

2022年10月3日

## 多様な社員の安定したウェルビーイングを実現

— 一人ひとりの挑戦を後押しするために「働く時間と場所」の選択肢を拡大 —

パナソニックグループは創業以来、創業者 松下幸之助の経営理念に沿って、人材を重要な資本として捉える人的資本経営の考え方を大切にしています。これまでも、週休 2 日の導入や育児・介護等の支援、リモートワークの導入など日本企業として先進的な取り組みを進めてきました。

社会環境が急速に変化し、価値観の多様化が進む現在、その変化に応じて人的資本経営の施策もアップデートしていくことが重要です。多様な個性をもつ社員がいきいきと挑戦し、活躍していくためには、多様な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「ウェルビーイングな状態」を常に維持する施策が不可欠です。

パナソニックグループは社員一人ひとりのウェルビーイングを実現するために、次の 3 つの軸で取り組みを進めています。

- ①「安全・安心・健康に、はたらく」  
— 安全・安心・健康な職場づくりの推進
- ②「やりがいを持って、はたらく」  
— 自発的な挑戦意欲と自律したキャリア形成の支援
- ③「個性を活かしあって、はたらく」  
— Diversity, Equity & Inclusion (DEI) の推進

これらの取り組みをさらに加速させていく一環として、以下の「働く時間」「働く場所」の選択肢の拡大を、パナソニック ホールディングス株式会社(以下、PHD)、パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社(以下、PEX)および各事業会社にて段階的に検討・実施していきます。

### 1)「働く時間」の選択肢の拡大

対象: 自己学習・ボランティア・社外副業等にチャレンジしたい社員、育児・介護等のワーク・ライフ・バランスを実現したい社員

- 月間労働時間を維持した上で、働く時間や曜日を柔軟に決めることができ、働き方次第で週休 3 日も可能となる (1 日の最低労働時間を撤廃)
- 月間労働時間を短縮した上で、フレックス勤務が選択でき、働き方次第で週休 3 日または 4 日も可能となる (他社雇用型の社外副業も可能)

## 2)「働く場所」の選択肢の拡大

対象: 育児・介護等のワーク・ライフ・バランスを実現したい社員、単身赴任の解消や回避、パートナーの転勤への帯同、遠隔地からの入社等が必要な社員

●通勤圏外の実家や自宅でのリモートワークも可能となる

これらの制度は 2022 年 10 月より PHD、PEX にて試行導入します。グループの各事業会社においても事業の状況に応じた同様の制度や取り組みを検討しており、一部の事業会社はすでに試行導入しています。

パナソニックグループは社員のウェルビーイングの安定を図る施策を進め、一人ひとりが生きる人的資本経営をさらに進化させていきます。

以上