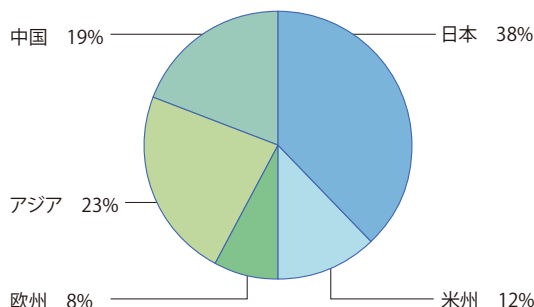


# 人材育成と多様な人材の活用

## 従業員数の内訳

グローバル連結総従業員数  
24万3,540人  
(2021年3月末現在)



## 方針

世界中のお客様や社会に貢献する商品・サービスをお届けし、事業を発展させるためには、グローバルビジネスの中で活躍し成長する人材育成に取り組み続けるとともに、性別や年齢、国籍等にかかわらず多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できる組織・文化づくりが不可欠です。

そのため、人材育成とDiversity, Equity & Inclusionを重要な経営施策の一つとして位置づけ、挑戦する多様な人材に幅広く活躍の機会を提供するとともに、働きがいのある環境づくりに積極的に取り組んでいます。

## 責任者・体制

当社のグループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(グループCHRO)、DEI (Diversity, Equity & Inclusion)推進担当役員は執行役員の三島 茂樹です。

日常的な管理責任部門は、コーポレート戦略・技術部門の戦略人事部、くらし事業本部および各社内分社と傘下の事業部、グループ会社に設置している人事部門です。(2021年10月現在)

## 評価

当社は、事業競争力の原動力は人であると考え、多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できる最も「働きがい」のある会社を目指しています。その実現のためには、多様性を活かす文化のもとで、社員一人ひとりの挑戦意欲を高め、組織として共創していくことが不可欠であると考えます。この考えの下、国内外で、社員および組織の状態や、ニーズ、課題を把握するための意識調査を実施しています。調査で明らかになった課題はアクションプランに落とし込み、各社、各組織で課題解決に取り組みます。2015年度からは、これまで日本と海外で個別に実施していた意識調査を共通プラットフォームで運用しています。これにより、グローバルに共通の視点で、組織の強みや解決すべき課題を明確にし、経営体質の強化、および、働きがいのある組織風土の実現に活かしています。

## 人材登用

当社では、経営理念を体した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 (PGC)」を定めております。これは全社員対象のコア・コンピテンシーに加えて、リーダーに求められるリーダーシップ・コンピテンシーを明確化したものであり、世界中のリーダー一人ひとりの行動変革や実践の強化を促しています。

また、グローバルに幹部人材の選定基準/プロセス/ITプラットフォームを統一し、年齢・性別・国籍等の属性に関わりなく、最適任者を発掘し、計画的なキャリア開発と登用を実現すべく取り組んでいます。

特に、役員を含む経営者候補については、育成方針や選定の観点を明確化し、早期からの人材の発掘と多様な経験を通じたキャリア開発を進めています。さらに、外部機関によるアセスメントを通じて、候補者の適性や能力といった特徴を客観的に把握し、本人との共有を図ることで動機づけし、自律的な成長を後押ししています。また、コーポレートレベルで経営者候補についてオープンかつ複眼的に議論・検討する場として、「グループタレントマネジメントコミッティ」を設置し、社長、カンパニー長、CTO、CHRO等が参画して、グローバルに最適な候補者の発掘やキャリア開発、登用について議論を行っています。

今後も、年齢・性別・国籍等の属性に関わりなく、人材を獲得・発掘・育成・登用するプロセスを強化していきます。

## 報酬体系

当社では、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業績も反映して決定します。

このように会社業績や個人の業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。

取締役・執行役員の報酬は、固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブとしての「業績連動報酬」、長期インセンティブとしての「譲渡制限付株式報酬」で構成されています。「業績連動報酬」は、業績向上への意欲を高めるため、全社および担当事業の単年度業績評価と連動して決定しています。評価基準は、調整後営業利益(注)、親会社の所有者に帰属する当期純利益、営業キャッシュ・フロー等、継続して重視すべき経営指標により構成されます。「譲渡制限付株式報酬」は、株主様とのより一層の利害共有を図り、長期的な視点で企業価値向上に取り組む目的で導入しており、役位毎に定めた株数を毎年割り当てています。

(注) 売上高から、売上原価と、販売費及び一般管理費を控除して算出した当社の経営管理指標

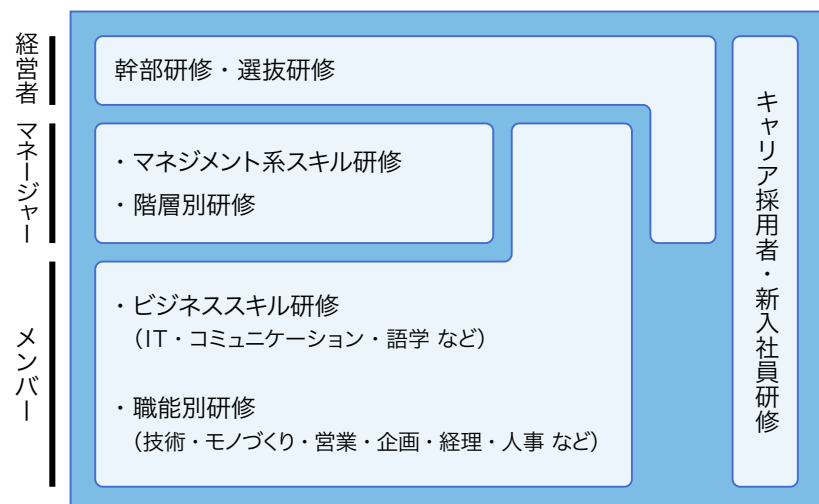
## 人材育成

### 人材育成の取り組みと実績

#### 教育訓練の基本体系

当社の教育訓練体系は、パナソニックグループ社員全員にグローバル共通で最低限求めるナレッジとして定めたグローバル共通コアナレッジ体系をベースに階層毎に構築しております。その体系に基づきあらゆる地域・階層に対する人材育成に取り組んでいます。また、時間や場所を選ばず、世界のどこからでも高品質の教材で学習できるeラーニングや、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、事業ニーズに合わせた研修を個別に開発するなど、ニーズに合致する最適な研修を企画・運営しています。

#### 教育訓練の基本体系



また、2019年度からは従業員本人と上司間の対話の質と量の向上を図る「A Better Dialogue」の取り組みをグローバルに推進しています。これにより、定期的な対話を通じてパフォーマンスの確認や指導、個別研修計画の策定などキャリア・能力開発を行い、従業員一人ひとりの成長と挑戦を加速し、事業戦略を実現する強い組織・風土と人材をつくることを目指しています。

### 人材開発カンパニー

当社は、グローバルにあらゆる階層の人材開発・研修を専門に行う組織として人材開発カンパニー(HRDC)を設置しています。

人材開発カンパニーでは、入社した社員が早期に活躍するための新入社員教育(日本のみ)をはじめ、IT・コミュニケーション・語学など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・営業など職能ごとに必要な専門知識・技能を修得するための職能別研修などを提供しています。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

必要な経営理念実践力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、階層別研修などを実施しています。

2020年4月からは、自律的な学びを活性化・日常化し個人の成長や組織目標の達成に繋げるという考え方のもと、社内ウェブサイトにてビジネススキルやリベラルアーツに関する研修コンテンツを無償で公開提供することで、グローバルに、手軽に、そして日常的に学習することを可能にし、更なる自律的人材開発の加速を図っています。今後さらにオンライン型研修を拡充していきます。

・2020年度の研修実績<sup>\*1</sup>

・延べ日数：186,899人日<sup>\*2</sup>

※1 人材開発カンパニーのみの実績。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。

※2 人日：人数×日数

## グローバル人材の育成

国や地域を超えたビジネスの推進を担い、連携の核となるリーダーを育成強化するため、「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を実施しています。

各国・地域では、世界各国の人々との相互理解を深めるための研修プログラムを推進・拡充しています。例えば、欧州では、2年間にわたる人材育成プログラム「Talent for Tomorrow(TfT)」の一環として、従業員がプロジェクトチームに分かれて参加して各チームがCSRをベースとしたプロジェクトを推進するという取り組みを行っています。このプロジェクトは数ヶ月間実施され、非営利慈善団体によって支援され、評価されます。参加した従業員は、自らの業務スキルを活かして社会の課題に取り組むとともに、活動で得た知識や経験を商品開発や事業創造に活かしています。

各地域では、日本で実施する幹部開発研修に連動して地域独自の選抜型の幹部開発研修を運営しているほか、日本を含むグローバルな施策として、中途採用者を対象とした「グローバルオンボーディングプログラム」の実施、グローバル共通コアナレッジ体系に基づき全世界の従業員が時間や場所にとらわれずに必要なナレッジを修得することが可能なeラーニングサービスなども実施しています。

## エンプロイアビリティを高める取り組み

### 従業員の新たなキャリアへの挑戦を支援するキャリアクリエイト制度

当社は、従業員一人ひとりがチャレンジ意欲・創造性を活かすこと、長所を伸ばし個性を発揮することが、何よりも大切であると考えています。この考えに基づき、人材の社内公募や従業員のチャレンジを支援する「キャリアクリエイト制度」を推進しています。この制度には、新たな人材を必要とする事業部門が、求める人材要件を明確にして社内公募する「e-チャレンジ」、従業員が自らの強みを希望先の事業部門に直接アピールし、新たな仕事にチャレンジできる「e-アピールチャレンジ」などがあり、年齢・性別・国籍を問わずチャレンジする個人をサポートしています。

### キャリア&ライフデザインセミナー

社会に通用するエンプロイアビリティを高め未来に挑戦し続ける個人の育成を目的に、対象年齢の全社員にキャリア&ライフデザインセミナーを推進しています。

これまでのキャリアの棚卸し、核となる価値観や保有スキルの確認、キャリア形成上の課題に関する問いかけ等を通じ、自律的なキャリア形成の重要性の理解を促すと共に、5年後のキャリアビジョンへの行動促進を図ります。また、経済設計、健康づくりに関する知識のブラッシュアップも行い、充実したライフプランを実現するための支援を行っています。

### チャレンジした人と組織が報われる処遇制度の構築

パナソニック株式会社ならびに一部の国内関係会社では、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」を導入しております。そのねらいは、パナソニック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、ということにあります。これらを通じて、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まいります。

# Diversity , Equity & Inclusion (DEI)

## 方針

当社は、2010年度に策定した「Global Diversity Policy」を、2021年10月に「Panasonic Group DEI(Diversity, Equity & Inclusion)」として改定し、グループで活動を推進しています。

### Panasonic Group DEI(Diversity, Equity & Inclusion)Policy

本ポリシーはパナソニックグループ共通のDiversity, Equity & Inclusionの定義、目的およびビジョンを、全てのステークホルダーの方々に宣言するものです。グループ各社は本ポリシーの実現に向けて、各国の法令を踏まえ具体的な取り組みを推進します。

#### パナソニックグループについて

私たちの存在意義は、「社会生活の改善と向上」を図り、「世界文化の進展に寄与」することです。そのための社員のあり方、経営の進め方を表す経営理念の中に、「素直な心」と「衆知を集めた全員経営」があります。

素直な心とは「私心や私利私欲など、何のものにもとらわれず、ものごとのありのままを見、ものごとの実相を明らかにする心。それは広い寛容の心、他にも耳を傾ける態度にも通じる心」です。そして、衆知を集めた全員経営とは、「全員の知恵が経営に生かされる」ということ。それは「一人ひとりが自ら発意する経営者である」ことも意味します。

社会環境が急速に変化し、価値観の多様化が進む時代においては、私たちは多様な意見に耳を傾け経営に活かしていくことがますます重要になると考え、Diversity, Equity & Inclusionを次のように定義します。

**Diversity** は、挑戦する一人ひとりの個性を互いに受け入れ、尊重し、個性に価値を見つけることです。

ここでいう個性とは、人の内面や外面、つまり価値観、文化、宗教、性格、経験、性的指向、性自認、人種、民族、国籍、言語、性別、年齢、障がい、健康、家族、社会的地位、学歴、職歴等のあらゆる違いを指します。

**Equity** は、挑戦する一人ひとりに対する機会の提供の公平性を追求することです。

それは一人ひとりの個性に応じて、誰もが情報やツール、仕組みなどを活用して挑戦する機会を得られるように支援し、公正に処遇する職場を実現することです。

**Inclusion** は、挑戦する一人ひとりが個性を発揮し、組織として活かしあうことです。

それは会社の目指す方向に向けて貢献したいと願う一人ひとりが主体的に経営に参加し、言うべきことを言い合える状態です。その結果、私たちはより高い価値を生み出すことができます。

#### 目的・ビジョン・行動宣言

私たちは「挑戦する人と組織の成功」の実現のために、Diversity, Equity & Inclusionを推進し、「多様な人材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」になることを目指します。

創業者松下幸之助はかつて「すべての人に天分が与えられている。この天分を活かすこと、そこに人間としての成功がある」と語っています。私たちは素直な心で衆知を集める経営に挑戦し、社会課題と向き合い、解決を図ることで「理想の社会」の実現、より多くの人々の幸せに貢献していきます。

## DEI(Diversity , Equity & Inclusion)を担当する組織

当社は1999年にイコールパートナーシップの取り組みをスタートし、「パナソニック版ポジティブアクションプログラム」の策定や、女性社員の個別育成、均等雇用担当部長の設置など、性別や年齢・国籍などに拘らない、オープンでフェアな職場環境づくりを進めてきました。

2001年には、それまで人事部門を中心に取り組んできた女性の積極登用について、組織の中で多様性を育む原動力として位置づけを強化。女性の経営参画をさらに加速させることで企業風土を変えることを経営施策の一つとして、社長直轄の「女性かがやき本部」を設置しました。

2006年には、「多様性推進本部」として組織を発展させ、性別だけでなく、年齢、国籍の違いにも注目し活動の幅を広げグローバルに取組みを拡大。併せて、効率的な仕事の仕方としてテレワーク(社内では『e-Work』という。)を推進する専任組織『e-Work推進室』も設置しました。

そして、2018年には、創業100周年を迎えた当社が、次の100年も社会やお客様にお役立ちし続けるための原動力である社員一人ひとりの働きがいをさらに高めることを担うA Better Workstyle編集局を本社直轄に設置しました。

2020年には、人事戦略の策定を担う戦略人事部を新設の上、A Better Workstyle編集局をその傘下としました。そして2021年10月からは社内分社であるオペレーショナルエクセレンス社のエンployeeサクセスセンターに当該機能を移管の上、さらなる推進の強化を図っています。

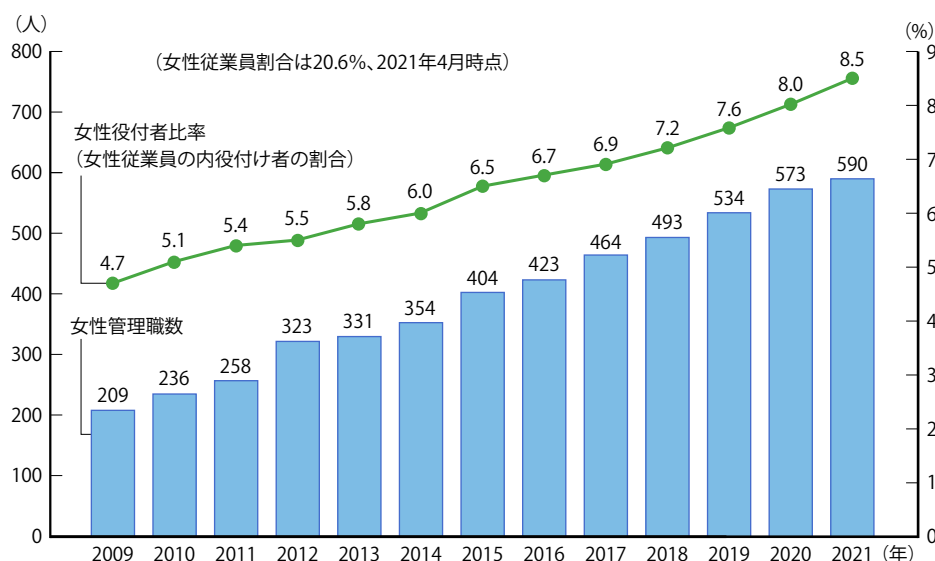
## DEI(Diversity , Equity & Inclusion)の主な取組み

当社グループではDEI推進の様々な取組みをグローバル各地域で展開しています。

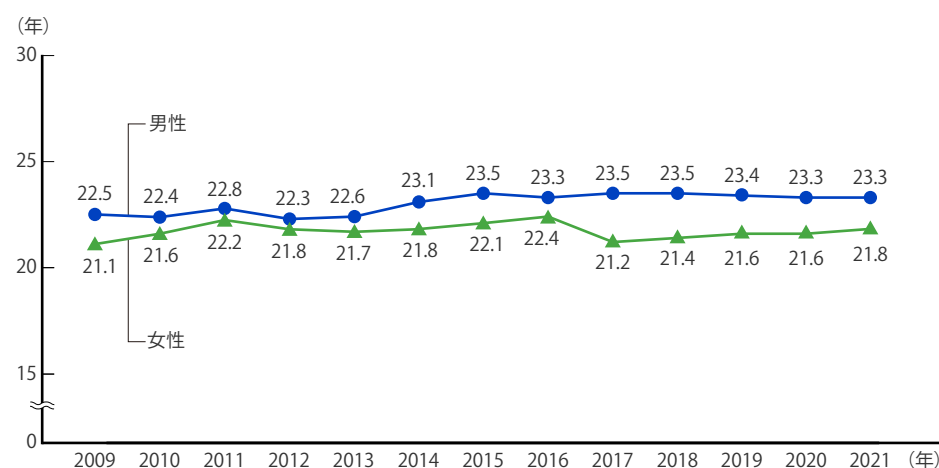
## ジェンダー平等推進の取り組み

社会の知的資本を最大限に活用するためには、性別・年齢・国籍にとらわれない多様性を確保することが重要であると考えています。当社は「現在担う仕事・役割」に基づき報酬を決める「仕事・役割等級制度」を導入しており、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ており、性別にとらわれない多様性の確保に注力しています。経営陣については、2013年に女性取締役が就任し、現在は取締役13名のうち2名が女性となっています。当社では、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。また、2021年には、当社は「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。多様な意見を当社の意思決定に反映し、その質をより一層高めながら変革を進めてまいります。

### 女性管理職数、女性役付者比率



### 平均勤続年数(範囲はパナソニック(株))



## 日本

障がいのある社員、外国籍や女性、LGBTQなど社員の様々な属性に応じてネットワーキングをつくりコミュニケーションの場を広げながら、マネジメント教育としてアンコンシャスバイアス研修を取り入れるなど多様な人材がそれぞれの能力を発揮して活躍できる環境整備に注力しています。

さらに、多様性推進に対する全従業員の意識向上を図るために、毎年7月を多様性推進月間と設定し、フォーラムの開催や職場では多様性推進をテーマに話し合う機会を設けています。また、創業100周年を迎えた当社が次の100年も社会とお客様にお役立ち続けるためには、その原動力となる社員一人ひとりが働きがいを感じながら自己成長することが不可欠となります。2017年11月からは「外と繋がり成長の機会を創出」、「社員の自発的変革を応援」、「多様性が活きる環境」を軸としてA Better Workstyle(=働きがい改革)に取り組んでいます。

## 北米

パナソニックノースアメリカ(PNA)では、Diversity(多様性)、Equity(公平性)、Inclusion(包括性)(以下DEI)を、当社の経営理念と企業価値に基づきビジネスに不可欠な要素だと認識しています。多様性は、能力、イノベーション、グループの業績、レピュテーション、財務など、すべての分野で会社の業績向上に貢献します。アメリカ合衆国の国勢調査のデータによると、2060年までに、マイノリティグループが米国の人口の55%を占めるようになり、移民が米国の将来の人口増加の95%を占める見込みです。

PNAでは、これらの傾向を踏まえて、過去1年間、戦略的なDEIの枠組みを開発し取り組んできました。2021年は、DEIの2つの重要な戦略的優先事項である文化、帰属、人材に焦点を当て取り組みを継続します。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)を引き続き支援していきます。このBIGsは、多様な労働力の採用、維持、および内部昇進を促進します。また、DEIの理解をさらに深め、今年初めに開始され12,000人を超える従業員が受講した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、人事責任者が、人材獲得戦略に包括的な採用方針と取り組みを落とし込み、管理職に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み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収集しています。

このように、DEIを喫緊の事業課題のひとつと捉え、社内文化の醸成・改善に取り組んでいます。

## 欧州

パナソニックヨーロッパでは、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。本プログラムは、社内の優秀な女性社員を特定し見える化するするとともに、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。

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。また、全階層の社員を対象とした新たな研修プログラム「アンコンシャスバイアス・ワークショップ」では、多様性を活かすインクルーシブな組織風土を推奨する姿勢、価値観、戦略、スキルの啓発と開発に取り組んでいます。

## ワーク・ライフ・マネジメント

### 多様な働き方を実現する柔軟な勤務制度

従来から時間や場所に制約されない効率的な働き方として「e-Work」を推進しており、約4万人の社員を対象に「在宅勤務制度」を導入しています。COVID-19の影響により、在宅勤務を利用する動きが一気に加速し、IT・デジタル技術を駆使した新たな働き方が浸透したことを受け、2021年4月より「在宅勤務を基本とし必ずしも出社することを前提としない」新たな働き方としてリモートワーク制度を新設し、1万人以上が活用しています。また同時に、従業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・時間単位で取得できるよう制度を改定しています。加えて労働時間中途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ことで、より多様で柔軟な働き方への対応を実現しています。こうした働き方により、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現につながっていきます。

### 多様な働き方を支えるワーク・ライフ・マネジメント支援

多様な人材が活躍できる環境づくりの一環として、従業員のワーク・ライフ・バランス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、本人の努力や工夫も大切ですが、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支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。

#### <ワーク・ライフ・マネジメントを支える制度の例>

##### フレックス・タイム制

コアタイムを設けないノンコアフレックスタイム制勤務が可能

##### 育児休業

子どもが小学校就学直後の4月末に達するまでのうち通算2年間取得可能

##### ワーク&ライフサポート勤務

短時間勤務、短時間フレックス勤務、半日勤務、短日勤務など、育児や介護との両立を図るための柔軟な勤務制度

##### ファミリーサポート休暇

家族の看護や介護、子どもの学校行事などのために幅広く利用できる休暇制度

## 育児応援カフェポイント

延長保育や病児保育などの託児サービスを利用した場合、会社が費用の一部を補助

## チャイルドプラン休業

不妊治療のための休業制度

## 介護と仕事との両立支援のための総合プログラム

- ・介護セミナーの開催、介護に関する情報を掲載したポータルサイト開設
- ・介護に直面した際の相談対応・手続き支援
- ・介護応援カフェポイントとして日常発生する介護費用の半額を会社が補助
- ・介護休業は要介護者1人につき通算365日まで取得可能、また通算183日以内の休業については賃金の70%および社会保険料の個人負担分相当額を支給
- ・その他、介護融資制度の設置など

## 障がいのある社員が活躍できる職場づくり

それぞれの職場において、障がいの有無に関わらず、あらゆる社員が気持ちよく働けるようにサポートしています。例えば、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おこなっています。また、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を導入するなどの職場環境の改善を推進しています。更に、障がいのある人の理解をするための教育コンテンツを整備し、全社員が学ぶ機会を持つことで障がい理解を深めています。

また地域や行政との連携により、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進めています。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っています。

2020年6月現在の日本国内における当社の障がいのある方の雇用率は2.33%、パナソニック株式会社及び主要グループ会社の合計では2.35%と法定雇用率(2.20%)を上回る雇用率を維持しています。

※全国平均実雇用率2.15%(2021年1月時点)

これからも当社は、障がい者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。

## 障がいのある方の雇用率の推移(日本)

	2011年 6月	2012年 6月	2013年 6月	2014年 6月	2015年 6月	2016年 6月	2017年 6月	2018年 6月	2019年 6月	2020年 6月	2021年 6月
パナソニック株式会社	2.07%	2.04%	2.15%	2.16%	2.15%	2.18%	2.15%	2.15%	2.20%	2.33%	2.40%
主要グループ会社	2.08%	2.11%	2.21%	2.24%	2.46%	2.50%	2.24%	2.47%	2.49%	2.58%	2.59%
グループ全体	2.08%	2.06%	2.17%	2.18%	2.21%	2.23%	2.16%	2.17%	2.22%	2.35%	2.41%

## 特例子会社(従業員数は2020年6月)

会社名	設立	従業員数 (うち障がい者数)	業務概要
パナソニック吉備株式会社	1980年	77人(35人)	ビデオカメラ液晶ユニットの組立、ビデオアクセサリの組立
パナソニック交野株式会社	1981年	38人(33人)	アビオニクス製品の組立、AVアクセサリの検査・梱包
パナソニックアソシエイツ滋賀株式会社	1994年	67人(37人)	電子回路の組立(マッサージ椅子・シェーバー等)
パナソニックエコシステムズ共栄株式会社	1980年	46人(26人)	換気扇部材の組立、取り扱い説明書の印刷
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	76人(43人)	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
播磨三洋工業株式会社	1982年	38人(22人)	掃除機部品の組立、構内の環境整備
パナソニックアソシエイツ鳥取株式会社	1992年	56人(23人)	LED応用商品の製造、光検知センサーの製造

## 高齢者雇用

当社は、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、2008年にはNEWネクストステージプログラムへのリニューアルなど、高齢者関連施策について、常に社会に先駆けた

制度の整備・構築を図ってまいりました。

直近ではNEWネクストステージプログラムを再度リニューアルし、高齢者継続雇用の前提となる現役世代のスキルUP・マインドUPを含め、改めて「中長期での人づくり」への取り組みを開始しました。

## ネクストステージプログラム

ネクストステージプログラムとは、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」を中心とした制度です。2008年4月からは「NEWネクストステージプログラム」としてリニューアルし、「自立した人づくり」を基本の考え方に、よりわかりやすく、より柔軟で、より活用しやすい制度構築を図りました。2015年にはさらに内容を改定し、以降、長期就労時代を踏まえ、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と、高齢者の多様な就労ニーズに対応した施策を拡充しています。具体的には、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コンテンツの進化を図りながら全社的に展開・推進しています。また、2020年4月には、高齢者の就労希望の高まりに応えるという社会的意義や、退職から年金給付年齢までの経済的備え、高齢者の戦力化および法改正への対応の観点から、「ネクストステージパートナー制度」の労働条件を大きく見直しています。さらに2021年4月には、60歳以降の希望者全員の就業機会の確保という従来の取り組みに加え、65歳以降の継続雇用への取り組みもスタートしました。なお、当社を早期に退職して社外に新たな活躍の場を見出す者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者に対する支援も行っています。

## 性的指向・性自認に関わらず働きやすい環境づくり

### 方針

当社は「行動基準」の中で、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。

パナソニック行動基準(第3章 会社と従業員とのかかわり(2)人権の尊重)

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html>

### 処遇面での人事関連制度の取り扱い

個人を尊重し、その個性を認め、活かしていくことを基本としたダイバーシティ経営推進の一環として、パナソニック株式会社では、2016年4月より、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適用を行っています。国内外の関係会社においては、各国毎の法令順守を前提とし、各社毎に対応しています。

### 理解促進

性的指向・性自認等に関わらず、働きやすい職場を実現するために、2016年2月より、人事職能、管理職、社員への研修を順次、実施しています。人事職能への研修では、性的指向・性自認等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。社内イントラネットでも理解促進のための情報や、関連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。

### 相談窓口の設置

社内にセクシュアルハラスメント、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)。

### 外部活動支援

当社は、2014年度から、性的指向・性自認等に関わらず働きやすい職場づくりに取り組む任意団体work with Prideへの協力を行っています。2014年のイベント開催では、東京の当社ビル内のホールを会場として提供し、企業の人事部門を中心に約200人に参加いただきました。

以降毎年、work with Prideの東京レインボーウィーク出展や、イベント開催に引き続き協力しています。2015年12月から2016年5月まで開催された、企業のLGBT評価指標の策定ワーキンググループにも参画しました。また、2018年に結成された「プライド東京」コンソーシアムにレインボーパートナー企業として協賛し、東京オリンピック・パラリンピック開催を契機と捉えて、LGBTQや多様性に関するイベントやコンテンツの提供、情報発信を行うプロジェクトを支援しています。さらに2021年には、日本に「LGBT平等法」を制定するため「東京オリンピック・パラリンピック競技大会」を契機に行われる署名キャンペーン「EqualityActJapan」に賛同し署名を行いました。