The Panasonic Report
for Sustainability 2007

松下グループ　社会・環境報告　2007

Panasonic
ideas for life

福島　敦子 キャスター・エッセイスト

松下電器の「社会「モノづくり立社」を

Profile

ふくしま・あつこ　Atsuko Fukushima

キャスター・エッセイスト
数多くの企業・経営者への取材経験を持ち、コミュニケーション、環境、地域再生、農業など、現代社会の問題をテーマにした講演やフォーラムでも活躍。

松下電器の経営理念は「本業を通じた社会への貢献」、すなわち、モノづくりを通じたCSRの実践です。「環境経営の推進」「コンプライアンスの徹底」「情報セキュリティの強化」を基本に、さらに製品品質を徹底追求していきます。世界中の従業員に対しても、ワーク・ライフ・バランスを取りながら持てる力を最大限に発揮できる、働く場を実現します。

今、求められる「企業の社会的責任（CSR）」

司会●企業の活動がますますグローバル化し、人々の価値観も多様化する中で、ステークホルダーの皆様は企業に対してどのような社会的責任を求めているのでしょうか？

福島● CSRに欠かせない根本的なことは2つなのではないでしょうか。第一に企業と社会、特にお客様との信頼関係の構築です。嘘をつかない、誠実であること。そうした企業でなければつきあうことができないのは、個人の人間関係と全く同じです。その点からすると、何か問題が起きたり、企業にとって都合の悪い情報が出た場合、まだ内輪の論理で行動し、隠蔽体質の企業が多いのが気になります。

もう1つは、企業には当たり前のことを当たり前にやって欲しいということです。例えばメーカーであれば、製品の安全性は何よりも大切ですし、食品会社なら衛生管理は最優先すべきテーマです。当たり前のことを徹底してやり

的責任（CSR）」とは？

松下電器産業株式会社　取締役社長　大坪　文雄

通じた「CSR経営」の実践です。

Profile

おおつぼ・ふみお　Fumio Ohtsubo

松下電器産業株式会社　取締役社長
オーディオの生産技術部門、シンガポール製造子会社社長、オーディオ事業部長、パナソニックAVCネットワークス社社長を経て、2006年6月より現職。

とげることがCSRの基本だと思います。

大坪●お客様との信頼関係がCSRの基本だとのお話がありましたが、松下電器はCSRという言葉が広く使われる以前から「企業は社会の公器」という経営理念を掲げ、行動してきました。

創業者は「企業と社会は別ものではなく、一体のものである」と考えました。企業と社会を別ものと考えると、企業は社会から要請されたルールを守る、いわば受身の姿勢になります。しかし企業も社会の一員と考えると、社会にとって本当に正しいことは何なのか、自らが考えるようになると思うのです。そういう考え方が大切であるということを今、「企業の良心」という言葉で社内に訴えています。2007年度からの新・中期計画では成長をスローガンにしていますので、いろいろな数値目標を立てています。数値目標に果敢に挑戦するのは当然なのですが、その時に本当に社会の一員として松下電器の責任を果たせているのかを自問する姿勢を忘れてはならないと思います。

福島●CSRはそうした身近で心に響く言葉をリーダーが語り続け、組織が共有することが大切だと思います。

松下電器の経営理念と「CSR経営」について

司会●昨年6月の社長就任以来、「モノづくり立社」を標榜し、折に触れてこの言葉を繰り返し訴えてこられましたが、この「モノづくり立社」を通じての「CSR経営」の実践についてお話しいただけませんか。

キャスター・エッセイスト 福島　敦子 ◀…▶ 大坪　文雄　松下電器産業株式会社　取締役社長

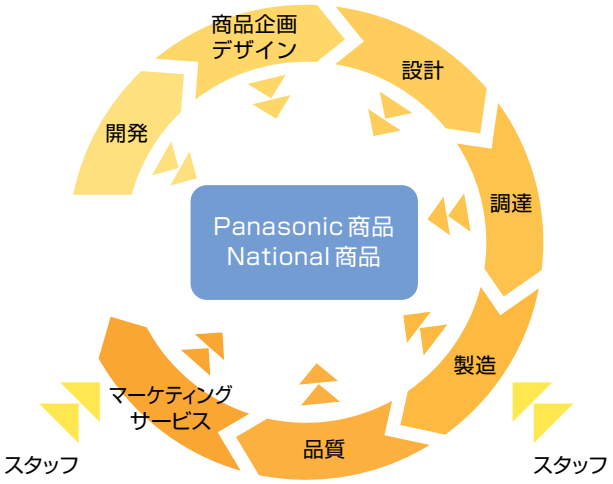
製造業である松下電器にとって、製品の品質は生

大坪●「モノづくり立社」とは実際にモノを作るということだけではなく、開発・設計から生産活動、資材調達、品質保証、アフターサービスまでがひとつの流れになって初めて我々のミッションが達成できるということです。松下電器は、そんな当たり前のことをどこよりも着実に実践できる会社でありたい。そういうことを発信し続けなければならない、また、自分の行動でそれを示さなければならないと考えています。

福島●グローバルで事業活動が展開される今、大坪社長のお考えはますます重要性が増していますね。すべての事業に関わっている組織や人々に、国や文化を越えて共通のCSRの意識を浸透させていくことは非常に難しいでしょうが、企業にとって不可欠なことです。

大坪●家電商品は今や、想像し得なかった範囲で長期間使われているということが分かってきました。ですから我々は従来よりも長いスパンで廃棄されるまでのことを考える必要があります。環境のことも含めグローバルで何が起こっているのか、我々の責任でしっかり把握して対応していきたいと思います。しかしその過程の中で、我々だけでは解決し得ない問題もあります。各部品メーカー様やお取引先様と共通の目標・価値観を持って、目標達成のために互いに切磋琢磨しながら取り組んでいくことが大切です。

「モノづくり」＝商品を生み出すプロセス全体



メーカーとしての製品責任のあり方について

司会●最近商品やサービスの面でお客様の信頼を裏切るような出来事が多発しています。残念ながら当社も例外ではありません。このような状況について感じておられること、メーカーに対するご期待やご要望についてお聞かせください。

福島●松下電器でもFF式石油暖房機などの残念な事故がありました。しかし、情報を隠すことなく公開し、最後の一台まで回収する姿勢で臨まれていることに、メーカーの安全に対する責任がいかに重いかを改めて痛感させられます。企業が問題に直面した際、逃げることなく、お客様第一の立場に立てるか、それは消費者との信頼関係を何よりも大切にしているかの試金石でもあります。

大坪●FF式石油暖房機の件は、本当に起こしてはならないことを起こしてしまったと思っています。我々は完璧を期して商品の開発・生産を行っているつもりですが、やはり想像し得ないことが起こることもあります。その時、隠蔽せずに状況をいち早く社会に告知し、スピーディーに対応していくということが極めて大事で、企業として当たり前

命線。絶対に守らなければなりません。

のことです。我々はこのことを念頭に置いて、これからも間違いのない対策を続けていきたいと考えています。

福島●これまで不祥事のニュースを見ていると、企業にとって悪い情報ほど責任者まで上がってこないケースが多い。そうした情報をスピーディーにトップに伝える組織の風通しの良さや仕組みづくりが日頃からできていることが、CSRを実践する上で欠かせないことだと思います。

大坪●そうですね。おっしゃるように悪い情報をスピーディーに上げていくことは非常に大事です。それと同時に私が心がけているのは「現場現物主義」です。これは何か不具合が起これば、その状況を責任者が自分の目で確かめるということです。今、品質に問題があった商品は、事業のトップ全員ができるだけ実際に目で見て議論しています。例えばA商品で起こった問題であっても、B商品や他の製造拠点のX商品でも起こり得る可能性があると考え、情報の共有化を推進しています。これらを徹底していくことで、確固たるCSRの体質づくりにつながると考えています。

ワーク・ライフ・バランスによる働きやすい社会へ

司会●一人ひとりが生活や家庭と仕事を調和させる「ワーク・ライフ・バランス」という言葉があります。働くことへの価値観が多様化していますが、企業への期待をお聞かせください。

福島●社員は企業人である前に、生活者でもあるわけです。特に生活に密着した製品をつくる松下電器ですから、プライベートが充実していてこそ仕事に対する意欲や、生活を豊かにする製品の創出につながっていくのではないでしょうか。また多様化の時代ですから、極端に言えば誰もが違うものを欲しているという状況もあると思います。松下電器のようなグローバルカンパニーは、世代や性別だけではなく国籍や文化、宗教も違う多様な人材が集まっています。その多様性、個性が最大限に発揮できるワークスタイルを提供していくことも、組織の強さにつながっていくと思います。

大坪●現在、グローバルな企業競争は、過酷なほどのスピードでダイナミックに展開されています。企業は経営の質を高めて進化しなければなりませんが、現在のスピード競争は、全従業員の社会人としての成長、この集合体の競争なのだと思います。松下電器では、全従業員がどう自己実現したいのかをまず意識して、明確に目標設定する人事制度が定着しています。

また個性を持った人を組織に溶け込ませ、同化するのではなく、さまざまな価値観や能力、才能を持った人をうまく「入り交じらせる」ことが今の経営では非常に重要なのではないかと思います。多様性が増すとどうしても摩擦が生じます。しかし、その摩擦が組織の成長の推進力になり、松下電器の大きな競争力の源になると思います。ワーク・ライフ・バランスを全員が意識し、オープンなコミュニケーションとオープンな組織風土によって、会社としての透明性も確保していきたいと考えています。

対談司会

鍛治舎　巧
かじしゃ　たくみ

松下電器産業株式会社　役員
CSR担当室担当

Web 対談の映像は panasonic.co.jp/csr/message/ をご覧ください

経営概要

本社社名　松下電器産業株式会社
本社所在地　大阪府門真市大字門真1006番地　TEL:06-6908-1121（代表）
連結対象会社数　653社、持分法適用会社数　71社、従業員数　328,645人（2007年3月末現在）

松下グループの商品部門別区分は、映像・音響機器や情報・通信機器の「AVCネットワーク分野」、家電電化機器等の「アプライアンス分野」、一般電子部品や半導体等の「デバイス分野」、松下電工（株）の「電工・パナホーム」、「日本ビクター」、FA機器や産業機器等の「その他分野」の6つの分野となっています。

AVCネットワーク分野

事業ドメイン	事業ドメイン会社・グループ会社
AVC 固定通信 移動通信 カーエレクトロニクス システム	●パナソニックAVCネットワークス社 ●パナソニック コミュニケーションズ（株） ●パナソニック モバイルコミュニケーションズ（株） ●パナソニック オートモーティブシステムズ社 ●パナソニック システムソリューションズ社 ●パナソニック四国エレクトロニクス（株）

アプライアンス分野

事業ドメイン	事業ドメイン会社・グループ会社
家庭電化/住宅設備/健康システム 照明 環境システム	●ホームアプライアンスグループ 松下ホームアプライアンス社 松下冷機（株） ●ヘルスケア社 ●照明社 ●松下エコシステムズ（株）

※2007年4月にヘルスケア事業をパナソニック四国エレクトロニクス（株）に統合しました。

デバイス分野

（2007年3月31日現在）

事業ドメイン	事業ドメイン会社・グループ会社
半導体 ディスプレイデバイス 電池 電子部品 モータ	●半導体社 ●松下電池工業（株） ●パナソニック エレクトロニックデバイス（株） ●モータ社 ●その他

電工・パナホーム

事業ドメイン	事業ドメイン会社・グループ会社
	●松下電工（株） ●パナホーム（株）

日本ビクター

事業ドメイン	事業ドメイン会社・グループ会社
	●日本ビクター（株）

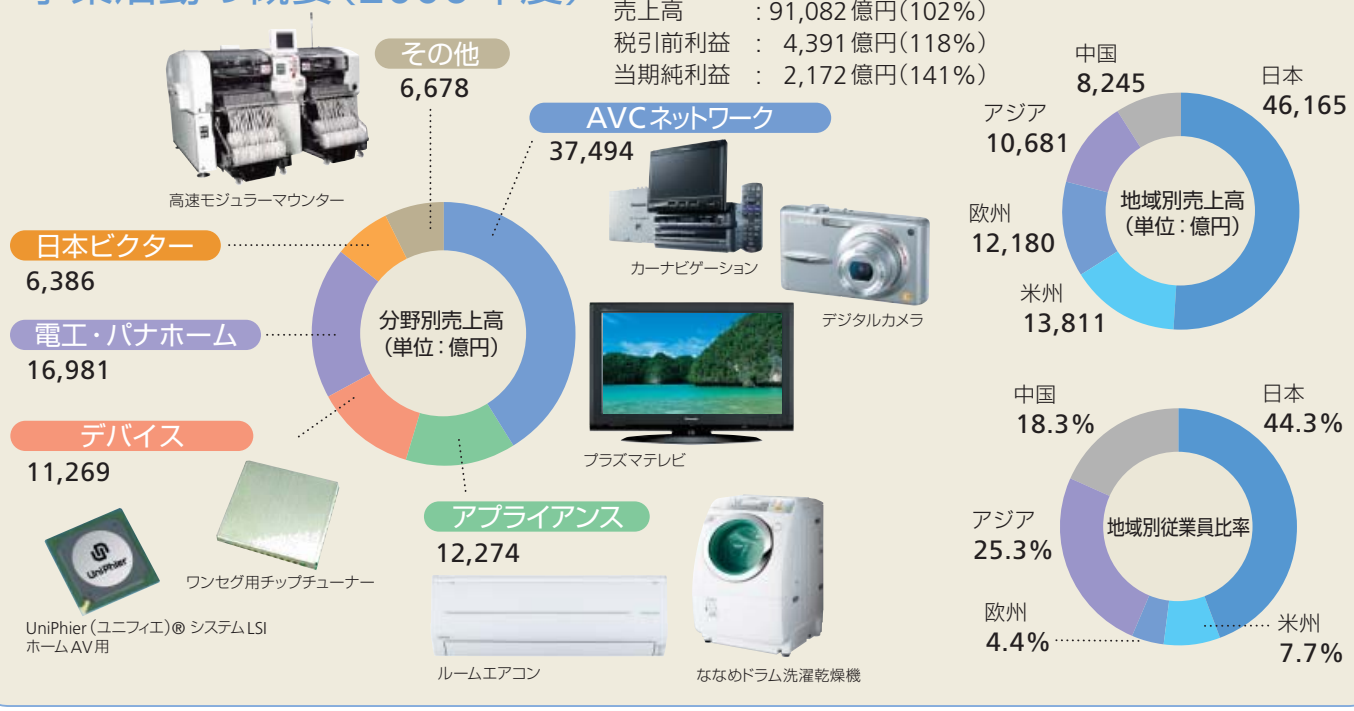
その他

事業ドメイン	事業ドメイン会社・グループ会社
FA	●パナソニック ファクトリーソリューションズ（株） ●松下溶接システム（株） ●その他

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/company をご覧ください

事業活動の概要（2006年度）

2006年度（前年比）
売上高　：91,082億円（102%）
税引前利益　：4,391億円（118%）
当期純利益　：2,172億円（141%）



Web 詳しい関連情報は ir-site.panasonic.com/jp/ をご覧ください

松下電器はグローバルなSRI※
インデックスに採用されています。
※SRI:社会的責任投資

Dow Jones Sustainability Indexes Member 2006/07
FTSE4Good
ETHIBEL MEMBER OF THE ETHIBEL SUSTAINABILITY INDEXES

目次・報告テーマについて

報告書　制作プロセス

編集体制

グローバル企画委員会編成

当社グループ社員計16名(海外地域4名を含む)による企画委員会を発足。

報告テーマ選定

ステークホルダーの関心事分析

過去3年間にわたり、当社に寄せられたさまざまなステークホルダーの関心事(延べ3,900件)を集計・分析し、報告テーマを選定。

報告内容チェック

マネジメントによる内容確認

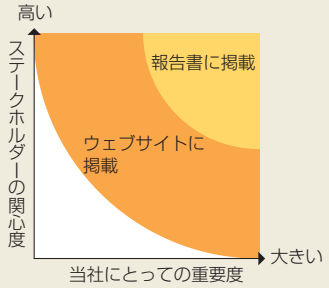
取締役・役員が、当社にとって重要な項目がカバーできているかを確認。

社外の声

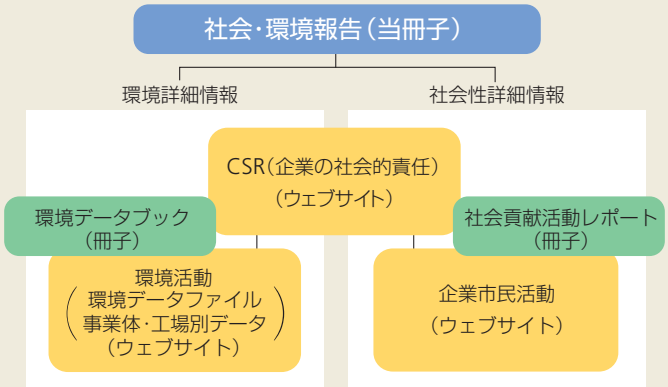
ステークホルダーからの評価

CSR構成要素ごとに主要なステークホルダーからご意見をいただき、各ページに掲載。

報告テーマ絞り込みのイメージ図



松下グループのCSR報告体系図



目次

トップメッセージ「松下電器のCSR経営」 01

経営概要 05

目次・報告テーマについて 06

松下電器のCSRへの取り組み

>>> 経営理念と中期経営計画における「CSR経営」の実践 07

>>> 「CSR経営」を支えるマネジメント 08

役に立つ商品・サービスの創出

>>> 品質・CS・ユニバーサルデザイン 09

>>> 情報セキュリティの強化 15

製品安全問題への対応と未然防止の取り組み 17

地球環境との共存 19

健全な社会への貢献

>>> コンプライアンスの徹底 23

>>> グローバル調達 25

>>> 企業市民活動 29

優れた職場環境の実現 33

2006年度の成果と今後の課題、ウェブサイトの紹介 39

第三者意見 41

参考にしたガイドライン

環境省「環境報告書ガイドライン2003年度版」
グローバル・リポーティング・イニシアティブ(GRI)
「サステナビリティ リポーティング ガイドライン2006」
ガイドライン対照表は、panasonic.co.jp/csr/guide/をご覧ください。

対象範囲

期　間:年間実績データは、基本的に2006年度(2006年4月1日～2007年3月31日)ですが、活動内容は一部2007年度も含みます。グラフの年表示は、年度で記載しています。
組　織:松下電器産業株式会社と国内・海外関係会社
データ:グループ連結対象会社を基本としていますが、「環境報告」は環境マネジメントシステムを構築している全事業場を対象としています。

表紙について

上肢リハビリ支援スーツ「リアライブ」は、片側の上肢がまひした人のリハビリを支援するウェアラブル(装着型)ロボットです。スーツを装着して健常な腕を曲げることで、まひしている腕に取り付けられた人工筋が連動して腕を動かし、患者自身がリハビリ訓練を行うことができます。(詳しくはP12をご覧ください)

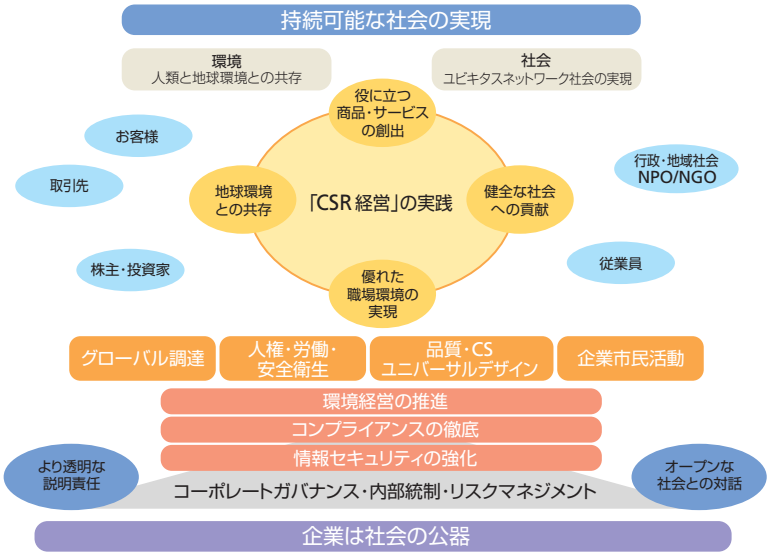
専用のコンプレッサー(左)でゴム人工筋に圧縮空気を入れて使用

>>> 経営理念と中期経営計画における「CSR経営」の実践

松下電器は創業以来、「企業は社会の公器であり、事業活動を通じて社会に貢献する」を経営理念に掲げ、すべての事業活動の原点としてきました。常に社会やお客様を基軸としたこの理念の実践こそが、私たち松下グループの社会的責任そのものです。

松下電器は、今年度より3年間にわたる新・中期計画「GP3計画」をスタートしました。「GP3計画」の骨格は「モノづくり立社」の実現により、グローバルエクセレンスへの挑戦権獲得をめざした成長へのフェーズチェンジです。グローバルに増販を達成しながら、会社として進化していく「グローバル・プログレス(Global Progress)」、グローバルで高収益を実現する「グローバル・プロフィット(Global Profit)」、そして世界中で信頼されるブランド「グローバル・パナソニック(Global Panasonic)」の「3つのGP」の達成をめざしています。この「GP3計画」の中においても、「CSR経営」の実践が全地域に向けて強く打ち出されています。

松下グループCSR推進フレームワーク

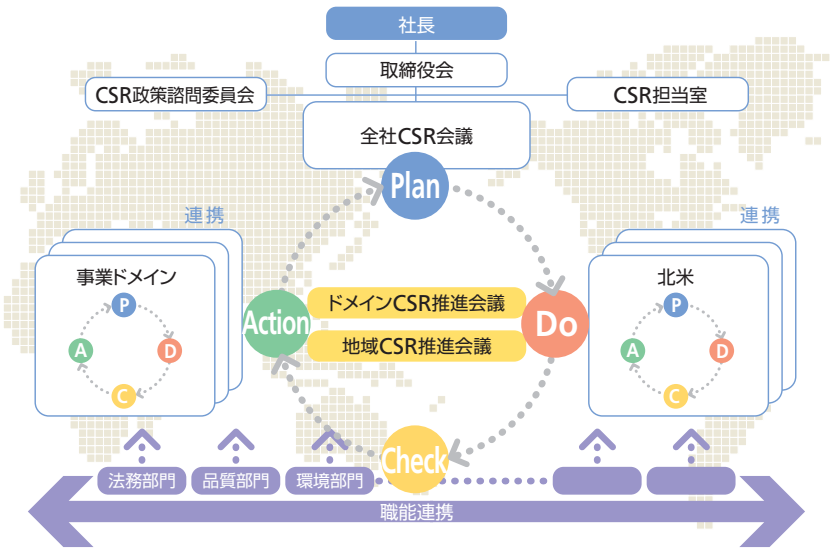


「CSR経営」の実践にあたり、ステークホルダーへの果たすべき4つの責任を明確にしています。また、それらの取り組みを全社一丸となってすすめるために、松下グループのCSRの推進フレームワークを整理しました。

グローバルレベルでの厳しい経営環境の中で、特に現代社会の共通した課題として認識しているのが、「環境経営の推進」、「コンプライアンスの徹底」、「情報セキュリティの強化」です。これらを、松下グループの「CSR経営」の3つの大きな基本(ミニマム・ライン)とし、お取引先と「CSR経営」を共に実践していく「グローバル調達」活動、世界中のすべての従業員のために優れた働く場を提供していくための「人権・労働・安全衛生」への取り組み、お客様への商品・サービスで実現する「品質・CS・ユニバーサルデザイン」、そしてフィランソロピーなどの「企業市民活動」の7つの領域を私たち松下グループのCSRの推進フレームワークとしました。さらに、世界中のステークホルダーの要請に正面から向き合い、積極的な対話を行っていくことも重要な要素です。そして、活動のすべての原点として、「スーパー正直」の姿勢で取り組んでいきます。

グローバルな推進体制

全地域で、「CSR経営」を推進していくためには、世界中の33万人の全従業員一人ひとりが、日々の事業活動の中で着実に実践していくことが不可欠です。そのために、松下電器では全社でグローバルな推進体制を構築しています。トップによる「CSR経営」の発信が瞬時に全地域に共有・浸透されることに加え、各地域、さまざまなステークホルダーの要請や期待がタイムリーに事業活動に反映されるよう、社長を議長とする「全社CSR会議」をはじめ、各地域、各事業ドメインでのPDCAを展開しながら推進に取り組んでいます。

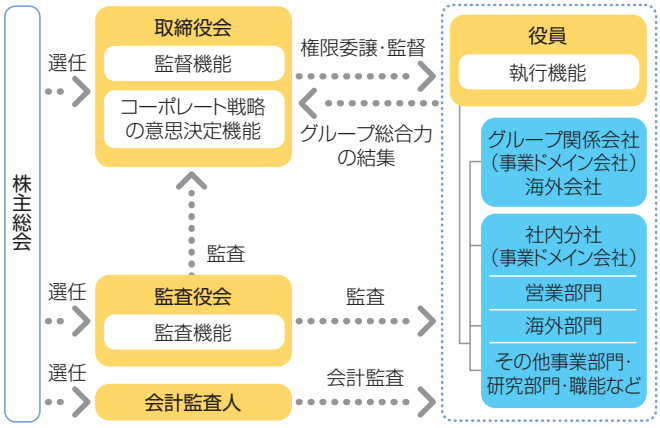


>>> 「CSR経営」を支えるマネジメント

コーポレートガバナンス

グループ全体に関わる重要な業務執行を決定し、取締役の職務の遂行を監督する取締役会と、取締役会から独立し、取締役の職務の執行を監査する監査役および監査役会によるコーポレートガバナンス体制を構築しています。また、事業ドメイン別経営体制に基づき、各事業ドメイン会社にさらなる権限委譲を徹底するとともに、コーポレート戦略においてはグループの総合力を結集するため、国内外のグループをまたがる横断的な執行責任者制度として「役員制度」を採用しています。取締役会は、グループ全体に関わる経営案件について、スピーディーで戦略的な意思決定と健全で適切なモニタリングの両立を行うべく、「役員」との機能分担の明確化を図っています。一方、グループの事業が広範多岐にわたるという実態をふまえ、それぞれの事業に精通した執行責任者が取締役会に参画する体制をとっています。

ガバナンス体制
取締役会・役員・監査役会の機能



内部統制

「経営理念」と「内部統制システムの整備に関する基本方針」を指針として、当社のグローバルな経営戦略・事業活動を支える安心・安全な経営基盤としての内部統制システムの構築を図っています。具体的には、当社の内部統制をつかさどる「コンプライアンス委員会」「G&G（グローバル&グループ）リスクマネジメント委員会」「ディスクロージャー委員会」が、それぞれの役割で相互に連携をとりながら活動するとともに、経営レベルの仕組みづくりのみならず、全従業員の意識・行動の定着、企業風土の醸成までを意識した取り組みを推進しています。

松下グループ行動基準

経営理念の実践指針としてグローバル統一の「松下グループ行動基準」を制定、各社の取締役会等の決議により採択し、松下グループの取締役・役員および従業員33万人が確実に順守・実践するため、教育・研修の仕組みを構築し、その運用強化に向けた取り組みを行っています。

G&G リスクマネジメント活動

グローバルに一元的・網羅的なリスク情報の収集・評価を行うとともに、事業経営と一体化させたリスクマネジメント活動を推進しています。このための体制として、本社の職能・部門を代表する取締役・役員で構成される「G&Gリスクマネジメント委員会」に加え、事業ドメイン会社・関係会社にも同様の委員会を設置し、グローバルかつグループ横断的に対応できる体制を構築しています。具体的には、年1回、事業計画策定と連動して、全事業ドメイン会社、関係会社および関係職能によるリスクアセスメントを実施。優先度の高いリスクに関して、迅速・的確に対応を図るとともに、対策進捗のモニタリングを行っています。

また、大規模自然災害リスク対策として事業継続計画（BCP）の策定に取り組んでいます。特に発生確率の最も高い（50年以内に80%以上の確率）地域に立地するグループ会社では、2009年度までにBCPを策定します。

今後は自然災害リスクに限らず、例えば新型インフルエンザの大流行など、事業を中断する危険性の高い他のリスクに対してもBCPを策定していきます。

社内ホットライン

より風通しの良い、オープンで透明な企業風土を確保するための制度として、「企業倫理」、「公正取引」、「イコールパートナーシップ相談」、「フェアビジネス」、「グローバル企業倫理」および「監査役通報システム」の6本のホットラインを本社に配置しています。事業ドメイン会社、関係会社および地域統括会社においても適宜、ホットラインを設置・運営し、課題の早期解決を図っています。

PDPの無鉛化を世界に先駆けて実現！

世界で初めて実現したプラズマパネルの無鉛化。決め手は新素材の発見でした。

鉛を使わないプラズマディスプレイパネルを開発
河瀬　覚

松下電器は2006年11月、世界で初めて※プラズマディスプレイパネル（PDP）全機種で鉛の使用を廃止しました。PDPの無鉛化に関しては、鉛の代替材料の技術開発が困難とされ、2006年7月にEU（欧州連合）で施行されたRoHS（有害物質使用制限）指令では適用除外項目になっていました。しかし、世界中のお客様にお使いいただく商品として、無鉛化を実現しなければならない、という強い思いがありました。研究を重ねた結果、ビスマスガラスという代替材料にたどり着きました。そしてビスマスガラスの不安定性を抑える独自の添加剤の開発、ガラス成分以外の材料組成を見直すことで、鉛ガラスに近い特性を持ち、高い安定性が確保できるビスマス金属への代替化を可能とし、世界に先駆けてPDPの無鉛化を実現しました。

※2006年11月2日発表

ドラム内の温度をあまり上げず、ヒートポンプで除湿した乾いた空気で洗濯物を乾かすので、熱に弱いウールや化繊類も乾かせるようになりました。

洗濯から乾燥までを全自動で行う洗濯乾燥機は、忙しい方たちから高い支持をいただきました。しかし乾燥まで行うとなると電気代がかさむため、購入を躊躇される方もおられました。そこで松下電器では、ドラム式洗濯乾燥機に改良を加え、省エネ性能に優れたドラム式洗濯乾燥機を開発しました。エアコンと同じ「ヒートポンプ(熱交換)」方式を衣類乾燥機に応用し、消費電力・水の使用量・乾燥時間を従来製品の約半分に抑えるとともに、乾燥による衣類の傷みもほとんどないという、画期的な性能を得ることができました。ヒートポンプを衣類乾燥機に応用するアイデアは以前からありましたが、限られたスペースに高性能なコンプレッサーを音や振動の問題なく収めるのが課題となっていました。しかし、エアコン、冷蔵庫の最先端技術を取り入れるなど、総力を挙げてこの問題を解決しました。

人と環境に優しい洗濯乾燥機を熱意で開発

環境に貢献するヒートポンプ方式をなんとか実現したいという思いで一丸となって取り組みました。

ヒートポンプななめドラム洗濯乾燥機を開発
朝見　直

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/value/high/ をご覧ください

「省エネ」電球形蛍光灯を、社会に広げたい

業界No.1※1の長寿命、省エネを実現した電球形蛍光灯「パルックボール プレミア」

※1. 2007年6月現在、国内電球形蛍光灯において（無電極タイプをのぞく）

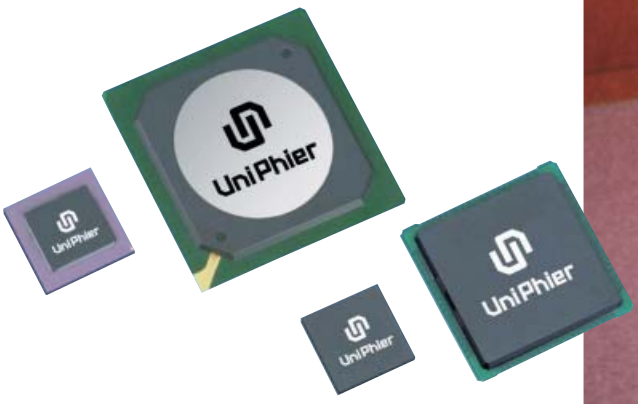
照明は日本の家庭の消費電力量の第2位（約16%）※2を占め、省エネ化・長寿命化を進めることは極めて重要です。松下電器は電球形蛍光灯の省エネ化・長寿命化にいち早く取り組み、2006年度には、シリカ電球に比べて消費電力を80%カットし、10倍の長寿命を実現した電球形蛍光灯「パルックボール プレミア」を発売しました。これからも環境に優しい省エネランプの開発に取り組んでいきます。

※2. ECCJ省エネルギーセンター「生活の省エネルギー　家庭の省エネ大事典」より

画期的なシステムLSIが、ソフト爆発を解決

デジタル家電の進化に伴い、システムLSIに搭載するソフトウェアの開発負担増が深刻な経営課題となっています。松下電器では、この課題を解決するためにデジタル家電をコントロールするLSIおよびソフトウェアのプラットフォームを統合する「ユニフィエ」を開発、さまざまな機器への導入を進めています。これにより、各製品が持っているノウハウを他の製品に転用するといった水平展開も可能になり、開発効率が着実に向上しつつあります。

UniPhier®（ユニフィエ）システムLSIシリーズ
左より、パーソナルAV用、ホームAV用、携帯電話用、カーAV用



進化した高機能カーナビゲーション

地上デジタル放送の普及に伴い、車の中でも高画質のテレビ番組を受信できるようになり、さらに楽しい世界が広がります。松下電器は、この技術を安全・安心にも活かしました。カーナビステーション「ストラーダ」は、災害時に地上波デジタル放送の緊急警報を受信すると、ハードディスクに収録された最寄りの広域避難場所※の地図を自動的に表示し、避難をサポートします。

※広域避難場所：大災害時に一時的に避難する場所。

「ストラーダ」では、これまでも、事故多発地帯に近づくとドライバーに知らせる機能を搭載するなど、安心・安全にこだわってきました。

地デジ対応カーナビ「ストラーダ」　ソフト開発リーダー
田中　享二

快適で環境にやさしい運転に貢献する

ETCは快適なドライブだけでなく、地球温暖化防止にも貢献していることを誇りに感じ、より良い商品開発に取組んでいきたいと思います。

ETC 車載器の開発責任者
中村　雅彦

日本におけるETC※1（自動料金支払いシステム）搭載車の台数は2007年4月に累計で1,700万台を超え、料金支払い時に繰り返す停車・発進が無くなることで、渋滞が緩和されるとともに、ETC導入前に比べ料金所付近でのCO_2排出量が約38%削減※2されたと言われています。

松下電器は発売当初から、ドライバーが道路から視線をそらさずに料金確認ができる音声案内機能を搭載。また、誤操作を防ぐイジェクトボタンや、文字・ボタンの大型化など安全性にも配慮しています。

※1　ETC: Electronic Toll Collection System
※2　2006年度、国土交通省調べ

ETC 車載器

自発的リハビリを支援する「リアライブ」

日本には約140万人の脳卒中患者がおられ、後遺症で手足が不自由になる方もいます。松下電器の社内ベンチャー企業アクティブリンク(株)は、NEDO技術開発機構※の委託を受け、上肢リハビリ支援スーツ「リアライブ」の2008年度の製品化に向け開発を進めています。「リアライブ」は、脳卒中の後遺症で右半身や左半身に麻痺が残る方を支援するリハビリ用スーツです。このスーツを装着することで、患者さん自らがリハビリテーションを積極的に行うことができ、モチベーションの向上・維持を図るとともに、自発的なリハビリテーションの実現をめざします。（関連情報をP6でご紹介しています。）

※NEDO技術開発機構：民間企業だけでは実施できない研究開発を、産業界・大学・公的機関などの広範なネットワークと公的資金を活用して推進する機構。

長く使うモノなので、やさしさ、フィット感、安全性にもこだわり、ユニバーサルデザインを追求しました。これからも技術の力で、人々のさまざまな不便を解消したいと考えています。

アクティブリンク株式会社　社長
藤本　弘道

Web　詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/value/high/ をご覧ください

北米で「超お客様満足（XCS）」を徹底追求

パナソニック カスタマーコールセンター社（PCCC）では、お客様に心から満足していただくXCS※活動を展開しています。特にアフターサービスはXCSにつながる重要な「お客様接点」であると位置づけ、中でもプラズマテレビをお買い上げいただいたお客様向けに「プラズマコンシェルジュプログラム」を導入しました。コンシェルジュ専用のフリーダイヤルを設け、専任のスタッフがお客様のお問い合わせに対応しています。コンシェルジュプログラムの導入以降、高い評価を得て、プラズマファンも着実に増加しています。さらに業務のIT化や効率化を進め、各製品担当者に電話を自動転送するシステムも導入し、他の製品でも「待ち時間30秒以内」の目標を達成しました。PCCCではこの「プラズマコンシェルジュプログラム」で培ったノウハウを活かし、他の製品にも展開していきたいと考えています。

※ XCS: Extreme Customer Satisfaction（超お客様満足）。

お客様に当社の商品を「また買いたい」「周りにも勧めたい」と感じていただくためには、提供するサービスに単に満足いただくだけではだめ。心から満足していただく「超お客様満足」を実現することが重要です。

「プラズマコンシェルジュプログラム」テクニカルサービス
ホセ　メイトス

お客様の声は、使用実態などの周辺情報も含んだ貴重な「泥つきタマネギ」のようなものです。これまでは芯の部分しか共有できていなかったお客様の声を、泥つきのまま社内に届けるのも私たちの役目です。

ナショナル パナソニックお客様ご相談センター
小谷　紀子

お客様の声をもとに、光るボタンと音声による操作案内機能を搭載したパーソナルファクス

「ありがとう、助かったわ」。電話口からお客様のはずんだ声が聞こえると相談員からも笑顔がこぼれます。松下電器は2006年4月、分散していた相談部門を一元化し、お客様満足の向上のために「総合コンタクトセンター」を設立しました。お客様の相談にお答えするだけでなく、お客様の生の声を商品開発や経営にまで反映させる機能も期待されています。2007年度からはレベルアップのために「相談員ライセンス制度」も導入しています。

※ウェブサイトでは、お客様の声やサービスエンジニアの声を商品づくりに活かす事例をご紹介しています。
panasonic.co.jp/csr/qcu/case_cs.html

市場を捉えたユニバーサルデザインの追究

ユニバーサルデザインの研究・開発は、これまで国内中心で先進的に取り組んできましたが、使いやすさにも国民性や地域性があることが分かってきました。そこで、パナソニックサンノゼ研究所(PSJL)に、世界中の研究メンバーが参加する「ユーザーエクスペリエンス※研究グループ」を設立しました。その成果は数々の製品に反映され、現在は日本の研究所と共同で新しいデザインコンセプトを開発しています。今後、欧州・アジアなど各国、各地域で展開していく予定です。

※ ユーザーエクスペリエンス：使い勝手や使いやすさはもちろん、使用感や機能への満足度など、製品を使うことで得られる総合的な満足度。

PSJLで評価を行ったデジタルカメラ

私たちの研究の目標は、新しいユーザーエクスペリエンスの開発により、ユニバーサルデザインの実現に大きく貢献することです。

米国のお客様にとって使いやすい商品を研究する
ルカ　リガツィオ

日本に留学していたので、日本と中国両方の生活文化が理解できます。中国の生活者の立場で普段の生活シーンから新しい発見をしていき、具体的な提案にどんどん結びつけていきます。

中国で生活研究を担当する
王　仁

中国の生活を知り、商品を開発する

松下グループは、2005年3月に「中国生活研究センター」を設立しました。当センターでは、総勢5名の中国人研究員が生活者の視点から、中国のお客様が家電製品に求めるニーズの仮説を立て、それに基づいた新商品の企画や検証を行っています。そのために広大な中国の地域ごとの生活スタイルを把握すべく、家庭訪問調査やグループインタビューなどの徹底したフィールド調査を展開しています。さらに中国人の生活に根ざした独自の家電製品を開発するため、現地の大学とお客様の潜在ニーズや商品コンセプトを広く探る共同研究も開始しました。

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/value/high/ をご覧ください

お客様に安心してお付き合いいただける会社をめざして

松下電器の企業活動では、お客様の個人情報、お取引先企業の企業秘密や取引情報など、多くの「お預かり情報」を保有することが必要となります。これを漏えいや流用などのリスクから守る仕組みと体質を築くことにより、お客様や関係先から安心してお付き合いいただける会社をめざしています。

情報セキュリティ本部
本部長
金子　啓子

松下電器独自の情報セキュリティ資格保持者

ISMプロフェッショナル/372人
監査リーダー/673人
監査員/2,663人

2007年3月現在、全世界で372人のISM（Information Security Management）プロフェッショナルと673人の監査リーダー、2,663人の監査員が情報セキュリティ強化に取り組んでいます。

情報セキュリティの基本的な考え方

松下電器は、優れた製品やサービスを通じて、お客様に満足と信頼をお届けすることをめざしています。そのためには、技術情報を含むさまざまな情報を多くの社内外の関係先と共有して活用しなければなりませんが、情報セキュリティは、これを安心して行うための基盤です。

また、さまざまなステークホルダーの財産とも言える貴重な情報を守るためにも、情報セキュリティの強化に取り組んでいます。

具体的には、世界共通の情報セキュリティ規定を体系化。世界同一の情報セキュリティレベルが保持できる組織や仕組みを整備し、より安全な情報管理・運用に取り組んでいます。

2006年度の総括と今後の課題

2006年度は、情報セキュリティレベルの向上とマネジメントシステムが自律的に機能する組織をめざし、ほぼ達成することができました。2007年度は、さらなるレベル向上とマネジメントシステムの強化をグローバルに推進します。

情報セキュリティ事故の防止には、常に最大限の注意と努力を続けていますが、グローバルに事業を展開するなか、現時点では残念ながらパソコンの紛失やメールの誤送信など情報セキュリティ事故の根絶には至っていません。そこで、事故発生時に迅速に本社に報告する仕組みを整備しました。その結果、世界中どこで起きた事故にもスピーディーな対応ができるようになりました。特に万一、個人情報関連事故が発生した際には、お客様の安全を最優先に考え、迅速にお客様に報告するとともに、事故情報の公開と指導官公庁への報告を速やかに行います。また、事故を隠さない風土づくりを進め、「世界一情報セキュリティに厳しい会社」をめざしていきます。

昨年度のコミットメント
- 情報セキュリティが自律的に向上する組織づくり
- モノづくりにおける情報セキュリティ強化、等

グローバルに同じレベルの情報セキュリティをめざす

世界中のお客様に安心してお付き合いいただける企業となるには、グローバルに同じレベルで情報セキュリティを確保する必要があります。そこで松下グループでは、世界257社で共通の規定に基づいた情報管理策を実施しています。各社で従業員全員に情報セキュリティ教育を行っていますが、その教材は英語をはじめ中国語、タイ語、マレー語、インドネシア語、スペイン語、ポルトガル語など10カ国語に翻訳されています。また年2回のグローバル会議では、各地域の地域統括会社と各事業ドメイン会社とともに課題を共有し協力体制を推進しています。

日本における個人情報保護の定着と風土改革の取り組み

松下電器では、お客様情報や社員情報などの個人情報は、最も大切に扱うべき機密情報だと考えます。そこで取り組みの1つとして、松下グループの国内37社で、プライバシーマーク取得を推進しています。プライバシーマークは、厳正な審査に基づき、個人情報を管理するための基準やマネジメントシステムが整備されている事業者に与えられる認定マークです。2007年3月時点では、松下電器産業(株)をはじめとするグループ32社がプライバシーマークを取得しました。

現地従業員による情報セキュリティ対策を推進

情報セキュリティ対策は、従業員一人ひとりの業務に徹底される必要があります。各地域統括会社のローカル幹部を中心に、現地従業員の情報セキュリティ施策実施を推進。地域統括会社のISMプロフェッショナルが主導し、推進内容の教育・指導を実施しています。また情報セキュリティ監査も現地のISMプロフェッショナルが行っています。

ステークホルダーからのご意見

松下電器が、役員から新入社員まで例外なく、グローバルかつ統一的に情報セキュリティを徹底している点は、とても評価できます。今後の課題は、どのようにして一人ひとりの意識や日々の行動にまで、情報セキュリティを浸透させるかですね。

株式会社野村総合研究所　執行役員
関西支社長
栃澤　正樹　氏

当社の考え方

この3年間、社員に対する教育やルール違反への厳正な措置などで、従業員の意識は大きく変わってきました。今後はITによる統制や業務フローへの落とし込みなど、さらなる仕組みづくりを進め、定着させていきたいと考えています。

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/value/sec/ をご覧ください

製品安全問題への対応

松下電器は、FF式石油暖房機の製品安全問題に続き、新たに食器洗い乾燥機、マッサージ椅子の品質・安全問題を起こしてしまいました。被害に遭われたお客様をはじめ、広く社会の皆様に多大なご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、改めて深くお詫び申し上げます。

FF式石油暖房機事故への対応

FF式石油暖房機事故に関しまして、市場対応にご協力いただいているあらゆる関係先様に感謝申し上げます。

松下電器は、2005年にFF式石油暖房機の一酸化炭素中毒事故により、消費生活用製品安全法第82条に基づく緊急命令を受け「FF緊急市場対策本部」を設置しました。2006年5月1日づけで新設した「FF市場対策本部」が中心となって、同日づけで重点地区に新設した「地区対策協議会」と連携し、継続的に取り組んでいます。

現在「FF市場対策本部」の社員が14道県の重点地区に駐在し、いまだ把握できていない製品の探索活動や、点検・修理済みの製品の回収促進、状態確認などさまざまな対策活動を行っています。また地区独自の活動として、北海道・東北地方では暖房機メンテナンス会社の訪問調査、新潟では中越地震の被災者仮設住宅の訪問調査、北海道・青森・宮城では民間防音地域での探索活動、東北・北陸では転廃業店巡回探索活動などを実施しました。高齢者介護施設、旅館、別荘、集会所などの重点地区共通の「草の根探索活動」を加え、累計約21万1千カ所の巡回訪問を行いました。引き続き、未把握台数の多い寒冷地を中心に探索活動を推進するとともに、修理情報、部材の販売情報などをもとに追跡調査を行っています。

2007年2月、山形でローラー活動をする山形ナショナル電機(株)女性メンバー

《 お問い合わせ先 》
●フリーダイヤル(電 話) 0120-872-773
●フリーダイヤル(FAX) 0120-870-779
受付時間(土・日・祝日を含む24時間)
対象機種などに関する詳細情報は下記のホームページでもご確認いただけます。
panasonic.co.jp/appliance/info/important/heating/index.htm

回収及び点検・改修の進捗状況 (2007年3月31日現在)

(単位：台)

販売台数	152,132
名簿把握	106,019
1.買替・廃棄済	30,337
2.回収または点検および改修	75,682
(1) 回収	72,418
(2) 点検・改修済	3,237
(3) 点検残	27

2007年3月31日現在　名簿把握率69.7%

食器洗い乾燥機

松下電器は、2001年5月から2004年3月に製造した卓上型食器洗い乾燥機2機種のうち、2001年5月から2002年5月に製造した製品の事故防止のため市場対応を行いました。当該機種において、機器内部へ浸入した洗浄水(泡)の影響で、まれに発煙・発火に至る可能性があることがわかりました。松下電器では事故防止のために新聞紙上での謹告、ウェブサイトでの告知などを実施し、無料で部品交換を行っています。

《 お問い合わせ先 》
●フリーダイヤル(無料) 0120-871-227

対象機種などに関する詳細情報は下記のホームページでもご確認いただけます。
panasonic.co.jp/appliance/info/important/washing02/index.htm

マッサージ椅子

松下電器・松下電工は、2005年6月から2007年1月に松下電工が製造したマッサージ椅子の一部機種の事故防止のため市場対応を行いました。当該機種において、機器内部のモーター電源線がまれに断線し、そのまま使用すると発煙・発火に至る可能性があることがわかりました。事故防止のために新聞紙上での謹告、ウェブサイトでの告知、フリーダイヤルの設置などを実施し、無料で点検・処置を行っています。

《 お問い合わせ先 》
●フリーダイヤル(無料) 0120-274-081
松下電工株式会社　電器事業本部　マッサージ椅子市場対策室

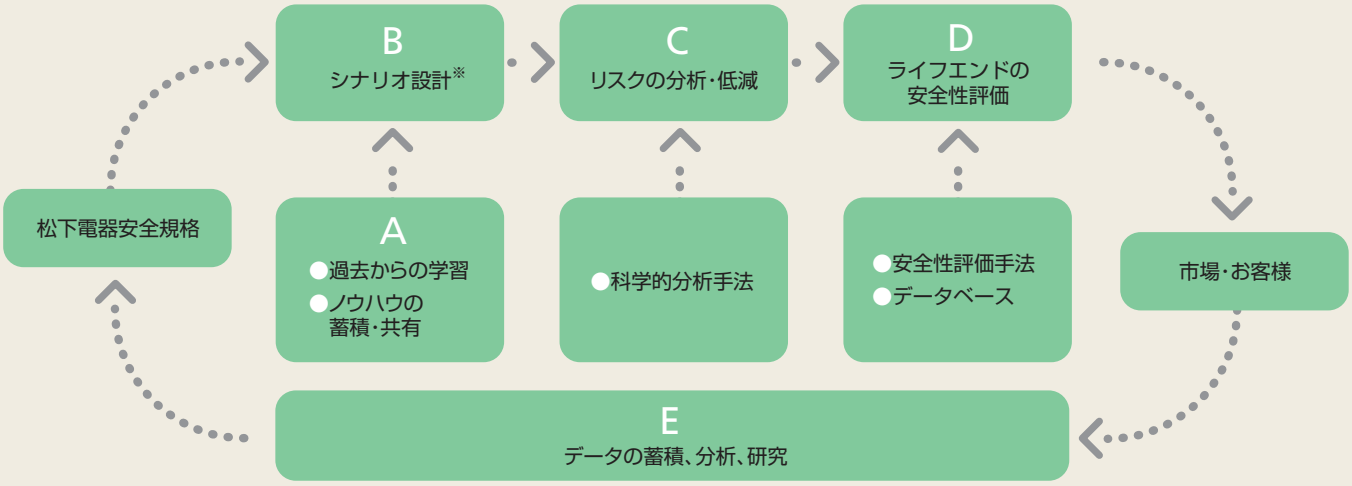
対象機種などに関する詳細情報は下記のホームページでもご確認いただけます。
national.jp/wellness/info/important/massage_chair

製品安全問題未然防止の取り組み

製品安全を考え抜いた設計・モノづくりの強化

安全なもの以外はつくらない。ライフエンドまで徹底して安全を確保。

FF式石油暖房機事故をはじめとする製品安全問題への反省により、製品安全に対する取り組み方を大きく転換しました。安全についてあらためて学び直す「学習会」をスタートさせ、安全規格を改定・強化するとともに、安全を具現化する商品の実現に全力で取り組んでいます。



※シナリオ設計　製品・部材の劣化故障を想定した安全設計手法

A.製品安全を学び直す

安全最優先の意識を徹底させ、安全に対する意識をあらためて確認し、学び直す学習会を実施しています。2006年度の「経営責任者品質マネジメント学習会」は、安全に特化して開催しました。技術、製造、品質の各責任者が3人1組で参加した「モノづくり三位一体品質学習会」は、安全確保のために導入した手法について学んでいます。「製品安全現物学習会」は、過去に不安全問題を起こした現物を使い、品質本部の解説員が事故の内容や原因、対策、そこから得た教訓などについて説明しています。学習会は国内事業場を巡回しながら47回開催し、4,868名が参加しました。

B.ライフエンドを想定したシナリオ設計

ライフエンドとは、製品が充分に機能を果たし、役目を終える時のことです。これまでの製品設計ではいかに壊れない製品をつくるかが重要なテーマでした。しかし、モノには必ず終わりがあるという視点に立ち、壊れる時、あるいはリサイクルや廃棄される段階においても安全を確保できるよう、設計段階から検証を重ねています。

C.リスクを徹底して分析し、低減

「製品のどこにどのようなリスクがあるのか」。あらゆる側面からリスクを見つけ出すための科学的な手法を用いて分析を行っています。見つけ出したリスクに対しては徹底した改善を行い、リスクをなくしていきます。

D.あえて壊す。ライフエンドの安全性を評価

ライフエンドを想定して設計し、リスク分析を経た製品は、最終段階として、どういう壊れ方をするのか、あえて壊してみる実験を行います。この過程で安全を確保できないものは、商品として市場に出さない、安全なもの以外はつくらない、という姿勢を貫いていきます。

E.データを蓄積、規格に反映

材料の耐久度を把握するため、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、材料メーカーとも力を合わせデータベース化を進めています。また市場情報をサービス担当部署と共有し、松下グループ安全規格(MEISS)に随時反映させ、総合的な安全規格の構築に取り組んでいます。特に長期使用や不燃化対策、落下防止といった重要安全事項などは安全規格を一層強化しました。

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/value/qcu/safety/ をご覧ください

eco ideas

地球環境との共存をめざして

松下電器は、21世紀の事業ビジョンのひとつとして「地球環境との共存」に貢献することを掲げ、環境行動計画「グリーンプラン2010」に基づいて環境経営を推進しています。そして、グローバルエクセレンスに向けたフェーズチェンジを示す新しいシンボル「eco ideas」の旗印のもと、一歩先のエコをめざした活動を実践します。

環境経営の基本的な考え方

2010年までの目標を定めたグローバルな環境行動計画「グリーンプラン2010」では3つの基本目標を重点テーマとして掲げ、環境負荷の低減に取り組んでいます。

●家まるごとで新たなくらし価値を創造

お客様の生活の質向上と環境への影響を低減することを「新たなくらし価値創造」として追求。その評価指標として独自に『ファクターX』を開発し、2010年度には家まるごとで温暖化防止ファクター5の実現をめざしています。

●すべての製品をグリーンプロダクツ(GP)に

温暖化・資源・化学物質の側面で基準を設定し、環境性能を向上した製品・サービスをGPとして認定。工場出荷金額ベースで全開発製品に占めるGPの割合をGP開発率とし、毎年判定基準を高めながらも2010年度には90%以上をめざしています。

●すべての工場をクリーンファクトリー(CF)に

全工場における環境負荷低減をめざし、「CF認定制度」を2005年度より導入、各工場の環境負荷低減の取り組みを評価し認定。全工場に対する認定工場の割合をCF認定率とし、2010年度には90%以上をめざしています。

2006年度の総括と今後の課題

基本目標である「家まるごとファクター」は、2006年度目標の温暖化防止ファクター2.8を達成しました。

2006年度のGP開発率は、74%の目標を大幅に上回る96%でした。また、2006年度のグローバルでのCF認定率は78%で目標58%を達成することができました。

地球温暖化防止については、京都議定書の第一約束期間のスタートが2008年に迫り、世界の関心が高まっていますが、松下電器の2006年度グローバルのCO_2排出量は413万トンで、昨年と同水準となる見込みです。

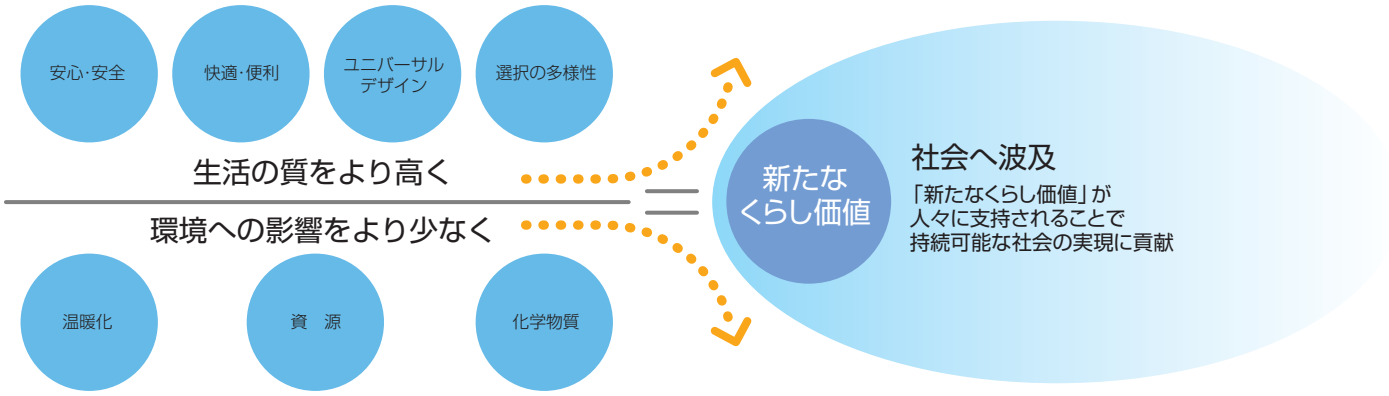
今後もCO_2排出量をグローバルに抑制していくことが大きな課題です。

2006年度
グリーンプロダクツ(GP)開発率

96%

取締役
施設管理担当、品質担当、FF市場対策本部担当、
環境担当、リサイクル事業推進担当
大鶴　英嗣

新たなくらし価値創造の考え方



グリーンプラン 2010

項目	指標		2006年度実績	2010年度目標
新たくらし価値	家まるごとファクター	温暖化防止ファクター ※1	2.8	5（1990年度比）
		資源ファクター ※2	1.6	3（1990年度比）
グリーンプロダクツ(GP)	グリーンプロダクツ開発率		96%	90%以上（2000年度比）
クリーンファクトリー(CF)	クリーンファクトリー認定率		78%	90%以上（2000年度比）

※1 評価製品の温暖化防止効率 ÷ 基準製品の温暖化防止効率
※2 評価製品の資源効率 ÷ 基準製品の資源効率

一貫した目標と着実な実践で環境経営を推進

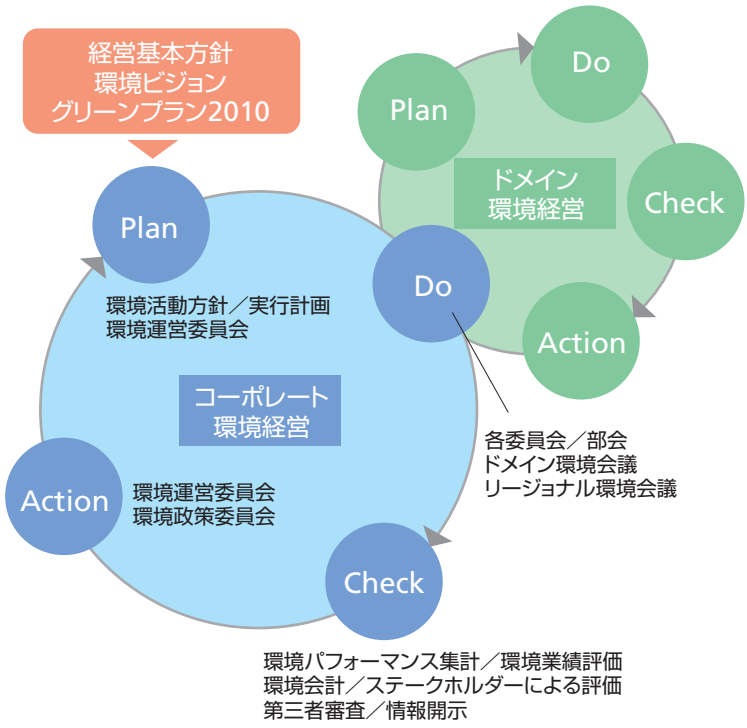
毎年年初に発表する経営方針や「グリーンプラン 2010」に基づき、松下グループの年次環境活動方針や重点計画を策定しています。毎年 2 月に環境運営委員会を開催し、その内容を従業員に周知徹底。事業ドメイン会社ではこれを反映したGP開発計画やCF3カ年計画を策定し、計画達成に向けて環境経営を推進しています。

6 月には 2 回目の環境運営委員会を開催。前年度の確定実績による活動総括を実施し、必要に応じて当年度の重点活動を補強しています。また社外から環境分野における有識者を招き、当社への提言などを聞く機会を設け、自己満足に陥ることなく着実に環境経営を進化させるよう取り組んでいます。

さらに 10 月には、世界各地域の環境部門代表者が参加するグローバル環境運営委員会を開催。進捗状況を確認するとともに、各地域や事業ドメイン会社の優れた取り組み事例を共有化し、活動の高位平準化を図っています。加えて次年度の環境方針や重点計画の検討に着手します。

このように年 3 回開催する環境運営委員会を軸に、環境経営の PDCA を力強く推進。「グリーンプラン 2010」の目標達成をめざしています。

環境経営の PDCA サイクル



Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/eco/data_file/ をご覧ください

昨年度のコミットメント
- 製品における環境効率（温暖化防止、資源の有効利用）のさらなる向上
- 生産段階での環境パフォーマンスをグローバルに向上

スーパーGP製品「ななめドラム洗濯乾燥機」が各賞を受賞

2005年度の「スーパーGP（グリーンプロダクツ）※」に、ななめドラム洗濯乾燥機「NA-VR1000」を認定しました。ヒートポンプ乾燥方式を採用した世界初の製品で、従来の約1/2の消費電力量と水使用量、乾燥時間を実現。2006年日経優秀製品・サービス賞で最優秀賞・日本経済新聞賞を受賞。また新機種「NA-VR1100」「NA-VR1100R」は、第3回エコプロダクツ大賞・エコプロダクツ部門経済産業大臣賞、経済産業省の第17回省エネ大賞で資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。

※スーパーGP:GPの中で「環境性能の飛躍的な進歩・持続可能な社会の実現への新トレンドを創る製品」として認定したもの。

eco products awards 2006

平成18年度 省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞

リサイクルのための「実証実験工場」

（株）松下エコテクノロジーセンター（METEC）は、役目を終えた家電製品から資源を回収する一方で、「商品から商品へ」をコンセプトに、リサイクルしやすい製品づくりの研究を行っています。ここで研究開発された分解しやすい製品設計・解体技術・材料は、松下電器の各部門に随時フィードバックし、幅広く製品づくりに反映させています。資源の再利用・再商品化において廃棄物を限りなくゼロに近づけるゼロエミッションにも取り組んでいます。2006年度は約67万台のリサイクル処理を行いました。またMETECは、情報発信・教育の場として一般公開しており、設立以来6年間で世界各国から58,000人の方々にご参観いただきました。

製品を分解してリサイクル性を検討

マレーシアの工場での省エネ活動をCDMとして国連が承認

現地担当者と打ち合わせをする日本人技術者

松下電器は地球温暖化防止に貢献するため、クリーン開発メカニズム（CDM）※による世界的なCO_2排出量削減を進めています。マレーシアの当社工場におけるコンプレッサー、ボイラーなど施設原動設備の高効率機器の更新など、CDMの条件を満たす26件の省エネルギー対策を申請しました。これらにおけるCO_2排出量の削減は年間約8,000トンになります。2006年2月に日本政府、7月にマレーシア政府、2007年3月には国連承認を受け、CDMに認定された初の日本企業となりました。

※クリーン開発メカニズム（CDM）：先進国と途上国が共同で、途上国において温室効果ガス削減プロジェクトを実施し、その削減分の一部を先進国が排出権として獲得することができるシステム。

中国での省エネルギーコンペでCO_2排出量5万3,000トンを削減

松下電器では、中国における省エネルギー活動を積極的に行い、2004年度からの3カ年計画でエネルギー管理体制の構築と省エネルギー診断の専門家の育成を行いました。2006年度はパナソニック チャイナ（有）が主体となり、213件（35社）の改善事例を集めた省エネルギーコンペを実施しました。優秀事例の水平展開を進めることで、2006年度は2005年度比で5万3,000トンのCO_2排出量を削減しました。

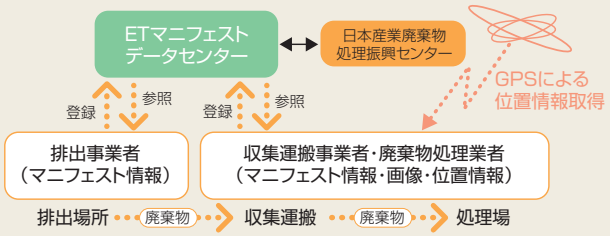
工場設備の省エネルギー診断の様子

独自の産業廃棄物管理システム「ETマニフェスト」を日本国内全製造事業場に導入

2003年から産業廃棄物の排出事業者としての責任を果たすために、産業廃棄物管理表(マニフェスト)をインターネット上で管理する、「ETマニフェスト」を導入しました。これはマニフェストを電子化してデータベースに登録・保管し、一元管理するシステムです。さらに電子マニフェスト※も発行でき、GPSによる運行記録と廃棄物の画像データで産業廃棄物の処理プロセスの管理が行え、透明性も高められます。2006年度には松下電器の日本国内全製造事業場(92事業場)で導入が完了しました。

※廃棄物処理法に基づき、財団法人日本産業廃棄物処理振興センターが運営する、電子データによる産業廃棄物管理帳票システム。

ETマニフェストの運用イメージ



PCB廃棄物の早期処理と汚染土壌の浄化の取り組み

当社は、2003年1月に敷地内におけるPCB(ポリ塩化ビフェニル)入りコンデンサーの掘り起こしを公表して以来、グループを挙げて緊急安全対策および埋設物の掘り起こしと適正管理、行政報告を実施してきました。2005年12月までに10kg以上のトランス、コンデンサーおよびPCBを含む油すべてについて、PCB廃棄物処理会社である日本環境安全事業株式会社様への早期登録申し込みを終了しました。現在はパナソニック エレクトロニックデバイス松江(株)を除いて完了。同社も2008年完了を目指して取り組みを順調に継続しています。

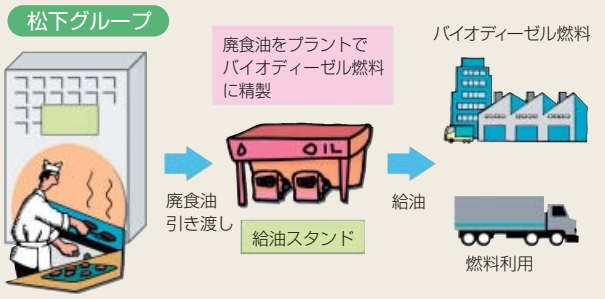
また、汚染土壌の浄化への取り組みとして、2005年5月から約5カ月間、汚染土壌浄化実証試験を実施し日本で民間初の土壌浄化に成功しました。今後もPCB廃棄物・汚染土壌の早期処理を推進していきます。

バイオディーゼル燃料の導入推進

滋賀県草津地区の社員食堂から出される廃食油をバイオディーゼル燃料※にし、松下ロジスティクス(株)のハイブリッドトラックに活用しています。2006年7月には廃食油の回収体制を滋賀県全域の松下グループ7事業所に広げ、精製したバイオディーゼル燃料を松下グループで使用する車両に利用しました。9月にはほかの事業者へも呼びかけ3万2,300ℓ/年を回収しました。また京阪神地区でも実施し、2006年度は回収見込み7万ℓ/年のうち35%導入を完了しました。

※植物性の物質を利用してつくられる軽油代替燃料。

社員食堂における廃食油のバイオディーゼル燃料スキーム



当社の考え方

今後もスーパーGPの創出とその積極的な発信に努め、持続可能な社会の実現に大きく貢献することをめざします。頂いたご意見は真摯に受け止め、今後の計画策定や活動の実践に活かすなど、次なるアクションの原動力としていきます。

ステークホルダーからのご意見

持続可能な社会の実現に必要な製品とサービスの開発と普及は、新たな企業価値を生み、持続可能な経済発展にもつながります。家庭用燃料電池の普及や、スーパーGPの品目拡大と普及に向けた躍進的なマーケティング活動に期待します。

国際NGOナチュラル・ステップ・ジャパン
代表
高見　幸子 氏

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/eco/data_file/ をご覧ください

「企業の良心」に基づき、正々堂々と!

松下電器は、「社会にお役立ちができているか」を判断基準として「やるべきこと」と「やってはいけないこと」との見極めができている会社、いわば「企業の良心」が浸透している会社でありたいと考えています。そのために、自浄作用の働くマネジメントの仕組みをグローバルに確立し、正々堂々と事業を行うことで、コンプライアンスの徹底に取り組んでいきます。

コンプライアンス推進の基本的な考え方

法令違反などの企業の不祥事に対し、社会の批判が集中していますが、これはステークホルダーの企業に対する信頼が揺らいでいることの表れです。

松下電器は、法令順守はもとより、高い倫理観をもって透明性の高い経営に徹することで、ステークホルダーへの説明責任を適切に果たすことを基本的な考え方としています。

そのために、経営理念実践の指針として「松下グループ行動基準」を制定し、グローバルな統一基準として、国内外の松下グループの取締役、役員および社員約33万人が順守を誓約しています。

また、社長が委員長を務める「コンプライアンス委員会」において全社コンプライアンス課題を共有し、取り組み方針を全社に発信しています。さらに、事業ドメイン会社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、公正取引責任者、輸出管理責任者や各職能責任者等を通じて、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。

2006年度の総括と今後の課題

松下電器は、コンプライアンス違反を絶対に起こさないという強い意思のもと、法令順守の徹底と企業倫理の実践に向けた取り組みを行っています。従来より、各職種・事業ドメイン会社・地域・国ごとに、業務内容や事業特性、地域特性に応じて、必要となるコンプライアンスの徹底を図ってきました。

2006年度は、これまでの取り組みに加え、「信頼される会社」の基盤となるコンプライアンス体制の確立と活動の推進をめざして、「コンプライアンス強化月間」の設定など、社内の他職能との連携による取り組みを全社に展開しました。

また、海外の各地域統括会社の法務部門と、定期的に会議を開催し、グローバルなコンプライアンスの徹底について具体的な議論を積み上げてきました。

2007年度は、これらの取り組みを継続して発展させ、松下電器らしいコンプライアンスの確立と、「企業の良心」を大切にする風土のさらなる醸成・定着に向けた活動をグローバルに推進していきます。

33万人

「松下グループ行動基準」を共有する
取締役・役員・従業員数

常務取締役
法務担当、全社リスク管理・情報セキュリティ・企業倫理担当、
リーガル コンサル&ソリューションセンター担当、国際渉外担当
鹿島　幾三郎

昨年度のコミットメント

- コンプライアンスに関する企画・ルールの策定・推進・モニタリング等の機能の充実強化
- グローバルに貿易コンプライアンスなどの各種取り組みを推進

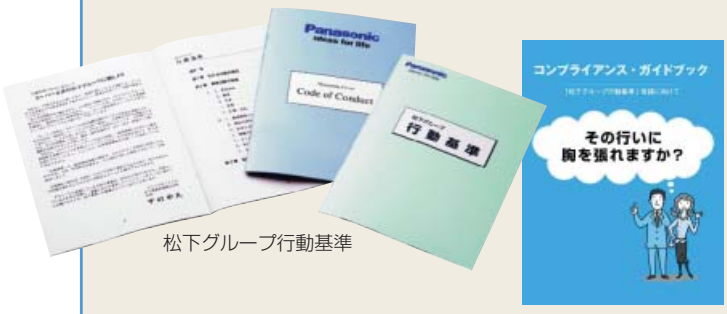
コンプライアンスの全社取り組みとグローバル展開

2006年度は、社内でのコンプライアンス風土の醸成を目的として、国内において「コンプライアンス強化月間」(毎年10月)を設定し、全社一元的な活動を推進しました。

期間中は、「松下グループ行動基準」の実践ツールとしての「コンプライアンス・ガイドブック」を松下グループの約13万人の社員に配布しました。あわせて「コンプライアンス理解度チェック」(eテスト形式)を実施し、社員一人ひとりが法令順守と企業倫理を自らの問題として理解するための取り組みを実践しました。

2007年度は、海外の地域統括会社と連携して、この取り組みを世界各地に拡大し、国・地域をまたがる課題にも迅速に対応できるグローバルな体制の一層の強化を図ります。

これにより、国・地域によって異なる文化や法律に応じた、グローバルなコンプライアンスのさらなる徹底・実践を行っていきます。



松下グループ行動基準

コンプライアンス・ガイドブック

公正取引の取り組み

2003年2月に公正取引委員会より排除勧告を受けた、警視庁発注の交通信号機工事の営業活動について、2006年3月に審判審決を受け、当社の独占禁止法違反が確定しました。

この事実を厳粛に受け止め、再発防止策の推進状況を「コンプライアンス委員会」に報告し、法令順守と高い企業倫理の実践を全社に再徹底しました。さらに、国内外の事業ドメイン会社の法務部門および公正取引責任者による、現場主体の公正取引の推進を加速しています。

2007年度は、独占禁止法違反を引き続き全社の重要リスクと位置づけ、順守状況のモニタリング機能の充実強化に取り組みます。これにより、松下グループの公正取引の取り組みを高いレベルで実践し、企業風土として定着させることをめざします。

貿易コンプライアンスの取り組み

松下電器は、各国・各地域の安全保障輸出管理に関する法令順守を確実なものにするため、本社の通商・輸出管理室の統括のもと、事業ドメイン会社や営業部門および海外の各子会社に輸出管理責任者・担当者を配置し、徹底を図っています。

2006年度は、当社の重要な生産・販売拠点である中国での通関トラブルを根絶するため、日本・中国の関連部門が主導して、関税法の順守状況に関する自主精査・モニタリングの取り組みをすべての中国子会社で実施しました。

2007年度は、全社のグローバルなロジスティクス改革の一環と位置づけて、事業場と一体になり、貿易コンプライアンスの仕組みの確立に取り組んでいきます。

ステークホルダーからのご意見

コンプライアンスのための着実な取り組みは高く評価できます。今後は、持続可能な社会の実現のために、より一層、経営理念をコンプライ(順守・調和)されることを期待します。

株式会社 インテグレックス
代表取締役社長
秋山 をね 氏

当社の考え方

当社は創業以来、「企業は社会の公器」という経営理念をあらゆる活動の根幹としてきました。多様なステークホルダーとの良好なコミュニケーションを図りながら、「企業の良心」に基づき、引き続きコンプライアンスの推進をグローバルに取り組んでいきます。

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/social/com/ をご覧ください

CSRパートナーシップで価値創造

松下電器は、調達活動においてもCSR（企業の社会的責任）を実践します。
そして、すべての購入先にもCSR実践企業をめざしていただきます。
3年前に、RoHS指令対応を全世界の購入先9,000社に訴えたところ、見事に対応していただきました。このように、ハードルがあっても双方がともに乗り越えることで、真のグローバル企業のパートナーシップが実現します。そのことが、松下グループの追求するお客様に満足いただける、価値創造への確実な一歩となると確信しています。

2006年度の総括と今後の課題

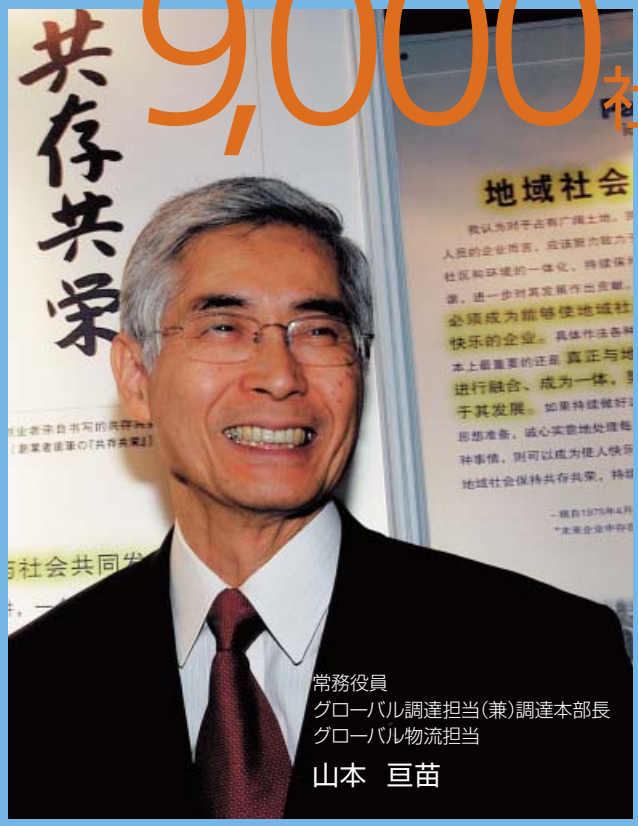
①購入先の事前審査、②取引基本契約の締結、③取引開始後の定期監査というサイクルをグローバル展開して、優秀な購入先へ発注を集中し持続可能な社会に貢献していきます。2006年度には国内で主要購入先への発注比率を70%強まで高めました。現在、購入先との取引基本契約のグローバルでの締結を強力に推進しています。すでに2006年度には、中国で全購入先に締結を完了。本年9月までにグローバルで100%締結完了に向けて取り組みを進めています。

また、従来の部材購入先を選定・管理する仕組みであるQCDS（品質・コスト・納期・サービス）や経営力、財務力に加え、環境、人権・労働・安全衛生、情報セキュリティなどへの取り組みも評価の対象に含めた、「CSR調達評価制度」を運営しています。

さらに、CSR調達をグローバルで徹底するために、2007年3月に中国で「CSR調達説明会」を実施（対象2,300社）。あわせて主要購入先との懇談会を通じて、生の声を聞く取り組みを始めています。2007年6月までには、アジアや欧米の3,300社を対象に説明会を開催します。

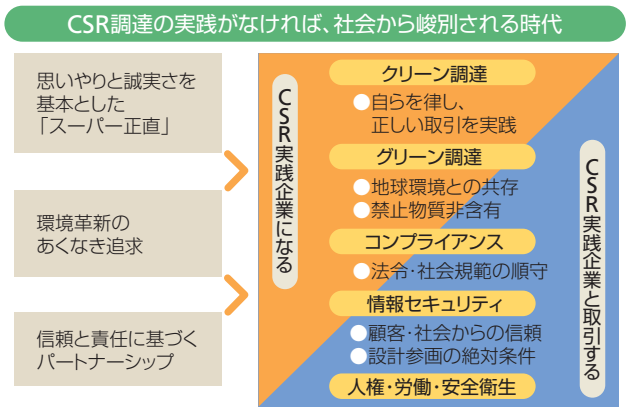
購入先　松下グループのCSR調達をともに推進する全世界の主要購入先数

9,000社



常務役員
グローバル調達担当（兼）調達本部長
グローバル物流担当
山本　亘苗

CSR調達の取り組み



CSR調達の原点「クリーン調達宣言」

2004年11月に発表した「クリーン調達宣言」は、私たちのCSR調達活動の原点です。

購入先から会食・接待を受けないなど、従業員の行動規範や順守事項を制定するとともに、相談窓口としてフェアビジネスホットラインを設置しました。

まず、自らがCSRに確実に取り組む企業である姿勢を示すとともに、パートナーシップを組む購入先にもCSRを求め、サプライチェーンを通じてのCSRの実現を推進しています。

7,100社に環境監査を実施・・・「グリーン調達」の推進

当社は1999年に「グリーン調達」を開始し、環境に配慮した調達活動をグローバルに推進してきました。2003年12月から2004年4月にかけて、世界各地16拠点でグリーン調達説明会（約9,000社の購入先が参加）を開催し、RoHS指令対応の一環として購入先に特定化学物質（鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、特定臭素系難燃剤）の①不使用保証書の提出（100%入手済み）、②化学物質含有データの調査とデータベース（GP-Webシステム）への入力（90万点）などを要請してきました。

また、2004年度から、購入先に対し「環境品質保証体制監査」を継続的に行い、2006年度は約7,100社を実施しました。今後は、サプライチェーンの源流まで遡って購入先監査を進めていきます。監査結果に基づき、購入先のレベルアップを支援する取り組みも行なっています。また、調達における化学物質の監視体制を強化するために、蛍光X線分析装置など400台を、国内外の全事業場に導入しました。

それらの取り組みを経て、2006年7月のRoHS指令施行に先立ち、2005年10月には業界に先駆けて対象となる全商品についてグローバルで対応を完了しました。現在、世界各国・地域では製品関連規制の法制化が進んでおり、引き続き対応を強化していきます。

また、世界的に課題となっているCO_2削減についても、サプライチェーンを含めた対応を2007年度に試行、2008年度に本格導入を図っていきます。

違反の未然防止に全力・・・コンプライアンスの徹底

事業活動の前提であるコンプライアンスについては、日本国内における下請法、グローバル調達における関税法など各国・地域の関連法令および社会規範を社会の一員として順守し、公正かつ自由な競争を尊重して誠実に調達活動を推進しています。

下請法に関しては、社内教育や監査を通じて基本を徹底するとともに、ITを活用して万一ミスが発生しても違反を未然に防止できる仕組みを構築しました。購入先にも法令の順守について要請・徹底していきます。

「購入先様向け情報セキュリティ基準」説明会

国内主要3,400社に自主チェック・・・情報セキュリティの確保

モノづくりには購入先との設計・開発段階からの密接な連携が不可欠であり、機密情報の漏えいが起こらないようにするために、購入先において松下グループと同等の情報セキュリティレベルの確保が必要になります。

このため、国内主要購入先約3,400社の情報セキュリティレベルの自主チェック評価を実施しました。2006年12月に「購入先様向け情報セキュリティ基準」を公開し、機密情報が共有できるレベルの達成を要請しています。あわせて改善支援のための研修会も実施しています。2007年度は、グローバルでの情報セキュリティ推進活動を展開します。

人間尊重・・・人権・労働・安全衛生

取引基本契約に基づき、従業員の人権に関して①雇用の機会均等、②差別的処遇の排除、③プライバシーの尊重、④従業員との良好な関係維持、などを購入先に要請しています。また、強制労働、児童就労、不法就労の禁止や雇用条件に関する法令の順守はもとより、従業員の健康への配慮、安全で快適な職場環境整備も求めています。

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/social/pro/ をご覧ください

取引のステップ・・・取引基本契約の締結と順守

取引は、①事前審査、②取引基本契約締結、③監査評価、の手順で優秀な購入先へ発注を集中していきます。万一、購入先が取引基本契約の内容に違反した場合は、速やかに改善対応を実施し当社に報告するよう求めていますが、報告内容により取引の縮小・停止を行なうなど、厳正な対応も行なっています。

開始
＜事前審査＞
当社の経営理念、CSR 調達を理解、賛同いただくことを前提としています。

契約
＜締結＞
グローバルに全購入先を対象に取引基本契約を締結。すべての取引の基本となるものです。

評価
＜監査評価＞
取引の開始後は、定期的に
①QCDS評価、
②経営評価、
③CSR評価を
実施して、取引の見直しをします。

優秀な購入先への発注の集中化

《 中国 CSR 調達説明会特別レポート 》　真のパートナーシップ構築をめざして

中国購入先 CSR 調達説明会

中国の購入先を対象にしたCSR調達説明会を、2007年3月に上海・広州で開催しました。業界でも例を見ないCSR調達の説明会に参加いただいたのは中国の購入先約2,000社から2,300人。会議では、調達担当役員の山本（現・常務役員）より、当社の中国事業の歴史とともにCSR調達の考え方を説明しました。

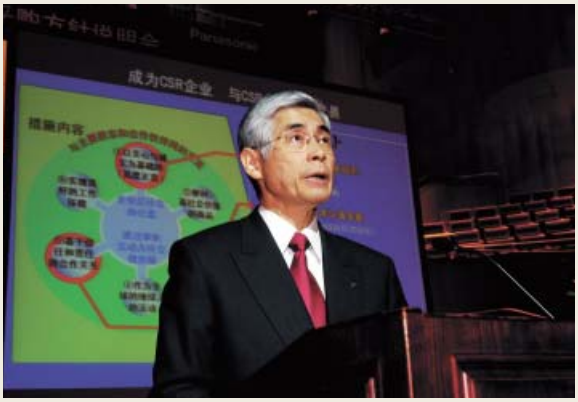
その中で、当社の調達部門としてCSRを実践するとともに、購入先にもCSR実践企業になっていただき、取引を続けていきたいという基本の考えのもと、法令順守や情報セキュリティ、環境保護、人権尊重などのCSRに取り組む企業と取引をしていく方針を説明。さらに、「クリーン調達宣言」として、「公平」かつ「公正」な取引関係をグローバルで構築し、調達プロセスの中に「私」を入れない正しい調達活動の実践を宣言しました。最後に、購入先に対して、「CSRを重んじる企業として、ともに努力、ともに成長、ともに繁栄していこう」と呼びかけました。

クリーン調達宣言

公平かつ公正な調達活動を宣言

公平かつ公正な取引関係
調達のプロセスに「私」を入れない
グローバルな購入先と公平かつ公正な取引を

正しい調達活動の実践
① 会社が認めた行事以外の会食の接待を受けない
② ゴルフ・旅行等の禁止
③ 中元・歳暮等の受取禁止
④ 金銭・小切手・商品券等の受取禁止
⑤ 未公開株、インサイダー情報による株式取得の禁止



《 ステークホルダーからのご意見 》

松下電器は社会のさまざまなステークホルダーの方々との対話を行っています。
購入先とのパートナーシップをより高めるために、2006年度より全地域で購入先とのCSR対話会を始めました。
以下に、中国の購入先からいただいたご意見を、いくつかご紹介します。

電子部品メーカー

松下電器の経営理念であり、CSRの基本精神とも言える「事業を通じた社会への貢献」、「共存共栄」という精神に感銘を受けました。CSRの推進において、松下グループとのさらなる協力関係を築いていきたいと思います。

吉澤　栄　様　　中野　恵子　様

情報機器メーカー

当社もグリーン調達や情報セキュリティ、品質などの取り組みを徹底してきました。今回の会議で、企業は利益を追求するだけでなく、社会的責任を果たすべきだと改めて感じました。自社の方針にも反映していきたいと考えています。

方　莉　様

2007年3月の中国での購入先とのCSR対話会の様子

鉄鋼コイルセンター

当社でもグローバル企業として成長していくのに不可欠なCSR活動に取り組んでいく必要性を感じていました。今回のCSR調達方針を機会に、「グリーン調達」、「クリーン調達」、「コンプライアンス」などのコンセプトを、社員一人ひとりが理解・実践継続していけるよう取り組んでいきたいと思います。真のエクセレントパートナーとしての企業価値を高めていくために、全社的な意識改革とサービス向上を、積極的に進めていきたいと考えています。

劉　海清　様　　児玉　宏樹　様

成形加工メーカー

これまでも松下電器とともに環境対応に取り組んできました。小さな会社なので要求に応えるのは大変でしたが、結果として自社のレベルを向上させることができました。松下電器のCSR調達方針は参考にしていきたいと考えています。

施　耀華　様

樹脂コンパウンダー

当社は松下グループと長くお付き合いしていますが、今回の説明会で、さらに強いパートナーシップが求められていることを理解しました。上場企業として法を守るのは当然であり、視点は利潤だけではないと考えています。まだ一部でCSRが認識されにくい面もあるので、ぜひ松下電器からのサポートをお願いしたいと思います。

陳　義　様　　李　建軍　様

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/social/pro/ をご覧ください

「育成と共生」を理念とし、「子ども」「環境」「福祉」を重点に取り組む

企業市民活動の基本的な考え方

松下電器グループは、創業以来「社会の公器」として、世界中の皆さまの生活をより豊かにし、世界文化の進展に寄与することを経営理念として事業を進めてきました。

加えて、山積するさまざまな社会課題解決のため、「育成と共生」を行動理念に、「子ども」「環境」「福祉」の3つを重点分野として、21世紀の地球市民にふさわしいグローバルな企業市民活動に取り組んでいます。さらに、NPOやNGOとも積極的に協働し、社員一人ひとりのボランティア活動への支援も推進しています。

今後ますます社会の一員としての企業の活動が問われるなか、多くのステークホルダーの皆さまと協力し、より良い社会に向けて着実に貢献していきます。

Panasonic NPOサポート ファンド

Panasonic NPOサポートファンドは、より良い社会づくりに向けて「子ども分野」と「環境分野」で活動するNPOが安定した活動を継続できるよう、団体の基盤強化を資金面で応援するとともに、事業相談に応じノウハウを共有する場を提供するなど、総合的に支援するプログラムです。2001年の設立以来78団体（総額：8,300万円）を応援しています。2002年度に応援した、豊かな自然を未来の子どもたちに伝えるためにさまざまな活動に取り組んでいる「特定非営利活動法人つくば環境フォーラム」を訪ね、助成を受けた感想、ご意見などを伺いました。

Hitomi Tanaka

東　郷：助成を受けていた当時を振り返ってみていかがですか？

田中氏：助成を受けたのは私たちが団体を設立した2年後で、事業を行うためにも組織基盤を整えなくてはいけないという意識がありました。助成金はパンフレットの作成費用や、ウェブサイトの改訂、経理体制を整えるなど、今後の活動を展開する上での足場を固めることに充当しました。当時はさまざまなプログラムの推進に加えて、この基盤強化事業がありましたので大変忙しかったことを覚えています。今では、当時から取り組んでいた「オオムラサキの棲む里山づくり」などの事業に加え3つの事業を展開しており、活動参加者や会員も増えました。何よりも活動を通じて私たちの団体に関わってくれる方が増えたこと、その人的財産が私たちを支えてくれています。

東　郷：サポートファンドでは、皆さんとのコミュニケーションを大切に応援させていただきました。

田中氏：助成の開始時や中間時、終了時やその間のやりとりなど、私たちを見守ってくれている、応援してくれているんだという実感がありました。また、基盤強化のために人件費なども計上でき、団体を丸ごと応援してもらえたのは非常に心強かったです。

東　郷：今後の抱負、当社へのご要望などはありますか？

田中氏：サポートファンドを通じて新たな出会いがありましたので、同じ助成を受けた団体同士や、松下グループさんとパートナー事業を創出できると良いですね。

東　郷：サポートファンドを通じてのせっかくのご縁ですので、新たな取り組みを展開していきたいですね。本日はありがとうございました。

Kotoko Togo

「特定非営利活動法人つくば環境フォーラム」とは

2001年の設立以来、つくば周辺地域の環境をより良い形で未来世代に引き継ぐことを目的に、地域の環境保全・環境教育活動・行政等への提言活動を展開。

主な事業は「オオムラサキの棲む里山づくり」「しぜんっこくらぶ in ゆかりの森」「筑波山麓自然学校」など。

Web http://www12.ocn.ne.jp/~tef298/

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/social/cca/ をご覧ください

中国・清華大学と「指導力研究開発センター」を設立

清華大学との調印式にて（左から清華大学学長 顧秉林氏、松下電器会長　中村 邦夫）

松下電器は、中国の清華大学公共管理学院と提携し、中国の急速な経済発展に対応した人材育成の加速や、日中両国の経済・文化交流を促進させるため、共同で同学院内に「指導力研究開発センター」を設立しました。

同センターでは、リーダー人材の能力開発や育成に関する、松下電器と清華大学のノウハウ・資源を活用して、中国政府や主要企業幹部を対象にした指導力向上のための研修や課題研究、国際交流活動などを行います。

松下電器は、中国に人材育成センターを設立していますが、「指導力研究開発センター」でも、現地経営幹部を対象とする研修コースを開設する予定です。

中国ブラウン管工場がCSRの取り組みで受賞

北京・松下ディスプレイデバイス（有）（BMCC）は、1987年の創業当初より税引き後の利益から1%を出資し「地方貢献基金」を設立。これまでに約2,000万元を提供し、地域貢献に役立ててきました。障害者への支援も積極的に行い、1991年より今日までの寄付金額は約620万元になります。雇用面でも農村からの出稼ぎ労働者に対し、快適な生活施設、職場環境を提供、人材育成を行っています。さらに環境の面でも、工場の排水を回収し純水に再生するプラントを導入しました。これらの長年にわたる取り組みが中国政府に高く評価され、2006年度には「最優秀社会責任企業賞」「第二回中国優秀企業公民賞」、「百家企業優秀賞」などの賞を受賞しました。

授賞式でトロフィーを掲げる BMCC董事長　範文強

ギャローデット大学にアストロビジョンの公共広告枠を提供

パナソニック ノースアメリカ（株）（PNA）は2005年10月、ギャローデット大学にアストロビジョンの公共広告枠を無償提供しました。同大学は、世界唯一の聴覚障害者のための教養大学です。同大学には幼稚園や小・中学校も併設され、幅広い年齢層の方が同大学の掲げる「総合的な教育と体験」の機会を得ることができます。提供した広告枠では、同大学の概要やプログラムなどを紹介しました。PNAは数年前より、同大学に設備・資金面での援助を行っています。2006年にはビデオ制作スタジオを新設し、学内施設や教材との統合・連携が可能になりました。ほかにもたくさんのパナソニック製放送用機材が提供され、大いに活用されています。

米国で家電製品リサイクルイベントを開催

パナソニック ノースアメリカ(株)(PNA)は、企業やNPO団体と連携し、ニュージャージー州セコーカスで2日間におよぶ家電製品リサイクルイベントを開催しました。地元の方々やPNA従業員へ呼びかけ、使用済み製品(テレビ、ステレオ、コンピュータ、電池など)346点を回収しました。特に携帯電話は、非営利プロジェクト「フォン・フォー・ライフ」に寄付され、自然災害などの被害者の方々に提供されています。

ニュージャージー州セコーカスで行われた家電製品リサイクルイベント

子どもたちに科学の面白さを伝える課外授業を展開

「子どもたちの科学に対する好奇心を育てたい」。携帯電話開発会社パナソニックMC開発ヨーロッパ(株)は、英国政府が出資する「科学・技術者使節」の一環として、同社の技術者を地元の学校に派遣し課外授業を開催しました。例えば、10才児向けのクラスでは、携帯電話の設計について説明した後、小さなチームに分かれ、おもちゃの設計に取り組み、ゲーム方式で競争を行いました。年長クラスでは事業革新に関する講義を行い、グループごとに与えられた課題に対して、工学スキルとビジネススキルを活かして解決に取り組みました。

15年以上にわたって、障害者の方々が働くレンプロイ社と提携

レンプロイ社は、英国でさまざまな障害を持つ方々の職業支援を行う政府後援企業です。英国にも複数の拠点を置き欧州で事業を行う松下グループは、15年以上にわたってレンプロイ社と提携。戦略開発や研修・人材開発などへのサポートを継続的に行ってきました。また、パナソニック コミュニケーションズ イギリス(株)では、200人をプリンター製造ラインで採用。パナソニック マニュファクチャリング イギリス(株)とパナソニック コンシューマー販売イギリスでは、扇風機用モーターや携帯電話用フラッシュメモリの組立てをレンプロイ社に依頼するなど、事業における継続的なパートナーシップも築いています。

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/social/cca/ をご覧ください

働きやすい快適な環境をつくる

松下電器では、「経営の根幹は人にあり」「モノをつくる前に人をつくる」という創業以来の理念に基づき、さまざまな人事施策を展開しています。また、グローバルに事業活動を展開する中で、松下電器従業員の基本的人権の尊重や安全衛生活動にも力を注いでいます。

人事の基本的な考え方

松下電器は、これまで「経営基本方針を理解し、常にその方針を体して使命を達成する人材づくり」を推し進めてきました。2007年度からスタートした新・中期計画「GP3計画」（P7ご参照）では、「グローバルな人づくりの推進」「多様性の加速」「さらなる労働生産性の向上」を人事の3つの重点課題として掲げ、多様な人材や価値観を活かす組織風土づくりやグローバルに活躍できる人材の確保・育成などに積極的に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、「個人の自己実現」と「会社の業績向上」を絶えず追求する「元気わくわく企業」の実現をめざしています。

2006年度の総括と今後の課題

2006年度は、多様な人材が活躍できる組織風土づくり、「スキル評価」制度の導入などに取り組みました。安全衛生面では、国内の災害発生件数を過去最少に抑えることができました。

2007年度は、「GP3計画」の初年度として、真のグローバル経営を実践していくために必要な人材育成・組織風土づくりのさらなる強化、職種や国境を越えた人材交流の推進などに取り組んでいきます。

「GP3計画」における人事の重点課題

- グローバルな人づくりの推進
- 多様性の加速
- さらなる労働生産性の向上

常務取締役
人事・総務・保信担当、
多様性推進本部長、
e-Work推進室担当
福島　伸一

3万人

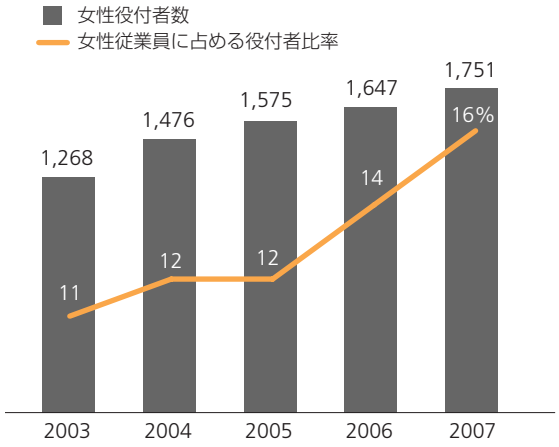
2007年度にめざす「e-Work@Home」の対象従業員数

昨年度のコミットメント ● 性別・国籍・年齢にかかわらず、多様な人材が活躍できる組織風土の構築。

《 多様な人材や価値観を活かす組織風土づくり 》

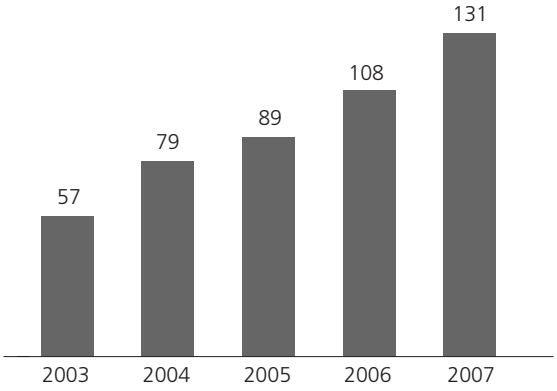
世界中のお客様に満足いただける製品・サービスを提供していくためには、性別や国籍・年齢にかかわらず、多様な人材が持てる力を充分に発揮し、活躍できる組織風土を構築することが不可欠です。松下電器では、意欲と能力を持つ多様な人材に幅広く活躍の機会を提供するとともに、働き方の多様化の観点から、在宅勤務をはじめとする「e-Work」の推進や従業員が家庭生活との調和を図りながら働くことができるワーク・ライフ・バランス支援の充実など、積極的な取り組みを行っています。また、2006年4月に社長直轄の組織として「多様性推進本部」を設置し、女性の経営参画の拡大や年齢・国籍を問わない多様な人材の活躍をグループ全体で推進しています。

女性役付者数と役付者比率の推移



※松下電器産業および主要関係会社の合計
役付者：主事・参事など資格を与えられた従業員

女性管理職（課長クラス以上）人数の推移



※松下電器産業および主要関係者の合計

「e-Work」推進の取り組み

お客様価値や市場の変化に対応するためには、多様な人材の活用だけでなく働きやすい職場環境の整備を同時に行う必要があります。松下電器では、情報・通信技術を活用したe-Workにより、従業員が時間や場所に関係なくワーク・ライフ・バランスを図りながら持てる力を最大限に発揮して働く姿を実現するとともに、組織全体の生産性向上やお客様価値の最大化に結びつけていきます。さらに在宅勤務は2007年4月から対象者約3万人を目標に「e-Work@Home」として本格導入。また従業員が出張先でも業務が行える「スポットオフィス」を国内の主要拠点に設置しました。

e work
A Key to Global Excellence

北米における「e-Work」の取り組み

パナソニック ノースアメリカ(株)でもe-Workの取り組みをスタートしました。市場の変化に俊敏に対応する「ハイパフォーマンス」な集団となるためには、社員一人ひとりの強い意思と努力が不可欠であるとの思いから、「ハイパフォーマンスワークプログラム(HP Works)」を試行し、社員が仕事と家庭の調和を図りながら、事業の強化、生産性の向上、および自主自立の職場風土の醸成を進めています。「HP Works」では、試行対象の従業員約800名が、在宅勤務、モバイル勤務、短時間勤務、フレックス勤務などの柔軟な働き方を選択できます。対象者の50%を目標に実施する予定で、2007年3月末現在、61名が在宅勤務、106名がモバイル勤務やフレックス勤務などを選択しています。

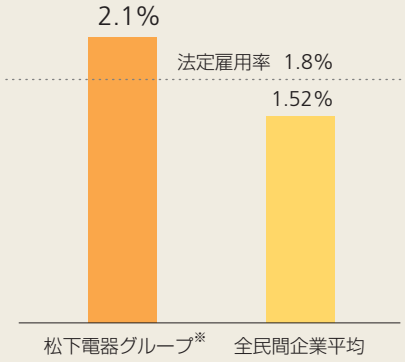
Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/employee/ をご覧ください

ワーク・ライフ・バランスへの支援

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・バランス支援にも積極的に取り組んでいます。2006年4月には、育児休業制度の取得可能期間を小学校入学の4月末までに拡大し、その期間内に通算2年間の休業を取得できるようにしました。また復帰後の勤務についても、半日勤務や週2日、3日勤務などの短縮勤務が選択できる「ワーク&ライフサポート勤務」を子どもが小学校3年生まで取得可能としたほか、不妊治療のために通算1年間取得できる「チャイルドプラン休業制度」も新たに導入しました。これらに加えて、取得事例の紹介や管理職用ガイドブックによる教育・啓発活動など、制度を取得しやすい職場環境づくりにも力を入れています。これらの活動が認められ、2007年1月に日本経済新聞社主催の「にっけい子育て支援大賞」を受賞しました。

障害者雇用の推進

松下電器の日本国内(松下電器産業および主要関係会社)における障害者雇用率は2.1%で、全民間企業の平均雇用率(1.52%)や、法定雇用率(1.80%)を上回る高い雇用率を維持しています。また、地域や行政との連携により第3セクター方式による特例子会社を運営し、重度障害者の雇用に努めています。



※松下電器産業および主要関係会社の合計

パナソニック オートモーティブシステムズ社でカーナビ開発を担当

長者　和男

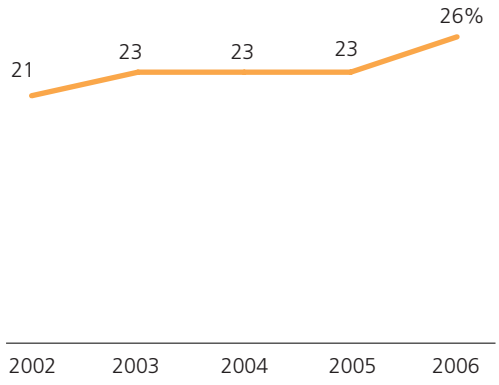
男性の育児休業取得者の意見

出産は女性しかできませんが、子育ては母乳をあげること以外は男性もできます。貴重な子育てを自分も経験したいという気持ちで、妻が育児休業を6カ月取った後に、3カ月間取得しました。仕事はひと区切りついたところで他のメンバーに引き継ぎ、職場全体で仕事の分担を調整してもらいました。育児休業に入る前に妻と一緒に引き継ぎをしてもらっていたので、公園デビューはスムーズでした。また、話すことが少なかった近所の方とも仲良くなりました。うれしかったのは、初めてつかまり立ちできた時など、子どもの成長を目の前で見られたことで、大変だと感じたのは、子どもが思い通りにならないということでした。おかげでずいぶん辛抱強くなったと思います。

《 グローバルな人材育成 》

真のグローバルエクセレンス企業となるためには、人種・国籍・年齢・性別などに関係なく世界中から優秀な人材を確保・育成し、適所に配置していくことが必要だと考えます。経営環境や市場のグローバル化、ボーダレス化がますます進展する中で、国内外を問わず、グローバルに活躍できる人材の確保・育成に努めています。

海外会社社長に占める現地社員比率



“入り交じる”人材交流の推進

松下電器は従来から「個人の成長」と「事業の成長」に向け、一人ひとりのスキルアップ・スキルチェンジ、チャレンジ意欲の尊重、キャリア形成と人材育成、事業・商品力の強化をねらいとして、積極的に人材交流を推進してきました。とりわけ、新たな可能性にチャレンジする人材を積極的に支援することを目的として、スキルとチャレンジ意欲を持つ異動希望者には100%対応することを掲げ、異動希望についての上司と部下とのオープンなコミュニケーションの加速とともに、社内公募などの制度面も充実させ取り組んできました。それにより年間約1,000人が自らの希望による異動を実現しています。今後は、グローバルに多様な人材が溶け込むのではなく個性を生かしたまま“入り交じる”姿を実現するという考えのもと、各部門の現場力向上や事業ドメイン間の連携強化をめざした人材交流のさらなる加速、拡大に取り組みます。国や組織、職種の壁を越えて、さまざまな経験と価値観を持った多様な人材がお互いの多様な個性を尊重する中で、個人として成長し、組織、事業としても成長するというWin-Winの関係構築をめざします。

グローバルに活躍できる人材の確保・育成

松下電器では2003年に「パナソニック・グローバル・エグゼクティブ(PGE)システム」を導入。グローバルな視点から、海外会社の優秀人材の確保・育成と登用に取り組んでいます。特に基幹人材候補者の計画的確保と登用を積極的に推進するとともに、各地域研修所と連携しながら幹部研修プログラムを充実させてきました。また、これらの取り組みとともに、海外会社幹部の現地化を加速させ、グローバルな適材適所を図っています。

スキルアップ・スキルチェンジを加速する「スキル評価」の取り組み

松下電器では、それぞれの事業分野でグローバルNo.1を競える「強い現場・元気な現場」の実現をめざして、従業員一人ひとりの個性を尊重するとともに、持てる可能性を最大限に発揮できる環境づくりを重視しています。2006年4月に導入した「スキル評価」は、職種別・事業ドメイン別の客観的なスキル評価基準に基づき、上司とのコミュニケーションを通じて、社員がイキイキ・わくわくしながら、より大きなやりがいを求めてチャレンジすることを積極的にサポートする仕組みです。

「スキル評価」導入後の人事システムの全体像

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/employee/ をご覧ください

北米における“ダイバーシティ採用”の取り組み

北米のパナソニック ノースアメリカ(株)(PNA)では「ダイバーシティ採用プログラム」を実施しています。PNAの考える“ダイバーシティ”とは単に肌の色や人種の違いをさすのではなく、個人が持つ多様な技能、能力、興味、知識、経歴などを幅広く経営に活かしていくという意味です。PNAでは、従来の採用方法を見直し、ダイバーシティ採用のための面接チームを設けるとともに、個人が持つ“スキル”を重視。また、より適正な人材を採用するために各部門の採用担当者に権限委譲を進めるなどの取り組みを行っています。経験者採用が中心のアメリカで、PNAにおいても大規模な大学での新卒採用は行っていないものの、本年度は新インターンシッププログラムを展開し、人材の見極めとOJTを同時に実施しました。このことによって、重点会社のキーポジションを高スキルのインターンシップ生という「ダイバーシティタレント」で充員することができました。今後も、こうした取り組みを発展させ、多様な人材の採用に注力していきます。

アジアの大学との連携による“人づくり”活動を推進

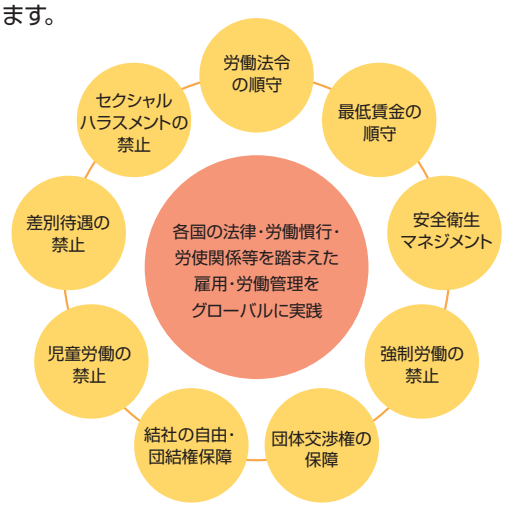
アジア大洋州地域では、産学連携を積極的に推進し、“人づくり”活動に取り組んでいます。具体的には、2007年よりシンガポール国立大学において、約3カ月間の講座を設置するとともに、シンガポールの松下グループ各社においてインターンシップを受け入れ、講義と実習を組み合わせたアクションラーニングを行う予定です。

今後このような取り組みをアジア各国で展開していくことも検討中で、日本企業への理解と興味を促す場づくりや将来に役立つ知識・スキルの提供を行いながら、地域社会における“人づくり”を企業の立場からも積極的に支援・推進していきたいと考えています。

シンガポール国立大学での講座の様子

《 基本的人権の尊重と法令・倫理の順守 》

グローバルに経営活動を行っていくうえで、各国の雇用・労働に関する法令や倫理を順守しなければならないことは言うまでもありません。松下電器では、差別待遇の禁止、結社の自由、団結権の保障、団体交渉権の保障、強制労働の禁止といった基本的人権の尊重はもとより、各国の法令・労働慣行・労使関係等を踏まえた適切な雇用・労務管理を行っていくことを、グループ全体の労働政策の基本方針としています。



職場の変化を先取りした「労働安全衛生マネジメント」を推進

「人間尊重」の考え方を基本に従業員の安全と健康を守るため、職場の変化を先取りした安全衛生・健康づくり活動を積極的に推進しています。2006年度は、主に以下の項目に重点を置いた取り組みを行いました。

- 改正労働安全衛生法への対応
- リスクアセスメントの実施とリスク削減の推進
- 騒音・有害物の作業環境改善対策の推進
- グローバルでの石綿による健康障害防止対策の推進
- 過重労働等による健康障害防止・メンタルヘルス対策の推進
- 「健康松下21※」の推進

※2001年度から10年計画で進める松下グループ全体の健康づくり運動。

2008年度までの3カ年計画を策定し、安全衛生管理を強化

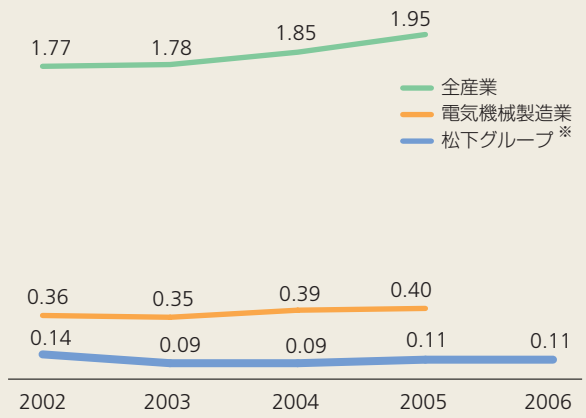
2006年度は3カ年計画を策定し、2008年度までに全事業場において労働安全衛生マネジメントシステムによる自律型管理体制を構築し、重点災害※ゼロ、作業環境の要改善職場ゼロ、健康管理では肥満陽性率の低減やメンタルヘルス教育実施を推進します。

2006年度はリスクアセスメント結果に基づく対策を実施した結果、災害の発生件数は過去最少となり、重点災害の発生比率は前年の17%から16%に低下しました。作業環境管理では、作業環境測定結果に基づき着実な改善活動を進めた結果、改善が必要な27カ所について18カ所で対策を完了。新たに改善を要する作業場を含め、今後15カ所について継続して改善活動を進めます。また石綿に関しては、グローバルでの設備・副資材、建物の飛散防止対策を推進しています。露出状態で飛散の恐れのあるものについて国内は対策を完了させ、さらに海外の事業場に対し石綿使用状況を調査し、2007年度中に対策を完了する予定です。健康管理では、時間外労働が長い従業員への産業医による面接指導やメンタルヘルスに関する社内教育などに重点的に取り組むとともに、健康づくり活動の支援策として「健康松下21」を中心に健康講習会や禁煙活動支援に取り組みました。

※設備による「はさまれ・巻き込まれ」災害。

労働災害発生頻度（休業災害）

（件/100万時間）



※松下電工、パナホーム、日本ビクターを除く。

中国における安全衛生の取り組み

中国では、各社で安全衛生委員会を設けるほか、中国に製造拠点のある全グループ会社が参加する「松下在華グループ安全衛生委員会」を設置し、地区代表委員による安全衛生パトロールや各種研修会、「100日間安全無事故」活動などを展開し、安全衛生管理の高位平準化を図っています。さらに各社で労働安全衛生マネジメントシステムの導入を進めています。その結果、事故発生率は年々減少しています。

パナソニック欧州会議（PEC）を設置

欧州では1994年に採択されたEU指令※を受け、いち早く労使間の自主協定を締結し、パナソニック欧州会議（PEC）を設置しています。2006年度は、14カ国より30人の従業員代表がドイツに集まり、3日間にわたって経営戦略や事業課題、雇用、労働条件に関する情報交換や経営幹部との活発な協議が行われました。

※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付ける指令。

Web 詳しい関連情報は panasonic.co.jp/csr/employee/ をご覧ください

2006年度の成果と今後の課題

自己評価：◎（目標以上）、○（目標達成）、△（目標一部未達）

取り組み領域	昨年度のコミットメント	2006年度の実績	自己評価	今後の課題
品質	●「品質早期監視システム」のグローバル展開。 ●FF式石油暖房機回収対象機種の全数把握。	●FF式石油暖房機対象製品の事故ゼロ（2007年3月末時点の名簿把握率69.7%）。 ●「品質早期監視システム」は商品ごとにばらつきはあるものの、海外向け商品まで対象範囲を拡大。 ●新たな製品安全問題が2件発生。	△	●FF式石油暖房機対象製品の事故ゼロへの取り組みを継続（全数把握に向けた活動の継続）。 ●全社的推進のさらなる拡大、システム改善による対応の迅速化。
CS（お客様対応）	●「総合コンタクトセンター」を中心に、お客様の声を商品に反映する仕組みをさらに加速。	●お客様の声を商品に反映する取り組みを全社に展開するため「全社VOC※委員会」を発足。 ※VOC: Voice of Customer（お客様の声）	○	●「全社VOC委員会」の活動を通じて、先行する事業ドメインや他社の成功事例・課題を全社で共有し、高位平準化をめざす。
ユニバーサルデザイン（UD）	●音声・ウェブサイト等の新しい設計ガイドラインの定着。	●20品目以上で音声案内を搭載。英語のガイドラインも整備中。 ●松下電器ウェブサイトのアクセシビリティレベルが向上。	○	●UD活動のグローバル展開。 ●国内全社員を対象としたeラーニングの実施。
情報セキュリティ	●情報セキュリティが自律的に向上する組織づくり。 ●モノづくりにおける情報セキュリティ強化、等。	●情報セキュリティが自律的に向上する組織をほぼ達成。 ●グローバルに迅速に事故情報を把握し、お客様第一の視点で対応できる仕組みを構築。	○	●中期計画として、ITセキュリティの強化、見える化、新たな脅威に対する技術情報保護の強化が柱。 ●2007年度はITセキュリティを重点的に取り組む。
環境経営※ ※詳細は「環境データブック2007」をご覧ください。	●製品における環境効率（温暖化防止、資源の有効利用）のさらなる向上。 ●生産段階での環境パフォーマンスをグローバルに向上。	●「温暖化防止ファクター2.8」を達成。 ●グリーンプロダクツ開発率96%達成。 ●グローバルでクリーンファクトリー認定率78%達成。	○	●製品における環境効率の向上。 ●全工場における環境パフォーマンスの向上。 ●グローバルに環境経営を進化。
コンプライアンス	●コンプライアンスに関する企画・ルールの策定・推進・モニタリング等の機能の充実強化。 ●グローバルに貿易コンプライアンスなどの各種取り組みを推進。	●独占禁止法違反の再発防止のため、法令順守と高い企業倫理の実践を全社に再徹底。 ●国内で「コンプライアンス強化月間」を設定、貿易コンプライアンスのグローバルな取り組みを実施。	○	●独占禁止法の順守状況のモニタリング機能の充実強化。 ●「コンプライアンス強化月間」の世界各地への拡大とグローバルなコンプライアンス体制の一層の強化。
グローバル調達	●取引基本契約の全取引先との再締結および、それに基づく監査を実施。	●取引基本契約はグローバルに8割で再締結完了。 ●環境、品質、情報セキュリティなどについて取り組みレベルを評価し監査頻度を決定する「CSR調達評価制度」を開始。	○	●9月までにグローバルで取引基本契約書の再締結完了を推進。 ●アジア・欧米など各地域で購入先に対して「CSR調達方針説明会」を実施して、徹底。
企業市民活動	●取り組み方針のグローバルな共有と情報収集の仕組みを整備。	●欧州のCSR会議で、グループ各社の責任者に取り組み方針を発信し、グローバルな連携を呼びかけた。	○	●今後CSR活動のネットワークを通じて、各地域との連携強化を図り、3分野「子ども」「環境」「福祉」に重点化。
人権・労働・安全衛生	●性別・国籍・年齢に関わらず、多様な人材が活躍できる組織風土の構築。	●ワーク・ライフ・バランスを支援する勤務制度・休業制度をさらに充実。 ●多様な人材の積極的な採用・育成・登用を推進。	◎	●多様な人材や価値観を活かす組織風土づくり。 ●グローバルに活躍できる人材の確保・育成。 ●「e-Work」を中心とした働き方の多様化の加速。

《 グローバル企画委員会 》のご紹介

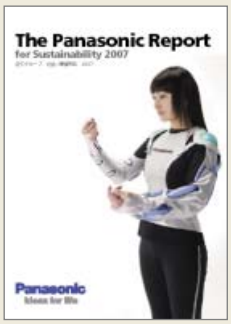
「グローバルパナソニック（Global Panasonic）」としての「CSR経営」を実践するための重要な取り組みの一つが、グローバルな説明責任を果たすことだと考えます。2006年度は、松下電器の取り組みをより分かりやすくお伝えすることをめざし「グローバル企画委員会」を編成。国内および、北米、欧州、中国からのメンバーも参加し、報告書とウェブサイトの企画・制作に取り組みました。

1.パナソニック ヨーロッパ(株)
パメラ ファンデル
2.コーポレートコミュニケーション本部
乾　逸子
3.CSR担当室
有川　倫子
4.パナソニック チャイナ(有)
王　小偉
5.パナソニック チャイナ(有)
王　彦峰
6.パナソニック ノースアメリカ(株)
高橋　治
7.コーポレートR&D戦略室
浅原　重夫
8.コーポレートR&D戦略室
松岡　政治
9.法務本部
岸本　雅弘
10.CS本部
柴　信夫
11.情報セキュリティ本部
帯刀　静夫
12.社会文化グループ
永見　英弘
13.環境本部
工藤　慎一
14.調達本部
浅井　潤
15.品質本部
北山　茂
16.労政グループ
弓場　良平

冊子とウェブサイトが一体となったCSRレポーティング

松下電器では、世界中のお客様へCSR活動をご報告するため、
従来の冊子に加え、ウェブサイトによる報告にも力を入れて取り組んでいます。

CSRレポート



冊 子

松下電器のCSRへの姿勢・基本的な考え方を伝えるメッセージ

＋

ウェブサイト

具体的な事例や定量的成果を伝えるデータファイル

松下電器　CSR サイト

http://panasonic.co.jp/csr/

松下電器トップページの「CSR」をクリック！

特徴-1

冊子に掲載している情報に加え、豊富な事例やデータを掲載

特徴-2

ウェブサイトの特徴を活かした動画配信などの新たな取り組みを展開

特徴-3

GRIガイドラインや環境報告書ガイドラインによる検索も可能

第三者意見

2007年4月スウェーデン・英国

松下グループの活動についての持続可能性分析報告書

背景

今、世界は、持続可能な社会へと切り替わる過渡期にある。私たちは、松下電器がこの過渡期に社会の転換をサポートするために重要な役割を果たしていると考える。松下電器のトップマネジメントは、持続可能な社会へ向けた取り組みに対する明確なコミットメントを発信しており、それが会社全体に浸透している。そして、消費者と協力して取り組む準備もできてきている。松下電器の経営哲学、総括的なビジョン、また、それらを事業に適応させた環境・CSRの取り組みはめざましい。これら取り組みの積み重ねが、会社全体の意識を一段と高める上で確固とした基盤となるだろう。

昨年、社会のサステナビリティへの関心が急速に高まり、サステナビリティへの取り組みは大きく向上した。企業が、持続可能なリーダーシップや実質的なコミットメント、具体的な対策に注力していることは喜ばしい傾向であり、世界にとって今、まさに必要なことである。しかし、この激動する世界の中で企業に求められているリーダーシップは、これまで松下電器に求められていたリーダーシップよりかなり高いレベルのものになっている。私たちは、松下電器が世界でリーダーシップを取るために鍵となる重要な5つの項目にフォーカスを当てて報告する。

気候変動と新たなサステナビリティの課題

気候変動、石油価格の高騰、エネルギー供給の安全問題などが浮上することによって、社会の多くの場面においてサステナビリティが最も重要な問題と受け止められるようになった。IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の第4次報告書は、二酸化炭素とその他の温室効果ガスによる深刻な影響を避けるために対策を打つことのできる猶予期間は、あと10～15年しかないとの警告を発した。これに対応して、既に多くの企業が二酸化炭素とその他の温室効果ガスの排出量を減らすための総括的な戦略を構築している。中には、数年間で完全なカーボンニュートラルを達成するという目標を掲げる企業も数社登場している。

松下電器は確かに気候変動について取り組んでいる。しかし、まだ二酸化炭素総排出量の削減目標を打ち出していない。そして、事業活動および製品使用時の二酸化炭素排出量により、国際競争力をいくらか失いつつある。

それゆえ、私たちは松下電器が次の基準に基づいた、気候変動への総括的戦略を構築することを提案する。その基準とは、1.エネルギーの使用を避ける　2.使用量を削減する　3.再生可能なエネルギーに切り替える　4.最後の手段としてオフセット（相殺）※を考える、というものである。松下電器は、化石燃料に大きく依存している現状から再生可能なエネルギーへ大きくシフトする必要がある。その観点から、いくつかの工場でカーボンニュートラルに取り組むことを奨励する。

松下電器の位置づけと戦略

単に環境負荷の削減にフォーカスすることと、持続可能な発展をすべての取り組みの目標として基幹事業とイノベーションに取り組み、真の変革を行うことの二つには違いがある。「グローバルエクセレンス」を達成するためには、システム的な視点が必要である。そして、事業活動を通じて社会が活力を取り戻すことを明確な目標に掲げ、人間の真のニーズを満たすための新しい可能性に焦点を当てる戦略が必要である。

松下電器には、経営哲学と「地球環境との共存」を含む総括的なビジョンという、新しい戦略を構築するための優れた基礎がある。そのビジョンを、「炭素使用量が少ない持続可能な社会における成功」という明確な原則により、さらに発展させることができる。

私たちは、松下電器が2007年中に、新たな戦略的サステナビリティプラン2020を策定することを提案する。このプランは持続可能な社会の原則からバックキャスティングして策定され、重要分野の絞り込みとチャレンジングな目標設定が行われるべきである。このことによって同プランは、松下電器の社会・環境面の課題とその取り組みを統合するための基盤となる。そして、その戦略に沿って、クリーンファクトリーの概念をサステナブルファクトリーへと切り替えていくことができる。

サステナビリティプランは、松下電器の成長戦略の総括的なガイダンスとなるべきであり、また、重要なステークホルダーとの新しい共同戦略の土台ともなるべきである。同プランの構築にあたっては、社外の有識者によるアドバイザリーグループを設置することが望ましい。

松下電器が定期的な研修プログラムを通して、従業員の持続可能な発展に関するスキルと意識の向上に努力していることは、大変評価できる。とくに2006年4月に導入された全社的な「スキル評価制度」は、日本企業の中でも称賛すべきパイオニア的な試みである。

中国で持続可能な発展を促進させる

中国の人々の生活水準を上げるための経済発展は、持続可能な社会の制約条件の中で行われる必要がある。それは、壮大なチャレンジである。そして、中国で事業を行う企業は、社会のステークホルダーの1つとして積極的にその責任を負う必要がある。

松下電器は2つの分野でさらに進歩することができる。一つは、既存の内部監査を活かしたサプライヤーの労働環境監査であり、もう一つは、中国がエネルギー効率を大幅に高め、温室効果ガスの排出量を減らし、再生可能なエネルギーを開発するための取り組みへの支援である。これらの分野において中国はスタートラインに立ったばかりであるため、松下

電器がこれらの分野で活動すれば、画期的な成果が得られる可能性は日本での可能性よりも高いだろう。

製品の「グリーン化」とサステナブルな製品

人間の真のニーズを満たすサステナブルな製品・サービスの提供は、持続可能な社会のために不可欠である。あらゆる場面で原料と資源が持続可能な方法で使用される社会を目指し、広範囲・急速にシフトすることが必要である。

原料と資源は、松下電器が得意としている分野である。2006年度のグリーンプロダクツ(以下、GP)開発率は96%で目標の74%を超えた。ダントツGPの製品数は増加し、スーパーGPも1製品創出することができた。私たちは松下電器との対話の中で、GP、ダントツGP, スーパーGPの3つの基準は、十分に厳密で、要求水準が高く、取り組みを加速させるものなのかについて質問をした。これらの基準が包括的に再検討され、できれば外部の評価を受け、必要な部分は強化されることが望ましいと考える。

私たちは、松下電器の驚くべき技術力が、社会のニーズに応えるブレークスルー、あるいは段階的な課題解決に利用されるべきであると考える。家庭用燃料電池は、その一つの例であるが、その他の製品・サービスにおいても、同様の画期的な進歩が急務である。そうすれば、炭素の使用・排出が制約された世界の中で個人がより責任ある生活を送れるようになるからである。

社会とのエンゲージメント

社会の根本的な変革は、すべてのステークホルダー、つまりサプライヤー、顧客、競合他社、政府機関が協働して初めて達成できるものである。それゆえ、社会とのコミュニケーションを深めることが松下電器にとって決定的に重要な役割を果たすことになる。

松下電器が「社会・環境報告」「環境データブック」において技術的なデータを広く社会へ報告する取り組みは評価するが、その内容がまだ複雑で難解である。松下電器はコミュニケーションの主要なターゲットを特定し、それぞれのグループとのコミュニケーション方法を開発していくことが求められる。また、グローバルに報告を行う際は、文化の違いも考慮に入れることが大切である。

以前にも述べたように、松下電器の中で起きている変化が何を意味しているのか、また、松下電器が直面している課題と挑戦について、報告書でさらに議論されることを望む。

ステークホルダーと協力した取り組みは、広い範囲で可能である。Eco&Ud HOUSE(イーユーハウス)は、消費者にエコライフを体験する機会を提供するとてもいい事例である。このような情報をさらに多くの人々に知ってもらうために、インターネットを活用してはどうか。松下電器の「地球を愛する市民活動(LE活動)」は社員が幅広く参加しているという点で、もう1つのいい事例である。LE活動の次のステップとして、環境面の持続可能性のコンセプトを社会面の持続可能性のコンセプトにつなげたり、松下のコアビジネスとの関連性を強めたり、松下が発売する製品が消費者のライフスタイルに影響を与えるようにすることを提案する。

ナチュラル・ステップ・英国会長
英国持続可能開発委員会委員長
ジョナサン・ポリット

ナチュラル・ステップ・スウェーデン
シニア・アドバイザー
レーナ・ヨハンソン

※オフセット(相殺)
使わない、削減する、再生可能なエネルギーに切り替えるなどの対策ができない場合、排出する二酸化炭素の分を発展途上国における省エネ対策、再生可能なエネルギーへの切り替えなどによって削減できる二酸化炭素分とで相殺することをいう。

ナチュラル・ステップについて

the NATURAL STEP

国際NGOナチュラル・ステップは、意思決定者に、一般的な科学を基盤にサステナビリティを理解してもらい、真にサステナブルな方法で意思決定をするためのフレームワークを提供します。そのことによって、システム的な変革を促し、社会の触媒としての役割を果たしています。真のリーダーシップには、地球規模のシステムを考える視点と、サステナブルな社会のビジョンに基づいた、セクター間の協力への積極的な姿勢が求められます。

2007年2月　ロンドンでの対話の様子

松下電器産業株式会社
CSR担当室
〒105-8581　東京都港区芝公園1丁目1番2号
TEL:03-6403-3126　FAX:03-6403-3427

インターネットでのお問い合わせは、当社ウェブサイトよりお願いいたします。
panasonic.co.jp/csr/contacts/enq/

2007年6月発行

Panasonic
ideas for life

GPN Green Purchasing Network 印刷サービス
印刷サービスの
グリーン購入に
取り組んでいます

Waterless Printing. Naturally.

PRINTED WITH SOY INK
Trademark of American Soybean Association

FSC
ミックス品
FSC認証林及び管理された
森林からの製品グループです
www.fsc.org Cert no. SGS-COC-2053
© 1996 Forest Stewardship Council