

社員のウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ



当社グループは、社員^{※1}一人ひとりの個性が尊重され、安全に安心して健康的に働くことができる職場環境を整備し、不当な処遇、差別、偏見などによって権利や機会を侵害するリスクを排除することで、幸せと働きがいの実現に取り組んでいます。創業者が残した「事業は人なり」という言葉に表されているように、社会からお預かりしている大切な「人」が育ち、生きることは経営の根幹です。そのために性別や年齢、国籍等あらゆる違いにかかわらず「The Best Place to Work where diverse talents work at their best」（多様な人財がそれぞれの力を最大限発揮できる最も働きがいのある会社）というビジョンを掲げています。

※1 社員：パナソニックグループ会社と雇用関係にある社員、嘱託等およびその指揮命令を受けて業務に従事する派遣社員・出向社員およびパナソニックグループ会社の取締役、執行役員、参与、フェロー、監査役、特別顧問および顧問の総称をいいます。なお、一部の人事諸制度等の適用対象は主要会社と雇用関係にある社員を指しています。

方針

当社グループは、創業以来、人材を重要な資本として捉える「人的資本経営」の考え方を大切にしてきました。それは一人ひとりが自主責任感に基づき挑戦する社員稼業と、互いに言うべきことを言い知恵を出し合う衆知経営からなる自主責任経営です。私たちはこの経営基本方針の実践をグループ共通の経営戦略とした上で、事業会社が競争力を磨き上げることで、当社グループの存在意義である「物と心が共に豊かな理想の社会の実現」を具現化していきます。

私たちは、さらなる経営基本方針の実践に向け、社員に求める行動指針として「Panasonic Leadership Principles (PLP)」（後述）を制定し、具体的な行動を通じて、より高い付加価値を社会に創出していきます。そしてこの付加価値を高める重要な4つの要素が、「ケイパビリティ（階層別能力開発）」「社員エンゲージメント（自発的な挑戦意欲）」「社員を活かす環境（能力を活かし、働きやすい環境）」「多様な人材」です。これらの要素の源泉は、一人ひとりが心身ともに健康で、挑戦の機会を通じて幸せと働きがいを感じている状態、つまり「社員の

社員の ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

ウェルビーイング」であると考え、自主責任経営の前提として位置づけています。そして、この実現をグループ共通の人事戦略とし、「安全・安心・健康に、はたらく。」「やりがいを持って、はたらく。」「個性を活かしあって、はたらく。」の3つの柱で取り組みを推進し、付加価値を創出します。付加価値は財務指標を用いた生産性指標でモニタリングします。

パナソニックグループが目指すもの

グループ共通の経営戦略：
経営基本方針の実践

“付加価値”を高める
4つの要素

グループ共通の人事戦略：
社員のウェルビーイング

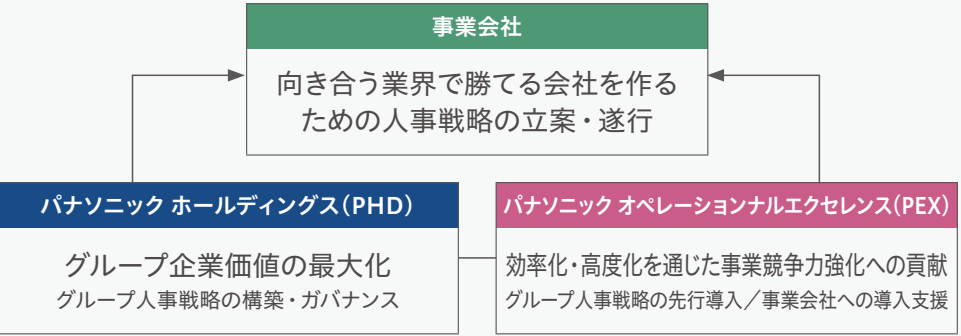
なお、1つ目の柱である「安全・安心・健康に、はたらく。」とは文字通り、安全・安心・健康な職場づくりを推進することです。2つ目の「やりがいを持って、はたらく。」とは、自発的な挑戦意欲と自律したキャリア形成支援です。仕事を通じた一人ひとりの挑戦の後押しとして、例えば、公募によるグループ内事業会社間の人材交流を推進していきます。また、個人の自己実現の機会創出として、様々な能力開発に加え、働く「時間と場所」の選択肢の拡大や社外副業の制度化などを実施しています。3つ目の「個性を活かしあって、はたらく。」とは、Diversity, Equity & Inclusion (DEI) の推進です。Panasonic Group DEI Policy を軸に、3つの視点(トップコミットメント、インクルーシブな職場環境づくり、一人ひとりへのサポート)でDEIを推進しています。

責任者・体制

パナソニック ホールディングス株式会社(以下、PHD) およびグループ共通の人事戦略を構築・推進する責任者は、グループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(グループ

CHRO)、DEI 推進担当の執行役員です。PHDの戦略人事部がグループ横断の戦略を企画・立案し、事業会社および傘下の事業部に設置された人事部門は各事業会社の戦略の企画・立案、日常的な管理責任を担当しています。

2022年4月からの持株会社制のもと、各事業会社は自主責任経営を徹底し、向き合う業界、顧客、競合に対して最適な事業体制の構築を図っています。したがって、人材の獲得、パフォーマンス向上のための報酬や評価制度のあり方、事業戦略を支える組織開発、人材開発の推進といった人事戦略の立案と遂行も、各事業会社の責任のもとで最適化を進めています。一方、PHDはグループ共通の人事戦略とガバナンスの観点から、パナソニック オペレーションアルエクセレンス株式会社はグループ人事戦略の先行導入や事業会社への導入支援といった観点から、それぞれ事業会社を支える役割を担います。



グループ共通の最重要指標

当社グループは、上記「社員のウェルビーイング」を実現するため3つの柱の取り組みに紐付く指標を設定して、特に「社員エンゲージメント」および「社員を活かす環境」を示す指数、女性管理職比率(日本)、労働災害の件数、の4つをグループ共通の最重要指標と定めています。

「社員エンゲージメント」および「社員を活かす環境」を示す指数は、「従業員意識調査(以下、EOS)」で測定する肯定回答率(%)です。これは社員の意識を定点観測する取り組みとして毎年グローバル全社員を対象に実施している調査(2022年度の回答者数は約15万人)です。調査結果は年々上昇傾向にあり、2022年度の「社員エンゲージメント」指数は67%(前年度は66%)、「社員を活かす環境」を示す指数は65%(前年度は64%)でした^{※1}。今後も3つの柱の取り組みを継続し、グローバル最高水準を目指します。

また、女性管理職比率(日本)は6.1%(前年度は5.4%)です。今後も継続してDEIを推進し、よ

り多くの女性を登用することを通じて管理職層における多様性の確保を目指します。

労働災害の件数に関しても、死亡災害件数は前年度に引き続きグループ全体で0件、重篤および重大災害件数は国内3件、海外5件（前年は国内4件、海外6件）です。今後も継続して安全・安心・健康な職場づくりを推進し、死亡災害、重篤災害および重大災害の撲滅を目指します。

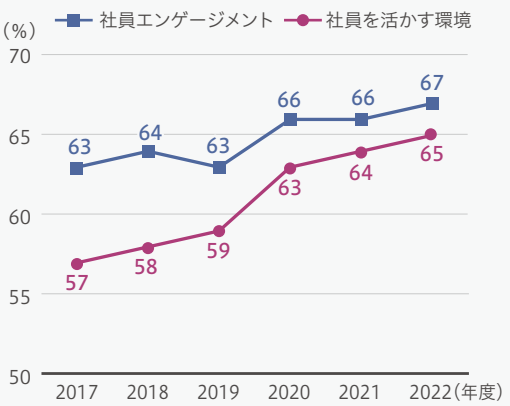
なお、「社員エンゲージメント」「社員を活かす環境」の指数を測定するための質問項目は、以下のとおりです。

- 社員エンゲージメント（具体的な設問内容）
「当社は、求められる以上のことをやろうという気持ちにさせてくれる」
「私は求められる以上に仕事に取り組もうと思う」
「私は当社で働くことに誇りを感じる」
「私は当社を良い職場であると勧めることができる」
「あなたが選べるとして、あとどのくらい当社で働きたいと思いますか」
- 社員を活かす環境（具体的な設問内容）
「私の仕事では、自分のスキルや能力を活かすことができる」
「私の仕事には、やりがいや興味のある業務を行う機会がある」
「私の仕事では、生産性をできるだけ高めるための環境が整っている」
「私が仕事をうまく進める上で、大きな阻害要因はない」

経営基本方針の実践

当社グループでは、2016年に経営基本方針を体現するグループ共通の行動指針として、「パナソニック・グローバル・コンピテンシー（以下PGC）」を導入しましたが、60年ぶりに行われた経営基本方針の改定を受け、2023年4月に「Panasonic Leadership Principles（以下PLP）」に改定致しました。PLPは社員一人ひとりが経営基本方針の実践を目指すためのグループ共通の行動指針です。今後、グループ各社において採用、育成、評価、登用、配置等の人材マネジメント施策との連動を図っていきます。

従業員意識調査



Panasonic Leadership Principles

パナソニックグループに集う私たちは、チームを持つマネージャーであるかどうかにかかわらず、一人ひとりがリーダーシップを発揮し、物と心が共に豊かな理想の社会の実現に向けて、全員の知恵を結集します。

そのために、グループ共通の行動指針である「Panasonic Leadership Principles」をより良いものに常にアップデートし、日々実践していきます。

PLP	求める行動
お客さま起点で考える (Customer Focus)	私たちは、いつもお客さま起点で考えます。お客さまの幸せをつくり続けるために、お客さまがまだ気づかれていない課題も深く理解し、お客さまの理想の未来を見据え、お客さまの期待を大きく超える行動を実践し続けます。
大胆に未来を描く (Drives Vision)	私たちは、現状にとらわれることなく、周囲の想像を超えるくらい大胆に、ありたい理想の未来を描きます。たとえ困難に思えても決してあきらめず、あらゆる可能性を模索しながら、理想の未来の実現に邁進します。
誠意をもって行動する (Builds Trust)	私たちは、社会の一員であることを自覚し、おごることなく、誠意ある行動で信頼を得ます。どんな些細なことでも疎かにせず、いつも「社会にとって正しいことは何か」を意識して行動します。また、関係するすべての人々から謙虚に学び、丁寧な対話を通じて、協力し、互いに高め合い、社会の発展を目指します。
未来起点で行動する (Strategic Thinking and Behavior)	私たちは、目の前のことだけにとらわれず変化の兆しをも察知し、社会全体の大局的な視点とともに、柔軟に物事をとらえます。現状の延長線だけでアクションを考えるような短絡的な判断や手段は取らず、中長期的な思考と実践を怠りません。いつも社会や技術の進化に好奇心を持ち、変化を先取りするために私たちの強みとなる能力を見極め、磨き続けることで新たな事業機会を切りひらきます。
世界一の生産性を追求する (Best Work Processes)	私たちは、現状に満足することなく、あらゆる場面での生産性を目に見えるかたちで測定し、徹底的に追い求め、日々「自分の仕事は世界一のクオリティである」と誇れる成果を実現します。現状維持は衰退であると心得て、ベストでないものがあれば、勇気をもって業務プロセスを改善します。
自主責任感をもつ (Ownership)	私たちは、些細に見える仕事であっても、自分の仕事を自らが経営者であると自覚し、行動します。「それは私の仕事ではありません」と決して言わず、一つひとつの仕事に意義を見いだします。自分や組織だけではなく、関わるすべての人の幸せのため自主責任感をもって行動し続けます。
日に新たに挑む (Evolution)	私たちは、今の能力や過去の経験に依存せず、視野を広げ、学び、変わり続けます。今までのやり方にとらわれ、できない理由を探すのではなく、実現の方法を模索します。傍観者や評論家ではなく挑戦者となり、周囲の挑戦も後押しします。
衆知でより良い決断をする (Harmonizes Wisdom)	私たちは、さらなる知恵を編み出すために、素直な心で相手の意見に耳を傾け、相手を尊重したうえで伝えるべきことを伝えます。周囲との意見の対立を恐れず、最適な意思決定をスピーディーに行います。
違いを強みとして活かす (Welcomes Uniqueness and Differences)	私たちは「違いは、チカラである」と考え、多様な個性を歓迎し、強みとして活かすことで新たな価値を生み出します。自身の先入観や考え方の偏りに気づき、それらに左右されない公平な意思決定を行います。
「人」を第一に考える (People First)	私たちは、日々の実践と謙虚な反省を通して、ありたい姿を探索し、実現します。メンバーに意見ややり方を押し付けず、仲間の可能性を信じ、思い切った仕事を任せます。私たちは業務遂行にあたり、自分やメンバーの安全と健康を何よりも優先します。お互いに気を配り、助け合うことで全員が幸せに働ける環境を整えます。
結果にこだわる (Drives Results)	私たちは、自らの役割や使命を強く認識し、達成すべき目標とその到達度を常に確認します。成果につながらない行動をしている自分自身を決して看過しません。そして、どのような困難に直面しても臆することなく速やかに行動に移し、必ず結果に結びつけます。

安全・安心・健康に、はたらく。
～安全・安心・健康な職場づくり～

当社グループはPHDの取締役会が制定改訂する「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」)」、およびグループCEOが発信する「パナソニックグループ 労働安全衛生ポリシー」において、社員の安全と健康の確保を定めています。また、これらをグループの労働安全衛生主管部門で英語・中国語に翻訳し、各事業場で必要な言語に対応することで、グループ全社に展開し、社員の安全と健康の確保に努めています。あわせて、事業場内にお越しいただいた際の社外関係者の皆様の安全の確保にも努めます。

[WEB](#) パナソニックグループ コンプライアンス行動基準
第2章 私たちの職場 1.互いの尊重、2.健康と安全の保護
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-2.html>

[WEB](#) 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>

[WEB](#) パナソニックグループ 労働安全衛生ポリシー
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/health-and-safety/policy.html>

この方針を実践するため、当社グループにおける安全衛生管理について「安全衛生管理規程」に定め、安全衛生管理活動の基盤を確立し、労働災害を防止するとともに、社員の健康の保持増進を図り、事業発展に貢献することを目的とし、当社グループ各事業場の安全衛生管理活動に係るすべての業務に適用しています。また、コンプライアンス徹底に向けてハラスメント防止についても各地域の法令に沿って取り組みを進めています。

■ 安全・安心な職場づくりの推進
リスクアセスメントへの取り組み(日本)

職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクを洗い出し、優先度の高いものから確実にリスク低減すべく、労働安全衛生法を前提に、機械設備や有害物質等へのリスクアセスメントを年1回以上定期的に実施しています。また、社内で発生した労働災害事例を社内のイントラネットで共有化し、各事業場にて再発防止に向けた活動を実施しています。日本の各事業場では、労使メンバーから構成される安全衛生委員会において、労働者の危険防止、労働災害の原因および再発防止、労働者の健康障害防止、労働者の健康の保持増進等の対策について調査審議しています。また、構内請負会社の労働者の労働災害を防止するため、構内請負会社と安全衛生協議会を開催し、作業間の連絡調整等、総合的な安全衛生管理を行っています。

外部評価の取得推進
◇ISO45001

当社グループの拠点では、ISO45001等の認証の取得を進め運用することで、すべての社員の役割を明確にし、目標を設定して安全衛生活動を推進するとともに、事業場長による定期的なレビューを行い、活動の見直しを図っています。2022年末時点でグローバル各地域の拠点を含む200拠点のうち、143拠点でISO45001認証を取得していて、今後17拠点がOHSAS18001等の認証から移行する予定です。

◇健康経営優良法人(日本)

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いて、2022年3月にパナソニック株式会社(当時)が認定取得した健康経営優良法人2022を、4月から各事業会社へ継承しました。当社グループでは、健康経営を「一人ひとりが活きる経営」における重要施策と位置づけ、社員と家族の「心身の健康づくり」を進めるとともに、社員全員が生き活きと活躍できる職場風土を醸成します。そして、社員のウェルビーイングを後押しし、それを原動力に物と心が共に豊かな理想の社会の実現に向けた企業活動を進めます。

[WEB](#) パナソニックグループ2022年認定事業場一覧(日本語のみ)
<https://phio.panasonic.co.jp/health/excellentList/index.html>

◇WELL認証※1

社員が生き活きと働くウェルビーイングな職場づくりに対して、以下の国際認証を取得しました。

- 2021年1月 日本 ライフソリューションズ社 システムソリューション開発センター(現パナソニック株式会社 エレクトリックワークス社。大阪府) WELLv2Pilot ゴールド認証
- 2022年1月 中国 松下電気機器(北京)有限公司(北京市): WELL Health Safety Rating
- 2022年1月 中国 松下記念館(北京市): WELL Health Safety Rating
- 2022年1月 中国 パナソニックシステムコミュニケーションズ中国(北京市): WELL Health Safety Rating
- 2022年3月 日本 パナソニック東京汐留ビル(東京都): WELL Health Safety Rating
- 2022年7月 日本 パナソニック広島中町ビル(広島県): WELL Health Safety Rating
- 2023年1月 中国 雅達・松下社区ショールーム(江蘇省): WELL Performance Rating

※1 アメリカの公益企業IWBI(The International WELL Building Institute)が2014年に設置した、空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造を目指したオフィス空間の評価システム。WELLv2認証は、プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズで格付けされる。WELL Health Safety Ratingは、空間の健康・安全性を評価する認証。WELL Performance Ratingは、光・音・空気などの室内環境質(Indoor Environment Quality)を評価する認証。WELLv2以外は格付けなし。



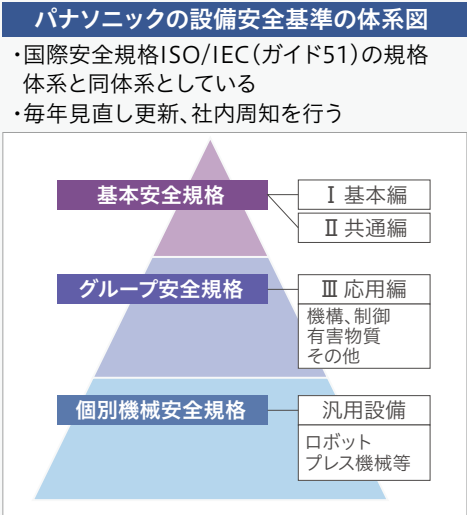
The International WELL Building Institute™と関連のロゴは The International WELL Building Institute™の商標で、許可を取って使用しています。

安全

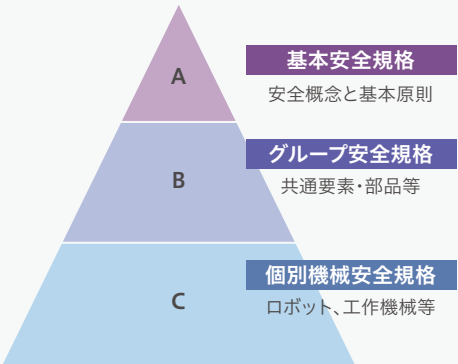
◇設備安全基準作成運用指針の展開

設備における労働災害リスクを未然に防ぐため、事業場で新たに生産設備や技術・品質評価設備、装置類を開発導入・購入する際は、「設備安全基準」に基づき設備の設計段階からリスクの洗い出しと保護方策を施し、独自評価ツールによる数次の適合性評価を経て、最終使用段階に安全衛生委員会での適合性評価の審議を行い安全適合された設備を使用しています。「設備安全基準作成運用指針」は、各事業場の「設備安全基準」のグローバル指針として国際的な機械安全規格や法令、社内に蓄積された安全ノウハウ、災害事例の再発防止策を体系化し指針としたもので、グループ各社の生産技術部門有識者と人事安全部門有識者で構成する設備安全基準改訂委員会を毎年開催し、改訂審議・更新・周知(多言語対応)しています。また、人間の行動特性や能力の不適合から危害が生じる可能性に関して、危険源の適合性評価チェックを行い、使用する環境において人間工学的な配慮・対策をすることにより、作業の安全性を確保します。

建築安全基準作成運用指針の体系



(参考)
国際安全規格ISO/IEC(ガイド51)
JISZ8501



◇緊急時への備え

あらゆる緊急事態に備えて、緊急時の対応の方針や体制、基本事項等を「パナソニックグループ緊急対策規程」や関連するマニュアルに定めています。そして、想定される火災事故・自然災害等については、定期的なグループ防災訓練(避難・安否確認の訓練を含む)等を通じて、

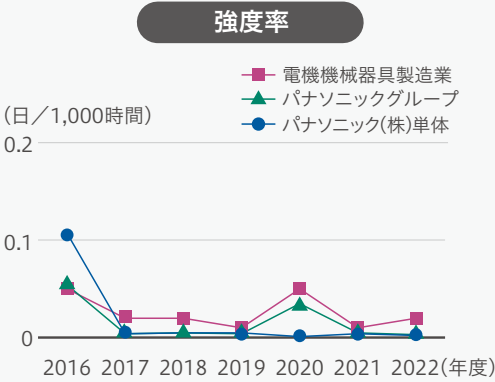
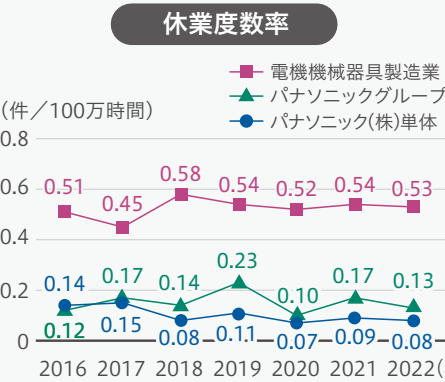
発生時の対応手順の徹底や、二次被害の防止についての啓発を行い、緊急事態に備えています。詳細は、「リスクマネジメント」(P124)をご確認ください。

◇労働災害発生時の対応

労働災害等が発生した場合は、「労働災害等緊急事態の発生に関する措置」に従い、災害発生事業場の事業場総括安全衛生管理者が、迅速かつ的確な速報を事業会社総括安全衛生管理者に報告します。グローバルに各事業拠点の労働災害発生状況を管理する仕組みを構築し重大な労働災害発生時には24時間以内の報告・365日モニタリングし、災害事例等を全社へ共有化を行っています。労働災害発生事業場においては、発生原因の追究と再発防止対策を行うとともに、各事業場で災害事例を踏まえた未然防止の取り組みを実施しています。

◇近年の重篤災害と再発防止策

身体に障害がのこる重篤災害および重大災害が2022年は日本3件、日本以外5件発生していて、グループとして重点課題と位置づけています。重篤災害の主な要因は、生産設備の調整やメンテナンス等の非定常作業時に、設備を停止せずに作業を行ったため危険源に手指がはさまれ・巻き込まれたもので、全体件数の約80%を占めています。特に設備安全基準導入以前の既存生産設備の安全対策が必要であると分析しています。再発防止策として、トップメッセージや非定常作業の安全作業ガイドラインの周知、グループ設備安全基準の運用徹底を図っています。また、設備のリスクアセスメントや安全化技術を現場で展開・実践・定着させる人材を育成するため「設備安全教育体系」を運用しています。具体的には、「(a) 設備を開発・導入する従業員向け研修」、「(b) 設備を使用する従業員向け研修」「(c) 社内設備安全基準の講習会」の3つの教育プログラムを使い、認定インストラクターが活動を展開しています。今後はグローバル各地域の拠点への活動展開を検討しています。



社員の
ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

重篤災害件数(グローバル)の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内	0	1	3	5	4	3
海外	4	3	7	4	6	5

死亡災害件数(グローバル)の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
目標	0	0	0	0	0	0
グループ社員	0	1	0	1	0	0
派遣社員	0	0	1	0	0	0

◇ 設備安全教育体系

	国際規格を学ぶ		社内基準を学ぶ
研修名	設備安全 技術者研修 (設備を作る人)	設備安全 管理者研修 (設備を使う人)	設備安全基準講習会
対象者	設備設計・改造を主な業務とする生産技術者等(責任者含む) ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 等	設備使用管理(安全)を主な業務とする生産技術、安全関係者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等	当社グループ設備安全基準を作成・改定・展開するための指針を学ぶ者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等
内容	・eラーニング24時間 ・集合研修2日	・eラーニング6時間 ・集合研修1日	・eラーニング7時間 ・集合研修1日
	・技術者倫理、関係法令 ・機能安全概論、安全システム設計 ・機械の設計・製造段階のリスクアセスメントとリスク低減、危険性の通知 ・演習 設備設計リスクアセスメント	・技術者倫理、関係法令 ・機能安全概論、安全システム設計 ・演習 設備設計リスクアセスメント	・基準解説 ・演習 実機を使い設備安全審査の実践

労働衛生

化学物質を扱うなどの特殊作業については、安全データシート(SDS) による有害性の確認や適切な保護具の提供を行うとともに、作業そのものを減らすよう取り組んでいます。化学物質のリスクアセスメントの義務化(2016年6月)に伴い改めて対象物質の確認を行い、法令に基づく追加の健康診断を実施し、健康に影響を及ぼすことがないよう継続的にモニタリングしています。また、厚生労働省は、化学物質による労働災害を防止するため、労働安全衛生規則等の一部を改正しました。本改正においては、これまで規制の対象外であった有害な化学物

質も含めて、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提として、事業者が、リスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施すること(自律的管理) が求められています。当社グループでは、関係法令改正の動向を踏まえた新たな仕組みへ全社一体的にスムーズに移行を図るため、2022年4月に化学物質管理基準を制定、化学物質管理ワーキンググループを設置し必要な進捗確認と情報共有を行うとともに、共通で検討すべき課題・施策・ルール・教育等について検討し、化学物質の「自律的管理」の定着に向け全社で取り組みを展開しています。

◇ 化学物質管理基準

職場における化学物質等による職業性疾病を防止するため危険・有害要因の除去、低減活動、健康管理を適切かつ効果的に実施することを目的とし、労働安全衛生法・消防法・毒物劇物取締法等の関係法令改正に基づく必要な措置について、グループ全体でスムーズな移行を目指すため2022年4月に本基準を制定し推進しています。

◇ 推進体制

推進責任者はグループCHROです。グループ方針・施策の決定機関として、「産業衛生推進委員会」を設置し、その傘下の「化学物質管理ワーキンググループ」で施策の具体的な内容を決定し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。



社員の
ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

■安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

教育

当社グループは「安全衛生教育指針」および「メンタルヘルス教育指針」を定め、派遣社員を含む従業員、経営者、安全衛生スタッフに対する教育を実施しています。経営責任者層や全社横断的な研修についてはグループ安全衛生管理部門が主催し実施するとともに、各事業会社・事業場においてはそれぞれのニーズに基づいた研修を実施しています。また、請負業者に対しても必要な情報や教育コンテンツの提供し啓発に努めています。また、毎年9月にグループの安全衛生に関わる担当者が集う健康・安全衛生フォーラムを開催し、グループCEOの健康・安全衛生活動に対する考えを事業責任者および関係者が全員で共有するとともに、社外専門家から知見を得、各事業場の安全衛生・健康づくり活動の好事例を互いに学び合い、安全衛生活動の高位平準化を図っています。さらに、毎年7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間には、グループ安全衛生管理部門から当該年度の全社重点取り組みに関するメッセージを発信するなど、取り組みの周知徹底を図っています。

全社コア研修と受講者数(2022年度)

主催	対象者	研修名	受講者数
パナソニック オペレーショナル エクセレンス(株)	安全衛生担当者(担当3年以内)	安全衛生担当者研修(初級)	49人
	課長以上(新任時等)	人事担当責任者安全衛生セミナー	18人
人事機能企画室	定期採用入社2年目/職種転換/ キャリア採用人事社員	人事職能基礎コース	61人
組織・人材開発 センター	キャリア入社/春季新卒入社者	キャリア採用導入教育、春季新卒採用者 導入教育	－
	海外製造会社赴任者	海外製造会社赴任前研修	143人
モノづくり研修所	事業場長、製造責任者等	経営者・工場長安全衛生セミナー	20人
	実務1年以上/衛生管理者/ 作業主任者	ISO45001内部監査員養成研修	12人
	製造・生産プロセス・品質系社員	設備安全基準作成・運用講習会(C研修)	31人
合計			334人

■健康経営の推進

健康

健康については、グループ全体に「健康メッセージ」を発信し、社員のウェルビーイングの実現に向けた健康投資を強化する方針を明確化するとともに、日本では各事業会社が主体となり会社、労働組合、健康保険組合が一体となった「健康パナソニック活動」を通じて様々な取り

組みを推進しています。

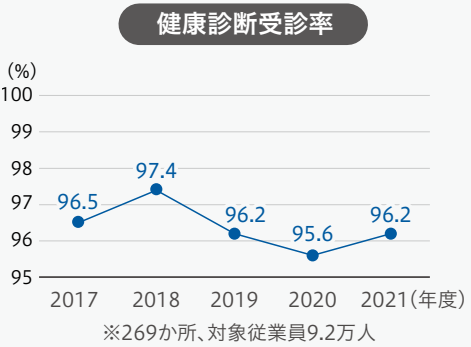
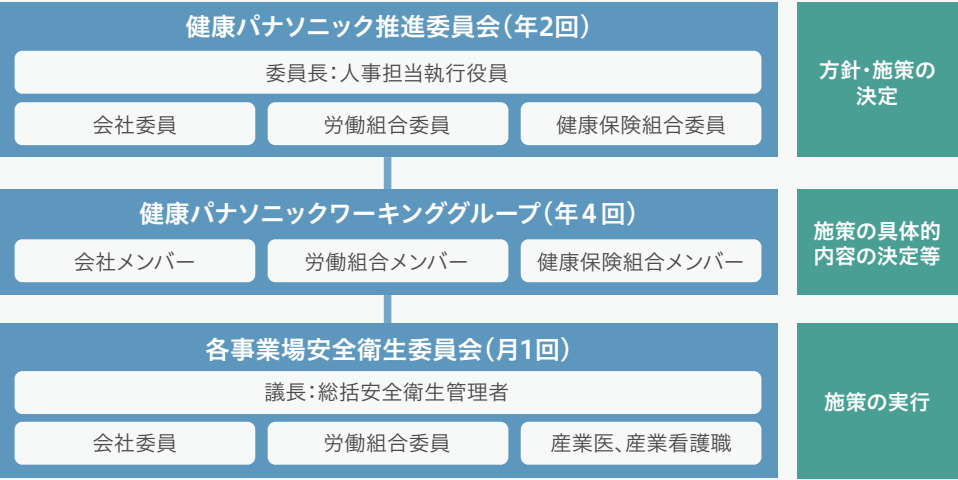
また、定期健康診断や従業員意識調査、ストレスチェックなどの結果をレビューし、取り組みの成果の確認を行うとともに、さらなる改善と強化につなげています。

◇健康保持増進基準

本基準においては、社員の「心とからだの両面についての健康確保対策」を適切かつ効果的に実施するため、健康診断および事後措置、長時間労働者等への面接指導、心理的な負担の程度を把握するための検査、病者の就業禁止等の手順、健康保持増進計画および心の健康づくり計画を策定することを定め、当社グループの健康保持増進措置とパナソニック健康保険組合の保健事業とを連携させ、各取り組みの相乗効果を図っています。また、具体的な活動の推進にあたっては、会社、労働組合、健康保険組合からメンバーを選出し「健康パナソニック」活動として推進しています。

◇推進体制(日本)

健康パナソニックの推進責任者はグループCHROです。健康パナソニックの方針・施策の決定機関として、会社、労組、健康保険組合の代表メンバーで構成された「健康パナソニック推進委員会」を設置し、その傘下の「健康パナソニックワーキンググループ」から提案を受けた施策を決定し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。



社員のウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

◇健康課題と取り組み(日本)

社員の高年齢化に伴い、肥満や健診有所見者が増加しています。近年は新型コロナを契機とした在宅勤務活用の拡大に伴い運動不足やコミュニケーション不足等の課題が顕在化しています。健康課題の解決のためにはヘルスリテラシーを高め、健康行動を実践する従業員の拡大が必要です。睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の生活習慣において、適正な習慣を併せ持つほど、肥満が少なく仕事のパフォーマンス(自己評価)が高くなる傾向にあり、2023年度には適正な習慣の数が4項目以上となる割合を50%以上にするを「健康パナソニック」の目標のひとつにしています。2022年度は36.4%が該当し、この4年間で約5%増加しています。

従業員の健康意識を高める取り組み例として、グループ全体でヘルスアップデー(10月3日)を実施し、毎年重点テーマを設定し(2022年度は「食事・栄養」)健康行動の実践を啓発する取り組みを各事業場で行いました。

また、ICTを活用した健康づくりとしては、Webサービスや生活習慣アプリによる健康情報提供や健診結果閲覧、健康チャレンジ、ヘルスケアポイント、定期健診後の健康年齢測定ツールなどを活用した取り組みを行っています。

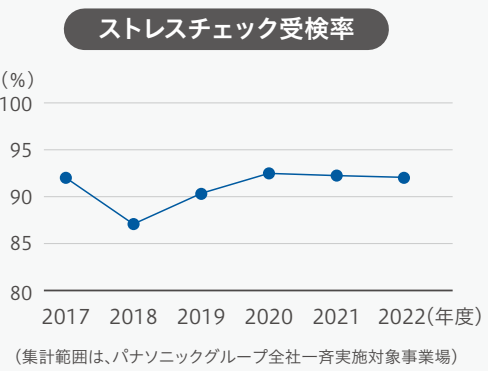
◇環境整備(日本)

健康増進、疾病予防、メンタルヘルスケアなど、社員の健康のための取り組みを通じて「社員が健康に働くための職場環境整備」を各事業場で推進しています。喫煙対策においては、屋内禁煙化を推進(90.5%実施済)しています。また、社員食堂について全国108カ所を対象に毎年、食環境調査を実施し、約40社の委託給食会社と連携して健康に配慮した食環境づくりを推進しています。現在、24食堂が外部認証(「健康な食事・食環境」認証制度)を取得しています。個人に対しては特定保健指導対象者および健康高リスク者を対象に、全国160カ所の健康管理室を中心に積極的に保健指導や産業医面談、必要に応じた安全配慮を実施しています。また、在宅勤務者に向けて、「健康で安全な在宅勤務の手引き」を展開し、在宅勤務時の留意点や自宅でも取り組める簡単エクササイズを紹介するなど、従業員の主体的な健康づくりを支援しています。

◇ストレスチェック(日本)

ストレスチェック制度については、高ストレス者対応に加え、会社組織単位での集団分析と職場改善を推進するため、毎年6月に全社一斉に実施しています。また、ストレスチェックに併せて、睡眠や食事、運動等のセルフケアに大切な健康行動を推奨しています。ストレスチェックの結果は、本人のストレス状態の気づきに加えて、職場診断分析結果をフィードバックし、職場の活性化を通じたメンタル不調者発生の未然防止対策に活用しています。

長時間労働対象者および定期健康診断の結果において安全配慮が必要な社員については独自基準に基づき産業医面談を実施し、就業措置を行うなど健康障害防止対策を講じています。さらに、当社グループでは、社員の健康および法令遵守の観点から長時間労働の是正と、それを可能にする抜本的な業務プロセスの見直し、働き方・休み方の改善等についても継続的に取り組んでいます。



■コンプライアンス徹底に向けたハラスメント防止の取り組み(日本)

当社グループは、すべての職場において一人ひとりの個性や能力が尊重され、誰もが安心して、活き活きと働いている状態を目指しています。したがって、社員が自らの手でハラスメントのない、誰もが誇りを持てる会社をつくっていくため、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パワハラ防止法等の関連法令を踏まえたハラスメント防止の取り組みを強化しています。

- ハラスメントゼロ月間(12月)を設定し、ハラスメントに関する情報の周知活動を実施。
- ハラスメント行為の抑止を目的に懲戒関連規程の改定(ハラスメント行為に対する懲戒処分の厳格化)をグループ共通の取り組みとして推進。
- 2021年以降は相談窓口設置に向けた取り組みを行い、これまでに相談窓口担当者研修、相談窓口実務者研修を実施。
- 2023年7月からハラスメント防止に特化した研修についてグループ全社員を対象に実施。

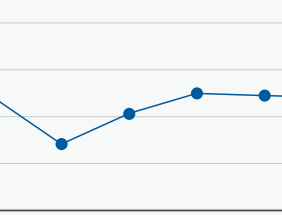
やりがいを持って、はたらく。 ～自発的な挑戦意欲と自律したキャリア形成支援～

■経営者づくり

当社グループの持続的な成長を実現するには、事業を牽引する多様な経営者が必要不可欠であり、そのために中長期にわたる後継者のパイプラインづくりを推進しています。グループレベルでの具体的な

ストレスチェック受検率

(%)



2017 2018 2019 2020 2021 2022(年度)

(集計範囲は、パナソニックグループ全社一斉実施対象事業場)

継承者準備率

4.4人/ポスト

※パナソニックホールディングス(株)執行役員および事業会社社長等の26の重要ポストに対する短期・長期の後継者数の合計を、26で割った数値

社員のウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

活動として、PHD執行役員および事業会社社長等の26の重要ポストを対象として、「早期発掘」と「適所適材」を基本に、国籍、職歴、性別、年齢等の属性に限らない多様性あふれる経営者づくりを推進しています。そして、グループ全体最適視点で経営者づくりの活動を進めるために「グループタレントマネジメントコミッティ」を設置し、26の重要ポストに対する後継者の発掘・育成・配置・モニタリングを複眼的に議論・推進しています。現在、このグループタレントマネジメントコミッティでは、短期・中期・長期それぞれの視点から選出された100名規模の後継者のキャリア開発に取り組んでいます。今後もこの後継者群の質・量・多様性の充実を目指して取り組みを進めていきます。

また、各事業会社内においても同様のタレントマネジメントコミッティを設け、事業部長等の各事業会社内の重要ポストに対する後継者の発掘・育成・配置・モニタリングを複眼的に議論・推進していて、グループ全体最適での経営者づくりとの連動を図ります。

幹部候補向け研修

幹部候補人材向けの研修については社内外の最適なプログラムを準備して、2020年度にスタートしたLaunching Executive LeadersやCreating Executive Leadersなどのプログラムを継続的に開催しています。前者にはのべ31名(13日間)、後者にはのべ46名(11日間)がこれまでに参加しています。さらに2021年度からは、新任役員研修やグループ経営研究会も実施し充実を図っています。

◇ Launching Executive Leaders (LEL)

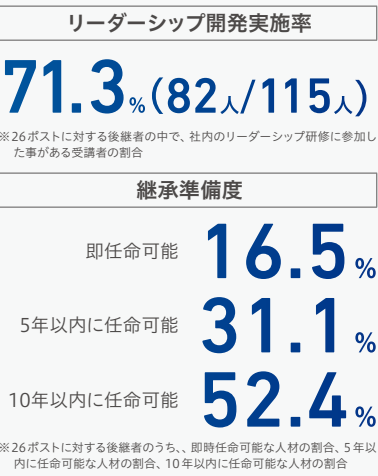
事業部長候補を対象に実施します。これからの事業経営に求められるマネジメントを実践するための自己変容プログラムです。自らの弱みを含む徹底した自己開示を通じ、多様な人材・価値観を包摂するマインドセットを醸成します。

◇ Creating Executive Leaders (CEL)

ビジネスユニット長・関係会社社長候補を対象に実施します。今後の非連続なキャリア開発に備えたマインドセットと、経営責任者としての視野・視座を獲得するための自己成長プログラムです。

◇ 経営リテラシー研修

共通研修になります。経営に関するリテラシー（経営戦略、マーケティング、アカウンティン



グ等)の基本は体得した上で、数年以内にCEL研修受講へつなげるためのプログラムです。

報酬体系

当社グループでは、前年度の会社業績を反映して、当年度の賞与水準を決定する、業績連動型の報酬体系を採用しています。報酬決定における会社業績の反映度合いは、より上位の幹部階層になるほど高くなります。また、個人ごとの賞与額は、担当業務における前年度の個人の実績も反映して決定します。このように会社業績や個人の実績を一定の範囲内で報酬に反映することで、業績・実績向上に向けた意欲喚起につなげています。

◇ PHD取締役(社外取締役を除く)・執行役員の報酬体系

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(短期業績連動部分および中期業績連動部分)、ならびに長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬から構成されています。業績連動報酬の支給額は、現中期計画において重視する財務項目(連結業績:EBITDA、ROE、営業キャッシュフロー)、および非財務項目(個人別に設定)の評価を反映させています。また、譲渡制限付株式報酬は取締役・執行役員の退任等の直後に譲渡制限を解除する形式とし、株式の継続保有を通じてこれまで以上に株主の皆様との価値共有を図る仕組みとしています。また、主たる事業会社社長にも、当社グループの企業価値向上の担い手であることに鑑み、当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬制度に準じた報酬制度を適用しています。

評価項目	短期業績連動部分		中期業績連動部分	
	評価指標・項目	ウエイト ^{※1}	評価指標・項目	ウエイト ^{※1}
財務 (連結業績)	・EBITDA ^{※2} ・ROE ^{※3} ・営業キャッシュフロー	50%	・ROE ^{※3} ・営業キャッシュフロー	50%
非財務 ^{※4}	・重篤災害撲滅・コンプライアンス徹底 ・環境貢献 ・人材戦略 ・競争力強化に係るオペレーションKPI	50%	・環境貢献 ・グループ経営レベル向上の取り組み	50%
	合計	100%	合計	100%

※1 代表取締役社長執行役員のウエイトは、短期業績連動部分は財務60%・非財務40%・中期業績連動部分は財務80%・非財務20%

※2 営業利益と原価償却費(有形/使用権資産)、償却費(無形)の合計

※3 親会社所有者帰属持分当期純利益率

※4 役割・職責に応じた重要な取り組み項目に応じて設定しています(以下は具体的な指標の例)

- ・重篤火災撲滅・コンプライアンス徹底：重篤火災の発生件数、重大コンプライアンス問題の発生件数
- ・環境貢献：自社バリューチェーンのCO₂削減
- ・人材戦略：従業員意識調査の結果、女性登用率(Diversity, Equity & Inclusionの推進)
- ・競争力強化に係るオペレーションKPI：調達・物流機能の強化、業務プロセスのDX化、特許数の向上
- ・グループ経営レベル向上の取り組み：経営基本方針の浸透・実践、デザイン思考経営の実践、ブランド認知度向上

社員の ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

■ PX/GXを推進する人材の育成(日本)

お客様サービスと事業オペレーションの2つの側面から形成されるパナソニックのデジタルトランスフォーメーションをPXと称し、IT 変革、オペレーティングモデルの変革、カルチャー変革を推進しています。経営層も含め、社員一人ひとりが各々の現場で、データ・テクノロジーを利活用し、付加価値創出ができるよう知識・スキルの向上を支援していくとともに、PXを推進する専門人材の採用・育成に注力していきます。また、国が提唱・推進する「Green Transformation」の略であるGXを推進している人材の育成を推進しています。

PXを推進する人材の育成

IT 人材の育成に向けて、情報システム部門では、2022 年 4 月人材類型を定義し、各類型に求められる専門スキル・ナレッジを整理しました。そして、23 年 4 月に各々の類型においてスキルレベルを高める、もしくは他の類型へとキャリアアップしていくために必要となる知識を習得できる環境を人材類型別研修体系という形で整えました。この研修体系を活用して、一人ひとりの社員がスキルアップして、PXの実現へ貢献します。

GXを推進する人材の育成

当社グループは、環境に関する長期ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」を発信し、サステナブルな地球環境の実現に向けてカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなどに関わる知見を有する人材の育成を推進しています。

■ ミドルマネジメント育成(日本)

マネージャー登用者新任研修

当社グループでは、事業戦略の実現に向けて、組織をけん引するマネージャー層(課長層)の果たす役割・責任が極めて大きいと考えています。

具体的には、昨今のマネージャーはメンバーに対し、
て組織の目指す方向性を示し、一人ひとりがモチベーション高く活躍できる組織風土を醸成すべく、変革型リーダーシップの発揮が期待されます。そのため、新たにマネージャー層へ登用された人材を対象とした階層別研修を実施しています。

本プログラムは、組織運営に必要とされるリテラシーパート(「会計ファイナンス」や「SCM マネジメント」等)と、職場実践による深い内省や経営幹部との対話を通じて自身のリーダーシッ

マネージャー登用者新任研修受講者数

4,921人

プスタイルを確立するためのパートで構成し、毎年環境変化や事業会社のニーズを踏まえて、ブラッシュアップを図っています。なお、運営にあたっては、海外勤務や育児・介護といった状況でも参画できるよう、リモート受講の環境も提供しています。

■ 全社員の育成

グローバル人材の育成

各国・地域では、ビジネスリーダーの育成強化に向けて、日本と連携しながら、独自の選抜型の幹部開発研修を企画・運営しています。例えば、欧州では、15 か月にわたる人材育成プログラム「Next Generation Talent Program (NGTP)」を実施しています。経営基本方針やダイバーシティに関するワークショップ、実際のビジネスプロジェクトの立上げ・推進、メンタリングとコーチング等内容は多岐にわたり、参加者は総合的なビジネス知識・スキルの向上のため、欧州内の他の関係会社の社員とバディを組んで研修に取り組みます。また、日本においては、グローバル地域の基幹シニアマネージャー(ダイレクター、GM、マネージャーなど)を対象に「Senior Management Development Program (SMDP)」を開催し、直近では2023 年 3 月に11 カ国から27 名が受講しました。

また、グループ全体を対象とした「Panasonic Global Mobility Policy」という地域間の異動規程を整備し、海外社員の日本勤務や地域間異動のプログラムも実施しています。

階層別・スキル研修(日本)

当社グループは、グループの組織開発・人材開発を専門的に行う組織として組織・人材開発センターを設置しています。組織・人材開発センターでは、新卒および中途入社(キャリア採用)した社員が早期に活躍するためのオンボーディング研修をはじめ、IT・コミュニケーション・語学等業務推進に必要なスキル

を修得するためのビジネススキル研修、技術・モノづくり・営業等機能ごとに必要な専門知識・技能を修得するための機能別研修等を提供しています。これに加え、一定の条件を満たす社員を対象とする選抜型の幹部開発研修、マネージャー層に必要な経営基本方針の実践やマネジメント力向上を狙いとするマネジメント系スキル研修および階層別研修等を実施しています。2020 年 4 月からは、自律的な学びを加速すべく、社内ウェブサイトにてビジネススキ

研修実績

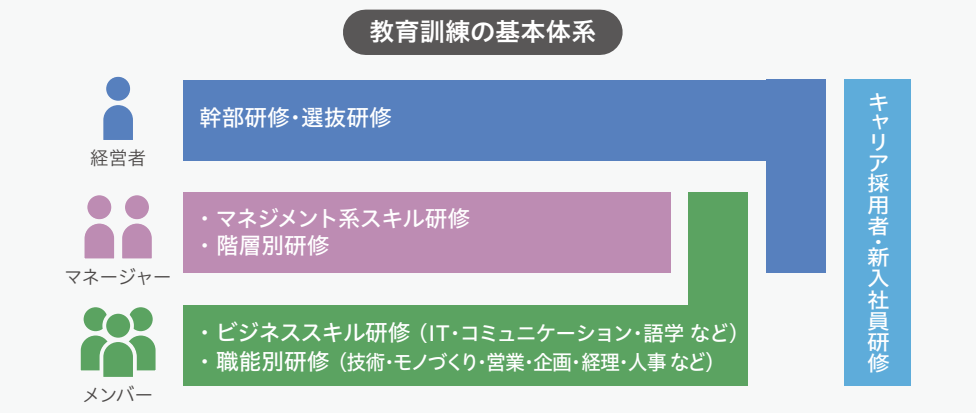
人数×日数 114,576人日
公開研修 12,308人

※対象者：組織・人材開発センター・モノづくり研修所が提供する研修の受講者すべて
※対象プログラム：E-Learning、集合研修(オンライン)、集合研修(対面)、通信教育、ハイブリッド研修(社外での研修、事業部・職能主体で行われる研修は含まない)

社員のウェルビーイング

- 方針
- 責任者・体制
- グループ共通の最重要指標
- 経営基本方針の実践
- 安全・安心・健康に、はたらく。
- やりがいを持って、はたらく。
- 個性を活かしあって、はたらく。
- 投資領域の人事戦略
- 通報・相談窓口
- 人材データ

ルやリベラルアーツに関する研修コンテンツを日本語・英語・中国語で用意し、グローバルに、手軽に、そして日常的に学習することができる学習プラットフォーム環境を提供しています。



公開研修(日本)

組織・人材開発センターでは、日本の全社員を対象に「公開研修」を実施しています。社員が獲得したいスキルや磨きたい技能を主体的に体得できるように、機能(職能)・スキル・階層別等にきめ細かい研修プログラムを用意しています。(研修数：1920 (2023年現在)) 申し込みは、社内のイントラネットから社員本人が行い、2022年度の受講者数は延べ12,308名と多くの社員に利用されています。

対話で組織をつくる 文化をつくる「組織開発」(日本)

当社グループでは、「組織開発に関する定義」を「人と組織がもともと持っているポテンシャルを引き出すことにより成果と自己実現を促進する活動」としています。「ポテンシャルが存分に引き出された状態」に向けては、「自律する個人(社員稼業)」と「共創する組織(衆知経営)」が鍵となります。その実現に向けて、事業場や職場のニーズに合わせてカスタマイズした研修やワークショップを企画・提案し、組織開発の理解・浸透に向けた取り組みをグループ内に広く展開しています。

キャリア形成支援(日本)

「やりがいを持って、はたらく。」の基本は、自ら手を挙げてチャレンジすることと考えているため、一人ひとりの自発的な挑戦意欲、自律したキャリア形成を会社として支援しています。そ

の結果、2022年度はグループ横断の公募異動(転籍)や社内複業(他部門の業務を兼務)などに約2,000名の社員が手を挙げ、うち約500名が挑戦しました。こうした一人ひとりの成長や挑戦を支援するグループ共通の取り組みのひとつが「A Better Dialogue」です。本人と上司との対話の「質」と「量」を高めるこの取り組みは、一人ひとりの想いを引き出す1on1 Meetingに加え、「キャリア・能力開発」、「目標管理」、「コンピテンシーレビュー」の3つの仕組みで構成されています。こうした多様な対話機会の提供を推進し、2022年度は日本では実施率78%、満足度84%と高い成果を上げています。また、社員一人ひとりがその個性や能力を最大限に発揮し、働きがいを高められるよう、入社前後からオンボーディング、キャリア開発、評価、昇進、異動・出向などの様々な場面において一人ひとりの体験価値を高め、挑戦し活躍できる機会づくりを推進しています。

チャレンジした人と組織が報われる仕組みの構築(日本)

当社グループでは、本人が現在担っている「仕事・役割の大きさ」により、本人の処遇のベースとなる「仕事・役割等級」を決定する「仕事・役割等級制度」を導入しています。そのねらいは、グループに集う多様な人材を、現在担っている「仕事・役割の大きさ」により処遇することで、処遇の透明性と納得性をより高めるとともに、新しいことへのチャレンジ目標を明確にし、その目標に対して失敗を恐れず、積極果敢にチャレンジする人と組織を求めていく、というところにあります。また、一部の事業会社においては、向き合う産業や市場に適した形で、人事制度の改定や再構築を進めています。これらの取り組みを通じて、チャレンジした人や組織が報われる、活力あふれる組織風土の構築を目指しています。

キャリア&ライフデザインセミナー(日本)

挑戦し続ける個人を育成し、グループ内外を問わず自律的で多様なキャリア形成を支援することを目的に、2014年度から対象年齢(33歳、38歳、43歳、48歳、53歳)の全社員に「キャリア&ライフデザインセミナー (CLDセミナー)」を実施しています。キャリアデザイン、健康づくり、経済設計の3本柱で構成されたプログラムで、自律的なキャリア形成の重要性の理解を促し、5年後のキャリアビジョン実現に向けた行動変容へつなげるとともに、充実したライフプ



社員の ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

■ やりがいを持って、はたらく。

■ 個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

ランを準備するための支援も行っています。

■ 財産形成・安心保障

従業員持株積立購入制度(パナソニック従業員持株会)(日本)

当社グループは、インセンティブのひとつとして、社員の月掛積立購入による持株を推進するためパナソニックグループ従業員持株会を設置しています。設置の目的としては、社員のパナソニック株取得による会社業績へのコミットの奨励、また財産形成の一助とすることが挙げられます。

共済・保険・積立に関する制度(日本)

当社グループは、社員が安心して働くことができるように、死亡・病気、けが、介護への備え、住まいのための共済・保険制度や、将来のため、資産形成を目的とした積立制度を提供しています。

個性を活かしあって、はたらく。 ～Diversity, Equity & Inclusion(DEI)の推進～

■ トップコミットメント

トップコミットメントとは、経営者自らがコミットし、事業戦略に織り込んでDEIを推進していくことです。

各事業会社社長のコミットメント(日本)

「一人ひとりが活きる経営」の実現に向け、各事業会社社長がDEIの推進にコミットし、事業戦略として取り組みを推進していきます。その一環として、2021年度より「グループDEI推進委員会」を新設。これは、経営者が対処すべきDEI課題の共通認識を持ち、グループ共通の取り組みについて継続的に対話する場です。グループCEOがチェアパーソンを務め、各事業会社社長と社員が参加します。この場で主要なアクションを決定し、推進していきます。また、当社グループでは、PHD取締役会において、定期的にDEIに関する報告が実施されています。昨年の5月、8月のグループ経営会議では、DEI推進委員会の開催に関する報告を行い、その他DEIを加速させ、取り組みを充実させていくための議論が行われています。

社会の活動への賛同表明

◇「EqualityActJapan」への賛同

2021年、PHDは日本におけるLGBT平等法の制定を目指すための署名キャンペーン「EqualityActJapan」への賛同を表明しました。当社では、経営理念に基づく行動基準において、基本的人権を尊重するとともに、各国の法令を踏まえ、性的指向、性自認に関する差別的言動を行わないことを宣言。同時に、人事関連制度において同性パートナーにも配偶者に準じた取り扱いを適用することや、LGBTQへの理解を促すための社内研修など、働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいます。



◇「東京レインボープライド」への賛同

PHDは、LGBTQが差別や偏見にさらされず、前向きに生活できる社会の実現を目指す特定非営利活動法人「東京レインボープライド」に賛同。プロボノプログラムを通じた活動計画支援をはじめ、2014年から、毎年開催されるイベントにも協賛し、ブース出展やパレード参加などの活動を続けています。



◇在日米国商工会議所(ACCJ)の提言への賛同

2020年、PHDは、在日米国商工会議所(ACCJ)による「婚姻の法的平等に関する日本政府への提言」に賛同。これはLGBTカップルに婚姻の権利を認めることによって、日本でビジネスを行う企業が人材の採用・維持、多様な従業員の公平な処遇において直面している障害を取り除くことを目指しています。同提言への賛同は、2016年以降、国内の人事制度運用上の「配偶者」の解釈として、「同性間を含む事実婚も結婚したものと同様に扱う」とした当社の考え方に沿ったものです。



◇「30% Club Japan」への賛同

2021年、PHDは「企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上」を目的とした世界的なキャンペーンである「30% Club Japan」への賛同を表明しました。2030年までに、役員に占める女性の割合を30%以上とすることを目指しています。また、PHDでは女性の経営参画を加速するために、女性社員向けの勉強会、女性リーダー向けのキャリアアップセミナーの開催、ロールモデルの価値観や仕事



観にふれる機会づくりに加え、上司のマネジメント力のさらなる強化にも取り組んでいます。

受賞実績

パナソニックグループは多様な人材がそれぞれの力を発揮できる環境づくりを他社に先駆けて進めてまいりました。しかしながら、社会が変化し、お客様の価値観がますます多様化していく時代において、まだまだ取り組むべきことがあります。社会の様々な事例を学びながら、グループとしてDEIの取り組みを加速させていきます。これまでの受賞実績は以下の通りです。

[WEB DEI サイト「受賞実績」](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/award.html)
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/award.html>

■ インクルーシブな職場環境づくり(日本)

インクルーシブな職場環境づくりとは、一人ひとりが多様な個性を尊重し、それが活きる職場環境をつくっていくことです。

グループDEIフォーラム

グループDEIフォーラムは一人ひとりがDEIについての理解と共感を高め、行動につなげる機会とすることを目的とした社内イベントです。「話そう。気づこう。越えよう。」をスローガンに、「DEIは『自分自身のこと』であることに気づき、一人ひとりが本気になる」ことを目指して、2021年度より毎年開催しています。



[WEB DEI サイト 第2回「グループDEI推進委員会」開催レポート](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/top-commitment/dei-committee02.html)
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/top-commitment/dei-committee02.html>

アンコンシャス バイアストレーニング

「アンコンシャス バイアス(無意識の思い込み)」とは過去の経験や見聞だけをもとに、知らず知らずのうちに偏ったものの見方をしてしまうことです。誰もが持っているこの思い込みの存在について学び、気づく研修を実施し、一方的なものの見方や捉え方を変えたり、他の可能性について考えをめぐらしたりすることを通して、職場でのコミュニケーションを見直し、誰もが働きやすく、一人ひとりの多様性が活きる職場風土の醸成を図っています。2023年4月現在、アンコンシ



ヤス バイアス社内アンバサダーとして約110名が日々研鑽を積んでいて、2022年度以降、継続的に日本国内の約6万人の社員に対してトレーニングを実施しています。

■ 一人ひとりへのサポート(日本)

一人ひとりへのサポートとは、多様な個性をもつ一人ひとりが挑戦に向き合えるように支援していくことです。サポート体制の構築、人事の制度や仕組みの改善などに取り組んでいます。

多様な働き方の推進

当社グループでは、組織の視点における「生産性の向上」、そして個人の視点での「ウェルビーイングの実現」により、イノベーション加速・競争力強化を実現し、成果の最大化を目指しています。組織の視点においては、出社かりモートのどちらかではなく、各事業の状況や各人の携わるフィールドに応じて、出社/リモートの働き方のバランスを最適化することで、生産性の向上につなげます。一方で、働く「時間と場所」の選択肢の拡大は個人の視点でウェルビーイングを実現することにもつながります。社内には、様々な事情を抱えながらも挑戦をつづけようとしている社員が多くいます。そのような一人ひとりの挑戦と成長を後押しし、誰もがあきらめることなく、キャリアをつないでいけるよう、働く時間と場所の選択肢の拡大を進めています。

[WEB DEI サイト 一人ひとりへのサポート：多様な働き方とワーク・ライフ・バランス](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html#sec2)
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html#sec2>

◇働く時間と場所の選択肢拡大

グループ各社において、それぞれキャリアやワーク・ライフ・バランスを後押しする「働き方の選択肢拡大」に取り組んでいます。例えば、1日の最低労働時間の撤廃により働く時間や曜日を柔軟に選択できる制度を導入し、週休3日や4日といった柔軟な働き方を可能としています。このような働き方の導入や、キャリア開発のための勤務制度の拡充等により、他社副業やボランティア、自己学習など、自律したキャリア形成に向けての個人の挑戦を後押ししています。また、フルリモート勤務の推進により通勤圏外からの勤務を可能とするなど、働く場所の選択肢拡大にも取り組んでいます。これにより育児・介護やパートナーの転勤等のライフイベントとキャリアの両立を実現しています。

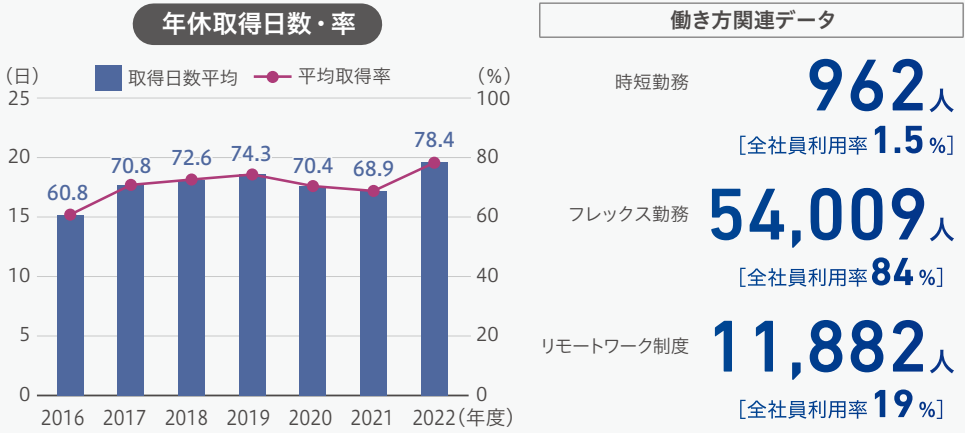
その他、社員それぞれの勤務形態や属性を問わず、誰もが年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得することに加えて、労働時間途中における個人都合による不就業や、それに対する休暇の充当についても可能とするなど、各種制度の拡充により、多様で柔軟な働き方への対応を推進しています。

社員の
ウェルビーイング

- 方針
- 責任者・体制
- グループ共通の最重要指標
- 経営基本方針の実践
- 安全・安心・健康に、はたらく。
- やりがいを持って、はたらく。
- 個性を活かしあって、はたらく。
- 投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ



◇妊娠・育児中の社員へのサポート
ーキャリアサポート

「両立応援ガイドブック【仕事と妊娠・出産・育児編】」を用いて会社制度の理解促進を図るとともに、上司のマネジメントガイドとして妊娠中から育児期まで、それぞれの部下の状況に合わせたコミュニケーションを推進しています。

育児に関する制度

男性取得可能

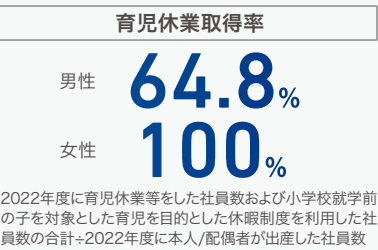
女性取得可能

妊娠前	チャイルドプラン休業	ファミリーサポート休暇
妊娠中	検診不就業	妊産婦障害休暇
	補食時間	妊娠期不就業
	妊娠中の休憩	妊娠中の作業の制限
	妊産婦短時間勤務	軽易業務転換
	時間外・休日・深夜業制限	危険有害業務制限
	変形労働時間の適用制限	ワーク&ライフプラン



ーパナソニックキッズハウス

「仕事と育児の両立支援」と「子どもを生み育てやすい社会づくりへの貢献」を目的に、大阪府交野市の星田社宅(直営賃貸住宅)内にパナソニックの社内保育施設「パナソニックキッズハウス」を設置しています。



◇介護中の社員へのサポート

「両立支援ガイドブック【仕事と介護編】」を用いて、会社制度の理解促進を図っています。また、上司へのマネジメントガイドとして、介護が発生する前段階から、介護発生後まで、それぞれの社員の状況に合わせたコミュニケーションのあり方についても解説しています。

2016年度より各事業場・拠点にてセミナーを開催し、仕事と介護の両立に必要な基礎知識や備えの必要性について啓発を行うとともに、セミナーを通じて責任者の理解促進と職場風土の醸成を図っています。2021年度からは社員・管理職向けのオンラインセミナーも開催しています。

また、介護が発生する前段階から発生後まで、ステージごとに利用できる社内外の支援制度や基本情報をまとめて提供しています。また、介護専門会社と提携した介護相談窓口を設置し、社員が介護の悩みをいつでも相談できる体制を整えています。

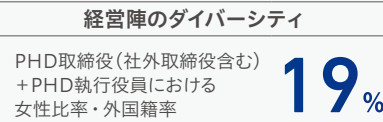
◇ワーク・ライフ・バランスを支える制度の例

多様な人材が挑戦し活躍できる環境づくりの一環として、社員のワーク・ライフ・バランス実現への支援に積極的に取り組んでいます。育児や介護と仕事を両立するためには、本人が積極的に対応することが必要ですが、それだけでは乗り越えられないこともあり、上司を含めた職場の理解と支援が必要となります。両立のための各種制度の説明や上司と部下の関わりをまとめた両立応援ガイドブックも作成し、育児や介護の状況にあっても、安心してキャリアを継続できるよう応援しています。

[WEB DEIサイト「多様な働き方とワーク・ライフ・バランス」](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html)
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html>

ジェンダーの公平性の推進

当社グループでは報酬体系上、性別による格差はありません。一方で、とりわけ日本では、上級の管理職や意思決定をする職位において、より多くの女性を登用する必要があることを認識し、多様性の確保に注力しています。このため、前述のインクルーシブな職場環境づくりに加え、評価や登用のあ



社員の ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

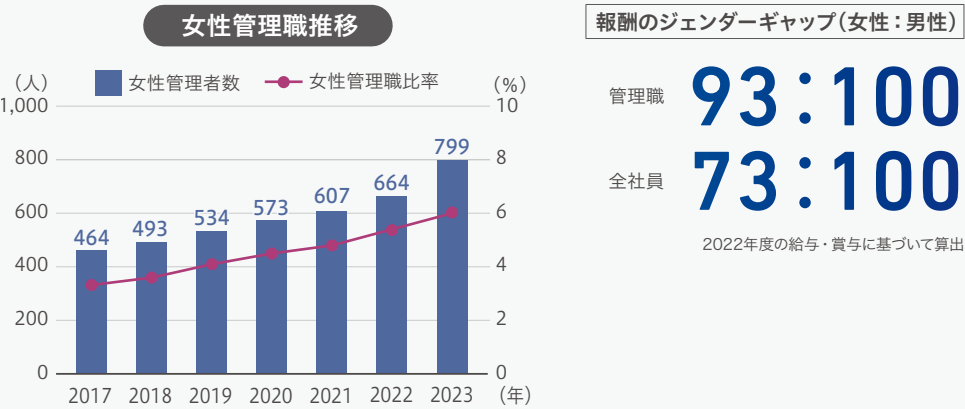
個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

り方について公平性の観点から見直しを図っています。また、女性社員向けの勉強会、女性リーダー向けのキャリアアップセミナーの開催、ロールモデルの価値観や仕事観にふれる機会づくりなどにも取り組んでいます。さらに、希望する誰もがライフイベントとキャリアを両立できるよう制度の整備と職場風土の醸成に取り組んでいて、男性の育児休業の取得促進策もその1つです。具体的には有給の育児休暇の新設や、育児休業制度の一定期間の有給化等です。また、すべての社員が不安なくスムーズに育児休業に入れるよう、育児関連制度に関する本人・パートナー・上司向けの動画コンテンツの提供や説明会の定期開催等の環境整備も進めています。そして、復職後の両立支援策として定時・短時間勤務に加え、リモートワーク制度の拡充や働く場所と時間の選択肢の拡大にも取り組んでいます。



◇女性社員向けの勉強会：キャリアストレッチセミナー

日本では、女性社員を対象に、管理職としての活躍を視野に入れた、リーダーシップやマネジメント実践スキルの向上を図る研修を実施しています。社内外講師の価値観や仕事観に触れたり、会社の戦略の方向性を深く知った上で、自身の新たなチャレンジについて検討したり、多くの女性社員が自らのスキル向上を目指して参加しています。

LGBTQ+の社員が活躍できる職場づくり

◇行動基準

「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」において、各国の法令を踏まえ、性的指向、性自認に関する差別的言動を行わないことを明記しています。



◇人事関連制度への適用

当社では2016年4月より慶弔休暇、育児・介護支援、単身赴任手当等の人事関連制度において、法的要件等で対象外となるものを除き、同性パートナーにも配偶者に準じた取り扱いを適用しています。

◇相談窓口の設置

社内にセクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントをはじめ、いかなる内容についてもメールまたは電話で相談できる窓口を設置しています。(匿名・無記名可)

◇社内での理解促進研修

LGBTQの人への理解を促し、LGBTQの社員が働きやすい職場を実現するために、2016年2月より、人事機能、管理職、社員への研修を実施しています。人事への研修では、LGBTQの人に関する基礎知識に加え、差別的言動への対処方法、当事者のニーズへの対応方法などを伝えています。

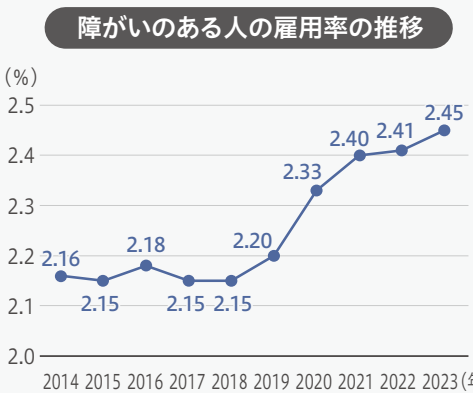
◇社内での情報発信

社内イントラネットでも、LGBTQの方々への理解促進のための情報や、LGBTQの社員を支援するイベントへの参加を呼びかけるための情報発信を行っています。

障がいのある人が活躍できる職場づくり

2023年6月現在の日本における当社グループの障がいのある方の雇用率は2.45%です。それぞれの職場においては、障がいの有無に関わらず誰もが自分らしく働けるように次のような取り組みを実践し、障がいのある人の自立と社会参加を推進する取り組みを継続していきます。

- 研修受講者に聴覚障がいのある社員が参加する場合、手話通訳者の配置や音声認識ソフトの使用による情報保障を実施(例：コミュニケーション支援・会話の見える化アプリ「UDトーク(ユーディートーク)」を2020年全社へ一括導入。マニュアルや導入研修コンテンツも整備し、100以上の職場で利用開始。)
- 段差のないフラットな床、明るい照明を採用し、個々にデスクを持たないフリーアドレス制



社員のウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

を導入するなどの職場環境の改善を推進

- ・障がいのある人について理解を深めるための教育コンテンツを整備し全社員に学ぶ機会を提供
- ・障がいをテーマにした社員の自発的なコミュニティも活発に活動し、様々な情報交換や対話を実施
- ・障がいのある社員のみならず、職場上司、同僚、人事、DEI推進担当等誰でも気軽に質問や相談ができる「障がいに関するワークサポート相談室」を開設。これにより一緒に働く上司や同僚も障がいへの対応方法を個別に相談することができる。障がいのある社員と共に、誰もが安心して働き、挑戦できる職場環境づくりを推進
- ・地域や行政との連携により、当社グループとして特例子会社7社を運営し、重度障がい者の雇用を推進。これらの特例子会社では、車椅子使用者の体型に合わせて部材配置や作業机を工夫するなど職場環境を整備するとともに、実習生や会社見学の積極的な受け入れも行う

◇特例子会社

グループの特例子会社で、障がいのある社員を雇用しています。また、障がいのある人への理解と就労を目的に、中高校生の職場体験学習、障がいのある人の技能実習生の受け入れや職場環境見学会なども行っています。

特例子会社（従業員数は2023年6月1日時点）

会社名	設立	社員数(人)		業務概要
			うち、障がいのある人	
パナソニック吉備株式会社	1980年	75	35	AV関連部品・完成品組立加工、アクセサリー梱包、RoHS検査、文書ファイル電子業務、IT・デジタル業務
パナソニック交野株式会社	1981年	37	32	航空機AV製品の準備組立、・PC(レッツノート)の準備組立、・プロジェクター製品準備組立
パナソニック アソシエイツ 滋賀株式会社	1994年	66	35	電子回路の組立(マッサージ椅子・シェーバー等)
パナソニック アソシエイツ 鳥取株式会社	1992年	57	24	LED応用商品の製造、光検知センサーの製造
播磨三洋工業株式会社	1982年	38	20	掃除機部品の組立、構内の環境整備
パナソニック ハートファーム アソシエイツ株式会社	1998年	73	43	洋蘭の育成・販売、観葉植物の販売・レンタル、社内メール集配仕分業務、構内美化清掃
パナソニック エコシステムズ 共栄株式会社	1980年	47	31	換気扇部材の組立、取り扱い説明書の印刷

高年齢の社員が活躍できる職場づくり

当社グループは、1982年に定年退職後に新たな労働条件で雇用契約を結び勤務する「シニアパートナー制度」、2001年に「ネクストステージプログラム」を導入し、以降、リニューアルを重ねながら「自立した人づくり」を基本の考え方として、高年齢者関連施策について常に社会に先駆けた制度の整備・構築を図ってきました。直近のリニューアルでは、高年齢者継続雇用の前提となる現役世代のスキルアップ・マインドアップを含め、改めて「中長期での人づくり」へ取り組んでいます。

◇自律的なキャリアづくりの推進

社員一人ひとりの早期からの自律的なキャリアづくりの推進のため、節目年齢ごとのキャリアデザイン・ライフデザインに関する啓発セミナーを全社的に展開・推進しています。

◇高年齢者の就業機会の確保

60歳での定年退職後も就業を希望する社員を65歳まで継続雇用する「ネクストステージパートナー制度」を実施。長年培った専門性・経験・スキルを活かした活躍を後押しすること、また高年齢者の就労希望の高まりに応えるという社会的意義や、年金給付年齢までの経済的備え等の観点から、本制度の労働条件の整備にも取り組んできました。また2021年4月からは、65歳以降も就労可能な仕組みを導入しました。

◇退職後のサポート

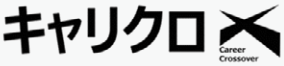
早期に退職して社外に新たな活躍の場を見出す社員に対する経済的支援を行うとともに、定年退職後に社外での就労を希望する場合の再就職支援なども行っています。

社員の自発的なコミュニティ活動

当社グループ内では、キャリア入社の人や女性、LGBTQ、障がいのある人などが社内コミュニティを自発的に立ち上げ、対話やオンラインイベントなどの多彩な活動を展開しています。

◇キャリアクロスオーバー

「キャリアクロスオーバー（略して「キャリクロ」）」は、キャリア採用者同士が「バーチャル同期」となり、相談しあえる社内コミュニティです。近年、非常に多くのキャリア採用者が入社するようになりました。キャリア採用者には、新卒で入社した社員と比べて相談しあえる同期が少ないという課題があります。一方で彼らには、それぞれが異なる企業で異なる経験をしてきたという強みもあります。そこでキャリクロは、キャリア採用者同士をバーチャルでつなぐことで、お互いが日々の困りごとを質問し、解決しあえる場を提供しています。



社員の ウェルビーイング

- 方針
- 責任者・体制
- グループ共通の最重要指標
- 経営基本方針の実践
- 安全・安心・健康に、はたらく。
- やりがいを持って、はたらく。
- 個性を活かしあって、はたらく。
- 投資領域の人事戦略
- 通報・相談窓口
- 人材データ

現在では、キャリア採用者に限らず多くの社員が参加する、知識の共有を通じた事業貢献の場となっています。

◇ PWN (Panasonic Women’s Network)

「PWN (Panasonic Women’s Network)」は、自分の強みを活かして会社貢献したいと考えている女性社員中心の社内コミュニティです。PWNでは、前向きな気持ちや行動を阻害してしまう「ジェンダーによるアンフェア」を無くすことをゴールとして、イベントなどを通じて人脈形成の場づくりに取り組んでいます。そこで生まれたつながりから互いに刺激を与えあうとともに、一人ひとりの声や想いを集めて会社の変革へつなげていくことを目指しています。



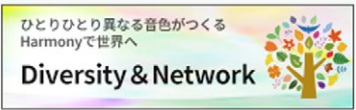
◇ PRN (Panasonic Rainbow Network)

「PRN (Panasonic Rainbow Network)」は、LGBTQの当事者と、その支援者・サポーターであるALLY (アライ)のための社内コミュニティです。最近では日本でもLGBTQという言葉をよく聞くようになりました。一方で、「身近にはいない」「何をしてよいのか分からない」という声はまだ少なからずあるようです。PRNでは、「LGBTQの当事者は、同じチームにいるかもしれない」ということを一人でも多くの社員に伝えるための活動をしています。ALLYが増えることで、一人ひとりが個性を発揮でき、心理的安全性の高い職場となると考えています。



◇ ダイバーシティ・ネットワーク(D&N)

「ダイバーシティ・ネットワーク(D&N)」は、障がいという多様性を持つ社員が生き活きと働き、能力を発揮できる組織となることを目指して活動している社内コミュニティです。「より良い商品や体験を世界へ届けた」という想いをビジョンに掲げ、以下3つのゴールを目指しています。



- 障がいのある社員をネットワークでつなぎ、互いに励ましあい、声をあげていける場所をつくる。
- 障がいのある社員だけでなく、多様性が活かせる組織を目指す仲間を集め、互いを理解し工夫することで、皆が働きやすい環境をつくる。
- 障がいがあるからこそその経験を活かして、パナソニックグループのものづくりに貢献する。多様性を活かして付加価値を生む仕組みをつくる。

◇ Panasonic デフ会 / Silent Lab (サイレントラボ)

「Panasonic デフ会」/「Silent Lab (サイレントラボ)」は、「聞こえる人」と「聞こえない人」が共に働きやすい環境づくりに取り組んでいる社内コミュニティです。以下、4つのゴールを目指しています。



- 職場で一人ぼっちの「聞こえない人」にとって居場所となる。
- 手話で話せる場、学ぶ場となる。
- 職場での困りごとを投稿し、みんなでアイデアを出し合い、助けあう。
- 聴覚障がいのある社員へのヒアリングとアンケートを通じて、より良いサービスと商品開発に貢献する。

[WEB DEI サイト「様々なコミュニティ活動」](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/inclusive/community.html)
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/inclusive/community.html>

日本以外における取り組み

◇ 北米

パナソニック ノースアメリカでは、DEIを喫緊の事業課題のひとつと捉え、多様な労働力の採用、維持、および内部昇進を促進するために戦略的なDEIの枠組みを開発し取り組んできました。具体的には、RISE (旧・Women’s Connect)、退役軍人グループ、PRISM (LGBTQ支援)、Level Up (ミレニアル世代)、および黒人従業員のネットワーク(BEN)を含むビジネスインパクトグループ(BIGs)、ラテンアメリカ人、アフリカ系アメリカ人、アフリカ系およびカリブ族系の従業員を引き続き支援していきます。また、DEIの理解をさらに深めるべく、アンコンシャス・バイアストレーニングをさらに強化していきます。さらに、人事責任者にて、ダイバーシティとインクルージョンに関する実績がどのくらい評価につながるかを含む人材評価プロセスの運用に取り組んでいます。また、DEIに関する従業員の意識実態調査を導入し、意見や基礎データを取集しています。



[WEB Women Leading the Charge toward Equity at Panasonic North America](https://news.panasonic.com/global/stories/14082)
<https://news.panasonic.com/global/stories/14082>

社員の ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

◇ 欧州

性別やその他の様々な属性に関わらず、すべての社員が可能性を最大限に発揮できる真にインクルーシブな環境を提供する取り組みの一環として、2019年に新たな人材育成プログラム「Women in leadership (WIL)」を立ち上げました。これは社内の優秀な女性社員を特定し見える化するとともに、リーダーシップを発揮する上での女性特有の課題に対する議論、健全なブレインストーミングができる場を提供することを目的としています。プログラムを修了した社員の73%が、より重要な役割を得たり、活躍できる可能性のある職務に就いたりしていることが確認されました。2021年には、有志社員(性別不問)で構成するコミュニティ「Women Connect Europe」が発足し、男女共同参画の推進強化や女性に限らず多くの優秀人材の獲得に貢献しています。現在、同コミュニティにはパナソニック ヨーロッパの28のブランドから19カ国、219人のメンバーが参加しています。また、全階層の社員を対象とした新たな研修プログラム「アンヘルプフル・バイアス・ワークショップ」を実施しています。プログラムの第一部では、全階層の社員を対象に、多様性が活きるインクルーシブな組織風土を尊重する姿勢、価値観、戦略、スキルについて、啓発や開発に取り組んでいます。第二部では、シニアマネージャーを対象に、有効な事業戦略の策定に関する支援を行っています。これらの取り組みにより、社員が求めるインクルーシブな文化の形成を推進します。また、欧州におけるDEIを支援する目的で汎欧州HRチーム「DIAG」を設立しました。



[WEB Female Leaders at Panasonic on the Role Models That Inspire Them](https://news.panasonic.com/global/stories/14117)
<https://news.panasonic.com/global/stories/14117>

◇ ブラジル

パナソニック ブラジルでは、一人ひとりの違いを尊重し、良好な関係を育むことで、より寛容で敬意に満ちた持続可能な職場環境と世界を実現できると考えています。この信念に基づき、より平等でインクルーシブな職場環境づくりを目的としたプロジェクト「DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)」を立ち上げました。同プロジェクトでは、リーダーシップ開発プログラムを通じて、アンコンシャス バイアスの基本概念やその影響力に関する正しい知識の普及に取り組んでいます。加えて、社員の帰属意識を高めるため、人事部門やその他部門の社員を対象としたワークショップやトレーニングを継続的に開催しています。また、障がいのある社員にとってより働きやすい職場づくりを



目指し、アクセシビリティの向上と職場環境の整備(例：建物の改善やアクセシブルマップの作成、インクルーシブな採用・選考、教育研修など)に取り組んでいます。現状の多様性を理解するべく、すべての事業場において、チームメンバーの声に耳を傾けながら意識改革を続けています。その上で、主な指標や課題を設定しています。組織のリーダー、顧客、購入先様、従業員およびその家族とともに、日々の日常の中で多様性をさらに重視していく方針です。

投資領域の人事戦略

車載電池(パナソニック エナジー株式会社)

パナソニック エナジー株式会社では、ESG経営の推進を基本に、同社ミッション『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』およびビジョン『未来を変えるエナジーになる』の実現に向けて、「人財」を事業発展のための最重要資本と位置づけ、事業会社としての競争力強化および従業員のウェルビーイング向上に向けた人事戦略・人的資本経営を展開しています。特に、急拡大していく車載事業においては、北米での生産オペレーションの確立に向けた人財獲得力・人財競争力の強化が喫緊の課題であり、その中で新設するカンザス拠点においては、従来のエージェントを通じたキャリア採用に加え、現地教育機関とのパイプラインを構築し人財獲得強化を図るとともに、ネバダ拠点および日本(住之江・和歌山等)と連携した育成プログラムを構築するなどグローバルでの人材育成強化を推進しています。日本においては、採用ブランディング強化をはじめ人財獲得力を強化し毎年約500名規模での人財獲得を継続して推進していきます。また、多様な人財が入り交じり、且つ一人ひとりの個性や能力が最大限発揮できるよう同社のミッション、ビジョン、ウィル浸透に向けた「森の会議」の継続開催やインクルーシブな組織風土の醸成に向けた「One ENERGY」活動の展開、ジョブ型人財マネジメントへの変革やさらなる柔軟な働き方への革新を推進しています。

空質空調(パナソニック株式会社 空質空調社)

パナソニック株式会社 空質空調社では、同社ビジョン「空気と水のテクノロジーで、健康で快適なくらしと社会を創造するグローバルトップクラスのプロフェッショナルカンパニー」の実現に向けた組織づくり・人づくりに取り組んでいます。具体的には、需要の拡大が見込まれる欧州では、域内で開・製・販が完結する地産地消の体制を立ち上げるとともに、チェコ工場を生産体制拡充やそれらに伴う人材確保を進めています。また、これまで当社グループにおいて別組織で事業運営してきた空質と空調の2つの事業を2023年4月に一体化させました。今

社員の ウェルビーイング

方針

責任者・体制

グループ共通の最重要指標

経営基本方針の実践

安全・安心・健康に、はたらく。

やりがいを持って、はたらく。

個性を活かしあって、はたらく。

投資領域の人事戦略

通報・相談窓口

人材データ

後は、100年にわたり積み重ねてきた空質と空調の技術力の融合を図り、空気と水による新たな付加価値の創出を図っていきます。また、B2Bビジネスにおけるお客様へのソリューション提供強化に向けては、必要な資格を有するエンジニアリング人材やソフト技術者をはじめとするエンジニアリング・ソリューション人材の確保・育成を進めています。

サプライチェーンマネジメントソフトウェア(パナソニック コネクト株式会社)

パナソニック コネクト株式会社では、人材投資を行い、社員の成長により企業価値向上を目指します。社員のありたい姿はCONNECTers' Success（社員の成功）であり、一人ひとりが活き活きと働いている(=Thriving) 実感を得るために、「個人の成長」と「力を発揮できるカルチャー」を実現すべく取り組みを推進しています。また、サプライチェーンソフトウェア事業を担当するBlue Yonder Inc.においては、中長期戦略”7つのValue Creation Plan”達成に向け、従業員体験を高める取り組みを行っています。具体的には、AI、ML（Machine Learning）、アーキテクトなど重要ポジションにおける人材の獲得・育成を継続し推進します。また、オンボーディングの充実やデジタル化・業務プロセス簡素化など生産性を高める取り組みの実施を通じてエンゲージメントの向上を図ります。

日本国内においても、AI・クラウド・データ分析等国内外の高度人材を獲得しR&Dを強化する目的で、従来では有期雇用契約で採用していた仕組みを見直し、市場競争力のある報酬水準で正社員として採用できる仕組みを導入しています。

通報・相談窓口

従業員の精神的・身体的ストレスに対する予防・対応(日本)

当社グループでは、従業員の精神的・身体的ストレスに対する予防や対応の窓口として、以下の相談窓口を設置しています。

◇従業員相談員

当社グループでは、業務経験の豊富な従業員を「相談員」として任命し、他の従業員からの相談に対応する「相談員制度」を1957年から導入しています。相談員は、社員からの福祉制度に関する相談への対応や、仕事や私生活の悩みやトラブルを主体的に解決するための支援を行っています。

◇EAP※1相談室

社員の個人的な悩みや心配ごとを、会社や健康保険組合に知られることなく相談できる、専

門のカウンセラーを設置しています。

※1 EAP（Employee Assistance Program）：従業員援助プログラム

◇健康管理室

産業医・産業保健スタッフが常駐して、業務中の疾病の処置、心身の健康相談、生活習慣病予防や禁煙等の健康支援プログラムを提供しています。

差別・ハラスメントの通報

当社グループは、社員が差別やハラスメントを受けたり見聞きたりした場合に、匿名で通報できる窓口を設定しています。

◇グローバルホットライン

詳細は、「企業倫理」の章(P132)をご覧ください。

◇イコールパートナーシップ相談窓口(日本)

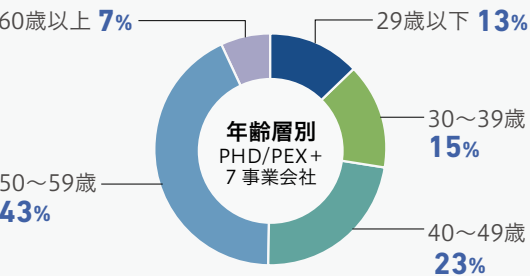
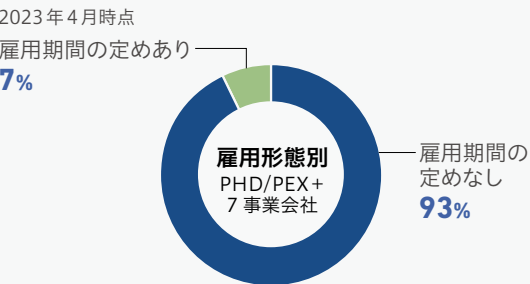
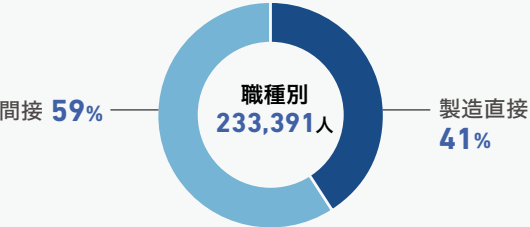
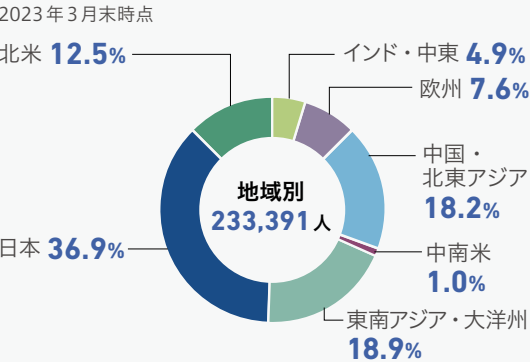
PHD・組合双方に相談担当者を置いたイコールパートナーシップ相談窓口を設置するとともに、各事業会社にもそれぞれ相談窓口を設置し、派遣社員等を含む従業員から、セクシャルハラスメント(LGBTQ（性的マイノリティ）に関するものを含む）や妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど、あらゆるハラスメントの相談を受けつける体制を整えています。相談には、プライバシー保護に留意し相談者の意向を確認しながら慎重に対応し、相談者はもちろん、事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けることはありません。

- 方針
- 責任者・体制
- グループ共通の最重要指標
- 経営基本方針の実践
- 安全・安心・健康に、はたらく。
- やりがいを持って、はたらく。
- 個性を活かしあって、はたらく。
- 投資領域の人事戦略
- 通報・相談窓口

人材データ

人材データ

社員数



採用人数 (PHD/PEX+7事業会社・正社員)

男性 1,908人
女性 533人
外国籍 100人
障がい者 57人
キャリア採用 1,479人

平均勤続年数 (PHD/PEX+7事業会社)

単位：年 2023年4月時点

	男性	女性	平均
正社員	21.8	20.3	21.5
パート・有期社員	1.5	1.9	1.6
平均	20.2	19.5	20.0

離職率 (PHD/PEX+7事業会社、正社員)

離職率 (すべての退職事由) 3.6%
離職率 (定年退職以外の退職事由) 2.2%

離職率：年間退職者数を年間社員平均在籍数で割った値

各健康指標 (日本)

