

# Sustainability

## Data Book 2025

世界一の「移ごこちデザイン」カンパニー

**Panasonic**  
**AUTOMOTIVE**



## イントロダクション

### サステナビリティデータブックについて

#### 目次

#### 会社概要

#### 社外からの評価

#### LRQA リミテッドによる 独立保証声明書

#### GRI内容索引

# サステナビリティデータブック2025について

当社は、2024年12月にApolloとの戦略的パートナーシップに基づく新しい経営体制へと移行したことに伴い、新しくパナソニック オートモーティブシステムズ株式会社として本誌「サステナビリティデータブック」を発刊することになりました。「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集計・報告します。取り組みの具体例や最新情報などは、当社企業ホームページの「サステナビリティサイト」をご覧ください。

 [サステナビリティサイト](#)

## 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：2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)
- 組織：パナソニック オートモーティブシステムズグループ(パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社と連結子会社)。  
なお、報告文書内の「当社」はパナソニック オートモーティブシステムズ株式会社を、「当社グループ」「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当社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が対象(ただし、松阪工場は2024年度途中から操業のため、含めていない)
  - 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
  - 年度や地域が明記されていない情報は、2024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 [P5](#) の独立保証声明書をご覧ください。

## 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) スタンド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」

## お問い合わせ

パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社

経営企画センター

〒224-8520 神奈川県横浜市都筑区池辺町4261 番地



## イントロダクション

サステナビリティデータブック  
について

目次

会社概要

社外からの評価

LRQA リミテッドによる  
独立保証証明書

GRI内容索引

## 目次

### 1 イントロダクション

- 1 サステナビリティデータブック  
について
- 2 目次
- 3 会社概要
- 4 社外からの評価
- 5 LRQA リミテッドによる  
独立保証証明書
- 7 GRI 内容索引

### 10 ガバナンス

- 11 コーポレート・ガバナンス  
体制と取り組み
- 13 サステナビリティの考え方
- 14 サステナビリティ経営の推進
- 20 リスクマネジメント
- 22 コンプライアンス・企業倫理
- 24 サイバーセキュリティ・  
データ保護

### 27 環境

- 28 環境方針
- 30 TCFD への対応
- 33 環境ガバナンス
- 34 環境マネジメントシステム
- 36 環境情報システム
- 38 環境配慮商品・工場
- 39 サプライチェーン連携
- 40 環境負荷の全体像と環境会計
- 43 工場のCO<sub>2</sub>削減
- 46 資源
- 49 生物多様性保全
- 50 水資源保全
- 51 環境リスクマネジメント
- 52 化学物質管理
- 55 環境データ

### 57 社会

- 58 人権の尊重
- 63 社員のウェルビーイング
- 80 責任ある調達活動
- 84 品質向上と製品安全の確保
- 86 お客様対応
- 87 地域社会
- 89 AI 倫理
- 91 知的財産
- 94 責任ある広告・宣伝活動



## イントロダクション

サステナビリティデータブックについて

目次

会社概要

社外からの評価

LRQA リミテッドによる  
独立保証証明書

GRI内容索引

## 会社概要

社 名	パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社
本 社	〒224-8520 神奈川県横浜市都筑区池辺町4261 番地 TEL (045) -938-1435 (代表)
設 立	2022年(令和4年) 4月
代 表 者	代表取締役 社長執行役員 CEO (チーフ・エグゼクティブ・オフィサー) 永易 正史
従業員総数	約21,000名(連結)

## 事業内容

当社グループにおける主要な事業は次のとおりです。

車載コックピットシステム、ADAS（先進運転支援システム）および関連デバイス、車載充電器、xEV向けシステム・デバイスなどの開発・製造・販売

ミ ッ シ ョ ン

一人ひとりのより良い暮らしの実現のため  
持続可能なモビリティ社会を創造する

ビ ジ ョ ン

世界一の「移ごこちデザイン」カンパニー

バ リ ュ ー

Integrity  
誠意

Teamwork  
チームワーク

Adaptability  
適応力

Challenge  
挑戦

Productivity  
生産性

Heartmotive

こころ動かす出会いを創り続ける



## イントロダクション

[サステナビリティデータブックについて](#)

[目次](#)

[会社概要](#)

[社外からの評価](#)

[LRQA リミテッドによる  
独立保証証明書](#)

[GRI内容索引](#)

## 社外からの評価

### 省エネ大賞で「省エネルギーセンター会長賞」を受賞

当社は、「グローバル全社員参加によるCO<sub>2</sub>ゼロ工場の実現とカーボンニュートラルに向けた取り組み」で、2024年度省エネ大賞（主催：一般財団法人省エネルギーセンター、後援：経済産業省）省エネ事例部門「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。

「省エネ大賞」は、優れた省エネ活動事例や技術開発などによる先進型省エネ製品などに対し、省エネルギー意識の浸透、省エネルギー製品の普及促進などに寄与することを目的として、広く優秀な事例を表彰する制度です。

当社は、今後も現場を中心とした省エネルギー活動を愚直に推進し、毎年、省エネ率3%を目指します。



#### □ プレスリリース

社員全員活動によりパナソニック オートモーティブシステムズが2024年度 省エネ大賞 省エネ事例部門「省エネルギーセンター会長賞」を受賞

### パナソニック オートモーティブシステムズ グループ3社が「健康経営優良法人2025」に認定

パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社、パナソニック ITS 株式会社が「健康経営優良法人2025（大規模法人部門～ホワイト500～）」に、パナソニック カーエレクトロニクス株式会社が「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に、それぞれ認定されました。

健康経営優良法人とは、経済産業省が推進する健康経営の取り組みを評価し、顕彰する制度です。当社グループは、これからも、従業員およびその家族の心身の健康維持・増進に向けた組織的な健康づくりに取り組んでまいります。



#### □ トピックス

パナソニック オートモーティブシステムズ グループ3社が「健康経営優良法人2025」に認定





- 

- 



項目	実績	単位
事業活動におけるエネルギー消費量	180,838	MWh
事業活動における再生可能エネルギー量	156,720	MWh
事業活動におけるCO2排出量	72,918	tCO <sub>2</sub> e
エネルギー起源CO2以外のGHG	1,564	tCO <sub>2</sub> e
温室効果ガス排出量（スコープ1排出量）	3,937	tCO <sub>2</sub> e
非エネルギー	1,564	tCO <sub>2</sub> e
CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O	113	tCO <sub>2</sub> e
HFC等	1,451	tCO <sub>2</sub> e
SF <sub>6</sub>	0	tCO <sub>2</sub> e
NF <sub>3</sub>	0	tCO <sub>2</sub> e
温室効果ガス排出量（スコープ2排出量）	68,981	tCO <sub>2</sub> e
スコープ3排出量	6,613,884	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー1	3,405,762	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー2	67,962	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー3	7,859	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー4	56,429	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー5	256	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー6	2,663	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー7	9,806	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー8	15,589	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー9	6	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー10	0	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー11	2,993,155	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー12	54,396	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー13	0	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー14	0	tCO <sub>2</sub> e
カテゴリー15	0	tCO <sub>2</sub> e
廃棄物・有価物発生量	9,139	トン
水使用量（全拠点）	376	km <sup>3</sup>
（非製造拠点を除く）	340	km <sup>3</sup>
管理対象の化学物質排出・移動量	103	トン
排出量		トン
大気への排出量	101	トン
公共用水域への排出	0	トン
土壌への排出	0	トン
埋立処分	0	トン
消費量	148	トン
除去処理量	1	トン
移動量	2	トン
リサイクル量	13	トン

-



## イン트로ダクション

### サステナビリティデータブックについて

#### 目次

#### 会社概要

#### 社外からの評価

### LRQA リミテッドによる 独立保証証明書

#### GRI内容索引



- 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生エネルギー、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プ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、対象となる各拠点が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>5</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1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。

署名

2025 年 7 月 30 日

飯尾隆弘

飯尾 隆弘  
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: YKA0000 1387

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, 2025.

別添

<sup>5</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らず、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。



#### CO2 排出実質ゼロ化 (13 地区等)

1. 松本地区
2. 草津地区
3. 敦賀地区
4. 白河地区
5. 中国 PASDL : Panasonic Automotive Systems (Dalian) Co., Ltd
6. 中国 PASSZ : Panasonic Automotive Systems (Suzhou) Co., LTD
7. タイ PASAP : Panasonic Automotive Systems Asia Pacific Co., Ltd.
8. マレーシア PASMY : Panasonic Automotive Systems Malaysia Sdh. Bhd.
9. メキシコ PASMT : Panasonic Automotive Systems Monterrey Mexico S.A. de C.V.
- 1 0. メキシコ PASRY : Panasonic Automotive Systems Reynosa Mexico S.A.de C.V.
- 1 1. メキシコ PASMV : Panasonic Automotive Systems de Mexico S.A. de C.V.
- 1 2. チェコ PASCZ : Panasonic Automotive Systems Czech, s.r.o.

- 1 3. 横浜地区（池辺本社ビル、佐江戸車両試験場）



# イントロダクション

サステナビリティデータブック  
について

目次

会社概要

社外からの評価

LRQA リミテッドによる  
独立保証証明書

GRI内容索引

# GRI内容索引

利用に関する声明	パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社は、GRIスタンダードを参照し、2024年4月1日から2025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

開示要請事項		掲載箇所	見出し
GRI 2：一般開示事項2021		※「企業情報サイト」以外は、本サステナビリティデータブックの章を記載	
1. 組織と報告実務			
2-1	組織の詳細	パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト 会社概要	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 2025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 2025について	
2-4	情報の修正・訂正記述	—	
2-5	外部保証	LRQA リミテッドによる独立保証 証明書	
2. 活動と労働者			
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	会社概要 サステナビリティ経営の推進 責任ある調達活動	バリューチェーン
2-7	従業員	社員のウェルビーイング パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	人材データ DEI
2-8	従業員以外の労働者	—	
3. ガバナンス			
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方
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・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方>取締役会
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方>取締役会
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	サステナビリティ経営の推進	サステナビリティ経営の推進体制
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ経営の推進 各章	サステナビリティ経営の推進体制 「環境ガバナンス」「責任者・体制」または「推進体制」
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	サステナビリティ経営の推進	サステナビリティ経営の推進体制
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方>取締役会 「SJH取締役会の意思決定を尊重した意思決定を行う」
2-16	重大な懸念事項の伝達	リスクマネジメント	2025年度重要リスク
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンス体制と 取り組み コーポレート・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方>取締役会 基本的な考え方>取締役および執行役員として備えるべき知見
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・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方>監査役
2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方>取締役会、執行役員 「あらかじめ決定した財務指標ならびに非財務指標に従って、SJH取締役会で審議し、当社取締役会で決定する」

開示要請事項		掲載箇所	見出し
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス体制と 取り組み	基本的な考え方>取締役会、執行役員 「あらかじめ決定した財務指標ならびに非財務指標に従って、SJH取締役会で審議し、当社取締役会で決定する」
2-21	年間報酬総額の比率	—	
4. 戦略、方針、実務慣行			
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	サステナビリティの考え方 パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	Panasonic AUTOMOTIVE PHILOSOPHY
2-23	方針声明	サステナビリティ経営の推進 各章 人権の尊重 社員のウェルビーイング 社員のウェルビーイング コンプライアンス・企業倫理	法令順守、国際基準等の支持 「方針」 方針>パナソニック オートモーティブシステムズ 人権・労働方針 方針 安全・健康>パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 労働安全衛生方針 方針>パナソニックグループ コンプライアンス行動基準
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ経営の推進 各章	
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	コンプライアンス・企業倫理 人権の尊重 責任ある調達活動 社員のウェルビーイング	通報制度 苦情処理メカニズム 通報・相談窓口 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	コンプライアンス・企業倫理 人権の尊重 責任ある調達活動 社員のウェルビーイング	通報制度 苦情処理メカニズム 通報・相談窓口 通報・相談窓口
2-27	法規制遵守	環境リスクマネジメント 品質向上と製品安全の確保 責任ある広告・宣伝活動 コンプライアンス・企業倫理	品質マネジメントシステム 評価
2-28	会員資格を持つ団体	サステナビリティ経営の推進 人権の尊重 責任ある調達活動	ステークホルダーエンゲージメントの例：政府、業界団体 国際・業界連携の取り組み 「パナソニックグループを通じて」の参加 責任ある鉱物調達>デュー・ディリジェンスの取り組み 「IRMI(責任ある鉱物調達イニシアチブ)が公表している報告テンプレート(CMRT、EMRT)を用いてサプライチェーンを遡った調査を実施」
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
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	サステナビリティ経営の推進	ステークホルダーエンゲージメント
2-30	労働協約	人権の尊重	主な取り組み課題>■結社の自由と団体交渉権
GRI 3：マテリアルな項目2021			
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティ経営の推進	マテリアリティ
3-2	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ経営の推進	マテリアリティ
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ経営の推進	マテリアリティ



# イントロダクション

サステナビリティデータブックについて

目次

会社概要

社外からの評価

LRQA リミテッドによる  
独立保証証明書

GRI内容索引

項目別スタンダード

開示要請事項		掲載箇所	見出し
GRI 201 : 経済パフォーマンス2016			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	イノベーション～当社が目指す未来と先進技術～
		パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	事業紹介
		パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	サステナビリティ
		パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	移ごこちデザインスタジオ
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	TCFDへの対応	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	社員のウェルビーイング	Diversity, Equity & Inclusion (DEI) > ■一人ひとりへのサポート(日本) > 高年齢の社員が活躍できる環境づくり
201-4	政府から受けた資金援助	—	
GRI 202 : 地域経済でのプレゼンス2016			
202-1	地域最低賃金に対する標準的新人給与の比率(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	—	
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト2016			
203-1	インフラ投資および支援サービス	パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	能登半島地震災害からの復興支援について
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—	
GRI 204 : 調達慣行2016			
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—	
GRI 205 : 腐敗防止2016			
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンス・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	コンプライアンス・企業倫理	コンプライアンスリスクに対する取り組み> 贈収賄・腐敗行為の防止
		コンプライアンス・企業倫理	社内コミュニケーション・教育
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス・企業倫理	評価
GRI 206 : 反競争的行為2016			
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	コンプライアンス・企業倫理	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
GRI 207 : 税金2019			
207-1	税務へのアプローチ	—	
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—	
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	—	
207-4	国別の報告	—	
GRI 301 : 原材料2016			
301-1	使用原材料の重量または体積	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
301-2	使用したリサイクル材料	資源	資源循環型モノづくり
301-3	再生利用された製品と梱包材	資源	資源循環型モノづくり
GRI 302 : エネルギー 2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	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
302-2	組織外のエネルギー消費量	環境負荷の全体像と環境会計	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)
302-3	エネルギー原単位	—	
302-4	エネルギー消費量の削減	工場のCO <sub>2</sub> 削減	
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境方針	中長期環境ビジョン
		環境配慮商品・工場	

開示要請事項		掲載箇所	見出し
GRI 303 : 水と廃水2018			
303-1	共有資源としての水との相互作用	水資源保全	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	水資源保全	
303-3	取水	水資源保全	
303-4	排水	水資源保全	
303-5	水消費	水資源保全	
GRI 304 : 生物多様性2016			
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	生物多様性保全	
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	生物多様性保全	
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	—	
GRI 305 : 大気への排出2016			
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	環境負荷の全体像と環境会計	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)
		工場のCO <sub>2</sub> 削減	
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	環境負荷の全体像と環境会計	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)
		工場のCO <sub>2</sub> 削減	
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)	環境負荷の全体像と環境会計	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)
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	工場のCO <sub>2</sub> 削減	
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	環境方針	中長期環境ビジョン
		工場のCO <sub>2</sub> 削減	
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)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	化学物質管理	工場の環境影響低減の取り組み ※大気排出量に含まれているが、管理し基準値以下に抑えている
		環境リスクマネジメント	工場における環境汚染防止に向けた法律の順守と実態調査
GRI 306 : 廃棄物2020			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境リスクマネジメント	工場における環境汚染防止に向けた法律の順守と実態調査
		環境配慮商品・工場	
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	環境負荷の全体像と環境会計	
		環境リスクマネジメント	工場における環境汚染防止に向けた法律の順守と実態調査
306-3	発生した廃棄物	環境負荷の全体像と環境会計	
306-4	処分されなかった廃棄物	資源	循環型モノづくり
		環境負荷の全体像と環境会計	
306-5	処分された廃棄物	資源	循環型モノづくり
		環境負荷の全体像と環境会計	
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント2016			
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	サプライチェーン連携	グリーン調達の取り組み
		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



# イントロダクション

## サステナビリティデータブックについて

### 目次

### 会社概要

### 社外からの評価

## LRQA リミテッドによる 独立保証証明書

### GRI内容索引

開示要請事項		掲載箇所	見出し
GRI 401：雇用2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	社員のウェルビーイング パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト	<a href="#">人材データ</a> <a href="#">人的資本経営</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	社員のウェルビーイング	<a href="#">Diversity, Equity &amp; Inclusion( DEI ) &gt; ■一人ひとりへのサポート(日本) &gt; ◇妊娠・育児中の社員へのサポート</a>
GRI 402：労使関係2016			
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—	
GRI 403：労働安全衛生2018			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	社員のウェルビーイング	<a href="#">安全・健康 &gt; ■安全・安心な職場づくりの推進 &gt; 外部評価の取得推進 &gt; ◇ISO45001</a>
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	社員のウェルビーイング	<a href="#">安全・健康 &gt; ■安全・安心な職場づくりの推進 &gt; リスクアセスメントへの取り組み(日本)</a>
403-3	労働衛生サービス	社員のウェルビーイング	<a href="#">労働衛生</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	社員のウェルビーイング	<a href="#">安全・健康 &gt; ■安全・安心な職場づくりの推進 &gt; リスクアセスメントへの取り組み(日本)</a>
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	社員のウェルビーイング	<a href="#">労働衛生 &gt; 教育(日本)</a>
		社員のウェルビーイング	<a href="#">安全 &gt; ◇設備安全教育体系</a>
403-6	労働者の健康増進	社員のウェルビーイング	<a href="#">労働衛生 &gt; ■健康経営の推進</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	社員のウェルビーイング	<a href="#">安全・健康</a> <a href="#">安全</a> <a href="#">労働衛生</a>
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	社員のウェルビーイング	<a href="#">安全・健康</a>
403-9	労働関連の傷害	社員のウェルビーイング	<a href="#">安全 &gt; ◇近年の重篤・重大災害と再発防止策</a>
403-10	労働関連の疾病・体調不良	社員のウェルビーイング	<a href="#">労働衛生 &gt; ■健康経営の推進 &gt; ◇健康課題と取り組み(日本)</a> <a href="#">◇環境整備(日本)</a> <a href="#">◇ストレスチェック(日本)</a>
GRI 404：研修と教育 2016			
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	社員のウェルビーイング	<a href="#">社員を活かす取り組み &gt; ■人材・組織開発 &gt; 研修実績(日本)</a>
		社員のウェルビーイング	<a href="#">社員を活かす取り組み &gt; ■人材・組織開発</a>
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	社員のウェルビーイング	<a href="#">社員を活かす取り組み &gt; ■異動・配置ーキャリア形成支援</a>
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	社員のウェルビーイング	<a href="#">社員を活かす取り組み &gt; ■異動・配置ーキャリア形成支援 &gt; A Better Dialogue (本人と上司の対話)</a>
GRI 405：ダイバーシティと機会均等2016			
		社員のウェルビーイング	<a href="#">人材データ</a>
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 企業情報サイト コーポレート・ガバナンス体制と取り組み	<a href="#">DEI</a> <a href="#">取締役および執行役員として備えるべき知見</a>
405-2	基本給と報酬の男女比	社員のウェルビーイング	<a href="#">Diversity, Equity &amp; Inclusion( DEI ) &gt; ■一人ひとりへのサポート(日本) &gt; ◇ジェンダーの公平性の推進</a>
GRI 406：非差別2016			
406-1	差別事例と実施した是正措置	—	

開示要請事項		掲載箇所	見出し
GRI 407：結社の自由と団体交渉2016			
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	人権の尊重 責任ある調達活動	<a href="#">主な取り組み課題 &gt; ■結社の自由と団体交渉権</a> <a href="#">サプライチェーンのデュー・ディリジェンス</a>
GRI 408：児童労働2016			
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	人権の尊重 責任ある調達活動	<a href="#">主な取り組み課題 &gt; ■児童労働の禁止、若年労働者の保護</a> <a href="#">サプライチェーンのデュー・ディリジェンス</a>
GRI 409：強制労働2016			
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	人権の尊重 責任ある調達活動	<a href="#">主な取り組み課題 &gt; ■強制労働の禁止</a> <a href="#">サプライチェーンのデュー・ディリジェンス</a>
GRI 410：保安慣行2016			
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—	
GRI 411：先住民族の権利2016			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—	
GRI 413：地域コミュニティ 2016			
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	地域社会	<a href="#">従業員の参画とそれを支える制度</a>
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	—	
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント2016			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	責任ある調達活動	<a href="#">サプライチェーンのデュー・ディリジェンス</a>
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	責任ある調達活動	<a href="#">サプライチェーンのデュー・ディリジェンス</a>
GRI 415：公共政策2016			
415-1	政治献金	コンプライアンス・企業倫理	<a href="#">コンプライアンスリスクに対する取り組み &gt; ■贈収賄・腐敗行為の防止</a> ※当社においては、現在、政治寄付を行っていません
GRI 416：顧客の安全衛生2016			
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	品質向上と製品安全の確保	<a href="#">品質保証活動・取り組み</a>
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	品質向上と製品安全の確保	<a href="#">製品不具合発生時の対応</a>
GRI 417：マーケティングとラベリング2016			
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	品質向上と製品安全の確保	<a href="#">製品表示に関する社内ルール</a>
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	品質向上と製品安全の確保	<a href="#">製品表示に関する社内ルール</a> ※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(2025年8月現在)
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	責任ある広告・宣伝活動	※当社グループにおいて、マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例等はありません(2025年8月現在)
GRI 418：顧客プライバシー 2016			
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	サイバーセキュリティ・データ保護	<a href="#">データ保護</a> ※当社グループにおいて、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事例等はありません(2025年8月現在)
GRI 306：排水および廃棄物2016			
306-3	重大な漏出	化学物質管理	<a href="#">工場の環境影響低減の取り組み</a> ※当社グループにおいて、は重大な漏出の発生はありません(2025年8月現在)



コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

# Governance

当社グループは、一人ひとりのより良い暮らしの実現のため、  
 持続可能なモビリティ社会を創造することをミッションとしています。

私たちが目指す、「持続可能なモビリティ社会」とは、移動手段に伴う社会課題、  
 すなわち、クルマの排出ガスによる環境問題、都市部の渋滞、交通事故の撲滅、  
 コロナ禍で気づかされた安全な移動空間の確保など、  
 これらの課題を解決していくことで実現できる理想の社会です。

企業の役割は、長期的な視点に立って地球環境の  
 課題解決に貢献することです。

当社は、ミッションドリブンな企業として、  
 これらの目標に向かってすべての意思決定と事業活動を推進しています。

私たちのミッションを実現するため、また、  
 持続的な成長と企業価値の向上を実現するために、  
 変化する社会課題や事業環境に柔軟に対応しながら、  
 ガバナンスの質を高める取り組みを継続的に推進します。





# ガバナンス

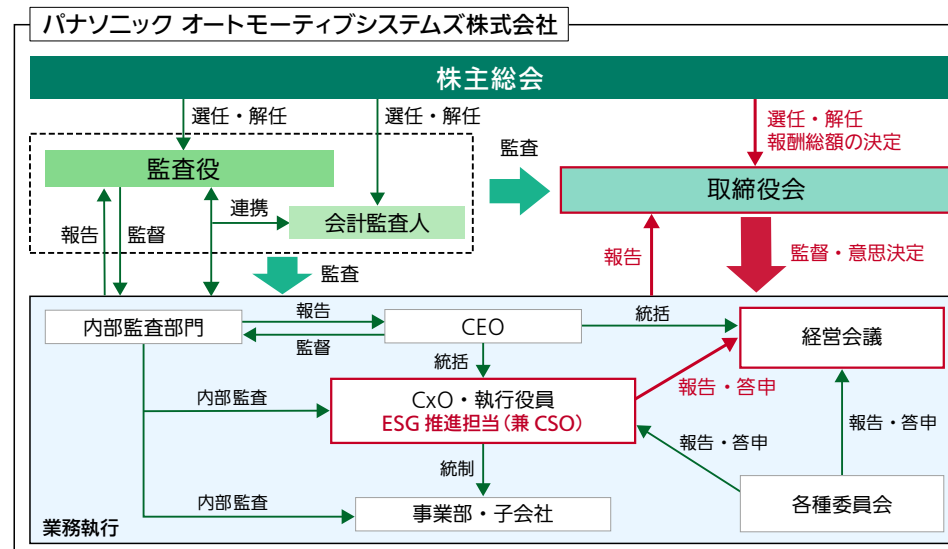
## コーポレート・ガバナンス体制と取り組み

### 基本的な考え方

当社グループは、「企業は社会の公器」という基本理念に基づき、株主や顧客をはじめとする様々なステークホルダーとの対話を通じて説明責任を果たし、透明性の高い事業活動を心掛け、公正かつ正直な行動を迅速にとることで、企業価値を高めていくことが重要であると考えています。

当社グループは、2024年12月よりApollo Global Management Inc.をはじめとするアポロ・グループ(以下、Apollo)との戦略的パートナーシップに基づく新しい経営体制へと移行しました。2024年12月2日に、パナソニック ホールディングス株式会社(PHD)が100%保有する当社の全株式を、Star Japan Acquisition株式会社(SJA)に譲渡しました。そして、当社株式を100%保有するSJAの株式は、Star Japan Holdings株式会社(Apolloが80%、PHDが20%の株式を保有)が100%保有しています。当社は、重要な業務執行について、取締役・執行役員等から構成される経営会議での討議を経て、取締役会で意思決定しています。取締役会は、事業・業務の執行状況を適切に監視・監督しています。また、当社は、取締役の職務執行を監査する監査役を設置しています。

体制の概要(2025年8月現在)



### 取締役会

- 当社の株主であるApolloとPHDの意思を当社経営に確実に反映するため、当社取締役会は、SJH取締役会の意思決定を尊重した意思決定を行う
- 取締役会が備えるべき知見を考慮の上、取締役会全体としての知識・経験・能力の多様性を確保
- 当社取締役は、毎年の株主総会で全員が改選する(取締役の任期は1年間)
- 当社取締役は、SJH取締役会が指名し、当社株主総会で選任する
- 当社取締役の報酬は、あらかじめ決定した財務指標ならびに非財務指標に従って、SJH取締役会で審議し、当社取締役会で決定する

### 監査役

- 取締役及び執行役員の職務遂行を監視する役割を担い、法令違反や不当行為の有無をチェックし、経営判断が株主総会の決議に則っているかを確認
- 組織のトラブルや不祥事の防止、法令遵守や企業倫理の確保と、各ステークホルダーからの信頼を得られる業務遂行を監視する役割として委任

### 執行役員

- 当社執行役員(取締役を非兼務)の報酬は、あらかじめ決定した財務指標ならびに非財務指標に従って、SJH取締役会で審議し、当社取締役会で決定する

### 経営会議

- 取締役会決議事項の事前討議、全社戦略課題の討議、月次決算報告、経営情報確認等を実施
- 当社執行役員全員(13名)と、Apollo出身のSJH取締役2名から構成



# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

## 取締役および執行役員として 備えるべき知見

- ① 事業経営
- ② 産業構造・メガトレンド
- ③ AI・データ利活用
- ④ グローバル・国際情勢
- ⑤ 財務・投資判断
- ⑥ 技術・モノづくり・サプライチェーン
- ⑦ ガバナンス・リスクマネジメント
- ⑧ サステナビリティ経営
- ⑨ 人的資本経営

下記の知見について、各取締役・監査役・各執行役員が有する特に発揮することが期待される知見のうち、上位4項目以内(社長のみ5項目)の一覧は下表のとおりとなります。

各人の有するすべての知識・経験・能力を表すものではありません。

	氏名	性別	地位	2024年 12月以降の 出席回数 (全8回)	知見								
					事業経営	産業構造・ メガトレンド	AI・ データ 利活用	グローバル・ 国際情勢	財務・ 投資判断	技術・ モノづくり・ サプライ チェーン	ガバナンス・ リスクマネ ジメント	サステナビ リティ経営	人的資本 経営
取締役・ 監査役	永易 正史	男	代表取締役 社長執行役員	8回	○	○		○	○				○
	水山 正重	男	代表取締役 副社長執行役員	8回		○	○	○		○			
	中雄 久嘉	男	取締役 執行役員	8回		○	○	○				○	
	鈴木 優太	男	監査役	8回				○	○		○		
執行役員	Scott Kirchner	男	副社長執行役員		○			○	○	○			
	茨木 晋	男	執行役員			○	○			○			
	熊谷 孝史	男	執行役員			○		○	○				
	奈義良 康之	男	執行役員					○		○	○	○	
	大橋 智加	男	執行役員								○	○	○
	大田 馨子	女	執行役員		○			○	○	○			
	佐々木 圭太	男	執行役員					○			○	○	
	田辺 孝由樹	男	執行役員		○			○	○	○			
	徳田 善則	男	執行役員		○				○	○	○		
	山口 智昭	男	執行役員		○	○		○					



# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

■ サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

## サステナビリティの考え方

### 私たちの考えるサステナビリティ経営

当社の創業者である松下幸之助は「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」の実現を使命として生涯追い求めました。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」の実現を目指すと言いました。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。

パナソニック オートモーティブシステムズグループは、創業者の理念を受け継ぎ、引き続きこうした社会課題に正面から向き合います。一人ひとりのより良い暮らしの実現のため、移動手段に関する社会課題の解決に取り組むことによって、持続可能なモビリティ社会を創造し、長期的な視点に立って地球環境の課題解決に貢献するサステナビリティ経営を推進してまいります。

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つの視点からマテリアリティとして特定しています。このうち「気候変動」、「資源利用と循環経済」、「自社の労働者」、「バリューチェーンの労働者」、「顧客および/または消費者」、「企業行動（サイバーセキュリティと情報保護を含む）」は、当社がグループ全体で影響が大きいと捉えているものです。

私たちが目指す「理想の社会」は、私たちだけで実現できるものではありません。お客様、取引先様、従業員、地域社会、そして株主としてのApolloとパナソニックホールディングスといった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そが、唯一の道であると考えています。当社グループは、「社会の公器」であり続けると共に、すべてのステークホルダーの皆様と「理想の社会」を追求することを通じて、持続的な価値向上を図ります。



# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

■ サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

## 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

当社グループは、自主責任経営を徹底し、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、競争力を高める取り組みを進めています。重要課題については、取締役会・経営会議などを通じて、機動的に具体的施策の議論・方向づけを行い、当社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、ESG推進担当の執行役員が、各職能横断・海外会社で構成されるサステナビリティ企画会議を監督します。サステナビリティ企画会議は、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・方向付けを行います。重要と思われる議事および結果を原則四半期1回経営会議等を通して当社グループ全体に展開しています。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、当社グループとしての意思決定につなげています。

(参照)「コーポレート・ガバナンス体制と取り組み」の「体制の概要」(P11)



コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

マテリアリティ

マテリアリティ特定の目的

当社の活動が外部の環境や社会に与え得るポジティブ・ネガティブ両面での影響、および、当社の企業としての発展ならびに業績等へのリスク・機会となり得る当社財務への影響、これらのダブルマテリアリティの考え方に基づき、サステナビリティに関するマテリアリティを特定しています。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。

マテリアリティの特定プロセス

社会からの要請や予見される将来課題等のうち、当社の活動が外部の環境や社会に与え得る影響、および当社にとって機会やリスクになり得る課題を抽出。次にこれらについて、当社のバリューチェーンのどこで発生し得るのか、短期・中期・長期のどの時間軸で発生し得るのかを評価するとともに、影響についてはその規模、範囲、復旧の容易度、可能性を、機会とリスクについてはその財務上の影響の規模と可能性を評価しました。さらに、マテリアルとして抽出した6つの分野、それぞれの影響、リスクおよび機会について、当社にとって重要なステークホルダーである顧客、投資家、従業員、取引先等の視点でも評価を行いました。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、当社のサステナビリティ企画会議、経営会議、当社取締役会での検討を経て、マテリアリティを特定しました。

これらのマテリアリティ、抽出された影響、リスクおよび機会と、それぞれに対する当社の取り組みの報告箇所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「重要リスク／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っています。リスクマネジメント活動については、[P20](#)をご確認ください。

定性評価（影響とリスク／機会）

1 当社が環境／人に与える影響、環境／人に起因する当社にとってのリスク／機会は何か？



2 影響またはリスク／機会は、バリューチェーンのどこで発生するか？



3 影響またはリスク／機会はいつ発生するか？



定量評価（影響）[0-5]

- 4 規模（影響の深刻度）
- 5 範囲（影響の及ぶ範囲）
- 6 復旧の容易度（対策の難しさ）
- 7 可能性（影響が発生する可能性）

定量評価（リスク／機会）

- 8 財務上の影響（財務的な影響や効果の大きさ）
- 9 可能性（リスクや機会が発生する可能性）



# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

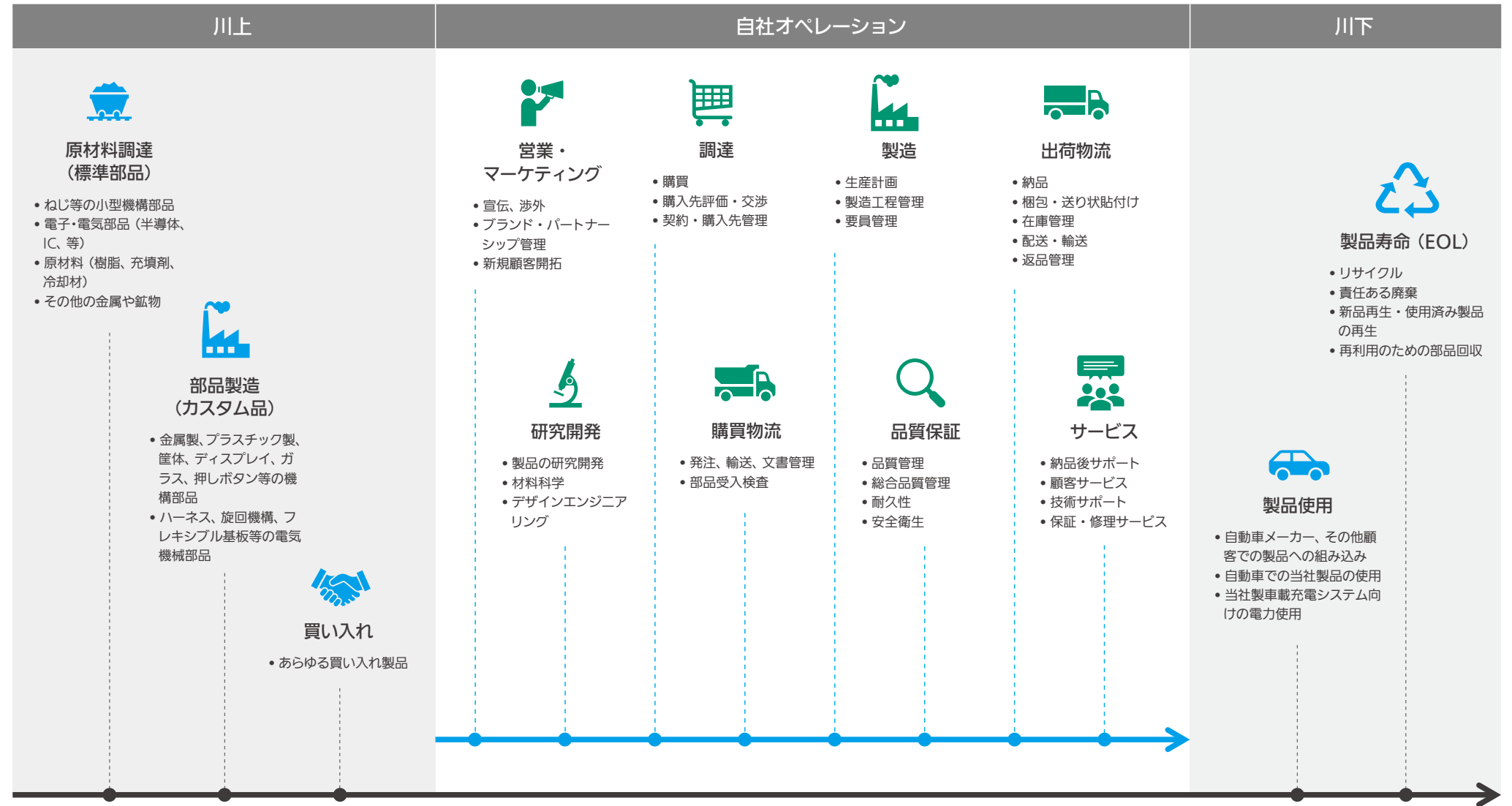
サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

## バリューチェーン









# ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス体制 と取り組み

## サステナビリティの考え方

## サステナビリティ経営の推進

## リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

外部の環境や社会に与え得る影響と、当社にとって機会やリスクになり得る課題				関連する当社取り組みの報告箇所
バリューチェーンの労働者	人と地球環境	マイナスの影響（潜在的）	1. 労働条件が劣悪な地域の企業からの調達 2. コスト削減のために減額される川上の労働者の賃金 3. 労働安全が守られていない/確保が不十分な国のサプライヤーとの取引 4. バリューチェーンにおける従業員の不平等な扱いに関与する企業からの調達 5. バリューチェーンにおける児童労働や強制労働に関与する可能性のあるリスクの高い国や業種に属する企業からの調達 6. 鉱物サプライチェーンにおけるトレーサビリティの欠如による労働や人権の課題	責任ある調達活動
		プラスの影響	（評価における閾値を超えるものはない）	
	財務	リスク	（評価における閾値を超えるものはない）	
		機会	（評価における閾値を超えるものはない）	
顧客および/ または消費者	人と地球環境	マイナスの影響（潜在的）	1. 機能安全基準に適合していないことで負傷を負わせる恐れ	品質向上と製品安全の確保
		プラスの影響（実在）	1. 安全機能を備えた製品によりユーザーの安全を向上し医療機関の負荷を低減	
	財務	リスク	1. 安全またはセキュリティ事故によるレピュテーションの低下と責任の拡大 2. 機能安全事故の発生による賠償請求や製品交換 3. 顧客からの安全要件の厳格化による対応コストの増加	
		機会	（評価における閾値を超えるものはない）	
企業行動（サイバーセキュリティと情報保護を含む）	人と地球環境	マイナスの影響（潜在的）	1. 内部告発者の保護が不十分なことで高まる企業文化への不信感 2. 製品レベルのサイバーセキュリティ問題の発生で、安全、財務、事業活動、プライバシーに対する損害の発生	コンプライアンス・企業倫理
		プラスの影響（実在）	1. 違反を報告するための透明性ある内部通報制度 2. 重要な資産を保護する情報セキュリティ管理で事業の継続性と安定性を確保 3. サイバーセキュリティ管理でデータ、組み込みソフトウェア、接続された車載機器を保護	
	財務	リスク	1. 重要な情報の漏洩による金銭的損失と法的影響	
		機会	（評価における閾値を超えるものはない）	



# Governance

Corporate Governance System and Framework

Thoughts on Sustainability

Progress of Sustainability Management

Risk Management

Compliance and Corporate Ethics

Cybersecurity and Data Protection

## Support for Compliance with Laws and International Standards

Our Group complies with applicable laws in addition to the following global standards, specifications, guidelines, and various initiatives to advance our business.

These approaches reflect the Group's commitment to the "Panasonic Group Compliance Action Guidelines".

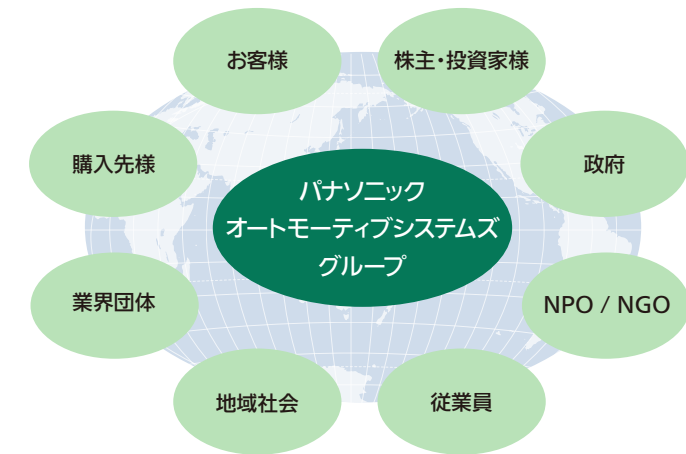
Global Standards, Specifications, Guidelines, and Initiatives

OECD Multinational Enterprise Guidelines	ISO26000	UN Global Compact
RBA (Responsible Business Alliance) Code of Conduct	経団連 Enterprise Code of Conduct	Global Reporting Initiative (GRI) Standards
TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)	RE100	World Human Rights Declaration
ILO Decent Work Agenda	UN Business and Human Rights Guidelines	

## Stakeholder Engagement

Our Group engages with a wide range of stakeholders worldwide and implements various dialogue activities across different stages of our business.

Main Stakeholders



Examples of Stakeholder Engagement:

Customers	Business activities, website, customer consultation center, etc. (Reference) Sustainability Data Book > "Customer Response" P86
Shareholders/Investors	Shareholder meeting, individual meetings, etc. (Reference) Sustainability Data Book > "Corporate Governance" P11
Suppliers	Procurement activities, partner meetings, CSR self-assessment, supplier audits, etc. (Reference) Sustainability Data Book > "Responsible Procurement Activities" P80
Employees	Employee survey, various top messages, dialogue/exchange events, intranet, internal SNS, etc. (Reference) Sustainability Data Book > "Employee Well-being" P63
Government, Industry Groups	Participation in industry, international organizations, government lobbying activities, etc. (Reference) Sustainability Data Book > "Human Rights Respect" International Industry Collaboration P62



# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

# リスクマネジメント

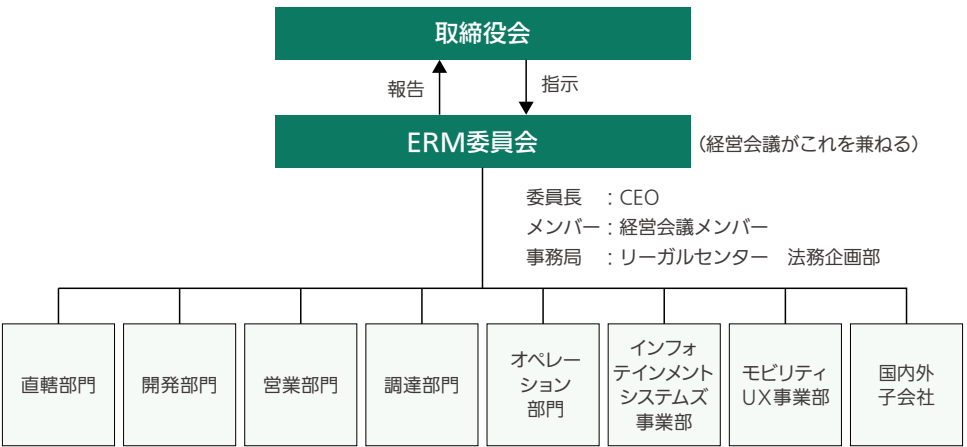
当社は、松下幸之助創業者の「先憂後楽(せんゆうこうらく)の発想」、「すべての事には萌しがある」、「小さい事が大事に至る。萌しを敏感にとらえて憂慮しなければならない」などの考え方を継承し、リスクマネジメント活動を展開しています。

## 方針・推進体制

当社は、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で、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「リスクマネジメント基本規程」(以下、基本規程)を制定し、これに基づきリスクマネジメントを推進しています。

当社グループのリスクマネジメントの責任者は、チーフ・リスクマネジメント・オフィサー(CRO)である執行役員です(2025年8月現在)。また推進体制として、CEOを委員長、各機能・本部・事業部門の担当役員からなる経営会議メンバーを委員とし、CRO及びその傘下のリーガルセンターが事務局を担当する「エンタープライズリスクマネジメント委員会」(以下、ERM委員会)を設置し、経営上重要なリスクを管理しています。重要なリスクやその対応策の進捗等については、取締役会へも報告をし、リスクマネジメントの有効性・実効性について取締役会がその監督と検証を行っています。

ERM体制図



## 基本的枠組み

当社は国際的なリスクマネジメントシステムの規格やフレームワークであるISO31000、COSO-ERM (2017)等を踏まえた基本規程に基づき、経営・事業戦略と一体となったプロセスを推進しています。

当社は、経営・事業戦略の立案・意思決定に際して、事業目的の達成上の「機会」または「脅威」となりうる不確実な事象を「戦略リスク」と定義しています。また、事業活動に影響を与える可能性があり、オペレーション上の「脅威」となる事象を「オペレーショナルリスク」と定義しています。そのうえで、当社では年1回のサイクルで事業環境の変化等を踏まえて想定されるリスクを網羅的に洗い出すリスクアセスメントを実施し、「戦略リスク」や「オペレーショナルリスク」の抽出を行っています。

ERM委員会では、リスクアセスメント結果を基礎として、当社の経営・事業戦略と社会的責任の観点から審議を行い、当社の経営上の重要リスクを決定します。決定された重要リスクのうち、「戦略リスク」への対応については、取締役会のほか経営会議・事業戦略検討会等においてCEOをはじめ経営会議メンバーで議論・方向付けを行っています。一方「オペレーショナルリスク」については、リスクオーナーを中心に対応策の策定・実施を行い、ERM委員会がそれをモニタリングしています。

## 2025年度重要リスク

当社が選定した2025年度の重要リスクは次のとおりです。

### 重要戦略リスク

#### 車構造/自動車市場の変化に伴う事業構造の変化

自動車業界は100年に一度と呼ばれる大変革期を迎えており、当社は「クルマの知能化」と「人の価値観の多様化」を戦略立案の重要なファクターとして、コックピットHPC・キャビンUXの2つの重点領域を定めました。コックピットHPCについては、クルマのSDV化やAI技術の進展に対応する車載コンピューティング技術の牽引役を目指して、CDCやHPCといった製品に注力していきます。キャビンUXの領域では、重視される価値が製品の個別機能から車載空間全体へと変化している中、当社がこれまで培ってきた「ひと理解ロジック」をコアとして、



# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の推進

■ リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

新しい移動体験価値の提案を行っていきます。

## Apollo 協業の成功とスタンドアローン化

当社は、2024 年 12 月より Apollo 社の資本参加のもと、新たな体制での事業展開をスタートさせました。この大きな変化を機会と捉え、スピーディな経営変革と資本市場目線でのガバナンス強化・経営体質の向上を図り、当社のポテンシャルを最大限に発揮するための取り組みを加速させています。

## 地政学リスク(デカップリング・関税)

各国・地域間の対立や米国の政権交代に伴う政策の変更及びそれに呼応した主要各国の政策は、市場のデカップリングや関税をはじめとする経済安全保障政策の強化をより深刻化させ、事業戦略に大きな影響を与えるため、これらの事業環境の急激な変化を注視すると同時に、中長期的視点でのサプライチェーンの複線化や生産体制の点検・再構築など事業戦略の最適化に取り組んでいます。

## 戦略領域における人材確保

事業戦略と人材確保は表裏一体であり、また IPO へ向けた雇用の確保も必要であることから、必要人材の確保と戦略領域への投入を当社として方向付け・モニタリングしていきます。

## 重要オペレーショナルリスク

### 自然災害・サプライヤ被災等の事業継続(BCM) リスク

当社は、企業の社会的責任としての事業継続の必要性に鑑み、自然災害、火災・爆発事故、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、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。当社が手がけている車載事業では、顧客からの BCM に対する要望が特に強く、供給責任を全うするためにも継続的な対策を推進しています。

### 台湾有事に伴うサプライチェーンリスク

台湾海峡をめぐる地政学リスクは、当社事業にとって潜在的なリスク要因となっています。とりわけ事業のサプライチェーンを考えるにあたっては、台湾関連のクリティカルパーツの供給不足や中断が及ぼす影響は甚大であることから、通常の事業継続プラン(BCP) に更に上乗せする形で、BCP の策定に取り組んでいます。

## 重要品質問題

当社は、松下幸之助創業者の経営理念に則り、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社会的責任であると考えています。とりわけ自動車は品質の不具合が人命にも直結するため、車載事業を行う当社グループでは、ISO9001 や IATF16949 などの品質マネジメントシステム規格を取得し、あらゆる業務プロセスにおいて、品質マネジメントシステム規格を満たしているかの管理や監査を行っています。

## BCM・BCPの取り組み

当社は、企業の社会的責任としての事業継続の必要性に鑑み、先述の通り 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。今年度は事業継続に関わるリスクを重要オペレーショナルリスクにも選定しており、継続的な対策を推進しています。

### ■ 主な取り組み

当社では「緊急対策規程」を制定し、当社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即した体制および役割、初動対応等を定めています。また、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点を軸に事業継続計画(BCP)を策定し、年1回のアセスメントや各種の点検・訓練を通じてBCPを検証しながら見直しを行うことで、BCM強化とレジリエンス向上を図っています。さらに、緊急時を想定した全社訓練として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防災訓練を実施しました。合わせて各事業場でも所在地にある自治体と協力し、定期的に防災訓練・避難訓練を実施しています。



## コンプライアンス・企業倫理

当社グループは、2024年度のCEO コンプライアンスメッセージにおいて、以下のとおり発信しています。

“コンプライアンスは、我々が事業を進めていく上での大前提。ルールを設定することは、非常に重要だが、ルールを順守するというだけでは、コンプライアンスの問題はなくなる。一人ひとりが、受け身でなく自分ごととして、しっかり自発的に自分の行動に照らして、その思いを持ってコンプライアンスに向き合っていただくため、Integrityへの進化を呼び掛けてきた。当社はビジョンを改定したが、5つのうちの一つをIntegrityと設定。これは、私たちの強みでもある誠意を持って接するということ。特に、お客様、仕入先、様々なステークホルダーに対して、誠意を持って接するという当社の強みを、今後もしっかり活かしていきたい、私たちの姿勢そのもの。当社のあらゆる活動において、Integrityを大切にしていきたい。”

コンプライアンスは、安全・品質とともに、会社の重要な基盤です。当社がさらに飛躍していくためには、これらの基盤を強くすることが欠かせません。当社は、社員全員が、「コンプライアンスファーストの意識」を持ち、ビジョンにも掲げる世界一の「移ごこちデザイン」カンパニーを目指していくため、コンプライアンスにかかる取り組みを推進しています。

### 方針

当社グループは、2024年12月に、Apolloとの戦略的パートナーシップに基づく新しい経営体制へと移行しました。新しい経営体制への移行後、当社グループは、引き続き松下幸之助創業者の経営理念を中心とする価値観を保持し、従来の方針、基準および社内規程等を重んじており、原則として、これらへの順守を維持しています。そのため、コンプライアンス行動基準も、当社グループ各社において、順守を継続しています。

□ [パナソニックグループ コンプライアンス行動基準](#)  
（パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します）

### 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の責任者は、チーフ・リーガル・オフィサー（CLO）の執行役員です。「コンプライアンス基本規程」では、当社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います。コンプライアンス体制の構築と徹底の責任は、CLO および傘下法務部門（リーガルセンター）がその主たる役割を担っています。また、海外においては、主要拠点に、法務部門または法務担当者を設置し、各拠点・地域におけるコンプライアンス徹底の役割を担い、リーガルセンターと各拠点の法務部門・法務担当者が連携して、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、経営会議において、CLO 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っています。なお、執行役員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、CEOやCLOをはじめ、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。取り組みの主たる役割を担うリーガルセンターにおいては、年度のコンプライアンス方針を定め、社会情勢や法規制動向に応じた取り組みを行っています。また、当社事業に関係のある法改正等があった場合は、都度、CLO ブログや社内SNS等で発信しています。

### ■ 教育

当社グループでは、事業環境の変化に伴い、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られるよう、従業員に対する意識・知識の向上にも努めています。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。また、全従業員を対象にした「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います。各事業部門や海外会社においても、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適宜実施しています。



## 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できる窓口として、匿名でも通報可能な「グローバルホットライン」を設置し、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。そして、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よって、従業員の利用促進を図っています。

グローバルホットラインのほか、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。これら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。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。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、通報者に対しても必要な報告を行っています。


[グローバルホットラインEARS](#)  
 （パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します）

## 評価

当社グループ各社での「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っています。

### ■ 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、経営会議・取締役会等への

報告を行い、迅速かつ当社グループ横断的な対応を検討します。

## 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、自動車部品カルテルに関連し、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」「カルテル決別」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。具体的には、競合他社との接触にかかる事前承認制度、カルテル決別研修の推進、営業社員からの誓約書の取得等です。

### ■ 贈収賄・腐敗行為の防止

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います。具体的には、公務員または民間取引先にかかる「贈り物、食事・もてなし、旅行招待の提供」および「贈り物、食事・もてなし、旅行招待の受入れ」について、事前承認のプロセスを明確にしています。なお、当社においては、現在、政治寄付を行っていません。

また、間接的な贈収賄・腐敗行為のリスク低減を図るため、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。

### ■ 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、安全保障輸出管理規程等の規程・基準を定めています。これらに基づき、各国の輸出入規制や貿易関連法令、経済制裁法等を順守することで、貿易コンプライアンス活動を徹底しています。具体的な体制としては、CEOを最高責任者とする輸出管理体制と、CLOを最高責任者とする関税法順守体制を、それぞれ構築し、統括部門・事務局のもと、事業部門と連携して、その取り組みを進めています。



# ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス体制 と取り組み

## サステナビリティの考え方

## サステナビリティ経営の推進

## リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

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・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

当社グループでは、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、当社グループ全体に適用する「車載サイバーセキュリティ基本規程」を制定し、情報セキュリティ、製造セキュリティ、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、チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー（CISO）の執行役員です。また、情報セキュリティの責任者はチーフ・インフォメーション・オフィサー（CIO）の執行役員、製造セキュリティの責任者はチーフ・オペレーション・オフィサー（COO）の執行役員、製品セキュリティの責任者はチーフ・テクノロジー・オフィサー（CTO）の執行役員が担います。（2025 年8月現在）CISOが管轄するサイバーセキュリティ推進室を設置し、情報セキュリティ、製造セキュリティ、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。

## ■ 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。

## 製造セキュリティ

当社は、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、当社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。また車をサイバー攻撃から守ることを目的とした、国連要求UNR-155、ISO/SAE21434への対応が自動車部品サプライヤーに求められております。当社グループでは、お客様に安心して製品をご利用いただくために、UNR-155を初めとする関連法規の順守し、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、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。



# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制  
と取り組み

サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の推進

リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

## 共通取り組み

上記3つに共通した取り組みとして、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。当社グループも、共同研究やカスタマーサービス、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利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かかる管理規程・ガイドライン等、また、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。

### ■ 責任者・体制

情報セキュリティ・個人情報保護の責任者は、チーフ・インフォメーション・オフィサー（CIO）の執行役員です。（2025年8月現在）当社グループ各社に情報セキュリティ・個人情報保護の責任者を設置し、当社が策定した基本方針および全社規程に基づき、情報セキュリティの取り組みを推進しています。

### ■ 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、当社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。

□ [個人情報保護方針](#)

□ [「個人情報保護法」に基づく公表事項について](#)

□ [個人情報の開示などご請求の流れについて](#)



# ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス体制 と取り組み

## サステナビリティの考え方

## サステナビリティ経営の推進

## リスクマネジメント

コンプライアンス・企業倫理

サイバーセキュリティ・  
データ保護

## ■ 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。

## 2024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

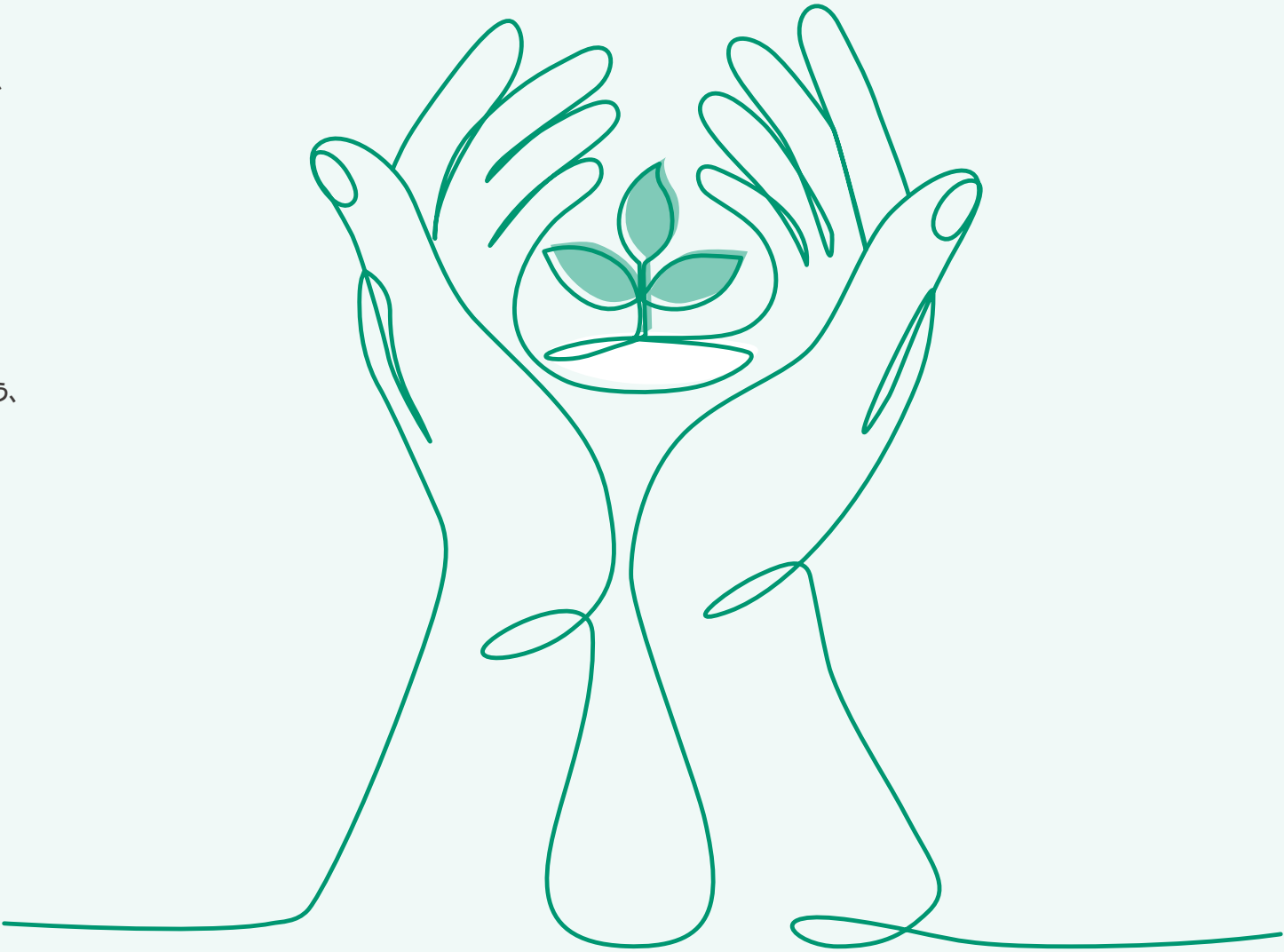


- 環境方針
- TCFDへの対応
- 環境ガバナンス
- 環境マネジメントシステム
- 環境情報システム
- 環境配慮商品・工場
- サプライチェーン連携
- 環境負荷の全体像と環境会計
- 工場のCO<sub>2</sub>削減
- 資源
- 生物多様性保全
- 水資源保全
- 環境リスクマネジメント
- 化学物質管理
- 環境データ

# Environment

当社は環境経営の実現に向けて、  
当社主管全拠点のCO<sub>2</sub>排出の実質ゼロ化達成や、  
工場からの廃棄物の排出量を削減し、  
有価物や再資源化量を増やすことで  
廃棄物の削減（ゼロエミッション）を進めるなど、  
様々な取り組みを行っています。

社会の持続可能性な未来の実現に貢献できるよう、  
環境活動を推進します。





# 環境

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

# 環境方針

一人ひとりのより良いくらしの実現のため、持続可能なモビリティ社会と新たなユーザー価値を創造し、環境貢献向上と事業成長の両立を果たします。

## 活動指針

1. 私達が提供する幅広い商品群において、より環境負荷の少ない商品の開発に取組み、それら商品の提供を通じ地球環境保護に貢献します。
2. 徹底した省エネと地域最適な再生可能エネルギーの導入を通して、事業活動におけるカーボンニュートラル実現に挑戦します。
3. 投入資源の最小化と再生資源の最大化により循環型モノづくりを推進します。
4. 廃棄物・有害化学物質を削減し、大気・水質・土壌・地下水等の環境汚染を予防し、森林破壊防止、生物多様性保全など、地球環境と生態系の保護に努めます。
5. ステークホルダーとのコミュニケーションを通じてESGに関する期待・要請を理解し適切な対応に努めます。
6. 事業活動に適用される法的その他要求事項を順守します。
7. 事業活動における環境パフォーマンスを向上させるように、環境マネジメントシステムの継続的改善を推進します。
8. グローバルに、環境人材の育成と環境管理体制の構築を図り、環境経営を実践します。
9. 上記活動を、サプライチェーン全体に拡げ環境負荷低減に努めます。

この環境方針は、一般に公開し、また社員及び関係するすべての人へ周知し、目的及び目標へ展開しグローバルで実行すると共に、すべての部門で環境マネジメントを推進します。

2025年7月1日

パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社

当社の従業員一人ひとりがこの環境方針に則し、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まいります。

当社は創業以来、健全な社会発展に貢献することを経営理念とし、環境活動に取り組んできました。環境方針を制定し、環境貢献と事業成長の両立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。

さらに環境活動指針を策定し、ステークホルダーに向けて公開するとともに、当社事業に従事する社員およびすべての関係者に対して周知徹底を図っています。また、この指針に基づき、グローバルの各部門において具体的な目的および目標を設定・実行し、環境マネジメントを推進しています。



# 環 境

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 中長期環境ビジョン

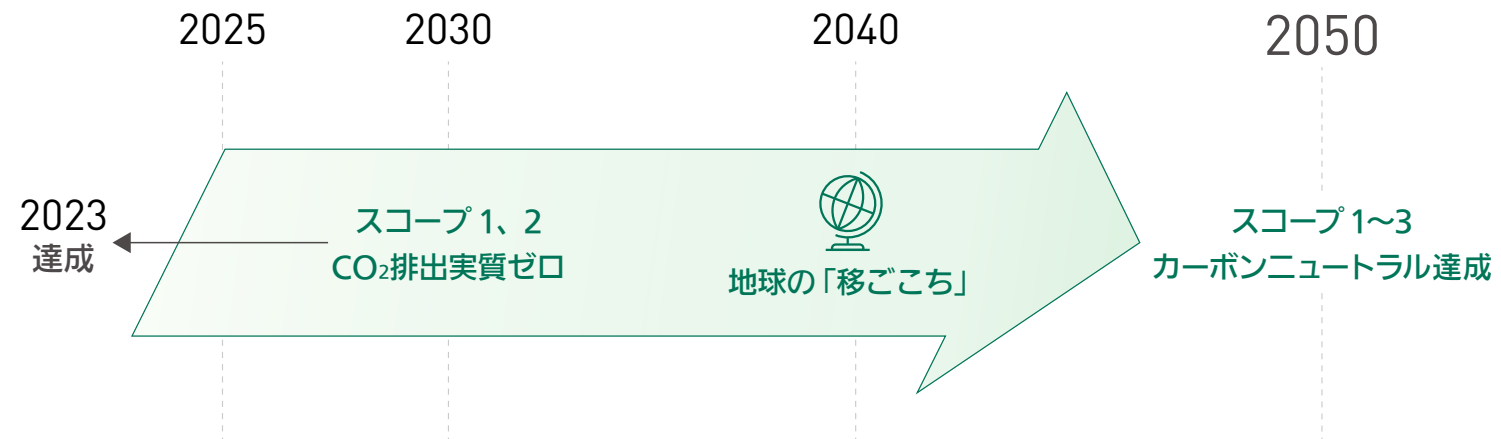
### ■ 環境にも配慮した世界一の 「移ごこちデザイン」カンパニーの実現

当社は、一人ひとりのより良い暮らしの実現のため、持続可能なモビリティ社会を創造することをミッションに掲げており、長期的な視点に立って地球環境の課題解決に貢献することが私たちの存在意義と考えます。

この実現に向けて、喫緊の課題である気候変動および地球温暖化の抑制に貢献するため、自社のCO<sub>2</sub>排出量をネットゼロにすることを目指すとともに、この取り組みをバリューチェーン全体へと拡大します。また、資源の枯渇防止に加えて、脱炭素社会の実現に貢献するサーキュラーエコノミー活動を推進します。

### 具体的目標

- ・2030年：スコープ1、2 CO<sub>2</sub>排出実質ゼロの達成 ※2023年 達成済み
- ・2050年：スコープ1～3 カーボンニュートラル達成





環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## TCFDへの対応

当社グループは、生産工程において電力・化石燃料を使用しており、温室効果ガスを排出する一方、運輸部門の脱炭素技術および省エネルギーに貢献する製品や空間を作り出す技術とノウハウを有しています。このことから当社は、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います。TCFD提言に沿った分析や評価結果を踏まえ、さらなるサステナビリティ経営の推進につなげていきます。

## ガバナンス

当社は、ESG全般の取り組みを統括するためESG推進担当役員を設置し、職能横断のサステナビリティ企画会議を開催しています。気候変動をはじめとする環境課題については、関連職能が実務的な推進を行い、ESG推進担当役員が計画の実行や取り組みの進捗を監督しています。サステナビリティ企画会議で特定した重要課題のうち、経営層による意思決定が必要なものについては、ESG推進担当役員が経営会議に提起し、都度、議論・意思決定を行います。さらに、気候変動に関しては役員報酬と連動する重点KPIを設定しており、カーボンニュートラル目標の達成に向けた経営層のコミットメントを強化しています。

(参照) サステナビリティ経営の推進体制(P14)

## 戦略

当社は、TCFD提言に沿ってシナリオ分析を行い、気候変動による事業のリスクと機会を抽出しました。分析結果をもとにカーボンニュートラルの推進やレジリエンス強化に取り組み、ステークホルダーとの対話を一層深めてまいります。

### シナリオ分析の概要

- 世界平均気温が産業革命以前より4℃上昇(IPCC SSP5-8.5、IEA STEPS)、1.5℃上昇(IEA NZE)の2つの温度帯を用いたシナリオを想定
- TCFDフレームワーク<sup>※1</sup>を参考に、気候変動が当社事業に及ぼす影響、リスク・機会の特定、財務インパクトの評価、対応策の整理を実施

※1 環境省「サステナビリティ（気候・自然関連）情報開示を活用した経営戦略立案のススメ～TCFDシナリオ分析と自然関連のリスク・機会を経営に織り込むための分析実践ガイドver2.0～」

### シナリオ分析の結果

#### 戦略の概要

- 再生可能エネルギーや省エネルギー技術の導入・拡大を進め、炭素税・エネルギー費用を節減し、事業安定化を図る
- 新たなモビリティ価値の創造により、脱炭素という社会ニーズと当社のビジネスモデルの不整合リスクを低減する
- 再生可能エネルギーの利用が新たな廃棄問題や環境問題につながらないように留意し、適切な事業者選定、リスク管理を行う
- 世界の平均気温が既に1.5℃上昇していることを踏まえ、リスク分析や、サプライチェーンの分散、拠点の大規模災害対策の推進、再生可能エネルギーの多様化に取り組む
- 電動化、生産プロセスの脱炭素化、環境に配慮した製品設計に取り組み、新たな事業機会創出を図る
- 環境情報を活用した車載空間を提供し、「気候変動適応」の事業機会創出を図る



環境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

気候変動関連のリスクと機会

気候変動に関する当社のリスクと機会、および財務インパクト評価結果の詳細を以下に示します。

リスクと機会の分類 ※1		重要項目	事業への影響	気温上昇 ※2	時間軸 ※3	財務インパクト ※4	対応策
移行リスク	政策と法律	環境規制による経営圧迫	○カーボンプライシングが導入・拡大しエネルギー費の高騰により経営コストが増加する ○環境規制によるモノづくりの制約	4℃	中～長期	中 4℃>1.5℃	[A]再エネ設備や省エネ拡大による経営コスト削減 [B]環境配慮設計の推進 [C]サプライチェーンの選定、原材料のトレーサビリティの確立
				1.5℃	短～長期		
	市場	ビジネスモデルの変化 (カーシェア、サブスク等の普及)	○車の販売が伸び悩むことによる事業機会の損失、売り上げ減少	4℃	中～長期	大	[D]新たなモビリティ価値の創造
				1.5℃	中～長期		
	政策と法律 (法的責任リスク)	再エネ設備の老朽化	○再エネ設備が災害や寿命により故障	4℃	中～長期	小	[E]設備事業者・廃棄物業者の選定
				1.5℃	長期		
物理的 リスク	慢性	大規模自然災害の発生	○サプライチェーン機能の低下による原材料供給途絶、工場操業停止	4℃	中～長期	大	[F]事業継続計画(BCP)の定期的な見直し [G]水リスク評価を踏まえた対策の検討・推進 [H]サプライチェーン分散、対策の強化 [I]再エネ設備の多様化(太陽光発電、風力発電など)
				1.5℃	中～長期	中	
機会	製品・サービス	気候変動への適応	○大規模自然災害への適応製品の需要増	4℃	中～長期	大 4℃>1.5℃	[J]環境情報(災害、洪水、充電などの情報)に対応した車載製品、車載空間の提供
				1.5℃	中～長期		
	製品・サービス	環境配慮設計への対応 (顧客ニーズの変化)	○電動化関連製品の需要増 ○環境配慮製品の需要増	4℃	中～長期	中	[K]電動化関連製品の強化 [L]CO <sub>2</sub> 排出量実質ゼロの生産プロセスの確立 [M]環境配慮設計の推進
				1.5℃	短～長期	大	
	エネルギー源	再エネ活用	○再エネ活用による経営コスト上昇の抑制	4℃	長期	中 1.5℃>4℃	[N]再エネ活用、省エネ拡大
				1.5℃	短～長期		

※1 TCFD 提言の分類に沿って設定  
※2 4℃：一部の国では気候変動対策が進まず、大規模自然災害が多発する世界を想定  
1.5℃：世界全体で気候変動対策が進み、大規模自然災害の頻度は現状と同程度と想定  
※3 短期：1年、中期：3年、長期：それ以降  
※4 小：0～5億円、中：5億円～100億円、大：100億円以上



環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

上表の対応策 [A] ～ [N] について、当社の取り組み状況を整理します。

● 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	[K]
● 自社製品におけるさらなる省電力化の推進、再生樹脂材料使用商品のさらなる拡大	[B] [M]
● 自社拠点での省エネ活動によるエネルギー使用量の削減と、コーポレート PPA 等を活用した自社再生可能エネルギー比率の拡大	[A] [E] [I] [L] [N]
● 配送効率化支援サービス等の多様化する顧客のニーズに合わせたサービス事業	[D]
● キャビン UX、センサー技術と制御モデルを組み合わせることで、より快適な空間 UI を実現。サーモセンサーやカメラ画像によって、最適温度の設定、ピンポイントでの温度調整ができ、ドライバーや後席の「暑い/寒い」を改善	[D] [J]
● 自動車用のコックピットの HMI を仮想空間で検証する VR シミュレータ	[D]
● 超小型人工衛星「CURTIS」に搭載した車載カメラ	[D]
● スコープ 3 算定および削減対策を講じるべきカテゴリーの特定	[B] [C] [H] [L] [M]
● 気候変動に適應した BCP 対応	[F] [G] [H]

## リスク管理

当社は、リスクマネジメントの基本的な考え方に則り、気候変動を含む事業リスクを把握し、管理を行っています。TCFD 提言に沿ったシナリオ分析、リスク・機会、財務インパクトの評価、対応策については、サステナビリティ企画会議や経営会議等で適宜報告されています。

(参照) リスクマネジメント (P20)

## 指標と目標

当社は、2022 年度に省エネルギーや再生可能エネルギー利用を推進するプロジェクトを立ち上げました。代表取締役を責任者とするマネジメント体制のもと、各拠点責任者が参加するオーナー報告会(上期、下期)、四半期進捗報告会を開催し、省エネおよび再エネ利用の進捗を確認・議論してきました。

当社は、省エネ率と自社再生可能エネルギー率を KPI として設定し、カーボンニュートラルの実現に向けて取り組みを進めています。

KPI に対する目標達成状況を表に示します。2024 年度の省エネ率および自社再生可能エネルギー率は、いずれも目標水準を上回る結果となりました。

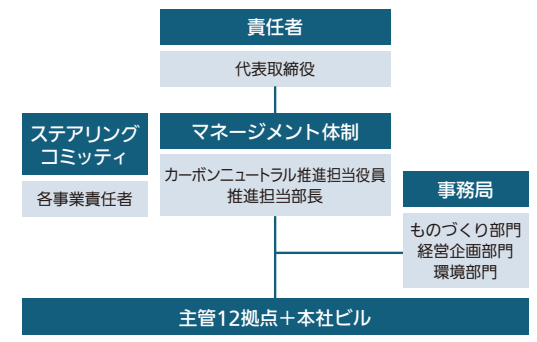
### 当社 KPI と進捗状況

KPI	目標	現状 (2024年3月末)	目標達成率
省エネ率(前年比)	3%/年	4.6%	153%
自社再生可能エネルギー率	10%(2025年)	14.8%	148%

(参照) 中長期環境ビジョン (P29)

(参照) 工場の CO<sub>2</sub> 削減 (P43)

### 省エネ・再エネ利用を推進するプロジェクト体制図





## 環 境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

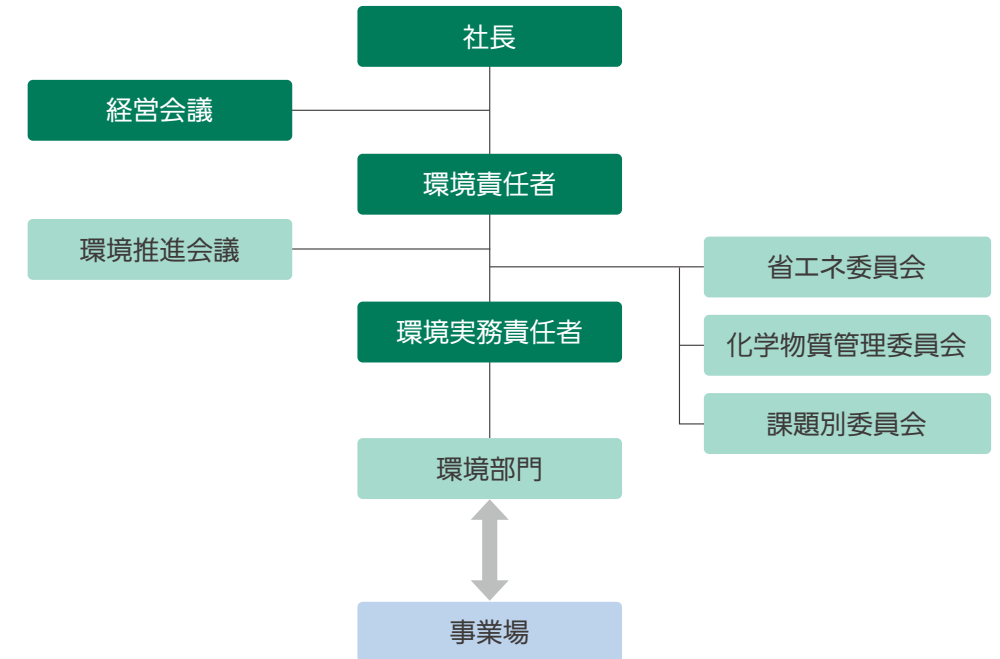
## 環境ガバナンス

### 環境経営の推進体制

当社は、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、当社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対し、代表取締役 社長執行役員（2025年7月現在、永易 正史）のもと、任命された環境責任者が中心となり環境経営を進めています。

当社では、地域・拠点の多様なエネルギー事情や環境に配慮し、それぞれの課題ごとに取り組みを計画・推進しています。課題ごとの取り組みには、省エネルギーの推進や進捗管理を行う「省エネルギー委員会」、製品の化学物質法令対応などの管理について徹底審議する「化学物質管理委員会」などがあります。

今後も、地域・拠点の実情に即し、必要な推進体制を構築し、国内およびグローバルの連携を深めてまいります。





# 環 境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 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

当社は、グローバルでISO14001に準拠した環境マネジメントシステム(EMS)を構築し、継続的改善活動を推進しています。この活動により、事業を取り巻く外部および内部の状況を踏まえてリスクと機会を特定し、事前に対応することでリスクの極小化を図るとともに、機会を本来業務に反映させて企業価値の向上につなげています。

国内では4つの製造事業場および横浜・西門真の非製造事業場、海外では8つの製造事業場においてEMSを構築し、ISO14001の認証を継続的に取得しています(主管全事業場でISO14001認証取得済み)。

環境教育活動については、全従業員に対する一般教育及び環境関連の業務に従事する従業員に対する専門教育をグローバルに実施しています。具体的には、環境教育資料を毎年全従業員に向けて公開するとともに、工場排出物教育、化学物質管理教育、省エネルギー活動交流会などを随時実施しています。また、従業員が時間や場所を問わず、当社の環境関連業務に精通した管理者から学びの機会を得られるよう、現地講義のみならず、オンライン講義も導入しています。新入社員は研修にて当社の環境活動についての講義を100%受講しています。

### 国内の実績

国内では、製造4事業場と横浜・西門真の非製造事業場についてISO14001の認証を取得しています。ISO14001の教育コンテンツの企画・作成・提供や、環境内部監査員の養成を目的とした環境内部監査員養成セミナー、監査員資格者を対象とした監査員研修会を開催しています。

### 海外の実績

グローバルでは、全ての製造拠点でISO14001認証を取得し、地域・拠点ごとの環境や規制の違いに配慮したEMS活動を行っています。環境規制が急速に強まっている中国では、環境教育や当社管理基準(工場排出物や化学物質等)の教育を行い、事前の対応につなげています。アジアパシフィック地域では、当社の管理基準での教育や現場確認による改善活動を通し、現地の状況に合わせた環境活動を推進しています。



内部監査員養成セミナー



## 環境

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

## 環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

## サプライチェーン連携

## 環境負荷の全体像と環境会計

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

## 水資源保全

環境リスクマネジメント

化學物質管理

環境データ

# Sustainability Data Book 2025

ISO 14001認証登録保有状況(2025年3月31日時点)

認証事業場			認証会社	認証番号	初回登録年月
事業部門・関係会社		所在地			
国内事業場 (統合認証)	オートモーティブ非製造 (池辺地区、佐江戸地区、佐江戸車両試験場、西門真地区、 パナソニックSNエバリュエーションテクノロジー(株))	横浜市(神奈川) 守口市(大阪)	JACO	EC21J0016	2021年12月
	松本地区 敦賀地区 白河地区 草津地区	松本市(長野) 敦賀市(福井) 白河市(福島) 草津市(滋賀)			
海外事業場	パナソニックAS大連(有)	中国	TÜV Rheinland	01 104 075521	1998年12月
	パナソニックAS蘇州(有)	中国	CQC	00121E30817R4L/3200	2006年1月
	パナソニックASモンテレイ メキシコ(株)	メキシコ	DNV GL	CERT-02193-2005-AE-USA-ANAB	1999年2月
	パナソニックASメキシコ(株)	メキシコ	BSI	EMS538591	2008年7月
	パナソニックASレイノサ メキシコ(株)	メキシコ	BSI	EMS53398	2000年1月
	パナソニックASチェコ(有)	チェコ	CQS	CQS38 /2024	2003年2月
	パナソニックASアジアパシフィック(株)	タイ	SGS	TH08/1764.03	1998年7月
	パナソニックASマレーシア(株)	マレーシア	SIRIM QAS	EMS00130	1998年12月



## 環境

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

## 環境マネジメントシステム

## 環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

## 環境負荷の全体像と環境会計

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

## 水資源保全

## 環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

# 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を回し、環境ガバナンスを高い水準で維持する上では、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。

当社は、これらすべての環境関連データを収集し一元管理するため、環境パフォーマンス管理システム(エコシステム)を導入しています。各事業場が毎月1回測定したデータは、全社環境部門が本システムを通じてモニタリングし、課題の抽出などに役立てています。

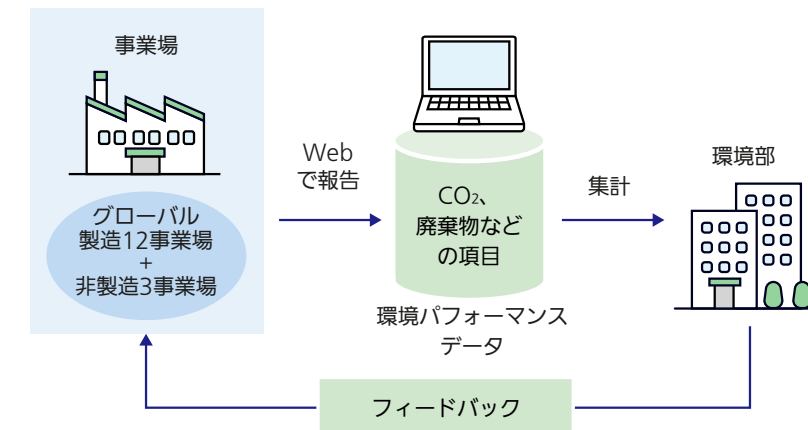
また気候変動対策に関わるCO<sub>2</sub>排出量の管理では、四半期に1度の頻度で各事業場の取り組みの進捗確認や課題抽出を、経営層を交えて実施しており、それらの情報を共有・分析し、対策実施を徹底することで、グローバル全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減に重要な役割を果たしています。

## 情報共有の自動化

環境パフォーマンス管理システムは、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、環境責任者等に自動的にメール配信され、迅速な情報共有と、適切な対応につなげています。

また本システムは、当社が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するために、開示・訴求に必要なデータを蓄積する役割もあります。

## エコシステムの仕組み





環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

製品環境情報の管理強化

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、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おり、また、EU ELV指令に対応するためにもサプライチェーンに沿った含有化学物質データの提供が欠かせません。当社は業界標準の情報伝達方式に対応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月に製品化学物質管理システムを刷新し、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>※1</sup>への対応機能を追加、2020年10月からはグローバルでの自動車業界の標準システムであるIMDS<sup>※2</sup>への連携機能を強化し、車載事業での製品化学物質法規制への対応を強化してきました。

さらに、欧州での廃棄物枠組指令により、高懸念物質（SVHC<sup>※3</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>※4</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、当社システムを介した登録を開始しました。

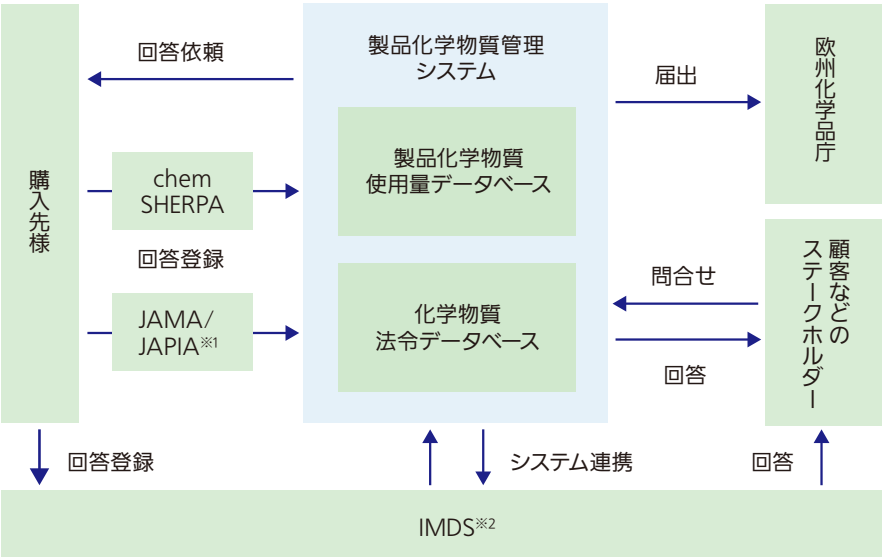
※1 日本の自動車業界で標準化された成分調査データシート。現在は一般社団法人日本自動車部品工業会主導によるJAPIA統一データシートが後継ツールとして活用されている

※2 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

※3 Substances of Very High Concern

※4 Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)

製品化学物質管理システムの仕組み









## 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では、当社単独ではなく、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。

## グリーン調達取り組み

当社は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。当社の方針に賛同し商品・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。社会へのより良い影響を、当社だけでなく、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。2023年度には、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、当社グローバルで取引をしている約1,400社の購入先様に対し、当社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。2024年度は一部の購入先へGHG排出抑制の活動をしているか、GHGを算定する能力があるかを把握するための調査をしています。

## 購入先様の事業活動領域での環境負荷推計と削減活動(ECOVC)

ECOVCは、当社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です。CO<sub>2</sub>削減目標への貢献に向け、購入先様と共に推進しています。

毎年、購入先様から製造・販売・物流・企業活動サプライチェーンすべてのプロセスを対象に、省電力化・リサイクル材導入・輸送効率化など、環境に配慮した活動内容を募集し、社内審査会を経て表彰式・購入先様との交流会を開催しています。

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

## 環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

## サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

## 水資源保全

## 環境リスクマネジメント

化學物質管理

環境データ



Environment

Environment Policy

TCFD Response

Environment Governance

Environment Management System

Environment Information System

Environment Consideration in Products and Processes

Supply Chain Collaboration

Overall Picture of Environmental Burden and Environmental Accounting

CO<sub>2</sub> Reduction in the Plant

Resource

Biodiversity Conservation

Water Resource Conservation

Environment Risk Management

Chemical Substance Management

Environment Data

Overall Picture of Environmental Burden and Environmental Accounting

Overall Picture of Environmental Burden in Business Activities

当社は自動車関連製品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、調達から廃棄・リサイクルまで、当社が与えている環境負荷の全体像を示しています。

生産：製造事業場(国内7拠点(内、非製造3拠点)、海外8拠点)  
物流：物流パートナー、または当社が輸送する調達・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>※5</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＝販売商品の消費電力量<sup>※6</sup>×販売台数×生涯使用時間<sup>※7</sup>  
b＝a×CO<sub>2</sub>排出係数<sup>※8</sup>

- ※1 非化石証書等による見なし再エネ含む
- ※2 当社が定める管理対象物質
- ※3 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。  
その他燃料関係等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
- ※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
- ※5 カーナビ、コネクテッドディスプレイオーディオ、ドライブレコーダー、ドラレコディスプレイ、プレミアムサウンドシステム、ヘッドアップディスプレイ、フルディスプレイメーター、電子ミラー、リアシートエンターテインメント、シートヒーター、ステアリングヒーター、ETC 車載器、車載カメラ、ADAS、バッテリーヒーター、電動コンプレッサー、車載充電器 など
- ※6 商品カテゴリで最多販売金額・台数の機種を選定
- ※7 JAPIA LCI 算出ガイドラインに記載の四輪乗用車の生涯使用時間を使用
- ※8 International Energy Agency (IEA) の発行する「IEA Emissions Factors 2023」の世界平均CO<sub>2</sub>排出係数0.464 (kg-CO<sub>2</sub>/kWh) を使用

Overall Picture of Environmental Burden in Business Activities

Input	
エネルギー	180,838 MWh
	購入電力
	うち、再エネ由来電力 <sup>※1</sup>
	再エネ自社拠点生産量
	都市ガス
	LPG
	軽油
	揮発油
	蒸気
資源	
樹脂	68,973 トン
	うち、再生樹脂
	金属
水	376 千m3
化学物質 <sup>※2</sup>	264 トン

エネルギー	121,590 MWh
-------	-------------

エネルギー	6,449 GWh
-------	-----------



Output	
CO <sub>2</sub> 排出量 <sup>※3</sup>	72,918 トン
	エネルギー起源 <sup>※3</sup>
	非エネルギー起源 <sup>※3</sup>
廃棄物・有価物発生量	9,139 トン
廃棄物最終処分量	106 トン
排水	310 千m <sup>3</sup>
化学物質排出・移動量 <sup>※4</sup>	103 トン

CO <sub>2</sub> グローバル	51,836 トン
国内	4,600 トン

CO <sub>2</sub>	299 万トン
-----------------	---------

製品廃棄物発生量	66,220 トン
----------	-----------



# 環境

- 環境方針
- TCFDへの対応
- 環境ガバナンス
- 環境マネジメントシステム
- 環境情報システム
- 環境配慮商品・工場
- サプライチェーン連携
- 環境負荷の全体像と環境会計
- 工場のCO<sub>2</sub>削減
- 資源
- 生物多様性保全
- 水資源保全
- 環境リスクマネジメント
- 化学物質管理
- 環境データ

## 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。

2024年度のスコープ1～3全体の排出量は、2023年度と比較して約96万トン減少しました。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(P43～45)によりスコープ1、2が約1.6万トン減少し、また、消費電力の比較的低い製品の販売比率が高まった影響によりカテゴリ11が約95万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。

- ※9 当社で所有・支配する施設からの直接排出量  
（例：都市ガスやガソリンの使用に伴う排出量）
- ※10 当社が所有・支配する施設で消費するエネルギー（電力、蒸気）の製造時からの排出量
- ※11 スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接的な排出量
- ※12 サプライヤーが荷主（費用負担）の調達輸送分についてはカテゴリ1に計上
- ※13 対象となる当社事業活動はなし
- ※14 製品に投入された樹脂量分の廃棄に伴う排出量を算定

スコープとカテゴリ		排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	
		2023年度	2024年度
スコープ1（直接排出）※9		3,529	3,937
スコープ2（エネルギー起源の間接排出）※10		85,569	68,981
スコープ3※11	1. 購入した製品・サービス	3,388,650	3,405,762
	2. 資本財	61,635	67,962
	3. スコープ1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	10,880	7,859
	4. 輸送、配送（上流）※12	51,697	56,429
	5. 事業から出る廃棄物	267	256
	6. 出張	2,885	2,663
	7. 雇用者の通勤	10,599	9,806
	8. リース資産（上流）	14,932	15,589
	9. 輸送、配送（下流）	8	6
	10. 販売した製品の加工※13	0	0
	11. 販売した製品の使用	3,948,178	2,993,155
	12. 販売した製品の廃棄※14	69,077	54,396
	13. リース資産（下流）※13	0	0
	14. フランチャイズ※13	0	0
	15. 投資※13	0	0
スコープ3 計		7,558,808	6,613,884
スコープ1～3 合計		7,647,906	6,686,802



## 環境

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

## 環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

## サプライチェーン連携

## 環境負荷の全体像と環境会計

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

## 水資源保全

## 環境リスクマネジメント

化學物質管理

環境データ

# Sustainability Data Book 2025

## 環境経営を支える環境会計

当社は、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。

## 2024年度 環境会計

工場環境保全	
投資額 ※15	242百万円
経済効果 ※16	106百万円

※15 把握可能な一部拠点の環境保全に関する投資金額から比例按分で算出

※16 省エネによるエネルギー削減費用等。把握可能な一部拠点の効果金額から、比例按分で算出

## 2024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	
		2023年度	2024年度
事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量	16,180 トン	89,098 トン	72,918 トン
化学物質 排出・移動量	23 トン	126 トン	103 トン
廃棄物最終処分量	-54 トン	52 トン	106 トン
水使用量	75 千m <sup>3</sup>	451 千m <sup>3</sup>	376 千m <sup>3</sup>



## 環境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

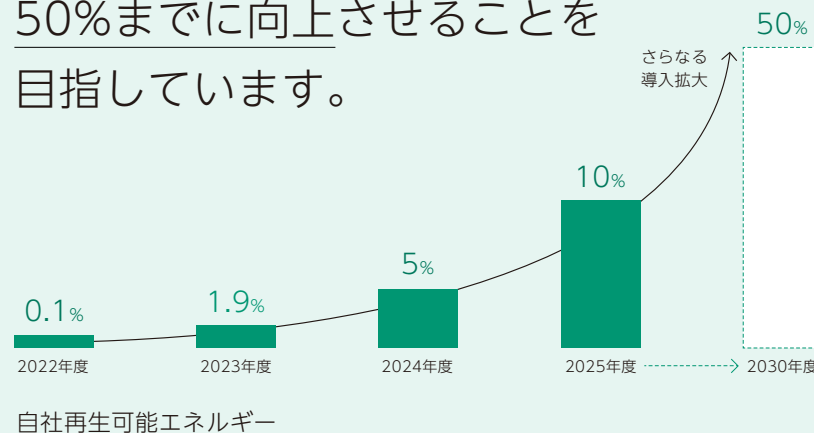
環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

2030年までに  
自社再生可能エネルギーを  
50%までに向上させることを  
目指しています。



### 事業活動におけるエネルギー・CO<sub>2</sub>削減

当社は、当社が掲げる「究極のカーボンニュートラル※<sup>1</sup>」に向け、毎年3%※<sup>2</sup>の省エネと2030年までに自社再生可能エネルギー※<sup>3</sup>を50%までに向上させることを目指し、環境活動を推進しています。この目標は、2022年4月に立ち上げた「攻める環境革新プロジェクト」にて策定しています。

本プロジェクトはグローバル全拠点で省エネ、再生可能エネルギーの導入を加速させるため、代表取締役 社長執行役員をオーナーとするプロジェクト体制で強力に推進しており、モノづくり部門、調達部門、環境部門等の関連職能が連携しながら活動しています。毎年、社内向けにグローバル全体で省エネ優秀事例の表彰や現地での勉強会等も開催しています。

2024年度は、本取り組みが、日本の省エネ大賞（主催：一般財団法人省エネルギーセンター、

後援：経済産業省）省エネ事例部門「省エネルギーセンター会長賞」を受賞※<sup>4</sup>しました。当社の取り組みをENEX2025※<sup>5</sup>にて展示し、環境PR活動を通して、ベストプラクティスの横展開を推進します。

- ※1 究極のカーボンニュートラル：非外部依存でCO<sub>2</sub>も含めた全ての温室効果ガス排出ゼロへの取り組み
- ※2 前年度エネルギー使用量の3%を省エネ施策で削減
- ※3 自社再生可能エネルギー：再エネ電力や環境証書など、どの需要家も購入可能な再エネではなく、需要家自らが導入した非化石電源のことを指す。
- ※4 [パナソニック オートモーティブシステムズが2024年度 省エネ大賞 省エネ事例部門「省エネルギーセンター会長賞」を受賞 | プレスリリース | Panasonic Newsroom Japan : パナソニック ニュースルーム ジャパン](#)
- ※5 [パナソニック オートモーティブシステムズ | 出展者詳細 | ENEX2025](#)

### CO<sub>2</sub>ゼロ工場の取り組み

当社は、再生可能エネルギーの利活用、再生可能エネルギー 100%由来の電力供給により2023年1月から、グローバルの全拠点※<sup>6</sup>で、CO<sub>2</sub>排出の実質ゼロ化を達成※<sup>7</sup>しています。2023年1月27日に開催したプレスセミナーでは、69人のマスコミ、機関投資家・証券アナリストの方々に注目していただきました。

また、2024年度より新たな生産拠点として松阪工場が稼働開始しましたが、同様にCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを達成しています。現在もCO<sub>2</sub>排出の実質ゼロ化は継続して達成していますが、継続的な省エネ活動を行うとともに、中期目標として、環境証書などによる外部調達に頼らない自社再生可能エネルギーを導入拡大し、2030年に50%を目指します。



プレスセミナー会場の様子※<sup>7</sup>

- ※6 全拠点：2023年当時、当社が主管していた13地区14拠点（国内：横浜2拠点、白河、松本、敦賀、草津 海外：中国2拠点、タイ、マレーシア、チェコ、メキシコ3拠点）
- ※7 [パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 グローバル全拠点をCO<sub>2</sub>ゼロ化 | プレスリリース | Panasonic Newsroom Japan : パナソニック ニュースルーム ジャパン](#)



# 環境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## CO<sub>2</sub>ゼロ工場拡大の取り組み



## 再生可能エネルギー利用拡大

当社は、自社再生可能エネルギーの導入率の拡大を目指し、太陽光発電システムの導入拡大を推進しています。建屋の屋上への自家消費型の太陽光パネルの導入に加え、コーポレートPPA（Power Purchase Agreement：電力販売契約）モデルを採用した太陽光発電システムの導入も行っています。

2024年度、パナソニックAS マレーシア株式会社とパナソニックAS 蘇州有限公司では、オンサイトPPA電力供給スキームを活用し、合計5.3MWの太陽光発電システムの導入を行いました。

国内5拠点(横浜、白河、松本、敦賀、草津)では、オフサイトPPAによる供給を2024年1月より開始し、2025年3月に4.1MWの太陽光発電システムの導



マレーシア拠点太陽光発電システム



パナソニックAS蘇州有限公司太陽光発電システム

入を完了しました。さらに、自己投資により松本拠点に170kW、横浜の車両試験場に22kWの太陽光発電システムを導入しました。車両試験場のシステムは、カーポート太陽光発電・蓄電池・V2H（Vehicle to Home）・エネルギーマネジメントシステムで構成されており、車両試験場の約38%のエネルギーを賄うとともに、災害時等の非常時には電気自動車からの電力供給も可能です。

パナソニックAS チェコ有限会社では、電力会社との契約により100%再生可能エネルギー電力を導入しています。

2024年度末時点で自社再生可能エネルギー導入率が14.8%となり、2025年度10%目標を1年前倒しで達成しました。太陽光発電による再エネ導入を優先して進めていますが、中期目標に向け、太陽光発電以外の再生可能エネルギー（風力発電、水力発電やバイオマス発電等）の導入についても検討を進めています。

## グローバル拠点への省エネ支援

毎年3%の省エネ目標を達成するために、パナソニックグループのノウハウを生かした省エネマニュアルやツールを共有し、拠点メンバーへの支援も行っています。また、横浜本社の省エネ技術メンバーが各拠点に訪問し、省エネ診断や勉強会を開催することで拠点メンバーへの省エネ支援とコミュニケーションを図り、省エネ取り組みを加速させています。



松本拠点太陽光発電システム



佐江戸車両試験場カーポートタイプ太陽光発電システム



省エネ診断活動



- 環境方針
- TCFDへの対応
- 環境ガバナンス
- 環境マネジメントシステム
- 環境情報システム
- 環境配慮商品・工場
- サプライチェーン連携
- 環境負荷の全体像と環境会計
- 工場のCO<sub>2</sub>削減
- 資源
- 生物多様性保全
- 水資源保全
- 環境リスクマネジメント
- 化学物質管理
- 環境データ

2024年度の実績

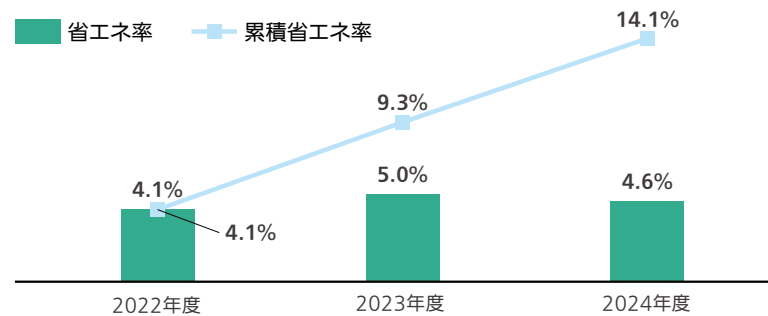
2024年度の事業活動において、当社が主管するグローバル14拠点でのエネルギー使用実績は、CO<sub>2</sub>換算で67,807トンとなり、CO<sub>2</sub>クレジット等によるオフセットでCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロとしました。省エネ率<sup>※8</sup>は目標の対前年度比3%に対し、4.6%と達成し、2022年度から3年連続の達成となりました。

累積省エネ率<sup>※9</sup>は2021年度の総使用エネルギーを基準とし、2024年度までで14.1%までに積み上がりました。

※8 省エネ率：前年度のエネルギー使用実績に対する当該年度のエネルギー削減量の比率

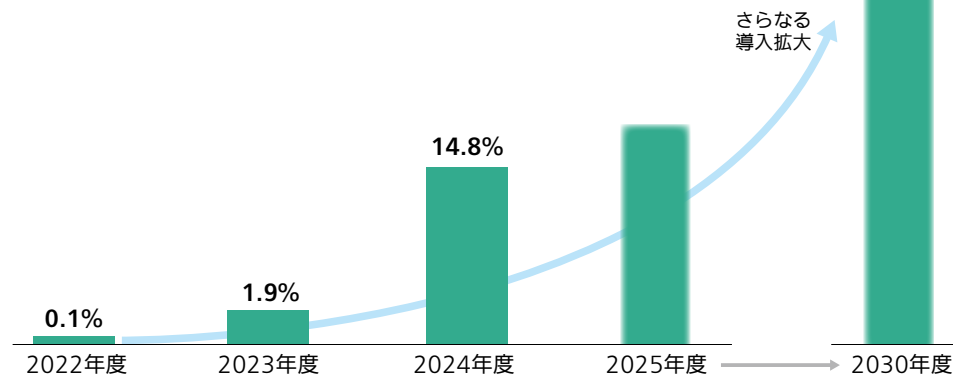
※9 累積省エネ率：2021年度の総エネルギーを基準として、年度毎の省エネ率を積み上げた指標

省エネ率・累積省エネ率



自社再生可能エネルギー率

2025年度目標の自社再生可能エネルギー率10%を1年前倒しで達成



工場のCO<sub>2</sub>ゼロ化の取り組み

生産活動におけるエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量の内訳<sup>※</sup>

(単位：t-CO<sub>2</sub>)

	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1	1,296	1,482	1,376
スコープ2	82,132	83,001	66,431
CO <sub>2</sub> クレジット等によるオフセット	-83,427	-84,483	-67,807
合計	0	0	0

※当社が主管するグローバル14拠点での実績



## 環 境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 資源

### サーキュラーエコノミーの取り組み

欧州で、資源消費に依存しない持続可能な経済システムであるサーキュラーエコノミーへの転換が経済戦略の1つとして位置づけられ、消費者や社会の価値観の変化と合わせて、この概念がグローバルに拡大しています。当社は、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。

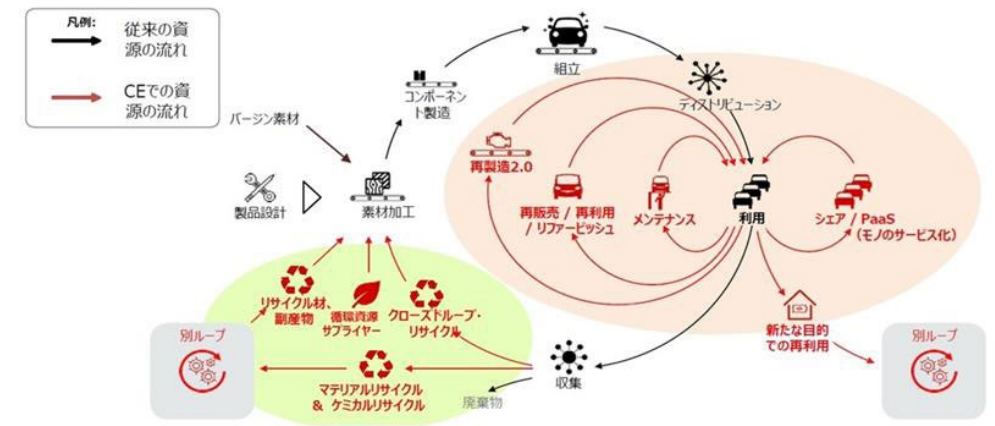
当社が営む車載部品事業では、自動車に必要な部品の供給だけでなく、適正な在庫を持ち自動車の部品交換に必要な補給部品供給の役割も持っており、エンドユーザーが自動車を継続的に利用する事にも貢献しています。モノではなく機能を使用するという新しい価値観の具現化、機能をベースにしてサービスを充実させる「モノのサービス化」などのサーキュラーエコノミー型事業を創出することにも取り組みます。

また、投入資源の削減と循環資源の活用、生産活動において発生する排出物のリサイクル化／ゼロエミッション化に継続して取り組んでいます。

これらの取り組みを通じて、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、持続可能なモビリティ社会の実現を目指します。

自動車産業を例にした、従来の資源の流れとCEの資源の流れ

出典：資源エネルギー庁ウェブサイト「エネこれ」



具体的な活動として、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、再生樹脂使用量を増加させることを目指します。さらに、当社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、リサイクル率99%以上を目指して取り組んでいきます。



## 環境

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

## 環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

## 環境負荷の全体像と環境会計

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

## 資源

生物多様性保全

## 水資源保全

## 環境リスクマネジメント

化學物質管理

環境データ

## 循環型モノづくり

当社の事業は、金属やプラスチックなど、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。

## ■ 再生樹脂の活用

お客様からの要求仕様に基づき、部材に求められる特性に対応した再生材を検討評価し積極的に再生材を使用しています。2024年度の再生樹脂使用量は836トンでした。

## 再生樹脂活用事例

●カースピーカー

様々な種類のプラスチックや金属などが混ざったミックスプラスチックから、高純度のプラスチック「ポリプロピレン」を抽出できる選別技術と、その再生ポリプロピレンを使いこなす混練技術、さらに品質管理手法との融合により、業界で初めての再生ポリプロピレンをフレームに活用したカースピーカーを開発し、2011年2月より量産を開始しました。



カースピーカーフレーム

## ■ 投入資源の削減

設計や製造工程の見直しによる歩留まりの改善や効率的な資源の利用を積極的に行い、投入資源の最小化を行っています。



射出成型工程で発生する樹脂廃材を粉砕し、再生材として使用



環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

資源循環型モノづくり

当社では、循環型社会の実現に向け、廃棄物の削減（ゼロエミッション）を進めています。

■ 廃棄物の削減（ゼロエミッション）

当社では、資源有効活用の観点より、廃棄物の排出量を削減し、有価物や再資源化量を増やすことで最終処分量<sup>※1</sup>（最終埋立量）を限りなくゼロにしていく活動を継続しています。

2024年度は国内拠点でのレイアウト変更に伴う廃棄物発生量及び最終処分量が増加したため、リサイクル率<sup>※2</sup>は98.84%で目標未達となりました。

本年度も継続した活動によりリサイクル率の向上を図り、ゼロエミッション<sup>※3</sup>を推進してまいります。

- ※1 最終処分量：最終処分場への埋立量
- ※2 リサイクル率：再資源化量÷（再資源化量＋最終処分量）
- ※3 ゼロエミッション：リサイクル率 99%以上（当社定義）

工場廃棄物の削減の取り組み

当社では、下記の廃棄物削減施策をグローバルに推進し、廃棄物を削減しています。

1. プロセス設備の生産性向上
2. 歩留まり向上
3. 薬液の再利用、樹脂の再利用
4. 有価物化の推進
5. 廃棄物削減・有価物推進交流会を開催し、削減事例や有価物化事例を共有



廃棄物管理セミナー（日本）



廃棄物管理活動の現地確認（タイ）

	廃棄物・有価物発生量 グローバル実績		目標
	2023年度	2024年度	
発生量（t）	9,427	9,139	リサイクル率 グローバル：99%以上
最終処分量（t）	52	106	
リサイクル率 <sup>※2</sup> （%）	99.5	98.8	

当社は、プラスチック類廃棄物の再資源化に努めています。

2024年度のリサイクル率は、国内拠点でのレイアウト変更に伴い廃棄物発生量及び最終処分量が増加したために前年よりやや低下傾向となりました。

国内プラスチック類廃棄物の再資源化の取り組み

	廃プラスチック類 国内実績		目標
	2023年度	2024年度	
発生量（t）	713.49	794.42	廃プラスチック類 リサイクル率 国内：99%以上
再資源化量（t）	695.04	754.23	
最終処分量（t）	18.45	40.18	
リサイクル率 <sup>※2</sup> （%）	97.4	94.9	



# 環 境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

■
 生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 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。当社は、多様な生物が生存している地域やその周辺に拠点を置き事業活動を行っています。当社の事業活動が生態系に与える影響を低減・回復することにより、生物多様性に悪影響を及ぼさないよう取り組みを進めています。

### 当社の持続可能な原材料調達の取り組み

当社は、「グリーン調達基準書」において生物多様性の保全に配慮する方針を明記し、購入先様と連携して地球環境の保全に配慮した持続可能な調達活動を推進しています。

（参照）サプライチェーン連携（[P39](#)）

### 生物多様性に配慮した事業場緑地の活用

松本工場<sup>※1</sup>は2015年9月JHEP認証<sup>※2</sup>のAランクを取得しました。現在は認証の更新はしていませんが、当時整備したススキ草地、立枯木の設置、外来種の防除によって、現在も鳥類及び昆虫類の繁殖増加が定着しています。今後も事業場緑地における生物多様性の保全活動を継続・推進していきます。

※1 認証取得時点の社名はパナソニック株式会社オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社

※2 環境アセスメントで用いられる「ハビタット評価手法（HEP）」をもとに、（公財）日本生態系協会が開発した生物多様性定量評価手法



松本工場 共存の森





# 環境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 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のわずか0.01%に過ぎず、貴重な資源となっています。近年は、途上国を中心とする経済発展や人口増加による水使用量の増大という慢性的な要因に加え、気候変動による自然災害や異常気象の多発という急性的な要因も影響し、より一層、水資源の適切な管理が求められています。

当社は、環境方針において、水質等の環境汚染を予防し、地球環境と生態系の保護に努めることを定めています。また、リスク管理の観点から、拠点ごとの水リスクの大きさを評価しています。具体的には、WWF Water Risk Filter（WRF）を用いて、水リスク、洪水リスク、水質汚濁について、被害の大きさや頻度、優先的に対応すべき拠点の把握を行っています。

### 水資源保全の取り組み

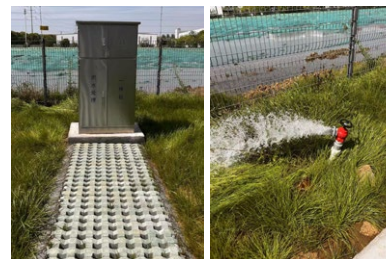
当社は、生産活動の効率化等を通して水資源の環境負荷低減に取り組んでいます。2024年度の水使用量は、376千m<sup>3</sup>であり、前年度より約16.6%減少しました。排水量は、310千m<sup>3</sup>であり、前年度より約15.8%減少しました。

パナソニックAS蘇州有限会社では、製品を研磨する際に発生した排水を再利用することで、毎月約70リットルの水量を節水することができました。また、これまで施設内の緑化空間の水やりに水道水を使用していましたが、雨水収集システムによる雨水利用に転換したことで、緑化空間に要していた水使用量をほぼゼロにすることができました。この取り組みは、洪水時の被害を軽くすることにもつながると考えています。

当社は今後も水資源保全の取り組みを積極的に進めていきます。

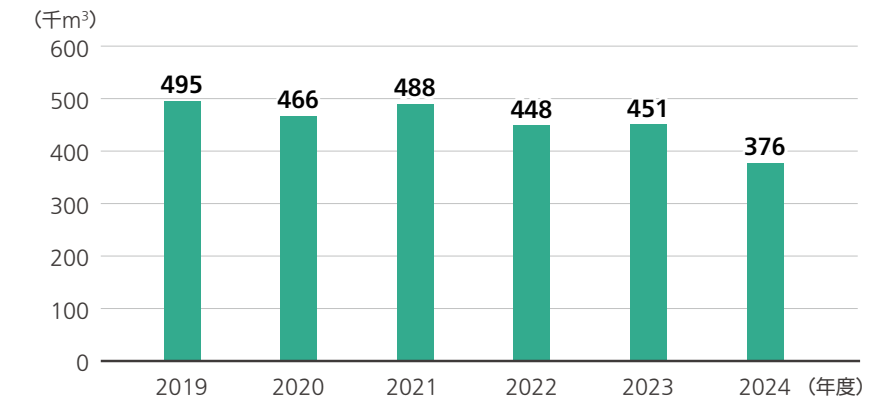


研磨機排水の再利用



雨水収集システム

### 事業活動における水使用量



### 2024年度 水使用量・排水量実績

(単位：千m<sup>3</sup>)

地域	使用量	排水量				排水量	下水	公共用水域
		上水道	工業用水	河川・湖水	地下水			
日本	105	63	1	0	41	73	73	0
中国	39	39	0	0	0	31	31	0
東南アジア	144	144	0	0	0	132	116	16
北中米	54	54	0	0	0	47	47	0
欧州	34	34	0	0	0	27	27	0
合計	376	334	1	0	41	310	294	16



環 境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナソス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

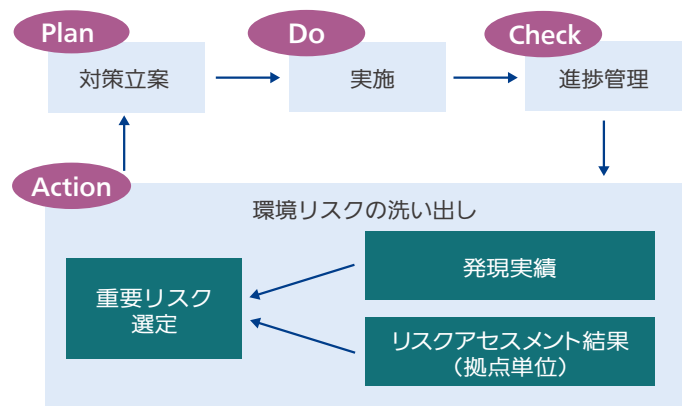
環境リスクマネジメント

環境リスクの全社管理体制

当社は継続的な環境リスク低減のため、拠点単位で環境管理体制を組織し、リスクマネジメントの基本的な考え方に則り、毎年度1回、環境リスクの洗い出しとリスクを最小化するための対策の検討、実践を行っています。特に影響が大きいとされる重要リスクでは、年4回四半期ごとに進捗確認・フォローしPDCAサイクルを回しています。

環境リスク発現時には、当該拠点と関連職能部門が協働し、緊急対策やリスクに応じた再発防止対策を速やかに実施します。リスク発現時の対応プロセスを標準化することによって組織的に取り組む体制を整えており、混乱による二次被害の防止に努めています。

環境リスクの選定と対策の推進



工場における環境汚染防止に向けた  
法律の順守と実態調査

当社は各地域の法令に基づき排ガス・排水・騒音・悪臭などを定期的に測定管理を行っており、法令規制値より厳しい自主基準値を定め、未然防止に努めています。

また、環境コンプライアソ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。以上の取り組みにより、重要環境問題※となる法令違反件数は過去5年間、グローバルで0件を維持しています。今後も順法管理の徹底に努めます。

※重要環境問題：行政処分を伴う環境問題

基幹人材の育成

当社は、法令及びその他要求事項の順守を確実なものにするため、全従業員に対する環境活動教育(イントラを活用した座学)および環境関連の業務に従事する社員に対する専門教育をグローバルに実施しています。具体的には、廃棄物管理、化学物質管理、排水・排ガス管理、情報交流活動などを実施し基幹人材の育成を図っています。

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。化学物質管理、省エネルギー、3Rなど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、国内外の法規制への適合を確認するとともに、製品の生産から廃棄に至るまでの環境負荷の低減、業界トップレベルの環境性能の製品創出を目指しています。また、EU ELV指令などの有害物質規制に関しては、調達部品に対するリスクに応じた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。

土壌・地下水汚染への対応

土壌および地下水の汚染は、環境や人々の健康に深刻な影響を及ぼす可能性があるため、リスク対策を講じることが重要です。

当社は、日本の土壌汚染対策法を基に土壌および地下水に対するリスク対策の具体的なアプローチを構築し、未然防止に努めています。



## 環 境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 化学物質管理

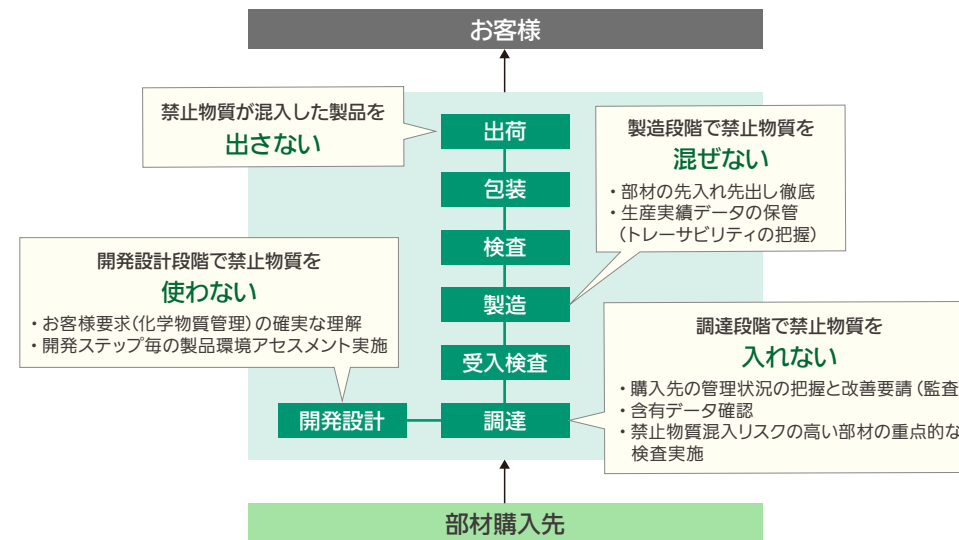
### 化学物質による環境影響の低減の考え方

EU ELV指令、RoHS指令などで、製品への含有が禁止されている化学物質の当社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だけでなく、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。

当社は、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「使わない、入れない、混ぜない、出さない」取り組みを、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。

#### 特定化学物質の管理体制



さらに、購入先様に対しては、特定の化学物質の混入リスクも考慮した定期的な環境品質保証体制監査を実施し、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。当社は、1992年の地球サミットで採択されたリ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います。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、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 ELV指令などの法令順守はもちろん、先進的な環境対応を行っている顧客企業の要請に応じた環境負荷物質の使用制限、サプライチェーンを通じた製品含有化学物質に関する正確な情報収集と伝達などにより、当社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。

#### 化学物質環境影響削減の取り組みプロセス





# 環 境

環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

環境リスクマネジメント

化学物質管理

環境データ

## 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

当社が生産・販売する車載製品や電気・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。

当社では2004年度から製品化学物質管理システムを運用し、部材を納入いただく購入先様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。

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>※1</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>※2</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。

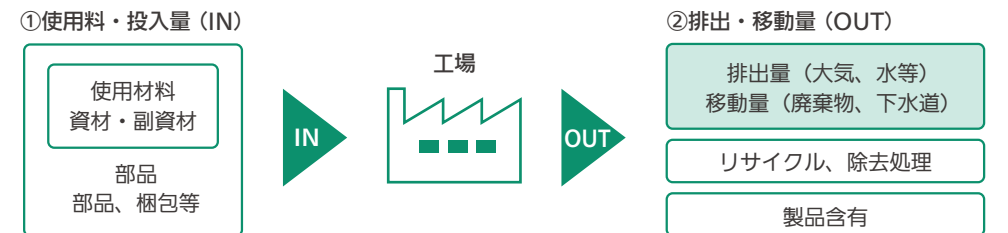
※1 日本の自動車業界(自動車工業会、自動車部品工業会)で標準化された成分調査データシート

※2 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

## 工場の環境影響低減の取り組み

当社では、化学物質に関するグローバルの主要な法規制を対象とし、これらの法規制に記載の物質リストから、有害性や発がん性などに着目した物質を管理対象物質とし評価管理をおこなっています。加えて、代替材の使用、排出/移動量削減のための工法開発、廃棄物等のリサイクル推進等の取り組みにより、人や環境への影響の低減に取り組んでいます。

### 収支の把握

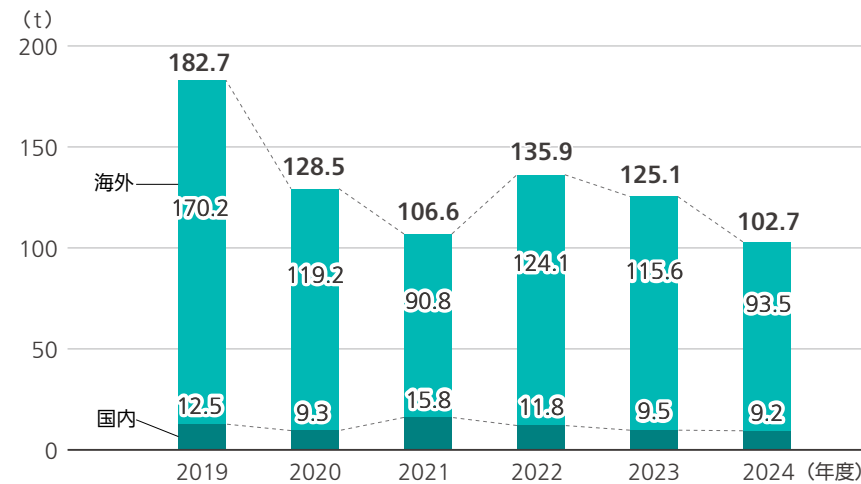




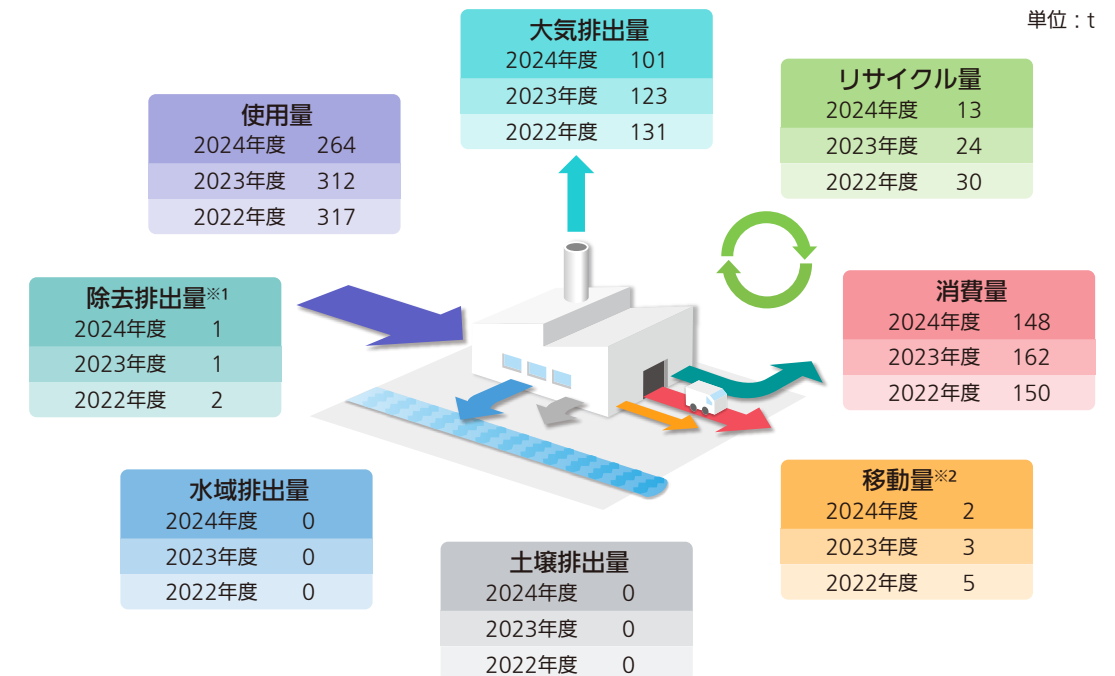
# 環境

- 環境方針
- TCFDへの対応
- 環境ガバナンス
- 環境マネジメントシステム
- 環境情報システム
- 環境配慮商品・工場
- サプライチェーン連携
- 環境負荷の全体像と環境会計
- 工場のCO<sub>2</sub>削減
- 資源
- 生物多様性保全
- 水資源保全
- 環境リスクマネジメント
- 化学物質管理
- 環境データ

管理対象化学物質 排出・移動量



管理対象化学物質のマテリアルバランス



※1 除去処理量：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

※2 移動量：廃棄物としての移動量と下水道へ排出移動した量



# 環境

## 環境方針

TCFDへの対応

環境ガバナンス

## 環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

## サプライチェーン連携

## 環境負荷の全体像と環境会計

## 工場のCO<sub>2</sub>削減

資源

生物多様性保全

## 水資源保全

環境リスクマネジメント

化學物質管理

## 環境データ

## 環境データ

## ■エネルギー使用量

※P40参照

		2023年度	2024年度
エネルギー		195,612 MWh	180,838 MWh
	購入電力	173,839 MWh	158,074 MWh
	うち、再エネ由来電力	168,702 MWh	156,720 MWh
	再エネ自社拠点生産量	135 MWh	2,338 MWh
	都市ガス	612 千㎡	552 千㎡
	LPG	62 トン	66 トン
	LNG	—	—
	重油	—	—
	軽油	142 kL	149 kL
	灯油	—	—
	揮発油	268 kL	266 kL
	蒸気	24,475 GJ	23,680 GJ
	温水	—	—

## ■事業活動におけるGHG排出量(CO<sub>2</sub>換算)の内訳

※P40参照

		2023年度	2024年度
スコープ1		3,529 トン	3,937 トン
	エネルギー起源	2,462 トン	2,373 トン
	非エネルギー起源	1,067 トン	1,564 トン
	CO <sub>2</sub>	0 トン	0 トン
	HFC他	963 トン	1,451 トン
	SF <sub>6</sub>	0 トン	0 トン
	NF <sub>3</sub> 他	0 トン	0 トン
	その他(CH <sub>4</sub> ・N <sub>2</sub> O等)	104 トン	113 トン
スコープ2		85,569 トン	68,981 トン
CO <sub>2</sub> クレジット等によるオフセット		-84,483 トン	-67,807 トン
合計		4,615 トン	5,111 トン

## ■スコープ別GHG排出量(CO<sub>2</sub>換算)

※P41参照

	2023年度	2024年度
スコープ1	3,529 トン	3,937 トン
スコープ2	85,569 トン	68,981 トン
スコープ3	7,558,808 トン	6,613,884 トン
1. 購入した製品・サービス	3,388,650 トン	3,405,762 トン
2. 資本財	61,635 トン	67,962 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	10,880 トン	7,859 トン
4. 輸送、配送(上流)	51,697 トン	56,429 トン
5. 事業から出る廃棄物	267 トン	256 トン
6. 出張	2,885 トン	2,663 トン
7. 雇用者の通勤	10,599 トン	9,806 トン
8. リース資産(上流)	14,932 トン	15,589 トン
9. 輸送、配送(下流)	8 トン	6 トン
10. 販売した製品の加工	0 トン	0 トン
11. 販売した製品の使用	3,948,178 トン	2,993,155 トン
12. 販売した製品の廃棄	69,077 トン	54,396 トン
13. リース資産(下流)	0 トン	0 トン
14. フランチャイズ	0 トン	0 トン
15. 投資	0 トン	0 トン
合計	7,647,906 トン	6,686,802 トン

## ■資源

※P47,48参照

	2023年度	2024年度
再生樹脂使用量	926 トン	836 トン
廃棄物・有価物発生量	9,427 トン	9,139 トン
最終処分量	52 トン	106 トン
リサイクル率	99.5 %	98.8 %



# 環境

- 環境方針
- TCFDへの対応
- 環境ガバナンス
- 環境マネジメントシステム
- 環境情報システム
- 環境配慮商品・工場
- サプライチェーン連携
- 環境負荷の全体像と環境会計
- 工場のCO<sub>2</sub>削減
- 資源
- 生物多様性保全
- 水資源保全
- 環境リスクマネジメント
- 化学物質管理
- 環境データ

■水

※P50参照

		2023年度	2024年度
使用量		451 千m <sup>3</sup>	376 千m <sup>3</sup>
	上水道	394 千m <sup>3</sup>	334 千m <sup>3</sup>
	工業用水	10 千m <sup>3</sup>	1 千m <sup>3</sup>
	河川・湖水	—	—
	地下水	47 千m <sup>3</sup>	41 千m <sup>3</sup>
排水量		368 千m <sup>3</sup>	310 千m <sup>3</sup>
	下水	346 千m <sup>3</sup>	294 千m <sup>3</sup>
	公共用水域	23 千m <sup>3</sup>	16 千m <sup>3</sup>

■化学物質

※P54参照

		2023年度	2024年度
使用量		312 トン	264 トン
排出量		123 トン	101 トン
	公共用水域排出量	0 トン	0 トン
	大気排出量	123 トン	101 トン
	土壌排出量	0 トン	0 トン
移動量		3 トン	2 トン
リサイクル量		24 トン	13 トン
消費量		162 トン	148 トン
除去処理量		1 トン	1 トン

■環境会計

※P42参照

	2023年度	2024年度
投資額	352 百万円	242 百万円
経済効果	192 百万円	106 百万円



- 人権の尊重
- 社員のウェルビーイング
- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- お客様対応
- 地域社会
- AI倫理
- 知的財産
- 責任ある広告・宣伝活動

# Social

当社の事業は、製品・サービスをご利用頂いているお客様や、  
調達・販売などに関わっていただいているお取引先様、ビジネスパートナーの皆様など、  
多くの方々に支えていただくことで成り立っています。

創業者の松下幸之助が「企業は社会の公器」という言葉で表したように、  
企業は、事業だけでなく、人権・労働、安全衛生、  
コンプライアンス・企業倫理、調達などの様々な側面においても  
ステークホルダーの期待に応えることで、  
社会の発展に貢献にできると考えています。  
当社は、一人ひとりのより良いくらしの実現のため、  
持続可能なモビリティ社会を創造します。





## 人権の尊重

当社グループは、車載機器メーカーとして、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、多くの方々に支えていただくことで成り立っています。従って、当社の事業活動はこれらの方々にプラス・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、「持続可能なモビリティ社会を創造する」というミッション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・ディリジェンス
- 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、[P15](#)をご確認ください。

※ 社員：当社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・出向社員および当社グループ会社の取締役、執行役員、監査役等の役職、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パナソニック オートモーティブシステムズ株式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、2024年12月に、Apolloグループとの戦略的パートナーシップに基づく新しい経営体制へと移行しました。移行にあたり以下の国際規範の内容を参照し、パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 人権・労働方針（以下、「人権・労働方針」）を定めました。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「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）

[!\[\]\(b96b3a660a85c4a0498f921ce823c64a\_img.jpg\)
 パナソニック オートモーティブシステムズ 人権・労働方針](#)

[!\[\]\(dcadc17c064c775919616fcc152162e9\_img.jpg\)
 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](#) 
 （パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します）



人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

これらの方針は、社外有識者や当社グループ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。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。

 [パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン](#)  
(パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します)

責任者・体制

当社グループの人権尊重の取り組みの責任者は、当社のチーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー（CHRO）です（2025年8月現在）。2025年度においては、当社グループの執行役員は、人的資本経営に関する項目を、報酬に反映される評価指標として設定しています。

人権に関する重要課題は、経営会議や取締役会にて議論・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。

日常の人権の尊重の取り組みは、当社人事統括部内に推進担当を任命し、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り組みを推進しています。サプライチェーンにおける取り組みに関しては、「責任ある調達活動」([P80](#))をご確認ください。

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」を入社時・昇格時など定期的に徹底する機会を設けています。なお、当基準は22言語に翻訳し、各国に展開されています。

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」([P80](#))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

当社グループ拠点における自主精査

2023年11月に当社グループ内のリスクを鳥瞰する目的で、すべての海外製造拠点において人権・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把握するとともに、速やかな是正のために改善計画策定が必要であると認識しました。

アセスメント結果に基づきリスクの高い拠点を特定し、高リスク拠点に対しては改善計画と改善ターゲット年度の策定を依頼しました。2024年度に各拠点で改善活動に取り組むとともに、当社の人事担当者が現地を訪問し、ヒアリングを行うなどして真因を把握、改善計画のブラッシュアップやきめ細かいサポートを行いました。その結果特定した課題に関しては、2025年3月末までに、対象拠点が策定した改善計画に従い是正を完了しました。

2025年度は、製造拠点に加え販売拠点も対象に人権・労働に関する自主精査を実施する予定です。



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

## 責任ある調達活動

## 品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

## 知的財産

## 責任ある広告・宣伝活動

# Sustainability Data Book 2025

## 主な取り組み課題

当社グループの製造会社・拠点においては、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、特に重点的に取り組むべき人権課題は強制労働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
- 重点的に取組む課題の特定プロセスを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。

## ■ 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応手順と、取り組みにおける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※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。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」(P80)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、身分証明書の保持、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

強制労働に対する取り組みのほか、以下に挙げる課題についても取り組んでいます。

## ■ 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。

## 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（日本）

## ■ 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、活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」(P63)をご確認ください。



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

## 責任ある調達活動

## 品質向上と製品安全の確保

お客様対応

## 地域社会

## AI倫理

知的財産

## 責任ある広告・宣伝活動

# Sustainability Data Book 2025

## 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75.0%となっており、管理職を除く加入率は97.2%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※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、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

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。

東南アジア

会社ごとに労使対話の仕組みを整備し、各国の法規制や文化に応じた労使関係の構築に努めています。労使協議会や従業員代表制度を通じて、経営方針や労働環境の改善に関する意見交換を行い、職場の安全や福利厚生の向上に向けた取り組みを進めています。また、従業員のエンゲージメント向上を目的としたレクリエーション活動や研修の充実にも力を入れています。

中南米(メキシコ)

現地の法制度に基づき、労働組合（シンジケート）を組織し、定期的な労使対話を実施しています。従業員の意見を反映させる仕組みを整え、給与や福利厚生、職場環境の改善に向けた協議を行っています。また、労使関係の円滑化を目的としたイベントや研修を積極的に開催し、従業員の働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

■ 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。詳細は、「社員のウェルビーイング」の章の安全・健康(P64)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で設定し、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。







# 社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 社員のウェルビーイング

当社グループは、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、性別や年齢、国籍等あらゆる違いにかかわらず社員が幸せと働きがいを実現できるよう取り組んでいます。

※<sup>1</sup> 社員：当社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・出向社員および当社グループ会社の取締役、執行役員、監査役等の役職の総称をいいます。なお、一部の人事諸制度等の適用対象は当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、創業者 松下幸之助の「物をつくる前に人をつくる」という考え方を大切にしています。当社グループは「一人ひとりのより良いくらしの実現のため、持続可能なモビリティ社会を創造する」をミッションに掲げ、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。本ブックでは、当社グループのウェルビーイングの取り組みについて「安全・健康」「エンゲージメント・キャリア自律」「Diversity, Equity & Inclusion (DEI)」の3つの柱で紹介します。

### 責任者・体制

当社グループの人事戦略を構築・推進する責任者は、チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー（CHRO）です。

## グループ共通の最重要指標

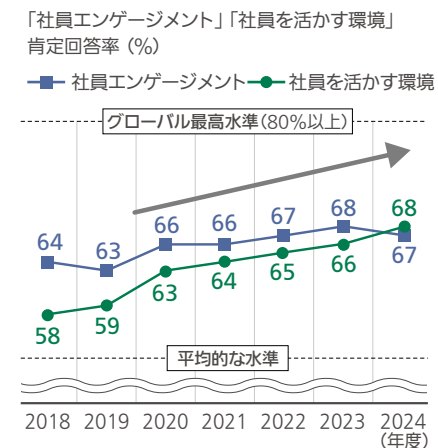
「社員のウェルビーイング」に紐づく指標として、特に「社員エンゲージメント」および「社員を活かす環境」を示す指数、女性管理職比率（日本）、労働災害の件数を重視しています。さらに、今後は執行役員および経営会議メンバーにおける多様性（女性・日本以外の国籍・キャリア入社者）比率も最重要指標に追加する予定です。「社員エンゲージメント」および「社員を活かす環境」を示す指数は、「従業員意識調査」（毎年グループグローバルで実施し、2024年度の回答者数は約1万人）で測定する肯定回答率（%）です。2030年度にはこの指数をグローバル最高水準（80%以上）とすることを目標としています。

調査結果は年々上昇傾向にあり、2024年度の「社員エンゲージメント」を示す指数は67%、「社員を活かす環境」を示す指数は68%でした。

女性管理職比率（日本）は3.7%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、2024年度については死亡災害件数・重篤災害件数・重大災害件数すべて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

### 従業員意識調査





人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## バリューの制定

当社グループでは、グループビジョンである 世界一の「移ごこちデザイン」カンパニーの実現に向けて、グループ共通の行動指針として5つのバリューを制定しています。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。

私たちの行動指針

Mission

私たちの存在意義

一人ひとりのより良いくらしの実現のため、持続可能なモビリティ社会を創造する

Vision

私たちが2040年に目指す  
自社の理想の状態と提供価値

世界一の「移ごこちデザイン」カンパニー

Value

私たち価値観と行動指針

Integrity

【誠意】

社会や顧客、ユーザーへの誠意を持ち、誠実に行動する。

Teamwork

【チームワーク】

互いの違いを活かし、個の力を高めあい、チームワークを発揮する。

Adaptability

【適応力】

ひとの気持ちや世の潮流に適応し、ユーザー起点で創造する。

Challenge

【挑戦】

前例にとらわれず大胆な未来を構想し、日々挑戦し続ける。

Productivity

【生産性】

仕事の質を高め、圧倒的なスピードで世界一の生産性を実現する。

Slogan

ミッションとビジョンを一言で表現した標語

Heartmotive

こころ動かす出会いを創り続ける

## 安全・健康

当社グループは、維持する「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」）」、および当社総括安全責任者が発信する「パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 労働安全衛生方針（以下、労働安全衛生方針）」において、当社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。労働安全衛生方針についてはグループ各社に展開し、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。

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（パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します）

パナソニック オートモーティブシステムズ 人権・労働方針

パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 労働安全衛生方針

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等で速やかに共有化、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。

Sustainability Data Book 2025 64



社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

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。2024年末時点でグローバル各地域を含む16拠点においてISO45001認証を取得しております。

◇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、2025年3月にはパナソニック オートモーティブシステムズ株式会社およびパナソニックITS株式会社がホワイト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、パナソニック カーエレクトロニクス(株)が「健康経営優良法人」大規模部門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。



☐ [認定事業場一覧\(日本語のみ\)](#)（パナソニック健康保険組合のサイトへ遷移します）

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、毎年一回改訂審議・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。

◇労働災害発生時の対応

労働災害等が発生した場合は、「事故・緊急事態対応実施基準」に従い、災害発生事業場の事業場総括安全衛生管理者が、第一報を事業場安全衛生推進事務局に報告し、現場確認や被災者の救助等の初期対応終了後、報告書を作成し、事業場安全衛生管理責任者並びに事業場安全衛生委員長に報告しています。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、災害事例等を当社グループ全体へ共有しています。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対策を行うとともに、その内容を当社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おり、2024年度はいずれも0件でした。重篤災害を未然に防止するために、国内拠点・海外拠点それぞれに対し4月と7月に緊急点検を行い、各拠点で不安全箇所の洗い出しと改善を完了しました。

休業度数率・強度率(日本)

	2022年度	2023年度	2024年度	目標
休業度数率	0.000	0.087	0.000	0
強度率	0.0000	0.0002	0.0000	0

災害件数の推移

死亡災害数(グローバル)

	2022年度	2023年度	2024年度
グループ社員	0	0	0
派遣社員	0	0	0
請負社員	0	0	0



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

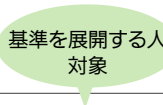
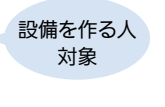
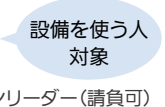
# Sustainability Data Book 2025

## 重篤・重大災害件数(グローバル)

		2022年度	2023年度	2024年度
重篤災害	日本	0	0	0
	日本以外	0	0	0
重大災害	日本	0	0	0
	日本以外	0	0	0

### ◇設備安全教育体系

## 設備安全教育強化

		国際規格を学ぶ		社内基準を学ぶ
		A 設備安全 技術者研修	B 設備安全 管理者研修	C 設備安全基準作成・運用講習会
受講者目安	法の定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械製造に所属する設計技術者</li> <li>・機械の使用者であって機械の設計、改造を行う事業者に所属する設計技術者を含む</li> <li>・機械の販売、請負会社への譲渡者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械を使用する事業者に所属する生産技術管理者</li> </ul>	なし、パナソニック社内基準 
	社内職種	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産技術</li> <li>・設備保全</li> <li>・安全衛生</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産技術</li> <li>・設備保全</li> <li>・安全衛生</li> <li>・製造ラインリーダー（請負可）</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産技術、品質、施設</li> <li>・設備保全</li> <li>・安全衛生</li> <li>・製造ラインリーダー（請負可）</li> </ul>
カリキュラム		・eラーニング24時間+集合2日	・eラーニング6時間+集合1日	・eラーニング6時間+集合1日
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術者倫理、関係法令</li> <li>・機能安全概論、安全システム設計</li> <li>・設計・製造段階のリスクアセスメントとリスク低減、機械の危険性の通知</li> <li>・演習（設備設計リスクアセスメント）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術者倫理、関係法令</li> <li>・機能安全、安全システム設計</li> <li>・演習（設備設計リスクアセスメント）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社基準の解説</li> <li>・演習（実機による設備安全基準審査の実践）</li> </ul>

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、2023年に引き続き2024年についても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。当社国内グループ会社では、関係法令改正の動向を踏まえ化学物質管理者及び保護具着用管理責任者を選任し安全衛生法改正への対応を実施するとともに、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。

### ◆化學物質管理基準

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

CEOにて全社総括安全責任者を任命し、当社グループの方針・施策を決定しています。当社グループ全体を管轄する組織として「全社安全衛生推進事務局」を設置し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。

教育(日本)

当社グループでは各事業場に設置している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。



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## ■ 健康経営の推進

健康(日本)

健康については、CEOより当社グループ全体に「健康経営宣言」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、日本では会社、労働組合、健康保険組合が一体となっ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。

健康経営(日本のみ)

### ◆健康保持増進基準

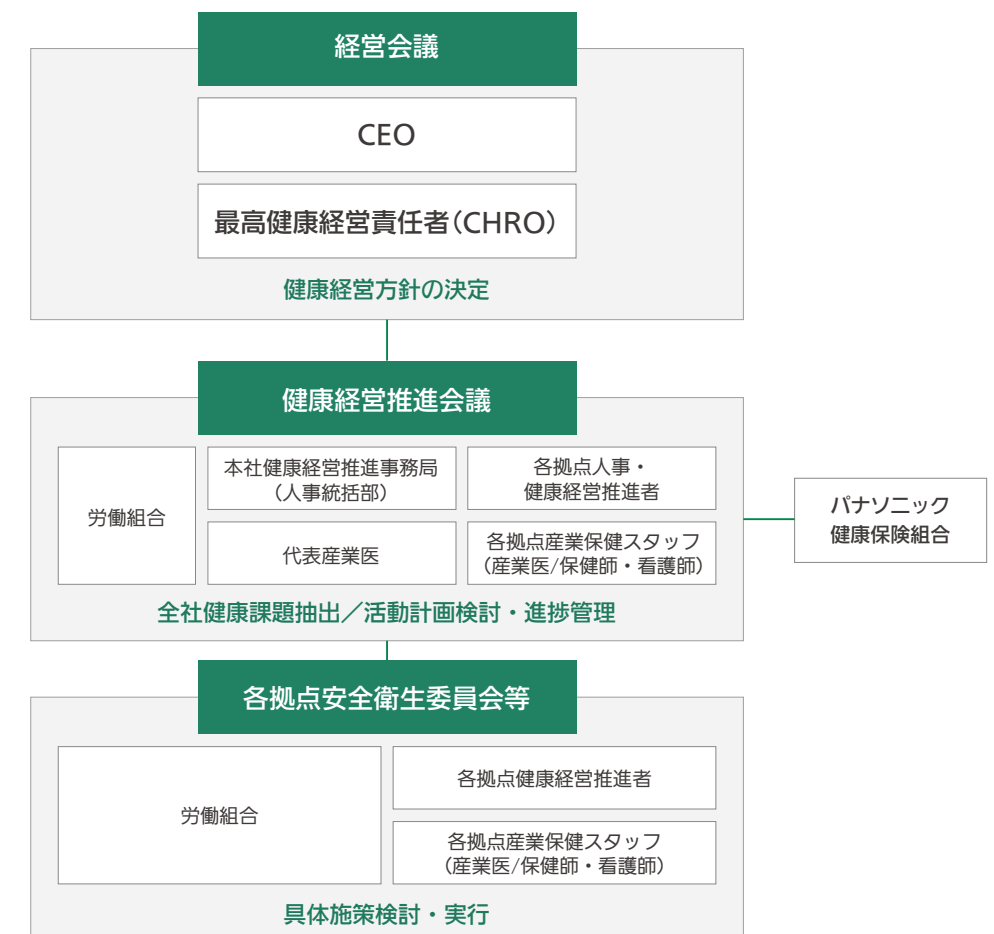
本基準においては、社員の「心とからだの両面についての健康確保対策」を適切かつ効果的に実施するため、健康診断および事後措置、長時間労働者等への面接指導、心理的な負担の程度を把握するための検査、病者の就業禁止等の手順、健康保持増進計画および心の健康づくり計画を策定することを定め、当社グループの健康保持増進措置とパナソニック健康保険組合の保健事業とを連携させ、各取り組みの相乗効果を図っています。また、具体的な活動の推進にあたっては、本社部門および各拠点の人事・総務部門、労働組合、産業保健スタッフからメンバーを選出し「健康経営推進会議」にて推進しております。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標
定期健康診断受診率	97.90%	99.80%	100%	100%	100%

※ 健康経営はNPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

### ◇推進体制(日本)

健康経営の推進体制としては、CEOと経営会議を推進トップとし、最高健康経営責任者であるCHROは全社の健康経営推進状況や課題を毎月の経営会議で報告・議論します。経営会議での決定事項に基づき、保険者であるパナソニック健康保険組合の知見も加えつつ、当社本社部門および各拠点の人事・総務部門、労働組合、産業保健スタッフからなる健康経営推進会議にて全社の課題および活動計画・重点取り組みを審議、決定し、それを踏まえ、拠点単位の具体的な取り組みを各拠点の安全衛生委員会等にて審議、決定し、各職場にて実践しています。





人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

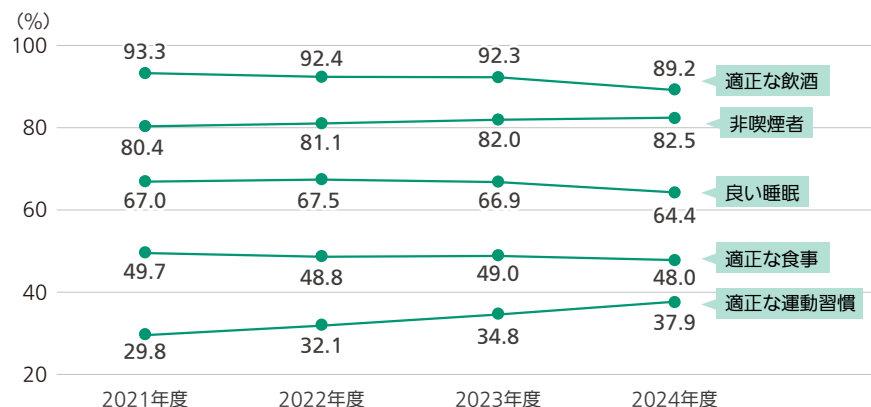
知的財産

責任ある広告・宣伝活動

◇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。近年はコロナ禍を契機としたリモートワーク活用の拡大に伴う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年度からは目標として適正な習慣の数が4項目以上となる割合を50%以上にするを掲げています。2023年度は41.5%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、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100%完了しました。社員食堂については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、国内4食堂すべてで、事業拠点もしくは食堂運営委託会社として外部認証(「健康な食事・食環境」認証制度やISO14001等)を取得しています。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、国内9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、リモート勤務者に向けて、「健康で安全な在宅勤務の手引き」を展開し、リモート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、年一回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、職場集団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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標
ストレスチェック受検率	86.40%	85.70%	86.40%	95.20%	100%



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

# Sustainability Data Book 2025

## ■ 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、活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くっていくため、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
- 2024年7月にハラスメント防止に特化した研修を当社グループ会社5社の管理職を含む社員を対象に実施し、約7,000人(受講率約99%)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

## 社員を活かす取り組み

当社グループでは、「未知に、駆け出せ。」というHRコンセプトを掲げ、ミッション・ビジョンの実現に取り組んでいます。

「未知」には未来志向、グローバル、今までにないこと、「駆け出せ」には自主性、スピード感、ワクワク感といった意味を込めており、モビリティ業界の大変革期を迎える中、社員一人ひとりが“未知”の領域に挑戦することを目指します。

## ■ 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。当社グループレベルでの具体的な活動として、執行役員および地域統括会社長等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、当社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「当社グループタレントマネジメントコミッティ」を設置し、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、この当社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。2025年度以降もこの後継者群の質・量・多様性の充実を目指し、グローバルでの幹部候補人材向け研修(後述)を実施していきます。また、各機能・事業部・地域統括会社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、事業部長等の各機能・事業部・各地域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・推進していて、当社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。

	2023年度	2024年度
後継者準備率	2.9人/ポスト (40人/14ポスト)	3.4人/ポスト (48人/14ポスト)

継承準備率	2023年度		2024年度	
即時任命可能	<b>10.0%</b>	(4人/40人)	<b>10.4%</b>	(5人/48人)
3年以内に任命可能	<b>20.0%</b>	(8人/40人)	<b>33.3%</b>	(16人/48人)
5年以内に任命可能	<b>70.0%</b>	(28人/40人)	<b>56.3%</b>	(27人/48人)

リーダーシップ 開発実施率	2023年度		2024年度	
	<b>35.0%</b>	(14人/40人)	<b>43.8%</b>	(21人/48人)



# 社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 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パナソニックグループ全体開催のLaunching Executive LeadersやCreating Executive Leadersなどのプログラムに継続的に参加しています。前者には延べ18名、後者には延べ21名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、当社としてパナソニックグループの活動に参画しています。2025年度からは社長、執行役員、地域会社責任者育成のためのグローバル集合研修を新設、社外研修派遣プログラムを大幅増強することを検討し、さらに執行役員自ら学びや機会を提供する役員塾を通じて経営チームの育成に力を入れています。

### ◇若年幹部候補層集合研修

1～2年以内に課長・部長への登用などが期待されている若年幹部候補を対象に実施します。基本の経営リテラシーの習得に加え、企業事例を題材にしたディスカッションを通して様々なバックグラウンドを持つ受講者同士で相互に学び、高め合うグローバル育成プログラムで2025年度以降に導入予定です。

### ◇役員塾

1～2年以内に課長・部長への登用などが期待されている若年幹部候補を対象に実施します。地域や職種を問わず選出された幹部候補者10名程度のグループを各役員が担当し、各グループにて設定した活動テーマに基づき、役員や幹部候補者同士がつながり、学びを共有するグローバルプログラムで2025年度以降に導入予定です。

### ◇社外研修への派遣

主に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が対象です。国内外問わず有名なビジネススクール等への派遣スキームを整備し、個々人に不足している要素を補う形で一人ひとりに必要なタイミングで必要な研修に派遣することを通して成長を支援します。2025年度以降、随時派遣予定です。

## 取締役の報酬体系

代表取締役社長の報酬については、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。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について、2024年度は指名・報酬諮問委員会を開催し、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。

## ■採用

日本では、当社の採用活動にあたり「未知をひらく」を採用ブランドスローガンとして制定し、100年に一度の変革期を迎えているモビリティ業界において、当社の成長を担い、社会へ貢献することを願う多様な人材の採用を積極的に進めています。

[総合採用サイト](#)

## 採用選考の考え方

当社では、2024年4月にビジョン、バリューを新たに策定しました。採用選考においても、当社ビジョンへ共感するとともに、バリューに即した行動を実践しうる人材を見出すことができるよう、選考プロセスの設計や選考基準、面接手法を今後検討してまいります。

## 初期配属確約型の採用活動（日本）

全ての職種について内定時に職種・勤務地（キャリア採用の場合、事業領域）を確約する採用体系を導入しています。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、かつ本人の希望とのミスマッチを防ぐことが目的です。当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採用サイトに公開しています。

[総合採用サイト（職種を知る）](#)

[キャリア採用サイト（求人情報）](#)



人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

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、入社1年～3年目をオンボーディング対象期間とし、全社研修や技術職を対象とした導入研修などを実施しています。キャリア入社者に対しても、入社1年目に導入研修・中間フォロー研修を実施し、キャリア入社者同士のつながり醸成や入社後の振り返りを行う機会を提供しています。研修提供の他、入社後の業務の立ち上がり期間をサポートできる体制として新入社員に対してはメンター制度(入社後1年間)、キャリア入社社員にはキャリアナビゲーター制度(入社後3か月間)を導入しています。

リファラル採用

2023年8月より、キャリア採用において転職潜在層にアプローチするためリファラル採用制度(社員による推薦採用)を導入しました。導入にあたっては社員に対して説明会を実施し制度の目的や内容について理解を深めるとともに、気軽に制度を利用できるシステムの構築・運用を行っています。また、導入後も広報・キャンペーン活動を行い、オープンポジション(特定の職種や業務内容を限定せずに募集する求人方法。採用後に応募者の適性や能力を考慮して配属先を決める)も設けることによって、更に活動の周知と社員の協力を加速しています。導入前と比較し、求人への応募数が初期の4倍、採用数も3倍となり、高度専門人材や管理職人材の採用・定着に寄与しています。

■ 人材・組織開発

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。

企業内大学の設置

「人材育成に最も強い会社」を目指し、2024年10月、企業内大学「Panasonic Automotive Systems University (以下 PAS University)」を設立しました。「自ら学び教え合う」というコンセプトのもと、これからのモビリティ業界に必要な社員の能力・スキル向上や自律的なキャリア形成を支援するため、それまで部門別に実施していた研修制度を統合してコーポレート機能として強化していきます。

PAS Universityでは研修を提供するだけでなく、事業戦略や技術戦略に沿った人材育成プランを策定し、当社ならではの人的資本経営の実現に貢献していきます。グローバルの当社拠点との連携も進め、異文化交流を含めた人材育成の幅を広げるとともに、企業内大学間の連携を視野に入れた社外との交流も始まっています。

□ サステナビリティ「自ら学び教え合う 企業内大学PAS Universityとは？」

各国での人材育成の取り組み

各国・地域では、ビジネスリーダーの育成強化に向けて、日本とも連携しながら、独自の選抜型の幹部開発研修を企画・運営しています。2024年度は、北米地域にて、Challenge Development Program (CDP)を実施し、ハイポテンシャル人材を対象に2年間にわたってビジネスリテラシーの獲得、職場での実践を目的としてオフサイト・オンライン集合研修や職場間ローテーションなどを実施しています。また、欧州では、ビジネスリーダー候補向けの人材育成プログラム「Global Leadership Program (GLP)」を実施しています。新規ビジネス創出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、欧州内のパナソニックグループの他社の社員とバディを組んで研修に取り組みます。2025年度はグローバルでの経営幹部候補を対象にハイブリッド集合研修と役員塾を実施予定です。また、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、グループの人材・組織開発を専門的に行う組織としてPAS Universityを設置し、各部門・機能と連携しながら全社員の人材育成に取り組んでいます。

現在、提供している階層別・スキル研修の例は以下の通りです。



人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

- 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
- 松下幸之助創業者の経営理念や当社ミッション・ビジョン・バリュー（以下、MVV）の実践やマネジメント力向上を狙いとする研修等

その他にも、自律的な学びを加速すべく、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、経営・事業戦略の実現に向けて、組織をけん引するミドルマネージャー層（部課長層）の果たす役割・責任が極めて大きくなっております。昨今のマネージャーにおいては、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。

当社では、ミドルマネージャー層の成長支援に向けて、適切な役割認識・現場実践を促進するための役職者研修や、評価・育成責任者として現場での適切な目標設定、実績評価・フィードバックを支援する評価者研修などを用意し、全役職者に提供しています。当社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664人です。

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」と「共創する組織」のどちらも存在することが必要です。その実現に向けて、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きます。

研修実績（日本）

2024年度の研修実績（時間）は一人あたり19.6時間です。

これには、当社が企画・主催している階層別研修に加え、パナソニックグループの組織・人材開発センターが提供している研修の受講時間を含みます。

※ 各職種機能（技術、品質、モノづくりなど）がグループ横断で主催している研修の時間は含みません

■ 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。それに伴い、従来の階層別登用制度・プロセスを見直し、撤廃しました。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。

役割定義書の整備

挑戦を通じた成長機会のさらなる拡充に向けた環境づくりの一環として役割定義書を導入しています。マネジメント・プロフェッショナルの2つの体系を構築し、各ポジションの役割と人材要件定義を策定し、全社員に公開しています。目指すポジションに必要な要件が明確になることで、それを目指して自らのスキルを伸ばすことが可能となります。個人・組織・会社がともに挑戦し、成長し続けられることを目指しています。

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。



# 社 会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 表彰制度

当社グループでは2022年度にグループ&グローバル横断での社員表彰の枠組みとして「PAS Global Heartmotive Awards」を創設しました。当社MVVならびにそれを表すスローガンである”Heartmotive”を体現する行動・姿勢に関する事例を全社員からの推薦で集め、グループ全体で称え合い、社員一人ひとりのMVVへの理解促進と更なる挑戦を促進することを目的としています。

### ◇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：当社国内グループ会社の社員。約6,000人)

## ■異動・配置—キャリア形成支援

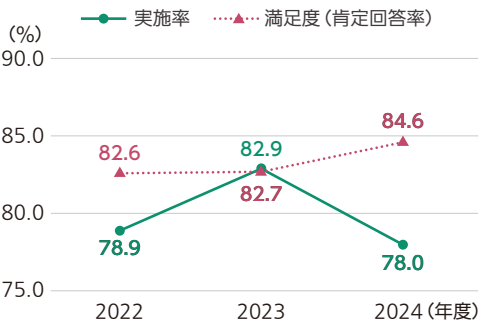
当社グループは、一人ひとりが社会へのお役立ちに向かって自発的に挑戦する機会を提供し最大限支援していくことが重要であると考え、A Better Dialogue、Career PASport、キャリア&ライフデザインセミナー、キャリア相談などの取り組みを日本地域で推進しています。またグローバル共通ではグローバルモビリティも推進しています。

### 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、2024年度は「キャリア・能力開発」、「目標管理」の2つの仕組みで実施しました。こうした多様な対話機会の提供を推進し、2024年度の1on1 Meetingの実施率は日本では78%、実施者の満足度は85%となってい

ます。また、社員一人ひ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

#### 1on1 Meetingの実施率と満足度



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。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。

### 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。チャレンジ型・アピール型・複業など様々な形態で実施しています。2024年度からは、社員により親しまれる制度を目指し、Career PASportという名称でリニューアル、運用を強化しています。

- ・チャレンジ型：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枠組みです。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
- ・アピール型：希望する部門に自らアピールすることができる枠組みです。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枠組みです。自分の能力や可能性を試すことで自己成長を促進できます
- ・社内インターン：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数日程度の期間で体験できる枠組みです。他部署の業務理解を深め、実務を通じた交流を図ることができます

2024年度は、チャレンジ型・アピール型の公募案件に78人の社員が手を挙げ、うち40人が異動しました。

### 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、2024年度は485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。



# 社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 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などの支援施策を実施しています。2024年度は、7月をキャリア月間として、キャリアに関する最新の考え方を学び、自らのキャリアについて改めて考え、また、当社が提供している各種の施策について知るための様々な施策を展開しました。具体的には、社外有識者による基調講演、一人ひとりのキャリアオーナーシップ状態を計測するキャリア診断ツール、また、テーマ別に気軽に学べるeラーニングや同じ悩みを持った社員同士で語り合うキャリアカフェなどを実施し、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

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。当社グループでは2024年4月から2025年4月までの間に、経営幹部クラス2名を含む約10名がこの制度を利用して異動を実現しています。

## Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

当社グループは「個性や能力を最大限に発揮して、誰もが挑戦できる会社」の実現に向け、多様な人材がそれぞれの個性や能力を最大限に発揮し、自分らしく生き生きと働くための環境づくりのためにさまざまな研修や人事制度、仕組みの改善に積極的に取り組んでいます。


 DEI

### ■ 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。当社社長のコミットメント「多様な考え方や働き方を尊重し、働きやすい組織文化・風土づくりのため、個性や能力を最大限に発揮し、皆が挑戦できるPASへ」の実現に向け、事業戦略として取り組みを推進していきます。DEI推進担当役員と定期的な人事戦略の一つとしてDEIに関する活動の計画策定ならびに実施報告が実施されています。

## 社会の活動への賛同表明

### ◇「EqualityActJapan」への賛同

2021年より、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。



### ◇「Tokyo Pride 2025 Pride Parade & Festival (旧：Tokyo Rainbow Pride)」への賛同

当社はLGBTQ+の方々を含む多様なアイデンティティを持つすべての人が差別、偏見なく多様な人権課題の解決を目指す「Tokyo Pride」に賛同しています。2024年度、2025年度は上記団体に協賛し、パレードに参加しました。今後も誰もが「らしく、たのしく、ほこらしく」生きられる社会の実現を目指し、より広義の意味で、ジェンダー、障がい、人種、就業機会など重なり合う様々な人権課題の解決に取り組み支援する姿勢を宣言するALLYSHIP宣言をprojectとして発足し活動しています。



### ◇在日米国商工会議所(ACCJ)の提言への賛同

2020年より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」とこととした当社の考え方に沿ったものです。





# 社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## ◇「30% Club Japan」への賛同

2021年より「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、女性の経営参画を加速するために、女性リーダー向けの育成プログラム（経営幹部によるスポンサーシップ@プログラム）の開催、女性基幹職とのラウンドテーブルなどによる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ています。



## ■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。

## DEIフォーラム

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。社員全員でDEIを理解し、価値観をアップデートすることを目的に、「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、2022年度より毎年開催しています。

## 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。eラーニング等を活用して社員へのトレーニングを継続しています。

## ■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

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、出社かリモートワークのどちらかではなく、各部門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げます。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ます。

## ◇働く時間と場所の選択肢拡大

当社グループにおいて、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日の設定によって柔軟な働き方を可能としたり、3～5日の年次休暇の連続取得を推進する取り組み（プレミアムバケーション）を進めています。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、フルリモート勤務を活用して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。

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。



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

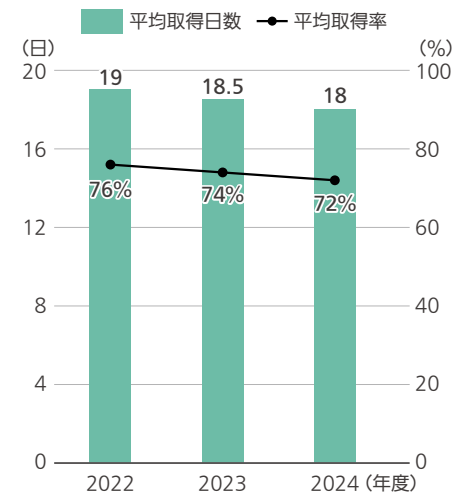
2025年3月時点

	利用者数	利用率
時短勤務	27人	0.51%
フレックス勤務	3,768人	72.40%
リモートワーク	1,284人	24.67%

	2024年度
選択の週休3日制	41人
通勤圏外 リモートワーク	75人
社外副業	29人

※週休3日制は年度内で1回以上利用した人数

年次有給休暇取得日数・率



## ◇妊娠・育児中の社員へのサポート

「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り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

		2022年度	2023年度	2024年度
男性		63.90%	107.10%	80.00%
	平均取得日数	17.3日	13.0日	22.3日
女性		111.10%	64.00%	109.00%
	平均取得日数	111.2日	59.3日	133.9日

## ◇介護中の社員へのサポート

「両立応援ガイドブック【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。定期的に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。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の独自のプログラムを導入し、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。

## ジェンダーの公平性の推進

当社では、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、上位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。具体的には、階層別登用選考プロセスの見直し・廃止により女性特有のライフサイクルにおける過度な負荷を軽減し、機会の公平性を確保しています。また、女性リーダー向けの育成プログラムの開催、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。なお評価について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。



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

## 責任ある調達活動

## 品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

## 知的財産

## 責任ある広告・宣伝活動

### ◇女性活躍支援施策

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施策の実施、社外研修へ派遣しております。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、各種施策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しています。

## LGBTQ+の社員が活躍できる職場づくり

### ◇行動基準

当社グループが維持している「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「イコールパートナーシップ相談窓口」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

2025年3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2.63%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。

- 聴覚障がいのある社員が全社イベントや研修に参加する場合、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
- 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中
- 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

◇特例子会社

地域や行政との連携により、当社グループの特例子会社として播磨三洋工業株式会社を運営し、重度障がい者の雇用を推進しています。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、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。



## 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「個性や能力を最大限に発揮し、皆が挑戦できるパナソニック オートモーティブシステムズ」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生き生きと活躍できる環境作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。さらに、雇用継続を行う上での活躍の選択肢拡大の施策として社内公募による配置希望も受け付けています。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。

### ◇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っています。

## グローバル各地域の取り組み

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、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。

## 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※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。

※ 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、「コンプライアンス・企業倫理」の章(P22)をご覧ください。

#### ◇イコールパートナーシップ相談窓口

会社・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、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。



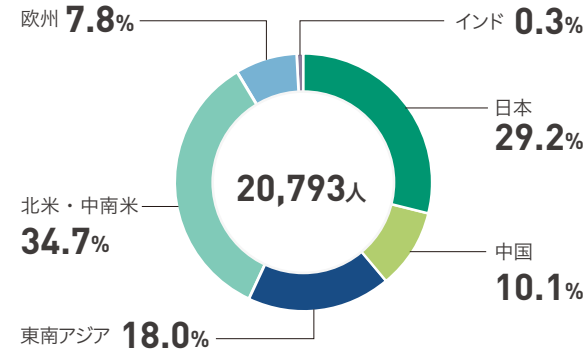
- 人権の尊重
- 社員のウェルビーイング
- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- お客様対応
- 地域社会
- AI倫理
- 知的財産
- 責任ある広告・宣伝活動

人材データ

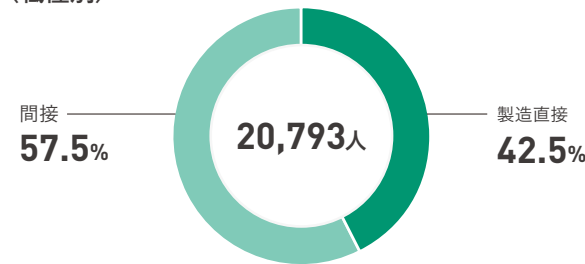
社員数

グローバル連結 ※2025年3月末時点

＜地域別＞



＜職種別＞



パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社  
※2025年4月1日時点

＜性別＞

	人数(人)	割合
男性	4,511	86.7%
女性	691	13.3%
計	5,202	100.0%

＜入社形態別＞

	人数(人)	割合
新卒入社	4,088	78.6%
キャリア入社	1,114	21.4%
計	5,202	100.0%

＜雇用形態別＞

	人数(人)	割合
無期雇用	4,641	89.2%
有期雇用	561	10.8%
計	5,202	100.0%

＜年齢別＞

	人数(人)	割合
29歳以下	754	14%
30－39歳	774	15%
40－49歳	1,129	22%
50－59歳	2,002	38%
60歳以上	543	10%

採用人数（2024年度）

パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社  
(単位：人)

	新卒入社	キャリア入社	合計
男性	73	195	268
女性	15	52	67
計	88	247	335

※うち、外国籍は29人、障がいのある人は14人

平均勤続年数（2025年4月1日時点）

(単位：年)

男性	女性	平均
19.4	20.0	19.5

離職率（2024年度）

	2022年度	2023年度	2024年度
全ての退職事由	2.7%	3.8%	4.0%
定年退職以外の事由	1.3%	1.8%	2.3%



# 社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

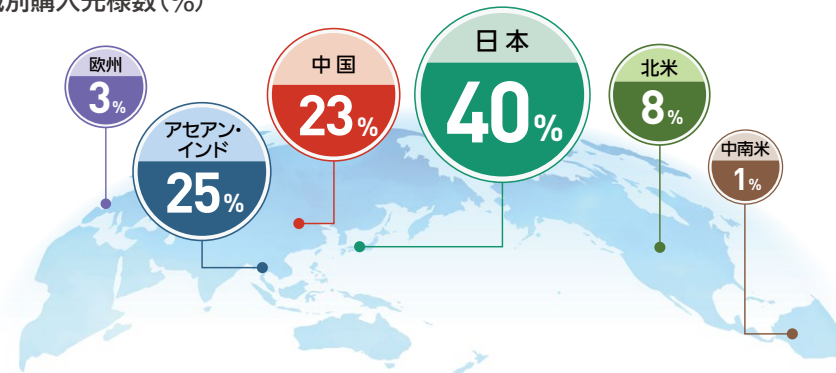
知的財産

責任ある広告・宣伝活動

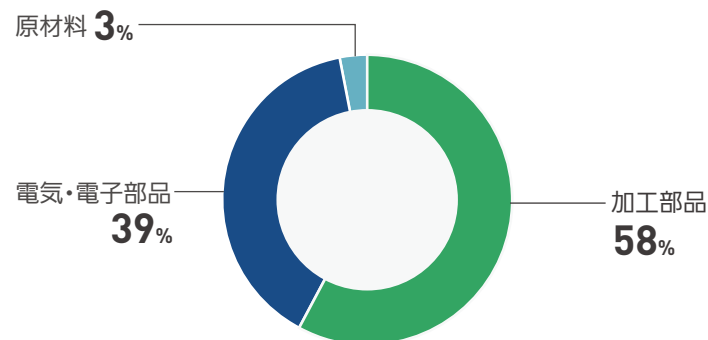
## 責任ある調達活動

当社グループは、約1,400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40%、中国23%、アセアン・インド25%、欧州3%、北米8%、中南米1%、業種別比率は、加工部品58%、電気・電子部品39%、原材料3%でした。

地域別購入先様数 (%)



業種別購入先様数 (%)



## 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」との考え方です。当社グループは、引き続きパナソニックグループとして活動を推進しています。

### ● 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、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。



人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

購入先様からの金品等の受領の禁止、供応接待・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を定めており、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。

クリーン調達宣言
 （パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します）

責任者・体制

当社グループの責任者は、チーフ・プロキュアメント・オフィサー（CPO）の執行役員が務めています（2025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、地域の調達部門と連携しています。

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。

調達活動
 購入先様へのお願い
 （パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します）

■ 購入先様からのコミットメントの取得

当社グループは、「コンプライアンス行動基準」および「パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社 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、最新の契約書で締結する新規購入先様に対して契約書に「サプライチェーンCSR推進ガイドラインの順守」を記載しています。それ以前の契約書で締結している購入先様に対しては、同意書の提出要請を行っており、パナソニックグループ全社で対応しています。各事業会社間で共通の購入先は主管事業会社（購入金額の大きい事業会社）がパナソニックグループ代表で取得しています。当社主管で提出要請をお願いしている購入先様については、約94%まで回収が完了し、未回収の購入先様について引き続き取り組み中です。



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

## 責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## ■ 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、定期的な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。2025年3月末時点では1,140社の購入先様(81%)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24社(うち7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。

(参照) 環境(P27)

## 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、 tantalum、tungsten、金、cobalt、mica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。

## ■ 責任ある鉱物調達体制

当社グループでは「責任ある鉱物調達方針」に基づき、関係部門と連携のうえ調査を実施しています。



社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

## 責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## ■ 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。2024年度は、CMRT調査を依頼した延べ1,025社の購入先様のうち931社から調査票を回収し、EMRT調査を依頼した延べ1,025社の購入先様のうち920社から調査票を回収しました(2025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。2024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。責任ある鉱物調査は、RMI (責任ある鉱物調達イニシアチブ)が公表している報告テンプレート(CMRT、EMRT)を用いてサプライチェーンを遡った調査を実施しています。回収した報告に基づき、非認証製錬／精錬所がリストにある場合、排除要請の対応を行っています。


## 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、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。2024年度は第三者機関監査を含め、国内2社、海外14社、合計16社の購入先CSR監査を実施、改善しています。国内購入先様の監査改善事例としてはCSR方針未策定のため、当該方針策定のうえ購入先様ホームページ上で情報公開いただきました。

## 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、「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。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。

 **購入先様へのお願い** (パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します)

 **グローバルホットライン** (パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します)

📁 **ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の苦情処理メカニズム**



- 人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

品質向上と製品安全の確保

方針

当社は引き続きパナソニックグループの品質方針である「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」を基本に、当社が向き合う自動車産業のプロセスアプローチ基軸の業務プロセス革新活動で品質保証体制を確立し、「品質リスク‘ゼロ’への挑戦活動を通じて業界No.1品質を実現する」を当社の品質方針と定め、事業発展、経営基盤の一つと位置付けています。

品質保証体制

当社は、安全・品質・コンプライアンスを経営基盤と位置づけ、方針や関連リスクの共有から課題を設定し、解決に向けた施策の提言と進捗のモニタリングおよび結果指標の報告を経営会議にて実施しています。

オペレーション本部傘下の品質保証センターは、当社製品の品質に関して責任・権限を持ち、お客様に対して品質を保証する役割を担っています。そのための品質戦略や行動指針を定め、地域やお客様起点で具体施策に落とし込み、各機能部門が連携、連動して品質向上の取り組みを実施しています。またオペレーション部門の機能責任者が参加する毎月の品質会議にてPDCAサイクルの進捗確認、品質管理状況共有、問題の再発防止策、標準化の推進、品質保証体制の強化に取り組んでいます。

品質マネジメントシステム

当社はグローバルの全拠点で国際自動車産業特別委員会（IATF）によって開発された品質マネジメントシステムの国際規格IATF16949の認証を取得しています。この品質マネジメントシステムの有効性の確認は、内部監査と第三者的な視点での監査を通じて実施、是正するとともに、問題発生時の業務プロセス振り返りによる弱点領域の再発防止観点で改善や継続的なレベルアップを図っています。

またMobility as a Service（MaaS）事業やWELL Cabin事業など新規ビジネスに対応した品質マネジメントシステムも整備し、「持続可能なモビリティ社会」の創造、実現に向け、お

お客様満足と安心を提供できるよう品質保証活動を進化させていきます。

品質保証活動・取り組み

サイバーセキュリティ活動

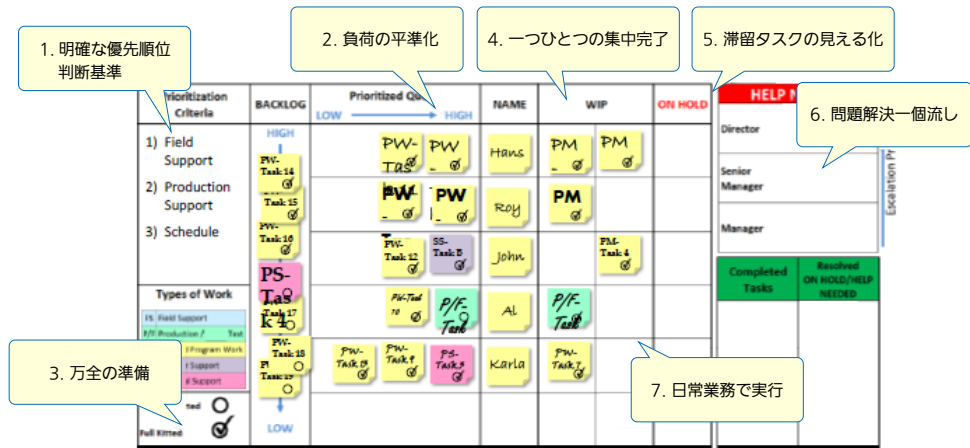
車載機器のソフトウェア化、ネットワーク化の進展、クラウドやスマートフォンなどの車外機器との通信が増加する傾向の中、当社の主力事業であるコックピット統合ソリューションを中心に車両のサイバーセキュリティ活動の重要性が高まっています。お客様にセキュアな製品をお届けするために製品開発プロセスのあらゆる段階から出荷後、廃棄されるまでの期間、脆弱性の監視とインシデント対応を実施するため、国際的なサイバーセキュリティ規格ISO/SAE21434に準拠した社内基準、要領を整備し活動をしています。また活動に必要な力量を有した人材確保のための専門教育や製品アセスメント、定期的な訓練を通じた仕組みの継続的改善などを行っています。

大規模ソフトウェア開発における人中心の品質マネジメント革新

コックピット統合ソリューション商品における開発規模は総開発工数1～2万人/月に拡大しており、大規模ソフトウェア開発マネジメント革新が高品質なソフトウェアを遅延なく開発する上で重要な経営課題でしたが、制約理論（TOC）に基づく「QM7つの規律」を埋め込んだ「つながりフローボード」（次図）を開発導入し、複雑なソフトウェア開発の上流プロセスでの品質の造り込みを実践し早期に不具合を検出させ、下流のシステム複合評価での不具合検出を減少させる効果や開発期間の短縮化、従業員満足度の向上などが図れています。



- 人権の尊重
- 社員のウェルビーイング
- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- お客様対応
- 地域社会
- AI倫理
- 知的財産
- 責任ある広告・宣伝活動



グローバルトップクラス 車の未来を創る「IVI」事業とは

製品安全・機能安全

当社製品やサービスの欠陥を原因とするお客様の生命、身体、財産に被害が生じないように安全性の確保をするための基本事項を責任の明確化と製品開発プロセスのあらゆる段階の社内規則で明確に定義、ルール化し最優先でリスク低減と安全性の確保に努めています。

また自動車の運転支援システムや電子化、複合化に伴い、搭載された電子機器システムの機能不全による危険事象を低減、防止する目的で策定された機能安全規格ISO26262に対応すべくカーメーカー様と連携した開発管理体制を整備、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、安全水準(ASIL) 要求に対応できる体制を構築しております。また新しい法規制対応や新規要求事項についても積極的なアプローチを行い、情報入手、開発プロセスへの反映などに取り組むとともにアセスメント、監査、レビューを通じた製品開発を行っています。

製品表示に関する社内ルール

商品に関する法規、国際規格、国家規格及び業界規格への準拠はもちろん、標準化推進を目的としたパナソニックグループ工業規格に製品・包装・取扱説明書への表示事項及び方法などを定めています。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(2025年8月現在)。

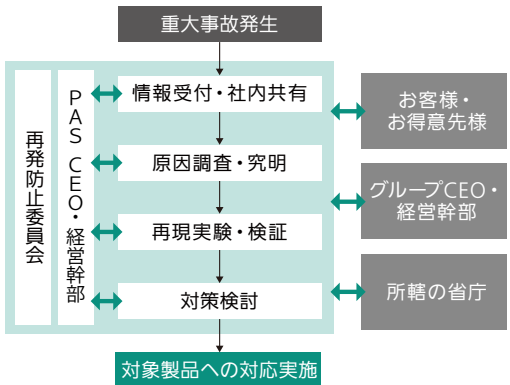
人材育成・品質風土醸成

当社は松下幸之助創業者の「事業を通じて世界の人々のくらしの向上と社会の発展に貢献する」という理念、「物をつくる前に人をつくる」といった人材育成に対する考え方のもと、携わっている仕事の意義や会社、組織の使命を自覚するとともに自主性と責任感を育てる全社教育を基礎とし、PAS University (P71) で国際規格、機能安全、サイバーセキュリティ、ソフトウェア品質保証、未然防止ツールなど専門的スキル習得や強化を目的に職種、階層別や新入社員基礎、異動などスキルに応じた体系化と研修コース、カリキュラムを構築しています。

また品質確保は経営の大前提であることを徹底するために、定期的な社長からのメッセージ発信を始め、毎年11月に「品質事例展示会」を開催し、お客様の声、方針や活動施策の進捗、不具合事例、教訓の共有、ソリューションのための施策、開発ツールや手法の提供を通じて全員活動の意識を喚起、自分化につなげる機会にしています。

製品不具合発生時の対応

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、納入先や当社経営層はもちろんのことPHD/PEXと連携し適切な措置、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所轄の省庁、グループCEO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も含めた製品の故障対策や安全試験文書、業務プロセスの改善を通じた再発防止に取り組んでいます。





社会

## 人権の尊重

## 社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

## AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## お客様対応

当社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」ことを目指しています。松下幸之助創業者の言葉より伝わる「真のサービス」のカスタマーサービス(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

## ■ 法人向け事業のCS体制

当社は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。また、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（顧客満足度）向上を掲げ取り組んでいます。



# 社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 地域社会

### 基本的な考え方

当社グループは、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

現在、パナソニックグループの取り組みに共鳴し、私たちは、後述するグループ方針に基づき、各関係会社・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期初に年間活動計画を定め、年間の活動実績を評価し改善につなげております。

### 方針

当社グループは「世界一の『移ごこちデザイン』カンパニー」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。



企業市民活動 (パナソニック ホールディングス株式会社のサイトに遷移します)

### 企業市民活動の責任者・体制

企業市民活動は、チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー（CHRO）が管掌し担当します（2025年8月現在）。総務部が全体の戦略策定機能を担当し、活動を推進しており、各関係会社、拠点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

##### 社員食堂でのサステナブル・シーフード※の実施（日本）

当社は、早期からサステナブル・シーフードを継続的に社員食堂へ導入した企業であり、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ております。



※ 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水産物

##### “AKARI” アクション

パナソニック ホールディングスグループ主導により広く呼びかけられた本活動に当社も積極的に参画し、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。2024年度の当社実績については、2,371点のリサイクル品を集め、131,824円の寄付を行いソーラーランタン寄贈に貢献しました。



# 社会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 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)」がパナソニックグループとしてスタートしました。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。当社も本活動に積極的に参画し清掃活動や植樹など地域での環境活動に参加しました。

### ボランティア活動の紹介・機会の提供

当社の各拠点が主体となり、各地域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、本社・横浜拠点では、NPO法人と連携して、河川水敷の清掃・植生保全活動に参加しています。敦賀拠点では地域の名勝である「気比の松原」清掃活動に参加するなど、地域貢献活動に取り組んでいます。その他にも、各拠点・関係会社の周辺地域の清掃等を定期的実施しています。



### 災害ボランティア育成講座

パナソニック ホールディングスグループ主催の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」等に当社として積極的に参加しています。

### 「Out Of KidZania in つるが」への参加

本イベントは2025年3月に福井県敦賀市で初めて開催され、地元への人材の定着と循環を目指すとともに、敦賀市の事業者の認知度向上と広報PR力の強化、小中学生の就業への理解度向上を目的としています。当日は、子どもたちのお仕事体験施設「キッズニア」監修のもと、敦賀市内の企業それぞれがブースを構え、小・中学生のべ950人が参加。当社のブースには

25名の子どもたちが訪れ、当社の製品に関わるエンジニアの仕事を体験しました。今回の活動を通じて、参加した子どもたちが、当社の仕事の面白さや重要性を理解して、将来、ともに働く仲間となる機会につながることを期待しています。



## 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。

## 自動車購入紹介制度と連動した環境活動支援

当社では自動車購入紹介制度を展開しており、社員による自動車購入紹介活動に連動して、地球環境保護を目的とした環境支援活動を行う仕組みを構築しています。

2024年度の環境活動支援事例としては、WWFジャパン海洋水産プログラムに賛同し、日本国内で、ブリ類のASC認証取得支援や、能登半島地震水産業復興支援、MSCカツオの普及促進支援を行うとともに、全国植樹祭への協賛等を行っています。





- 人権の尊重
- 社員のウェルビーイング
- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- お客様対応
- 地域社会
- AI倫理
- 知的財産
- 責任ある広告・宣伝活動

## AI 倫理

新しい技術は、様々な課題を解決し人間のく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。当社グループは、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。

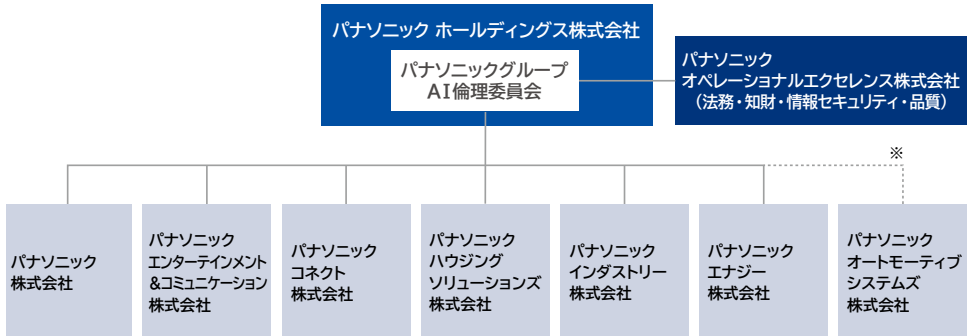
### 方針

当社では、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。パナソニックグループでは、2022 年に、グループ全体に適用する「AI 倫理規定」を定めると共に、AI 倫理原則を定め公表しました。2024 年 12 月に当社はパナソニック ホールディングス株式会社の連結子会社ではなくなりましたが、引き続きパナソニックグループのAI 倫理規定および各国法令・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。

□ [パナソニックグループ AI 倫理原則](#)  
 （パナソニック ホールディングス株式会社のサイトへ遷移します）

### 推進体制

AI 倫理活動は、最高責任者であるグループ CTO 執行役員のもとでパナソニックグループ全体の活動として推進されます（2025 年 8 月現在）。



※ 当社はパナソニック ホールディングス株式会社 (PHD) の連結子会社ではありませんが、AI 倫理活動の推進においてパナソニックグループと情報共有・情報連携を行っています。

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、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、当社にはAI 倫理担当を置き、パナソニックグループのAI 倫理委員会と連携して、当社グループ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処策を報告した上で、各社と連携してこれに当たります。



社 会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

教育

当社グループ従業員が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、AI倫理委員会から提供された教育コンテンツを活用しています。

2022年度より、日本国内当社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当社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、当社グループの製品のAI倫理リスクを把握するためのチェックシステムが導入されました。AI倫理委員会が、当社グループ従業員のアンケート結果や、リスクチェックシステムを通じて当社グループ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、当社へ提供しています。リスクが高いと判断される場合、当社はレビューチームを設置し、リスクレビューや部門横断での対応などを行います。

社外連携

当社はAI倫理委員会を通じて、社外と連携しています。その中にはAI倫理委員会が参加する社外のAI倫理研究機関やコミュニティー・学会・公共セクターがあり、これらの社外連携を介して、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」作成にもAI倫理委員会を通じて参画しました。また、グローバルな業界団体であるAIアライアンスへ、AI倫理委員会を通じて参画することにより、社外との繋がりをさらに強化しています。



# 社 会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 知的財産

当社グループは、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、当社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。このことは当社グループが順守する「コンプライアンス基本規定」にも定められており、従業員全員が順守する体制を構築しています。

### 責任者・体制

当社グループの知的財産に関する責任者は、チーフ・テクノロジー・オフィサーの執行役員です(2025年8月現在)。当社のR&D企画センターにおいて、当社グループの知的財産業務の推進を行っています。

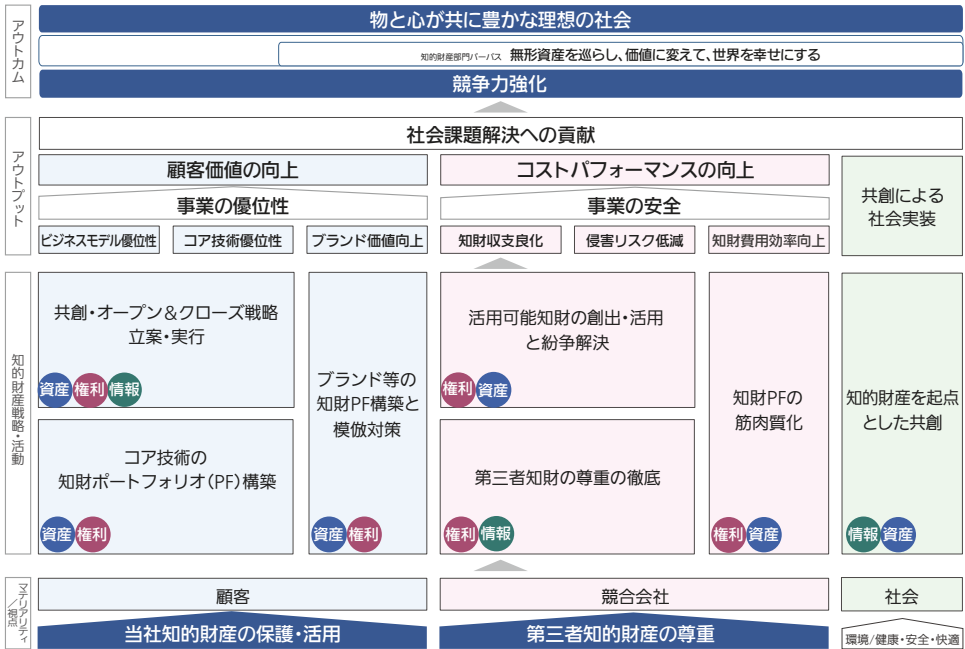
## 主な取り組み

### ■ 知的財産戦略フレームワーク

当社グループでは、知的財産戦略フレームワークを策定しています(次頁)。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」の実現につながります。



- 人権の尊重
- 社員のウェルビーイング
- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- お客様対応
- 地域社会
- AI倫理
- 知的財産
- 責任ある広告・宣伝活動



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。

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侵害の疑いがある旨の連絡を受けた場合に適切に対応するためのプロセスを定めています。また、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。

また、車の安心・安全の実現のために、戦略的に他社との共創関係を構築することで、社会実装を推進し、社会課題の解決を目指していきます。モビリティ社会で起こる社会課題への対応は、当社グループだけでできるものではありません。当社知的財産部門は、無形資産を巡らせ、さまざまなステークホルダーをつなげていきます。これにより、社会にイノベーションが生まれ、世界が幸せになるための道筋を作っていきます。



# 社 会

人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## ■ 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。

## 教育・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、Webや動画配信プラットフォームなどを活用し、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、車載システム分野においてOSS (Open Source Software) の占める割合が増加しており、これらソフトウェアの著作物の適切な利用について、当社のOSPO (Open Source Program Office) 活動と連携して啓発・教育を行っています。なお、OSPO活動としては、OSSに関する国際標準への適合を含むコンプライアンス遵守の取り組みに加え、プロセスの構築、OSSコミュニティへのエンゲージメント促進等を通じ、OSSの更なる積極活用を推進しています。

## 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。



人権の尊重

社員のウェルビーイング

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

お客様対応

地域社会

AI倫理

知的財産

責任ある広告・宣伝活動

## 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続ける必要があります。

### 方針

当社グループは、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、当社グループが順守する「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いきます。
- 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、「PASブランドマネジメント規程」「PASソーシャルメディア公式アカウント運用ガイドライン」「知的財産基本規程」「情報セキュリティ業務規程」等の制定に加えて、パナソニックグループとしての「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」等にも基づきながら、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

当社グループは松下幸之助創業者の「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する義務があり、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。広告制作においては、創業者の考え方を踏まえ、以下の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、ブランド戦略担当役員が直接管掌し担当します。当社のコーポレートコミュニケーション室が当社グループとしての企業宣伝・商品宣伝を担当・推進しています。



世界一の「移ごこちデザイン」カンパニー

**Panasonic**  
AUTOMOTIVE