

Sustainability Report

2026

Panasonic
CONNECT

現場から 社会を動かし サステナブルな未来へつなぐ

パナソニック コネクトグループは、長年にわたり地球環境の保全と社会貢献に尽力してまいりました。

私たちはお客様の「現場」に寄り添い、共に解決策を創り出すことで、お客様事業の効率化、レジリエンス強化、そして持続可能性の向上に取り組んでいます。

サステナビリティへのコミットメントは、私たちの事業活動そのものに深く根ざしています。持続可能性への取り組みそのものが当社の核となる事業戦略です。急速に変化するビジネス環境において、サステナビリティを戦略と事業運営の根幹におきながら、常に最適化していくことが極めて重要だと考えています。

「現場」における課題がより複雑になる中、私たち一社で解決できることは限られています。持続可能な未来の実現には「共創」が不可欠です。私たちはお客様やパートナーの皆様の声を真摯に受け止め、一緒に解決策を創り出します。当社のパーパスである「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現しています。

これらの取り組みを推進する原動力は、一人ひとりの社員です。社員の持つ可能性を最大限に引き出すことが、私たちのパーパスを達成するための鍵となります。そのために、私たちは健全な企業文化を創り実践することに全社で取り組んでいます。

パナソニック コネクトは、今後も社員、お客様、そしてパートナーの皆様と共に、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献し続けることをお約束いたします。

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、一步一步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、

社員一人ひとりが生き生きと働き続けられる

CONNECTers' Success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。

※CONNECTerはパナソニック コネクトグループ社員の呼称

Sustainability Report 2026 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・企業価値向上をドライブする3つの改革	08

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	10
サステナビリティ取り組み	11

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

サプライチェーン最適化による環境負荷低減	13
輸送時の排出量可視化で持続可能な物流を推進	14
病院給食現場を支えるトレイメイク自動化	15
スマート物流への挑戦	16
過酷な環境でも現場を止めない現場の生産性向上を支える堅牢PCタフブック	17
「止まらないライン」で計画通りの良品生産を支援	18
溶接技術の持続可能なものづくりを支える次世代溶接機	19
空間演出において高輝度映像と省エネ性を両立し、持続可能な体験価値を実現	20
機内サービスプラットフォームの進化で、乗客体験の向上と環境負荷の削減に貢献	21
現場変革を支える競争力の高い知財ポートフォリオ	22

わたしたちの働く現場の環境活動

パナソニックコネクトの事業活動における環境パフォーマンスデータ	24
持続可能なエネルギー利用の推進	25
EPEAT®2.0への準拠とサプライチェーン全体でのサステナビリティ推進	26
使用済みプロジェクターの循環利用で、資源循環と環境負荷低減に貢献	27

わたしたちの働く現場のウェルビーイング

パナソニック コネクトの人材戦略のゴール	29-31
事業戦略を実現する人材ポートフォリオの構築	32-35
個とチームのパフォーマンス最大化	36-39
グローバルな共創による価値の創出	40-42
多様な人材が活躍できる基盤・カルチャーづくりー“Inclusion”を組織の力へー	43-52
認定・協賛・賛同一覧	53

サステナビリティガバナンス&コンプライアンス

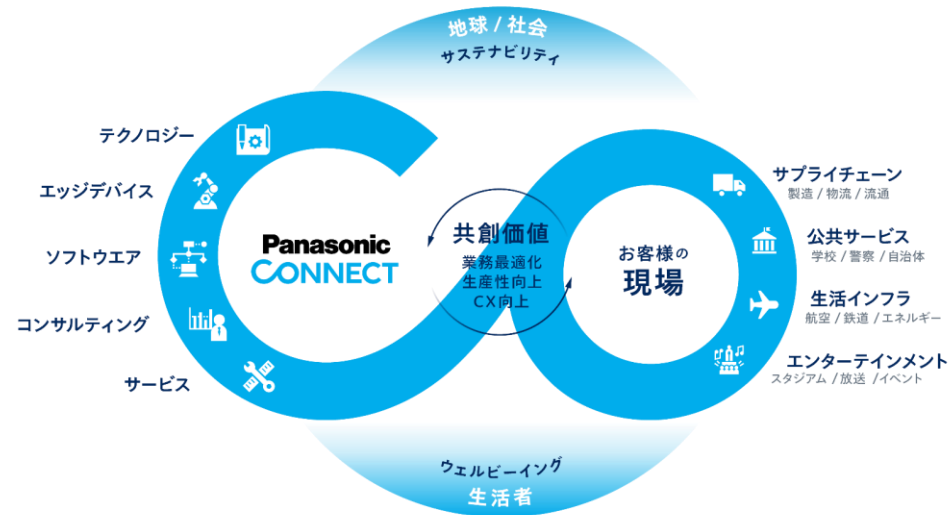
コーポレートガバナンス	55
パートナーシップで築くサプライチェーン	56
コンプライアンスの徹底	57
品質・環境コンプライアンス	58
学びと改善による経営品質向上	59
サステナビリティ推進体制	60

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」企業集団です。
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、
より良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

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。

お客様の「現場」に貢献する、BtoBソリューションを提供

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

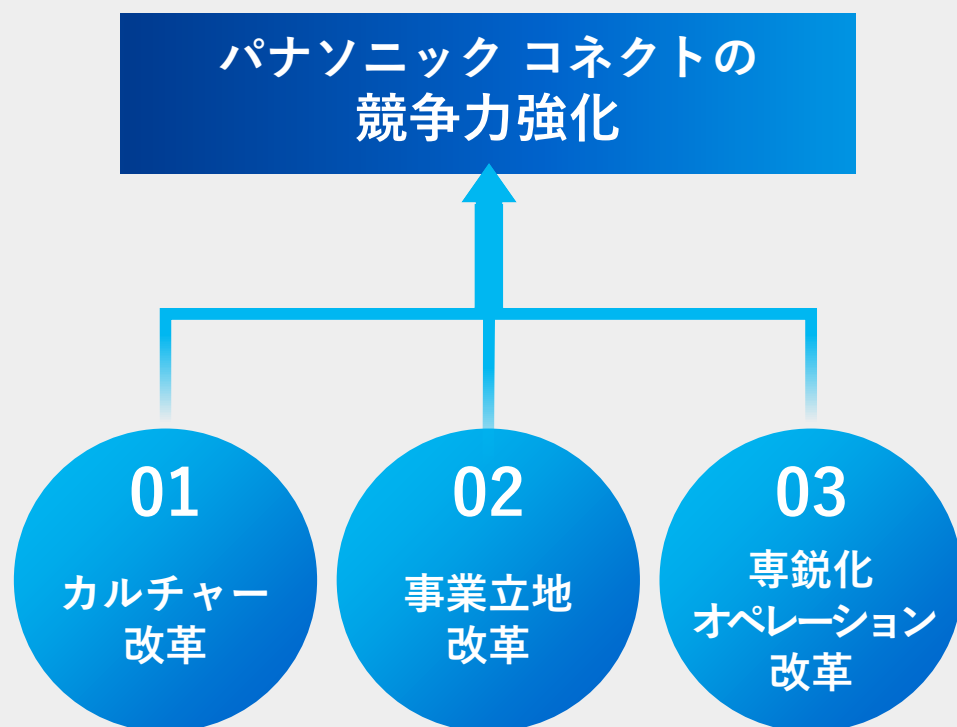
Entertainment

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



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。

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。

2030年目標

社員
エンゲージメント

82.0

*従業員エンゲージメントサーベイ使用

2025年度実績 64.0

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

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4月時点

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。

2030年目標

自社CO₂
排出量

実質ゼロ

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%

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

パナソニック コネクトのサステナビリティ取り組み

Panasonic GREEN IMPACT





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 --- Honda Trading Asia Co., Ltd. (HTAS)

サプライチェーン最適化による 環境負荷低減

緊急輸送コスト

98 % 削減

過剰・滞留在庫

90 % 削減

顧客現場のチャレンジ

HTAS様では、COVID-19の影響によるサプライチェーンの混乱を背景に、需給変動や緊急輸送コストの増加が課題となっていました。また、需要予測や供給計画を表計算ソフトと既存システムに依存していたことで、データ精度や業務効率に課題があり、在庫不足による欠品や過剰在庫によるロスが発生していました。

課題解決へのアプローチとソリューション

Blue Yonder / Inventory Optimization, Demand and Supply Planningを導入

需給計画の高度化：

Inventory Optimization および Demand and Supply Planning を導入し、サプライチェーン全体でデータに基づく統合的な計画プロセスを構築。表計算ソフトや手作業による計画業務を見直すことで、需要予測精度の向上、在庫の最適化、迅速な意思決定を実現します。

導入効果^{※1}とビジネスインパクト

在庫効率の向上

需要の可視化と在庫最適化により、顧客サービスレベルを維持しながら在庫を15%削減。

緊急輸送コストの削減

需要予測と計画精度の向上により、海外向け緊急航空輸送を大幅削減。年間約150万米ドル発生していた緊急輸送コストの98%削減を実現しました。

キャッシュフローの改善

在庫削減により在庫に拘束される資金を低減し、3,000万米ドルの銀行借入を解消。キャッシュフロー効率の向上に貢献しました。

サステナビリティへの貢献^{※2}

CO₂排出量の削減

需要予測と在庫計画の精度向上により、緊急輸送の必要性を低減するとともに、輸送距離を15%削減。より効率的な物流運営を通じて、CO₂排出量削減に貢献します。

過剰・滞留在庫の削減

在庫管理の最適化により、過剰在庫や滞留在庫を90%削減。資源の有効活用とサプライチェーン全体の廃棄物削減に貢献します。

※1：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。

※2：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。

Case Study — Unsworth

輸送時の排出量可視化で 持続可能な物流を推進

排出量算定の信頼性向上

GLEC認証・ISO準拠

顧客現場のチャレンジ

Unsworth様は50年以上の実績と100万件を超える輸送実績を持つ英国有数の物流企業です。気候変動への対応に対する顧客の関心が高まる中、お客様へ輸送に伴う排出量を可視化するサービスを提供し、環境負荷低減への取り組みを支援すること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 / Logistics Emissions Calculatorを提供

輸送排出量の可視化とレポートニング：

Logistics Emissions CalculatorをUnsworth様のPathwayプラットフォームへ統合。輸送に伴う排出量データの可視化とレポートニングを実現するとともに、GLEC認証およびISO準拠の排出量算出を提供しています。独自開発に伴うコストや運用負荷を抑えながら、エンドツーエンドで自動化された排出量管理を実現しました。

導入効果^{※1}とビジネスインパクト

顧客提供価値の向上

900社以上の顧客が、輸送に伴う排出量データへ直接アクセス可能となり、デジタルサービスの価値向上につながりました。

業務効率の向上

エンドツーエンドの業務プロセスを自動化し、排出量レポートニング業務を効率化。管理負荷を軽減しながら、顧客への情報提供を迅速化しました。

顧客ロイヤルティの向上

排出量データの可視化や輸送履歴の確認、透明性の高い算出手法により、顧客との信頼関係強化と長期的な関係構築を支援しています。

※1：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。

※2：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。

サステナビリティへの貢献^{※2}

物流に伴う環境負荷の可視化

Scope3排出量データの提供を通じて、物流に伴う環境負荷の可視化を支援し、継続的な改善活動を支援します。

排出量削減活動の支援

これまでに82,150トンを超えるCO₂換算排出量の計測を実施。データに基づく意思決定を通じて、物流由来の排出量削減を支援します。

サステナビリティ情報開示への対応

GLEC認証およびISO準拠の排出量算出により、信頼性の高いデータを提供。サステナビリティレポートや情報開示、環境目標達成に向けた意思決定を支援します。

Case Study — 病院給食現場

病院給食現場を支える トレイメイク自動化

作業スタッフ数

約**20%**削減

生産能力

3時間あたり1,700^{※2}食以上

顧客現場のチャレンジ

病院給食では、患者様ごとの病態やアレルギーに応じた複雑な食事提供が求められます。特にトレイメイク工程は、約1億通りもの組み合わせに対応する必要があり、高度な熟練スキルと多くの人手を要することから、人材不足や作業の属人化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

トレイメイク自動化サービスを開発・導入

トレイメイク工程のBPR^{※1}：

患者様一人ひとりの献立作成プロセスをデジタル化。従来プロセスと比べて50%以上の工数削減を実現する仕組みを構築しています。製造業で培ったモノづくりのDNAが、その仕組みを支えています。

トレイメイク自動化サービスの導入：

調理品をあらかじめ供給機にストックし、作業者は表示内容に従って配置するだけでトレイメイクが完了。最も負荷の高いトレイメイク工程を、誰でも行いやすい作業へと変革します。

セントラルキッチン運営への対応：

大量調理・大量提供が求められる病院給食向けに設計されており、セントラルキッチンでの効率的な運営を支援します。

導入効果^{※2}とビジネスインパクト

生産性向上と省人化

作業スタッフ数を約20%削減。熟練スタッフへの依存から脱却し、少人数でも高品質な給食提供を実現します。

生産現場のもしも？を支える

高性能・高効率なシステムほど、トラブル発生時の影響も大きくなります。保守点検に加え、定期的な利活用講習会や有事の際のコールセンター対応など、多様なサポート体制を通じて現場の安定運営を支援します。

完全院外調理の拡大

熟練人材への依存を抑えながら、病院給食の効率的な生産体制を構築。完全院外調理サービスの拡大と安定運営に貢献します。

※1：Business Process Re-engineering

※2：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。

※3：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。

サステナビリティへの貢献^{※3}

人手不足への対応

熟練スタッフへの依存を低減し、少人数でも安定して運営できる環境づくりを支援します。

人材活躍の促進

作業工程の平易化により、経験や熟練度に左右されにくい業務環境を構築し、多様な人材の活躍を支援します。

病院給食の安定供給

完全院外調理の拡大を支えることで、患者様への継続的な食事提供と医療インフラの持続可能性向上に貢献します。

スマート物流への挑戦

荷主様問い合わせ対応

1,150 h/月 削減

配車管理者の対応

2,760 h/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 / 配送進捗管理システム・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と現場作業の効率化・ミス軽減：
リアルタイムな状況把握で、誤配・遅延を防止。作業のデジタル化でミスと負担を減らし、配送品質を向上します。

ZetesMedea™ / 倉庫実行管理システム（2025年導入）

生産性向上と作業の標準化：

既存システムと連携し、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。幹線車の積込から荷卸しまで、専用アプリで標準化し、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します。

導入効果※1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み込み・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※2

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します。

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排出量削減に貢献します。

※1：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。

※2：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。

Case Study — 自動車整備現場

過酷な環境でも現場を止めない 現場の生産性向上を支える堅牢PCタフブック

現場力強化

業務継続性

顧客現場のチャレンジ

高温・低温・粉塵・水滴・落下リスクなど、過酷な環境に通常のビジネスPCは耐えられず、業務の中断や保守コスト発生リスクに直面していました。

課題解決へのアプローチとソリューション

「堅牢」「長時間」「拡張性」を徹底的に磨き上げ、通常のビジネスPCでは耐えられない過酷な環境下でも業務継続を支える高い信頼性を提供

堅牢：

過酷な環境での使用を想定し、衝撃・落下、振動、粉塵・水、高温・低温などに耐える、高い堅牢性を実現しています。

長時間：

充電が難しい環境でも業務を止めない大容量バッテリーを搭載し、長時間駆動を実現しています。

拡張性：

使用環境に応じて柔軟に機能を拡張できる。交換可能な機能拡張エリア（モジュラー構造）を採用しています。

導入効果^{※1}とビジネスインパクト

業務停止リスクと保守コストの低減

堅牢設計により落下や粉塵などの環境要因による故障を抑制。業務の中断や修理費用などのコスト低減に加え、安心して業務に取り組める環境づくりに貢献します。

現場生産性の向上

車両接続時の起動・処理速度が約30秒向上。日々の点検作業における待機時間を削減し、整備業務の効率化を実現。また、車両接続中でも複数アプリケーションを安定して利用できるため、診断・更新作業の円滑に進めることが可能になりました。

サステナビリティへの貢献^{※2}

修理現場のDXとペーパーレス化

大画面での電子修理書閲覧により、紙資料の印刷や暗記への依存を削減。正確な情報をリアルタイムで確認できるようになり、整備品質の向上と環境負荷低減を両立します。

モジュラー構造で用途の変化に柔軟に対応

豊富なアタッチメントオプション（別売）から必要な機能を選択し、後から追加することが可能です。モジュラー構造により用途の変化に柔軟に対応するとともに、機器の長期利用を促進。必要な部品のみ交換できるため、本体の買い替えを抑制し、環境負荷低減に貢献します。

※1：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。

※2：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。

Case Study — モノづくり現場の最適化

「止まらないライン」で 計画通りの良品生産を支援

世界累計稼働台数

90,000台以上

サービス拠点

21か国/160拠点以上

顧客現場のチャレンジ

人手不足・コスト上昇・地政学リスクにより、製造現場では「計画通りの良品生産」の維持が困難になっています。突発停止や品質悪化の予兆を早期に捉え、グローバルに同一品質で迅速に復旧できる体制が求められています。

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」を自動化・知能化により、自律的に管理する「Autonomous Factory」の実現を目指します。

5M：huMan/Machine/Material/Method/Measurement

設備の安定稼働を支える実装システム：

高剛性フレームと優れたメンテナンス性、オフライン作業により生産準備から稼働までの変動要素を最小化。安定した生産基盤構築を支援。

ライン全体を最適化するソフトウェア：

5Mデータを活用した自動化・知能化により生産変動を最小化し、ライン全体の稼働効率向上と停止ロス低減に貢献します。

継続稼働を支える保守サービス：

予防保全・遠隔支援・アップグレードを通じて設備の安定稼働を支え、ライフサイクル価値の最大化を実現します。

導入効果^{※1}とビジネスインパクト

新部品導入時の設備停止時間ゼロを実現

NPM-DGSでオフラインでのデータ作成を完結し、実機でのデータ調整による設備停止時間ゼロを実現。設備を“止めない”に貢献します。

対象部品の停止回数 約70%削減

吸着エラー自動復旧機能（ソフトウェアライセンス）でエラー停止を抑制し、対象部品の停止回数を削減。“止まってもすぐ直す”を支援します。

フィーダー起因の品質ロス 33.3%/月削減

フィーダーOPEX／見守り保守サービスで悪化兆候を検知し、フィーダー起因による品質ロスを軽減。“止まる前に対応する”を実現します。

※1：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。

※2：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。

サステナビリティへの貢献^{※2}

設備の長寿命化と資源活用

長寿命化・メンテナンス強化・稼働率向上により、既存設備のライフサイクル価値を最大化します。

30年以上前のモデルが現役で稼働（インド）



アップグレードや予防保全を通じ、設備の長寿命化を実現。

Case Study —モノづくり現場の最適化

溶接現場の持続可能な ものづくりを支える次世代溶接機

持続可能なモノづくり

スパッタ発生量

技能継承支援

最大**81%**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

製造業では、人材不足や技能継承に加え、脱炭素社会を支える製品の製造に向けた新素材・新工法への対応が求められています。品質と生産性を維持しながら、持続可能なモノづくりを実現することが共通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

NR1シリーズおよび 溶接機統合管理ソフトウェア「iWNB」を提供

熟練技能者のノウハウを活用した溶接支援：

「溶接ナビ」「溶接コンシェルジュ」により、溶接対象物に応じた条件設定や複雑なパラメータ調整をサポート。経験や勘に依存しない高品質な溶接を実現し、技能継承や品質の平準化に貢献します。

製造現場の見える化とデータ活用：

溶接機統合管理ソフトウェア「iWNB」により、溶接情報や設備の稼働状況を一元管理。品質管理の強化やトレーサビリティ向上を支援するとともに、生産工程の継続的な改善につなげます。

導入効果^{※1}とビジネスインパクト

高品質な溶接と技能の平準化

「溶接ナビ」「溶接コンシェルジュ」により、溶接条件設定や複雑なパラメータ調整を支援。経験や勘に依存することなく、高品質な溶接施工を実現します。

品質管理・工程改善の高度化

「iWNB」により、溶接情報や設備の稼働状況を一元管理。製造現場の見える化を通じて、品質管理の強化やトレーサビリティ向上、生産工程の継続的な改善を支援します。

不良・手直し工数の低減

スパッタ発生量を最大81%削減し、後工程における除去作業や手直し工数の低減に貢献します。

サステナビリティへの貢献^{※2}

技能継承と人材不足への対応

熟練技能者の知見をデジタル化し、経験に依存しない溶接施工を支援。製造業における技能継承や人材不足といった社会課題の解決に貢献します。

資源ロスの削減

高品質な溶接とスパッタ低減により、不良や手直し、材料ロスの削減を支援します。

脱炭素社会を支えるモノづくりへの貢献

EVや水素関連機器など、新素材・新工法を採用した製品の製造を支援し、持続可能な社会を支える製品づくりに貢献します。

※1：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。

※2：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。

Case Study — 3チップDLP®レーザープロジェクター PT-RQ45Kシリーズ

空間演出において高輝度映像と省エネ性を両立し、持続可能な体験価値を実現

電力効率

約**10**%^{※1} 向上

本体プラスチックの
再生素材活用率

約**71**%^{※2}



顧客現場のチャレンジ

大規模イベントや常設施設では、高輝度・高精細な映像表現が求められる一方、機材の大型化に伴う搬入・設置時の作業負荷や運用効率の低下が課題となっています。特に、作業負担を軽減しながら効率的な設営・運用を実現すること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

PT-RQ45Kシリーズを提供

高輝度・高精細映像：

高輝度42,000lmと4K対応により、大規模空間でも高精細かつ没入感のある映像演出を実現します。

小型・軽量設計による設置効率の向上：

世界最小・最軽量クラスの設計により、搬入・設置時の負担を軽減し、現場作業の効率化に貢献します。

運用負荷の軽減：

機材設計の最適化により、設置から運用までの作業負担を軽減します。

導入効果^{※4}とビジネスインパクト

設置作業の効率化

小型・軽量設計により搬入・設置作業の負担を軽減し、設営・調整作業の効率化に寄与します。

ライフサイクルコストの最適化

設置・調整作業の効率化に加え、運用負荷の軽減によりライフサイクルコストの最適化に貢献します。

顧客体験価値の向上

高輝度・高精細映像により、イベントや施設における没入感や空間価値の向上に貢献します。

サステナビリティへの貢献^{※5}

高効率化による電力消費量低減

光利用効率13.2 lm/Wを実現し、前モデル比約10%^{※1}の電力効率向上により、消費電力の低減に貢献します。

環境に配慮した材料設計

本体プラスチックの約71%^{※2}に再生樹脂を採用し、資源循環を推進します。

小型・軽量設計による環境負荷低減

世界最小・最軽量クラス^{※3}の設計により、輸送・設置時の負荷を軽減し、物流工程の環境負荷低減に貢献します。

※1：光利用効率は光出力の最大値とAC 200～240 V入力時の定格消費電力（PT-RQ45KJ: 3,170 W; PT-RQ35K2J: 2,550 W）を用いて計算しています。

測定方法、測定条件については、JIS X 6911:2021データプロジェクターの仕様書様式に則って記載しています。

※2：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、電子部品、カラーセンサーケース、光学部品、ESD 部品、EMI 部品の接着剤、コーティングは除きます。

※3：36,000 lm以上の投写型プロジェクターにおいて（2026年3月、当社調べ）。公称の質量および外形寸法値に基づいています。

※4：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。

※5：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证するものではありません。

Case Study — Converix 機内サービス統合プラットフォーム

機内サービスプラットフォームの進化で、 乗客体験の向上と環境負荷の削減に貢献

性能向上 年間CO₂排出量（1ユニットあたり）

最大8倍 約15トン削減



顧客現場のチャレンジ

航空業界では、CO₂排出量の削減と、より持続可能な事業運営の実現に向けた取り組みが継続的に進められています。航空会社にとっては、運航効率を向上させながら、乗客体験全体のさらなる向上を図るという、複数の目標を同時に達成することが重要な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

**Panasonic Avionics Corporation /
機内サービス統合プラットフォーム Converix を提供**

高性能化と省スペース化の実現：

従来世代のサーバープラットフォーム比で最大8倍の性能を実現。性能効率の向上、設置スペースの削減を実現しています。

機内サービスを支える統合プラットフォーム：

機内エンターテインメントと機内通信サービスを統合し、機内サービスの運用効率化と乗客体験の向上に貢献。さらに、客室システムを柔軟にカスタマイズできるとともに、航空機へのシステム搭載の共通化・標準化を実現し、民間航空機のさらなる発展を支えています。

導入効果^{※1}とビジネスインパクト

運用コストの削減と性能向上

従来世代のサーバープラットフォーム比で4分の1の設置スペースでありながら、最大8倍の性能を実現しています。1ユニットあたり年間10,450ポンドの燃料消費量と約15トン（14,977kg）のCO₂排出量削減に貢献します。

長期運用を支えるシステム設計

継続的なアップグレードに対応できるプラットフォームアーキテクチャを採用していることにより、システムの長寿命化に加え、将来の機能拡張や性能向上にも柔軟に対応でき、長期的な運用コストの削減に貢献します。

サステナビリティへの貢献^{※2}

CO₂排出量の削減

高性能化と軽量化による燃費効率の向上を通じて、航空会社による燃料消費量の削減とCO₂排出量の低減を支援します。

資源の有効活用と廃棄物削減

モジュール設計と継続的なアップグレード対応により、システムの長寿命化を実現し、将来的な廃棄物の削減に貢献します。製品ライフサイクルを延長することで、環境負荷の低減にもつなげています。

※1：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。

※2：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。

現場変革を支える 競争力の高い知財ポートフォリオ

パナソニック コネクトでは、現場課題の解決につながる技術領域を中心に研究開発と知的財産への投資を進めています。知的財産は競争力の源泉であると同時に、将来どのような価値を生み出そうとしているかを映し出す存在でもあります。

知財分析から見える強み

知的財産をサステナビリティの観点^{*1}から分析すると、パナソニックグループ全体のサステナビリティ関連特許の価値合計はグローバル企業比較で第8位、日本企業ではトヨタに次ぐ第2位となっています。その中でパナソニック コネクトは、現場課題の解決につながる重点領域へ知財投資を集中し、質の高い知財ポートフォリオの構築を進めています。

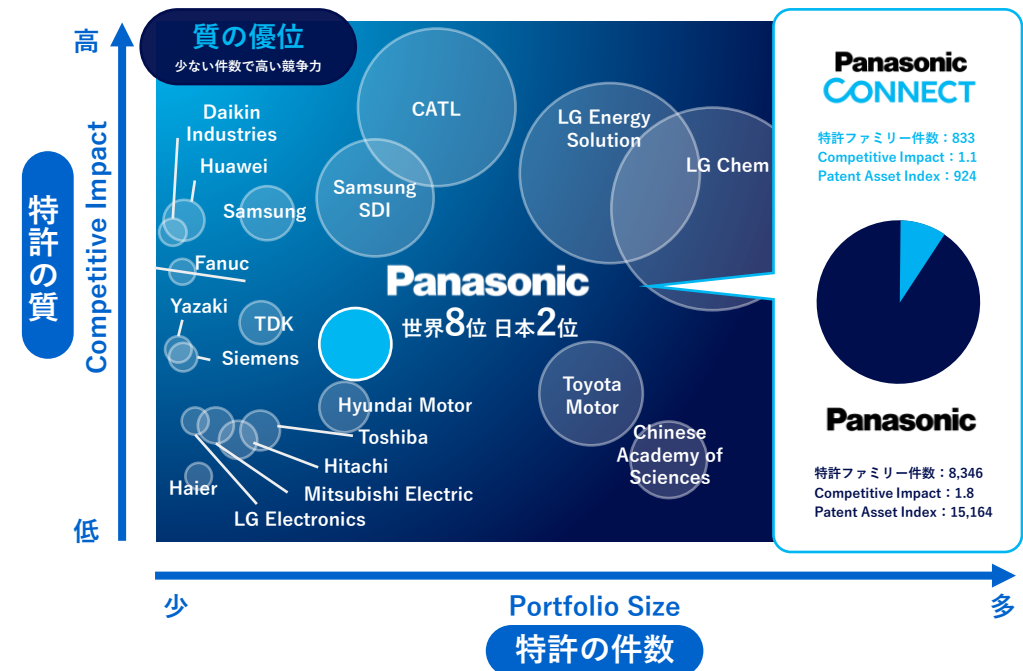
グラフはサステナビリティ関連特許について、特許件数と競争力の観点からグローバル企業を比較したものです。パナソニック コネクトは、特許件数ではグローバル大手企業との差があるものの、自律化された製造現場の実現やサプライチェーンの最適化など、現場変革に直結する領域において競争力を有する特許を保有しています。

特に、回路形成プロセス事業においてはAutonomous Factory関連分野を中心に多くの特許を保有しています。また、溶接プロセス事業では、溶接工程やロボットシステム分野において競争力の高い技術（特許）を有しています。さらに、BlueYonderが強みを持つサプライチェーンマネジメント関連技術（特許）は、在庫最適化や需要予測などを通じて、物流・サプライチェーン全体の最適化を支える重要な基盤となっています。

これらの技術や知財の多くは、個別の製品やサービスだけでなく複数の事業領域に共通する基盤技術です。製造・物流現場における人手不足への対応や生産性向上、サプライチェーン最適化などの社会課題解決に貢献するとともに、今後の事業成長を支える源泉となっています。

^{*1}：LexisNexis® Intellectual Property Solutionsの特許分析ツール「PatentSight+™」のSDGs特許分析を活用しています。

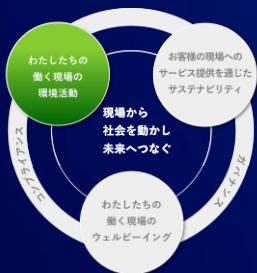
サステナビリティ関連特許のグローバル企業比較



- * Patent Asset Index：特許ポートフォリオ全体の競争力・総合価値を示す指標。保有する特許群の質と量を総合的に評価。（バブルの大きさはPatent Asset Indexに基づく）
- * Competitive Impact：個々の特許ファミリーの競争力（特許の質）を示す指標。技術的な影響力と市場価値をもとに算出。
- * Portfolio Size：特許ファミリーの件数。
- * Patent Asset Index、Competitive Impact、Portfolio Sizeは、LexisNexis® Intellectual Property Solutions の特許分析ツール「PatentSight+™」の定義に基づく。

サステナビリティ観点での競争力の高い特許技術領域





わたしたちの働く現場の環境活動

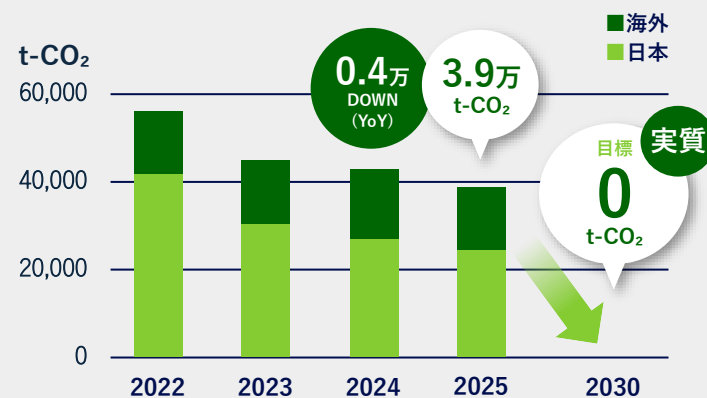
環境パフォーマンスデータ・取り組み事例

パナソニック コネクト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(パナソニックコネクト交野、パナソニックコネクト吉備)、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



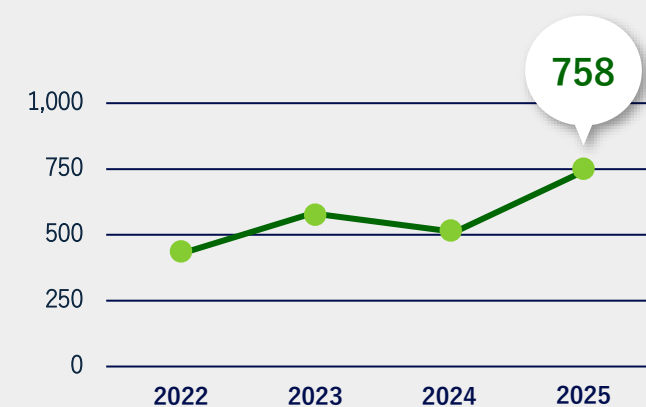
廃棄物・有価物リサイクル率対象範囲：日本の製造拠点(神戸、北門真、豊中、加賀、甲府、佐賀)および海外の製造拠点。

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。

持続可能な エネルギー利用の推進

事業活動に伴う環境負荷の低減に向け、パナソニック コネクトでは再生可能エネルギーの活用を推進しています。製造拠点では、その取り組みの一環として、オンサイトPPAモデル※1など各地域の制度や環境に応じた方式を活用し、環境負荷の低い電力の利用を進めています。各拠点の事業環境や地域特性に応じた方法でエネルギーを活用することで、CO₂排出量の削減と持続可能なエネルギー利用の推進に取り組んでいます。

※1：発電事業者が需要家の敷地内に設備を設置・保有し、発電した電力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、Panasonic GREEN IMPACTの実現に向け、事業活動におけるエネルギー利用の最適化と再生可能エネルギー活用を推進していきます。今後も各地域・各拠点の特性や事業環境を踏まえながら、環境負荷低減と持続的な事業成長の両立を目指していきます。

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 **350t** 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%**

※2025年4月～2026年3月の実績、パネル設置面積：4,040㎡

甲府工場

回路形成プロセス事業部

2026年4月稼働開始

年間CO₂排出量

約 **1,366t** 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

※2026年6月19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)

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

2024年3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 **857t** 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 **36%**

※2025年1月～2025年12月の実績、パネル設置面積：6,060㎡

蘇州工場

回路形成プロセス事業部

2025年5月稼働開始、
2026年2月新棟で稼働開始

年間CO₂排出量

約 **670t** 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 **12%** 実現
予定

※2026年6月19日時点での試算、パネル設置面積：4,721㎡(新棟の設置含む)

EPEAT® 2.0への準拠と サプライチェーン全体でのサステナビリティ推進

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、北米向けの堅牢タブレット・PC タフブックは全て「EPEAT」の認証を取得しています※1。

■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、製品および、そのサプライチェーンにかかわる企業による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。

EPEAT 2.0 への準拠

2025年12月に発効されたEPEAT 2.0では、要件が大幅に引き上げられ、気候変動、化学物質、循環性、責任あるサプライチェーンの4分野で最先端のサステナビリティ活動が要求されます。2026年発売のタフブックは、全ての必須基準に準拠するとともに、任意基準にも対応し、Climate+®*を取得しました。今後も更なる活動の進化を図ってまいります。

*気候変動に関する任意基準の半数に準拠した製品に与えられる追加ラベル

環境配慮設計の深化

設計段階にて、プラスチックや金属の再生材の活用、懸念される化学物質の管理・削減・開示、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。製品の特長である堅牢性に加え、長寿命化や、修理・リサイクルのしやすさにも配慮しています。また、データ消去プログラムや回収サービスを提供し、お客様による長期利用をサポートするとともに、製品ライフサイクル全体を通じた資源循環を促進しています。

責任ある サプライチェーン活動の推進

GHG排出量削減、水資源管理、省エネルギー活動、再生可能エネルギーへのシフトなど気候変動対策の活動をサプライチェーン全体で推進し、その進捗や成果をウェブサイト※2※3で公開しています。

また、CSR推進ガイドラインに基づくサプライヤー評価に加え、鉱物調達先の調査や化学物質含有情報の開示を通じて、責任ある調達と情報透明性の向上に取り組んでいます。

※1：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。

※2：Sustainability Initiatives <https://docs.connect.panasonic.com/pc/sustainability/>

※3：責任ある鉱物調達 <https://connect.panasonic.com/jp-ja/products-services/pc/env/perchase>



使用済みプロジェクターの循環利用で、 資源循環と環境負荷低減に貢献

パナソニック プロジェクター&ディスプレイ株式会社では、使用済みプロジェクターの処分に関する課題を、ワンストップで解決するサービスを提供しています※¹。

自社製・他社製を問わず業務用プロジェクターを買取査定し、査定額を振込還元することで処分費を削減。廃棄ではなくリユース・資源循環につなげることで、コスト削減と環境負荷低減の両立に貢献しています。

使用済みプロジェクターの処分に関する課題を解決

新機種への入れ替えに際し、旧プロジェクターの処分方法がわからず、倉庫に保管されたままになるケースが多くありました。保管・廃棄にかかる手間やコストは、お客様・販売店双方にとって課題となっていました。また、複数メーカーの機器が混在する現場では、メーカーごとに処分先を確認する必要があり、使用可能な機器が廃棄されてしまうこともありました。

本サービスでは、使用済みプロジェクターのリユースを促進する仕組みを提供することで、処分に関する課題解決と資源循環の推進に取り組んでいます。メーカーや機種を問わず利用できるため、お客様の負担軽減と環境負荷低減の両立に貢献しています。

資源循環の推進

買い取られた機器をリユースまたは資源循環につなげることで、廃棄物削減と環境負荷低減に貢献します。

CO₂排出量の抑制

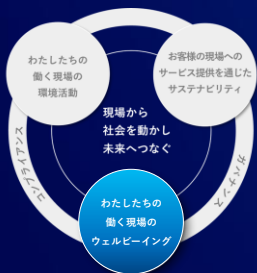
使用可能な機器をリユースすることで、新規製造に伴う原材料調達・製造・輸送時のCO₂排出量削減につながります。

導入コストの削減

処分費の削減に加え、買取査定額を新機種導入費用に充当することで、お客様の負担軽減に貢献します。

※1：査定・買取に関する各種対応はデジタルリユース株式会社が実施します。

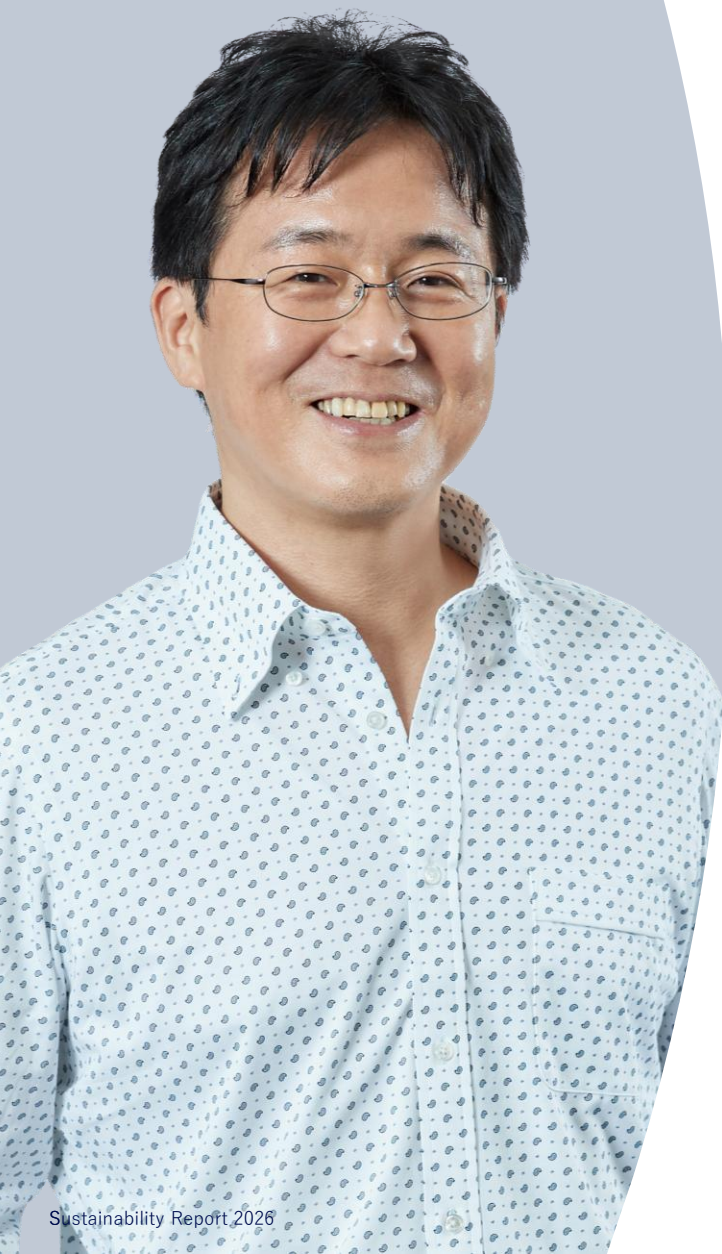




わたしたちの働く現場のウェルビーイング

取り組み事例





CHRO Message

「人材」と「健全なカルチャー」を 人的資本における競争力の源泉に

パナソニック コネクトは、パナソニックグループにおけるB2Bソリューション事業の中核企業として、世界中のお客様の現場で稼働するハードウェアを起点に、ソフトウェア、AI、データ活用、サービス・エンジニアリングを組み合わせ、お客様のオペレーションの進化と事業成果に貢献するソリューションビジネスを展開しております。

お客様を取り巻く環境は、現場労働力不足の深刻化やエネルギーコストの上昇に加え、AIをはじめとする技術進化のスピードが極めて速く、未知の変化が次々に起こることを前提とした事業運営が求められる時代となっています。このような環境下で複雑な課題に対応するために、多様な専門性を持つ人材がグローバルに知見を共有しながら連携し、お客様の現場に寄り添いながら、持続的に価値を提供することが求められています。

また、長年にわたり事業を支えてきた多くの熟練人材が今後定年期を迎える中、培われた知識や技術、現場力を次世代へ継承するとともに、将来の成長を担う若手人材の早期育成・活躍も不可欠です。

こうした事業環境を踏まえ、私たちは「人材」と「健全なカルチャー」を人的資本における競争力の源泉と考えています。社員一人ひとりの挑戦と成長を支え、多様な知と専門性がつながる組織づくりを通じて、事業戦略と連動した人材戦略を推進し、持続的な企業価値向上とパーパスの実現を目指します。

Chief Human Resources Officer (CHRO)

(兼) 人事総務本部 マネージングダイレクター、最高健康責任者

新家 伸浩

パナソニックコネクトの人材戦略

パナソニック コネクトでは、「人材」と「健全なカルチャー」を競争力の源泉と捉え、社員・チーム・会社のSuccessが相互に高め合う「Successの好循環」を人材戦略の中核に据えています。その起点となるのが、社員一人ひとりが意義ある仕事に取り組み、成長し、活き活きと働いているthrivingな状態です。社員のSuccessから始まる成長や成果が、多様な人材が互いの知識や経験を活かしあうInclusionを通じて、チームの成果へと広がり、さらにOne Connectとして持続的な成長と企業価値向上につながっていきます。



事業戦略

強いハードウェアとサービスによる
ソリューション領域での
リカーリングビジネス拡大

事業環境変化

AI・
デジタル技術
の進展

労働人口
減少・
高齢化

グローバル
競争
の激化

人材戦略

事業戦略を実現する
人材ポートフォリオ構築

×

個とチームの
パフォーマンス最大化

×

グローバルな
共創価値の創出

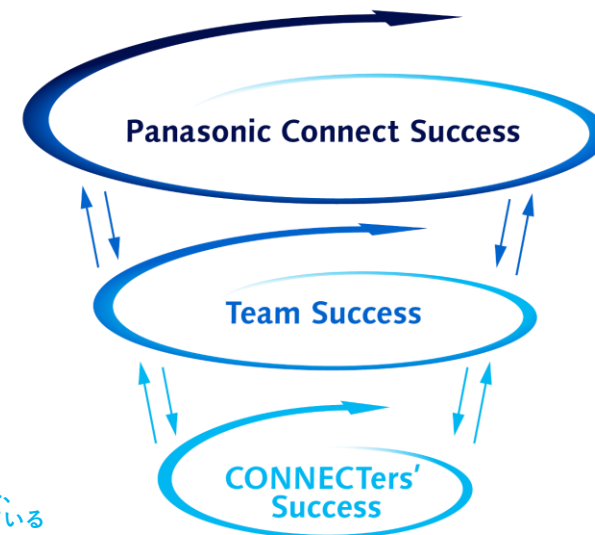
多様な人材が活躍できる基盤・
カルチャーづくり

人材戦略を通じて目指す姿

One Connect
組織横断でつながり
事業変革を加速

Inclusion
多様な人材が知識や
経験を活かし合う

thriving
意義ある仕事に取り組み、
成長し、活き活きと働いている



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

人材戦略を通じて目指す姿

私たちは、この好循環を生み出すための施策を展開するとともに、EOSをはじめとする指標を定め、その進捗を継続的に確認しています。また、目指す水準をグローバルトップカンパニーと同等レベルに置き、個とチームの成長を通じて、さらなる企業価値向上を目指しています。

Panasonic
Connect
Success

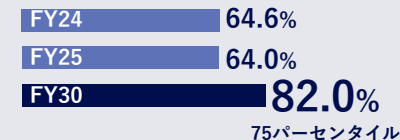
Team
Success

CONNECTers'
Success

企業価値の持続的向上

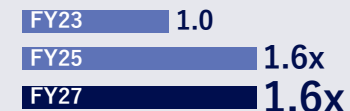
社員エンゲージメント (EOS*) ※1

*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

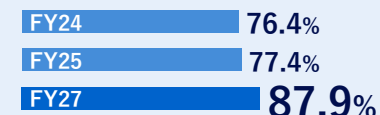
EBITDA/社員 計算値



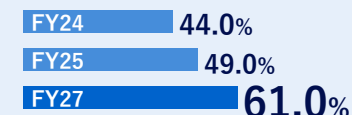
Inclusion x 協力体制

Inclusion 指標 ※2

所属感の高さ × 独自性の発揮 (EOS)



自社は、組織の壁を越えて協力している (EOS)

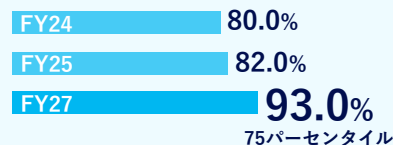


パーパスに向かって意義のある仕事に取り組んでいる実感

パーパス・コアバリュー共感と実践 (EOS)

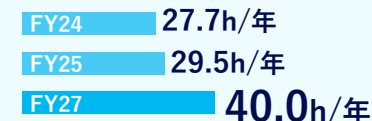


担当業務と戦略との関係性の理解 (EOS)

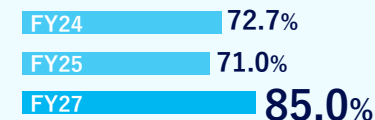


成長している実感

一人当たりの学習時間 (LMS把握)

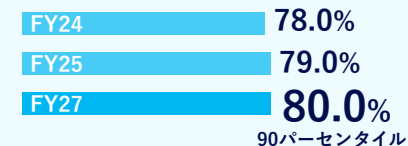


周囲との「対話(1on1)」が成長につながっているか

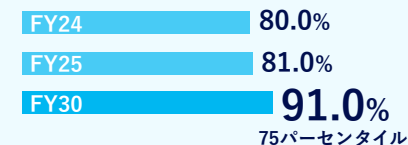


活き活き働いている実感

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) ※2



※1「社員エンゲージメント」と「個人の尊重」は目標値を見直し、FY30までの目標に変更

※2「一個人として尊重されている」と「私の仕事では、自分のスキルや能力を活かすことができる」の2項目の幾何平均で算出



事業戦略を実現する 人材ポートフォリオの構築

持続的な成長に向けて、事業戦略と連動した人材ポートフォリオの構築を進めています。将来の事業ポートフォリオや事業環境の変化を見据え、必要となる人材・スキルを明確化するとともに、次世代リーダーの育成、多様な人材の獲得、組織能力の強化を推進しています。これらの取り組みを通じて、事業変革を支える組織をつくり、競争優位の確立を目指しています。

事業戦略を実現する人材ポートフォリオの構築

事業の未来を担う 次世代リーダーの育成

事業戦略を起点とした後継者パイプラインの構築

将来の事業戦略を着実に実行していくために、将来の戦略変化も見据えながら経営人材の計画的な育成を進めています。主要な経営ポジションごとに、現在の責任範囲に加え、事業戦略の実現に向けて今後求められる役割や責任を明確化するとともに、将来必要となる経験・スキル・リーダーシップ特性を定義し、後継候補者の選定・育成計画へ反映しています。事業戦略、人材要件、候補者のキャリア開発を一体で検討することで、事業変革と持続的な成長を牽引する多様なリーダーのパイプラインを構築しています。

“One Connect” による全社横断の人材配置

事業変革と持続的な成長を実現するために、事業・地域・機能を横断した経験を持つ経営人材の育成を進めています。将来の経営を担う人材に必要な経験やスキルを明確化するとともに、それらの獲得機会となるポストを整理し、経営層が全社視点で議論しながら、戦略的な人材配置を行っています。

また、多様な事業・職種・地域での挑戦を通じて経営視座を養うとともに、異動後も継続的な成長のための支援を行っています。こうした取り組みを通じて、幅広い経験と視点を備え、事業変革や新たな価値創出を牽引できる次世代リーダーの育成につなげています

グローバル人材育成

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年よりパナソニック コネクトグループ横断の「Connect Global Leadership Program」を開始しています。

本プログラムでは、持続可能な価値創出、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。今年度は、従来のパナソニック コネクト、Blue Yonder、Panasonic Avionicsに加え、Zetesや海外販売会社へ対象を拡大したことで、前年の約2倍の参加となりました。参加者は国や組織の枠を超えて交流し、多様な価値観や視点に触れながら、自らのリーダーシップを磨いています。今後もグローバルリーダーの育成を通じて、持続的な成長を支える人材基盤の強化を進めていきます。



ソリューション人材育成

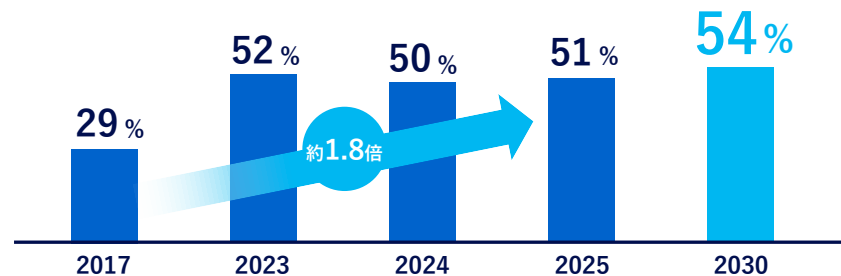
中長期的な成長を支える人材基盤の強化に向け、多様な専門性を有する人材育成に取り組んでいます。成長領域に新たに携わる人材向けにリスティングプログラムを展開し、Blue Yonder 商材や業界に関する知識、職種ごとの専門スキルの習得を体系的に支援しています。加えて、海外研修を通じてグローバルな知見を得る機会を提供するとともに、SE人材やデータサイエンティストなどの専門人材に対して、それぞれの専門性に応じたキャリア形成を支援しています。物流・サプライチェーンの現場で顧客課題を深く理解するため、倉庫現場での実地研修を通じて現場視点や実践力を養うとともに、チューター制度による伴走支援により学習成果の定着を促進しています。



経営リーダーを目指す社員の挑戦を後押しするMBA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。指定の大学を自ら受験して合格し、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、会社が貸与または支給することができます。実際に2022年から2026年にかけて累計10名が制度を活用し、キャリアアップに挑戦しています。

ソリューション人員比率



多様で多彩な 人材の獲得

プロフェッショナル人材の獲得

事業戦略の実現に必要な人材ポートフォリオを構築するため、採用を「欠員補充」ではなく「事業価値の創出につながる人材投資」と位置づけています。新卒・キャリア採用を問わず、プロとして成長し、貢献し続けたいと願う人材の獲得を重視しています。

例えば、新卒採用においてもジョブ型人材マネジメントを前提とし、一定の基準を満たし即戦力化が見込まれる人材には、ジョブサイズに応じて入社当初から柔軟に処遇し、早期の活躍を支援しています。またキャリア採用では、事業成長を見据えたポジション設計を徹底し、成長に寄与できるプロフェッショナルを厳選採用しています。その結果、キャリア採用に占めるハイキャリア人材の採用比率が高まっています。

キャリア採用に占めるハイキャリア人材比率

2026年4月1日時点

57%

16% up (YoY)



多様な人材との接点拡大

ジェンダーや国籍に加え、従来の垣根を越えたさまざまな知識・経験を持つ人材が集うことで、組織の創造性と事業対応力の向上につなげています。多様な人材との接点を広げるため、採用チャネルの拡充を進めるとともに、リファラル採用やアルムナイ採用など、多様な採用手法を推進しています。従来の手法にとらわれず、多様なバックグラウンドを持つ人材との接点を広げ、応募や活躍につながる機会を今後も広げていきます。

リファラル採用比率

2025年実績

16.9%

1.6% up (YoY)

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、パナソニック コネクト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、将来の仲間とのつながりを育み、事業の持続的な成長を支える基盤を築いています。



詳しくは [こちら](#)

事業成長を支える組織能力の強化

スキルの可視化と活用による最適配置・育成の実現

スキルベース人材マネジメントとは、「誰を配置するか」ではなく「誰がどのようなスキルを持ち、それをどう活かすか」を軸とする人材マネジメントの考え方です。スキルを可視化することで、組織は事業戦略に基づく最適配置や育成を推進し、社員は自身の強みや課題を把握しながら自律的なキャリア形成を進めることができます。

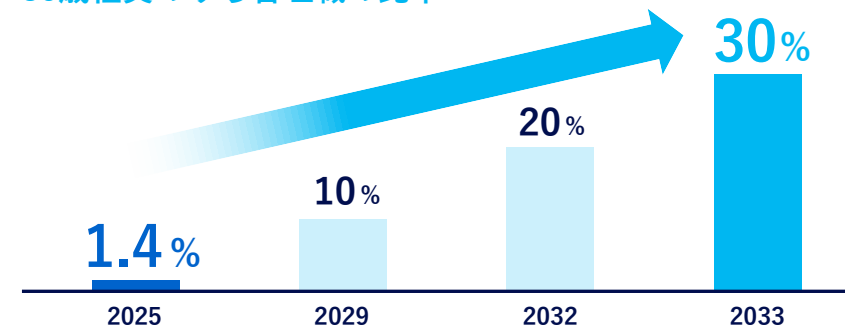
また、先進的なツールやAIを活用し、配置・評価・採用・育成・キャリア開発を連携させることで、人材ポートフォリオ改革と事業成長の実現を目指しています。さらに、グローバル標準のスキル基準を用いて、グローバル視点での人材マネジメントを推進していきます。



若手の早期登用・成長支援 Journey to Leap

グローバルな競争環境の変化やAIなどの技術進化に対応するためには、社員一人ひとりが変革の担い手として自律的・継続的にスキルアップし、プロフェッショナルとして活躍することが重要です。そのため、社員の成長を支える教育・成長機会の拡充や、一人ひとりが能力を発揮できる組織づくり、早期登用が当たり前となる風土の醸成を推進してきました。特に若手向けには「Journey to Leap」を位置付け、将来的に30歳で管理職として活躍する人材の拡大を目指し、従来以上のスピード感で育成を強化しています。また、こうした成長支援は若手社員だけでなく、すべての社員を対象に展開しており、スキルアップとチャレンジを通じた活躍を後押ししています。

30歳社員のうち管理職の比率



個とチームの パフォーマンス最大化

企業の持続的な成長には、一人ひとりの力を最大限に引き出し、チームの力へつなげることが重要であると考えています。その実現に向けて、社員の自律的な学びと挑戦を支えるジョブ型人材マネジメントを導入し、個とチームのパフォーマンス最大化に取り組んでいます。

個とチームのパフォーマンス最大化

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

戦略でつなぐ。
エンパワーして活かす。
対話で共創する。



個々の力をつなげ、組織全体のインパクトへ。

Manager2.0

Manager2.0は、一人ひとりの挑戦と成長をチームや企業全体の成功へつなげ、組織のインパクト最大化に向けたマネジメント変革の取り組みです。

「戦略でつなぐ」「エンパワーして活かす」「対話で共創する」を軸に、組織のあらゆる活動を事業戦略と連動させるとともに、適切な権限委譲や部門を超えた協業、現場が主体的に挑戦できる環境づくりを進めています。

特に今年は、「戦略でつなぐ」と「対話で共創する」に着目し、全社戦略を各組織の役割や課題に落とし込み、優先順位を明確化する対話をオフラインで実施しました。また、上司の目標と連動した目標設定を行うための仕組みやツールの導入を進めています。

これらの取り組みを通じて、戦略理解や組織間協業の向上に加え、意思決定の迅速化や情報共有の活性化など、組織運営の質の向上につながる変化が出てきています。

フィードバックカルチャー

変化の激しい事業環境の中で持続的に成長するためには、社員一人ひとりが主体的に課題を発見し、周囲と協働しながら成長し続けることが重要です。その起点となるのは、現状や期待とのギャップを認識し、次の行動につなげる「フィードバック」です。

一人ひとりの成長と組織全体のパフォーマンス向上に向け、日常的に建設的なフィードバックが交わされる企業文化（フィードバックカルチャー）の醸成を進めています。

一人ひとりの成長やキャリア形成を支える対話

上司と定期的に対話を行う仕組みとして、A Better Dialogue（ABD）と1on1を導入しています。ABDでは、業務目標やコンピテンシー目標に加え、キャリアや能力開発について上司と対話し、期待役割や今後の成長の方向性を共有します。一方、日常的な1on1では、業務の進捗確認や挑戦に対するフィードバックを行いながら、キャリア実現に向けた支援を継続的にを行っています。

1on1指標

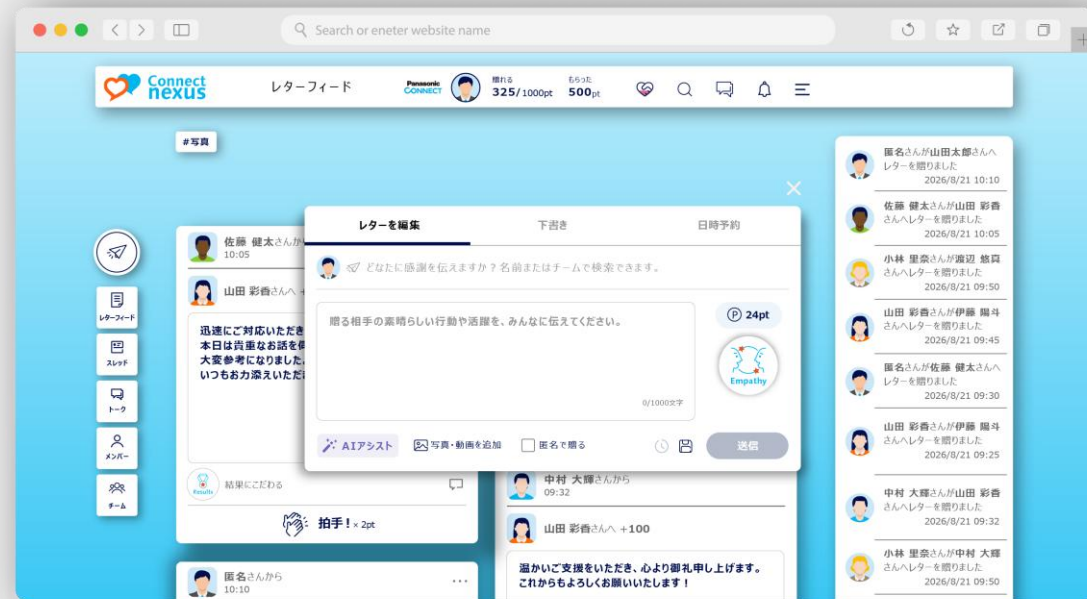
実施率	満足度	話しやすい雰囲気
FY23 95%	FY23 83%	FY23 85%
FY24 94%	FY24 84%	FY24 85%
FY25 96%	FY25 74%	FY25 85%

多様な視点から気づきを得る360度フィードバック

コアバリューの実践を促進し、社員一人ひとりの成長を支援するため、「コアバリュー360度フィードバック」を実施しています。

上司や同僚、プロジェクトメンバーなどからフィードバックを受けることで、自己認識と他者認識のギャップを可視化し、自身の強みや成長機会を把握します。成長課題や行動の方向性を整理し、具体的な行動変容を通じて次の挑戦と成長につなげています。

コアバリューの体現を褒め称え合う文化の醸成 「Connect NEXUS / コネクト ネクサス」



ピアボーナスプラットフォームを活用し、社員同士がメッセージとポイントを添えて感謝や称賛を送り合う「Connect NEXUS」を導入しています。日々の業務における貢献やコアバリューに基づく行動を称賛し合うことで、組織全体のポジティブなフィードバックを促進しています。投稿されたメッセージは全社員に共有され、優れた実践や行動が組織全体へ広がるとともに、コアバリューの浸透にもつながっています。本取り組みを通じて、感謝や称賛を伝え合い、互いの挑戦を後押しする文化の定着が進んでいます。

FY25実績（月に1通以上レターを受け取っているユーザーの割合）

ログイン
完了率 **95%**

レター
受信率 **90%**

RECOG SDGs
AWARD2025

活発に感謝を贈り合い、
最も給食支援をした企業を表彰

受賞

キャリアオーナーシップ醸成

個人のキャリア意識や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。こうした中、全ての社員がキャリアオーナーシップを持ち、自律的なキャリア形成を進められるよう支援しています。

年代・等級ごとの課題に合わせたキャリア研修

すべての社員がプロフェッショナルとして成長することを目指して、年代・等級ごとのキャリア課題に合わせ、キャリアオーナーシップ研修を提供しています。

ConnectAIを活用し、自身の価値観の言語化やキャリアビジョンの明確化を支援するほか、研修後の上司との1on1やキャリアコンサルタント有資格者との面談を通じ、本人・上司・人事の三位一体で、自律的なキャリア形成を支えるプログラム設計としています。

	社員		管理職
50代	人生100年時代の設計		
	これからの人生探索		
40代	市場価値の確認・最大化		
30代	成長 マインドセット	成長・挑戦 支援	キャリア設計& 周囲への伝播
20代			



社内キャリア相談窓口「CAREER STATION」

社内の国家資格キャリアコンサルタント有資格者がキャリア相談に応じる場として、「CAREER STATION」を設けています。国家資格保有者が守秘義務のもとで対応するため、安心してキャリアについて相談できる機会として、多くの社員に活用されています。

社外（アウェイ）環境で強みを活かす越境学習

他企業や地域団体といった社外（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越境プログラムを提供しています。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多様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。

社員の主体的なキャリア形成を支える社内公募制度

社内公募制度「コネクトeチャレンジ」を通じて、年齢や経験に関わらず希望するポジションへ挑戦できる機会を提供するとともに、応募情報の守秘や選考後のフィードバック、異動後のサポートを通じて、安心して挑戦できる環境を整備しています。

FY25は193件の応募があり、46名が新たなキャリアへの一歩を踏み出しました。社員の主体的な挑戦を支援することで、個人と組織の成長の両立を目指しています。

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を支援するため、学びの場として企業内大学「CONNECTers' Academy」を運営しています。

ジョブディスクリプションに記載されたコアバリュー、ビジネスリテラシー、職種別専門スキルの3領域を軸に、体系的な研修を提供しています。また、DX研修やグローバル人材育成プログラムに加え、「Manager2.0」や「Journey to Leap」など、人事戦略や事業戦略と連動した多様な研修プログラムも展開しています。

2023年度からは学びの可視化と推進を目的に学習管理システムを導入しました。その結果、一人当たりの年間学習時間は29.5時間（前年比1.8時間増）に達し、ラーニングカルチャーが着実に根付いています。

CONNECTers' Academy

CO コアバリュー	ビジネスリテラシー	職種別専門スキル	その他
経営理念	定額Eラーニングサービス	職種独自研修	戦略事業研修
コアバリュー研修	公開リテラシー研修	グループ全社研修	マネジメント研修
	DX研修	外部研修	オンボーディング研修
	グローバル人材育成プログラム		



モノづくりの技能を高め合うマイスター制度

モノづくりにおける高度な技能は、品質や生産性の向上を支え、事業競争力の源泉となります。2025年11月より、モノづくり分野において一定基準以上の高い知識・スキルを持つ社員を認定する「コネクトマイスター制度」を導入しました。

この制度を通じて、社員の技能向上への意欲を高めるとともに、互いに切磋琢磨しながら成長できる環境づくりを目指しています。認定されたマイスターには、授与式にてマイスターの証を付けた特別なユニフォームが渡され、自ら培った技能や知見を伝承することで、現場の技術力向上や人材育成を牽引する存在として活躍しています。



組織全体で学び合うカルチャーを育むコネサクマンス

キャリアとラーニングについて考える月間として、「CONNECTers' Success Month」（通称：コネサクマンス）を開催しています。2023年以降、累計100イベント以上、延べ約30,000人の社員が参加しました。社外有識者による講演や、社員自身が講師となって知見や経験を共有するイベント等を開催しています。組織を越えた学びや交流の機会を通じて、会社全体で学びを楽しみ、高め合うカルチャーの醸成を進めています。

グローバルな共創による 価値の創出

事業成長・変革に伴い、グローバルにおける競争力強化の必要性はますます高まっています。海外市場における顧客ニーズや技術の進化を先取りし、グローバルでの競争力を高めていくには、国や組織の壁を越え、強みや知見を共有しながら新たな価値を創出していくことが重要です。

また、異なる文化・価値観を理解し、多様なステークホルダーと協働しながら新たな価値創出につながるグローバルな共創を推進しています。



グローバルな共創による価値の創出

クロスボーダー共創の取り組み

組織や地域を越えた学び合いが、新たな価値を生む

グローバル市場での競争力を高め、新たな価値を創出するには、組織や地域の壁を越えた学び合いが欠かせません。

Panasonic Avionics Corporation (PAC・アメリカ) と回路形成プロセス事業部 (CPBD・日本) は、互いの現場を訪問し、対話を重ねながら強みや知見を共有するクロスボーダー共創に取り組み、相互理解と連携を深めてきました。

PACが培ってきたカスタマーセントリックな発想と、CPBDが培ってきた高品質なものづくりへの知見が融合することで、顧客価値の創出や品質向上、新たな発想の創出が進み、事業の進化を後押ししています。

また、異なる事業環境や文化、価値観への理解を深めながら協働することで、社員一人ひとりの視野が広がり、グローバルな環境で活躍するための視点や経験の獲得にもつながっています。こうした経験の積み重ねが、組織の壁を越えた連携を促し、新たな価値創出と持続的な企業価値向上を支えています。

パナソニックコネクト × アカデミア

技術研究開発本部では、2025年9月にアドバイザリーボードを設立しました。本ボードは、大阪大学、早稲田大学、東京大学、東京科学大学の研究者をはじめ、各分野の第一線で活躍する有識者の知見を取り入れ、技術戦略や研究テーマの高度化を図ることを目的としています。

2026年2月に開催した第2回会合では、ロボティクス×AI×現場データを軸とした技術・事業戦略について議論を行いました。また、2026年度からは各先生方との個別セッションを通じて、研究テーマの方向性に関する具体的な議論を進めています。

こうした取り組みを通じて、サプライチェーン分野における現場イノベーションで世界トップレベルの研究機関を目指すとともに、最先端技術の研究開発とソリューション提供による社会課題の解決に貢献していきます。



Global day

社外企業・海外会社と連携し、ともに良い社会の実現へ

デザイン&マーケティング本部、IT・デジタル推進本部、人事総務本部、経理・財務本部などの各職能では、海外組織と連携して年1回の「Global Day」を開催しています。各地域・各社が持つ知見や成功事例、共通課題への対応策を共有し、それぞれの職能ケイパビリティ向上につなげています。また、対面での議論や交流を通じて、組織や地域を超えたネットワークを構築し、継続的な学びと共創を促進しています。

Be Global

Go GlobalからBe Globalへ

パナソニック コネクトでは、ハードウェアに加え、ソフトウェアを軸としたソリューションビジネスをグローバルに展開しています。事業の広がりや急速な環境変化に対応し競争力を高めるためには、世界の市場や技術動向を学び、柔軟に取り込む力が求められます。こうした背景のもと、グローバル人材を「海外経験を持つ人材」に限定するのではなく、多様な価値観や文化を理解し、国や地域を越えて価値を創出できる人材と捉えています。その実現に向けて、「Go Global」から「Be Global」へと考え方を進化させ、グローバルケイパビリティの強化に取り組んでいます。

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張が、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

2025年実績

合計 **28** 件



グローバルな視点と実践力を育む



世界規模で競争が進んでいる今日においては、早期にグローバル環境で実践経験を積み、異文化協働や海外案件への対応力を備えた人材を継続的に育成していくことが重要です。ジュニアエンジニアを対象とした海外関係会社との合同ハッカソンや海外開発拠点でのトレーニングを通じて、キャリア初期から国際的な視点と実践力を養う機会を提供しています。また、海外関係会社とのジョイントプロジェクトへのアサインや海外インターンシップ生の継続的な受入により、国内にいらながらも多くの従業員が日常的にグローバル接点を持てる環境を整え、組織全体の国際対応力を高めています。



多様な人材が活躍できる 基盤・カルチャーづくり -“Inclusion”を組織の力へ-

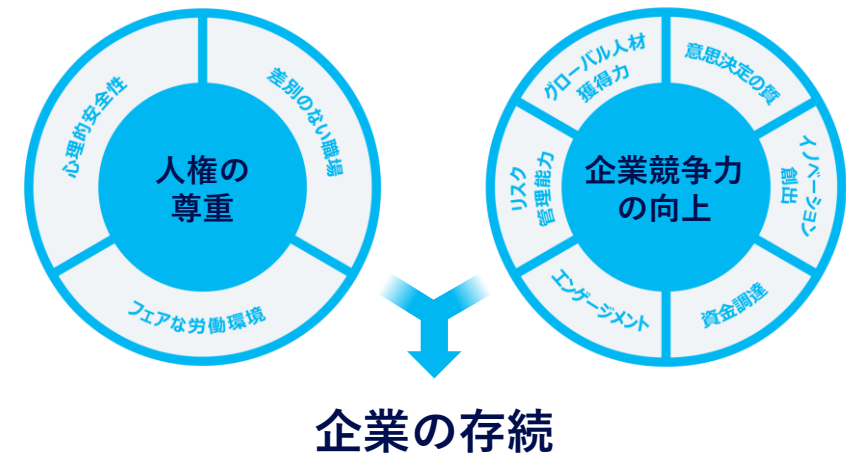
多様な人材がそれぞれの強みを発揮し、新たな価値を生み出し続ける組織であるためには、人が安心して挑戦し、互いを尊重しながら能力を発揮できる基盤・インクルーシブなカルチャーが欠かせません。パナソニック コネクトでは、その基盤づくりを支える重要な取り組みとして、DEI、健康経営、AIの活用を推進しています。それぞれの取り組みを通じて、一人ひとりの可能性を引き出し、組織全体の力へとつなげることで、さらなるCONNECTers' Successを目指します。

DEIを経営戦略の柱に

パナソニック コネクトでは、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）を、まず第一に「人権」の問題として捉えています。「少数であること」やその他の理由により権利が守られていない状況は、何をおいても妥協できるものではありません。その解決に向けて取り組むことが、企業の重要な責任であると考えています。

さらに、DEIは企業競争力の源泉でもあります。変革が常に求められる事業環境において、多様な発想や視点がなければ、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DEIを推進するのか？



※DEIや多様性の表記に関する注記

DEIの次のステージは “Inclusion”へ

2017年より経営戦略の一環として推進してきたDEIの取組はパナソニック コネクトグループに着実に根付くつつあります。さらにお客様への価値提供を最大化するため、私たちはInclusion（インクルージョン）の実践を次のステージと位置付けています。

多様性は、それ自体が価値を生み出すのではなく、社員一人ひとりが組織への帰属意識（Belonging）を持ちながら、自分らしさ（Uniqueness）を発揮し、多様な知や経験が結びつくことで、新たな価値創出や、より良い意思決定につながります。年齢、性別、国籍、経験、働き方の違いを超え、それぞれの強みや個性を生かしながら、誰もが挑戦し成長できるインクルーシブな組織文化を育むこと。それが、社員一人ひとりの活躍をチームや組織の力へとつなげ、お客様価値の最大化と持続的な企業競争力の向上を支える基盤になると考えています。



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 コネクトと明治大学による、「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。

本研究では、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つの側面から評価しました。その結果、属性の多様性に加え、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。

こうした研究成果を踏まえ、多様な人材が集まることだけでなく、それぞれの違いを尊重し、強みを発揮し合えるInclusionの実践を通じて、多様性を組織の競争力として活かしていきます。



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生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。

DEI推進体制と“Inclusion”の実践

新体制 事業責任者の参画でDEIの現場浸透を加速

担当役員である山口CMO（Chief Marketing Officer）に加え、2026年度からはアビオニクスビジネスユニットの事業責任者である加藤マネージングダイレクターが新たに担当役員に就任しました。事業部門の責任者が推進体制に加わることで、DEIと事業戦略の連動を一層強化していきます。

また、DEI推進室は人事総務本部のもとでCHROとも密接に連携し、人事制度や働く環境整備の施策を迅速に推進しています。経営・事業・人事・カルチャーのそれぞれの視点から連携し、Inclusionを組織全体で推進する体制を構築しています。

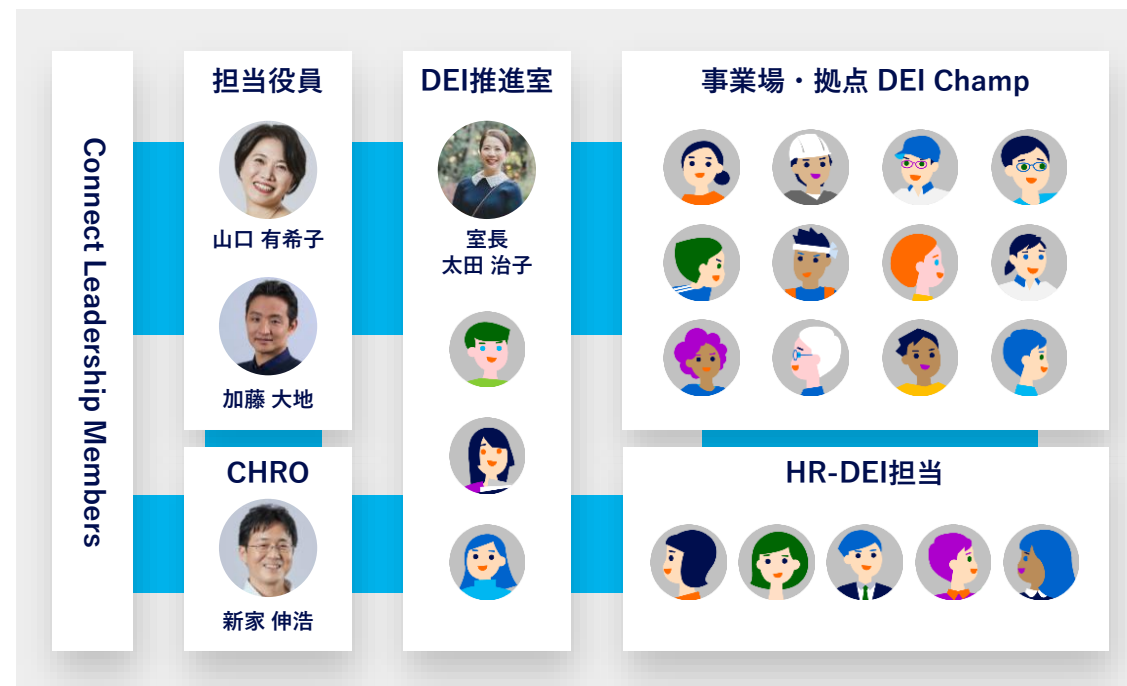
Champ活動 全国の職場リーダーによる現場推進

全国14の事業場・拠点にDEIの推進リーダー「Champ」を配置し、各事業場の課題や特性に応じた施策を、DEI推進室と連携して企画・実行しています。また、Champの活動を評価制度に組み込むとともに、各事業場へ活動予算を配分することで、継続的かつ主体的な活動を後押しする仕組みを整えています。

Inclusion Month 全社で学び、行動する機会を創出

2023年より10月を「DEI Month」と定め、全社でDEIについて学び、対話し、行動する機会を創出しています。2026年度からは「Inclusion Month」へと発展させ、全社向けフォーラムでは毎年、社内外の有識者による知見を共有することで、社員一人ひとりの価値観や知識の深化を図っています。

さらに、学びを実践につなげるため、DEI推進室・DEI Champ・事業場人事が連携し、各職場の課題やニーズに応じた企画を展開しています。2025年度は55企画、208件の施策を実施し、DEIの実践と組織への浸透を推進しました。



対話と共創で広げる“Inclusion”

現場の声を経営につなぎ、アクションへ

DEI担当役員が全国の事業場を訪問し、毎年テーマを設定して現場社員と率直に対話する「DEIキャラバン」を2017年から継続しています。キャラバンでは、まず社員との対話を通じて現場の課題や実態を把握し、その後、各事業場の責任者とDEI担当役員が現場の声をもとに組織課題や今後のアクションについて議論します。

社員の声を起点に、現場と経営が相互理解を深めながら、組織課題の解決とInclusionの実践を推進しています。

社外企業と連携し、ともにより良い社会の実現へ

私たち単独での取り組みにとどまらず、社外企業とも連携しながら様々な活動を推進しています。「Gemba Roundtable」は、現場の視点から働きやすい未来を考えるため、社員と役員がともに対話する場です。他企業でも実践できるよう、プログラム資料を公開し、活用を広げています。「Pride Action30」は、LGBTQ+当事者団体である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た取り組みです。参加企業が、今すぐできるアクションを発信し、LGBTQ+への理解やアライ（ALLY）の輪を広げることで、誰もが安心して自分らしく働ける社会の実現を目指しています。2024年は20社、2025年は65社、3年目となる2026年は106の企業・団体が参画しました。企業同士が知見や経験を共有しながら、よりインクルーシブな社会づくりを推進しています。

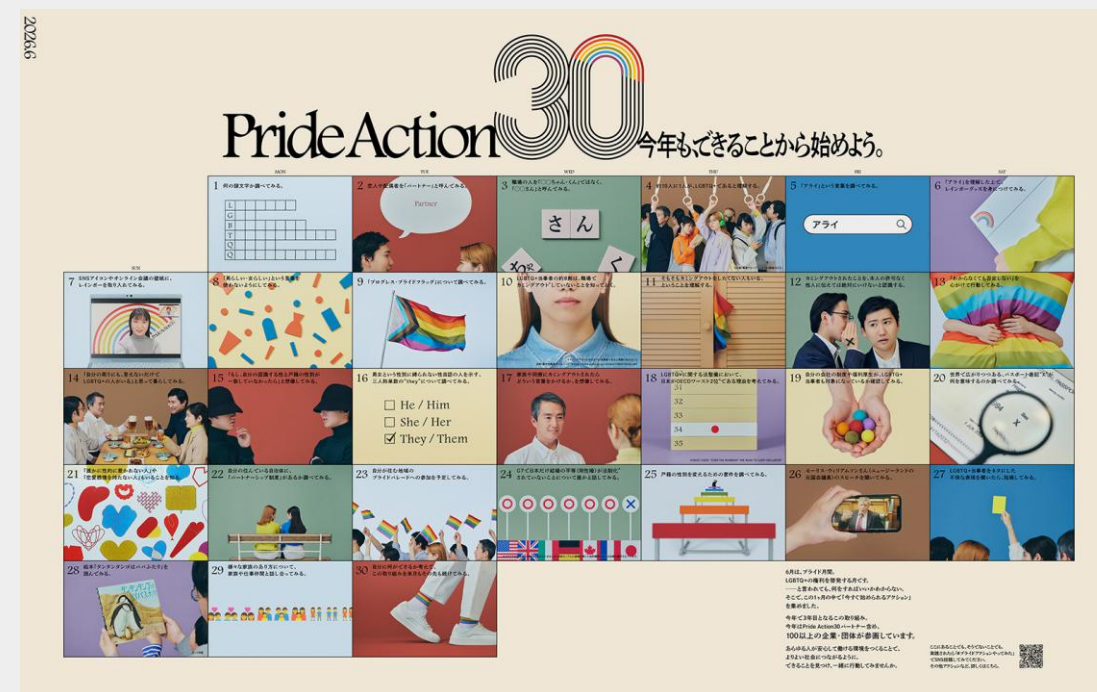
EOS*スコア

私は、一個人として
尊重されている



* Korn Ferry社の従業員エンゲージメントサーベイ

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



誰もが活躍できる環境づくり

女性リーダーの育成・登用

意思決定層の多様化を進める取り組みの一つとして、女性リーダーの育成・登用を推進し、2035年までに女性管理職比率30%を目指しています。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しています。

社内においても、全拠点の女性管理職層が集う「Women In Leadership Meetup」の開催や、女性のラーニング&ネットワーキングイベント「Connect Woman's Day」の開催などを通じ、ロールモデルの可視化やネットワークづくりを推進しています。



男性育休取得の推進

2019年に株式会社ワーク・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年より出生日等育児休業について、育児に携わる社員が利用しやすいよう30日間の有給化を実施しました。

女性管理職比率

2026年4月1日時点

9.1 %

0.8% up (YoY)

男性育休取得率 / 平均取得日数

2025実績

93 % / 57.2 日

8pt down (YoY)

9日 up (YoY)



LGBTQ+ 多様性と平等の尊重 - 自分らしく働ける職場

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・マイノリティに関する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。

障がい 誰もが安心して働ける環境づくり

役員は、ユニバーサルマナー検定3級の取得を通じて障がいへの理解を深めたうえで、聴覚・視覚障がいや車いす利用などを体験するプログラムに参加しました。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自ら体感することで、誰もが安心して働くために必要な配慮や仕組みについて、設備・制度の両面から課題を再認識する機会となりました。

また、40年以上にわたり障がい者雇用に取り組んできた特例子会社が吉備（岡山）、交野（大阪）にあります。一人ひとりの特性や強みに寄り添い、障がいのある社員が中心となって活躍し、共に活躍できる職場づくりを実践しています。

Well-beingを支える基盤

生理休暇制度の見直し

生理休暇制度があっても、直接伝えることへの心理的なハードルから取得しにくいという声を受け、2023年4月に名称を「たんぽぽ休（通称：T休）」へ変更しました。また、PMS（月経前症候群）による体調不良にも対応できるよう半休取得を可能にするなど、制度の見直しも進めています。こうした取り組みにより取得人数は約2倍となり、必要なときに利用しやすい環境づくりにつながっています。

理解促進と環境整備

生理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実施しています。こうした取り組みを通じて、一人ひとりが異なる健康課題への理解を深め、必要な配慮や支援について考える機会を提供しています。

また、2024年10月からは女性用トイレへの生理用品の設置を開始しました。さらに、アンケートで「男性用トイレにもサニタリーボックスを設置してほしい」という声が多く寄せられたことを受け、2025年10月から設置を開始しています。病気や体調不良、性的マイノリティなど、さまざまな事情を抱える社員が必要なときに支援を受けられる環境整備を進めています。

卵子凍結費用助成制度

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、女性社員が卵子凍結を将来の選択肢の一つとして捉え、自らのライフプランやキャリア形成を主体的に考えられるよう支援するものです。

具体的には、卵子凍結を行うクリニックへ支払う採卵・凍結費用について最大40万円を補助しています。また、制度導入にあわせて社員向けセミナーも実施し、ヘルスリテラシーへの理解促進に取り組んでいます。

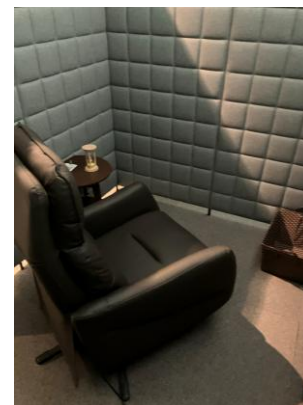
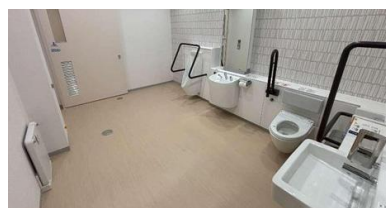


誰もが安心して働ける環境づくり

バリアフリー

障がいのある従業員へのヒアリングを起点に、全国のオフィスや工場でバリアフリー化を推進しています。段差を解消するスロープや障がい者専用の屋根付き駐車場、音や光で知らせる避難誘導灯、バリアフリースイールの改修など、安全かつ快適な環境整備を進めています。

2022年から2025年度に実施した「設備改善プロジェクト」では、全国53カ所において改善対象設備の約9割の改修を完了しました。また、本社オフィスでは車いす利用者の負担軽減を目的に、重い観音開きの扉を顔認証対応の自動ドアへ改修しています。こうした取り組みを通じて、アクセシビリティの向上と誰もが活躍できる職場の実現を目指しています。



カームダウンルーム

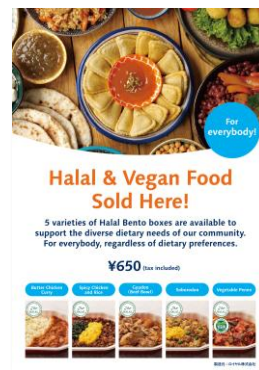
カームダウンルームは、感情や緊張の高まりを落ち着かせたいときや、片頭痛・生理痛・PMSなどによる体調不良の緩和など、ストレス軽減や集中力回復を目的とした休息スペースです。

発達障がいや知的障がいのある方をはじめ、多様な社員が安心して働ける環境づくりを目指し、実証実験で得られた利用者の声や運用ノウハウを反映して、浜離宮・横浜・京橋・北門真・福岡の全国5拠点へ展開しています。社員の多様な心身の状態に寄り添い、一人ひとりが安心して働き続けられる職場環境づくりを進めています。

英語表記・ピクトグラム

増加する外国籍社員や海外からのお客様にも必要な情報が伝わるよう、社内施設や場所案内の英語表記を進めています。施設案内やフロアマップ、食堂・休憩室の案内、ごみ分別表示など日常のオフィス生活に関わる情報に加え、避難経路や非常口、消火器、AEDの設置場所など緊急時に必要な表示も対象としています。

また、デザイン部門と連携し、日本語・英語表記に加えてピクトグラムを併記することで、言語に依存しない分かりやすい情報提供を推進しています。



ハラル・ヴィーガン

外国籍技術者の採用が進む技術開発部門からの要望を受け、横浜拠点と東京本社において、冷凍のハラル食・ヴィーガン食の販売と専用電子レンジによる利用環境を整備しました。

宗教や文化、食に関する多様な価値観やライフスタイルを尊重し、社員の理解を深めることで、グローバル人材が活躍しやすい企業文化の醸成を後押ししています。

多様な人材が活躍できる基盤・カルチャーづくり -Inclusionを組織の力へ-

キャリアとライフを 自らデザインできる環境づくり

コネクトワークスタイル (自律的な働き方・休み方)

社員一人ひとりが、自分らしいキャリアとライフを描き、力を最大限に発揮できるよう、働く時間・場所・休み方・社外副業などを自律的に選べる環境を整えています。

「Work Anywhere」や「週N日（週3日・4日）勤務」は、働く場所や時間の選択肢を広げる制度です。休み方においては、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、計画的な連続休暇の取得を後押しする制度を設けています。さらに社外副業制度「フクギョー！！」では、専門性の発揮や社外で得た刺激・気づきを通じて、その経験を社内での業務や価値創出に活かす機会を提供しています。こうした環境が、一人ひとりの自律的な成長を支え、多様な人材がそれぞれの強みを発揮し続けられる基盤となっています。

年次有給休暇取得日数

2025年度実績

平均取得
日数 **19.2 日**

0.6日up (YoY)

チャレンジホリデー

2025年度実績

取得率 **98 %**

no change (YoY)

社外副業制度「フクギョー！！」

2025年度実績

制度
利用者数 **103 名**

52名up (YoY)

コネクトが目指すワークプレイス “thriving”が実現する ワークプレイス



仕事や目的に応じて働く場所を選べる

日々の働き方を自らデザインできるよう、オフィスにABW（Activity Based Working）の考え方を取り入れています。ABWとは、その時の仕事内容や目的に応じて働く場所を選ぶ働き方です。ひとりで集中したいとき、新しいアイデアを生み出すためにチームで議論したいとき、上司との1on1を気軽な雰囲気で行いたいとき、社内イベントで気軽につながりたいときなど、様々な働き方を支える職場環境を整備しています。また、仲間が自由に集い、休憩や対話、学び、共創を生み出すスペース「COMMONS」を整備し、組織や世代を越えたつながりの創出を支援しています。社員一人ひとりの自律的な働き方と、チームの成果最大化の両立を目指しています。

“thriving”を実現するためにABWを活用

ABW Activity Based Working

自分の業務内容にあわせて
「場所」を自由を選ぶ働き方ができる

ABWの選択肢で解決！



心身ともに健康・安全で 働き続けられる基盤づくり

ヘルスオーナーシップ - 健康自立

社員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働き、自らの能力を最大限に発揮できる状態を目指しています。その実現に向けて、「ヘルスオーナーシップ」を健康経営の中核に据え、社員自身が健康を自分ごととして捉え、主体的に行動できる環境づくりを進めています。会社は、健康増進に関する情報提供や各種施策を通じて、その実践を支援しています。

メンタルヘルス対策

社員が安心して働き続けられる職場環境の実現に向け、メンタルヘルスの維持・向上を重要な経営課題と位置付けています。ストレスチェックでは、職場ごとの集団分析結果から総合健康リスクを把握し、「仕事の量的負担」「コントロール」「上司支援」「同僚支援」などの職場環境要因を分析しています。分析結果は職場改善活動に活用するとともに、総合健康リスクが高い職場に対しては専門職や人事部門がフォローを実施し、職場環境の改善とメンタルヘルス不調の未然防止につなげています。

生活習慣改善

健康診断やストレスチェックの分析結果から、「睡眠」「運動」「食事」「飲酒」「禁煙」の5つの生活習慣の実践状況と健康・仕事のパフォーマンスとの関連を分析しています。その結果、望ましい生活習慣を多く実践している社員ほど、健康状態が良好で、仕事のパフォーマンスも高い傾向が確認されています。一人ひとりが自身の改善課題を見つけて主体的な改善に取り組める環境を整え、健康関連情報の提供、啓発活動などを通じて行動変容を支援し、健康増進とワークパフォーマンス向上を推進しています。

リスクの見える化による労働安全衛生の強化

ISO45001に基づくリスクベースアプローチを取り入れ、ヒヤリハットや危険予知活動を通じて収集した情報の分析と活用を進めています。分析結果から重要リスクを特定し、リスクアセスメントを通じて優先的に改善を実施するとともに、その内容を全社共通ルールや教育へ反映しています。これにより、個人の注意に依存しない仕組みづくりを進め、労働安全衛生マネジメントシステムの継続的改善と災害防止に取り組んでいます。

健康とパフォーマンスに関する指標

2025年度実績

ワーク・エンゲージメント^{*1}

2.5点 / 目標2.6点

アブセンティーズム^{*2}

1.1日 / 0.1日良化
(YoY)

プレゼンティーズム^{*3}

20.2% / 0.5%良化
(YoY)

労働安全衛生に関する指標

2025年1月～12月実績

休業度数率^{*4}

0.0571

強度率^{*5}

0.0006

全災害度数率^{*4}

0.7420

^{*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）

AI Readyな組織への変革

人とAIが共創する未来を見据え、安全な活用環境の整備から業務プロセス変革、さらには新たな価値創出に挑戦する人材・組織文化の醸成まで、一体的に推進しています。

 安全な
使用環境の整備

 個々の
生産性向上

 業務
プロセス変革

 AIと人が
共創する社会へ

2023年2月にAIアシスタント「ConnectAI」を全社に導入して以降、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。2025年にはAIによる業務時間削減効果が78.8万時間（前年比1.8倍）に達しました。創出された時間を活用し、社員はより創造的かつ付加価値の高い業務に集中することで、生産性向上につなげています。また、生成AIの活用拡大に伴い、安全な利用環境の整備を進めています。生成AI利活用ガイドブック第2版の発行をはじめ、ルールや運用の継続的な見直しを通じて、適切な活用を推進しています。

生成AIの進化に歩調を合わせ、資料作成や経理の決裁作成支援など、業務に特化したAIの活用を展開しています。また、業務データと連携して稼働するAIエージェントの導入などAIを単なる支援ツールではなく、業務プロセスそのものの高度化・効率化を実現する存在へと進化させています。

現場で培ってきた知見やデータを活かし、工場や開発現場でAIと人が協働する新たな価値創出に取り組んでいます。また、AIや最新技術を活用した課題解決に挑戦する機会として、定期的に「Connect Hackathon」を開催しており、AIと共創する未来を牽引する人材の育成と、挑戦を後押しするカルチャーの醸成を進めています。

AI活用実績

2025年度実績
総削減時間

78.8 万時間

1.8倍 (YoY)

利用回数

361 万回

1.6倍 (YoY)

一回あたりの平均削減時間

33 分

17.9% up (YoY)

月間ユニークユーザー

61 %

11.9pt up (YoY)

認定・協賛・賛同一覧





サステナビリティガバナンス & コンプライアンス



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

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18名のうち、女性が16.7%（3名）、キャリア入社者が38.9%（7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。

経営層の多様性

2025年実績

執行役員内女性比率

16.7%

執行役員内キャリア入社者比率

38.9%



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しながら、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。また、気候変動に伴う自然災害の激甚化やサイバー攻撃に加え、地政学情勢の変化やサプライチェーンの寸断など、多様化・複雑化するリスクを踏まえ、事業継続計画（BCP）・事業継続マネジメント（BCM）の強化に向けた取り組みも推進しています。ERMとBCMを連携させることで、経営陣はリスクを適切に評価し、レジリエンス向上と戦略的な意思決定につなげています。

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・実行しています。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」を更新しました。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、自主アセスメントを3年更新とすることで、CSR対応状況のアップデートをおこなっています。潜在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。

責任ある調達活動

2025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 %

パートナー様現地監査

監査完了

13 社



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。

例えば、経営環境（環境規制強化・材料費高騰・人件費上昇等）を踏まえて、パートナー様と仕様・工程・工数見直しを協業して取り組み、パートナー様とパナソニック双方に利益をもたらすWin-Winの関係を構築しています。

本活動は、長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」とも連動しています。

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「インテグリティ」の実践を呼びかけています。経営層からの継続的なメッセージ発信や研修に加え、社員が主体的に職場の課題を話し合って解決に繋げる「コンプライアンス職場ディスカッション」を毎年継続して行い、インテグリティを基盤とした職場風土の醸成に取り組んでいます。



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づくりに向け、ハラスメントの撲滅に積極的に取り組んでいます。四半期ごとのALL HANDS MEETINGを通じて、CEOが継続的にメッセージを発信するとともに、不正やハラスメントなどの問題を早期に把握し是正につなげるために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。さらに、時代に即した厳格な処分基準を整備し、公平性・透明性を確保しながら適切に運用しています。通報案件は、事業部門から独立したコンプライアンス委員会が統括し、必要に応じて外部専門家の助言を活用して適切に調査・審議されます。また、通報者への報復行為は明確に禁止されています。そのため、従業員は不利益を懸念することなく安心して声を上げることができます。2025年度は、パナソニック コネクトグループ全体で約240件の通報を受け付けました。日本国内では従業員100人当たりの通報件数が1件を超え、APAC企業のベンチマークを上回る水準で推移しています。今後も、率直な対話と適切な通報制度の運用を通じて、コンプライアンス上の課題の早期発見と迅速な対応に取り組んでいきます。

ビデオメッセージ



コンプライアンス順守

Respect

Speak Up

Integrity

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

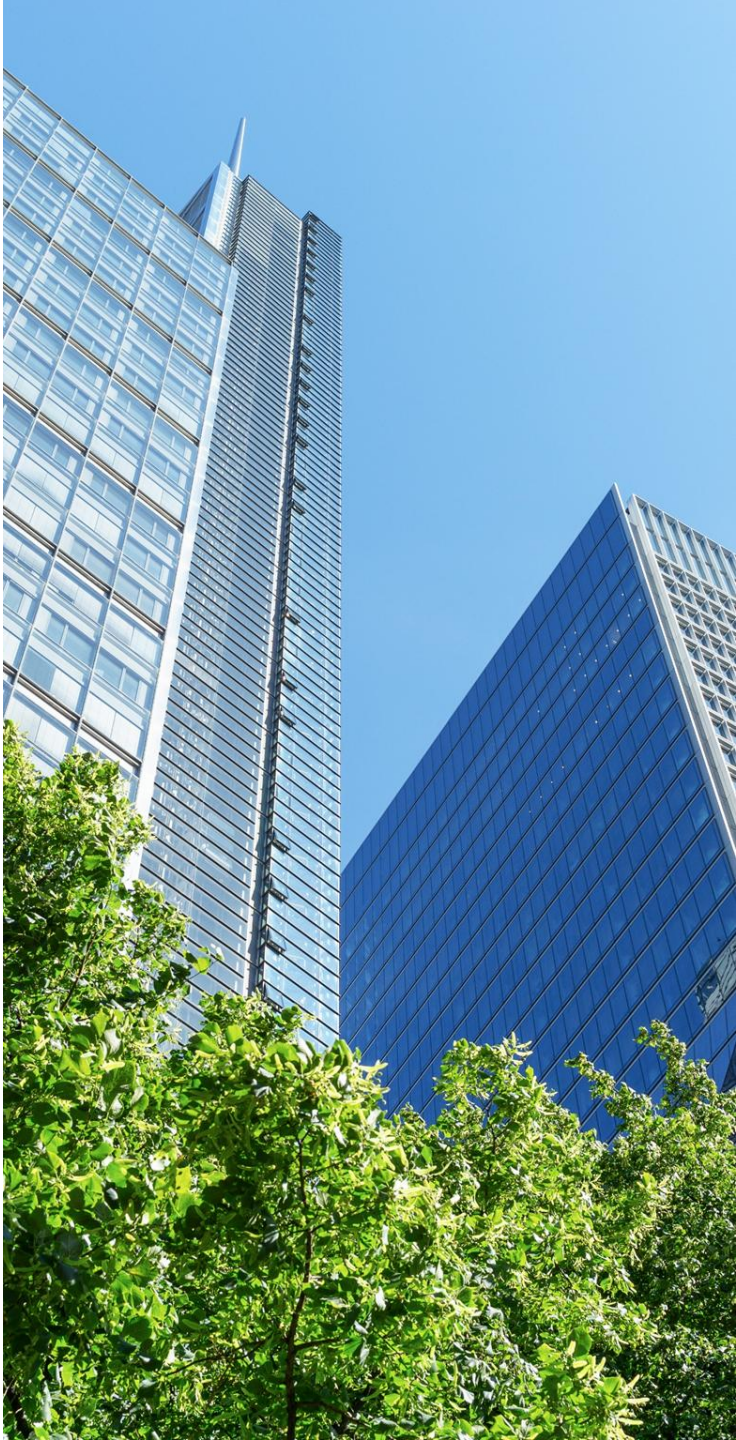
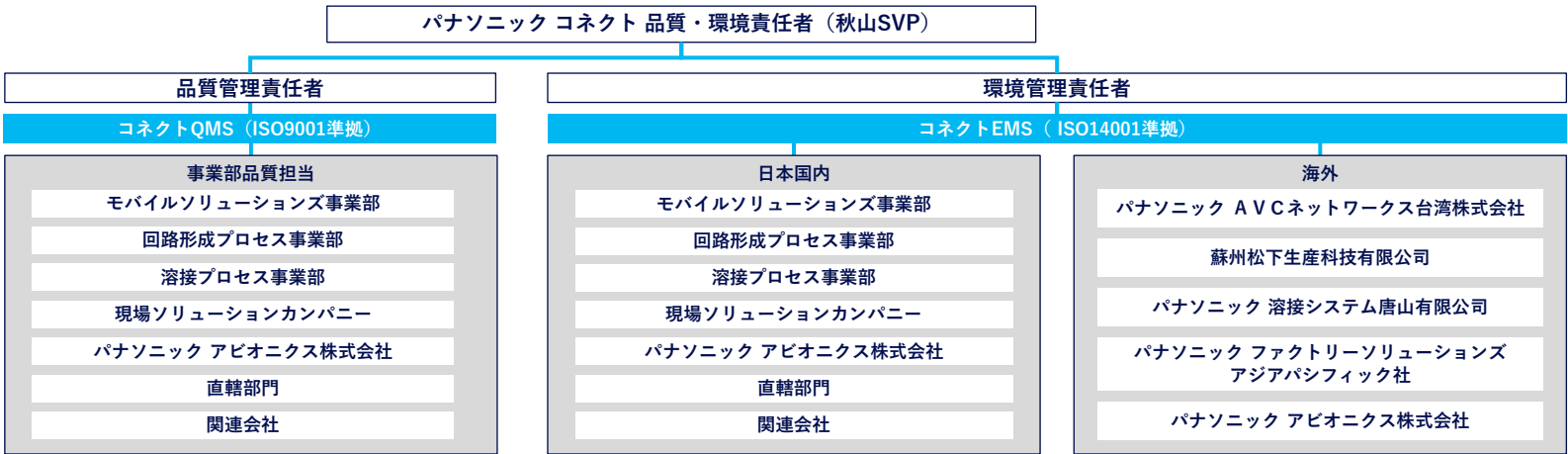
基本方針

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とお約束します。また、自社のバリューチェーン全体において、CO₂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



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。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置。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、経営層を含む社員が継続的に学び、組織全体で再発防止と品質向上への意識を高めています。

2025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6,000名以上が訪問。また、2019年度から継続している外部公開では、延べ90社以上のお客様が来訪され、活動は年々拡大しています。



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、
サステナビリティを経営アジェンダとして推進する仕組みです

サステナビリティを経営と事業に組み込む推進体制

持続可能な社会の実現と事業成長の両立に向けて、パナソニック コネクトグループでは、サステナビリティを経営の重要アジェンダとして位置づけています。事業戦略の策定・実行プロセスにサステナビリティの視点を組み込み、社会課題の解決と企業価値向上の両立を目指しています。

サステナビリティに関する重要事項は、経営会議（Connect Leadership Meeting）において事業戦略や経営課題と一体的に議論・意思決定を行っています。従来のサステナビリティ委員会を経営会議へ統合することで、サステナビリティを独立した活動ではなく、経営そのものとして推進する体制へ進化させています。

また、関連職能の担当役員が参加する「サステナ推進担当役員MTG」を毎月開催し、重要テーマや進捗状況の共有、意見交換、議論を行っています。経営レベルでの継続的な対話を通じて、全社横断での取り組みを加速しています。

サステナビリティ推進室は、事業部門・職能部門・経営層をつなぐハブとして、各部門の活動を結び付けながら価値創出を支援しています。サステナビリティの視点を日々の事業活動へ浸透させ、全社で一貫した取り組みを推進しています。また、事業部門トップとの定期的な対話を通じて、市場動向や顧客要請、規制動向などの情報を共有し、事業戦略への反映を支援しています。

サステナビリティ経営旗振り役として 企業価値向上に貢献

私たちのパーパス「現場から 社会を動かし 未来へつなぐ」の実現に向け、事業戦略とサステナビリティ戦略の一致が重要であると考えています。

サステナビリティは特別な誰かの独立した活動ではなく、日々の事業活動そのものに内在してこそ継続的に推進できるものです。社員一人ひとりの活躍こそがその推進力であり、それぞれの業務を通じた価値創出が持続可能な社会の実現につながると考えています。

サステナビリティを取り巻く環境は、大きな転換期を迎えています。脱炭素や循環経済への移行に向けた法令整備が進み、サプライチェーン全体での人権・環境配慮への要請も一層高まっています。また、エネルギー問題は地政学や経済安全保障とも密接に関わり、サプライチェーンの混乱や原材料価格の変動など、事業継続に影響を及ぼすリスクも顕在化しています。こうした変化に対応しながら持続的な成長を実現するためには、レジリエンス経営の強化がますます重要になっています。

これからも事業活動を通じた社会課題の解決に真摯に向き合いながら、サステナビリティ経営を進化させ、お客様との価値共創を通じて、より良い地球と社会の未来に貢献してまいります。

執行役員
CSuO/
チーフ・サステナビリティ・オフィサー
仲田 百合



現場から
社会を動かし
未来へつなぐ

