

环境经营的推进,以经营基本方针、环境理想、绿色计划2010为基础,在全公司切实开展Plan-Do-Check-Action(PDCA)的实践为根本。为达成松下集团全球统一目标,把环境活动更紧密地与经营相结合,在加强人才培养的同时,还需要进一步稳固环境经营的PDCA循环,用多种方式来推进环境经营。

### 2005 年度 目标

- 组织体制
  - 强化全球所有公司的环境推进体制。
  - 加强在世界各地地区的决策机能。
- 人才培养
  - 建立各层次、各部门的环境教育课程计划。
- 经营评价制度
  - 确立综合性环境会计制度。
  - 在业绩评价中反映产品及事业在降低环境负荷方面的结果。

### 2005 年度 实际业绩

- 组织体制
  - 发展性地取消综合环境会议,整合到日常的经营会议中。
- 人才培养
  - 制定“环境专业人才的培养方针”,建立教育课程计划。
- 经营评价制度
  - 在全球建立环境会计系统。
  - 通过修改部分业绩评价,从而更为准确地反映在降低环境负荷方面所做出的努力。

- 费用
  - 环境活动管理成本 92.4 亿日元。

## 环境管治

思路

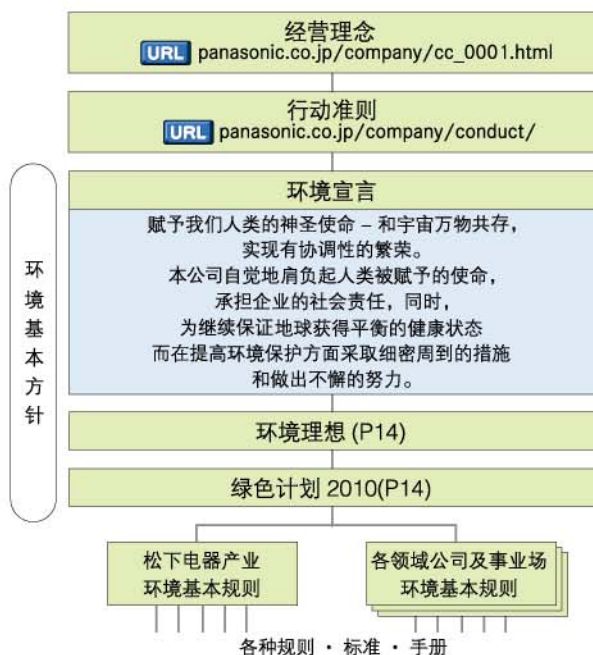
### 将环境经营融入日常事业活动中

“全公司环境会议”作为松下集团对环境经营中的最高决策机构,其会议主席由社长出任,成员由各领域公司社长、相关职能的役员组成,从1997年以后,每年召开两次。但鉴于本公司两大事业理想之一的“与地球环境共存”在全公司各部门已经得到了落实巩固,相关活动也得以稳步推进,因此发展性地取消了该会议,自2005年度起,对于重要的环境课题,在日常的经营会议上作为议题予以提出、进行审议并决定。

随着“全公司环境会议”的取消,以往在环境本部长管辖下的“环境运营委员会”改为环境担当役员的管辖之下,提高了它的定位。从具体的运作来看,它是以每年1月发表的“经营方针”为基础制定年度环境活动方针,然后通过“环境运营委员会”向各领域公司及其员工进行宣传贯彻。各领域公司接收到年度环境活动方针后,根据事业特点制定活动计划,为达成绿色计划2010的目标实施具体的活动。相关委员会或项目组也会对各领域公司的活动给予协助。(P56,57)

此外,随着日本以外地区环境法律法规的加强,为了进一步充实松下在全球的环境经营,我们在世界各地设置了“地域环境会议”,针对各地区的固有课题进行集中讨论,分别制定出各自的方针。

### ■环境管理文件体系



活动1

### 基于绿色计划2010的业绩评价

为掌握各领域公司环境经营的进展情况,松下集团根据绿色计划2010的目标设定了评价标准,从2001年度开始,由各领域公司按照此标准分别进行自主性的“环境经营的业绩评价”。评价项目由绿色产品达成度和清洁工厂达成度组成,分别根据“绿色计划2010”所设定目标值来评价达成的情况。由于事业内容不同,活动的重点程度也不同,我们将集团内的分公司大致分为整机类和元器件类,分数的分配比率也进行了变更。依据该评价结果及公司外部评价来进行环境经营的检查及采取纠正措施。

## 环境管理体系

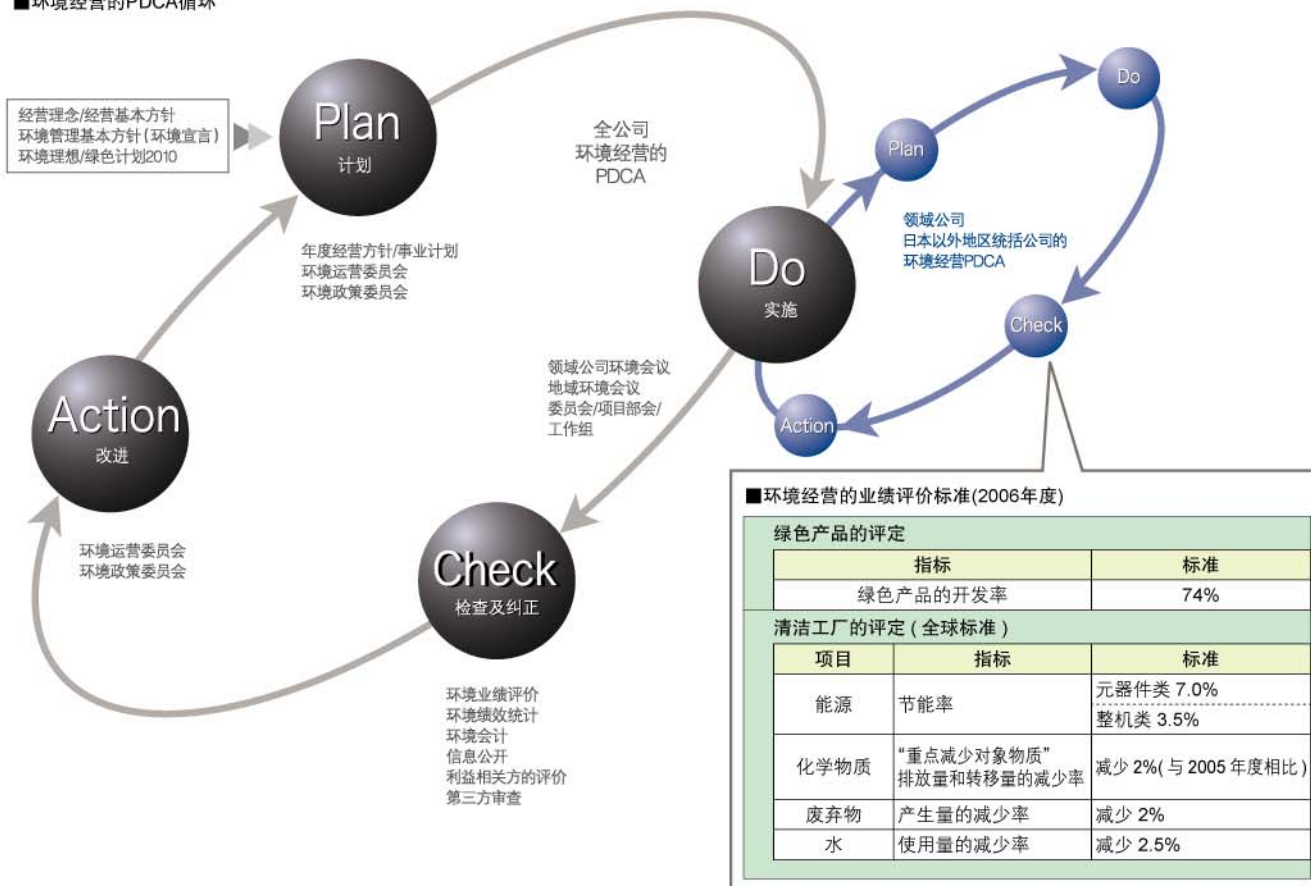
松下集团的环境管理体系,是通过统一管理全公司环境经营的综合管理和领域公司之间的环境管理、以及以领域或事业场为单位的环境管理来运行的。

各领域公司及以事业场为单位的环境管理是在已取得ISO14001认证的体系下进行运行的,对能源的使用量、废弃物的产生量等环境效益数据,每月进行一次统计和评价。并且,根据ISO14001的标准要求,每年至少实施一次内部审核和外部审核。



环境运营委员会

### ■环境经营的PDCA循环



## 取得ISO14001认证

为建立支持环境经营的机制,松下集团积极推进ISO14001认证的取得,自1995年11月松下AVC网络公司门真地区首次取得认证后,1998年底为止,松下在全球的所有事业场都认证完毕。

2005年度随着事业结构改革所带来的事业场的整合,以及整合认证的推进,取得认证资格的事业场数比2004年度减少了15个。本公司一直在日本国内致力于整合认证的推进,今后计划在日本以外地区也考虑各个分公司的特点,力求有效地利用事业经营中的相关体系,以推进整合认证的进展。

### ■ISO14001认证取得的情况(P63-66)

(截至2006年3月底)

地域	取得认证的事业场数 <sup>※</sup>		合计
	制造	非制造	
日本	66	17	83
美洲	25	1	26
欧洲	15	2	17
亚洲大洋州	52	10	62
中国·东北亚	61	1	62
合计	219	31	250

※包括整合认证。

### 环境经营的推进体制

松下集团总公司的职能部门环境本部，以经营会议、环境运营委员会等审议并决定的环境经营相关政策与方针为基础，拟定环境战略，对领域公司推进的全公司横向环境活动予以支援和指正。此外，为解决全公司的课题设立了不同课题的委员会，其下设置了由主要领域公司、职能成员组成的部会和工作组，进行具体的推进工作。

2005年度为解决石棉问题，新设立了“全公司石棉对策委员会”，加强了应对力度。此外，2006年4月开始，新设立了如下机构，以谋求环境经营上的不断完善。设立“系数5项目”以加快4个主要主题的活动；设立“产品化学物质管理委员会”以继续推进欧洲RoHS指令生效后开展的“不使用特定物质项目”活动；设立“绿色物流推进委员会”以加快物流部门应对节能法修订的活动；设立“环境标示宣传委员会”以加强向环境相关顾客公开信息。

### 环境职能的确立及其“可视化”

由于环境的活动与所有职能都息息相关，很难将从事环境业务的人员从其它职能中分离出来。但是，在环境经营已成为重要经营课题的今天，为了进一步促进环境活动，提高相应人才的素质是必不可少的，因此设立了“环境职能”。进而为促进环境人才的培养，制定了“环境职能人才培养方针”。该方针规定了“所需人才类型”、“环境业务定义和必要的技能及应加强的技能”、“职能研修体系”等，2006年度起依据该方针开始了具体应用。通过设立相应职能，明确环境业务人员在公司内的作用、位置的同时，也进一步充实了培训体系。

此外，2006年4月开始，本公司在日本制造业中率先尝试在全公司范围内引进“技能评价制度”。力争在实现组织的生产能力的根本性提高的同时，也实现个人的自我价值。

■环境经营推进体制(2006年度)

