

社会課題解決への寄与

人的資本経営の推進と 人権の尊重

KPI項目	2022年度	2030年度
EOSスコア： 社員エンゲージメント	70pt	80pt
EOSスコア： 社員を活かす環境	63pt	75pt
女性管理職比率(単体)	5.8%	15%
男女の育児休業取得率 (連結国内)	男性56.2% 女性100%	男女100%
健康経営指標 (日本：経産省)	52.5点	ホワイト500
労災による死亡者数 (グローバル)	0件	0件
労働災害件数(国内休業災害)	4件	0件
人権労働自主精査実施率(自社 海外製造子会社)および是正計 画実行率	100%	100%
サプライヤーの現地人権リスク 監査による担保率	未実施	100%

— 人的資本経営の推進 —

方針

「人財」は我々にとっての最重要経営資産です。私たちの掲げるミッション・ビジョンの実現に向け、多様な仲間が集い

共生し、かつ一人ひとりの幸せと働きがい追求される姿を目指します。DEI (Diversity, Equity & Inclusion)を推進し、当社のシンボルである「森」のように、従業員一人ひとりの個性や能力が最大限発揮され、活きる風土を醸成します。また、個人が自律してキャリアを形成し、挑戦できる制度・環境を整備します。心身ともに健康で、挑戦を通じて幸せを感じられる、ここに集う仲間のウェルビーイング向上にむけた取り組みを進めていきます。

Mission / Vision / Will (MVW)の浸透

会社全体へのMVW浸透の施策として、ミドルマネジメント層を中心とした「森の会議」を実施しています。森の会議とは、森という植物や動物等が調和した世界に身を置きながら、パナソニック エナジーのMVWを体感するとともに、実現にむけて「進化の七道」をベースに仲間と議論することで、自身の日々の行動につなげてもらうことを目的とした、当社独自の学びの場です。

森は、生き物と自然がともに共生し、調和した世界です。その森の中に身を置くことで、「ミッション」が目指す幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した世界を体感することができるため、「森」で実施することを大切にしています。

全2日間1泊2日のプログラムで、岡山県英田郡西粟倉村に赴きます。1日目は、自然循環プロフェッショナルのガイドのもと、原生林を歩いたり、自然体験をしたりして、原生林の生き物と自然はどのように調和しているのか、森から「調和」を学びます。2日目は、1日目の刺激や学びをもとに参加者全員で「ミッション」や「ビジョン」の実現に向けて、自部門がやるべきこと、自身の取り組みについて宣言します。

参加者は、MVW浸透のキーマンであるミドルマネジメント

層等から始め、今年度は従業員からの公募を行い、熱い意志や想いを持った従業員が参加しています。各回15人前後の参加者、そして当社役員等が自ら会議長となり、部門を超えた活発な意見交換を行います。2022年度は全16回229人が参加し、2023年度も年16回約240人の実施を予定し、職場へのMVWの浸透と「進化の七道」をベースとした行動変容を加速しています。



森の会議：森という調和した世界に身を置きながら、MVWを仲間とともに語り合う

[進化の七道]

Our Mission
幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現。

絶対進化
(人の道)

今日生まれた子どもたちのために、未来を担う子どもたちを育てる。未来を担う子どもたちを育てる。未来を担う子どもたちを育てる。

究極適応
(守りの道)

現状維持は未来の放棄だ。変化を恐れず、変化を恐れず、変化を恐れず。変化を恐れず、変化を恐れず、変化を恐れず。

必然変異
(攻めの道)

不可能な目標をすべて掲げる。不可能な目標をすべて掲げる。不可能な目標をすべて掲げる。

Panasonic ENERGY

社会課題解決への寄与

DEIの推進

多様な人財が集う会社に

当社は、エネルギー事業領域における急峻かつ持続的な成長、ならびに当社が掲げるミッション・ビジョンの実現にむけ、人財を経営の最重要資本と位置づけ、人財育成や個が活きる組織文化・風土の構築にむけて、積極的かつ継続的に人財投資を進めていきます。

そして、当社に集う多様な仲間が共生し、「個々人の幸せ」と「働きがい」が調和している姿、一人ひとりの挑戦を後押しする場が柔軟に変化しながら提供され続けている環境を目指す取り組みを実施しています。その一つとして、社内向けフォーラムを実施しており、「一人ひとりが活きる幸せな会社になる方法」と題して、第1回はエーゼロ社の牧大介さんに「森の中の多様性」についての講演をいただきました。また、第2回はパラパワーリフティング選手の山本恵理さんをお招きし「個のエネルギーの高め方」と「アンコンシャスバイアス」をテーマに講演とパネルディスカッションを実施しました。今後もこうし

「一人ひとりが活きる幸せな会社になる方法」
第1回フォーラム
森から多様性と共生を
考える



「一人ひとりが活きる幸せな会社になる方法」
第2回フォーラム
パラパワーリフティング選手の山本恵理さんをお招き社内フォーラムを開催

た場を継続的に設定し、一人ひとりが活きる幸せな会社づくりに繋げていきます。

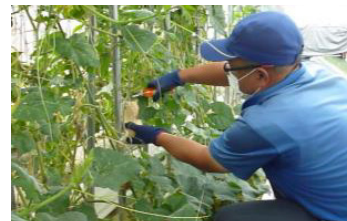
一人ひとりの個性・経験・価値観を活かす

多様な人財が価値を生み出す組織・環境づくりにむけて、自発的なコラボレーションが生まれるよう施策を推進しています。

具体的には、新卒者およびキャリア入社者に占める女性割合を高めると同時に、女性の管理職比率現状(5.8%)の向上に取り組みます。女性管理職の外部人財獲得を積極的に進めるとともに、内部人財の登用加速にむけて、上司と本人でキャリアプランを丁寧に擦り合わせるとともに、新たな社内人財ネットワークの獲得やロールモデル従業員の紹介、経営者との対話等、役割拡大に向けた支援を実践しています。

またキャリア入社者の比率を2025年度には40%まで引き上げ、多様な個性・経験とチャレンジ意欲を持った人財集団づくりを進めています。さらに、ITシステムを通じた部門横断での繋がりづくり、コミュニティ活動の促進、積極的な人財交流の仕掛けづくりも実施しています。

このほか、障がいを持った方が働きやすい職場環境を整えていくことで、法定雇用率を上回る就業機会を創出していきます。障がいを持つ方の自立支援を促進する「パナソニックファームみよし*」での雇用拡大にも積極的に取り組み、多様性の拡大を実践しています。



*パナソニックファームみよし
野菜作りを通して障がい者スタッフが活躍できる職場の実現を目指しています。

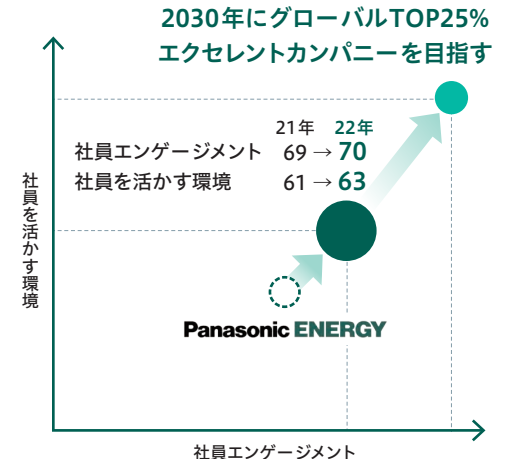
従業員のエンゲージメント向上

「一人ひとりが活きる経営」に向けて

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

また、当社ミッション・ビジョンの実現に向けた果敢な挑戦を推奨しており、チャレンジとその達成度を反映した新たな評価・報酬制度の導入を検討しています。

これらの取り組みを通じて、EOS (Employee Opinion Survey: 従業員意識調査)の「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」を高め、グローバルTop25%のエクセレントカンパニーを目指しています。



社会課題解決への寄与

個人・組織が持つ能力を最大限発揮できる環境を構築することは、従業員のモチベーションや貢献意欲の向上に直結します。同時に、意欲溢れる従業員の存在は、社外の優秀な人材を惹きつけ、新たな人脈・人材の輪を広げることに繋がります。

このように従業員にとっての働きがいを高めるために、組織目標と個人の挑戦意欲や達成したい目標を丁寧に擦り合わせ、ミドルマネージャーを中心とした会社からのこまめなフォローアップ(期初の目標設定、期中の進捗共有と支援、期末の成果確認の1on1ミーティング等)を通じて、個人の挑戦を実現する環境を構築しています。

また、個人の中長期的なキャリアビジョンの実現を支援するため、本人が希望するキャリア形成をバックアップします。そのほか、従業員がその一員であることを誇れる会社を目指し、従業員家族とともに一体感を醸成するための各種イベントも定期的に行っています。2022年度は、ガンバ大阪試合観戦、パナソニック パンサーズ試合観戦を行いました。今後も同様のイベントを継続して開催し「ONE ENERGY」を実現していきます。

そして、「働きがい」の伸長をモニタリングする指標として、従業員意識調査における「社員エンゲージメント」の項目を使用し、改善・進化の加速を図ります。



社内イベント ガンバ大阪試合観戦(約1,100人参加)



社内イベント パナソニック パンサーズ試合観戦(約600人参加)

従業員が活躍する環境を整える

多様な価値観や背景を持った従業員のニーズに対応し、個々の事情に応じた最適な働き方を選択することで、高い目標への挑戦や成果を出しやすい仕組みを構築しています。

具体的にはリモートワーク制度の拡充による働く場所の柔軟化や、休暇制度の拡充、多様なライフスタイルに対応する住宅制度の見直しなど、働くニーズに応える環境を整備していきます。

また、イノベーションの創出や業務の効率化に向けて、部門を超えた従業員同士のオン・オフの人財ネットワーク構築を行っており、「森の多様性」をイメージした、園芸と社内コミュニティ活動を通じた従業員ネットワーク「エンゲ部」等による、拠点や部門を超えたコミュニケーションも活性化しています。

〈エンゲ部〉

園芸とエンゲージメントを通じて社内外とコミュニケーションする部活動



日経ニューオフィス賞 奨励賞を受賞した守口本社オフィス

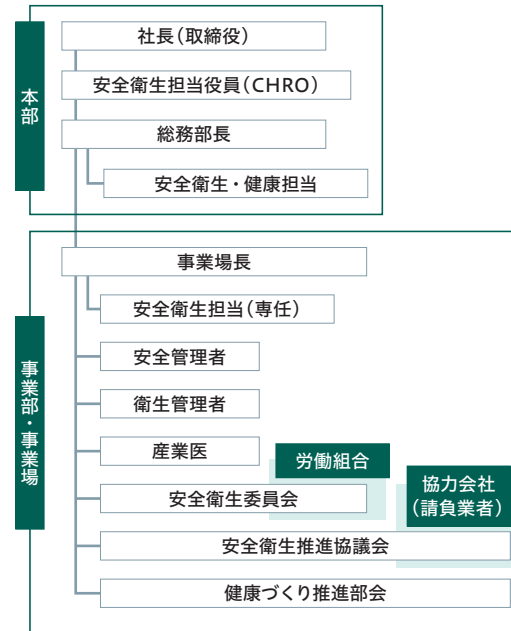
社会課題解決への寄与

安全衛生活動および健康経営

パナソニック エナジーグループの安全衛生活動および健康経営推進の目的は、当社の財産である従業員一人ひとりが「安全」・「安心」・「健康」で、エンゲージメント高く、活き活きと働くことができる職場環境を創り、従業員の幸福と事業の発展に貢献することにあります。当社においては、社長および事業場長をトップに、会社・健康保険組合・労働組合が三位一体となった安全衛生・健康活動の推進体制を構築し、休業災害発生ゼロ、従業員の主体的な健康づくりの支援に取り組んでいます。特に、安全衛生活動では、労使で構成される安全衛生委員会を通じ、当社事業の特性に応じた最適安全基準の整備、現場リーダーの徹底教育等、部門・拠点を越えた活動の高位平準化を通じて、安全が当たり前の風土構築を目指しています。さらに、構内請負会社の労働者の労働災害を防止するため、構内請負会社と安全衛生協議会を定期開催し、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。当社グループでは、ISO45001の認証取得、運用により全ての従業員の役割を明確にし、目標を設定して安全衛生活動を推進するとともに、事業場長による定期的なレビューを行い、活動の見直しを図っています。

また、健康づくりにおいては、従業員のウェルビーイング向上を「一人ひとりが生きる経営」における重要施策と位置づけ、従業員の健康障害防止対策や健康の保持増進対策を検討するとともに、従業員と家族の「心身の健康づくり」を進め、従業員全員が活き活きと活躍できる職場風土を醸成します。そして、従業員のウェルビーイングを後押しし、それを原動力に「物と心がともに豊かな理想の社会の実現」に向けた企業活動を進めています。

安全衛生・健康推進体制



安心・安全な職場づくり

当社では、安全・安心な職場づくりを目指して、休業災害発生ゼロを前提に、①労働災害未然防止策の徹底強化、②従業員一人ひとりのリスク感度・安全意識のさらなる向上、を柱に取り組みを強化しています。

①労働災害未然防止策の徹底強化においては、機械設備や有害物質調査および作業環境のリスクアセスメントを年1回以上、定期的実施し、職場に潜む労働災害のリスクを洗い出し、徹底した未然防止策の検討・導入を実施しています。また、社内発生した労働災害事例を共有し、労働災害の原因および再発防止策を徹底的に究明し、各事業場にて再発防止に向けた活動を展開しています。

②従業員一人ひとりのリスク感度・安全意識のさらなる向上においては、製造現場のキーマンである「係長」・「班長」の拠点を越えた学び合い横断活動である「シン・カカリチョウ会」や「シン・ハンチョウ会」を実施し、相互で各拠点の製造工程の安全巡視を行いながら、潜在的な労働災害リスクの抽出や不安全箇所の撲滅を図っています。また、従業員一人ひとりが労働災害リスクを直に肌で感じることで、不安全行動の撲滅を図るべく、各拠点の工場長・安全衛生責任者と連携し、各拠点での「体感型安全道場」を設置・拡充を進めています。

今後の事業拡大に伴う国内新拠点やグローバル拠点についても、休業災害ゼロ化を目指し、継続した事業活動の基盤強化を図ります。



現場確認によるリスクアセスメント



シン・ハンチョウ会

社会課題解決への寄与

安全活動の取り組み「安全道場」

従業員自身が労災リスクを体感することで、潜在リスクの撲滅を図る

【目的】

- ・職場で発生する労働災害の撲滅に向けて、疑似体験を通して、災害原因を身体で理解する
- ・危険源を学び、危険に対する感受性を高めて潜在リスクの未然防止と安全行動ができる人財を育成する
- ・VRを用いて発生頻度の高い「行動災害」の危険予知能力を養う



チェーン&スプロケット
(挟まれ巻き込まれ
安全教育)



ローラー
(巻き込まれを疑似体験)



エアシリンダー
(挟まれ)



VR災害
(労災発生箇所を疑似体験)

モノづくりの進化・変化に即応

危険項目の標準設置

モノづくりに合わせて拡張

新規体感設備の導入

VRコンテンツの拡充

従業員の健康づくりと意識醸成

中期人事戦略の柱の一つである、「従業員のウェルビーイング向上」において、従業員と従業員の家族における「心身の健康づくり」と「働き甲斐と生き甲斐の向上」は重要な課題と位置づけ、従業員が生き活きと活躍できる職場風土を醸成します。具体的には、「睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙」の生活習慣において、適正な習慣を身に付けるため、従業員を対象とした「ウォーキングセミナー」や、従業員とその家族を対象にした「歩こう会」を開催致しました。今後も、従業員の主体的な健康づくりを支援する様々な取り組みを展開していきます。

また、日本地域では、経済産業省が推進する「健康経営優良法人」の取り組みを進めており、2022年3月に旧パナソニック株式会社*が認定取得した「健康経営優良法人2022」を、4月から当社グループへ継承しました。

今後も、健康保険組合、労働組合と一体となり、全従業員を巻き込んで様々な健康づくりに向けた取り組みを行います。各種取り組みに対する客観的評価として、2025年度には健康経営度調査の上位500社である「ホワイト500」の認証取得を目指しています。

*2022年4月に当社を含む持株会社制へ移行



オンラインでのウォーキングセミナー



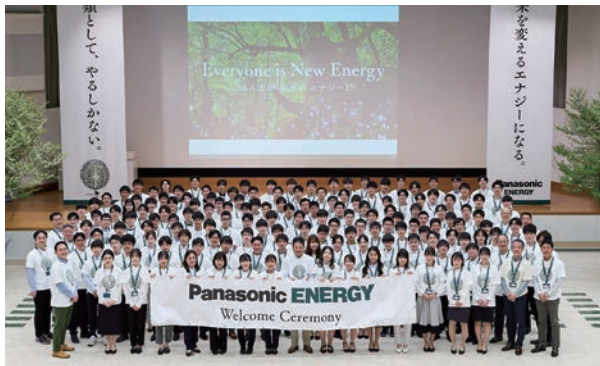
歩こう会の様子

社会課題解決への寄与

人財育成の促進

対話を通じた学びの加速

当社では、上司と部下の定期的な1on1ミーティングを通じて、従業員全員のキャリア・能力開発に向けた個人財育成計画を策定しています。そして、役割や年齢・性別にとらわれないことなく、一人ひとりの学びの意欲に応える様々な研修機



2023年度 新入社員ウェルカムセレモニー
社会人としての導入研修、モノづくり実習や営業研修等を経て、オンボーディングプログラムをスタート



キャリア入社者向けウェルカムセレモニー

会を提供することで、育成・成長を支援しています。また、新たに迎える人財(新卒・キャリア入社)が、当社の文化・風土にスムーズに適応でき、それぞれの個性・持ち味・専門性を存分に発揮できるように、特に新卒入社から3年間の成長見届けを重視しています。また、2022年度はキャリア採用者とCHROのラウンドテーブルを実施し、具体的な提案や要望を聞きながら、課題把握と解決に向けた取り組みを開始しています。

その他にも、次世代の経営幹部層や、職場運営のキーパーソンであるミドルマネジメント層への積極的な人財育成投資、年齢を問わず意欲ある人財の活躍を支援するリカレント教育等を進め、従業員の旺盛な成長意欲に応えています。

教育訓練の基本体系

当社の教育訓練体系は、従業員全員に共通して求められる経営理念や知識・スキルの体得をベースとしており、そこに

教育訓練の基本体系

経営者	幹部研修・選抜研修
マネージャー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幹部開発研修 (女性キャリア開発プログラム等) ・ 階層別研修
メンバー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上位職チャレンジプログラム (ビジネスリテラシー等) ・ 機能別専門研修 (技術・モノづくり・営業・企画・経理・人事等)

キャリア採用者・新入社員オンボーディング研修

個々人の成長に応じた階層別研修や、担当業務の専門性を磨くための機能別専門研修等を体系化しています。また、時間や場所を選ばず、高品質の教材で学習を可能とするオンライン学習の充実により、グローバルに学びを展開すると同時に、事業ニーズに応じたカスタム研修を個別に開発する等、事業経営と人財育成のマッチングを図っています。現状、社内研修機関での研修受講をベースに、専門研修、社外研修等、個々人の成長に応じた育成を実践しています。

多様な人財の早期活躍を支援

新卒入社者については、3年間で育成期間と捉え新入社員オンボーディングプログラムを通じて、仕事に必要なスキルを身に付けることで社会人としての基礎固めを行います。メンター制度を導入し、仕事以外の生活面やキャリア等に関する悩みの相談とサポートを身近な先輩社員から提供できる体制を整えています。

キャリア入社者については、キャリア入社オンボーディングプログラムにより、経営層とのコミュニケーションの機会、当社のミッション、ビジョンの理解やグループ経営理念研修等を通じて、当社の文化・風土にスムーズに適応でき、それぞれが持つ個性・意欲・能力が最大限活きるように取り組んでいます。

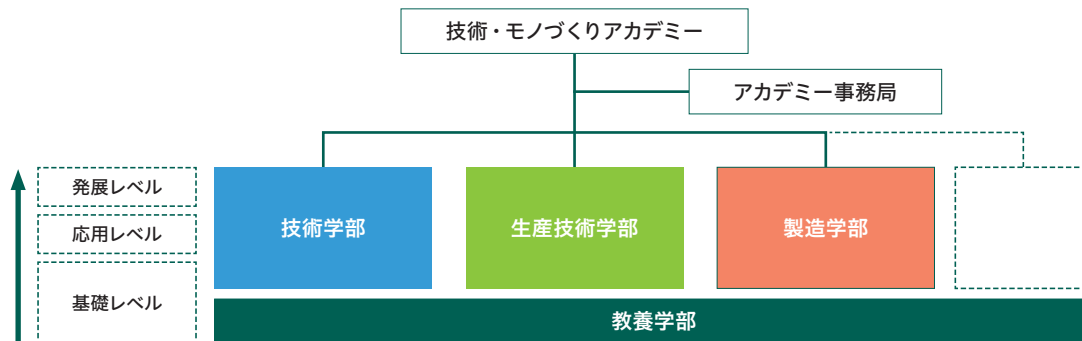
社会課題解決への寄与

入社する多様な人材に対して、技術・技能を中心とした基盤教育を行い、短期間で専門能力を学ぶ仕組みとして、「技術・モノづくりアカデミー」を2023年4月に設置しました。このアカデミーは、「技術学部」「生産技術学部」「製造学部」から構成されており、当社認定の高度技術者を講師とし、電池に関する経験がないキャリア入社者も早期に必要なスキルを身に付けるためのプログラムを整えています。

また、入社後の定着度の確認のため、パルスサーベイ*1を毎月1回実施し、職場上司と人事部門が一体となり、課題の発見と活躍に向けた支援を行います。パルスサーベイは新入社員についても同様に取り組んでいます。さらに、女性幹部候補者の発掘・育成策として、キャリア開発プログラムを実施し、経営幹部との対話、マインドセット、ロールモデルとの対話の機会を設け、同時にネットワークの形成に取り組んでいます。

*1 従業員意識調査の手法

技術・モノづくりアカデミー体制図



事業を支える基幹人材の育成

継続的な事業成長をリードする経営幹部人材を早期かつ安定的に確保すべく、次代を担う人材への能力開発、新たな経験の獲得に積極的に取り組んでいます。なお、具体的な育成施策は、社長・事業部長・CTO・CHRO出席のタレントマネジメント委員会で議論し、実践しています。

[主なメニュー]

- リーダーシップ開発に向けた1on1コーチングプログラム
- 社長を塾長とした経営塾活動
- 外部機関のアセスメントによる適性・能力の自己観照
- 自身と組織の活性化のためのレジリエンスプログラム

また、組織をけん引し、成長戦略を実現していく原動力はミドルマネジメントです。当社の描くミッション・ビジョンや、事業の方向性・目指すべき姿に沿った人材の登用を加速すべく、昇格・育成施策を抜本的に変革しました。

[変革ポイント]

- 「選考/選抜」から、「一人ひとりの成長支援」の考え方へ
- 事業の方向性や目指す姿に沿った「あるべき人材像」を定義
- 挑戦を奨励、熱意や想いに基づく「自己アピール制」を導入

この変革を通じて、ミドルマネジメント層の育成スピードを上げて、組織をリードする部長・課長の母集団を拡大するとともに、個々人の挑戦を奨励する文化と会社全体で人材を育成する風土を醸成いたします。

[あるべき人材像]

【基幹職*2】変革力

従来の延長線上ではなく、未来を描き、バックキャストで実現にむけた変革をリードできる人材

【主務職*3】課題形成力・課題解決力

困難な課題に対しても、粘り強く課題と向き合い、メンバーと一緒に課題解決を推進できる人材

*2 管理職級

*3 係長級

社会課題解決への寄与

— 人権の尊重 —

方針

パナソニックグループは、国内外の専門家の意見も踏まえた「人権・労働方針」において、国連や国際労働機関 (ILO) の定める国際規範や事業活動・取引に適用される各国法令の順守を前提として、国際的に認められた人権の尊重へのコミットメント、人権侵害のリスクの特定・予防・是正、被害者の救済などの推進、働きがいのある労働環境の実現、これらに関する様々なステークホルダーの皆さまとの対話に取り組んでいくことを明記しています。

また、これらの取り組みをグローバルに啓発、推進し、継続的に改善していくために、社内ルールを整備し、運用しています。

マネジメントシステム

パナソニックグループは、以下の国際規範の内容を参照し「パナソニックグループ人権・労働方針 (次ページ)」を定めています。この方針に従い、社内ルールを定め、推進体制の整備、ならびに人権の尊重や働きがいのある労働環境の実現に向けた具体的な取り組みを推進しています。また、従業員一人ひとりが果たすべき約束を定めた「パナソニックグループコンプライアンス行動基準 (以下、「コンプライアンス行動基準」)」においても「人権の尊重」を「私たちの社会的責任」と位置づけ、その啓発に努めています。

〔参照している主な国際規範〕

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 国連「国際人権章典」(世界人権宣言、市民のおよび政治的権利に関する、国際規約経済的・社会的および文化的権利に関する国際規約)
- 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言およびILO中核条約

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、事業活動や製品・サービス、取引に関連する人権への負の影響を特定、予防、軽減し、対処方法を関連のステークホルダーに説明していく「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みを、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき整備しています。また、社会からの要請や仕組みの運用に基づき確認された課題を反映し、社外の専門家の助言も得て、継続的に実施、改善しています。

この一環として2021年度には、電子・ICT・自動車業界の国際的なCSR団体であるResponsible Business Alliance (RBA) の国際規範に基づく自主精査ツールを活用し、当社傘下の海外製造会社10社において、人権・労働に関する自主精査を実施しました。2022年度は、前年の結果も踏まえ、調査項目をILOの中核的労働基準に重点を絞った上で、課題がより明確に特定出来るように質問項目を見直した自主精査を実施しました。この自主精査において、「強制労働や児童・若年労働とみなされうる事象」が存在しないことが確認されました。今後も継続的に、強制労働の禁止、児童・若年労働者

の保護、適正な労働時間の管理、適正な賃金の管理、差別の禁止に向けて、労働環境等の改善取り組みを推進していきます。

構築した仕組みや、その継続的な改善については、関連する社内外のステークホルダーと対話や協議・連携を行います。また、取り組みについては、公式ウェブサイトおよび関連する報告書やその他のコミュニケーション手段を通じて適切に開示していきます。

人権教育の実施

当社グループは、これまでも「人権の尊重」を含む行動基準について、入社時・昇格時等定期的に徹底する機会を設けてきました。2022年4月に、「コンプライアンス行動基準」の中に新たに「人権の尊重」について独立した章を設け、これを周知するとともに、eラーニング*等も用いて、全従業員への教育を継続的に行っていきます。

そのほか、日本から海外会社に赴任する経営者を含むすべての出向者に対しては「海外勤務者・赴任前研修」を実施し、企業の人権尊重責任に関する国際基準や各国法に関する研修を実施しています。加えて、当社のモノづくりが集中する東南アジアでは、パナソニック ホールディングス戦略人事部の担当者がマレーシア等で、製造拠点の責任者や人事責任者に対し直接研修を行いました。

*情報技術を活用した学習

社会課題解決への寄与

パナソニックグループ人権・労働方針

パナソニックグループ(以下、パナソニック)は、事業活動を通じた「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現を存在意義とし、地球環境問題の解決への貢献と、「くらし」「しごと」の様々な場面で人びとの快適と安心、心身の健康と幸福へのお役立ちを果たすことを目指しています。

このような存在意義を持つ企業は企業自身のものではなく社会のものであるという考えから、パナソニックは「企業は社会の公器」であると考え、人財・資金・物資などの資源を社会からお預かりして事業活動を行う以上、それらを最大限に活かし、その活動から価値を生み出して社会に貢献しなければならないと考えています。

そして、パナソニックの事業活動は、グループで働く社員はもとより、製品・サービスをご利用いただいているお客様、調達・販売などに関わっていただいている取引先様、さらにはビジネスパートナー様など、多くの方々を支えていただくことで成り立っています。パナソニックが「社会の公器」であるならば、そうした方々の犠牲の上に自らの発展を図ることは決して許されません。透明で公明正大な事業活動に徹して社会と共に発展していくことが、人びとのくらしの向上や社会の発展につながっていくと考えています。

パナソニックは、こうしたすべての人びとの心身の健康や幸せな人生に少しでも貢献するために、ここに「パナソニックグループ人権・労働方針」を定め、社会的責任を果たすことに努めてまいります。

人権の尊重に対する責任

パナソニックは、事業活動において適用されるすべての法令を順守するとともに、「国際人権章典」、国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」などに基づき国際的に認められた人権を支持し、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業における差別の排除、結社の自由、団体交渉権の効果的な承認、安全で健康的な労働環境の実現に向けて取り組みを推進します。

パナソニックは、自らの事業活動において、他者に対する人権侵害を防止するように努め、万一、人権への負の影響が発生した場合には、真摯に対処いたします。取引先様やビジネスパートナー様などによる人権への負の影響が、パナソニックの事業や製品またはサービスの取引関係によって結びついている場合、パナソニックはこれらの関係先様に対しても本方針への理解を求め、お互いに協力しながらその影響の予防・軽減を図るよう努めます。その実行が困難となる状況に直面した場合は、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

人権デュー・ディリジェンス

パナソニックは、事業活動や製品・サービス、取引に関連する人権への負の影響を特定、予防、軽減し、対処方法を関連のステークホルダーに説明していく「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みを、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき整備し、継続的に実施、改善してまいります。

事業活動や数多くの企業との直接・間接の取引関係、社会における人権リスクも時間の経過とともに変化

するため、パナソニックを含むバリューチェーンの中で人権に対する負の影響のリスクが最も大きくなる分野や、負の影響の防止や軽減に向けて影響力の行使が可能な分野の把握に継続的に取り組み、それらの分野において優先的にデュー・ディリジェンスを行います。調達活動に関しては人権リスクとの接点が多いことから、取引先様との対話を強化し、理解と協力を得ながらデュー・ディリジェンスの実効性を高め、直接の購入先様のみならずサプライチェーン全体での人権リスクの防止や軽減に努めます。

人権への負の影響についての対処、その継続的な改善について、パナソニックは関連する社内外のステークホルダーと対話や協議・連携を行います。また、これらの取り組みについて、公式ウェブサイトおよび関連する報告書やその他のコミュニケーション手段を通じて適切に開示していきます。

救済へのアクセス

パナソニックは、人権侵害に関する苦情への対処が早期になされるように、グループの通報システムの活用を促し、政府機関や事業者団体などが運用する苦情処理メカニズムも活用していきます。通報者や被害者に関する秘密保持、不利益な扱いの禁止を徹底するとともに、対話を通じて被害者の救済に努めます。

働きがいのある労働環境の実現

パナソニックは、社会からお預かりした多様な人財がそれぞれの個性を最大限に発揮し、働きがいを実感できることを目指しており、その実現において、社員一人ひとりの安全と健康は不可欠な要素です。労働災害の撲滅、ハラスメントの防止、適切な賃金の支払い、ワーク・ライフ・バランスの実現、DEI (Diversity, Equity & Inclusion) の推進、自己成長の機会の提供などを通じて、安全で健康的、心理的安全性の高い労働環境の実現を目指します。

教育、見届けと改善

パナソニックは、すべての社員に対してこの方針に関する適切な教育および能力開発を行います。また、この方針がパナソニックのすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実施され、定着していくよう、外部の専門家の助言も活用し、継続的に見届けと改善を行っていきます。

2023年8月1日

パナソニック ホールディングス株式会社

グループCEO

梶見雄規



パナソニックグループ人権・労働方針

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html>