

# Sustainability Data Book 2024

パナソニックグループ

サステナビリティ データブック 2024

**Panasonic Group**

# サステナビリティ データブック2024について

当社のサステナビリティに関する報告は、様々な媒体を通して行っていますが、その中でも主として本誌「サステナビリティ データブック」と当社 Web サイト「サステナビリティ サイト」で行っています。「サステナビリティ データブック」では、方針や考え方、パフォーマンスデータなどを年一回報告しています。取り組みの具体例や最新情報などは、「サステナビリティ サイト」をご覧ください。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability.html) サステナビリティサイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability.html>

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/library/annual-report.html) 統合報告書

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/library/annual-report.html>

## 報告範囲

特に注記がない場合は、下記に基づき実績を算出

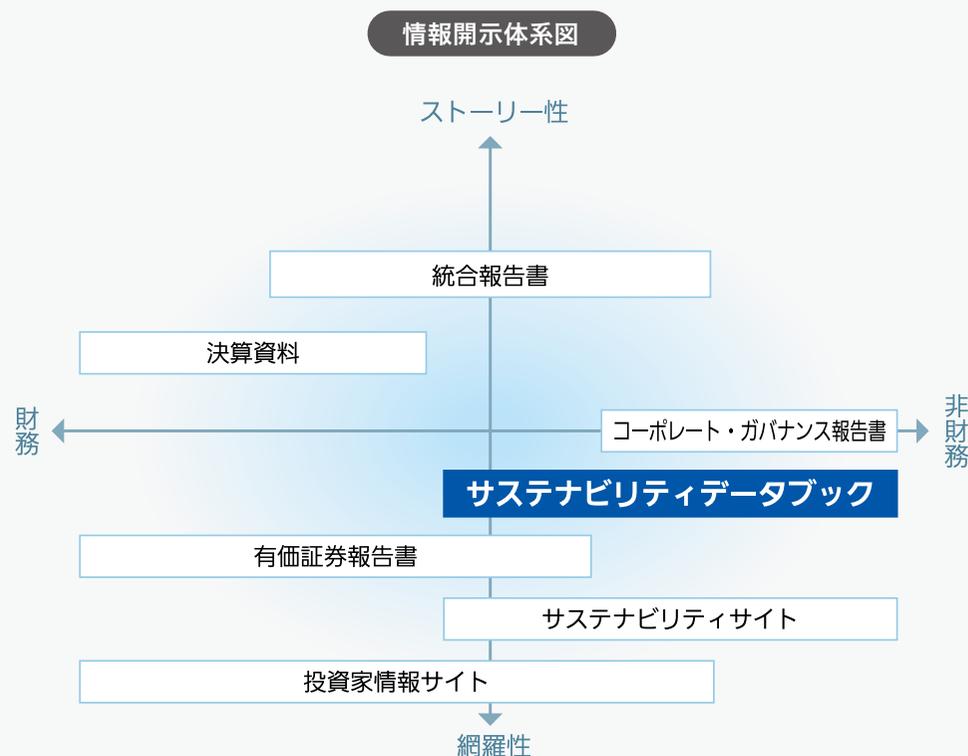
- 期間：2023 年度(2023 年 4 月 1 日～ 2024 年 3 月 31 日)
- 組織：パナソニックグループ(パナソニック ホールディングス株式会社と連結子会社)。ただし、買収等によってグループに加わった一部連結子会社は含まれないことがある。なお、報告文書内の「当社」はパナソニック ホールディングス株式会社を、「当社グループ」「パナソニック」「私たち」はいずれも上記の報告範囲を指す。
- データ：
  - 製造事業場に関するデータはパナソニックグループの環境マネジメントシステムを構築している全製造事業場(222)が対象。
  - エネルギーデータとエネルギー起源 CO<sub>2</sub> 排出量データは、非製造拠点も対象として追加(75)
  - 年度や地域が明記されていない情報は、2023 年度のグローバル実績

## 保証

環境に関する主なデータは、LRQA リミテッドによる保証を受けています。保証対象指標の詳細は [P153](#) の独立保証声明書をご覧ください。保証を受けた指標には★マークを付けています

## 参考にしたガイドライン

- グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)スタンダードの開示要求項目
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」



# Sustainability Data Book 2024 目次

サステナビリティデータブック 2024について.....1	■ <b>人権の尊重</b> .....74	■ <b>品質向上と製品安全の確保</b> .....110	■ <b>知的財産</b> .....124	■ <b>企業倫理</b> .....142
会社概要.....3	方針.....75	方針.....110	方針.....124	方針.....142
サステナビリティの考え方.....4	責任者・体制.....75	教育.....111	責任者・体制.....124	責任者・体制.....143
サステナビリティ経営の推進.....5	啓発活動.....76	責任者・体制.....111	主な取り組み.....125	社内コミュニケーション・教育.....143
■ <b>環境</b> .....9	人権デュー・ディリジェンス.....76	製品表示に関する社内ルール.....112	社内教育・社外に向けた啓発活動.....127	通報制度.....144
方針.....9	主な取り組み課題.....77	製品セキュリティ.....112	相談・通報.....127	評価.....145
中長期環境ビジョン.....11	苦情処理メカニズム.....79	重大事故と対策.....113	評価.....127	重要なコンプライアンスリスクに対する 取り組み.....145
環境ガバナンス.....23	国際・業界連携の取り組み.....80	受賞履歴.....114	■ <b>地域社会</b> .....128	政治献金における透明性の確保.....147
環境マネジメントシステム.....24	■ <b>社員のウェルビーイング</b> .....81	■ <b>AI倫理</b> .....115	基本的な考え方.....128	税務方針.....147
環境リスクマネジメント.....25	方針.....81	方針.....115	企業市民活動のマネジメントシステム .....128	■ <b>サイバーセキュリティ・ データ保護</b> .....148
TCFDへの対応.....27	責任者・体制.....82	推進体制.....116	方針.....129	サイバーセキュリティ.....148
シナリオ分析による戦略のレジリエンス .....30	グループ共通の最重要指標.....82	教育.....116	企業市民活動の責任者・体制.....130	データ保護.....149
カーボンニュートラルに向けた 当社グループの責務と貢献.....34	経営基本方針の実践.....83	リスクアセスメント.....116	従業員の参画とそれを支える制度.....130	■ <b>社外からの評価</b> .....151
環境情報システム.....35	安全・安心・健康に、はたらく。.....84	社外連携.....116	企業市民活動の評価.....131	LRQA リミテッドによる 独立保証証明書.....153
環境負荷の全体像と環境会計.....36	やりがいを持って、はたらく。.....89	■ <b>お客様対応</b> .....117	2023年度企業市民活動の費用.....133	■ <b>GRIスタンダード対照表</b> .....155
環境配慮商品・工場.....39	個性を活かしあって、はたらく。.....97	方針.....117	■ <b>リスクマネジメント</b> .....134	
工場のCO <sub>2</sub> 削減.....41	投資領域の人事戦略.....102	責任者体制.....118	方針.....134	
資源.....45	通報・相談窓口.....103	お客様満足度向上の取り組み.....119	リスクマネジメントシステム.....134	
生物多様性保全.....55	人材データ.....104	■ <b>責任ある広告・宣伝活動</b> .....122	責任者・体制.....135	
水資源保全.....60	■ <b>責任ある調達活動</b> .....105	方針.....122	基本的枠組み.....136	
化学物質管理.....62	方針.....106	広告・宣伝活動の考え方.....123	教育・啓発.....140	
サプライチェーン連携.....68	責任者・体制.....106	責任者・体制.....123	社内外からの相談・通報窓口.....141	
環境データ.....70	サプライチェーンのデュー・ディリジェンス.....106	公正な広告・宣伝活動の推進.....123	BCM・BCPの方針.....141	
環境活動のあゆみ.....72	環境負荷低減の取り組み.....107			
	責任ある鉱物調達.....107			
	社内教育と社外での啓発活動.....108			
	通報・相談窓口.....109			

# 会社概要

2024年3月31日現在

社名	パナソニックホールディングス株式会社
本社	〒571-8501 大阪府門真市大字門真1006番地 TEL (06) 6908-1121 (大代表)
設立	1935年(昭和10年)12月15日
創業	1918年(大正7年)3月7日
代表者	代表取締役社長執行役員グループCEO 楠見 雄規
資本金	2,594億円
従業員総数	228,420名(連結)

## 2023年度決算概要

売上高	8兆4,964億円
営業利益	3,610億円
税引前利益	4,252億円
親会社の所有者に帰属する 当期純利益	4,440億円

## 主要商品・サービス

当社グループにおけるセグメント別の主要な商品・サービスは次のとおりです。

### ■ 暮らし事業

冷蔵庫、電子レンジ、炊飯器、洗濯機、掃除機、美・理容器具、家庭用空調機器、業務用空調機器、ヒートポンプ式温水給湯暖房機、換気・送風機器、空気清浄機、空間除菌脱臭機、冷凍冷蔵ショーケース、照明器具、ランプ、配線器具、太陽光発電システム、燃料電池、コンプレッサー、自転車、介護関連

### ■ オートモーティブ

車載インフォテインメントシステム、ヘッドアップディスプレイ、車載スピーカーシステム、車載スイッチ、先進運転支援システム(ADAS) および関連デバイス、電動車向けシステム・デバイス、電子ミラー

### ■ コネクト

航空機内エンターテインメントシステム・通信サービス、電子部品実装システム、溶接機、プロジェクター、業務用カメラシステム、パソコン・タブレット、各業界向けソリューション、施工・運用・保守サービス、サプライチェーンマネジメントソフトウェア

### ■ インダストリー

EVリレー、導電性高分子コンデンサー、xEV用フィルムコンデンサー、アルミハイブリッドコンデンサー、車載・空調モーター、サーボモーター、PLC(プログラマブルコントローラー)、光電センサー、レーザーマーカ、高機能多層材料、半導体デバイス材料、成形材料

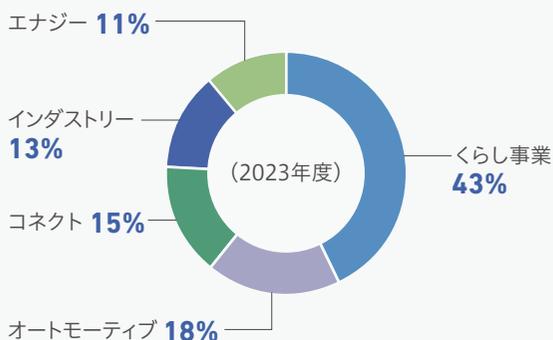
### ■ エナジー

車載用円筒形リチウムイオン電池、乾電池、リチウム一次/二次電池、ニッケル水素電池、リチウムイオン電池、蓄電モジュール/システム

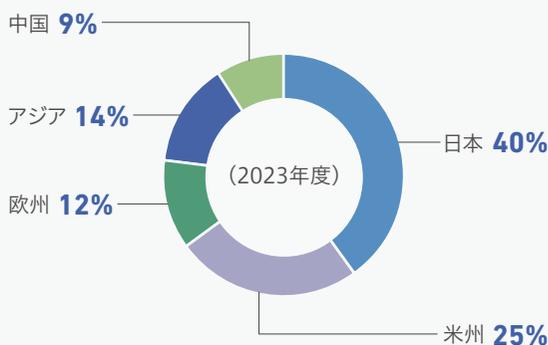
### ■ その他(報告セグメントに含まれない事業)

テレビ、デジタルカメラ、ビデオ機器、オーディオ機器、固定電話、インターカム、水まわり製品、建材、外まわり製品

セグメント別売上高比率



地域別売上高比率



# サステナビリティの考え方

## 私どもの考えるサステナビリティ経営

パナソニックグループの使命は、創業者 松下幸之助が生涯追い求めた「物心一如の繁栄」、すなわち、「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現です。1932年、松下幸之助は25年を1節とし、それを10節、250年かけて「理想の社会」の実現を目指すと宣言しました。以来当社はこの使命を果たすべく、時代に応じた社会課題の解決や人々の幸せのために、事業を通じたお役立ちを果たしてまいりました。

しかしながら、現在の社会は創業者が目指した「理想の社会」からはほど遠い状況だと認識しなければなりません。先進諸国を中心に、社会は物で満たされてきましたが、年々急速に進む環境破壊や天然資源の枯渇、世界的な人口増加や先進国の少子高齢化をはじめ、社会の持続可能性を脅かす課題が数多く顕在化しており、私たちの次の世代、さらに次の世代に向けてその深刻さは増すばかりです。

私どもパナソニックグループは、引き続きこうした社会課題に正面から向き合い、その解決に取り組むことによって、持続可能な社会への貢献を果たし、結果として持続的な企業価値の向上をはかります。そしてその積み重ねによって、「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現を目指してまいります。これこそが当社にとってのサステナビリティ経営であり、当社の経営基本方針の実践そのものであります。

こうしたサステナビリティ経営を推進するにあたり、重要な機会とリスクを、「当社財務への影響」「社会への影響」の2つの視点でマテリアリティとして特定しています。このうち「地球温暖化進行と資源の枯渇（環境）」と「一人ひとりの生涯の健康・安全・快適（暮らし）」は、当社がグループ全体でお役立ちを目指している領域です。

環境の領域では、長期環境ビジョン“Panasonic GREEN IMPACT”を掲げ、グループを挙げてCO<sub>2</sub>削減貢献の最大化や資源循環の取り組みを進めています。くらしの領域では、お客様との多様な繋がりやデジタル・AI技術を活用し、お一人おひとりに最適な価値を提案できる“くらしのソリューション・プロバイダー”となることを目指して、グループの総合力を発揮していきます。

私どもが目指す「理想の社会」は、私どもだけで実現できるものではありません。お客様、取引先様、株主様、従業員、地域社会などのステークホルダーとの関わりの中で実現されるものであり、すべてのステークホルダーの皆様とともに生成発展していくことこそが、唯一の道であると考えています。パナソニックグループは、「社会の公器」として、すべてのステークホルダーの皆様の「幸せの、チカラに。」なり、共に「理想の社会」を追求することを通じて、グループの持続的な価値向上を図ってまいります。

グループCEO  
楠見 雄規



# サステナビリティ経営の推進

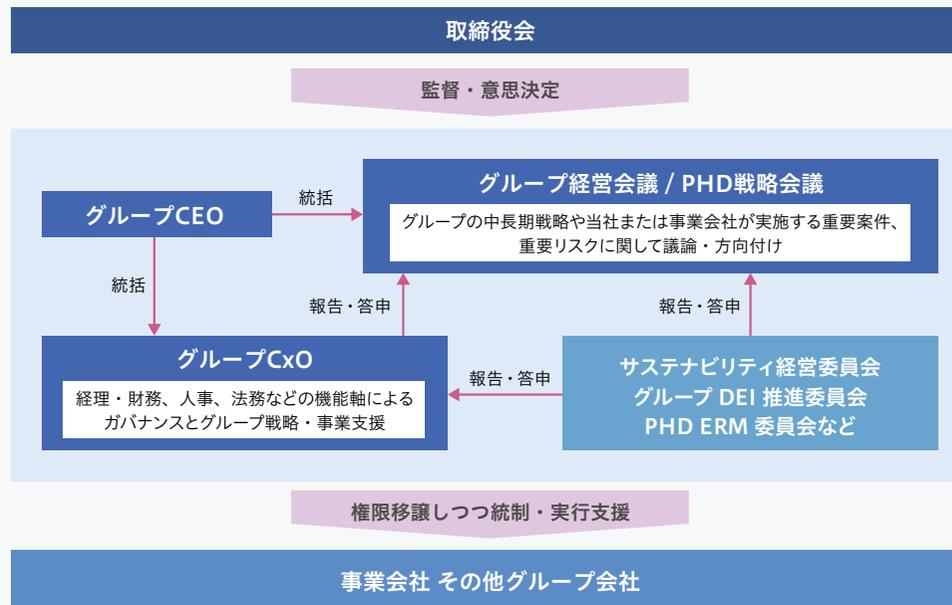
## サステナビリティ経営の推進体制

パナソニックグループは、自主責任経営を徹底し、より中長期的な視点で当社事業の競争力を強化するため、事業会社制(持株会社制)を採用しています。各事業会社は、外部環境の変化に応じた迅速な意思決定や事業特性に応じた柔軟な制度設計などを通じて、競争力の大幅な強化に取り組み、持株会社は、競争力 KPIを通じてそれを見届けています。また、グループの重要課題については各種委員会などを設け、機動的に具体的施策の議論・方向づけを行い、各事業会社の競争力強化を積極的に支援するほか、グループ全社視点での成長戦略を推進し、グループとしての企業価値向上に努めています。

その中で、サステナビリティ経営の強化に向けては、グループCEOが委員長を務め、委員長から任命を受けた執行役員およびグループ会社の役員等によって構成されるサステナビリティ経営委員会を原則月1回開催しています。同委員会は、取締役会の監督の下、当社グループのサステナビリティに関する重要テーマについての議論・方向付けを行い、グループ経営会議等を通してグループ全体に展開・徹底しています。また、その内容は必要に応じて取締役会においても報告・共有され、グループとしての意思決定につなげています。

このほか、グループDEI推進委員会およびPHD ERM委員会など、個別テーマの推進に特化した委員会も設けて課題解決に取り組んでいます。

### サステナビリティ経営の推進体制 (2024年8月現在)



(注)グループ経営会議：グループCEOが議長となり、事業会社社長、機能責任者を含む20名程度の経営幹部から構成(原則として月1回の頻度で開催)  
PHD戦略会議：グループCEOが議長となり、人事、経理、法務などの機能責任者を含む10名程度の経営幹部から構成(原則として月2回以上の頻度で開催)  
PHD=パナソニックホールディングス  
ERM=エンタープライズリスクマネジメント

## マテリアリティ

### ■ マテリアリティ特定の目的

「当社財務への影響」「社会への影響」の2つの側面で、サステナビリティに関する重要な機会とリスクをマテリアリティとして特定しています。これらのマテリアリティに対して、新たな事業機会の創出とリスクの低減を図ることで、サステナビリティ経営の向上を図ります。

マテリアリティは、事業環境の変化やステークホルダーとの対話等を踏まえ、適宜見直していきます。

### ■ マテリアリティの特定プロセスと位置づけ

社会からの要請や予見される将来課題等のうち、当社グループにとって機会とリスクになり得る課題を抽出。次にこれらについて、当社グループおよびステークホルダーの視点で評価し、11の重要課題を抽出しました。

これらの分析プロセスと抽出した重要課題の妥当性を、社外専門家との対話を通して確認した上で、当社グループのサステナビリティ経営委員会、グループ経営会議、当社取締役会での検討を経て、8つの最重要課題と3つの重要課題からなるマテリアリティを特定しました。

特定したマテリアリティのうち、「地球温暖化進行と資源の枯渇」と「お客様一人ひとりの生涯にわたる健康・安全・快適」は、当社のグループ共通戦略である「環境」と「暮らし」の領域におけるお役立ちに対応するものです。この2つの領域において、当社は新しい事業機会を最大限に活用し、持続的な価値創出を目指していきます。一方、それ以外のマテリアリティは、様々なリスクを低減しつつ、持続的に価値を創出していくための経営基盤を構築・強化するためのものです。

これらのマテリアリティに対する取組みのポイントと指標・目標を次頁でまとめています。



注：マテリアリティには、リスクマネジメント活動で決定した「グループ重要リスク／PHD重要戦略リスク」と類似の名称の項目がありますが、目的・特定プロセスが異なるため、対応する取り組みが一部異なります。リスクマネジメント活動については、[P134](#)をご確認ください。

## ■ マテリアリティに対する取り組み事例

● ポジティブな影響の拡大 ● ネガティブな影響の緩和

	マテリアリティ	主な取り組み	指標	目標	関連事項の報告
グループ共通戦略	地球温暖化進行と資源の枯渇	Panasonic GREEN IMPACT ● 環境車向け車載電池、ヒートポンプ式温水暖房機、水素燃料電池の拡大 ● 環境エネルギー技術革新(水電解、ペロブスカイト太陽電池、DERMS) ● 自社CO <sub>2</sub> 排出量の削減(CO <sub>2</sub> ゼロ工場拡大、省エネ機器の拡大) ● サーキュラーエコノミー型事業・製品の拡大	CO <sub>2</sub> 削減インパクト	3億トン(2050年)	サステナビリティデータブック2024 ● 環境 P9 サステナビリティサイト ● 環境
	お客様一人ひとりの生涯にわたる健康・安全・快適	● お客様一人ひとりに合った価値をお届けする「くらしのソリューション・プロバイダー」として、お客様との多様なつながりとデジタル技術を掛け合わせて、お客様の生涯にわたる健康・安全・快適へのお役立ちを提供	全工場CO <sub>2</sub> 排出量	実質ゼロ(2030年)	
			廃棄物リサイクル率	99%以上	
最重要課題	ビジネスインテグリティ	● パナソニックグループ コンプライアンス行動基準、社内規程の理解促進と順守状況の確認、関連法の対応 ● 内部通報制度の周知と適切な運用 ● 当社知的財産の保護・活用と第三者の知的財産の尊重	重大なコンプライアンス違反の発生	0件	サステナビリティデータブック2024 ● 企業倫理 P142 ● 知的財産 P124
	自社のサプライチェーンマネジメント	● サプライチェーンのムダ・滞留の撲滅 ● 購入先複線化、製造拠点見直しを推進し、サプライチェーンを強靱化			サステナビリティデータブック2024 ● リスクマネジメント P134
	社員のウェルビーイング	● 安全・安心・健康な職場環境づくり(安全・コンプライアンスの徹底、健康経営の推進) ● 自発的な挑戦意欲と自律したキャリア形成を支援(能力開発や挑戦の機会創出、働き方の選択肢拡大、公募によるグループ内人材交流) ● Diversity, Equity & Inclusionを推進(トップコミットメント、インクルーシブな職場環境づくり、一人ひとりへのサポート)	重篤災害・重大災害の発生  「従業員意識調査」の社員エンゲージメント/社員を活かす環境	0件  グローバル最高水準	サステナビリティデータブック2024 ● 社員のウェルビーイング P81
	コーポレート・ガバナンス	● 取締役会実効性評価を実施し改善施策に取り組む ● 株主との建設的な対話を促進 ● 非財務KPIの役員報酬連動	株主との建設的な対話の充実 取締役会実効性評価の実施と改善施策への取り組み PHD取締役会の社外取締役比率 業績連動型役員報酬における非財務指標の採用	実施 実施 1/3以上 実施	企業情報サイト ● パナソニック ホールディングス株式会社「コーポレート・ガバナンス」 コーポレート・ガバナンス報告書
	人権の尊重	● 「パナソニックグループ人権・労働方針」の整備と当社グループ内での徹底 ● 当社グループおよびそのバリュー・チェーンにおける、グローバルスタンダードに基づいた人権デュー・ディリジェンスの推進 ● ステークホルダーとのエンゲージメントの推進、情報の適切な開示	当社グループ各社に対する人権デュー・ディリジェンスにおいて特定された、強制労働につながり得る課題の是正推進 外国人移住労働者を雇用する当社グループ拠点に対する、強制労働防止に向けた研修実施率	実施  100%	サステナビリティデータブック2024 ● 人権の尊重 P74 ● 責任ある調達活動 P105 ● AI倫理 P115
	サイバーセキュリティ	● 製造・情報システム・製品の各分野のサイバーセキュリティの共通機能を一元化し、平時の対策と有事のインシデント対応を強化 ● サプライチェーンを含めたサイバーセキュリティ対策へ段階的に対象範囲を拡大	セキュリティ意識の向上と行動変容を促進するための全従業員向けの教育・訓練の実施 専門チームによる脅威情報・脆弱性情報の定期的な収集・監視と、必要に応じた対応 サイバー攻撃を想定した専門チームによるインシデント対応訓練の実施 重大インシデント発生件数	年4回以上  実施  年1回以上  0件	サステナビリティデータブック2024 ● サイバーセキュリティ・データ保護 P148
	重要課題	地政学リスクへの備え	● 国際情勢や各国・各地域の政策・法規制の動向監視による、当社グループ事業への影響の把握および適時の対応 ● 各国の経済安全保障政策等に起因する事業環境の変化について、事業への脅威と機会の側面で注視・対応		
	感染症・パンデミックへの備え	● 各国の政府方針、規制動向・感染状況分析などを踏まえ、国ごとのグループ方針を策定、各事業場で詳細ルールを設定、実施			
	自然災害への備え	● 平時の備蓄・訓練の充実と安否確認体制の構築 有事の際のグループ緊急対策本部体制の構築			

## 法令順守、国際基準等の支持

当社グループは、適用される法令の順守に加え、以下のグローバルスタンダードの規格や規範、ガイドライン、各種イニシアティブを踏まえて、事業を展開しています。2022年1月には、国連グローバル・コンパクトに署名しました。

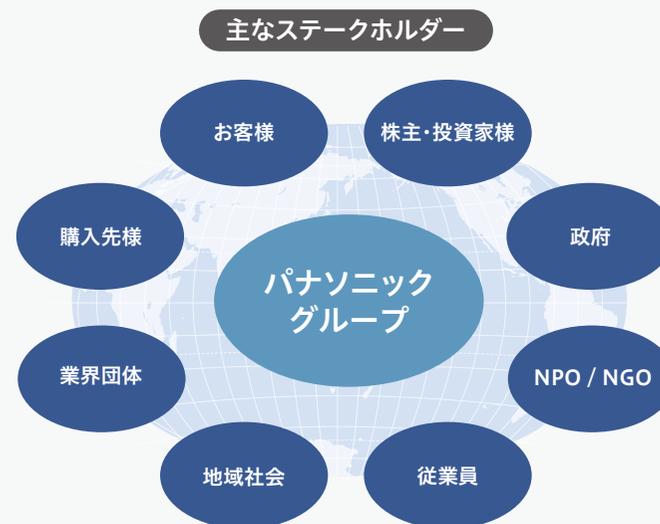
これらの考え方は、事業活動の指針となる「経営基本方針」「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」にも反映しています。

### グローバルな規格・規範・ガイドライン・イニシアティブ

OECD 多国籍企業行動指針	ISO26000	国連 グローバル・コンパクト
RBA (レスポンシブル・ビジネス・アライアンス)の行動規範	経団連 企業行動憲章	グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)スタンダード
TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)	RE100	Race To Zero
世界人権宣言	ILO 中核的労働基準	国連 ビジネスと人権指導原則

## ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、世界中の幅広いステークホルダーと多様な対話を事業の様々な段階で実施しています。いただいたご意見は事業活動や商品づくりに取り入れています。



### ステークホルダーエンゲージメントの例：

お客様	営業活動、ウェブサイト、お客様ご相談センター/コールセンター、等 ご参考) サステナビリティデータブック>「お客様対応」 P117
株主・投資家様	株主総会、決算説明会、戦略説明会、グループ/個別ミーティング、等 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors.html">WEB</a> 投資家情報 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors.html</a>
購入先様	調達活動、パートナーズミーティング、CSR自主アセスメント、購入先監査、等 ご参考) サステナビリティデータブック>「責任ある調達活動」 P105
従業員	従業員意識調査、各種トップメッセージ発信、対話会/交流イベント、イントラネット・社内SNS、等 ご参考) サステナビリティデータブック>「社員のウェルビーイング」 P81
政府、業界団体	財界・業界団体への参加、国際機関・政府へのロビー活動、等 ご参考) サステナビリティデータブック>「環境」削減貢献量の認知・価値化活動 P21 サステナビリティデータブック>「人権の尊重」国際・業界連携の取り組み P80

# 環境

## 方針

当社グループは創業以来、健全な社会発展に貢献することを経営理念とし、1970年代より公害対策に取り組んできました。そして、1991年、環境管理基本方針(松下環境憲章)を制定し、1993年には環境宣言を制定し、社会の公器として地球環境問題に取り組む姿勢を社会に示すとともに、地球温暖化防止や資源循環等、持続可能で安心・安全な社会を目指した取り組みを進めてきました。

2001年に策定した環境行動計画グリーンプラン2010の完遂を受け、2010年にはグリーンプラン2018を策定、2018年度の当社グループが達成すべき目標と、全従業員のためのアクションプランを明確にしました。グリーンプラン2018は、CO<sub>2</sub>削減、資源循環を中心に、水、化学物質、生物多様性という5つの環境課題への取り組みを推進するものです。

2013年、当社グループはお客様一人ひとりにとってのより良い暮らしの実現を目指す新ブランドスローガン「A Better Life, A Better World」を制定。それを実現する重要な要素の一つとして環境の取り組みを推進することとなりました。これを受け同年、環境行動指針を新たに定め、グリーンプラン2018の改定を行いました。さらに、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)を背景にCO<sub>2</sub>削減に対する社会要請が高まってきたことや、車載・B2B事業の拡大など当社グループの事業形態の変化を反映することを目的に、2016年に再度グリーンプラン2018の改定を実施しました。

さらに当社グループは、「より良い暮らし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、クリーンなエネルギーでより良く快適にらせる社会を目指す「パナソニック環境ビジョン2050」を、2017年に策定しました。環境ビジョン2050では、創・畜・省エネルギー、エネルギーマネジメントに関する商品、技術、ソリューションの開発を通じて、当社グループが使うエネルギーの削減と、それを超えるクリーンなエネルギーの創出・活用を進めてきました。

2019年、グリーンプラン2018の完遂を受け、パナソニック環境ビ

ビジョン2050の実現に向けた重点課題にフォーカスしたグリーンプラン2021を策定、その取り組みを進めてきました。2022年1月、グループすべての事業で最優先に取り組んでいくべきは世界全体の喫緊の課題である気候変動を含む地球環境問題であるとの考えから、長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」を発信しました。

Panasonic GREEN IMPACTは、当社グループや社会のCO<sub>2</sub>排出を削減する視点で、取り組み(ACT)の積み重ね、社会とともにカーボンニュートラルを目指す、との思いを込めて、パナソニック環境ビジョン2050から移行したものです。このPanasonic GREEN IMPACTの実現に向けて、新たに、GREEN IMPACT PLAN 2024を策定して、取り組みを進めています。

## 環境基本方針

### 環境宣言

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

### 環境行動指針

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

#### (1) 環境課題への取り組み

- ・生産活動と商品・サービスを通じて、CO<sub>2</sub>削減に取り組めます。
- ・循環型モノづくりの追求を通じて、資源の有効活用に取り組めます。
- ・効率的な水の利用と汚染防止により、水資源の保全に努めます。
- ・化学物質による人や環境への影響を減らします。
- ・生物多様性への配慮とその保全に努めます。

#### (2) 社会との共感を通じた取り組み

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

### 環境行動計画

Panasonic GREEN IMPACTの実現に向けた環境行動計画GREEN IMPACT PLAN 2024 ([P12参照](#))

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

# 中長期環境ビジョン

## グループが目指す姿と地球環境問題の解決

当社グループの使命は、創業者の松下幸之助が生涯をかけて追い求めた「物心一如の繁栄」、すなわち「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現です。1932年、創業者は事業を通じて、250年かけて「理想の社会」の実現を目指すと言いました(創業命知)。以来、当社はこの想いを受け継ぎ、時代時代の社会課題の解決のため、お客様一人おひとりの幸せのために、様々なお役立ちを果たしてきました。現在、当社の使命達成を阻む最大の課題が地球環境問題です。限りある資源の枯渇、そして喫緊の気候変動/地球温暖化を少しでも食い止めるために、社会全体でCO<sub>2</sub>総排出量を一刻も早く実質ゼロに向かわせることが不可欠です。当社は、企業の責務遂行と貢献にいち早く行動し、より大きなお役立ちを果たして、絶対に解決へ導く、と長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT (PGI)」を2022年1月発表し、バリューチェーン全体の環境負荷の低減と、同時に、社会やお客様のCO<sub>2</sub>排出削減に貢献する取り組みを加速しています。

地球環境問題は、温暖化に限らず、資源の枯渇に対して同様に、事業活動への影響とお客様/社会への影響に向き合う重要性が高まっています。当社は資源の有効活用と顧客価値の両立に長年取り組んできましたが、資源効率向上が脱炭素化に寄与して資源消費を削減することを認識し、持続可能な社会実現に貢献することを事業運営の基盤とするため「サーキュラーエコノミー (CE) グループ方針」を定め、2023年11月にグループ内外に発信しました。各事業の特性に応じたCE課題の特定と戦略/行動計画の策定・実行につなげます。

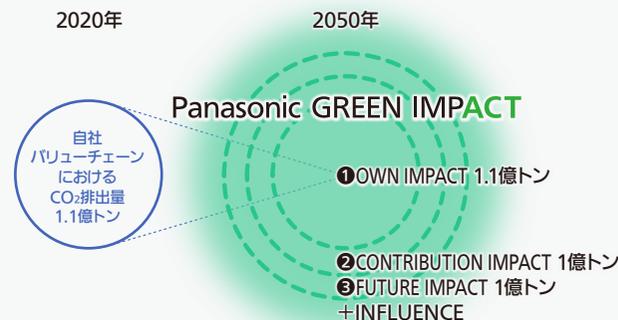
### サーキュラーエコノミーグループ方針(循環の3原則を抜粋)

1. 製品をお使いいただける期間をできるだけ延ばし、ライフサイクルを通じて資源の生み出す価値を維持し高めていきます。そのために、製品設計やデザイン、ビジネスモデルをサーキュラー型に変革、サービスを拡充すると同時に、リサイクル活動にもさらに力を注ぎます。
2. 材料の使用を最小化するとともに、リサイクル材料や再生可能材料の使用割合を拡大します。
3. 顧客やパートナーと協力して、循環志向の経営、情報共有、製品使用の新しいあり方を共につくります。

全文は[こちら](#)をご覧ください。

## Panasonic GREEN IMPACT

PGIは、2050年の持続可能な社会構築を見据えて、各事業領域で2030年の変革からバックキャストした環境戦略の全体像です。PGIは、責務の遂行(①OWN)と、貢献の機会



パナソニックグループは、自社のCO<sub>2</sub>排出を減らし、社会のCO<sub>2</sub>排出削減に貢献しながら、循環経済の実現にもつながる様々な活動のインパクトを拡げることで、「より良い暮らし」と「持続可能な地球環境」の両立を目指します。

(② CONTRIBUTION、③ FUTURE)、および社会やお客様へのポジティブな波及効果(+ INFLUENCE)に分類され、①②③を通じて2020年の世界のCO<sub>2</sub>総排出量317億トン<sup>※1</sup>の「1%」にあたる年3億トン以上<sup>※2</sup>の削減インパクトを2050年までに創出する宣言です。そして中間的マイルストーンとして、2030年度に「全事業会社の排出量(①のスコープ1,2)の実質ゼロ化」と「約1億トンの削減貢献量(②)の創出」を目指すとともに、2022-2024年度の行動計画「GREEN IMPACT PLAN 2024」を策定しました。

※1 2020年エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量(出典:IEA)

※2 CO<sub>2</sub>削減貢献量の排出係数は自社努力量を適確に測るため2020年基準で固定

### ① OWN IMPACT

バリューチェーン全排出量(1.1億トン<sup>※3</sup>)を社会の脱炭素効果<sup>※4</sup>とともに実質ゼロにします。事業会社内(スコープ1,2)の2030年度までの実質ゼロ化をはじめ、部品や材料の生産時の排出量(スコープ3カテゴリ1)や製品使用時の排出量(スコープ3カテゴリ11)など、事業活動の全排出量(スコープ1,2,3)をゼロ化します

※3 2020年度実績値

※4 各電力事業者により電気のCO<sub>2</sub>排出係数が良化すること

### ② CONTRIBUTION IMPACT

現在の事業領域で社会やお客様の排出削減に1億トン以上貢献(削減貢献量)します。製品・サービスごとに貢献を可視化し、これを社会との共通のモノサシにします。

### ③ FUTURE IMPACT

新技術、新事業の創出により1億トン以上の貢献(削減貢献量)を目指します。

### + INFLUENCE

PGIを生み出すコミュニケーション活動です。お客様や関係事業者様、国政府や投資家様の、需要や行動の変容を通じて、エネルギー需給の変革や脱炭素化に波及的にポジティブな影響を及ぼします。現時点で直接的なインパクトを算出できるものではありませんが、当社の使命の一部と自覚して取り組みます。

## 環境行動計画「GREEN IMPACT PLAN 2024」

長期環境ビジョンPanasonic GREEN IMPACTの2050年3億トンに至るマイルストーンとして、グループ全社の事業戦略に連動した2030年度の目標と、2022年度から2024年度までの3か年の環境行動計画「GREEN IMPACT PLAN 2024」(GIP2024)を策定し、取り組んでいます。GIP2024は重点課題を、自社バリューチェーン(VC)全体(スコープ1, 2, 3)のCO<sub>2</sub>排出の削減量(OWN IMPACT)と、お客様・社会へのCO<sub>2</sub>削減貢献量(CONTRIBUTION IMPACT)、ならびに資源/サーキュラーエコノミー(CE)として2024年度の目標値を設定しました。

OWN IMPACTでは、2020年度にVC全体で1.1億トンあった排出量から、事業成長とともに、2030年度に排出量3,145万トン、2024年度に1,634万トンをそれぞれ削減します。その中でも、2030年度までに事業活動によるCO<sub>2</sub>排出量(スコープ1, 2)を実質ゼロにした工場(「CO<sub>2</sub>ゼロ工場」)を、全事業会社で達成する計画です。CONTRIBUTION IMPACTでは、お客様・社会への削減貢献量を2030年度に9,300万トン<sup>※</sup>、2024年度に3,830万トン<sup>※</sup>創出します。

資源/CEの重点取り組みは、下記の3項目です。

1. 工場廃棄物のグローバルでのリサイクル率99%以上の常態化(ゼロエミッション)
2. 再生樹脂の使用量を3年間累計9万トンに増加(2019-21年度累計の使用量43,300トンの2倍)
3. 新たな「CE型の事業モデル」を2024年度までに累計13以上で展開し、資源の有効活用とお客様価値の最大化を目指す

さらに、社会課題の大きさやお客様・社会との共感を考慮し、事業領域や地域の特性・ニーズに合わせて「生物多様性」「水」「化学物質」「地域社会」「順法」の各課題にも継続的に取り組みます。

※ PGI策定時(2020年度)の排出係数(IEA2021)で算出

### ■ GIP2024二年目の状況

自社バリューチェーン全体のCO<sub>2</sub>排出量は、2020年の1億751万トンが2023年度は1億2,652万トンと、1,901万トン増加(OWN IMPACTはマイナス)となりました。スコープ1, 2は、省エネ・再エネともに進展してCO<sub>2</sub>ゼロ工場は44拠点、削減量は68万トンとなりました。スコープ3は、排出量の7割強を占める製品使用時において算定対象とする領域の拡大等により増加しました(2020年度比で510万トン増)。

一方で、お客様・社会への削減貢献量(CONTRIBUTION IMPACT)は、当社グループの重点事業が成長したことと、貢献事業の新たな可視化を進めたことで3,697万トンと2020年度比で拡大しています。

また資源/CEの領域では、廃棄物リサイクル率は、グローバルで99.3%となり目標水準を維持しました。再生樹脂使用量は、2022年度からの2年間で計2.96万トンですが、廃樹脂の回収から再加工・再使用までのサプライチェーン強化・安定化などの競争力強化を進めて挽回を図っています。そしてCE型事業モデルの構築は、新たに3事業が立ち上がって累計13事業となり、2024年度の目標を1年前倒しで達成しました。

### GREEN IMPACT PLAN 2024, 2030目標と2023年度実績

項目		2020年度 実績 (PIGの起点)	2023年度 実績 GREEN IMPACT PLAN 2024	2024年度 目標	2030年度 目標		
重点課題	<b>OWN IMPACT</b> 自社バリューチェーンのCO <sub>2</sub> 削減量 <sup>※2</sup>	(起点)	<sup>※6</sup> ▲1,901万トン (1,208万トン)	1,634万トン	<sup>※7</sup> 3,145万トン		
	スコープ 1, 2 <sup>※1</sup>	CO <sub>2</sub> ゼロ工場 CO <sub>2</sub> 削減量	累計7工場 (起点)	累計44工場 26万トン			
	スコープ 3 <sup>※1</sup> (カテゴリ11)	顧客の製品使用 におけるCO <sub>2</sub> 削減量	(起点)	▲510万トン 1,608万トン			
	<b>CONTRIBUTION IMPACT</b> 社会へのCO <sub>2</sub> 削減貢献量 <sup>※3</sup>		2,347万トン	3,697万トン		3,830万トン	9,300万トン
	資源/CE* *Circular Economy	工場廃棄物のリサイクル率 <sup>※4</sup>	98.7%	99.3%		99.0%	
	再生樹脂の使用量 <sup>※5</sup> (GIP2024目標は2022-24年度計)	1.52万トン	2022-23計 2.96万トン	2022-24計 9万トン			
	サーキュラーエコノミー型 事業モデル/製品(累計)	5事業	13事業	13事業			

継続課題	生物多様性	ネイチャーポジティブをめざして 事業活動が生態系に与える影響を低減・回復 持続可能な原材料調達、生物多様性に貢献する事業緑地、生物多様性に貢献する製品・サービス
	水	事業活動および製品・サービスでの 水使用量の削減
	化学物質	事業活動および製品の 化学物質による環境負荷の低減
	地域社会	地域社会への環境貢献 および 次世代の育成
	順法	環境法規制の順守徹底

※1 GHGプロトコル(排出量の算定・報告の基準)による区分 ※2 2020年度の排出量から当該年度の排出量を減算した量 ※3 当社の製品・サービスが導入されなかったと仮定した場合のライフサイクル排出量から導入後の排出量を差し引いた量。電気の排出係数はIEC2021で算出 ※4 再資源化量/(再資源化量+最終処分量) ※5 当社グループの製品に利用された再生樹脂に含まれる再生材の質量 ※6 スコープ1,2とスコープ3カテゴリ11に加えてカテゴリ1(調達)やカテゴリ12(廃棄)などの増減分を含む。カッコ内は21年以降に算定可能となった製品の排出量相当も反映した20年度実績(PIGの起点)と23年度実績との比較 ※7 電気の排出係数はIEA World Energy Outlook 2°Cシナリオで算出

## CO<sub>2</sub>関連指標の2023年度状況

### CO<sub>2</sub>排出量 (図上段)

2023年度の当社のCO<sub>2</sub>排出量は1億2,652万トンでした。2020年度の1億751万トンから1,901万トンの増加(OWN IMPACTはマイナス)です。この3年間で責務としての削減対象品目の拡大や算定式の精緻化を進めたことが大きく影響しています。一方で2023年度の対象範囲で2020年度を推定すると1億3,860万トンとなり、2020年度からの3年間で1,208万トン削減したことになります。

バリューチェーンの全排出量の7割強を占める製品使用時の排出量(スコープ3カテゴリ11)は、2020年度の33事業8,593万トンから、2023年度には対象を56事業として9,103万トンに増加しました。2021年度以降に算定式が確立した事業の排出量と、2022年度からは冷媒関連機器のお客様使用時のフロン放出量を追加しました。低環境負荷冷媒(CO<sub>2</sub>/プロパン)の普及による使用時フロン放出の低減を目指します。また2022年度からお客様が冷媒関連機器を廃棄される際に放出される冷媒(スコープ3カテゴリ12)の回収拡大を目指して、冷媒の廃棄時の影響の算定式も精緻化して追加しました。当社は責務としてのスコープ3の削減対象を的確に認識し、算定範囲や算定式の見直しによる精度向上に、引き続き取り組んでまいります。

### CO<sub>2</sub>削減貢献量 (図下段)

2023年度の当社製品・サービスのCO<sub>2</sub>削減貢献量(CONTRIBUTION IMPACT)は3,697万トンとなり、2024年度の目標3,830万トンに近づいています。対象事業は2020年度の28事業から、2023年度は56事業に拡大しました。過去から可視化に取り組んできた26事業(2020年度時点で28

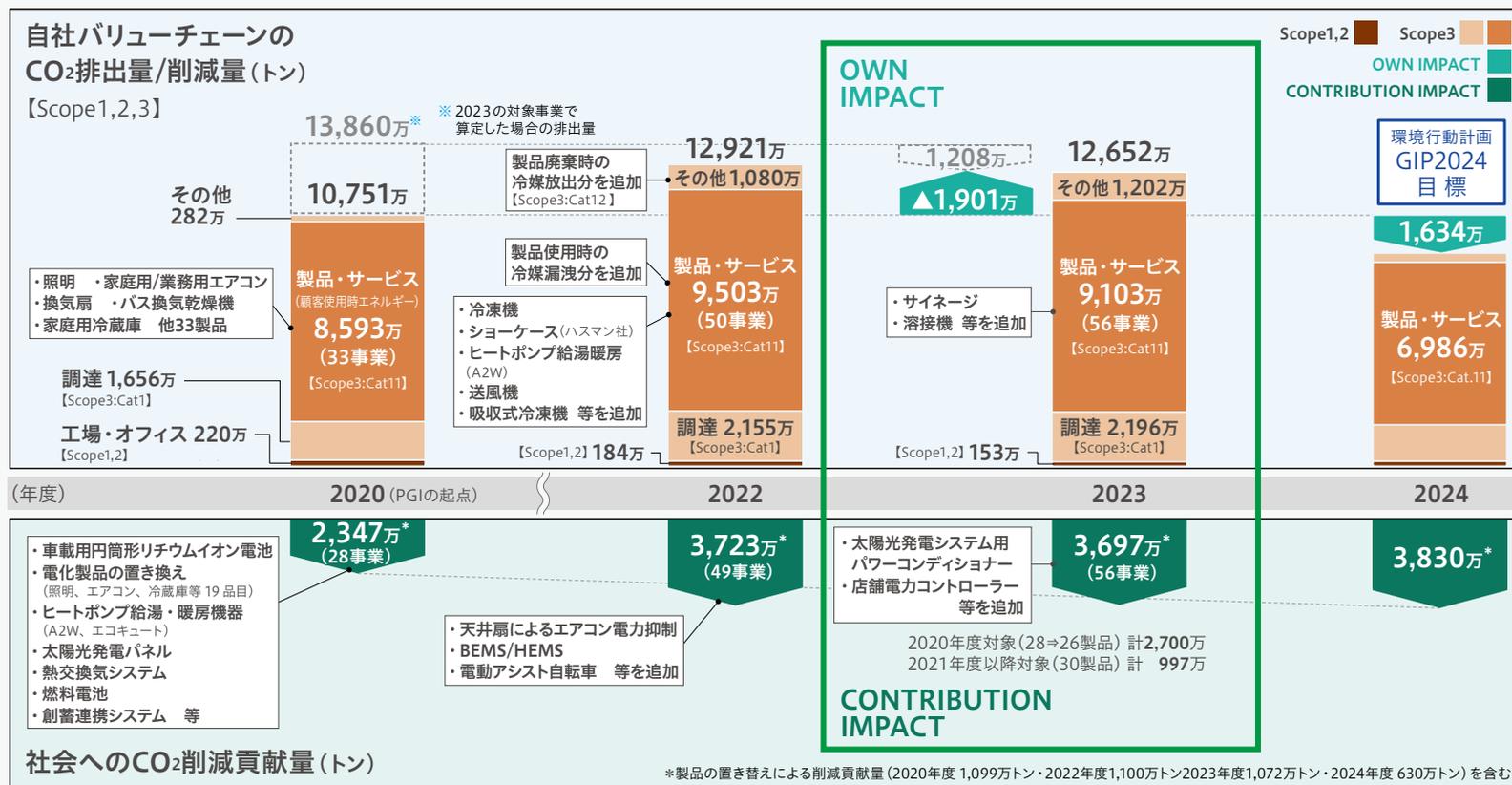
事業)では、当社で最大の貢献量を創出している車載用円筒形リチウムイオン電池の算定法をライフサイクル視点で精緻化した結果による減少分の影響などで2020年度の2,347万トンが2023年度は2,700万トンと353万トンの増加でした(なお車載用円筒形リチウムイオン電池の算定法の見直しを行わなかった場合は2,870万トンと523万トンの増加でした)。一方で新たに30事業で可視化が進み、2023年度は997万トンを創出しました。

Panasonic GREEN IMPACTは、一刻も早い気候変動の阻止のために、当社の責務と事業機会の両面に真摯に向き合い、一つひとつの取り組み(ACT)の積み重ねによって、お客様や社会とともにカーボ

ンニュートラルを目指すビジョンです。「排出量」と「削減貢献量」はその概念や活用目的が異なり、自社の責務(排出量)はお客様や社会への貢献(削減貢献量)で相殺するものではなく、表裏一体の関係として適確に合理的に把握した上で、ともに加速すべきものと考えます。

特に「削減貢献量」は算定法の自由度が高く、社会共通のモノサシとなるためには課題も多く残されています。標準化が進んで当社が採用している算定法と異なるものになれば、その時点で算定式を見直し、目標や結果の数値も更新しますが、更新の有無にかかわらず対象各事業の競争力を高めて順次達成することで、脱炭素化の早期達成に貢献します。そして事業の変革と成長を加速していることを示す証として、今後も変化の内容や進捗を報告していきます。

### GREEN IMPACT PLAN2024 (GIP2024) : CO<sub>2</sub>関連指標の2023年度状況



## 削減貢献量

CONTRIBUTION / FUTURE IMPACTは一般的に「CO<sub>2</sub>削減貢献量(以降、削減貢献量)」と呼ばれます。削減貢献量は、当社グループが提供する製品やサービスを導入いただくことで、導入されなかった状態(参照シナリオ。ベースラインシナリオとも呼ばれる)と比較して、お客様や社会のCO<sub>2</sub>排出の削減に貢献した量(排出を回避した量)の価値を示す指標です。「排出量」と「削減貢献量」はCO<sub>2</sub>に関する指標という点では共通していますが、「排出量」は自社のバリューチェーン(VC)でCO<sub>2</sub>を削減する責務を測るもので、「削減貢献量」は事業によるお客様や社会への脱炭素の貢献を測る指標であり、算定法と活用の目的が異なります。また「削減貢献量」で自社VCの「排出量」を相殺することはできません。

削減貢献量の算定方法に関する国際的な標準規格の策定はまだ途上です。当社は国際標準化を目指す議論<sup>※2</sup>に積極参加するとともに、これらに準拠した合理的な算定法の開発や開示とその進化に取り組んでいます。今後、標準化されていく算定方法が当社が採用する方法と異なった場合は、標準化への準拠とともに目標を修正した上で達成に取り組みます。また開示情報の客観性を高めるため、本書に記載の算定法や根拠データは第三者機関の検証を受けています。

2023年度に販売した製品・サービスのCONTRIBUTION IMPACTは、56事業で計3,697万トンでした。新たに7つの製品・サービスの数値化によって増加した一方で、車載用円筒形リチウムイオン電池の算定法を精緻化(P16)した結果の減少分などで、全体では前年度と同等でした。当社はCO<sub>2</sub>削減効果を仕組みごとに次の4つに分類しています。

「電化」：化石燃料よりもエネルギー利用効率に優れる電化機器や部品の普及

「置き換え」：従来と同じ効能をもたらしつつ省エネ性能を向上した製品の普及

「ソリューション」：建物空間や設備などシステム全体の電力使用量を最適化

「その他」：上記に含まれない多様な貢献。クリーン発電や断熱効果、配送削減等

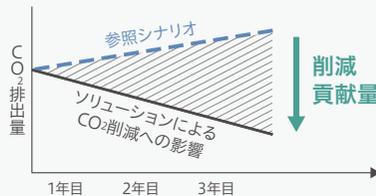
現在の主な対象事業は「くらし事業」(ヒートポンプ機器、照明、冷蔵庫、太陽光発電システム等)と「エナジー事業」(車載用円筒形リチウムイオン電池等)で、これらは当社グループ売上高の約50%を占めます。電化機器の社会普及に伴って電力需要は高まりますが、機器自体や接続する空間等のエネルギー利用効率を継続的に高め、各地域の系統電力の負荷量低減と再エネ化の促進につながります。

※2 2023年3月に発行されたWBCSDとGXリーグからの削減貢献量ガイダンス・指針や、IECでの議論(詳細はP21 削減貢献量の認知・価値化活動 ■標準化活動 に記載しています)

下記サイトにはお客様や社会のCO<sub>2</sub>削減に貢献する商品の事例を掲載しています

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision/product.html>

### 削減貢献量の定義<sup>※1</sup>



削減貢献量は、あるソリューションによるCO<sub>2</sub>削減への影響を、そのソリューションが使用されない参照シナリオと比較したときの、社会に対するプラスの影響と定義される

※1 WBCSD “Guidance on Avoided Emissions” (2023/3) より当社が修正

社会の脱炭素化にはエネルギー供給側と需要側の両面での取り組みが不可欠です。エネルギー供給事業者様の努力で再エネ化が進むことを前提に、当社は多様な製品・サービス単位でエネルギー利用効率を向上するとともに、モビリティ、建物等の空間全体、サプライチェーンプロセスなど、社会経済システムのレベルでエネルギー利用の最適化に貢献します。当社は、脱炭素に貢献する事業への変革と成長を加速させている証として、削減貢献量の合理的な算定と開示を続けます。

削減貢献量は、VC全体の排出量が可視化されて削減に貢献する事業者やソリューションを識別する指標となりえます。削減貢献量を事業の評価の仕組みの中で活かし、投資の判断にも加えられることで、脱炭素に資する事業の競争が活性化され、強固で効率的な脱炭素VCの構築につながることを期待しています。

## CONTRIBUTION IMPACT

単位：トン 算定例：次ページ以降で詳しく記載

削減貢献タイプ	2023年度 代表的22事業
<b>電化</b> 2020年度 974万 ↓ 4事業 1,480万	<b>車載用円筒形リチウムイオン電池</b> <span>算定例</span> <b>ヒートポンプ式 給湯・暖房(A2W<sup>※3</sup>)</b> <span>算定例</span> <b>電動アシスト自転車</b> <b>ヒートポンプ式給湯(エコキュート)</b> <span>算定例</span>
	<b>置き換え &lt;省エネ性能&gt;</b> <span>算定例</span> 2020年度 945万 ↓ 38事業 1,072万 <small>電化製品全般</small>
<b>ソリューション</b> 2022年度 242万 → 5事業 227万	<b>熱交換気システム &lt;住宅の熱ロス減&gt;</b> <span>算定例</span> <b>天井扇 &lt;空間のエネルギー効率向上&gt;</b> <b>BEMS<sup>※4</sup> / HEMS<sup>※5</sup> &lt;空間のエネルギー効率向上&gt;</b> <b>照明の制御 &lt;空間のエネルギー効率向上&gt;</b> <b>店舗コントローラー &lt;機器の監視制御&gt;</b>
<b>その他</b> 2022年度 601万 → 9事業 919万	<b>太陽光発電(パネル+パワコン)</b> <b>燃料電池</b> <b>創蓄連携システム(蓄電システム)</b> <small>算定例</small> <small>真空断熱ガラス &lt;空間の熱ロス減&gt;</small> <small>宅配ボックス &lt;再配達削減&gt;</small>
<b>全56製品・サービス計3,697万</b>	

【参考】「カーボンニュートラルに向けた当社グループの責務と貢献」(P34)

※3 Air to Water ※4 Building Energy Management System ※5 Home Energy Management System

# 電化 ヒートポンプ式 給湯・暖房機器(エコキュート、A2W)<sup>※1</sup>

※1 A2W (Air to Water) : 欧州向けヒートポンプ式温水給湯暖房機

主な削減対象となる製品ライフステージ



主な販売地域：エコキュートは日本、A2Wは欧州

## ■概要

ヒートポンプは、気体を圧縮や膨張させると温度が変化するという性質を利用して大気中の熱エネルギーを水や空気に移動する電化技術で、化石燃料燃焼による熱の利用と比較して利用効率に優れる(約2.4～4.3倍<sup>※2</sup>)。さらに、ガス機器からは都市ガスの燃焼時に必ずCO<sub>2</sub>が排出される一方、本電化機器が普及し、使用される個々の電源で再エネ構成が年々高まることを前提に、脱炭素社会への移行の加速に寄与する。

※2 経済産業省「トップランナー制度」の情報から当社試算

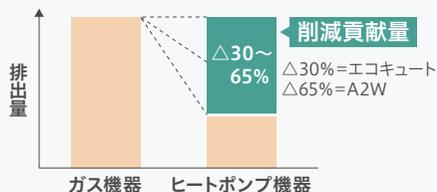
URL [https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving\\_and\\_new/saving/enterprise/equipment/](https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/enterprise/equipment/)

## ■削減貢献メカニズム

各市場に普及している平均的なガス燃焼式の給湯・暖房と比べて、同量の能力を持つ本機器がライフタイムで使用する電気のCO<sub>2</sub>排出量は少なく、その差が削減貢献量。



給湯・暖房エネルギーによる  
1台あたり平均CO<sub>2</sub>排出量



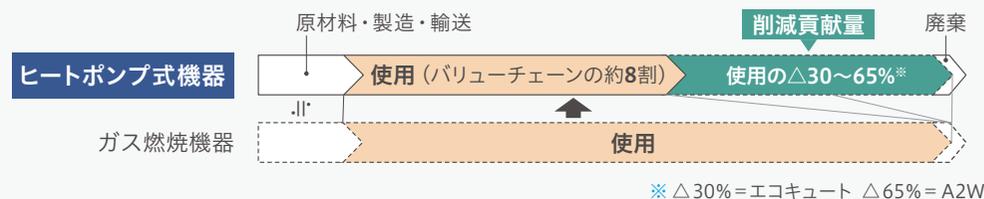
## ■ベースライン(比較対象)

同量の給湯・暖房に要する熱量を獲得するためのガスの燃焼によるCO<sub>2</sub>排出量。寒冷地の多い欧州などではガス燃焼による従来型の給湯・暖房が主流である。(A2Wは既存ガス機器の配管を利用して電化に移行可能)

## ■定量化の範囲(考え方と合理性)

使用時。ヒートポンプ機器とガス機器ともにCFP\*は「使用時」が相対的に大きい<sup>※4</sup>ため、カットオフできる範囲と当社判断。

※4 当社ヒートポンプ機器のバリューチェーンでの排出量で「使用時」は79.9% (2020年度 当社実績)



※ △30%=エコキュート △65%=A2W

\*CFP (Carbon Footprint of Products) : 製品・サービス(1単位)が原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算値

## ■CO<sub>2</sub>削減貢献量の算定式

活動量 活動量あたりの削減量 CO<sub>2</sub>排出関連数値・係数 期間

【活動量】(台)

年間の販売台数の中のガス機器からの置き換え<sup>※3</sup>

※3 日本は約7割がガス機器の「置き換え」(工業会データ) 欧州は全量がガス機器の「置き換え」 (販売開始が2008年のためA2W同士の置き換えはカットオフ可能水準と当社判断)

$$\left( \begin{array}{l} \times \left( \begin{array}{l} \text{ガス機器1台の} \\ \text{年間の都市ガス消費量}(\text{m}^3) \end{array} \times \begin{array}{l} \text{都市ガスの} \\ \text{CO}_2\text{排出係数}(\text{kg-CO}_2/\text{m}^3) \end{array} \right) \\ - \left( \begin{array}{l} \text{本機器1台の} \\ \text{年間の消費電力量}(\text{kWh}) \end{array} \times \begin{array}{l} \text{販売地域ごとの電力の} \\ \text{CO}_2\text{排出係数}(\text{kg-CO}_2/\text{kWh}) \end{array} \right) \end{array} \right) \times \begin{array}{l} \text{期間} \\ (10\text{年}) \end{array}$$

ガス機器からヒートポンプ機器への置き換え1台の年間削減貢献量

- ・電力のCO<sub>2</sub>排出係数：日本 0.487kg/kWh 欧州 0.277kg/kWh (IEA2021より)
- ・都市ガスのCO<sub>2</sub>排出係数：2.240kg/m<sup>3</sup> (環境省資料より)

## ■活動量(台)

(エコキュート) 日本での年間販売台数に

ガス機器からの置き換え率70%<sup>※5</sup>を乗じた数

※5 日本の工業会データ。推定寿命を終えたエコキュート同士の置き換えを計上から除外

(A2W) 欧州における年間販売台数<sup>※6</sup>(台)

※6 2008年より販売開始のためA2W同士の置き換え率はカットオフできると当社判断

## ■活動量1単位あたりの削減貢献量(原単位)

ヒートポンプ機器とガス機器の双方で、同量の給湯・暖房効果をもたらすために要した年間エネルギー使用量のCO<sub>2</sub>換算量の差分

## ■期間(フロー方式:販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

- ・補修部品の保有年数
- ・期間中、CO<sub>2</sub>削減効果は持続する

# 電化 車載用円筒形リチウムイオン電池

主な削減対象となる製品ライフステージ



※昨年度のサステナビリティデータブックでの開示から、ライフサイクル視点で算定式を見直し

販売地域：北米

## ■概要

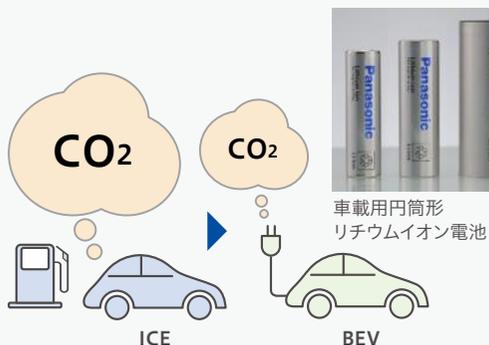
ICE(内燃機関車)からEV(電気自動車)への移行はエネルギー効率の優位性<sup>※1</sup>に加え、直接排出するCO<sub>2</sub>量が少なく、世界の運輸部門の脱炭素化をもたらすことが期待される。特に、内燃機関車でないBEV(二次電池式電気自動車)は電気によりモータを駆動させて動力とすることからICEの燃料供給機能に相当する充電機はBEVにおいて最重要な部材の一つと認識されている。

※1 エネルギー効率(消費エネルギー量のうち車輪に届く割合) ICE:16-25% BEV:87-91%

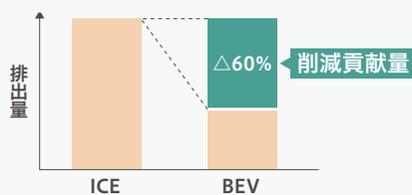
出典：Yale Climate Connections. August,2022 “Electrifying transportation reduces emissions AND saves massive amounts of energy”

## ■削減貢献メカニズム

当社の充電機を搭載したBEVとICEが同じ距離を走行した場合、BEVはエネルギーの動力への変換効率が高いため、燃油消費量と充電電量をCO<sub>2</sub>に換算した量の差分が生じる。



米国におけるICEとBEV各1台の全ライフサイクルCO<sub>2</sub>排出量



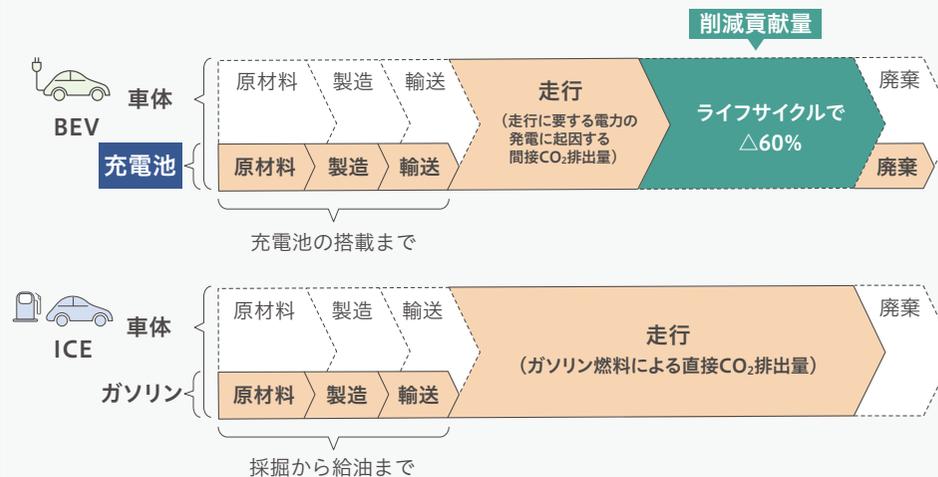
参照 ICCT (The international council on clean transportation) Global-Vehicle-LCA-White-Paper-A4-revised-v2.pdf (theicct.org)

## ■ベースライン(比較対象)

ICEのガソリン使用を含む製品ライフサイクル全体でのCO<sub>2</sub>排出量

## ■定量化の範囲(考え方と合理性)

充電機、ガソリンの原材料の採掘から廃棄・リサイクルまでの各段階と、BEVとICEそれぞれの車体走行分を比較した総CO<sub>2</sub>排出量の差分



## ■活動量(台)

車載用円筒形リチウムイオン電池の年間販売容量をBEV台数に換算した値

## ■活動量1単位あたりの削減貢献量(原単位)

ICEからBEVへの乗り換えによる1台の走行距離あたりの製品ライフサイクル全体での総CO<sub>2</sub>排出量の差分

## ■期間(フロー方式:販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

生涯走行距離  
日、米、欧の年間走行距離の平均値 × 自動車の寿命(10年)

■2023年度のCO<sub>2</sub>削減貢献量：1,203万トン

## ■CO<sub>2</sub>削減貢献量の算定式

活動量 活動量あたりの削減量 CO<sub>2</sub>排出量 期間

【活動量】(台)

年間の電池販売容量のBEV台数への換算値

※2 LC(Life Cycle)

電池の使用(走行)時だけでなく、製造に必要な原材料の採掘、製造、輸送、廃棄に至る各段階

$$\times \left( \frac{\text{ICEのLC}^{\text{※2}}\text{全体でのCO}_2\text{排出量}}{\text{(kg-CO}_2\text{/km)}} - \frac{\text{BEVのLC}^{\text{※2}}\text{全体でのCO}_2\text{排出量}}{\text{(kg-CO}_2\text{/km)}} \right) \times \text{生涯走行距離}$$

日、米、欧の年間走行距離の平均値×10年

ICEからBEVへの乗り換え1台の走行距離あたりの削減貢献量

# 置き換え (省エネ) 電化製品同士の置き換えによる使用時の省エネ効果

主な削減対象となる製品ライフステージ



主な販売地域：日本、中国、北米、中南米、欧州、東南アジア、中近東 など

## ■概要

普及が進んだ大量の電化製品が消費するエネルギーの利用効率性を向上することは、製品が使われる地域の系統電力の負荷を低減し、電源の再エネ化のハードルを下げ、需要側から脱炭素社会への移行を促進する。さまざまな耐久性の高い電化製品の特徴が、ライフサイクルCO<sub>2</sub>排出量(CFP\*)の支配的なステージが、顧客や社会で製品が使用される期間全体を通じたエネルギー利用によることである(照明や冷蔵庫などの大型製品で8-9割を占める)。充分な耐用年数を経た製品は、使用時に同等の機能・性能を持っているエネルギー効率性が向上した新製品への更新によって顧客と電源側のCO<sub>2</sub>削減効果を生む。

## ■削減貢献メカニズム

耐用年数が経過した電化製品が、同等機能を持つ新製品に置き換えられた前後での、生涯(ライフタイム)使用時の省電力量をCO<sub>2</sub>に換算した量。

### ドライヤーの例

年間消費電力量  
36.50 kWh  
EH-NA95



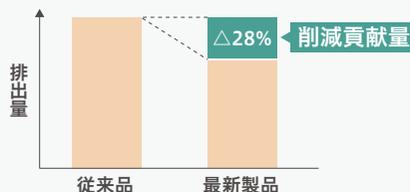
年間消費電力量  
26.28 kWh  
EH-NA0J



ナノイー効果を高めると同時にモーター性能向上などにより速乾大風量化を実現(従来品比で省エネ28%)

<https://panasonic.jp/hair/products/EH-NA0J.html>

【例】ドライヤーの従来品と最新製品1台あたりのライフタイムでの使用電力量によるCO<sub>2</sub>排出量



## ■ベースライン(比較対象)

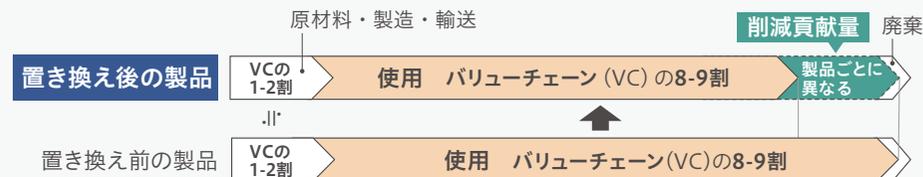
新製品と同等の機能を持つ電化製品の、販売地域ごとの普及状態※2での市場の平均的な機器が消費する生涯(ライフタイム)電力量のCO<sub>2</sub>換算量。

※2 例：ドライヤーの国別の普及率 など

## ■定量化の範囲(考え方と合理性)

使用時。電化製品の平均的なCFP\*は「使用時」が支配的※3であり、置き換え前後の使用時以外のCO<sub>2</sub>排出量の差の影響はカットオフできると当社判断。

※3 電化製品のバリューチェーンでの排出量で「使用時」は平均で約8~9割を占める



## ■活動量(台、個 など)

新製品の販売地域ごとの置き換え前の状況(普及率等)に応じた年間販売数量

## ■活動量1単位あたりの削減貢献量(原単位)

販売地域ごとの当該製品と比較対象の生涯(ライフタイム)使用での消費電力量※4のCO<sub>2</sub>換算量の差分。

※4 例：設計上の定格電力×年間の使用時間 など

## ■期間(フロー方式：販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

- ・製品ごとに設定。補修部品の保有年数(5~10年)や基本性能が維持できる使用時間、使用回数など。
- ・期間中、CO<sub>2</sub>削減効果は持続する。
- ・電化製品は適切な使用やメンテナンスにより耐用年数は伸びるため、5年から10年間という期間は保守的な見積りとして当社判断。
- ・耐用年数の伸長によって資源有効利用によるCO<sub>2</sub>削減効果も期待される。

\*CFP (Carbon Footprint of Products) : 製品・サービス(1単位)が原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算値

## ■CO<sub>2</sub>削減貢献量の算定式

活動量 × 活動量あたりの削減量 × CO<sub>2</sub>排出関連数値・係数 × 期間

$$\begin{aligned}
 & \left[ \text{【活動量】(台、個など) 年間の販売数量}^{\ast 1} \right] \\
 & \times \left( \text{置き換え前の製品の年間消費電力量(kWh)} - \text{当該製品の年間消費電力量(kWh)} \right) \\
 & \times \left( \text{販売地域ごとの電力のCO}_2\text{排出係数(kg-CO}_2\text{/kWh)} \right) \times \left( \text{期間} \right) \\
 & \text{置き換え1台の省エネ効果による年間削減貢献量}
 \end{aligned}$$

(製品ごとに異なるが5~10年などを設定)

電力のCO<sub>2</sub>排出係数 (IEA2021より)  
単位：kg/kWh

地域	係数
日本	0.487
欧州	0.277
北米	0.383
中国	0.623
インド	0.723
アジア大洋州	0.386
中南米	0.252
中近東阿	0.616

# ソリューション (熱ロス減) 熱交換気システム

主な削減対象となる製品ライフステージ ※1 本システムの使用期間における空調にかかる室内からの熱ロス減によるCO<sub>2</sub>排出削減



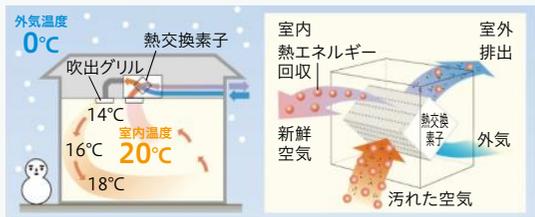
## ■概要

民生部門/業務部門の脱炭素化には居住空間やオフィスの冷暖房負荷低減が重要であり、熱交換気システムは室内からの熱ロス低減、空質維持による快適性を同時に実現する。換気時に熱交換素子で室内外の熱を交換して、室内に送り込む空気の温度をあらかじめ冷やす/温めることで冷暖房負荷を低減し、さらに空気清浄も付与した高機能システムであり、高い気密性が求められる日米欧や中国などの住宅や店舗、ビルなどで幅広く利用可能。

## ■削減貢献メカニズム

同じ条件下の室内空間において、本システム導入により市場平均的な換気方式と比べて空調機器の運転で消費される電力・燃油の使用が削減された量のCO<sub>2</sub>換算値。

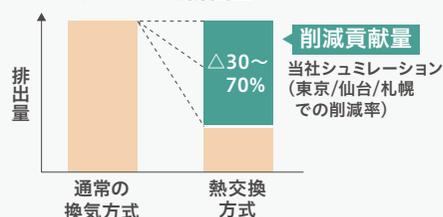
### 熱交換気システムの仕組み(冬季)



※熱交換率は機種によって異なります

<https://sumai.panasonic.jp/air/kanki/kodatekicho/>

### 換気由来の熱ロス分を補ったエネルギーのCO<sub>2</sub>排出量



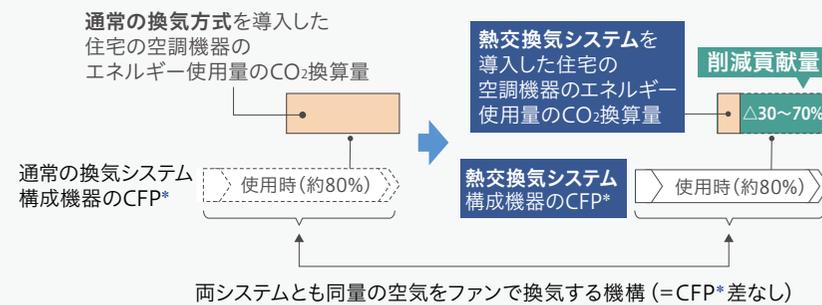
<https://sumai.panasonic.jp/air/kanki/kabekakefan/>

## ■ベースライン(比較対象)

現在の市場平均的な通常換気方式のシステムを導入した住宅などでの空調機器の運転による販売地域ごとの消費電力量と燃油使用量のCO<sub>2</sub>換算値。

## ■定量化の範囲(考え方と合理性)

使用時の差分。換気機器本体同士のCFP\*では使用時の比率が支配的(約8割)であり、かつ使用時以外の影響は同等であることから、カットオフできる水準と当社判断。



\*CFP (Carbon Footprint of Products): 製品・サービス(1単位)が原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算値

## ■CO<sub>2</sub>削減貢献量の算定式

### 【活動量】

年間のシステム導入量(熱交換機の台数)

$$\begin{aligned}
 & \times \left( \begin{aligned} & \text{通常の換気方式を導入した住宅における} \\ & \text{空調機器の年間エネルギー使用量(熱ロス分)} \\ & \text{(kWh or } \ell \text{)} \end{aligned} \times \begin{aligned} & \text{販売地域ごとの電力や} \\ & \text{燃油ごとのCO}_2\text{排出係数} \\ & \text{(kg-CO}_2\text{/kWh or } \ell \text{)} \end{aligned} \right) \\
 & - \left( \begin{aligned} & \text{熱交換気システムを導入した住宅における} \\ & \text{空調機器の年間エネルギー使用量(熱ロス分)} \\ & \text{(kWh or } \ell \text{)} \end{aligned} \times \begin{aligned} & \text{販売地域ごとの電力や} \\ & \text{燃油ごとのCO}_2\text{排出係数} \\ & \text{(kg-CO}_2\text{/kWh or } \ell \text{)} \end{aligned} \right) \\
 & \times \text{期間 (10年)}
 \end{aligned}$$

熱交換気システム1台導入による年間削減貢献量

・電力のCO<sub>2</sub>排出係数: 日0.487kg/kWh 中0.623kg/kWh 北米0.383kg/kWh 欧0.277kg/kWh (IEA2021)  
 ・灯油のCO<sub>2</sub>排出係数: 2.49kg/ℓ (環境省データ)

## ■活動量(台)

本システムの中核機能である熱交換気ユニットの年間の販売台数

## ■活動量1単位あたりの削減貢献量(原単位)

日本の住宅の居住空間における通常換気システムを使った平均的な空調負荷量を、販売地域ごとに当社シミュレーションによって算出。通常換気方式と熱交換方式における居住空間の空調機器の運転で消費されるエネルギー量の差分に、販売地域ごとの電力や燃油<sup>※2</sup>のCO<sub>2</sub>排出係数を乗じる。

※2 燃油: 灯油を採用

## ■期間(フロー方式: 販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

- ・熱交換気ユニットの設計寿命(10年)
- ・期間中、CO<sub>2</sub>削減効果は持続する。

# その他 (熱ロス減) 真空断熱ガラス

主な削減対象となる製品ライフステージ ※1 本製品の使用期間における建築物の冷暖房負荷低減によるCO<sub>2</sub>排出削減



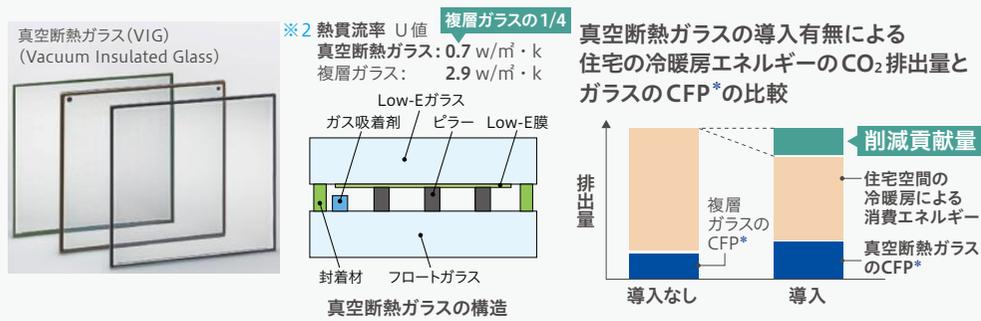
販売地域：日本

## ■概要

民生部門や業務部門等の脱炭素化には、建築物の断熱性向上によって室内温度を維持して居住空間やオフィス等における冷暖房負荷を低減することが有効な手段である。当社試算では日本の平均的な戸建住宅におけるすべての熱ロス量のうち「窓」からの熱ロスは**30-40%**におよぶ。本製品は薄さと高断熱性を同時達成したことで、既存の建築物の開口部(窓)にもそのまま採用できるため、既存の建築物をはじめ幅広い室内空間に対して適用拡大するポテンシャルを持つ。

## ■削減貢献メカニズム

真空断熱ガラスは単板ガラスやLow-E複層ガラスと比較して大きく断熱性に優れる※2。これを建物の窓材に採用することで、空調機器の運転に必要な電力を削減した量のCO<sub>2</sub>換算値。



## ■ベースライン(比較対象)

日本の各住宅における空間全体の空調運転に消費される電力量のCO<sub>2</sub>換算値。  
本製品導入でリフォーム時は単板ガラス、新築時はLow-E複層ガラスを置き換える設定。

## ■定量化の範囲(考え方と合理性)

- ・使用時：住宅全体の冷暖房で消費される電力に起因したCO<sub>2</sub>排出量。
- ・ガラスのCFP\*：真空断熱ガラスのCFP\*は単板/Low-E複層ガラスより大きい。  
(ただし使用時はガラスからのCO<sub>2</sub>排出量はゼロ)  
真空断熱ガラスと、単板ガラスのCFP\*の差は削減貢献量の**31%**、Low-E複層ガラスの差は同じく**19%**を占めることから、CFP\*の差はカットオフせずに削減貢献量より減ずる。



## ■CO<sub>2</sub>削減貢献量の算定式

活動量 活動量あたりの削減量 CO<sub>2</sub>排出関連数値・係数 期間

【活動量】(㎡)

年間の真空断熱ガラスの販売量

$$\times \left( \begin{array}{l} \text{単板/Low-E複層ガラス窓の} \\ \text{住宅で年間に空調に} \\ \text{使用される電力量}^{*3} \text{ (kWh/㎡)} \end{array} - \begin{array}{l} \text{真空断熱ガラス窓の} \\ \text{住宅で年間に空調に} \\ \text{使用する電力量}^{*3} \text{ (kWh/㎡)} \end{array} \right)$$

$$\times \text{電力のCO}_2\text{排出係数 (kg-CO}_2\text{/kWh)} \times \text{期間 (設計寿命)}$$

電力のCO<sub>2</sub>排出係数:  
日本**0.487**kg/kWh  
(IEA2021より)

真空断熱ガラス1㎡導入による年間削減貢献量

$$- \left( \begin{array}{l} \text{真空断熱} \\ \text{ガラスのCFP}^{*4} \\ \text{(kg-CO}_2\text{/㎡)} \end{array} - \begin{array}{l} \text{単板/Low-E複層} \\ \text{ガラスのCFP}^{*4} \\ \text{(kg-CO}_2\text{ kWh/㎡)} \end{array} \right)$$

※3 日本建築学会データを用いて  
当社シミュレーションより試算

※4 日本板硝子協会データより当社算定

## ■活動量(㎡)

年間の真空断熱ガラスの販売量

## ■活動量1単位当たりの削減貢献量(原単位)

- ・使用時：各ガラス窓ごとに住宅の冷暖房で消費される電力量を算出した差分  
※日本建築学会の標準気象データと冷暖房熱負荷計算ソフトを用いて木造2階建/床面積120㎡の戸建住宅の年間消費電力量を当社でシミュレーションして試算。
- ・ガラスのCFP\*：各ガラスごとに日本板硝子協会データより当社算定

## ■期間(フロー方式：販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

- ・真空断熱ガラスの設計寿命。
- ・期間中、CO<sub>2</sub>削減効果は持続する。
- ・日本の住宅の寿命は一般的にさらに長いと考えられるため、CO<sub>2</sub>削減効果は保守的に見積られていると当社判断。

\*CFP (Carbon Footprint of Products)：製品・サービス(1単位)が原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算値

## その他 (再配達削減) 宅配ボックス

主な削減対象となる製品ライフステージ ※1 本製品の使用期間における宅配便輸送によるCO<sub>2</sub>排出削減

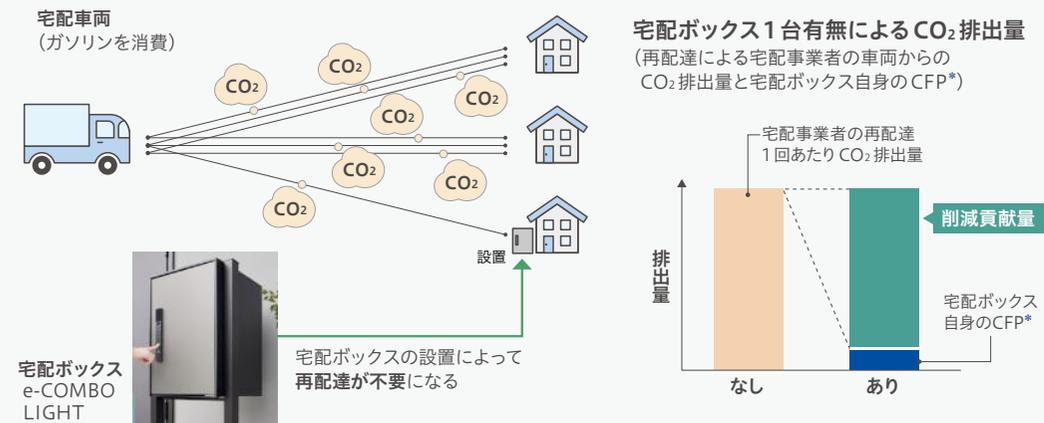


### ■概要

日本の家庭部門では電子商取引の増加と生活様式変化に伴って不在時間が増加し、宅配便の再配達回数が増えることによって宅配事業者の物流負荷が増加している。家庭に宅配ボックスを設置することで、再配達回避され、荷物を受け取る人の煩わしさの解消や宅配事業者の労働時間短縮と同時に、配達にかかる車の燃料等のエネルギーの消費に伴うCO<sub>2</sub>排出量が削減され、地域物流網の負荷軽減と低炭素化に貢献する。

### ■削減貢献メカニズム

再配達の回避によって宅配事業者が再配達のために車で移動する際に用いるエネルギー消費(ガソリンなどの化石燃料の燃焼)のCO<sub>2</sub>排出量を削減する。

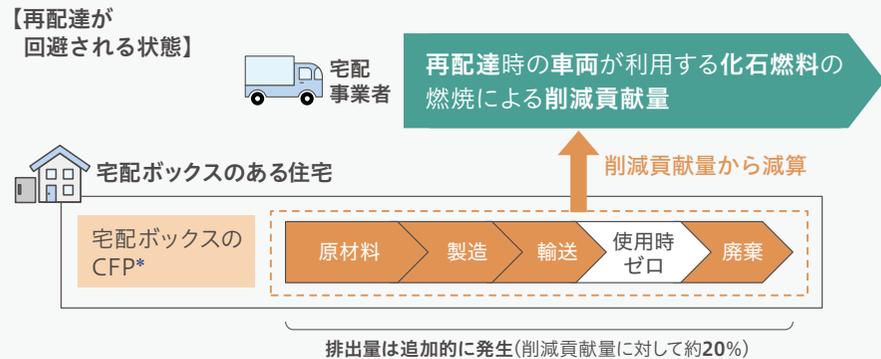


### ■ベースライン(比較対象)

宅配ボックス非設置の住宅で受取人が不在時、宅配便を受け取れなかった場合宅配事業者が再配達に要する平均エネルギー使用量のCO<sub>2</sub>換算量

### ■定量化の範囲(考え方と合理性)

使用時(宅配ボックスの使用による宅配事業者の配達にかかる削減貢献量)。宅配ボックスは使用時の排出量はゼロだが、CFP\*全体では削減貢献量に対して20%(当社試算)あり、これは追加的な影響であるため削減貢献量より減ずる。



### ■活動量(台)

年間の宅配ボックスの販売台数

### ■活動量1単位当たりの削減貢献量(原単位)

- 再配達1回あたりのCO<sub>2</sub>削減貢献量：0.46kg(国土交通省実証データ)
- 再配達回数：当社実証データ

### ■期間(フロー方式：販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

- 宅配ボックスの設計寿命。
- 期間中、CO<sub>2</sub>削減効果は持続する。
- 本製品は適切な使用やメンテナンスによって耐用年数はさらに伸びることから設計寿命を採用することはCO<sub>2</sub>削減効果の保守的な見積りであると当社判断。

\*CFP(Carbon Footprint of Products)：製品・サービス(1単位)が原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算値

### ■CO<sub>2</sub>削減貢献量の算定式

活動量 活動量あたりの削減量 CO<sub>2</sub>排出関連数値 期間など

【活動量】(台)

年間の宅配ボックスの販売台数

$$\times \left( \begin{array}{l} \text{再配達1回あたりの車のCO}_2\text{削減貢献量} \\ \text{(0.46kg/回)} \\ \text{※国土交通省の実証データ} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{年間の再配達回数} \\ \text{※当社の実証データ} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{期間} \\ \text{(設計寿命)} \end{array} - \begin{array}{l} \text{宅配ボックスのCFP}^* \\ \text{※当社の試算値} \end{array} \right)$$

## 削減貢献量の認知・価値化活動

現在のGHGプロトコルは、自社の事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量を評価できますが、事業を通じて社会への貢献(機会：ビジネスチャンス)は含まれません。一方、削減貢献量の考え方はありませんが、統一基準が未確立、社会の認知度が低いのが実情です。よって、企業の脱炭素貢献が適切に評価される環境を整備することで、そのための企業努力(技術開発・イノベーション)を促進し、カーボンニュートラル社会実現の加速に寄与していく仕組みづくりが必要です。

環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」(PGI)は自社だけでなく社会全体のCO<sub>2</sub>排出量削減を対象として目標設定しており、企業の脱炭素貢献を適切に評価する「モノサシ」としての削減貢献量の意義や認知拡大を、同じ志を持つ企業、金融機関などのステークホルダーとともにグローバルに進めることが重要です。そこで、グローバルな基準の統一化・認知拡大・周知に向けて以下の活動を推進中です。

### ■ 標準化活動

#### ■ IEC (国際電気標準会議)

2020年9月、IEC規格の標準化活動が日本提案により始まりました。具体的には、新技術(AI、IoT、デジタルツインなど)の削減貢献量の算定、算定方法の要求事項の提供、コミュニケーションと情報開示の要求事項の確立を行い、国際規格番号：IEC63372、タイトル：「電気電子製品およびシステムからの温室効果ガスの排出、排出削減、削減貢献の算定とコミュニケーション - 原則、方法、要求事項およびガイダンス」を作成しています。2024年5月からは、IEC TC111 (電気・電子機器、システムの環境規格)において委員会原案投票が開始されており、順調に進めば2025年前半にIEC規格として発行される見込みです。当社グループはこの初期段階から参画して取り組んでいます。

#### ■ WBCSD (持続可能な開発のための世界経済人会議)

WBCSDは、持続可能な開発を目指す先進的な企業約200社が加盟するグローバルな組織で、持続可能な社会への移行に貢献するために協働しています。パナソニックホールディングス(株)(PHD)はWBCSDが目指す理念に共感し、グループのPGI活動を加速させるためWBCSDに加盟しました。また、2023年にWBCSDが発行した「削減貢献量ガイド」に基づき、WBCSDおよび会員企業と密に連携し、規格の改定や削減貢献量の普及促進活動に取り組んでいます。

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn221007-1) パナソニックホールディングスがWBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)に加盟  
<https://news.panasonic.com/jp/press/jn221007-1>

#### ■ GXリーグ\*

世界全体のカーボンニュートラル実現に向けて、日本企業が持つ気候変動への貢献の機会(市場に提供する製品・サービスによる排出削減等)が適切に評価される仕組みを構築することを目的に、当社は昨年引き続きGXリーグにおける取り組みの1つである「市場創造のためのルール形成」において、「GX経営促進ワーキング・グループ(WG)」のリーダー企業として参画しました。

当社グループの長期環境ビジョンで活用している、気候関連の機会を評価する開示項目の一つである削減貢献量の認知拡大のため、2022年度に公表されました「気候関連の機会における開示・評価の基本指針」に続き、2023年12月に金融機関による活用事例集を、2024年5月に事業会社による推奨開示仮想事例集を他の策定企業と共同で発行しました。

※GXとは、「グリーントランスフォーメーション」の略。2022年2月に経済産業省 産業技術環境局が「GXリーグ基本構想」を発表。GXに積極的に取り組む「企業群」が、官・学・金でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーとともに、一体として経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として「GXリーグ」を設立。

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/topics/204865) GXリーグにおける『GX経営促進ワーキング・グループ』の設立とパナソニックホールディングスのリーダー就任について～企業がもつ気候変動への貢献の機会が適切に評価される仕組みを構築します～  
<https://news.panasonic.com/jp/topics/204865>

### ■ 国際的イベントでの削減貢献量の訴求

2022年度の国際イベントでの認知・普及活動の結果、2023年のG7において成果文書に明記され、2023年度も継続して認知・価値化活動に取り組んでいます。

#### ■ G7札幌 気候・エネルギー・環境大臣会合

2023年4月、成果文書に「削減貢献量を認識することに価値がある」と明記されました。

#### ■ G7広島 首脳会合

2023年5月、成果文書に「脱炭素ソリューションを通じ他の事業者の排出削減に貢献するイノベーションを促すための民間事業者の取り組みを奨励・促進」と明記されました。

#### ■ GGX×TCFDサミット

2023年10月、経済産業省が開催した、国際GX会合とTCFDを統合した国際イベント「GGX×TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)サミット」にて、当社グループは企業の「課題解決力」と「削減貢献量」をテーマとするパネルディスカッションに登壇し、削減貢献量は企業が気候変動問題の解決にどれだけ貢献したかを測る指標であり、その活用は社会全体の脱炭素化につながると説明しました。また削減貢献量がG7サミットの成果文書に明記されるほど、企業の

脱炭素貢献を評価するものとして関心が高まっている一方で、それがフェアであり、比較可能なものであることの重要性に言及しました。

### ■ COP28（第28回気候変動枠組条約締約国会議）

2023年12月、当社グループはジャパン・パビリオンで経済産業省が主催するセミナーに参画し、WBCSD、GFANZ（Glasgow Financial Alliance for Net Zeroの略で、経済の脱炭素化の加速に取り組んでいる主要な金融機関の世界的な連合）、BlackRockら関係機関と積極的に議論を行いました。「Tech for Transition」をテーマにしたセミナーでは、削減貢献量に関する「テクノロジー Xルール作り」をテーマに議論を交わしました。また、「ネットゼロ社会に向けた削減貢献量の適切な評価」セミナーにて、企業や事業を評価する指標として削減貢献量が金融業界で活用されるようにするためには、算出方法が標準化され、公平かつ企業間の比較が容易であることが必要と示唆しました。

**WEB** COP28の議論・展示に参画～削減貢献量の認知拡大や標準化、活用を訴える

<https://news.panasonic.com/jp/stories/15099>

### ■ CES2024

2024年1月、CES2024のプレスカンファレンスにて、G7広島サミット首脳会合にも触れ、パナソニックグループが今後も社会をリードし、削減貢献量の概念の確立やルール策定、さらには世界全体への浸透に貢献する意思を表明しました。

**WEB** 「地球環境問題の解決」「生涯の健康・安全・快適」の両軸で社会に貢献する企業姿勢を発信～CES 2024

<https://news.panasonic.com/jp/stories/15238>

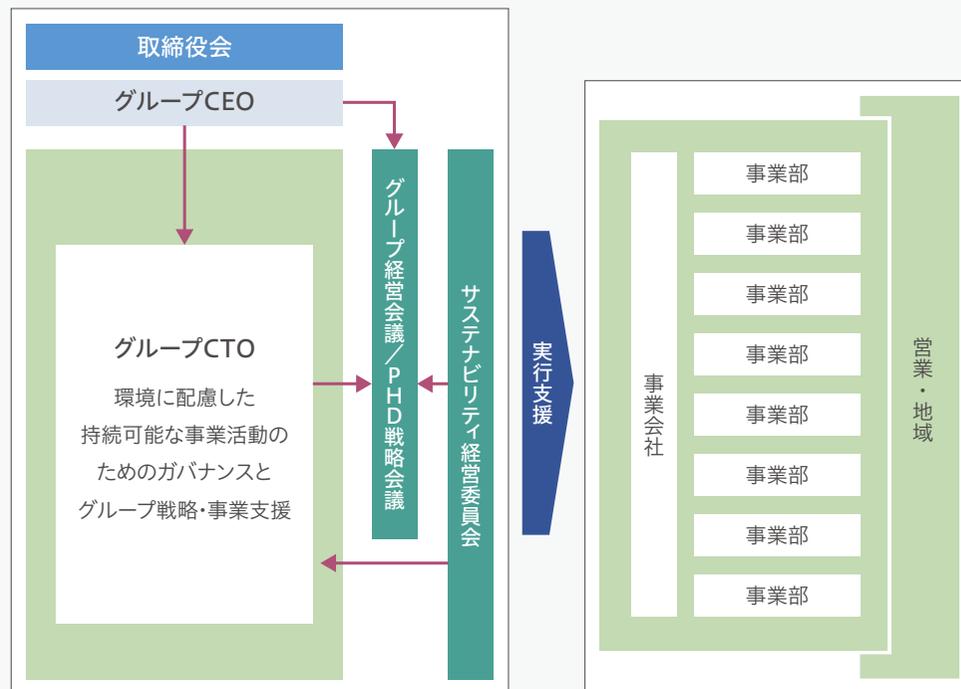
# 環境ガバナンス

## PDCAを軸とするグループ環境経営の推進

当社グループは、持続可能な社会の実現を目指して、環境に配慮した事業活動によって企業の社会的責任を果たすとともに、製品やサービスを通じ、気候変動・資源・水などの環境課題の解決に、グループCEO（2024年4月現在、執行役員 小川立夫）の責任のもと取り組んでいます。当社グループでは、経営基本方針や2022年度に発信したグループ長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」、環境行動指針、環境行動計画（GREEN IMPACT PLAN）を踏まえ、毎年度の運営方針を策定しています。運営方針は、グループCEOから権限を委譲されたグループCTOが主宰する方針発表会を通じて、全社に共有されます。その経営基本方針や「Panasonic GREEN IMPACT」のもと、事業会社・事業部は、自部門や地域の環境方針・環境目標を設定して、それぞれの取り組みを計画・推進しています。環境行動計画 GREEN IMPACT PLAN 2024で社会に約束した環境目標の主要項目に対する進捗と実績は、グループCEOと事業会社社長などの経営幹部が出席するグループ経営会議で確認し、方向性や課題、特に重要な施策について意思決定しています。特に重要内容は取締役会に諮られています。上述のグループ長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」は、このプロセスを経て、2022年4月に発信しました。グループの環境経営活動の推進にあたっては、2021年12月に設置された、グループCEOが主宰するサステナビリティ経営委員会での意思決定を通じて、グループ全体で連携して推進できる体制を構築しています。またテーマ別に推進する取り組みとして、具体的には、環境方針や環境目標の周知徹底や、課題に対する対応の討議についての委員会や製品化学物質管理についての委員会などがあります。また、サステナブル課題解決と事業成長の一体化を目指す有志交流の場として2020年9月に開始した「サステナブル経営推進コンソーシアム」活動は、上述のサステナビリティ経営委員会と諮問答申の関係を構築して進めています。（約960名参加）

環境目標に関する活動実績は、環境パフォーマンスデータとして、原則月度単位で収集して把握し、必要に応じて追加施策を実施します。年間の実績データは、第三者によるデータ精査と現地往査を経て、独立保証を受けた上で社内へフィードバックし、社外へ開示しています。さらに、ステークホルダーからいただくご批評を次の施策に活かしながら、継続的な改善を図っています。

### 2024年度環境経営推進体制



※サステナビリティ経営の推進体制について、P5で詳しく紹介しています。

# 環境マネジメントシステム

## 環境マネジメントシステム(EMS)を基盤とした 環境経営の実践

当社グループは環境経営の基本として、1998年度にグローバル全製造事業場でEMSを構築し、以降、ISO14001の認証取得を継続してきました。

そしてグローバルでの環境経営をさらに強化するため、非製造事業場も対象とした全拠点でEMSを構築し、原則としてISO14001認証を取得しています。2011年10月に、グローバルで環境基本規定に基づくEMSの構築を目指し、製造系、販売・サービス系、本社系など業務形態ごとのEMSの考え方をまとめた「EMS構築ガイドライン」を発行し、これに基づきグループ全体でGREEN IMPACT PLAN 2024の達成を目指し、環境経営を進めています。

パナソニック オートモーティブシステムズ(株)・パナソニック インダストリー (株)・パナソニック エナジー (株)では、EMSの基礎を学ぶEMS説明会や、内部監査員、主任監査員等を目指すレベル別の監査員養成研修を実施しています。2020年度からはコロナ禍のために従来の集合形式での研修ができなかったため、リモート形式で実施されてきました。リモート形式で実施することで今まで時間的に出席が難しかった社員が積極的に参加し、高い研修効果をあげることができました。2023年度からはコロナ禍が明け、リアルでの開催も可能となり、一部の事業会社では、リアルとリモート両メリットを活かしたハイブリッドでの研修を始動させております。その他、ロールプレイ等の手法を導入した実践的な研修や、内部監査員の高位平準化を目的とし監査方針や重点監査ポイント等に関する研修会を実施するなど、事業会社ごとに研修内容をアップグレードし、現場のマネジメント推進、改善を実現させております。



内部監査員養成セミナー

### ISO14001認証取得状況(2024年3月31日時点)

地域	認証取得数 <sup>※1</sup>		合計
	製造	非製造	
日本	20	10	30
北米・中南米	13	0	13
欧州・CIS	7	1	8
東南アジア・大洋州	34	8	42
中国・北東アジア	43	1	44
インド・南アジア・中東阿	6	1	7
合計	123	21	144

※1 統合認証を含む。事業や拠点の統廃合、統合認証に推進したため、取得数は毎年変動

[PDF](#) ISO認証取得組織一覧

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/eco\\_isolist2023.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/eco_isolist2023.pdf)

# 環境リスクマネジメント

## 環境リスクの全社管理体制

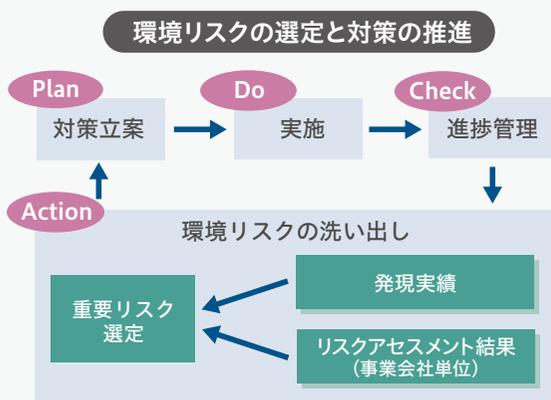
当社グループは環境リスクを継続的に低減させていくためのマネジメント体制として、事業会社ごとの環境リスク管理体制を組織し、グループ全社のリスクマネジメントの基本的な考え方(P134～135参照)に則り、毎年度、環境リスクの洗い出しとグループ全社リスクマネジメント推進、および環境リスク発現時の迅速な対応を進めています。

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

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

## 工場における環境汚染防止に向けた法律の順守

当社グループは、環境マネジメントシステムの中で順法を大前提に管理を行っています。定期的に排気ガス・排水・騒音・悪臭などを測定管理し、重大な違反につながる事例については全製造事業場と情報を共有し、再発の防止を進めています。さらに汚染防止に向けて、事業会社・事業部、環境職能部門、現地法人とともに製造拠点がある各国の工場管理に関わる法規制の情報共有と順法を徹底するための基幹人材を育成しています。具体的には、日本、欧州、中国、東南アジアの地域単位もしくは国単位での情報交流活動や化学物質管理、廃棄物管理、排水・排気ガス管理などの工場管理担当者への専門研修の実施です。また、環境コンプライ



アンスの確実な実践を確認するため、グローバルでチェックリストを用いた法規制の実態調査を行い、各種施策の効果検証を実施しました。

その結果、2023年度は、グローバルで4件の環境に関する法・条例の違反がありました。この違反について速やかに行政に報告を行うとともに発生原因への対策を実施し、基準をクリアしています。今後も順法管理の徹底と再発防止に努めます。

### 2023年度 法・条例の違反の件数(罰則となった基準値超過など)

地域	環境汚染					その他	合計
	大気	水質	騒音	悪臭	廃棄物	許認可	
グローバル	2	0	0	0	2	0	4
(うち日本)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

## 製品における環境法規制の順守

製品における順法管理は、品質マネジメントシステムによって行っています。お客様からの環境性能に関する要請や省エネラベリング制度、あるいは第三者認証ラベルの取得といった環境性能目標以外に、化学物質管理、省エネルギー、3Rやリサイクルの法規制に関する評価・確認を盛り込んだ製品環境アセスメントの仕組みを設け、1) 商品企画決定段階での達成目標の概要策定、2) 設計構想段階での具体的目標や設計段階での順法確認、3) 設計完了段階での中間評価、4) 量産決定段階での最終評価を実施し、当該製品の順法を確実にしています。また、10有害物質の含有を規制するRoHS規制に関しては、調達部品に対する定期的な受入検査や購入先様に対して環境品質保証体制監査も実施し、購入先様とともに製品化学物質管理レベルの向上に努めています。しかしながら、2023年度も規制物質含有に係る法規違反が発生しており、規制物質の含有は、サプライチェーンで当社グループと直接契約関係のない、より川上の購入先様(高次購入先様)に由来しておりました。高次購入先様の品質管理状況の把握などは困難なことから、法規違反撲滅のためには、当社グループとして管理可能である、当社グループと直接契約する購入先様(1次購入先様)での品質管理体制(高次購入先様に対する監査体制や教育)の強化が重要との認識の下、品質、環境、調達部門が中心となり、その他の関連する部門とも連携して、1次購入先様を支援し、さらなる順法管理の徹底と再発防止に努めていきます。

## 土壌・地下水汚染への対応

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

具体的には、揮発性有機化合物(VOC)および重金属などの使用状況調査に加え、現地確認・ヒアリングによる履歴調査と土壌表層調査を実施し、基準を超える汚染が発見された事業場については、さらに詳細なボーリング調査で汚染範囲を特定し、対策を行います。

これらの取り組みを着実に推進してきた結果、2008年時点のグローバル全拠点で「管理下に置く」ことを達成しました。さらに、2010年度からは「管理下に置く」を目的別に整理・強化した新「管理下に置く」指針を制定し、「敷地外への汚染拡散防止」を最優先に、グローバル全拠点で汚染対策と防止を進め、レベルアップを図っています。

### 土壌・地下水リスクマネジメント指針

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

### 2023年度 土壌・地下水汚染対策状況

地域	汚染対策完了	対策中
グローバル	4	40
(うち日本)	(4)	(35)

また、当社グループは大気汚染への対応にも取り組んでいます。

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

## PCB問題への対応

下記のWebサイトに掲載しています。

[WEB https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/risk.html](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/risk.html)

# TCFDへの対応

当社グループは2019年5月にTCFD<sup>※1</sup>提言への賛同を表明しました。当社グループは気候変動に関するリスクと機会を重要な経営課題と認識しており、TCFD提言を踏まえ、リスクと機会を特定し、シナリオ分析による戦略のレジリエンスを検証しています。また、投資家等とのエンゲージメントを実施することを想定し、TCFDが推奨する開示項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について情報開示を行っています。

※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略で、G20財務大臣・中央銀行総裁会議の要請を受けて、金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォースのことであり、2017年に提言を公開

## ガバナンス

当社グループでは、環境経営推進体制のトップには取締役会が位置しており、グループ環境経営について取締役会への報告を実施しています。

また、GREEN IMPACT PLAN 2024 (GIP2024) で社会に約束した環境目標の主要項目に対する進捗と実績は、グループCEOと事業会社社長などの経営幹部が出席するグループ経営会議で確認し、方向性や課題、特に重要な施策について意思決定しています。特に重要内容は取締役会に諮られています。グループ長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」(PGI)は、このプロセスを経て、2022年4月に発信しています。グループの環境経営活動の推進にあたっては、2021年12月に設置された、グループCEOが主宰するサステナビリティ経営委員会での意思決定を通じて、グループ全体で連携して推進できる体制を構築しています。またテーマ別に推進する取り組みとして、具体的には、環境方針や環境目標の周知徹底や、課題に対する対応の討議についての委員会や製品化学物質管理についての委員会などがあります。

[P23](#)で詳しく紹介しています。

## 戦略

気候変動がもたらす影響について、当社グループ事業のリスクと機会を把握した上で、影響のある項目について当社グループ事業へのインパクト分析を行い、最も影響のある項目を軸に2030年を想定した社会シナリオを策定し、そのシナリオに対応した戦略を検討し、当社グループの戦略のレジリエンスを検証しました。

[P30～33](#)で詳しく紹介しています。

また、社会の低炭素経済への移行計画として、当社グループではPGIがそれにあたり、その移行を支援する当社グループの目標として、短期目標はGIP2024が相当し、中期目標として以下のように設定しました。

- ・2030年全事業会社のCO<sub>2</sub>排出(スコープ1、2)を実質ゼロとする
- ・当社グループが販売した製品の使用によるCO<sub>2</sub>排出量を2030年までに2019年比で30%削減する

その具体的な取り組みとして、エネルギー削減、社会のエネルギー変革への貢献について紹介します。

まず、エネルギー削減の取り組み事例として、スコープ3の製品使用に伴うCO<sub>2</sub>排出が大きい照明の取り組みを紹介します。従来の照明設計で用いられる「床や机などの平面の照度」に加え、培ってきた快適性研究によって「空間の明るさ感」を指標化し、「光制御技術」と「適所適光による空間演出」のノウハウを駆使することで、快適性を損なわず、最大30%の省エネを実現していきます。

次に、社会のエネルギー変革への貢献事例として、電化によるエネルギー変革を紹介します。社会のエネルギー変革の加速には、需要サイドで、化石燃料を燃焼させる機器を電気機器に置き換える、すなわち電化を進めていく必要があります。例えば、空気中の熱をヒートポンプで効率よく集め、少ない電力で温水をつくることのできるヒートポンプ式温水暖房機は、新築住宅だけでなく、石油やガスのボイラーを使った既存住宅にも配管をそのまま活用して置き換えることができます。電化によって再生可能エネルギー由来の電気の活用機会が増えることに加えて、不安定な再エネの電力を温水として貯めることでエネルギーのタイムシフトができ、電力グリッドにかかる負担を抑えることで再エネの普及促進に貢献します。

[PDF](#) サステナビリティ経営の考え方と取り組み(2022年1月、サステナビリティ説明会)  
[https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/20220106\\_sustainability\\_j.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/20220106_sustainability_j.pdf)

スコープ1、2についての取り組みは[P41～44](#)に詳しく紹介しています。

## リスク管理

当社グループは環境リスクを継続的に低減させていくためのマネジメント体制として、事業会社ごとの環境リスク管理体制を組織し、グループ全社のリスクマネジメントの基本的な考え方([P134～135](#)参照)に則り、毎年度、環境リスクの洗い出しとグループ全社リスクマネジメント

推進、および環境リスク発現時の迅速な対応を進めています。また、当社グループでは、パナソニックホールディングス(株)(PHD)および事業会社で同一のプロセスに基づくリスクマネジメントを推進しています。PHDエンタープライズリスクマネジメント委員会では、当社グループの経営・事業戦略と社会的責任の観点から審議を行い、グループ重要リスクを決定します。2023年度は、グループ重要リスクのうち、戦略リスクとして気候変動・環境規制/サーキュラーエコノミーの進展、オペレーショナルリスクとして自然災害、サプライチェーンマネジメントが取り上げられています。

[P25](#)で詳しく紹介しています。

## 指標と目標

当社グループは、温室効果ガス(GHG)削減の中長期の目標を設定し、2017年10月にSBT<sup>※2</sup>2°C目標として認定を受けました。さらに、新たに設定したGHG削減目標が2023年5月に1.5°C目標の認定を受けました。

※2 Science Based Targetsの略で、世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ2°C未満、できれば1.5°C未満に抑えるという目標に向け、科学的知見と整合した削減目標

### GHG排出量目標(SBT1.5°C目標認定)

	目標	目標進捗率
当社グループ事業活動における排出量(スコープ1、2)	2030年に90%削減(2019年度比) 2019年: 2,311kt	38%
当社グループ製品使用に伴う排出量(スコープ3)	2030年に30%削減(2019年度比) 2019年: 83,978kt	— <sup>※3</sup>

※3 算出対象製品拡大による排出量増加([P13](#)参照)のため進捗率は算出せず

さらに、以下の気候関連指標について、それぞれの目標設定を検討中です。

### ・移行リスク

特に重視しているリスクとして、環境問題への意識の高まりに伴う、国際社会での環境規制・政策の導入・拡大があげられます。炭素税や排出権取引制度等のカーボンプライシングの導入等によりエネルギー調達コストが増加すること、排出権の購入を余儀なくされること、環境負荷の低い材質への切り替えにより製造コストが増加すること、低炭素製品のコモディティ化等により、当社グループの事業および業績に悪影響をおよぼす可能性があります。また、こうした環境

問題対策が遅れることにより欧州をはじめとする各国市場への事業進出機会の喪失や取引停止等による事業機会の喪失につながる可能性があります。加えて、各国のエネルギー安全保障、気候変動対策に関連する法制度に基づく税控除、補助金等を活用した事業機会への参入にあたり、想定通りの効果が得られず、当社グループの業績に悪影響をおよぼす可能性があります。

### ・物理的リスク

事業会社ごとに、自然災害リスクに対してリスクアセスメントやモニタリング、災害時対応などを実施しています。また、想定されるリスクに対して、影響度の大きさについて財務的評価基準を設定し、100億円以上を高とし、以下、中・低で評価しています。

### ・気候関連の機会

2022年4月に発信したPGIにおける目標として、2050年までにグループの事業活動を通じて、現時点の全世界のCO<sub>2</sub>総排出量の「約1%」にあたる3億トン以上の削減インパクトを目指します。

特に大きなCO<sub>2</sub>削減貢献目標を掲げている事業である環境車向け車載電池事業や欧州での空質空調事業による貢献に向けた取り組みに加えて、エネルギーの地産地消を目指し、水素および太陽光発電で燃料電池工場の稼働に必要な電力の100%を再生可能エネルギーでまかなう「RE100ソリューション」の実証施設の稼働を2022年にスタートさせています。<sup>※4</sup>

### ・資本配分

当社グループは、中長期戦略における投資として、2022年～2024年の3年間で6000億円を主に重点投資領域である車載電池事業に充てていきます。車載電池に次いで投資をしていく事業として、空質空調領域、サプライチェーンマネジメントソフトウェア領域があります。

車載電池領域は、低環境負荷のサプライチェーン構築および、事業拡大に伴うCO<sub>2</sub>削減貢献量増大により、PGIの中核を担います。空質空調領域では、気候変動対策が進む欧州でCO<sub>2</sub>排出削減に寄与するAir-to-Waterを軸に事業を拡大していきます。サプライチェーンマネジメントソフトウェア領域では、サプライチェーンのあらゆるムダと滞留を無くし、環境負荷軽減に貢献できます。

[PDF](#) グループ戦略について(2023年5月、パナソニックグループ戦略説明会)

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/20230518\\_groupstrategy\\_j.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/20230518_groupstrategy_j.pdf)

### ・インターナルカーボンプライシング

2022年3月に、設備投資判断におけるインターナルカーボンプライシング(ICP)の導入を開始し、CO<sub>2</sub>排出量の価格を6,000円/t-CO<sub>2</sub><sup>※5</sup>と設定しました。将来予想される炭素税等の

影響を考慮することにより、将来の経済合理性と矛盾することなく、省エネルギーに貢献する設備や太陽光発電等の再生可能エネルギー機器の導入を進めます。さらなる範囲の拡大や価格については、事業の判断に活用しながら設定していきます。

グループ会社であるパナソニック(株)では、「カーボンニュートラル(脱炭素)」と「サーキュラーエコノミー(循環経済)」に貢献する事業の競争力強化を加速させるため、自社バリューチェーン全体におけるスコープ3のCO<sub>2</sub>排出削減および社会へのCO<sub>2</sub>削減貢献量を投資の判断基準とするICP制度を2023年度から社内分社のくらしアプライアンス社で試行導入しました。本制度は、グループ共通のスコープ1、2における設備投資判断に加え、パナソニック(株)の事業特性に合わせて独自に導入する制度で、CO<sub>2</sub>の価格を20,000円/t-CO<sub>2</sub>に設定し、長期投資を優先的に行っていきます。2024年度より、パナソニック(株) 全社へ順次導入拡大していく予定です。<sup>※6</sup>

#### ・報酬

持株会社の取締役と執行役員および事業会社社長の報酬について、2022年4月より新しい評価制度を適用し、業績連動報酬には環境貢献等のサステナビリティ視点での評価項目も含まれています。環境貢献の具体的な指標の例としては、自社バリューチェーンのCO<sub>2</sub>削減があります。

※4 [WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn220415-1) <https://news.panasonic.com/jp/press/jn220415-1> 参照

※5 市況により変動します

※6 [WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn230602-2) <https://news.panasonic.com/jp/press/jn230602-2>

# シナリオ分析による戦略のレジリエンス

当社グループは、戦略のレジリエンスを検証するにあたり、気候変動リスクのインパクト分析を行い、その結果を踏まえシナリオ分析を実施しました。

インパクト分析のプロセスとして、まず、気候変動がもたらす影響、または気候変動対策がもたらす影響について、考えられる観点を列挙し、当社グループの主要事業ごとに機会とリスクを抽出しました。事業ごとのリスクと機会、および気候変動影響項目について統合した結果を示します(表1)。

表1 リスクと機会の抽出(一部)

		リスク	機会	
移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシングの加速	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー調達コスト増</li> <li>カーボンニュートラルに向けた低炭素関連事業の競争激化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再エネ導入加速によるエネルギー調達コスト安定化</li> <li>燃料電池、省エネ関連製品・ソリューションサービス、エネルギーマネジメント事業の拡大</li> </ul>
		電動車シフトの進展	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車産業への新規参入企業増による競争激化</li> <li>車載電池需要増加による原材料の調達競争激化</li> <li>車載電池コスト高止まりによる、自動車の収益性悪化と部品コスト低減圧力の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電動車関連市場拡大</li> </ul>
	評判	消費者の環境意識の高まり	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境取り組みと訴求の不足による不支持</li> <li>所有から使用への価値観変化による販売減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル企業、製品と認知されることによる顧客増</li> <li>低炭素製品、エコマテリアル、エネルギーマネジメント事業の拡大</li> </ul>
		レピュテーションリスクの増大	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素取り組み不十分による事業機会減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境対策技術、製品が認知されることによる事業機会増大</li> </ul>
	技術	再生可能エネルギー利用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>再エネ対応強化のための設備投資増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高効率太陽電池による新規市場開拓</li> </ul>
		非CO <sub>2</sub> 排出発電の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造エネルギー調達コスト増</li> <li>非CO<sub>2</sub>排出発電の地域差により、製造拠点戦略の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフサイクルでのCO<sub>2</sub>低減により電動車シフトが進み、関連市場が拡大</li> </ul>
		ZEH/ZEBの普及	<ul style="list-style-type: none"> <li>住宅設備関連の低炭素製品のコモディティ化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住宅設備、家電等によるエネルギーマネジメント&amp;トータルソリューションの提供機会増</li> <li>断熱に寄与する材料の需要拡大</li> </ul>
		低炭素製品への置換	<ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素製品のための軽量・高強度素材の開発競争に向けてコスト増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー使用量の削減に寄与する素材の需要拡大</li> </ul>
		サプライチェーンの効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>設備投資の拡大により収支圧迫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギーマネジメントシステム需要拡大</li> <li>生産コスト低減による価格低下で販売増</li> </ul>
	市場	資源の枯渇への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>リサイクル&amp;リユース技術の遅れによるコスト増</li> <li>循環資源活用が消費者の嗜好に不適合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルに転換</li> <li>循環資源需要の拡大</li> </ul>
物理リスク	慢性	慢性的な気温上昇	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の体調悪化による生産性低下</li> <li>エアコン過剰運転によるエネルギー多消費が消費者から敬遠</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ヘルスケア、空調、エネルギーマネジメント、ハウジング、コールドチェーン事業の拡大</li> </ul>
	急性	異常気象への物理的リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループ工場の稼働停止</li> <li>サプライチェーンへの打撃</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インフラ強靱化ニーズの拡大</li> <li>レジリエンス性を確保した燃料電池事業の拡大</li> <li>BCPIによる危機管理により、災害に強いモノづくり</li> </ul>

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

図1 気候変動リスクのインパクト分析

気候変動によるリスク分類	移行リスク	市場		●資源の枯渇への対応	
		政策・法規制		●カーボンプライシングの加速 ●電動車シフトの進展	
		技術	●非CO <sub>2</sub> 排出発電の拡大	●再生可能エネルギー利用の拡大 ●低炭素製品への置換 ●サプライチェーンの効率化	●ZEH/ZEBの普及
		評判		●消費者の環境意識の高まり ●レピュテーションリスクの増大	
	物理リスク	急性		●異常気象への物理的リスクマネジメント	
		慢性	●慢性的な気温上昇		

強い ← 当社グループ事業へのインパクト → 非常に強い

気候変動視点で、当社グループ事業へのインパクトが非常に強い項目として、「地球温暖化の抑止」「資源の枯渇への対応」を抽出することでマテリアリティを特定し、その2項目をそれぞれ軸に設定し、4象限それぞれで2030年を想定したシナリオを策定しました。その結果を示します(図2)。地球温暖化を抑止し、資源の枯渇へ対応している社会を「1.5°Cシナリオ」、逆に、地球温暖化が進行し、資源が枯渇する社会を「4°Cシナリオ」と想定しています。

図2 4つのシナリオ



1.5°Cシナリオに相当する社会は「A：脱炭素循環型社会」と位置づけ、Aに対して資源枯渇が予測される社会は「B：低炭素大量消費社会」と想定し、Aに対して地球温暖化が進行する社会は「C：化石依存循環型社会」と想定しました。4°Cシナリオに相当する社会は「D：エントロピー増大社会」と位置づけました。

各社会について、概要を以下に示します。

## A【脱炭素循環型社会】

### ●産業への影響

地球温暖化抑止とサーキュラーエコノミー関連の規制、技術革新が同時に進むことにより、カーボンニュートラル社会のインフラとサーキュラーエコノミーの基盤とが整備される。これに伴い、自動車、不動産業界での脱炭素投資が加速し、サプライチェーンにまつわる業界がモノの長期利用を前提としたビジネスモデルにシフトしていく。また、製品単位に留まらず、カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーによる持続可能性を掲げた都市・街づくりにも投資が集まると予想される。

### ●顧客価値の変化

消費者：環境性、コスト低減、エシカル、オンデマンド性等

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

## B【低炭素大量消費社会】

### ●産業への影響

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

### ●顧客価値の変化

消費者：環境性、コスト低減(省エネ、燃費向上等)

企業：環境性、省エネ・燃費向上(小型軽量化、高密度・大容量、高効率等)

## C【化石依存循環型社会】

### ●産業への影響

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

### ●顧客価値の変化

消費者：環境性、エシカル、オンデマンド性等

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

## D【エントロピー増大社会】

### ●産業への影響

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

### ●顧客価値の変化

消費者：ライフラインの安定・レジリエンス、健康

企業：生産性向上、需給マッチング、サプライチェーンのレジリエンス

各シナリオで想定される社会に対して、当社グループは以下の7事業会社にて対応可能です。

1. パナソニック(株)  
(くらしアプライアンス社・空質空調社・コールドチェーンソリューションズ社・エレクトリックワークス社)
2. パナソニック オートモーティブシステムズ(株)
3. パナソニック コネクト(株)
4. パナソニック インダストリー(株)
5. パナソニック エナジー(株)
6. パナソニック エンターテインメント&コミュニケーション(株)
7. パナソニック ハウジングソリューションズ(株)

各社会に対応する7事業会社の気候変動視点での戦略の一部を以下に示します。それぞれ、どの社会に対応可能か **A**～**D** を記載しています。また、財務関連情報として、各事業会社の2023年度の売上金額を記載しています。

## 1. パナソニック(株)

2023年度売上高 34,944 億円

### 1-1. 暮らしアプライアンス社

- 商品・サービスを基軸に、顧客との循環型バリューチェーンを構築 **ABC**
- サーキュラーエコノミーを見据えた製品ライフサイクル長期化や、顧客エンゲージメントの向上を実現 **AC**

### 1-2. 空質空調社

- 当社独自の空気/水のテクノロジーの組合せにより、従来の空調にない最適・最高の空質・水質価値と低環境負荷を提供 **ABCD**
- 脱炭素・空気質価値向上に貢献する水循環型空調事業のヒートポンプ式温水給湯暖房(A2W)やチラー、空質空調融合による新価値創出 **ABCD**

### 1-3. コールドチェーンソリューションズ社

- 設備導入から運用・保守メンテナンスまでトータルでのエネルギー監視で省エネを推進、機器のリファービッシュによる長期利用でサーキュラーエコノミーにも貢献 **ABC**
- CO<sub>2</sub>冷凍機普及による低環境負荷の自然冷媒化を加速 **AB**

### 1-4. エレクトリックワークス社

- 配線器具を基盤に、サステナブルで安心・安全な暮らしの設備インフラを提供し、世界の電化・レジリエンスに強い環境負荷ゼロ社会に貢献する **ABCD**

### 1-5. 直轄(水素関連事業)

- 水素を活用した分散型エネルギーパッケージ事業の展開によるエネルギーの地産地消を実現 **ABD**

## 2. パナソニック オートモーティブシステムズ(株)

2023年度売上高 14,919 億円

- パワーエレクトロニクス技術を活用した高電圧・高出力充電器、車両の軽量化・電費を改善するデバイスで電動車普及に貢献 **ABCD**
- 自社製品における更なる省電力化の推進、再生樹脂材料使用商品の更なる拡大 **ABC**
- CO<sub>2</sub>排出実質ゼロ化を達成した自社主管拠点において、省エネルギー活動によるエネルギー使用量の削減を推進。また再生可能エネルギーのコーポレートPPA運用開始、非外部依存率を2025年に10%まで拡大 **AB**

## 3. パナソニック コネクト(株)

2023年度売上高 12,028 億円

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

## 4. パナソニック インダストリー(株)

2023年度売上高 10,426 億円

- 車の電動化や、電費・燃費向上に貢献する商品の開発・提供 **AB**
- 機器の小型化・軽量化・低損失化・長寿命化に貢献する商品の開発・提供とそれを通じた環境負荷の低減 **ABC**
- 生産活動における省エネの推進および再エネ導入拡大によるCO<sub>2</sub>排出量削減 **AB**

## 5. パナソニック エナジー(株)

2023年度売上高 9,159 億円

- 車載電池の競争力向上、生産能力拡大による電動車普及や、産業向け電池のモジュール・システム化を通じた建機など動力機器の電動化の促進により、CO<sub>2</sub>削減貢献量を拡大 **ABC**
- 自社拠点のCO<sub>2</sub>ゼロ工場化やリチウムイオン電池材料の現地調達化、資源循環型モデルの構築により、2030年度のカーボンフットプリントを2021年度比半減 **ABC**

## 6. パナソニック エンターテインメント&コミュニケーション(株)

2023年度売上高 2,431 億円

- 電力効率の高いデバイスの導入・制御方法の改善等、製品カテゴリーごとに省電力化推進 **AB**
- リファービッシュ事業の拡大・再生樹脂の使用加速・エコパッケージの採用等を通じたサーキュラーエコノミーの推進 **AC**

## 7. パナソニック ハウジングソリューションズ(株)

2023年度売上高 4,461 億円

- 省エネ活動の徹底推進や電力創出などで自社バリューチェーンのCO<sub>2</sub>排出量を削減するとともに、社会へのCO<sub>2</sub>削減貢献に向け対象商品を拡大 **AB**
- 資源循環に向け再生材料、植物由来材料等の利用を拡大 **AC**

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

# カーボンニュートラルに向けた当社グループの責務と貢献 (2023年度実績より)

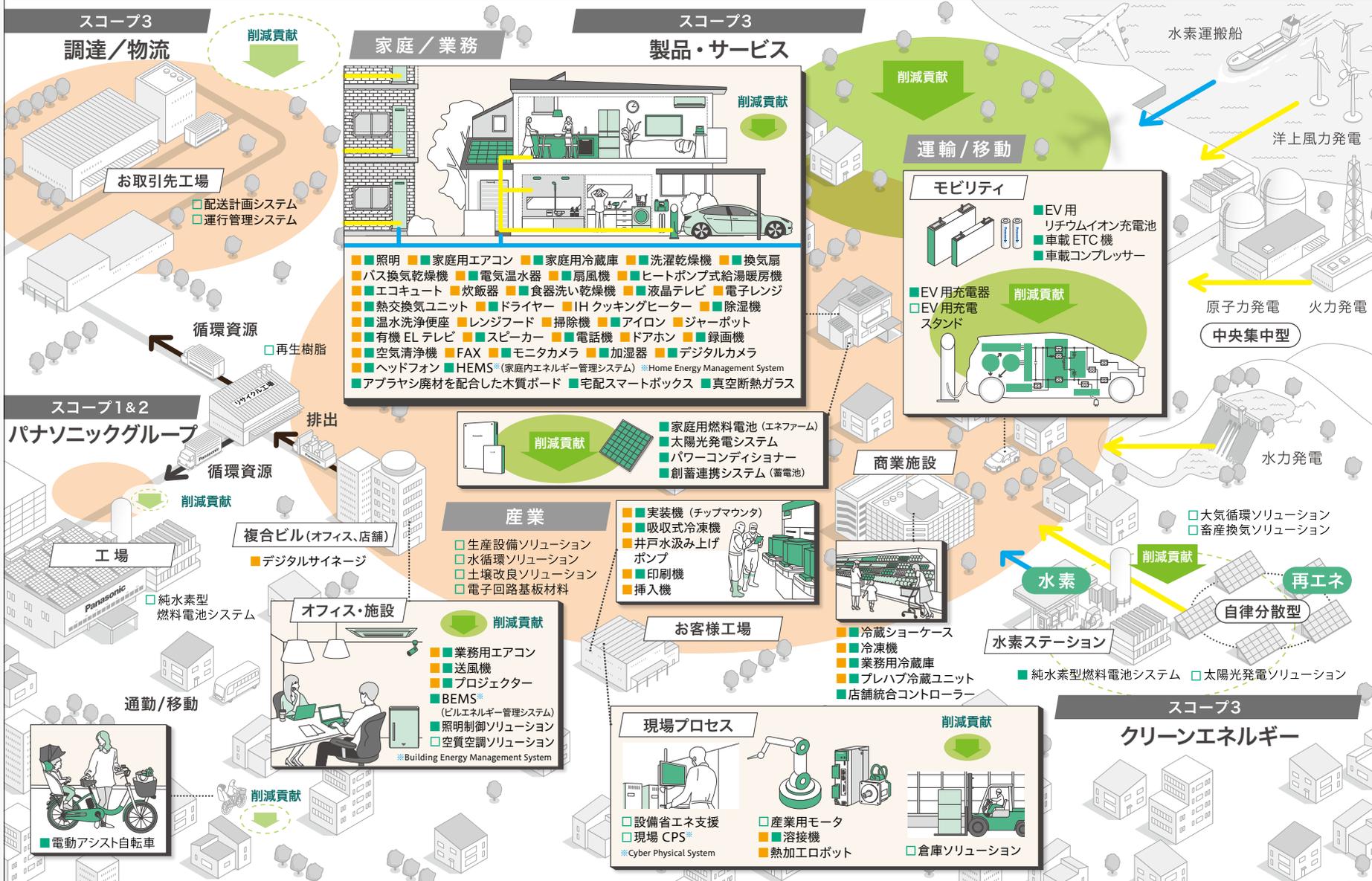
● 温室効果ガス排出量  
● 削減量(○は推定)

■ 排出のある製品  
□ 削減貢献があり未計上の製品  
■ 削減貢献のある製品

→ 電気の流れ  
→ 水素の流れ  
→ 排出資源の流れ

※円の大きさは温室効果ガス排出量の大きさを示しています ※温室効果ガス排出量、削減量は、エネルギー利用量から温室効果ガスとして算出したもの

【スコープ1】当社グループによる温室効果ガスの直接排出(燃料燃焼、工業プロセス) 【スコープ2】他社から当社グループに供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出 【スコープ3】スコープ1と2以外の間接排出(当社グループの事業活動に関連する社会での排出)



※排出量/削減貢献量のある製品の数は、熱交換換気ユニット、扇風機、電子レンジ、ショーケースにおいて、計上する小分類を統合しているため、P12~14の環境行動計画「GREEN IMPACT PLAN2024」に記載の事業数とは合致しません。

# 環境情報システム

## 全社環境情報の一元管理

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

当社グループは、グローバル全事業場の環境関連データを収集・管理する環境パフォーマンスシステムであるエコシステム(工場)を構築・導入しており、このシステムを活用して月度での管理を実施しています。特にCO<sub>2</sub>排出量の管理では、取り組みの進捗確認や課題抽出を行い、それらの情報を共有し対策実施を徹底することで、CO<sub>2</sub>排出量削減に向け重要な役割を果たしています。エコシステム(工場)は、グローバル全事業場からの順法状況などの共有の仕組みとしても機能しています。近隣住民からの苦情を受けた場合や、条例の規制値を上回った場合に事業場の担当者が状況を入力することで、当該事業会社およびパナソニックオペレーショナルエクセレンス(株) 品質・環境本部の担当者に

即時にメール配信され、迅速な情報共有と、適切な対応ができるようになっています。

また、当社グループは、環境情報の法的開示要求やステークホルダーの要請に適切かつ効率的に対応し、Panasonic GREEN IMPACTの推進および開示・訴求に必要なデータを蓄積し、共有することを目的に、新たに環境情報基盤を構築しました。この基盤では、バリューチェーン全体(スコープ1,2,3)のCO<sub>2</sub>排出量の算出や集計に関する情報、ならびに削減貢献量に関する情報を一元管理します。

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

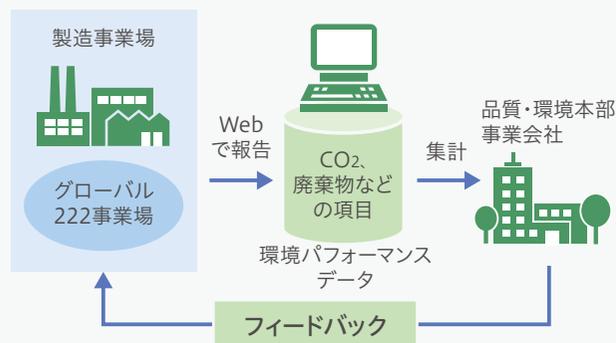
2017年1月には製品化学物質管理システムを刷新し、電気電子機器に関するマテリアルデklaration(製品を構成する材料や化学物質の情報宣言)の国際規格である

IEC62474に準拠したchemSHERPA<sup>※1</sup>を採用するとともに、当社グループ車載事業の拡大に伴い日本の自動車業界の標準フォーマットであるJAMA/JAPIA統一データシート<sup>※2</sup>も採用し、多様な領域で複雑化する製品化学物質法規制への対応を可能としました。また、車載事業での製品化学物質法規制への対応力強化のため、2020年10月からグローバルでの自動車業界の標準システムであるIMDS<sup>※3</sup>への連携機能を強化しました。

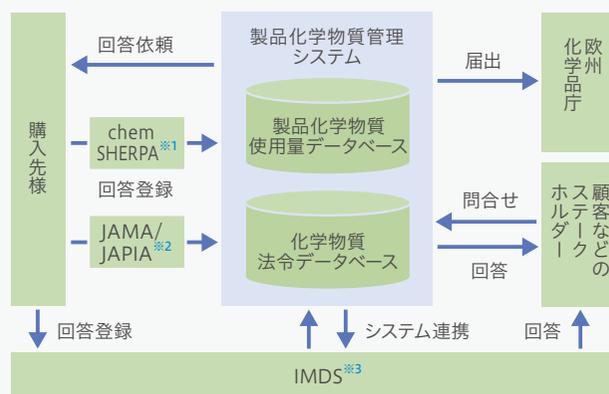
さらに、欧州での廃棄物枠組指令により、高懸念物質(SVHC<sup>※4</sup>)の廃棄物処理業者および消費者への情報開示が強化され、欧州化学品庁(ECHA)のSCIP<sup>※5</sup>-DBへのSVHC登録が義務化(2021/1/5開始)されました。SCIP-DBへの登録対応のために、システムでの連携機能を強化し、当社グループシステムを介した登録を開始しました。

- ※1 アーティクルマネジメント推進協議会が運営する情報伝達フォーマット
- ※2 日本の自動車業界で標準化された成分調査データシート。現在は一般社団法人日本自動車部品工業会主導によるJAPIA統一データシートが後継ツールとして活用されている。
- ※3 International Material Data System：グローバルに運用されている自動車産業界向けのマテリアルデータシステム
- ※4 Substances of Very High Concern
- ※5 Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)

### エコシステム(工場)の仕組み



### 製品化学物質管理システムの仕組み



# 環境負荷の全体像と環境会計

## 事業活動における環境負荷の全体像

当社グループは電気電子機器などを製造販売するため、石油や電気などのエネルギーとともに、部品や材料として多くの資源を使用し、結果としてCO<sub>2</sub>や廃棄物などを排出しています。右図は、調達からリサイクルまで、当社グループが与えている環境負荷の全体像を示しています。

生産：222 製造事業場・75 非製造事業場

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

使用：エネルギー使用量の大きい主要商品<sup>※9</sup>の生涯消費電力量(a)とそれによる生涯CO<sub>2</sub>排出量(b)

a=販売商品の年間消費電力量<sup>※10</sup>×販売台数×商品寿命<sup>※11</sup>

b=販売商品の年間消費電力量<sup>※10</sup>×販売台数×商品寿命<sup>※11</sup>×CO<sub>2</sub>排出係数<sup>※12</sup>

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

※1 非化石証書等による見なし再エネ含む

※2 対象物質は化学物質管理ランク指針(工場版)対象物質をすべて含む

※3 燃料関係は環境省温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルの係数に基づく。購入電力の係数は、International Energy Agency(IEA)の発行する「IEA Emissions Factors 2023」の各国の最新の係数を使用

※4 排出量：大気、公共用水域、土壌への排出を含む。移動量：廃棄物としての移動と下水道への排水移動を含む。なお、廃棄物処理法上廃棄物に該当する無償および当社グループが処理費用などを支払う(逆有償)リサイクルはリサイクル量に含む(日本のPRTR法で届け出た移動量とは異なる)

※5 日本での実績

※6 販売した製品使用時の冷媒漏洩を含む

※7 エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機が対象

※8 パソコンは集計に含まない。(一社)パソコン3R推進協会の共同スキームにて回収再資源化を実施

※9 照明、家庭用エアコン、業務用エアコン、家庭用冷蔵庫、洗濯乾燥機、換気扇、バス換気乾燥機、電気温水器、扇風機、A2W(ヒートポンプ式給湯暖房機)、エコキュート、炊飯器、食器洗い乾燥機、液晶テレビ、有機ELテレビ、電子レンジ、熱交換ユニット、送風機、実装機、店舗向けショーケース、ドライヤー、IHクッキングヒーター、除湿機、レンジフード、掃除機、アイロン、ジャーポット、プロジェクター、サイネージ、溶接機、熱加工ロボット、挿入機、印刷機、ノートPC、温水洗浄便座、冷凍機、業務用冷凍・冷蔵庫、吸気式冷凍機、ポンプ、電話機、空気清浄機、FAX、加湿器、デジタルカメラ、ヘッドフォン など

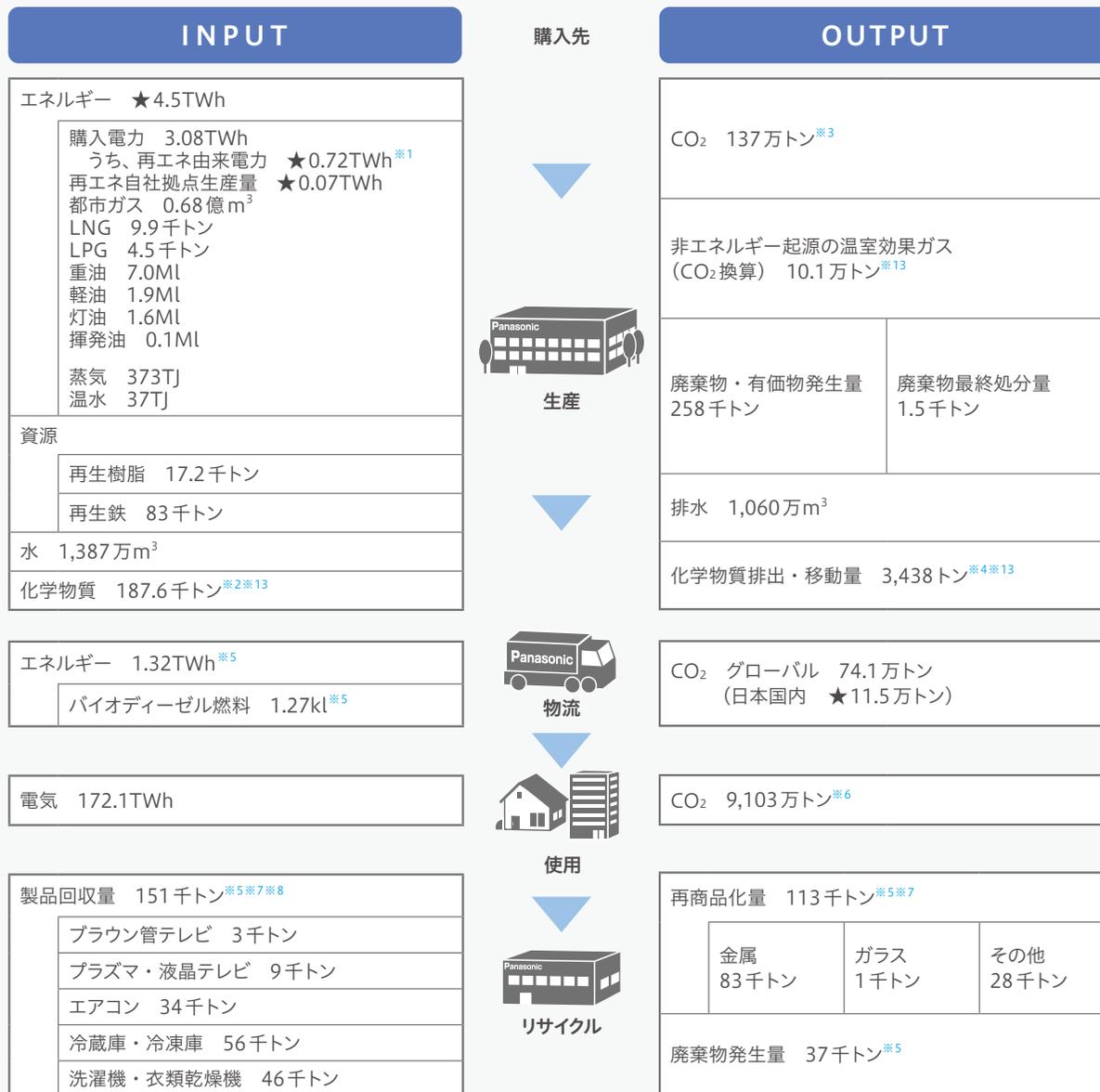
※10 商品カテゴリの各地域で最多販売台数の機種を選定

※11 当社グループが定める補修用部品の保有年数

※12 地域別のCO<sub>2</sub>排出係数(kg-CO<sub>2</sub>/kWh)は、0.463(日本)、0.277(欧州)、0.368(北米)、0.610(中国・北東アジア)、0.713(インド・南アジア)、0.382(東南アジア・大洋州)、0.271(中南米)、0.612(中東阿)を使用

※13 データ収集・集計の体制が整っていない一部の会社を対象外としている

## 事業活動における環境負荷の全体像



## サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量(スコープ別)

サプライチェーン全体における温室効果ガスの排出を、GHGプロトコル、環境省ガイドライン等を参照し、スコープ1、2、3に分けて算出しています。

2023年度のスコープ1～3全体の排出量は、2022年度と比較して269万トン減少しました。いくつかのカテゴリで増加した一方で、各工場における地道な省エネ取り組みの推進(P41～44)によりスコープ1、2が約32万トン減少、また、販売台数の減少に伴いカテゴリ11が400万トン減少したことが影響しています。

引き続き、透明性の高い開示に努めていきます。

※14 当社グループで所有・支配する施設からの直接排出量  
(例：都市ガスや重油の使用にともなう排出量)

※15 当社グループが所有・支配する施設で消費するエネルギーの製造時からの排出量

※16 スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接的な排出量

※17 2022年度からスコープ1、2に計上

※18 日本での実績

※19 フロンの影響は884(万トン)

※20 フロンの影響は606(万トン)

カテゴリ	排出量(万トン)		
	2022年度	2023年度	
スコープ1 <sup>※14</sup>	41	32	
スコープ2 <sup>※15</sup>	144	121	
スコープ3 <sup>※16</sup>	1. 購入した製品・サービス	2,155	2,196
	2. 資本財	88	155
	3. スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	22	25
	4. 輸送、配送(上流)	89	74
	5. 事業から出る廃棄物	0.1	0.1
	6. 出張	3.2	3.1
	7. 雇用者の通勤	11	11
	8. リース資産(上流)	- <sup>※17</sup>	- <sup>※17</sup>
	9. 輸送、配送(下流)	6.1 <sup>※18</sup>	15
	10. 販売した製品の加工	16	24
	11. 販売した製品の使用	9,503	★9,103 <sup>※19</sup>
	12. 販売した製品の廃棄	754	786 <sup>※20</sup>
	13. リース資産(下流)	-	-
	14. フランチャイズ	-	-
	15. 投資	93	111
スコープ3計	12,737	12,500	
スコープ1～3合計	12,921	12,652	

下記のWebサイトに、(トン)単位の数値を掲載しています。

[WEB https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html#scope](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html#scope)

## 環境経営を支える環境会計

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

### 2023年度 環境会計

工場環境保全	
投資額 <sup>※21</sup>	3,791百万円
費用額 <sup>※21※22</sup>	128百万円
経済効果 <sup>※23</sup>	907百万円

※21 環境保全に関する投資はすべて含む。ただし差額集計あるいは按分集計を行っていない

※22 費用額には設備投資の初年度分の減価償却費を含む。例えば、最新の省エネ設備を導入した場合、当該設備の初年度の減価償却費は含むが、2年目以降の減価償却費は含めていない

※23 経済効果は省エネによるエネルギー削減費用等を示しているため、気候変動緩和策に繋がるコスト削減である

### 2023年度 環境保全効果(物量)

分類	排出抑制量	参考指標：環境負荷量	
		2022年度	2023年度
事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量	26万トン	163万トン	137万トン
ヒト・環境影響度	45kcount	431kcount	386kcount
廃棄物最終処分量	0.8千トン	2.3千トン	1.5千トン
水使用量	147万m <sup>3</sup>	1,527万m <sup>3</sup>	1,387万m <sup>3</sup>

2023年度の当社グループの省エネ商品による削減電力量および電気代削減効果の実績は下表のとおりです。

### 2023年度 顧客経済効果

商品使用時の電気代削減	
削減電力量 <sup>※24</sup>	46.7TWh
電気代削減額 <sup>※25</sup>	12,567億円

※24 CONTRIBUTION IMPACT (社会へのCO<sub>2</sub>削減貢献量) (P12)と同じ条件で算出  
ただし、電化による貢献は除く

※25 電力料金は当社グループ調査に基づき地域別に設定

当社グループは、2022年1月に新たな環境ビジョンとしてPanasonic GREEN IMPACTを発信し事業活動と連動してその実現を目指すことにしました。従って、2023年度のグループ全社の研究開発費は約4,900億円ですが、その多くがPanasonic GREEN IMPACT推進に向けた投資となります。

# 環境配慮商品・工場

## 環境配慮商品の取り組み

当社グループでは、商品が環境に与える影響を開発段階から事前評価する製品環境アセスメントを行っています。製品環境アセスメントでは、製品のライフサイクル全体に対して環境行動指針に示す5つの環境課題を評価項目としています。

近年特に大きな課題となっている地球温暖化に対しては、長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」のもと、「2050年までに3億トン以上の削減インパクト」という目標の達成に向けて環境配慮商品の取り組みを進めています。

当社グループのバリューチェーンにおけるCO<sub>2</sub>排出量では、商品使用時の排出が多く割合を占めるため、商品使用時の省エネ性能向上が重要です。2023年度省エネ大賞では、製品・ビジネスモデル部門において当社グループから3件のテーマが受賞しました。「GX対応冷蔵庫9Xシリーズ」が最高賞の経済産業大臣賞を受賞した他、家庭用エアコンは、2021年度の経済産業大臣賞、2022年度の省エネルギーセンター会長賞に続く3年連続の受賞となりました。

部門名	受賞名	受賞者名	テーマ名
製品・ビジネス モデル部門	経済産業大臣賞 (節電分野)	パナソニック(株) くらしアプライアンス社	クラウド制御で実現 GX対応冷蔵庫 9Xシリーズ
	省エネルギーセンター 会長賞	パナソニック(株) 空質空調社	再エネ利用最大化のための個別空調システム「ハイブリッドGHP」の開発
	省エネルギーセンター 会長賞	パナソニック(株) 空質空調社 住宅システム機器事業部	省エネ性と快適性を追求する エアコン 「エオリア24XS・HXシリーズ」

**WEB** 2023年度省エネ大賞で最高賞「経済産業大臣賞」を受賞

<https://news.panasonic.com/jp/press/jn240201-1>

### 製品環境アセスメントの概要



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

法規制、当社グループ基準・指針、環境行動計画

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

また、オートモーティブ、コネクテッド、インダストリー、エナジーといったB2B事業においては、顧客企業のサステナビリティ目標達成に向けたデータ提供要請が増加しています。顧客からの要請に応じて、製品のライフサイクルの各段階において排出される温室効果ガス(GHG)の量をCO<sub>2</sub>量に換算した定量的な分析・評価であるカーボンフットプリント(CFP)評価を実施しています。

## 環境配慮工場 (グリーンファクトリー)の 取り組み

当社グループは、モノづくりによる環境負荷低減を目指しグリーンファクトリー（GF）活動にグローバル全工場で行っています。具体的には各工場の法規制順守を前提に、CO<sub>2</sub>排出量、廃棄物・有価物発生量、水使用量、化学物質排出・移動量などの生産活動における環境負荷の削減計画策定とともに、排出量などの総量削減や原単位管理での進捗管理を実践・改善し、環境負荷低減と事業活動の両立を図っています。2010年度からはGFアセスメント制度<sup>※2</sup>を導入し、工場での取り組み水準の見える化でGF活動のさらなる向上を目指しています。

また、当社グループはモノづくり環境情報共有会を通じ、グローバル各地域の環境負荷低減活動や法規制・社会動向の共有に取り組んでいます。欧州、東南アジア、中国、中南米では、地域別の情報交流や環境負荷低減の取り組み事例コンペ（優秀事例の表彰／横展開活動）を適宜実施し、それぞれの地域課題に応じたGF活動を実践し、取り組みを拡大・加速推進しています。

グループ全社の省エネ体質改善を目指した基盤強化策としては、ノウハウのグローバル共有・横展開がweb上で行えるようBA（Before／After）チャート検索システムを整備し、各工場で行ったCO<sub>2</sub>、廃棄物、化学物質、水などの取り組み優秀事例を登録・共有するようにしています。

このほか、拠点数の多い中国、東南アジアでは、より確実に環境法規制に対応するための新たな活動として、同一地域の工場同士が事業会社の枠を超えて相互に環境監査を行



クロスカンパニー環境相互監査

う、クロスカンパニー相互監査を実施しています。またインドでも本格的に取り組みが開始され、2023年度はグローバルで計27拠点で実施され活動を展開しています。新型コロナウイルスの流行下においては各地域の感染状況を考慮し、オンライン会議も併用しながら、活動を止めることなくリスクの低減と相互スキル向上を実現しました。コロナ禍が落ち着きつつある昨今、当社グループ日本国内従業員も現地参加するなど、オンサイトとオフサイト両手法を活用しながらより効果的な活動を実施しています。今後も相互監査の活動を加速し、関連法令の順守確認を通して相互の学び合いを図り、グループ全社に蓄積されたノウハウを活用することによって取り組みのレベルアップを目指します。

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

# 工場のCO<sub>2</sub>削減

## 事業活動におけるエネルギー・CO<sub>2</sub>削減

当社グループは、Panasonic GREEN IMPACT 実現に向け2030年までに全事業会社で自社拠点におけるCO<sub>2</sub>排出の実質ゼロ化を社内外に発信<sup>※1</sup>しCO<sub>2</sub>ゼロの工場づくり<sup>※2</sup>を推進しています。

この中期は環境行動計画GREEN IMPACT PLAN 2024を策定し、OWN IMPACTのスコープ1, 2について、CO<sub>2</sub>ゼロ工場の数を37工場へ拡大し、26万トンのCO<sub>2</sub>排出削減を目指しています。2021年9月に立ち上げた「CO<sub>2</sub>ゼロ工場推進タスクフォース」ではグループ全体で共通となる施策等の検討や提供によりCO<sub>2</sub>ゼロの工場づくりをさらに加速推進することを目指しており、省エネの取り組みを検討推進する省エネWG、自社拠点における再生可能エネルギーの利活用拡大を検討する再エネ利活用WG、再生可能エネルギーの調達を推進する再エネ調達WG、で構成されています。モノづくり、調達、環境等の関連機能が連携し、関連部門の参画を得ながら全事業会社の取り組みを支援します。今年度はグループ内向けに社内の優秀事例や省エネ、再エネの最新情報を提供するためのセミナーを開催しました。また海外でも地域別に勉強会を開催しています。

その他、当社グループは電機電子業界を挙げての温暖化防止の自主行動計画である経団連カーボンニュートラル行動計画に参画しています。業界が掲げる目標「2030年に向けて、工場と大規模オフィスのエネルギー原単位改善率 年平均1%」の達成を目指し、工場などにおける省エネを着実に進めています。

※1 パナソニックの方向性：「環境」と「事業でのお役立ち」でトップランナーに

WEB <https://news.panasonic.com/jp/stories/2021/90309.html>

※2 当社グループが取り組むCO<sub>2</sub>ゼロの工場づくりとは、従来から継続する省エネ活動（例えば照明のLED化）や、FEMS(Factory Energy Management System)などの先進的省エネ技術、生産性向上、革新的モノづくりなどを推進するとともに、太陽光発電システムや蓄エネルギー機器、水素燃料電池などにより再生可能エネルギーの利活用の推進、100%再生可能エネルギー由来の電力や環境価値の調達、などの取り組みを組み合わせることにより、事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出を実質ゼロとする工場等をグローバルすべてで実現することです。当社グループは2030年までに全事業会社で自社拠点におけるCO<sub>2</sub>排出の実質ゼロ化を社内外に発信し本取り組みを進めています。

### ■ CO<sub>2</sub>ゼロ工場の拡大

当社グループでは2018年度にグループ初となるCO<sub>2</sub>ゼロ工場を実現して以降、2021年度までに5地域<sup>※3</sup>9工場でCO<sub>2</sub>ゼロ工場を実現しました。以降は拡大フェーズに入り、2022年度は31工場、2023年度は日本：13、中国・北東アジア：16、東南アジア・大洋州・インド・南アジア・中東阿

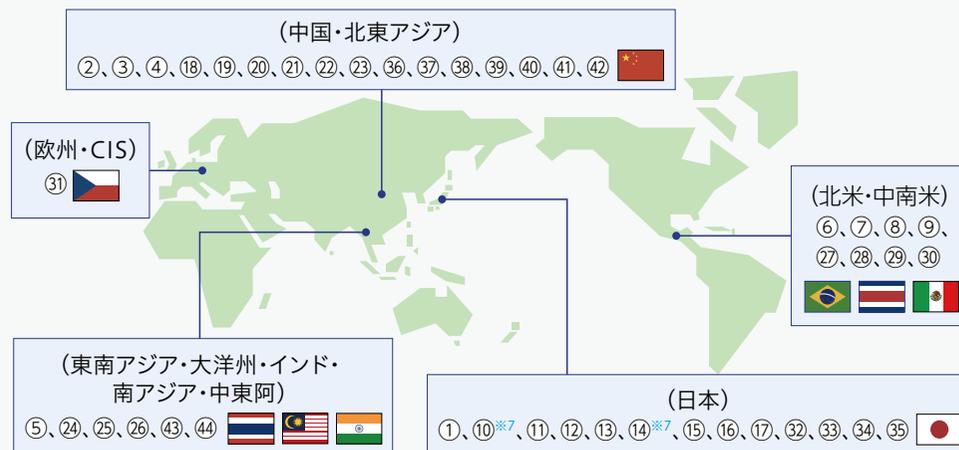
中東阿：6、北米・中南米：8、欧州・CIS：1の計44工場<sup>※4</sup>でCO<sub>2</sub>ゼロを達成、GIP2024の目標である「CO<sub>2</sub>ゼロ工場数 37工場」を上回りました。

2023年度の事例として、パナソニック エナジー（株）二色の浜工場では、環境と調和したモノづくりを目指して、太陽光パネルを屋上全面に設置する等、再生可能エネルギーを最大限活用し、稼働開始した2023年度からCO<sub>2</sub>排出実質ゼロを達成しています<sup>※5</sup>。太陽光発電(2MWクラス)の導入に際しては、工場内の変電所の大幅な改造工事を伴わない導入方法を新たに考案し、工事費の大幅な削減ならびに工期の大幅な短縮を実現しました<sup>※6</sup>。今後は純水素燃料電池や蓄電システムを導入し、工場全体のエネルギー管理を図ることで、効率的でクリーンなモノづくりをさらに加速していきます。



パナソニック エナジー 二色の浜工場  
太陽光発電システム

### CO<sub>2</sub>ゼロ工場グローバルマップ



※3 日本、中国・北東アジア、東南アジア・大洋州・インド・南アジア・中東阿、北米・中南米、欧州・CISの5地域

※4 ★現時点では44工場がCO<sub>2</sub>ゼロ工場を実現しています。

～ 2021年度：①パナソニック エコテクノロジーセンター（株）、②パナソニック エナジー無錫（有）、③パナ

ソニックエナジー蘇州(有)、④パナソニック マニュファクチャリング 北京(有)、⑤パナソニック エナジータイ(株)、⑥⑦⑧パナソニック ブラジル(有) (サンジョセ、マナウス、エストレマの3工場)、⑨パナソニック セントロアメリカーナ(株)

2022年度：⑩パナソニックセンター東京、⑪パナソニック オートモーティブシステムズ(株) 松本地区、⑫パナソニック オートモーティブシステムズ(株) 敦賀地区、⑬パナソニック オートモーティブシステムズ(株) 白河地区、⑭パナソニック オートモーティブシステムズ(株) 横浜ビル、⑮パナソニック エナジー (株) 洲本工場、⑯パナソニック エナジー東浦(株)、⑰パナソニック エナジー南淡(株)、⑱パナソニック エレクトロニックデバイス江門(有)、⑲パナソニック デバイス天津(有)、⑳パナソニック デバイスマテリアル広州(有)、㉑パナソニック デバイスSUNX蘇州(有)、㉒パナソニック オートモーティブシステムズ大連(有)、㉓パナソニック AS 蘇州(有)、㉔パナソニック オートモーティブシステムズアジアパシフィック(株)、㉕パナソニック オートモーティブシステムズマレーシア(株)、㉖パナソニック エナジー インド(株)、㉗パナソニック オートモーティブシステムズモンテレイ メキシコ(株)、㉘パナソニック オートモーティブシステムズメキシコ(株)、㉙パナソニック オートモーティブシステムズレイノサメキシコ(株)、㉚パナソニック エナジー メキシコ(株)、㉛パナソニック オートモーティブシステムズチェコ(有)

2023年度：㉜パナソニック インダストリー (株) 本宮、㉝パナソニック エナジー (株) 住之江工場、㉞パナソニック エナジー (株) 徳島工場、㉟パナソニック エナジー (株) 二色の浜工場、㊱パナソニック モータ珠海(有)、㊲パナソニック モータ杭州(有)、㊳パナソニック デバイス タイコeer深圳(有)、㊴パナソニック デバイス青島(有)、㊵パナソニック マニュファクチャリング廈門(有)、㊶パナソニック デバイスマテリアル蘇州(有)、㊷パナソニック デバイスマテリアル上海(有)、㊸パナソニック デバイス シンガポール(株)、㊹パナソニック カーボン インド(株)

※5 プレスリリース(2023年11月20日)

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn231120-1) <https://news.panasonic.com/jp/press/jn231120-1>

※6 プレスリリース(2024年2月1日)

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/topics/205544) <https://news.panasonic.com/jp/topics/205544>

※7 非製造拠点

## ■ 再生可能エネルギー利用拡大

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

2023年度の自社拠点における再生可能エネルギー導入量<sup>※8</sup>は67GWhとなりました。

再生可能エネルギーの自社拠点導入に関して、地域ごとの特性に応じてグローバルで推進しており、特に太陽光発電については太陽光発電システムを導入可能な拠点へ積極導入を進めています。主な事例としては、日本での太陽光発電システムの導入があります。

パナソニック インダストリー(株) 佐賀拠点に



パナソニック インダストリー 佐賀拠点  
太陽光発電システム

て、PPA (Power Purchase Agreement: 電力販売契約) モデルを採用し、太陽光発電システムを導入しました。太陽光パネルは全部で5,984枚、発電能力は3,011kWです。これにより再生可能エネルギーの活用を図っていきます。

下記のWebサイトには、再生可能エネルギー活用の具体事例を掲載しています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html>

再生可能エネルギーの外部調達もグローバルで推進しています。日本において、自社拠点は電力の使用者であると同時に小売電気事業者(登録番号A0136)でもあり、2005年より自社拠点工場やオフィスへの電力供給を行ってきました。再生可能エネルギーに関しても、これまで培ってきた電力調達・電力取引のノウハウや経験を活かし、風力等に由来する100%再生可能エネルギー電力、ならびに非化石証書等や化石燃料由来CO<sub>2</sub>排出をオフセットするクレジット等の環境価値の調達を行っています。この取り組みは、日本のみならず中国や東南アジア地域のCO<sub>2</sub>ゼロ工場実現にも貢献しました。加えて、2021年度に開発を決定した自社拠点専用太陽光発電所(約18,000kW)について、2023年2月、パナソニック エナジー (株) 向けに稼働を開始しております。2023年度は、パナソニック オートモーティブシステムズ(株)、パナソニック インダストリー (株) 向けの発電所(約11,500kW)の稼働も開始し、2024年度はさらに約18,000kWの発電所の稼働を開始する予定です。このように当社グループは新たな再生可能エネルギー電源の普及拡大にも貢献していきます。また、2020年度からは、再生可能エネルギー実質100%の電力提供を当社グループ日本国内従業員向けに開始しています。

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/topics/204036.html) <https://news.panasonic.com/jp/topics/204036.html>

当社グループは2019年8月、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを旨とする国際的なイニシアチブ「RE100」に加盟しました<sup>※9</sup>。2050年までにグローバルで使用する電力のすべてを100%再生可能エネルギーへ切り替えることを目指しており、2023年度の進捗率は24.3%です。

※8 太陽光、風力などが対象。ヒートポンプ含まず

※9 プレスリリース(2019年8月30日)

パナソニックが「RE100」に加盟 100%再生可能エネルギーによる事業運営を目指す

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/data/2019/08/jn190830-1/jn190830-1.html) <https://news.panasonic.com/jp/press/data/2019/08/jn190830-1/jn190830-1.html>

## ■ エネルギー・CO<sub>2</sub>削減に向けた取り組み

エネルギー・CO<sub>2</sub>削減を確実に実行するためには、工場の各施設のエネルギー使用状況や対策による削減効果の見える化が重要です。これまでグローバル全製造拠点において4万点以上

の計測装置やファクトリーエネルギーマネジメントシステム(FEMS)を導入し、エネルギー使用状況の見える化や分析を行うメタゲジ<sup>※10</sup>を推進しています。下記のWebサイトには、工場省エネ支援サービスの具体事例を掲載しています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/service.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/service.html>

パナソニック(株)は滋賀県草津拠点で、純水素型燃料電池を活用したRE100化ソリューション<sup>※11</sup>の実証実験を行っています。さらに、中国にあるパナソニック エナジー無錫(PECW)で、電気と熱を供給する純水素型燃料電池の実証実験を開始しました。そして、英国にあるパナソニック マニュファクチャリングイギリス(PMUK)では、純水素型燃料電池と太陽電池を活用した自家発電により、事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで賄うための電力需給運用の実証を、2024年に開始する予定です<sup>※12</sup>。PMUKでの実証には、5kWタイプの純水素型燃料電池21台(合計出力:105kW)、太陽電池(300kW)、蓄電池(1MWh)の設備を新たに導入し、英国カーディフでの気象変化や電力事情に応じた電力需給運用を検証し、電子レンジ工場のRE100化を目指します。純水素型燃料電池を活用することで、設置スペースの削減や安定電源の確保だけでなく、水素発電時に発生する熱を暖房・給湯に利用するなど、さらなるエネルギー効率の向上も図っていきます。PMUKでのRE100ソリューションの実証を通じ、地域特性に最適なソリューションを開発するとともに、水素事業に関連する現地パートナー企業やビジネス顧客との関係構築に取り組みます。



PMUK RE100ソリューション

パナソニック(株)彦根工場では、シェーバーの刃の生産工法の変更によるCO<sub>2</sub>排出量の削減を実現しています。外刃は深剃りを実現するために、2種類の厚みで構成された複雑で高精度な形状をしており、従来はステンレス板をプレス加工後、熱を加えて曲げていました。加熱せずに曲げると、キズ、割れ、バラつきが発生するため、常温で曲げる取り組みは難しいチャレンジでしたが、これまでの技術や経験の蓄積と、2年近くの曲げ加工条件の開発により、常温での曲げ加工を実現しました。これにより、加熱電力の削減を達成するとともに、刃の製造工程の1工程削減につながり、製造時間も短縮されました。

パナソニックグループは、今後も環境負荷の小さいエネルギーや工法を積極的に開発・採用し、Panasonic GREEN IMPACTの実現を加速していきます。

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

<sup>※11</sup> プレスリリース(2021年5月24日)

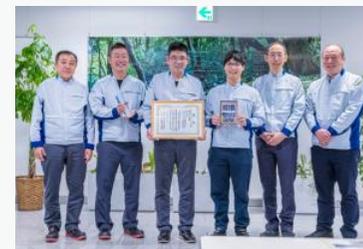
[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn210524-1) <https://news.panasonic.com/jp/press/jn210524-1>

<sup>※12</sup> プレスリリース(2023年11月14日)

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn231114-1) <https://news.panasonic.com/jp/press/jn231114-1>

## ■ 各工場の取り組み

EV車で使用するリチウムイオン電池(LIB)を生産するパナソニックエナジー貝塚(株)は、Panasonic GREEN IMPACTの実現に向けたCO<sub>2</sub>排出量の削減と近年のEV車向けの需要の高まりに対応する生産性向上の両立に部門横断で取り組んでいます。原動設備などの管理を行う施設管理部のメンバーが中心となり、パナソニックエナジー(株)住之江工場、和歌山工場、貝塚工場の3拠点で合同発足した「カーボンニュートラル推進委員会」には、工場技術・製造技術のプロフェッショナルも参画し、「エネルギーミナム生産推進活動」を推進してきました。具体的には、生産効率の向上によるエネルギー原単位の削減として、極板製造工程の生産効率向上のネックであった電極材料塗布工程において、科学的手法を用いて効果的な乾燥条件を確立し、塗布速度の増速を実現しました。この工法は、LIBの一大生産拠点であるアメリカなど国外の工場へも展開可能です。また、工程の無駄の削除として、検査工程における充放電装置の運用方法の見直しによる待機電力の削減を実現しました。さらに、工場敷地内外での再生可能エネルギー率の向上として、工場敷地内への太陽光発電設備の導入を進めるとともに、オフサイトPPAを活用した工場外の太陽光発電電力の購入も開始しました。



パナソニックエナジー貝塚 活動メンバー

## ■ 中国地域省エネ支援活動

中国ではカーボンピークアウト・カーボンニュートラルの長期国家方針が発表され、CO<sub>2</sub>排出削減をより一層重視しています。中国国内に多くの事業場を有する当社グループは、地域全体の効率的な省エネ活動の実現を目指し、2022年度から3年間の中国地域省エネ支援活動を本格的に推進しています。具体的には、モデル拠点にて社内外の専門家と連携した省エネ診断を実施し、CO<sub>2</sub>削減に繋げるとともに、省エネ人材の育成も強化しています。また、省エネ診



中国地域 省エネ診断活動

断等で得られた知見から、事例の共通性や展開性を考慮してベストプラクティスを選定し、地域内の事業場に発信することで、各事業場での省エネ活動への徹底活用を図っています。さらに、省エネインフラ（ポータブル測定機器の配置、省エネ事例データベースの開発）の整備により、省エネ取り組みの見える化と効率化を図っています。引き続き、CO<sub>2</sub>ゼロ工場の実現に向け、ハイスピードかつ低コストで省エネ取り組みを推進し、中国地域における省エネレベルの向上を図っていきます。

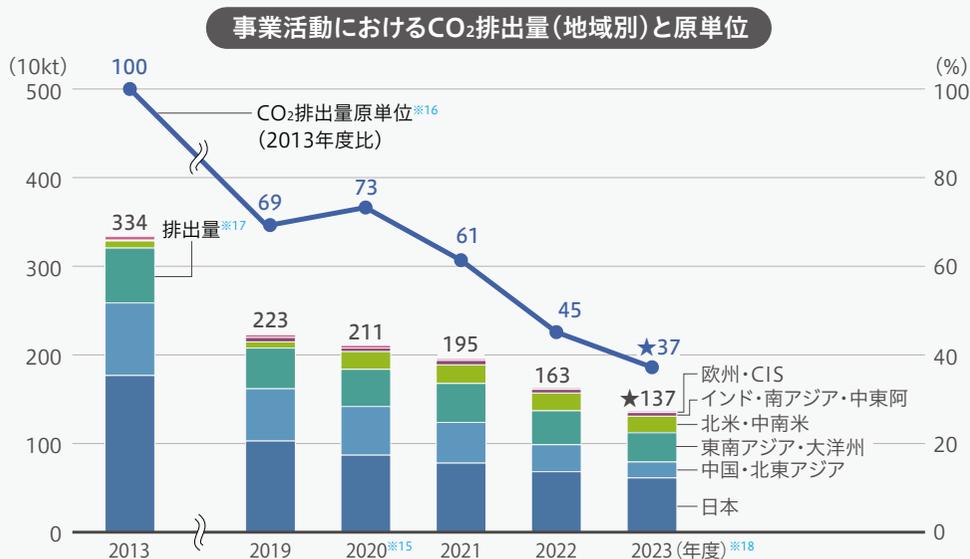
## 2023年度の実績

2023年度の事業活動で使うエネルギー量は4.5TWh<sup>※13</sup>となり、CO<sub>2</sub>排出量は1.37Mtでした。

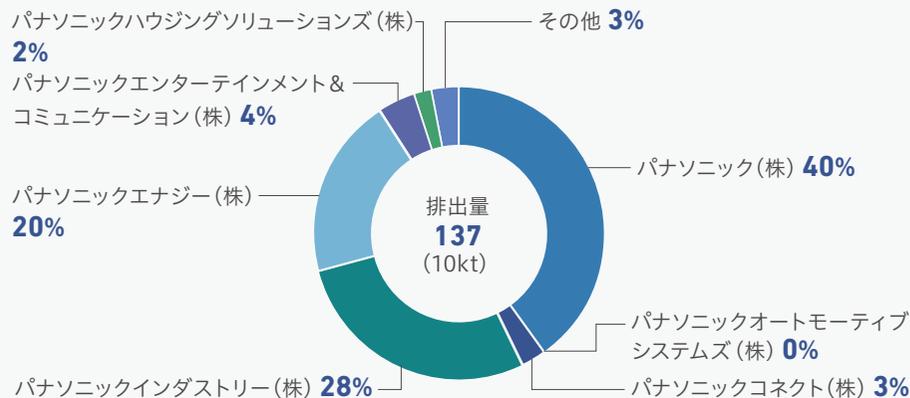
2023年度のエネルギー・CO<sub>2</sub>削減取り組みへの投資額は37億円<sup>※14</sup>でした

※13 2020年度より事業活動で使うエネルギー量の単位をTJからTWhに変更。電力はkWh、燃料は熱量を電力量単位である3.6MJ/kWhで換算し合算

※14 エネルギー・CO<sub>2</sub>削減に関する投資はすべて含む。ただし差額集計あるいは按分集計を行っていない



## 事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量(事業会社別)<sup>※19</sup>



※15 2020年度以降パナソニックエナジーノースアメリカ(株)を含む

※16 CO<sub>2</sub>排出量を、グループ全社の売上高で除して算出した「CO<sub>2</sub>原単位」の2013年度対比の改善率を算出

※17 燃料関係は環境省温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルの係数に基づく。各年度の各国の購入電力の係数は、International Energy Agency (IEA) の発行する「CO<sub>2</sub> emissions from fuel combustion」の係数を元に当社グループで設定。引用bookは、2013年度：book2017、2017～2020年度：book2019、2021年度：IEA Emissions factors 2021、2022年度：IEA Emissions factors 2022、2023年度：IEA Emissions factors 2023

※18 2022年度以降非製造事業場を含む

※19 期中でCO<sub>2</sub>排出実質ゼロを達成した場合はそれ以前のCO<sub>2</sub>排出実績が残存

## 事業活動における温室効果ガス排出量(CO<sub>2</sub>換算)の内訳(種類別)<sup>※20</sup>

[単位kt]

		2021	2022	2023	
スコープ2	エネルギー起源	1,723	1,433	★1,207	
スコープ1	エネルギー起源	232	224	★216	
	非エネルギー起源	106	183	★101	
	(非エネルギー起源内訳)	CO <sub>2</sub>	1	1	1
		HFC	101	180	97
		SF <sub>6</sub>	3	2	2
NF <sub>3</sub> 他		2	1	1	
CO <sub>2</sub> クレジットによるオフセット		-12	-26	-57	
合計		2,048	1,812	1,465	

※20 エネルギー起源CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス排出量には、Hussmann Parent社およびその連結子会社の実績、パナソニックエナジーノースアメリカ(株)の実績、非製造拠点の実績を含みます

# 資源

## サーキュラーエコノミーの取り組み

お客様のライフスタイルの変化とともに、モノではなく機能を使用する考え方が新たな価値観としてグローバルに広がっています。また、欧州で、資源消費に依存せず、持続可能な経済成長を目指すサーキュラーエコノミーの実現が経済戦略の1つとして位置づけられたことを契機に、お客様の価値観の変化と合わせて、この流れがグローバルに進展しています。当社グループでは、このサーキュラーエコノミーの考え方も取り入れ、資源の有効活用と顧客価値の最大化に取り組みます。

当社グループの推進するサーキュラーエコノミーの取り組みには、サーキュラーエコノミー型事業の創出と従来の循環型モノづくりの進化という2つの側面があります。

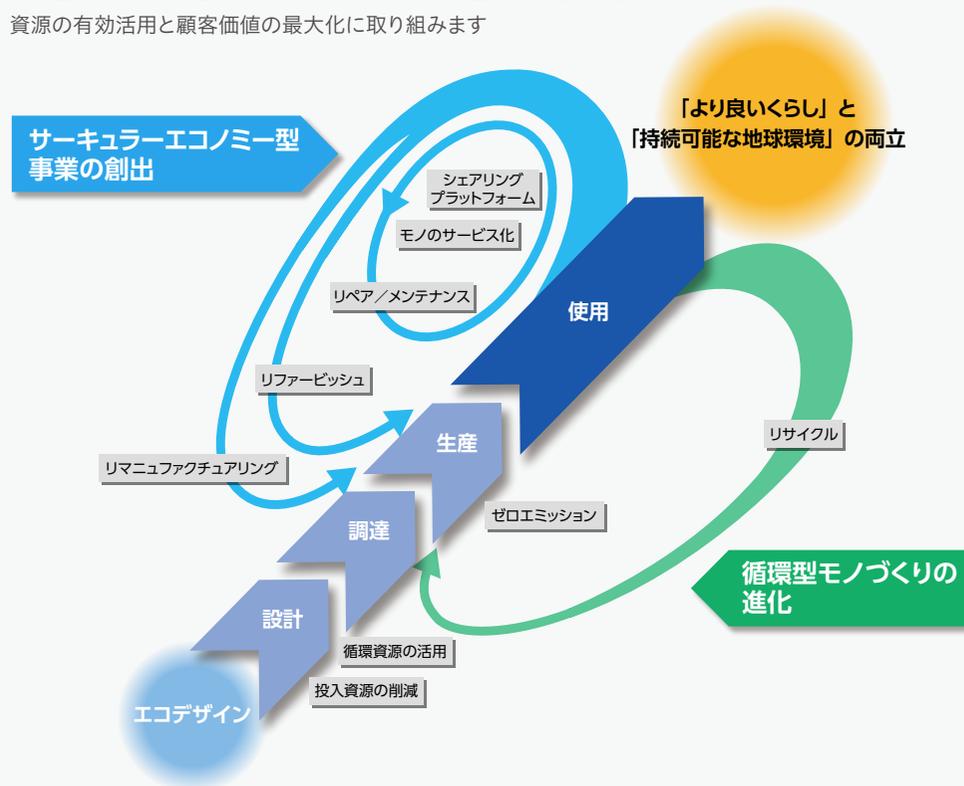
モノではなく機能を使用するという新しい価値観を具現化するため、1つの製品を多くの人で共有する「シェアリングサービス」、機能をベースにしてサービスを充実させる「モノのサービス化」、製品そのものや製品に使われている部品を再生・再利用することで、その機能・価値・寿命を最大限に活用する「リペア/メンテナンス、リファービッシュ、リマニュファクチャリング」事業などのサーキュラーエコノミー型事業を創出することに取り組みます。

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

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

## 【サーキュラーエコノミーの取り組みコンセプト】

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



具体的な活動として、GIP2024に示す資源に関する目標達成に向けた取り組みを進めていきます。まず、完成させた既存事業と循環経済の関連性を明確にする関連性マッピングを用いて、各事業がサーキュラーエコノミー型事業として足りていない内容を強化することで、既存事業をサーキュラーエコノミー型事業へ変換していくことに加え、新たな事業に対しても循環経済との関連性を上記の項目を用いて明確にした上で、サーキュラーエコノミー型事業を2024年までに13事業を立ち上げます。

次に、活用する部材に求められる特性への対応、供給量の安定確保、製造側での使いこなす工夫、リサイクル技術などをさらに進化させ、再生樹脂使用量90kt以上(2022～2024年

度累計)を達成することを目指します。さらに、当社グループにとってゼロエミッション活動は資源の有効活用において重要な取り組みであり、工場廃棄物リサイクル率99%以上達成を継続していきます。

当社グループの事業をサーキュラーエコノミー型事業へ移行することを促進するため、2020年4月にパナソニックヨーロッパをプロジェクトリーダーとして「グローバルサーキュラーエコノミープロジェクト」を立ち上げました。サーキュラーエコノミーの原則に対する理解が継続的に深まり、事業運営に適用する必要性が高まったことから、このプロジェクトは2023年に異なる組織体制に移行しました。事業とのより強固なつながりは、2023年11月に策定した「サーキュラーエコノミーグループ方針」、Panasonic GREEN IMPACTへのサーキュラーエコノミーの正式統合への重要な基盤となりました。

## サーキュラーエコノミー型事業の創出

資源の有効活用と顧客価値の最大化を実現するため、サーキュラーエコノミー型事業の創出に取り組んでいます。まずその1つの事業モデルであるモノのサービス化のモデルとして、冷凍冷蔵ショーケースの冷やす価値提供サービスを実施しています。冷やす価値提供サービスとは、スーパーマーケットを中心とする食品小売業のお客様にショーケース等の冷凍冷蔵設備を販売するのではなく、当社より“食品を冷やす”という価値自体を提供し、お客様からは月額サービス利用料をいただくというサービスです。また、お客様のチェーン店で使用された冷凍冷蔵ショーケースを検査・修繕し別の店舗のリニューアル時などに再活用するリファーマビリティスキームもお客様のご要望や店舗づくりに合わせて対応しています。さらに新しいサービスとして、店舗の省エネ維持、ショーケース等冷凍冷蔵設備の監視から予防保全、点検サービスや老朽化提案といったデジタルとリアルを融合させた“見守りサービス”も提供しております。これらのサービスを導入することにより、メンテナンスコストやエネルギーコストを含むトータルライフサイクルコストを抑えるとともに、限られた投資予算の中でより多くの店舗改装や老朽化設備の入れ替えが可能となり、効率的な事業経営を支援します。

また、メンテナンスサービスとして、社会インフラであり私たちの生活に欠かすことのできない道路トンネルにおけるトンネル環境を浄化するトータルソリューションの機器メンテナンスサービスを行っています。<sup>\*1</sup>本ソリューションに使用されるジェットファンなどの機器に対し、定期点検やオーバー



ジェットファン

ホールを実施して、経年劣化による機能低下をできる限り少なくし、長期にわたり安全・安心にご使用いただくことが可能となります。

またリファーマビリティとして、当社グループに戻ってきた家電(洗濯機や冷蔵庫やテレビなど)をもう一度使える状態に再生して販売する活動に取り組んでいます<sup>\*2</sup>。当社グループの監修による高い品質基準の下、当社グループ品質として認められたものだけをご提供しています。例えば、テレビの場合では本体や付属品の使用に支障があるキズ・破損・欠品の確認、外観の清掃、映像の確認、不良個所に応じた部品交換、製品安全検査の全数実施、当社グループ基準の画質調整・性能検査を行った上でお客様にお届けしています。

また、サブスクリプションモデルとして2022年1月より開始した賃貸住宅向けサブスクリプションサービス「noiful(ノイフル)」は、あらかじめ賃貸住宅に先進家電を備え付け、家電の使い方サポートや、もしもの時の修理交換、入退去時の家電クリーニングなどをパッケージで提供するサービスです。<sup>\*3</sup>新たに、2024年3月より家電パッケージに加えて、家具も設置して住空間をコーディネートするプランも開始しま



家電サブスクリプションサービス「noiful」

した。<sup>\*4</sup>国内の不動産市場においては、人口減少などによりストック住宅(既存流通住宅)が増加傾向にあり、建物の老朽化や空き家・空室の増加など大きな社会課題となっています。noifulでは入居者に対して、「持たない豊かな住まい方」を提供することで住み替えを手軽にし、賃貸市場の活性化を図るとともに、物件オーナーや管理会社には競合物件との差別化による物件価値の向上をサポートすることで、空き家・空室の増加といった社会課題の解決に貢献しています。また、noifulはリカーリング型の安定・高収益事業となっており、物件オーナーや管理会社、入居者へ新たな価値を提供する「三方よし」のビジネスモデルとなっています。リユースによる退去時の家電廃棄といった環境負荷も低減し、家電の新たな循環スキームを構築することで持続可能なくらし・社会の実現に貢献しています。

また、循環資源を活用した商品についても資源の有効活用を促進することから、サーキュラーエコノミー型事業と考えることができます。循環資源である再生樹脂の利用として、当社グループ独自のクリーンドック搭載のセパレート型コードレススティック掃除機シリーズにおいて、再生樹脂使用率を製品全体の約40%にまで高めた環境に配慮したモデル「MC-NS10KE」を2023

年12月6日より発売しました。<sup>※5</sup>さらに、紙パック式コードレススティック掃除機において、リサイクル材比率95%の樹脂(バイオマス材等)を使用した環境に配慮したモデル「MC-PB60J」を2024年2月末より発売しました。「MC-PB60J」は国内家庭用コードレススティック掃除機として、業界初のバイオマスマークを取得した商品です(2024年2月29日時点当社調べ)。<sup>※6</sup>



MC-PB60J

また、当社グループはタイにおいて、7-Eleven 様を運営するCP ALL Plc. 様との協業により、2022年6月から使用済み乾電池の回収を開始しました。2024年3月には製鉄会社のUMC Metals Ltd. 様と協業し、当社グループ製使用済み乾電池のリサイクルスキームを確立しました。これにより、環境負荷物質を含まない当社グループ製乾電池を溶融して再利用可能な材料を取り出すことが可能となり、電池リサイクルを通じた資源の有効活用を促進していきます。なお、2024年6月には、7-Eleven 様の設置回収ボックス拠点数1,000店舗を達成しています。

また、当社グループは、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)の当社グループパビリオン「ノモの国」の建築において、「3つの循環で生まれるパビリオン」をテーマに掲げ、使用済みの家電から回収したリサイクル材料や工場から出る端材・廃材、パナソニックグループが開発した廃材を使った製品などを積極的に採用します。<sup>※7</sup>また、万博期間終了後も建築に利用した材料を循環スキームに戻すことで、博覧会協会が目標とする98.1%(重量ベース)のリサイクル率を、当社グループパビリオンとしても目指していきます。



パビリオンの外観CG

以上のように、当社グループはサーキュラーエコノミー型事業の創出に向け、様々な取り組みを開始しています。2019年度に開発した分析手法に沿って完成させた既存事業と循環経済の関連性マッピングを踏まえ、既存事業のサーキュラーエコノミー型事業への転換を進め、本年度は既存の10事業から3事業追加し、13事業を立ち上げました。今後、さらにサーキュラーエコノミー型事業の創出を拡大していきます。

1	冷凍冷蔵ショーケースのサブスク事業	8	家電サブスク事業(noiful)
2	医療向けクーラーボックスのサブスク事業	9	工場廃材の部材への活用
3	あかりEサポート事業	10	乾電池の紙パッケージ採用および使用済み乾電池のリサイクル
4	PCサブスク事業での電池管理事業	11	道路トンネル用換気送風システムのメンテナンス事業
5	所有建物の有効活用	12	洗濯機や冷蔵庫やテレビなどのリファービッシュ
6	セルロース混合樹脂の事業展開	13	再生樹脂を使用した掃除機
7	ローソン様とのリファービッシュ事業		

※1 [WEB](https://www2.panasonic.biz/jp/air/fan/douro/) <https://www2.panasonic.biz/jp/air/fan/douro/> 参照

※2 [WEB](https://ec-plus.panasonic.jp/store/page/product/refurbished2307/) <https://ec-plus.panasonic.jp/store/page/product/refurbished2307/> 参照

※3 [WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/01/jn220119-1/jn220119-1.html) <https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/01/jn220119-1/jn220119-1.html> 参照

※4 [WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn240314-6) <https://news.panasonic.com/jp/press/jn240314-6> 参照

※5 [WEB](https://ec-plus.panasonic.jp/store/page/contents/cleaner-NS10KE-sus/) <https://ec-plus.panasonic.jp/store/page/contents/cleaner-NS10KE-sus/> 参照

※6 [WEB](https://panasonic.jp/soji/products/stick/mc-pb60j.html) <https://panasonic.jp/soji/products/stick/mc-pb60j.html> 参照

※7 [WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn230712-1) <https://news.panasonic.com/jp/press/jn230712-1> 参照

## 循環型モノづくりの進化

当社グループの事業は、家電製品や電子部品・電池等の部品から住宅、および、B2Bソリューションなど、幅広い分野におよぶため、鉄(投入資源全体の28%)、プラスチック(11%)など、多種の資源を活用しています。循環型モノづくりにおいては、投入資源の削減をこれまで以上に進めるとともに、再生資源の活用拡大についても、資源の種類ごとに、その特性にあわせた循環の仕組みづくりに取り組んでいます。

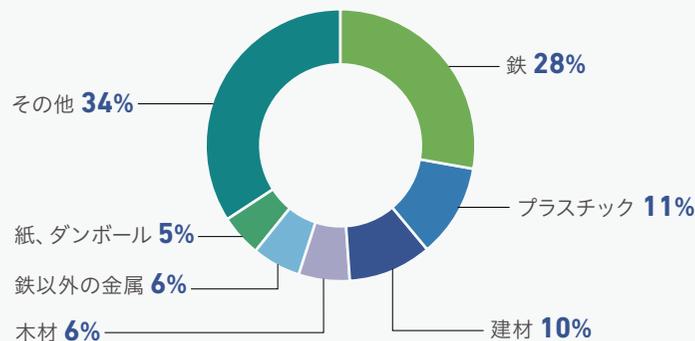
さらに当社グループは、グループ全体の資源別投入量を把握することで、再生資源活用への課題を明確化しています。例えば再生樹脂の場合、活用する部材に求められる特性への対応、供給量の安定的確保、製造側での使いこなす工夫、リサイクル技術開発などの課題に取り組むことで、2023年度は約17.2ktの再生樹脂を製品に活用しました。このようにGIP2024の目標達成に向け、着実に再生樹脂の製品への活用を実施していきます。さらに、環境負荷のより小さい植物由来樹脂等の材料の開発や製品への適用を進めていきます。

また、工場廃棄物リサイクル率<sup>※8</sup>においては、従来から日本や諸外国では、それぞれリサイクル基盤の差に応じた目標設定をしてきましたが、ゼロエミッション活動が重要であるとの認識に立ち、2010年度以降の目標設定をグローバルで統一し、全グループにおける廃棄物リサイクルの高位平準化を図っています。工場廃棄物リサイクル率は、2023年度99%以上の目標に対して、2023年度実績は99.3%となり、目標を達成しました(P51参照)。今後も継続して、ゼロエミッシ

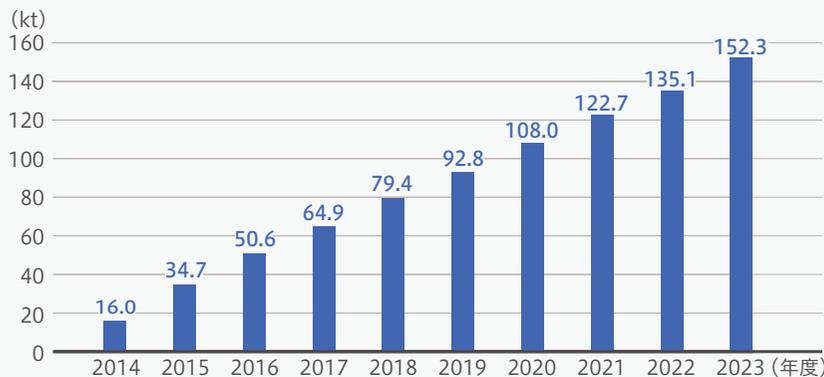
ヨンに向けた取り組みを実施していきます。

※8 工場廃棄物リサイクル率=再資源化量÷(再資源化量+最終処分量)

2023年度投入資源の内訳(種類別)



再生樹脂利用実績の推移(2014年度からの累計)



## ■ 投入資源の削減

投入資源を最小化するためには、製品質量を削減することが大切です。当社グループは製品環境アセスメント(P39参照)を通じて、軽量化・減容化、部品点数の削減など、商品の企画設計段階から省資源化を進めてきました。また製品ライフサイクルで投入資源の削減を進めるという視点から、部品リユース、長期使用性向上、電池の取り外し容易化、回収・再資源化時に必要な表示などの取り組みも同時に行っています。

下記のWebサイトには、軽量化・リサイクルしやすい設計の具体事例も掲載しています。

WEB [https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling\\_oriented\\_manufacturing.html](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html)

## ■ 循環資源の活用

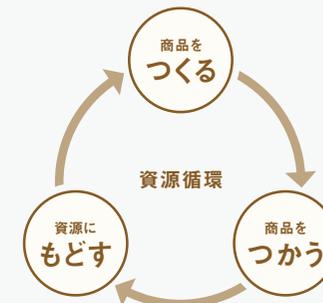
当社グループでは「商品から商品へ」をコンセプトに、使い終わった商品から取り出した資源を活用する取り組みの拡大を進めています。樹脂では、使用済み家電製品(冷蔵庫・エアコン・洗濯機・テレビ)から取り出した樹脂の自グループ製品への再利用を進めています。また鉄でも、使用済み家電製品から取り出した鉄スクラップの自グループ製品への再利用を2013年より始めています。

下記のWebサイトには、「商品から商品へ」の具体的な事例や使い終わった商品から資源を取り出す際の効率化や自動化に対する開発の事例も掲載しています。

WEB [https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling\\_oriented\\_manufacturing.html](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html)

WEB パナソニックが考える資源循環

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources-recycling.html>



## ■ 再生樹脂の使用拡大

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

樹脂循環取り組みの流れ



PETECでは、廃家電のシュレッダーダストから、用途や物性の異なる主要3種類の樹脂、ポリプロピレン(PP)、アクリロニトリルブタジエンスチレン(ABS)、ポリスチレン(PS)を、当社グループ独自の近赤外線識別技術などを用いて純度99%以上の高精度で選別します。

PETECで選別・回収された単一の樹脂は、近隣に立地しているくらしアプライアンス社加東樹脂循環工場へ持ち込まれ、さらなる高純度化と物性回復が行われ再生樹脂となります。加東樹脂循環工場は、家電等を生産・販売するパナソニックグループにおける再生樹脂の活用促進のための製造・開発実証拠点であり、性能を高める技術の開発など、再生樹脂の利用拡大に貢献しています。



3種の樹脂を同時に選別できる近赤外線樹脂選別機

一般的に樹脂は強度や寿命が経時劣化するため、再生して様々な製品の部位・部材へ適用させるためには、物性を回復させる必要があります。製品に要求される物性は樹脂により異なりますので、当社グループ独自の酸化防止剤の添加や、再生樹脂と新しい樹脂材料の調合など、リサイクルPP・PS・ABSそれぞれの特性を見極め、樹脂部品に適した処方を使いこなす技術を確立しています。今後、さらにパナソニックグループで再生樹脂使用量を拡大するために、加東樹脂循環工場これまで培ってきた再生樹脂の開発、品質評価技術を基盤として、再生樹脂供給メーカーの開拓を図っていきます。

## 新規循環資源の開発・展開

セルロースファイバーは、間伐材や木材の切れ端などの天然資源が原料の素材で、環境負荷が小さい資源として注目されています。2018年度に、植物由来のセルロースファイバーを添加した成形材料を開発しました。この環境に配慮した新素材であるセルロースファイバー成形材料は、現在、コードレスのスティック型掃除機の構造部品に採用され、特に重要な特長である軽量化に貢献しています。さらに、2019年度にはセルロースファイバーを55%以上樹脂に混ぜ込む加工技術により、褐色化しやすいセルロースファイバーを白色材料として生成することにも成功しました。

さらに、2020年度にはセルロースファイバーのさらなる高濃度化の開発を進め、セルロースファイバーを70%の高濃度で樹脂に混ぜ込む加工技術と、それを製品化する成形加工技術を開発しました。本技術により70%の高濃度でも、素材の持つ自然感を活かす意匠を表現することにも成功しました（日刊工業新聞社が主催する令和3年度第50回日本産業技術大賞「文部科学大臣賞」受賞）。この成形材料「kinari CeF70-PP」『kinari70』のサンプル販売を2023年3月より開始し、「kinari70」は、「kinari70-PP」として量産販売に切り替えました。

また、これまでに開発してきた植物由来のセルロースファイバーを高濃度に樹脂に混ぜ込む技術を、植物由来の樹脂（バイオポリエチレン）へ展開し、バイオマス度90%以上の成形材料を開発しました。軟らかいバイオポリエチレンにセルロースファイバーを高濃度添加することで、従来の「kinari」と同等強度の実現、また白色材料として開発することにも成功しました。このバイオマス

度90%以上の成形材料をkinari90として、2024年1月よりサンプル販売を開始しました。

さらに成形材料の完全生分解化に向けて、生分解性樹脂にセルロースファイバーを混ぜ込む取り組みを進めました。既存の生分解性樹脂は、ポリプロピレン等の汎用樹脂と比べると強度や耐久性が低く、用途が限られています。さらにセルロースファイバーと混ぜ込むと流動性が低く、複雑な形状の成形が難し



バイオマス90%以上セルロースファイバー成形材料

いため展開先が限られていました。そのため、植物由来のポリ乳酸を含む複数の生分解性樹脂をブレンドし、適正な添加剤を加えることにより、1mmの薄肉成形も可能な生分解性と高弾性率を両立する成形材料を開発しました。

こちらも従来の「kinari」同様、着色自由性が高い白色の樹脂ペレット化に成功しました。

開発した成形材料は日本バイオプラスチック協会が認証する「生分解性バイオマスプラ」マークを取得しています。

また、木質床材分野においては、通常では廃棄されてしまう建築廃材や、扱いづらく行き場のなかった未利用材を再資源化し活用した木質材料を100%（接着剤は除く）使用、環境に配慮した当社グループ独自の新素材を実現しました。加工技術を駆使し、高密度に仕上げた結果、一般の合板等に対しても硬度に優れ、表面の傷やへこみがつきにくい特徴を持つ、優れた性能を実現しました。例えば、キャスター付きの椅子や家具を頻繁に使うシーンにも最適です。また、床材を施工していく際に重要となる、サネ部にも、独自の加工を施しており、高い施工性も実現しています。さらに、サステナブルボードを使用した床材の売上の一部が、群馬県の森林整備の活動支援金として寄付される仕組みも構築しており、より環境保護を意識した取り組みを進めています。本商品は、天然素材の使用量削減につながり、生物多様性保全にも貢献しています（P57参照）。

今後、本技術を新たな製品開発に展開していきます。さらに、新たな新規循環資源の開発にも注力していきます。

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/data/2019/07/jn190708-1/jn190708-1.html) 高いデザイン性を実現する高濃度セルロースファイバー成形材料を開発

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2019/07/jn190708-1/jn190708-1.html>

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/data/2021/12/jn211201-2/jn211201-2.html) 高濃度セルロースファイバー成形材料「kinari」のサンプル販売開始

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2021/12/jn211201-2/jn211201-2.html>

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/03/jn220330-2/jn220330-2.html) 三陽商会のサステナブルファッションブランド「ECOALF」との共同開発

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/03/jn220330-2/jn220330-2.html>

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/04/jn220419-3/jn220419-3.html) パナソニックプロダクションエンジニアリングとケーワールドismの共同開発

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/04/jn220419-3/jn220419-3.html>

**WEB** 70%高濃度セルロースファイバー成形材料を開発

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2021/02/jn210204-1/jn210204-1.html>

**WEB** バイオマス度90%以上のセルロースファイバー成形材料『kinari』のサンプル販売及び『kinari70-PP』の量産販売開始

<https://news.panasonic.com/jp/press/jn240116-1>

**WEB** バイオマス度90%以上のセルロースファイバー成形材料を開発

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/03/jn220318-2/jn220318-2.html>

## 再生鉄の循環スキーム構築

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

### 電炉鋼板の自己循環スキームイメージ



具体的には、PETECおよびパナソニック エコテクノロジー関東(株) (PETECK) で回収された家電製品由来の鉄スクラップを、東京製鐵(株)様に納入し、電炉鋼板<sup>※9</sup>に加工後、再び当社グループがそれを調達し製品に活用します。2010年から東京製鐵(株)様と検討を始め、再生鉄の品質を製品に使用できるレベルまで上げたり、加工性を向上させたりするための技術開発を行い、電炉鋼板特性に合った使い方を抽出し、さらに用途ごとに要求される特性(形状や強度、溶接性など)をチューニングして、2011年より電炉鋼板の薄板を製品へ導入してきました。そのような実績を経て2013年、当社グループ資本の家電リサイクル会社から納品された鉄スクラップを電炉鋼板に使用するスキームが実現しました。当初、当社グループからの鉄スクラップの提供は月50t程度でしたが、2023年度は1年間で2.5kt以上を東京製鐵(株)様に納品し、住宅用天井材や洗濯機など当社グループ関係会社製品に利用しています。

### 自己循環スキームのフロー

#### PETEC・PETECK



家電製品由来の  
高品位鉄スクラップを供給

#### 東京製鐵(株)様



供給された鉄スクラップを  
電炉鉄の鋼板製造に投入



完成した電炉鋼板

#### 当社グループ関係会社



電炉鋼板を加工  
(写真はパナソニックホームズの軽量天井材)

電炉鋼板の使用拡大は、日本の貴重な資源の1つである鉄スクラップの活用拡大につながります。さらに鉄スクラップを原料として鋼板をつくる場合、最初から鋼板を製造する方法に比べてCO<sub>2</sub>排出量が大幅に少なくなります。またこのスキームでは、当社グループの家電リサイクル会社から出荷する鉄スクラップ価格および東京製鐵(株)様から調達する電炉鋼材の購入価格は、両者で協議した支給スクラップの変動ルールに基づいて取り決めることから、調達価格の安定化も実現します。さらなる資源の有効活用、CO<sub>2</sub>削減と調達価格の安定化を目指し、今後も本スキームの拡大を図っていきます。

※9 鉄スクラップを電気炉で溶解・精錬してつくられる鋼板のこと

## ■ ゼロエミッション 工場廃棄物リサイクル率の向上

工場から発生する廃棄物・有価物は、たとえ有価で売却できたとしても資源の有効活用の観点から発生そのものを削減すべきという考えのもと、発生量(廃棄物と有価売却できるもの両方を含んだ量)を把握し、(1)再資源化量(有価売却、無償譲渡、逆有償譲渡に関係なく

再資源化できた量)、(2) 減量化量(焼却や脱水により減量化した量)、(3) 最終処分量(埋め立て処分せざるを得ないものの量)に分類しています。当社グループは生産工程において、材料歩留まりを向上させて廃棄物・有価物の発生量を抑えるとともに、再資源化量を増やすことで最終処分量を限りなくゼロに近づける工場廃棄物ゼロエミッション<sup>※10</sup>の実現をグローバルで目指してきました。特に工場を多く抱える中国や他のアジア地域においてこのような取り組みを強化してきました。しかし、中国に端を発した廃プラスチック輸入規制に伴い、廃プラスチックの再資源化量が減少し、埋め立て処分が増加する情勢の中、いろいろな取り組みを行うことで、2023年度の工場廃棄物リサイクル率実績は99.3%となり、GIP2024の目標の99%を達成しました。継続して廃プラスチックを含む再資源化への取り組みを推進し、工場廃棄物リサイクル率の維持向上を図っていきます(具体的な取り組みの一例：PEW池田電機<sup>※11</sup>)。

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

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

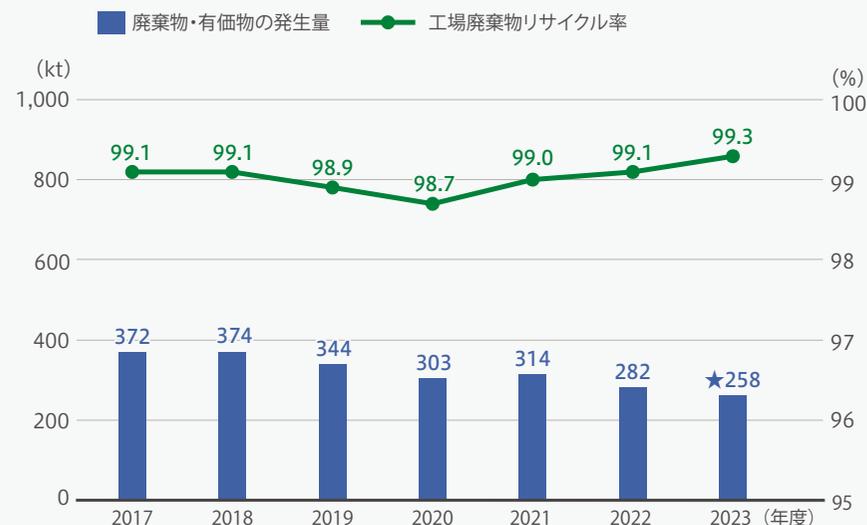
さらに工場廃棄物リサイクル率は日本より海外が低いため、海外地域内あるいは地域間の情報共有により取り組みの高位平準化を図ってきました。具体的には、現地工場と日本のグループ会社間で廃棄物リサイクル課題の共有を加速するとともに、長年取り組んできたCO<sub>2</sub>削減活動のアプローチを踏襲し、BAチャート<sup>※12</sup>を各地域で作成するなど、グループの優秀事例共有によるノウハウの横展開を推進しています。

※10 当社グループ定義：工場廃棄物リサイクル率99%以上  
リサイクル率=再資源化量÷(再資源化量+最終処分量)

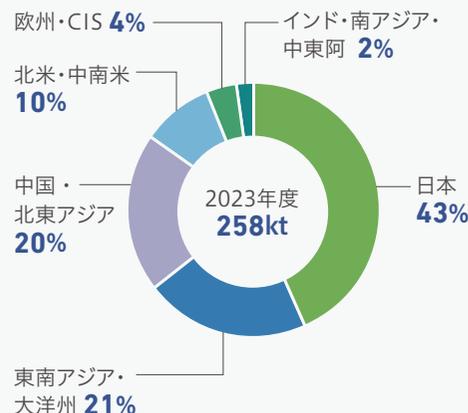
※11 [WEB](https://panasonic.co.jp/ew/environment/3r_pewi/) [https://panasonic.co.jp/ew/environment/3r\\_pewi/](https://panasonic.co.jp/ew/environment/3r_pewi/)

※12 廃棄物削減やリサイクル率向上事例についての実施前(Before)と実施後(After)の比較をチャート形式の資料にまとめたもの

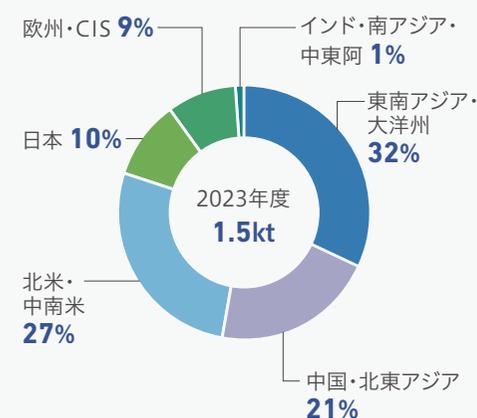
### 廃棄物・有価物の発生量と工場廃棄物リサイクル率



### 廃棄物・有価物発生量の内訳(地域別)



### 廃棄物最終処分量の内訳(地域別)



## 2023年度廃棄物・有価物発生量の内訳(種類別)

(単位: kt)

種類	発生量	再資源化量	最終処分量
金属くず <sup>a</sup>	112	111	0.2
紙くず <sup>a</sup>	29	29	0.2
廃プラスチック類	34	33	0.7
廃酸	14	9	0.05
汚泥	8	7	0.1
木くず <sup>a</sup>	24	24	0.02
ガラス・陶磁器くず	3	3	0.05
廃油	9	8	0.06
廃アルカリ	15	13	0.02
その他 <sup>*13</sup>	10	9	0.2
合計	258	246	1.5

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

## 使用済み製品リサイクルのグローバルでの取り組み

資源の有効利用や環境汚染防止などを目的に、世界各国でリサイクルの法制度や仕組みの整備が行われています。日本では特定家庭用機器再商品化法(家電リサイクル法)や資源有効利用促進法が、EUではWEEE(廃電気電子機器)指令が、米国の多くの州や中国でもリサイクルに関する法令が制定・施行されています。パナソニックグループは非OECD諸国への有害廃棄物の移動を規制するバーゼル条約や各国の関連法令の順守はもとより、サードパーティーの活用も含めて国ごとのリサイクルインフラの実情に即した最も効率的な仕組みづくりに貢献しています。

2023年度の製品リサイクル実績は以下の通りです。近年は国外においては各国における事業領域の変革に伴う回収・リサイクル量の減少により、実績重量も横ばいまたは減少傾向にあります。

## 2023年度実績

日本	使用済み家電4品目を約151.3kt再商品化等処理
米国	使用済み電気電子機器を約77t回収

## ■日本における製品リサイクルの取り組み

2001年に4品目を対象とした家電リサイクル法の施行に伴い、メーカーはA・B2つのグループに集約され使用済み家電4品目<sup>\*14</sup>の回収および再商品化等(リサイクル)を実施することになりました。当社グループはAグループに属し、既存インフラを活用した地域分散型処理システムを運営管理する(株)エコロジーネットを(株)東芝様と設立しリサイクルに取り組んでいます。この管理会社は、Aグループ(当社グループをはじめとする18社)のメーカーの委託を受けて、指定引取場所326カ所(A・Bグループ共有)と再商品化工場30カ所を管理運営しています。また当社グループはパナソニックエコテクノロジーセンター(株)(PETEC)、パナソニックエコテクノロジー関東(株)(PETECK)、中部エコテクノロジー(株)(CETEC)<sup>\*15</sup>に出資し、リサイクルしやすい商品の設計のための情報交換を製品の製造事業部と行うとともに、効率的かつより多くの資源を回収・供給できるよう研究開発を進めており、2023年度は使用済み家電4品目を約151.3ktリサイクルしました。



PETECKの「エアコン室外機反転装置」

法定リサイクル率<sup>\*16</sup>は段階的に引き上げられてきていますが、パナソニックグループの各リサイクル工場は、製品の特性や使用原材料、リサイクル効率化の観点より適宜リサイクル設備や工程の見直しを行い、法定リサイクル率を上回るリサイクル実績を収めています。

PETECKでは、2019年夏よりエアコン処理ラインの分解工程の室外機反転・移載の一連の作業を自動化しました。認識装置で室外機の姿勢や大きさを認識し、多関節ロボットで掴んで持ち上げ、認識情報から標準的な解体工程とウインドウタイプなどの特殊品の解体工程に振り分け移載するというものです。これにより平均重量が33kgあり作業者に体力を要求し、かつ危険を伴う室外機の姿勢を天地逆に反転作業から作業者を開放することができ、エアコン処理を安全かつ効率的に行うことが可能になりました。

また、PETECでは、プラスチック選別装置を用いた高品位の単一プラスチック再資源化の取り組みを進めています。詳細は [P48～49](#) を参照ください。

※14 エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機の4品目

※15 PETECは当社グループ単独出資会社、PETECKとCETECは三菱マテリアル(株)様と当社グループの合併会社

※16 法定リサイクル率=法令で定められたリサイクル率(有価資源重量÷使用済み家電総重量)

法定リサイクル率は2009年と2015年に引き上げられ、現在はエアコン80%以上、ブラウン管式テレビ55%以上、液晶・プラズマ式テレビ74%以上、冷蔵庫・冷凍庫70%以上、洗濯機・衣類乾燥機82%以上

**WEB** 特定家庭用機器廃棄物の再商品化等実施状況(家電リサイクル実績)

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/resource/recovery/recycling.html>

**WEB** パナソニック エコテクノロジーセンター (株) <https://panasonic.co.jp/eco/petec/>

**WEB** パナソニック エコテクノロジー関東(株) <https://panasonic.co.jp/petec/>

**WEB** 家電リサイクルについて

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/eco/resource/recovery/flow.html>

## ■ 欧州・CIS地域における取り組み

2023年、当社グループは欧州において、廃電気電子機器(WEEE) 指令対象製品を約32.20kt<sup>※17</sup>回収しました。

サーキュラーエコノミーは、欧州における今後の廃棄物法制度の重要な推進要因の1つです。欧州では、リサイクル材料の重要性がますます高まっており、国内法や入札プロセスの要件にさらに含まれるようになります。製品が特定のサーキュラーエコノミーの基準を満たさない場合、リサイクルにかかる費用は増え、一方、基準を満たしたリサイクル材料を使用している場合は、リサイクル費用は下がります。パナソニックグループでは、このような基準や要件にどのように対応していくかを検討しています。製品や部品の再利用の強化、製品のリサイクル性を改善する方法について、グループ内での議論をさらに強化しています。

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

## ■ 北米における取り組み

当社グループは、北米における廃電池や使用済み製品に対するリサイクルシステムの構築・運営を継続的に主導しています。2007年7月にミネソタ州で施行されたリサイクル法を契機に、同年9月には(株)東芝様およびシャープ(株)様と共同でアメリカリサイクルマネジメントLLC (MRM) を設立し、テレビ、パソコン、その他の電子機器製品のリサイクルを開始しました。

リサイクル業者数社と提携し、MRMは多数の企業から委託を受け、20州およびコロンビア特別区において回収プログラムを運営しています。2007年の開始以来、MRMの総回収量は16億ポンド(約726kt)を超えました。米国における当社グループの事業戦略の変更に伴い当社グループの回収義務はごくわずかとなっていますが、MRMはメーカーを代表し、今後も回収プログラムの運営を続けていきます。

廃電池については、1994年に他の電池メーカーと協働してCall2Recycleというプログ

ラムを立ち上げ、全米およびカナダで二次電池のリサイクルプログラムを提供しています。Call2Recycleは600社以上の企業に回収プログラムと小売店回収ネットワークを提供しており、設立以来、米国内とカナダで94.5kt以上の一次電池と二次電池を回収しています。

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

## ■ 中国における取り組み

中国では、2012年から実施されていた廃棄物電子製品回収処理管理条例に基づく廃棄物電子製品処理基金の徴収を2024年1月1日以降、一時停止することが明示され、今後、回収処理業者への廃棄物処理補助金は国家の一般公共予算(主に税金から)から支払われます。

2017年1月に政府より公布された生産者責任延伸制度推進方案、2020年9月に施行された固体廃棄物環境汚染防止法などの関連政策と2022年からはローカル大手家電6社参加の廃旧家電回収目標責任制度の実証などの動向に注目し、対応検討を進めています。

## ■ 東南アジア・大洋州における取り組み ベトナム

2020年環境保護法は、ベトナム国内における使用済み製品の管理強化など広範にわたる環境課題の対処に向けた要求事項を定めています。また、政府は「環境保護法の多数の条項を詳述する政令」および「環境保護法の多数の条項の実施を詳述する省令」を発行しました。2022年1月10日から発効した環境保護2020に基づいて、生産者および輸入者は2022年1月から一次電池の廃棄物処理に財政的に貢献する必要があります。それ以来、パナソニック セールス ベトナムは、2022年に市場に投入される一次電池に対して適切な処理を確保するために必要な財政的貢献を行ってきました。今後、2024年1月から充電式電池、2025年1月から電子製品の廃棄物リサイクルに対して、さらなる貢献と積極的な自己管理が求められています。

パナソニック セールス ベトナムはベトナム政府と密に連携しながら効果的な使用済み製品リサイクルスキームの実施をサポートします。

## オーストラリア

オーストラリアでは、2011年にテレビ、パソコンの国家リサイクルスキーム(NTCRS)が策定されました。2021年7月1日から、NTCRSは、2020年リサイクルおよび廃棄物削減法に基づいて制定された、2021年リサイクルおよび廃棄物削減規則(製品管理-テレビおよびコンピューター)に取って代われ、廃棄物、リサイクル、製品を管理するための新しい法的枠組みを規定しています。現在、国の枠組みはテレビとコンピューター(プリンター、コンピューター部品、周辺機器を含む)を対象としています。

パナソニックオーストラリア(PAU)は、2021年5月以降、この国家スキームの下、政府公認の共同規制協定であるEcycle Solutionsと提携し、法的責任を果たしています。2023年1月から2023年12月までにリサイクルした使用済み製品は22tでした。

2021年4月以降、PAUはバッテリー管理評議会(BSC)にもメンバーとして加わりました。会員の義務の一環として、PAUは輸入バッテリーのリサイクル費用に貢献しました。

## シンガポール

シンガポールでは、2021年7月からリサイクル法が施行され、生産者は当局が認定する生産者スキーム(Producer Responsibility Scheme: PRS)に加盟することが義務付けられています。2023年度(2023年7月から2024年6月)は、規制対象の大型家庭用電化製品(LHA)に60%、ポータブルバッテリーに20%の収集目標が設定されました。パナソニックシンガポールはこのスキームの円滑な実施に向けて当局やPRS事業者と密接に連携しています。2023年1月から2023年12月の間に、合計6,490tの規制された廃棄物がPRS事業者によって収集され、そのうちLHAは重量の合計が91%でした。

## その他東南アジア・大洋州諸国

グローバルでの使用済み製品リサイクルの法的責任の規定化の流れに従い、マレーシア、タイ、フィリピン、ニュージーランドでも法策定に向けた動きが加速しています。当社グループでも規制当局や業界団体を通じて協議を進めています。

こうした政府や業界団体との連携、リサイクルに関するパイロットプロジェクトへの参画を通して、当社グループは各国において持続可能な使用済み製品の管理政策の確立に向けて貢献していきます。

## ■ インドにおける取り組み

インドでは、2017年10月1日から環境森林気候変動省(MoEFCC)により、新たなE-wasteリサイクル法が施行されており、E-waste(管理)ルール2016で定義された製品寿命(EoL)に基づく拡大生産者責任(EPR)目標が規定されています。本法令に対応するため、当

社グループではパナソニック インドがすでに構築している「I Recycle」プログラムを通じて、使用済み製品の回収・リサイクルを実施していきます。また当社グループは、インドのリサイクル活動の現状分析や課題解決に向けた中長期案を推進する、電機電子業界団体CEAMAに参画しています。当社グループはCEAMAとともに、リサイクル管理のためのEPR目標およびEoL定義に関する様々な対話をインド政府と重ねています。

また、より効率的で安定的なリサイクルシステム構築に向け、インド商工会議所連合会(FICCI)やインド工業連盟(CII)とも積極的に連携し、より良い管理システムとなるよう業界の見解をインド政府へ提言しています。

## ■ 中南米における取り組み

中南米各国においても環境法令の強化が進む中、リサイクル法制化の検討・導入が進められています。

ブラジルでは2019年10月に家電業界分野別協定が締結され、2021年1月に家庭用電気電子機器の回収・リサイクル制度を規定した政令が施行されました。当社グループはリバースロジスティクスシステム(使用済み製品を回収するためのシステム)構築にも、廃家電管理団体(ABREE)の主要メンバーとして、効率的な使用済み製品の回収・処理を推進しています。2023年は、分野別の合意に基づき、46.8tを回収・処理し目標を達成しました。2024年の目標は前年の倍で、市場投入トンの12%に相当します。2024年3月時点ですでに目標の12%に相当する22tを達成しました。

ペルーでは2016年に施行されたリサイクル法の下、非営利組織である廃棄物管理協会(ASPAGER)の主要メンバーとして参画し使用済み製品の回収プログラムを継続しています。

コロンビアにおいては、2018年に家電リサイクルの枠組み法が制定され、細則の制定の前に2014年より産業団体(ANDI)の実施する使用済み製品の回収プログラム(Red Verde/Lumina)に参画しています。2024年の目標は806tで、1月末までに32%の260tを回収しています。

また、メキシコでは政府に承認されたリサイクル管理計画に基づき回収プログラムを展開しています。

チリでも法制定が検討されており、政府とも協議を重ね回収プログラム構築準備を進めています。

# 生物多様性保全

## 生物多様性に関する考え方

私たちの社会生活や事業活動は、様々な自然がもたらすもの(NCP: Nature's contributions to people)によって成り立っています。そして持続可能な開発目標(SDGs)や国連生物多様性条約の長期ビジョンである自然共生社会の実現において、気候変動対策と資源循環対策、生物多様性保全が密接に関連していると認識されています。

2022年12月に、モンテリオールで開催された生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)において、「昆明・モンテリオール生物多様性枠組(GBF)」が策定されました。

2050年ビジョン「自然と共生する世界」

2030年ミッション「生物多様性の損失を食い止めるとともに反転させるための緊急の行動をとる」、つまりネイチャーポジティブの実現です。

この2030年ネイチャーポジティブ達成のための世界目標が、「昆明・モンテリオールターゲット」であり、23の目標が決定されました。

当社はそれに先駆けて、GREEN IMPACT PLAN 2024(GIP2024)の生物多様性保全では、「ネイチャーポジティブをめざして 事業活動が生態系に与える影響を低減・回復」を目標としました。

### GIP2024の3つの目標

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

今後は、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)、SBTs for Nature(科学に基づく自然関連目標)などの基準に従い、当社グループにおける事業の依存や自然に与える影響を明らかにしながら、取り組みを推進します。

3年ごとに見直し計画するグリーンインパクトプランは、生物多様性条約の生物多様性行動計画(BAP)に相当します。

## 持続可能な原材料調達の取り組み

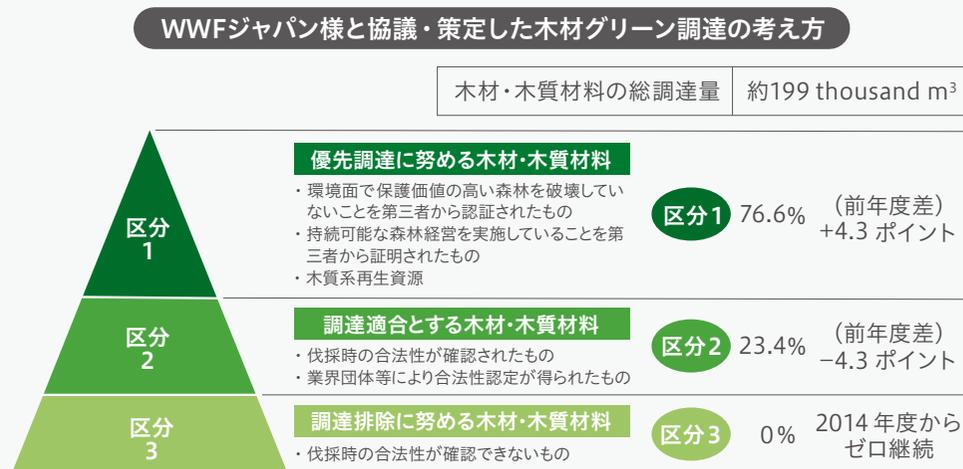
まず、調達部門の「グリーン調達基準書」の中で生物多様性保全への配慮を記載し、サプライチェーン全体で取り組むこととしています。

木材調達に関しては、生物多様性保全と持続可能な利用を目指した木材グリーン調達ガイドラインを、WWF(世界自然保護基金)ジャパン様と協議し2010年に策定しました。このガイドラインに基づき、毎年木材調達のサプライヤに実態調査を行っています。

2021年度には持続可能な原材料調達について、WWFジャパン様と意見交換し、木材調達は合法性だけでなく、環境面や社会面(人権)も配慮の重要度が高まっていることを確認でき、対策を検討するきっかけとなりました。

### ■ 伐採時の合法性が確認できない木材・木質材料(区分3)の排除

2023年度の木材調達実態調査結果は、以下のとおりです。



[PDF](#) 木材グリーン調達ガイドライン

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green/pdf/green\\_wood\\_J.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green/pdf/green_wood_J.pdf)

[WEB](#) グリーン調達基準書

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html>

[WEB](#) 合法伐採木材等の流通および利用の促進に関する法律(クリーンウッド法)への対応について

<https://www2.panasonic.biz/es/sumai/law/cleanwood>

## 土地利用分野の取り組み

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

### ■ 定量評価手法に基づく外部認証の取得

パナソニック(株)くらしアプライアンス社草津拠点は、生物多様性に配慮した事業場として2018年3月に(一社)いきもの共生事業推進協議会の「いきもの共生事業所認定(ABINC認証)」<sup>※1</sup>を取得しました。審査の中では、自然環境を適切に保全し多様な生きものに応じた緑地づくりを進めていること、特定外来種についても適宜管理が行われ、モニタリング設置で状況把握されていること、また、自治体や小学生など外部関連主体・地域の人とのコミュニケーションに緑地が積極的に活用されていること、などが評価されました。

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

<外部認証と表彰>

- ・しが生物多様性取組認証制度3つ星マーク取得(2018年)<sup>※2</sup>
- ・ABINC認証取得(2018年3月)、1回目認証更新(2021年2月)、2回目認証更新(2024年2月)
- ・第2回ABINC賞 優秀賞(2020年1月)

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

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

<国際取り組み30by30への参画>

2022年3月には、世界が推進する2030年までに陸域海域の30%を自然環境エリアとして保全する取り組み(30by30)に対して共存の森も貢献できると考え、環境省の30by30アライアンスへ加盟し、2023年10月に「自然共生サイト」として正式認定されました。今後、OECM<sup>(※3)</sup>として国際データベースにも掲載予定です。

**WEB** 2023年10月6日付 環境省リリース

令和5年度前期「自然共生サイト」認定結果について

※3 OECM: Other Effective area based Conservation Measure 国立公園等の保護地域以外の場所で生物多様性保全に貢献する場所(例:社寺林、企業保有林、企業緑地、里地里山等)。日本の30by30は、国立公園等保護地域とOECMを合わせて30%の達成を目指すとしている。



自然共生サイト  
認定ロゴマーク

**WEB** 生物多様性保全 エコロジカルネットワーク構想

[https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/environment/ecology/kusatsu\\_factory.html](https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/environment/ecology/kusatsu_factory.html)



ABINC  
Association for Business Innovation  
in harmony with Nature and Community

ABINC認証



しが生物多様性取組認証制度  
3つ星マーク



くらしアプライアンス社共存の森全景

## 商品・サービス分野の取り組み

### ■ 照明機器による生物多様性保全への貢献

パナソニック(株)エレクトリックワークス社ライティング事業部では、環境および生物多様性に配慮した照明機器を開発・販売しています。

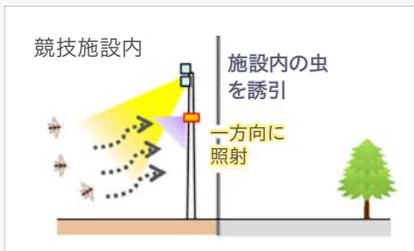
#### LED誘虫器(商品名：ムシキーパー)

誘虫器とは、店舗、倉庫やグラウンドのあかりに集まる虫を誘引し虫害を低減する機器のことです。これまでは、電撃殺虫器と呼ばれる紫外蛍光ランプにより虫を誘引し、電撃格子によって、殺虫するものでした。2021年6月に紫外・青色のLEDにて虫を誘引、保持することで、虫を殺すことなく虫害を低減するLED誘虫器(ムシキーパー)を販売しました。これにより虫を誘引し殺さずに自然へ戻すことができるため生態系の保護になります。また従来機器は全周囲照射で過剰に誘虫していましたが、LEDにより一方向の照射が可能となり、効果的に虫を誘引することも生物多様性保全に貢献しています。なお、LED誘虫器は誘虫指数<sup>※4</sup>で評価し、従来機より誘虫性が高いことを確認しています。

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



LED誘虫器(紫外・青色の光で誘引保持)



一方方向へ照射し、効果的に誘虫する

[WEB](#) LED誘虫器「ムシキーパー」

<https://www2.panasonic.biz/jp/lighting/outdoor/invites-insects/>

### DarkSky認証取得のLED照明開発

同事業部の光害対策型のLED防犯灯と道路灯が、2020年2月に国内メーカーで初めて<sup>※5</sup>、DarkSky<sup>※6</sup>による認証を取得しました。DarkSky認証品は、「色温度を青色光が少ない電球色3000K(ケルビン)以下とする」という規定があり、星空だけでなく、夜間の野生生物への影響も低減されます。

※5 国内メーカーにおけるDarkSky認証器具として(2020年2月20日現在ダークスカイ・ジャパン調べ)

※6 DarkSky 光害問題に対する取り組みで、世界的に先導的な役割を担う組織

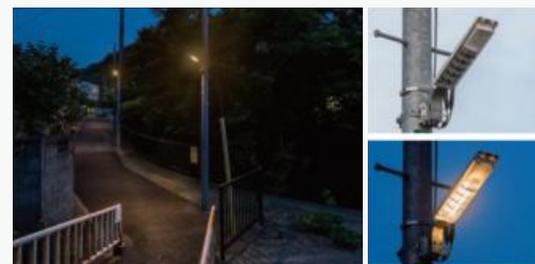
(参考)当社グループも策定に協力した環境省の「光害対策ガイドライン」(2021年3月発行)

[PDF](https://www.env.go.jp/air/hikarigai-gaido-R3.pdf) <https://www.env.go.jp/air/hikarigai-gaido-R3.pdf>

#### ホテルに配慮した照明

IDA認証取得のLED照明に先駆け2016年に、ホテルに影響を与えにくい波長特性、光学特性を有した照明を開発し、自治体等へ設置しました。返子市沼間地区でのホテルの定点観測結果では、前年68匹だった場所で145匹を確認したと報告されています<sup>※7</sup>。

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



返子市街路灯LED化事業は、ホテルにやさしい照明を設置

### ■ 「基材」に建築廃材や未利用材などをリサイクルした木質材料を100%使用した床材

パナソニックハウジングソリューションズ(株)では、木材資源保全の観点から、天然素材の使用量削減に取り組んでいます。「サステナブルボード」は、基材の木質部分に建築廃材や未利用材などをリサイクルした木質材料を100%(接着剤は除く)使用、地球環境に配慮した新素材です。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/biodiversity.html#biodiversity_04_01) [https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/biodiversity.html#biodiversity\\_04\\_01](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/biodiversity.html#biodiversity_04_01)

[WEB](#) フローリング：エコ配慮素材

[https://sumai.panasonic.jp/interior/floor/concept/detail.php?id=eco\\_coordination](https://sumai.panasonic.jp/interior/floor/concept/detail.php?id=eco_coordination)



Certified by DarkSky.org

DarkSky認証

## ■ 世界初<sup>※8</sup>アブラヤシ廃材を活用した再生ボード化技術の開発

2022年3月、世界初アブラヤシ廃材再生ボード化技術を「PALM LOOP」<sup>※9</sup>として発表し、国内家具市場における市場検証をスタートしました。2024年度からは、アブラヤシ廃材の調達地であるマレーシアを拠点に、グローバル展開への取り組みも進めていきます。

1. アブラヤシ廃材の放置によるメタンガス等の温室効果ガス発生削減に貢献
2. アブラヤシ廃材から再生ボードをつくる技術を開発
3. 廃材再利用により、新たな農地開拓のための森林伐採防止

「温室効果ガス排出」の削減と、「森林伐採」防止で、地球温暖化防止に貢献します。

**WEB** アブラヤシ廃材を活用した再生木質ボード化技術を開発

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2021/11/jn211115-1/jn211115-1.html>

**WEB** アブラヤシ廃材を活用した再生ボード化技術を「PALM LOOP™」として市場展開

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2022/03/jn220317-1/jn220317-1.html>

**WEB** 「PALM LOOP」特設サイト

<https://panasonic.co.jp/phs/technology/palmloop/>

※8 2022年3月当社調べ

※9 「PALM LOOP」はパナソニックホールディングス(株)の商標です。

## ■ セルロースファイバー樹脂「kinari」が環境省「ネイチャーポジティブ経済移行戦略」の事例として掲載

2023年3月、環境省よりネイチャーポジティブ経済移行戦略の公表があり、その参考資料集のケーススタディ：「バイオマス(廃材含む)を含むプラスチックに代わる素材へのアップサイクリング」の事例として、セルロースファイバー樹脂「kinari」(天然原料を55～90%使用)が掲載されました。材料としての期待事業規模は、数十～数百億円/年(当社グループ試算)です。



「kinari」の成形品サンプル

**PDF** ネイチャーポジティブ経済移行戦略 参考資料集

<https://www.env.go.jp/content/000213094.pdf>

「kinari」についてはP49で詳しく紹介しています。

## NGO・NPOとの協働や支援による生物多様性保全

### ■ MSCおよびASC認証取得のサステナブル・シーフードの社員食堂への導入

当社グループは20年以上にわたりWWFジャパン様との協業を通じて「海の豊かさを守る活動」<sup>※10</sup>を行っています。現在の主な活動は、2018年3月より日本初でスタートしたMSCおよびASC認証



累計導入50拠点を突破

の<sup>※11</sup>サステナブル・シーフード<sup>※12</sup>(持続可能な水産物)の社員食堂での継続的な提供です。本年度は、在宅勤務等による従業員の出社状況に伴う社員食堂での喫食数の減少や、物価高騰などの影響を受け、導入済拠点でも提供を中止せざるを得ない拠点が出現するなど、この取り組みにとって困難な状況が続きました。そのため、当社グループ新規導入は1拠点到留まり、累計導入拠点数で57拠点となりました。



当社グループも支援し、日本初のASC認証取得を実現した南三陸戸倉産のカキフライ

なお、継続的に取り組んでいる他の企業の社員食堂へのサステナブル・シーフードの導入支援は、連携先企業の社員食堂への導入が累計で50拠点を越え、当社グループとの累計の導入拠点数の合計は100拠点を超えるまでになりました。

さらに、企業の社員食堂以外でも、横浜市立大学生活協同組合様が認証を取得(当社グループが支援・連携)され、2022年には、日本初となる大学の学生食堂でサステナブル・シーフードが提供されるなど、新しい流れや広がりができつつあります。

社員食堂等のサステナブル・シーフード提供の拡大や、従業員や次世代に向けたサステナブル・シーフードやIUU漁業問題<sup>※13</sup>に関する定期的・継続的な啓発活動、メディア等を通じた発信により、消費者である従業員や一般の方々の消費行動の変革を促進し、SDGs「14：海の豊かさを守ろう」への貢献と生物多様性の主流化を推進しています。

<外部表彰>

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

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

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

※12 MSC認証、ASC認証による持続可能な水産物の生産に加え、CoC認証<sup>※14</sup>で管理されたシーフード

※13 IUU漁業問題：Illegal（違法）、Unreported（無報告）、Unregulated（無規制）で行われる漁業。資源管理の実効性を脅かしている国際問題の一つ

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

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/topics/204140.html) サステナブル・シーフード参考記事

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

## ■ NGO・NPOを通じたグローバルでの生物多様性保全活動推進 市民ネットワークとの連携で里山・河川の保全活動を継続

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

PERJが活動を展開している「枚方市・穂谷里山保全活動」



淀川での活動の様子



ユニットピアささやま里山再生活動の様子

「丹波篠山市・ユニットピアささやま里山再生活動」「門真市・エコネットワーク活動」「大阪市淀川・城北ワンド、庭窪ワンド<sup>※15</sup>保全活動」は、2010年10月PERJスタート時から今日まで、関係団体<sup>※16</sup>と連携して活動継続してきました。その間、地元企業や近隣大学、市民団体などと連携し、環境活動を行う次世代の育成に貢献している点が評価され、下記のように多くの表彰をいただきました。持続可能な地球環境と社会づくりへの貢献として、「森林」「緑地」「水」を中心とした生物多様性保全、里山保全につながる活動に今後も取り組んでいきます。

<外部表彰>

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

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

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

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/perj.html) パナソニックエコリレージャパン

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/perj.html>

[WEB](https://unitopia-sasayama.pgu.or.jp/ecorelay/) ユニットピアささやま里山再生計画

<https://unitopia-sasayama.pgu.or.jp/ecorelay/>

[WEB](https://panasonic.co.jp/citizenship/activity/environment/) パナソニックグループの企業市民活動(世界各地の事業所や社員の環境に関する社会貢献活動)

<https://panasonic.co.jp/citizenship/activity/environment/>

## 生物多様性に関連するイニシアチブ等への参画

当社グループは、下記の生物多様性のイニシアチブや業界団体等へ参画することで、生物多様性条約のポスト2020やTNFD、SBTNなど世界の生物多様性に関する動向や勉強会を通して、日本国内の方針的確な把握をし、当社グループ事業へのフィードバックを行い機会とリスクを検討しています。また、生物多様性条約のCOPでは、グローバルに日本企業の活動をアピールしています。

<参加>

- ・TNFDフォーラムへ参画
  - ・経団連自然保護協議会：経団連生物多様性宣言イニシアチブに当社グループも参加
  - ・企業と生物多様性イニシアチブ(JBIB)
  - ・産業と環境の会 生物多様性保全対策委員会
  - ・電機・電子4団体<sup>※17</sup>生物多様性ワーキンググループ
- また、海洋プラスチックごみ問題解決のイノベーションを加速するためのクリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)へはパナソニックホールディングスが参画しています。

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



経団連生物多様性宣言  
イニシアチブ ロゴマーク

# 水資源保全

## 水資源保全に対する考え方

地球上で利用可能な淡水は水資源全体の0.01%程度に過ぎません。今後の経済発展や人口増加による水使用量の増加を見据えると、水危機はグローバルリスクの一つとしてあげられるものと捉えています。

社会問題として水不足の深刻さが増す中、当社グループは、企業の社会的責任の遂行と経営リスク低減のため、商品・生産活動の両面から水資源保全に取り組んでおり、環境基本方針(P10参照)において、効率的な水の利用と汚染防止により、水資源の保全に努めることを定めています。環境行動計画GREEN IMPACT PLAN 2024においても継続課題として定め、事業活動および製品・サービスでの水使用量の削減に取り組んでいます。またリスク管理の観点から、2018年度までに当社グループのすべての製造拠点における水リスクアセスメントを完了させることを目指し活動を行い、水リスクアセスメント100%を達成しました。

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

このような活動を推進するにあたり、当社グループでは、水管理を含む環境経営の推進体制(P23参照)を構築し、PDCAのマネジメントサイクルを回して、環境経営のレベルアップを図っています。またリスクを継続的に低減させていくための環境リスク管理体制を組織し、毎年度、環境リスクの洗い出しとグループ全社リスクマネジメント推進、環境リスク発現時の迅速な

対応を進めています(P25参照)。今後もこのような活動を通して、継続的に環境リスクの管理を行っていきます。

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

## 商品による水資源保全への取り組み

当社グループは、商品における水の使い方を徹底的に分析し、水流制御、循環利用などの機能を向上させ、水を最大限に活用することで、気遣いなくとも節水を可能にする節水商品の開発に取り組んでいます。

下記のWebサイトには、節水商品の具体事例も掲載しています。

[WEB https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html)

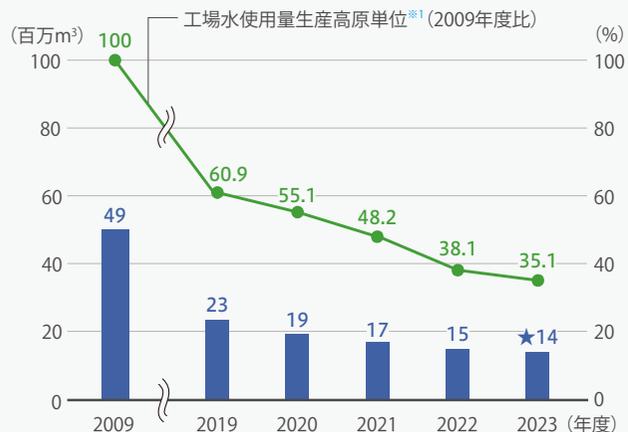
## 生産活動における水資源保全への取り組み

当社グループは生産工程排水、空調系統排水などを回収し、水を再利用することで、新規補給水および排水放流量を削減し、生産活動の取水・排水による水資源への負荷を削減しています。世界には水不足に脅かされる地域が数多く存在しており、当社グループは重点取り組み地域を絞り、活動を進めています。2023年度の工場水使用量は、1,387万m<sup>3</sup>となり、前年度比で9.2%減少しました。また、工場水使用量生産高原単位<sup>\*1</sup>は、事業再編の影響により前年度比で原単位は良化しました。2023年度の水の循環利用量<sup>\*2</sup>は473万m<sup>3</sup>であり、水使用量に対する循環水量の割合は34.1%となりました。2021年度・2022年度・2023年度の排水量は、それぞれ、1,339万m<sup>3</sup>、1,178万m<sup>3</sup>、1,060万m<sup>3</sup>です。

<sup>\*1</sup> 工場水使用量生産高原単位=工場水使用量÷生産高

<sup>\*2</sup> 同じ目的のために単に循環させている水(クーリングタワーの冷却水など)は除外して算定

生産活動における水使用量と原単位



注：2009年度は当時の三洋電機・パナソニック液晶ディスプレイを含まず

2023年度 水使用の内訳(地域別)

(単位：万m³)

地域	使用量	使用量の内訳			排水量		
		上水道・工業用水	地下水	河川・湖水	排水量	下水	公共用水域
日本	743	288	456	0	639	167	472
中国・北東アジア	292	290	1	0	197	144	53
東南アジア・大洋州	264	237	27	0	166	125	40
北米・中南米	50	35	15	0	41	37	4
欧州・CIS	11	9	1	0	9	9	0
インド・南アジア・中東阿	27	2	25	0	8	8	0
合計	★1,387	862	524	0	1,060	490	570

グループ内で最も多く水を使用する事業会社であるパナソニック インダストリー (株) (52事業場) では、2023年度の水使用量の実績は削減取り組みの影響もあり541万 m³と前年度比で16.4% 削減しました。工場での水のリサイクル使用等により、使用量原単位の削減目標達成率は100%と目標を達成しています。

パナソニック インダストリー (株) 佐賀拠点では、近年の地震・豪雨災害などの自然災害が頻発する中で屋外で保管する化学薬品の漏洩リスクにも配慮し、化学薬品が必要な樹脂再生式純水製造装置から、化学薬品を使用しない電気再生方式装置に置き換えることで、工場周辺への環境リスク低減および環境負荷の低減を図りました。その際、新たに導入した排水回収装置により純水製造装置から発生する排水を濃縮排水と回収水に分離し、その回収水を再利用することで工場全体の水使用量を6.18万 m³/年削減することができました。



パナソニック インダストリー(株) 佐賀拠点



電気再生式純水装置

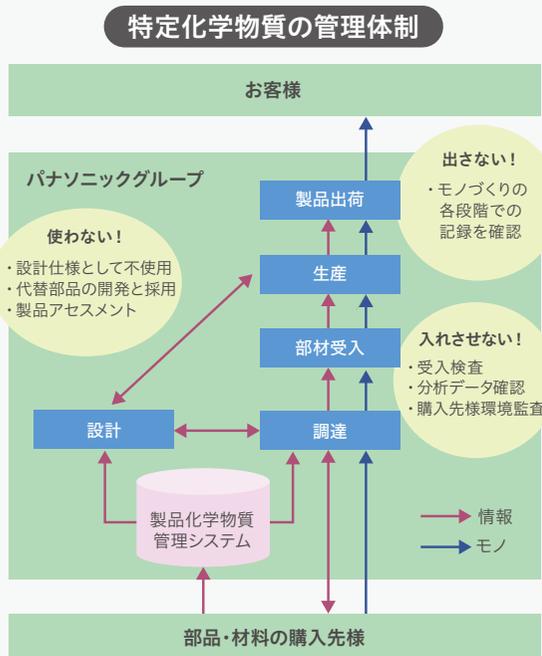
当社グループは今後も水資源保全の取り組みを進めていきます。

# 化学物質管理

## 化学物質による環境影響の低減の考え方

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

一方、世界ではEUのREACH規則<sup>※2</sup>に代表されるように、2002年に開催された持続可能な開発に関する世界サミット(WSSD)で合意した、2020年までにすべての化学物質をヒトの健康や環境への影響を最小化する方法で生産・利用するという目標に向けて取り組みが実施されてきました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で開催が遅れていましたが、この2020年までの取り組みの後継となる新たな枠組みが2023年9月にドイツで開催された第5回国際化学物質管理会議(ICCM5)で議論され、今後の化学物質の適正管理に関して、自主的かつ多様な主体が関与する世界的な枠組みが策定されました。当社グループは、1992年の地球サミットで採択されたりオ宣言で提唱された予防的アプローチをかねてより支持しており、上述したWSSDの2020年目標以降も世界の化学物質の適正管理のアプローチを継続し



ております。そして、ヒトと環境への影響が懸念される化学物質の使用を製品のライフサイクル全体で削減するという基本方針に基づいた製品づくりを今後も実践していくため、当社グループの環境行動計画GREEN IMPACTPLAN 2024においても継続課題として定め、事業活動および製品の化学物質による環境負荷の低減に取り組んでいます。具体的には、EU RoHS指令などの法令順守はもちろん、(1)含有される有害性物質の把握に努め、(2)環境影響を評価し、(3)化学物質による環境リスクが懸念される場合には自主的に使用・排出を削減、廃止することによって、当社グループの製品に起源する環境への影響を低減することに努めるとともに、今後も世界的な動向を注視しながら化学物質の適正管理に取り組んでいきます。

**※1 電気電子機器に含まれる特定の有害物質を使用制限する指令**  
部品を構成する材料中の、次に示す10の制限物質の重量濃度が、括弧内に示す規制値を上回る濃度で含まれることが禁止されています。

鉛(0.1%)、カドミウム(0.01%)、水銀(0.1%)、六価クロム(0.1%)、特定臭素系難燃剤(ポリ臭化ビフェニル、ポリ臭化ジフェニルエーテル)(0.1%)、フタル酸エステル4種(DEHP、BBP、DBP、DIBP)(0.1%)  
ただし、技術的、科学的に代替が不可なものには、適用除外として、期限付きで制限物質の含有を認めています。このような適用除外では、物質ごとに用途、含有量の制限、有効期間が細かく定められています。

(適用除外の例)

鉛：電子部品のガラス、セラミック、高温はんだへの使用

水銀：液晶テレビのバックライトの冷陰極管や、蛍光灯への使用

なお、自動車や電池などは、EU RoHS指令の規制対象ではありません。自動車、電池は、それぞれEU ELV(廃自動車)指令、EU電池指令(2023年7月にEU電池規則として改正公布)で規制されています。

**※2 化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則**

### 化学物質環境影響削減の取り組みプロセス



このような取り組みを確実に推進するため、製品と工場での取り組みについてそれぞれ禁止物質と管理物質を規定した化学物質管理ランク指針を発行し、当社グループ内はもちろん、購入先様にも対応を求めています。2012年には化学物質管理ランク指針(製品版)の禁止物質に新たにレベル3を設定し、法規制などで禁止されている物質や禁止が予定されている物質の不使用だけでなく、ヒトや環境への影響が懸念されている物質の将来の禁止も検討しています。また、法規制対象国の枠を超えてグローバルで禁止する物質群(レベル1)を2014年の21物質群から、2023年の30物質群まで拡大し、法規制対応やヒトや環境への影響の低減に取り組んでいます。

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

[WEB グリーン調達について\(化学物質管理ランク指針\(製品版\) PDFダウンロード\)](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html)  
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html>

### 化学物質管理ランク指針(製品版)の体系

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

注：対象とする法規制および物質は、化学物質の審査および製造等の規制に関する法律の第一種特定化学物質、EU RoHS指令、EU REACH規則 Annex XVII、など。詳細は化学物質管理ランク指針(製品版)の第6章「規定管理物質」を参照  
 また、労働安全衛生法で製造等が禁止される有害物質に関しては、化学物質管理ランク指針(工場版)で管理しています。

### 化学物質管理ランク指針(工場版)の体系

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

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

### 当社グループ化学物質負荷削減のあゆみ

社会の動き	1989	1992	1996	2002	2004	2006	2007			
	モントリオール議定書発効	リオ宣言アジェンダ21	特定フロン先進国全廃	ヨハネスブルグサミット	ストックホルム条約発効	RoHS指令発効	REACH規則発効			
パナソニックグループ	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020			
全製品		1992 塩ビ樹脂 包装材の廃止		2003/3 鉛はんだ グローバル廃止※3	2005/10 RoHS6物質 グローバル廃止※3	2009/3 塩ビ内部配線 日本新製品でグローバル廃止※3	2011/3 塩ビ内部配線 グローバル新製品で廃止※3	2018/7 RoHS7フタル酸エステル(4種) グローバル廃止	2019/7 PFOA グローバル廃止	
個別製品	1991 水銀ゼロ マンガン 乾電池発売	1992 水銀ゼロ アルカリ 乾電池発売	1995 冷蔵庫のCFC冷媒 グローバル廃止	2002 エアコンのHCFC冷媒 廃止(日本)	2004 冷蔵庫のノンフロン化 完了(日本)	2006 PDP(プラズマ)ディスプレイ(パネル) 鉛フリー	2010 CO <sub>2</sub> 冷媒ノンフロン冷凍機・ショーケース R32使用	2013 低GWP冷媒R32使用 エアコン発売(日本)	2023 R290(自然冷媒)採用ヒートポンプ 給湯暖房機 発売(欧州)	
工場使用			1996 塩素系有機溶剤を全廃	1997 PRTR把握開始	1999 33/50削減活動※4 活動開始	2004(国内) 自主行動計画達成 使用量75%削減 排出・移動量62%削減(1998年度比)	2010(グローバル) 自主行動計画達成 重点削減物質 排出・移動量46%削減(2005年度比)			

※3 安全性など品質が保てない用途、法規制などで材料が指定されている用途を除く  
 ※4 化学物質の使用量、排出量および移動量について、3年間で33%、6年間で50%の削減(1998年度比)を実践する活動

## 製品の環境影響低減の取り組み

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

### ■ 化学物質含有情報の把握

当社グループが生産・販売する電気・電子製品は、原材料を生産する素材メーカーに始まり、多数の部材・部品メーカーに至る長いサプライチェーンによって成り立っています。WSSD で合意された目標を達成することや、ICCM5 で採択された新たな枠組みに対しても、このサプライチェーンにおいて、製品に含まれている化学物質情報を円滑に開示・伝達することが重要であり、そのための仕組みをつくり、普及させていく産業界全体での取り組みが不可欠です。

当社グループは、化学メーカーや部品メーカーから機器メーカーにおよぶ有力企業約 500 社の会員とともにアーティキュルマネジメント推進協議会 (JAMP) に参加しています。化学物質管理基準や情報伝達の仕組みを構築して活用するとともに、より広い事業者への普及活動に積極的に取り組んでいます。

当社グループでは 2004 年度から製品化学物質管理システムを運用し、2009 年 7 月からは JAMP の情報伝達フォーマット (JAMP\_AIS、JAMP\_MSDSplus) を用いて、部材を

納入いただく購入先様 1 万社から製品化学物質含有量データを提供していただけてきました。

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

[WEB chemSHERPA Web サイト](https://chemsherpa.net/) <https://chemsherpa.net/>  
(2019 年 3 月 15 日より、JAMP の Web サイトは chemSHERPA の Web サイトと統合)

また、日本の自動車メーカーが、日本の自動車業界で製品含有化学物質の情報伝達を担ってきた JAMA/JAPIA 統一データシート<sup>\*5</sup> からグローバル自動車業界でのデファクトスタンダードとなっている IMDS<sup>\*6</sup> を利用した情報伝達への一本化を進めてきたことを背景に、当社グループの車載事業でも IMDS を利用した情報伝達へのシフトを 2020 年 10 月より本格化させました。その際、200 社を超える購入先様への説明会を実施し、スムーズな移行を完了しました。これにより、当社グループの製品化学物質管理システムから IMDS を介し購入先様から部材の含有化学物質情報

を入手するとともに、当社グループ製品の含有化学物質情報をお客様にお届けすることが可能となり、サプライチェーンにおける情報伝達の負荷軽減を図っています。

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

※5 日本の自動車業界 (自動車工業会、自動車部品工業会) で標準化された成分調査データシート

※6 International Material Data System : グローバルに運用されている自動車産業界向けのマテリアルデータシステム

[WEB 汎用電子部品の RoHS 指令適合情報・REACH 確認報告書](https://industrial.panasonic.com/jp/downloads/rohs-reach)  
<https://industrial.panasonic.com/jp/downloads/rohs-reach>

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

[WEB 特定化学物質の含有表示](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/chemical/jmoss.html)  
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/chemical/jmoss.html>

また、水銀に関する水俣条約の対策を日本国内で実施するため、2015 年 6 月に水銀汚染防止法が制定され、水銀使

用製品の事業者の責務として、使用済み製品の廃棄時に適正分別・排出されるよう、表示などの情報提供を行うことが定められました。当社グループでは2017年5月に、製品中の水銀使用に関する情報をお客様にわかりやすくお伝えできるよう、Webサイトに「水銀汚染防止法にもとづく情報提供」ページを開設し、情報公開しています。

**WEB** 水銀による環境の汚染の防止に関する法律(水銀汚染防止法)

<https://www.env.go.jp/chemi/tmms/law.html>

**WEB** 「水銀汚染防止法にもとづく情報提供」

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/chemical/jmoss/mercury.html>

## ■ 化学物質の影響評価

環境負荷の低い製品開発に向けて、製品に含まれる化学物質が、人や環境にどのような影響を与えるかを科学的に把握することが重要です。当社グループは、製品の使用時において使用者であるお客様が高懸念物質に暴露する可能性やそのときの安全性などを評価する取り組みを進めています。2011年には、業務用電子レンジの一部の機種で用いられていたセラミックファイバーの影響について評価を行い、EUのREACH規則で製品が所定量の高懸念物質を含有する場合に求められる、安全に使用するための情報を作成する一環として、安全性評価書を作成・公表しています。使用者への暴露はほとんどなく、健康影響の懸念は小さいと判断しています。なお、当社グループ製品への使用は2010年12月に終了しています。

**PDF** Product Safety Assessment Report (英語)

[https://holdings.panasonic/global/corporate/sustainability/pdf/RCF\\_Professional\\_microwave\\_oven.pdf](https://holdings.panasonic/global/corporate/sustainability/pdf/RCF_Professional_microwave_oven.pdf)

また、この他にも、化学物質から市民を保護することを目的とする米国カリフォルニア州プロポジション65規制対応の一環として、安全性評価を継続しております。具体的には、

2016年にフタル酸エステル(DINP)、2017年には臭素系難燃剤(TBBPA)について暴露評価実験を行い、実験結果に基づいて作成した暴露評価ツールを使用して、当社グループ製品をご使用いただくお客様に影響がないことを確認しました。暴露評価ツールは当社グループ製品の安全性確認と当該規制への対応に活用しております。

## ■ 化学物質の使用・排出の削減

冷凍や空調の冷媒、断熱材等に使用されてきたフロンガス(フッ素化炭化水素)は、オゾン層破壊や地球温暖化を引き起こす性質を持っています。当社グループでは、これらの影響が極めて小さいCO<sub>2</sub>冷媒として使用する技術開発を進め、2001年よりCO<sub>2</sub>冷媒を使った家庭用給湯器を提供してきましたが、このCO<sub>2</sub>冷媒は加温には適しても冷凍・冷蔵用途に使うことが難しく、特に大型の業務用設備には装置の大型化や効率面で不向きでした。当社グループは、独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の支援を受けて、CO<sub>2</sub>冷媒を使用したノンフロン冷凍機システムの開発に取



CO<sub>2</sub>冷媒を使用したノンフロン冷凍機  
OCU-CR2001MVF



CO<sub>2</sub>冷媒対応ショーケース  
FPW-EV085



新冷媒R32を搭載したウィンドウ  
型エアコンCW-HZ180YA



自然冷媒R290を採用した住宅向け  
ヒートポンプ式温水給湯暖房機

り組み、2010年よりノンフロン冷凍機とショーケースを日本国内のスーパーマーケットやコンビニエンスストアへ納入開始しています。また、物流倉庫や食品工場を想定した大出力冷凍機を商品化し、お役立ちの幅を広げて国内市場からグローバルに展開しています。

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

フロンによるオゾン層破壊の対策として、ルームエアコンではR410Aと呼ばれるオゾン層を破壊しない冷媒が使用されていましたが、地球温暖化係数(GWP)が非常に高いという課題がありました。そこで当社グループは、2013年からGWPがより小さい新冷媒R32を採用した機種を開発、販売を開始しました。さらに、インドネシアでルームエアコン工場を有するパナソニック マニュファクチャリング インドネシアは、2014年度にオゾン層破壊につながるHCFC冷媒R22を用いた生産設備を、R32を使用する設備に一新、R32新冷媒エアコンの供給を開始することで、インドネシア政府が進めるHCFCの使用廃止に貢献しました。

2023年5月に日系メーカーとして初めて、GWPが極めて低い自然冷媒R290(プロパン)を採用した住宅向けヒートポンプ式温水給湯暖房機の生産を欧州向けに開始しました。今年度も新製品の導入を予定しており、ラインナップ拡大を進めています。

## ■ 塩化ビニル樹脂の使用制限

塩化ビニル樹脂(PVC)は、廃棄時の不適切な処理による

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

[PDF](#) 塩ビ樹脂フリー製品の一覧

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/eco\\_pvclist2024.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/eco_pvclist2024.pdf)

## ■ フタル酸エステルの使用制限

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

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

## 工場の環境影響低減の取り組み

当社グループは使用する有害性物質を把握し、使用による影響を評価することで、自主的に使用廃止や排出抑制により環境影響の最小化に努めています。1999年より3年間で33%、6年間で50%削減を実践する33/50削減活動を進めてきました。日本では1999年度から工場の化学物質の使用量および排出・移動量の削減を推進し、自主行動計画目標50%削減に対し、2004年度には1998年度比で使用量75%および排出・移動量の62%削減を達成しました。以降、さらに排出・移動量の多い物質に特化して削減に取り組み、グローバル全工場で2010年度は対象の重点化学物質の排出・移動量を2005年度比で自主行動目標30%に対して46%削減を達成しました。

また国際的な化学物質管理の動向を踏まえ、2010年度からはより有害な物質が優先的に削減されるように削減取り組みを実施しています。化学物質管理ランク指針(工場版)は、上記活動を支える管理指針として1999年に制定しました。Ver1では発ガン性を有する物質リストを主体とした管理対象物質を整備し、2000年には、Ver2へ改定を行い、日本：PRTR法を追加しています。2004年からのVer3ではこれらに加え、日本の化学物質管理に係る法規制を網羅する物質リストを作成しています。2009年に改定のVer4以降の管理対象となる化学物質は、日本、米国、欧州、および国際条約を主体とした、ヒトの健康および環境に影響する法規制等を参照しています。

化学物質管理ランク指針(工場版)は、化学物質に関する主要な法規制からヒトの健康および環境に有害性を有する化学物質を選定し、パナソニックグループの管理対象の化学物質としています。加えて、当社グループ独自の指標としてヒト・環境影響度<sup>※8</sup>を策定し、グローバル全工場で

の指標を使用しています。従来、化学物質の管理には、使用量・排出量等の量が指標として使われてきました。しかし量を指標とした場合、有害性が高いにも関わらず使用量が少ない場合などに、削減・管理の対象から外れ、使用によるヒトの健康および環境への有害性に対する影響評価からもれてしまうなどの問題がありました。また、物質の種類や地域の法規制ごとに有害性の基準が様々であり、グループとして統一した管理が難しいという課題もありました。そこで、社内外の専門家と協働し、有害性情報を総合評価した区分を行い、区分ごとに有害性の重み付けを表す有害性係数を付与しています。具体的には、国際機関発行の発ガン性評価や一般公開されている有害情報、そして公になっているオゾン層破壊物質リスト等を活用し、物質ごとに有害性区分を選定しています。有害性情報が複数ある物質については、有害性が最も高いものを採用した有害性区分としています。これらグループ内独自指標を活用し、発ガン性やオゾン層破壊物質等、有害性が高く影響が大きい物質が、リスクの大きさに応じて優先的に削減されるように、ヒト・環境影響度指標として、高有害性物質を徹底して減らす取り組みを推進しています。また、購入先様からも有害物質を含まない資材等のご提案の協力がいただけるよう、化学物質管理ランク指針を、当社グループグリーン調達活動のWebサイトにも掲載しています。

[WEB](#) グリーン調達について

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html>

※8 ヒト・環境影響度=有害性係数×排出・移動量

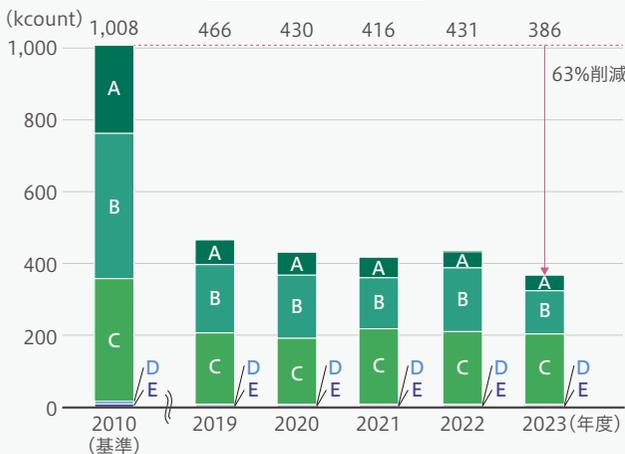
このほか、各国が発する多様な化学物質の規制に対しても、担当の地域統括会社や業界団体を通じて最新情報を入手し、法令を順守するようにしています。2020年の中国VOC規制に対しては、購入先様のご協力もいただき、担当の事業部門ごとに適合確認や適合品への切り替え等の対応を行いました。

有害性区分

有害性区分	有害性 <sup>※9</sup>	有害性係数
A	発ガン性・オゾン層破壊物質	10,000倍
B	影響大もしくは直接的な影響	1,000倍
C	影響中	100倍
D	影響小もしくは間接的な影響	10倍
E	影響極小もしくは評価されていない	1倍

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

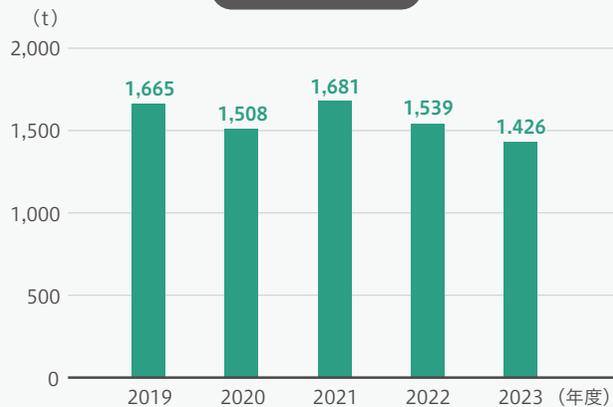
ヒト・環境影響度



注：2010年度は旧三洋電機の海外事業場を含まず

2023年度は、歩留まり向上、リサイクル推進とさらに工程の変更や効率化による化学物質使用量の低減や最後まで使い切る工夫、金型洗浄補助具の改良による洗浄溶剤の削減、生産計画の合理化による使用量の損失の改善により、2010年度比で63%削減することができました。生産活動に伴う環境負荷物質の排出量を最小化する活動を継続して実践していきます。

VOC<sup>※10</sup>排出量



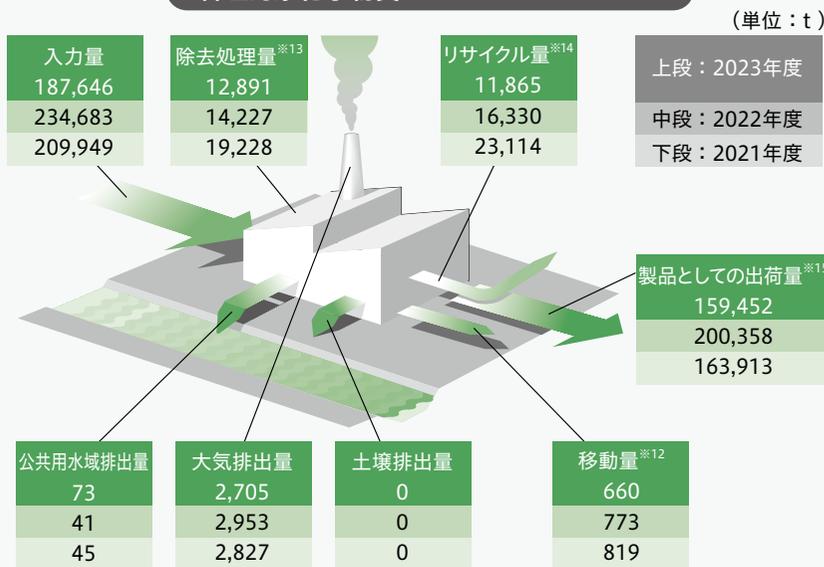
※10 揮発性有機化合物(VOC)の使用に伴う大気への排出実績。集計は大気汚染防止法に記載されている当社グループ選定の主なVOC100物質を対象とする

管理対象の化学物質 排出・移動量<sup>※16</sup>



※16 データ収集・集計の体制が整っていない一部の会社を対象外としている

管理対象化学物質<sup>※11</sup>のマテリアルバランス



- ※11 化学物質管理ランク指針(工場版)によるもので、PRTR対象物質すべてを含む
- ※12 廃棄物としての移動と下水道への排水移動を含む。なお廃棄物処理法上、廃棄物に該当する無償およびパナソニックグループが処理費用などを支払う(逆有償)リサイクルはリサイクル量に含む(PRTR法で届け出た移動量とは異なる)
- ※13 対象物質が中和、分解、反応処理などにより他物質に変化した量
- ※14 パナソニックグループが対価を受け取る(有償)リサイクル量、ならびに無償および逆有償のリサイクル量
- ※15 対象物質が反応により他物質に変化したり、製品に含有もしくは付随して場外に持ち出される量

# サプライチェーン連携

## 購入先様・物流パートナー様との協働

多くの取引先様によって支えられている当社グループでは、当社グループ単独ではなく、サプライチェーン全体で環境負荷を考慮する必要があります。CO<sub>2</sub>削減、資源循環、水循環、化学物質管理、生物多様性保全など、様々な分野で当社グループの事業活動と密接な関係を持つ購入先様・物流パートナー様との連携を通じて、環境負荷の低減を図っています。

## グリーン調達の取り組み

当社グループは1999年に「グリーン調達基準書」を発行して以来、その改定を行いながら、環境に配慮した製品づくりを購入先様とともに推進しています。グリーン調達方針として、当社グループの環境基本方針に賛同し商品・物品を提供いただく購入先様群を構築することを掲げ、「購入先様の事業活動領域での環境負荷低減」、「当社グループとのコラボレーションによる成果の共有」に加えて、環境負荷低減の取り組みをサプライチェーン全体に広めるための「購入先様による上流取引先様への働きかけ」を要請しています。当社グループの環境行動計画に沿って、社会へのより良い影響を、当社グループだけでなく、サプライチェーン全体にわたる様々なパートナー様と連携を深め広げていくため、2022年10月に「グリーン調達基準書」を改訂しました。

また、2021年度に、パナソニックグループの事業に伴うCO<sub>2</sub>排出量の削減と、社会におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減に対する貢献を「Panasonic GREEN IMPACT」として発信し、「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向けて、独自の目標を掲げて取り組んでいくこととともに、CO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいくことを発信しました。このパナソニックグループの取り組みをサプライチェーン全体に広げていきます。2023年度は、当社グループの掲げるCO<sub>2</sub>排出量削減に向け協働で推進いただくために、当社グループグローバルで取引をしている約13,000社のすべての購入先様に対し、当社グループの掲げる「Panasonic GREEN IMPACT」の活動への理解を深め協力を頂くための文書を送付し、購入先様との連携を通じたグローバルな環境課題に対する取り組みを推進しています。

欧州RoHS指令に代表される製品含有化学物質に対する規制の強化、拡大に対応して、サプライチェーン全体での管理レベルを向上させるために、当社グループは2005年より継続的に購入先様への環境品質保証体制監査を実施しています。2023年度は、約1,000社の購入

先様への監査を実施し、製品含有化学物質管理レベルの向上を支援しました。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html) グリーン調達について(グリーン調達基準書)

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html>

## ■ 購入先様の事業活動領域での環境負荷推計と削減活動

当社グループは、国際的なGHG排出量の算定基準であるGHGプロトコルに準拠した、当社グループ独自の算定プロセスによるサプライチェーン温室効果ガス排出量(スコープ3<sup>※1</sup>)の把握に向けて、2011年度より当社グループが購入する部材の量に日本政府公開の産業連関表に基づく部材別の温室効果ガス排出原単位を乗じて、当社グループの上流領域全体の温室効果ガス排出量を試算しています。2023年度の購入データによる試算結果は、2,196万トンとなり、当社グループの生産活動における温室効果ガス排出量の約14倍と推計しています。

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

また、購入先様とのCO<sub>2</sub>排出量削減活動においては、当社グループで使用するアルミ地金や鉄鋼の調達において、水力発電により精錬されたアルミ地金や再生鉄といった低炭素材料の積極的な調達に取り組んでおり、2023年度で約5.8万トンのCO<sub>2</sub>排出量を削減することができました。

## 水力発電由来のアルミ地金調達・支給スキーム構築

当社グループは、アルミ地金の集中契約を行い、エアコンやショーケース等に用いられるアルミ製品の原料の安定調達・供給を実施しております。2021年度より、水力発電由来のアルミ地金の集中契約とアルミ加工メーカーへの支給を行いCO<sub>2</sub>排出量削減と調達価格の安定化を実現しており、国内電機業界初の取り組みとなります。

具体的には、海外で水力発電の電力を使用しているアルミ精錬所で生産されたアルミ地金を日本に輸入し、国内の複数のアルミ圧延メーカー、押出メーカーに支給し、アルミ板等に加工後、再び当社グループがそれを調達し製品に活用します。

水力発電にて精錬されるアルミ地金は、従来の火力発電で精錬されるアルミ地金と比較し、CO<sub>2</sub>排出量が約1/3に低下します。この地金を加工した様々なアルミ製品がエアコンのフィン材や、住宅設備のアルミサッシ、リチウムイオン電池のケース等、様々な当社グループ製品となります。2021年度より水力発電由来のアルミ地金の国内支給量は一貫して8,000t強を維持し

ており年間約5.7万トンのCO<sub>2</sub>削減を実現しております。水力発電由来で調達するアルミ地金は、全社集中契約の地金支給スキームにのっとり、アルミ地金の市場価格の安定化も行います。

## ■ 当社グループとのコラボレーションによる成果の共有

ECO・VC活動<sup>※2</sup>は当社グループの調達活動において、購入先様と共に製品や購入先様における環境配慮活動を通じて、温室効果ガス削減・循環型モノづくりとコスト合理化の両立を目指す取り組みとして2009年度より推進してきました。2012年度より中国や他のアジア地域での活動を本格化させ、2014年度には、グローバルでの活動に拡大しています。2024年は15年目の節目にあたり、「ECO・VC活動」から「ECOVC」に名称変更し、あらためて本活動を購入先様との新たな価値の創造の場と位置付けました。

これらのECOVCの事例は、データベースへの蓄積によりグループ内での広い有効活用を可能にするとともに、優秀事例については、「ECOVC表彰式・交流会」等の場で表彰を行っています。また当社グループは、「より良い暮らし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、クリーンなエネルギーでより良く快適にらせる社会を目指す「パナソニック環境ビジョン2050」を、2017年に策定しました。「環境ビジョン2050」では、創・畜・省エネルギー、エネルギーマネジメントに関する商品、技術、ソリューションの開発を通じて、当社グループが使うエネルギーの削減と、それを超えるクリーンなエネルギーの創出と活用を進めてきました。

2018年度より省エネルギー（CO<sub>2</sub>削減）やコスト削減、省資源・リサイクル材使用など従来の評価項目に新たに再生可能エネルギーの要素を加えました。また、2023年度からは「Panasonic GREEN IMPACT」と連動し、脱炭素化とCO<sub>2</sub>排出量の削減を購入先様とともに推進しております。ECOVCは、「Panasonic GREEN IMPACT」の2050年OWN IMPACT 1.1億トンのCO<sub>2</sub>削減に向け、購入先様とともに活動を継続していきます。

※2 ECO・VC活動：Value Creation Activity

### 応募による環境側面の成果

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
提案件数	772件	430件	332件	264件	236件
提案によるCO <sub>2</sub> 削減量	280kt	110kt	50kt	80kt	927kt
提案による再生資源活用量	100t	5t	1,500t	600t	37,000t
提案による投入資源削減量	19.9kt	323kt	255kt	40kt	19kt

## 環境NGOとの連携

「Panasonic GREEN IMPACT」の発信に伴い、海外の環境NGOと連携した取り組みをさらに進め、サプライチェーンにおけるCSR取り組みも深掘りしていきました。

当社グループが取引を行う購入先様の数も多く、また、購入先様の環境対応が社会の強い要請となっている中国において、責任ある調達活動をさらに目指すべく、監査改善項目の要請から見届けまでを行い、取引先様と協力し環境負荷低減の取り組みを継続的に行っていきます。これらのCSR・環境の現場確認を通じて、さらなる法令や社会規範、企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全等の社会的な責任を果たす調達活動を購入先様とともに推進していきます。

### これまでの主な活動

2016年	中国NGOと連携開始。 同年、広州・大連・上海で約400社の購入先様に当社グループのCSR調達方針と中国環境法規の説明会を実施。
2018年	購入先様の環境対応に力点を置いた環境監査をCSR監査と連携し、年間約20社の現場監査を実施。
2020年	オンライン監査も活用し、年間20社超の監査を継続実施。
2023年	当社グループ横断のサプライチェーン・コンプライアンスプロジェクトの活動により、更なる購入先様の現場監査活動を強化。

また、中国の環境NGO（以下、IPE：Institute of Public & Environmental Affairs）と協働しながら、定期的にWGで最新法規を共有し、月ごとに違反記録のある購入先様に改善要請を発信することで、購入先様のCSR・環境の改善に継続的に取り組んでいます。

IPEが2014年度から公表している、企業における購入先様のグリーンサプライチェーン評価ランキング（CITI点数<sup>※3</sup>、CATI点数<sup>※4</sup>）において、当社グループは毎年上位にランクしており、2023年度は、家電業種（総37ブランド）の中で、CITI点数は2位、CATI点数は1位でした。

※3 CITI：The Green Supply Chain Corporate Information Transparency Indexの略称

※4 CATI：The Corporate Climate Action Transparency Indexの略称

# 環境データ

## ■エネルギー

※P36参照

	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー	4.9 TWh	4.7 TWh	4.5 TWh
購入電力	3.35 TWh	3.23 TWh	3.08 TWh
うち、再エネ由来電力	0.24 TWh	0.47 TWh	0.72 TWh
再エネ自社拠点生産量	0.04TWh	0.06 TWh	0.07 TWh
都市ガス	0.70 億m <sup>3</sup>	0.71 億m <sup>3</sup>	0.68 億m <sup>3</sup>
LNG	9.9 千トン	8.8 千トン	9.9 千トン
LPG	6.4 千トン	5.6 千トン	4.5 千トン
重油	7.7 ML	6.9 ML	7.0 ML
軽油	2.4 ML	2.0 ML	1.9 ML
灯油	1.9 ML	1.8 ML	1.6 ML
揮発油	0.1 ML	0.1 ML	0.1 ML
蒸気	486 TJ	434 TJ	373 TJ
温水	53 TJ	49 TJ	37 TJ

## ■事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量

※P44参照

	2021年度	2022年度	2023年度
事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量	195 万トン	163 万トン	137 万トン
日本	78 万トン	69 万トン	60 万トン
中国・北東アジア	46 万トン	30 万トン	19 万トン
東南アジア・大洋州	44 万トン	38 万トン	33 万トン
北米・中南米	21 万トン	20 万トン	19 万トン
インド・南アジア・中東阿	5 万トン	4 万トン	4 万トン
欧州・CIS	2 万トン	1 万トン	1 万トン

## ■事業活動におけるGHG排出量の内訳

※P44参照

	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1			
エネルギー起源	232 千トン	224 千トン	216 千トン
非エネルギー起源	106 千トン	183 千トン	101 千トン
CO <sub>2</sub>	1 千トン	1 千トン	1 千トン
HFC	101 千トン	180 千トン	97 千トン
SF <sub>6</sub>	3 千トン	2 千トン	2 千トン
NF <sub>3</sub> 他	2 千トン	1 千トン	1 千トン
スコープ2 エネルギー起源	1,723 千トン	1,433 千トン	1,207 千トン
CO <sub>2</sub> クレジットによるオフセット	-12 千トン	-26 千トン	-57 千トン
合計	2,048 千トン	1,812 千トン	1,465 千トン

## ■スコープ別GHG排出量

※P37参照

	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1	33 万トン	41 万トン	32 万トン
スコープ2	173 万トン	144 万トン	121 万トン
スコープ3	9,805 万トン	12,737 万トン	12,500 万トン
1. 購入した製品・サービス	1,411万トン	2,155 万トン	2,196 万トン
2. 資本財	69 万トン	88 万トン	155 万トン
3. スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	23 万トン	22 万トン	25 万トン
4. 輸送、配送(上流)	96 万トン	89 万トン	74 万トン
5. 事業から出る廃棄物	0.1 万トン	0.09 万トン	0.1 万トン
6. 出張	1.6 万トン	3.2 万トン	3.1 万トン
7. 雇用者の通勤	2.0 万トン	11 万トン	11 万トン
8. リース資産(上流)	1.8 万トン	—	—
9. 輸送、配送(下流)	1.7 万トン	6.1 万トン	15 万トン
10. 販売した製品の加工	—	16 万トン	24 万トン
11. 販売した製品の使用	8,149 万トン	9,503 万トン	9,103 万トン
12. 販売した製品の廃棄	50 万トン	754 万トン	786 万トン
13. リース資産(下流)	—	—	—
14. フランチャイズ	—	—	—
15. 投資	—	93 万トン	111 万トン
合計	10,011 万トン	12,921 万トン	12,652 万トン

## ■GHG排出量目標(SBT)進捗率

※P28参照

	2021年度	2022年度	2023年度
当社グループ事業活動における排出量(スコープ1、2)	—※1	23 %	38 %
当社グループ製品使用に伴う排出量(スコープ3)	—※1	—※2	—※2

※1 1.5°C目標未認定のため ※2 算出対象製品拡大による排出量増加のため進捗率は算出せず

## ■RE100進捗率

※P42参照

	2021年度	2022年度	2023年度
RE100進捗率	6.7 %	15.6 %	24.3 %

## ■物流

※P36、<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/logistics.html>参照

	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー	1.75 TWh	1.50 TWh	1.32 TWh
バイオディーゼル燃料	4.98 kl	9.89 kl	1.27 kl
CO <sub>2</sub> 排出量 グローバル	95.3 万トン	88.7 万トン	74.1 万トン
国際間	31.3 万トン	24.6 万トン	21.5 万トン
日本以外の地域内	52.4 万トン	51.8 万トン	41.1 万トン
日本国内	11.6 万トン	12.3 万トン	11.5 万トン
輸送手段別輸送量(日本)	9.9 億トンキロ	8.5 億トンキロ	7.7 億トンキロ
航空	0.002 億トンキロ	0.003 億トンキロ	0.002 億トンキロ
トラック	9.24 億トンキロ	7.93 億トンキロ	7.13 億トンキロ
船舶	0.59 億トンキロ	0.57 億トンキロ	0.51 億トンキロ
鉄道	0.06 億トンキロ	0.06 億トンキロ	0.05 億トンキロ

## ■資源

※P36、51、52参照

	2021年度	2022年度	2023年度
再生樹脂利用量	14.7千トン	12.4 kt	17.2千トン
再生鉄利用量	93千トン	87 kt	83千トン
廃棄物・有価物発生量発生量	314千トン	282 kt	258千トン
最終処分量	2.9千トン	2.3 kt	1.5千トン
工場廃棄物リサイクル率	99.0%	99.1%	99.3%

## ■リサイクル

※P36参照

	2021年度	2022年度	2023年度
製品回収量	167千トン	162千トン	151千トン
再商品化量	124千トン	123千トン	113千トン
金属	90千トン	89千トン	83千トン
ガラス	2千トン	2千トン	1千トン
その他	32千トン	32千トン	28千トン
廃棄物発生量	43千トン	39千トン	37千トン

## ■水

※P60、61参照

	2021年度	2022年度	2023年度
取水	1,724万m <sup>3</sup>	1,527万m <sup>3</sup>	1,387万m <sup>3</sup>
上水道・工業用水	1,122万m <sup>3</sup>	960万m <sup>3</sup>	862万m <sup>3</sup>
地下水	602万m <sup>3</sup>	567万m <sup>3</sup>	524万m <sup>3</sup>
河川・湖水	0万m <sup>3</sup>	0万m <sup>3</sup>	0万m <sup>3</sup>
循環利用量	254万m <sup>3</sup>	155万m <sup>3</sup>	473万m <sup>3</sup>
排水	1,339万m <sup>3</sup>	1,178万m <sup>3</sup>	1,060万m <sup>3</sup>
下水	576万m <sup>3</sup>	539万m <sup>3</sup>	490万m <sup>3</sup>
公共用水域	763万m <sup>3</sup>	639万m <sup>3</sup>	570万m <sup>3</sup>

## ■化学物質

※P67参照

	2021年度	2022年度	2023年度
入力量	209,949トン	234,683トン	187,646トン
排出量	2,872トン	2,994トン	2,778トン
公共用水域排出量	45トン	41トン	73トン
大気排出量	2,827トン	2,953トン	2,705トン
うち、VOC排出量	1,681トン	1,539トン	1,426トン
土壌排出量	0トン	0トン	0トン
移動量	819トン	773トン	660トン
リサイクル量	23,114トン	16,330トン	11,865トン
製品としての出荷量	163,913トン	200,358トン	159,452トン
除去処理量	19,228トン	14,227トン	12,891トン
ヒト・環境影響度	416 kcount	431 kcount	386 kcount

## ■環境会計

※P38参照

	2021年度	2022年度	2023年度
工場環境保全			
投資額	2,006百万円	6,590百万円	3,791百万円
費用額	58百万円	155百万円	128百万円
経済効果	889百万円	1,655百万円	907百万円
環境保全効果(物量：排出抑制量)			
事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量	16.5万トン	32万トン	26万トン
ヒト・環境影響度	14 kcount	▲15 kcount	45 kcount
廃棄物最終処分量	0.5千トン	0.6千トン	0.8千トン
水使用量	195万m <sup>3</sup>	197万m <sup>3</sup>	147万m <sup>3</sup>
顧客経済効果(商品使用時の電気代削減)			
削減電力量	32.8 TWh	30.9 TWh	46.7 TWh
電気代削減額	5,962億円	7,835億円	12,567億円

## ■ISO14001認証取得数

※P24参照

	2021年度	2022年度	2023年度
認証取得数	130	149	123
製造	22	128	21
非製造	152	21	144

## ■法・条例の違反件数

※グローバル(うち日本)

※P25参照

	2021年度	2022年度	2023年度
環境汚染	1 (0)	3 (0)	4 (0)
大気	1 (0)	2 (0)	2 (0)
水質	0 (0)	0 (0)	0 (0)
騒音	0 (0)	0 (0)	0 (0)
悪臭	0 (0)	0 (0)	0 (0)
廃棄物	0 (0)	0 (0)	2 (0)
その他	0 (0)	1 (0)	0 (0)

## ■土壌・地下水汚染対策状況

※グローバル(うち日本)

※P26参照

	2021年度	2022年度	2023年度
汚染対策完了	2 (2)	1 (1)	4 (4)
対策中	40 (35)	42 (37)	40 (35)

# 環境活動のあゆみ

年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き
1970年代	1967			・公害対策基本法制定
	1968			・大気汚染防止法制定
	1970	・公害調査委員会設置		・水質汚濁防止法制定 ・廃棄物処理法制定
	1971			・環境庁設置
	1972	・環境管理室設置	・国連人間環境会議(ストックホルム開催) 人間環境宣言採択	
	1973		・第1次オイルショック	
	1975	・環境管理規程制定		
1980年代	1979		・第2次オイルショック	・省エネ法制定
	1985		・オゾン層保護条約(ウィーン条約)採択	
	1987		・オゾン層破壊物質に関するモントリオール議定書採択 ・環境と開発に関する世界委員会(ブルントラント委員会)持続可能な開発理念提唱	
	1988	・フロン対策委員会設置		・オゾン層保護法制定
1990年代	1989	・環境保護推進室設置		
	1991	・松下環境憲章(環境宣言・行動指針)制定 ・松下製品アセスメント策定・実施		・経団連 地球環境憲章発表 ・再生資源利用促進法制定
	1992	・環境政策委員会設置	・環境と開発に関する国連会議 地球サミット開催、リオ宣言・アジェンダ21採択 ・気候変動枠組条約採択	
	1993	・環境ボランティアプラン(2000年目標)策定 ・グローバルな松下グループ環境内部監査を開始		・環境基本法制定
	1995	・AV門真地区がISO14001認証を取得(松下グループ初)	・気候変動枠組条約第1回締約国会議(COP1)(ベルリン会議)開催	・容器包装リサイクル法制定
	1996		・環境マネジメントシステム国際規格ISO14001発行	・経団連 環境自主行動計画発表
	1997	・環境本部設置 ・環境会議設置(年2回開催)	・COP3(京都会議)開催、京都議定書採択	
	1998	・地球を愛する市民活動(LE)開始 ・リサイクル事業推進室設置 ・初の環境報告書(1997年度版)発行		・家電リサイクル法制定-2001年施行 ・地球温暖化対策推進法制定 ・省エネ法改正-トップランナー方式導入 ・PRTR法制定
	1999	・グリーン調達開始 ・化学物質管理ランク指針制定 ・グローバルに全製造事業場でISO14001認証取得完了		
	2000年代	2000	・鉛フリーはんだプロジェクト発足 ・初の社外向け環境展示会(大阪)開催	・GRI 持続可能性報告のガイドライン発表
2001		・環境ビジョン・グリーンプラン2010策定 ・環境フォーラム(東京、フライブルグ)開催 ・パナソニック エコテクノロジーセンター(PETEC)稼働開始	・COP7(マラケシュ会議)で京都議定書の運用ルールについて最終合意	・環境省に組織改編 ・PCB特別措置法制定
2002		・パナソニックセンター東京開設	・ヨハネスブルグサミット(リオ+10)開催	・京都議定書を批准 ・自動車リサイクル法制定 ・土壌汚染対策法制定
2003		・2大事業ビジョンの1つに地球環境との共存を掲げる ・新たな暮らし価値創造の指標としてファクターXを提唱 ・グローバルで鉛フリーはんだ導入完了	・EU廃電機電子機器指令(WEEE指令)制定	

年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き
2003	2003	・スーパーGP認定制度導入 ・日本国内製造事業場における廃棄物ゼロエミッション達成 ・環境フォーラム(東京)開催		
	2004	・環境ビジョン・グリーンプラン2010改定 ・PCB対策推進室設置 ・ダントツGP認定制度導入		・アスベスト含有製品の製造、使用などを原則禁止
	2005	・愛・地球博にオフィシャルパートナーとして参画 ・グリーンプラン2010改定 ・ライトダウン活動を継続実施 ・3Rエコプロジェクト発足 ・製品含有特定化学物質(6物質)不使用完遂 ・松下グループ グリーンロジスティクス方針策定 ・CF認定制度導入 ・パナソニックセンター大阪開設 ・Eco&Ud HOUSE(イユウハウス)新設 ・家庭用燃料電池の商用第1号を首相官邸に導入 ・日本経済新聞社 環境経営度ランキング製造業1位	・京都議定書発効	・日本国際博覧会 愛・地球博開催 ・地球温暖化防止の国民運動 チーム・マイナス6%立ち上げ ・電気・電子機器の特定の化学物質の含有表示JIS規格(J-Moss)制定
2006	2006	・環境職能を設立 ・日本国内全製造事業場でETマニフェスト導入完了 ・CF認定制度をグローバルに拡大 ・プラズマディスプレイパネルの無鉛化を実施し市場導入 ・物流分野でバイオディーゼル燃料を本格導入	・EU電気電子機器有害物質使用規制指令(RoHS指令)施行	・石綿被害救済法制定 ・省エネ法改正-荷主責任、対象機器の拡大、トップランナー基準の改定
	2007	・マレーシアの工場省エネルギー活動をクリーン開発メカニズム(CDM)として国連が初めて承認 ・新環境マークとしてエコアイディアマークを制定 ・パナソニックセンター北京開設 ・環境フォーラム(北京)開催 ・中国環境貢献企業宣言を発信 ・エコアイディア戦略を発信	・気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第4次評価報告書公表 ・EU化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則(REACH規則)施行 ・ハイリಂಗンダムサミット(G8)CO2削減について大枠で合意 ・COP13(バリ会議)でポスト京都議定書に向けた行程表バリ・ロードマップ合意 ・電子情報製品汚染防止管理弁法(中国版RoHS)施行	・安倍内閣総理大臣 クールアース50を提唱 ・21世紀環境立国戦略策定 ・第三次生物多様性国家戦略策定 ・廃棄物の処理および清掃に関する法律施行規則の一部を改正する省令公布 ・国内排出量取引制度検討会の設置 ・第2次循環型社会形成推進基本計画策定
	2008	・全社CO2削減推進委員会を発足 ・全国環境展示会エコアイディアワールド開催 ・エコアイディア工場びわこを発信 ・10月 社名をパナソニック(株)に変更 ・エコアイディア宣言を発信(欧州) ・ES(Environmental Strategy)リサーチセンター発足	・G20(地球温暖化問題の主要国閣僚会合)開催 ・北海道洞爺湖サミット開催	・福田首相がクールアース推進構想を発表 ・古紙パルプ配合率の偽装事件が発覚 ・エネルギー長期需給見通し発表 ・国内排出量取引試行開始
2009	・家まるごとCO2±0(ゼロ)の暮らしを提案するエコアイディアハウス開設 ・エコアイディア宣言を発信(アジア大洋州) ・エコアイディア工場を発信(ビルゼン、マレーシア、タイ、シンガポール) ・三洋電機(株)がパナソニックグループに加入	・中国版WEEE公布 ・COP15(コペンハーゲン会議)で2013年以降の地球温暖化対策の新たな枠組み(ポスト京都議定書)についての政治合意(コペンハーゲン合意)を採択 ・リーマンショックからの脱却を求め、世界各国でグリーン・ニューディールへの取り組み加速	・省エネ法改正-工場単位から法人単位の規制に変更 ・家電リサイクル法の対象に薄型テレビと衣類乾燥機が追加 ・エコポイント(家電・住宅)制度開始	

年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き
2010年代	2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>・創業100周年ビジョンを発信</li> <li>・新中期計画「Green Transformation 2012 (GT12)」発信</li> <li>・エコアイデア宣言を発信(中南米、アジア大洋州、ロシア)</li> <li>・工場まるごとの省エネ支援サービス事業開始</li> <li>・エコアイデアフォーラム 2010 (東京・有明)開催</li> <li>・グリーンプラン2018を発信</li> <li>・パナソニック エコリレー ジャパン発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生物多様性条約締約国会議開催-名古屋合意採択</li> <li>・横浜でAPEC首脳会議開催</li> <li>・エコアイデア宣言と与党敗北-温暖化の流れに変化</li> <li>・COP16 (カンクン会議)でカンクン合意採択。ポスト京都議論は実質先送り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地球温暖化防止対策基本法案提出されるも継続審議へ</li> <li>・東京都排出量取引制度削減義務開始</li> <li>・廃棄物処理法改正-自ら処理の規制強化</li> <li>・化学物質審査規制法、化学物質排出把握管理促進法改正</li> </ul>
	2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エコアイデア宣言を発信(北米、台湾)</li> <li>・家電リサイクル会社 杭州パナソニック大地同和頂峰資源循環(有)設立を発表</li> <li>・Fujisawaサステイナブル・スマートタウン構想を発表</li> <li>・改正大防法、水濁法施行</li> <li>・職能部門横断組織 節電本部設立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レアアース価格高騰</li> <li>・EU、改正RoHS指令施行</li> <li>・COP17(ダーバン会議)で、2020年以降の枠組みに関する道筋に合意、京都議定書第2約束期間を設定(日本は不参加を表明)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家電エコポイント制度終了</li> <li>・東日本大震災</li> <li>・改正大防法、水濁法施行</li> <li>・再生可能エネルギー特措法成立(全量買取制度2012年7月開始)</li> </ul>
	2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パナソニック電工、三洋電機の完全子会社化による事業再編</li> <li>・資源循環商品シリーズ発売開始</li> <li>・一般家庭用白熱電球生産終了</li> <li>・モノづくり本部 環境・品質センター 環境経営推進グループ設置</li> <li>・エコアイデア宣言を発信(ベトナム)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連持続可能な開発会議(リオ+20)開催</li> <li>・COP18(ドoha会議)でドoha、気候・ゲートウェイを採択、2020年以降のすべての国が参加する法的な将来枠組みを構築</li> <li>・欧州 改正WEEE 公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境省主催の国民運動 活かそう資源プロジェクトスタート</li> <li>・2012年度税制改正関連法成立(環境税2012年10月開始)</li> <li>・再生可能エネルギーの固定価格買取制度開始</li> </ul>
	2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新中期計画 Cross-Value Innovation 2015発信</li> <li>・新ブランドスローガン A Better Life, A Better Worldを発信</li> <li>・PETECの廃家電リサイクル処理台数が累計1,000万台に到達</li> <li>・エコアイデア工場を発信(フィリピン)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都議定書第1約束期間終了。日本の目標は、森林吸収と京都メカニズムの活用と合わせ達成の見込み</li> <li>・GRIがCSR報告書の次期ガイドライン G4発行</li> <li>・水銀の輸出入などを国際的に規制する水俣条約が国連の会議で採択</li> <li>・IPCC第5次評価報告書(第1作業部会)公表</li> <li>・COP19 (ワルシャワ会議)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小型家電リサイクル法施行</li> <li>・第三次循環型社会形成推進基本計画スタート</li> <li>・経団連 低炭素社会実行計画スタート(~2020年度)</li> <li>・改正省エネ法、改正温対法が成立。改正省エネ法が公布</li> <li>・電機電子業界の自主行動計画が終了</li> <li>・11月、日本の2020年度削減目標を2005年度比3.8%削減と発表</li> </ul>
	2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>・杭州パナソニック大地同和頂峰資源循環(有)稼働開始</li> <li>・Fujisawaサステイナブル・スマートタウン街びらき</li> <li>・エコ宣言を発信(東南アジア、大洋州地域)</li> <li>・マレーシア国際グリーンテック&amp;エコプロダクツ展(IGEM)で住宅と街を発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・欧州で製品環境規制のターゲットが省エネ側面から資源効率、環境影響側面に移行開始</li> <li>・欧州議会改選が実施され、コンケル氏が欧州委員長に就任。循環経済の法案パッケージの見直しが決定的</li> <li>・IPCC第5次統合報告書公表</li> <li>・生物多様性条約COP12 (ビョンチャン会議)開催</li> <li>・COP20 (ペルー会議)、2020年以降すべての国が参加する新たな法的枠組発効に向け、共通ルールによる削減目標策定方針で合意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正省エネ法施行、従来の量的削減に加え、ピーク時節電への対応を織り込み</li> <li>・日本経団連が推進する温暖化対策の自主取り組み、政府要請を受け目標年を2030年とする低炭素社会実行計画フェーズIIを新たに策定</li> <li>・トヨタ自動車から燃料電池車MIRAI一般販売開始</li> </ul>
	2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ザイード・フューチャー・エネルギー賞 2015を受賞</li> <li>・Wonder Japan Solutions(東京)を初開催</li> <li>・CO<sub>2</sub>削減貢献量に住宅・車載・B2Bソリューション分野での貢献を反映した間接貢献を導入することを発表</li> <li>・Tsunashima サステイナブル・スマートタウン開発構想を横浜市・野村不動産とともに発表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・COP21 (パリ)にて2020年以降の地球温暖化の法的枠組みを国際的にまとめたパリ協定が採択</li> <li>・国連サミットにて持続可能な開発目標(SDGs)を中核とする、持続可能な開発のための2030アジェンダが採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2030年の温室効果ガス削減目標を2013年度比26%削減とする約束草案が日本政府より発表</li> <li>・温室効果ガス削減に向けた新国民運動COOL CHOICEがスタート</li> </ul>

年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き
	2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質・環境本部 環境経営推進部を設置</li> <li>・「技術10年ビジョン」発信</li> <li>・グリーンプラン2018を改定</li> <li>・スマートシティ「Future Living Berlin」への参画を発表</li> <li>・テスラモーターズと太陽電池分野における協業を発表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・富山市でG7環境大臣会合を開催。G7とEUの代表が「資源効率性・3R」「生物多様性」「気候変動および関連施策」など7議題について政策対話を実施</li> <li>・英国が「EUからの離脱(Brexit)」を国民投票で決定</li> <li>・GRIがCSR報告書の新たなガイドライン「GRIスタンダード」を発表</li> <li>・COP22 (モロッコ・マラケシュ会議)開催。パリ協定に実効性を持たせる詳細ルールを2018年までに決めることなどで合意</li> <li>・生物多様性条約第13回締約国会議(COP13)がメキシコ・カンクンで開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熊本地震発生</li> <li>・地球温暖化対策計画を閣議決定。COP21約束草案達成に向けた各主体の対策や国の施策を明確化。2050年までに80%の温室効果ガスの排出削減を長期目標化</li> <li>・地球温暖化対策推進法改正。COOL CHOICE強化、国際協力強化、地域温暖化対策の促進が柱</li> </ul>
	2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「パナソニック環境ビジョン2050」発信</li> <li>・Tsunashima サステイナブル・スマートタウンが街びらき</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フランス、イギリス、中国が将来的にガソリン車を禁止しEVへシフトする姿勢を表明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経団連 Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として、企業行動憲章を改定</li> </ul>
	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「モノづくりビジョン」発信</li> <li>・パナソニック エコテクノロジーセンター(株)、パナソニック エナジー ベルギー(株)、パナソニック ブラジル(有)でCO<sub>2</sub>ゼロ工場を実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・COP24 (ポーランド)開催。パリ協定の精神に基づき、すべての国に共通に適用される実施指針を採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第五次環境基本計画を閣議決定。SDGsの考え方も活用しながら、分野横断的な6つの重点戦略を設定</li> </ul>
	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グリーンプラン2021を発信</li> <li>・事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを旨とする国際的なイニシアチブ「RE100」へ加盟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連気候行動サミット開催。1.5°C目標を念頭にGHGネットゼロ排出に向けた機運が高まる</li> <li>・COP25(スペイン)開催。GHG削減目標の引き上げを各国に促す文書を採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・G20大阪サミット開催。海洋プラスチックごみによる追加的な汚染の削減を目指す「大阪ブルー・オーシャン・ビジョン」を共有</li> </ul>
2020年代	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サーキュラーエコノミーの全社取り組みをグローバルで加速するため、サーキュラーエコノミープロジェクト発足</li> <li>・サステナビリティに関連する社内有志が集う場としてサステナブル経営推進コンソーシアム発足</li> <li>・PEC無錫でCO<sub>2</sub>ゼロ工場を実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各国で脱炭素社会への動きが加速、相次いでカーボンニュートラル宣言がなされる</li> <li>・欧州 新電池規則案を公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2050年カーボンニュートラルを宣言</li> <li>・「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」を策定</li> </ul>
	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境ビジョンをPanasonic GREEN IMPACTに移行</li> <li>・グループCEOを長とするサステナビリティ経営委員会を発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・COP26(英国)開催。1.5°C目標の達成に向け世界各国が努力することを合意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国が決定する貢献(NDC)として「2030年度に温室効果ガス46%削減(2013年度比)を目指すこと、さらに50%の高みに向けて挑戦を続けること」を表明</li> <li>・第6次エネルギー基本計画を策定</li> </ul>
	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Panasonic GREEN IMPACTで目指す2050年に向けた世界のCO<sub>2</sub>排出に対する削減インパクト目標を発表</li> <li>・GREEN IMPACT PLAN 2024発信</li> <li>・パナソニック オートモーティブシステムズ(株)がグローバル全拠点CO<sub>2</sub>ゼロ化を実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・COP27(エジプト)開催</li> <li>・COP15(カナダ)「昆明・モントリオール生物多様性枠組」採択</li> <li>・IPCC 第6次評価報告書統合報告書 公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本政府が「GX実現に向けた基本方針」を公表</li> <li>・経産省が「成長志向型の資源自律経済戦略」を公表</li> <li>・経団連が「グリーントランスフォーメーション(GX)に向けて」を公表</li> </ul>
	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>・COP28(ドバイ)「ジャパン・パビリオン」におけるセミナーにグループCEOが登場し、削減貢献量の意義や国際標準化の必要性などを提言</li> <li>・草津拠点「共存の森」が、環境省により「自然共生サイト」として認定</li> <li>・サーキュラーエコノミー(CE)グループ方針を策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・G7札幌 気候・エネルギー・環境大臣会合、G7広島サミットの各成果文書に、削減貢献量を認識することの重要性が明記</li> <li>・TNFDが生物多様性情報開示などの最終提言を公開</li> <li>・ISSBがサステナビリティ開示基準の最終版を公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境省「脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動」が「デコ活」として取り組み開始</li> <li>・環境省が民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域を「自然共生サイト」に認定開始</li> </ul>

# 人権の尊重

パナソニックグループは、総合エレクトロニクスメーカーとして、関連する事業分野について、国内外のグループ各社との緊密な連携のもとに、開発・生産・販売・サービス活動を展開しています。すべての事業活動は、グループで働く社員<sup>(※)</sup>はもとより、製品・サービスをご利用いただいているお客様、調達・販売などに関わっていただいているお取引先様、さらにはビジネスパートナーの皆様など、多くの方々を支えていただくことで成り立っています。従って、当社事業活動はこれらの方々プラス・マイナスのインパクトを与える可能性があります。私たちは、「企業は社会の公器である」という経営理念を掲げる企業として、こうしたすべての人々の犠牲の上に自らの発展を図ることは許されず、権利を守り、心身の健康や幸せな人生に貢献する責任があると認識しています。

さらに、私たちは、グローバルで事業を展開しているグローバル企業として、すべての人々の人権に配慮しながら、事業活動において適用されるすべての法令を順守するとともに、「国際人権章典」や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」で表明された国際的に認められた人権を尊重します。私たちの事業活動や製品・サービス、それらの取引などを通じて個人や労働者、社会への悪影響が想定される場合においても、その予防、軽減、是正に努めます。

また、購入先様やお取引先様などに対しても、人権・労働コンプライアンスに関する当社の方針、施策への理解と実行を求め、相互に協力しながら、サプライチェーンのリスクの監視、発現の防止や軽減、是正のための適切な措置に努めます。

具体的には、以下の活動に取り組んでいます。

- 人権方針の策定・見直し
- 人権啓発活動・人権デュー・デシリジェンス
- サプライチェーンにおける人権リスクの対応
- 救済メカニズムの整備・運用
- ステークホルダーエンゲージメント

これらの活動については外部専門家のアドバイスも参考にしています。

なお、「人権の尊重」は、当社グループにおけるマテリアリティのうち、最重要課題の1つです。マテリアリティに関する詳細は、[P6](#)をご確認ください。

(※) 社員：パナソニックグループ会社と雇用関係にある社員、嘱託等およびその指揮命令を受けて業務に従事する派遣社員・出向社員およびパナソニックグループ会社の取締役、執行役員、参与、フェロー、監査役、特別顧問および顧問の総称をいいます。なお、一部の人事諸制度等の適用対象は主要会社と雇用関係にある社員を指しています。

## 方針

当社グループは、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様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基本条約(中核的労働基準)

[WEB](#) 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>

[WEB](#) パナソニックグループ コンプライアンス行動基準 第5章 私たちの社会的責任 1.人権の尊重

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec\\_01](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01)

これらの方針は、社外有識者や当社の影響を受けるステークホルダーおよびその代表者のご意見を踏まえて、定期的に、また必要に応じて随時見直し改善しています。直近では2023年8月に、人権・労働方針を、ILOの中核的労働基準に労働安全衛生が追加されたことへの

対応と、サプライチェーンにおける強制労働防止の取組みをより充実・定着させるために、社内外の専門家の意見も踏まえて改訂しました。本方針は、当社グループおよび事業会社各社の経営陣および労働組合との意見交換を経て、グループCEOが承認・公布しました。

「人権・労働方針」は日英両言語でウェブサイトに掲載しています。

また、すべての購入先様に順守いただく「パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン」の中で人権を尊重することを要請しています。

[PDF](#) パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/for-suppliers/pdf/guideline\\_J.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/for-suppliers/pdf/guideline_J.pdf)

## 責任者・体制

パナソニックグループの人権尊重の取組みの責任者は、グループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(グループCHRO)です(2024年8月現在)。当社グループの執行役員は、担当する分野のサステナビリティに関わる項目を、報酬に反映される評価指標として設定しています。2023年度、グループCHROは、人権の尊重、労働コンプライアンスの取組みを、短期および中期の業績連動報酬の指標の一部としています。詳細は、「社員のウェルビーイング」([P81](#))をご確認ください。

人権に関する重要課題は、当社グループCEOが委員長を務めるサステナビリティ経営委員会で議論し、グループ経営会議や取締役会に報告します。また、取締役会からはその監督を受けています。2022年度は人権・労働に関する各国の法制化対応についての議論、2023年度は情報開示におけるSocial(社会)領域の課題についての議論がありました。

2024年度の「グループ重要リスク」としても「人権・労働コンプライアンス」、「サプライチェーンマネジメント」を特定し、各事業場でリスク低減に取り組んでいます。詳細は、「リスクマネジメント」([P134](#))をご確認ください。

日常の人権の尊重の取組みは、パナソニックホールディングス(株)(以下、PHD)CHRO傘下の戦略人事部<sup>(※)</sup>内に当社グループの人権・労働の取組みの統括組織を設置し、人事機能中心に関連機能と連携しながらグループ傘下の事業場における取組みを各事業会社とともに推進しています。サプライチェーンにおける取組みに関しては、「責任ある調達活動」([P105](#))をご確認ください。

※ 組織改編により、2024年4月1日からは、ソーシャルサステナビリティ部が当社グループの人権・労働の取組みの統括組織。

## 啓発活動

当社グループは、「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言語に翻訳し、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。全社員を対象とした研修も実施しており、2023年度は15万人が受講しました。また、22年度からは、主要関連部門である人事部門において、日本国内のグループ人事社員向けに実施する基礎研修の選択項目として「人権・労働コンプライアンス」を追加しました。そのほか、日本から海外会社に赴任する経営者を含むすべての出向者に対して、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当社グループの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(23年度実績：474人)。加えて、当社のモノづくりが集中するアジア各国で、製造拠点の責任者や人事責任者に対し研修を実施しました(23年度実績：中国29人、インド20人)。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01) パナソニックグループ行動基準「第5章 私たちの社会的責任」1.人権の尊重  
[https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec\\_01](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01)

## 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、事業活動や製品・サービス、取引に関連する人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、OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照して、「人権デュー・ディリジェンス」に取り組んでいます。その仕組みやプロセスの策定については、社外の専門家やステークホルダーからの意見も取り入れています。

当社グループは、バリューチェーンを含む事業活動全体での人権課題の特定が必要であると認識し、優先課題の分析に着手しています。また、グローバルに広範な事業領域で事業を展開しており、事業によっては裾野の広いサプライチェーンを持つことから、国や地域によって当社グループの製造拠点およびサプライチェーンで働く労働者が脆弱な立場や危険な労働環境に置かれるリスクがあると認識しています。このことから、まず当社グループの製造拠点およびサプライチェーンから取り組みを開始しています。サプライチェーンの取り組みの詳細は、「責任ある調達活動」(P105)をご確認ください。

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

## ■ リスクアセスメント

### 当社グループの製造拠点における自主精査

2021年度は、当社グループ内のリスクを鳥瞰する目的で、当社グループのほぼすべての海外製造会社において、人権・労働に関する自主精査を実施しました。自主精査の質問は、Responsible Business Alliance (RBA)の自主アセスメント項目を参照し、当社グループ向けに応用したものを使用しました。これを通して、人権・労働に関する課題を大まかに把握することはできましたが、課題に対する速やかな是正のためには、より具体的な課題把握が必要であると認識しました。

これを踏まえ、2022年度は質問項目の見直し・追加を行い、事業会社傘下の海外製造会社に加え、事業会社が必要と判断した国内の一部製造拠点を対象として、潜在的な課題を含む人権課題の特定と是正に繋げることを目的に、再度自主精査を実施しました(計127社・拠点)。その結果特定した課題に関しては、2023年3月末までに、事業会社が、該当の会社および拠点が策定した改善計画に従い是正を完了しました。

2023年度は、当社グループのすべての国内外製造会社・拠点を対象とし、前年度に特定した課題の是正状況の経過確認を含め自主精査を実施し、ほぼすべての対象から質問票を回収しました(計202社・拠点から回収済)。回収した結果についてはPHDが評価をし、検出した課題について、事業会社の見届けの下、該当の会社および拠点が24年度末までの是正完了を目指します。

## ■ 研修

人権デュー・ディリジェンスを通じて特定した課題については、その防止を目的とし、地域やテーマごとに研修を実施しています。2023年度は、マレーシアにおいて、マレーシアおよびシンガポールの社内のマネジメント層、人事・経理・購買・法務・製造等の責任者や担当者を対象とした強制労働の防止に関する研修を実施しました(240人参加)。加えて、マレーシアにおいて、国連開発計画(UNDP)との協働で、社内のマネジメント層などを対象にビジネスと人権、人権デュー・ディリジェンスの基本と当社グループの人権・労働方針など当社の人権の取り組みに関する研修を実施しました(182人参加)。

今後も重点的に取り組む課題や地域を特定し、適切な研修を実施していきます。

[PDF](https://news.panasonic.com/uploads/tmg_block_page_image/file/20123/jn231102-1-1.pdf) パナソニックHDとUNDPマレーシアが人権・環境デュー・ディリジェンス研修プログラムを協力して実施  
[https://news.panasonic.com/uploads/tmg\\_block\\_page\\_image/file/20123/jn231102-1-1.pdf](https://news.panasonic.com/uploads/tmg_block_page_image/file/20123/jn231102-1-1.pdf)

人権啓発活動については「啓発活動(P76)」、サプライチェーンの取り組みの詳細は、「責任ある調達活動」(P105)をご確認ください。

## 主な取り組み課題

グローバルに広範な事業領域で事業を展開している当社グループにおいては、バリューチェーン上の人権課題は以下の通り様々であり、優先順位をつけて取り組むことが重要であると考えています。当社グループの製造会社・拠点においては、事業の特性やこれまでの自主精査の結果なども考慮して特定した結果、強制労働と労働安全衛生が特に重点的に取り組むべき課題であると認識しています。課題の特定における具体的なプロセスは以下の通りです。

- 1) 当社の活動によって負の影響を受ける可能性のある人権全般を列挙
- 2) 深刻度(規模・範囲・修復可能性)と発生可能性(公開データや過去実施した自主精査の結果)を評価
- 3) 社外および社内の利害関係者と連携し、手法や結果の妥当性を確認

2024年度は、これらの課題に優先的に取り組みつつ、以下に挙げる課題についても引き続き取り組みます。

また、重点的に取り組む課題の特定プロセスは継続的に改善するとともに、特に差し迫った人権リスクが発生した場合には結果を見直し、特定された人権リスクを可能な限り速やかに予防・軽減・是正するように努めます。

### ■ 児童労働の禁止、若年労働者の保護

当社グループは、「人権・労働方針」において、児童労働の実効的な廃止に向けて取り組むことを明記しています。

社員の採用時には、当該国の法令を順守した活動を行うとともに、人材紹介会社や購入先様などの取引先にも同様の対応を求めています。また、18歳未満の労働者が深夜労働および重労働や危険を伴う労働に従事することは認めていません。

### 若年層への就業機会の提供

若年層の求職者に対し、インターンシップ等を通じて、キャリア教育、産学協働の人材育成、また就業機会を提供しています。

日本では、パナソニックキャリアデザインプログラムとして、若年層からキャリアを考える機

会を提供し、更に、卒業間近の若年層に対しては、インターンシッププログラムを提供し、リアルに働く体験の場を提供しています。

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

[WEB](https://news.panasonic.com/jp/press/jn230313-2) パナソニックグループの新たな採用ブランドスローガンの制定と2024年度新卒採用計画について  
<https://news.panasonic.com/jp/press/jn230313-2>

### 子どもの権利を守る取り組み

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

- 子どもを養育する社員を支援する制度

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html>

- 子どもを養育する人々を支援する商品の提供

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/products/declining_birth_rate.html) [https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/products/declining\\_birth\\_rate.html](https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/products/declining_birth_rate.html)

- 子どもの安心・安全や健やかな育成に配慮したデザイン(日本語のみ)

[PDF](https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/pdf/KIDSDESIGN_pamphlet2021.pdf) [https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/pdf/KIDSDESIGN\\_pamphlet2021.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/pdf/KIDSDESIGN_pamphlet2021.pdf)

- 子どもたちの権利の保護と実現につながる企業市民活動

奨学金の支給やキャリア教育プログラムの展開などの企業市民活動を通じて、次世代育成に注力しています。

企業市民活動の詳細

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship.html>

- 在宅学習の支援：キッズスクール

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pks/ouchide.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pks/ouchide.html>

### ■ 強制労働の禁止

当社グループは「人権・労働方針」において、「あらゆる形態の強制労働の禁止」を明記しています。とりわけ製造拠点、サプライチェーンにおいて、国や地域を越境して働く移住労働者は脆弱な立場にあると認識しています。これを踏まえ当社グループは、当該労働者の人権を尊重するとともに、ILOなどが策定している国際規範・ガイドラインも参照しつつ、適用されるすべての法令・規制および社内ルールに従って、強制労働や不当な扱いのない採用・雇用環境の確立に向けた取り組みを推進しています。2023年度は、社内ルールを改訂し、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体における強制労働防止の取り組みへの対应手順と、取り組みにおけるPHDおよびパナソニック オペレーショナルエクセレンス(株)(PEX) 関連機能や事業

会社の果たすべき役割をより明確にしました。具体的には、万一、当社グループまたは購入先、取引先、ビジネスパートナーなどの第三者が、強制労働またはILOによる11の強制労働指標<sup>(※)</sup>に該当するまたはその疑いのある行為を行っていることなどが確認された場合、社内ルールに従い、そのような行為の中止・是正・軽減や被害者の救済を含めて、速やかに人権への負の影響に対処するよう、社内ルールで定めています。

外国人移住労働者が多く、強制労働が発生する可能性が高いと言われているマレーシアにおいては、国際移住機関(IOM)等の社外専門家による助言や技術支援、啓発・トレーニングに基づき、マレーシアのグループ会社の経営幹部や人事責任者がディスカッションを積み重ね、「外国人労働者の責任ある採用と雇用に関する方針」や業務手順書を策定、その運用実態を現場で確認、是正するなど、人権・労働コンプライアンスの定着に向けて取り組んでいます。この方針に書かれている内容の一例は以下の通りです。

- パスポートなど個人文書の会社保持の禁止
- 採用および雇用に関する手数料の外国人移住労働者負担の禁止
- 安全で衛生的な寮の提供

また、2023年度は、PHDの指導の下、請負会社などバリューチェーンにおける強制労働を中心とした人権課題への取り組みに着手し始め、取引先との契約内容に、バリューチェーンで働く従業員の人権尊重に関する順守要請と、当社による監査権を追加しました。2024年度は、IOMの支援の下、取引先へのキャパシティビルディングを計画しています。

潜在的なリスクのある国に対しては、マレーシアでの経験をもとに、各製造会社の取り組みをヒアリングし、是正に向けた助言、是正状況の確認を行っています。2022年度は、シンガポールと台湾において助言と指導を行いました。また、2023年度は、日本において、外国人技能実習生受け入れにおける人権侵害リスクへの対応についての注意喚起を目的に、人事担当者向け勉強会を実施し、人事責任者向けの通達を発信しました。

サプライチェーンにおいては、パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドラインを通じて購入先様に同様の要請を行っています。詳細は、「責任ある調達活動」(P105)をご確認ください。

※ ILOの11の強制労働指標：脆弱性の悪用、欺瞞、移動の制限、隔離、身体的・性的暴力、威嚇・脅迫、身分証明書保持、賃金の留保、借金による束縛、虐待的な労働・生活環境、過度な時間外労働

## ■ 差別・ハラスメントの禁止

当社グループは、「人権・労働方針」において、「雇用および職業における差別の排除」を明

記しています。その上で、当社グループは、「コンプライアンス行動基準」等において、「年齢、性別、人種、肌の色、信条、宗教、社会的身分、国籍、民族、配偶者の有無、性的指向、性同一性と性表現、妊娠、病歴、ウイルス等への感染の有無、遺伝情報、障がいの有無、所属政党や政治的指向、所属労働組合、兵役経験など」による差別や差別につながる行為およびハラスメントなどを禁止し、その啓発に努めています。これらにより、多様な人材がお互いを重要なパートナーとして尊重し合い、生き活きと活躍できる働きやすい職場づくりを進めています。

例えば、日本では、セクシュアルハラスメントなどの性差別やパワーハラスメント防止、障害者差別解消法の順守のために、下記のような内容に取り組み、公正で明るい職場づくりに努めています。

- セクシュアルハラスメントに対する方針の策定と周知徹底
  - セクシュアルハラスメントに関するリーフレット・マニュアルの配布
  - 職場風土の活性化・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するセミナー・研修会の開催
  - ハラスメント行為を行わないことや、ハラスメントの報告を受けた際の対処方法などに関する、管理職研修の開催
  - LGBTQ研修の開催
  - 障がいのある人の困難や必要な配慮を理解するための教育コンテンツの配布
- 詳細は、「社員のウェルビーイング」(P81)をご確認ください。

## 採用選考について

各国の法律やガイドラインを踏まえ継続的な啓発を実施、応募者の適正・能力・意欲に基づく実施を徹底しています。また、課題を確認した場合は、短期的な是正だけでなく、啓発・教育を通じ、再発防止策の徹底に努めます。

## ■ 結社の自由と団体交渉権

当社グループは、「人権・労働方針」において、「結社の自由および団体交渉権の効果的な承認」を推進することを明記し、各国・地域において、社員との積極的な対話を通じて、健全な関係の構築や問題解決に努めています。また、「人権・労働方針」に基づき、法令により労働組合の結成が認められていない国の事業拠点においても、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求しています。

## 日本

当社グループではPHDおよび事業会社が対峙する各労働組合と締結している労働協約において、組合の団結権、団体交渉権、争議権を認めるとともに、組合加入者への差別の禁止、組合活動への干渉行為の禁止を定めています。管理職を含む社員の労働組合への加入率は75.2%となっており、管理職を除く加入率は97.7%となっています。

会社と労働組合は、会社の健全な発展と社員の労働福祉条件の向上および社会の発展が、それぞれ不離一体であるという共通認識に立ち、労使の対等性と強固な信頼関係に基づき、組合の経営参加制度を確立し、経営上の重要事項について会社と労働組合が協議する「労使協議会」を設置しています。

## 欧州

1994年に採択されたEU指令<sup>※</sup>を受け、健全な労使間の協議の場として労使で自主協定を締結しています。パナソニック欧州従業員会議(PEEC)を設置し、従業員代表と会社代表による、経営戦略や社員のくらしサポートを含む事業課題に関する意見交換や議論を実施しています。

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

## 中国

ほとんどのグループ会社で組合(工会)を組織しています。定期的な労使対話、積極的な労使合同レクリエーションの開催、重要な経営判断についての組合への事前説明を行い、良好な労使関係づくりに力を入れていて、報酬、福利厚生、研修等に関する意見交換や協議も実施しています。

### ■ 労働安全衛生

「安全で健康的な労働環境の実現」も、人権・労働方針に定め、重点的に対応しています。2023年度の「人権・労働方針」の改訂は、ILOの中核的労働基準に労働安全衛生が追加された事を踏まえています。詳細は、「社員のウェルビーイング」の章の「安全・安心・健康に、はたらく。」(P84)をご確認ください。

### ■ 適正な労働時間の管理

当社グループは、各国の労働関連法令や労使間の協定(労働協約など)に基づき、労働時間および休憩時間、時間外労働、休日・休暇などの適正な管理に関する規則を就業規則で定め

ています。また、労働者との合意なく労働者に時間外労働を強制することは、強制労働または強制労働が疑われる行為の一つとして、社内ルールで禁止しています。

日本では、所定労働時間を7.75時間/日とし、それを超える労働時間については割増賃金の対象とするなど、法を上回る対応をしています。また、法定基準よりも厳格な労働時間管理基準を社内を設定し、過重労働の撲滅に取り組んでいます。

年次有給休暇制度についても法を上回る水準を付与し、取得残日数については最大50日まで積立て可能としています。その取得にあたっては、時間単位や半日単位での取得を可能とするなど、よりフレキシブルに個人のニーズに対応できる制度としています。

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

### ■ 適正な賃金の管理

当社グループは、報酬制度設計ガイドラインを定め、市場競争力のある報酬水準の実現を目指すとともに、各国の労働関連法令や労使間の協定(労働協約など)に基づき、適切な賃金、諸手当、賞与、その他臨時に支払われる給与、退職金などを就業規則にて定めています。

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

なお、国・地域において金銭的懲罰が法令で認められている場合、当社グループは、それを懲罰の一選択肢として認め、禁止はしていません。ただし、懲戒手続や懲罰金額が法令の範囲内で設定されていることを前提としています。

## 苦情処理メカニズム

当社グループは、人権侵害に関する苦情への対処が早期になされ、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)を設置しており、人権・労働問題を含むコンプライアンス違反の被害を受けたり見聞きした場合、通報することができます。この仕組みは、通報者が特定されないよう、外部の独立したシステムを使用し、通報の秘守を徹底するとともに、社内外の通報者が通報を理由に報復行為や不利益な扱いを受けることがないよう、社内規程で定め

ています。詳細は、「企業倫理」の章の「通報制度」(P144)をご確認ください。

加えて、当社グループ外からの通報をより広く受け付けて対応するため、電子情報技術産業協会(JEITA) CSR委員会が設立した業界共同の苦情処理プラットフォーム「JaCER」に参加しています。詳細は、「責任ある調達活動」の章の「通報・相談窓口」(P109)をご確認ください。

[WEB](https://jacer-bhr.org/index.html) ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)

<https://jacer-bhr.org/index.html>

## 国際・業界連携の取り組み

当社グループは、2022年1月より国連グローバル・コンパクトに参加しています。「人権」を含む、4分野10原則への支持を表明するとともに、人権・労働の取り組みを国際基準に則り、その進捗・成果を社会に開示することにより、説明責任を履行しています。

また、当社グループは、2021年10月より電子・ICT・自動車分野の国際的なCSR団体であるResponsible Business Alliance (RBA)に加盟し、RBAの自主精査ツールや問題の是正のためのガイダンス文書などを活用しています。さらに、責任ある鉱物調達の取り組みの推進に向けたRBA傘下のResponsible Minerals Initiative (RMI)にも参画しています。

2023年には、マレーシアで外国人労働者の責任ある採用と雇用について支援実績がある国連の専門機関、国連移住機関(IOM)と、サプライチェーンにおける移住労働者の権利向上を目的とした戦略的グローバルパートナーシップを締結しました。

当社グループは、上記の活動を通じて、信頼性の高いマネジメントシステムの構築に取り組んでいます。

当社グループは、国内、国際機関との渉外を通じて人権の尊重の活動についての意見を積極的に発信しています。2023年度は、PHDの担当者がOECDの公的諮問機関である経済産業諮問会議(BIAC)に参加、また在欧日系ビジネス協議会(JBCE)のコーポレートサステナビリティ委員会を副委員長としてリードし、欧州における人権やデュー・ディリジェンスとかかわりのある政策への貢献を継続的に行っています。また、ILOが経済産業省と共催した「アジアにおける責任あるビジネス、人権、ディーセント・ワーク」会議や、マレーシアの国家人権委員会(SUHAKAM)が主催した人権会議に登壇しました。

[WEB](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/149557-Panasonic-Corporation) 国連グローバル・コンパクト

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/149557-Panasonic-Corporation>

[WEB](https://www.responsiblebusiness.org/about/members/) RBA (Responsible Business Alliance)

<https://www.responsiblebusiness.org/about/members/>

[WEB](https://www.businessatoecd.org/about-us) 経済産業諮問会議(BIAC)

<https://www.businessatoecd.org/about-us>

[WEB](https://www.jbce.org/ja/) 在欧日経ビジネス協議会(JBCE)

<https://www.jbce.org/ja/>

[WEB](https://suhakam.org.my/) マレーシア人権委員会(SUHAKAM)

<https://suhakam.org.my/>

# 社員のウェルビーイング



パナソニックグループは、社員<sup>※1</sup>一人ひとりの個性が尊重され、安全に安心して健康的に働くことができる職場環境を整備し、不当な処遇、差別、偏見などによって権利や機会を侵害するリスクを排除することで、幸せと働きがいの実現に取り組んでいます。社会からお預かりしている大切な「人」が育ち、活きることは経営の根幹です。そのために性別や年齢、国籍等あらゆる違いにかかわらず「The Best Place to Work where diverse talents work at their best」(多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できる最も働きがいのある会社)というビジョンを掲げています。

※1 社員：パナソニックグループ会社と雇用関係にある社員、嘱託等およびその指揮命令を受けて業務に従事する派遣社員・出向社員およびパナソニックグループ会社の取締役、執行役員、参与、フェロー、監査役、特別顧問および顧問の総称をいいます。なお、一部の人事諸制度等の適用対象は主要会社と雇用関係にある社員を指しています。

## 方針

当社グループは、創業以来、「物をつくる前に人をつくる」という考え方を大切にしてきました。グループの使命である「物と心が共に豊かな理想の社会の実現」にあたって、一人ひとりが経営基本方針を実践すること。その実践を「社員のウェルビーイング」の実現によって確かなものにしていくこと。これが当社グループの人的資本経営です。

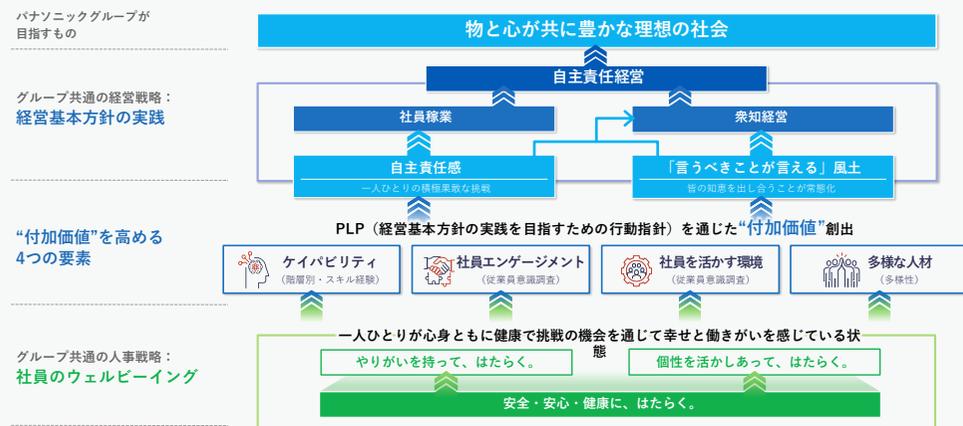
経営基本方針の実践とは、一人ひとりが自主責任感に基づき挑戦する「社員稼業」と、互いに言うべきことを言い知恵を出し合う「衆知経営」からなる「自主責任経営」です。私たちはこれをグループ共通の経営戦略とし、事業会社が競争力を磨き上げていきます。

そこで、グループ共通の「一人ひとりが活きる経営の心構え」<sup>※2</sup>では「人材を預かる全ての人」と「組織を預かる全ての責任者」の心構えを定めています。また、本心構えの基本となるコンプライアンスの実践については「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」に、多様な個性を尊重し活かしあうことについては「Panasonic Group DEI (Diversity, Equity & Inclusion) Policy」<sup>※3</sup>に詳細を定めています。そして、社員一人ひとりが理想の社会の実現に向けて経営基本方

針の実践を目指すための行動指針としては「Panasonic Leadership Principles (PLP)」※4  
があります。私たちは行動を通じて、より高い付加価値を社会に創出していきます。

この付加価値を高める重要な4つの要素が、「ケイパビリティ（階層別の能力開発）」「社員  
エンゲージメント（自発的な挑戦意欲）」「社員を活かす環境（能力を活かし、働きやすい環境）」  
「多様な人材」です。これらの要素の源泉は、一人ひとりが心身ともに健康で、挑戦の機会を  
通じて幸せと働きがいを感じている状態、つまり「社員のウェルビーイング」です。そして、この  
実現をグループ共通の人事戦略とし、「安全・安心・健康に、はたらく。」「やりがいを持って、  
はたらく。」「個性を活かしあって、はたらく。」の3つの柱で取り組みを推進します。

※2「やりがいを持って、はたらく。～自発的な挑戦意欲と自律したキャリア形成支援～」の項(P89)を参照  
※3「個性を活かしあって、はたらく。～ Diversity, Equity & Inclusion (DEI)の推進～」の項(P97)を参照



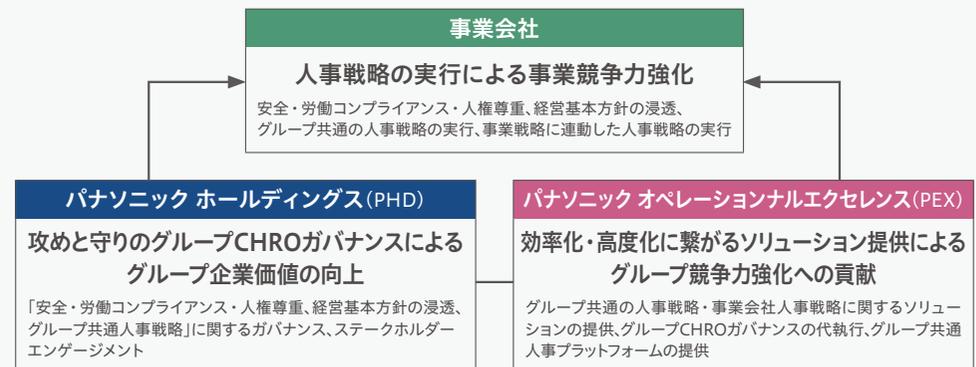
※4「経営基本方針の実践」の項(P83)を参照

## 責任者・体制

パナソニック ホールディングス(株) (以下、PHD) およびグループ共通の人事戦略を構築・  
推進する責任者は、グループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー（グループCHRO）  
の執行役員です。PHDの戦略人事部がグループ横断の戦略を企画・立案し、事業会社および  
傘下の事業部に設置された人事部門は各事業会社の戦略の企画・立案、日常的な管理責任  
を担当しています。

2022年4月からの持株会社制のもと、各事業会社は自主責任経営を徹底し、向き合う業界、  
顧客、競合に対して最適な事業体制の構築を図っています。人材の獲得、報酬や評価制度のあ

り方、組織開発、人材開発の推進といった人事戦略の立案と遂行も、各事業会社が責任を負い  
ます。PHDはガバナンスとステークホルダーエンゲージメントの観点から、パナソニック オペレ  
ーションナルエクセレンス(株) (以下、PEX) はソリューション提供によるグループ競争力強化の  
観点から、それぞれ事業会社を支える役割を担います。



グループCHROのガバナンスとは「安全・労働コンプライアンス・人権尊重」、「経営基本方  
針の浸透」、「グループ共通人事戦略」の見届けを行うことです。このために、グループCHRO  
は各事業会社CHROとの1on1 Meeting を実施し、かつ各事業会社のCHROより各事業会  
社の取締役会に報告される人事戦略の内容を確認しています。さらに、PHD取締役会でグル  
ープ共通の人事戦略について報告し活発な議論を行っています。

## グループ共通の最重要指標

「社員のウェルビーイング」に紐付く指標として、特に「社員エンゲージメント」および「社員  
を活かす環境」を示す指数、女性管理職比率(日本<sup>\*5</sup>)、労働災害の件数をグループ共通の最  
重要指標と定めています。さらに、今後は各事業会社の経営チーム(執行役員および経営会議  
メンバー)における多様性(女性・日本以外の国籍・キャリア入社者)比率も最重要指標に追  
加する予定です。

「社員エンゲージメント」および「社員を活かす環境」を示す指数は、「従業員意識調査」(毎年  
グローバル全社員に実施し、2023年度の回答者数は約15.7万人)で測定する肯定回答率(%)  
です。2030年度にはこの指数をグローバル最高水準(80%以上)とすることを目標としています。  
調査結果は年々上昇傾向にあり、2023年度の「社員エンゲージメント」を示す指数は68%、「社  
員を活かす環境」を示す指数は66%でした。

女性管理職比率(日本<sup>※5</sup>)は7.0%です。今後も経営チームや管理職層における多様性の確保を目指します。

労働災害については、死亡災害件数は0件、重篤災害件数は2件、重大災害件数は0件でした。今後も継続して安全・安心・健康な職場づくりを推進し、死亡災害、重篤災害および重大災害の撲滅を目指します。

なお、「社員エンゲージメント」「社員を活かす環境」の指数を測定するための質問項目は、以下のとおりです。

- 社員エンゲージメント：期待を超える仕事への意欲、会社や上司からの動機づけ、当社で働く誇り、他者に職場を推奨する意向、継続して勤務する意向
- 社員を活かす環境：やりがい・興味のある仕事、スキル・能力の活用、生産性を高める職場、仕事の阻害要因

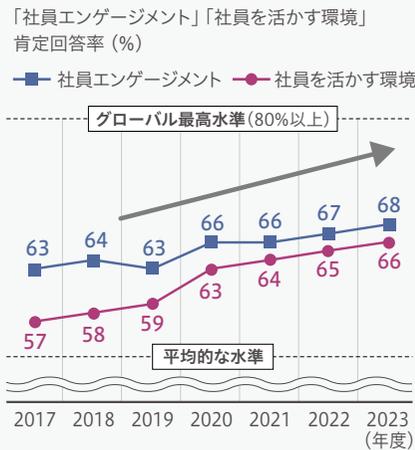
「社員エンゲージメント」に関する設問では、特に「期待を超える仕事への意欲」「他者に職場を推奨する意向」は2019年度以降大きく上昇しています。これは2019年度以降、グループ全体で取り組んでいるA Better Dialogueおよび1on1 Meeting(後述)の取り組みなどによって社員一人ひとりの意欲が高まっている結果と考えられます。「社員を活かす環境」に関する設問では、2020年度以降、「生産性を高める職場」や「仕事の阻害要因」が大きく改善しています。これは2020年度以降のコロナ禍以降、オンラインを活用した仕事の進め方を推進し、生産性を重視した出社とリモートワークのハイブリッド勤務が定着していることが要因と考えられます。

※5 PHD、PEXおよび7事業会社。

## 経営基本方針の実践

当社グループでは、社員一人ひとりが経営基本方針の実践を目指すために、グループ共通の行動指針「Panasonic Leadership Principles (PLP)」を制定し活用しています。これはさまざまな背景を持つ多様な当社グループの社員が理解しやすいように、具体的な行動を共通言語化したものです。今後、採用、育成、評価/処遇、異動/配置といった人材マネジメント施策とも連動させることで、社員一人ひとりの体験価値を高め、より一層の行動進化と成長につなげていきます。

### 従業員意識調査



## Panasonic Leadership Principles

パナソニックグループに集う私たちは、チームを持つマネージャーであるかどうかにかかわらず、一人ひとりリーダーシップを発揮し、物と心が共に豊かな理想の社会の実現に向けて、全員の知恵を結集します。そのために、グループ共通の行動指針である「Panasonic Leadership Principles」をより良いものに常にアップデートし、日々実践していきます。

PLP	求める行動
お客さま起点で考える (Customer Focus)	私たちは、いつもお客さま起点で考えます。お客さまの幸せをつくり続けるために、お客さまがまだ気づかれていない課題も深く理解し、お客さまの理想の未来を見据え、お客さまの期待を大きく超える行動を実践し続けます。
大胆に未来を描く (Drives Vision)	私たちは、現状にとらわれることなく、周囲の想像を超えるくらい大胆に、ありたい理想の未来を描きます。たとえ困難に思えても決してあきらめず、あらゆる可能性を模索しながら、理想の未来の実現に邁進します。
誠意をもって行動する (Builds Trust)	私たちは、社会の一員であることを自覚し、おごることなく、誠意ある行動で信頼を得ます。どんな些細なことでも疎かにせず、いつも「社会にとって正しいことは何か」を意識して行動します。また、関係するすべての人々から謙虚に学び、丁寧な対話を通じて、協力し、互いに高め合い、社会の発展を目指します。
未来起点で行動する (Strategic Thinking and Behavior)	私たちは、目の前のことだけにとらわれず変化の兆しをも察知し、社会全体の大局的な視点とともに、柔軟に物事をとらえます。現状の延長線だけでアクションを考えるような短絡的な判断や手段は取らず、中長期的な思考と実践を怠りません。いつも社会や技術の進化に好奇心を持ち、変化を先取りするために私たちの強みとなる能力を見極め、磨き続けることで新たな事業機会を切りひらきます。
世界一の生産性を追求する (Best Work Processes)	私たちは、現状に満足することなく、あらゆる場面での生産性を目に見えるかたちで測定し、徹底的に追い求め、日々「自分の仕事は世界一のクオリティである」と誇れる成果を実現します。現状維持は衰退であると心得て、ベストでないものがあれば、勇気をもって業務プロセスを改善します。
自主責任感をもつ (Ownership)	私たちは、些細に見える仕事であっても、自分の仕事を自らが経営者であると自覚し、行動します。「それは私の仕事ではありません」と決して言わず、一つひとつの仕事に意義を見いだします。自分や組織だけでなく、関わるすべての人の幸せのため自主責任感をもって行動し続けます。
日に新たに挑む (Evolution)	私たちは、今の能力や過去の経験に依存せず、視野を広げ、学び、変わり続けます。今までのやり方にとらわれ、できない理由を探すのではなく、実現の方法を模索します。傍観者や評論家ではなく挑戦者となり、周囲の挑戦も後押しします。
衆知でより良い決断をする (Harmonizes Wisdom)	私たちは、さらなる知恵を編み出すために、素直な心で相手の意見に耳を傾け、相手を尊重したうえで伝えるべきことを伝えます。周囲との意見の対立を恐れず、最適な意思決定をスピーディーに行います。
違いを強みとして活かす (Welcomes Uniqueness and Differences)	私たちは「違いは、チカラである」と考え、多様な個性を歓迎し、強みとして活かすことで新たな価値を生み出します。自身の先入観や考え方の偏りに気づき、それらに左右されない公平な意思決定を行います。
「人」を第一に考える (People First)	私たちは、日々の実践と謙虚な反省を通して、ありたい姿を探求し、実現します。メンバーに意見ややり方を押し付けず、仲間の可能性を信じ、思い切った仕事を任せます。私たちは業務遂行にあたり、自分やメンバーの安全と健康を何よりも優先します。お互いに気を配り、助け合うことで全員が幸せに働ける環境を整えます。
結果にこだわる (Drives Results)	私たちは、自らの役割や使命を強く認識し、達成すべき目標とその到達度を常に確認します。成果につながらない行動をしている自分自身を決して看過しません。そして、どのような困難に直面しても臆することなく速やかに行動に移し、必ず結果に結びつけます。

## 安全・安心・健康に、はたらく。 ～安全・安心・健康な職場づくり～

当社グループはPHDの取締役会が制定改訂する「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」)」、およびグループCEOが発信する「パナソニックグループ 労働安全衛生ポリシー (以下、「労働安全衛生ポリシー」)」において、パナソニックグループで働く人の安全と健康の確保について定めています。労働安全衛生ポリシーについてはグループ全社に展開し、社員・派遣社員また、請負社員も含め安全と健康の確保に努めています。あわせて、事業場内にお越しいただいた際の社外関係者の皆様の安全の確保にも努めます。

[WEB](#) パナソニックグループ コンプライアンス行動基準

第2章 私たちの職場 1.互いの尊重、2.健康と安全の保護

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-2.html>

[WEB](#) 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>

[WEB](#) パナソニックグループ 労働安全衛生ポリシー

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/health-and-safety/policy.html>

この方針を実践するため、当社グループにおける安全衛生管理について「安全衛生管理規程」に定め、安全衛生管理活動の基盤を確立し、労働災害を防止するとともに、社員の健康の保持増進を図り、事業発展に貢献することを目的とし、当社グループ各事業場の安全衛生管理活動に係るすべての業務に適用しています。また、コンプライアンス徹底に向けてハラスメント防止についても各地域の法令に沿って取り組みを進めています。

また、毎年7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間には、グループ安全衛生管理部門から当該年度の重点取り組みについて日本のみならずグローバルに周知徹底を図っています。

### ■ 安全・安心な職場づくりの推進

#### リスクアセスメントへの取り組み(日本)

職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクを洗い出し、優先度の高いものから確実にリスク低減すべく、労働安全衛生法を前提に、機械設備や有害物質等へのリスクアセスメントを年1回以上定期的に実施しています。また、グループ内で発生した労働災害事例をイントラネットで速やかに共有化、対策の横展開を図り、各事業場にて再発防止に向けた活動を実施しています。日本の各事業場では、労使メンバー（労働組合委員と会社委員）から構成される安全衛

生委員会において、労働者の危険防止、労働災害の原因および再発防止、労働者の健康障害防止、労働者の健康の保持増進等の対策について調査審議しています。また、構内請負会社の労働者の労働災害を防止するため、定期的に構内請負会社と安全衛生協議会を開催し、作業間の連絡調整等、総合的な安全衛生管理を行っています。

#### 外部評価の取得推進

##### ◇ ISO45001

当社グループの拠点では、ISO45001等の認証の取得を進め運用することで、すべての社員の役割を明確にし、目標を設定して安全衛生活動を推進するとともに、事業場長による定期的なレビューを行い、活動の見直しを図っています。2023年末時点でグローバル各地域を含む225の製造拠点のうち、183拠点でISO45001認証を取得していて、2024年度は9拠点がOHSAS18001等の認証から移行または新規取得する予定です。

##### ◇ 健康経営優良法人(日本)

経済産業省が推進する「健康経営優良法人」の取り組みを進めており、2024年3月にはすべての事業会社が健康経営優良法人として認定されています。さらに、パナソニックコネクタ(株)およびパナソニック(株)はホワイト500(「健康経営優良法人」大規模法人部門で特に取り組みが優良とされる上位500社)に認定されています。当社グループでは、健康経営を「一人ひとりが活きる経営」における重要施策と位置づけ、社員と家族の「心身の健康づくり」を進めるとともに、社員全員が生き活きと活躍できる職場風土を醸成します。そして、社員のウェルビーイングを後押しし、それを原動力に物と心が共に豊かな理想の社会の実現に向けた企業活動を進めます。



[WEB](#) パナソニックグループ2024年認定事業場一覧(日本語のみ)

<https://phio.panasonic.co.jp/health/excellentList/index.html>

##### ◇ WELL 認証<sup>\*1</sup>

社員が生き活きと働くウェルビーイングな職場づくりに対して、以下の国際認証を取得しました。

- 2021年1月 日本 ライフソリューションズ社 システムソリューション開発センター（現パナソニック株式会社 エレクトリックワークス社。大阪府）WELLv2 Pilot ゴールド認証

- 2022年1月 中国 松下電気機器(北京)有限公司(北京市)：WELL Health Safety Rating
- 2022年1月 中国 松下記念館(北京市)：WELL Health Safety Rating
- 2022年1月 中国 パナソニックシステムコミュニケーションズ中国(北京市)：WELL Health Safety Rating
- 2022年3月 日本 パナソニック東京汐留ビル(東京都)：WELL Health Safety Rating
- 2022年7月 日本 パナソニック広島中町ビル(広島県)：WELL Health Safety Rating
- 2023年1月 中国 雅達・松下社区ショールーム(江蘇省)：WELL Performance Rating
- 2023年5月 中国 パナソニック電気設備(江蘇省)：WELLv2 プラチナ認証
- 2023年8月 中国 パナソニックWSTショールーム(北京市)：WELL Performance Rating

※1 アメリカの公益企業 IWBI (The International WELL Building Institute) が 2014 年に設置した、空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造を目指したオフィス空間の評価システム。WELLv2 認証は、プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズで格付けされる。WELL Health Safety Rating は、空間の健康・安全性を評価する認証。WELL Performance Rating は、光・音・空気などの室内環境質 (Indoor Environment Quality) を評価する認証。WELLv2 以外は格付けなし。



The International WELL Building Institute™と関連のロゴは The International WELL Building Institute™の商標で、許可を取って使用しています。

## 安全

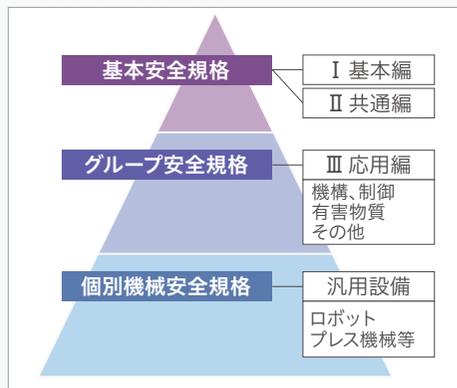
### ◇設備安全基準作成指針の展開

設備における労働災害リスクを未然に防ぐため、事業場で新たに生産設備や技術・品質評価設備、装置類を開発導入・購入する際は、「設備安全基準」に基づき設備の設計段階からリスクの洗い出しと保護方策を施し、独自評価ツールによる数次の適合性評価を経て、最終使用段階に安全衛生委員会での適合性評価の審議を行い、安全適合された設備を使用しています。「設備安全基準作成指針」は、各事業場の「設備安全基準」のグローバル指針として国際的な機械安全規格や法令、社内に蓄積された安全ノウハウ、災害事例の再発防止策を体系化し指針としたもので、グループ各社の生産技術部門有識者と人事安全部門有識者で構成する設備安全基準改訂委員会を毎年開催し、改訂審議・更新・周知(多言語対応)しています。また、人間の行動特性や能力の不適合から危害が生じる可能性に関して、危険源の適合性評価チェックを行い、使用する環境において人間工学的な配慮・対策をすることにより、作業の安全性を確保します。

### 設備安全基準作成指針の体系

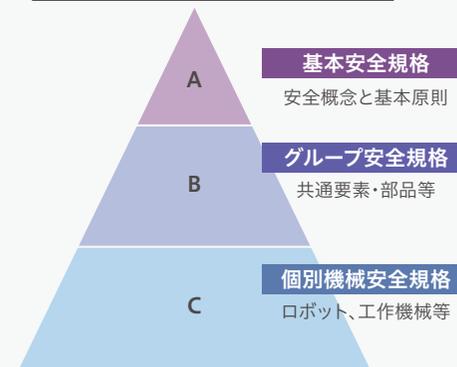
#### パナソニックの設備安全基準の体系図

- 国際安全規格ISO/IEC(ガイド51)の規格体系と同体系としている
- 毎年見直し更新、社内周知を行う



(参考)

国際安全規格ISO/IEC(ガイド51)  
JISZ8501



### ◇労働災害発生時の対応

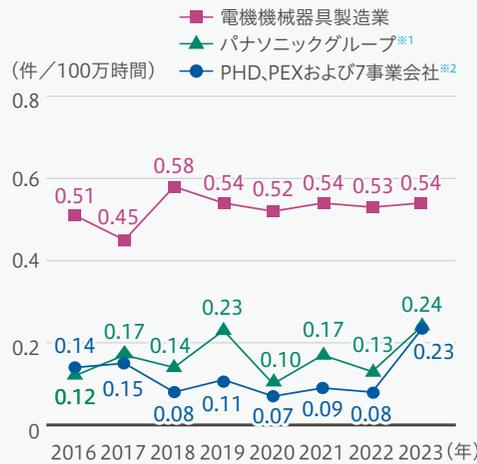
労働災害等が発生した場合は、「労働災害等緊急事態の発生に関する措置」に従い、災害発生事業場の事業場総括安全衛生管理者が、迅速かつ的確な速報を事業会社総括安全衛生管理者に報告します。グローバルに各事業拠点の労働災害発生状況を管理する仕組みを構築し重大な労働災害発生時には24時間以内の報告・365日モニタリングし、災害事例等を全社へ共有しています。また、労働災害発生事業場においては、発生原因の追究と再発防止策を行うとともに、その内容をグループ全体で共有化し、他の事業場においても災害事例を踏まえた未然防止の取り組みを実施しています。

### ◇近年の重篤・重大災害と再発防止策

重篤災害(身体に障害が残る災害)および重大災害(同時に3名以上が被災する災害)については、撲滅を目指して取り組んでいますが、2023年度は海外で、請負社員を含む重篤災害が2件発生しており(重大災害は0件)、グループとして重点課題と位置づけています。重篤災害の主な要因は、生産設備の調整やメンテナンス等の非常常作業時に、設備を停止せずに作業を行ったため危険源に手指がはさまれ・巻き込まれたもので、全体件数の約80%を占めています。特に設備安全基準導入以前の既存生産設備の安全対策が必要であると分析しています。再発防止策として、トップメッセージや非常常作業の安全作業ガイドラインの周知、グルー

設備安全基準の運用徹底を図っています。また、設備のリスクアセスメントや安全化技術を現場で展開・実践・定着させる人材を育成するため「設備安全教育体系」を運用しています。具体的には、「(a) 設備を開発・導入する従業員向け研修」、「(b) 設備を使用する従業員向け研修」「(c) 社内設備安全基準の講習会」、の3つの教育プログラムを使い、認定インストラクターが活動を展開しています。中国・アジア地域においても、設備安全を進めるため、各拠点の担当者を育成する活動が始まっています。今後はグローバル各地域の拠点への活動展開を検討しています。

休業度数率(日本)



強度率(日本)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
電気機械器具製造業	0.05	0.02	0.02	0.01	0.05	0.01	0.02	0.01
パナソニックグループ※3	0.054	0.004	0.005	0.004	0.035	0.005	0.003	0.005
PHD、PEXおよび7事業会社※4	0.107	0.004	0.005	0.005	0.001	0.004	0.002	0.003

※1 ※2 ※3 ※4 2020年より派遣社員含む

死亡災害件数(グローバル)の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
グループ社員	0	1	0	1	0	0	0
派遣社員	0	0	1	0	0	0	0
請負社員	0	0	0	0	0	0	0

重篤・重大災害件数(グローバル)の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重篤災害	日本	0	1	3	3	4	3
	日本以外	4	2	9	6	1	8
重大災害	日本	0	0	0	1	0	0
	日本以外	0	0	0	0	0	1

◇ 設備安全教育体系

研修名	国際規格を学ぶ		社内基準を学ぶ
	設備安全 技術者研修 (設備を作る人)	設備安全 管理者研修 (設備を使う人)	設備安全基準講習会
対象者	設備設計・改造を主な業務とする生産技術者等(責任者含む) ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 等	設備使用管理(安全)を主な業務とする生産技術、安全関係者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等	当社グループ設備安全基準を作成・改定・展開するための指針を学ぶ者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等
内容	・eラーニング24時間 ・集合研修2日 ・技術者倫理、関係法令 ・機能安全概論、安全システム設計 ・機械の設計・製造段階のリスクアセスメントとリスク低減、危険性の通知 ・演習 設備設計リスクアセスメント	・eラーニング6時間 ・集合研修1日 ・技術者倫理、関係法令 ・機能安全概論、安全システム設計 ・演習 設備設計リスクアセスメント	・eラーニング6時間 ・集合研修1日 ・基準解説 ・演習 実機を使い設備安全審査の実践

労働衛生

化学物質を扱うなどの特殊作業については、安全データシート(SDS)による有害性の確認や適切な保護具の提供を行うとともに、作業そのものを減らすよう取り組んでいます。化学物質のリスクアセスメントの義務化(2016年6月)に伴い改めて対象物質の確認を行い、リスクアセスメントを実施しています。また、法令で定められた物質に加え、独自に定めた物質についても環境測定・健康診断を実施し、継続的にモニタリングしています。

また、厚生労働省は、化学物質による労働災害を防止するため、労働安全衛生規則等の一部を改正しました。本改正においては、これまで規制の対象外であった有害な化学物質も含めて、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提として、事業者が、リスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施すること(自律的管理)が求められています。当社グループでは、関係法令改正の動向を踏まえ2022年4月に化学物質管理基準を制定。化学物質管理ワーキンググループを設置し、進捗確認と情報共有を行うとともに、共通の施策・ルール・教育等について定め、化学物質の「自律的管理」の定着に向け全社で取り組みを展開しています。

◇ 化学物質管理基準

職場における化学物質等による職業性疾病を防止するため危険・有害要因の除去、低減活動、健康管理を適切かつ効果的に実施することを目的とし、労働安全衛生法・消防法・毒物

劇物取締法等の関係法令改正に基づく必要な措置について、2022年4月に本基準を制定し、推進しています。

### ◇ 推進体制

推進責任者はグループCHROです。グループ方針・施策の決定機関として、「産業衛生推進委員会」を設置し、その傘下の全事業会社メンバーが参画する「化学物質管理ワーキンググループ」で施策の具体的な内容を決定し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。

#### 推進体制と役割



### 教育(日本)

当社グループは「安全衛生教育指針」および「メンタルヘルス教育指針」を定め、派遣社員を含む従業員、経営者、安全衛生スタッフに対する教育を実施しています。経営責任者層や全社横断的な研修についてはグループ安全衛生管理部門が主催し実施しています。また各事業会社・事業場においては安全体感道場等を活用し、派遣社員、請負業者も含めた受入時の安全教育を実施するとともに、管理者教育やそれぞれの製造プロセスに応じた専門研修、有資格者育成研修等を実施、受講推進しています。さらに請負業者も対象に必要な情報や教育コンテンツを提供し啓発に努めています。(当社グループで開催する共通専門研修、有資格者研修例(請負会社受講可能)：<https://phio.panasonic.co.jp/kagaku/roudou-eisei-kyouiku/c02.htm>)

毎年9月にグループ安全衛生の関係者が集う健康・安全衛生シンポジウムを開催し、グルー

プCEOの健康・安全に対する考えを事業責任者および関係者が全員で共有するとともに、各事業場の安全衛生・健康づくり活動の好事例を互いに学び合い、社外専門家から知見を得るなど安全衛生活動の高位平準化を図っています。

### 全社コア研修と受講者数(2023年度)

主催	対象者	研修名	受講者数
健康・安全衛生室	安全衛生担当者(担当3年以内)	安全衛生担当者研修(初級)	24人
	課長以上(新任時等)	人事担当責任者安全衛生セミナー	10人
人事機能企画室	定期採用入社2年目/職種転換/ キャリア採用人事社員	HRナレッジ研修	46人
組織・人材開発センター	春季新卒入社者	春季新卒入社者導入教育	1,414人
	海外製造会社赴任者	海外製造会社赴任前研修	129人
モノづくり研修所	事業場長、製造責任者等	経営者・工場長安全衛生セミナー	38人
	実務1年以上/衛生管理者/ 作業主任者	ISO45001内部監査員養成研修	14人
	製造・生産プロセス・品質系社員	設備安全基準作成・運用講習会(C研修)	28人
PWE創研 健康・安全衛生室	生産技術・設備安全・安全衛生	設備安全技術者研修	340人
	生産技術・設備安全・安全衛生・ 製造ラインリーダー	設備安全技術者研修	424人

## ■ 健康経営の推進

### 健康(日本)

健康については、グループ全体に「健康メッセージ」を発信し、社員のウェルビーイングの実現に向けた健康投資を強化する方針を明確化するとともに、日本では各事業会社が主体となり会社、労働組合、健康保険組合が一体となった「健康パナソニック活動」を通じて様々な取り組みを推進しています。

また、定期健康診断や従業員意識調査、ストレスチェックなどの結果をレビューし、取り組みの成果の確認を行うとともに、さらなる取り組みの強化につなげています。

### ◇ 健康保持増進基準

本基準においては、社員の「心とからだの両面についての健康確保対策」を適切かつ効果的に実施するため、健康診断および事後措置、長時間労働者等への面接指導、心理的な負担の

程度を把握するための検査、病者の就業禁止等の手順、健康保持増進計画および心の健康づくり計画を策定することを定め、当社グループの健康保持増進措置とパナソニック健康保険組合の保健事業とを連携させ、各取り組みの相乗効果を図っています。また、具体的な活動の推進にあたっては、会社、労働組合、健康保険組合からメンバーを選出し「健康パナソニック」活動として推進しています。



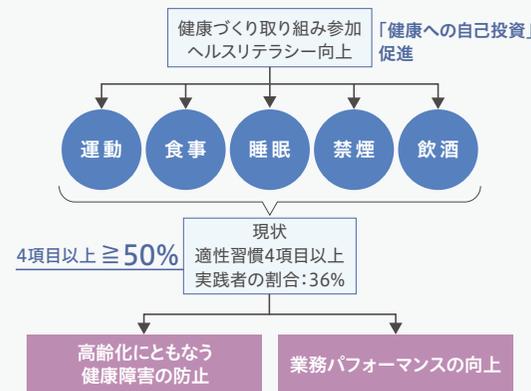
### ◇ 推進体制(日本)

健康パナソニックの推進責任者はグループCHROです。健康パナソニックの方針・施策の決定機関として、会社、労組、健康保険組合の代表メンバーで構成された「健康パナソニック推進委員会」を設置し、その傘下の「健康パナソニックワーキンググループ」から提案を受けた施策を決定し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。

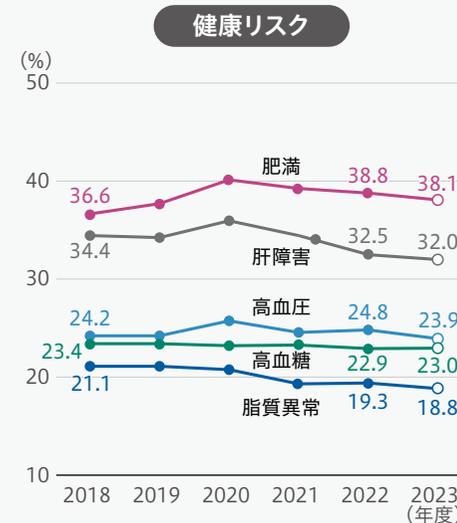
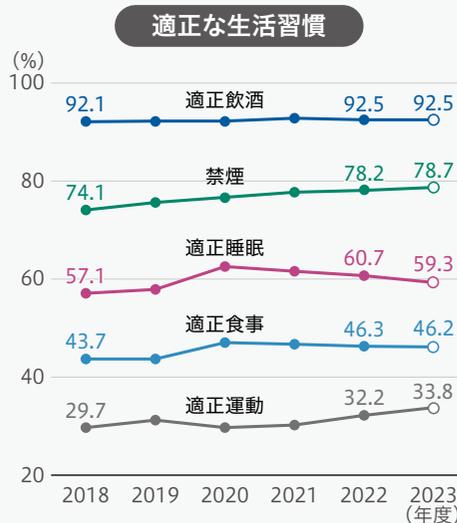


### ◇ 健康課題と取り組み(日本)

高齢の社員の増加に伴い、肥満や健診有所見者が増加しています。近年は新型コロナを契機とした在宅勤務活用の拡大に伴い運動不足やコミュニケーション不足等の課題が顕在化しています。健康課題の解決のためにはヘルスリテラシーを高め、健康行動を実践する従業員の拡大が必要です。睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の生活習慣において、適正な習慣を併せ持つほど、健康リスクが低く、仕事のパフォーマンス(自己評価)が高くなる傾向にあり、2024年度から始まる新たな「健康パナソニック」では適正な習慣の数が4項目以上となる割合を50%以上にすることを目標のひとつにしています。2023年度は36.6%が該当し、この4年間で約5%増加しています。



従業員の健康意識を高める取り組み例として、グループ全体でヘルスアップデー(10月2日)を実施し、毎年重点テーマを設定し(2023年度は「毎日を活動的に!」休む×食べる×動くセットで実践)健康行動の実践を啓発する取り組みを各事業場で行っています。



また、ICTを活用した健康づくりとしては、Webサービスや生活習慣アプリによる健康情報提供や健診結果閲覧、健康チャレンジ、取り組みに応じたヘルスケアポイント(健康づくり商品に交換可能)の付与、定期健診後の健康年齢測定ツールなどを活用した取り組みを行っています。

#### ◇環境整備(日本)

健康増進、疾病予防、メンタルヘルスケアなど、社員の健康のための取り組みを通じて「社員が健康に働くための職場環境整備」を各事業場で推進しています。喫煙対策においては、屋内禁煙化を推進(89.1%実施済)しています。また、一部の事業会社においては、就業時間内禁煙の取組みも始めました。

社員食堂については、全国108カ所を対象に毎年、食環境調査を実施し、約40社の委託給食会社と連携して健康に配慮した食環境づくりを推進しています。現在、30食堂が外部認証(「健康な食事・食環境」認証制度)を取得(昨年比+6)しています。個人に対しては特定保健指導対象者および健康高リスク者を対象に、全国160カ所の健康管理室を中心に積極的に保健指導や産業医面談、必要に応じた安全配慮を実施しています。また、在宅勤務者に向けて、「健康で安全な在宅勤務の手引き」を展開し、在宅勤務時の留意点や自宅でも取り組める簡単エクササイズを紹介するなど、社員の主体的な健康づくりを支援しています。

#### ◇ストレスチェック(日本)

ストレスチェック制度については、高ストレス者対応に加え、会社組織単位での集団分析と職場改善を推進するため、毎年6月に全社一斉に実施しています。また、ストレスチェックに併せて、睡眠や食事、運動等のセルフケアに大切な健康行動を推奨しています。ストレスチェックの結果は、本人のストレス状態の気づきに加えて、職場診断分析結果を組織責任者や職場にフィードバックし、職場の活性化を通じたメンタル不調者発生の未然防止対策に活用しています。

長時間労働対象者および定期健康診断の結果において安全配慮が必要な社員については独自基準に基づき産業医面談を実施し、就業措置を行うなど健康障害防止対策



を講じています。さらに、当社グループでは、社員の健康および法令遵守の観点から長時間労働の是正と、それを可能にする抜本的な業務プロセスの見直し、働き方・休み方の改善等についても継続的に取り組んでいます。

#### ■コンプライアンス徹底に向けたハラスメント防止の取り組み(日本)

当社グループは、すべての職場において一人ひとりの個性や能力が尊重され、誰もが安心して、生き活きと働いている状態を目指しています。したがって、社員が自らの手でハラスメントのない、誰もが誇りを持てる会社をつかっていくため、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パワハラ防止法等の関連法令を踏まえた以下のハラスメント防止の取り組みを強化しています。

- 毎年12月にハラスメントゼロ強化月間を設定し、ハラスメントに関する情報の周知活動を実施。
- ハラスメント行為の抑止を目的にハラスメント行為に対する懲戒処分の厳格化をグループ共通の取り組みとして推進。
- 2021年以降は各事業会社の相談窓口設置に向けた取り組みを行い、これまでに相談窓口担当者研修、相談窓口実務者説明会を実施。
- 2023年7月にハラスメント防止に特化した研修を日本のグループ会社(PHD、PEXおよび事業会社を含む113社)の管理職を含む社員を対象に実施し、約89,000人(受講率約94%)が受講した。具体的にはハラスメント行為を行わないことや、ハラスメントの報告を受けた際の対処方法などについて学んだ。今後も継続実施予定。
- 上記研修にあわせてハラスメントに関する意識調査を実施し、結果をイントラネットで公開。

#### やりがいを持って、はたらく。 ～自発的な挑戦意欲と自律したキャリア形成支援～

当社グループでは前述の通り「一人ひとりが生きる経営の心構え」を定めています。一人ひとりが生きるとは、互いに言うべきことを言い、多様な意見を積み重ねて質の高い意思決定を行い、より高い価値を生み出すことです。

ここでは「人財を預かる全ての人」および「組織を預かる全ての責任者」の心構えを次の通り定め、人材育成の基本としています。

### 一人ひとりが生きる経営の心構え

#### 背景

パナソニックグループの存在意義は「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現です。多様化する社会にお役立ちを果たし続けるためには、私たち社員一人ひとりの個性が最大限に活かせる会社であることが不可欠です。

一人ひとりが生きるとは、互いに言うべきことを言い、多様な意見を積み重ねて質の高い意思決定を行い、より高い価値を生み出すことです。

そのためには、社員一人ひとりは、それぞれの個性を最大限に発揮し、「社員稼業」を実践すること、そして、組織を預かる全ての責任者は、社員一人ひとりが「社員稼業」を実践できる環境を整え支援するとともに「衆知を集める全員経営」を実践することが求められます。

#### 位置づけ

本心構えは、「一人ひとりが生きる経営」を実践するために、「人財を預かる全ての人」と「組織を預かる全ての責任者」の心構えを示すものです。なお、「人財を預かる全ての人」とは、役職を問わず人財の成長に関わる全ての人を意味します。また、全ての社員に求められる心構えは、信条・七精神を含む経営基本方針に表される通りです。

#### 人財を預かる全ての人々の心構え

- 一人ひとりの多様な個性を尊重する 心理的安全性を高め、相互協力の関係性を築くこと
- 一人ひとりの思いを大切に育む 社会へのお役立ちの意欲を喚起し、信頼して任せること
- 一人ひとりの挑戦を後押しする 誠意と大きな愛情をもって挑戦を支援し、失敗からの学びを奨励すること

#### 組織を預かる全ての責任者の心構え

- 目指す姿を明示すること 目指す姿を明確にし、対話を通じて共感を高め、実践への意欲を喚起すること
- 成果達成の道筋を共有すること あるべき姿に向かう日々の目標と指標を一人ひとりと共有し、参画意識を高めること
- 挑戦への阻害要因を取り除くこと 内向きな仕事を見直し、「やめる・減らす・変える」を判断すること
- 人への投資を十分に行うこと 一人ひとりが個性を発揮し、力を伸ばすことができる環境を整えること

なお、経営責任者は一人ひとりが生きる経営の最終責任を負います。

## ■ 経営者づくり

当社グループの持続的な成長を実現するには、事業を牽引する多様な経営者が必要不可欠であり、そのために中長期にわたる後継者のパイプラインづくりを推進しています。グループレベルでの具体的な活動として、PHD執行役員および事業会社社長等の23の重要ポストを対象として、「早期見出し」と「適所適材」を基本に、国籍、職歴、性別、年齢等の属性に限らない多様性あふれる経営者づくりを推進しています。そして、グループ全体最適視点で経営者づくりの活動を進めるために「グループタレントマネジメントコミッティ」を設置し、23の重要ポストに対する後継者の見出し・育成・配置・モニタリングを複眼的に議論・推進しています。現在、このグループタレントマネジメントコミッティでは、短期・中期・長期それぞれの視点から選出された100名規模の後継者のキャリア開発に取り組んでいます。2024年度以降もこの後継者群の質・量・多様性の充実を目指して取り組みを進める予定であり、幹部候補人材向けの研修(後述)および各地域と連携したグローバルの幹部育成体系構築や、若年層を対象とした選抜研修など、包括的な後継者育成プログラムを実施していきます。

また、各事業会社内においても同様のタレントマネジメントコミッティを設け、事業部長等の各事業会社内の重要ポストに対する後継者の見出し・育成・配置・モニタリングを複眼的に議論・推進して、グループ全体最適での経営者づくりとの連動を図ります。

	2022年度	2023年度
後継者準備率	<b>4.4人/ポスト</b> (115人/26ポスト)	<b>5.6人/ポスト</b> (129人/23ポスト)

継承準備度	2022年度		2023年度	
	即時任命可能	<b>16.5%</b> (19人/115人)	<b>19.4%</b> (25人/129人)	
5年以内に任命可能	<b>31.3%</b> (36人/115人)	<b>26.4%</b> (34人/129人)		
10年以内に任命可能	<b>52.4%</b> (60人/115人)	<b>54.2%</b> (70人/129人)		

	2022年度	2023年度
リーダーシップ開発実施率	<b>71.3%</b> (82人/115人)	<b>74.4%</b> (96人/129人)

## 幹部候補向け研修

幹部候補人材向けの研修については社内外の最適なプログラムを準備して、2020年度にスタートしたLaunching Executive LeadersやCreating Executive Leadersなどのプログラムを継続的に開催しています。前者にはのべ118名(16日間)、後者にはのべ161名(11日間)がこれまでに参加しています。さらに2021年度からは、新任役員研修やグループ経営研究会、2022年度からは若年層の幹部候補へ経営リテラシー研修も実施し充実を図っています。2024年度からは、事業責任者だけでなく執行役員候補にまで対象層を拡大し、経営チームの育成に力を入れています。

### ◇Launching Executive Leaders (LEL)

1～2年以内にビジネスユニット長・関係会社社長等への登用が期待されている幹部候補を対象に実施します。事実を捉えたビジョン発信、人が活きる経営の重要性を考え、逆境で組織を力強く牽引する能力の獲得をねらいとし、学びを即実践に結びつけながら、自身の揺るぎない経営観を確立する自己変容プログラムです。

### ◇Creating Executive Leaders (CEL)

1～2年以内に部長・海外会社役員等への登用が期待されている幹部候補を対象に実施します。事業会社の経営チームとして必要な視座・視野・視点、知識・経営リテラシー、意思・意欲の獲得をねらいとし、事業経営に必要な視野識見、スキルの体得と経営チームの一員を目指す覚悟を醸成する自己成長プログラムです。

### ◇経営リテラシー研修

1～2年以内に課長への登用や海外勤務経験が期待されている若年幹部候補を対象に実施します。MBA基礎スキル(ヒト・モノ・カネ)と経営実践スキル(SCM・デザインシンキング等)の体得をねらいとし、経営全体を統合して考えるための学びの機会を提供するプログラムです。

## PHD取締役(社外取締役を除く)・執行役員の報酬体系

固定報酬である基本報酬、短期および中期の業績を反映するインセンティブとしての業績連動報酬(短期業績連動部分および中期業績連動部分)、ならびに長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬から構成されています。業績連動報酬の支給額は、現中期計画において重視する財務項目(連結業績:EBITDA、ROE、営業キャッシュフロー)、および非財務項目(個人別に設定)の評価を反映させています。また、譲渡制限付株式報酬は取締役・執行役員の退任等の直後に譲渡制限を解除する形式とし、株式の継続保有を通じてこれまで以上に株主の皆様との価値共有を図る仕組みとしています。また、主たる事業会社社長にも、当社グルー

プの企業価値向上の担い手であることに鑑み、当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬制度に準じた報酬制度を適用しています。

取締役の報酬については、基本報酬と業績連動報酬の個人別の額及び譲渡制限付株式報酬の個人別の付与数に関して、指名・報酬諮問委員会が、外部の客観的なデータ等を参考に報酬の決定方針に沿う内容であるか確認し、その妥当性の審議結果を取締役に答申しています。取締役会は、当社全体の業務執行を客観的に把握・統括している代表取締役社長執行役員に、その決定を一任しています。

また、執行役員および事業会社社長の報酬についても、同様にその妥当性につき、指名・報酬諮問委員会で審議を行っています。

評価項目	短期業績連動部分		中期業績連動部分	
	評価指標・項目	ウエイト <sup>※1</sup>	評価指標・項目	ウエイト <sup>※1</sup>
財務 (連結業績)	・EBITDA <sup>※2</sup> ・ROE <sup>※3</sup> ・営業キャッシュフロー	50%	・ROE <sup>※3</sup> ・営業キャッシュフロー	50%
非財務 <sup>※4</sup>	・重篤災害撲滅・コンプライアンス徹底 ・環境貢献 ・人材戦略 ・競争力強化に係るオペレーションKPI	50%	・環境貢献 ・グループ経営レベル向上の取り組み	50%
	合計	100%	合計	100%

※1 代表取締役社長執行役員のウエイトは、短期業績連動部分は財務60%・非財務40%・中期業績連動部分は財務80%・非財務20%

※2 営業利益と減価償却費(有形/使用権資産)、償却費(無形)の合計

※3 親会社所有者帰属持分当期純利益率

※4 役割・職責に応じた重要な取り組み項目に応じて設定しています(以下は具体的な指標の例)

- ・重篤災害撲滅・コンプライアンス徹底: 重篤災害の発生件数、重大コンプライアンス問題の発生件数
- ・環境貢献: 自社バリューチェーンのCO<sub>2</sub>削減
- ・人材戦略: 従業員意識調査の結果、女性登用率(Diversity, Equity & Inclusionの推進)
- ・競争力強化に係るオペレーションKPI: 調達・物流機能の強化、業務プロセスのDX化、特許数の向上
- ・グループ経営レベル向上の取り組み: 経営基本方針の浸透・実践、デザイン思考経営の実践、ブランド認知度向上

## ■採用

当社グループのブランドを最大限活用するために日本ではグループ共通でパナソニックグループの働く場としての魅力を発信しています。具体的には「誰かの幸せのために、まっすぐはたらく。」を採用ブランドスローガンとして制定し、幅広い事業領域や職種を有するパナソニックグループの「多様な挑戦の機会」、「人づくり」を大切に作る風土に共感する仲間づくりを行いながら採用活動を展開しています。

[WEB PHDサイト](https://news.panasonic.com/jp/press/jn240311-1)

<https://news.panasonic.com/jp/press/jn240311-1>

## 採用選考のグローバル展開

2024年度より、PLPに基づいた採用選考プロセスをグローバルに展開しています。これは、当社グループの経営基本方針に共感するとともに、PLPに即した行動を実践しうる人材を獲得することを目的としています。具体的には、選考プロセスの設計、特にPLPを基にした選考基準、用いるべき面接手法の標準モデルをもとに、各国・各地域、各社にて、それぞれが対峙する労働市場、経営環境に応じて活用・展開しています。

## パナソニックキャリアデザインプログラム(日本)

学生が年次にとらわれず一人ひとりに適したタイミングで将来について考え、企業との関わりの中で成長や可能性を広げるきっかけづくりに注力するために、パナソニックキャリアデザインプログラムを推進しています。

### パナソニックキャリアデザインプログラム全体像

タイプ	目的	主な対象	内容(一例)
オープン・カンパニー	パナソニックグループを知る	学部生/ 大学院生	各種セミナー 動画・パンフレット
キャリアスタート	自己理解を深める キャリア形成を考える	学部生 (特に低学年)	大学キャリア教育関連プログラム キャリアを学ぶプログラム キャリアに関するコンテンツ配信
キャリア ディスカバリー	仕事の疑似体験を通じ 理解を深める キャリア選択を考える	学部生 (特に高学年)	仕事体感型ワークショップ 産学共創プログラム
インターンシップ	仕事に就くための 自身の能力を見極める キャリアの方向が明確になる	学部生 (特に高学年) /大学院生	職場実習型就業体験

## 初期配属確約型の採用活動(日本)

各事業会社における全ての職種について内定時に初期配属(事業領域・職種)を確約する採用体系を継続しています。これは、初期キャリアを明確にすることで、自律したキャリア形成を促し、かつ事業領域や職種とのミスマッチを防ぐことが目的です。各事業会社の募集職種における具体的な仕事内容と求められる要件をパナソニックグループ採用サイトに公開しています(約150)。

[WEB PHDサイト\(採用情報\)](https://recruit.jpn.panasonic.com/newgrads/information/)

<https://recruit.jpn.panasonic.com/newgrads/information/>

## AI Career Supporter(日本)

仕事のやりがいや想いなど、活きた“はたらく”に関する情報は人を介して行いながら、より気軽に、いつでも、どこでも相談でき、学生と共にキャリアを考える存在となる生成AIを用いた採用に関する情報提供(AI Career Supporter)を試験的に導入します。学生の専攻・志向・行動特性に適した仕事内容を提案するなど、学生の初期キャリアの選択を支援します。今後は人と生成AIのようなテクノロジーとの最適なバランスを考慮した、ハイブリッドな採用活動を展開します。

## オンボーディング(日本)

当社グループの新入社員に対してパルスサーベイを実施し、入社後のモチベーショントラッキングに取り組んでいます。2020年からサーベイを開始し、現在では新卒入社者については配属から3年目終了まで、キャリア(中途)入社者については入社1年目まで、2024年3月時点で約5,000名以上の社員を対象としています。2023年度からは、単にサーベイを実施するのみならず、サーベイ結果データを集約し、グループ全体・各事業会社のそれぞれの課題を明確化するデータ活用の取り組みも開始しており、今後グループ内の社員がより一層活躍しやすい環境づくりに向けた施策実施を進めていく予定です。

## アルムナイコミュニティ(日本)

2024年4月よりアルムナイ(退職者)とつながり続け、協業・共創を生み出すコミュニティとして「パナソニックグループ・アルムナイコミュニティ」を運用しています。これまで退職によって途切れていた会社とアルムナイとの関係を見直し、再びつながることで退職で終わらない企業と個人の新たな関係を構築し、協業・共創を生み出すことを目的としています。2024年6月時点ですでに300人を超えるアルムナイが登録され、今後さまざまな交流の機会を設けていきます。

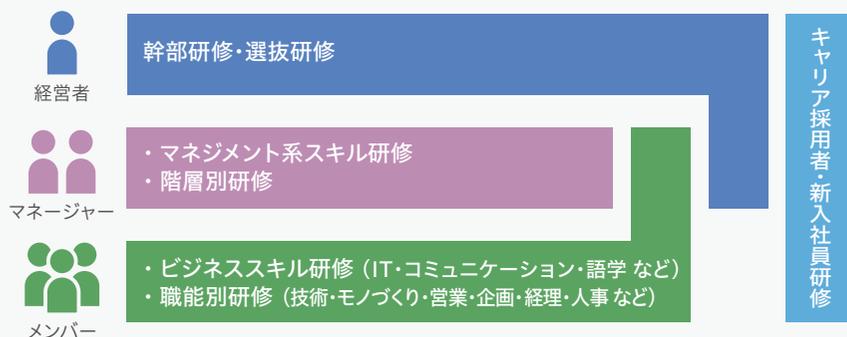
## ■ 人材開発

### 人材開発の基本体系

当社グループの人材開発体系は、階層別・職種別に多くのプログラムで構成されています。その推進主体は各事業場・職場です。各職場では、上司との1on1 Meetingなどを通じて本人の成長マインドを喚起します。日々のきめ細かいOJTを行うことが人材育成の基本となります。そこに効果的に集合研修を組み合わせることで、成長に必要な知識・スキル・経験を補完し強化していきます。会社が一方的に教育機会を提供するのではなく、個人が「ありたい自分」、

「なりたい自分」の姿を明確に描き、その実現に向けて、主体的に学びの機会を得られるよう職場としてサポートしています。

### 教育訓練の基本体系



## グローバル人材の育成

各国・地域では、ビジネスリーダーの育成強化に向けて、日本と連携しながら、独自の選抜型の幹部開発研修を企画・運営しています。例えば、欧州では、12か月にわたる人材育成プログラム「Next Generation Talent Program (NGTP)」を実施しています。経営基本方針やダイバーシティに関するワークショップ、実際のビジネスプロジェクトの立上げ・推進、メンタリングとコーチング等内容は多岐にわたり、参加者は総合的なビジネス知識・スキルの向上のため、欧州内の他の関係会社の社員とバディを組んで研修に取り組みます。その他にもインドでは「Middle Management Development Program (MMDP)」を実施しています。2023年度はIndian Institute of management (インド経営大学院)とタイアップして研修カリキュラムを策定し、インドを中心にトルコなどから総勢27名が参加しました。また、日本においては、グローバル地域の基幹シニアマネージャー (ダイレクター、GM、マネージャーなど)を対象に「Senior Management Development Program (SMDP)」を開催し、直近では2023年3月に11ヵ国から27人が受講しました。(2024年度は7月下旬に開催)

また、グループ全体を対象とした「Panasonic Global Mobility Policy」という地域間の異動規程を整備し、海外社員の日本勤務や地域間異動のプログラムも実施しています。

## 階層別・スキル研修(日本)

当社グループは、グループの組織開発・人材開発を専門的に行う組織として組織・人材開

発センターとモノづくり研修所を設置しています。また提供している階層別・スキル研修の例は以下の通りです。

- 新卒およびキャリア入社した社員が早期に活躍するためのオンボーディング研修
- IT・コミュニケーション・語学等業務推進に必要なスキルを修得するためのビジネススキル研修
- 技術・モノづくり・営業等機能ごとに必要な専門知識・技能を修得するための機能別研修
- 一定の条件を満たす社員を対象とする選抜型の幹部開発研修
- 経営基本方針の実践やマネジメント力向上を狙いとする研修 等

他にも、自律的な学びを加速すべく、社内ウェブサイトにてビジネススキルやリベラルアーツに関する研修コンテンツを日本語・英語・中国語で用意し、グローバルに、手軽に、そして日常的に学習することができる学習プラットフォーム環境を提供しています。

## ミドルマネジメント育成

### ◇ミドルマネジメント研修

当社グループでは、事業戦略の実現に向けて、組織をけん引するマネージャー層(課長層)の果たす役割・責任が極めて大きく、昨今のマネージャーはメンバーに対して組織の目指す方向性を示し、一人ひとりがモチベーション高く活躍できる組織風土を醸成すべく、変革型リーダーシップの発揮が期待されます。パナソニックグループとして提供しているミドルマネジメント研修の受講者延べ人数は4,347人です。

ミドルマネジメント研修受講者数

4,347人

また、新たなマネージャー層に登用された人材を対象とした階層別研修を実施しています。本プログラムは、組織運営に必要とされるリテラシーパート(「会計ファイナンス」や「SCMマネジメント」等)と、職場実践による深い自省や経営幹部との対話を通じて自身のリーダーシップスタイルを確立するためのパートで構成し、毎年環境変化や事業会社のニーズを踏まえて、ブラッシュアップを図っています。なお、運営にあたっては、海外勤務や育児・介護といった状況でも参画できるよう、リモート受講の環境も提供しています。

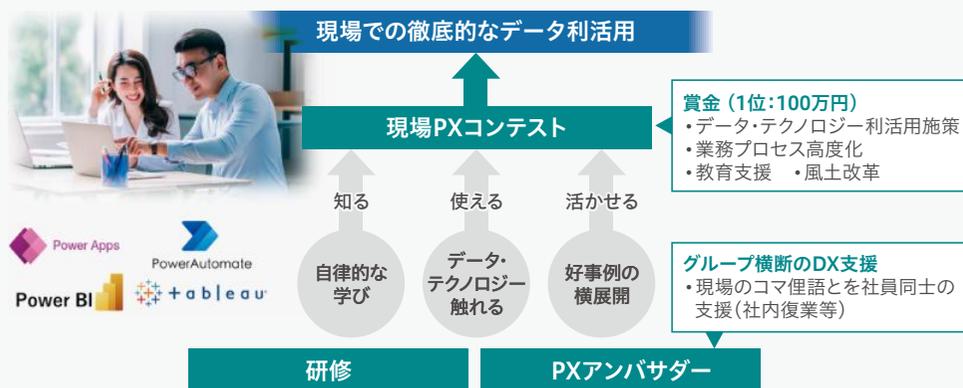
## ■PX/GXを推進する人材の育成(日本)

PXとはPanasonic Transformationの略です。お客様サービスと事業オペレーションの2つの側面から形成されるパナソニックのデジタルトランスフォーメーションをPXと称し、ITの変革、オペレーティング・モデルの変革、カルチャーの変革を推進しています。そして、PX

の推進にあたってはすべての経営者がコミットして「7つの原則」を制定し、あらゆる現場でPXを推進する全社員に対する約束としています。また、GXとは国が提唱・推進する「Green Transformation」の略です。当社グループは、環境に関する長期ビジョンPGIを発信し、サステナブルな地球環境の実現に向けてカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなどに関わる知見を有する人材の育成を推進しています。

### ◇PXを推進する人材の育成

**PXの推進 あらゆる現場で社員一人ひとりがデータ・テクノロジーを自発利活用する**



前述した7つの原則の一つに、「現場も含めたグループ内で、データ・テクノロジーを利活用する人材を増やし支援する」があります。これに関し、経営層も含め、社員一人ひとりが各々の現場で、データ・テクノロジーを利活用し、付加価値創出ができるよう知識・スキルの向上を支援していくとともに、PXを推進する専門人材の採用・育成に注力していきます。さらに2023年度よりそれまでの育成・強化体系を再整備の上、現場での徹底的なデータ利活用を目指して、「知る・使える・活かせる」の3つの視点で「研修」「PXアンバサダー」「現場PXコンテスト」の取り組みをスタートしました。

さらにITの専門人材の育成に向けて、情報システム部門では、2022年4月に人材類型を定義し、各類型に求められる専門スキル・ナレッジを整理しました。そして、2023年4月には各々の類型においてスキルレベルを高める、もしくは他の類型へとキャリアアップしていくために必要となる知識を習得できる環境を人材類型別研修体系という形で整えました。この研修体系を活用して、一人ひとりの社員がスキルアップして、PXの実現へ貢献します。

### ◇GXを推進する人材の育成

当社グループは、環境に関する長期ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」を発信し、サステナブルな地球環境の実現に向けてカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなどに関わる知見を有する人材の育成を推進しています。

### ■対話で組織をつくる 文化をつくる「組織開発」(日本)

当社グループでは、「組織開発に関する定義」を「人と組織がもともと持っているポテンシャルを引き出すことにより成果と自己実現を促進する活動」としています。「ポテンシャルが存分に引き出された状態」に向けては、「自律する個人(社員稼業)」と「共創する組織(衆知経営)」が鍵となります。その実現に向けて、事業場や職場のニーズに合わせてカスタマイズした研修やワークショップを企画・提案し、組織開発の理解・浸透に向けた取り組みをグループ内に広く展開しています。

### 研修実績(日本)

2023年度の研修実績(時間)は一人あたり35.6時間です。これには、前述の研修に加え、組織・人材開発センター等の研修機関が実施する「公開研修」(社員が獲得したいスキルや磨きたい技能を主体的に体得できるように、機能・スキル・階層別等に用意するプログラム)や各事業会社の取り組みなど、会社が提供する全ての研修が含まれます。

一人あたり研修受講時間

**35.6時間**

PHD、PEXおよび7事業会社

### ■評価・処遇

#### チャレンジした人と組織が報われる仕組み(日本)

当社グループでは、本人が現在担っている「仕事・役割の大きさ」により、本人の処遇のベースとなる「仕事・役割等級」を決定する「仕事・役割等級制度」を導入しています。(対象は雇用期間に定めのない社員) そのねらいは、グループに集う多様な人材を、現在担っている「仕事・役割の大きさ」により処遇することで、処遇の透明性と納得性をより高めるとともに、新しいことへのチャレンジ目標を明確にし、その目標に対して失敗を恐れず、積極果敢にチャレンジする人と組織を求めていく、というところにあります。また、一部の事業会社においては、向き合う産業や市場に適した形で、人事制度の改定や再構築を進めています。これらの取り組みを通じて、チャレンジした人や組織が報われる、活力あふれる組織風土の構築を目指しています。

## 評価・報酬(日本)

当社グループでは、前年度の会社業績を反映して、当年度の賞与水準を決定する、業績連動型の報酬体系を採用しています。報酬決定における会社業績の反映度合いは、より上位の幹部階層になるほど高くなります。また、個人ごとの賞与額は、担当業務における前年度の個人の実績も反映して決定します。このように会社業績や個人の実績を一定の範囲内で報酬に反映することで、業績・実績向上に向けた意欲喚起につなげています。

## グループCEO表彰

当社グループでは2023年に「グループCEO表彰」を創設しました。これは、経営基本方針の実践による成果・功績をたたえ、その実践事例を事業会社の枠を越えて広く示し、社員一人ひとりの理解浸透と実践を促すことを目的としています。

表彰区分	目的
業績表彰	経営基本方針の実践を通じたグループ企業価値・ブランド価値の最大化に向けた業績貢献・グループ活動を奨励すること
特別賞	<p>◆業績表彰 「キャッシュ創出力」・「GREEN IMPACT」・「PX推進」においてグループの範となる事業経営を実践しグループ経営に対して顕著な業績をあげた事業場を表彰</p> <p>◆特別賞 当社グループにとっての新たな領域において、あくなき探求心をもってグループ全体の経営に貢献する活動を実践したグループまたは個人を表彰</p>
BEST有志活動賞	<p>◆BEST有志活動賞 従業員発意の会社をより良くしたい強い思いに基づく事業会社の枠を越えたグループ活動を実践し組織風土の活性化に貢献したグループを表彰</p>
社会貢献賞	<p>◆社会貢献賞 企業イメージ向上に繋がる社会貢献活動や企業スポーツ活動を表彰</p>
技術賞	製造企業活動の源泉である技術者の創造性、専門性、勤勉性向上を奨励すること
商品表彰	商品・システム・サービスの開発・改良を通じ、当社グループの経営方針の具現化を図ると共に、企業価値向上や新規事業創出に著しく貢献した事業部門の功績を称え、商品の積極的開発を強力に推進させ、新たな顧客価値創造のため努力し合う気風を作りあげること
モノづくり表彰	「パナソニックの目指すモノづくり」の構築を加速およびモノづくり革新活動推進の奨励、受賞者のモチベーション向上を図ること

## 財産形成・安心保障(日本)

### ◇従業員持株積立購入制度(パナソニック従業員持株会)

当社グループは、インセンティブのひとつとして、社員の月掛積立購入による持株を推進するためパナソニックグループ従業員持株会を設置しています。設置の目的としては、社員のパナソニック株取得による会社業績へのコミットの奨励、また財産形成の一助とすることが挙げられます。(対象：PHD、PEX、7事業会社および一部関係会社を含むグループ25社の社員および常勤嘱託。ただし常勤嘱託は個別契約に基づく)

### ◇共済・保険・積立に関する制度

当社グループは、社員が安心して働くことができるように、死亡・病気、けが、介護への備え、住まいのための共済・保険制度や、将来のため、資産形成を目的とした積立制度を提供しています。(対象：PHD、PEX、7事業会社および一部関係会社を含むグループ110社の社員。約10.7万人)

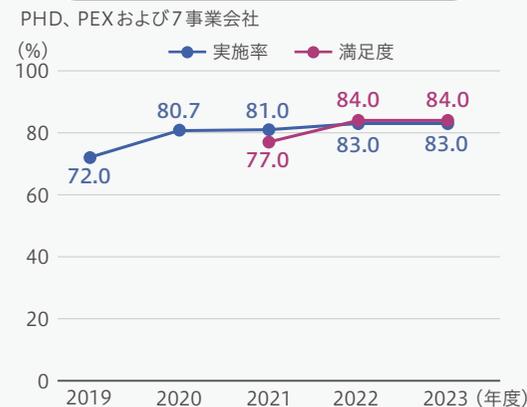
## ■異動・配置—キャリア形成支援

当社グループは、一人ひとりが社会へのお役立ちに向かって自発的に挑戦する機会を提供し最大限支援していくことが重要であると考え、A Better Dialogue、公募型異動、キャリア&ライフデザインセミナー、キャリア相談などの取り組みを日本地域で推進しています。またグローバル共通ではグローバルモビリティも推進しています。

## A Better Dialogue(本人と上司の対話)

一人ひとりの成長や挑戦を支援するグループ共通の取り組みのひとつが「A Better Dialogue」です。本人と上司との対話の「質」と「量」を高めるこの取り組みは、一人ひとりの想いを引き出す1on1 Meetingに加え、「キャリア・能力開発」、「目標管理」、「PLPを用いた行動の振り返り」の3つの仕組みで構成されています。こうした多様な対話機会の提供を推進し、2023年度は日本では実施率83%、満足度84%となっています。また、社員一人ひ

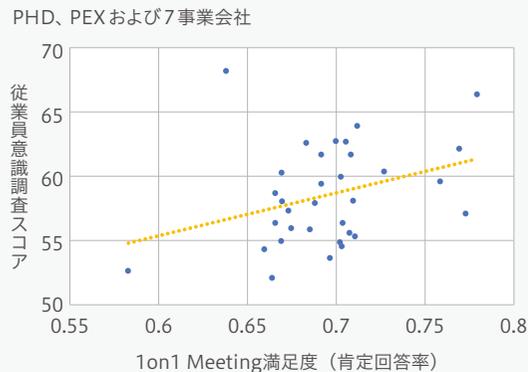
### 1on1 Meetingの実施率と満足度



とりがその個性や能力を最大限に発揮し、働きがいが高められるよう、入社前後からオンボーディング、キャリア開発、評価、昇進、異動・出向などの様々な場面において一人ひとりの体験価値を高め、挑戦し活躍できる機会づくりを推進しています。

過去の分析において1on1 Meetingの満足度は、グループとしての最重要指標である従業員意識調査のスコアと相関関係があることが分かっています。右の図は2020年度の分析結果です。1on1 Meetingにより社員一人ひとりの想いを引き出し対話を重ねることによって、仕事への意欲や働く環境への満足度が高まっていくと考え、引き続き取り組みを推進していきます。

### 従業員意識調査と1on1 Meeting満足度の相関関係(2020年度)



## 公募制度(日本)

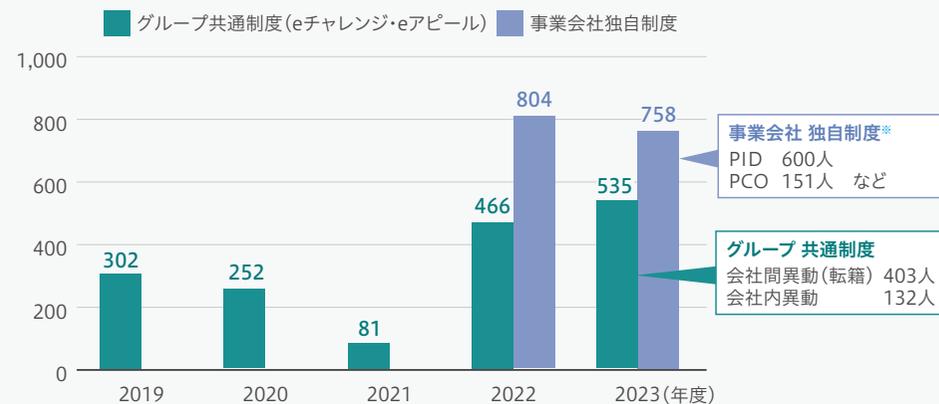
一人ひとりの自発的な挑戦意欲、自律したキャリア形成を支援する仕組みの一つが公募制度です。グループ共通の制度としては、eチャレンジ・eアピール、複業があり、事業会社制に移行後も会社がまたぐ人材交流が行われています。

- eチャレンジ：募集中の案件に応募し、合格すれば異動することができる制度です。事業部門が公表している募集要項をもとに、個人が判断し応募します。
- eアピール：希望する部門に自らアピールすることができる制度です。希望する部門に自身の強みをアピールすることで、合格すれば新たな仕事にチャレンジする機会を得ることができます。
- 複業：募集中の案件に応募し、合格すれば所属部門に身を置きながらグループ内の別の業務を兼務できる制度です。自分の能力や可能性を試すことで自己成長を促進します。

2023年度はeチャレンジ・eアピールには1,692人の社員が手を挙げ、うち535人が異動しました。また複業には46人が挑戦しました。

さらに、事業会社独自の公募制度も活発化しています。パナソニック インダストリー(株)、パナソニック コネクト(株)、パナソニック ハウジングソリューションズ(株)では、公募型異動・登用を導入し、応募条件を満たせば部課長等の責任者や上位等級ポジションに応募が可能です。2023年度は合計で758人が挑戦しました。

### 公募異動実績の推移



※ PID、PCO、PHSは公募型異動・登用を導入し、応募条件を満たせば部課長等の責任者や上位等級ポジションに応募可能(事業会社により異なる)  
対象：PHD、PEXおよび7事業会社

## キャリア&ライフデザインセミナー(日本)

挑戦し続ける個人を育成し、グループ内外を問わず自律的で多様なキャリア形成を支援することを目的に、2014年度から対象年齢(33歳、38歳、43歳、48歳、53歳)の全社員に「キャリア&ライフデザインセミナー (CLDセミナー)」を実施しており、2023年度は6,292人が受講しました。この研修はキャリアデザイン、健康づくり、経済設計の3本柱で構成されており、自律的なキャリア形成の重要性の理解を促し、5年後のキャリアビジョン実現に向けた行動変容へつなげるとともに、充実したライフプランを準備するための支援も行っています。

## キャリア相談(日本)

一人ひとりがキャリアオーナーシップを発揮し、自律的にキャリアを考え行動することの後押しのために、キャリアセミナーやキャリア面談を組み合わせたセルフ・キャリアドックを実施しています。2023年度は、世代ごとの目的に応じたセルフ・キャリアドックを展開しました。具体的には、ミドル・シニア社員に対してネクストキャリア形成に向けたセミナーやキャリア相談を開催。若手社員に対しては、新卒入社3年目を対象とした節目研修後のキャリア面談を実施。また事業場別のキャリア自律施策に応じたセミナー・キャリア面談も実施し、合計5,277人に対して、自身のありたい姿やその実現のためのアクションプランを考える支援を行いました。

## グローバルモビリティ

2020年にグループ全体を対象とした「Panasonic Global Mobility Policy」という地域間の異動規程を整備し、グローバル地域の社員が日本勤務や地域間異動を実現できるプログラムも実施しています。各地域の経営幹部に加え、若手や中堅の社員が地域の垣根を越えて異動し幅広いキャリアを積めるように、異動の要件や手当てなどをルール化しています。これまでに2024年4月時点で約100人以上の社員が新制度を利用して異動を実現しています。

## 個性を活かしあって、はたらく。 ～Diversity, Equity & Inclusion (DEI)の推進～

当社グループは2021年に制定したグループ共通の方針である、Panasonic Group DEI Policyを軸に、3つの視点でDEIを推進しています。1つ目はトップコミットメントです。これは、経営者自らがDEI推進にコミットし、事業戦略に織り込んで推進することです。グループDEI推進委員会を定期的に開催し、経営者と社員の対話を通じてアクションを決定し、取り組みを加速させていきます。2つ目はインクルーシブな職場環境づくりです。これは、社員の多様な個性に気づき、それを活かすマネジメントや組織環境をつくっていくことです。例えばアンコンシャス・バイアストレーニングを各地域で推進しています。3つ目は社員一人ひとりへのサポートです。これは、多様な個性を持つ一人ひとりが、それぞれの挑戦に向き合えるよう支援することです。様々な個性に応じたコミュニティの活動展開の支援や制度・仕組みの構築、運用の見直しなどを実施しています。

[WEB DEIサイト](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion.html)

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion.html>

### ■ トップコミットメント

トップコミットメントとは、経営者自らがコミットし、事業戦略に織り込んでDEIを推進していくことです。

### 各事業会社社長のコミットメント

「一人ひとりが活きる経営」の実現に向け、各事業会社社長がDEIの推進にコミットし、事業戦略として取り組みを推進していきます。その一環として、2021年度より「グループDEI推進委員会」を新設。これは、経営者が対処すべきDEI課題の共通認識を持ち、グループ共通の

取り組みについて継続的に対話する場です。グループCEOがチェアパーソンを務め、各事業会社社長と社員が参加します。この場で主要なアクションを決定し、推進していきます。PHD取締役会においては定期的に人事戦略の一つとしてDEIに関する報告が実施されています。

### 社会の活動への賛同表明

#### ◇「Equality Act Japan」への賛同

2021年、PHDは日本におけるLGBT平等法の制定を目指すための署名キャンペーン「EqualityActJapan」への賛同を表明しました。当社では、経営理念に基づく行動基準において、基本的人権を尊重するとともに、各国の法令を踏まえ、性的指向、性自認に関する差別的言動を行わないことを宣言。同時に、人事関連制度において同性パートナーにも配偶者に準じた取り扱いを適用することや、LGBTQ+への理解を促すための社内研修など、働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいます。



#### ◇「東京レインボープライド」への賛同

PHDは、LGBTQ+が差別や偏見にさらされず、前向きに生活できる社会の実現を目指す特定非営利活動法人「東京レインボープライド」に賛同。プロボノプログラムを通じた活動計画支援をはじめ、2014年から、毎年開催されるイベントにも協賛し、ブース出展やパレード参加などの活動を続けています。2024年度は、当社グループがLGBTQ+の方々を支援していく姿勢を社会に表明することを目的に、グループおよびパナソニック コネクト(株)として、レインボー協賛し、合計約450人が参加しました。



#### ◇在日米国商工会議所 (ACCJ) の提言への賛同

2020年、PHDは、在日米国商工会議所 (ACCJ) による「婚姻の法的平等に関する日本政府への提言」に賛同。これはLGBTカップルに婚姻の権利を認めることによって、日本でビジネスを行う企業が人材の採用・維持、多様な従業員の公平な処遇において直面している障害を取り除くことを目指しています。同提言への賛同は、2016年以降、国内の人事制度運用上の「配偶者」の解釈として、「同性間を含む事実婚も結婚したものと同様に扱う」とした当社の考え方に沿ったものです。



## ◇「30% Club Japan」への賛同

2021年、PHDは「企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上」を目的とした世界的なキャンペーンである「30% Club Japan」への賛同を表明しました。2030年までに、役員に占める女性の割合を30%以上とすることを目指しています。また、PHDでは女性の経営参画を加速するために、女性社員向けの勉強会、女性リーダー向けのキャリアアップセミナーの開催、ロールモデルの価値観や仕事観にふれる機会づくりに加え、上司のマネジメント力のさらなる強化にも取り組んでいます。



## ◇work with Pride (wwP)

性的指向・性自認等に関わらず働きやすい職場づくりに取り組む任意団体「work with Pride」の活動に賛同表明し企業における性的マイノリティの取り組みに対する評価指標について、PHDとして2016年から2023年まで8年連続して最高ランクのゴールド表彰を受賞しています。



## 受賞実績

パナソニックグループは多様な人材がそれぞれの力を発揮できる環境づくりを他社に先駆けて進めてまいりました。しかしながら、社会が変化し、お客様の価値観がますます多様化していく時代において、まだまだ取り組むべきことがあります。社会の様々な事例を学びながら、グループとしてDEIの取り組みを加速させていきます。これまでの受賞実績は以下の通りです。

### WEB DEI サイト「受賞実績」

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/award.html>

## ■ インクルーシブな職場環境づくり(日本)

インクルーシブな職場環境づくりとは、一人ひとりが多様な個性を尊重し、それが活きる職場環境をつくっていくことです。

### グループDEIフォーラム

グループDEIフォーラムは一人ひとりがDEIについての理解と共感を高め、行動につなげる機会とすることを目的とした社内イベントです。「話そう。気づこう。越えよう。」をスローガンに、「DEIは『自分自身のこと』であることに気づき、一人ひとりが本気になる」ことを目指して、2021年度より毎年開催しています。

### WEB DEI サイト 「グループDEIフォーラム2023」開催レポート

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/inclusive/dei-forum2023.html>

## アンコンシャス バイアストレーニング

「アンコンシャス バイアス(無意識の思い込み)」とは過去の経験や見聞だけをもとに、知らず知らずのうちに偏ったものの見方をしてしまうことです。誰もが持っているこの思い込みの存在について学び、気づく研修を実施し、一方的なもの見方や捉え方を変えたり、他の可能性について考えをめぐらしたりすることを通して、職場でのコミュニケーションを見直し、誰もが働きやすく、一人ひとりの多様性が活きる職場風土の醸成を図っています。2024年4月現在、アンコンシャス バイアス社内アンバサダーとして約110人が日々研鑽を積んでいて、2022年度から2023年度に日本国内の約6万人の社員に対してトレーニングを実施しています。以降は新卒やキャリア入社した新入社員にトレーニングを実施し、さらにeラーニングを活用して社員へのトレーニングを継続しています。

## アクセシビリティマップの取り組み

社内の下肢障がいのある当事者の声をきっかけに「多様な一人ひとりが個性を発揮する」ためにグループ内の拠点構内の「アクセシビリティマップ」整備を進めています。「アクセシビリティマップ」の制作にあたっては当事者やその周囲の社員を巻き込みながら自ら現地を調査するプロセスを取り入れており、制作プロセスそのものが多様性を理解する機会として位置付けて展開しています。



## ■ 一人ひとりへのサポート(日本)

一人ひとりへのサポートとは、多様な個性をもつ一人ひとりが挑戦に向き合えるように支援していくことです。サポート体制の構築、人事の制度や仕組みの改善などに取り組んでいます。

## 多様な働き方の推進

当社グループでは、組織の視点における「生産性の向上」、そして個人の視点での「ウェルビーイングの実現」により、イノベーション加速・競争力強化を実現し、成果の最大化を目指しています。組織の視点においては、出社かリモートのどちらかではなく、各事業の状況や各人の携わるフィールドに応じて、出社/リモートの働き方のバランスを最適化することで、生産性の向上につながります。一方で、働く「時間と場所」の選択肢の拡大は個人の視点でウェルビーイングを実現することにもつながります。社内には、様々な事情を抱えながらも挑戦をつづけようとしている社員が多くいます。そのような一人ひとりの挑戦と成長を後押しし、誰もがあきらめることなく、キャリアをつないでいけるよう、働く時間と場所の選択肢の拡大を進めていきます。

[WEB DEIサイト 一人ひとりへのサポート：多様な働き方とワーク・ライフ・バランス](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html)  
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html>

### ◇働く時間と場所の選択肢拡大

グループ各社において、それぞれキャリアやワーク・ライフ・バランスを後押しする「働き方の選択肢拡大」に取り組んでいます。例えば、1日の最低労働時間の撤廃により働く時間や曜日を柔軟に選択できる制度を導入し、週休3日や4日といった柔軟な働き方を可能としています。このような働き方の導入や、キャリア開発のための勤務制度の拡充等により、他社副業やボランティア、自己学習など、自律したキャリア形成に向けての個人の挑戦を後押ししています。また、フルリモート勤務の推進により通勤圏外からの勤務を可能とするなど、働く場所の選択肢拡大にも取り組んでいます。これにより育児・介護やパートナーの転勤等のライフイベントとキャリアの両立を実現しています。

働き方関連データ		
PHD、PEXおよび7事業会社		
2024年4月時点		
	利用者数	利用率
時短勤務	866人	1.4%
フレックス勤務	51,146人	80.9%
リモートワーク	9,171人	14.5%

2023年度	
選択的週休3日制*	153人
通勤圏外リモートワーク	259人
社外副業	258人

\* 週休3日制は年度内で一回以上利用した人数。

その他、社員それぞれの勤務形態や属性を問わず、誰もが年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得することに加えて、労働時間中に一定時間業務から離れる、いわゆる「中抜け」や、それに対する時間単位休暇の当てはめ充当についても可能とするなど、各種制度の拡充により、多様で柔軟な働き方への対応を推進しています。



### ◇妊娠・育児中の社員へのサポート

#### 育児に関する制度

	男性取得可能	女性取得可能
妊娠前	チャイルドプラン休業	ファミリーサポート休暇
妊娠中	検診不就業	妊産婦障害休暇
	補食時間	妊娠期不就業
	妊娠中の休憩	妊娠中の作業の制限
	妊産婦短時間勤務	軽易業務転換
	時間外・休日・深夜業制限	危険有害業務制限
	変形労働時間の適用制限	ワーク&ライフプラン



「両立応援ガイドブック【仕事と妊娠・出産・育児編】」を用いて会社制度の理解促進を図るとともに、上司のマネジメントガイドとして妊娠中から育児期まで、それぞれの部下の状況に合わせたコミュニケーションを推進しています。さらに、希望する誰もが育児とキャリアを両立できるようグループ各社において制度の整備と職場風土の醸成に取り組んでいます。具体的にはより安心して休業を取得できるよう、一日単位の有給の育児休暇の新設や、最大2年間の育児休業制度のうち一定期間を有給化するなどの取組みを推進しています。加えて、働く時間と場所の柔軟化など、単に休業という選択肢に留まらず、一人ひとりのニーズに応じて育児と仕事を両立するための制度整備を図っています。

### 育児休業取得

PHD、PEXおよび7事業会社

	2022年度	2023年度
男性	64.8%	76.0%
平均取得日数	21.5日	36.2日
女性	100.0%	103.7%
平均取得日数	376.4日	305.8日

「2023年度に育児休業等を取得した社員数および小学校就学前の子を対象とした育児を目的とした休暇制度を開始した社員数の合計÷2023年度に本人／配偶者が出産した社員数。（2022年度に出生した子の親が2023年度に育児休業を開始する場合があるため、取得率が100%を超える場合がある）」

### ◇介護中の社員へのサポート

「両立支援ガイドブック【仕事と介護編】」を用いて、会社制度の理解促進を図っています。また、上司へのマネジメントガイドとして、介護が発生する前段階から、介護発生後まで、それぞれの社員の状況に合わせたコミュニケーションのあり方についても解説しています。

2016年度より各事業場・拠点にてセミナーを開催し、仕事と介護の両立に必要な基礎知識や備えの必要性について啓発を行うとともに、セミナーを通じて責任者の理解促進と職場風土の醸成を図っています。2021年度からは社員・管理職向けのオンラインセミナーも開催しています。

また、介護が発生する前段階から発生後まで、ステージごとに利用できる社内外の支援制度や基本情報をまとめて提供しています。また、介護専門会社と提携した介護相談窓口を設置し、社員が介護の悩みをいつでも相談できる体制を整えています。

### ◇ワーク・ライフ・バランスを支える制度の例

多様な人材が挑戦し活躍できる環境づくりの一環として、社員のワーク・ライフ・バランス実現への支援に積極的に取り組んでいます。育児や介護と仕事を両立するためには、本人の努力や工夫だけでは乗り越えられないこともあり、働き方の選択肢の拡大や上司を含めた職場の理解と支援



が必要となります。両立のための各種制度の説明や上司と部下の関わりをまとめた両立応援ガイドブックも作成し、育児や介護の状況にあっても、安心してキャリアを継続できるよう応援しています。

[WEB DEI サイト「多様な働き方とワーク・ライフ・バランス」](https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html)

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html>

### ジェンダーの公平性の推進

当社グループでは報酬体系上、性別による格差はありません。一方で、とりわけ日本では、上級の管理職や意思決定をする職位において、より多くの女性を登用する必要があることを認識し、多様性の確保に注力しています。このため、前述のインクルーシブな職場環境づくりに加え、評価や登用のあり方について公平性の観点から見直しを図っています。また、女性社員向けの勉強会、女性リーダー向けのキャリアストレッチセミナーの開催、ロールモデルの価値観や仕事観にふれる機会づくりなどにも取り組んでいます。

また、2021年度末には、管理職登用における機会の公平性や登用選考プロセスの負荷軽減への配慮・工夫を求めるガイドラインを策定しグループ内に徹底しています。なお評価についても、1年という一律の期間ではなく、それぞれの勤務した期間や時間に応じた評価を実施するなど多様な働き方に対応しています。

### 経営陣のダイバーシティ

PHD取締役(社外取締役含む)  
+PHD執行役員における女性・  
外国籍比率 **21%**

### 女性管理職推移



### 男女の賃金の差異(女性：男性)

	(2022年度)	(2023年度)
管理職	93 : 100	96 : 100
全社員	73 : 100	75 : 100

PHD、PEXおよび7事業会社

### ◇女性社員向けの勉強会：キャリアストレッチセミナー

日本では、女性社員を対象に、管理職としての活躍を視野に入れた、リーダーシップやマネジメント実践スキルの向上を図る研修を実施しています。社内外講師の価値観や仕事観に触れたり、会社の戦略の方向性を深く知った上で、自身の新たなチャレンジについて検討したり、多くの女性社員が自らのスキル向上を目指して参加しています。なお、研修には女性社員の上司も一緒に参加し、女性活躍への理解を深め、女性社員も働きやすい環境整備につながるようになっています。

## LGBTQ+の社員が活躍できる職場づくり

### ◇行動基準

「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」において、各国の法令を踏まえ、性的指向、性自認に関する差別的言動を行わないことを明記しています。



### ◇人事関連制度への適用

当社では2016年4月より慶弔休暇、育児・介護支援、単身赴任手当等の人事関連制度において、法的要件等で対象外となるものを除き、同性パートナーにも配偶者に準じた取り扱いを適用しています。

### ◇相談窓口の設置

社内にセクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントをはじめ、いかなる内容についてもメールまたは電話で相談できる窓口を設置しています。(匿名・無記名可)

### ◇グループ内での理解促進研修

LGBTQ+の人への理解を促し、LGBTQ+の社員が働きやすい職場を実現するために、2016年2月より、人事機能、管理職、社員への研修を実施しています。人事への研修では、LGBTQ+の人に関する基礎知識に加え、差別的言動への対処方法、当事者のニーズへの対応方法などを伝えています。

### ◇グループ内での情報発信

社内イントラネットでも、LGBTQ+の方々への理解促進のための情報や、LGBTQ+の社員を支援するイベントへの参加を呼びかけるための情報発信を行っています。

## 障がいのある人が活躍できる職場づくり

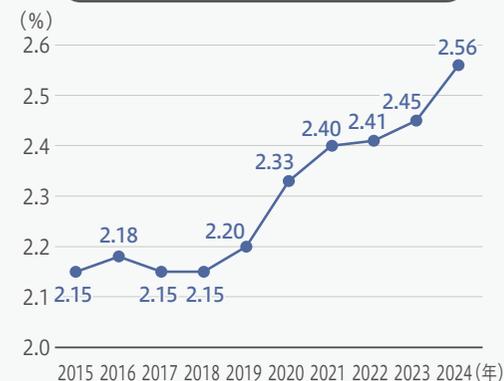
2024年6月現在の日本における当社グループの障がいのある方の雇用率は2.56%です。それぞれの職場においては、障がいの有無に関わらず誰もが自分らしく働けるように次のような取り組みを実践し、障がいのある人の自立と社会参加を推進する取り組みを継続していきます。

- 研修受講者に聴覚障がいのある社員が参加する場合、手話通訳者の配置や音声認識ソフトの使用による情報保障として、コミュニケーション支援・会話の見える化アプリを2020年以降、全社へ一括導入し各職場で利用を促進しています。マニュアルや導入研修コンテンツも整備し、100以上の職場で利用開始。）
- 段差のないフラットな床、明るい照明を採用し、個々にデスクを持たないフリーアドレス制を導入するなどの職場環境の改善を推進
- 障がいのある人について理解を深めるための教育コンテンツを整備し全社員に学ぶ機会を提供
- 障がいをテーマにした社員の自発的なコミュニティも活発に活動し、様々な情報交換や対話を実施
- 障がいのある社員のみならず、職場上司、同僚、人事、DEI推進担当等誰でも気軽に質問や相談ができる「障がいに関するワークサポート相談室」を開設。これにより一緒に働く上司や同僚も障がいへの対応方法を個別に相談することができる。障がいのある社員と共に、誰もが安心して働き、挑戦できる職場環境づくりを推進
- 地域や行政との連携により、当社グループとして特例子会社7社を運営し、重度障がい者の雇用を推進。これらの特例子会社では、車椅子使用者の体型に合わせて部材配置や作業机を工夫するなど職場環境を整備するとともに、実習生や会社見学の積極的な受け入れも行う

### ◇特例子会社

グループの特例子会社で、障がいのある社員を雇用しています。また、障がいのある人への理解と就労を目的に、中高校生の職場体験学習、障がいのある人の技能実習生の受け入れや職場環境見学会なども行っています。

### 障がいのある人の雇用率の推移



### 特例子会社(社員数は2024年6月1日時点)

会社名	設立	社員数(人)		業務概要
			うち、障がいのある人	
パナソニック吉備株式会社	1980年	75	36	AV関連部品・完成品組立加工、アクセサリ梱包、RoHS検査、文書ファイル電子業務、IT・デジタル業務
パナソニック交野株式会社	1981年	39	32	航空機AV製品の準備組立、・PC(レッツノート)の準備組立、・プロジェクター製品準備組立
パナソニックアソシエイツ滋賀株式会社	1994年	66	36	電子回路の組立(マッサージ椅子・シェーバー等)
パナソニックアソシエイツ鳥取株式会社	1992年	59	26	LED応用商品の製造、光検知センサーの製造
播磨三洋工業株式会社	1982年	38	20	掃除機部品の組立、構内の環境整備
パナソニックハートファームアソシエイツ株式会社	1998年	74	43	洋蘭の育成・販売、観葉植物の販売・レンタル、社内メール集配仕分業務、構内美化清掃
パナソニックエコシステムズ共栄株式会社	1980年	44	31	換気扇部材の組立、取り扱い説明書の印刷

## 高年齢の社員が活躍できる環境づくり

当社グループとして「多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できる最も働きがいのある会社」を目指す中、グループ各社において高年齢の社員についてもいきいきと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

### ◇自律的なキャリアづくりの推進

個人の就業意識、ライフプランの多様化に伴い、一人ひとりが自らの人生をデザインすることに対する取り組みがより重要となっており、その支援を行っています。

社員一人ひとりの早期からの自律的なキャリアづくりの推進のため、節目年齢ごとのキャリアデザイン・ライフデザインに関する啓発セミナー(前述のキャリア&ライフデザインセミナー)を全社的に展開・推進しています。

また退職金制度としては2013年7月に従来の確定給付年金制度から、自らのキャリア設計に合わせたポータビリティの高い確定拠出年金制度へと刷新し、投資教育の拡充も行いながら資産形成支援をしています。

### ◇高年齢者の就業機会の確保

60歳での定年退職後も就業を希望する社員が再雇用という形で継続して働ける「ネクストステージパートナー制度」を実施。長年培った専門性・経験・スキルを活かした活躍を後押しすること、また高年齢者の就労希望の高まりに応えるという社会的意義や、公的年金給付年齢までの経済的備え等の観点から、本制度の労働条件の整備にも取り組んできました。また2021年4月からは、65歳以降も就労可能な仕組みを導入しています。2025年4月からは一部のグ

ループ会社において、年齢に関わらず活躍できる環境づくりをさらに加速するため、65歳までの定年年齢引き上げも実施予定です。

### ◇退職後のサポート

早期に退職して社外に新たな活躍の場を見出す社員に対する経済的支援を行うとともに、定年退職後に社外での就労を希望する場合の再就職支援なども行っています。

## 社員の自発的なコミュニティ活動(ERG\*)

当社グループでは、所属する事業会社や職位等に関わらず、共通の関心や課題感をもつ社員が自発的にコミュニティを形成しています。

職場環境や組織、経営をより良くしたいという想いで、多彩な活動を展開しています。コミュニティのテーマは例えば、育児や介護、障がい、ジェンダー、LGBTQ+、キャリア入社、ビジネスモデル構築、技術開発など多岐にわたります。社員一人ひとりにとっては、会社への提言や経営参画、困りごとの解決、自分の居場所づくりなどにつながります。また会社にとっては経営課題の解決やイノベーション、職場環境の改善、離職リスク低減や意欲向上につながります。こうした社員の自発的な取り組みを会社としても大事にしています。

\*Employee Resource Group (ERG)と呼ばれ、同じ価値観や思いを持つ社員が事業会社・部門を越えて主体的に活動する組織・団体全般を指します。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/inclusive/community.html) DEIサイト 様々なコミュニティ活動

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/inclusive/community.html>

## グローバル各地域の取り組み

パナソニックグループでは、グローバル各地域においても多様な人材が最大限に力を発揮できるように、それぞれの地域の課題に応じて、多種多様なDEI推進の活動に取り組んでいます。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/global-initiatives.html) DEIサイト グローバル各地域の取り組み

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/global-initiatives.html>

## 投資領域の人事戦略

### ■ 車載電池(パナソニック エナジー株式会社)

パナソニック エナジー株式会社では、同社ミッション『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』およびビジョン『未来を変えるエナジーになる』の実現に向けて、ESG経営の推進を基本に「人財」を事業発展のための最重要資本と位置づけ、事業会社としての競争力強化および従業員のウェルビーイング向上に向けた人事戦略・人的資本経営を展開

しています。エネルギー事業の大きな柱である車載事業においては、高効率かつコスト競争力ある生産オペレーションの確立に向けた人財強化を推進しています。新設するカンザス拠点においては、生産立ち上げに向けて従来のエージェントを通じたキャリア採用に加えて、現地教育機関との間に強固なパイプラインを構築し、人財獲得を推進するとともに、ネバダ拠点および日本（住之江・和歌山等）と連携した育成プログラムを構築するなど、グローバルでの人財育成を推進しています。日本においては、採用ブランディング強化をはじめ人財獲得力を強化し、毎年約500名規模での人財獲得を推進するとともに、早期戦力化へ向けたオンボーディングプログラムの充実を図ります。更に、事業競争力・人財生産性の向上に向けて、多様な社員の自律的なチャレンジを支援し能力の最大発揮を促すために、職務ベースの人財マネジメントへの変革やチャレンジを後押しする評価・報酬制度の導入を推進するとともに、更に今後は、自律的なキャリア形成を実現する仕組みやより柔軟な働き方を実現する制度等の導入も推進していきます。

## ■ 空質空調(パナソニック株式会社 空質空調社)

パナソニック株式会社 空質空調社では、同社ビジョン「空気と水のテクノロジーで、健康で快適な暮らしと社会を創造するグローバルトップクラスのプロフェッショナルカンパニー」の実現に向けた組織づくり・人づくりに取り組んでいます。

具体的には、中長期的に需要の拡大が見込まれる欧州では、域内で開・製・販が完結する地産地消の体制を立ち上げるとともに、チェコ工場の生産体制確立やそれらに伴う人材の強化を進めています。また、空質と空調それぞれの事業が長きにわたり磨き上げてきた技術力の融合を図り、空気と水による新たな付加価値の創出を目指しています。それを実現するために、人材の入り交じり・組織文化の融合を重要な人事戦略と位置づけ推進しています。

また、B2Bビジネスにおけるお客様へのソリューション提供強化に向けては、必要な資格を有するエンジニアリング人材やソフト技術者をはじめとするエンジニアリング・ソリューション人材の確保・育成を進めています。

## ■ サプライチェーンマネジメントソフトウェア(パナソニックコネクスト株式会社)

サプライチェーンソフトウェア事業のカテゴリーリーダーを目指しているBlue Yonder Inc.においては、トップライン伸長を目的にセールスの人材獲得を強化しています。また、生成AI等の新技術によるSCMソリューションの高度化やクラウドサービス強化などに対応するべく、テクノロジー領域人材の早期育成を図るためにインド拠点にて集中した育成を実施しています。

日本国内においても、サプライチェーン事業の成長を実現するべく、グローバルに活躍できるソリューション人材の育成・獲得において戦略的な投資を行っています。具体的には、各事業部門から累計100人程度のリソースシフトを実施しました。

あわせて、一人ひとりがイキイキと働くことが、持続的に企業価値を向上させ、パーパス「現場から 社会を動かし 未来へつなぐ」の実現につながると考えています。一人ひとりがイキイキと働く姿をCONNECTers' Success（社員の成功）と定義し、2023年4月に新設したCONNECTers' Academyを核に、自律的な学びのカルチャー定着と重点事業領域に必要なスキル習得を推進するとともに、昇給を含め年間約55億円の人材投資を実施しています。

## 通報・相談窓口

### ■ 社員の精神的・身体的ストレスに対する予防・対応(日本)

当社グループでは、社員の精神的・身体的ストレスに対する予防や対応の窓口として、以下の相談窓口を設置しています。

#### ◇健康管理室

産業医・産業保健スタッフが常駐して、生活習慣病予防や禁煙等の健康支援を行うとともに、心身の健康相談対応を行っています。

#### ◇EAP<sup>\*</sup>相談室

社員の個人的な悩みや心配ごとを、会社や健康保険組合に知られることなく相談できる、外部機関と契約し、臨床心理士や精神保健福祉士などの専門家が対応を行うとともに、リワークプログラムの提供など休職から復職する際の支援も行っています。

<sup>\*</sup>EAP (Employee Assistance Program)：従業員援助プログラム

### ■ 差別・ハラスメントの通報

当社グループは、社員が差別やハラスメントを受けたり見聞きしたりした場合に、匿名で通報できる窓口を設定しています。

#### ◇グローバルホットライン

詳細は、「企業倫理」の章(P142)をご覧ください。

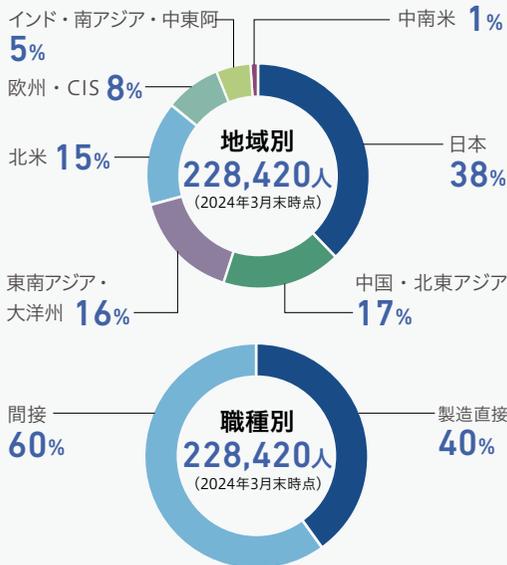
#### ◇イコールパートナーシップ相談窓口

PHD・組合双方に相談担当者を置いたイコールパートナーシップ相談窓口を設置するとともに、各事業会社にもそれぞれ相談窓口を設置し、派遣社員等を含む従業員から、セクシャルハラスメント(LGBTQ+に関するものを含む)や妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど、あらゆるハラスメントの相談を受けつける体制を整えています。相談には、プライバシー保護に留意し相談者の意向を確認しながら慎重に対応し、相談者はもちろん、事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けることはありません。

# 人材データ

## ■社員数

※グローバル連結



2024年4月1日時点  
PHD、PEXおよび7事業会社

	人数(人)	割合
男性	52,091	79%
女性	13,717	21%
計	65,808	100%

新卒入社	49,652	75%
キャリア入社	16,156	25%
計	65,808	100%

無期雇用	59,905	91%
有期雇用	5,903	9%
計	65,808	100%

2024年4月1日時点  
PHD、PEXおよび7事業会社

	人数(人)	割合
29歳以下	9,063	14%
30～39歳	10,248	16%
40～49歳	13,886	21%
50～59歳	26,988	41%
60歳以上	5,623	9%
計	65,808	100%

## ■採用人数

2023年度 単位：人  
PHD、PEXおよび7事業会社

	新卒入社	キャリア入社	合計
男性	985	1,770	2,755
女性	370	412	782
計	1,355	2,182	3,537 <sup>(※)</sup>

※うち、外国籍は110人、障がいのある人は67人

## ■平均勤続年数

2024年4月1日時点 単位：年  
PHD、PEXおよび7事業会社(雇用期間の定めなし)

男性	女性	平均
20.7	19.4	20.4

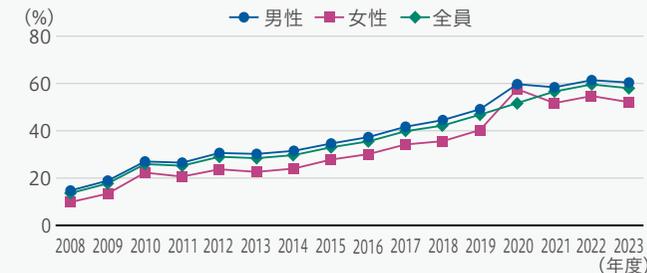
## ■離職率

単位：% (年間退職者数を年間平均社員数で割った値)  
PHD、PEXおよび7事業会社(雇用期間の定めなし)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
すべての退職事由	4.2%	4.6%	4.7%	4.5%	8.5%	3.6%	3.4%
定年退職以外の退職事由	2.0%	2.1%	2.2%	1.8%	5.3%	2.2%	1.5%

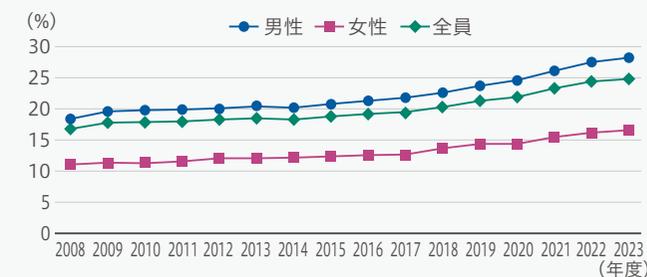
## ■各健康指標(日本)

### ①歩数自覚率(1週間の概ねの合計歩数を把握している人の割合)

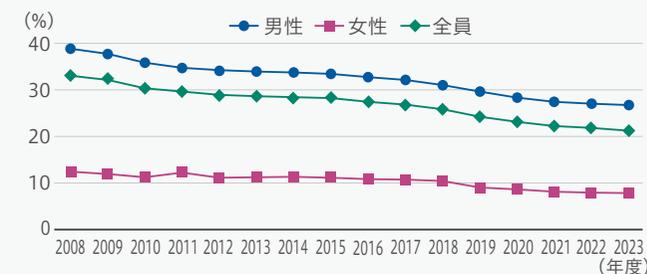


### ②運動実施率

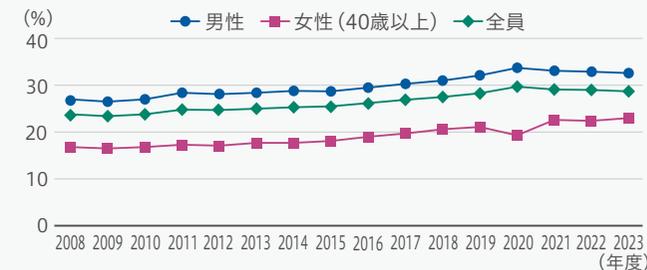
(1回30分以上の運動を週2回以上、1年以上実施している人の割合)



### ③喫煙率(たばこを吸っている人の割合)



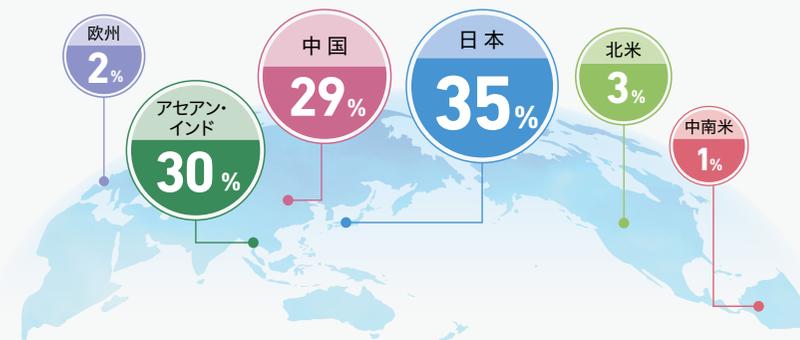
### ④肥満率(BMIが25以上の人の割合)



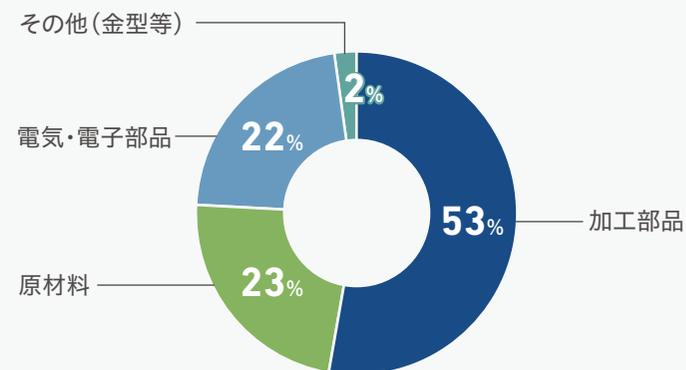
# 責任ある調達活動

パナソニックグループは約13,000社の購入先様とグローバルに取引を行っています。当社グループは、優れた技術と品質を提供するだけでなく、人権や環境への配慮、良好な労働環境、公正な取引等、社会的責任を果たされている購入先様と取引を行うよう努めています。調達する部品・材料は、原材料から電気・電子部品、加工部品まで幅広く、購入先様の所在する地域・国も多岐に渡り、中には移住労働者の多い地域・国での部品・材料も一部含まれています。製造に直接用いる部品・材料の購入先様数の地域別比率は、日本35%、中国29%、アセアン・インド30%、欧州2%、北米3%、中南米1%で、業種別比率は、加工部品53%、原材料23%、電気・電子部品22%、その他(金型等)2%でした。

### 取引の状況(地域別(%))



### 取引の状況(業種別(%))



## 方針

### ■ 調達方針

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

#### ●グローバル調達活動の実践

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

#### ●CSR調達の実践

法令や国際規範・社会規範、企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティなど社会的責任を果たす調達活動を購入先様とともに推進してまいります。

#### ●購入先様と一体となった調達活動

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

また、2022年4月には、サプライチェーンにおけるCSR推進の取り組みを強化するため、「サプライチェーン・コンプライアンス規程」を制定し、サプライチェーン・コンプライアンスに関する基本方針や、その実践のための社内ルールを定めました。また、購入先様向けには「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン」（以下、CSRガイドライン）を発行し、ともに協働して責任ある調達活動を推進しています。

### ■ クリーン調達の徹底

当社グループは、「企業は社会の公器である」という考えのもと、グローバルな購入先様と公平公正な取引を行います。調達部門は、購入先様との関係において、より厳しい節度・倫理観が求められていることから、健全な関係を構築するため、2004年に「クリーン調達宣言」を行い、この宣言に則った調達活動を進めています。

日本では、当社グループの調達社員に対し、毎年eラーニングや教育啓発コンテンツの提供等を通して「クリーン調達」の理解促進および周知徹底を行っています。

### ■ 購入先様からの金品等の受領の禁止、 供給接待・会食の禁止

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

#### WEB クリーン調達宣言

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/declaration.html>

## 責任者・体制

パナソニック ホールディングス(株) (以下、PHD) 代表取締役兼副社長執行役員が調達担当役員を務めています(2024年8月現在)。当社グループでは、責任ある調達活動を全社で推進するため、各事業会社や地域の調達部門と

連携しながら全社的に取り組む体制を構築しています。また、各事業会社および傘下の事業部、関係会社が、責任ある調達活動の実践主体として、社内規程や業務基準、マニュアル等に沿ってPDCAサイクルを回しています。パナソニック オペレーショナルエクセレンス(株) (以下、PEX) グローバル調達本部は、全社施策の立案と各事業会社における推進を支援する役割を担っています。推進上の課題は、事業会社・事業部の調達責任者で構成する全社会議等で議論し、適切な対応を行っています。

## サプライチェーンの デュー・ディリジェンス

### ■ 「パナソニック サプライチェーン CSR推進ガイドライン」の徹底

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際的な規範・原則を支持し、購入先様に対しても支持いただくことを求めています。このような当社グループのCSR調達に関する考え方を示し、購入先様への要請事項を明確に伝えるため、CSRガイドラインを定めて取引開始時に交付し、その順守を契約書等で購入先様に義務付けています。CSRガイドラインでは法令や国際規範の原則を加味し、下記のような内容を定めています。

- 1) 労働：強制労働・児童労働の禁止、適正な労働時間と賃金の支払い、人道的な処遇と差別の撤廃、結社の自由
- 2) 安全衛生：職場の安全・緊急時対応のためのトレーニング、機械設備の安全対策、施設の安全衛生
- 3) 環境：当社グループが発行する「グリーン調達基準書」に準ずる
- 4) 倫理：汚職・賄賂の禁止、公正な取引、責任ある鉱物調達

- 5) 情報セキュリティ：情報漏洩の防止、コンピューター・ネットワークの脅威に対する防御
- 6) 品質・安全性：品質マネジメントシステムの構築、正確な製品・サービス情報の提供、製品安全性の確保
- 7) 社会貢献：社会・地域への貢献
- 8) マネジメントシステム

CSRガイドラインは、日本語、英語、中国語で作成し、ホームページに掲載するとともに、改訂した場合は購入先様に配布し周知徹底を図っています。また、必要に応じて購入先様とのワークショップでも周知徹底しています。購入先様には、同ガイドラインの要求事項を二次以降の購入先様に対しても伝達し、その順守状況を確認するよう要請しています。詳細は、下記をご覧ください。

**WEB** 調達活動 購入先様へのお願い

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/for-suppliers.html>

## ■ 購入先様からのコミットメントの取得

当社グループは、「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」および「パナソニックグループ人権・労働方針」への賛同を購入先様に要請するとともに、CSRガイドラインの順守を定めた取引基本契約書の締結を原材料・部品調達の取引開始時の必須条件としています。なお、CSRガイドラインでは、国連の規範や原則に表明されている人権の尊重、購入先様における人権に関する取り組み状況の評価と予防・軽減・是正措置の実施、二次購入先様への順守要請、当社グループの人権デュー・ディリジェンスへの協力要請等を定めています。当社グループの取引基本契約書の雛形では、このCSRガイドラインの順守を購入先様に義務づけています。また、すべてのケースで漏れなく購入先様からコミットメントを取得するために、既存の購入先様からは、

2022年12月のCSRガイドライン改訂時から順守同意書の提出をお願いしています。

## ■ CSR自主アセスメントの実施と監査

当社グループは、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスをはじめとするCSR推進のため、購入先様に対してCSR自主アセスメントの実施を要請しています。

CSR自主アセスメントは、当社グループのCSRガイドラインに基づき構成されていて、新規の購入先様については取引開始時に必ず実施を要請しています。既存の購入先様に対しても、定期的の実施を要請しています。

このCSR自主アセスメントは、WEBアンケートの形式で回収し、購入先様と当社グループ双方の負担軽減と回収効率・回収精度の向上にも努めています。2024年3月末時点では12,300社以上の購入先様(95%)から回収しました。移住労働者の労働環境など、特にCSR自主アセスメントで重点管理項目と定めている課題が見つかった場合には、必要に応じて現場確認やヒアリング等の監査を実施し、是正に向けた働きかけを行っています。今後も定期的な回収を継続していきます。

また、当社グループは2022年度より、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築を開始しています。外部の専門家の知見を得ながら、国際機関の公表しているリスク指標やインデックスを用いて購入先様の人権リスクを評価するテーブルを作成し、優先的に対応すべき購入先様を特定しています。

2023年度からは、各事業会社がこの特定された購入先様の中から前述のリスクアプローチで監査対象を絞り込み、各社で策定した購入先監査実施計画に沿って、自社および第三者機関による購入先監査を合計で141社(うち16社は第三者機関による監査)に対して実施しました。

購入先監査において指摘した事項には、下表のようなも

のがあります。指摘事項については購入先様に改善を依頼し、改善状況について確認を行っています。

分野	改善を依頼した指摘事項例
労働	勤務時間・休み時間・残業時間の履歴が適切に管理されていない
人権	女性に配慮したプライバシーを保てる休憩室が整備されていない
安全衛生	有事の際の避難経路が不明確
環境	環境影響評価が適切に実施されていない
倫理	贈収賄防止等の全従業員に対する教育がなされていない
情報	セキュリティ管理不足、社員教育が徹底されていない

## 環境負荷低減の取り組み

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

**PDF** サプライチェーン連携

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2024j-eco.pdf>

## 責任ある鉱物調達

### ■ 基本的な考え方

当社グループは、紛争地域で武装勢力の資金源となるリスク、および高リスク地域での人権侵害、採掘現場における児童労働、劣悪な労働環境、環境破壊、汚職等のリスクに関連する錫、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカ

等の鉱物問題を重大な社会課題として懸念しています。そして、調達活動における社会的責任を果たすため、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を行っています。

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

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

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

## ■ 責任ある鉱物調達体制

PHDの調達担当役員を最高責任者とし、全社体制を構築して取り組んでいます。各事業会社と連携しながら、それぞれの事業特性に応じた体制構築と調査実施を行っています。

## ■ デュー・ディリジェンスの取り組み

責任ある鉱物調査は、製錬/精錬所に至るすべての購入先様のご協力が必要なことから、当社グループでは、調査ツ

ールとしてRMIの発行する錫・タンタル・タングステン・金(3TG)の調査票(CMRT)およびコバルト・マイカの調査票(EMRT)など業界標準の調査票を使用しています。

## 責任ある鉱物調査

当社グループは、各事業会社または事業部ごとに購入先様に対して責任ある鉱物調査を実施しています。2023年度は、CMRT調査を依頼した延べ3,041社の購入先様のうち2,850社から調査票を回収し、EMRT調査を依頼した延べ3,711社の購入先様のうち3,474社から調査票を回収しました(2024年3月末時点)。回収した調査票に基づき、リスク分析と評価を実施しリスクに応じて購入先様へさらなる調査をお願いしました。

2023年度、特定した製錬/精錬所のうちConformant/Active Smelter(RMIの監査に合格しているか、監査受審中の製錬/精錬所)は、全体の約6割でした。残る4割についても、業界活動などを通じて、製錬/精錬所に責任ある鉱物保証プロセス(RMAP)への参加の働きかけを行っています。また、万一サプライチェーン上で紛争や人権侵害に加担する鉱物が見つかった場合には、調達先の変更など不利用化に向けた取り組みをお願いしています。

## ■ 業界連携の取り組み

当社グループでは、電子情報技術産業協会(JEITA)「責任ある鉱物調達検討会」に参画し、業界連携によるサプライチェーンへの啓発活動や調査効率の向上に取り組んでいます。具体的には、国内外の業界団体と連携し、責任ある鉱物調達に対する正しい取り組みを促進するためのセミナー開催や調査説明会の実施、製錬/精錬所情報の精査等に取り組んでいます。

また、JEITAのワーキンググループに参加し、他の会員会

社とともに製錬所が責任ある鉱物保証プロセス(RMAP)に参加するよう継続して働きかけています。

また当社グループは、最新の業界動向を学び調達活動に関するベストプラクティスを推進することを目的に、2017年7月よりRMIに参加しています。引き続き、業界の動向を見ながら責任ある鉱物調査を継続していきます。

## 社内教育と社外での啓発活動

調達部門では、調達業務における社会的責任を果たせる人材を育成するため、CSRに関する考え方や調達活動におけるコンプライアンスの知識を習得するための研修を実施しています。また、海外(欧州の一部・米国・中国・アジア)でも調達社員に対する研修を実施し、その中で、環境や汚職・腐敗防止等のコンプライアンス、サプライチェーンにおける人権・労働、安全衛生、クリーン調達等を含むCSR調達の基本事項やコンプライアンスの重要性について、理解度を確認しながら知識の定着を図っています。その他、調達部門の新入社員や転入者向けの研修カリキュラムにもCSR調達の基本事項を盛り込んでいます。

また、昨年度は購入先監査を担う監査員を養成するための研修を日本で2回、アジアで7回、中国で2回、合計11回実施し、合計152名を購入先監査員として育成しました。調達社員向けのポータルサイトに、CSR調達のために調達社員が実践すべき各手順書や、購入先様に実施を要請するCSR自主アセスメントや監査の実施要領等、責任ある調達活動に必要な情報を掲載し、常に最新の情報に基づいて業務推進ができるようにしています。

サプライチェーンにおける啓発としては、2022年度は、マレーシアを中心に購入先様とのワークショップやサプライヤーミーティングを約100社、CSR監査をアジアで約50社に

対して実施しました。2023年度は、マレーシアにて国連開発計画(UNDP)と連携した人権デュー・ディリジェンス研修を6回開催し、在マレーシアの購入先様約500社のうち特に取引金額の多い購入先様207社(228名)に受講いただきました。今後さらにリスクの高い地域・購入先様から優先的に、対象地域を拡大して購入先様への教育を実施していく予定です。

## 通報・相談窓口

当社グループは、「グローバルホットライン EARS」を設置し、当社グループのサプライチェーンにおいて、法令・規則、購入先様との契約、「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」等への違反が生じている場合、または違反の疑いがある場合に、グループ社員および購入先様が匿名で通報できるようにしています。通報があった場合は、社内規程や、通報者の保護に関する各国の法令を順守して、適切な調査と措置を行います。なお、自社のグローバルホットラインに加え、当社グループのサプライチェーンにおいて人権に対する負の影響が発生した場合に、購入先様またはその従業員の方が利用できる救済申立て窓口として、電子情報技術産業協会(JEITA)CSR委員会が設立した業界共同の苦情処理プラットフォーム「JaCER」に参加しています。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図り、従来以上に対話・救済の促進につなげ、人権における本質的な課題解決に取り組んでいます。いずれの通報制度においても、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保し、購入先様向けのポータルサイトおよび当社Webサイト「購入先様へのお願い」にて通報窓口の周知を行っています。

通報窓口にて受領した購入先様における人権課題につい

ては、第三者機関を通じて監査を実施し、購入先様による是正の見届けを行いました。

[WEB](#) 購入先様へのお願い

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/for-suppliers.html>

[WEB](#) グローバルホットライン

<http://panasonic.ethicspoint.com>

[WEB](#) ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の苦情処理メカニズム

<https://jacer-bhr.org/index.html>

# 品質向上と製品安全の確保



パナソニックグループでは、創業者が掲げた「お客様大事を基本に製品やサービスを通じて社会に貢献する」という考えのもと、単に仕事の質や製品の質を高めるという視点だけではなく、常に公明正大に事業を行い、どこよりも良い製品やサービスを社会に提供し続け、お客様や社会との約束を守り、製品・サービスの安全性と品質の確保に向けた活動を行います。

## 方針

当社グループは、グループの品質方針を「常にお客様および社会の要望に合致し、満足していただける製品およびサービスの提供を通じ、真にお客様に奉仕する」と定めています。各事業会社が、担当する製品の品質に対する責任を持ち、品質マネジメントシステムを構築・運用しています。特に、品質不正への取り組みは、パナソニックグループコンプライアンス行動基準にある法令と企業倫理の順守に基づき、法規・法令だけでなく、業界基準やお客様とのお約束等も守ることを明確にしています。また、第4章「私たちの取引活動」において、製品やサービスに関するお客様や社会とのお約束を守り、製品やサービスの安全性と品質の確保に向けた活動を行うことを定めています。加えて、製品安全については、自主行動計画に係る基本方針を定め、「お客様大事」と「公明正大」に徹して、製品安全の確保に積極的に取り組んでいます。

**WEB** パナソニックグループ コンプライアンス行動基準

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct>

**WEB** 製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/quality-policy.html>

当社グループは、経営基本方針に則り、常に製造・販売する製品の安全性を確保して、お客様に安全・安心をお届けすることが経営上の重要課題であり、社会的責任であると考えています。製品安全の確保においては、FF式石油暖房機事故を痛恨の教訓とし、具体的にはグループ独自の製品安全規格をそれぞれの製品において企画・設計からサービス・廃棄までの全工程に適用して、製品安全を常に確

保しています。また、グループのイントラネットを通じて、全製品の製品安全に関する情報をタイムリーに、各事業会社・事業場の品質担当者・設計担当者等従業員へ共有し、事故ゼロを必達目標として取り組んでいます。

**WEB** 商品に関する大切なお知らせ

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/products-information.html>

## ■ 品質マネジメントシステム

当社グループでは、事業会社／事業場自己完結型の品質保証プロセスを確立するために、ISO9001の要求事項を包含した上でグループ独自の品質保証の手法やノウハウを加えた品質マネジメントシステムを「品質マネジメントシステム(P-QMS)構築ガイドライン」として2004年に制定し、ISO9001-2015の改定に合わせて本ガイドラインも改定しています。事業会社／事業場は、本ガイドラインを参照しつつ、それぞれの事業特性に合わせて独自の品質マネジメントシステムを構築し、その推進状況を確保するための品質アセスメントや品質監査を事業会社や事業場等の様々な階層で定期的に行い、不足事項があれば是正計画を策定し、継続的な品質改善に取り組んでいます。

また、事業の多様化に対応するため、本ガイドラインと事業分野ごとの家電・車載・住宅・デバイス・B to Bソリューション・薬事・サービス等のセクター規格を事業会社ごとに運用しています。

事業会社／事業場での品質監査に加えて、製品に関する定期的な第三者監査の視点を強化する目的で、事業会社(特定製品含む)に対し、PEX監査部門、品質部門合同による「品質機能監査」を実施しています。製品の開発製造における各種プロセスを評価し、事業会社／事業場の品質マネジメントシステムの有効性を把握する取り組みを行っています。加えて、事業会社および事業場の生産拠点では、品

質認証(ISO9001/IATF16949)を取得・維持しています。第三者機関による監査を定期的に取り入れることで、開発・製造・検査等各プロセスのチェック機能を強化し、お客様への信頼性向上を実践しています。

なお、パナソニック インダストリー(株)が製造・販売する電子材料製品において複数の不正行為があった影響で、対象事業場の品質マネジメントシステムに関する国際規格「ISO9001」(2024年3月)および「IATF16949」(2024年5月)認証が取り消されました。両規格とも再認証の取得に向け、改善に取り組んでまいります。当該不正行為の対応状況については、「企業倫理」(P142)をご覧ください。

**WEB** ISO認証取得事業場公開サイト(一例)

パナソニック インダストリー(株)担当商品の生産拠点公的認証公開サイト

<https://industrial.panasonic.com/jp/downloads/certifications>

## 教育

当社グループの品質経営革新を推進するキーパーソンとなる品質幹部人材を育成することを目的に、事業会社／事業場の品質責任者に対する研修を毎年開催しています。特に、品質マネジメントシステムの責任を担う事業部長を対象とした「事業部長品質・環境研究会」を定期開催し、外部講師による講演やケーススタディ学習等、実践的な品質経営を学ぶ活動を推進しています。特定の階層者教育だけでなく、入社1～3年の品質機能社員への継続的品質研修や、製品や事業に特化したカスタマイズ研修を開催し、グループ全体での品質向上の意識醸成を推進しています。

また、製品安全最優先の企業風土を全従業員に広げるために、「製品安全の基礎」等のeラーニングを実施しています。各事業会社においては、現場の課題解決手法を学びあうQC(Quality Control)活動を実施し、モノづくり現場の品質力

強化を図る取り組みを行っています。社内外の事例を通じて製品安全について考える「製品安全フォーラム」は、2023年度には2回開催し、累計83回目となりました。



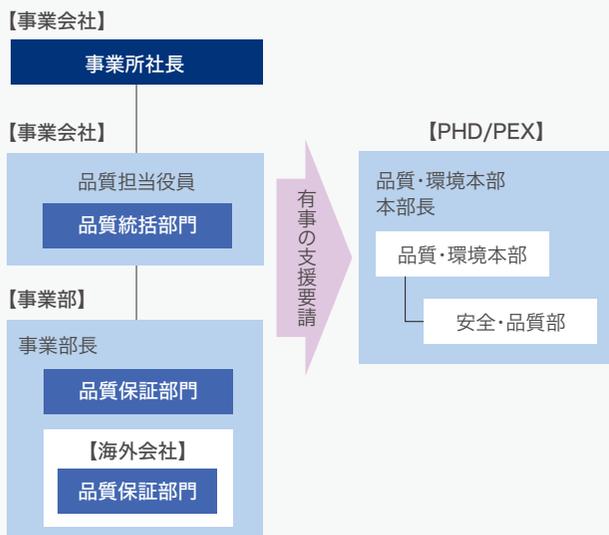
製品安全学習室

また、現場・現物に即した教訓の伝承と製品安全技術の学習を目的に、大阪府枚方市の組織・人材開発センター内に「製品安全学習室」を設置し、FF式石油暖房機事故をはじめとする過去のリコール社告製品の現物、原因・対策や、重要な不安全事象(トラッキング、強度劣化等)の防止策を学ぶことができるようにしています。2021年度には「バーチャル製品安全学習室」も開設し、オンラインで自由視聴できる展示室を提供しています。製品安全学習室を360度撮影しリアルに再現された空間を、見学者が自由に動き回ることができ、アイコンをクリックするだけでパネルやビデオを視聴できるようにしており、遠方の拠点や海外の従業員への裾野を広げた啓発活動も行っています。

## 責任者・体制

当社グループの品質担当役員は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサー(グループCTO)です(2024年8月現在)。各事業会社においては、品質責任者を配置し、自主責任・自己完結型で事業推進していく体制を築いています。また、パナソニックホールディングス(株)(以下、PHD)／パナソニックオペレーショナルエクセレンス(株)(以下、PEX)は、グループとしての重要リスクへの対応として事業会社からの要請に応じて支援を行うとともに、品質資産のグループ内横展開を行っています。

品質管理体制 (2024年8月現在)



■ 委員会・組織

品質責任者会議の活動

当社グループの品質改善取り組みや品質状況は、グループ品質担当役員、各事業会社チーフ・クオリティ・オフィサー (CQO) ならびに品質・製品法規等の関係者が参加する「CQO 会議」で検討・総括しています。会議では中長期視点でのグループにおける品質のあるべき姿の議論等を通して、グループの品質基盤をより強固なものにするための取り組みを決定しています。また、具体的な品質施策協議の場として、各事業会社の品質責任者が参加する「品質委員会」を開催しています。

■ 国際安全規格の認証取得事例

ISO13849 (ISO13849-1)

国際標準化機構 (ISO) が発行した、機械類に適用される制御システムの安全関連部に関する国際規格。

パナソニック アドバンステクノロジー (株) は、2024年3月「無線非常停止デバイス(受信機)」が、機械類に適用される制御システムの安全関連部に関する国際規格 ISO 13849-1 に基づいて適合していると認められました。

[WEB 無線非常停止デバイス「@seguro wes \(アット セグロ ウェス\)」](https://adtsd.jpn.panasonic.com/solution/wes.html)  
<https://adtsd.jpn.panasonic.com/solution/wes.html>

ISO13482

国際標準化機構 (ISO) から発行されたパーソナルケアロボット(生活支援ロボット)の安全性に関する国際規格。physical assistant robot, mobile servant robot, person carrier robot の3タイプのロボットを対象としたもの。

パナソニック エイジフリー (株) は、下記2商品において認証を取得しています。

- 2014年 生活支援ロボット「リシヨーン(ベッドと車椅子を合わせた機能を持つロボット介護機器)」(世界初の認証取得)
- 2017年 生活支援ロボット「リシヨーン PLUS」

[WEB 離床アシストロボット リシヨーン Plus](http://sumai.panasonic.jp/agefree/products/resyoneplus/)  
<http://sumai.panasonic.jp/agefree/products/resyoneplus/>

ISO26262

2011年に発行された自動車向け機能安全の国際規格。安全度水準 (ASIL) が A ~ D の4段階に定められている。

パナソニック オートモーティブシステムズ (株) は、ISO26262のプロセス認証を第三者機関であるドイツ TÜV SÜD (テュフ・ズード) より取得し、車載機器・デバイスのソフトウェア開発プロセスにおいて、本規格の最高安全水準である ASIL-D まで対応可能と認められました。

[WEB プレスリリース\(自動車機能安全規格 ISO 26262のソフトウェア開発プロセス認証を取得\)](https://news.panasonic.com/jp/press/jn120329-8)  
<https://news.panasonic.com/jp/press/jn120329-8>

製品表示に関する社内ルール

パナソニックグループ工業規格を基に、各事業会社がそれぞれの製品に適した製品の取り扱いや施工・サービスに関する考え方や順守すべき事項を定めています。具体的には、「警告表示」ならびに「取扱説明書・施工説明書」の設計方法において、製品の安全に係る警告表示方法、法律に定められた製品のリサイクル・廃棄時の留意事項(リサイクル法等)の表示、また、お客様が製品・サービスを安全に使用していただくための情報を表示し、お客様が誤った使用をされないよう配慮しています。なお、当社グループにおいて、罰金・処罰等対象となる製品表示に関する違反事例等はありません(2024年8月現在)。

製品セキュリティ

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

■ 継続的な情報収集

製品のセキュリティにおける問題や解決策は日々新たに更新されています。当社グループでは、例えばセキュリティのインシデント等の情報共有を行う FIRST<sup>※</sup>等の、セキュリティ専

門団体への加盟や各種国際会議での調査を通して、製品のセキュリティにおける最新情報を常に収集しています。これによって得られた情報は、関連部門と共有するとともに、製品のセキュリティに関する社内活動に活かすことで、グループ全体の製品セキュリティ対策の改善に務めています。

※ Forum of Incident Response and Security Teams

## ■ 製品セキュリティを意識した開発の推進

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

## ■ 出荷後の対応

出荷後の製品のモニタリングの一環として、お客様がパナソニック製品の脆弱性を発見された際に届け出られる窓口を開設しています。

脆弱性情報を入手したときは、直ちに当社グループ製品に関する影響の確認を行い、当社グループ製品のセキュリティ上の問題があることが判明したときには、アップデート等によって製品セキュリティの確保を行うとともに、チェック体制の整備等の再発防止に向けた取り組みを行います。担当事業部が対応を完了するまで製品セキュリティセンターが進捗確認と支援をする体制を整えています。

また、発売後の当社グループ製品に影響しうる最新の脅威情報のモニタリングを行うことで、脆弱性の報告を待つだけでなく、自主的に情報を得て対応する体制を整えています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/product-security/psirt.html) パナソニック製品脆弱性対応窓口

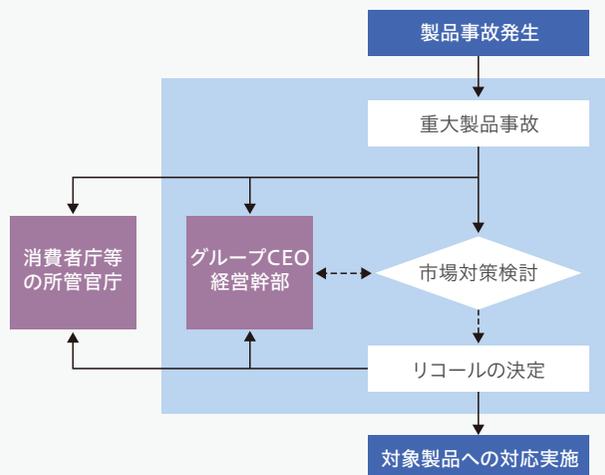
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/product-security/psirt.html>

## 重大事故と対策

### ■ 製品事故への対応

製品事故が発生した場合、直ちに事実確認を行い、原因解析と検証を行います。重大製品事故と判断した場合には、お客様の安全を確保するため、事業会社／事業場およびPHD/PEXが一丸となり、適切な対策をとることに努めています。具体的な初動対応として消費者庁等の所管官庁、事業会社社長、グループCEOおよび経営幹部への報告を行い、対策方針を検討します。また、過去に発生したトラブル事象をもとに、事業会社は製品の故障対策マニュアルや安全試験文書等を作成。新製品開発や仕様変更等で実践し、再発防止に取り組んでいます。

製品事故への対応フローチャート



## ■ 重大製品事故情報

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

※1 消費生活用製品安全法に規定された下記の事故

- ・死亡事故
- ・重傷病事故(治療に要する期間が30日以上を負傷・疾病)または後遺障害事故
- ・一酸化炭素中毒
- ・火災(消防が火災として確認したもの)

※2 以下のいずれか

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

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

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/products-information/psc.html) 重大製品事故情報一覧

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/products-information/psc.html>

日本以外においても、各国の法律や指針に基づき、製品が関連する事故の把握と情報開示を行っています。

## ■ FF式石油暖房機事故への対応状況

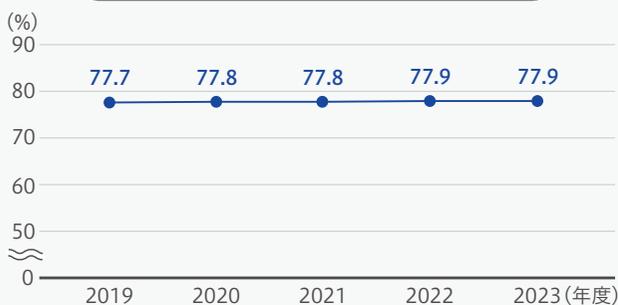
2005年にFF式石油暖房機の事故により緊急命令を受け全社を挙げた市場対策を開始してから19年が経ちましたが、私たちは引き続き新たな事故を二度と起こさないための取り組みを、FF市場対策本部を中心に進めています。

2023年度は、未だ把握できていない対象製品の捕捉のための探索活動として、北海道・東北・長野県を中心に、過去に対象製品をお持ちだった、あるいは、廃業した販売店商圏

にお住まいのお客様宅周辺の給排気筒調査、販売店顧客調査等を行いました。また、点検・修理済みのお客様に対する回収促進、暖房シーズン前の製品の状態確認等に取り組むとともに、あらゆる告知活動も継続しています。2023年度新たに現品発見または廃棄されたことを確認した台数は77台で、2024年3月31日現在の名簿把握台数は118,586台(販売台数の77.9%)となりました。対象製品とは気づかずに使用されていた現品も発見されており、未だリスクの高い状況は継続しています。引き続き、探索活動に取り組んでいきます。

また、上記市場対策活動に加え、イントラネットによる市場対策活動の進捗状況の社内発信、社員教育の場である「製品安全学習室(枚方)」・「製品安全館(草津)」・「教訓の伝承室(奈良)」での資料展示、各種研修等での講話を通じ、事故の教訓を伝承し、当社グループの製品安全を第一とする風土醸成に努めています。

### 総販売台数における把握台数<sup>※</sup>の割合



※ 把握台数：回収済みの台数、点検・修理後使用されている台数、廃棄確認済みの台数等

## 受賞履歴

### 製品安全対策優良企業表彰

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

- ・2022年度・大企業 製造・輸入事業者部門 経済産業大臣賞：パナソニック(株) くらしアプライアンス社 ランドリー・クリーナー事業部

[WEB](https://www.meti.go.jp/product_safety/ps-award/3-consumer/r4_award.html#anc-2-1) [https://www.meti.go.jp/product\\_safety/ps-award/3-consumer/r4\\_award.html#anc-2-1](https://www.meti.go.jp/product_safety/ps-award/3-consumer/r4_award.html#anc-2-1)

### IAUD国際デザイン賞

※一般財団法人 国際ユニヴァーサルデザイン協議会 (IAUD) 主催。“一人でも多くの人々が快適で暮らしやすい”UD社会の実現に向けて、特に顕著な活動の実践や提案を行なっている団体・個人を表彰するもの。旧パナソニック株式会社として、様々な商品や取り組みが2018年まで7年連続で金賞を受賞しているほか、近年では下記を受賞しています。

- ・2021年度「パナソニック顔認証付きカードリーダー」医療福祉部門金賞受賞「パナソニック非常用放送設備」警備・治安部門銀賞受賞
- ・2020年度「パナソニックLED懐中電灯」非常時配慮デザイン部門銀賞受賞「ファーストシェービングシリーズ」プロダクトデザイン部門銅賞受賞

[WEB](https://holdings.panasonic/jp/corporate/universal-design.html) [パナソニックグループユニバーサルデザイン](https://holdings.panasonic/jp/corporate/universal-design.html)  
<https://holdings.panasonic/jp/corporate/universal-design.html>

# AI倫理



新しい技術は、様々な課題を解決し人間の暮らしを豊かにする一方で、プライバシーの侵害、不当な監視の強化、偏ったデータで学習したアルゴリズムによる差別等、人権問題につながる危険性も指摘されています。パナソニックグループは、AI倫理を「人間中心・人権を尊重したAI活用を実践する世の中との約束」と考え、AI倫理に照らして適切なAI製品やサービスの開発運用・AI利活用を進めています。

## 方針

パナソニックグループは、AI製品やサービスの企画から販売・利用に至るまでのAI利活用のライフサイクルにおいて、関連するお客様をはじめとするすべてのステークホルダーの安全および利益の保護を図るとともに、リスクの波及を抑止します。そうして、AI技術・製品への信頼を醸成することによりAI利活用を促進し、社会へのお役立ちにつなげていきます。

そのため、当社グループ全体に適用する「AI倫理規程」を定め、この規程および各国法令・規則・倫理ガイドライン等に照らして、AI利活用のライフサイクルが適切に遂行されるよう、AI倫理上のリスク評価と管理を行い、技術の向上やプロセス改善によりリスクを軽減および回避するAI倫理活動を推進しています。2022年には、当グループのAI倫理原則を定め公表しました。

[WEB](https://tech-ai.panasonic.com/jp/responsible-ai/) パナソニックグループ AI倫理原則  
<https://tech-ai.panasonic.com/jp/responsible-ai/>

## 推進体制

AI倫理活動は、最高責任者であるグループCTO執行役員のもとで推進されます(2024年8月現在)。



グループCTOがパナソニックホールディングス内に設置するAI倫理委員会は、AI倫理担当および法務、情報セキュリティ等の関連機能から構成されており、当社グループに対して、AI倫理活動に関する制度や施策の策定、各事業会社のAI倫理活動の支援、リスクの把握・レビュー・対応案の策定等を行います。また、各事業会社にAI倫理担当を置き、AI倫理委員会と連携して各社の事業や技術に応じた活動を推進しています。

AI案件のうち極めてリスクが高いものやリスクが顕在化したものについては、AI倫理委員会は対応策を案出し、AI倫理委員長および各社に対策を報告した上で、各社と連携してこれに当たります。

## 教育

グループ従業員がAI倫理活動の原則に従った業務を遂行できるよう、AI倫理の基本や推進方法を学ぶことが出来る教育コンテンツをAI倫理委員会より提供しています。

2022年度より、日本国内グループ会社の全従業員を対象に、毎年AI倫理e-Learningを実施しています。さらに、e-Learningの教材はイントラネットサイトに掲載し、海外会社や派遣社員を含むグループ従業員がいつでも教材を確認し学びを深められる体制にしています。

## リスクアセスメント

2022年には、グループ内の製品のAI倫理リスクを把握するためのチェックシステムを導入しました。AI倫理委員会が、グループ従業員のアンケート結果や、グループ共通のリスクチェックシステムを通じて事業会社のリスク評価の結果を収集し、それらを分析して当社グループ内のリスク状況を把握しています。また、把握したリスクが高いと判断される場合は、設置したレビューチームによるリスクレビュー、部門横断での対応などを行います。

## 社外連携

AI倫理委員会は、社外のAI倫理研究機関やコミュニティ・学会・公共セクターの委員会活動への参加等を通じて、AI倫理に関する研究や啓発活動を行っています。日本の経済産業省が設置した「AI原則の実践の在り方に関する検討会」を通じ、同検討会の「AI原則実践のためのガバナンス・ガイドライン」作成に参画しました。また、グローバルな業界団体であるAIアライアンスへの参画により、社外との繋がりをさらに強化しています。

# お客様対応



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

## サービス理念(真のサービス)

### お客様の喜びは私たちの喜び

#### 喜び、喜ばれる姿の中にこそ、真のサービスがある

商売にはサービスがつきものである。サービスをともなわぬ商売は、もはや商売ではない。その意味においては、サービスは商売人にとっての一つの義務とも言える。しかし、これを単なる義務としてのみ受けとり、仕方なしにやむを得ずやっているとしたら、これほど疲れることはない。こちらが疲れるだけでなく、お客様にもその“仕方なさ”が自然に通ってしまう。

サービスは相手を喜ばせるものであり、そしてまたこちらにも喜びが生まれてこなければならないものである。喜び喜ばれる姿のなかにこそ真のサービスがあると言えよう。

松下 幸之助

昭和42年 PHP誌8月号

## 方針

パナソニックは、お客様からのご相談やご不満に対して全社として適切な対応が行えるよう、ISO10002 / JIS Q 10002に準拠した「お客様対応業務規程」を定め、日本国内のグループ会社に適用しています。また、この規程の中でお客様対応基本方針を以下のように定めています。

- すべてのお客様に、最高の満足をお届けする。
- お客様により近づき、その声を経営に活かす。

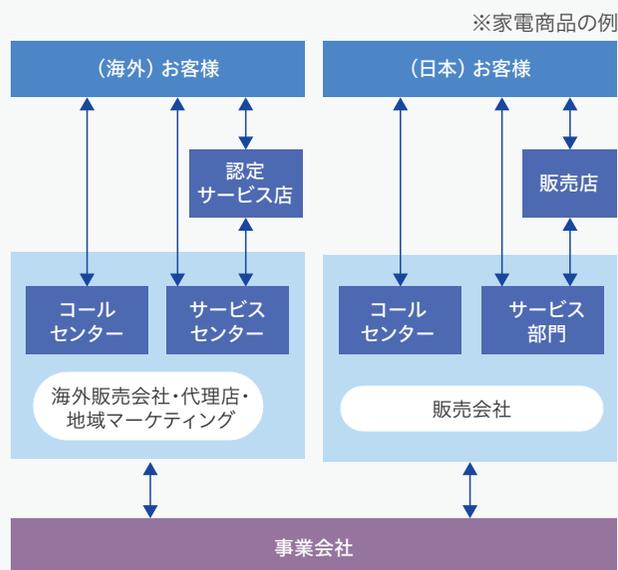
上記規程および、方針に基づき、日本国内の各事業場において、お客様からの情報を経営に活かす仕組み「お客様マネジメントシステム」を構築し、定期的な自己監査の実施等でお客様対応の品質向上に努めています。また海外でも、「お客様対応業務規程」をベースに、各国/地域の法制度に則り、ISOに準拠したマネジメントシステムを構築しています。

## 責任者・体制

当社グループのお客様対応の責任者は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサー（グループCTO）の執行役員です。（2024年8月現在）

当社グループのCS活動は、8つの事業会社のカスタマーサービス（CS）部門が連携し取り組んでいます。また海外においても世界各地の販売会社CS部門から現地のサービス・品質情報、お客様のご要望等の情報を収集し、製品品質や

### お客様対応の仕組み（2024年8月現在）



安全性の確保に努めるとともに、各市場のお客様のニーズに合わせた商品開発に取り組んでいます。

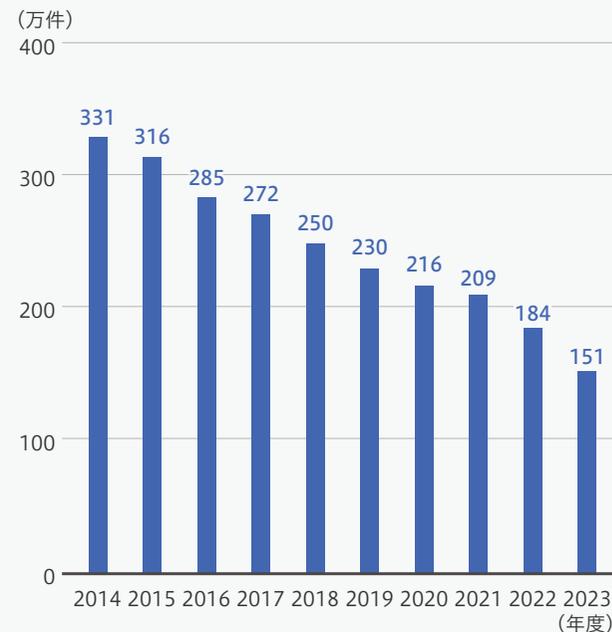
国内外のCSスタッフは、それぞれに蓄積した知識やノウハウを共有することで、世界各地で、より良いカスタマーサービスを提供できるよう努めています。

## ■ 問い合わせ対応体制

日本のお客様の商品購入前のご相談や、購入後の使い方に関するご相談は、「お客様ご相談センター」にて対応しています。お客様ご相談センターでは、日曜、祝日、正月三が日を除き月曜日から土曜日の9時から18時まで受け付けるとともに、商品別の電話番号を用意し、電話がつながりやすく、的確・迅速なサービスを行える体制を整えています。また、住宅設備・建材商品ご相談窓口は、365日受付しています。

当社グループWebサイトからのお問い合わせでは、お客様が質問を入力すると、関連する複数のFAQ（よくあるご質問）を表示し、ご質問に迅速に対応できるよう努めています。FAQの内容については、お客様の検索キーワードや閲覧回数分析により、必要とされる情報を迅速・的確に表示できるよう精度向上を図っています。また、最近では、FacebookなどのSNSを通じて、季節の変わり目等に各種お役立ち情報を発信したり、LINEの自動応答サービスから関連のFAQへ誘導したりするなどの取り組みを行っています。このように、お客様が「お客様ご相談センター」に問い合わせされる前に問題解決できる仕組みを整えることで、「お客様ご相談センター」での相談件数は減少傾向にあります。また、海外においては、国あるいは地域ごとに「コールセンター」を運営し、お客様の各種ご相談への対応や、修理受付を行っています。さらに、各国のWebサイトでもFAQを提供し、日本と同様に、お客様ご自身で問題を解決できる仕組みづくりに努めています。

### お客様ご相談センター相談件数推移（日本国内）



## ■ 修理サービス体制

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

[パナソニック マーケティングジャパン(株) CS社および、関連会社サービス拠点数] 97カ所(2024年4月現在)

[パナソニック テクノサービス(株) サービス拠点数]

41カ所(2024年4月現在)

## ■ 修理サービス窓口強化の取り組み

日本の家電商品では、お客様が修理を依頼される際の利便性向上を目的に、宅配便による修理品の受け渡しやWebサイトでの受付体制を整えています。

お客様が安心してWeb修理サービスを受けられるよう、お申し込みをする前にWebサイト上で修理診断ができます。修理診断では、お持ちの商品の品番を入力し、当てはまる症状を選択することで、お困りごとの解決に役立つ方法をご案内します。修理が必要と診断された場合やお困りごとが解決しなかった場合は、修理サービス料金の目安が確認でき、修理のお申込みまでできます。

## ■ グローバルな修理サービス拠点

海外におけるお客様対応は、当社グループの販売会社あるいは、販売代理店が運営するコールセンターやサービスセンターあるいは、販売会社や販売代理店が委託する、委託先コールセンターやサービス認定店が、現地のお客様のニーズ・商習慣に合わせたサービスを提供しています。また、お客様に提供する修理サービス・お問い合わせへの対応を通じ体験価値向上を目指す取り組みを各国で強化しております。さらに多様化するお客様とのコミュニケーション手法への対応を強化しており、ソーシャルメディア上でのお客様とのコミュニケーションにも新たな手法で取り組んでおります。

お客様対応後にはアンケート調査によりお客様のご意見を伺い、より良いサービスの提供を目指し改善に取り組んでいます。近年は、環境への意識の高まりを受け、商品リサイクルによる廃棄の削減、FAQの充実や改善・遠隔診断によ

る訪問修理の削減などを通じ、アフターサービスの分野における環境貢献施策に注力しています。

### 修理サービス拠点数(2024年度)

地域	修理サービス拠点数
日本 <sup>※</sup>	138
北米	369
中南米	657
欧州・CIS	989
東南アジア・大洋州	1,588
インド・南アジア・中東阿	558
中国・北東アジア	3,472

※日本：パナソニック マーケティングジャパン(株)  
CS社および、関連会社、パナソニック テクノサービス(株)

## ■ 法人向け事業のCS体制

### 電気設備・住宅設備関連商品

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

### 業務用機器

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

## 業務用ソリューション

業務用ソリューションを担当する販売部門、当社グループの販売会社や、当社商品の販売パートナー様によって、お客様ごとに異なるニーズを把握し、お客様の「現場」の業務最適化や生産性向上を実現するソリューションをシステム構築、販売、施工、保守、修理、運用サービス、クラウドサービスまでトータルでご提供しています。CS活動においてはご相談窓口、修理サービス、保守メンテナンス等お客様との接点から信頼関係を構築し、お客様のお困りごとに継続的なサポートを迅速に提供し、対応できる体制を整えています。

## 自動車用機器

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

## お客様満足度向上の取り組み

### ■ 「消費生活アドバイザー」 資格取得の促進

日本国内パナソニックグループでは、お客様志向の風土醸成を目的に、「消費生活アドバイザー」資格の取得を積極的に推進し、資格保有者は消費者志向経営を実践するリーダーとして活躍しています。当社グループの資格保有在籍者数は、2024年4月1日現在で300名となりました。

## 〔消費生活アドバイザー制度〕

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

(一般財団法人日本産業協会Webサイトより)

## ■「お客様月間」の取り組み

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

1. 社長メッセージ「お客様月間にあたって」を発信し、お客様月間の意義を全社員に徹底しています。
2. 日本国内当社グループ独自のお客様月間ポスター(デジタルデータ)を作成し、全事業会社に配信、ポータルサイト・デジタルサイネージへの掲載等を行うことで、お客様月間の啓発を行っています。
3. 日本国内当社グループでは「お客様月間記念シンポジウム」を、全事業会社の消費者関連責任者はじめ全社員を対象に開催し、消費者志向経営の推進に取り組んでいます。2024年度は、外部講師による講演「トリドールの考えるお客様志向経営～KANDO 体験価値戦略～」を実施し、マニュアルだけではできない「食の感動体験になるように、自ら考えスピーディーに行動する」ことや、感動を生み出すのは多様な従業員であり、従業員が幸せに働くことの重要性について理解を深めました。

### ※消費者月間

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



2024年度消費者月間ポスター

## ■お客様の声を商品・サービスへ反映する活動(VOC活動)

当社グループは、お客様の声(Voice Of Customer=VOC)をテキストマイニングツール(見える化エンジン)を利用した解析などを駆使し、全体傾向や有益な情報を素早くつかむことで、事業活動の改善に役立てています。

お客様の声には、「お客様ご相談センター」にいただいたご意見、セールスやお得意先様(パートナー)、ショールーム、サービス会社を通じて頂戴したお客様の声が含まれます。分析結果は、商品企画・設計・技術・品質部門およびマーケティング・販売部門と連携しながら、商品開発や機能、品質、取扱説明書やカタログの改訂、営業活動等の改善に活用しています。当社グループでは、このようなVOC活動をお客様満足向上のためのパナソニックグループの経営基本方針の実践と考え、全従業員がすべての仕事の中で取り組むべき活動として推進しています。



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

## ■ 障害者差別解消法への対応

2024年4月1日に障害者差別解消法（事業者による障害のある人への合理的配慮の提供の義務化）の改正が施行されました。

当社グループにおいても、障害者差別解消法に基づき、障害のある人から申し出があった場合には、「どのように対応ができるか」について個々の場面ごとに真摯に検討、実施して参ります。

## ■ 安全・安心にご使用いただくための啓発活動

日本では、喫緊の社会課題でもある「地球温暖化対策」や「脱炭素化」に向けたESG活動の一環として、主に自治体や法人・企業と連携し「環境教育」をテーマに地域社会に対する啓発講座を受託運営しています。

「環境」や「エネルギー問題」等、消費者にとって関心が高く、かつ社会性の高いテーマについて、参加者自らが地域社会の一員として取り組むべき内容について理解し、意識醸成から行動につながることを目指して取り組んでいます。特に、最近は親子で一緒に学ぶスタイルが増えており、難しいテーマを生活シーンに落とし込んで、「省エネ」や「自然エネルギーの活用」など、身近な内容で楽しく分かりやすく学んでいただいています。また、行政が主催する「環境イベント」にも積極的に参画し、幅広く啓発活動に取り組んでいます。

### WEB 家電お役立ち情報

<https://panasonic.jp/support/useful.html>

日本国内向け自社サイトで、電気の基礎知識、家電製品に関わる法規や処分（リサイクル）の他、家電製品の防災対策や自然災害発生時の家電製品取扱いの注意点等を紹介しています。



### WEB 家電製品を安全にお使いいただくために

[https://jpn.faq.panasonic.com/app/answers/detail/a\\_id/62005](https://jpn.faq.panasonic.com/app/answers/detail/a_id/62005)

家電製品を安心して末永くご使用いただくための正しい使い方の他、実際にあった一般的な事例を題材に、お客様に安全に関する理解を深めていただく情報も提供しています。



# 責任ある広告・宣伝活動

企業の広告・宣伝活動は、社会に対してブランド・商品・サービスを広く知らしめる効果を有すると同時に、多様性の視点や影響を受けやすい子どもへの配慮などが不十分な広告表現によって、一般消費者にマイナスの影響を与える可能性があります。さらにその影響は、ソーシャルメディアの発達により、広告・宣伝活動を行った国・地域だけでなくグローバルに広がるのが想定されます。そのため、企業は自社のコミュニケーション活動において、常に高い規範意識や倫理観を持ち続ける必要があります。

## 方針

パナソニックグループは、正確かつ誠実な社外への情報発信およびコミュニケーションは、社会やお客様からの信頼の大前提であり、ブランド価値を守り向上させていくために必要不可欠との認識のもと、「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」の中で、社会とのコミュニケーションについて以下の通り定めています。

- 私たちは、広報・宣伝等のコーポレートコミュニケーション活動を通じて、当社の経営基本方針、そして、製品・サービスや技術等に関する公正かつ正確な情報を広く社会の人々にお知らせすることにより、ブランド価値の向上に努めます。同時に、常に社会やお客様の声に耳を傾け、それらを謙虚に受け止め、適切に事業活動に反映してまいります。
- 私たちは、多様性を尊重し、常に事実に基づく表現を基本として、コーポレートコミュニケーション活動を行います。社会的差別につながるもの、他を中傷したり個人の尊厳を損なうものは表現の対象としません。

また、「全社ブランド基本規程」「デジタルメディア運用規程」「パナソニックグループ ソーシャルメディアガイドライン」「知的財産基本規程」「情報セキュリティ業務規程」等を制定し、コミュニケーション活動において、第三者の知的財産、アイデンティティやプライバシーを尊重することを定めています。

## 広告・宣伝活動の考え方

創業者 松下幸之助の、「良い商品ができれば、メーカーには、それをより早く、広く、正しくお客様にお伝える義務があり、そのための宣伝活動である。」との考え方を受け継いでいます。また、今日では、商品のみならず、さまざまな企業活動について広く社会にお伝えしていくことも重要な社会的責任となっています。これについても同様の考え方のもと、取り組んでいます。日々の広告制作(テレビCMや新聞・デジタル広告等を作る作業)においては、創業者の考え方を踏まえ、以下内容を宣伝の基本指針、心構えとして取り組んでいます。

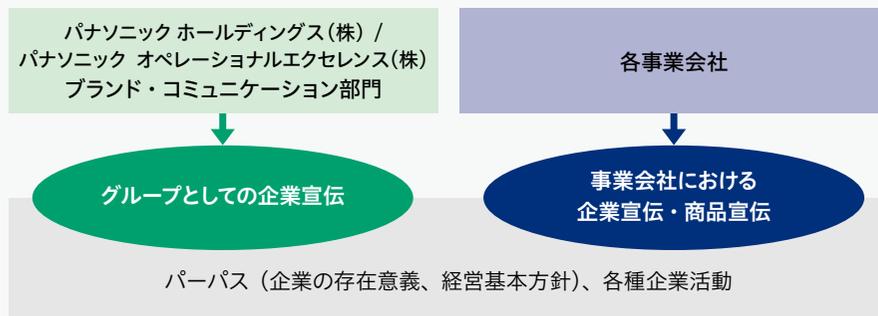
- 広告・宣伝活動は、企業活動における重要な社会的使命である
- 企業の「こころ」を伝える活動である
- 事実を正しく、お客様が理解しやすいように
- 不快感を与えたり、迷惑をかけたたりしない
- 常に創意工夫をする
- 高い見識、技量、熱意で取り組む

また、各種広告・宣伝活動に使用するメディアは、各地域で広く社会に受け入れられ、認知されているものを、コスト効率等も勘案しつつ、選定しています。

## 責任者・体制

広告・宣伝活動は、ブランド戦略・コミュニケーション戦略の役割を、グループCEOが直接管掌し担当します。(2024年8月現在)

パナソニック ホールディングス(株)およびパナソニック オペレーショナルエクセレンス(株)のブランド・コミュニケーション部門がグループとしての企業宣伝を担当、各事業会社が事業会社における企業宣伝・商品宣伝を担当し、宣伝職能が連携しながら推進しています。



## 公正な広告・宣伝活動の推進

広告・宣伝の制作過程においては、世界各地域における各種の関係法規・業界規制等に基づき、お客様に誤解や誤認を与えないよう確認する仕組みを構築しています。例えば、日本国内においては、広告制作に携わる専門人材を育成、配置し、表現やリスク回避の経験・ノウハウを集積するとともに、制作パートナー企業とリスクのスクリーニング、メディアや広告代理店による表現審査、事前調査等を行っています。必要に応じて法務部門の確認を仰ぐ体制を整え、「景品表示法」等の各種広告法規、(社)日本アドバタイザーズ協会の「倫理綱領」、各メディアの審査規準等を順守しています。また、子どもの教育上の配慮に欠ける表現や、健全な学びや成長を妨げる恐れのある表現や演出は用いず、児童を広告表現に起用する際には、関連法令を順守した撮影や制作を行っています。

これらの徹底のため、日々の業務でのOJT、あるいは大きな法改正時等においては社内研修会を実施し、担当者への周知・啓発に努めています。加えて外部団体による研修・セミナー等への参加や、必要に応じて外部専門家へヒアリングも実施しています。

昨今話題となっているWebサイトやSNSでの詐欺広告等を防止する取り組みとして、恒常的なモニタリングによる早期発見及び対応を検討できる体制を日本において整備しています。これにより、当社を騙った詐欺広告や、それを掲載するサイト等を早期に発見し、誤った情報やそれらに関連したコメントが拡散し、犯罪被害拡大につながる事態を未然に防ぐよう努めています。また、業界団体や関係省庁等とも連携し、法務、情報システム、ブランド等のグループ内関連部門が協力しながら適切な対応を行ってまいります。

2023年度は、中国のグループ会社(家電部門)において以下の違反事例があり、行政処罰罰金 約3.2万円を当局に納めました。今後は、関連部門と代行運営会社内での教育強化による法令順守の再徹底、第三者機関による運営プラットフォームの恒常的な監視により、再発防止に努めてまいります。

- ① 2023年3月 照明器具のEコマースキャンペーンにおいて実施期間の記載がなく、お客様からの通報により発覚
- ② 2023年7月 シェーバーの現地SNSを用いたライブコマースにおいて他社との比較宣伝を行い法令に違反
- ③ 2023年8月 電子レンジの現地SNS宣伝における価格表記に誤記

# 知的財産



パナソニックグループは、研究開発やその他の事業活動の過程で得られる技術、ノウハウ、デザイン、ブランドおよびその他の成果を知的財産として適切に取得、保護および活用するよう努めています。

当社グループは、事業活動において第三者の知的財産を尊重するよう努めながら、当社グループの知的財産について、当社グループでの事業化や他社との共創など、様々な形でその社会実装をすることにより、当社グループの事業成長と社会課題の解決を実現することを目指しています。

## 方針

当社グループは、創業以来の「事業の前に知財あり」の精神のもと、事業に対する知的財産起点での戦略提案、グローバルな知的財産の取得・保護・活用および知的財産に係る紛争の予防と解決により、現在と将来にわたる事業の優位性と安全の確保を目指すとともに、社会課題の解決への貢献も視野に入れて、知的財産活動を推進しています。

当社グループは、これらを着実に遂行するため、グループ全体に適用する「知的財産基本規程」を定め、知的財産活動の適切な遂行と活動基盤の確立を図っています。また、購入先様、お取引先様およびその他の第三者の知的財産を尊重し、侵害しないよう最善を尽くしています。このことは「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」にも定め、従業員全員が順守するように定期的な教育を行っています。

## 責任者・体制

当社グループの知的財産に関する責任者は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサーの執行役員です(2024年8月現在)。

持株会社であるパナソニック ホールディングス(株) (以下、PHD)の知的財産本部において、グループの知的財産戦略の策定・推進等を行っています。また、各事業会社にも知的財産部門を設置し、各事業会社の知的財産戦略の策定・推進等を行っています。PHDの知的財産本部と各事業会社の知的財産部門とは連携して知的財産戦略を推進することで、グループシナジーを創出しています。

さらに、高度専門人材を擁するパナソニックオペレーショナルエクセレンス(株)(以下、PEX)の知的財産本部およびPEX傘下のパナソニックIPマネジメント(株)(以下、PIPM)において、グローバルに幅広い知的財産業務を推進しています。

PIPMは、当社グループの知的財産業務を集約・事業化するため当社完全子会社として設立された会社であり、信託業法第51条に定められた「同一の会社集団に属する者の間における信託」を活用し、知的財産業務を推進しています。

## 主な取り組み

### ■ 知的財産戦略フレームワーク

当社グループでは、取締役会での議論を経て、知的財産戦略フレームワークを策定しています(下図)。このフレームワークは、当社グループのマテリアリティを踏まえ、「顧客」「競合会社」「社会」の視点から行う我々の知的財産戦略・活動が、「事業の優位性」と「事業の安全」への寄与とともに、知的財産を起点とした「共創による社会実装」にもつながり、そして、これらが社会課題の解決に貢献し、最終的に我々の目指す姿につながることを表しています。これらの戦略・活動は、「権利」「資産」「情報」という知的財産の各側面に基づき、当該フレームワークの中で具体化されています。例えば、「顧客」の視点では、「共創・オープン&クローズ戦

略の立案・実行」「コア技術の知財ポートフォリオ構築」といった戦略・活動を通じて、「顧客価値の向上」というアウトプットにつながります。また、「競合会社」の視点では、「紛争解決」「第三者知財の尊重」「知財ポートフォリオの筋肉質化(例：不要な知的財産の放棄)」といった戦略・活動を通じて、「コストパフォーマンスの向上」というアウトプットにつながります。また、「社会」の視点では、「知的財産を起点とした共創」といった戦略・活動を通じて、「共創による社会実装」(例：他社との共創による環境関連技術の事業化)というアウトプットにつながります。そして、これらのアウトプットは、当社の「競争力強化」とともに「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現という、我々の目指す姿につながります。PHDでは、当該フレームワークに示される各戦略・活動について、当社グループ共通のKPIでモニタリングするとともに、重点テーマについての支援を行っています。

### ■ グループシナジーを創出する特許等集約の仕組み

当社グループでは、PHDに特許等を集約して当社グループ全体の資産として同時多面的に使用し、活用する仕組みを設けています。PHDおよびその子会社であるPIPMは、当社グループ全体の特許等(例：共通基盤技術に関する特許、当社グループ会社から法的名義を集約した特許)を対外的に活用します(例：ライセンス)。そして、この仕組みの対象となる当社グループ会社(国内)は、みずから生み出したり譲り受けた特許等を、PHDへの法的名義集約後も管理し(「管理籍」の保持)、当該特許等の費用を負担し、当該特許等に基づく収益を受け取ります。そして、当該グループ会社は、みずからが管理籍を有する特許等を対外的に活用するとともに、当社グループ全体の特許等を使用できることとなります。当社グループでは、この仕組みにより、社内外の共創等を促進しています(下図)。

## ■ 知的財産権の取得と報奨制度

当社グループは、事業戦略および研究開発戦略を踏まえた知的財産戦略に基づき、グローバルに知的財産ポートフォリオの構築を行っています。当社グループの2023年度の研究開発費、特許・実用新案・意匠の出願件数および2024年3月現在の保有特許権・実用新案権・意匠権・商標権の件数は、下記の通りです。

2023年度研究開発費	約4,912億円(売上高研究開発費率5.8%)
2023年度出願件数	特許・実用新案・意匠出願件数：計約1.6万件 (うち海外約9,200件)
2024年3月現在の保有権利件数	保有特許権・実用新案権・意匠権：計約9.8万件 (うち海外約5.5万件)
	保有商標権：計約1.6万件 (うち海外約1.1万件)

当社グループの知的財産が適切に保護および活用されない場合には、当該知的財産に関する模倣品・侵害品等が出現し、品質問題、犯罪組織等への資金流入や、持続的イノベーションの阻害などの問題を引き起こす可能性があります。引き続き、当社グループは、研究開発および事業活動の過程で得られる各種成果を知的財産として適切に取得し、さらに知的財産を保護および活用するよう努めます。

また、当社グループは、発明者への報奨制度により、発明者のモチベーションの向上および発明等の創出活動の活性化を図り、各国の法令に基づき、公正かつ公平にその運用を行っています。例えば、日本においては、報奨の基準は、従業員との協議を経て策定して従業員に公開し、報奨金について発明者の意見を聴取する仕組みも設けています。

## ■ 第三者の知的財産の尊重

私たちが第三者の知的財産を侵害する場合には、当該第三者に損失を与える恐れがあるとともに、当社グループの製品またはサービスの仕様変更や供給中断等により、当社グループの直接・間接のお客様にご迷惑をおかけする恐れがあります。

当社グループは、第三者の知的財産を尊重するよう努めながら事業活動を行っております。当社グループ全体に適用する社内規程において、第三者から知的財産権の侵害の疑いがある旨の連絡を受けた場合の対応や、知的財産権の侵害が生じた場合に想定される損失の算定プロセスを定めています。また、各事業会社の社内規程でも、第三者の知的財産権の侵害防止

に向けた調査、リスク発見時の報告およびその他のプロセスを定めています。

## ■ 共創関係の構築への貢献

当社グループは、事業活動において社会課題の解決に貢献することを目指しています。社会課題に正面から向き合ってその解決に貢献し、結果として事業を成長させることに加えて、知的財産活動においても、多様なヒト・モノ・コトがつながり、協力しあう仕組みを構築し、個社では対応困難な社会課題を、無形資産を起点とした共創関係の構築により解決すべく、新たな知的財産戦略を推進しています。

具体的には、2023年9月に、社外向けの「技術インデックス」を公開しました。「技術インデックス」は、当社グループの知的財産情報について、その技術の利用シーンや目的などを感覚的に分かりやすい言葉でインデックス化することで、利用者が技術を簡単に探し必要な技術とつながることができるシステムです。「技術インデックス」を起点として、無形資産を社会に巡らせることで地球環境問題の解決をはじめとした社会課題解決の加速に貢献します。

また、環境関連技術に係る特許・ノウハウについて、戦略的に他社との共創関係を構築することにより、社会実装を推進し、社会課題の解決への貢献を目指しています。例えば、車載電池分野において共創パートナー様に当社特許を使用いただくことで、ガソリン車の電気自動車・ハイブリッド車への置き換えを図り、CO<sub>2</sub>の削減に寄与しています。そして、このような取り組みが世の中に評価される仕組みが出来れば、社会課題の解決に必要な無形資産の流通が促進されるのではないかと考え、その第一歩として、試行的にCO<sub>2</sub>削減効果の可視化などにも挑戦しております。例えば、2022年における、リチウムイオン電池に関する当社特許が使用された車載電池を搭載した電動車によるCO<sub>2</sub>排出の削減効果は、775万トンと試算しています<sup>\*1</sup>。

気候変動等の社会課題への対応は、当社グループだけで対応できるものではありません。パナソニック知的財産部門は、無形資産を巡らせる動きが起点となり、さまざまなステークホルダーが動き出し、つながりあい、社会にイノベーションが生まれ、世界が幸せになる、そのような未来を信じて、今後も取り組みを進化・深化させていきます。

また、社会課題の解決には、多様なヒト・モノ・コトがつながり、協力しあうことが必要と考え、無形資産を起点としたオープンイノベーションにも取り組んでいます。

<sup>\*1</sup> ガソリン車と、当社特許が使用された車載電池を搭載した電動車の走行時(使用時)のCO<sub>2</sub>排出量の差分量を、フロー方式(販売年にその生涯分の排出量を一括計上)により試算。

## ■ 国際的イニシアチブへの参画

WIPO (世界知的所有権機関) によって設立されたWIPO GREENは、そのデータベースお

よびネットワークを通じて環境に配慮したイノベーションに関する主要な当事者をつなげることで、気候変動に対する世界的な取り組みを支援しています。当社グループもこれに賛同し、環境に配慮した水中プラズマ技術、人工光合成技術、ガスセンサー技術を登録しています。

また、2022年8月には、日本企業としては初めて、LCPP（Low Carbon Patent Pledge）に参画し、低炭素技術に関する特許のうち人工光合成技術に関するものを、LCPPが規定する所定条件のもとあらゆる個人および団体に無償開放しています。

[WEB](https://lowcarbonpatentpledge.org/the-pledge/) LCPPの誓約

<https://lowcarbonpatentpledge.org/the-pledge/>

## ■ 模倣品対策

企業の重要な資産であるブランド、その他の知的財産を無断で使用し、権利者の築き上げたブランド価値にただ乗りする模倣品は、お客様に対して品質問題（事故・ケガ）を引き起こすだけでなく、社会全体に対して下記のような問題を引き起こし、健全な社会づくりの阻害要因となり得ます。

- ・ 経済的損失： 税収減、開発意欲の減退
- ・ 安全問題： 犯罪/テロ組織の資金源、国家安全保障の脅威の増大
- ・ 環境問題： 押収された模倣品の廃棄

そのため、模倣品対策は、企業の社会的責任であると考えています。当社グループは、「お客様の保護」、「ブランドを含む知的財産の保護」の視点に加え、「社会課題の解決」という視点で、模倣品対策に取り組んでいます。2019年には、当社グループの働きかけも一助となり、日本政府の「SDGsアクションプラン」への「模倣品対策強化」の追加が実現しました。現在では、対策の業界団体である国際知的財産保護フォーラム（IIPPF）において、「模倣品の撲滅はSDGsの達成に貢献する」という考えのもと、当社グループは、政府・他社・各国政府と連携し、積極的な活動を推進しています。最近の傾向としては、現実の市場での模倣品に加えて、オンラインでの模倣品事例が急速に増えています。従来に比べると、オンラインの模倣品は容易に出品され、現物を見ずに取引されることから、一般のお客様が誤って購入してしまうリスクも増大しているといえます。当社グループは、特にオンラインの模倣品に対しては、これまで以上に、権利者がお客様とともに模倣品を撲滅しようとする視点が重要と考え、社会全体で、より良い社会づくりを目指しています。昨今は、SNS利用者の増加を受け、SNSを活用した新たな発信の取り組みも実施しています。

例) [WEB](https://twitter.com/PanasonicBrand/status/1759463303867466126) <https://twitter.com/PanasonicBrand/status/1759463303867466126>

## 社内教育・社外に向けた啓発活動

当社グループでは、知的財産に関する当社グループの方針を徹底するために、従業員に対して、様々な研修・教育を実施しています。上述の第三者の知的財産の尊重に関する従業員教育に加え、例えば、昨今の事業におけるソフトウェアの重要性や急速な生成AIの普及も踏まえながら、著作権に関するeラーニングを多言語で国内外の従業員に向けて実施しています。

また、各事業会社においても、各事業の実情に応じて知的財産に関する研修・教育を行っています。また、知的財産業務に従事する従業員に対しては、知的財産に関する専門性向上のための研修に加え、プロジェクトマネジメントに関する研修など、経営貢献を視野に入れた幅広い研修・教育を行っています。

さらに、特許庁からの要請を受け、海外特許庁職員等の人材育成研修への講師派遣、また当社独自の日本国内の中学校・高等学校への知的財産に関する授業の実施、粗悪な模倣品の問題点を啓発するウェブ動画の発信など、知的財産に関する社外での啓発活動も行っています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/sustainability-files/case13.html) パナソニックの模倣品排除に向けた啓発活動

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/sustainability-files/case13.html>

## 相談・通報

当社グループのすべての従業員、お取引先様とその従業員の方は、知的財産に関するリスクや問題を見聞きした場合、当社グループが設置するグローバルホットラインに相談・通報することができます。詳細は、「企業倫理」の「通報制度」(P144)をご確認ください。

## 評価

当社グループは、クラリベイト(本社:英国ロンドン)が選考する「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター 2024」を受賞しました。この賞は、独創的な発明やアイデアを知的財産権によって保護し、事業化を成功させることで、世界のビジネスをリードする企業を選出しています。2024年は、世界のトップ100社のうち日本企業が38社受賞となり、当社グループの受賞は、アワード創設以来、13年連続となります。また、同クラリベイトの選考するベスト・プロテクティッド・グローバル・ブランドTop 100 (2021年)において、当社グループのブランドも、適切に保護されていることが認められています。また、同クラリベイトの選考するTop100ニュー・ブランド2023において、2021年以降に急速に普及し、グローバルな規模で価値とインパクトをもたらしつつブランド保護も行うという卓越した能力を示した新ブランドとして、「Panasonic GREEN IMPACT」が選出されています。

# 地域社会

## 基本的な考え方

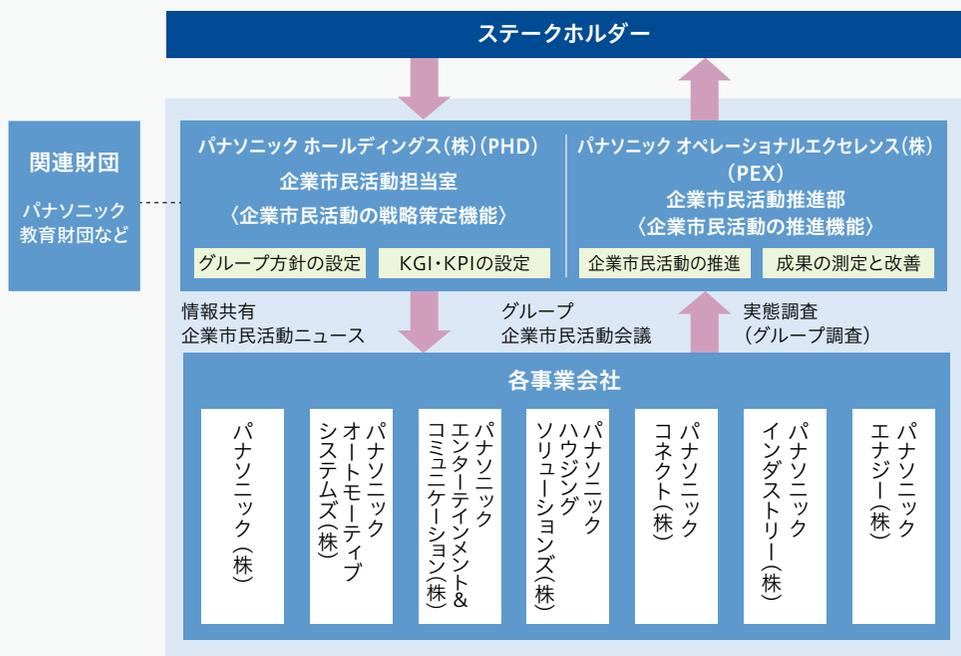
パナソニックグループは、事業に必要なリソースはすべて社会からお預かりしている「社会の公器」という認識に立ち、地域社会と対話をしながら事業活動を推進しています。

事業進出・撤退の際は、現地政府や住民との対話、環境等への影響度評価を行い、地域社会への貢献と、マイナス影響の最小化に努めています。

特に地域社会の一員として企業市民活動を積極的に推進し、企業と地域がともに発展していくことに努めています。

## 企業市民活動のマネジメントシステム

私たちは、後述するグループ方針に基づき、各事業会社・各地域の実態に合わせた企業市民活動を展開しています。主な活動については主要評価指標(KPI)を定め、実績を評価し改善につなげています。定期的にグループ企業市民活動会議を開催して情報共有や意見交換を行い、より良い活動推進に向けた検討を続けています。それらの活動については「企業市民活動ニュース」にてグループCEO以下、関連する取締役・役員、世界各地の企業市民活動担当者に共有しています。また、年1回、企業市民活動の実態をグループ内で調査し、サステナビリティサイトで社外に公表しています。



## 方針

3年毎の中期計画で、企業市民活動の方針、重点テーマを定めています。重点テーマについては、事業方針や社会情勢、社会からの要請事項、有識者からの意見等を総合的に勘案し、決定しています。

### 企業市民活動の中期(2022~2024年度)方針

当社グループは「物と心が共に豊かな理想の社会の実現」を目指し、事業活動とともに企業市民活動でも、社会課題に正面から向き合って、新しい価値の創造に取り組んでいます。

現在の中期方針においては、2030年に社会があるべき姿を「誰もが自分らしく生き生きとくらすサステナブルな共生社会」と考え、グローバルに事業を展開する企業として、世界の社会課題と経営基本方針の両面から当社グループが取り組むべき優先課題を「貧困の解消」、「環境活動」、「人材育成(学び支援)」と選定しました。

昨今、世界が直面する課題のうち、新興国・途上国のみならず先進国にも存在する様々な貧困は深刻なものとなっており、国連が掲げる「持続可能な開発目標(SDGs)」の1番目に

は「貧困をなくそう」と記されています。また創業者 松下幸之助は、「貧困」を罪悪として捉え、それをなくすことが企業の使命と考えました。人々のくらしの水準は向上し、一部の貧困は解消されましたが、豊かさから取り残される国や地域も多く、先進国の中でも格差が大きく広がっています。そうした状況を踏まえて、創業100周年(2018年)を機に、共生社会の実現に向けた「貧困の解消」を重点テーマと設定しました。

また、「地球環境問題はグループが一丸となって取り組む最優先課題である」という経営基本方針を受けて、「環境活動」を企業市民活動の重点テーマと選定しました。グループ長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT(PGI)」を一層加速するため、今年度、企業市民活動では「生物多様性保全」に焦点を当て、一人ひとりの行動変容や環境意識を向上させる活動を行っていきます。

さらに課題解決の土台として、貧困や環境問題の解決に向けて取り組む人材の育成にも重点を置いています。次代を担う人々の学びたい気持ちを応援する「学び支援」において、一人ひとりが、互いの個性を受け入れ活かしあう“DEI (Diversity, Equity & Inclusion)”の視点を大切に、学びと実践の場を提供します。

従業員の積極的な参画を促すとともに、私たちの製品や技術、モノづくりで培ったノウハウやリソースを活かし、ステークホルダーの皆様と協働しながら、「貧困の解消」、「環境活動」、「人材育成(学び支援)」等の企業市民活動を通じて、社会課題の解決やサステナブルな共生社会の実現に貢献したいと考えています。

[WEB](#) 企業市民活動

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/citizenship.html>



## 企業市民活動の責任者・体制

企業市民活動は、グループCEOが直接管掌し担当します(2024年8月現在)。パナソニックホールディングス(株)(PHD)企業市民活動担当室がグループ全体の戦略策定機能を担当し、パナソニックオペレーショナルエクセレンス(株)(PEX)企業市民活動推進部、事業会社等とともに活動を推進しています。各事業会社には企業市民活動担当者を設置し、各社・各地域の実態に合わせた活動を展開しています。

## 従業員の参画とそれを支える制度

従業員が社会課題への関心や解決への意欲を高めることは、企業市民活動を推進する上でも、事業活動を行っていく上でも非常に重要です。当社グループでは、従業員の参画を促進するため、ボランティアや講演会情報の提供、社員食堂にて社会課題に繋がるメニューの提供などを行っています。以下に、特徴的な活動を記載します。

### ■ 従業員の社会参画を促進する活動

#### 社員食堂へのサステナブル・シーフード<sup>※</sup>の導入(日本)

当社グループは、日本で初めてサステナブル・シーフードを継続的に社員食堂へ導入した企業です。2018年3月、2拠点からスタートしたこの取り組みは、現在、日本国内累計57拠点で展開しています(2024年3月末時点)。食堂での喫食を通じて、危機的状況にある世界の水産資源への関心を高め、消費行動の変革を促し、周囲への影響拡大を目指します。

<sup>※</sup> 持続可能な生産(漁獲・養殖)に加え、加工・流通・販売過程における管理やトレーサビリティの確保について認証を取得しているシーフード

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/sustainable_seafood.html) サステナブル・シーフードを社員食堂から広げる

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/sustainable\\_seafood.html](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/sustainable_seafood.html)

#### 福島『復興』応援アクション(日本)

社員食堂における福島県産の農畜水産品によるメニューの提供や、福島県産品を販売する「ふくしまマルシェ」の開催を通して、従業員が福島の現状を正しく知る機会を設け、風評被害の影響が残る福島の震災復興を応援する取り組みです。社員食堂でのメニュー提供は、2022年1月に2拠点から開始し、現在は国内24拠点へ広がっています(2024年3月末時点)。「ふくしまマルシェ」は、2022年9月に開始し、現在は国内11拠点で実施しています(2024

年3月末時点)。また、福島県が実施している食の安心安全確保の取り組みについて、福島県庁職員の方から従業員に講演いただくなどの啓発活動も継続的に実施しています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/fukushimafukko.html) 福島『復興』応援アクション

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/fukushimafukko.html>

#### みんなで“AKARI”アクション

社員の福利厚生サービスのカフェテリアポイントや、古本やDVD等のリサイクル品の寄贈等で集めた資金で、無電化地域にソーラーランタンを届ける寄付活動です。2009年に会社の寄贈からスタートし、これまでに34か国に12万台以上を届けてきました。2023年度は、のべ545人の社員がカフェテリアポイント寄付に参加し、一般の方も含め、32,412点のリサイクル品が集まりました。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/solution/akari.html) みんなで“AKARI”アクション

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/solution/akari.html>

#### プロボノ活動(日本)

従業員が、仕事で培ったスキルや経験を活かし、NPO/NGO等社会課題解決に取り組む団体の事業展開力の強化を支援するプログラムです。2011年からこれまでに392人の従業員が参加し、66団体の中期計画策定や営業資料の作成、ウェブサイトの再構築等を支援しました。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/probono.html) Panasonic NPO/NGOサポート プロボノプログラム

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/probono.html>

#### パナソニック エコリレー・フォー・サステナブル・アース

1998年、従業員とその家族が家庭や地域社会でも積極的に環境活動を行うことで環境意識を高め、ライフスタイルを変革することを目的に、「地球を愛する市民活動(Love the Earth = LE)」が日本でスタートしました。その後、グローバルに活動を拡大し、「パナソニック エコリレー・フォー・サステナブル・アース」と名称を変え、地球市民として持続可能な地球環境と社会づくりへの貢献を目指し、生物多様性保全などの環境活動に取り組んでいます。2023年度はグローバルでのべ8,395人が清掃活動や植樹など地域での環境活動に参加しました。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/ecorelay.html) パナソニック エコリレー・フォー・サステナブル・アース

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/ecorelay.html>

#### ボランティア活動の紹介・機会の提供

グループ各拠点が主体となり、各地域・事業会社の特性にあわせて様々なボランティア活動

を展開しています。例えば、欧州では、いくつかの会社で2024年にパリで開催されるオリンピックとパラリンピックでのボランティア活動支援を実施、北米では従業員ボランティアプログラムを用意し、“Month of Service”（ボランティア月間）を設けるなど、従業員によるボランティアを奨励しています。また中国では、国内の様々な拠点が同じ時間に、同じテーマのボランティア活動を行う「在華地域統一グループボランティア活動」を年に数回企画しています。さらに日本では、NPO団体等が主催するボランティア情報を定期的に紹介するサイトを従業員向けに設け、外部のボランティア活動への参画を推奨しています。

## 学びの場の提供(日本)

社会課題への関心や解決の意欲を高めるため、社会課題に取り組む多様なゲスト講師を招いての講演会「従業員向け社会課題講演会 Social Good Meetup(SGM)」、頻発する自然災害に備え、ボランティアとして活動するための知識や技能を身につける「災害ボランティア育成講座」等を終業後の時間を用いて実施し、2023年度はのべ2,178名の従業員が参加しました。また、年に1回、従業員に向けたeラーニングも実施し、社会課題を学ぶ機会を提供しています。

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

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/solution/sgm.html>

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/disaster.html#volunteer) 災害ボランティア育成講座

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/disaster.html#volunteer>

## ■ 社員参画を支える人事制度

### 日本国内主要グループ会社の事例

#### ・ボランティア活動へ参画するための柔軟な働き方

ボランティア活動への参画や挑戦を後押しするため、多様な働き方の選択肢を拡充しています。具体的には、ボランティアと仕事の両立を可能とする短時間・短日勤務制度や、ボランティア活動への参加を目的とした最長1年間(青年海外協力隊に参加する場合は必要期間)の休業制度があります。その他、節目年齢で付与される10日の「チャレンジ休暇」や、年次有給休暇25日のうち5日間をボランティア目的で取得する場合には会社として連続取得を配慮するなど、各種休暇を活用したボランティア参画も促進しています。

#### ・社内有志活動の実践と表彰

当社グループでは、所属会社や職位に関係なく、共通の関心や課題感を持つ社員が自発的にコミュニティを形成し、多彩な活動を展開しています(従業員リソースグループ(ERG))。こうした社員の自発的な取り組みの支援と認知向上策として24年度にグループCEO表彰に

「BEST有志活動賞」を新設しました。24年度は「聞こえない人と聞こえる人が働きやすい職場づくり」の活動や「事業場構内のアクセシビリティマップづくり」の協働など、多様な一人ひとりが個性を発揮するための組織風土活性化に寄与した功績が表彰されました。

## 北米の事例

各自が地域社会への貢献ができるよう、就業時間の中から年に最大5日分をボランティア活動に充てることのできる制度を設けています。さらに各事業拠点での活動をコーディネートする等、従業員のボランティア活動への参画を奨励しています。

## 欧州の事例

従業員の社会参加をさらに奨励するため、欧州の一部のグループ会社では、2022年5月1日より、就業時間の中から年に最大16時間をボランティアのために有給休暇を取得することできるようになりました。

## 企業市民活動の評価

主だった活動に対し、その特性に合わせた効果測定をおこなっています。

## LIGHT UP THE FUTURE

NGO/NPOや国際機関など様々なパートナーと連携して、無電化地域にあかりを届ける「LIGHT UP THE FUTURE」プロジェクトでは、ソーラーランタンの寄贈に加え、現地での支援プログラムを通して「教育」「健康」「収入向上」の機会創出を目指しています。ソーラーランタンの寄贈や支援プログラムがどのような効果をもたらしたのかを検証するため、アンケート調査を実施しています。寄贈パートナーである国連人口基金(UNFPA)が2023年にケニアで行った調査では、ソーラーランタンを活用することで、就学児童の約8割が家庭での学習時間が増加(全体の33%が1時間、42%が2時間、8%が3時間以上増加)したと回答しました。さらにビーズ製作に従事する女性の収入が平均で1.5倍に増えたことが分かりました。また、公益財団法人JELAが2023年にカンボジアで行った調査では、ソーラーランタンを活用することで、年間のエネルギー支出が約26USドル節約されたことや、呼吸器疾患などの健康問題が80%減少したことが示されました。

[PDF](https://holdings.panasonic/content/dam/panasonic/phd-jp/ja/corporate/sustainability/citizenship/solution/a_report/report055/Progress_Report_202310_jp.pdf) UNFPAによるケニアでの調査レポート

[https://holdings.panasonic/content/dam/panasonic/phd-jp/ja/corporate/sustainability/citizenship/solution/a\\_report/report055/Progress\\_Report\\_202310\\_jp.pdf](https://holdings.panasonic/content/dam/panasonic/phd-jp/ja/corporate/sustainability/citizenship/solution/a_report/report055/Progress_Report_202310_jp.pdf)

**PDF** JELAによるカンボジアでの調査レポート

[https://holdings.panasonic/content/dam/panasonic/phd-jp/ja/corporate/sustainability/citizenship/solution/a\\_report/report051/Panasonic\\_Solar-Impact\\_Report\\_2023\\_Jp.pdf](https://holdings.panasonic/content/dam/panasonic/phd-jp/ja/corporate/sustainability/citizenship/solution/a_report/report051/Panasonic_Solar-Impact_Report_2023_Jp.pdf)

## Panasonic NPO／NGOサポートファンド for SDGs (旧Panasonic NPOサポート ファンド)

NPO／NGOの組織基盤強化を支援する「Panasonic NPO／NGOサポートファンド for SDGs」では、助成事業終了の1年半後に助成先のフォロー調査を行い、組織基盤強化の有効性について第三者が定量的・定性的な評価を実施しています。さらに2021年度には、サポートファンド設立20周年の節目として、2011年～2018年に助成した「子ども・環境分野」63団体と「アフリカ分野」23団体に対して「組織基盤強化助成20周年節目評価」を実施しました。

「子ども・環境分野」の調査結果では、助成前に比べて、財政規模は平均19.1%拡大、さらにスタッフ数は平均27.8%増加しています。また、受益者数が増えた団体は全体の87.2%、受益者数が最も増えた団体では14.9倍、平均で3.07倍となり、本助成プログラムによる組織基盤強化の取り組みが、社会的成果の増大に有効であったことを示しています。

「アフリカ分野」の調査結果では、助成により作成した広報ツールの効果が2年以上続いたと回答したのは全体の64%、さらに5年以上効果が続いたと回答したのは全体の29%となりました。定性調査では、本助成プログラムを通じて、啓発を担うボランティア人材が育成され、広報体制の基盤が構築されることで資金調達力の向上等にもつながった事例が確認されました。

**WEB** 組織基盤強化助成20周年節目評価レポート

[https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/npo\\_summary/report\\_20th.html](https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/npo_summary/report_20th.html)

## キッド・ウィットネス・ニュース(KWN)

小・中・高等学校の子どもたちを対象とした教育支援プログラム「キッド・ウィットネス・ニュース」では、映像制作を通じて、創造性・コミュニケーション能力やチームワークを高めることを目指しています。本プログラムへの参加が子どもたちにどのような効果をもたらしたのかを検証するため、2017年から5年間にわたりアンケートとインタビューによる調査を実施しました。その結果、子どもたちの資質・能力を9つのコンピテンシーに整理することができ、内7項目でプログラムに参加した子どもたちの伸長がプログラムに参加していない子どもたちの伸長を上回っていました。特に、「人間関係形成」「コミュニケーション」「将来設計」の3項目は大きな伸長となりました。さらに、特別支援学校を対象とした調査結果や参加校の種類(小学校・中学校・高等学校)別の調査結果より、障がいの有無や発達段階に関わりなく、本プログ

ラムを通して、子ども達の成長が確認できました。

**WEB** KWNへの映像制作参加が子どもたちに与える影響を検証

[https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/citizenship/kwn/overview/teachersguide\\_eval.html](https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/citizenship/kwn/overview/teachersguide_eval.html)

## 私の行き方発見プログラム

中学生向けキャリア教育プログラム「私の行き方発見プログラム」では、毎年、教員や生徒を対象に授業実施前後でアンケート調査を行い、生徒の変化やプログラムの有用性などを確認し、プログラムの改善などにつなげています。

2023年度のアンケートでは、授業が理解できたと回答した生徒は97%、ワークシートや教材が使いやすかったと回答した生徒は93%となりました。また、学校での勉強や活動が仕事に就いたときに「役に立つ」と回答した割合が授業実施前後で14%増加する結果となり、本プログラムが子どもたちに有益であることを示しています。

**WEB** 【調査レポート】2023年度プログラム実施校アンケート結果のポイント

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/citizenship/career/powerup/240321.html>

## ■ 外部評価・受賞等

2023年度の主な受賞および外部からの評価は以下の通りです。

### ■ 文部科学省主催 令和5年度「青少年の体験活動推進企業表彰」優秀賞を受賞

パナソニック(株)

### ■ 環境省主催 第11回グッドライフアワード「実行委員会特別賞 地球と人への想いやり賞」受賞

パナソニック(株)

### ■ 中国 CSR 中国教育榜主催 最佳责任企业品牌(CSR CHINA TOP 100)

青年影响力优秀项目(Youth Impact Special Award) 受賞

パナソニックチャイナ(有) 青少年教育支援プロジェクト

### ■ プラチナパートナー認定(11年連続)

TABLE FOR TWO「途上国の子どもたちに温かい学校給食を届ける」活動

### ■ 文部科学省から永年の教育分野での事業活動に対して感謝状授与

公益財団法人 パナソニック教育財団

### ■ All India Business & Community Foundation主催 AIBCF Award

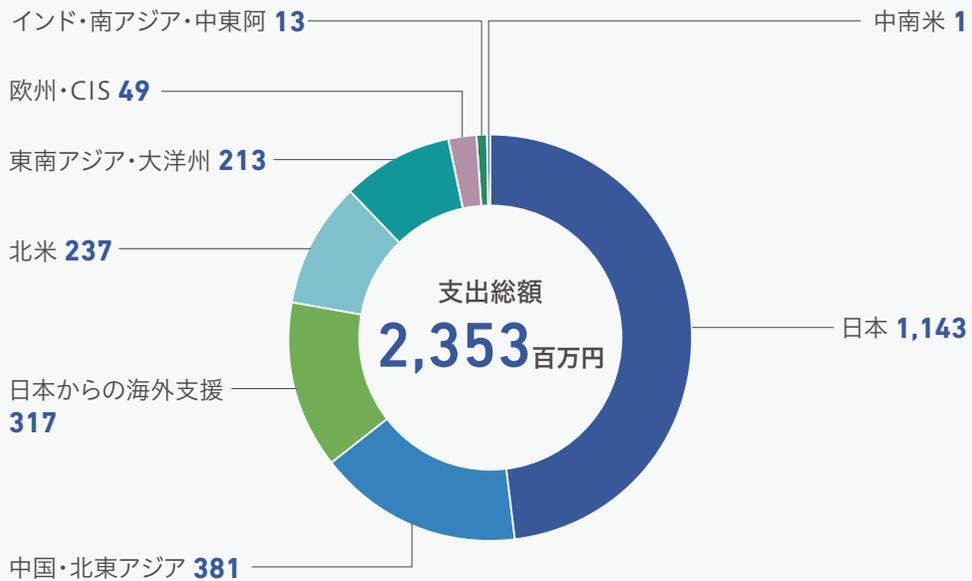
(教育分野におけるCSR・サステナビリティ賞)

パナソニック ライフソリューションズ インド(株)

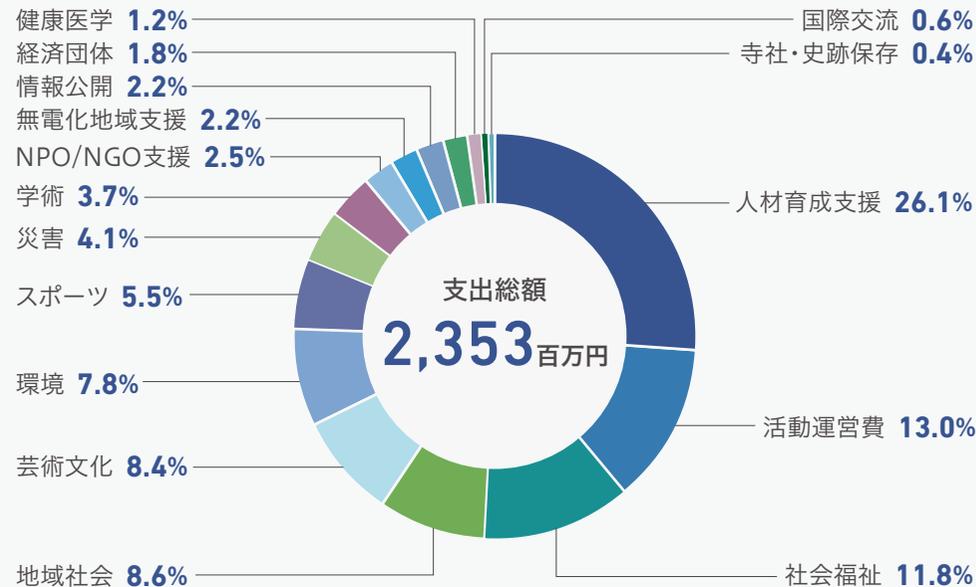
## 2023年度企業市民活動の費用

地域別活動費

(単位:百万円)



分野別構成比



# リスクマネジメント



パナソニックグループでは、創業者 松下幸之助の「先憂後楽(せんゆうこうらく)の発想」「すべての事には萌しがある」「小さい事が大事に至る。萌しを敏感にとらえて憂慮しなければならない」などの考え方を継承し、リスクマネジメント活動を展開しています。

また、「世界的な視野に立って考え、全世界を対象に仕事を進める」方針に基づき、輸出活動とともに1961年から海外諸国への技術援助、海外工場の建設を積極的に開始したことを契機に、時に発現するリスクとも対峙しながら、早期より海外安全対策や緊急時対応をはじめとしたリスク・危機管理に関する取り組みを進めています。

## 方針

当社グループでは、当社グループの事業活動に影響を与える可能性のあるリスクを的確に把握し、適切な対策を講じることによって、事業目的の達成と持続的かつ安定的な発展をより確実なものにすることを経営における重要課題と位置づけ、「パナソニックグループ リスクマネジメント基本規程」(以下、「基本規程」)を制定し、これに基づきグループのリスクマネジメントを推進しています。当社グループでは、以下の3つをリスクマネジメントの目的として掲げています。

- ステークホルダーの安心・安全と事業活動におけるコンプライアンスの確保
- 事業目的の達成上の「機会になるリスク」と「脅威になるリスク」双方の適切なマネジメントによる事業競争力の強化
- 経営資源の保全と業務の有効性の確保による商品・サービスの継続的な供給・提供を図り社会的責任を全うすること

また、これらの目的を達成するための役員・従業員の行動指針のほか、持株会社であるパナソニック ホールディングス(株) (以下、PHD)と事業会社の役割・責任およびリスクマネジメント体制を定めています。

## リスクマネジメントシステム

当社グループにおけるリスクマネジメント活動は、経営戦略の策定・

実行と並び事業経営を推進するための「車の両輪」を成しています。両輪が欠けることなく機能することで事業目的の達成をより確実にし、企業価値の向上を果たせるものであることから、グループの経営において重要な役割を果たしています。

その実効性のあるリスクマネジメントシステムを構築するため、当社グループでは国際的なリスクマネジメントシステムの規格であるISO31000、リスクマネジメントの国際的なフレームワークであるCOSO-ERM（2017）等を踏まえた基本規程に基づき、適切な体制構築、経営・事業戦略のPDCAとも連動したプロセスの推進を図っています。また、定期的な取締役会への報告を通して、事業や戦略に関する議論に資する情報を提供するとともに、リスクマネジメント体制の構築・運用状況に関する監督を受けています。

当社グループは、リスクマネジメントシステムの運用および継続的な向上を図ることで、事業

を通じ人々のくらしの向上と社会の発展に貢献するとともに、お客様をはじめ取引先、地域住民、株主、従業員等のステークホルダーの皆様へ安心していただくため、リスク情報を適切に社会に開示し、事業経営の透明性を高めていきます。

## 責任者・体制

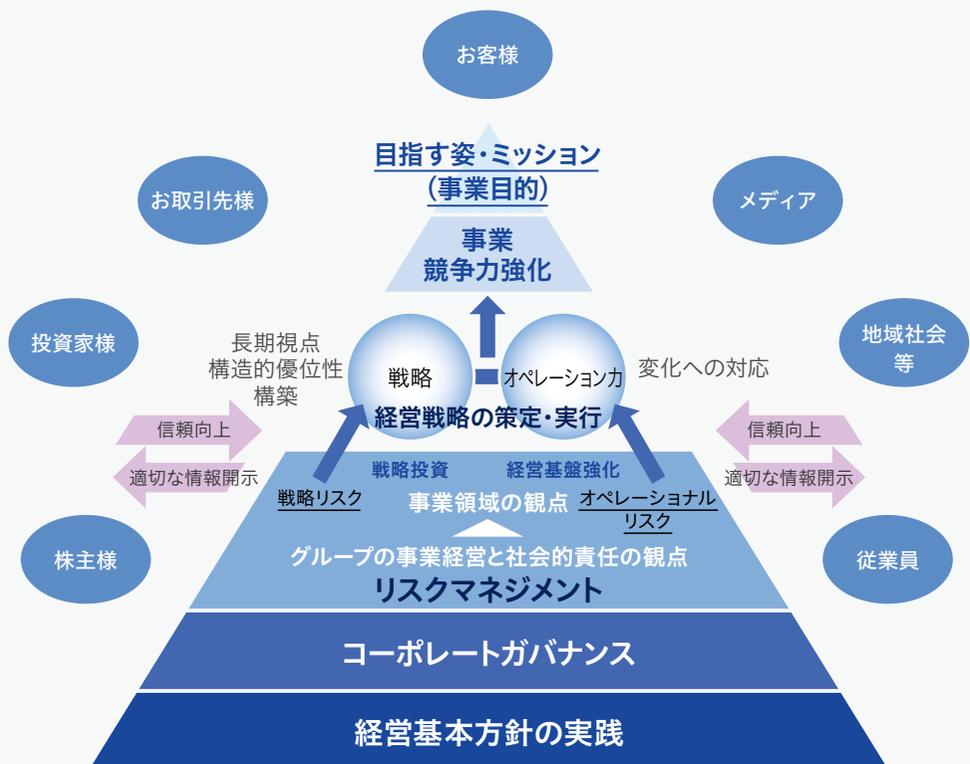
グループのリスクマネジメントの最高責任者として、グループ・チーフ・リスクマネジメント・オフィサー（グループCRO）である副社長執行役員がグループにおけるリスクマネジメント推進を総括しています（2024年8月）。また、リスクマネジメントの専任部門であるPHDのエンタープライズリスクマネジメント室（以下、「PHD ERM室」）がグループにおけるリスクマネジメント推進に係る実務を担っています。

社内におけるリスクマネジメントの推進体制として、グループCROを委員長、PHDの法務、人事、経理等の各機能部門のトップを委員とし、PHD ERM室が事務局を担当する「PHD エンタープライズリスクマネジメント委員会」（以下、「PHD ERM委員会」）を設置し、年3回開催しています。PHD ERM委員会は、グループ全体のERMの推進を図り、グループ全体の機能部門が実施するリスクマネジメントの監督をするとともに、グループ全体に波及する可能性のあるリスク、その対策およびコントロールの状況を確認し、必要な場合は対策の見直しや徹底を指示する役割を担っています。

一方で、各事業会社においても、自主責任経営のもと「事業会社ERM委員会」を設置し、事業・業務に由来するリスクの管理を実施すると同時に、当社グループの経営上重要かつグループ全体で一定水準以上の管理が必要なリスクの管理をPHDと共に実施しています。さらに、これらの推進体制のもと行われるリスクアセスメント等の情報は内部監査にも活用され、内部監査部門がリスクアセスメントの結果から、検討すべきテーマを設定し、機能部門に対するリスクベースのアプローチによる監査を行っています。

PHD 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PHD戦略会議や取締役会で報告しています。これらを踏まえ、リスクのモニタリングの状況や、リスクマネジメントプロセスの有効性・実効性について取締役会および監査役がその監督と検証を行っています。また、各事業会社においても、事業会社ERM委員会が定期的に事業会社の経営会議や取締役会で報告を行っています。

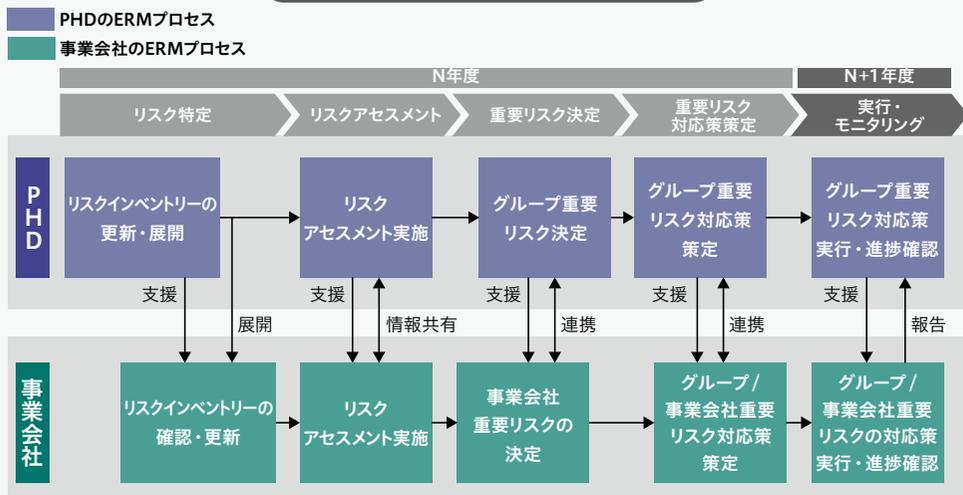
### 事業価値創造プロセスにおけるリスクマネジメント





同時に、社会やお客様へお役立ちを果たす機会と捉え、今後もグループ全体の統合的なリスクマネジメントの高位平準化を目指します。

### リスクマネジメントの基本的枠組み



## 2024年度 グループ重要リスク/PHD重要戦略リスク

### ■グループ重要リスク(オペレーショナルリスク)

- 自然災害<sup>※1</sup>
- テロ・戦争・暴動・政情不安
- 人権・労働コンプライアンス
- 独禁法違反/贈収賄・腐敗行為防止法違反
- 品質コンプライアンス
- サプライチェーンマネジメント (環境保全、人権・労働コンプライアンス)
- 感染症・パンデミック
- 労働災害
- 貿易規制・経済制裁
- サイバー攻撃

### ■PHD重要戦略リスク(戦略リスク)

- 気候変動・環境規制/サーキュラーエコノミーの進展
- 地政学リスク・経済安全保障問題
- 人材の誘引・獲得・維持(リテンション)
- AI(人工知能)の利活用に関するリスク

※1 BCM・BCPの方針(主な取り組み) 参照

## ■2024年度グループ重要リスク

当社グループの短期的な事業目的の達成に向けた事業計画の遂行や日常的な業務遂行において「損失」や「脅威」となる不確実な事象のうち、2024年度のグループ経営上の重要リスクとして選定したリスクは下記のとおりです。

### 感染症・パンデミック

感染症全般に対する平時における備えとして、各事業会社における感染症版BCPの策定およびマスクや消毒用アルコール、体温計等の適切な備蓄確保を推進することにより、全従業員健康・安全および事業継続体制の維持に取り組んでいます。また、感染症の蔓延やそれに伴う当社グループの社員および事業等への影響の大きさに応じ、「パナソニックグループ 緊急対策規程」に基づき緊急事態体制に移行し、社員の人命・健康の安全確保を優先とした対応を進めます。

### テロ・戦争・暴動・政情不安

グローバルで事業活動を行う当社グループにとって、昨今の地政学的な不確実性の高まりに関連した国・地域間の対立や政治的・社会的混乱、テロ・戦争等の有事の発生等は、事業に大きな影響をもたらす可能性があります。

当社グループが拠点有する国・地域における政情不安、軍事的緊張が顕在化した場合やテロ・戦争等が発生した場合に備え、人命を最優先とした有事対応の強化を図るため、各機能による平時の安全対策の取り組みやオールハザードBCPの整備を進めています。また、従業員の海外赴任や渡航前に際した研修や、特にリスクが高いとされる国や地域に関する注意喚起、個別の対策等の実施を通して、従業員の安全確保に努めています。

### 労働災害

各種法令や当社の経営基本方針に基づき、グループCEOが発信する「パナソニックグループ労働安全衛生ポリシー」において、従業員の安全と健康の確保を定めています。また、この方針を実践するため「安全衛生管理規程」を制定し、安全衛生活動の展開によって従業員の健康の保持促進を図るとともに労働災害を防止することで、事業発展への貢献を目指しています。

グループの安全衛生管理に係る重要な方針や政策を審議・諮問する機関として、グループ安全衛生管理部門の責任者を委員長とする全社中央安全衛生委員会、各事業会社・事業場においても安全衛生組織を設置し、グループ一体で安全衛生管理を推進する体制を構築して

います。

当社グループでは安全・安心な職場づくりの推進のため、労働安全衛生マネジメントシステムに基づき、定期的なリスクアセスメントを実施し、職場の労働災害や疾病にかかるリスクを洗い出し、危険度の高いリスクから確実にリスク低減策に取り組んでいます。加えて、過去の重篤な労働災害を分析し、災害発生の代表的なパターンを明確化することによって、リスクアセスメント等における重点確認ポイントの共有を図り、類似災害の再発や未然防止のための対策を効果的かつ着実に推進することを目指しています。

詳細は「社員のウェルビーイング」の章の「安心・安全健康に、はたらく。」(P84)をご確認ください。

## 人権・労働コンプライアンス

「パナソニックグループ 人権・労働方針」において、事業活動・取引に適用されるすべての法令の順守を前提として、「国際人権章典」や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」で表明された国際的に認められた人権の尊重や働きがいのある労働環境の実現と、これらに関する様々なステークホルダーの皆様との対話に取り組んでいくことを明記しています。

また、この方針に従って「人権・労働コンプライアンス規程」を制定し、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、事業会社の事業領域およびバリューチェーンに関連する人権への負の影響の把握・予防・低減に向けた具体的な取り組みを推進しています。人権・労働に関する重要な法的要請の変更等については、情報を収集して各拠点に徹底し、コンプライアンス強化に努めています。詳細は「人権の尊重」(P74)をご確認ください。

## 貿易規制・経済制裁

各国の法規制の変更が相次ぐ中、当社グループではこうした動向を注視し、グローバルで連携して日々の情報収集およびITの活用により、当社グループの事業に影響のある新たな貿易規制・制裁を早期に把握し、グローバルポリシー、ガイダンスを適宜更新する等の対応や、新たな規制分野で対象となる貨物・技術の該非判定を徹底して実施しています。また、社内への周知徹底、取引リスク回避のための対応策の発信等、国内外の従業員啓発にも取り組み、ガバナンスおよびコンプライアンスのさらなる強化に努めています。詳細は「企業倫理」の章の「貿易コンプライアンス」(P147)をご確認ください。

## 独占禁止法/贈収賄・腐敗行為防止法違反

「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」において、「社会の公器」として法令や社会道徳に反しないことはもちろん、私心にとらわれず高い倫理観や適切な知識を持って業務を遂行できるよう、当社グループ各社および当社グループ社員一人ひとりが果たすべき約束を定め、全社員に共有・徹底しています。

特に「独占禁止法・競争法違反」や「贈収賄・腐敗行為」等の重大なリスクに対し、グローバル規程に基づくコンプライアンス徹底のための研修や、贈収賄・腐敗行為に関するリスクベアスアプローチによるコンプライアンス監査等の取り組みを通じて未然防止、早期発見に努めています。さらに、年間を通じ、全社員に対する基本的なコンプライアンスの教育に加え、必要な対象者への事業特性や地域特性を踏まえたリスクに応じたコンプライアンスの教育等、倫理・法令順守意識のグローバルな定着とリスクへの対応力向上をめざした取り組みを実施しています。

また、不祥事の防止や早期解決を目的とした一元的な内部通報窓口として、国内外の拠点や取引先からも通報ができるグローバルホットラインを設け、適切な社内調査を通じて問題の早期発見と是正を図っています。詳細は「企業倫理」(P142)をご確認ください。

## 品質コンプライアンス

当社グループは、経営基本方針に則り、常に製造・販売する製品の安全性を確保して、お客様に安全・安心をお届けすることが経営上の重要課題であり、社会的責任であると考えています。また、グループの品質方針を「常にお客様および社会の要望に合致し、満足していただける製品およびサービスの提供を通じ、真にお客様に奉仕する」と定めています。

その一方で、当社の子会社であるパナソニック インダストリー (株) の電子材料製品において、米国の第三者安全科学機関である UL Solutions の認証登録等の際、複数の不正行為を行っていたことが判明しました。対応状況については「企業倫理」(P142)をご確認ください。

## サイバー攻撃

より高度な情報セキュリティレベルを実現するために、IT環境の健全性の確保およびサイバーレジリエンス(有事の対応・復旧)の向上に取り組んでいます。特に、国内のみならず海外子会社のインフラを含むネットワーク、サーバ、パソコン等を対象としたさらなる異常監視の拡大および工場内部のセキュリティ監視との一体化と、グローバルかつ一元的なセキュリティ監視体制の強化のための対策を実施しています。

技術的な対策に加えて、情報セキュリティ教育プラットフォームの構築およびグローバルの従業員に対する定期的な教育実施、システム運用等の委託先に対する定期的なセキュリティチェックの取り組み等、人的な対策も強化・推進しています。各国の個人情報保護またはサイバーセキュリティに関する法令・規制については、その動向を外部専門家とともに調査したうえで、当社規程等へ反映、社内へ周知する仕組みを運営することによって、法令・規制等への対応を進めています。

情報、製品、工場セキュリティの共通機能を統合し、複合的なサイバーセキュリティリスクおよびサプライチェーン全体への一元的・網羅的な対応を推進するため、PHDに「サイバーセキュリティ統括室」、各事業会社に「サイバーセキュリティ統括責任者」を設置し、サイバーハイジーン(平時の予防)とサイバーレジリエンスの戦略的な実行に向けて連携を図っています。詳細は「サイバーセキュリティ・データ保護」(P148)をご確認ください。

## サプライチェーンマネジメント

当社グループは、グローバルで約13,000社の購入先様と取引をしています。近年、サプライチェーンにおける企業の社会的責任の要請は日増しに強くなっており、人権・環境分野を中心として各国・地域で新たな規制が制定、施行されるなどの法制化の動きにも表れています。当社グループでは「サプライチェーン・コンプライアンス規程」を制定し、サプライチェーン・コンプライアンスに関する基本方針や、その実践のための社内ルールについて定め、実践状況については定期的なマネジメントレビューを行っています。

また、購入先様には、順守いただきたいCSRの要請項目(人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティ、企業倫理等)について、法令および国際規範・基準を踏まえた「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を定め、その順守を契約書等で購入先様に義務付けています。購入先様には、当該ガイドラインの要求事項に関する二次以降の購入先様への伝達および順守状況の確認を要請することで、サプライチェーン全体でのCSRの徹底を図っています。さらに、サプライチェーンに対するデュー・ディリジェンスの一環として、購入先様に対し、ガイドラインの要請事項の順守状況をチェックシートに基づき自主精査するためのCSR自主アセスメントの定期的な実施とその結果に基づく是正を促すとともに、2023年度より、各事業会社がリスクベースアプローチで購入先監査実施計画を策定し、自社および第三者機関による購入先監査を開始しています。これらの取り組みによって、サプライチェーン全体でのCSRの徹底を図っています。詳細は「責任ある調達活動」(P105)をご確認ください。

## ■ 2024年度PHD重要戦略リスク

また、オペレーション上のリスクマネジメントに加えて、当社グループでは、中長期的な事業目的の達成に向けた事業戦略の策定・意思決定に際して考慮すべき「機会」または「脅威」となりうる不確実な事象を「戦略リスク」と定義し、リスク許容度に応じた適切なリスクテイクを推進するリスクマネジメントを実施しています。

戦略リスクに関しては、事業戦略に影響する可能性のあるリスクについて、リスクシナリオから「機会」もしくは「脅威」、またはその両方になりうる事象の単位まで管理対象を細分化することにより、当該リスクを担当する機能部門を特定しています。当該事象に対しては、不確実性および発現した際の影響度の評価を行い、必要な事象については対応策を策定・実行し、それ以外の事象についてはリスク発現の予兆を捉えるための先行指標の設定および定期的なモニタリングの対象とし、外部環境の変化等に応じた適時の対応を講じることとしています。

戦略リスクのうち、グループ経営上重要な「PHD重要戦略リスク」に関しては、グループの目指す姿・ミッションの実現に向けてグループ横断的に取り組む必要性の観点で選定し、「機会」または「脅威」となりうる事象の単位へ詳細化を図っています。また、これらの内容については関係機能部門へ展開し、各部門の専門領域においてモニタリングおよび当該結果に基づき決定した取り組みを推進しています。

各事業会社においても同様に、それぞれの事業戦略に関連する戦略リスクの中から「事業会社重要戦略リスク」を選定し、マネジメントを行っています。

このように、当社グループでは、対象となる時間軸や影響の種類に応じたリスクマネジメントを推進することで、事業とリスクの一体的な管理に貢献し、事業競争力強化に結びつけることを目指しています。

## 気候変動・環境規制/サーキュラーエコノミーの進展

当社グループの掲げる「物と心が共に豊かな理想の社会の実現」という使命において、気候変動を含む地球環境問題の解決は最優先で取り組むべき課題であると考えています。国際社会での環境規制・政策の導入・拡大が進み、企業の取り組みにも一層の加速が求められる中で、環境志向型の製品やサービスの需要や関連する新規技術・事業開発等の機会の活用を見据え、事業活動を推進しています。これらの取り組みにより、炭素税や排出権取引制度等のカーボンプライシングの導入、環境負荷の低い材質への切り替え等に伴う調達、製造コストの増加や、環境問題対策の遅れによる事業機会の損失といった脅威・損失の低減を目指します。

また、当社グループでは地球環境問題において、資源効率が脱炭素化に寄与するとともに、地球上の限られた天然資源の消費を削減することが必要であることを認識し、持続可能な社会の実現に貢献するため、2023年12月に当社グループの事業活動においてサーキュラーエコノミーを推進・具体化する上で共通の指針となる「サーキュラーエコノミーグループ方針」を策定しました。再生可能エネルギーの積極利用による企業価値の向上が図れる機会や循環資源を用いた低炭素製品の需要拡大等の機会、他方の循環資源(再生材・再利用原材料)の価格上昇・供給不足による生産コストの増大や生産の遅延の頻発・常態化等の脅威の両面に適切に対応し、事業拡大に向けて取り組みを強化します。詳細は「環境」(P9)をご確認ください。

## 地政学リスク・経済安全保障問題

国際情勢や各国・地域の政策・法規制の動向に関する継続的なモニタリングを通じて、当社グループにおける人命や事業への影響の把握および適時の対応に努めています。特に、当社グループが拠点を持つ国・地域における有事または緊張の高まりに備えて、平時の安全対策や事業継続マネジメントを通じたレジリエンス高度化の取り組みを進めています。

また、各国・地域間の対立や政権交代等のイベントに伴い起こりうる政治的・社会的混乱等をリスクシナリオとして特定し、当社グループの各事業に与えると想定される影響を分析することで、中長期的視点でのサプライチェーンの複線化や製品の地産地消も見据えた生産体制の点検・再構築、他社との提携等を通じた事業戦略の最適化に取り組んでいます。

今後も、市場のデカップリングや各国の経済安全保障政策の強化、世論の対極化等に起因する事業環境の急激な変化について、事業に対する脅威および経済安全保障政策に基づく税制関連措置の活用等の機会も含めて引き続き注視していきます。

## 人材の誘引・獲得・維持(リテンション)

グループ共通の人事戦略として一人ひとりが心身ともに健康で、挑戦の機会を通じて幸せと働きがいを感じている状態である「社員のウェルビーイング」の実現を掲げ、「安全・安心・健康な職場づくり」、「自発的な挑戦意欲と自律したキャリア形成支援」および「Diversity, Equity & Inclusionの推進」に取り組んでいます。また、専門性の高い人材の採用や育成を目的として、事業会社移行後は各事業会社において独自の人材戦略および人事制度を導入しています。一部の事業会社においては、従来のメンバーシップ型マネジメントからジョブディスクリプション導入や公募による登用・配置を中心とするジョブ型マネジメントへの切り替え、

また、係長クラス以上の異動・昇格について原則「公募型」の導入を図るなど、社員自らが自律的にキャリアを選択することのできる制度を取り入れています。一方で、有能な人材の確保をめぐる競争は激化していることから、今後も各国の人材・多様性・女性活躍推進等に関連する政策・法案の動向や競合他社の動向を注視していきます。詳細は「社員のウェルビーイング」(P81)をご確認ください。

## AI(人工知能)の利活用に関するリスク

生成AI等のAIの急速な技術進歩および普及に伴う機会および脅威を見極めながら、当社グループにおいてもAIの利活用を段階的に拡大し、業務の生産性向上や新たなビジネスアイデア創出、事業競争力の向上を目指しています。

当社グループでは、AIの利活用に際し適時・適切な対策を講じるため、全事業会社のAI倫理の担当者に加えて法務、知財、情報、品質部門等の担当者が参画する「AI倫理委員会」を設置しています。2022年には責任あるAI活用を実践するため「AI倫理原則」を定め、AI開発現場でのAI倫理リスクチェックシステムの運用や、グループ全社員を対象とした「AI倫理教育」およびAI技術人材育成を推進しています。

グループ横断のAIガバナンス体制を強化しながら、AIの利活用に伴うプライバシー、セキュリティ、公平性および著作権の侵害等のAIの特性に起因する問題への対策や各国の法規制への対応を図り、AIの効果的な利活用や開発を加速していきます。詳細は「AI倫理」(P115)をご確認ください。

## 教育・啓発

当社グループでは、「パナソニックグループ リスクマネジメント業務規程」(以下、「業務規程」)を「基本規程」の下位規程として制定し、リスクマネジメントの推進に際しての標準的な手順について定めています。リスクの特定、評価、重要リスクの選定、対応策の策定・実行、モニタリングのプロセスの具体的な手順を定めることにより、当社グループで一元的なリスクマネジメントとその高度化を図っています。

加えて、各事業会社のリスクマネジメント責任者・担当者の実務にあたって、業務規程に基づく手引きを毎年更新・展開し、対象年度における重点的な取り組み事項やプロセスの改善点等に関して周知を図るとともに、実務者のスキルアップやプロセスの効果的な推進を目的とした情報提供、各事業会社との意見交換のための説明会を年に数回開催しています。

これらの取り組みと合わせて、日本地域では、従業員一人ひとりのリスク対応力を向上し、適切かつ健全なリスクテイクおよびリスクコントロールを志向する「リスクカルチャー」を醸成するため、入社時および海外赴任前の従業員を対象として、リスクマネジメントの基本的な考え方や危機発生時の対応等に関する研修を実施しています。

## 社内外からの相談・通報窓口

国内外の拠点やお取引先様が潜在的なリスクを報告できる仕組みとして、コンプライアンス違反や各種ハラスメント、調達活動等に関する問題を通報できるグローバルホットラインを整備しています。詳細は「企業倫理」(P142)をご参照ください。

## BCM・BCPの方針

当社グループは、企業の社会的責任としての事業継続の必要性に鑑み、地震、津波、洪水等の自然災害(気候変動によって発生するものを含む)、火災・爆発事故、テロ・戦争、感染症の流行・拡大やサイバー攻撃等の発生に際しても事業活動を中断しないこと、また、万が一事業活動の中断を余儀なくされる場合においても必要な機能の早期の再開を実現するため、2005年以来、BCM(事業継続マネジメント)活動の推進・向上を図っています。

特に、災害・事故等が部品等の供給業者や製品納入先等といった当社グループのサプライチェーンにおいて発生した場合は、供給業者からの部品等の供給不足・中断といった影響に留まらず、BtoB分野においては、納入先における生産活動にも波及することから、サプライチェーンも含めたBCMを重要課題と位置づけ、取り組みを強化しています。

### ■ 主な取り組み

当社グループでは「パナソニックグループ 緊急対策規程」を制定し、グループ全体に大きな影響を及ぼす可能性のある緊急事態が発生した際のエスカレーションおよび判断のプロセスを含む対応の基本方針、当該緊急事態への対応に際した体制および役割、初動対応等を定めています。また、優先的に復旧を図る事業や復旧プロセス等からなる事業継続方針、有事への対応、平時の防災・減災対応の3点を軸に「BCM構築ガイドライン(以下、「ガイドライン」)を設け、事業場単位での事業継続計画(BCP)に加えて、調達、物流、IT等の機能ごとにそれぞれ所管するサプライチェーン、物流網、ITセキュリティ等の内容に特化したBCPを策定するとともに、必要に応じガイドラインに基づくBCPの見直しを図っていくことで、グループ全体の

BCP強化とレジリエンス向上を図っています。さらに、2022年度はガイドラインの改定を行い、内閣府の南海トラフ地震および首都圏直下型地震の最新の被害想定ならびにそれに対応した防災・減災対策を織り込むとともに、各機能におけるBCPとの連携を明確化するなど、実効性向上に努めています。

特に、自然災害リスク(地震・洪水・津波)に関してはハザード調査を実施し、各事業会社と結果を共有することで、自社およびサプライチェーンにおいて優先順位に基づいた対策を実施しています。加えて、当社グループでは、これらの自然災害の中でも当社グループの事業への影響が甚大であると想定される南海トラフ地震、首都圏直下地震をストレス事象とした影響分析を実施し、分析結果に基づき必要な対策の強化を図るとともに、当社グループにおける適切なリスク認識の構築、リスクコミュニケーションの強化に取り組んでいます。

また、平時における備えを強化するとともに、緊急時には迅速に緊急対応体制に移行できるよう、当社グループ全体で「防火・防災対策委員会」を設置しています。「防火・防災対策委員会」では、地震、水害等の災害の別に応じた対策強化を図っています。特に、過去の災害時には電力需給の逼迫が生じたことも踏まえ、事業継続のための非常用電源設備等をBCPに取り入れています。また、2023年度にはグループ全体で各拠点の被災状況の適時の報告および一元化を可能とする「災害ポータル」の運用を開始しました。各拠点からの対応・支援要請およびグループ全体への影響を可視化することで、緊急事態体制移行の判断や初動対応の迅速化を図れるよう、本格的な活用に向けて各事業会社への周知およびさらなる機能改善を図っています。

さらに、緊急時を想定した訓練を毎年実施し、南海トラフ地震の発災に伴って関西地域を中心に甚大な被害が発生したとの想定に基づくグループ防災訓練を実施しました。各事業会社が被災地以外の場所で緊急対策本部を立ち上げる中で、グループ緊急対策本部も東京に本部を設置し、被災情報の整理、連携および支援要請等の初動対応を確認しました。合わせて各事業場でも所在地にある自治体と協力し、適宜防災訓練・避難訓練を実施しています。

なお、火災事故に対しては、火災リスクアセスメント、防火設備および消防用設備、自衛消防隊および消化活動、再発防止、自主点検、防火訓練、啓発、監査等について定めた「グローバル防火・防災規程」に基づき、事故発生防止と緊急時に備える取り組みを推進しています。

# 企業倫理

国境を越えたグローバルな企業活動が活発になる中、意図的な不正行為や犯罪だけでなく、関係者の知識や意識の不足によるさまざまな不祥事が発生しないように、役員および従業員は常に正しい知識と高い倫理観を持ち、また企業は、外部環境や事業特性、地域特性に基づくリスクを踏まえ、方針を明確化するとともに規程や仕組みを整備し、健全な風土の下で事業活動を行う必要があります。

私たちは、「社会の公器」として、社会から経営資源をお預かりして事業を行う以上、正しく会社を運営するとともに、関係先様に対する責任をしっかりと果たさなければなりません。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、常に誠実でフェアプレーに徹した行動をすることを大切にしています。それを弛まず実践することは、社会や業界、お客様の真の発展に貢献することになると考えています。

反対に、パナソニックグループとしてグローバルに幅広い事業を行う中で、コンプライアンス違反が生じた場合、違反者個人に対する刑事罰や懲戒処分に加え、会社に対しても制裁金その他の行政処分が課され、刑事罰その他の制裁が課されるリスクもあります。さらに、そうした違反は、経済的損失に加え、社会やステークホルダーの皆様からの信頼の毀損、レピュテーション上の問題につながる可能性もあります。

こうした正負の影響を十分に理解の上、当社グループでは、「経営基本方針」を体現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ため「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」を定めています。また、公正かつ自由な競争を尊重することや公務員やお取引先様との間での贈収賄や腐敗行為を行わないことなど、コンプライアンスの実践のために各種の社内規程等を定め、役員および従業員一人ひとりが高い倫理観や適切な知識を持って業務を遂行できるよう、さまざまな取り組みを実施しています。

## 方針

パナソニックグループの「経営基本方針」を体現し、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、当社グループ各社が果た

すべき約束、および当社グループ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」)を制定し、各地の社員が理解できるよう22の言語に翻訳し徹底しています。

このコンプライアンス行動基準では、そうした各約束の実践が社会やステークホルダーの皆様にもたらすプラスの影響を、「経営基本方針」の考え方で紐づけて説くとともに、各約束に違反した場合、どのようなマイナスの結果が会社や個人にもたらされるかについても明確に示しています。

コンプライアンス行動基準は、パナソニック ホールディングス株式会社(PHD)の取締役会が制定・改定し、パナソニックグループ各社に通知し、各社の取締役会の決議やその他適切な社内手続により発効します。

**WEB** パナソニックグループ コンプライアンス行動基準

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct.html>

## 責任者・体制

当社グループのコンプライアンスの取り組み(贈収賄・腐敗行為防止等を含む)の責任者は、グループ・ゼネラル・カウンセル(Group General Counsel、グループGC)の執行役員です(2024年8月現在)。「グループコンプライアンス基本規程」では、パナソニックグループにおけるコンプライアンスに係る役割および責任を明確にしており、「グループ法務規程」では、法務体制や役割を定めています。

「事業会社制」に基づくグループ経営体制のもと、パナソニック ホールディングス株式会社(PHD)がグループ全体のコンプライアンス体制を構築する責任を負い、グループCEOのもとで、グループGCおよびPHD法務部門がその主たる役割を担っています。各事業会社は、自主責任経営に基づき、各事業領域におけるコンプライアンス体制の構築と徹底の責任を負い、事業会社CEOのもと、事業会社の法務

責任者および傘下法務部門がその主たる役割を担っています。また、海外においては、パナソニック オペレーショナル エクセレンス株式会社(PEX)の各海外拠点(旧、地域統括)に法務責任者および法務部門を配置・設置し、地域におけるコンプライアンス徹底の役割を担っています。これらの各法務責任者が、グループGCのもとで事業・地域における役割を果たし、1つの法務チームとしてコンプライアンス確保に向けた取り組みを行っています。

さらに、PHDおよび各事業会社の取締役会において、グループGCおよび各社の法務責任者から定期的にコンプライアンスに関する取り組みの報告を行い、取締役会からの適切な監督を受ける体制を構築しています。

なお、PHDの執行役員および事業会社社長の報酬の算定基礎には、コンプライアンスに関する項目が盛り込まれています。

## 社内コミュニケーション・教育

### ■ 社内コミュニケーション

当社グループでは、グループCEOや各事業会社のCEOはじめ、各事業場長から定期的にコンプライアンスに関するメッセージを発信し、コンプライアンスファーストの文化を醸成しています。

また、事業会社やPEX海外等に設置した法務責任者・法務部門、コンプライアンス行動基準順守担当役員、輸出管理責任者等や各機能部門責任者を通じて、各事業場に対して具体的なコンプライアンスの取り組みを展開しています。

取り組みの主たる役割を担う法務部門においては、グローバルに法務社員が参加する「グローバル法務・コンプライアンス会議」や、グループGCの下で、事業会社、PEX海外、PHD法務部門の法務責任者が出席する「Direct Report Meeting」等を通じて、年度のコンプライアンス方針を共有

しながら、様々なコンプライアンスに関する取り組みを行っています。

また、当社グループ事業に関係のある法改正、政省令、官庁通達等が発信された場合は、都度、事業場長や、事業会社法務責任者、関連組織等に通達、連絡を行うとともに、毎四半期に、事業部長以上の経営層に対してコンプライアンスに関するニュースレターを配信しています。

### ■ 教育

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

全従業員が順守を求められるコンプライアンス行動基準や基本的なコンプライアンスの教育・啓発については、入社時、昇格時などに加え、eラーニングや各種コンプライアンス教材の提供等を通じて、通年で教育・研修を実施しています。2023年度は、コンプライアンス行動基準に関する正しい知識を習得するための研修をグループの全社員に対して実施しました<sup>(※)</sup>。また、グローバルの全従業員を対象に、「従業員意識調査」の中でコンプライアンス意識・風土の浸透に関する設問を設けて調査を行っており、2023年度は約15万人が回答しました。

### (※)グループ全社員に実施したコンプライアンス教育・啓発

2020年度:「利益相反」「会計不正」約14万人受講

2021年度:「経済制裁法」「データプライバシー」約13万人受講

2022年度:「コンプライアンス行動基準」約15万人受講

2023年度:「コンプライアンス行動基準」約15万人受講

さらに、違反時に会社に与えるインパクトが大きい贈収賄・腐敗行為や競争法違反の分野について、2023年度より分野別コンプライアンスeラーニングを開始し、リスクの高い職務に従事する取締役等や社員等が定期的受講できる環境を整備し、受講対象者の受講状況の管理を進めています。

また、各事業会社や各PEX海外において、事業特性や地域特性を踏まえたリスクに応じ、必要な対象者に対してコンプライアンスに関する研修を実施しています。

## 通報制度

当社グループは、不祥事の防止や早期解決を目的に、国内外の拠点や、お取引先様を含む社外のステークホルダーからも通報ができるグループ統一の通報窓口として、匿名でも通報可能な「グローバルホットライン」を設置し、32言語、24時間、365日にわたり、倫理問題、腐敗防止、ハラスメント等を含む広いカテゴリーのコンプライアンス上の問題を受け付けています。このことはコンプライアンス行動基準において、通報についての責任とあわせて記載し、各種コンプライアンス研修での周知や、国内外の拠点・職場でのポスターの掲示などを通じた周知に加え、通報に関する統計情報、通報により問題解決に至った事例の紹介、利用方法、通報の受付から最終報告までのフロー、通報に関するFAQ、通報者からの感謝の意見などを社内イントラネットに掲載し、通報制度の運用について透明性を確保の上、従業員の利用促進を図っています。また、お取引先様に対しても、購入先様向けCSR推進ガイドラインの中で当社の通報制度の周知を要請するとともに、購入先様とのコミュニケーション用ウェブサイトの中に通報先URLのリンクを掲載するなど、お取引先様の利用促進にも取り組んでおり、実際に通報もなされています。

グローバルホットラインのウェブサイト上には、問題の報告に当たって必要な手続き、収集される個人データ、その他の情報の管理方法と責任の所在が明記されています。さらに、通報者自身が、自身の申請に割り振られた報告キーとパスワードを用いて、各案件の進捗状況を随時ウェブサイトで確認することも可能となっています。

また、通報や苦情申立は、必ずしもこれらの方法で行わなければならないわけではなく、職場における均等取り扱い、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の相談に関する「イコールパートナーシップ相談室」（日本国内）や、取締役・執行役員による不正および職務執行の適法性に関する「監査役通報システム」も設置しています。上記のホットラインや窓口の設置は、他の通報・苦情申立の仕組みを使用することを阻むものではありません。

コンプライアンス行動基準において、「パナソニックは、問題を報告した社員に対する報復を決して許しません。」と定めており、通報者に対する不利益な取り扱いは固く禁止され、秘密が守られます。また、匿名でも通報することができます。その趣旨を明確にするため、「通報者等への報復行為禁止に関する規程」を定め、社内外を問わず通報者、調査協力者および調査チームの従業員等への報復行為を禁止し、通報制度の適正な運営の確保を図っています。

全社の通報・調査制度の整備としては、「社内通報および調査に関する規程」を制定し、コンプライアンス上の問題の報告・通報と、その適正な受付・調査・是正・経営層への報告等の仕組みを定め、運用しています。この規程においては、社内通報の対象となる事案や、事業会社および子会社において社内通報担当部署および責任者を定めるべきこと、調査の実施方法等が明確化されています。ホットラインへの通報や報告、その他監査等において違反を疑われる行為を発見した場合は、速やかに社内調査を行います。社内

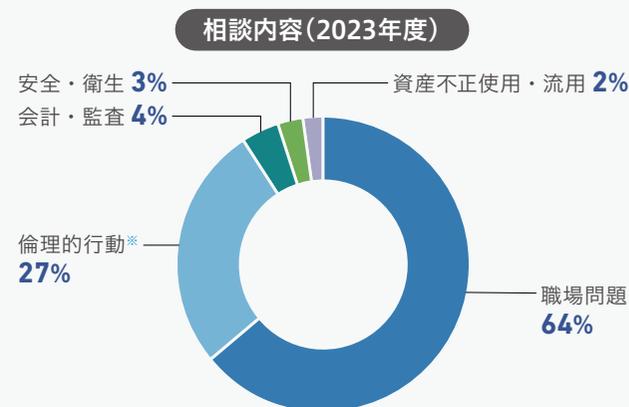
調査により違反行為の事実を確認した場合は、直ちに違反状態を解消するとともに、真因を分析し、再発防止策の実施、必要に応じて関係者の処分を行います。

なお、2023年度は、通報調査に従事する社員の調査能力の高位・平準化のため、全事業会社を対象に通報調査研修を実施しました。引き続き、社内外の環境や課題を踏まえ、適切に通報制度の見直しを行ってまいります。

2023年度は、約1,100件の通報、相談を受け、そのうち約76%が上記グローバルホットラインを通じたものでした。内容としては全件のうち約64%が各種職場問題に関するものでした(下記グラフ)。2023年度中に受け付けたものうち、約29%につき事実であることが確認されました(2024年3月18日時点で調査継続中のものを除きます)。また、すべての通報、相談については、社内規程に基づき、通報窓口が関係部門と連携しつつ、事実調査を行い、事実が確認された事案については、是正・再発防止や必要な対応を実施するとともに、通報者に対してもその旨を報告しております。

[WEB](http://panasonic.ethicspoint.com/) グローバルホットライン EARS

<http://panasonic.ethicspoint.com/>



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

## 評価

グループ各社での「コンプライアンス行動基準順守担当役員」の任命、コンプライアンス行動基準に関する教育・研修の実施、その順守に関する誓約書の取得など、コンプライアンス行動基準の順守・実践状況について毎年確認を行うとともに、確認結果は全社統制監査の一環として、監査法人による外部監査の対象とすることで、その有効性を定期的に確認しています。

### ■ 重大な違反と是正の取り組み

重大な法令、社内規程等の違反が発覚した場合は、直ちに違反行為を停止し、事実と真因を適切に調査した上で、対応策を検討します。また、必要に応じて、取締役会への報告を行い、迅速かつグループ横断的な対応を検討します。

2023年度においては、パナソニック インダストリー(株) (以下、「PID」) が製造・販売する電子材料製品において、米国の第三者安全科学機関である UL Solutions (以下、「UL」という) の認証登録等において複数の不正行為を行っていたことが判明しました。これを受け、PIDは、UL違反事案の調査、その他の品質不正の有無に関する調査及び調査結果を踏まえた原因分析と再発防止策の提言を目的に、社外有識者による外部調査委員会を2024年1月12日付で設置しました。PIDは、当該製品をご購入いただいているお客様に個別にご説明の上、協議を行うとともに、不正行為の全容解明に向け、外部調査委員会による調査活動に全面的に協力しています。

また、当社グループ全体において、品質コンプライアンス問題に関わるすべての膿を出し切り、品質不正を根絶することを目的として、外部の法律事務所と連携し、品質コンプライアンスに関する不適切行為を対象とした徹底的な自主調

査を実施しています。

なお、過去3か年において、当局から制裁を受けた腐敗事案はありませんでした。

## 重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

### ■ カルテル防止

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

2023年度、当社グループにおいて、反競争的行為により執行当局より法的措置を受けた例はありません。引き続きカルテル防止に向けて徹底を図ってまいります。

### 基本方針

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

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

た適切なモニタリングを実施し、効果的なカルテル防止体制を構築します。

### 競合他社との活動に関する規程

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

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

### ■ 贈収賄・腐敗行為の防止

#### 基本方針

当社グループでは、公務員贈賄の防止はもとより、接待や贈答その他形態の如何を問わず、法令または社会倫理に反して、利益の提供を行うこと、また、個人的な利益供与を受けることを禁止してきました。さらに、贈収賄・腐敗行為の防止をグローバルに強化するため、2019年7月1日付で、当社グループの全役員・従業員に適用されるグローバル全社規程として、次の4規程を制定しました。

## 規程

### 「グローバル贈収賄・腐敗行為防止規程」

公務員を当事者とする賄賂を含む腐敗に加え、取引先様との関係における腐敗行為について、実際の腐敗行為または腐敗とみなされる行為を有効に防止、発見、調査および是正することを目的として制定。

ファシリテーションペイメントの定義とその禁止を定めるとともに、政治献金・寄付・スポンサーシップ、ロビイング、雇用・採用、合併・買収・ジョイントベンチャー等の各項目について、その定義と贈収賄・腐敗行為に該当する行為の禁止や贈収賄・腐敗行為防止に向けたデュー・ディリジェンス等の具体的な手続きを定める。

### 「贈収賄・腐敗行為防止に向けた特定取引先に関するリスク管理規程」

中間販売業者や業務委託先に関わる贈賄およびその他の腐敗行為のリスクを軽減し、これらのリスクに関連する現実および予想される問題を防止・発見・調査・是正することを目的に制定。これらの取引先様のリスク審査に関する原則を定める。

### 「贈収賄・腐敗行為防止に向けた贈答品・接待等に関する規程」

公務員・取引先様それぞれからの、または、それぞれに対する、食事、もてなし、旅費負担を含む贈答・接待の提供と受入れに係る贈収賄・腐敗行為関連リスクの防止を目的として、禁止行為や実施に当たっての具体的な手続きを定める。

### 「利益相反防止規程」

取締役や従業員等の個人的利益や社外活動が、直接または間接的に当社グループ全体の利益と抵触している、もしくは何らかの形で、自身の事業上の決定、行為、義務、忠実

性もしくは職務遂行能力に影響を与えている場合(これらの外観を有する場合を含む)を「利益相反」として定め、その防止、特定、管理および是正に関する規則に加え、具体的に利益相反に該当するおそれがある行為を定める。

## 推進活動

間接的な贈収賄・腐敗行為のリスク低減を図るため、「贈収賄・腐敗行為防止に向けた特定取引先に関するリスク管理規程」に基づき、中間販売業者や業務委託先との取引に伴うリスク デュー・ディリジェンス ツールおよびリスク審査プロセスを導入し運用しています。具体的には、新規取引に際してリスク審査およびリスク低減を行うだけでなく、その後も、リスクレベルに応じて定められた周期に基づき、定期

的に当該取引先のリスク審査を行い、リスク低減策の見直しを行っています。

加えて調達部門においては、購入先様と健全な関係を築き公平公正な取引を行うため、2004年に「クリーン調達宣言」を行い、この宣言に則った調達活動を行っています。詳細は、「責任ある調達活動」の章(P105)をご参照ください。

また、すべてのお取引先様においても当社グループに関連する事業の実施において贈収賄・腐敗行為等の不正な手段を用いることがないように、当社グループがお取引先様に順守いただきたい事項をまとめた「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」を策定し、順守を要請しています。

### お取引先様の皆様へ

#### <贈収賄・腐敗行為防止について>

当社グループでは、グローバルで贈収賄・腐敗行為の防止に取り組んでおります。(詳細は上記「贈収賄・腐敗行為の防止」をご参照ください。)

当社グループの事業に関係する全てのお取引先様におかれましても、当社グループに関連する事業の実施において贈収賄・腐敗行為等の不正な手段を用いることがないように、当社グループがお取引先様に順守いただきたい事項をまとめた「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」を策定いたしました。

当社グループの贈収賄規制法令の順守においては、お取引先様のご理解・ご協力が不可欠となります。お取引先様におかれましては、ご理解の上、ご徹底いただきますようお願い申し上げます。

[PDF](#) 「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」(日本語)

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption\\_jp.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_jp.pdf)

[PDF](#) 「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」(英語)

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption\\_en.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_en.pdf)

[PDF](#) 「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」(中国語)

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption\\_cn.pdf](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_cn.pdf)

## 監査

年に1回、贈収賄・腐敗行為リスクに基づいて、全事業所からコンプライアンス監査対象先の選定をしています。国際非政府組織トランスペアレンシー・インターナショナルが毎年公開する腐敗認識指数の低い国・地域で事業を行っているなど、リスクが高いと想定される拠点については、コンプライアンス監査部門において巡回で監査を実施し、コンプライアンスに関する全社規程等の整備・運用状況を確認しています。

## ■ 貿易コンプライアンス

当社グループは、コンプライアンス行動基準の中でグローバルな取引規制順守について定めています。また、「グローバル貿易規制・制裁法順守規程」の中で、安全保障貿易管理を含む貿易規制や経済制裁法等の順守を定め、さらに「物流業務規程」および「関税法順守規程」の中で、物流業務の遂行において、法令はもとより企業倫理を順守することを通じて社会的責任を果たし、企業価値の維持向上を図るよう定めています。これらによって各国の輸出入規制および貿易関連法令の順守など、貿易コンプライアンスを徹底しています。

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

また、グローバルに各地域でAEO制度への参画の取り組みを推進していて、例えば、米国法人のパナソニックノー

スアメリカ(PNA)では、「テロ防止のための税関産業界提携プログラム(C-TPAT)」に参加しているほか、中国におけるAEO制度参画も積極的に推進しています。

## 政治献金における透明性の確保

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

2022年度政治献金額：2,850万円(1件、日本)

※2023年度の政治献金は1件(日本国内)で、金額は2024年11月に総務省(日本)によって開示されます。

公共政策の支援については、原則として業界団体を通じて行っています。政策提言に伴うロビイングに関しては、「グローバル贈収賄・腐敗行為防止規程」においてロビイングの定義や法令・関連規程の順守について定め、特定のロビイングが、合理的見地から、不適切、非倫理的または腐敗行為と認識され得ないことを求め、公平性、透明性の確保に努めています。

## 税務方針

当社グループは、事業活動を通じて社会の発展や課題解決に貢献し、その活動を通じて得られた利益をベースとして、各国の税法およびOECD等の国際機関が公表している租税に関するガイドラインを踏まえて、正しい納税に努めています。詳細は、下記をご参照ください。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html) パナソニックグループの税務方針

[https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax\\_policy.html](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html)

# サイバーセキュリティ・データ保護

## サイバーセキュリティ

昨今、サイバー攻撃の高度化や巧妙化により、大規模なインシデントや、取引先を含めたサプライチェーンを狙う等のサイバー攻撃被害のリスクが高まっています。一方で、企業に対してエンタープライズでのサイバーセキュリティ対応の要求が高まり、セキュリティインシデント発生に対しても社会的に大きな責任が問われる状況になっています。

### ■ 方針

パナソニックグループでは、お客様よりお預かりした情報や個人情報をサイバー攻撃等から保護し、当社の情報システムや設備、お客様に提供する製品・サービスの安定稼働を担保するため、全社でサイバーセキュリティ対策を推進しています。

具体的には、グループ全体に適用する「パナソニックグループ サイバーセキュリティ業務規程」を制定し、情報セキュリティ、製造システムセキュリティ、製品セキュリティの3つの観点で、ガイドライン等を定めて全従業員へ徹底しています。また、定期的に取り組みを評価し見直しています。

### ■ 責任者・体制

サイバーセキュリティの責任者は、グループ・チーフ・インフォメーション・オフィサー（グループCIO）の執行役員です。また、製造システムセキュリティおよび製品セキュリティの責任者は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサー（グループCTO）の執行役員です。（2024年8月現在）

パナソニックホールディングス(株)（以下、PHD）に、グループCIOを最高責任者とするサイバーセキュリティ統括室を設置し、情報セキュリティ、製造システムセキュリティ、製品セキュリティの3つの取り組みを統括し、サイバー攻撃対策への加速と集中化を図り、サイバーハイジーン（平時の予防）とサイバーレジリエンス（有事の対応・復旧）の戦略的な実行を加速しています。

さらに、PHDおよび各事業会社に情報セキュリティ、製造システムセキュリティ、製品セキュリティの責任者を設置し、PHDが策定した基本方針および全社規程に基づき、各事業会社が、各機能のセキュリティ活動を推進しています。

## ■ 主な取り組み

### 情報セキュリティ

当社グループの社内システムや社内外のWebサービス等の情報システムの停止や不正な動作、内容の改ざん等の被害発生を抑止するため、セキュリティ対策を踏まえたシステムの構築・更新や、定期的な脆弱性評価を実施するとともに、定期的な委員会等を通じてグループ会社の情報システム担当者への施策徹底を行うことで、情報システムの安定稼働に取り組んでいます。

### 製造システムセキュリティ

パナソニックは、工場へのサイバー攻撃対策をまとめた侵入防止、異常検知とインシデント対応のガイドラインを整備し、継続的に見直しを行っています。これらのガイドラインに従って、パナソニックのグローバル全拠点でサイバー攻撃へのリスク対策を進めています。また、現場において、工場の担当者に対し、セキュリティ事案発生を想定した対応訓練等を実施し、意識の向上を図っています。

### 製品セキュリティ

ソフトウェアを搭載した様々な製品をネットワークにつなげて便利にご利用いただく中で、情報の漏えいや改ざん、誤作動の誘発をねらった悪意ある第三者の攻撃による被害を防ぐことを目的として、製品のセキュリティ確保が必要とされています。当社グループでは、お客様に安心してパナソニック製品をご利用いただくために、セキュリティを意識した開発を進めるための指針を策定するなど、社内の体制・ルールを整備し、それらを定期的に見直しています。また、サイバー攻撃による被害を抑止するため、AIを活用した異常検知技術の研究開発を推進しています。また、製品企画検討時におけるリスク分析やセキュアコーディング等のスキルを身につける研修を実施しています。

### 共通取組み

上記3つに共通した取組みとして、専門チームによる脅威情報・脆弱性情報の定常的な収集・監視と、必要に応じた対応実施や、サイバー攻撃を想定した専門チームによるインシデント対応訓練を実施しています。

## データ保護

企業は、事業活動を行う上で、お取引先様の情報資産やお客様の個人情報を取り扱うことがあり、これらの情報の不適切な管理によって、情報の盗用・漏えい・改ざんなどの負のインパクトをステークホルダーへ与える可能性があります。パナソニックグループも、共同研究やカスタマーサービスやマーケティングなどの過程で、お取引先様やお客様からお預かりした情報の保護が重要であることを認識し、情報の漏えいや改ざんなどを防止するため、全社で情報セキュリティの確保に取り組んでいます。

## ■ 方針

当社グループは、製品やサービスによってお客様の満足と信頼を得るためには、お取引先様、お客様等ステークホルダーからお預かりしている情報や個人情報を、皆様の大切な財産であるとともに、当社グループにとっても価値ある経営資源と認識し、適切に保護し、取り扱うことが重要であると考えています。また、EU一般データ保護規則(GDPR)制定以降、各国で個人情報保護法制の制定・改定が進んでいることや、当社グループデータ活用事業拡大等に伴い、その重要性はますます大きくなっています。

そこで、情報セキュリティに関する方針を含めた「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」、情報セキュリティにかかる管理規程・ガイドライン等、また、グループ内各社で制定した情報セキュリティ基本方針および個人情報保護方針に基づき、情報セキュリティの確保と個人情報の保護に努めています。組織的、技術的、物理的な安全管理策の導入により、情報の正確な記録、適正な管理・利用・廃棄、情報の盗用・漏えい・改ざんの防止等を行います。さらに、定期的な従業員教育により、従業員の意識向上を図り、内部監査の実施により、情報の取り扱い状況を確認、評価し、改善に努めています。

また、委託先等に対して提供した情報の適切な安全管理が図られるよう、適正管理の徹底と契約の締結等によって必要かつ適正な措置を講じています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct.html) パナソニックグループ コンプライアンス行動基準

「会社資産の保護・活用(情報セキュリティ)」「プライバシーの尊重」

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct.html>

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/security-policy.html) 情報セキュリティ基本方針(PHDの例)

<https://holdings.panasonic.jp/security-policy.html>

## ■ 責任者・体制

情報セキュリティ・個人情報保護の責任者は、グループ・チーフ・インフォメーション・オフィサー（グループCIO）の執行役員です。（2024年8月現在）

PHDおよび各事業会社に情報セキュリティ・個人情報保護の責任者を設置し、PHDが策定した基本方針および全社規程に基づき、各事業会社が、情報セキュリティの取り組みを推進しています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/privacy-policy/iso27001.html) 当社グループ(日本) ISO27001 認証取得事業場リスト  
<https://holdings.panasonic.jp/privacy-policy/iso27001.html>

## ■ 個人情報保護・コンプライアンス

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

当社グループでは、昨今のIoT事業拡大等に伴い、お客様のライフログ等パーソナルデータの取り扱い機会がグローバルに増加するため、より一層プライバシー保護に配慮したデータ管理に努めています。また、EU一般データ保護規則（GDPR）等、各国法順守のため、対応マニュアル等を整備し、従業員教育等の取り組みを行い、コンプライアンスと社会への説明責任を果たす取り組みを強化しています。当社グループは、PHD同等の方針をベースに各社で制定した個人情報保護方針に基づき、個人情報の保護に努めています。

また、当社グループでは、個人情報を情報の機微度や漏えいした場合の影響等に照らして区分し、区分に応じた組織的、技術的、物理的な安全管理策を講じるなど、リスクに応じた取り扱いを行っています。個人情報の取り扱い実態を確認する仕組みを導入し、個人情報（プライバシー）に関するリスクを定期的に評価しています。

例) PHDの場合

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/privacy-policy.html) 個人情報保護方針  
<https://holdings.panasonic.jp/privacy-policy.html>

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/privacy-policy/public-announcement.html) 「個人情報保護法」に基づく公表事項や個人情報開示請求について  
<https://holdings.panasonic.jp/privacy-policy/public-announcement.html>

## ■ 事故への対応

事故が発生した場合に、被害を最小限にとどめることができるように、インシデント対応関連規程に報告および対応体制を定め、従業員教育を通じて徹底しています。また、万一事故が

起こってしまった際は、事故の原因究明と再発防止に向けた取り組みを行います。

## ■ 教育

当社グループは、従業員一人ひとりのセキュリティの意識を向上させ、行動変容を促進するため、必要なセキュリティ教育を毎年実施しています。入社時・昇格時等の階層別や全従業員向けなどの対象者ごとに適した内容で、適正な情報管理やサイバーセキュリティにかかる教育、標的型攻撃訓練等を行っています。

## 2023年度 全社研修実績

情報セキュリティ:

■ 研修内容：情報セキュリティ・個人情報保護ルールの徹底

■ 受講対象：当社グループ傘下会社の全従業員

サイバーセキュリティ:

■ 研修内容：サイバーセキュリティ教育・訓練

■ 受講対象：当社グループ傘下会社の全従業員

# 社外からの評価

## 主要な評価機関による評価や認証

\*は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用しているESG投資のための株価指数

### FTSE

当社は、「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index\*」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index\*」の構成銘柄に選定されています。

[WEB FTSE4Good](https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/ftse4good) <https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/ftse4good>

[WEB FTSE Blossom Japan Index Series](https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan) <https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan>



#### FTSE4Good

FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that Panasonic Holdings Corporation has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good Indexes are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.



#### FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標) はここにパナソニック ホールディングス株式会社(第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Index はグローバルなインテグレーションバイダーである FTSE Russell が作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



#### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標) はここにパナソニック ホールディングス株式会社(第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

### MSCI

当社は、2023年MSCI ESG評価において、格付 AA を取得しました。また、「MSCI ESG Leaders Indexes」「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」「MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数\*」の構成銘柄に選定されています。

[WEB MSCI 関連サイト](https://www.msci.com/esg-integration) <https://www.msci.com/esg-integration>

## MSCI ESG RATINGS



CCC	B	BB	BBB	A	<b>AA</b>	AAA
-----	---	----	-----	---	-----------	-----

In 2023, Panasonic Holdings Corporation received a rating of AA (on a scale of AAA-CCC) in the MSCI ESG Ratings assessment. THE USE BY PANASONIC HOLDINGS CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES' (MSCI) DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF PANASONIC HOLDINGS CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED AS-IS AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.



2024 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI 日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

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

### S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数\*

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

### CDP 2023

英国の非営利団体 CDP (旧名称：カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト) による、世界の企業を対象にした、気候変動への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量に関する調査結果「CDP 気候変動レポート2023：日本版」が、2024年3月に公表されました。

当社グループは、CO<sub>2</sub>排出量の削減や中長期目標の設定などといった気候変動に対する取り組み、およびその情報開示が評価され、8段階中最高位「A」の評価を2年連続で獲得しました。



CLIMATE

### EcoVadis

EcoVadisはサプライヤー企業のサステナビリティ評価を行う世界的プラットフォームを提供しており、180カ国以上で活用されています。EcoVadisは「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4つのテーマにおける21の指標についてサステナビリティ評価を行っており、当社は毎年EcoVadisの評価を受けています。2023年12月発行スコアカードでは、総合得点は68点(100点満点中)、パーセンタイルランキングは90位(上位10%)でした。

## 2023年度環境関連社外表彰

2023年度も当社グループの環境活動が評価され、様々な表彰をいただきました。

## 主な環境関連社外表彰(2023年度)

分野	授賞機関名・表彰名	受賞タイトル	受賞社名・内容	URL
製品・サービス	日本・(一財)省エネルギーセンター 2023年度(令和5年度)省エネ大賞	製品・ビジネスモデル部門 経済産業大臣賞	パナソニック(株)くらしアプライアンス社 節電分野 クラウド制御で実現 GX対応冷蔵庫 9Xシリーズ	<a href="https://news.panasonic.com/jp/press/jn240201-1?_gl=1*vpv74j*_ga*MzcxNTQ0Nzc1LjE3MTM0Mjg2MjY.*_ga_K78QDTE73S*M_TcxNzA0NzEzNC4zMjE3MTcwNDgyMDAuNjAuMC4w&amp;_ga=2.212299860.151097366.1717030224-371544775.1713428626">WEB</a> <a href="https://news.panasonic.com/jp/press/jn240201-1?_gl=1*vpv74j*_ga*MzcxNTQ0Nzc1LjE3MTM0Mjg2MjY.*_ga_K78QDTE73S*M_TcxNzA0NzEzNC4zMjE3MTcwNDgyMDAuNjAuMC4w&amp;_ga=2.212299860.151097366.1717030224-371544775.1713428626">https://news.panasonic.com/jp/press/jn240201-1?_gl=1*vpv74j*_ga*MzcxNTQ0Nzc1LjE3MTM0Mjg2MjY.*_ga_K78QDTE73S*M_TcxNzA0NzEzNC4zMjE3MTcwNDgyMDAuNjAuMC4w&amp;_ga=2.212299860.151097366.1717030224-371544775.1713428626</a>
		製品・ビジネスモデル部門 省エネルギーセンター会長賞	パナソニック(株)空質空調社 再エネ利用最大化のための個別空調システム「ハイブリッドGHP」の開発	
		製品・ビジネスモデル部門 省エネルギーセンター会長賞	パナソニック(株)空質空調社 省エネ性と快適性を追求するエアコン「エオリア24XS・HXシリーズ」	
	日本・(一社)日本電機工業会 第72回(2023年度)電機工業技術功績者表彰	重電部門 優秀賞	パナソニック(株)エレクトリックワークス社 燃料電池開発を促進する超音波式水素流量濃度計の製品化	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf</a>
		重電部門 優良賞	パナソニック スイッチギアシステムズ(株)、パナソニック(株) エレクトリックワークス社 EV充電設備用電源分岐ボックス(屋外用)の開発	
		家電部門 優良賞	パナソニック(株)空質空調社 給水フリーと省エネを両立する加湿・換気機能搭載したエアコンの開発	
		家電部門 優良賞	パナソニック エコシステムズ(株) 小型・低騒音・省エネ性・高有効換気量率を実現した住宅用壁掛熱交換気システム	
	日本・(公社)日本農芸化学会 令和5年度 -JSBBA Award for Young Scientists-	農芸化学奨励賞	パナソニック ホールディングス(株) 原始的葉緑体の成立過程における表層膜構造・機能の進化の解明と応用	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf</a>
	日本・(公財)日本デザイン振興会 2023年度 グッドデザイン賞	グッドデザイン金賞 グッドデザイン・ベスト100 ほか	パナソニック(株) 電動シェーバー ラムダッシュ パームイン ES-PV6A 食器洗い乾燥機 パーソナル食洗機 SOLOTA NP-TML1 ほか	<a href="https://news.panasonic.com/jp/topics/205383">WEB</a> <a href="https://news.panasonic.com/jp/topics/205383">https://news.panasonic.com/jp/topics/205383</a>
	日本・(公財)市村清新技術財団 第56回 市村産業賞	功績賞	パナソニック プロダクションエンジニアリング(株) 低コスト・高精細ディスプレイに資する産業用インクジェット装置	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/list/2024/56th_ichimura.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/list/2024/56th_ichimura.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/list/2024/56th_ichimura.html</a>
生産活動	日本・(一財)新エネルギー財団 2023年度(令和5年度)新エネ大賞	導入活動部門 経済産業大臣賞	パナソニック ホールディングス(株)、パナソニック エナジー(株)(他機関と共同受賞) 新たな手法で工事費を大幅に抑制し、特高受電工場へ太陽光を導入	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/list/2024/r05_nea.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/list/2024/r05_nea.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/list/2024/r05_nea.html</a>
	日本・(一財)省エネルギーセンター 2023年度(令和5年度)省エネ大賞	省エネ事例部門 経済産業大臣賞	パナソニック(株)エレクトリックワークス社 ZEB・ZEH分野 京都ビルにおけるZEB Ready化を伴う省エネ改修	<a href="https://news.panasonic.com/jp/press/jn240201-1?_gl=1*vpv74j*_ga*MzcxNTQ0Nzc1LjE3MTM0Mjg2MjY.*_ga_K78QDTE73S*M_TcxNzA0NzEzNC4zMjE3MTcwNDgyMDAuNjAuMC4w&amp;_ga=2.212299860.151097366.1717030224-371544775.1713428626">WEB</a> <a href="https://news.panasonic.com/jp/press/jn240201-1?_gl=1*vpv74j*_ga*MzcxNTQ0Nzc1LjE3MTM0Mjg2MjY.*_ga_K78QDTE73S*M_TcxNzA0NzEzNC4zMjE3MTcwNDgyMDAuNjAuMC4w&amp;_ga=2.212299860.151097366.1717030224-371544775.1713428626">https://news.panasonic.com/jp/press/jn240201-1?_gl=1*vpv74j*_ga*MzcxNTQ0Nzc1LjE3MTM0Mjg2MjY.*_ga_K78QDTE73S*M_TcxNzA0NzEzNC4zMjE3MTcwNDgyMDAuNjAuMC4w&amp;_ga=2.212299860.151097366.1717030224-371544775.1713428626</a>
		省エネ事例部門 資源エネルギー庁長官賞	パナソニック EWエンジニアリング(株)(他機関と共同受賞)業務分野 工場低温排熱を使った省エネビルへの取り組み	
		省エネ事例部門 省エネルギーセンター会長賞	パナソニック(株)くらしアプライアンス社 カーボンニュートラル実現に向けた低温フローはんだ工法の開発	
		省エネ事例部門 審査委員会特別賞	パナソニック(株)エレクトリックワークス社 世界初 水素を活用した3電池連携によるCO <sub>2</sub> ゼロ工場の実現に向けた取り組み	
日本・(一社)日本電機工業会 第72回(2023年度)電機工業技術功績者表彰	ものづくり部門 優良賞	パナソニック ホールディングス(株)マニファクチャリングイノベーション本部 冷蔵庫扉ガラスを分離するレーザー剥離工法の開発	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/pdf/winners_2023.pdf</a>	

# LRQA リミテッドによる独立保証声明書



## LRQA独立保証声明書

パナソニックグループ サステナビリティデータブック 2024 に掲載される  
2023 年度環境データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいてパナソニックホールディングス株式会社に対して作成されたものである。

### 保証業務の条件

LRQA リミテッド（以下、LRQA という）は、パナソニックホールディングス株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、パナソニックグループ サステナビリティデータブック 2024 に掲載される 2023 年度（2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日）の会社の環境データ（以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISAE 3000（改訂版）及び温室効果ガス（GHG）排出量については ISO14064-3:2019 を用いて、限定的レベルの独立保証業務を実施した。

LRQA の保証業務は、会社とその国内外連結会社の運営及び活動に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順への適合性の検証
- 以下の指標に関するデータの正確性及び信頼性の評価<sup>2,3</sup>
  - 事業活動における CO<sub>2</sub> 排出量(tCO<sub>2</sub>e)
  - エネルギー起源 CO<sub>2</sub> 以外の温室効果ガス排出量 (tCO<sub>2</sub>e)
  - スコープ 1 GHG 排出量（内訳を含む）(tCO<sub>2</sub>e)
  - スコープ 2 GHG 排出量（内訳を含む）(tCO<sub>2</sub>e)
  - 物流による CO<sub>2</sub> 排出量(tCO<sub>2</sub>e)<sup>4</sup>
  - スコープ 3 カテゴリー 11 - 販売した製品の使用に伴う GHG 排出量(tCO<sub>2</sub>e)
  - 事業活動における再生可能エネルギー使用量(MWh)<sup>5</sup>
  - 事業活動におけるエネルギー消費量(MWh)
  - 廃棄物・有価物の発生量(千トン)
  - 水使用量(m<sup>3</sup>)
  - 管理対象の化学物質排出・移動量（総量）(トン)<sup>6</sup>
  - CO<sub>2</sub> 排出実質ゼロ化 (44 工場)<sup>7</sup>
  - 社会への CO<sub>2</sub> 削減貢献量 (tCO<sub>2</sub>e)

LRQA の責任は、会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LRQA は会社以外へのいかなる義務または責任を放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析、公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

<sup>1</sup> 事業活動におけるエネルギー消費量、スコープ 1 GHG 排出量のうちエネルギー起源の CO<sub>2</sub> 及びスコープ 2 GHG 排出量は会社とその国内外連結会社のうち 222 生産拠点を対象範囲とする。エネルギー起源 CO<sub>2</sub> 以外の温室効果ガス排出量、スコープ 1 GHG 排出量のうちエネルギー起源 CO<sub>2</sub> 以外の GHG 排出量、廃棄物・有価物の発生量、管理対象の化学物質排出・移動量（総量）は会社とその国内外連結会社のうち 222 生産拠点を対象範囲とする。事業活動による CO<sub>2</sub> 排出量は、スコープ 1 GHG 排出量とスコープ 2 GHG 排出量の合計とする。

<sup>2</sup> サステナビリティデータブック 2024 において、★マークを付した環境データについて限定的保証業務を行った。

<sup>3</sup> GHG の定量化には固有の不確かさが前提となる。

<sup>4</sup> 日本国内の物流を対象とする。

<sup>5</sup> 非製造事業所も含めたパナソニックグループ全体の実績とする。

<sup>6</sup> データ収集・集計の体制が整っていない一部の会社を対象外としている。

<sup>7</sup> CO<sub>2</sub> 排出実質ゼロ化(44 工場)は別添に示す。



### LRQA の意見

LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 自らの定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できる環境データを開示していない

ことを示す事実は認められなかった。

この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準<sup>8</sup>、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

### 保証手続

LRQA の保証業務は、ISAE3000（改訂版）と GHG については ISO14064-3:2019 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。
- データの収集と報告書の作成に関わる主たる関係者へのインタビューを行った。
- サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突合を行った。
- 2023 年度の環境データに関する記録および情報の検証を行った。
- パナソニックインダストリー株式会社 デバイスソリューション事業部宇治工場及び Panasonic Wanbao Appliances Compressor (Guangzhou) Co., Ltd. を訪問し、データの収集及び記録管理の実施状況の確認を行うと同時に、各種設備の現場確認を実施した。
- 実質的な CO<sub>2</sub> 排出量を達成するために、電力については、再生可能エネルギー契約または非化石証書の利用による完全再エネ利用し、及びその他のエネルギーについては、利用可能なカーボンクレジットを使用してカーボンオフセットすることにより、対象となる各拠点でカーボンニュートラル化を達成していることを確認した。<sup>9</sup>

### 観察事項

環境データ収集対象活動の抽出における完全性を確保するための、手順書への反映や拠点への周知が期待される。

### 基準、適格性及び独立性

LRQA は ISO14065 “温室効果ガス認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項”、ISO17021-1 “適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項 - 第 1 部：要求事項” に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準<sup>1</sup>と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRQA は、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。

全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRQA は会社の ISO 9001、ISO 14001、IATF16949、AS9100 の認証機関である。これら認証業務は、LRQA が会社に対して行っている保証業務に関して、LRQA の独立性や公平性を損なうものではない。

<sup>8</sup> 限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認するより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

<sup>9</sup> 会社の GHG 排出量について、最終結果はカーボンオフセットによる GHG 排出量の相殺を行っている。LRQA は、オフセットクレジットが会社により取得され、適切に相殺されていることを確認したが、LRQA はこれらのオフセットクレジットの提供者に対していかなる手続きも行っており、オフセットクレジットが CO<sub>2</sub> 排出量の削減をもたらすかどうかに関して意見を表明していない。



署名

2024年7月21日

上野 一郎  
LRQA 主任検証人  
LRQA リミテッド  
神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA 10F

LRQA reference: YKA00001141

LRQA, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as "LRQA". LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.  
The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA, 2024.



別添

**CO2 排出実質ゼロ化 (44 工場)**

パナソニック エコテック ノロジーセンター (株) (PETEC)、パナソニック エナジー無錫 (有) (PECW)、パナソニック エナジー蘇州 (有) (PECSZ)、パナソニック マニュファクチャリング北京 (有) (PMFBJ)、パナソニック エナジータイ (株) (PECTH)、パナソニック ブラジル (有) (サンジョゼ、マナウス、エストレマ) (PANABRAS)、パナソニック セントロアメリカナ (株) (PCA)、パナソニックセンター東京 (PC 東京)、パナソニック オートモーティブシステムズ (株) 松本地区 (PAS 松本)、パナソニック オートモーティブシステムズ (株) 敦賀地区 (PAS 敦賀)、パナソニック オートモーティブシステムズ (株) 白河地区 (PAS 白河)、パナソニック オートモーティブシステムズ (株) 横浜ビル (PAS 横浜ビル)、パナソニック エナジー (株) 洲本工場 (PEC 洲本)、パナソニック エナジー東浦 (株) (PEC 東浦)、パナソニック エナジー南淡 (株) (PEC 南淡)、パナソニック エレクトロニックデバイス 江門 (有) (PEDJM)、パナソニック デバイス天津 (有) (PIDTJ)、パナソニック デバイスマテリアル 広州 (有) (PIDMGZ)、パナソニック デバイス SUNX 蘇州 (有) (PIDSXSZ)、パナソニック オートモーティブシステムズ 大連 (有) (PASDL)、パナソニック AS 蘇州 (有) (PASSZ)、パナソニック オートモーティブシステムズ アジアパシフィック (株) (PASAP)、パナソニック オートモーティブシステムズ マレーシア (株) (PASMV)、パナソニック エナジー インド (株) (PECIN)、パナソニック オートモーティブシステムズ モンテレイ メキシコ (株) (PASMT)、パナソニック オートモーティブシステムズ メキシコ (株) (PASMV)、パナソニック オートモーティブシステムズ レイノサメキシコ (株) (PASRY)、パナソニック エナジー メキシコ (株) (PEMX)、パナソニック オートモーティブシステムズ チェコ (有) (PASCZ)、パナソニック インダストリー (株) 本宮 (PID 本宮)、パナソニック エナジー (株) 住之江工場 (PEC 住之江)、パナソニック エナジー (株) 徳島工場 (PEC 徳島)、パナソニック エナジー (株) 二色の浜工場 (PEC 二色の浜)、パナソニック モータ珠海 (有) (PMRZ)、パナソニック モータ杭州 (有) (PMRHZ)、パナソニック デバイス タイコウ深州 (有) (PIDTASZN)、パナソニック インダストリアルデバイス 青島 (有) (PIDOD)、パナソニック マニュファクチャリング 厦門 (有) (PMX-MR)、パナソニック デバイスマテリアル 蘇州 (有) (PIDMSZ)、パナソニック デバイスマテリアル 上海 (有) (PIDMSH)、パナソニック デバイス シンガポール (株) (PIDSG)、パナソニック カーボン インド (株) (PCIN)

# GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	パナソニックホールディングス株式会社は、GRIスタンダードを参照し、2023年4月1日から2024年3月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI	GRI 1：基礎2021

開示事項		掲載箇所
<b>GRI 2：一般開示事項2021</b>		
<b>1. 組織と報告実務</b>		
2-1	組織の詳細	会社概要 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd.html</a> サステナビリティデータブック>会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	サステナビリティデータブック>サステナビリティデータブック2024について
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	サステナビリティデータブック>サステナビリティデータブック2024について サステナビリティデータブック>裏表紙
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	サステナビリティデータブック>独立保証証明書
<b>2. 活動と労働者</b>		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	サステナビリティデータブック>会社概要 サステナビリティデータブック>責任ある調達活動
2-7	従業員	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>人材データ
2-8	従業員以外の労働者	—
<b>3. ガバナンス</b>		
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html</a> コーポレート・ガバナンス報告書 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf</a> 有価証券報告書(第117期)>「4 コーポレート・ガバナンスの状況等」 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a>
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html</a> コーポレート・ガバナンス報告書 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf</a> 有価証券報告書(第117期)>「4 コーポレート・ガバナンスの状況等」 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a>
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html</a> コーポレート・ガバナンス報告書 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf</a> 有価証券報告書(第117期)>「4 コーポレート・ガバナンスの状況等」 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a>
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進 サステナビリティデータブック>各章「環境ガバナンス」「責任者・体制」または「推進体制」

開示要請項目		記載箇所
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf</a>
2-16	重大な懸念事項の伝達	サステナビリティデータブック>リスクマネジメント サステナビリティデータブック>企業倫理
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進 有価証券報告書(第117期)>「2 サステナビリティに関する考え方及び取組」 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a>
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html</a> コーポレート・ガバナンス報告書 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf</a> 有価証券報告書(第117期)>「4 コーポレート・ガバナンスの状況等」 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a>
2-19	報酬方針	有価証券報告書(第117期)>「4 コーポレート・ガバナンスの状況等」 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a> サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>やりがいを持って、はたらく。>経営者づくり>PHD取締役(社外取締役を除く)・執行役員の報酬体系(P91)
2-20	報酬の決定プロセス	有価証券報告書(第117期)>「4 コーポレート・ガバナンスの状況等」 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a> サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>やりがいを持って、はたらく。>経営者づくり>PHD取締役(社外取締役を除く)・執行役員の報酬体系(P91)
2-21	年間報酬総額の比率	—
<b>4. 戦略、方針、実務慣行</b>		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	グループCEOメッセージ <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/message.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/message.html</a> サステナビリティデータブック>サステナビリティの考え方
2-23	方針声明	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進>法令順守、国際基準等の支持(P8) サステナビリティデータブック>各章「方針」 パナソニックグループ人権・労働方針 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html</a> パナソニックグループ コンプライアンス行動基準 第5章 私たちの社会的責任 1.人権の尊重 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01</a>
2-24	方針声明の実践	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進 サステナビリティデータブック>各章
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	サステナビリティデータブック>企業倫理>通報制度 サステナビリティデータブック>人権の尊重>苦情処理メカニズム サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>通報・相談窓口 サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>通報・相談窓口
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	サステナビリティデータブック>企業倫理>通報制度 サステナビリティデータブック>人権の尊重>苦情処理メカニズム サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>通報・相談窓口 サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>通報・相談窓口

開示要請項目		記載箇所
2-27	法規制遵守	サステナビリティデータブック>環境>環境リスクマネジメント(P25) サステナビリティデータブック>品質向上と製品安全の確保>製品表示に関する社内ルール サステナビリティデータブック>責任ある広告・宣伝活動>公正な広告・宣伝活動の推進 サステナビリティデータブック>企業倫理>評価
2-28	会員資格を持つ団体	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進(P8) サステナビリティデータブック>環境>削減貢献量の認知・価値化活動(P21-22) サステナビリティデータブック>人権の尊重>国際・業界連携の取り組み サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>責任ある鉱物調達>業界連携の取り組み(P108)
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進>ステークホルダーエンゲージメント(P8)
2-30	労働協約	サステナビリティデータブック>人権の尊重>主な取り組み課題>結社の自由と団体交渉権(P78-79)
<b>GRI 3 : マテリアルな項目2021</b>		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進>マテリアリティ(P6-7)
3-2	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進>マテリアリティ(P6-7)
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティデータブック>サステナビリティ経営の推進>マテリアリティ(P6-7) サステナビリティデータブック(重要課題に関する項目を分野別に記載)

## 項目別スタンダード

開示事項		掲載箇所
<b>GRI 201 : 経済パフォーマンス2016</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書(第117期)>企業の概況>主要な経営指標等の推移(P1) <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a> サステナビリティデータブック>地域社会>2023年度企業市民活動の費用
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	サステナビリティデータブック>リスクマネジメント>基本的枠組み>2024年度PHD重要戦略リスク>気候変動・環境規制/サーキュラーエコノミーの進展(P139-140) 環境:シナリオ分析による戦略のレジリエンス <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/tcdf/resilience.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/tcdf/resilience.html</a>
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書(第117期)>経理の状況 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/Report2023.pdf</a>
201-4	政府から受けた資金援助	—
<b>GRI 202 : 地域経済でのプレゼンス2016</b>		
202-1	地域最低賃金に対する標準的な人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
<b>GRI 203 : 間接的な経済的インパクト2016</b>		
203-1	インフラ投資および支援サービス	サステナビリティデータブック>地域社会
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	サステナビリティデータブック>地域社会>企業市民活動の評価
<b>GRI 204 : 調達慣行2016</b>		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—

開示要請項目		記載箇所
<b>GRI 205 : 腐敗防止2016</b>		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	サステナビリティデータブック>企業倫理>評価
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	サステナビリティデータブック>企業倫理>社内コミュニケーション・教育 サステナビリティデータブック>企業倫理>重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	サステナビリティデータブック>企業倫理>評価
<b>GRI 206 : 反競争的行為2016</b>		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	サステナビリティデータブック>企業倫理>重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み
<b>GRI 207 : 税金2019</b>		
207-1	税務へのアプローチ	サステナビリティデータブック>企業倫理>税務方針 パナソニックグループ税務方針 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html</a>
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	パナソニックグループ税務方針 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html</a>
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	パナソニックグループ税務方針 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html</a>
207-4	国別の報告	—
<b>GRI 301 : 原材料2016</b>		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	情報が入手困難:多様な事業を展開している特性上、主要製品の定義づけは困難であり、当該情報は算出していません。具体的な取り組み事例は、「循環型モノづくりの進化」を参照ください。
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
<b>GRI 302 : エネルギー 2016</b>		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境:環境負荷の全体像と環境会計 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
302-2	組織外のエネルギー消費量	環境:環境負荷の全体像と環境会計 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	環境:中長期環境ビジョン <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html</a>
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境:中長期環境ビジョン <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html</a>
<b>GRI 303 : 水と廃水2018</b>		
303-1	共有資源としての水との相互作用	環境:水資源保全>水資源保全に対する考え方 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html</a>
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—

開示要請項目		記載箇所
303-3	取水	環境：水資源保全>生産活動における水資源保全への取り組み <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
303-4	排水	環境：水資源保全>生産活動における水資源保全への取り組み <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
303-5	水消費	環境：水資源保全>生産活動における水資源保全への取り組み <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/water.html#factory</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
<b>GRI 304：生物多様性2016</b>		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	環境：生物多様性保全 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/biodiversity.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/biodiversity.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/biodiversity.html</a>
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	共存の森モニタリングレポート <a href="https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/environment/ecology/kusatsu_factory.html">WEB</a> <a href="https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/environment/ecology/kusatsu_factory.html">https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/environment/ecology/kusatsu_factory.html</a>
<b>GRI 305：大気への排出2016</b>		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	環境：環境負荷の全体像と環境会計 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html</a> 環境：工場のCO <sub>2</sub> 削減 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	環境：環境負荷の全体像と環境会計 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html</a> 環境：工場のCO <sub>2</sub> 削減 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	環境：環境負荷の全体像と環境会計 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	環境：工場のCO <sub>2</sub> 削減 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/site.html</a>
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	環境：中長期環境ビジョン <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision.html</a>
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	万一使用している場合には、即時に使用中止しなければならない物質として管理しています
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫酸酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境：化学物質管理>工場の環境影響低減の取り組み <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/chemical.html#factory">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/chemical.html#factory">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/chemical.html#factory</a>

開示要請項目		記載箇所
<b>GRI 306：廃棄物2020</b>		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境：循環型モノづくりの進化 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html</a>
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	環境：環境負荷の全体像と環境会計(事業活動における環境負荷の全体像) <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html</a> 環境：循環型モノづくりの進化 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html</a>
306-3	発生した廃棄物	環境：循環型モノづくりの進化 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html</a>
306-4	処分されなかった廃棄物	環境：循環型モノづくりの進化 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html</a> 算定基準 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">PDF</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2024j.pdf</a>
306-5	処分された廃棄物	環境：環境負荷の全体像と環境会計(事業活動における環境負荷の全体像) <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html</a> 環境：循環型モノづくりの進化 <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">WEB</a> <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html</a>
<b>GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント2016</b>		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	現時点で全体での集計は行っていないが、2017年度よりCSR自主アセスメントシートの実施範囲をアジア各国まで展開し、環境負荷の把握に着手しました
<b>GRI 401：雇用2016</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">人材データ</a>
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">妊娠・育児中の社員へのサポート(P99-100)</a>
<b>GRI 402：労使関係2016</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
<b>GRI 403：労働安全衛生2018</b>		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">安全・安心・健康に、はたらく。</a>
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">安全・安心・健康に、はたらく。&gt;安全・安心な職場づくりの推進(P84-87)</a>
403-3	労働衛生サービス	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">安全・安心・健康に、はたらく。</a>
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">安全・安心・健康に、はたらく。&gt;安全・安心な職場づくりの推進(P84-87)</a>
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">安全・安心・健康に、はたらく。&gt;安全・安心な職場づくりの推進(P84-87)</a>
403-6	労働者の健康増進	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">安全・安心・健康に、はたらく。&gt;健康経営の推進(P87-89)</a>
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング> <a href="#">安全・安心・健康に、はたらく。</a>

開示要請項目		記載箇所
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>安全・安心・健康に、はたらく。
403-9	労働関連の傷害	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>安全・安心・健康に、はたらく。>安全・安心な職場づくりの推進(P84-87)
403-10	労働関連の疾病・体調不良	—
<b>GRI 404 : 研修と教育 2016</b>		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>やりがいを持って、はたらく。>対話で組織をつくる 文化をつくる「組織開発」(日本) (P94)
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>やりがいを持って、はたらく。>サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>個性を活かしあって、はたらく。>一人ひとりへのサポート(日本)>高齢者の社員が活躍できる環境づくり(P102)
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>やりがいを持って、はたらく。>評価・処遇(P94)
<b>GRI 405 : ダイバーシティと機会均等2016</b>		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>人材データ コーポレート・ガバナンス <a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html</a>
405-2	基本給と報酬の男女比	サステナビリティデータブック>社員のウェルビーイング>ジェンダーの公平性の推進(P100)
<b>GRI 406 : 非差別2016</b>		
406-1	差別事例と実施した是正措置	—
<b>GRI 407 : 結社の自由と団体交渉2016</b>		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	サステナビリティデータブック>人権の尊重>主な取り組み課題>結社の自由と団体交渉権(P78-79) サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>サプライチェーンのデュー・ディリジェンス
<b>GRI 408 : 児童労働2016</b>		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サステナビリティデータブック>人権の尊重>主な取り組み課題>児童労働の禁止、若年労働者の保護(P77) サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>サプライチェーンのデュー・ディリジェンス
<b>GRI 409 : 強制労働2016</b>		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サステナビリティデータブック>人権の尊重>主な取り組み課題>強制労働の禁止(P77-78) サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>サプライチェーンのデュー・ディリジェンス
<b>GRI 410 : 保安慣行2016</b>		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
<b>GRI 411 : 先住民族の権利2016</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
<b>GRI 413 : 地域コミュニティ 2016</b>		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—

開示要請項目		記載箇所
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所	—
<b>GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント2016</b>		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>サプライチェーンのデュー・ディリジェンス
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サステナビリティデータブック>責任ある調達活動>サプライチェーンのデュー・ディリジェンス
<b>GRI 415 : 公共政策2016</b>		
415-1	政治献金	サステナビリティデータブック>企業倫理>政治献金における透明性の確保
<b>GRI 416 : 顧客の安全衛生2016</b>		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	サステナビリティデータブック>品質向上と製品安全の確保>重大事故と対策
<b>GRI 417 : マーケティングとラベリング2016</b>		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	サステナビリティデータブック>品質向上と製品安全の確保>製品表示に関する社内ルール
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	違反事例なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	サステナビリティデータブック>責任ある広告・宣伝活動>公正な広告・宣伝活動の推進
<b>GRI 418 : 顧客プライバシー 2016</b>		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—
<b>GRI 306 : 排水および廃棄物2016</b>		
306-3	重大な漏出	—

# Panasonic Group

## お問い合わせ

パナソニック ホールディングス株式会社 経営戦略部門 サステナビリティ経営強化プロジェクト

パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社 品質・環境本部

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

2024年8月