

# コネクティッドソリューションズ社の DEI (Diversity, Equity and Inclusion) 活動について メディア・オンライン懇談会

2022年 3月18日

パナソニック株式会社 コネクティッドソリューションズ社 (CNS社)  
Diversity, Equity and Inclusion推進室

# Presentation Agenda

## Chapter 01 ご挨拶

常務 チーフ・ファイナンシャル・オフィサー（CFO）（兼）経理センター所長、DEI（Diversity, Equity & Inclusion）推進担当

**西川 岳志**

常務 チーフ・マーケティング・オフィサー（CMO）（兼）エンタープライズマーケティング本部長、

デザイン担当、DEI（Diversity, Equity & Inclusion）推進担当  
（兼）カルチャー&マインド推進室長

**山口 有希子**

## Chapter 02 事前配布資料紹介

## Chapter 03 質疑応答

# CNS社の3階層の改革

**3階 事業立地改革**

**選択と集中の実践**

**2階 ビジネス改革**

**ソリューション**

**1階 風土改革**

**カルチャー&マインド  
ダイバーシティ&エクイティ  
&インクルージョン**

# CNS社の改革のベースとなるDEI推進

## 2階 ビジネス改革

パナソニックの従来の成功モデル

- ベンダー
- 単品・ハード
- プロセス・組み立て
- 単品提案
- カイゼン

CNS社が目指す新たな成功モデル

- パートナー
- ソフトウェア、組み合わせ、ソリューション
- インテグレーション、サービス、コンサル
- 「お役立ち」の提案
- イノベーション

## 1階 風土（カルチャー）改革

パナソニックの従来の価値観

- プロダクトアウトの発想
- 内部リソースで対処する
- 長時間労働が美德
- 今あるものをより良く
- 同質集団の突破力

CNS社が持つべき新たな価値観

- 顧客起点の発想
- 外の知見を取り入れる
- 成果を出すことが大事
- 延長線上にないアウトプット
- 異能集団の変化対応力

過去の成功体験

新たな成功体験

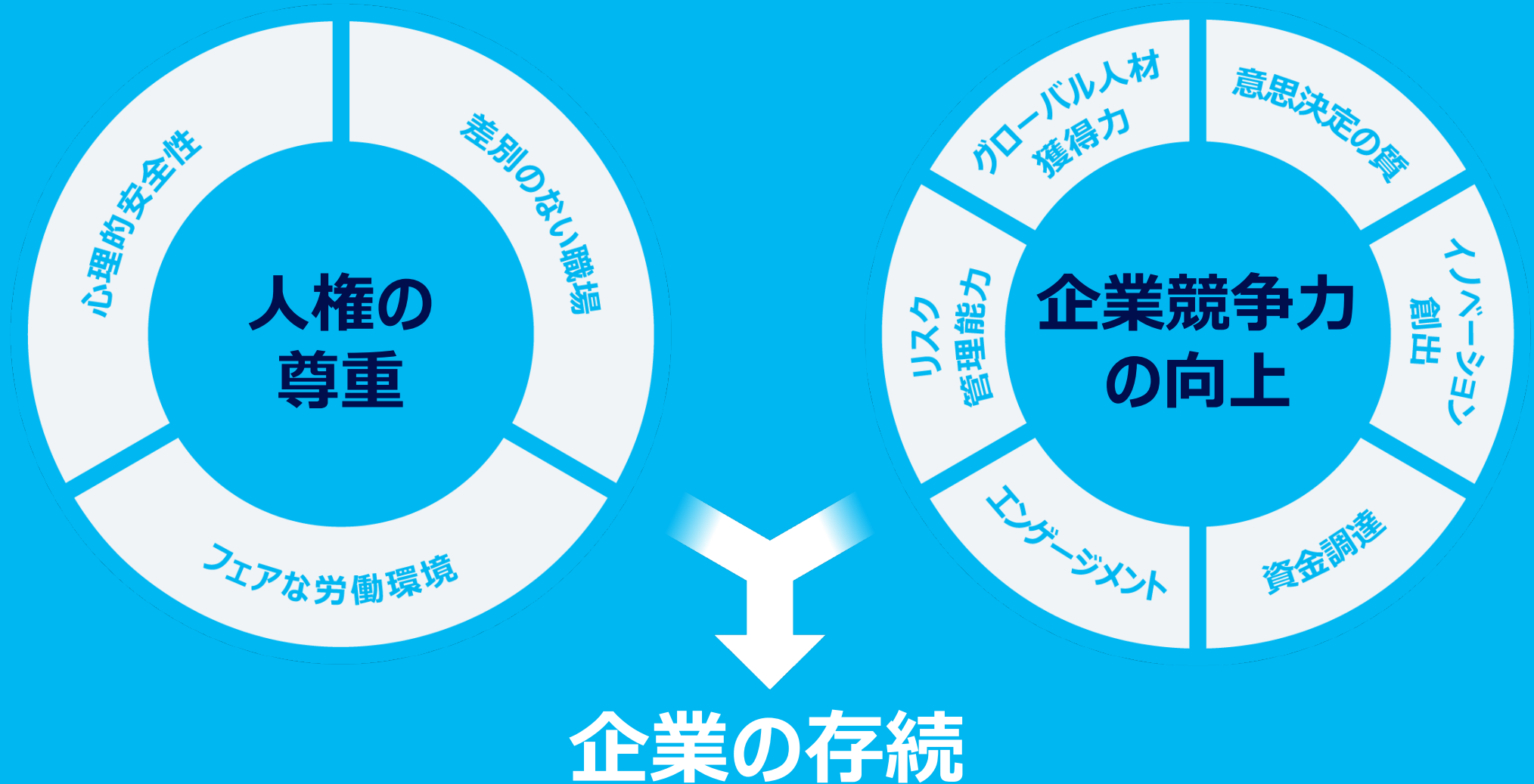
## DEI 推進の目的

新たな発想を持つ/過去の成功に縛られない多様な人材が集い、その能力を最大限発揮し、活躍する会社へ

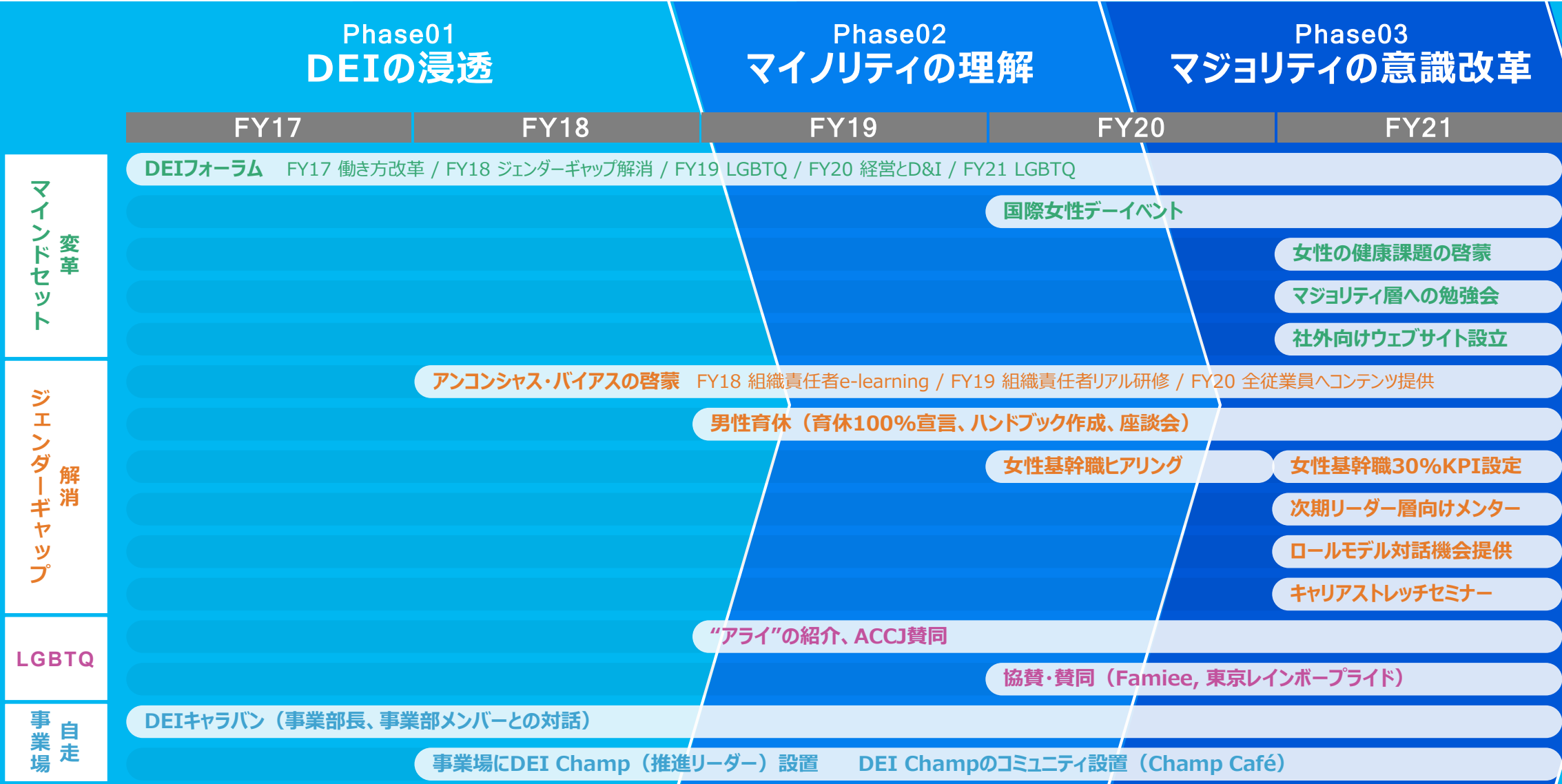
化学反応を起こす

世の中への感度向上

# なぜDEIが必要なのか？



# DEI推進の取り組み



# 活動事例①社外ゲストから学ぶ (画像をクリックすると詳細をご確認いただけます)

## “D&I 国際女性Day”

世界最高齢ITエバンジェリスト  
若宮正子さん スペシャル対談

3月8日(月)12:00-12:45

ナビゲーター  
CNS社 常務  
山口有希子さん

世界最高齢  
ITエバンジェリスト  
若宮正子さん



## Let's Talk! Vol.1

「女性の健康に向き合うマネジメント」

Tackling Taboos around Women's Health  
**Let's talk!**  
— SANRIO PUROLAND, TOKYO, JAPAN — 2021

Special Guest

サンリオエンターテイメント  
代表取締役社長  
小巻 亜矢さん



モデレータ: CNS社常務 西川さん & 山口さん

2021 SANRIO CO., LTD. APPROVAL No.P1309102


## 第一回パナソニック コネクト DEI フォーラム LGBTQカミングアウトデー スペシャルセッション

「LGBTQの今を変え、未来を創る」  
～多様性と人権を尊重し、認め合える会社にするために～

スペシャルゲスト  
EY Japan チェアパーソン兼CEO /  
ジャパン・リージョナル・マネージング・パートナー (RMP)  
貴田 守亮様

パネリスト  
コネクティッドソリューションズ社 社長  
樋口 泰行

MC  
コネクティッドソリューションズ社 常務  
山口 有希子



## 第2回 パナソニック コネクト DEIフォーラム: 国際女性デー

CNS社 社長  
樋口 泰行さん

ナビゲーター  
CNS社 常務  
山口 有希子さん

ゲスト  
日本IBM 代表取締役社長  
山口 明夫さん



# 活動事例②女性リーダーズトーク

- ・CNS社の**女性リーダーのキャリアやライフ**を参加者と共に振り返り**豊富な経験からの気づき・思い**をシェア



## 参加者の声

- 「**人生のプライオリティを間違わないように**」「**悩んだらワイルドな方に**」など、自身の人生において**ヒントになる言葉・気づき**が得られました
- 等身大で経験と考えをお話いただいたので**、「自分たちにだってできる」「今すぐにはできることはある」と強く感じました
- 女性社員だけでなく、男性社員のみなさんにも**こうしたお話を聞く機会を作ってもらいたい



# 活動事例③事業場自走の取り組み

## DEI推進室とChamp（推進リーダー）とのコミュニケーション



Champ MTG（年2回）  
課題・ベストプラクティスを共有



Champ's Café（月1回）  
おやつタイムのカジュアルな集まり



Champ自己紹介はDEI推薦書籍付！  
推進室Yammerに投稿

## 各事業部それぞれに工夫を凝らした取り組みを推進中



幹部リレーメッセージ  
(PABD、MSBD、ストレージなど)



クロス1on1  
(MSBD、ストレージなど)



オンラインファミリーデー  
(イノベーションセンター)

# 活動事例④最近の取り組み

## パナソニック吉備株式会社 第12回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞・実行委員会特別賞受賞



主催：「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞実行委員会（実行委員長：清成忠男（元法政大学総長））・法政大学大学院中小企業研究所・人を大切にする経営学会®

過去最多168団体が応募、28団体が受賞するなか、パナソニック吉備は「実行委員会特別賞」を受賞。パナソニック吉備は、「人間尊重」を理念に、豊かな福祉社会の実現を目指す「吉備高原都市」に、日本初の第三セクター方式による重度障害者多数雇用事業所として、国際障害者年（1981年）に操業を開始。『障害者と共に歩む』を理念として、障がいのある人もない人も共に力を合わせ、個々の障がい特性に適應した人材の配置、設備の工夫や改善等により、誰もが身心ともに健康で生き活きと働ける職場・作業環境づくりをめざしています。

## 山口 有希子 『国際女性デー表彰式 | HAPPY WOMAN AWARD 2022 for SDGs』 Happy Woman 個人部門の「HAPPY WOMAN賞」受賞

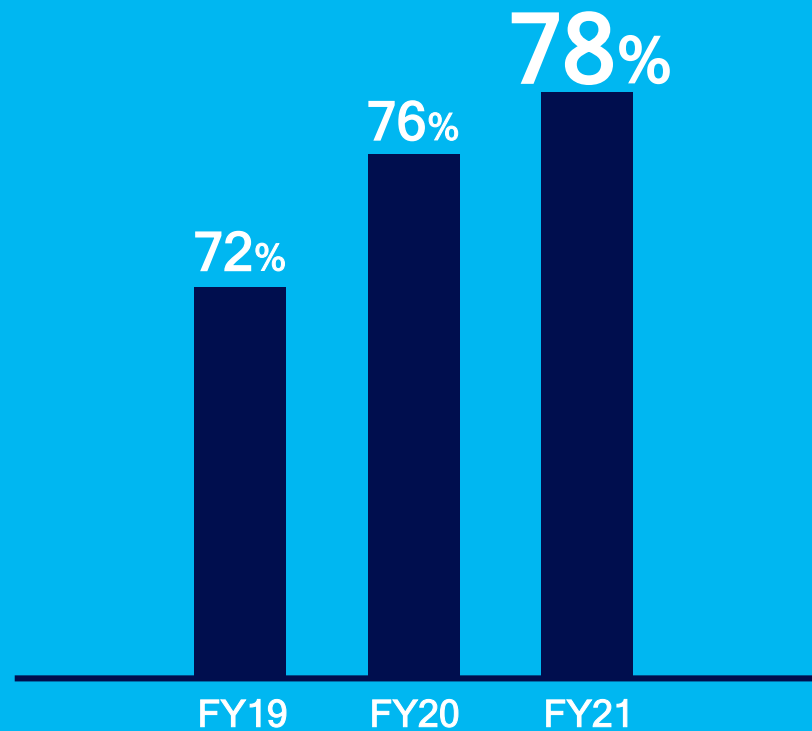


主催：「女性のエンパワーメント推進と社会活性化」および「SDGs（持続可能な開発目標）推進」を目的としているHAPPY WOMAN実行委員会（事務局：一般社団法人HAPPY WOMAN）

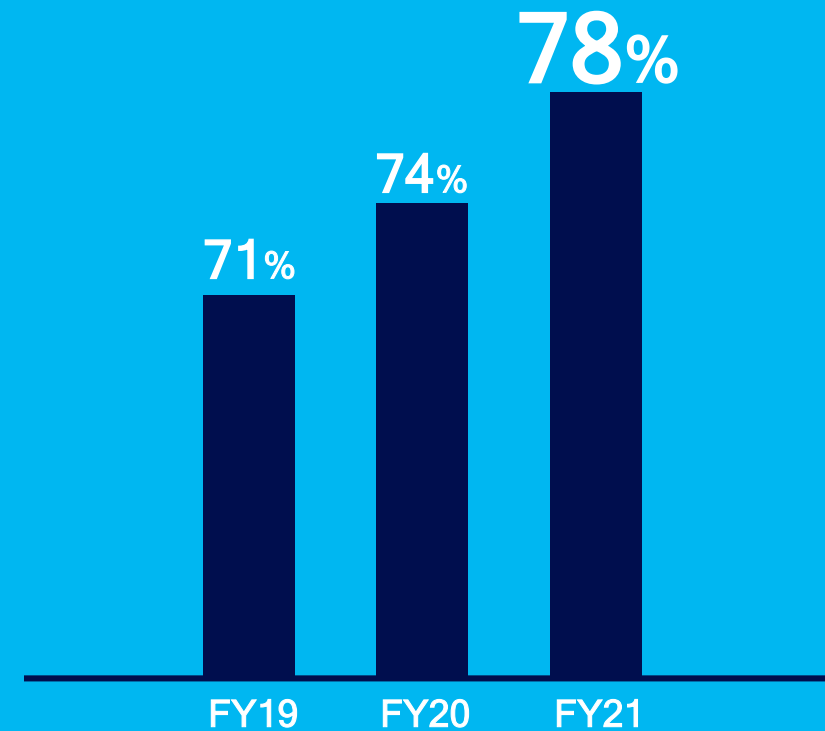
ジェンダー平等の社会実現に向けて、国連が制定している3月8日の「国際女性デー」を日本の新たな文化として定着させるべく、『国際女性デー | HAPPY WOMAN FESTA 2022』を3月8日を中心に、全国14都府県で同時開催。『国際女性デー表彰式 | HAPPY WOMAN AWARD 2022 for SDGs』は、持続可能な社会づくりに貢献し、自身もいきいきと輝き、さらなる活躍が期待できる個人表彰として倉木麻衣氏（歌手）、紗栄子氏（タレント／実業家）、AYA氏（フィットネスプロデューサー）、山口 有希子氏（パナソニック株式会社）、廣岡 茜氏（ライオン株式会社）の5名、女性を応援する商品やサービスなどを展開し、女性の活躍推進に寄与した企業として、株式会社赤ちゃん本舗、タカラベルモント株式会社、豊島株式会社、株式会社ミュゼプラチナムの4社を選定しました。

# これまでの成果① 従業員意識調査にてDEI関連項目が大幅改善

私の職場では  
国籍・年齢・性別などにかかわらず、  
全ての人々が公平に扱われている

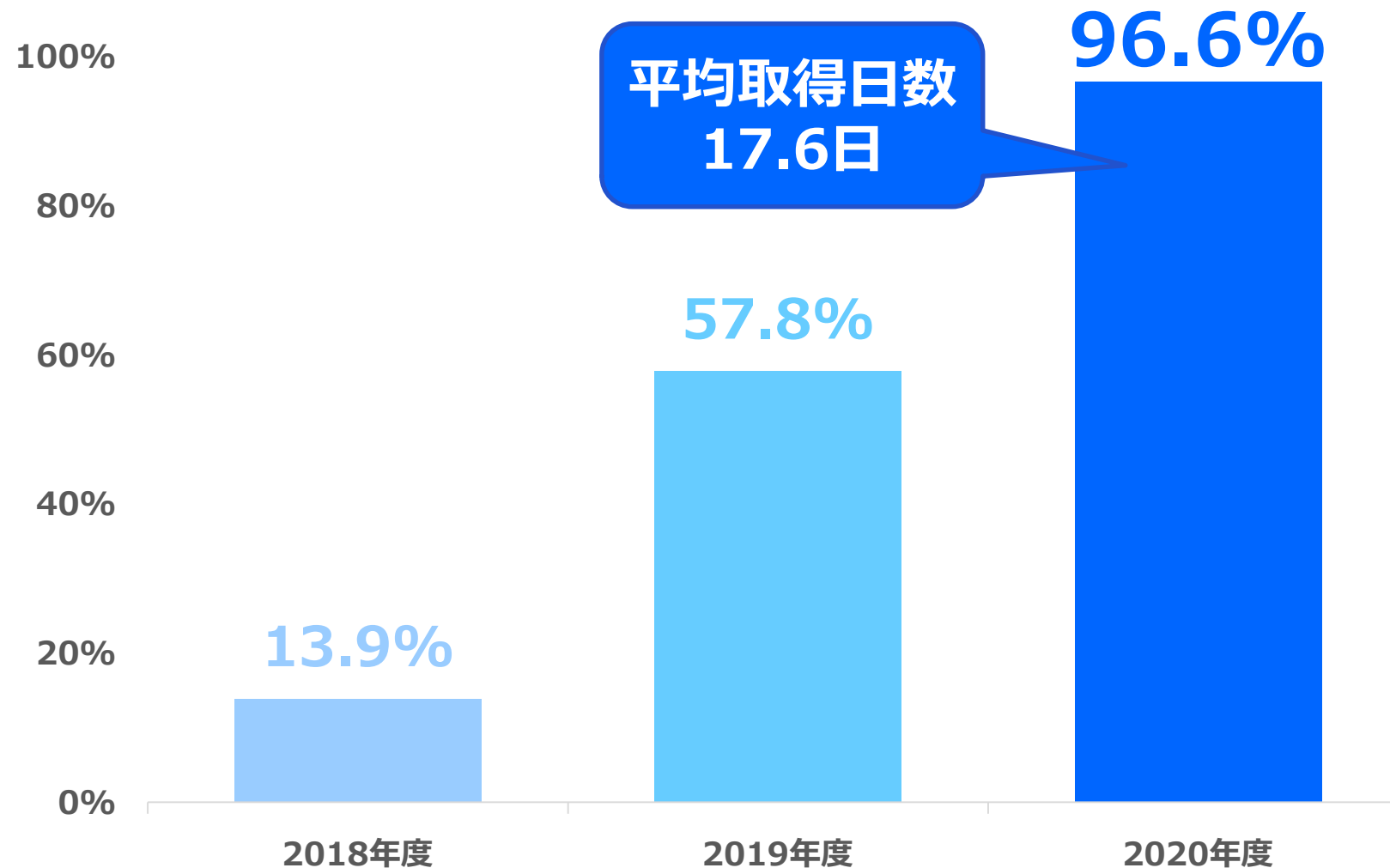


私は、  
一個人として尊重されている

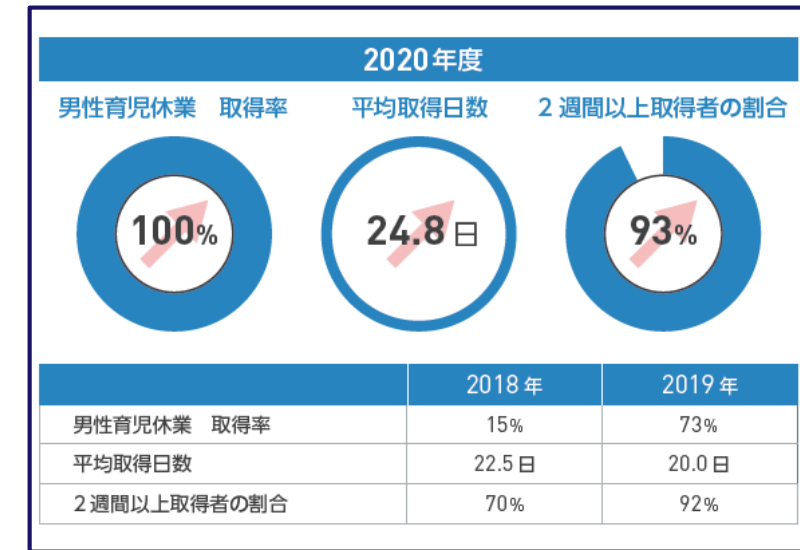


# これまでの成果② 男性育児休業取得率が3ヶ年で大幅に向上

## CNS社 男性育児休業取得率



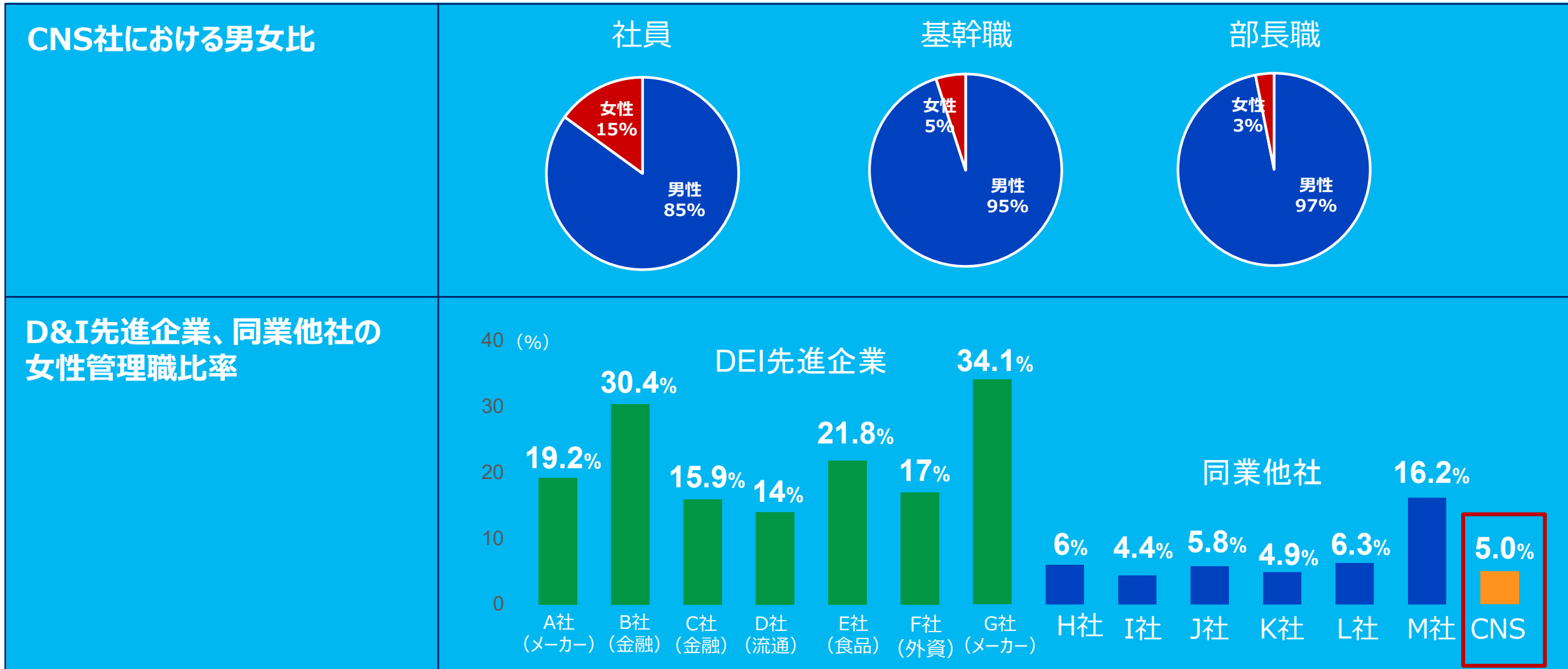
<参考> グループ内のPSSJ（株）での  
男性育児休業取得状況



- ・PSSJでは休業期間のうち、開始日から**1ヶ月間を有給化**（男女）
- ・原則、お子さんが1歳の誕生日までに**2週間以上（連続取得）**の男性育児休業取得を職場・上司に義務化
- ・**本人・上司で面談を実施**し、取得時期の調整・取得中の業務引継ぎを徹底

# 今後の課題 ジェンダーギャップの現状

- パナソニックグループ内でCNS社は強かにDEIを推進しているが、他社と比するとまだ十分ではない



# パナソニックとして「30% Club Japan」へ参加



## 30% Club Japan

- 企業の役員に占める女性割合の向上を目的に  
2010年に英国でスタートしたキャンペーンの日本版（2019年4月設立）
- **30%は意思決定において影響を及ぼすことが可能な量（マス）  
＝「クリティカルマス」**
- 取締役会等の意思決定機関に占める女性割合を30%に到達させることで、  
多様性がもたらすビジネスメリットの恩恵を受ける可能性が高くなる



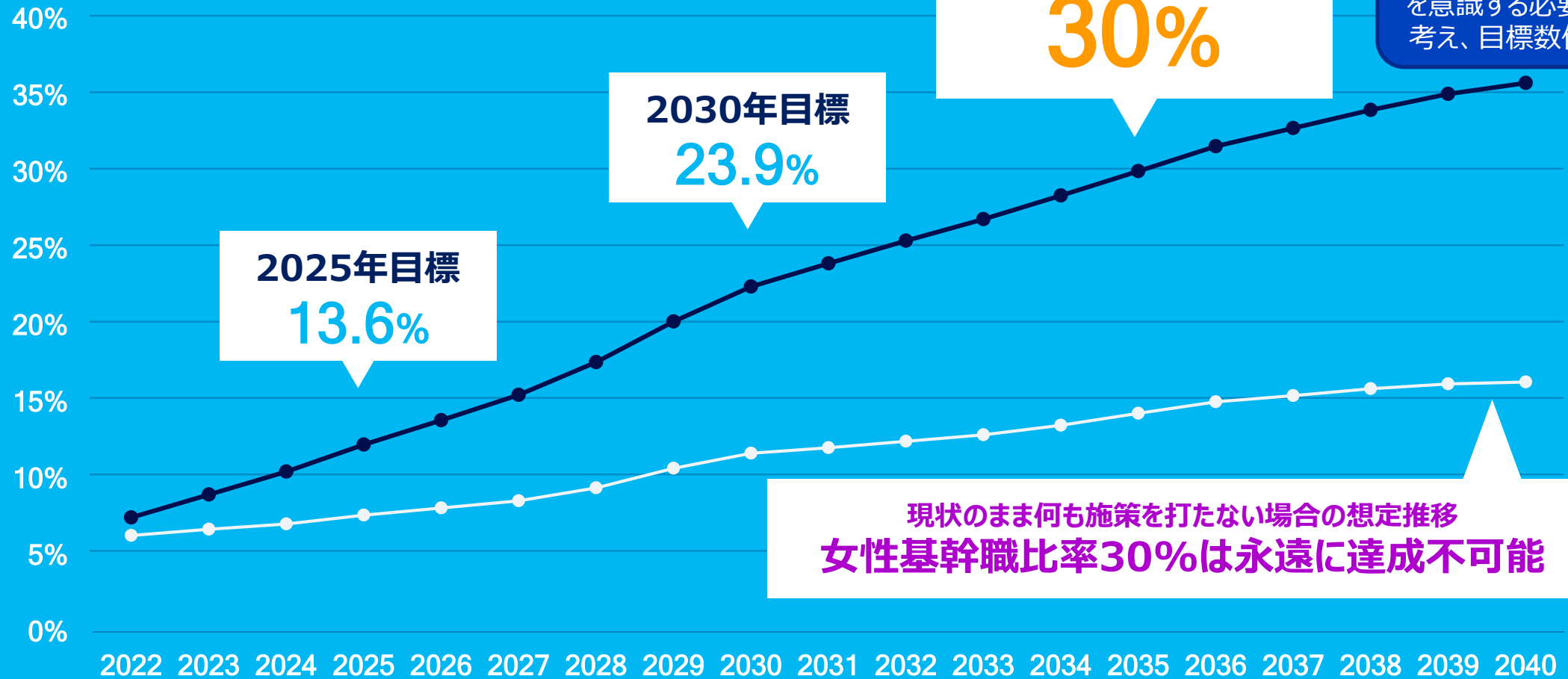
【第4回 TOPIX 社長会 集合写真】

パナソニックとして  
30% Club Japanに参加！

社長の楠見もTOPIX社長会に参加

# パナソニック コネクトのKPI⇒「2035年に女性基幹職比率30%」

## 女性基幹職比率



意思決定の質を高めるためにも「クリティカルマス」を意識する必要があると考え、目標数値を設定

現状のまま何も施策を打たない場合の想定推移  
女性基幹職比率30%は永遠に達成不可能

※パナソニックグループの持株会社制への移行にともない パナソニック株式会社 コネクティッドソリューションズ社は 2022年4月より、「パナソニック コネクト株式会社」に変わります。

# パナソニック コネクト DEI推進体制 (2022年3月1日時点)



## 事業場CHAMP

MEBD



青山 晃久

MSBD



小澤 しおり

PABD



小林 馨

PSSJ



瀬戸東 有香

GPBD



竹内 俊一

ABU



松本 容明

STRBDC



清村 敦

BCBU



半田 智久

IC



田靡 雅基

## DEI推進室

室長



油田 さなえ



江口 正隆



王 斌



門村 亜珠沙



菊池 文音



紀藤 安則



武田 一紗



西村 ゆかり



初田 知己



平野 夏実




松本 舞




安留 ゆかり





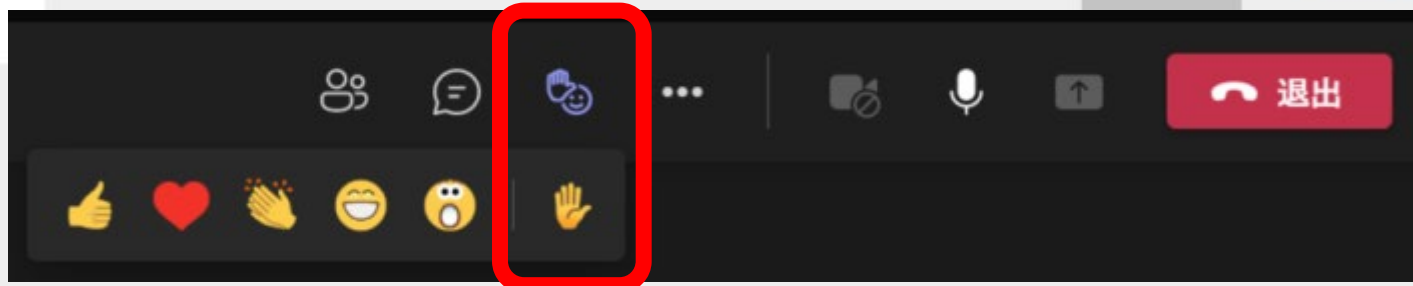
パナソニック コネクトは、DEI活動をベースに改革を推進し、  
サステイナブルな、より良い社会を実現してまいります



**Panasonic**  
**CONNECT**

# Q & A

Teamsの「手を上げる」ボタンを押してください。



こちらからお名前をお呼びしますので、  
マークのミュートを解除の上、ご媒体名・お名前の後、ご質問をお願いします。

ご質問が終わりましたら、「手を上げる」ボタンの取り下げと、ミュートの再設定の  
ご協力をお願いします。

チャットでご質問の方は、Teams画面上のチャット欄に、  
ご媒体名、お名前、ご質問をご記入ください。  
司会が順に読み上げます。

# Panasonic

本日はご多忙の中、ご出席いただき、誠にありがとうございました。

今後のPR活動の参考にさせていただきたく、簡単なアンケートへのご協力をよろしくお願いいたします。

