

松下電器における 取り組みについて

2007年4月3日

松下電器産業株式会社

本日の内容

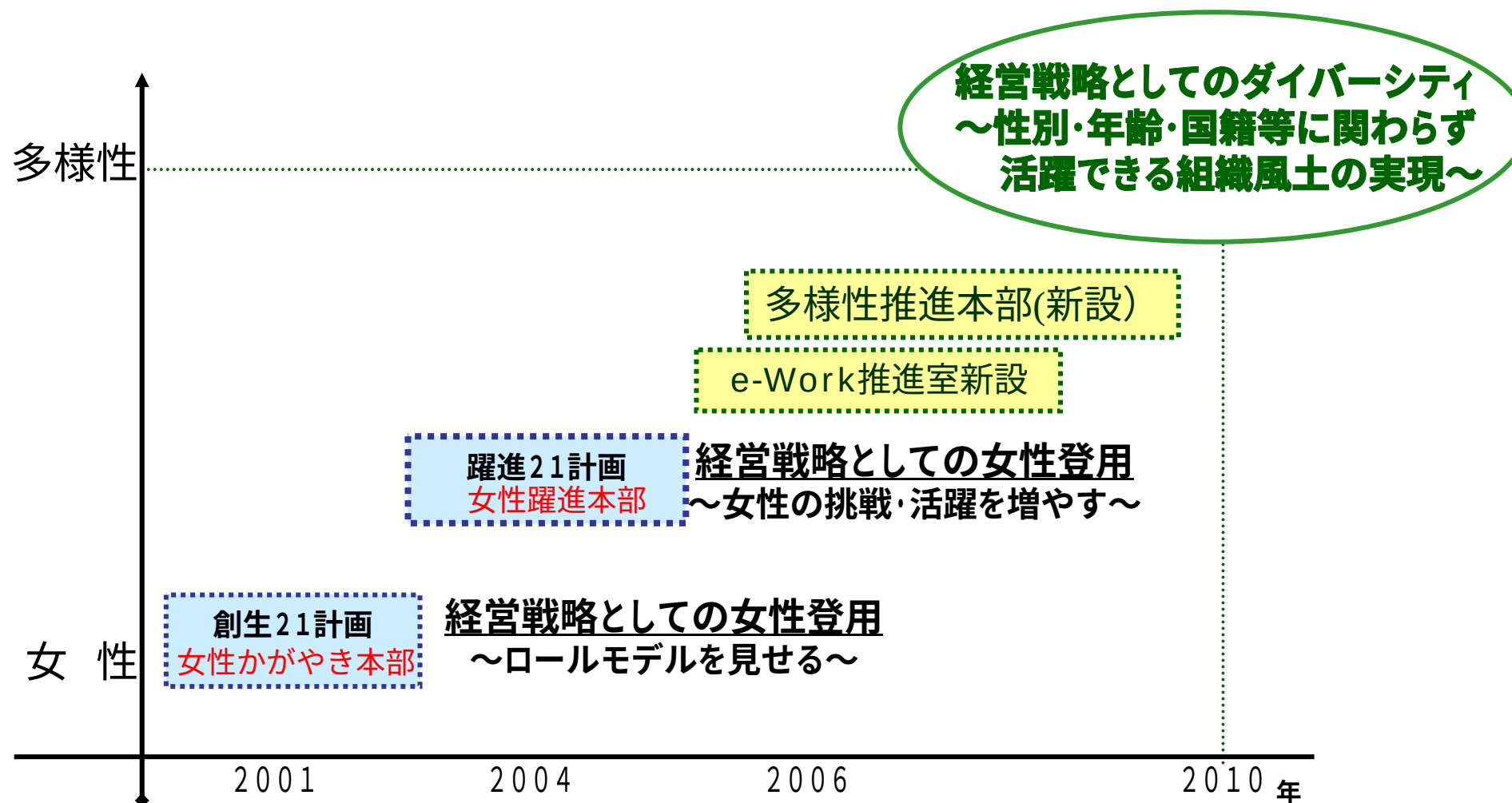
1. **多様性推進の取組み**
2. **仕事と家庭の両立支援**
3. e-Work (テレワーク)
4. **その他の取組み**

1. 多様性推進の取組み

松下電器の多様性への取組み

4

～多様性溢れる松下の実現にむけて～



Panasonic ideas for life

多様性推進は経営施策

2006年経営方針発表会：

多様性推進本部、e-Work推進室を新設するにあたってのメッセージより



会長 中村 邦夫

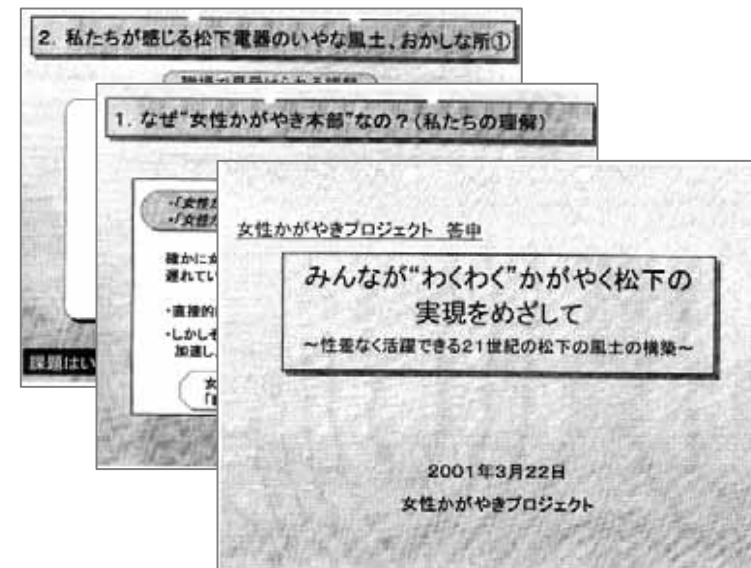
※06年1月社長当時

これまで、多様性ある松下の実現に向けて「女性かがやき本部」、「女性躍進本部」を中心に全社的な取り組みを進めてまいりました。その結果、例えば女性リーダーの数も着実に増加し、2002年度にわずか90人だったのが、2006年度には400人を超えようとしています。

今後は人材の多様化をさらに発展させ、性別・年齢・国籍等に関わらず、自らのスキルや意欲を生かして活躍できる松下づくりを目指していかねばなりません。こうした狙いから、本年4月に「女性躍進本部」を発展的に解消し、「多様性推進本部」を設置いたします。さらに在宅勤務などの新しい働き方を研究・推進するために、本日付で「e-Work推進室」を新設しました。

女性かがやきプロジェクト (2001年)

12名の女性役付者が、女性の「かがやき」(いきいきと活躍すること)を通じた、松下全社の風土改革実現のための施策を検討し、中村社長へ答申



女性かがやき本部 発足へ

Panasonic ideas for life

女性かがやき／女性躍進本部 (2001年～2005年)

推進の基本的な考え方

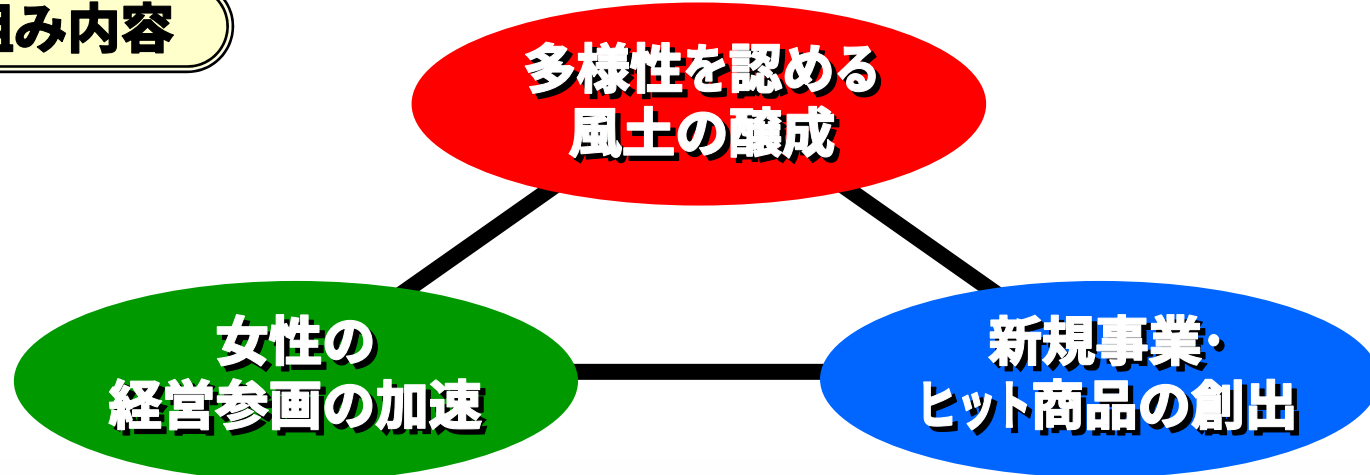
男女問わず、社員の専門能力などを最大限活かすことは、人的経営資源の最適活用という点で極めて重要

様々なお客様の視点に立ったモノづくりが必要

真のグローバル企業として、国籍・人種・性別・年齢などによらず、多様性を受け入れる企業風土の構築が必要

福祉施策ではなく、極めて重要な経営施策として展開

取り組み内容



Panasonic ideas for life

多様性推進本部 (2006年～)

松下電器の重点課題

多
様
性
ダ
イ
バ
ー
シ
テ
イ

性別

年齢

国籍

人種

民族

信条

宗教

社会的身分

障害

取組みの柱

■性別、国籍、年齢などの属性に関わらず
活躍できる風土の醸成

■活動のグローバル展開スタート

多様性を認める
風土の醸成

多様な人材の
登用の加速

グローバルへの展開

Panasonic ideas for life

多様性を認める風土の醸成

経営幹部を巻き込んだ活動展開

1. トップメッセージの連打

- 経営方針発表
- かがやき月間 (現 多様性推進月間)
- 全社フォーラム
- わくわくワ〜ク (ラウンドテーブル)
- 社内報など

3. 経営幹部とのわくわくワ〜ク (ラウンドテーブル)



2. 全社フォーラムの開催



女性の経営参画を加速

ロールモデルを紹介し、男女双方の「女性のキャリア」に対する意識を向上

1. アドバイザー制度



3. かがやきセミナー



2. あらゆるツールで活躍事例を紹介



イントラネット



社外媒体

その他、社内報、メールマガジン、……



女性社員の計画的育成 と 経営幹部登用を推進

Panasonic ideas for life

ヒット商品の創出

女性の躍進が広がっています

ななめドラム洗濯乾燥機



大学では界面化学を研究し、松下電器産業の4大卒女

商品企画・審査

携帯電話

FOMA P901iTV



テレビ受信用アンテナ開発

Panasonic ideas for life

ヒット商品の創出

女性の躍進が広がっています

パソコン<レッツノート>



品質保証



ソフト開発

プラズマテレビ<ビエラ>



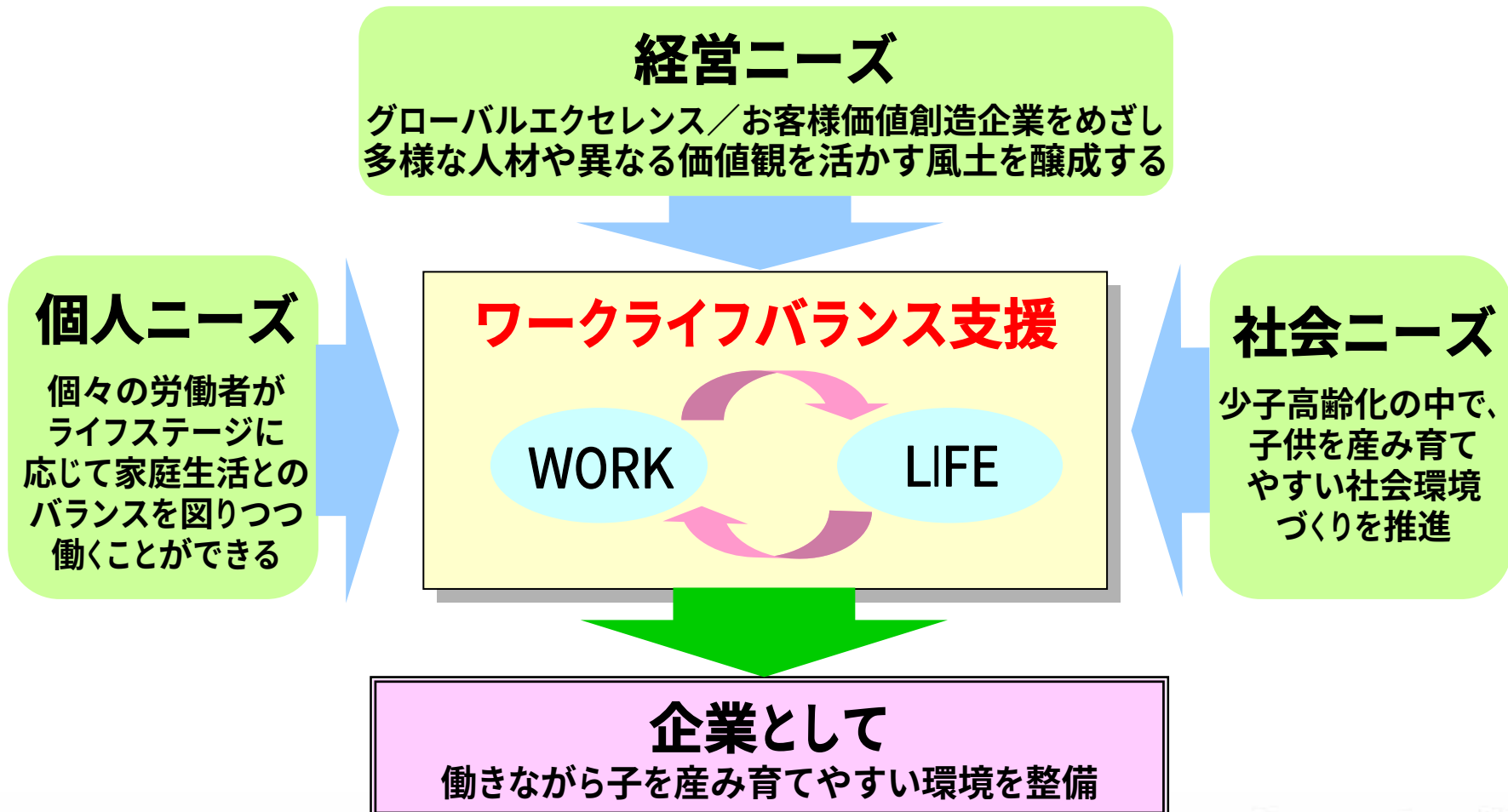
PEAKSドライバー設計

Panasonic ideas for life

2. 仕事と家庭の両立支援

松下におけるワークライフバランス支援

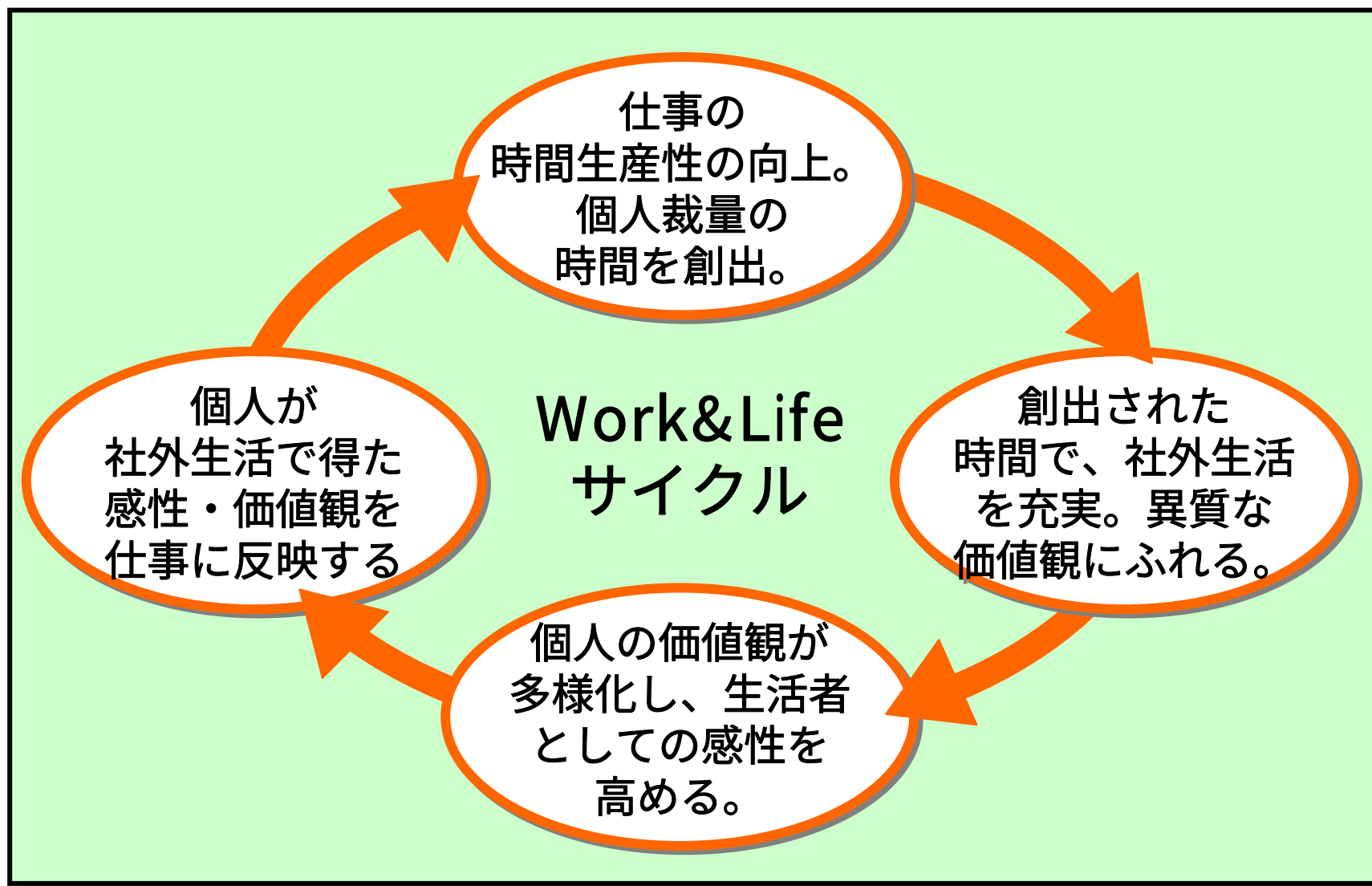
経営・社会・個人のニーズに対応し、
多様な人材のワークライフバランスを支援するための取組みを加速



Panasonic ideas for life

「Work & Lifeサイクル」のコンセプト

15



Panasonic ideas for life

ワーク＆ライフサポートプログラム

- 多様性あふれる風土の実現をめざし、家庭的責任を持つ社員が仕事と家庭を両立しながら持てる能力を十分に発揮できるための制度を構築
- 次世代育成支援に向け、男性も働きながら育児への参加をしやすい環境を整備

具体施策

休業・勤務制度

- ☆育児休業／介護休業
- ☆ワーク＆ライフサポート勤務
(休業復帰後の柔軟な勤務制度)
- ☆チャイルドプラン休業
- ☆ファミリーサポート休暇
(不妊治療のための休業制度) (育児・介護のための多目的休暇)

情報・コミュニケーション

- ☆ホームページによる情報提供
- ☆ホームページチャットコーナー
- ☆上司とのコミュニケーションツール

育児・介護支援

- ☆ベビーシッター会社との法人契約
- ☆育児施設（保育所）利用補助
- ☆介護クーポン事務局との契約

ワーク＆ライフサポートプログラム＜休業・勤務制度＞

育児休業

- 子が小学校就学直後（6才）の4月末まで取得可
- 通算2年間／2分割取得可
- 配偶者要件（常態として子を養育できない等）を撤廃

チャイルドプラン休業

- 不妊治療のための休業制度
- 1ヵ月以上で通算365日間／分割取得可
- 治療計画等に基づきフレキシブルに取得可

介護休業

- 介護のための休業制度
- 要介護状態の家族1人につき通算365日間／複数回取得可
- 賃金40%（公的給付終了後）、社会保険料個人負担分支給

ファミリーサポート休暇

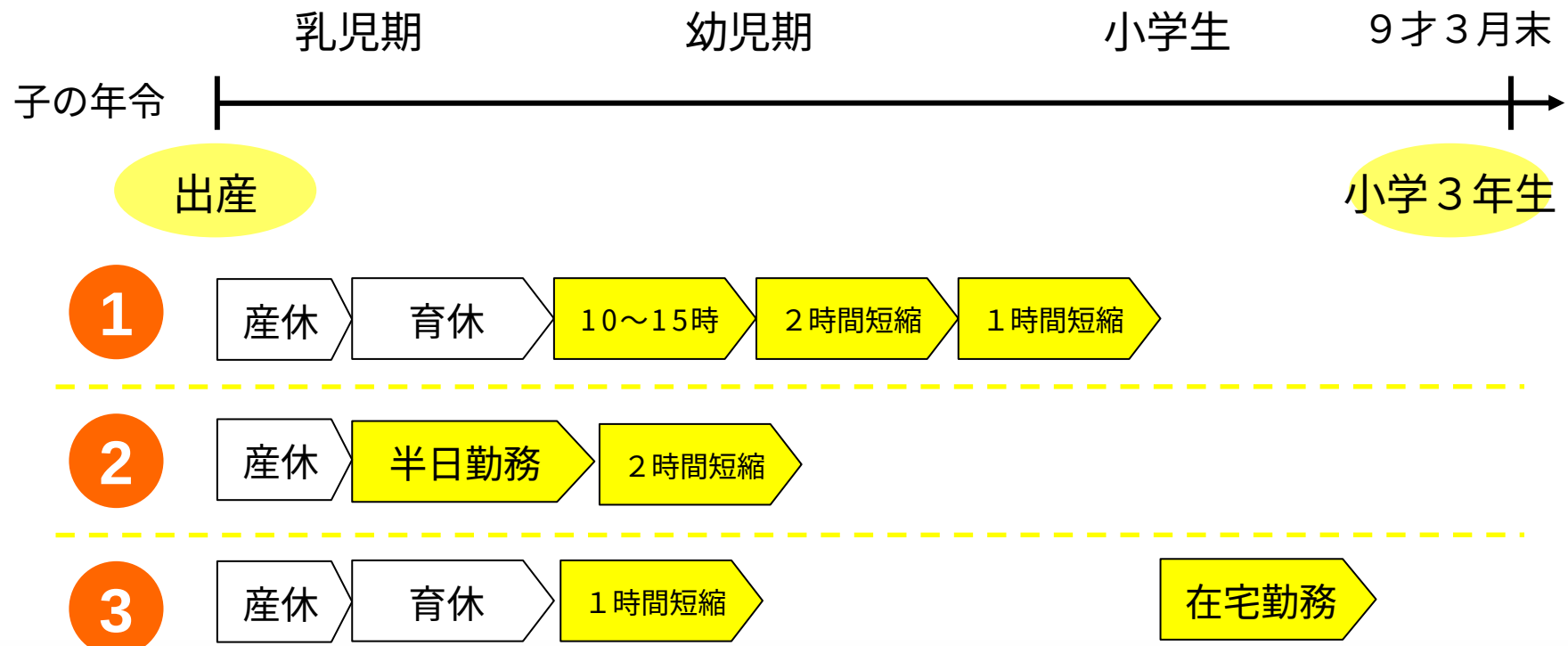
- 年休とは別に育児・介護支援のための休暇を付与
- 年間5日間（ただし看護の場合は別途5日間）
- 取得事由：配偶者出産、家族看護・疾病予防、子の学校行事等

ワーク＆ライフサポートプログラム＜休業・勤務制度＞

ワーク＆ライフ サポート勤務

- 育児休業復帰後の両立を支援する勤務制度
- 短時間勤務・半日勤務・隔日勤務・在宅勤務など多彩なメニュー
- 子が9才3月末（小学3年生）まで取得可

取得例



ワーク＆ライフサポートプログラム<情報・コミュニケーション>

ホームページによる
情報提供

■仕事と家庭の両立支援／次世代育成支援の考え方 ■育児・介護に関する制度

育児関連制度が新しくなります

仕事と家庭の両立と次世代育成のさらなる支援にむけて、
2006年4月1日より育児関連制度が新しくなります。

4つの制度が新しくなりました。

1. 育児休業制度
2. ワーク＆ライフサポート勤務制度
3. ファミリーサポート制度
4. チャイルドプラン休業制度（新設）



1. 育児休業制度の改定

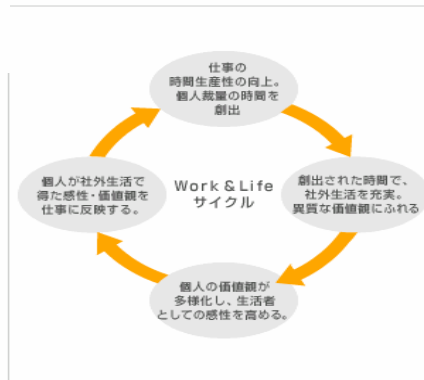
<制度の変更点>

- 【期間】子が小学校就学直後の4月末までの間で最長2年間(730日)
- 【回数】子1人につき2回まで取得可(期間は通算2年間)
- 【要件】配偶者が常態として子を保育できる場合も取得可



また、わが社では、2001年度より21世紀に求め「Lifeサイクル」を提唱していますが、ワークライフ(和)や労働生産性の観点から、子どもの有無や人ひとりが「働き方」に対する意識改革を図って

「Work & Life サイクル」のコンセプト図



松下電器の次世代育成支援について

次世代育成支援対策推進法が2005年4月1日に施行されました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

企業は国が定める「行動計画策定指針」に沿って、仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境整備や、働き方の見直しに資する多様な労働条件整備等に関する「一般事業主行動計画」を策定し、2005年4月1日以降、所轄の都道府県労働局へ届け出た上で、その行動計画に基づく取り組みを進めていくこととなっています。

わが社ではお客様価値創造企業をめざし、多様性の活きる風土を醸成するという経営方針のもと、多様な背景を持つ個人が持てる能力を十分に発揮して経営に貢献できる雇用環境の整備を進めています。



ワーク＆ライフサポートプログラム<情報・コミュニケーション>

ホームページによる
情報提供

- ワーキングペアレンツ向けの情報発信
- 男性の育児休業取得事例紹介

ワーキングペアレンツ・ナレッジ集

はじめに ～ナレッジ集作成にあたって～

ワーキングペアレンツの悩みは...??



先輩ワーキングペアレンツから
あなたへのエールメッセージ

- ワーキングペアレンツのあなたへ
- 妊娠中の仕事で悩んでいるあなたへ
- 子どもの成長に悩んでいるあなたへ
- セパレーションの精神で悩んでいるあなたへ
- 残業・出張で悩んでいるあなたへ
- 産後の生活に悩んでいるあなたへ
- 子育てのことで悩んでいるあなたへ

仕事編

楽しく仕事も子育ても！
ワーキングペアレンツノウハウ集

やりがい	産休・育休・育児勤務
残業・出張	昇格・キャリアアップ
妊娠中の働き方	OTHERS

生活編

ふれママ・パパ世代 妊娠～出産～子育てまで	保育園エイジ 0歳～5歳のころ
小学校エイジ 6歳～12歳のころ	中学校以上 中学～高校から高校卒業まで
OTHERS	

お役立ち情報

**男性の育児参加
応援コーナー**



このコーナーは、もっと育児に参加したいという男性を応援するために、育児休業等の会社の制度を利用しながら積極的に育児に参加されている男性を紹介しているページです。子どもがいる男性だけでなく、これから子どもを育てようとしている男性・女性、上司の方にも是非ご覧いただきたいと思います。

▶男性の育児休業取得者紹介

パナソニックコミュニケーションズ株式会社

古賀 正博さん（2006年10月取得）

〈上司〉古森 浩 さん

〈部下〉清水 孝広さん

松下ホムアプライアンス社

福西 孝浩さん（2006年3月～4月取得）

〈上司〉野間 博文さん

パナソニック オートモーティブシステムズ社

▶データで見る男性の育児参加状況

- ・日本と海外を比較すると
- ・子育てに対する男女の意識は
- ・子育て参加の障害要因は

▶松下の男性の育児休業実態

- ・育児休業制度についてご存知ですか？
- ・男性の取得人数は
- ・社員の意識は

▶ワーク・ライフ・バランスを実現する制度

- ・男性も取得できることをご存知ですか？
- ・ワーク＆ライフサポート制度（育児休業取得者の紹介）

ワーク＆ライフサポートプログラム<情報・コミュニケーション>

ホームページの
チャットコーナー

■仕事や育児について意見交換・情報交流できるコーナー
(例) ・制度の利用、両立について
・保育園、小学校、学童保育について 等

チャットコーナーイメージ

小学校の夏休みの過ごし方

ニックネーム1

小学校1年生の子どもがいます。夏休みの朝の時間を子ども一人で留守番させて、一人で戸締りさせて学童に行かせることができるか心配です。皆さんはどのようにされていますか？

Re: 小学校の夏休みの過ごし方

ニックネーム2

我が家では・・・一緒に学童へ行くお宅に預ってもらっています。

Re: 小学校の夏休みの過ごし方

ニックネーム3

私が子どもの頃は、キャンプや合宿に参加していましたよ。習い事をさせるという方法もありますね。

Re: 小学校の夏休みの過ごし方

ニックネーム4

・・・ボランティアを活用したことがあります。詳しくは・・・

ワーク＆ライフサポートプログラム<情報・コミュニケーション>

コミュニケーション ツールの活用

■育児のために長期間休業する社員と上司のコミュニケーション
を支援するツール

「ワーク＆ライフプラン」「ワーク＆ライフレポート」活用

ワーク＆ライフプラン

別添様式②		ワーク＆ライフレポート		作成 年 月 日	
氏名	性別	所属部署の部署	勤務先住所	〒	年 月 日
●最近1ヶ月の生活全般について (ご自身の働きや家族のこと等)					
●新聞やテレビのニュースを見て 業務担当者として感じたこと 気付いたこと					
●関係にかけた自己開発等の 準備状況					
●育児支援、育児相談					
◆上書きからのコメント					

ワーク＆ライフレポート

別添様式①		ワーク＆ライフプラン	
事業所	所属	氏名	部署
特任	常勤・非常勤	入社日	退社日
●本人の希望		●出産予定日 年 月 日	
		●休業予定期間 年 月 日 ~ 年 月 日	
項 目	休業1ヶ月前	職場復帰1ヶ月前	
面 談 内 容	●退職後の育児について (子どもを育てるための家事 育児の準備を支援してください)		
	●退職後の勤務形態について はしらが勤務する環境を支援 してください)		
	●退職後の仕事について (退職後の生活の準備を支援した 上で、仕事に対する考えや 悩みを支援することをお勧め してください)		
	●その他 (仕事にまつことで不安を感じて いることをお話ししてください)		
上 司 所 見	●休業中の職場復帰について (休業中の業務の対応について ご記入ください)		
	●退職後の仕事について はしらの勤務形態の準備を支援 した上で、休業後の生活、本人の今後の 活躍についてご記入ください)		
	●その他 (仕事への復帰希望)		

上司・管理職の意識啓発

キャリアアップとの両立や女性部下育成・マネジメントに関するノウハウの共有

管理職向け 女性社員育成に向けた パンフレット配布



妊娠・育児中の 部下育成ガイドブック



「理解度確認テスト」実施

理解度確認テスト

妊娠・育児中の部下に対するマネジメントして正しいと思うものには○を、間違い及び配慮が足りないと思うものには×をチェックしてください。
(注：妊娠・育児中の部下がいない方も、いと想定してお答え下さい。)

問題	解答
[1] 妊娠中の部下や育児中の部下が能力を発揮するためには、出産・育児関連制度の充実に加えて、上司や職場メンバーの理解と支援が必要である。	○ ○ ×
[2] 妊娠した女性部下から出産後も仕事を続けたいので育児関連制度を取得したいとの申出を受けたが、その部下には仕事と育児の両立は無理だと思ったので、出産を機に退職して子育てに専念する方が幸せだとアドバイスした。	○ ○ ×
[3] 妊娠中及び出産後1年以内の部下には、危険有害業務(重量物を取り扱う業務や有害ガスの発散する場所での業務)に就かせなかった。	○ ○ ×
[4] 妊娠中の女性部下から軽易な業務への配置転換請求があったので、本人と相談して、配置転換を行った。	○ ○ ×
[5]	

全管理職対象 イコールパートナーシップ研修



3. e-Work (テレワーク) の展開

e-Workとは

情報・通信技術を駆使した、
ユビキタスでフレキシブルな働きかた

自宅で

- ・仕事と生活の両立
- ・通勤時間の削減
- ・業務への集中



モバイルで

- ・俊敏なお客様対応
- ・顧客訪問時間・件数増
- ・移動時間／コストの削減



スポットオフィスで

- ・シームレスな業務
- ・待機時間の有効活用
- ・移動時間／コストの削減



フリーアドレス オフィスで

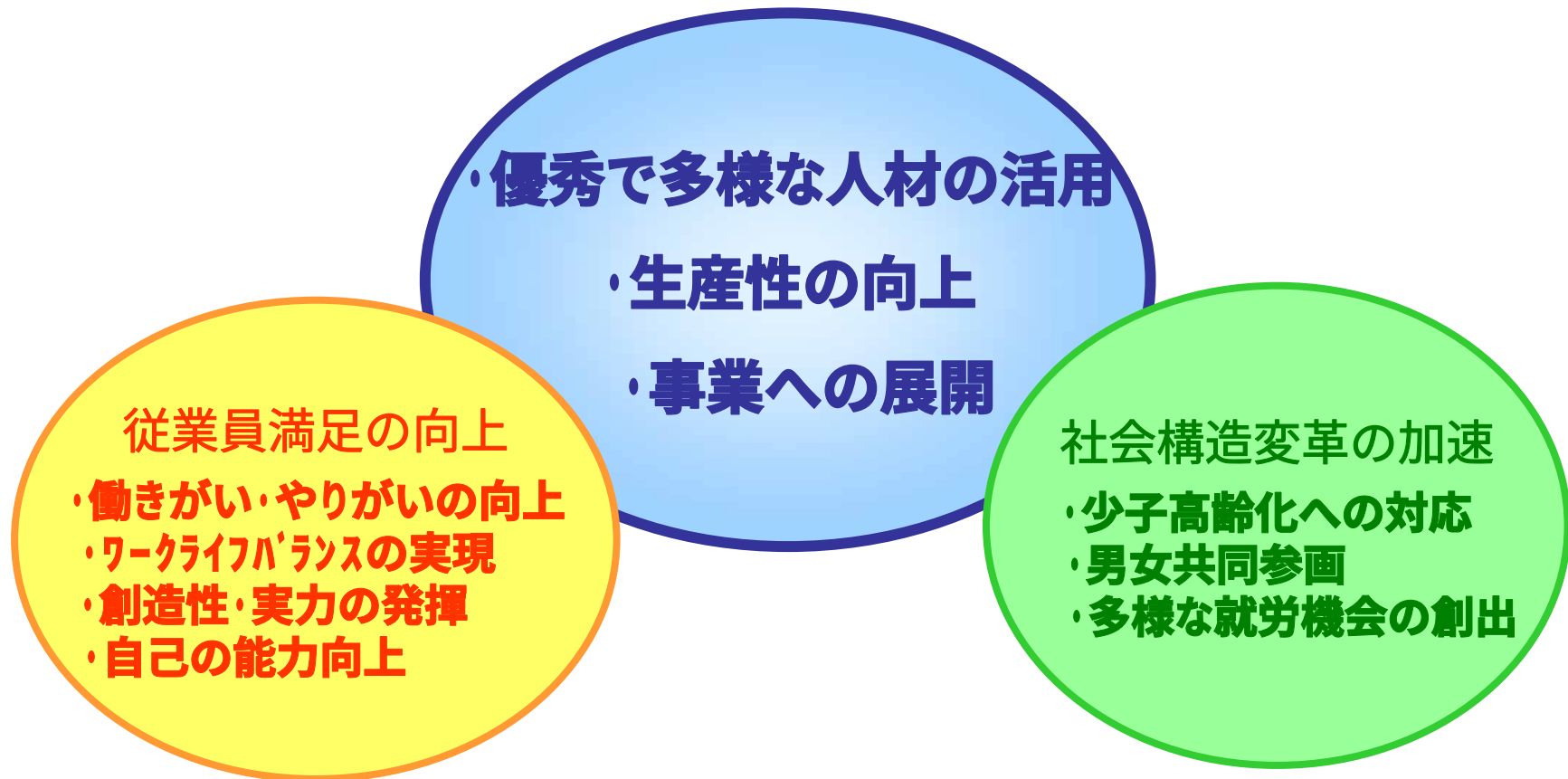
- ・柔軟で機動的な組織
- ・コラボレーション促進
- ・オフィススペース削減
- ・ペーパーレス化



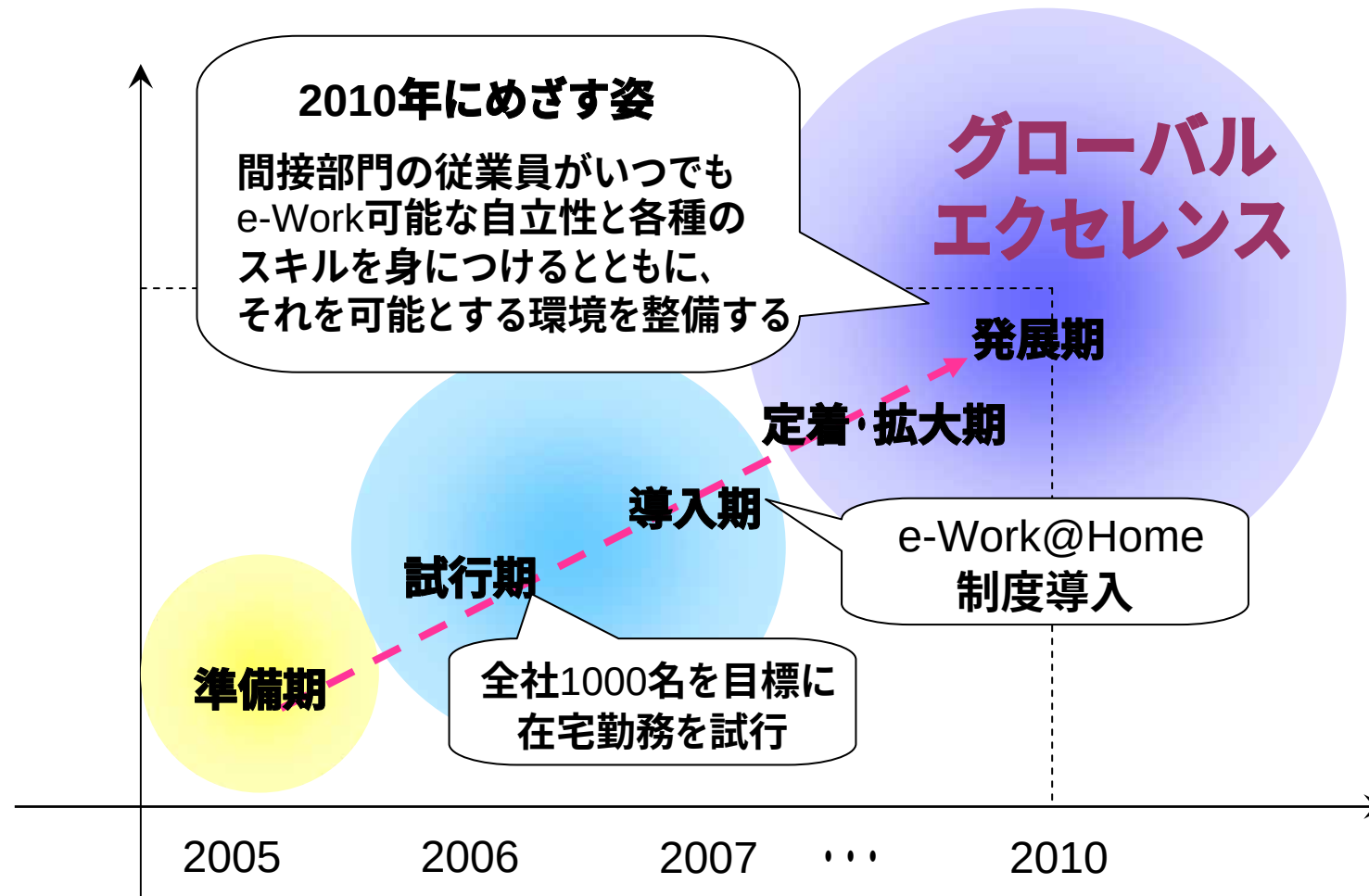
Panasonic ideas for life

e-Work推進のねらい

グローバルエクセレンスへの飛躍に向け、
社会・会社・従業員満足の同時実現



e-Work推進のマイルストーン



国家政策※¹としては2010年までに全就業人口に占めるテレワーカー※²(e-Worker) の比率20%以上が目標

※1: e-Japan戦略II、IT新改革戦略、男女共同参画基本計画(第2次)などにもとづく

※2: 情報通信手段を週8時間以上活用し、時間・場所に制約されない働き方をする人

e-Work 基本プラン

基本プラン	効果	2006年度目標
在宅勤務	仕事と生活の両立、通勤時間の削減 業務への集中	1,000名 (試行)
モバイル勤務	俊敏なお客様対応、顧客訪問時間・ 訪問件数増、移動時間・コストの削減	4,000名
スポットオフィス サテライトオフィス	シームレスな業務、待機時間の有効活用 移動時間・コストの削減	主要拠点に設置
テレコミュニケーション (Web・TV会議)	意思決定の迅速化、 情報共有・活用加速 出張費用・移動時間の削減	全社活用
フリーアドレス	柔軟で機動的な組織、コラボレーション促進 オフィススペース削減、ペーパーレス化	風土醸成の 一環として推進



モバイルでe-Work



オフィスでe-Work



スポット オフィスで e-Work

Web会議で

自宅でe-Work


Panasonic ideas for life

在宅勤務試行

■ 全社1000名を目標に試行を実施

◆ 試行のねらい

制度化に向けた
環境整備

実施に伴う
現場の課題抽出

多様な働き方を認める
組織風土の醸成

- ・ 多様な職種・業務で、試行(週1-2日程度)を推進
- ・ 試行者は、会社貸与のパソコンを利用し、自宅からイントラへ接続し業務を行う
- ・ 全社アンケートで成果と課題を抽出

2007年度 制度化、本格導入

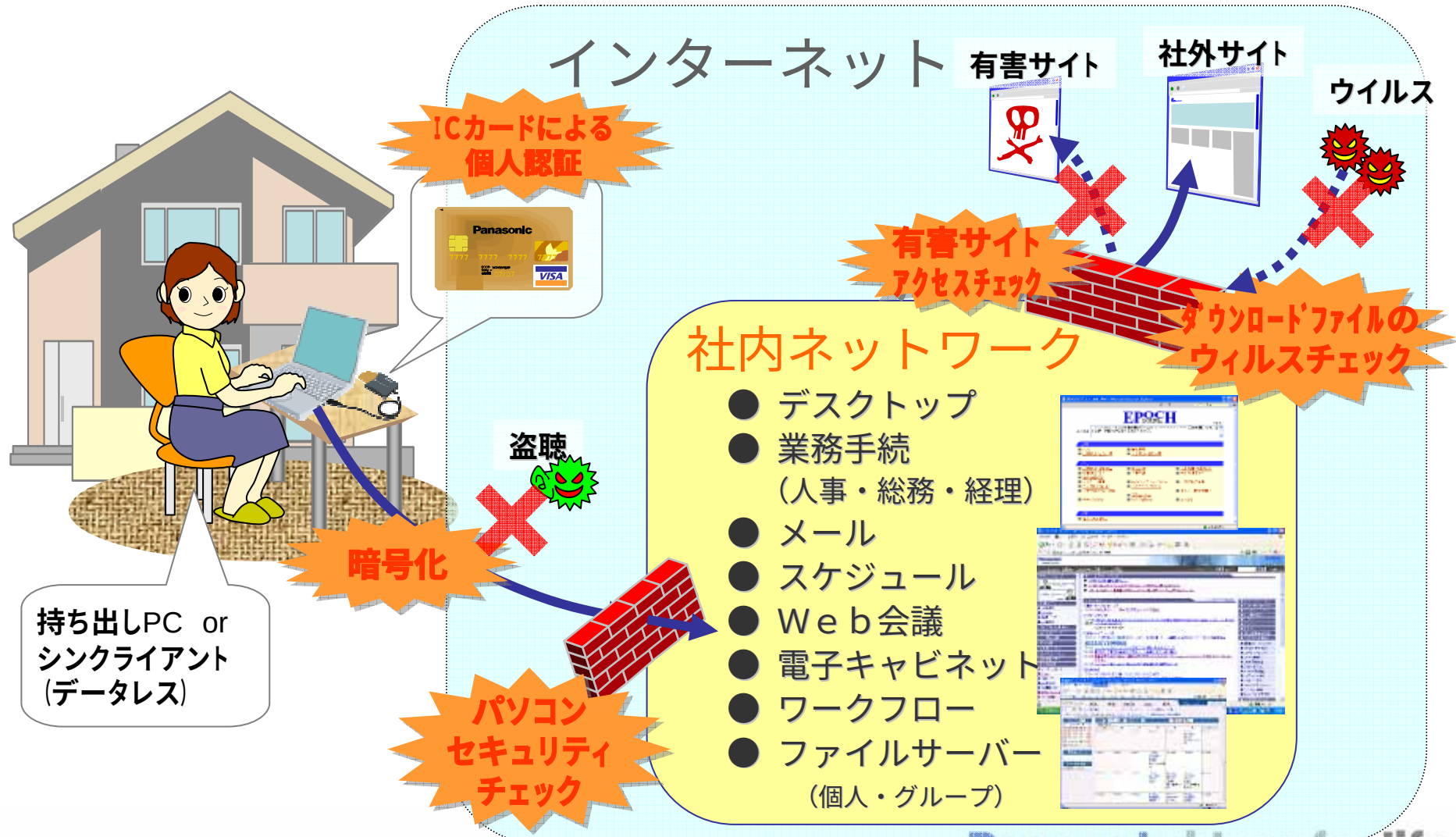


在宅勤務 試行用運用基準

運用基準の考え方	
対象者	自律的に業務遂行が可能な間接業務従事者。
対象業務	特に定めない（ただし、対面業務、高度のセキュリティを要する業務等、在宅では遂行できない業務は除く）。
勤務形態	日常の勤務形態を適用（裁量労働制勤務、フレックスタイム制勤務、通常勤務）。
勤怠管理	出勤日と同様。休日・深夜業は原則不可。
業務管理	職場管理者は在宅勤務時の業務内容・成果を計画・実績管理表で適切に把握する。業務開始・終了時はメール等で連絡。
インフラ・費用	業務に必要な設備は貸与。費用は会社負担。
安全管理	執務場所は生活の場と区別するよう努める。災害が発生した場合は適切な措置をとるとともに速やかに会社へ連絡。

在宅勤務試行：IT環境

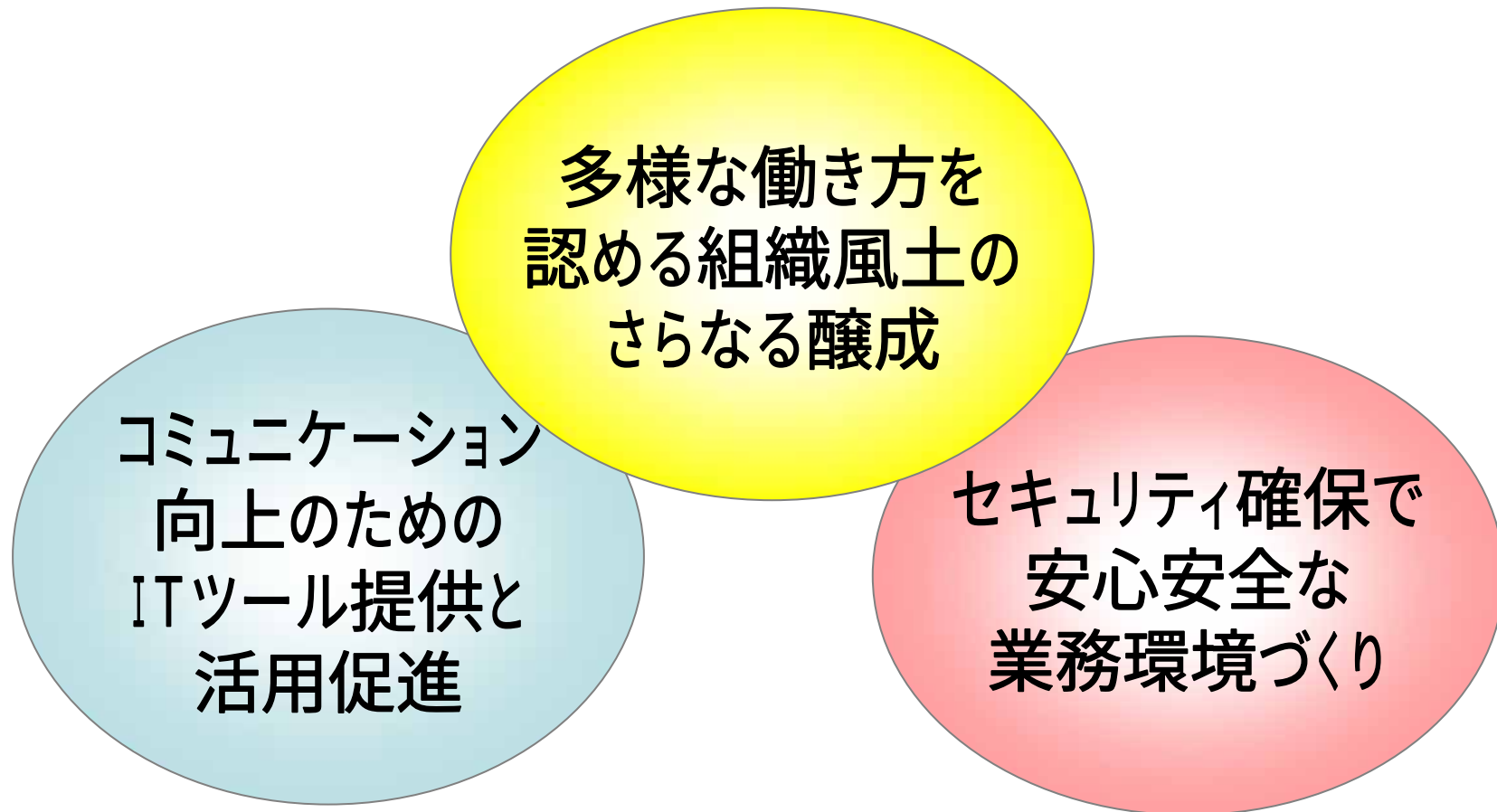
セキュアなリモートアクセスで社内と同等の業務環境を実現



Panasonic Ideas for life

試行結果から・・・(1)

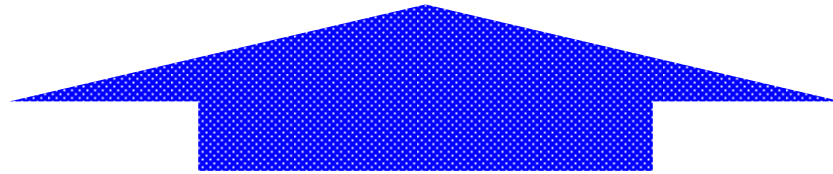
【2007年度本格導入に向けて取り組むべき課題】



試行結果から・・・(2)

個人として在宅勤務を成功させるためポイント

- 自律性、モチベーションを維持できるか？
- 業務に専念できる環境が確保できるか？
- 円滑なコミュニケーションがとれるか？



会社として、
ガイドライン、マニュアル、ITツールでサポート

スポットオフィス

- ◆ モバイル勤務者が出張時等に立ち寄って、セキュリティを確保しながら、一時的に業務を行うことが可能な簡易オフィス。
- ◆ ねらい：
オフィスが客先と離れている、出張が多いなどの場合に、セキュリティの確保された最寄のスポットオフィスで業務を行うことで、シームレスな業務、待機時間の有効活用、移動時間・コスト削減を図る



東京支社



大阪本社



枚方人材開発カンパニー

フリーアドレスオフィス

◆オフィス内の座席を個人毎に割り当てず、共同使用とする形態。

◆ねらい：

柔軟で機動的な組織運営、関係部門とのコラボレーション、
オフィススペースの有効活用を図る。
e-Workのための環境整備、風土醸成の一環として推進。

パナソニックCCソリューションズ株式会社



専門店販売推進本部



顧客重視型営業の基点として、e-Workerが効率よく働くことのできる
柔軟で機動的な職場を実現。

Panasonic ideas for life

4. その他の取組み

その他の取組み

● コミュニケーションプログラム

「スキル」をベースとした経営貢献にもとづく評価

- － スキル評価
- － ターゲットプラン
- － キャリアアッププラン



● スキルチャレンジ

スキルアップやスキルチェンジを支援し、多様な人材の交流を図る

- － スキルe-チャレンジ
- － スキルe-アピール
- － 変身大学

