

サステナビリティ(ESG)経営の推進



詳細はサステナビリティサイトをご覧ください

パナソニックグループは、従業員が仕事や経営を実践していく考え方をまとめた「経営基本方針」を定め、これに基づいた経営を行っています。

「経営基本方針」では、環境と社会の視点から、気候変動を含む地球環境問題の解決や人々の心身の健康と幸福に対して誰にも負けないお役立ちを果たし、結果として得られた利益を社会に還元し、さらなるお役立ちに向けた投資に回していくことを掲げています。またガバナンスの視点で、自主責任経営、一人ひとりの社員稼業の実践、人を活かし、衆知を集めた経営、そして、コンプライアンスを含む「公明正大の精神」を謳っています。

パナソニック エナジーは、パナソニックグループの事業会社のひとつとして上記の考えに則り、企業活動を通じて環境問題や社会問題の解決に貢献するとともに、透明かつ公明正大な経営基盤を確立し、持続可能な社会と中長期的な企業価値向上を実現すべく、ESG経営の推進に取り組んでいます。

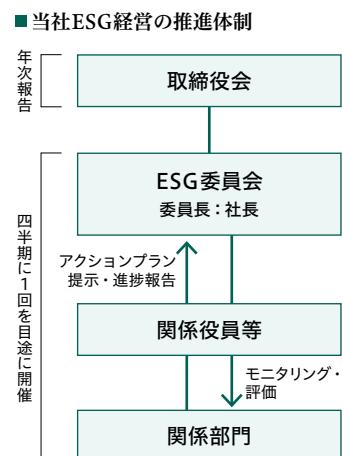
これは当社が果たすべき使命であるミッション「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」に軸を一にしたものであり、当社にとって必須の取り組みだと考えています。

- パナソニックグループ「経営基本方針」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/philosophy.html>
- パナソニックグループ「サステナビリティ経営の推進」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/management.html>

ESG推進体制

当社は、社長を委員長とするESG委員会を設置しており、ESGに関する全体計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を行う体制を整えています。また、ESG委員会がその審議内容に基づいて当社取締役会へ年次で報告・提言を実施することにより、ESGの諸課題への考慮が経営の意思決定プロセスへ組み込まれています。

具体的な各種施策の推進に当たっては、7つのマテリアリティごとに執行役員などを推進責任者と定めたうえで、各マテリアリティに対し中長期的な目指す姿とKPI(Key Performance Indicator: 重要業績評価指標)を設定し、達成に向けたアクションプランを策定しています。同委員会が推進責任者からの進捗報告をもとに活動のモニタリング・



評価を行い、施策の効果測定と改善を促すことで、年間を通じたPDCAサイクルを確立しています。

2024年度も、前年度実績の確認と進捗レビューを行ったほか、当社の成長性向上に特に重要な「脱炭素化の実現」「循環型社会の実現」「人的資本経営の推進と人権の尊重」の3マテリアリティについては中間レビューを行い、課題の確認と着実な施策実行を進めています。また複雑化する法規制・顧客要請への対応、非財務目標管理の高度化、および従業員へのESG浸透を課題とし、成長をレバレッジするESG経営とすべく、課題ごとに取り組みの柱を設定して取り組みを強化することを決定しました。

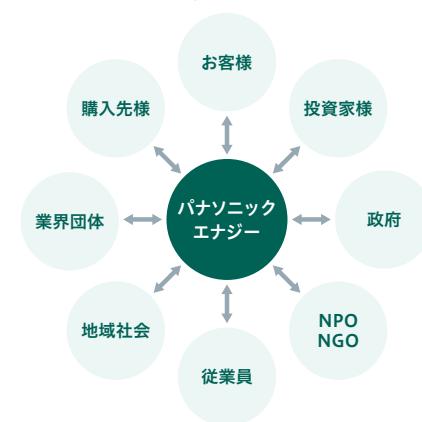
■特定したマテリアリティ



ステークホルダーとの対話

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、従業員等、世界中の幅広いステークホルダーとの対話を重視しており、事業の様々な段階で対話を実施しています。当社の活動情報をステークホルダーへ提供すると同時に、ステークホルダーから当社への期待や懸念についてのご意見をいただいています。いただいたご意見は事業活動や製品づくりをはじめとして、ESG経営にも取り込んでいくことにより、さらなる企業価値向上を目指していきます。

■ 主なステークホルダー



中国拠点のサステナビリティ取り組み

蘇州と無錫に展開する中国拠点

中国には2つの生産拠点があります。2000年に設立されたパナソニック エナジー蘇州有限公司(以下、蘇州工場)は、リチウムイオン電池に特化し、様々な用途に対応する円筒形セル、パウチセル、パック電池を製造しています。パナソニックグループ内ではパウチセルの唯一の生産拠点でもあります。

翌2001年に設立されたパナソニック エナジー無錫有限公司(以下、無錫工場)は、リチウムイオン電池、ニッケル水素電池、リチウム一次電池の研究開発・生産拠点となっています。

両拠点とも、セルからパックまでの一貫生産体制を構築しており、中国で調達した設備や材料を活用し、市場変化に柔軟に対応できるチャイナスピードとチャイナコストを実現しています。また、サステナビリティ分野でもグループ全体をリードしており、「従業員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」に関する意識調査のスコアが、全社平均を大幅に上回っています。



現地主導のモノづくり

蘇州工場は、現地主導でパウチセルの製造に自動検査ラインにより顧客ニーズに応じた小ロット・多品種生産に対応するフレキシブルな自動組み立てライン、最新の高容量セルに合わせた新工

法設備を導入しています。加えて、パック生産プロセスでは、従業員のマルチタスク化により、少人数での生産ラインを実現し、高い生産効率を達成しています。

無錫工場も、多品種・小ロットに対応するため、切り替え性の高い自動生産ラインを現地チームが自主的に開発・導入しています。それぞれの生産過程の自動化を順調に実現しながら、省人化を達成し、品質ロスを改善する取り組みに注力しています。パナソニックの安全・品質基準を満たしながら中国の汎用設備も活用し、チャイナスピード・チャイナコストを徹底することで、グローバル市場向けの供給体制を構築し市場変化に迅速に対応できる体制を整えています。

安全への取り組み

従業員の安全・健康は幸福の源と考え、安全対策にも注力しています。例えば、蘇州工場では、無休業災害や無発火災害の連続日数の社内掲示や、緊急事態を想定した全従業員参加の訓練により、安全意識の向上を図っています。2024年には、安全道場にて、挾まれ事故の体験や心肺蘇生、救急対応など20項目の訓練を実施しました。

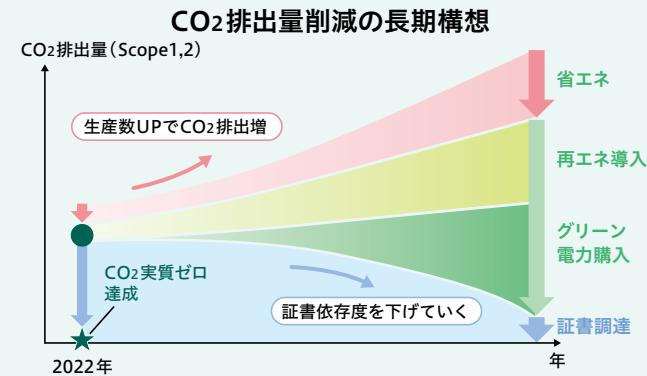
CO₂排出実質ゼロ*を実現

無錫工場は省エネ推進と再エネ拡大により、2020年にパナソニックグループで中国初のCO₂実質ゼロ工場*となりました。照明のLED化や原動設備のインバーター化、AIを活用したエネルギー・マネジメント・システムの導入、生産・工法革新、太陽光発電の活用や再エネ由来電力の調達など、様々な取り組みの成果です。また、太陽エネルギー街灯システムを活用しており、自社製の電池セルを使って蓄電池パックを組み立て、昼間の太陽エネルギーを充電し、夜間はそこからLEDライトに電力を供給すること

で、再生可能エネルギーを利用した街灯を実現しています。さらに今後は、徐々に外部依存のグリーン電力証書の購入比率を引き下げ、モデルグリーン工場になることを目指しています。

蘇州工場も第2工場と第3工場の屋上にソーラーパネルを設置して、2022年にCO₂実質ゼロ工場*となり、2023年に「江蘇省グリーンファクトリー」、2024年に「蘇州市ゼロカーボン工場」という栄誉ある称号を獲得しています。加えて、同工場は低炭素サプライチェーンの構築を進めており、自社廃棄物の再資源化や再生材を利用した部品を購入しています。また、輸送方法の最適化により脱炭素化を推進しているほか、仕入額の約6割を占める主要サプライヤーの皆さまとCO₂の排出を減らすべく交流を進めています。

*省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場





環境の取り組みに関する考え方 一ミッション実現に向けた2つのマテリアリティ

「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」をミッションとして掲げるパナソニック エナジーは、持続可能な社会への変革に向けて主導的な役割を果たすことが、私たちの根源的な価値だと捉えています。同時に、その役割を担うものとして、自らが環境に与える負荷も減らしていく責務があると考えています。

こうした当社の在り方と、ステークホルダーの皆さまからの観点を背景に、私たちは「脱炭素化の実現」と「循環型社会の実現」という環境に関する2つのマテリアリティを特定しました。そのいずれに対しても環境への貢献を最大化し、環境負荷を最小化すべく、合わせて6つのKPIと2030年度目標を右図のように定めています。

「脱炭素化の実現」に向けては、当社製品・ソリューションがエンドユーザーに使用される際のCO₂削減貢献量^{*1}の拡大として、2030年度に4,500万トン^{*2}の削減貢献を目指しています。また、原材料の調達から、生産、製品物流など電池生産時のCO₂排出量の削減に向け、自社のCO₂実質ゼロ工場^{*3}の拡大や電力再生可能エネルギー比率^{*4}を高める取り組みなどを通して、2030年度にはカーボンフットプリントを2021年度比で50%削減^{*5}することを目指しています。

「循環型社会の実現」に向けては、これまで設定していた「リサイクル率(自社廃棄物)」は、ほぼ全拠点で99%以上を達成し、社内で維持可能な体制が整ったと判断しました。これを踏まえ、今年度より「再生材利用率」にKPIを統一します。今後は生産工程からの廃材や使用済み製品を回収・再資源化する取り組みを強化し、天然資源の消費や廃棄物の抑制を通じたリサイクルループの構築を目指しています。これらの取り組みは、電池におけるカーボンフットプリントの削減にも貢献する取り組みであると考えています。

これら2つのマテリアリティに対して、当社では独自指標である「環境貢献指数」を設定しています。これは、「当社電池の生産で実質的に排出するCO₂排出量に対して、当社電池が社会で使用されることによるCO₂削減貢献量が何倍となっているのか」を示しており、環境への貢献を最大化し、電池生産時の環境負荷を最小化することで、2030年度に10^{*2}とすることを目標としています。

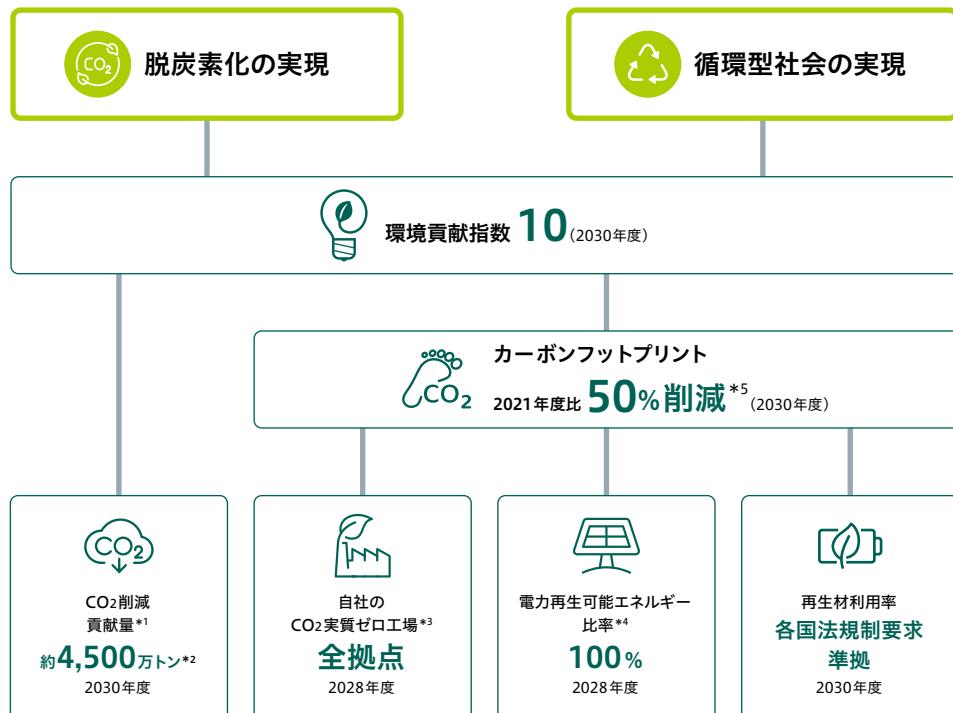
■ 環境貢献指数の算定式

$$\frac{\text{環境貢献量}}{\text{当社電池が社会で使用されることによる CO}_2\text{削減貢献量}} = \text{2030年度} = 10$$

$$\frac{\text{環境負荷量}}{\text{当社電池の生産で実質的に排出する CO}_2\text{排出量}} = 10$$

「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。」

2つの環境マテリアリティ



*1 当社が提供する製品を導入いただくことで、導入されなかった状態(ベースライン)と比較して、お客様や社会のCO₂排出の削減に貢献した量

*2 車載事業の市況などを踏まえ、目標値を修正

*3 省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場

*4 自社で使用している電力のうち、再生可能エネルギー由来の割合。証書やクレジットなど外部から調達した分を含む

*5 車載用リチウムイオン電池北米工場生産品の電池単位容量あたりのCO₂排出量



脱炭素化の実現

■ 方針

人類共通の喫緊の課題である気候変動への対応は、「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」をミッションとする当社が取り組むべき最大のテーマです。このテーマに対し、当社製品・ソリューションがエンドユーザーに使用される際の「CO₂削減貢献量の拡大」と、原材料の調達から、生産、製品物流など「電池生産におけるCO₂排出量の削減」の両面で取り組みます。環境貢献を加速し環境負荷を低減することで当社の提供価値を最大化するべく、ステークホルダーの皆さまと協働しながらグループ一丸で取り組んでいます。

KPI項目	2024年度	2030年度
環境貢献指数	4.9	10 ^{*5}
CO ₂ 削減貢献量 ^{*1} (万t-CO ₂)	1,632	4,500 ^{*5}
自社のCO ₂ 実質ゼロ工場 ^{*2}	17拠点	全拠点 (2028年度)
電力再生可能エネルギー比率 ^{*3}	46%	100% (2028年度)
カーボンフットプリント ^{*4}	2021年度比 ▲22%	2021年度比 ▲50%

*1 当社が提供する製品を導入いただくことで、導入されなかった状態(ベースライン)と比較して、お客様や社会のCO₂排出の削減に貢献した量

*2 省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場

*3 自社で使用している電力のうち、再生可能エネルギー由来の割合。証書やクレジットなど外部から調達した分を含む

*4 北米工場生産車載用リチウムイオン電池容量あたりのCO₂排出量

*5 車載事業の市況などを踏まえ、目標値を修正

CO₂削減貢献量の拡大

製品を通じた環境への貢献

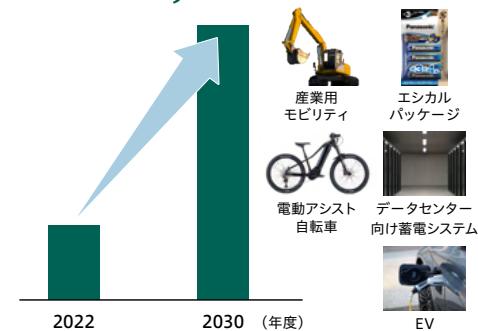
当社はモビリティの電動化をはじめとした、当社の製品・ソリューションの普及を通じた環境への貢献に取り組むことで、「CO₂削減貢献量の拡大」を推進しています。「CO₂削減貢献量の拡大」に向けては、車載用リチウムイオン電池や電動アシスト自転車など、製品の電動化によるCO₂削減効果を期待できる商材だけに留まらず、従来製品から置き換わることでの省エネルギー効果によるCO₂削減効果を期待できる商材として、データセンター向け蓄電システム^{*6}によるCO₂削減貢献量を2024年度新たに定量化しました。これにより2024年度のCO₂削減貢献量は約1,600万トンとなっています。

今後も生産能力を高めるとともに、電動化が進む産業用モビリティなどの分野にも当社製品・ソリューションを拡大させ、社会の脱炭素化に貢献することで、2030年度CO₂削減貢献量4,500万トンの達成を目指します。

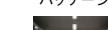
■ 脱炭素に貢献する製品・ソリューションの普及により貢献を拡大

さらなる削減検討

4,500万トン



産業用モビリティ



エシカルパッケージ



電動アシスト自転車



データセンター向け蓄電システム



EV

IRA(Inflation Reduction Act: インフレ抑制法)と削減貢献量の関係性

IRAは気候変動対策として米国最大の投資^{*7}であり、2023年から2050年までの間に210億トンのCO₂を削減し、世界全体で5兆6,000億ドルの気候変動による経済損失を回避することを目指して設計された法律です^{*8}。

IRAでは、エネルギー安全保障と気候変動対策に繋がる産業を対象に、税控除や補助金などを実施しており、当社は北米で生産する車載電池の出荷量に対し\$35/kWhの税控除を受益しています^{*9}。これは当社が車載電池の製造を通じて、社会のEV普及を促進し、CO₂排出量削減に貢献したことで得ることができた税控除であると考えています。それを示すように、当社車載電池によるCO₂削減貢献量は、IRAによる税控除額と比例関係にあり、車載電池を通じた脱炭素化への貢献が社会から金銭価値として評価された事例であると考えています。

*6 集中型電源から分散型電源への置き換えによるライフタイム供給電力量の削減効果

*7 2022年8月当時

*8 <https://home.treasury.gov/news/featured-stories/the-inflation-reduction-acts-benefits-and-costs>

*9 Section 45X

環境への貢献

電池生産におけるCO₂排出量の削減

取り組み方針

当社は製品・ソリューションの普及を通じた社会におけるCO₂排出量削減に貢献する一方で、原材料の調達から、生産、製品物流など「電池生産におけるCO₂排出量の削減」を推進しています。

当社の電池生産工程においては「省エネルギーの推進」と「再生可能エネルギーの導入」の両面で環境負荷低減に取り組み、環境証書やクレジットなども活用し、2028年度までに全拠点でCO₂実質ゼロ工場^{*1}達成を目指しています。

またサプライチェーン全体でのCO₂排出削減に向けては、2030年度までに電池単位容量あたりのカーボンフットプリント(CFP)を2021年度比で50%削減^{*2}することを目指し、購入先様と連携した削減取り組みを強化しています。

電池生産工程における取り組み

「省エネルギーの推進」の取り組みとして、電池生産時のエネルギーロス削減、生産工法の革新などを推進しています。各拠点での削減取り組みに加え改善事例を全社で横展開し、削減効果の最大化を目指しています。

「再生可能エネルギーの導入」の取り組みとして、環境証書に頼らない再エネ導入に注力し、国内では、従来の太陽光、陸上風力に加え地熱のオフサイトコーポレートPPA^{*3}を導入し国内使用電力における自社再エネ自給率^{*4}を約30%に向上、年間約50,000トンのCO₂排出量削減を実現しました。今後は各国の地域特性を加味し、グローバルでの導入拡大を検討しています。



原材料調達における取り組み

電池の生産に伴うCO₂排出量の多くは、当社の製造工程以前の資源採掘、原材料加工、物流プロセスで排出されています。これを受け、パートナーズミーティングなどを通じて、購入先様に当社のCFP削減の方針をご理解いただき、協働してCO₂排出量削減取り組みを進めています。具体的には、生産効率の向上や再生可能エネルギーの導入、低CFP原料への切替、更に上流の購入先様への働きかけなどを通じて、2024年度のCFP^{*2}を22%削減(2021年度対比)することを実現しました。



2024年パートナーズミーティング開催の様子

原材料のCFP削減に向けた取り組みとして、2024年度にカナダのヌーポー・モンド・グラファイト社と、同社への出資と7年間のオフテイク契約を締結しました。再生可能エネルギー由来の電力比率が高いカナダで“資源採掘から負極材料まで”一貫して生産することで、CO₂排出量の大幅な削減が可能となります。

また、使用済みリチウムイオン電池から生成した再生材の活用も積極的に進めることで、さらなるCO₂排出量の削減にも貢献しています。

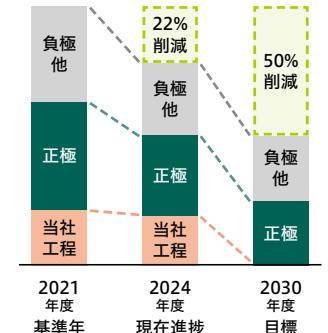
当社は、今後のさらなるCFP削減を目指し、再生可能エネルギーの導入拡大や原材料の現地調達比率の向上、再生材の導入量拡大の取り組みを加速しています。

製品物流における取り組み

当社は、製品物流におけるCO₂排出量を削減する取り組みも推進しています。輸送方法、輸送ルートの最適化を実施しつつ、国内ではエコトラック社と協力し、従来のディーゼルを燃料としたトラックから、走行時のCO₂排出量をゼロとみなせるバイオガス^{*5}を燃料とするトラックの実証実験を行ってきました。2025年度から一部の実用化を開始し、今後は製品物流に加え、原材料の調達物流にも拡大していく予定です。

■カーボンフットプリント削減の進捗と目標^{*2}

- 購入先様における削減
- 現地調達化
- 再生材導入量の拡大など



バイオガストラック

次世代エネルギー活用の取り組み

当社は、社会のCO₂排出削減に貢献する次世代エネルギーとして水素の活用を進めています。当社二色の浜工場、パナソニック エナジー無錫では純水素型燃料電池を導入し、特に二色の浜工場では、太陽光発電や蓄電池と組み合わせたエネルギーの最適制御により、効率的な再生可能エネルギー利用に取り組んでいます。2025年大阪・関西万博では、「未来を変える! Hydrogen Week」に関連するイベントとして、岩谷産業社・川崎重工社と共にオフサイトビジットツアー^{*6}を実施しました。今後も当社は次世代エネルギーを活用しながら、脱炭素化へ貢献してまいります。



エボルタNEOラッピングされた水素タンク
(二色の浜工場)

*1省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場

*2北米工場生産車載用リチウムイオン電池容量あたりのCO₂排出量

*3電力事業者が需要場所から離れた場所に発電設備を設置し、使用者に発電電力を供給するモデル

*4自社専用発電設備から供給される再エネの割合を示す指標。証書のみの調達分を含まない

環境への貢献

TCFD提言に基づく開示

TCFDへの対応

パナソニックグループは2019年5月にTCFD^{*1}提言への賛同を表明し、気候変動に関するリスクと機会が重要な経営課題であるとの認識のもと、同提言を踏まえて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。

当社としても上記の認識と検証結果に基づき、当社事業に特有のリスクと機会への考察を深め積極的な情報開示を図ることで、ステークホルダーの皆さまとの対話を強化すべく、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

 パナソニックグループ「環境：TCFDへの対応」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/tcf.html>

ガバナンス

当社では、取締役会が、ESG委員会からの年一回以上の報告・提言に基づき、気候変動に関するリスク・機会を監督しています。

同委員会は社長を委員長とし、環境担当部門のほか、事業部、人事、法務など気候変動対応に関する部門の責任者である全執行役員が委員を務め、全体計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を組織横断体制で行っています。

また、並行して気候変動に関するリスク・機会を分析し、その結果に基づき当社の事業戦略の妥当性をレジリエンスの観点から確認しています。

加えて、執行役員のコミットメントを強化すべく、短期および中期の業績を反映したインセンティブである業績連動報酬について、財務指標とともに気候変動関連の成果も反映する仕組みとしています。

戦略

社会の低炭素経済への移行に向けて、当社では目標を次の通り定めています。

- 2028年度：自社のCO₂実質ゼロ工場^{*2}全拠点
- 2030年度：約4,500万トンのCO₂削減貢献量創出

上記の目標を策定するとともに当社戦略のレジリエンスを検証すべく、TCFD提言の枠組みに沿ったシナリオ分析を実施しました。

*2 省エネ推進や再生可能エネルギー導入、クレジットの活用などにより、CO₂排出を実質的にゼロとした工場



詳細はサステナビリティサイトをご覧ください
<https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/environment/TCFD.html>

シナリオ分析では当社の財務パフォーマンス上大きな割合を占め、かつ社会のCO₂削減貢献への寄与が大きいモビリティエナジー事業およびエナジーソリューション事業の一部を対象に下記の通り実施しました。

- 想定期間：2030年度、2050年度
- 採用シナリオ：パナソニックグループのシナリオ分析で採用した1.5°Cシナリオ、および4°Cシナリオを含むシナリオ群に基づきリスクと機会を特定しました。詳しくはパナソニックグループ「環境：シナリオ分析による戦略のレジリエンス」の4つのシナリオを参照ください。

 パナソニックグループ「環境：TCFDへの対応 シナリオ分析による戦略のレジリエンス」
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/tcf/resilience.html>

リスク管理

当社は「エンタープライズリスクマネジメント委員会」(以下「ERM委員会」)を設置し、気候変動関連を含む各種リスクの一体的な管理を行っています。

ERM委員会はリスクマネジメントのPDCAサイクルに基づき、重要なリスクや対応策の進捗等を定期的に経営会議や取締役会で報告しています。同委員会では「影響度」と「発生可能性」の観点からリスク項目を毎年抽出し、このうち事業活動に影響を与える可能性があり、オペレーション上の「脅威」となる事象を「オペレーションナルリスク」と定義しています。2024年度も、地震・津波などの自然災害を重要なオペレーションナルリスクと特定し、浸水などの対策について進捗管理を行いました。

また、当社にとっての移行リスクである環境規制への対応コスト増加などについては、関係部門にて動向を注視し適切な対応を図り、経営会議において進捗を管理しています。中でも欧州電池規則においては年4回関係部門と経営層を含めた会議にて進捗の管理や課題提起をすることで、事業活動へのリスク管理を徹底しています。

指標と目標

当社では、GHG排出量(Scope1、2、3)の実績値を開示するとともに、2028年度に自社のCO₂実質ゼロ工場^{*2}を全拠点とする目標を設定し、排出量削減の取り組みを進めています。

また自社以外のGHG排出に関しても、社会におけるCO₂削減貢献量や、サプライチェーン上流を含む製品のカーボンフットプリント削減について目標を定めています。

加えて、上記の各指標を総合した当社独自の指標として「環境貢献指数」(当社電池の生産における実質的なCO₂排出量に対しCO₂削減貢献量が何倍か示す指標)を定め、2030年度に10とすることを目標とし向上に取り組んでいます。当社の目標設定と達成への取り組みについては、環境ページにて詳しく述べています。

環境への貢献

重大なリスクと機会への対応

重大な気候関連のリスクと機会として抽出された項目は次の表の通りです。それぞれの項目に対して、主に該当するシナリオ、発現時期、影響度、および対応策を記しています。発現時期や影響度に基づいて、優先順位をつけながら順次対応を進めています。

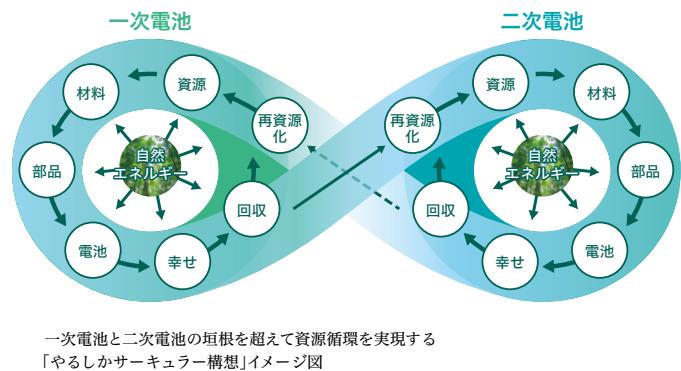
項目	当社への影響	1.5°C	4°C	発現時期	影響度	対応策
移行リスク	カーボンプライシング導入によるコスト増加 カーボンプライシング制度の強化による自社への賦課金や、サプライヤー／物流業者への賦課金の価格転嫁による調達コストの増加			中期	大	●省エネ推進／再生可能エネルギーの利活用
	製品・サービスに関する環境規制への対応コスト増加 カーボンフットプリントの開示やトレーサビリティ管理を含む電池関連の規制の強化や、GHG排出量の報告義務化への対応コスト増加			短期	小	●規制の高度化にも対応可能な汎用的なシステムの導入
	電池の高性能化のための研究開発・設備投資コスト増加 EVや蓄電システム向けの次世代電池の開発や環境性能の向上において他社をリードするための研究開発および設備投資コストの増加			短期	中	●研究機関やパートナー企業との協働研究による開発の効率化 ●技術・モノづくりアカデミーの運営による社内への技術伝承
	省エネルギー対応および再生可能エネルギー導入のためのコスト増加 省エネルギー／再生可能エネルギーに関する投資コストの増加や、サプライヤーからのGHG排出削減コストの価格転嫁による調達コスト増加			短期	大	●再生可能エネルギー調達量の拡大
	社会／顧客要請への対応遅れによる売上減少 市場の変化や新たな規制、ステークホルダーからの要請に顧客企業がさらされる中で顧客ニーズの変化に適切に応えられることによる売上減少			短期	大	●欧州電池規則/GBA/RBA等への確実な対応 ●業界団体への積極参画による政策枠組みの先導
	原材料価格の高騰・素材の切り替えによる調達コスト増加 電池需要の増加や保護主義の拡大による原材料の獲得競争の激化に起因する原材料調達コスト増加			中長期	大	●電池のリユース拡大／リサイクルスキーム構築 ●工程廃材排出削減、ロス抑制に寄与する製造プロセスの見直し
物理リスク	風水害の激甚化に起因する自社拠点やサプライチェーンへの損害による売上減少／コスト増加 激甚化する風水害により自社拠点およびサプライチェーンの上流／下流が損害を受けることによる機会損失や復旧対策コストの増加			短期	中	●現地調達化によるサプライチェーンの短縮 ●重要部材のBCP対策推進
	海面上昇に起因する自社設備やサプライチェーンへの損害による売上減少／コスト増加 海面上昇により海岸に近い自社設備やサプライチェーン上の拠点が損害を受けることによる機会損失の発生と復旧・対策コストの増加			長期	小	●サプライヤーのリスク評価
	暑熱や寒冷に起因する従業員の健康リスクによる売上減少／コスト増加 異常気象によって従業員の健康が阻害されることによる機会損失の発生や空調等の設備投資コストの増加			短長期	小	●職場における感染症対策の推進 ●従業員の心身の健康づくりに向けたセミナー／プログラムの実施
機会	資源効率を高めることによるコスト削減と生産効率向上による売上増加 資源のリサイクルによって資源を循環させることによる調達コスト削減と電池リユース市場の開拓による売上増加			中長期	中	●電池のリユース拡大／リサイクルスキーム構築／廃棄物抑制 ●高容量化／長寿命化／大径化
	エネルギー価格の低下によるエネルギー調達コスト削減 再生可能エネルギーの価格の低下による自社におけるエネルギーコストの削減と、サプライヤーにおけるエネルギーコストの削減による原材料調達コストの削減			中長期	中	●市場価格に応じた再生可能エネルギー選択の見直しと調達量の拡大
	環境貢献製品・サービスの需要増加による売上増加 車載電池や再生可能エネルギー併設の定置用蓄電池に代表されるようなGHG削減に貢献する製品の需要が拡大することによる売上の増加			短期	大	●環境貢献製品・ソリューションの拡大 ●環境先進企業としてのイメージの打ち出し
	災害対策製品・サービスの需要増加による売上増加 エネルギーインフラの寸断への備えとしての蓄電池や、気象観測／宇宙ビジネスに貢献する電池製品等、災害対策製品の需要が増加することによる売上の増加			中長期	大	●産業用バックアップ電源や家庭用蓄電池事業の拡大 ●災害時の備えとしての乾電池の打ち出し



循环型社会の実現

方針

地球上の限りある資源を持続可能な形で利用し次の世代に手渡していくことは、事業に多くの天然資源を利用する当社にとって欠くことのできない取り組みだと捉えています。当社は、今日生まれた子供たちの未来のために、「再資源化の拡大」により新規の天然資源の消費を抑え、廃棄物の抑制により環境への負荷を低減しています。加えて材料の生産や製品の廃棄などに係るCO₂排出量削減の観点からも、これらの取り組みを「脱炭素化の実現」と一体で前進させていきます。



KPI項目	2024年度	2030年度
再生材利用率	—	各国法規制要求 準拠

再資源化の拡大

再生利用の促進

当社は電池の生産にあたり、生産工程からの廃材や使用済み製品を回収・再資源化し、再生材料として活用するなど、天然資源消費や廃棄物の抑制に繋がるリサイクルループの構築を進めています。

今後も電極材料への再生材利用の推進などを通じ、製品の脱炭素化だけでなく、循環型社会の実現を目指していきます。

二次電池の取り組み

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二次電池のリサイクルに関する法制度や仕組み化の整備が進められています。当社では2024年度に住友金属鉱山社と協働し、電池廃材から、レアメタルであるニッケルをリサイクルし、正極材料として、再び当社の生産工程で利用するリサイクルスキームの運用を開始しています。

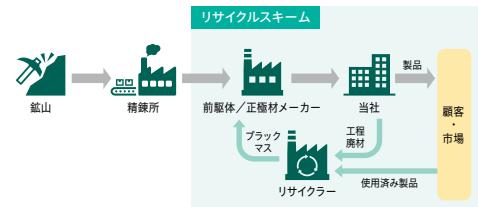
乾電池の取り組み

当社では、繰り返し使用できない一次電池の乾電池については、新たな価値拡張を目指し、使用済み乾電池回収と再資源化に向けた取り組みを進めています。

タイでは2022年から、コンビニエンスストアを運営するCP ALL社と協力し、日本では2023年からイオントリーネットワークと協力して、パナソニックエナジー製の使用済み乾電池を回収しています。

回収電池の再資源化について、タイでは、製鉄会社のUMC Metals社と協業し、再利用可能な材料の回収を行っています。日本では、東京製鐵社と協業し、鉄鋼材料としてリサイクルするだけでなく、TOMATEC社と共に、使用済み乾電池の微量要素肥料へのリサイクルを開始しました。TOMATEC社との取り組みは、将来的に、農業の発展や「飢餓や貧困をなくす」といった社会課題の解決にも繋げていきます。また、再生材の亜鉛を使用したエボルタNEOを2025年春から販売開始しています。

■ 購入先様と協働した正極材のリサイクルスキーム



■ パートナー企業と協働した正極材のリサイクルプロセス



■ 乾電池のリサイクルプロセス



■ 当社製使用済み乾電池を活用した熔成微量要素肥料のリサイクルプロセス



社会課題解決への寄与



詳細はサステナビリティサイトをご覧ください
<https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/social/happiness.html>



幸せを追求するエネルギーの提供

■ 方針

便利で快適、安心安全な暮らしの基盤となる電気の供給、電源の確保は現代社会において欠かせないものとなっています。「電気で豊かな世界をつくる」ことを主眼に、世界中が直面している環境問題にも真摯に向き合い、豊かなくらしと持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現に向け、電池を中心とした事業を通じてさらなる挑戦を続けていきます。

例として、災害等非常時も止まらない安心安全な社会インフラを支え、防災を含めた持続的な都市づくりに寄与します。また、無電化地域でのエネルギーの供給を通じて貧困・飢餓の解決に貢献します。そのために、これからも世界初・世界一の技術開発に挑戦しイノベーションを促進します。

KPI項目	2024年度*1	2030年度*1
クリーンエネルギーを支える定置用蓄電池の販売	3.6	4.0
生活をサポートするヘルスケア向け蓄電池の販売	1.0	2.4
もしもを支える乾電池の販売*2	1.2	2.2
移動の安心を見守る電池の販売*3	1.5	8.2

*1 2021年度を1とした販売額

*2 重点としている3つの地域の販売

*3 動力用途を除く車載電池

■ 取り組み

事業を通じた社会貢献

私たちは、人々の暮らしの幸せにも広い分野で寄与しています。

当社が提供している高品質・高容量のリチウムイオン電池や蓄電システムは、安定稼働が不可欠なデータセンター用電源・家庭用蓄電池・医療やヘルスケア機器にも使われています。こうした製品が社会インフラを支え、クリーンエネルギーの拡大や人々の健康維持に貢献しています。

自動車のタイヤ空気圧用センサーや緊急連絡用電源として耐久性・信頼性の高い電池を提供することで移動の安心に繋げています。また乾電池は、備蓄品として災害時のライフラインを支える重要な役割も果たしています。

社会貢献活動

私たちは、地域や国によって異なるお困りごとやご要望に対し、広く社会貢献活動を展開しています。

電池教室・工場見学

当社は電池の種類、歴史、正しい使い方の啓発活動を通じて地域社会への貢献を行ってきました。1966年から「理科」、「社会」、「環境学習」など、学校教育の発展学習プログラムとして電池教室、工場見学を開催しています。



「出張電池教室」の様子

■ 工場見学・電池教室の累計参加者数 (2024年3月末時点)

工場見学	1,020,845人
出張・オンライン電池教室	国内 204,965人 海外 5,466人

The A Casa do Leo project

ブラジル全土を巡回する電池の正しい廃棄方法と環境教育を学べる巡回型プロジェクトを開催しました。循環型経済の重要性を学ぶプログラムで、活動の一環として乾電池の回収も行っており、30日間で3,000人以上が参加しました。



ミャンマー中部地震の被災地・被災者への支援

2025年3月に発生した地震の被害に対し、パナソニックグループ*4では総額約1,200万円の寄付を行いました。また、当社製のLEDライトやランタン約900個、乾電池約5,800個を、地震の影響で深刻な停電への緊急支援として寄付を行ないました。

*4 パナソニック ホールディングス株式会社、パナソニック アジアパシフィック株式会社、パナソニック シンガポール社、パナソニック エナジー タイ株式会社



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”的熱量をさらに高め、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。

■ 自律的に挑戦する個人

“人的競争力”的徹底した磨き上げ

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、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開催しています。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

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

社会課題解決への寄与

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名以上のメンバーを中心となり、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年度未実績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。

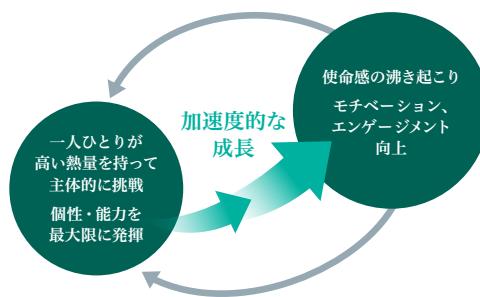
■人が活きる組織

“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。

絶え間ない挑戦と成長の循環サイクル



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、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。

社会課題解決への寄与

“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別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年間を育成期間と捉え、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。

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。

本制度で奨学生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、今後のありたい姿と一緒に考えるなど、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」であると受けとめ、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、活き活きと働く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考し、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%



詳細はサステナビリティサイトをご覧ください
https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/social/human_rights.html

■ 取り組み

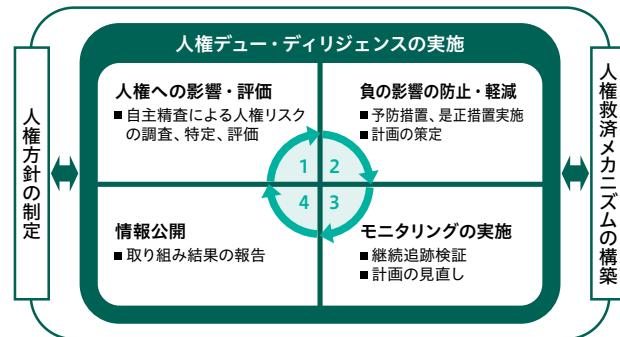
人権デュー・ディリジェンスの推進

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に人権・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



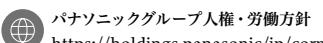
苦情処理メカニズム

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、海外会社に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國法規制、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>



責任ある調達活動

■ 方針

当社は、グローバル20ヶ所の生産拠点で、日本国内外の約1,000社の購入先様から、電池用活物質等の原材料や加工部品及び電子デバイス等を調達しています。このプロセスにおいて、サプライチェーン全体で、企業としての社会的責任を果たすことが重要であると認識しています。その責任を果たすためにも、グローバルに購入先様とパートナーシップを構築し、信頼と協力のもと、購入品の品質向上や競争力のある価格を追求し、お客様に求められる製品価値を創出するとともに、法令や社会規範、企業倫理の順守、人権尊重や環境保全、情報セキュリティなどの社会的責任を果たしながら、持続可能で環境負荷の少ないサプライチェーンを確立し、責任ある調達活動を購入先様とともに推進していきます。

KPI項目	2024年度	2030年度
一次購入先様からのCSR同意書取得率	100%	100%
一次購入先様のCSR自主アセスメントAランク率	87%	100%
一次購入先様のCSR監査実施による担保率	34%	100%
CMRT・EMRT回収率	100%	100%
Conformant/Active精錬所利用率	90.8%	100%

■ 取り組み

サプライチェーンCSRガイドラインの順守と自主アセスメント・監査によるリスクの低減

パナソニックグループでは、CSR調達に関するグループの考え方を示し、購入先様への要請事項を明確に伝えるため、法令や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を参照したCSRガイドラインを策定し順守を義務付けています。当社グループもこの活動に則り、新規購入先様にはガイドラインの順守を義務化した取引基本契約書の締結を、既存購入先様にはガイドライン順守の同意書の提出を要請してきました。2025年3月末時点での一次購入先様から同意書面を提出いただくことができました。一次購入先様351社にこのガイドラインに基づいたCSRアセスメントシートを用いた定期的な自主アセスメント(※リスクが小さい順に、A、B、Cの3つのランクに分類)を要請し、2025年3月末時点での307社(87%)がAランク、39社(11%)がBランク、残りの5社が未提出となっています。未提出の購入先様には継続して提出を要請しており、Bランクの購入先様には当社の調達部門と共同したCSR管理体制強化・改善活動を推進し、Cランクの購入先様が生じた場合は取引の見直しを行います。さらには、2023年度から当社が主体となり購入先様に対しCSR実地監査を開始しており、今後もこの実地監査を継続していくことでサプライチェーンのリスク特定と対策を進めています。

責任ある鉱物調達

電池の主要材料である鉱物のサプライチェーンには、人権侵害や環境破壊などの様々なCSRリスクが懸念されるため、デュー・ディリジェンスが不可欠です。当社はOECDのガイドラインに従った責任ある鉱物調達方針を策定し、毎年購入先様の協力を得て、製錬所の特定とRMAP^{*1}準拠またはその他認証の取得状況を確認しています。非準拠製錬所にはRMAPへの参加を働きかけ、万一、紛争に加担する鉱物が見つかった場合は、調達先変更や不使用化を要請しています。今後も、全購入先様から調査票を回収しConformant/Activeな製錬所^{*3}のみからの調達を目指します。

■ 金、タンタル、錫、タングステンへの対応

項目	データ
CMRT ^{*4} 回収率	100%
Conformant/Active製錬所の利用率 ^{*3}	94.1%

■ コバルト、マイカへの対応

項目	データ
EMRT ^{*4} 回収率	100%
Conformant/Active製錬所の利用率	80.6%

*1 RMAP : RMI^{*2}が定める、責任ある鉱物保証プログラム

*2 RMI : Responsible Minerals Initiative、企業が責任ある鉱物調達を行うために、業界標準の調査ツール等を提供する団体

*3 Conformant製錬所：監査によって、RMAP適合が確認された製錬所 Active製錬所：RMIによる監査を受ける準備段階にある製錬所

*4 CMRT、EMRT : RMIが発行する紛争鉱物調査帳票



ヨーポレートガバナンス

■ 方針

パナソニックグループは、創業以来、「事業活動を通じて、世界中の人々の暮らしの向上と、社会の発展に貢献する」という経営理念に基づき、事業活動を行っています。そして、パナソニック エナジーグループは、事業環境の変化が年々激しさを増し、不透明な状況が続く中において、より中長期的な視点でパナソニック エナジーの経営を進化させるため、2022年4月にパナソニック ホールディングスを親会社とする事業会社制(持株会社制)へ移行しました。事業会社の一つである当社では、コーポレートガバナンスを重要な基盤と認識しています。会社全体に関わる重要な業務執行を決定し、取締役の職務執行を監督する「取締役会」と、取締役会から独立し、取締役の職務執行を監査する監査役制度を基礎として、「指名・報酬諮問委員会」、その他重要な委員会を設置すること等により、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の構築・強化に努めています。

■ 取り組み

ヨーポレートガバナンス体制と取り組み

取締役会・監査役・その他会議体

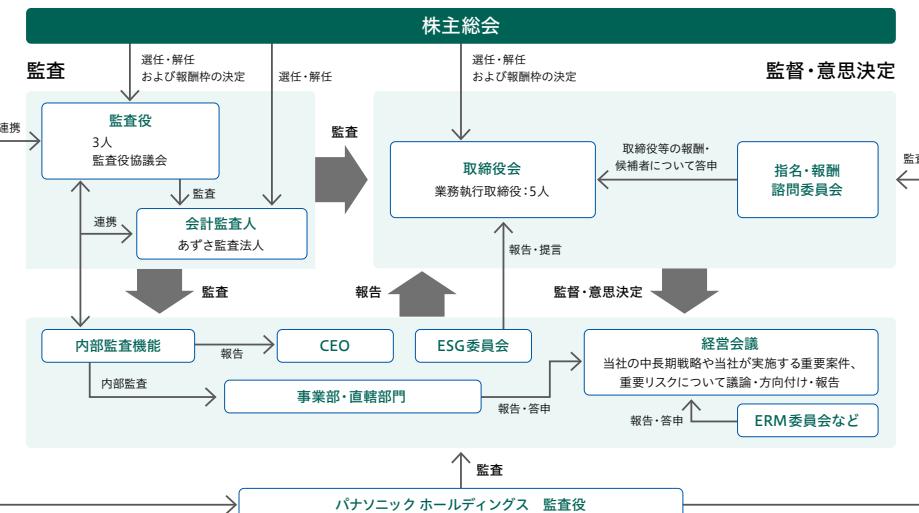
当社の取締役会は5人の取締役と3人の監査役で構成され(2025年4月時点)、重要な経営課題に対する意思決定機関として、迅速かつ的確な判断を行い、適切な事業運営を推進しています。

監査役は独任制でガバナンスの運営状況等を監視するとともに、定期的な往査や主要会議への出席等を通じて、取締役の職務の執行状況など日常の経営活動の監査を行っています。

また、執行役員、監査役で構成される経営会議を設置し、迅速かつ適切な意思決定を行っています。その他にも、取締役・執行役員の選解任、報酬の客觀性と透明性を強化するための指名・報酬諮問委員会、当社グループ横断でリスク管理を行うERM*委員会、ESGに関する立案・評価等を行うESG委員会を設置・運用することで、ガバナンス体制を強化しています。

*ERM：エンタープライズリスクマネジメント

■ コーポレートガバナンス体制図（2025年4月時点）



役員報酬制度

執行役員の報酬制度は、基本報酬と業績連動報酬で構成され、営業CFやEBITDAなどの財務目標と、担当機能におけるKPIやESG視点での非財務目標の達成度合いに基づいて決定されます。環境貢献、重篤災害、コンプライアンスを非財務目標におけるESG視点として取り入れ、非財務の面からも企業価値向上を図っています。

内部統制

当社は取締役会で「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定し、業務の適正・報告体制、取締役の職務執行の適法性・効率性、リスク管理、監査役の独立性・実効性を確保しています。これに基づき、各種規程の制定、委員会の設置・運用、教育、子会社を含めた監査、不正防止のホットライン、取引・契約リスク管理を行い、ガバナンスを強化し、健全かつ効率的な業務運営と経営基盤の強化に努めています。

ERM 委員会

当社では、リスクを的確に管理し、適切な対策を講じることを経営の重要課題とし、リスクマネジメント担当役員を委員長とするERM委員会を設置しています。ERM委員会は法務・人事・経理等の部門長や監査役を委員とし、PDCAサイクルに基づき重要なリスクや対応策の進捗を定期的に経営会議に報告し、経営会議で監督と検証を行っています。具体的には、様々なリスクに対して発生時の影響度と発生可能性の両面からアセスメントを行い、その結果を基に重要リスクを経営会議で決定し、決定した重要リスクのオーナーが対応策の策定・実施と進捗モニタリングを行い、継続的な改善に取り組んでいます。

ガバナンスの強化

■ 取締役経歴

只信 一生

代表取締役 社長執行役員
チーフ・エグゼクティブ・オフィサー
(CEO)



1992年 4月 松下電器産業株式会社へ入社
2020年 7月 パナソニック株式会社 インダストリアルソリューションズ社 副社長に就任
2021年10月 同 エナジー社 社長に就任
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 代表取締役 社長執行役員
チーフ・エグゼクティブ・オフィサー(CEO)(現)

三木 勝

代表取締役 常務執行役員
チーフ・ヒューマン・リソース・
オフィサー(CHRO)、
総務担当



1991年 4月 松下電器産業株式会社へ入社
2014年 6月 パナソニック インド株式会社出向 取締役
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)に就任
2017年 4月 パナソニック インド株式会社出向 取締役
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)
(兼)パナソニック株式会社 グローバル人事部長
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 常務執行役員
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)(現)
2024年 4月 同 取締役 常務執行役員
2025年 6月 同 代表取締役 常務執行役員(現)

高本 泰明

取締役 副社長執行役員
モビリティエナジー事業部長



1993年 4月 松下電器産業株式会社へ入社
2019年 4月 パナソニック株式会社 US社 副社長に就任
2021年10月 同 エナジー社 副社長に就任
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 代表取締役 副社長執行役員
2025年 6月 同 取締役 副社長執行役員(現)

溝口 正晃

取締役 常務執行役員
チーフ・ファイナンシャル・
オフィサー(CFO)



1994年 4月 松下電器産業株式会社へ入社
2016年 4月 パナソニック株式会社 AIS社 パナソニック液晶ディスプレイ株式会社
取締役に就任
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 取締役 常務執行役員
チーフ・ファイナンシャル・オフィサー(CFO)(現)

田中 邦生

取締役 常務執行役員
チーフ・ストラテジー・
オフィサー(CSO)、
ブランド戦略担当



1983年 4月 松下電器産業株式会社へ入社
2017年 4月 パナソニック株式会社 AIS社 常務に就任
2019年 4月 同 コーポレート戦略本部 グローバル事業推進部長
(兼)US社パナソニック ノースアメリカ 副社長
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 取締役 常務執行役員
チーフ・ストラテジー・オフィサー(CSO)(現)



コンプライアンスの徹底

品質・製品安全の追求

■ 方針

社会から求められる品質水準が高まる中、製品の安全性や高レベルの品質は当社のブランド力を示す重要な要素です。

当社では、品質を「お客様の信頼・満足を獲得するための競争力」、品質方針を「競争力の最大化で、顧客満足度100%を獲得」と定め、事業の進化の原動力に位置づけています。競争力最大化に向けては設計、製造、品質、営業等の全職能の競争力の総和の最大化が必要であり、その実現のために、以下の観点での取り組みを推進しています。

守り：既存の仕組みとプロセスをロバスト^{*1}化する取り組み

攻め：事業の進化のための新たな取り組み

基盤：事業推進のベースとなる取り組み

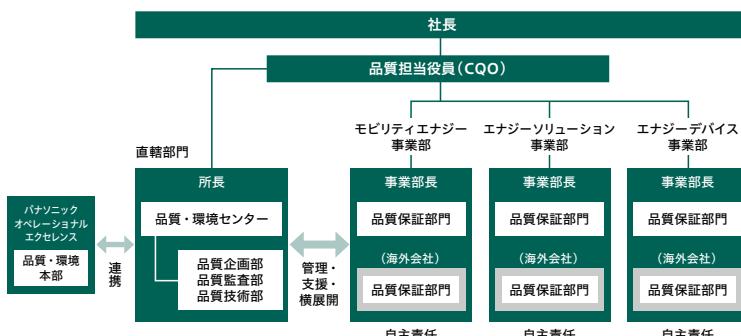
これらの活動により重大な製品事故発生ゼロを目指します。

*1 システムや機械が持つ、外部からの影響に対する強さ

KPI項目	2024年度	2030年度
重大な製品事故の発生件数*2	0件	0件

*2 安全に関する新たなリコールにつながる製品事故の発生件数

■当社の品質保証体制



■ 取り組み

製品品質・安全の担保のための活動

品質保証プロセスのロバスト化

品質保証プロセスを確立するために、各事業部ではISO9001やIATF16949等に準拠した品質マネジメントシステムを構築・運用し、その有効性を内部および外部監査により定期的に確認しています。また、当社独自に品質・環境センターによる事業部の品質監査を実施し、品質保証およびコンプライアンスの観点での弱み・課題を抽出し、ベストプラクティスの横展開など、運用と監視を通じて全社の品質保証プロセスを確実なものにしています。

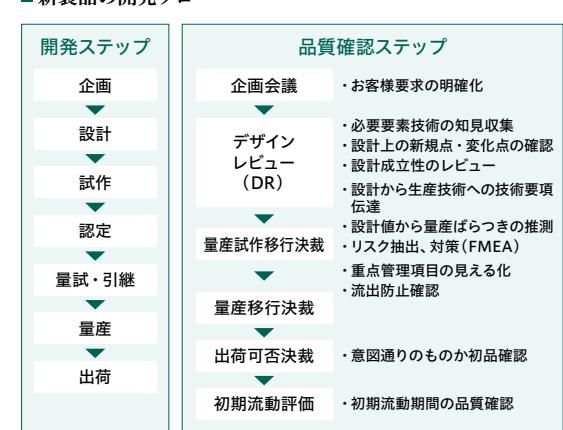
製品安全設計・製造の強化

社会の進化に伴い電池が使用される環境・分野・機器も変化しています。設計プロセスではこれらの変化に対応すべく、お客様(B to B, B to C)や部品等のサプライヤー様とともにリスクを抽出・検証しています。抽出したリスクを製品設計や部品設計・プロセス設計へフィードバックし、開発過程での重要検証項目の妥当性を確認しています。製造プロセスにおいても問題を未然に防ぐために、源流から出荷までの全工程における重要データの見える化(DX)やFMEA^{*3}等によるリスク抽出と対策を行い、管理を強化しています。これらの取り組みを実践できる人財の育成にも力を入れており、品質ツールや統計管理手法等の教育や実践活動の支援をしています。

*3 Failure Mode and Effects Analysis(故障モード影響分析)

品質風土釀成・人財育成

品質・コンプライアンス最優先の風土醸成を図るため各種の研修や催しを全従業員向けに定期的に実施しています。製品安全フォーラムでは当社の過去の品質問題の振り返りや製品安全に関わる技術的講義等を通じて意識向上と教訓の伝承を図っています。また目指す品質を実現する人財を育成するため、階層別やスキル別教育体系の構築とその施策実施や各イベント等を行っています。技能系職能の従業員等には品質基礎に加えて統計的品質管理手法の基本を身につける研修を実施しています。将来を担う若手品質人財には、集中学習ができる研修コースを設定し、育成を強化しています。





コンプライアンスの徹底

法律・規制の順守

■ 方針

パナソニックグループでは、経営基本方針において、社会正義の実践、ステークホルダーの皆さまとの共存共栄、多様性の尊重、地球環境との調和への貢献、企業の社会的責任等、私たちが、コンプライアンスを実践しながら事業活動を進めていく上で重要となる考え方や行動指針を示しています。法令や社会道徳に反しないことはもちろん、私心にとらわれず、「社会のために何が正しいのか」を常に考え、誠実でフェアプレーに徹した行動をすることが大切だと考えています。当社はパナソニックグループの経営基本方針にもとづき、コンプライアンスが事業活動の根幹との考えのもと、いかなる場面においても公正な事業を行い、私たち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」を果たします。

KPI項目	2024年度	2030年度
重大な法令・コンプライアンス違反 ^{*1} の発生件数	0件	0件

*1 基準は社内規程等に基づく

コンプライアンス行動基準の順守徹底

パナソニックグループコンプライアンス行動基準は、経営基本方針を体现し、コンプライアンスを実践しながら事業活動を進めていく上で不可欠な「パナソニックグループ各社が果たすべき約束」、「すべての社員が果たすべき責任」、「すべての役員や組織責任者が担当する組織について負う追加的責任」を定めています。行動基準を全従業員に徹底させるため、会社として様々な活動と取り組みを行っています。

■ 取り組み

コンプライアンス行動基準の順守徹底の取り組み

教育啓発

当社はグローバル全従業員を対象としてコンプライアンスに関する各種研修を実施しています。新入社員研修、新任職研修等の階層別研修や海外赴任者研修等でコンプライアンスに関する内容を織り込んでいます。リスクに応じて分野別のコンプライアンス研修(カルテルや贈収賄の防止、輸出管理、下請法等を含む)についても、適宜実施しています。特に毎年9月を「コンプライアンス月間」と定め、コンプライアンスの重要性について、改めて振り返る機会を設けています。

コンプライアンス体制の構築、運用

当社グループは、コンプライアンス意識の徹底を図り、方針に則った取り組みを実践するとともに、適切なモニタリング体制を含む効果的なガバナンス体制を整備し、役員および従業員等の職務執行の適法性を確保しております。そして、監査部門においても、監査役は毎年策定する「監査計画」に従い、監査役、会計監査人、内部監査部門との相互連携等を行い、実効性のある監査を実施できる体制を実現しています。またコンプライアンス委員会・貿易コンプライアンス委員会・下請法順守委員会をはじめとする法令順守の徹底を目的とした各種委員会体制を構築しています。これら委員会活動を通じて、当社方針の徹底、事案の共有や再発防止策の横展開、教育等も行っています。

内部通報制度の効率的な運用

不適切な行為の疑いを発見した場合に、社内外から報告・相談できるルートとして、グローバルホットライン(EARS)を設置しています。EARSで受け付けた通報案件は、関連規程に基づき適切に調査し、通報者へのフィードバックを行なっています。また、必要に応じて迅速にコンプライアンス委員会や経営幹部へエスカレーションされる体制としています。EARSは匿名での通報が可能となっています。通報者に対する報復行為の禁止は、社内規程等で明記・周知され、心理的安全性を確保し通報できる環境を構築しています。なお、2024年度における重大な法令・コンプライアンス違反の発生はありませんでした。

■ 通報件数の推移^{*2}

	上期	下期
2022年度	45	61
2023年度	46	47
2024年度	63	68

*2 2023年度からは2022年度までの基準から変更。EARSとイコールパートナーシップ相談室に通報された件数をカウント

サプライチェーン上の法令順守の取り組み

安全保障をめぐる国際情勢や人権問題などへの社会的要請の高まりを受け、各国および地域の政策・法規制は増加傾向にあり、複雑化しています。当社ではこれら政策・法規制のグローバルなモニタリングを通じ、当社事業への影響の把握および対応に努めています。特にサプライチェーン全体に影響を及ぼしうる政策・法規制について、リーガル・調達部門が中心となり、全社順守態勢を整え、取締役会や経営会議に報告、対応を決定しています。



コンプライアンスの徹底

情報セキュリティの確保

■ 方針

デジタル化による利便性と引き換えに、情報漏洩による信用の失墜という大きなリスクを抱える今日においては、情報セキュリティの事業への財務インパクトは大きく、当社として重視する必要があります。情報セキュリティを経営の重要戦略の一つと位置付け、情報セキュリティ体制の構築や従業員への教育をはじめとし、情報資産の適切な管理、サイバー攻撃への対応等を実施していくことにより情報セキュリティを確保します。

当社は何事も全社一体となった体制で取り組むことが重要と考えています。パナソニックグループのマネジメントシステムに沿った取り組みを基準に一元管理され、高位平準化された状態へと改善していきます。衆知を結集した当社に最適化された仕組み、ルールの構築で、全世界のお客様、当社の事業に関わる皆さまの情報を守ることにつなげていきます。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」に向けて、情報セキュリティ事故*(インシデント)「ゼロ」を掲げ、お客様の満足および信頼の獲得を目指します。

* 営業秘密、個人情報、お客様情報等パナソニックグループが所有し管理している情報(他者情報を含む)保護を負かす以下の事案に該当する場合を指す。
 ● 社外への情報流出及びそれが疑われる事案
 ● 社内・社外から当社情報への不正アクセス、およびそれが疑われる事案
 ● 情報の破壊・改ざん、およびそれが疑われる事案

KPI項目

2024年度

2030年度

情報セキュリティ事故*件数 (インシデント)	6件	0件
---------------------------	----	----

*基準は社内規程等に基づく

■ 取り組み

情報セキュリティ事故「0(ゼロ)」に向けて

情報セキュリティガバナンス

当社は、経営責任者の社長のもと、情報セキュリティ・個人情報保護の担当としてチーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)を設定しています。推進体制は、CISOから任命された情報セキュリティ推進責任者、推進事務局が、委員会活動を通じて、職場と双方向で衆知を集めて取り組める体制としています。

情報資産は、情報オーナーである組織責任者が、情報の機密性、開示範囲、取り扱い等を設定し、パナソニックグループグローバルInformation Security Management (ISM)関連規程の定めに従い管理を行います。情報を保有する部門は定期的に棚卸を行い、機密情報の特定、管理状態を確認することで、当社において適切に機密情報の管理が行われていることを証明します。

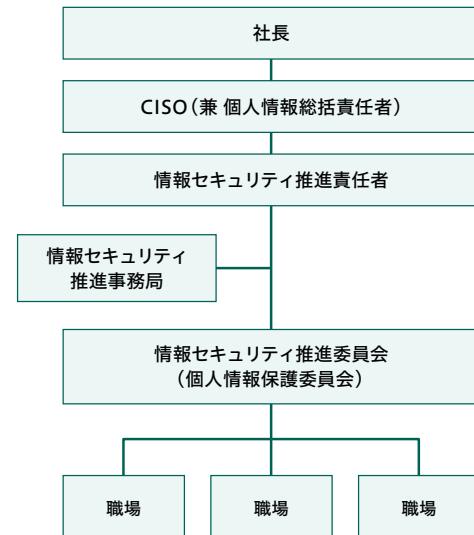
サイバーセキュリティにおいても、情報資産を管理するシステムや設備、お客様に提供する製品・サービスの安全を担保するため、脆弱性対策などを推進しています。

教育・訓練

情報セキュリティ推進事務局は、情報漏洩防止のため、教育・訓練を定期に企画、実施しています。具体的な取り組みとして「eラーニング」「標的型攻撃メール訓練」「外部講師を招いた経営層・組織責任者向けセミナー」の他、全従業員が楽しく情報セキュリティを学べる「教育マンガ」を6言語で制作し、グローバルに展開を行っています。

これらの施策により、当社における情報セキュリティルールの徹底と、従業員の意識向上に取り組んでいます。

■ 情報セキュリティ推進体制図



制作：株式会社トレンド・プロ