査役間で定期的に監査役協議会を開催し、監査方針の策定や情報交換を行うとともに、内部監査部門、会計監査人とも定期的に情報交換を行うなど連携しています。

## 会議体・委員会

当社では、執行役員で構成される経営会議を設置し、取締役会の前置機関として、実務上の意思決定を行い、その後の取締役会でより深掘りした議論ができる体制としています。

当社の執行役員は12人で各々の分野で深い知識経験を有する者で構成されています。経営会議は、当社の経営全般に関する事項の迅速かつ適切な議論・報告に基づく意思決定を目的に原則月2回開催し、当社における意思決定のプロセスと範囲を明確にすることで、当社ガバナンスの確立・強化を図っています。

また、指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役・執行役員の「選解任、報酬」について、客観性と透明性を強化しています。さらに、ERM委員会を設置し、当社グループレベルでの横断的なリスクの特定・評価・対応策の策定を行っています。ほかにも、ESG委員会を設置し、ESGに関する全体計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を行い、取締役会へ報告・提言を行っています。

## 取締役会の実効性向上に向けた取り組み

コーポレートガバナンス・コード補充原則4-11③をもとに、各取締役、監査役は2022年度の実効性向上の取組について自己評価を実施しました。自己評価項目として、①実効的な議論を実施する上で現在の取締役会の構成は適切か、②取締役会として監督機能を十分に発揮したか、③当社にとって重要な事項が取締役会の議題として設定されているか、④議案書に関し、審議・検討すべき課題や論点が明確になっており、想定されるリスクやその分析などの説明が取締役会で適切になされているか、⑤中長期戦略などに関する議論が十分になされているかといった項目について自己評価を行いました。評価は無記名のアンケート形式で、評価項目ごとに5段階評価や自由に記入できるフリーコメント欄を設けて実施しました。

自己評価の結果、取締役会のさらなる実効性向上が必要であるとの意見がありました。そこで、SCM改革・人材戦略・ITなどの当社の事業拡大を支える重要な経営基盤に関する議論機会の創出、事前の経営会議での議論を踏まえて論点整理したサマリーシートを活用することによる審議の充実化、取引・契約の主要なリスクを適切に把握・評価した上で意思決定を行う仕組みの構築・運用等を行っています。これらの取り組みにより、実効的な取締役会の運営・コーポレートガバナンス強化を実現しています。

## 役員報酬制度の概要

執行役員の報酬制度は、固定報酬である基本報酬、短期および中期の業績を反映するインセンティブとしての業績連動報酬から構成されています。業績連動報酬は、営業CFやEBITDAなどの財務目標に対する達成度合いと、担当機能におけるKPIやESG視点での環境貢献などの非財務目標の達成度合いから決定されています。

環境貢献および重篤災害、コンプライアンスを非財務目標におけるESG視点として取り入れることにより、財務のみならず非財務の面からも企業価値向上を図っています。

## 内部統制

当社は、取締役会において、当社グループにおける業務の適正・報告体制の確保、取締役の職務執行の適法性・効率性の確保、リスク管理、監査役の独立性・実効性の確保等を定めた「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定しています。

これらの各基本方針に基づき、各種規程の制定や委員会等の設置・運用、教育、子会社を含めた往査・監査、不正防止・早期発見のためのホットラインおよび取引・契約リスクマネジメントの仕組みの運用等を行っています。これらの内部統制システムを構築することにより、ガバナンスを効かせ、健全かつ効率的な業務運営、経営基盤の強化に継続的に努めています。

# ガバナンスの強化

## ERM委員会

当社では、リスクを的確に管理し、適切な対策を講じることによって、事業目的の達成と持続的かつ安定的な発展をより確実なものとするを経営における重要課題と位置づけ、「リスクマネジメント基本規程」を制定し、これに基づきリスクマネジメントを推進しています。

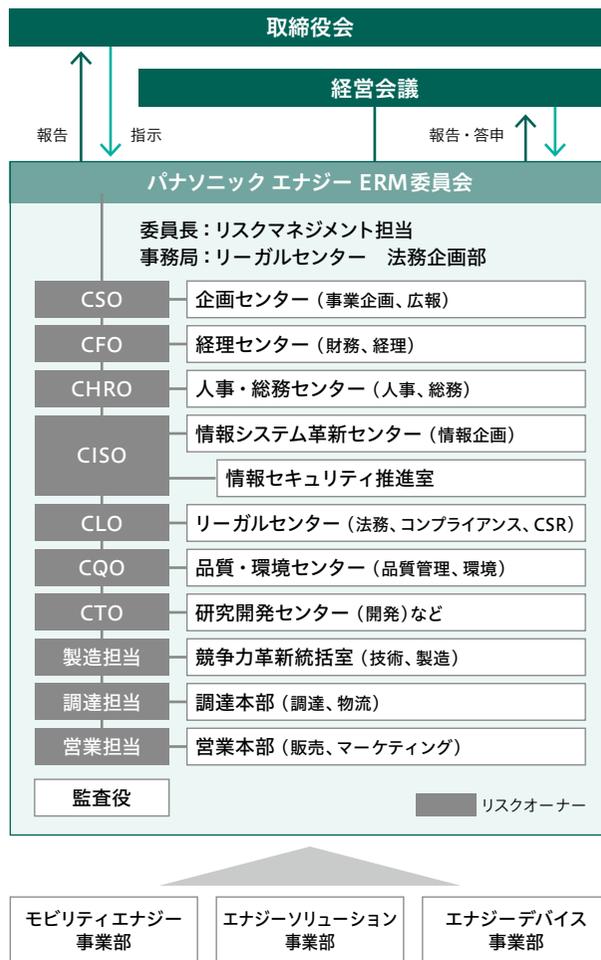
社内におけるリスクマネジメントの推進体制としてリスクマネジメント担当役員を委員長、法務・人事・経理等の機能部門の部門長、監査役を委員とする「エンタープライズリスクマネジメント委員会」(以下「ERM委員会」)を設置し、事業・業務に由来するリスクの管理を実施しています。ERM委員会は、リスクマネジメントのPDCAサイクルに基づき重要なリスクや対応策の進捗等を定期的に経営会議や取締役会で報告しています。これにより、リスクマネジメントの有効性・実効性について取締役会がその監督と検証を行っています。

当社は、事業活動に影響を与える可能性があり、オペレーション上の「脅威」となる事象を「オペレーショナルリスク」と定義しています。当社では年1回のサイクルで、外部要因・内部要因の変化等を踏まえて想定されるオペレーショナルリスクを網羅的に洗い出すことで「リスクインベントリー」を更新し、インベントリー上すべてのリスクを対象として、財務・非財務両面の評価軸によるリスクアセスメントを実施しています。また、経営・事業戦略の立案・意思決定に際して、事業目的の達成上の「機会」または「脅威」となりうる不確実な事象を「戦略リスク」として、オペレーショナルリスクのアセスメント時に併せて検討・抽出しています。

ERM委員会では、リスクアセスメント結果について、当社の経営・事業戦略と社会的責任の観点から審議を行い、経営上の重要リスク候補を選定します。ERM委員会で選定された重要リスク候補は、経営会議に上程され、審議を行った上で、

当社としての重要リスクが決定されます。重要リスクが決定されると、リスクオーナーを中心に対応策の策定・実施および進捗状況のモニタリングを行い、継続的な改善に向けて取り組んでいきます。

ERM体制図



# ガバナンスの強化

## 取締役経歴

### 只信 一生

代表取締役 社長執行役員  
チーフ・エグゼクティブ・  
オフィサー (CEO)



1992年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2020年 7月 パナソニック株式会社 インダストリアル  
ソリューションズ社 副社長に就任  
2021年10月 同 エナジー社 社長に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 代表取締役  
社長執行役員 チーフ・エグゼクティブ・  
オフィサー (CEO) (現)

### 高本 泰明

代表取締役  
副社長執行役員  
モビリティエナジー  
事業部長



1993年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2019年 4月 パナソニック株式会社 US社 副社長に就任  
2021年10月 同 エナジー社 副社長に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 代表取締役  
副社長執行役員 (現)

### 楠見 雄規

取締役



1989年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2014年 4月 同 役員に就任  
2019年 4月 同 常務執行役員に就任  
2021年 4月 同 チーフ・エグゼクティブ・オフィサー  
(CEO)  
2021年 6月 同 代表取締役 社長執行役員に就任 (現)  
2021年10月 同 グループ・チーフ・エグゼクティブ・  
オフィサー (グループCEO) (現)、  
グループ・チーフ・ストラテジー・オフィサー  
(グループCSO) (現)  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社取締役 (現)

### 本間 哲朗

取締役



1985年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2013年10月 同 役員に就任  
2015年 4月 同 常務役員に就任、アプライアンス社  
社長 (兼) コンシューマー事業担当  
2015年 6月 同 常務取締役に就任  
2016年 4月 同 代表取締役専務に就任  
2019年 4月 同 中国・北東アジア社 社長、  
中国・北東アジア総代表  
2019年 6月 同 代表取締役 専務執行役員に就任  
2020年 4月 パナソニック チャイナ (有) 会長 (現)  
2021年 4月 パナソニック株式会社 代表取締役  
副社長執行役員に就任 (現)  
2022年 4月 同 グループ中国・北東アジア総代表 (現)  
パナソニック オペレーション  
エクセレンス (株)  
パナソニック オペレーション エクセレンス  
中国・北東アジア社 社長 (現)、  
パナソニック エナジー株式会社 取締役 (現)

### 梅田 博和

取締役



1984年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2017年 4月 同 役員に就任、経理・財務担当、  
コーポレート戦略本部 経理事業管理部長、  
全社コストバスターズプロジェクト担当、  
BPRプロジェクト担当  
2017年 6月 同 取締役 執行役員に就任、  
チーフ・ファイナンシャル・オフィサー (CFO)  
2018年 4月 同 取締役 常務執行役員に就任、  
パナソニック 出資管理 (株)  
(現パナソニック 出資管理 (同)) 社長 (現)  
2019年 9月 パナソニック ホールディング オランダ (有)  
会長 (現)  
2021年 4月 パナソニック株式会社 取締役 専務執行役員に  
就任、施設管財担当 (現)  
2021年10月 同 グループ・チーフ・ファイナンシャル・  
オフィサー (グループCFO) (現)、  
グループコストバスターズプロジェクト担当、  
プライムライフテクノロジー (株) 担当 (現)  
2022年 4月 同 取締役 副社長執行役員に就任、  
グループタバスターズプロジェクト担当 (現)、  
パナソニック エナジー株式会社 取締役 (現)  
2022年 6月 パナソニック ホールディングス株式会社  
代表取締役 副社長執行役員に就任 (現)

### 溝口 正晃

取締役 常務執行役員  
チーフ・ファイナンシャル・  
オフィサー (CFO)



1994年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2016年 4月 パナソニック株式会社 AIS社 パナソニック  
液晶ディスプレイ株式会社 取締役に就任  
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 取締役  
常務執行役員 チーフ・ファイナンシャル・  
オフィサー (CFO) (現)

### 田中 邦生

取締役 常務執行役員  
チーフ・ストラテジー・  
オフィサー (CSO)



1983年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2017年 4月 パナソニック株式会社 AIS社 常務に就任  
2019年 4月 同 コーポレート戦略本部  
グローバル事業推進部長 (兼)  
US社 パナソニック ノースアメリカ副社長  
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 取締役  
常務執行役員 チーフ・ストラテジー・  
オフィサー (CSO) (現)

### 三木 勝

取締役 常務執行役員  
チーフ・ヒューマン・  
リソース・オフィサー  
(CHRO)



1991年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2014年 6月 パナソニック インド株式会社 出向 取締役  
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー  
(CHRO) に就任  
2017年 4月 パナソニック インド株式会社 出向 取締役  
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー  
(CHRO)  
(兼) パナソニック株式会社 グローバル 人事部長  
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 常務執行役員  
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー  
(CHRO) (現)  
2024年 4月 同 取締役 常務執行役員 (現)

## コンプライアンスの徹底

KPI項目	2023年度	2030年度
重大な製品事故の発生件数*1	0件	0件
重大な法令・コンプライアンス違反*2の発生件数	0件	0件
情報セキュリティ事故件数(インシデント)	2件	0件

\*1 安全に関わるリコールにつながる製品事故の発生件数

\*2 基準は社内規程等に基づく

## 品質・製品安全の追求

### 方針

社会から求められる品質水準が高まる中、製品の安全性や高レベルの品質は当社のブランド力を示す重要な要素です。当社では、品質を「お客様の信頼・満足を獲得するための競争力」、品質方針を「競争力の最大化で、顧客満足度100%を獲得」と定め、事業の進化の原動力に位置づけています。競争力最大化に向けては設計、製造、品質、営業等の全機能の競争力の総和の最大化が必要であり、その実現のために、以下の観点での取り組みを推進しています。

守り：既存の仕組みとプロセスをロバスト\*3化する取り組み

攻め：事業の進化のための新たな取り組み

基盤：事業推進のベースとなる取り組み

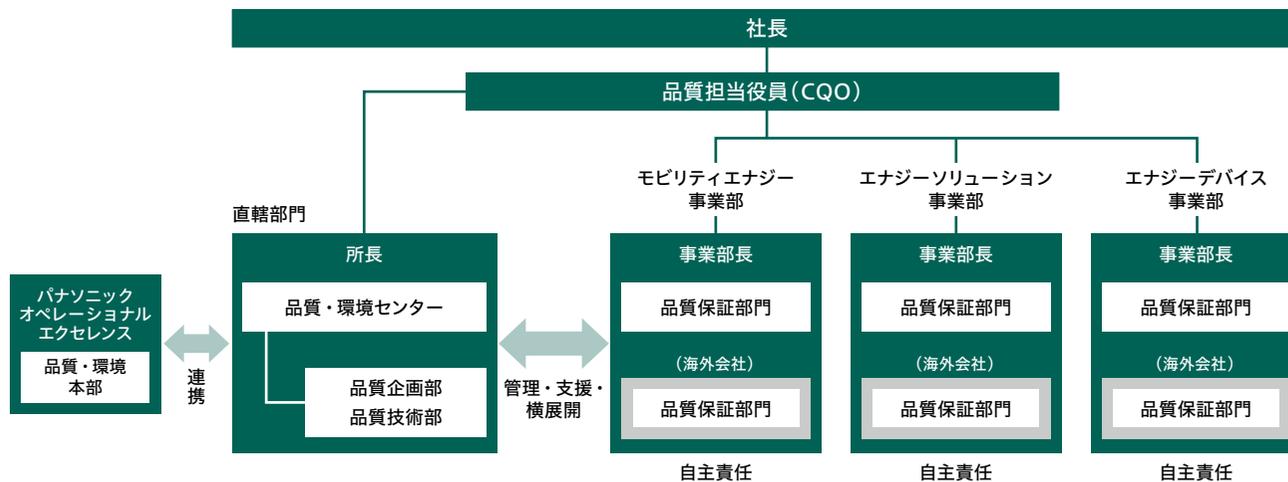
これらの活動により重大な製品事故発生ゼロを目指します。

\*3 システムや機械が持つ、外部からの影響に対する強さ

### 品質保証体制

経営責任者の社長のもと、チーフ・クオリティ・オフィサー(CQO)を品質担当役員としています。各事業部においては、各事業部長の下に品質責任者を据え、自主責任により品質保証を推進する体制を取っています。会社直轄部門の品質・環境センターは、品質方針の策定、品質状況の確認とともに、各事業部の品質課題への対応支援、品質情報や問題再発防止策・ベストプラクティス等の横展開を行います。また、安全・品質最優先の風土づくりのための教育、啓発のための諸施策を実施しています。具体的には、毎月、直轄部門、各事業部の間で品質責任者会議/連絡会を開催し、品質ロス、重要品質問題に関する情報共有を図り、パナソニック エナジーグループの共通課題に対する対策方針、具体的な施策等について協議、決定しています。さらにパナソニックグループ全体にも影響を及ぼし得る重大な案件については、パナソニックオペレーショナルエクセルシスの品質・環境本部とも連携し、協議・対応にあたります。

### 当社品質保証体制



### 製品品質・安全の担保のための活動

当社が扱う電池は、エネルギーを高密度かつ大容量に蓄えるデバイスであり、安全・安心に使用できることは欠かすことのできない大前提です。特に主力製品であるリチウムイオン電池は、「高エネルギー密度でショートすると高温となる」、「電解液に可燃性液体を用いている」等の発煙・発火に至る本質的なリスクが内在しています。このような製品特性から不安全事故防止の観点でリコール社告を実施し、お客様や関係者の皆さまに多大なご心配や、ご迷惑をお掛けしました。

こうした反省と教訓を踏まえ、製品安全を最優先とした品質改革(品質保証プロセスのロバスト化、安全設計強化、品質風土醸成)を継続推進し、高い品質水準の確保に努めており、2023年度も重大な製品事故の発生件数は0件でした。今後も引き続き0件を目指し、活動を進めていきます。

# ガバナンスの強化

## 品質保証プロセスのロバスト化

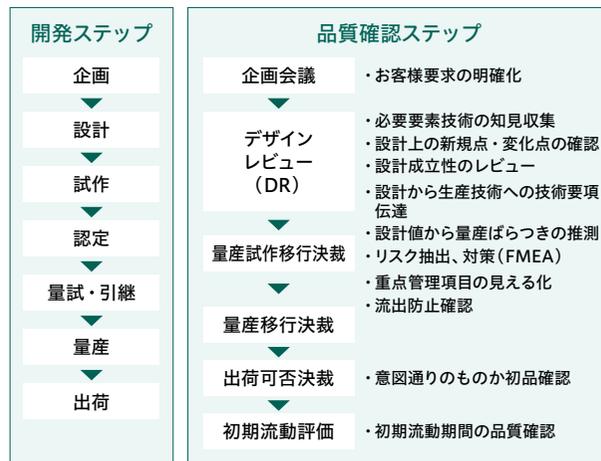
品質保証プロセスを確立するために、ISO9001やIATF16949等に準拠した品質マネジメントシステムを構築し、その有効性を内部および外部監査により定期的に確認しています。また、当社独自に品質・環境センターによる事業部門の品質監査を実施し、品質保証およびコンプライアンスの観点での弱み・課題を抽出し、ベストプラクティスの横展開などを通じて事業部門と連携してよりよい品質保証に向けて改善を図っています。

社会の進化に伴い電池が使用される環境・分野・機器も変化しています。設計プロセスではこれらの変化に対応すべく、お客様(B to B、B to C)や部品等のサプライヤー様とともにリスクを抽出・検証しています。抽出したリスクを商品設計や部品設計・プロセス設計へフィードバックし、開発過程での重要検証項目の妥当性を確認しています。製造プロセスにおいても問題を未然に防ぐために、源流から出荷までの全工程における重要データの見える化(DX)やFMEA\*等によるリスク抽出と対策を行い、管理を強化しています。これらの取り組みを実践できる人財の育成にも力を入れており、品質・環境センターが主体となり品質ツールや統計管理手法等の教育や実践活動の支援をしています。

また、製品事故やクレームに備えてリスクマネジメントガイドラインを制定し、未然防止に取り組むとともに、重大製品事故が発生した場合には、お客様の安全を最優先に当社グループが一丸となり、適切な対策・対応を徹底する仕組みを構築しています。このリスクマネジメントガイドラインは、過去の不安全事故および、そのリコール報告の反省と教訓を踏まえて市場事故に対して適切な対応を取るために制定されたものです。2023年度の改訂では行政等公的機関への市場品質問題の報告の手順、期限等を明記しました。

\*Failure Mode and Effects Analysis (故障モード影響分析)

## 新製品の開発フロー



## 人財育成・品質風土醸成

風土醸成のベースは人財育成であり、階層別やスキル別教育体系の構築や各イベント等を行っています。新入技術職能従業員等へは品質基礎に加えて統計的品質管理手法の基本を身につける研修を実施しています。将来を担う若手品質人財については集中学習ができる研修コースを設定して育成強化を図っています。

また、製品安全最優先の風土醸成を図るため各種の研修や催しを全従業員向けに定期的実施しており、特に毎年11月を「品質月間」と定め、過去の製品事故の内容や教訓の伝承に取り組んでいます。2023年度は以下の各種取り組みを実施しました。

### 1. 経営幹部メッセージ

品質は事業の大前提であることを再認識するために、CEO、CTO/CQO、品質・環境センター所長、各事業部長・BU長(ビジネスユニット長)が品質の重要性についてメッセージを発信しました。

### 2. 製品安全フォーラム

2023年度第1回フォーラムは失敗からの教訓を新時代の人財に伝承することを目的に、過去に民生用途で発生させたリコール問題を、当社の電池供給先であるパナソニックグループ内の事業会社の元品質責任者に振り返っていただきました。品質問題がいかに製品をお使いになるお客様に多大なご迷惑をお掛けするかを事例を交えてお話いただき、安全性・信頼性の重要性を再認識いたしました。さらに、第2回フォーラムでは、社内の技術エキスパートより電池の安全性に関する基本原理を学びました。フォーラム後のアンケートでは、具体的事案を経験していない若手社員、キャリア入社社員等からも有益であるとのフィードバックが得られており、このような教育・伝承の場を引き続き設けていきます。尚、2023年度は、パナソニック オペレーションズ エクセレンス社主催の製品安全フォーラムでもリチウムイオン電池の特性および安全な使用方法・製品設計について発表し、全グループでの品質・安全意識の高揚を図りました。



製品安全フォーラムの様子

### 3. 品質コンプライアンス学習

不正問題を題材とした啓発漫画資料および確認テストを通じて、品質コンプライアンスの重要性を学びました。2023年度は不正による品質コンプライアンス問題の発生はありませんでしたが、引き続きコンプライアンス風土の醸成に取り組めます。

— 法律・規制の順守 —

方針

パナソニックグループでは、経営基本方針において、社会正義の実践、ステークホルダーの皆さまとの共存共栄、多様性の尊重、地球環境との調和への貢献、企業の社会的責任等、私たちが、コンプライアンスを実践しながら事業活動を進めていく上で重要となる考え方や行動指針について説いています。法令や社会道徳に反しないことはもちろん、私心にとらわれず、「社会のために何が正しいのか」を常に考え、誠実でフェアプレーに徹した行動をすることが大切だと考えています。当社はパナソニックグループの経営基本方針にもとづき、コンプライアンスが事業活動の根幹との考えのもと、いかなる場面においても公正な事業を行い、私たちのミッションである「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」を果たします。

コンプライアンス体制

当社グループは、コンプライアンス意識の徹底を図り、方針に則った取り組みを実践するとともに、適切なモニタリング体制を含む効果的なガバナンス体制を整備し、役員および従業員等の職務執行の適法性を確保しております。そして、監査部門においても、監査役は毎年策定する「監査計画」に従い、監査役、会計監査人、内部監査部門との相互連携等を行い、実効性のある監査を実施できる体制を実現しております。

取り組み内容

コンプライアンス行動基準の理解浸透

パナソニックグループ コンプライアンス行動基準は、経営基本方針を体現し、コンプライアンスを実践しながら事業活動をすすめていく上で不可欠な、「パナソニックグループ各社が果たすべき約束」、「すべての社員が果たすべき責任」、「すべての役員や組織責任者が担当する組織について負う追加的責任」を定めております。

この行動基準を理解し浸透させるため、当社はグローバル全従業員を対象としてコンプライアンスに関する各種研修を実施しています。新入社員研修、新任職研修等の階層別研修や海外赴任者研修等でコンプライアンスに関する内容を織り込んでいます。またリスクに応じた分野別のコンプライアンス研修(カルテルや贈収賄の防止、安全保障輸出管理などの研修を含む)についても、適宜実施しています。特に毎年9月を「コンプライアンス月間」と定め、コンプライアンスの重要性について、改めて振り返る機会を設けています。また、組織責任者向けの不正対策マネジメント研修を開催し、不正の起こらない組織作りのために、組織責任者がどのような役割を果たすべきか、学ぶ機会を提供する取り組みも開始しています。当社は今後も継続的にコンプライアンスに関する意識と知識を高める取り組みを実施していきます。

各種委員会の運営

コンプライアンス委員会・貿易コンプライアンス委員会・下請法順守委員会をはじめとする法令順守の徹底を目的とした各種委員会体制を構築しています。これら委員会活動を通じて、当社方針の徹底、事案の共有や再発防止策の横展開、教育・啓発の実施等を行っています。

内部通報制度の実効的な運用

不適切な行為の疑いを発見した場合に、社内外から報告・相談できるルートとして、グローバルホットライン(EARS)を設置しています。EARSで受け付けた通報案件は、関連規程に基づき適切に調査し、通報者へのフィードバックをおこないます。また、必要に応じて迅速にコンプライアンス委員会や経営幹部へエスカレーションされる対応体制としています。

EARSは匿名での通報が可能です。通報者に対する報復行為の禁止は、社内規程等で明記・周知され、心理的安全性を確保し通報できる環境を構築しています。

通報件数\*



\*2023年度は2022年度までの基準から変更。EARSとイコールパートナーシップ相談室に通報された件数をカウント

なお、2023年度における重大な法令・コンプライアンス違反の発生はありませんでした。当社は、今後も法令・コンプライアンス違反に関する事案発生防止に努めてまいります。

サプライチェーン上の法令順守

安全保障をめぐる国際情勢や人権問題などへの社会的要請の高まりを受け、各国および地域の政策・法規制は増加傾向にあり、過去にないほど複雑化しています。当社ではこれら政策・法規制のグローバルなモニタリングを通じて、当社事業への影響の把握および適時の対応に努めています。特にサプライチェーン全体に影響を及ぼしうる政策・法規制については、リーガル部門と調達部門が中心となって全社の順守態勢を整え、取締役会や経営会議に適宜報告、対応を決定しています。

## — 情報セキュリティの確保 —

### 方針

デジタル化による利便性と引き換えに、情報漏洩による信用の失墜という大きなリスクを抱える今日においては、情報セキュリティの事業への財務インパクトは大きく、当社として重視する必要があります。情報セキュリティ推進を経営の重要戦略の一つと位置づけ、情報セキュリティ体制の構築や従業員への教育をはじめとし、情報資産の適切な管理を実施していくことにより情報セキュリティを確保します。2023年度は情報セキュリティ事故(\*インシデント)が2件発生、お客様にご迷惑をおかけしない事案でありましたが、個別の再発防止策の実行と対策教育を実施し、情報資産の管理強化を図っています。

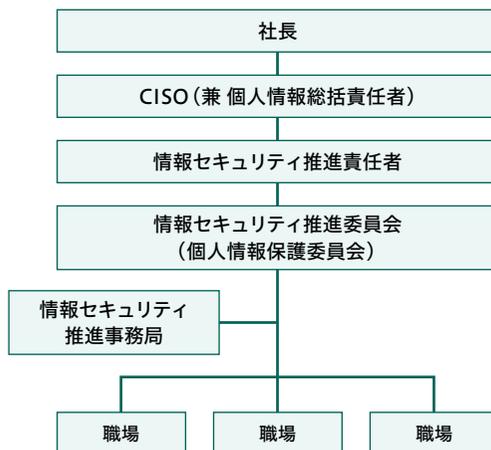
当社は何事も全社一体となった体制で取り組むことが重要と考えています。パナソニックグループのマネジメントシステムに沿った取り組み基準に一元管理され、高位平準化された状態へと改善していきます。衆知を結集した当社に最適化された仕組み、ルールで、全世界のお客様、当社の事業に関わる皆さまの情報を守るにつなげていきます。当社のミッションである「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」に向けて、情報セキュリティ事故(インシデント)「ゼロ」を掲げ、お客様の満足および信頼の獲得を目指します。

\*営業秘密、個人情報、お客様情報等パナソニックグループが所有し管理している情報(他者情報を含む)保護を脅かす以下の事案に該当する場合を指す。  
・社外への情報流出及びそれが疑われる事案  
・社内・社外から当社情報への不正アクセス、およびそれが疑われる事案  
・情報の破壊・改ざん、およびそれが疑われる事案

情報セキュリティ基本方針  
<https://www.panasonic.com/jp/energy/information-security-policy.html>

### 情報セキュリティ体制

社長のもと情報セキュリティ・個人情報保護の担当として、チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)を設定しています。推進体制は、CISOから任命された情報セキュリティ推進事務局が、職場と双方向で衆知を集めて取り組める体制としています。



### 取り組み内容

#### 情報資産の管理

情報を作成した部門、または他者から情報を入手した部門責任者は、情報オーナーとして情報の機密性、開示範囲、取り扱い等を設定し、適切に保護を行います。他者から機密保持義務を負って開示を受け、お預かりした情報は機密情報としてパナソニックグループグローバルISM (Information Security Management) 関連規程の定めに従い管理を行います。情報を保有する部門は定期的に棚卸を行い、機密情報の特定、管理状態を確認することで、当社において適切に機密情報の管理が行われていることを証明します。

#### 教育・訓練

情報セキュリティ推進事務局は、情報漏洩防止のため、教育、訓練を定期的に企画、実施しています。具体的な取り組みとして、パナソニックグループ教育システムを利用したeラーニングの実施、標的型攻撃メール訓練の他、階層別教育では、外部講師を招いた経営層、組織責任者向け教育も行っています。

これらの取り組みにより、当社における情報セキュリティルールの徹底と、従業員の意識向上に取り組んでいます。



外部講師による経営層向け教育

#### 監査・ISO27001 認証

情報セキュリティ推進事務局は、各部門において情報セキュリティ管理策の実施状況の確認のため、パナソニックグループ情報セキュリティ監査ガイドラインに準拠した内部監査を実施しています。不備が発見された際は、改善を指示し見届けを行います。ISO27001 認証の取得、継続は、事業場が事業内容、お客様からの要請等を踏まえて判断することを基本とし、認証取得、継続対象の事業場は毎年見直しを行います。

#### 法令順守、個人情報の保護

情報セキュリティに関連する法令、その他規範を順守しています。近年、各国で個人情報保護法が制定、施行され、個人情報保護が重要であることを認識しています。パナソニックグループの対応マニュアルに準拠した個人情報の取得、管理を行っているほか、従業員教育にも取り組むことで、プライバシーの保護に努めています。

個人情報保護方針  
<https://www.panasonic.com/jp/energy/privacy-policy.html>