マテリアリティ

マテリアリティの特定

当社グループでは、2023年度に当社財務への影響および社会に与える影響の2つの側面から、重要な機会とリスクをマテリアリティとして特定しました。この特定のプロセスは以下の通りです。

1. 社会からの要請や予見される将来課題等から、機会およびリスクになる課題を把握
2. これらについて、当社グループおよびステークホルダー視点で重要度評価を行い、マテリアリティを抽出
3. このプロセスおよび抽出したマテリアリティについて複数の社外の専門家との対話を通じて妥当性を確認
4. 当社グループのサステナビリティ経営委員会、グループ経営会議、取締役会での議論を経て、マテリアリティとして特定

当社グループでは、グループ全体の事業活動に影響を与える可能性のあるリスクを管理するエンタープライズリスクマネジメント（ERM）に取り組んでおり、その対象には、サステナビリティに関連するリスクも含まれています。

また、サステナビリティに関する重要テーマについての方針、戦略、指標、目標などを議論・方向付けならびに管理を行うことを目的として、取締役会の監督のもとにサステナビリティ経営委員会を設置し、原則月1回開催しています。サステナビリティ経営委員会はグループCEOが委員長を務め、グループCHRO、グループCTO、グループGC、グループCSO、グループCFO、およびグループ会社の役員等によって構成されています。

2024年度の取り組み

2024年度においては、当社グループのサステナビリティ経営に関する方針、戦略および施策の策定・推進機能を強化するため、パナソニック ホールディングス（株）（PHD）にサステナビリティに関連する機能横断のプロジェクトを新たに設置するとともに、事業会社ごとにサステナビリティの推進体制を構築し、グループ全体の連携体制を強化しました。サステナビリティ経営の実効性を高めるため、2023年度に特定した各マテリアリティの進捗を把握するための指標と目標を新たに設定し、その達成・実現に取り組みました。

従来のマテリアリティの指標・目標と実績は、右表の通りです。

従来のマテリアリティ　指標・目標と実績

	マテリアリティ	指標	目標	実績（2024年度）
グループ共通戦略	地球温暖化進行と資源の枯渇	CO_2削減インパクト	3億トン（2050年）	自社バリューチェーンの削減量▲3,811万トン（1,901万トン）※1
				削減貢献量5,325万トン
		全工場 CO_2排出量	実質ゼロ（2030年）	累計45工場
		工場廃棄物リサイクル率	99%以上	99.2%
	お客様一人ひとりの生涯にわたる健康・安全・快適	設定なし		—
持続的に価値を創出していくための基盤	ビジネスインテグリティ	重大なコンプライアンス違反の発生	0件	0件※2
	自社のサプライチェーンマネジメント	設定なし		—
	社員のウェルビーイング	重篤災害・重大災害の発生	0件	重篤災害7件 重大災害0件
		「従業員意識調査」の ①社員エンゲージメント／②社員を活かす環境	グローバル最高水準（2030年度80%以上）	①：68% ②：66%
	コーポレート・ガバナンス	株主との建設的な対話の充実	実施	実施
		取締役会実効性評価の実施と改善施策への取り組み	実施	実施
		PHD取締役会の社外取締役比率	1/3以上	46.1%※3
		業績連動型役員報酬における非財務指標の採用	実施	実施
	人権の尊重	当社グループ各社に対する人権デュー・ディリジェンスにおいて特定された、強制労働につながり得る課題の是正推進	実施	実施
		外国人移住労働者を雇用する当社グループ国内外拠点に対する強制労働防止への対面研修実施率	100%（2026年度）	40.6%
	サイバーセキュリティ	セキュリティ意識の向上と行動変容を促進するための全従業員向けの教育・訓練の実施	年4回以上	5回
		専門チームによる脅威情報・脆弱性情報の定常的な収集・監視と、必要に応じた対応	実施	実施
		サイバー攻撃を想定した専門チームによるインシデント対応訓練の実施	年1回以上	2回
		重大インシデント発生件数	0件	0件

※1 2024年度の対象事業で算出した2020年度からのCO_2削減量。自社のバウンダリを拡大した分を含めた実質的なCO_2削減量を意味する
※2 UL認証登録等に関する複数の不正が判明したパナソニック インダストリー（株）では、社外有識者による外部調査委員会を設置のうえ、UL認証に関する不正およびその他の品質不正に関する調査を実施。当事業年度に外部調査委員会より受領した調査報告書およびPID策定の再発防止策を公表済み
※3 2025年6月23日時点では、53.8%。社外取締役比率が過半数となります

マテリアリティ

マテリアリティの見直し

2024年度より、当社グループのサステナビリティ経営の考え方に基づき、マテリアリティを「社会に対する価値創造のための重要課題」に絞るとともに、今後の事業の方向性や戦略と整合をとるための見直しを進めています。これに伴い、従来のマテリアリティのうち、自社のリスク管理としての要素が大きいもの（サイバーセキュリティ、地政学リスクへの備え、感染症・パンデミックへの備え、自然災害への備え）については、ERMの活動の中で引き続き重要リスクとして管理することとしました。

一方で、グループ経営改革において「ソリューション領域への注力」の方針を打ち出すとともに、同領域で追求する「社会とくらしのウェルビーイング」を事業マテリアリティとしました。加えて、今後グループを挙げてAIを徹底して活用していく方針から、「責任あるAIの最大活用」を新たに基盤マテリアリティに追加しています。

また、「地球温暖化進行と資源の枯渇」および「社員のウェルビーイング」についても、今後の戦略に合わせた見直しを行いました。

これらを中心とする見直し後の新しいマテリアリティの指標と目標は、右表の通りです。それぞれのマテリアリティに関する活動が、どのように社会インパクトや企業価値の向上につながっているか、その関係性を、次頁の「価値創造へのつながり」で整理しています。

事業マテリアリティ（事業活動を通じた価値創出のための重要課題）は、「地球環境問題の解決への貢献」と「社会とくらしのウェルビーイング」の2つ、基盤マテリアリティ（持続可能な価値創出を支える経営基盤の構築・強化のための重要課題）は、「責任あるAIの最大活用」、「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」、「人権の尊重」、「ビジネスインテグリティ」、「コーポレート・ガバナンス」の5つです。従来のマテリアリティのうち、「自社のサプライチェーンマネジメント」は「地球環境問題の解決への貢献」および「人権の尊重」において取り組むことになりました。

これらの検討はサステナビリティ経営委員会、グループ経営会議および取締役会での議論を経ております。2025年度においてはこの内容にて取り組みを進めていますが、新たに設定した「社会とくらしのウェルビーイング」と「責任あるAIの最大活用」については、戦略や取り組みの具体化を進めている段階であることから、指標と目標についてもそれに合わせて検討します。

■当社のサステナビリティ サイトでは、サステナビリティ経営や各マテリアリティに関する目標への取り組みなどを、詳しく紹介しています。（随時更新）
https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/management/materiality.html

新しいマテリアリティ 指標と目標

マテリアリティ			指標	目標
事業マテリアリティ	地球環境問題の解決への貢献	脱炭素への貢献	CO_2削減インパクト	3億トン（2050年）
				自社バリューチェーンの削減量（2025年度）△4,012万トン（1,701万トン）※1
				削減貢献量（2025年度）4,750万トン
			全工場CO_2排出量	実質ゼロ（2030年）
		サーキュラーエコノミー推進	再生材の使用量	再生樹脂の使用量（2025年度）2.5万トン
			サーキュラーエコノミー型事業モデル／製品	累計16事業（2025年度）
	社会とくらしのウェルビーイング	社会のウェルビーイング	次期中期戦略と合わせて設定予定	
		くらしのウェルビーイング		
基盤マテリアリティ	責任あるAIの最大活用	AIによる商品・ソリューションの進化	次期中期戦略と合わせて設定予定	
		AIによる業務・プロセス革新		
	多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮	組織カルチャー変革	UNLOCK指標※2	60%（2027年度）70%（2030年度）
		未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用	経営チームにおける多様性比率（PHD執行役員の女性・日本以外の国籍・キャリア入社の割合）	半数以上
			女性管理職比率（日本地域8社）※3	12%（2028年4月1日）16%（2031年4月1日）
		安全・安心・健康な職場づくり	重篤災害・重大災害の発生	0件
			生産性指標（EBITDA/人件費）	目標値（改善率）は次期中期戦略とあわせて設定予定
	人権の尊重		外国人移住労働者を雇用するグループ国内外拠点に対する強制労働防止への対面研修実施率	100%（2026年度）
			各事業会社の人権推進リーダーを育成する「人権DD実践研修」の理解度※4	80%
	ビジネスインテグリティ		重大なコンプライアンス違反の発生	0件
	コーポレート・ガバナンス		株主との建設的対話の促進	実施
			PHD取締役会の社外取締役比率	半数以上
			取締役会議長を独立社外取締役が務めること	実施
			業績連動型役員報酬における非財務指標の採用	実施

※1 2024年度の対象事業で算出した2020年度からのCO_2削減量。自社のバウンダリを拡大した分を含めた実質的なCO_2削減量を意味する
※2 従業員意識調査の設問「会社や上司からの動機付けによる意欲向上」「挑戦への阻害要因がない」がともに肯定回答の割合（グローバル）
※3 PHD、パナソニック（株）、パナソニック エンターテインメント&コミュニケーション（株）、パナソニック ハウジングソリューションズ（株）、パナソニック コネクト（株）、パナソニック インダストリー（株）、パナソニック エナジー（株）、パナソニック オペレーショナルエクセレンス（株）の8社が対象
※4 知識に対する理解度に加え、「ビジネスと人権」に対する共感度とその推進に対する意識の高さを研修後のアンケートにて調査

価値創造へのつながり

マテリアリティ	活動	アウトプット
事業マテリアリティ		
地球環境問題の解決への貢献	CO_2削減推進（自社の排出削減／削減貢献の拡大）	CO_2排出減、CO_2削減貢献量増加
	サーキュラーエコノミーの推進	資源使用量・廃棄量の減少
		脱炭素／CE型事業・製品の拡大・販売増
社会とくらしのウェルビーイング	B2Bソリューション事業の強化	B2Bソリューション事業の拡大
	スマートライフ事業の強化	スマートライフ事業の拡大
基盤マテリアリティ		
責任あるAIの最大活用	AI活用による製品・ソリューションの強化	製品・ソリューションの進化実現
	AI活用による業務・プロセス革新推進	業務・プロセス革新の実現
	責任あるAI活用推進	
多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮	組織カルチャー変革	組織カルチャー変革の実現（UNLOCKされた社員の増加）
	未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用	多様な経営層による質の高い意思決定の実現
	安全・安心・健康な職場づくり	重篤災害・重大災害の撲滅
人権の尊重	人権デュー・ディリジェンスの継続的な改善	倫理的なビジネス慣行の実現
	人権デュー・ディリジェンスの取り組みを支える体制構築と人材育成	レジリエントなバリューチェーンの確立
ビジネスインテグリティ	コンプライアンス確保に向けた仕組みの強化	重大コンプライアンス違反の撲滅
	懸念の声を早期に吸い上げる仕組みの強化	誠実で倫理的な企業文化・行動の浸透、Speak Upカルチャーの醸成
コーポレート・ガバナンス	取締役会の実効性向上	取締役会における経営判断の質の向上

社会インパクト（価値創出）

- 地球環境問題の解決・緩和
- 社会とくらしのウェルビーイング向上
- 社員のウェルビーイング向上・自己実現
- バリューチェーンに関わる人々のウェルビーイング向上
- 公正な取引の浸透による公正な市場の実現

財務インパクト	企業価値の向上
収益の向上	キャッシュフロー拡大
生産性の向上	資本コスト低減
コスト低減	期待成長率向上
リスク回避	

競争力の源泉（無形資産）

- オペレーション力
- 顧客基盤
- 組織・人材力
- 技術力・知財
- ブランド（信頼性）