

サステナビリティ (ESG) 経営の推進

パナソニックグループは、従業員が仕事や経営を実践していくにあたっての考え方をまとめた「経営基本方針」を定め、これに基づいた経営を行っています。

「経営基本方針」をESGの視点で紐解くと、環境と社会の視点から、気候変動を含む地球環境問題の解決や人々の心身の健康と幸福に対して誰にも負けないお役立ちを果たし、結果として得られた利益を社会に還元し、またさらなるお役立ちに向けた投資に回していくことを標榜しています。さらに、そのお役立ちを持続するためのガバナンスの視点で、自主責任経営、一人ひとりの社員稼業の実践、人を活かし、衆知を集めた経営、そして、コンプライアンスを含む「公明正大の精神」を謳っています。

パナソニック エナジーは、パナソニックグループの事業会社のひとつとして上記の考えに則り、企業活動を通じて環境問題や社会問題の解決に貢献するとともに、透明かつ公明正大な経営基盤を確立し、持続可能な社会と中長期的な企業価値向上を実現すべく、ESG経営の推進に取り組んでいます。

これは当社が果たすべき使命であるミッション「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」と軌を一にしたものであり、当社にとって必須の取り組みだと考えています。

パナソニックグループ「経営基本方針」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/philosophy.html>

パナソニックグループ「サステナビリティ経営の推進」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/management/structure.html>

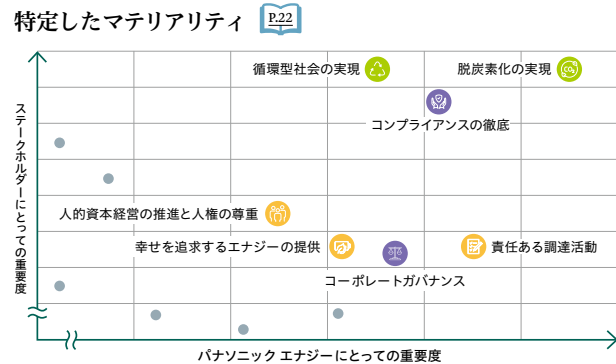
ESG推進体制

当社は、社長を委員長とするESG委員会を2023年度に設置し、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う体制を整えました。ESG委員会がその審議内容に基づいて当社取締役会へ年次で報告・提言を

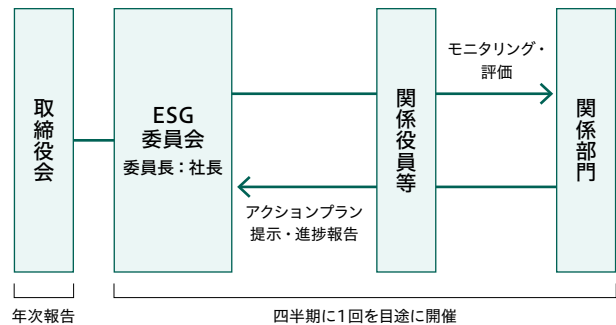
実施することにより、ESGの諸課題への考慮を経営の意思決定プロセスへ組み込んでいます。

また具体的な各種施策の推進に当たっては、7つのマテリアリティごとに執行役員などを推進責任者と定めた上で、各マテリアリティに対し中長期的な目指す姿とKPI (Key Performance Indicator: 重要業績評価指標)を設定し、達成に向けたアクションプランを策定しています。同委員会が、推進責任者からの進捗報告をもとに活動のモニタリング・評価を行い、施策の効果測定と改善を促すことで、年間を通じたPDCAサイクルを確立しています。

2023年度の年間活動については2024年度の初回において進捗レビューを行ったほか、当社の成長性向上に特に重要な



当社ESG経営の推進体制



「脱炭素化の実現」「循環型社会の実現」「人的資本経営の推進と人権の尊重」の3マテリアリティについては2023年度期中においてもレビューを行い着実な施策実行を促しています。

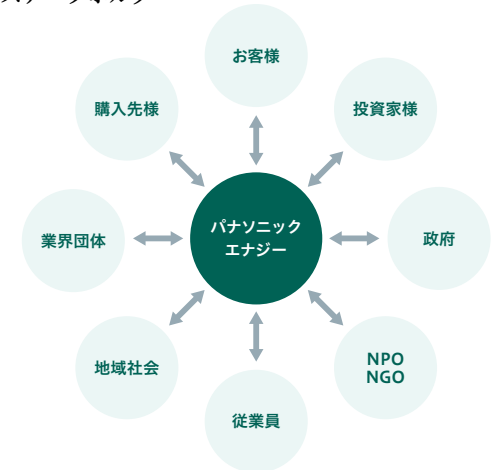
このほか、同委員会では外部知見も活用した勉強会を定期的実施し、ESG上の社会的要請の逐次把握に努めています。

加えて、執行役員の報酬制度においては、短期・中期の業績に基づく業績連動報酬に関し、財務指標とともにESGの各側面の指標も加味することで、施策の推進への動機づけを強化しています。

ステークホルダーとの対話

当社は、お客様、投資家様、購入先様、政府、業界団体、NPOやNGO、地域社会、従業員等、世界中の幅広いステークホルダーとの対話を重視しており、事業の様々な段階で対話を実施しています。当社の活動情報をステークホルダーへ提供すると同時に、ステークホルダーから当社への期待や懸念についてのご意見を頂いています。頂いたご意見は事業活動や商品づくりをはじめとして、ESG経営にも取り込んでいくことにより、さらなる企業価値向上を目指していきます。

主なステークホルダー



環境への貢献

環境の取り組みに関する考え方 —ミッション実現に向けた2つのマテリアリティ—

「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」をミッションとして掲げるパナソニック エナジーは、持続可能な社会への変革に向けて主導的な役割を果たすことが、私たちの根源的な価値だと捉えています。同時に、その役割を担うものとして、自らが環境に与える負荷も減らしていく責務があると考えています。

こうした当社の在り方と、ステークホルダーの皆さまからの観点を背景に、私たちは「脱炭素化の実現」と「循環型社会の実現」という環境に関する2つのマテリアリティを特定しました。そのいずれに対しても正の影響を最大化し、負の影響を最小化すべく、合わせて7つのKPIと2030年目標を右図のように定めています。

パナソニックグループでは、自社のCO₂排出を削減し社会におけるCO₂排出量削減に貢献する長期ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」を発信し、パナソニックグループ全体で2050年に向けて、3億トン以上のCO₂削減インパクトを目標としています。また、2030年には9,300万トンのCO₂削減貢献を目指しており、当社はその約3分の2に当たる約6,000万トンの削減貢献を、マテリアリティ「脱炭素化の実現」に対する目標として据えています。

加えて、「当社電池の生産で実質的に排出するCO₂排出量に対して、当社電池が社会で使用されることによるCO₂削減貢献量が何倍となっているのか」を示す「環境貢献指数」を当社の独自指標として設定し、2030年度に15とすることを目標としています。

パナソニックグループはさらに、資源効率が脱炭素化に寄与するとともに、地球上の限られた天然資源の消費を削減することが必要であるとの認識のもと、持続可能な社会の実現

に貢献するため、パナソニックグループのサーキュラーエコノミー方針を定めています。当方針では、製品をお使いいただける期間を延ばし、ライフサイクルを通じて資源の生み出す価値を維持し高めることや、材料の使用を最小化しつつ、リサイクル材料や再生可能材料の使用割合を拡大すること、さらには、顧客やパートナーと協力して、循環志向の経営、情

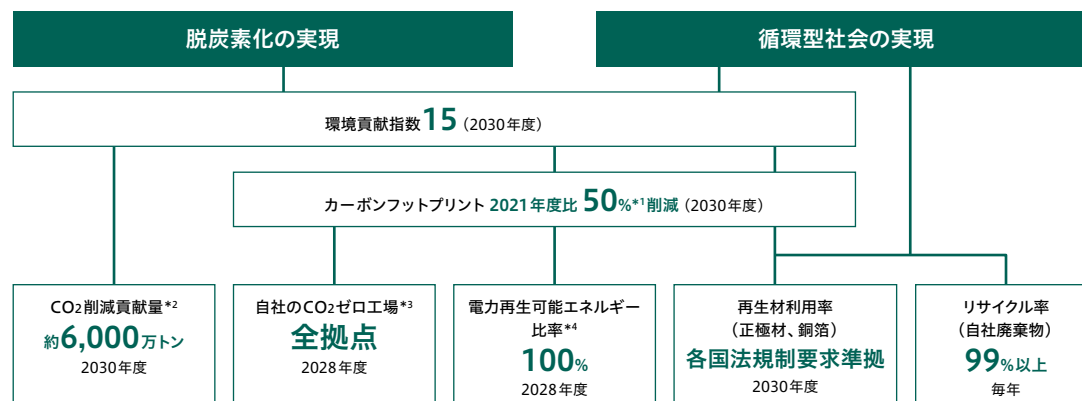
報共有、製品使用の新しいあり方を共につくることを原則としています。

パナソニック エナジーはこの方針に基づき、製品寿命の長寿化や、使用材料を削減したサーキュラーエコノミー型事業を推進しています。

パナソニックグループ「環境：中長期環境ビジョン」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html>

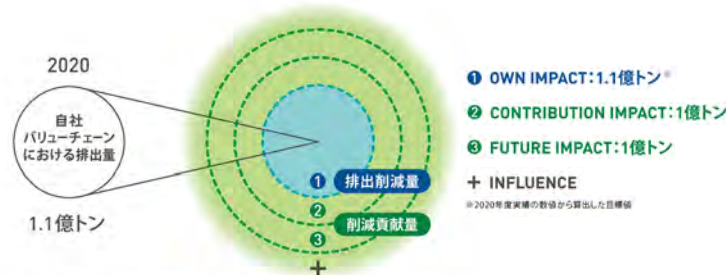
Our Mission

「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」 2つの環境マテリアリティ



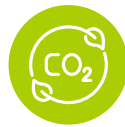
*1 車載用リチウムイオン電池北米工場生産品の電池単位容量あたりのCO₂排出量
*2 当社が提供する製品を導入いただくことで、導入されなかった状態（ベースライン）と比較して、お客様や社会のCO₂排出の削減に貢献した量
*3 省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場
*4 自社で使用している電力のうち、再生可能エネルギー由来の割合。証書やクレジットなど外部から調達した分を含む。

Panasonic GREEN IMPACT 2050



環境貢献指数の算定式

$$\frac{\begin{array}{|c|} \hline \text{環境貢献量} \\ \hline \text{当社電池が社会で使用されることによる} \\ \text{CO}_2\text{削減貢献量} \\ \hline \end{array}}{\begin{array}{|c|} \hline \text{環境負荷量} \\ \hline \text{当社電池の生産で実質的に排出する} \\ \text{CO}_2\text{排出量} \\ \hline \end{array}} = 15 \quad (2030\text{年度})$$



脱炭素化の実現

KPI項目	2023年度	2030年度
環境貢献指数	4.0	15
CO ₂ 削減貢献量*1 (万t-CO ₂)	1,271	6,000
自社のCO ₂ ゼロ工場*2	14拠点	全拠点 (2028年度)
電力再生可能エネルギー比率*3	32%	100%
カーボンフットプリント*4	100%	2021年度比 ▲50%

*1 当社が提供する製品を導入いただくことで、導入されなかった状態（ベースライン）と比較して、お客様や社会のCO₂排出の削減に貢献した量
 *2 省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場
 *3 自社で使用している電力のうち、再生可能エネルギー由来の割合。証書やクレジットなど外部から調達した分を含む
 *4 北米工場生産車載用リチウムイオン電池容量あたりのCO₂排出量

方針

人類共通の喫緊の課題である気候変動への対応は、「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」をミッションとする当社が取り組むべき最大のテーマです。このテーマに対し、車載事業を主軸とした製品がエンドユーザーに使用される際の「CO₂削減貢献量の拡大」と、原材料の調達から当社工場までの「電池生産時のCO₂排出量の削減」の両面で取り組みます。環境貢献を加速し環境負荷を低減することで当社の提供価値を最大化するべく、ステークホルダーの皆さまと協働しながらグループ一丸で取り組んでいます。

CO₂削減貢献量の拡大

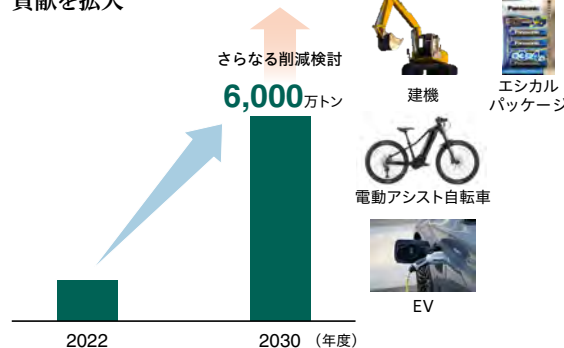
製品を通じた環境への貢献

当社は、2008年の車載用リチウムイオン電池の市場導入以降、絶え間ない技術革新により、1回の充電での走行可能距離を大きく伸ばすことで、ガソリン車から電気自動車(EV)へのシフトを下支えしてきました。当社がこれまでに供給した電池は、EVの台数にして累計300万台に上ります。また、ガソリン車から当社電池を搭載したEVへの置換のほか、当社電池パックによる電動アシスト自転車の普及を通して削減に貢献したCO₂排出量は、2023年度で約1,200万トンとなっています。

当社はモビリティの電動化をはじめとした、製品を通じた環境への貢献に取り組むことで、2030年度のCO₂削減貢献量を約6,000万トン(2022年度比約4倍)とすることを目指します。

この目標達成のために、車載電池の生産能力を高めるとともに、車載電池と比べ一層の高出力・長時間稼働が求められることから電化が進んでいない建機などの分野へも当社製品・サービスの領域を拡大します。さらには、高出力と軽量化の両立が求められる航空・宇宙の領域にも挑戦していきます。

EVや電化/電動化機器の普及により貢献を拡大



電池生産におけるCO₂排出量の削減

自社のCO₂排出量削減の取り組み

当社はビジネスを通じて社会におけるCO₂排出量削減に貢献する一方で、「再生可能エネルギーの導入」と「省エネルギーの推進」の両面で自社の環境負荷の低減にも取り組んでいます。

再生可能エネルギーの導入に関しては、太陽光発電システムや蓄エネルギー機器、水素燃料電池などにより再生可能エネルギーの利活用の推進、100%再生可能エネルギー由来の電力や環境価値の調達などの取り組みを組み合わせることにより、事業活動におけるCO₂排出実質ゼロ化に取り組んでいます。

2023年度に新たに立ち上げた、二色の浜工場では、環境と調和したモノづくりを目指し、太陽光発電再生可能エネルギーを最大限活用し、さらに環境価値調達により、稼働時からCO₂排出実質ゼロを実現しています。

また、同工場では、屋上全面に太陽光発電を設置する際、工場内の変電所に大幅な改造工事が不要となり工事費の削減と工期の短縮が可能となる新たな導入方法を採用しています。これらの取り組みが高く評価され、一般財団法人新エネルギー財団主催の「令和5年度 新エネ大賞」「導入活動部門」において、経済産業大臣賞をFD社、パナソニックホールディングスと共同で受賞しています。



二色の浜工場

環境への貢献

また、2023年からCO₂排出実質ゼロを実現した徳島工場では、リユース電池を活用した蓄電池コンテナ設置の実証実験を開始しています。具体的には、データセンターから回収した使用済み電池を再利用し、高電圧システム用モジュールとして活用し、太陽光パネルで発電した電気を蓄え、夜間の照明などへの電力供給に活用しています。



蓄電池コンテナ(徳島工場)

当社は、拠点におけるオンサイト太陽光発電の導入に加えて、オフサイトPPAの積極的な推進に取り組んでいます。新たに締結した陸上風力発電のオフサイトPPAにより、昼間以外の時間帯の再エネ化を促進します。昨年度導入済みの太陽光オフサイトPPAと合わせて国内使用電力の約15%を再生可能エネルギーに転換しています。

さらなる取り組みとして、パナソニック エナジー無錫における純水素燃料電池による工場への電力・熱供給の実証試験を継続実施するとともに、二色の浜工場にて純水素燃料電池や蓄電システムを導入し、工場全体のエネルギーマネジメントを図ることで、効率的でクリーンなモノづくりをさらに加速していく予定です。

これらの取り組みや非化石証書およびCO₂クレジット等の環境価値も活用することで、2024年9月現在、CO₂排出の実質ゼロ*1を国内全拠点が達成しており、国内外で17拠点となりました。また、電力再生可能エネルギー比率は約32%に上っています。なお、それら工場のCO₂ゼロ達成については、第三者機関による確認を受けています*2。



水素燃料電池による実証実験(パナソニック エナジー無錫)

国内全拠点を含むグローバル17拠点でCO₂ゼロ工場*1達成 (2024年9月時点)



*1 CO₂ゼロ工場：省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場

*2 守口本社、和歌山工場、パナソニック エナジー貝塚については2024年度内の実施を予定

環境への貢献

当社の電池製造工程においては、乾燥設備や空調設備などを使用することで大量のエネルギーを消費しています。このため、当社は積極的に省エネルギー取り組みを推進しています。既存の取り組みの継続として、空調制御の最適化、ロス削減(エア、蒸気、ポンプ)、見える化システムの改善などを行っています。また、モノづくり革新としては、生産・工法の革新、燃料電化、高効率設備の更新など、様々な取り組みを推進しています。さらに、省エネ活動のポテンシャルを最大限引き出すために、工場内の部門間連携を強化しています。

こうした取り組みの一つとして、車載用円筒形リチウムイオン電池生産拠点の1つであるパナソニック エナジー 貝塚では、「エネルギー ミニマム生産推進」を実施しています。部門を超えた推進体制を再構築し、生産効率の向上とCO2排出量削減を両立させる取り組みをスタートしました。その結果、年間50以上の省エネ提案が集まり、生産性向上とCO2排出量削減を実現することができました。本取り組みは「2023年度 パナソニックモノづくり表彰 環境の部」において金賞を受賞し、他工場への展開が期待されています。

2023年度から、当社は「CO2分科会」を設立し、省エネルギーに関する取り組みのノウハウを社内でも共有し、活動の標

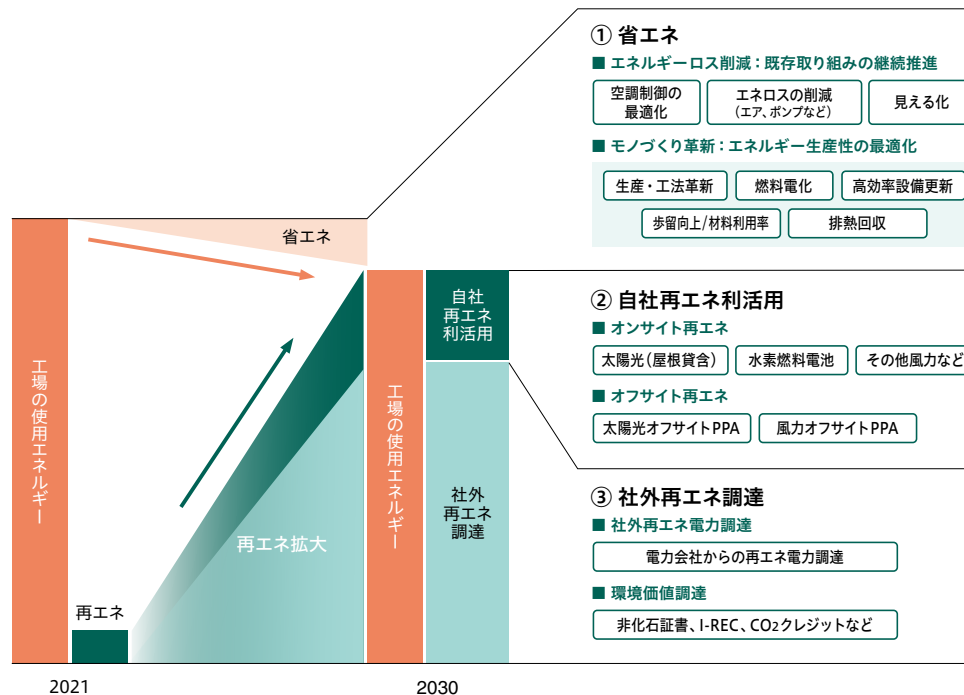


貝塚工場の省エネ推進のメンバー(パナソニック エナジー 貝塚)

準化を図る取り組みを開始しました。各工場の省エネ活動担当者が集まり、自工場の省エネ取り組みについて情報共有し、最新の省エネ技術を紹介し、問題解決のアイデアを出すなど



CO2分科会開催の様子



の活動を行っています。また、エネルギー使用量の見える化や燃料電化の協議も併せて行い、今後は省エネ診断を中心とした取り組みを推進していきます。

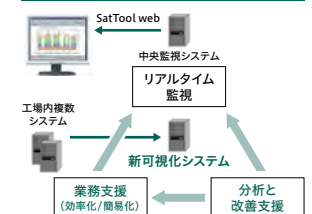
また、「環境表彰制度」などの表彰・褒賞制度を通して、各製造拠点での省エネ取り組み事例や課題の共有を行っています。

今後も上記取り組みに注力し、2028年度にはグローバルの全製造拠点でのCO2排出実質ゼロ化を達成します。



高効率設備の導入

見える化システム



太陽光発電の導入

環境への貢献

サプライチェーン上流におけるCO₂排出量削減の取り組み

電池の生産に当たって排出されるCO₂(カーボンフットプリント)のうち、実に9割近くが、当社での製造工程以前の資源採掘、原料加工、物流のプロセスで排出されています。電池生産に当たってのカーボンフットプリントを2030年度に半減(2021年度比)させる目標を達成するため、購入先様をはじめ、他業界のパートナー様、研究機関といった幅広いステークホルダーの知見を集めた協働を進めています。

購入先様との取り組み

当社で使用する材料の資源採掘→原料加工→物流の全てのプロセスで購入先様と連携してCO₂排出量削減の取り組みを推進しています。具体的には、毎年開催する購入先様とのパートナーズ ミーティング等を通じて、2030年に向けた当社方針をご理解いただき、共通認識のもと連携してCO₂排出量削減に当たる体制を構築しています。2023年度は、電池単位容積あたりのカーボンフットプリントに対する影響度の高い部品/材料に対して、削減目標を決定し、購入先様各社と削減に向けた取り組みについて協議を進めています。



2023年パートナーズ ミーティング開催の様子

また、世界規模で拡大するEV需要に対応するため、北米を重点地域とした車載電池の生産拡大に向け、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

リチウムイオン電池の負極材料の一つである黒鉛は、天然黒鉛と人造黒鉛で構成されています。

天然黒鉛については、カナダのヌーボー・モンド・グラファイト社と、2022年10月にオフテイク契約(長期供給契約)に関する覚書を締結しました。その後、北米での黒鉛一貫生産事業開発に向けて、当社の製品仕様と品質基準を満たす技術開発とプロセスの最適化を進め、2024年2月に同社への出資と7年間のオフテイク契約を締結しています。水力発電など再生可能エネルギー由来の電力比率の高いカナダにおいて“資源採掘から負極材料まで”一貫して生産することで、CO₂排出量を大幅に削減した負極材料の調達が可能となります。

また人造黒鉛については、ノボニックス社と長期供給契約を締結し、2025年より同社の米国テネシー州の工場から供給いただく予定です。同社が開発した連続黒鉛化炉技術により、従来と比べ、人造黒鉛生産時のCO₂排出量低減が期待できるため、サプライチェーンにおける環境負荷低減という点においても戦略的意義が大きいといえます。



ノボニックス社の連続黒鉛化炉(2024年2月時点)

また、材料の現地調達比率を向上する取り組みとして、H&Tリチャージ社と電池外装缶の長期供給契約を締結しました。H&T社は、現在も当社米国ネバダ工場の構内においてリチウムイオン電池生産向けに外装缶を供給するパートナー様ですが、本契約により、2024年度稼働開始予定のカンザス工場にも供給を開始します。


今後のカーボンフットプリント低減の取り組みとして、材料の資源採掘、原料加工プロセスについては、特に重要鉱物であるニッケル、リチウムを中心に、再生可能エネルギーの採用割合が高いなどCO₂排出量の少ない購入先様を見極め、中長期的な戦略的調達パートナー様として位置づけていきます。その上で、協働して太陽光・風力発電などの再生可能エネルギーの導入促進、鉱山でのEVトラックの採用、リサイクル材採用、低CO₂排出プロセスの開発、使用エネルギーの削減、植林活動などを行っていきます。併せて、当該国政府等へインセンティブの働きかけも行っています。

TCFD提言に基づく開示

TCFDへの対応

パナソニックグループは2019年5月にTCFD*1提言への賛同を表明し、気候変動に関するリスクと機会が重要な経営課題であるとの認識のもと、同提言を踏まえてリスクと機会を特定し、シナリオ分析による戦略のレジリエンスを検証しています。

パナソニック エナジーとしても上記の認識と検証結果に基づき、当社事業に特有のリスクと機会への考察を深め積極的な情報開示を図ることで、ステークホルダーの皆さまとの対話を強化すべく、TCFDが推奨する開示項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について情報開示を行ってまいります。

 パナソニックグループ「環境：TCFDへの対応」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/tcf.html>

*1 Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略で、G20財務大臣・中央銀行総裁会議の要請を受けて、金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォースのことであり、2017年に提言を公開

ガバナンス

パナソニック エナジーでは、取締役会が、ESG委員会よりの年1回以上の報告・提言に基づき、気候変動に関するリスク・機会を監督しています。

同委員会は社長を委員長とし、環境担当部門のほか、事業部、人事、法務など気候変動対応に関係する部門の責任者である全執行役員が委員を務め、全体計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を組織横断体制で行っています。

同委員会ではパナソニックグループとしての長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」(PGI)への当社の寄与についても、環境担当部門の責任者である執行役員からの進捗報告に基づき、実現施策の協議を行っています。また、並行して気候変動に関するリスク・機会を分析し、その結果に基づき当社の事業戦略の妥当性をレジリエンスの観点から確認しています。

加えて、執行役員のコミットメントを強化すべく、短期および中期の業績を反映したインセンティブである業績連動報酬について、財務指標とともに気候変動関連の成果も反映する仕組みとしています。

戦略

社会の低炭素経済への移行計画として、パナソニックグループはPGIの実現を推進し、2030年度の「全事業会社のCO₂排出量の実質ゼロ化」と「約1億トンの削減貢献量の創出」を目指しています。

パナソニック エナジーもこれに対応する目標を次の通り定めています。


- 2028年度：自社のCO₂ゼロ工場*2全拠点
- 2030年度：約6000万トンのCO₂削減貢献量創出

上記の目標を策定するとともに当社戦略のレジリエンスを検証すべく、TCFD提言の枠組みに沿ったシナリオ分析を開始しています。

今年度は、当社の財務パフォーマンス上大きな割合を占め、かつ社会のCO₂削減貢献への寄与が大きいモビリティエナジー事業およびエナジーソリューション事業の一部を対象に下記の通り実施しています。

- 想定期間：2030年度、2050年度
- 採用シナリオ：パナソニックグループのシナリオ分析で採用した1.5°Cシナリオ、および4°Cシナリオを含むシナリオ群に基づきリスクと機会を特定しました。詳しくはパナソニックグループ「環境：シナリオ分析による戦略のレジリエンス」の4つのシナリオを参照ください。

*2 省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場

 パナソニックグループ「環境：TCFDへの対応」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/tcf/resilience.html>

環境への貢献

今回抽出したリスクと機会は次の表の通りです。

抽出した項目を中心に今後財務上のパフォーマンスへの定量的な影響分析や具体的な対応策の検討を行い、当社の一層のレジリエンス向上に努めていきます。

項目		当社への影響	1.5°C	4°C
移行リスク	カーボンプライシング導入によるコスト増加	カーボンプライシング制度の強化による自社への賦課金や、サプライヤー/物流業者への賦課金の価格転嫁による調達コストの増加		
	製品・サービスに関する環境規制への対応コスト増加	カーボンフットプリントの開示やトレーサビリティ管理を含む電池関連の規制の強化や、GHG排出量の報告義務化への対応コスト増加		
	電池の高性能化のための研究開発・設備投資コスト増加	EVや蓄電システム向けの次世代電池の開発や環境性能の向上において他社をリードするための研究開発および設備投資コストの増加		
	省エネルギー対応および再生可能エネルギー導入のためのコスト増加	省エネルギー/再生可能エネルギーに関する投資コストの増加や、サプライヤーからのGHG排出削減コストの価格転嫁による調達コスト増加		
	原材料価格の高騰・素材の切り替えによる調達コスト増加	電池需要の増加や保護主義の拡大による原材料の獲得競争の激化に起因する原材料調達コスト増加		
物理リスク	風水害の激甚化に起因する自社拠点やサプライチェーンへの損害による売上減少/コスト増加	激甚化する風水害により自社拠点およびサプライチェーンの上流/下流が損害を受けることによる機会損失や復旧対策コストの増加		
	海面上昇に起因する自社設備やサプライチェーンへの損害による売上減少/コスト増加	海面上昇により海岸に近い自社設備やサプライチェーン上の拠点が損害を受けることによる機会損失の発生と復旧・対策コストの増加		
	暑熱や寒冷に起因する従業員の健康リスクによる売上減少/コスト増加	異常気象によって従業員の健康が阻害されることによる機会損失の発生や空調等の設備投資コストの増加		
機会	資源効率を高めることによるコスト削減と生産効率向上による売上増加	資源のリサイクルによって資源を循環させることによる調達コスト削減と電池リユース市場の開拓による売上増加		
	エネルギー価格の低下によるエネルギー調達コスト削減	再生可能エネルギーの価格の低下による自社におけるエネルギーコストの削減と、サプライヤーにおけるエネルギーコストの削減による原材料調達コストの削減		
	環境貢献製品・サービスの需要増加による売上増加	車載電池や再生可能エネルギー併設の定置用蓄電池に代表されるようなGHG削減に貢献する製品の需要が拡大することによる売上の増加		
	災害対策製品・サービスの売上増加	エネルギーインフラの寸断への備えとしての蓄電池や、気象観測/宇宙ビジネスに貢献する電池製品等、災害対策製品の需要が増加することによる売上の増加		

リスク管理

当社は「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」)を設置し気候変動関連を含む各種リスクの体系的な管理を行っています。

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。同委員会では「影響度」と「発生可能性」の観点からリスク項目を毎年抽出し、このうち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。2023年度は、地震・津波を同リスクと特定し浸水などの対策について進捗管理を行いました。

また、当社にとっての移行リスクである環境規制への対応コスト増加などについては、関係部門にて動向を注視し適切な対応を図り、経営会議において進捗を管理しています。

指標と目標

当社では、GHG排出量(Scope1、2、およびScope3 カテゴリー1、5、6 [E.21](#))の実績値を開示するとともに、2028年度に自社のCO2ゼロ工場*を全拠点とする目標を設定し、排出量削減の取り組みを進めています。

また自社以外のGHG排出に関しても、社会におけるCO2削減貢献量や、サプライチェーン上流を含む製品のカーボンフットプリント削減について目標を定めています。

加えて、上記の各指標を総合した当社独自の指標として「環境貢献指数」(当社電池の生産における実質的なCO2排出量に対しCO2削減貢献量が何倍かを示す指数)を定め、2030年度に15とすることを目標とし向上に取り組んでいます。当社の目標設定と達成への取り組みについては、当レポート環境ページにて詳しく述べています。 [E.39](#)

*省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO2排出を実質的にゼロとした工場

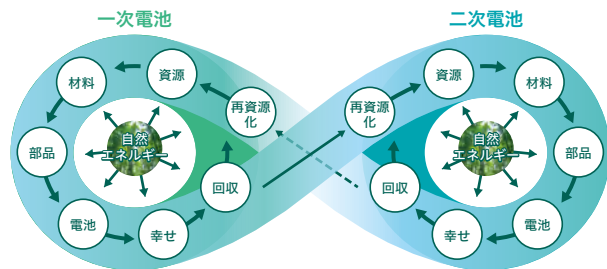


循環型社会の実現

KPI項目	2023年度	2030年度
再生材利用率 (正極材、銅箔)	—	各国法規制 要求準拠
リサイクル率 (自社廃棄物)	97.6%	99.0%以上 (埋立1%以下)

方針

地球上の限りある資源を持続可能な形で利用し次の世代に手渡していくことは、事業に多くの天然資源を利用する当社にとって欠くことのできない取り組みだと捉えています。当社は、今日生まれた子供たちの未来のために、「再資源化の拡大」により新規の天然資源の消費を抑え、「廃棄物の抑制」により環境への負荷を低減しています。加えて材料の生産や製品の廃棄などに係るCO₂排出量削減の観点からも、これらの取り組みを「脱炭素化の実現」と一体で前進させていきます。



一次電池と二次電池の垣根を超えて資源循環を実現する「やるしかサーキュラー構想」イメージ図

サーキュラーエコノミーの取り組み

共創パートナー様との活動

電池生産に関し、新たに作られた材料ではなく再生材を使うことで天然資源の消費を抑制できるとともに、CO₂排出量の削減にもつながることから、これまで当社では再生PETなど、樹脂を中心に再生材を活用してきました。循環型社会の実現とCO₂排出量削減に向けて、電極材料などへも再生材利用の幅を広げ、取り組みを加速しています。

2022年度は、米国の電池リサイクル企業であるレッドウッド・マテリアルズ社とEV用リチウムイオン電池のリサイクル正極材および銅箔について売買契約を締結しました。この契約に基づき、工程廃材や使用済み電池を正極材料や電池用銅箔等のリチウムイオン電池用材料へとリサイクルする体制を構築し、当社北米工場から排出される廃材由来のリサイクル正極材はカンザス州の新工場で、リサイクル銅箔はネバダ州の工場で順次使用開始する予定です。この取り組みは、現地調達率向上による物流過程および資源採掘時のCO₂排出量の削減にもつながります。

米国以外でも、正極材料のコバルト・ニッケル・リチウムについて、材料購入先様とマテリアルリサイクル*1した原料の使用に関して検証を行い、順次一部製品において再生材を含有した正極材料の使用を開始します。また、当社の工程廃材や使用済みリチウムイオン電池から生成したブラックマス*2を正極材料として再び当社で利用するリサイクルスキームを構築し、2024年より電池材料への活用を順次開始しています。

*1 廃棄物を製品の材料もしくは原料として再び使用すること
*2 バッテリーを熱処理して得られる、コバルト・ニッケル・リチウムなどを含む黒色の粉体



ステークホルダーとの協働による電池のリサイクルスキーム構築

1. 二次電池に関する取り組み

二次電池については、資源の有効利用や環境汚染防止などを目的に世界各国でリサイクルの法制度や仕組みの整備が行われております。日本においては、当社の前身である松下電池工業や三洋電機等が中心となって設立したリサイクル促進団体の一般社団法人JBRCの会員として、全国の協力店、協力自治体、協力事業者等から排出された二次電池を回収・再資源化するリサイクル活動に取り組むことにより、2023年度は業界全体で1,700トン(内約50%が当社生産品)の二次電池が回収・リサイクルされました。このほか、北米において他の電

環境への貢献

池メーカーと協働しCall2Recycleプログラムを立ち上げ、米国およびカナダで二次電池のリサイクルプログラムを提供するなど、国ごとのリサイクルインフラの実情に即した最も効率的な仕組みづくりに貢献しています。

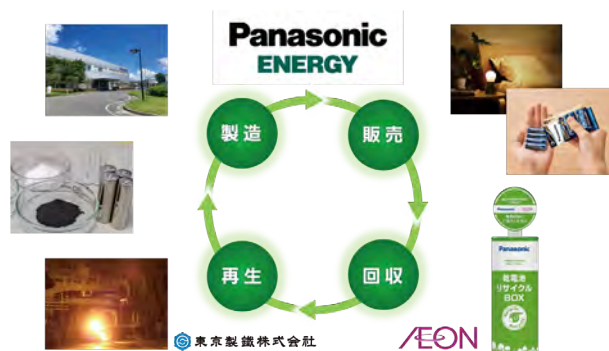
2. 乾電池の「使い捨て」脱却に向けた取り組み

繰り返し使用できない一次電池である乾電池については、乾電池回収の実証実験と再資源化に向けた取り組みを進めています。

電池の回収体制が未整備のタイにおいて、2022年度よりコンビニエンスストアを運営するCP ALL社と協力し、31店舗で廃乾電池を回収・再資源化する実証試験を開始しました。この取り組みは2024年度に1,000店舗まで拡大しています。また、日本においても2023年度よりイオンリテール社、東京製鐵社と連携して同様の実証試験を開始しています。回収した乾電池の再資源化に向けては、2023年6月から日本で、2024年3月からタイで鉄鋼材料としてのリサイクルを開始しています。

今後も、タイ・日本において回収地域の拡大や本格運用を進めるとともに、得られたノウハウをその他の地域にも展開

日本での乾電池回収モデル



していきます。また、再資源化については、将来的な乾電池部材への活用を見据えた研究開発を進め、「電池から電池」へのリサイクル実現を目指しています。

プラスチック使用量削減の取り組み

プラスチックは、現代社会で必要不可欠な素材である一方、気候変動への影響や廃棄物としての課題があり、プラスチックの使用量削減と資源循環の取り組みを進めています。

取り組みの一つにエシカル消費（商品やサービスの機能的価値だけでなく、倫理的な価値を意識した消費活動）の志向に訴求する商品として、包装材の削減と脱プラスチックに配慮した「エシカルパッケージ」の乾電池を2021年度に日本国内で、2022年度にはタイにて販売を開始しました。このエシカルパッケージの導入により、プラスチックを含む包装材使用量を従来品と比較して38～59%削減するとともに、包装材の原料入手・製造・使用・廃棄のライフサイクルでの総CO₂排出量削減にも貢献しています。

2023年からは充電式ニッケル水素電池「エネルーブ」やコイン電池*にもエシカルパッケージを採用するなど、ラインアップを拡大するとともに、アジア太平洋地域をはじめとし

エシカルパッケージ採用商品



てグローバルに展開しました。

また、2023年9月、ジャパンスター賞「経済産業大臣賞」を受賞しました。

*一部通販サイトのみで販売

また、廃棄物量の低減やCO₂排出量削減など、環境への配慮が高まっており、顧客から再生樹脂のさらなる使用要請がありました。

そのため、一部機種に関し、電池パック外装ケースにおける再生樹脂の使用比率を、以前の25%からさらなる環境負荷低減を目指し、50%まで引き上げを行いました。これにより、プラスチック製造に必要なエネルギーの削減や廃棄予定のプラスチックのリサイクルに貢献しています。なお、再生樹脂の使用に伴っては、強度や耐熱などの機械的特性が低下するため、リスク検証を重ね、導入を行いました。

今後、再生樹脂の使用拡大などを通じて、環境配慮に貢献していきます。

廃棄物抑制の取り組み

工場からの廃棄物削減

当社は、工場からの廃棄物の排出量を削減し、有価物や再資源化量を増やすことで最終処分量（最終処分場への埋立量）を限りなくゼロにしていく活動を継続的に行っています。工場リサイクル率（=再資源化量÷（再資源化量+最終処分量））をKPIと定め、99%以上とすることを目標としており、2023年度の工場リサイクル率はグローバルで97.6%に達しています。

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

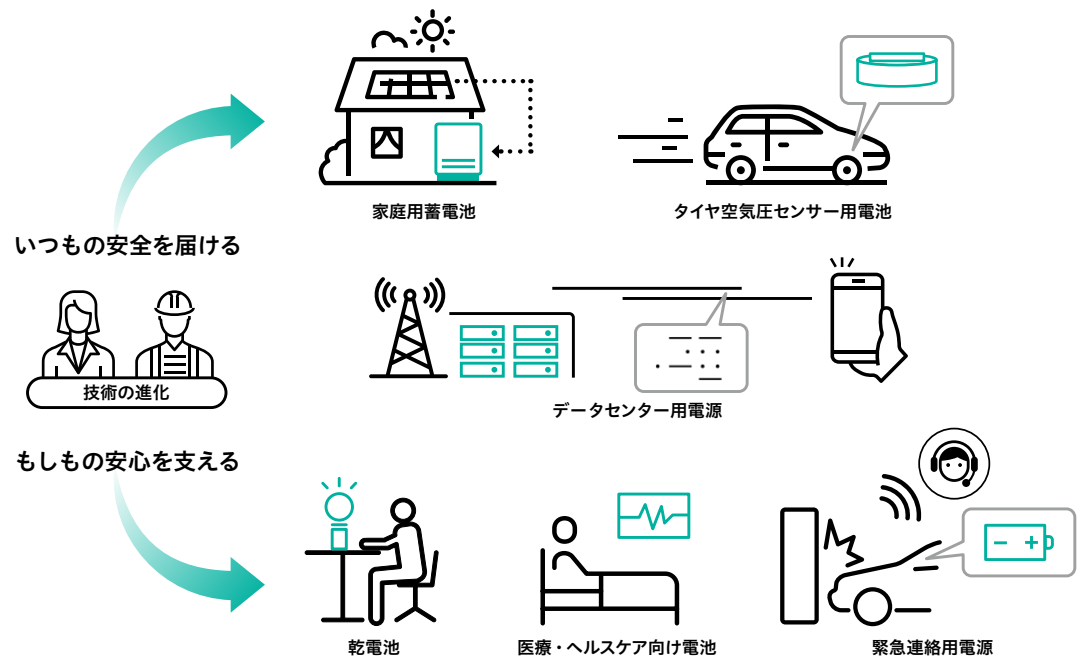
私たちは、人々のくらしの幸せにも広い分野で寄与しています。

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、中国の敬老の日にあたる毎年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。」

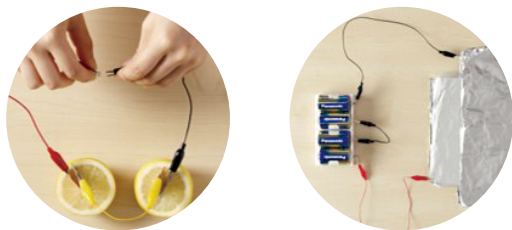
児童

「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 —

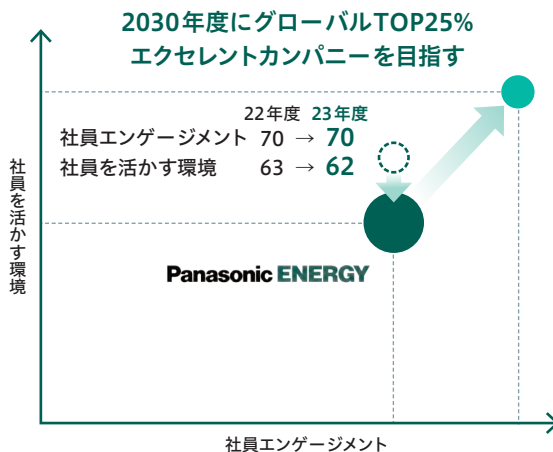
方針

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ト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

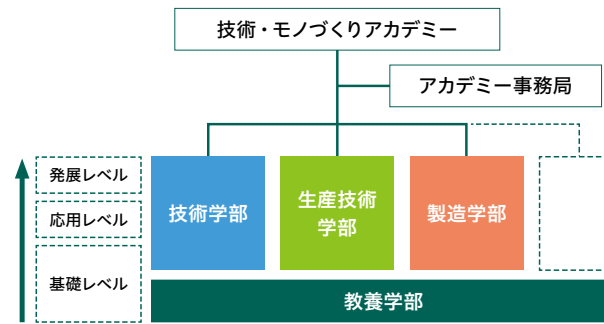
新卒入社者については、3年間で育成期間と捉え新卒社員オンボーディングプログラムを通じて、仕事に必要なスキルを身に付けることで社会人としての基礎固めを行います。メンター制度を導入し、仕事以外の生活面やキャリア等に関する悩みの相談とサポートを身近な先輩社員から提供できる体制を整えています。この取り組みは新卒社員の育成だけに留まらず、メンター自身も気づきや学びを得て成長する場と位置づけています。

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

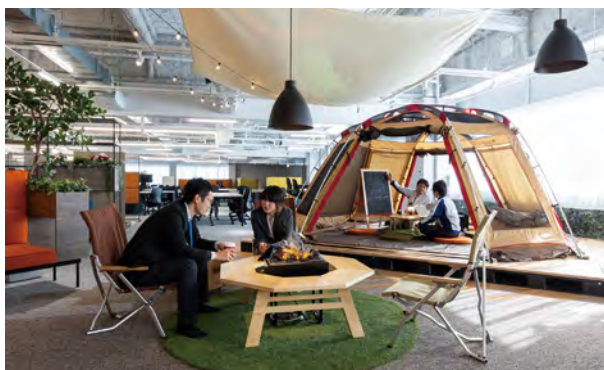
一人ひとりが活きる経営を実現していくために、また、個々人の成長を実現していくために、当社ではライフイベントとキャリア形成の両立を図ることを重視しています。男性の育児休業取得率の向上(2023年度58%)や働く場所の選択肢拡大、昇格選考プロセスの改革等、多様化するライフスタイル・価値観にフィットし、人材の価値を最大化する働き方への進化と環境の構築を推進しています。

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に人権・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。

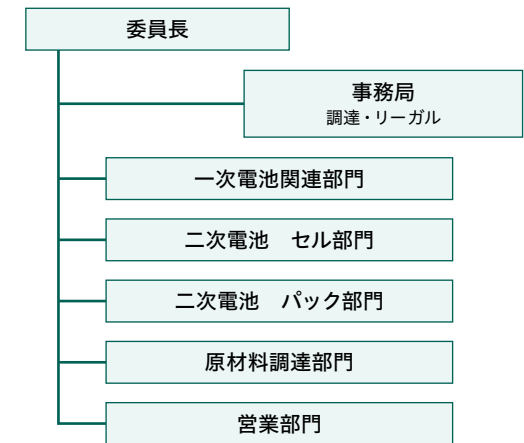
責任ある鉱物調達

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、鉱山周辺的环境破壊、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>

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。

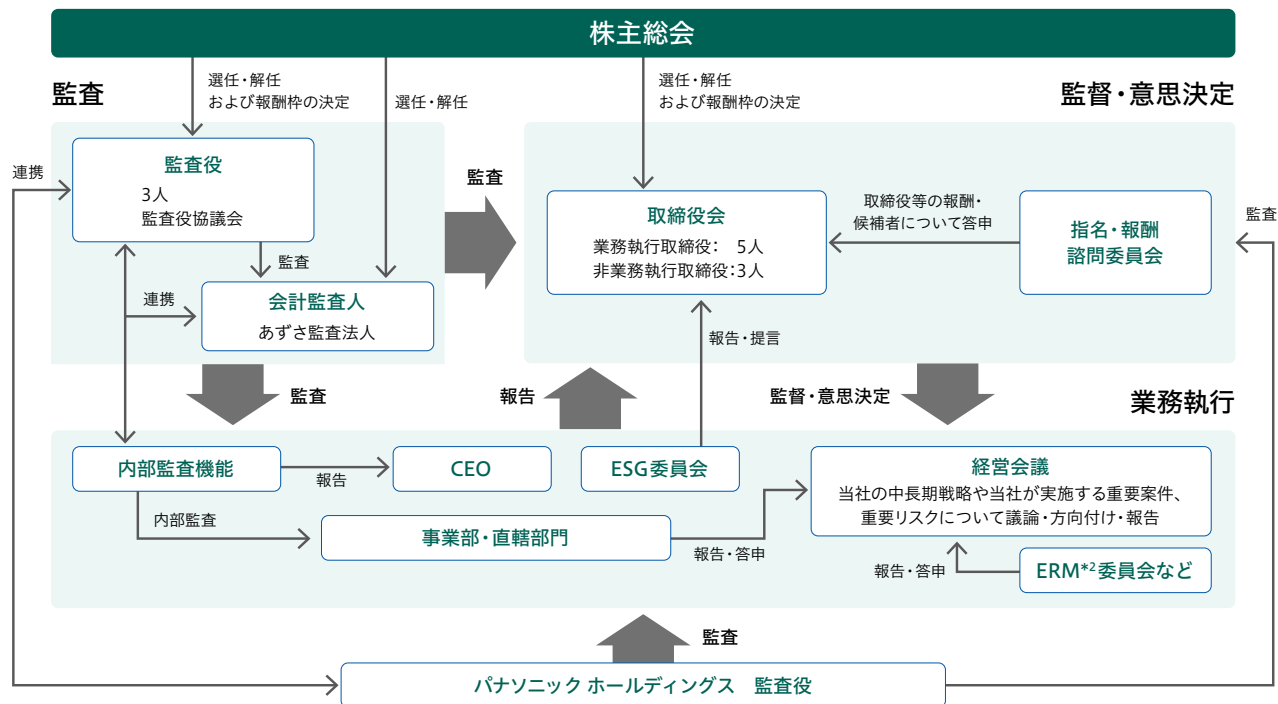
コーポレートガバナンス体制と取り組み

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などを行っています。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。

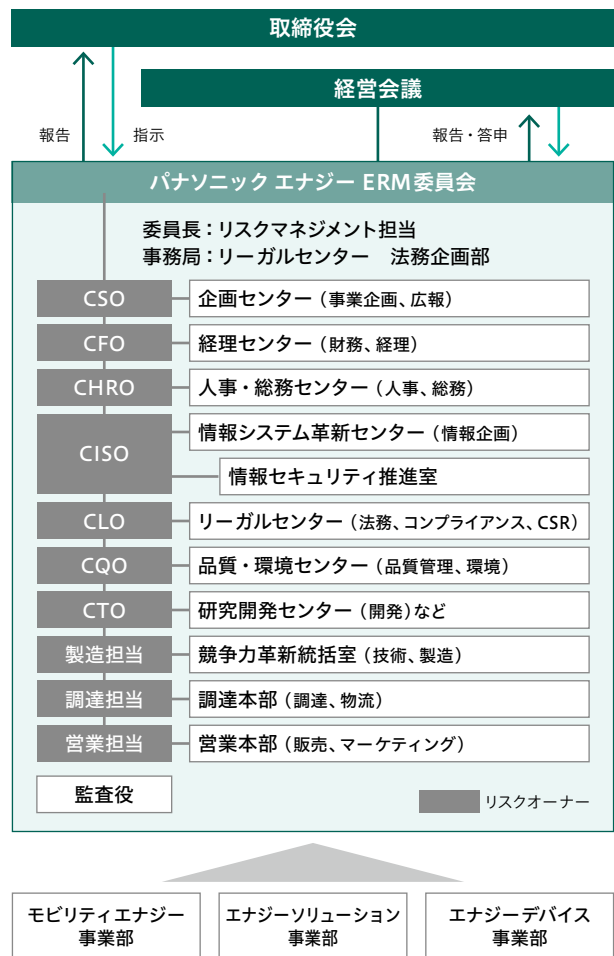
社内におけるリスクマネジメントの推進体制としてリスクマネジメント担当役員を委員長、法務・人事・経理等の機能部門の部門長、監査役を委員とする「エンタープライズリスクマネジメント委員会」(以下「ERM委員会」)を設置し、事業・業務に由来するリスクの管理を実施しています。ERM委員会は、リスクマネジメントのPDCAサイクルに基づき重要なリスクや対応策の進捗等を定期的に経営会議や取締役会で報告しています。これにより、リスクマネジメントの有効性・実効性について取締役会がその監督と検証を行っています。

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 オペレーションズ
エクセレンス (株)
パナソニック オペレーションズ 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

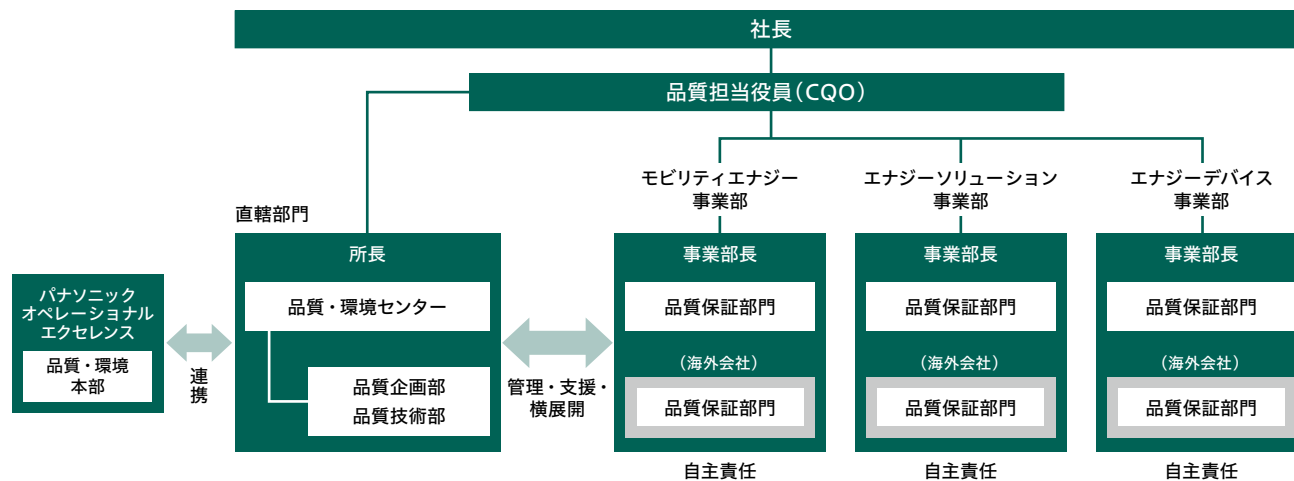
これらの活動により重大な製品事故発生ゼロを目指します。

*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

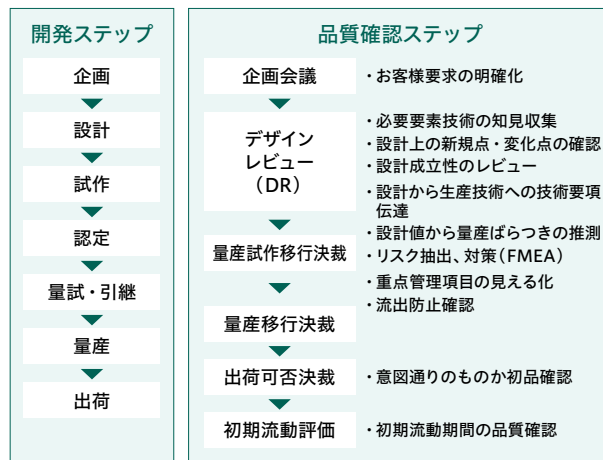
品質保証プロセスを確立するために、ISO9001やIATF16949等に準拠した品質マネジメントシステムを構築し、その有効性を内部および外部監査により定期的に確認しています。また、当社独自に品質・環境センターによる事業部門の品質監査を実施し、品質保証およびコンプライアンスの観点での弱み・課題を抽出し、ベストプラクティスの横展開などを通じて事業部門と連携してよりよい品質保証に向けて改善を図っています。

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

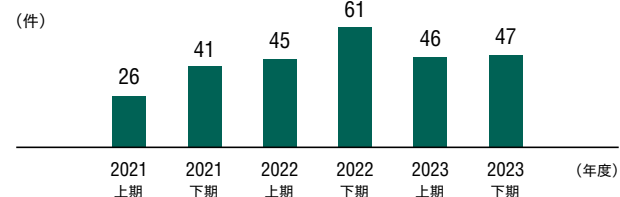
コンプライアンス委員会・貿易コンプライアンス委員会・下請法順守委員会をはじめとする法令順守の徹底を目的とした各種委員会体制を構築しています。これら委員会活動を通じて、当社方針の徹底、事案の共有や再発防止策の横展開、教育・啓発の実施等を行っています。

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。

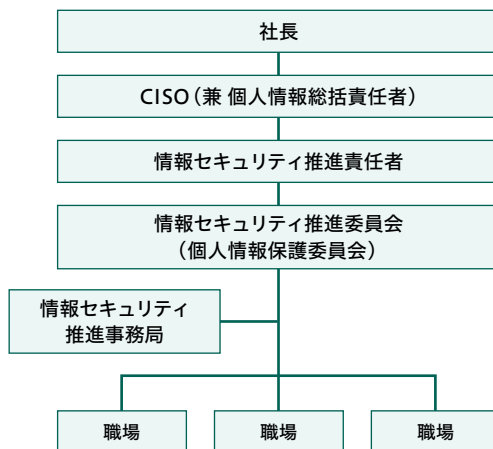
当社は何事も全社一体となった体制で取り組むことが重要と考えています。パナソニックグループのマネジメントシステムに沿った取り組み基準に一元管理され、高位平準化された状態へと改善していきます。衆知を結集した当社に最適化された仕組み、ルールで、全世界のお客様、当社の事業に関わる皆さまの情報を守るにつなげていきます。当社のミッションである「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」に向けて、情報セキュリティ事故(インシデント)「ゼロ」を掲げ、お客様の満足および信頼の獲得を目指します。

*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>