

CHROメッセージ



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)

三木 勝

かつてない事業成長に対し、
量と質の両面から
人的資本経営を推進

事業競争力の強化と従業員の ウェルビーイング向上を図る

事業活動を通じて気候変動問題など社会課題の解決を目指す当社は、さらなる成長が期待されており、大きな挑戦に取り組んでいます。その実現のために、事業の競争力強化と従業員のウェルビーイング向上を掲げ、人的資本経営を推進しています。ミッション・ビジョンに強く共感し、その実現に向けて自律的に挑戦し続ける多様な人財が集まっており、全ての従業員が安心・安全・健康に働き、個性や能力を最大限に活かし合いながら、他社を凌駕する競争力を生み出している、

そんな会社を目指しています。そして、その実現が私の重要な使命です。

人財確保を進め、 社員が活躍できる環境整備に注力

事業の拡大に伴い、事業の発展スピードと人的リソースが釣り合っておらず、その解消が着任後の大きなミッションでした。解消に向けて、2025年度までの3年間に国内で約1,000人、海外では北米カンザス工場向け中心に約4,000人の新規雇用を予定しています。今のところ、国内では計画以上に進捗しており、海外の採用計画も変更はありません。日本においては、入社後早期に必要なスキルを身に付けるためのプログラム「技術・モノづくりアカデミー」の設置や、ミドルシニアの活躍支援として個別に定年年齢を65才まで延長できる制度の導入など、入社後に活躍できる制度づくりを進めています。

組織開発のキーパーソンである ミドルマネジメント層を支援

質の面では壮大なビジョンに向け、自ら高い目標を課して挑戦する社員に報いる人事制度改革を推進するとともに、当社独自の行動指針である「進化の七道」を定め、社員の行動変容を促しています。また、国内従業員の30%以上がキャリア採用となっており、国籍、性別、年齢などに関わりなく、多様な価値観を持った人財を増やし、活かすことでインクルーシブな組織風土を醸成します。

当社はEOS*スコアの「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」に着目し、世界トップレベルに入ることを目指しています。経営への信頼度が高く、会社の成長も実感している

ということで、EOSスコアは会社設立以来右肩上がりとなっていました。ここに来て伸び悩んでいます。要因として、急激に変化する事業・組織・人財をマネジメントしながら、プレイヤーとしての成果も求められるミドルマネジメント(部課長層)に負荷が集中していることが分かりました。そこで2024年度は組織開発のキーマンである部課長層に組織開発のノウハウ共有やコーチングの機会などを提供していきます。また、部課長層の負荷低減はDXの力も借りて解決したいと考えています。

*EOS : Employee Opinion Survey (従業員意識調査)

サプライチェーンにおける 人権尊重は必須

企業が事業を進めるにあたり、サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを進めることが不可欠です。特に、電池の主要材料である鉱物において、当社の調達先は北米、南米、オーストラリア、中国と多岐にわたり、当社が出資をして鉱物資源開発を行っている調達先も含まれることから、着実に人権デュー・ディリジェンス を進めています。

国際的なCSR団体であるResponsible Business Alliance (RBA)の国際規範に基づくツールを活用し、当社傘下の製造会社を対象に毎年自主精査を実施しています。調達先に対しては国際機関のリスク指標や事業に与える影響などをもとにリスクマッピングを行い、高リスクと判断した購入先様へ外部機関と協働でCSR実地監査を行うなど、様々な取り組みを進めています。

今後も人的資本経営を推進し、サプライチェーン全体における人権の尊重に取り組むことにより、かつてない規模とスピードで拡大する当社の成長を支えていきます。

人的資本経営の推進と人権の尊重

KPI項目	2023年度	2030年度
EOSスコア： 社員エンゲージメント	70pt	80pt
EOSスコア： 社員を活かす環境	62pt	75pt
女性管理職比率(単体)	6.5%	15%
男女の育児休業取得率 (連結国内)	女性 100% 男性 58%	男女100%
健康経営指標 (日本：経産省)	55.7点	ホワイト500
労災による死亡者数 (グローバル)	0件	0件
労働災害件数(国内休業災害)	5件	0件
人権労働自主精査実施率 (自社海外製造子会社)および 是正計画実行率	100%	100%

— 人的資本経営の推進 —

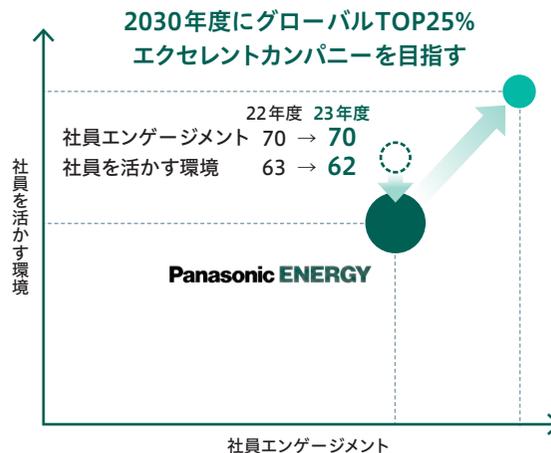
方針

パナソニック エナジーのミッション・ビジョンの実現に向けて、人財を我々の最重要経営資産であると位置づけて、「事業の競争力強化」と「個々人のウェルビーイング向上」の両立を目指しています。

それは、①ミッション・ビジョンに強烈に共感しその実現に向けて自律的に挑戦している多様な人財が集っている、②そして集った人財が安心・安全な環境で能力を最大に活かして他社を凌駕する競争力を生み出している、という状態を意味します。

この、「自律的に挑戦する個人」と「人が活きる組織」を大きな2つの柱として、人財と組織に関する取り組みを進めていきます。これらの取り組みの指標となるEOS (Employee Opinion Survey:従業員意識調査)の「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」を高めることで、グローバルTop25%のエクセレントカンパニーを目指しています。

2023年度の結果は、「社員エンゲージメント」は横ばい、「社員を活かす環境」は微減でした。この結果を真摯に受け止め、2024年度の取り組みとして、部長長への人財・組織マネジメントの支援策を導入し、結果の背景にある課題に対し丁寧な分析を行うことで、各職場における改善活動を加速していきます。



自律的に挑戦する個人

Mission / Vision / Will (MVW)、 進化の七道の浸透

2022年度のパナソニック エナジー発足以降、会社全体へのMVW浸透の施策として、「森の会議」を実施しています。森の会議とは、森という植物や動物等が調和した世界に身を置きながら、パナソニック エナジーのMVWを体感するとともに、実現にむけて「進化の七道」^{R10}や使命感を仲間と議論することで、自身の日々の行動につなげてもらうことを目的とした、当社独自の学びの場です。森は、生き物と自然がともに共生し、調和した世界です。その森の中に身を置くことで、「ミッション」が目指す幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した世界を体感することができるため、「森」で実施することを大切にしています。

全2日間1泊2日のプログラムで、岡山県英田郡西粟倉村に赴きます。1日目は、自然循環プロフェッショナルのガイドのもと、原生林を歩いたり、自然体験をしたりして、原生林の生き物と自然はどのように調和しているのか、森から「調和」を学びます。2日目は、1日目の刺激や学びをもとに参加者全員で「ミッション」や「ビジョン」の実現に向けて、自部門がやるべきこと、自身の取り組みについて宣言します。



森の会議：
森という調和した世界に身を置きながら、MVWを仲間とともに語り合う

社会課題解決への寄与

森の会議には、2023年度末までに、累計33回、467人の従業員が参加しました。参加者は、MVW浸透のキーマンである経営層・ミドルマネジメント層からスタートし、2023年度は従業員からの公募も行い、熱い意志や想いを持った従業員まで広がっています。各回15人前後の参加者、そして当社役員等が自ら会議長となり、部門を超えた活発な意見交換を行います。2024年度も計16回約240人の参加を予定し、従業員一人ひとりが職場に戻ってから、自身の宣言を実行するだけでなく、周囲に対してMVW浸透役となれるよう、取り組みをさらに加速させていきます。

自律的な挑戦を促進する環境づくり

一人ひとりの自律的な成長を促し、挑戦や成果に報い、個の能力が最大限に発揮できる職務をベースとした人財マネジメントへの移行を進めています。職種と等級毎に期待する役割の定義を行い、職務の市場価値に基づく報酬水準の設定、期待役割を超える挑戦を厚く評価する評価制度の構築を行っています。

2024年4月には管理職の報酬制度の改定を行い、人財獲得で競合する企業との優位性・市場競争力のある報酬水準の設定を図るとともに、挑戦・成果に対して厚く還元するメリハリある体系へ転換を行っています。評価制度については、過去や現在の延長線にはない会社としての挑戦目標を具体化し、個人の挑戦意欲と丁寧に擦り合わせを行った上で、組織と個人の挑戦目標が連鎖する運用を徹底していきます。ミドルマネージャーを中心とした会社からのこまめなフォローアップ(期初の目標設定、期中の進捗共有と支援、期末の成果確認の1on1ミーティング等)を通じて、期待役割を超える挑戦の実現を支援していきます。

また年齢に関わらず、誰もが“情熱”と“やりがい”を持って挑戦できる組織風土を醸成するため、2024年4月より「ミドルシニア・パートナーシップ・プログラム」を新設しました。事業継続・成長に影響が大きい職務・人財の定義・要件を満たし、従業員本人の希望がある場合、個別に定年年齢を65才まで延長します。会社として求める挑戦する人財像を示し、そこに果敢に挑んでいただく仕組みを導入することで、高度な技能・技術を持つ人財が継続して、事業成長をけん引する姿を目指していきます。多様な人財が集い、自律的に挑戦・成長する環境づくりを引き続き推進していきます。

人財マネジメントの全体像



事業を支える経営者の発掘・育成

激しく変化するエナジーの事業環境下で、中長期視点で柔軟かつ迅速に対応し、事業成長をけん引できる経営者は必要不可欠であり、そのために、次世代経営人財のパイプライン強化を推進しています。早期かつ安定的に確保すべく、若年層の段階で次世代経営人財を発掘し、能力開発、新たな経験の獲得に積極的に取り組んでいます。

具体的には、事業責任を担う事業部長およびCxOポジションをターゲットポストとして後継者要件を定め、即登用、3年後、5年後、10年後の時間軸における後継候補者を選定します。その上で、候補者のサクセッションプランの策定と登用にに向けたキャリア開発を具体設計し、社長・事業部長・CTO・CHRO出席のタレントマネジメントコミッティで徹底的に議論することで、候補者のキャリア開発を実践しています。また、次世代経営候補人財を経営者へ登用にするにあたり、獲得すべき能力やスキルを後継者要件との比較から明確化し、タフ・アサインメントを念頭にキャリア開発プランを策定します。今後は、キャリア開発を下支えするOff-JTを幹部開発研修体系として整理し、次世代経営候補人財一人ひとりの状況に適切かつ効果的な研修をカスタマイズすることで成長を加速していきます。

社会課題解決への寄与

ほかに、幹部開発研修として、2種類の塾活動を展開しています。1つ目は社長が塾長を担い、グループ懇談や個人へのフィードバックを行うトップ塾です。トップ塾では、5～10年後の次世代経営候補人財に対し、自身が経営者と仮定し「変革シナリオ」を策定、壁打ちを通じて徹底的に磨き、強化するプログラムです。また、個人へのコーチングを通じて、自己内省を図り、さらなる成長に向けた自己変革を行います。2つ目は、副社長の伊東が講師となり、定期的な対話と課題の壁打ちを行う伊東塾です。伊東塾では、若年層の次世代経営候補人財を対象に、海外でのアクティビティを通じて視野を拡げ、事業を俯瞰し「グローバル課題形成力」を強化します。また、自らアクション、提案・提言することの重要性を体感し、自主責任感の強化を図っていきます。



伊東塾参加者とパナソニック エナジーインド社員との集合写真

人が活きる組織

キャリア実現の支援と人材育成の推進

個人の中長期的なキャリアビジョンの実現を支援するため、本人が希望するキャリア形成をバックアップします。

当社では、上司と部下の定期的な1on1ミーティングを通じて、従業員全員の自律的なキャリア・能力開発に向けた個人財育成計画を策定しています。そして、役割や年齢・性別にとらわれることなく、一人ひとりの学びの意欲に応える様々な研修機会を提供することで、育成・成長を支援しています。

2023年度は育成体系を見える化し、各種研修受講を一元管理できるようにLearning Management System「マナビコ」を導入し、従業員の自律的な学びの支援を開始しました。一人ひとりの自律的なキャリア開発支援に向けて、今後もコンテンツの充実を図ることで学習を支援していきます。



また、新たに迎える人財が、当社の文化や風土にスムーズに適応し、それぞれの個性・持ち味・専門性を存分に発揮できるよう、特に新卒入社から3年間の成長見届けを重視しています。

2023年度は新卒入社者・キャリア入社者へのグループインタビューを実施し、具体的な提案や要望を聞きながら、課題把握と解決に向けた取り組みを開始しています。その他にも、次世代の経営幹部層や、職場運営のキーパーソンであるミドルマネジメント層への積極的な人材育成投資、年齢を問わず意欲ある人財の活躍を支援するリカレント教育等を進め、従業員の旺盛な成長意欲に応えています。

当社の教育訓練体系は、従業員全員に共通して求められる経営理念や知識・スキルの体得をベースとしており、そこに個人への成長に応じた階層別研修や、担当業務の専門性を磨くための機能別専門研修等を体系化しています。また、時間や場所を選ばず、高品質の教材で学習を可能とするオンライン学習の充実により、グローバルに学びを展開すると同時に、事業ニーズに応じたカスタム研修を個別に開発する等、事業経営と人材育成のマッチングを図っています。現状、社内研修機関での研修受講をベースに、専門研修、社外研修等、個人への成長に応じた育成を実践しています。

教育訓練の基本体系

経営者	幹部研修・選抜研修
マネージャー	・ 幹部開発研修 (女性キャリア開発プログラム等) ・ 階層別研修
メンバー	・ 上位職チャレンジプログラム (ビジネスリテラシー等) ・ 機能別専門研修 (技術・モノづくり・営業・企画・経理・人事等)

キャリア採用者・新入社員オンボーディング研修

社会課題解決への寄与

新規入社人材の早期活躍の支援

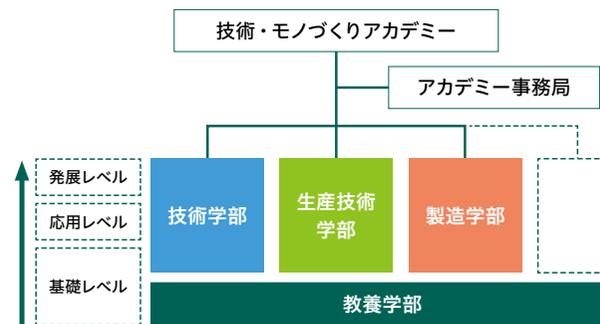
新卒入社者については、3年間で育成期間と捉え新卒社員オンボーディングプログラムを通じて、仕事に必要なスキルを身に付けることで社会人としての基礎固めを行います。メンター制度を導入し、仕事以外の生活面やキャリア等に関する悩みの相談とサポートを身近な先輩社員から提供できる体制を整えています。この取り組みは新卒社員の育成だけに留まらず、メンター自身も気づきや学びを得て成長する場と位置づけています。

キャリア入社者については、「キャリア入社オンボーディングプログラム」により、経営層とのコミュニケーションの機会、当社のミッション、ビジョンの理解やグループ経営理念研修等を通じて、当社の文化・風土にスムーズに適應でき、それぞれが持つ個性・意欲・能力が最大限活きるように取り組んでいます。

加えて、入社する多様な人材に対して、「電池に関する基礎講座」を提供し、異業種からのキャリア入社者に対して、基礎知識の習得を支援しています。また技術・技能を中心とした基盤教育を行い、短期間で専門能力を学ぶ仕組みとして、「技術・モノづくりアカデミー」を2023年4月に設置しました。このアカデミーは、「技術学部」「生産技術学部」「製造学部」から構成されており、当社認定の高度技術者を講師とし、電池に関する知識・経験がないキャリア入社者も早期に必要なスキルを身に付けるためのプログラムを整えています。また、入社後の定着度の確認のため、パルスサーベイ*1を毎月1回実施し、職場上司と人事部門が一体となり、課題の発見と活躍に向けた支援を行っています。パルスサーベイは新卒社員についても同様に取り組んでいます。

*1 従業員意識調査の手法

技術・モノづくりアカデミー体制図



多様な人材の活躍の支援

当社では、多様な仲間が集い“共生”し、「一人ひとりの幸せ・働きがい」と「持続的チャレンジが可能な環境」が実現している会社を目指し、DEIの取り組みを推進しています。

1. Diversityの推進

多様な人材が価値を生み出す組織・環境づくりにむけて、キャリア入社者の比率を2025年度には40%まで引き上げ、多様な個性・経験とチャレンジ意欲を持った人材集団づくりを進める予定です。また、新卒者およびキャリア入社者に占める女性割合を高めると同時に、女性の管理職比率(2023年度末実績6.3%)の向上に取り組めます。女性管理職の外部人材獲得を積極的に進めるとともに、内部人材の登用加速にむけて、上司と本人でキャリアプランを丁寧に擦り合わせ、経営者との対話等、役割拡大に向けた支援を実践しています。

また一人ひとりの活躍に向け、個別インタビューを行い本質的な課題を明確にし、キャリア開発プログラム、経営幹部との対話、マインドセット、ロールモデルとの対話の機会を設け、同時にネットワークの形成に取り組んでいきます。

このほか、障がいを持った方が働きやすい職場環境を整えていくことで、法定雇用率を上回る就業機会を創出していきます。障がいを持つ方の自立支援を促進する「パナソニックファームみよし*2」、「パナソニックファーム東大阪*2」での雇用拡大にも積極的に取り組み、多様性の拡大を実践しています。



パナソニックファームみよしで働く社員の集合写真



収穫した野菜を水洗いするパナソニックファーム東大阪の社員

*2 パナソニックファームみよし、パナソニックファーム東大阪
野菜作りを通して障がい者スタッフが活躍できる職場の実現を目指しています。

2. Equityの推進

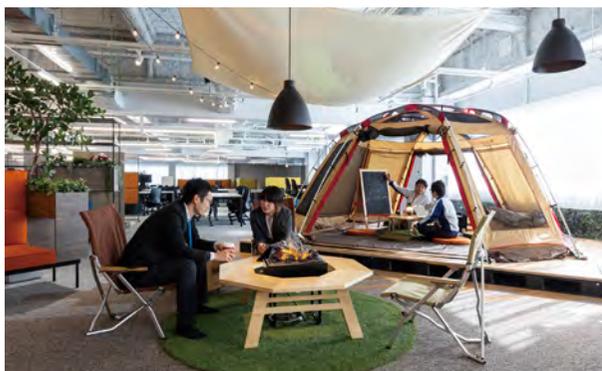
一人ひとりが活きる経営を実現していくために、また、個々人の成長を実現していくために、当社ではライフイベントとキャリア形成の両立を図ることを重視しています。男性の育児休業取得率の向上(2023年度58%)や働く場所の選択肢拡大、昇格選考プロセスの改革等、多様化するライフスタイル・価値観にフィットし、人材の価値を最大化する働き方への進化と環境の構築を推進しています。

社会課題解決への寄与

特に、男性の育児休業については、制度取得予定者向け説明会を月1回実施し、対象者へのフォローメールを送付するなど、取得に向けた働きかけを進めています。

多様な価値観や背景を持った従業員のニーズに対応し、個々の事情に応じた最適な働き方を選択することで、高い目標への挑戦や成果を出しやすい仕組みを構築しています。具体的にはフルリモートワーク制度の導入による働く場所の柔軟化や、休暇制度の拡充、多様なライフスタイルに対応する住宅制度の見直しなど、働くニーズに応える環境を整備しています。またITシステムを通じた部門横断でのつながりづくり、コミュニティ活動の促進、積極的な人財交流の仕掛けづくりも実施しています。

加えて、働きやすい職場づくりを目指し、オフィス改革を進めています。技術部門のフロアでは、ワークスペース不足解消にとどまらず改善を継続的にを行い、従業員同士の交流がイノベーションにつながる空間づくりを推進しています。先進事例として、他拠点にも同様の取り組みを波及させています。このような取り組みは、2022年の「日経ニューオフィス賞 奨励賞」や2024年5月の「第2回JOIFAオフィスアワード最優秀賞」の受賞をはじめ高い外部評価を獲得しています。



第2回JOIFAオフィスアワード最優秀賞を受賞したオフィス

3. Inclusionの推進

多様な人財が活躍し、自発的なコラボレーションを通じた価値創出へ向けた施策を推進しています。

2023年度は、一人ひとりの個性や能力を最大限に活かすため、部下とのコミュニケーションにおいて重要な役割を果たすマネジメント層、約540人を対象とした「アンコンシャスバイアス研修」を実施しました。また、社内向けフォーラムも継続して開催し、「一人ひとりが活きる幸せな会社になる方法」と題して、第3回は株式会社チームボックスの中竹竜二さんに「多様な個性や価値観を受入れたチームづくり」、第4回はアルピニストの野口健さんに「挑戦する個人を称え支える環境づくり」についての講演をいただきました。今後もこのような活動を通じ、一人ひとりが活きる幸せな会社づくりにつなげていきます。



浜離宮オフィスで講演する中竹さん



徳島工場で社員とのパネルディスカッションに臨む野口さん

部課長の人財・組織マネジメントの支援

事業環境の変化が激しく、企業競争力と組織能力が問われる時代に対応していくためには、組織マネジメントを進化させ、従業員一人ひとりが真に活躍できる組織風土を創り出すことが、必要不可欠です。

特に組織においては、人財の価値観も多様化する中で、部課長による人財・組織マネジメントはさらに複雑化しています。そこで、ミドルマネジメント層だけでは解決できない問題や悩みを解決すべく、2024年度より部課長への支援を基軸に据えた、体系的な人財・組織マネジメント支援策を実施していきます。

具体的には、組織マネジメントツール(モチベーションクラウド)を活用することで、組織実態の詳細を把握・課題の解像度を上げるとともに、組織開発に関する基礎研修を実施することで、部課長一人ひとりのマネジメントスキルを進化させます。加えて、希望する部課長を対象にパーソナルコーチングで伴走支援を行うことで、個別課題に沿った悩みの解消と早期解決を図ります。

これらの取り組みを部課長だけではなく、経営層のトップコミットメントにより下支えしていくことで、解決策の実効性を担保しながら、一人ひとりが活躍できる組織風土を醸成していきます。

社会課題解決への寄与

安全・安心な職場づくり

当社では、安全・安心な職場づくりを目指し、KPIとして、労災による死亡者数(グローバル)ゼロ、国内休業災害ゼロを掲げています。2023年度は、労災による死亡者数は0件、国内休業災害は4件発生しました。そこで経営層のリーダーシップと従業員全員参加の仕組みの見直しを行い、1. 労働災害未然防止策の徹底強化、2. 従業員一人ひとりのリスク感度・安全意識のさらなる向上、を柱に取り組みを強化しています。

1. 労働災害未然防止策の徹底強化

機械設備や有害物質調査および作業環境のリスクアセスメントを年1回以上、定期的実施し、職場に潜む労働災害のリスクを洗い出し、徹底した未然防止策の検討・導入を実施しています。

また、社内発生した労働災害事例を共有し、労働災害の原因および再発防止策を徹底的に究明し、各事業場にて再発防止に向けた活動を展開しています。



現場確認によるリスクアセスメント

2. 従業員一人ひとりのリスク感度・安全意識のさらなる向上

製造現場のキーマンである「係長」・「班長」の拠点を越えた学び合い横断活動である「シン・カカリチョウ会」や「シン・ハンチョウ会」や、課長職対象の「現場確認アセスメント」を実施し、相互で各拠点の製造工程の安全巡視を行いながら、潜在的な労働災害リスクの抽出や不安全箇所の撲滅を図っています。また、各拠点で「体感型安全道場」を設置・拡充することにより、従業員一人ひとりが労働災害リスクを直に肌で感じることで、不安全行動の撲滅を目指した活動を進めています。

今後の事業拡大に伴う国内新拠点やグローバル拠点についても、休業災害ゼロ化を目指し、継続した事業活動の基盤強化を図ります。



各拠点の班長が集まり現場確認を通じた意見交換

健康経営の推進

従業員のウェルビーイング向上に向けて、従業員と従業員の家族の「心身の健康づくり」と「働き甲斐と生き甲斐の向上」を重要な課題と位置づけ、従業員が生き生きと働ける職場風土を醸成しています。具体的には、「睡眠」・「食育」・「ウォーキング」に関するオンラインセミナーや、従業員とその家族を対象にした「ウォーキングイベント」を開催するなど従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。

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、当社のKPIとして、2025年度には健康経営度調査の上位500社である「ホワイト500」の認証取得を目指しています。現状としては、健康経営優良法人認定を2022年度に52.5点/1375位、2023年度に55.7点/1075位を2年連続取得しており、今後も、健康保険組合、労働組合と一体となり、全従業員を巻き込んで様々な健康づくりを推進していきます。



ウォーキングイベント「歩こう会」の様子

— 人権の尊重 —

方針

パナソニックグループは、以下の国際規範の内容を参照し、社外の専門家の意見も踏まえた「パナソニックグループ 人権・労働方針（以下、「人権・労働方針」）」を定めています。この方針には、国際規範や事業活動・取引に適用される各国法令の順守を前提として、国際的に認められた人権の尊重へのコミットメント、人権侵害のリスクの特定・予防・是正、被害者の救済などの推進、働きがいのある労働環境の実現、これらに関する様々なステークホルダーの皆さまとの対話に取り組んでいくことを明記しています。この方針に従って、社内ルールを定め、推進体制の整備ならびに人権の尊重や働きがいのある労働環境の実現に向けた具体的な取り組みを推進しています。

また、当社グループの従業員一人ひとりが果たすべき約束を定めた「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」）」においても「人権の尊重」を「私たちの社会的責任」と位置づけ、その啓発に努めています。

[参照している主な国際規範]

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 国連「国際人権章典」（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約）
- ILO「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」およびILO中核条約

人権デュー・ディリジェンス

当社は、事業活動や製品・サービス、取引に関連する人々の人権の尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当該事業に関わる人権への負の影響を特定、予防、軽減し、問題を是正し、その対応結果を関連するステークホルダーに説明する「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みを整備しています。また、社会からの要請や仕組みの運用に基づき確認された課題を反映し、社外の専門家の助言も得て、継続的に実施、改善しています。

2021年度からは、Responsible Business Alliance (RBA) の国際規範に基づく自主精査ツールを当社向けに応用したものを使用し、当社傘下の製造会社到人権・労働に関する自主精査を実施しました。2022年度は、調査項目を国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準に重点を絞った上で、課題がより明確に特定出来るように質問項目を見直した自主精査を実施し、実施率・是正率ともに100%を達成しました。2023年度は、海外製造会社 (10拠点) に加え、国内製造拠点 (5拠点) を対象に自主精査を実施し、この自主精査において、「強制労働や児童・若年労働とみなされうる事象」が存在しないことを確認しています。今後も継続的に、強制労働の禁止、児童・若年労働者の保護、適正な労働時間の管理、適正な賃金の管理、差別の禁止に向けて、労働環境等の改善取り組みを推進していきます。

人権教育の実施

当社は、「人権の尊重」を含むコンプライアンス行動基準について、22言語に対応し、入社時・昇格時など定期的に徹底する機会を設けています。2022年度にコンプライアンス行動基準の改訂を実施し、全従業員を対象とした「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」の研修を実施しました。2023年度以降も定期的 to 実施し、受講完了率は2年連続で100%を達成しています。そのほか、日本から海外会社に赴任する経営者を含むすべての出向者に対して、企業の人権尊重責任についての国際基準や各国法に関する「海外勤務者・赴任前研修」を実施しています。

加えて、ESGに関する理解向上の取り組みの一環として、動画を用いて、人権に関する社会課題や当社の取り組みを学ぶ研修を実施しました。併せて理解度テストを実施することにより、今後の研修計画の立案に活かしていきます。

 パナソニックグループ人権・労働方針
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html>

 パナソニックグループ コンプライアンス行動基準
第5章 私たちの社会的責任 1.人権の尊重
https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01