



Sustainability Report 2024

Panasonic
CONNECT

Sustainability Report 2024 目次

パナソニック コネクトについて

パーパスとコアバリュー	04-05
パナソニック コネクトの事業領域	06
事業戦略と2027年度に目指す姿	07
企業価値向上をめざした企業改革	08-10

パナソニック コネクトのサステナビリティ全体概要

CEO Message	12
サステナビリティにおける重点取り組み領域	13
サステナビリティチャレンジ	14
サステナビリティの取り組み概要	15

お客様の現場へのサービス提供を通じたサステナビリティ取り組み事例

輸送効率向上で環境負荷の低減	17
倉庫・輸送トラックヤードの可視化と管理	18
サステナブルなECサイクルの実現	19
サービス品質向上と環境負荷の低減	20
物流課題を解決に導く倉庫最適化	21
モノづくり現場の最適化	22-23
航空機の燃料消費量削減に貢献	24
バリューチェーン全体で取り組みサステナブルな未来を創る	25
DX推進を支援するPC関連サービス	26
空間演出現場の作業負荷軽減と循環型社会への貢献	27
防災ソリューション	28

わたしたちの働く現場の環境活動

環境パフォーマンスデータ	30
持続可能なエネルギー利用	31
持続可能な資源利用	32

わたしたちの働く現場のウェルビーイング取り組み事例

パナソニック コネクトの人材戦略のゴール	34
CONNECTers' Success	35-37
心身共に健全に働くための環境作り	38-44
キャリアオーナーシップをもつ未来作り	45-46
生き活きと働くためのつながり作り	47-48
認定・協賛・賛同 一覧	49

コンプライアンス & ガバナンス取り組み事例

コーポレートガバナンス	51
インテグリティの実践／ハラスメントの撲滅	52
調達デューデリジェンス	53
品質・環境コンプライアンス	54

推進体制

サステナビリティ推進体制	56
CSuO/チーフサステナビリティオフィサーの役割	57

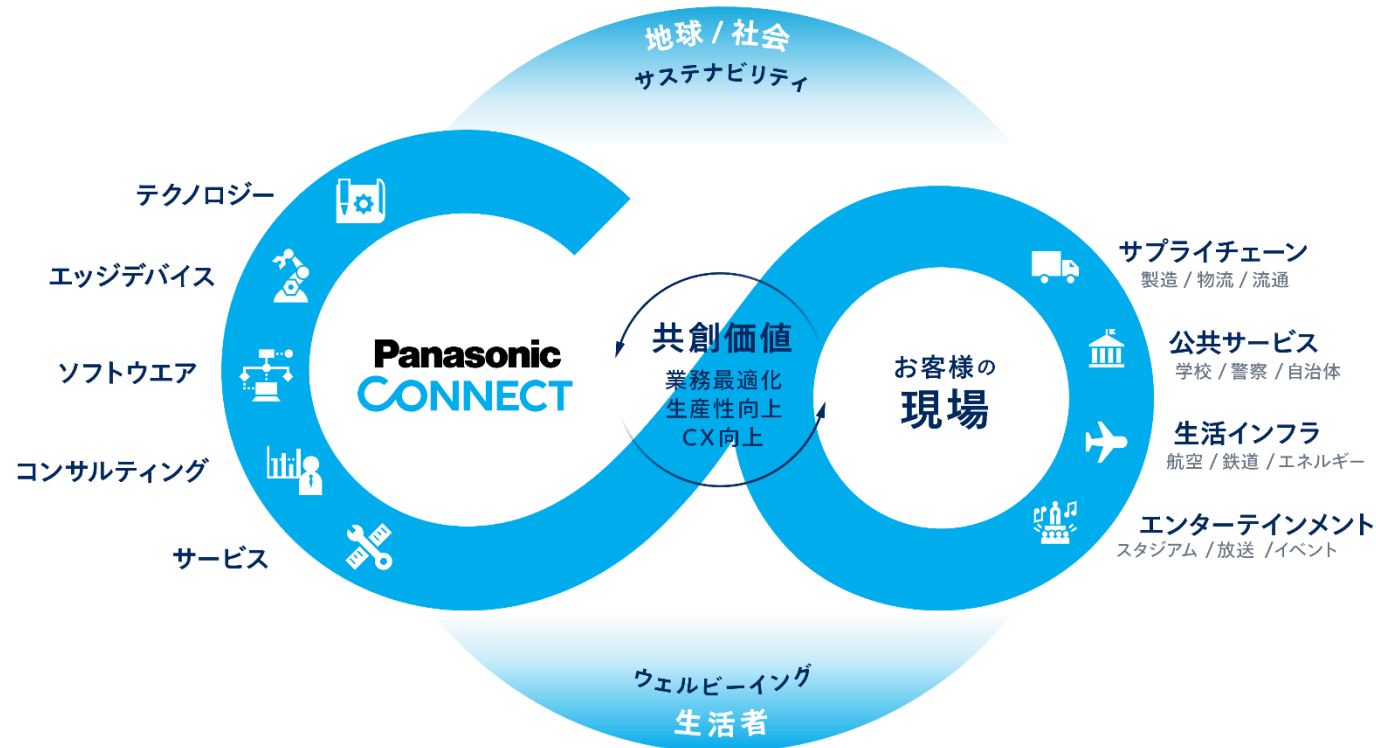
見通しに関する注意事項/免責事項：本レポートにおける将来に関する記述は、当社が発行日までに保持している情報と合理的な予測に基づきますが、達成を保証するものではありません。

パナソニック コネクトについて



Our Purpose

現場から 社会を動かし 未来へつなぐ



パナソニック コネクトは、現場を未来へ「つなぐ」会社です。
私たちがつくるものはすべて、お客様の「現場」で活用され、
よりよい社会、持続可能な未来の実現に貢献します。



Our 5 Core Values



私たちは「つなぐ」「つながる」ことで、
お客様の現場にイノベーションをもたらし、
よりよい世界をつくれます。



Empathy
共感 共創



Results
結果にこだわる



Relentless
たゆまぬ変革



Teamwork
衆知を集める

お客様の「現場」に貢献するBtoBソリューション

01

Supply Chain

サプライチェーン 製造 / 物流 / 流通

- 現場課題を可視化するセンシング、AI、ロボティクスなどのテクノロジー
- 専鋭化されたハードウェアとBlue Yonderの LuminatTM ソフトウェアの融合



02

Public

公共サービス 学校 / 警察 / 自治体

- 教育現場におけるハイブリッド授業実現
- 警察業務（交通安全など）の精度・効率の向上に貢献
- 地域の防災と地域情報に関わるソリューション



03

Infrastructure

生活インフラ 航空 / 鉄道 / エネルギー

- 顔認証による新しい旅客体験
- 最先端の機内エンターテインメント・コネクティビティソリューション
- 駅構内・指令所での安全ソリューション
- エネルギーの安定供給に向けたセキュリティ強化



04

Entertainment

エンターテインメント スタジアム/放送/イベント

- 大規模な空間で非日常をクリエイト
- 多彩な放送・業務用映像製品とシステム
- 進化を続ける放送・CATV業界の番組制作から経営まで支援するトータルソリューション



*2024年11月時点

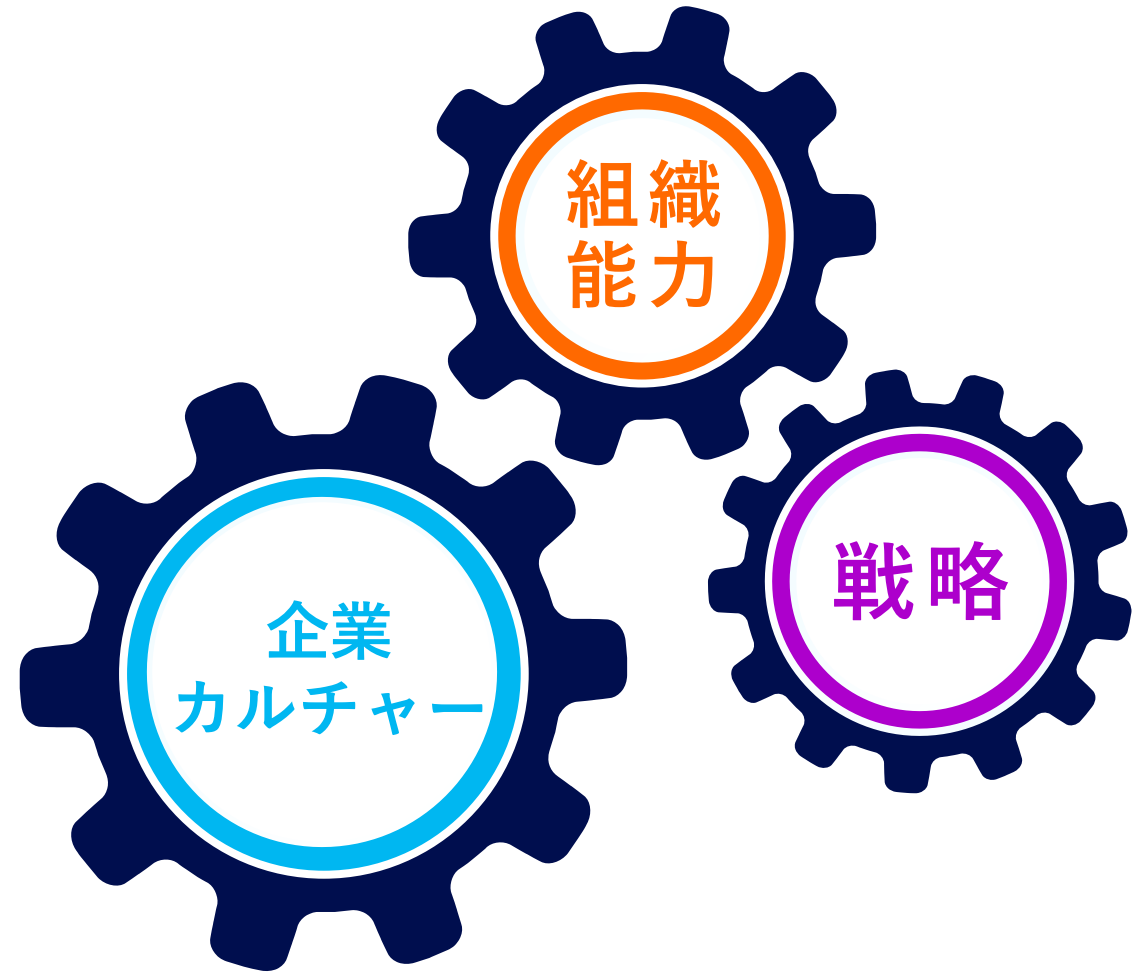
2027年度に目指す姿

EBITDA 2,000億円を視野に
アビオニクスとBlue Yonderで1,000億円、その他事業全体で1,000億円を目指す



*2024年11月時点

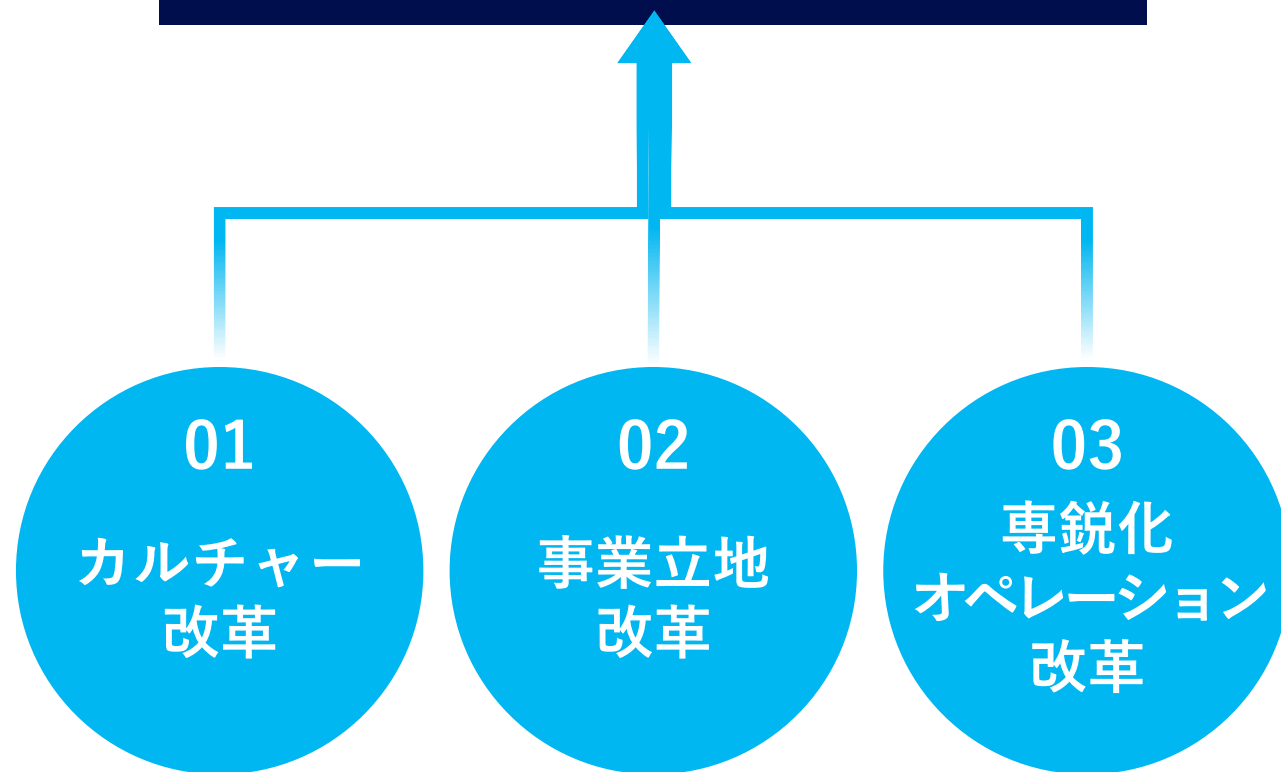
組織能力や戦略を活かす 企業カルチャー



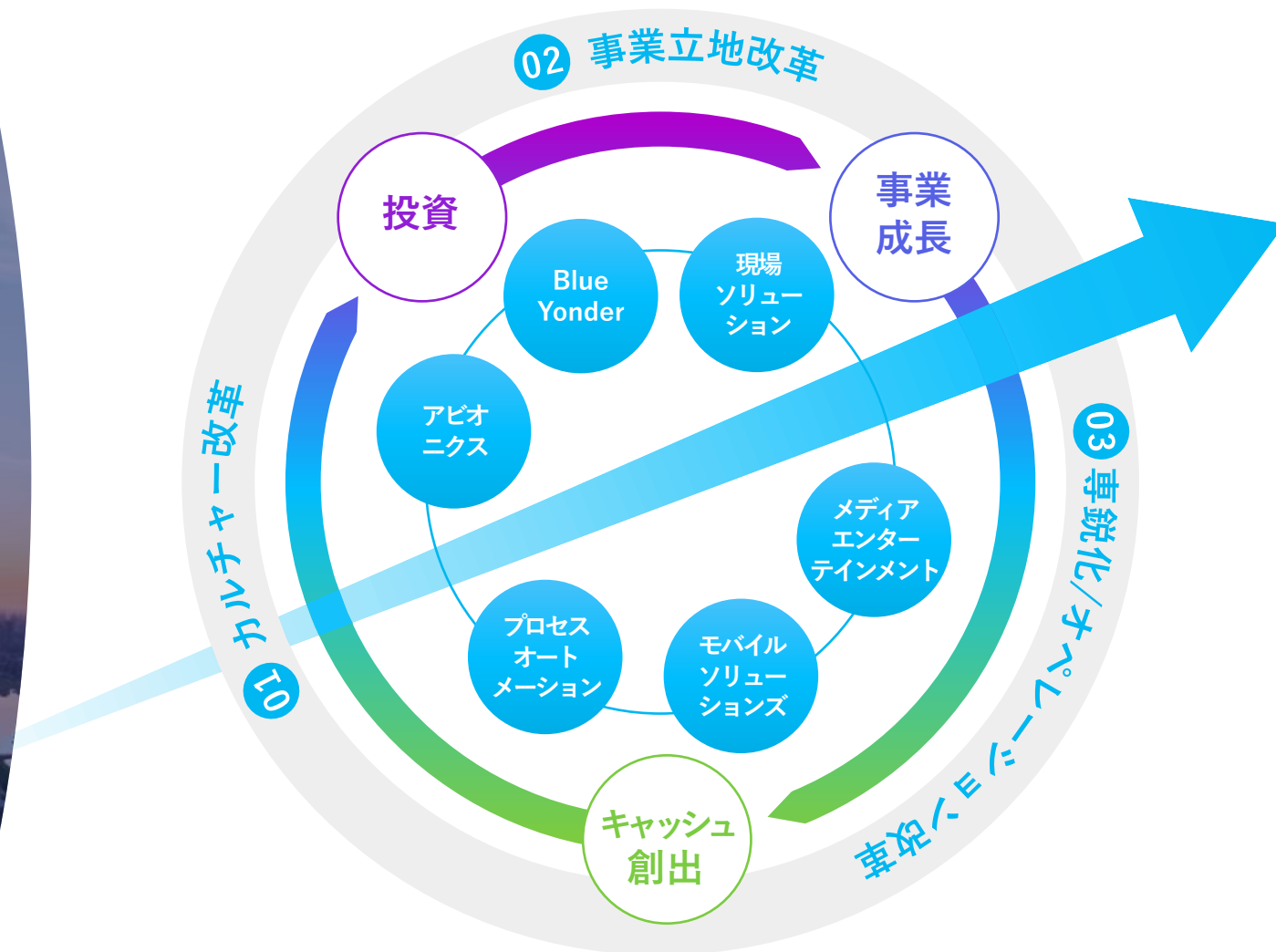


競争力を強化する 3つの改革

パナソニック コネクトの 競争力強化



3つの改革で実現する 持続的な企業価値向上



*2024年11月時点

パナソニック コネクトのサステナビリティ

全体概要





代表取締役 執行役員
プレジデント

樋口 泰行

Yasuyuki Higuchi

CEO Message

パナソニック コネクト株式会社は、パナソニックグループにおいて、
B2Bソリューション事業成長の中核を担い、顧客起点で
お客様の「現場」に貢献するソリューションを提供する会社です。

パーパスには、お客様の「現場」をイノベートすることで、
人と自然が共存できる豊かな社会・地球の「サステナビリティ」と、
多様な視点・経験・価値観を持つ一人ひとりが生きがいを感じ、
安心安全で幸せに暮らすことができる「ウェルビーイング」を実現していくという想いを込めています。

私たちが企業として社会に貢献し、持続的で在り続けるために、
自社バリューチェーン全体におけるCO2排出量削減、資源有効活用、人権尊重などを進め、
お客様とともに、サステナビリティの実現を追求してまいります。

持続可能な社会の実現に向け、全社一丸となって取り組んでいくことを約束します。
共に、未来を切り拓いていきましょう。



パナソニック コネクトのサステナビリティ

パナソニック コネクトは企業カルチャーを経営戦略の柱と位置づけ、たゆまぬ変革に全力で取り組んでいます。健全なカルチャーを土台として、サステナビリティ経営を推進します。

わたしたちの働く「現場」を改革し、サプライチェーン全体の環境負荷低減に取り組みます。

わたしたちの働く「現場」では、誰しもの人権が尊重され、社員一人ひとりが生き生きと働き続けられる CONNECTers' Success（従業員サクセス）を推進します。

お客様とつながり、あらゆる「現場」をイノベートすることで、社会の一人ひとりのウェルビーイングと持続可能な地球環境の実現に貢献します。

パナソニック コネクトは、現場から社会を動かし、未来へつなぎます。

CONNECTers' Success (従業員サクセス)

パーパス実現に向けコアバリューを実践しながら
自ら変革・成長しイキイキと働く「従業員サクセス」を目指し、
従業員エンゲージメントと一人ひとりの生産性を高めます。

2027年目標

従業員
エンゲージメント* **80**

*Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ使用

2023年度実績 65.8

2027年目標

社員ひとりが
生み出す付加価値* **1.6倍**

*従業員一人あたりのEBITDA計算

2023年度比

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

いかなる差別も許さず、異なるカルチャーを認め合い、
心理的安全性が確保された中で、
誰もが活躍できる環境を目指します。

2035年目標

女性管理職
比率 **30%**

2024年4月1日時点 7.7%

パナソニック コネクトの サステナビリティチャレンジ

脱炭素

パナソニックグループ全体で自社のカーボンニュートラル
を実現し、パナソニック コネクトとしてもモノづくりに
よる環境負荷低減に積極的に取り組みます。

2030年目標

自社CO2排出量
実質 **ゼロ**

調達サステナビリティ

パナソニックグループ策定のガイドライン順守確認のため、
リスクを判定しながら、
調達パートナー様向けアセスメントを完了します。

2025年目標

調達パートナー
CSRアセスメント
チェックシート回収 **100%**

2024年11月時点 99.9%

法務コンプライアンス

ハラスメントに対して厳格かつスピーディな対応を
行うとともに、スピークアップカルチャーの浸透を推進し、
全社員が安心して働ける環境を構築します。

宣言

ハラスメントフリー

サステナビリティの取り組み 全体概要

パナソニック コネクトの現場

お客様の現場

Panasonic GREEN IMPACT

わたしたちの
働く現場の
環境活動

カーボンニュートラル

サーキュラーエコノミー

取り組み事例

心身共に健全に働く
環境作り

活き活きと働くための
つながり作り

キャリアオーナーシップを
もつ未来作り

Panasonic
CONNECT

お客様の
現場

地球 / 社会

生活者

お客様へのサステナビリティ価値提供事例

輸送効率向上で環境負荷の低減

倉庫・輸送トラックヤードの可視化と管理

サステナブルなECサイクルの実現

サービス品質向上と環境負荷の低減

物流課題を解決に導く倉庫最適化

モノづくり現場の最適化

航空機の燃料消費量削減に貢献

バリューチェーン全体で取り組み
サステナブルな未来を創る

DX推進を支援するPC関連サービス

空間演出現場の作業負荷軽減と
循環型社会への貢献

防災ソリューション

お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

ガバナンス・コンプライアンス

多様な取締役会構成

インテグリティの実践

ハラスメントの撲滅

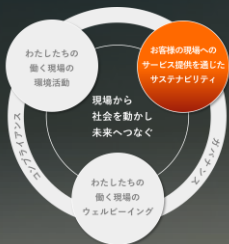
調達デューデリジェンス

品質・環境コンプライアンス

お客様の現場へのサービス提供を通じた サステナビリティ

取り組み事例





お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

輸送効率向上で環境負荷の低減 輸配送管理ソリューション (TMS)



現場 サプライチェーン

貢献 環境負荷低減
労働生産性の向上

輸送効率の向上

7%

人・トラック・費用などの

リソースの
有効活用

CO2などの

環境負荷低減

Bayer Crop Science様の
チャレンジ

350 以上の拠点で一貫したテクノロジーソリューションとベストプラクティスを採用する必要があり、流通マネジャーは同社の最良の財務的利益の実現のために、標準化された意思決定実務と共有価値を求めている。

輸配送管理
ソリューション (TMS)
導入効果

- ・トレーラーや人員のリアルタイムデータ分析による最適化
- ・オペレーション改善・積載効率の向上

サステナビリティ
価値貢献

- ・輸送効率の向上による、CO2排出量の抑制
- ・輸送行程の現状把握を通じたリソースの有効活用により、労働生産性の向上



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

倉庫・輸送トラックヤードの 可視化と管理

ヤード管理ソリューション (YMS)

 BlueYonder

現場 サプライチェーン

貢献 労働生産性の向上
環境負荷低減

BlueYonder・コネクトの両社技術シナジーによるイノベーション成果

サプライチェーン効率向上・コスト削減・サービス向上に貢献

革新的なサプライチェーン・ロジスティクスソリューションの大手プロバイダーに納入

ペンスキー社 様の
チャレンジ

荷主や運送業者と協力し、**最適な物流サービスを提供**。
米国ではトレーラーごとに管理番号を付与し、倉庫サイト内での入出庫を手動で管理。**倉庫建屋が置かれる広大な倉庫サイト内でのトレーラーやコンテナなどの追跡・管理**を行う革新的な方法を検討していた。

ヤード管理
ソリューション (YMS)
導入効果

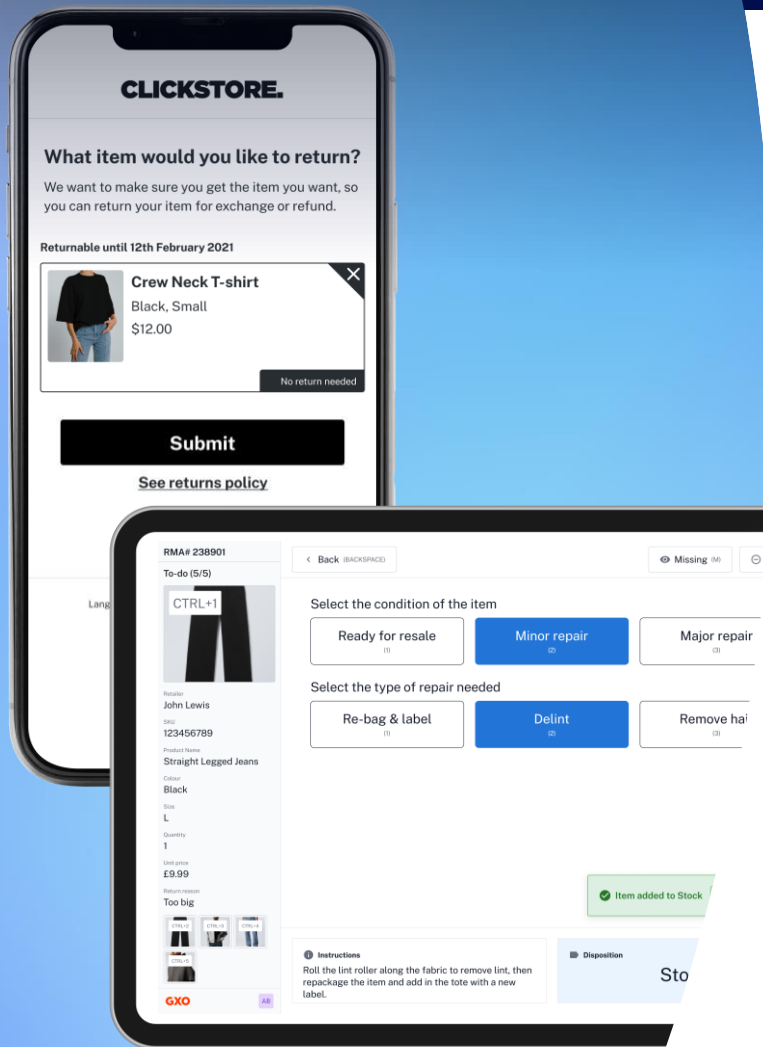
- ・YMSに連動したカメラ、画像認識技術、機械学習により、**車両を自動チェックインし識別**
- ・**自動チェックアウトの実現による拘留料削減**の支援
- ・トラッキングの**処理速度向上・エラー削減**を通じた、物流サイトのスループット向上、コスト削減、サービス向上

サステナビリティ
価値貢献

- ・タスクの自動化・一元化による労働力の再配置を通じ、**運用効率と労働生産性の向上**
- ・効率的な倉庫サイト管理により、**エネルギー消費の抑制**



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ



サステナブルなECサイクルの実現 デジタル返品ソリューション (RMS)



現場 サプライチェーン

貢献 環境負荷低減
資源の有効活用
労働生産性の向上

返品データ活用・デジタル化

回収・配送コスト削減
コールセンター・受付コスト削減

環境負荷低減

返品データ活用による廃棄削減
配送の効率化によるCO2排出量削減

EC業界の
返品業務のチャレンジ

EC返品プロセスはアナログな部分が多く、ユーザーや
EC事業者共にストレスが高く、関連コストも多い

デジタル返品
ソリューション (RMS)
導入効果

- ・スムーズな返品プロセスによる顧客満足度向上
- ・返品受付のデジタル化により、対応業務のコスト削減
- ・返品状況の可視化、在庫管理など後工程の最適化支援
- ・セルフ返品KIOSK設置による省人化、回収・配送効率向上

サステナビリティ
価値貢献

- ・効率的なリバースロジスティクスの構築、運用の実現により、循環型経済活動の推進
- ・複雑な返品業務のデジタル化による、労働生産性の向上



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

サービス品質向上と環境負荷の低減 配送見える化ソリューション



現場 サプライチェーン

貢献 環境負荷低減
労働生産性の向上

従業員の工数削減

荷主問合わせ対応

▲1,150h/月

ドライバー & 配車担当間の対応

▲2,760h/月

サービス品質向上

検品ミス削減
到着予測精度向上

福岡運輸 様の チャレンジ

食品業界のニーズや2024年問題に対応するため、DXを推進。
受注業務のデジタル化を進める一方、集配業務は依然として課題。既に
ドライバー業務進捗の可視化は進んでいたが、**集配業務全体での可視化**
にはまだ改善の余地があった。

配送見える化 ソリューション 導入効果

- ・車両の現在位置・運行状況のリアルタイム把握、問合わせ対応時間短縮
- ・QRコード検品により、**検品ミス削減**し、誤配送リスク軽減
- ・運行状況に合わせた配車計画最適化により、**配送効率の向上**
- ・非効率運行の要因となる荷待/荷役時間のデータ分析による**作業効率改善**

サステナビリティ 価値貢献

- ・配送効率の向上、運行管理の最適化による、**CO2排出量の抑制**
- ・業務の可視化、工数削減による、**労働生産性の向上**



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

物流課題を解決に導く倉庫最適化 タスク最適化エンジンと「人とロボット」の協働 技術研究開発本部

現場 サプライチェーン

貢献 環境負荷低減
労働生産性の向上

物流現場の作業工数

▲25% /年*

*最適化エンジンのアルゴリズム導入時の実績値
ソフトウェアの提供開始予定は2025年3月～

トラック積載効率

2倍

荷待ち時間50%削減

物流現場の チャレンジ

物流問題の本質的課題はオペレーション間の「同期」が取れないことによる待ち時間にある。また、物流現場は、作業量の変化が激しく、かつ短時間での作業が必要とされ、人による作業で対応せざるを得ない。

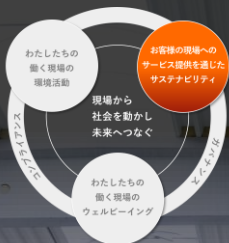
タスク最適化エンジンと 「人とロボット」の協働 による効果

※自社倉庫にて実験

- ・倉庫内オペレーションの最適化による、トラックの待機時間の長さ、積載率の低さの改善
- ・人とロボットの最適な融合による業務効率化
- ・ラピュタロボティクスの自動倉庫「ラピュタASRS」との連携を通じ、現場データに基づく柔軟な対応の実現

サステナビリティ 価値貢献

- ・最適なトラック台数配備、高積載量の達成による、CO2排出量の抑制
- ・オペレーションの最適化を通じた生産性向上による人手不足の解消
- ・働きやすく魅力のある物流現場の実現による人材確保



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

モノづくり現場の最適化

Autonomous Factory(自律的に考え進化し続ける工場)

回路形成プロセス事業部

現場 製造業

貢献 環境負荷低減
資源の有効活用

環境に配慮し、無駄のない生産計画通りのモノづくりを実現

印刷機「NPM-GP/L」

廃棄はんだ量

▲1,720kg/年

実装機「NPM-GH」

生産時間短縮

CO₂ ▲12.1%

Auto Setting Feeder

切替・部材補給の自動化

作業時間 ▲60秒

製造現場の
チャレンジ

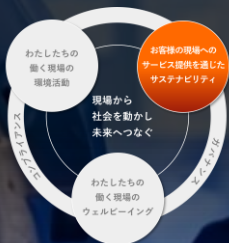
多品種小ロット生産や生産サイクルの短期化、トレーサビリティ管理の厳格化など、複雑な生産プロセスへの対応が求められている。

モノづくり現場
最適化ソリューション
導入効果

- ・必要なものを必要な時に必要な分だけ作る、生産の最適化
- ・現場で頻発する、人によって行う作業を自動化
- ・知見とスキルのある人の経験に基づく判断を知能化

サステナビリティ
価値貢献

- ・個々の工場の生産形態や製品特性に合わせた柔軟なモノづくり
- ・現場の変動要素を自律的に抑制することで、無駄なエネルギー消費や廃棄物を抑制
- ・熟練作業者のスキルを知能化することによる省人化



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

モノづくり現場の最適化

Autonomous Factory(自律的に考え進化し続ける工場)

溶接プロセス事業部

現場 製造業

貢献 環境負荷低減
資源の有効活用

生産性向上を実現するエッジデバイス

アーク溶接機 消費電力
500DS2・300DS2/従来DS1シリーズ比

▲27%

溶接ロボット施工速度
WGH4電源の高電流化パルス溶接

+15%

溶接機 CO2排出量

▲0.41t/年

溶接現場の チャレンジ

タクトタイム短縮やラインストップの低減による生産性の向上が求められるのと同時に、設備機器のエネルギー効率向上への対応も重要視されている。

溶接エッジデバイス 導入効果

- ・高出力化による幅広い溶接施工に対応、タクトタイムを短縮
- ・高い冷却性と堅牢性の両立により、ラインストップの低減
- ・メンテナンス性の向上により、稼働率・生産性の向上に貢献

サステナビリティ 価値貢献

- ・設備機器の省エネルギー化によるCO2排出量の削減
- ・高性能化やメンテナンス性向上による循環型経済活動の推進



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

航空機の燃料消費量削減に貢献 機内エンターテインメントソリューション Astrova Panasonic Avionics Corporation (PAC)

現場 生活インフラ

貢献 環境負荷低減
資源の有効活用

システム重量

一般的な長距離航空機(ワイドボディ)
機内システム

30% 軽量化

燃料消費削減

平均的な長距離航空機(ワイドボディ)

5%/年

CO2排出量削減

平均的な長距離航空機(ワイドボディ)

143,000kg/年

航空業界の チャレンジ

顧客満足度の向上・維持のためには、**変化する市場の要件や乗客の期待に迅速に対応**していくことが求められている。

また、航空会社にとって、環境問題への取り組みは不可欠であり、中でも**CO2排出量の削減**は重要な課題である。

Astrova導入効果

- ・システム軽量化による**燃料消費量の削減**
- ・モジュラー型デザインを採用し、**スケーラビリティと柔軟性を提供**

サステナビリティ 価値貢献

- ・軽量化による燃料消費量削減を通じ、**CO2排出量削減に貢献**
- ・アップグレードやメンテナンスの容易化により、**製品寿命の延長**を実現、お客様の経営資源の有効活用を推進



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

バリューチェーン全体で取り組み サステナブルな未来を創る 「レッツノート」「タフブック」「決済システム」 モバイルソリューションズ事業部

現場 公共サービスなど

貢献 環境負荷低減
資源の有効活用

サステナブルな未来を創る

再生可能エネルギー

2024年 神戸工場の使用電力に対する
再生可能エネルギーの利用率

約**15%**

プラ梱包材量

レッツノートCF-SR
2023モデル実績(2016年モデル比)

▲**60%**

PCリサイクル率

2023年度実績

60.8%

業界のチャレンジ

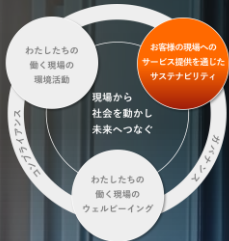
公共サービス・物流など過酷な現場での業務、営業をはじめとするハイブリッドな環境での業務遂行のため、PCの**耐久性が重視**されている。また、**環境や社会に配慮した商品の購入**が社会的にも推奨されている。

デバイス導入効果

- ・使用環境を想定した独自試験を通じて実現した**高い耐久性**に加え、**丁寧なトラブル対応**により**現場でのダウンタイムを低減**

サステナビリティ 価値貢献

- ・開発、調達、製造、運用、再利用、廃棄に至る**バリューチェーン全体**で、**一貫した環境保全の取り組み**を推進
- ・製品寿命の**長期化**を実現し、**長期的な観点でのPC廃棄の削減**に寄与
- ・交換可能なバッテリー設計により**修理やメンテナンスを容易**にし、お客様の**経営資源の有効活用**に貢献



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

DX推進を支援するPC関連サービス

調達・運用・廃棄までワンストップでフルサポート

現場ソリューションカンパニー

現場 公共サービスなど

貢献 労働生産性の向上
循環型経済活動

お客様の課題・要件に応じて
必要なサービスを組み合わせる提供

全社14万台*の集中管理で培ったノウハウを
お客様の生産性向上と循環型経済活動に貢献

* パナソニックグループ全社



情報システム部門の チャレンジ

DX推進は、企業の競争力強化において重要な取り組みである。ノンコア業務の負荷を最小限に抑え、ITシステムの構築・変革に注力できる体制づくりが求められている。

PC関連サービス 導入効果

- ・ PC運用管理におけるプロセスの標準化・集中化により、ガバナンスを強化・統制することで最適な運用を実現
- ・ ワンストップでのサービス提供による、ノンコア業務の負荷軽減

サステナビリティ 価値貢献

- ・ 情報システム部門の業務負荷軽減、従業員の計画外ダウンタイム削減の実現により、労働生産性の向上
- ・ 効率的なPC運用管理を通じた、製品寿命の延長や廃棄物の抑制



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

空間演出現場の作業負荷軽減と 循環型社会への貢献

高輝度プロジェクター PT-RQ7 シリーズ

メディアエンターテインメント事業部

現場 エンターテインメント

貢献 労働生産性の向上
資源の有効活用

ワークフロー効率化

設置・調整支援機能

長期安定運用

作業時間・工数削減

20,000時間
メンテナンスフリー^{*1}

循環型社会への貢献

プラスチック部品

再生材 10%

エンターテインメント 業界のチャレンジ

没入型演出へのニーズが高まる一方、複数のプロジェクターを活用した複雑な映像システムやワークフローが必要になるため、設置、調整、管理など、**演出現場の方々の負担軽減**が求められている。

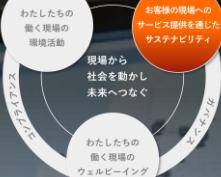
PT-RQ7シリーズ 導入効果

- ・メディアプロセッサ^{*2}との連携で、**演出力の向上と作業負荷軽減**を両立
- ・国際規格^{*3}適合の光学エンジンを搭載、高温・多塵環境でも**安定運用**
- ・コンパクト設計による、**搬入時間・設置スペース・配送コストの削減**

サステナビリティ 価値貢献

- ・高い拡張性、設置の手間削減により、**作業負荷軽減と省力化**に貢献
- ・**再生材の利用促進**による循環型社会への貢献

^{*1}: 運用モード「ノーマル」「ダイナミックコントラスト」を「3」に設定、IEC62087:2008 ブロードキャストコンテンツ投写、温度35℃、
海拔700 m、ほこり環境0.15 mg/m3の条件下で、光出力が半減するまでの使用時間。使用条件や使用環境によって光出力半減時間は異なります。
^{*2}: PT-FMP50シリーズ
^{*3}: IEC規格60529



お客様の現場への
サービス提供を通じた
サステナビリティ

官公庁・自治体様向け 防災ソリューション 現場ソリューションカンパニー

現場 官公庁・自治体

貢献 防災・減災
労働生産性の向上

素早く正確な情報発信と円滑な避難所運営で地域全体の防災体制を強化

防災情報システム：情報の一元管理（収集・共有・発信の迅速化）
避難所受付ソリューション：受付の時短化、避難者情報管理

兵庫県南あわじ市 様の チャレンジ

市役所全体で、重点施策である自然災害対策・危機管理に取り組む。大規模災害に備え、市民を迅速に避難させる防災システム、限られた職員で円滑に避難所を運営する仕組みの構築を検討。既存の防災システムの更新を機に、今の時代に即したシステムへのリニューアルを実施。

防災ソリューション 導入効果

- ・課を超えたリアルタイムな情報連携、迅速な避難誘導の実現
- ・多様な情報媒体を活用した情報伝達体制の構築
- ・天候データを利活用し、未来の危機管理を目指す防災DXの推進
- ・避難所の受付業務、運営業務のデジタル化による対応効率と精度向上

サステナビリティ 価値貢献

- ・地域の防災とICTの利活用で、安心・安全なまちづくりの推進
- ・人とテクノロジーの融合による、職員の業務効率向上と負荷軽減

わたしたちの働く現場の環境活動

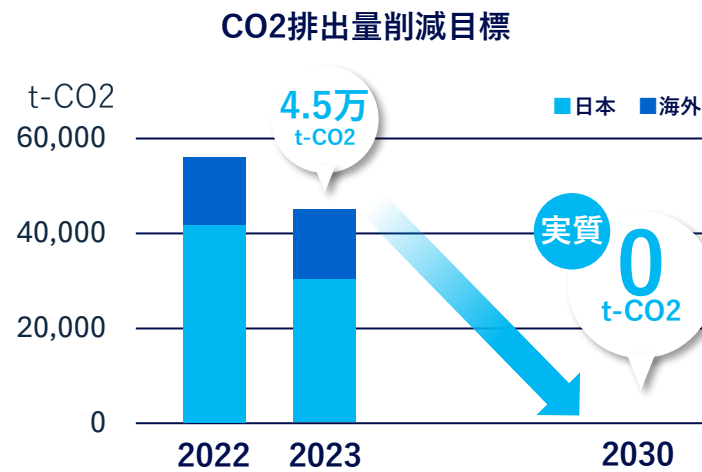
環境パフォーマンスデータ・取り組み事例



コネクト事業活動における 環境パフォーマンスデータ

CO2排出量削減

パナソニックコネクトは、事業活動によるCO2排出量の低減にグローバルで取り組んでいます

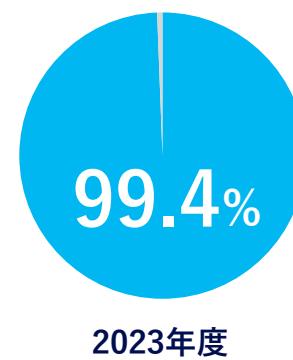


CO2排出量対象範囲
：日本の直轄拠点、事業部拠点、関係会社（パナソニック交野、パナソニック吉備）、および海外の製造拠点。ただし、津山工場（2022年度閉鎖）は集計対象時期が異なる。

廃棄物・有価物リサイクル

各工場は、廃棄物の排出量を削減するとともに有価物リサイクル率を高める取り組みをしています

グローバル製造拠点の 廃棄物・有価物のリサイクル率



廃棄物・有価物リサイクル率対象範囲
：日本の製造拠点（神戸、北門真、豊中、加賀、甲府、佐賀）および海外の製造拠点

化学物質の管理

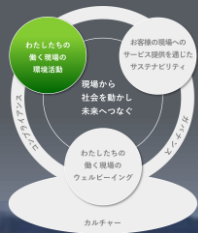
各工場における化学物質の有害性評価を実施し、管理・削減を行っています

ヒト・環境影響度（HEI*）算出値

*HEI：Human and Environment Impact
化学物質の有害性係数と排出・移動量にて算出



化学物質の管理対象範囲
：日本の製造拠点（神戸、北門真、豊中、加賀、甲府、佐賀）および海外の製造拠点



わたしたちの
働く現場の環境活動

持続可能なエネルギー利用 太陽光発電設備を神戸工場に導入

モバイルソリューションズ事業部

持続可能なエネルギー利用

設置面積

概算

4,040m²

年間発電量

概算見込み

約81.1万 kWh

CO2排出量

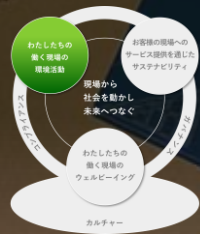
年間概算見込み

▲400t

環境に配慮した持続可能なエネルギー利用の取り組みとして、オンサイトPPA（Power Purchase Agreement）モデル*による太陽光発電設備を、モバイルソリューションズ事業部 神戸工場の屋上に導入しました。

2024年3月1日から稼働しており、オンサイトPPA太陽光発電導入はパナソニック コネクト初（海外事業所除く）となります。設備稼働による年間発電量は約81.1万 kWh、CO2排出量は年間約400トン削減される見込みです。この取り組みにより、神戸工場での使用電力の約15%を再生可能エネルギーに置き換えます。

*発電事業者が、需要家の敷地内に太陽光発電設備を発電事業者の費用により設置し、所有・維持管理をした上で、発電設備から発電された電気を需要家に供給する仕組み。



わたしたちの
働く現場の環境活動

持続可能な資源利用 新たな段ボール緩衝材を調達先と共同開発・特許出願

モバイルソリューションズ事業部

持続可能な資源利用

梱包材・緩衝材の 段ボール化

レッツノート 2022年5月発売モデル以降

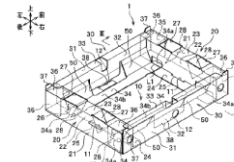
目標 **100%**

梱包関連特許出願

強化中

調達先との共同開発
特願2022 - 137960

発明の名称：緩衝材



モバイルソリューションズ事業部では、段ボール緩衝材について、調達先と新たな段ボール緩衝材の共同開発を進めて特許出願(2022年8月)し、**プラスチック排出量削減を推進**しています。モバイルPC「レッツノート」(2022年5月発売モデル以降)においては、梱包材・緩衝材の段ボール化を積極的に推進し、**全機種での100%梱包材 段ボール化**を目指しています。

段ボールは、日本で95%以上がリサイクル*され、リサイクル工程の環境負荷も低い素材です。新しい段ボール緩衝材は、**過度なプラスチックの使用を廃止し、環境に配慮した梱包形態を実現すると共に、組立時の人的作業負担軽減を目的とした機械による自動化を進めています。**

新しい緩衝材の開発は、独自開発だけでなく、調達先との共同開発も含まれています。得られた成果は特許出願を通じて保護し、**プラスチック緩衝材の過度な使用の廃止と、組立効率の向上を実現**していきます。

*全国段ボール工業組合連合会

わたしたちの働く現場のウェルビーイング

取り組み事例



パナソニック コネクトの人材戦略のゴール

一人ひとりが生き活きと働くことが、
持続的に企業価値を向上させ、パーパス実現につながる

企業価値の持続的向上

CONNECTers' Success

CONNECTers' Successとは

私たち一人ひとりが企業の持続的向上とパーパスの実現に向けて
生き生きと働き続けられること
“ thriving ” な状態であること

スライビング
thriving な人

パーパスに向かって
意義のある仕事
に取り組んでいる実感

成長している
実感

生き生き
働いている実感

CONNECTers' SuccessのKPI

人的資本をグローバルトップカンパニーと並ぶ水準まで高める

企業価値の 持続的向上

■ 社員エンゲージメント(EOS*)

* Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ



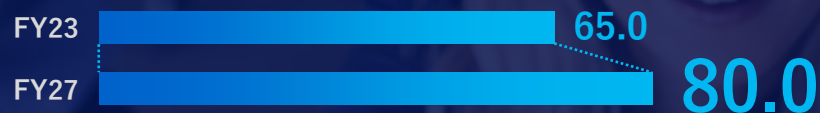
■ 社員一人ひとりが生み出す付加価値

EBITDA/社員 計算値



パーパスに向かって 意義のある仕事 に取り組んでいる実感

■ パーパスコアバリュー共感と実践(EOS)



成長している 実感

■ 1人当たりの学習時間(LMS把握)



■ 周囲との「対話(1on1)」が成長につながっているか



活き活き 働いている実感

■ 自分の意見を自由に言うことができる(EOS)



■ 一個人として尊重されている(EOS)



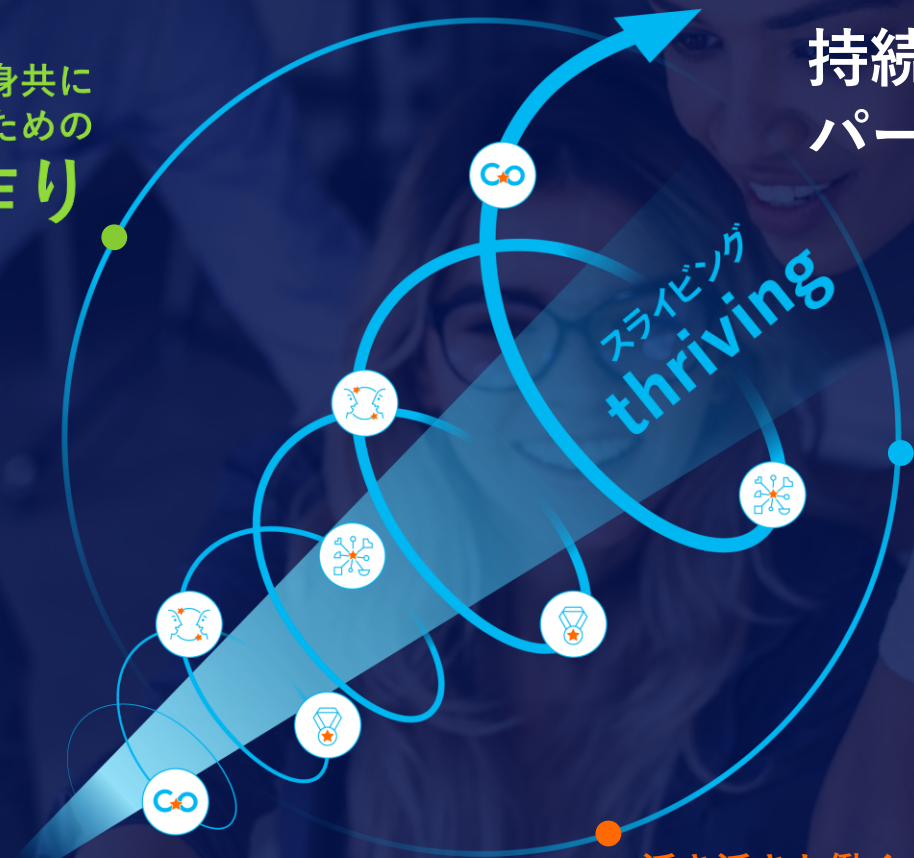
CONNECTers' Successの取り組み

心身共に
健全に働くための
環境作り

持続的な企業価値の向上
パーパスの実現

キャリア
オーナーシップをもつ
未来作り

生き活きと働くための
つながり作り

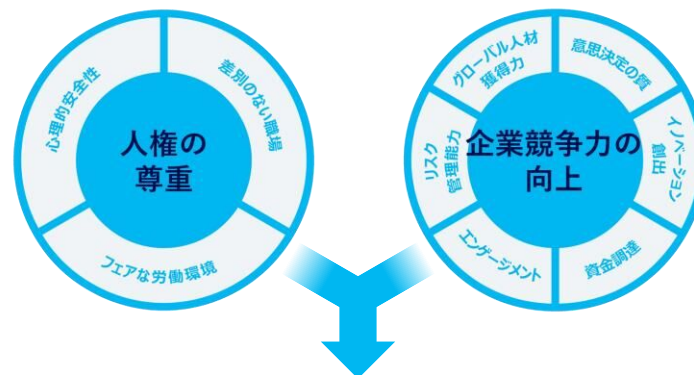




わたしたちの
働く現場の
ウェルビーイング

心身共に健全に働くための環境作り

一人ひとりが生き活きと活躍するために



企業の存続

わたしたちは「DEI(ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン)」に本気で取り組んでいます。
その根幹にあるのは、「人権の尊重」と「企業競争力の向上」です。

一人ひとりが、イキイキと働きながら自分らしさを活かし、能力を最大限に発揮するため、
いかなる理由であっても、個人が尊重されていない状況を看過しません。
何をおいても妥協できない「人権」の問題として、断固とした姿勢で臨みます。

多様な視点・経験・価値観を持つ社員が増え、一人ひとりがお互いをリスペクトし合い、
イキイキと働くことで、イノベーションの創出、意思決定の質の向上といった、
持続的な企業価値の向上、そしてパーパス実現につながります。

この「人権の尊重」と「企業競争力の向上」の2つの観点でわたしたちが推進する「DEI」は
経営戦略の柱の1つであり、企業の存続をかけた重要な取り組みなのです。



心身共に健全に働くための環境作り

DEI浸透の取り組み

社内における現場主導の取り組み

各職場でDEI Champ（推進リーダー）を任命し、それぞれの職場の特性に応じ、自律的なDEI活動を推進しています。同時に、全社共通DEI施策も推進。2023年より開催のDEI Monthでは、セミナーや体験会などDEIに関するイベントを集中的に実施し、様々なDEIについて触れる機会としております。

（24年度：81企画・198件）

加えて、DEI担当役員が全事業場を訪れ、社員とリアルで忌憚ない意見交換をするDEIキャラバンを2017年から続けています。キャラバンでヒアリングした内容を、次の施策に繋げるための重要な取り組みです。

社外企業と連携し、ともにより良い社会の実現へ

社内だけで閉じることなく、社外企業も積極的に巻き込んで様々な取り組みを企画しています。

「Gemba Roundtable」は、現場の目線から働きやすい未来を作るため、社員と役員が一緒に未来について考える新しい形の会議です。他企業様でも実施できるよう、プログラム資料を配布し、活用いただいております。多様な社会の実現を目指す「レインボービジネスネットワーク」は、同じ思いを持った企業同士が連携し世の中を変えていくことを目的に、Ally企業がつながり、交流し、学び合うコミュニティとして発足されました。パナソニック コネクトは、趣旨に賛同し、事務局として全面的な支援をしています。過去、実施した勉強会ではいずれも70社を超える企業が参加。企業から変わる・変えるを実践していきます。

私は、一個人として
尊重されている

2023年度実績

肯定回答
EOS*スコア **78**

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

2023年度実績

肯定回答
EOS*スコア **79**

* Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ



心身共に健全に働くための環境作り

マイノリティギャップ解消の取り組み

性別によるバイアスを持たず一人ひとりを認め合うマインド醸成
意思決定層の多様化を進める取り組みの一つが、女性登用の推進です。
女性取締役比率はクリティカルマスの30%以上を達成、女性管理職比率は2035年までに30%へ高めることを目標にしています。
異業種他社と合同で「クロスメンタリング」や様々な階層に向けた「異業種研修」などを実施し、女性のキャリア開発を支援します。

女性登用の積極推進

2024年度7月時点

女性取締役比率 女性管理職比率

33% **7.7%**

男性育休取得の推進

2019年に(株)ワーク・ライフバランスの「男性育休100%宣言」に賛同しています。男性育休ガイドブックの作成・配布や、男性育休取得者の座談会などの活動に加え、2022年10月より出生時育児休業または育児休業について、性別を問わず30日間を有給化。結果、**取得率92%、平均取得日数 約46日**といずれも高水準を実現しています。

男性育休取得率・平均取得日数

2023年度実績

92% **45.8日**

2022年度実績 89% 26.2日

誰もが輝ける、働きやすい職場づくり

社員一人ひとりが生き生き働ける職場づくりをトップから発信するため、コネクスト執行役員全員がユニバーサルマナー検定3級を取得しました。さらに、障がいを理解し行動につなげることを目的とした**マイノリティ体験プログラム**（聴覚障がい・視覚障がい・車いす）にも参加、役員自らが多くの気づきを得る場となりました。





心身共に健全に働くための環境作り

現場の声から実現したアクション事例

生理休暇の名称・制度変更

上司に「生理」と直接的なワードで休暇を伝えづらい。そのため、「生理休暇」制度があっても取得しにくい、という声をきっかけに、2023年4月より生理休暇の名称を「たんぼぼ休（通称：T休）」に変更しました。

また、PMSでの取得や半休も可能にする等、個人ごとに異なる生理の悩みに柔軟に対応できるように一部制度の見直しを行いました。



体験会実施・生理用品の備品化

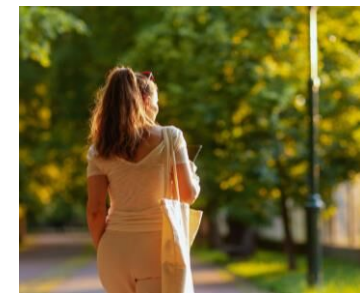
生理痛体験会では、役員を含む社員が参加し、生理痛への理解を深めました。この体験会後のアクションとして、生理用品を女性用お手洗いに設置する取り組みを2024年10月末より開始しました。



卵子凍結への費用補助

2023年10月より卵子凍結に対する助成制度を導入しました。本制度は、当社で働く女性社員が卵子凍結を一つの選択肢として、自分自身の成功・働きがいの実現に向けた自律的なライフプランを設計することで、より幅広いチャンスを選択できるようにするための制度です。

具体的には、社員が卵子凍結を行うクリニックに対して支払う採卵・凍結費用を40万円を上限に補助します。また、卵子凍結に関する理解を深めるための社員向けセミナーを実施し、ヘルスリテラシーの向上を図ります。





わたしたちの
働く現場の
ウェルビーイング

心身共に健全に働くための環境作り

自律的なキャリアやライフプラン設計を支援

事業環境の変化や個人のキャリア意識の多様化を支える人事制度変革

リモートワーク制度やスマートワーク(裁量労働)制度など、従来から行っているものに加え、一人ひとりがより柔軟にキャリアプラン・ライフプランを設計できるよう、様々な働き方を支援する制度をさらに導入しています。

従業員エンゲージメント
2023年度実績

肯定回答
EOS*スコア **65.8**

* Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ

社内アンケート
2023年度実績

働きやすくなったと回答
73%

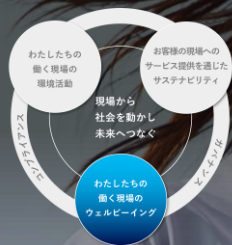
年次有給休暇取得日数
2023年度実績

18.6日

多様なワークスタイルを支える制度

従業員エンゲージメント、やりがい・パフォーマンスの向上を目指し、多様なニーズを踏まえた新しい働き方や休み方を提供しています。**年次有給休暇の取得促進**に加えて、自律的に休み方を選択するオールシーズン休暇やチャレンジホリデーなど、一律的な休暇設定ではなく、**主体的な長期休暇**の取得が可能な制度を導入しています。加えて、役員の報酬と休暇取得率を連動させる仕組みを新たに展開することで、積極的な取得を推進しています(2023年度コネクターズチャレンジホリデー99%取得)。

また、**週N日(週3、4日)勤務**や**副業**を認めるだけでなく、**Work Anywhere制度**を導入。従来の許可制から進化させ、働く場所を自ら選択することができる自由度の高い働き方を実現しています。すべての社員が選択肢の一つとして制度を活用し、自律的にキャリアやライフプランを設計できるよう支援しています。



わたしたちの働く現場の環境活動
お客様の現場へのサービス提供を通じたサステナビリティ
現場から社会を動かし未来へつなぐ
わたしたちの働く現場のウェルビーイング

わたしたちの働く現場のウェルビーイング

心身共に健康に働くための環境作り

健康経営と労働安全衛生

社員一人ひとりが心身共に健康で働き続けられる安心・安全な職場環境の実現

社員の心身の健康と安全衛生は、自立的・自律的なキャリア形成と、パフォーマンス向上のための基盤となるものです。健康経営の実践により、組織全体のワーク・エンゲージメント、組織パフォーマンスの向上に貢献します。当社は、経済産業省が認定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」において4年連続『ホワイト500』の認定を取得しています。

ワーク・エンゲージメント*

2024年度

2.5点（目標2.6点）

* 調査方法：新職業性ストレス簡易調査票

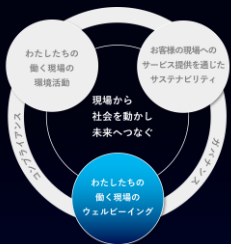
受動喫煙・三次喫煙のない職場を目指す「イエローグリーンアクション」

職場における望まない受動喫煙・三次喫煙を防止するため、段階的に受動喫煙率を削減し、最終的にはゼロを目指します。就業時間中の禁煙をルール化し、2023年11月からトライアル導入、2024年4月から正式にスタート。ルール化にあたり、喫煙者・非喫煙者に関わらず、全社員のリフレッシュ・コミュニケーション活性化につながるセミナーや環境整備などを実施しています。



職場の労働安全衛生

事業場の安全衛生水準の向上への継続的な取り組みは、単に労働災害を防止するにとどまらず、働く人すべてが健康で安全が確保できる快適な職場形成の実現を促進します。当社の全ての製造拠点において、労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)を取得済みで、2024年度では行動災害の発生率の前年比30%減を目指します。



わたしたちの
働く現場の
ウェルビーイング

心身共に健全に働くための **環境作り**

顧客価値につながらない内向き仕事の削減と AIアシスタント活用による業務生産性の向上

内向き仕事を徹底的に削減し、価値ある活動にリソース配分

以前からずっとやっているから、という理由で続いているものを棚卸し、**顧客起点**で見たときに必要がない「内向き仕事」を徹底的に削減しています。週報の廃止、ハンコ業務の約80%削減、電子契約書の導入、承認ワークフローの簡便化など、**ビジネス結果につながらないものはゼロから見直し**、顧客価値につながる活動にこそリソースを配分するようにしています。

AIアシスタント ConnectAI の導入

利用回数

2023年6月～2024年5月

140万回

業務削減時間

2023年6月～2024年5月

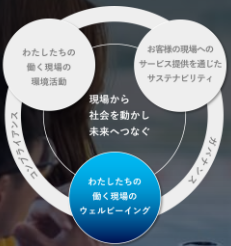
18.6万時間

生産性向上の例

社内広報
約1,500件のアンケート結果分析

9 時間 ▶ **6** 分

業務生産性向上、AI活用スキル向上、AI利用リスク軽減を目的に、社員向けAIアシスタント **ConnectAI** を2023年2月17日から国内全社員に提供開始。提供開始時は「AIに慣れる」ことを目的に、公開情報を元に広い質問に回答する汎用AIでしたが、2024年4月からは目的を「**仕事に使う**」へ広げ、自社固有の質問に対しても回答する**自社特化AIに進化**しました。**自社データとの連携拡大**により、例えば、品質管理に関する質問も社内規定や過去事例をベースにAIがサポートしてくれます。非定型業務を含む様々な業務に活用することで、**社員の作業負担を軽減し、アウトプットを最大化**します。

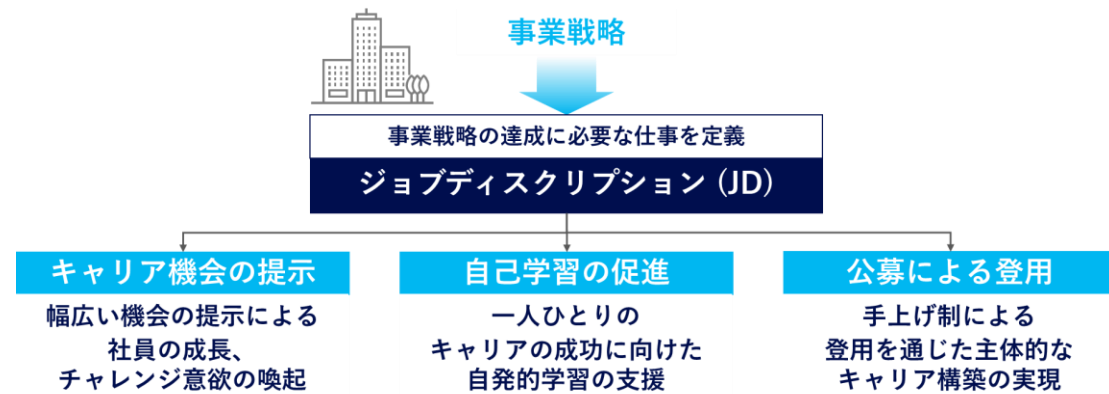


わたしたちの
働く現場の
ウェルビーイング

キャリアオーナーシップをもつ 未来作り 会社主導の人材育成から、 一人ひとりが自律的に成長できる仕組みへ

新人材マネジメントの推進

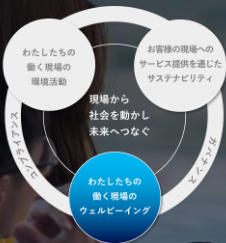
ジョブディスクリプション(1400種以上)を組合員含む全社員へ一斉導入、個人の貢献価値を明確化



コネクト社内eチャレンジ(公募制社内異動制度)

自律的なキャリア形成を促進する一つの手段として、**社内の部署異動に関して公募制を積極採用**しています。様々なJDの幅広い機会を提示することで、社員の成長やチャレンジ意欲を喚起します。年間を通じて実施されているコネクト社内eチャレンジでは、自身のスキルアップを目的に、異動時に上位等級ポジションに随時挑戦できます。

公募ポジション		
ポジション数	合格者	応募者
2024年10月時点	2023年度実績	2023年度実績
115	151名	322名
前年度71	前年度42名	前年度332名



わたしたちの
働く現場の
ウェルビーイング

キャリアオーナーシップをもつ 未来作り ラーニングカルチャーの醸成

CONNECTers' Academy

社員一人ひとりが自身のキャリアに挑戦し実現するための自発的な学習を支援しています。

CONNECTers' Academyという企業内大学を設置し、コアバリュー、リテラシー、スキルの3軸での研修機会の提供とラーニングカルチャーの醸成を通じて社員の更なる成長を支援しています。2023年度～導入したLearning Management System (LMS) にて、学びの可視化を進めています。

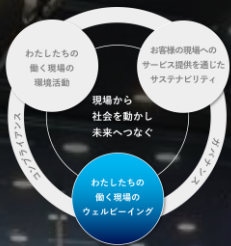
Core Values	Literacy	Skills
コアバリューの習得・強化	基礎知識・実行力・マネジメント力の習得・強化	各職種の専門スキルを習得・強化
経営理念・コアバリュー研修	Udemy Business	職種独自研修
越境プログラム	リテラシー研修	パナソニックグループ研修
リベラルアーツ研修	語学研修 (SOLO/RISE)	外部研修

事業戦略とアラインする人材育成の取り組み

クラウド人材強化の取り組みの一つとして、**Connect Hackathon**を開催しています。2023年からは全社を対象に、エンジニアだけでなく開発以外の分野に携わる社員も参加。最新技術の体験と習得はもちろん、自分たちでアイデアを掘り起こしそれを実現することを楽しむ文化の醸成を目的としています。

グローバル化を目指した人材育成

グローバルな視野、経営マインド、実践力の拡大を目指す社員のために、MBA派遣制度を用意しています。指定の大学（世界ランキングTop20）を自ら受験し合格、費用補助を申し出た場合、派遣期間中に発生する費用について貸与または支給することができます。2022年から2024年にかけて、累計6名が制度を活用しており、**自分自身のキャリアや成功に向けた道筋を描ける人材育成**に、今後も注力します。



わたしたちの
働く現場の
ウェルビーイング



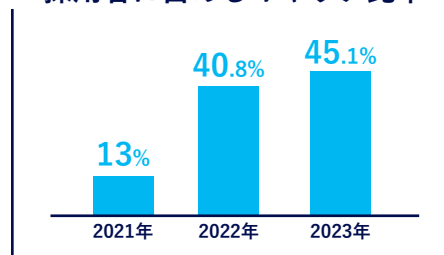
生き活きと働くための **つながり作り**

多様な人材を積極的に採用、強くしなやかな組織へ

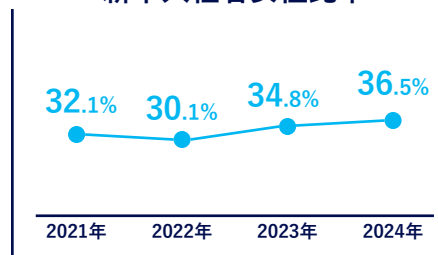
ビジネスをドライブする人材を従来の視点に捉われず幅広く採用

「5 core values」を発揮できる人材を従来の視点に捉われず幅広く採用していくことが、競争力強化につながると考えます。国内外を問わず、更に多様な人材が集まる風土醸成・仕組み構築を推進しています。

採用者に占めるキャリア比率



新卒入社者女性比率



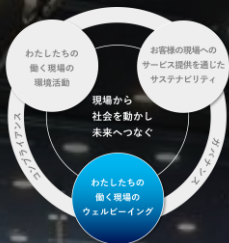
障がい者雇用率

2024年6月1日時点

3.06%

事業戦略の達成を目的とした配置・登用を推進

事業戦略の達成に必要な仕事を定義したポジションベースの公募による配置や登用を前提とし、2023年5月～リファラル採用（社員紹介）も制度化しました。事前にカジュアル面談やメールでの丁寧なコミュニケーションをすることで、入社後のミスマッチの発生を抑えられます。さまざまなバックグラウンドを持つ人たちの貴重な経験を集め、専門家同士が**互いの持ち味を発揮できるような組織**をつくりあげていくことが狙いです。



わたしたちの
働く現場の
ウェルビーイング



活き活きと働くための つながり作り

1on1ミーティングで従業員エンゲージメントを高める

上司発の「面談」から、部下主体の「対話」へ

1on1実施率

2023年度実績

94%

話やすい雰囲気

2023年度実績

89%

満足している

2023年度実績

82%

「1on1ミーティング」とは、部下と上司が1対1で行う「対話」です。「**部下主体の対話**」を通じて、一人ひとりの自律的な行動と成長を促し、仕事の成果の最大化を目指すものです。CEOをはじめとし、あらゆる階層の部下と上司とで原則**2週間に1回以上の頻度**で**30分程度**の開催を推奨しています。**業務課題や目標進捗だけではなく、将来のキャリア、プライベートな課題、ワークライフバランスなど、仕事以外の価値観や環境に至るまで、実に幅広く部下と上司がコミュニケーションをします。**上司が部下を多角的に理解し、適切な関わりを持つことで、コミュニケーションが活発になるだけではなく、従業員エンゲージメント向上にも大きく貢献しています。

「ちょっといいですか?」を誰とでも ― クロス1on1支援ツール

部下と上司という関係性以外でも、**組織や業務の枠組みを越えて社員同士が気軽に声を掛けられる**仕掛けとして、**クロス1on1支援ツール「C-MATCH」**を導入しています。所属、資格やスキル、趣味、ワークスタイルなど、クロス1on1を受入可能な社員が自分自身でプロフィールを登録、クロス1on1申込希望者がプロフィールを検索し、対話したい社員に1on1を依頼します。**メンターとメンティの区別なく1on1ミーティングの申し込みができます。**

認定・協賛・賛同 一覧



コンプライアンス & ガバナンス

取り組み事例





コンプライアンス & ガバナンス



コーポレートガバナンス

多様な人材により構成する取締役会

社外取締役 比率

2024年7月時点

33%

女性取締役 比率

2024年7月時点

33%

他社在籍経験者 比率

2024年7月時点

55%

パナソニック コネクトは、非上場企業でありながらも、2023年7月に**中期計画期間（3年間）における理論企業価値の増減率を役員報酬に連動させる制度**を導入しました。健全な企業カルチャーの醸成、DEI（ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン）の推進、ガバナンスの強化をこれまで以上に重視し、中長期的な戦略を構築していきます。また、グローバルな視点で高い視座での戦略構築の議論ができる**多様な人材により取締役会を構成**しています。**各々のこれまでのキャリアで培った経験や知識をもとに、パナソニック コネクトの更なる成長を目的に議論と意思決定**を行っております。2022年1月1日には、戦略・IT・人事における実務経験のあるプロフェッショナル3名に社外取締役として参画頂いており、外部知見をてこに変革を更に加速させます。



代表取締役
樋口 泰行



代表取締役
西川 岳志



社外取締役
志済 聡子



取締役
楠見 雄規



取締役
原田 秀昭



社外取締役
小林 柚香里



社外取締役
東海林 一

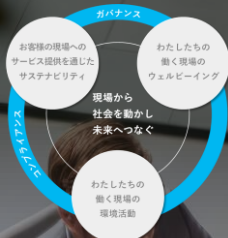


取締役
梅田 博和



取締役
山口 有希子

女性取締役



コンプライアンス & ガバナンス

インテグリティの実践／ハラスメントの撲滅

パナソニック コネクトでは、公明正大な事業活動を推進するため、すべての社員が「**良き市民として何が正しいのか**」を自律的に考え行動する

「Act with Integrity」のカルチャーの醸成をめざしています。具体的な取り組みとして、CEOの樋口を始めとした経営層からの継続的なメッセージ発信や各種充実したコンプライアンス研修および監査の実施、不正や各種ハラスメントなどを相談・通報できるホットラインの整備などに加えて、社員自らコンプライアンスについて考え議論し、自職場の課題を洗い出して課題解決に繋げる「コンプライアンス職場ディスカッション」を継続して実施しています。

さらに、全社員が安心して働ける職場環境を構築するため、ハラスメント問題に対する積極的な取り組みも実施しています。CEOビデオメッセージ、ALL HANDS MEETING、社内向け番組などでのオープンなQ&Aセッションの実施、イントラサイトにおける役員の「ハラスメントフリー宣言」などを通して、**ハラスメント撲滅に向けて経営層から力強く発信を行うとともに、時代に即した内容の厳格な処分基準（ガイドライン）を制定してハラスメント厳罰化を敢行しました。**

なお、**厳罰化の前提ともなる公平性・透明性を確保する仕組みとして、通報・調査から処分までを事業部門から独立して統括・管理するコンプライアンス委員会を組織**しています。セクハラ事案の場合は、必ず女性役員も加えてコンプライアンス委員会で審議を行い、必要に応じて弁護士などの外部専門家の助言も活用しています。こうした取り組みのもと、ハラスメント発生件数は着実に減少しています。

経営陣はコンプライアンスを
重要視している

2023年度実績

肯定回答EOS*スコア

92%

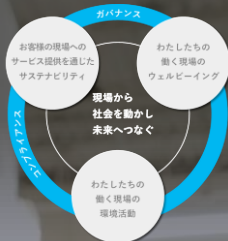
私はコンプライアンス行動基準や
企業倫理を理解している

2023年度実績

肯定回答EOS*スコア

95%

* Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ



コンプライアンス & ガバナンス

調達デューデリジェンス

パナソニックグループでは人権や環境への配慮、良好な労働環境、公正な取引など社会的責任を果たされているパートナー様と取引を行うよう努めています。2022年には調達部門におけるCSRの推進を重要な取り組みと位置づけ、調達デューデリジェンス対応を推進するプロジェクトを発足しました。人事・調達・各事業会社の関係部署と連携しながら、**グローバル基準であるRBA*コードを参照して基本方針を明確化し、2022年に推進ガイドライン(第3.0版)を公表しました。**

パートナー様には、経営理念やCSR調達方針、順守頂きたい内容をまとめたサプライチェーンCSR推進ガイドラインに賛同頂き、**取引を開始する前にCSR自主アセスメントの実施をお願いしています。さらに、CSRに関する項目を含む取引基本契約を締結**しています。また品質・コスト・納期・サービス（QCDS）の評価と経営実績に加え、CSRに関する取り組みについても定期的にパートナー様を評価しています。現在は全パートナー様に対してパナソニックグループ各事業会社ごとに確認に取り組んでおり、グループ全社分は担当を割り振って対応しています。また、リスクを判定しながら**パートナー様に対して監査を実施**し、潜在的な人権・環境への負の影響の防止に取り組んでおります。

*RBA(RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE) 製造業のサプライチェーンにおいて、労働環境・労働者尊厳・環境負荷の基準を規定したものの。

責任ある調達活動に対する取り組み

- 2022/04**
 - ・サプライチェーン コンプライアンス プロジェクトを発足
 - ・サプライチェーンコンプライアンス全社規定
- 2022/07**
 - ・サプライチェーン人権 デューデリジェンス実施細則制定
- 2022/12**
 - ・パナソニックサプライチェーン CSR推進ガイドライン(第3.0版)公表
 - ・CSR推進ガイドラインの順守状況を確認したCSRアセスメントの回収
 - ・CSR推進ガイドラインを書面により担保した同意書の回収
- 2023/08**
 - ・PEX-GPRDのリスク評価テーブルの総合評価に基づき、パートナー様の監査を実施、ガイドライン順守確認を行う

取引会社数
CSRアセスメント
チェックシート

回収完了

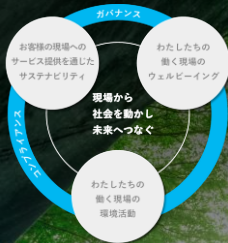
99.1%

割当パートナー数
CSRアセスメント
チェックシート

回収完了

99.9%

* 2024年11月時点



コンプライアンス & ガバナンス

品質・環境コンプライアンス

パナソニックコネクトは、持続可能な未来を目指し、**品質・環境コンプライアンスの両立**を重視しています。**国際標準規格に準拠した品質・環境マネジメントシステム**を構築し、製品法規、環境法規遵守に努め、高品質な製品とソリューションを継続的に提供しています。

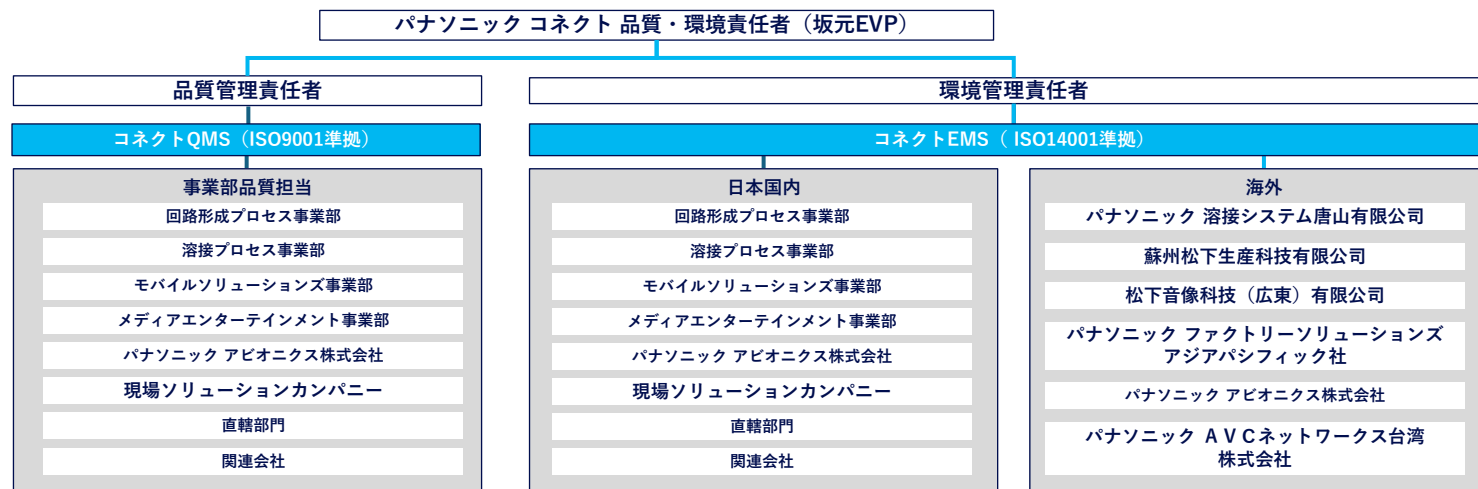
さらに、製品ライフサイクル全体を通じた持続可能性を重視し、**エネルギー効率の高い製品開発や再生可能エネルギーの利用を推進**しています。

お客様のサプライチェーンにおける**CO2排出量や廃棄物の削減**にも貢献し、持続可能な社会の実現を目指しています。

ガバナンス項目

品質	環境
- 品質リスク管理 - 製品安全 - 製品法規 - 製品セキュリティ - 製品化学物質管理 - 薬事 - 海外販社 委託生産 - ソリューション事業 - ホールディングス連携	- 環境リスク管理 - 環境関連法規 - 拠点環境マネジメント - 化学物質管理 - 廃棄物管理 - CO2削減 - 従業員の環境教育 - ホールディングス連携

ガバナンス体制



推進体制



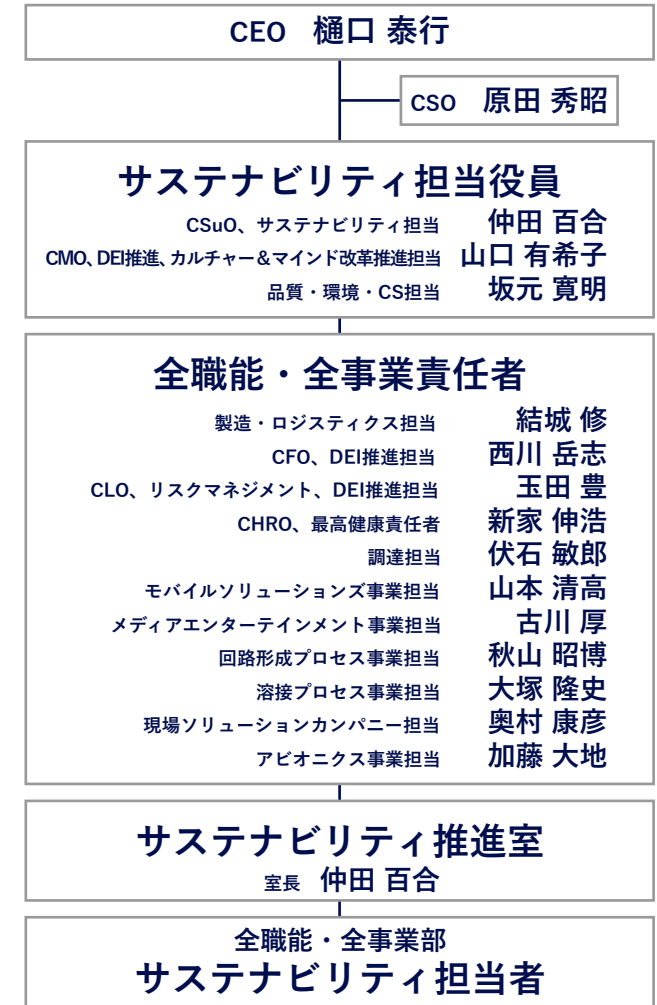


サステナビリティ推進体制

パナソニック コネクトでは、サステナビリティ活動及びESG経営を推進するための戦略を議論する**サステナビリティ委員会**と**サステナビリティ推進室**を2022年4月に設置しました。社外アドバイザーの視点も取り入れながら、**企業価値向上に向けた経営戦略や施策を立案・実行**しています。

サステナビリティ委員会は本社直轄部門に設置され、四半期に1回、全社のサステナビリティに関する目標や取組の方向性について議論を行います。委員長をCEOである樋口、副委員長をCSOである原田が務め、**全職能・全事業部責任者が参加し、各部門での情報連携、サステナビリティ推進の意思決定**を行います。

サステナビリティ推進室は各事業部・各職能間を横ぐしでつなぎ、各部門での取組がサイロ化にならず、**パナソニック コネクト**全社におけるサステナビリティの取組みが高位平準化するよう活動を推進しています。



*2024年11月時点

CSuO/チーフサステナビリティオフィサーの役割 ～サステナビリティ経営の旗振り役として企業価値向上に貢献～

仲田 百合

CSuO
サステナビリティ推進室 室長
デザイン&マーケティング本部 統括



サステナビリティ推進室の役割とは

今は地球上の皆で資源を維持していくという、人類共通の課題があります。企業にとってはその解決にむけて取り組む義務があると同時に、サステナビリティの課題解決がビジネスチャンスにもつながっていくと思っています。そのチャンスをつかまないことには企業の成長につながりません。だからサステナビリティは経営の課題です。

一方で、サステナビリティやDEIというと、昔ながらの「企業の社会的責任」「CSR」といった文脈で「誰かがやってくれる」「自分の仕事には関係ない」と捉えられてしまうこともまだまだ多いです。そんな考えをアップデートしてもらえよう社内外に発信していくことも、サステナビリティ推進室の重要な役割です。

CSuOとしての私の役割とは

「すでに各部署が始めているサステナビリティの取り組みをつないで、コネクトとしての進むべき方向を示す旗振り役」です。部署と部署を繋ぎ、ワンチームとして多くのプロジェクトを進めてきた私の経験が活かせるところです。サステナビリティの推進は、世の中の動きに合わせて柔軟に進めることが大切だと思っています。大きなロードマップを描き、それにしたがって着実に進めることも大事かもしれませんが、何か課題が見つかったら、経営層や関連部署と相談してすぐに手を打っていく。会社全体で前進していくという意識を忘れずに、これからも旗振り役を頑張っていきます。

サステナビリティ推進室メンバーへのインタビューを公式オウンドメディア「gemba」に掲載しています（写真撮影：伊藤圭）

<https://connect.panasonic.com/jp-ja/gemba/article/20241122>



現場から
社会を動かし
未来へつなぐ



The background is a dark blue field filled with various geometric shapes in lighter shades of blue, including squares, rectangles, and semi-circles, some of which are partially overlapping. The shapes are scattered across the entire frame, creating a complex, abstract pattern. The bottom of the image features a white curved border.

Panasonic CONNECT