発行年月：2025年11月　Ver. 1.1







Sustainability Report 2025

Panasonic CONNECT

CEO Message

現場から 社会を動かし サステナブルな未来へつなぐ

私たちパナソニック コネクトは、お客様の「現場」に直面する課題に一緒になって向き合い、
解決への道を共に切り拓くソリューションを提供いたします。

私たちのサステナビリティ経営とは、事業活動の中にサステナビリティを包含することから始まります。
つまり、事業戦略とサステナビリティ戦略を一致させることです。
サステナビリティを、戦略とオペレーションの主軸のひとつに置き、常にアップデートし続けることが重要です。

「現場」を取り巻く課題が複雑さを増していく中、私たち一社でできることには限りがあります。
お客様・パートナー様の声に深く耳を傾け、解決策を共に創り上げる。
そうした「共創」の先にこそ、持続可能な未来があるはずです。
私たちのパーパスである「現場から 社会を動かし 未来へつなぐ」は、この揺るぎない信念を表しています。

そしてこの活動の原動力は、社員一人ひとりです。
社員が活き活きと働くことが、持続的に企業価値を向上させ、パーパスの実現につながります。
社員と組織のパフォーマンスを最大化するために必要なのが、カルチャー改革です。
健全なカルチャー無くしてサステナビリティは実現できないと考えます。

これからもパナソニック コネクトは、社員、お客様、そしてパートナーの皆様と共に、事業を通じて、
サステナブルな社会の実現に貢献していくことをお約束します。

パナソニック コネクトグループ CEO
Ken Sain（ケン・セイン）



Our Commitment

パナソニック コネクトグループは サステナビリティ経営を推進します。

パナソニック コネクトグループ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」では、環境保全に真摯に取り組んでいます。
さらに、お客様へのサービス提供を通じた「持続可能なバリューチェーンの実現」
という目標に向けて、お客様やパートナー企業と協力し、一歩一歩着実に進んでいます。

わたしたちの働く「現場」では、誰しもの人権が尊重され、
社員一人ひとりが活き活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。

Sustainability Report 2025 目次

パナソニック コネクトグループについて

パーパスとコアバリュー 06
パナソニック コネクトグループの事業領域 07
競争力強化・企業価値向上を目指した企業改革 08-09

パナソニック コネクトのサステナビリティ

サステナビリティチャレンジ 11
サステナビリティの取り組み概要 12

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

サプライチェーンの最適化で、CO2排出量とフードロスを削減 14
倉庫管理ソリューションで作業効率と精度を向上 15
専用リバースネットワークで収益増加と可視性向上 16
物流のCO2排出量算定の自動化によるサステナビリティ推進 17
スマート物流への挑戦 18
働き方をもっと自由に、IT管理者も自由にするビジネスモバイルPC 19
溶接技術で実現する省エネと高品質の両立 20
生産性と環境配慮を両立するJISSOプロセス技術 21
環境配慮とワークフロー効率化を両立する世界最小・最軽量の高輝度コンパクトモデル 22
サステナビリティと乗客体験の両立への挑戦 23
防災ソリューションによる地域全体の防災体制強化 24

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 26
製品ライフサイクル全体でサステナビリティを強化する「EPEAT®」認証の取得 27
有機溶剤レス推進による、人と環境にやさしいモノづくり現場の実現 28
持続可能なエネルギー利用の推進 29

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 31-33
DEIを経営戦略の柱に 34
心身共に健全に働くための環境作り 35-41
キャリアオーナーシップをもつ未来作り 42-46
活き活きと働くためのつながり作り 47-49
認定・協賛・賛同 一覧 50

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 52
コンプライアンスの徹底 53
パートナーシップで築くサプライチェーン 54
品質・環境コンプライアンス 55
学びと改善による経営品質向上 56

推進体制

サステナビリティ推進体制 58
CSuO/チーフ・サステナビリティ・オフィサーの役割 59

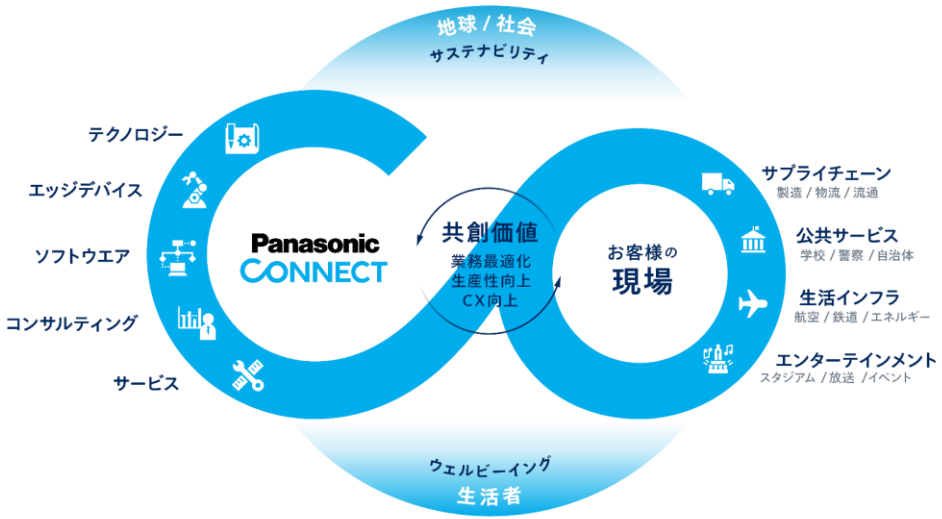
見通しに関する注意事項/免責事項：本レポートにおける将来に関する記述は、当社が発行日までに保持している情報と合理的な予測に基づきますが、達成を保証するものではありません。

パナソニック コネクトグループについて



Our Purpose

現場から 社会を動かし 未来へつなぐ



パナソニック コネクトグループは、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

Connect
つなぐ つながる

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、
より良い世界をつくります。

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

Core Valuesを実践しながらパーパスに向かって
成長・成功していく。
それがCONNECTerとしての活動原則です。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

パナソニック コネクトグループの4つの事業領域

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のソフトウェアの融合

製造業として100年以上にわたり蓄積してきた知見で現場を最適化する
「インダストリアルエンジニアリング」

お客様のビジネスと生活者をエンドツーエンドで最適化する統合ソリューション



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のための動画収録・配信システム

警察業務(交通安全など)の精度・効率の向上に貢献する、独自の先端技術とICTを活用したシステム

地域の防災と地域情報に関わる
ソリューション

IoTテクノロジー、最先端かつ堅牢なタブレットなどのハードウェアを駆使した安全で安心な社会づくり



Infrastructure

生活インフラ 航空 / 鉄道 / エネルギー

新しい旅客体験を実現する、顔認証によるストレスフリーな出入国

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

空港で起きていることをスピーディーに
判断・対応するための統合モニタリング

駅構内・指令所での安全対策や沿線・鉄道業務の効率化、車両内での旅客サービスの向上

エネルギーの安定供給に向けたセキュティ強化対策



Entertainment

エンターテインメント スタジアム/放送/イベント

スタジアムやホールなど大規模な空間で
非日常をクリエイトするデジタルサイネージ、プロジェクションマッピングやプロフェッショナルな音響システム

映像高精細化（4K/8K）やIP化対応の機能や拡張性を備えた
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

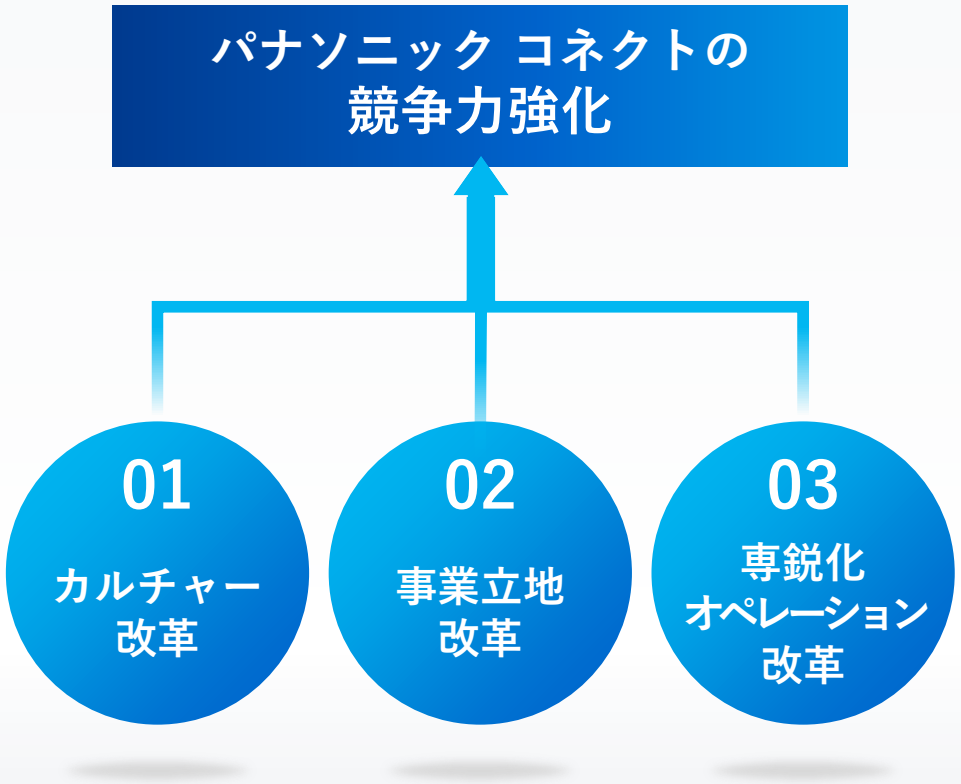
エンターテインメントの可能性を拡げ、
人びとの感動をつなぐ体験



2026年4月時点

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

競争力強化・企業価値向上をドライブする3つの改革



組織のカルチャーは、すべての戦略や施策が効果的に機能するための土台となります。
だからこそ、コネクトの変革はカルチャー改革から取り組み、
競争力強化と企業価値向上を目指します。

カルチャーは企業競争力の原動力です。
俊敏でポジティブなカルチャーの醸成を土台に、変革を加速しています。
「新しいことに次々とチャレンジする」姿勢を重視し、経営の仕組みにも改革を反映させています。

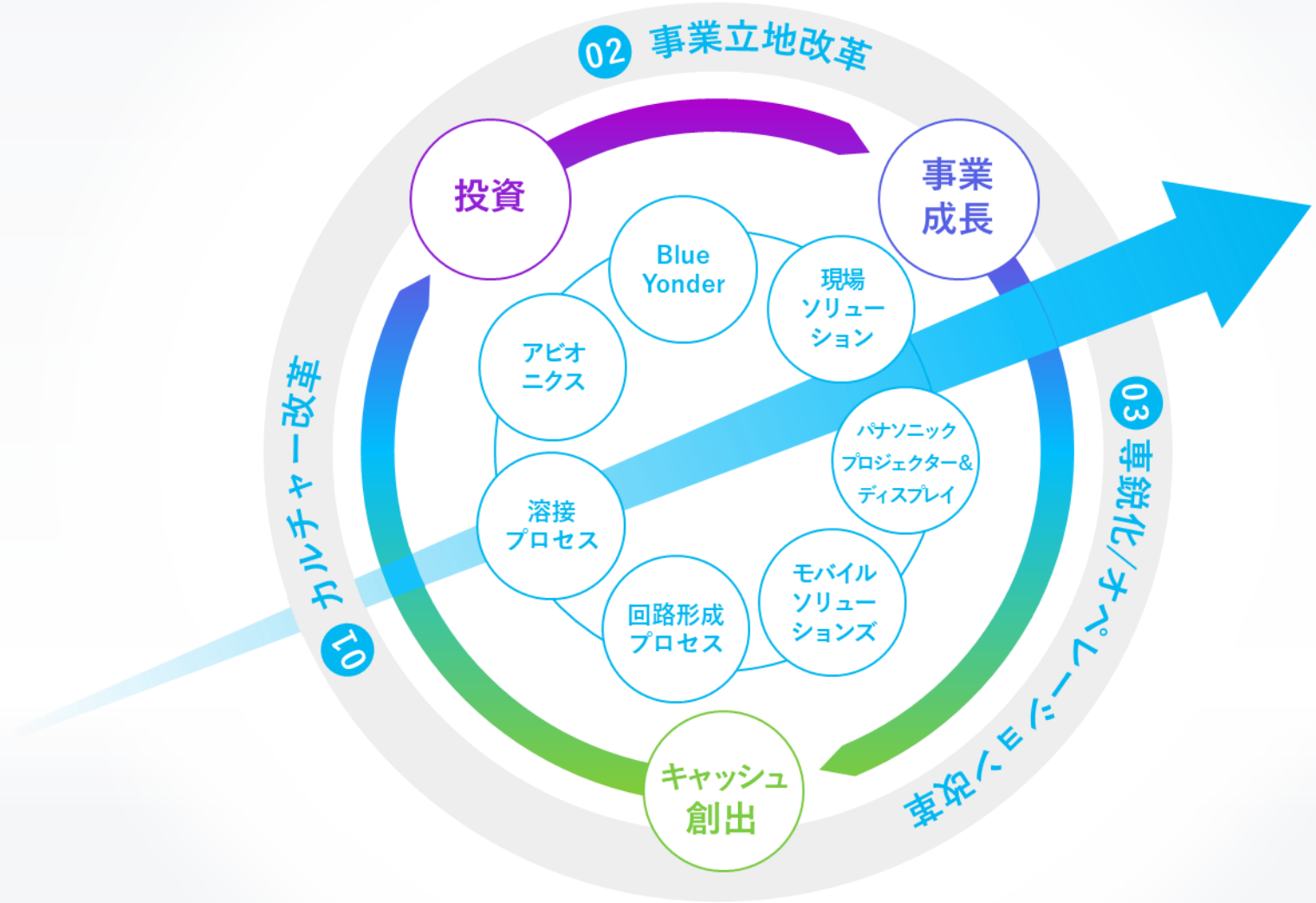
事業立地改革では、競争力のある領域に集中するため、事業の整理や拠点の統合を進めてきました。
これにより、事業構造をスリム化し、持続的な差別化を可能にする体制を整えています。

オペレーションにおいては、本業に特化し、強みを磨くことに注力します。
専鋭化したハードウェア、ソフトウェア、そしてソリューション。
さらなる付加価値のご提供に向けて資源を集中させ、収益モデルの進化にも取り組んでいます。

私たちは、新しい事に次々とチャレンジする！をモットーに、今後も改革を続けていきます。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

３つの改革で持続的な企業価値向上を実現します



2026年4月時点

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

パナソニック コネクトのサステナビリティ

全体概要









パナソニック コネクトの サステナビリティチャレンジ

CONNECTers’ Successの実現

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CONNECTers’ Successを目指し、社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

社員エンゲージメント **82.0**

＊Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ使用

2024年度実績 64.6

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

DEI* の推進 *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、全ての社員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%**

2025年4月時点8.5%

調達サステナビリティの推進

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。

継続目標

調達パートナーCSRアセスメントチェックシート回収 **100%**

2025年11月時点 100%

脱炭素化の推進

Panasonic GREEN IMPACT実現に向け、2030年までにパナソニック コネクトにおける自社拠点のCO2排出の実質ゼロ化を目指します。

ご参考：サステナビリティ データブック - パナソニック ホールディングス

2030年目標

自社CO2排出量 **実質ゼロ**

ハラスメント対策の強化

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

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

サステナビリティの取り組み 全体概要

Panasonic GREEN IMPACT

- カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み
- サーキュラーエコノミーの推進に向けた取り組み

- 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



- サプライチェーンの最適化で、CO2排出量とフードロスを削減
- 倉庫管理ソリューションで作業効率と精度を向上
- 専用リバースネットワークで収益増加と可視性向上
- 物流のCO2排出量算定の自動化によるサステナビリティ推進
- スマート物流への挑戦
- 働き方をもっと自由に、IT管理者も自由にするビジネスモバイルPC
- 溶接技術で実現する省エネと高品質の両立
- 生産性と環境配慮を両立するJISSOプロセス技術
- 環境配慮とワークフロー効率化を両立する
世界最小・最軽量の高輝度コンパクトモデル
- サステナビリティと乗客体験の両立への挑戦
- 防災ソリューションによる地域全体の防災体制強化

ガバナンス・コンプライアンス

- 経営層における多様性
- インテグリティの実践
- ハラスメントの撲滅
- 調達デューディリジェンス
- 品質・環境コンプライアンス

カルチャー

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



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



Case Study --- CPF(Charoen Pokphand Foods)様

サプライチェーンの最適化で、CO2排出量とフードロスを削減

計画策定時間
86% 短縮

食肉廃棄ロス
15% 削減

顧客現場のチャレンジ

タイに本社を置くCPFは、孵化場・飼料・畜産・加工・流通・販売までを一貫して手がける、垂直統合型の食品生産・輸出企業です。こうした複雑なサプライチェーンを、現場では手作業のスプレッドシートで管理しており、取引先は40か国にものぼります。国ごとに異なる多様な顧客要求への対応が追いつかず、正確な出荷予定日を伝えられないことが大きな課題となっていました。

課題解決へのアプローチとソリューション

Blue Yonderの Demand and Supply Planningを導入

Demand and Supply Planning :
サプライチェーン全体の情報をデータレイクに集約し、エンドツーエンドの可視性を実現。AIを活用した需要予測に基づき生産計画を最適化し、単一の原材料から複数の製品を生産する複雑なプロセスにも対応することで、無駄のない生産を可能にします。

導入効果*とビジネスインパクト

廃棄ロス削減

需要に基づいた精密な生産計画により、食肉加工工程で発生する廃棄ロスを15%削減。

計画策定業務の効率化

食肉の加工プロセスを最適化するための分析を行い、従来1週間かかっていた作業を約1日で完了させ、86%の時間短縮を実現。

顧客満足度向上

サプライチェーン全体の可視化により、顧客ごとの詳細な要求に応えながら、安定した供給を実現。

サステナビリティへの貢献**

フードロスの削減

需要主導型の生産に移行したことで、過剰生産を抑制し、フードロスを大幅に削減。

CO2排出量の削減

飼料供給と生産工程の最適化により、飼料の過剰供給を防ぎ、コスト削減と省資源化を実現。
また、生産工程とサプライチェーン全体でエネルギー消費量の監視を行うことでCO2排出量を削減。

*記載の導入効果はお客様による試算値です。条件や環境により異なる場合があります。
**記載の貢献内容は、導入事例に基づくものであり、条件や環境により異なる場合があります。すべての導入において同様の結果を保証するものではありません。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- NX･NPロジスティクス株式会社 舞浜倉庫様

倉庫管理ソリューションで作業効率と精度を向上

現場生産性
約1.2倍 向上
※2025年7月時点の想定効果

入荷作業時間
30% 短縮
※2025年7月時点の想定効果

顧客現場のチャレンジ

舞浜倉庫では、慢性的な人手不足と複雑化する物流現場への対応が課題でした。紙ベースや口頭での指示、属人的な管理といった非効率な業務が多く、現場の業務負荷と管理者の負担が増大していました。

課題解決へのアプローチとソリューション

Blue Yonderの倉庫管理ソリューションを導入

グローバルで洗練された仕組みによるデジタル化

ベストプラクティスを取り入れた業務フローにより、属人性を排除。LPN(License Plate Number)を活用し、検品作業と倉庫内荷物管理の精度を向上します。タスクの優先度、作業者のスキル、作業場所、などを考慮し、最適な作業者にシステム主導で作業を割り当てる事で現場管理者業務の負荷を軽減。

日本に合わせた導入ノウハウと実行体制

日本の物流業務や商習慣を熟知したパナソニックコネクトの知見を活かし、標準的な機能に日本固有の機能(荷造りの個口情報生成など)を標準装備。最適な業務フローを設計･実行します。

導入効果*とビジネスインパクト

スキルフリーな現場の構築

入荷作業時間の約30%短縮、現場全体の生産性の約1.2倍向上を見込んでいます(2025年7月時点の効果算出。2025年10月に導入済)。

サステナビリティへの貢献**

CO2排出量の削減＆資源利用の効率化

在庫移動や検品を箱･バラ単位でなくパレット･カゴ台車などの荷姿単位で行うことによる作業品質向上･出荷ミス軽減は、返品･再配送などの輸送業務にて発生するCO2排出量削減に貢献。また、再梱包による資材の無駄や廃棄ロスも削減し、環境負荷の低減に貢献。

サステナブルな働き方の基盤構築

業務の効率化と自動化により属人性の排除。従業員の業務負荷を軽減し、残業時間の削減や適切な人員配置が可能に。

*記載の導入効果はお客様による試算値です。条件や環境により異なる場合があります。
**記載の貢献内容は、導入事例に基づくものであり、条件や環境により異なる場合があります。すべての導入において同様の結果を保証するものではありません。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- 総合小売業者

専用リバースネットワークで収益増加と可視性向上

商品売上単価
52% 向上

商品状況
100% 可視化

顧客現場のチャレンジ

この大手総合小売業者は、返品処理の仕組みに大きな問題を抱えていました。専用施設が無いため、返品された商品を個別に査定できないまま、トラック単位で一括して安価に売却されていました。返品の受け付けから商品の状態確認、保管、そして再販までを一元管理し、商品価値を最大化するための3つの専用施設と、それを支えるシステムの構築が喫緊の課題となっていました。

課題解決へのアプローチとソリューション

Blue Yonder/Optoroの Returns Management Systemを導入

Returns Management System：
返品の開始から再販・再流通まで、すべての接点を一元管理し、企業の収益性と顧客体験の向上を両立。独自開発のSmartDisposition®データエンジンを活用することで、返品処理の効率化だけでなく、再販率の向上やコスト削減にも貢献。

導入効果*とビジネスインパクト

事業の収益性向上
効率的な返品処理と新たな再販チャネルの活用により、商品一点あたりの売上が52%向上。

再販チャネルの多角化
10以上の新たな販売網を構築。

データの可視化
商品個別の売れ行き・在庫が100%把握可能になり、データドリブンな意思決定基盤を確立。

迅速な拠点展開
1拠点あたり3ヶ月という短期間で、専用施設の立ち上げを実現 。

サステナビリティへの貢献**

廃棄物の削減
返品商品を効率的に処理し、再販チャネルを増やすことで、本来であれば廃棄されていた可能性のある商品のライフサイクルを延長し、廃棄物の削減に貢献しています。

サーキュラーエコノミーへの貢献
返品された商品を専門市場で再販することは、製品寿命を延ばし、新たな収益源を創出しながら循環型ビジネスの実現に貢献しました。

*記載の導入効果はお客様による試算値です。条件や環境により異なる場合があります。
**記載の貢献内容は、導入事例に基づくものであり、条件や環境により異なる場合があります。すべての導入において同様の結果を保証するものではありません。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- GL events UK社

物流のCO2排出量算定の自動化による サステナビリティ推進

CO2排出量報告プロセス

自動化

顧客現場のチャレンジ

GL events UKは、イベント運営に伴う物流の排出量、特にScope 3の可視化と報告が急務となっていました。複数の部門や物流パートナーから提供されるデータは形式が統一されておらず、集約や算出に膨大な手間がかかっていたため、効率的かつ正確な排出量管理が求められていました。

課題解決へのアプローチとソリューション

Blue Yonderの Logistics Emissions Calculatorを導入

Logistics Emissions Calculator:
複数の事業部門や多様な物流パートナーから送られてくる、形式の異なるデータを自動的に収集・統合し、CO2排出量算定プロセスを自動化。
GLEC（Global Logistics Emissions Council）認証済みの算定ロジックに基づいており、国際的に標準化された方法で排出量を算出することで、データの一貫性・透明性・監査性が確保されます。これにより、サプライチェーン全体のカーボンフットプリントを可視化し、データ主導のCO2排出量削減施策を実現。

導入効果とビジネスインパクト

業務効率の大幅な向上

排出量データの収集から計算、報告までの一連のプロセスを自動化。手作業による集計時間を大幅に削減し、従業員がより戦略的な業務へ集中できる環境を構築。

データ精度の向上と信頼性の確保

人的ミスを削減し、信頼性と監査性の高いデータを確保。規制遵守や社内外への報告におけるデータの質を向上。

サステナビリティへの貢献

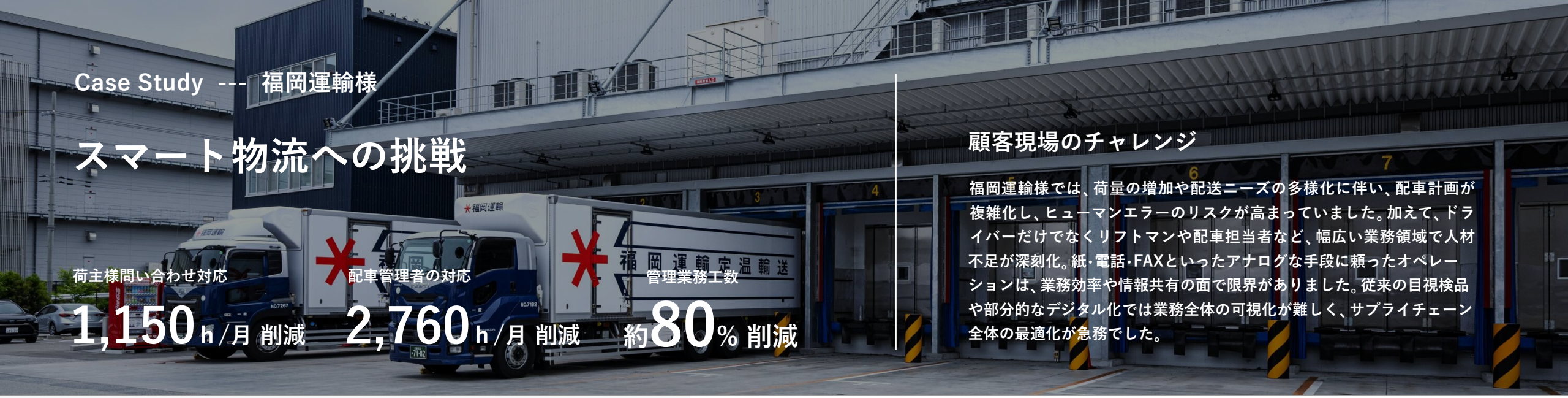
CO2排出量の可視化と削減

輸送ごとのCO2排出量を詳細に可視化でき、信頼性の高いデータをもとに、サプライチェーン全体のカーボンフットプリントを正確に把握。特にScope 3に該当する間接排出についても分析が可能。これにより、削減に向けた改善領域を特定し、サプライヤーとの協力や輸送手段の見直しなど、具体的な施策をデータドリブンで推進。

サステナブルなイベント実現

環境配慮型イベントへのニーズが高まる中、正確な排出量データを顧客に提供できる体制を構築。これにより、自社のサステナビリティ目標を達成することを支援するとともに、企業の透明性と信頼性を高め、環境意識の高い顧客から選ばれる競争力強化につながっています。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- 福岡運輸様

スマート物流への挑戦

荷主様問い合わせ対応
1,150h/月 削減

配車管理者の対応
2,760h/月 削減

管理業務工数
約80% 削減

顧客現場のチャレンジ

福岡運輸様では、荷量の増加や配送ニーズの多様化に伴い、配車計画が複雑化し、ヒューマンエラーのリスクが高まっていました。加えて、ドライバーだけでなくリフトマンや配車担当者など、幅広い業務領域で人材不足が深刻化。紙・電話・FAXといったアナログな手段に頼ったオペレーションは、業務効率や情報共有の面で限界がありました。従来の目視検品や部分的なデジタル化では業務全体の可視化が難しく、サプライチェーン全体の最適化が急務でした。

課題解決へのアプローチとソリューション

Zetesの
配送進捗管理システムと倉庫実行管理システムを段階的に導入

ZetesChronos™ / 配送進捗管理システム（2023年導入）

配送状況のリアルタイム可視化 ： リアルタイムな状況把握で、誤配・遅延を防止。
現場作業の効率化とミス軽減 ： 作業のデジタル化でミスと負担を減らし、配送品質を向上。

ZetesMedea™ / 倉庫実行管理システム（2025年導入）

生産性向上 ： 既存のシステムと連携し、倉庫内プロセスを最適化。作業指示や進捗をリアルタイムで可視化。
作業の標準化 ： 幹線車の積込から荷卸しまで、専用アプリで標準化。リフトマンがタブレットで指示を確認するなど、効率的な作業環境の構築。

導入効果*とビジネスインパクト

工数削減と品質向上

荷主様からの問い合わせ対応1,150時間/月、ドライバー間や配車管理者の対応2,760時間/月の削減を達成 。
さらに、倉庫でのトラックへの積込み・荷卸し状況をリアルタイムで把握できることで、管理業務の工数を約80%削減しました。
業務の効率化に加え、情報の一元管理やリアルタイム共有によって、対応品質の向上にもつながっています。

サステナビリティへの貢献**

サステナブルな働き方の基盤構築

デジタル化による作業の標準化は、人材の即戦力化を促し、人材不足問題の緩和に寄与。

CO2排出量の削減

効率的な配送計画とリアルタイムな進捗管理は、無駄な走行や再配達を削減し、CO2排出量削減に貢献。

*記載の導入効果はお客様による試算値です。条件や環境により異なる場合があります。
**記載の貢献内容は、導入事例に基づくものであり、条件や環境により異なる場合があります。すべての導入において同様の結果を保証するものではありません。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- レッツノート「SC（12型）」「FC（14型）」

働き方をもっと自由に、IT管理者も自由にするビジネスモバイルPC

2機種同時導入時工数
2人月/年 削減

2機種同時運用時工数
4.75人月/年 削減

顧客現場のチャレンジ

働き方が多様化し、利用者は、持ち運びの日常化による「破損・重さ・電池切れ」に、IT管理者は多様な働き方のサポートによる「管理の複雑化・トラブル対応の増加」に悩んでいます。

課題解決へのアプローチとソリューション

長年培ってきた「頑丈」「軽量」「長時間駆動」の基本コンセプトを徹底的に研ぎ澄まし、これらに加え、新たに革新的な設計思想に基づく「互換性」を実現。

頑丈・軽量・長時間駆動：
衝撃を逃がす独自の構造と徹底した耐衝撃シミュレーションで構造体としての強度を向上、より頑丈に。また、駆動時間を従来の約7時間から約12.7時間へ大幅に伸長しながら、従来比で約20g軽量化。作業をしながら隙間時間での高速充電も可能にしました。

互換性：
液晶に関する部品や筐体以外のハードウェアとすべてのファームウェアにおいて、2機種間での互換性を確保。導入・運用時のIT管理者の工数を大幅に削減。

導入効果とビジネスインパクト

利用者の生産性向上

進化した頑丈・軽量・長時間により、場所や時間を選ばず自由に働くことを可能にし、生産性が向上します。

IT管理者の工数削減

徹底した互換性により、複数機種を導入する場合、導入・運用時のIT管理者の工数を大幅に削減(2機種を同時に導入する場合、導入時：約2人月、運用時：約4.75人月/年の工数を削減)。

IT管理者の、より付加価値の高い戦略的な業務へのシフト、企業全体のTCO削減を実現します。

サステナビリティへの貢献

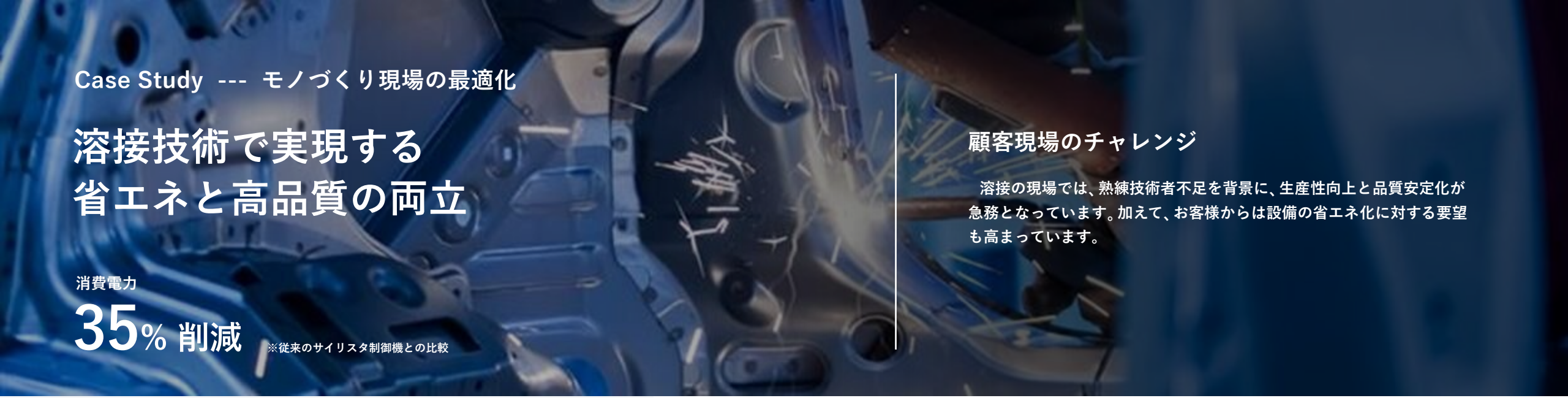
CO2排出量の削減＆資源利用の効率化

梱包箱の小型化・共通化と資材使用量の削減により、梱包の製造工程におけるCO2排出量を約3割削減。さらに、梱包箱の小型化によってパレット積載量がおよそ倍(80台→160台)になり、物流効率が向上するだけでなく、倉庫における保管スペースを大幅に削減 。

サーキュラーエコノミーへの貢献

部品の共用化を可能にする互換性設計と、交換が容易な着脱式バッテリーにより、修理がしやすくなり、製品寿命の延長につながります。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- モノづくり現場の最適化

溶接技術で実現する
省エネと高品質の両立

消費電力
35% 削減
※従来のサイリスタ制御機との比較

顧客現場のチャレンジ

溶接の現場では、熟練技術者不足を背景に、生産性向上と品質安定化が急務となっています。加えて、お客様からは設備の省エネ化に対する要望も高まっています。

課題解決へのアプローチとソリューション

**省エネと溶接性を両立する
インバータ制御アーク溶接機を提供**

インバータ制御による省エネ：
従来のサイリスタ制御と比較し、溶接時だけでなく待機時の消費電力も大幅に削減。

デジタル制御による品質安定化：
安定したアークを実現し、溶接条件を自動設定する機能により、作業者の熟練度に依存しない高品位な溶接を実現。

小型・軽量化：
堅牢性を維持しながら小型･軽量化を実現。現場での移動や設置を容易にし、作業負担を軽減。

導入効果とビジネスインパクト

生産性向上と運用コスト削減
お客様のモノづくり現場における生産性向上と運用コスト削減に貢献。
また、溶接品質が安定することで、製品の信頼性向上や競争力強化を実現します。

サステナビリティへの貢献

CO2排出量の削減
インバータ制御により、従来のサイリスタ制御機と比較して消費電力を約35%削減。製造プロセスにおけるCO2排出量の削減に貢献。

資源の有効活用と廃棄物削減
安定した高品質溶接により、手直しや不良品の発生を抑制。資源の有効活用と廃棄物削減を推進。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- モノづくり現場の最適化

生産性と環境配慮を両立するJISSOプロセス技術

実装機の生産性向上により
CO2排出量
12.1% 削減※3

稼働ロス削減により
CO2排出量
5.6% 削減※4

顧客現場のチャレンジ

実装の現場では、生産性の向上と、製造プロセスにおける環境負荷低減という2つの要請に同時に応えることが喫緊の課題となっています。

課題解決へのアプローチとソリューション

生産現場の変動要素「5M(huMan/Machine/Material/Method/Measurement)」を自律的に管理する「Autonomous Factory」の実現を目指しています

起点となるエッジデバイスの専鋭化、ライン全体の最適化を図るソフトウェアを通じて、生産プロセス全体の効率を最大化し、環境負荷を低減するソリューションを提供

実装機の性能向上：
装着ヘッドの軽量化(36%※1削減)、部品移動距離の短縮(16%※2短縮)による生産性向上

印刷機の自動化：
はんだ供給・清掃を自動化し、廃棄はんだを削減

ライン管理ソフトウェア：
部品切れなどによる設備の停止ロスを最小化し、ライン全体の稼働効率を最大化

導入効果とビジネスインパクト

生産性向上と運用コスト削減

お客様のモノづくり現場における生産性向上と運用コスト削減に貢献。設備の稼働効率が向上することで、製品の市場投入までの時間短縮と競争力強化を実現し、廃棄物の削減は資源コストの抑制にも繋がります。

サステナビリティへの貢献

CO2排出量の削減

実装機の生産性向上により、生産時間あたりのエネルギー消費を抑え、CO2排出量を12.1%※3削減。また、ライン管理ソフトウェアの導入による稼働ロス削減も、電力消費量を抑え、CO2排出量を5.6%※4削減することに貢献。

資源の有効活用と廃棄物削減

印刷機の自動化機能は、廃棄はんだ量30.9%削減し、限りある資源の有効活用を推進。

(※1) NPM-Xシリーズ「軽量16ノズルヘッドV3」とNPM-GH「FC16」の比較時。
(※2) NPM-XシリーズとNPM-GHの比較時。
(※3) NPM-DXとNPM-GHの比較時。生産時間短縮＝電力消費量削減＝CO2排出量削減。
(※4) PanaCIM OP機能「稼働モニター」導入時 における、ある顧客の事例より算出。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- 液晶レーザープロジェクター PT-VMZ82シリーズ

環境配慮とワークフロー効率化を両立する世界最小・最軽量※1の高輝度コンパクトモデル

電力効率
約27% 向上

本体プラスチックの
再生素材活用率
約59%

顧客現場のチャレンジ

オフィスや教育現場では、場所や明るさを問わず鮮明な映像が求められます。従来の高性能プロジェクターの課題である「設置場所の制約」や「消費電力」に加え、今では「省エネ・省資源」も機材選定の重要なポイントになっています。

課題解決へのアプローチとソリューション

PT-VMZ82シリーズを提供

高輝度・高画質な映像：
8,000　lm(ルーメン)の高輝度と5,000,000:1の高コントラストで、明暗差の大きい映像も精緻に再現。WUXGA解像度により、細かな文字やグラフもクリアに投写。

世界最小・最軽量※1＆自由な設置性：
さまざまな空間に調和するコンパクトボディを採用。天つり時も筐体が目立ちにくく、プレゼン視聴を妨げない視聴環境作りに貢献。広範囲のレンズシフトや1.6倍ズームに加え、「6点補正」機能などを搭載。

ストレスフリーな運用：
約1秒で起動する「高速スタートアップ」や25dB(デシベル)※2の静音設計。複数台の設定をコピーできる「データクローニング」で運用効率を向上。

導入効果とビジネスインパクト

業務プロセスの効率化
世界最小・最軽量設計※1と設置支援機能により、準備・設営にかかる時間と労力を削減。

コミュニケーション品質の向上
高輝度と高画質性能は情報伝達の正確性を高め、ストレスのない視認性を確保。

ライフサイクルコストの最適化
20,000時間※3交換不要なレーザー光源と長寿命エコフィルターの採用によりメンテナンスの手間を軽減。

サステナビリティへの貢献

CO2排出量の削減
高効率な光学エンジンにより、電力効率を前シリーズ比で約27%向上※4。高輝度を維持しつつ、消費電力を抑えます。

サステナブル設計
本体プラスチックの約59%※5に再生樹脂を活用し、梱包材には発泡スチロールを使用しない「脱プラ」を徹底。製品ライフサイクル全体で資源の有効活用を推進。

(※1) PT-VMZ82Jは8000lm以上、PT-VMZ72Jは7300lm以上の液晶レーザープロジェクターにおいて。2025年10月 現在。当社調べ。
(※2) PT-VMZ62Jの「静音2」モード時。その他の機種については「仕様」をご確認ください。
(※3) 映像モードを「ダイナミック」、ダイナミックコントラストを「2」に設定、IEC62087:2008プロードキャストコンテンツ投写、温度30°C、海抜700m、ほこり環境0.15mg/m3の条件下で、光出力が半減するまでの使用時間です。
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。フィルターのクリーニングサイクル：20,000時間（ほこり環境0.08mg/m3の条件下で）、10,000時間（ほこり環境0.15mg/m3の条件下で）。使用条件や使用環境によってフィルターのクリーニングサイクルは異なります。
(※4) PT-VMZ72J（光出力：7,300lm、最大消費電力：345W、ルーメンパーワット：21.2lm/W）とPT-VMZ71J（光出力：7,000lm、最大消費電力：420W、ルーメンパーワット：16.7lm/W）を比較した場合。
(※5) プロジェクター本体に使用しているプラスチック部品の総重量に対する比率。投写レンズ、プリント基板、ラベル、ケーブル、コネクター、電子部品、光学部品、ESD部品、EMI部品の接着剤、コーティングは除く。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- Astrova機内エンターテインメントシステム

サステナビリティと乗客体験の両立への挑戦

航空機
年間平均燃料消費量
5% 削減

ワイドボディ機1機あたり
年間CO2排出量
14.3万kg 削減

顧客現場のチャレンジ

航空業界は、CO2排出量削減と持続可能な運航への変革期にあります。航空会社にとって、燃費向上と、乗客の快適性や体験価値の維持・向上という二つの課題の両立が大きな挑戦となっています。

課題解決へのアプローチとソリューション

**Panasonic Avionics Corporationの
Astrova 機内エンターテインメントシステムを提供**

抜本的な軽量化：
最先端OLED技術により、従来システム比で30%の軽量化を実現（従来のワイドボディ機と比較）。

最高の映像体験：
4K OLEDが可能にする、映画館のような臨場感あふれる映像品質。

モジュール型アーキテクチャ：
将来アップグレードが容易なモジュール設計を採用し、システムの長寿命化と陳腐化リスクの低減を実現。

導入効果とビジネスインパクト

運航コストの削減と効率化
システムの軽量化により、航空機の年間平均燃料消費量を5%削減。これは、ワイドボディ機1機あたりで換算すると年間143,000kgのCO2排出量削減に相当。

長期的なシステム運用
システムのアップグレードやメンテナンスが容易になり、長期的な運用コストを削減。機内エンターテインメント設備の陳腐化リスクを低減し、市場や顧客ニーズへの迅速な対応を可能にします。

サステナビリティへの貢献

CO2排出量の削減
システムの軽量化がもたらす燃費向上は、航空業界のCO2排出量削減へのコミットメントを明確に示します。

資源の有効活用と廃棄物削減
製造プロセスにおけるプラスチック使用量を40%削減(5年間で合計40トン)。さらに、モジュール設計によるシステムの長寿命化は、将来的な廃棄物の削減にも貢献し、環境負荷の少ない製品ライフサイクルを実現。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



Case Study --- 南あわじ市 様

防災ソリューションによる地域全体の防災体制強化

防災・減災体制　　避難所運営

強化　DX化

顧客現場のチャレンジ

南あわじ市は、南海トラフ地震などの大規模災害に備え、迅速かつ正確な情報伝達と円滑な避難誘導体制の強化が急務でした。災害時には最大49か所の避難所を開設する必要があり、限られた職員での効率的な運営の仕組みが不可欠でした。

課題解決へのアプローチとソリューション

災害情報を一元管理する「防災情報システム」、顔認証を活用した「避難所受付ソリューション」を導入

防災情報システム：
災害情報をシステムで一元管理し、職員間のリアルタイムな情報共有を実現。防災行政無線に加え、スマホアプリとも連携し、多様な媒体で市民へ迅速に情報を届けます。

避難所受付ソリューション：
顔認証とカードリーダーによる自動受付で、避難者登録を大幅に時間短縮。避難者情報をリアルタイムにデータ化し、受付業務の効率化と現場の混乱防止を図ります。

導入効果とインパクト

災害対応力の向上
庁内の危機管理課だけでなく、他部署とのリアルタイムな情報連携が可能に。これにより、組織横断での迅速な状況判断と意思決定が実現。

効率的な避難所運営
受付業務の自動化により職員の負担を軽減し、避難者情報を即時にデータ化。これにより、収容人数や必要物資を正確かつ迅速に把握でき、支援物資の配給など、データに基づく的確な支援活動を実現。

サステナビリティへの貢献

安全なまちづくり
迅速かつ多様な情報伝達手段の確保は、防災・減災体制の強化につながる。すべての市民が災害情報を入手しやすい環境を整備し、安全なまちづくりを推進。

サステナブルな働き方基盤の構築
避難所運営のDX化は、災害時における職員の業務負担を大幅に軽減。安否確認や被災者ケアといった人にしかできない高付加価値業務に集中でき、持続可能な行政サービスの提供を実現。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



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

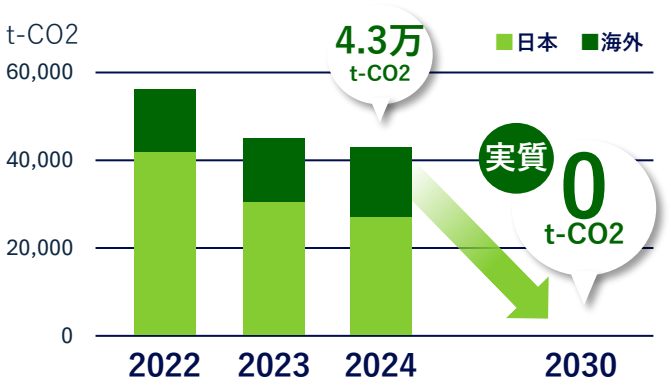


当社の事業活動における環境パフォーマンスデータ

CO2排出量削減

事業活動にて発生するCO2排出量の低減に、グローバルで取り組んでいます

CO2排出量削減目標と推移



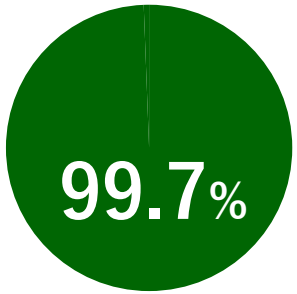
CO2排出量対象範囲：日本の直轄拠点、事業部拠点、関係会社(パナソニック交野、パナソニック吉備)、および海外の製造拠点。ただし、津山工場（2022年度閉鎖）は集計対象時期が異なる。

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

2024年度実績



0.3% up (YoY)

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

2024年度実績

実績 **508**

目標 **1000以下**

36 down (YoY)

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。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

製品ライフサイクル全体で サステナビリティを強化する 「EPEAT®」認証の取得

モバイルソリューションズ事業部では、製品のライフサイクル全体にわたる環境影響の低減や持続可能な社会への貢献を推進しており、北米向けの頑丈タブレット・PC「タフブック」は全て「EPEAT」の認証を取得しています※。

※2025年10月現在。EPEAT認証取得済みの製品は、こちらよりご確認いただけます。

■ 国際的な環境評価制度「EPEAT」とは
EPEAT(Electronic Product Environmental Assessment Tool)は、製品の資源採取から製造、使用、リサイクルに至るライフサイクル全体を通じて、環境や社会への影響を評価する電子機器分野の国際的なエコラベル制度です。

環境配慮設計の深化

製品の設計段階では、プラスチック、金属など様々な再生材の活用と、懸念される化学物質の管理・削減、ENERGY STAR®などの国際基準に則った省エネ対応を推進しています。また、製品の特長である頑丈性に加え、長寿命化や、修理・リサイクルのしやすさも考慮しています。
さらに、お客様が安心して製品を長期利用できるよう、データ消去プログラムや回収サービスを提供するなど、製品を使い終える段階までサポートする仕組みを構築しています。

責任ある企業活動

製品に関わる全てのサプライヤー様と協働し、「責任あるサプライチェーン」の実現を目指しています。
具体的には、労働・人権・倫理などを定めた「RBA*行動規範」の遵守を徹底するとともに、サプライヤー様の施設における再生可能エネルギー利用の拡大とCO2排出量削減を働きかけています。また、CSR推進ガイドラインに基づき、サプライチェーンのデュー・ディリジェンスを行っています。

*RBA: Responsible Business Alliance

環境データの可視化

企業活動全体として、「透明性の高い情報開示」と「循環型経済への貢献」に取り組んでいます。
製品のCFP*やLCA**を算定し、第三者による検証結果を公開することで、環境負荷の見える化を進めています。

*CFP: Carbon Footprint of Product
**LCA: Life Cycle Assessment



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

有機溶剤レス推進による、
人と環境にやさしいモノづくり現場の実現

モノづくり拠点として、環境への影響を最小限に抑え、従業員が安全で健康的に働ける職場を実現することは、私たちの重要な責務です。その一環として、溶接プロセス事業部では、溶接機の心臓部であるトランスの製造現場において、長年使用してきた有機溶剤含有ワニスのレス推進（有機溶剤レス化）に挑戦しました。

「材料」と「設備」の同時革新によるブレークスルー

従来の現場では、材料面で有機溶剤含有ワニスを使用していたため、VOC（揮発性有機化合物）の排出による従業員の健康リスクや臭気が問題でした。また設備面では、ガス燃焼式の乾燥炉がCO2を排出し、老朽化も進んでいました。この状況を打開するため、まずワニスメーカー様と連携し、有機溶剤を一切含まない、業界初の溶接トランス含浸用の「無溶剤ワニス」を共同開発。次に、その新ワニスに最適化された高効率な「電化式 新型ワニス炉」を導入しました。この「材料」と「設備」の同時革新により、屋外の乾燥・排気装置が不要となり、工場の敷地（51㎡）を有効活用できるようになりました。



新ワニス含浸・乾燥装置

CO2排出量の削減

ガスの使用を全廃し、高効率な電化設備へ更新したことで、年間約58.8トンのCO2排出量を削減(約39%)*。

*2024年1月～の試算

サステナブルな働き方基盤構築

有機溶剤を撤廃したことで、化学物質による健康リスクと作業環境の臭気をゼロにしました。従業員が心身ともに健康で、安全に働き続けられる職場環境を構築しました。

環境リスクの低減

有機溶剤の使用・管理に伴う火災や土壌汚染といった潜在的な環境リスクを根絶し、事業の持続可能性を高めました。



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

持続可能な
エネルギー利用の推進

事業活動におけるCO2排出量削減の取り組みのひとつとして、製造拠点にてオンサイトPPAモデル*による太陽光発電設備を導入しています。
発電した電力を自拠点で消費することで、環境負荷の低減と再生可能エネルギーの活用を推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

*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。

今後の展望

パナソニック コネクトは、パナソニックグループが掲げる長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」の達成に向け、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを継続的に強化していきます。

神戸工場 | モバイルソリューションズ事業部
2024年3月稼働開始

年間CO2排出量
約400t* 削減

工場の使用電力に占める再生可能エネルギー比率
約15%*

甲府工場 | 回路形成プロセス事業部
2026年4月稼働開始予定

年間CO2排出量
約1,160t** 削減予定

工場の使用電力に占める再生可能エネルギー比率
約30%** 実現予定

東莞工場 | パナソニック プロジェクター＆ディスプレイ株式会社
2025年1月稼働開始

東莞工場では、工業団地運営会社等の関係者間の契約に基づき、工場屋上に設置された太陽光発電設備から供給される電力を自家消費しています。

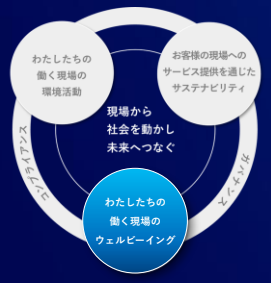
年間CO2排出量
約700t*** 削減予定

工場の使用電力に占める再生可能エネルギー比率
約27%*** 実現予定

*2024年4月～2025年3月の実績、パネル設置面積：4,040㎡
**2024年4月26日時点での試算、パネル設置面積：14,600㎡(既設の置き換え含む)
***2025年4月～2026年3月の試算、パネル設置面積：6,060㎡



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



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

一人ひとりが活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

CONNECTers’ Successとは、社員がthrivingな状態にあることです。
それは、社員がさらなる付加価値を生み出し、企業価値の向上につながる、と考えています。
thrivingを「パーパスに向かって意義ある仕事に取組んでいる実感」「成長している実感」「活き活きと働いている実感」の3つの実感を得ている状態と定義しています。
これらの実感を最大化していくための仕掛けを展開し、見るべき指標を定め、EOS*等の結果を通じて改革の進捗を確認しています。また、内向き志向から脱却し、グローバルスタンダードを学ぶことにより組織全体の能力を向上させていきます。
目指す水準はグローバルトップカンパニーと同等のレベルと定め、高みを目指していきます。

＊Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



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組んでいる実感

パーパス・コアバリュー 共感と実践(EOS)



担当業務と戦略との 関係性の理解



成長している実感

一人当たりの 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)



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



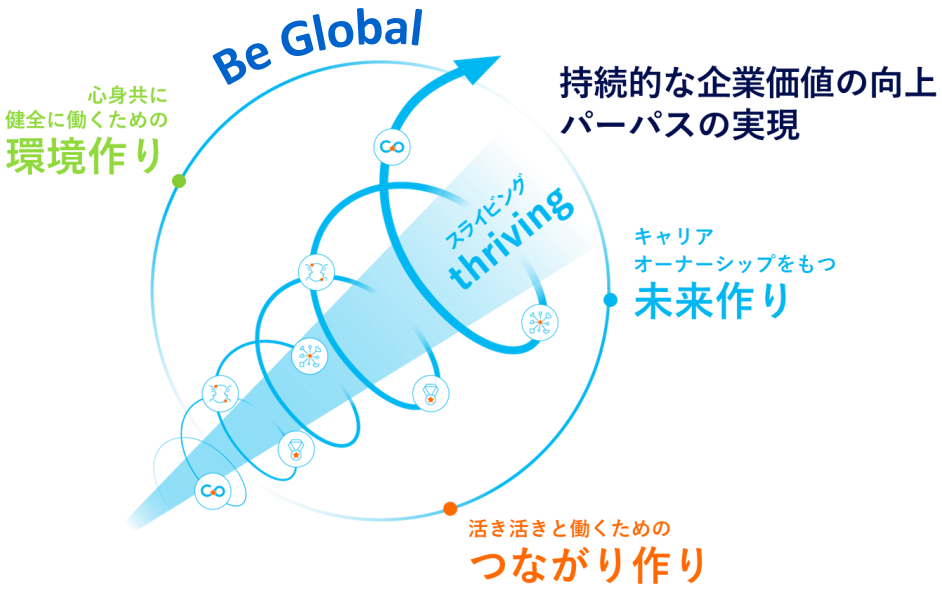
ビジネスモデルの改革に連動して、
Connectする対象は日本からグローバルへ。
多様な人材が集う環境で、つながり、
それぞれの力を最大限発揮。

社員をthrivingな状態にするための取り組み

「心身共に健全に働くための環境作り」
「キャリアオーナーシップをもつ未来作り」
「活き活きと働くためのつながり作り」の3つの軸に基づき展開しています。

Go GlobalからBe Globalへ

パナソニック コネクトのビジネスは、ハードウェアを製造・販売する事業に加え、ソフトウェアを軸にしたソリューションビジネスも展開しており、両領域が相互に連携しながら進化しています。このような事業の広がりに伴い、グローバルとの連携はこれまで以上に重要になってきています。テクノロジーの進化や日本の労働人口の減少といった外部環境の変化にも対応し、競争力を高めていくためには、世界の市場動向や技術の変化を捉え、学び、柔軟に取り込む力が求められます。こうした背景のもと、異文化や多様な人材が集う環境で、それぞれの力を最大限にしている状態を「Be Global」とし、グローバルケイパビリティの強化に取り組んでいます。



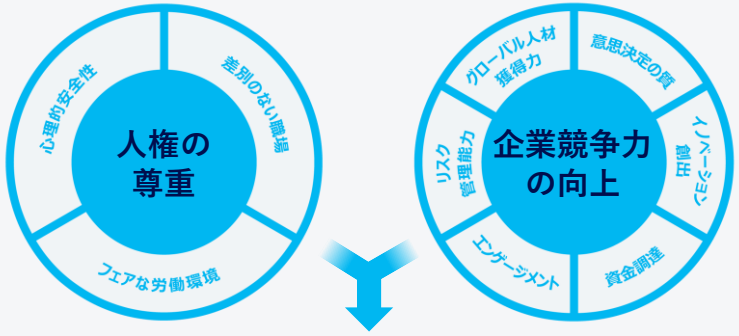
© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



DEIを経営戦略の柱に

パナソニック　コネクトのダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）は、まず第一に「少数であること」やその他の理由で、権利が守られていない状況に対して、何をおいても妥協できない「人権」の問題として取り組んでいくべきものだと考えます。
さらには、企業競争力の源泉であると考えています。変革が常に求められる事業環境において、多様な発想がなければ、企業として生き残っていくことは困難です。イノベーションを起こし、変化に対するレジリエンスを持ち続ける企業となるためにも、私たちはDEIを経営戦略の柱のひとつと位置づけています。

なぜコネクトはDEIを推進するのか？



企業の存続

科学的に実証されたDEIの価値

2025年6月には、パナソニック コネクト、明治大学による、「DEI推進が社員にもたらす影響」に関する共同研究の成果がネイチャー系ジャーナル「Humanities and Social Sciences Communications」（Springer Nature出版、掲載日：2025年6月20日）に採択されました。
本研究は、3,000名の社員データを分析し、多様性を「属性」「価値観」「スキル」の3つの側面から評価。その結果、属性の多様性に加えて、価値観とスキルの多様性を掛け合わせることが「組織への帰属意識」と「仕事の意義」にポジティブな影響を与えることを科学的に実証しました。これまで明確なエビデンスが限られていたDEIの価値を科学的に示したことで、企業のDEI推進への経営判断や戦略策定を後押しすることが期待されます。



組織への帰属意識の向上・仕事の意義の向上

パナソニック コネクトは、多様な価値観を持つ一人ひとりが活き活きと力を発揮できる柔軟性の高い企業文化の改革に継続的に取り組み、
すべての人々が幸せに暮らし働き続けられる社会の実現を目指します。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

環境作り

トップのコミットメントが DEIを組織文化に浸透させていく

社員の声を聞き、アクションを展開

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。社員の生の声を役員自らが聞き、次の施策につなげるための重要な取り組みです。

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、それぞれの職場ごとの課題に対し、自律的なDEI活動を推進しています。
また、2023年より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する「コネクトDEI Month」を開催。全社員向けのDEIフォーラム、役員によるDEIリレーメッセージ、異業種交流セミナー等の取り組みとともに、Champが部門独自で企画するものもあり、様々なDEIに触れる機会となります。

社外企業と連携し、ともにより良い社会の実現へ

パナソニック コネクト1社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、社員と役員が未来について一緒に考える新しい形の会議です。他企業でも実施できるよう、プログラム資料を配布し、活用いただいています。
「Pride Action30」は、 LGBTQ＋への理解と支援の声を企業が上げることで、よりよい社会へつなげたいという思いからスタートし、プライドハウス東京とパナソニックコネクトが共同で企画しました。“今すぐできるアクション” を集め、社会に発信。2024年は20社、2025年は65社が参加しました。

EOS*スコア

2024年度実績

＊Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ

私は、一個人として尊重されている

肯定回答

80% 2pt up (YoY)

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

肯定回答

80% 1pt up (YoY)



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

環境作り

マイノリティギャップ解消の取り組み

ジェンダー、LGBTQ+、障がい、外国籍・キャリア入社・ジェネレーションなどの異文化理解、育児・介護・治療などの仕事との両立など、私たちの職場の様々なマイノリティに対し、誰もが活躍できる環境を目指し、多種多様な活動を実施しています。

ジェンダー

性別を問わず、多様な人材の活躍を支援

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・他社との「クロスメンタリング」や「越境研修」などを通じ、キャリア開発とネットワーク形成を支援。2025年3月の国際女性デーには、女性リーダーが自身のキャリアを本音で語るトークイベント「REAL　LEADERS」を開催し、年齢・性別を問わず参考になる“これからのリーダー像”を共有しました。

LGBTQ+

多様性と平等の尊重ー自分らしく働ける職場へ

一般社団法人work with Prideが策定する「PRIDE指標2024」において、初めて「レインボー認定」を獲得しました。この認定は、LGBTQ+などセクシュアル・マイノリティへの職場での取り組みを評価するものです。2024年2月に発足した、ALLY（アライ）企業がつながり、学び合う「レインボービジネスネットワーク」の運営が高く評価されました。なお、パナソニックグループとしては、2016年から9年連続で「ゴールド認定」を獲得しています。

育児

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・配付や、男性育休取得者の座談会などの活動に加え、2022年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101%*、平均取得日数約48日と高水準を実現しています。

*配偶者が子を出産した年度と、実際に育児休業を取得した年度が異なることがあるため、取得率は100%を超える場合あり

障がい

誰もが安心して働ける環境作り

CEOを含む役員が「ユニバーサルマナー検定3級」を取得したうえで、マイノリティへの理解を深める体験プログラムに参加。プログラムでは聴覚・視覚障がい、車いすの利用など、様々な障がいのある方の視点を体感し、障がいのある方が日常生活や職場で直面する困難や不便さを実感しました。誰もが安心して働くための必要な配慮や仕組みについて、ハード(設備・インフラ)とソフト(意識・制度) の両面から課題を再認識する機会となりました。



女性管理職比率

2025年4月時点

8.5%　0.8pt up (YoY)

男性育休取得率/平均取得日数

2024年度実績

101%　9pt up (YoY)

47.8日　2日 up (YoY)

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

環境作り

現場の声から生まれたアクション事例

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「たんぽぽ休（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。この結果、取得人数は2倍になり、生理休暇の取得のしやすさにつながりました。

体験会実施・生理用品の備品化

生理痛への理解を深めるため、役員を含む社員が参加する生理痛体験会を3回実施しました。この体験会後のアクションとして、2024年10月末より女性用お手洗いに生理用品を設置する取り組みを開始しました。さらに、アンケートで「男性用お手洗いにもサニタリーボックスを」という声が多く寄せられたことを受け、2025年10月からの設置を開始しました。病気や体調不良により特別な配慮が必要な方や、性的マイノリティの方など、全ての従業員が必要な時に必要なサポートを受けられるようにするためのものです。こうした取り組みを通じて、誰もが安心して働ける職場環境を実現していきます。





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ものです。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。



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

環境作り

現場の声から生まれたアクション事例

物理的・精神的バリアフリーに向けた工場・オフィス設備改善

障がいのある社員およびその上司、合計約180名にヒアリング。
当事者に寄り添い、工場やオフィスの様々な設備改善を行っています。



オストメイト対応トイレのボタンやスイッチの高さを見直し、誰もが使いやすい設計に改善



屋根付き専用駐車場の整備により通勤時の安全性と利便性の確保



エントランスへのスロープ設置による移動負担の軽減で出勤率が増加



誘導音付き点滅型非常誘導灯の設置により非常時は音声案内と点滅で状況把握ができ安心感が向上



顔認証自動扉の導入により、車椅子利用者の入退室の負担を軽減



休息スペース「カームダウンルーム」の設置により、精神障がい・知的障がい・発達障がいの方の感情を鎮静化、ストレスを緩和



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

環境作り

自律的なキャリアや
ライフプランを設計

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

働き方や価値観が多様化する中で、社員一人ひとりが自律的にキャリアやライフプランを描けるよう、人事制度の柔軟性と選択肢を広げています。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、従来からの取り組みに加え、働く時間・場所・休み方・副業など、個人のニーズに応じた制度を拡充しています。

休暇制度では、年次有給休暇の取得促進に加え、「オールシーズン休暇」や「チャレンジホリデー」など、社員が自律的に休み方を選べる制度を導入。特に「チャレンジホリデー」は、役員の報酬と休暇取得率を連動させる仕組みにより、制度の定着と積極的な取得を推進しています（2023年度99%、2024年度98%取得）。

働き方の面では、「週N日（週3、4日）勤務」や「Work Anywhere制度」により、働く場所や時間の自由度を高め、社員が自ら働き方を選択できる環境を整備。社外副業制度「フクギョー!!」では、専門性の発揮や社外での刺激・気づきを通じて、社内での活躍につなげる機会を提供しています。

これらの制度を通じて、社員一人ひとりが自分らしく働ける環境を整え、やりがいやパフォーマンスの向上、従業員エンゲージメントの強化を目指しています。

社外副業制度「フクギョー!!」
2024年度実績

制度利用者数
51名 ＋11名 (YoY)

社内アンケート結果
2024年度実績

「働きやすくなった」と回答
76% 3pt up (YoY)

年次有給休暇取得日数
2024年度実績

平均取得日数
18.6日 no change (YoY)



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

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基盤となるものです。健康経営の実践は、ワーク・エンゲージメントの向上、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減につながり、組織パフォーマンスを高めます。パナソニック コネクトは、経済産業省と日本健康会議が認定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」において5年連続『ホワイト500』に認定されています。また、全製造拠点で労働安全衛生の国際規格「ISO45001」を取得し、健康と安全のリスクを体系的に管理しています。

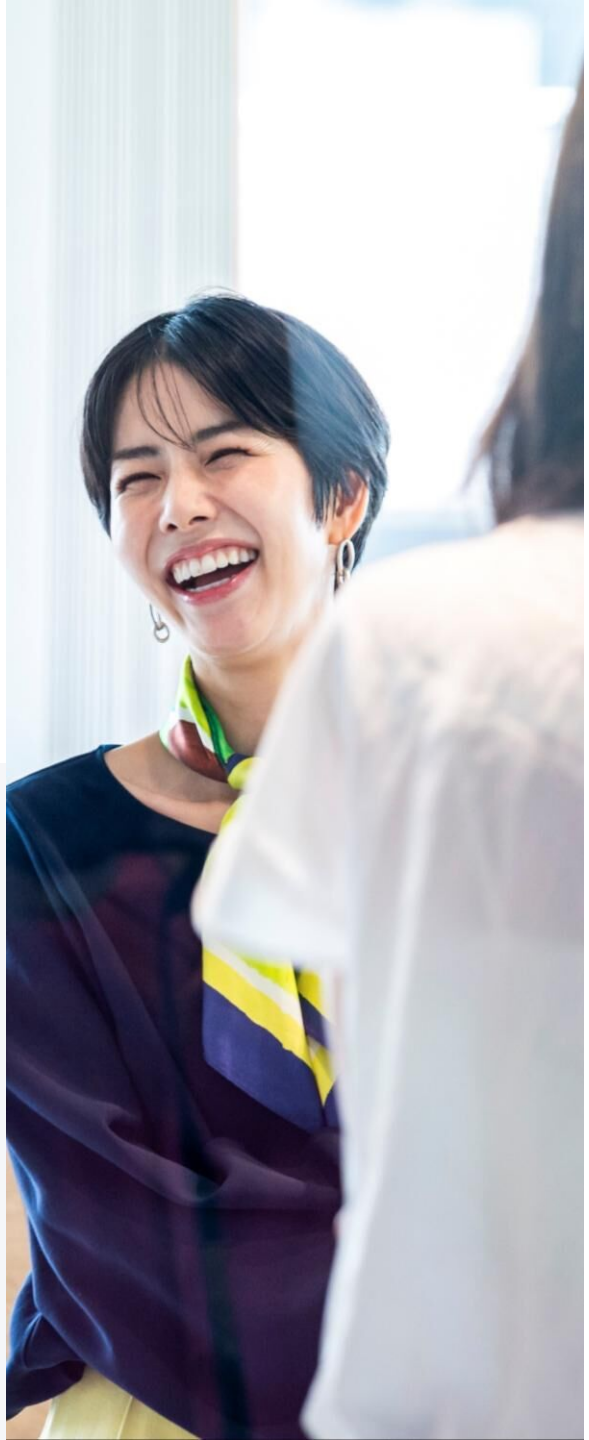
25年度の主な取り組み

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・三次喫煙ゼロを目指し、2024年4月から就業時間中禁煙をルール化しました。取り組みをきっかけに禁煙にチャレンジする方も増え、喫煙率は着実に低下しています（前年比－1.3%）。現在は、2027年4月全拠点での敷地内禁煙の実現を目指し、拠点ごとに目標を設定し取り組んでいます。

データ活用・分析による労働災害低減

全社員がヒヤリハットや危険予知を報告できる「ヒヤリハット＆危険予知管理システム」を導入し、危険箇所を事前にアセスメントして対策を実施します。さらに、蓄積した情報を分析・全社に横展開することで安全管理の強化を図ります。



健康経営に関する指標

2024年度実績

ワーク・エンゲージメント*1

2.5点 目標2.6点

アブセンティーイズム*2

1.2日 0.3日良化（YoY）

プレゼンティーイズム*3

20.7%

労働安全衛生に関する指標

2024年1～12月実績

休業度数率*4

0.087

全災害度数率*4

0.801

強度率*5

0.0001

＊1 調査方法：新職業性ストレス簡易調査票
＊2 調査方法：SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）によるプレゼンティーイズム平均値
＊3 調査方法：病気による休職日数合計の全社員平均値
＊4 度数率：災害の発生頻度
＊5 強度率：災害の深刻さ（重さ）

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

環境作り

AI駆動型組織への変革：社員の自律的成長と生産性向上

より高度なAI活用の促進によって、社員の創造的なチャレンジを後押し

パナソニック コネクトは、AI活用を「社員の自律的成長」と「業務生産性向上」を両立させる経営戦略の核と位置づけ、AI駆動型組織への変革を進めています。

その中核を担うのが、2023年2月より全社員に提供しているAIアシスタント「ConnectAI」です。導入後、社員のAI活用スキルは単に情報を「聞く」段階から、複雑な作業を「頼む」段階へと進化。その結果、2024年にはAIによる業務時間削減効果が年間44.8万時間（前年比2.4倍）に達しました。創出された時間で、社員はより創造的な業務に集中し、自律的なキャリア形成を加速させています。

次のステップとして、AI活用をさらに高度化させています。自社固有の質問に答える「特化AI」の対象領域を品質管理やITサポートなどに拡大する一方、現在は「業務AI(エージェント)」の試験導入を開始しました。経理の決裁作成支援や法務の下請法チェックなど、特定の業務をAIが自律的に遂行することで、社員を定型業務から解放し、より戦略的な業務へシフトさせることを目指します。

私たちは、AIを最大限に活用して社員一人ひとりの能力を最大化することが、企業の持続的な成長に繋がると確信しています。国内企業のAI活用の先行事例として、日本全体の生産性向上にも貢献してまいります。



AI活用実績

2024年度実績

総削減時間
44.8万時間
2.4x (YoY)

一日あたりの平均削減時間
28分
40%up (YoY)

利用回数
240万回
1.7x (YoY)

月間ユニークユーザー率
49.1%
14.3pt up (YoY)

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

未来作り

一人ひとりの力の最大化

キャリアオーナーシップ醸成

個人のキャリア意識・働き方に対する価値観の多様化により、会社と個人は選び選ばれる対等な関係になりつつあります。そのような中、パナソニック コネクトは自律的に挑戦し成長する社員が企業価値を持続的に向上させるという考え方のもと、ジョブ型人材マネジメントを導入しました。全ての社員がキャリアオーナーシップをもち、自律的なキャリア形成を進めることを支援しています。

個人の心構え

- 一個人の成長なしに組織・会社の成長は成り立たないことを理解する
- 自律的にスキルを磨き、目指すポジションに積極的に挑戦し、成果を挙げ続ける
- 自分自身が挑戦し続けるプロフェッショナルとなる



ライフシフトプログラム

「人生100年時代」を見据え、ワーク・エンゲージメント向上と社員のキャリア目標達成を支援するために公募制のライフシフトプログラムをスタートしています。
従来、節目年齢で開催していたキャリア研修を変更し、ワークキャリアに限定せず、人生全体がキャリアであるという考え方のもとで多様なプログラムを提供しています。

CAREER STATION

自律したキャリア形成支援策の１つとして、社内の国家資格キャリアコンサルタント有資格者によるキャリア相談ができる場を設けています。社内のコンサルタントだからこそ安心して相談できる機会として、様々な社員が活用しています。

越境プログラム

他企業や地域といった社外（アウェイ）の環境で、これまで培った経験や強みを活かす機会として提供している公募型のプログラムです。事業創造や地域創生の観点から、自らの枠を超えて学んだり、社外との交流から新たな視点や様々な気づきを得ることで、キャリアオーナーシップを高めていきます。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

未来作り

一人ひとりの力の最大化



ラーニングカルチャー醸成

社員の自律的なキャリア形成支援として、企業内大学「CONNECTers’ Academy」を運営しています。コアバリュー、ビジネスリテラシー、専門スキル の3軸で体系的な研修を提供し、事業戦略と連動したグローバル人材育成プログラムやDX研修など、多様なプログラムを展開しています。
2023年度からはLMS（学習管理システム）を導入し、学びの可視化も推進。社員一人あたりの年間学習時間は27.7時間（前年比＋6.0時間）に増加し、ラーニングカルチャーが着実に根付いています。

Core Values	Literacy	Skills
コアバリュー	ビジネスリテラシー	職種別専門スキル
経営理念・コアバリュー研修	定額Eラーニングサービス	職種独自研修
越境プログラム	公開リテラシー研修	グループ全社研修
リベラルアーツ研修	DX研修	外部研修
	グローバル人材育成プログラム	

特例子会社「パナソニック コネクト吉備」におけるリスキリング

特例子会社パナソニック　コネクト吉備では、かつて業務の多くが「製造」に集中していましたが、2021年の岡山工場閉鎖という事業環境の変化を受け、新たな事業開拓が求められました。

そこで、「IT」分野へのリスキリング（学び直し）を進め、IT技術や新たな業務スキルを習得。製造業務に加え、パナソニックグループ内からIT関連オペレーション業務の受託を開始しました。現在では、IT関連業務が吉備全体の売上の約40%弱を占め、経営に大きく貢献しています。

また、育んだITスキルをモノづくりにも展開し、画像認識を活用した作業支援や不良検知のシステムなどを導入。個々の不得意を補い、働きやすく不安の無い工程作りと障がい者への寄り添いを実現しています。





© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

未来作り

一人ひとりの自律的な成長を重ねて チームと会社の成功へ

組織責任者に権限を委譲し、現場レベルで戦略に応じた人材戦略の実行をスピード化

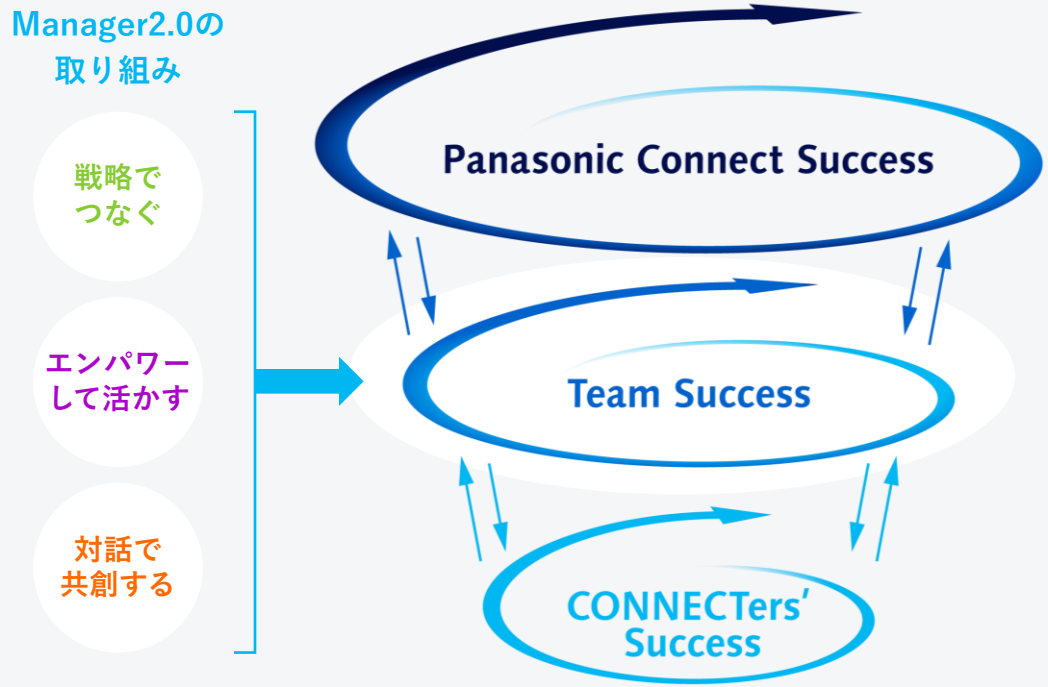
2023年から導入したジョブ型人材マネジメントを効果的に運用するには、事業ニーズの変化に即応できる現場主導の判断が不可欠です。そこで、従来の中央集権的な人事体制を改め、報酬決定や人材配置などの権限を各組織の責任者に委譲。これにより、現場レベルでの迅速な人材戦略の実行を可能にしています。

組織のインパクトを最大化するマネジメントのありかた Manager2.0

CONNECTers’ Successをパナソニック コネクトの成功につなげることが、チームの成功であり、そこを担うのが組織責任者と考えています。
「組織責任者（管理職）になりたくない」という声を受け、社員アンケートやインタビューを通じて、組織マネジメントにおける課題を特定しました。私たちは、組織責任者への期待を「戦略を明確にし、チームメンバーの多様な知見と能力を引き出し、個々の力をつなげて組織のインパクトを最大化すること」と定義し、全部署の戦略をオープンにし、組織責任者の行動を“Do‘s ＆ Don’ts” で明示。また、組織責任者の育成施策を通じて、組織マネジメント力を高める取り組みを行っています。



Manager2.0と個人・企業の成功の関係



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

未来作り

人材の戦略的シフトと グローバル協働で進化する組織力



SCM(サプライチェーンマネジメント)の未来を担う人材育成と戦略的シフト

SCM領域の中長期的な成長に向け、社内人材の戦略的シフトを推進しています。既存事業からのローテーションに加え、リスキリング・海外研修・社内外プロジェクト派遣を通じて、ソリューション対応人材の育成を加速。育成は、BlueYonder商材・業界知識・SEスキルの3軸で体系化し、研修とプロジェクト実践を連動させた内容で構成しています。採用は、新卒・中途・社内異動を組み合わせ、エージェント連携や外部発信も強化。社内理解と参画意欲を高めるインターナルマーケティング施策も展開し、人材基盤の強化を進めています。

SOL人員比率
2023年度末時点
52%
約1.8X (vs. 2017)

グローバル連携を進化させる、新しい育成アプローチ

これまでは中長期の海外出向が、グローバルメンバーとの協業や相互理解の主な機会でした。しかし、ソリューションの共同開発など、バリューチェーンの上流からの連携が加速する今、より柔軟な相互理解が求められています。事業部門主導で立ち上げた「Work in XX」は、短期海外アサインを通じて現地メンバーと直接協業する制度です。多様な環境での経験が視野を広げ、グローバルな視点とローカルな実践力を兼ね備えた人材育成につながります。

Work in XX 人数
2024年度実績
33名
+11名 (YoY)

グローバルに活躍する未来のリーダーを育てる

企業における真のイノベーションと持続的な成長には、グローバル水準のリーダーシップ人材の育成が不可欠です。その中核施策として、2024年よりコネクトグループ横断の「Connect Global Leadership Program」を開始しました。
初年度は、パナソニックコネクト、Blue Yonder、Panasonic Avionicsの3社から将来のリーダー候補となりうる14名が参加。「持続可能な価値の創造」「多様なステークホルダーとの協力」「明確なビジョンと志」の3つを柱に、グローバルな環境変化や複雑な課題に対応する “適応型リーダーシップ” を学びます。参加者は国や組織の枠を超えて交流し、多様な視点を取り入れながら、自らのリーダーシップを磨いています。
また、キャリア早期の段階で、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に対して、「MBA派遣制度」を整備。2022年に開始以来、7名の社員がこの制度を活用してきました。今後も、自らのキャリアの成功に向けた道筋を描ける人材の育成に注力していきます。



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

未来作り

多様な人材を獲得して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多様な視点から採用していくことが、競争力強化につながると考えています。
キャリア採用・新卒採用においては、女性や障がいのある方など、さまざまなバックグラウンドを持つ人材の採用を進めています。また、海外大学在籍の学生インターンや留学生向け学内イベント、国際キャリアフォーラムへの参加などを通じて、これまで接点の少なかったグローバルコミュニケーションに長けた人材との出会いの機会を広げるなど、国籍や文化的背景を問わず、多様な価値観を持つ人材の採用にも力を入れています。
こうした取り組みにより、社内に多様な視点や文化が加わり、ビジネスの可能性をさらに拡大しています。

社員一人ひとりのつながりが新たな仲間を呼び込む力に

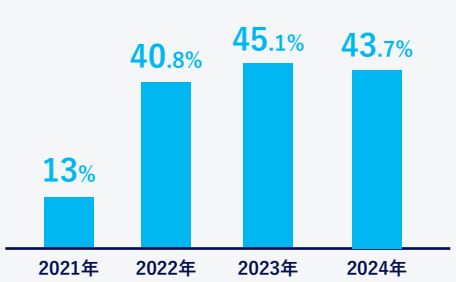
社員が知人・友人を紹介するリファラル採用の比率は年々増加しており、自社の価値観に共感できる仲間を社員自身が呼び込む、良い循環が生まれています。また、かつて当社で活躍したアルムナイ（卒業生）が再び入社するケースも見られるようになりました。
身近な人に胸を張って就業を推奨できる会社、一度離れてもまた戻ってきたい会社であることは、当社の文化の持続性を示しています。また、多様な経験を積んだうえで、パーパスに共感した人材を積極的に受け入れることが、組織をさらに活性化させる原動力となっています。



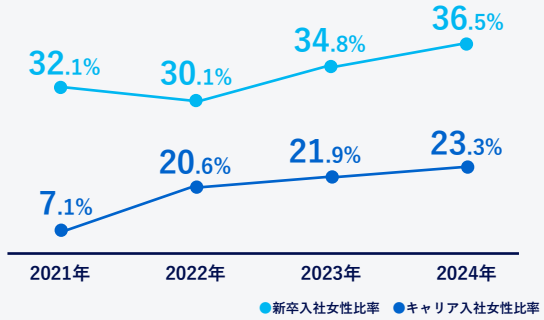


採用実績

採用者に占めるキャリア比率



新卒入社女性比率・キャリア入社女性比率



障がい者雇用率

2025年6月1日時点

3.02%

リファラル採用

2024年度実績

15.3%

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

つながり作り

つながりが生む、ハイパフォーミング組織

広がる対話、深まるつながり 多様な1on1を推進

社員の自律的成長と組織力向上に向け、1on1ミーティングを多様な形で推進しています。CEOから全階層に広がる1on1では、業務だけでなくキャリアやプライベートも含めた対話を通じて、個々の成長とエンゲージメント向上を支援しています。さらに、部署や役職を越えた関係構築を促すため、クロス1on1支援ツール「C-MATCH」を導入。社員はスキルや趣味などのプロフィールを公開し、メンター・メンティの区別なく自由に対話相手を検索・申込できます。これにより、部門横断の連携やコラボレーションが生まれ、組織の活性化につながっています。

1on1関連指標

2024年度実績

1on1実施率
94%

1on1満足度
84%

話しやすい雰囲気
90%

コアバリューの体現を称え合う文化の醸成 「Connect NEXUS」（コネクト ネクサス）

新たなコミュニケーションの活性化施策として、2025年5月より「Connect NEXUS」を全社へ展開。自身や仲間の活動をコアバリューの体現と結び付けて考えることを促し、感謝や称賛の気持ちを共有する“褒めカルチャー”の醸成を目指します。こうした活動を通じ、相互の信頼関係の強化や組織力の向上につなげていきます。ポイント付きの称賛レターやコアバリュースタンプ機能により、業務の中で自然にコアバリューを意識できる環境を整えました。また、レターを10通送ると、世界中の子どもたちへの給食支援に寄付され、称賛の輪が社会貢献にもつながっています。



誰でも自由に使える 人が集まり つながりを深める COMMONS 開設

2017年から進めてきたワークプレイス改革は、ハイブリッドワークが定着した今、新たなフェーズへと進化しています。その“第2章”の象徴ともいえるのが、社員のコラボレーションを加速するスペース「COMMONS」です。オープンな打合せや活発なブレスト、ひとりワーク、リラックスして食事や休憩、各種イベントなど、多彩な用途で活用できる環境を整えています。名前に込めた“CO”には、「共に、一緒に」という意味に加え、Connectの語源としての想いも重ねています。社内外の人々がつながり、互いの知見やアイデアを融合させながら、新たな価値を生み出していく。そんな共創の場としてふさわしい名前を目指しました。

このCOMMONSは、統一されたコンセプトのもと、複数の拠点で展開されており、それぞれの場所で同じ思想を体現する空間として機能しています。実際に、全社や事業部のALL HANDS MEETING、グローバル全体会議、社外ゲストを招いたセミナー・イベントなど、様々なシーンで活用されています。単なる物理的なスペースではなく、人と人、人とアイデアが出会い、共鳴し合う場。ここでの日々のやりとりが、次の一歩を後押しするものになることを期待しています。



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

つながり作り

つながりが生む、ハイパフォーミング組織



Connect Talent Community Hub

社内外様々な人がゆるやかにつながり交流を楽しむ場として、当社に関心や共感を寄せてくださった多くの方々との出会いを一過性のものにせず、持続的な関係へと育てていくために「タレントコミュニティ」を運営しています。パーパスに共感してくださった方、アルムナイ（卒業生）、学生、現役社員など、互いに学び合い、社内外の人がゆるやかにつながり続けることで、未来の仲間を育み、事業の永続的な発展を支える土台を築いています。　詳しくはこちら

革新的な技術開発を加速するためのアドバイザリーボード



技術研究開発本部においてアドバイザリーボードを設立しました。本アドバイザリーボードは、各分野の第一線で活躍する有識者を招聘し、当社の技術研究開発戦略、特に「Industrial Embodied AI」の具現化に向けた研究テーマに対して、多角的な視点から専門的な助言をいただくことを目的としています。
社内外の知を結集し、協働を通じて技術開発の質とスピードを高めながら、組織としての挑戦力を強化していきます。これにより、サプライチェーンにおける現場イノベーション分野での世界トップレベルの研究機関を目指すとともに、最先端技術領域での学術研究の発展と、ソリューション提供を通じた社会貢献を実現していきます。　詳しくはこちら



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

つながり作り

グローバルに共創する力が、未来を動かす

多様な人材が交わる場から、変革が生まれる

パナソニック　コネクトには、国や文化、経験、スキルなど、実に多様なバックグラウンドを持つ社員が世界中から集まっています。
CONNECTersが国境を越えてつながることで、互いの価値観や働き方を知り、オープンな対話が生まれています。そこから新たなアイデアや共創の機会が広がり、組織全体の可能性が大きく広がっています。さらに、グローバルな視点を持つ海外メンバーがリーダーシップチームに加わることで、ビジネスの変革が加速。
多様性とつながりが、私たちの組織をより強く、しなやかに進化させています。



Blue Yonderインド研修～海外開発拠点で育むチャレンジ精神～｜パナソニック コネクト



≪前編≫次世代のグローバルリーダーを育成～「Connect Global Leadership Program 2024」～｜パナソニック コネクト



≪後編≫次世代のグローバルリーダーを育成～「Connect Global Leadership Program 2024」～｜パナソニック コネクト



多国籍なチームワークが支える、世界に通ずるTOUGHBOOK｜パナソニック コネクト



Blue Yonder ダンカン・アンゴーヴCEOが明かす夢　AI×ネットワークで、人類に「豊かさ」をもたらすサプライチェーンに - パナソニック コネクト



パナソニック コネクトを「AIの会社」に！――Blue Yonderとの融合がもたらした変化とは - パナソニック コネクト



＜前編＞航空業界の世界的サプライヤーで、モノづくりの基盤を支える仕事人｜パナソニック コネクト



＜後編＞航空業界の世界的サプライヤーで、モノづくりの基盤を支える仕事人｜パナソニック コネクト

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

認定・協賛・賛同 一覧























© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026



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

持続可能な成長を目指し、
経営の透明性と責任を高めていきます

サステナビリティを組み込んだ役員報酬・評価制度

当社は非上場企業ですが、中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すため、2023年４月より、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。あわせて、執行役員の業績評価には非財務指標を取り入れています。この指標には、環境負荷の低減といった項目に加え、女性管理職比率の向上など多様性の推進やカルチャー改革に関する業績指標も含まれており、財務的成果と持続可能性への貢献を両立させる経営を推進しています。

経営層における多様性の推進

当社は、多様な視点を経営の意思決定に活かすため、経営層の多様性を積極的に推進しています。現在、執行役員22名のうち、女性が13.6%（3名）、キャリア入社者が40.9%（9名）を占めており、性別だけでなく、多様な専門性や経験を持つ人材が経営を担っています。

サステナビリティ視点を取り入れたリスクマネジメント

リスク管理の中にサステナビリティ要素も統合させながら、エンタープライズリスクマネジメント（ERM）を強化しています。リスクと機会を同時に捉えることで、持続可能な成長を実現し、企業価値の向上を図ります。ERMの枠組みを通じて、経営陣はリスクを適切に評価し、戦略的な意思決定を行っています。

経営層の多様性

2024年度実績

執行役員内
女性比率
13.6%

執行役員内
キャリア入社者比率
40.9%



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

コンプライアンスの徹底

インテグリティを企業活動の基盤とし、公正で信頼される組織風土を醸成します

インテグリティの実践

「パナソニックグループ　コンプライアンス行動基準」の徹底を通じて、社員一人ひとりが自律的に「何が正しいのか」を考え行動する「Act with Integrity」のカルチャー醸成を目指しています。経営層からの継続的なメッセージ発信や各種研修に加え、社員が主体的に職場の課題を話し合い、解決に繋げる「コンプライアンス職場ディスカッション」の実施により、社員のコンプライアンス意識は高く、従業員意識調査（EOS）のスコアにもその成果が表れています。

ハラスメントの撲滅・内部通報制度の運用

全社員が安心して働ける環境を構築するため、ハラスメント撲滅にも積極的に取り組んでいます。CEOから四半期ごとのALL HANDS MEETINGでハラスメント撲滅に向けたメッセージを継続的に発信するなど、経営層が強い意思を示すと共に、時代に即した厳格・公平な処分基準を制定し、厳罰化を敢行しています。公平性・透明性を担保すべく、通報から調査、処分までを事業部門から独立したコンプライアンス委員会が統括。必要に応じて外部専門家の助言も活用しています。こうした厳正な取り組みの結果、ハラスメントを受けたとのアンケート回答数は着実に減少しています。
不正やハラスメントなどの問題を早期に発見・是正するため、社内外から匿名で通報できるグローバルホットライン（EARS）を設置しています。受け付けた通報案件は、社内規程に基づき独立したコンプライアンス委員会によって適切に調査・審議されます。通報者に対するいかなる報復行為も規程で明確かつ厳正に禁じられているため、通報者は不利益を心配することなく声を上げることができます。私たちはスピークアップを奨励し、不正を見逃さない組織作りを目指します。

EOS*スコア

2024年度実績

経営陣はコンプライアンスを重要視している

肯定回答

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

肯定回答

95%

＊Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

パートナーシップで築く サプライチェーン

「責任ある調達」と「価値共創の調達」を両輪に、サプライチェーン全体で持続可能な未来に貢献していきます

責任ある調達の基盤づくり(サプライチェーン・デューディリジェンス)

パナソニックグループは、社会的責任を果たすパートナー様との取引を基本方針とし、サプライチェーンにおける潜在リスクの防止・軽減に努めるデューディリジェンスを重視しています。2022年には、調達部門が中心となり「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を更新。RBA*行動規範などを参照した本ガイドラインへのご賛同をすべてのパートナー様にお願いし、取引開始前にはCSR自主アセスメントを実施しています。また、従来のQCDS評価にCSRへの取り組み状況を加え、リスクが高い場合は現地監査を通じて改善を要請します。これらの活動で人権・環境への負の影響を未然に防ぎ、強固な事業継続基盤を構築します。

パートナー様との価値共創に向けた取り組み(ECOVC活動)

責任ある調達の基盤の上に、パートナー様と新たな価値を創造する「ECOVC活動」を展開しています。環境価値（ECO）とコスト合理化（Value Creation）の両立を目指したパナソニックグループの取り組みです。私たちの知見とパートナー様のノウハウを掛け合わせる「共創の場」と位置づけ、サプライチェーン全体の競争力向上を図っています。本活動は、長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」とも連動しています。私たちは、B2Bソリューションに不可欠な電子部品や素材、製造委託先のパートナー様と共に、製品の省電力化に直結する部品の集約やリサイクル材活用など多様なテーマに取り組み、その成果をグループ内で共有し全体の改善につなげています。

*RBA: Responsible Business Alliance

責任ある調達活動

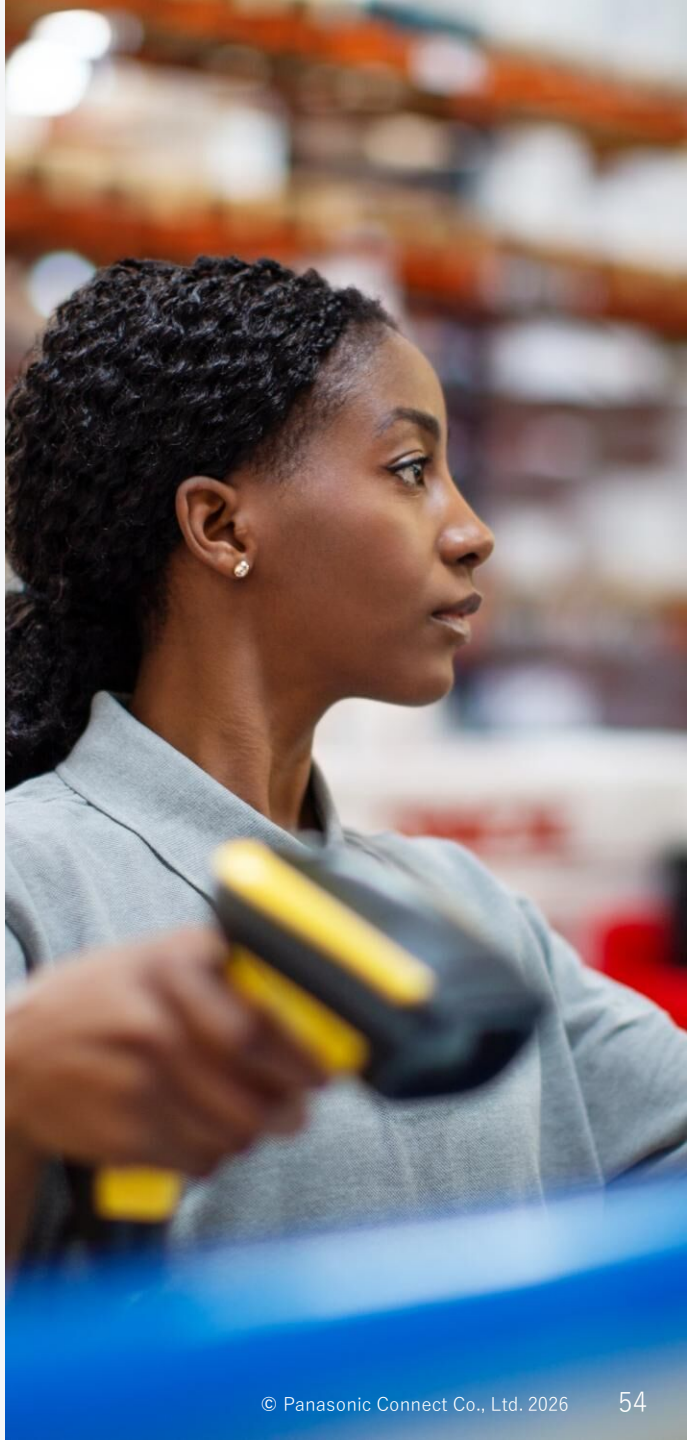
2024年度実績

取引会社
CSRアセスメントチェックシート

回収完了
100%

割当パートナー
CSRアセスメントチェックシート

回収完了
100%



© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

品質・環境コンプライアンス

地球環境に配慮し、高品質な製品とソリューションを提供していきます

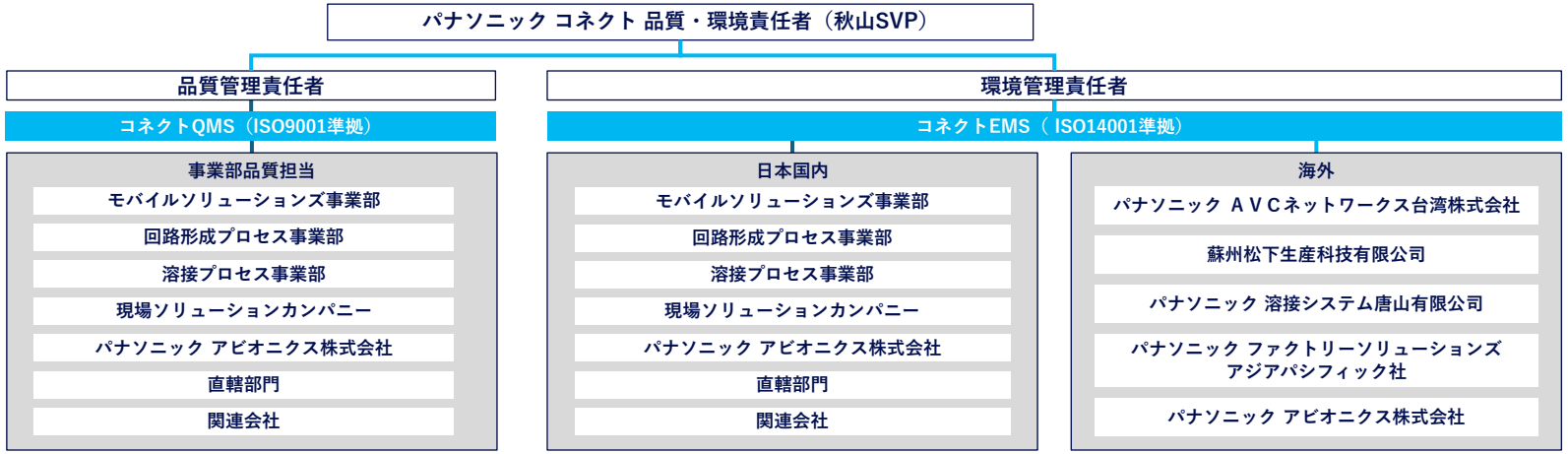
基本方針

パナソニック　コネクトは、持続可能な未来を目指し、品質と環境に関するコンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置づけています。そして、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・運用し、製品法規および環境法規の遵守を徹底することで、お客様に高品質な製品とソリューションを継続的に提供します。さらに、グローバル企業として、地球環境問題を経営上の重要課題の一つと捉え、持続可能な社会の実現に向けて、全社一丸となって取り組むことをお約束します。また、自社のバリューチェーン全体において、CO_2排出量の削減、資源の有効活用などの取り組みを推進し、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーとともに、サステナビリティの実現を追求してまいります。

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





© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

学びと改善による経営品質向上

**過去の失敗から学び、「Integrity Mind」を醸成することで、
社会やお客様との信頼を築き、経営品質を向上させていきます**

「経営品質啓発センター」の設立

事業運営において、安全・品質の確保、コンプライアンスの遵守は、お客様や社会からの信頼の礎です。この考えを全社員が共有し、実践するための取り組みとして「経営品質啓発センター」を運営しています。本センターは、「失敗を風化させず、同じ失敗は二度と起こさない」という強い意志を体現するものです。ここでは、事業活動における過去の失敗から得た教訓を組織的な学びに変え、全社員が日々の業務に活かすプロセスを確立しています。展示内容も定期的に見直し、常に学びの質を高く維持しています。具体的には、情報セキュリティやコンプライアンス、建設業・安全、安全衛生、環境法令、作業品質・システム品質・設計品質といったカテゴリに分かれた展示コーナーを設けています。これにより、品質と安全を最優先にし、コンプライアンス遵守の風土を醸成する場として、経営幹部も訪問し、決意を新たにしています。2024年度には、主にパナソニックグループ社員を対象にリアル・バーチャル合わせて延べ5,000名以上が訪問。また、2019年度から継続している外部への公開では、延べ60社以上のお客様が来訪され、活動は年々拡大しています。









© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

推進体制



サステナビリティ推進体制

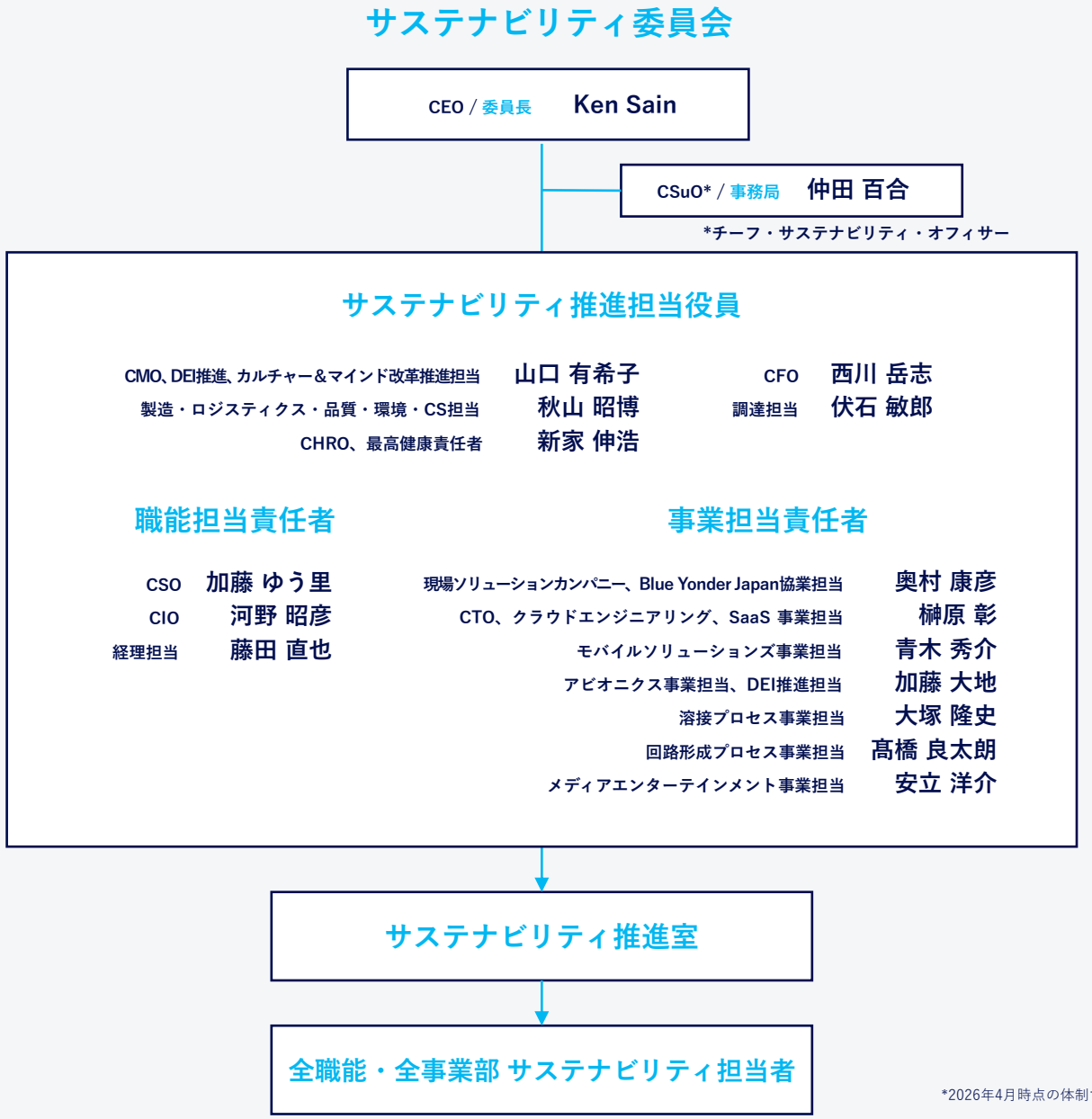
トップマネジメントが一丸となり、全社でサステナビリティ推進を加速する仕組みです

経営戦略と現場をつなぐ、全社横断の推進体制

持続可能な社会の実現に向けて、パナソニック コネクトグループでは2022年4月より「サステナビリティ委員会」と「サステナビリティ推進室」を設置し、ESG経営の加速と企業価値向上に取り組んでいます。

サステナビリティ委員会は、パナソニック コネクトグループCEOのKen Sainが委員長を務め、全職能・全事業部の責任者が参加する全社横断の意思決定機関です。四半期に一度開催され、サステナビリティに関する全社目標や取り組みの方向性について議論し、各部門の連携と推進体制の強化を図っています。

サステナビリティ推進室は、事業部や職能を横断してつなぐ役割を担い、部門ごとの取り組みがサイロ化せず、全社として一貫性のある推進が図れるよう支援しています。現場の活動と経営戦略をつなぐハブとして、日々の業務の中にサステナビリティの視点を浸透させていけるよう活動しています。



*2026年4月時点の体制です

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026

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
執行役員
CSuO/チーフ・サステナビリティ・オフィサー

パナソニック コネクトは、お客様の「現場」に貢献するソリューションを提供することで、「現場から社会を動かし、未来へつなぐ」という揺るぎないパーパスを実践しています。この事業活動そのものが、私たちの社会に対する責任であり、サステナビリティの具体的な実践なのです。

昨今、サステナビリティを取り巻くグローバル状況は急速に変化しています。企業に対するサステナビリティ情報開示の要請はますます高まり、欧州でいち早く導入決定された情報開示義務化は日本をはじめ各国でも次々と導入が予定されています。また、サステナビリティ・デューディリジェンス義務化の動きや第三者保証導入についての法制化議論も進みます。その対象領域も、気候変動対応・カーボンニュートラリティ、サーキュラーエコノミー、そして生物多様性保全へと大きく広がってきています。

このような変化の中、私たちのサステナビリティの取り組みは、世の中の動きに合わせて柔軟に進めていくことが大切だと思っています。大きなロードマップを描いて、それにしたがって着実に進めていくことも大事ですが、同時に、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つ・軌道修正する。そんなスピード感ある柔軟なアプローチも同じくらい重要と考えます。サステナビリティ推進室は、こうした部門横断で取り組むサステナビリティ活動の「旗振り役」と言えるかもしれません。

私たちは、事業戦略とサステナビリティ戦略を一致させ、社会課題の解決と企業価値向上を両立させる
「サステナビリティ経営」をさらに推進していきます。
これからも、社員、お客様、そしてパートナーの皆様と共に、事業を通じてサステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

© Panasonic Connect Co., Ltd. 2026


現場から
社会を動かし
未来へつなぐ

Panasonic

CONNECT