

Panasonic Group

Sustainability Data Book

2025 サステナビリティデータブック

基本事項

「サステナビリティ サイト」
 「サステナビリティ データブック2025」
 編集方針

目次

LRQAリミテッドによる
 独立保証声明

GRIスタンダード対照表

基本的な考え方

「サステナビリティ サイト」「サステナビリティ データブック」では、当社のサステナビリティに関する詳細情報を網羅性をもって発信しています。このうちサイトでは年間を通して情報を随時更新する一方、サイトの内容のうち年次でアーカイブすべき情報を、年に一度データブックとして編集・PDF化して発信しています。

□ サステナビリティサイト <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability.html>

報告範囲

特に注記がない場合は、下記に基づき実績を算出しています。

■ 期間：2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)

一部、時期を明記しつつ過去および2025年4月1日以降の内容についても記載しています。

■ 組織：パナソニックグループ(パナソニック ホールディングス株式会社と連結子会社)。

ただし、買収等によってグループに加わった一部連結子会社は含まれないことがあります。

なお、パナソニックオートモーティブシステムズ株式会社(PAS)については、注記が無い限り、2024年11月30日までの実績を含みます。

報告文書内の「当社」はパナソニック ホールディングス株式会社を、「当社グループ」

「パナソニック」「私たち」はいずれも上記の報告範囲を指します。

■ データ：

- ・製造事業場に関するデータはパナソニックグループの環境マネジメントシステムを構築している全製造事業場(218)が対象です。
- ・エネルギーデータとエネルギー起源CO₂排出量データは、非製造拠点も対象として追加(74)しています。
- ・年度や地域が明記されていない情報は、2024年度のグローバル実績です。

保証

環境に関する主なデータは、LRQAリミテッドによる保証を受けています。保証対象指標の詳細はP151の独立保証声明書をご覧ください。保証を受けた指標には★マークを付けています。

参考にしたガイドライン

グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)スタンダードの開示要求項目
 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

発行年月および更新時期について

「サステナビリティ サイト」

2025年8月末年次更新。その後随時更新予定。

「サステナビリティ データブック 2025」

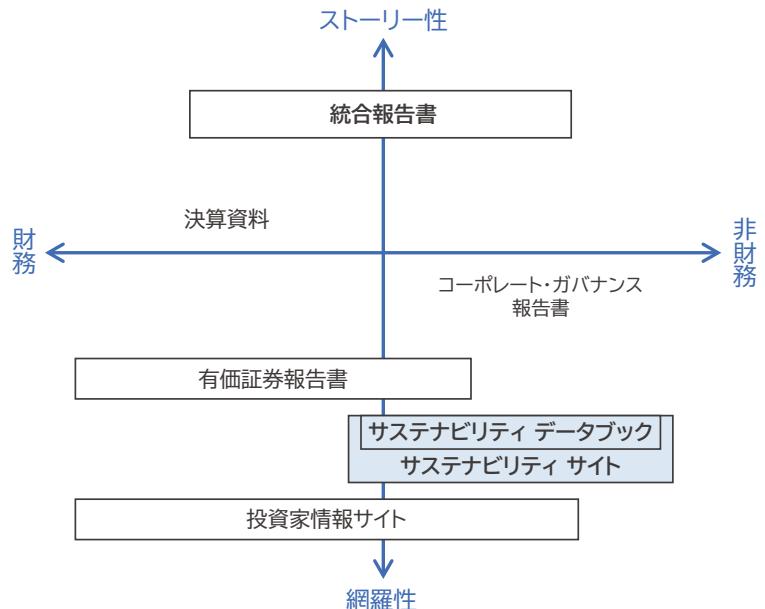
2025年8月末発行。2025年8月末時点の「サステナビリティ サイト」の内容を反映。

サステナビリティ サイトおよびデータブックの位置づけ

当社はコーポレートレポートを図のような考え方で編集・発行しています。サステナビリティに関する情報については、統合報告書で財務情報と合わせてストーリー性を持って発信し、それを補完する形でサステナビリティ サイトおよびデータブックで網羅的に発信しています。

□ 統合報告書 <https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/library/annual-report.html>

情報開示体系図



基本事項

「サステナビリティ サイト」
「サステナビリティ データブック2025」
編集方針

目次

LRQAリミテッドによる
独立保証声明

GRIスタンダード対照表

目次

環境	社会	ガバナンス
環境マネジメント	人権の尊重	リスクマネジメント
方針	方針	方針
中長期環境ビジョン	責任者・体制	責任者・体制
環境ガバナンス	啓発活動	推進体制
環境マネジメントシステム	人権デュー・ディリジェンス	教育
環境情報システム	苦情処理メカニズム	リスクアセスメント
環境配慮商品・工場	国際・業界連携の取り組み	社外連携
サプライチェーン連携	多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮	AI倫理
環境負荷の全体像と環境会計	方針	方針
TCFDへの対応	責任者・体制	責任者・体制
シナリオ分析による戦略的レジリエンス	現状の課題	お客様満足度向上
TNFDへの対応	目標指標	方針
気候変動	組織カルチャー変革	責任者・体制
カーボンニュートラルに向けた当社グループの責務と貢献	未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用	お客様の声を商品・サービスへ反映する活動(VOC活動)
工場のCO ₂ 削減	HRモダナイゼーション	障害者差別解消法への対応
資源	安全・安心・健康な職場づくり	「消費生活アドバイザー」資格取得の促進
生物多様性保全	通報・相談窓口	「お客様月間」の取り組み
水資源保全	責任ある調達活動	啓発活動による社会課題への対応
汚染	方針	責任ある広告・宣伝活動
環境リスクマネジメント	責任者・体制	方針
化学物質管理	サプライチェーンのデュー・ディリジェンス	責任者・体制
その他の取り組み	環境負荷軽減の取り組み	公正な広告・宣伝活動の推進
環境活動のあゆみ	責任ある鉱物調達	知的財産
環境データ	社内教育と社外での啓発活動	方針
	通報・相談窓口	責任者・体制
	品質向上と製品安全の確保	情報セキュリティ
	方針	製造システムセキュリティ
	責任者・体制	製品セキュリティ
	品質マネジメントシステム	共通取り組み
	国際安全規格の認証取得事例	データ保護
	製品表示に関する社内ルール	方針
	製品セキュリティ	責任者・体制
	重大事故と対策	個人情報保護・コンプライアンス
	教育	事故への対応
	受賞履歴	教育
	地域社会	LRQAリミテッドによる独立保証声明書
	方針	GRIスタンダード対照表
	責任者・体制	153
	従業員の参画とそれを支える制度	
	企業市民活動の評価	
	2024年度企業市民活動の費用	
	社会データ	
	135	

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

より豊かで持続可能な社会の実現に向けて

当社グループの創業者 松下幸之助が1932年に打ち出した「250年計画」は、25年を1節として10節、250年をかけて、社会の「物心一如の繁栄」、すなわち「物と心が共に豊かな理想の社会」を実現するというものでした。以来、私どもはこれを使命として、事業を通じてその時々の社会課題の解決に取り組み、社会やお客様へのお役立ちを果たしてまいりました。

この使命達成に向けて、今後は「社会とくらしのウェルビーイング」を持続可能な形で実現していくことが一層重要になります。具体的には、現代の社会で生じている様々な歪み、例えば経済的格差とそれを背景とした人権問題、ライフスタイルの変化やテクノロジーの進化の中で生じる社会的孤立、倫理やプライバシーの問題などにも向き合い、それらを解決しながら、社会全体がより調和のとれた形で発展し、その中で一人ひとりがもっと「幸せ」を実感できる、そんな社会やくらしを目指したいと考えています。



グループCEO
楠見 雄規

また、そのような持続可能なウェルビーイングの大前提となるのが地球環境問題の解決です。地球温暖化や天然資源の枯渇は深刻さを増すばかりで、社会全体で喫緊の課題として向き合わなければなりません。

当社グループは、それぞれの事業を通じて、このような様々な課題の解決に取り組み、お客様や社会へのお役立ちを果たし続けることで、私たちの次の世代、さらに次の世代にわたる社会の持続可能性に寄与したいと考えています。そして、それらのお役立ちの結果として自らの企業価値を高め、さらに大きな社会への貢献を果たしてゆく。この積み重ねこそが使命の達成につながる道であり、当社のサステナビリティ経営そのものであると考えています。

現在、グループ全体で経営改革を進めている狙いも、将来にわたってこうしたお役立ちを高めることにあります。収益体质強化と事業ポートフォリオマネジメントによって持続可能な企業構造への変革を進め、価値創出の最大化を目指します。また、多様な人財のポテンシャルを“UNLOCK”し、能力を最大限に発揮するための新たな組織カルチャーの構築を進めるとともに、急速に進化するAIを商品・ソリューションの進化と業務・プロセス革新の両面で最大限に活用し、競争力強化と生産性の向上を追求していきます。

これらの取り組みはすべて、私どもだけで実現できるものではありません。お客様やお取引先様、株主様、従業員、地域社会などのステークホルダーの皆様との対話・協力・共創を通じて、初めてその道が開くものと考えています。

パナソニックグループはこれからも「社会の公器」として、皆様と共に歩み、より豊かで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

基本方針

推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

基本方針

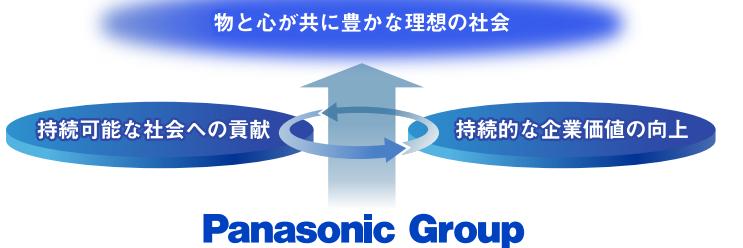
パナソニックグループの使命は、創業者 松下幸之助が追い求めた「物心一如の繁栄」、すなわち、「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現です。1932年、松下幸之助は25年を1節とし、それを10節、250年かけて「理想の社会」の実現を目指すと宣言しました。

パナソニックグループにとっての「サステナビリティ経営」とは、この使命の追求そのものです。

事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、より豊かで持続可能な社会への貢献を果たす。その結果として、持続的な企業価値の向上をはかる。これを積み重ねることによって、「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現を目指していきます。

のために私たちは、常にその時代の社会課題に正面から向き合い、その解決に向け、事業活動を通じて新たな価値を生み出し続けます。同時に、そうした持続的な価値創出を可能にするための、持続可能な経営基盤の構築・強化にも注力していきます。

パナソニックグループは「社会の公器」として、この使命、考え方を、すべてのステークホルダーの皆さんと共有し、思いを一つにして、共に「理想の社会」を追い求めていきます。



推進体制

当社グループでは、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、指標及び目標などを議論・方向付け並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、及びグループ会社の役員等によって構成されています。

サステナビリティ経営委員会での審議・決定事項は内容に応じて取締役会へ報告されます。また、事業会社において対応が必要な事項は、グループ経営会議等を通してグループ全体に共

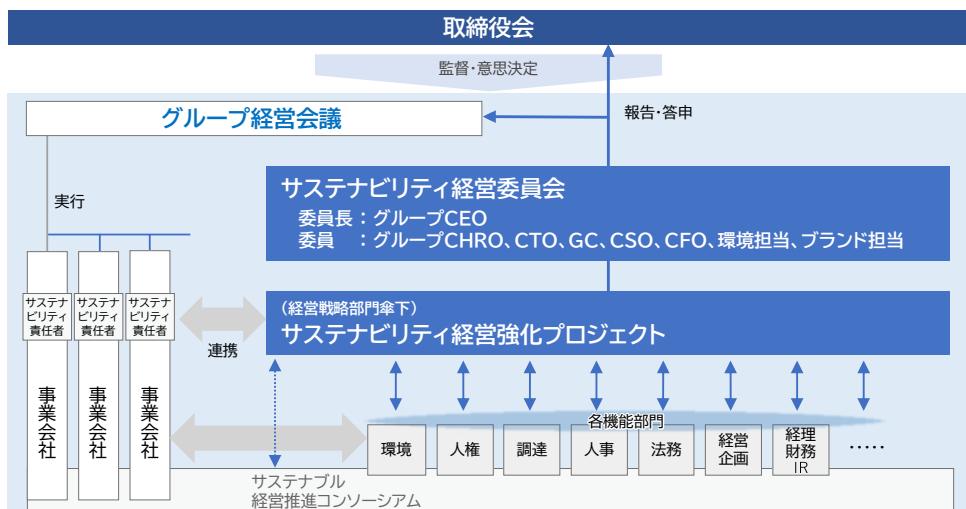
有・徹底しています。一方、サステナビリティに関する事項に対する取締役会の監督の実効性を確保するため、取締役会として備えるべきスキル・知見の1つに「サステナビリティ経営」の項目を定めるとともに、役員報酬における業績連動部分の一部に非財務指標を設定しています。

2024年度は、当社グループのサステナビリティ経営に関する方針、戦略及び施策の策定・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式会社にサステナビリティに関連する機能横断のサステナビリティ経営強化プロジェクトを新たに設置するとともに、事業会社毎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。また、自由参加型のフラットな社内交流基盤として「サステナブル経営推進コンソーシアム」があり、グループ全体から主に環境関連の課題解決に取り組むメンバーが参画して様々な共同検討を行っています。サステナビリティ経営強化プロジェクトは同コンソーシアムの運営にも参加して連携しています。

なお、2024年度におけるサステナビリティ経営委員会の主な審議事項は以下の通りです。

- ・マテリアリティに関する指標及び目標の設定
- ・事業会社におけるサステナビリティ関連中期目標の検討
- ・欧州におけるサステナビリティ関連法令(CSRD、CSDDD、電池規則)への対応
- ・価値創造プロセスとマテリアリティの見直し

サステナビリティ経営の推進体制 (2025年6月現在)



*グループ経営会議：グループCEOが議長となり、事業会社社長、機能責任者を含む20名程度の経営幹部から構成(原則として月1回の頻度で開催)

パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

価値創造プロセス

マテリアリティ

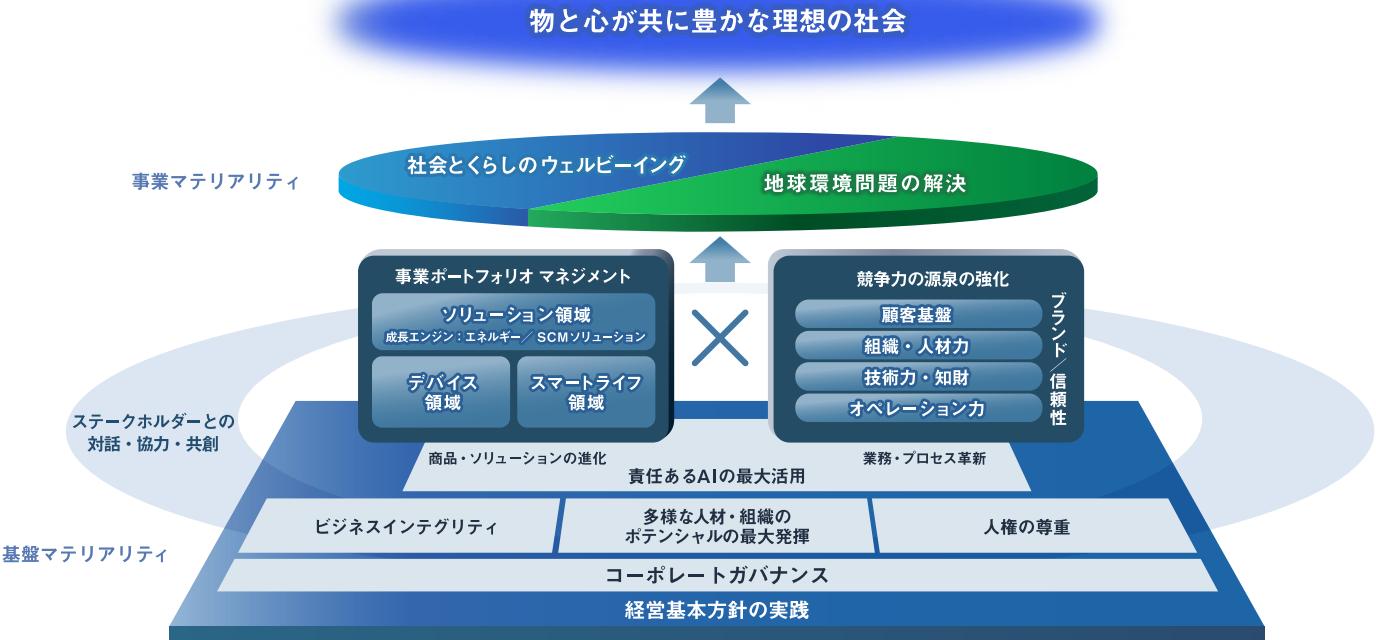
ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

価値創造プロセスとマテリアリティ

価値創造プロセス

パナソニックグループが持続的に社会への貢献を果たし企業価値を高めていくために、どのような価値をどのようにして生んでいくのかを「価値創造プロセス」として表現しています。その概念図とエッセンスは以下のとおりです。



パナソニックグループは、使命である「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現に向けて、事業活動を通じて「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」という価値を生み出し続けます(=事業マテリアリティ)。そのため、事業ポートフォリオの最適化や注力領域の強化を図る一方、グループ共通の競争力の源泉となる無形資産の継続的な強化に取り組み、その掛け合わせによって、価値創出の最大化をはかります。

一方で、こうした持続的な価値創出を可能にするための 経営基盤の構築・強化にも注力します(=基盤マテリアリティ)。「コーポレートガバナンス」「ビジネスインテグリティ」「人権の尊重」「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」といった取り組みに加え、「責任あるAIの最大活用」によって、商品・ソリューションの進化を通して事業を強化し、業務・プロセス革新を通して競争力の源泉を強化します。

こうした全ての取り組みのベースには、経営基本方針があります。また、「社会の公器」として、関係する全てのステークホルダーの皆様と対話・協力・共創し、共に「理想の社会」の実現を目指していきます。

パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

価値創造プロセス

マテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

マテリアリティ

■マテリアリティ(2025年度~)

当社グループでは、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」と位置付け、事業活動を通じた価値創出のための「事業マテリアリティ」と、それを支える経営基盤の構築・強化のための「基盤マテリアリティ」を選定しています。これらは前述の価値創造プロセスの重要な要素になるものであり、それぞれのマテリアリティでKPIを設定し、その改善に継続的に取り組むことを通じて、より大きな価値創造につなげることを目指しています。具体的な内容は下表のとおりです。

	マテリアリティ	活動(例)	指標	目標	関連事項の報告
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}	「中長期環境ビジョン」 サステナビリティデータブック2025 P15 [サステナビリティサイト]
				削減貢献量(2025年度) 4,750万トン	「気候変動」 サステナビリティデータブック2025 P51 [サステナビリティサイト]
		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(CE)推進 ^{*2}	・CE型事業モデルの創出 ・再生材の活用拡大 ・製品の省資源・長寿命化	再生材の使用量	再生樹脂の使用量(2025年度) 2.5万トン	「資源」 サステナビリティデータブック2025 P56 [サステナビリティサイト]
			CE型事業モデル数	累計16事業(2025年度)	
	社会とくらしのウェルビーイング	・次期中期戦略と合わせて明確化			
	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明確化		「AI倫理」サステナビリティデータブック2025 P120 [サステナビリティサイト]
基盤マテリアリティ		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 ^{*3}	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	「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」 サステナビリティデータブック2025 P94 [サステナビリティサイト]	
	安全・安心・健康な職場づくり	女性管理職比率(PHD、PEX、事業会社6社)	12% (2028年4月1日) 16% (2031年4月1日)		
人権の尊重	・コンプライアンス行動基準および労働安全衛生ポリシーの徹底 ・重篤災害の未然防止活動と健康経営の推進	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)は次期中期戦略と合わせて設定予定		
		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)	「人権の尊重」 サステナビリティデータブック2025 P88 [サステナビリティサイト]	
ビジネスインテグリティ	・人権DD(人権DDの取組みを支える体制構築と人材育成 ・ルールメーリングへの貢献・参画に向けた関係団体とのエンゲージメント推進	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%		
	・コンプライアンス確保に向けた仕組みの強化(コンプライアンス行動基準や社内規程の整備、教育、コミュニケーション等) ・懸念の声を早期に吸い上げる仕組みの強化(内部通報制度EARSの認知度向上等)	重大なコンプライアンス違反の発生	0件	「コンプライアンス」 サステナビリティデータブック2025 P142 [サステナビリティサイト]	
コーポレート・ガバナンス	・最適な経営判断を実現するボードデザイン(必要なスキルセットの定義と多様なメンバーのアサイン、役員報酬制度の設計等) ・株主、投資家との積極的なエンゲージメント	株主との建設的対話の促進 PHD取締役会の社外取締役比率 取締役会議長を独立社外取締役が務めること 業績運動型役員報酬における非財務指標の採用	実施 半数以上 実施 実施	企業情報サイト [コーポレート・ガバナンス]	

*1 カッコ内は、2024年度の対象事業で比較した場合の2020年度からのCO₂削減量です

*2 従来の定義に基づく「工場廃棄物リサイクル率」は、過去より99%以上と高い水準を維持しています。国際的なルールとの整合性を踏まえ、本指標の定義を見直し中であることから、上表には記載していません

*3 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)

*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

パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

価値創造プロセス

マテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

■マテリアリティの特定プロセス

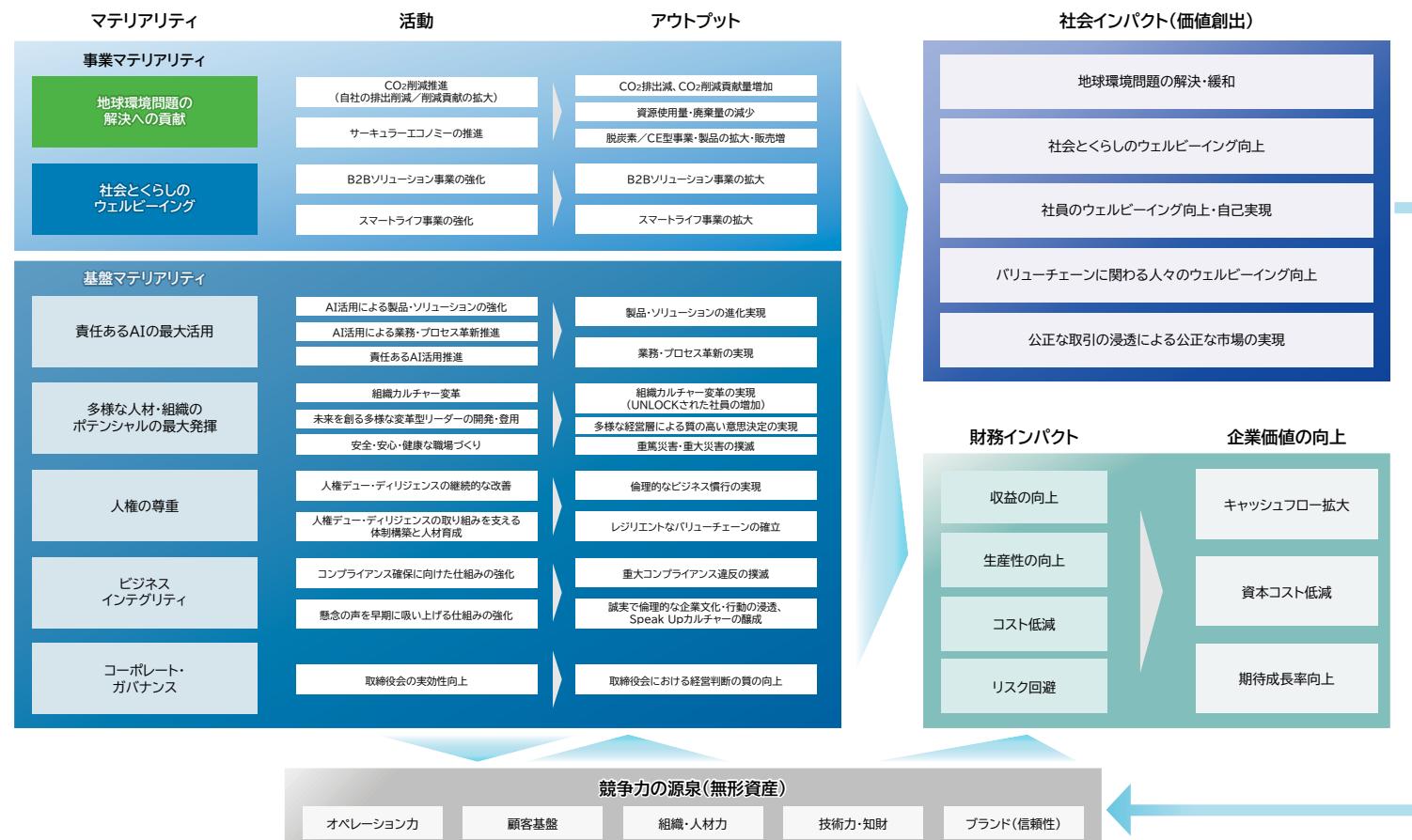
当社グループは、2023年度に当社財務への影響及び社会に与える影響の2つの側面から、重要な機会とリスクをマテリアリティとして特定しました。この特定のプロセスは以下の通りです。

1. 社会からの要請や予見される将来課題等から、機会及びリスクになる課題を把握。
2. これらについて、当社グループ及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. このプロセス及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。

なお、2025年度からは、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として絞り込むとともに、事業の方向性や戦略に合わせて見直しました。

■マテリアリティの価値創造への繋がり

マテリアリティを価値創造のための重要課題として再定義するにあたり、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、その関係性を整理しました。



パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

価値創造プロセス

マテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

社会インパクトの可視化の試行 – CE型事業の事例

当社グループは、事業を通じて社会へ与えるインパクトを貨幣価値として可視化することで、自社の取り組みの意義と成果を客観的に把握し、ステークホルダーの皆様との対話を深めたいと考えています。今回、新しい取り組みとして、インパクトの因果関係が複雑に絡み合うサーキュラーエコノミー（CE）型事業の試算に新たにチャレンジし、環境インパクトの「貨幣価値化」を進めましたので、その取り組みを紹介します。

CE型事業がもたらす環境貢献は、製品のリサイクル率やCO₂排出削減量といった物理的な指標にとどまらず、社会に向けた「環境価値」として捉えられます。当社グループでは、この価値を統合的かつ客観的に評価し、ステークホルダーの皆様にわかりやすく伝えることが重要であると考えています。こうした認識のもと、当社グループでは、環境負荷の低減や資源循環によって生じる社会的ベネフィットを、貨幣という共通尺度で可視化する取組みを推進しています。具体的には、経済活動に伴う自然資源の過剰な採取や、自然の浄化能力を超える廃棄物の拡散といった環境課題に対し、CE型事業は「採取」と「拡散」の両面を極小化することで、環境負荷の緩和に寄与しています。これらの活動は、当社グループが定義する「環境価値」の中核を成しており、その貨幣価値化は、企業の社会的責任を果たすうえで重要な役割を担っています。

なお、当社グループでは、CE型事業による環境インパクトを、リニア型（従来型）との比較によって得られる差分として定義しています。この差分には、ポジティブなインパクト（例えば廃棄物削減）もあれば、ネガティブなインパクト（例えば再資源化工程に伴うエネルギー消費）も含まれます。これらの貨幣価値化に際しては、国際的な枠組みであるInternational Foundation for Valuing Impacts (IFVI) や、ライフサイクル影響評価(Life Cycle Impact Assessment:LCIA)といった指標・手法の動向を踏まえた上で、各インパクトドライバーに応じた貨幣化係数を用いて算出しています。

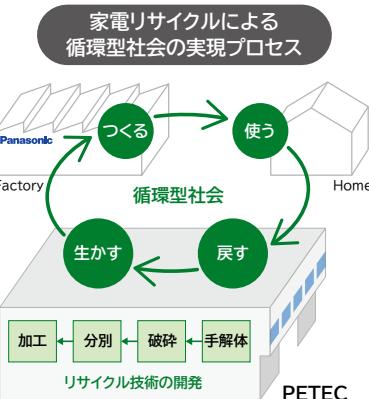
主要な環境インパクトの一覧

インパクトドライバー	インパクトの解説	主要なインパクト
鉱物資源	資源を現在採取することにより、将来入手できなくなることへのインパクト（資源ストックの消滅/将来の採取費用及び利潤へのインパクト）	マテリアル・リサイクルによる鉱物の使用削減量
土地利用	鉱物資源採掘に伴う土地の転換・占有に伴って失われた生態系サービスへのインパクト	鉱物資源の採掘により改変された土地面積/改変を防いた土地面積
化石燃料（エネルギー使用量）	資源を現在採取することにより、将来入手できなくなることへのインパクト（資源ストックの消滅/将来の採取費用及び利潤へのインパクト）	自社やVC企業活動に伴うエネルギー使用量
化石燃料（プラスチック）		自社やVC企業活動に伴うプラスチック削減量
水消費	水消費による人間健康への影響（水に関連する感染症被害や栄養失調被害）や、水不足による干ばつが人間の生活に与える影響（文化資産・コミュニティの減少等）、水へのアクセスへのインパクト	事業活動において使用した水消費量
気候変動	CO ₂ 排出が、人間健康（死亡率上昇による被害）・生物多様性（植物生育面積の減少、絶滅リスクの増加）、労働生産性、エネルギー消費・生産による所得への影響等、社会経済面に及ぼすインパクト	自社やVC企業の活動に伴うCO ₂ 排出量
大気汚染(SO _x , NO _x , PM2.5)	その他大気排出物(SO _x , NO _x , PM2.5)が、人間健康（死亡率、疾病率、慢性気管支炎や活動制限）や視界への影響（特に海運、航空、娛樂等）、また農業生産へ及ぼすインパクト	自社やVC企業の活動に伴う大気中の汚染物質排出量
廃棄物	CO ₂ 排出が、人間健康（死亡率上昇による被害）・生物多様性（植物生育面積の減少、絶滅リスクの増加）、労働生産性、エネルギー消費・生産による所得への影響等、社会経済面に及ぼすインパクト	製品廃棄時に発生するCO ₂ 排出削減量

2024年は当社グループのいくつかのCE型事業における環境インパクトを貨幣価値として定量化する取り組みを進めました。その中から、家電リサイクル事業および家電リファービッシュ事業の評価結果について紹介します。

家電リサイクル事業（パナソニックエコテクノロジーセンター株式会社）

2001年に施行された家電リサイクル法に基づき、テレビ、エアコン、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機の4品目を対象に、指定引取場所からの回収・分解・素材の再資源化を実施しています。この事業を通じて、使用済み家電から有用資源（鉄、銅、アルミニウムなど）を効率的に回収し、資源の有効活用を推進しています。特にマテリアルリサイクルは、気候変動の緩和や鉱物資源の持続可能な利用に大きく貢献する一方で、輸送時のCO₂排出などのネガティブインパクトも存在しています。これらを総合的に評価し、定量的に環境価値を算出しています。



家電リファービッシュ事業（Panasonic Factory Refresh）

廃棄予定の家電製品の中から、再使用可能なものを整備・再生し「リフレッシュ家電」として再出荷する取り組みです。2024年の評価対象はテレビと食洗機で、初期不良品の再生およびサブクリエーション製品の使用期間延長による環境効果を分析しました。その結果、廃棄物排出の抑制や製造・廃棄工程におけるCO₂排出の大額な削減といったポジティブインパクトが確認されました。一方で、再生工程に伴う追加的なエネルギー使用や水消費、CO₂排出といったネガティブインパクトも見られましたが、総合的にポジティブインパクトが上回ることが定量的に示されました。



両事業がもたらす2024年の環境ポジティブインパクトは17.1億円、2025年は17.5億円（見込み）と評価されました。これらの定量的評価により、各CE型事業における注力すべき領域の可視化が進み、今後の経営判断等の高度化に向けた分析基盤としての活用を検討していきます。

家電リサイクル事業および家電リファービッシュ事業がもたらす環境インパクト

[百万円]

	鉱物資源	土地利用	化石燃料（エネルギー）	化石燃料（プラスチック）	水消費	気候変動	大気汚染	廃棄物	合計
2024年	472	17	358	32	-3	799	24	11	1,709
2025年（見込み）	479	17	370	44	-4	811	24	11	1,753

パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

価値創造プロセス

マテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

■ 2024年度のマテリアリティ実績

	マテリアリティ	指標	目標	実績	関連事項の報告
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}	「中長期環境ビジョン」 サステナビリティ データブック2025 P15
		全工場 CO ₂ 排出量	実質ゼロ (2030年)	削減貢献量5,325万トン	「気候変動」 サステナビリティ データブック2025 P51
		工場廃棄物リサイクル率	99%以上	99.2%	「資源」 サステナビリティ データブック2025 P56
	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}	サステナビリティ データブック2025 「コンプライアンス」P142
	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	サステナビリティ データブック2025 「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」P94
		「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		企業情報サイト 「コーポレート・ガバナンス」
		取締役会実効性評価の実施と改善施策への取組み	実施	実施	
		PHD取締役会の社外取締役比率	1/3以上	46.1%	
	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		サステナビリティ データブック2025 「人権の尊重」P88
		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)	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		サステナビリティ データブック2025 「サイバーセキュリティ・データ保護」 P148
		専門チームによる脅威情報・脆弱性情報の定期的な収集・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 カッコ内は、2024 年度の対象事業で比較した場合の 2020 年度からの CO₂ 削減量です。

※2 当社の子会社であるパナソニック インダストリー(以下、「PID」)では、前事業年度に、PID が製造・販売する電子材料製品において米国第三者安全科学機関である UL Solutions (以下、「UL」)の認証登録等に関する複数の不正行為を行っていたことが判明しました。これを受け、PID では、社外有識者による外部調査委員会を設置のうえ、UL 認証に関する不正及びその他の品質不正に関する調査を実施し、当事業年度に外部調査委員会より受領した調査報告書及び PID 策定の再発防止策を公表しました。

※3 見直し前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」及び「人権への尊重」において取り組むこととし、「サイバーセキュリティ」は自社のリスク管理としての要素が大きく、重要なリスク項目として ERM の活動の中で対応することから、見直し後の表からは除いています。

パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント

法令順守、国際基準等の支持

社外からの評価

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、世界中の幅広いステークホルダーと多様な対話を事業の様々な段階で実施しています。いただいたご意見は事業活動や商品づくりに取り入れています。



ステークホルダーエンゲージメントの例:

	目的	手段/方法 (括弧内は2024年度実績)	関連事項の報告
お客様	お客様の声を経営に活かす。また、正確かつ誠実な情報発信とコミュニケーションを行う。	営業活動 ウェブサイト お客様ご相談センター(133万件)／コールセンター VOC(Voice of Customer)活動 広告・宣伝活動、等	サステナビリティデータブック2025 「カスタマーリレーション」P122
株主・投資家様	説明責任を果たすとともに、建設的な対話と経営へのフィードバックにより、経営の質的向上と企業価値向上を図る。	株主総会(1回) 決算説明会(4回) 戦略説明会(15回) グループ／個別ミーティング(延べ約1,600社)、等 ＊証券会社と連携した説明会10回含む	□投資家情報
購入先様	相互の信頼関係に基づき、法令や国際規範・社会規範・企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティなど社会的責任を果たす調達活動を一体となって推進する。	調達活動 サプライヤーミーティング CSR自主アセスメント(12,300社以上) 購入先監査(累計271社)	サステナビリティデータブック2025 「責任ある調達活動」P110
従業員	社員一人ひとりが自らのポテンシャルをUnlockし、周囲の期待を超えて積極果敢に挑戦し、持てる力を最大限に発揮できる状態にする。	従業員意識調査(1回) 各種トップメッセージ発信(経営方針発表等) 対話会／交流イベント インターネット・社内SNS 研修(経営理念に関するもの等) グループCEO表彰、等	サステナビリティデータブック2025 「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」 P94
政府・業界団体	国内外の法令・規制へ対応する。また、業界共通の課題を解決する。	財界・業界団体への参加 国際機関・政府への政策貢献、 イニシアチブへの参画、等	サステナビリティサイト 「環境」□環境コミュニケーション サステナビリティデータブック2025 「環境」削減貢献量の認知・価値化活動 P27 「人権の尊重」国際・業界連携の取り組み P92 「コンプライアンス」政治献金における透明性の確保 P147

法令順守、国際基準等の支持

グローバルな規格・規範・ガイドライン・イニシアチブ

当社グループは、適用される法令の順守に加え、以下のグローバルスタンダードの規格や規範、ガイドライン、各種イニシアチブを踏まえて、事業を展開しています。これらの考え方は、事業活動の指針となる「経営基本方針」「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」にも反映しています。

OECD 多国籍企業行動指針	ISO26000	国連 グローバル・コンパクト
RBA (レスポンシブル・ビジネス・アライアンス)の行動規範	経団連 企業行動憲章	グローバル・レポートинг・イニシアチブ(GRI)スタンダード
TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)	RE100	Race To Zero
世界人権宣言	ILO 中核的労働基準	国連 ビジネスと人権指導原則

パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価



社外からの評価

主要な評価機関による評価や認証は、以下の通りです。なお、※印がついているものは、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用しているESG投資のための株価指数です。

FTSE

当社は、「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index※」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index※」の構成銘柄に選定されています。

□ FTSE4Good <https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/ftse4good>

□ Blossom Japan Index Series <https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan>



FTSE4Good

FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that Panasonic Holdings Corporation has been selected to become a constituent of the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.



FTSE Blossom
Japan Index

FTSE Russell (FTSE International Limited) と Frank Russell Company (FTSEの登録商標)はここにパナソニックホールディングス株式会社が第三者調査の結果、本インデックスの構成銘柄に選定されたことを認めます。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)において優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成、評価に広く利用されます。



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE Russell (FTSE International Limited) と Frank Russell Company (FTSEの登録商標)はここにパナソニックホールディングス株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを認めます。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成、評価に広く利用されます。

MSCI

当社は、2024年MSCI ESG評価において、格付 AAを取得しました。また、「MSCI Selection Indexes」「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数※」の構成銘柄に選定されています。

□ MSCI関連サイト <https://www.msci.com/esg-integration>

MSCI
ESG RATINGS

CCC B BB BBB A AA AAA



2025 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

THE USE BY PANASONIC HOLDINGS CORPORATION OF ANY MSCI INDEX, DATA AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF PANASONIC HOLDINGS CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

THE INCLUSION OF PANASONIC HOLDINGS CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DOES NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF PANASONIC HOLDINGS CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数※

当社は、世界最大規模の年金基金である年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用した環境株式指数「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」において、2018年の採用以来、構成銘柄として選定されています。

CDP 2024

英国の非営利団体CDP(旧名称:カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)による、世界の企業を対象にした、気候変動への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量に関する調査結果「CDP気候変動レポート2024:日本版」が、2025年5月に公表されました。

当社グループは、CO₂排出量の削減や中長期目標の設定などといった気候変動に対する取り組み、およびその情報開示が評価され、8段階中最高位「A」の評価を3年連続で獲得しました。また、気候変動に関するサプライヤー活動が評価され、サプライヤー・エンゲージメント評価においても「A」を5年連続で獲得しました。

EcoVadis

EcoVadisはサプライヤー企業のサステナビリティ評価を行う世界的プラットフォームを提供しており、180ヶ国以上で活用されています。EcoVadisは「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4つのテーマにおける21の指標についてサステナビリティ評価を行っており、当社は毎年EcoVadisの評価を受けています。2024年12月発行スコアカードでは、総合得点は70点(100点満点中)、パーセンタイルランキングは90位(上位10%)でした。



パナソニックグループの サステナビリティ経営

グループCEOメッセージ

基本方針と推進体制

価値創造プロセスとマテリアリティ

ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

2024年度 環境関連社外表彰

2024年度も当社グループの環境活動が評価され、様々な表彰をいただきました。

主な環境関連社外表彰(2024年度)

分野	授賞機関名・表彰名	受賞タイトル	受賞社名・内容	URL
製品・サービス	日本・(一財)省エネルギーセンター 2024年度(令和6年度)省エネ大賞	製品・ビジネスモデル部門 資源エネルギー庁長官賞(家庭分野)	パナソニック(株)空気清浄機 新除湿方式 エコ・ハイブリッド搭載「衣類乾燥除湿機 F-YEX120B」	https://news.panasonic.com/jp/topics/206103
		製品・ビジネスモデル部門 省エネルギーセンター会長賞	パナソニック(株)コールドチェーンソリューションズ社 パナソニック ハウジングソリューションズ(株) 真空断熱ガラスを利用した冷凍リーチインショーケース「REシリーズ」	
	日本・(一社)日本電機工業会 第73回(2024年度) 電機工業技術功績者表彰	家電部門 優秀賞	パナソニック(株)くらしアプライアンス社 ラムダッシュパームインの創出	https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/winner_2024.pdf
		家電部門 優良賞	パナソニック(株)くらしアプライアンス社 業界初の単身向け用、業界最小接地面積A4ファイルサイズの卓上型食器洗い乾燥機	
		家電部門 優良賞	パナソニック(株)くらしアプライアンス社 クラウド×人工知能で冷蔵庫の除霜運転を最適化する「AIクリーニング」の開発	
		家電部門 奨励賞	パナソニック(株)くらしアプライアンス社 業界初バイオマス材と再生材を含んだ複合樹脂を本体に使用したステイック掃除機の開発	
	日本・(公財)日本デザイン振興会 2024年度 グッドデザイン賞	グッドデザイン・ベスト100 ほか	パナソニック(株) 冷凍冷蔵庫 NR-C37ES1,C33ES1シリーズ nanocare ドライヤー EH-NC80 EH-NC50	https://news.panasonic.com/jp/topics/205959
	日本・(公財)市村清新技術財団 第57回(令和6年度) 市村賞 市村地球環境産業賞	功績賞	パナソニック ホールディングス(株) 炭素に資する高濃度セルロースファイバー成形材料の生産技術	https://news.panasonic.com/jp/press/jn250421-22_gl=1*13s612l*_ga*NDk3MzE2ODM5LjE3NDgzMjQ3NTY.*_ga_K78QDTE73S*czE3NTAyMTUwNTkkbzQxJGcxJHQxNzUwMjE2NjQ1JGo2MCRsMCRoMA..
生産活動	日本・(一財)省エネルギーセンター 2024年度(令和6年度)省エネ大賞	省エネ事例部門 資源エネルギー庁長官賞(輸送分野)	パナソニック(株)くらしアプライアンス社 環境・物流2024年問題に対応した九州便モーダルシフトの取り組み	https://news.panasonic.com/jp/topics/206103
		省エネ事例部門 省エネルギーセンター会長賞	パナソニック オートモーティブシステムズ(株) グローバル全社員参加によるCO ₂ ゼロ工場の実現とカーボンニュートラルに向けた取り組み	
	日本・(公財)電気科学技術奨励会 第72回 電気科学技術奨励賞	電気科学技術奨励賞	パナソニック インダストリー(株) 透明導電フィルム「FineX」の開発	https://holdings.panasonic.jp/corporate/technology/awards/winner_2024.pdf
	日本・(一社)大阪工研協会 第74回(令和6年度) 工業技術賞	工業技術賞		

環境

環境マネジメント

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的 レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

方針

当社グループは創業以来、社会の健全な発展に貢献することを経営理念として、1970年代の公害問題をはじめ、さまざまな環境課題の解決に積極的に取り組んできました。そして、地球規模に広がる環境問題に対する基本的な考え方を共有するために、1991年に「環境管理基本方針(松下環境憲章)」を制定し、1993年には「環境宣言」を制定しました。これにより、社会の公器としての基本姿勢を社内外に示し、その取り組みを世界で加速してきました。

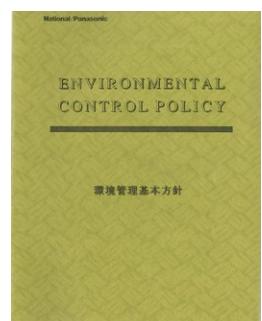
現在は、環境宣言、環境行動指針(2013年に具体的な取り組みを明文化。次頁参照)と、中長期の環境行動計画をあわせて「環境基本方針」として社内外に発信しています。当社グループの従業員一人ひとりがこの方針に則して環境課題に取り組むとともに、技術を強みにして環境を維持向上する価値を創出することで、当社グループ自身もまた生成発展する姿を目指します。

そのためには、パートナー様をはじめ、社会の皆様のご理解・ご賛同が不可欠です。皆様から共感と協力をいただきながら、環境経営に真摯に取り組んでいきます。

環境管理基本方針

(通称: 松下環境憲章)

【1991年】



- ・全世界の事業場に適用
- ・原文は英語(日本語は訳文)
- ・罰則規定あり

創業者 松下幸之助の考え方や人間観に基づき、松下環境憲章に込めた理念を明文化

環境宣言

【1993年】

私たち人間には宇宙万物と共に存し、
調和ある繁栄を実現する崇高な使命が与えられている。
我が社はこの人間に与えられた使命を自覚し、
企業としての社会的責任を遂行するとともに、
この地球がバランスのとれた健康体であり続けるために
環境の維持向上に万全の配慮と不断の努力を行う。

環境経営を継続的に改善するためには、基本方針に基づく“ビジョン”を共有し、その実現に向けた重要課題・KPI^{※1}と目標を定めた“行動計画”を策定して、目標達成に向けてPDCAサイクル^{※2}を丁寧に回すことが有効です。

ビジョンでは、2001年に初の「松下電器グループ環境ビジョン」を発表し、2017年にはクリーンなエネルギーでより良く快適にくらせる社会の実現に貢献することを目指した「パナソニック環境ビジョン2050」を発信しました。そして2022年からは、長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT (PGI)」(P15)を掲げています。

また、資源の枯渇や廃棄物の汚染という課題が、お客様・社会や事業活動に与える影響に向き合う重要性が高まる中、資源循環型の経済社会の形成にむけて、資源が生み出す価値を維持・向上することを事業運営の基盤とするために「サーキュラーエコノミー(CE)グループ方針」(次頁参照)を2023年に発信しました。各事業の特性に応じたCEの課題の特定と戦略/行動計画の策定、そして実行につなげています。

行動計画では、2001年に策定した初の長期環境行動計画グリーンプラン2010と、その後2010年に策定したグリーンプラン2018で、CO₂削減と資源循環を中心とした重要課題への目標を定めて取り組んできました。グリーンプラン2018は、経営方針の更新に応じて2013年に改定し、さらに2016年に「COP21^{※3}」で採択された「パリ協定」を背景に、CO₂削減の重要度の高まりや車載・B2B事業拡大などのポートフォリオ変化を反映して再改定しました。

2019年にはCO₂削減・資源循環の課題を重点として中期事業計画と同期したグリーンプラン2021を策定しました。そして、2022年のPGI発信にあわせて、中長期事業戦略と連動した環境行動計画 GREEN IMPACT PLAN 2024 (P16)を策定して推進しています。

※1 KPI(Key Performance Indicator): 組織が目標達成のために、プロセスや行動を定量的に評価するための指標

※2 業務改善や品質向上などを目的とするフレームワークで、Plan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Action(改善)の4つのステップを繰り返し行うことで、継続的な改善を図る手法

※3 国連気候変動枠組条約第21回締約国会議

環境

環境基本方針

環境宣言 【1993年】

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

環境行動指針 【2013年】

私たちは、持続可能な社会の実現を目指し、環境価値の創出を通じた事業発展に取り組みます。

そのために、事業活動を通じて環境課題の改善を進めるとともに、社会の人々から共感を得て、環境取り組みを拡大します。

環境課題への取り組み

- ・生産活動と商品・サービスを通じて、CO₂削減に取り組みます。
- ・循環型モノづくりの追求を通じて、資源の有効活用に取り組みます。
- ・効率的な水の利用と汚染防止により、水資源の保全に努めます。
- ・化学物質による人や環境への影響を減らします。
- ・生物多様性への配慮とその保全に努めます。

社会との共感を通じた取り組み

- ・技術を強みに、お客様の環境価値を創出する商品・サービスを提供します。
- ・パートナー様とともに環境貢献活動を拡大します。
- ・地域社会とのコミュニケーションを深め、協力して環境課題へ取り組みます。

環境行動計画

長期環境ビジョン Panasonic GREEN IMPACT (P15 参照) の実現に向けた 環境行動計画 GREEN IMPACT PLAN 2024 (P16 参照)

サーキュラーエコノミー(CE)グループ方針 【2023年】

Panasonic GREEN IMPACT は、地球環境問題に正面から向き合い、様々な事業活動のインパクトを拡げることで、
その解決に貢献していくという決意を込めた、パナソニックグループの長期ビジョンです。

私たちは、資源効率が脱炭素化に寄与するとともに、地球上の限られた天然資源の消費を削減することが必要であることを認識し、
持続可能な社会の実現に貢献するため、パナソニックグループのサーキュラーエコノミー方針を定めます。

サーキュラーエコノミーは、製品ライフサイクル全体で、材料資源の最も効率的な利用を目指す経済システムです。

パナソニックグループ各社は、以下の循環の原則に基づき、それぞれの事業特性に合わせたアプローチや、目標、個別の行動計画を定めます。

1. 製品をお使いいただける期間を出来るだけ延ばし、
ライフサイクルを通じて資源の生み出す価値を維持し高めていきます。
そのため、製品設計やデザイン、ビジネスモデルをサーキュラー型に変革、
サービスを拡充すると同時に、リサイクル活動にもさらに力を注ぎます。
2. 材料の使用を最小化するとともに、リサイクル材料や再生可能材料の使用割合を拡大します。
3. 顧客やパートナーと協力して、循環志向の経営、情報共有、製品使用の新しいあり方を共につくります。
パナソニック内外におけるグリーントランスマーケティング(GX)の一環として、このサーキュラーエコノミー方針を
策定することにより、私たちはリニア型からサーキュラー型ビジネスへの転換を推進していきます。

パナソニック内外におけるグリーントランスマーケティング(GX)の一環として、このサーキュラーエコノミー方針を策定することにより、私たちはリニア型からサーキュラー型ビジネスへの転換を推進していきます。

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

中長期環境ビジョン マテリアリティ

グループが目指す姿と地球環境問題の解決

当社グループの使命は、創業者の松下幸之助が生涯をかけて追い求めた「物心一如の繁栄」、すなわち「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現です。1932年、創業者は本業(事業)を通じて、250年かけて「理想の社会」の実現を目指すと宣言しました(創業命知)。以来、当社はこの想いを引き継ぎ、時代ごとの社会課題の解決に向けて、お客様お一人おひとりの幸せのために、様々なお役立ちを果たしてきました。

現在、この使命達成を阻む最大の課題は、地球環境問題です。中でも、喫緊の課題である気候変動と、限りある資源の枯渇を少しでも食い止めるためには、2050年頃までにカーボンニュートラル社会を実現(気温上昇を1.5°Cに抑制)すること、そして資源循環型の経済システムを実現することが不可欠です。当社は、これらの課題に対して企業としての責務を果たすとともに、社会やお客様への貢献に向けていち早く行動(ACT)し、より大きなお役立ちを果たすことで、必ずや解決に導くという強い決意のもと、2022年1月に長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT (PGI)」を発表しました。

このビジョンのもと、気候変動の抑止に向けて、バリューチェーン(VC)全体のCO₂排出量の低減と、社会およびお客様のCO₂排出削減への貢献を加速しています。

また資源の枯渇に対しても、企業によるイノベーションと社会システムの変革という両輪から、持続可能で経済合理性ある社会システムの実現に貢献することを事業運営の基盤とするために、2023年11月には「サーキュラーエコノミー(CE)グループ方針」(前頁参照)を社内外に発信しました。この方針に基づき、事業特性に応じたCE課題の特定と、戦略・計画の策定と実行につなげています。



Panasonic GREEN IMPACT

PGIは、当社グループが目指す「より良い暮らし」と「持続可能な地球環境」の両立に向けて、2050年に実現すべき変革の姿を見据えた環境戦略の全体像です。自社の責務の遂行(① OWN)、貢献の拡大(② CONTRIBUTION、③ FUTURE)、および社会やお客様へのポジティブな波及効果(+ INFLUENCE)に分類され、①②③を通じて、PGIが起点とする2020年時点の世界のCO₂総排出量317億トンの「1%」にあたる年間3億トン^{*2}以上の削減インパクトを2050年までにもたらすことを宣言しています。

*2 PGIの起点である2020年の全世界のエネルギー起源CO₂排出量317億トン(出典:IEA)による。
CO₂削減貢献量の排出係数は2020年基準

① OWN IMPACT (2020年度と比較したCO₂排出削減量)

自社VCの全排出量^{*3} (1.1億トン^{*4})を社会の脱炭素効果^{*5}とともに実質ゼロにします。

*3 事業会社内(スコープ1,2)、部品や材料の生産時(スコープ3カテゴリ1)や製品使用時(スコープ3カテゴリ11)など、事業活動における全排出量(スコープ1,2,3)(詳細は[37ページ](#))

*4 2020年度実績値

*5 各電力事業者により電気のCO₂排出係数が良化すること

② CONTRIBUTION IMPACT (現在の事業領域でのCO₂削減貢献量^{*6})

既存の事業領域で、社会やお客様の排出量に対して年1億トン以上の削減貢献量を創出します。

③ FUTURE IMPACT (新技術、新事業の創出によるCO₂削減貢献量^{*6})

新技術、新事業で、社会やお客様の排出量に対して年1億トン以上の削減貢献量を創出します。

*6 当社の製品・サービスを採用いただくことで、社会やお客様のCO₂排出の削減に貢献した量(詳細は[18ページ](#))

+ INFLUENCE (社会のエネルギー変革や脱炭素化にもたらす波及効果)

当社グループの製品・サービスの提供や社会とのコミュニケーション活動などによって、より多くの人々の行動(ACT)が変容することを通じて、社会にポジティブな影響をもたらすことを目指しています。お客様や関係事業者、国政府や投資家などの行動変容に貢献することで、エネルギー需給の安定化や脱炭素化の推進を加速します。PGIの一要素として、社内から率先して行動を起こしていきます。

(例)・削減貢献量の認知活動(詳細は[27ページ](#))

- 特許の無償開放(詳細は<https://holdings.panasonic.jp/corporate/panasonic-green-impact/action/influence.html#module-07>)
- 企業市民活動(詳細は<https://holdings.panasonic.jp/corporate/panasonic-green-impact/action/influence.html#module-04>)
- CO₂イタコナサービス(詳細はhttps://www.panasonic.com/jp/pex/business/quality_environment/itakona.html)
- 環境学習(詳細は<https://holdings.panasonic.jp/corporate/panasonic-green-impact/action/influence.html#module-06>)

環 境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

環境行動計画 「GREEN IMPACT PLAN」

Panasonic GREEN IMPACT (PGI) 実現に向けたマイルストーンとして、2030年度の目標値と、2022年度から2024年度までのグループ共通の環境行動計画「GREEN IMPACT PLAN 2024」(GIP2024)を策定・公表し、取り組みを進めてきました。

GIP2024では、重点課題に対するKPI^{*}として、OWN IMPACT、CO₂実質ゼロ工場の数、CONTRIBUTION IMPACT、工場廃棄物のリサイクル率、再生樹脂の使用拡大、新規サーキュラーエコノミー型事業モデルの創出を設定しています。

さらに、社会課題の重要性に鑑み、当社グループの行動に対して社会やお客様から共感を高めていただくため、事業領域や地域の特性に応じて、「生物多様性/ネイチャーポジティブ(NP)」「水」「化学物質」「地域社会」「順法」などの課題に継続的に取り組んでいます。各KPIや目標、取り組み内容、結果などについては、右記の表および関連ページを参照ください。

* PGI目標達成への進捗を定量的に評価・分析するための基幹指標をKPI (Key Performance Indicator)としている

■ 重点課題のKPI・目標値について

当社グループは、持続可能な成長を実現するためのグループ経営改革に取り組んでおり、新体制のもとで2026年度から新たな中期戦略をスタートさせます(2025年2月発表)。PGIは事業成長と連動する取り組みであるため、2025年度は、現行の環境行動計画GIP2024を1年間延長した単年度目標を設定(GIP2024+1)し、継続的に取

り組みを進めます。なお工場廃棄物のリサイクル率については、この3年間で99%以上という高水準をグローバルに安定達成してきましたので、次期中期計画に向けて国際ルールとも整合した新たなKPIを検討しています。

次期中期計画の期間においても、新たな事業戦略と連動した環境行動計画へとアップデートし、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。

GREEN IMPACT PLAN 2024 目標と実績、2025目標(GIP2024+1)、2030目標

重点課題	KPI	2020年度 実績 (PGIの起点)	2024年度			2025年度 目標 <small>新</small>	2030年度 目標
			実績	目標	達成度		
			GREEN IMPACT PLAN 2024 +1				
CO ₂ / エネルギー	OWN IMPACT 自社バリューチェーンのCO ₂ 削減量 ^{※2}	(起点)	▲3,811万トン ^{※6} (1,901万トン)	1,634万トン	×	▲4,012万トン (1,701万トン)	3,145万トン ^{※9}
	スコープ1,2 ^{※1}	CO ₂ 実質ゼロ工場	累計7工場	累計45工場 ^{※7}	累計37工場	○	
	CO ₂ 削減量	(起点)	83万トン	26万トン	○	81万トン	
	スコープ3 ^{※1} (カテゴリ11)	顧客の製品使用 におけるCO ₂ 削減量	(起点)	▲2,523万トン (1,762万トン ^{※8})	1,608万トン	×	▲2,688万トン (1,611万トン ^{※8})
資源/CE* *Circular Economy	CONTRIBUTION IMPACT 社会へのCO ₂ 削減貢献量 ^{※3}	2,347万トン	5,325万トン	3,830万トン	○	4,750万トン	9,300万トン
	工場廃棄物のリサイクル率 ^{※4}	98.7%	99.2%	99.0%	○	(新KPIを検討 ^{※10})	
	再生樹脂の使用量 ^{※5} (GIP2024目標は2022-24年度計)	1.52万トン	2022-24計 4.50万トン	2022-24計 9万トン	×	2025単年度 2.5万トン	
継続課題	サーキュラーエコノミー型 事業モデル/製品(累計)	累計5事業	累計15事業	累計13事業	○	累計16事業	
	生物多様性 /NP* *Nature Positive	ネイチャーポジティブをめざして 事業活動が生態系に与える影響を低減・回復	水	事業活動および製品・サービスでの 水使用量の削減	P74参考		
		持続可能な原材料調達 生物多様性に貢献する事業緑地 生物多様性に貢献する製品・サービス	化学物質	事業活動および製品の 化学物質による環境負荷の低減	P77参考		
			地域社会	地域社会への環境貢献 および 次世代の育成			
			順法	環境法規制の順守徹底	P75参考		

*1 GHG プロトコル(排出量の算定・報告の基準)による区分 *2 2020年度の排出量から当該年度の排出量を減算した量 *3 当社の製品・サービスが導入されなかつたと仮定した場合のライフサイクル排出量から導入後の排出量を差し引いた量。電気の排出係数はIEC2021で算出 *4 再資源化量／(再資源化量+最終処分量) *5 当社グループの製品に利用された再生樹脂に含まれる再生材の質量 *6 ▲は排出量の増加を意味する。スコープ1,2とスコープ3カテゴリ11に加えてカテゴリ1(調達)やカテゴリ12(廃棄)などの増減分を含む。カッコ内は2021年以降に算定可能となった製品の排出量相当も反映した2020年度実績(PGIの起点)との比較 *7 パナソニック オートモーティブシステムズ社を除く *8 2020年度のカテゴリ11の対象33事業で算定した2020年度からのCO₂削減量 *9 電気の排出係数はIEA World Energy Outlook 2°Cシナリオで算出 *10 過去より99%以上の高水準を維持しており、2025年度の目標値からは除外し、世界の潮流に応じた新KPIを検討していく

環 境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

■ CO₂関連KPIの2024年度結果の詳細

OWN IMPACT、CO₂排出量、CO₂実質ゼロ工場、CONTRIBUTION IMPACT（削減貢献量）のCO₂関連KPIは、自社バリューチェーン（VC）全体の排出量の実質ゼロ化と、社会やお客様とともにカーボンニュートラルを目指す「PGI」の中核となるKPIです。「排出量」と「削減貢献量」は、いずれもCO₂に関する指標である点では共通していますが、算定方法や活用目的が異なります。「排出量」（図上段）は、自社のVCにおいて削減すべきCO₂の責務の大きさを示す指標です。一方、「削減貢献量」（図下段）は、脱炭素に貢献する事業活動を通じて、社会やお客様のCO₂排出量の削減に貢献した量を示す指標です。

自社VCの排出量は、削減貢献量によって相殺や減算することはできません。これらの取り組みは、企業活動の両輪として表裏一体の関係にあり、互いに連携しながら削減インパクトの拡大と加速を図っていきます。

CO₂排出量（図上段）

スコープ1,2（工場などでのエネルギー使用等による排出量）については、省エネや再エネの導入等が進展し、2024年度の排出量は137万トンとなりました。一方、当社VC全体の排出量の約7～8割を占める、製品使用時の排出量（スコープ3カテゴリ11）は、PGIの起点である2020年度には33製品で8,593万トンでしたが、2024年度には対象製品を63製品に拡大したこと、11,116万トンに増加しています。

このスコープ3の対象領域の拡大（棒グラフの点線部）は、PGIを策定した2022年以降における法規制や社会要請の厳格化、そして戦略的重要性の高まりを受けて、自責領域を拡大した結果です。具体的には、事業の成長やポートフォリオの変化・拡大（冷凍機、A2W、ハスマントなど）、および開示範囲の進化（モータ、冷媒の放出量など）が要因です。

当社は、2022年のPGI発信を契機に、スコープ3の削減対象の適切な認識・特定と、算定精度の向上に積極的に取り組んできましたが、2025年度のGIP2024+1では、現在のフレームワークを継続しつ

つ、今後、当社の努力をより適正に評価いただきやすくするために OWN IMPACTの起点の見直し等にも取り組んでいきます。

なお、2020年度から対象としてきた33事業に限定して排出量の推移を比較した場合、2024年度には6,831万トンとなり、約2割の削減を達成しています。この削減は、販売数量の変動、省エネ技術の進化、電気のCO₂排出係数の改善などの要因です。

CO₂削減貢献量（図下段）

2024年度の製品・サービスによるCO₂削減貢献量（CONTRIBUTION IMPACT）は5,325万トンとなり、目標値である3,830万トンに対して1,495万トンの大幅な達成を果たしました。この達成の主な要因は、脱炭素に貢献する各事業の拡大に加えて、新たに空調用および冷蔵庫用のDCモーター（P21参照）、データセンター向け分散型電源ソリューション（P23参照）を対象に加えたことによるものです。対象製品数は、2020年度の28製品

から2024年度には61製品へと拡大しています。

当社で最大の削減貢献量を創出している車載用円筒形リチウムイオン電池については、2023年度から算定方法をライフサイクル視点に精緻化しました（従来は走行時のみを評価）。これにより、電池1単位あたりの削減貢献量は減少しています。

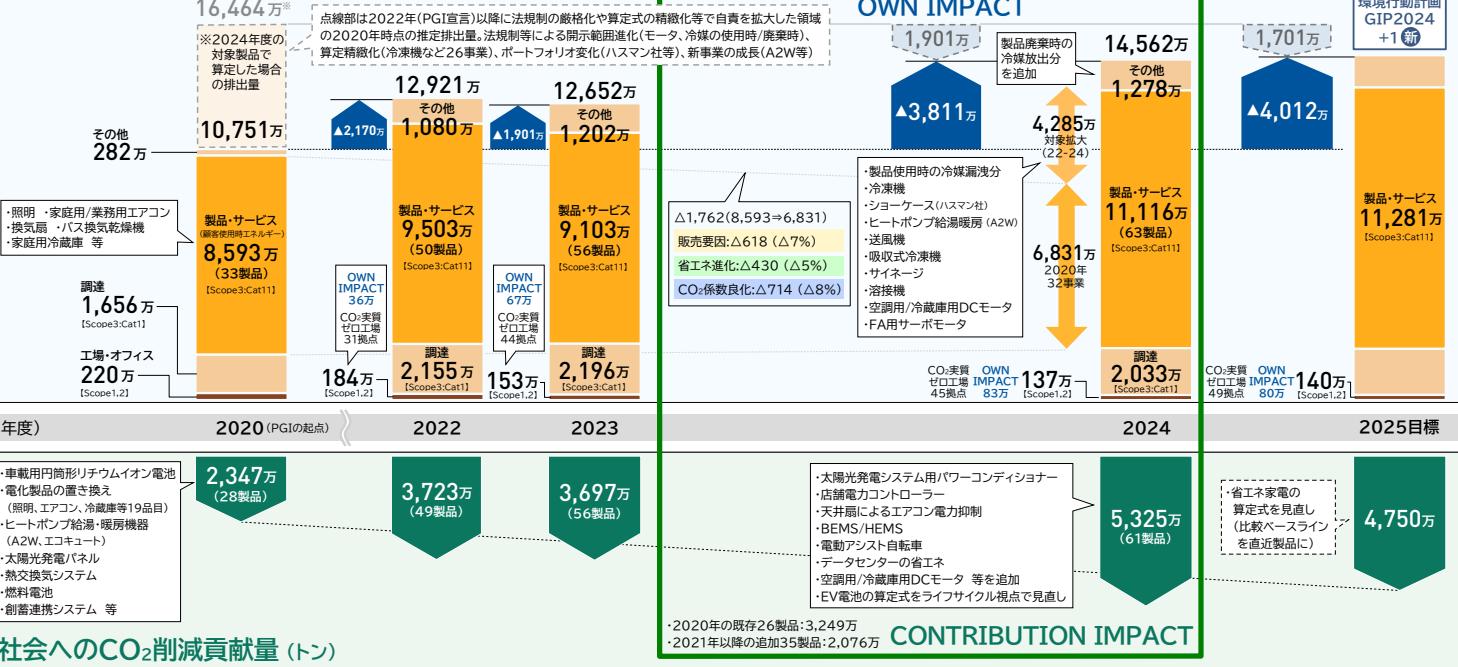
当社の省エネ性に優れた新製品（「置き換え」領域）について、従来、その製品が導入されなかった場合の仮説に基づくベースライン（比較対象）をライフタイムを経た当社従来製品におき、その差分で削減貢献量を算定していましたが、2025年度から現在策定中の国際標準※の要件に準拠するため、直近の市場平均的な製品をベースラインとして算定していきます。2025年度の目標値は、最新の算定方法を積極的に反映した約900万トン分の減少が含まれており、結果として4,750万トンと前年比で約10%減少となります。

※27ページを参照ください

GREEN IMPACT PLAN2024: CO₂関連KPIの総括

自社バリューチェーンのCO₂排出量/削減量（トン）

[Scope1,2,3]



環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

■ CO₂削減貢献量

「CO₂削減貢献量(以下、削減貢献量)」は、お客様や社会のCO₂排出量(以下、排出量)の削減にどれだけ貢献したかを示す指標です。当社では、事業の性質に応じて CONTRIBUTION / FUTURE IMPACTというKPIとして削減貢献量を数値化しています。(P15参照)

削減貢献量は、新しい技術や製品・サービス(以下、製品)の導入前後における、製品のライフサイクル全体や接続先の排出量の差分をもとに算定します。製品が導入されなかった場合の仮説に基づく参考シナリオを設定し、その差分を数値化します(使用時に限定しません)。企業が製品の普及を促進することで、導入されなかった場合に発生していたであろう排出量を「回避した価値(Avoided Emissions)」として表現します。

一方、企業のVCにおける排出量(スコープ1,2,3)は、GHGプロトコルという国際標準に基づいて算定され、削減した量(排出削減量)も数値化されます。当社では、PGIのOWN IMPACTがこの排出削減量に該当します(P15参照)。排出削減量と削減貢献量は一見似ていますが、目的も算定方法も異なる指標であり、削減貢献量によって自社VCの排出量を“相殺”することはできません。削減貢献量は、他者の排出削減に貢献する事業者やソリューションのインパクトの大きさを定量的に識別する指標となり得ます。当社では、事業評価や投資判断にこの指標を活用することで、脱炭素に資する製品の公正な評価と競争の活性化を目指しています。

2024年度に販売した製品のCONTRIBUTION IMPACTは、61製品で合計5,325万トンとなり、新たに8製品を数値化したことが大幅な増加に寄与しました。当社では、CO₂削減効果を以下の4つに分類しています。

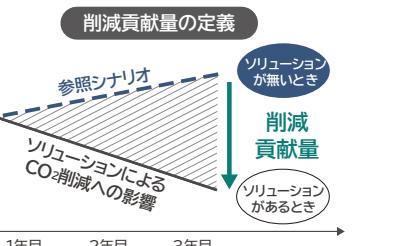
「電化」： 化石燃料よりもエネルギー利用効率に優れる電化機器や部品

「置き換え(省エネ性能向上)」： 従来と同じ効能をもたらしつつ省エネ性能を向上した製品

「ソリューション」： 建物空間や設備など接続先のシステム全体の電力・燃料使用を最適化する製品

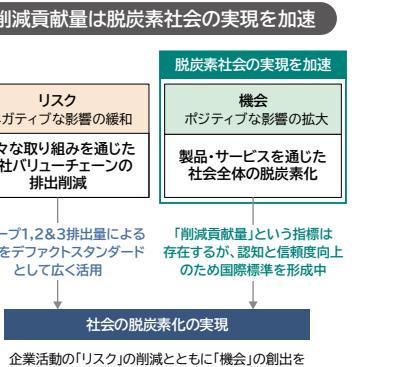
「その他」： 上記に含まれない多様な貢献。クリーン発電や断熱効果、配送削減 等

エネルギー供給側(各地域の系統電力供給事業者)の努力によって再生可能エネルギー化が進むことと並行して、削減貢献量を生み出す当社製品が使用される側で空間や社会システムのエネルギー効率を高めることは、供給側の負荷を低減し、さらなる再生可能エネルギーの促進につながります。削減貢献量という概念



(注)削減貢献量は自社の排出量は相殺できない
削減貢献量は、あるソリューションによるCO₂削減への影響を、そのソリューションが使用されない参考シナリオと比較したときの、社会に対するプラスの影響と定義される
WBCSD, 2023/3, "Guidance on Avoided Emissions"

参考シナリオに基づく数値の妥当性を
社会が評価するため開示が重要



は以前から存在していましたが、算定方法の国際標準はまだ形成途上にあり、金融界など社会全体での認知も広がりつつある段階です。製品が普及しなかった場合を仮定した算定には、方法や開示要件の解釈に幅があるため、社会共通の指標として確立するには課題も残されています。当社は、国際標準化への働きかけ(P27参照)と並行して、規格に準拠した合理的な算定方法の開発に取り組み、目標や実績数値とともに貢献内容を積極的に開示しています※。具体的には、毎年度の事業計画時に、製品ごとの削減原単位やベースラインの最新化を検討します。脱炭素に貢献する各事業の競争力を高め、製品が広く普及して継続的に使用いただき、1トンでも多くの削減貢献量を創出することで一刻も早い社会の脱炭素化の実現に貢献していきます。

※ 削減貢献量を主張する前提として、当社VC全体の排出量(スコープ1,2,3)に対して、SBTiの1.5°Cシナリオに準拠した排出目標を設定(P39)し、その達成にむけた削減活動(OWN IMPACT)を進めています。また製品の普及に伴うリバウンド効果の有無も確認しています(現時点では製品の普及拡大によるライフサイクル排出量の増加以外のリバウンド効果は確認されていません)。そして開示情報の客観性を高めるため、本書に記載の算定方法や根拠データは、第三者機関の検証を受けています。

下記サイトにはお客様や社会のCO₂削減に貢献する商品の事例を掲載しています

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/vision/product.html>

CONTRIBUTION IMPACT

算定例：サステナビリティデータブック2025で開示

貢献メカニズムの分類	2024年度の各分類の上位製品（計21製品）
電化 20年度 974万トン ↓ 6製品 1,505万トン	EV用円筒形充電池 算定例 (P20) ヒートポンプ給湯・暖房 (A2W) 算定例 (P19) 電動アシスト自転車 ヒートポンプ給湯 (エコキュート) 算定例 (P19) 全6製品

置き換え 【省エネ性能】 20年度 945万トン ↓ 36製品 2,093万トン	空調用DC ^{※1} ファンモータ 新 算定例 (P21) 家庭用エアコン LED照明 家庭用冷蔵庫 業務用エアコン	電気シャワー / 電気温水器 扇風機 / 天井扇 液晶テレビ 冷蔵庫用DC ^{※1} ファンモータ 新 CO ₂ 冷凍機
---	--	--

※1 DC(Direct Current): 直流
全36製品

ソリューション 8製品 527万トン	データセンター向け分散型蓄電システム 新 算定例 (P23) 天井扇による空調の省エネ 熱交換器システムによる空調の省エネ BEMS ^{※2} / HEMS ^{※3}
--------------------------	--

※2 Building Energy Management System ※3 Home Energy Management System 全8製品

その他 11製品 1,200万トン	太陽光発電 (日本、インド、北米、東南アジア) 家庭用燃料電池 / 純水素型燃料電池 住宅用リチウムイオン蓄電池
-------------------------	--

全11製品

全61製品の合計 5,325万トン

環境

電化

ヒートポンプ式 給湯・暖房機器（エコキュート、A2W^{※1}）

※1 A2W(Air to Water):
欧州向けヒートポンプ式温水給湯暖房機

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

主な削減対象となる製品ライフステージ



主な販売地域:エコキュートは日本、A2Wは欧州

■概要:

ヒートポンプ(HP)は、気体を圧縮や膨張させると温度が変化するという性質を利用して、大気中の熱エネルギーを水や空気に移動する電化技術で、化石燃料の燃焼による熱の利用と比較して利用効率に優れる（約2.4～4.3倍^{※2}）。さらに、ガス機器からは都市ガスを燃焼する際にCO₂が必ず排出される一方で、本電化機器が普及することで、機器が使用する個々の電源で再エネ構成が年々高まることを前提に、地域の脱炭素化への移行の加速に寄与する。

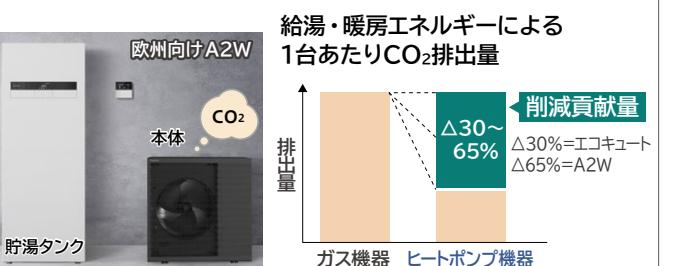
※2 経済産業省「トップランナー制度」の情報から試算

□ https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/enterprise/equipment/

■削減貢献メカニズム:

市場に普及している平均的なガス燃焼式の給湯・暖房機器と比べて、同量の能力を持つ本機器がヒートポンプで熱交換することで、生涯で使用する電気のCO₂排出量が少なくなる。

比較: 使用電力1kWに対する出力



■CO₂削減貢献量の算定式:

活動量 活動量あたりの削減量 CO₂排出関連数値・係数 期間

【活動量】(台)
年間の販売台数の中のガス機器からの置き換え^{※3} ※3 日本は約7割がガス機器の「置き換え」
欧州は全量がガス機器の「置き換え」

$$\text{ガス機器からヒートポンプ機器への置き換え1台の年間削減貢献量} = \left(\text{ガス機器1台の年間の都市ガス消費量(m³)} \times \text{都市ガスのCO}_2\text{排出係数(kg-CO}_2/\text{m}^3\text{)} \right. \\ - \left. \text{ヒートポンプ機器1台の年間の消費電力量(kWh)} \times \text{販売地域ごとの電力のCO}_2\text{排出係数(kg-CO}_2/\text{kWh}) \right) \times \text{期間(10年)}$$

・電力のCO₂排出係数: 日本 0.487kg/kWh 欧州 0.277kg/kWh (IEA2021より)
・都市ガスのCO₂排出係数: 2.240kg/m³ (環境省データ) をグローバルで使用

■ベースライン: (比較対象)

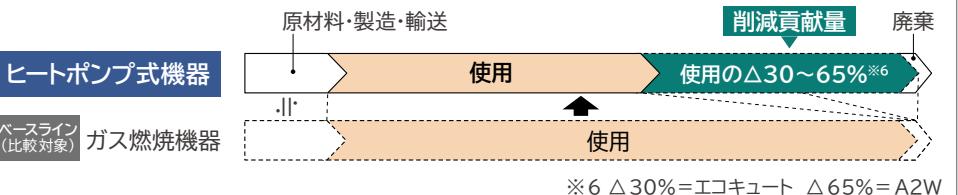
ヒートポンプ機器と同量の給湯・暖房に要する熱量を獲得する、2024年度の市場標準的なガス給湯器のガス燃焼によるCO₂排出量^{※4}。寒冷地の多い欧州などでは、ガス給湯・暖房が主流。(A2Wは既存のガス機器の配管を再利用して電化への移行が可能。)

※4 資源エネルギー庁ガス温水機器のトップランナーより

□ https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/enterprise/equipment/toprunner/14_gasonisui.html

■定量化の範囲: (考え方と合理性)

機器の使用時。ヒートポンプ機器とガス機器ともにCFP*が対象で、使用時以外のCFPもHP機器の方が優位だが、使用時のCFPの差分と比較して小さく^{※5}、保守的に数値化する観点から削減貢献量に加算しないと判断。※5 削減貢献量の1-3% (2024年度 当社実績)



■活動量:

(エコキュート) 日本での年間販売台数に

ガス機器からの置き換え率70%^{※7}を乗じた数(台)

※7 日本冷凍空調の工業会データより当社試算。
推定寿命を終えたエコキュート同士の置き換えを計上から除外

(A2W)

欧州における年間販売台数^{※8} (台)

※8 2008年より販売開始のためA2W同士の置き換え率はカットオフできると当社判断

■活動量1単位あたりの削減貢献量: (最新原単位)

ヒートポンプ機器とガス機器の双方で、同量の給湯・暖房効果をもたらすために要した年間エネルギー使用量のCO₂換算量の差分。

■期間: (フロー方式: 販売年度にその生涯分の排出量を計上)

補修部品の保有年数。期間中、CO₂削減効果は持続する。

* CFP(Carbon Footprint of Products): 製品・サービス(1単位)が 原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO₂換算値

環境

電化 車載用円筒形リチウムイオン電池

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

主な削減対象となる製品ライフステージ

原材料・素材 → 製造 → 輸送 → 使用 → 廃棄・リサイクル

電池の販売地域：北米

■概要：

内燃機関車(ICE)から電気自動車(EV)への移行はエネルギー効率の優位性^{※1}に加えて、直接排出するCO₂量が少なく、世界の輸送部門の脱炭素化をもたらすことが期待される。特に、内燃機関車でないBEV(二次電池式電気自動車)は電気によりモータを駆動させて動力とすることから、ICEの燃料供給機能に相当する充電池はBEVにおいて最重要部材の一つと認識されている。

※1 エネルギー効率（消費エネルギー量のうち車輪に届く割合）ICE: 16-25% BEV: 87-91%

Electrifying transportation reduces emissions AND saves massive amounts of energy » Yale Climate Connections

■削減貢献メカニズム：

当社の充電池を搭載したBEVとICEが同じ距離を走行した場合、BEVはエネルギーの動力への変換効率が高いため、燃油消費量と充放電量をCO₂に換算した量の差分が生じる。



■CO₂削減貢献量の算定式:

活動量 活動量あたりの削減量 CO₂排出量 期間

【活動量】(台)
年間の電池販売容量のBEV台数への換算値

※2 LC(Life Cycle): 電池の使用(走行)時
だけでなく、製造に必要な原材料の採掘、
製造、輸送、廃棄に至る各段階

$$\times \left(\frac{\text{ICEでのLC}^{※2} \text{全体}}{\text{kg-CO}_2/\text{km}} - \frac{\text{BEVでのLC}^{※2} \text{全体}}{\text{kg-CO}_2/\text{km}} \right) \times \text{生涯走行距離}$$

(kg-CO₂/km) (kg-CO₂/km)

日、米、欧の年間走行距離の
平均値×10年

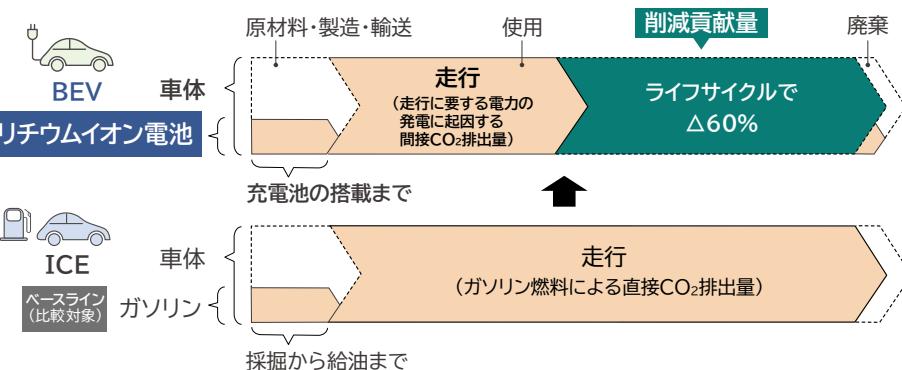
ICEからBEVへの乗り換え1台の走行距離あたりの年間削減貢献量

■ベースライン:(比較対象)

平均的なICEのガソリン使用を含む製品ライフサイクル全体でのCO₂排出量。

■定量化的範囲:(考え方と合理性)

充電池(BEV)とガソリン(ICE)の原材料の採掘から廃棄・リサイクルまでの各段階と、BEVとICEそれぞれの車体走行分を比較した総CO₂排出量の差分。



■活動量:(台)

車載用円筒形リチウムイオン電池の年間販売容量をBEV台数に換算した値。

■活動量1単位あたりの削減貢献量:(最新原単位)

ICEからBEVへの乗り換えによる1台の走行距離あたりの
製品ライフサイクル全体での総CO₂排出量の差分。

■期間:(フロー方式:販売年度にその生涯分の排出量を計上)

生涯走行距離

- 日、米、欧の年間走行距離の平均値^{※3} × 自動車の寿命(10年)

- 期間中、CO₂削減効果は持続する。

※3 電池を搭載した自動車の販売先はグローバルであることを想定し、3地域の平均値とした。

環境

置き換え
(省エネ)

空調機器の省エネに貢献するDCファンモータ新

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

主な削減対象となる製品ライフステージ



モータの販売地域：日本、欧州、北米、中国、インド、東南アジア、中南米、中近東阿

■概要：

普及が進んだ大量の電化製品が使用時に消費するエネルギーの利用効率性を向上することは、製品が使われる地域の系統電力の負荷量を低減し、再エネ供給量のハードルを下げる。すなわち、エネルギー需要側から脱炭素社会への移行の促進に貢献する。エネルギー利用効率が向上した製品への更新は、顧客と電源側の双方にCO₂削減効果を生む。空調機器に搭載されるモータは、製品の機能発揮に不可欠なデバイスであり、その使用電力量は空調全体の1割以下であるものの、空調機器が顧客で使われる生涯にわたってモータ自身の省エネ効果がCO₂削減効果に直結する。

■削減貢献メカニズム：

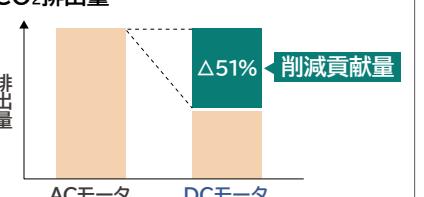
DC(Direct Current: 直流)モータは、AC(Alternate Current: 交流)モータに比べて、負荷に応じた最適な運転が可能となるため、無駄なエネルギー消費を抑えることができる。

例 ACモータ

年間消費電力量
5,897kWh
同芯モータ

ACモータ→DCモータへの切り替えによる省エネ効果 △51%

DCモータ

年間消費電力量
2,876kWh
AR-9HACモータとDCモータのライフ
タイムでの使用電力量による
CO₂排出量

■CO₂削減貢献量の算定式：

活動量 活動量あたりの削減量 CO₂排出関連数値・係数 その他の係数

$$\begin{aligned} & \text{【活動量】(台)} \times \text{販売地域ごとの} \\ & \text{年間の販売数量} \times \text{ACモータ普及率} \\ & \times \left(\text{ACモータの} \right. \\ & \quad \left. \text{年間消費電力量(kWh)} - \text{DCモータの} \right. \\ & \quad \left. \text{年間消費電力量(kWh)} \right) \\ & \times \text{販売地域ごとの電力の} \\ & \quad \text{CO}_2\text{排出係数(kg-CO}_2/\text{kWh}) \times \text{期間} \\ & \quad (9年) \\ & \text{置き換え1台の省エネ効果による年間削減貢献量} \end{aligned}$$

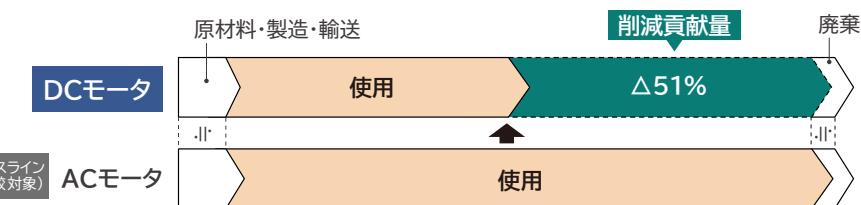
電力のCO ₂ 排出係数 (IEA2021) 単位: kg/kWh	
地域	係数
日本	0.487
欧州	0.277
北米	0.383
中国	0.623
インド	0.723
東南アジア	0.386
中南米	0.252
中近東ア	0.616

■ベースライン：(比較対象)

モータの販売地域ごとの、同条件で使用される当社の同等出力のACモータが消費するライフタイム電力量のCO₂換算量。空調機器の使用地域はモータ販売地域と同じと設定。

■定量化的範囲：(考え方と合理性)

モータの使用時。対象範囲はモータのCFP*だが、空調機器のCFPにおける使用時の占有率は平均で約8~9割であり、使用時以外の段階でのCFPも同等であるため、置き換え前後の使用時以外のCFPの差分の影響はカットオフが可能と当社判断。



■活動量：(台)

DCモータの販売地域ごとの置き換え前(普及率など)に応じた年間販売数量。

■活動量1単位あたりの削減貢献量：(最新原単位)

販売地域ごとの当該製品と比較対象製品のライフタイム使用での消費電力量*のCO₂換算量の差分。

*：設計上の定格電力×年間の使用時間×効率

■期間：(フロー方式：販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

- 9年(当社規定の耐用年数)。期間中、CO₂削減効果は持続する。
- 電化製品は適切な使用やメンテナンスにより耐用年数は伸びるため、9年は保守的な見積りとして当社判断。
- 耐用年数の伸長によって資源有効利用によるCO₂削減効果も期待される。

■2024年度のCO₂削減貢献量：816万トン

* CFP(Carbon Footprint of Products): 製品・サービス(1単位)が 原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO₂換算値

環境

ソリューション (熱ロス減) 熱交換気システム

主な削減対象となる製品ライフステージ ※1 本システムの使用期間における空調にかかる室内からの熱ロス減によるCO₂排出削減

原材料・素材 > 製造 > 輸送 > **使用^{※1}** > 廃棄・リサイクル

主な販売地域：日本、中国、北米、欧州

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

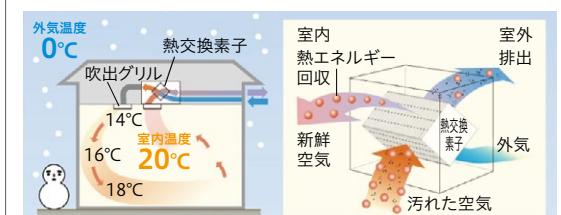
■概要：

民生部門 / 業務部門の脱炭素化には居住空間やオフィスの冷暖房の負荷低減が重要であり、熱交換気システムは室内からの熱ロス低減、空質維持による快適性を同時に実現する。換気時に熱交換素子で室内外の熱を交換して、室内に送り込む空気の温度をあらかじめ冷やす / 温めることで冷暖房負荷を低減し、さらに空気清浄も付与した高機能システムであり、高い気密性が求められる日米欧や中国などの住宅や店舗、ビルなどで幅広く利用可能。

■削減貢献メカニズム：

同じ条件下の室内空間において、本システム導入により市場平均的な換気方式と比べて空調機器の運転で消費される電力・燃油の使用が削減された量のCO₂換算値。

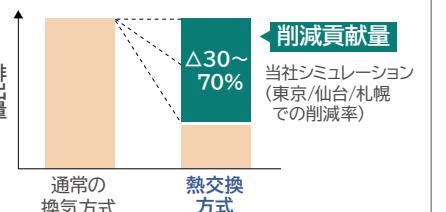
熱交換気システムの仕組み(冬季)



※熱交換率は機種によって異なります

<https://sumai.panasonic.jp/air/kanki/kodatekicho/>

換気由来の熱ロス分を補った エネルギーのCO₂排出量



<https://sumai.panasonic.jp/air/kanki/kabekakefan/>

■CO₂削減貢献量の算定式： 活動量 活動量あたりの削減量 CO₂排出関連数値・係数 期間

【活動量】年間のシステム導入量(熱交換機の台数)

$$\text{熱交換気システム1台導入による年間削減貢献量} = \left(\text{通常の換気方式を導入した住宅における空調機器の年間エネルギー使用量(熱ロス分)} (\text{kWh or l}) \times \text{販売地域ごとの電力や燃油ごとのCO}_2\text{排出係数} (\text{kg-CO}_2/\text{kWh or l}) \right) - \left(\text{熱交換気システムを導入した住宅における空調機器の年間エネルギー使用量(熱ロス分)} (\text{kWh or l}) \times \text{販売地域ごとの電力や燃油ごとのCO}_2\text{排出係数} (\text{kg-CO}_2/\text{kWh or l}) \right) \times \text{期間 (10年)}$$

・電力のCO₂排出係数：日0.487kg/kWh 中0.623kg/kWh 北米0.383kg/kWh 欧0.277kg/kWh (IEA2021)
・灯油のCO₂排出係数：2.49kg/l (環境省データ) をグローバルで使用

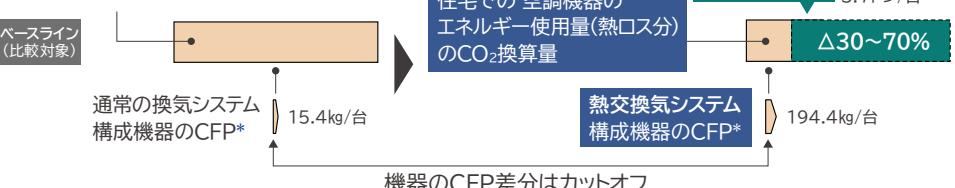
■ベースライン：(比較対象)

現在の市場平均的な通常換気方式のシステムを導入した住宅での空調機器の運転による販売地域ごとの消費電力量と燃油使用量のCO₂換算値。

■定量化の範囲：(考え方と合理性)

熱交換気システム(本製品)使用前後の住宅の冷暖房負荷の差分。
換気システム1台当たりのCFP*は本製品のほうが大きいが、本製品の使用前後の住宅の冷暖房負荷の差分のCO₂換算量と比較して小さい(当社試算)ため、その影響はカットオフが可能と判断。

通常の換気方式を導入した住宅の空調機器のエネルギー使用のCO₂換算量



■活動量：(台)

本システムの中核機能である熱交換ユニットの年間販売台数。

■活動量1単位あたりの削減貢献量：(最新原単位)

日本の住宅の居住空間における通常の換気システムを使った平均的な空調負荷量を、販売地域ごとに当社シミュレーションによって算出。
通常の換気方式と熱交換方式における居住空間の空調機器の運転で消費されるエネルギー量の差分に、販売地域ごとの電力や燃油^{※2}のCO₂排出係数を乗じる。^{※2} 燃油：灯油を採用

■期間：(フロー方式：販売年度にその生涯分の排出量を計上)

- 熱交換気ユニットの設計寿命(10年)。
- 期間中、CO₂削減効果は持続する。

*CFP(Carbon Footprint of Products): 製品・サービス(1単位)が 原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO₂換算値

環境

ソリューション (省エネ) データセンター向け分散型蓄電システム^新

主な削減対象となる製品ライフステージ ※1 本製品の使用期間におけるデータセンターのCO₂排出削減



主な販売地域：北米

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

■概要：

近年、生成AIの急速な進化を受け、データ処理の高度化・複雑化に伴いデータセンター（DC）の消費電力が増大している。DCでは蓄電池の活用が進んでおり、一般的な鉛、LFP系バッテリーを使用した、電源をサーバールームとは別室で管理する集中型電源と、高出力かつラックごとに設置が可能で省スペースなりリチウムイオン電池を搭載した分散型電源がある。分散型電源は、集中型電源と比べて、省スペース化および、電力/電源マネジメントによるエネルギー効率の最適化が可能であり、サーバーへ供給する電力の利用効率が優れている。

【参考】DC用蓄電池事業について https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/20241127_ai_j.pdf

■削減貢献メカニズム：

DCにおいて、分散型電源は集中型電源よりサーバーへ供給される電力の変換回数が少ないため、電力の利用効率が向上する。



■CO₂削減貢献量の算定式：

活動量 活動量あたりの削減量 CO₂排出関連数値・係数 期間

【活動量】(台)
年間のDC向け蓄電システム販売数量

$$\times \left(\text{集中型電源を使用した場合の年間供給電力量 (MWh)} - \text{分散型電源を使用した場合の年間供給電力量 (MWh)} \right)$$

$$\times \text{北米の電力のCO}_2\text{排出係数 (0.325トン-CO}_2/\text{MWh}) \times \text{期間 (設計寿命)}$$

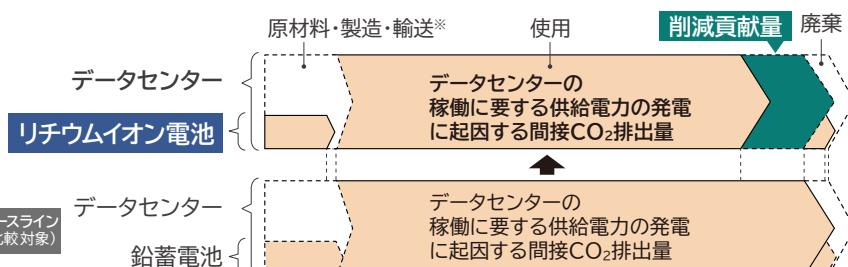
分散型電源の電力ロス低減による年間削減貢献量

■ベースライン：(比較対象)

DCにおいて集中型電源(鉛蓄電池)を使用した場合のライフタイム供給電力量のCO₂換算量。

■定量化的範囲：(考え方と合理性)

DCのCFP*は「使用時」以外は同等と設定し、DCの稼働に要する蓄電池からのCO₂排出量の差分を対象とした。



*リチウムイオン電池のCFP(1.6kg/kWh)は鉛蓄電池(2kg/kWh)の80%だが、保守的に数値化する観点から削減貢献量に加算しないと判断。

【参考】リチウムイオン電池と鉛蓄電池のLCAについて：<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131999>

■活動量：(台)

当社リチウムイオン電池を組み込んだDC向け蓄電システムの年間販売数量。

■活動量1単位あたりの削減貢献量：(最新原単位)

DCにおいて集中型電源を使用した場合と分散型電源を使用した場合の供給電力量の差分にCO₂排出係数を乗じる。

■期間：(フロー方式：販売年度にその生涯分の排出量を一括計上)

- ・設計寿命
- ・期間中、CO₂削減効果は持続する。

* CFP(Carbon Footprint of Products): 製品・サービス(1単位)が 原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO₂換算値

環境

その他
(再配達の削減)

宅配ボックス e-COMBO

主な削減対象となる製品ライフステージ

*1 本製品の使用期間における宅配便輸送によるCO₂排出削減



販売地域：日本

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

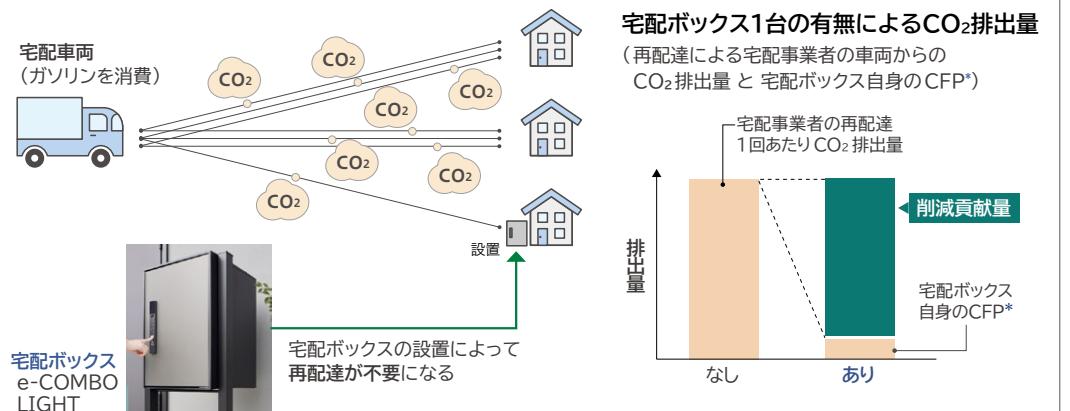
環境データ

■概要：

日本の家庭部門では電子商取引の増加と生活様式変化に伴って不在時間が増えており、宅配便の再配達回数が増えることによって、宅配事業者の物流の負荷量が増加している。家庭に宅配ボックスを設置することで、再配達が回避され、荷物を受け取る人の煩わしさの解消や宅配事業者の労働時間短縮と、同時に、配達にかかる車の燃料等のエネルギーの消費に伴うCO₂排出量が削減され、地域物流網の負荷量軽減と低炭素化に貢献する。

■削減貢献メカニズム：

再配達の回避によって宅配事業者が再配達のために車での移動に用いるエネルギー消費(ガソリンなどの化石燃料の燃焼)のCO₂排出量を削減する。



■CO₂削減貢献量の算定式:

活動量 活動量あたりの削減量 CO₂排出関連数値 その他の係数

【活動量】(台)

年間の宅配ボックスの販売台数

$$\times \left(\text{再配達1回あたりの車のCO}_2\text{削減貢献量} (0.46\text{kg/回}) \right)$$

※国土交通省の実証データ

$$\times \text{年間の再配達回数}$$

※当社の実証データ

$$\times \text{期間}$$

(設計寿命)

- 宅配ボックスのCFP*

※当社の算定値

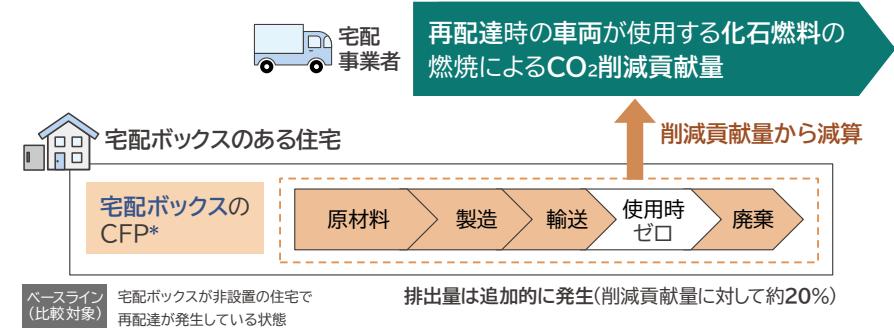
■ベースライン：(比較対象)

宅配ボックス非設置の住宅で受取人が不在時、宅配便を受け取れなかった場合、宅配事業者が再配達に要する平均エネルギー使用量のCO₂換算量。

■量化の範囲：(考え方と合理性)

使用時(宅配ボックスの使用による宅配事業者の配達にかかる削減貢献量)。宅配ボックスは使用時の排出量はゼロだが、CFP*全体では削減貢献量に対して20%(当社試算)あり、これは追加的な影響であるため削減貢献量より減ずる。

【再配達が回避される状態】



■活動量：(台)

宅配ボックスの年間販売台数。

■活動量1単位当たりの削減貢献量：(最新原単位)

- 再配達1回あたりのCO₂削減貢献量 : 0.46 kg (国土交通省実証データ)
- 再配達回数 : 当社実証データ

■期間：(フロー方式: 販売年度にその生涯分の排出量を計上)

- 宅配ボックスの設計寿命。期間中、CO₂削減効果は持続する。
- 本製品は適切な使用やメンテナンスによって耐用年数はさらに伸びることから設計寿命を採用することはCO₂削減効果の保守的な見積りであると当社判断。

* CFP(Carbon Footprint of Products): 製品・サービス(1単位)が原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO₂換算値

環境

資源循環
(木材配合樹脂素材)

高濃度セルロースファイバー成形材料 kinari^新

主な削減対象となる製品ライフステージ



販売地域: 日本

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

■概要:

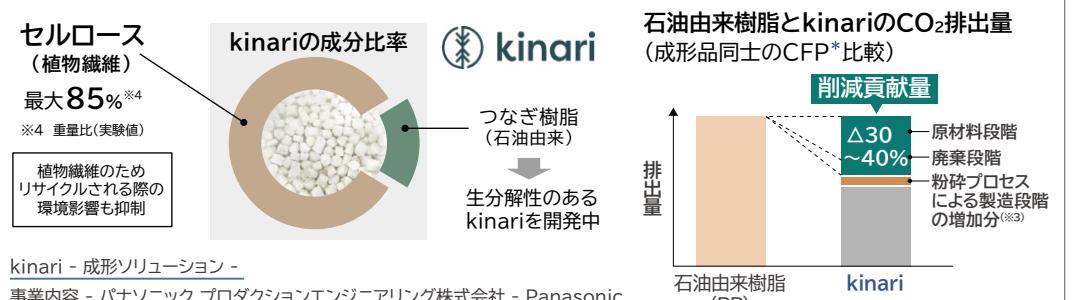
石油由来のプラスチック(以下、樹脂)の生産量は2020年の4.5億トンから2030年には6.1億トンに増加すると予測^{*1}されているが、リサイクル率は9%^{*2}といわれ、廃棄物循環と脱炭素の観点で課題がある。当社は日本で20年にわたり家電リサイクルを運営し、循環型のモノづくりを進めてきたが、廃家電から手解体で回収する単一樹脂(高純度/高品位)は製品の樹脂使用量の2割にとどまり、機械破碎で回収する混合樹脂(低純度/中品位)の多くは製品に再使用できていない。この課題解決策の一つである代替材料のバイオ樹脂は、トウモロコシなどを原料とし、食糧生産に影響を与え、機能性にも課題がある。当社の高濃度セルロースファイバー成形材料「kinari」は、間伐材や産廃などの植物資源を原料とする素材で、他の繊維に比べて密度、強度、価格面で優位性がある。kinariは最大85%の濃度でセルロースファイバーを配合し、石油由来の樹脂よりも軽く強く、既存の樹脂成型機を利用できる。kinariの普及により循環経済と脱炭素化に貢献する。

*1 Bioplastics 2020-2025 (IDTechEx Report)

*2 Production, use, and fate of all plastics ever made | Science Advances

■削減貢献メカニズム:

kinariを用いた成形品と一般的な石油由来の樹脂成形品とを比較した場合、kinariは原材料調達と成形品廃棄でのCO₂削減効果がある。kinariの製造には植物資源の粉碎プロセスが必要^{*3}だが、その影響を考慮してもkinari成形品の方がライフサイクルのCO₂排出量が少ない。



■CO₂削減貢献量の算定式:

$$\text{【活動量】} \times \left(\frac{\text{標準的なポリプロピレン樹脂成形品のCFP}^*}{\text{kinari を用いた成形品のCFP}^*} \right) \times \text{1(回)}$$

（1パック 25kg） SuMPO環境ラベルプログラムにて算定

廃棄時の貯蔵炭素量のCO₂削減効果を含む

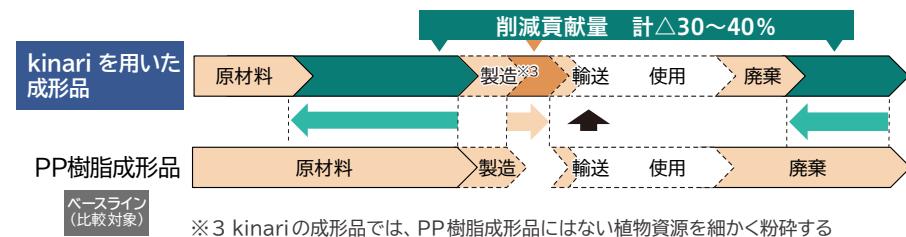
削減効果を発揮するのは
ライフサイクルで1回

■ベースライン:(比較対象)

標準的なポリプロピレン(PP)樹脂成形品のCFP*

■定量化の範囲:(考え方と合理性)

原材料調達、製造、輸送、廃棄の各段階におけるCO₂排出量の差分(使用時はゼロ)。ただし、製造時(共通部)と輸送時はベースラインとkinariは同量(同じ工程)であるため、製造(共通分)、輸送、使用の段階は定量化の範囲に含めない。



■活動量:

kinari の年間販売パック数(1パック 25kg)

■活動量1単位あたりの削減貢献量:(最新原単位)

標準的なポリプロピレン樹脂成形品とkinariを用いた成形品が
ライフサイクル全体において排出するCO₂量^{*5}の差分。

*5 SuMPO環境ラベルプログラムに準じた当社算定値。

kinari廃棄時の貯蔵炭素量を考慮



■期間: 1回

削減効果を発揮するのは、成形品のライフサイクルで1回。

■2024年度のCO₂削減貢献量: 11トン

同年度の石油由来プラスチック削減量: 2.4トン

* CFP(Carbon Footprint of Products): 製品・サービス(1単位)が原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出する温室効果ガス排出量のCO₂換算値

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

削減貢献量の認知・価値化活動

現在のGHGプロトコルは、自社の事業活動に伴うCO₂排出量を評価できますが、事業を通じた社会への貢献(機会：ビジネスチャンス)は含まれません。一方、削減貢献量の考え方がありますが、統一基準が未確立、社会の認知度が低いのが実情です。よって、企業の脱炭素貢献が適切に評価される環境を整備することで、そのための企業努力(技術開発・イノベーション)を促進し、カーボンニュートラル社会実現の加速に寄与していく仕組みづくりが必要です。

環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」(PGI)は自社だけでなく社会全体のCO₂排出量削減を対象として目標設定しており、企業の脱炭素貢献を適切に評価する「モノサシ」としての削減貢献量の意義や認知拡大を、同じ志を持つ企業、金融機関などのステークホルダーとともにグローバルに進めることが重要です。そこで、グローバルな基準の統一化・認知拡大・周知に向けて以下の活動を推進中です。

■ 標準化活動

IEC(国際電気標準会議)

2020年9月、IEC規格の標準化活動が日本提案により始まりました。具体的には、新技術(AI、IoT、デジタルツインなど)の削減貢献量の算定、算定方法の要求事項の提供、コミュニケーションと情報開示の要求事項の確立を行い、国際規格番号：IEC63372、タイトル：「電気電子製品およびシステムからの温室効果ガスの排出、排出削減、削減貢献の算定とコミュニケーション－原則、方法、要求事項およびガイダンス」を作成しています。2025年6月には、IEC TC111(電気・電子機器、システムの環境規格)において最終国際規格案が完成され、順調に進めば2025年内にIEC規格として発行される見込みです。当社グループは国際委員としてこの活動に参画し、当社の削減貢献量の算定事例を提案するなど、この標準化活動を推進しています。

WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)

WBCSDは、持続可能な開発を目指す先進的な企業約200社が加盟するグローバルな組織で、持続可能な社会への移行に貢献するために協働しています。パナソニック ホールディングス(株)はWBCSDが目指す理念に共感し、グループのPGI活動を加速させるためWBCSDに加盟しました。WBCSDでは「削減貢献量ガイダンス」の発行(2023年)に続き、その更新版の検討、業界分野ごとのガイダンスの策定を進めており、当社は積極的に策定に寄与し、

WBCSDおよび会員企業と密に連携し、削減貢献量の標準化・普及促進活動に取り組んでいます。

- パナソニック ホールディングスがWBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)に加盟

<https://news.panasonic.com/jp/press/jn221007-1>

GXリーグ*

世界全体のカーボンニュートラル実現に向けて、日本企業が持つ気候変動への貢献の機会面(市場に提供する製品・サービスによる排出削減等)が適切に評価される仕組みを構築することを目的に、当社はGXリーグにおける取り組みの1つである「市場創造のためのルール形成」において、金融機関と連携し「GX経営促進ワーキング・グループ(WG)」のリーダー企業として発足時より参画しています。

当社グループの長期環境ビジョンで活用している、気候関連の機会を評価する開示項目の一つである削減貢献量の認知拡大のため、2022年度に公表されました「気候関連の機会における開示・評価の基本指針」に続き、2023年12月に金融機関による活用事例集を、2024年5月に事業会社による推奨開示仮想事例集を他の策定企業と共同で発行しました。

* GXとは、「グリーントランスマーケティング」の略。2022年2月に経済産業省 産業技術環境局が「GXリーグ基本構想」を発表。GXに積極的に取り組む「企業群」が、官・学・金でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーとともに、一体として経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として「GXリーグ」を設立。

- GXリーグにおける『GX経営促進ワーキング・グループ』の設立とパナソニック ホールディングスのリーダー就任について～企業がもつ気候変動への貢献の機会が適切に評価される仕組みを構築します～

<https://news.panasonic.com/jp/topics/204865>

■ 国際的イベントでの削減貢献量の訴求

2022年度の国際イベントでの認知・普及活動の結果、2023年のG7日本において成果文書に明記され、2024年度も継続して認知・価値化活動に取り組んでいます。

COP29(第29回気候変動枠組条約締約国会議)

2024年11月、当社グループはジャパン・パビリオンで開催されたセミナー「産業及び金融分野における削減貢献量の標準化に向けて」にて、削減貢献量の標準化の意義と進捗を紹介しました。また、IECの国際規格(IEC63372)の標準化に取り組んでおり、ISOやWBCSDと

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略の
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

も連携していることに言及しました。その上で、削減貢献量の標準化により、政府や金融機関が脱炭素化に貢献する企業を適切に評価し、インセンティブ付与や投資判断に活用できるようになることが期待されます。さらに、COP21で採択された気候目標の達成に向けて、電気・電子業界だけでなく、あらゆる産業界にとって重要であることを強調しました。

□ COP29の議論・展示に参画～脱炭素・サーキュラーエコノミー型社会への貢献を発信

<https://news.panasonic.com/jp/group-magazine/articles/16597>

CES2025

2025年1月、CES2025のオープニングキーノートにて、「物と心が共に豊かな理想の社会」を実現するために、地球環境問題の解決を最優先事項とし、次世代のために健全な地球環境を守ることを強調しました。また、社会全体での脱炭素化技術の開発とイノベーションを加速させるために、WBCSDと協力し、削減貢献量の重要性を訴えました。

□ CES 2025 オープニングキーノート

「地球環境問題の解決」「AIを活用したビジネスへの変革」への搖るぎない意志を表明

<https://news.panasonic.com/jp/group-magazine/articles/16707>

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステム(EMS)を基盤とした 環境経営の実践

当社グループは環境経営の基本として、1998年度にグローバル全製造事業場でEMSを構築し、以降、原則としてISO14001の認証取得を継続してきました。

そしてグローバルでの環境経営をさらに強化するため、非製造事業場でもEMSを構築し、ISO14001認証を取得しています。2011年10月に、グローバルで環境基本規定に基づくEMSの構築を目指し、製造系、販売・サービス系、本社系など業務形態ごとのEMSの考え方をまとめた「EMS構築ガイドライン」を発行し、これに基づきグループ全体でGREEN IMPACT PLAN 2024+1の達成を目指し、環境経営を進めています。

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）では、EMSの基礎を学ぶEMS説明会や、内部監査員、主任監査員等を目指すレベル別の監査員養成研修を実施しています。2020年度からはコロナ禍のために従来の集合形式での研修ができなかつたため、リモート形式で実施されてきました。リモート形式で実施することで今まで時間的に出席が難しかつた社員が積極的に参加し、高い研修効果をあげることができました。その他、ロールプレイ等の手法を導入した実践的な研修や、内部監査員の高位平準化を目的とし監査方針や重点監査ポイント等に関する研修会を実施するなど、事業会社ごとに研修内容をアップグレードし、現場のマネジメント推進、改善を実現させております。

当社グループでは、環境マネジメントシステムの一要素である法令順守に特化した独自の取り組みとしてクロスカンパニー相互監査（※P33で詳しく紹介しています）を行っています。パナソニック チャイナ（有）では、クロスカンパニー相互監査に関連する監査員研修を毎年実施しており、社外より環境審査の専門家を招いて、監査員の新しい環境法規制知識の習得と監査技術能力の強化を推進しています。2024年度には、パナソニック調理テクノロジー嘉興（有）にて現場模擬監査も実施しました。



パナソニック調理テクノロジー嘉興（有）
現場模擬監査

ISO14001認証取得状況(2025年3月31日時点)

地域	認証取得数 ^{※1}		合計
	製造	非製造	
日本	18	10	28
北米・中南米	9	0	9
欧州・CIS	6	1	7
東南アジア・大洋州	33	7	40
中国・北東アジア	41	1	42
インド・南アジア・中東ア	6	1	7
合計	113	20	133

※1 統合認証を含む。事業や拠点の統廃合、統合認証に推進したため、取得数は毎年変動。

ISO認証取得組織一覧

https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/eco_isolist2024.pdf

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

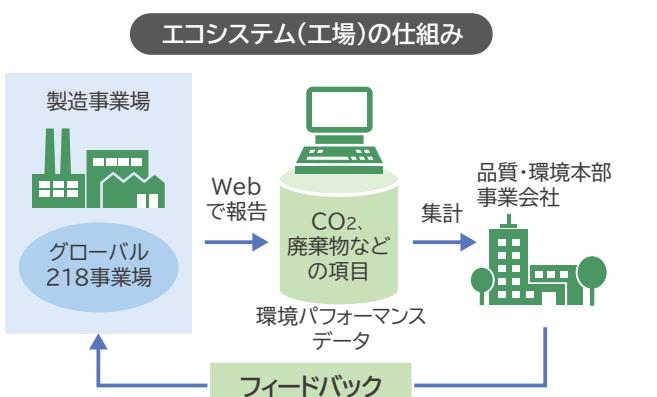
環境データ

環境情報システム

全社環境情報の一元管理

環境経営のPDCAを回す上では、各事業場でのエネルギー使用量や廃棄物・有価物発生量、化学物質排出・移動量、水使用量等に関する膨大なデータを、迅速かつ正確に把握することが不可欠です。

当社グループは、グローバル全事業場の環境関連データを収集・管理する環境パフォーマンスシステムであるエコシステム(工場)を構築・導入しており、このシステムを活用して月度での管理を実施しています。特にCO₂排出量の管理では、取り組みの進捗確認や課題抽出を行い、それらの情報を共有し対策実施を徹底することで、CO₂排出量削減に向け重要な役割を果たしています。エコシステム(工場)は、グローバル全事業場からの順法状況などの共有の仕組みとしても機能しています。近隣住民からの苦情を受けた場合や、条例の規制値を上回った場合に事業場の担当者が状況を入力することで、当該事業会社およびパナソニックオペレーションズ(株)品質・環境本部の担当者に即時に

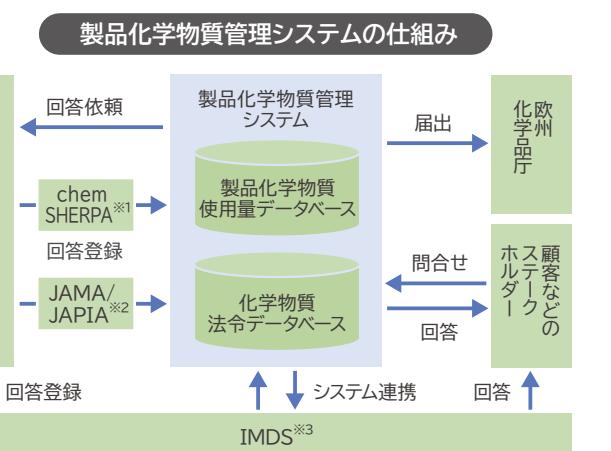


メール配信され、迅速な情報共有と、適切な対応ができるようになっています。

また、当社グループは、環境情報の法的開示要求やステークホルダーの要請に適切かつ効率的に対応し、Panasonic GREEN IMPACTの推進および開示・訴求に必要なデータを蓄積し、共有することを目的に、新たに環境情報基盤を構築しました。この基盤では、バリューチェーン全体(スコープ1,2,3)のCO₂排出量の算出や集計に関する情報、および削減貢献量に関する情報を一元管理します。

製品については、グローバルで含有化学物質の法規制が強化され、EUのREACH規則ではサプライチェーンでの情報伝達や開示が義務化されています。当社グループは、業界標準の情報伝達方式を採用した製品化学物質管理システムを構築し、様々な規制や要請に対応しています。

2017年1月には製品化学物質管理システムを刷新し、電気電子機器に関するマテリアルデklärーション(製品を構成する材料や化学物質の情報宣言)の国際規格であるIEC62474に準拠したchemSHERPA^{※1}を採用するとともに、当社グループ車載事業の拡大に伴い日本の自動車



業界の標準フォーマットであるJAMA/JAPIA統一データシート^{※2}も採用し、多様な領域で複雑化する製品化学物質法規制への対応を可能としました。また、車載事業での製品化学物質法規制への対応力強化のため、2020年10月からグローバルでの自動車業界の標準システムであるIMDS^{※3}への連携機能を強化しました。

さらに、欧州での廃棄物枠組指令により、高懸念物質(SVHC^{※4})の廃棄物処理業者および消費者への情報開示が強化され、欧州化学品庁(ECHA)のSCIP^{※5}-DBへのSVHC登録が義務化(2021/1/5開始)されました。SCIP-DBへの登録対応のために、システムでの連携機能を強化し、当社グループシステムを介した登録を開始しました。

※1 アーティカルマネジメント推進協議会が運営する情報伝達フォーマット

※2 日本の自動車業界で標準化された成分調査データシート。現在は一般社団法人日本自動車部品工業会主導によるJAPIA統一データシートが後継ツールとして活用されている。

※3 International Material Data System : グローバルに運用されている自動車産業界向けのマテリアルデータシステム

※4 Substances of Very High Concern

※5 Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

環境配慮商品・工場

環境配慮商品の取り組み

当社グループでは、商品が環境に与える影響を開発段階から事前評価する製品環境アセスメントを行っています。製品環境アセスメントでは、製品のライフサイクル全体に対して環境行動指針に示す5つの環境課題を評価項目としています。

製品環境アセスメントの概要

製品環境アセスメント		
	評価項目	評価基準
①製品本体	地球温暖化防止	CO ₂ 排出量・省エネルギー
	資源有効利用	省資源、軽量化・減容化、リユース部品点数、長期使用性、再生資源使用量、電池の取り外し容易化構造、回収・再資源化に必要な表示など
	水、生物多様性	節水、生物多様性保全への配慮
		他社比較
②生産工程 (該当製品での評価)	地球温暖化防止	CO ₂ 排出量・省エネルギー
	資源有効利用	省資源、排出物となる包装材料の質量、資源使用量、工場廃棄物量など
③包装	資源有効利用	省資源、軽量化・減容化、発泡プラスチックの使用量、再生資源使用量など
④取扱説明書	資源有効利用	省資源、軽量化・減容化、再生資源使用量
①②③④	化学物質管理	当社グループ化学物質管理ランク指針(製品・工場)
LCA評価 ^{*1}		地球温暖化
情報管理		グリーン調達、サプライチェーンでの情報提供など

法規制、当社グループ基準・指針、環境行動計画

*1 製品がライフサイクルの各段階において環境に与える影響を定量的に評価する手法

近年特に大きな課題となっている地球温暖化に対しては、長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」のもと、「2050年までに3億トン以上の削減インパクト」という目標の達成に向けて環境配慮商品の取り組みを進めています。

当社グループのバリューチェーンにおけるCO₂排出量では、商品使用時の排出が多くの割合を占めるため、商品使用時の省エネ性能向上が重要です。2024年度省エネ大賞では、製品・ビジネスモデル部門において当社グループから2件のテーマが受賞しました。

部門名	受賞名	受賞者名	テーマ名
製品・ビジネスモデル部門	資源エネルギー庁長官賞(家庭分野)	パナソニック(株) 空気調和社	新除湿方式 エコ・ハイブリッド搭載 「衣類乾燥除湿機 F-YEX120B」
	省エネルギーセンター会長賞	パナソニック(株) コールドチェーンソリューションズ社 パナソニック ハウジングソリューションズ(株)	真空断熱ガラスを利用した 冷凍リーチインショーケース 「REシリーズ」

パナソニックグループが「2024年度(令和6年度)省エネ大賞」を4件受賞

<https://news.panasonic.com/jp/topics/206103>



衣類乾燥除湿機 F-YEX120B



冷凍リーチインショーケース
FLD-REP9377LVG(3枚扉)

環 境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

製品の環境性能を示す指標のひとつとして、カーボンフットプリント(CFP)の算定を推進しています。CFPとは、製品のライフサイクル各段階において排出される温室効果ガス(GHG)の量をCO₂に換算し、定量的に分析・評価する手法です。

コネクト、インダストリー、エナジーなどのB2B事業では、顧客企業のサステナビリティ目標達成を支援するためのデータ提供要請の一環として、CFPの算定依頼が増加しています。また、B2Cのくらし事業においても、製品の環境性能を訴求する手段として、CFPへの関心が高まっています。こうした背景を踏まえ、当社グループでは事業領域ごとの目的に応じてCFPを適切に算定し、一部製品では展示会などの訴求にも活用しています。さらに、グループ全体での算定レベルの高位平準化高度化と標準化を目指し、セミナーの開催や事業別ガイドラインの策定などの取り組みも進めています。

環境配慮工場の取り組み

当社グループは、モノづくりによる環境負荷低減を目指しグリーンファクトリー（GF）活動にグローバル全工場で取り組んでいます。具体的には各工場の法規制順守を前提に、CO₂排出量、廃棄物・有価物発生量、水使用量、化学物質排出・移動量などの生産活動における環境負荷の削減計画策定とともに、排出量などの総量削減や原単位管理での進捗管理を実践・改善し、環境負荷低減と事業活動の両立を図っています。2010年度からはGFアセスメント制度^{※2}を導入し、工場での取り組み水準の見える化でGF活動のさらなる向上を目指しています。

また、当社グループはモノづくり環境情報共有会を通じ、グローバル各地域の環境負荷低減活動や法規制・社会動向の共有に取り組んでいます。欧州、東南アジア、中国、中南米では、地域別の情報交流や環境負荷低減の取り組み事例コンペ(優秀事例の表彰／横展開活動)を適宜実施し、それぞれの地域課題に応じたGF活動を実践し、取り組みを拡大・加速推進しています。

グループ全社の省エネ体質改善を目指した基盤強化策としては、ノウハウのグローバル共有・横展開がweb上でできるようBA(Before／After)チャート検索システムを整備し、各工場で実践したCO₂、廃棄物、化学物質、水などの取り組み優秀事例を登録・共有するようにしています。

このほか、拠点数の多い中国、東南アジアでは、より確実に環境法規制に対応するための新たな活動として、同一地域の工場同士が事業会社の枠を超えて相互に環境監査を行う、クロスカンパニー環境相互監査を実施しています。またインドでも本格的に取り組みが開始され、2024年度はグローバルで計22拠点で実施され活動を展開しています。新型コロナウィルスの流行下においては各地域の感染状況を考慮し、オンライン会議も併用しながら、活動を止めることなく



クロスカンパニー環境相互監査

リスクの低減と相互スキル向上を実現しました。コロナ禍が落ち着きつつある昨今、当社グループ日本国内従業員も現地参加するなど、オンサイトとオフサイト両手法を活用しながらより効果的な活動を実施しています。今後も相互監査の活動を加速し、関連法令の順守確認を通して相互の学び合いを図り、グループ全社に蓄積されたノウハウを活用することによって取り組みのレベルアップを目指します。

※2 総量削減、体質強化、削減取り組み、リスク削減、人づくり、マネジメントの6側面／環境活動19項目について、5段階で自己評価目標への進捗状況を他拠点と比較し相対的に評価する仕組みで課題抽出および改善策の自主的検討・推進に役立てる。2013年度からは19項目以外にも各事業会社独自視点に基づきアセスメント項目が追加できるよう制度改悪。(例：傘下工場のリスク管理強化を目的に、環境法規制の順守状況や管理方法に関する項目を追加運用し、大気・水質などの対象施設・空調設備などについて、法令以上に厳しい自主基準値設定に関する設問を追加)

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

サプライチェーン連携

購入先様・物流パートナー様との協働

多くの取引先様によって支えられている当社グループでは、グループ会社単独ではなく、サプライチェーン全体で環境負荷を考慮する必要があります。CO₂削減、資源循環、水循環、化学物質管理、生物多様性保全など、様々な分野で当社グループの事業活動と密接な関係を持つ購入先様・物流パートナー様との連携を通じて、環境負荷の低減を図っています。

グリーン調達の取り組み

当社グループは1999年に「グリーン調達基準書」を発行して以来、その改定を行なながら、環境に配慮した製品づくりを購入先様とともに推進しています。グリーン調達方針として、当社グループの環境基本方針に賛同し商品・物品を提供いただく購入先様群を構築することを掲げ、「購入先様の事業活動領域での環境負荷低減」、「当社グループとのコラボレーションによる成果の共有」に加えて、環境負荷低減の取り組みをサプライチェーン全体に広めるための「購入先様による上流取引先様への働きかけ」を要請しています。2022年1月に発信した「Panasonic GREEN IMPACT」で掲げる「より良い暮らし」と「持続可能な地球環境」の両立に向けて、独自の目標を掲げて取り組んでいくこととともに、CO₂排出量削減の取り組みをサプライチェーン全体に拡大していきます。当社グループの環境行動計画に沿って、社会へのより良い影響を、当社グループだけでなくサプライチェーン全体にわたる様々なパートナー様と連携を深め広げていくため、2022年10月に「グリーン調達基準書」を改訂しました。また、2023年度には、当社グループの掲げるCO₂排出量削減に向け協働で推進いただくために、当社グループグローバルで取引をしている約13,000社の購入先様に対し、当社グループの掲げる「Panasonic GREEN IMPACT」の活動への理解を深め協力を頂くための文書を送付しました。

欧州RoHS指令に代表される製品含有化学物質に対する規制の強化、拡大に対応して、サプライチェーン全体での管理レベルを向上させるために、当社グループは2005年より継続的に購入先様への環境品質保証体制監査を実施しています。2024年度は、約1,000社の購入先様への監査を実施し、製品含有化学物質管理レベルの向上を支援しました。

□ グリーン調達について(グリーン調達基準書)

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/about/procurement/green.html>

■ 購入先様の事業活動領域での環境負荷推計と削減活動

当社グループは、国際的なGHG排出量の算定基準であるGHGプロトコルに準拠した、当社グループ独自の算定プロセスによるサプライチェーン温室効果ガス排出量(スコープ3^{*1})の把握に向けて、2011年度より当社グループが購入する部材の量に日本政府公開の産業連関表に基づく部材別の温室効果ガス排出原単位を乗じて、当社グループの上流領域全体の温室効果ガス排出量を試算しています。2024年度の購入データによる試算結果は、2,033万トンとなり、当社グループの生産活動における温室効果ガス排出量の約15倍と推計しています。

*1 スコープ3とは、スコープ1(自社グループで所有・支配する施設からの直接排出量)とスコープ2(自社グループで所有・支配する施設で消費するエネルギーの製造時からの排出量)を除く、自社グループサプライチェーンでの排出量(例: 購入先様での排出量)

また、購入先様とのCO₂排出量削減活動においては、当社グループで使用する樹脂、鉄鋼、アルミ地金の調達において、再生樹脂、再生鉄というリサイクル材の活用や、水力発電により精錬されたアルミ地金等、低炭素材料の積極的な調達に取り組んでおり、2024年度で約6.7万トンのCO₂排出量を削減することができました。

■ 水力発電由来のアルミ地金調達・支給スキーム構築

当社グループは、アルミ地金の集中契約を行い、エアコンやショーケース等に用いられるアルミ製品の原料の安定調達・供給を実施しております。2021年度より、水力発電由来のアルミ地金の集中契約とアルミ加工メーカーへの支給を行いCO₂排出量削減と調達価格の安定化を実現しており、国内電機業界初の取り組みとなります。

具体的には、海外で水力発電の電力を使用しているアルミ精錬所で生産されたアルミ地金を日本に輸入し、国内の複数のアルミ圧延メーカー、押出メーカーに支給し、アルミ板等に加工後、再び当社グループがそれを調達し製品に活用します。

水力発電にて精錬されるアルミ地金は、従来の火力発電で精錬されるアルミ地金と比較し、CO₂排出量が約1/3に低下します。この地金を加工した様々なアルミ製品がエアコンのフィン材や、住宅設備のアルミサッシ、リチウムイオン電池のケース等、様々な当社グループ製品となります。2021年度より水力発電由来のアルミ地金の国内支給量は一貫して8,000t強を維持しており年間約6.0万トンのCO₂削減を実現しております。水力発電由來で調達するアルミ地金は、全社集中契約の地金支給スキームにのっとり、アルミ地金の市場価格の安定化も行います。

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

■当社グループとのコラボレーションによる成果の共有

ECO・VC活動^{※2}は当社グループの調達活動において、購入先様と共に製品や購入先様における環境配慮活動を通じて、温室効果ガス削減・循環型モノづくりとコスト合理化の両立を目指す取り組みとして2009年度より推進してきました。2012年度より中国や他のアジア地域での活動を本格化させ、2014年度には、グローバルでの活動に拡大しています。2024年は15年目の節目にあたり、「ECO・VC活動」から「ECOVC」に名称変更し、あらためて本活動を購入先様との新たな価値の創造の場と位置付けました。

これらのECOVCの事例は、データベースへの蓄積によりグループ内の広い有効活用を可能にするとともに、優秀事例については、「ECOVC表彰式・交流会」等の場で表彰を行っています。また当社グループは、「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立に向けて、クリーンなエネルギーにより良く快適にくらせる社会を目指す「パナソニック環境ビジョン2050」を、2017年に策定しました。「環境ビジョン2050」では、創・畜・省エネルギー、エネルギー・マネジメントに関する商品、技術、ソリューションの開発を通じて、当社グループが使うエネルギーの削減と、それを超えるクリーンなエネルギーの創出と活用を進めてきました。

2018年度より省エネルギー(CO₂削減)やコスト削減、省資源・リサイクル材使用など従来の評価項目に新たに再生可能エネルギーの要素を加えました。また、2023年度からは「Panasonic GREEN IMPACT」と連動し、脱炭素化とCO₂排出量の削減を購入先様とともに推進しております。ECOVCは、「Panasonic GREEN IMPACT」の2050年OWN IMPACT1.1億トンのCO₂削減に向け、購入先様とともに活動を継続していきます。

※2 ECO・VC活動：Value Creation Activity

応募による環境側面の成果

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
提案件数	430件	332件	264件	236件	265件
提案によるCO ₂ 削減量	110kt	50kt	80kt	927kt	55kt
提案による再生資源活用量	5t	1,500t	600t	37,000t	13,446t
提案による投入資源削減量	323kt	255kt	40kt	19kt	17kt

環境NGOとの連携

「Panasonic GREEN IMPACT」の発信に伴い、海外の環境NGOと連携した取り組みをさらに進め、サプライチェーンにおけるCSR取り組みも深掘りしていきました。

当社グループが取引を行う購入先様の数が多く、また、購入先様の環境対応が社会の強い要請となっている中国において、責任ある調達活動をさらに目指すべく、監査改善項目の要請から見届けまでを行い、取引先様と協力し環境負荷低減の取り組みを継続的に行ってています。これらのCSR・環境の現場確認を通じて、さらなる法令や社会規範、企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全等の社会的な責任を果たす調達活動を購入先様とともに推進していきます。

これまでの主な活動

2016年	中国NGOと連携開始。 同年、広州・大連・上海で約400社の購入先様に当社グループのCSR調達方針と中国環境法規の説明会を実施。
2018年	購入先様の環境対応に力点を置いた環境監査をCSR監査と連携し、年間約20社の現場監査を実施。
2020年	オンライン監査も活用し、年間20社超の監査を継続実施。
2023年	当社グループ横断のサプライチェーン・コンプライアンスプロジェクトの活動により、更なる購入先様の現場監査活動を強化。

また、中国の環境NGO（以下、IPE：Institute of Public & Environmental Affairs）と協働しながら、定期的にWGで最新法規を共有し、月ごとに違反記録のある購入先様に改善要請を発信することで、購入先様のCSR・環境の改善に継続的に取り組んでいます。

IPEが2014年度から公表している、企業における購入先様のグリーンサプライチェーン評価ランキング(CITI点数^{※3}、CATI点数^{※4})において、当社グループは毎年上位にランクしており、2024年度は、家電業種の中で、CITI点数は2位(総40ブランド)、CATI点数は1位(総41ブランド)でした。

※3 CITI : The Green Supply Chain Corporate Information Transparency Indexの略称

※4 CATI : The Corporate Climate Action Transparency Indexの略称

環境

環境マネジメント

方針
中長期環境ビジョン
環境ガバナンス
環境マネジメントシステム
環境情報システム

環境配慮商品・工場
サプライチェーン連携
環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応
シナリオ分析による戦略的
レジリエンス
TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

環境負荷の全体像と環境会計

事業活動における環境負荷の全体像

事業活動における環境負荷の全体像

当社グループは電気電子機器などを製造販売するため、石油や電気などのエネルギーとともに、部品や材料として多くの資源を使用し、結果としてCO₂や廃棄物などを排出しています。右図は、調達からリサイクルまで、当社グループが与えている環境負荷の全体像を示しています。

生産：218 製造事業場・74 非製造事業場
物流：物流パートナー、または当社グループが輸送する調達・生産・販売・廃棄物の物流工程
使用：エネルギー使用量の大きい主要商品^{※9}の生涯消費電力量(a)とそれによる生涯CO₂排出量(b)

a=販売商品の年間消費電力量^{※10} × 販売台数 × 商品寿命^{※11}
b=販売商品の年間消費電力量^{※10} × 販売台数 × 商品寿命^{※11} × CO₂排出係数^{※12}

リサイクル：再商品化とは、分離した製品の部品または原材料を、自ら利用すること、あるいは、有償または無償で譲渡できる状態にすること

※1 非化石証書等による見なし再エネ含む

※2 対象物質は化学物質管理ランク指針(工場版)対象物質をすべて含む

※3 燃料関係は環境省温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルの係数に基づく。購入電力の係数は、International Energy Agency(IEA)の発行する「IEA Emissions Factors 2024」の各国の最新の係数を使用。なお、2024年度の日本国内の購入電力の係数については、環境省温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルの電気事業者別排出係数に基づく。

※4 排出量：大気、公共用水域、土壤への排出を含む。移動量：廃棄物としての移動と下水道への排水移動を含む。なお、廃棄物処理法上廃棄物に該当する無償および当社グループが処理費用などを支払う(逆有償)リサイクルはリサイクル量に含む(日本のPRTR法で届け出た移動量とは異なる)

※5 日本での実績

※6 販売した製品使用時の冷媒漏洩を含む

※7 エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機が対象

※8 パソコンは集計に含まない。(一社)パソコン3R 推進協会の共同スキームにて回収再資源化を実施

※9 照明、家庭用エアコン、業務用エアコン、家庭用冷蔵庫、洗濯乾燥機、換気扇、バス換気乾燥機、電気温水器、扇風機、A2W(ヒートポンプ式給湯暖房機)、エコキュート、炊飯器、食器洗い乾燥機、液晶テレビ、有機ELテレビ、電子レンジ、熱交換ユニット、送風機、実装機、店舗向けショーケース、ドライヤー、IHクッキングヒーター、除湿機、レンジフード、掃除機、アイロン、ジャーポット、プロジェクター、サイネージ、溶接機、熱加工ロボット、挿入機、印刷機、ノートPC、温水洗浄便座、冷凍機、業務用冷凍・冷蔵庫、吸式冷凍機、ポンプ、電話機、空気清浄機、FAX、加湿器、デジタルカメラ、ヘッドフォン、電動アシスト自転車、空調用ファンモータ、冷蔵庫用ファンモータ、FA用サーボモータなど

※10 商品カテゴリの各地域で最多販売台数の機種を選定

※11 当社グループが定める補修用部品の保有年数

※12 地域別のCO₂排出係数(kg-CO₂/kWh)は、0.464(日本)、0.280(欧州)、0.355(北米)、0.589(中国・北東アジア)、0.732(インド・南アジア)、0.379(東南アジア・大洋州)、0.222(中南米)、0.621(中東ア)を使用

※13 データ収集・集計の体制が整っていない一部の会社を対象外としている



環境

サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量(スコープ別)

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

サプライチェーン全体における温室効果ガスの排出を、GHGプロトコル、環境省ガイドライン等を参照し、スコープ1、2、3に分けて算出しています。

2024年度のスコープ1～3の全体の排出量は14,562万トンとなりました。カテゴリ別で最も排出量の多かったのはスコープ3のカテゴリ11で、全体の76%を占めています。

2023年度と比較して、2024年度は1,910万トンの排出量増加となりました。主な要因は、カテゴリ11において対象事業の拡大を積極的に進めたことによるもので、これによりカテゴリ11が2,013万トン増加しました。また、成長に向けた設備投資の拡大に伴い、カテゴリ2でも48万トンの増加が見られました。一方で、省エネ施策や再生可能エネルギーの導入を進めた結果、スコープ1および2では合計15万トンの排出削減を達成しており、地道な取り組みの成果が表れています。

引き続き、透明性の高い開示に努めています。

※14 当社グループで所有・支配する施設からの直接排出量
(例:都市ガスや重油の使用にともなう排出量)

※15 当社グループが所有・支配する施設で消費するエネルギーの製造時からの排出量

※16 スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接的な排出量

※17 フロンの影響は884(万トン)

※18 フロンの影響は606(万トン)

※19 フロンの影響は710(万トン)

※20 フロンの影響は618(万トン)

カテゴリ	排出量(万トン)	
	2023年度	2024年度
スコープ1 ^{※14}	32	28
スコープ2 ^{※15}	121	110
スコープ3 ^{※16}		
1. 購入した製品・サービス	2,196	2,033
2. 資本財	155	203
3. スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	25	26
4. 輸送、配送(上流)	74	72
5. 事業から出る廃棄物	0.1	0.1
6. 出張	3.1	3.0
7. 雇用者の通勤	11	11
8. リース資産(上流)	－	－
9. 輸送、配送(下流)	15	15
10. 販売した製品の加工	24	17
11. 販売した製品の使用	9,103 ^{※17}	★11,116 ^{※19}
12. 販売した製品の廃棄	786 ^{※18}	800 ^{※20}
13. リース資産(下流)	－	－
14. フランチャイズ	－	－
15. 投資	111	133
スコープ3 計	12,500	14,425
スコープ1～3 合計	12,652	14,562

下記のWebサイトに、(トン)単位の数値を掲載しています。

⇒ <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/governance/data.html#scope>

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

環境経営を支える環境会計

当社グループは、環境保全と経済効果を環境負荷量(抑制量)と関連づけてグローバルに集計しており、環境経営の基盤情報として内部活用を進めています。

2024年度 環境会計

工場環境保全	
投資額 ^{※21}	3,241百万円
費用額 ^{※21※22}	61百万円
経済効果 ^{※23}	394百万円

※21 環境保全に関する投資はすべて含む。ただし差額集計あるいは按分集計を行っていない

※22 費用額には設備投資の初年度分の減価償却費を含む。例えば、最新の省エネ設備を導入した場合、当該設備の初年度の減価償却費は含むが、2年目以降の減価償却費は含めていない

※23 経済効果は省エネによるエネルギー削減費用等を示しているため、気候変動緩和策に繋がるコスト削減である

2024年度 環境保全効果(物量)

分類	排出抑制量	参考指標：環境負荷量	
		2023年度	2024年度
事業活動におけるCO ₂ 排出量	13万トン	137万トン	124万トン
ヒト・環境影響度	47kcount	386kcount	339kcount
廃棄物最終処分量	-0.4千トン	1.5千トン	1.9千トン
取水量	38万m ³	1,387万m ³	1,349万m ³

2024年度の当社グループの省エネ商品による削減電力量および電気代削減効果の実績は下表のとおりです。

2024年度 顧客経済効果

商品使用時の電気代削減	
削減電力量 ^{※24}	80.6TWh
電気代削減額 ^{※25}	22,980億円

※24 CONTRIBUTION IMPACT (社会へのCO₂削減貢献量) (P18)と同じ条件で算出

ただし、電化による貢献は除く

※25 電力料金は当社グループ調査に基づき地域別に設定

当社グループは、2022年1月に新たな環境ビジョンとしてPanasonic GREEN IMPACTを発信し事業活動と連動してその実現を目指すことにしました。従って、2024年度のグループ全社の研究開発費は約4,778億円ですが、その多くがPanasonic GREEN IMPACT推進に向けた投資となります。

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略の レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

TCFDへの対応

当社グループは2019年5月にTCFD^{※1}提言への賛同を表明しました。当社グループは気候変動に関するリスクと機会を重要な経営課題と認識しており、TCFD提言を踏まえ、リスクと機会を特定し、シナリオ分析による戦略のレジリエンスを検証しています。また、投資家等とのエンゲージメントを実施することを想定し、TCFDが推奨する開示項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について情報開示を行っています。

※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略で、G20 財務大臣・中央銀行総裁会議の要請を受けて、金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォースのことであり、2017年に提言を公開

ガバナンス

当社グループでは、環境経営推進体制のトップには取締役会が位置しており、グループ環境経営について取締役会への報告を実施しています。

また、GREEN IMPACT PLAN 2024 (GIP2024) で設定されたKPIの進捗や課題、社会動向などは、2021年から「サステナビリティ経営委員会」で議論され、重大案件についてはグループCEOおよび事業会社社長による「グループ経営会議」などでの迅速な意思決定を図ります。

このプロセスを経て、長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT」が2022年に策定され、以降、グループ共通のPDCAサイクルが運用されています。

[P29](#)で詳しく紹介しています。

戦略

気候変動がもたらす影響について、当社グループ事業のリスクと機会を把握した上で、影響のある項目について当社グループ事業へのインパクト分析を行い、最も影響のある項目を軸に2050年を想定した社会シナリオを策定し、そのシナリオに対応した戦略を検討し、当社グループの戦略のレジリエンスを検証しました。

[P41～44](#)で詳しく紹介しています。

また、社会の低炭素経済への移行計画として、当社グループではPGIがそれにあたり、その移行を支援する当社グループの目標として、短期目標はGIP2024が相当し、中期目標として以下のように設定しました。

- ・2030年全事業会社のCO₂排出(スコープ1、2)を実質ゼロとする
- ・当社グループが販売した製品の使用によるCO₂排出量を2030年までに2019年比で30%削減する

スコープ1、2についての取り組みは[P52～55](#)に詳しく紹介しています。

リスク管理

当社グループは環境リスクを継続的に低減させていくためのマネジメント体制として、事業会社ごとの環境リスク管理体制を組織し、グループ全社のリスクマネジメントの基本的な考え方([P138](#)参照)に則り、毎年度、環境リスクの洗い出しとグループ全社リスクマネジメント推進、および環境リスク発現時の迅速な対応を進めています。また、当社グループでは、パナソニックホールディングス(株)および事業会社で同一のプロセスに基づくリスクマネジメントを推進しています。エンタープライズリスクマネジメント委員会では、年1回、外部・内部環境の変化や経営層のリスク認識等を踏まえて当社グループ全体に影響を与えるリスクを特定しています。2025年度は、戦略リスクとして環境問題・気候変動が取り上げられています。

[P75](#)で詳しく紹介しています。

指標と目標

当社グループは、温室効果ガス(GHG)削減の短期の目標を設定し、2017年10月にSBT^{※2}2度目標として認定を受けました。さらに、新たに設定したGHG削減目標が2023年5月に1.5度目標の認定を受けました。また、追加で長期の目標を設定し、2024年9月にネットゼロ目標の認定を受けました。

※2 Science Based Targetsの略で、世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ2度未満、できれば1.5度未満に抑えるという目標に向か、科学的知見と整合した削減目標

GHG排出量目標(SBT1.5度目標認定)

	目標	目標進捗率
当社グループ事業活動における排出量 (スコープ1、2)	2030年に90%削減(2019年度比) 2019年: 231万トン	45%
当社グループ製品使用に伴う排出量 (スコープ3)	2030年に30%削減(2019年度比) 2019年: 9,504万トン	— ^{※3}

※3 算出対象製品拡大による排出量増加([P37](#)参照)のため進捗率は算出せず

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

GHG排出量目標(SBTネットゼロ目標認定)

	目標	目標進捗率
当社グループバリューチェーン全体における排出量 (スコープ1、2、3)	2050年に90%削減(2019年度比) 2019年:12,704万トン	—※3

さらに、以下の気候関連指標について、それぞれの目標設定を検討中です。

・移行リスク

特に重視しているリスクとして、環境問題への意識の高まりに伴う、国際社会での環境規制・政策の導入・拡大があげられます。炭素税や排出権取引制度等のカーボンプライシングの導入等によりエネルギー調達コストが増加すること、排出権の購入を余儀なくされること、環境負荷の低い材質への切り替えにより製造コストが増加すること、低炭素製品のコモディティ化等により、当社グループの事業および業績に悪影響をおよぼす可能性があります。また、こうした環境問題対策が遅れることにより欧州をはじめとする各国市場への事業進出機会の喪失や取引停止等による事業機会の喪失につながる可能性があります。加えて、各国のエネルギー安全保障、気候変動対策に関する法制度に基づく税控除、補助金等を活用した事業機会への参入にあたり、想定どおりの効果が得られず、当社グループの業績に悪影響をおよぼす可能性があります。

・物理的リスク

事業会社ごとに、自然災害リスクに対してリスクアセスメントやモニタリング、災害時対応などを実施しています。また、想定されるリスクに対して、影響度の大きさについて財務的評価基準を設定し、100億円以上を高とし、以下、中・低で評価しています。

・気候関連の機会

2022年4月に発信したPGIにおける目標として、2050年までにグループの事業活動を通じて、現時点の全世界のCO₂総排出量の「約1%」にあたる3億トン以上の削減インパクトを目指します。

特に大きなCO₂削減貢献目標を掲げている事業である環境車向け車載電池事業や欧州での空気清浄事業による貢献に向けた取り組みに加えて、純水素燃料電池に太陽電池や蓄電池などの複数電池を組み合わせ、AIを活用した独自のEMSで連携制御することで、発電の無駄を抑え、再生可能なエネルギーを安定的に供給するソリューション「Panasonic HX」の実証施設の稼働を2022年に国内拠点で、2024年に海外拠点で開始しました。^{※4}

・インターナルカーボンプライシング

2022年3月に、設備投資判断におけるインターナルカーボンプライシング(ICP)の導入を開始し、CO₂排出量の価格を6,000円/t-CO₂^{※5}と設定しました。将来予想される炭素税等の影響を考慮することにより、将来の経済合理性と矛盾することなく、省エネルギーに貢献する設備や太陽光発電等の再生可能エネルギー機器の導入を進めます。さらなる範囲の拡大や価格については、事業の判断に活用しながら設定していきます。

グループ会社であるパナソニック(株)では、「カーボンニュートラル(脱炭素)」と「サーキュラーエコノミー(循環経済)」に貢献する事業の競争力強化を加速させるため、自社バリューチェーン全体におけるスコープ3のCO₂排出削減および社会へのCO₂削減貢献量を投資の判断基準とするICP制度を2024年度、パナソニック(株)全社に導入しました。本制度は、グループ共通のスコープ1、2における設備投資判断に加え、パナソニック(株)の事業特性に合わせて独自に導入する制度で、CO₂の価格を20,000円/t-CO₂に設定し、長期投資を優先的に行っています。

これまで、冷蔵庫自動デマンドレスポンス制御の事業や、Panasonic Factory Refresh事業の一部などに優先投資を行いました。

・報酬

持株会社の取締役と執行役員および事業会社社長の報酬について、2022年4月より新しい評価制度を適用し、業績運動報酬には環境貢献等のサステナビリティ視点での評価項目も含まれています。環境貢献の具体的な指標の例としては、自社バリューチェーンのCO₂削減があります。

※4 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn241203-1> 参照

※5 市況により変動します

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略の レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

シナリオ分析による 戦略のレジリエンス

当社グループは、戦略のレジリエンスを検証するにあたり、気候変動リスクのインパクト分析を行い、その結果を踏まえシナリオ分析を実施しました。

インパクト分析のプロセスとして、まず、気候変動がもたらす影響、または気候変動対策がもたらす影響について、考えられる観点を列挙し、当社グループの主要事業ごとに機会とリスクを抽出しました。事業ごとのリスクと機会、および気候変動影響項目について統合した結果を示します(表1)。

表1 リスクと機会の抽出(一部)

		リスク	機会
政策・法規制	カーボンプライシングの加速	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー調達コスト増 カーボンニュートラルに向けた低炭素関連事業の競争激化 	<ul style="list-style-type: none"> 再エネ導入加速によるエネルギー調達コスト安定化 燃料電池、省エネ関連製品・ソリューションサービス、エネルギー・マネジメント事業の拡大 炭素固定技術開発進展による事業化
評判	電動車シフトの進展	<ul style="list-style-type: none"> 自動車産業への新規参入企業増による競争激化 車載電池需要増による原材料の調達競争激化 車載電池コスト高止まりによる、自動車の収益性悪化と部品コスト低減圧力の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 電動車関連市場拡大
移行リスク	消費者の環境意識の高まり	<ul style="list-style-type: none"> 環境取り組みと訴求の不足による不支持 所有から使用への価値観変化による販売減 	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル企業、製品と認知されることによる顧客増 低炭素製品、エコマテリアル、エネルギー・マネジメント事業の拡大
技術	レビューションリスクの増大	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素取り組み不十分による事業機会減少 情報開示の強化への対応遅れによる投資減少 	<ul style="list-style-type: none"> 環境対策技術、製品が認知されることによる事業機会増大 削減貢献量の認知定着による金融市場からの投資増加
市場	再生可能エネルギー利用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 再エネ対応強化のための設備投資増 	<ul style="list-style-type: none"> 高効率太陽電池による新規市場開拓
	非CO ₂ 排出発電の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 製造エネルギー調達コスト増 非CO₂排出発電の地域差により、製造拠点戦略の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ライフサイクルでのCO₂低減により電動車シフトが進み、関連市場が拡大 水素活用による新規市場開拓
	ZEH/ZEBの普及	<ul style="list-style-type: none"> 住宅設備関連の低炭素製品のコモディティ化 	<ul style="list-style-type: none"> 住宅設備、家電等によるエネルギー・マネジメント&トータルソリューションの提供機会増 断熱に寄与する材料の需要拡大
	低炭素製品への置換	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素製品のための軽量・高強度素材の開発競争に向けてコスト増 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用量の削減に寄与する素材の需要拡大
	サプライチェーンの効率化	<ul style="list-style-type: none"> 設備投資の拡大により収支圧迫 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー・マネジメントシステム需要拡大 データによる最適化での生産コスト低減による価格低下で販売増
	サーニュラーエコノミー推進	<ul style="list-style-type: none"> リサイクル＆リユース技術の遅れによるコスト増 循環資源活用が消費者の嗜好に不適合 循環経済関連法規制への対応遅れによる事業機会減少 	<ul style="list-style-type: none"> サーニュラーエコノミー型ビジネスモデルに転換 循環資源需要の拡大
物理リスク	慢性的な気温上昇	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の体調悪化による生産性低下 エアコン過剰運転によるエネルギー多消費が消費者から敬遠 	<ul style="list-style-type: none"> ヘルスケア、空調、エネルギー・マネジメント、ハウジング、コールドチェーン事業の拡大 食糧危機に適応した植物工場関連事業への参入
	異常気象への物理的リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループ工場の稼働停止 サプライチェーンへの打撃 	<ul style="list-style-type: none"> インフラ強靭化ニーズの拡大 レジリエンス性を確保した燃料電池事業の拡大 BCPによる危機管理により、災害に強いモノづくり

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

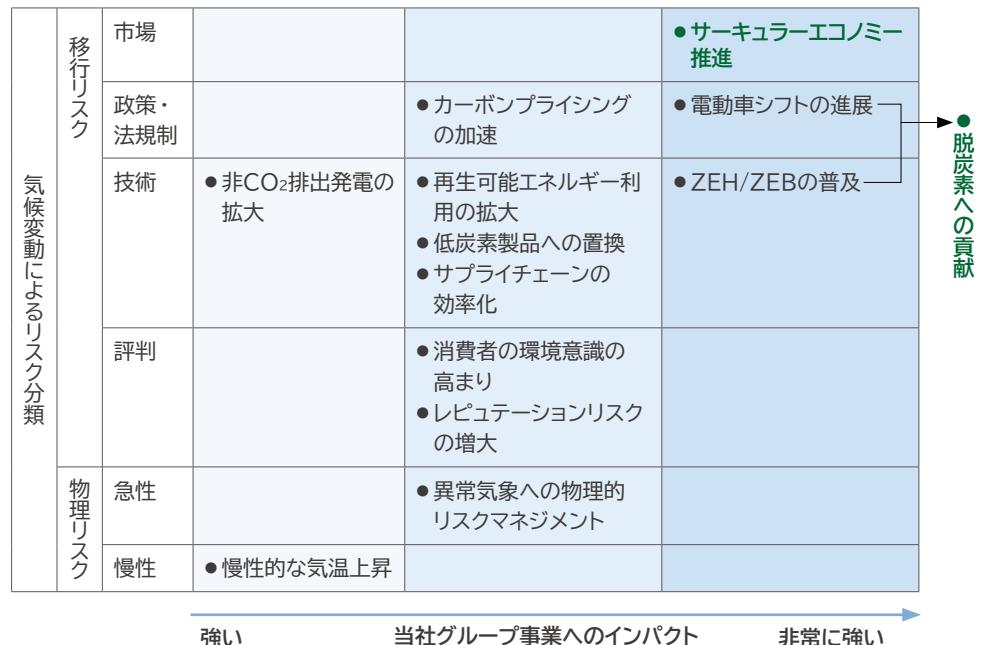
水資源保全

汚染

その他の取り組み

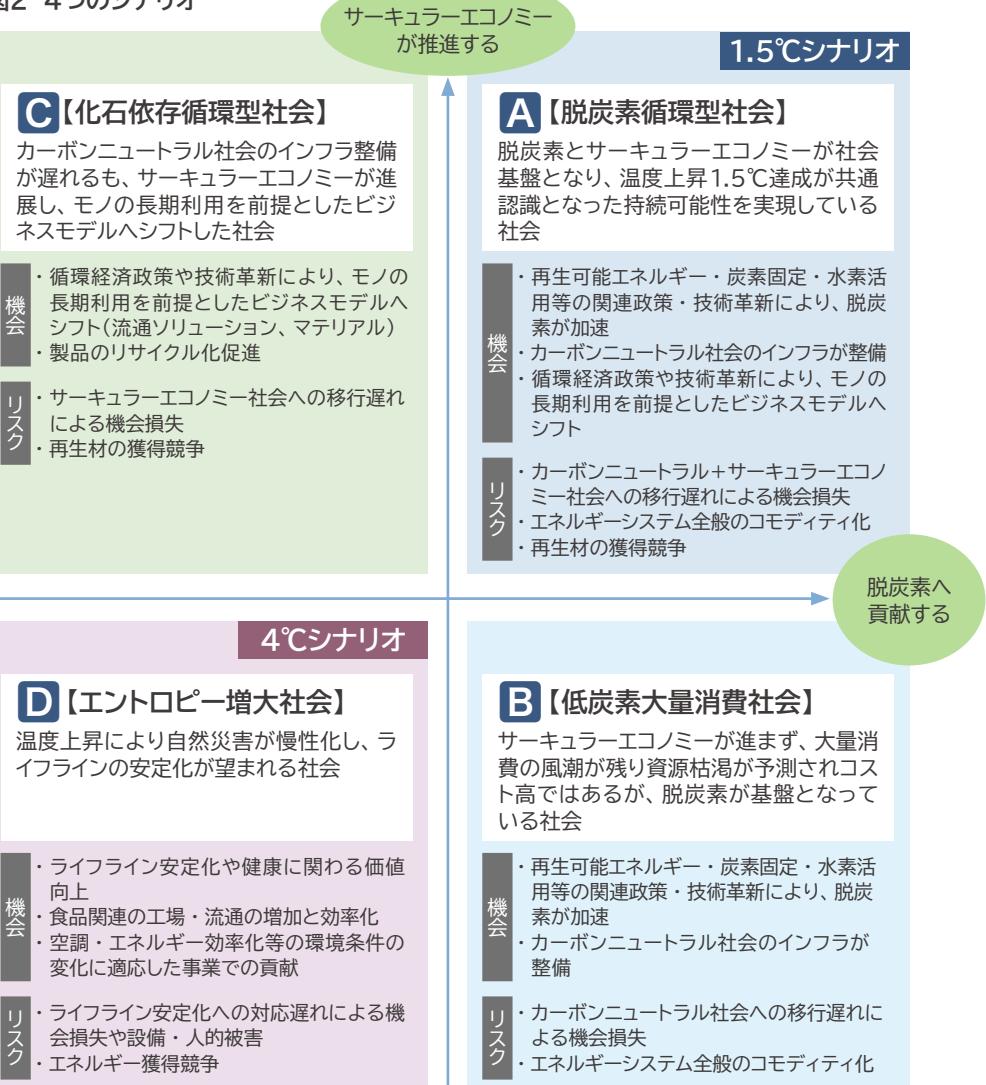
環境データ

図1 気候変動リスクのインパクト分析



気候変動視点で、当社グループ事業へのインパクトが非常に強い項目として、「脱炭素への貢献」「サーキュラーエコノミー推進」を抽出することでマテリアリティを特定し、その2項目をそれぞれ軸に設定し、4象限それぞれで2050年を想定したシナリオを策定しました(2025年4月に見直し実施)。その結果を示します(図2)。脱炭素へ貢献、サーキュラーエコノミーを推進している社会を「1.5°Cシナリオ」、逆に、脱炭素が遅れ、サーキュラーエコノミーも遅れている社会を「4°Cシナリオ」と想定しています。

図2 4つのシナリオ



環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

1.5°Cシナリオに相当する社会は「A：脱炭素循環型社会」と位置づけ、Aに対してサーキュラーエコノミーが進まない社会は「B：低炭素大量消費社会」と想定し、Aに対して脱炭素が進まない社会は「C：化石依存循環型社会」と想定しました。4°Cシナリオに相当する社会は「D：エントロピー増大社会」と位置づけました。

各社会について、概要を以下に示します。

A【脱炭素循環型社会】

●産業への影響

脱炭素貢献とサーキュラーエコノミー関連の規制、技術革新が同時に進むことにより、カーボンニュートラル社会のインフラとサーキュラーエコノミーの基盤とが整備される。これに伴い、自動車、不動産業界での脱炭素投資が加速し、サプライチェーンにまつわる業界がモノの長期利用を前提としたビジネスモデルにシフトしていく。また、製品単位に留まらず、カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーによる持続可能性を掲げた都市・街づくりにも投資が集まる予想される。

●顧客価値の変化

消費者：環境性、コスト低減、エシカル、オンデマンド性等

企業：環境性、コスト削減(省エネ、アセットライト、燃費向上等)、効果・効率向上(消費者価値の最大化(体験価値向上等))、情報開示の充実

B【低炭素大量消費社会】

●産業への影響

規制(NEV/ZEV規制、ZEH/ZEB補助政策等)や技術革新(再生可能エネルギー、蓄電池のコスト低減等)により、特に自動車、不動産業界では脱炭素に向けた規格化や投資が集まり、電動化、再生可能エネルギーインフラへ移行。再生可能エネルギー、水素等の採用が進む。

●顧客価値の変化

消費者：環境性、コスト低減(省エネ、燃費向上等)

企業：環境性、省エネ・燃費向上(小型軽量化、高密度・大容量、高効率等)

C【化石依存循環型社会】

●産業への影響

廃プラ、サーキュラーエコノミー関連の規制や技術革新(データ連携、マテリアルリサイクル等)により、サプライチェーンのムダを無くし、サーキュラーエコノミーへ移行。これに伴い、サプライチェーンにまつわる企業(製造業、流通等)の活動が物販・消費を中心としたビジネスモデルから利用・シェア・修理といったモノの長期利用を前提としたビジネスモデルへシフト。また、回収網の整備、マテリアルリサイクルも進み、循環資源を活用した製品群が主流に。

●顧客価値の変化

消費者：環境性、エシカル、オンデマンド性等

企業：効果・効率向上(消費者価値の最大化(体験価値向上等))、コスト削減(省エネ、アセットライト等)

D【エントロピー増大社会】

●産業への影響

降水量・パターンの変化により農作物の収量・品質のコントロールが難しくなり、流通におけるムダを無くした需給マッチング型の消費へと移行。慢性的な気温上昇による生活・労働環境の悪化、疾病増加により、室内環境や健康に関わる企業(建築、家電、ヘルスケア等)への要求が高まる。災害の増加に対応し、サプライチェーンを維持するためのインフラ強靭化への投資が進む。

●顧客価値の変化

消費者：ライフラインの安定・レジリエンス、健康

企業：生産性向上、需給マッチング、サプライチェーンのレジリエンス

各シナリオで想定される社会に対して、当社グループは以下の6事業会社にて対応可能です。

1. パナソニック(株)
(くらしアプライアンス社・空調機器社・コールドチェーンソリューションズ社・エレクトリックワークス社)
2. パナソニック コネクト(株)
3. パナソニック インダストリー(株)
4. パナソニック エナジー(株)
5. 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ズ(株)
6. パナソニック ハウジングソリューションズ(株)

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略の
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

各社会に対応する6事業会社の気候変動視点での戦略の一部を以下に示します。それぞれ、どの社会に対応可能かA～Dを記載しています。また、財務関連情報として、各事業会社の2024年度の売上金額を記載しています。

1. パナソニック(株)

2024年度売上高 35,842億円

1-1. くらしアプライアンス社

- ・商品・サービスを基軸に、顧客との循環型バリューチェーンを構築 ABC
- ・サーキュラーエコノミーを見据えた製品ライフサイクル長期化や、顧客エンゲージメントの向上を実現 AC

1-2. 空質空調社

- ・当社独自の空気／水のテクノロジーの組合せにより、従来の空調にない最適・最高の空質・水質価値と低環境負荷を提供 ABCD
- ・脱炭素・空気質価値向上に貢献する水循環型空調事業のヒートポンプ式温水給湯暖房(A2W)やチラー、空質空調融合による新価値創出 ABCD

1-3. コールドチェーンソリューションズ社

- ・設備導入から運用・保守メンテナンスまでトータルでのエネルギー監視で省エネを推進、機器のリファービッシュによる長期利用でサーキュラーエコノミーにも貢献 ABC
- ・CO₂冷凍機普及による低環境負荷の自然冷媒化を加速 AB

1-4. エレクトリックワークス社

- ・配線器具を基盤に、サステナブルで安心・安全なくらしの設備インフラを提供し、世界の電化・レジリエンスに強い環境負荷ゼロ社会に貢献する ABCD

1-5. 直轄(水素関連事業)

- ・水素を活用した分散型エネルギー・パッケージ事業の展開によるエネルギーの地産地消を実現 ABD

2. パナソニック コネクト(株)

2024年度売上高 13,332億円

- ・顧客企業の物流効率化や需給のオーケストレーションにより、エネルギー・モノの無駄を低減 AB
- ・顧客企業のエネルギー効率改善や自動化に向けたソリューションを提供 AB

3. パナソニック インダストリー(株)

2024年度売上高 10,836億円

- ・AI需要拡大により、電力消費量が増大する情報通信インフラの消費電力低減に貢献する商品の開発・提供 AB
- ・車の電動化や、電費・燃費向上に貢献する商品の開発・提供 AB
- ・機器の小型化・軽量化・低損失化・長寿命化に貢献する商品の開発・提供とそれを通じた環境負荷の低減 ABC
- ・生産活動における省エネの推進および再エネ導入拡大によるCO₂排出量削減 AB

4. パナソニック エナジー(株)

2024年度売上高 8,732億円

- ・車載電池の高容量化や生産能力拡大による電動車普及の促進、蓄電システムを利用したデータセンターの電力負荷の抑制など産業向け電池ソリューションにより、CO₂削減貢献量を拡大 ABC
- ・自社拠点のCO₂実質ゼロ工場化やリチウムイオン電池材料の現地調達化、資源循環型モデルの構築により、2030年度のカーボンフットプリントを2021年度比半減 ABC

5. 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)

2024年度売上高 2,780億円

- ・製品カテゴリーごとの省電力化に加え、自社拠点への再生可能エネルギーの導入と、工場エネルギー管理システムの構築・建屋への遮熱塗装の実施等による省エネ活動を通じたCO₂排出量削減を推進 AB
- ・リファービッシュ事業の拡大・再生樹脂の使用加速・エコパッケージの採用等を通じたサーキュラーエコノミーの推進 AC

6. パナソニック ハウジングソリューションズ(株)

2024年度売上高 4,795億円

- ・省エネ活動の徹底推進や電力創出などで自社バリューチェーンのCO₂排出量を削減 AB
- ・社会へのCO₂削減貢献に向け対象商品・ソリューションの拡大 AB
- ・再生・サステナブル材料利用の拡大や資源使用量の削減を目指したサーキュラーエコノミーの推進 AC

シナリオ分析の結果、4つのシナリオのどの社会が実現しても、当社グループのいずれかの事業が対応可能であり、当社グループ戦略のレジリエンスが検証できました。また、当社グループは事業を通じて、社会全体のサステナビリティ実現に大きく貢献することができ、(Aで示す)1.5°Cシナリオで想定される社会を目指していきます。

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略の
レジリエンス

■ TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

TNFDへの対応

TNFD提言^{※1}

この提言は、TCFD提言と同様に「ガバナンス」「戦略」「リスクと影響の管理」「指標と目標」の4つの柱で構成されており、企業による自主的なリスク・機会の特定および開示を求めていきます。

当社グループは、自然資本に関するリスクと機会を重要な経営課題と位置付け、TNFD提言に基づき、これらのリスクと機会の特定および戦略のレジリエンス検証を進めています。また、シナリオ分析を活用し、事業の持続可能性に関する評価を実施しています。

※1 TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、自然関連財務情報開示タスクフォース)は、企業が自然資本への依存度や自然環境への影響を把握し、それらを適切に開示するための枠組みとして、2023年9月に提言を公開

一般要件

(1) マテリアリティへのアプローチ

本レポートでは、ダブルマテリアリティの考え方で、「自然資本が事業活動に与える影響」と「事業活動が自然資本に与える影響」を評価し、記載しています。

(2) 開示範囲

本開示では、TNFD提言の4つの柱(ガバナンス、戦略、リスクとインパクトの管理、測定指標とターゲット)に沿った情報開示をします。当社グループの企業活動に加え、上下流のサプライチェーン全体を包含して分析を実施し、記載しています。当社グループ全ての製造拠点が関連する自然関連の影響について分析を行い、事業が関係する依存と影響についてはエレクトロニクスセクターとして分析しています。TNFDが推奨するLEAPアプローチ^{※2}、およびシナリオ分析を用いて、リスクと機会を分析し、記載しています。

(3) 地域ロケーション

企業活動を展開している地域を想定して分析し、記載しています。

(4) 他の環境課題との統合

気候変動、資源循環等の環境課題との関係性を考慮しながら、分析し、記載しています。

(5) 時間軸

短期を現在から3年まで、中期を2030年、長期を2050年として時間軸を定義しています。

(6) ステークホルダー・エンゲージメント

年次のサステナビリティデータブックの発行にあわせて主要メディアとの相互対話を実施しています。また、自然資本に関する理解を深め、当社グループの取組みに対する客観的な示唆を得ることを目的として、社外有識者と経営層との対話会を定期的に実施しています。さらに、機関投資家とのエンゲージメントも継続的に実施しており、中長期的な企業価値向上に資するサステナビリティ戦略についての対話を重ねています。また、当社グループは事業の直接操業に関して、その用地およびその周辺地域で自然に及ぼす影響により間接的に影響を受け得るあらゆるステークホルダーの方々の人権に負の影響がないかをモニタリング、管理および是正できるプロセスの重要性を認識しています。当社グループは人権に関するすべての国際規範等を支持しており、自らのビジネス活動により影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、その責任を果たすべく努力していくことが最重要であるという認識をしています。先住民族・地域社会・影響を受けるステークホルダーの実施状況の把握に努め、人権の尊重に関する取り組みを強化しています。詳細につきましては後段の「ガバナンス」をご参照ください。

※2 LEAPアプローチ

TNFDは、自然関連のリスクと機会を総合的に評価するプロセスとしてLEAPアプローチを策定しました。LEAPアプローチは、事業と自然との接点の特定(Locate)、依存関係と影響の診断(Evaluate)、リスクと機会の評価(Assess)、そして自然関連リスクと機会に対応する準備と開示(Prepare)の4つのステップから構成されています。

ガバナンス

当社グループは、持続可能な社会の実現を目指し、生物多様性を含む自然資本関連の課題を重要な経営課題と位置付けています。これらの課題は、TCFD対応と同様の体制・仕組みに基づき、全社的なガバナンスのもとで管理しています(P29 参照)。当社グループは、ネイチャーポジティブ(自然を回復させる取り組み)に貢献し、自然と共生する社会の実現に向けて取り組むうえで、当社グループの事業やサプライチェーンが自然に及ぼす影響により間接的に影響を受け得るあらゆるステークホルダーの方々(特に環境の悪化によって脆弱な立場に置かれやすい方々として、例えば、先住民族、地域コミュニティなど)の人権を尊重しています。とりわけ、ステークホルダーの方々が正確で適切な情報を得る権利、環境に関する意思決定に実効的に参加する権利(先住民族・地域コミュニティの自己決定権や強制移住の防止を含む)、実効性のある救済措置を受ける権利、およびこれらを支援・実現するためのエンゲージメントの実行については、特にその重要性を認識しており、対応の拡充を目指しています。

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的 レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

戦略

当社グループは、家電や住宅設備、製造・物流現場の機器・システム、モビリティ・社会インフラを支える電池や電子部品など、人々の暮らしやビジネスに貢献する製品・ソリューションを提供しています。これらの事業は、生物多様性、水資源、鉱物資源などの自然資本に大きく依存しています。持続可能な事業活動を継続するためには、事業と自然資本の保護を両立させる経営が不可欠であると認識し、当社グループのバリューチェーンにおける自然関連リスクの特定と評価を進めています。

2024年には、ENCORE^{※3}およびLEAPアプローチを活用し、当社グループ全体の事業を対象に、自然との関係性と優先度を定性的に評価しました。この評価では、調達、製造、使用、廃棄の各段階を対象とし、製造については「暮らし」「コネクト」「インダストリー」「エナジー」「その他」の事業会社別セグメントに分類し、さらに主要製品の特性ごとに再分類して分析しました。今後も対象事業の内容を精査し、評価方法の改善を継続することで、より高精度な評価体制を構築していきます。

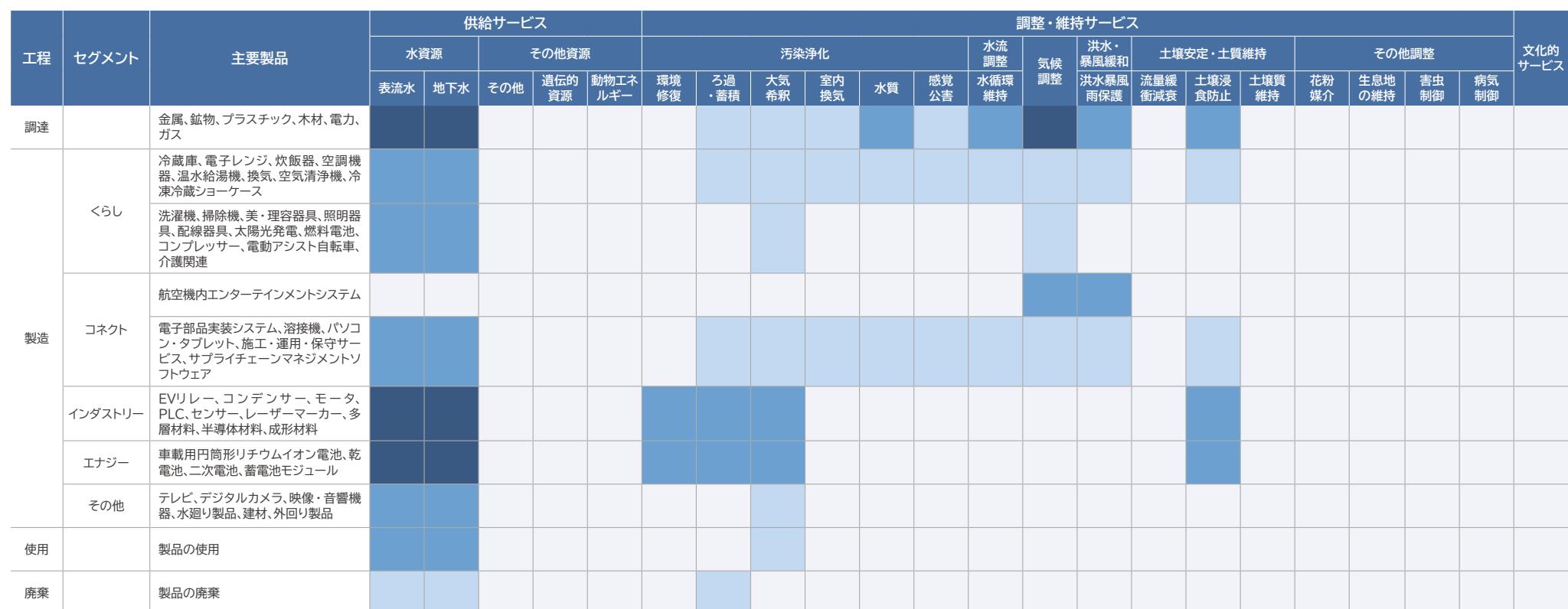
※3 ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) : 国連環境計画世界自然保全モニタリン

グセンター (UNEP-WCSC) 等が開発した、自然資本に対する企業の「依存」と「影響」を体系的に可視化するツール。TNFDガイダンスや環境省から推奨されており、企業が自社の操業や取引先の原材料調達などが自然への依存とインパクトを確認することができる。

依存ヒートマップ

当社グループのバリューチェーンの実態に合わせ、生態系サービスへの依存度を「Very High」、「High」、「Medium」、「Low・Very Low・N/A」の4カテゴリーで分類したヒートマップを作成しています。ENCOREを用いたスコアリングの結果、多くの事業セグメントで水資源(表流水、地下水)の依存度が高いことが明らかとなりました。

生態系サービスへの依存に関するヒートマップ



Very High High Medium Low・Very Low・N/A

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

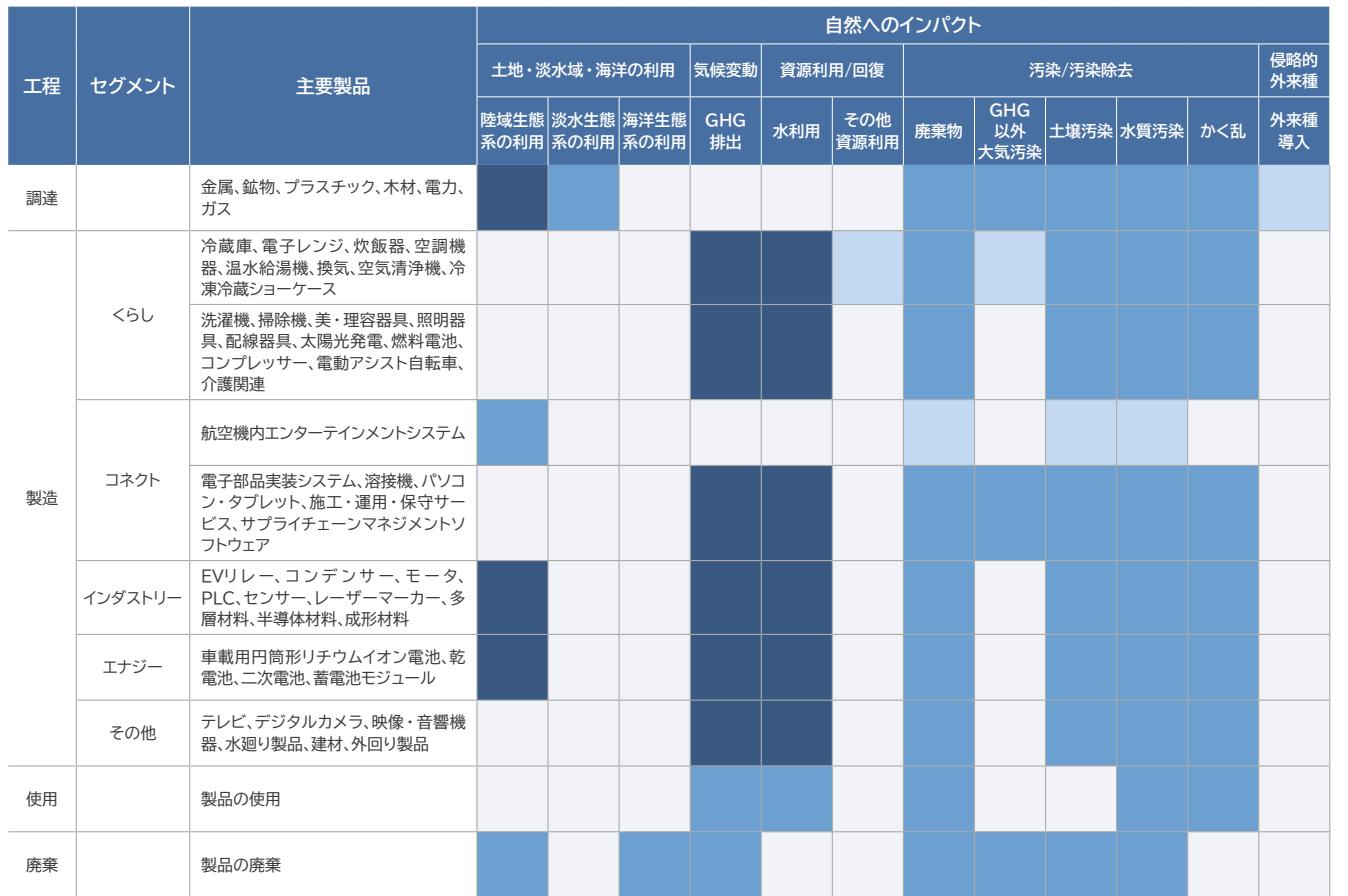
その他の取り組み

環境データ

■インパクトヒートマップ

同様に、生態系サービスへの影響度についても「Very High」、「High」、「Medium」、「Low・Very Low・N/A」の4カテゴリーで整理したヒートマップを作成しています。分析の結果、多くの事業セグメントにおいて、GHG排出、水利用、陸域生態系の利用、廃棄物、土壤汚染、水質汚染に関する影響が高いことが明らかとなりました。

生態系サービスへの影響に関するヒートマップ



■ Very High ■ High ■ Medium ■ Low・Very Low・N/A

■自然観点での優先地域の特定 (Locate)

当社グループのすべての製造拠点を対象に、TNFDが定義している要注意地域に該当する拠点の特定を行いました。TNFDで紹介されている分析ツールやデータベースを組み合わせて分析を実施し、「生物多様性の重要性」、「生態系の十全性」、「生態系サービス供給の重要性」「水の物理的リスク」の4つの判断基準について、各製造拠点のスコアを確認し、要注意地域を特定しました。例えば、水の物理的リスクについて、要注意地域に位置する拠点は全体で54%を占めていることを特定しました。今後、当社グループの事業としての重要性を考慮した上で、TNFDが推奨している優先地域を特定します。

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的 レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

全製造拠点を対象とした要注意地域の特定

要注意地域の基準	ツール	指標	観点	結果サマリー
生物多様性の重要性	IBAT	①WDPA, ②KBA, ③Rarety-weighted species richness	保護地域(WDPA)、生物多様性重要地域(KBA)、種の多様性指数について評価	・全製造拠点の8%が要注意地域に該当 ・マレーシア、台湾、シンガポール等の拠点が該当
生態系の健全性	①Newbold, ②Global Forest Watch	①Biodiversity intactness index, ②Tree cover loss	生物多様性完全度指数、樹木被覆の減少について評価	・全製造拠点の13%が要注意地域に該当 ・マレーシア、タイ、日本等の拠点が該当
生態系サービス供給の重要性	Land Mark	先住民族・地域コミュニティの土地	先住民族・地域コミュニティの土地との近接性について評価	・全製造拠点の6%が要注意地域に該当 ・インド、メキシコ、ベトナム、アメリカ等の拠点が概要
水の物理的リスク	①Aqueduct, ②WRF, ③洪水リスクファインダー	①Baseline water stress, ②Surface water quality index, ③洪水による浸水深	水ストレス、表流水の水質、洪水による浸水深などについて評価	・全製造拠点の54%が要注意地域に該当 ・水質汚濁リスクに直面している拠点が多く、中国の拠点が最も多く32拠点が該当

なお、水資源に関するLocate分析についてはP73に詳述しています。また、鉄資源の生態系への影響については定性的な分析を進めています(詳細は https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html#iron)。

■シナリオ分析に基づくリスクと機会の特定

リスクと機会の特定

当社グループは、事業活動が自然資本(生態系サービス)に与える影響と依存度を深く認識しており、これらに関するリスクと機会への対応を経営の優先事項としています。この取り組みの一環として、自然関連リスクと機会を特定するため、TNFD提言に基づいたシナリオ分析を実施しました。2050年を見据え、「生態系サービスの劣化」と「市場原理と非市場原理の一貫性」という2つの軸で構成されるTNFD提言の4つのシナリオ(象限)を分析しました。その結果、発生確率とリスクの大きさの観点から特に重要であると判断した以下の2つのシナリオを採用し、詳細な分析を進めています。

・自然保護推進(NP)シナリオ

自然環境の保護と再生が積極的に進み、自然資本が回復する世界を描いています。具体的には、生物多様性の回復を目指すGBF(グローバル生物多様性枠組み)の2050年ビジョン「自然と共生する社会」に沿ったシナリオであり、気候変動シナリオにおける1.5°Cのシナリオに相

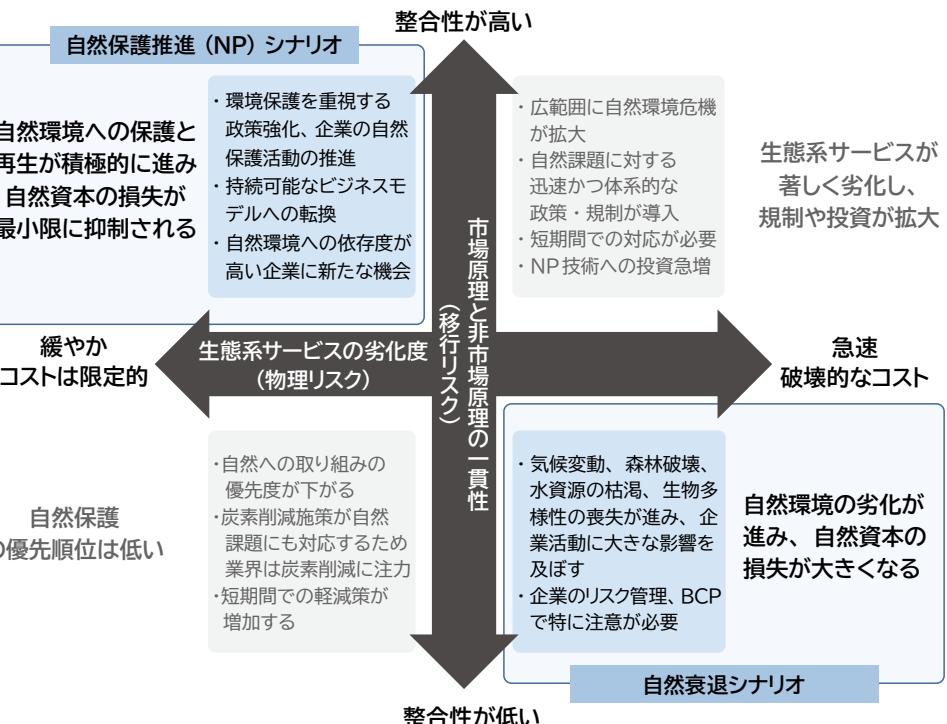
当します。

・自然衰退シナリオ

ネイチャーポジティブへの国際的な協調が進まず、その結果として自然資本や生物多様性が大幅に失われる世界を想定しています。気候変動シナリオにおける4°C上昇の世界に相当し、自然環境の劣化が加速する状況を描いています。

具体的な分析においては、製造業のバリューチェーンを「上流」「直接操業」「下流」の各事業範囲、および各事業会社の事業分野を対象に、選択した2つのシナリオがもたらす具体的な事象を抽出しました。これらの事象が、財務的および事業的にどのようなインパクト(リスクと機会)を持つのかを整理しています。影響の大きさや発現頻度、そして影響が発生する時間軸を考慮し、リスクと機会の相対的な評価を実施しました。この評価結果に基づき、リスクの影響を最小化し、機会を最大化するための具体的な対応策を検討しました。対応策の検討にあたっては、既に実施している取り組み、現在の検討状況、そして今後の計画を総合的に考慮しています。

4つのシナリオと世界観



環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

■バリューチェーン上流でのシナリオ分析

上流の分析では、自然との関係性が強い資材の調達に関連する事象が多く特定されました。自然環境の保護・再生が積極的に進むシナリオでは、環境負荷の低い原材料の採用義務化や利用規制の強化により、資材調達の不安定化や違法調達への責任追及、訴訟・損害賠償リスクの増加による事業価値の低下、ブランドイメージ毀損の可能性が示唆されます。一方、自然環境の劣化が進み、社会の関心も低下するシナリオでは、気候調整力や保水力の低下に伴う風水害の激甚化や浸水被害による資材調達の不安定化がリスクとして挙げられます。これらのリスクに対応するため、上流拠点の適正な分散配置、最新規制動向の把握、サプライヤーとの協力体制強化が必要であると認識しています。

リスク・機会および対応策(上流)

シナリオ	事象	リスクと機会		リスク評価 /機会評価	時間軸	リスク対応策
NP 自然 衰退	環境負荷の低い原材料の採用義務化、特定の有害化学物質や素材の利用規制の強化	リスク	資源・原材料調達の不安定化、困難化	中～大	短～中期	バリューチェーン上流拠点の適正な分散配置サプライヤーの複数化による分散調達
		機会	低環境負荷材料の調達に関する技術開発で事業優位性の獲得			調達可視化(モニタリング、データベースDX化)による低環境負荷製品、サービスの提供
NP	違法な原材料調達に対する責任追及や訴訟、損害賠償の増加	リスク	製品やサービスなど事業価値低下とブランドイメージの毀損	中～大	中～長期	サプライヤーで合法的な資材調達の達成依頼製品での利用資材を循環・リサイクル資材に変更
		機会	低環境負荷材料利用による評判、ブランドイメージの向上			グローバルの最新規制動向を見極め、法定基準以上の自主規制、基準の制定と定期的な管理、検査、審査の仕組み導入
自然 衰退	自然の気候調整力低下や自然の保水力の低下による風水害の激甚化、浸水被害の増加	リスク	資源・原材料調達の不安定化、困難化回復、補修、運用費用の発生	中～大	短～長期	バリューチェーン上流拠点の適正な分散配置サプライヤーの複数化による分散調達
		機会	バリューチェーン上流拠点の災害対策、効率的運用に関する設備投資			CO ₂ 排出量削減(省エネ)製品、節水製品、循環型サービスの提供

■バリューチェーン直接操業でのシナリオ分析

直接操業の分析では、自然との関係性が強い資材を用いた製造に関連する事象が多く特定されました。自然環境の保護・再生が進むシナリオでは、環境負荷の低い原材料の採用義務化や利用規制の強化により、事業の停滞や中断のリスクが生じる一方で、低環境負荷製品・サービスへの需要増加に伴い、事業の適正な提供と生態系への貢献を明確に発信する必要性が示

唆されます。また、自然や生態系へのポジティブインパクトを与える製品・サービスの提供や、使用済み製品の回収・再資源化、リファービッシュの促進といった循環型ビジネスモデルへの転換が求められます。これらに対応するため、戦略的・計画的なリソース配置、設備投資に加え、低環境負荷の製品設計・製造・分離技術の開発が必要であると認識しています。一方、自然環境の劣化が進行するシナリオでは、気候調整力や保水力の低下により、風水害や浸水被害が増加し、資材調達や操業の不安定化リスクが高まることが懸念されます。

リスク・機会および対応策(直接操業)

シナリオ	事象	リスクと機会		リスク評価 /機会評価	時間軸	リスク対応策
NP 自然 衰退	自然や生態系へポジティブインパクトを与える製品・サービスの提供や使用済み製品の回収・再資源化、リファービッシュが可能な事業形態の見直し	リスク	研究開発、製造、サービス、販売活動の遅延、中断、停止	中～大	短～中期	グローバルの最新規制動向を見極め、リスク低減や事故防止のための戦略的人材育成と計画的設備投資
		機会	低環境負荷技術の開発・製品化			生態系にやさしい素材開発、生態系の保全や再生を視覚化するソリューション技術、リサイクルしやすくする設計、製造、分離技術の開発
NP	環境負荷の高い原材料に対する規制による製造の困難化・コスト高騰	リスク	環境負荷の高い原材料に対する規制による製造の困難化・コスト高騰	中～大	中～長期	資源利用量削減を可能にするプロセス改革、DX、AI化で事業運用効率の向上、コスト削減
		機会	ライフサイクル全体を通じて低環境負荷製品やサービスの開発			生態系にやさしい素材開発、生態系の保全や再生を視覚化するソリューション技術、リサイクルしやすくする設計、製造、分離技術の開発
NP	低環境負荷製品やサービスに対する顧客の選好の多様化	リスク	生態系への対応不足によるブランドや信頼性の低下、ステークホルダーとの関係悪化	中	短～中期	製品やサービスが生態系に寄与、貢献する効果を発揮することを適正提供、発信 バリューチェーン(調達から販売)に関する直接操業拠点での生態系保全、再生に関する活動を実施
自然 衰退	自然の気候調整力低下や自然の保水力の低下による風水害の激甚化、浸水被害の増加	リスク	研究開発、製造、サービス、販売活動の遅延、中断、停止	中～大	短～長期	自然災害発生状況や資源利用規制などグローバル視点で事業拠点等の移転 バリューチェーン(製造、物流、販売、メンテ)に関する適正拠点の分散配置
		機会	製造、物流、販売拠点の災害対策、効率的運用に関する設備投資			CO ₂ 排出量削減(省エネ)製品、節水製品、循環型サービスの提供

■バリューチェーン下流でのシナリオ分析

下流の分析では、使用済み製品の回収・再資源化やリファービッシュに関連するリスクが多く特定されました。自然環境の保護・再生が進むシナリオでは、循環型経済やリサイクルに関する規制強化が想定され、製品の設計・製造・分離技術の開発・導入、ライフサイクル各段階で

環境

環境マネジメント

方針

中長期環境ビジョン

環境ガバナンス

環境マネジメントシステム

環境情報システム

環境配慮商品・工場

サプライチェーン連携

環境負荷の全体像と環境会計

TCFDへの対応

シナリオ分析による戦略的
レジリエンス

TNFDへの対応

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

の原料使用量や廃棄物発生量の測定・評価体制の整備が必要です。また、企業間連携の強化(共同開発・実証、サービス提供、パートナーシップ構築)、および生態系保全・再生を可視化するソリューション技術の開発が求められます。

一方、自然環境の劣化が進行するシナリオでは、希少鉱物資源を主要原料とするデバイスや電池事業において、生態系保護との両立が大きな課題となります。そのため、最新の規制動向の把握、法定基準を上回る自主基準の策定・管理、定期的な検査・審査体制の構築が必要です。さらに、これらの取り組みやその成果を適切に発信することも重要であると認識しています。

リスク・機会および対応策(下流)

シナリオ	事象	リスクと機会		リスク評価 /機会評価	時間軸	リスク対応策
NP 自然 衰退	使用済み製品の回収・再資源化、リファービッシュが可能な事業形態の見直し	リスク	設計(材料、解体など)やパリューチェーン再構築などコスト高騰	中～大	短～中期	企業間での連携を推進:共同開発や実証、サービス提供、パートナーシップ、エコシステム構築
		機会	低環境負荷技術の開発・製品化			生態系にやさしい素材開発、生態系の保全や再生を視覚化するソリューション技術、リサイクルしやすくする設計、製造、分離技術の開発
NP	自然資本関連対応規制(循環、リサイクル)の増加、増強	リスク	規制対応による製品開発の複雑化・コスト高騰	中～大	中～長期	設計、製造、分離技術の開発、導入による製品開発効率の向上、コスト削減
		機会	ライフサイクル全体を通じて低環境負荷製品やサービスの開発			製品、サービスの各ライフステージでの原料使用量、廃棄物発生量等を測定し評価を行う仕組みを導入
自然 衰退	希少鉱物資源を主材料とするデバイス、電池事業活動と生態系保護の両立	リスク	生態系破壊リスクの高い原材料や環境・人権デューデリジェンス等に配慮されていない原材料の使用による評判・訴訟リスク、不買運動	中～大	中～長期	グローバルの最新規制動向を見極め、法定基準以上の自主規制、基準の制定と定期的な管理、検査、審査の仕組み導入
		機会	使用済製品の回収・再資源化、リファービッシュによる環境負荷低減の宣伝			製品やサービスが生態系に寄与、貢献する効果を発揮することを適正に発信

リスクと影響の管理

当社グループは、生物多様性を含む自然資本関連の課題を気候変動と同様に重要な経営課題と捉えています。これらの自然関連リスクと影響についても、TCFD対応と同様に全社的なリスク管理体制に統合し、特定したリスクの影響低減および機会の拡大に努めています(P75参照)。

指標と目標

当社グループでは、長期環境ビジョンPanasonic GREEN IMPACTのもと、バリューチェーン全体の環境負荷の低減に貢献するため、自然資本の保全に関連するリスクの低減と機会の拡大を目指した目標(資源に関する数値目標および生物多様性や水に関する定性的な目標)を設定し、目標達成に向けた取り組みを推進しています(P16参照)。今後も、グローバルでの環境保全活動や、事業活動を通じて、新たな指標と目標を設定することで自然資本の保全につながる取り組みを推進していきます。

環境

気候変動

マテリアリティ

環境マネジメント

気候変動

カーボンニュートラルに向けた
当社グループの責務と貢献工場のCO₂削減

資源

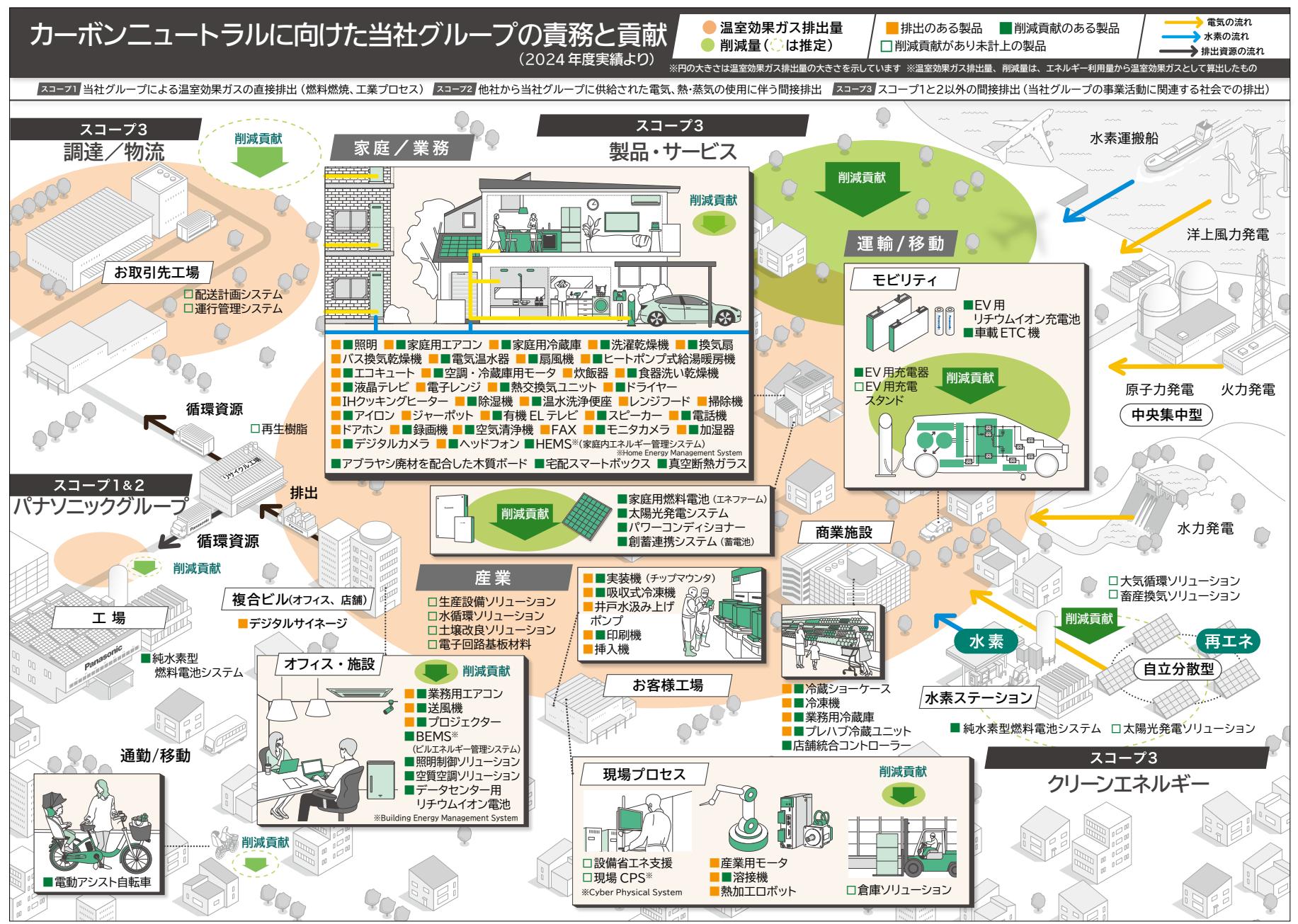
生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ



環境

環境マネジメント

気候変動

カーボンニュートラルに向けた
当社グループの責務と貢献

工場のCO₂削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

2022年度：⑩パナソニック エナジー（株）洲本工場、⑪パナソニック エナジー東浦（株）、⑫パナソニック エナジー南淡（株）、⑬パナソニック エレクトロニックスジャパン（有）、⑭パナソニック デバイス天津（有）、⑮パナソニック デバイスマテリアル広州（有）、⑯パナソニック デバイスSUNX蘇州（有）、⑰パナソニック エナジーアンド（株）、⑱パナソニック エナジー メキシコ（株）

2023年度：⑲パナソニック インダストリー（株）本宮、⑳パナソニック エナジー（株）住之江工場、㉑パナソニック エナジー（株）徳島工場、㉒パナソニック エナジー（株）二色の浜工場、㉓パナソニック モータ珠海（有）、㉔パナソニック モータ杭州（有）、㉕パナソニック デバイス タイコー深圳（有）、㉖パナソニック デバイス青島（有）、㉗パナソニック マニュファクチャリング廈門（有）、㉘パナソニック デバイスマテリアル蘇州（有）、㉙パナソニック デバイスマテリアル上海（有）、㉚パナソニック デバイス シンガポール（株）、㉛パナソニック カーボン アンド（株）

2024年度：㉛パナソニック（株）エレクトリックワークス社 新潟工場、㉜パナソニック（株）エレクトリックワークス社 津工場、㉝パナソニック ソーラーアモルトン（株）、㉞パナソニック エレクトリックワークス電材三重（株）本社工場、㉟パナソニック エレクトリックワークス電材三重（株）あのつ台工場、㉟パナソニック ライティングデバイス久美浜（株）、㉟パナソニック スイッチギアシステムズ（株）、㉟パナソニック エナジー（株）和歌山工場、㉟パナソニック エナジー（株）守口工場、㉟パナソニック エナジー貝塚（株）、㉟Panasonic XC KADOMA、㉟パナソニック マニュファクチャリング タイ（株）、㉟パナソニック デバイス メキシコ（株）、㉟パナソニック マニュファクチャリングイギリス（株）

※5 プレスリリース（2023年11月20日）

□ <https://news.panasonic.com/jp/press/jn231120-1>

※6 プレスリリース（2024年2月1日）

□ <https://news.panasonic.com/jp/topics/205544>

※7 非製造拠点

■ 再生可能エネルギー利用拡大

当社グループは再生可能エネルギーの利用拡大に向け、再生可能エネルギーの自社拠点導入と外部調達の推進に取り組んでいます。

2024年度の自社拠点における再生可能エネルギー導入量^{※8}は101GWhとなりました。

再生可能エネルギーの自社拠点導入に関しては、地域ごとの特性に応じてグローバルで推進しており、特に太陽光発電については太陽光発電システムを導入可能な拠点へ積極導入を進めています。

パナソニック（株）空質空調社は、マレーシアにあるパナソニックAPエアコンマレーシア（株）（以下、PAPAMY）の工場に、発電容量5.2MW規模の太陽光発電システムを導入しました。この規模は、パナソニックグループ内で最大級であり、年間の発電量は約5,900MWh、CO₂排出量は年間約3,912トンの削減が見込まれています。この取り組みにより、PAPAMYのエアコン工場およびオフィスを含む全体の電力使用量の約20%を再生可能エネルギーで賄うことが可能になります^{※9}。



パナソニックAPエアコンマレーシア（株）
太陽光発電システム

パナソニックコネクト（株）は、環境に配慮した持続可能なエネルギー利用の取り組みとして、オンサイトPPA（Power Purchase Agreement）モデルによる太陽光発電設備を、モバイルソリューション事業部の神戸工場に導入しました。オンサイトPPA太陽光発電の導入は、海外事業所を除き、パナソニックコネクトとして初の取り組みとなります。この設備の稼働による年間発電量は約81.1万kWh、年間のCO₂排出量は約400トンの削減が見込まれています。これにより、神戸工場で使用する電力の約15%を再生可能エネルギーに置き換えることが可能となります^{※10}。

下記のWebサイトには、再生可能エネルギー活用の具体事例を掲載しています。

□ <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/site.html>

再生可能エネルギーの外部調達もグローバルで推進しています。日本において、自社拠点は電力の使用者であると同時に小売電気事業者（登録番号A0136）でもあり、2005年より自社拠点工場やオフィスへの電力供給を行ってきました。再生可能エネルギーに関しても、これまで培ってきた電力調達・電力取引のノウハウや経験を活かし、風力等に由来する100%再生可能エネルギー電力、および非化石証書等や化石燃料由来CO₂排出をオフセットするクレジット等の環境価値の調達を行っています。この取り組みは、日本のみならず中国や東南アジア地域のCO₂実質ゼロ工場実現にも貢献しました。加えて、2021年度に開発を決定した自社拠点専用太陽光発電所（約18,000kW）について、2023年2月、パナソニック エナジー（株）向けに稼働を開始しております。2023年度は、パナソニック オートモーティブシステムズ（株）、パナソニック インダストリー（株）向けに、約11,500kW規模の発電所が稼働を開始しました。続く2024年度には、さらに約18,000kW規模の発電所が稼働し、パナソニック（株）くらしアプライアンス社への電力供給も新たにスタートしています。また同年度には、パナソニック エナジー（株）およびパナソニック インダストリー（株）向けに、陸上風力発電所からの電力調達も本格的に始まりました。このように当社グループは新たな再生可能エネルギー電源の普及拡大にも貢献していきます。また、2020年度からは、再生可能エネルギー実質100%の電力提供を当社グループ日本国内従業員向けに開始しています。

□ <https://news.panasonic.com/jp/topics/204036.html>



パナソニックコネクト（株）神戸工場
太陽光発電システム



パナソニックグループ向け 陸上風力発電所

環境

環境マネジメント

気候変動

カーボンニュートラルに向けた
当社グループの責務と貢献

工場のCO₂削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

当社グループは2019年8月、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」に加盟しました^{*11}。2050年までにグローバルで使用する電力のすべてを100%再生可能エネルギーへ切り替えることを目指しており、2024年度の進捗率は32.5%です。

*8 太陽光、風力などが対象。ヒートポンプ含まず

*9 プレスリリース(2024年12月6日)

<https://news.panasonic.com/jp/press/jn241206-1>

*10 プレスリリース(2024年3月28日)

<https://news.panasonic.com/jp/topics/205628>

*11 プレスリリース(2019年8月30日)

パナソニックが「RE100」に加盟 100%再生可能エネルギーによる事業運営を目指す

<https://news.panasonic.com/jp/press/data/2019/08/jn190830-1/jn190830-1.html>

■エネルギー・CO₂削減に向けた取り組み

エネルギー・CO₂削減を確実に実行するためには、工場の各施設のエネルギー使用状況や対策による削減効果の見える化が重要です。これまでグローバル全製造拠点において4万点以上の計測装置やファクトリーエネルギー・マネジメントシステム(FEMS)を導入し、エネルギー使用状況の見える化や分析を行うメタゲジ^{*12}を推進しています。下記のWebサイトには、工場省エネ支援サービスの具体事例を掲載しています。

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/carbon-neutral/service.html>

パナソニック(株)は滋賀県草津拠点で、水素を活用したエネルギー・ソリューション(Panasonic HX)^{*13}の実証実験を行っています。そして、英国にあるパナソニック マニュファクチャリングイギリス(PMUK)では、純水素型燃料電池と太陽電池を活用した自家発電により、事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで賄うための電力需給運用の実証を、2025年に開始する予定です^{*14}。PMUKでの実証には、既設の太陽電池(372kW)に加え、5kWタイプの純水素型燃料電池21台(合計出力：105kW)、蓄電池(1MWh)の設備を新たに導入し、英国カーディフでの気象変化や電力事情に応じた電力需給運用を検証し、電子レンジ工場に必要な電力を100%再生可能エネルギーで供給する運用を目指します。純水素型燃料電池を活用することで、設置スペースの削減や安定電源の確保だけでなく、水素発電時に発生する熱を暖房・給湯に利用するなど、さらなるエネルギー効率の向上も図っていきます。PMUKでのエネルギー・ソリューションの実証を通じ、地域特性に最適なソリューションを開発



PMUK エネルギー・ソリューション

するとともに、水素事業に関連する現地パートナー企業やビジネス顧客との関係構築に取り組みます。

*12 当社グループの造語で、メータやゲージなどの計測器を導入してエネルギー使用量を見える化し、測定可能な削減対策を実行すること

*13 Panasonic HX

<https://re100-gx.panasonic.com/jp/>

*14 プレスリリース(2024年12月3日)

<https://news.panasonic.com/jp/press/jn241203-2>

■各工場の取組み

2024年度にCO₂実質ゼロを達成した、EV車で使用するリチウムイオン電池(LIB)を生産するパナソニックエナジー貝塚(株)は、Panasonic GREEN IMPACTの実現に向けたCO₂排出量の削減と近年のEV車向けの需要の高まりに対応する生産性向上の両立に部門横断で取り組んでいます。原動設備などの管理を行う施設管理部のメンバーが中心となり、パナソニックエナジー(株)住之江工場、和歌山工場、貝塚工場の3拠点で合同発足した「カーボンニュートラル推進委員会」には、工場技術・製造技術のプロフェッショナルも参画し、「エネルギーミニマム生産推進活動」を推進してきました。具体的には、生産効率の向上によるエネルギー原単位の削減として、極板製造工程の生産効率向上のネックであった電極材料塗布工程において、科学的手法を用いて効果的な乾燥条件を確立し、塗布速度の増速を実現しました。この工法は、LIBの一大生産拠点であるアメリカなど国外の工場へも適用可能であり、2025年度より他拠点への展開を予定しています。また、工程の無駄の削除として、検査工程における充放電装置の運用方法の見直しによる待機電力の削減を実現しました。さらに、工場敷地内外での再生可能エネルギー率の向上として、工場敷地内への太陽光発電設備の導入を進めるとともに、オフサイトPPAを活用した工場外の太陽光発電電力の購入も開始し、2024年度からはオフサイトPPAを活用した風力発電電力の購入も開始しました。



パナソニックエナジー貝塚 活動メンバー

■中国地域省エネ支援活動

中国ではカーボンピークアウト・カーボンニュートラルの長期国家方針が発表され、CO₂排出削減をより一層重視しています。中国国内に多くの事業場を有する当社グループは、地域全体の効率的な省エネ活動の実現を目指し、2022年度から3年間の中国地域省エネ支援活動を本格的に推進しています。2024年度には、モデル拠点において社内外の専門家と連携した

環境

環境マネジメント

気候変動

カーボンニュートラルに向けた
当社グループの責務と貢献

工場のCO₂削減

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

省エネ診断を実施し、CO₂削減につなげるとともに、地域における省エネ支援の自走化に向けた人材育成も強化しています。また、省エネ診断などを通じて得られたベストプラクティスを積極的に発信し、設備メーカーと事業場の連携を促進するスキームを提供することで、技術課題の解決を図り、各事業場での省エネ活動への活用を徹底しています。さらに、省エネインフラの整備(ポータブル測定機器の配置、省エネ分析ツールの提供など)を進めることで、省エネの取り組みの見える化と効率化を推進しています。引き続き、CO₂実質ゼロ工場の実現に向け、ハイスピードかつ低成本で省エネ取り組みを推進し、中国地域における省エネレベルの向上を図っていきます。



中国地域 省エネ診断活動

2024年度の実績

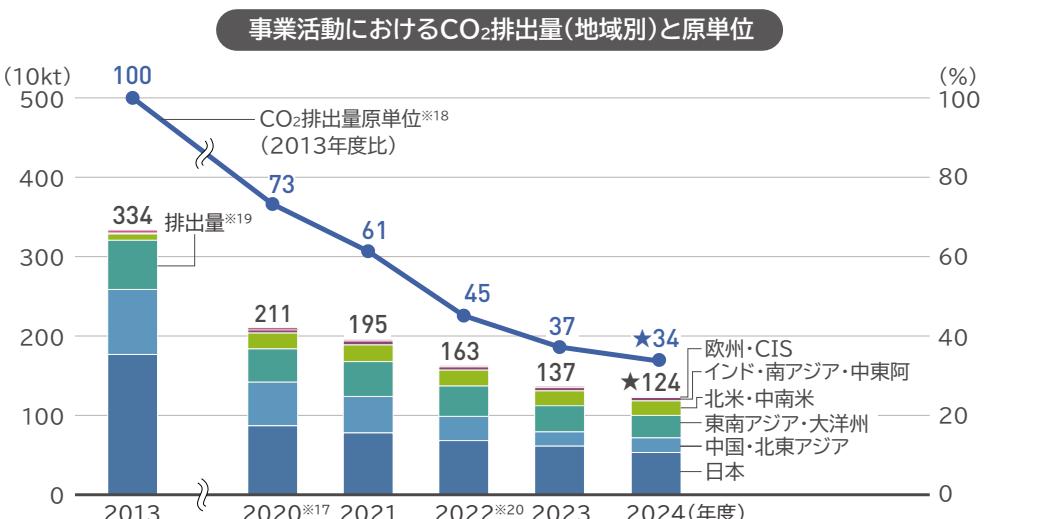
2024年度の事業活動で使うエネルギー量は4.5TWh^{※15}となり、CO₂排出量は1.24Mtでした。

2024年度のエネルギー・CO₂削減取り組みへの投資額は32億円^{※16}でした。

※15 2020年度より事業活動で使うエネルギー量の単位をTJからTWhに変更。電力はkWh、燃料は熱量を電力量単位である3.6MJ/kWhで換算し合算

※16 エネルギー・CO₂削減に関する投資はすべて含む。ただし差額集計あるいは按分集計を行っていない

※17 2020年度以降パナソニックエナジーノースアメリカ(株)を含む



※18 CO₂排出量を、グループ全社の売上高で除して算出した「CO₂原単位」の2013年度対比の改善率を算出
※19 燃料関係は環境省温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルの係数に基づく。各年度の各国の購入電力の係数は、International Energy Agency (IEA) の発行する「CO₂ emissions from fuel combustion」の係数を元に当社グループで設定。引用bookは、2013年度：book2017、2017～2020年度：book2019、2021年度：IEA Emissions factors 2021、2022年度：IEA Emissions factors 2022、2023年度：IEA Emissions factors 2023、2024年度：IEA Emissions factors 2024。なお、2024年度の日本国内の購入電力の係数については、環境省温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルの電気事業者別排出係数に基づく。

※20 2022年度以降非製造事業場を含む

事業活動における温室効果ガス排出量(CO₂換算)の内訳(種類別)^{※21} [単位 kt]

	2022	2023	2024
スコープ2 エネルギー起源 ^{※22}	1,433	1,207	★1,099
スコープ1			
エネルギー起源	224	216	★220
非エネルギー起源	183	101	★53
CO ₂	1	1	1
(HFC)	180	97	50
SF ₆	2	2	2
NF ₃ 他	1	1	1
CO ₂ クレジットによるオフセット ^{※23}	-26	-57	-79
合計	1,812	1,465	1,291

※21 エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス排出量には、Hussmann Parent社およびその連結子会社の実績、パナソニックエナジーノースアメリカ(株)の実績、非製造拠点の実績を含まず

※22 電力証書として、非化石証書(NFC)やInternational RECs (I-REC) および Green Electricity Certificate (GEC)などを利用しています。

※23 CO₂クレジットとして、J-クレジットおよびVerified Carbon Standard (VCS)、Clean Development Mechanism (CDM) の各認証制度に基づくCO₂クレジットを利用しています。

環境

資源

マテリアリティ

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

サーキュラーエコノミーの取り組み

お客様のライフスタイルの変化とともに、モノではなく機能を使用する考え方が新たな価値観としてグローバルに広がっています。また、欧州で、資源消費に依存せず、持続可能な経済成長を目指すサーキュラーエコノミーの実現が経済戦略の1つとして位置づけられたことを契機に、お客様の価値観の変化と合わせて、この流れがグローバルに進展しています。当社グループは、「サーキュラーエコノミーグループ方針」に則り(P14を参照)、資源の有効活用と顧客価値の最大化に取り組みます。

当社グループの推進するサーキュラーエコノミーの取り組みには、サーキュラーエコノミー型事業の創出と従来の循環型モノづくりの進化という2つの側面があります。

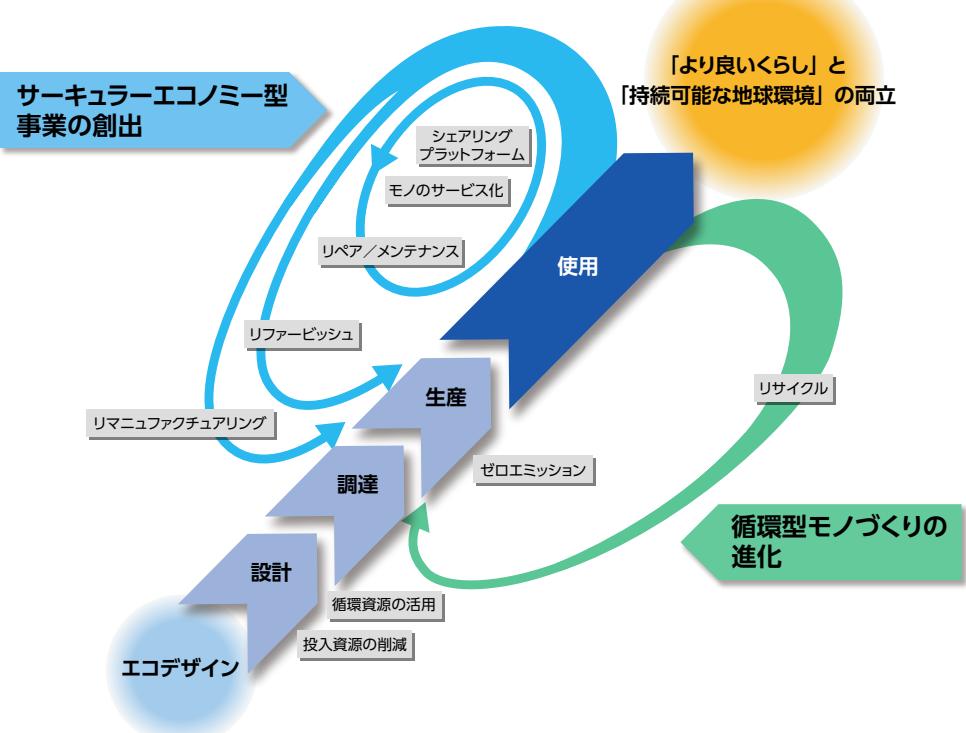
モノではなく機能を使用するという新しい価値観を具現化するため、1つの製品を多くの人が共有する「シェアリングサービス」、機能をベースにしてサービスを充実させる「モノのサービス化」、製品そのものや製品に使われている部品を再生・再利用することで、その機能・価値・寿命を最大限に活用する「リペア／メンテナンス、リファービッシュ、リマニュファクチャーリング」事業などのサーキュラーエコノミー型事業を創出することに取り組みます。

一方、投入資源の削減と循環資源の活用、生産活動でのゼロエミッション化、製品のリサイクルである従来の循環型モノづくりに継続して取り組み、さらに、新規材料や最新のデジタル技術を活用し、循環型モノづくりを進化させます。

これらの取り組みを、設計、調達、生産の各プロセスで資源効率を高めることにより、お客様の使用時の価値を最大化するエコデザインの考え方を基軸に推進し、Panasonic GREEN IMPACTに掲げている「より良いくらし」と「持続可能な地球環境」の両立を目指します。

【サーキュラーエコノミーの取り組みコンセプト】

循環型モノづくりの進化とサーキュラーエコノミー型事業の創出により
資源の有効活用と顧客価値の最大化に取り組みます



具体的な活動として、GIP2024に示す資源に関する目標達成に向けた取り組みを進めてきました。

まず、完成させた既存事業と循環経済の関連性を明確にする関連性マッピングを用いて、各事業がサーキュラーエコノミー型事業として足りていない内容を強化することで、既存事業をサーキュラーエコノミー型事業へ変換していくことに加え、新たな事業に対しても循環経済との関連性を上記の項目を用いて明確にした上で、サーキュラーエコノミー型事業を創出してきました。この取り組みから得られた知見に基づき、サーキュラーエコノミーの取り組みコンセプトを構成する要素を、6つの主要なサーキュラーエコノミー型事業タイプに分解し、活用可能なフレ

環境

環境マネジメント
気候変動

資源

生物多様性保全
水資源保全
汚染
その他の取り組み
環境データ

ームワークとして構築しました。その結果、2024年度までにGIP2024の目標である13事業を上回る15のサーキュラーエコノミー型事業を立ち上げました。

一方で、再生樹脂の使用量については、2022年度から2024年度の累計で4.5万トンとなり、目標としていた9万トン以上には届かず、未達成となりました。これは、活用する部材に求められる特性への対応、供給量の安定的確保、製造側での使いこなす工夫、リサイクル技術開発など、複数の課題により再生樹脂の使用が順調に進まなかつたことが主な要因です。今後は、このような課題に対する取り組みを加速させ、再生樹脂の使用拡大を着実に推進していきます。また、2024年度の工場廃棄物リサイクル率は99.2%となり、引き続き99%以上を維持しました。

今後は、GIP2024+1に示された資源関連の目標達成に向けて、取り組みをさらに強化していきます。具体的には、CE型事業を16事業数にまで拡大する予定です。再生樹脂の使用についても、GIP2024目標未達を踏まえ、2025年度単年で2.5万トン以上の使用を目指します。

また、当社グループの事業をサーキュラーエコノミー型事業へ移行することを促進するため、2020年4月にパナソニックヨーロッパをプロジェクトリーダーとして「グローバルサーキュラーエコノミープロジェクト」を立ち上げました。サーキュラーエコノミーの原則に対する理解が継続的に深まり、事業運営に適用する必要性が高まったことから、このプロジェクトは2023年に異なる組織体制に移行しました。事業とのより強固なつながりは、2023年11月に策定した「サーキュラーエコノミーグループ方針」、Panasonic GREEN IMPACTへのサーキュラーエコノミーの正式統合への重要な基盤となりました。

サーキュラーエコノミー型事業の創出

資源の有効活用と顧客価値の最大化を実現するため、サーキュラーエコノミー型事業の創出に取り組んでいます。その取り組みの一環で、シェアリングのモデルとして洗濯機のシェアリングサービスを実施しています。シェア型賃貸住宅などでの洗濯機の共同利用をより快適にする、業界初の新サービス「LAUNDROOM（ランドルーム）」の提供を開始しました^{*1}。節電・節水性能に優れた当社のななめドラム式洗濯乾燥機を設置し、さらにIoT対応によって入居者が洗濯機の稼働状況を確認したり、洗濯完了の通知を受け取ったりできる機能を提供しています。また、修理窓口の設置により、万が一のトラブルにも迅速に対応可能です。これらの取り組みにより、複数人で生活する賃貸物件における洗濯機の共同利用を、より快適で便利なものへと進化させるトータルソリューションを実現しています。

また、モノのサービス化のモデルとして、冷凍・冷蔵ショーケースの冷やす価値提供サービスを実施しています。冷やす価値提供サービス「S-cubo Cs（エスクーボシーズ）」とは、スーパーマーケットを中心とする食品小売業様にショーケース等の冷凍冷蔵設備を販売するのではなく、当社グループより“食品を冷やす”という価値自体を提供し、設備のユーザー様からはサービス利用料を月額でいただくというサービスです。また新しいサービスとして、店舗の省エネ維持（機器設定の最適化）、冷凍冷蔵設備の遠隔監視と予防保全運用、点検サービスと老朽化抑制対策提案といったデジタルとリアルを融合させた「S-cubo（エスクーボ）見守りサービス」も提供しています。これらのサービスを導入することにより、メンテナンスコストやエネルギーコストを含むライフサイクルコストを抑えるとともに、限られた投資予算の中で多くの店舗改装や老朽化設備の入れ替えが可能となり、効率的な事業経営を支援します。

またリファービッシュとして、2024年4月10日からパナソニック検査済み再生品（保証付）「Panasonic Factory Refresh」の販売と定期利用サービスの事業をスタートしました。本事業では、当社グループに戻ってきた家電（洗濯機や冷蔵庫やテレビなど計13カテゴリー）をもう一度使える状態に再生して販売する活動に取り組んでいます^{*2}。当社グループの監修による高い品質基準の下、当社グループ品質として認められたものだけをご提供しています。例えば、テレビの場合では本体や付属品の使用に支障があるキズ・破損・欠品の確認、外観の清掃、映像の確認、不良箇所に応じた部品交換、製品安全検査の全数実施、当社グループ基準の画質調整・性能検査を行った上でお客様にお届けしています。



また、モジュール型設計によって投入資源を削減した商品も、資源の有効活用を促進する点で、サーキュラーエコノミー型事業と位置づけることができます。

2022年6月より、欧州・北米市場向けに販売を開始したモジュール式パーソナルケアシステムは、一つのボディに5種のヘッドが着脱可能なモジュール式パーソナルケア商品です^{*3}。髭・髪・体毛・鼻毛のトリミング、髭剃りや歯磨きなどの必要なケアパーツだけを購入できます。バッテリーやモータを1台のボディに集約し、日常のケアや旅先出張先での身だしなみニーズの変化にも柔軟に対応することができます。

また、メインユニットおよび電源アダプターの共通化設計により製品重量を従来比約60%削減し、省資源化を実現しています。このような合理的なシステムのアイデアで環境負荷低減に貢

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

献していることが高く評価され、インターナショナルフォーラムデザインが主催する「iF デザインアワード 2023」において金賞を受賞しました。その後も様々なメディアで取り上げられ、賞を獲得するなどの高い評価を受けています。

2024年9月より、欧州・米国市場に向けて新たに4種類のヘッドを追加しました。これにより本格的なバリカンを使用したヘアカットや、髪の繊細なスタイリング、眉毛ケアに加え、ブラシによる洗顔や足の角質ケアなど、全身のトータルケアが可能となりました。

さらに、毎年約700万トンの電子廃棄物が生産される米国市場では、ユーザーが古い電子パーソナルケアデバイスを返送すると、モジュール式パーソナルケアシステムを特別価格で購入できるリサイクルプログラムを実施しています。回収したパーソナルケアデバイスはリサイクルされ、資源循環に貢献しています。また、販売国については2023年9月中近東、2024年4月にオーストラリアなどへの追加をすることで、よりグローバルに環境負荷削減を実現しています。



また、別のモジュール型設計の例として、頑丈ノートパソコン「TOUGHBOOK (タフブック)」では豊富なオプション(別売)により必要な機能を追加できるモジュラー構造を採用しています。例えばID認証方法の変更に伴い非接触ICカードリーダーを追加したい場合でも、機器本体を新たに購入する必要はありません^{※4}。このモジュラー構造により、用途の変化に柔軟に対応できるだけでなく、機器の長期利用を促進します。万一の故障が発生しても、必要なオプションのみを交換すれば済むため、本体ごとの買い替えが不要となり、廃棄ロスの削減を通じて環境負荷の低減にも貢献します。

また、サブスクリプションモデルとして2022年1月より開始した賃貸住宅向けサブスクリプションサービス「noiful (ノイフル)」は、あらかじめ賃貸住宅に先進家電を備え付け、家電の使い方サポートや、もしもの時の修理交換、入退去時の家電クリーニングなどをパッケージで提供するサービスです^{※5}。国内の不動産市場においては、人口減少などによりストック住宅(既存流通住宅)が増加傾向にあり、建物の老朽化や空き家・空室の増加など大きな社会課題となっています。noifulでは入居者に対して、「持たない豊かな住まい方」を提供することで住み替えを手軽にし、賃貸市場の活性化を図るとともに、物件オーナーや管理会社には競合物件との差別化による物件価値の向上をサポートすることで、空き家・空室の増加といった社会課題の解決に貢献しています。また、noifulはリカーリング型の安定・高収益事業となっており、物件

オーナーや管理会社、入居者へ新たな価値を提供する「三方良し」のビジネスモデルとなっています。リユースによる退去時の家電廃棄といった環境負荷も低減し、家電の新たな循環スキームを構築することで持続可能なくらし・社会の実現に貢献しています。

また、循環資源を活用した商品についても資源の有効活用を促進することから、サーキュラーエコノミー型事業と考えることができます。循環資源である再生樹脂の利用として、再生樹脂を約20%使用したヒートポンプユニット搭載のドラム式洗濯乾燥機「NA-LX129Dシリーズ」を2024年10月より販売開始しました。本製品では、本体を支える台枠、ヒートポンプユニットを覆うヒーターカバー、洗濯槽とヒートポンプユニット間の空気を循環させるファンを覆うファンケースに再生樹脂を採用しています。特に、本体重量や脱水時の振動を支える台枠には、CAE解析と実機検証を組み合わせた設計手法を導入。これにより再生樹脂で成形しても必要な強度と品質を確保できることを実証しました。



また、当社グループはタイにおいて、7-Eleven様を運営するCP ALL Plc.様との協業により、2022年6月から使用済み乾電池の回収を開始しました。2024年3月には製鉄会社のUMCMetals Ltd.様と協業し、当社グループ製使用済み乾電池のリサイクルスキームを確立しました。これにより、環境負荷物質を含まない当社グループ製乾電池を溶融して再利用可能な材料を取り出すことが可能となり、電池リサイクルを通じた資源の有効活用を促進していきます。なお、2024年6月には、7-Eleven様の設置回収ボックス拠点数1,000店舗を達成しています。



以上のように、当社グループはサーキュラーエコノミー型事業の創出に向け、様々な取り組みを開始しています。2019年度に開発した分析手法に沿って完成させた既存事業と循環経済の関連性マッピングを踏まえ、既存事業のサーキュラーエコノミー型事業への転換を進め、本年度は既存の13事業から2事業追加し、累計で15のサーキュラーエコノミー型事業を創出してきました。今後、さらにサーキュラーエコノミー型事業の創出を拡大していきます。

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

1	冷凍冷蔵ショーケースのサブスク事業
2	医療向けクーラーボックスのサブスク事業
3	あかりEサポート事業
4	PCサブスク事業での電池管理事業
5	所有建物の有効活用
6	セルロース混合樹脂の事業展開
7	ローソン様とのリファービッシュ事業
8	家電サブスク事業(noiful)
9	工場廃材の部材への活用
10	乾電池の紙パッケージ採用および使用済み乾電池のリサイクル
11	道路トンネル用換気送風システムのメンテナンス事業
12	洗濯機や冷蔵庫やテレビなどのリファービッシュ
13	再生樹脂を使用した掃除機
14	ビューティー機器・業務用パソコンのモジュラーコンストラクション構造
15	洗濯機のシェアリングサービス

※1 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn241112-1>※2 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn250217-1>※3 <https://shop.panasonic.com/pages/multishape>※4 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn240620-1>※5 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn220119-1>

循環型モノづくりの進化

当社グループの事業は、家電製品や電子部品・電池等の部品から住宅、および、B2Bソリューションなど、幅広い分野におよぶため、鉄(投入資源全体の28%)、プラスチック(11%)など、多種の資源を活用しています。循環型モノづくりにおいては、投入資源の削減をこれまで以上に進めるとともに、再生資源の活用拡大についても、資源の種類ごとに、その特性にあわせた循環の仕組みづくりに取り組んでいます。

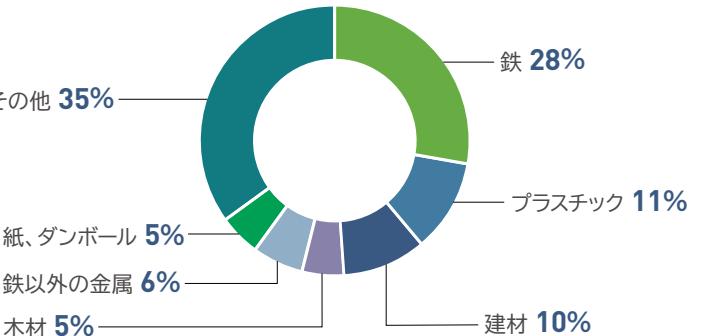
さらに当社グループは、グループ全体の資源別投入量を把握することで、再生資源活用への課題を明確化しています。例えば再生樹脂の場合、活用する部材に求められる特性への対応、供給量の安定的確保、製造側での使いこなす工夫、リサイクル技術開発などの課題に取り組むことで、2024年度は1.5万トンの再生樹脂を製品に活用、2022年度からの累計は4.5万トンとなりました。ただし、上記の取り組みが計画どおりには進まず、GIP2024の目標を達成することはできませんでした。今後は、こうした課題への対応を加速させ、再生樹脂の使用促進に向けて着実に取り組んでいきます。さらに、環境負荷のより小さい植物由来樹脂等の材料の開発や製品への適用を進めています。

また、工場廃棄物リサイクル率^{※6}においては、従来から日本や諸外国では、それぞれリサイクル基盤の差に応じた目標設定をしてきましたが、ゼロエミッション活動が重要であるとの認識に立ち、2010年度以降の目標設定をグローバルで統一し、全グループにおける廃棄物リサイ

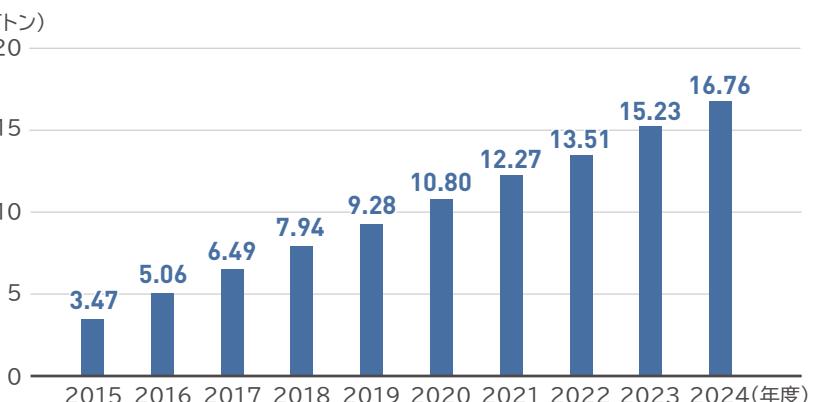
クルの高位平準化を図っています。工場廃棄物リサイクル率は、2024年度99%以上の目標に対して、2024年度実績は99.2%となり、目標を達成しました(P16参照)。今後も継続して、ゼロエミッションに向けた取り組みを実施していきます。

※6 工場廃棄物リサイクル率=再資源化量÷(再資源化量+最終処分量)

2024年度投入資源の内訳(種類別)



再生樹脂利用実績の推移(2015年度からの累計)



投入資源の削減

投入資源を最小化するためには、製品質量を削減することが大切です。当社グループは製品環境アセスメント(P32参照)を通じて、軽量化・減容化、部品点数の削減など、商品の企画設計段階から省資源化を進めてきました。また製品ライフサイクルで投入資源の削減を進めると

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

いう視点から、部品リユース、長期使用性向上、電池の取り外し容易化、回収・再資源化時に必要な表示などの取り組みも同時に行っています。下記のWebサイトには、軽量化・リサイクルしやすい設計の具体事例も掲載しています。

□ https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html

■ 循環資源の活用

当社グループでは「商品から商品へ」をコンセプトに、使い終わった商品から取り出した資源を活用する取り組みの拡大を進めています。樹脂では、使用済み家電製品(冷蔵庫・エアコン・洗濯機・テレビ)から取り出した樹脂の自グループ製品への再利用を進めています。また鉄でも、使用済み家電製品から取り出した鉄スクラップの自グループ製品への再利用を2013年より始めています。

下記のWebサイトには、「商品から商品へ」の具体的な事例や使い終わった商品から資源を取り出す際の効率化や自動化に対する開発の事例も掲載しています。

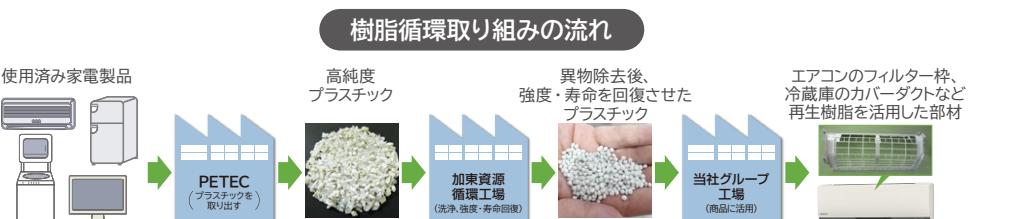
□ https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recycling_oriented_manufacturing.html

□ パナソニックが考える資源循環

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources-recycling.html>

■ 再生樹脂の使用拡大

当社グループでは、回収された廃家電から、鉄や銅、アルミなどの金属だけでなく樹脂も効率的に活用すべく、当社グループの家電リサイクル工場であるパナソニックエコテクノロジーセンター(株)(PETEC)とパナソニック(株)くらしアプライアンス社加東資源循環工場が連携して、樹脂循環の取り組みを推進しています。



PETECでは、廃家電のシュレッダーダストから、用途や物性の異なる主要3種類の樹脂、ポリプロピレン(PP)、アクリロニトリルブタジエンスチレン(ABS)、ポリスチレン(PS)を、当社グ

ループ独自の近赤外線識別技術などを用いて純度95%以上の高精度で選別します。

PETECで選別・回収された単一の樹脂は、近隣に立地しているくらしアプライアンス社加東資源循環工場へ持ち込まれ、さらなる高純度化と物性回復が行われ再生樹脂となります。加東資源循環工場は、家電等を生産・販売するパナソニックグループにおける再生樹脂の活用促進のための製造・開発実証拠点であり、性能を高める技術の開発など、再生樹脂の利用拡大に貢献しています。一般的に樹脂は強度や寿命が経時劣化するため、再生して様々な製品の部位・部材へ適用させるためには、物性を回復させる必要があります。製品に要求される物性は樹脂により異なりますので、当社グループ独自の酸化防止剤の添加や、再生樹脂と新しい樹脂材料の調合など、リサイクルPP・PS・ABSそれぞれの特性を見極め、樹脂部品に適した処方の使いこなし技術を確立しています。今後、さらにパナソニックグループで再生樹脂使用量を拡大するため、加東資源循環工場でこれまで培ってきた再生樹脂の開発、品質評価技術を基盤として、再生樹脂供給メーカーの開拓を図っていきます。



3種の樹脂を同時に選別できる近赤外線樹脂選別機

新規循環資源の開発・展開

セルロースファイバーは、紙の原料や木材の切れ端など、天然資源を原料とする素材であり、環境負荷の少ない資源として注目されています。当社は2015年度より、石油由来樹脂の使用量削減に向けた研究開発を開始し、2018年度には植物由来のセルロースファイバーを高濃度で樹脂に複合することで、石油由来プラスチックの使用量を削減しつつ、加工の自由度にも優れた成形材料の開発に成功しました。その後、セルロースファイバーの高濃度化をさらに進め、これらの成形材料を「kinari(キナリ)」と名付けてブランド化。2022年には、セルロースファイバーを55%以上含有する「kinari55-PP」の量産販売を開始し^{※7}、2024年には含有率70%の「kinari70-PP」の量産販売にも着手しました^{※8}。さらに、サトウキビの搾りかす(廃糖蜜)から製造されるバイオポリエチレン(バイオマス度90%以上)とセルロースファイバーを組み合わせ、バイオマス度90%以上を実現した「kinari90」のサンプル販売を2024年に開始しています^{※9}。

完全生分解性の成形材料の開発にも取り組んでおり、2022年度にはセルロースと植物由来樹脂(ポリ乳酸など)を複合した、土壤で分解可能な成形材料を開発しました^{※10,※11}。さらに2024年度には、自然界流出時の環境汚染リスクのさらなる低減を目指し、土壤よりも微生物密度が低く、分解が困難とされる海洋環境においても分解可能な海洋生分解性成形材料の開

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

発に成功しています^{※11}。これらの成型材料は、日本バイオプラスチック協会から生分解性バイオマスプラ、海洋生分解性バイオマスプラの認証を取得しています。

また、石油由来樹脂の代替材料として「kinari」の適用範囲を広げるため、セルロースファイバー成形材料の高強度化にも取り組んでいます。エンジニアリングプラスチックとの複合化技術を開発し、PBT-GF30%（ポリブチレンテレフタラートにグラスファイバー30%含有した材料）と同等の強度を、80°Cの温度条件下で実現。さらに、比重の小さいセルロースファイバー成形材料の開発にも成功しています^{※12}。



左)高強度セルロースファイバー成形材料
右)高強度セルロースファイバー成形材料を用いた自動車内装部品

「kinari」を起点とした地域資源の活用と共創活動にも力を入れており、京都府福知山市とは連携協定を締結。福知山市内の森林間伐材を原材料として使用し、共同で環境配慮型食器の製品化を実現しました。2023年9月4日からは、福知山市立の小中学校全23校において、約6,700セットの学校給食用食器の使用を開始。これに合わせて、福知山市内の全小中学校で環境教育を実施しており、その教育内容についてもパナソニックグループとして協力しています。さらに、地域企業との連携として、沖縄県のパイナップル葉残渣を活用した「新素材タンブラー」を、(株)フードリボン様と共に2024年に開発しました^{※13,※14}。

これらの「kinari」に関する取り組みは、2021年度に日刊工業新聞社主催の第50回日本産業技術大賞「文部科学大臣賞」、2025年4月には公益財団法人 市村清新技術財団より「第57回市村賞 市村地球環境産業賞 功績賞」を受賞する^{※15}など、社外からも高い評価をいただいています。

また、木質床材分野においては、通常では廃棄されてしまう建築廃材や、扱いづらく行き場のなかった未利用材を再資源化し活用した木質材料を100%（接着剤は除く）使用、環境に配慮した当社グループ独自の新素材を実現しました。加工技術を駆使し、高密度に仕上げた結果、一般の合板等に比べても硬度に優れ、表面の傷やへこみがつきにくい特徴を持つ、優れた性能を実現しました。例えば、キャスター付きの椅子や家具を頻繁に使うシーンにも最適です。また、床材を施工していく際に重要となる、サネ部にも、独自の加工を施しており、高い施工性も実現しています。さらに、サステナブルボードを使用した床材の売上の一部が、群馬県の森林整備の活動支援金として寄付される仕組みも構築しており、より環境保護を意識した取り組みを進めています。本商品は、天然素材の使用量削減につながり、生物多様性保全にも貢献しています(P70参照)。

今後、本技術を新たな製品開発に展開していきます。さらに、新たな循環資源の開発にも注力していきます。

※7 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn190708-1> 参照

※8 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn210204-1> 参照

※9 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn220318-2> 参照

※10 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn221206-1> 参照

※11 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn250108-8> 参照

※12 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn250515-2> 参照

※13 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn230825-2> 参照

※14 <https://www.city.fukuchiyama.lg.jp/site/kyouiku/59063.html> 参照

※15 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn250421-2> 参照

再生鉄の循環スキーム構築

当社グループは東京製鐵(株)様と共に、使用済み家電製品から発生する鉄スクラップをリサイクルし、再び当社グループの製品材料の鋼板として使用する再生鉄の資源循環取引スキームを、2013年7月から開始しました。使用済み鉄スクラップを支給し鋼板として買い戻すスキームは、国内電機業界初の取り組みとなります。

電炉鋼板の自己循環スキームイメージ



具体的には、PETECおよびパナソニック エコテクノロジー関東(株) (PETECK) で回収された家電製品由來の鉄スクラップを、東京製鐵(株)様に納入し、電炉鋼板^{※16}に加工後、再び当社グループがそれを調達し製品に活用します。東京製鐵(株)様と検討を始め、再生鉄の品質を製品に使用できるレベルまで上げたり、加工性を向上させたりするための技術開発を行い、電炉鋼板特性に合った使い方を抽出し、さらに用途ごとに要求される特性(形状や強度、溶接

環 境

環境マネジメント

氣候變動

資源

生物多樣性保全

水資源保全

污染

その他の取り組み

環境データ

性など)をチューニングして、電炉鋼板の薄板を製品へ導入してきました。そのような実績を経て、当社グループ資本の家電リサイクル会社から納品された鉄スクラップを電炉鋼板に使用するスキームが実現しました。当初、当社グループからの鉄スクラップの提供は月50トン程度でしたが、2024年度は1年間で1,600トン以上を東京製鐵(株)様に納品し、住宅用天井材や洗濯機など当社グループ関係会社製品に利用しています。

また、使用済み製品に限らず、工場から発生する廃棄物についても循環利用を進めています。パナソニック(株)新潟工場では、製品の生産過程で発生する鉄スクラップを電炉メーカーに提供し、そこで製造された再生鉄を当工場で生産する製品の一部に活用しています^{※17}。工場で発生した鉄スクラップから再生鉄を製造し、それを同じ工場に戻して再利用する取り組みは、当社グループとして初めての事例です。また、樹脂についても同様の循環利用の取り組みを行っています。

※16 鉄スクラップを電気炉で溶解・精錬してつくられる鋼板のこと

※17 <https://www2.panasonic.biz/jp/lighting/facilities/baselight/id/environment/>

廃プリント基板を活用した金銀銅の循環スキーム構築

当社グループは、三菱マテリアル(株)様と協業し、廃家電から発生する廃プリント基板から回収した金・銀・銅を、再び当社グループ主体で活用する「PMP (Product – Material – Product) ループ」を共同で構築・運用しています^{※18}。



具体的には、当社グループ傘下のパナソニックETソリューションズ(株)（以下、PETS）が、全国の家電リサイクル工場や家電製品の修理拠点から廃プリント基板を回収し、その加工処理をパートナー企業に委託。破碎や製錬の過程で不要な鉄・アルミ資源を除去し、品位を高めた

態で三菱マテリアル(株)様に納入しています。三菱マテリアル(株)様は、製鍊処理によってプリント基板から金・銀・銅を抽出し、これらの素材をPETSに返還。回収された金・銀・銅は、金メッキ液や銅線などに加工され、再び当社グループのモノづくりに活用されています。これまでにPMPループを通じて廃プリント基板から回収された素材の総量は、金1.1トン、銀3トン、銅8.100トンにのぼります^{*19}。

18 ↗ <https://news.panasonic.com/jp/press/jn250117-4>

19 当社グループ・三菱マテリアル(株) 様調べ、2024年12月時点

ゼロエミッション 工場廃棄物リサイクル率の向上

工場から発生する廃棄物・有価物は、たとえ有価で売却できたとしても資源の有効活用の観点から発生そのものを削減すべきという考え方のもと、発生量(廃棄物と有価売却できるものの方を含んだ量)を把握し、(1)再資源化量(有価売却、無償譲渡、逆有償譲渡に関係なく再資源化できた量)、(2)減量化量(焼却や脱水により減量化した量)、(3)最終処分量(埋め立て処理せざるを得ないものの量)に分類しています。当社グループは生産工程において、材料歩留りを向上させて廃棄物・有価物の発生量を抑えるとともに、再資源化量を増やすことで最終処分量を限りなくゼロに近づける工場廃棄物ゼロエミッション^{※20}の実現をグローバルを目指しました。2024年度の工場廃棄物リサイクル率実績は99.2%となり、GIP2024の目標99%を達成しました。継続して廃プラスチックを含む再資源化への取り組みを推進し、工場廃棄物リサイクル率の維持向上を図っていきます。

廃棄物・有価物の最終処分量を削減する取り組みとして、熱硬化性樹脂など、特にリサイクルしにくい材料の廃棄量を抑えるとともに、工程ごとの廃棄物分別を徹底することで再資源化拡大などを実施しています。

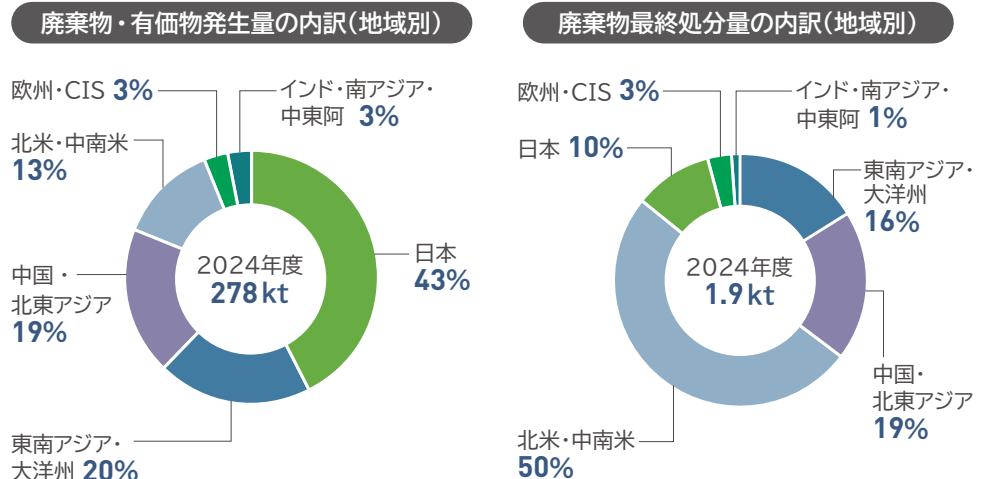
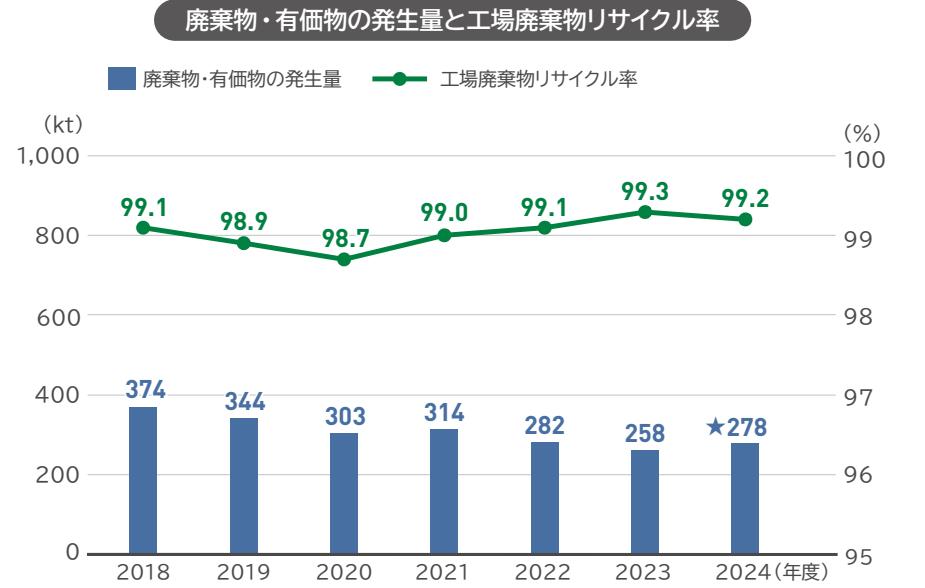
さらに工場廃棄物リサイクル率は日本より海外が低いため、海外地域内あるいは地域間の情報共有により取り組みの高位平準化を図ってきました。具体的には、現地工場と日本のグループ会社間で廃棄物リサイクル課題の共有を加速するとともに、長年取り組んできたCO₂削減活動のアプローチを踏襲し、BAチャート^{※21}を各地域で作成するなど、グループの優秀事例共有によるノウハウの横展開を推進しています。

20 当社グループ定義：工場廃棄物リサイクル率99%以上
リサイクル率=再資源化量÷(再資源化量+最終処分量)

21 廃棄物削減やリサイクル率向上事例についての実施前(Before)と実施後(After)の比較をチャート形式の資料にまとめたもの

環境

- 環境マネジメント
- 気候変動
- 資源**
- 生物多様性保全
- 水資源保全
- 汚染
- その他の取り組み
- 環境データ



2024年度廃棄物・有価物発生量の内訳(種類別)

(単位: kt)

種類	発生量	再資源化量	最終処分量
金属くず	122	120	0.03
紙くず	30	29	0.1
廃プラスチック類	33	32	0.6
廃酸	17	10	0.09
汚泥	9	8	0.6
木くず	25	24	0.03
ガラス・陶磁器くず	3	3	0.06
廃油	10	9	0.04
廃アルカリ	18	16	0.03
その他※22	10	9	0.2
合計	278	262	1.9

※22 燃えがら、繊維くず、動物性残さ、ゴムくず、がれき類、ばいじん、処分するために処理したもの、鉱さい、感染性廃棄物、PCB、廃石綿

環境

環境マネジメント
気候変動

資源

生物多様性保全
水資源保全
汚染
その他の取り組み
環境データ

使用済み製品リサイクルのグローバルでの取り組み

資源の有効利用や環境汚染防止などを目的として、世界各国ではリサイクルに関する法制度や仕組みの整備が進められています。日本では特定家庭用機器再商品化法(家電リサイクル法)や資源有効利用促進法が施行されており、EUではWEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment: 廃電気電子機器) 指令が、米国多くの州や、中国でもリサイクルに関する法令が制定・施行されています。パナソニックグループは非OECD諸国への有害廃棄物の移動を規制するバーゼル条約および各国の関連法令の順守はもとより、サードパーティの活用も含めて、各国のリサイクルインフラの実情に即した最も効率的な仕組みづくりに貢献しています。

2024年度の製品リサイクル実績は以下のとおりです。近年では、国外において各事業領域の変革に伴い、回収・リサイクル量の減少傾向にあり、実績重量も横ばいまたは減少傾向にあります。

2024年度実績

日本	使用済み家電4品目を約145.3kt再商品化等処理
米国	使用済み電気電子機器を約110t回収

■日本における製品リサイクルの取り組み

2001年に4品目を対象とした家電リサイクル法の施行に伴い、メーカーはA・B2つのグループに集約され使用済み家電4品目^{※23}の回収および再商品化等(リサイクル)を実施することになりました。当社グループはAグループに属し、既存インフラを活用した地域分散型処理システムを運営管理する(株)エコロジーネットを(株)東芝様と設立しリサイクルに取り組んでいます。この管理会社は、Aグループ(当社グループをはじめとする18社)のメーカーの委託を受けて、指定引取場所319カ所(A・Bグループ共有)と再商品化工場30カ所を管理運営しています。また当社グループはパナソニック エコテクノロジーセンター(株)(PETEC)、パナソニック エコテクノロジー関東(株)(PETECK)、中部エコテクノロジー



廃家電自動解体システム

(株)(CETEC)^{※24}に出資し、リサイクルしやすい商品の設計のための情報交換を製品の製造事業部と行うとともに、効率的かつより多くの資源を回収・供給できるよう研究開発を進めており、2024年度は使用済み家電4品目を約145.3ktリサイクルしました。

法定リサイクル率^{※25}は段階的に引き上げられていていますが、パナソニックグループの各リサイクル工場は、製品の特性や使用原材料、リサイクル効率化の観点より適宜リサイクル設備や工程の見直しを行い、法定リサイクル率を上回るリサイクル実績を収めています。

当社グループでは家電リサイクル業界が抱える課題解決に向けて、手作業が多い解体作業の機械化というアプローチで技術開発に着手。国の回収率向上目標の達成に向けた施策の推進により、今後、回収量の増加が見込まれるエアコン室外機に焦点を当てた「廃家電自動解体システム」を開発しました。部品ごとに解体品位を維持したまま、解体工程で最も時間がかかる室外機カバーからコンプレッサー外しまでの工程を自動化することで、より安定的・継続的な家電リサイクルを実現しました。

また、PETECでは、プラスチック選別装置を用いた高品位の単一プラスチック再資源化の取り組みを進めています。詳細は再生樹脂の使用拡大を参照ください。

※23 エアコン、テレビ、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機の4品目

※24 PETECは当社グループ単独出資会社、PETECKとCETECは三菱マテリアル(株)様と当社グループの合弁会社

※25 法定リサイクル率=法令で定められたリサイクル率(有価資源重量÷使用済み家電総重量)

法定リサイクル率は2009年と2015年に引き上げられ、現在はエアコン80%以上、ブラウン管式テレビ55%以上、液晶・有機EL・プラズマ式テレビ74%以上、冷蔵庫・冷凍庫70%以上、洗濯機・衣類乾燥機82%以上

□ 特定家庭用機器廃棄物の再商品化等実施状況(家電リサイクル実績)

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recovery/recycling.html>

□ パナソニック エコテクノロジーセンター(株)

<https://panasonic.co.jp/eco/petec/>

□ パナソニック エコテクノロジー関東(株)

<https://panasonic.co.jp/peteck/>

□ 家電リサイクルについて

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/resources/recovery/flow.html>

■ 欧州・CIS地域における取り組み

WEEE(廃電気電子機器)指令と循環経済

◇ WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive) 指令

WEEE指令2019とは、2012年7月4日に発行された電気電子機器廃棄物に関する欧

環境

環境マネジメント
気候変動

資源

生物多様性保全
水資源保全
汚染
その他の取り組み
環境データ

州議会・理事会指令 2012/19/EU を指し、電気電子機器廃棄物の環境負荷低減を目的とした欧州連合の法律です。廃棄物の再利用、リサイクル、回収を促進し、廃棄の責任を生産者に負わせるものです。当社グループは、これらすべての要求事項に対するソリューションを積極的に開発してきました。当社グループは、欧州で多様な製品を展開しています。EU 全域での WEEE コンプライアンスを管理するために、法的に会社が存在する国の適切なリサイクル制度に直接登録することを方針としています。

◇循環経済(Circular Economy)

欧州では、今後の廃棄物関連法整備において、循環型経済が重要な要素となります。欧州では、リサイクルコンテンツの重要性がますます高まっており、各国の法律や入札プロセスにさらに組み込まれるようになります。循環型経済の基準を満たさない製品は、リサイクル料金が高くなります。リサイクルが容易な製品、リサイクル材料を含む製品、修理が容易な製品などは、リサイクル料金が低くなります。当社グループは、このような新しいリサイクル材料の要件に対応するために準備検討しています。

◇欧洲の気候変動への目標

欧州のグリーンディールとサーキュラーエコノミーの行動計画は、廃棄物、排出量を削減し、資源をより効率的に利用するために、企業にとって大きな圧力となっていますが、当社グループでは、これを単なるコンプライアンスの問題ではなく、チャンスとして捉えています。

◇今後の展望

当社グループのサーキュラーエコノミーへの取り組みは、多国籍企業がサステナビリティを中心的な戦略とする時代に適応できることを示しています。リサイクル材の義務化目標に関する法律など、EU の法律が一段と進む中、当社グループはさらなる取り組みを拡大していきます。

■ 北米における取り組み

当社グループは、北米における廃電池や使用済み製品に対するリサイクルシステムの構築・運営を継続的に主導しています。2007年7月にミネソタ州でリサイクル法が施行されたことを契機に、同年9月には(株)東芝様およびシャープ(株)様と共にアメリカリサイクルマネジメント LLC (MRM) を設立し、テレビ、パソコン、その他の電子機器製品のリサイクルを開始しました。MRMは複数のリサイクル業者数社と提携し、多数の企業から委託を受けて、20 州およびコロンビア 特別区において回収プログラムを運営しています。2007年の開始以来、MRM の総回収量は17億ポンド(約771kt)を超えました。米国における当社グループの事業戦略の変更に伴い、現在の回収義務はごくわずかとなっていますが、MRMはメーカーを代表

して、今後も回収プログラムの運営を継続していきます。

廃電池については、1994年に他の電池メーカーと協働して Call2Recycle というプログラムを立ち上げ、全米およびカナダで二次電池のリサイクルプログラムを提供しています。Call2Recycle は400社以上の企業に回収プログラムと小売店回収ネットワークを提供しており、設立以来、米国内とカナダで118kt以上的一次電池と二次電池を回収しています。

カナダにおける使用済み製品のリサイクルは、アルバータ州政府拡大生産者責任(EPR) 法の下、2004年に開始されました。それ以来、10州と2準州で WEEE の法制化が完了しており、それぞれに独自の特徴と要求事項が盛り込まれています。パナソニック カナダはこれらプログラムの調和を図るために、非営利組織である電子製品リサイクル協会(EPRA) の管理のもと、積極的な役割を担っています。2024年のカナダ・オンタリオ州では138tの使用済み製品が回収されました。現在運営されている各州の EPR プログラムが WEEE 対応に非常に有効であることが実証されています。

■ 中国における取り組み

中国では、2012年から実施されていた「廃棄電器電子製品回収処理管理条例」に基づく廃棄電器電子製品処理基金の徴収が、2024年1月1日以降、一時停止することが明示されています。今後、回収処理業者への廃家電処理補助金は、国家の一般公共予算(主に税金から)から支払われることになっています。

2017年1月に政府より公布された「生産者責任延伸制度推進方案」や、2020年9月に施行された「固体廃棄物環境汚染防止法」などの関連政策、さらに2022年からはローカル大手家電6社が参加している「廃旧家電回収目標責任制度」の実証、加えて、2024年から始まった消費品の「以旧換新」政策などの動向にも注目し、対応検討を進めています。

■ 東南アジア・大洋州における取り組み

ベトナム

2020年環境保護法は、ベトナム国内における使用済み製品の管理強化など、広範な環境課題への対処に向けた要求事項を定めています。また、政府は「環境保護法の多数の条項を詳述する政令」および「環境保護法の多数の条項の実施を詳述する省令」を発行しています。

これらの規定により、2022年1月1日から一次電池の廃棄物処理に対して、製造業者及び輸入業者に財政的な負担が求められています。

Panasonic Sales Vietnam (PSV) は、一次電池の適正な廃棄物処理を支援するための財政的拠出を含め、環境規制への対応を積極的に進めてきました。2022年に市場に投入さ

環境

- [環境マネジメント](#)
- [気候変動](#)
- 資源**
- [生物多様性保全](#)
- [水資源保全](#)
- [汚染](#)
- [その他の取り組み](#)
- [環境データ](#)

れた一次電池に対して必要な財政的拠出を行い、適切な廃棄物処理を確保しています。

2024年1月1日から充電式電池、2025年1月1日から電子製品についても、製造業者および輸入業者に対して財政的な拠出または自社によるリサイクル管理が求められています。

2025年1月6日には、政府より「環境保護法に基づく拡大生産者責任(EPR)に関する規定を詳細化・補足する政令第05/2025/NĐ-CP」が公布されました。この政令により、充電式電池やその他の電子製品に関するリサイクル義務が拡大され、製造業者・輸入業者は財政的拠出または自社によるリサイクル管理が求められます。

また、2025年2月28日より施行された「通達第07/2025/TT-BTNMT」により、対象製品や包装材の単位重量あたりのリサイクル費用基準(Fs)も公表されました。

2024年4月から2025年3月までの間に、PSVは累計13,100kg以上の電子廃棄物を回収し、認可業者によりリサイクル・処理を実施しました。これは、環境規制の遵守と、電子製品のライフサイクル管理における持続可能な取り組みへのPSVの継続的なコミットメントを示す成果です。

PSVはまた、「政令第05/2025/NĐ-CP」に基づき、必要な製品輸入および財政的拠出に関する申告をベトナム政府に提出しています。一次電池に関しては、適切な廃棄物処理を確保するために必要な財政的拠出をすでに実行しており、現在は充電式電池および電子製品について、財政的拠出または自社リサイクルの2つの選択肢を検討するためにリサイクル業者と協議を進めています。

オーストラリア

オーストラリアでは、2011年にテレビ、パソコンの国家リサイクルスキーム(NTCRS)が策定されました。2021年7月1日から、NTCRSは、2020年リサイクルおよび廃棄物削減法に基づいて制定された、2021年リサイクルおよび廃棄物削減規則(製品管理-テレビおよびコンピューター)に取って代わられ、廃棄物、リサイクル、製品を管理するための新しい法的枠組みを規定しています。現在、国の枠組みはテレビとコンピューター(プリンター、コンピューターパーツ、周辺機器を含む)を対象としています。

パナソニックオーストラリア(PAU)は、2021年5月以降、この国家スキームの下、政府公認の共同規制協定であるEcycle Solutionsと提携し、法的責任を果たしています。2024年1月から2024年12月までにリサイクルした使用済み製品は20tでした。

2021年4月以降、PAUはバッテリー管理評議会(BSC)にも正会員として加入しています。会員としての義務の一環として、PAUは輸入した電池のリサイクル費用を負担しており、2024年1月から12月の間に輸入された68tの電池についても、リサイクル費用を拠出して

います。

シンガポール

シンガポールでは、2021年7月からリサイクル法が施行され、生産者は当局が認定する生産者スキーム(Producer Responsibility Scheme: PRS)に加盟することが義務付けられています。4年度目(2024年7月から2025年6月)は、規制対象の大型家庭用電化製品(LHA)に60%、ポータブルバッテリーに20%の収集目標が設定されました。パナソニックシンガポールはこのスキームの円滑な実施に向けて当局やPRS事業者と密接に連携しています。2024年1月から2024年12月の間に、合計8,416tの規制された廃棄物がPRS事業者によって収集され、そのうちLHAは重量の合計が90%でした。

その他東南アジア・大洋州諸国

グローバルでの使用済み製品リサイクルの法的責任の規定化の流れに従い、マレーシア、タイ、フィリピン、ニュージーランドでも法策定に向けた動きが加速しています。当社グループでも規制当局や業界団体を通じて協議を進めています。こうした政府や業界団体との連携、リサイクルに関するパイロットプロジェクトへの参画を通して、当社グループは各国において持続可能な使用済み製品の管理政策の確立に向けて貢献していきます。

■ インドにおける取り組み

インドでは、環境・森林・気候変動省(MoEFCC)により、2023年4月1日から改正された電子廃棄物リサイクル法が施行されました。この改正法では、製品の使用終了時(EoL)やリサイクル後の金属回収量に基づいた拡大生産者責任(EPR)目標が設定されています。この改正規則は、リサイクル能力の強化と重点的な取り組みを目的として導入されました。さらに、2023年の電子廃棄物(管理)規則の追加改正では、収集された電子廃棄物から回収すべき金属の割合がメートルトン単位で定義されており、規定された割合に従って、軟鋼、銅、アルミニウム、金などの主要金属をリサイクル後に回収することが義務付けられています。

また、プラスチック廃棄物および電池廃棄物に関する拡大生産者責任(EPR)法にも、定められた割合に応じたりサイクル可能な成分の含有を義務付ける条項があり、これらの割合は年々増加しています。

Panasonic India (PI)では、電子廃棄物法の遵守と消費者への啓発を目的として、2つの強力な取り組みを実施しています。

- ・「I Recycle」プログラム：PIがすでに導入しているこのプログラムでは、サービスセンター

環 境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

を訪れる既存の顧客に対して、電子廃棄物に関する情報を提供しています。

- ・「Panasonic Harit Umang」プログラム：過去6年間にわたり若者への啓発活動を行つておる、電子廃棄物、プラスチック廃棄物、電池廃棄物の責任ある安全な処理を促進し、将来の循環型経済に向けた科学的リサイクルを支援することで「グリーン・インパクト」を創出しています。

PIはまた、業界団体「家電製品製造業協会(CEAMA)」のサステナビリティ・環境委員会の議長も務めており、インド国内のリサイクル活動の現状分析や廃棄物問題に対する長期的な解決策の検討を行っています。

さらに、インド商工会議所連盟(FICCI)などの複数の業界団体とも積極的に連携し、より効率的で強固なリサイクルシステムの構築を目指すとともに、より良いガバナンス体制の実現に向けて、インド政府に対して業界の意見を提出しています。

■ 中南米における取り組み

中南米各国においても環境法令の強化が進む中、リサイクル法制化の検討・導入が進められています。ブラジルでは2019年10月に家電業界分野別協定が締結され、2021年1月に家庭用電気電子機器の回収・リサイクル制度を規定した政令が施行されました。当社グループはリバースロジスティクスシステム(使用済み製品を回収するためのシステム)構築にも、廃家電管理団体(ABREE)の主要メンバーとして、効率的な使用済み製品の回収・処理を推進しています。2023年は、分野別の合意に基づき、46.8tを回収・処理し目標を達成、2024年の目標の90.5tも無事に達成しました。2025年は目標を市場の17%、2025年4月時点で20.2tをすでに達成しています。

その他 中南米諸国

ペルーでは2016年に施行されたリサイクル法の下、非営利組織である廃棄物管理協会(ASPAGER)の主要メンバーとして参画し使用済み製品の回収プログラムを継続しています。コロンビアにおいては、2018年に家電リサイクルの枠組み法が制定され、細則の制定を前に2014年より産業団体(ANDI)の実施する使用済製品の回収プログラム(Red Verde / Lumina)に参画しています。また、メキシコでは政府に承認されたリサイクル管理計画に基づき回収プログラムを展開しています。チリでも法制定が検討されており、政府とも協議を重ね回収プログラム構築準備を進めています。

環境

生物多様性保全

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

生物多様性に関する考え方

私たちの社会生活や事業活動は、様々な自然がもたらすもの(NCP : Nature's contributions to people)によって成り立っています。そして持続可能な開発目標(SDGs)や国連生物多様性条約の長期ビジョンである自然共生社会の実現において、気候変動対策と資源循環対策、生物多様性保全が密接に関連していると認識されています。

2022年12月に、モントリオールで開催された生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)において、「昆明・モントリオール生物多様性枠組(GBF)」が策定されました。

2050年ビジョン「自然と共生する世界」

2030年ミッション「生物多様性の損失を食い止めるとともに反転させるための緊急の行動をとる」、つまりネイチャーポジティブの実現です。

この2030年ネイチャーポジティブ達成のための世界目標が、「昆明・モントリオール生物多様性枠組(GBF)」の23のターゲットが決定されました。

GREEN IMPACT PLAN 2024+1 (GIP2024+1) の生物多様性保全では、これまでの目標の「ネイチャーポジティブをめざして 事業活動が生態系に与える影響を低減・回復」を継続します。

GIP2024+1の3つの目標

目標		SDGs
持続可能な原材料調達	木材・紙など、持続可能な調達を推進	12,13,15,17
事業所緑地(土地利用)	生物多様性に配慮した事業所緑地の活用	13,15,17
商品・サービス	生物多様性保全に貢献する商品やサービスの提供	11,12,15,17

■ グループ内での啓発活動とTNFDへの対応

2024年度は、グループ内での生物多様性やネイチャーポジティブの理解と認知度を広げるため、サステナブル経営推進コンソーシアムにネイチャーポジティブワーキンググループを開設しました。活動としては、2024年8月に有識者を招いた講演および小川グループCTOとのパネルディスカッションを実施、また、月1回、社内向けワーキングを開催し、研究開発部門や各事業会社など広く社員に向けて、生物多様性やネイチャーポジティブに関する社内取り組みの報告と最新動向の共有を発信しています。

同時にTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）について、LEAP分析を実施し、事業と生物多様性や水などの自然資本との接点を調査し、依存と影響、リスクと機会、シナリオ分析などを進めています。TNFDの報告については[P45](#)を参照ください。

3年ごとに見直し計画するGREEN IMPACT PLANは、生物多様性条約の生物多様性行動計画(BAP)に相当します。

持続可能な原材料調達の取り組み

まず、調達部門の「グリーン調達基準書」の中で生物多様性保全への配慮を記載し、サプライチェーン全体で取り組むこととしています。

木材調達に関しては、生物多様性保全と持続可能な利用を目指した木材グリーン調達ガイドラインを、WWF（世界自然保護基金）ジャパン様と協議し2010年に策定しました。このガイドラインに基づき、毎年木材調達のサプライヤに実態調査を行っています。

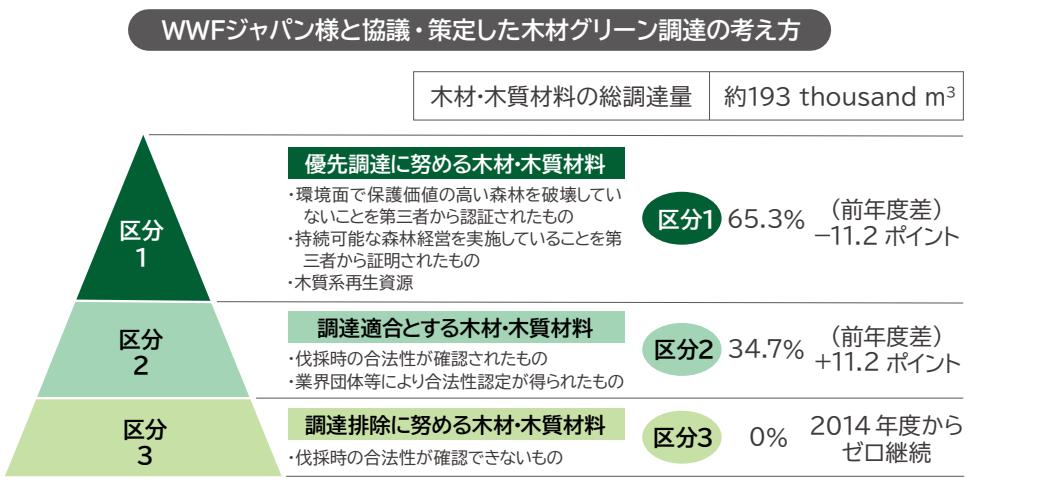
2021年度には持続可能な原材料調達について、WWFジャパン様と意見交換し、木材調達は合法性だけでなく、環境面や社会面(人権)も配慮の重要度が高まっていることを確認でき、対策を検討するきっかけとなりました。

環境

- 環境マネジメント
- 気候変動
- 資源
- 生物多様性保全**
- 水資源保全
- 汚染
- その他の取り組み
- 環境データ

伐採時の合法性が確認できない木材・木質材料(区分3)の排除

2024年度の木材調達実態調査結果は、以下のとおりです。



□ 木材グリーン調達ガイドライン

https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green/pdf/green_wood_J.pdf

□ グリーン調達基準書

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html>

□ 合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律(クリーンウッド法)への対応について

<https://www2.panasonic.biz/es/sumai/law/cleanwood>

土地利用分野の取り組み

事業所緑地と近隣に点在する緑地や公園とのつながりによるエコロジカルネットワーク形成で、鳥やチョウ、トンボなどの生きものが周辺に点在する緑地や水辺の間を移動できるようになり、生息できる空間が広がることになります。事業所の緑地は、こういった地域の生物多様性保全に貢献できる大きな可能性を持っています。特に都市部では野生生物が生息・生育できる自然環境がほとんど残されていないため、たとえ小さくても、その地域本来の植生や水辺などを備えていれば、様々な生きものにとって大切な場所となります。

定量評価手法に基づく外部認証の取得

パナソニック(株)くらしアライアンス社草津拠点は、生物多様性に配慮した事業場として

2018年3月に(一社)いきもの共生事業推進協議会の「いきもの共生事業所認定(ABINC認証)」※1を取得しました。審査の中では、自然環境を適切に保全し多様な生きものに応じた緑地づくりを進めていること、特定外来種についても適宜管理が行われ、モニタリング設置で状況把握されていること、また、自治体や小学生など外部関連主体・地域の人とのコミュニケーションに緑地が積極的に活用されていること、などが評価されました。

2011年から継続しているモニタリング調査で840種の動植物が確認され、都市化が進む地域において重要なビオトープであり、地域のエコロジカルネットワークの形成にも貢献していることがわかりました。また、ドングリをテーマとした小学生向け環境学習の継続的な実施が「生物多様性の主流化に貢献する取り組み」として高く評価され、2020年1月に第2回ABINC賞 優秀賞を受賞しました。

また、2024年10月からはパナソニック ホールディングス(株)が共存の森において、京都大学および大阪産業大学と連携し、生物多様性保全に関する学術調査および共同研究を開始しました。現在は、周辺環境を含む広域への影響の解明や、森の形成過程に関する調査・研究を進めています。

2024年12月には、京都大学フィールド科学教育研究センターとパナソニック ホールディングス(株)が研究交流会を開催しました。この場では、パナソニックが有する技術と生態学分野の知見を融合させ、生物多様性へのさらなる貢献や、新たな事業創出につながる研究テーマの発掘に向けた意見交換を行いました。

また、2025年3月に開催された第72回日本生態学会大会では、共同研究の成果として共存の森に関する研究発表を3件実施。都市緑地としての共存の森における生態系の理解を深める取り組みを進めています。

【関連リンク】

□ <https://news.panasonic.com/jp/press/jn231012-1>

□ <外部認証と表彰>

- ・しが生物多様性取組認証制度 3つ星マーク取得(2018年)※2
- ・ABINC認証取得(2018年3月)、1回目認証更新(2021年2月)、2回目認証更新(2024年2月)
- ・第2回ABINC賞 優秀賞(2020年1月)

※1 ABINC認証は、企業と生物多様性イニシアチブ(JBIB)が開発した土地利用通信簿(環境アセスメントとしての生物多様性定量評価ツール)の実施といきもの共生事業所ガイドラインに基づき、事業場緑地の整備、管理を第三者の評価により認証する制度

※2 「しが生物多様性取組認証制度」は、事業者が行う生物多様性保全に関する取り組みを、1つ星～3つ星で知

環境

- 環境マネジメント
- 気候変動
- 資源
- 生物多様性保全**
- 水資源保全
- 汚染
- その他の取り組み
- 環境データ

事が認証するもので、都道府県が生物多様性に関する幅広い取り組みを認証するものとして、全国でも初めての制度

<国際取り組み 30by30への参画>

2022年3月には、世界が推進する2030年までに陸域海域の30%を自然環境エリアとして保全する取り組み(30by30)に対して共存の森も貢献できると考え、環境省の30by30アライアンスへ加盟し、2023年10月に「自然共生サイト」として正式認定されました。現在、OECM^(※3)として国際データベースにも掲載されています。

□ 2023年10月6日付 環境省リリース

令和5年度前期「自然共生サイト」認定結果について
https://www.env.go.jp/press/press_02179.html

□ 国際データベース

Explore the World's Protected Areas
<https://www.protectedplanet.net/country/JPN>

※3 OECM : Other Effective area based Conservation Measure
 国立公園等の保護地域以外の場所で生物多様性保全に貢献する場所(例:社寺林、企業保有林、企業緑地、里地里山等)。日本の30by30は、国立公園等保護地域とOECMを合わせて30%の達成を目指すとしている。

□ 生物多様性保全 エコロジカルネットワーク構想

https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/environment/ecology/kusatsu_factory.html



ABINC認証



しが生物多様性取組認証制度
3つ星マーク



くらしアライアンス社共存の森全景

製品・サービス分野の取り組み

当社グループは、生物多様性保全やネイチャーポジティブにつながる製品・サービスの開発・販売に取り組んでいます。

下記Webサイトには、製品事例を掲載しています。

□ https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/biodiversity.html#biodiversity_04

NGO・NPO・ベンチャー企業との協働や支援による 生物多様性保全

■ MSC及びASC認証取得のサステナブル・シーフードの 社員食堂への導入

当社グループは20年以上にわたりWWFジャパン様との協働等を通じて「海の豊かさを守る活動」^{※10}を行っています。現在の主な活動は、2018年3月より日本初でスタートしたMSCおよびASC認証の^{※11}サステナブル・シーフード^{※12}(持続可能な水産物)の社員食堂での継続的な提供です(累計57拠点)。現在、在宅勤務等による従業員の出社状況に伴う社員食堂での喫食数の減少や、物価高騰などの影響を受け、導入済拠点でも提供を中止せざるを得ない拠点が出るなど、この取り組みにとって困難な状況が続いているが、黄海工コリージョン支援プロジェクト^{※13}を起点としたMSC認証取得アサリの社員食堂提供など新たな取り組みも推進しています。なお、継続的に取り組んでいる他の企業の社員食堂へのサステナブル・シーフードの導入支援は、連携先企業の社員食堂への導入が累計で50拠点を越え、当社グループとの累計の導入拠点の合計は100拠点を超えるまでになりました。

さらに、企業の社員食堂以外でも、横浜市立大学生活協同組合様が認証を取得(当社グループが支援・連携)され、2022年には、日本初となる大学の学生食堂でサステナブル・シーフードが提供されるなど、新しい流れや広がりができつつあります。

社員食堂等のサステナブル・シーフード提供の拡大や、従業員や次世代に向けたサステナブル・シーフードやIUU漁業問題^{※14}に関する定期的・継続的な啓発活動、メディア等を通じた発信により、消費者である従業員や一般の方々の消費行動の変革を促進し、SDGs「14：海の豊かさを守ろう」への貢献と生物多様性の主流化を推進しています。



累計導入50拠点を突破



当社グループも支援し、日本初のASC認証取得を実現した南三陸戸倉産のカキフライ

環境

- [環境マネジメント](#)
- [気候変動](#)
- [資源](#)
- [生物多様性保全](#)
- [水資源保全](#)
- [汚染](#)
- [その他の取り組み](#)
- [環境データ](#)

<外部表彰>

- ・第1回ジャパン・サステナブルシーフード・アワード：イニシアチブ部門チャンピオン(2019年11月)

※10 有明海干潟保全支援(2001-2006年)、黄海工コリージョン支援(2007-2015年)、南三陸の環境配慮型の養殖業復興支援(2014年～現在)等

※11 MSC認証は海洋管理協議会が持続可能で適切に管理された漁業を認証するもので、ASC認証は水産養殖管理協議会が環境と社会への負荷を最小限にする責任ある養殖業を認証するもの

※12 MSC認証、ASC認証による持続可能な水産物の生産に加え、CoC認証^{※15}で管理されたシーフード

※13 世界的に重要な海である黄海の自然を保全するために、WWFジャパンが2002年4月から「黄海工コリージョン保全プログラム」を開始し、2007年9月には、当時のパナソニック(株)の支援により、「黄海工コリージョン支援プロジェクト」が開始

※14 IUU漁業問題：Illegal（違法）、Unreported（無報告）、Unregulated（無規制）で行われる漁業。資源管理の実効性を脅かしている国際問題の一つ

※15 CoC：Chain of Custodyの略。加工・流通・販売過程における管理やトレーサビリティ確保についての認証

□『海を守る選択！』社員食堂へのサステナブル・シーフード導入

https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/sustainable_seafood.html

■ベンチャー企業との協業による社会課題への挑戦

パナソニック ホールディングス(株)（以下、PHD）は合同会社シーベジタブル様と共同で、海藻養殖を通じて生物多様性の保全、食料問題の解決、CO₂削減などの社会課題解決に取り組む実証契約を2024年に締結しました。この取り組みでは、PHDのロボット技術やIoT技術と、シーベジタブル様の海藻養殖技術を融合させ、環境負荷の低減や食料供給の安定化に向けた可能性検討を協働で実施しています。さらに、2024年11月26日からは、シーベジタブル様が養殖した海藻をPHDの社員食堂で提供。従業員に対して生物多様性の現状や水産業が抱える問題を伝えるとともに、ネイチャーポジティブへの理解促進と行動変容を促す活動も展開しています。



■ NGO・NPOを通じたグローバルでの生物多様性保全活動推進

市民ネットワークとの連携で里山・河川の保全活動を継続

当社グループでは国内の会社・労働組合と退職者会が、パナソニック エコリレー ジャパン(PERJ)として一体となり、様々な環境保全活動を行っています。

PERJが活動を展開している「枚方市・穂谷里山保全活動」「丹波篠山市・ユニトピアささやま里山

再生活動」「門真市・エコネットワーク活動」「大阪市淀川・城北ワンド、庭窪ワンド^{※15}保全活動」は、2010年10月PERJスタート時から今日まで、関係団体^{※16}と連携して活動継続してきました。その間、地元企業や近隣大学、市民団体などと連携し、環境活動を行う次世代の育成に貢献している点が評価され、下記のように多くの表彰をいただきました。

<外部表彰>

- ・枚方市環境表彰(2018年2月)
- ・生物多様性アクション大賞入賞(2018年12月)
- ・門真市環境表彰(2019年2月)
- ・大阪市環境表彰(2020年2月)

また、2024年10月には、2012年からボランティアとともに里山再生に取り組んできたユニトピアささやまの「里山再生エリア」が、環境省の定める「自然共生サイト」として認定を受けました(当社グループとしては、草津拠点の「共存の森」に続く認定となります)。この「里山再生エリア」は、企業の保養地内にある里山環境を活用し、生物多様性の保全を目的として管理されています。現在では、希少種を含む多様な生物相が確認されており、それらを環境教育の場として活用していることや、モニタリング体制が整備されていることなどが、認定の主なポイントとなりました。

□自然共生サイト認定 参考記事

<https://news.panasonic.com/jp/topics/205980>

持続可能な地球環境と社会づくりへの貢献を目指して、地域社会とともに「森林」「緑地」「水」を中心とした生物多様性保全、里山保全につながる活動、自然教育活動などに今後も取り組んでいきます。



淀川での活動の様子

ユニトピアささやま里山再活動の様子

環 境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

※15 ワンドとは川の本流とつながっているが、河川構造物などに囲まれて池のようになっている地形のこと。魚類などの水生生物に安定した棲み処を与えるとともに、様々な植生が繁殖する場ともなっている。

※16 NPO、市民団体、大学、行政、自治体、研究所、企業、地元農家など、多くのステークホルダーと連携

□ パナソニックエコリレージャパン

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/ecorelayjapan.html>

□ ユニトピアささやま里山再生計画

<https://unitopia-sasayama.pgu.or.jp/ecorelay/>

□ パナソニックグループの企業市民活動(世界各地の事業所や社員の環境に関する社会貢献活動)

<https://panasonic.co.jp/citizenship/activity/environment/>

生物多様性に関連するイニシアチブ等への参画

当社グループは、下記の生物多様性のイニシアチブや業界団体等へ参画することで、生物多様性条約COP15で決定したGBF（昆明・モントリオール生物多様性枠組）の2030年の23ターゲットやTNFD、SBTNなど世界の生物多様性に関する動向や勉強会を通して、日本国内の方針の的確な把握をし、当社グループ事業へのフィードバックを行い機会とリスクを検討しています。

<加盟・参加>

- ・ TNFD フォーラムメンバー
- ・ 経団連自然保護協議会
- ・ 企業と生物多様性イニシアチブ(JBIB)
- ・ 産業と環境の会 生物多様性保全対策委員会
- ・ 電機・電子4団体^{*17} 生物多様性ワーキンググループ

また、海洋プラスチックごみ問題解決のイノベーションを加速するためのクリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)へはパナソニック ホールディングスが会員となっています。

※17 (一社)日本電機工業会(JEMA)、(一社)電子情報技術産業協会(JEITA)、(一社)情報通信ネットワーク産業協会(CIAJ)、(一社)ビジネス機械・情報システム産業協会(JBMIA)の4団体



Keidanren
Initiative for
Biodiversity

経団連生物多様性宣言
イニシアチブ ロゴマーク

環境

水資源保全

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

水資源保全に対する考え方

地球上で利用可能な淡水は水資源全体の0.01%程度に過ぎません。今後の経済発展や人口増加による水使用量の増加を見据えると、水危機はグローバルリスクの一つとしてあげられるものと捉えています。

社会問題として水不足の深刻さが増す中、当社グループは、企業の社会的責任の遂行と経営リスク低減のため、商品・生産活動の両面から水資源保全に取り組んでおり、環境基本方針(P14参照)において、効率的な水の利用と汚染防止により、水資源の保全に努めることを定めています。環境行動計画GREEN IMPACT PLAN 2024 + 1においても継続課題として定め、事業活動および製品・サービスでの水使用量の削減に取り組んでいます。

当社グループでは、水管理を含む環境経営の推進体制(P29参照)を構築し、PDCAサイクルに基づくマネジメントを通じて、環境経営の継続的な高度化を図っています。また環境リスクを継続的に低減するための体制として、環境リスク管理体制を組織し、毎年度、環境リスクの洗い出しを実施しています。これにより、グループ全体でのリスクマネジメントを推進するとともに、環境リスクが顕在した際には迅速な対応が可能となるよう取り組んでいます(P75参照)。

■ TNFDフレームワークに基づく水資源のLEAP分析

当社グループでは、2017年度までに水リスクアセスメントを実施済みでしたが、評価基準の進化や事業環境の変化を踏まえ、再評価を開始しました。現在は、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)のフレームワークに準拠し、水資源に関するリスクと影響の特定・評価を進め、その一環として、全製造拠点を対象に、「LEAPアプローチ※」に基づく体系的なリスク評価を実施しています。

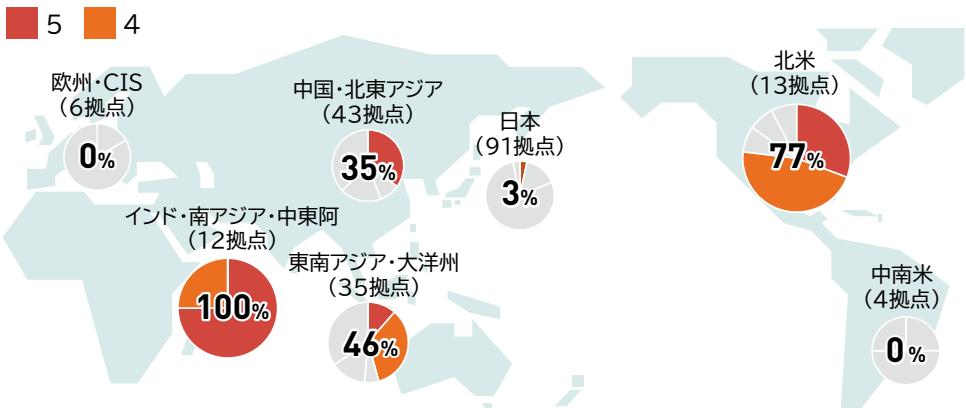
第1段階である「Locate(特定)フェーズ」では、自社拠点の位置と自然資本との関係性を明確化しました。具体的には、すべての製造拠点がどのような自然環境下に位置しているかを把握するために、水リスク評価ツールであるWRI(世界資源研究所)のAquaductやWWF(世界自然保護基金)のWater Risk Filterを活用し、水ストレスや水質汚濁に関するリスク評価を実施しました。その結果、水資源に対する物理的リスクの高い拠点を特定することができました。これらの高リスク拠点の中には、すでに物理的リスクの低減に向けた取り組みを積極的に推進している拠点もあり、当社Webサイトにてその内容を紹介しています。

今後の「Evaluate(診断)フェーズ」では、特定された高リスク拠点に対して、取水の依存性(使用する水の種類、用途、取水量など)や排水による影響(排出方法、排水先、保護地域への近接性など)を精査し、水資源への依存度および自然環境へのインパクトを評価していきます。さらに「Assess(評価)フェーズ」では、評価結果に基づき、想定されるリスクと機会を明確に洗い出し、「Prepare(準備)フェーズ」における効果的な目標設定と対応策の策定につなげていく予定です。

※ LEAPアプローチ

TNFDは、自然関連のリスクと機会を総合的に評価するプロセスとしてLEAPアプローチを策定しました。LEAPアプローチは、事業と自然との接点の特定(Locate)、依存関係と影響の診断(Evaluate)、リスクと機会の評価(Assess)、そして自然関連リスクと機会に対応する準備と開示(Prepare)の4つのステップから構成されています。

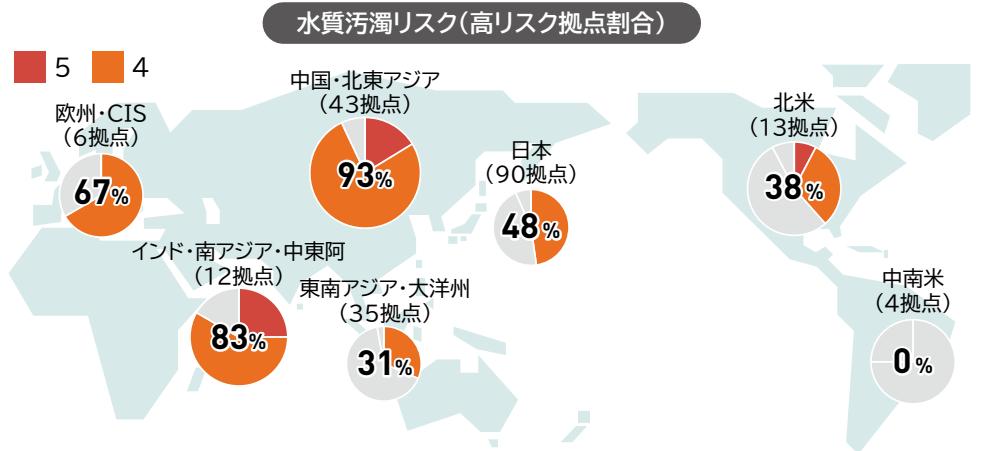
水ストレスリスク(高リスク拠点割合)



※2024年12月に連結対象外となったパナソニック オートモーティブシステムズ(株)傘下工場を除く

環境

- 環境マネジメント
- 気候変動
- 資源
- 生物多様性保全
- 水資源保全**
- 汚染
- その他の取り組み
- 環境データ



※2024年12月に連結対象外となったパナソニック オートモーティブシステムズ(株)傘下工場を除く

商品による水資源保全への取り組み

当社グループは、商品における水の使い方を徹底的に分析し、水流制御、循環利用などの機能を向上させ、水を最大限に活用することで、気遣いなくとも節水を可能にする節水商品の開発に取り組んでいます。

下記のWebサイトには、節水商品の具体事例も掲載しています。

□ <https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/environment/water.html>

生産活動における水資源保全への取り組み

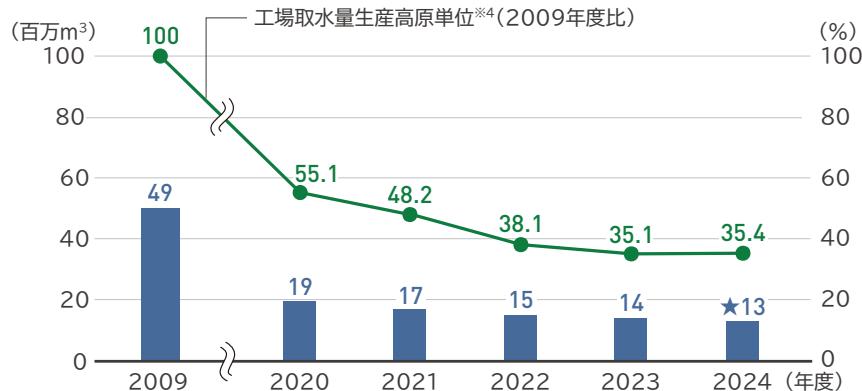
当社グループは生産工程排水、空調系統排水などを回収し、水を再利用することで、新規補給水および排水放流量を削減し、生産活動の取水・排水による水資源への負荷を削減しています。世界には水不足に脅かされる地域が数多く存在しており、当社グループは重点取り組み地域を絞り、活動を進めています。2024年度の工場取水量^{※1}は、1,349万m³となり、前年度比で2.7%減少しました。また、工場取水量生産高原単位^{※2}は、事業再編の影響により前年度比で原単位は悪化しました。2024年度の水の循環利用量^{※3}は140万m³であり、取水量に対する循環水量の割合は10.4%となりました。2022年度・2023年度・2024年度の排水量は、それぞれ、1,178万m³、1,060万m³、1,045万m³です。

※1 GRIスタンダードを参考に「水使用量」から「取水量」へ変更

※2 工場取水量生産高原単位=工場取水量÷生産高

※3 同じ目的のために単に循環させている水(クーリングタワーの冷却水など)は除外して算定

生産活動における取水量と原単位



※4 2009年度は当時の三洋電機・パナソニック液晶ディスプレイを含まず

2024年度 水使用の内訳(地域別)

(単位:万m³)

地域	取水量			排水量			消費量
	上水道・ 工業用水	地下水	河川・ 湖水	下水	公共用 水域		
日本	740	290	451	0	629	151	478
中国・北東アジア	276	275	1	0	199	166	32
東南アジア・ 大洋州	245	221	24	0	158	97	60
北米・中南米	53	38	14	0	44	41	3
欧州・CIS	9	8	1	0	7	7	1
インド・南アジア・ 中東阿	26	2	24	0	8	8	0
合計	1,349	834	514	0	1,045	471	574
							304

グループ内で最も多く水を使用する事業会社であるパナソニックインダストリー(株)(52事業場)では、2024年度の取水量の実績は削減取り組みの影響もあり532万m³と前年度比で1.7%削減しました。工場での水のリサイクル使用等により、取水量原単位の削減目標達成率は103%と目標を達成しています。

当社グループは今後も水資源保全の取り組みを進めていきます。

環境

汚染

環境マネジメント
気候変動
資源
生物多様性保全
水資源保全

汚染

環境リスクマネジメント
化学物質管理
その他の取り組み
環境データ

環境リスクマネジメント 環境リスクの全社管理体制

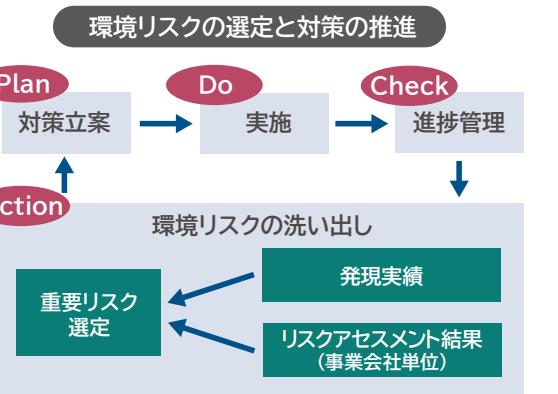
当社グループは環境リスクを継続的に低減させていくためのマネジメント体制として、事業会社ごとの環境リスク管理体制を組織し、グループ全社のリスクマネジメントの基本的な考え方(P138参照)に則り、毎年度、環境リスクの洗い出しとグループ全社リスクマネジメント推進、および環境リスク発現時の迅速な対応を進めています。

環境リスクの洗い出しとマネジメント推進を図るために、事業会社単位で対象とする環境リスクを毎年度選定し、そこからさらにグループ全社レベルの環境リスクを選定しています。その中でも特に発生頻度が高いまたは経営への影響が大きいリスクを重要リスクとして特定し、重点的にリスク低減対策を立案・実践しています。重要リスク単位でリスク低減取り組みを進めますが、その進捗は四半期ごとに確認・フォローしながらPDCAサイクルを回します。

環境リスク発現時には、当該事業会社と関連職能部門、現地法人が協働し、緊急対策やリスクレベルに応じた再発防止対策を速やかに実施します。また、リスク発現時のマネジメントフローなどを標準化し、混乱による二次リスクが生じないようにしています。

工場における環境汚染防止に向けた法律の順守

当社グループは、環境マネジメントシステムの中で順法を大前提に管理を行っています。定期的に排気ガス・排水・騒音・悪臭などを測定管理し、重大な違反につながる事例については全製造事業場と情報を共有し、再発の防止を進めています。さらに汚染防止に向けて、事業会社・事業部、環境職能部門、現地法人ともに製造拠点がある各国の工場管理に関わる法規制



の情報共有と順法を徹底するための基幹人材を育成しています。具体的には、日本、欧州、中国、東南アジアの地域単位または国単位での情報交流活動や化学物質管理、廃棄物管理、排水・排気ガス管理などの工場管理担当者への専門研修の実施です。また、環境コンプライアンスの確実な実践を確認するため、グローバルでチェックリストを用いた法規制の実態調査を行い、各種施策の効果検証を実施しました。

その結果、2024年度は、グローバルで環境に関する法・条例の違反はありませんでした。今後も順法管理の徹底と再発防止に努めます。

2024年度 法・条例の違反の件数

地域	環境汚染					その他 許認可	合計
	大気	水質	騒音	悪臭	廃棄物		
グローバル	0	0	0	0	0	0	0
(うち日本)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

製品における環境法規制の順守

製品における順法管理は、品質マネジメントシステムによって行っています。お客様からの環境性能に関する要請や省エネラベリング制度、あるいは第三者認証ラベルの取得といった環境性能目標以外に、化学物質管理、省エネルギー、3R やリサイクルの法規制に関する評価・確認を盛り込んだ製品環境アセスメントの仕組みを設け、1)商品企画決定段階での達成目標の概要策定、2)設計構想段階での具体的目標や設計段階での順法確認、3)設計完了段階での中間評価、4)量産決定段階での最終評価を実施し、当該製品の順法を確実にしています。また、10有害物質の含有を規制するRoHS規制に関しては、調達部品に対する定期的な受入検査や購入先様に対して環境品質保証体制監査も実施し、購入先様とともに製品化学物質管理レベルの向上に努めています。しかしながら、当社グループで過去数年に発生した規制物質含有に係る法規違反の要因を分析すると、規制物質の含有は、サプライチェーンで当社グループと直接契約関係のない、より川上の購入先様(高次購入先様)に由来しておりました。高次購入先様の品質管理状況の把握などは困難なことから、法規違反撲滅のためには、当社グループとして管理可能である、当社グループと直接契約する購入先様(1次購入先様)での品質管理体制(高次

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

■ 環境リスクマネジメント

化学物質管理

その他の取り組み

環境データ

購入先様に対する監査体制や教育)の強化が重要との認識の下、品質、環境、調達部門を中心となり、その他の関連する部門とも連携して、1次購入先様を支援し、さらなる順法管理の徹底と再発防止に努めています。

土壤・地下水汚染への対応

当社グループでは1980年代後半に一部の事業場で塩素系有機溶剤による土壤・地下水汚染が発見され、それ以降、グループ全社で対策に取り組んできました。1991年には「土壤・地下水汚染防止マニュアル」を作成して調査・対策を進め、1995年には塩素系有機溶剤の使用を全廃し、1999年には環境汚染予防管理の手引きを作成して環境汚染の再発防止に努めました。さらに日本では2003年の土壤汚染対策法の施行など法規制が進む中、当社グループは2002年度に調査・対策の再徹底に着手し、2003年度にはグローバル全拠点を「管理下に置く」取り組みをスタートしました。

具体的には、揮発性有機化合物(VOC)および重金属などの使用状況調査に加え、現地確認・ヒアリングによる履歴調査と土壤表層調査を実施し、基準を超える汚染が発見された事業場については、さらに詳細なボーリング調査で汚染範囲を特定し、対策を行います。

これらの取り組みを着実に推進してきた結果、2008年時点のグローバル全拠点で「管理下に置く」ことを達成しました。さらに、2010年度からは「管理下に置く」を目的別に整理・強化した新「管理下に置く」指針を制定し、「敷地外への汚染拡散防止」を最優先に、グローバル全拠点で汚染対策と防止を進め、レベルアップを図っています。

土壤・地下水リスクマネジメント指針

「管理下に置く」条件	取り組み手順	
敷地外への汚染拡散防止	1. 履歴調査の実施 2. 敷地境界への監視井戸の検討と設置 3. 敷地境界の地下水分析調査の実施 4. もらい汚染の可能性の確認 5. 管理部門への報告	6. 敷地外への拡散防止工法の検討 7. 敷地外への拡散防止対策工事の実施 8. 評価井戸の設置 9. 評価(モニタリング)の実施
汚染源対策の徹底	10. 概況調査の実施 11-1. 水平方向詳細調査 11-2. 深度方向詳細調査 12. 汚染範囲の推定 13. 凈化範囲・浄化工法の検討	14. 汚染浄化・拡散防止対策工事の実施 15. 凈化後、汚染源モニタリングの実施 (地下水) 16. 管理部門へ浄化完了報告

2024年度 土壤・地下水汚染対策状況

地域	汚染対策完了	対策中
グローバル	2	38
(うち日本)	(1)	(34)

大気汚染への対応

当社グループは大気汚染への対応にも取り組んでいます。

工場としての取り組みはもちろん、当社グループが保有・管理する社用の自動車から排出される窒素酸化物(NOx)および粒子状物質(PM)の特定地域における総量の削減等に関する特別措置法(1992年法律第70号。「自動車NOx・PM法」)への対応に法人として取り組んでいます。当社グループの日本国内事業所において保有・管理する社用車についてはグループ全社の自動車管理システムにより集約管理し、毎年の届出報告を行うとともに、各事業場において、車両の日常点検の徹底や燃費管理に加え、従業員へのエコドライブの徹底や講習会等の実施、ハイブリッド車などの導入を促進するなど、大気汚染への対応に努めています。

PCB問題への対応

下記のWebサイトに掲載しています。

□ <https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/environment/governance/risk.html>

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

環境リスクマネジメント

化学物質管理

その他の取り組み

環境データ

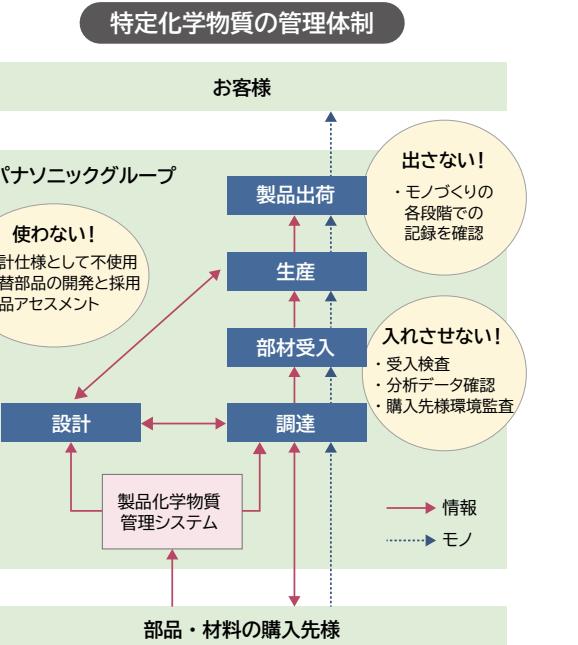
化学物質管理

化学物質による環境影響の低減の考え方

EU RoHS指令^{※1}などで、製品への含有が禁止されている化学物質の当社グループ製品への混入を防止するためには、製品設計段階での配慮ばかりでなく、購入する部品に特定の化学物質が含まれないようになります。そこで当社グループは、製品設計から出荷検査に至る生産活動の各過程で、特定の化学物質を「入れさせない！使わない！出さない！」取り組みを、2005年10月以降全世界の事業場で展開しています。具体的には、部材の受け入れ段階においては特定の化学物質が混入していないかを現場で分析・確認できるよう、分析装置を導入して検査する仕組みを構築しています。さらに、特定の化学物質の混入リスクの高い購入先様に対して定期的に環境監査を実施し、製品化学物質の管理体制構築を支援しています。

特定化学物質の管理体制

一方、世界ではEUのREACH規則^{※2}に代表されるように、2002年に開催された持続可能な開発に関する世界サミット(WSSD)で合意した、2020年までにすべての化学物質をヒトの健康や環境への影響を最小化する方法で生産・利用するという目標に向けて取り組みが実施されてきました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で開催が遅っていましたが、この2020年までの取り組みの後継となる新たな枠組みが2023年9月にドイツで開催された第5回国際化学物質管理会議(ICCM5)で議論され、今後の化学物質の適正管理に関して、自主的かつ多様な主体が関与する世界的な枠組みが策定されました。当社グループは、1992年の



地球サミットで採択されたリオ宣言で提唱された予防的アプローチをかねてより支持しており、上述したWSSDの2020年目標以降も世界の化学物質の適正管理のアプローチを継続しております。そして、ヒトと環境への影響が懸念される化学物質の使用を製品のライフサイクル全体で削減するという基本方針に基づいた製品づくりを今後も実践していくため、当社グループの環境行動計画(P16参照)においても継続課題として定め、事業活動および製品の化学物質による環境負荷の低減に取り組んでいます。具体的には、EU RoHS指令などの法令順守はもちろん、(1) 含有される有害性物質の把握に努め、(2) 環境影響を評価し、(3) 化学物質による環境リスクが懸念される場合には自主的に使用・排出を削減、廃止することによって、当社グループの製品に起源する環境への影響を低減することに努めるとともに、今後も世界的な動向を注視しながら化学物質の適正管理に取り組んでいきます。

※1 電気電子機器に含まれる特定の有害物質を使用制限する指令
部品を構成する材料中の、次に示す10の制限物質の重量濃度が、括弧内に示す規制値を上回る濃度で含まれることが禁止されています。

鉛(0.1%)、カドミウム(0.01%)、水銀(0.1%)、六価クロム(0.1%)、特定臭素系難燃剤(ポリ臭化ビフェニル、ポリ臭化ジフェニルエーテル)(0.1%)、フタル酸エステル4種(DEHP、BBP、DBP、DIBP)(0.1%)

ただし、技術的、科学的に代替が不可なものには、適用除外として、期限付きで制限物質の含有を認めています。このような適用除外では、物質ごとに用途、含有量の制限、有効期間が細かく定められています。
(適用除外の例)

鉛：電子部品のガラス、セラミック、高温はんだへの使用
水銀：液晶テレビのバックライトの冷陰極管や、蛍光灯への使用

なお、自動車や電池などは、EU RoHS指令の規制対象ではありません。自動車、電池は、それぞれEU ELV(廃自動車)指令、EU電池指令(2023年7月にEU電池規則として改正公布)で規制されています。

※2 化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則

化学物質環境影響削減の取り組みプロセス



環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

環境リスクマネジメント

化学物質管理

その他の取り組み

環境データ

このような取り組みを確実に推進するため、製品と工場での取り組みについてそれぞれ禁止物質と管理物質を規定した化学物質管理ランク指針を発行し、当社グループ内はもちろん、購入先様にも対応を求めています。2012年には化学物質管理ランク指針(製品版)の禁止物質に新たにレベル3を設定し、法規制などで禁止されている物質や禁止が予定されている物質の不使用だけでなく、ヒトや環境への影響が懸念されている物質の将来の禁止も検討しています。また、法規制対象国の枠を超えてグローバルで禁止する物質群(レベル1)を2014年の21物質群から、2023年の30物質群まで拡大し、法規制対応やヒトや環境への影響の低減に取り組んでいます。

禁止・管理物質を明記した化学物質管理ランク指針(製品版)と関連文書は、下記のWebサイト「グリーン調達について」から、PDFでダウンロードいただけます。

□ グリーン調達について(化学物質管理ランク指針(製品版) PDFダウンロード)

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html>

化学物質管理ランク指針(製品版)の体系

ランク	定義
禁止	(1) 現在法規制で製品含有が禁止、あるいは含有濃度の上限が定められている物質 (2) 本指針が改定されて1年以内に法規制で製品含有が禁止、あるいは含有濃度の上限が定められる予定の物質。ただし、法規制開始日とランク指針の施行日の関係から法施行より1年以上前に禁止物質レベル1に制定する場合もある
	(1) 条約・法規制により期限を定めて製品含有が禁止される物質 (2) 当社グループとして条約・法規制で定められた期限を前倒しして製品含有の禁止を推進する物質 (3) 当社グループの自主的な取り組みで使用を制限する物質
	禁止物質レベル1およびレベル2に定める物質以外で、法規制等で禁止が検討されており、今後の法規制動向を踏まえ代替に向けた課題を明確にすると共に当社グループとして禁止時期を検討する物質
管理	使用実態を把握し、健康、安全衛生、適正処理等に考慮すべき物質 意図的な使用を制限するものではなく、使用の有無および含有濃度についてデータを把握すべき物質

注：対象とする法規制および物質は、化学物質の審査および製造等の規制に関する法律の第一種特定化学物質、EU RoHS指令、EU REACH 規則 Annex XVII、など。詳細は化学物質管理ランク指針(製品版)の第6章「規定管理物質」を参照
また、労働安全衛生法で製造等が禁止される有害物質に関しては、化学物質管理ランク指針(工場版)で管理しています。

化学物質管理ランク指針(工場版)の体系

ランク	定義
禁止	万一使用している場合には、即時に使用中止しなければならない下記に該当する物質： ヒトに対して発ガン性がある物質 オゾン層破壊物質 当社グループとして使用を禁止している物質 化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第一種特定化学物質 労働安全衛生法製造禁止物質 国際条約において製造、使用などが禁止されている物質
削減	使用量、排出・移動量を把握し排出・移動量を削減すべき物質 禁止ランク以外でヒト・環境に対して有害性があるとされる物質

注：対象とする法規制は、PRTR法(化学物質)、環境基本法における環境基準、労働安全衛生法、ストックホルム条約など。詳細は「化学物質管理ランク指針(工場版)」の「化学物質管理ランク指針(工場版)制定の主旨」を参照

当社グループ化学物質負荷削減のあゆみ

社会の動き	1989 モントリオール議定書発効	1992 リオ宣言 アジェンダ21	1996 特定フロン ヨハネスブルグ サミット 先進国会席	2002 ヨハネスブルグ サミット REACH規則	2004 ストックホルム条約 発効	2006 RoHS指令 発効	2007 REACH規則 発効
	1990 パナソニック グループ	1995 全製品	2000 1992 塩ビ樹脂 包装材の廃止	2005 2003/3 鉛はんだ 塩ビ内部配線 グローバル 廃止 ^{※3}	2010 2009/3 RoHS6物質 塩ビ内部配線 グローバル 廃止 ^{※3}	2015 2011/3 塩ビ内部配線 日本新製品で グローバル 廃止 ^{※3}	2020 2018/7 RoHSフル酸 PFOA エヌテル(4種) グローバル廃止 新製品で廃止 ^{※3}
パナソニック グループ				2003/3 鉛はんだ 塩ビ内部配線 グローバル 廃止 ^{※3}	2005/10 RoHS6物質 塩ビ内部配線 グローバル 廃止 ^{※3}	2009/3 塩ビ内部配線 グローバル 廃止 ^{※3}	2011/3 2018/7 RoHSフル酸 PFOA エヌテル(4種) グローバル廃止
個別製品	1991 マンガン 乾電池発売	1992 アルカリ 乾電池発売	1995 CFC冷媒 グローバル 廃止	2002 HCFC冷媒 完了(日本)	2004 ノンフロン化 PDP(プラズマ) 完了(日本)	2006 ディスプレイ(パネル) 鉛フリー	2010 CO ₂ 冷媒ノン フロン冷凍機、R32使用 シヨーケース エアコン発売 発売(日本)
工場使用	1996 溶剤を全廃	1997 把握開始	1999 PRTR 活性開始	2004(国内) 33/50削減活動 ^{※4}	2004(国内) 自主行動計画達成 活動開始	2010(グローバル) 75%削減 重点削減物質 排出・移動量62%削減 (1998年度比)	2013 低GWP冷媒 R32使用 採用ヒートポンプ 給湯暖房機 発売(欧州)

※3 安全性など品質が保てない用途、法規制などで材料が指定されている用途を除く

※4 化学物質の使用量、排出量および移動量について、3年間で33%、6年間で50%の削減(1998 年度比)を実践する活動

環境

環境マネジメント
気候変動
資源
生物多様性保全
水資源保全

汚染

環境リスクマネジメント
化学物質管理
その他の取り組み
環境データ

製品の環境影響低減の取り組み

製品における化学物質の環境影響を低減するため、使用する部品や原材料の含有化学物質情報の把握とともに、EU RoHS指令などの法規制によって主要な先進国で製品への含有が禁止されている物質については、代替が困難で使用することが不可避な一部の用途を除いて、グローバルで不使用・不含有がなされるように禁止物質に指定して管理しています。また、管理物質については用途や使用量に基づく環境影響評価を進め、ヒトや環境への影響が無視できない物質については使用の削減や禁止を計画しています。

■ 化学物質含有情報の把握

当社グループが生産・販売する電気・電子製品は、原材料を生産する素材メーカーに始まり、多数の部材・部品メーカーに至る長いサプライチェーンによって成り立っています。WSSDで合意された目標を達成することや、ICCM5で採択された新たな枠組みに対しても、このサプライチェーンにおいて、製品に含まれている化学物質情報を円滑に開示・伝達することが重要であり、そのための仕組みをつくり、普及させていく産業界全体での取り組みが不可欠です。

当社グループは、化学メーカー・部品メーカーから機器メーカーにおよぶ有力企業約500社の会員とともにアーティクルマネジメント推進協議会(JAMP)に参加しています。化学物質管理基準や情報伝達の仕組みを構築して活用するとともに、より広い事業者への普及活動に積極的に取り組んでいます。

当社グループでは2004年度から製品化学物質管理システムを運用し、2009年7月からはJAMPの情報伝達フォーマット(JAMP_AIS、JAMP_MSDSplus)を用いて、部材を納入いただく購入先様1万社から製品化学物質含有量データを提供していただきました。

一方、日本国内だけでも、各社独自の調査様式による含有物質調査がサプライチェーンの中で多数行われ、上流サプライヤの負荷が増大していました。こうした課題認識に基づき、2015年にchemSHERPA(製品含有化学物質情報伝達スキーム)が提案されました。chemSHERPAで利用されるフォーマットはIEC62474電気・電子業界およびその製品に関するマテリアルデクラレーション(製品を構成する材料や化学物質の情報宣言)の国際規格に準拠した情報伝達フォーマットであるため、当社グループとしても利用に賛同し2018年1月より情報収集フォーマットとして本格運用を開始しました。サプライチェーンがグローバルに拡大している現在、特に海外の購入先様により理解を深めていただくことが重要です。中国、アジアを中心にグローバル10カ国以上で、100事業場以上の担当者および購入先様に対する講習会を実施し、当社グループでは2018年6月までにchemSHERPAへの切り替えを完了しました。

□ chemSHERPA Webサイト <https://chemsherpa.net/>

(2019年3月15日より、JAMPのWebサイトはchemSHERPAのWebサイトと統合)

また、日本の自動車メーカーが、日本の自動車業界で製品含有化学物質の情報伝達を担ってきたJAMA/JAPIA統一データシート^{※5}からグローバル自動車業界でのデファクトスタンダードとなっているIMDS^{※6}を利用した情報伝達への一本化を進めてきたことを背景に、当社グループの車載事業でもIMDSを利用した情報伝達へのシフトを2020年10月より本格化させました。その際、200社を超える購入先様への説明会を実施し、スムーズな移行を完了しました。これにより、当社グループの製品化学物質管理システムからIMDSを介し購入先様から部材の含有化学物質情報を入手するとともに、当社グループ製品の含有化学物質情報をお客様にお届けすることが可能となり、サプライチェーンにおける情報伝達の負荷軽減を図っています。

電子部品を調達する企業は、調達部品の選定や使用において、EUのRoHS指令やREACH規則に順法するために、これらで規制されている物質に関する含有情報を把握する必要があります。特にREACH規則における高懸念物質(SVHC)の含有情報は、半年ごとに新たな物質が追加されるため、最新の含有情報について購入先様から迅速に情報提供されることを期待しています。当社グループでは、当社グループの電子部品を採用される企業様が迅速かつ効率的に化学物質含有情報を把握できるように、2012年11月より主要な汎用電子部品について、RoHS指令への適合情報やREACH規則のSVHCの含有情報を当社グループWebサイトのRoHS/REACH確認報告書で公開しています。

※5 日本の自動車業界(自動車工業会、自動車部品工業会)で標準化された成分調査データシート

※6 International Material Data System : グローバルに運用されている自動車産業界向けのマテリアルデータシステム

□ 汎用電子部品のRoHS指令適合情報・REACH確認報告書

<https://industrial.panasonic.com/jp/downloads/rohs-reach>

なお、当社グループでは、日本の資源有効利用促進法で対象となる製品において、除外項目以外の部位において基準値を超えた特定の化学物質を含有する製品を製造または輸入販売などをしていません。詳細は下記「対象製品含有表示情報」をご覧ください。

□ 特定化学物質の含有表示

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/chemical/jmoss.html>

また、水銀に関する水俣条約の対策を日本国内で実施するため、2015年6月に水銀汚染防止法が制定され、水銀使用製品の事業者の責務として、使用済み製品の廃棄時に適正分別・排出されるよう、表示などの情報提供を行うことが定められました。当社グループでは2017

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

環境リスクマネジメント

化学物質管理

その他の取り組み

環境データ

年5月に、製品中の水銀使用に関する情報をお客様にわかりやすくお伝えできるよう、Webサイトに「水銀汚染防止法にもとづく情報提供」ページを開設し、情報公開しています。

□ 水銀による環境の汚染の防止に関する法律(水銀汚染防止法)

<https://www.env.go.jp/chemi/tmms/law.html>

□ 「水銀汚染防止法にもとづく情報提供」

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/environment/chemical/jmoss/mercury.html>

■ 化学物質の影響評価

環境負荷の低い製品開発に向けて、製品に含まれる化学物質が、人や環境にどのような影響を与えるかを科学的に把握することが重要です。当社グループは、製品の使用時において使用者であるお客様が高懸念物質に暴露する可能性やそのときの安全性などを評価する取り組みを進めています。2011年には、業務用電子レンジの一部の機種で用いられていたセラミックファイバーの影響について評価を行い、EUのREACH規則で製品が所定量の高懸念物質を含有する場合に求められる、安全に使用するための情報を作成する一環として、安全性評価書を作成・公表しています。使用者への暴露はほとんどなく、健康影響の懸念は小さいと判断しています。なお、当社グループ製品への使用は2010年12月に終了しています。

□ Product Safety Assessment Report (英語)

https://holdings.panasonic/global/corporate/sustainability/pdf/RCF_Professional_microwave_oven.pdf

また、この他にも、化学物質から市民を保護することを目的とする米国カリフォルニア州プロポジション65規制対応の一環として、安全性評価を継続しております。具体的には、2016年にフタル酸エステル(DINP)、2017年には臭素系難燃剤(TBBPA)について暴露評価実験を行い、実験結果に基づいて作成した暴露評価ツールを使用して、当社グループ製品をご使用いただくお客様に影響がないことを確認しました。暴露評価ツールは当社グループ製品の安全性確認と当該規制への対応に活用しております。

■ 化学物質の使用・排出の削減

冷凍や空調の冷媒、断熱材等に使用されてきたフロンガス(フッ素化炭化水素)は、オゾン層破壊や地球温暖化を引き起こす性質を持っています。当社グループでは、これらの影響が極めて小さいCO₂を冷媒として使用する技術開発を進め、2001年よりCO₂冷媒を使った家庭用給湯器を提供していましたが、このCO₂冷媒は加温には適しても冷凍・冷蔵用途に使うことが難しく、特に業務用設備には装置の大型化や効率面で不向きでした。当社グループは、独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の支援を受けて、CO₂冷媒を使用した

ノンフロン冷凍機システムの開発に取り組み、2010年より日本国内のスーパー・マーケットやコンビニエンスストアへ納入を開始し、以降、物流倉庫や食品工場など用途も広がり、国内向けに累計約2.5万台を出荷してきました。また、ここ数年で海外への出荷が大幅に増え、昨年度より海外拠点での生産を開始しグローバルに展開しています。

また、家庭用壁掛けルームエアコンにおいては、ノン・インバーターから省エネ性の高いインバーター機種への切り替えだけでなく、地球温暖化係数(GWP)の低い新冷媒R32への切り替えが進んでいます。2019年には、香港におけるウィンドウエアコン市場では業界初となるインバーター化と新冷媒R32を採用した新モデルの商品化を行い、環境負荷低減に取り組んでいます。

フロンによるオゾン層破壊の対策として、ルームエアコンではR410Aと呼ばれるオゾン層を破壊しない冷媒が使用されていましたが、地球温暖化係数(GWP)が非常に高いという課題がありました。そこで当社グループは、2013年からGWPがより小さい新冷媒R32を採用した機種を開発、販売を開始しました。さらに、インドネシアでルームエアコン工場を有するパナソニック マニュファクチャリング インドネシアは、2014年度にオゾン層破壊につながるHCFC冷媒R22を用いた生産設備を、R32を使用する設備に一新、R32新冷媒エアコンの供給を開始することで、インドネシア政府が進めるHCFCの使用廃止に貢献しました。

2023年5月に日系メーカーとして初めて、GWPが極めて低い自然冷媒R290(プロパン)を採用した住宅向けヒートポンプ式温水給湯暖房機の生産を欧州向けに開始しました。今年度も新製品を導入しており、ラインナップ拡大を進めています。



CO₂冷媒採用ノンフロン冷凍機
OCU-CR2001MVF



CO₂冷媒に対応したスーパー・ショーケース
FPW-RE9085



新冷媒R32を搭載した
ウィンドウ型エアコン
CW-HZ180YA



自然冷媒R290を採用した
住宅向けヒートポンプ式
温水給湯暖房機

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

環境リスクマネジメント

化学物質管理

その他の取り組み

環境データ

■ 塩化ビニル樹脂の使用制限

塩化ビニル樹脂(PVC)は、廃棄時の不適切な処理による有害物質の生成や、PVCを軟らかくするための一部の添加剤(フタル酸エステル)の有害性が懸念される材料です。このPVC製の機器内部配線は、使用済み製品での分別処理が難しく、不適切に処理される可能性が高いため、当社グループは品質・調達上の課題がある場合を除いて、2011年4月以降の新製品において非PVC製電線で代替しています。

□ 塩ビ樹脂フリー製品の一覧

https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/eco_pvclist2025.pdf

■ フタル酸エステルの使用制限

PVC材料において含有されることが多いフタル酸エステル類については、EU RoHS指令で2019年7月22日から4種類^{※7}が規制されました。当社グループはこれらを、2018年7月に発行した化学物質管理ランク指針Ver.11(製品版)において、禁止物質レベル1と設定、2018年7月22日以降納入禁止としました。それ以外のフタル酸エステルについては禁止物質レベル3として設定し、代替化を推進しています。またフタル酸エステルには、移行性(接触により他の成形品から物質が移動する性質)があります。このため、禁止物質レベル1に設定した4種のフタル酸エステルを含有した生産設備や工程内備品などからの移行によって部材が汚染される場合があることから、接触による汚染防止対策も進めています。加えて、フタル酸エステルの受入検査体制を構築するため、受入検査基準を改定し、フタル酸エステルの混入リスクが高いPVC、エラストマー、接着剤等の部材の受入検査の実施を決定し、分析機器の選定・評価を行って、事業場への導入を進めました。当社グループが欧州に輸出する製品に含まれるフタル酸エステルは従来10tありましたが、2019年3月末現在で廃絶を完了しています。

※7 DEHP : フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)、BBP : フタル酸ブチルベンジル、DBP : フタル酸ジブチル、DIBP : フタル酸ジイソブチル

■ 有機フッ素化合物

PFAS(ペルフッ素化合物)と呼ばれる有機フッ素化合物は、1万種以上の物質があるとされています。近年、このPFASのうち、有害性が指摘されているPFOS(ペルフッ素化合物)、PFOA(ペルフッ素化合物)、PFHxS(ペルフッ素化合物)、C9-C14 PFCA(炭素数9から14のペルフッ素化合物)については、化学物質管理ランク指針(製品版)で禁止物質に定め、当社グ

ループの製品への含有を禁止しています。また、その他のPFASに関しても、EUや米国などで規制化が議論されていることから、当社グループの製品への含有を把握するために、購入様に情報開示をお願いしています。

工場の環境影響低減の取り組み

当社グループは使用する有害性物質を把握し、使用による影響を評価することで、自主的に使用廃止や排出抑制により環境影響の最小化に努めています。1999年より3年間で33%、6年間で50%削減を実践する33/50削減活動を進めてきました。日本では1999年度から工場の化学物質の使用量および排出・移動量の削減を推進し、自主行動計画目標50%削減に対し、2004年度には1998年度比で使用量75%および排出・移動量の62%削減を達成しました。以降、さらに排出・移動量の多い物質に特化して削減を取り組み、グローバル全工場で2010年度は対象の重点化学物質の排出・移動量を2005年度比で自主行動目標30%に対して46%削減を達成しました。

また国際的な化学物質管理の動向を踏まえ、2010年度からはより有害な物質が優先的に削減されるように削減取り組みを実施しています。化学物質管理ランク指針(工場版)は、上記活動を支える管理指針として1999年に制定しました。Ver1では発ガン性を有する物質リストを主体とした管理対象物質を整備し、2000年には、Ver2へ改定を行い、日本:PRTR法を追加しています。2004年からのVer3ではこれらに加え、日本の化学物質管理に関する法規制を網羅する物質リストを作成しています。2009年に改定のVer4以降の管理対象となる化学物質は、日本、米国、欧州、および国際条約を主体とした、ヒトの健康および環境に影響する法規制等を参照しています。

化学物質管理ランク指針(工場版)は、化学物質に関する主要な法規制からヒトの健康および環境に有害性を有する化学物質を選定し、パナソニックグループの管理対象の化学物質としています。加えて、当社グループ独自の指標としてヒト・環境影響度^{※8}を策定し、グローバル全工場でこの指標を使用しています。従来、化学物質の管理には、使用量・排出量等の量が指標として使られてきました。しかし量を指標とした場合、有害性が高いにも関わらず使用量が少ない場合などに、削減・管理の対象から外れ、使用によるヒトの健康および環境への有害性に対する影響評価からもれてしまうなどの問題がありました。また、物質の種類や地域の法規制ごとに有害性の基準が様々であり、グループとして統一した管理が難しいという課題もありました。そこで、社内外の専門家と協働し、有害性情報を総合評価した区分を行い、区分ごとに有害性の重み付けを表す有害性係数を付与しています。具体的には、国際機関発行の発ガン性

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

環境リスクマネジメント

化学物質管理

その他の取り組み

環境データ

評価や一般公開されている有害情報、そして公になっているオゾン層破壊物質リスト等を活用し、物質ごとに有害性区分を選定しています。有害性情報が複数ある物質については、有害性が最も高いものを採用した有害性区分としています。これらグループ内独自指標を活用し、発ガン性やオゾン層破壊物質等、有害性が高く影響が大きい物質が、リスクの大きさに応じて優先的に削減されるように、ヒト・環境影響度指標として、高有害性物質を徹底して減らす取り組みを推進しています。また、購入先様からも有害物質を含まない資材等のご提案の協力がいただけるよう、化学物質管理ランク指針を、当社グループグリーン調達活動のWebサイトにも掲載しています。

□ グリーン調達について

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/green.html>

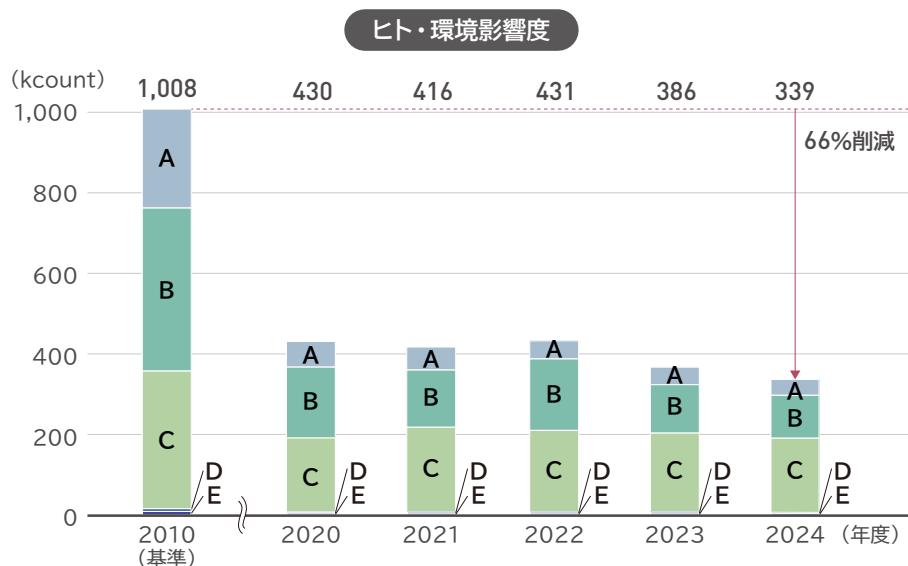
※8 ヒト・環境影響度 = 有害性係数×排出・移動量

このほか、各国が発する多様な化学物質の規制に対しても、担当の各海外拠点(旧、地域統括)や業界団体を通じて最新情報を入手し、法令を順守するようにしています。2020年の中止VOC規制に対しては、購入先様のご協力もいただき、担当の事業部門とともに適合確認や適合品への切り替え等の対応を行いました。

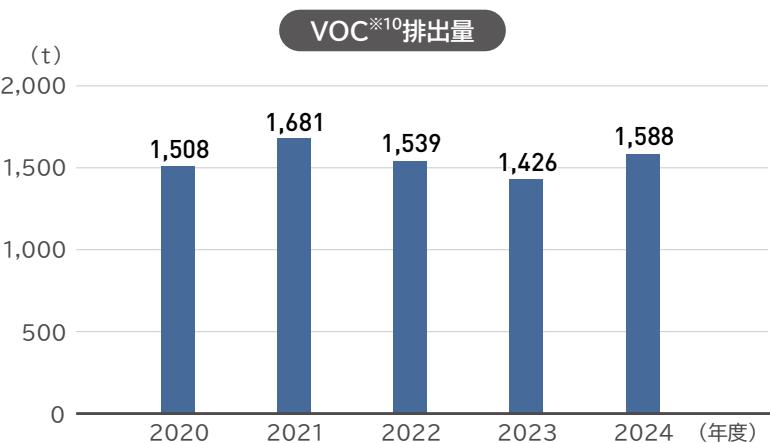
有害性区分

有害性区分	有害性 ^{※9}	有害性係数
A	発ガン性・オゾン層破壊物質	10,000倍
B	影響大または直接的な影響	1,000倍
C	影響中	100倍
D	影響小または間接的な影響	10倍
E	影響極小または評価されていない	1倍

※9 ヒトの健康に影響する有害性は発ガン性の他に突然変異、生殖毒性、急性毒性を対象としている。環境に影響する有害性/物質は、オゾン層破壊物質の他に生態毒性、温暖化に影響する物質、光化学オキシダント発生の原因となる物質を対象としている



2024年度は2010年度比で66%削減することができました。生産活動に伴う環境負荷物質の排出量を最小化する活動を継続して実践していきます。

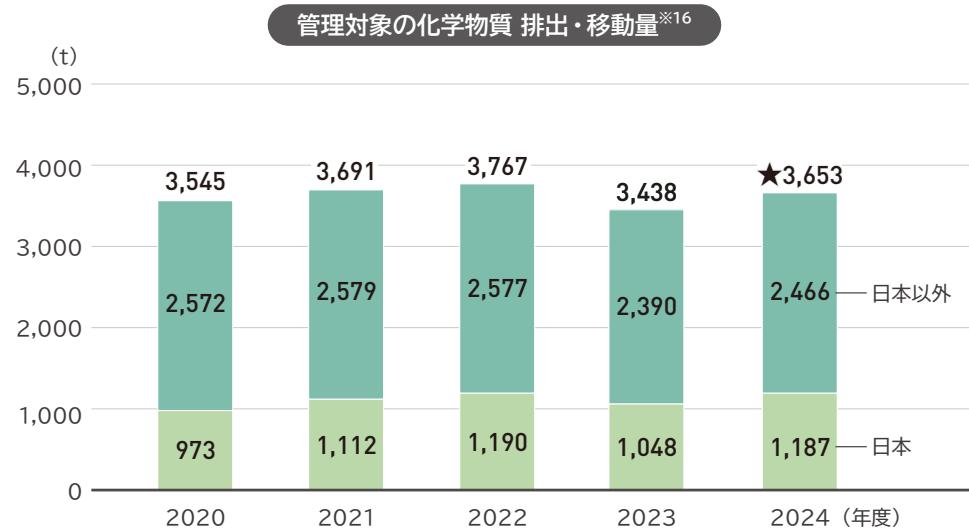
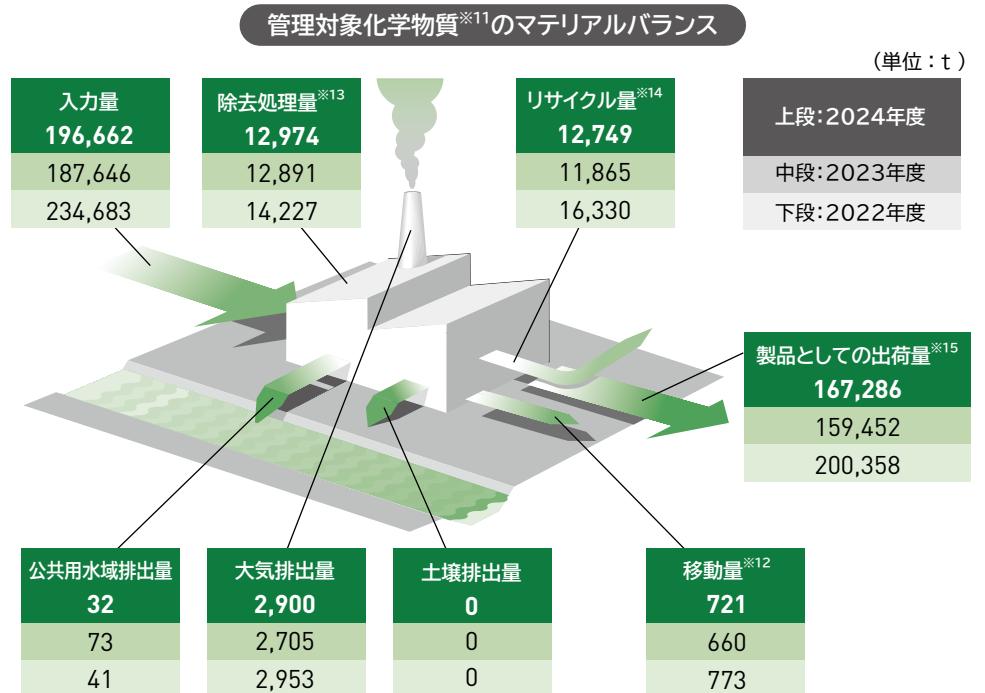


※10 挥発性有機化合物(VOC)の使用に伴う大気への排出実績。集計は大気汚染防止法に記載されている当社グループ選定の主なVOC100物質を対象とする

環境

環境マネジメント
気候変動
資源
生物多様性保全
水資源保全
汚染

環境リスクマネジメント
化学物質管理
その他の取り組み
環境データ



※16 データ収集・集計の体制が整っていない一部の会社を対象外としている

※11 化学物質管理ランク指針(工場版)によるもので、PRTR対象物質すべてを含む

※12 廃棄物としての移動と下水道への排水移動を含む。なお廃棄物処理法上、廃棄物に該当する無償およびパナソニックグループが処理費用などを支払う(逆有償)リサイクルはリサイクル量に含む
(PRTR法で届け出た移動量とは異なる)

※13 対象物質が中和、分解、反応処理などにより他物質に変化した量

※14 パナソニックグループが対価を受け取る(有償)リサイクル量、および無償および逆有償のリサイクル量

※15 対象物質が反応により他物質に変化したり、製品に含有または付随して場外に持ち出される量

環境

その他の取り組み

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境活動のあゆみ

環境データ

環境活動のあゆみ

年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き	年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き
~1970年代	1967			・公害対策基本法制定	2002	・パナソニックセンター東京開設	・ヨハネスブルグサミット(リオ+10)開催	・京都議定書を批准	
	1968			・大気汚染防止法制定	2003	・2大事業ビジョンの1つに地球環境との共存を掲げる ・新たなくらし価値創造の指標としてファクターXを提唱 ・グローバルで鉛フリーはんだ導入完了 ・スーパーGP認定制度導入 ・日本国内製造事業場における廃棄物ゼロエミッション達成 ・環境フォーラム(東京)開催	・EU廃電気電子機器指令(WEEE指令)制定	・自動車リサイクル法制定 ・土壤汚染対策法制定	
	1970	・公害調査委員会設置		・水質汚濁防止法制定 ・廃棄物処理法制定	2004	・環境ビジョン・グリーンプラン2010改定 ・PCB対策推進室設置 ・ダントツGP認定制度導入		・アスベスト含有製品の製造、使用などを原則禁止	
	1971			・環境庁設置	2005	・愛・地球博にオフィシャルパートナーとして参画 ・グリーンプラン2010改定 ・ライトダウン活動を継続実施 ・3Rエコプロジェクト発足 ・製品含有特定化学物質(6物質)不使用完遂 ・松下グループ グリーンロジスティクス方針策定 ・CF認定制度導入 ・パナソニックセンター大阪開設 ・Eco&Ud HOUSE(イーユーハウス)新設 ・家庭用燃料電池の商用第1号を首相官邸に導入 ・日本経済新聞社 環境経営度ランキング 製造業1位	・京都議定書発効	・日本国際博覧会 愛・地球博開催 ・地球温暖化防止の国民運動 チーム・マイナス6%立ち上げ ・電気・電子機器の特定の化学物質の含有表示JIS規格(J-Moss)制定	
1980年代	1972	・環境管理室設置	・国連人間環境会議(ストックホルム開催) 人間環境宣言採択		2006	・環境職能を設立 ・日本国内全製造事業場でETマニフェスト導入完了 ・CF認定制度をグローバルに拡大 ・プラズマディスプレイパネルの無鉛化を実施し市場導入 ・物流分野でバイオディーゼル燃料を本格導入	・EU電気電子機器有害物質使用規制指令(RoHS指令)施行	・石綿被害救済法制定 ・省エネ法改正-荷主責任、対象機器の拡大、トップランナー基準の改定	
	1973		・第1次オイルショック		2007	・マレーシアの工場省エネルギー活動をクリーン開発メカニズム(CDM)として国連が初めて承認 ・新環境マークとしてエコアイディアマークを制定 ・パナソニックセンター北京開設 ・環境フォーラム(北京)開催 ・中国環境貢献企業宣言を発信 ・エコアイディア戦略を発信	・気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第4次評価報告書公表 ・EU化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則(REACH規則)施行 ・ハイリーングダムサミット(G8)/CO ₂ 削減について大枠で合意 ・COP13(バリ会議)でポスト京都議定書に向けた行程表バリ・ロードマップ合意 ・電子情報製品汚染防止管理弁法(中国版RoHS)施行	・安倍内閣総理大臣 クールアース50を提唱 ・21世紀環境立国戦略策定 ・第三次生物多様性国家戦略策定 ・廃棄物の処理および清掃に関する法律施行規則の一部を改正する省令公布 ・国内排出量取引制度検討会の設置 ・第2次循環型社会形成推進基本計画策定	
	1975	・環境管理規程制定			2008	・全社CO ₂ 削減推進委員会を発足 ・全国環境展示会エコアイディアワールド開催 ・エコアイディア工場ひわこを発信 ・10月 社名をパナソニック(株)に変更 ・エコアイディア宣言を発信(欧州) ・ES(Environmental Strategy)リサーチセンター発足	・G20(地球温暖化問題の主要国閣僚会合)開催 ・北海道洞爺湖サミット開催	・福田首相がクールアース推進構想を発表 ・古紙パルプ配合率の偽装事件が発覚 ・エネルギー長期需給見通し発表 ・国内排出量取引試行開始	
1980年代	1979		・第2次オイルショック	・省エネ法制定					
	1985		・オゾン層保護条約(ワーリン条約)採択						
	1987		・オゾン層破壊物質に関するモントリオール議定書採択 ・環境と開発に関する世界委員会(ブルントラント委員会)持続可能な開発理念提唱						
	1988	・フロン対策委員会設置		・オゾン層保護法制定					
	1989	・環境保護推進室設置							
1990年代	1991	・松下環境憲章(環境宣言・行動指針)制定 ・松下製品アクセスメント策定、実施		・経団連 地球環境憲章発表 ・再生資源利用促進法制定					
	1992	・環境政策委員会設置	・環境と開発に関する国連会議 地球サミット開催、リオ宣言・アジェンダ21採択 ・気候変動枠組条約採択						
	1993	・環境ボランタリープラン(2000年目標)策定 ・グローバルな松下グループ環境内部監査を開始		・環境基本法制定					
	1995	・AV門真地区がISO14001認証を取得(松下グループ初)	・気候変動枠組条約第1回締約国会議(COP1)(ベルリン会議)開催	・容器包装リサイクル法制定					
	1996		・環境マネジメントシステム国際規格ISO14001発行						
	1997	・環境本部設置 ・環境会議設置(年2回開催)	・COP3(京都会議)開催、京都議定書採択	・経団連 環境自主行動計画発表					
	1998	・地球を愛する市民活動(LE)開始 ・リサイクル事業推進室設置 ・初の環境報告書(1997年度版)発行		・家電リサイクル法制定-2001年施行 ・地球温暖化対策推進法制定 ・省エネ法改正-トップランナー方式導入					
	1999	・グリーン調達開始 ・化学物質管理ランク指針制定 ・グローバルに全製造事業場でISO14001認証取得完了		・PRTR法制定					
2000年代	2000	・鉛フリーはんだプロジェクト発足 ・初の社外向け環境展示会(大阪)開催	・GRI持続可能性報告のガイドライン発表	・循環型社会形成推進基本法制定 ・資源有効利用促進法制定					
	2001	・環境ビジョン・グリーンプラン2010策定 ・環境フォーラム(東京、フライブルグ)開催 ・パナソニック エコテクノロジーセンター(PETEC)稼動開始	・COP7(マラケシュ会議)で京都議定書の運用ルールについて最終合意	・環境省に組織改編 ・PCB特別措置法制定					

環 境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境活動のあゆみ

環境データ

年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き	年代	年	パナソニックグループの取り組み	世界の動き	日本の動き
	2009	・家まるごとCO ₂ ±0（ゼロ）のくらしを提案するエコアイディアハウス開設 ・エコアイディア宣言を発信（アジア大洋州） ・エコアイディア工場を発信（ビルゼン、マレーシア、タイ、シンガポール） ・三洋電機（株）がパナソニックグループに加入	・中国版WEEE公表 ・COP15（コペンハーゲン会議）で2013年以降の地球温暖化対策の新たな枠組み（ポスト京都議定書）についての政治合意（コペンハーゲン合意）を採択 ・リーマンショックからの脱却を求め、世界各国でグリーン・ニューディールへの取り組み加速	・省エネ法改正-工場単位から法人単位の規制に変更 ・家電リサイクル法の対象に薄型テレビと衣類乾燥機が追加 ・エコポイント（家電・住宅）制度開始		2016	・品質・環境本部 環境経営推進部を設置 ・「技術10年ビジョン」発信 ・グリーンプラン2018を改定 ・スマートシティ「Future Living Berlin」への参画を発表 ・デスマーターズと太陽電池分野における協業を発表	・富山市でG7環境大臣会合を開催。G7とEUの代表が「資源効率性・3R」「生物多様性」「気候変動および関連施策」など7議題について政策対話を実施 ・英国がEUからの離脱（Brexit）を国民投票で決定 ・GRIがCSR報告書の新たなガイドライン「GRIスタンダード」を発表 ・COP22（モロッコ・マラケシュ会議）開催。パリ協定に実効性を持たせる詳細ルールを2018年までに決めるなどで合意 ・生物多様性条約第13回締約国会議（COP13）がメキシコ・カシケンで開催	・熊本地震発生 ・地球温暖化対策計画を開議決定。COP21約束草案達成に向けた各主体の対策や国の施策を明確化。2050年までに80%の温室効果ガスの排出削減を長期目標化 ・地球温暖化対策推進法改正。COOL CHOICE強化、国際協力強化、地域温暖化対策の促進が柱
2010 年代	2010	・創業100周年ビジョンを発信 ・新中期計画「Green Transformation 2012 (GT12)」発信 ・エコアイディア宣言を発信（中南米、アジア大洋州、ロシア） ・工場あるごとの省エネ支援サービス事業開始 ・エコアイディアフォーラム 2010（東京・有明）開催 ・グリーンプラン2018を発信 ・パナソニック エコリレー ジャパン発足	・生物多様性条約締約国会議開催-名古屋合意採択 ・横浜でAPEC首脳会議開催 ・米国中間選挙で与党敗北-温暖化の流れに変化 ・COP16（カンクン会議）でカンクン合意採択。ポスト京都議論は実質先送り	・地球温暖化防止対策基本法案提出されるも継続審議へ ・東京都排出量取引制度削減義務開始 ・廃棄物処理法改正-自ら処理の規制強化 ・化学物質審査規制法、化学物質排出把握管理促進法改正		2017	・「パナソニック環境ビジョン2050」発信 ・Tsunashima サスティナブル・スマートタウンが街びらき	・フランス、イギリス、中国が将来的にガソリン車を禁止しEV・シフトする姿勢を表明	・経団連 Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として、企業行動憲章を改定
	2011	・エコアイディア宣言を発信（北米、台湾） ・家電リサイクル会社 杭州パナソニック大地同和頂峰資源循環（有）設立を発表 ・Fujisawaサスティナブル・スマートタウン構想を発表 ・改正大防法、水濁法施行 ・職能部門横断組織、節電本部設立	・レアース価格高騰 ・EU、改正RoHS指令施行 ・COP17（ダバオ会議）で、2020年以降の枠組みに関する道筋に合意、京都議定書第2約束期間を設定（日本は不参加を表明）	・家電エコポイント制度終了 ・東日本大震災 ・改正大防法、水濁法施行 ・再生可能エネルギー特措法成立（全量買取制度2012年7月開始）		2018	・「モノづくりビジョン」発信 ・パナソニック エコテクノロジーセンター（株）、パナソニック エナジー ベルギー（株）、パナソニック ブラジル（有）でCO ₂ 実質ゼロ工場を実現	・COP24（ポーランド）開催。パリ協定の精神に基づき、すべての国に共通に適用される実施指針を採択	・第五次環境基本計画を開議決定。SDGsの考え方も活用しながら、分野横断的な6つの重点戦略を設定
	2012	・パナソニック電工、三洋電機の完全子会社化による事業再編 ・資源循環商品シリーズ発売開始 ・一般家庭用熱電球生産終了 ・モノづくり本部 環境・品質センター 環境経営推進グループ設置 ・エコアイディア宣言を発信（ベトナム）	・国連持続可能な開発会議（リオ+20）開催 ・COP18（ドーハ会議）でドーハ・気候・ゲートウェイを採択、2020年以降のすべての国が参加する法的な将来枠組みを構築 ・欧洲 改正WEEE 公布	・環境省主催の国民運動 活かそう資源プロジェクトスタート ・2012年度税制改正関連法成立（環境税2012年10月開始） ・再生可能エネルギーの固定価格買取制度開始		2019	・グリーンプラン2021を発信 ・事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的な「RE100」へ加盟	・国連気候行動サミット開催。1.5℃目標を念頭にしたGHGネットゼロ排出に向けた機運が高まる ・COP25（スペイン）開催。GHG削減目標の引き上げを各国に促す文書を採択	・G20大阪サミット開催。海洋プラスチックごみによる追加的な汚染の削減を目指す「大阪ブルー・オーシャン・ビジョン」を共有
	2013	・新中期計画 Cross-Value Innovation 2015発信 ・新ブランドストローガン A Better Life, A Better Worldを発信 ・PETECの廃電池リサイクル処理台数が累計1,000万台に到達 ・エコアイディア工場を発信（フィリピン）	・京都議定書第1約束期間終了。日本の目標は、森林吸収と京都メカニズムの活用と合わせ達成の見込み ・GRIがCSR報告書の次期ガイドラインG4発行 ・水銀の輸出入などを国際的に規制する水俣条約が国連の会議で採択 ・IPCC第5次評価報告書（第1作業部会）公表 ・COP19（ワルシャワ会議）開催	・小型家電リサイクル法施行 ・第三次循環型社会形成推進基本計画スタート ・経団連 低炭素社会実行計画スタート（～2020年度） ・改正省エネ法、改正温対法が成立。改正フロン法が公布 ・電機電子業界の自主行動計画が終了 ・11月、日本の2020年度削減目標を2005年度比3.8%削減と発表		2020 年代	・PEC無錫でCO ₂ 実質ゼロ工場を実現 ・環境ビジョンをPanasonic GREEN IMPACTに移行 ・グループCEOを長とするサステナビリティ経営委員会を発足	・COP26（英国）開催。1.5℃目標の達成に向け世界各国が努力することを合意 ・各國で脱炭素社会への動きが加速、相次いでカーボンニュートラル宣言がなされる ・歐洲 新電池規則案を公表	・2050年カーボンニュートラルを宣言 ・「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」を策定
	2014	・杭州パナソニック大地同和頂峰資源循環（有）稼動開始 ・Fujisawaサスティナブル・スマートタウン街びらき ・エコ宣言を発信（東南アジア、大洋州地域） ・マレーシア国際グリーンテック＆エコプロダクツ展（IGEM）で住宅と街を発信	・欧州で製品環境規制のターゲットが省エネ側面から資源効率、環境影響側面に移行開始 ・欧州議会改選が実施され、ユンケル氏が欧州委員長に就任。循環経済の法案パッケージの見直しが決定 ・IPCC第5次統合報告書公表 ・生物多様性条約COP12（ビヨンチャン会議）開催 ・COP20（ペルー会議）、2020年以降すべての国が参加する新たな法的枠組発効に向けて、共通ルールによる削減目標策定方針で合意	・改正省エネ法施行、従来の量的削減に加え、ピーク時節電への対応を織り込み ・日本経団連が推進する温暖化対策の自主取り組み、政府要請を受け目標年を2030年とする低炭素社会実行計画フェーズIIを新たに策定 ・トヨタ自動車から燃料電池車MIRAI一般販売開始		2021	・Panasonic GREEN IMPACTで目標を2050年に向けた世界的CO ₂ 排出に対する削減インパクト目標を発表 ・GREEN IMPACT PLAN 2024発信 ・パナソニック オートモーティブシステムズ（株）がグローバル全拠点CO ₂ 実質ゼロ化を実現	・COP26（英国）開催。1.5℃目標の達成に向け世界各国が努力することを合意	・国が決定する貢献（NDC）として「2030年度に温室効果ガス46%削減（2013年度比）を目指すこと、さらに50%の高みに向けて挑戦を続けること」を表明 ・第6次エネルギー基本計画を策定
	2015	・ザイード・フューチャー・エネルギー賞2015を受賞 ・Wonder Japan Solutions（東京）を初開催 ・CO ₂ 削減貢献量に住宅・車載・B2Bソリューション分野での貢献を反映した間接貢献を導入することを発表 ・Tsunashima サスティナブル・スマートタウン開発構想を横浜市・野村不動産とともに発表	・COP21（パリ）にて2020年以降の地球温暖化の法的枠組みを国際的にまとめた「パリ協定」が採択 ・国連サミットにて持続可能な開発目標（SDGs）を中心とする、持続可能な開発のための2030アジェンダが採択	・2030年の温室効果ガス削減目標を2013年度比26%削減とする約束草案が日本政府より発表 ・温室効果ガス削減に向けた新国民運動 COOL CHOICEがスタート		2022	・COP27（エジプト）開催 ・GREEN IMPACT PLAN 2024発信 ・IPCC 第6次評価報告書統合報告書公表	・COP27（エジプト）開催 ・経産省が「成長志向型の資源自律経済戦略」を公表 ・経団連が「グリーン・ランスフォーメーション（GX）」を公表	・日本政府が「GX実現に向けた基本方針」を公表 ・日本政府が「GX実現に向けた基本方針」を公表
	2016					2023	・COP28（ドバイ）ジャパン・パビリオンにおけるセミナーにグループCEOが登壇し、削減貢献量の意義や国際標準化の必要性などを提言 ・草津拠点「共存の森」が、環境省により「自然共生サイト」として認定 ・サーキュラーエコノミー（CE）グループ方針を策定	・G7札幌 気候・エネルギー・環境大臣会合、G7広島サミットの各成果文書に、削減貢献量を認識することの重要性が明記 ・TNFDが生物多様性情報開示などの最終提言を公開 ・ISSBがサステナビリティ開示基準の最終版を公表	・環境省が「脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動」が「デコ活」として取り組み開始 ・環境省が民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域を「自然共生サイト」に認定開始
	2017					2024	・CES2025オープニングキーノートでグループCEOが持続可能な地球環境の実現に向けた、パナソニックグループのコミットメントを発信 ・SBTi（Scientific Based Target initiative）から「ネットゼロ目標」の認定を得 ・NY Climate WeekのWBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）総会においてグループCEOがサーキュラーエコノミーの取り組みを訴求	・COP29（アルバイジャン）で気候資金新目標が決定 ・生物多様性COP16（コロンビア）において、TNFDが自然移行計画ガイダンス草案を公表 ・EUのエコデザイン規則（ESPR）発効 ・SSBがサステナビリティ開示基準の最終版を公表	・新たなNDCとして2035年度、2040年度に、温室効果ガスを2013年度からそれぞれ60%、73%削減する目標を国連に提出 ・「循環共生型社会」をビジョンとした第六次環境基本計画が開議決定 ・SSBがサステナビリティ開示基準の最終版を公表

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

その他の取り組み

環境データ

環境データ

■エネルギー

※P36参照

	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー	4.7 TWh	4.5 TWh	4.5 TWh
購入電力	3.23 TWh	3.08 TWh	3.07 TWh
うち、再エネ由来電力	0.47 TWh	0.72 TWh	0.95 TWh
再エネ自社拠点生産量	0.06 TWh	0.07 TWh	0.11 TWh
都市ガス	0.71 億m ³	0.68 億m ³	0.70 億m ³
LNG	8.8 千トン	9.9 千トン	10.8 千トン
LPG	5.6 千トン	4.5 千トン	4.4 千トン
重油	6.9 ML	7.0 ML	6.2 ML
軽油	2.0 ML	1.9 ML	2.0 ML
灯油	1.8 ML	1.6 ML	1.6 ML
揮発油	0.1 ML	0.1 ML	0.1 ML
蒸気	434 TJ	373 TJ	336 TJ
温水	49 TJ	37 TJ	37 TJ

■事業活動におけるCO₂排出量

※P55参照

	2022年度	2023年度	2024年度
事業活動におけるCO ₂ 排出量	163 万トン	137 万トン	124 万トン
日本	69 万トン	60 万トン	53 万トン
中国・北東アジア	30 万トン	19 万トン	18 万トン
東南アジア・大洋州	38 万トン	33 万トン	28 万トン
北米・中南米	20 万トン	19 万トン	18 万トン
インド・南アジア・中東ア	4 万トン	4 万トン	4 万トン
欧州・CIS	1 万トン	1 万トン	1 万トン

■事業活動におけるGHG排出量の内訳

※P55参照

	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1			
エネルギー起源	224 千トン	216 千トン	220 千トン
非エネルギー起源	183 千トン	101 千トン	53 千トン
CO ₂	1 千トン	1 千トン	1 千トン
HFC	180 千トン	97 千トン	50 千トン
SF ₆	2 千トン	2 千トン	2 千トン
NF ₃ 他	1 千トン	1 千トン	1 千トン
スコープ2 エネルギー起源	1,433 千トン	1,207 千トン	1,099 千トン
CO ₂ クレジットによるオフセット	-26 千トン	-57 千トン	-79 千トン
合計	1,812 千トン	1,465 千トン	1,291 千トン

■スコープ別GHG排出量

※P37参照

	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1	41 万トン	32 万トン	28 万トン
スコープ2	144 万トン	121 万トン	110 万トン
スコープ3	12,737 万トン	12,500 万トン	14,425 万トン
1	2,155 万トン	2,196 万トン	2,033 万トン
2	88 万トン	155 万トン	203 万トン
3	22 万トン	25 万トン	26 万トン
4	89 万トン	74 万トン	72 万トン
5	0.09 万トン	0.1 万トン	0.1 万トン
6	3.2 万トン	3.1 万トン	3.0 万トン
7	11 万トン	11 万トン	11 万トン
8	—	—	—
9	6.1 万トン	15 万トン	15 万トン
10	16 万トン	24 万トン	17 万トン
11	9,503 万トン	9,103 万トン	11,116 万トン
12	754 万トン	786 万トン	800 万トン
13	—	—	—
14	—	—	—
15	93 万トン	111 万トン	133 万トン
合計	12,921 万トン	12,652 万トン	14,562 万トン

■GHG排出量目標(SBT1.5度目標)進捗率

※P39参照

	2022年度	2023年度	2024年度
当社グループ事業活動における排出量(スコープ1、2)	23 %	38 %	45 %
当社グループ製品使用に伴う排出量(スコープ3)	— ※2	— ※2	— ※2

※2 算出対象製品拡大による排出量増加のため進捗率は算出せず

■RE100進捗率

※P54参照

	2022年度	2023年度	2024年度
RE100進捗率	15.6 %	24.3 %	32.5 %

■物流

※P36、<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/environment/logistics.html>参照

	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー	1.50 TWh	1.32 TWh	1.31 TWh
バイオディーゼル燃料	9.89 kl	1.27 kl	0.399 kl
CO ₂ 排出量 グローバル	88.7 万トン	74.1 万トン	72.0 万トン
国際間	24.6 万トン	21.5 万トン	20.5 万トン
日本以外の地域内	51.8 万トン	41.1 万トン	40.3 万トン
日本国内	12.3 万トン	11.5 万トン	11.2 万トン
輸送手段別輸送量(日本)	8.5 億トンキロ	7.7 億トンキロ	7.5 億トンキロ
航空	0.003 億トンキロ	0.002 億トンキロ	0.002 億トンキロ
トラック	7.93 億トンキロ	7.13 億トンキロ	6.76 億トンキロ
船舶	0.57 億トンキロ	0.51 億トンキロ	0.59 億トンキロ
鉄道	0.06 億トンキロ	0.05 億トンキロ	0.15 億トンキロ

環境

環境マネジメント

気候変動

資源

生物多様性保全

水資源保全

汚染

他の取り組み

環境データ

■資源

※P36、63参照

	2022年度	2023年度	2024年度
再生樹脂利用量	1.24万トン	1.72万トン	1.52万トン
廃棄物・有価物発生量	282千トン	258千トン	278千トン
最終処分量	2.3千トン	1.5千トン	1.9千トン
工場廃棄物リサイクル率	99.1%	99.3%	99.2%

■リサイクル

※P36参照

	2022年度	2023年度	2024年度
製品回収量	162千トン	151千トン	145千トン
再商品化量	123千トン	113千トン	110千トン
金属	89千トン	83千トン	81千トン
ガラス	2千トン	1千トン	1千トン
その他	32千トン	28千トン	27千トン
廃棄物発生量	39千トン	37千トン	35千トン

■水

※P74参照

	2022年度	2023年度	2024年度
取水量	1,527万m³	1,387万m³	1,349万m³
上水道・工業用水	960万m³	862万m³	834万m³
地下水	567万m³	524万m³	514万m³
河川・湖水	0万m³	0万m³	0万m³
循環利用量	155万m³	139万m³	140万m³
排水量	1,178万m³	1,060万m³	1,045万m³
下水	539万m³	490万m³	471万m³
公共用水域	639万m³	570万m³	574万m³

■化学物質

※P82、83参照

	2022年度	2023年度	2024年度
入力量	234,683トン	187,646トン	196,662トン
排出量	2,994トン	2,778トン	2,932トン
公共用水域排出量	41トン	73トン	32トン
大気排出量	2,953トン	2,705トン	2,900トン
うち、VOC排出量	1,539トン	1,426トン	1,588トン
土壤排出量	0トン	0トン	0トン
移動量	773トン	660トン	721トン
リサイクル量	16,330トン	11,865トン	12,749トン
製品としての出荷量	200,358トン	159,452トン	167,286トン
除去処理量	14,227トン	12,891トン	12,974トン
ヒト・環境影響度	431 kcount	386 kcount	339 kcount

■環境会計

※P38参照

	2022年度	2023年度	2024年度
工場環境保全			
投資額	6,590百万円	3,791百万円	3,241百万円
費用額	155百万円	128百万円	61百万円
経済効果	1,655百万円	907百万円	394百万円
環境保全効果(物量:排出抑制量)			
事業活動におけるCO ₂ 排出量	320万トン	26万トン	13万トン
ヒト・環境影響度	▲15 kcount	45 kcount	47 kcount
廃棄物最終処分量	0.6千トン	0.8千トン	▲0.4千トン
水使用量	197万m³	147万m³	38万m³
顧客経済効果(商品使用時の電気代削減)			
削減電力量	30.9 TWh	46.7 TWh	80.6 TWh
電気代削減額	7,835億円	12,567億円	22,980億円

■ISO14001認証取得数

※P30参照

	2022年度	2023年度	2024年度
認証取得数	149	144	133
製造	128	123	113
非製造	21	21	20

■法・条例の違反件数 ※グローバル(うち日本)

※P75参照

	2022年度	2023年度	2024年度
環境汚染	3(0)	4(0)	0(0)
大気	2(0)	2(0)	0(0)
水質	0(0)	0(0)	0(0)
騒音	0(0)	0(0)	0(0)
悪臭	0(0)	0(0)	0(0)
廃棄物	0(0)	2(0)	0(0)
その他	許認可	1(0)	0(0)

■土壤・地下水汚染対策状況 ※グローバル(うち日本)

※P76参照

	2022年度	2023年度	2024年度
汚染対策完了	1(1)	4(4)	2(1)
対策中	42(37)	40(35)	38(34)

社会

人権の尊重

マテリアリティ

人権の尊重

- 方針
- 責任者・体制
- 啓発活動
- 人権デュー・ディリジェンス
- 苦情処理メカニズム
- 国際・業界連携の取り組み

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

パナソニックグループは、「企業は社会の公器である」という経営理念を掲げており、社員^{※1}はもとより、お客様、お取引先様の従業員など事業に関わるすべての人々の権利を守り、心身の健康や幸せな人生に貢献する責任があると認識しています。グローバルに事業を展開している企業として、すべての人々の人権に配慮しながら、事業活動において適用されるすべての法令を順守するとともに、「国際人権章典」や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」で表明された国際的に認められた人権を尊重します。

当社グループは、私たちの事業活動や製品・サービス、取引に関連する人権への負の影響を特定し、その予防・軽減・是正を推進するために人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。また、お取引先様やビジネスパートナー様などに対しても、人権・労働コンプライアンスに関する当社の方針、施策への理解と実行を求めます。

なお、「人権の尊重」は、当社グループにおけるマテリアリティの一つです。マテリアリティに関する詳細はP6～9をご確認ください。

※1 社員：(1) パナソニックグループ会社と雇用関係にある社員、嘱託等およびその指揮命令を受けて業務に従事する派遣社員・出向社員(以下、「従業員」)、および(2) パナソニックグループ会社の取締役、執行役員、参与、フェロー、監査役、特別顧問および顧問(以下、「役員」)の総称をいいます。なお、一部の人事諸制度等の適用対象は主要会社と雇用関係にある社員を指しています。

方針

当社グループは、以下の国際規範の内容を参考し、社外の専門家の意見も踏まえた「パナソニックグループ人権・労働方針(以下、「人権・労働方針」)」を定めています。この方針には、国際規範や事業活動・取引に適用される各国法令の順守を前提として、国際的に認められた人権の尊重へのコミットメント、人権への負の影響の特定・予防・軽減・是正、被害者の救済などの推進、働きがいのある労働環境の実現、これらに関する様々なステークホルダーとの対話に取り組んでいくことを明記しています。この方針に従って、社内ルールを定め、推進体制の整備ならびに人権の尊重や働きがいのある労働環境の実現に向けた具体的な取り組みを推進しています。

また、当社グループの社員一人ひとりが果たすべき約束を定めた「パナソニックグループコンプライアンス行動基準(以下、「コンプライアンス行動基準」)」においても「人権の尊重」を私たちの社会的責任と位置づけ、その啓発に努めています。

<参照している主な国際規範>

- ・ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・ 国連「国際人権章典」(世界人権宣言、市民的および政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的および文化的権利に関する国際規約)
- ・ ILO「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」およびILO基本条約(中核的労働基準)

□ パナソニックグループ人権・労働方針

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html>

□ パナソニックグループ コンプライアンス行動基準 第5章 私たちの社会的責任 1.人権の尊重

https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01

これらの方針は、社外の専門家や当社の影響を受けるステークホルダーおよびその代表者の意見を踏まえて、定期的に、また必要に応じて随時見直しています。2023年8月には、「人権・労働方針」を、ILOの中核的労働基準に労働安全衛生が追加されたことへの対応およびサプライチェーンにおける強制労働防止の取り組みをより充実・定着させるために、社内外の専門家の意見も踏まえて改訂しました。本方針は、当社グループおよび事業会社各社の経営陣および労働組合との意見交換を経て、グループCEOが承認・公布しました。「人権・労働方針」は日英両言語でウェブサイトに掲載しています。また、すべての購入先様に順守いただく「パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン」の中で人権を尊重することを要請しています。

□ パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン

https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/procurement/for-suppliers/pdf/guideline_J.pdf

責任者・体制

パナソニックグループの人権尊重の取り組みの責任者は、グループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(グループCHRO)です(2025年8月現在)。当社グループの執行役員は、担当する分野のサステナビリティに関わる項目を、報酬に反映される評価指標として設定しています。グループCHROは、「人権の尊重」の取り組みを業績運動報酬の指標の一部としています。人権に関する重要課題は、パナソニックホールディングス(株)(以下、PHD)の取締役会の監督のもと、グループCEOが委員長を務めるサステナビリティ経営委員会で議論し、グループ経営会議

社会

人権の尊重

- 方針
- 責任者・体制
- 啓発活動
- 人権デュー・ディリジェンス
- 苦情処理メカニズム
- 国際・業界連携の取り組み

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- AI倫理
- カスタマーリレーション
- 知的財産
- 地域社会
- 社会データ

やPHDの取締役会に報告します。2023年度は情報開示におけるSocial(社会)領域の課題についての議論、2024年度は人権デュー・ディリジェンスの推進上の課題や今後の取り組み計画についての議論がありました。また、2025年度の「グループ重要リスク」として「人権・労働コンプライアンス」を特定し、各事業場でリスク低減に取り組んでいます。詳細は、「リスクマネジメント」(P138~)をご確認ください。

日常の人権の尊重の取り組みは、PHD・CHRO傘下のソーシャルサステナビリティ部が当社グループの人権・労働の取り組みの統括組織として設置され、人事機能を中心に法務や調達などの関連機能と連携しながらグループ傘下の各事業会社とともに推進しています。各事業会社では、人権デュー・ディリジェンスの推進リーダーが自社で特定した人権課題に対する取り組みを主導しています。

サプライチェーンにおける取り組みに関しては、「責任ある調達活動」(P110~)をご確認ください。

啓発活動

当社グループは、「人権の尊重」を含むコンプライアンス行動基準について、22言語に翻訳し、入社時・昇格時など定期的に徹底する機会を設けています。また、主要関連部門である人事部門においては、日本国内のグループ人事社員向けに実施する基礎研修でも「ビジネスと人権」を選択項目としています。そのほか、日本から海外会社に赴任する経営者を含むすべての出向者に対して、企業の人権尊重責任についての国際基準や各国法令、グループの「人権・労働方針」を含む当社グループの取り組みに関する理解を目的とした研修を実施しています(24年度実績：494人)。加えて、当社のモノづくりが集中するアジア各国で、製造拠点の責任者や人事責任者に対し研修を実施しました(24年度実績：アジア地域人事責任者24人、タイ102人、台湾16人、インド32人)。さらに、2024年度は「パナソニックグループ労働組合連合会」の役員(32人)に「ビジネスと人権」に関する講演を実施しました。

パナソニックグループ行動基準「第5章 私たちの社会的責任」1.人権の尊重

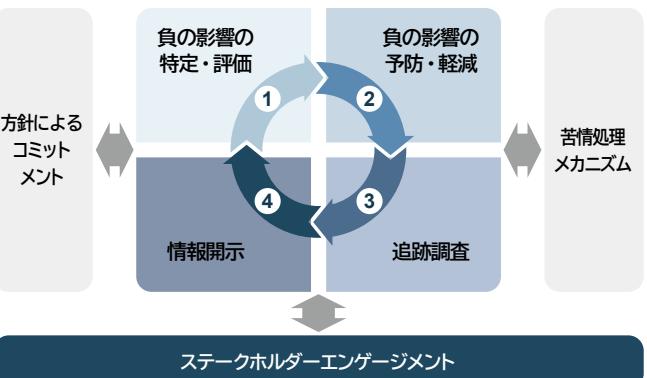
https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、事業活動や製品・サービス、取引に関連する人々の人権の尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、また、OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照して人権デュー・ディリジェンスを実施し

ています。その仕組みやプロセスの策定については、社外の専門家やステークホルダーの意見も取り入れています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



人権デュー・ディリジェンスの推進体制

当社グループは、バリューチェーンを含む事業活動全体での人権リスクの特定が必要であると認識しています。これまででは統括組織が中心となって人権課題の特定、是正を推進してきました。しかしながら、当社グループは、事業会社ごとに事業内容が異なり、生じ得る人権リスクの種類や想定される深刻度なども異なります。よって、2024年度は、事業会社がそれぞれのバリューチェーンや事業特性を考慮し、主体的に人権デュー・ディリジェンスを推進する体制を構築しました。なお、当社グループにおいては、事業によって複雑なサプライチェーンを持つため、責任ある調達活動の一環として、グローバル調達本部の支援のもと各事業会社や地域の調達部門と連携しながら人権リスクの防止や軽減に努めています。取り組みの詳細は、「責任ある調達活動」(P110~)をご確認ください。

全事業会社で人権デュー・ディリジェンスを浸透させるため、2024年10月、各事業会社が任命した人権推進リーダーを対象に、人権デュー・ディリジェンス実践研修を実施しました(33人参加)。同研修では、人権デュー・ディリジェンスの具体的なプロセス、人権リスクの特定・評価手法、人権リスクの低減策などの実践的なノウハウの講義やケーススタディに加え、当社グループが参照している主な国際規範を深く理解するための複数の社外専門家による講義を実施しました。そのほか、人権デュー・ディリジェンスを通じて特定した課題について、その防止を目的とし、地域やテーマごとに研修を実施しています(マレーシアについては「強制労働の禁止」(P90)に詳述)。今後も重点的に取り組む課題や地域を特定し、適切な研修を実施していきます。

社会

人権の尊重

- 方針
- 責任者・体制
- 啓発活動
- 人権デュー・ディリジェンス
- 苦情処理メカニズム
- 国際・業界連携の取り組み

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- AI倫理
- カスタマーリレーション
- 知的財産
- 地域社会
- 社会データ

■ 人権への負の影響の特定と評価

2024年度、まずは各事業会社が人権への負の影響の防止・軽減に最大の影響力を行使できる事業会社内の人権リスクの特定および評価を実施しました。各事業会社にて国際規範やガイドラインを参照しながら、事業、国・地域の特性などを考慮して人権リスクを抽出し、関連部門へのヒアリング結果やリスクを低減させる自社の取り組みを考慮した上で人権課題を特定しました。さらに、各事業会社が特定した人権課題を集約し、当社グループにおける特に優先度の高い顕著な人権課題として強制労働と労働安全衛生を特定しました。

今後、特定された人権課題への対応を進めるとともに、バリューチェーンの中で人権に対する負の影響が最も大きくなる分野の把握に継続的に取り組んでいきます。なお、人権デュー・ディリジェンスの仕組みや、その継続的な改善については、関連する社内外のステークホルダーと対話や協議・連携を行っています。

優先的に取り組む人権課題の特定プロセスは継続的に改善するとともに、特に差し迫った課題が発生した場合には可能な限り速やかに予防・軽減・是正するように努めます。

これまでの取り組み(自主精査)

2021年度、当社グループの製造拠点のリスクを把握するために、海外製造会社・拠点を対象に人権・労働に関する自主精査を実施しました。2022年度には一部の国内製造拠点も対象に追加し、2023年度からはほぼすべての国内外製造会社・拠点を対象とした(計202社・拠点)。その結果、重点分野として定めた強制労働、児童労働・若年労働、差別、労働安全衛生に関連する課題を30社・拠点で96項目抽出しました。各社および拠点が改善計画に従い是正を進め、2025年3月末までにすべてのは是正活動を完了しました。

■ 人権への負の影響の予防・軽減・是正

当社グループでは、顕著な人権課題である強制労働、労働安全衛生に加え、人権デュー・ディリジェンスを通して特定した人権リスクに対し、その予防・軽減・是正のために様々な取り組みを行っています。

強制労働の禁止

当社グループは「人権・労働方針」において、「あらゆる形態の強制労働の禁止」を明記しています。ILOなどが策定している国際規範・ガイドラインも参考しつつ、適用されるすべての法

令および社内ルールに従って、強制労働や不当な扱いのない採用・雇用環境の確立に向けた取り組みを推進しています。万一、当社グループまたは購入先、取引先、ビジネスパートナーなどの第三者が、強制労働またはILOによる11の強制労働指標^{※2}に該当するまたはその疑いのある行為を行っていることなどが確認された場合、そのような行為の中止・是正・軽減や被害者の救済を含めて、速やかに人権への負の影響に対処するよう、社内ルールで定めています。

サプライチェーンにおいては、パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドラインを通じて購入先様に強制労働防止に取り組むよう要請しています。詳細は、「責任ある調達活動」(P110~)をご確認ください。

※2 ILOの11の強制労働指標：脆弱性の悪用、欺瞞、移動の制限、隔離、身体的・性的暴力、威嚇・脅迫、身分証明書の保持、賃金の留保、借金による束縛、虐待的な労働・生活環境、過度な時間外労働

◇ 責任ある採用と雇用

製造拠点やサプライチェーンにおいて、国や地域を越境して働く移住労働者は脆弱な立場にあると認識しています。当社グループにおいても国を越境して働く外国人移住労働者がいます。当社グループにおいて国別の外国人移住労働者数が最も多いマレーシアのグループ会社は、2018年以降、世界の移住労働の課題に取り組む国際移住機関(IOM)と連携のもと「責任ある雇用プロジェクト」を立ち上げ、人権課題の特定や是正、教育などを進めてきました。マレーシアでは、2020年4月には「外国人労働者の責任ある採用と雇用に関する方針」、2021年9月には業務手順書を策定し(マレーシアグループ各社の外国人労働者の採用・雇用が対象)、グループ各社で一連の取り組みを継続的に推進してきました。この方針に書かれている内容の一例は以下の通りです。

- ・個人文書(パスポートなど)の会社保持の禁止
- ・採用関連の手数料・費用を外国人移住労働者自身が負担することの禁止
- ・外国人移住労働者が自国を出発する前の、労働者が理解できる言語での雇用基本条件の通知

2024年度、IOMの協力のもと、マレーシアの当社グループ4社の製造拠点で働く外国人移住労働者約770人と面談し、方針や業務手順書の運用実態を調査しました。その結果、社内の採用・雇用プロセスにおけるルールの徹底不足や外国人移住労働者の苦情処理メカニズムの認知度が低いといった問題が見つかりました。これらの問題の解決や現地法令改正の反映を目的に、2025年4月、IOMの助言を受けて方針と手順書を改訂しました。また、当該4社にて、すべての外国人移住労働者(約1,700人)に対し、雇用契約で認められた権利や勤務に関する社内ルール、労働安全施策、健康管理支援策や苦情処理メカニズムなど、管理者に対しては差別やハラスメントに関する再教育を実施しました。

社会

人権の尊重

- 方針
- 責任者・体制
- 啓発活動
- 人権デュー・ディリジェンス
- 苦情処理メカニズム
- 国際・業界連携の取り組み

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保
- AI倫理
- カスタマーリレーション
- 知的財産
- 地域社会
- 社会データ

◇ 外国人移住労働者の責任ある採用と雇用に関する方針(英文)

https://www.panasonic.com/content/dam/Panasonic/corporate/my/corporate/sustainability/Malaysia-Panasonic-Policy-2025_English.pdf

マレーシアでは、2024年度、「責任ある雇用プロジェクト」の取り組みを拡大し、製造請負会社や各種業務委託先などの契約に人権の尊重のための順守事項を追加するとともに、強制労働に関する国際規範、国内の関連法令、当社グループの「人権・労働方針」などに関する研修も実施しました(製造請負会社および各種業務委託先計63社参加)。

そのほか、外国人移住労働者の募集・斡旋プロセスにおける人権リスクも認識しており、人材紹介会社のデュー・ディリジェンスの仕組み構築も開始しています。

潜在的なリスクのある国・地域では、マレーシアでの経験をもとに、当社グループの各製造会社への啓発活動のほか、各社の取り組みをヒアリングし、是正に向けた助言、是正状況の確認を行っています。台湾では、外国人移住労働者の人権リスクを把握するために、2024年度、グループの製造会社1社にて第三者監査を実施しました。見つかった問題に対し、雇用契約書の記載内容が不十分な項目の見直し、寮の生活衛生の改善と防災強化、グリーバンスマカニズムの運用を再徹底するための教育などを実施しました。

2024年度は、台湾とタイの全グループ会社の経営責任者に対し、外国人移住労働者の採用プロセスにおける人権リスクを説明し、防止策について協議しました(台湾7社10人、タイ13社13人)。タイでは、全部門の責任者に対して強制労働および外国人移住労働者の人権に関する勉強会も実施しました(13社87人)。

当社グループは、外国人移住労働者を雇用する全拠点で、強制労働防止に向けた対面研修を実施することを目標としています。2024年度は、全32社・拠点^{※3}中13社・拠点(40.6%)で研修を実施しました。

※3 2025年3月末時点で外国人移住労働者を雇用している会社・拠点

児童労働の禁止、若年労働者の保護

当社グループは、「人権・労働方針」において、児童労働の実効的な廃止に向けて取り組むことを明記しています。

社員の採用時には、当該国の法令を順守した活動を行うとともに、人材紹介会社などの取引先にも同様の対応を求めています。また、18歳未満の労働者が危険で有害な労働に従事することは認めていません。また、サプライチェーンにおいては、パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドラインを通じて購入先様に対応を求めています。詳細は、「責任ある調達活動」(P110~)をご確認ください。

差別・ハラスメントの禁止

当社グループは、「人権・労働方針」において、「雇用および職業における差別の排除」を明記しています。その上で、当社グループは、「コンプライアンス行動基準」などにおいて、「年齢、性別、人種、肌の色、信条、宗教、社会的身分、国籍、民族、配偶者の有無、性的指向、性同一性と性表現、妊娠、病歴、ウイルス等への感染の有無、遺伝情報、障がいの有無、所属政党や政治的指向、所属労働組合、兵役経験など」による差別や差別につながる行為およびハラスメントなどを禁止し、その啓発に努めています。これらにより、多様な人材がお互いを重要なパートナーとして尊重し合い、活き活きと活躍できる働きやすい職場づくりを進めています。詳細は、「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」(P94~)をご確認ください。

◇ 採用選考について

各国の法律やガイドラインを踏まえ、応募者の適正・能力・意欲に基づく選考を徹底しています。選考において、上記差別を含む人権侵害またはこれらにつながる問題を確認した場合は、短期的な是正だけでなく、啓発・教育を通じ、再発防止策の徹底に努めます。

結社の自由と団体交渉権

当社グループは、「人権・労働方針」において、「結社の自由」および「団体交渉権の効果的な承認」を推進することを明記し、各国・地域において、社員との積極的な対話を通じて、健全な関係の構築や問題解決に努めています。また、「人権・労働方針」に基づき、法令により労働組合の結成が認められていない国の事業拠点においても、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求しています。

◇ 日本

当社グループでは、PHDおよび事業会社が対峙する各労働組合と締結している労働協約において、組合の団結権、団体交渉権、争議権を認めるとともに、組合加入者への差別の禁止、組合活動を理由とする不利益な取り扱いの禁止を定めています。管理職を含む社員の労働組合への加入率は75.4%、管理職を除く加入率は97.6%です(2025年3月末時点)。

会社と労働組合は、会社の健全な発展と社員の労働福祉条件の向上および社会の発展が、それぞれ不離一体であるという共通認識に立ち、労使の対等性と強固な信頼関係に基づき、組合の経営参加制度を確立し、経営上の重要事項について会社と労働組合が協議する「労使協議会」を設置しています。

◇ 欧州

1994年に採択されたEU指令^{※4}を受け、健全な労使間の協議の場として労使で自主協定を

社会

人権の尊重

- 方針
- 責任者・体制
- 啓発活動
- 人権デュー・ディリジェンス
- 苦情処理メカニズム
- 国際・業界連携の取り組み

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 責任ある調達活動
- 品質向上と製品安全の確保

AI倫理

- カスタマーリレーション
- 知的財産

地域社会

社会データ

締結しています。パナソニック欧州従業員会議(PEEC)を設置し、従業員代表と会社代表による、経営戦略や社員のくらしサポートを含む事業課題に関する意見交換や議論を実施しています。

※4 EU指令：欧州連合域内の2カ国以上にわたって1,000人以上を雇用するすべての企業に汎欧労使協議会の設置を義務づける指令

◇中国

ほとんどのグループ会社で組合(工会)を組織しています。定期的な労使対話、積極的な労使合同レクリエーションの開催、重要な経営判断についての組合への事前説明を行い、良好な労使関係づくりに力を入れていて、報酬、福利厚生、研修などに関する意見交換や協議も実施しています。

労働安全衛生

当社グループは、「安全で健康的な労働環境の実現」を「人権・労働方針」に定めています。また、事業会社が行った人権リスク評価では労働安全衛生を顕著な人権課題として特定し、重点的に対応しています。2023年度の「人権・労働方針」の改訂は、ILOの中核的労働基準に労働安全衛生が追加されたことを踏まえています。詳細は、「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」の章の「安全・安心・健康な職場づくり」(P104～)をご確認ください。

適正な労働時間の管理

当社グループは、各国の労働関連法令や労使間の協定(労働協約など)に基づき、労働時間および休憩時間、時間外労働、休日・休暇などの適正な管理に関する規則を就業規則で定めています。また、労働者との合意なく労働者に時間外労働を強制することは、強制労働または強制労働が疑われる行為の一つとして、社内ルールで禁止しています。

日本では、所定労働時間を7.75時間/日とし、それを超える労働時間については割増賃金の対象とするなど、法を上回る対応をしています。また、法定基準よりも厳格な労働時間管理基準を社内で設定し、過重労働の撲滅に取り組んでいます。

年次有給休暇制度についても法を上回る水準を付与し、取得残日数については最大50日まで積立て可能としています。その取得にあたっては、時間単位や半日単位での取得を可能とするなど、よりフレキシブルに個人のニーズに対応できる制度としています。

これらの制度面での充実に加え、時間外労働が特定の社員に偏らないための最適な人材配置、および、万一長時間労働となってしまった従業員については、追加で健康診断を実施するなど、社員の心身の健康管理に総合的に取り組んでいます。

適正な賃金の管理

当社グループは、報酬制度設計ガイドラインを定め、市場競争力のある報酬水準の実現を目指すとともに、各国の労働関連法令や労使間の協定(労働協約など)に基づき、適切な賃金、諸手当、賞与、その他臨時に支払われる給与、退職金などを就業規則にて定めています。

また、国ごとに、最低賃金、法定給付、時間外労働などに関するすべての賃金関連法令を順守した規則を定め、これに基づいて運用し、決められた支払い期間と時期で、給与明細および電子データにより社員への通知を行い、直接支給しています。

苦情処理メカニズム

当社グループは、人権侵害に関する苦情への対処が早期になされ、救済を可能とするために、グローバルな通報窓口として、従業員およびお取引先様を含む社外のステークホルダーが対象のホットライン(32言語対応)を設置しており、人権・労働問題を含むコンプライアンス違反の被害を受けたり見聞きした場合、通報することができます。匿名での通報も可能で、通報者の情報や通報内容は機密に保持されるとともに、社内外の通報者が通報を理由に報復行為や不利益な扱いを受けることがないよう、社内規程で定めています。詳細は、「コンプライアンス」の「通報制度」(P143～)をご確認ください。

加えて、当社グループ外からの通報をより広く受け付けて対応するため、電子情報技術産業協会(JEITA) CSR委員会が設立した業界共同の苦情処理プラットフォーム「JaCER」に参加しています。詳細は、「責任ある調達活動」の「通報・相談窓口」(P114)をご確認ください。

□ ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)

<https://jacer-bhr.org/index.html>

国際・業界連携の取り組み

当社グループは、2022年1月より国連グローバル・コンパクトに参加しています。「人権」「労働」を含む、4分野10原則への支持を表明するとともに、人権・労働の取り組みを国際基準に則り、その進捗・成果を社会に開示することにより、説明責任を履行しています。

また、2021年10月より電子・ICT・自動車分野の国際的なCSR団体であるResponsible Business Alliance (RBA)に加盟し、RBAの自主精査ツールや問題の是正のためのガイダンス文書などを活用しています。さらに、責任ある鉱物調達の取り組みの推進に向けたRBA傘下のResponsible Minerals Initiative (RMI)にも参画しています。

社会

人権の尊重

方針

責任者・体制

啓発活動

人権デュー・ディリジェンス

苦情処理メカニズム

国際・業界連携の取り組み

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

2024年2月には、マレーシアで外国人労働者の責任ある採用と雇用について支援実績がある国連の専門機関、国連移住機関(IOM)と、サプライチェーンにおける外国人移住労働者の権利向上を目的とした戦略的グローバルパートナシップを締結しました。

2025年4月には、企業の人権尊重の取り組みを支援する国際的な団体であるGlobal Business Initiative on Human Rights (GBI)に加盟しました。GBIとの連携により、企業が直面する人権課題への理解を深め、当社グループの人権デュー・ディリジェンスの継続的な改善を図ります。

当社グループは、上記の活動を通じて、信頼性の高いマネジメントシステムの構築に取り組んでいます。

また、当社グループは、国内・国際団体、政府機関などに対して、企業の立場から実践的な人権に関する意見を積極的に発信しています。2024年度、PHDの担当者がOECDの持続的ビジネスエキスパートグループおよび経済産業諮問会議(BIAC)に継続して参加、また在欧日系ビジネス協議会(JBCE)のコーポレートサステナビリティ委員会を副委員長としてリードし、欧州における人権やデュー・ディリジェンスと関わりのある政策への貢献を継続的に行っています。2024年4月には、欧州委員会とコーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンス指令に関する意見交換を行いました。日本では、電子情報技術産業協会(JEITA) CSR委員会サステナビリティ デューデリジェンスWGへの参画を通じ、欧州を中心とする人権デュー・ディリジェンスに関する法制化の状況を把握し、電子業界共通課題の解決を図ろうとしています。マレーシアでは、国家人権委員会(SUHAKAM)との間でも、マレーシアにおける人権課題について対話を継続しています。2025年3月には経済産業省が実施する「ベトナムにおける責任ある企業行動の推進事業」の日本研修を受け入れ、ベトナム商工会議所や日本企業と取引を行っている電気電子関連等ベトナム企業の幹部に対してビジネスと人権に関する当社グループの取り組み紹介や意見交換を実施しました。

□ 国連グローバル・コンパクト

www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/149557-Panasonic-Corporation

□ RBA (Responsible Business Alliance)

<https://www.responsiblebusiness.org/about/members/>

□ 経済産業諮問会議(BIAC)

<https://www.businessatoecd.org/about-us>

□ 在欧日経ビジネス協議会(JBCE)

<https://www.jbce.org/ja/>

□ 電子情報技術産業協会(JEITA) CSR委員会

<https://home.jeita.or.jp/csr/>

□ マレーシア人権委員会(SUHAKAM)

<https://suhakam.org.my/>

□ GBI (Global Business Initiative on Human Rights)

<https://gbihr.org/>

社会

人権の尊重

多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮

マテリアリティ

パナソニックグループは、社員^{※1}一人ひとりの個性が尊重され、安全に安心して健康的に働くことができる職場環境を整備し、不当な処遇、差別、偏見などによって権利や機会を侵害するリスクを排除することで、幸せと働きがいの実現に取り組んでいます。社会からお預かりしている大切な「人」が育ち、生きることは経営の根幹です。そのために性別や年齢、国籍等あらゆる違いに関わらず、「社員一人ひとりが自らのポテンシャルを UNLOCK (アンロック)、つまり周囲の期待を超えて積極果敢に挑戦し、持てる力(能力・スキル)を最大限に発揮できる会社」になることを目指しています。

※1 社員：パナソニックグループ会社と雇用関係にある社員、嘱託等およびその指揮命令を受けて業務に従事する派遣社員・出向社員およびパナソニックグループ会社の取締役、執行役員、参与、フェロー、監査役、特別顧問および顧問の総称をいいます。なお、一部の人事諸制度等の適用対象は主要会社と雇用関係にある社員を指しています。

方針

当社グループの創業者 松下幸之助は、「物をつくる前に人をつくる」という考えのもと、人を育て、人を活かすことに重きを置いた経営を進めてきました。私たちはそのDNAを受け継ぎ、経営基本方針という揺るぎない経営の軸の下で、社会からお預かりした大切な資本である人が生きる人的資本経営を実践しています。

当社グループにおいて経営は経営者だけのものではありません。一人ひとりが自ら仕事をの責任者・経営者と自覚して仕事に取り組む「社員稼業」の実践とともに、全員の知恵を結集し多様な個性や能力を経営に活かす「衆知経営」を大切にしています。「経営基本方針」は、この「社員稼業」と「衆知経営」の両輪によって、「自主責任経営」を実現していくことを定めています。

また、多様な価値観や視点を尊重することが、より良い意思決定と成長につながると考え、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン(DEI)をグループ全体で推進しています。

パナソニック ホールディングス DEI サイト パナソニックグループの DEI ポリシー

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/policy.html>

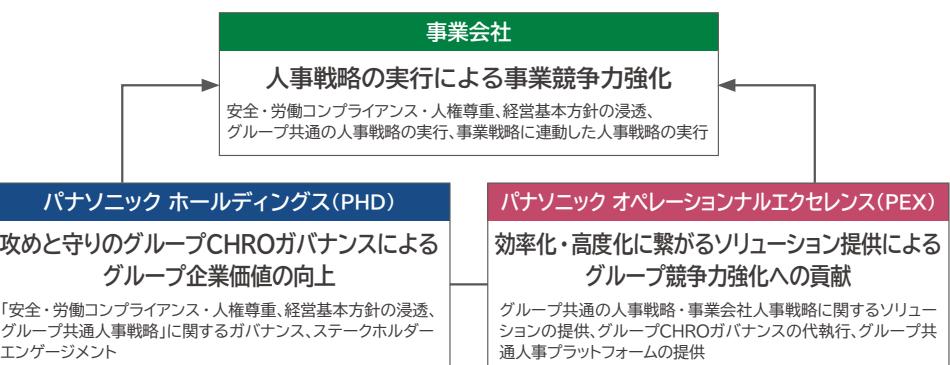
2023年4月には経営基本方針の実践を目指すための行動指針として、「Panasonic Leadership Principles (PLP)」を策定しました。この指針のもと、チームを持つマネージャーであるかどうかにかかわらず、一人ひとりがより高いレベルのリーダーシップを発揮することを目指しています。

責任者・体制

パナソニック ホールディングス(株)（以下、PHD）およびグループ共通の人事戦略を構築・推進する責任者は、グループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー（グループCHRO）の執行役員です。PHDの戦略人事部がグループ横断の戦略を企画・立案し、事業会社および傘下の事業部に設置された人事部門は各事業会社の戦略の企画・立案、日常的な管理責任を担当しています。

2022年4月からの持株会社制のもと、各事業会社は自主責任経営を徹底し、向き合う業界、顧客、競合に対して最適な事業体制の構築を図っています。人材の獲得、報酬や評価制度のあり方、組織開発、人材開発の推進といった人事戦略の立案と遂行も、各事業会社が責任を負います。PHDはガバナンスとステークホルダーエンゲージメントの観点から、パナソニック オペレーションナルエクセレンス(株)（以下、PEX）はソリューション提供によるグループ競争力強化の観点から、それぞれ事業会社を支える役割を担います。

持株会社制における人事機能の役割



社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

グループCHROのガバナンスとは「安全・労働コンプライアンス・人権尊重」、「経営基本方針の浸透」、「グループ共通人事戦略」の見届けを行うことです。このために、グループCHROは各事業会社CHROとの1on1 Meetingを実施し、かつ各事業会社のCHROより各事業会社の取締役会に報告される人事戦略の内容を確認しています。さらに、PHD取締役会でグループ共通の人事戦略について報告し活発な議論を行っています。

現状の課題

当社グループでは、毎年グローバル約15万人の社員を対象に従業員意識調査を実施しています。これまで特に重視してきたのは、「社員エンゲージメント（自発的な貢献意欲）」と「社員を活かす環境（適材適所、働きやすい環境）」に関する設問群です。これらの肯定回答率は、働き方改革などの取り組みにより、継続的に上昇傾向にあります。

これらの結果は、日本企業としては高い水準にあると言えますが、グローバルトップクラスの企業に比肩するレベルを目指すには欠けているものがあると考えます。そこで、これらの肯定回答率の推移を分析した結果、「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」を構成する計9つの設問のうち2つについて、その肯定回答率が低迷を続けていたことが分かりました。

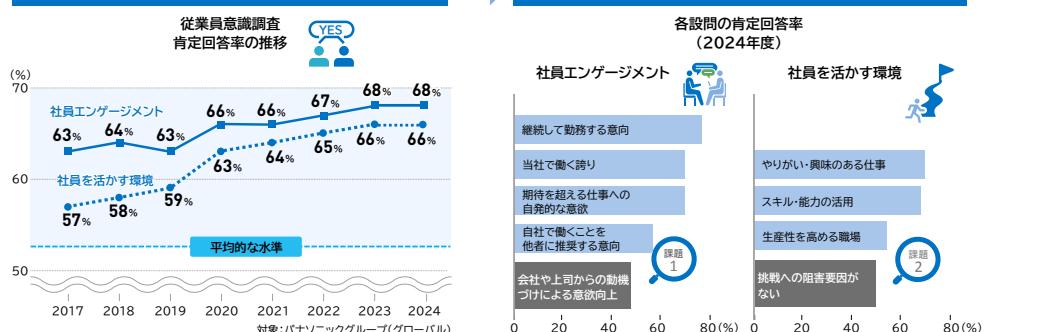
それが「会社や上司からの動機づけによる意欲向上」と「挑戦への阻害要因がない」という項目です。これは、社員一人ひとりがポテンシャルを発揮し、挑戦しやすい環境について大きな伸びしきがあることを示しています。

現状の課題

エンゲージメントのさらなる向上に向け、フォーカスすべき課題は2つ

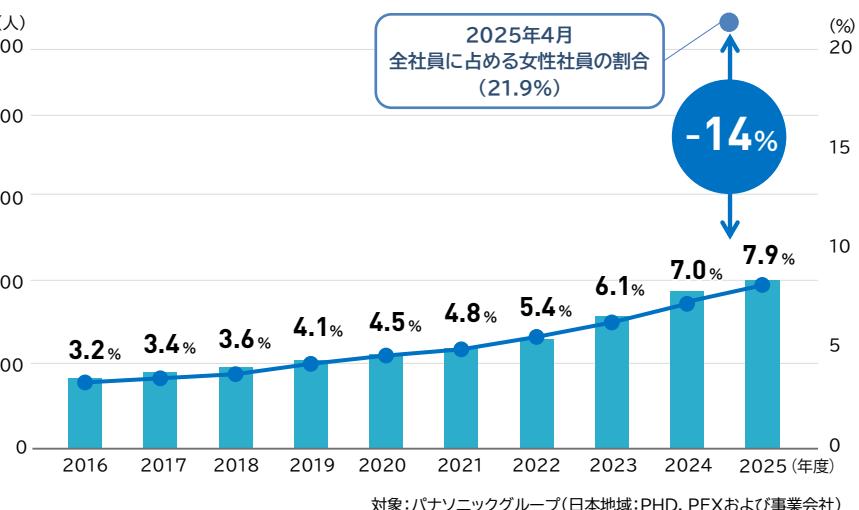
日本企業では高水準も、グローバルトップ水準には及ばず

従業員意識調査から課題をあぶり出し



さらに分析を進めると特に日本地域では女性、若手人材、キャリア入社者について取り組むべき課題があることが分かります。例えば従業員意識調査における「当社グループにおけるキャリア目標の達成」の設問では女性は男性に比べてキャリア目標を達成できると答えた人が比較的少ない状況です。経営や組織の意思決定層への女性の配置をさらに進めることで女性のキャリアの幅を広げ、多様なリーダーによる質の高い意思決定の実現につなげていく必要があると考えています。

女性管理職比率の推移



また若手人材やキャリア入社者においても、入社時点の高いエンゲージメントを維持しながら活躍の機会を提供し、早期に意思決定層に配置していくことが必要です。

一方で、そうした質の高い意思決定や施策の実行にあたっては高い生産性をともなうことが不可欠です。人的資本経営とは社会からお預かりしている人がその力を余すことなく存分に發揮することを考え、生産性の高い業務プロセスを構築し、固定費構造の抜本的な見直しを図ることで「世界一の生産性を追求」(前述したPLPの一つ)することも必要です。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

目指す姿

グループの変革と成長をさらに加速させるためには、先に述べた課題に正面から向き合い、社員一人ひとりが意欲的に挑戦し、人と組織がともに成長できる環境を整えていくことが必要です。

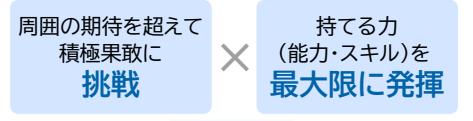
そこで私たちは改めて、「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現に向け、社員一人ひとりが自らのポテンシャルをUNLOCK（アンロック）、つまり周囲の期待を超えて積極果敢に挑戦し、持てる力（能力・スキル）を最大限に発揮できる会社を目指すことを決意しました。

かつて創業者 松下幸之助は、「仕事に夢中になる。働きがいを感じ、働くことが楽しくてならない」環境、つまり挑戦と能力の発揮レベルがともに高いフローな状態を提供することが社員への最上の贈り物であると語りました。UNLOCKは、この松下幸之助の考えが源流にあります。

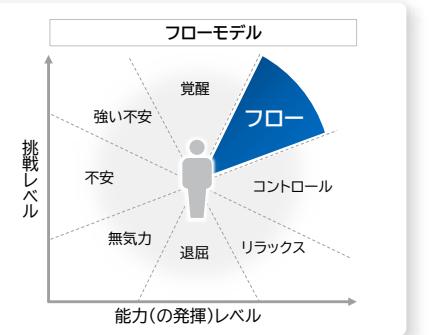
事業戦略を実行する人材がフローであればあるほど、事業の成果が高まります。そこで、フロー人材の比率を表すUNLOCK指標を設定し、グローバルで60%を目指します。

目指す姿 — フローとUNLOCK

一人ひとりがポテンシャルをUNLOCKできる会社へ



理想の社会の実現に向けて個人と会社の
「WILL」が重なり、最高のパフォーマンスを発揮



「フローモデル」(世界思想社)の掲載図を基に作成

重要指標

当社グループでは人的資本に関わるマテリアリティに関して次の通り指標化の上、モニタリングしていきます。

「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」に関するマテリアリティと指標

マテリアリティ	目指す姿	指標		現状	目標
組織カルチャー変革	社員が積極果敢に挑戦し、持てる力を最大限発揮している状態の実現	UNLOCK指標	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)	2024年度: 43%	2027年度: 60% 2030年度: 70%
未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用	多様な変革型リーダーによる質の高い意思決定の実現	経営チームの多様性比率	PHD執行役員の多様性(女性・日本以外の国籍・キャリア入社)の割合	2025年4月: 54%	半数以上
	女性管理職比率	女性管理職比率	管理職に占める女性の割合(日本地域)	2025年4月: 7.9%	2028年4月: 12% 2031年4月: 16%
安全・安心・健康な職場づくり	事業活動の大前提としての安全・安心・健康な環境の実現	重篤災害発生件数	死亡災害および身体に障害が残る災害の発生件数	7件	0件
	重大災害発生件数	重大災害発生件数	同時に3名以上が被災する災害の発生件数	0件	0件

「組織カルチャー変革」においては、社員が積極果敢に挑戦し、持てる力を最大限発揮している状態を実現するために、前述した通り従業員意識調査からフォーカスした2つの課題をもとにUNLOCK指標を重要指標に設定しました。

「未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用」においては、経営における質の高い意思決定を実現していくために、各社の経営チームにおける多様性(女性・日本以外の国籍・キャリア入社者)比率を重要指標と設定しました。さらに、性別による能力の差はないにもかかわらず、日本地域では当社グループの管理職に占める女性の割合が低い現状があります。これについて、違いを強みとして活かし新たな価値を生み出していくDEI推進の課題の代表事例と位置付け、女性管理職比率も重要指標としています。

「安全・安心・健康な職場づくり」においては、事業活動の大前提としての安全・安心・健康な環境の実現のために、「重篤災害・重大災害」の発生件数を設定しています。

なお上記に加え、付加価値労働生産性を高め世界一の生産性を追求していくために、「EBITDA^{※2}÷人件費」についてグループ内でモニタリングを実施します。

※2 EBITDA: 営業利益と減価償却費(有形／使用権資産)、償却費(無形)の合計

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

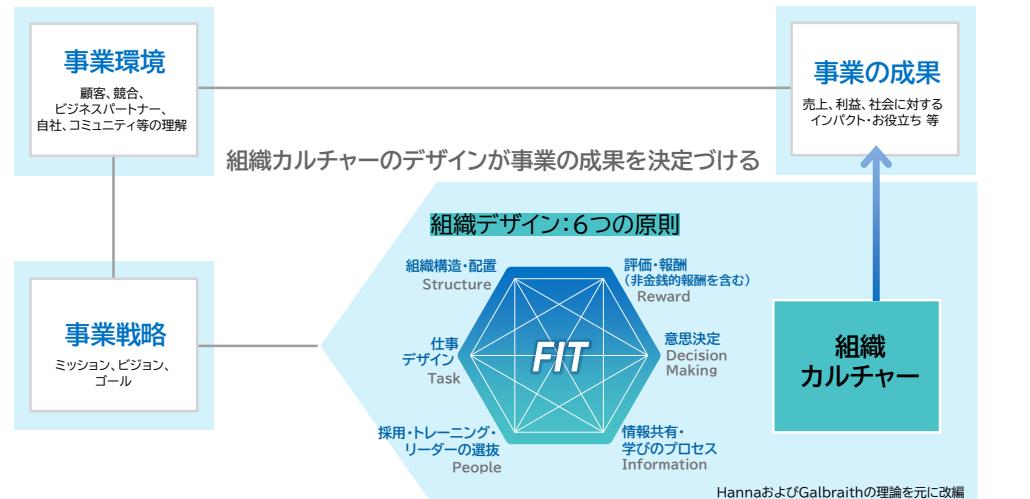
社会データ

組織カルチャー変革

組織カルチャーは、自然に形成されるのを待つのではなく、事業の成果を最大化するために意図的にデザインすることが重要です。どれほど優れた戦略があっても、実行するのは人です。その戦略実行の成果は、一人ひとりの行動や組織のあり方によって大きく左右されます。社員が自身のポテンシャルを「UNLOCK」できなければ、挑戦や成長にはつながりませんし、行動変容を促すカルチャーが戦略と噛み合わなければ、組織全体の力を十分に発揮することはできません。そこで、私たちはOrganization Performance Model (OPM) というフレームワークを活用してグループとしての「組織デザイン：6つの原則」を作成し、組織カルチャーのありたい姿を明確化しました。

組織カルチャーをデザインするためのフレームワーク(OPM*)

* Organization Performance Model



「組織デザイン：6つの原則」は、それぞれが互いに連動し、整合してこそ機能し、組織全体の成長を支えます。例えば、成果に対しては、「評価・報酬」の原則に基づき、メリハリをつけて適切に報いることが必要です。「情報共有・学びのプロセス」では内向き志向からの脱却を促し、好奇心に火をつけていきます。「採用・トレーニング・リーダーの選抜」においては、多様な変革型リーダーを育成し、大胆に登用することを重視します。そのリーダーがメンバーの挑戦を支援し、熱狂的にフローで働く環境を提供できるよう、「仕事デザイン」を行います。このようにそれぞれの要素が結びつくことで、人と組織がともに成長し、事業の成果にもつながる姿を目指しています。

組織カルチャー変革 – パナソニックグループの「組織デザイン：6つの原則」

組織構造・配置

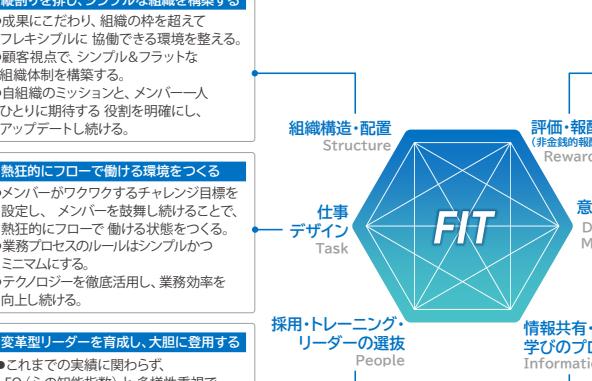
- 成果にこだわり、組織の枠を超えてフレキシブルに協働できる環境を整える。
- 顧客視点で、シンプル＆フラットな組織体制を構築する。
- 自組織のミッションと、メンバー一人ひとりに期待する役割を明確にし、アップデートし続ける。

熱狂的にフローで働く環境をつくる

- メンバーがワクワクするチャレンジ目標を設定し、メンバーを鼓舞し続けることで、熱狂的にフローで働く状態をつくる。
- 業務プロセスのルールはシンプルかつミニマムにする。
- テクノロジーを徹底活用し、業務効率を向上し続ける。

変革型リーダーを育成し、大胆に登用する

- これまでの実績に関わらず、EQ（心の知能指数）と多様性重視で、職場の熱量を上げることでできる変革型リーダーを大胆に登用する。
- メンバーにはキャリアオーナーシップを求め、キャリアの目標が達成できるよう最大限の支援を行う。



「なるま湯」から脱却し、一人ひとりの成果と行動に必ず繋げる

- コンフォートゾーンから踏み出し、挑戦することを評価する。
- 成果にはメリハリある報酬で報いる。
- 「褒め文化」をインストールし、今後の成長に繋がるフィードバックにこだわる。

完璧を求めず、スピード重視で決める

- シンプルな意思決定プロセスを構築する。
- 6割の確度で決断し、トライ＆エラーで、とにかく前に進める。
- フォーカスすべき領域を絞りこみ、やらないことを明確にする。

内向き志向から脱却させ、好奇心に火をつける

- メンバーの好奇心を引き出し、社内外先進事例の学びを後押しする。
- 必要な情報は自ら取りにいくことをメンバーに求めめる。
- 組織の壁を越え、グローバルワイドに縦横無尽につながり合うことを後押しする。

(各社事例) パナソニック コネクト株式会社 モバイルソリューションズ事業部

ノートPC事業などを手掛けるモバイルソリューションズ事業部では、「利益にこだわる経営」を目指し、「選択と集中」の改革を進めています。改革で捻出した利益を新たな成長へ繋げる戦略を全員の理解を得ながら推進。経営数値などはオープンにし、組織も扁平化することで意思決定を迅速化しています。メリハリある昇給や抜擢、人材流動化などにより、多様な知見を取り込んでいます。

□ パナソニック ホールディングス 人的資本経営サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

(各社事例) パナソニック株式会社 中国・北東アジア社

中国・北東アジア社では、「中国のことは中国で決める」という方針のもと、社員4,000人の意見も取り入れながら組織デザインに取り組んでいます。意思決定の面では、「チャイナスピード、チャイナコスト、チャイナスタイル」の実践を重視。現場に近い意思決定体制を確立し、市場や顧客の変化に迅速に対応できる組織を目指しています。また、現地の社員のリーダー登用や他社の学びを積極的に推進し、組織の成長を加速させています。

□ パナソニック ホールディングス 人的資本経営サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

■組織構造・配置

グループ経営改革の一環としての人員の適正化

「組織デザイン6つの原則」の「組織構造・配置」においては、常に顧客視点でシンプル＆フラットな組織体制を構築すること、また「評価・報酬」においては、一人ひとりの成果と行動に必ず報いることを原則の一つに掲げています。その狙いは社会からお預かりしている一人ひとりがその力を余すことなく発揮することにあります。生成AIなどのデータ・テクノロジーも駆使して生産性の高い業務プロセスを構築すると同時に、2025年度にはグループ経営改革の一環としてグローバル各地域における人員の適正化を実施します。さらに継続的な人員数の厳格管理を実施しながら、グループの持続的な成長を可能とするリーンで環境変化に強い会社の構造を作りあげていきます。

■評価・報酬

成果と行動に報いる仕組み(日本)^{※3}

当社グループでは、本人が現在担っている「役割の大きさ」により、本人の待遇のベースとなる「役割等級」を決定しています。そのねらいは、グループに集う多様な人材を、現在担っている「役割の大きさ」により待遇することで、待遇の透明性と納得性をより高めるとともに、新しいことへのチャレンジ目標を明確にし、その目標に対して失敗を恐れず、積極果敢にチャレンジする人と組織を求めていく、というところにあります。

評価については、毎年、一人ひとりが掲げた目標に対する行動や実績について、評価を実施しています。評価にあたっては本人と上司間の対話を通じて納得性とさらなる挑戦意欲の醸成をはかっています。

報酬については、前年度の会社業績を反映して、当年度の賞与水準を決定する、業績連動型の報酬体系を採用しています。報酬決定における会社業績の反映度合いは、より上位の幹部階層になるほど高くなります。また、個人ごとの賞与額は、担当業務における前年度の個人の実績も反映して決定します。このように会社業績や個人の実績を一定の範囲内で報酬に反映することで、業績・実績向上に向けた意欲喚起につなげています。

なお、具体的にはそれぞれの会社が向き合う産業や市場に適した形で、例えばジョブ型人材マネジメントなどの導入や、運用の見直しを進めています。

※3 対象：PHD、PEX および 6 事業会社の雇用期間に定めのないすべての社員

(各社事例) ジョブ型人材マネジメント(パナソニック インダストリー株式会社)

パナソニック インダストリーは社員の挑戦を後押しするため、「役割・人財要件定義」と「2つの等級体系」を導入しました。「役割・人財要件定義」では、社内外の視点を踏まえた人財要件を明確化し、社員が主体的にキャリアを選択できる環境を整備。さらに、「マネジメント」「スペシャリスト」の2つの等級体系を導入するなど社員の柔軟なキャリア形成を支援しています。

□ パナソニック ホールディングス 人的資本経営サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

■情報共有・学びのプロセス

社員の自発的なコミュニティ活動(ERG)^{※4}

当社グループでは、所属する事業会社や職位等に関わらず、共通の関心や課題感をもつ社員が自発的にコミュニティを形成しています。職場環境や組織、経営をより良くしたいという想いで、多彩な活動を展開しています。コミュニティのテーマは例えば、育児や介護、障がい、ジェンダー、LGBTQ+、キャリア入社、ビジネスモデル構築、技術開発など多岐にわたります。社員一人ひとりにとって、会社への提言や経営参画、困りごとの解決、自分の居場所づくりなどにつながります。また会社にとっては経営課題の解決やイノベーション、職場環境の改善、離職リスク低減や意欲向上につながっています。こうした社員の自発的な取り組みを会社としても大事にしています。

※4 Employee Resource Group (ERG) と呼ばれ、同じ価値観や思いを持つ社員が事業会社・部門を越えて主体的に活動する組織・団体全般を指します

アルムナイコミュニティ(日本)

2024年4月よりアルムナイ(退職者)とつながり続け、協業・共創を生み出すコミュニティとして「パナソニックグループ・アルムナイコミュニティ」を運用しています。これまで退職によって途切っていた会社とアルムナイとの関係を見直し、再びつながることで退職で終わらない企業と個人の新たな関係を構築し、協業・共創を生み出すことを目的としています。2025年5月時点で500人を超えるアルムナイが登録され、今後さまざまな交流の機会を設けています。さらにこの活動は、当社グループが「戻ってきたくなる会社」として認識されるきっかけとなっています。なお2024年度にカムバックした人材は27人で、アルムナイコミュニティを通じた実績も出ています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

- 「パナソニックグループ・アルムナイコミュニティ」が本格運用を開始

<https://news.panasonic.com/jp/press/jn240410-3>

- アルムナイ研究所 ジャパン・アルムナイ・アワード 2024

<https://alumni-lab.jp/jaa2024>

- パナソニック ホールディングス DEIサイト 様々なコミュニティ活動

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/inclusive/community.html>

採用・トレーニング・リーダーの選抜

行動指針に基づく採用選考のグローバル展開

2024年度より、当社グループの経営基本方針を実践するための行動指針である「Panasonic Leadership Principles (PLP)」に基づいた採用選考プロセスをグローバルに展開しています。これは、経営基本方針に共感するとともに、行動を実践しうる人材を獲得することを目的としています。具体的には、選考プロセスの設計、特にPLPを基にした選考基準、用いるべき面接手法の標準モデルをもとに、各国・各地域、各社にて、それぞれが対峙する労働市場、経営環境に応じて活用・展開しています。行動を重視することで特定の属性に偏らない多様な人材の獲得につなげています。

[社会データ「キャリア・人材育成に関するデータ\(採用\)」\(P136\)](#)

人材開発の基本体系

社会からお預かりした貴重な「人財」を育て、活かすことは経営の根幹です。当社グループの人材開発体系では階層別・職種別など多くのプログラムを用意していますが、その推進主体は各事業場・職場と考えています。各職場では、上司との1on1 Meetingなどを通じて本人の成長マインドを喚起します。日々のきめ細かいOJTを行うことが人材育成の基本となります。そこに効果的に集合研修を組み合わせることで、成長に必要な知識・スキル・経験を補完し強化していきます。会社が一方的に教育機会を提供するのではなく、個人が「ありたい自分」、「なりたい自分」の姿を明確に描き、その実現に向けて、主体的に学びの機会を得られるよう職場としてサポートしています。

教育訓練の基本体系



幹部研修・選抜研修



- マネジメント系スキル研修
- 階層別研修



- ビジネススキル研修 (IT・コミュニケーション・語学など)
- 職能別研修 (技術・モノづくり・営業・企画・経理・人事など)

キャリア採用者・新入社員研修

グローバル人材の育成

各国・地域では、ビジネスリーダーの育成強化に向けて、日本と連携しながら、独自の選抜型の幹部開発研修を企画・運営しています。例えば、欧州では、12か月にわたる人材育成プログラム「Next Generation Talent Program (NGTP)」を実施しています。経営基本方針やダイバーシティに関するワークショップ、実際のビジネスプロジェクトの立上げ・推進、メンタリングとコーチング等内容は多岐にわたり、参加者は総合的なビジネス知識・スキルの向上のため、欧州内の他の関係会社の社員とペディを組んで研修に取り組みます。その他にもインドでは「Middle Management Development Program (MMDP)」を実施しています。2024年度はIndian Institute of Management (インド経営大学院)とタイアップして研修カリキュラムを策定し、インドを中心にトルコなどから総勢27名が参加しました。また、日本においては、グローバル地域の基幹シニアマネージャー（ダイレクター、ゼネラルマネージャー、マネージャーなど）を対象に「Senior Management Development Program (SMDP)」を開催し、直近では2024年8月に13か国から34名が受講しました。また、グループ全体を対象とした「Panasonic Global Mobility Policy」という地域間の異動規程を整備し、海外社員の日本勤務や地域間異動のプログラムも実施しています。

レジリエンス研修

人間の特性への理解を深めることを通じて一人ひとりの能力を最大化し、変化に強い人と組織になることを目的とした「レジリエンスプログラム」を2021年度に導入しました。本プログラムでは、「Peak Performance」「Resilience」「Integration」という3つの軸を設定。医学・心理学的知見をもとに、個人のパフォーマンス向上、逆境を自身と組織の成長に転換す

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 方針
- 責任者・体制
- 現状の課題
- 目指す姿
- 重要指標
- 組織カルチャー変革
- 未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用
- HRモダナイゼーション
- 安全・安心・健康な職場づくり
- 通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

る知性、多様性を活かす組織づくりについて学びます。このプログラムを経てレジリエンスを高めた社員が主体となり、共通目的に向かって困難なプロジェクトに挑むチームの結成、開発・製造・販売を一体化させた活動の加速、多様な職種の知見を結集した新商品開発など、様々な成果が生まれています。

□ パナソニックホールディングス 人的資本経営サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

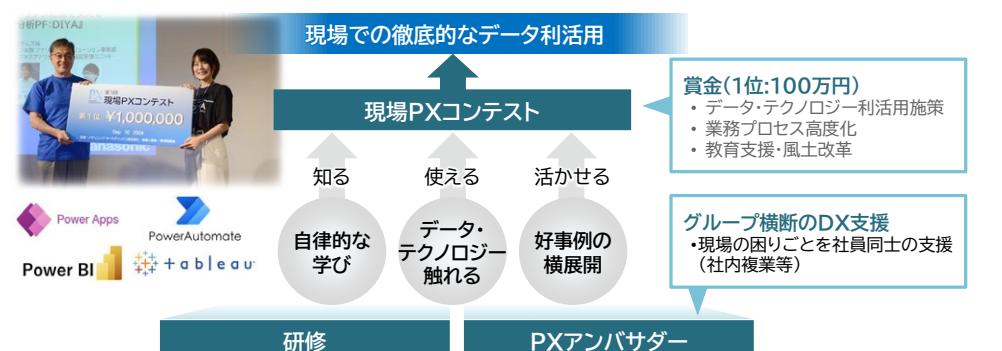
データ・テクノロジー利活用人材の育成

当社グループは、DXを軸に企業変革を進める「Panasonic Transformation (PX)」の一環として、データ・テクノロジーを利活用できる人材の育成に注力しています。「PXアンバサダー」制度では、自ら手を挙げた社員が現場課題の解決を支援。2025年3月現在、グループ全体で62名が活躍中で、累計170件以上のお困りごとを解決しています。また、「現場PXコンテスト」も開催し、社内のPX事例を公募したところ、2024年度は803件の応募が寄せられ、合計1,112人の社員が受賞しました。

□ パナソニックホールディングス 人的資本経営サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

データ・テクノロジー利活用人材の育成



仕事デザイン

仕事デザインとは、一人ひとりが自らのタスクにわくわくしながら取り組める状態をつくるということです。そのためには、当社グループは、一人ひとりが社会へのお役立ちに向かって自発的に挑戦する機会を提供し最大限支援していくことが重要であると考え、A Better Dialogue (本人と上司の対話)、公募型異動、キャリア&ライフデザインセミナー、キャリア相

談などの取り組みを日本地域で推進しています。またグローバル共通ではグローバルモビリティも推進しています。

[社会データ「その他人事の制度や施策」\(P136\)](#)

自発的な挑戦と自律的キャリア支援(公募)(日本)

一人ひとりの自発的な挑戦意欲、自律したキャリア形成を支援する仕組みの一つが公募型異動です。グループ共通の制度としては、eチャレンジ、eアピール、複業があり、事業会社制に移行後も会社をまたぐ人材交流が行われています。

さらに事業会社独自の公募制度も活発化しています。パナソニック インダストリー(株)、パナソニック コネクト(株)、パナソニック ハウジングリリューションズ(株)では、公募型異動・登用を導入し、応募条件を満たせば部課長等の責任者や上位等級ポジションに応募が可能です。

2024年度はグループ共通および事業会社独自の制度を合わせ、合計3,211人の社員が手を挙げ、うち1,420人が異動しました。また複業には33人が挑戦しました。

[社会データ「キャリア・人材育成に関するデータ\(社内公募\)」\(P136\)](#)

未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用

■ サクセションプランの策定と後継者の育成

持続的な事業成長を通じて「物と心が共に豊かな理想の社会」を実現するには、質の高い意思決定が欠かせません。そのためには多様な変革型リーダーの育成と登用が不可欠です。当社グループは、経営ポストの後継者育成において、「Panasonic Leadership Principles」のリーダーシップ行動に加え、経験(事業経営、日本以外の拠点の経営、ビジネス創出など)や知識とスキル(意思決定・判断力、戦略立案・実行力など)を重視しています。

一方で、不確実性が高まる事業環境においては、理想の未来を大胆に描き、多様な視点を活かして質の高い意思決定を実行し、変革を推進できるリーダーの存在がこれまで以上に重要になります。こうしたリーダーを継続的に育成するため、「グループの全重要ポストの人材要件とサクセションプランの策定」、「中長期かつ意図的な後継者の見出し(みいだし)・育成・モニタリング」を推進しています。

そこで、重要ポストに求められる人材要件を明確化し、次世代リーダーの計画的な育成と配置するための仕組みとして「タレントマネジメントコミッティ」を設置の上、短期・中期・長期の視点で「後継者の見出し・育成・モニタリング」を実施しています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 方針
- 責任者・体制
- 現状の課題
- 目指す姿
- 重要指標
- 組織カルチャー変革
- 未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用
- HRモダナイゼーション
- 安全・安心・健康な職場づくり
- 通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

なお、当社グループにおける経営ポストは以下の2体系があり、これらに対して後継者育成のプラットフォームを整備し取り組みを進めています。

後継者育成の仕組み

経営ポスト	後継者分類	議論・意思決定の場	共通の仕組み
トップ経営層 (事業会社社長、分社社長、PHD執行役員)	H人材	グループ タレントマネジメントコミッティ	<ul style="list-style-type: none"> •早期の見出し •アセスメント •モニタリング •議論／決定
事業経営層 (事業会社執行役員、分社経営会議メンバー)	G人材	事業会社 タレントマネジメントコミッティ	

上記のうち、トップ経営層の後継者育成については、候補者を「即時任命可能な人材」「5年以内に任命可能な人材」「10年以内に任命可能な人材」として可視化し、合計23の重要ポストに対する育成計画を策定しています。また、各地域と連携したグローバル幹部開発研修や、若年層の早期見出しを目的とした選抜研修など、包括的な後継者育成プログラムを展開し、次世代リーダーの育成を加速させています。

[社会データ「キャリア・人材育成に関するデータ\(後継者の準備状況\)」\(P136\)](#)

後継者向け研修

後継者向け研修については社内外の最適なプログラムを準備し、2020年度にスタートした Launching Executive Leaders や Creating Executive Leadersなどのプログラムを継続的に開催しています。前者にはのべ177名(16日間)、後者にはのべ251名(14日間)がこれまでに参加しています。さらに2021年度からは、新任役員研修やグループ経営研究会、2022年度からは若年層の幹部候補へ経営リテラシー研修も実施し充実を図っています。2024年度からは、事業責任者だけではなく執行役員候補にまで対象層を拡大し、経営チームの育成に力を入れています。

[社会データ「その他人事の制度や施策」\(P136\)](#)

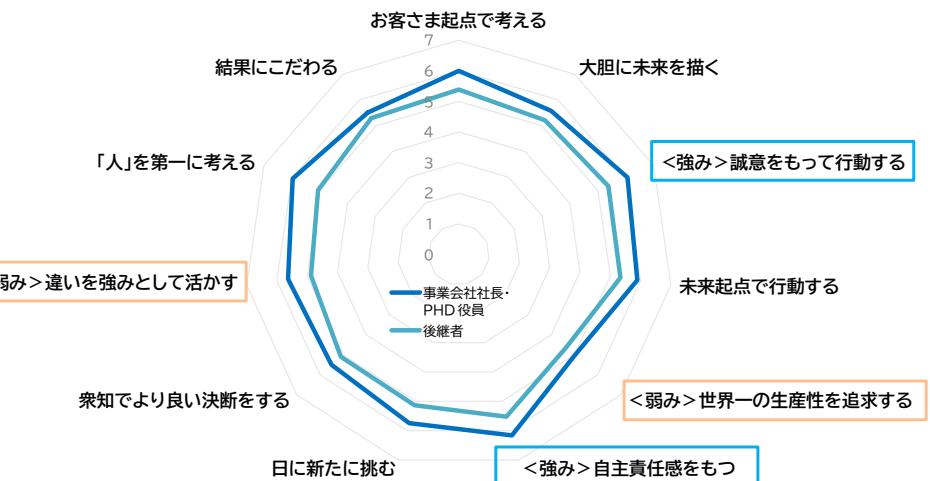
経営者の育成状況のモニタリング

当社グループでは、現任の事業会社社長、PHDや一部の事業会社の役員等を対象に「Panasonic Leadership Principles (PLP) アセスメント」(360度アセスメント)を実施しています。これは、経営基本方針の実践を支える行動指針「PLP」を基準としたリーダーシップ行動の発揮状況を上位者／同等者／下位者がアセスメントするものです。日常の行動を周囲

からどう捉えられているかを認識することで、自らの行動を振り返り、自らが変えていくべき行動を考える機会を年1回提供します。さらに、次世代のトップ経営層の育成を目的として、「即時任命可能な人材」「5年以内に任命可能な人材」「10年以内に任命可能な人材」は本アセスメントの対象となっています。

なお、2024年度のPLPアセスメントの状況は次の通りです。現在の経営者および次世代のトップ経営層ともに「誠意をもって行動する」「自主責任感を持つ」は強みであることが分かります。一方で「世界一の生産性を追求する」「違いを強みとして活かす」は今後の伸びしろであると認識し、今後の経営者育成プロセスにおいて強化していきます。

PLPアセスメントの状況



女性リーダーの獲得および育成(日本)

さらに日本地域においては「女性リーダーの獲得および計画的育成」にも注力しています。パナソニックグループでは、報酬体系上、性別・性自認を含む個々の属性による格差はありませんが、経営チームや管理職への女性登用は男性に比較して遅れているのが実態です。未来に向かって、より多様なメンバーの知恵を引き出し、イノベーティブな商品・サービスを生み出すために、採用の強化、働き方の選択肢の拡大やキャリア開発の支援などを通じて、女性リーダーの獲得と計画的な育成に取り組んでいます。なお、評価や登用のあり方について公平性の観点からの見直し、キャリアストレッチやロールモデルの価値観や仕事観にふれる機会づくりなども実施しています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

- 方針
- 責任者・体制
- 現状の課題
- 目指す姿
- 重要指標
- 組織カルチャー変革
- 未来を創る多様な変革型リーダーの開発・登用
- HRモダナイゼーション
- 安全・安心・健康な職場づくり
- 通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

- AI倫理
- カスタマーリレーション
- 知的財産
- 地域社会
- 社会データ

- パナソニックホールディングス DEI サイト ジェンダーの公平性
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-gender-equality.html>
- 社会データ「多様性・働き方に関するデータ(管理職の多様性、男女の賃金差異)」(P135)

(各社事例) パナソニック株式会社 エレクトリックワークス社 製造現場でのジェンダーギャップ解消

製造現場での安全管理、機械設備の運用、トラブル対応など、突発対応や体力を要するとみなされる職種やリーダーには、「男性でないと難しい」というアンコンシャスバイアスが根強く、同質性の高い職場環境が形成されていました。そこで全国の製造拠点で活躍する女性リーダーが参加し、「女性リーダー Talk」を開催。ジェンダーギャップの解消とともに製造現場での働きやすさを追及し、すべての社員が活躍できる現場づくりを進めています。

- パナソニックホールディングス 人的資本経営サイト
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

Diversity, Equity & Inclusionの取り組み

トップコミットメント

トップコミットメントとは、経営者自らがコミットし、事業戦略に織り込んでDEIを推進していくことです。グループCEOがチアパーソンを務め、各事業会社社長と社員が参加する「グループDEI推進委員会」を定期的に開催し、経営者と社員の対話を通じて主要なアクションを決定し、推進しています。また、PHD取締役会においては定期的に人事戦略の一つとしてDEIに関する報告が実施されています。

- パナソニックホールディングス DEI サイト トップコミットメント
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/top-commitment.html>

インクルーシブな職場環境づくり(日本)

インクルーシブな職場環境づくりとは、一人ひとりが多様な個性を尊重し、それが活きる職場環境をつくっていくことです。

△ アンコンシャスバイアストレーニング

誰もが持っている思い込みの存在について学び、気づくための「アンコンシャスバイアストレーニング」を日本地域の約6万人の社員に対して継続的に実施しています。一方的なものの見方を変え、他の可能性について考えをめぐらすことで、職場コミュニケーションを見直し、誰もが働きやすく、多様性が活きる職場風土の醸成を図っています。北米、欧州地域やブラジル、イ

ンド、シンガポール、ベトナムでも、それぞれの地域や国の事情に応じてトレーニングを展開しています。

- パナソニックホールディングス DEI サイト アンコンシャスバイアス・トレーニング
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/inclusive/unconscious-bias-training.html>

△ アクセシビリティマップの取り組み

グループ内の拠点構内の「アクセシビリティマップ」整備を進めています。「アクセシビリティマップ」の制作にあたっては当事者やその周囲の社員を巻き込みながら自ら現地を調査するプロセスを取り入れており、制作プロセスそのものが多様性を理解する機会として位置付けて展開しています。

- パナソニックホールディングス 人的資本経営サイト
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

一人ひとりへのサポート

一人ひとりへのサポートとは、多様な個性をもつ一人ひとりが挑戦に向き合えるように支援していくことです。サポート体制の構築、人事の制度や仕組みの改善などに取り組んでいきます。

△ 多様な働き方の推進、妊娠・育児、介護中の社員へのサポート

グループ各社において、それぞれキャリアやワーク・ライフ・バランスを後押しする「働き方の選択肢拡大」に取り組んでいます。例えば、1日の最低労働時間の撤廃により働く時間や曜日を柔軟に選択できる制度を導入し、週休3日や4日といった柔軟な働き方を可能としています。このような働き方の導入や、キャリア開発のための勤務制度の拡充等により、他社副業やボランティア、自己学習など、自律したキャリア形成に向けての個人の挑戦を後押ししています。また、フルリモート勤務の推進により通勤圏外からの勤務を可能とするなど、働く場所の選択肢拡大にも取り組んでいます。これにより育児・介護やパートナーの転勤等のライフイベントとキャリアの両立を実現しています。

その他、社員それぞれの勤務形態や属性を問わず、誰もが年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得することに加えて、労働時間中に一定時間業務から離れる、いわゆる「中抜け」や、それに対する時間単位休暇の当てはめ充當についても可能とするなど、各種制度の拡充により、多様で柔軟な働き方への対応を推進しています。

- パナソニックホールディングス DEI サイト 多様な働き方とワーク・ライフ・バランス
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html>

社会データ「多様性・働き方に関するデータ(育児休業取得、年次有給休暇取得日数・率、働き方)」(P135)

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

◇LGBTQ+

「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」において、各国の法令を踏まえ、性的指向、性自認に関する差別的言動を行わないことを明記しています。当社では2016年4月より慶弔休暇、育児・介護支援、単身赴任手当等の人事関連制度において、法的要件等で対象外となるものを除き、同性パートナーにも配偶者に準じた取り扱いを適用しています。また、LGBTQ+の人への理解を促し、LGBTQ+の社員が働きやすい職場を実現するために、LGBTQ+の人に関する基礎知識に加え、差別的言動への対処方法、当事者のニーズへの対応方法などを含めた教育や啓発活動も積極的に展開しています。

□ パナソニック ホールディングス DEI サイト LGBTQ+

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-lgbtq.html>

◇障がいのある人

2025年6月現在の日本における当社グループの障がいのある方の雇用率は2.53%です。それぞれの職場においては、障がいの有無に関わらず誰もが自分らしく働けるように、聴覚障がい者への情報保証、バリアフリー環境の整備、教育コンテンツの整備など、様々な取り組みを実践しており、障がいのある人の自立と社会参加を推進する取り組みを継続していきます。

□ パナソニック ホールディングス DEI サイト 障がいのある人

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-handicapped.html>

社会データ「多様性・働き方に関するデータ(障がい者雇用)」(P135)

◇高年齢の社員

自律的なキャリアづくりの推進、高年齢者の就業機会の確保、退職後のサポートなど、グループ各社において高年齢の社員についても活き活きと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

□ パナソニック ホールディングス DEI サイト 高年齢者雇用

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-elderly-employment.html>

◇グローバル各地域の取り組み

グローバル各地域においても多様な人材が最大限に力を発揮できるよう、それぞれの地域の課題に応じたDEI推進の活動に取り組んでいます。

□ パナソニック ホールディングス DEI サイト グローバル各地域の取り組み

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/global-initiatives.html>

その他詳細は[こちら](#)

□ パナソニック ホールディングス DEI サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion.html>

HRモダナイゼーション

HRモダナイゼーションは、最先端テクノロジーとデータを活用し、社員の働き方や人材マネジメントのあり方を進化させる取り組みです。人事データや生成AIを駆使して、パナソニックグループで働くすべての社員の体験価値を向上させるとともに、組織・人材マネジメントの最適化を図ります。さらに、人事業務の標準化・効率化を推進することで、人事機能が事業戦略を支えるプロフェッショナル集団へと進化。一人ひとりがより創造的な仕事に集中できる環境を整え、社員一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出しながら、グループ全体で成果を共有し、社員の成長と組織の競争力強化につなげていきます。

例えば今後も、社員一人ひとりのスキル情報をもとにAIが最適な研修や社内の新たなポジションを提案することでキャリアの選択肢を広げることを可能にしたり、AIにより空きポジションにフィットする人材を社内外から迅速に見つけることで適材適所を実現していくなどの取り組みも進めています。

このように人事機能の貢献領域において最先端テクノロジーの活用を進めることで、人事社員1FTE^{※5}あたりの社員数や人事社員が「人事戦略や組織・人材開発の領域」を担当する割合をグローバル先進企業の水準に引き上げていきます。

※5 FTE : 「Full-Time Equivalent」の略で、フルタイム勤務に換算した場合の業務量。1.0は、フルタイムの社員1名分の業務量を表す。

◇生成AIを活用した社員7万人対象の「ワンストップ人事サービス」

ポータルサイト「ワンストップ人事サービス」を導入し、分散していた人事情報や問い合わせ窓口を一本化。お知らせやTo Do をパーソナライズ表示できる「マイページ」、AIチャットボットによる自動回答・自動申請が可能な「バーチャルエージェント」、Face to Face対応の安心感を新たな形で実現する「メタバース」など、複数のサポート手段を提供することで、セルフサービスの利便性と有人対応の安心感を両立しています。なお、2024年度は毎月約1.9万人が「マイページ」上でサービスを利用しました。継続的に利用は拡大し、利便性とともに業務効率化が進んでいます。

□ パナソニック ホールディングス 人的資本経営サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

◇対話型のAIサービス「AI Career Supporter」

就職活動をする学生が当社グループに興味を持った際に、いつでもどこでもキャリア相談できる環境を整えました。学生はAIとの対話を通じて自分の考えを言語化し、内省を深めながらキャリアの方向性を見つけることができます。さらに、数百種類の職場実習型インターンシップの中から、AIが学生の専攻や志向、行動特性に基づいて最適な実習テーマを提案。2025年6月時点で累計約2,700人の学生に利用され、アンケートからも高く評価されていることが分かります。

□ パナソニックホールディングス 人的資本経営サイト

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/human-capital-management.html>

安全・安心・健康な職場づくり

当社グループはPHDの取締役会が制定改訂する「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準(以下、「コンプライアンス行動基準」)」、およびグループCEOが発信する「パナソニックグループ 労働安全衛生ポリシー(以下、「労働安全衛生ポリシー」)」において、パナソニックグループで働く人の安全と健康の確保について定め、グループ全体に展開するとともに構内請負会社等にも徹底を図っています。あわせて、事業場内にお越しいただいた際の社外関係者の皆様の安全の確保にも努めます。

□ パナソニックグループ コンプライアンス行動基準 第2章 私たちの職場 1.互いの尊重、 2.健康と安全の保護

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-2.html>

□ パナソニックグループ 人権・労働方針

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html>

□ パナソニックグループ 労働安全衛生ポリシー

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/health-and-safety/policy.html>

この方針を実践するため、当社グループにおける安全衛生管理について「安全衛生管理規程」に定め、安全衛生管理活動の基盤を確立し、労働災害を防止するとともに、社員の健康の保持増進を図り、事業発展に貢献することを目的とし、当社グループ各事業場の安全衛生管理活動に係るすべての業務に適用しています。また、コンプライアンス徹底に向けてハラスマント防止についても各地域の法令に沿って取り組みを進めています。

また、毎年7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間には、グループ安全衛生管理部

門から当該年度の重点取り組みについて日本のみならずグローバルに周知徹底を図っています。

■ 安全・安心な職場づくりの推進

リスクアセスメントの取り組み(日本)

職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクを洗い出し、優先度の高いものから確実にリスク低減すべく、労働安全衛生法を前提に、機械設備や有害物質等へのリスクアセスメントを年1回以上定期的に実施しています。また、グループ内で発生した労働災害事例をインターネットで速やかに共有、対策の横展開を図り、各事業場にて再発防止に向けた活動を実施しています。日本の各事業場では、労使メンバー(労働組合委員と会社委員)から構成される安全衛生委員会において、職場のリスク低減、労働災害の原因および再発防止、健康保持増進等の対策および健康障害防止について調査・審議しています。また、構内請負会社の労働者の労働災害を防止するため、契約において「安全かつ適切な職場環境の実現に努めること」について定めるとともに定期的に構内請負会社と安全衛生協議会を開催し、作業間の連絡調整等、総合的な安全衛生管理を行っています。

外部評価の取得推進

◇ ISO45001

当社グループの拠点では、ISO45001等の認証の取得を進め運用することで、すべての社員の役割を明確にし、目標を設定して安全衛生活動を推進とともに、事業場長による定期的なレビューを行い、活動の見直しを図っています。2024年末時点でのグローバル各地域を含む217の製造拠点のうち、172拠点でISO45001認証を取得していく、2025年度は5拠点が新規取得する予定です。

◇ 健康経営優良法人(日本)

経済産業省が推進する「健康経営優良法人」の取り組みを進めており、2025年3月時点において3年連続ですべての事業会社が健康経営優良法人として認定されています。さらに、グループ内3社はホワイト500(「健康経営優良法人」大規模法人部門で特に取り組みが優良とされる上位500社)に認定されています。当社グループでは、健康経営を「一人ひと



社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

りが活きる経営」における重要施策と位置づけ、社員と家族の「心身の健康づくり」を進めるとともに、社員全員が活き活きと活躍できる職場風土を醸成します。

□ パナソニックグループ 2025年認定事業場一覧(日本語のみ)

<https://phio.panasonic.co.jp/health/excellentList/index.html>

◇ WELL認証^{※6}

社員が活き活きと働くウェルビーイングな職場づくりに対して、以下の国際認証を取得しました。

- ・2022年1月 中国 松下電気機器(北京)有限公司(北京市) : WELL Health Safety Rating
- ・2022年1月 中国 松下記念館(北京市) : WELL Health Safety Rating
- ・2022年1月 中国 パナソニックシステムコミュニケーションズ中国(北京市) : WELL Health Safety Rating
- ・2022年3月 日本 パナソニック東京汐留ビル(東京都) : WELL Health Safety Rating
- ・2022年7月 日本 パナソニック広島中町ビル(広島県) : WELL Health Safety Rating
- ・2023年1月 中国 雅達・松下社区ショールーム(江蘇省) : WELL Performance Rating
- ・2023年5月 中国 パナソニック電気設備(江蘇省) : WELLv2 プラチナ認証
- ・2023年8月 中国 パナソニックWSTショールーム(北京市) : WELL Performance Rating
- ・2024年1月 日本 パナソニック オペレーションエクセレンス株式会社 XC門真 WELL_CORE シルバー認証
- ・2024年7月 日本 エレクトリックワークス社 システムソリューション開発センター WELLv2 プラチナ認証
- ・2025年2月 日本 技術部門 門真新棟 WELL_v2 Pre 認証
- ・2025年3月 日本 エレクトリックワークス社 ソリューション開発本部 SHIOMER WELLv2 プラチナ認証
- ・2025年6月 日本 エレクトリックワークス社 ソリューションエンジニアリング本部 worXlab WELLv2 プラチナ認証

※6 アメリカの公益企業IWBI (The International WELL Building Institute) が2014年に設置した、空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造を目指したオフィス空間の評価システム。 WELLv2認証は、プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズで格付けされる。 WELL Health Safety Ratingは、空間の健康・安全性を評価する認証。 WELL Performance Ratingは、光・音・空気などの室内環境質(Indoor Environment Quality)を評価する認証。 WELLv2以外は格付けなし。



The International WELL Building Institute™と関連のロゴは、The International WELL Building Institute™の商標で、許可を取って使用しています。

安全

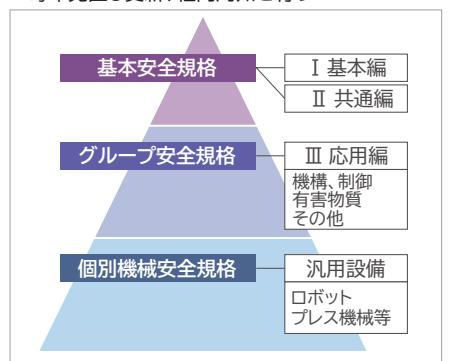
◇ 設備安全基準作成指針の展開

設備における労働災害を未然に防ぐため、事業場で新たに生産設備や技術・品質評価設備類を開発導入・購入する際は、「設備安全基準」に基づき設備の設計段階からリスクの洗い出しと保護方策を施し、独自評価ツールによる数次の適合性評価を経て、最終使用段階に安全衛生委員会での適合性評価の審議を行い、安全適合された設備を使用しています。「設備安全基準作成指針」は、各事業場の「設備安全基準」のグローバル指針として国際的な機械安全規格や法令、社内に蓄積された安全ノウハウ、災害事例の再発防止策を体系化し指針としたもので、グループ各社の生産技術・人事安全部門有識者で構成する設備安全基準改訂委員会で毎年更新・周知(多言語対応)しています。また、人間の行動特性や能力の不適合から危害が生じる可能性に関して、危険源の適合性評価チェックを行い、使用する環境において人間工学的な配慮・対策をすることにより、作業の安全性を確保します。

設備安全基準作成指針の体系

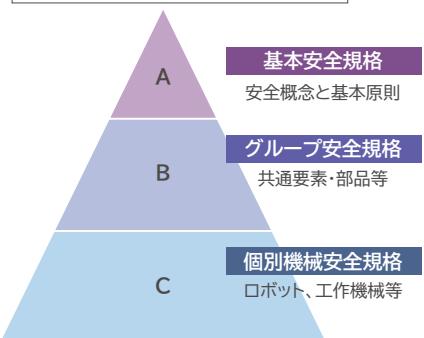
パナソニックの設備安全基準の体系図

- ・国際安全規格ISO/IEC(ガイド51)の規格
- 体系と同体系としている
- ・毎年見直し更新、社内周知を行う



(参考)

国際安全規格ISO/IEC(ガイド51)
JISZ8501



社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

◇労働災害発生時の対応

労働災害等が発生した場合は、「労働災害等緊急事態の発生に関する措置」に従い、災害発生事業場の事業場総括安全衛生管理者が、迅速かつ的確な速報を事業会社総括安全衛生管理者に報告します。グローバルに各事業拠点の労働災害発生状況を管理する仕組みを構築し重大な労働災害発生時には24時間以内の報告・365日モニタリングし、災害事例等を全社へ共有しています。また、労働災害発生事業場においては、発生原因の追究と再発防止対策を行うとともに、その内容をグループ全体で共有化し、他の事業場においても災害事例を踏まえた未然防止の取り組みを実施しています。

◇近年の重篤・重大災害と再発防止策

重篤災害(死亡災害および身体に障害が残る災害)および重大災害(同時に3名以上が被災する災害)については、撲滅を目指して取り組んでいます。2024年度は海外で重篤災害が7件(うち死亡3件、請負社員含む)発生しており、引き続きグループ重要リスクと位置づけています。重篤災害の未然防止のため、グループとして防止すべき重点災害パターンの分析結果を展開し、各事業場において発生の可能性が高い災害パターンから優先的に未然防止策を進めています。重篤災害に直結しやすい災害パターンである設備動力(設備へのはさまれ巻き込まれ)については、過去の重篤災害の約70%を占めており、特に設備安全基準導入以前の既設生産設備の安全対策が必要であると分析しています。再発防止策として、非定常作業の安全作業ガイドラインの周知、グループ設備安全基準の運用徹底を図るとともに、設備のリスクアセスメントや安全化技術を現場で展開・実践・定着させる人材を育成するため「設備安全教育体系」を運用しています。具体的には、「(a)設備を開発・導入する従業員向け研修」、「(b)設備を使用する従業員向け研修」、「(c)社内設備安全基準の講習会」、の3つの教育プログラムを使い、認定インストラクターが活動を展開しています。中国・アジア地域においても、設備安全を進めるため、各拠点の担当者を育成する活動が始まっています。引き続きグローバル各地域への活動展開を進めています。

社会データ「労働安全衛生データ(休業度数率、強度率、重篤災害、重大災害、休業災害)」(P137)

◇設備安全教育体系

研修名	国際規格を学ぶ		社内基準を学ぶ
	(a)設備安全技術者研修	(b)設備安全管理者研修	(c)設備安全基準講習会
対象者	設備設計・改造を主な業務とする生産技術者等(責任者含む) ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 等	設備使用管理(安全)を主な業務とする生産技術、安全関係者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等	当社グループ設備安全基準を作成・改定・展開するための指針を学ぶ者 ・生産プロセス技術 ・設備保全 ・安全衛生 ・製造ラインリーダー 等

労働衛生

化学物質を扱うなどの有害作業については、安全データシート(SDS)による有害性の確認や適切な保護具の提供を行うとともに、作業そのものを減らすよう取り組んでいます。作業者のばく露状況の把握に関しては、法令で定められた物質に加え、独自に定めた物質についても環境測定・健康診断を定期的に行い、継続的なモニタリングや環境改善を実施しています。

また、化学物質による労働災害を防止するため、国は労働安全衛生規則等の一部を改正しました(化学物質の自律的管理)。本改正においては、事業者がリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施することが求められています。当社グループでは、このような関係法令改正の動向を踏まえ2022年4月に化学物質管理基準を制定しました。さらに化学物質管理ワーキンググループを設置し、共通の施策・ルール・教育等について定め、リスクアセスメントの強化や化学物質の「自律的管理」の定着に向け全社で取り組みを展開しています。

◇化学物質管理基準(日本)

職場における化学物質等による職業性疾病を防止するため危険・有害要因の除去、低減活動、健康管理を適切かつ効果的に実施することを目的とし、労働安全衛生法等の関係法令に基づく必要な措置について本基準を制定し、取り組みを推進しています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

◇推進体制(日本)

産業衛生推進委員会(年2回)	
目的	方針・施策の決定
委員長	人事担当執行役員
メンバー	会社委員、労働組合委員、健康保険組合委員
化学物質管理検討ワーキンググループ(年4回)	
目的	施策の具体的な内容の決定等
メンバー	会社委員、健康保険組合委員(産業衛生科学センター)
各事業場安全衛生委員会(月1回)	
目的	施策の実行
メンバー	会社委員、労働組合委員、産業医・産業看護職

教育(日本)

当社グループは「安全衛生教育指針」および「メンタルヘルス教育指針」を定め、派遣社員を含む従業員、経営者、安全衛生スタッフに対する教育を実施しています。経営責任者層や全社横断的な研修についてはグループ安全衛生管理部門が主催し実施しています。また各事業会社・事業場においては安全体感道場等を活用し、派遣社員、請負業者も含めた受入時の安全教育を実施するとともに、管理者教育やそれぞれの製造プロセスに応じた専門研修、有資格者育成研修等を実施、受講推進しています。さらに請負業者も対象に必要な情報や教育コンテンツを提供し啓発に努めています。(当社グループで開催する専門研修、有資格者研修例(請負会社受講可能) : <https://phio.panasonic.co.jp/kagaku/roudou-eisei-kyouiku/c02.htm>)

毎年グループ安全衛生の関係者が集う健康・安全衛生シンポジウムを開催し、グループCEOの健康・安全に対する考えを事業責任者および関係者全員で共有するとともに、各事業場の安全衛生・健康づくり活動の好事例を互いに学び合い、社外専門家から知見を得るなど安全衛生活動の高位平準化を図っています。

[社会データ「労働安全衛生データ\(健康・安全研修\)」\(P137\)](#)

■健康経営の推進

健康

健康については、グループ全体に「健康メッセージ」を発信し、社員のウェルビーイングの実現に向けた健康投資を強化する方針を明確化するとともに、健康保持増進基準に則り日本では会社、労働組合、健康保険組合が一体となった「健康パナソニック活動」を通じて様々な取り組みを推進しています。また、定期健康診断や従業員意識調査、ストレスチェックなどの結果をレビューし、取り組みの成果の確認を行うとともに、さらなる取り組みの強化につなげています。

[社会データ「労働安全衛生データ\(健康診断受診率\)」\(P137\)](#)

◇健康保持増進基準(日本)

本基準においては、社員の「心とからだの両面についての健康確保対策」を適切かつ効果的に実施するため、健康診断および事後措置、長時間労働者等への面接指導、心理的な負担の程度を把握するための検査、病者の就業禁止等の手順、健康保持増進計画および心の健康づくり計画を策定することを定めています。当社グループの健康保持増進措置とパナソニック健康保険組合の保健事業とを連携させ、各取り組みの相乗効果を図っています。

◇推進体制(日本)

健康パナソニック推進委員会(年2回)	
目的	方針・施策の決定
委員長	人事担当執行役員
メンバー	会社委員、労働組合委員、健康保険組合委員
健康パナソニックワーキンググループ(年4回)	
目的	施策の具体的な内容の決定等
メンバー	会社委員、健康保険組合委員、健康保険組合委員
各事業場安全衛生委員会(月1回)	
目的	施策の実行
メンバー	会社委員、労働組合委員、産業医・産業看護職

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

◇ 健康課題と取り組み(日本)

高齢の社員の増加に伴い、肥満や健診有所見者が増加しています。近年は新型コロナを契機とした在宅勤務活用の拡大に伴い運動不足やコミュニケーション不足等の課題も顕在化しています。健康課題の解決のためにはヘルスリテラシーを高め、健康新行動を実践する従業員の拡大が必要です。睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の生活習慣において、適正な習慣を併せ持つほど、健康リスクが低く、仕事のパフォーマンス(自己評価)が高くなる傾向にあり、2024年度から始まった新たな「健康パナソニック」6カ年計画では適正な習慣の数が4項目以上となる実践者の割合を2029年度末までに50%以上にすることを目標のひとつにしています。2024年度は36.6%が該当し、この4年間で約5%増加しています。

[社会データ「労働安全衛生データ\(適正な生活習慣指標、健康指標\)」\(P137\)](#)

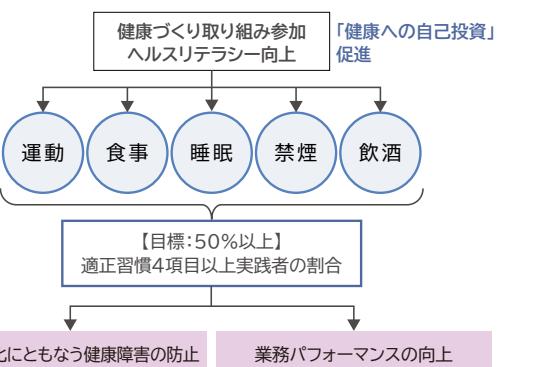
また、ICTを活用した健康づくりとしては、Webサービスや生活習慣アプリによる健康情報提供や健診結果閲覧、健康チャレンジ、取り組みに応じたヘルスケアポイント(健康づくり商品に交換可能)の付与、定期健診後の健康年齢測定ツールなどを活用した取り組みを行っています。

◇ 環境整備(日本)

健康増進、疾病予防、メンタルヘルスケアなど、社員の健康のための取り組みを通じて「社員が健康に働くための職場環境整備」を各事業場で推進しています。喫煙対策においては、屋内禁煙化を推進(89.1%実施済)しています。また、一部の事業会社においては、就業時間内禁煙の取組みも始めました。

社員食堂については、全国108カ所を対象に毎年、食環境調査を実施し、約40社の委託給食会社と連携して健康に配慮した食環境づくりを推進しています。現在、30食堂が外部認証(「健康な食事・食環境」認証制度)を取得(昨年比+6)しています。個人に対しては特定保健指導対象者および健康高リスク者を対象に、全国160カ所の健康管理室を中心に積極的に保健指導や産業医面談、必要に応じた安全配慮を実施しています。また、在宅勤務者に向けて、「健康で安全な在宅勤務の手引き」を展開し、在宅勤務時の留意点や自宅でも取り組める簡単エク

「健康パナソニック」活動の取り組み項目と目標



ササイズを紹介するなど、社員の主体的な健康づくりを支援しています。

◇ ストレスチェック(日本)

ストレスチェック制度については、高ストレス者対応に加え、会社組織単位での集団分析と職場改善を推進するため、毎年全社一斉に実施しています。また、ストレスチェックに併せて、睡眠や食事、運動等のセルフケアに大切な健康行動を推奨しています。ストレスチェックの結果は、本人のストレス状態の気づきに加えて、職場診断分析結果を組織責任者や職場にフィードバックし、職場の活性化を通じたメンタル不調者発生の未然防止対策に活用しています。長時間労働対象者および定期健康診断の結果において安全配慮が必要な社員については独自基準に基づき産業医面談を実施し、就業措置を行うなど健康障害防止対策を講じています。さらに、当社グループでは、社員の健康および法令遵守の観点から長時間労働のは正と、それを可能にする抜本的な業務プロセスの見直し、働き方・休み方の改善等についても継続的に取り組んでいます。

[社会データ「労働安全衛生データ\(ストレスチェック受検率\)」\(P137\)](#)

■ コンプライアンス徹底に向けたハラスメント防止の取り組み(日本)

当社グループは、すべての職場において一人ひとりの個性や能力が尊重され、誰もが安心して、活き活きと働いている状態を目指しています。したがって、社員が自らの手でハラスメントのない、誰もが誇りを持てる会社をつくっていくため、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パワハラ防止法等の関連法令を踏まえた以下のハラスメント防止の取り組みを強化しています。

- 毎年12月にハラスメントゼロ強化月間を設定し、ハラスメントに関する情報の周知活動を実施。
- ハラスメント行為の抑止を目的にハラスメント行為に対する懲戒処分の厳格化をグループ共通の取り組みとして推進。
- 「職場におけるハラスメント防止に関する規程」の制定に向けた取り組みを各事業会社にて実施(2025年4月)
- 2024年7月にハラスメント防止に特化した研修を日本のグループ会社(PHD、PEXおよび事業会社、その他を含む111社)の管理職を含む社員を対象に実施し、約98,000人(受講率約97%)が受講した。具体的にはハラスメント行為を行わないことや、ハラスメントの報告を受けた際の対処方法などについて学んだ。今後も継続実施予定。
- 上記研修にあわせてハラスメントに関する意識調査を実施し、結果をインターネットで公開。

社会

通報・相談窓口

■ 社員の精神的・身体的ストレスに対する予防・対応(日本)

当社グループでは、社員の精神的・身体的ストレスに対する予防や対応の窓口として、以下の相談窓口を設置しています。

◇ 健康管理室

産業医・産業保健スタッフが常駐して、生活習慣病予防や禁煙等の健康支援を行うとともに、心身の健康相談対応を行っています。

◇ EAP^{*7}相談室

社員の個人的悩みや心配ごとを、会社や健康保険組合に知られることなく相談できる、外部機関と契約し、臨床心理士、精神保健福祉士などの専門家が対応を行うとともに、リワークプログラムの提供など休職から復職する際の支援も行っています。

^{*7}EAP (Employee Assistance Program)：従業員援助プログラム

■ 差別・ハラスメントの通報

当社グループは、社員が差別やハラスメントを受けたり見聞きしたりした場合に、匿名で通報できる窓口を設定しています。

◇ グローバルホットライン

詳細は、「コンプライアンス」の章(P142)をご覧ください。

◇ イコールパートナーシップ相談窓口(日本)

PHD・組合双方に相談担当者を置いたイコールパートナーシップ相談窓口を設置するとともに、各事業会社にもそれぞれ相談窓口を設置し、派遣社員等を含む従業員やフリーランスから、セクシャルハラスメント(LGBTQ+に関するものを含む)や妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど、あらゆるハラスメントの相談を受けつける体制を整えています。相談には、プライバシー保護に留意し相談者の意向を確認しながら慎重に対応しています。相談者はもちろん、事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けることはありません。

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

方針

責任者・体制

現状の課題

目指す姿

重要指標

組織カルチャー変革

未来を創る多様な変革型リーダーの
開発・登用

HRモダナイゼーション

安全・安心・健康な職場づくり

■ 通報・相談窓口

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

方針

責任者・体制

サプライチェーンのデュー・ディリジェンス

環境負荷軽減の取り組み

責任ある鉱物調達

社内教育と社外での啓発活動

通報・相談窓口

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

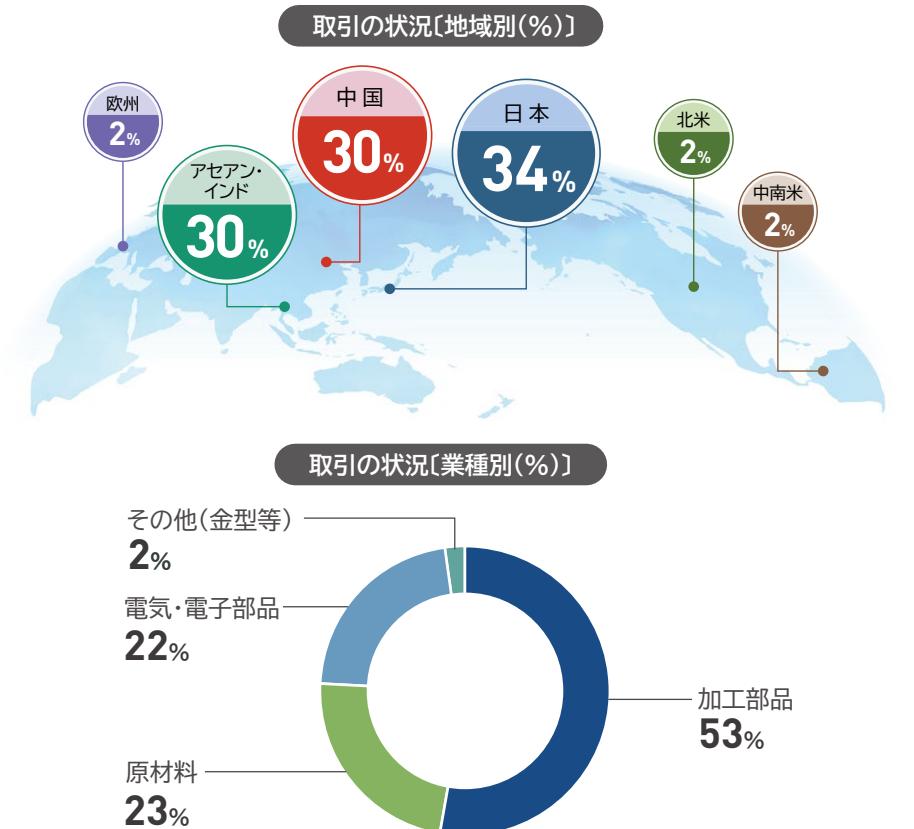
知的財産

地域社会

社会データ

責任ある調達活動

パナソニックグループは約13,000社の購入先様とグローバルに取引を行っています。当社グループは、優れた技術と品質を提供するだけでなく、人権や環境への配慮、良好な労働環境、公正な取引等、社会的責任を果たされている購入先様と取引を行うよう努めています。調達する部品・材料は、原材料から電気・電子部品、加工部品まで幅広く、購入先様の所在する地域・国も多岐に渡り、中には移住労働者の多い地域・国での部品・材料も一部含まれています。製造に直接用いる部品・材料の購入先様数の地域別比率は、日本34%、中国30%、アセアン・インド30%、欧州2%、北米2%、中南米2%で、業種別比率は、加工部品53%、原材料23%、電気・電子部品22%、その他(金型等)2%でした(2025年3月末時点。パナソニックオートモーティブシステムズ株式会社の取引を除く)。



方針

■ 調達方針

当社グループは、調達についての基本的な考え方を「調達方針」として以下の3項目にまとめています。その根底にあるのは、「購入先様は当社との相互の信頼関係に基づき研鑽や協力を重ねながら、お客様が求める価値を創造するための不可欠なパートナーである」との考え方です。

● グローバル調達活動の実践

グローバルでの生産活動に対応するために、グローバルに購入先様とのパートナーシップを築き、相互の信頼、研鑽、協力のもと、求められる機能・価値を創造してまいります。

● CSR調達の実践

法令や国際規範・社会規範、企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティなど社会的責任を果たす調達活動を購入先様とともに推進してまいります。

● 購入先様と一体となった調達活動

お客様に受け入れられる商品価値を実現するために、部材・商品の市場動向や新技術・新材料・新工法等、購入先様との情報窓口としての役割を果たし、購入品の品質確保と維持・向上、競争力ある価格の実現、市場変化への対応を推進してまいります。

また、2022年4月には、サプライチェーンにおけるCSR推進の取り組みを強化するため、「サプライチェーン・コンプライアンス規程」を制定し、サプライチェーン・コンプライアンスに関する基本方針や、その実践のための社内ルールを定めました。また、購入先様向けには「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン」(以下、CSRガイドライン)を発行し、ともに協働して責任ある調達活動を推進しています。

■ クリーン調達の徹底

当社グループは、「企業は社会の公器である」という考えのもと、グローバルな購入先様と公平公正な取引を行います。調達部門は、購入先様との関係において、より厳しい節度・倫理観が求められていることから、健全な関係を構築するため、2004年に「クリーン調達宣言」を行い、この宣言に則った調達活動を進めています。日本では、当社グループの調達社員に対し、毎年eラーニングによる研修を実施しています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

方針

責任者・体制

サプライチェーンのデュー・ディリジェンス

環境負荷軽減の取り組み

責任ある鉱物調達

社内教育と社外での啓発活動

通報・相談窓口

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

ニングや教育啓発コンテンツの提供等を通して「クリーン調達」の理解促進および周知徹底を行っています。

購入先様からの金品等の受領の禁止、供應接待・会食の禁止

当社グループはグローバルで適用される社内規程として、「贈収賄・腐敗行為防止に向けた贈答・接待等に関する規程」を定め、購入先様を含む取引先等からの食事、もてなし、旅費負担を含む贈答・接待等の受け入れに関する厳格なルールを示しています。同規程では、贈答・接待等の目的、金額・頻度、現地の慣習に照らして合理性・均衡性があること、そしてビジネス判断へ不当な影響を与えるものでないこと、といった通則を定め、さらに地域ごとにより詳細な基準や厳格なルールを設けています。

□ クリーン調達宣言

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/about/procurement/declaration.html>

責任者・体制

パナソニック ホールディングス(株)（以下、PHD）代表取締役兼副社長執行役員が調達担当役員を務めています（2025年8月現在）。当社グループでは、責任ある調達活動を全社で推進するため、各事業会社や地域の調達部門と連携しながら全社的に取り組む体制を構築しています。また、各事業会社および傘下の事業部、関係会社が、責任ある調達活動の実践主体として、社内規程や業務基準、マニュアル等に沿ってPDCAサイクルを回しています。パナソニックオペレーションズ（株）（以下、PEX）グローバル調達本部は、全社施策の立案と各事業会社における推進を支援する役割を担っています。推進上の課題は、事業会社・事業部の調達責任者で構成する全社会議等で議論し、適切な対応を行っています。

サプライチェーンのデュー・ディリジェンス

■「パナソニックサプライチェーンCSR推進ガイドライン」の徹底

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際的な規範・原則を支持し、購入先様に対しても支持いただくことを求めています。このような当社グループのCSR調達に関する考え方を示し、購入先様への要請事項を明確に伝えるため、CSRガイドラインを定めて取引開始時に交付し、その順守を契約書等で購入先様に義務付けています。CSRガイドラインでは法令や国際規範の原則を加味し、下記のような内容を定めています。

- 1) 労働： 強制労働・児童労働の禁止、適正な労働時間と賃金の支払い、人道的な待遇と差別の撤廃、結社の自由
- 2) 安全衛生： 職場の安全・緊急時対応のためのトレーニング、機械設備の安全対策、施設の安全衛生
- 3) 環境： 当社グループが発行する「グリーン調達基準書」に準ずる
- 4) 倫理： 汚職・賄賂の禁止、公正な取引、責任ある鉱物調達
- 5) 情報セキュリティ： 情報漏洩の防止、コンピューター・ネットワークの脅威に対する防御
- 6) 品質・安全性： 品質マネジメントシステムの構築、正確な製品・サービス情報の提供、製品安全性の確保
- 7) 社会貢献： 社会・地域への貢献
- 8) マネジメントシステム

CSRガイドラインは、日本語、英語、中国語で作成し、ホームページに掲載するとともに、改訂した場合は購入先様に配布し周知徹底を図っています。また、必要に応じて購入先様とのワークショップでも周知徹底しています。購入先様には、同ガイドラインの要求事項を二次以降の購入先様に対して伝達し、その順守状況を確認するよう要請しています。詳細は、下記をご覧ください。

□ 調達活動 購入先様へのお願い

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/about/procurement/for-suppliers.html>

■ 購入先様からのコミットメントの取得

当社グループは、「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」および「パナソニックグループ人権・労働方針」への賛同を購入先様に要請するとともに、CSRガイドラインの順守を定めた取引基本契約書の締結を原材料・部品調達の取引開始時の必須条件としています。なお、CSRガイドラインでは、国連の規範や原則に表明されている人権の尊重、購入先様における人権に関する取り組み状況の評価と予防・軽減・是正措置の実施、二次購入先様への順守要請、当社グループの人権デュー・ディリジェンスへの協力要請等を定めています。CSRガイドラインは2016年の制定以来、購入先に配布して周知を図るとともに、下記のCSR自主アセスメントを開始し、2022年4月に改訂した当社グループの取引基本契約書の雛形では、このCSRガイドラインの順守を購入先様に義務づけています。また、すべてのケースで漏れなく購入先様からコミットメントを取得するために、2022年12月のCSRガイドライン改訂時から、既存の購入先様から順守同意書の提出をお願いし、現在90%以上の購入先様から提出いただいているです。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

方針

責任者・体制

サプライチェーンのデュー・ディリジェンス

環境負荷軽減の取り組み

責任ある鉱物調達

社内教育と社外での啓発活動

通報・相談窓口

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

■ CSR自主アセスメントの実施と監査

当社グループは、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスをはじめとするCSR推進のため、購入先様に対してCSR自主アセスメントの実施を要請しています。

CSR自主アセスメントは、当社グループのCSRガイドラインに基づき構成されていて、新規の購入先様については取引開始時に必ず実施を要請しています。既存の購入先様に対しても、定期的に実施を要請しています。

このCSR自主アセスメントは、WEBアンケートの形式で回収し、購入先様と当社グループ双方の負担軽減と回収効率・回答精度の向上にも努めています。2025年3月末時点で回収対象の98%にあたる12,300社以上の購入先様から回収しました。移住労働者の労働環境など、特にCSR自主アセスメントで重点管理項目と定めている課題が見つかった場合には、現場確認やヒアリング等の監査を実施し、是正に向けた働きかけを行っています。今後も定期的な回収を継続していきます。

また、当社グループは2022年度より、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築を開始しています。外部の専門家の知見を得ながら、国際機関の公表しているリスク指標やインデックスを用いて購入先様の人権リスクを評価するテーブルを作成し、優先的に対応すべき購入先様を特定しています。

各事業会社がこの特定された購入先様の中から前述のリスクアプローチで監査対象を絞り込み、各社で策定した購入先監査実施計画に沿って、2023年度以降、自社および第三者機関による購入先監査を累計で271社(うち22社は第三者機関による監査)に対して実施しました。2025年度は、最も優先的に対応すべき購入先に対する監査の完了を目指しています。

購入先監査において指摘した事項には、下表のようなものがあります。指摘事項については購入先様に改善を依頼し、改善状況について確認を行っています。

分野	改善を依頼した指摘事項例
マネジメントシステム	・CSR方針の中に人権に関する項目がない ・社員教育を行った際、議事録(参加記録)を残していない
労働	・懲戒処分の業務フローがなく発生時の手順が曖昧
安全衛生	・安全衛生規定では職場パトロールを1回/週行うことになっているが、実際には1回/月しか行われていない
環境	・化学物質の取り扱いで最新版のSDS(Safety Data Sheet)を参照していない
倫理	・顧客及びサプライヤーの知的財産権を保護するための社員教育が行われていない
情報セキュリティ	・社員の個人情報管理が不十分

■ 業界連携の取り組み

当社グループでは、Responsible Business Alliance (RBA)に加盟して責任ある企業行動を推進するとともに、電子情報技術産業協会(JEITA) CSR委員会 責任あるサプライチェーンワーキンググループ サステナブル調達パートナーシップ構想タスクフォースに参加し、当社購入先様を含む業界全体のサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを推進しています。鉱物調達については、同じくJEITAの責任ある鉱物調達検討会に参画し、業界連携によるサプライチェーンへの啓発活動や調査効率の向上に取り組んでいます。具体的には、国内外の業界団体と連携し、責任ある鉱物調達に対する正しい取り組みを促進するためのセミナー開催や調査説明会の実施、製錬／精錬所情報の精査等に取り組んでいます。また当社グループは、最新の業界動向を学び調達活動に関するベストプラクティスを推進することを目的に、2017年7月より責任ある鉱物イニシアティブ(RMI)に参加しています。

環境負荷低減の取り組み

当社グループは購入先様・物流パートナー様との連携を通じて、環境負荷の低減を図っています。詳細は、「環境」の章の「サプライチェーン連携」をご確認ください(P34～)。をご確認ください。

責任ある鉱物調達

■ 基本的な考え方

当社グループは、紛争地域で武装勢力の資金源となるリスク、および高リスク地域での人権侵害、採掘現場における児童労働、劣悪な労働環境、環境破壊、汚職等のリスクに関連する錫、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカ等の鉱物問題を重大な社会課題として懸念しています。そして、調達活動における社会的責任を果たすため、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を行っています。

対象地域には、合法的に事業活動を行っている企業や人々もいます。そのような人々の事業活動やくらしを阻害することのないよう十分な注意を払いながら、問題のある鉱物の不使用に取り組んでいかなければなりません。そのためには対象地域で健全な鉱物サプライチェーンの構築に取り組んでいる国々や企業、NPOを含めたさまざまなステークホルダーと連携して取り組む必要があります。

当社グループは、経済協力開発機構(OECD)の「デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

方針

責任者・体制

サプライチェーンのデュー・ディリジェンス

環境負荷軽減の取り組み

責任ある鉱物調達

社内教育と社外での啓発活動

通報・相談窓口

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

った取り組みを行い、グローバルスタンダードに則したマネジメントプロセスを構築し、継続した取り組みを実施します。

責任ある鉱物調達を推進するためには、鉱山等の川上企業から、製錬／精錬企業、川下企業まで、サプライチェーン全体にわたるデュー・ディリジェンスの取り組みが必要となります。関連するすべての購入先様に、サプライチェーンを通じて製錬／精錬所に関する情報提供をお願いするとともに、問題のない製錬／精錬所からの調達を目指します。また、RMIに参画し、業界全体での取り組みを促進しています。

■ 責任ある鉱物調査の取り組み

責任ある鉱物調査は、製錬／精錬所に至るすべての購入先様のご協力が必要なことから、当社グループでは、調査ツールとしてRMIの発行する錫・タンタル・タングステン・金(3TG)の調査票(CMRT)およびコバルト・マイカの調査票(EMRT)など業界標準の調査票を使用しています。

当社グループは、各事業会社または事業部ごとに購入先様に対して責任ある鉱物調査を実施しています。2024年度は、CMRT調査を依頼した延べ1,508社の購入先様のうち1,470社から調査票を回収し、EMRT調査を依頼した延べ1,581社の購入先様のうち1,534社から調査票を回収しました(2025年3月末時点。パナソニックオートモーティブシステムズ株式会社による調査数を除く)。回収した調査票に基づき、リスク分析と評価を実施しリスクに応じて購入先様へさらなる調査をお願いしました。

2024年度、特定した製錬／精錬所のうちConformant／Active Smelter (RMIの監査に合格しているか、監査受審中の製錬／精錬所)は、全体の約6割でした。残る4割についても、業界活動などを通じて、製錬／精錬所に責任ある鉱物保証プロセス(RMAP)への参加の働きかけを行っています。また、万ーサプライチェーン上で紛争や人権侵害に加担する鉱物が見つかった場合には、調達先の変更など不使用化に向けた取り組みをお願いしています。

■ 欧州電池規則デュー・ディリジェンス要件に対する取り組み

近年、電池に使用される原材料の責任ある調達に関する社会からの期待が高まっており、また2023年8月には、欧州連合(EU)で電池規則(the EU Regulationの 2023/1542)が発効しました。これを受け、当社グループは、EU電池規則のデュー・ディリジェンス要件の対象となる電池のサプライチェーンに関する環境・社会リスクのデュー・ディリジェンスに取り組んでいます。

2024年度は、EU電池規則デュー・ディリジェンス要件の理解を深めるため、外部専門家の助言を受けました。また、調査対象企業の事業上の秘密や競争上の懸念に配慮して調査を行うため、外部機関の支援を受け、対象4物質の管理の流れ(Chain of custody)の把握、対象となる電池のサプライチェーン全体のリスクレベルの俯瞰およびサプライヤー(対象となる電池のサプライチェーン上の購入先、生産委託先、商社、物流会社等。以下、同じ)の協力を受け、サプライヤーの環境・社会リスクとリスク管理体制の把握を行いました。今後発行される電池デュー・ディリジェンスガイドラインの内容を踏まえ、電池デュー・ディリジェンスの取り組みを推進していく予定です。

社内教育と社外での啓発活動

調達部門では、調達業務における社会的責任を果たせる人材を育成するため、CSRに関する考え方や調達活動におけるコンプライアンスの知識を習得するための研修を実施しています。CSR調達を含む知識・スキルを身に着けたバイヤー認定制度を設け、認定要件であるCSR調達2級研修の受講者数は1,500名以上になります。また、海外(欧州の一部・米国・中国・アジア)でも調達社員に対する研修を実施し、その中で、環境や汚職・腐敗防止等のコンプライアンス、サプライチェーンにおける人権・労働、安全衛生、クリーン調達等を含むCSR調達の基本事項やコンプライアンスの重要性について、理解度を確認しながら知識の定着を図っています。その他、調達部門の新入社員や転入者向けの研修カリキュラムにもCSR調達の基本事項を盛り込んでいます。

また、2023年度は購入先監査を担う監査員を養成するための研修を日本で2回、アジアで7回、中国で2回、合計11回実施、2024年度も継続して13カ国で実施し、全社グローバル累計270名を購入先監査員として育成しました。

調達社員向けのポータルサイトに、CSR調達のために調達社員が実践すべき各手順書や、購入先様に実施を要請するCSR自主アセスメントや監査の実施要領等、責任ある調達活動に必要な情報を掲載し、常に最新の情報に基づいて業務推進ができるようにしています。

サプライチェーンにおける啓発としては、2022年度は、マレーシアを中心に購入先様とのワークショップやサプライヤーミーティングを約100社、CSR監査をアジアで約50社に対して実施しました。2023年度は、マレーシアにて国連開発計画(UNDP)と連携した人権デュー・ディリジェンス研修を6回開催し、在マレーシアの購入先様約500社のうち特に取引金額の多い購入先様207社(228名)に受講いただきました。2024年度は在マレーシア、インド、タイ、ベトナムの購入先様、各国280～630社に対して、ESG取組みの重要性を説明し、研修を開

社会

催しました。2025年度はシンガポール、インドネシア、フィリピン等にも展開し、購入先様への教育を実施していく予定です。

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

方針

責任者・体制

サプライチェーンのデュー・ディリジェンス

環境負荷軽減の取り組み

責任ある鉱物調達

社内教育と社外での啓発活動

通報・相談窓口

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

通報・相談窓口

当社グループは、「グローバルホットライン EARS」を設置し、当社グループのサプライチェーンにおいて、法令・規則、購入先様との契約、「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」等への違反が生じている場合、または違反の疑いがある場合に、グループ社員および購入先様が匿名で通報できるようにしています。通報があった場合は、社内規程や、通報者の保護に関する各国の法令を順守して、適切な調査と措置を行います。詳細は、「コンプライアンス」の章の「通報制度」をご確認ください(P143～)。

なお、自社のグローバルホットラインに加え、当社グループのサプライチェーンにおいて人権に対する負の影響が発生した場合に、購入先様またはその従業員の方が利用できる救済申立て窓口として、電子情報技術産業協会(JEITA) CSR委員会が設立した業界共同の苦情処理プラットフォーム「JaCER」に参加しています。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図り、従来以上に対話・救済の促進につなげ、人権における本質的な課題解決に取り組んでいます。いずれの通報制度においても、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保し、購入先様向けのポータルサイトおよび当社Webサイト「購入先様へのお願い」にて通報窓口の周知を行っています。

通報窓口にて受領した購入先様における人権課題については、第三者機関を通じて監査を実施し、購入先様による是正の見届けを行いました。

□ 購入先様へのお願い

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/about/procurement/for-suppliers.html>

□ グローバルホットライン

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/104773/index.html>

□ ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の苦情処理メカニズム

<https://jacer-bhr.org/index.html>

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

方針

責任者・体制

品質マネジメントシステム

国際安全規格の認証取得事例

製品表示に関する社内ルール

製品セキュリティ

重大事故と対策

教育

受賞履歴

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

品質向上と製品安全の確保

パナソニックグループでは、創業者が掲げた「お客様大事を基本に製品やサービスを通じて社会に貢献する」という考え方のもと、単に仕事の質や製品の質を高めるという視点だけではなく、常に公明正大に事業を行い、どこよりも良い製品やサービスを社会に提供し続け、お客様や社会との約束を守り、製品・サービスの安全性と品質の確保に向けた活動を行います。

方針

当社グループは、グループの品質方針を「常にお客様および社会の要望に合致し、満足していただける製品およびサービスの提供を通じ、真にお客様に奉仕する」と定めています。各事業会社が、担当する製品の品質に対する責任を持ち、品質マネジメントシステムを構築・運用しています。特に、品質不正への取り組みは、パナソニックグループコンプライアンス行動基準にある法令と企業倫理の順守に基づき、法規・法令だけでなく、業界基準やお客様とのお約束等も守ることを明確にしています。また、第4章「私たちの取引活動」において、製品やサービスに関するお客様や社会とのお約束を守り、製品やサービスの安全性と品質の確保に向けた活動を行うことを定めています。加えて、製品安全については、自主行動計画に係る基本方針を定め、「お客様大事」と「公明正大」に徹して、製品安全の確保に積極的に取り組んでいます。

□ パナソニックグループ コンプライアンス行動基準

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct>

□ 製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/quality-policy.html>

当社グループは、経営基本方針に則り、常に製造・販売する製品の安全性を確保して、お客様に安全・安心をお届けすることが経営上の重要課題であり、社会的責任であると考えています。製品安全の確保においては、FF式石油暖房機事故を痛恨の教訓とし、具体的にはグループ独自の製品安全規格をそれぞれの製品において企画・設計からサービス・廃棄までの全工程に適用して、製品安全を常に確保しています。また、グループのインターネットを通じて、全製品の製品安全に関する情報をタイムリーに、各事業会社・事業場の品質担当者・設計担当者等従業員へ共有し、事故ゼロを必達目標として取り組んでいます。

□ 商品に関する大切なお知らせ

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/products-information.html>

責任者・体制

当社グループの品質担当役員は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサー（グループCTO）です（2025年8月現在）。各事業会社においては、品質責任者を配置し、自主責任・自己完結型で事業推進していく体制を築いています。また、パナソニック ホールディングス（株）（以下、PHD）／パナソニック オペレーションズ（株）（以下、PEX）は、グループとしての重要リスクへの対応として事業会社からの要請に応じて支援を行うとともに、品質資産のグループ内横展開を行っています。

品質管理体制（2025年8月現在）

【事業会社】

事業会社社長

【事業会社】

品質担当役員
品質統括部門

【事業部】

事業部長
品質保証部門
品質保証部門

【海外会社】
品質保証部門

有事の支援要請
➡
PHD/PEX
品質・環境本部
本部長
品質・環境本部
安全・品質部

■ 品質施策の検討体制（会議・委員会）

当社グループの品質改善取り組みや品質状況は、グループ品質担当役員、各事業会社チーフ・クオリティ・オフィサー（CQO）ならびに品質・製品法規等の関係者が参加する「CQO会議」で検討・総括しています。会議では中長期視点でのグループにおける品質のあるべき姿の議論等を通して、グループの品質基盤をより強固なものにするための取り組みを決定しています。ま

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

方針

責任者・体制

品質マネジメントシステム

国際安全規格の認証取得事例

製品表示に関する社内ルール

製品セキュリティ

重大事故と対策

教育

受賞履歴

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

た、具体的な品質施策協議の場として、各事業会社の品質責任者が参加する「品質委員会」を開催しています。

品質マネジメントシステム

当社グループでは、事業会社／事業場自己完結型の品質保証プロセスを確立するために、ISO9001の要求事項を包含した上でグループ独自の品質保証の手法やノウハウを加えた品質マネジメントシステムを「品質マネジメントシステム(P-QMS)構築ガイドライン」として2004年に制定し、ISO9001-2015の改定に合わせて本ガイドラインも改定しています。事業会社／事業場は、本ガイドラインを参考しつつ、それぞれの事業特性に合わせて独自の品質マネジメントシステムを構築し、その推進状況を確認するための品質アセスメントや品質監査を事業会社や事業場等の様々な階層で定期的に実施し、不足事項があれば是正計画を策定し、継続的な品質改善に取り組んでいます。

また、事業の多様化に対応するため、本ガイドラインと事業分野ごとの家電・車載・住宅・デバイス・B to Bソリューション・薬事・サービス等のセクター規格を事業会社ごとに運用しています。

事業会社／事業場での品質監査に加えて、製品に関する定期的な第三者監査の観点を強化する目的で、事業会社(特定製品含む)に対し、PEX監査部門、品質部門合同による「品質機能監査」を実施しています。製品の開発製造における各種プロセスを評価し、事業会社／事業場の品質マネジメントシステムの有効性を把握する取り組みを行っています。加えて、事業会社および事業場の生産拠点では、品質認証(ISO9001/IATF16949)を取得・維持しています。第三者機関による監査を定期的に取り入れることで、開発・製造・検査等各プロセスのチェック機能を強化し、お客様への信頼性向上を実践しています。

なお、パナソニック インダストリー（株）が製造・販売する電子材料製品において複数の不正行為があった影響で、対象事業場の品質マネジメントシステムに関する国際規格「ISO9001」（2024年3月）および「IATF16949」（2024年5月）認証が取り消されました。両規格とも再認証の取得に向け、改善に取り組んでまいります。当該不正行為の対応状況については、「コンプライアンス」章をご確認ください(P142～)。

ISO認証取得事業場公開サイト(一例)

□ パナソニック インダストリー（株）担当商品の生産拠点公的認証公開サイト
<https://industrial.panasonic.com/jp/downloads/certifications>

国際安全規格の認証取得事例

ISO13849 (ISO13849-1)認証取得

国際標準化機構(ISO)が発行した、機械類に適用される制御システムの安全関連部に関する国際規格です。2024年3月、パナソニック アドバンストテクノロジー（株）の「無線非常停止デバイス(受信機)」が、ISO13849-1に適合していると認められました。

□ 無線非常停止デバイス「@seguro wes (アットセグロ ウエス)」

<https://adtsd.jpn.panasonic.com/solution/wes.html>

NSF/ANSI/CAN 372認証取得

NSF/ANSI/CAN 372は、米国、カナダ、および国際的に使用される飲料水の安全性に関する国際規格です。この規格は、飲料水の給水器具に対する鉛含有量に関する基準を定めています。2024年度、パナソニック(株)空質空調社のヒートポンプ給湯器の飲料水システム構成部品が、同規格に適合していると認められました。

EN 18031(EN 18031-1およびEN 18031-2)認証取得

EN 18031-1およびEN 18031-2は、欧州RE（無線機器）指令のサイバーセキュリティ要件を満たす規格であり、前者はインターネットに接続された無線機器の共通セキュリティ要件、後者はデータ保護やプライバシーに関する要件を満たす規格です。2024年度、パナソニック(株)空質空調社のヒートポンプ温水暖房機ネットワークアダプターが、これらの規格に適合していると認められました。

製品表示に関する社内ルール

パナソニックグループ工業規格を基に、各事業会社がそれぞれの製品に適した製品の取り扱いや施工・サービスに関する考え方や順守すべき事項を定めています。具体的には、「警告表示」ならびに「取扱説明書・施工説明書」の設計方法において、製品の安全に係る警告表示方法、法律に定められた製品のリサイクル・廃棄時の留意事項(リサイクル法等)の表示、また、お客様が製品・サービスを安全に使用していただくための情報を表示し、お客様が誤った使用をされないよう配慮しています。なお、当社グループにおいて、罰金・処罰等対象となる製品表示に関する違反事例等はありません(2025年8月現在)。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

方針

責任者・体制

品質マネジメントシステム

国際安全規格の認証取得事例

製品表示に関する社内ルール

製品セキュリティ

重大事故と対策

教育

受賞履歴

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

製品セキュリティ

ソフトウェアを搭載した様々な製品をネットワークにつなげて便利にご利用いただく中で、情報の漏洩や改ざん、誤作動の誘発をねらった悪意ある第三者の攻撃による被害を防ぐことを目的として、製品のセキュリティ確保が必要とされています。当社グループでは、お客様に安心してパナソニック製品をご利用いただくために、全社の製品セキュリティを扱う専門組織を持ち、セキュリティを意識した開発を進めるための指針を策定するなど、社内の体制・ルールを整備し、それらを定期的に見直すことにより、情報セキュリティ活動や製造システムセキュリティの活動と連携し、全社一丸となって製品のセキュリティの確保に取り組んでいます。

■ 繙続的な情報収集

製品のセキュリティにおける問題や解決策は日々新たに更新されています。当社グループでは、例えばセキュリティのインシデント等の情報共有を行うFIRST[※]等の、セキュリティ専門団体への加盟や各種国際会議での調査を通して、製品のセキュリティにおける最新情報を常に収集しています。これによって得られた情報は、関連部門と共有するとともに、製品のセキュリティに関する社内活動に活かすことで、グループ全体の製品セキュリティ対策の改善に努めています。

※ Forum of Incident Response and Security Teams

■ 製品セキュリティを意識した開発の推進

製品の開発段階においては、守るべき資産・機能やそれらに対する攻撃の可能性を検討し、適切なセキュリティ対策が施されるように製品開発を行います。出荷前には、専門家による最新の攻撃方法等を取り入れたセキュリティ診断を行うことで、ハードウェアとソフトウェアの両面に、脆弱性と呼ばれる「製品のセキュリティ上の弱点」が、パナソニック製品に含まれることのないように努めます。

■ 出荷後の対応

出荷後の製品のモニタリングの一環として、お客様がパナソニック製品の脆弱性を発見された際に届け出られる窓口を開設しています。脆弱性情報を入手したときは、直ちに当社グループ製品に関する影響の確認を行い、当社グループ製品のセキュリティ上の問題があることが判明したときには、アップデート等によって製品セキュリティの確保を行うとともに、チェック体制の整備等の再発防止に向けた取り組みを行います。担当事業部が対応を完了するまで製品セ

キュリティセンターが進捗確認と支援をする体制を整えています。

また、発売後の当社グループ製品に影響しうる最新の脅威情報のモニタリングを行うことで、脆弱性の報告を待つだけではなく、自主的に情報を得て対応する体制を整えています。

□ パナソニック製品脆弱性対応窓口

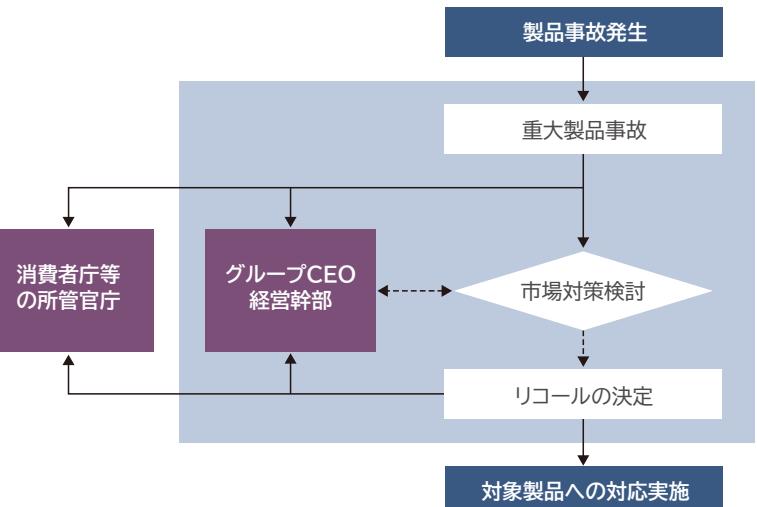
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/product-security/psirt.html>

重大事故と対策

■ 製品事故への対応

製品事故が発生した場合、直ちに事実確認を行い、原因解析と検証を行います。重大製品事故と判断した場合には、お客様の安全を確保するため、事業会社／事業場およびPHD/PEXが一丸となり、適切な対策をとることに努めています。具体的な初動対応として消費者庁等の所管官庁、事業会社社長、グループCEOおよび経営幹部への報告を行い、対策方針を検討します。また、過去に発生したトラブル事象をもとに、事業会社は製品の故障対策マニュアルや安全試験文書等を作成。新製品開発や仕様変更等で実践し、再発防止に取り組んでいます。

製品事故への対応フローチャート



社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

方針

責任者・体制

品質マネジメントシステム

国際安全規格の認証取得事例

製品表示に関する社内ルール

製品セキュリティ

重大事故と対策

教育

受賞履歴

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

重大製品事故情報

日本国内では、消費生活用製品安全法ならびに製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針に基づき、重大製品事故^{*1}について、製品起因が疑われる事故^{*2}、ならびに製品に起因して生じた事故かどうか不明であると判断した事故^{*3}を公表しています。

*1 消費生活用製品安全法に規定された下記の事故

- ・死亡事故
- ・重傷病事故(治療に要する期間が30日以上の負傷・疾病)または後遺障害事故
- ・一酸化炭素中毒
- ・火災(消防が火災として確認したもの)

*2 以下のいずれか

- ・ガス機器・石油機器に関する事故(製品起因か否か特定できていない事故を含む)
- ・ガス機器・石油機器以外の製品に関する事故であって、製品起因が疑われる事故

*3 重大製品事故のうち、日本の経済産業省の消費経済審議会製品安全部会において、製品に起因して生じた事故かどうか依然として不明であると判断された事故

重大製品事故情報一覧

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/products-information/psc.html>

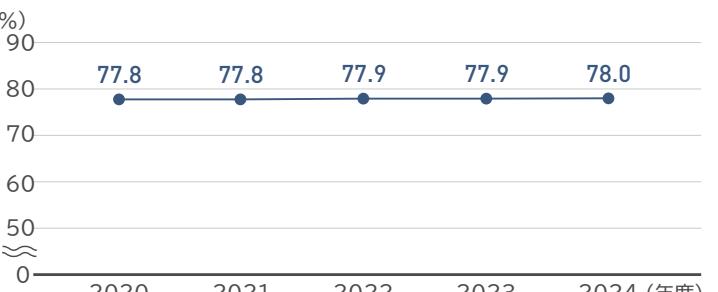
日本以外においても、各国の法律や指針に基づき、製品が関連する事故の把握と情報開示を行っています。

FF式石油暖房機事故への対応状況

2005年にFF式石油暖房機の事故により緊急命令を受け全社を挙げた市場対策を開始してから20年が経ちました。私たちは新たな事故を二度と起こさないための取り組みを、FF市場対策部を中心に進めています。

2024年度は、対象製品捕捉のための探索活動として、北海道・東北・長野県を中心に、既に廃業されたご販売店様の推定商圈の全戸ローラー活動による周辺の給排気筒調査を実施しました。また2024年度より、ITツールを活用した探索活動も実施し新たな発見に繋がる業務推進にも取り組んでいます。加えて点検・修理済のお客様には引き続き誠意をもって回収促進に取り組むとともに、すべてのお客様にリコールが伝わるように告知活動も継続しています。2024年度新たに現品発見または廃棄されたことを確認した台数は56台で、2025年3月31日現在の名簿把握台数は118,642台(販売台数の78%)となりました。対象製品とは気づかず使用されていた現品も発見されており、未だリスクの高い状況は継続しています。引き続き、探索活動に取り組んでいきます。

総販売台数における把握台数^{*}の割合



* 把握台数：回収済みの台数、点検・修理後使用されている台数、廃棄確認済みの台数等

教育

当社グループの品質経営革新を推進するキーパーソンとなる品質幹部人材を育成することを目的に、事業会社／事業場の品質責任者に対する研修を毎年開催しています。特に、品質マネジメントシステムの責任を担う事業部長を対象とした「事業部長品質・環境研究会」を定期開催し、外部講師による講演やケーススタディ学習等、実践的な品質経営を学ぶ活動を推進しています。特定の階層者教育だけでなく、入社1～3年の品質機能社員への継続的品質研修や、製品や事業に特化したカスタマイズ研修を開催し、グループ全体での品質向上の意識醸成を推進しています。

また、製品安全最優先の企業風土を全従業員に広げるために、「製品安全の基礎」等のeラーニングを実施しています。各事業会社においては、現場の課題解決手法を学びあうQC(Quality Control)活動を実施し、モノづくり現場の品質力強化を図る取り組みを行っています。社内外の事例を通じて製品安全について考える「製品安全フォーラム」は、2024年度には2回開催し、累計85回目となりました。

さらに、現場・現物に即した教訓の伝承と製品安全技術の学習を目的に、大阪府枚方市の組織・人材開発センター内に「製品安全学習室」を設置し、FF式石油暖房機事故をはじめとする過去のリコール社告製品の現物、原因・対策や、重要な不安全事象(トラッキング、強度劣化等)の防止策を学ぶことができるようになっています。また、「バーチャル製品安全学習室」では、オンラインで自由視聴できる展



製品安全学習室

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

方針

責任者・体制

品質マネジメントシステム

国際安全規格の認証取得事例

製品表示に関する社内ルール

製品セキュリティ

重大事故と対策

教育

受賞履歴

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

示室を提供しています。製品安全学習室を360度撮影しリアルに再現された空間を、見学者が自由に動き回ることができ、アイコンをクリックするだけでパネルやビデオを視聴できるようにしており、遠方の拠点や海外の従業員への裾野を広げた啓発活動も行っています。

特にFF式石油暖房機事故に関しては、先述の「製品安全学習室(枚方)」に加え、「製品安全館(草津)」・「教訓の伝承室(奈良)」・「教訓の伝承室(移動展)」での資料展示、各種研修等での講話で事故の教訓を伝承し、当社グループの製品安全を第一とする風土醸成に努めています。事故から20年を迎えるにあたり、事故の内容や経営トップの品質への認識を高めるため、「お客様第一」の行動変容を促すために枚方と奈良の展示をリニューアルしました。主なリニューアルポイントには、FF式石油暖房機事故の展示ゾーンの内容・配置変更、新たに設置された品質コンプライアンスゾーンがあります。

受賞履歴

製品安全対策優良企業表彰

経済産業省主催。民間企業の製品安全に対する積極的な取り組みを促進し、社会全体として製品安全の価値を定着させることを目的とした表彰制度(2007年～)。

- ・2022年度・大企業 製造・輸入事業者部門 経済産業大臣賞：パナソニック(株) くらしアプライアンス社 ランドリー・クリーナー事業部

□ https://www.meti.go.jp/product_safety/ps-award/3-consumer/r4_award.html#anc-2-1

IAUD国際デザイン賞

一般財団法人 国際ユニヴァーサルデザイン協議会(IAUD)主催。“一人でも多くの人が快適で暮らしやすい” UD社会の実現に向けて、特に顕著な活動の実践や提案を行なっている団体・個人を表彰するもの。旧パナソニック株式会社として、様々な商品や取り組みが2018年まで7年連続で金賞を受賞しているほか、近年では下記を受賞しています。

- ・2020年度「パナソニックLED懐中電灯」非常時配慮デザイン部門銀賞受賞 「ファーストシェービングシリーズ」プロダクトデザイン部門銅賞受賞
- ・2021年度「パナソニック顔認証付きカードリーダー」医療福祉部門金賞受賞 「パナソニック非常用放送設備」警備・治安部門銀賞受賞
- ・2024年度「パナソニックのインクルーシブデザイン」が、国際デザイン賞 2024 大賞(部門：事業戦略)を受賞

□ パナソニックグループユニバーサルデザイン

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design.html>

□ パナソニックグループインクルーシブデザイン

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/inclusivedesign.html>

社会

AI倫理

マテリアリティ

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

方針

推進体制

教育

リスクアセスメント

社外連携

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

新しい技術は、様々な課題を解決し人間のくらしを豊かにする一方で、プライバシーの侵害、不当な監視の強化、偏ったデータで学習したアルゴリズムによる差別等、人権問題につながる危険性も指摘されています。パナソニックグループは、AI倫理を「人間中心・人権を尊重したAI活用を実践する世の中との約束」と考え、AI倫理に照らして適切なAI製品やサービスの開発運用・AI利活用を進めています。

方針

パナソニックグループは、AI製品やサービスの企画から販売・利用に至るまでのAI利活用のライフサイクルにおいて、関連するお客様をはじめとするすべてのステークホルダーの安全および利益の保護を図るとともに、リスクの波及を抑止します。そして、AI技術・製品への信頼を醸成することによりAI利活用を促進し、社会へのお役立ちにつなげていきます。

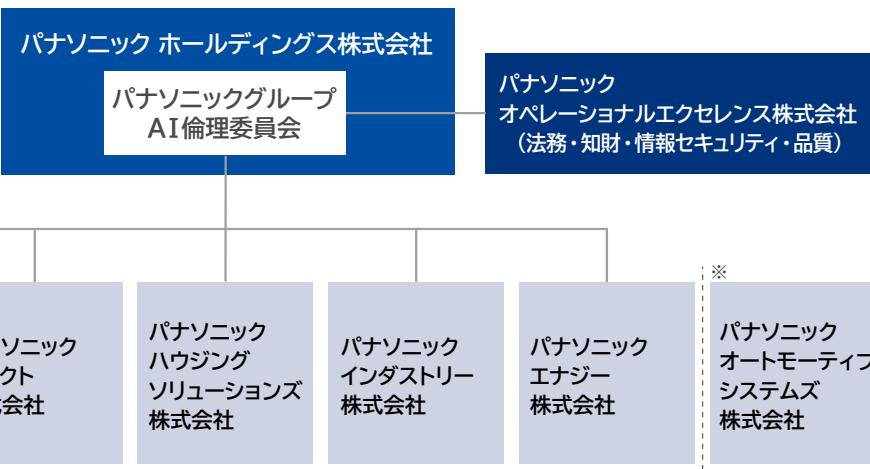
そのため、当社グループ全体に適用する「AI倫理規程」を定め、この規程および各国法令・規則・倫理ガイドライン等に照らして、AI利活用のライフサイクルが適切に遂行されるよう、AI倫理上のリスク評価と管理を行い、技術の向上やプロセス改善によりリスクを軽減および回避するAI倫理活動を推進しています。2022年には、当グループのAI倫理原則を定め公表しました。

□ パナソニックグループ AI倫理原則

<https://tech-ai.panasonic.com/jp/responsible-ai/>

推進体制

AI倫理活動は、最高責任者であるグループCTO執行役員のもとで推進されます(2025年8月現在)。



グループCTOがパナソニックホールディングス内に設置するAI倫理委員会は、AI倫理担当および法務、情報セキュリティ等の関連機能から構成されており、当社グループに対して、AI倫理活動に関する制度や施策の策定、各事業会社のAI倫理活動の支援、リスクの把握・レビュー・対応案の策定等を行います。また、各事業会社にAI倫理担当を置き、AI倫理委員会と連携して各社の事業や技術に応じた活動を推進しています。

AI案件のうち極めてリスクが高いものやリスクが顕在化したものについては、AI倫理委員会は対応策を案出し、AI倫理委員長および事業会社に対応策を報告した上で、事業会社と連携してこれに当たります。

社会

教育

グループ従業員が当社グループのAI倫理活動の原則に従った業務を遂行できるよう、AI倫理の基本や推進方法を学ぶことが出来る教育コンテンツをAI倫理委員会より提供しています。

2022年度より、日本国内グループ会社の全従業員を対象に、毎年AI倫理e-Learningを実施しています。さらに、e-Learningの教材はインターネットサイトに掲載し、海外会社や派遣社員を含むグループ従業員がいつでも教材を確認し学びを深められる体制にしています。

リスクアセスメント

2022年には、グループ内の製品のAI倫理リスクを把握するためのチェックシステムを導入しました。AI倫理委員会が、グループ従業員のアンケート結果や、グループ共通のリスクチェックシステムを通じて事業会社のリスク評価の結果を収集し、それらを分析して当社グループ内のリスク状況を把握しています。また、把握したリスクが高いと判断される場合は、設置したレビューチームによるリスクレビュー、部門横断での対応などを行います。

社外連携

AI倫理委員会は、社外のAI倫理研究機関やコミュニティー・学会・公共セクターの委員会活動への参加等を通じて、AI倫理に関する研究や啓発活動を行っています。日本の経済産業省が設置した「AI原則の実践の在り方に関する検討会」を通じ、同検討会の「AI原則実践のためのガバナンス・ガイドライン」作成に参画しました。また、グローバルな業界団体であるAIアライアンスへの参画により、社外との繋がりをさらに強化しています。

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

方針

推進体制

教育

リスクアセスメント

社外連携

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

お客様満足度向上

方針

責任者・体制

お客様の声を商品・サービスへ
反映する活動(VOC活動)

障害者差別解消法への対応

「消費生活アドバイザー」資格取得の促進

「お客様月間」の取り組み

啓発活動による社会課題への対応

責任ある広告・宣伝活動

方針

責任者・体制

公正な広告・宣伝活動の推進

知的財産

地域社会

社会データ

カスタマーリレーション

お客様満足度向上

パナソニックグループは創業以来、「お客様大事を基本に製品やサービスを通じて社会に貢献する」ことを目指し、カスタマーサービス(CS)向上に向け、世界中のお客様のくらしを豊かにする商品やソリューション、サービスを提供しています。またカスタマーサービスは、創業者の言葉より伝わる「真のサービス」のCS理念に基づいて、誠実、正確、迅速を心がけ、謙虚な姿勢と感謝の念を持って対応し、お客様に信頼と安心、喜びを提供することを基本としています。

サービス理念(真のサービス)

お客様の喜びは私たちの喜び

喜び、喜ばれる姿の中にこそ、真のサービスがある

商売にはサービスがつきものである。サービスをともなわぬ商売は、もはや商売ではない。その意味においては、サービスは商人にとっての一つの義務とも言える。しかし、これを単なる義務としてのみ受けとり、仕方なしにやむを得ずやっているとしたら、これほど疲れることはない。こちらが疲れるだけでなく、お客様にモチーフの“仕方なさ”が自然に通ってしまう。

サービスは相手を喜ばせるものであり、そしてまたこちらにも喜びが生まれてこなければならぬものである。喜び喜ばれる姿のなかにこそ真のサービスがあると言えよう。

松下 幸之助

昭和42年 PHP誌 8月号

方針

パナソニックは、お客様からのご相談やご不満に対して全社として適切な対応が行えるよう、ISO10002／JIS Q 10002に準拠した「お客様対応業務規程」を定め、日本国内のグループ会社に適用しています。また、この規程の中でお客様対応基本方針を以下のように定めています。

- ・すべてのお客様に、最高の満足をお届けする。
- ・お客様により近づき、その声を経営に活かす。

上記規程および、方針に基づき、日本国内の各事業場において、お客様からの情報を経営に活かす仕組み「お客様マネジメントシステム」を構築し、定期的な自己監査の実施等でお客様対応の品質向上に努めています。また海外でも、「お客様対応業務規程」をベースに、各国／地域の法制度に則り、ISOに準拠したマネジメントシステムを構築しています。

責任者・体制

当社グループのお客様対応の責任者は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサー(グループCTO)の執行役員です。(2025年8月現在)

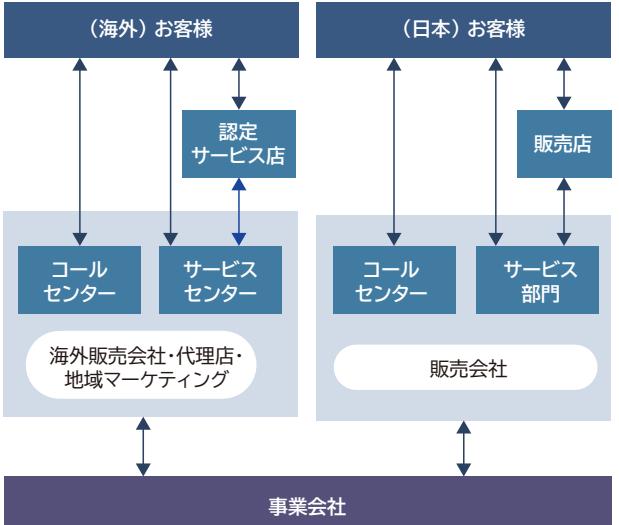
当社グループのCS活動は、6つの事業会社のカスタマーサービス(CS)部門が連携し取り組んでいます。また海外においても世界各地の販売会社CS部門から現地のサービス・品質情報、お客様のご要望等の情報を収集し、製品品質や安全性の確保に努めるとともに、各市場のお客様のニーズに合わせた商品開発に取り組んでいます。

国内外のCSスタッフは、それぞれに蓄積した知識やノウハウを共有することで、世界各地で、より良いカスタマーサ

ービスを提供できるよう努めています。

お客様対応の仕組み(2025年8月現在)

※家電商品の例



問い合わせ対応体制

日本のお客様の商品購入前のご相談や、購入後の使い方に関するご相談は、「お客様ご相談センター」にて対応しています。お客様ご相談センターでは、日曜、祝日、正月三が日を除き月曜日から土曜日の9時から18時まで受け付けるとともに、商品別の電話番号を用意し、電話がつながりやすく、的確・迅速なサービスを行える体制を整えています。また、住宅設備・建材商品ご相談窓口は、365日受付しています。

当社グループWebサイトからのお問い合わせでは、お客様が質問を入力すると、関連する複数のFAQ(よくあるご質問)を表示し、ご質問に迅速に対応できるよう努めています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

お客様満足度向上

方針

責任者・体制

お客様の声を商品・サービスへ 反映する活動(VOC活動)

障害者差別解消法への対応

「消費生活アドバイザー」資格取得の促進

「お客様月間」の取り組み

啓発活動による社会課題への対応

責任ある広告・宣伝活動

方針

責任者・体制

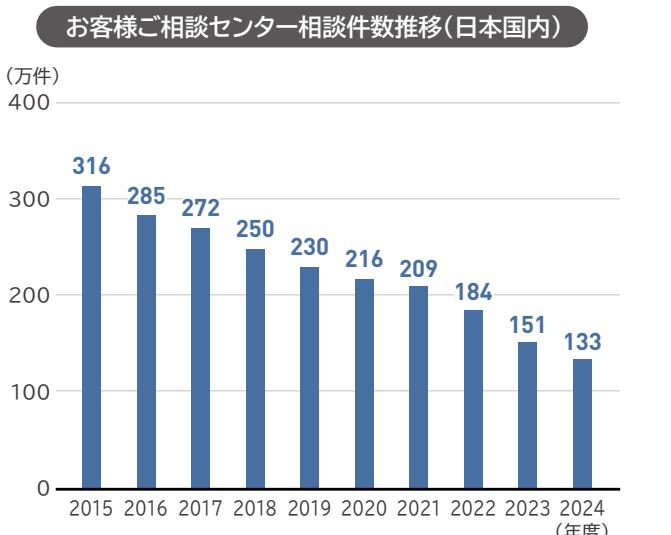
公正な広告・宣伝活動の推進

知的財産

地域社会

社会データ

す。FAQの内容については、お客様の検索キーワードや閲覧回数の分析により、必要とされる情報を迅速・的確に表示できるよう精度向上を図っています。また、FacebookなどのSNSを通じて、季節の変わり目等に各種お役立ち情報を発信したり、LINEの自動応答サービスから関連のFAQへ誘導したりするなどの取り組みを行っています。このように、お客様が「お客様ご相談センター」に問い合わせされる前に問題解決できる仕組みを整えることで、「お客様ご相談センター」での相談件数は減少傾向にあります。また、海外においては、国あるいは地域ごとに「コールセンター」を運営し、お客様の各種ご相談への対応や、修理受付を行っています。さらに、各国のWebサイトでもFAQを提供し、日本と同様に、お客様ご自身で問題を解決できる仕組みづくりに努めています。



■ 修理サービス体制

日本の家電商品の修理サービスは、パナソニック マーケティングジャパン(株)内のCS社(修理・部品サービス部門)が担当しています。また住宅設備系商品は、パナソニック テクノサービス(株)が担当しています。これらサービス会社は全国にネットワークを設け、地域密着のもと高度な技術とノウハウを備えたカスタマーエンジニアが常駐し、お客様からの修理のご依頼に対して、「迅速・確実」な出張修理サービスを行っています。修理受付は24時間365日の体制を整備し、特に生活必需品のトラブルについては一刻も早い修理サービスの提供に努めています。

- ・パナソニック マーケティングジャパン(株) CS社および、関連会社サービス拠点数
101カ所(2025年4月現在)
- ・パナソニック テクノサービス(株) サービス拠点数
32カ所(2025年4月現在)

■ 修理サービス窓口強化の取り組み

日本の家電商品では、お客様が修理を依頼される際の利便性向上を目的に、宅配便による修理品の受け渡しやWebサイトでの受付体制を整えています。

お客様が安心してWeb修理サービスを受けられるよう、お申し込みをする前にWebサイト上で修理診断ができます。修理診断では、お持ちの商品の品番を入力し、当時はまる症状を選択することで、お困りごとの解決に役立つ方法をご案内します。修理が必要と診断された場合やお困りごとが解決しなかった場合は、修理サービス料金の目安が確認でき、修理のお申込みまでできます。

■ グローバルな修理サービス拠点

海外におけるお客様対応は、当社グループの販売会社あるいは、販売代理店が運営するコールセンターやサービスセンターあるいは、販売会社や販売代理店が委託する、委託先コールセンターやサービス認定店が、現地のお客様のニーズ・商習慣に合わせたサービスを提供しています。また、お客様に提供する修理サービス・お問い合わせへの対応を通じ体験価値向上を目指す取り組みを各国で強化しております。さらにソーシャルメディア上でのお客様とのコミュニケーションにも取り組んでおります。

お客様対応後にはアンケート調査によりお客様のご意見を伺い、より良いサービスの提供を目指し改善に取組んでいます。近年は、環境への意識の高まりを受け、商品リサイクルによる廃棄の削減、FAQの充実や改善・遠隔診断による訪問修理の削減などを通じ、アフターサービスの分野における環境貢献施策に注力しています。また、欧米を中心に法制化がすすむ“修理する権利”に準じて、お客様に情報やモノを提供できるよう体制を整えています。

修理サービス拠点数(2025年度)

地域	修理サービス拠点数
日本※1	133
北米	345
中南米	662
欧州・CIS	1,023
東南アジア・大洋州	1,639
インド・南アジア・中東アラブ諸国	650
中国・北東アジア	3,121

※1 日本：パナソニック マーケティングジャパン(株)
CS社および、関連会社、パナソニック テクノサービス(株)

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

お客様満足度向上

方針

責任者・体制

お客様の声を商品・サービスへ
反映する活動(VOC活動)

障害者差別解消法への対応

「消費生活アドバイザー」資格取得の促進

「お客様月間」の取り組み

啓発活動による社会課題への対応

責任ある広告・宣伝活動

方針

責任者・体制

公正な広告・宣伝活動の推進

知的財産

地域社会

社会データ

■ 法人向け事業のCS体制

電気設備・住宅設備関連商品

照明、情報機器、電設資材、住宅設備・建材、そして太陽光発電・蓄電設備等のエネルギー関連商品に関する法人向けお問い合わせ窓口では、お得意先様(パートナー)からの施工や設置・設定でのお困りごとを365日迅速に対応できる体制を整えています。

業務用機器

映像、セキュリティ、情報通信、産業空調等業務用機器分野では、各分野の販売会社がお客様のニーズに合った機器・システムのご提案から設計・施工、お問い合わせ、修理サービスに至るまで一貫してサポートし、CS向上に取り組んでいます。

業務用ソリューション

業務用ソリューションを担当する販売部門、当社グループの販売会社や、当社商品の販売パートナー様によって、お客様ごとに異なるニーズを把握し、お客様の「現場」の業務最適化や生産性向上を実現するソリューションをシステム構築、販売、施工、保守、修理、運用サービス、クラウドサービスまでトータルでご提供しています。CS活動においてはご相談窓口、修理サービス、保守メンテナンス等お客様との接点から信頼関係を構築し、お客様のお困りごとに継続的なサポートを迅速に提供し、対応できる体制を整えています。

お客様の声を商品・サービスへ反映する活動 (VOC活動)

当社グループは、お客様の声(Voice Of Customer=VOC)をテキストマイニングツール(見える化エンジン)を利用した解析などを駆使し、全体傾向や有益な情報を素早くつかむことで、事業活動の改善に役立てています。

お客様の声には、「お客様ご相談センター」にいただいたご意見、セールスやお得意先様(パートナー)、ショールーム、サービス会社を通じて頂戴したお客様の声が含まれます。分析結果は、商品企画・設計・技術・品質部門およびマーケティング・販売部門と連携しながら、商品開発や機能、品質、取扱説明書やカタログの改訂、営業活動等の改善に活用しています。当社グループでは、このようなVOC活動をお客様満足向上のためのパナソニックグループの経営基本方針の実践と考え、全従業員がすべての仕事の中で取り組むべき活動として推進しています。

STEP1

お客様からのご質問・ご相談にお応えいたします

毎日お客様から寄せられる電話や手紙等のご質問やご相談を、お客様ご相談センターでお応えしています。営業部門からも、セールスやお得意先を通じてお客様の声を頂戴しています。

STEP2

お客様の声を確認します

毎日お客様から寄せられる声を記録、データベース化し、分析をしています。

STEP3

お客様の声から改善点を検討しています

お客様の声から、商品の使いやすさや取扱説明書の見やすさなどでお困りの状況を分析し、改善すべき課題を検討しています。

STEP4

お客様の声に学び、商品や説明書等を改善しています

抽出された課題について、商品の開発や取扱説明書を作成している部門で検討会を開き、より良い商品やサービスを提供できるように取り組んでいます。

海外では、NPS(顧客推奨度)調査や、修理後のアンケート調査により、顧客接点のひとつであるサービス認定店やサービス技術者に対する評価を行い、お客様対応の改善に取り組んでいます。

障害者差別解消法への対応

2024年4月1日に障害者差別解消法(事業者による障害のある人への合理的配慮の提供の義務化)の改正が施行されました。

当社グループにおいても、障害者差別解消法に基づき、障害のある人から申し出があった場合には、「どのように対応ができるか」について個々の場面ごとに真摯に検討、実施して参ります。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

お客様満足度向上

方針

責任者・体制

お客様の声を商品・サービスへ
反映する活動(VOC活動)

障害者差別解消法への対応

「消費生活アドバイザー」資格取得の促進

「お客様月間」の取り組み

啓発活動による社会課題への対応

責任ある広告・宣伝活動

方針

責任者・体制

公正な広告・宣伝活動の推進

知的財産

地域社会

社会データ

「消費生活アドバイザー」資格取得の促進

日本国内パナソニックグループでは、お客様志向の風土醸成を目的に、「消費生活アドバイザー^{※2}」資格の取得を積極的に推進し、資格保有者は消費者志向経営を実践するリーダーとして活躍しています。当社グループの資格保有在籍者数は、2025年4月1日現在で301名となりました。

※2 消費生活アドバイザー制度

内閣総理大臣および経済産業大臣の事業認定に基づく資格(審査・証明機関:一般財団法人「日本産業協会」)。消費者と企業や行政の架け橋として、消費者からの提案や意見を企業経営ならびに行政等への提言に効果的に反映させるとともに、消費者の苦情相談等に対して迅速かつ適切なアドバイスができるなど、幅広い分野で社会貢献を果たす材を養成することを目的としています。(一般財団法人日本産業協会Webサイトより)

「お客様月間」の取り組み

日本では、今後より一層お客様へのお役立ちが重要になっていると考え、日本で定められた「消費者月間^{※3}」に合わせた「お客様月間」を設定し、以下のような取り組みにより、全社員のお客様志向の醸成を図っています。

1. 日本国内当社グループ独自のお客様月間ポスター（デジタルデータ）を作成し、全事業会社に配信、ポータルサイト・デジタルサイネージへの掲載等をすることで、お客様月間の啓発を行っています。
2. 日本国内当社グループでは「お客様月間シンポジウム」を、全事業会社の消費者関連責任者はじめ全社員を対象に開催し、消費者志向経営の推進に取り組んでいます。2025年度は、外部講師による講演「心豊かな生活環境の実現を目指して～患者衣『lifte』を通した私たちの活動」を実施し、BtoB企業としての多方面からのご意見の取り入れ方や、「グリーン消費」に繋がる商品リサイクルへの取組みについて学びを得ました。

※3 消費者月間

消費者保護基本法(消費者基本法の前身)が昭和43年5月に施行されたことから、その施行20周年を機に、昭和63年から毎年5月が「消費者月間」とされた。毎年5月には、消費者、事業者、行政が一体となって、消費者問題に関する教育・啓発等の事業を集中的に行っている。



啓発活動による社会課題への対応

日本では、喫緊の社会課題でもある「地球温暖化対策」や「脱炭素化」に向けたESG活動の一環として、主に自治体や法人・企業と連携し「環境教育」をテーマに地域社会に対する啓発講座を受託運営しています。

「環境」や「エネルギー問題」等、消費者にとって関心が高く、かつ社会性の高いテーマについて、参加者自らが地域社会の一員として取り組むべき内容について理解し、意識醸成から行動につながることを目指して取り組んでいます。特に、最近は親子で一緒に学ぶスタイルが増えており、難しいテーマを生活シーンに落とし込んで、「省エネ」や「自然エネルギーの活用」など、身近な内容で楽しく分かりやすく学んでいただいている。また、行政が主催する「環境イベント」にも積極的に参画し、幅広く啓発活動に取り組んでいます。

□ 家電お役立ち情報

<https://panasonic.jp/support/useful.html>

日本国内向け自社サイトで、電気の基礎知識、家電製品に関する法規や処分(リサイクル)の他、家電製品の防災対策や自然災害発生時の家電製品取扱いの注意点等を紹介しています。

□ 家電製品を安全にお使いいただくために

https://jpn.faq.panasonic.com/app/answers/detail/a_id/62005

家電製品を安心して末永くご使用いただくための正しい使い方の他、実際にあった一般的な事例を題材に、お客様に安全に関する理解を深めていただく情報も提供しています。

責任ある広告・宣伝活動

企業の広告・宣伝活動は、社会に対してブランド・商品・サービスを広く知らしめる効果を有すると同時に、多様性の視点や影響を受けやすい子どもへの配慮などが不十分な広告表現によって、一般消費者にマイナスの影響を与える可能性があります。さらにその影響は、ソーシャルメディアの発達により、広告・宣伝活動を行った国・地域だけでなくグローバルに広がることが想定されます。そのため、企業は自社のコミュニケーション活動において、常に高い規範意識や倫理観を持ち続ける必要があります。

創業者 松下幸之助の、「良い商品ができれば、メーカーには、それをより早く、広く、正しくお客様にお伝えする義務があり、そのための宣伝活動である。」との考え方を受け継いでいます。また、今日では、商品のみならず、さまざまな企業活動について広く社会にお伝えしていくことも重要な社会的責任となっています。これについても同様の考え方のもと、取り組んでい

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

お客様満足度向上

方針

責任者・体制

お客様の声を商品・サービスへ
反映する活動(VOC活動)

障害者差別解消法への対応

「消費生活アドバイザー」資格取得の促進

「お客様月間」の取り組み

啓発活動による社会課題への対応

責任ある広告・宣伝活動

方針

責任者・体制

公正な広告・宣伝活動の推進

知的財産

地域社会

社会データ

ます。日々の広告制作(テレビCMや新聞・デジタル広告等を作る作業)においては、創業者の考え方を踏まえ、以下内容を基本指針、心構えとして取り組んでいます。

- ・広告・宣伝活動は、企業活動における重要な社会的使命である
- ・企業の「こころ」を伝える活動である
- ・事実を正しく、お客様が理解しやすいように
- ・不快感を与えることなく、迷惑をかけたりしない
- ・常に創意工夫をする
- ・高い見識、技量、熱意で取り組む

方針

正確かつ誠実な社外への情報発信およびコミュニケーションは、社会やお客様からの信頼の大前提であり、ブランド価値を守り向上させていくために必要不可欠との認識のもと、パナソニックグループでは「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」の中で、社会とのコミュニケーションについて以下の通り定めています。

- ・私たちは、広報・宣伝等のコーポレートコミュニケーション活動を通じて、当社の経営基本方針、そして、製品・サービスや技術等に関する公正かつ正確な情報を広く社会の人々にお知らせすることにより、ブランド価値の向上に努めます。同時に、常に社会やお客様の声に耳を傾け、それらを謙虚に受け止め、適切に事業活動に反映していきます。
- ・私たちは、多様性を尊重し、常に事実に基づく表現を基本として、コーポレートコミュニケーション活動を行います。社会的差別につながるもの、他を中傷したり個人の尊厳を損なうものは表現の対象としません。

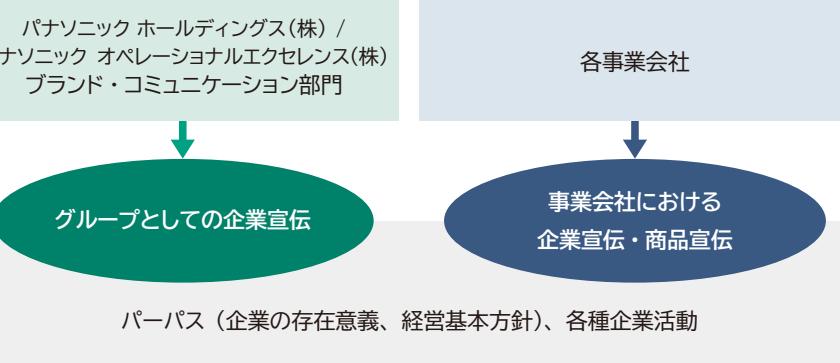
また、「全社ブランド基本規程」「デジタルメディア運用規程」「パナソニックグループ ソーシャルメディアガイドライン」「知的財産基本規程」「情報セキュリティ業務規程」等を制定し、コミュニケーション活動においても、これらの全社規程に則り、第三者の知的財産、アイデンティティやプライバシーを尊重すること等を定めています。

責任者・体制

広告・宣伝活動は、グループのブランド戦略・コミュニケーション戦略を直接管掌するグループCEOが担当します。(2025年4月現在)

パナソニック ホールディングス(株)およびパナソニック オペレーションズ(株)の

ブランド・コミュニケーション部門がグループとしての企業宣伝を担当、各事業会社が事業会社における企業宣伝・商品宣伝を担当し、宣伝職能が連携しながら推進しています。



公正な広告・宣伝活動の推進

広告の制作過程においては、世界各地域における各種の関係法規・業界規制等に基づき、お客様に誤解や誤認を与えないよう確認する仕組みを構築しています。例えば、日本国内においては、広告制作に携わる専門人材を育成、配置し、表現やリスク回避の経験・ノウハウを蓄積するとともに、制作パートナー企業とリスクのスクリーニング、メディアや広告代理店による表現検査、事前調査等を行っています。また、必要に応じて法務部門の確認を仰ぐ体制を整え、「景品表示法」等の各種広告法規、公益社団法人日本アドバタイザーズ協会の「倫理綱領」、各メディアの検査規準等を順守しています。さらに、子どもの教育上の配慮に欠ける表現、健全な学びや成長を妨げる恐れのある表現・演出は用いず、児童を広告表現に起用する際には、関連法令を順守した撮影や制作を行っています。

これらの徹底のため、日々の業務でのOJT、あるいは大きな法改正時等においては社内研修会を実施し、担当者への周知・啓発に努めています。加えて外部団体による研修・セミナー等への参加や、必要に応じて外部専門家ヒアリングも実施しています。

なお、昨今話題となっているWebサイトやSNSでの詐欺広告等を防止する取り組みとして、恒常的なモニタリングによる早期発見及び対応を検討できる体制を日本において整備しています。これにより、当社を騙った詐欺広告、それを掲載するサイト等の早期発見、誤った情報や関連のコメントの拡散防止など、犯罪被害拡大につながる事態を未然に防ぐことができるよう努めています。また、業界団体や関係省庁等とも連携し、法務、知財、情報システム、ブランド等のグループ内関連部門が協力しながら適切な対応を行っています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

方針

責任者・体制

知的財産戦略フレームワーク

グループシナジーを創出する
特許等集約の仕組み

知的財産権の取得と報奨制度

第三者の知的財産の尊重

共創関係の構築への貢献

共創による社会課題解決への貢献

国際的イニシアチブへの参画

模倣品対策

社内教育・社外に向けた啓発活動

相談・通報

評価

地域社会

社会データ

知的財産

パナソニックグループは、研究開発やその他の事業活動の過程で得られる技術、ノウハウ、デザイン、ブランドおよびその他の成果を知的財産として適切に取得、保護および活用するよう努めています。

当社グループは、事業活動において第三者の知的財産を尊重するよう努めながら、当社グループの知的財産について、当社グループでの事業化や他社との共創など、様々な形でその社会実装することにより、当社グループの事業成長と社会課題の解決を実現することを目指しています。

方針

当社グループは、創業以来の「事業の前に知財あり」の精神のもと、事業に対する知的財産起点での戦略提案、グローバルな知的財産の取得・保護・活用および知的財産に係る紛争の予防と解決により、現在と将来にわたる事業の優位性と安全の確保を目指すとともに、社会課題の解決への貢献も視野に入れて、知的財産活動を推進しています。

当社グループは、これらを着実に遂行するため、グループ全体に適用する「知的財産基本規程」を定め、知的財産活動の適切な遂行と活動基盤の確立を図っています。また、購入先様、お取引先様およびその他の第三者の知的財産を尊重し、侵害しないよう最善を尽くしています。このことは「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」にも定め、従業員全員が順守するように定期的な教育を行っています。

責任者・体制

当社グループの知的財産に関する責任者は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサーの執行役員です(2025年8月現在)。

持株会社であるパナソニック ホールディングス(株)（以下、PHD）の知的財産本部において、グループの知的財産戦略の策定・推進等を行っています。また、各事業会社にも知的財産部門を設置し、各事業会社の知的財産戦略の策定・推進等を行っています。PHDの知的財産本部と各事業会社の知的財産部門とは連携して知的財産戦略を推進することで、グループシナジーを創出しています。

さらに、高度専門人材を擁するパナソニックオペレーションエクセレンス(株)（以下、PEX）の知的財産本部およびPEX傘下のパナソニックIPマネジメント(株)（以下、PIPM）において、グローバルに幅広い知的財産業務を推進しています。

PIPMは、当社グループの知的財産業務を集約・事業化するため当社完全子会社として設立された会社であり、信託業法第51条に定められた「同一の会社集団に属する者の間における信託」を活用し、知的財産業務を推進しています。

知的財産戦略フレームワーク

当社グループでは、取締役会での議論を経て、知的財産戦略フレームワークを策定しています(次ページの図)。このフレームワークは、当社グループのマテリアリティを踏まえ、「顧客」「競合会社」「社会」の視点から行う我々の知的財産戦略・活動が、「事業の優位性」と「事業の安全」への寄与とともに、知的財産を起点とした「共創による社会実装」にもつながり、そして、これらが社会課題の解決に貢献し、最終的に我々の目指す姿につながることを表しています。

これらの戦略・活動は、「権利」・「資産」・「情報」という知的財産の各側面に基づき、当該フレームワークの中で具体化されています。

例えば、「顧客」の視点では、「共創・オープン&クローズ戦略の立案・実行」「コア技術の知財ポートフォリオ構築」といった戦略・活動を通じて、「顧客価値の向上」というアウトプットにつながります。

また、「競合会社」の視点では、「紛争解決」「第三者知財の尊重」「知財ポートフォリオの筋肉質化(例:不要な知的財産の放棄)」といった戦略・活動を通じて、「コストパフォーマンスの向上」というアウトプットにつながります。

また、「社会」の視点では、「知的財産を起点とした共創」といった戦略・活動を通じて、「共創による社会実装」(例:他社との共創による環境関連技術の事業化)というアウトプットにつながります。

そして、これらのアウトプットは、「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現という、我々の目指す姿につながります。

PHDでは、当該フレームワークに示される知的財産戦略・活動の状況を可視化する「全社共通・知財指標」を導入しています。これには、例えば、無形資産である知的財産の規模とその

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

方針

責任者・体制

知的財産戦略フレームワーク

グループシナジーを創出する 特許等集約の仕組み

知的財産権の取得と報奨制度

第三者の知的財産の尊重

共創関係の構築への貢献

共創による社会課題解決への貢献

国際的イニシアチブへの参画

模倣品対策

社内教育・社外に向けた啓発活動

相談・通報

評価

地域社会

社会データ

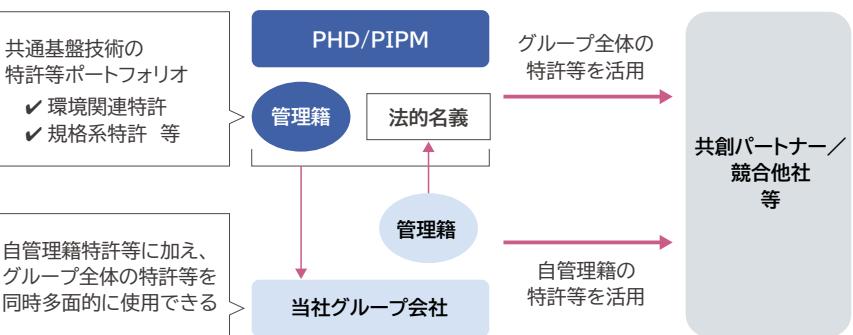
使用状況(巡らし度合い)を可視化する活用指標などが含まれます。これらの「全社共通・知財指標」を活用し、各事業会社の知的財産戦略・活動のモニタリングと当社無形資産の価値最大化を目指します。



グループシナジーを創出する特許等集約の仕組み

当社グループでは、PHDに特許等を集約して当社グループ全体の資産として同時多面的に使用し、活用する仕組みを設けています。PHDおよびその子会社であるPIPMは、当社グループ全体の特許等(例: 共通基盤技術に関する特許、当社グループ会社から法的名義を集約した特許)を対外的に活用します(例: ライセンス)。そして、この仕組みの対象となる当社グループ会社(国内)は、みずから生み出しましたは譲り受けた特許等を、PHDへの法的名義集約後も管理し(「管理籍」の保持)、当該特許等の費用を負担し、当該特許等に基づく収益を受け取ります。そして、当該グループ会社は、みずからが管理籍を有する特許等を対外的に活用とともに、当社グループ全体の特許等を使用できることになります。当社グループでは、この仕組みにより、社内外の共創等を促進しています(右図)。

グループシナジーを創出する特許等集約の仕組み



知的財産権の取得と報奨制度

当社グループは、事業戦略および研究開発戦略を踏まえた知的財産戦略に基づき、グローバルに知的財産ポートフォリオの構築を行っています。当社グループの2024年度の研究開発費、特許・実用新案・意匠の出願件数および2025年3月現在の保有特許権・実用新案権・意匠権・商標権の件数は、下記の通りです。

2024年度研究開発費	約4,778億円(売上高研究開発費率5.6%)
2024年度出願件数	特許・実用新案・意匠出願件数: 計約1.6万件 (うち海外約0.9万件)
	保有特許権・実用新案権・意匠権: 計約9.5万件 (うち海外約5.3万件)
2025年3月現在の保有権利件数	保有商標権: 計約1.5万件 (うち海外約1.1万件)

当社グループの知的財産が適切に保護および活用されない場合には、当該知的財産に関する模倣品・侵害品等が出現し、品質問題、犯罪組織等への資金流入や、持続的イノベーションの阻害などの問題を引き起こす可能性があります。引き続き、当社グループは、研究開発および事業活動の過程で得られる各種成果を知的財産として適切に取得し、さらに知的財産を保護および活用するよう努めます。

また、当社グループは、発明者への報奨制度により、発明者のモチベーションの向上および発明等の創出活動の活性化を図り、各国の法令に基づき、公正かつ公平にその運用を行っています。例えば、日本においては、報奨の基準は、従業員との協議を経て策定して従業員に公開し、報奨金について発明者の意見を聴取する仕組みも設けています。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

方針

責任者・体制

知的財産戦略フレームワーク

グループシナジーを創出する
特許等集約の仕組み

知的財産権の取得と報奨制度

第三者の知的財産の尊重

共創関係の構築への貢献

共創による社会課題解決への貢献

国際的イニシアチブへの参画

模倣品対策

社内教育・社外に向けた啓発活動

相談・通報

評価

地域社会

社会データ

第三者の知的財産の尊重

私たちが第三者の知的財産を侵害する場合には、当該第三者に損失を与える恐れがあるとともに、当社グループの製品またはサービスの仕様変更や供給中断等により、当社グループの直接・間接のお客様にご迷惑をおかけする恐れがあります。

当社グループは、第三者の知的財産を尊重するよう努めながら事業活動を行っています。当社グループ全体に適用する社内規程において、第三者から知的財産権の侵害の疑いがある旨の連絡を受けた場合の対応や、知的財産権の侵害が生じた場合に想定される損失の算定プロセスを定めています。また、各事業会社の社内規程でも、第三者の知的財産権の侵害防止に向けた調査、リスク発見時の報告およびその他のプロセスを定めています。

共創関係の構築への貢献

当社グループは、事業活動において社会課題の解決に貢献することを目指しています。社会課題に正面から向き合ってその解決に貢献し、結果として事業を成長させることに加えて、知的財産活動においても、多様なヒト・モノ・コトがつながり、協力しあう仕組みを構築し、個社では対応困難な社会課題を、無形資産を起点とした共創関係の構築により解決すべく、新たな知的財産戦略を推進しています。

具体的には、2023年9月に、社外向けの「技術インデックス」を公開しました。「技術インデックス」は、当社グループの知的財産情報について、その技術の利用シーンや目的などを感覚的に分かりやすい言葉でインデックス化することで、利用者が技術を簡単に探し必要な技術とつながることができるシステムです。「技術インデックス」を起点として、無形資産を社会に巡らせて地球環境問題の解決をはじめとした社会課題解決の加速に貢献します。

□ 技術インデックス トップ

<https://co-creation.holdings.panasonic/jp/techidx/>

また、2024年10月に、無形資産を巡らす共創イノベーションHUB「IP JUNCTION」を公開しました。「IP JUNCTION」は、技術インデックスが蓄積する共有知の活用を拡げるため、様々な技術やアイディアを持つパートナーの皆様との共創を支援する情報発信・マッチングプラットフォームです。社内外の無形資産情報をを集め、探し、つなげることで無形資産を巡らし、共有知化を加速するドライバーを目指します。

□ IP JUNCTION

<https://co-creation.holdings.panasonic/jp/ip-jct/>

共創による社会課題解決への貢献

前述のように、当社グループは長期環境ビジョン「Panasonic GREEN IMPACT (PGI)」を2022年1月発表し、バリューチェーン全体の環境負荷の低減と、同時に、社会やお客様のCO₂排出削減に貢献する取り組みを加速しています。PGIの「CONTRIBUTION IMPACT」は、当社が自ら製品及びサービスを提供することにより社会やお客様のCO₂排出削減に貢献するものですが、一方で、当社グループは環境関連技術に係る知的財産を多数保有しており、戦略的に他社との共創関係を構築することにより、社会実装を推進し、社会課題の解決への貢献を目指しています。

例えば、車載電池分野において共創パートナー様に当社知的財産を使用いただくことで、ガソリン車の電気自動車・ハイブリッド車への置き換えを図り、CO₂の削減に寄与しています^{※1}。同様に、断熱性に優れる真空断熱ガラスにおいても共創パートナー様に当社知的財産を使用いただくことで、建物の窓材に採用して単板ガラスや複層ガラスからの置き換えを図り、CO₂の削減に寄与しています^{※2}。2023年における、リチウムイオン電池に関する当社知的財産が使用された車載電池を搭載した電動車によるCO₂排出の削減効果は、978万t-CO₂と試算しています^{※3}。

また、当社グループは、将来の環境関連技術の開発にも力を入れており、多くの知的財産を保有しています。これにより、今後も持続可能な技術の普及とCO₂削減に貢献していきたいと考えています。例えば、当社は、アスタミューゼ株式会社に環境関連技術の炭素削減ポテンシャル分析^{※4}を委託しましたが、そのレポート^{※5}においても、当社グループの環境関連技術が紹介されています。

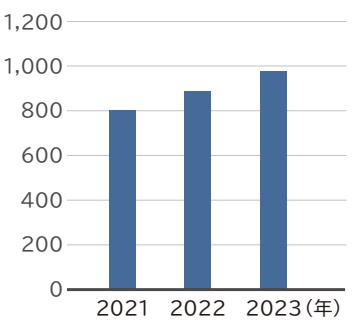
気候変動等の社会課題への対応は、当社グループだけで対応できるものではありません。パナソニック知的財産部門は、今後も、知的財産を起点として他社との共創関係を構築することにより、社会実装を推進し、社会課題の解決への貢献を目指します。

※1 車載電池によるCO₂削減効果：ガソリン車と、当社知的財産が使用された車載電池を搭載した電動車の走行時(使用時)のCO₂排出量の差分量

※2 真空断熱ガラスによるCO₂削減効果：単板ガラスや複層ガラスと、当社知的財産が使用された真空断熱ガラスの使用時の空調機器の運転に必要なエネルギーによるCO₂排出量の差分量

※3 ガソリン車と、当社知的財産が使用された車載電池を搭載した電動車の走行時(使用時)のCO₂排出量の差分量を、フロー方式(販売年にその生涯分の排出量を一括計上)により試算(車載電池の製造時のCO₂排出量を控除)。昨年度の試算から基礎データ(ガソリン車燃費、電動車の燃費/電費等)の数値をより精緻に見直した。グラフは全ての年で同様の考え方に基づいて試算したもの

当社知的財産が使用された
車載電池を搭載した電動車による
CO₂排出の削減効果試算



社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

方針

責任者・体制

知的財産戦略フレームワーク

グループシナジーを創出する
特許等集約の仕組み

知的財産権の取得と報奨制度

第三者の知的財産の尊重

共創関係の構築への貢献

共創による社会課題解決への貢献

国際的イニシアチブへの参画

模倣品対策

社内教育・社外に向けた啓発活動

相談・通報

評価

地域社会

社会データ

※4 アスタミューゼ株式会社は、投資データ等に基づいて、主に技術的な観点から炭素削減の課題を整理の上、これら課題解決に貢献する技術を俯瞰的に整理し、技術別での「炭素削減ポテンシャル」を定量評価しています
※5 □ https://www.astamuse.co.jp/news/2025/250509_cn/

国際的イニシアチブへの参画

WIPO（世界知的所有権機関）によって設立されたWIPO GREENは、そのデータベースおよびネットワークを通じて環境に配慮したイノベーションに関する主要な当事者をつなげることで、気候変動に対する世界的な取り組みを支援しています。当社グループもこれに賛同し、環境に配慮した水中プラズマ技術、人工光合成技術、ガスセンサー技術を登録しています。

模倣品対策

企業の重要な資産であるブランド、その他の知的財産を無断で使用し、権利者の築き上げたブランド価値にただ乗りする模倣品は、お客様に対して品質問題(事故・ケガ)を引き起こすだけでなく、社会全体に対して下記のような問題を引き起こし、健全な社会づくりの阻害要因となり得ます。

- ・経済的損失：税収減、開発意欲の減退
- ・安全問題：犯罪 / テロ組織の資金源、国家安全保障の脅威の増大
- ・環境問題：押収された模倣品の廃棄

そのため、模倣品対策は、企業の社会的責任であると考えています。当社グループは、「お客様の保護」、「ブランドを含む知的財産の保護」の視点に加え、「社会課題の解決」という視点で、模倣品対策に取り組んでいます。2019年には、当社グループの働きかけも一助となり、日本政府の「SDGsアクションプラン」への「模倣品対策強化」の追加が実現しました。現在では、対策の業界団体である国際知的財産保護フォーラム(IIPPF)において、「模倣品の撲滅はSDGsの達成に貢献する」という考えのもと、当社グループは、政府・他社・各国政府と連携し、積極的な活動を推進しています。IIPPFにおいて、当社グループは、啓発グループを2021年に立ち上げて以降、幹事として、サステナブル社会に向けて、業界での活動を牽引しております。最近の傾向としては、現実の市場での模倣品に加えて、オンラインでの模倣品事例が急速に増えています。従来に比べると、オンラインの模倣品は容易に出品され、現物を見ずに取引されることから、一般のお客様が誤って購入してしまうリスクも増大しているといえます。当社グループは、特にオンラインの模倣品に対しては、これまで以上に、権利者がお客様とともに模倣品を撲滅しようとする視点が重要と考え、社会全体で、より良い社会づくりを目指しています。昨今は、SNS利用者の増加を受け、SNSを活用した発信を、毎月定期的に実施しています。

例) □ <https://twitter.com/PanasonicBrand/status/1759463303867466126>

□ 私たちのブランド保護の方針

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/about/intellectual-property/brand-protection/statement.html>

社内教育・社外に向けた啓発活動

当社グループでは、知的財産に関する当社グループの方針を徹底するために、従業員に対して、様々な研修・教育を実施しています。上述の第三者の知的財産の尊重に関する従業員教育に加え、例えば、昨今の事業におけるソフトウェアの重要性や急速な生成AIの普及も踏まえながら、著作権に関するeラーニングを国内外の従業員に向けて実施しています。

また、各事業会社においても、各事業の実情に応じて知的財産に関する研修・教育を行っています。また、知的財産業務に従事する従業員に対しては、知的財産に関する専門性向上のための研修に加え、プロジェクトマネジメントに関する研修など、経営貢献を視野に入れた幅広い研修・教育を行っています。

さらに、特許庁からの要請を受け、海外特許庁職員等の人材育成研修への講師派遣、また当社独自の日本国内の中学校・高等学校への知的財産に関する授業の実施、粗悪な模倣品の問題点を啓発するウェブ動画の発信など、知的財産に関する社外での啓発活動も行っています。

□ パナソニックの模倣品排除に向けた啓発活動

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/about/intellectual-property/brand-protection.html>

相談・通報

当社グループのすべての従業員、お取引先様とその従業員の方は、知的財産に関するリスクや問題を見聞きした場合、当社グループが設置するグローバルホットラインに相談・通報することができます。詳細は、「コンプライアンス」の「通報制度」をご確認ください(P143～)。

評価

当社グループは、クラリベイト(本社：英国ロンドン)が選考する「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター 2025」を受賞しました。この賞は、独創的な発明やアイディアを知的財産権によって保護し、事業化を成功させることで、世界のビジネスをリードする企業を選出しています。当社グループの受賞は、アワード創設以来、14年連続となります。

また、同クラリベイトの選考するベスト・プロテクティッド・グローバル・ブランドTop 100(2021年)において、当社グループのブランドも、適切に保護されていることが認められています。また、同クラリベイトの選考するTop100ニュー・ブランド2023において、2021年以降に急速に普及し、グローバルな規模で価値とインパクトをもたらしつつブランド保護も行うという卓越した能力を示した新ブランドとして、「Panasonic GREEN IMPACT」が選出されています。

社会

地域社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

方針

責任者・体制

従業員の参画とそれを支える制度

企業市民活動の評価

2024年度企業市民活動の費用

社会データ

パナソニックグループは、事業に必要なリソースはすべて社会からお預かりしている「社会の公器」という認識に立ち、地域社会と対話をしながら事業活動を推進しています。

事業進出・撤退の際は、現地政府や住民との対話、環境などへの影響度評価を行い、地域社会への貢献と、マイナス影響の最小化に努めています。

また、事業活動とともに、地域社会の一員として企業市民活動を積極的に推進し、企業と地域がともに発展していくことに努めています。

方針

「物と心が共に豊かな理想の社会の実現」を目指し、企業市民活動では事業活動とともに社会課題解決と新たな社会価値創造に取り組んでいます。活動推進にあたっては、SDGsの目標1でもあり、創業当初から取り組んでいる「貧困の解消」と、世界全体の喫緊の課題である「環境(問題)」、さらに課題解決のベースとなる「人材の育成(学び支援)」を重点テーマに設定しています。

従業員の積極的な参画を促すとともに、私たちの製品や技術、モノづくりで培ったノウハウやリソースを活かし、ステークホルダーの皆様と協働しながら、社会課題の解決やサステナブルな共生社会の実現に貢献したいと考えています。

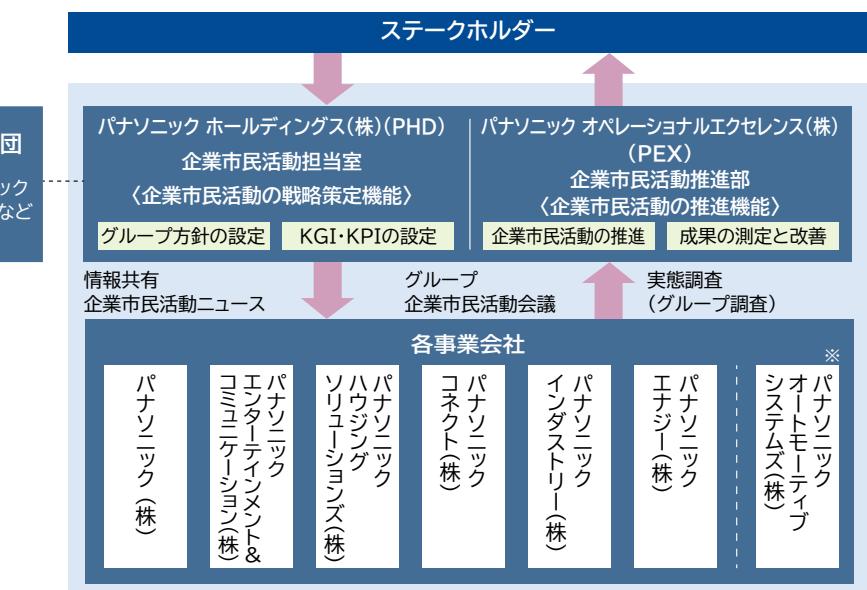
企業市民活動

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship.html>

責任者・体制

企業市民活動は、グループCEOが直接管掌し担当します(2025年8月現在)。パナソニック ホールディングス(株) (以下、PHD) 企業市民活動担当室がグループ全体の戦略策定機能を担当し、パナソニック オペレーションエクセレンス(株) (以下、PEX) 企業市民活動推進部、事業会社などとともに活動を推進しています。各事業会社には企業市民活動担当者を設置し、各社・各地域の実態に合わせた活動を展開しています。それらの活動については「企業市民活動ニュース」にてグループCEO以下、関連する取締役・役員、世界各地域の企業市民活動担当者に共有しています。

企業市民活動の推進体制



※ パナソニック ホールディングス株式会社(PHD)は、パナソニックオートモーティブシステムズ株式会社(PAS)の事業において、アプロ・グループと戦略的な共同パートナーとなりました。その結果、PASは、PHDの連結子会社でなくなり、PASの親会社の持株会社であるStar Japan Holdings株式会社(その孫会社となるPASを含む)は、当社の持分法適用会社となりました。詳しくは、以下のニュースリリースをご覧ください。
なお、企業市民活動においてPHDとPASは引き続き連携を図っています。

□ <https://news.panasonic.com/jp/press/jn241202-5>

従業員の参画とそれを支える制度

従業員が社会課題への関心や解決への意欲を高めることは、企業市民活動を推進する上でも、事業活動を行っていく上でも非常に重要です。当社グループでは、従業員の参画を促進するため、ボランティアや講演会情報の提供、社員食堂で社会課題に繋がるメニューの提供などを行っています。以下に、特徴的な活動を記載します。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

方針

責任者・体制

従業員の参画とそれを支える制度

企業市民活動の評価

2024年度企業市民活動の費用

社会データ

■従業員の社会参画を促進する活動

みんなで“AKARI”アクション

社員の福利厚生サービスのカフェテリアポイントや、古本やDVDなどのリサイクル品の寄贈などで集めた資金で、無電化地域にソーラーランタンを届ける寄付活動です。2009年に会社の寄贈からスタートし、これまでに36か国に約13万台を届けてきました。2024年度はのべ400人の社員がカフェテリアポイント寄付に参加し、一般の方も含め、21,705点のリサイクル品が集まり、2,790台を寄贈しました。

□ みんなで“AKARI”アクション

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/solution/akari.html>

パナソニックエコリレー・フォー・サステナブル・アース

持続可能な地球環境と社会づくりへの貢献を目指し、世界各地の従業員が地域の方々や子どもたち、家族と一緒に取り組む環境保全活動です。2024年度はグローバルのべ72拠点で清掃活動や植樹などを行いました。

また、世界各地の従業員一人ひとりが、日常生活の身近なところで環境保全アクションを習慣化することを目指した取り組みとして、「Panasonic ECO RELAY World Action」を開催しています。

□ パナソニック エコリレー・フォー・サステナブル・アース

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/ecorelay.html>

社員食堂へのサステナブル・シーフード^{※1}の導入(日本)

当社グループは、日本で初めてサステナブル・シーフードを継続的に社員食堂へ導入した企業です。2018年3月に2拠点からスタートしたこの取り組みは、日本国内累計57拠点で展開しています(2025年3月末時点)。食堂での喫食を通じて、危機的状況にある世界の水産資源への関心を高め、消費行動の変革を促し、周囲への影響拡大を目指します。

※1 持続可能な生産(漁獲・養殖)に加え、加工・流通・販売過程における管理やトレーサビリティの確保について認証を取得しているシーフード

□ サステナブル・シーフードを社員食堂から広げる

https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/environment/sustainable_seafood.html

福島『復興』応援アクション(日本)

社員食堂における福島県産の農畜水産品によるメニューの提供や、福島県産品を販売する「ふくしまマルシェ」の開催を通して、従業員が福島の現状を正しく知る機会を設け、風評被害の影響が残る福島の震災復興を応援する取り組みです。社員食堂でのメニュー提供は、2022年1月に2拠点から開始し、累計24拠点へ拡がっています(2025年3月末時点)。「ふくしまマルシェ」は、2022年9月に開始し、累計14拠点で実施しています(2025年3月末時点)。また、福島県が実施している食の安心安全確保の取り組みについて、福島県庁職員の方から従業員に講演いただくなどの啓発活動も継続的に実施しています。

□ 福島『復興』応援アクション

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/fukushimafukko.html>

プロボノ活動(日本)

従業員が、仕事で培ったスキルや経験を活かし、社会課題解決に取り組むNPO／NGOの事業展開力の強化を支援する活動です。2011年からこれまで422人の従業員が参加し、70団体の中期計画策定や営業資料作成、ウェブサイトの再構築などを支援しました。

□ Panasonic NPO／NGOサポート プロボノ

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/probono.html>

ボランティア活動の紹介・機会の提供

グループ各拠点が主体となり、各地域・事業会社の特性にあわせて様々なボランティア活動を展開しています。例えば、北米では従業員ボランティアプログラムを用意し、「Month of Service」(ボランティア月間)を設けるなど、従業員によるボランティア活動を奨励しています。中国では、国内の様々な拠点が同じ時間に、同じテーマのボランティア活動を行う「在華地域統一グループボランティア活動」を年に数回企画しています。さらに日本では、NPO団体などが主催するボランティア情報を従業員向けに紹介しており、2024年度はのべ280名の従業員が外部のボランティア活動へ参画しました。

学びの場の提供(日本)

社会課題への関心や解決の意欲を高めるため、社会課題に取り組む多様なゲスト講師を招いての従業員向け社会課題講演会「Social Good Meetup」(SGM)を開催し、2024年度はのべ1,674名の従業員が参加しました。また、頻発する自然災害に備え、ボランティアとして

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

方針

責任者・体制

従業員の参画とそれを支える制度

企業市民活動の評価

2024年度企業市民活動の費用

社会データ

活動するための知識や技能を身につける「災害ボランティア育成講座」も実施しています。

□ 従業員向け社会課題講演会 Social Good Meetup(SGM)

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/solution/sgm.html>

□ 災害ボランティア育成講座

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/disaster.html#volunteer>

■ 社員参画を支える人事制度

日本国内主要グループ会社の事例

◇ ボランティア活動へ参画するための柔軟な働き方

ボランティア活動への参画や挑戦を後押しするため、多様な働き方の選択肢を拡充しています。具体的には、ボランティアと仕事の両立を可能とする短時間・短日勤務制度や、ボランティア活動への参加を目的とした最長1年間(青年海外協力隊に参加する場合は必要期間)の休業制度があります。その他、節目年齢で付与される10日の「チャレンジ休暇」や、年次有給休暇25日のうち5日間をボランティア目的で取得する場合には会社として連続取得を配慮するなど、各種休暇を活用したボランティア参画も促進しています。

◇ 社内有志活動の実践と表彰

当社グループでは、所属会社や職位に関係なく、共通の关心や課題感を持つ社員が自発的にコミュニティを形成し、多彩な活動を展開しています(従業員リソースグループ(ERG))。こうした社員の自発的な取り組みの支援と認知向上策としてグループCEO表彰に「クロスUNLOCK賞」を設けています。過去には「聞こえない人と聞こえる人が働きやすい職場づくり」の活動や「事業場構内のアクセシビリティマップづくり」の協働など、多様な一人ひとりが個性を発揮するための組織風土活性化に寄与した功績が表彰されました。その他、社員の社会貢献活動への積極的・継続的な参画を評価するべく社会貢献賞も設けています。

北米の事例

各自が地域社会への貢献ができるよう、就業時間の中から年に最大5日分をボランティア活動に充てることができる制度を設けています。さらに各事業拠点での活動をコーディネートするなど、従業員のボランティア活動への参画を奨励しています。

欧州の事例

従業員の社会参加をさらに奨励するため、欧州の一部のグループ会社では、年に最大16時

間の有給休暇をボランティアのために取得することができます。

企業市民活動の評価

主な活動に対し、その特性に合わせた効果測定をおこなっています。

LIGHT UP THE FUTURE

無電化地域にあかりを届ける「LIGHT UP THE FUTURE」プロジェクトでは、ソーラーランタンの寄贈や現地での支援プログラムを通して、「教育」「健康」「収入向上」の機会創出を目指しています。寄贈や支援はNGO／NPOや国際機関など様々なパートナーと連携して実施しており、その効果検証結果は以下の通りです。

<国連人口基金(UNFPA)によるケニアでの調査結果(2023年)>

- ・家庭での学習時間が増加した就学児童は約8割(1時間増33%、2時間増42%、3時間以上増8%)
- ・ビーズ製作などの内職に従事する女性の収入が平均で1.5倍

□ パートナーによる調査レポート

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/lutf.html#cooperation>

Panasonic NPO／NGOサポートファンド for SDGs

NPO／NGOの組織基盤強化を支援する「Panasonic NPO／NGOサポートファンド for SDGs」では、助成事業終了の1年半後に助成先のフォローアップ調査を行い、組織基盤強化の有効性について第三者が定量的・定性的な評価を実施しています。

2024年には、2022年に助成期間を終えた計12団体(海外助成6団体、国内助成6団体)を対象にフォローアップ調査を行いました。申請時と比べて経常収入が増加した団体は10団体で、そのうち1団体は経常収入を3倍以上に、もう1団体は2倍以上に伸ばしていました。本プログラムを通じて組織基盤強化に取り組むことで、9団体が組織の課題が目標の80%以上解決されたと回答しました。また、11団体が組織基盤強化の取り組みが貧困の解消に役立っていると回答しました。これらの結果は、本助成プログラムが組織基盤強化に有効であったことを示しています。

□ 2024年「パナソニック NPO／NGOサポートファンド for SDGs」フォローアップ調査レポート

https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pnsf/npo_summary/2024_building.html

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

方針

責任者・体制

従業員の参画とそれを支える制度

企業市民活動の評価

2024年度企業市民活動の費用

社会データ

私の行き方発見プログラム

中学生向けキャリア教育プログラム「私の行き方発見プログラム」では、毎年、教員や生徒を対象に授業実施前後でアンケート調査を行い、生徒の変化やプログラムの有用性などを確認し、プログラムの改善などにつなげています。

2024年度のアンケートでは、授業が理解できたと回答した生徒は95%、授業をきっかけに自分の将来について考えようと思った生徒は96%となりました。参加した子どもたちからは、「将来について考える楽しさを感じることができた」、「どんな教科も必ず将来役に立つということを忘れないようにしたい」などの感想がありました。これらの結果は、本プログラムが子どもたちに有益であることを示しています。

□ 2024年度「私の行き方発見プログラム」活用校へのアンケート結果

<https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/citizenship/career/powerup/2503-2.html>

■外部評価・受賞等

2024年度の主な受賞および外部からの評価は以下の通りです。

- 経済産業省 第14回キャリア教育アワード 大賞
パナソニックホールディングス(株) キャリア教育プログラム「私の行き方発見プログラム」
- 東京ボランティア・市民活動センター 第10回企業ボランティア・アワード 特別賞
パナソニックグループ 従業員による災害ボランティア活動
- TABLE FOR TWO プラチナパートナー認定(12年連続)
パナソニックグループ 途上国に給食を届ける活動
- All India Business & Community Foundation
CSR &サステナビリティアワード2025
パナソニック ライフソリューションズ インド(株)
- CSR中国教育榜 最優秀責任企業ブランド賞、SDGs持続可能な優秀プロジェクト賞
パナソニック チャイナ(有)
- 無錫市生態環境局 環境貢献大賞
パナソニックエナジー無錫(有) 環境保護プログラム

2024年度企業市民活動の費用

地域別活動費

(単位:百万円)

中南米 32

東南アジア・大洋州 112

北米 193

インド・南アジア・中東ア

303

日本からの海外支援

334

中国・北東アジア 380

社会データ「企業市民活動のデータ」P137

社会

社会データ

人権の尊重

多様な人材・組織の
ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

人材データ

項目	対象	基準日	区分	単位	2023年	2024年	2025年
社員数	グローバル連結	3月31日時点	合計	人	233,391	228,420	207,548
			地域別	日本	36	38	41
				東南アジア・大洋州	19	16	17
				中国・北東アジア	18	17	16
				北米	13	15	12
				欧州・CIS	8	8	7
				インド・南アジア・中東アラブ諸国	5	5	5
				中南米	1	1	2
			職種別	間接	59	60	62
				製造直接	41	40	38
	日本(PHD、PEX および事業会社 ^{※1})	4月1日時点	合計	人	64,159	65,808	60,565
			性別	男性	51,057	52,091	47,272
				%	79.6	79.2	78.1
				女性	13,102	13,717	13,293
				%	20.4	20.8	21.9
			入社形態	新卒入社	49,706	49,652	44,843
				%	77.5	75.4	74.0
				キャリア入社	14,453	16,156	15,722
				%	22.5	24.6	26.0
			国籍	日本国籍	63,565	65,105	59,832
				%	99.1	98.9	98.8
				日本以外の国籍	594	703	733
				%	0.9	1.1	1.2
			雇用形態	無期雇用	59,480	59,905	54,613
				%	92.7	91.0	90.2
				有期雇用	4,679	5,903	5,952
				%	7.3	9.0	9.8
			年齢層	~ 29歳	8,091	9,063	8,997
				%	12.6	13.8	14.9
				30歳~	9,395	10,248	9,904
				%	14.6	15.6	16.4
				40歳~	14,900	13,886	12,168
				%	23.2	21.1	20.1
				50歳~	27,332	26,988	23,875
				%	42.6	41.0	39.3
				60歳~	4,441	5,623	5,621
				%	6.9	8.5	9.3
平均勤続年数	日本(PHD、PEX および事業会社) (無期雇用の社員)	4月1日時点	合計	年	22	20	20
			性別	男性	22	21	20
				女性	20	19	19

多様性・働き方に関するデータ

項目	対象	基準日	区分	単位	2023年	2024年	2025年	
経営チームの多様性	PHD執行役員	4月1日時点	合計	人	14	12	13	
			女性	人	3	3	5	
			キャリア入社	人	4	3	5	
			日本以外の国籍	人	1	1	2	
			多様性(重複除く)	人	5	4	7	
			%	36	33	54		
管理職の多様性	日本(PHD、PEX および事業会社) (雇用期間に定めのない社員)	4月1日時点	合計	人	13,084	13,547	12,346	
			性別	男性	12,285	12,593	11,366	
				%	93.9	92.4	92.1	
				女性	799	954	980	
				%	6.1	7.0	7.9	
入社形態	新卒入社	4月1日時点	性別	女性	10,832	10,941	9,640	
				%	82.8	80.8	78.1	
	キャリア入社			人	2,252	2,606	2,625	
				%	17.2	19.2	21.3	
国籍	日本国籍	4月1日時点	性別	女性	12,993	13,458	12,251	
				%	99.3	99.3	99.2	
	日本以外の国籍			人	91	89	95	
				%	0.7	0.7	0.8	
障がい者雇用	日本(PHD、PEX および事業会社)	6月1日時点	合計	%	2.45	2.56	2.53	
勤務	日本(PHD、PEX および事業会社)	4月1日時点	対象人数	人	64,159	63,218	60,565	
			時短勤務 ^{※2}	人	962	866	860	
				%	1.5	1.4	1.4	
			フレックス勤務 ^{※3}	人	54,009	51,146	51,976	
				%	84.0	80.9	85.8	
			リモートワーク ^{※4}	人	11,882	9,171	12,064	
				%	19.0	14.5	19.9	
項目	対象	基準日	区分	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
男女の賃金差異 ^{※5}	日本(PHD、PEX および事業会社)	4月1日～翌年3月31日	全社員(男性平均に対する女性平均の割合)	%	72.6	75.3	74.9	
			管理職(男性平均に対する女性平均の割合)	%	93.4	95.8	91.9	
育児休業取得	日本(PHD、PEX および事業会社)	4月1日～翌年3月31日	男性	男性 資格者数	人	1,108	1,118	1,053
			男性 取得者数	人	718	850	894	
			男性 取得率	%	64	76	84	
			男性 取得日数	日	21.5	36.2	45.2	
			女性 資格者数	人	237	250	257	
			女性 取得者数	人	237	241	249	
			女性 取得率	%	100	103	96	
			女性 取得日数	日	376.4	305.8	277.5	
年次有給休暇取得日数・率	日本(PHD、PEX および事業会社)	4月1日～翌年3月31日	年間付与日数	日	25	25	25	
			平均取得日数	日	20	18	19	
			平均取得率	%	78.4	70.4	77.5	
働き方	日本(PHD、PEX および事業会社)	4月1日～翌年3月31日	選択的週休3日制	人	—	153	138	
			通勤圏外リモートワーク	人	—	259	202	
			社外副業	人	—	258	454	
			業務委託	人	—	225	404	
			他社雇用	人	—	33	50	

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

キャリア・人材育成に関するデータ

項目	対象	基準日	区分	単位	2022年度	2023年度	2024年度
従業員意識調査	グローバル連結	毎年第3Qに実施	回答者数	人	14.9万	15.7万	15.2万
			UNLOCK 指標	グローバル	—	—	43
				日本	—	—	32
			社員エンゲージメント	グローバル	%	67	68
			社員を活かす環境	グローバル		65	66
			合計	人	2,597	3,692	3,175
			性別	人	2,001	2,853	2,365
				%	77.1	77.3	74.5
			女性	人	596	839	810
				%	22.9	22.7	25.5
			雇用形態	無期雇用 計	人	2,441	3,537
				人	1,908	2,755	2,187
				%	78.2	77.9	74.8
				女性	人	533	782
					%	21.8	22.1
				有期雇用 計	人	156	155
				人	93	98	178
				%	59.6	63.2	70.4
				女性	人	63	57
					%	40.4	36.8
			入社形態	新卒入社 計	人	—	1,355
				人	—	985	1,117
				%	—	72.7	72.3
				女性	人	—	370
					%	—	27.3
				キャリア入社 計	人	—	2,337
				人	—	1,868	1,248
				%	—	79.9	76.6
				女性	人	—	469
					%	—	381
				キャリア入社 計	人	—	20.1
				人	—	23.4	
離職 ^{※6}	日本(PHD, PEX および事業会社)	4月1日～翌年3月31日	合計	すべての退職事由	%	3.6	3.4
				定年退職以外の退職事由	%	2.2	1.5
			新卒入社	すべての退職事由	%	—	—
				定年退職以外の退職事由	%	—	1.4
			キャリア入社	すべての退職事由	%	—	—
				定年退職以外の退職事由	%	—	3.8
				合計	件	3,526	2,710
						1,256	1,278
				異動実績		38	46
				社内複業(異動実績)			33
社内公募	日本(PHD, PEX および事業会社)	4月1日～翌年3月31日	応募実績			82.8	83.0
				異動実績	%	83.9	83.5
				社内複業(異動実績)		—	84.6
1on1	日本(PHD, PEX および事業会社)	毎年12月	実施率			2,160,311	2,220,805
				満足度	%	35.6	38.7
研修実績	日本(PHD, PEX および事業会社)	4月1日～翌年3月31日	全社研修受講時間			—	
			1人当たり研修受講時間		時間	—	
後継者の準備状況 ^{※7}	日本(PHD, PEX および事業会社)	3月31日時点	合計		人	115	129
				即時任命可能	人	19	25
				5年内に任命可能	人	36	34
				10年内に任命可能	人	60	70
						24	35
						35	
						66	

※1 2025年はパナソニックホールディングス㈱(PHD)、パナソニック㈱、パナソニック エンタテインメント&コミュニケーション㈱、パナソニック ハウジングソリューションズ㈱、パナソニック コネクト㈱、パナソニック インダストリー㈱、パナソニック エナジー㈱、パナソニック オペレーションズ㈱が含まれる。

※2 社内の制度名称は、ワーク＆ライフサポート勤務制度

※3 2023年度以降は管理職も含む数値

※4 1か月に半分以上の日数を在宅勤務としている人

※5 男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金の割合

※6 離職率=年間退職者数÷年間平均社員数(役員就任、定年後の再雇用は除く)

※7 事業会社社長、分社社長、PHD執行役員のポストに対する後継者の内、即時任命が可能な人材の割合、5年内に任命可能な人材の割合、10年内に任命可能な人材の割合

その他人事の制度や施策

◇後継者の育成に関わる研修の事例

名称	対象	内容
Launching Executive Leaders	経営ポストの後継者候補	1～2年内にビジネスユニット長・関係会社社長等への登用が期待されている幹部候補を対象に実施。事業を捉えたビジョン発信、人が活きる経営の重要性を考え、逆境で組織を力強く牽引する能力の獲得をねらいとし、学びを即実践に結びつけながら、自身の搖るぎない経営観を確立する自己変容プログラム。
Creating Executive Leaders		1～2年内に部長・海外会社役員等への登用が期待されている幹部候補を対象に実施。事業会社の経営チームとして必要な視座・視野、知識・経営リテラシー、意思・意欲の獲得をねらいとし、事業経営に必要な視野識見、スキルの体得と経営チームの一員を目指す覚悟を醸成する自己成長プログラム。
経営リテラシー研修		1～2年内に課長への登用や海外勤務経験が期待されている若年幹部候補を対象に実施。MBA基礎スキル(ヒト・モノ・カネ)と経営実践スキル(SCM・デザインシンキング等)の体得をねらいとし、経営全体を統合して考えるための学びの機会を提供するプログラム

◇キャリア形成や財産形成の支援に関わる取り組みの事例

名称	対象	内容
A Better Dialogue (本人と上司の対話)	日本(PHD、PEX、事業会社および一部の関係会社)	一人ひとりの成長や挑戦を支援するグループ共通の取り組みのひとつ。本人と上司との対話の「質」と「量」を高めることを目的に、一人ひとりの想いを引き出す1on1 Meetingに加え、「キャリア・能力開発」、「目標管理」、「PLPを用いた行動の振り返り」の3つの仕組みで構成。
□eチャレンジ：募集中の案件に応募し、合格すれば異動することができる制度。事業部門が公表している募集要項をもとに、個人が判断し応募		
□eアピール：希望する部門に自らアピールすることができる制度。希望する部門に自身の強みをアピールすることで、合格すれば新たな仕事にチャレンジする機会を得る		
□複業：募集中の案件に応募し、合格すれば所属部門に身を置きながらグループ内の別の業務を兼務できる制度。自分の能力や可能性を試すことで自己成長を促進		
挑戦し続ける個人を育成し、グループ内外を問わず自律的で多様なキャリア形成を支援することを目的に実施。自律的なキャリア形成の重要性の理解を促し、キャリアビジョン実現に向けた行動変容の促進と、充実したライフプランを支援。対象年齢の社員に実施し、2024年度は4,768人が受講。		
キャリア&ライフデザインセミナー		組織の目指す方向性を示し、一人ひとりがモチベーション高く活躍できる組織風土を醸成する変革型リーダーシップの発揮に向けて、課長職を対象に実施。2024年度は4,213人が受講。
ミドルマネジメント研修		従業員持株積立購入制度(パナソニック従業員持株会)社員のパナソニック株取得による会社業績へのコミットの奨励と財産形成の一助とすることを目的に運営。インセンティブのひとつとして、社員の月掛積立購入による持株を推進。

社会

人権の尊重

多様な人材・組織の ポテンシャルの最大発揮

責任ある調達活動

品質向上と製品安全の確保

AI倫理

カスタマーリレーション

知的財産

地域社会

社会データ

労働安全衛生データ

項目	対象	基準日	区分	単位	2022年度	2023年度	2024年度 ^{※10}
目標(死亡・重篤・重大災害)	グローバル連結	4月1日～翌年3月31日			0	0	0
重篤災害 ^{※8}	グローバル連結	4月1日～翌年3月31日	合計		11	2	7
			地域別	日本	3	0	0
				日本以外	8	2	7
うち、死亡災害 ^{※8.9}	グローバル連結	4月1日～翌年3月31日	地域別	日本	0	0	0
				日本以外	0	0	3
重大災害 ^{※8}	グローバル連結	4月1日～翌年3月31日	合計		1	0	0
			地域別	日本	0	0	0
				日本以外	1	0	0
休業災害 ^{※8}	グローバル連結	4月1日～翌年3月31日	合計		134	150	123
			地域別	日本	56	70	69
				日本以外	78	80	54

項目	対象	基準日	区分	単位	2022年	2023年	2024年 ^{※10}
休業度数率 ^{※11}	日本	1月1日～12月31日	電気機械器具製造業	—	0.53	0.54	0.54
			パナソニックグループ		0.13	0.24	0.23 (請負社員含む: 0.30)
			PHD、PEX、事業会社		0.08	0.23	0.18 (請負社員含む: 0.26)
強度率 ^{※12}	日本	1月1日～12月31日	電気機械器具製造業	—	0.02	0.01	0.01
			パナソニックグループ		0.003	0.005	0.005 (請負社員含む: 0.004)
			PHD、PEX、事業会社		0.002	0.004	0.002 (請負社員含む: 0.007)

項目	対象	基準日	区分	単位	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率	日本※13	4月1日～翌年3月31日	%	93.4	97.1	97.2	
ストレスチェック受検率	日本※13	4月1日～翌年3月31日		92.0	92.6	92.9	
適正な生活習慣指標	日本※13	4月1日～翌年3月31日	適正飲酒※14	%	92.5	92.5	88.9
			禁煙		78.2	78.7	79.1
			適正睡眠	%	60.7	59.3	58.0
			適正食事		46.3	46.2	45.6
			適正運動	%	32.2	33.8	35.2
			一週間の歩数自覚率		59.6	58.0	59.8
健康指標	日本※13	4月1日～翌年3月31日	運動実施率	%	24.4	24.8	25.9
			喫煙率		21.9	21.3	21.0
			肥満率	%	29.0	28.7	29.4

※9 重傷※害とは、死亡※害および身体に障害が残る※害、重大※害とは、同時に2名以上が被※する※害、派遣社員、請負社員を含む。

※8 重鳥災害とは、死じ災害および身体に障害が残る災害。重大災害とは、同時に3名以上が負傷する災害。

※9 2024年度に3件発生した死傷災害の雇用者数

*11 休業事数：100万延労時間あたりの休業※事件数。パナソニックグループおよびPHD PEX 事業会社のデータには、派遣社員含む。

次に「休業率」は、100万延泊時間数に対する休業率を表す。パリソーフループおよびPHD、PEXへ、事業会社のノーブル一括には、派遣社員含む。

※12 強度率、 μ 、延方回復時間数のソリューションを採用したPHD、PEX、事業用社のデータ。

※13 国内ハナソニックグループ。2024年度のデータ
※14 2024年度から開診の内容が変更された

項目	対象	基準日	区分			単位	※1 2024年度	
			主催	対象者	研修名			
健康・安全研修 安全に特化した研修)	日本(パナソニックグループ(関係会社含む))	4月1日～翌年3月31日	合計			人	1,026	
			健康・安全衛生室	安全衛生担当者(担当3年以内)			28	
				課長以上(新任時等)			24	
			人事機能企画室	定期採用入社2年目/職種転換/キャリア採用人事社員			52	
				HRナレッジ研修			39	
			モノづくり研修所	事業場長・製造責任者等			250	
				経営者・工場長安全衛生セミナー			20	
				化学会員の技術的管理者等			264	
			PEW創研健康・安全衛生室	設備安全・生産プロセス・品質系社員			349	
				設備安全基準作成・運用講習会(c研修)				
				生産技術・設備安全・安全衛生(a研修)				
健康・安全研修 安全を含む一般な研修)	日本(パナソニックグループ(関係会社含む))	4月1日～翌年3月31日	合計			人	1,896	
			組織・人材開発センター	春季新卒入社者			1,745	
				春季新卒採用者導入教育			151	
				海外製造会社赴任者			海外製造会社赴任前研修	

5 パナソニックオートティプシステムズ(株)を含む。

業市民活動のデータ

項目	対象	基準日	区分	単位	2022年度	2023年度	2024年度
業市民活動の 用	グローバル 連結	4月1日～ 翌年3月31日	支出総額	百万円	2,065	2,353	2,403
			地域別活動費	日本	1,060	1,143	1,029
				中国・北東アジア	417	381	380
				日本からの海外支援	348	317	334
				インド・南アジア・中東阿	4	13	303
				北米	167	237	193
				東南アジア・大洋州	21	213	112
				中南米	5	1	32
				欧州・CIS	43	49	21
			分野別構成比	社会福祉	6.1	11.8	24.2
				人材育成支援	27.5	26.1	23.8
				活動運営費	13.9	13.0	13.6
				地域社会	9.3	8.6	10.5
				学術・研究	4.9	3.7	7.6
				芸術文化	7.8	8.4	6.6
				スポーツ	4.8	5.5	6.3
				環境	4.5	7.8	2.7
				災害支援	9.1	4.1	2.5
				情報公開	4.3	2.2	1.8
				寺社・史跡保存	0.4	0.4	0.4
				国際交流	0.3	0.6	0.1
				NPO/NGO支援 ^{※16}	2.6	2.5	N/A
				無電化地域支援 ^{※16}	2.4	2.2	N/A
				経済団体 ^{※16}	2.0	1.8	N/A
				健康医学 ^{※16}	0.2	1.2	N/A

6 2024年度以降は、無電化地域支援、健康医学については、社会福祉に含める。NPO／NGO支援については、支援内容によって社会福祉または地域社会に、経済団体については、支援内容によって地域社会・学術・研究などに振り分ける。

ガバナンス

リスクマネジメント

リスクマネジメント

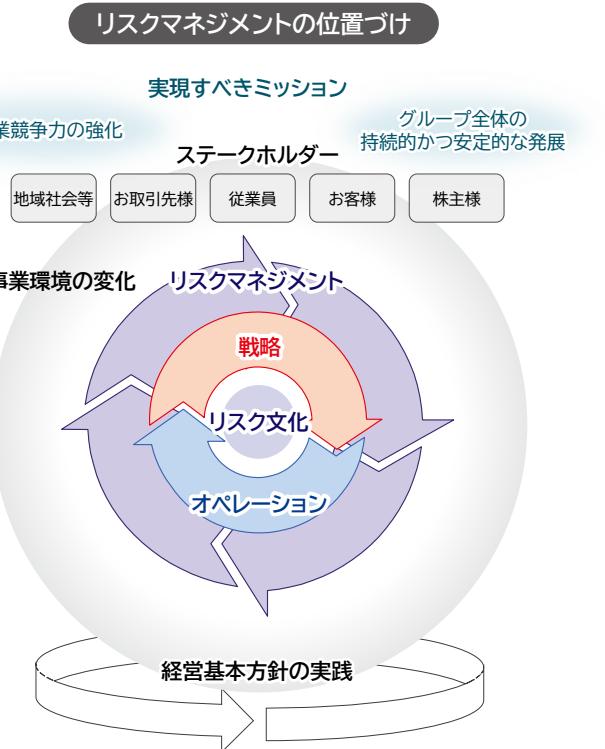
- 方針
- 責任者・体制
- 基本的枠組み
- 教育・啓発
- 社内外からの相談・通報窓口
- BCM・BCP
- コンプライアンス
- サイバーセキュリティ・データ保護

パナソニックグループでは、創業者 松下幸之助の「先憂後楽(せんゆうこうらく)の発想」「すべての事には萌しがある」「小さい事が大事に至る。萌しを敏感にとらえて憂慮しなければならない」などの考え方を継承し、リスクマネジメント活動を展開しています。

また、「世界的な視野に立って考え、全世界を対象に仕事を進める」方針に基づき、輸出活動とともに1961年から海外諸国への技術援助、海外工場の建設を積極的に開始したこと为契机に、時に発現するリスクとも対峙しながら、早期より海外安全対策や緊急時対応をはじめとしたリスク・危機管理に関する取り組みを進めています。

方針

当社グループは、くらし事業、コネクト、インダストリー、エナジー等の幅広い事業を有しており、それぞれの事業活動に影響を与える可能性のあるリスクも多岐にわたります。当社グループでは、事業目的の達成に影響を与えるリスクに対して、適切な対策やリスクテイクを推進することにより、それぞれの事業が向き合う市場における事業競争力の強化、グループ全体の持続的かつ安定的な発展を実現することを目指しています。



パナソニックグループでは、リスクマネジメントの実効性向上にあたり、組織におけるリスクに対する認識や行動様式としての「リスク文化」を大切にしています(後述の 教育・啓発 をご参照ください)。それに基づき、事業環境の変化への対応を適切に戦略やオペレーションに織り込むことを目指しています。

責任者・体制

当社グループでは、国際的なリスクマネジメントシステムの規格であるISO31000、リスクマネジメントの国際的なフレームワークであるCOSO-ERM(2017)等を踏まえた「パナソニックグループ リスクマネジメント基本規程」(以下、「基本規程」)に基づき全社的リスクマネジメントの体制・プロセスを構築しています。

グループのリスクマネジメントの最高責任者として、グループ・チーフ・リスクマネジメント・オフィサー(グループCRO)がグループにおけるリスクマネジメント推進を総括しています。また、リスクマネジメントの専任部門であるパナソニックホールディングス(株)(以下、PHD)のエンタープライズリスクマネジメント室(以下、「PHD ERM室」)がグループにおけるリスクマネジメントプロセス運用に係る実務を担っています。

また、グループCROを委員長、PHDの法務、人事、経理等の各機能部門のトップを委員とした「PHD エンタープライズリスクマネジメント委員会」(以下、「PHD ERM委員会」)を設置し、定期的に開催しています。PHD ERM委員会は、グループ経営に大きな影響を及ぼす可能性のあるリスクを中心に、リスクの変化や対策、それらを踏まえたリスクコントロールの状況を確認し、必要な場合は対策の見直しや徹底の指示を行います。

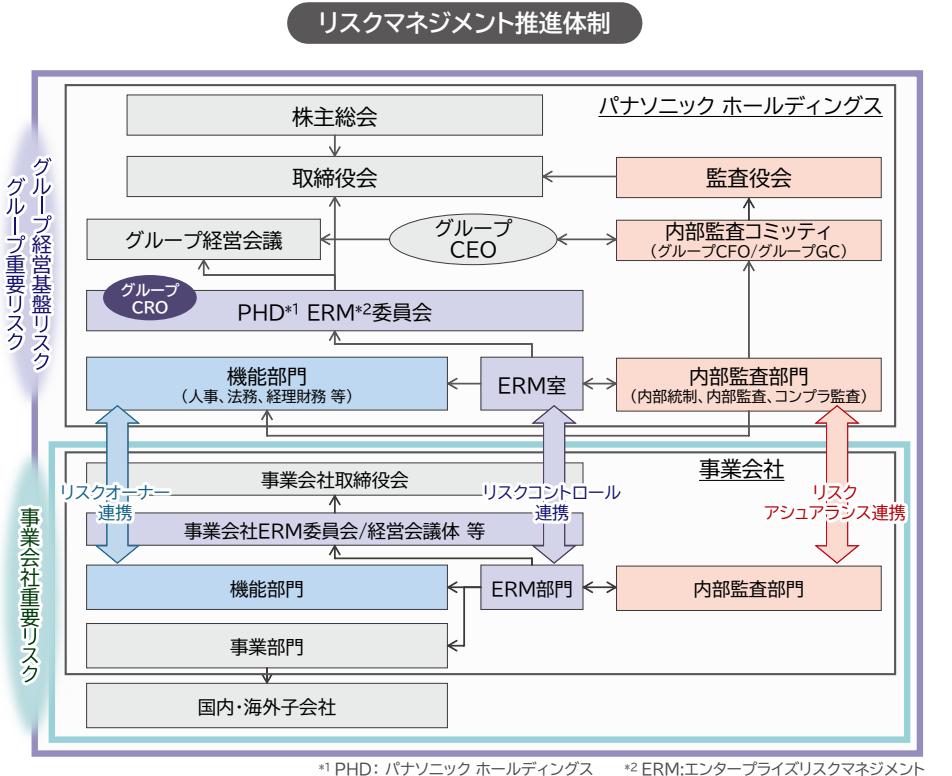
ガバナンス

リスクマネジメント

- 方針
- 責任者・体制
- 基本的枠組み
- 教育・啓発
- 社内外からの相談・通報窓口
- BCM・BCP

コンプライアンス

サイバーセキュリティ・データ保護



基本的枠組み

当社グループでは、リスクシナリオの対象範囲や時間軸に応じたリスク管理を行う目的で、短期的な事業計画の遂行や日常的な業務遂行の中で「脅威」となりうる不確実な事象を「オペレーションリスク」、中長期的な事業戦略の遂行において考慮すべき「機会」または「脅威」となりうる不確実な事象を「戦略リスク」と定義しています。PHD ERM室では、年1回、外部・内部環境の変化や経営層のリスク認識等を踏まえて当社グループ全体に影響を与えるリスクを特定しています。

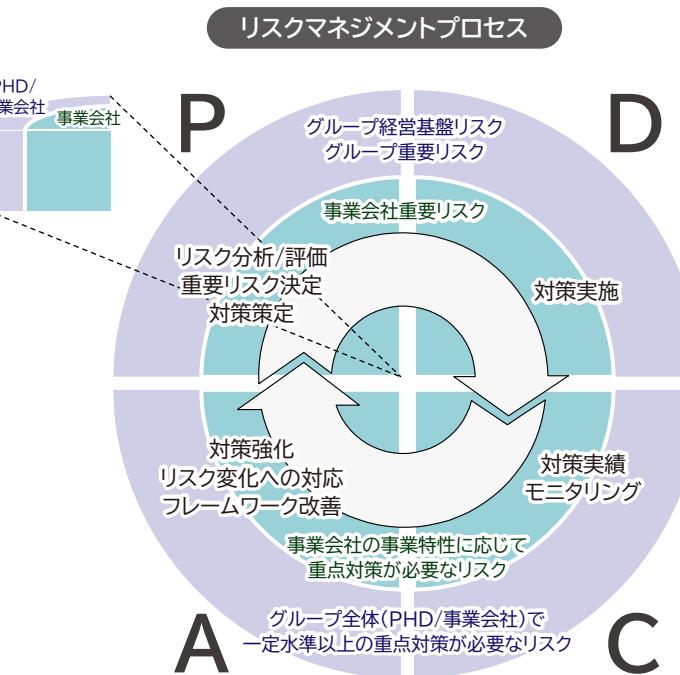
特定したリスクのうち、オペレーションリスクについては、関連機能部門によるリスクの発生可能性および財務・非財務影響の二軸による評価結果に基づき、当社グループの経営及び社会的責任の観点で「グループ経営基盤リスク」・「グループ重要リスク」を決定し、必要な対策を行います。戦略リスクについては、リスク許容度に応じた適切なリスクテイクを推進するため、「PHD重要リスク」と位置づけた重要アジェンダのシナリオに基づき、「機会」もしくは「脅威」、

またはその両方になりうる事象の特定・評価を行います。

事象の中でも、不確実性の低い事象については直ちに対策を行う対象とし、それ以外の事象については顕在化の予兆を捉えるための先行指標を設定することで、不確実性の変化に応じて対策を検討することとしています。PHD ERM室は、これらのリスクに対して、リスクの変化及び対応策の進捗に関するモニタリングを通して、リスクコントロールの有効性を確認しています。

PHD ERM委員会は、重要リスクや対策の進捗状況等を定期的にグループ経営会議及び取締役会に報告しています。また、PHD傘下の各事業会社にも「事業会社ERM委員会」を設置し、個社及びそれぞれの事業領域における重要リスクを中心としたリスクマネジメント活動を推進しています。これらの活動に対し、内部監査機能は重要リスクを中心としたリスクベースアプローチの監査を実施しています。

昨今では、企業の社会的責任(CSR)やSDGs、ESG等の社会的要請への取り組みの重要性に鑑み、これらの期待に応えられないことによるリスクに関する項目(人権・労働コンプライアンス、環境問題等)や自社の社会的な影響に関する評価要素(レビューーション等)についても活動の枠組みに取り入れています。



ガバナンス

リスクマネジメント

方針

責任者・体制

基本的枠組み

教育・啓発

社内外からの相談・通報窓口

BCM・BCP

コンプライアンス

サイバーセキュリティ・データ保護

2025年度グループ重要リスク

* グループ経営基盤リスク…当社グループの経営・事業の基盤において、常に重要度が高いと想定されるリスク

リスク項目	リスクシナリオ	主な取り組み(参照先)
災害・事故*	・地震、津波、洪水等の自然災害、事業場火災等が発生し、対策不備や消防活動の遅延または合理的な想定を超える甚大な影響により従業員、設備、材料、完成品等が損害を被り操業中止、生産・出荷遅延及び設備等の修復費用が発生	—
コンプライアンス*	・重大なコンプライアンス違反行為(独占禁止法・競争法違反・贈収賄・腐敗行為等)またはその他のコンプライアンス問題に直面し、行政処分(課徴金等)、刑事処分または損害賠償訴訟の対象となる。また、当社グループの社会的評価に悪影響が及ぶ	「コンプライアンス」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P142 ~
情報セキュリティ・サイバーセキュリティ*	・営業秘密(技術情報等)、顧客等のプライバシーや信用に関する情報が、意図的な行為(サイバー攻撃等)や、従業員または業務委託先等の過失により外部に流出し、社会的信用が低下、損害賠償責任が発生 ・情報システム、生産設備、製品・サービス等がサイバー攻撃の標的となり、業務プロセスの停滞や、製品・サービスの提供停止、それらに伴う損害賠償責任等が発生 ・製品・サービスにサイバーセキュリティ上の脆弱性が発見され、大規模なリコールや、長期間の提供停止、多額の対策費用等が発生 ・サイバーセキュリティインシデントがサプライチェーン上で発生することで、原材料や部材の入手に支障が生じ、当社グループの製品供給が停止または遅延	「サイバーセキュリティ・データ保護」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P148 ~
品質*	・製品の欠陥による品質問題(不安全事故等)が発生し、損害(間接損害を含む)に対し、生産物賠償責任保険で補償しきれない多額の賠償責任、または対策費用を負担。また当社グループのイメージ・評判の低下や、顧客の流出等につながる	「品質向上と製品安全の確保」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P115 ~
テロ・戦争・暴動・政情不安	・当社グループまたはサプライチェーンの拠点がある国・地域で、政情不安、軍事的緊張、テロ・戦争等が起こり、事業継続への支障や、従業員や関係者の人命にかかる事態が発生	—
労働災害	・職場作業環境や作業手順の不備、不適切な労務管理等により、重篤な事故等が発生し、従業員や関係者が肉体的・精神的被害を受ける ・労働関連法令(労働基準法、労働安全衛生法等)に違反し、刑事処分、行政処分、安全配慮義務不足に対する損害賠償訴訟等の対象となる。また、当社グループの社会的評価に悪影響が及ぶ	「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P94 ~
人権・労働コンプライアンス	・当社グループが当社グループおよび当社グループのバリューチェーン上で人権侵害行為を引き起こすまたは人権侵害行為への関与や加担に直面した場合、当社グループが行政処分(課徴金等)、刑事処分または損害賠償訴訟の対象となり、当社グループの社会的評価に悪影響が及ぶ。また、当社グループのイメージ・評判の低下、顧客からの取引停止、消費者不買運動等が発生	「人権の尊重」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P88 ~

2025年度PHD重要戦略リスク

リスク項目	リスクシナリオ	主な取り組み(参照先)
地政学・経済安全保障	・貿易摩擦に端を発する、米中をはじめとした国・地域間の対立や市場の分断、米国での政権交代に伴う貿易・経済関連の報復措置等を含む政策・法規制の不確実性の高まりにより、貿易規制・経済制裁や関税障壁が一層強化 ・国家間・地域内の対立や武力行使等の激化に加えて、各国の政権交代や政策転換等に伴う政治的・社会的混乱の広がりにより、事業環境が急激に変化 ・特に、米国での政権交代に伴う政策・法規制の変更に基づく追加関税の強化、EVに関連する義務化撤廃または補助金削減等によるEV普及率の鈍化により、車載電池関連事業に悪影響が及ぶ	—
環境問題・気候変動	・環境問題対策の遅れにより、欧州等の各国市場への事業進出機会の喪失や、取引の停止等が生じる ・カーボンプライシング(炭素税、排出権取引制度等)の導入等にともなうエネルギー調達コストの増加、環境負荷の低い材質への切り替えによる調達・製造コストの増加 ・循環資源(再生材・再利用原材料)の価格上昇や供給不足により、生産コストが増大、または生産が遅延 ・米国IRA(インフレ抑制法)をはじめとする気候変動対策関連の法制度が廃止・縮小し、製品需要が見込みを割り込む	「環境」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P13 ~
人材の誘引・獲得・維持	・環境政策・規制に対応した新規技術・事業開発の機会の拡大 ・サステナブル・エシカル消費等の意識変化による、環境志向型の製品やサービスの需要拡大 【機会】・再生可能エネルギーのニーズ拡大による高効率太陽電池等の新規市場開拓 ・各国のエネルギー安全保障、気候変動対策関連の法制度に基づく税控除・補助金等の活用	「多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P94 ~
AI(人工知能)の利活用	・AIの効果的な利活用や開発が想定通り進まず、事業機会や製品・サービスの競争力が失われる 【機会】・AIの利活用に伴って、プライバシー、セキュリティ、公平性や著作権の侵害、その他のコンプライアンス問題が発生し、当社グループのブランドイメージや信用が損なわれる 【機会】・AIの利活用による生産性向上、新たなビジネスアイデア創出、事業競争力の向上	「AI倫理」 [サステナビリティサイト] サステナビリティデータブック2025 P120 ~

ガバナンス

教育・啓発

当社グループでは、従業員一人ひとりが適切なリスクリテラシーを持ち、健全なリスクテイクを志向する「リスク文化」の醸成に向けた取り組みを推進しています。入社時および海外赴任前の従業員を対象とした研修(日本地域)では、リスクを過度に恐れず、組織と個人の成長に繋げるために必要なマインドセットや、危機発生時の基本的な対応等を身につけることを目指しています。

企業の社会的責任の一環として、リスクマネジメントを通じ未来を担う若年層の成長に寄与することを目的として、社外(大学)の講座においても「組織と人の成長を支えるリスクマネジメント」と題した講演を展開しています。



社外(大学)での講演の様子

リスクマネジメント

- 方針
- 責任者・体制
- 基本的枠組み
- 教育・啓発
- 社内外からの相談・通報窓口
- BCM・BCP
- コンプライアンス
- サイバーセキュリティ・データ保護

BCM・BCP

当社グループは、自然災害、テロ・戦争、パンデミック、サイバー攻撃等の危機発生に際した事業継続を可能とする観点で、BCM（事業継続マネジメント）活動を通じたオペレーションル・レジリエンスの強化に努めています。

当社グループでは、グループ全体に大きな影響を及ぼす可能性のある緊急事態が発生した際の対応の基本方針、体制および役割、初動対応等を「パナソニックグループ 緊急対策規程」に定めています。また、当該規程に基づく緊急時の体制構築や連携の実効性を高めるため、毎年グループ防災訓練を実施するとともに、平時の防災・減災対策の強化にも取り組んでいます。

加えて、自然災害(地震・洪水・津波)に関してはハザード調査に基づいて、自社およびサプライチェーンでリスクベースの対策を実施しています。また、当社グループの事業への影響が特に甚大であると想定される自然災害として、南海トラフ地震、首都圏直下地震をストレス事象とした影響分析を実施し、分析結果に基づき必要な対策の強化を進めています。

さらに、グループ全体のレジリエンスの継続的な向上を図るため、有事の際に優先して復旧する事業の選定や事業復旧プロセスの構築等の考え方を示した「BCM構築ガイドライン」を展開し、各事業会社や拠点における事業継続計画(BCP)の策定や適切な見直しを促しています。

社内外からの相談・通報窓口

国内外の拠点やお取引先様が潜在的なリスクを報告できる仕組みとして、コンプライアンス違反や各種ハラスメント、調達活動等に関する問題を通報できるグローバルホットラインを整備しています。詳細は「コンプライアンス」(P142～)をご参照ください。

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

方針

責任者・体制

社内コミュニケーション・教育

通報制度

評価

重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

政治献金における透明性の確保

税務方針

サイバーセキュリティ・データ保護

コンプライアンス

マテリアリティ

国境を越えたグローバルな企業活動が活発になる中、意図的な不正行為や犯罪だけでなく、関係者の知識や意識の不足によるさまざまな不祥事が発生しないように、役員および従業員は常に正しい知識と高い倫理観を持ち、また企業は、外部環境や事業特性、地域特性に基づスクを踏まえ、方針を明確化するとともに規程や仕組みを整備し、健全な風土の下で事業活動を行う必要があります。

私たちは、「社会の公器」として、社会から経営資源をお預かりして事業を行う以上、正しく会社を運営するとともに、関係先様に対する責任をしっかりと果たさなければなりません。法令や社会道徳に反しないことはもちろん、私心にとらわれず、「社会のために何が正しいのか」を常に考え、常に誠実でフェアプレーに徹した行動をすることを大切にしています。それを弛まず実践することは、社会や業界、お客様の真の発展に貢献することになると考えています。

反対に、パナソニックグループとしてグローバルに幅広い事業を行う中で、コンプライアンス違反が生じた場合、違反者個人に対する刑事罰や懲戒処分に加え、会社に対しても制裁金その他の行政処分が課され、刑事罰その他の制裁が課されるリスクもあります。さらに、そうした違反は、経済的損失に加え、社会やステークホルダーの皆様からの信頼の毀損、レピュテーション上の問題につながる可能性もあります。

こうした正負の影響を十分に理解の上、当社グループでは、「経営基本方針」を体现しコンプライアンスを実践しながら事業活動を進めていくため「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」を定めています。また、公正かつ自由な競争を尊重することや公務員やお取引先様との間での贈収賄や腐敗行為を行わないことなど、コンプライアンスの実践のために各種の社内規程等を定め、役員および従業員一人ひとりが高い倫理観や適切な知識を持って業務を遂行できるよう、さまざまな取り組みを実施しています。

方針

パナソニックグループの「経営基本方針」を体现し、コンプライアンスを実践しながら事業活動を進めていく上で、当社グループ各社が果たすべき約束、および当社グループ社員一人ひとりが果たすべき約束を定めた「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」(以下「コンプライアンス行動基準」)を制定し、各地の社員が理解できるよう22の言語に翻訳し徹底しています。

このコンプライアンス行動基準では、こうした各約束の実践が社会やステークホルダーの皆様

にもたらすプラスの影響を、「経営基本方針」の考え方と紐づけて説くとともに、各約束に違反した場合、どのようなマイナスの結果が会社や個人にもたらされるかについても明確に示しています。

コンプライアンス行動基準は、パナソニック ホールディングス株式会社(以下、PHD)の取締役会が制定・改定し、パナソニックグループ各社に通知し、各社の取締役会の決議やその他適切な社内手続により発効します。

□ **パナソニックグループ コンプライアンス行動基準**

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct.html>

責任者・体制

当社グループのコンプライアンスの取り組み(贈収賄・腐敗行為防止等を含む)の責任者は、グループ・ゼネラル・カウンセル(Group General Counsel、グループGC)の取締役/執行役員です(2025年8月現在)。「グループコンプライアンス基本規程」では、パナソニックグループにおけるコンプライアンスに係る役割および責任を明確にしており、「グループ法務規程」では、法務体制や役割を定めています。

「事業会社制」に基づくグループ経営体制のもと、PHDがグループ全体のコンプライアンス体制を構築する責任を負い、グループCEOのもとで、グループGCおよびPHD法務部門がその主たる役割を担っています。各事業会社は、自主責任経営に基づき、各事業領域におけるコンプライアンス体制の構築と徹底の責任を負い、事業会社CEOのもと、事業会社の法務責任者および傘下法務部門がその主たる役割を担っています。また、海外においては、パナソニックオペレーションズエクセレンス株式会社(PEX)の各海外拠点(旧、地域統括)に法務責任者および法務部門を配置・設置し、地域におけるコンプライアンス徹底の役割を担っています。これらの各法務責任者が、グループGCのもとで事業・地域における役割を果たし、1つの法務チームとしてコンプライアンス確保に向けた取り組みを行っています。

さらに、PHDおよび各事業会社の取締役会等において、グループGCおよび各社の法務責任者から定期的にコンプライアンスに関する取り組みの報告を行い、取締役会等からの適切な監督を受ける体制を構築しています。

なお、PHDの執行役員および事業会社社長の報酬の評価指標のうち、非財務項目には、コ

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

方針

責任者・体制

社内コミュニケーション・教育

通報制度

評価

重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

政治献金における透明性の確保

税務方針

サイバーセキュリティ・データ保護

ンプライアンス徹底の取り組みが設定されています。また、2025年度から、当社執行役員のあるべき行動を促し、重大コンプライアンス事案の未然防止・発見・是正を目的に、マルス・クローバック条項^{※1}を導入いたします(適用対象は、業績連動報酬)。

※1 重大コンプライアンス事案(当社グループ全体の財務、レビューーションまたはブランド価値に重大な悪影響を及ぼすおそれのあるコンプライアンス事案)が発生した場合、当社グループ全体の財務諸表に重大な修正が生じた場合に、支給済みの報酬の返還請求(クローバック)や支給予定の報酬の減額(マルス)を行うことが出来る

社内コミュニケーション・教育

■ 社内コミュニケーション

当社グループでは、グループCEOや各事業会社のCEOはじめ、各事業場長から定期的にコンプライアンスに関するメッセージを発信し、コンプライアンスファーストの文化を醸成しています。

また、事業会社やPEX海外等に設置した法務責任者・法務部門、コンプライアンス行動基準順守担当役員、輸出管理責任者等や各機能部門責任者を通じて、各事業場に対して具体的なコンプライアンスの取り組みを展開しています。

取り組みの主たる役割を担う法務部門においては、グローバルに法務社員が参加する「グローバル法務・コンプライアンス会議」や、グループGCの下で、事業会社、PEX海外、PHD法務部門の法務責任者が出席する「Direct Report Meeting」等を通じて、年度のコンプライアンス方針を共有しながら、様々なコンプライアンスに関する取り組みを行っています。

また、当社グループ事業に関係のある法改正、政省令、官庁通達等が発信された場合は、都度、事業場長や、事業会社法務責任者、関連組織等に通達、連絡を行うとともに、毎四半期に、事業部長以上の経営層に対してコンプライアンスに関するニュースレターを配信しています。

■ 教育

当社グループでは、事業環境や当社グループ事業の変化に伴い、特定の事業分野・部門、国・地域におけるリスクの変化や法令違反・不祥事の兆しを的確に捉える取り組みを強化し、年間を通じて、倫理・法令順守意識のグローバルな定着とリスクへの対応力向上をめざした取り組みを実施しています。

全従業員が順守を求められるコンプライアンス行動基準や基本的なコンプライアンスの教育・啓発については、入社時、昇格時などに加え、eラーニングや各種コンプライアンス教材の提供等を通じて、通年で教育・研修を実施しています。例えば、直近では、日本国内の役員・従業員に対して、利益相反防止規程に関する研修と誓約の取得を順次実施しています。

また、コンプライアンス行動基準の順守・実践に向け、各事業会社、事業場、傘下子会社で任命されるコンプライアンス行動基準順守担当役員のもと、傘下事業場におけるコンプライアンス行動基準の教育・啓発活動を実施しています。

さらに、違反時に会社に与えるインパクトが大きい贈収賄・腐敗行為や競争法違反の分野について、分野別コンプライアンスeラーニングを開講し、リスクの高い職務に従事する取締役等や社員等が定期的に受講できる環境を整備するとともに、内容の理解についての確認書を受講者から取得するなど受講対象者の受講状況の管理を進めています。

このほか、各事業会社や各PEX海外において、事業特性や地域特性を踏まえたリスクに応じ、必要な対象者に対してコンプライアンスに関する研修を実施しています。

通報制度

当社グループは、不祥事の防止や早期解決を目的に、国内外の拠点や、お取引先様を含む社外のステークホルダーからも通報ができるグループ統一の通報窓口として、匿名でも通報可能な「グローバルホットライン」を設置し、32言語、24時間、365日にわたり、倫理問題・腐敗防止、ハラスメント等を含む広いカテゴリーのコンプライアンス上の問題を受け付けています。このことはコンプライアンス行動基準において、通報についての責任とあわせて記載し、各種コンプライアンス研修での周知や、国内外の拠点・職場でのポスターの掲示などを通じた周知に加え、通報に関する統計情報、通報により問題解決に至った事例の紹介、利用方法、通報の受付から最終報告までのフロー、通報に関するFAQ、通報者からの感謝の意見などを社内インターネットに掲載し、通報制度の運用について透明性を確保の上、従業員の利用促進を図っています。また、お取引先様に対しても、購入先様向けCSR推進ガイドラインの中で当社の通報制度の周知を要請するとともに、購入先様に通知するなど、お取引先様の利用促進にも取り組んでおります。

グローバルホットラインのウェブサイト上には、問題の報告に当たって必要な手続き、収集される個人データ、その他の情報の管理方法と責任の所在が明記されています。さらに、通報者自身が、自身の申請に割り振られた報告キーとパスワードを用いて、各案件の進捗状況を随时ウェブサイトで確認することも可能となっています。

また、通報や苦情申立は、必ずしもこれらの方法で行わなければならないわけではなく、職場における均等取り扱い、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の相談に関する「イコールパートナーシップ相談室」(日本国内)や、取締役・執行役員による不正および職務執行の適法性に関する「監査役通報システム」も設置しています。上記のホットラインや窓口の設置は、他の通報・苦情申立の仕組みを使用することを阻むものではありません。

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

方針

責任者・体制

社内コミュニケーション・教育

通報制度

評価

重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

政治献金における透明性の確保

税務方針

サイバーセキュリティ・データ保護

コンプライアンス行動基準において、「パナソニックは、問題を報告した社員に対する報復を決して許しません。」と定めており、通報者に対する不利益な取り扱いは固く禁止され、秘密が守られます。また、匿名でも通報することができます。その趣旨を明確にするため、「通報者等への報復行為禁止に関する規程」を定め、社内外を問わず通報者、調査協力者および調査チームの従業員等への報復行為を禁止し、通報制度の適正な運営の確保を図っています。

全社の通報・調査制度の整備としては、「社内通報および調査に関する規程」を制定し、コンプライアンス上の問題の報告・通報と、その適正な受付・調査・是正・経営層への報告等の仕組みを定め、運用しています。この規程においては、社内通報の対象となる事案や、調査の方針等が明確化されるとともに、当該規程の定めに従い、各事業会社において、法務・人事職能を中心とした社内通報担当部署および責任者が明確にされています。ホットラインへの通報や報告、その他監査等において違反を疑われる行為を発見した場合は、速やかに社内調査を行います。社内調査により違反行為の事実を確認した場合は、直ちに違反状態を解消するとともに、真因を分析し、再発防止策の実施、必要に応じて関係者の処分を行います。

なお、通報調査に従事する社員の調査能力の高位・平準化のため、当社グループの通報調査業務従事者を対象とした研修を継続的に実施しています。

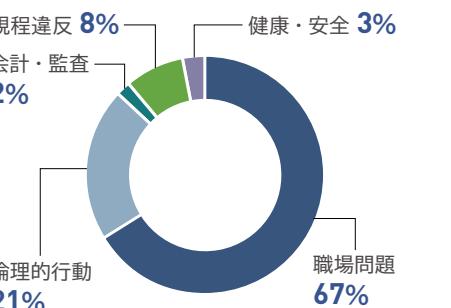
2024年度は、約1,480件の通報、相談を受け、そのうち約85%が上記グローバルホットラインを通じたものでした。内容としては全件のうち約67%が各種職場問題に関するものでした(右グラフ)。これらの受け付けた通報、相談のうち、約32%につき事実であることが確認されました。また、すべての通報、相談については、社内規程に基づき、通報窓口が関係部門と連携しつつ、事実調査を行い、事実が確認された事案については、是正・再発防止や必要な対応を実施するとともに、通報者に対してもその旨を報告しております(本統計の対象期間は2024年3月16日から2025年3月15日)。

□ グローバルホットラインEARS

<http://panasonic.ethicspoint.com/>

社内外の環境や課題を踏まえ、引き続き、適切に通報制度の見直しを行っていきます。

通報・相談内容(2024年度)^{※2}



※2「職場問題」の定義には、ハラスメント、差別、不満・その他を含みます。「倫理的行動」の定義には、贈賄、利益相反、詐欺・窃盗、競争法、品質、情報セキュリティ、その他倫理的行動を含みます。

なお、グラフ上の数値については、四捨五入により表記しています。

評価

当社グループでは、ビジネスインテグリティをマテリアリティに特定しており、「重大コンプライアンス違反の発生 0件」を目標として、年間の取り組みを進めています(6ページ参照)。

グループ各社での「コンプライアンス行動基準順守担当役員」の任命、コンプライアンス行動基準に関する教育・研修の実施、その順守に関する誓約書の取得など、コンプライアンス行動基準の順守・実践状況についてPHD法務部門が毎年確認を行うとともに、確認結果は全社統制監査の一環として、監査法人による外部監査の対象とすることで、その有効性を定期的に確認しています。また、内部通報制度の適切な運用に向けたモニタリングの強化を図っています。

加えて、グローバルの全従業員を対象に、「従業員意識調査」の中でコンプライアンス意識・風土の浸透に関する設問を設けて調査を行っており、グループ全体、地域、組織等で経年測定し、各組織での風土改善に役立てています。2024年度は約15万人が回答しました。

重大な違反とは是正の取り組み

重大な法令、社内規程等の違反が発覚した場合は、直ちに違反行為を停止し、事実と真因を適切に調査した上で、対応策を検討します。また、必要に応じて、取締役会への報告を行い、迅速かつグループ横断的な対応を検討します。

2024年1月12日、パナソニック インダストリー(株)(以下、「PID」)では、同社が製造・販売する電子材料製品において、米国の第三者安全科学機関であるUL Solutions(以下、「UL」という)の認証登録等に関する複数の不正行為を行っていたことが判明しました。これを受け、PID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し、2024年11月1日、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しました。

詳細はリンク先をご覧ください。

□ 外部調査委員会 調査報告書

https://www.panasonic.com/content/dam/panasonic/jp/industry/info/20241101/report_jp_241031.pdf

□ PID 「当社の品質等に関する不正行為に係る調査結果および再発防止策」

https://www.panasonic.com/content/dam/panasonic/jp/industry/info/20241101/investigation_result_and_measures_to_prevent_reoccurrence_jp.pdf

また、当社グループ全体において、品質コンプライアンス問題に関わるすべての腰を出し切り、品質不正を根絶することを目的として、外部法律事務所の支援を得て、品質コンプライアンスに関する不適切行為を対象とした徹底的な自主調査を2023年度より実施しています。

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

方針

責任者・体制

社内コミュニケーション・教育

通報制度

評価

重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

政治献金における透明性の確保

税務方針

サイバーセキュリティ・データ保護

重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

■カルテル防止

当社グループは、過去に当局から摘発された事実を厳粛に受け止め、「カルテル防止」に取り組んでいます。ひとたびカルテルを起こすと、お客様からの信頼を失うだけでなく、高額の制裁金や損害賠償金の支払い、公共調達における指名停止処分等、事業活動への様々な悪影響が発生することから、徹底して防止に取り組んでいます。

2024年度、当社グループにおいて、反競争的行為により執行当局より法的措置は受けた例はありません。引き続きカルテル防止に向けて徹底を図っていきます。

基本方針

- カルテルや談合を防止するために以下のような基本方針を掲げて取り組んでいます。
- ・競合他社との接触は必要最低限に限るものとし、やむを得ず競合他社と接触する場合、事前に必要な承認を取得するものとします。
 - ・競合他社との間で、価格や数量等競争に関わる事項について情報交換や取り決めを行うことは厳に禁止します。
 - ・カルテルの疑いを招く行為に遭遇した場合には、異議を述べ退席するなどの行動をとるとともに、社内で必要な報告を行うものとします。
 - ・通報制度や社内リニエンシー制度を設け、会社としての自浄能力向上に取り組むとともに、リスク評価に基づいた適切なモニタリングを実施し、効果的なカルテル防止体制を構築します。

公正競争コンプライアンス規程

当社グループでは、競合他社との活動全般に関し、2008年に、カルテル・談合およびそれらの疑いを招く行為を防止することを目的とした「競合他社との活動に関する規程」を制定し、運用してきましたが、各国競争当局の動向等を踏まえ、2025年1月、新たに「公正競争コンプライアンス規程」として改定し、2025年4月以降、この新規程をグループ全従業員に適用しております。この規程には以下のようない内容が含まれています。

<本規程の概要>

- ・カルテル・談合に加えて、取引先に対する再販売価格の拘束、市場支配的地位の濫用、その他公正でない取引の方法を通じた競争制限行為が禁止される旨の基本原則。
- ・製品等の販売・製造・開発・研究市場のみならず、部材等の購買市場、労働市場での競合他社との活動においても、禁止される情報交換・取り決め等を明確化するとともに、競合他

社との接触前に、必要な承認を取得することを義務付け

- ・本規程の順守に向けた定期的教育や監査等に関する事項
- ・本規程の違反の可能性があった場合や当局から立入検査等があった場合の報告義務等
- ・カルテル・談合に関する社内リニエンシー制度

■贈収賄・腐敗行為の防止

基本方針

当社グループでは、公務員贈賄の防止はもとより、接待や贈答その他形態の如何を問わず、法令または社会倫理に反して、利益の提供を行うこと、また、個人的な利益供与を受けることを禁止してきました。さらに、贈収賄・腐敗行為の防止をグローバルに強化するため、2019年7月1日付で、当社グループの全役員・従業員に適用されるグローバル全社規程として、次の4規程を制定しました。

なお、腐敗・汚職の分野に関しては、過去3か年において当局から制裁を受けた事案はありませんでした。

規程

◇「グローバル贈収賄・腐敗行為防止規程」

公務員を当事者とする賄賂を含む腐敗に加え、取引先との関係における腐敗行為について、実際の腐敗行為または腐敗とみなされる行為を有効に防止、発見、調査および是正することを目的として制定。

ファシリテーションペイメントの定義とその禁止を定めるとともに、政治献金・寄付・スポンサーシップ、ロビティング、雇用・採用、合併・買収・ジョイントベンチャー等の各項目について、その定義と贈収賄・腐敗行為に該当する行為の禁止や贈収賄・腐敗行為防止に向けたデュー・ディリジェンス、法務責任者の承認が必要となる条件等を含む具体的な手続きや、支出に関する正確な記録維持・保管(少なくとも5年間)を定める。

◇「贈収賄・腐敗行為防止に向けた特定取引先に関するリスク管理規程」

販売仲介業者や行政サービス業者を含む第三者を介した贈収賄・腐敗行為を防止・発見・調査・是正することを目的に制定。これらの取引先様のリスクの評価・審査・モニタリングやリスク低減策に関する順守事項や手続を定める。

◇「贈収賄・腐敗行為防止に向けた贈答・接待等に関する規程」

公務員・取引先様それぞれからの、または、それぞれに対する、食事、もてなし、旅費負担を

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

方針

責任者・体制

社内コミュニケーション・教育

通報制度

評価

重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

政治献金における透明性の確保

税務方針

サイバーセキュリティ・データ保護

含む贈答・接待の提供と受入れに係る贈収賄・腐敗行為関連リスクの防止を目的として、禁止行為を定める。

取締役や従業員等が、贈り物、食事、もてなし、旅行招待の提供を行う場合、上長または事業場長の事前承認を得なければならず、当該事前承認に記載すべき事項、承認の文章化、経理責任者による証拠書類との支払い・費用償還請求の調査・検証、支払い・費用償還の保管(少なくとも5年間)等、実施に当たっての具体的な手続きを定める。

◇「利益相反防止規程」

取締役や従業員等の個人的利益や社外活動が、直接または間接的に当社グループ全体の利益と抵触している、もしくは何らかの形で、自身の事業上の決定、行為、義務、忠実性もしくは職務遂行能力に影響を与えていている場合(これらの外観を有する場合を含む)を「利益相反」として定め、その防止、特定、管理および是正に関する規則に加え、具体的に利益相反に該当するおそれがある行為を定める。

また、取締役や従業員等は、顕在化しているまたは潜在的な利益相反について、上長または事業場長への書面による開示を行わなければならず、開示を受けた上長または事業場長は、法務責任者と相談の上、開示された情報の評価および適切な対応策の決定を行う利益相反の開示手続きを定める。

推進活動

「グローバル贈収賄・腐敗行為防止規程」に基づき、贈収賄・腐敗行為リスクの高い職務に従事する取締役・社員等を対象とした研修を実施しています。事業会社およびPEX海外を通じて、傘下の事業部、連結子会社により自組織内で特定された受講対象者^{※3}は、定期的な受講(2~3年程度に1回以上の頻度が目安)が義務付けられています。

※3 職務に関連し公務員との接触がある取締役等および社員等

間接的な贈収賄・腐敗行為のリスク低減を図るために、「贈収賄・腐敗行為防止に向けた特定取引に関するリスク管理規程」に基づき、販売仲介業者や行政サービス業者との取引に伴うリスク デュー・ディリジェンス ツールおよびリスク審査プロセスを導入し運用しています。具体的には、新規取引に際してリスク審査およびリスク低減を行うだけでなく、その後も、リスクレベルに応じて定められた周期に基づき、定期的に当該取引のリスク審査を行い、リスク低減策の見直しを行っています。その際、トランスペアレンシー・インターナショナルが毎年公表している腐敗認識指数(CPI)のスコア・取引先種別・取引内容などに応じて、国・地域別また取引類型別の腐敗行為リスクを審査の過程で考慮し、リスク低減策を推進しています。

加えて調達部門においては、購入先様と健全な関係を築き公平公正な取引を行うため、2004年に「クリーン調達宣言」を行い、この宣言に則った調達活動を行っています。また、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、汚職・賄賂の禁止を含む「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を定め、購入先様においても順守をお願いしております。詳細は、「責任ある調達活動」の章をご参照ください(P110~)。

また、すべてのお取引先様においても当社グループに関連する事業の実施において贈収賄・腐敗行為等の不正な手段を用いることがないよう、当社グループがお取引先様に順守いただきたい事項をまとめた「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」を策定し、順守を要請しています。

お取引先様の皆様へ

<贈収賄・腐敗行為防止について>

当社グループでは、グローバルで贈収賄・腐敗行為の防止に取り組んでおります。(詳細は上記「贈収賄・腐敗行為の防止」をご参照ください。)

当社グループの事業に関係する全てのお取引先様におかれましては、当社グループに関連する事業の実施において贈収賄・腐敗行為等の不正な手段を用いることがないよう、当社グループがお取引先様に順守いただきたい事項をまとめた「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」を策定いたしました。

当社グループの贈収賄規制法令の順守においては、お取引先様のご理解・ご協力が不可欠となります。お取引先様におかれましては、ご理解の上、ご徹底いただきますようお願い申し上げます。

□「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」(日本語)

https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_jp.pdf

□「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」(英語)

https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_en.pdf

□「贈収賄・腐敗行為防止に関するガイドライン(お取引先様向け)」(中国語)

https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/Guideline%20of%20Anti-bribery%20and%20Anti-Corruption_cn.pdf

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

方針

責任者・体制

社内コミュニケーション・教育

通報制度

評価

重要なコンプライアンスリスクに対する取り組み

政治献金における透明性の確保

税務方針

サイバーセキュリティ・データ保護

監査

年に1回、贈収賄・腐敗行為リスクに基づいて、全事業所からコンプライアンス監査対象先の選定をしています。トランスペアレンシー・インターナショナルが毎年公開する腐敗認識指数(CPI)の低い国・地域で事業を行っているなど、リスクが高いと想定される拠点については、コンプライアンス監査部門において巡回で監査を実施し、年間およそ5拠点においてコンプライアンスに関する全社規程等の整備・運用状況を確認しています。

■ 貿易コンプライアンス

当社グループは、コンプライアンス行動基準の中でグローバルな取引規制順守について定めています。また、「グローバル貿易規制・制裁法順守規程」の中で、安全保障貿易管理を含む貿易規制や経済制裁法等の順守を定め、さらに日本国内では「物流業務規程」および「関税法順守規程」の中で、物流業務の遂行において、法令はもとより企業倫理を順守することを通じて社会的責任を果たし、企業価値の維持向上を図るよう定めています。これらによって各国の輸出入規制および貿易関連法令の順守など、貿易コンプライアンスを徹底しています。

日本では、貨物のセキュリティ管理と法令順守の体制が整備された事業者に対して、税関手続きの緩和や簡素化策を提供する「AEO (Authorized Economic Operator)」制度において、税関より「特定輸出者」として承認されています。自社のみならず業務委託先についても、物理的、人的、情報のセキュリティが確保された企業を選択することで国際物流の安全確保に努めています。

また、グローバルに各地域でAEO制度への参画の取り組みを推進していく、例えば、米法人のパナソニックノースアメリカ(PNA)では、「テロ防止のための税関産業界提携プログラム(C-TPAT)」に参加しているほか、中国等においてもAEO制度参画を積極的に推進しています。

政治献金における透明性の確保

当社グループは、政治寄付を企業の社会的責任の一環と認識して行っています。これは、経団連の見解「民主政治を適切に維持していくためには相応のコストが不可欠であり、企業の政治寄付は、企業の社会貢献の一環として重要性を有する」にも沿っています。政治寄付に当たっては、政治資金規正法などの関連法令を順守するとともに、前述の贈収賄・腐敗行為の防止のためのグローバル全社規程をはじめとする厳格な社内ルールを定め、公務員への贈賄の疑いがもたれる行為や汚職に当たる行為を禁止しています。政治寄付の実施にあたってはパナソ

ニック ホールディングス株式会社の渉外担当役員、経理担当役員(CFO)、人事・総務担当役員(CHRO)等の複数の担当役員に報告・確認し、合議承認を得ることなどを規定しています。

2023年度政治献金額：2,850万円(1件、日本)

※2024年度の政治献金は1件(日本国内)で、金額は2025年11月に総務省(日本)によって開示されます。

公共政策の支援については、原則として業界団体を通じて行っています。政策提言に伴うロビイングに関しては、「グローバル贈収賄・腐敗行為防止規程」においてロビイングの定義や法令・関連規程の順守について定め、特定のロビイングが、合理的見地から、不適切・非倫理的または腐敗行為と認識され得ないことを求め、公平性、透明性の確保に努めています。

税務方針

当社グループは、事業活動を通じて社会の発展や課題解決に貢献し、その活動を通じて得られた利益をベースとして、各国の税法およびOECD等の国際機関が公表している租税に関するガイドラインを踏まえて、正しい納税に努めています。詳細は、下記をご参照ください。

□ パナソニックグループの税務方針

https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

サイバーセキュリティ・ データ保護

サイバーセキュリティ

方針

責任者・体制

情報セキュリティ

製造システムセキュリティ

製品セキュリティ

共通取り組み

データ保護

方針

責任者・体制

個人情報保護・コンプライアンス

事故への対応

教育

サイバーセキュリティ・データ保護

サイバーセキュリティ

昨今、サイバー攻撃の高度化や巧妙化により、大規模なインシデントや、取引先を含めたサプライチェーンを狙う等のサイバー攻撃被害のリスクが高まっています。一方で、企業に対してエンタープライズでのサイバーセキュリティ対応の要求が高まり、セキュリティインシデント発生に対しても社会的に大きな責任が問われる状況になっています。

方針

パナソニックグループでは、お客様よりお預かりした情報や個人情報をサイバー攻撃等から保護し、当社の情報システムや設備、お客様に提供する製品・サービスの安定稼働を担保するため、全社でサイバーセキュリティ対策を推進しています。

具体的には、グループ全体に適用する「パナソニックグループ サイバーセキュリティ業務規程」を制定し、情報セキュリティ、製造システムセキュリティ、製品セキュリティの3つの観点で、ガイドライン等を定めて全従業員へ徹底しています。また、定期的に取り組みを評価し見直しています。

責任者・体制

サイバーセキュリティの責任者は、グループ・チーフ・インフォメーション・オフィサー（グループCIO）の執行役員です。また、製造システムセキュリティおよび製品セキュリティの責任者は、グループ・チーフ・テクノロジー・オフィサー（グループCTO）の執行役員です。（2025年8月現在）

パナソニック ホールディングス(株)（以下、PHD）に、グループCIOを最高責任者とするサイバーセキュリティ統括室を設置し、情報セキュリティ、製造システムセキュリティ、製品セキュリティの3つの取り組みを統括し、サイバー攻撃対策への加速と集中化を図り、サイバーハイジーン(平時の予防)とサイバーレジリエンス(有事の対応・復旧)の戦略的な実行を加速しています。

さらに、PHDおよび各事業会社に情報セキュリティ、製造システムセキュリティ、製品セキュリティの責任者を設置し、PHDが策定した基本方針および全社規程に基づき、各事業会社が、各機能のセキュリティ活動を推進しています。

情報セキュリティ

当社グループの社内システムや社内外のWebサービス等の情報システムの停止や不正な動作、内容の改ざん等の被害発生を抑止するため、セキュリティ対策を踏まえたシステムの構築・更新や、定期的な脆弱性評価を実施するとともに、定期的な委員会等を通じてグループ会社の情報システム担当者への施策徹底を行うことで、情報システムの安定稼働に取り組んでいます。

製造システムセキュリティ

パナソニックは、工場へのサイバー攻撃対策をまとめた侵入防止、異常検知とインシデント対応のガイドラインを整備し、継続的に見直しを行っています。これらのガイドラインに従って、パナソニックのグローバル全拠点でサイバー攻撃へのリスク対策を進めています。また、現場において、工場の担当者に対し、セキュリティ事案発生を想定した対応訓練等を実施し、意識の向上を図っています。

製品セキュリティ

ソフトウェアを搭載した様々な製品をネットワークにつなげて便利にご利用いただく中で、情報の漏えいや改ざん、誤作動の誘発をねらった悪意ある第三者の攻撃による被害を防ぐことを目的として、製品のセキュリティ確保が必要とされています。当社グループでは、お客様に安心してパナソニック製品をご利用いただくために、セキュリティを意識した開発を進めるための指針を策定するなど、社内の体制・ルールを整備し、それらを定期的に見直しています。また、サイバー攻撃による被害を抑止するため、AIを活用した異常検知技術の研究開発を推進しています。また、製品企画検討におけるリスク分析やセキュアコーディング等のスキルを身につける研修を実施しています。

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

サイバーセキュリティ・ データ保護

サイバーセキュリティ

方針

責任者・体制

情報セキュリティ

製造システムセキュリティ

製品セキュリティ

共通取り組み

データ保護

方針

責任者・体制

個人情報保護・コンプライアンス

事故への対応

教育

共通取り組み

上記3つに共通した取り組みとして、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や、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を実施しています。

データ保護

企業は、事業活動を行う上で、お取引先様の情報資産やお客様の個人情報を取り扱うことがあり、これらの情報の不適切な管理によって、情報の盗用・漏えい・改ざんなどの負のインパクトをステークホルダーへ与える可能性があります。パナソニックグループも、共同研究やカスタマーサービスやマーケティングなどの過程で、お取引先様やお客様からお預かりした情報の保護が重要であることを認識し、情報の漏えいや改ざんなどを防止するため、全社で情報セキュリティの確保に取り組んでいます。

方針

当社グループは、製品やサービスによってお客様の満足と信頼を得るために、お取引先様、お客様等ステークホルダーからお預かりしている情報や個人情報を、皆様の大切な財産であるとともに、当社グループにとっても価値ある経営資源と認識し、適切に保護し、取り扱うことが重要であると考えています。また、EU一般データ保護規則(GDPR)制定以降、各国で個人情報保護法制の制定・改定が進んでいることや、当社グループデータ利活用事業拡大等に伴い、その重要性はますます大きくなっています。

そこで、情報セキュリティに関する方針を含めた「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準」、情報セキュリティにかかる管理規程・ガイドライン等、また、グループ内各社で制定した情報セキュリティ基本方針および個人情報保護方針に基づき、情報セキュリティの確保と個人情報の保護に努めています。個人情報取扱いに関する透明性を確保するため、適用される法令や個別の事案に応じて、個人情報の利用目的などの事項や方針の更新について、製品・サービスのユーザーへご本人に対して適時通知または公表を行います。適切な組織的、技術的、物理的な安全管理策の導入により、情報の正確な記録、適正な管理・利用・廃棄、情報の盗用・漏えい・改ざんの防止等を行います。個人情報の保管期間については取得した目的や法令上

必要な範囲内の期間に限定しています。さらに、定期的な従業員教育により、従業員の意識向上を図り、内部監査の実施により、情報の取り扱い状況を確認、評価し、改善に努めています。

また、委託先等に対して当社グループの方針と整合性のあるレベルで情報が保護されることを確保するため、委託先等に対して提供した情報の適切な安全管理が図られるよう、適正管理の徹底と契約の締結等によって必要かつ適正な措置を講じています。

ご本人からの個人情報の開示、訂正、削除等にかかる請求や個人情報(プライバシー)にかかる懸念・苦情等に応じるための体制を構築し、ご本人にとって分かりやすい形でお問合せ窓口を通知または公表しています。

- パナソニックグループ コンプライアンス行動基準
「会社資産の保護・活用(情報セキュリティ)」「プライバシーの尊重」

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct.html>

- 情報セキュリティ基本方針(PHDの例)

<https://holdings.panasonic.jp/security-policy.html>

責任者・体制

情報セキュリティ・個人情報保護の責任者は、グループ・チーフ・インフォメーション・オフィサー(グループCIO)の執行役員です。(2025年8月現在)

PHDおよび各事業会社に情報セキュリティ・個人情報保護の責任者を設置し、PHDが策定した基本方針および全社規程に基づき、各事業会社が、情報セキュリティの取り組みを推進しています。

- 当社グループ(日本) ISO27001認証取得事業場リスト

<https://holdings.panasonic.jp/privacy-policy/iso27001.html>

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

サイバーセキュリティ・ データ保護

サイバーセキュリティ

方針

責任者・体制

情報セキュリティ

製造システムセキュリティ

製品セキュリティ

共通取り組み

データ保護

方針

責任者・体制

個人情報保護・コンプライアンス

事故への対応

教育

個人情報保護・コンプライアンス

近年、各国で個人情報保護法制が制定・改定され、個人情報保護コンプライアンスの徹底が重要であることを認識しています。

当社グループでは、昨今のIoT事業拡大等に伴い、お客様のログ等個人データの取り扱い機会がグローバルに増加するため、より一層プライバシー保護に配慮したデータ管理に努めています。また、EU一般データ保護規則(GDPR)等、各国法順守のため、対応マニュアル等を整備し、従業員教育等の取り組みを行い、コンプライアンスと社会への説明責任を果たす取り組みを強化しています。当社グループは、PHD同等の方針をベースに各社で制定した個人情報保護方針に基づき、個人情報の保護に努めています。

また、当社グループでは、個人情報を情報の機微度や漏えいした場合の影響等に照らして区分し、区分に応じた組織的、技術的、物理的な安全管理策を講じるなど、リスクに応じた取り扱いを行っています。個人情報の取り扱い実態を確認する仕組みを導入し、個人情報(プライバシー)に関するリスクを定期的に評価しています。

例) PHDの場合

□ 個人情報保護方針

<https://holdings.panasonic/jp/privacy-policy.html>

□ 「個人情報保護法」に基づく公表事項や個人情報開示請求について

<https://holdings.panasonic/jp/privacy-policy/public-announcement.html>

事故への対応

事故が発生した場合に、被害を最小限にとどめることができるよう、インシデント対応関連規程に報告および対応体制を定め、従業員教育を通じて徹底しています。また、万一事故が起つてしまった際は、事故の原因究明と再発防止に向けた取り組みを行います。

教育

当社グループは、従業員一人ひとりのセキュリティの意識を向上させ、行動変容を促進するため、必要なセキュリティ教育を毎年実施しています。入社時・昇格時等の階層別や全従業員向けなどの対象者ごとに適した内容で、適正な情報管理やサイバーセキュリティにかかる教育、標的型攻撃訓練等を行っています。

■ 2024年度 全社研修実績

情報セキュリティ:

- 研修内容: 情報セキュリティ・個人情報保護ルールの徹底
- 受講対象: 当社グループ傘下会社の全従業員

サイバーセキュリティ:

- 研修内容: サイバーセキュリティ教育・訓練
- 受講対象: 当社グループ傘下会社の全従業員

基本事項

「サステナビリティ サイト」
 「サステナビリティ データブック2025」
 編集方針

目次

LRQAリミテッドによる 独立保証声明

GRIスタンダード対照表

LRQAリミテッドによる独立保証声明



LRQA独立保証声明書

パナソニックグループ サステナビリティデータブック 2025 に掲載される
2024 年度環境データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいてパナソニックホールディングス株式会社に対して作成されたものである。

保証業務の条件

LRQAリミテッド（以下、LRQAという）は、パナソニックホールディングス株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、パナソニックグループ サステナビリティデータブック 2025 に掲載される 2024 年度（2024 年 1 月～2025 年 3 月 31 日）の会社の環境データ（以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISAE 3000（改訂版）及び温室効果ガス（GHG）排出量については ISO14064-3:2019 を用いて、限定的レベルの独立保証業務を実施した。

LRQA の保証業務は、会社とその国内外連結会社の運営及び活動¹に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順への適合性の検証
- 以下の指標に関するデータの正確性及び信頼性の評価²
 - 事業活動における CO₂ 排出量(tCO₂e)
 - エネルギー起源 CO₂ 以外の温室効果ガス排出量(tCO₂e)
 - スコープ 1 GHG 排出量（内訳を含む）(tCO₂e)
 - スコープ 2 GHG 排出量（内訳を含む）(tCO₂e)
 - 物流による CO₂ 排出量(tCO₂e)⁴
 - スコープ 3 カテゴリー 11-販売した製品の使用に伴う GHG 排出量(tCO₂e)
 - 事業活動における再生可能エネルギー使用量(MWh)⁵
 - 事業活動におけるエネルギー消費量(MWh)
 - 廃棄物・有価物の発生量(千トン)
 - 取水量(m³)
 - 管理対象の化学物質排出・移動量（総量）(トン)⁶
 - CO₂ 排出実質ゼロ化(45 工場)⁷
 - 社会への CO₂ 削減貢献量(tCO₂e)

LRQA の責任は、会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LRQA は会社以外へのいかなる義務または責任を放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析、公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

LRQA の意見

LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 自らの定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できる環境データを開示していない

ことを示す事実は認められなかった。

この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準⁸、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

¹事業活動におけるエネルギー消費量、スコープ1GHG 排出量のうちエネルギー起源の CO₂ 及びスコープ2 GHG 排出量は会社とその国内外連結会社のうち218 生産拠点及び74 非製造拠点を対象範囲とする。エネルギー起源 CO₂ 以外の温室効果ガス排出量、スコープ1 GHG 排出量のうちエネルギー起源 CO₂ 以外の GHG 排出量、廃棄物・有価物の発生量、水使用量、管理対象の化学物質排出・移動量（総量）は会社とその国内外連結会社のうち218 生産拠点を対象範囲とする。事業活動による CO₂ 排出量は、スコープ1 GHG 排出量とスコープ2 GHG 排出量の合計とする。

² サステナビリティデータブック 2025 において、★マークを付した環境データについて限定的保証業務を行った。

³ GHG の定量化には固有の不確定さがある前提となる。

⁴ 日本国内の物流を対象とする。パナソニック㈱エレクトリックワークス社グループの39 社と、パナソニック ハウジングソリューション㈱グループの16 社分は「算定方法誤り」「集計漏れ」が発生しているために保証範囲外です。

⁵ 非製造事業所も含めたパナソニックグループ全体の実績とする。

⁶ データ収集・集計の体制が整っていない一部の会社を対象外としている。

⁷ CO₂ 排出実質ゼロ化(45 工場)は別添に示す。

⁸ 限定的保証業務の証拠収集は、合理的な保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認するより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的な保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

基本事項

「サステナビリティ サイト」
 「サステナビリティ データブック2025」
 編集方針

目次

LRQAリミテッドによる 独立保証声明

GRIスタンダード対照表



保証手続

LRQA の保証業務は、ISAE3000 (改訂版) と GHG については ISO14064-3:2019 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。
- データの収集と報告書の作成に関わるたる関係者へのインタビューを行った。
- サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突合を行った。
- 2024 年度の環境データに関する記録および情報の検証を行った。
- パナソニックエナジー㈱ エナジー・ソリューション事業部 徳島工場及び PTW: Panasonic Taiwan Co., Ltd. を訪問し、データの収集及び記録管理の実施状況の確認を行うと同時に、各種設備の現場確認を実施した。
- 実質的な CO₂ 排出量を達成するために、電力については、再生可能エネルギー契約または非化石証書の利用による完全再エネ利用し、及びその他のエネルギーについては、利用可能なカーボンクレジットを使用してカーボンオフセットすることにより、対象となる各拠点がカーボンニュートラル化を達成していることを確認した。⁹

観察事項

環境データ収集対象活動の抽出における完全性を確保するため、手順書への反映や拠点への周知が期待される。

基準、適格性及び独立性

LRQAはISO14065 “温室効果ガス認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項”、ISO17021-1 “適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項—第1部：要求事項”に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による國際品質管理基準1と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRQAは、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRQAは会社の ISO 9001、ISO 14001、IATF16949、AS9100 の認証機関である。これら認証業務は、LRQAが会社に対して行っている保証業務に関して、LRQAの独立性や公平性を損なうものではない。

署名

2025年7月30日

飯尾 隆弘

飯尾 隆弘

LRQA主任検証人

LRQA リミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい2-3-1 クイーンズタワーA10F

LRQA reference: YKA00001141

LRQA, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as "LRQA". LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA, 2025.

⁹ 会社のGHG排出量について、最終結果はカーボンオフセットによるGHG排出量の相殺を行っている。LRQAは、オフセットクレジットが会社により取得され、適切に相殺されていることを確認したが、LRQAはこれらのオフセットクレジットの提供者に対していかなる手続きも行っておらず、オフセットクレジットがCO₂排出量の削減をもたらすかどうかに関して意見を表明していない。



CO₂排出実質ゼロ化(45工場)

パナソニック エコテクノロジーセンター（株）、パナソニック エナジー無錫（有）、パナソニック エナジー蘇州（有）、パナソニック マニュファクチャリング北京（有）、パナソニック エナジータイ（株）、パナソニック ブラジル（有）（サンジョゼ、マナウス、エストレマの3工場）、パナソニック セントロアメリカーナ（株）、パナソニック エナジー（株）洲本工場、パナソニック エナジー東浦（株）、パナソニック エナジー南淡（株）、パナソニック エレクトロニックスデバイス江門（有）、パナソニック デバイス天津（有）、パナソニック デバイスマテリアル広州（有）、パナソニック デバイスSUNG蘇州（有）、パナソニック エナジー インド（株）、パナソニック エナジー メキシコ（株）、パナソニック インダストリー（株）本宮、パナソニック エナジー（株）住之江工場、パナソニック エナジー（株）徳島工場、パナソニック エナジー（株）二色の浜工場、パナソニック モータ珠海（有）、パナソニック モータ杭州（有）、パナソニック デバイス タイヨー深圳（有）、パナソニック デバイス青島（有）、パナソニック マニュファクチャリング廈門（有）、パナソニック デバイスマテリアル蘇州（有）、パナソニック デバイスマテリアル上海（有）、パナソニック デバイス シンガポール（株）、パナソニック カーボン インド（株）、パナソニック（株）エレクトリックワークス社 新潟工場、パナソニック（株）エレクトリックワークス社 津工場、パナソニック ソーラーアモルトン（株）、パナソニック エレクトリックワークス電材三重（株） 本社工場、パナソニック エレクトリックワークス電材三重（株） あのつ台工場、パナソニック ライティングデバイス久美浜（株）、パナソニック スイッチギアシステムズ（株）、パナソニック エナジー（株） 和歌山工場、パナソニック エナジー（株） 守口工場、パナソニック エナジー貝塚（株）、Panasonic XC KADOMA、パナソニック マニュファクチャリング タイ（株）、パナソニック デバイス メキシコ（株）、パナソニック マニュファクチャリング ギリス（株）

基本事項

「サステナビリティ サイト」
 「サステナビリティ データブック2025」
 編集方針

目次

LRQAリミテッドによる
 独立保証声明

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	パナソニック ホールディングス株式会社は、GRIスタンダードを参照し、2024年4月1日から2025年3月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。			
利用したGRI 1	GRI 1:基礎2021			
開示事項	掲載箇所			
GRI 2 :一般開示事項2021				
1.組織と報告実務				
2-1 組織の詳細	会社概要 https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd.html			
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	サステナビリティ データブック>編集方針(P1)			
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	サステナビリティ データブック>編集方針(P1) サステナビリティ データブック>裏表紙			
2-4 情報の修正・訂正記述	—			
2-5 外部保証	サステナビリティ データブック>独立保証声明書(P151)			
2.活動と労働者				
2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	統合報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/library/annual-report.html 事業内容 https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/business-segments.html サステナビリティ データブック>責任ある調達活動(P110)			
2-7 従業員	サステナビリティ データブック>社会データ>人材データ(P135)			
2-8 従業員以外の労働者	—			
3.ガバナンス				
2-9 ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html コーポレート・ガバナンス報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf			
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html コーポレート・ガバナンス報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf			
2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html コーポレート・ガバナンス報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf			
2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ データブック>サステナビリティ経営の基本方針と推進体制(P4)			
2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ データブック>サステナビリティ経営の基本方針と推進体制(P4) サステナビリティ データブック>「環境」「社会」「ガバナンス」各章(「環境ガバナンス」(P29)「責任者・体制」「推進体制」(P120))			
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ データブック>サステナビリティ経営の基本方針と推進体制(P4)			
2-15 利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf			

開示事項	掲載箇所
2-16 重大な懸念事項の伝達	サステナビリティ データブック>リスクマネジメント(P138 ~ 141) サステナビリティ データブック>コンプライアンス(P142 ~ 147)
2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	サステナビリティ データブック>サステナビリティ経営の基本方針と推進体制(P4)
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html コーポレート・ガバナンス報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf
2-19 報酬方針	コーポレート・ガバナンス https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html コーポレート・ガバナンス報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf
2-20 報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html コーポレート・ガバナンス報告書 https://holdings.panasonic.jp/corporate/investors/pdf/pcg.pdf
2-21 年間報酬総額の比率	—
4.戦略、方針、実務慣行	
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	パナソニックグループについて>グループCEOメッセージ https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/message.html サステナビリティ データブック>グループCEOメッセージ(P3)
2-23 方針声明	サステナビリティ データブック>ステークホルダーエンゲージメント>法令順守、国際基準等の支持(P10) サステナビリティ データブック>各章「方針」 パナソニックグループ人権・労働方針 https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html パナソニックグループ コンプライアンス行動基準 第5章 私たちの社会的責任 1.人権の尊重 https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html#Sec_01
2-24 方針声明の実践	サステナビリティ データブック>各章
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	サステナビリティ データブック>コンプライアンス>通報制度(P143~144) サステナビリティ データブック>人権の尊重>苦情処理メカニズム(P92) サステナビリティ データブック>責任ある調達活動>通報・相談窓口(P114) サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮>通報・相談窓口(P109)
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	サステナビリティ データブック>コンプライアンス>通報制度(P143~144) サステナビリティ データブック>人権の尊重>苦情処理メカニズム(P92) サステナビリティ データブック>責任ある調達活動>通報・相談窓口(P114) サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮>通報・相談窓口(P109)
2-27 法規制遵守	サステナビリティ データブック>環境>環境リスクマネジメント(P75 ~ 76) サステナビリティ データブック>品質向上と製品安全の確保>製品表示に関する社内ルール(P116) サステナビリティ データブック>カスタマーリレーション>公正な広告・宣伝活動の推進(P126) サステナビリティ データブック>コンプライアンス(P142 ~ 147)
2-28 会員資格を持つ団体	サステナビリティ データブック>ステークホルダーエンゲージメント(P10) サステナビリティ データブック>環境>削減貢献量の認知・価値化活動(P27 ~ 28) サステナビリティ データブック>人権の尊重>国際・業界連携の取り組み(P92 ~ 93) サステナビリティ データブック>責任ある調達活動>業界連携の取り組み(P112)

基本事項

「サステナビリティ サイト」
 「サステナビリティ データブック2025」
 編集方針

目次

LRQAリミテッドによる
 独立保証声明

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
5.ステークホルダー・エンゲージメント	
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティ データブック>ステークホルダーエンゲージメント(P10)
2-30 労働協約	サステナビリティ データブック>人権の尊重>結社の自由と団体交渉権(P91 ~ 92)
GRI 3:マテリアルな項目2021	
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティ データブック>価値創造プロセスとマテリアリティ> <u>マテリアリティの特定プロセス(P7)</u>
3-2 マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ データブック>価値創造プロセスとマテリアリティ> <u>マテリアリティ(P6, P9)</u>
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ データブック>価値創造プロセスとマテリアリティ> <u>マテリアリティ(P6 ~ 9)</u> サステナビリティ データブック>中長期環境ビジョン(P15 ~)、気候変動(P51 ~)、資源(P56 ~)、人権の尊重(P88 ~)、多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮(P94 ~)、AI倫理(P120 ~)、コンプライアンス(P142 ~)

項目別スタンダード

開示事項	掲載箇所
GRI 201:経済パフォーマンス2016	
201-1 創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書(第118期)>企業の概況 https://holdings.panasonic/content/dam/holdings/jp/ja/corporate/investors/pdf/securities-report/Report2024.pdf サステナビリティ データブック>社会データ> <u>企業市民活動のデータ(P137)</u>
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	サステナビリティ データブック>環境>シナリオ分析による戦略のレジリエンス(P41 ~ 44) サステナビリティ データブック>リスクマネジメント> <u>2025年度PHD重要戦略リスク(P140)</u>
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書(第118期)>経理の状況 https://holdings.panasonic/content/dam/holdings/jp/ja/corporate/investors/pdf/securities-report/Report2024.pdf
201-4 政府から受けた資金援助	—
GRI 202:地域経済でのプレゼンス2016	
202-1 地域最低賃金に対する標準的新人給与の比率(男女別)	—
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203:間接的な経済的インパクト2016	
203-1 インフラ投資および支援サービス	サステナビリティ データブック> <u>地域社会(P131 ~ 134)</u>
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	サステナビリティ データブック>社会データ> <u>企業市民活動のデータ(P137)</u>
GRI 204:調達慣行2016	
204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205:腐敗防止2016	
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	サステナビリティ データブック>コンプライアンス> <u>贈収賄・不正行為の防止(P145 ~ 147)</u>
205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	サステナビリティ データブック>コンプライアンス> <u>社内コミュニケーション・教育(P143)</u> サステナビリティ データブック>コンプライアンス> <u>贈収賄・不正行為の防止(P145 ~ 147)</u>

開示事項	掲載箇所
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	サステナビリティ データブック>コンプライアンス> <u>贈収賄・不正行為の防止(P145 ~ 147)</u>
GRI 206:反競争的行為2016	
206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	サステナビリティ データブック>コンプライアンス> <u>カルテル防止(P145)</u>
GRI 207:税金2019	
207-1 税務へのアプローチ	サステナビリティ データブック>コンプライアンス> <u>税務方針(P147)</u> パナソニックグループ税務方針 https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	パナソニックグループ税務方針 https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html
207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	パナソニックグループ税務方針 https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/governance/fair-practices/tax_policy.html
207-4 国別の報告	—
GRI 301:原材料2016	
301-1 使用原材料の重量または体積	—
301-2 使用したリサイクル材料	情報が入手困難：多様な事業を展開している特性上、主要製品の定義づけは困難であり、当該情報は算出していません。具体的な取り組み事例は、「循環型モノづくりの進化」を参照ください。 サステナビリティ データブック>環境> <u>循環型モノづくりの進化(P59 ~ 63)</u>
301-3 再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302:エネルギー 2016	
302-1 組織内のエネルギー消費量	サステナビリティ データブック>環境> <u>環境負荷の全体像と環境会計(P36)</u> 算定基準 https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
302-2 組織外のエネルギー消費量	サステナビリティ データブック>環境> <u>環境負荷の全体像と環境会計(P36)</u> 算定基準 https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
302-3 エネルギー原単位	—
302-4 エネルギー消費量の削減	サステナビリティ データブック>環境> <u>中長期環境ビジョン(P15 ~ 16)</u>
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	サステナビリティ データブック>環境> <u>中長期環境ビジョン(P15 ~ 16)</u>
GRI 303:水と廃水2018	
303-1 共有資源としての水との相互作用	サステナビリティ データブック>環境> <u>水資源保全に対する考え方(P73 ~ 74)</u>
303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3 取水	サステナビリティ データブック>環境> <u>生産活動における水資源保全への取り組み(P74)</u> 算定基準 https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
303-4 排水	サステナビリティ データブック>環境> <u>生産活動における水資源保全への取り組み(P74)</u> 算定基準 https://holdings.panasonic/jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf

基本事項

「サステナビリティ サイト」
 「サステナビリティ データブック2025」
 編集方針

目次

LRQAリミテッドによる
 独立保証声明

GRIスタンダード対照表

開示事項		掲載箇所
303-5	水消費	サステナビリティ データブック>環境>生産活動における水資源保全への取り組み(P74) 算定基準 https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
GRI 304:生物多様性2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、貢献、管理している事業サイト	サステナビリティ データブック>環境> TNFDへの対応(P47 ~ 48)
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	サステナビリティ データブック>環境> TNFDへの対応(P47)
304-3	生息地の保護・復元	サステナビリティ データブック>環境> 生物多様性保全(P69 ~ 70)
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	共存の森モニタリングレポート https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/environment/ecology/kusatsu_factory.html
GRI 305:大気への排出2016		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	サステナビリティ データブック>環境>環境負荷の全体像と環境会計(P37) サステナビリティ データブック>環境> 工場のCO₂削減(P52 ~ 55) 算定基準 https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	サステナビリティ データブック>環境>環境負荷の全体像と環境会計(P37) サステナビリティ データブック>環境> 工場のCO₂削減(P52 ~ 55) 算定基準 https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	サステナビリティ データブック>環境>環境負荷の全体像と環境会計(P37) 算定基準 https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	サステナビリティ データブック>環境> 工場のCO₂削減(P55)
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	サステナビリティ データブック>環境> 中長期環境ビジョン(P15 ~ 16)
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	万一使用している場合には、即時に使用中止しなければならない物質として管理しています
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	サステナビリティ データブック>環境>化学物質管理> 工場の環境影響低減の取り組み(P81 ~ 83)
GRI 306:廃棄物2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	サステナビリティ データブック>環境>資源> 循環型モノづくりの進化(P59 ~ 63)
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	サステナビリティ データブック>環境>環境負荷の全体像と環境会計(P36) サステナビリティ データブック>資源> 循環型モノづくりの進化(P59 ~ 63)
306-3	発生した廃棄物	サステナビリティ データブック>環境>資源> 循環型モノづくりの進化(P59 ~ 63)
306-4	処分されなかった廃棄物	サステナビリティ データブック>環境>資源> 循環型モノづくりの進化(P59 ~ 63) 算定基準 https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/review_sfc_2025j.pdf
306-5	処分された廃棄物	サステナビリティ データブック>環境>環境負荷の全体像と環境会計(P36) サステナビリティ データブック>環境>資源> 循環型モノづくりの進化(P59 ~ 63)
GRI 308:サプライヤーの環境面のアセスメント2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—

開示事項		掲載箇所
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	現時点での集計は行っていませんが、2017年度よりCSR自主アセスメントシートの実施範囲をアジア各国まで展開し、環境負荷の把握に着手しました
GRI 401:雇用2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	サステナビリティ データブック>社会データ> キャリア・人材育成に関するデータ(P136)
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	サステナビリティ データブック>社会データ> 多様性・働き方に関するデータ(P135)
GRI 402:労使関係2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
GRI 403:労働安全衛生2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポテンシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
403-3	労働衛生サービス	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108) サステナビリティ データブック>社会データ> 労働安全衛生データ(P137)
403-6	労働者の健康増進	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
403-9	労働関連の傷害	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108) サステナビリティ データブック>社会データ> 労働安全衛生データ(P137)
403-10	労働関連の疾病・体調不良	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 安全・安心・健康な職場づくり(P104 ~ 108)
GRI 404:研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	サステナビリティ データブック>社会データ> キャリア・人材育成に関するデータ(P136)
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮(P94 ~ 109)
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	サステナビリティ データブック>社会データ> キャリア・人材育成に関するデータ(P136) サステナビリティ データブック>多様な人材・組織のポтенシャルの最大発揮> 評価・報酬(P98)

基本事項

「サステナビリティ サイト」
 「サステナビリティ データブック2025」
 編集方針

目次

LRQAリミテッドによる
 独立保証声明

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等2016	
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	サステナビリティ データブック>社会データ> <u>多様性・働き方に関するデータ(P135)</u> コーポレート・ガバナンス https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/corporate-governance.html
405-2 基本給と報酬の男女比	サステナビリティ データブック>社会データ> <u>多様性・働き方に関するデータ(P135)</u>
GRI 406 : 非差別2016	
406-1 差別事例と実施した是正措置	—
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉2016	
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	サステナビリティ データブック>人権の尊重>人権デュー・ディリジェンス(P89 ~ 92) サステナビリティ データブック>責任ある調達活動> <u>サプライチェーンのデュー・ディリジエンス(P111 ~ 112)</u>
GRI 408 : 児童労働2016	
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サステナビリティ データブック>人権の尊重>人権デュー・ディリジェンス(P89 ~ 92) サステナビリティ データブック>責任ある調達活動> <u>サプライチェーンのデュー・ディリジエンス(P111 ~ 112)</u>
GRI 409 : 強制労働2016	
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サステナビリティ データブック>人権の尊重>人権デュー・ディリジェンス(P89 ~ 92) サステナビリティ データブック>責任ある調達活動> <u>サプライチェーンのデュー・ディリジエンス(P111 ~ 112)</u>
GRI 410 : 保安慣行2016	
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411 : 先住民族の権利2016	
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413 : 地域コミュニティ 2016	
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所	—
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント2016	
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	サステナビリティ データブック>責任ある調達活動> <u>サプライチェーンのデュー・ディリジエンス(P111 ~ 112)</u>
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サステナビリティ データブック>責任ある調達活動> <u>サプライチェーンのデュー・ディリジエンス(P111 ~ 112)</u>
GRI 415 : 公共政策2016	
415-1 政治献金	サステナビリティ データブック>コンプライアンス>政治献金における透明性の確保 <u>(P147)</u>
GRI 416 : 顧客の安全衛生2016	
416-1 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	サステナビリティ データブック>品質向上と製品安全の確保> <u>重大事故と対策(P117 ~ 118)</u>

開示事項	掲載箇所
GRI 417 : マーケティングとラベリング2016	
417-1 製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	サステナビリティ データブック>品質向上と製品安全の確保> <u>製品表示に関する社内ルール(P116)</u>
417-2 製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	違反事例なし
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	サステナビリティ データブック>カスタマーリレーション> <u>公正な広告・宣伝活動の推進(P126)</u>
GRI 418 : 顧客プライバシー 2016	
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—
GRI 306 : 排水および廃棄物 2016	
306-3 重大な漏出	—

Panasonic Group

お問い合わせ

パナソニック ホールディングス株式会社 経営戦略部門 サステナビリティ経営強化プロジェクト

パナソニック オペレーションズエクセレンス株式会社 品質・環境本部

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-1-2 東京ミッドタウン日比谷14階

2025年8月