# Sustainability Data Book 2021

## パナソニック株式会社

サステナビリティ データブック 2021

Panasonic

# サステナビリティ データブック 2021について

当社のサステナビリティに関する報告は、当社Webサイト「サステナビリティサイト」と本誌「サステナビリティデータブック」で行っています。

報告テーマは、ステークホルダーの関心事と当社にとっての重要度に基づくマテリアリティ（重要テーマ）分析により選定しています。環境活動は、パナソニック環境ビジョン2050の内容や、環境行動計画 グリーンプラン2021に規定した項目を基に報告を行っています。

「サステナビリティ データブック」では、「サステナビリティサイト」の報告内容のうち、方針や考え方、パフォーマンスデータなどの主要情報を抜粋して報告しています。割愛しているテーマや取り組みの具体例などは、「サステナビリティサイト」をご覧ください。

▶サステナビリティサイト
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability.html

## 報告範囲

特に注記がない場合は、下記に基づき実績を算出
期間：2020年度（2020年4月1日～ 2021年3月31日）
組織：パナソニック株式会社と連結子会社。ただし、2017年4月に連結子会社となったフィコサ・インターナショナルS.A.社、およびその連結子会社は含まない
データ：
●製造事業場に関するデータはパナソニックグループの環境マネジメントシステムを構築している全製造事業場（242）を対象
2020年度実績よりパナソニックエナジーノースアメリカ株式会社のエネルギーデータと$CO_2$排出量データを報告範囲に含む
●年度や地域が明記されていない情報は、グローバルの2020年度実績

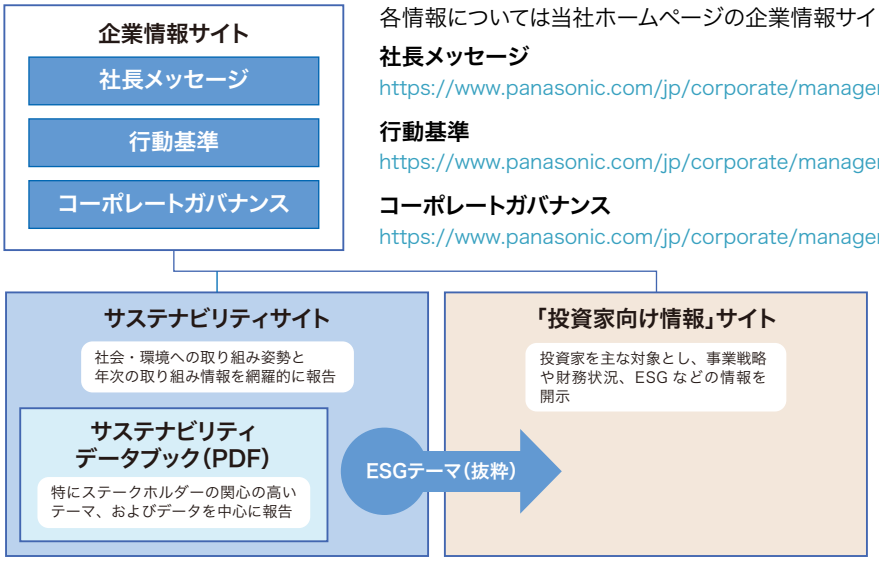
## 保証

環境に関する主なデータは、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による保証を受けています。保証対象指標の詳細はP123の独立保証報告書をご覧ください。

## 参考にしたガイドライン

GRIスタンダードの開示要求項目
環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

### 環境・社会・ガバナンス（ESG）の取り組みに関する報告の体系図




各情報については当社ホームページの企業情報サイトを参照ください。

**社長メッセージ**
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/philosophy.html#section_01

**行動基準**
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/list.html

**コーポレートガバナンス**
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/governance.html

# サステナビリティ データブック 2021　目次

**サステナビリティ データブック 2021 について** …… 1

**会社概要** …… 4

**経営理念とサステナビリティ** …… 5

**CSR活動の推進体制** …… 6

## 環境

方針 …… 8
パナソニック環境ビジョン2050 …… 9
環境ガバナンス …… 13
環境マネジメントシステム …… 14
環境リスクマネジメント …… 15
TCFDへの対応 …… 17
シナリオ分析による戦略のレジリエンス …… 18
事業活動による気候変動への負荷／抑止 …… 22
環境情報システム …… 23
環境負荷の全体像と環境会計 …… 24
環境配慮商品・工場 …… 27
カーボンニュートラルに向けた取り組み …… 30
エネルギー …… 31
工場の使うエネルギーと創るエネルギー …… 33
資源 …… 37
水資源保全 …… 47
化学物質管理 …… 49
生物多様性保全 …… 56
サプライチェーン連携 …… 61
環境活動のあゆみ …… 63

## 人権の尊重

マネジメントシステム …… 65
方針 …… 65
教育 …… 65
責任者・体制 …… 65
人権に関する相談窓口 …… 66
国際連携／業界連携への参加 …… 66
重要な課題と対策 …… 66
基本的人権への取り組み状況 …… 67
グローバルな基準・法令等への取り組み状況 …… 70

## 人材育成と多様な人材の活用

従業員数の内訳 …… 73
方針 …… 73
責任者・体制 …… 73
評価 …… 73
人材登用 …… 73
報酬体系 …… 74
人材育成 …… 74
Diversity , Equity & Inclusion (DEI) …… 76

## 労働安全衛生

マネジメントシステム …… 81
方針 …… 81
教育 …… 82
責任者・体制 …… 83
労働安全衛生に関する相談窓口 …… 83
労働災害の発生状況 …… 84
健康指標の推移 …… 84
主な取り組み …… 85

## 責任ある調達活動

サプライチェーンの概要 …… 88
マネジメントシステム …… 88
方針 …… 88
教育 …… 89
責任者・体制 …… 89
購入先様へのCSRの徹底 …… 90
責任ある鉱物調達 …… 91

## お客様対応

マネジメントシステム……93
方針……93
責任者・体制……94
評価……96
お客様満足度向上の取り組み……97

## 品質向上と製品安全の確保

マネジメントシステム……99
方針……99
教育……100
責任者・体制……100
国際安全規格の認証取得事例……101
製品表示に関する社内ルール……102
製品セキュリティ……102
重大事故と対策(製品事故への対応)……102
受賞履歴……104

## 地域社会

基本的な考え方……105
企業市民活動のマネジメントシステム……105
方針策定……106
企業市民活動の方針……106
企業市民活動の責任者・体制……107
従業員の参画推進……107
企業市民活動の評価……108
受賞等について……109
企業市民活動の費用支出……109

## リスクマネジメント

基本的な考え方……111
推進体制……111
基本的な枠組み……112
リスク感性の向上……112
BCM・BCPの方針……113
主な取り組み……113

## 公正な事業活動

マネジメントシステム……114
方針……114
教育……115
責任者・体制……116
内部通報制度……116
評価(重大な違反と是正の取り組み)……116
コンプライアンス・プログラム……117
模倣品対策の取り組み……119
貿易コンプライアンス……119

## 情報セキュリティ・個人情報保護

マネジメントシステム……120
方針……120
情報セキュリティ教育の実施……120
個人情報保護・コンプライアンス……120

## 社外からの評価

……121

## KPMGあずさサステナビリティ株式会社による独立保証報告書

……123

## 当社の事業活動に関するご報告

……124

# 会社概要

2021年3月31日現在

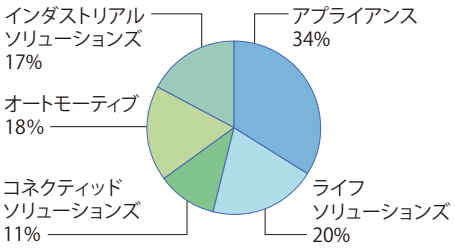
**社名** パナソニック株式会社
**本社** 〒571-8501 大阪府門真市大字門真1006番地
TEL (06) 6908-1121 (大代表)
**設立** 1935年(昭和10年)12月15日

**創業** 1918年(大正7年)3月7日
**代表者** 代表取締役 楠見 雄規
**資本金** 2,590億円

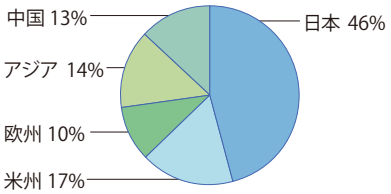
## 2020年度決算概要

**売上高** 66,988億円 **営業利益** 2,586億円 **税引前利益** 2,608億円
**親会社の所有者に帰属する当期純利益** 1,651億円 **従業員総数** 243,540人

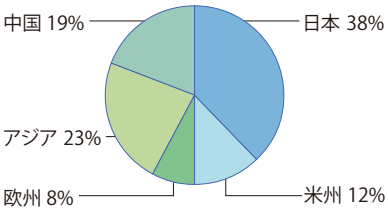
**セグメント別売上高比率**(2020年度)




**地域別売上高比率**(2020年度)




**地域別従業員比率**(2020年度末)




## 主要商品・サービス

当社グループにおけるセグメント別の主要な商品・サービスは次のとおりです。

### アプライアンス

ルームエアコン、大型空調、冷蔵庫、電子レンジ、炊飯器、洗濯機、掃除機、美・理容器具、テレビ、デジタルカメラ、ビデオ機器、オーディオ機器、固定電話、ショーケース、コンプレッサー、燃料電池

### ライフソリューションズ

照明器具、ランプ、配線器具、太陽光発電システム、換気・送風・空調機器、空気清浄機、空間除菌脱臭機、水まわり設備、内装建材、外装建材、自転車、介護関連

### コネクティッドソリューションズ
### 航空機内エンターテイメント

システム・通信サービス、電子部品実装システム、溶接機、プロジェクター、業務用カメラシステム、パソコン・タブレット、各業界向けソリューション、施工・運用・保守サービス

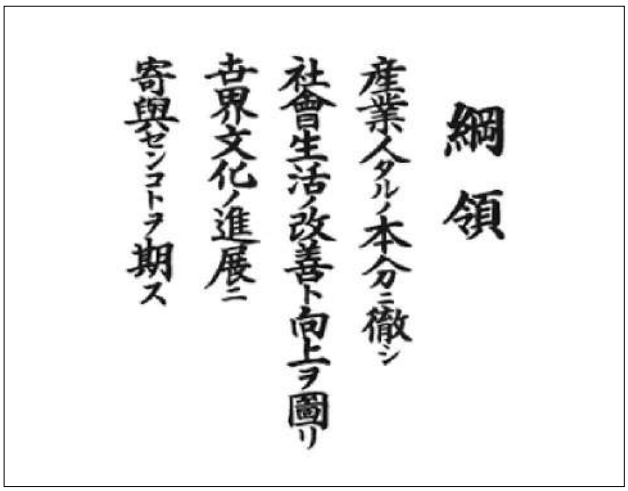
### オートモーティブ

車載インフォテインメントシステム、ヘッドアップディスプレイ、車載スピーカーシステム、車載スイッチ、車載カメラ、先進運転支援システム(ADAS)、電動車用デバイス・システム、自動車用ミラー、円筒形・角形リチウムイオン電池
(角形はプライムプラネット エナジー&ソリューションズ㈱にて製造)

### インダストリアルソリューションズ

リレー、スイッチ、電源、モーター、センサー、小型リチウムイオン電池、蓄電モジュール、コンデンサー、コイル、抵抗器、乾電池、マイクロ電池、電子回路基板材料、液晶パネル

# 経営理念とサステナビリティ


綱領
産業人タルノ本分ニ徹シ
社會生活ノ改善ト向上ヲ圖リ
世界文化ノ進展ニ
寄與センコトヲ期ス

私たちパナソニックの使命は、生産・販売活動を通じて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――。当社「綱領（右図）には、事業を通じて世界の人々の生活をより豊かでより幸福なものにするという、パナソニックグループの事業の目的とその存在の理由が簡潔に示されています。

当社は、これを経営理念としてすべての事業活動の基本としてきました。そこには「企業は社会の公器である」という基本的な考え方があります。企業にとっての人材、資金、物資など、あらゆる経営資源は、すべて社会が生み出したものです。企業は、こうした資源を社会から預かり事業活動を行っている以上、社会と共に発展し、その活動は透明で公明正大なものでなければならないと考えます。

私たちパナソニックグループは、あらゆる面で、「社会の公器」にふさわしい経営や行動を心がけ、これからも本業である事業を通じて「経営理念」の実践に努めてまいります。そして、これこそが私たちパナソニックグループのサステナビリティそのものです。社会、経済、地球環境など、あらゆる面で大きな転換期にある今日、パナソニックグループはこれからも世界中でサステナビリティ経営を徹底し、明日のライフスタイルを提案し続けながら地球の未来と社会の発展に貢献していきます。

**松下幸之助著「実践経営哲学」、1978年6月発行より**

*「“企業の社会的責任”ということが言われるが、*
*その内容はその時々の社会情勢に応じて多岐にわたるとしても、*
*基本の社会的責任というのは、どういう時代にあっても、*
*この本来の事業を通じて生活の向上に貢献するということだといえよう。*
*こうした使命観というものを根底に、一切の事業活動が営まれることがきわめて大切なのである。」*

創業者　松下幸之助

「経営理念」を実践するための具体的な指針として、「パナソニック行動基準」を1992年に制定しました。
（改定・更新を経て2016年に現基準）
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/list.html

# CSR活動の推進体制

## サステナビリティに関わる課題や進捗を継続的、組織的にマネジメント

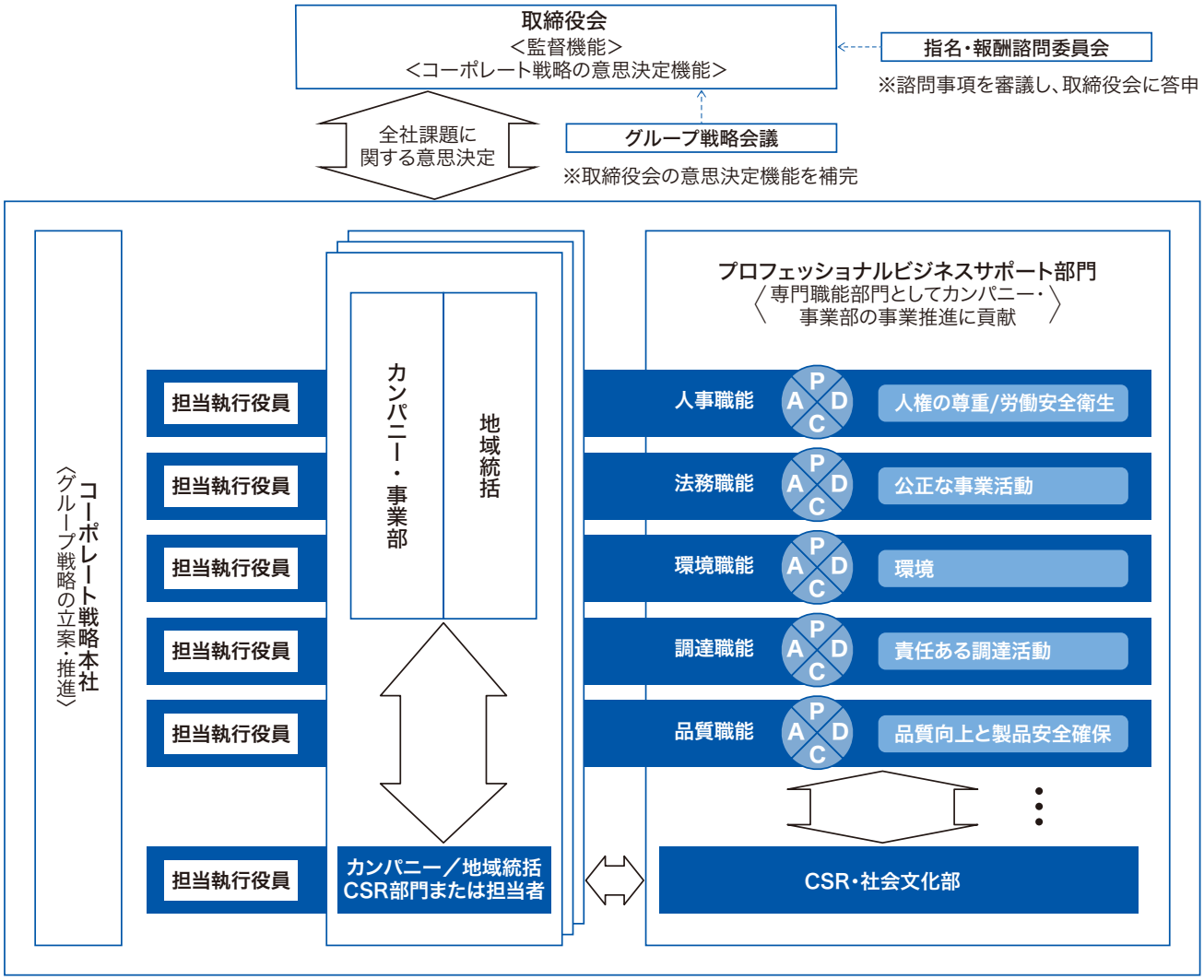
人権、公正な事業活動、環境などのCSR活動の取り組み分野ごとに担当執行役員と責任職能を配置して、カンパニー・事業部・地域・職能が様々な会議体やステークホルダーエンゲージメントの場を設けて日々の活動に落とし込み、PDCAサイクルを活用して進捗を確認しながら自立的に推進しています。

気候変動の緩和・適応や、水問題への貢献など、社会からの要請が高い全社課題については、取締役会やグループ戦略会議で意思決定を行っています。

マテリアリティについても、活動分野ごとに日々の活動のなかで分析と特定を行い、運営方針に織り込んでいます。活動分野ごとのマテリアリティとその選定の背景については、各分野の「マネジメントシステム」（環境については「方針」）の項をご覧ください。

また、国内外のガイドラインやステークホルダーの声を尊重することを基本的な考え方として、CSR活動を推進しています。

**CSR活動の推進体制** (2021年8月現在)



## グローバルな規格・規範・ガイドライン・イニシアティブを尊重

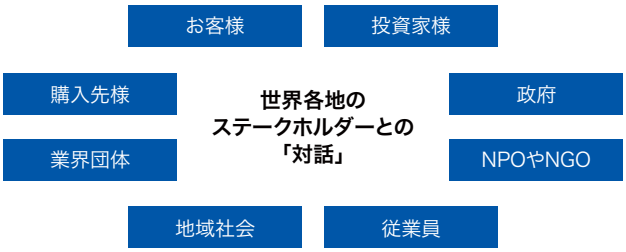
パナソニックは、グローバルスタンダードの規格や規範、ガイドライン、各種イニシアティブを踏まえて、事業を展開しています。
また、これらの考え方は、事業活動の指針となる「パナソニック行動基準」や「サステナビリティポリシー」にも反映しています。

### グローバルな規格・規範・ガイドライン・イニシアティブ

## ステークホルダーとの対話をもとに取り組みを推進

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、従業員など世界中の幅広いステークホルダーと様々な場面で対話を実施しています。いただいたご意見は事業活動や商品づくりに取り入れています。

### 主なステークホルダー



# 環境：方針

当社は創業以来、健全な社会発展に貢献することを経営理念とし、1970年代より公害対策に取り組んできました。そして、1991年、環境管理基本方針（松下環境憲章）を制定し、1993年には環境宣言を制定し、社会の公器として地球環境問題に取り組む姿勢を社会に示すとともに、地球温暖化防止や資源循環など、持続可能で安心・安全な社会を目指した取り組みを進めてきました。
2001年に策定した環境行動計画グリーンプラン2010の完遂を受け、2010年にはグリーンプラン2018を策定、2018年度の当社が達成すべき目標と、全従業員のためのアクションプランを明確にしました。グリーンプラン2018は、$CO_2$削減、資源循環を中心に、水、化学物質、生物多様性という5つの環境課題への取り組みを推進するものです。
2013年、当社グループはお客様一人ひとりにとってのより良いくらしの実現を目指す新ブランドスローガン「A Better Life, A Better World」を制定。それを実現する重要な要素の一つとして環境の取り組みを推進することとなりました。これを受け同年、環境行動指針を新たに定め、グリーンプラン2018の改定を行いました。さらに、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）を背景に$CO_2$削減に対する社会要請が高まってきたことや、車載・B2B事業の拡大など当社の事業形態の変化を反映することを目的に、2016年に再度グリーンプラン2018の改定を実施しました。
さらに当社は、「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、クリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会を目指す「パナソニック環境ビジョン2050」を、2017年に策定しました。環境ビジョン2050では、創・蓄・省・エネルギーマネジメントに関する商品、技術、ソリューションの開発を通じて、当社グループが使うエネルギーの削減と、それを超えるクリーンなエネルギーの創出・活用を進めていきます。
2019年、グリーンプラン2018の完遂を受け、パナソニック環境ビジョン2050の実現に向けた重点課題に重きをおいたグリーンプラン2021を策定し、早期実現に向けて取り組みを進めています。

### 環境基本方針

#### 環境宣言

私たち人間には宇宙万物と共存し、調和ある繁栄を実現する崇高な使命が与えられている。我が社はこの人間に与えられた使命を自覚し、企業としての社会的責任を遂行するとともに、この地球がバランスのとれた健康体であり続けるために環境の維持向上に万全の配慮と不断の努力を行う。

#### 環境行動指針

私たちは、持続可能な社会の実現を目指し、環境価値の創出を通じた事業発展に取り組みます。そのために、事業活動を通じて環境課題の改善を進めるとともに、社会の人々から共感を得て、環境取り組みを拡大します。

（1）環境課題への取り組み
- 生産活動と商品・サービスを通じて、$CO_2$削減に取り組みます。
- 循環型モノづくりの追求を通じて、資源の有効活用に取り組みます。
- 効率的な水の利用と汚染防止により、水資源の保全に努めます。
- 化学物質による人や環境への影響を減らします。
- 生物多様性への配慮とその保全に努めます。

（2）社会との共感を通じた取り組み
- 技術を強みに、お客様の環境価値を創出する商品・サービスを提供します。
- パートナー様とともに環境貢献活動を拡大します。
- 地域社会とのコミュニケーションを深め、協力して環境課題へ取り組みます。

#### 環境行動計画

グリーンプラン2021（P11 ～ 12参照）

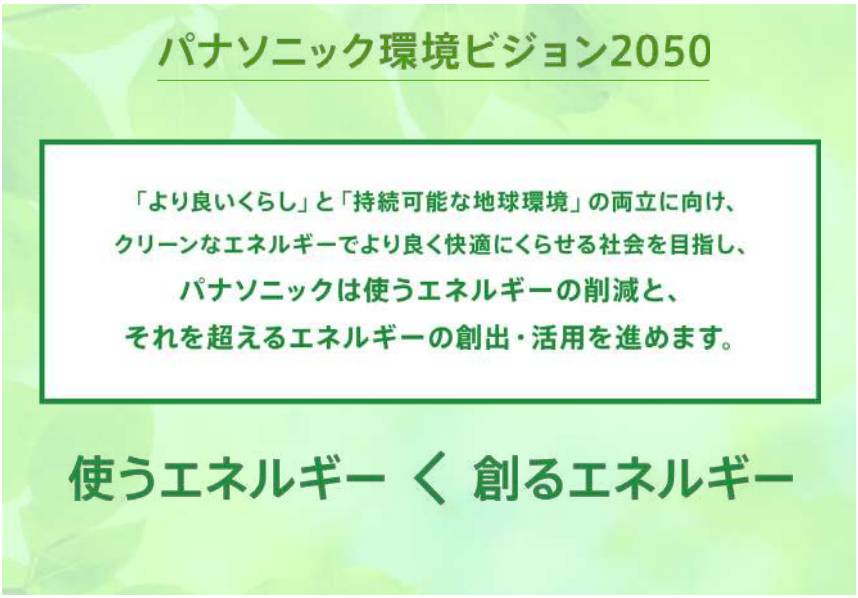
当社の従業員一人ひとりがこの環境基本方針に則し、環境課題へ取り組んでいくとともに、技術を強みに環境価値を創出することで当社自身もまた生成発展する姿を目指しています。そのためには、パートナー様をはじめ、社会の皆様のご理解・ご賛同が不可欠です。皆様から共感をいただけるよう、今後も環境経営に真摯に取り組んでいきます。

# 環境：パナソニック環境ビジョン2050

## パナソニック環境ビジョン2050

気候変動が一因とされる気象災害が激甚化し、「気候危機」とも言われています。地球温暖化に対する危機感がグローバルで広がり、世界の国が一致して温暖化対策に取り組むことを定めたパリ協定や、国連が掲げるSDGs（持続可能な開発目標）に対する高い注目は、環境・エネルギー問題が深刻化していることを示唆するものでもあります。日本においても2020年10月に政府より2050年までに$CO_2$排出量実質ゼロを目指すカーボンニュートラルが宣言されるなど、脱炭素社会の実現に向けた企業の役割はより一層大きくなっていると認識しています。

パナソニックは、2017年に「パナソニック環境ビジョン2050」を策定し、ステークホルダーからの期待、要請に応えていくため、パナソニックが目指す姿を定めました。
環境ビジョン2050は、「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向けて、クリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会を目指し、使うエネルギーを削減すると同時に、それを超えるクリーンなエネルギーの創出・活用を進めるものです。
環境ビジョン2050の策定時点では、当社の「使うエネルギー」（生産など当社の事業活動で使うエネルギー、当社の製品がお客様のもとで使うエネルギー）の総量に対して、「創るエネルギー」（太陽光発電・蓄電池・エネルギーソリューションなど、当社の製品やサービスが創出・活用可能にするクリーンなエネルギー）の総量は1/10程度にとどまっておりました。この環境ビジョン実現に向けて、製品の省エネ性能向上のための技術開発や、モノづくりプロセスの革新 で「使うエネルギー」を可能な限り抑制していきます。あわせて、創・蓄エネルギー事業の拡大や、水素社会など新しい社会システムへの貢献を通じてクリーンなエネルギーの活用機会を増大することで、「創るエネルギー」を伸ばしていきます。
こうした取り組みを通じ、2050年に向けて「創るエネルギー」が、「使うエネルギー」を超えることに挑戦していきます。




### 環境ビジョン2050実現に向けた活動方向

環境ビジョン2050の実現に向けて、「エネルギー」と「資源」をマテリアリティと考え、2つの活動に取り組んでいます。
一つ目の活動は、クリーンなエネルギーで安心してくらせる社会をつくることです。具体的には、エコでスマートな生活空間の提供と、エコでスマートな移動・輸送への貢献というお役立ちに取り組んでいます。また、二つ目の活動は、持続可能な社会を目指した事業推進をすることです。資源の有効活用の促進と$CO_2$ゼロの工場づくりに取り組んでいます。

# 1. クリーンなエネルギーで安心してくらせる社会をつくります

当社が取り組むエコでスマートな生活空間の提供とは、クリーンなエネルギーから電気や水素をつくり、それを貯蔵したり運べるようにすること、また、省エネ性に優れた機器と断熱性に富んだ建物、適切なエネルギーマネジメントにより、クリーンなエネルギーで安心してくらせるようにすることです。なお生活空間とは、家庭だけでなく、仕事や学び、余暇の場など、人々の生活に関わるあらゆる空間を指します。こうした生活空間の提供に向け、創エネルギー・蓄エネルギー・省エネルギー・エネルギーマネジメントの4つの視点から環境技術開発を進めていきます。

中でも創エネルギーについては、クリーンなエネルギー由来の水素をエネルギー源として電気をつくり出す燃料電池技術の開発を進めます。蓄エネルギーについては、水素の貯蔵や供給に関わる技術や、蓄電池技術の開発を進めます。これらを通じて、社会のあらゆる場面でクリーンなエネルギーを活用できる可能性を広げていきます。

エコでスマートな移動・輸送への貢献に向けても、環境技術開発を進めます。電気自動車をはじめとするエコカー向けの蓄電池システムのさらなる技術開発で、化石燃料からクリーンなエネルギーへの転換推進に貢献します。さらに、安全なモビリティ社会のために、自動運転をサポートする技術の開発を進めるとともに、IoTなどを活かした次世代物流・輸送システムなどのソリューションも開発していきます。

社会のあらゆる場面でクリーンなエネルギーを活用する取り組みとして、滋賀県草津市にあるアプライアンス社草津拠点構内に水素ステーション「$H_2$ Kusatsu Farm」を建設しました。構内物流の$CO_2$ゼロ化に向け、再生可能エネルギーを利用した水電解で製造した水素を燃料電池フォークリフトに供給する実証を2019年度から行っています。また、愛知県春日井市にあるパナソニック エコシステムズ(株)の春日井工場では、工場壁面に設置した太陽光パネルの電力を利用した水電解で水素を製造し、タンクに貯蔵。純水素型燃料電池で発電した電力を製品の製造ラインで活用する実証を2020年度に開始しました。さらに、東京2020の選手村跡地に誕生する街「HARUMI FLAG」では、街区ごとに設置される純水素型燃料電池が外構照明や空調機などの共用施設に電力を供給します。さらに、都市ガスを改質して作り出した水素を利用して発電する家庭用燃料電池をすべての分譲住宅(約4,000戸)に導入する予定で、これにより年間約4,000t$CO_2$を削減することができます。

$H_2$ Kusatsu Farm

HARUMI FLAGの外観イメージ

# 2. 持続可能な社会を目指した事業推進をします

当社は資源の有効活用の促進に向けた取り組みとして、部品・材料の再利用や製品再生を通じた、資源の持続可能な利用を目指します。また当社が取り組む$CO_2$ゼロの工場づくりとは、照明のLED化、FEMS※1などの先進的省エネ技術や革新的モノづくりにより当社工場で「使うエネルギー」を削減するとともに、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を有効活用するなど、当社工場において「創るエネルギー」を拡大することで、工場でのモノづくりによる$CO_2$排出を実質ゼロとする工場をグローバル全てで実現することです。

具体的には、省エネ活動の継続および進化によりエネルギーミニマム生産を推進した上で、太陽光発電システムや風力発電システムなどの再生可能エネルギー発電設備の自拠点導入や、100%再生可能エネルギー由来電力の調達、また化石燃料由来$CO_2$排出を相殺する$CO_2$クレジット活用さらには水素燃料電池の活用などにより、モノづくりに伴い使用するエネルギー由来の$CO_2$排出を実質ゼロにします。

2020年度には、中国のパナソニック エナジー 無錫 有限会社(PECW)において、中国で当社初となる$CO_2$ゼロ工場を実現し、コーポレートショウルームであるパナソニックセンター東京(PC東京)において、非製造拠点として当社初となる$CO_2$ゼロショウルームを実現しました。

PECWでは、主にリチウムイオン電池、ニッケル水素電池などの二次電池を製造しています。従来の手作業と目視検査を双腕ロボットと画像検査システムに置き換える自動組み立てラインを2018年に一部導入するなど、高品質かつ高効率なモノづくりへの革新に取り組んできました。工法・工程の革新や先進的な省エネ技術の導入、LED照明の導

PECW

入などでより少ないエネルギーでモノづくりをするエネルギーミニマム生産の推進とともに、太陽光発電システムの導入、I-REC証書の調達、さらに化石燃料由来$CO_2$の排出をオフセットするクレジット、屋根貸しスキームの活用などにより20年実績で約44ktの$CO_2$排出を実質的にゼロとしました。これまで実現してきた当社の$CO_2$ゼロ工場の中で最大の規模となります。

PC東京においては、省エネ設備の導入などによる継続的な省エネ活動と、拠点活動の運営改革（セミナー等のオンライン化、在宅勤務推奨などの働き方改革等）などによる$CO_2$排出削減に加え、100%再生可能エネルギー由来電力の調達と、化石燃料由来$CO_2$の排出をオフセットするクレジットの活用により、$CO_2$ゼロショウルームを実現しました。さらには、ショウルーム活動のオンライン化や、働き方改革を積極的に推進することによって、ショウルーム来場者および従業員の移動時の公共交通機関の利用をも低減し、社会における$CO_2$排出量の削減にも努めています。

PECWに設置されている太陽光発電システム

PC東京

$CO_2$ゼロの工場づくりにおいては、実施できる省エネ取り組みは主に各々工場のモノづくり特性や拠点の活動に依存し、活用できる再生可能エネルギーは主に地域特性に依存するので、グローバル全ての拠点がそれぞれで創意工夫する必要があります。当社は社内外の先行事例から学び合い、さらに各拠点が独自の取り組みや試行を取り入れ2020年度までにグローバルで4拠点6つの$CO_2$ゼロモデル工場※2、$CO_2$ゼロショウルームを実現し、これからもこの活動を広くグローバルに展開して環境ビジョン2050の実現を着実に推進してまいります。

※1 Factory Energy Management System
※2 2021年6月に株式譲渡が完了した欧州民生用電池工場は含まず

## 2030年の$CO_2$削減目標

2021年5月、環境ビジョン2050実現へのマイルストーンとして、自社の$CO_2$排出量を2030年までに実質ゼロとするという目標を発表しました。
脱炭素社会へ向けたコミットメントとして、達成に向けて取り組んでいきます。

▶パナソニックの方向性：「環境」と「事業でのお役立ち」でトップランナーに
https://news.panasonic.com/jp/stories/2021/90309.html

## 環境行動計画「グリーンプラン2021」

グリーンプラン2018の完遂を受け、「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、クリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会を目指すパナソニック環境ビジョン2050の実現に向けて、2019年度から2021年度までの計画として、グリーンプラン2021を定めました。
グリーンプラン2021では、環境ビジョン2050実現に向けた重点課題「エネルギー」「資源」に重きをおいた目標を設定しました。なお、重点課題以外は、環境行動指針に基づき、環境課題、社会との共感を考慮し、継続課題として、集約簡素化した目標を設定しました。2050年に向けて「創るエネルギー」が、「使うエネルギー」を超えることに挑戦し、かつ早期実現に貢献すべく取り組みます。
エネルギーに関して、製品・サービスにおいては、「創るエネルギー量の拡大」、「使うエネルギーの削減貢献量の拡大」に取り組みます。自社の製品・サービスがお客様のところで使われる際に、自社のエネルギー削減努力を示す指標として、製品・サービスを通じたエネルギー削減貢献量の拡大に注力していきます。この指標は、社会全体における$CO_2$排出総量ピークアウトの早期実現へ貢献すべく、自社の$CO_2$削減努力を示す指標である、製品・サービスを通じた$CO_2$削減貢献量の取り組みと同一で、エネルギー削減貢献量を$CO_2$に換算すれば$CO_2$削減貢献量となります。
エネルギーに関して、工場においては、「$CO_2$ゼロモデル工場の推進」、「再生可能エネルギー利用拡大」、「エネルギーミニマム生産の推進」に取り組みます。
生産活動では、徹底した省エネ施策をグローバル全工場で実施し、使うエネルギー並びに$CO_2$排出量の削減を進めています。
また、資源に関しては、「サーキュラーエコノミー型事業の創出」、「投入資源を減らし循環資源の活用を拡大」、「グローバルで工場廃棄物をゼロエミッション化」に取り組みます。
また継続課題として、水、化学物質、生物多様性に関する課題、地域社会貢献および次世代育成の取り組みを推進するとともに、工場における環境汚染防止と製品に関する法令の順守徹底に取り組んでいきます。

社会へのよりよい影響を広げていくために、パナソニック一社だけでなく、サプライチェーン全体にわたって様々なパートナー様と連携を深め、環境取り組みを加速していきます。
2021年度の目標達成に向け、この環境行動計画を着実に実践していきます。

### 環境行動計画「グリーンプラン2021」

<table>
<tr><th colspan="2">課題</th><th colspan="4">2021年度目標</th><th>2020年度実績(数値)</th></tr>
<tr><td rowspan="9">重点課題</td><td rowspan="7">エネルギー</td><td colspan="3">使うエネルギー総量に対する創るエネルギー総量の比率拡大</td><td>使う※1：創る※2＝8.5：1</td><td>14.5：1</td></tr>
<tr><td rowspan="4">製品・サービス</td><td>創るエネルギー量の拡大</td><td colspan="2">創るエネルギー量※2　30TWh以上</td><td>16TWh</td></tr>
<tr><td>使うエネルギーの削減貢献量の拡大</td><td colspan="2">削減貢献量※3　直接※4　25TWh以上<br>間接※5　2TWh以上</td><td>直接　30TWh<br>間接　1.8TWh</td></tr>
<tr><td>創るエネルギー事業の拡大</td><td colspan="2">エナジー関連事業の拡大</td><td>—</td></tr>
<tr><td>省エネルギー事業の拡大</td><td colspan="2">IoT/AIを活用した製品・サービスの拡大</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="3">工場</td><td>$CO_2$ゼロモデル工場の推進</td><td colspan="2">・水素応用技術実証工場の確立<br>・グローバル各地域※6で$CO_2$ゼロモデル工場を1工場以上実現</td><td>—</td></tr>
<tr><td>再生可能エネルギー利用拡大</td><td colspan="2">・自社拠点再エネ導入※7　40GWh<br>・再エネ外部調達の推進</td><td>35GWh</td></tr>
<tr><td>エネルギーミニマム生産の推進</td><td colspan="2">・IoT活用によるロス削減<br>・工法革新による生産性向上</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="2">資源</td><td colspan="2">サーキュラーエコノミー型事業の創出</td><td colspan="2">既存事業と循環経済の関連性マッピングの100%完了</td><td>—</td></tr>
<tr><td colspan="2">投入資源を減らし循環資源の活用を拡大</td><td colspan="2">再生樹脂利用量※8<br>42kt以上 (2019～2021年度累計)</td><td>28kt<br>(2019～2020年度累計)</td></tr>
<tr><td colspan="2">グローバルで工場廃棄物をゼロエミッション化</td><td colspan="2">工場廃棄物リサイクル率※9　99%以上</td><td>98.7%</td></tr>
<tr><td rowspan="5">継続課題</td><td>水</td><td colspan="5">生産活動での水使用量削減</td></tr>
<tr><td>化学物質</td><td colspan="5">生産活動、製品での化学物質による環境負荷を最小化</td></tr>
<tr><td>生物多様性</td><td colspan="5">持続可能な原材料調達を推進</td></tr>
<tr><td>地域社会</td><td colspan="5">地域社会貢献および次世代育成の取り組みを推進</td></tr>
<tr><td>コンプライアンス</td><td colspan="5">環境法規制の順守徹底</td></tr>
</table>

※1 事業活動、およびその活動で生み出した製品・サービスが使用するエネルギー
※2 事業活動、およびその活動で生み出した製品・サービスが創出・活用するクリーンなエネルギー
※3 製品の省エネ性能改善がないと仮定した場合の想定エネルギー使用量から省エネ性能改善後のエネルギー使用量を差し引いたエネルギー量
※4 当社の主要製品による削減貢献量
※5 他社製品に組み込まれる部材やソリューションなどによる削減貢献量
※6 日本、中国・北東アジア、東南アジア・大洋州・インド・南アジア・中東阿、北米・中南米、欧州・CISの5地域
※7 自社拠点設置の再生可能エネルギー発電設備で発電した再生可能エネルギー(太陽光・風力・バイオマスなど)のうち、自社拠点での使用量
※8 当社の製品に利用された再生樹脂に含まれる再生材の質量
※9 再資源化量／(再資源化量＋最終処分量)

# 環境：環境ガバナンス

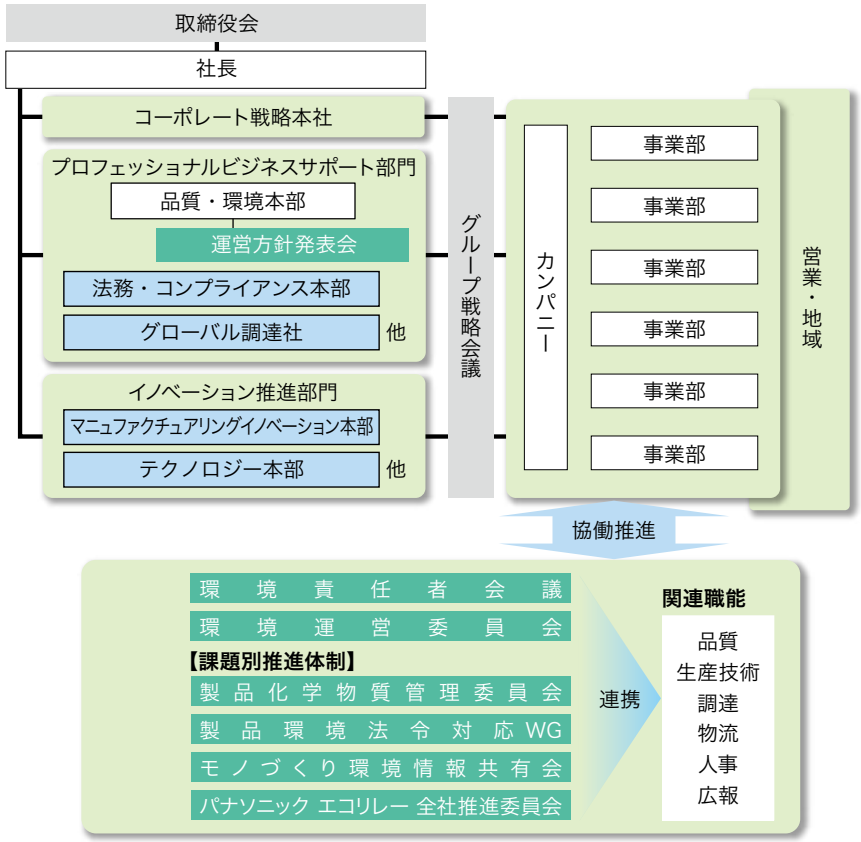
## PDCAを軸とする全社環境経営の推進

当社は、持続可能な社会の実現を目指して、環境に配慮した事業活動によって企業の社会的責任を果たすとともに、製品やサービスを通じ、気候変動・資源・水などの環境課題の解決に、CTO（2021年4月現在、執行役員 小川立夫）の責任のもと取り組んでいます。パナソニックグループでは、グループの経営方針やパナソニック環境ビジョン2050、環境行動指針、環境行動計画（グリーンプラン）を踏まえ、毎年度の運営方針を策定しています。運営方針は、社長から権限を委譲されたCTOが主宰する「運営方針発表会」を通じて、全社に共有されます。カンパニー・事業部は、本方針に基づいて、自部門や地域の環境方針・環境目標を設定して、それぞれの取り組みを計画・推進しています。グリーンプラン2021で社会に約束した環境目標の主要項目に対する進捗と実績や、パナソニック環境ビジョン2050は、社長とカンパニー社長などの経営幹部が出席するグループ戦略会議で確認し、方向性や課題、特に重要な施策について意思決定しています。特に重要内容は取締役会に諮られています。環境ビジョン2050の進捗状況と課題と対応について、2021年3月に取締役会で議論されました。
2016年度からは、環境担当役員とカンパニー環境責任者による環境責任者会議（年2回開催）を新たに設置し、全社環境経営に関する意思決定を迅速に行っています。さらに従来同様、カンパニーや地域が実践した成功事例や推進上の課題、中長期目標の考え方については、カンパニーや地域統括会社の環境責任者／環境実務責任者で構成する環境運営委員会（年2回開催）で共有・討議して、PDCAのマネジメントサイクルを回し、全社環境経営のレベルアップを図っています。
環境目標に関する活動実績は、環境パフォーマンスデータとして、原則月度単位で収集して把握し、必要に応じて追加施策を実施します。年間の実績データは、第三者によるデータ精査と現地往査を経て、独立保証を受けた上で社内へフィードバックし、社外へ開示しています。さらに、ステークホルダーからいただくご批評を次の施策に活かしながら、継続的な改善を図っています。

### 環境経営推進体制

全社の重点施策の実施にあたっては、テーマ別に委員会やワーキンググループ（WG）を設置して、カンパニー、関連職能、海外の地域統括会社などが連携して推進できる体制を構築しています。具体的には、化学物質の管理指針を審議・徹底する製品化学物質管理委員会や、製品関連法令の情報共有と対応を検討する製品環境法令対応WGなどがあります。

**2021年度環境経営推進体制**



# 環境：環境マネジメントシステム

## 環境マネジメントシステム（EMS）を基盤とした環境経営の実践

当社は環境経営の基本として、1998年度にグローバル全製造事業場でEMSを構築し、以降、ISO14001の認証取得を継続してきました。そしてグローバルでの環境経営をさらに強化するため、非製造事業場も対象とした全拠点でEMSを構築し、原則としてISO14001認証を取得しています。2011年10月に、グローバルで環境基本規定に基づくEMSの構築を目指し、製造系、販売・サービス系、本社系など業務形態ごとのEMSの考え方をまとめた「EMS構築ガイドライン」を発行し、これに基づきグループ全体でグリーンプラン2021の達成を目指し、環境経営を進めています。

オートモーティブ社・インダストリアルソリューションズ社では、EMSの基礎を学ぶEMS説明会や、内部監査員、主任監査員を目指すレベル別の監査員養成研修を実施しています。2020年度はコロナ禍のために従来の集合形式での研修ができなかったため、リモート形式で実施しました。リモート形式で実施することで今まで時間的に出席が難しかった社員が積極的に参加し、高い研修効果をあげることができました。カンパニー主催の内部監査でもリモートを活用し、新型コロナの感染予防と現場のマネジメント改善を両立させました。

### ISO14001認証取得状況（2021年3月31日時点）

| 地域 | 認証取得数※1 | | 合計 |
|---|---|---|---|
| | 製造 | 非製造 | |
| 日本 | 13 | 10 | 23 |
| 北米・中南米 | 14 | 0 | 14 |
| 欧州・CIS | 9 | 1 | 10 |
| 東南アジア・大洋州 | 41 | 9 | 50 |
| 中国・北東アジア | 52 | 1 | 53 |
| インド・南アジア・中東阿 | 7 | 1 | 8 |
| 合計 | 136 | 22 | 158 |

※1 統合認証を含む。事業や拠点の統廃合、統合認証に推進したため、取得数は毎年変動。ひとつの認証で複数の拠点をカバーしていることもあり、製造拠点の取得率は96.7%

▶ ISO認証取得組織一覧
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/eco_isolist2020.pdf

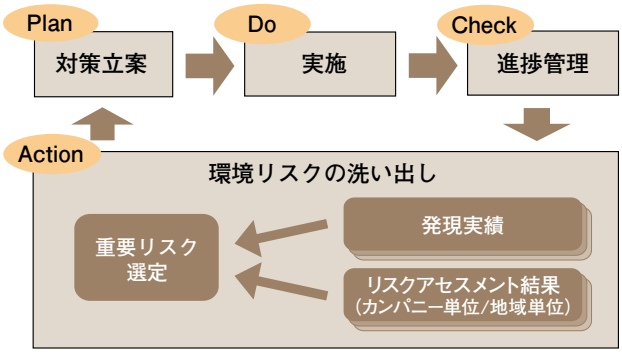
# 環境：環境リスクマネジメント

## 環境リスクの全社管理体制

当社は環境リスクを継続的に低減させていくためのマネジメント体制として、カンパニーごとの環境リスク管理体制を組織し、全社のリスクマネジメントの基本的な考え方（P111参照）に則り、（1）毎年度、環境リスクの洗い出しと全社リスクマネジメント推進、（2）環境リスク発現時の迅速な対応、を進めています。

環境リスクの洗い出しとマネジメント推進を図るために、カンパニー単位および海外地域単位で対象とする環境リスクを毎年度選定し、そこからさらに全社レベルの環境リスクを選定しています。その中でもとくに発生頻度が高いもしくは経営への影響が大きいリスクを重要リスクとして特定し、重点的にリスク低減対策を立案・実践しています。重要リスク単位でリスク低減取り組みを進めますが、その進捗は四半期ごとに確認・フォローしながらPDCAサイクルを回します。

**環境リスクの選定と対策の推進**




環境リスク発現時には、当該カンパニーと関連職能部門、地域統括会社が協働し、緊急対策やリスクレベルに応じた再発防止対策を速やかに実施します。また、リスク発現時のマネジメントフローなどを標準化し、混乱による二次リスクが生じないようにしています。

## 工場における環境汚染防止に向けた法律の順守

当社は、環境マネジメントシステムの中で順法を大前提に管理を行っています。定期的に排気ガス・排水・騒音・悪臭などを測定管理し、重大な違反につながる事例については全製造事業場と情報を共有し、再発の防止を進めています。さらに汚染防止に向けて、カンパニー・事業部、環境職能部門、地域統括会社ともに製造拠点がある各国の工場管理に関わる法規制の情報共有と順法を徹底するための基幹人材を育成しています。具体的には、日本、欧州、中国、東南アジアの地域単位もしくは国単位での情報交流活動や化学物質管理、廃棄物管理、排水・排気ガス管理などの工場管理担当者への専門研修の実施です。また、環境コンプライアンスの確実な実践を確認するため、グローバルでチェックリストを用いた法規制の実態調査を行い、各種施策の効果検証を実施しました。

その結果、2020年度は、環境に関する法・条例の違反はありませんでした。今後とも順法管理の徹底と再発防止に努めます。

## 製品における環境法規制の順守

製品における順法管理は、品質マネジメントシステムによって行っています。お客様からの環境性能に関する要請や省エネラベリング制度、あるいは第三者認証ラベルの取得といった環境性能目標以外に、化学物質管理、省エネルギー、3Rやリサイクルの法規制に関する評価・確認を盛り込んだ製品環境アセスメントの仕組みを設け、1）商品企画決定段階での達成目標の概要策定、2）設計構想段階での具体的目標や設計段階での順法確認、3）設計完了段階での中間評価、4）量産決定段階での最終評価を実施し、当該製品の順法を確実にしています。また、10有害物質の含有を規制するRoHS規制に対しては、調達部品に対する定期的な受入検査も行っています（P50参照）。

しかしながら2020年度は、化学物質管理に関する法規違反が国内外で7件発生しました。今後は規制物質の含有可能性を厳 しく判断し、順法管理の徹底に努めます。

## 土壌・地下水汚染への対応

当社では1980年代後半に一部の事業場で塩素系有機溶剤による土壌・地下水汚染が発見され、それ以降、全社で対策に取り組んできました。1991年には「土壌・地下水汚染防止マニュアル」を作成して調査・対策を進め、1995年には塩素系有機溶剤の使用を全廃し、1999年には環境汚染予防管理の手引きを作成して環境汚染の再発防止に努めてきました。さらに日本では2003年の土壌汚染対策法の施行など法規制が進む中、当社は2002年度に調査・対策の再徹底に着手し、2003年度にはグローバル全拠点を「管理下に置く」取り組みをスタートしました。

具体的には、揮発性有機化合物（VOC）および重金属などの使用状況調査に加え、現地確認・ヒアリングによる履歴調査と土壌表層調査

を実施し、基準を超える汚染が発見された事業場については、さらに詳細なボーリング調査で汚染範囲を特定し、対策を行います。
これらの取り組みを着実に推進してきた結果、2008年時点のグローバル全拠点で「管理下に置く」ことを達成しました。さらに、2010年度からは「管理下に置く」を目的別に整理・強化した新「管理下に置く」指針を制定し、「敷地外への汚染拡散防止」を最優先に、グローバル全拠点で汚染対策と防止を進め、レベルアップを図っています。

### 土壌・地下水リスクマネジメント指針

| 「管理下に置く」条件 | 取り組み手順 | |
|---|---|---|
| 敷地外への汚染拡散防止 | 1. 履歴調査の実施<br>2. 敷地境界への監視井戸の検討と設置<br>3. 敷地境界の地下水分析調査の実施<br>4. もらい汚染の可能性の確認<br>5. 管理部門への報告 | 6. 敷地外への拡散防止工法の検討<br>7. 敷地外への拡散防止対策工事の実施<br>8. 評価井戸の設置<br>9. 評価(モニタリング)の実施 |
| 汚染源対策の徹底 | 10. 概況調査の実施<br>11-1. 水平方向詳細調査<br>11-2. 深度方向詳細調査<br>12. 汚染範囲の推定 | 13. 浄化範囲・浄化工法の検討<br>14. 汚染浄化・拡散防止対策工事の実施<br>15. 浄化後、汚染源モニタリングの実施(地下水)<br>16. 管理部門へ浄化完了報告 |

### 2020年度 土壌・地下水汚染対策状況

| 地域 | 汚染対策完了 | 対策中 |
|---|---|---|
| グローバル | 6 | 38 |
| (うち日本) | (4) | (33) |

また、当社は大気汚染への対応にも取り組んでいます。
工場としての取り組みはもちろん、当社が保有・管理する社用の自動車から排出される窒素酸化物(NOx)および粒子状物質(PM)の特定地域における総量の削減等に関する特別措置法(平成4年法律第70号。「自動車NOx・PM法」)への対応に法人として取り組んでいます。当社の日本国内事業所において保有・管理する社用車については全社の自動車管理システムにより集約管理し、毎年の届出報告を行うとともに、各事業場において、車両の日常点検の徹底や燃費管理に加え、従業員へのエコドライブの徹底や講習会等の実施、ハイブリッド車などの導入を促進するなど、大気汚染への対応に努めています。

# PCB問題への対応

下記のWebサイトに掲載しています。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/governance/risk.html

# 環境：TCFDへの対応

当社は2019年5月にTCFD※1提言への賛同を表明しました。当社は気候変動に関するリスクと機会を重要な経営課題と認識しており、TCFD提言を踏まえ、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。また、投資家等とのエンゲージメントを実施することを想定し、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います。

※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

当社では、環境経営推進体制のトップには取締役会が位置しており、全社環境経営について取締役会への報告を実施しています。
また、グリーンプラン2021で社会に約束した環境目標の主要項目に対する進捗と実績や、パナソニック環境ビジョン2050は、社長とカンパニー社長などの経営幹部が出席するグループ戦略会議で確認し、方向性や課題、特に重要な施策について意思決定しています。特に重要内容は取締役会に諮られています。環境ビジョン2050の進捗状況と課題と対応について、2021年3月に取締役会で議論されました。
2016年度から、環境担当役員とカンパニー環境責任者による環境責任者会議（年2回開催）を設置し、全社環境経営に関する意思決定を迅速に行っています。さらに、カンパニーや地域が実践した成功事例や推進上の課題、中長期目標の考え方については、カンパニーや地域統括会社の環境責任者／環境実務責任者で構成する環境運営委員会（年2回開催）で共有・討議して、PDCAのマネジメントサイクルを回し、全社環境経営のレベルアップを図っています。
P13で詳しく紹介しています。

## 戦略

気候変動がもたらす影響について、当社事業のリスクと機会を把握した上で、影響のある項目について当社事業へのインパクト分析を行い、もっとも影響のある項目を軸に2030年を想定した社会シナリオを策定し、そのシナリオに対応した戦略を検討し、当社の戦略のレジリエンスを検証しました。
P18 ～ 21で詳しく紹介しています。

## リスク管理

当社は環境リスクを継続的に低減させていくためのマネジメント体制として、カンパニーごとの環境リスク管理体制を組織し、全社のリスクマネジメントの基本的な考え方（P111参照）に則り、（1）毎年度、環境リスクの洗い出しと全社リスクマネジメント推進、（2）環境リスク発現時の迅速な対応、を進めています。また、全社的見地から全社重要リスクとして取り上げるべきリスクをグローバル&グループリスクマネジメント委員会で検討、選定し、対策進捗のモニタリング、改善を行い、全社的なリスク対策の強化を図っています。2021年度は、全社重要リスクとして、気候変動への対応、地震・津波、水害・土砂災害が取り上げられています。
P15、111 ～ 112で詳しく紹介しています。

## 指標と目標

当社は、エネルギーを機軸とした環境ビジョン2050（P9）を公表し、環境ビジョン2050の実現に向けて、グリーンプラン2021を定めエネルギー量を指標とした短期の目標を設定しています。また、エネルギーの指標に加え、温室効果ガス（GHG）削減の中長期の目標を設定し、2017年10月にSBT※2として認定を受けました。エネルギーの指標については、P12で詳しく紹介しています。

※2 Science Based Targetsの略で、世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ2度未満に抑えるという目標に向け、科学的知見と整合した削減目標

### GHG排出量目標（SBT認定）

| | 目標 | 目標進捗率 |
|---|---|---|
| 当社事業活動における排出量（スコープ1、2） | 2030年に30%削減（2013年度比） | 123% |
| | 2050年にゼロ | 37% |
| 当社製品使用に伴う排出量（スコープ3） | 2030年に30%削減（2013年度比） | 11% |

また、2021年5月、環境ビジョン2050実現へのマイルストーンとして、自社のGHG排出量（スコープ1、2）を2030年までに実質ゼロとするという目標を発表しました。

▶パナソニックの方向性：「環境」と「事業でのお役立ち」でトップランナーに
https://news.panasonic.com/jp/stories/2021/90309.html

# 環境：シナリオ分析による戦略のレジリエンス

当社は、戦略のレジリエンスを検証するにあたり、気候変動リスクのインパクト分析を行い、その結果を踏まえシナリオ分析を実施しました。インパクト分析のプロセスとして、まず、気候変動がもたらす影響、または気候変動対策がもたらす影響について、考えられる観点を列挙し、当社の主要事業ごとに機会とリスクを抽出しました。事業ごとのリスクと機会、および気候変動影響項目について統合した結果を示します（表1）。

**表1　リスクと機会の抽出（一部）**

| | リスク | 機会 |
|---|---|---|
| カーボンプライシングの加速 | ・エネルギー調達コスト増<br>・カーボンニュートラルに向けた低炭素関連事業の競争激化 | ・再エネ導入加速によるエネルギー調達コスト安定化<br>・燃料電池、省エネ関連製品・ソリューションサービス、エネルギーマネジメント事業の拡大 |
| 電動車シフトの進展 | ・自動車産業への新規参入企業増による競争激化<br>・車載電池需要増加による原材料の調達競争激化<br>・車載電池コスト高止まりによる、自動車の収益性悪化と部品コスト低減圧力の増加 | ・電動車関連市場拡大 |
| 消費者の環境意識の高まり | ・環境取り組みと訴求の不足による不支持<br>・所有から使用への価値観変化による販売減 | ・サステナブル企業、製品と認知されることによる顧客増<br>・低炭素製品、エコマテリアル、エネルギーマネジメント事業の拡大 |
| レピュテーションリスクの増大 | ・脱炭素取り組み不十分による事業機会減少 | ・環境対策技術、製品が認知されることによる事業機会増大 |
| 再生エネルギー利用の拡大 | ・再エネ対応強化のための設備投資増 | ・高効率太陽電池による新規市場開拓 |
| 非$CO_2$排出発電の拡大 | ・製造エネルギー調達コスト増<br>・非$CO_2$排出発電の地域差により、製造拠点戦略の見直し | ・ライフサイクルでの$CO_2$低減により電動車シフトが進み、関連市場が拡大 |
| ZEH/ZEBの普及 | ・住宅設備関連の低炭素製品のコモディティ化 | ・住宅設備、家電等によるエネルギーマネジメント&トータルソリューションの提供機会増<br>・断熱に寄与する材料の需要拡大 |
| 低炭素製品への置換 | ・低炭素製品のための軽量・高強度素材の開発競争に向けてコスト増 | ・エネルギー使用量の削減に寄与する素材の需要拡大 |
| サプライチェーンの効率化 | ・設備投資の拡大により収支圧迫 | ・エネルギーマネジメントシステム需要拡大<br>・生産コスト低減による価格低下で販売増 |
| サーキュラーエコノミーへの転換 | ・リサイクル&リユース技術の遅れによるコスト増<br>・循環資源活用が消費者の嗜好に不適合 | ・サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルに転換<br>・循環資源需要の拡大 |
| 慢性的な気温上昇 | ・従業員の体調悪化による生産性低下<br>・エアコン過剰運転によるエネルギー多消費が消費者から敬遠 | ・ヘルスケア、空調、エネルギーマネジメント、ハウジング、コールドチェーン事業の拡大 |
| 異常気象への物理的リスクマネジメント | ・自社工場の稼働停止<br>・サプライチェーンへの打撃 | ・インフラ強靭化ニーズの拡大<br>・レジリエンス性を確保した燃料電池事業の拡大<br>・BCPによる危機管理により、災害に強いモノづくり |

抽出したリスクと機会をもとに要素分析を実施し、当社事業へのインパクト分析を行った結果について、気候変動リスクのインパクト分析として表に示します(図1)。

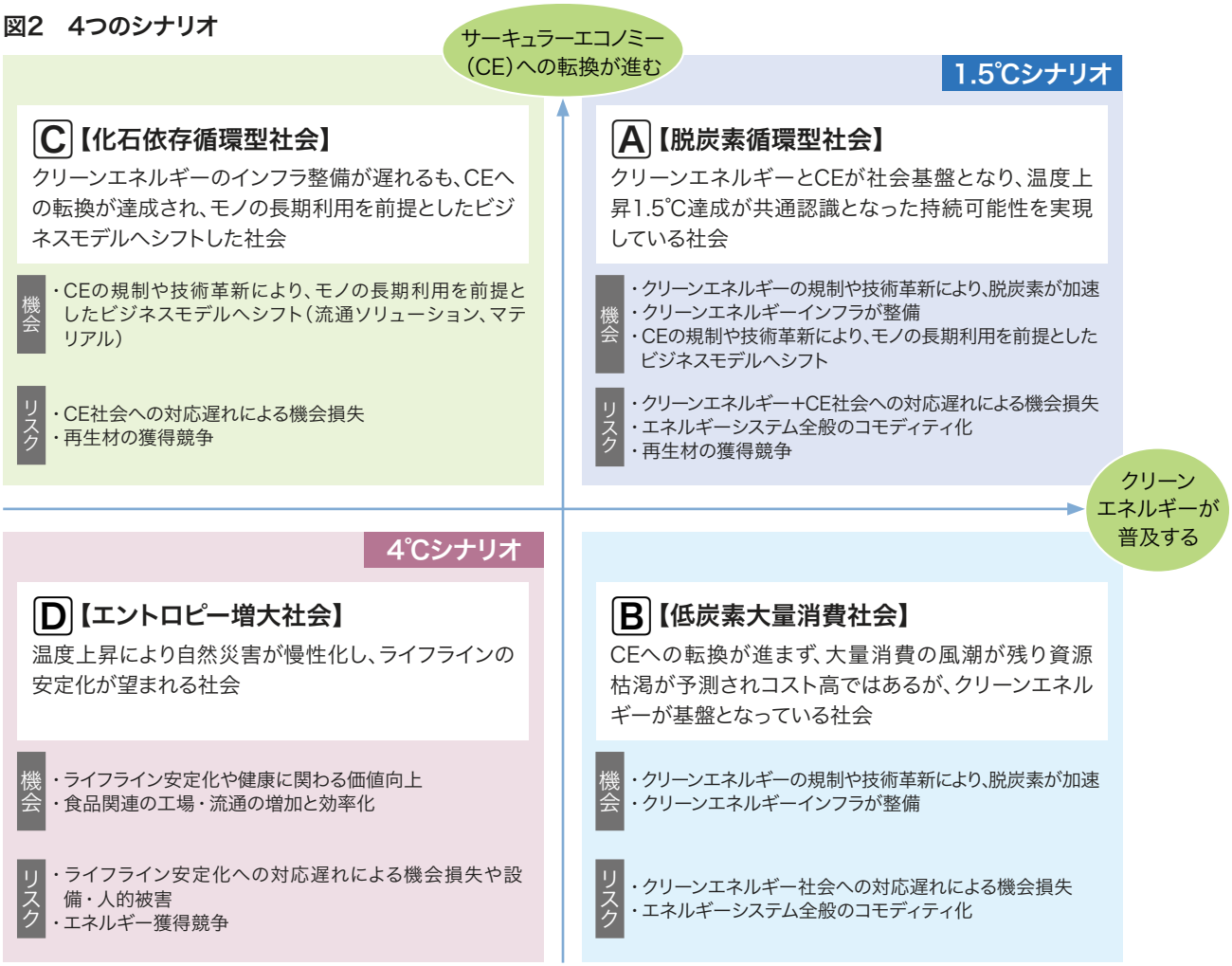
## 図1　気候変動リスクのインパクト分析

| 気候変動によるリスク分類 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 移行リスク | 市場 | | | ●サーキュラーエコノミーへの転換 | |
| | 政策・法規制 | | ●カーボンプライシングの加速 | ●電動車シフトの進展 | ●クリーンエネルギーの普及 |
| | 技術 | ●非$CO_2$排出発電の拡大 | ●再生可能エネルギー利用の拡大<br>●低炭素製品への置換<br>●サプライチェーンの効率化 | ●ZEH/ZEBの普及 | |
| | 評判 | | ●消費者の環境意識の高まり<br>●レピュテーションリスクの増大 | | |
| 物理リスク | 急性 | | ●異常気象への物理的リスクマネジメント | | |
| | 慢性 | ●慢性的な気温上昇 | | | |

強い ← 当社事業へのインパクト → 非常に強い

気候変動視点で、当社事業へのインパクトが非常に強い項目として、「クリーンエネルギーの普及」「サーキュラーエコノミーへの転換」を抽出し、その2項目をそれぞれ軸に設定し、4象限それぞれで2030年を想定したシナリオを策定しました。その結果を示します（図2）。クリーンエネルギーが普及し、サーキュラーエコノミーへの転換が進む社会を「1.5℃シナリオ」、逆に、エネルギーは化石依存であり、サーキュラーエコノミーへの転換も進まない社会を「4℃シナリオ」と想定しています。

## 図2　4つのシナリオ



1.5℃シナリオに相当する社会は「A：脱炭素循環型社会」と位置づけ、Aに対して資源循環が進まない社会は「B：低炭素大量消費社会」と想定し、Aに対してクリーンエネルギーの普及が進まない社会は「C：化石依存循環型社会」と想定しました。4℃シナリオに相当する社会は「D：エントロピー増大社会」と位置づけました。

各社会について、概要を以下に示します。

## A【脱炭素循環型社会】

**●産業への影響**

クリーンエネルギーとサーキュラーエコノミー関連の規制、技術革新が同時に進むことにより、クリーンなエネルギーインフラとサーキュラーエコノミーの基盤とが整備される。これに伴い、自動車、不動産業界での脱炭素投資が加速し、サプライチェーンにまつわる業界がモノの長期利用を前提としたビジネスモデルにシフトしていく。また、製品単位に留まらず、クリーンエネルギーとサーキュラーエコノミーとによる持続可能性を掲げたな都市・街づくりにも投資が集まると予想される。

**●顧客価値の変化**

消費者：環境性、コスト低減、エシカル、オンデマンド性等

企業：環境性、コスト削減（省エネ、アセットライト、燃費向上等）、効果・効率向上（消費者価値の最大化（体験価値向上等））

## B【低炭素大量消費社会】

**●産業への影響**

規制（NEV/ZEV規制、ZEH/ZEB補助政策等）や技術革新（再生可能エネルギー、蓄電池のコスト低減等）により、特に自動車、不動産業界では脱炭素に向けた規格化や投資が集まり、電動化、クリーンエネルギーインフラへ移行。クリーンエネルギー（再生可能エネルギー、水素等）採用が進む。

**●顧客価値の変化**

消費者：環境性、コスト低減（省エネ、燃費向上等）

企業：環境性、省エネ・燃費向上（小型軽量化、高密度・大容量、高効率等）

## C【化石依存循環型社会】

**●産業への影響**

廃プラ、サーキュラーエコノミー関連の規制や技術革新（データ連携、マテリアルリサイクル等）により、サプライチェーンのムダを無くし、サーキュラーエコノミーへ移行。これに伴い、サプライチェーンにまつわる企業（製造業、流通等）の活動が物販・消費を中心としたビジネスモデルから利用・シェア・修理といったモノの長期利用を前提としたビジネスモデルへシフト。また、回収網の整備、マテリアルリサイクルも進み、循環資源を活用した製品群が主流に。

**●顧客価値の変化**

消費者：環境性、エシカル、オンデマンド性等

企業：効果・効率向上（消費者価値の最大化（体験価値向上等））、コスト削減（省エネ、アセットライト等）

## D【エントロピー増大社会】

**●産業への影響**

降水量・パターンの変化により農作物の収量・品質のコントロールが難しくなり、流通におけるムダを無くした需給マッチング型の消費へと移行。慢性的な気温上昇による生活・労働環境の悪化、疾病増加により、室内環境や健康に関わる企業（建築、家電、ヘルスケア等）への要求が高まる。災害の増加に対応し、サプライチェーンを維持するためのインフラ強靭化への投資が進む。

**●顧客価値の変化**

消費者：ライフラインの安定・レジリエンス、健康

企業：生産性向上、需給マッチング、サプライチェーンのレジリエンス

各シナリオで想定される社会に対して、当社は以下の主要9事業にて対応可能です。

| | | |
|---|---|---|
| 1. 家電事業 | 2. 空質空調事業 | 3. 食品流通事業 |
| 4. スマートエネルギーシステム事業 | 5. 電設資材事業 | 6. 現場プロセス事業 |
| 7. 車載機器事業 | 8. 車載電池事業 | 9. システム・デバイス事業 |

各社会に対応する9事業の気候変動視点での戦略の一部を以下に示します。
それぞれ、どの社会に対応可能かA～Dを記載しています。

### 1. 家電事業

| | |
|---|---|
| ①他社を凌駕する省エネ性能の実現、IoT/AIの活用による省エネくらし価値を提案 | A B |
| ②循環資源の利用拡大や、リサイクルを見据えたモノづくり | A C |

### 2. 空質空調事業

| | |
|---|---|
| ①当社独自のクリーンテクノロジーで（家庭・店舗・職場や移動・公共空間に至るすべての場所に）安心・安全で清潔・快適な空間を提供 | A B C D |

### 3. 食品流通事業

| | |
|---|---|
| ①設備導入から運用・保守メンテナンスまでトータルでのエネルギー監視で省エネを推進、機器のリファービッシュによる長期利用でサーキュラーエコノミーにも貢献 | A B C |

### 4. スマートエネルギーシステム事業

| | |
|---|---|
| ①水素の本格活用によるエネルギーマネジメント実証と、RE100化ソリューションビジネスの展開 | A B D |

### 5. 電設資材事業

| | |
|---|---|
| ①機器の高効率化に加え、住宅やビルでのエネルギーマネジメントによる更なる消費エネルギーの削減 | A B C D |

### 6. 現場プロセス事業

| | |
|---|---|
| ①顧客企業の物流効率化や需給のオーケストレーションにより、エネルギー・モノの無駄を低減 | A B |
| ②顧客企業のエネルギー効率改善や自動化に向けたソリューションを提供 | A B |

### 7. 車載機器事業

| | |
|---|---|
| ①電動化や車両軽量化に貢献する提供商材の拡大 | A B C D |
| ②再生樹脂材料使用商品の拡大 | A C |

### 8. 車載電池事業

| | |
|---|---|
| ①さらなる性能向上、低コスト化、生産拡大により電動車シフトに貢献 | A B C |
| ②希少金属の使用量削減・ゼロ化（コバルト等）や電池材料リサイクル推進により、原材料調達におけるエネルギー使用量の削減 | A B C |

### 9. システム・デバイス事業

| | |
|---|---|
| ①クルマの電動化・電費向上に貢献するデバイスおよびモジュールの提供 | A B |
| ②蓄電システムのシステム提案力を強化し、データセンター等のピークシェービングに貢献 | A B |

シナリオ分析の結果、4つのシナリオのどの社会が実現しても、当社の何れかの事業が対応可能であり、当社戦略のレジリエンスが検証できました。また、当社は事業を通じて、社会全体のサステナビリティ実現に大きく貢献することができ、（Aで示す）1.5℃シナリオで想定される社会を目指していきます。

# 環境：事業活動による気候変動への負荷／抑止

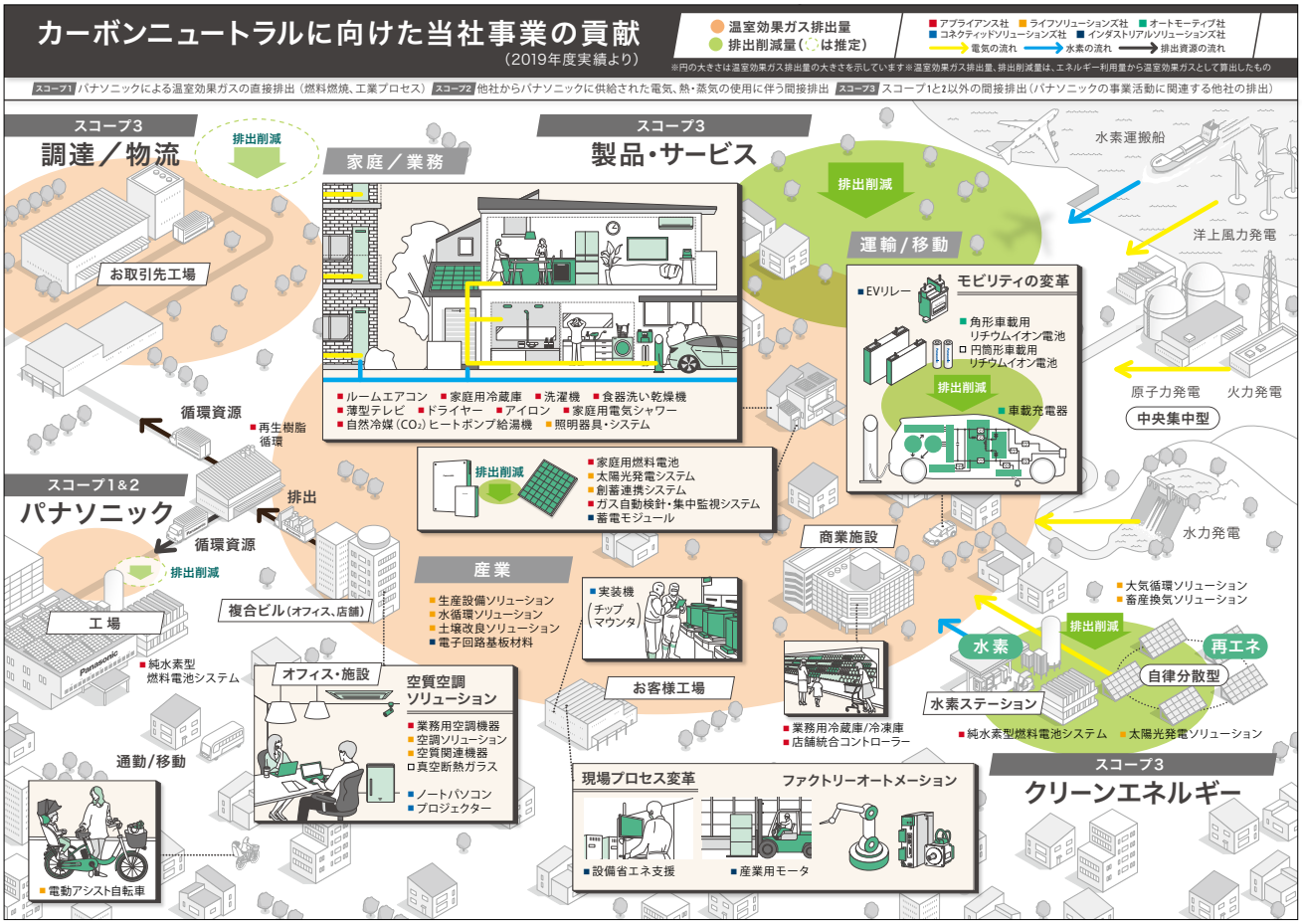
eco ideas

当社は創業以来、電化された製品やサービスの提供を通じて、より良いくらしの実現と社会の発展に貢献することを使命としてきました。モビリティの電動化やIH、ヒートポンプ技術など、いまも電化された製品・サービスは広がり続ける一方で、社会全体で使われる電気の量は増大し、結果として、火力発電時に排出される$CO_2$の温室効果による急性的/慢性的な気候変動影響の抑止が、人類共通の喫緊の危機的課題となっています。事業活動のサプライチェーン全体での温室効果ガス排出量は年間110Mt（下記イラストのオレンジ色の円の合計値）の規模と試算しており、そのうち製品・サービスが、お客様や社会のライフタイムに使用するエネルギーによって温室効果ガス排出量（スコープ3）が85Mtあり、ここに気候変動に対する当社の最大の社会的責任があることを自覚しています。

そこで当社は、新しい製品・サービスを従来よりも高い効率性で実現するために、お客様への価値と持続可能な地球環境の両立に、事業戦略として挑戦します。それは家庭用エアコンや洗濯機、業務用冷蔵庫・冷凍庫などの機器の省エネ性の追求と、そうしたデバイスや機器を組み合わせて最適に運用するエネルギーマネジメントやソリューションによる家庭や業務部門のエネルギー削減です。

また、クリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会の実現には、熱や動力等のエネルギー源として化石燃料が燃焼されるウェイトが大きい運輸部門や産業部門の一層の電化が不可欠です。当社は車載用電池をはじめとするモビリティの電動化や、製造や流通などの現場プロセスの変革など、運輸・産業の電化と高効率化に貢献するデバイス・システム・サービスを拡大します。また電化された領域や製品・サービスが増えると電気使用量も増えるため、より一層、省エネの重要性も高まると考えます。

そして、自律分散型のクリーンなエネルギーの創出（太陽光発電）や活用（水素や蓄電）などの「創る」エネルギーのソリューションは当社のユニークな貢献領域であり、事業活動がお客様・社会の「使う」エネルギーを減らして「創る」エネルギーを増やすことにより、2050年のカーボンニュートラルなくらしと社会の実現に貢献してまいります。




※抽出した事業分野は気候変動にプラス・マイナスの影響が顕著な領域であるため、TCFD関連報告で使用している事業セグメントと事業名称や範囲が異なる場合があります。

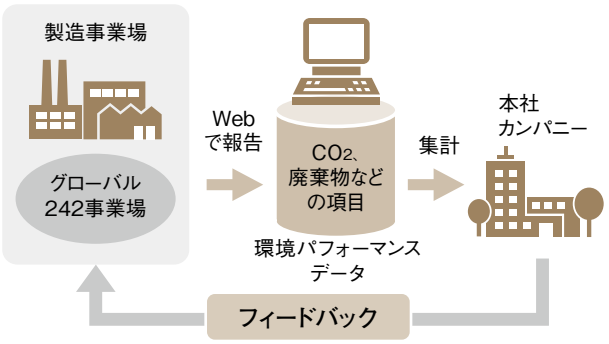
# 環境：環境情報システム

## 全社環境情報の一元管理

環境経営のPDCAを回す上では、各事業場でのエネルギー使用量や廃棄物・有価物発生量、化学物質排出・移動量、水使用量などに関する膨大なデータを、迅速かつ正確に把握することが不可欠です。

当社は、グローバル全事業場の環境関連データを収集・管理する環境パフォーマンスシステムであるエコシステム（工場）を構築・導入しており、このシステムを活用して月度での管理を実施しています。とくに$CO_2$排出量の管理では、取り組みの進捗確認や課題抽出を行い、それらの情報を共有し対策実施を徹底することで、$CO_2$排出量削減に向け重要な役割を果たしています。エコシステム（工場）は、グローバル全事業場からの順法状況などの共有の仕組みとしても機能しています。近隣住民からの苦情を受けた場合や、条例の規制値を上回った場合に事業場の担当者が状況を入力することで、カンパニー、本社の担当者に即時にメール配信され、迅速な情報共有と、適切な対応ができるようになっています。

**エコシステム（工場）の仕組み**

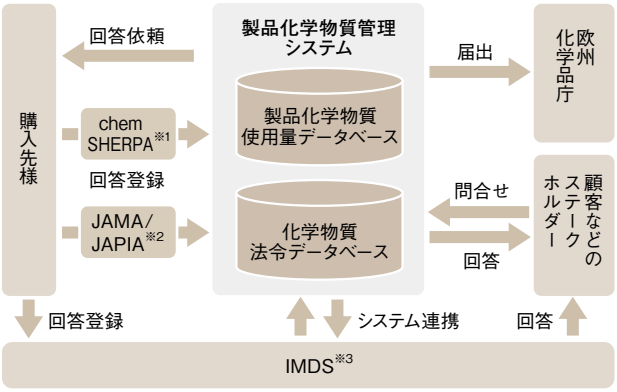



製品については、グローバルで含有化学物質の法規制が強化され、EUのREACH規則ではサプライチェーンでの情報伝達や開示が義務化されています。当社は、業界標準の情報伝達方式を採用した製品化学物質管理システムを構築し、様々な規制や要請に対応しております。

2017年1月には製品化学物質管理システムを刷新し、経済産業省主導の新しい製品化学物質情報伝達フォーマットであるchemSHERPA[※1]を採用するとともに、当社車載事業の拡大に伴い日本の自動車業界の標準フォーマットであるJAMA/JAPIA[※2]シートも採用し、多様な領域で複雑化する製品化学物質法規制への対応を可能としました。また、車載事業での製品化学物質法規制への対応力強化のため、2020年10月からグローバルでの自動車業界の標準システムであるIMDS[※3]への連携機能を強化しました。

さらに、欧州での廃棄物枠組指令により、高懸念物質（SVHC[※4]）の廃棄物処理業者および消費者への情報開示が強化され、欧州化学品庁（ECHA）のSCIP[※5]-DBへのSVHC登録が義務化（2021/1/5開始）されました。SCIP-DBへの登録対応のために、システムでの連携機能を強化し、システムを介した登録を開始しました。

**製品化学物質管理システムの仕組み**



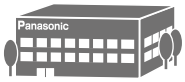
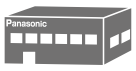

※1 アーティクルマネジメント推進協議会が推奨する経済産業省主導の新情報伝達フォーマット
※2 日本の自動車業界で標準化された成分調査データシート
※3 International Material Data System：グローバルに運用されている自動車産業界向けのマテリアルデータシステム
※4 Substances of Very High Concern
※5 Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)

# 環境：環境負荷の全体像と環境会計

## 事業活動における環境負荷の全体像

当社は電気電子機器などを製造販売するため、石油や電気などのエネルギーとともに、部品や材料として多くの資源を使用し、結果として$CO_2$や廃棄物などを排出しています。下記の図は、調達からリサイクルまで、当社が与えている環境負荷の全体像を示しています。また、サプライチェーン全体における温室効果ガスについては、国際的な算定基準であるGHGプロトコルに従ってスコープ1、2、3に分けて把握しています。

### 事業活動における環境負荷の全体像

| INPUT | 購入先 | OUTPUT |
|---|---|---|
| エネルギー　4.9TWh<br>電気　3.42TWh / 都市ガス　73million $m^3$<br>LPG 8kt / 重油 9Ml / 灯油 2Ml<br>再生可能エネルギー　35GWh※1<br>資源<br>再生樹脂　15.2kt<br>再生鉄　91kt<br>水　19.19million $m^3$<br>化学物質　228.0kt※2※13 |  <br>生産 | $CO_2$　2.11Mt※3<br>エネルギー起源の$CO_2$以外の温室効果ガス（$CO_2$換算）82kt※13<br>廃棄物・有価物発生量 303kt / 廃棄物最終処分量 3.4kt<br>排水　14.81million $m^3$<br>化学物質排出・移動量　3.547kt※4※13 |
| エネルギー　1.57MWh※5<br>バイオディーゼル燃料　4.96kl※6 | <br>物流 | $CO_2$　グローバル　816kt<br>（日本国内　116kt） |
| 電気　164.2TWh | <br>使用 | $CO_2$　85.93Mt |
| 製品回収量　176kt※6※7※8<br>ブラウン管テレビ　7kt<br>プラズマ・液晶テレビ　12kt<br>エアコン　36kt<br>冷蔵庫・冷凍庫　66kt<br>洗濯機・衣類乾燥機　55kt |  <br>リサイクル | 再商品化量　131kt※6※7<br>金属 96kt / ガラス 2kt / その他 32kt<br>廃棄物発生量　46kt※6 |

生産：242製造事業場

物流：物流パートナー、または当社が輸送する調達・生産・販売・廃棄物の物流工程

使用：エネルギー使用量の大きい主要商品※9の生涯消費電力量(a)とそれによる生涯$CO_2$排出量(b)

a=販売商品の年間消費電力量※10×販売台数×商品寿命※11

b=販売商品の年間消費電力量※10×販売台数×商品寿命※11×$CO_2$排出係数※12

リサイクル：再商品化とは、分離した製品の部品または原材料を、自ら利用すること、あるいは、有償または無償で譲渡できる状態にすること

※1 製造および非製造拠点への再生可能エネルギー自社導入量を含む太陽光、風力、バイオマスなどが対象。ヒートポンプ含まず

※2 対象物質は化学物質管理ランク指針（工場版）対象物質をすべて含む

※3 燃料関係は環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.7）」の係数に基づく。購入電力の係数は、International Energy Agency(IEA)の発行する「$CO_2$ emissions from fuel combustion」(2019年度版)の各国の最新の係数を使用

※4 排出量：大気、公共用水域、土壌への排出を含む。移動量：廃棄物としての移動と下水道への排水移動を含む。なお、廃棄物処理法上廃棄物に該当する無償および当社が処理費用などを支払う（逆有償）リサイクルはリサイクル量に含む（日本のPRTR法で届け出た移動量とは異なる）
※5 日本以外の地域内含まず
※6 日本での実績
※7 エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機が対象
※8 パソコンは（一社）パソコン3R推進協会の共同スキームにて回収再資源化を実施
※9 家庭用エアコン、業務用エアコン、照明器具・ランプ、家庭用冷蔵庫、業務用冷蔵庫、液晶テレビ、洗濯乾燥機、全自動洗濯機、食器洗い乾燥機、IHクッキングヒーター、エコキュート、バス換気乾燥機、加湿器、除湿機、空気清浄機、換気扇、扇風機、ジャー炊飯器、電子レンジ、温水洗浄便座、アイロン、ドライヤー、電気シャワー、電気温水器、電気カーペット、掃除機、ジャーポット、レンジフード、プロジェクター、実装機 など
※10 商品カテゴリの各地域で最多販売台数の機種を選定
※11 当社が定める補修用部品の保有年数
※12 地域別の$CO_2$排出係数（kg-$CO_2$/kWh）は、0.522（日本）、0.331（欧州）、0.421（北米）、0.623（中国・北東アジア）、0.718（インド・南アジア）、0.395（東南アジア・大洋州）、0.297（中南米）、0.709（中東阿）を使用
※13 Hussmann Parent社およびその連結子会社の実績含まず

### サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量（スコープ別）

| カテゴリ | | 排出量（10kt） | |
|---|---|---|---|
| | | 2019年度 | 2020年度 |
| スコープ1※14 | | 39 | 33 |
| スコープ2※15 | | 193 | 187 |
| スコープ3※16 | 1. 購入した製品・サービス | 1,805 | 1,656 |
| | 2. 資本財 | 72 | 64 |
| | 3. スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | 24 | 23 |
| | 4. 輸送、配送（上流） | 86.6 | 81.5 |
| | 5. 事業から出る廃棄物 | 1.6 | 1.5 |
| | 6. 出張 | 2.2※17 | 1.2※17 |
| | 7. 雇用者の通勤 | 3.0※17 | 2.0※17 |
| | 8. リース資産（上流） | 1.5※17 | 2.4※17 |
| | 9. 輸送、配送（下流） | 2.0※17 | 1.7※17 |
| | 10. 販売した製品の加工 | – | – |
| | 11. 販売した製品の使用 | 8,313 | 8,593※18 |
| | 12. 販売した製品の廃棄 | 118 | 105 |
| | 13. リース資産（下流） | – | – |
| | 14. フランチャイズ | – | – |
| | 15. 投資 | – | – |

※14 自社で所有・支配する施設からの直接排出量（例：都市ガスや重油の使用にともなう排出量）
※15 自社が所有・支配する施設で消費するエネルギーの製造時からの排出量
※16 スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接的な排出量
※17 日本での実績
※18 従来、照明製品使用時の$CO_2$排出量算定に使用する照明製品の海外販売台数を、海外照明製品の売上高と平均販売単価を用いて集計。正確性を向上させるため、2020年度より、照明製品の海外実販売台数を採用。従来の方法で算出した場合の総排出量は8,013(10kt)

# 環境経営を支える環境会計

当社は、環境保全と経済効果を環境負荷量（抑制量）と関連づけてグローバルに集計しており、環境経営の基盤情報として内部活用を進めています。

## 2020年度 環境会計

| 工場環境保全 | |
|---|---|
| 投資額※19 | 2,439百万円 |
| 費用額※19※20 | 139百万円 |
| 経済効果 | 1,522百万円 |

※19 環境保全に関する投資はすべて含む。ただし差額集計あるいは按分集計を行っていない
※20 費用額には設備投資の初年度分の減価償却費を含む。例えば、最新の省エネ設備を導入した場合、当該設備の初年度の減価償却費は含むが、2年目以降の減価償却費は含めていない

## 2020年度環境保全効果（物量）

| 分類 | 排出抑制量 | 参考指標：環境負荷量 | |
|---|---|---|---|
| | | 2019年度 | 2020年度 |
| 生産活動における$CO_2$排出量 | 120kt | 2.23Mt | 2.11Mt |
| ヒト・環境影響度 | 36kcount | 466kcount | 430kcount |
| 廃棄物最終処分量 | 0.0kt | 3.4kt | 3.4kt |
| 水使用量 | 3.92million $m^3$ | 23.11million $m^3$ | 19.19million $m^3$ |

2020年度の当社の省エネ商品による削減電力量および電気代削減効果の実績は下表のとおりです。

## 2020年度 顧客経済効果

| 商品使用時の電気代削減 | |
|---|---|
| 削減電力量※21 | 30.7TWh |
| 電気代削減額※22 | 5,090億円 |

※21 製品・サービスによる使うエネルギー削減貢献量（P31参照）と同じ条件で算出
※22 電力料金はIEA統計をもとに地域別に設定

当社は、環境価値を創出する研究・開発にも取り組んでいます。2020年度、環境に関わる、コーポレートで推進する先端的な研究開発費は約74億円です。

# 環境：環境配慮商品・工場

## 環境配慮商品（グリーンプロダクツ）の取り組み

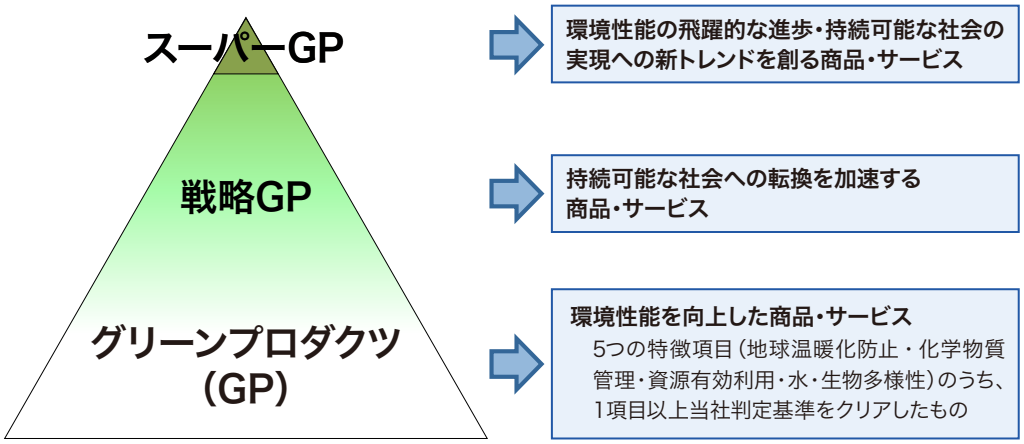
当社では、商品が環境に与える影響を企画・設計段階から事前評価する製品環境アセスメントをもとに、環境性能を向上させた商品・サービスをグリーンプロダクツ（GP）と認定しています。

GPの判定基準では、自社比較のみならず他社比較も実施しながら、地球温暖化防止や資源有効利用の環境性能を評価すると同時に、環境への影響が懸念される化学物質の管理も取り込み、2011年度からは、これらの項目に加えて生物多様性および水に関する判定基準も追加・充実し、より広い側面からGPの創出を図っています。また、2013年度からは従来のダントツGP※1を発展させ、持続可能な社会への転換を加速する商品・サービスを戦略GPとして新たに定義しました。

GPの中でも、とくに新しいトレンドを創る商品は、スーパーGPとして認定しています。

※1 業界同一カテゴリの中で環境性能が優れた商品・サービス

### グリーンプロダクツの体系




### 戦略GPの定義

**持続可能な社会への転換を加速する商品・サービス：**

**（1）業界トップクラスの環境性能で地球環境への負荷を抑制する商品・サービス**

（例：省エネ・省資源・節水商品、など）

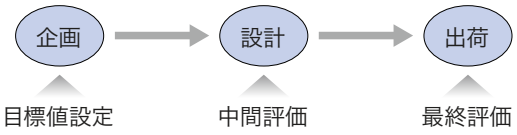
**（2）普及促進そのものが地球環境への負荷を抑制する商品・サービス**

（例：再生可能・新エネルギーを創出する商品、蓄エネ商品、エネルギーマネジメントシステム、スマートハウス・スマートシティ、スマートメーター、次世代の自動車や店舗の環境性能を支援する商品・サービス、LED照明、など）

**（3）ある地域の環境負荷を低減、または環境負荷への対処を支援する商品・サービス**

（例：空気清浄機、浄水器、環境エンジニアリングサービス、など）

### 製品環境アセスメントの概要




| 製品環境アセスメント | | |
|---|---|---|
| 評価項目 | | 評価基準 |
| ①製品本体 | 地球温暖化防止 | $CO_2$排出量・省エネルギー |
| | 資源有効利用 | 省資源、軽量化・減容化、リユース部品点数、長期使用性、再生資源使用量、電池の取り外し容易化構造、回収・再資源化に必要な表示 など |
| | 水、生物多様性 | 節水、生物多様性保全への配慮 |
| | 他社比較 | |
| ②生産工程（該当製品での評価） | 地球温暖化防止 | $CO_2$排出量・省エネルギー |
| | 資源有効利用 | 省資源、排出物となる包装材料の質量、資源使用量、工場廃棄物量 など |
| ③包装 | 資源有効利用 | 省資源、軽量化・減容化、発泡プラスチックの使用量、再生資源使用量 など |
| ④取扱説明書 | 資源有効利用 | 省資源、軽量化・減容化、再生資源使用量 |
| ①②③④ | 化学物質管理 | 当社化学物質管理ランク指針（製品・工場） |
| LCA評価※2 | | 地球温暖化 |
| 情報管理 | | グリーン調達、サプライチェーンでの情報提供 など |

法規制、当社基準・指針、環境行動計画

※2 製品がライフサイクルの各段階において環境に与える影響を定量的に評価する手法

# 戦略GPの拡大

当社はB2B事業の拡大など事業構造の改革が進む中で、民生商品の環境性能を追求するだけでなく、環境負荷の低減につながる様々な商品・サービスのさらなる拡大にも注力するため、2013年度より新たに戦略GPを定義し、その創出を進めています。トップクラスの環境性能で地球環境への負荷を抑制するものに加え、普及促進により負荷抑制が期待できるもの、特定地域での環境負荷を直接低減するものも含め、多様な事業を介して持続可能な社会への転換加速を目指します。

# 環境配慮工場（グリーンファクトリー）の取り組み

当社は、モノづくりによる環境負荷低減を目指しグリーンファクトリー（GF）活動にグローバル全工場で取り組んでいます。具体的には各工場の法規制順守を前提に、$CO_2$排出量、廃棄物・有価物発生量、水使用量、化学物質排出・移動量などの生産活動における環境負荷の削減計画策定とともに、排出量などの総量削減や原単位管理での進捗管理を実践・改善し、環境負荷低減と事業活動の両立を図っています。2010年度からはGFアセスメント制度※3を導入し、工場での取り組み水準の見える化でGF活動のさらなる向上を目指しています。
また、当社はモノづくり環境情報共有会を通じ、グローバル各地域の環境負荷低減活動や法規制・社会動向の共有に取り組んでいます。欧州、東南アジア、中国、中南米では、地域別の情報交流や環境負荷低減の取り組み事例コンペ（優秀事例の表彰／横展開活動）を適宜実施し、それぞれの地域課題に応じたGF活動を実践し、取り組みを拡大・加速推進しています。

全社の省エネ体質改善を目指した基盤強化策としては、ノウハウのグローバル共有・横展開がweb上でできるようBA（Before／After）チャート検索システムを整備し、各工場で実践した$CO_2$、廃棄物、化学物質、水などの取り組み優秀事例を登録・共有するようにしています。
このほか、拠点数の多い中国、東南アジアでは、より確実に環境法規制に対応するための新たな活動として、同一地域の工場同士がカンパニーの枠を超えて相互に環境監査を行う、クロスカンパニー相互監査を実施しています。コロナ禍において各地域の感染状況を考慮し、オンライン会議も併用しながら、活動を止めることなくリスクの低減と相互スキル向上を実現しました。今後も相互監査の活動を加速し、関連法令の順守確認を通して相互の学び合いを図り、全社に蓄積されたノウハウを活用することによって取り組みのレベルアップを目指します。

クロスカンパニー環境相互監査

※3 総量削減、体質強化、削減取組、リスク削減、人づくり、マネジメントの6側面／環境活動19項目について、5段階で自己評価し目標への進捗状況を他拠点と比較し相対的に評価する仕組みで課題抽出および改善策の自主的検討・推進に役立てる。2013年度からは19項目以外にも各カンパニー独自視点に基づきアセスメント項目が追加できるよう制度改善。（例：傘下工場のリスク管理強化を目的に、環境法規制の順守状況や管理方法に関する項目を追加運用し、大気・水質などの対象施設・空調設備などについて、法令以上に厳しい自主基準値設定に関する設問を追加）

# 環境：カーボンニュートラルに向けた取り組み

2020年10月日本政府より2050年までに$CO_2$排出量実質ゼロを目指すカーボンニュートラルが宣言されました。当社は、2017年に「パナソニック環境ビジョン2050」を策定し、2050年に向けて「使うエネルギー」を「創るエネルギー」がオフセットし、カーボンニュートラルに向けて様々な取り組みを推進しています。

## 自社の活動における温室効果ガス（GHG）削減

当社は生産活動において$CO_2$ゼロ工場の推進に取り組んでいます。$CO_2$ゼロ工場とは、省エネをはじめとした生産効率向上の徹底、再生可能エネルギー導入や環境価値の購入などにより工場からの$CO_2$排出を実質的にゼロとする工場のことです。また、2019年8月、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニチアチブ「RE100」に加盟し、2050年までに$CO_2$排出ゼロのモノづくりを目指しています。

P33 ～ 36で詳しく紹介しています。

## 製品・サービスによるGHG削減

当社の事業領域には、カーボンニュートラル実現に貢献する製品・技術が多くあり、これらの事業を伸長させることで、カーボンニュートラルへの貢献拡大を目指しています。GHGの排出を削減する製品・サービスとして、省・創・蓄エネルギー商品に加え、それらをつなぎコントロールするエネルギーマネジメント（エネマネ）商品・ソリューションを提供しています。

当社のエネマネ商品「AiSEG2（アイセグ2）」は、家庭内の様々な家電や住宅設備機器をインターネットにつなげて連携させる、住宅向け「HOME IoT」の中核機器です。太陽光発電システムと組み合わせた「AIソーラーチャージ®」は、AI（人工知能）を搭載したAiSEG2が翌日の天気予報を確認し、翌日の発電量と使用電力量から余剰電力量をAIで判断する機能です。翌日の余剰電力があると判断されると、電気自動車の夜間充電量をその分少なくし、太陽光発電システムで発電された電力をロスなく活用します。2020年12月のバージョンアップでは、エコキュートや蓄電池と連携し、停電時でも創った電気をより効果的に活用できるようになりました。

AiSEG2（7型モニター機能付）

また、建物のエネマネに加え、街全体でより良いくらしを提供する「サスティナブル・スマートタウン」のプロジェクトも進めています。藤沢、綱島に続く第3弾として、2019年9月に「Suitaサスティナブル・スマートタウン」の構想を策定し、エネルギー分野の取り組みとして、街区全体の消費電力を実質再生可能エネルギー 100%で賄う日本初の「再エネ100タウン」を目指すとともに、住宅、電気自動車の蓄電池や先進ガス機器も活用し、街全体でレジリエンス向上を図ります。2021年3月に、街の評価指標であるCASBEE街区評価認証の最高ランク Sランクを取得いたしました。

Suitaサスティナブル・スマートタウン

その他、P31 ～ 32で詳しく紹介しています。

また、貢献する事業群についてP22で詳しく紹介しています。

## クリーンエネルギーの創出・活用

当社は、水素をエネルギー源として電気をつくり出す燃料電池技術の開発を進め、また、電気自動車をはじめとするエコカー向けの蓄電池システムの技術開発で、クリーンなエネルギーへの転換を推進しています。

P10で詳しく紹介しています。

# 環境：エネルギー

## エネルギー（製品）の考え方と取り組み

「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、クリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会を目指すパナソニック環境ビジョン2050の実現に向けて、「創るエネルギー」が、「使うエネルギー」を超えることに挑戦しています。製品・サービスにおけるエネルギーに関して、グリーンプラン2021では、製品・サービスにおける「創るエネルギー量の拡大」、「使うエネルギーの削減貢献量の拡大」を定量的目標として設定しています。

また、2016年11月に発効したパリ協定は、世界の気温上昇を産業革命前から2度未満とする目標、1.5度未満とする努力目標を設定し、今世紀後半に$CO_2$などの温室効果ガス（GHG）の排出量実質ゼロを目指すことを掲げています。パリ協定の目標を実現するためには、GHG排出量を可能な限り減少させる必要があり、企業はこれまで以上にGHG削減に貢献していくことが求められています。パナソニック環境ビジョン2050の実現に向けた当社の取り組みは、GHGの削減にも貢献するものであり、当社はGHG削減に関して、「当社事業活動におけるGHG排出量を2030年までに30%削減（2013年度比）、2050年までに排出ゼロ。当社製品使用に伴うGHG排出量を2030年までに30%削減（2013年度比）」というパリ協定の目標と整合する削減目標を設定、2017年10月にSBT[※1]として認定を受けました。

※1 Science Based Targetsの略で、世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ2度未満に抑えるという目標に向け、科学的知見と整合した削減目標

### 製品・サービスによる創るエネルギー量

製品・サービスによる「創るエネルギー量」には、当社の製品がお客様のもとで発電する「創出」と、蓄えた電力をお客様のもとで使用する「活用」があります。具体的には、太陽光発電システム、燃料電池による発電量を創出、車載電池、定置用蓄電池などからの使用量を活用としています。製品・サービスによる「創るエネルギー量」は、創出と活用を合わせたものであり、当社の製品・サービスがお客様のもとで創出・活用するエネルギーの拡大努力を示す指標として数値目標を設定しています。

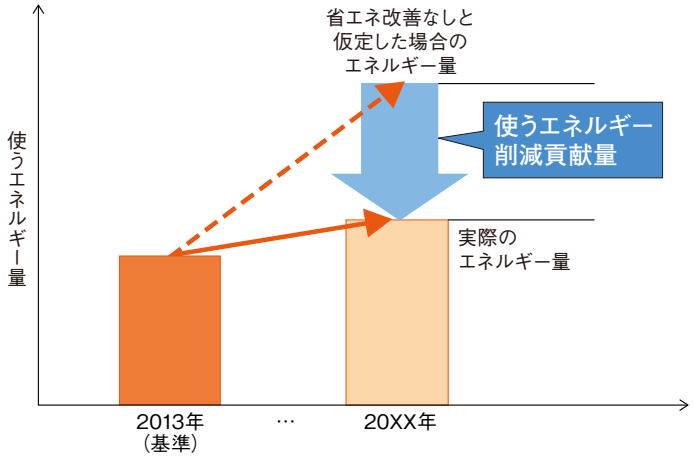
2020年度の実績は16TWhでした。

### 製品・サービスによる使うエネルギー削減貢献量

当社の定める、製品・サービスによる使うエネルギー量は、当社の製品がお客様のもとで使用するエネルギー量と定義しています。製品の省エネ性能を向上させることで、製品・サービスによる使うエネルギー量の削減を進めていきます。

製品・サービスによる使うエネルギー量の削減を進めるために、「使うエネルギーの削減貢献量」を導入しました。「使うエネルギーの削減貢献量」とは、2013年度からの製品の省エネ性能向上がないと仮定した場合の想定エネルギー使用量から実際のエネルギー使用量を差し引いた量と定義しており、エネルギー削減の継続的な努力を示す指標として数値目標を設定しています。

**使うエネルギーの削減貢献量**



「使うエネルギーの削減貢献量」の内、当社最終製品によるものを直接貢献※2、当社最終製品以外の製品・サービスによるものを間接貢献※3と区分しています。間接貢献は、当社の中間製品やサービスが支えている他社最終製品でのエネルギー削減効果を表します。
2020年度の「使うエネルギーの削減貢献量」は、31TWhでした。内訳は、直接貢献30TWh、間接貢献1.8TWhです。

※2 家庭用エアコン、業務用エアコン、照明器具・ランプ、家庭用冷蔵庫、業務用冷蔵庫、液晶テレビ、洗濯乾燥機、全自動洗濯機、食器洗い乾燥機、IHクッキングヒーター、エコキュート、バス換気乾燥機、加湿器、除湿機、空気清浄機、換気扇、扇風機、ジャー炊飯器、電子レンジ、温水洗浄便座、アイロン、ドライヤー、電気シャワー、電気温水器、電気カーペット、掃除機、ジャーポット、レンジフード、プロジェクター、実装機 など
※3 間接貢献の対象：モータ、熱交換気ユニット

使うエネルギー量の削減は、他方でGHG排出量の削減でもあります。使うエネルギーの削減貢献量を$CO_2$に換算※4した「$CO_2$削減貢献量」は、17Mtでした。

※4 地域別の$CO_2$排出係数（kg-$CO_2$/kWh）は、0.522（日本）、0.331（欧州）、0.421（北米）、0.623（中国・北東アジア）、0.718（インド・南アジア）、0.395（東南アジア・大洋州）、0.297（中南米）、0.709（中東阿）を使用

## 創るエネルギー／省エネルギー事業の拡大

2050年にエネルギー自給率48.9%を目指す宮古島では、2011年から島嶼型スマートコミュニティ実証事業が実施され、家庭・事業所・農地にエネルギーマネジメントシステムの導入が進んでいます。
2016年以降にはクラウド制御システムの開発に移行し、「エコパーク宮古」の実証サイトではエコキュートなどの蓄エネ設備を標準プロトコルECHONETLite※5を用いてマルチベンダ環境※6における制御・動作検証が実施され、当社製品が貢献しています。

※5 経産省が推奨するスマートハウスを構成するHEMSの標準通信規約
※6 異なるメーカーの機器を組み合わせた環境

下記のWebサイトには、省・創・蓄エネルギー商品の具体事例も掲載しています。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/co2/product.html

# 環境：工場の使うエネルギーと創るエネルギー

## 生産活動におけるエネルギー・$CO_2$削減

当社は、環境ビジョン2050実現に向け$CO_2$ゼロの工場づくりを推進しています。この取り組みは気候変動対策への貢献、工場の省エネ、$CO_2$削減、生産性向上やエネルギーコスト削減など環境経営の体質強化に寄与します。この中期は環境行動計画グリーンプラン2021を策定して「エネルギー」を重点課題のひとつと定め、工場においては「$CO_2$ゼロモデル工場の推進」、「再生可能エネルギー利用拡大」、「エネルギーミニマム生産の推進」に取り組んでいます。

$CO_2$ゼロモデル工場の推進では、2020年度は中国にあるパナソニックエナジー無錫有限会社（PECW）で$CO_2$ゼロを実現しました。※1

再生可能エネルギー利用拡大では、2020年度の自社拠点における再生可能エネルギー導入量※2は35GWhとなり、2021年度目標である「自社拠点再生可能エネルギー導入量40GWh」に向け順調に推移しています。

エネルギーミニマム生産の推進では、各工場個別の取り組みを推進しています。2020年度のこれらエネルギー・$CO_2$削減取り組みへの投資額は22億円※3でした。

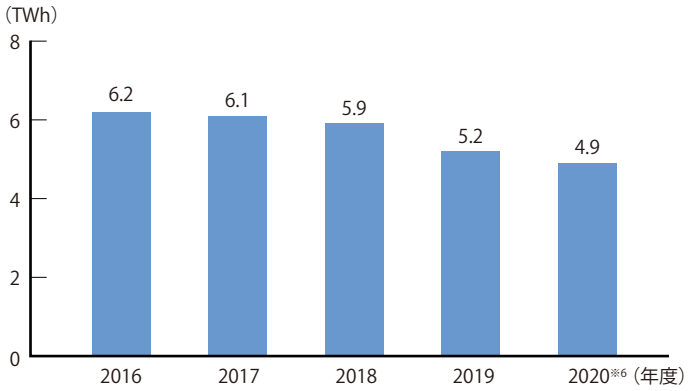
これら取り組みの結果、2020年度の工場の使うエネルギー量は4.9TWh※4となり、$CO_2$排出量は2.11Mtでした。

当社は2019年8月、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニチアチブ「RE100」に加盟しました※5。2050年までにグローバルで使用する電力を100%再生可能エネルギーに切り替えるとともに、$CO_2$排出ゼロのモノづくりを目指します。2020年度の進捗率は2.5%です。

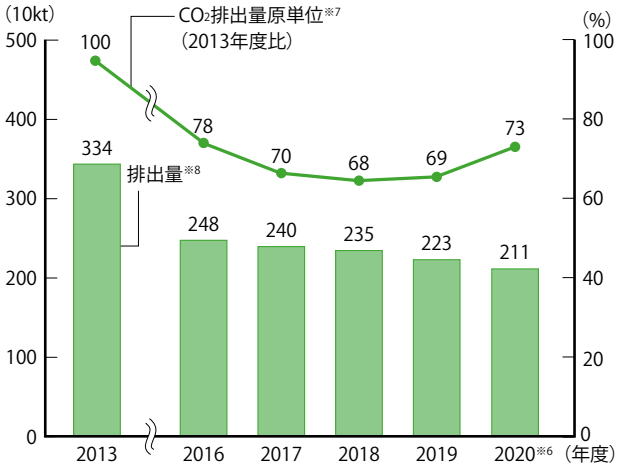
その他、当社は2030年を目指した電機電子業界を挙げての温暖化防止の自主行動計画である経団連低炭素社会実行計画に参画しています。具体的には、業界が掲げる目標「2030年に向けて、工場と大規模オフィスのエネルギー原単位改善率　年平均1%」の達成を目指して、工場などにおける省エネを着実に進めています。

※1 関連内容P10～11を参照
※2 製造および非製造拠点への再生可能エネルギー自社導入量を含む太陽光、風力、バイオマスなどが対象。ヒートポンプ含まず
※3 エネルギー・$CO_2$削減に関する投資はすべて含む。ただし差額集計あるいは按分集計を行っていない
※4 2020年度より工場で使うエネルギー量の単位をTJからTWhに変更。電力はkWh、燃料は熱量を電力量単位である3.6MJ/kWhで換算し合算。これに伴い過年度に渡り遡及計算
※5 プレスリリース（2019年8月30日）
パナソニックが「RE100」に加盟　100%再生可能エネルギーによる事業運営を目指す
https://news.panasonic.com/jp/press/data/2019/08/jn190830-1/jn190830-1.html

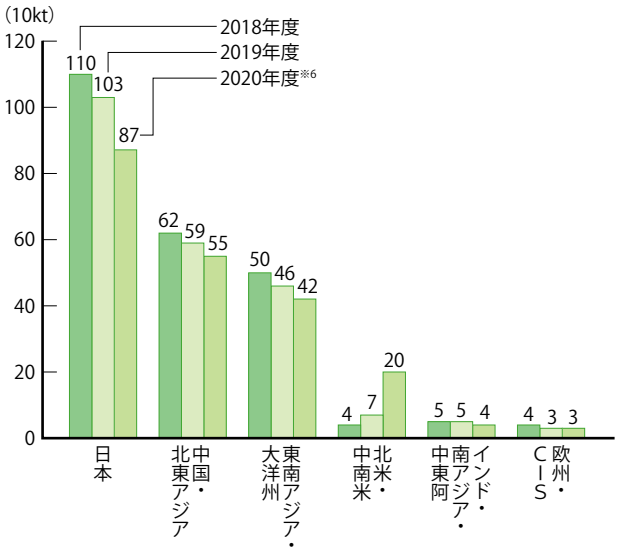
### 生産活動におけるエネルギー消費量



### 生産活動における$CO_2$排出量と原単位




### 生産活動における$CO_2$排出量(地域別)




※6 2020年度はパナソニックエナジーノースアメリカ株式会社を含む

※7 $CO_2$排出量を、全社の売上高で除して算出した「$CO_2$原単位」の2013年度対比の改善率を算出

※8 燃料関係は環境省温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.7)の係数に基づく。各年度の各国の購入電力の係数は、International Energy Agency(IEA)の発行する「$CO_2$ emissions from fuel consumption」の係数を元に当社で設定。引用bookは、2013年度:book2017、2016年度:book2018、2017~2020年度:book2019。

## $CO_2$ゼロモデル工場の推進

グローバル各地域(日本、中国・北東アジア、東南アジア・大洋州・インド・南アジア・中東阿、北米・中南米、欧州・CISの5地域)で$CO_2$ゼロモデル工場を1工場以上実現するという目標に対し、4地域6工場で$CO_2$ゼロモデル工場を実現しています。※9

2020年度、中国パナソニックエナジー無錫有限会社(PECW)では、エネルギーミニマム生産の推進、太陽光発電システムの導入、I-REC証書と化石燃料由来$CO_2$の排出をオフセットするクレジットの調達等により、中国初となる$CO_2$ゼロ工場を実現しました。
日本では、2018年度にパナソニックグループの家電リサイクル工場であるパナソニック エコテクノロジーセンター(株)(PETEC)で$CO_2$ゼロモデル工場を実現しました。北米・中南米地域では、パナソニック ブラジル(有)(PANABRAS)のエストレマ、サンジョゼ、マナウス3工場とパナソニック セントロアメリカーナ(株)(PCA)の4工場で$CO_2$ゼロモデル工場を実現しています。今後は各地域内での横展開に加え、アジアでの$CO_2$ゼロモデル工場実現に向け取り組みを推進します。

※9 2021年6月に株式譲渡が完了した欧州乾電池工場は含まず

## 工場エネルギー・$CO_2$削減の推進

エネルギー・$CO_2$削減を確実に実行するためには、工場の各施設のエネルギー使用状況や対策による削減効果の見える化が重要です。これまでグローバル全製造拠点において4万点以上の計測装置やファクトリーエネルギーマネジメントシステム(FEMS)を導入し、エネルギー使用状況の見える化や分析を行うメタゲジ※10を推進することで$CO_2$削減に取り組んでいます。
下記のWebサイトには、工場省エネ支援サービスの具体事例を掲載しています。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/co2/service.html

※10 当社の造語で、メータやゲージなどの計測器を導入してエネルギー使用量を見える化し、測定可能な削減対策を実行すること

## 各工場の取組み

継続的にエネルギー・$CO_2$を削減する活動は各工場でも積極的に推進しています。2020年度は「令和2年度省エネ大賞」において、省エネ事例部門の資源エネルギー庁長官賞などを受賞しました。受賞したテーマは以下のとおりです。
資源エネルギー庁長官賞:パナソニック株式会社 アプライアンス社キッチン空間事業部 加東工場
「一貫生産工場における工場トップを中心とした徹底した省エネ対策の実施」
本取り組みは、炊飯器工場における生産台数減少を背景に、工場長トップによる省エネ推進体制を再構築し、省エネ活動の活性化と定着化を図り、大幅なエネルギー削減を実現した事例で、本活動をモデルに省エネ教材を整備・展開し、省エネ人財育成の強化も図ったこと等について高く評価いただきました。

アプライアンス社　加東工場

省エネルギーセンター会長賞：パナソニックSPT株式会社
「創意工夫を加えた高効率設備導入等による『省エネモデル工場』への挑戦」
配線用配管器具の製造工場において、創意工夫を加えた高効率設備導入と運用改善により省エネを達成した事例で、広範囲にわたる対策を組織一丸となって取り組んだこと等について高く評価いただきました。

パナソニックSPT株式会社

また、当社はIoT活用によるロス削減や工法革新による生産性向上によるエネルギーミニマム生産の推進に取組んでいます。当社のモノづくり進化の牽引役であるマニュファクチャリングイノベーション本部では、モノづくり現場の生産工程で発生する不良・品質ロスを削減しつつ設備稼働の向上を狙い、AIを活用した時系列データ予測による設備異常予知システムの開発に取り組んでいます。本システムでは、対象とする設備の生産データや設計情報を利用し、傾向監視で加工不良や設備異常の兆候を検知させるほか、異常傾向に基づく設備保全案を提示することで熟練工でなくても適切な予防保全を実施可能とするなど、広範囲でモノづくりのロスを削減し、全体として必要なエネルギーの削減が可能となります。今後、実用化技術として作り込み、当社内の製造工程、特にプレス工程、成型、プロセス装置など様々な加工工程において応用展開します。

## 再生可能エネルギー利用拡大の取り組み

当社は再生可能エネルギーの利用拡大に向け、再生可能エネルギーの自拠点導入と外部調達の推進に取り組んでいます。

再生可能エネルギーの自拠点導入に関しては、地域ごとの特性に応じてグローバルで積極的に推進しており、特に太陽光発電についてはパナソニック製太陽光電池モジュールHIT® を含む太陽光発電システムを導入可能な拠点へ積極導入を進めています。2020年度の主な事例としては、日本、アジアでの太陽光発電システムの導入があります。
日本の事例としては、コネクティッドソリューションズ社 ストレージ事業開発センター 津山工場にて発電容量5.3kWの太陽光発電システムを2020年11月に導入し、20年度実績で約1.8MWhの発電がありました。またスマートファクトリーソリューションズ株式会社 加賀工場においては11.7kWの太陽光発電システムを2021年3月に導入しました。
アジアの事例としては、パナソニックマニュファクチャリングマレーシア（PMMA）にて発電容量1.58MW（325W/pcのHIT® パネル4872枚使用）を導入し2020年10月から稼働開始しました。20年度実績で1,090MWhの発電がありました。

津山工場の太陽光発電システム

加賀工場の太陽光発電システム

PMMAの太陽光発電システム

このような取り組みや、既設の事業場の太陽光発電システムの本格稼働等により、2020年度の再生可能エネルギー自社導入量は、当社全体で35GWh※11になり、2021年度目標である「自社拠点再生可能エネルギー導入量40GWh」に向け順調に推移しています。

上記以外のグローバルの各事業場においても引き続き太陽光発電システムの導入を推進しており、さらなる$CO_2$排出削減に取り組んでまいります。

下記のWebサイトには、再生可能エネルギー活用の具体事例を掲載しています。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/co2/site.html

※11 非製造拠点への再生可能エネルギー自社導入量を含む太陽光、風力、バイオマスなどが対象。ヒートポンプ含まず

再生可能エネルギーの外部調達もグローバルで推進しています。
日本において、当社は電力の使用者であると同時に小売電気事業者（登録番号A0136）でもあり、2005年より自社工場やオフィスへの電力供給を行ってきました。再生可能エネルギーに関しても、これまで培ってきた電力調達・電力取引のノウハウや経験を活かし、バイオマスや風力に由来する電力、ならびに非化石証書等や化石燃料由来$CO_2$排出をオフセットするクレジット等の環境価値の調達を行っています。この取り組みは、パナソニック エコテクノロジーセンター（P34）、パナソニックセンター東京（P11）における$CO_2$ゼロ化にも貢献しました。
また、2020年度からは、再生可能エネルギー実質100%の電力提供を当社従業員向けに開始しています。
https://news.panasonic.com/jp/topics/204036.html

## 中国$CO_2$排出量取引制度への対応

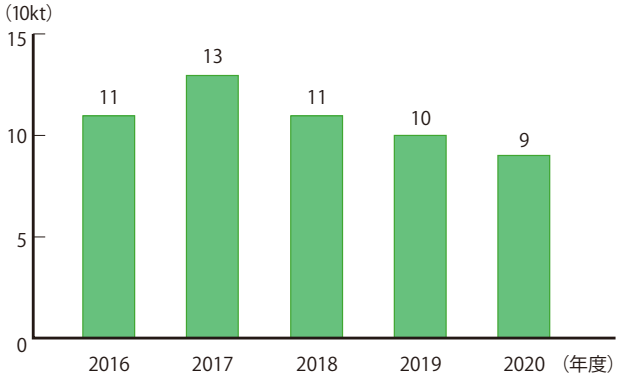
中国では、電力業界を対象とした排出量取引制度が2017年12月にスタートし、2020年には中国の電力取引関連企業2225社が対象となっています。中国でカーボンニュートラル目標が発表されたことを受け関連制度が強化され、2021年のうちに「全国炭素排出関連暫定条約」が発行される見通しです。中国国内に多くの事業場を有する当社は、従来から進めてきた生産活動における$CO_2$削減の強みを活かしながら、リスクと機会の両観点で対応を進めていきます。

# エネルギー起源$CO_2$以外の温室効果ガス削減

当社が排出するエネルギー起源$CO_2$以外の温室効果ガスは、液晶工場や半導体工場でクリーニングガスとして使用している$NF_3$（三ふっ化窒素）や$SF_6$（六ふっ化硫黄）、エアコン工場で製品の冷媒として使用しているHFC（ハイドロフルオロカーボン）などです。
これらの削減に向けて、除外装置の設置、それぞれの冷媒の漏洩防止や廃冷媒の回収と破壊処理、ガスの代替化などの対策を実施しています。
2020年度のエネルギー起源$CO_2$以外の温室効果ガス排出量（$CO_2$換算、以下同じ）は82ktとなり、前年度から8kt減少しました。

※12 Hussmann Parent社およびその連結子会社の実績含まず。パナソニックエナジーノースアメリカ株式会社の実績含まず

**生産活動におけるエネルギー起源$CO_2$以外の温室効果ガス排出量（$CO_2$換算）※12**

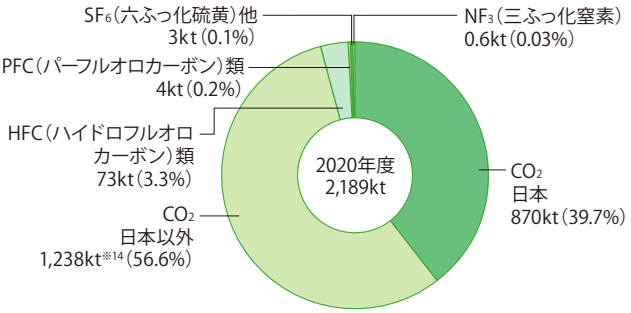



# 温室効果ガス排出量の内訳（ガス別、スコープ別）

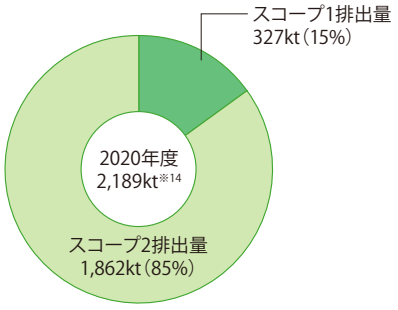
エネルギー起源、非エネルギー起源を含めた当社の温室効果ガス排出量は、20年度は2,189ktになりました。内訳としては、スコープ1排出量※13が15%、スコープ2排出量※13は85%となっています（スコープ3排出量はP25参照）。

※13 国際的なGHG排出量の算定基準であるGHGプロトコルで定義される温室効果ガス排出量。自社で所有・支配する施設からの直接排出量をスコープ1排出量（例：都市ガスや重油の使用にともなう排出量）、自社が所有・支配する施設で消費するエネルギーの製造時からの排出量をスコープ2排出量（例：購入電力の発電時の排出量）と呼ぶ

**生産活動における温室効果ガス排出量（$CO_2$換算）の内訳（種類別）**




**生産活動における温室効果ガス排出量（$CO_2$換算）の内訳（スコープ別）**




※14 エネルギー起源の温室効果ガスについて、パナソニックノースアメリカ株式会社の実績含む

# 環境：資源

eco ideas

## サーキュラーエコノミーの取り組み

お客様のライフスタイルの変化とともに、モノではなく機能を使用する考え方が新たな価値観としてグローバルに広がっています。また、欧州で、資源消費に依存せず、持続可能な経済成長を目指すサーキュラーエコノミーの実現が経済戦略の一つとして位置づけられたことを契機に、お客様の価値観の変化と合わせて、この流れがグローバルに進展しています。当社では、このサーキュラーエコノミーの考え方も取り入れ、資源の有効活用と顧客価値の最大化に取り組みます。

当社の推進するサーキュラーエコノミーの取り組みには、サーキュラーエコノミー型事業の創出と従来の循環型モノづくりの進化という二つの側面があります。

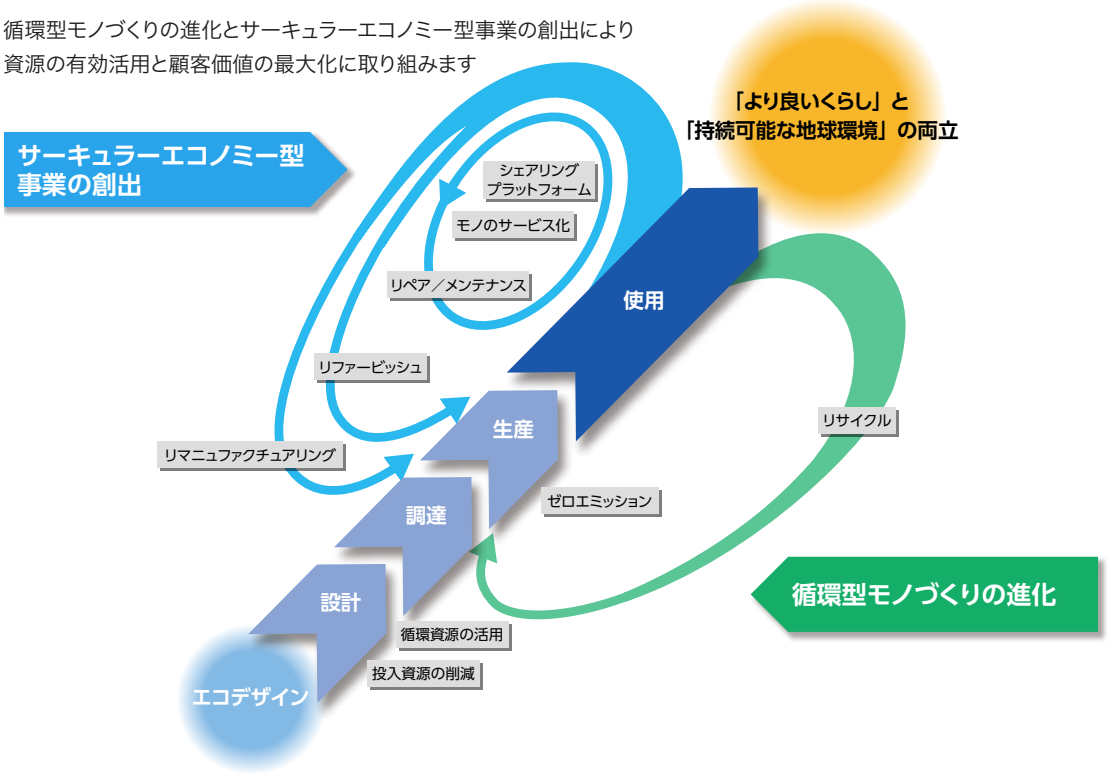
モノではなく機能を使用するという新しい価値観を具現化するため、一つの製品を多くの人で共有する「シェアリングサービス」、機能をベースにしてサービスを充実させる「モノのサービス化」、製品そのものや製品に使われている部品を再生・再利用することで、その機能・価値・寿命を最大限に活用する「リペア／メンテナンス、リファービッシュ、リマニファクチャリング」事業などのサーキュラーエコノミー型事業を創出することに取り組みます。

一方、投入資源の削減と循環資源の活用、生産活動でのゼロエミッション化、製品のリサイクルである従来の循環型モノづくりに継続して取り組み、さらに、新規材料や最新のデジタル技術を活用し、循環型モノづくりを進化させます。

これらの取り組みを、設計、調達、生産の各プロセスで資源効率を高めることにより、お客様の使用時の価値を最大化するエコデザインの考え方を基軸に推進し、環境ビジョン2050に掲げている「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立を目指します。

### 【サーキュラーエコノミーの取り組みコンセプト】

循環型モノづくりの進化とサーキュラーエコノミー型事業の創出により
資源の有効活用と顧客価値の最大化に取り組みます




具体的な活動として、グリーンプラン2021に示す資源に関する目標達成に向けた取り組みを進めていきます。まず、サーキュラーエコノミー型事業の創出のために、2021年度までに既存事業と循環経済の関連性を明確にする関連性マッピングをすべての既存事業に対して完了させ、既存事業からサーキュラーエコノミー型事業への展開を図っていきます。

次に、活用する部材に求められる特性への対応、供給量の安定的確保、製造側での使いこなす工夫、リサイクル技術開発などをさらに進化させ、再生樹脂利用量42kt以上（2019 ～ 2021年度累計）を達成することを目指します。2020年度は、さらに、生産活動を行っている当社にとってゼロエミッション活動は資源の有効活用において重要な取り組みであり、工場廃棄物リサイクル率99%以上達成を目指していきます。

これらの取り組みを加速するために、パナソニックヨーロッパをグローバル推進リーダーとして、2020年4月よりサーキュラーエコノミープロジェクトを開始しました。

# サーキュラーエコノミー型事業の創出

資源の有効活用と顧客価値の最大化を実現するため、サーキュラーエコノミー型事業の創出に取り組んでいます。まずその1つの事業モデルであるシェアリングサービスとして、Tsunashima SST※1内の3カ所と日吉駅に駐輪場を設置し、タウン内の住人や商業施設の従業員、近隣住人などを対象に30台の新たに開発した省電力のスマートロックを搭載したIoT電動アシスト自転車を提供し、IoT電動アシスト自転車の稼働検証を実証しています。この実証実験を通して、自転車に対するニーズの把握、走行範囲、距離などのデータ蓄積・解析により、最適な自転車運行管理システムの検証を進めています。また、プライムライフテクノロジーズグループのトヨタホーム(株)様が開発・販売をしている愛知県みよし市の大規模戸建分譲地「TENKUU no MORIZONO MIYOSHI MIRAITO(てんくうのもりぞのみよしみらいと)」のシェアサイクルステーションに、IoT電動アシスト自転車を納入しました※2。当社製IoT電動アシスト自転車の最初の納入事例で、今後も順次、販売、普及させていく予定です。

IoT電動アシスト自転車と搭載したスマートロック

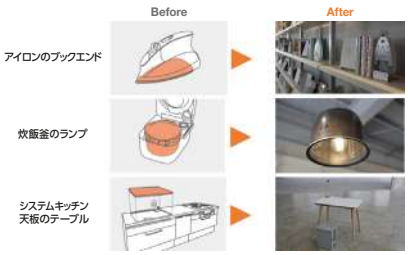
モノのサービス化のモデルとして、冷凍冷蔵ショーケースの冷やす価値提供サービスとリファービッシュスキームを実施しています。冷やす価値提供サービスとは、スーパーやコンビニなどの食品小売業の方々にショーケースを販売するのではなく、“食品を冷やす”という価値自体を提供するものです。リファービッシュスキームは、チェーン店で使用されたショーケースを検査・修繕し別の店舗で再活用するというものです。これらのサービスを導入することにより、メンテナンスコストやエネルギーコストを抑えるとともに、限られた投資予算の中でより多くの店舗改装が可能となり、効率的な事業経営を支援します。

また、モノのサービス化の別モデルとして、照明器具の所有ではなく照明機能の提供を行う「あかりEサポート※3」を実施しています。「月額料金」でお客様ご指定のLEDの照明機能を修理対応等のサービス付きでご利用できる「あかりの機能提供型のサービス」です。LEDの照明機能の長期利用料、性能維持のための修理対応、動産総合保険、省エネ効果の認証などのサービスが含まれており、メンテナンスコストやエネルギーコストを抑えることが可能となります。

当社ノートパソコンのカスタマイズメニュー「バッテリーライフサイクルNAVI※4」では、製品価値を長寿命化できます。本サービスは、バッテリー満充電容量の低下を自動で検知し、基準値を下回ったタイミングでパソコン画面上にお知らせを送り、その後に交換をお申し込みいただくだけで、新しいバッテリーをお送りするものです。長年使用して短くなった駆動時間も購入時と同等のパフォーマンスを取り戻すことができます。

次に、サーキュラーエコノミーの考え方をベースとした以下のような取り組みを進めています。その1つは、建築におけるリノベーションです。かつて当社がショウルーム等として20年近く利用してきたビルをパートナー企業と共にリノベーションし、コワーキングスペース、スタジオ、ラボ、ラウンジ、カフェなどを有する複合施設であるTENNOZ Rim※5へと生まれ変わらせました。既存の建物を有効活用し、新築の時以上の性能になる工事であるリノベーションはリマニファクチュアリングの1つと考えています。また、TENNOZ Rim内のカフェにて、利用者が定額プランに加入し、高濃度セルロースファイバー成形材料のリユースカップを持参すると、ドリンク1杯もしくはフード1品を提供される飲食サブスクリプションモデルの実証実験※6を実施し、使い捨てプラスチック容器削減に貢献しました。本実証実験を通して、文化・アートの発信基地として近年注目を集める天王洲エリア全体の新たな賑わいづくりと使い捨てプラスチック容器削減に貢献すると共に、環境に優しい容器の普及活動によるサーキュラーエコノミーの貢献を目指していきます。また、工場排出物をクリエイティブなデザインにより全く別のプロダクトとして新たな価値を創出するリバリュープロジェクトを進めています。今まで、アイロン、炊飯器、システムキッチンの製造過程で生じた工場排出物をもとに、パートナーと共創でブックエンド、照明、テーブルなどを製作しました。本プロジェクトの活動が認められ、2020年度グッドデザイン賞(ビジネスモデル分野)を受賞しました。今後も更なるプロダクトの創出とともに、共創拡大による新たな価値創造にチャレンジしていきます。

TENNOZ Rim 内のコワーキングスペース




リバリュープロジェクトで創出したプロダクト

以上のように、当社はサーキュラーエコノミー型事業の創出に向け、様々な取り組みを開始しています。今後、さらにサーキュラーエコノミー型事業の創出を拡大していくために、既存事業のサーキュラーエコノミー型事業への転換を進めていきます。このために、2019年度に開発した分析手法に沿って、GP2021に示した既存事業と循環経済の関連性マッピングを着実に進めていきます。

※1 2018年3月に神奈川県横浜市にグランドオープンした次世代都市型スマートタウン。パナソニックをはじめとする異業種12団体で構成された「Tsunashima SSTまちづくり運営協議会」により運営され、先進的な環境配慮の取り組みに加え、街に関わる事業者や住民、自治体との協業による新たなサービス創出を目指しています。(http://tsunashimasst.com/JP/)

※2 https://news.panasonic.com/jp/press/data/2020/10/jn201014-3/jn201014-3.html 参照
※3 https://www2.panasonic.biz/ls/lease/lighting-e-support/ 参照
※4 https://panasonic.biz/cns/pc/letsnote/and_connect/battery.html 参照
※5 https://www.tennoz-rim.tokyo/ 参照
※6 https://news.panasonic.com/jp/press/data/2020/09/jn200910-1/jn200910-1.html 参照

# 循環型モノづくりの進化

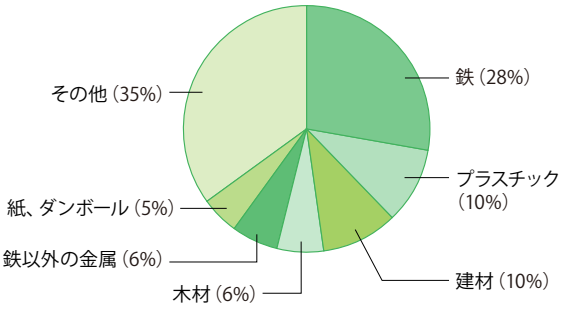
当社の事業は、家電製品や電子部品・電池などの部品から住宅、及び、B2Bソリューションなど、幅広い分野におよぶため、鉄(投入資源全体の28%)、プラスチック(10%)など、多種の資源を活用しています。循環型モノづくりにおいては、投入資源の削減をこれまで以上に進めるとともに、再生資源の活用拡大についても、資源の種類ごとに、その特性にあわせた循環の仕組みづくりに取り組んでいます。

さらに当社は、グループ全体の資源別投入量を把握することで、再生資源活用への課題を明確化しています。例えば再生樹脂の場合、活用する部材に求められる特性への対応、供給量の安定的確保、製造側での使いこなす工夫、リサイクル技術開発などの課題に取り組むことで、2020年度は約15.2ktの再生樹脂を製品に活用、2019年度からの累計は28.6ktになりました。このように、グリーンプラン2021の目標達成に向け、着実に再生樹脂の製品への活用を実施していきます。さらに、環境負荷のより小さい植物由来樹脂等の材料の開発や製品への適用を進めていきます。

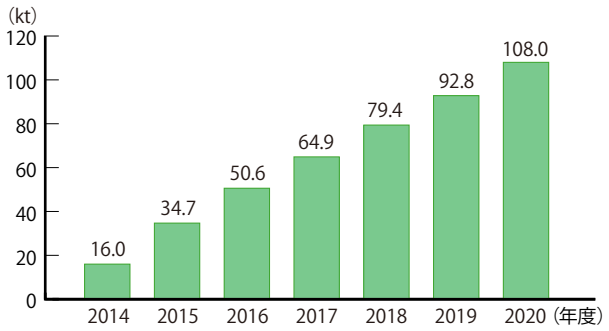
また、工場廃棄物リサイクル率※7においては、従来から日本や諸外国では、それぞれリサイクル基盤の差に応じた目標設定をしてきましたが、ゼロエミッション活動が重要であるとの認識に立ち、2010年度以降の目標設定をグローバルで統一し、全グループにおける廃棄物リサイクルの高位平準化を図っています。工場廃棄物リサイクル率は、2020年度99%以上の目標に対して、2020年度実績は98.7%となり、目標を達成することができませんでした(P42参照)。今後は目標達成に向け、課題分析を進め、対策を実施していきます。

※7 工場廃棄物リサイクル率＝再資源化量÷(再資源化量+最終処分量)

### 2020年度投入資源の内訳(種類別)




### 再生樹脂利用実績の推移(2014年度からの累計)




## 投入資源の削減

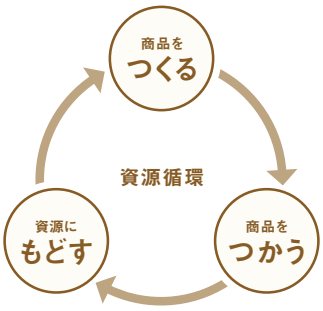
投入資源を最小化するためには、製品質量を削減することが大切です。当社は製品環境アセスメント(P28参照)を通じて、軽量化・減容化、部品点数の削減など、商品の企画設計段階から省資源化を進めてきました。また製品ライフサイクルで投入資源の削減を進めるという視点から、部品リユース、長期使用性向上、電池の取り外し容易化、回収・再資源化時に必要な表示などの取り組みも同時に行っています。

下記のWebサイトには、軽量化・リサイクルしやすい設計の具体事例も掲載しています。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/resource/recycling_oriented_manufacturing.html

## 循環資源の活用

当社では「商品から商品へ」をコンセプトに、使い終わった商品から取り出した資源を活用する取り組みの拡大を進めています。樹脂では、使用済み家電製品(冷蔵庫・エアコン・洗濯機・テレビ)から取り出した樹脂の自社製品への再利用を進めています。また鉄でも、使用済み家電製品から取り出した鉄スクラップの自社製品への再利用を2013年より始めています。

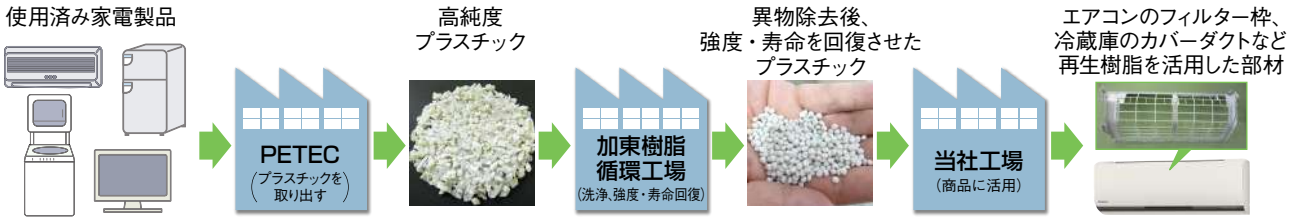
▶パナソニックが考える資源循環
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/resource_sp.html




## 再生樹脂の使用拡大

当社では、回収された廃家電から、鉄や銅、アルミなどの金属だけでなく樹脂も有効に活用すべく、当社の家電リサイクル工場であるパナソニックエコテクノロジーセンター(株)(PETEC)とアプライアンス社加東樹脂循環工場が連携して、樹脂循環の取り組みを推進しています。

### 樹脂循環取り組みの流れ




PETECでは、廃家電のシュレッダーダストから、用途や物性の異なる主要3種類の樹脂、ポリプロピレン(PP)、アクリロニトリルブタジエンスチレン(ABS)、ポリスチレン(PS)を、当社独自の近赤外線識別技術などを用いて純度99%以上の高精度で選別します。
PETECで選別・回収された単一の再生樹脂は、近隣に立地しているアプライアンス社加東樹脂循環工場へ持ち込まれ、さらなる高純度化と物性回復が行われます。加東樹脂循環工場は、家電などを生産・販売するアプライアンス社における再生樹脂の活用促進のための製造・開発実証拠点であり、性能を高める技術の開発など、再生樹脂の利用拡大に貢献しています。一般的に樹脂は強度や寿命が経時劣化するため、再生して様々な製品の部位・部材へ適用させるためには、物性を回復させる必要があります。製品に要求される物性は樹脂により異なりますので、当社独自の酸化防止剤の添加や、再生樹脂と新しい樹脂材料の調合など、リサイクルPP・PSそれぞれの特性を見極め、樹脂部品に適した処方の使いこなし技術を確立しています。

3種の樹脂を同時に選別できる近赤外線樹脂選別機

## 新規循環資源の開発・展開

セルロースファイバーは、間伐材や木材の切れ端などの天然資源が原料の素材で、環境負荷が小さい資源として注目されています。2018年度に、植物由来のセルロースファイバーを添加した成形材料を開発しました。この環境に配慮した新素材であるセルロースファイバー成形材料は、現在、コードレスのスティック型掃除機の構造部品に採用され、特に重要な特長である軽量化に貢献しています。さらに、2019年度にはセルロースファイバーを55%以上樹脂に混ぜ込む加工技術により、褐色化しやすいセルロースファイバーを白色材料として生成することにも成功しました。本技術を用いて、アサヒビール(株)様と共同でリユースカップ「森のタンブラー」を開発しました。本カップは木質由来の天然資源を55%以上活用しているという技術的な先進性と、その新規性が高く評価され、環境省が主催する令和2年度「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」を受賞しました。
さらに、2020年度にはセルロースファイバーのさらなる高濃度化の開発を進め、セルロースファイバーを70%の高濃度で樹脂に混ぜ込む加工技術と、それを製品化する成形加工技術を開発しました。本技術により70%の高濃度でも、素材の持つ自然感を活かす意匠を表現することにも成功しました。(日刊工業新聞社が主催する令和3年度 第50回 日本産業技術大賞「文部科学大臣賞」受賞)
また、木質床材分野においては、通常では廃棄されてしまう建築廃材などを再資源化し活用した木質材料を100%(接着剤は除く)使用し、環境に配慮した当社独自の新素材である床材用基材を実現しました。加工技術を駆使し、高密度に仕上げた結果、一般の合板等に比べても硬度に優れ、表面の傷やへこみがつきにくい特徴を持つ、優れた性能を実現しました。また、使用している木質材料は針葉樹が主体で、一部混入する広葉樹も古材のため、虫(ヒラタキクイムシ)の養分となるデンプン質が少なく、虫害を受けにくい性質に仕上がっています。また、独自の技術によって、耐水性能の付加にも成功しました。本商品は、天然素材の使用量削減につながり、生物多様性保全にも貢献しています(P56 ～ 60参照)。
今後、本技術を新たな製品開発に展開していきます。さらに、新たな新規循環資源の開発にも注力していきます。

リユースカップ「森のタンブラー」

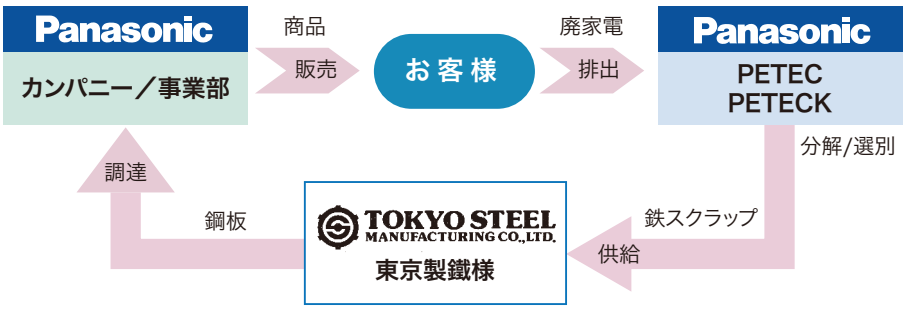
70%濃度セルロースファイバー成形材料

▶コードレススティック掃除機パワーコードレス2機種を発売
https://news.panasonic.com/press/jp/data/2018/07/jn180720-1/jn180720-1.html
▶高いデザイン性を実現する高濃度セルロースファイバー成形材料を開発
https://news.panasonic.com/jp/press/data/2019/07/jn190708-1/jn190708-1.html
▶地球にやさしいエコカップ「森のタンブラー」をリニューアル
https://news.panasonic.com/press/jp/data/2021/03/jn210308-1/jn210308-1.html
▶70%高濃度セルロースファイバー成形材料を開発
https://news.panasonic.com/jp/press/data/2021/02/jn210204-1/jn210204-1.html
▶サーキュラーエコノミーに貢献する技術：すまいを彩る環境にやさしい床材
https://news.panasonic.com/jp/stories/2020/83913.html

## 再生鉄の循環スキーム構築

当社は東京製鐵(株)様と共同で、使用済み家電製品から発生する鉄スクラップをリサイクルし、再び当社グループの製品材料の鋼板として使用する再生鉄の資源循環取引スキームを、2013年7月から開始しました。使用済み鉄スクラップを支給し鋼板として買い戻すスキームは、国内電機業界初の取り組みとなります。

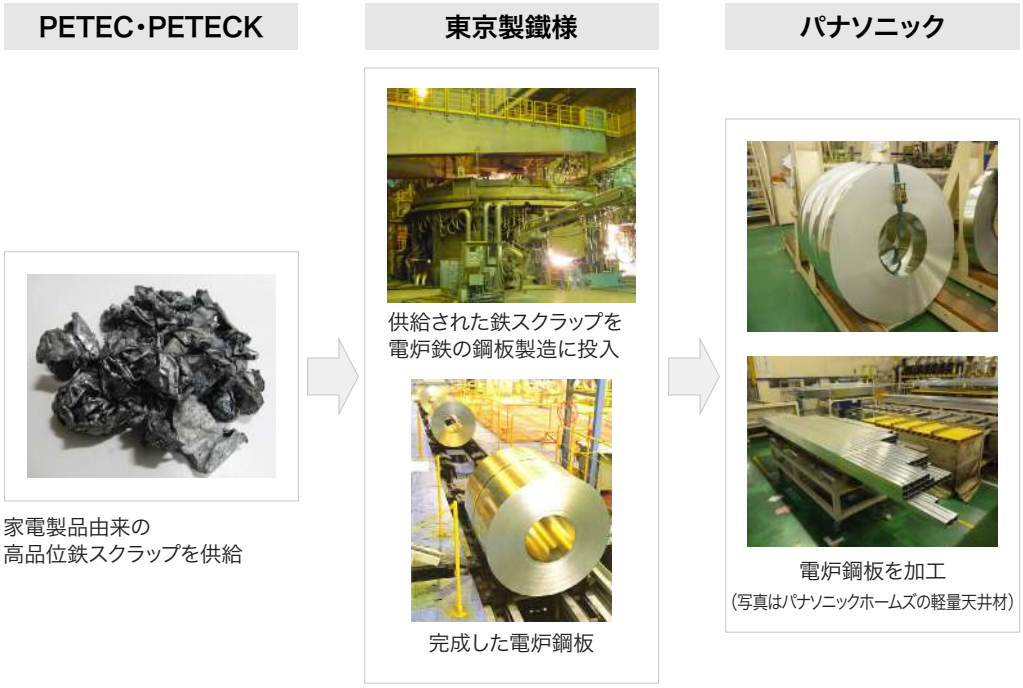
### 電炉鋼板の自己循環スキームイメージ




具体的には、PETECおよびパナソニック エコテクノロジー関東(株)(PETECK)で回収された家電製品由来の鉄スクラップを、東京製鐵様に納入し、電炉鋼板※8に加工後、再び当社がそれを調達し製品に活用します。2010年から東京製鐵様と検討を始め、再生鉄の品質を製品に使用できるレベルまで上げたり、加工性を向上させたりするための技術開発を行い、電炉鋼板特性に合った使い方を抽出し、さらに用途ごとに要求される特性(形状や強度、溶接性など)をチューニングして、2011年より電炉鋼板の薄板を製品へ導入してきました。そのような実績を経て2013年、当社資本の家電リサイクル会社から納品された鉄スクラップを電炉鋼板に使用するスキームが実現しました。当初、当社からの鉄スクラップの提供は月50t程度でしたが、2020年度は1年間で2.6kt以上を東京製鐵様に納品し、住宅用天井材や洗濯機など当社製品に利用しています。

電炉鋼板の使用拡大は、日本の貴重な資源の一つである鉄スクラップの活用拡大につながります。さらに鉄スクラップを原料として鋼板を

### 自己循環スキームのフロー




つくる場合、最初から鋼板を製造する方法に比べて$CO_2$排出量が大幅に少なくなります。またこのスキームでは、当社の家電リサイクル会社から出荷する鉄スクラップ価格および東京製鐵様から調達する電炉鋼材の購入価格は、両者で協議した支給スクラップの変動ルールに基づいて取り決めることから、調達価格の安定化も実現します。さらなる資源の有効活用、$CO_2$削減と調達価格の安定化を目指し、今後も本スキームの拡大を図っていきます。

※8 鉄スクラップを電気炉で溶解・精錬してつくられる鋼板のこと

# ゼロエミッション　工場廃棄物リサイクル率の向上

工場から発生する廃棄物・有価物は、たとえ有価で売却できたとしても資源の有効活用の観点から発生そのものを削減すべきという考えのもと、発生量（廃棄物と有価売却できるものの両方を含んだ量）を把握し、(1)再資源化量（有価売却、無償譲渡、逆有償譲渡に関係なく再資源化できた量）、(2)減量化量（焼却や脱水により減量化した量）、(3)最終処分量（埋め立て処分せざるを得ないものの量）に分類しています。当社は生産工程において、材料歩留まりを向上して廃棄物・有価物の発生量を抑えるとともに、再資源化量を増やすことで最終処分量を限りなくゼロに近づける工場廃棄物ゼロエミッション※9の実現をグローバルで目指してきました。

とくに工場を多く抱える中国や他のアジア地域においてこのような取り組みを強化してきました。

しかし、中国に端を発した廃プラスチック輸入規制に伴い、廃プラスチックの再資源化量が減少し、埋め立て処分が増加したことにより、2020年度の工場廃棄物リサイクル率実績は98.7%となり、グリーンプラン2021の目標の99%を下回る結果となりました。継続して廃プラスチックの再資源化への取り組みを推進し、工場廃棄物リサイクル率の維持向上を図っていきます。

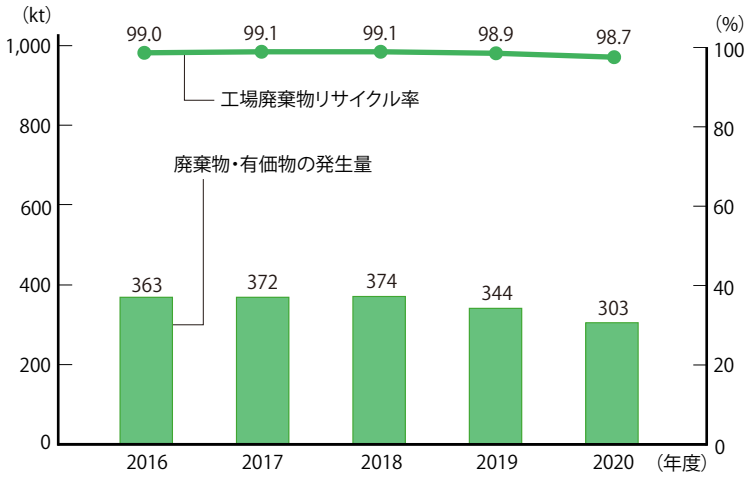
また廃棄物の発生量を削減する取り組みとして、製品面では開発設計の見直しによる省資源化を推進しています。生産面では、当社独自のマテリアルフロー分析手法を用いた資源ロス削減活動を展開しています。製品にならない材料や、必要以上に使用される消耗品などをロスと考えて、工程別にモノの流れ・ロス金額を見える化し、設計や製造など関連部門全体と密接に連携して課題の解決に取り組んでいます。今後は当社で開発した、資源ロスを見える化してロス削減のヒントを自動で提示する機能である資源ロスナビも活用して、さらなる資源ロス削減を進めていきます。

廃棄物・有価物の最終処分量を削減する取り組みとして、熱硬化性樹脂など、とくにリサイクルしにくい材料の廃棄量を抑えるとともに、工程ごとの廃棄物分別を徹底することで再資源化の拡大などを実施しています。

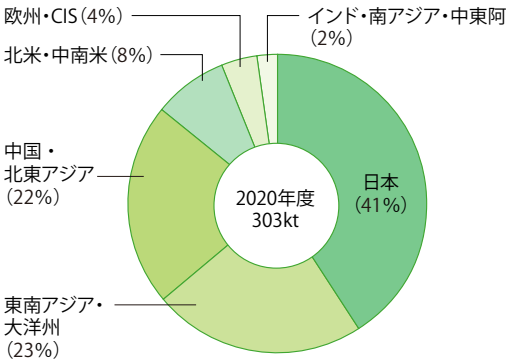
さらに工場廃棄物リサイクル率は日本より海外が低いため、海外地域内あるいは地域間の情報共有により取り組みの高位平準化を図ってきました。具体的には、現地工場と日本のグループ会社間で廃棄物リサイクル課題の共有を加速するとともに、長年取り組んできた$CO_2$削減活動のアプローチを踏襲し、BAチャート※10を各地域で作成するなど、グループの優秀事例共有によるノウハウの横展開を推進しています。

※9 当社定義：工場廃棄物リサイクル率99%以上
　リサイクル率＝再資源化量÷（再資源化量＋最終処分量）
※10 廃棄物削減やリサイクル率向上事例についての実施前（Before）と実施後（After）の比較をチャート形式の資料にまとめたもの

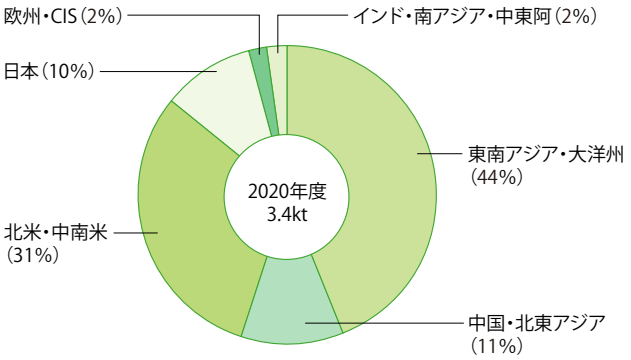
### 廃棄物・有価物の発生量と工場廃棄物リサイクル率




### 廃棄物・有価物発生量の内訳（地域別）




### 廃棄物最終処分量の内訳（地域別）



### 2020年度廃棄物・有価物発生量の内訳(種類別)

(単位:kt)

| 種類 | 発生量 | 再資源化量 | 最終処分量 |
|---|---|---|---|
| 金属くず | 129 | 127 | 0.6 |
| 紙くず | 34 | 33 | 0.06 |
| 廃プラスチック類 | 37 | 34 | 1 |
| 廃酸 | 22 | 14 | 0.2 |
| 汚泥 | 10 | 9 | 0.3 |
| 木くず | 24 | 20 | 0.03 |
| ガラス・陶磁器くず | 3 | 3 | 0.1 |
| 廃油 | 20 | 19 | 0.05 |
| 廃アルカリ | 9 | 7 | 0.003 |
| その他※11 | 13 | 11 | 0.8 |
| 合計 | 303 | 279 | 3.4 |

※11 燃えがら、繊維くず、動物性残さ、ゴムくず、がれき類、ばいじん、処分するために処理したもの、鉱さい、感染性廃棄物、PCB、廃石綿

# 使用済み製品リサイクルのグローバルでの取り組み

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います。日本では特定家庭用機器再商品化法(家電リサイクル法)や資源有効利用促進法が、EUではWEEE(廃電気電子機器)指令が、米国の多くの州や中国でもリサイクルに関する法令が制定・施行されています。パナソニックグループは非OECD諸国への有害廃棄物の移動を規制するバーゼル条約や各国の関連法令の順守はもとより、サードパーティーの活用も含めて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。

2020年度の製品リサイクル実績は以下の通りです。近年は国外においては各国における事業領域の変革に伴う回収・リサイクル量の減少により、実績重量も横ばいまたは減少傾向にあります。

### 2020年度実績

| | |
|---|---|
| 日本 | 使用済み家電4品目を約176.62kt再商品化等処理 |
| 欧州 | 使用済み電気電子機器を約22.38kt回収 |
| 米国 | 使用済み電気電子機器を約56t回収 |

## 日本における製品リサイクルの取り組み

2001年に4品目を対象とした家電リサイクル法の施行にともない、メーカーはA・B2つのグループに集約され使用済み家電4品目※12の回収及び再商品化等(リサイクル)を実施することになりました。当社はAグループに属し、既存インフラを活用した地域分散型処理システムを運営管理する(株)エコロジーネットを(株)東芝様と設立しリサイクルに取り組んでいます。この管理会社は、Aグループ(当社をはじめとする16社)のメーカーの委託を受けて、指定引取場所327カ所(A・Bグループ共有)と再商品化工場30カ所を管理運営しています。また当社はパナソニック エコテクノロジーセンター(株)(PETEC)、パナソニック エコテクノロジー関東(株)(PETECK)、中部エコテクノロジー(株)(CETEC)※13に出資し、リサイクルしやすい商品の設計のための情報交換を製品の製造事業部と行うとともに、効率的かつより多くの資源を回収・供給できるよう研究開発を進めており、2020年度は使用済み家電4品目を約176.62ktリサイクルしました。

PETECKの「エアコン室外機反転装置」

法定リサイクル率※14は段階的に引き上げられてきていますが、パナソニックの各リサイクル工場は、製品の特性や使用原材料、リサイクル効率化の観点より適宜リサイクル設備や工程の見直しを行い、法定リサイクル率を上回るリサイクル実績を収めています。
PETECKでは、2019年夏よりエアコン処理ラインの分解工程の室外機反転・移載の一連の作業を自動化しました。認識装置で室外機の姿勢や大きさを認識し、多関節ロボットで掴んで持ち上げ、認識情報から標準的な解体工程とウインドウタイプなどの特殊品の解体工程に振り分け移載するというものです。これにより平均重量が33kgあり作業者に体力を要求し、かつ危険を伴う室外機の姿勢を天地逆にする反転作業から作業者を開放することが出来、エアコン処理を安全かつ効率的に行うことが可能になりました。
また、PETECでは、プラスチック選別装置を用いた高品位の単一プラスチック再資源化の取り組みを進めています。詳細はP40を参照ください。

※12 エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機の4品目
※13 PETECは当社単独出資会社、PETECKとCETECは三菱マテリアル(株)様と当社の合弁会社
※14 法定リサイクル率＝法令で定められたリサイクル率(有価資源重量÷使用済み家電総重量)
法定リサイクル率は2009年と2015年に引き上げられ、現在はエアコン80%以上、ブラウン管式テレビ55%以上、液晶・プラズマ式テレビ74%以上、冷蔵庫・冷凍庫70%以上、洗濯機・衣類乾燥機82%以上

▶特定家庭用機器廃棄物の再商品化等実施状況(家電リサイクル実績)
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/resource/recovery/recycling.html
▶パナソニック エコテクノロジーセンター(株) https://panasonic.co.jp/eco/petec/
▶パナソニック エコテクノロジー関東(株) https://panasonic.co.jp/peteck/
▶家電リサイクルについて https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/resource/recovery/flow.html

## 欧州・CIS地域における取り組み

2020年、当社は欧州において、廃電気電子機器(WEEE)指令対象製品を約22.38kt※15回収しました。

### サーキュラーエコノミー

欧州では、WEEE、包装材、および電池に対する拡大生産者責任(Extended Producer Responsibility: EPR)に関する新要件を含めたEU循環経済(サーキュラーエコノミー)パッケージが2018年7月4日に施行されました。
このパッケージは、リサイクルやリユースの手法を拡大することで製品ライフサイクルを完全に循環させることを目的としたEUのアプローチであり、廃棄物リサイクル目標を高く設定することやEPR施策などが規定されています。
これらの新たな規定は、2020年3月に発行されたEU循環型経済アクション・プランによりさらに強化され、循環型経済への移行に拍車がかかっています。
当社はまた、欧州の業界団体であるデジタルヨーロッパ(DIGITALEUROPE)を主導する役割のもと、欧州各国におけるサーキュラーエコノミーの進展を注視しつつ、業界がより循環型事業へ転換していくよう推進することを目指しています。

ロシアでは、生産者および輸入者は、製品や包装材からの廃棄物を、個別にまたは共同機構を通じて管理するか、環境対策料金(エコ料金)を支払うことと規定されています。当社は「EPR E-WASTE RECYCLING」というWEEE共同スキームに加盟し、リサイクル活動を推進しています。WEEEをより多く入手するため、同スキームはリサイクル業者や小売業者との契約数も増やしてきました。
当社は、業界団体であるRATEKを通じて、より良い法令の策定とロシアにおけるリサイクルインフラの向上に向け取り組んでいます。

※15 回収システムごとの回収重量×当該システムにおける当社重量ベース市場投入シェアにより算出

## 北米における取り組み

当社は、北米における廃電池や使用済み製品に対するリサイクルシステムの構築・運営を継続的に主導しています。2007年7月にミネソタ州で施行されたリサイクル法を契機に、同年9月には(株)東芝様およびシャープ(株)様と共同でアメリカリサイクルマネジメントLLC(MRM)を設立し、テレビ、パソコン、その他の電子機器製品のリサイクルを開始しました。
リサイクル業者数社と提携し、MRMは多数の企業から委託を受け、20州およびコロンビア特別区において回収プログラムを運営しています。2007年の開始以来、MRMの総回収量は12億ポンド(約600kt)を超えました。米国における当社の事業戦略の変更にともない当社の回収義務はごくわずかとなっていますが、MRMはメーカーを代表し、今後も回収プログラムの運営を続けていきます。
廃電池については、1994年に他の電池メーカーと協働してCall2Recycleというプログラムを立ち上げ、全米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しています。Call2Recycleは300社以上の企業に回収プログラムと小売店回収ネットワークを提供しており、設立以来、米国内とカナダで94.5kt以上の一次電池と二次電池を回収しています。

カナダにおける使用済み製品のリサイクルは、アルバータ州政府拡大生産者責任(EPR)法の下、2004年に開始されました。それ以来、10州と2準州でWEEEの法制化が完了しており、それぞれに独自の特徴と要求事項が盛り込まれています。パナソニック カナダはこれらプログラムの調和を図るために、非営利組織である電子製品リサイクル協会(EPRA)の管理のもと積極的な役割を担っています。2020年にはカナダ国内で合計109.41ktの使用済み製品が回収され、現在運営されている各州のEPRプログラムがWEEE対応に非常に有効であることが実証されています。

## 中国における取り組み

中国では、2012年5月に公布・同年7月に実施された廃棄電器電子製品回収処理管理条例の第2期目録(2015年2月公布)の対象製品定義の明確化や、基金単価の設定に関する情報収集・意見提出を進め、政府部門である環境保護部や財政部などからの早期開示に向けた活動を展開しています。
2017年1月に政府より公布された生産者責任延伸制度推進方案の動向把握、2020年9月に施行された固体廃棄物環境汚染防止法の細則発行に向けた対応検討も進めています。

## 東南アジア・大洋州における取り組み

### ベトナム

ベトナムでは、2016年7月にリサイクル法が導入されて以降、生産者や輸入者はベトナム国内で販売した製品に対する回収スキームの構築が義務付けられています。パナソニック セールス ベトナムは、ホーチミンに2カ所、ハノイ、タインホア、ゲアン、ダナン、カントーに各1カ所、計7カ所に回収拠点を開設しています。2020年1月から12月の間で15tの使用済み製品を回収し、適切に処理されるよう認可を受けたリサイクル業者に引き渡しました。
ベトナム国会は2020年11月、ベトナム国内における使用済み製品の管理強化など広範にわたる環境課題の対処に向けた要求事項を定めた2020年環境保護法を可決しました。パナソニック セールス ベトナムはベトナム政府と密に連携しながら効果的な使用済み製品リサイクルスキームの実施をサポートし、2022年より適用される新法への対応を行っていきます。

### オーストラリア

オーストラリアでは、2011年にテレビ、パソコンの国家リサイクルスキーム(NTCRS)が策定されました。
パナソニック オーストラリア(PAU)はこの国家スキームの下、政府公認の共同規制協定であるEPSAと提携し、法的責任を果たしています。2020年1月から2020年12月までにリサイクルした使用済み製品は803tでした。新たな会計年度が始まる7月を前に、PAUはEPSAとの現在の提携を見直しています。
PAUは電池スチュワードシップ評議会(BSC)において、電池を対象とした自主的スチュワードシッププログラムの設計にあたり積極的な役割を果たし、2021年3月より正式会員となりました。このスキームは、車載用鉛蓄電池や既に他のスチュワードシップまたはリサイクルスキームの対象となっている電池を除き、あらゆる使用済み電池を管理することを目指しており、2021年に開始の予定です。BSCはこの自主的スキームを開設・運営する許可を2020年に付与されました。PAUはこのスキームで積極的に活動し、オーストラリアにおける持続可能な使用済み製品管理の取り組みに貢献していきます。

### シンガポール

シンガポールでは、2021年7月からリサイクル法が施行され、生産者は当局が認定する生産者スキーム(Producer Responsibility Scheme: PRS)に加盟することが義務付けられています。パナソニック シンガポールはこのスキームの円滑な実施に向けて当局やPRS事業者と密接に連携しています。

### その他東南アジア・大洋州諸国

グローバルでの使用済み製品リサイクルの法的責任の規定化の流れに従い、マレーシア、タイ、フィリピン、ニュージーランドでも法策定に向けた動きが加速しています。当社でも規制当局や業界団体を通じて協議を進めています。
こうした政府や業界団体との連携、リサイクルに関するパイロットプロジェクトへの参画を通して、当社は各国において持続可能な使用済み製品の管理政策の確立に向けて貢献していきます。

## インドにおける取り組み

インドでは、2017年10月1日から環境森林気候変動省(MoEFCC)により、新たなE-wasteリサイクル法が施行されており、E-waste(管理)ルール2016で定義された製品寿命(EoL)に基づく拡大生産者責任(EPR)目標が規定されています。本法令に対応するため、当社ではパナソニック インドがすでに構築している「I Recycle」プログラムを通じて、使用済み製品の回収・リサイクルを実施していきます。また当社は、インドのリサイクル活動の現状分析や課題解決に向けた中長期案を推進する、電機電子業界団体CEAMAに参画しています。
当社はCEAMAとともに、リサイクル管理のためのEPR目標およびEoL定義に関する様々な対話をインド政府と重ねています。
また、より効率的で安定的なリサイクルシステム構築に向け、インド商工会議所連合会(FICCI)やインド工業連盟(CII)とも積極的に連携し、よりよい管理システムとなるよう業界の見解をインド政府へ提言しています。

## 中南米における取り組み

中南米各国においても環境法令の強化が進む中、リサイクル法制化の検討・導入が進められています。
ブラジルでは2019年10月に家電業界分野別協定が締結され、2021年1月に家庭用電気電子機器の回収・リサイクル制度を規定した政令が施行されました。当社はリバースロジスティクスシステム(使用済み製品を回収するためのシステム)構築にも、廃家電管理団体(ABREE)の主要メンバーとして、効率的な使用済み製品の回収・処理を推進しています。
ペルーでは2016年に施行されたリサイクル法の下、非営利組織である廃棄物管理協会(ASPAGER)の主要メンバーとして参画し使用済み製品の回収プログラムを継続しています。
コロンビアにおいては、2018年に家電リサイクルの枠組み法が制定され、細則の制定を前に2014年より産業団体(ANDI)の実施する使用済製品の回収プログラム(Red Verde / Lumina)に参画しています。
また、メキシコでは政府に承認されたリサイクル管理計画に基づき回収プログラムを展開しています。
チリでも法制定が検討されており、政府とも協議を重ね回収プログラム構築準備を進めています。

# 環境：水資源保全

## 水資源保全に対する考え方

地球上で利用可能な淡水は水資源全体の0.01%程度に過ぎません。今後の経済発展や人口増加による水使用量の増加を見据えると、水危機はグローバルリスクのひとつとしてあげられるものととらえています。

社会問題として水不足の深刻さが増す中、当社は、企業の社会的責任の遂行と経営リスク低減のため、商品・生産活動の両面から水資源保全に取り組んでおり、環境基本方針（P8参照）において、効率的な水の利用と汚染防止により、水資源の保全に努めることを定めています。当社が定める環境行動計画グリーンプラン2021では、生産活動における水使用量削減に継続して取り組んでおります。またリスク管理の観点から、2018年度までに当社のすべての製造拠点における水リスクアセスメントを完了させることを目指し活動を行い、水リスクアセスメント100%を達成しました。

具体的には、水に関する事業活動への影響を把握・軽減していくため、グローバルで製造拠点が位置するすべての地域において水リスクの大きさを評価しました。評価にあたっては、水量不足などの物理的なリスクだけでなく水に関する規制や地域の評判リスクなど、多様な側面からリスクを評価できる世界資源研究所（WRI）のAqueductや、世界自然保護基金（WWF）のWater Risk Filterといった評価ツールや各国政府などの公的データベースを活用しました。さらに、水リスクが高い可能性がある地域においては、現地の具体的な公的情報や、関連機関へのヒアリングなどを通した情報収集を行いました。そのような現地情報や水使用量などの拠点情報を詳細に分析し、事業活動への影響を、より具体的に特定していきました。このような水リスクアセスメントのプロセスを着実に進め、2017年度に当社のすべての製造拠点における水リスクアセスメントを完了しました。また、現時点においても当社の事業活動へ影響を与えるような水リスクは顕在化していません。今後、今回行った水リスクアセスメントをベースにして、生産活動での水使用量削減に継続して取り組んでいきます。

このような活動を推進するにあたり、当社では、水管理を含む環境経営の推進体制（P13参照）を構築し、PDCAのマネジメントサイクルを回して、環境経営のレベルアップを図っています。またリスクを継続的に低減させていくための環境リスク管理体制を組織し、（1）毎年度、環境リスクの洗い出しと全社リスクマネジメント推進、（2）環境リスク発現時の迅速な対応を進めています（P15参照）。今後もこのような活動を通して、継続的に環境リスクの管理を行っていきます。

さらに、2014年に日本の環境省主導で発足した官民連携啓発プロジェクトであるウォータープロジェクトに当社は参画しています。このプロジェクトは健全な水循環の維持または回復の推進などを目的としており、企業の水の取り組みの紹介、水の重要性や情報の発信を行っています。当社は日本政府や他社とも協働して、水資源保全に取り組んでいきます。

## 商品による水資源保全への取り組み

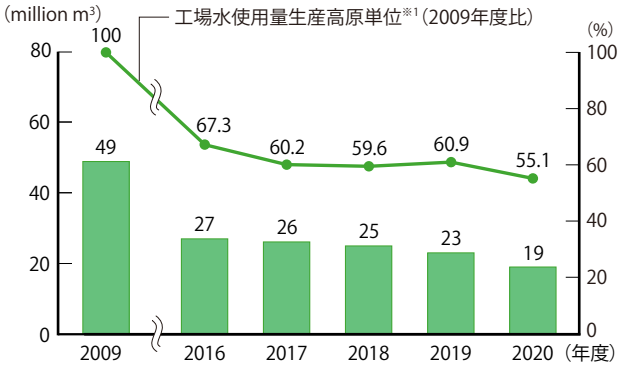
当社は、商品における水の使い方を徹底的に分析し、水流制御、循環利用などの機能を向上させ、水を最大限に活用することで、気遣いなくとも節水を可能にします。2011年度からグリーンプロダクツ（P27参照）の判定基準に水の項目を充実し、節水商品の開発を加速しています。

下記のWebサイトには、節水商品の具体事例も掲載しています。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/water.html

# 生産活動における水資源保全への取り組み

当社は生産工程排水、空調系統排水などを回収し、水を再利用することで、新規補給水および排水放流量を削減し、生産活動の取水・排水による水資源への負荷を削減しています。世界には水不足に脅かされる地域が数多く存在しており、当社は重点取り組み地域を絞り、活動を進めています。2020年度の工場水使用量は、19.19million $m^3$となり、前年度比で16.9%減少しました。また、工場水使用量生産高原単位※1は、事業再編の影響により前年度比で原単位は良化しました。2020年度の水の循環利用量※2は3.38million $m^3$であり、水使用量に対する循環水量の割合は17.6%となりました。2018年度・2019年度・2020年度の排水量は、それぞれ、19.25million $m^3$、18.02million $m^3$、14.81million $m^3$です。

**生産活動における水使用量と原単位**




注：2009年度は当時の三洋電機・パナソニック液晶ディスプレイを含まず

※1 工場水使用量生産高原単位＝工場水使用量÷生産高
※2 同じ目的のために単に循環させている水(クーリングタワーの冷却水など)は除外して算定

**2020年度 水使用の内訳(地域別)**

(単位：10thousand $m^3$)

| 地域 | 使用量 | 上水道・工業用水 | 地下水 | 河川・湖水 | 排水量 | 下水 | 公共用水域 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 日本 | 1,140 | 434 | 706 | 0 | 957 | 162 | 796 |
| 中国・北東アジア | 424 | 422 | 1 | 0 | 280 | 207 | 73 |
| 東南アジア・大洋州 | 285 | 241 | 44 | 0 | 207 | 163 | 44 |
| 北米・中南米 | 37 | 22 | 15 | 0 | 16 | 14 | 2 |
| 欧州・CIS | 15 | 9 | 6 | 0 | 14 | 9 | 5 |
| インド・南アジア・中東阿 | 18 | 2 | 16 | 0 | 7 | 7 | 0 |
| 合計 | 1,919 | 1,130 | 789 | 0 | 1,481 | 562 | 919 |

社内で最も多く水を使用する社内カンパニーであるインダストリアルソリューションズ社(75事業場)では、2020年度の水使用量の実績は削減取り組みの他、事業再編の影響もあり10.83million $m^3$と前年度比で19.6%削減しました。使用量原単位の削減目標達成率は142%で、前年の新型コロナウィルス感染症の影響から生産が回復基調にあることより原単位が良化しました。オートモーティブ社(11事業場)では、目標447thousand $m^3$に対し、実績は434thousand $m^3$となりました。

パナソニックデバイス佐賀株式会社では、近年の地震・豪雨災害などの自然災害が頻発する中で屋外で保管する化学薬品の漏洩リスクにも配慮し、化学薬品が必要な樹脂再生式純水製造装置から、化学薬品を使用しない電気再生方式装置に置き換えることで、工場周辺への環境リスク低減及び環境負荷の低減を図りました。その際、新たに導入した排水回収装置により純水製造装置から発生する排水を濃縮排水と回収水に分離し、その回収水を再利用することで工場全体の水使用量を18thousand $m^3$/年削減することができました。

パナソニックデバイス佐賀

電気再生式純水装置

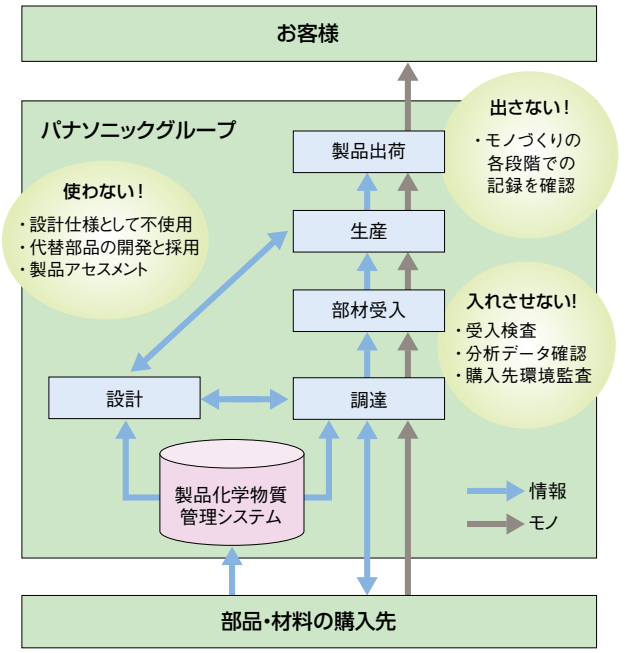
当社は今後も水資源保全の取り組みを進めていきます。

# 環境：化学物質管理

## 化学物質による環境影響の低減の考え方

2002年に公布され、2011年に改正されたEU RoHS指令※1などで、製品への含有が禁止されている化学物質の当社製品への混入を防止するためには、製品設計段階での配慮ばかりでなく、購入する部品に特定の化学物質が含まれないようにすることが重要です。そこで当社は、製品設計から出荷検査に至る生産活動の各過程で、特定の化学物質を「入れさせない！使わない！出さない!」取り組みを、2005年10月以降全世界の事業場で展開しています。具体的には、部材の受入れ段階においては特定の化学物質が混入していないかを現場で分析・確認できるよう、分析装置を導入して検査する仕組みを構築しています。さらに、特定の化学物質の混入リスクの高い購入先様に対して定期的に環境監査を実施し、製品化学物質管理体制構築を支援しています。

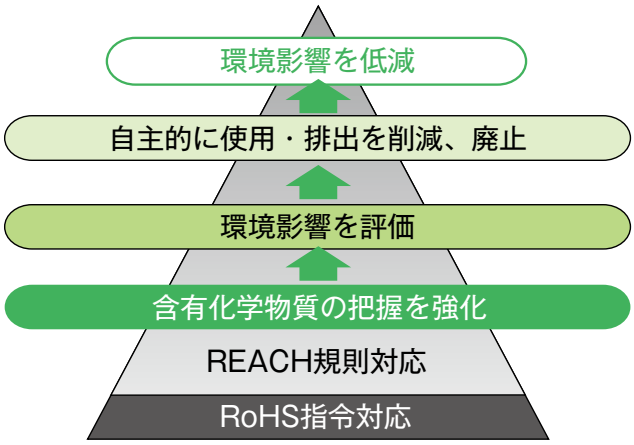
**特定化学物質の管理体制**




一方、世界ではEUのREACH規則※2に代表されるように、2002年に開催された持続可能な開発に関する世界サミット（WSSD）で合意した、2020年までにすべての化学物質をヒトの健康や環境への影響を最小化する方法で生産・利用するという目標に向けて取り組みが進んでいます。当社は、その背景である1992年の リオ宣言で提唱された予防的アプローチを支持するとともに、ヒトと環境への影響が懸念される化学物質の使用を製品のライフサイクル全体で削減するという基本方針に基づいた製品づくりを目指しています。具体的な取り組みとして、EU RoHS指令などの法令順守はもちろん、(1)含有される有害性物質の把握に努め、(2)環境影響を評価し、(3)化学物質による環境リスクが懸念される場合には自主的に使用・排出を削減、廃止することによって、当社の製品に起源する環境への影響を低減できるよう取り組んでいます。

※1 電気電子機器に含まれる特定の有害物質を使用制限する指令
※2 化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則

**化学物質環境影響削減の取り組みプロセス**




このような取り組みを確実に推進するため、製品と工場での取り組みについてそれぞれ禁止物質と管理物質を規定した化学物質管理ランク指針を発行し、当社グループ内はもちろん、購入先様にも対応を求めています。2012年度には化学物質管理ランク指針（製品版）の禁止物質に新たにレベル3を設定し、法規制などで禁止されている物質や禁止が予定されている物質の不使用だけでなく、ヒトや環境への影響が懸念されている物質の将来の禁止も検討しています。

また、法規制対象国の枠を超えてグローバルで禁止する物質群（レベル1）を2014年度の21物質群から、2020年度の25物質群まで拡大し、法規制対応やヒトや環境への影響の低減に取り組んでいます。

禁止・管理物質を明記した化学物質管理ランク指針（製品版）と関連文書は、下記のサイト「グリーン調達について」から、PDFでダウンロードいただけます。

▶グリーン調達について（化学物質管理ランク指針（製品版）PDFダウンロード）
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/green.html

### 化学物質管理ランク指針（製品版）の体系

| ランク | | 定義 |
|---|---|---|
| 禁止 | レベル1 | （1）現在法規制で製品含有が禁止、あるいは含有濃度の上限が定められている物質<br>（2）本指針が改定されて1年以内に法規制で製品含有が禁止、あるいは含有濃度の上限が定められる予定の物質。ただし、法規制開始日とランク指針の施行日ほぼ関係から法施行より1年以上前に禁止物質レベル1に制定する場合もある |
| | レベル2 | 禁止物質レベル1に定める物質以外で、次に示すいずれかの物質を対象とする。<br>（1）条約・法規制により期限を定めて製品含有が禁止される物質<br>（2）当社として条約・法規制で定められた期限を前倒しして製品含有の禁止を推進する物質<br>（3）当社の自主的な取り組みで使用を制限する物質 |
| | レベル3 | 禁止物質レベル1およびレベル2に定める物質以外で、法規制等で禁止が検討されており、今後の法規制動向を踏まえ代替に向けた課題を明確にすると共に当社として禁止時期を検討する物質 |
| 管理 | | 使用実態を把握し、健康、安全衛生、適正処理等に考慮すべき物質<br>意図的な使用を制限するものではなく、使用の有無および含有濃度についてデータを把握すべき物質 |

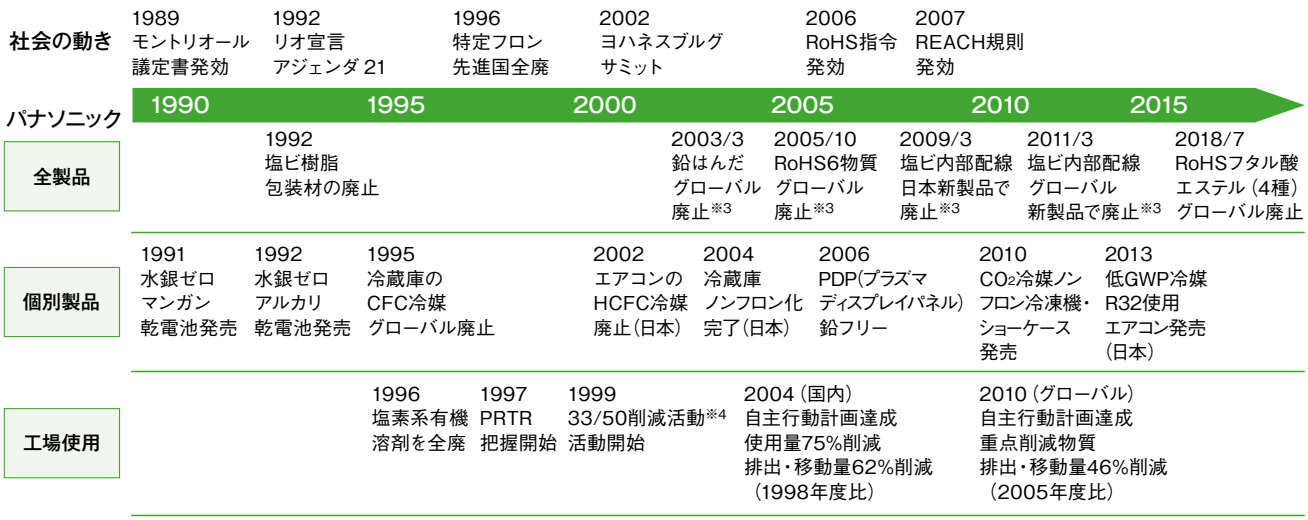
注：対象とする法規制および物質は、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律の第一種特定化学物質、労働安全衛生法の第五十五条で製造等が禁止される有害物、EU RoHS指令、EU REACH規則 Annex XVII、など。詳細は化学物質管理ランク指針（製品版）の第6章「規定管理物質」を参照

### 化学物質管理ランク指針（工場版）の体系

| ランク | 定義 |
|---|---|
| 禁止 | 万一使用している場合には、即時に使用中止しなければならない下記に該当する物質：<br>ヒトに対して発ガン性がある物質<br>オゾン層破壊物質<br>当社として使用を禁止している物質<br>化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第一種特定化学物質<br>労働安全衛生法製造禁止物質<br>国際条約において製造、使用などが禁止されている物質 |
| 削減 | 使用量、排出・移動量を把握し排出・移動量を削減すべき物質<br>禁止ランク以外でヒト・環境に対して有害性があるとされる物質 |

注：対象とする法規制は、PRTR法（化学物質）、環境基本法における環境基準、労働安全衛生法、ストックホルム条約など。 詳細は「化学物質管理ランク指針（工場版）」の「化学物質管理ランク指針（工場版）制定の主旨」を参照

### 当社化学物質負荷削減のあゆみ




※3 安全性など品質が保てない用途、法規制などで材料が指定されている用途を除く

※4 化学物質の使用量、排出量および移動量について、3年間で33%、6年間で50%の削減(1998年度比)を実践する活動

# 製品の環境影響低減の取り組み

製品における化学物質の環境影響を低減するため、使用する部品や原材料の含有化学物質情報の把握に努めるとともに、EU RoHS指令などの法規制によって主要な先進国で製品への含有が禁止されている物質については、代替が困難で使用することが不可避な一部の用途を除いて、グローバルで不使用・不含有がなされるように禁止物質に指定して管理しています。また、管理物質については用途や使用量に基づく環境影響評価を進め、ヒトや環境への影響が無視できない物質については使用の削減や禁止を計画しています。

## 化学物質含有情報の把握

当社が生産・販売する電気・電子製品は、原材料を生産する素材メーカーに始まり、多数の部材・部品メーカーに至る長いサプライチェーンによって成り立っています。WSSDで合意された目標を達成するには、このサプライチェーンにおいて、製品に含まれている化学物質情報を円滑に開示・伝達することが重要であり、そのための仕組みをつくり、普及させていく産業界全体での取り組みが不可欠です。

当社は、化学メーカーや部品メーカーから機器メーカーにおよぶ有力企業約440社の会員とともにアーティクルマネジメント推進協議会(JAMP)に参加しています。化学物質管理基準や情報伝達の仕組みを構築して活用するとともに、より広い事業者への普及活動に積極的に取り組んでいます。

当社では2004年度から製品化学物質管理システムを運用し、2009年7月からはJAMPの情報伝達フォーマット(JAMP_AIS、JAMP_MSDSplus)を用いて、部材を納入いただく購入先様1万社から製品化学物質含有量データを提供していただいてきました。

一方、日本国内だけでも、各社独自の調査様式による含有物質調査がサプライチェーンの中で多数行われ、上流サプライヤの負荷が増大していました。こうした課題認識に基づき、2015年には経済産業省によって製品含有化学物質の情報を伝達する新スキームchemSHERPAが提案されました。chemSHERPAで利用されるフォーマットはIEC62474電気・電子業界及びその製品に関するマテリアルデクラレーションの国際規格に準拠した情報伝達フォーマットであるため、当社としても利用に賛同し2018年1月より情報収集フォーマットとして本格運用を開始しました。サプライチェーンがグローバルに拡大している現在、とくに海外の購入先様により理解を深めていただくことが重要です。中国、アジアを中心にグローバル10カ国以上で、100事業場以上の担当者および購入先様に対する講習会を実施し、JAMPフォーマットの維持管理が終了する2018年6月までにchemSHERPAへの切り替えを完了しました。

▶chemSHERPAホームページ https://chemsherpa.net/
(2019年3月15日より、JAMPのウェブサイトはchemSHERPAのウェブサイトと統合)

また、日本の自動車メーカーが、日本の自動車業界で製品含有化学物質の情報伝達を担ってきたJAMA/JAPIA統一データシート※5からグローバル自動車業界でのデファクトスタンダードとなっているIMDS※6を利用した情報伝達への一本化を進めてきたことを背景に、当社の車載事業でもIMDSを利用した情報伝達へのシフトを2020年10月より本格化させました。その際、200社を超える購入先様への説明会を実施し、スムーズな移行を完了しました。これにより、当社の製品化学物質管理システムからIMDSを介し購入先様から部材の含有化学物質情報を入手するとともに、当社製品の含有化学物質情報をお客様にお届けすることが可能となり、サプライチェーンにおける情報伝達の負荷軽減を図っています。

電子部品を調達する企業は、調達部品の選定や使用において、EUのRoHS指令やREACH規則に順法するために、これらで規制されている物質に関する含有情報を把握する必要があります。とくにREACH規則における高懸念物質（SVHC）の含有情報は、半年ごとに新たな物質が追加されるため、最新の含有情報について調達先から迅速に情報提供されることを期待しています。
当社では電子部品を調達する企業様が迅速かつ効率的に化学物質含有情報を把握できるように、2012年11月より主要な汎用電子部品について、RoHS指令への適合情報やREACH規則のSVHCの含有情報を当社WebサイトのRoHS/REACH確認報告書で公開しています。

※5 日本の自動車業界（自動車工業会、自動車部品工業会）で標準化された成分調査データシート
※6 International Material Data System：グローバルに運用されている自動車産業界向けのマテリアルデータシステム

▶汎用電子部品のRoHS指令適合情報・REACH確認報告書
https://industrial.panasonic.com/jp/downloads/rohs-reach

なお、当社グループでは、日本の資源有効利用促進法で対象となる製品において、除外項目以外の部位において基準値を超えた特定の化学物質を含有する製品を製造または輸入販売などをしていません。詳細は下記「対象製品含有表示情報」でご覧ください。

▶特定化学物質の含有表示
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/chemical/jmoss.html

また、水銀に関する水俣条約の対策を日本国内で実施するため、2015年6月に水銀汚染防止法が制定され、水銀使用製品の事業者の責務として、使用済み製品の廃棄時に適正分別・排出されるよう、表示などの情報提供を行うことが定められました。当社では2017年5月に、製品中の水銀使用に関する情報をお客様にわかりやすくお伝えできるよう、Webサイトに「水銀汚染防止法にもとづく情報提供」ページを開設しました。

▶水銀による環境の汚染の防止に関する法律（水銀汚染防止法）
https://www.env.go.jp/chemi/tmms/law.html

▶「水銀汚染防止法にもとづく情報提供」
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/chemical/jmoss.html#mercury

## 化学物質の影響評価

環境負荷の低い製品開発に向けて、製品に含まれる化学物質が、人や環境にどのような影響を与えるかを科学的に把握することが重要です。当社は、製品の使用時において使用者であるお客様が高懸念物質に暴露する可能性やそのときの安全性などを評価する取り組みを進めています。
これまでは、業務用電子レンジの一部の機種で用いられていたセラミックファイバーの影響について評価を行い、EUのREACH規則で製品が所定量の高懸念物質を含有する場合に求められる、安全に使用するための情報を作成する一環として、安全性評価書を作成・公表しています。使用者への暴露はほとんどなく、健康影響の懸念は小さいと判断しています。なお、当社製品への使用は2010年12月に終了しております。

▶Product Safety Assessment Report（英語）
https://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/pdf/RCF_Professional_microwave_oven.pdf

## 化学物質の使用・排出の削減

冷凍や空調の冷媒、断熱材などに使用されてきたフロンガス（フッ素化炭化水素）は、オゾン層破壊や地球温暖化を引き起こす性質を持っています。当社では、これらの影響が極めて小さい$CO_2$を冷媒として使用する技術開発を進め、2001年より$CO_2$冷媒を使った家庭用給湯器を提供してきましたが、この$CO_2$冷媒は加温には適しても冷凍・冷蔵用途に使うことが難しく、とくに大型の業務用設備には装置の大型化や効率面で不向きでした。当社は、独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の支援を受けて、$CO_2$冷媒を使用したノンフロン冷凍機システムの開発に取り組み、2010年よりノンフロン冷凍機とショーケースを日本国内のスーパーマーケットやコンビニエンスストアへ納入開始しています。

$CO_2$冷媒を使用したノンフロン冷凍機
OCU-CR2001MVF

$CO_2$冷媒対応ショーケース
FPW-EV085

また、家庭用壁掛けルームエアコンにおいては、ノン・インバーターから省エネ性の高いインバーター機種への切り替えだけでなく、地球温暖化係数(GWP)の低い新冷媒R32への切り替えが進んでいます。
2019年には、香港におけるウィンドウエアコン市場では業界初となるインバーター化と新冷媒R32を採用した新モデルの商品化を行い、環境負荷低減に取り組んでいます。

新冷媒R32を搭載したウィンドウ型エアコン
CW-HZ180YA

フロンによるオゾン層破壊の対策として、ルームエアコンではR410Aと呼ばれるオゾン層を破壊しない冷媒が使用されていましたが、地球温暖化係数(GWP)が非常に高いという課題がありました。そこで当社は、2013年からGWPがより小さい新冷媒R32を採用した機種を開発、販売を開始しました。さらに、インドネシアでルームエアコン工場を有するパナソニック マニュファクチャリング インドネシアは、2014年度にオゾン層破壊につながるHCFC冷媒 R22を用いた生産設備を、R32を使用する設備に一新、R32新冷媒エアコンの供給を開始することで、インドネシア政府が進めるHCFCの使用廃止に貢献しました。
またプロジェクターにおいては、現在高輝度化を容易に実現できる光源として水銀ランプがありますが、水銀ランプは、取り扱いによっては人の健康や環境へ悪影響をもたらす可能性があるほか、寿命が短いため資源の使用量・環境負荷が大きくなることから、当社はレーザー光源を採用した商品の開発を加速させて進めています。業務用プロジェクターPT-RZ31Kシリーズは、高出力半導体レーザー光源モジュールや高耐熱性の蛍光体ホイールを搭載することで、高輝度化を実現。あわせてキャビネットにはハロゲン系難燃材を使用しておらず、有害化学物質の削減に配慮した商品です。

業務用プロジェクター
PT-RZ31Kシリーズ

### 塩化ビニル樹脂の使用制限

塩化ビニル樹脂(PVC)は、廃棄時の不適切な処理による有害物質の生成や、PVCを軟らかくするための一部の添加剤(フタル酸エステル)の有害性が懸念される材料です。このPVC製の機器内部配線は、使用済み製品での分別処理が難しく、不適切に処理される可能性が高いため、当社は品質・調達上の課題がある場合を除いて、2011年4月以降の新製品において非PVC製電線で代替しています。

▶塩ビ樹脂フリー製品の一覧
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/eco_pvclist2016.pdf

### フタル酸エステルの使用制限

PVC材料において含有されることが多いフタル酸エステル類については、EU RoHS2で2019年7月22日から4種類※7が規制されます。当社はこれらを、2018年7月に発行した化学物質管理ランク指針Ver.11(製品版)において、禁止物質レベル1と設定、2018年7月22日以降納入禁止としました。それ以外のフタル酸エステルについては禁止物質レベル3として設定し、代替化を推進しています。
フタル酸エステル4種に対しては、分析・管理体制の構築を進めると共に、確実に代替を完了できるよう取り組んでいます。
またフタル酸エステルには、移行性(接触により他の成形品から物質が移動する性質)があります。このため、禁止物質レベル1に設定した4種を含有した生産設備や工程内備品などからの移行によって部材が汚染される場合があることから、接触による汚染防止管理の検討も行っています。
フタル酸エステルの受入検査体制を構築するため、受入検査基準を改定し、フタル酸エステルの混入リスクが高いPVC、エラストマー、接着剤等の部材の受入検査の実施を決定し、分析機器の選定・評価を行って、事業場への導入を進めました。当社が欧州に輸出する製品に含まれるフタル酸エステルは従来10tありましたが、2019年3月末現在で廃絶を完了しております。

※7 DEHP:フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)、BBP:フタル酸ブチルベンジル、DBP:フタル酸ジブチル、DIBP:フタル酸ジイソブチル

# 工場の環境影響低減の取り組み

当社は使用する有害性物質を把握し、使用による影響を評価することで、自主的に使用廃止や排出抑制により環境影響の最小化に努めています。1999年より3年間で33%、6年間で50%削減を実践する33/50削減活動を進めてきました。日本では1999年度から工場の化学物質の使用量および排出・移動量の削減を推進し、自主行動計画目標50%削減に対し、2004年度には1998年度比で使用量75%および排出・移動量の62%削減を達成しました。以降、さらに排出・移動量の多い物質に特化して削減に取り組み、グローバル全工場で2010年度は対象の重点化学物質の排出・移動量を2005年度比で自主行動目標30%に対して46%削減を達成しました。
また国際的な化学物質管理の動向を踏まえ、2010年度からはより有害な物質が優先的に削減されるように削減取り組みを実施しています。化学物質管理ランク指針(工場版)は、上記活動を支える管理指針として1999年に制定しました。Ver1では発がん性を有する物質リストを主体とした管理対象物質を整備し、2000年には、Ver2へ改定を行い、日本:PRTR法を追加しています。2004年からのVer3で

はこれらに加え、日本の化学物質管理に関係する法規制を網羅する物質リストを作成しています。2009年に改定のVer4以降の管理対象となる化学物質は、日本、米国、欧州、および国際条約を主体とした、ヒトの健康および環境に影響する法規制等を参照しています。
化学物質管理ランク指針（工場版）は、化学物質に関する主要な法規制からヒトの健康および環境に有害性を有する化学物質を選定し、パナソニックグループの管理対象の化学物質としています。加えて、当社独自の指標としてヒト・環境影響度※6を策定し、グローバル全工場でこの指標を使用しています。従来、化学物質の管理には、使用量・排出量などの量が指標として使われてきました。しかし量を指標とした場合、有害性が高いにも関わらず使用量が少ない場合などに、削減・管理の対象から外れ、使用によるヒトの健康および環境への有害性に対する影響評価からもれてしまうなどの問題がありました。また、物質の種類や地域の法規制ごとに有害性の基準が様々であり、グループとして統一した管理が難しいという課題もありました。そこで、社内外の専門家と協働し、有害性情報を総合評価した区分を行い、区分ごとに有害性の重み付けを表す有害性係数を付与しています。具体的には、国際機関発行の発がん性評価や一般公開されている有害情報、そして公になっているオゾン層破壊物質リストなどを活用し、物質ごとに有害性区分を選定しています。有害性情報が複数ある物質については、有害性が最も高いものを採用した有害性区分としています。これら社内独自指標を活用し、発ガン性やオゾン層破壊物質など、有害性が高く影響が大きい物質が、リスクの大きさに応じて優先的に削減されるように、ヒト・環境影響度指標として、高有害性物質を徹底して減らす取り組みを推進しています。また、購入先様からも有害物質を含まない資材などのご提案の協力がいただけるよう、化学物質管理ランク指針を、当社グリーン調達活動のWebサイトにも掲載しています。

▶グリーン調達について
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/green.html

※6 ヒト・環境影響度=有害性係数×排出・移動量

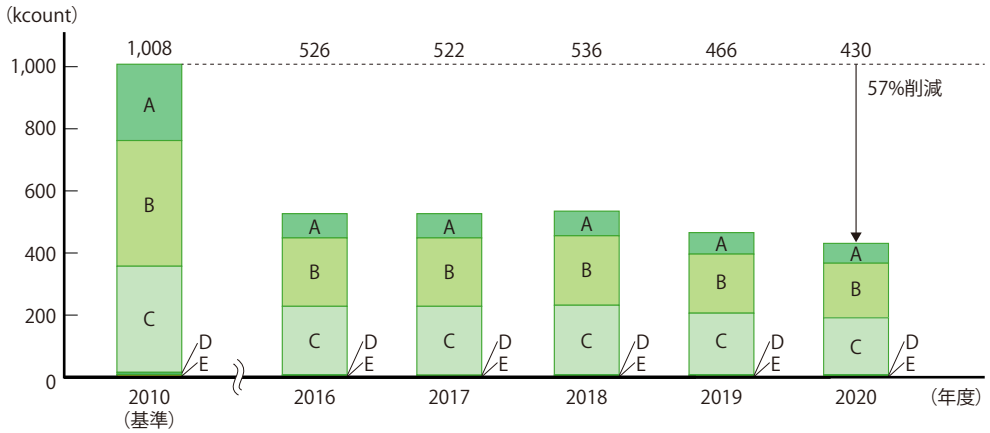
この他、各国が発する多様な化学物質の規制に対しても、地域統括会社や業界団体を通じて最新情報を入手し、法令を順守しています。2020年の中国VOC規制に対しては、購入先様のご協力もいただき、担当の事業部門ごとに適合確認や適合品への切り替え等の対応を行いました。

### 有害性区分

| 有害性区分 | 有害性※7 | 有害性係数 |
|---|---|---|
| A | 発ガン性・オゾン層破壊物質 | 10,000倍 |
| B | 影響大もしくは直接的な影響 | 1,000倍 |
| C | 影響中 | 100倍 |
| D | 影響小もしくは間接的な影響 | 10倍 |
| E | 影響極小もしくは評価されていない | 1倍 |

※7 ヒトの健康に影響する有害性は発ガン性の他に突然変異、生殖毒性、急性毒性を対象としている。環境に影響する有害性/物質は、オゾン層破壊物質の他に生態毒性、温暖化に影響する物質、光化学オキシダント発生の原因となる物質を対象としている

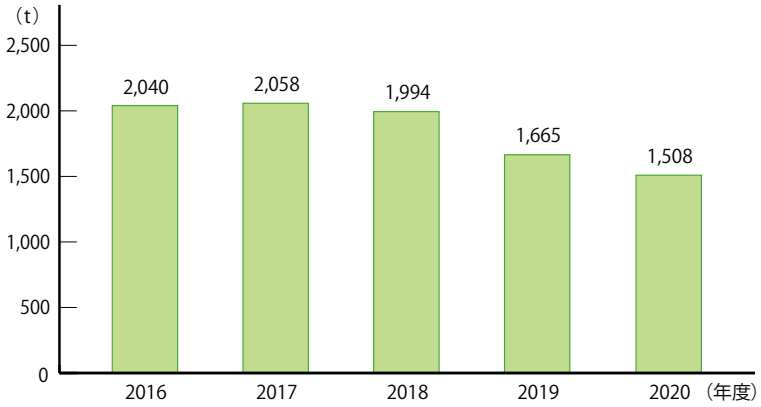
### ヒト・環境影響度




注：2010年度は旧三洋電機の海外事業場を含まず

2020年度は、塗料中に含まれる高有害物質の代替化、歩留まり向上、リサイクル推進、低溶剤・低有害性部材の導入、塗布量や洗浄回数見直し、除外・脱臭装置の効率化などの工法改善による使用量削減により、2010年度比で57%削減することができました。生産活動にともなう環境負荷物質の排出量を最小化する活動を継続して実践していきます。

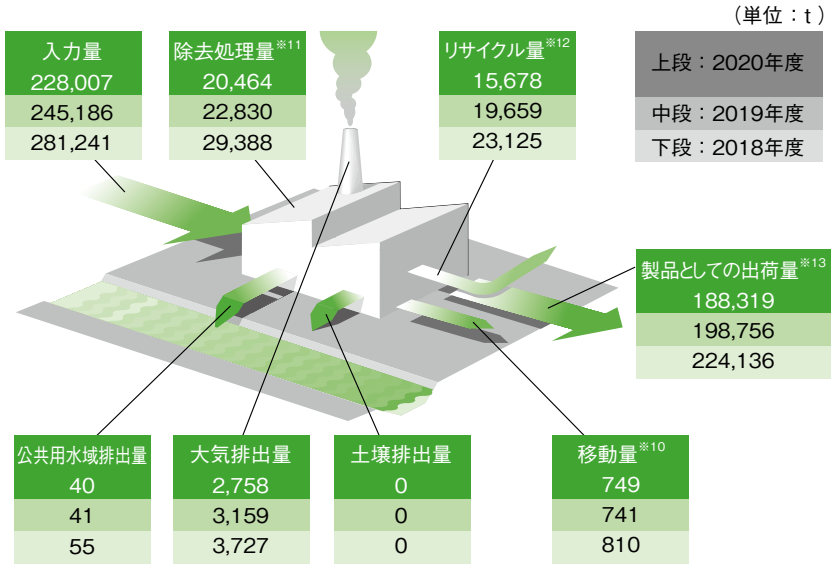
## VOC※8排出量




※8 揮発性有機化合物(VOC)の使用にともなう大気への排出実績。集計は大気汚染防止法に記載されている当社選定の主なVOC100物質を対象とする

## 管理対象化学物質※9のマテリアルバランス

(単位：t)




※9 化学物質管理ランク指針(工場版)によるもので、PRTR対象物質すべてを含む

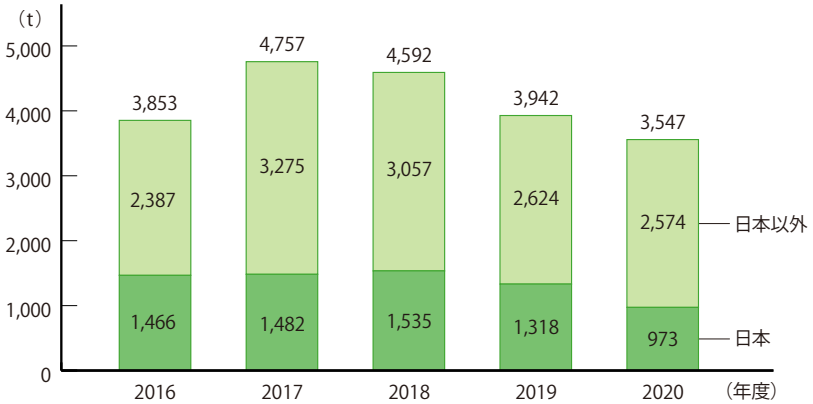
※10 廃棄物としての移動と下水道への排水移動を含む。なお廃棄物処理法上、廃棄物に該当する無償およびパナソニックグループが処理費用などを支払う(逆有償)リサイクルはリサイクル量に含む(PRTR法で届け出た移動量とは異なる)

※11 対象物質が中和、分解、反応処理などにより他物質に変化した量

※12 パナソニックグループが対価を受け取る(有償)リサイクル量、ならびに無償および逆有償のリサイクル量

※13 対象物質が反応により他物質に変化したり、製品に含有もしくは付随して場外に持ち出される量

## 管理対象の化学物質 排出・移動量※14




※14 Hussmann Parent社およびその連結子会社の実績含まず

# 環境：生物多様性保全

## 生物多様性に関する考え方

私たちの社会生活や事業活動は、自然資本によって提供される様々な自然がもたらすもの（生態系サービス）によって成り立っています。そして持続可能な開発目標（SDGs）や国連生物多様性条約の長期ビジョンである自然共生社会の実現において、気候変動対策と資源循環対策と合わせて生物多様性保全も密接に関連すると認識されています。
当社環境ビジョン2050の「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け策定したグリーンプラン2021の生物多様性保全においては、持続可能な原材料調達を中心に事業取り組みである下記の3つの目標と社会貢献活動の両面で推進します。

**グリーンプラン2021（継続課題）:生物多様性保全**

| 目標 | | SDGs |
|---|---|---|
| 持続可能な原材料調達 | 木材・紙など、持続可能な調達を推進 | 12,13,15,17 |
| 事業所緑地（土地利用） | 生物多様性に配慮した事業所緑地の活用 | 13,15,17 |
| 商品・サービス | 生物多様性保全に貢献する商品やサービスの提供 | 11,12,15,17 |

3年毎に見直し計画するグリーンプランは、生物多様性条約の生物多様性行動計画（BAP）に相当します。

## 持続可能な原材料調達の取り組み

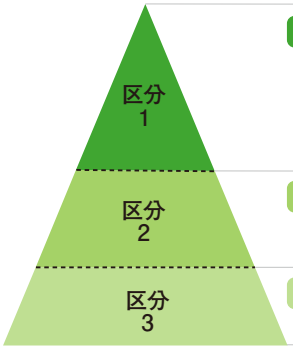
グリーンプラン2021からは、木材調達に限らず、生物多様性保全に配慮した原材料調達を目標とし、さらに昨今は、合法だけでなく、人権など社会的な配慮も重要となっているため、「持続可能な原材料調達」を目指すこととしました。
木材調達に関しては、生物多様性保全と持続可能な利用を目指した木材グリーン調達ガイドラインを、WWF（世界自然保護基金）ジャパンと協議し2010年に策定しました。このガイドラインに基づき、毎年木材調達のサプライヤーに実態調査を行っています。
また、「グリーン調達基準書」の中で生物多様性保全への配慮を記載し、サプライチェーン全体で取り組むこととしています。

### 伐採時の合法性が確認できない木材・木質材料（区分3）の排除

2020年度の木材調達実態調査結果は、以下のとおりです。

**WWFジャパンと協議・策定した木材グリーン調達の考え方**

| 木材・木質材料の総調達量 | 約240thousand $m^3$ |
|---|---|




| | | | |
|---|---|---|---|
| 優先調達に努める木材・木質材料<br>• 環境面で保護価値の高い森林を破壊していないことを第三者から認証されたもの<br>• 持続可能な森林経営を実施していることを第三者から証明されたもの<br>• 木質系再生資源 | 区分1 | 79.4% | （前年度差）−2.8 ポイント |
| 調達適合とする木材・木質材料<br>• 伐採時の合法性が確認されたもの<br>• 業界団体等により合法性認定が得られたもの | 区分2 | 20.6% | （前年度差）+2.8 ポイント |
| 調達排除に努める木材・木質材料<br>• 伐採時の合法性が確認できないもの | 区分3 | 0% | 2014 年度からゼロ継続 |

▶木材グリーン調達ガイドライン
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/green/pdf/green_wood_J.pdf
▶グリーン調達基準書
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/green.html
▶合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（クリーンウッド法）への対応について
https://www2.panasonic.biz/es/sumai/law/cleanwood

# 土地利用分野の取り組み

事業所緑地と近隣に点在する緑地や公園とのつながりによるエコロジカルネットワーク形成で、鳥やチョウ、トンボなどの生きものが周辺に点在する緑地や水辺の間を移動できるようになり、生息できる空間が広がることになります。事業所の緑地は、こういった地域の生物多様性保全に貢献できる大きな可能性を持っています。とくに都市部では野生生物が生息・生育できる自然環境がほとんど残されていないため、たとえ小さくても、その地域本来の植生や水辺などを備えていれば、様々な生きものにとって大切な場所となります。

## 定量評価手法に基づく外部認証の取得

アプライアンス社草津拠点は、生物多様性に配慮した事業場として2018年3月に一般社団法人 いきもの共生事業推進協議会の「いきもの共生事業所認定(ABINC認証)」※1を取得しました。審査の中では、自然環境を適切に保全し多様な生きものに応じた緑地づくりを進めていること、特定外来種についても適宜管理が行われ、モニタリング設置で状況把握されていること、また、自治体や小学生など外部関連主体・地域の人とのコミュニケーションに緑地が積極的に活用されていること、などが評価されました。

2011年から継続しているモニタリング調査で840種の動植物が確認され、都市化が進む地域において重要なビオトープであり、地域のエコロジカルネットワークの形成にも貢献していることがわかりました。また、ドングリをテーマとした小学生向け環境学習の継続的な実施が「生物多様性の主流化に貢献する取り組み」として高く評価され、2020年1月に第2回ABINC賞 優秀賞を受賞しました。

<外部認証と表彰>

・しが生物多様性取組認証制度3つ星マーク取得(2018年)※2
・ABINC認証取得(2018年3月)、認証更新(2021年2月)
・第2回ABINC賞 優秀賞(2020年1月)

※1 ABINC認証は、企業と生物多様性イニシアチブ(JBIB)が開発した土地利用通信簿(環境アセスメントとしての生物多様性定量評価ツール)の実施といきもの共生事業所ガイドラインに基づき、事業場緑地の整備、管理を第三者の評価により認証する制度

※2「しが生物多様性取組認証制度」は、事業者が行う生物多様性保全に関する取り組みを、1つ星～3つ星で知事が認証するもので、都道府県が生物多様性に関する幅広い取り組みを認証するものとして、全国でも初めての制度

https://panasonic.co.jp/ap/ecological/index.html

ABINC認証

しが生物多様性取組認証制度
3つ星マーク

アプライアンス社共存の森全景

## 行政や専門家などと連携、生きものの生息空間を守る

地域の希少な動植物は、環境省や自治体から絶滅危惧種に指定され、行政との連携、専門家の指導や協力を得ながら保全活動を行っています。大阪府・大阪府立大学・大阪府立環境農林水産総合研究所とおおさか生物多様性パートナー協定を締結した門真市ライフソリューションズ社のビオトープなどがあります。

下記のWebサイトには、取り組みの具体事例を紹介しています。

https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/biodiversity.html

# 商品・サービス分野の取り組み

グリーンプロダクツ(P27参照)の判定基準により、生物多様性の保全に配慮した素材を主要な部位に活用した商品、生物多様性の保全に寄与する機能を有する商品などを生物多様性貢献商品と定義しています。

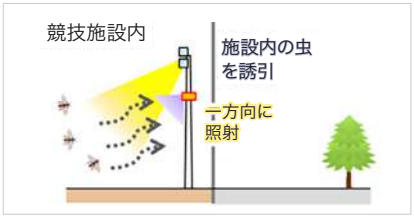
## 照明機器による生物多様性保全への貢献

ライフソリューションズ社ライティング事業部では、環境および生物多様性に配慮した照明機器を開発・販売しています。

### LED誘虫器(商品名:ムシキーパー)

誘虫器とは、店舗、倉庫やグラウンドのあかりに集まる虫を誘引し虫害を低減する機器のことです。これまでは、電撃殺虫器と呼ばれる紫外蛍光ランプにより虫を誘引し、電撃格子によって、殺虫するものでした。2021年6月に紫外・青色のLEDにて虫を誘引、保持することで、虫を殺すことなく虫害を低減するLED誘虫器(ムシキーパー)を販売しました。これにより虫を誘引し殺さずに自然へ戻すことができるため生態系の保護になります。また従来機器は全周囲照射で過剰に誘虫していましたが、LEDにより一方向の照射が可能となり、効果的に虫を誘引できることも生物多様性保全に貢献しています。なお、LED誘虫器は誘虫指数※3で評価し、従来機より誘虫性が高いことを確認しています。

LED誘虫器(紫外・青色の光で誘引保持)



一方向へ照射し、効果的に誘虫する

※3 誘虫指数は、理論上の指数であり、実際に光に集まる虫の数を表すものではありません。(誘虫指数:青木慎一他、「新誘虫性指数による誘虫性評価」照明学会第38回全国大会、2005、P284)

▶LED誘虫器「ムシキーパー」 https://www2.panasonic.biz/ls/lighting/outdoor/invites-insects/

### IDA認証取得のLED照明開発

同事業部の光害対策型のLED防犯灯と道路灯が、2020年2月に国内メーカーで初めて※4、国際ダークスカイ協会※5(以下、IDA)による「星空に優しい照明(Dark Sky Friendly Lighting)」の認証を取得しました。IDA認証には、「色温度を青色光が少ない電球色3000K(ケルビン)以下とする」という規定があり、星空だけでなく、夜間の野生生物への影響も低減されます。

IDA認証

※4 国内メーカーにおけるIDA認証器具として(2020年2月20日現在 国際ダークスカイ協会 東京支部調べ)
※5 国際ダークスカイ協会(The International Dark-Sky Association)光害問題に対する取り組みで、世界的に先導的な役割を担う組織
(参考)当社も策定に協力した環境省の「光害対策ガイドライン」(2021年3月発行) https://www.env.go.jp/air/hikarigai-gaido-R3.pdf.pdf

### ホタルに配慮した照明

IDA認証取得のLED照明に先駆け2016年に、ホタルに影響を与えにくい波長特性、光学特性を有した照明を開発し、自治体等へ設置しました。逗子市沼間地区でのホタルの定点観測結果では、前年68匹だった場所で145匹を確認したと報告されています※6。

※6 ホタル生育環境を配慮した照明であり、ホタルの成育向上や飛翔数の増加を保証するものではありません

逗子市街路灯LED化事業は、ホタルにやさしい照明を設置

## 「基材」に建築廃材などをリサイクルした木質材料を100%使用した床材

ハウジングシステム事業部では、木材資源保全の観点から、天然素材の使用量削減に取り組んでいます。「フィットボード」は、基材の木質部分に建築廃材などをリサイクルした木質材料を100%(接着剤は除く)使用、地球環境に配慮した新素材です。

▶サーキュラーエコノミーに貢献する技術:すまいを彩る環境にやさしい床材
https://news.panasonic.com/jp/stories/2020/83913.html
▶フローリング:エコ配慮素材
https://sumai.panasonic.jp/interior/floor/concept/detail.php?id=eco_coordination

# NGO・NPOとの協働や支援による生物多様性保全

## MSC及びASC認証取得のサステナブル・シーフードの社員食堂への導入

当社は約20年にわたりWWFジャパンとの協業を通じて「海の豊かさを守る活動」※7を行っています。現在の主な活動は、2018年3月より本社から 日本初でスタートしたMSC及びASC認証※8取得のサステナブル・シーフード※9（持続可能な水産物）の社員食堂での継続的な提供です。本年度は、新型コロナウィルス感染拡大による社員の出社数の減少に伴い、一時的な閉鎖やメニュー数の大幅削減等の影響受け、導入済拠点でも約半数で提供を中止せざるを得ないなど、この取り組みにとって困難な状況となりました。ただ、そのような状況の下においても、新たに10拠点への導入を実現し、累計導入拠点で50拠点を越え、52拠点となりました。他の企業へのサステナブル・シーフードの社員食堂への導入のサポートを継続的に取り組んでおり、連携先企業の社員食堂への導入も累計で30拠点を越え、当社との累計の導入拠点の合計は90拠点になりました。

累計導入50拠点を突破

一般向け施設パナソニックセンター大阪 2F カフェ「Re-Life ON THE TABLE」では、サステナブル・シーフードの主要認証であるASC認証を取得したエビを使ったアボカドシュリンプサンドを提供中

社員食堂以外でも2020年11月より一般の方が利用できる展示場であるパナソニックセンター大阪 2Fカフェ「Re-Life ON THE TABLE」でもサステナブル・シーフードを使ったメニュー（アボカドシュリンプサンド）の提供を開始致しました。また、この取り組みが、3度にわたってテレビにて取り上げられました。

社員食堂や一般向け施設でのサステナブル・シーフード提供やメディア等を通じた発信により、消費者である社員や一般の方々の消費行動の変革を促進し、SDGs「14：海の豊かさを守ろう」への貢献と生物多様性の主流化を推進しています。

### サステナブル・シーフード導入の拠点数ほか

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---|---|---|---|---|
| サステナブル・シーフード導入拠点数 | 2 | 12 | 42 | 52 |
| 給食会社認証取得数（当社提案・連携先のみ） | 1 | 6 | 11 | 13 |
| 導入他社数（当社連携先のみ） | 0 | 2 | 4 | 4 |
| 導入他社拠点数（当社連携先のみ） | 0 | 5 | 27 | 38 |

<外部表彰>

・第1回ジャパン・サステナブルシーフード・アワード：イニシアチブ部門チャンピオン（2019年11月）

※7 有明海干潟保全支援（2001-2006年）、黄海エコリージョン支援（2007-2015年）、南三陸の環境配慮型の養殖業復興支援（2014～現在）等

※8 MSC認証は海洋管理協議会が持続可能で適切に管理された漁業を認証するもので、ASC認証は水産養殖管理協議会が環境と社会への負荷を最小限にする責任ある養殖業を認証するもの。

※9 MSC認証、ASC認証による持続可能な水産物の生産に加え、CoC認証※10で管理されたシーフード

※10 CoC：Chain of Custody の略。加工・流通・販売過程における管理やトレーサビリティ確保についての認証

▶サステナブル・シーフード参考記事

https://news.panasonic.com/jp/topics/204140.html

# NGO・NPOを通じたグローバルでの生物多様性保全活動推進

## 市民ネットワークとの連携で里山・河川の保全活動を継続

当社では国内の会社・労働組合と定年退職者会が、パナソニックエコリレー ジャパン（PERJ）として一体となり、さまざまな環境保全活動を行っています。

PERJが活動を展開している「枚方市・穂谷里山保全活動」「丹波篠山市・ユニトピアささやま里山再生活動」「門真市・エコネットワーク活動」「大阪市淀川・城北ワンド※11保全活動」は、2010年10月PERJスタート時から今日まで、関係団体※12と連携して活動継続してきました。その間、地元企業や近隣大学、市民団体などと連携し、環境活動を行う次世代の育成に貢献している点が評価され、下記のように多

くの表彰をいただきました。これらの活動は全て、「生物多様性保全」を目的とした取り組みでありますが、特に河川での清掃活動は、直接、海に流れるゴミ（海洋プラスチックごみ）の抑制になることから、今後も継続していきたいと考えています。

＜外部表彰＞

・枚方市環境表彰（2018年2月）
・生物多様性アクション大賞入賞（2018年12月）
・門真市環境表彰（2019年2月）
・大阪市環境表彰（2020年2月）

河川ごみの様子（淀川）

淀川での活動の様子

※11 ワンドとは川の本流と繋がっているが、河川構造物などに囲まれて池のようになっている地形のこと。魚類などの水生生物に安定した棲み処を与えるとともに、様々な植生が繁殖する場ともなっている。

※12 NPO、市民団体、大学、行政、自治体、研究所、企業、地元農家など、多くのステークホルダーと連携

▶パナソニックエコリレージャパン
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/perj.html
▶ユニトピアささやま里山再生計画
https://unitopia-sasayama.pgu.or.jp/ecorelay/
▶パナソニックグループの企業市民活動（世界各地の事業所や社員の環境に関する社会貢献活動）
https://panasonic.co.jp/citizenship/activity/environment/

# 生物多様性に関連するイニシアチブ等への参画

当社は、下記の生物多様性のイニシアチブや業界団体等へ参画することで、生物多様性条約のポスト2020や欧州グリーンディールの生物多様性戦略2030など世界の生物多様性に関する動向や日本国内の方針の的確な把握をし、当社事業へのフィードバックを行い機会とリスクを検討しています。また、生物多様性条約のCOPを通じて、グローバルに日本企業の活動をアピールしています。

＜参加＞

・経団連自然保護協議会：当社も参画している生物多様性イニシアチブ発表（2020年6月）
・企業と生物多様性イニシアチブ（JBIB）
・産業と環境の会　生物多様性保全対策委員会
・電機・電子4団体[※13]　生物多様性WG

また、海洋プラスチックごみ問題解決のイノベーションを加速するためのクリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）へ事業部門が参画しています。

※13 （一社）日本電機工業会（JEMA）、（一社）電子情報技術産業協会（JEITA）、（一社）情報通信ネットワーク産業協会（CIAJ）、（一社）ビジネス機械・情報システム産業協会（JBMIA）の4団体

# 環境：サプライチェーン連携

## 購入先様・物流パートナー様との協働

多くの取引先様によって支えられている当社は、自社単独ではなくサプライチェーン全体で環境負荷を考慮する必要があります。$CO_2$削減、資源循環、水循環、化学物質管理、生物多様性保全など、様々な分野で当社の事業活動と密接な関係を持つ購入先様・物流パートナー様との連携を通じて、環境負荷の低減を図っています。

## グリーン調達の取り組み

当社は1999年にグリーン調達基準書を発行して以来、その改定を行いながら、環境に配慮した製品づくりを購入先様とともに推進しています。グリーン調達方針として、当社の環境基本方針に賛同し商品・物品を提供いただく購入先様群を構築することを掲げ、「購入先様の事業活動領域での環境負荷低減」「当社とのコラボレーションによる成果の共有」に加えて、環境負荷低減の取り組みをサプライチェーン全体に広めるための「購入先様による上流取引先への働きかけ」を要請しております。

また、「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、クリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会を目指す「パナソニック環境ビジョン2050」を2017年に策定しました。「パナソニック環境ビジョン2050」では、創・蓄・省・エネルギーマネジメントに関する商品、技術、ソリューションの開発を通じて、当社グループが使うエネルギーの削減と、それを超えるクリーンなエネルギーの創出・活用を進めていきます。この「パナソニック環境ビジョン2050」の実現に向けて、エネルギー、資源を重点課題、さらに、従来からの課題も継続課題と位置づけた環境行動計画「グリーンプラン2021」を定めました。「グリーンプラン2021」を受け、社会へのよりよい影響を広げていくために、パナソニック一社だけでなく、サプライチェーン全体にわたって様々なパートナー様と連携を深めるため、2019年9月に「グリーン調達基準書」を改定しました。

欧州RoHS指令に代表される製品含有化学物質に対する規制の強化、拡大に対応して、サプライチェーン全体での管理レベルを向上させるために、当社は2005年より継続的に購入先様への環境品質保証体制監査を実施しています。2020年度は、約1,000社の購入先様への監査を実施し、製品含有化学物質管理レベルの向上を支援しました。

▶グリーン調達について（グリーン調達基準書）
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/green.html

### 購入先様の事業活動領域での環境負荷推計

当社は、国際的なGHG排出量の算定基準であるGHGプロトコルに準拠した、当社独自の算定プロセスによるサプライチェーン温室効果ガス排出量（スコープ3[※1]）の把握に向けて、2011年度より原材料、電気電子部品、加工部品の購入先様185社のご協力のもと、4回にわたって試行調査を実施しました。

また、2011年度より当社が購入する部材の量に日本政府公開の産業連関表に基づく部材別の温室効果ガス排出原単位を乗じて、当社の上流領域全体の温室効果ガス排出量を試算しています。2019年度の購入データによる試算結果は、16.56Mtとなり、当社の生産活動における温室効果ガス排出量の約7倍と推計しています。

※1 スコープ3とは、スコープ1（自社で所有・支配する施設からの直接排出量）とスコープ2（自社で所有・支配する施設で消費するエネルギーの製造時からの排出量）を除く、自社サプライチェーンでの排出量（例：購入先様での排出量）

### 当社とのコラボレーションによる成果の共有

当社は、2009年度より購入先様とともにECO・VC活動[※2]に取り組んでいます。この活動は、当社と購入先様が協働して当社商品や購入先様の環境負荷削減と商品力強化・合理化成果獲得の両立を目指す活動です。2009年度は環境負荷削減の対象として省エネルギー（$CO_2$削減）に限定していましたが、2010年度より省資源・リサイクル材使用といった循環型モノづくりにまで拡大しました。また、活動地域についても、当初は日本中心でしたが、2012年度より中国や他のアジア地域での活動を本格化させ、2014年度には、グローバルでの活動に拡大しています。

これらのECO・VC活動の事例は、データベースへの蓄積により社内での広い有効活用を可能にするとともに、優秀事例については、「ECO・VC活動 表彰・交流会」等の場で表彰を行っています。

さらに当社は、「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、クリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会を目指す「パ

ナソニック環境ビジョン2050」を、2017年に策定しました。「環境ビジョン2050」では、創・蓄・省・エネルギーマネジメントに関する商品、技術、ソリューションの開発を通じて、当社グループが使うエネルギーの削減と、それを超えるクリーンなエネルギーの創出と活用を進めていきます。
「環境ビジョン2050」を踏まえ、2018年度より省エネルギー（$CO_2$削減）やコスト削減、省資源・リサイクル材使用など従来の評価項目に新たに再生可能エネルギーの要素を加え、ECO・VC活動を長期的将来に向けたより持続可能な活動にして参りたいと考えています。

※2 ECO・VC活動：Value Creation Activity

**応募による環境側面の成果**

| 項目 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 提案件数 | 622件 | 354件 | 820件 | 772件 | 430件 |
| 提案による$CO_2$削減量 | 253.27kt | 58.45kt | 30.50kt | 280kt | 110kt |
| 提案による再生資源活用量 | 18.42kt | 2.67kt | 80t | 100t | 5t |
| 提案による投入資源削減量 | 20.22kt | 1.09kt | 3.03kt | 19.9kt | 323kt |

# 環境NGOとの連携

グローバルサプライチェーンにおけるCSR取り組みを徹底するため、海外の環境NGOと連携した取り組みを進めています。
当社が取引を行う購入先様の数が多く、また、購入先の環境対応が社会の強い要請となっている中国において、当社は2015年度より、約7,000社の購入先様を対象に「CSR自主アセスメントシート」への対応を要請してきました。2016年9月に、当社の購入先様約400社を対象に、広州・大連・上海で、CSR調達方針と中国環境法規の説明会を実施しました。サプライチェーンでのCSRの徹底、ならびにCSR自主アセスメントシートの実施を要請するとともに、中国の最新環境法規を共有することで、サプライチェーンでのリスク把握と環境負荷削減に努めています。
2018年より中国における購入先様の環境対応に力点を置いた環境監査をCSR監査と同時に年間約20社の購入先様の現場で実施しています。その際、改善項目の要請から見届けまでを行い、取引先様と協力し環境負荷低減を目指した継続的な取組みを行っております。CSR・環境の現場確認を通じて、さらなる法令や社会規範、企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全等の社会的な責任を果たす調達活動を購入先様とともに推進してまいります。
また、中国の環境NGO（以下、IPE：Institute of Public &Environmental Affairs）と協働し、定期的WGで最新法規を共有したり、月ごとに違反記録のある購入先に改善要請を発信したり、購入先のCSR環境改善に継続的に取り組んでいます。
IPEが2014年度から公表している、企業における購入先のグリーンサプライチェーン評価ランキング（CITI指数）において当社は毎年上位にランクしており、2020年度は家電業種の3位でした。

# 環境：環境活動のあゆみ

| 年代 | 年 | パナソニックグループの取り組み | 世界の動き | 日本の動き |
|---|---|---|---|---|
| ～1970年代 | 1967 | | | ・公害対策基本法制定 |
| | 1968 | | | ・大気汚染防止法制定 |
| | 1970 | ・公害調査委員会設置 | | ・水質汚濁防止法制定<br>・廃棄物処理法制定 |
| | 1971 | | | ・環境庁設置 |
| | 1972 | ・環境管理室設置 | ・国連人間環境会議(ストックホルム開催)<br>人間環境宣言採択 | |
| | 1973 | | ・第1次オイルショック | |
| | 1975 | ・環境管理規程制定 | | |
| | 1979 | | ・第2次オイルショック | ・省エネ法制定 |
| 1980年代 | 1985 | | ・オゾン層保護条約(ウィーン条約)採択 | |
| | 1987 | | ・オゾン層破壊物質に関するモントリオール議定書採択<br>・環境と開発に関する世界委員会(ブルントラント委員会)<br>持続可能な開発理念提唱 | |
| | 1988 | ・フロン対策委員会設置 | | ・オゾン層保護法制定 |
| | 1989 | ・環境保護推進室設置 | | |
| 1990年代 | 1991 | ・松下環境憲章(環境宣言・行動指針)制定<br>・松下製品アセスメント策定、実施 | | ・経団連 地球環境憲章発表<br>・再生資源利用促進法制定 |
| | 1992 | ・環境政策委員会設置 | ・環境と開発に関する国連会議 地球サミット開催、リオ宣言・アジェンダ21採択<br>・気候変動枠組条約採択 | |
| | 1993 | ・環境ボランタリープラン(2000年目標)策定<br>・グローバルな松下グループ環境内部監査を開始 | | ・環境基本法制定 |
| | 1995 | ・AV門真地区がISO14001認証を取得(松下グループ初) | ・気候変動枠組条約第1回締約国会議(COP1)(ベルリン会議)開催 | ・容器包装リサイクル法制定 |
| | 1996 | | ・環境マネジメントシステム国際規格ISO14001発行 | |
| | 1997 | ・環境本部設置<br>・環境会議設置(年2回開催) | ・COP3（京都会議)開催、京都議定書採択 | ・経団連 環境自主行動計画発表 |
| | 1998 | ・地球を愛する市民活動(LE)開始<br>・リサイクル事業推進室設置<br>・初の環境報告書(1997年度版)発行 | | ・家電リサイクル法制定-2001年施行<br>・地球温暖化対策推進法制定<br>・省エネ法改正-トップランナー方式導入 |
| | 1999 | ・グリーン調達開始<br>・化学物質管理ランク指針制定<br>・グローバルに全製造事業場でISO14001認証取得完了 | | ・PRTR法制定 |
| 2000年代 | 2000 | ・鉛フリーはんだプロジェクト発足<br>・初の社外向け環境展示会(大阪)開催 | ・GRI 持続可能性報告のガイドライン発表 | ・循環型社会形成推進基本法制定<br>・資源有効利用促進法制定 |
| | 2001 | ・環境ビジョン・グリーンプラン2010策定<br>・環境フォーラム(東京、フライブルグ)開催<br>・パナソニック エコテクノロジーセンター(PETEC)稼動開始 | ・COP7（マラケシュ会議)で京都議定書の運用ルールについて最終合意 | ・環境省に組織改編<br>・PCB特別措置法制定 |
| | 2002 | ・パナソニックセンター東京開設 | ・ヨハネスブルグサミット(リオ+10)開催 | ・京都議定書を批准<br>・自動車リサイクル法制定<br>・土壌汚染対策法制定 |
| | 2003 | ・2大事業ビジョンの一つに地球環境との共存を掲げる<br>・新たなくらし価値創造の指標としてファクターXを提唱<br>・グローバルで鉛フリーはんだ導入完了<br>・スーパーGP認定制度導入<br>・日本国内製造事業場における廃棄物ゼロエミッション達成<br>・環境フォーラム(東京)開催 | ・EU廃電気電子機器指令(WEEE指令)制定 | |
| | 2004 | ・環境ビジョン・グリーンプラン2010改定<br>・PCB対策推進室設置<br>・ダントツGP認定制度導入 | | ・アスベスト含有製品の製造、使用などを原則禁止 |
| | 2005 | ・愛・地球博にオフィシャルパートナーとして参画<br>・グリーンプラン2010改定<br>・ライトダウン活動を継続実施<br>・3Rエコプロジェクト発足<br>・製品含有特定化学物質(6物質)不使用完遂<br>・松下グループ　グリーンロジスティクス方針策定<br>・CF認定制度導入<br>・パナソニックセンター大阪開設<br>・Eco&Ud HOUSE(イーユーハウス)新設<br>・家庭用燃料電池の商用第1号を首相官邸に導入<br>・日本経済新聞社 環境経営度ランキング 製造業1位 | ・京都議定書発効 | ・日本国際博覧会 愛・地球博開催<br>・地球温暖化防止の国民運動 チーム・マイナス6%立ち上げ<br>・電気・電子機器の特定の化学物質の含有表示JIS規格(J-Moss)制定 |
| | 2006 | ・環境職能を設立<br>・日本国内全製造事業場でETマニフェスト導入完了<br>・CF認定制度をグローバルに拡大<br>・プラズマディスプレイパネルの無鉛化を実施し市場導入<br>・物流分野でバイオディーゼル燃料を本格導入 | ・EU電気電子機器有害物質使用規制指令(RoHS指令)施行 | ・石綿被害救済法制定<br>・省エネ法改正-荷主責任、対象機器の拡大、トップランナー基準の改定 |
| | 2007 | ・マレーシアの工場省エネルギー活動をクリーン開発メカニズム(CDM)として国連が初めて承認<br>・新環境マークとしてエコアイディアマークを制定<br>・パナソニックセンター北京開設<br>・環境フォーラム(北京)開催<br>・中国環境貢献企業宣言を発信<br>・エコアイディア戦略を発信 | ・気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第4次評価報告書公表<br>・EU化学物質の登録、評価、認可及び制限に関する規則(REACH規則)施行<br>・ハイリンゲンダムサミット(G8)$CO_2$削減について大枠で合意<br>・COP13（バリ会議)でポスト京都議定書に向けた行程表バリ・ロードマップ合意<br>・電子情報製品汚染防止管理弁法(中国版RoHS)施行 | ・安倍内閣総理大臣 クールアース50を提唱<br>・21世紀環境立国戦略策定<br>・第三次生物多様性国家戦略策定<br>・廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行規則の一部を改正する省令公布<br>・国内排出量取引制度検討会の設置<br>・第2次循環型社会形成推進基本計画策定 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2008 | ・全社$CO_2$削減推進委員会を発足<br>・全国環境展示会エコアイディアワールド開催<br>・エコアイディア工場びわこを発信<br>・10月 社名をパナソニック(株)に変更<br>・エコアイディア宣言 を発信(欧州)<br>・ES(Environmental Strategy)リサーチセンター発足 | ・G20(地球温暖化問題の主要国閣僚会合)開催<br>・北海道洞爺湖サミット開催 | ・福田首相がクールアース推進構想を発表<br>・古紙パルプ配合率の偽装事件が発覚<br>・エネルギー長期需給見通し発表<br>・国内排出量取引試行開始 |
| | 2009 | ・家まるごと$CO_2$±0(ゼロ)のくらしを提案するエコアイディアハウス開設<br>・エコアイディア宣言を発信(アジア太洋州)<br>・エコアイディア工場を発信(ビルゼン、マレーシア、タイ、シンガポール)<br>・三洋電機(株)がパナソニックグループに加入 | ・中国版WEEE公布<br>・COP15（コペンハーゲン会議）で2013年以降の地球温暖化対策の新たな枠組み(ポスト京都議定書)についての政治合意(コペンハーゲン合意)を採択<br>・リーマンショックからの脱却を求め、世界各国でグリーン・ニューディールへの取り組み加速 | ・省エネ法改正-工場単位から法人単位の規制に変更<br>・家電リサイクル法の対象に薄型テレビと衣類乾燥機が追加<br>・エコポイント(家電・住宅)制度開始 |
| 2010年代 | 2010 | ・創業100周年ビジョンを発信<br>・新中期計画『Green Transformation 2012（GT12)』発信<br>・エコアイディア宣言を発信(中南米、アジア大洋州、ロシア)<br>・工場まるごとの省エネ支援サービス事業開始<br>・エコアイディアフォーラム 2010（東京・有明)開催<br>・グリーンプラン2018を発信 | ・生物多様性条約締約国会議開催-名古屋合意採択<br>・横浜でAPEC首脳会議開催<br>・米国中間選挙で与党敗北-温暖化の流れに変化<br>・COP16（カンクン会議）でカンクン合意採択。ポスト京都議論は実質先送り | ・地球温暖化防止対策基本法案提出されるも継続審議へ<br>・東京都排出量取引制度削減義務開始<br>・廃棄物処理法改正-自ら処理の規制強化<br>・化学物質審査規制法、化学物質排出把握管理促進法改正 |
| | 2011 | ・エコアイディア宣言を発信(北米、台湾)<br>・家電リサイクル会社 杭州パナソニック大地同和頂峰資源循環有限会社設立を発表<br>・Fujisawaサスティナブル・スマートタウン構想を発表<br>・改正大防法、水濁法施行<br>・職能部門横断組織 節電本部設立 | ・レアアース価格高騰<br>・EU、改正RoHS指令施行<br>・COP17(ダーバン会議)で、2020年以降の枠組みに関する道筋に合意、京都議定書第2約束期間を設定(日本は不参加を表明) | ・家電エコポイント制度終了<br>・東日本大震災<br>・改正大防法、水濁法施行<br>・再生可能エネルギー特措法成立(全量買取制度2012年7月開始) |
| | 2012 | ・パナソニック電工、三洋電機の完全子会社化による事業再編<br>・資源循環商品シリーズ発売開始<br>・一般家庭用白熱電球生産終了<br>・モノづくり本部　環境・品質センター 環境経営推進グループ設置<br>・エコアイディア宣言を発信(ベトナム) | ・国連持続可能な開発会議(リオ+20)開催<br>・COP18（ドーハ会議)でドーハ・気候・ゲートウェイを採択、2020年以降のすべての国が参加する法的な将来枠組みを構築<br>・欧州 改正WEEE 公布 | ・環境省主催の国民運動 活かそう資源プロジェクトスタート<br>・2012年度税制改正関連法成立(環境税2012年10月開始)<br>・再生可能エネルギーの固定価格買取制度開始 |
| | 2013 | ・新中期計画 Cross-Value Innovation 2015発信<br>・新ブランドスローガン A Better Life, A Better World を発信<br>・PETECの廃家電リサイクル処理台数が累計1,000万台に到達<br>・エコアイディア工場を発信(フィリピン) | ・京都議定書第1約束期間終了。日本の目標は、森林吸収と京都メカニズムの活用と合わせ達成の見込み<br>・GRIがCSR報告書の次期ガイドライン G4発行<br>・水銀の輸出入などを国際的に規制する水俣条約が国連の会議で採択<br>・IPCC第5次評価報告書(第1作業部会)公表<br>・COP19（ワルシャワ会議)開催 | ・小型家電リサイクル法施行<br>・第三次循環型社会形成推進基本計画スタート<br>・経団連 低炭素社会実行計画スタート(～ 2020年度)<br>・改正省エネ法、改正温対法が成立。改正フロン法が公布<br>・電機電子業界の自主行動計画が終了<br>・11月、日本の2020年度削減目標を2005年度比3.8%削減と発表 |
| | 2014 | ・杭州パナソニック大地同和頂峰資源循環有限会社稼動開始<br>・Fujisawaサスティナブル・スマートタウン街びらき<br>・エコ宣言を発信(東南アジア、大洋州地域)<br>・マレーシア 国際グリーンテック＆エコプロダクツ展(IGEM)で住宅と街を発信 | ・欧州で製品環境規制のターゲットが省エネ側面から資源効率、環境影響側面に移行開始<br>・欧州議会改選が実施され、ユンケル氏が欧州委員長に就任。循環経済の法案パッケージの見直しが決定<br>・IPCC第5次統合報告書公表<br>・生物多様性条約COP12（ピョンチャン会議)開催<br>・COP20（ペルー会議)、2020年以降すべての国が参加する新たな法的枠組発効に向け、共通ルールによる削減目標策定方針で合意 | ・改正省エネ法施行、従来の量的削減に加え、ピーク時節電への対応を織り込み<br>・日本経団連が推進する温暖化対策の自主取り組み、政府要請を受け目標年を2030年とする低炭素社会実行計画フェーズⅡを新たに策定<br>・トヨタ自動車から燃料電池車MIRAI一般販売開始 |
| | 2015 | ・ザイード・フューチャー・エネルギー賞2015を受賞<br>・Wonder Japan Solutions(東京)を初開催<br>・$CO_2$削減貢献量に住宅・車載・B2Bソリューション分野での貢献を反映した間接貢献を導入することを発表<br>・Tsunashima サスティナブル・スマートタウン開発構想を横浜市・野村不動産とともに発表 | ・COP21（パリ)にて2020年以降の地球温暖化の法的枠組みを国際的にまとめたパリ協定が採択<br>・国連サミットにて持続可能な開発目標(SDGs)を中核とする、持続可能な開発のための2030アジェンダが採択 | ・2030年の温室効果ガス削減目標を13年度比26%削減とする約束草案が日本政府より発表<br>・温室効果ガス削減に向けた新国民運動COOL CHOICEがスタート |
| | 2016 | ・品質・環境本部　環境経営推進部を設置<br>・「技術10年ビジョン」発信<br>・グリーンプラン2018を改定<br>・スマートシティ「Future Living Berlin」への参画を発表<br>・テスラモーターズと太陽電池分野における協業を発表 | ・富山市でG7環境大臣会合を開催。G7とEUの代表が「資源効率性・3R」「生物多様性」「気候変動及び関連施策」など7議題について政策対話を実施<br>・英国がEUからの離脱(Brexit)を国民投票で決定<br>・GRIがCSR報告書の新たなガイドライン「GRIスタンダード」を発表<br>・COP22（モロッコ・マラケシュ会議)開催。パリ協定に実効性を持たせる詳細ルールを2018年までに決めることなどで合意<br>・生物多様性条約第13回締約国会議(COP13)がメキシコ・カンクンで開催 | ・熊本地震発生<br>・地球温暖化対策計画を閣議決定。COP21約束草案達成に向けた各主体の対策や国の施策を明確化。2050年までに80%の温室効果ガスの排出削減を長期目標化<br>・地球温暖化対策推進法改正。COOL CHOICE強化、国際協力強化、地域温暖化対策の促進が柱 |
| | 2017 | ・「パナソニック環境ビジョン2050」発信<br>・Tsunashima サスティナブル・スマートタウンが街びらき | ・フランス、イギリス、中国が将来的にガソリン車を禁止しEVへシフトする姿勢を表明 | ・経団連 Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として、企業行動憲章を改定 |
| | 2018 | ・「モノづくりビジョン」発信<br>・パナソニック エコテクノロジーセンター（株)、パナソニック エナジー ベルギー（株)、パナソニック ブラジル(有)で$CO_2$ゼロ工場を実現 | ・COP24（ポーランド)開催。パリ協定の精神に基づき、すべての国に共通に適用される実施指針を採択 | ・第五次環境基本計画を閣議決定。SDGsの考え方も活用しながら、分野横断的な6つの重点戦略を設定 |
| | 2019 | ・グリーンプラン2021を発信<br>・事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」へ加盟 | ・国連気候行動サミット開催。 1.5℃目標を念頭にしたGHGネットゼロ排出に向けた機運が高まる<br>・COP25（スペイン)開催。GHG削減目標の引き上げを各国に促す文書を採択 | ・G20大阪サミット開催。海洋プラスチックごみによる追加的な汚染の削減を目指す「大阪ブルー・オーシャン・ビジョン」を共有 |
| | 2020 | ・サーキュラーエコノミーの全社取り組みをグローバルで加速するため、サーキュラーエコノミープロジェクト発足<br>・サステナビリティに関連する社内有志が集う場としてサステナブル経営推進コンソーシアム発足<br>・PEC無錫で$CO_2$ゼロ工場を実現 | ・各国で脱炭素社会への動きが加速、相次いでカーボンニュートラル宣言がなされる<br>・欧州　新電池規則案を公表 | ・2050年カーボンニュートラルを宣言<br>・「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」を策定 |

# 人権の尊重

## マネジメントシステム

当社は「行動基準」に、「人権を尊重し、各国・各地域において法令を順守するとともに、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、それらに対し敬意をもって接し、誠実に行動」することを明記しています。当社は、世界人権宣言、労働の基本原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言、OECD多国籍企業行動指針の基本原則を踏まえ、その主要内容を「パナソニック行動基準」に採り入れています。
また、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照するなど、グローバルに提唱されている人権の考え方を経営に反映していくために、積極的なアプローチを行っています。
2015年度には、「行動基準」を補完し、人権尊重に関する方針をより具体的に定めた「グローバル人権・労働方針」を制定しました。
企業の人権尊重に関する社会からの要請・期待の高まり、国際基準の改訂、人権に関する法令の制定や当社が影響を及ぼすステークホルダーからの意見、国際社会の動向などに鑑み、人権・労働に関する方針や取組み、組織体制の見直し、再構築を進めているところです。

## 方針

グローバルに事業を展開している当社は、従業員のみならず、あらゆるステークホルダーの人権について、最大限の配慮と尊重をもって接することを事業活動の原則としています。また、当社では「行動基準」の中に差別や強制労働・児童労働の禁止、プライバシーの保護などを定め、グローバル全社員に徹底しています。

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

## 教育

当社では、人権の尊重を定めている行動基準について、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。
また、日本から海外会社に赴任する出向者に対しては「海外勤務者・赴任前研修」を実施し、海外で特に留意すべき人権問題として、公正な処遇、雇用差別の禁止等についての教育を実施しています。
(2020年度赴任前研修　受講実績270名)
また、日本では、2020年6月に改正された労働施策総合推進法のパワハラ防止法措置義務に伴い、ハラスメントに対する会社方針や各ハラスメントの定義・対象となる事例、社内規程、社内の相談体制などを紹介するリーフレットを改訂し、全従業員へ周知を行いました。イコールパートナーシップ相談室では、ハラスメントに関する研修、職場の課題解決や働きやすい職場づくりにつなげるための活動も行っています。
2019年には、中国で電子・電機産業に起こりやすい人権リスクを特定するため、同業他社100社以上の調査を行い、若年労働者の労働管理の不備、採用・登用時の性差別、労働時間の法定上限超過、等のリスクを特定しました。調査結果を共有し当社としての防止策を議論するため、中国3都市で研修会を開催し、中国のグループ会社34社から53名が参加しました。
また、毎年開催されるグローバルCSR会議に各部門のCSR責任者および担当者が参加し、強制労働や人権問題に関して議論し、各事業責任者にも報告しています。

## 責任者・体制

当社のチーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)およびCSR担当は、執行役員の三島 茂樹です。
本社人事部門が全社のガバナンスを担当し、7つの社内カンパニーおよび傘下の事業部、グループ会社にそれぞれ設置された人事部門が、日常的な従業員の人権に関する事項を担当しています。(2021年8月現在)

# 人権に関する相談窓口

当社は、従業員及び社外取引先様が対象のグローバルホットライン（31言語対応）を設置しており、人権問題を含むコンプライアンス違反を見聞きした場合、通報することができます。この仕組みは、通報者が特定されないよう、外部の独立したシステムを使用し、通報者が通報を理由に不利益を受けることがないよう、社内規程で定めています。

また、日本国内では、本社・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、各カンパニー・事業部にもそれぞれ相談 窓口を設置し、派遣社員等を含む従業員から、セクシュアルハラスメント(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人権に関するあらゆるハラスメントの相談を受け付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。

# 国際連携/業界連携への参加

当社は、日本経済団体連合会　企業行動憲章タスクフォースの委員として、2017年に7年ぶりに改定された企業行動憲章の新規条文である「人権」項目の「実行の手引き」を他の会員企業と連携して策定しました。

また、日本経済団体連合会をはじめとする経済団体や一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）など各産業の業界団体等が2017年9月に共同で発出した「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」の策定に参画しました。

さらに、当社はJEITA主要メンバーであり、エレクトロニクス・IT分野に関する同業他社とともに、業界共通の課題解決に向けて、積極的に取り組んでいます。当社が2021年7月まで委員長を務めたCSR委員会（現在は副委員長）では、EU、OECD、ILOが推進する「アジアにおけるサプライチェーンプロジェクト」に協力しました。また2020年3月にはJEITAが「責任ある企業行動ガイドライン」を発行し、当社もその普及・啓発に取り組んでいます。

▶「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」
http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/071_sengen.pdf

▶「アジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクト」
https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_689335/lang--ja/index.htm

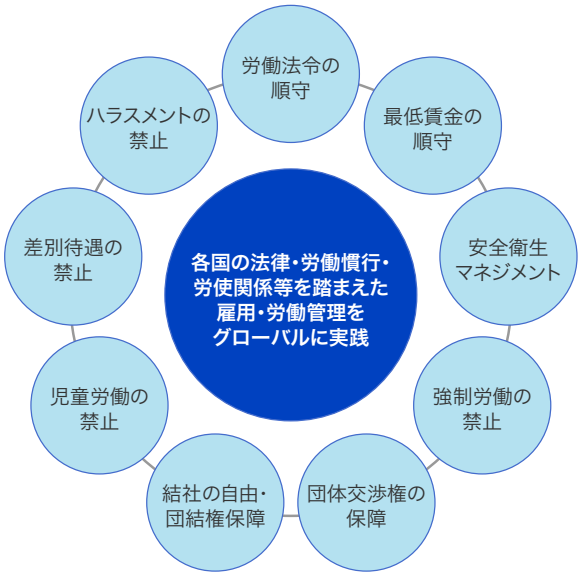
▶「ILOとJEITA CSR委員会がグローバルサプライチェーンCSR推進に関するセミナーを開催」
https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_732911/lang--ja/index.htm

# 基本的人権への取り組み状況

## 尊重する基本的人権の構成

当社が尊重する基本的人権の主な構成を示すと下図のようになります。

**尊重する基本的人権の構成**




## 強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮

従業員の採用にあたっては、基本的人権を擁護する観点より、人権・労働に関する国際規範や各国の法令に基づき、コンプライアンスを順守した採用活動を行っています。また、強制・意思に反しての就労や児童の就労をさせません。

※購入先様に関しては、「責任ある調達活動」の章(P.90)参照
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-supply_chain.pdf#suppliers

## 若年への就業機会の提供

当社は、若年の求職者に対し、インターンシップ等を通じて、キャリア教育、産学協働の人材育成、また就業機会を提供しています。
日本では、産学協同のインターンシッププログラムを年間を通じ複数回実施しています。このインターンシップの目的は以下の3点です。

- 産学協同の人材育成
- キャリア教育を主眼とした就業体験を通じた気付きの場の提供
- 就業適性の確認を通じた就職のミスマッチ解消

中国においても、グループ会社全体でインターンシッププログラムを実施しており、長期休暇に合わせて事業場で大学生を受け入れ、課題発見や解決策提案の実践の場を提供しています。

## 差別の禁止

当社では、各国の法令を踏まえ、人種・性別・年齢・国籍・信条・宗教・社会的身分・障がい・性的指向・性自認などに関わらず多様な人材が重要なパートナーとして尊重し合い、いきいきと活躍できる働きやすい職場づくりを進めています。
採用選考に当たっては、応募者の適性・能力・意欲に基づき採用選考することを採用規程に定めています。その徹底のため、例えば国内では、国が設置する公共職業安定所(ハローワーク)が策定する、公正な採用選考のための手引書「採用と人権」をもとに、面接者教育を実施しています。
社員規律としては、人権の尊重、職場における差別的言動やハラスメントの禁止などについて行動基準で規定するとともに、違反が発生した場合の懲戒措置を社員就業規則に明記しています。

さらに、セクシュアルハラスメントなどの性差別やパワーハラスメント防止、障害者差別解消法の順守のため、以下のことに取り組み、公正で明るい職場づくりに努めています。

- セクシュアルハラスメントに対する方針の策定と周知徹底
- セクシュアルハラスメントに関するリーフレット・マニュアルの配布
- 職場風土の活性化・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するセミナー・研修会の開催
- ハラスメントに関する管理職研修の開催
- LGBTQ研修の開催
- 障がいのある人の理解をするための教育コンテンツの配布

## 労働時間の管理

各国の労働関連法や労使間の協定（労働協約など）に基づき、労働時間および休憩時間、時間外労働、休日・休暇などの適正管理に関する規則を社員就業規則で定めています。

例えば、日本国内においては、所定労働時間を7.75時間／日とし、それを超える労働時間については割増賃金の対象とするなど、法を上回る対応をしています。また、法定基準よりもさらに厳格な労働時間管理基準を社内で設定し、管理監督者を含む全従業員を対象として長時間労働の根絶に取り組んでいます。加えて年次有給休暇制度についても法を上回る水準で従業員に付与したうえで、取得残日数については最大50日まで積立て可能としています。その取得にあたっては、目的を限定しないことはもちろん、時間単位や半日単位での取得対象者を勤務形態によらず全従業員に拡大したことに加え、労働時間中途での時間単位年休の取得を認めるなどよりフレキシブルに個人のニーズに対応できる制度としています。

これらの制度面での充実に加え、時間外労働が特定の従業員に偏らないための最適な人材配置、および、万一長時間労働となってしまった従業員については、追加で健康診断を実施するなど、従業員の心身の健康管理に総合的に取り組んでいます。

## 賃金の管理

グループとしての報酬制度設計ガイドラインを定め、市場競争力のある魅力的な報酬水準の実現を目指すとともに、各国の労働基準法や労働協約に基づき、適切な賃金、通勤等の諸手当、賞与、その他臨時に支払われる給与、退職金などを社員給与規程で定めています。

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。

従業員への給与が正しく支給されているかについては、日本では、労働組合が年に一度、組合員の賃金実態調査を行い、労使間で決定した賃金交渉結果が、正しく組合員へ支給されているかどうかをチェックしています。

海外においては、国ごとに、最低賃金、法定給付、超過勤務等に関するすべての賃金関連法令を順守した規則を定め、これに基づいて運用し、決められた支払い期間と時期で、給与明細および電子データにより従業員への通知を行い、直接支給しています。

国・地域において金銭的懲罰が法令で認められている場合には、当社としては懲罰の一選択肢として認め、禁止はしていません。ただし、懲戒手続や懲罰金額が法令の範囲内かつ生活への影響を配慮した範囲内で設定され、社内規程に明文化されていること、従業員にも周知徹底されていることを前提としています。なお、日本の法律は金銭的懲罰を禁止していませんが、当社の国内の懲罰規程には金銭的懲罰は含まれていません。

## 結社の自由、団体交渉権の尊重

当社は、「結社の自由」「団体交渉権」を、企業として尊重すべき基本的人権の一つと考えています。

労働組合の結成を認めている国や地域においては、例えば日本では、当社とパナソニックグループ労働組合連合会とで締結している労働協約において、組合が団結権、団体交渉権、争議権を保有することを認めると定めています。

また、法令や労働慣行により労働組合の結成が認められていない国や地域の事業拠点においても、「結社の自由」「団体交渉権」の目的である労使間対話を通じた課題解決を実質的に推進することを行動基準に定めています。

### 「パナソニック行動基準」(一部抜粋)

**第3章 会社と従業員とのかかわり**

(略)(2)人権の尊重
5.会社は、各国の法令や労働慣行を踏まえ、常に従業員との積極的かつ誠実な対話を通じて、健全な関係の構築と課題解決に努めます。

▶パナソニックの行動基準 会社と従業員とのかかわり
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html

## 日本

当社は正社員に登用された時点で自動的に労働組合員となるユニオンショップ制を採用し、パナソニックグループ労働組合連合会との間で労働協約、基本協定を締結しています。当社の管理職以外の正社員は、経営に関する業務に携わる一部の社員を除き、全て労働組合に加入しています(組合員／管理職を除く全社員＝96.7%)。また、非正規社員に対しても労働組合に加入できる権利について尊重しています。

当社では経営上の重要事項について、労働組合に事前に説明し意見を求める場として「経営委員会」、特に重要な意思決定事項について、労働組合に説明し、承認・提言を得るための場として「労使協議会」を設置しています。「経営委員会」「労使協議会」とも、それぞれ全社レベル、カンパニーレベル、事業部レベルで定期的に開催しています。全社レベルの「経営委員会」は、社長、人事担当執行役員、労連中央執行委員長などが出席して毎月１回実施します。全社レベルの「労使協議会」は、会社側からは社長ならびに会社において出席が必要と認めた役員が、また、組合側からはパナソニックグループ労働組合連合会(労連)中央執行委員長ならびに労連中央執行委員長が必要と認めた者が出席して毎年２回開催しています。

構造改革など重要な協議事項が発生する場合、会社からの申し入れ後、全社、カンパニー、事業部の各レベルで、必要であれば毎日でも協議を行い、労使双方が合意に至るまで議論を尽くすことを徹底しています。

## 欧州

欧州では1994年に採択されたEU指令※を受け、健全な労使間の協議の場として労使にて自主協定を締結し、パナソニック欧州従業員会議(PEEC)を設置しています。

2020年度は、オンラインで開催し31人の従業員代表と12人の会社側代表が参加し、経営戦略や事業課題などに関する情報交換や活発な協議を行いました。

※ EU指令：欧州連合域内の２カ国以上にわたって1,000人以上を雇用するすべての企業に汎欧労使協議会の設置を義務づける指令

## 中国

中国における民間企業の組合組織率は会社によって異なりますが、当社では、ほとんどのグループ会社で組合(工会)が組織され、活発な取り組みを行っています。

具体的には、定期的な労使対話、積極的な労使合同レクレーションの開催、重要な経営判断についての組合への事前説明などを行い、事業発展の基盤となる良好な労使関係づくりに力を注いでいます。2020年は、報酬、福利厚生、研修棟に関する意見を協議し、企業の効率向上や増益、職員家族の生活改善など多方面の要素を十分に考慮しつつ、労使間で意見の合意に達しました。

### 「取引基本契約書」(一部抜粋)

(人権尊重についての購入先様への要請)
常に自社の従業員との積極的かつ誠実な対話を通じて、健全な関係の構築と課題解決に努める。

# 子どもの権利を守る取り組み

当社は下記の取り組みを通じて、子どもたちの人権を尊重しその健全な成長を応援しています。

- 子どもを養育する従業員を支援する制度
  https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/diversity/work_life_balance.html
- 子どもを養育する人々を支援する商品の提供
  https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/ud/products/declining_birth_rate.html

- 子どもの安心・安全や健やかな育成に配慮したデザイン
  https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/ud/pdf/KIDSDESIGN_pamphlet2021.pdf （日本語のみ）
- 子どもたちの権利の保護と実現につながる企業市民活動
  奨学金の支給やキャリア教育プログラムの展開などの企業市民活動を通じて、次世代育成に注力しています。

企業市民活動の詳細
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship.html

さらに、新型コロナウイルス感染拡大の状況下では、在宅学習の支援、メンタルヘルスケア、関連NPOへの寄付などの新たな取り組みを行い、緊急事態の影響を受けた子どもたちを支援しています。
在宅学習の支援：キッズスクール
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/pks.html

# グローバルな基準・法令等への取り組み状況

当社は、国連の世界人権宣言、労働の基本原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言、OECD多国籍企業行動指針の基本原則を支持し、主な内容を「パナソニック行動基準」に採り入れています。人権・労働に関する重要な法的要請の変更等については、本社および地域統括会社が情報を収集して各拠点に徹底し、コンプライアンス強化に努めています。

## ILO中核的労働基準への取り組み状況

**結社の自由および団体交渉権**
87号（結社の自由および団結権の保護に関する条約）
98号（団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約）
▶「結社の自由・団体交渉権の尊重」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#freedom

**強制労働の禁止**
29号（強制労働に関する条約）
105号（強制労働の廃止に関する条約）
▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#labor

**児童労働の実効的な廃止**
138号（就業の最低年齢に関する条約）
182号（最悪の形態の児童労働の禁止および廃絶のための即時行動に関する条約）
▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#labor

**雇用および職業における差別の排除**
100号（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）
111号（雇用および職業についての差別待遇に関する条約）
▶「差別の禁止」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#discrimination

## 奴隷労働、人身取引防止の取り組み

現代の奴隷労働には、隷属、強制、義務的労働、人身取引などの様々な形態が考えられ、その全てにおいて、他者による個人（成人、児童を問わず）の自由の剥奪を伴います（以下、「現代の奴隷労働」）。パナソニックは、当社が事業を行う各国の法律と規制に従い、現代の奴隷労働のない労働環境の確立に向け、徹底して取り組んでいます。当社は、現代の奴隷労働を容認せず、全ての商取引ならびに取引関係において倫理的かつ誠実に行動し、当社が使用する製品、サービスの供給のいずれにおいても、現代の奴隷労働を故意に利用しません。また、当社の事業またはサプライチェーンで現代の奴隷労働が行われていないことを確実にするため、常に社内規程・ガイドラインや取引先様とかわす契約書等を改善し、管理を強化していきます。
以下においては、当社の事業あるいはサプライチェーン上における現代の奴隷労働の発生を阻止するための取り組みを説明しています。

## 社員への方針の徹底

### 「パナソニック行動基準」(一部抜粋)

**第3章 会社と従業員とのかかわり**

(略)

(2)人権の尊重

2. 会社は、強制・意思に反しての就労や児童の就労をさせません。従業員の雇用については、事業活動を行う各国・各地域の法令に常に準拠します。

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

## 採用

当社は、従業員を採用する際、基本的人権保護の視点を取り事業活動をしている国の法令を順守する採用活動を行っています。

## 研修

当社では、全新入社員に対し、経営理念と行動基準に関する研修を実施しています。研修の内容には、現地の法令順守、当人の意思や現地の雇用法に反した雇用を行わないことに重点を置いた基本的人権の尊重が含まれます。
また、CSR・調達など職種別の研修では、人権リスクやその対応についての啓発を行っています。

## 匿名による通報

当社は、従業員および取引先様向けに匿名の通報窓口を提供し、通報者を保護しています。従業員には、定期的に内部通報窓口の存在を通知し、奴隷労働を含む違法性のある行動や慣習が疑われる場合に通報窓口の利用を奨励しています。

## 購入先様へのお願い

購入先様においても現代の奴隷労働が行われないよう、人権および労働安全衛生を含む当社のCSR(企業の社会的責任)要件を満たすようお願いし、取引基本契約書でもその要請を明記しています。
詳細は、「責任ある調達活動:購入先様へのCSRの徹底」をご覧ください。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-supply_chain.pdf#suppliers

### 「取引基本契約書」(一部抜粋)

(人権尊重についての購入先様への要請)
雇用の機会均等に努めるとともに、強制労働、児童労働、長時間労働、外国人労働者の不法就労その他の違法ないし不当な雇用を行ってはならない。賃金・労働時間を含む従業員の雇用条件については、事業活動を行う各国・各地域の法令に準拠する。

### 「購入先様向けCSR自主アセスメント」

当社は、購入先様にCSR自主アセスメントをお願いしています。詳細は、「責任ある調達活動」の章(P.90)をご覧ください。

# SA8000要請事項への取り組み状況

SA8000は、米国のNGO（Social Accountability International）が公表する労働・人権に関する国際規格です。職場における労働者の権利、労働環境およびマネジメントシステムなど雇用者が満たすべき自主的な要求基準が示されています。SA8000が要求する8つの要求事項ならびに各マネジメントシステムへの当社の対応状況の掲載箇所は以下の通りです。

1.児童労働
▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#labor

2.強制労働
▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#labor

3.健康と安全
▶「労働安全衛生」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-health_safety.pdf

4.結社の自由と団体交渉権
▶「結社の自由・団体交渉権の尊重」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#freedom

5.差別
▶「差別の禁止」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#discrimination

6.懲罰
▶「差別の禁止」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#discrimination

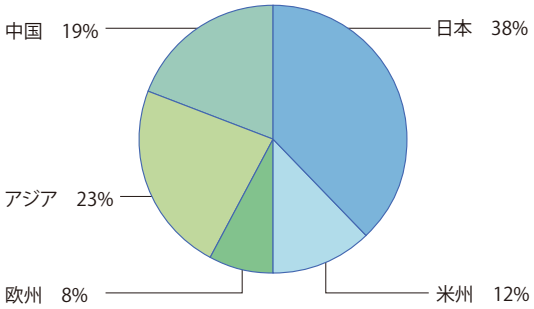
7.労働時間
▶「労働時間の管理」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#hours

8.報酬
▶「賃金の管理」 https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#wages

# 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おります。
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。

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

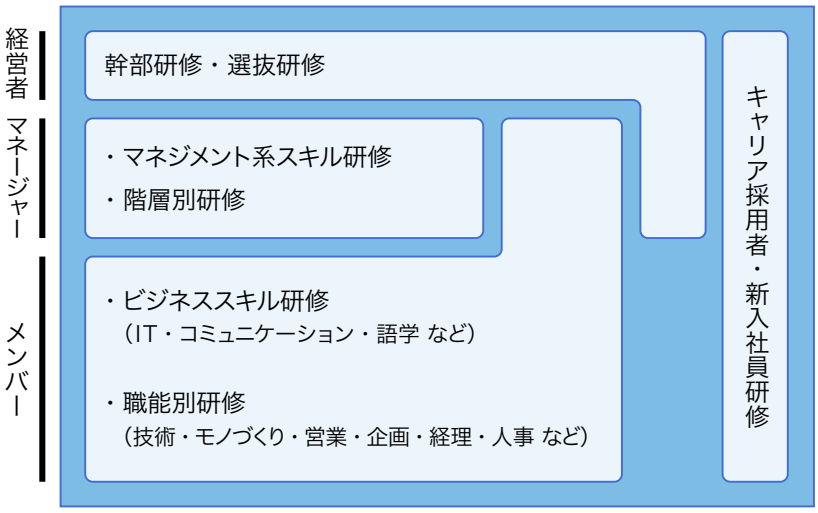
# 人材育成

## 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・研修を専門的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※1
・延べ日数：186,899人日※2

※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で公募する「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、というところにあります。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 & Incluion)」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プロイー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。

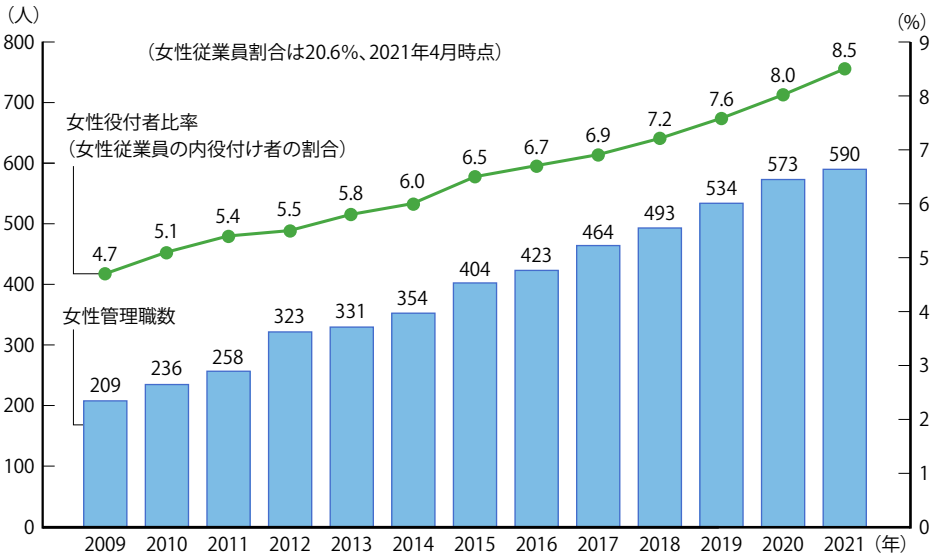
## DEI(Diversity , Equity & Inclusion)の主な取組み

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。

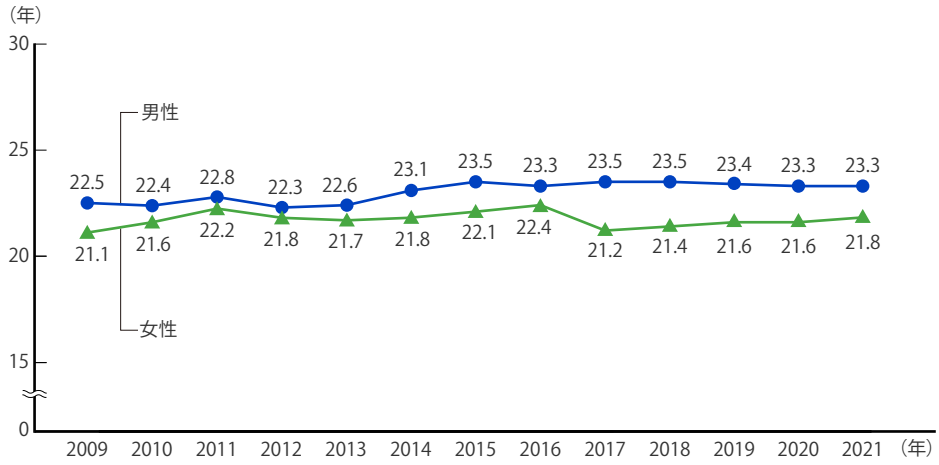
# ジェンダー平等推進の取り組み

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し続けるためには、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。

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げていきます。

### 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。

**<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、高年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、高年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、退職から年金給付年齢までの経済的備え、高年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。

# 労働安全衛生

## マネジメントシステム

当社グループの安全衛生管理活動の目的は、先進的な取り組みを行うことで安全で快適な職場環境の実現を図り、従業員の幸福と事業の発展に貢献することにあります。併せて、構内に常駐している請負会社の社員の安全衛生についても配慮すると規程に定めています。
当社は、労働安全衛生に関する活動を継続的に維持・向上していくために、グローバルにほぼ全ての製造拠点（一部は現在構築中）で労働安全衛生マネジメントシステムを導入しています。加えて、当社拠点では、ISO45001などの認証の取得を進めており、これを運用することで全ての従業員が役割と責任のもと、明確な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。
なお、2020年末時点で110事業場がISO45001を取得しており、96事業場が労働安全衛生マネジメントシステムOHSAS18001等からISO45001へ移行準備を進めています。（2021年度末には製造223拠点のうち約185拠点がISO45001取得見込み）
また、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などへのリスクアセスメントを年１回以上定期的に実施するほか、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。
OSHMSに基づき、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、労働者の危険防止対策、労働災害の原因及び再発防止対策、労働者の健康障害防止対策、労働者の健康の保持増進対策等について調査審議しています。また、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。
本社ではグローバル約340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日モニタリングして、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、各事業場で未然防止の取り組みを実施しています。
また、毎年3月に全社の重点取り組み方針を定め、毎年7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間には、社長から別途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。
さらに、パナソニックグループの安全衛生関係者が外部講師による講演を聴き、各事業場（海外含む）の安全衛生・健康づくり活動の好事例を学び合い、無災害の達成や優れた取り組みを行った事業場を表彰する場として、毎年9月に健康・安全衛生フォーラムを開催し、活動の高位平準化を図っています。

## 方針

当社は取締役会が制定する「パナソニック行動基準」及び社長が発信する「パナソニック労働安全衛生ポリシー」をパナソニックグループ各社にグローバル展開し、従業員の安全と健康の確保に努めています。（本社で主要言語である英語・中国語に翻訳、各事業場では多言語に対応）

### パナソニック行動基準（一部抜粋）

従業員の健康に配慮し、安全で快適な職場環境の確保に努めることを定めています。

**第3章 会社と従業員とのかかわり**

（2）人権の尊重
4. 会社は、従業員の健康に配慮した安全で快適な職場環境の確保に努めます。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html

### パナソニック労働安全衛生ポリシー

当社は、「パナソニック労働安全衛生ポリシー」として、労働安全衛生宣言とともに、労働安全衛生行動指針を定め、8項目にわたる取り組み内容を示して、その徹底に努めています。

### 労働安全衛生宣言

わが社は、経営理念に示された「人間尊重」の精神に基づき「心身ともに健康で安全に働ける快適な職場」の実現に向けて万全の配慮と不断の努力を行う。

## 労働安全衛生行動指針

**1, 法の順守**

各事業場は、安全衛生に関係するすべての法律、規則、通達を含む法的要求事項を満たす自らの規程・基準を確立し、これを順守しなければならない。

**2, 経営資源の投入**

各事業場は、心身ともに健康で安全な快適職場を実現するために、人的、技術的および資金的な資源を投入しなければならない。

**3, 労働安全衛生マネジメントシステムの構築と維持向上**

各事業場は、安全衛生活動を向上させるために、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、その維持向上を図らなければならない。

**4, 役割、権限、責任の明確化・組織体制の整備**

労働安全衛生マネジメントシステムを円滑に運用し、自主的継続的改善の推進を図るために、各事業場は安全衛生組織、法的資格選任者および管理監督者の役割、権限、責任を明確にしなければならない。

**5, 危険・有害要因の除去・低減**

各事業場は、リスクアセスメントを実施し、危険・有害要因を特定して改善を図り、これを除去・低減しなければならない。

**6, 安全衛生目標の設定・管理計画の作成と実行**

各事業場は、安全衛生委員会等により事業者(経営者)と従業員が一致協力して、安全衛生活動の評価を行ない、災害および健康影響の危険性を特定し、適切な目標を設定し、目標の達成を確実にする安全衛生計画を作成し、これを実行しなければならない。

**7, 監査の実施と事業者(経営者)による見直し**

各事業場は、安全衛生活動状況を監視する定期監査を行なうと共に、その結果に基づき事業者(経営者)による適切な見直しを行ない、継続的な改善を実施しなければならない。

**8. 教育・訓練**

各事業場は、従業員および構内協力会社に対し安全衛生管理計画に沿った教育・訓練を実施し、安全衛生ポリシーおよび労働安全衛生マネジメントシステムを周知徹底しなければならない。

2021年6月24日
パナソニック株式会社　社長　楠見雄規

# 教育

当社は「安全衛生教育指針」及び「メンタルヘルス教育指針」を定め、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。また、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、無災害の達成や優れた取り組みを行った事業場を表彰する場として、毎年9月に健康・安全衛生フォーラムを開催し、活動の高位平準化を図っています。

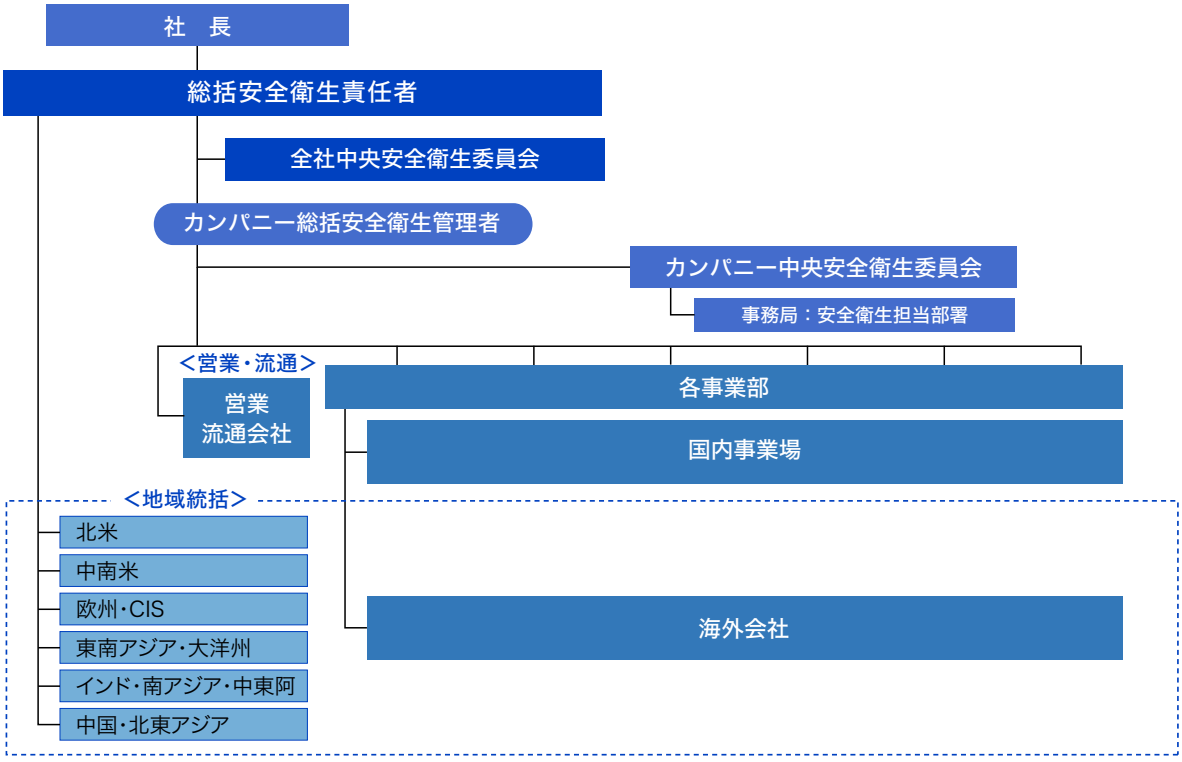
### 本社主催・参画の研修と受講者数(2020年度)

| 対象 | 研修名 | 期間・時間 | 受講者数 |
|---|---|---|---|
| 入社者(全職種) | 全社新入社員研修 | 30分 | 1,255人 |
| | キャリア採用導入教育 | 30分 | 175人 |
| 人事担当者 | 安全衛生担当者研修(初級) | 2.5日 | 28人 |
| | 人事職能基礎コース | 3時間 | 62人 |
| 製造関係者 | 機械設備安全基準講習会 | 都度実施 | 約200人 |
| | 生産技術担当責任者安全衛生セミナー | 2日 | 21人 |
| 責任者 | 経営者・工場長安全衛生セミナー | 2日 | 17人 |
| 合計 | | | 延べ約1,760人 |

# 責任者・体制

労働安全衛生担当執行役員は、執行役員 CHROの三島 茂樹です。(2021年8月現在)
当社は、グループにおける安全衛生管理について定めた「安全衛生管理規程」に基づき、以下のような体制を構築しており、各カンパニーの労働安全衛生については、カンパニー社長(執行役員以上)が監督しています。

**全社安全衛生推進体制** (2021年8月現在)




# 労働安全衛生に関する相談窓口

当社では、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、以下の相談窓口設けています。以下は日本国内の事例です。

## 従業員相談員(または所属事業場の人事部門)

当社では、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、従業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※相談室

従業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。

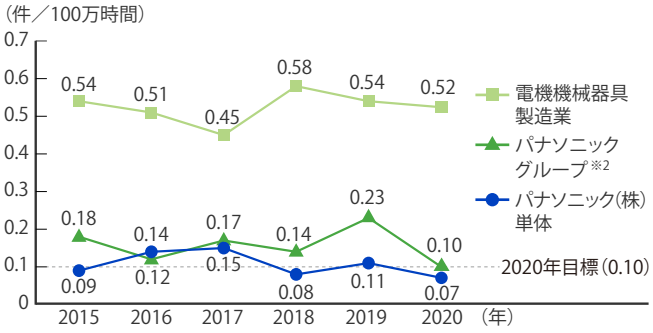
※ EAP(Employee Assistance Program):従業員援助プログラム

## 健康管理室

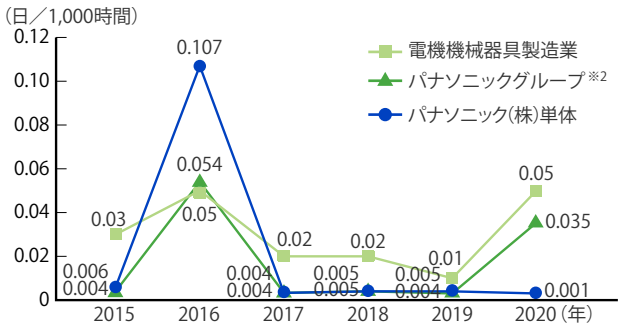
産業医・産業保健スタッフが常駐して、業務中の疾病の処置、心身の健康相談、生活習慣病予防や禁煙などの健康支援プログラムを提供しています。

# 労働災害の発生状況

### 休業度数率の推移※1（目標）休業度数率：0.1
### （100万延労働時間数あたりの休業災害件数）




### 強度率の推移※1
### （1,000延労働時間数あたりの労働損失日数）




【出典】労働災害動向調査（厚生労働省）

### 死亡災害件数（グローバル）の推移※3

| 死亡災害 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 目標 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 実績死亡災害 | 0 | 1<br>（日本：社員） | 0 | 1<br>（海外：現地社員） | 1<br>（日本：派遣社員） | 1<br>（日本：パナソニックグループ社員） |

※1 日本国内パナソニックグループ。ただし、派遣・構内請負社員除く。
※2 日本国内パナソニックグループ。
※3 海外および派遣・構内請負社員含む

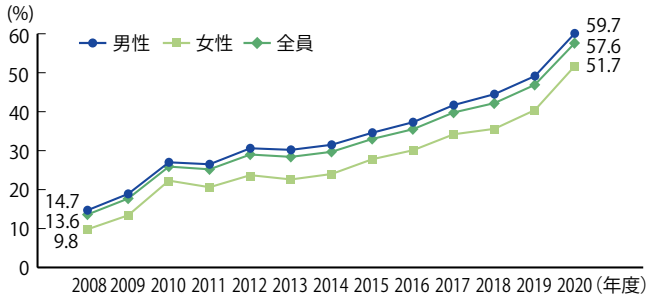
**＜事故の経緯と再発防止策＞**

**2020年度**

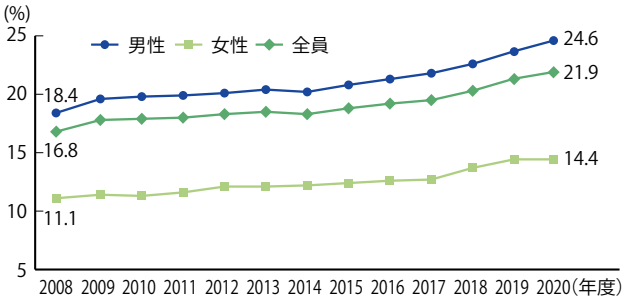
出張先で高所作業を行っていた社員が墜落し、お亡くなりなるという痛ましい災害が発生しています。当社はこれを深刻に受け止め、出張時の業務指示管理、危険作業の有無、高所作業における墜落制止用器具の使用の徹底など総点検を行いました。「安全は全てに優先する」ことをあらためて職場へ徹底し、全社を挙げて重篤災害の撲滅に努めています。

# 健康指標の推移

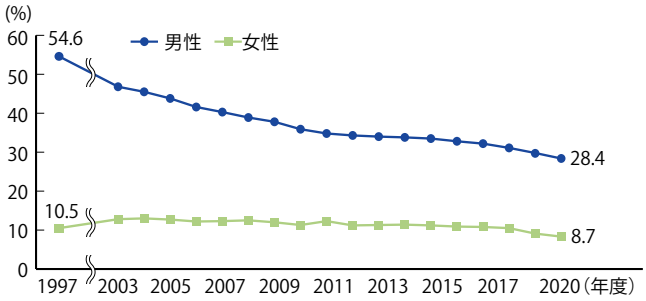
### 歩数自覚率
### （1週間の概ねの合計歩数を把握している者の割合）



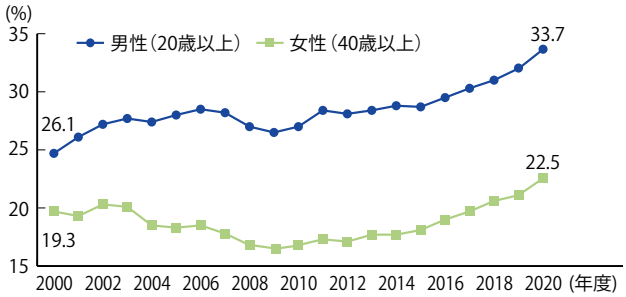

### 運動実施率
### （1回30分以上の運動を週2回以上、1年以上実施している者の割合）



**喫煙率**
**(たばこを吸っている者の割合)**




**肥満率**
**(BMIが25以上の者の割合)**




2018年度から全社で歩数自覚の取り組みを進めた結果、歩数自覚率は10年間で約3倍に増加し、運動実施率も漸増しています。また、屋内分煙から屋内禁煙化の取り組みにより、喫煙率は男性では26%強、女性ではピーク値から4.4%低下しています。

# 主な取り組み

## 安全

### 「設備安全基準」の作成

設備における労働安全リスクを事前に防ぐため、新工場建設時や、既存の事業場で新たに生産設備を導入する際は、使用する全ての設備に対して、「設備安全基準」に基づく適合性評価を行い、安全性の確認を行っています。「設備安全基準作成指針」は、各事業場の「設備安全基準」の基本形として日本国内の法令、国際的な規格、社内に蓄積されたノウハウや実際に発生した災害事例の分析を踏まえたもので、多言語で共有されています。

### 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、基本事項などを「全社緊急対策規程」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・自然災害などについては、定期的な防災訓練(避難・安否確認の訓練を含む)などを通じて、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。詳しくは、「リスクマネジメント」の章(P111)をご確認ください。

## 労働衛生

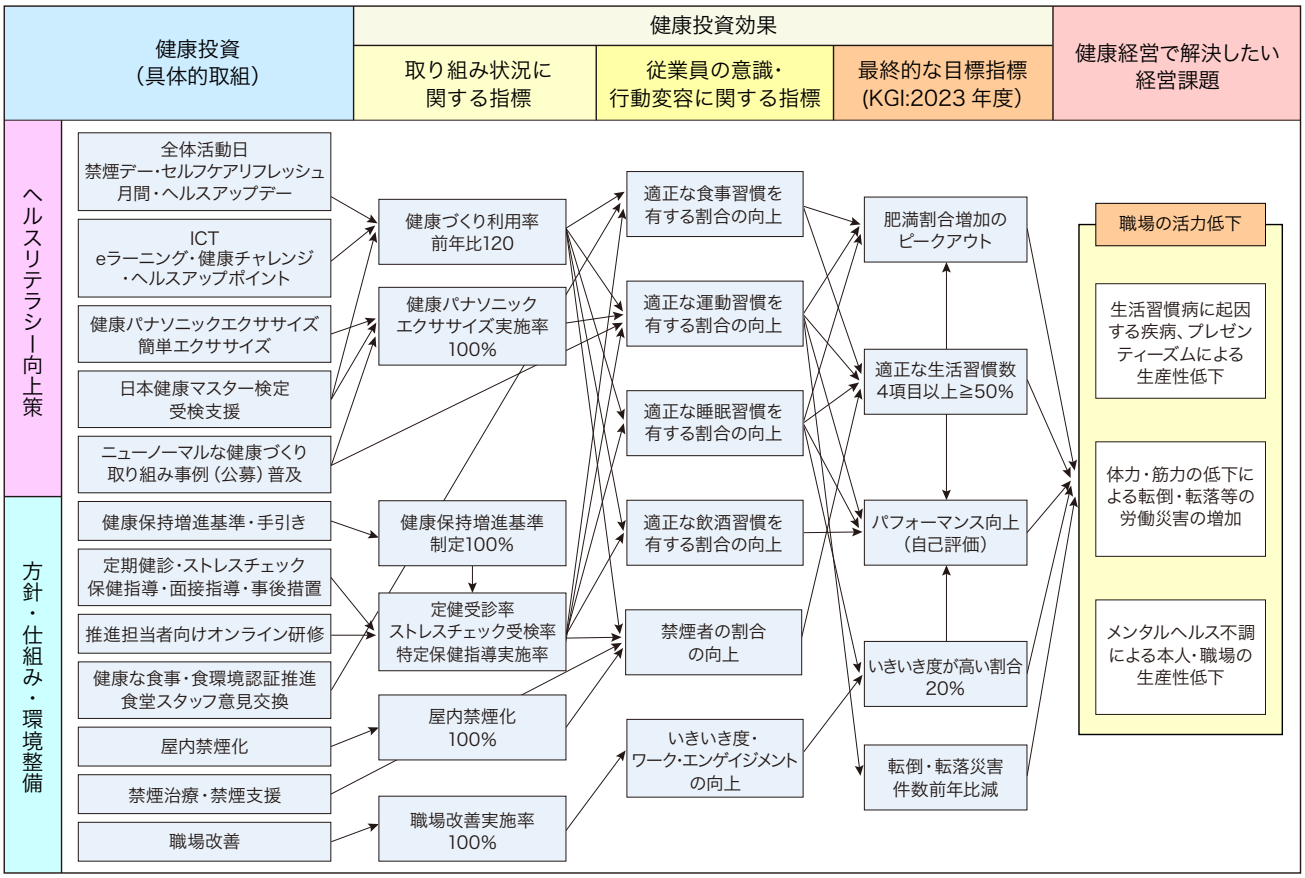
重量物や化学物質を扱うなどの特殊作業については、安全データシート(SDS)による作業確認や適切な保護具の提供を行い、できるだけ作業を減らすよう努めるとともに、化学物質のリスクアセスメントの義務化(2016年6月)に伴い改めて対象物質の確認を行い、法令に基づく追加の健康診断を実施し、健康に影響を及ぼすことがないよう継続的にモニタリングしています。

ストレスチェック制度については、2016年度から2019年度までは拠点毎に実施時期を決めて行ってきました(拠点実施)が、従来からの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、2020年度から会社組織単位を実施単位とし、毎年6月に全社一斉に行うこととしました。(2020年度は新型コロナウイルスの影響により10月に延期し実施)
また、パナソニックグループ社員全員が受検するようリマインド機能活用など工夫しており、ストレスチェックの結果については本人のストレス状態の気づきに加えて、職場診断分析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、それを可能にする短期的な対策に止まらない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継続的に取り組んでいます。

## 健康

パナソニックグループでは、2001年度からグループ全体の健康づくり活動「健康パナソニック」を会社・労働組合・健康保険組合が一体となって推進しています。パナソニックの持続的成長を確かなものにするために、社員の高齢化が進行する中で、転倒災害の予防や脳・心疾患発症リスクを低減し、心身の両面における社員のコンディションを整え、高いパフォーマンスを発揮していくことを目指しています。

### 健康パナソニック戦略マップ

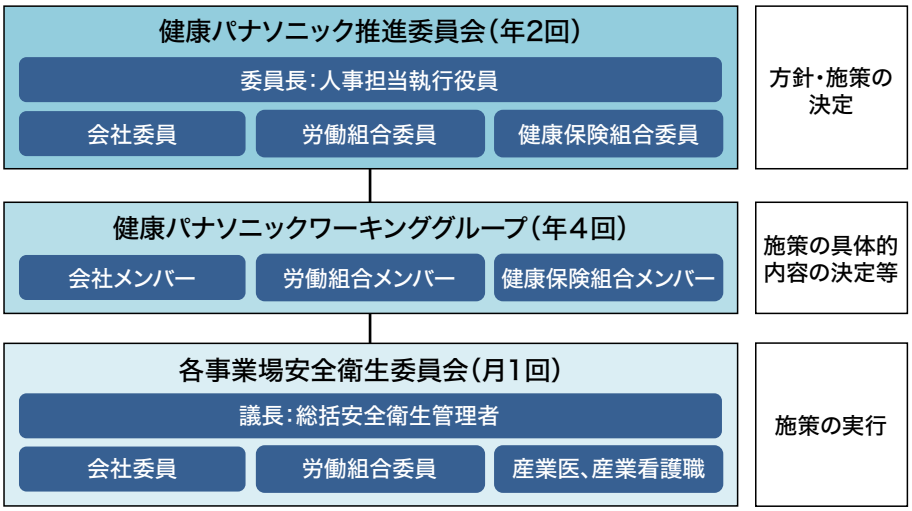



## 推進体制

健康パナソニックの推進責任者は執行役員 CHROの三島 茂樹です。(2021年8月現在)

健康パナソニックの方針・施策の決定機関として、「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」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。

### 「健康パナソニック」の推進体制と役割




## 従業員の健康課題

従業員の高年齢化に伴い、肥満や健診有所見者が増加するとともに転倒災害が増加しています。一方、生活習慣では歩数自覚や禁煙以外は数%の改善に留まり、健康課題の解決のためには従業員のヘルスリテラシーを高め、健康行動の実践者の拡大を図る必要があります。

また、新型コロナを契機に間接部門を中心に在宅勤務の活用が拡大し、運動不足やコミュニケーション不足等の新たな課題も出ています。

## 取り組み内容

従業員の健康意識を高める取り組みとして、グループ全体で毎年禁煙デー（6月1日）、ヘルスアップデー（10月1日）を実施し、2020年度はそれぞれ85.5%、67.0%の事業場で受動喫煙防止や禁煙、食事、運動の取り組みが行われました。また、ICTを活用した健康づくりとして、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の取り組みを行い、全従業員の58.3%が利用しています。

環境整備では、屋内禁煙化を推進するとともに、全国115カ所の社員食堂の社内認定（ヘルスアップ食堂認定制度）を行い、食堂利用者の50%が健康に配慮したメニューを選ぶことが可能です。

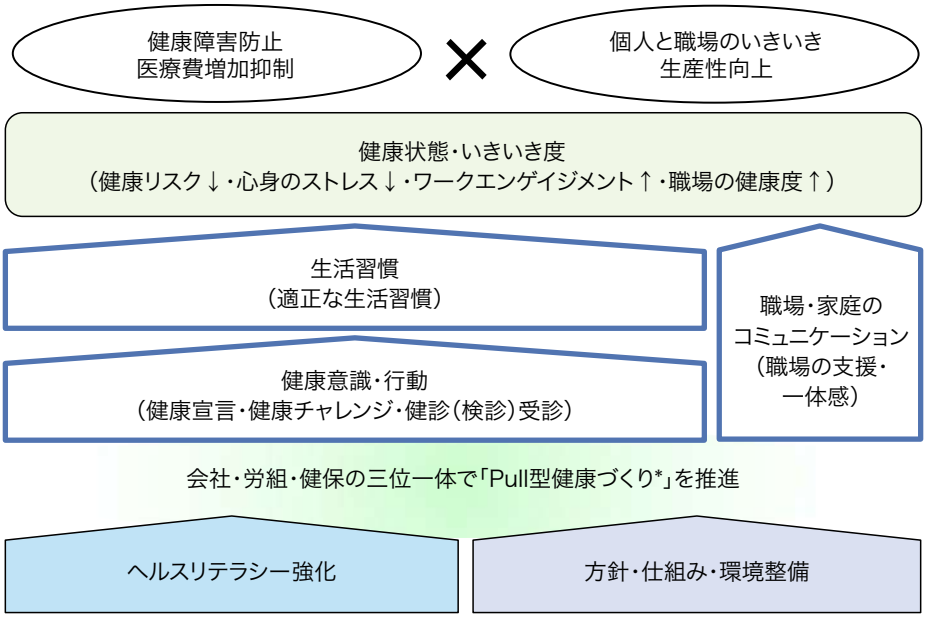
一方、特定保健指導対象者および健康高リスク者を対象に、全国160カ所の健康管理室を中心に積極的に保健指導や産業医面談、必要に応じた安全配慮を実施しています。

2020年度は「運動の習慣化」を重点テーマに、筋力トレーニングを重視した職場体操の普及をはかり、体力チェックによる運動低下の自覚を促すなど、体力づくりの取り組みを行っております。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」を作成し、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。

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%以上にすることを「健康パナソニック」の目標の1つにしています。2020年度は36.2%が該当し、前年から3.2%増加しております。

※適正な生活習慣とは健康スコアリングレポートの基準

### 2019年度からの「健康パナソニック」の概要



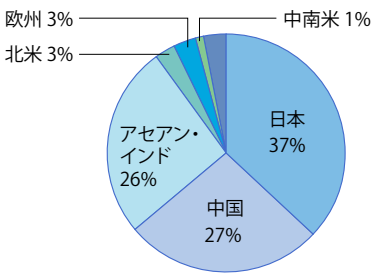

*自分自身や家族のために、自分に合った取り組みを自ら行う健康づくり

# 責任ある調達活動

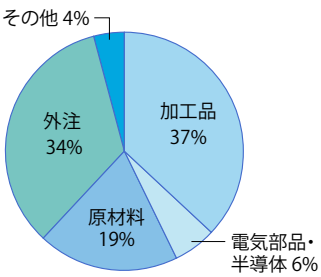
## サプライチェーンの概要

当社はグローバルに約10,000社の購入先様と取引を行っており、サプライチェーン全体でCSRを果たすため、世界各地の購入先様とともに活動を推進しています。

**取引の状況（地域別（%））**




**取引の状況（業種別（%））**




## マネジメントシステム

人権や環境への配慮、良好な労働環境、公正な取引など、調達活動における社会的責任が求められる中、当社は、優れた技術と品質を提供するだけでなく、人権・労働、安全衛生、グリーン調達、クリーン調達、コンプライアンス、情報セキュリティなど社会的責任を果たされている購入先様と取引を行うよう努めています。

当社では、調達部門におけるCSRの推進を重要な取り組みと位置づけ、定期的にマネジメントレビューを行っています。

調達業務に従事する従業員に対しては、CSR調達に関する社内規程やマニュアル類、必要な情報を、配布物、イントラネット、研修会等を通じて共有し、CSR調達への理解とCSR意識の向上を図っています。

購入先様には、当社の経営理念やCSR調達方針、購入先様に順守いただきたい内容をまとめた「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」に賛同いただき、取引を開始する前に「CSR自主アセスメント」の実施をお願いしています。さらに人権、安全な職場環境、環境への配慮など、CSRに関する項目を含む取引基本契約を締結しています。

また、品質・コスト・納期・サービス（QCDS）の評価、経営実績に加え、CSRに関する取り組みについても、定期的に購入先様を評価しています。

さらに、紛争地域で人権侵害や環境破壊、汚職など不正に関わる組織の資金源となっている紛争鉱物については、経済協力開発機構（OECD）の「紛争鉱物デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿った取り組みを行っています。また、「責任ある鉱物イニシアティブ（Responsible Minerals Initiative、RMI）」に参加し、紛争鉱物やコバルトの調達・使用における人権尊重等にも取り組んでいます。

このように、購入先様とともに、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。

## 方針

### 調達方針

当社は、調達についての基本的な考え方を「調達方針」として3項目にまとめています。その根底にあるのは、「購入先様は当社との相互の信頼関係に基づき研鑽や協力を重ねながら、お客様が求める価値を創造するための不可欠なパートナーである」との考え方です。

**●グローバル調達活動の実践**

グローバルでの生産活動に対応するために、グローバルに購入先様とのパートナーシップを築き、相互の信頼、研鑽、協力のもと、求められる機能・価値を創造してまいります。

**●CSR調達の実践**

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、情報セキュリティなど社会的責任を果たす調達活動を購入先様と共に推進してまいります。

**●購入先様と一体となった調達活動**

お客様に受け入れられる商品価値を実現するために、部材・商品の市場動向や新技術・新材料・新工法等、購入先様との情報窓口としての役割を果たし、購入品の品質確保と維持・向上、競争力ある価格の実現、市場変化への対応を推進してまいります。

### 購入先選定と評価

当社では、新規の購入先選定時に、CSRを実践していることを取引条件とし、人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティなどの観点から確認を行っています。2015年以降は、新規の購入先様にCSR自主アセスメントを要請し、当社の基準を満たしていることが確

認できた購入先様と、CSRの要求事項を盛り込んだ取引基本契約書を締結し、取引を開始しています。
また、既存の購入先様に対しても、2015年よりCSR自主アセスメントを開始し、評価結果に応じて改善に向けた指導や啓発活動を行っています。自主アセスメントの結果は全社で共有され、取引のない事業部が新規契約をする際の評価材料のひとつとしています。

## クリーン調達の徹底

当社は、「企業は社会の公器である」という考えのもと、グローバルな購入先様と公平公正な取引を行います。調達部門は、購入先様との関係において、「より厳しい節度・倫理観」が求められており、健全な関係を構築するため、2004年に「クリーン調達宣言」を行い、以降は行動規範に従い調達活動を進めています。
当社の調達社員・調達部門へ年間を通して「クリーン調達」の周知徹底、並びに主要購入先様への「クリーン調達のお願い巡回訪問」を継続して行っています。

**●購入先様からの金品等の受領の禁止、供応接待・会食の禁止**

当社はグローバルで適用される社内規程として、「贈収賄・腐敗行為防止に向けた贈答・接待等に関する規程」を定め、購入先様を含む取引先等からの食事、もてなし、旅費負担を含む贈答・接待等の受入れに関する厳格なルールを示しています。同規程では、贈答・接待等の目的、金額・頻度、現地の慣習に照らした合理性・均衡性、そしてビジネス判断へ不当な影響を与えるものでないこと、といった通則を定め、より詳細な基準や厳格なルールは更に地域ごとに設けています。

**●「グローバルホットライン」の設置**

当社では「クリーン調達宣言」に基づき、公平かつ公正な調達活動を推進しています。
万一、当社の調達社員・調達部門が、法令・規則、購入先様との契約、パナソニックの「行動基準」や調達の行動規範に違反した、または、違反しようとしている疑いのある場合の通報先として、「グローバルホットライン」を設置しています。このホットラインは上記の目的で購入先様も利用できます。

▶グローバルホットライン
http://panasonic.ethicspoint.com
▶クリーン調達宣言
http://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/declaration.html

# 教育

調達部門では、調達業務における社会的責任を果たせる人材を育成するため、CSRに関する考え方や調達コンプライアンスの知識を取得するためのCSR調達研修を実施しています。日本のグループ会社におけるCSR調達研修は、専門的な知識を学び現場で起こった課題を解決できることを目指すCSR1級と、CSRの基本を学び順守しながら普段の調達業務を遂行できることを目指すCSR2級の2段階に分け、受講後の理解度テスト合格で修了としています。
特に、下記のCSR2級は、社内のバイヤー資格認定制度の必須項目としています。
(研修の一例)CSR2級の履修内容
・下請法、グリーン調達、クリーン調達等のコンプライアンス
・当社経営理念とCSR調達に対する考え方
・サプライチェーン上での人権・労働、安全衛生等の課題
・当社のCSR調達の具体的な取り組み

このほか、職種転換による転入者や新入社員向けの研修カリキュラムにもCSR調達の基本事項を盛り込んでいます。
また、調達社員向けのポータルサイトに、紛争鉱物手順書やCSR自主アセスメント実施要領などを含む責任ある調達活動に必要な情報を掲載し、常に最新の情報に基づいて業務推進ができるようにしています。

# 責任者・体制

調達の責任者は、当社副社長執行役員の佐藤　基嗣です(2021年8月現在)。
担当部門はグローバル調達社です。また各カンパニーおよび傘下の事業部、関係会社には調達部門が設置されています。
当社では、グローバル調達社がCSR調達活動の全社的な推進を行い、各カンパニーおよび傘下の事業部、関係会社は、調達業務に関する全社規程、マニュアルなどに沿ってPDCAサイクルを回しています。推進上の課題は、カンパニー・事業部の調達職能責任者で構成する全社会議などで討議し、適切な対応を行っています。

# 購入先様へのCSRの徹底

## 「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン」の徹底

2016年3月、パナソニックグループでは国際基準や業界での標準的な考え方を参照し、さらにNGO・顧客企業からのCSR要請も考慮した形でパナソニックグループのCSR調達の考え方を伝えるとともに、購入先様に順守いただきたいCSRの要請項目をまとめ「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン（第1版）」として発行しました。その後、企業に対するCSR要請の変化に合わせて、2018年7月に「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン（第2版）」（以下、調達ガイドライン）として改訂発行しました。
調達ガイドラインでは法規制を満たしつつ国際条約や基準を加味し、下記のような内容を定めています。
1）労働：強制労働・児童労働の禁止、適正な労働時間、適切な賃金の支払い、人道的な処遇と差別の排除、結社の自由
2）安全衛生：職場の安全・緊急時対応のためのトレーニング、機械装置の安全対策、施設の安全衛生
3）環境：当社が発行する「グリーン調達基準書（最新版）」に準ずる
4）倫理：汚職・賄賂の禁止、公正なビジネス、責任ある鉱物調達
5）情報セキュリティ：情報漏洩の防止、コンピューター・ネットワークの脅威に対する防御
6）品質・安全性：品質マネジメントシステムの構築、正確な製品・サービス情報の提供、製品安全性の確保
7）社会貢献：社会・地域への貢献
8）マネジメントシステム

調達ガイドラインは、日本語、英語、中国語で作成し、ホームページへ掲載するとともに、改訂がある場合は購入先様に配布し周知徹底を図っています。また、その内容を周知するため、必要に応じてサプライヤーミーティングを開催し、サプライチェーン全体でのCSRの徹底を図っていきます。

詳細は、調達活動「購入先様へのお願い」をご覧ください。
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/for-suppliers.html

## 購入先様へのCSR自主アセスメント実施のお願い

2015年度より、人権・安全衛生・環境・倫理に関する取り組み状況について、購入先様に調達ガイドラインに基づいたCSR自主アセスメントのお願いを開始しました。
CSR自主アセスメントの中には、児童労働の禁止や強制的な労働を行わせないことを確認する項目等が含まれています。パナソニックは、購入先様において、自己の意思に反して働かされることがなく、各国の法令に基づいて、労働者を雇用するようにお願いしています。

アセスメントは、CSRリスクの高い地域から優先的にお願いし、2016年度は中国と東南アジア諸国、インドの購入先様を中心に約5,000社に、2017年度は日本の購入先様を中心に約2,000社に、2018年度は新規購入先様も含めて約3,000社に、2019年度は新規購入先様へと、5年間かけてほぼ全ての購入先様に実施いただきました。さらに、2020年度は、新規購入先様と、既存の購入先様のうち継続して取引を行っている主要な購入先様約1,500社に実施いただきました。
CSR自主アセスメントで課題が見つかった場合には、様々な方法で改善に向けた働きかけを行います。さらに、必要に応じ購入先様を訪問し、現場確認やヒアリングを実施しています。2017年度はタイで4社、中国で3社を訪問し、現場確認を行いました。タイでは安全衛生に関して、中国では安全衛生・環境に関して問題を特定し是正をお願いしました。同様に、人権・労働・環境面でリスクが高いと思われるマレーシア・中国の購入先様を中心に、2019年度までに100社を訪問し、現場監査を行っています。
当社は、法令違反や児童労働・強制労働の禁止などの重要項目が是正できない場合や、その他の項目で継続的に取り組んでも改善が見られないというケースでは、取引停止を検討します。ただし、購入先様との「共存共栄」を社会的責任と捉えているため、緊急性の低い課題が見つかった場合は、継続的な指導で課題解決を目指すことを基本姿勢としています。

また、2020年度には、継続的なモニタリングのためCSR自主アセスメントの結果を記録する新たなプラットフォームを導入し、全社でアセスメントの結果を共有できるようになりました。これにより、全社ガバナンスの強化と同時に、各事業部で購入先選定など際し、より迅速かつ効率的に評価結果を活用できるようになりました。新たなプラットフォームにより、さらに透明性ある健全なサプライチェーンを構築していきます。

## 環境負荷低減に関する購入先様との連携

当社は購入先様・物流パートナー様との連携を通じて、環境負荷の低減を図っています。詳細は、環境の章をご確認ください。

▶サプライチェーン連携
http://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/supplychain.html

# 責任ある鉱物調達

## 責任ある鉱物調達における基本的な考え方

当社は、紛争地域で武装勢力の資金源となるリスク、および高リスク地域で児童労働などの人権侵害、劣悪な労働環境、環境破壊、汚職などのリスクに関連する錫、タンタル、タングステン、金、コバルトなどの鉱物問題を重大な社会課題として懸念しています。そして、調達活動における社会的責任を果たすため、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を推進します。

対象地域には、合法的に事業活動を行っている企業や人々もいます。そのような人々の事業活動やくらしを阻害することのないよう十分な注意を払いながら、問題のある鉱物の不使用に取り組んでいかなければなりません。そのためには対象地域で健全な鉱物サプライチェーンの構築に取り組んでいる国々や企業、NPOを含めたさまざまなステークホルダーと連携して取り組む必要があります。

当社は、経済協力開発機構（OECD）の「デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿った取り組みを行い、グローバルスタンダードに即したマネジメントプロセスを構築し、継続した取り組みを実施します。

責任ある鉱物調達を推進するためには、鉱山等の川上企業から、製錬／精錬企業、川下企業まで、サプライチェーン全体にわたるデュー・ディリジェンスの取り組みが必要となります。関連する全ての購入先様に、サプライチェーンを通じて製錬／精錬所に関する情報提供をお願いするとともに、問題のない製錬／精錬所からの調達を目指します。また、「責任ある鉱物イニシアティブ（RMI）」に参画し、業界全体での取り組みを促進しています。

今後とも当社の果たすべき役割について検討しながら、責任ある鉱物調達に向けた国際的な取り組みへの貢献を目指していきます。

## 責任ある鉱物調達体制

調達担当役員を最高責任者とし、全社体制を構築して取り組んでいます。各カンパニーと連携しながら、それぞれの事業特性に応じた体制構築と調査実施に取り組んでいます。

## デュー・ディリジェンスの取り組み

購入先様へ取引開始前に『サプライチェーンCSR推進ガイドライン』をお渡しし、ご協力をいただきながら責任ある鉱物調達を推進しています。
責任ある紛争鉱物調査は、製錬／精錬所に至る全ての購入先様のご協力が必要なことから、購入先様の対応負荷低減と調査効率向上のため、共通の調査ツールや説明資料を使用することが効果的です。このことから当社では、調査ツールとして「責任ある鉱物イニシアティブ（RMI）」の発行する「コンフリクト・ミネラル・レポーティング・テンプレート（CMRT）」および「コバルト・レポーティング・テンプレート（CRT）」を使用しています。また、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」で啓発広報チームのメンバーとして活動し、自動車工業会・自動車部品工業会と共通の調査実施マニュアル・手引きを積極的に活用しています。

## 紛争鉱物の調査

2020年度は、パナソニックグループ全体で約3,270社の購入先様に対し紛争鉱物調査を実施し、95%を回収しました（2021年2月末時点）。回収した調査票（CMRT）に基づき、リスク分析と評価を実施しリスクに応じて購入先様へ更なる調査をお願いしました。パナソニックグループで特定した製錬／精錬所は、全鉱物で311社でした。そのうちConformant／Active Smelter（RMIの監査に合格しているか、監査受審中の製錬／精錬所）は全体の78%でした。「対象国を原産地としている」との回答をいただいた鉱物について、現時点、直接・間接に武装勢力の資金源となっている鉱物は確認されていませんが、引き続き製錬／精錬所情報の精査、特定を続けていきます。
また、業界活動などを通じて、製錬／精錬所にRMAP（Responsible Minerals Assurance Process）への参加を働きかけるとともに、

購入先様に、引き続きデュー・ディリジェンスに取り組んでいただき、万一、紛争に加担する鉱物が見つかった場合には、調達先の変更など不使用化に向けた取り組みをお願いしています。

## コバルトの調査

リチウムイオンバッテリーなどに使用するコバルトについては、採掘現場における児童労働などの人権問題が懸念されています。当社は、責任ある鉱物調達推進の一環として経済協力開発機構（OECD）の「デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿った取り組みを行い、グローバルスタンダードに即したマネジメントプロセスを構築しています。具体的には、コバルトのサプライチェーン調査を実施し、製錬／精錬所の特定・精査を行うなど、継続した取り組みを実施しています。

2020年度は、474の購入先様に対しコバルト調査を実施し、90%を回収しました。その結果特定された製錬／精錬所は64か所です（2021年2月末現在）。購入先様から回収した調査票（CRT）に基づき、リスク分析と評価を実施しリスクに応じて購入先様へ更なる調査をお願いしました。

引き続き、業界動向を確認しながら、適切なコバルトの調査・調達を実践していきます。

## 「責任ある鉱物調達のためのデュー・ディリジェンス実施」フォーラム参加

当社は、2011年から2017年まで、「OECD紛争鉱物デュー・ディリジェンス・ガイダンス」実施プロジェクト（現、「責任ある鉱物サプライチェーン・フォーラム」）に参加しました。2013年11月のフォーラムでは、ルワンダで責任ある鉱物調達に取り組む鉱山、取引所、鉱石のトレーサビリティシステム、鉱物の組成および年代分析により鉱山を特定する取り組みなどを確認し、コンフリクトフリーの鉱物調達に向けた努力が行われていることを理解しました。2016年、2017年とパリで開催されたフォーラムに出席し、紛争鉱物問題への効果的なアプローチについて、関係者との意見交換を重ねました。

## 業界連携の取り組み

責任ある鉱物調達推進のためには、サプライチェーン上のすべての購入先様のご協力が不可欠です。このことから当社では、電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある鉱物調達検討会」に参画し、業界連携によるサプライチェーンへの啓発活動や調査効率の向上に取り組んでいます。

具体的には、国内外の業界団体と連携し、責任ある鉱物に対する正しい取り組みを促進するためのセミナー開催や調査説明会の実施、製錬／精錬所情報の精査、米国の紛争鉱物に関するデータ転送規格IPC-1755策定への参画などに取り組んできました。「責任ある鉱物調達検討会」は2013年11月に、日本の自動車メーカーと「コンフリクト・フリー・ソーシング・ワーキンググループ」を発足させ、製錬業界との対話や製錬/精錬所情報精査の取り組みを加速させました。当社はこの活動にも参画しています。

2016年1月よりJEITAの責任ある鉱物調達ワーキンググループに参加し、他の会員会社とともに製錬所が責任ある鉱物保証プロセス（RMAP）に参加するよう継続して働きかけています。

また当社は、最新の業界動向を学び調達活動に関するベストプラクティスを推進することを目的に、2017年7月にResponsible Minerals Initiative (RMI) に参加し、同年RMIのコバルトワークグループへの参加も開始しました。

引き続き、業界の動向を見ながら責任ある鉱物調査を継続していきます。

# お客様対応

## マネジメントシステム

当社は、お客様からのご相談やご不満に対して、全社として適切な対応が行えるよう、基本規程として「お客様対応基本規程」を定めています（ISO10002 ／JIS Q 10002に準拠）。本規程は、本社CS企画室統括のもと、日本国内の当社および当社の商標を表示している製品を取り扱う関係会社のお客様対応に関する業務に適用しています。国内の対象事業場においては、お客様からの情報を経営に活かす仕組み「お客様マネジメントシステム」を構築し、定期的な自己監査の実施等でお客様対応の品質向上に努めています。
また海外でも、「お客様対応基本規程」をベースに、各国／地域ごとの法制度に則り、ISOに準拠したマネジメントシステムを構築しています。

## 方針

### お客様満足（CS）の基本的な考え方

当社は創業以来、「お客様第一を基本に製品やサービスを通じて社会に貢献する」という経営理念のもと、CS向上に向け、世界中のお客様のくらしを豊かにする商品やソリューション、サービスを提供しています。またカスタマーサービスは、創業者の言葉より伝わる「真のサービス」の理念に基づいて、誠実、正確、迅速を心がけ、謙虚な姿勢と感謝の念を持って対応し、お客様に信頼と安心、喜びを提供することを基本としています。

**CS基本コンセプト（お客様満足の追求）**
われわれ生産人として真の信用をかち得るには、製作部門たると販売部門たるとを問わず、すべての点で需要者の求めるところに完全に合致し、充分に役立ち得る優良品以外は一品たりとも製作せず販売せぬ建て前とし、これを厳守することより他にない。
単に製作の上のみにとどまらず、わが社製品に関しては、その流れ先まで慎重に留意、果たして需要者をして満足せしめ得たりしや、サービスに不親切なきや等の点まで進むところに、はじめて完璧を期し得られる。

松下 幸之助
昭和15年8月 優良品製作総動員運動を提唱
（松下電器五十年の略史より）

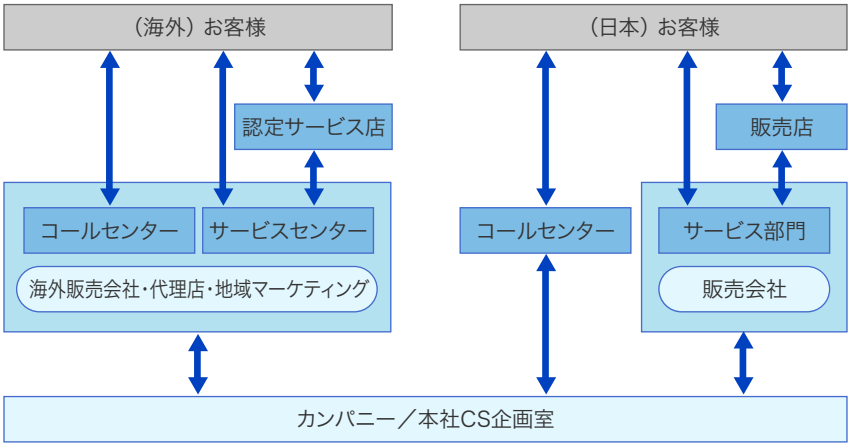
**サービス理念（真のサービス） お客様の喜びは私たちの喜び**
**喜び、喜ばれる姿の中にこそ、真のサービスがある**
商売にはサービスがつきものである。サービスをともなわぬ商売は、もはや商売ではない。その意味においては、サービスは商売人にとっての一つの義務とも言える。しかし、これを単なる義務としてのみ受けとり、仕方なしにやむを得ずやっているとしたら、これほど疲れることはない。こちらが疲れるだけでなく、お客様にもその“仕方なさ”が自然に通ってしまう。
サービスは相手を喜ばせるものであり、そしてまたこちらにも喜びが生まれてこなければならないものである。喜び喜ばれる姿のなかにこそ真のサービスがあると言えよう。

松下 幸之助
昭和42年 PHP誌8月号

# 責任者・体制

当社のCS担当執行役員は、アプライアンス社　副社長の河野 明です。(2021年8月現在)
当社のCS活動は、本社CS企画室と5カンパニー(アプライアンス社、ライフソリューションズ社、コネクティッドソリューションズ社、オートモーティブ社、インダストリアルソリューションズ社)CS部門が連携し取り組んでいます。また海外においても世界各地の販売会社CS部門から現地のサービス・品質情報、お客様のご要望などの情報を収集し、製品品質や安全性の確保に努めるとともに、各市場のお客様のニーズに合わせた商品開発に取り組んでいます。
国内外のCSスタッフは、それぞれに蓄積した知識やノウハウを共有することで、世界各地で、より良いカスタマーサービスを提供できるよう努めています。

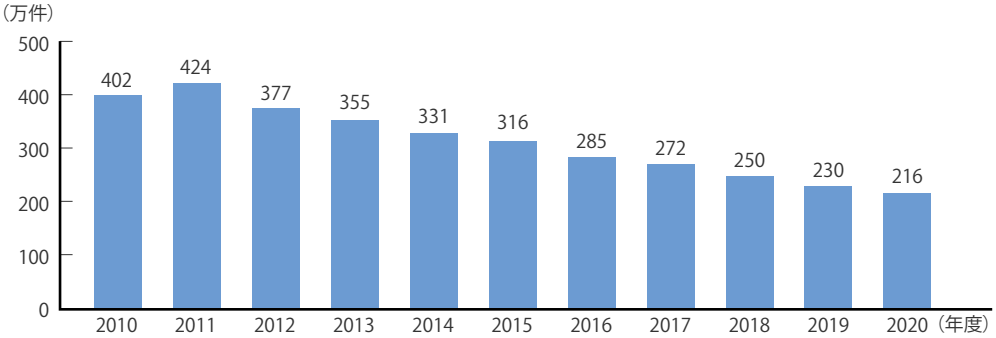
**お客様対応の仕組み** (2021年8月現在)




## 問い合わせ対応体制

日本のお客様の商品購入前のご相談や、購入後の使い方に関するご相談は、「お客様ご相談センター」にて対応しています。お客様ご相談センターでは、365日9時から18時まで受付けるとともに、商品別の電話番号を用意し、電話がつながりやすく、的確・迅速なサービスを行える体制を整えています。
当社Webサイトからのお問い合わせでは、お客様が質問を入力すると、関連する複数のFAQ(よくあるご質問)を表示し、ご質問に迅速に対応できるよう努めています。FAQの内容については、お客様の検索キーワードや閲覧回数の分析により、必要とされる情報を迅速・的確に表示できるよう精度向上を図っています。
また、最近では、FacebookなどのSNSを通じて、季節の変わり目などに各種お役立ち情報を発信したり、LINEの自動応答サービスから関連のFAQへ誘導したりするなどの取組みを行っています。
このように、お客様が「お客様ご相談センター」に問い合わせされる前に問題解決できるしくみを整えることで、「お客様ご相談センター」での相談件数は減少傾向にあります。
また、海外においては、国あるいは地域ごとに「コールセンター」を運営し、お客様の各種ご相談への対応や、修理受付を行っています。さらに、各国のWebサイトでもFAQを提供し、日本と同様に、お客様ご自身で問題を解決できる仕組みづくりに努めています。

**<お客様ご相談センター(個人のお客様向け)相談件数推移>※日本国内**



# 修理サービス体制

日本の家電商品の修理サービスは、パナソニック コンシューマーマーケティング株式会社 内のCS社（修理・部品サービス部門）が担当しています。また住宅設備系商品は、パナソニック LS テクノサービス株式会社が担当しています。
これらサービス会社は全国にネットワークを設け、地域密着のもと高度な技術とノウハウを備えたカスタマーエンジニアが常駐し、お客様からの修理のご依頼に対して、「迅速・確実」な出張修理サービスを行っています。修理受付は24時間365日の体制を整備し、とくに生活必需品のトラブルについては一刻も早い修理サービスの提供に努めています。

[パナソニック コンシューマーマーケティング（株） CS社及び関連会社 サービス拠点数] 全国103カ所（2021年4月現在）
[パナソニック LS テクノサービス（株）サービス拠点数]
43カ所（2021年4月現在）

# 修理サービス窓口強化の取り組み

日本の家電製品では、お客様が修理を依頼される際の利便性向上を目的に、宅配便による修理品の受け渡しやWebサイトでの受付体制を整えています。
お客様が安心してWeb修理サービスを受けられるよう、お申し込みをする前にWebサイト上で修理診断ができます。修理診断では、お持ちの商品の品番を入力し、当てはまる症状を選択することで、お困り事の解決に役立つ方法をご案内します。修理が必要と診断された場合やお困り事が解決しなかった場合は、修理サービス料金の目安が確認でき、修理のお申込みまでできます。

# グローバルな修理サービス拠点

海外における修理サービスは、当社の販売会社或いは、販売代理店が運営するサービスセンターや、サービス認定店が担当しています。当社が商品を販売する全ての国や地域のお客様に満足いただけるよう、現地のお客様のニーズに合わせたサービスの提供を目指しています。また、お客様の利便性を考慮し、出張修理のみならずDoor-to-Doorで商品のお預かりと返却を行っている国もあります。

### 修理サービス拠点数（2020年度）

| 地域 | 修理サービス拠点数 |
|---|---|
| 日本※ | 146 |
| 北米 | 1,597 |
| 中南米 | 1,017 |
| 欧州・CIS | 304 |
| 東南アジア・大洋州 | 1,789 |
| インド・南アジア・中東阿 | 510 |
| 中国・北東アジア | 3,694 |

※日本：パナソニック コンンシューマーマーケティング（株）CS社及び関連会社、パナソニック LS テクノサービス（株）

# 法人向け事業のCS体制

## 住宅設備関連商品

照明、情報機器、電設資材、住宅設備・建材、そして太陽光発電・蓄電設備などのエネルギー関連商品に関する法人向けお問い合わせ窓口では、お得意先様（パートナー）からの施工や設置・設定でのお困り事を365日迅速に対応できる体制を整えています。

## 業務用機器

映像、セキュリティ、情報通信、自動車、産業空調など業務用機器分野では、各分野の販売会社がお客様のニーズに合った機器・システムのご提案から設計・施工、お問い合わせ、修理サービスに至るまで一貫してサポートし、CS向上に取り組んでいます。

### 業務用ソリューション

業務用ソリューションを担当する当社グループの販売会社や、当社商品の販売パートナー様によって、お客様ごとに異なるニーズを把握し、商品の事業戦略の実行や業務改善をサポートするソリューションをシステム構築、販売、施工、保守、修理、運用サービス、クラウドサービスまでトータルでご提供しています。
CS活動においてはご相談窓口、修理サービス、保守メンテナンスなどお客様との接点から信頼関係を構築し、お客様のお困り事に継続的なサポートを迅速に提供し、対応できる体制を整えています。

### 自動車用機器

自動車用機器については、当社グループ販売会社（パナソニック カーエレクトロニクス株式会社）が販売店様と連携を取りながら、当社製のカーナビゲーションなどのアフターサービスを担い、CS向上に取り組んでいます。
また、純正車載機器の供給にあたっても、カーメーカー様のご要望にお応えすべく、不具合品の早期発見・早期解決を実現する仕組みと体制を整え、スピーディーできめ細かなサービスを提供しています。

# 評価

## BtoB向けシステム・ソリューション事業におけるお客様満足度向上活動

営業提案から保守・修理まで、ソリューション事業におけるお客様との一連の接点業務について、お客様の当社に対する「期待と評価のギャップ」を定期的な満足度調査を実施することで確認しています。その結果に基づき、「向上取り組み計画策定→向上取り組み実施→進捗確認→満足度調査（評価）」のサイクルを回しています。商品企画、設計、技術、品質などの商品開発・製造部門、およびマーケティング、販売、施工、保守サービスなどのお客様サポート部門が連携し、調査の結果をBtoB向け商品やシステム・ソリューションの総合的な改善に活用することで、お客様満足度の向上に取り組んでいます。

# お客様満足度向上の取り組み

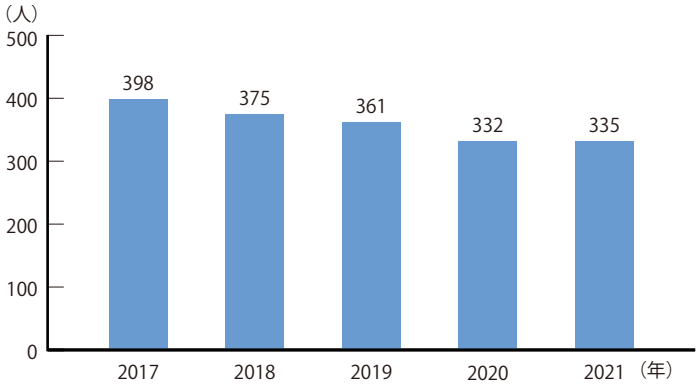
## 「消費生活アドバイザー」資格取得の促進

日本国内パナソニックグループでは、お客様志向の風土醸成を目的に、「消費生活アドバイザー」資格の取得を積極的に推進し、資格保有者は消費者志向経営を実践するリーダーとして活躍しています。
当社グループの資格保有在籍者数は、2021年4月1日現在で335名となりました。

### 〔消費生活アドバイザー制度〕

内閣総理大臣および経済産業大臣の事業認定に基づく資格(審査・証明機関:一般財団法人「日本産業協会」)。消費者と企業や行政の架け橋として、消費者からの提案や意見を企業経営ならびに行政等への提言に効果的に反映させるとともに、消費者の苦情相談等に対して迅速かつ適切なアドバイスができるなど、幅広い分野で社会貢献を果たす人材を養成することを目的としています。
(一般財団法人日本産業協会ホームページより)

**資格者　在籍者数　推移(2021年4月現在)**




## 「お客様月間」の取り組み

日本では、今後より一層お客様へのお役立ちが重要になっていると考え、社員全員が取り組みやすいように「お客様月間」を設定して、全社員のお客様志向の醸成に取り組んでいます。日本で定められた「消費者月間※」に合わせ、毎年5月に以下のような当社独自の施策を積極的に実施しています。

1. 社長メッセージ「お客様月間にあたって」を発信し、お客様月間の意義を全社員に徹底しています。
2. 日本国内当社グループ独自のお客様月間ポスターを作成し、全事業場に配布・掲示することで、お客様月間の啓発を行っています。
3. 日本国内当社グループでは「お客様月間記念シンポジウム」を、全事業場の消費者関連責任者をはじめ、関連部門責任者および消費生活アドバイザー資格保有者を対象に開催し、消費者志向経営の推進に取り組んでいます。2021年度は、外部講師による講演「私たちの選択が未来を変える〜エシカル消費とSDGs〜」をオンラインで実施しました。また消費者関連専門家会議(ACAP)から「第6回消費者志向活動章」を受賞したアプライアンス社ランドリー・クリーナー事業部　ランドリー技術部の取り組み報告「『読む』取説から『観る』取説へ“お客様目線”での取説改善取り組み」を共有し、日本国内当社グループのお客様視点での活動について理解を深めました。

2020年度消費者月間ポスター

※消費者月間
消費者保護基本法(消費者基本法の前身)が昭和43年5月に施行されたことから、その施行20周年を機に、昭和63年から毎年5月が「消費者月間」とされた。毎年5月には、消費者、事業者、行政が一体となって、消費者問題に関する教育・啓発等の事業を集中的に行っている。

## お客様の声の商品・サービスへの反映(VOC活動)

当社は、お客様の声(Voice Of Customer=VOC)をさまざまな方法で分析し、事業活動の改善に役立てています。
お客様の声には、「お客様ご相談センター」にいただいたご意見、セールスやお得意先様(パートナー)、ショウルーム、サービス会社を通じて頂戴したお客様の声が含まれます。

分析結果は、商品企画・設計・技術・品質部門およびマーケティング・販売部門と連携しながら、商品開発や機能、品質、取扱説明書やカタログの改訂、営業活動などの改善に活用しています。
当社では、VOC活動を、お客様満足向上のための当社の経営理念の実践と考え、全従業員が全ての仕事の中で取り組むべき活動として推進しています。

**STEP1**
**お客様からのご質問・ご相談にお応えいたします**

毎日お客様から寄せられる電話や手紙などのご質問やご相談を、お客様ご相談センターでお応えしています。営業部門からも、セールスやお得先を通じてお客様の声を頂戴しています。

**STEP2**
**お客様の声を確認します**

毎日お客様から寄せられる声を記録、データベース化し、分析をしています。

**STEP3**
**お客様の声から改善点を検討しています**

お客様の声から、商品の使いやすさや取扱説明書の見やすさなどでお困りの状況を分析し、改善すべき課題を検討しています。

**STEP4**
**お客様の声に学び、商品や説明書などを改善しています**

抽出された課題について、商品の開発や取扱説明書を作成している部門で検討会を開き、より良い商品やサービスを提供できるように取り組んでいます。

海外では、NPS（顧客推奨度）調査や、修理後のアンケート調査により、顧客接点のひとつであるサービス認定店やサービス技術者に対する評価を行い、お客様対応の改善に取り組んでいます。

## 安全・安心にご使用いただくための啓発活動

社会貢献の一環として、日本全国の自治体や消費者団体にご協力いただき、各地で消費者啓発講座を開催しています。講座は「家電製品の上手な使い方」や「環境」「省エネ」「防犯対策」「防災対策」「空質環境」「介護」など消費者にとって関心の高いテーマに加え、その時々のお客様の疑問やニーズに沿ったテーマで構成し、楽しくわかりやすく学んでいただける啓発講座として多くの皆様にご参加いただいています。
ライフソリューションズ社では、環境や節電への意識の高まりを受けて、LED照明を使った「あかりのエコ教室」、太陽光発電の仕組みを学習する「エコと太陽光発電教室」、エネルギーの利活用を学ぶ「自然エネルギーの活用（創・蓄・省）教室」など、複数のカリキュラムを日本全国の小学校・中学校・高等学校で開催しています。2020年度は、オンラインでの授業形式も取り入れながら58校およそ3,800名が受講しました。
当社Webサイトでは、お客様に家電製品を安全・安心にそして環境にやさしい使い方でお使いいただくための情報を「家電情報ポケット」として提供しています。

▶家電情報ポケット
（リンク：https://www.panasonic.com/jp/support/kaden.html）

家電製品を安心して末永くご使用いただくための正しい使い方や製品別の安全点検項目、誤使用の事例を参考にした安全な使い方を紹介。お客様に安全に関する理解を深めていただく情報を提供しています。
あわせて、製品別に消費電力を抑える家電製品の上手な使い方を紹介。節電・省エネルギーに役立てていただく情報も提供しています。

# 品質向上と製品安全の確保

## マネジメントシステム

当社では、創業者が掲げた「お客様第一を基本に製品やサービスを通じて社会に貢献する」という経営理念のもと、社会の将来動向も踏まえかつ当社のサービス事業追加といった事業カバレッジの拡大に対応して、公的基準・規格より厳しい条件をパナソニック独自で設定しながら、「品質向上」と「製品安全の確保」に関わる各種の制度や仕組みを常に改善して、当社が販売している製品ごとに最適なモノづくりを行っています。
品質向上については、品質担当役員をパナソニック全体の品質責任者として、品質に関わる基本方針である「品質基本規程」を独自に定め、パナソニックの品質マネジメントシステムを事業部・製品ごとに構築・運用して、お客様第一の視点に立った継続的な品質改善に取り組み、各工程が適切なものとなるように随時見直しています。また、2016年10月には、医療機器の製造販売に関わる業務をより適切かつ円滑に推進するため、医療機器製造販売業業務基準をパナソニック独自で制定しました。

製品安全の確保については、FF式石油暖房機事故を痛恨の教訓とし、製品安全を経営の最優先事項として取り組んでいます。具体的にはパナソニック独自の製品安全規格をそれぞれの製品において企画・設計からサービス・廃棄までの全工程に適用して、製品安全を常に確保しています。さらに、製品安全レベルをより向上させるために、全社横断で、総合製品安全委員会を年2回開催して、事業や製品の変化に応じた製品安全の確保をより高い次元で追求できるように努めています。また、イントラネットやパナソニックのホームページを通じて、全製品の製品安全に関する情報をできるだけタイムリーに、各カンパニー・事業部の品質担当者・設計担当者など従業員へ共有しています。

参考URL
商品に関する大切なお知らせ　https://www.panasonic.com/jp/corporate/info.html

また、品質向上と密接に関係のある顧客満足の視点からビジネスモデルを考える品質経営ワークセッションを2019年度から開始し、絶えず変化するお客様の期待に寄り添う事業のあり方についての検討を行っています。

### 品質マネジメントシステム

当社では、カンパニー／事業場自己完結型の品質保証プロセスを確立するために、ISO9001の要求事項を包含した上でパナソニック独自の品質保証の手法やノウハウを加えた、パナソニックが求める品質レベルの実現をめざした品質マネジメントシステムを「品質マネジメントシステム（P-QMS）構築ガイドライン」として2004年に制定し、ISO9001-2015の改定に合わせて本ガイドラインも改定しています。全事業場とも、これらのP-QMSを遵守するようにしています。
さらに、カンパニー／事業場は本ガイドラインを基にした品質マネジメントシステムをそれぞれの事業特性に合わせて独自に構築して、その推進状況を確認するための品質アセスメントや内部監査を、コーポレート、カンバニーや事業場の様々な階層で定期的に実施し、不足事項があれば是正計画を策定し、継続的な品質改善に取り組んでいます。
また、事業の多様化に対応するため本ガイドラインを全社共通事項に集約した全社共通部分と、事業分野特有の事項である、家電・車載・住宅・デバイス・BtoBソリューション・薬事・サービスなどにわけて策定したセクター規格を加えた部分からなる品質マネジメントシステムとするなど、パナソニックの各事業分野に合致した進化を図っています。

## 方針

全社品質方針を「常にお客様および社会の要望に合致し、満足していただける製品およびサービスの提供を通じ、真にお客様に奉仕する」と当社独自に定めています。加えて、製品安全については、自主行動計画に係る基本方針（2007年取締役会において決議）を定め、「お客様第一」と「スーパー正直」に徹して、製品安全の確保に積極的に取り組んでいます。

▶製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針
http://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/quality-policy.html

さらにパナソニック行動基準の「商品の安全」セクションでも、安全の確保に努めることを当社独自に定めています。

▶パナソニック行動基準　第2章 事業活動の推進：II-2. 商品の安全
http://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-2.html#section2-2

# 教育

当社の品質経営革新を推進するキーパーソンとなる品質職能幹部人材を育成することを目的に、カンパニー／事業場の品質責任者に対する研修を上期1回下期1回の計年2回開催しています。
また、現場の課題解決手法を学びあうQC活動（Quality Control活動）を横展開することでモノづくり現場の品質力強化を図るQCサークル世界大会を毎年11月に開催しています。2020年度の第28回大会は、コロナ禍の影響で一同集うことなくWeb上での開催を行い、パナソニックグループの総数4,708のQCサークルから予選を勝ち抜いた30サークル（日本：18、中国：11、マレーシア：1）が出場し、グランプリを決定しました。
製品安全を最優先とするモノづくりを現場に定着させるために、モノづくり現場に製品安全エキスパートを育成する製品安全技術者育成講座については、当初計画の受講目標人数を2019年に達成しました。以降は、修了者をキーパーソンとして事業場ごとに研修を実施し、ノウハウの横展開を図っています。また、社内外の事例を通じて製品安全について考える「製品安全フォーラム」は、2020年度はコロナ禍でも実施ができるようWeb会議システムの拡大を図り、2021年度再開する予定です。製品安全最優先の企業風土を全従業員に広げるために、2020年度から新たに「PCSS実務者研修」を年１回実施し、事業部の製品安全担当者、技術部門、品質部門等の従業員430名以上が受講しました。また、「製品安全の基礎」などのeラーニングについても実施しています。

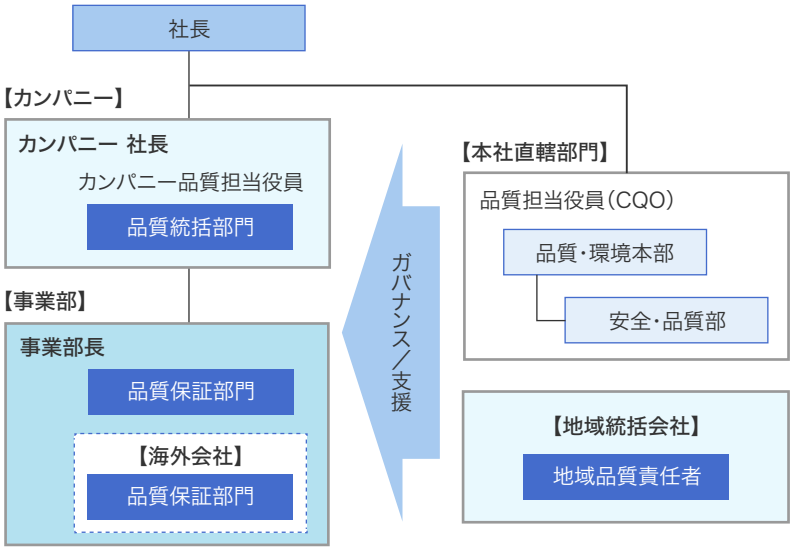
製品安全学習室

さらに現場・現物に即した教訓の伝承と製品安全技術の学習を目的に、大阪府枚方市の人材開発カンパニー内に「製品安全学習室」を設置し、FF式石油暖房機事故をはじめとする過去のリコール社告製品の現物、原因・対策や、重要な不安全事象（トラッキング、強度劣化など）の防止策を学ぶことができるようにしています。また、2021年10月に「バーチャル製品安全学習室」を開設し、オンラインで自由視聴できる展示室を提供しています。製品安全学習室を360度撮影しリアルに再現された空間を、見学者が自由に動き回ることができ、アイコンをクリックするだけでパネルやビデオを視聴できるようにしています。

# 責任者・体制

当社の品質担当役員は、執行役員の小川 立夫です。（2021年8月末現在）
そして、本社直轄部門のガバナンス／支援のもとに、各カンパニー/事業場が自主責任・自己完結型で事業推進していく体制を築いています。

**品質管理体制** (2021年8月現在)




また2014年9月より、北米、中南米、欧州・CIS、東南アジア・大洋州、インド・南アジア・中東亜、中国・北東アジアの６地域に、それぞれ地域品質責任者を設置しました。この6地域と日本にある各カンパニー品質責任者とでグローバル品質責任者会議を年1回開催し、地域の品質状況を監視し、製品安全に関わる不具合情報や、各地域の公的安全規格や公的安全認証等に係わる情報を、速やかに事業部門と共有することで、事業部門の体制を補強しています。

## 委員会・組織

### 品質責任者会議の活動

全社の品質改善取組みや品質状況は、全社品質担当役員,各カンパニーCQOならびに職能関係者が参加する年2回開催の「CQO会議」で検討・総括しています。会議では中長期視点での当社における品質のあるべき姿の議論などを通して、全社の品質基盤をより強固なものにするための方針や方策を決定しています。また、CQO会議などを受けた具体的な品質施策協議の場として、各カンパニーの品質統括部門の責任者が参加する「品質委員会」を開催し、社内での連携を強化しながら品質改善活動を推進しています。
上記以外に、2015年度から世界各地域の品質責任者も参加する「グローバル品質責任者会議」を年1回開催し、各カンパニーと地域の年度方針や課題を共有し、品質改善活動を促進する場を設けています。

### 総合製品安全委員会の活動

製品安全を最優先とするモノづくりのために、2012年に各カンパニーの製品安全確保のキーパーソンが参加した全社の総合製品安全委員会を構築し、傘下に「安全技術部会」と「安全規格部会」を設けました。これら部会を通じて、2005年のFF式石油暖房機事故の反省から取り組んできた安全技術の開発と製品安全規格の整備活動をより一層恒常的なものにしています。当委員会は、リチウムイオン電池搭載商品、ネットワーク接続製品の安全性確保や各種品質施策へのAI適応など、パナソニックの品質維持・向上のための検討について、年2回開催して各カンパニー代表者と論議しています。

### 安全技術部会の活動

安全技術部会では、設計時の想定を超えてお客様が長期にご使用になる場合を考慮して、製品に使用される材料などの耐久性を把握するための加速劣化試験など科学的な評価手法を開発してデータを蓄積し、データベース化しています。2020年度は、2018、19年度の主要品質問題を踏まえ、マネジメント階層までさかのぼった品質課題の分析と、それに対する再発防止方法の具体的な対策と他事業部への水平展開方法を検討しました。

### 安全規格部会の活動

公的安全規格順守は当然のこととして、より安全性を高めるため、製品開発において守るべき設計規則を「パナソニック安全規格(PCSS)」(以下、PCSSという)として公的安全規格よりも、より厳しい社内基準を設けて制定しています。
安全規格部会では、安全技術部会の活動から得られた知見をPCSSに反映し、長期使用や難燃化対策、落下防止といった重要安全事項の規格を適宜強化しています。2020年度は2019年に引き続き、CQO会議、安全技術部会で検討した、マネジメント階層までさかのぼった品質課題と再発防止対策方法を、本部会で共有するとともに検討を実施しました。
また、海外事業場での新技術に関する問合せを円滑に行うための、パナソニック安全規格(Panasonic Corporation Safety Standards (PCSS))(第9版 Ver.01)を制改定するなど、事業分野ごとの製品安全に関する社内規格の制改訂にも取り組んでいます。

# 国際安全規格の認証取得事例

## 1) ISO13482

国際標準化機構(ISO)から発行されたパーソナルケアロボット(生活支援ロボット)の安全性に関する国際規格。physical assistant robot、mobile servant robot、person carrier robotの3タイプのロボットを対象としたもの。
当社は、下記2商品において認証を取得しています。
・2014年　生活支援ロボット「リショーネ(ベッドと車椅子を合わせた機能を持つロボット介護機器)」(世界初の認証取得)
・2017年　生活支援ロボット「リショーネPLUS」

参考URL : http://sumai.panasonic.jp/agefree/products/resyoneplus/

## 2) ISO26262認証を取得

2011年に発行された自動車向け機能安全の国際規格。安全度水準(ASIL)がA～Dの4段階に定められている。
・当社は、ISO26262のプロセス認証を、第三者機関であるドイツTÜV SÜD(テュフ・ズード)より取得し、車載機器、デバイスのソフトウェア開発プロセスにおいて、本規格の最高安全水準であるASIL-Dまで対応可能と認められました。

参考URL : https://www.jeita.or.jp/japanese/exhibit/2015/1111/pdf/02_Functional.pdf

# 製品表示に関する社内ルール

当社では、製品取扱説明書および施工説明書の基本となる考え方や順守すべき事項として、「警告表示設計業務基準」及び、「製品取扱説明・施工説明設計業務基準」を制定しています。
さらに、その業務基準を基にして詳細にルールを規定しています。具体的には、社内の規格であるパナソニック工業規格を独自に制定し、その中で「警告表示設計方法」、「取扱説明書・施工説明書設計方法」において製品の安全に係る警告表示方法、法律に定められた製品のリサイクル・廃棄時の留意事項（リサイクル法など）の表示などについて、お客様の誤解や見落としが起きないようにしています。

# 製品セキュリティ

ソフトウェアを搭載した様々な製品をネットワークにつなげて便利にご利用いただく中で、情報の漏洩や改ざん、誤作動の誘発をねらった悪意ある第三者の攻撃による被害を防ぐことを目的として、製品のセキュリティ確保が必要とされています。
当社では、お客様に安心してパナソニック製品をご利用いただくために、全社の製品セキュリティを扱う専門組織を持ち、セキュリティを意識した開発を進めるためのガイドラインを策定するなど、社内の体制・ルールを整備し、それらを定期的に見直すことにより、全社一丸となって製品のセキュリティの確保に取り組んでいます。

## 継続的な情報収集とそれに基づく社員教育の実施

製品のセキュリティにおける問題や解決策は日々新たに更新されています。当社では、例えばセキュリティのインシデント等の情報共有を行うFIRST※等の、セキュリティ専門団体への加盟や各種国際会議での調査を通して、製品のセキュリティにおける最新情報を常に収集しています。これによって得られた情報は、関連部門と共有するとともに、製品のセキュリティに関する社内教育に活かすことで、当社全体のセキュリティ知識・意識を高めています。

※ Forum of Incident Response and Security Teams

## 製品セキュリティを意識した開発の推進

製品の開発段階においては、守るべき資産・機能やそれらに対する攻撃の可能性を検討し、適切なセキュリティ対策が施されるように製品開発を行います。出荷前には、専門家による最新の攻撃方法等を取り入れたセキュリティ診断を行うことで、ハードウェアとソフトウェアの両面に、脆弱性と呼ばれる「製品のセキュリティ上の弱点」が、パナソニック製品に含まれることのないように努めます。

## 出荷後の製品セキュリティ確保

出荷後の製品のモニタリングの一環として、お客様がパナソニック製品の脆弱性を発見された際に届け出られる窓口※を開設しています。脆弱性情報を入手したときは、直ちに当社製品に関する影響の確認を行い、当社製品のセキュリティ上の問題があることが判明したときには、アップデート等によって製品セキュリティの確保を行うとともに、チェック体制の整備などの再発防止に向けた取組みを行います。担当事業部が対応を完了するまで製品セキュリティセンターが進捗確認と支援をする体制を整えています。
また、発売後の当社製品に影響しうる最新の脅威情報のモニタリングを行う事で、脆弱性の報告を待つだけではなく、自主的に情報を得て対応する体制を整えています。

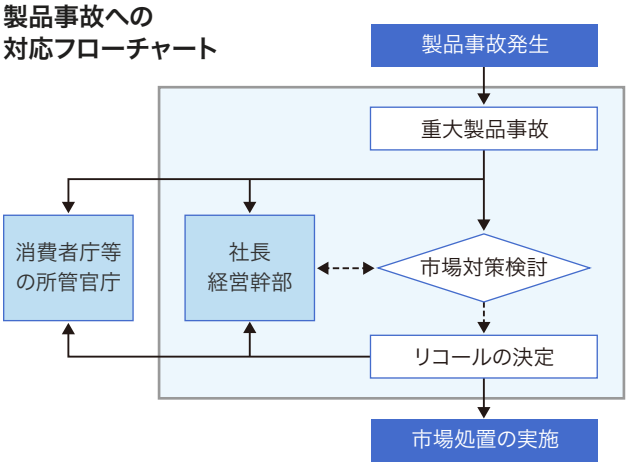
※パナソニック製品脆弱性対応窓口
https://www.panasonic.com/global/corporate/product-security/sec/psirt/jp.html

# 重大事故と対策

## 製品事故への対応

製品事故が発生した場合、直ちに事実確認を行い、原因解析と検証を行います。重大製品事故と判断した場合には、お客様の安全を確保するため、当社の本社直轄部門、カンパニー／事業場が一丸となり、適切な対策をとることに努めています。具体的な初動対応として消費者庁などの所管官庁、社長や経営幹部への報告を行い、対策方針を検討いたします。

**製品事故への対応フローチャート**




## 重大製品事故情報

日本国内では、消費生活用製品安全法ならびに製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針に基づき、重大製品事故※1について、製品起因が疑われる事故※2、ならびに製品に起因して生じた事故かどうか不明であると判断した事故※3を公表しています。

※1 消費生活用製品安全法に規定された下記の事故
1. 死亡事故
2. 重傷病事故(治療に要する期間が30日以上の負傷・疾病)または後遺障害事故
3. 一酸化炭素中毒
4. 火災(消防が火災として確認したもの)

※2 以下のいずれか
・ガス機器・石油機器に関する事故(製品起因か否か特定できていない事故を含む)
・ガス機器・石油機器以外の製品に関する事故であって、製品起因が疑われる事故を速報段階で公表しています。

※3 重大製品事故のうち、日本の経済産業省の消費経済審議会製品安全部会において、製品に起因して生じた事故かどうか依然として不明であると判断された事故

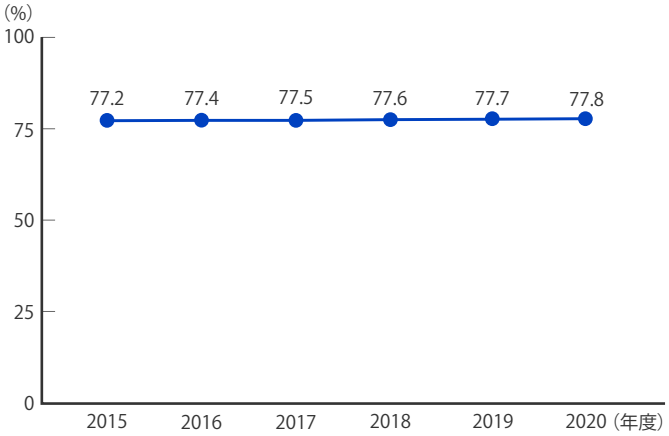
重大製品事故情報一覧
https://www.panasonic.com/jp/corporate/info/psc.html

## FF式石油暖房機事故への対応状況

当社は2005年に、FF式石油暖房機の事故により緊急命令を受け全社を挙げた市場対策を開始してから16年が経ちましたが、引き続き新たな事故を二度と起こさないための取り組みを、FF市場対策本部を中心に進めています。
市場対応にご支援、ご協力いただいているすべての皆様に心より御礼申し上げます。

2020年度は、未だ把握できていない対象製品の捕捉のための探索活動として、北海道・東北・長野県を中心に、過去に対象製品をお持ちだったお客様宅周辺の給排気筒調査、販売店顧客調査などを行いました。また、点検・修理済みのお客様に対する回収促進、暖房シーズン前の製品の状態確認などに取り組むとともに、あらゆる告知活動も継続しています。
2020年度新たに現品発見または廃棄されたことを確認した台数は、122台で、2021年3月31日現在の名簿把握台数は118,314台(販売台数の77.8%)となりました。対象製品とは気づかずに使用されていた現品も発見されており、未だリスクの高い状況は継続しています。引き続き、皆様のご支援、ご協力をいただきながら、探索活動に取り組んでいきます。
上記市場対策活動に加え、イントラネットによる市場対策活動の進捗状況の社内発信、社員教育の場である製品安全学習室(枚方)・製品安全館(草津)・教訓の伝承室(奈良)での資料展示、各種研修等での講話を通じ、事故の教訓を伝承し、パナソニックグループの製品安全を第一とする風土醸成に努めています。

### 総販売台数における把握台数※の割合




※ 把握台数：リコール台数、検査・修理後利用されている台数、お客様より廃棄が確認済みの台数など

# 受賞履歴

## 1）製品安全対策優良企業表彰

経済産業省主催。民間企業の製品安全に対する積極的な取り組みを促進し、社会全体として製品安全の価値を定着させることを目的とした表彰制度（2007年～）。

（詳細URL https://www.meti.go.jp/product_safety/ps-award/3-consumer/h30_award.html#anc-1-1）

2020年度

・大企業 製造・輸入事業者部門　経済産業大臣賞：パナソニック株式会社 アプライアンス社 ランドリー・クリーナー事業部

## 2）IAUD国際デザイン賞

一般財団法人 国際ユニヴァーサルデザイン協議会（IAUD）主催。“一人でも多くの人が快適で暮らしやすい”UD社会の実現に向けて、特に顕著な活動の実践や提案を行なっている団体・個人を表彰するもの。

パナソニック株式会社として、様々な商品や取り組みが2018年まで7年連続で金賞を受賞している他、下記を受賞しています。

・2017年「パナソニックのUDコミュニケーション」大賞受賞

・2020年度「パナソニックLED懐中電灯」銀賞受賞

（詳細URL https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/ud.html）

# 地域社会

## 基本的な考え方

当社は、事業に必要なリソースはすべて社会からお預かりしているという認識に立ち、社会の公器として地域社会と対話をしながら事業活動を推進しています。
特に、事業進出・撤退の際は、現地政府や住民との対話、環境等への影響度評価を行い、地域社会への貢献と、マイナス影響の最小化に努めています。
また、事業拠点のある地域を中心に、企業市民としての活動も積極的に展開しています。
企業市民活動や地域社会とのかかわりについては、行動基準の中で方針を定めています。

### パナソニック行動基準(一部抜粋)

#### 第2章 事業活動の推進 II-6. 企業市民活動

**(1)企業市民活動**

私たちは、健全で心豊かな社会づくりをめざし、社会と対話しつつ、企業の立場から積極的に企業市民としての活動を行います。特に、地球環境との共存、人材育成・教育、芸術・文化振興、社会福祉の活動を行い、NPO／NGO・市民とともにより良い社会づくりなどの支援活動も行います。

**(2)地域社会との共生**

私たちは、自らが地域社会の一員であることを認識し、地域社会との連携を図りつつ、ともに発展していくよう努めます。
特に、地域社会の活動への参加・協力を積極的に行い、環境への対応や芸術・文化・スポーツの振興など、地域に根ざした活動を実施するとともに、社内施設の提供や社内イベントの開放などにできる限り努め、地域社会のニーズに適切に対応します。
また、自然災害など大規模災害発生時には、関係先と協力しつつ、可及的速やかな支援活動を行います。

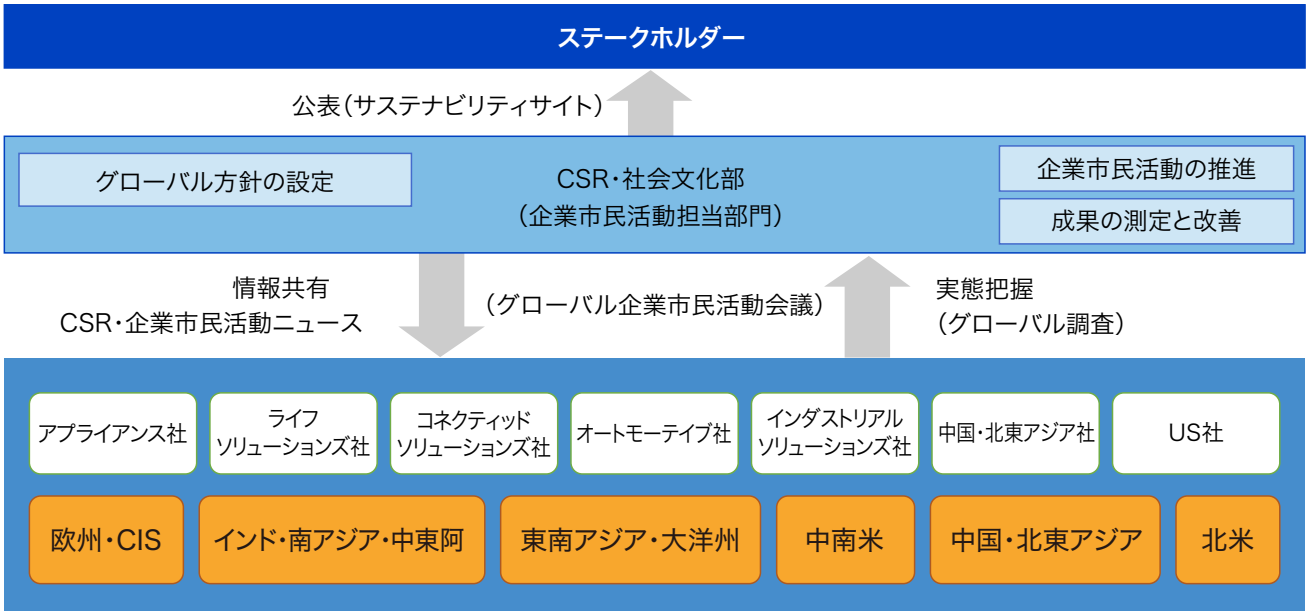
**(3)寄付、賛助活動、公益事業の運営支援**

会社は、社会的課題の解決と社会的ニーズへの対応のため、社会貢献として意義のある適正な寄付、賛助活動などを行うほか、自ら設立した財団や基金などの公益事業の運営を支援します。

## 企業市民活動のマネジメントシステム

私たちは、後述するグローバル方針に基づき、世界各地域の実情に合わせた企業市民活動を展開しています。主な活動については主要評価指標(KPI)を定め、実績評価と改善につなげています。定期的にグローバル企業市民活動会議を開催して情報共有や意見交換を行い、よりよい活動推進に向けた検討を続けています。さらに、各地域の活動については「CSR・企業市民活動ニュース」にて社長以下、関連する取締役・役員、世界各地域の企業市民活動担当者に共有しています。
また、年1回、企業市民活動の実態をグローバルに調査し、サステナビリティサイトで社外に公表しています。

(2021年8月現在)




# 方針策定

3年毎に中期計画を策定し、企業市民活動の方針、重点テーマは、を定めています。重点テーマについては、中期計画を策定するタイミングで見直し、事業方針や社会情勢、社会からの要請事項、有識者からの意見などを総合的に勘案し、決定しています。
現在の中期計画(2019 ～ 2021年度)については、創業100年を含む前中期(2016 ～ 2018年度)の進捗や、社内外の動向を踏まえて策定をしました。

# 企業市民活動の方針

当社は「A Better Life, A Better World」のブランドスローガンのもと、事業活動とともに企業市民活動を通じて、社会課題の解決や、より良いくらしの創造と世界中の人々の幸せ、社会の発展に貢献することを目指しています。
昨今、世界が直面するさまざまな課題のうち、特に先進国、新興国・途上国に存在するさまざまな貧困は深刻なものとなっています。2015年に国連が、人間、地球及び繁栄のための行動計画としてかかげた「持続可能な開発目標(SDGs)」は、17の目標と169のターゲットから構成されていますが、「貧困」はその筆頭に記されています。
またパナソニックの創業者である松下幸之助は、「貧困」を罪悪としてとらえ、それをなくすことが企業の使命と考えました。現在、人々の暮らしの水準は向上し、一部の貧困は解消されましたが、豊かさから取り残される国や地域も多く、先進国と呼ばれる発展した国の中でも、格差が大きく広がっています。そうした現状を踏まえて、重点テーマを共生社会の実現に向けた「貧困の解消」に設定しています。
従業員の企業市民活動への積極的な参画を促すと共に、私たちの製品や技術、モノづくりで培ったノウハウやリソースを生かし、ステークホルダーの皆様と協働しながら、人材育成、機会創出、相互理解などの企業市民活動を通じて、社会課題を解決しサステナブルな社会づくりに貢献したいと考えています。

▶企業市民活動
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship.html

# 企業市民活動の責任者・体制

企業市民活動の責任者は、執行役員の三島茂樹です。(2021年8月現在)
CSR・社会文化部がグループの戦略立案、グループを横断するプログラムの運営等を担当しています。さらに7つの社内カンパニー（アプライアンス社、ライフソリューションズ社、コネクティッドソリューションズ社、オートモーティブ社、インダストリアルソリューションズ社、中国・北東アジア社、US社）と6つの地域統轄（欧州・CIS、東南アジア・大洋州、インド・南アジア・中東阿、中南米、中国・北東アジア、北米）に企業市民活動担当者を設置し、グローバル方針に基づきながら地域の実情に合わせた活動を展開しています。

# 従業員の参画推進

従業員が社会課題への関心や解決への意欲を高めることは、企業市民活動を推進する上でも、本業を実践する上でも非常に重要です。当社では、従業員の参画を促進するため、ボランティア情報や、従業員の意識変革の場、社会課題解決実践の機会などの提供を行っています。以下に、特徴的な活動を記載します。

## 社員食堂へのサステナブル・シーフード※の導入

2021年8月現在、日本国内累計53拠点の社員食堂へ「サステナブル・シーフード」を導入しています。食堂での喫食を通じて従業員の社会課題への意識を高め、本人やその家族の消費行動の変革につなげることを目的に、 2021年度は日本国内の主要拠点すべてへの導入を目指しています。

※ MSC及びASC認証を取得した持続可能な水産物

▶サステナブル・シーフードを社員食堂から拡げる
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/sustainable_seafood.html

## みんなで“AKARI”アクション

社員の福利厚生サービスのポイントや、古本・リサイクル品などの寄贈などで集めた資金で、無電化地域に当社製品のソーラーランタンを届け、夜間の学習や就労、医療などに活用いただくプログラムです。これは、 2018年1月に終了した「ソーラーランタン10万台プロジェクト」で、アジアやアフリカなどの無電化地域に明かりがもたらした効果を継続するために、一般の方にも寄付の輪を拡げるプラットフォームとして構築したもので、 2020年度は、 1,136人の従業員も参加しました。

▶みんなで“AKARI”アクション
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/solution/akari.html

## プロボノ活動

従業員が、仕事で培ったスキルや経験を活かし、NPO／NGOなど社会課題解決に取り組む団体の事業展開力の強化を支援するプログラムです。社会課題に対する理解が得られるだけでなく、実践的な経験が当社の事業にも生かされるため、日本およびヨーロッパ地域では、人材育成プログラムの一環としても取り組んでいます。日本の「プロボノプログラム」としては、これまでに296人の従業員が参加し、 54団体の中期計画策定や営業資料の作成、ウェブサイトの再構築などを支援しました。

▶Panasonic NPOサポート プロボノ プログラム
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/probono.html

## パナソニック　エコリレー・フォー・サステナブル・アース

1998年に日本でスタートした従業員とその家族が家庭や地域社会でも積極的に環境活動を行うことで環境意識を向上し、ライフスタイルを変革することを目的とした地球を愛する市民活動は、その後地域住民にも展開し世代を超えてグローバルな活動「パナソニック エコリレー・フォー・サステナブル・アース」として継続しています。

▶パナソニック エコリレー・フォー・サステナブル・アース
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/community.html

## 学びの場の提供

社会課題への関心や解決の意欲を高めるため、社会課題に取り組む多様なゲスト講師を招いての講演会「従業員向け社会課題講演会 Social Good Meetup(SGM)」を終業後の時間を用いて実施しています。また、年に1回、従業員に向けたeラーニングも実施し、SDGsなどの社会課題を学ぶ機会を提供しています。

▶従業員向け社会課題講演会 Social Good Meetup(SGM)
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/solution/sgm.html

### 社員参画を支える人事制度(日本国内の事例)

#### ■ボランティア休暇制度
社員一人につき年5日のボランティア休暇が付与されています。ボランティア活動目的で休暇を取得する場合は、会社は連続取得できるよう配慮します。

#### ■ボランティア休業制度
ボランティア活動への参加を目的とした休業制度です。
対象の活動は国・地方公共団体等の公的機関が主催するボランティア活動、および、会社または組合が主催・推奨するボランティア活動で会社が認めたものとなっています。(ただし、政治・宗教活動を除く)

#### ■青年海外協力隊休職制度
青年海外協力隊への参加目的での休職制度です。

#### ■チャレンジ休暇(節目休暇)
心身のリフレッシュや自己成長をはかり、新たな意欲をもって会社生活を過ごせるように、会社生活の節目において、休暇を取得出来る制度です。30才、40才、50才に達した社員(除、管理職)について10日の休暇が取得可能で、ボランティア参加の機会としても活用されています。

## 企業市民活動の評価
当社の主だった活動に対し、その特性に合わせた効果測定をおこなっています。

### (1) Panasonic NPO/NGOサポートファンドfor SDGs(旧Panasonic NPOサポート ファンド)
NPO/NGOの組織基盤強化を支援する「Panasonic NPO/NGOサポートファンド」では、助成事業終了の1年後に助成先のフォロー調査を行い、組織基盤強化の有効性について第三者が定量的・定性的な評価を実施しています。2020年に行った、2018年の助成先10団体への調査結果では、助成前に比べて現在の総収入が平均10.7%増加し、財政規模が拡大し、10団体の組織運営力は助成前より約1.2倍向上しています。組織基盤強化事業の取り組みにより助成前に抱えていた課題が解決したと答えたのは10団体のうち6団体(60%)でしたが、10団体のうち9団体(90%)で主要事業のアウトカムが増大したと回答しており、本助成プログラムによる組織基盤強化の取り組みが、主要事業のアウトカム・インパクトの改善・向上に有効であったことを示しています。
なお、2015年には、助成先の1つである「特定非営利活動法人アレルギー支援ネットワーク」を対象にSROI評価を行い、その結果、組織基盤強化支援の社会的インパクトが投入額の8.82倍となり、大きな社会的成果を生んだことが分かりました。また本結果レポートを「Social Value International」に提出し、SROIレポートとして日本で初めてアシュアランスを取得することができました。

▶Panasonic NPO/NGOサポート ファンド for SDGs 事業評価レポート
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/npo_summary/2021_building.html
▶Panasonic NPOサポート ファンド SROI評価
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/npo_summary/sroi_report2018.html

### (2) キッド・ウィットネス・ニュース(KWN)
映像制作を通じて、協調性や創造性、コミュニケーション能力を高めることを目的とした教育支援プログラム「キッド・ウィットネス・ニュース」では、プログラムの効果検証に取り組んでいます。2017年は、小学校の参加児童を対象に記述式アンケートやインタビューなどの定性評価を実施しました。続いて2018年は中学校の参加者に対して質問紙やインタビューを用いて調査を行い、プログラム実施前後や、参加者以外の集団との比較・分析を行いました。これらのプログラム効果検証を通じて、映像制作を通して子どもたちの成長が期待できる資質・能力を社会的意義やチームワーク・役割分担など9領域に整理をしました。
2019年は47校の教員や指導員を対象にアンケート調査を実施し、本プログラムがどのような教育活動に活用できるのかを検証しました。調査結果から「映像制作スキル強化(コンテスト参加)」、「映像制作を通じた探求学習」、「チームワークを通じた人間的成長」、「チームワーク+探求学習」の4類型に分けられることがわかりました。

▶KWNへの映像制作参加が子どもたちに与える影響を検証
https://www.panasonic.com/jp/corporate/kwn/overview/teachersguide_eval.html

### (3) オリンピックとパラリンピックを題材とした教育プログラム

様々な社会課題について学び、その解決方法を考える「オリンピックとパラリンピックを題材とした教育プログラム」では、プログラム実施前後の生徒達の成長を定量的・定性的に測ることで、プログラムの効果検証に取り組んでいます。2019年度は、プログラムを実施した中学校でプログラムの実施前後に、生徒と先生へ記述式アンケートやインタビューを行い、生徒の社会参画や社会課題に対する意識がどのように変容したのか等を測定しました。その結果、「社会的意義」、「人間関係形成力」等の領域で生徒の資質・能力に伸びが確認できました。また授業の手法としてアクティブラーニングを積極的に取り入れることにより、プログラムを取り入れた授業では「コミュニケーション」と「思考活動」が活性化される傾向が見られました。

※キッド・ウィットネス・ニュース(KWN)とオリンピックとパラリンピックを題材とした教育プログラムは、パナソニックのキャリア教育「学び支援プログラム」として、第10回キャリア教育アワード 大企業の部「優秀賞」を受賞しました。特に審査項目の「教育効果」において、プログラムの効果検証を行っている点や先生、生徒へ継続的にアンケートを実施している点が高く評価されました。

# 受賞等について

2020年度の主な受賞は以下の通りです。

**■文部科学省主催　令和2年度「青少年の体験活動推進企業表彰」**

審査委員会奨励賞

アプライアンス社「子ども向けエコ体験学習」

https://panasonic.co.jp/ap/eco_study/index.html

**■第14回 キッズデザイン賞**

アプライアンス社「子ども向けエコ体験学習」

https://panasonic.co.jp/ap/eco_study/index.html

**■Global Business Alliance(GBA) 2020年度CSR賞受賞**

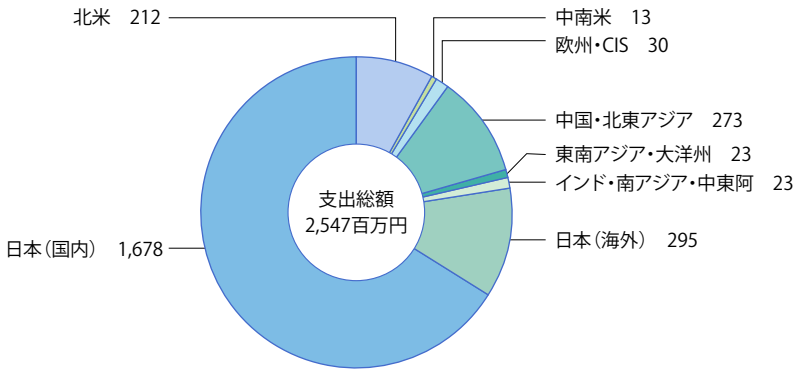
Panasonic Foundation「キャンプスカイフックプログラム(自然体験学習)」

https://na.panasonic.com/us/trends/developing-future-stem-stars-camp-skyhook

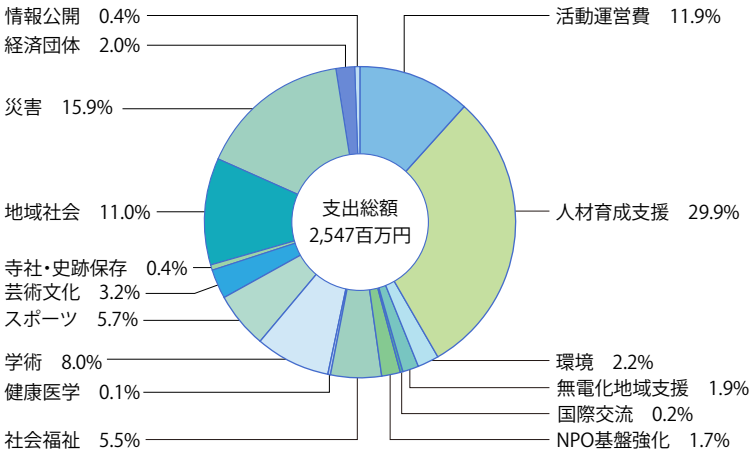
# 企業市民活動の費用支出

### 2020年度 企業市民活動の地域別活動費

(単位:百万円)



## 2020年度 企業市民活動への支出の活動分野別内訳




## 寄付金について

（百万円）

| 寄付の種類 | | 企業市民活動総額における割合 |
|---|---|---|
| 寄付金 | 1,072 | 42% |
| 地域貢献他 | 1,228 | 48% |
| 各種協賛支援 | 247 | 10% |
| 合計 | 2,547 | 100% |

（百万円）

| 貢献の方法 | 金額 |
|---|---|
| キャッシュでの寄付 | 1,190 |
| 社員ボランティア関連費用 | 26 |
| 商品・サービス提供とプログラム協賛金 | 1,028 |
| 企業市民活動に関する運営費 | 303 |
| 合計 | 2,547 |

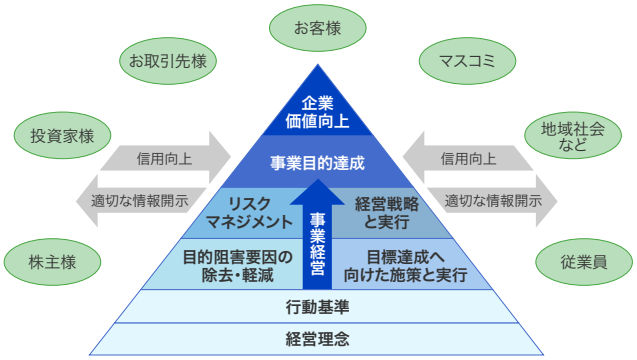
# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

当社では、創業者 松下幸之助の「先憂後楽（せんゆうこうらく）の発想」「すべての事には萌しがある」「小さい事が大事に至る。萌しを敏感にとらえて憂慮しなければならない」などの考え方を基軸とし、事業目的の達成を阻害する要因を事前になくしていく活動として、古くからリスクマネジメント活動をグローバルに展開しています。

また、リスクマネジメント活動は、経営戦略の策定・実行とともに事業経営を推進するための「車の両輪」であり、これら両者が機能することで事業目的の達成をより確実にし、企業価値の向上につながるものと考えています。リスク情報を適切に社会に開示し、事業経営の透明度を高めるとともに、リスクに対して事前に対策を打ちリスクを低減することによって、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様や地域・社会にご安心いただくことができるものと考えています。

**事業経営における**
**リスクマネジメントの役割**

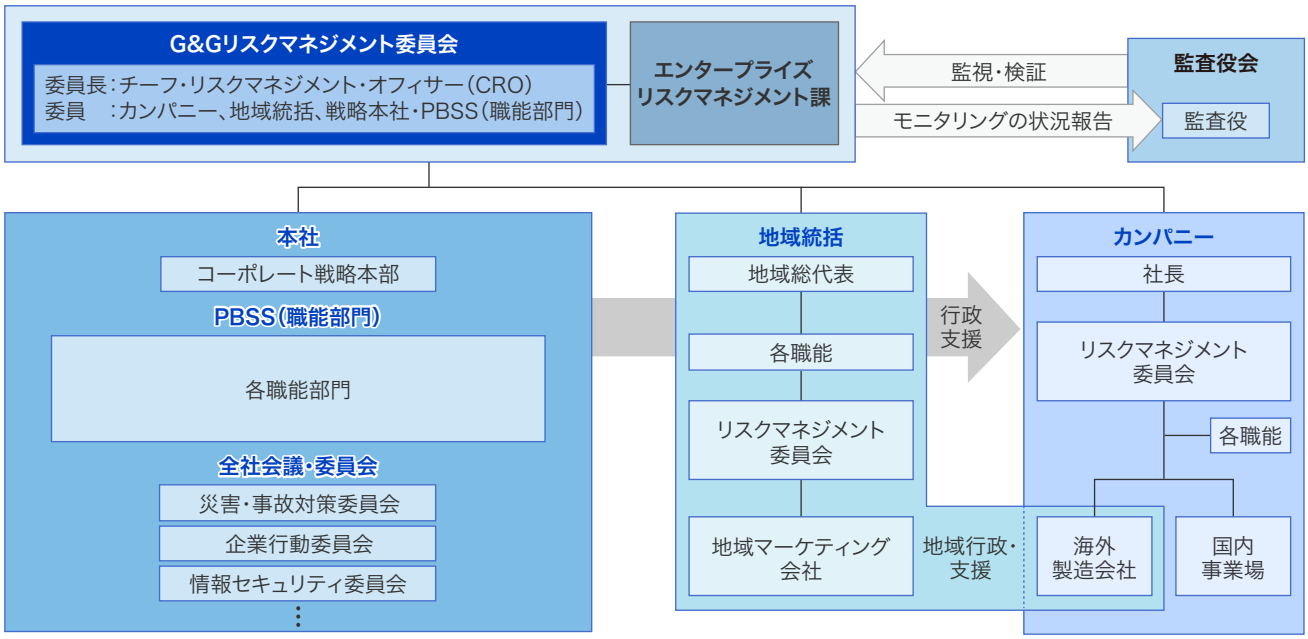



## 推進体制

当社では2005年4月から、パナソニックグループ全体のリスクマネジメントを推進する「グローバル&グループ リスクマネジメント委員会」（以下「G&Gリスクマネジメント委員会」）を設置しています。グループの経営幹部の中から任命される全社リスク管理担当役員を委員長とし、メンバーはカンパニーCRO（Chief Risk Officer）、地域統括会社、戦略本社・職能の責任者から構成され、事務局はエンタープライズリスクマネジメント室が担当しています。

G&Gリスクマネジメント委員会は、本社・地域統括およびカンパニー が実施したリスクアセスメントの結果をもとに全社重要リスクを決定します。これは、コーポレートとしての法的要請への対応の一環です。また、本社・地域統括およびカンパニーが策定した重要リスクの対策計画をもとに、対策進捗のモニタリングを実施し、必要に応じ職能・各種委員会への指示や本社・地域統括およびカンパニーへの支援を行い、継続的改善を推進します。G&Gリスクマネジメント委員会の活動は定期的に経営会議や取締役会で報告され、またモニタリングの状況については取締役会並びに監査役がその監視と検証を行っています。

**パナソニックグループ グローバル&グループ リスクマネジメント推進体制** (2021年8月現在)



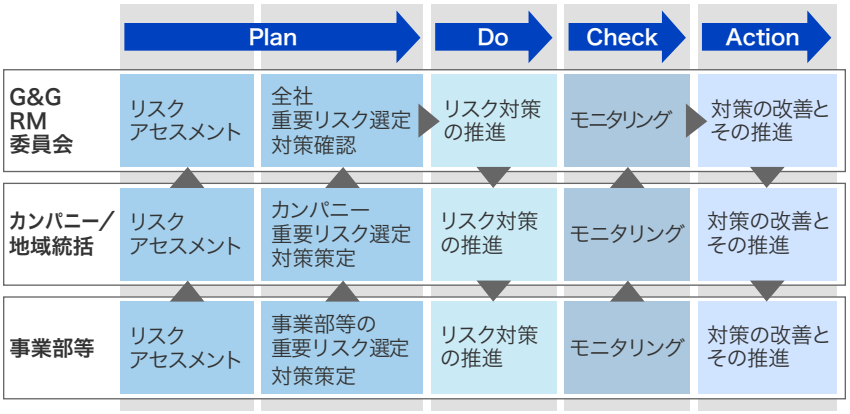
# 基本的枠組み

当社では、G&Gリスクマネジメント委員会、カンパニーおよび事業部の3つのレベルでリスクマネジメントを推進しています。グループ全体では、年1回、事業活動に影響を与える可能性のある外部要因・内部要因に基づくリスクを網羅的に洗い出し、リスク評価を行い、対策すべきリスクの優先順位を決定するというサイクルでリスクアセスメントを実施しています。これに基づき重要と判断したリスクは、当該リスクを担当する委員が中心となって、対策を立案、実行し、対策状況をモニタリングし、継続的に改善する活動を実施しています。また、カンパニー、地域統括会社においても、リスクマネジメント委員会、またはそれに準ずる会議体を設置し、グループ全体レベルと同様のプロセスでリスクマネジメントを実施し、カンパニー、地域で重要リスクを選定、対策を実施し、経営や販売への影響の低減に取り組んでいます。また、その中でグループ全体に影響を及ぼす可能性のあるリスクについては、G&Gリスクマネジメント委員会に報告し、グループ全体としてリスクの軽減に取り組みます。なお、昨年度より世の中のリスク環境の大きな変化に伴い、リスクマネジメントの見直しを実施しております。

まず、全社重要リスクの選定にあたっては、従来、財務影響と発生頻度にて重要度を判断してまいりましたが、昨今の感染症の流行や災害の激甚化に伴い、人命を評価要素に取り入れました。また、企業の社会的責任（CSR）の高まりやSDGs、ESG等の社会的要請に合わせ、社会的な影響を及ぼすリスクについてもリスク評価項目や評価尺度に取り入れています。とりわけ後者については、法令や規制を順守する取り組みを強化すると同時に、これを当社が社会にお役に立てる機会と捉え、リスクマネジメント活動に取り組んで参ります。

見直しの結果、2021年度は全社重要リスクとして以下を含む17項目を挙げ、対策を立案・実行しています。自然災害については、地震・津波、水害・土砂災害に分けて、対策をより具体化して取り組んでいます。気候変動への対応については、これを機会と損失の両面から捉え、環境関連の社会動向の変化を踏まえた技術革新や事業創出による、成長力の強化を図る一方で、当社製品・サービス及び事業活動における脱炭素規制・政策への対応が遅れる事の無いよう取り組んでいきます。また、当社は2022年度より持株会社制に移行しますが、これが計画通りに進まないリスクも洗い出し、事前に対策を実行しています。

**リスクマネジメントの基本的枠組み**




2021年度 全社重要リスク

- ●気候変動への対応
- ●感染症・パンデミック
- ●地震・津波
- ●水害・土砂災害
- ●公務員贈賄
- ●独禁法違反（カルテル等）
- ●貿易規制・経済制裁
- ●サイバー攻撃
- ●品質問題

他全17項目

# リスク感性の向上

G&Gリスクマネジメント委員会では、リスクマネジメントの基本的な考え方を周知徹底し実践するため、パナソニックグループの従業員を対象として、リスクマネジメントに関する教育・啓発活動を計画的に推進しています。全従業員に社内広報を通じてG&Gリスクマネジメント委員会の内容（選定された全社重要リスクやその対策進捗）を周知するとともに、リスクマネジメント推進担当者に対しては毎年リスクアセスメントの説明会を実施。当社のリスクマネジメントの基本的な考え方である「リスクマネジメント実施要綱」を解説することで、リスクアセスメントの効果的な推進を行うためのスキルアップを図っています。

また、リスク発現時の対応不全によるリスク拡大を防止することを目的に、事業場長を対象とした「リスク発現時の対応指針」を発行し、徹底しています。新任の海外会社社長、海外赴任前の従業員に対しては、リスクマネジメントの基礎、リスク発現時の対応等についての研修を実施し、海外における現場でのリスク対応力を向上させています。

また、従業員が潜在的なリスクを報告できる仕組みとして、コンプライアンス違反や各種ハラスメント、調達活動などに関するグローバルホットラインを整備しています。従業員およびお取引先様は、問題と感じた事象をいつでも自主的に通報することができ、通報者のプライバシーも厳守しています。また、毎年実施される全従業員対象のコンプライアンス意識実態調査でも職場に潜在的にあるコンプライアンス関連リスクを自主的に報告できる仕組みを設けています。収集されたリスクは各職場にフィードバックされ、リスク対応を行っています。

# BCM・BCPの方針

当社は社会の公器として生産・販売活動を通じて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を経営理念としています。2005年より企業の社会的責務としての事業継続活動の必要性を強く認識し、有事にも商品の供給・サービスの提供を中断しないため、また万が一中断した場合においても早期に再開するためのBCM(事業継続マネジメント)活動を推進しています。特に、災害・事故などが当社のサプライチェーンにおいて発生した場合は、当社グループの生産・販売に影響が及び、これがBtoBビジネスにおいては、さらに納入先の生産・販売に影響することから、サプライチェーンも含めたBCMが重要であると考えています。

# 主な取り組み

当社はリスクマネジメント規程、全社緊急対策規程に基づき、事業継続方針(BCMに取り組む事業の決定、復旧方針の決定)、有事の対応(初動対応、復旧対応)、防災・減災対応の3点を軸にBCM(事業継続マネジメント)構築ガイドラインを設け、各事業場単位でBCPを策定しています。各事業場単位で上記ガイドラインに基づき、適宜BCP計画の見直しを図り、レジリエンスの強化を図っています。
そのために、世界各地の自然災害リスク(地震・洪水・熱帯性低気圧・津波・自然火災・地滑り・竜巻・火山噴火)についてハザード調査を実施し、各カンパニーと結果を共有し、自社およびサプライチェーンで優先順位をつけた対策を実施しています。また、リアルタイムの災害・事故情報も入手し、従業員の安否確認や顧客企業への供給継続のための迅速な対応に努めています。
特に日本国内では、今後30年以内の発生可能性が高いと言われる首都直下地震、南海トラフ地震に備えるため、カンパニー横断タスクフォースを立ち上げ、政府の新たな被害想定に基づいた耐震対策や防災対策の推進、BCMの見直しを行っています。また、昨今の地球温暖化による異常気象により、スーパー台風や集中豪雨など毎年各地で水害が発生していることを踏まえ、当社では水災を想定した訓練を強化する一方、各拠点の水災リスク調査を実施し、対策を強化しています。さらに年1回、全社防災訓練を実施し、全社・カンパニー・事業部の各階層における緊急対策本部の立ち上げ、従業員の安否確認、各緊急対策本部間の被害状況の報告連絡といった初動対応能力の維持・向上を図っています。合わせて各事業場でも所在地にある自治体と協力し、適宜防災訓練・避難訓練を実施しています。2020年度からは、新型コロナウイルス感染防止のためのテレワークの環境を想定し、災害発生時に在宅勤務者が多数いることを前提としたリモート会議での訓練を実施しています。

## 新型コロナウイルスへの対応

当社は自然災害や疫病など事業経営の継続に大きな影響を与える事象に備えて全社緊急対策規程を設けています。本規程に基づき、新型コロナウイ ルスについてはWHOの緊急事態宣言を受け、2020年1月31日全社緊急対策本部を発足。人事、経営、調達、物流等9チームを本部内に設置し事務局が窓口となり情報の集約を図っています。また、事業を運営している各カンパニーについても対策本部を全社緊急対策本部の設立に合わせて設置し、各カンパニー対策本部の事務局が全社緊急対策本部と連携し対策に当たっています。特に従業員の健康維持と事業の継続の観点から重要事項に関し役員に報告、合わせて全社通達等を通じて、従業員とステークホルダーの方々の健康と安全確保に取り組んでいます。具体的には、社会や行政の要請に基づいたテレワーク等による出社人員の削減、職場の感染防止策の徹底等のガイドラインを策定し、徹底を図っております。
また、影響のある購入先様、品目を徹底的に調査して課題を洗い出し、代替購入先、代替拠点の確保に取り組みました。合わせて、下請け購入先様の支援も視野に入れ、従来以上に情報連携を強化しました。現在では、ほぼ供給の継続が実現出来ています。

# 公正な事業活動

## マネジメントシステム

国境を越えたグローバルな企業活動が活発になる中、意図的な不正行為や犯罪だけでなく、関係者の意識不足や認識不足によるさまざまな不祥事が頻発しています。また、法制度が未整備な国や地域で事業活動を行う従業員は、常に高い規範意識を持ち続ける必要があります。

パナソニックでは、世界のどの国・地域においても公正な事業を推進し、持続可能な社会を実現していくために、経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針などの要素を組み入れた「パナソニック行動基準」の中に、「法令と企業倫理の順守」を明記して、グローバルに徹底しています。行動基準の運用にあたっては、カンパニー・事業部や海外の地域統括会社などに設置した法務部門、行動基準順守担当取締役・役員、輸出管理責任者や各職能責任者がグローバルに連携して取り組んでいます。

従業員に対しては、年間を通じて、各種リスクに対応したコンプライアンスの取り組み・啓発を実施し、倫理・法令順守意識の強化に努めています。さらに、年1回、世界の全拠点における「パナソニック行動基準」の順守・実践状況について確認し、確認結果は全社統制監査の一環として、監査法人による外部監査の対象にもなっています。

また、不祥事の防止や早期解決を目的に、国内外の拠点やお取引先様からも通報ができるグローバルホットラインを設け、贈収賄・腐敗行為リスクの早期発見・再発防止を目的に、リスクが高いと考えられる拠点に対して、本社部門によるコンプライアンス監査を実施しています。

これらの取り組みで把握された課題は、事業場単位で是正に取り組むとともに、本社にも一元的・網羅的に集約され、社会情勢等も踏まえた上で、全社施策に反映し、これらを繰り返すことにより継続的な改善を図っています。現在は「競争法違反リスクに対するリスク低減策の実施」「贈収賄・腐敗行為リスクに対するリスク低減策の実施」を重点テーマとして活動を推進しています。

## 方針

当社は、経営理念「事業を通じて世界中の人々のくらしの向上と社会の発展に貢献すること」を実践するために、経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針などの要素を組み入れた「パナソニック行動基準」を制定し、22言語に翻訳し、パナソニックブランドの目指す姿と企業の社会的責任（CSR）に関する社会の要請に対する当社の基本姿勢を全取締役・従業員でグローバルに共有しています。

### パナソニック行動基準（一部抜粋）

パナソニック行動基準では、「社会の公器」として公正な事業慣行に取り組むことを定めています。

**第1章 私たちの基本理念**

**企業は社会の公器**

私たちの会社は私企業であっても、事業には社会的責任があります。

私たちは、「企業は社会の公器」との理念のもと、その責任を自覚し全うしなければなりません。さらに、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、透明性の高い事業活動を心がけ、そして説明責任を果たします。そのために、私たちは、常に公正かつ正直な行動をスピーディーに行うよう努めます。

▶パナソニック行動基準 第1章 私たちの基本理念
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-1.html

**第2章 事業活動の推進**

**II-3. 法令と企業倫理の順守**

(1) 法令と企業倫理の順守は経営の根幹

私たちは、常に法令はもちろん、企業倫理を順守して、誠実に業務を遂行します。業務のあらゆる場面で、法令と企業倫理を順守することは、会社存立の大前提であるとともに、経営の根幹です。

(2) 公正な行動

私たちは、公正かつ自由な競争を尊重し、独占禁止法その他関係法令を順守します。

また、接待や贈答その他形態の如何を問わず、法令または社会倫理に反して、利益の提供を行わないとともに、個人的な利益供与を受けません。

反社会的勢力、団体に対しても、毅然とした態度で対応します。

(3) 関係法令の社内徹底

私たちは、法令やその精神の順守をより確実なものにするため、社内規程の整備に努めるほか、事業活動にかかわる法令に関する情報を積極的に収集し、教育研修など、あらゆる機会を活用して、社内への徹底を図ります。

(4) 法令違反の早期是正と厳正な対処

私たちは、業務に関して法令や企業倫理に違反する疑いがある場合には、上司あるいは法務部門など適切な関係部門や社内通報窓口に報告します。不正な目的でなく、法令違反またはそのおそれがあることを報告した者が、これを理由に解雇、降格等の不利益な取り扱いを受けることは、一切ありません。このような報告を取り扱うにあたっては情報管理を徹底します。

また、法令違反の行為が生じた場合には、速やかにその違反状態を是正し、再発防止を図るとともに、違反行為に対して厳正に対処します。

▶パナソニック行動基準 第2章 事業活動の推進：II-3.法令と企業倫理の順守
https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-2.html#section2-3

## コミュニケーション

当社では、事業の最高責任者のコンプライアンス意識が最も重要であるとの考え方のもと、カンパニー・事業部や海外の地域統括会社な どに設置した法務部門、行動基準順守担当取締役・役員、輸出管理責任者や各職能責任者を通じて、グローバルに事業現場でのコンプライアンスの浸透を図っています。例えば、カンパニーと地域統括会社の法務責任者が出席する「Direct Report Meeting」等で、年度のコンプライアンス方針を共有し、年間を通じて、様々なコンプライアンスに関する取り組みを行っています(詳細は「コンプライアンス教育」をご参照ください)。また、当社事業に関係のある法改正、政省令、官庁通達等が発信された場合は、都度、カンパニー法務責任者や関連組織等に通達、連絡を行っています。

# 教育

全従業員が順守を求められる「パナソニック行動基準」や基本的なコンプライアンスの啓発については入社時、昇格時などに加え、随時eラーニングや各種コンプライアンス教材の提供などを通じて、通年で教育・研修を実施しています。

また、行動基準のコンプライアンスに関わる事項の実践ツールとして、「コンプライアンスガイドブック」を整備しています。贈収賄・腐敗行為防止や競争法違反防止など、当社従業員が日常の業務活動において法令を順守し、社会からの期待に応えるうえで必要な事項を事例形式でわかりやすく解説した内容で、コンプライアンスの観点からとくに重要と思われる54項目を挙げています。

また、カルテルを含む競争法、輸出管理、著作権法等、各種法令の順守に関するeラーニングを提供し、各カンパニーで営業、調達、技術職能などに実施しています。

当社グループでは、年間を通じて 、倫理・法令順守意識のグローバルな定着とリスクへの対応力向上をめざした取り組みを実施しています。近年では、事業環境や当社事業の変化に伴い、特定の事業分野・部門、国・地域におけるリスクの変化や法令違反・不祥事の兆しを的確にとらえる取り組みを強化しています。

さらに、社長・カンパニー長・事業部長・地域総代表などの経営幹部が倫理・法令順守の方針・姿勢を明示し、コンプライアンスの重要性を現場レベルまで浸透させています。

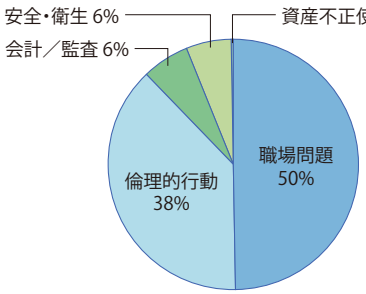
# 責任者・体制

ゼネラル・カウンセル(General Counsel, GC)は、取締役 ローレンス ウィリアム ベイツ(Laurence W. Bates)です。(2021年8月現在)
カンパニー・事業部や海外の地域統括会社などに設置した法務部門、行動基準順守担当取締役・役員、輸出管理責任者や各職能責任者を通じて、グローバルに事業現場でのコンプライアンスの浸透を図っています。コンプライアンスに関する重大リスクについての取り組みや主な調査案件については、取締役会で報告しています。

# 内部通報制度

当社は、グループ統一の内部通報窓口として、「グローバルホットライン」を設置し、広くコンプライアンス上の問題を受け付けています。
また、職場における均等取り扱い、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントなどの相談に関する「イコールパートナーシップ相談室」(日本国内)や、当社の会計・監査に関する「監査役通報システム」も設置しています。
「パナソニック行動基準」において、「不正な目的でなく、法令違反またはそのおそれがあることを報告した者が、これを理由に解雇、降格等の不利益な取り扱いを受けることは、一切ありません。このような報告を取り扱うにあたっては情報管理を徹底します」と定めており、通報者に対する不利益な取り扱いは固く禁止され、秘密が守られます。また、匿名でも通報することができます。
2019年7月には、新しい2つの社内規程、「社内通報および調査に関する規程」と「通報者等への報復行為禁止に関する規程」を制定しました。前者により、コンプライアンス上の問題の報告・通報と、その適正な受付・調査・是正などの仕組みを定め、問題の早期発見と改善を図っています。また後者により、通報者、調査協力者および調査チームの従業員等への報復行為を禁止しており、通報者等の保護に関する「パナソニック行動基準」の規定を明確化し、社内通報制度の適正な運営の確保を図っています。
2020年度は、約570 件の通報、相談を受け、そのうち約80%が上記グローバルホットラインを通じたものでした。内容としては全件のうち約半数が各種職場問題に関するものでした(下記グラフをご参照ください)。2020年度中に受け付けたもののうち、約27%につき事実であることが確認されました(2021年5月31日時点で調査継続中のものを除きます)。また、グローバルホットラインで受け付けた全ての通報、相談については、通報窓口が関係部門と連携しつつ、調査、事実確認のうえ対応しています。

**相談内容(2020年度)**




※倫理的行動には、内部規程違反、利益相反、法令違反、贈賄、ベンダー／顧客問題、詐欺に関する懸念等を含みます

# 評価

コンプライアンスに関する方針の理解度、施策の有効性や定着度合いについてモニタリングするため、年1回、グローバルな全拠点において「パナソニック行動基準」の順守・実践状況についての確認を行っています。
具体的には、グループ各社での「行動基準順守担当取締役・役員」の任命、行動基準に関する教育・研修の実施、行動基準の順守に関する誓約書の取得などの状況について確認を行うとともに、確認結果は全社統制監査の一環として、監査法人による外部監査の対象にもなっています。

## 重大な違反と是正の取り組み

当社および当社米国子会社のパナソニック アビオニクス(株)(以下、「PAC」)は、PACによる航空会社との特定の取引およびその取引に関連するエージェントやコンサルタントの起用に関する活動について、米国証券取引委員会および米国司法省(以下、「米国政府当局」)から、連邦海外腐敗行為防止法および米国証券関連法に基づく調査を受けていましたが、2018年5月に米国政府当局との間で制裁金の支払について合意し、その後制裁金を支払いました。このことを真摯に受け止め、引き続き再発防止に向けた管理を徹底していきます。

重大な法令、社内規程違反が発覚した場合は、直ちに違反行為を停止し、事実と真因を適切に調査した上で、対応策を検討します。また、必要に応じて、取締役会への報告を行い、迅速かつグループ横断的な対応を検討します。
なお、2020年度は、罰金対象の重大違反はなく、制裁金の支払いはありませんでした。

# コンプライアンス・プログラム

当社は、「競争法違反」および「贈収賄・腐敗行為」などのリスク低減策の実施に関するコンプライアンス・プログラムを全社的に推進しています。2020年度は、コンプライアンス・インフラストラクチャー強化のための以下の各取り組みをグローバルで推進しました。

- 「経営層の関与」：社長、カンパニー社長、地域総代表およびゼネラル・カウンセルらの経営幹部から従業員に対してコンプライアンスメッセージを発信し、また、取締役会をはじめとする経営会議でコンプライアンス討議を実施しました。さらに、ゼネラル・カウンセルが各カンパニーや各地域統括の経営陣とのコンプライアンスに関する討議を行うなど、経営層が直接コンプライアンスに関与しています。
- 「コンプライアンス意識・風土の浸透」：カルテル防止や消費者の個人情報保護・プライバシーへの配慮の観点について理解を深めるためのコンプライアンスマンガを作成して20言語でグローバルに配信しました。また、グローバルホットラインについて解説したリーフレットを作成しました。さらに、グローバルの全従業員を対象に、「従業員意識調査」の中でコンプライアンス設問について調査を行いました。2020年度の回答者は約14万人でした。
- 「教育・啓発」：コンプライアンスに関する全社eラーニングをグローバルに実施しています。
  2018年度：「重大不正」 約14万人受講
  2019年度：「パナソニック行動基準」 約14万人受講
  2020年度：「利益相反」「会計不正」約14万人受講
  また毎四半期に、事業部長宛てにコンプライアンスに関するニュースレターを配信しています。
- 「グローバルホットラインの運用」：前述の「内部通報制度」で記載したように、ホットラインへの通報や報告、その他監査等において違反を疑われる行為を発見した場合は、速やかに社内調査を行います。社内調査により違反行為の事実を確認した場合は、直ちに違反状態を解消するとともに、真因を分析し、再発防止策の実施、必要に応じて関係者の処分を行います。
- 「コンプライアンスオペレーティングレビューの実施」：各カンパニーにおける重要な法務・コンプライアンスリスクについて、各カンパニーの経営層とゼネラル・カウンセルが討議を行って課題の共有と対策の検討を行い、その結果を2020年度のグローバルなコンプライアンス施策の活動計画や各カンパニーの具体的な取り組みに反映し、推進しています。
- 「調査機能の強化」：全社の社内通報・調査制度の整備を行い、2019年7月1日付でグローバル規程として、「社内通報および調査に関する規程」と「通報者等への報復行為禁止に関する規程」を制定しました（詳細は「内部通報制度」の章をご参照ください）。

また、2020年度は、従前の取り組みを深化させて継続しつつ、重大なコンプライアンス事案のエスカレーション等についてのルールを新たに整備しました。

## カルテル防止

当社は、過去に当局から摘発された事実を厳粛に受け止め、「カルテル防止」に取り組んでいます。ひとたびカルテルを起こすと、お客様からの信頼を失うだけでなく、高額の制裁金や損害賠償金の支払い、公共調達における指名停止処分など、事業活動への様々な悪影響が発生することから、徹底して防止に取り組んでいます。

### 基本方針

カルテルや談合を防止するために以下のような基本方針を掲げて取り組んでいます。

- 競合他社との接触は必要最低限に限るものとし、やむを得ず競合他社と接触する場合、事前に必要な承認を取得するものとします。
- 競合他社との間で、価格や数量など競争に関わる事項について情報交換や取り決めを行うことは厳に禁止します。
- カルテルの疑いを招く行為に遭遇した場合には、異議を述べ退席する等の行動をとるとともに、社内で必要な報告を行うものとします。
- 社内通報制度や社内リニエンシー制度を設け、会社としての自浄能力向上に取り組むとともに、リスク評価に基づいた適切なモニタリングを実施し、効果的なカルテル防止体制を構築します。

### 競合他社との活動に関する規程

当社では、競合他社との活動全般に関し、2008年に、カルテル・談合およびそれらの疑いを招く行為を防止することを目的とした「競合他社との活動に関する規程」を制定し、グループ全従業員に適用しています。この規程には以下のような項目が含まれています。

- 製品等の価格、数量、性能・仕様に関する情報交換や取り決めなど、カルテル・談合およびその疑いを受ける行為の禁止
- 競合他社と接触する場合に、事業場長および法務責任者の事前承認を得ることを義務付ける事前承認制度
- 不適切な行為があった場合の対応
- 違反のおそれがある場合の報告義務
- 違反した場合の措置
- 社内リニエンシー制度

# 贈収賄・腐敗行為の防止

これまで当社は、公務員贈賄の防止はもとより、当社行動基準に定めるとおり、接待や贈答その他形態の如何を問わず、法令または社会倫理に反して、利益の提供を行うこと、また、個人的な利益供与を受けることを禁止してきました。さらに、今日の時勢に適合する形で贈収賄・腐敗行為の防止をグローバルに徹底するため、2019年7月1日付で、パナソニックグループの全役員・従業員に適用される新たなグローバル全社規程として、下記4規程を制定しました。

- **「グローバル贈収賄・腐敗行為防止規程」**
  公務員を当事者とする賄賂を含む腐敗および取引先様との関係における腐敗行為について、実際の腐敗行為または腐敗とみなされる行為を有効に防止、発見、調査および是正することを目的として制定。
  ファシリテーションペイメントの定義とその禁止、政治献金・寄付・スポンサーシップ、ロビイング、雇用および採用、合併・買収・ジョイントベンチャーなどの各項目について、その定義と贈収賄・腐敗行為に該当する行為の禁止や贈収賄・腐敗行為防止に向けたデュー・ディリジェンスなどの具体的な手続を定める。
- **「贈収賄・腐敗行為防止に向けた特定取引先に関するリスク管理規程」**
  中間販売業者や業務委託先に関わる贈賄およびその他の腐敗行為のリスクを軽減し、これらのリスクに関連する現実および予想される問題を防止・発見・調査・是正することを目的に制定。
  これらの取引先様のリスク審査に関する原則を定める。
- **「贈収賄・腐敗行為防止に向けた贈答品・接待等に関する規程」**
  公務員・取引先様それぞれからの、または、それぞれに対する、食事、もてなし、旅費負担を含む贈答・接待の提供と受入れに係る贈収賄・腐敗行為関連リスクの防止を目的として、禁止行為や実施に当たっての具体的な手続を定める。
- **「利益相反防止規程」**
  取締役や従業員等の個人的利益や社外活動が、直接または間接的にパナソニックグループ全体の利益と抵触している、もしくは何らかの形で、自身の事業上の決定、行為、義務、忠実性もしくは職務遂行能力に影響を与えている場合（これらの外観を有する場合を含む）を「利益相反」として定め、その防止、特定、管理および是正に関する規則に加え、具体的に利益相反に該当するおそれがある行為を定める。
  また、「特定取引先様」との取引開始・更新に際して、当該取引に伴う贈収賄を含む腐敗行為全般のリスクを事前に審査するための新たなリスク審査プロセスを導入しました。これらの新たな規程や取り組みを徹底するため、全社的に周知・推進活動を行っています。
  加えて調達部門においては、その優先的地位の乱用を防ぎ、購入先様と健全な関係を築き公平公正な取引を行うため、2004年に「クリーン調達宣言」を行い、行動規範に従って調達活動を行っています。詳細は「責任ある調達活動」の章（P89）をご参照ください。
  また、すべてのお取引先様においても当社に関連する事業の実施において贈収賄・腐敗行為等の不正な手段を用いることがないよう、当社がお取引先様に順守いただきたい事項をまとめた「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン（お取引先様向け）」を策定し、順守を要請しています。

## お取引先様の皆様へ ＜贈収賄・腐敗行為防止について＞

当社では、グローバルで贈収賄・腐敗行為の防止に取り組んでおります。（詳細は上記「贈収賄・腐敗行為の防止」をご参照ください。）
当社の事業に関係する全てのお取引先様におかれましても、当社に関連する事業の実施において贈収賄・腐敗行為等の不正な手段を用いることがないよう、当社がお取引先様に順守いただきたい事項をまとめた「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン（お取引先様向け）」を策定いたしました。
当社の贈収賄規制法令の順守においては、お取引先様のご理解・ご協力が不可欠となります。
お取引先様におかれましては、ご理解の上、ご徹底いただきますようお願い申し上げます。

PDFファイル:「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン（お取引先様向け）」（日本語）
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_jp.pdf
PDFファイル:「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン（お取引先様向け）」（英語）
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_en.pdf
PDFファイル:「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン（お取引先様向け）」（中国語）
https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_cn.pdf

## コンプライアンスリスクのアセスメント

贈収賄・腐敗行為防止リスクについて、リスク評価の上、リスクが高い拠点については、コンプライアンス監査部門において巡回で監査を実施しています。

## 政治献金における透明性の確保

当社は、政治寄付を企業の社会的責任の一環と認識して行っています。これは、日本経団連の見解「民主政治を適切に維持していくためには相応のコストが不可欠であり、企業の政治寄附は、企業の社会貢献の一環として重要性を有する」にも沿っています。政治寄付に当たっては、政治資金規正法などの関連法令を順守するとともに、前述の贈収賄・腐敗行為の防止のためのグローバル全社規程をはじめとする厳格な社内ルールを定め、公務員への贈賄の疑いがもたれる行為や汚職に当たる行為を禁止しています。政治寄付の実施にあたっては複数の担当役員に報告・確認し、合議承認を得ることなどを規定しています。

なお日本国内では、政治資金の収支状況を公開することが政治団体に義務づけられており、総務省のポータルに報告書が掲載されています。

https://www.soumu.go.jp/senkyo/seiji_s/seijishikin/

(当社についての記載は、下記の最終ページの下から3段目)

https://www.soumu.go.jp/senkyo/seiji_s/seijishikin/contents/SS20201127/006410_18.pdf

# 模倣品対策の取り組み

事業のグローバル化やインターネットの進展を背景に、当社の模倣品による被害がコンシューマー向け商品からBtoB向け商品まで、全世界に拡がっています。模倣品は、お客様に対して品質問題(事故・ケガ)を引き起こすだけでなく、社会全体に対して経済的損失(税収減、企業の開発意欲の減退)や安全問題(国家安全保障の脅威・犯罪/テロ組織の資金源)を引き起こし、健全な社会づくりの阻害要因となる可能性があります。加えて、押収された模倣品は、廃棄する際にはごみとして処理されるため、環境への影響も懸念されます。模倣品のない社会を築くことは企業の責務であると認識し、当社は、模倣品の撲滅に向け下記のような取り組みをグローバルで実施しています。

<具体的対策>

- 当局へ情報提供をおこない、当局による偽物製造工場摘発を促進
- 中国における大規模商談会で模倣品の商談成立を阻止
- 各国税関に偽物の真贋判定方法のトレーニングを実施し、水際での模倣品差し止めを促進
- 各国の販売先(店舗やECサイトなど)で模倣品販売を阻止
- 各国当局と連携した市場への啓発活動
- 業界での消費者向けの啓発活動
- 法制度や法運用が不十分な国の政府に対して改善を求める働きかけ
- 模倣品業者に対して民事訴訟を提起し、偽物の製造・販売を阻止
- 消費者向けに啓発動画を制作し、知財教育を促進し偽物購入を防止

# 貿易コンプライアンス

当社は、安全保障貿易管理、関税法をはじめとする各国の輸出入規制および貿易関連法令の順守など、コンプライアンスを徹底しています。

日本では、貨物のセキュリティ管理と法令順守の体制が整備された事業者に対して、税関手続きの緩和や簡素化策を提供する「AEO(Authorized Economic Operator)」制度において、税関より「特定輸出者」として承認されています。自社のみならず業務委託先についても、物理的、人的、情報のセキュリティが確保されたを企業を選択することで国際物流の安全確保に努めています。

また、グローバルに各地域でAEO制度への参画の取り組みを推進しており、例えば、米国法人のパナソニックノースアメリカ(PNA)では、「テロ防止のための税関産業界提携プログラム (C-TPAT)」に参加している他、中国におけるAEO制度参画も積極的に推進しています。

# 情報セキュリティ・個人情報保護

## マネジメントシステム

当社は、お客様からお預かりした情報や個人情報の保護が重要であることを認識し、情報の漏えいや改ざんなどを防止するため、全社で情報セキュリティの管理体制を設けています。また、行動基準「情報の活用と管理について」や、情報セキュリティ方針、管理規程、ガイドラインなどを策定し、組織的、技術的、物理的な安全管理策の導入により、情報の正確な記録、適正な管理・利用・廃棄、情報の盗用・漏えい・改ざんの防止など、情報セキュリティの確保に取り組んでいます。また、定期的に情報セキュリティの内部監査を実施し、情報の取扱い状況を確認、評価し、改善に努めています。

万が一、事故が発生した場合に被害を最小限にとどめることができるように、報告および対応体制を整備し、事故の原因究明と再発防止に向けた取組みを行います。

▶当社のISO27001認証取得事業場リスト
https://www.panasonic.com/jp/privacy-policy/iso27001.html

## 方針

当社は、経営理念に基づき、製品やサービスによってお客様の満足と信頼を得るためには、お客様・取引先様などステークホルダーからお預かりしている情報や個人情報をみなさまの大切な財産であるとともに、当社にとっても価値ある経営資源と認識し、適切に保護し、取扱うことが重要であると考え、その徹底に取り組んでいます。

## 情報セキュリティ教育の実施

当社は、従業員一人ひとりが情報セキュリティの意識や知識を高め、適切に情報を管理することができるように、全従業員向けに適正な情報管理の教育や標的型攻撃訓練、入社時・昇格時などの階層別教育、お預かり情報・個人情報の取扱者向け教育など、対象者毎に、毎年必要な情報セキュリティ教育を実施しています。

## 個人情報保護・コンプライアンス

近年、各国で個人情報保護法制が制定・改定され、個人情報保護コンプライアンスの徹底が重要であることを認識しています。

当社では、昨今のIoT事業拡大等に伴い、お客様のライフログなどパーソナルデータの取扱い機会がグローバルに増加するため、より一層プライバシー保護に配慮したデータ管理に努めています。

また、EU一般データ保護規則（GDPR）、米国カリフォルニア州　消費者プライバシー法（CCPA）など、各国法順守のため、対応マニュアルなどを整備し、従業員教育などの取組みを行い、コンプライアンスと社会への説明責任を果たす取組みを強化しています。

▶個人情報保護方針

1. 当社は、個人情報を取り扱う組織ごとに個人情報保護の責任者を置き、適切な管理に取り組みます。
2. 当社は、利用目的や当社の窓口などをお知らせした上で、ご了解いただいた範囲内で個人情報を取得いたします。
3. 当社は、ご了解いただいた目的の範囲内で、個人情報を利用いたします。
4. 当社は、あらかじめご本人様からご了解いただいている場合、法令で認められている場合を除き、個人情報を第三者に提供または開示いたしません。
5. 当社は、ご本人様よりご自身の個人情報の照会などについて担当の窓口にご連絡いただいた場合は、適切に対応します。
6. 当社は、個人情報への不正アクセス、個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏洩などを防止するために、個人情報を安全に管理し、セキュリティの確保・向上・是正に努めます。
7. 当社は、関連する法令、その他の規範を順守するとともに、環境の変化に合わせ、個人情報保護の取り組みの継続的な改善、向上に努めます。

「個人情報保護法」に基づく公表事項や個人情報開示請求については下記のサイトをご確認ください。
https://www.panasonic.com/jp/privacy-policy.html

# 社外からの評価

## 主要な評価機関による評価や認証

### FTSE4Good Index Series

世界の代表的な社会的責任投資(SRI)指標のひとつである「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定されています。この指標は、2001年にロンドンに本拠をおくFTSE社が始めたもので、当社の選定は開始以来、21年連続となります。
また、2017年7月に「FTSE Blossom Japan Index*」が新設された当初より、当社はその構成銘柄に組み込まれています。

FTSE 関連ウェブサイト http://ftserussell.jp/index.html

### MSCI ESG Indexes

当社は、「MSCI ESG Leaders Indexes」にも構成銘柄として組み入れられています。この指数は米国のMSCI社によるもので、当社は11年連続で構成銘柄に選定されています。加えて、2017年7月に「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数*」が新設され、当社はその構成銘柄に組み込まれています。また、2021年は「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)*」の構成銘柄にも選定されています。

MSCI関連ウェブサイト https://www.msci.com/esg-indexes

2021 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent

2021 CONSTITUENT MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2021 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF Panasonic Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Panasonic Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

### S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数*

当社は、世界最大規模の年金基金である年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用した環境株式指数「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」において、2018年の採用以来、構成銘柄として選定されています。

上記の指数のうち後ろに「*」がついているものは、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用している、ESG投資のための株価指数

### EcoVadis

サプライヤー企業のサステナビリティ・パフォーマンスを評価するEcoVadisから「ゴールド」評価を6年連続で取得しています。EcoVadisは、グローバル・サプライチェーンが及ぼす影響を利用して企業の環境的・社会的慣行を改善することを目指しており、企業がその取引先のサステナビリティ・パフォーマンスをモニタリングすることを可能にする世界160か国・200業種に及ぶコラボレーション・プラットフォームを運営しています。「ゴールド」評価は、世界中の対象企業のうちトップ5%に授与されます。

### CDP 2020

英国の非営利団体CDP(旧名称:カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)による、世界の企業を対象にした、気候変動への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量に関する調査結果「CDP気候変動レポート2020」が、2021年1月に公表されました。
当社は、$CO_2$排出量の削減や中長期目標の設定などといった気候変動に対する取り組み、およびその情報開示が評価され、8段階中3番目の「B」の評価を獲得しました。

CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION

### 日経ESG経営フォーラム「ESG環境ブランド調査」

日経ESG経営フォーラムが2020年に実施した「環境ブランド調査2020」では、6位を獲得しました。従来からの省エネ家電に加え、資源の有効利用、気候変動の対応等の環境イメージにおいて高評価を受けました。

# 2020年度環境関連社外表彰

2020年度も当社の環境活動が評価され、グローバルで様々な表彰をいただきました。

## 主な環境関連社外表彰(2020年度)

| 分野 | 授賞機関名・表彰名 | 受賞タイトル | 受賞社名・内容 |
|---|---|---|---|
| 製品・サービス | 日本・(一財)省エネルギーセンター<br>2020年度(令和2年度) 省エネ大賞 | 製品・ビジネスモデル部門<br>経済産業大臣賞(建築分野) | パナソニック株式会社 ハウジングシステム事業部<br>真空断熱ガラス「Glavenir」<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/204094.html |
| | | 製品・ビジネスモデル部門<br>資源エネルギー庁長官賞<br>(業務分野) | パナソニック株式会社 アプライアンス社<br>(東邦ガス株式会社、アイシン精機株式会社、ヤンマーエネルギーシステム株式会社、東京ガス株式会社、大阪ガス株式会社との共同受賞)<br>超高効率ガスエンジンヒートポンプ「GHP XAIR(エグゼア)III」<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/204094.html |
| | | 製品・ビジネスモデル部門<br>省エネルギーセンター会長賞 | パナソニック株式会社 アプライアンス社 空調冷熱ソリューションズ事業部<br>IoT活用で「蓄熱」&「レジリエンス」対応可能なエコキュート<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/204094.html |
| | 日本・(一社)日本電機工業会<br>第69回(2020年度)<br>電機工業技術功績者表彰 | 家電部門　優良賞 | パナソニックエコシステムズ株式会社<br>更なる快適性を追求した洗浄機能付レンジフードの開発<br>https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/award/list/2020.html |
| | | 家電部門　奨励賞 | パナソニック株式会社　アプライアンス社<br>業界最薄のスタイリッシュ高性能床置きエアコンの開発<br>https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/award/list/2020.html |
| | | 家電部門　奨励賞 | パナソニックスイッチギアシステムズ株式会社<br>HEMS対応住宅分電盤　スマートコスモ(マルチ通信型)の開発<br>https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/award/list/2020.html |
| | 日本・(一社)レジリエンスジャパン推進協議会<br>第7回ジャパン・レジリエンス・アワード<br>(強靭化大賞) | 企業・産業部門　最優秀賞 | パナソニック株式会社　アプライアンス社<br>「レジリエンスMAXを目指した家庭用燃料電池『エネファーム』 停電にそなえた発電・ヒータ給湯機能の開発」<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/204160.html |
| | 日本・環境省<br>令和2年度「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」 | 3R活動優良企業 | パナソニック株式会社　(アサヒビール株式会社との共同受賞)<br>有機資源を55%活用したエコカップ「森のタンブラー」<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/204010.html |
| | ベトナム・ベトナム工商省(MOIT)<br>Most Energy Efficient Products<br>2020 Award | Most Energy Efficient Products | パナソニック アプライアンス ベトナム<br>洗濯機(縦型3機種、ドラム式1機種)<br>https://tietkiemnangluong.com.vn/top-runner/ |
| | 日本・(公益)日本デザイン振興会<br>2020年度グッドデザイン賞 | グッドデザイン賞 | パナソニック株式会社<br>エアーコンディショナー、雨樋 [KAKU]、ビジネスモデル [Revalue Project]　ほか<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/203967.html |
| 生産活動 | 日本・(一財)省エネルギーセンター<br>2020年度(令和2年度) 省エネ大賞 | 省エネ事例部門<br>資源エネルギー庁長官賞<br>(CGO・企業等分野) | パナソニック株式会社 アプライアンス社 キッチン空間事業部 加東工場<br>一貫生産工場における工場トップを中心とした徹底した省エネ対策の実施<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/204094.html |
| | | 省エネ事例部門<br>省エネルギーセンター<br>会長賞 | パナソニックSPT株式会社<br>創意工夫を加えた高効率設備導入等による『省エネモデル工場』への挑戦<br>https://news.panasonic.com/jp/topics/204094.html |
| | 日本・(一社)日本電機工業会<br>第69回(2020年度)<br>電機工業技術功績者表彰 | ものづくり部門　優秀賞 | パナソニック株式会社　マニュファクチャリングイノベーション本部<br>家電製品に向けたセルロースファイバー成形材料の開発<br>https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/award/list/2020.html |
| 環境コミュニケーション | 日本・第49回 フジサンケイグループ<br>広告大賞 | メディア部門　優秀賞 | パナソニック株式会社<br>エボルタNEO　トライアスロンチャレンジ<br>https://www.fujisankei-g.co.jp/koukoku-taisho/archive/49/pdf/P23.pdf |
| | | クリエイティブ部門　優秀賞 | パナソニック株式会社<br>宅配BOX　「音で想像」篇<br>https://www.fujisankei-g.co.jp/koukoku-taisho/archive/49/pdf/P35.pdf |
| | 日本・(一社)日本BtoB広告協会<br>第41回　2020日本BtoB広告賞 | ポスターの部<br>経済産業大臣賞 | パナソニック株式会社<br>TOKYO LIGHT UP<br>http://www.bbaa.or.jp/jigyo/sogo/2020sogof.html |
| | | 雑誌広告の部　金賞 | パナソニック株式会社<br>「持続可能な社会とくらしへ」写真家シリーズ<br>http://www.bbaa.or.jp/jigyo/sogo/2020sogof.html |

# KPMGあずさサステナビリティ株式会社による独立保証報告書

## 独立した第三者保証報告書

2021年7月21日

パナソニック株式会社
取締役会 御中

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区瓦町三丁目6番5号
取締役 松尾幸喜

当社は、パナソニック株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成したサスティナビリティ データブック2021(以下、「データブック」という。)に記載されている2020年4月1日から2021年3月31日までを対象とした下表に示す環境パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

表:独立保証の対象となる指標とデータブックにおける該当頁

| 指標名 | 頁 |
|---|---|
| 再生可能エネルギー | 24 |
| 物流 日本国内 | 24 |
| スコープ3 11.販売した製品の使用 | 25 |
| 生産活動におけるエネルギー消費量 | 33 |
| 生産活動における$CO_2$排出量と原単位 | 34 |
| 生産活動におけるエネルギー起源の$CO_2$以外の温室効果ガス排出量($CO_2$換算) | 36 |

| 指標名 | 頁 |
|---|---|
| 生産活動における温室効果ガス排出量($CO_2$換算)の内訳(スコープ別)(スコープ1排出量) | 36 |
| 生産活動における温室効果ガス排出量($CO_2$換算)の内訳(スコープ別)(スコープ2排出量) | 36 |
| 廃棄物・有価物の発生量 | 42 |
| 生産活動における水使用量 | 48 |
| 管理対象の化学物質 排出・移動量 (総量) | 55 |

**会社の責任**

会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。会社のウェブサイトに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

**当社の責任**

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてデータブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- データブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した1事業場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

**結論**

上述の保証手続の結果、データブックに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

**当社の独立性と品質管理**

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以 上

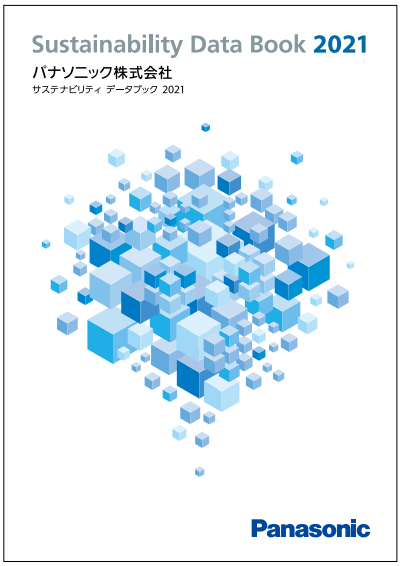
# 当社の事業活動に関するご報告

CSR・環境活動に関する詳細情報については「サステナビリティサイト」を、株主・投資家向けの事業戦略や財務状況などの情報については「投資家向け情報サイト」をご覧下さい。

## サステナビリティサイト

▶https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability.html

サステナビリティデータブック(PDF)も掲載しています




## 投資家向け情報サイト

▶https://www.panasonic.com/jp/corporate/ir/reference/annual.html

経営戦略や財務情報、ESG(環境・社会・ガバナンス)などの情報を開示する「アニュアルレポート」も掲載しています。

Panasonic

**お問い合わせ**

パナソニック株式会社　CSR・企業市民活動担当室／品質・環境本部

〒100-0006　東京都千代田区有楽町1-1-2
東京ミッドタウン日比谷14階

2021年10月