

人材データ

項目	対象	基準日	区分		単位	2023年	2024年	2025年	2026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	183,685				
			地域別	日本	%	36	38	41	38				
				東南アジア・大洋州		19	16	17	16				
				中国・北東アジア		18	17	16	18				
				北米		13	15	12	16				
				欧州・CIS		8	8	7	5				
				インド・南アジア・ 中東阿		5	5	5	4				
				中南米		1	1	2	3				
			職種別	間接	%	59	60	62	63				
				製造直接		41	40	38	37				
	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	49,378				
			性別	男性	人	51,057	52,091	47,272	39,027				
					%	79.6	79.2	78.1	79.0				
				女性	人	13,102	13,717	13,293	10,351				
					%	20.4	20.8	21.9	21.0				
			入社形態	新卒入社	人	49,706	49,652	44,843	37,230				
					%	77.5	75.4	74.0	75.4				
				キャリア入社	人	14,453	16,156	15,722	12,148				
					%	22.5	24.6	26.0	24.6				
			国籍	日本国籍	人	63,565	65,105	59,832	48,652				
					%	99.1	98.9	98.8	98.5				
				日本以外の国籍	人	594	703	733	726				
					%	0.9	1.1	1.2	1.5				
			雇用形態	無期雇用	人	59,480	59,905	54,613	44,717				
					%	92.7	91.0	90.2	90.6				
				有期雇用	人	4,679	5,903	5,952	4,661				
					%	7.3	9.0	9.8	9.4				
			年齢層	～ 29歳	人	8,091	9,063	8,997	8,264				
					%	12.6	13.8	14.9	16.7				
					30歳～	人	9,395	10,248	9,904	8,673			
						%	14.6	15.6	16.4	17.6			
				40歳～	人	14,900	13,886	12,168	10,171				
					%	23.2	21.1	20.1	20.6				
					50歳～	人	27,332	26,988	23,875	17,759			
						%	42.6	41.0	39.3	36.0			
				60歳～		人	4,441	5,623	5,621	4,511			
						%	6.9	8.5	9.3	9.1			
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	19
							性別	男性		22	21	20	19
			女性	20				19		19	18		

※1 PHD：パナソニック ホールディングス株式会社
PEX：パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社

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	2026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	20
				女性	人	3	3	5	4
				キャリア入社	人	4	3	5	9
				日本以外の国籍	人	1	1	2	2
				多様性(重複除く)	人	5	4	7	11
					%	36	33	54	55
管理職の 多様性	日本(PHD、 PEXおよび事業 会社)(雇用期間 に定めない社員)	4月1日時点	合計		人	13,084	13,547	12,346	10,686
			性別	男性	人	12,285	12,593	11,366	9,794
					%	93.9	92.4	92.1	91.7
				女性	人	799	954	980	892
					%	6.1	7.0	7.9	8.3
			入社形態	新卒入社	人	10,832	10,941	9,640	8,252
					%	82.8	80.8	78.1	77.2
				キャリア入社	人	2,252	2,606	2,625	2,434
					%	17.2	19.2	21.3	22.8
			国籍	日本国籍	人	12,993	13,458	12,251	10,584
					%	99.3	99.3	99.2	99.0
				日本以外の国籍	人	91	89	95	102
					%	0.7	0.7	0.8	1.0
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	2.70
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	49,378
			時短勤務※2	人	962	866	860	672	
				%	1.5	1.4	1.4	1.4	
			フレックス勤務※3	人	54,009	51,146	51,976	44,273	
				%	84.0	80.9	85.8	89.7	
			リモートワーク※4	人	11,882	9,171	12,064	9,683	
%	19.0	14.5		19.9	19.6				

※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

社会データ

多様性・働き方に関するデータ

項目	対象	基準日	区分		単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	74.8	
			管理職(男性平均に対する女性 平均の割合)			93.4	95.8	91.9	92.0	
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	1,015	
				男性 取得者数	人	718	850	894	907	
				男性 取得率	%	64	76	84	89	
				男性 取得日数	日	21.5	36.2	45.2	51.5	
				男性 1ヶ月以上取 得者数	人	－	－	－	322	
			女性	女性 資格者数	人	237	250	257	301	
				女性 取得者数	人	237	241	249	291	
				女性 取得率	%	100	103	96	97	
				女性 取得日数	日	376.4	305.8	277.5	281.7	
				女性 1ヶ月以上取 得者数	人	－	－	－	289	
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	25	
			平均取得日数			20	18	19	21.4	
			平均取得率		%	78.4	70.4	77.5	85.5	
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	133	
			通勤圏外リモートワーク		人	－	259	202	263	
			社外副業			人	－	258	454	512
				業務委託		人	－	225	404	457
				他社雇用		人	－	33	50	55

※5 男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金の割合

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	2025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	14.8万人	
			UNLOCK指標	グローバル	%	—	—	43	43	
				日本		—	—	32	31	
			社員エンゲージメント	グローバル		67	68	68	67	
			社員を活かす環境	グローバル		65	66	66	67	
採用	日本(PHD、PEXおよび事業会社)	4月1日～翌年3月31日	合計		人	2,597	3,692	3,175	2,060	
			性別	男性	人	2,001	2,853	2,365	1,466	
					%	77.1	77.3	74.5	71.2	
				女性	人	596	839	810	594	
					%	22.9	22.7	25.5	28.8	
			雇用形態	無期雇用 計		人	2,441	3,537	2,922	1,839
				男性	人	1,908	2,755	2,187	1,327	
					%	78.2	77.9	74.8	72.2	
				女性	人	533	782	735	512	
					%	21.8	22.1	25.2	27.8	
				有期雇用 計		人	156	155	253	221
				男性	人	93	98	178	139	
					%	59.6	63.2	70.4	62.9	
				女性	人	63	57	75	82	
					%	40.4	36.8	29.6	37.1	
			入社形態	新卒入社 計		人	—	1,355	1,546	1,516
				男性	人	—	985	1,117	1,059	
					%	—	72.7	72.3	69.9	
				女性	人	—	370	429	457	
					%	—	27.3	27.7	30.1	
				キャリア入社 計		人	—	2,337	1,629	544
				男性	人	—	1,868	1,248	407	
					%	—	79.9	76.6	74.8	
			女性	人	—	469	381	137		
				%	—	20.1	23.4	25.2		
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	3.3	10.7
				定年退職以外の退職事由		%	2.2	1.5	1.6	4.4
			新卒入社	すべての退職事由		%	—	—	3.2	10.7
				定年退職以外の退職事由		%	—	—	1.4	4.0
			キャリア入社	すべての退職事由		%	—	—	3.8	10.7
				定年退職以外の退職事由		%	—	—	2.1	5.8
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		件	3,526	2,710	3,211	3,470	
			異動実績			1,256	1,278	1,420	1,282	
			社内複業(異動実績)			38	46	33	12	
1on1	日本(PHD、PEXおよび事業会社)	毎年12月	実施率		%	82.8	83.0	82.3	72.0	
			満足度			83.9	83.5	84.6	87.0	
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		時間	—	2,160,311	2,220,805	2,053,710	
			1人当たり研修受講時間			—	35.6	38.7	41.0	
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	125	101	
				即時任命可能		人	19	25	24	24
				5年以内に任命可能		人	36	34	35	29
				10年以内に任命可能		人	60	70	66	48

※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年以内に任命可能な人材の割合、10年以 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年以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。事実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、自身の揺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年以内に部長・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・視点、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年以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。
社内公募		● 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獲得 ● eマッチング：社員があらかじめ登録したレジュメを、人材募集する部門が閲覧しスカウトできる仕組み。社員自身では探しきれないポジションとのマッチングを図る ● 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
キャリア&ライフデザインセミナー		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、2025年度は3,598人が受講。
ミドルマネジメント研修		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。2025年度は1,746人が受講。
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。

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	2025年度
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			件	0	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	7
				地域別	日本		3	0	0	3
					日本以外		8	2	7	4
				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
日本以外	0	0	3						0	
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	1
				地域別	日本		0	0	0	1
					日本以外		1	0	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	
地域別	日本	56	70						69	76
	日本以外	78	80						54	62

項目	対象	基準日	区分	単位	2022年	2023年	2024年※10	2025年
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	0.60
			パナソニックグループ		0.13	0.24	0.23 (請負社員含む：0.30)	0.31 (請負社員含む：0.36)
			PHD、PEX、事業会社		0.08	0.23	0.18 (請負社員含む：0.26)	0.24 (請負社員含む：0.33)
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	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)	0.008 (請負社員含む：0.026)
			PHD、PEX、事業会社		0.002	0.004	0.002 (請負社員含む：0.007)	0.007 (請負社員含む：0.009)

項目	対象	基準日	区分	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	98.3
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	91.0
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	89.9
			禁煙		78.2	78.7	79.1	81.9
			適正睡眠		60.7	59.3	58.0	61.3
			適正食事		46.3	46.2	45.6	46.3
			適正運動		32.2	33.8	35.2	38.4

※8 重篤災害とは、死亡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名以上が被災する災害。派遣社員・請負社員を含む。

※9 2024年度に3件発生した死亡災害の雇用形態別内訳は、社員2名、請負社員1名。

※10 パナソニックオートモーティブシステムズ(株)を除く。

※11 休業度数率：100万延労働時間数あたりの休業災害件数。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。

※12 強度率：1,000延労働時間数あたりの労働損失日数。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。

※13 国内パナソニックグループ。2024年度までのデータにはパナソニックオートモーティブシステムズ(株)を含み、2025年度のデータには含まない。

※14 2024年度から問診の内容が変更された。

社会データ

項目	対象	基準日	区分			単位	2024年度※15	2025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	682
			健康・安全衛生室	安全衛生担当者(担当3年以内)	安全衛生担当者研修(初級)		28	24
				課長以上(新任時等)	人事担当責任者安全衛生セミナー		24	16
			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	HRナレッジ研修		52	—
			モノづくり研修所	事業場長、製造責任者等	経営者・工場長安全衛生セミナー		39	37
				化学物質の技術的管理者等	化学物質管理者講習		250	109
				製造・生産プロセス・品質系社員	設備安全基準作成・運用講習会(c研修)		20	26
			PEW創研健康・安全衛生室	生産技術・設備安全・安全衛生	設備安全技術者研修(a研修)		264	220
				生産技術・設備安全・安全衛生・製造ラインリーダー	設備安全管理者研修(b研修)		349	250
			合計			人	1,896	1,804
健康・安全研修 (安全を含む一般的な研修)	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	組織・人材開発センター	春季新卒入社者	春季新卒採用者導入教育		1,745	1,630
				海外製造会社赴任者	海外製造会社赴任前研修		151	174

※15 パナソニックオートモーティブシステムズ(株)を含む。

企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	2025年度	
企業市民活動の費用	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	2,129
			地域別活動費	日本	百万円	1,060	1,143	1,029	1,199
				日本からの海外支援		348	317	334	290
				中国・北東アジア		417	381	380	244
				北米		167	237	193	222
				東南アジア・大洋州		21	213	112	122
				中南米		5	1	32	34
				インド・南アジア・中東阿		4	13	303	15
				欧州・CIS		43	49	21	3
			分野別構成比	人材育成支援	%	27.5	26.1	23.8	24.5
				地域社会		9.3	8.6	10.5	14.1
				社会福祉		6.1	11.8	24.2	13.3
				活動運営費		13.9	13.0	13.6	12.9
				学術・研究		4.9	3.7	7.6	10.2
				芸術文化		7.8	8.4	6.6	9.0
				スポーツ		4.8	5.5	6.3	5.8
				環境		4.5	7.8	2.7	4.9
				災害支援		9.1	4.1	2.5	2.2
				国際交流		0.3	0.6	0.1	1.7
				情報公開		4.3	2.2	1.8	1.0
				寺社・史跡保存		0.4	0.4	0.4	0.5
				NPO／NGO支援※16		2.6	2.5	N/A	N/A
				無電化地域支援※16		2.4	2.2	N/A	N/A
				経済団体※16		2.0	1.8	N/A	N/A
				健康医学※16		0.2	1.2	N/A	N/A

※16 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。