

社会課題解決への寄与

幸せを追求する エナジーの提供

KPI項目	2023年度*1	2030年度*1
クリーンエネルギーを支える 定置用蓄電池の販売	1.9	4.0
生活をサポートする ヘルスケア向け蓄電池の販売	0.7	2.4
もしもを支える 乾電池の販売*2	1.2	2.2
移動の安心を見守る 電池の販売*3	1.1	8.2

*1 2021年度を1とした販売額
*2 重点としている3つの地域の販売
*3 動力用途を除く車載電池

方針

便利で快適、安心安全な暮らしの基盤となる電気の供給、電源の確保は現代社会において欠かせないものとなっています。「電気で豊かな世界をつくる」ことを主眼に、世界中が直面している環境問題にも真摯に向き合い、豊かなくらし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、電池を中心とした事業を通じてさらなる挑戦を続けていきます。

例として、災害等非常時も止まらない安心安全な社会インフラを支え、防災を含め持続的な都市づくりに寄与します。また、無電化地域でのエネルギーの供給を通じて貧困・飢餓の解決に貢献します。そのために、これからも世界初・世界一の技術開発に挑戦しイノベーションを促進します。

事業を通じた社会貢献

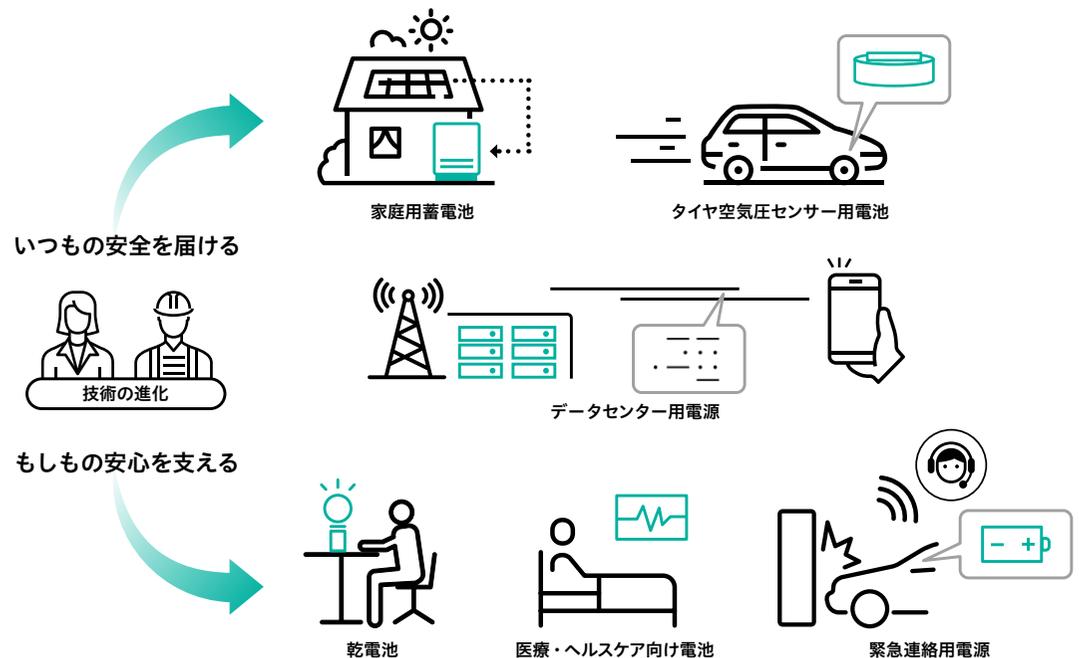
私たちは、人々のくらしの幸せにも広い分野で寄与しています。

エネルギーソリューション事業では、高品質・高容量のリチウムイオン電池と蓄電システムを定置用電源向けに提供し、24時間365日の安定稼働を実現するデータセンター用電源や、効率的な電力の活用を支える家庭用蓄電池に使われています。また、安定して稼働することが求められる医療や生活を補助する様々なヘルスケア機器にも採用されています。こうした製品が社会インフラを支え、クリーンエネルギーの拡大や人々の健康維持に貢献しています。

エネルギーデバイス事業では、自動車のタイヤ空気圧用センサーや緊急連絡用の電源として耐久性・信頼性の高い電池を

提供し、移動の安心に繋がっています。また、乾電池は普段の生活必需品であるだけでなく、備蓄品として、災害発生時にはライフラインを支える重要な役割を果たします。これらの事業を通じた社会貢献は、安心と安全を追求する技術開発に支えられています。たとえばリチウムイオン電池は、高耐熱セパレーターを採用する等の安全化技術に加え、厳しい設計管理基準を設け製造工程も厳格に管理することで高品質を実現しています。ほかにも乾電池においては正極材に銀(Ag)化合物を採用した独自の「液もれ防止製法Ag+」によって長期保存を可能としています。

パナソニック エナジーは今後も弛みない技術進化を通じて、社会進化の「原動力」を提供していきます。



社会貢献活動

私たちは、地域や国によって異なるお困りごとや、ご要望に対し、広く社会貢献活動を展開しています。以下に、その取り組み事例をご紹介します。

安全安心な暮らしへの貢献

1. インドにおける生活環境の向上支援

当社インド拠点では、地域の生活環境の向上を目的とした支援活動を毎年行っています。2023年度は、当社拠点のある地域の方の健康増進につなげようと公立病院の診察室増築を支援しました。また当社拠点が立地する地域では、太陽光発電を備え明るく安全に使える公衆トイレを整備する活動も支援しました。

子供たちの教育環境の向上にも取り組んでおり、2023年度は地域の学校に対して、学習機の寄付や、給食設備の更新、学校の敷地の舗装、校庭の整備を支援しました。

私たちは、地域の方が安心して暮らし、子どもたちが健やかに育まれる環境づくりに今後も取り組んでいきます。



太陽光発電を備えた公衆トイレ



地域の学校への寄付の様子

2. 中国における高齢者の生活支援

中国の無錫および蘇州の当社拠点では、中国の敬老の日当たる毎年10月の「重陽の節句」などの節目に、社員たちがお年寄りへの支援活動を行っており、2023年度は延べおよそ90人が参加しました。

取り組みの一例として、地域の一人暮らしの高齢者の家を訪問し、住まいに不具合がないか電気関係の知識も活かしてチェックする活動を行いました。危険があると判断した場合にはパナソニックグループ製のコンセントや滑り止めが付いた手すりなどを寄付すると共に取付けまで行いました。このほか地元の老人ホームを慰問して生活必需品の寄付をする活動も行っています。

当社は事業活動に加えてこうした活動も通して、幅広い世代の誰もが安全安心に暮らせる社会づくりに貢献していきます。



高齢者の一人暮らし家庭の見回り活動



老人ホームへの慰問の様子

3. LIGHT UP THE FUTURE

パナソニックグループは、無電化地域の未来を照らすプロジェクト「LIGHT UP THE FUTURE」に一丸となって取り組み、NGO/NPOや国際機関等様々なパートナーと連携し再生可能エネルギーによるあかりを現地に届けるほか、支援プログラムを通して貧困のない持続可能な社会づくりに貢献しています。

当プロジェクトや前身のプロジェクトを通じて、2009年度から2023年度までに当社製造のソーラーランタン、合計約12万台がアジアやアフリカ等の無電化地域に届けられています。

当社は灯油ランプからソーラーランタンへの置き換えを通じて、CO₂排出量を削減すると同時に、火災の防止や煙による健康被害の抑制に貢献しています。

さらにソーラーランタンの光によって、夜間の学習や医療活動、手仕事作業が可能になることで、教育・健康・収入向上の機会創出につなげています。そして安定した光は家族団らんやコミュニティの活性化にも役立てられています。



ソーラーランタン活用の様子

社会課題解決への寄与

これらソーラーランタンの提供等の原資には、従業員や一般の方へ協力を呼び掛ける「みんなで“AKARI”アクション」を通じて集められた寄付のほか、古本・リサイクル品等の寄贈等で集めた資金が充てられています。

当社は「エネルギー」の提供により世の中を支え変革していくべく、無電化地域への貢献を今後も推進していきます。

 みんなで“AKARI”アクション
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/lutf/akari.html>

私たちは子どもたちの笑顔のために「心のあかり」も届ける役割を担ってきました。現在は、環境・SDGs (Sustainable Development Goals)*・防災等を幅広く授業内容に取り入れており、これからも「幸せを追求するエネルギー」を体現する活動として取り組んでいきます。

*持続可能な開発目標

 電池を学ぶ・体験する工場見学・体験学習
<https://www.panasonic.com/jp/energy/study.html>

科学の普及と次世代の育成

1. 電池／ネックライト教室、工場見学

当社は電池の種類、歴史、正しい使い方の啓発活動を通じて地域社会への貢献を行ってきました。1966年から「理科」、「社会」、「環境学習」など、学校教育の発展学習プログラムとして電池教室、工場見学を開催しています。また、東日本大震災の際に、復興支援として「ネックライト教室」を企画・開催し、その後も各地で、地震や台風など数々の災害における「電池やあかりの大切さ・必要性」を伝える活動を、継続しています。

1995年からは、「出張電池教室」を大阪府の小学校からスタートし、対象エリアを拡大してきました。そして、2002年にはより多くの子どもたちに体験してもらえるように、テレビ会議システムを活用した「遠隔電池教室」(2022年7月「オンライン電池教室」に名称変更)を開始し、2022年9月に20周年を迎えました。

グローバルには2007年から、タイ・イラン・オーストラリア・ミャンマー・タンザニア等の海外へも展開し、累積の開催数は153回となりました。(現地開催40回、オンライン開催113回：2024年3月末時点)



「出張電池教室」の様子



「オンライン電池教室」の様子



無電化地域での「グローバル電池教室」(ミャンマー)

工場見学・電池教室の累計参加者数
(2024年3月末時点)



参加者の声

先生

「教室を通して日本や電池を身近に感じ、授業がすごく楽しかった。」
「乾電池を作る機会はこのプログラムしかなく、サイエンスや環境学習にハンズオンで最高のプログラムです。」

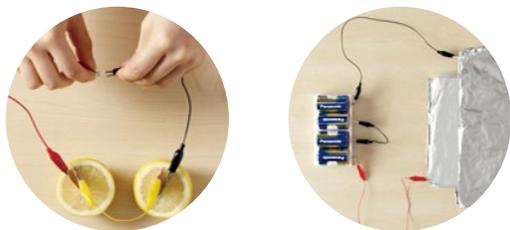
児童

「電池を使って生活を豊かにして、美しい環境にしたい。」
「あまり理科が好きではなかったけれども、もっと勉強して電池博士になりたい。」

「We were so overjoyed by the opportunity given by Panasonic and we are very grateful for them giving us a chance.」

2. 電池なるほどアカデミー

私たちは当社Webサイトを通じて、暮らしに密着した電池を学ぶ「電池なるほどアカデミー」を公開しています。身近な物で電池を作る実験方法や安全に電池を使う知識をやさしく解説しています。果物を使った電池や、アルミホイルでつくるコンデンサなど、動画をはじめ、テキストでの詳しい仕組み解説等のコンテンツを充実させています。



これからも私たちは、子どもたちの「なぜ？」や「おもしろい！もっと知りたい！」という感性を育む活動を発信していきます。



電池なるほどアカデミー
<https://www.panasonic.com/jp/energy/study/academy.html>

3. 職場体験 & キャリア教育

職場体験を通じた勤労観、職業観の育成を支援する活動として、2008年より、小学生へ向けて「職場体験&キャリア教育」を実施しています。当社の様々な職種の従業員が講師として授業を実施し、働くことの楽しさや、やりがいを伝えていきます。また、社会のあらゆる場所で ICT の活用が日常となっている状況を踏まえ、本活動はオンライン開催をメインとし、文部科学省が推進する1人1台のPC端末環境を構築する“GIGAスクール構想”の一環としても実施しています。子どもたちが、これからの社会で生き抜く力を育むための官民一体となった社会学習を私たちは積極的に展開します。



職場体験&キャリア教育

4. アメリカにおけるSTEM教育への貢献

当社の北米拠点は、STEM(科学・技術・工学・数学)分野の知見を地域社会の幅広い層へ普及させることを目的とした貢献活動を行ってきました。

一例を挙げますと、当社ネバダ工場が位置するリノ市においては、地元の大学であるトラックイー・メドウズ・コミュニティ・カレッジ(TMCC)と共同で先進製造技術センターを立ち上げ、STEM人財の育成を通じた地域の発展を目指しています。

またSTEM分野の知見をさらに普及するためには、若年層の女性への浸透が鍵だとされています。このことから、幼い頃からこの分野に関心をもってもらおうと、地元のガールスカウトに所属する子供を対象に「クリーンエネルギーと製造業」をテーマとしたワークショップを2024年に開始しました。

ワークショップでは当社の女性社員が講師を務め、子供たちに対して模型を用いて電池の仕組みを教えたほか、実際にSTEM分野に携わる女性として仕事の魅力ややりがいなどを伝えました。

こうした取り組みを今後も加速することで、科学の普及と次世代の育成による社会の持続的な発展に貢献していきます。



講師役の当社社員と電池の仕組みを学ぶ子供

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 —

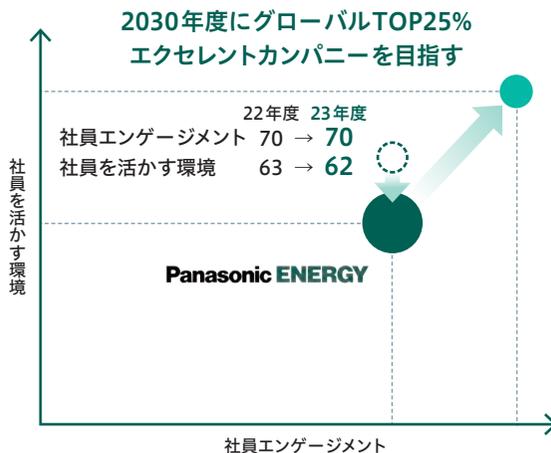
方針

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、そこに果敢に挑戦して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

ほかにも、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

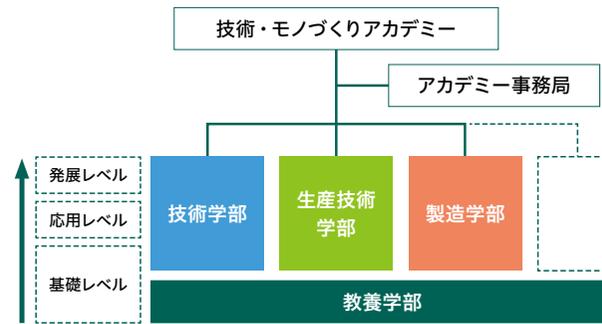
新卒入社者については、3年間で育成期間と捉え新卒社員オンボーディングプログラムを通じて、仕事に必要なスキルを身に付けることで社会人としての基礎固めを行います。メンター制度を導入し、仕事以外の生活面やキャリア等に関する悩みの相談とサポートを身近な先輩社員から提供できる体制を整えています。この取り組みは新卒社員の育成だけに留まらず、メンター自身も気づきや学びを得て成長する場と位置づけています。

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

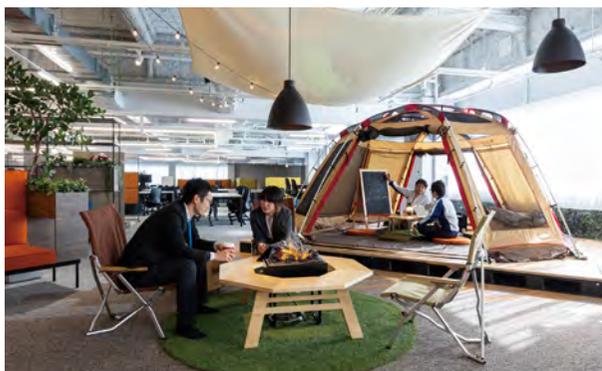
一人ひとりが生きる経営を実現していくために、また、個々人の成長を実現していくために、当社ではライフイベントとキャリア形成の両立を図ることを重視しています。男性の育児休業取得率の向上(2023年度58%)や働く場所の選択肢拡大、昇格選考プロセスの改革等、多様化するライフスタイル・価値観にフィットし、人材の価値を最大化する働き方への進化と環境の構築を推進しています。

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、定期的に実施し、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、社内で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



責任ある調達活動

KPI項目	2023年度	2030年度
一次購入先様からのCSR同意書取得率	62%	100%
一次購入先様のCSR自主アセスメントAランク率	81%	100%
一次購入先様のCSR監査実施による担保率	10%	100%
CMRT・EMRT回収率	99%	100%
Conformant/Active精錬所利用率	82%	100%

方針

当社は、グローバル20カ所の生産拠点において、日本国内外の約1,000社の一次購入先様より、電池用活物質等の原材料、各種加工部品から電子デバイスにいたる様々な部材を調達しています。その中で、単に一次購入先様と当社までの範囲だけでなく、上流の資源・鉱物などの素原材料メーカーから一次購入先様を経て当社グループの国内外の生産拠点に納入されるまで、様々な国に複雑に広がったサプライチェーン全体に対して、企業としての社会的責任が求められていることを認識しています。

この社会的な責任を確実に果たすために、グローバルに購入先様とパートナーシップを構築し、相互の信頼・協力のもと、購入品品質の維持・向上、競争力ある価格の実現、市場変化への対応を推進し、当社に不可欠なパートナーである購

入先様と研鑽しながらお客様に求められる商品価値を創造します。この「商品価値創造の実現」には、法令や社会規範、企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティ等の社会的責任を果たすことは不可欠です。当社グループは、社会的責任を果たしていることを担保できる調達活動を購入先様と共に推進し、「持続可能で環境負荷の少ないサプライチェーン」を構築して参ります。

取り組み内容

CSRガイドラインの順守

パナソニックグループでは、CSR調達に関するグループの考え方を購入先様へ明確にお伝えするために、法令や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」といった国際規範を参照して、「パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を策定しました。

当社グループもこのパナソニックグループの活動に則り、2022年度より、新規の購入先様に対してはガイドラインの順守を義務化した取引基本契約書の締結を開始しました。また、既存の購入先様については、ガイドライン順守の同意書の提出をお願いしてきました。2023年度は、全体の62%の一次購入先様から同意書の提出をいただいております。今後も未提出の購入先様にパナソニックグループのCSR方針を説明し理解をいただきながら100%同意書取得を目指して推進していきます。



パナソニックサプライチェーン
CSR推進ガイドライン：
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/for-suppliers.html>



イニシアチブとの協働によるCSRリスク低減

国際社会における人権の取り組みに関する要請が高まる中、パナソニックホールディングスは、2021年に社会的責任を推進する世界的な団体であるRBAに加盟し、サプライチェーンにおけるCSR調達の強化に向けた取り組みを展開しています。

この取り組みの一つとして、全ての一次購入先様に「パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を配布し、契約や同意書による確認だけでなく、定期的な自主アセスメントをお願いしています。アセスメントの結果は、リスクが少ない順に、A、B、Cの3つのランクに分類しています。新規購入先様の取引開始の条件は「CSRアセスメントBランク以上の評価」となっています。2023年度、351社の一次購入先様に自主アセスメントを実施いただき、351社中、284社(81%)がAランク、59社(17%)がBランク、残りがCランクまたは未提出の購入先様となっています。Bランクの購入先様に対しては、当社の調達部門が購入先様と共にCSR管理体制強化を目的とした改善活動を実施し、リスク低減に向け活動を推進しています。Cランクの購入先様については、お取引の見直しを行い、未提出の購入先様については引き続き提出を要請していきます。

また、150以上の企業や政府、国際機関などが加盟する国際バッテリー業界イニシアチブであるグローバルバッテリーアライアンス(GBA)に、当社は2023年度加盟しました。2030年までに持続可能で責任ある電池バリューチェーンを確立するという同イニシアチブの目標に向けて、今後加盟企業や団体と連携した取り組みを加速していきます。

社会課題解決への寄与

CSRに関する教育訓練

責任ある調達活動の実現には、日常、購入先様と接する当社の調達担当者に対する教育訓練が不可欠と考えています。CSRに関する習熟度に応じてCSR1級、CSR2級という制度があり、2023年度は、1級取得者が5%、2級取得者50%となっています。調達担当者全員が2級以上を取得することを目標とし、年間受講計画を作成して教育訓練を推進しています。他にも調達業務におけるCSR順守・法令違反防止に対する理解度向上を目的とし、当社の国内全社員を対象としたeラーニングを実施しています。

購入先様への支援

当社は、部材購入先様と新規に取引を開始する前に、当社規程に定められた監査を行います。監査結果をもとに必要なに応じて工程管理手法、化学物質管理手法、安全衛生管理手法などについて、購入先様の管理レベル向上につながる支援を行います。また、購入先様に当社の運営方針を理解いただきより一層の協力関係を強化するために年に1度「パートナーズミーティング」を開催しており、2023年度は183社、358人に参加いただきました。

人権デュー・ディリジェンスへの取り組み

パナソニックグループは購入先様に対し、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っています。当社と取引のある「リスクが高い」と判定させていただいた購入先様に対して、人権・労働、安全衛生等に関する項目を含むCSR実地監査を外部機関と協働で2023年度から開始しました。2023年度は12社の購入先様に対して、CSR実地監査を実施いたしました。今後も継続してCSR実地監査を実施することでサプライチェーンのリスク特定と対策などの人権デュー・ディリジェンスを進めていきます。

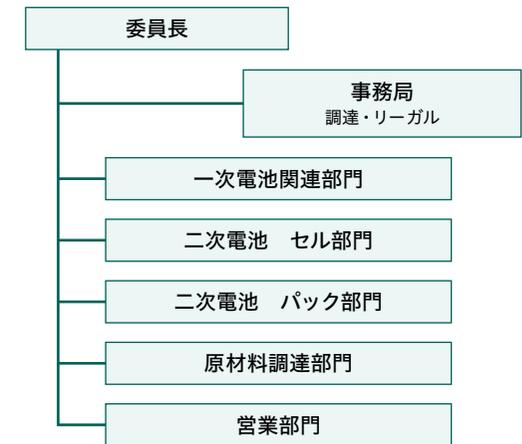
責任ある鉱物調達

電池の主要材料である鉱物のサプライチェーンには、人権侵害、劣悪な労働環境、鉱山周辺の環境破壊、武装勢力の関与等、様々なCSRリスクが懸念されます。その一方で、鉱物産出国にとっては重要な経済活動でもあり、CSRリスクに関する適切なデュー・ディリジェンスが不可欠となっています。当社では、OECD（経済協力開発機構）が定めた「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイドライン」に従って、責任ある鉱物調達方針を策定し、活動を進めています。また、責任ある鉱物調達を推進するグローバル団体であるRMI*1に加盟しているパナソニックグループの一員として、購入先様の協力を得て、製錬所の特定を行いRMAP*2に準拠しているかを毎年、確認しています。準拠していない製錬所に対しては、RMAPへの参加を働きかけるとともに、万一、紛争に加担する鉱物が見つかった場合は、調達先の変更や不使用化に向けた取り組みをお願いしています。今後とも、すべての購入先様から調査票を回収するとともに、Conformant/Activeな製錬所*3のみからの調達を目指します。

また、責任ある鉱物調達活動を取り巻く環境変化が大きくなる中、敏感に対応していく必要があるため、調達・リーガル・営業などの関連する職能で構成される「責任ある鉱物委員会」を設置し、定期的に全体会議を開催しています。全体会議において、関係部門と連携協力し、環境変化の認識を共有すると共に、当該問題への対応方針・状況等を報告し、関連部門と協力連携することにより、CSRリスク対応を推進しています。

2023年度は昨年度と同様に、右記体制をもって半期に一度（年2回）の全体会議を開催し、当社の方針と目標を確認し、グローバルの動向や活動実績の共有を図りました。

責任ある鉱物調達委員会体制



タンタル、スズ、タングステン、金への対応

項目	データ
CMRT*4回収率	99%
Conformant / Active 製錬所の利用率	94.5%

コバルト、マイカへの活動

項目	データ
EMRT*4回収率	99%
Conformant / Active 製錬所の利用率	61.4%

*1 RMI: Responsible Minerals Initiative、企業が責任ある鉱物調達を行うために、業界標準の調査ツール等を提供する団体

*2 RMAP: RMIが定める、責任ある鉱物保証プログラム

*3 Conformant 製錬所: 監査によって、RMAP適合が確認された製錬所
Active 製錬所: 監査を受ける準備段階にある製錬所

*4 CMRT、EMRT: RMIが発行する紛争鉱物調査帳票

 パナソニック エナジー責任ある鉱物調達方針:
<https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/social/minerals.html>