



## 人的資本経営の推進と人権の尊重

### 人的資本経営の推進

#### ■ 方針

パナソニック エナジーのミッション・ビジョンの実現に向けて、人財を我々の最重要経営資産であると位置づけ、2024年度も「自律的に挑戦する個人」と「人が活きる組織」を大きな2つの柱として、人財と組織に関する取り組みを進めてきました。

当社ミッション実現に向けて2024年に設立した使命感本部（詳細はP.45）での取り組みや、ミドルマネジメント層への人財・組織マネジメント支援などによって、一人ひとりの“挑戦”の熱量をさらに高め、パナソニック エナジー全体で「人」・「組織」・「文化」の継続強化を図り、収益性を伴う高成長事業へと進化させていきます。

KPI項目	2024年度	2030年度
EOSスコア： 社員エンゲージメント（グローバル）	70pt	85pt*
EOSスコア： 社員を活かす環境（グローバル）	65pt	80pt*
女性管理職比率（単体）	7.3%	15%
男女の育児休業取得率（国内連結）	女性 100% 男性 86%	男女 100%
健康経営指標（単体）	56.9点	ホワイト500
労災による死亡者数（グローバル）	1件	0件
労働災害件数（国内休業災害：連結）	3件	0件

\*グローバル拠点も含めて目標値を修正

### ■ 自律的に挑戦する個人

#### “人的競争力”の徹底した磨き上げ

##### 事業を支える経営者の発掘・育成

激しく変化する事業環境下において、中長期視点で柔軟かつ迅速に変化に対応し、事業成長をけん引できる経営者は必要不可欠であり、そのために、次世代経営人財のパイプライン強化を推進しています。

次世代経営人財を質・量ともに確保すべく、若年層の段階で候補者を発掘し、新たな経験を通じた能力開発に積極的に取り組んでいます。

具体的には、事業責任を担う事業部長およびCxOポジションをターゲットポストとして後継者要件を定め、即登用、3年、5年、10年の時間軸における後継候補者を選定します。

その上で、候補者が獲得すべき能力やスキルを後継者要件との比較から明確化し、飛躍的な成長を実現するタフ・アサインメントを主軸としたキャリア開発プランを、社長・事業部長・CTO・CMO・CHROをはじめとした当社の経営層全体で徹底的に議論し、実行しています。

さらに、当社では、経営後継候補者のキャリア開発のために、様々な幹部開発研修も展開しています。

Management of Technology（技術経営）研修では、「技術」と「モノづくり」が当社の競争力の1つであると定め、技術・モノづくりを深化させるのみならず、技術・モノづくり競争力を起点として経営戦略を描き、イノベーションを創出できる人財の育成を進めています。

また、若年層の次世代経営候補人財を対象に、当社の経営幹部を講師とした塾活動を展開しています。定期的な対話と課題の壁打ち、日常業務の延長線上にはない全く新しい視野拡大の機会提供、海外会社・他社の同世代リーダーたちとの議論・交流などを通じて、グローバルで通用する広い視野とリーダーシップを磨きます。



海外他社リーダーたちと交流する塾生

## 一人ひとりが活きる組織と風土づくり

### Mission/Visionの実現に向けて

2022年度にMission/Vision/Will (MVW)と進化の七道の浸透のために開始した「森の会議」は、2024年度末までに累計48回、686人の従業員が参加しました。そこでは、経営者と社員が部門を超えてMVWの実現に向けて議論しています。さらに、2024年10月に社長直轄組織として「使命感本部」を新設しました。各部門から選出した17人のリーダーと100名以上のメンバーが中心となり、社員一人ひとりがMVWに深く共感し、自らの心の内にある使命感を感じながら個性・能力・スキルを最大限に発揮し、当社ミッションの実現に向けて自律的に挑戦する集団へと進化するために、全社横断的な仕掛けを議論し、実行しています。



使命感本部活動：月に1回、各部門から選出したリーダー・メンバーが集まり活発に議論し、具体的な活動を実践していく



### 多様な人財が活躍する組織づくり

多様な仲間が集い“共生”し、「一人ひとりの幸せ・働きがい」と「持続的チャレンジが可能な環境」が両立する会社を目指し、2024年度は女性社員に向けて自己理解やキャリアについて考える機会とコーチングをセットにしたプログラムを提供しています。挑戦を後押しする施策を通じて女性管理職（2024年度末実績7.3%）比率の向上に取り組んでいます。

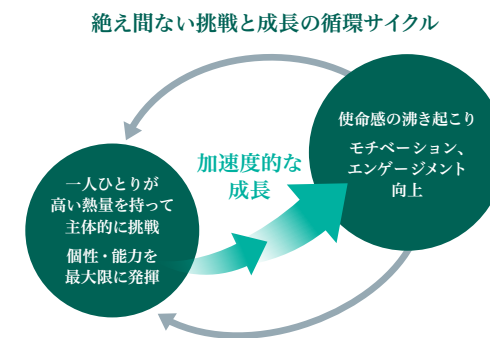
組織づくりの観点では2024年度から組織マネジメントツールを国内全拠点で導入し、年間3回の組織サーベイを通じて、改善活動に取り組んでいます。また、組織マネジメント力向上のため部課長向けに組織開発研修を実施し、希望する部課長100人を対象にパーソナルコーチングの機会を提供しています。

## ■ 人が活きる組織

### “挑戦”を後押しする制度・環境づくり

#### 評価・報酬制度の改定

一人ひとりが高い目標に挑戦することで成長を加速し、成果が十分に報われることで次なる挑戦への意欲がさらに高まる、「絶え間ない挑戦と成長の循環サイクル」を形成するための制度・環境づくりを進めています。2024年度には、過去・現在からの延長線では達成できない野心的な取り組みを「挑戦目標」として掲げる目標管理制度への改定を行いました。加えて、管理職の役割・職務をベースとした人財マネジメントへの移行および市場価値に基づく報酬水準・制度への見直し、一定の職務・人財要件を満たす希望者を対象に、定年年齢を65才まで延長する「ミドルシニア・パートナーシップ・プログラム」（勤務延長制度）の導入などを行いました。



#### 裁量労働制の導入

多様化する価値観・働き方に対応するため、過重労働防止・健康確保を前提としつつ、一定の範囲内で労働時間の自己裁量を拡大する、裁量労働制を試験的に導入することを決定しました。対象者には超過勤務時間に基づく手当に代えて、実績・成果を基準としたインセンティブを支給する報酬体系とします。試験的運用によりニーズや課題を抽出・精査した上で、本格的な導入を目指します。

時間に捉われずに成果を追求できる働き方の選択肢を設けることで、一人ひとりが個の能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進します。

#### 副業制度の新設

当社グループ内では得ることが難しい経験・スキルの獲得を目的とした「社外副業制度」を新設します。従来から実施している社内およびグループ内での公募制度・副業制度とあわせ、より幅広い挑戦・成長への意欲に応えることで、多様な経験の獲得・成長の加速、一人ひとりが目指すキャリアの実現を後押ししていきます。

## “挑戦”を後押しする制度・環境づくり

### キャリア実現の支援と人財育成の推進

個人の中長期的なキャリアビジョンの実現を支援するため、本人が希望するキャリア形成をバックアップします。当社では、上司と部下の定期的な1on1ミーティングを通じて、従業員全員の自律的なキャリア・能力開発に向けた個人人財育成計画を策定しています。そして、役割や年齢・性別にとらわれることなく、一人ひとりの学びの意欲に応える様々な研修機会を提供することで、育成・成長を支援しています。

2024年度は育成体系を見える化し、各種研修受講を一元管理できるようにLearning Management System「マナビコ」を本格導入し、従業員の自律的な学びの支援を開始しました。一人ひとりの自律的なキャリア開発支援に向けて、今後もコンテンツの充実を図ることで学習を支援していきます。

新卒入社者については、3年間で育成期間と捉え、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、経営層とのコミュニケーションの機会、当社のミッション・ビジョンの理解やグループ経営理念研修等を通じて、当社の文化・風土にスムーズに適應でき、それぞれが持つ個性・意欲・能力が最大限活きるように取り組んでいます。

### 電池人材の成長支援

当社のミッションである「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」を目指し、電池産業の発展に貢献する人材を育成するため、2024年度に「MIRAI奨学金」制度を設立しました。本制度は、当社選考委員会での検討を経て、選出された奨学生に対して年間50万円を支給し、これまで以上に研究活動に集中できる環境を提供することで、今後の電池産業の発展に大きく貢献できる人材を支援することを目的にしています。

本制度で奨学金を受給する奨学生に対し、当社の電池事業の最前線でグローバルに活躍する技術者との継続的な接点づくりを行っています。当社技術者の社内コミュニティへの参加や、現役の技術者との対話を通じて、電池メーカーで働くやりがいや研究活動のアドバイスを伝え、今後のありたい姿を一緒に考えるなど、奨学生の将来に向けた支援も行っています。当社は今後も本制度を通じて、当社のビジョンである「未来を変えるエナジーになる」を実現する電池人材の成長を積極的に支援していきます。

## 安全・安心・健康の基盤づくり

### 安全・安心な職場づくり

当社では、安全・安心な職場づくりを目指し、KPIとして、労災による死亡者数(グローバル)ゼロ、国内休業災害ゼロを掲げています。2024年度は、労災による死亡者数は1件、国内休業災害は3件発生しました。現在、海外子会社での設備安全に関わる労災、化学物質による労災の発生を「緊急事態」と受けとめ、労働災害未然防止策の徹底強化の活動として、「緊急安全対策プロジェクト」を立ち上げて全社的に労災撲滅を推進しています。また、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、継続的な取り組みとして強化しています。防災活動については、巨大地震の発生への備えとして、建屋等ハード面の耐震対策や津波浸水対策を進めるとともに、従業員への防災啓発活動を通じて防災意識の向上を図っています。



緊急安全対策プロジェクトでの設備総点検



各拠点の班長が集まり現場確認を通じた意見交換



バーチャルリアリティ(VR)によるリスク感度の向上

### 健康経営の推進

従業員のウェルビーイング向上のために、従業員とその家族の「心身の健康づくり」と「働き甲斐と生き甲斐の向上」を重要な課題と位置づけ、活き活きと働ける職場風土を醸成しています。具体的には、「睡眠」・「食育」・「ウォーキング」に関するオンラインセミナーや、従業員とその家族を対象にした「ウォーキングイベント」を開催するなど従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。



ウォーキングイベント





## 人的資本経営の推進と人権の尊重

### 人権の尊重

#### ■ 方針

パナソニックグループは、以下の国際規範の内容を参照し、社外の専門家の意見も踏まえた「パナソニックグループ 人権・労働方針（以下、「人権・労働方針」）」を定めています。この方針には、国際規範や事業活動・取引に適用される各国法令の順守を前提として、国際的に認められた人権の尊重へのコミットメント、人権侵害のリスクの特定・予防・是正、被害者の救済などの推進、働きがいのある労働環境の実現、これらに関する様々なステークホルダーの皆さまとの対話に取り組んでいくことを明記しています。この方針に従って、社内ルールを定め、推進体制の整備ならびに人権の尊重や働きがいのある労働環境の実現に向けた具体的な取り組みを推進しています。

また、当社グループの社員一人ひとりが果たすべき約束を定めた「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準（以下、「コンプライアンス行動基準」）」においても「人権の尊重」を「私たちの社会的責任」と位置づけ、その啓発に努めています。

〈参照している主な国際規範〉

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

KPI項目	2024年度	2030年度
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%

## ■ 取り組み

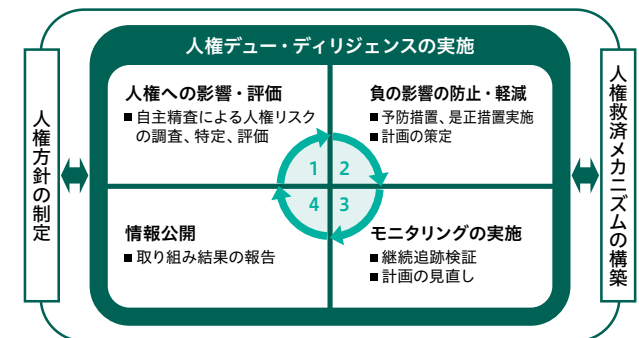
### 人権デュー・ディリジェンスの推進

#### リスクアセスメント(自主精査)

当社は、事業活動や製品・サービス、取引に関連する人々の人権の尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当該事業に関わる人権への負の影響を特定、予防、軽減し、問題を是正し、その対応結果を関連するステークホルダーに説明する「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みを整備しています。また、社会からの要請や仕組みの運用に基づき確認された課題を反映し、社外の専門家の助言も得て、継続的に実施、改善しています。

2021年度からは、Responsible Business Alliance (RBA)の国際規範に基づく自主精査ツールを当社向けに応用したものを使用し、当社傘下の全海外製造会社到人権・労働に関する自主精査を実施しました。2022年度は、調査項目を国際労働機関(ILO)の中核的労働基準に重点を絞った上で、課題がより明確に特定できるように質問項目を見直した自主精査を実施し、2023年度に引き続き、2024年度は、傘下16拠点(日本国内6拠点、海外10拠点)を対象に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」が存在しないことを確認しています。今後も継続的に労働環境等の改善取り組みを推進していきます。

#### ■ 人権尊重の取り組み全体像



#### 苦情処理メカニズム

パナソニックグループは、人権侵害に関する苦情への対処、救済を可能とするために、グローバルな通報窓口として、従業員およびお取引先様を含む社外のステークホルダーが対象のホットライン(32言語対応)を設置しています。

#### 人権教育の実施

当社は、「人権の尊重」を含むコンプライアンス行動基準について、22言語に対応し、入社時・昇格時など定期的に徹底する機会を設けています。

そのほか、海外会社へ赴任する経営者を含むすべての出向者に対して、企業の人権尊重責任についての国際基準や各国法規制、グループの人権労働方針を含む取り組みに関する理解を目的とした研修を実施しています。



パナソニックグループ人権・労働方針

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