



# Sustainability Report 2023

**Panasonic**  
**CONNECT**

# Sustainability Report 2023 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

サステナビリティにおける重点取り組み領域	12
重点取り組み領域の活動方針	13-17
サステナビリティチャレンジ	18
サステナビリティの取り組み概要	19

## 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軽減 (Blue Yonder)	21-22
航空機の燃料消費量削減に貢献 (Panasonic Avionics Corporation)	23-24
モノづくり現場の最適化 (プロセスオートメーション事業部)	25-26
バリューチェーン全体で取り組むグリーン購入への貢献 (モバイルソリューションズ事業部)	27-28
シフト最適化で店舗スタッフの働きやすさ向上 (現場ソリューションカンパニー)	29-30
空間演出現場の作業負荷軽減 (メディアエンターテインメント事業部)	31-32

## 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 コネクトの考えるウェルビーイング	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	42-43
生き活きと働くためのつながり作り	44-46
従業員意識調査の数値改善	47
認定・協賛・賛同一覧	48

## 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	50
インテグリティの実践/ハラスメントの撲滅	51
調達デューデリジェンス	52

サステナビリティ推進体制	54
--------------	----

### 見通しに関する注意事項/免責事項

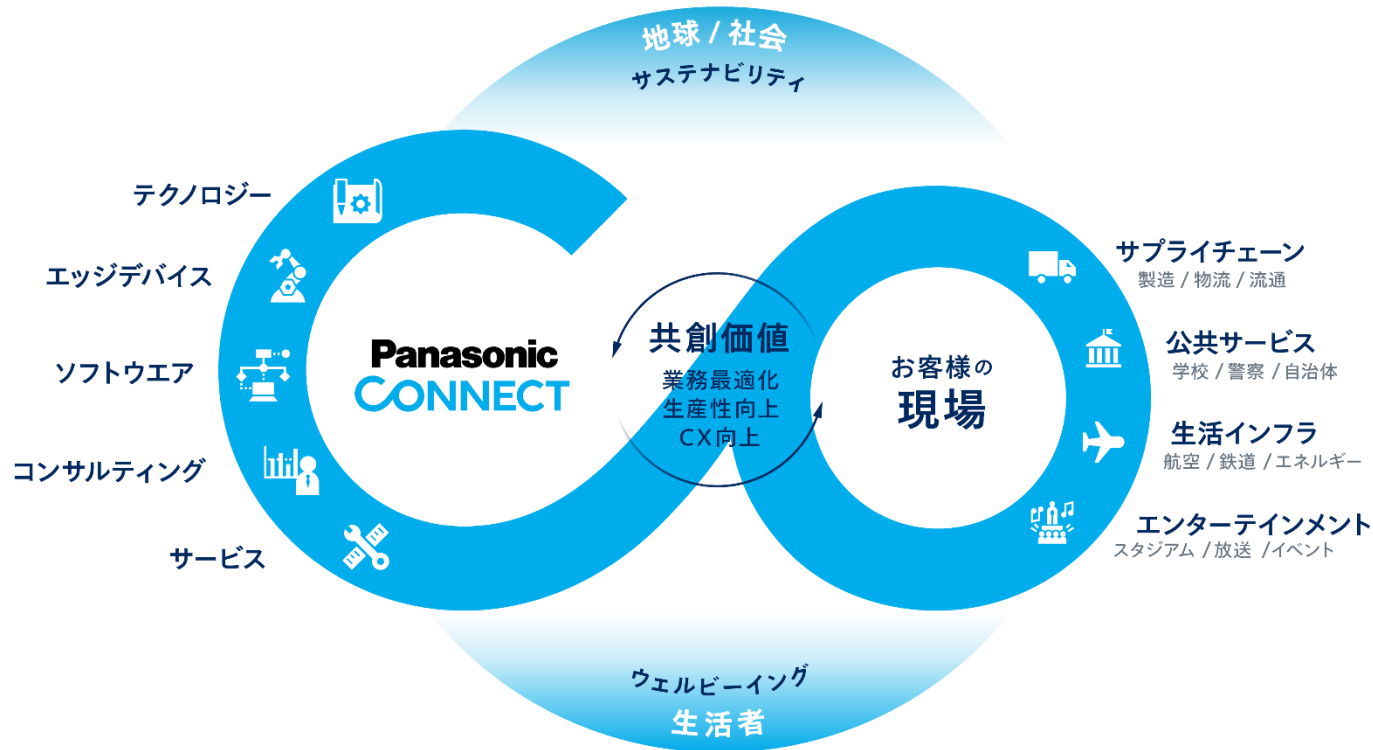
本レポートにおける将来に関する記述は、当社が発行日までに保持している情報と合理的な予測に基づきますが、達成を保証するものではありません。

# 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



# 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 Luminat™ 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

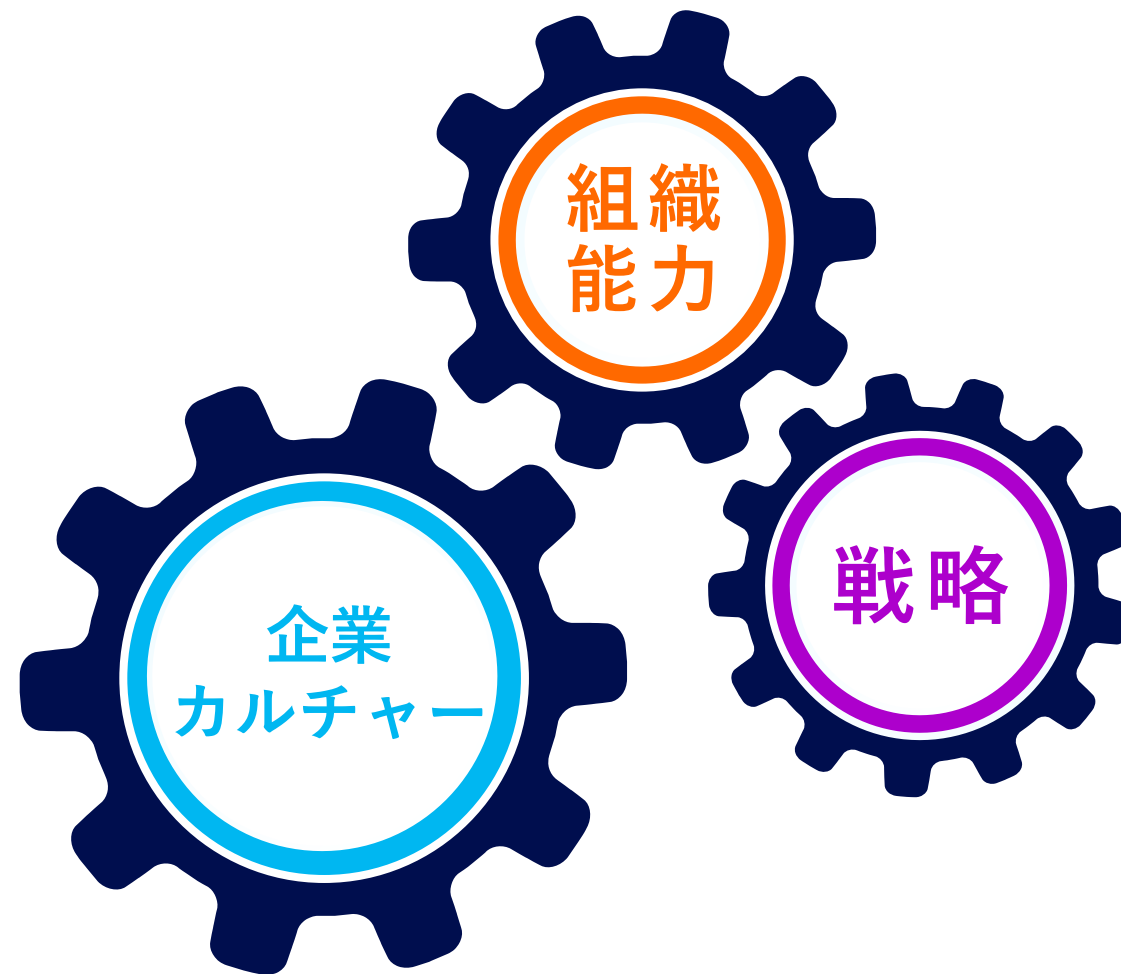


# 2027年度に目指す姿

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



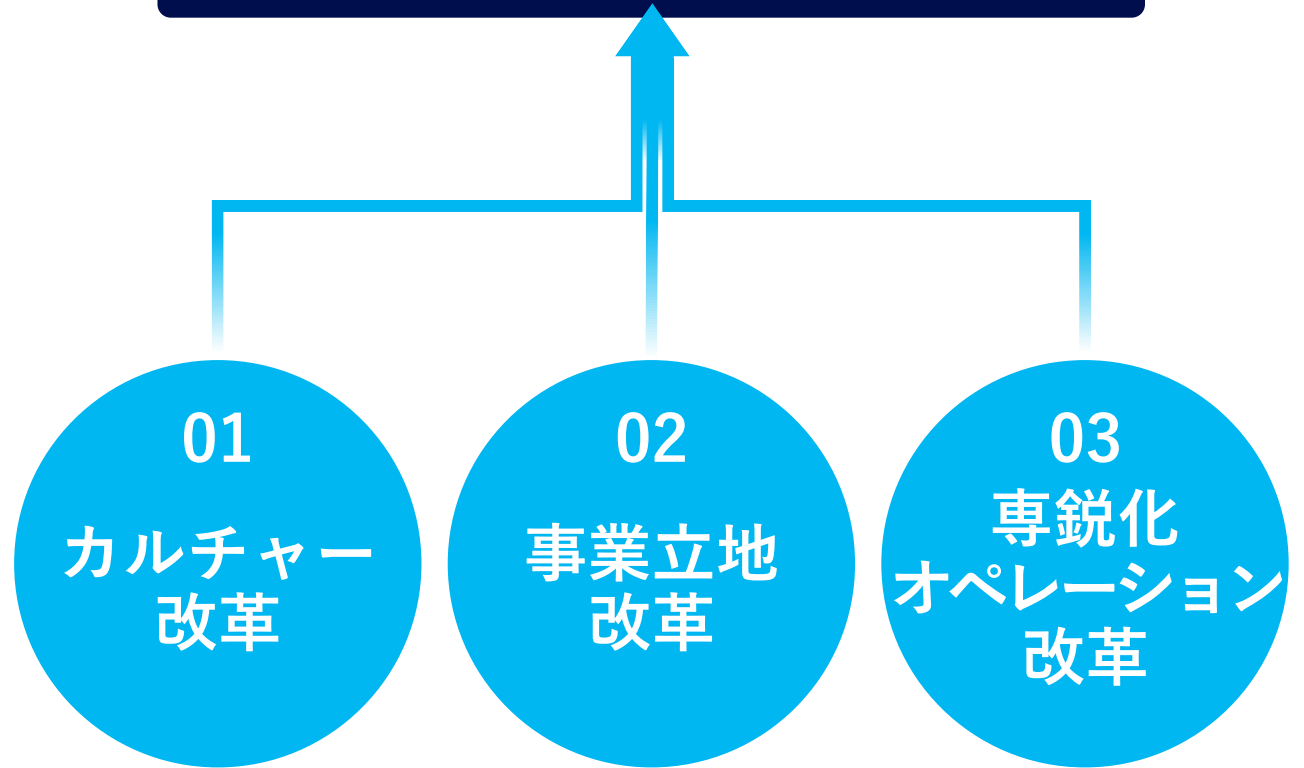
組織能力や戦略を活かす  
企業カルチャー



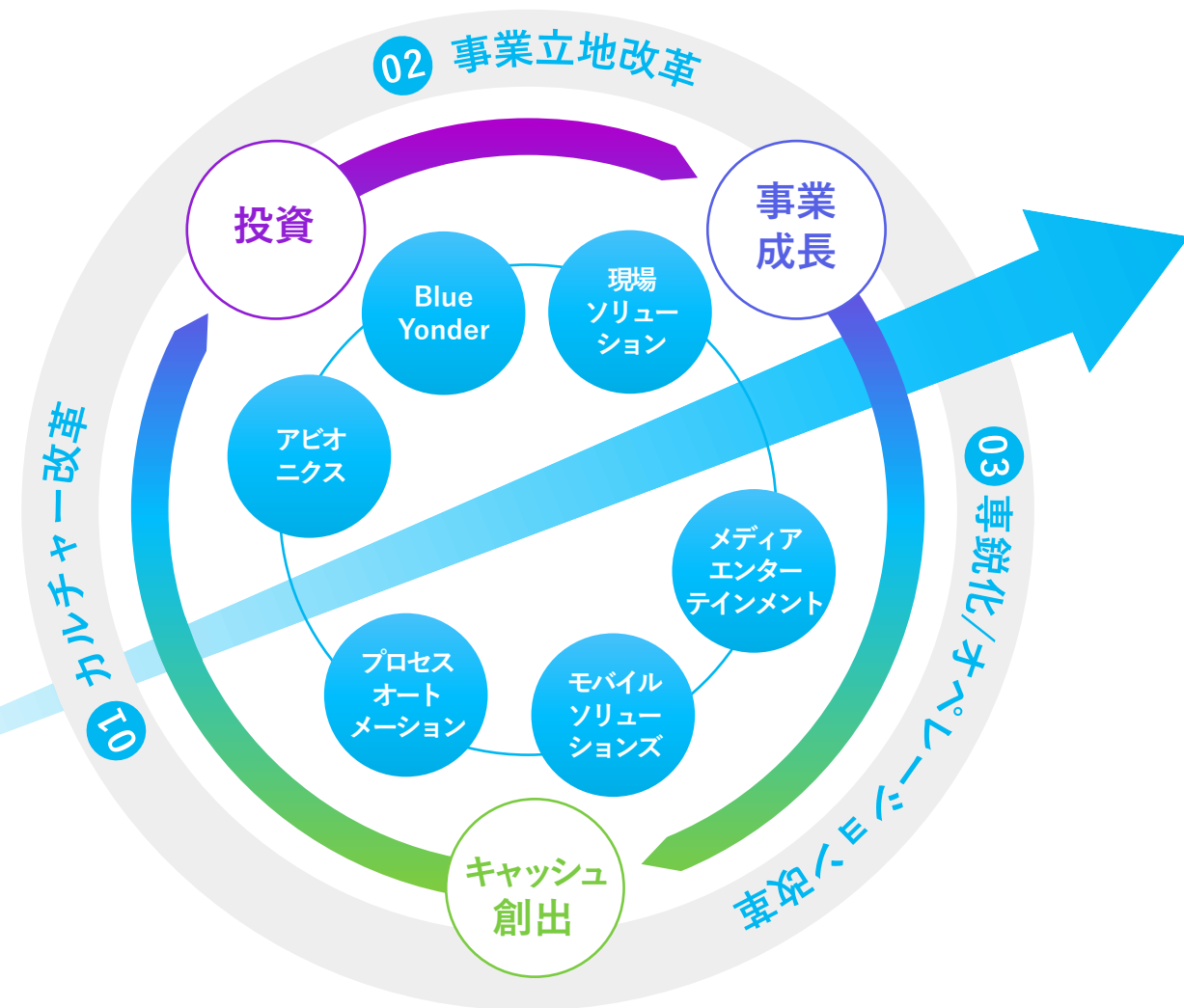


競争力を強化する  
3つの改革

パナソニック コネクットの  
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



# 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

あらゆる「現場」のプロセスを改革することで、CO2を削減し、資源を有効活用する。

あらゆる「現場」に最適な働き方を提案し、人々が健やかに働ける社会にする。

お客様とつながり、「現場」をイノベートすることで、地球環境の持続可能性と、一人ひとりのウェルビーイングを実現する。

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。

## 重点取り組み領域の活動方針

# 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」とは、課題が生まれ、それを解決するための共創が生まれ、  
それによって新たな価値が生まれる場所。

ハードウェア、ソフトウェア、そしてソリューション。

私たちがつくるものはすべて、お客様の「現場」で活用され、それぞれの「現場」にイノベーションをもたらします。

さらには、サプライチェーンマネジメント領域の世界のリーディングカンパニーとして、

この社会の営みを支えるサプライチェーンを次のステージへ。

人と自然が共存できる豊かな社会・地球環境と、

一人ひとりが生き生きと暮らすことができるウェルビーイングを実現していく。

パナソニック コネクトは、お客様とともに「現場」の未来へ進みつづけます。

## 重点取り組み領域の活動方針

# わたしたちの働く現場のウェルビーイング



少数だから、立場が弱いから。

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、わたしたちは看過しません。

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・価値観を持つ一人ひとりが、イキイキと働きながらコアバリューを実践していく。

それこそが、持続的に企業価値を向上させ、パーパス実現につながります。

それぞれの社員が自分らしさを活かし、能力を最大限に発揮する。

そのための環境作り、つながり作り、未来作り。

わたしたちの働く「現場」の生の声に向き合い、

わたしたちのウェルビーイングを実現していきます。

## 重点取り組み領域の活動方針

# わたしたちの働く現場の環境活動



パナソニックグループは、「より良い暮らし」と「持続可能な地球環境」の両立に向け、自社のCO2排出を減らし、くらしやビジネスにおけるCO2削減に貢献するさまざまな活動のインパクトを拡げることで、社会とともにカーボンニュートラルを目指す「Panasonic GREEN IMPACT」を推進しています。

パナソニック コネクトでは、グループ環境方針にもとづき、自社バリューチェーン全体の環境負荷低減を目指し、自社工場のCO2排出量の削減、環境に配慮した商品（プロダクト・ソリューション）のお客様現場への提供を通じて、継続的に環境活動の取り組みを進めています。

パナソニックグループ サステナビリティデータブック



# 重点取り組み領域の活動方針

## コンプライアンス & ガバナンス



あらゆる事業活動を、公明正大に行う。

国内外の法令順守や企業倫理の実践は当然のこととして、

より良い未来のために、

すべての社員が「良き市民として何が正しいのか」、インテグリティの実践を自律的に考え行動する。

これは、社会を構成する一員であるわたしたちが、

社会から信頼を得るただ一つの方法。

パナソニック コネクト全体でこの思いをひとつにし、

確実に、そして持続的にサステナビリティ活動に取り組むため、

社外アドバイザーの知見も取り入れながら、実効性のある推進体制で挑み続けます。



# すべての企業活動を支える 柔軟で健全な企業カルチャー



縦割りで重たい組織から、フラットで俊敏な組織に。

自由闊達に入り交じり、意思決定のスピードを上げる。

誰かの思いに共感し、新たな価値の創造に挑戦する。

過去の成功体験にとらわれず、常に変革をドライブする。

誰もが問題を問題として声をあげることができ、組織としてそれを解決することができる。

会社の成長性や持続性。その源泉は、人の力。

あらゆる多様性を尊重する、柔軟で健全な企業カルチャーこそが、  
組織としての能力を高め、戦略を実行するための土台となるのです。

## 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**

## サステナビリティ貢献の可視化

お客様の事業の中でコネクト商品(プロダクト・ソリューション)が活用されることで、お客様先においてさらに脱炭素やウェルビーイングに貢献します。

2025年目標

今後発売される **全商品**

## 調達デューデリジェンス

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、調達のパートナー様に対して監査を完了します。

2023年-2025年目標

調達のパートナー様  
への監査完了 **30社**

# パナソニック コネクトの サステナビリティチャレンジ

## 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

2023年度計画

従業員エンゲージメント\*

EBITDA

**77**

**3.7** 百万円/人

2022年度実績 67

## 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%**

2023年4月1日時点 6.9%

## 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

わたしたちの  
働く現場の  
環境活動

Panasonic GREEN IMPACT

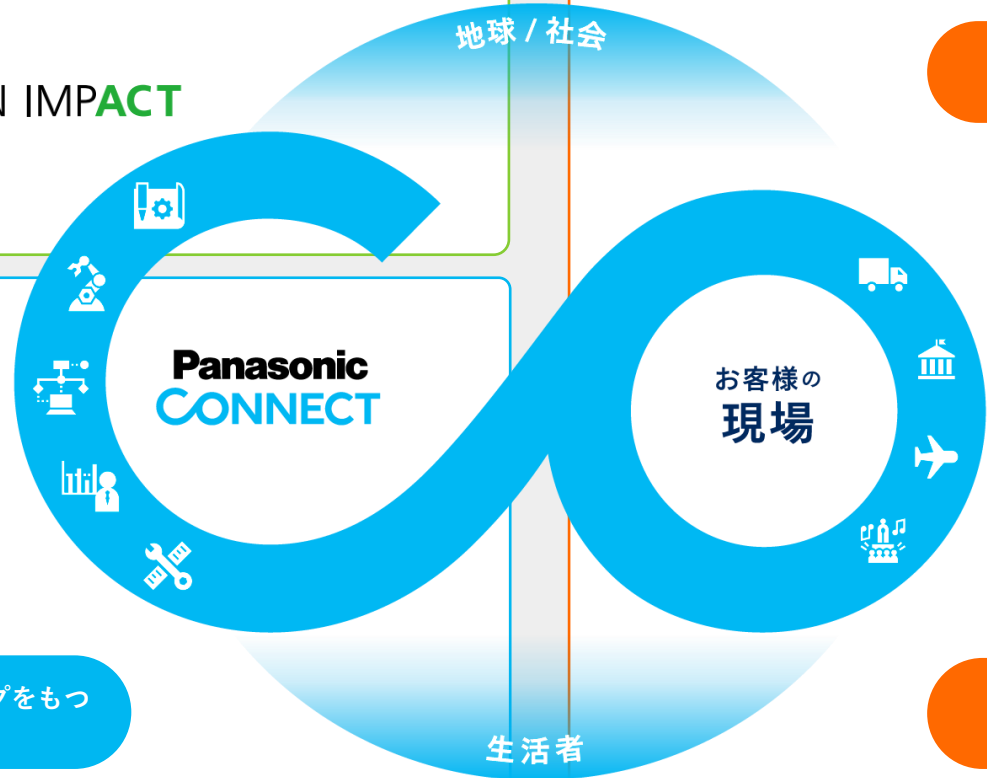
わたしたちの  
働く現場の  
ウェルビーイング

取組み事例

心身共に健全に働く  
環境作り

生き生きと働くための  
つながり作り

キャリアオーナーシップをもつ  
未来作り



取組み事例

輸送効率向上で環境負荷の低減

航空機の燃料消費量削減に貢献

モノづくり現場の最適化

バリューチェーン全体で取り組む  
グリーン購入への貢献

シフト最適化で  
店舗スタッフの働きやすさ向上

空間演出現場の作業負荷軽減

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

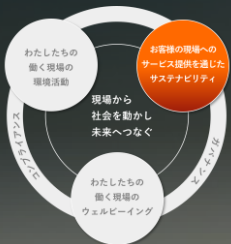
ハラスメントの撲滅

調達デューデリジェンス

# 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

## TMSで実現するサステナブルサプライチェーン



現場 サプライチェーン

貢献 輸送効率向上  
リソースの有効活用  
環境負荷低減

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

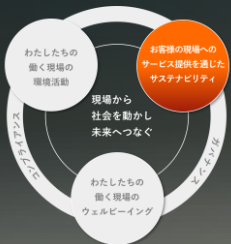
- ・グローバル農業メーカー
- ・農薬および防疫用薬剤の開発、製造、輸出入および販売

道路輸送の効率化

- ・物流量 = 輸送量 x 積載量
- ・深刻な人手不足により輸送量を簡単に増やすことができない
- ・トラックを増加させるとその分CO2排出量も増加

輸送管理システム (TMS)  
によるソリューション

- ・世界350か所以上の拠点に導入
- ・トレーラーや人員のリアルタイムデータを分析し最適化
- ・オペレーション改善・積載効率の向上



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

# 輸送効率向上で環境負荷の低減 TMSで実現するサステナブルサプライチェーン



現場 サプライチェーン

貢献 輸送効率向上  
リソースの有効活用  
環境負荷低減

## 物流業界の 環境負荷低減をリード

持続可能な社会を実現するためには、サプライチェーンすべてにおいて環境に配慮した取り組みが必要です。物流業界では輸送ニーズが増加する中、グローバルで複雑化する輸送・倉庫管理を最適化し環境負荷を最小限に抑えることが求められています。特に**道路輸送は、例えばEUではCO2排出量の約5分の1、貨物輸送活動のほぼ半分を占めるため、輸送における貢献は非常に重要であるとされています。**

Blue Yonderが提供するソリューションは、お客様のオペレーションを変革し、収益性を高め、競争力を強化するだけでなく、利用可能なすべてのリソースを活用して環境負荷低減を実現します。

## 最適化されたグローバルメーカー向け 物流プラットフォーム

Blue Yonderの輸送管理システム（TMS）は、トレーラーや人員などのリアルタイムデータを分析し、**輸送の最適化**を図ることで、リソースの有効活用と環境負荷の低減を実現します。

このソリューションは、世界的な農業メーカーである**Bayer Crop Science様**では世界350か所以上の拠点で活用されており、トラックの輸送量を維持しつつ積載率を最大化し、**トラックの運用効率が7%向上**しました。これからも世界標準化を目指す上で欠かせないサプライチェーンマネジメント（SCM）ソリューションを活かし、環境負荷の低減に取り組むことで、今後も社会の持続可能性に貢献していきます。



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 燃料消費の削減  
リソースの有効活用  
作業負荷軽減

システム重量  
最大**30%**  
軽量化

人・資産・費用などの  
リソースの  
有効活用

メンテナンス・  
アップデートなどの  
作業負荷軽減

航空会社

- ・中短距離航空機(ナローボディ)から、  
長距離航空機(ワイドボディ)まで、  
航空機を使用する航空会社

機内システムの軽量化

- ・航空機は他の移動手段と比較し燃料消費量が多い

機内エンターテインメントシステム  
Astrova

- ・従来システムの設計を見直し機能構成を最適化
- ・必要機器のみ交換できるモジュール式デザイン採用



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

燃料消費の削減  
リソースの有効活用  
作業負荷軽減

## 航空機内システム業界のリーダーとして

IATA(国際航空運送協会)では2050年までにCO2排出量ネットゼロという目標を掲げています。PACでは40年以上にわたり、世界中の航空会社様向けにソリューションをご提供してきた知見と技術力を活かし、航空会社様・乗客の皆様へ寄り添った商品で社会のサステナビリティを推進します。

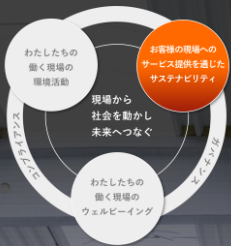
## 航空機の燃料消費削減に貢献

進化した機内体験、環境負荷の低減を実現したのが最新の機内エンターテインメントシステム Astrovaです。Astrovaは4Kスクリーンや高性能オーディオ、USB-Cを兼ね備え、次世代の乗客体験を提供しただけでなく、従来システムの設計を一から見直して機能構成を最適化しました。

これによりシステム重量を従来のPACシステム比で最大30%軽量化し、航空機の燃料消費量を削減し、航空業界のCO2排出量削減に貢献します。

また、必要な部品のみを交換できるモジュール式デザインを採用し、システム全てを交換せずとも**一部機器だけの交換で将来の技術に対応することが可能**となりました。**製品寿命の延長、廃棄の削減、アップグレード・メンテナンスの容易化により、航空会社様のリソースの有効活用に貢献**します。今後も最新技術を用いて全てのシステムの更なる軽量化と性能の向上に注力し、航空業界の気候変動への取り組みを通じて持続可能な社会の実現を目指します。





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)

### プロセスオートメーション事業部

現場 サプライチェーン

貢献 エネルギー効率向上  
環境負荷低減  
作業負荷軽減

### 環境配慮設計のエッジデバイス

実装機 消費エネルギー

前機種 NPM-D2(2017年) 比

▲34%/1部品

印刷機 材料廃棄量

NPM-GP/L, お客様工場事例をもとに試算

▲1,720kg/年

溶接機 CO2排出量

▲0.41t/年

製造業

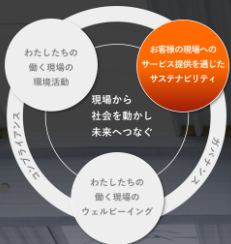
・実装機、溶接機納入のグローバル顧客

変動要素の最適化

・現場情報5M(huMan/Machine/Material/Method/Measurement)の活用ができておらずエネルギーロス、廃棄ロスが発生

Autonomous Factoryの実現を  
目指しエッジデバイスの専鋭化

・「必要なものを、必要な時に、必要な分だけ作る」工場の最適化  
・実現の起点として環境配慮設計のエッジデバイスを開発



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)

### プロセスオートメーション事業部

現場	サプライチェーン
貢献	エネルギー効率向上 環境負荷低減 作業負荷軽減

### お客様と共に サステナブルな工場を目指す

当事業部では、製造業の長い歴史の中で培ってきた製造現場を最適化する知見・スキルとテクノロジーとを融合させ、**生産現場の変動要素**である**5M** (huMan/Machine/Material/Method/Measurement)を**自律的にコントロールし、お客様の要望や供給の変化に即応可能な「Autonomous Factory」**をご提案しています。経験と勘に基づく判断を「**知能化**」し、現場で発生する高頻度な人による作業を「**自動化**」することで、生産現場の効率化をおこないます。また5M情報を最大限に活用し、**無駄のない最適な生産計画の立案、計画通りのモノづくりを実現**します。

### 環境配慮設計に 基づいた製品

実現の起点となるエッジデバイスの専鋭化を進めることで、業界最高レベルの性能で精緻精密な加工プロセスでの良品生産をサポートしています。当社製品は環境に配慮したものとなっており、**Save**「製品使用時や待機時の省エネルギーによるCO2削減」、**Clean**「人体や生態系に害を与えない化学物質などの使用制限」、**3R**「リサイクルが可能な素材質量比率向上、リデュース、リユース」で**環境対応**を進めています。これからも工場を最適化することで、「**必要なもの**」を、「**必要な時**」に、「**必要な分**」だけ作る、**環境負荷の少ないモノづくりの実現**を目指します。



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む グリーン購入への貢献

「レッツノート」「タフブック」  
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 CO2削減  
グリーン購入  
働き方改革

## グリーン購入への貢献

### 工場CO2排出量

2022年度実績(2016年度比)

▲32%

### 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

国内販売レッツノート  
2022年度実績

63.5%

公共サービス・物流  
製造・放送・出版など

- ・公共サービス・物流など過酷な現場での業務や、営業をはじめハイブリッドな環境での業務を遂行しながら社会を支えている企業

グリーン購入の実現

- ・環境や社会に配慮した商品の購入が社会的に推奨される

バリューチェーンにおける  
資源の有効活用

- ・開発から製造まで自社生産にこだわり、一貫した環境保全を推進
- ・運用からPC廃棄/リサイクルまでライフサイクル全般にわたってお客様の環境保全への取り組みを支援



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む グリーン購入への貢献 「レッツノート」「タフブック」 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 CO2削減  
グリーン購入  
働き方改革

## モビリティを通じて 限りある資源の有効利用に貢献

パナソニック コネクトのモバイルPC「レッツノート」・頑丈ノートPC/タブレット「タフブック」は、自然環境の未来を見据えた製品づくりを目指し、バリューチェーン全体でサステナビリティ貢献のための積極的な取り組みを展開しています。

### 開発

省エネルギー対応の製品開発、有害物質を削減した製品開発、**梱包資材や付属紙マニュアルの省資源化**など、環境保全への貢献に尽力しています。

### 製造

神戸工場では、**廃棄物発生量、化学物質排出・移動量、エネルギー・水使用量などの削減**を推進しています。PC・タブレットの開発および生産を行う国内拠点においてはISO14001の認証を取得し、環境に配慮した生産体制を実現しています。

### 運用

PC・タブレットと各種サービスの組み合わせを通じて、導入支援から運用・故障時の対応、廃棄/リサイクルまでトータルでサポートし、皆様の自由な働き方を実現します。また『資源有効利用促進法』に基づき、使用済みPC・タブレットの回収・リサイクルを行っています。PC・タブレットを製造・販売するだけでなく、**使用済みのPC・タブレットを回収し3R（リデュース、リユース、リサイクル）まで推進**しています。



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

# 現場に寄り添うソリューションで 店舗スタッフの働きやすさ向上 シフト最適化ソリューション「CYTIS Shift」 現場ソリューションカンパニー

現場 サプライチェーン

貢献 現場最適化  
業務負荷軽減  
働き方改革

当事例 全国導入

350店舗+

イオンリテール株式会社様

シフト作成時間

※導入済み店舗平均 従来比較

▲70%

業務効率化

※1グループ30人業務での検証

4.6人時/日

- ・総合スーパーの「イオン」「イオンスタイル」を運営
- ・イオングループの中核企業で350超の”地域密着型”の店づくりに取り組む

シフト作成の  
自動化・最適化

- ・店舗スタッフの希望を手作業で組み合わせる高度なスキルが必要
- ・勤と経験に基づく業務の需要予測が必要
- ・想定外の繁忙が発生した際の店舗スタッフ業務負荷の軽減が必要

CYTIS Shift  
によるソリューション

- ・AI技術とIE\*のノウハウを用いて最適なシフト計画を自動で作成
- ・さらなる運営改善や顧客サービス向上にデータを活用
- ・店舗スタッフが多様な能力を十分発揮できる働きやすい職場へ

\*インダストリアルエンジニアリング



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

# 現場に寄り添うソリューションで 店舗スタッフの働きやすさ向上 シフト最適化ソリューション「CYTIS Shift」 現場ソリューションカンパニー

現場 サプライチェーン

貢献 現場最適化  
業務負荷軽減  
働き方改革

## 共創を起点に 社会のサステナビリティ貢献

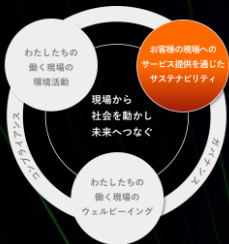
当カンパニーではお客様やパートナー様と共に、社会課題に通じる様々な課題の解決に取り組んでいます。中でも、作業の変動が多い現場ではインダストリアルエンジニアリング(IE)\*という考え方のもと作業の可視化→標準化を行い、現場を最適化することでお客様の課題を解決しています。

## 現場の課題解決を通じて よい良い社会へ

従来、流通業界では店舗スタッフのシフト作成に多くの時間と労力が割かれてきました。勘と経験に頼る需要予測とスタッフの希望を手作業で組み合わせるシフト作成は高度なスキルのため属人化を招く上、想定外の繁忙が発生した場合にはスタッフに業務負荷を強いることに課題感を持っていました。

CYTIS Shift(サイティスシフト)は、AI技術とIEのノウハウを用いてお客様の現場に最適なシフト計画を自動で作成し、**シフト計画担当者の負担軽減と、限られたリソースの効率化**で経営に貢献します。この導入により店舗運営の最適化を実現するだけでなく、データを活用したさらなる運営改善や顧客サービス向上の取り組みを可能にしています。**店舗スタッフにとっても業務効率化による業務負荷の軽減が実現し**、一人ひとりの多様な能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりに貢献しています。これからも全ての人が健康・安全・快適に働き続けられる社会の実現に向けてお役立ちします。

\*インダストリアルエンジニアリング：  
[https://connect.panasonic.com/jp-ja/gemba-optimization-solution\\_industrial-engineering](https://connect.panasonic.com/jp-ja/gemba-optimization-solution_industrial-engineering)



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

## 高輝度プロジェクター PT-RQ25K 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 現場効率化  
作業負荷軽減  
働き方改革

#### ワークフロー効率化

##### 小型軽量化

(PT-RQ22KJモデル比)

重量比 体積比

▲35% ▲40%

##### 設置・調整支援機能

作業時間・工数削減

#### 安定運用

ほこりの多い環境でも

20,000時間\*1

メンテナンスフリー

イベント、テーマパーク、  
デジタルミュージアムなど

・空間演出により社会に感動体験をお届けする企業

安定した高度な演出  
現場効率化

・トラブルが許されない環境の中、高度な演出力が求められる  
・搬入時間・設置スペース・配送コストの削減  
・運営スタッフの作業負荷軽減

高輝度プロジェクター  
PT-RQ25シリーズ

・業界 世界最小・最軽量サイズ\*2  
・リモートプレビューライト、NFCなど多彩な機能でワークフロー効率化  
・高温・多塵など悪環境下でも使える高信頼設計

\*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。

\*2 PT2022年10月時点。16,000 lm以上のDLP®方式レーザープロジェクターにおいて



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 高輝度プロジェクター PT-RQ25K 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 現場効率化  
作業負荷軽減  
働き方改革



### 映像体験を彩るソリューション提供

当事業部では「まだ見ぬ世界を、一緒に作ろう」というミッションのもと、多くの映像関連事業で培った経験と実績で、お客様と共に課題解決に取り組んでいます。映像、音響を中心に、強いハードウェアとモノづくりを進化させ、お客様にさらなる安心と感動を届けるソリューション・サービスを提供しています。

### 感動体験を実現する空間演出に貢献

LBE(Location Based Entertainment)市場では、没入空間を楽しむ体験型イベントや施設が続きと登場する中、トラブルが許されない状況で、イベントに合わせてミスなく映像機器の設置・調整、安定運用を求められる為、運営スタッフに業務負荷を強いることに課題感を持っていました。その為、空間演出の要となるプロフェッショナル向けプロジェクターにおいて、明るく高画質な映像で臨場感を演出するだけでなく、コンパクトで運用効率の優れた、施設の運用を止めない安心・安全な設計が求められています。

高輝度プロジェクターPT-RQ25Kシリーズは、独自の光学ユニット・電源ブロック設計で業界で世界最小・最軽量\*を実現し、**運送・保管コストや設置スペースの削減に貢献します。**リモートプレビューライトなどの様々な機能は**機器の設定・投映画面の調整などの各作業を効率化し、完全密閉の光学ユニットは高温・多塵な悪環境下でもメンテナンスフリーで安心してお使いいただける高い信頼性を実現**しています。これにより**運営スタッフの搬入・設営・調整・撤収の業務負荷が大幅に削減**されるだけでなく、高度な演出力が求められるミッションクリティカルな案件で、より安心して取り組みます。今後も、業界No1シェア\*を誇る高輝度プロジェクターの開発・提供により、圧倒的な映像美と設営スタッフの皆さまの運用効率・信頼性向上を目指し、映像空間における体験価値向上に寄与します。

\*2022年10月現在。16,000 lm以上のDLP®方式レーザープロジェクターにおいて、公称の質量および外形寸法値に基づいています。

\*国内市場5k lm以上の販売金額シェアでNo.1 出展：PMA



# わたしたちの働く現場のウェルビーイング

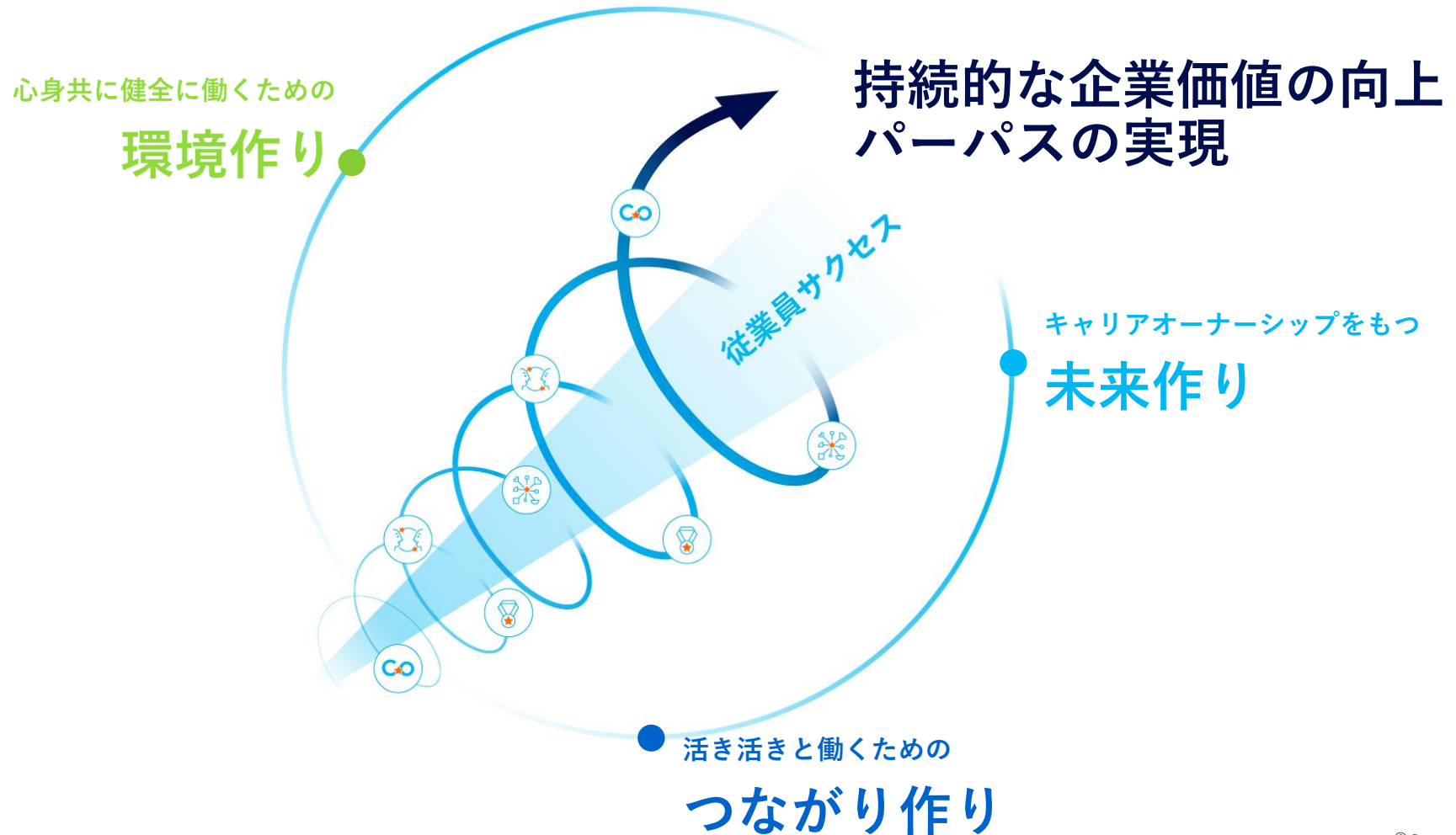
---

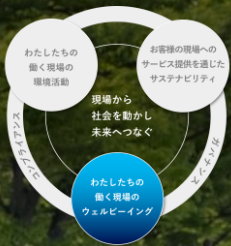
## 取り組み事例



# パナソニック コネクトの考えるウェルビーイング

一人ひとりがイキイキと働くことが、持続的に企業価値を向上させ、パーパス実現につながる

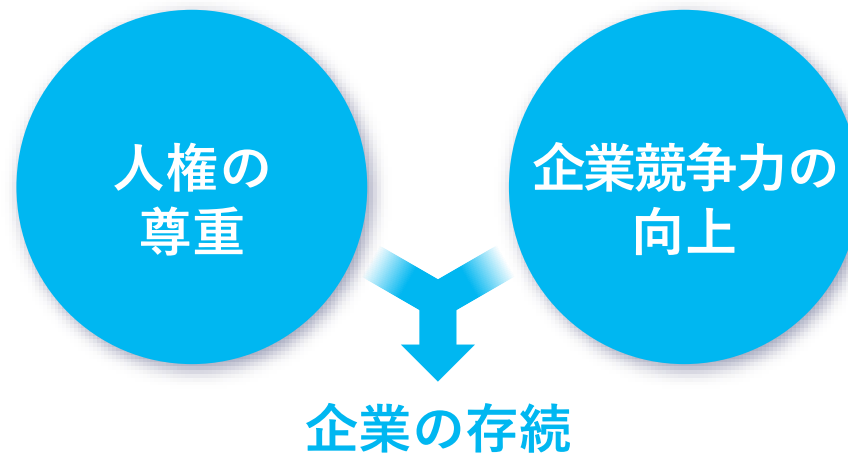




わたしたちの  
働く現場の  
ウェルビーイング

## 心身共に健全に働くための環境作り

# 一人ひとりがイキイキと活躍するために

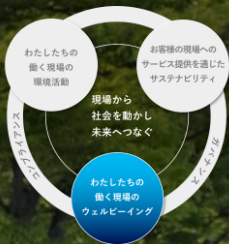


わたしたちは「DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）」に本気で取り組んでいます。  
その根幹にあるのは、「**人権の尊重**」と「**企業競争力の向上**」です。

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。



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

# マイノリティギャップ解消の取り組み

女性取締役 比率

2023年7月時点

33%

男性育休取得率・平均取得日数

2022年度実績

89.6% 26.2日

東京レインボープライド

2023年

ゴールド協賛

役員8名含む約100名参加

### 意思決定層の女性比率の向上

取締役における女性比率をクリティカルマスである30%以上に高め、意思決定層の多様化を進めます。さらに、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。

### 男性育休取得の推進

2019年に(株)ワーク・ライフバランス社の「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を積み重ね、取得率 約90%だけでなく、平均取得日数 約26日といずれも高水準を実現しています。

### LGBTQ+の人々が安心して過ごせる社会へ

パナソニックでは2016年4月1日より、人事制度運用上の配偶者の解釈を「事実婚（同性間を含む）において配偶者に準ずるもの」と取り決め、運用を開始しています。社外の方をお招きしてフォーラムを開催し、理解浸透をはかっています。さらには、G7におけるLGBTQ+の要望書の提出、各種協賛やプライドパレードへの参加などを通じ、LGBTQ+の方が安心して過ごせる社会の実現を目指します。



わたしたちの  
働く現場の  
ウェルビーイング

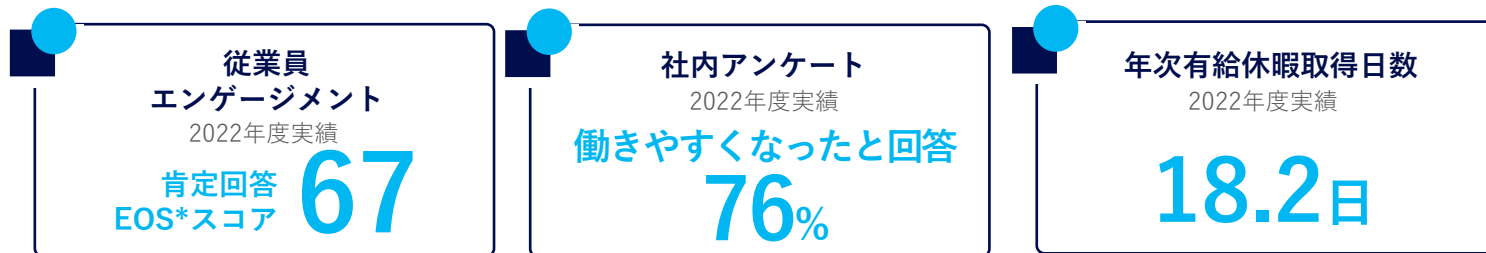


## 心身共に健全に働くための環境作り

# 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

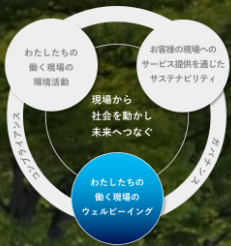
リモートワーク制度やスマートワーク（裁量労働）制度など、従来から行っているものに加え、一人ひとりがより柔軟にキャリアプラン・ライフプランを設計できるよう、様々な働き方を支援する制度をさらに導入しています。



\* Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ

### 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の向上・やりがいや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。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制度を導入し、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  
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

開始3か月間の利用満足度

2023年6月 ChatGPT-4スコア

4.1/☆5

開始3か月間の累計利用回数

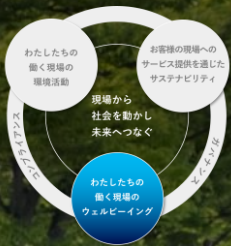
計26万回 5,800回/日

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

業務の生産性を向上させるため、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（約13,400人/2023年4月現在）に提供開始しました。単なる検索や翻訳だけではなく、非定型業務であるビジネスアドバイスやデータ分析、文章作成やプログラミングなど、様々なことにAIを活用することで、**社員の作業負担を軽減し、アウトプットを最大化**します。業務に必須のシステムではない ConnectAI の利用回数は上昇傾向にあり、多くの社員が実際に業務で使えると判断し、継続的に活用しています。



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 DEI浸透の取り組み

### 現場の声を集め、現場に即したアクションにつなげる

わたしたちは「すべての人が尊重される健全なカルチャーからしか競争力は生まれない」という信条のもと、フェアな環境づくりに取り組むことで、互いに認め合い、イノベーションを創出するカルチャー変革をドライブしていきます。

私は、一個人として  
尊重されている  
2022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、  
全ての人々が公平に扱われている  
2022年度実績

肯定回答  
EOS\*スコア **80**

\* Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ

### DEIキャラバン

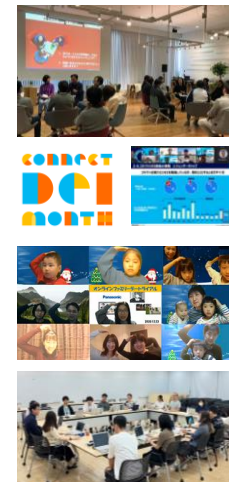
DEI担当役員が全事業場を訪れ、社員とリアルで忌憚ない意見交換をするキャラバンを2017年から続けています。キャラバンでヒアリングした内容を次の施策に繋げるための重要な取り組みです。

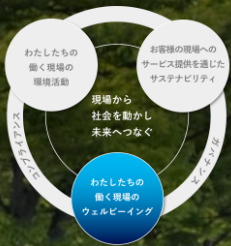
### 社員全員で価値観をアップデートする、全社横断的な取り組み

2017年に設立されたDEI推進室を中心に、DEI研修や、DEI Monthなど、社内外の知見に触れ・体験することで、社員全員で価値観をアップデートする様々な活動を実施しています。

### DEI Champを任命し、各職場でのDEIの浸透を促進

それぞれの職場の特性に応じて課題設定をしつつ、DEI Champが中心となりながら「自分事」として自律的・個性的に活動しています。





わたしたちの  
働く現場の  
ウェルビーイング

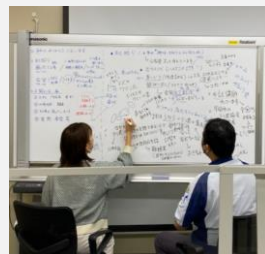


## 心身共に健全に働くための環境作り

# 現場の声から実現したアクション事例

### 障がいのある方の就労環境改善プロジェクト

#### ご本人と職場上司へのヒアリング



ご本人  
2022年度実績  
**98**名

+

上司  
2022年度実績  
**89**名

- ・就労状況・物理的な環境について、困っていることや改善要望を確認

#### 設備改善の推進



- ・実現例：ユニバーサルデザインの自動販売機、車いす専用駐車場設置、玄関のスロープ化

### 女性特有のヘルスケアに関する健康リテラシーの向上

#### 生理休暇の名称・制度変更



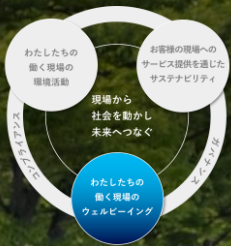
- ・社員公募で“たんぽぽ休(T休)”に名称変更
- ・半日取得や、PMS（月経前症候群）でも取得できるフレキシブルな制度へ

#### DEI&ヘルスケア支援サービス「Cradle」導入



- ・月2回のリアルタイムセミナー
- ・医療機関/自宅で使えるクーポン提供
- ・社員のご家族も利用可能なサービス





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

# 現場の声から実現したアクション事例

自律的なライフプラン設計や様々な家族の在り方\*を支援

### 卵子凍結への費用補助



- ・卵子凍結費用（採卵・凍結）40万円を補助
- ・卵子凍結管理サービス「Grace Bank」と提携

### Famieeプロジェクト賛同



- ・Famieeプロジェクトに賛同
- ・社会制度を変える・法律を変える活動に参画

\*2016年4月1日より、人事制度運用上の配偶者の解釈を「事実婚（同性間を含む）において配偶者に準ずるもの」と取り決め、運用を開始しています。

社員の介護知識を高め、仕事と介護の両立継続を支援

2022

### 管理者の意識醸成



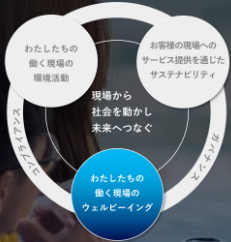
## LCAT

- ・マネージャー研修に「介護」コンテンツ追加（介護を取り巻く状況説明・ワークショップ）
- ・研修事後課題として介護診断ツール「LCAT」導入

2023

### 全社実態把握・意識醸成

- ・介護中社員ヒアリング(22年度実施) 分析・実態把握
- ・「LCAT」の全社員導入
- ・23年度DEIフォーラムでテーマ化
- ・介護応援カフェポイント 900ポイント → 1,200ポイント



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、 1人ひとりが自律的に成長できる仕組みへ

### 自立的・自律的なキャリア形成

JDでキャリア機会や  
求められるスキルを  
**理解**

キャリアプランに  
合わせた研修を受講し  
**自己学習**

力をつけたうえで  
公募で上位ポジションへ  
**チャレンジ**

### ジョブディスクリプション（JD）は1,400種以上

2023年度からジョブ型人事制度を導入しています。約1,400個のJDを公開し、社員約10,000名に一斉導入することで、個人の貢献価値を明確化することができ、社員一人ひとりが自身の役割を確認できるようになりました。これにより、従来の会社主導の年功序列に基づくメンバーシップ型の人材育成ではなく**自律的なキャリア形成**を可能としています。

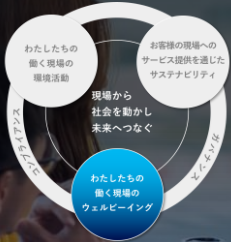
### コネクト社内eチャレンジ（公募制社内異動制度）

自律的なキャリア形成を促進する一つ的手段として、**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。

公募ポジションへの  
応募数 国内外合計

2022年度実績

**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年度にはLeaning Management System (LMS) を導入し、**学びの可視化**を目指します。

## MBA派遣制度

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、合格し、費用補助を申し出た場合に、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。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。

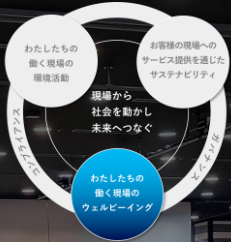
Core Values	Literacy	Skills
コアバリューの 習得・強化	基礎知識・実行力・ マネジメント力の習得・強化	各職種の専門スキルを 習得・強化
越境プログラム	Udemy Business	職種独自研修
リベラルアーツ研修	リテラシー研修	PEX研修
経営理念・ コアバリュー研修	語学研修 (Gold Program)	外部研修

### MBA派遣実績

2022年～2023年

# 累計3名

IMD Business School  
London Business School  
University of Cambridge Judge Business School



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

# 従来の朝礼を、経営陣と社員の距離を近づける場へ

### ALL HANDS MEETING (オールハンズミーティング)

四半期に1回、「ALL HANDS MEETING」という全社集会を実施し、リアルタイム視聴で約12,000人が参加します。CEO樋口が毎回違う拠点に赴き、社員との距離感を縮めるために演台を取り払い、自分の言葉でメッセージを発信します。経営概況だけでなく、CEOからのメッセージ、主催拠点の紹介や拠点メンバーとの座談会、質疑応答などで構成され、終了後のアンケートでは毎回約5,000件以上のフィードバックがあり、その中には具体的なコメントも多数来ます。それら社員の声を分析し、経営会議でディスカッションし、改善のアクションにつなげています。

社員アンケート  
回答数(平均)

2022年度実績

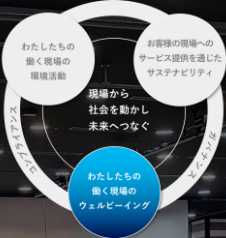
5,262件

社員アンケート  
総合満足度(平均)

2022年度実績

4.3/☆5





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

# 経営陣の「今の思い」をリアルタイムに社員へ届ける

### ライブ配信番組で生の声で想いを伝える

2022年から開始した「Ch.Yasu」は、1カ月に2回の頻度で実施している約30分の社内向けライブ配信番組で、毎回500～1,000人が視聴しています。CEO樋口自らがモデレーターとなり、社内外のゲストと一緒にビジネスやカルチャーについて語ることで、様々な切り口から「今の思い」を社員に届けます。さらには、ビジネスの先端をリードする多様な社外ゲストの話に触れることで、社員の視野を広げ、視座を高くすることにもつながっています。

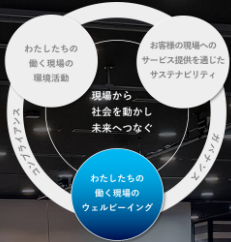
※ ゲストに許諾を頂いた回は、当社YouTubeチャンネルで公開中：<https://www.youtube.com/@PanasonicConnect>



### 社内SNSをフル活用したインターナルコミュニケーション

社内SNS Yammer をフル活用した双方向のインターナルコミュニケーションも盛んです。CEO樋口をはじめ、経営陣はダイレクトコミュニケーション用のアカウントを立て、それぞれの担当事業・担当機能における価値観、ビジョン、施策について発信し、コメント欄を通じ、社員とオープンでフラットで活発な意見交換を日常的に行っています。





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

2022年度実績

88%

話やすい雰囲気

2022年度実績

89%

満足している

2022年度実績

83%

「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。

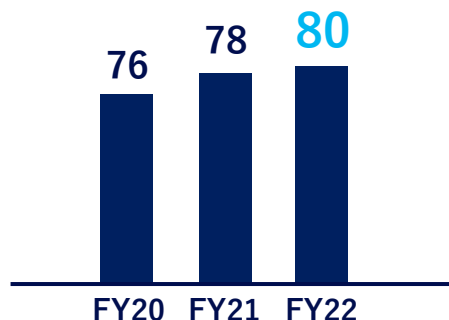
## 「ちょっといいですか？」を誰とでも — クロス1on1支援ツール

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。

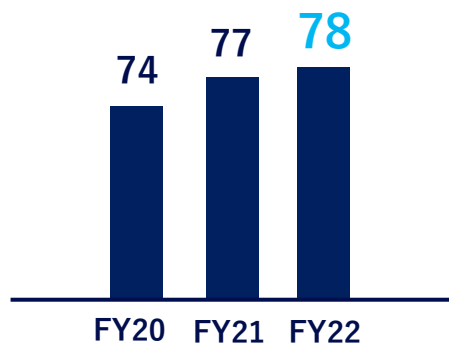
# 従業員意識調査の数値改善 (EOS\*スコア)

## 人権の尊重

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

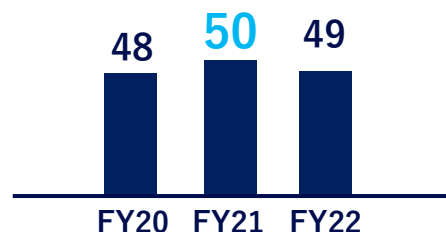


私は、一個人として尊重されている

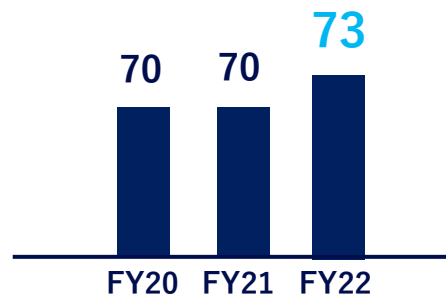


## 企業価値の向上

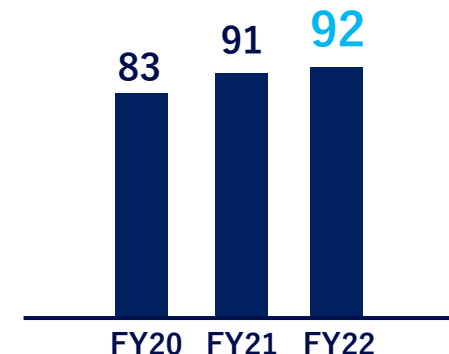
当社の働き方や仕事の進め  
方は革新的である



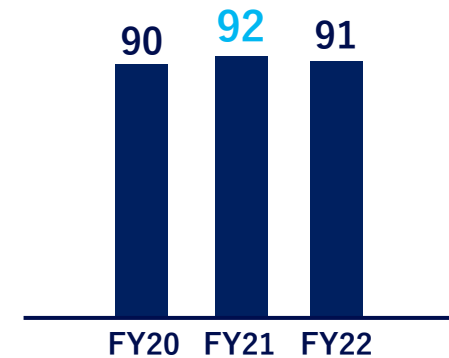
当社は、仕事と私生活をうまくバランス  
できるようにサポートしてくれる



私の直属上司は、コンプライアンス  
を前提として行動している



コンプライアンスに反した行動を  
報告もしくは懸念を伝えると思う



# 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



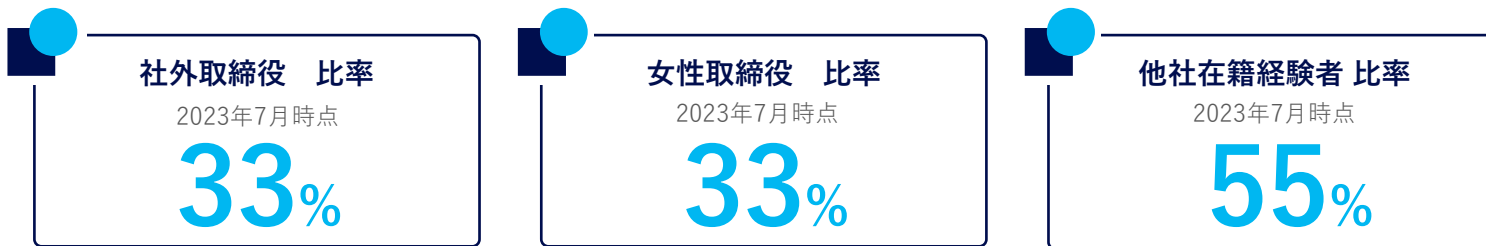


## コンプライアンス & ガバナンス



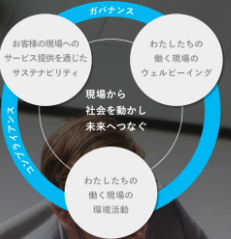
# コーポレートガバナンス

## 多様な人材により構成する取締役会



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。





## 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。

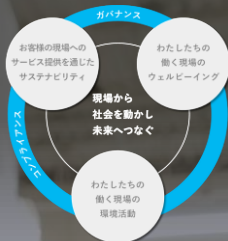
さらに、全社員が安心して働ける職場環境を構築するため、ハラスメント問題に対する積極的な取り組みも実施しています。CEOビデオメッセージ、ALL HANDS MEETING、社内向け番組などでのオープンなQ&Aセッションの実施、イントラサイトにおける役員の「ハラスメントフリー宣言」などを通して、**ハラスメント撲滅に向けて経営層から力強く発信を行うとともに、時代に即した内容の厳格な処分基準（ガイドライン）を制定してハラスメント厳罰化を敢行しました。**

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。

**コンプライアンス  
職場ディスカッション**  
2022年度下期実績  
**国内実施率**  
**100%**

**もし私がコンプライアンスに  
反する行動を発見した場合は  
報告もしくは懸念を伝える**  
2022年度実績  
**肯定回答EOS\*スコア**  
**91**

\* 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。今後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向け取り組みます。

\*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
  - 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

98.4%

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%

\*2023/8/7時点

# 推進体制



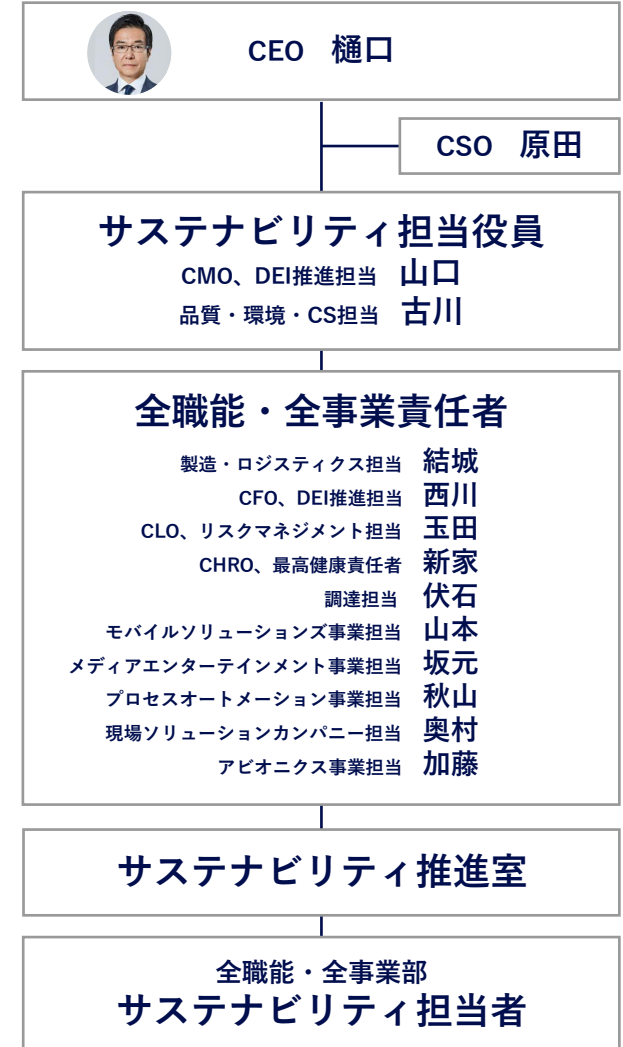


# サステナビリティ推進体制

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回コネクト全体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り組みが高位平準化**するよう活動を推進しています。



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 a repeating pattern of light blue geometric shapes, including squares, circles, and semi-circles, some of which are partially cut off by the edges. The shapes are arranged in a grid-like fashion, creating a textured, digital appearance. The bottom of the image features a white curved border.

**Panasonic**  
**CONNECT**