



PIOLAX Sustainability Report 2024

パイオラックス
サステナビリティレポート



PIONEER OF ELASTICITY

Contents

- 03 企業理念
- 04 トップメッセージ
- 06 パイオラックスについて
 - 06 あゆみ ～モータリゼーションとともに
 - 07 事業概要 (At a Glance)
- 09 事業領域
 - 09 ファスナー事業
 - 10 開閉機構部品事業
 - 11 駆動系部品事業
 - 12 Fluid Controls (流体制御) 事業
 - 13 新領域事業 (CASE)
 - 15 生産拠点 (真岡工場)
 - 16 医療機器事業
- 17 サステナビリティマネジメント

- 23 環境
 - 23 環境マネジメント
 - 29 カーボンニュートラルに向けた活動
 - 37 環境保全への取り組み
 - 39 生物多様性
- 40 社会
 - 40 人権の尊重
 - 42 サプライチェーンマネジメント
 - 44 人事担当役員インタビュー
 - 45 人財
 - 48 ダイバーシティの推進
 - 49 ワークライフバランス
 - 51 健康経営
 - 53 労働安全衛生
 - 56 品質・製品安全
 - 59 社会貢献

- 62 ガバナンス
 - 62 コーポレートガバナンス
 - 66 リスクマネジメント
 - 67 コンプライアンス

- 69 データ集
 - 69 環境データ
 - 71 社会データ

編集方針

このレポートは、持続可能な社会の実現に向けたパイオラックスグループのサステナビリティへの取り組みをステークホルダーの皆様にご理解いただくために発行しました。当グループではこのレポートを通じて、より多くのステークホルダーの皆様とコミュニケーションの輪を広げていきたいと考えています。

報告対象組織

株式会社パイオラックス
 パイオラックスグループ
 (パイオラックスグループ全体を対象にしている場合、個々に範囲を記載)

対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日
 ※対象期間外の活動には年月を記載
 ※一部、対象期間外の写真が含まれる箇所があります。

参考にしたガイドライン

GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード

発行時期

日本語版 2024年12月 (前回発行：2023年12月、次回発行予定：2025年12月)

免責事項

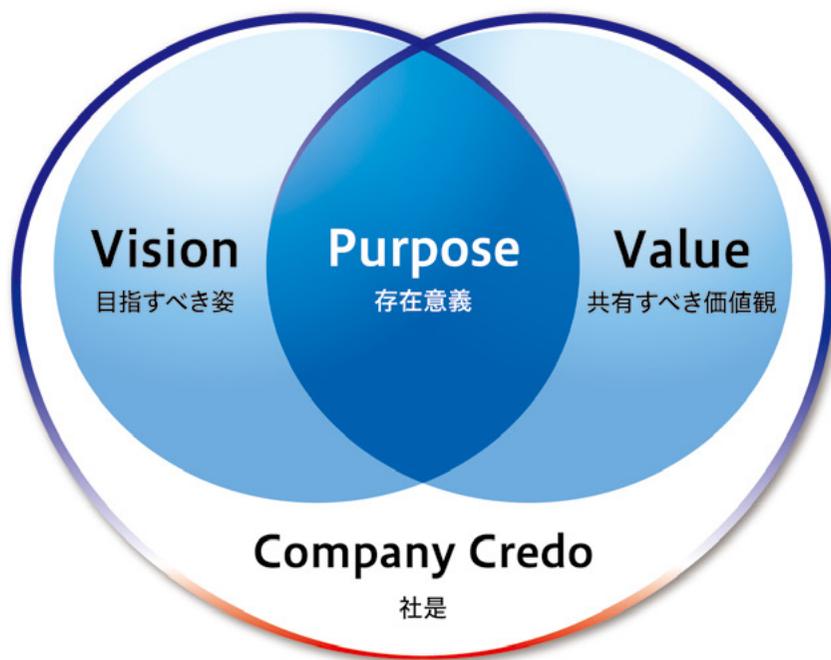
本レポートは、当グループの計画・見通し・戦略・業績などの将来予測の記述を含んでいます。これらは、現時点で入手可能な情報から判断した事項に基づくものです。読者の皆様には以上をご了解いただきますようお願い申し上げます。

会社概要

- | | | | |
|---------|------------------------------|---------|--|
| ■ 商号 | 株式会社パイオラックス | ■ 上場取引所 | 東京証券取引所 プライム市場 |
| ■ 代表者 | 代表取締役社長 山田 聡 | ■ 売上金額 | 291億円 (単体) / 645億円 (連結)
(2024年3月31日現在) |
| ■ 本店所在地 | 神奈川県横浜市西区花咲町六丁目
145番地 | ■ 事業内容 | コイルばね、薄板ばね、ワイヤフォーム、金属および合成樹脂ファスナー、ユニット機構部品の製造および販売 |
| ■ 設立 | 1939年 (昭和14年) 9月 | | |
| ■ 資本金 | 29億6,097万円
(2024年3月31日現在) | | |

企業理念

新しい企業理念「パイオラックス ウェイ」は、長年培ってきた弾性技術のパイオニアとしての技術と精神で、さまざまな人と人をつなぐことで社会の発展に貢献し、より豊かで安全・快適な未来を実現するための指針です。今後は「パイオラックス ウェイ」に基づいた経営戦略を推進し、企業価値向上を目指しながら、お客様、株主、従業員などのすべてのステークホルダーの期待に応えます。



Purpose

人と社会を技術でつなぎ、
心弾む未来を実現する

Vision

新しい価値の創造

－弾性を創造するパイオニアからその先へ－

Value

- 1.パイオニアを志し、挑戦と変化を続ける
- 2.最良を目指し、熱意と信頼を以って協調する
- 3.創造性を尊び、自由にしなやかに発想する

Company Credo

至誠 協力 奉仕

Top Message

90年続く「企業は公器」の 精神を受け継ぎ、新たな経営理念 「パイオラックスウェイ」で未来へ

2024年6月をもって島津幸彦は代表取締役会長となり、
執行役員 山田聡が代表取締役社長に就任しました。
激動する事業環境のなか新しいリーダーとして当社をけん引し、
さらなる企業価値向上と持続可能な社会実現を目指します。

当社の存在意義を改めて見直し、企業理念を改定

パイオラックスは1933年、自動車および電気・通信機器
向け精密金属ばねの製造で創業し、バネをはじめ素材が持つ
弾性をコアテクノロジーとする開発型企業として、成長を続
けてきました。創業90周年を迎える当社は、創業者の「企
業は公器として存在すべき」の精神を脈々と受け継ぎ、推進
するESG経営につなげています。いまや企業は自社の利益
ばかりを追求しては存続すらままならず、社会的視座も
持つ必要があるという認識が浸透してきましたが、まさに創
業者の精神はこのことを言い当てていたかに思えます。

100年に一度の大変革と言われる自動車業界に身を置

く当社としては、創業の精神を大切にしながらも大きく変
わりゆく社会からの要請に添えていくため、2023年の創
業90周年を機に、経営理念を改定しました。次代を担う
若手従業員をプロジェクトメンバーに加え、会社の存在意
義を改めて見つめ直し、目指すべき姿を自問自答ながら
「パイオラックスウェイ」として新たな理念を掲げていま
す。その核となる存在意義(パーパス)には、弾性領域のパイ
オニアとして長年培ってきた技術と精神でさまざまな人をつ
なぎ、より豊かで安全・快適な未来を実現していくという想い
を込めました。これを拠り所に社会のニーズを丁寧に吸い上
げながら、社会の発展に貢献していきたいと願っています。

環境課題への対応 - EV市場シフトをビジネスチャンスに

この新たな理念の実現に向けて、2024年7月に組織改編
を行いました。具体的には、グループ全体の事業戦略立案・
実行を担う「戦略企画部」を新設し、SBU(戦略的ビジネス
ユニット)ごとに独立していた商品開発グループを統合して
「商品開発部」を立ち上げました。この改編により、これま
で独立して活動していた各ユニットのリソースが共有され、
また、技術交流が促進されると期待しています。複雑化する
社会のニーズに素早く応えるには、分野横断的な製品開発体
制と異分野のシナジー効果が必須ですが、新体制により、新



代表取締役社長
山田 聡

代表取締役会長
島津 幸彦



Top Message

しい領域への柔軟かつ迅速な対応が可能になります。

特に近年はEV市場へのシフトが急速に進むなど、業界全体で、カーボンニュートラルに向けたサプライチェーンにおける環境課題の解決が求められています。性能を維持しながらCO₂排出を抑えた製品を新しく開発するためには、相応の研究開発費がかかります。それでも当社は、かねてよりCO₂削減に寄与できる製品の開発を進め、試作品を積極的にお客様に向けて提案してきました。これまでに培ってきた技術と高い柔軟性を駆使して、この転換期をビジネスチャンスに変えながら、自動車業界の発展とともに社会全体の環境負荷低減に寄与していきます。

本年6月に発表した中期経営計画(2024-2026年度)では、ESG経営を事業活動の基盤に据え、持続可能な未来を見据えた施策や投資を積極的に推進しています。今後のさらなる成長を睨んで、真岡工場の思い切ったリニューアルに着手したのもその一環です。環境にやさしい製品の需要増が見込まれる自動車部品について、先進的な設備が整う新工場の稼働により、多様なニーズへの対応が容易になるだけでなく、ハイレベルな生産体制で、2030年までに生産性を200%向上させることを目指します。人手不足という業界全体が直面する課題の緩和にも一石を投じるはずで、この真岡工場をグローバルマザー工場と位置付けて、ノウハウを国内外のグループ会社に展開していく予定です。

会社の将来を見据えるうえで、人財の育成もハード面の充実と併せて尽力していかなければならない重要課題と捉えています。当社は開発型企業ですから、情熱を持った技術者がいてこそ前進が続けられます。これまで当社のイノベーションを推進してきた先人の方々からの技術伝承が容易ではなくなりつつある状況も鑑み、設計や開発における教育を基礎的

な部分から見直ししながら人財育成強化を図ります。

従業員の声に耳を傾け、 すべての従業員が活躍できる職場に

近年、海外の取引先から人権尊重の取り組みについての要請がとくに高まっていると感じます。すべての従業員が安心して働ける職場であり続けるためにも、製造現場での安全確保はもちろん、従業員の労働環境・条件の整備は、全力で取り組まなければならないテーマです。その第一歩としてサステナビリティ委員会の下部組織として分科会を設置し、人権方針を定め表明しました。現在は人権デューデリジェンスについて議論しているところで、労働環境の整備も人権であるという観点も含めて早急に対応していきます。

働く環境が充実していれば自ずと人は集まるものです。私がメキシコ子会社社長を務めていたとき、暑い職場で汗を流して作業する従業員たちの姿を見て、快適に仕事ができるようエアコンを増設するなど職場環境の改善に取り組みしました。その後、快適な職場の噂が広まったことで従業員が集まり、結果的に工場が活気付きました。ここまで単純な話ばかりではないでしょうが、就労環境の重要性について身を持って感じさせられた出来事でした。

私は常常、従業員に近い社長でありたいと考えています。積極的な対話を心掛けることで、従業員が望んでいることをより深く理解できますし、彼らの要望を経営に反映しやすくなります。会社、とりわけオフィスは働くために来る場所ではなく、コミュニケーションに集まる場所へと役割が変わっています。従業員の声にしっかりと耳を傾けて職場環境の充



実に努め、コミュニケーションの質と量の向上を図ります。

変化を恐れず、選ばれ続ける会社を目指して

私は入社以来、長く開発畑を歩み、製品の設計開発から組織の立ち上げまでさまざまなことにチャレンジしてきました。その経験を活かして引き続き新製品の開発や既存事業の変革を推進し、企業価値を高めていきます。そのためにも世の中の声をしっかりと吸い上げ、サプライヤーのみならず当社の事業活動に関わるすべてのステークホルダーの期待に応え、それを超えていこうとする真摯な姿勢を大切にしたいと考えています。新たに定めた経営理念をしっかりと社内に浸透させ、皆さまが心を弾ませ幸せを感じられる未来の実現に貢献できるよう尽力していきます。

不確実性の高い時代に突入して久しく、今後の10年は今までの延長線上にはないと私は予測しています。変化の著しい時代だからこそ、全社一丸となって種々の施策にひたむきに取り組み、世の中から選ばれ続ける会社を築き上げていきます。

あゆみ～モータリゼーションとともに

1933年の創立以来、パイオラックスはばねの弾性を基盤技術に、主に自動車産業の発展に寄与する形で事業の拡大を続けてきました。金属および合成樹脂を用いた製品の開発・製造力を基盤に、国産車の黎明期から国内外のモータリゼーションを支え、海外展開へと進めてきた90年間のあゆみを辿ります。

1930年代～	1960年代	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代	2010年代～
<p>大手自動車メーカーの前身会社が誕生</p> <p>現在の国内大手自動車メーカーの前身となる会社が相次いで誕生。米国車が市場を寡占し、国産車も軍事用車両の製造が中心を占めるなか、後の乗用車量産時代の礎を築いていく。</p>  <p>会社設立当時の社屋 (横浜市保土ヶ谷区)</p> <p>1933年 東京市本所菊川において「加藤発條製作所」を創業</p> <p>1936年 本社を横浜市保土ヶ谷区岩井町に移転</p> <p>1937年 日本フォードと取引開始</p> <p>1939年 「加藤発條株式会社」として設立</p> <p>1957年 横浜市保土ヶ谷区狩場町に横浜工場を建設</p>	<p>日本車産業の開花</p> <p>欧米の車両を土台とした開発から一転、大手自動車メーカーによる日本独自の車両開発が進み、名車が次々と生まれる。高度経済成長や高速道路開通も追い風に量産化が進展。</p> <p>1969年 樹脂ファスナーの製造を開始</p>  <p>新設当時の真岡工場</p>	<p>排気ガスによる大気汚染問題が深刻化</p> <p>都市部を中心に自動車の排気ガスによる大気汚染が社会問題となり、排ガス規制が活発化。低公害エンジンをはじめ、環境への影響に配慮した部品や技術の開発が促進される。</p> <p>1970年 真岡工場(栃木県)を新設</p>	<p>性能の飛躍的な進化</p> <p>国産車の高性能化がさらに進み、エンジンの電子制御が一般的に。外観もよりスタイリッシュになり、鉄製だったバンパーが樹脂製になるなど、パーツ性能・デザインとも飛躍的に進化。</p> <p>1988年 米国での現地生産を開始</p>	<p>安全面の大幅な向上</p> <p>いまでは標準装備となっているエアバッグやABS、衝突安全ボディなどが普及しはじめ、自動車の安全性が大幅に向上。併せてカーナビなどの走行サポートシステムの搭載も進む。</p>  <p>医療機器分野を分社化</p> <p>1995年 株式会社パイオラックスに社名変更</p> <p>1995-1996年 英国、韓国に拠点を設立</p> <p>1998年 東証二部に上場 富士工場(静岡県)を新設</p> <p>1999年 医療機器事業を分社化</p>	<p>エコカーの全盛</p> <p>環境面に対する意識の高まりを背景に、ハイブリッド車やEV車、燃料電池自動車などの研究開発が加速。エコカーの普及が顕著に進む。</p>  <p>タイ工場全景</p> <p>2000年 タイに拠点を設立</p> <p>2003年 中国(東莞)に拠点を設立</p> <p>2004年 東証一部に上場</p> <p>2009-2012年 インド、メキシコ、インドネシア、中国(武漢)に拠点を設立</p>	<p>さらなる技術革新へ</p> <p>メーカー各社が環境対応技術に加え、自動運転技術や電動化技術、それらをサポートするコネクテッド技術などの開発に注力。CASEを中心テーマとする時代へと突入する。</p>  <p>プライム市場へ移行</p> <p>2017年 レイモン社(フランス)と協力契約を締結</p> <p>2019年 中国(上海)に拠点を設立</p> <p>2021年 中国(上海)拠点を中国統括会社化</p> <p>2022年 ・本社を横浜市保土ヶ谷区から横浜市西区に移転 ・東証一部からプライム市場に移行</p>

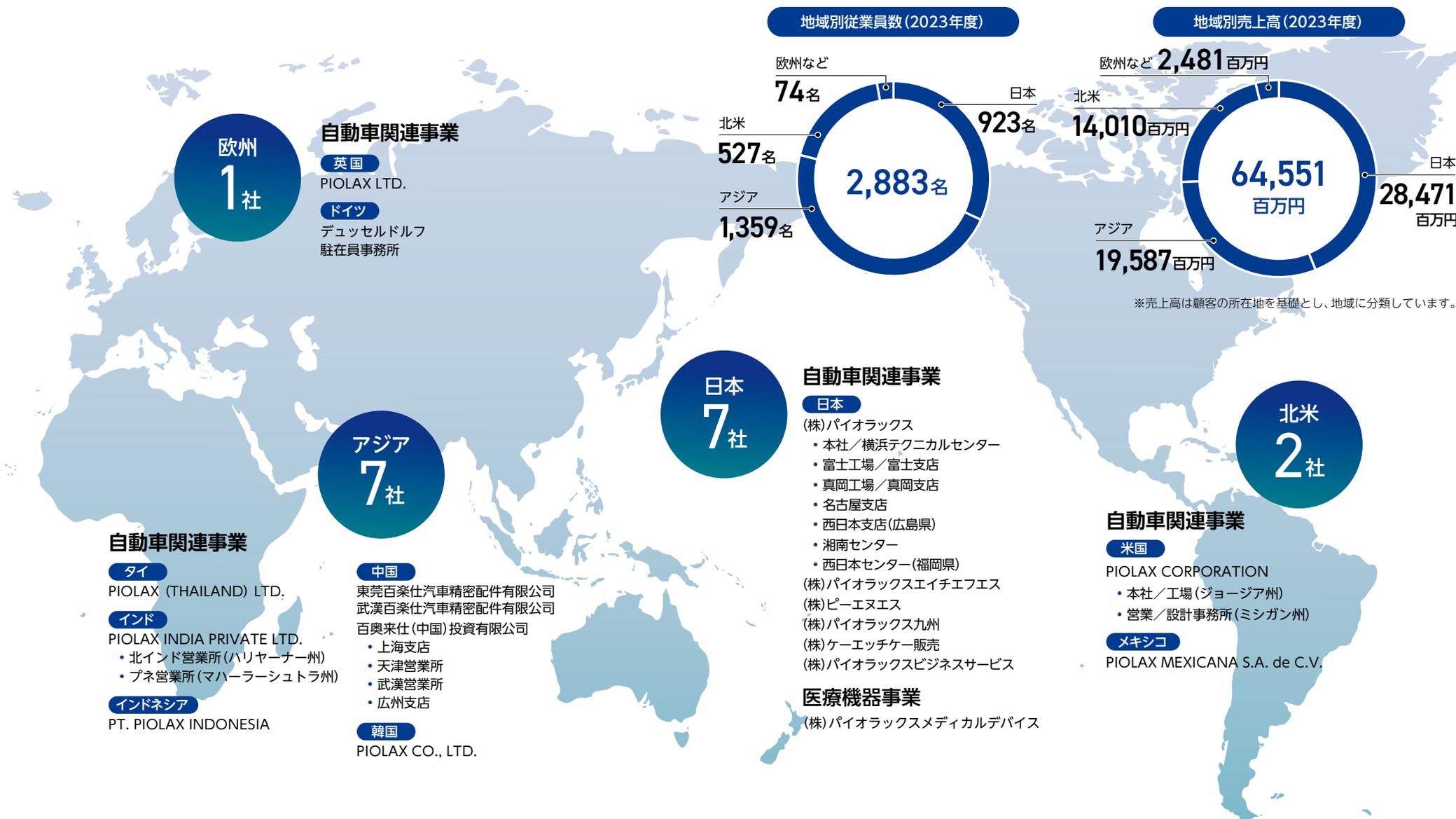
COLUMN

小さな部品が紡ぐ、モビリティの未来

自動車をもたらした豊かさは、環境問題や交通事故増加などの課題も生み出しました。パイオラックスが手がける部品は、数万点ある自動車部品のごく一部ですが、神は細部に宿ると言われるように、小さな部品の一つひとつにも妥協せず、環境や安全性の向上に努めてきました。CASEの時代を迎え、パイオラックスは小さな部品から持続可能な社会の実現に向け、新たな価値創造に挑戦し続けます。

事業概要 (At a Glance)

パイオラックスグループは、国内に7社、海外に10社の事業拠点(2024年3月末現在)を置き、国内外の自動車メーカーを中心に、広範な取引を展開しています。



事業概要 (At a Glance)

自動車関連製品

駆動系部品

トランスミッションなどの駆動機構に使われるリテーナーアセンブリや、部品保持力を高めるためのスナップリングなど。



開閉機構部品

グローブボックスの開閉機構に使われる、エアダンパーやラッチなど。



EV関連部品

バスバーやガス抜きバルブなどの、バッテリーおよびモーター関連の部品。



クランプ部品

パイプとゴムホースの接合部で、漏れ防止や抜け止めの役目を果たすホースクランプなど。



ハーネス部品

車体の中を血管のように縦横に走る電線(ハーネス)類を、束ねたり車体パネルに固定したりするためのバンドクリップやテープ巻きクリップなど。



ファスナー部品

内外装部品や配管類を車体に固定する、トリムクリップなどのさまざまな樹脂ファスナー、金属ファスナーなど。



Fluid Controls (流体制御) 部品

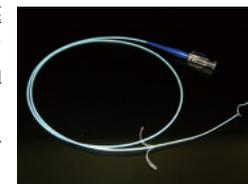
燃料を安全かつ確実に給油・貯蔵・供給するために使われる各種バルブ、コネクタ、フィルターなど。



医療機器事業

血管内治療製品

がんや血管性病変を治療するためのガイドワイヤ、カテーテル、体内植え込み型医療機器を提供しています。これらの製品は、血管を通して治療を行うことで、患者さんの体への負担を軽減します。



消化器内視鏡製品

胆膵領域を中心とした内視鏡処置・診断に必要なガイドワイヤ、ステント、処置具を開発しています。これらの製品は、より正確な診断と効果的な治療に貢献します。



脳神経外科領域製品

手術時に外した頭蓋骨を固定するためのプレートや、患者さんに合わせたチタン製のカスタムメイド人工骨を製造しています。これらの製品は、患者さんの回復と生活の質(QOL)の向上に貢献します。



レポート内では以下の略称で表記しています。

ICE : Internal Combustion Engine (内燃機関) / BEV : Battery Electric Vehicle (電気自動車) / HEV : Hybrid Electric Vehicle (ハイブリッド車) / PHEV : Plug in Hybrid Electric Vehicle (プラグインハイブリッド車) / FCEV : Fuel Cell Electric Vehicle (燃料電池車)



ファスナー事業

ファスナー事業の主力製品は、自動車の内外装部品や配管類を車体に固定する締結部品です。内装用は、見栄えを重視した隠しタイプ、脱着が繰り返しできる再生タイプ、VOC（揮発性有機化合物）を低減した人体にやさしいタイプがあります。

強み・独自性

- ① VOC(揮発性有機化合物)の低減により、環境負荷を軽減
- ② 部品の軽量化・走行抵抗の低減を通じて車両の燃費向上とCO₂排出量削減に貢献
- ③ 車体材料のマルチマテリアル(鋼材からアルミ・樹脂化など)への対応

環境に配慮した素材の活用と 車両のマルチマテリアル化に対応

EVの普及に伴う静粛性向上のニーズに対応し、振動や音を吸収する新素材の開発とともに、軽量化によるエネルギー効率の向上や、環境に配慮した材料の使用にも注力しています。

さらに、軽量化、部品点数削減を意図して、車体材料のマルチマテリアル化(アルミ・樹脂化)に対応し、各材料についてファスナーのラインナップを拡充しています。今後もバイオマス素材の活用やギガキャストなど車両変化に対応した開発を進めます。

主要部品



トリムクリップ

樹脂カバーを車体に締結するための部品で、繰り返しの脱着を考慮した形状になっています。



パイピングクリップ

燃料や冷却配管を車体に締結するために使用します。



ガーニッシュクリップ

樹脂装飾カバーを締結するための部品で、繰り返しの脱着を考慮した形状になっています。

ホースクランプ

冷却ホースをパイプに締結するために使用する部品で、取り付け作業の簡易化とメンテナンス性が考慮されています。

製品TOPICS

弾性技術を応用した防振部品

従来のICEと異なり、EVでは、車内の静粛性への要求が高まっています。そのため、配管の振動を抑える防振性能が求められます。当社は従来からあるパイピングクリップ構造に、加工性と防振性に優れた熱可塑性エラストマーを使った部品を追加しました。また、配管の浮き、傾き、倒れ、転びなどを抑制する形状も再検討しています。



防振クリップ

可塑性エラストマーによる防振機能

熱可塑性エラストマーとは、ゴムのような弾性を持つ軟質樹脂素材で、加熱すると柔らかくなる特性があり、成形加工が容易です。当社では従来から、ホールプラグなどの射出成形技術を用いたエラストマー素材の製品を製造していました。既存製品で活用している素材を用い、パイピングクリップの構造に合わせた形状に成形加工し、防振機能を付加しました。



開閉機構部品事業

開閉機構部品事業の主力製品は、グローブボックスやコンソールボックス用のラッチ部品と、収納ボックスがソフトに開き、高級感を演出するダンパーなど、車室の快適性向上に寄与する部品です。

強み・独自性

- ① ダンパーは世界シェアNo.1、ラッチは国内シェアNo.1のトップクラスシェア製品*
- ② 自動車の内装部品を中心に、車室の快適性向上に寄与
- ③ 現地で金型を作成し現地生産を推進することで、輸送時に発生するCO₂排出量削減に貢献

※ 2021年度データによる。当社販売数量/世界販売台数にて算出

人が触れる機会の多い部品だけに 安全第一を心掛ける設計

開閉機構部品事業の製品は、使用者が直接手で触れる機会が多く、触感やソフトな操作感など、車に乗る人の快適性を向上させる付加価値を提供しています。安全面では、操作時の指挟みの防止や、事故時の衝撃でも収納ボックスが開かないよう、使用者の安全を考慮した設計開発を進めています。

欧州、北米の完成車向けの製品では、現地で開発から納入まで一貫した体制を整備し、輸送に伴う環境負荷を低減しています。また設計の共通化や樹脂化で金型ロスを減らし、資源の有効利用に寄与しています。今後は自動車分野で培った技術を他分野に応用し、社会課題の解決に貢献していきます。

製品TOPICS

金型共通化で省資源とエネルギー削減

グローブボックスで使われるラッチは、車種ごとに異なるグローブボックスの形状に合わせて、新規に設計し構成部品の金型を製作していました。しかし意匠面を含めて部品共用化を進めることで、新規に金型を作らず、材料の省資源や加工時のエネルギーを削減します。

グローブボックス



主要部品



ラッチ

グローブボックスやコンソールボックス、トレイの閉じた状態を保持(ロック)、または保持を解除(アンロック)する製品です。ボックスと周辺部品との面合わせを良くします。



スプリングクッション

収納ボックス蓋のがたつきを抑制します。従来のゴム製の部品に比べ機能が半永久的に継続するだけでなく、閉じたときのフィーリングも向上します。



ダンパー

グローブボックスなど小物入れの開閉や、アシストグリップなどの開閉に使用します。開閉動作を滑らかにすることで、高級感が得られます。



樹脂ヒンジ

任意の位置で蓋を固定でき、クリック感を持たせることができます。また材料を樹脂にすることでデザインの自由度が向上し、製品の軽量化に貢献しています。

金型を最大サイズ(赤矢印)で作っておき、車種ごとに青矢印の部分にブロックを入れ樹脂の注入を止めることで、ひとつの金型で複数の部品を製造できます。





駆動系部品事業

駆動系部品事業の主力製品は、自動車のトランスミッションなどで使用される金属および樹脂部品で、スナップリングやコイルスプリングなどがあります。

強み・独自性

- ① 金属部品から樹脂・金属のハイブリッド部品への置き換えで、車両全体の軽量化を実現し、燃費向上とCO₂排出量削減に貢献
- ② 極端な温度環境下でも機能する製品開発で、車両の信頼性向上に寄与

厳しい温度環境に耐える 樹脂素材による軽量化で燃費向上に貢献

EVを含む電動車向け減速機用の部品には、パーキング機構に使われるディテントスプリングやねじりばね、ベアリングの隙間調整として板厚選択に使われるシムがあります。

これらの部品が使われるトランスミッション内の温度変化は大きく、170℃の高温からマイナス35℃の低温まで耐えられる非常に高い耐久性が求められます。近年の自動車産業の変革に合わせ、駆動系部品事業も進化を遂げ、特に従来の金属部品から、高温油中でも使用可能な樹脂と金属のハイブリッド部品への移行を進めています。これにより部品の軽量化が実現し、車両の燃費向上に貢献しています。

また、部品の耐久性向上や精度向上にも注力し、常に高品質な製品の提供を目指しています。今後はリサイクル材の使用拡大やさらなる軽量化を推進し、EV用金属製品の開発など、環境保全に寄与する製品開発を進めます。

製品TOPICS

EVのモーター出力を維持する冷却パイプ

EVの駆動源であるモーターは、回転に伴い大量の熱が発生するため、駆動出力の低下や周辺部品への熱影響を生じさせてしまいます。これを解消するために、冷却パイプを使って冷却油をモーターにかけて冷却しています。

主要部品

スナップリング

軸や穴に付けた溝にはめ込んで、相手部品を軸方向に保持する止め輪です。はめ込んだ時に真円に近い形状となる高機能タイプや、断面がL字のタイプもあります。



コイルスプリング

ばね線材を用途に合う形状に成形した加工品です。トランスミッションの内部や、車体の内外装など、さまざまな部位に使用されます。



バルブアッシー

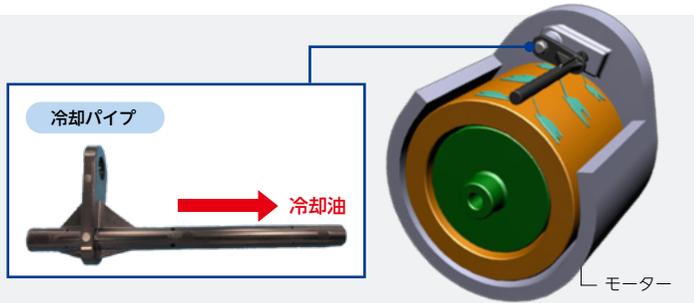
金属と樹脂ハイブリッド部品



ディテントスプリング

ローラーやベアリングを板ばねに組み付けた加工品です。パーキング・ドライブなどのレンジ切替機構に使用されます。







Fluid Controls (流体制御) 事業

FC (Fluid Controls : 流体制御) 事業の主力製品は、エアー、冷却水、燃料蒸発ガス (ガソリンベーパー) * などの流体を制御する部品で、流体が通る配管を接続する各種コネクターやジョイント類、異物を捕捉するフィルターやバルブ類などです。EV向けの製品としては、モーターの熱管理に重要な役割を果たす冷却パイプや圧力調整バルブがあります。

*燃料蒸発ガス：ガソリン給油時などに大気に放出されるPM2.5の原因物質のひとつ

強み・独自性

- ① 燃料系部品の豊富な実績
- ② 流体制御技術のノウハウ
- ③ 各環境規制への柔軟な対応

EVの航続距離と耐久性の向上に寄与する エネルギーマネジメント分野の製品開発

バルブ類は、ガソリン給油時の吹き返し防止や満タン検知、横転時などのタンクからの漏れ防止の機能を果たします。近年、車室の拡大やHEVの普及でガソリンタンクの容量や形状に関する制限が大きくなるなか、バルブ機能の統合や液面制御向上を行い、広く快適な車室空間の実現に貢献しています。

Fluid Controls事業の強みは、流体管理技術と樹脂加工技術の融合です。EVのバッテリーやモーターの熱管理は自動車の航続距離や耐久性に影響し、性能向上に不可欠です。これまでに培った燃料系部品の技術を、EVの熱管理分野に応用した製品開発に注力しています。

今後は、さらなる軽量化や熱効率の向上、リサイクル性の改善に取り組み、FCEVなど新たな環境技術にも対応した製品開発を推進します。

製品TOPICS

バッテリーの冷却を担うクイックコネクター

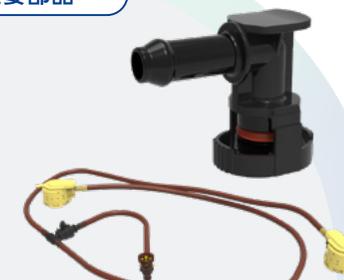
世界的なEV化のトレンドに乗り、EVバッテリーの冷却機能に関連した製品に注力しています。当社のクイックコネクターや樹脂ジョイント、樹脂チューブなどは、完成車メーカーやティア1などの冷却配管機能製品の構成部品として採用されています。

一方でBEV化の動向を注視しつつ、BEV化への移行期間は従来のICE (内燃機関) 向け技術を活用して環境規制に適合したPHEV関連製品の開発も継続し、カーボンニュートラルの実現に貢献しています。

主要部品

コネクター

自動車に用いられる多数の配管類を接続するコネクター類です。配管接続を容易かつ確実にできるクイックコネクターもあります。



バルブ

燃料タンク内の圧力やベーパーなどを調整して、燃料を制御する弁 (バルブ) です。車両横転時に燃料タンクからの燃料漏れを防ぐなど、自動車の安全性を支えます。

小型フィルター

燃料やオイルなどに混入している異物を捕捉する製品です。小型でさまざまな用途に対応でき、自動車の安全性を支えます。



従来のクランプ留めや樹脂チューブへの圧入などが不要で、相手部品に差し込むだけで組み付けできます。作業を容易にするほか、組付時の締結音により、目視できない場所でも確実な締結が可能です。



新領域事業 (CASE※)

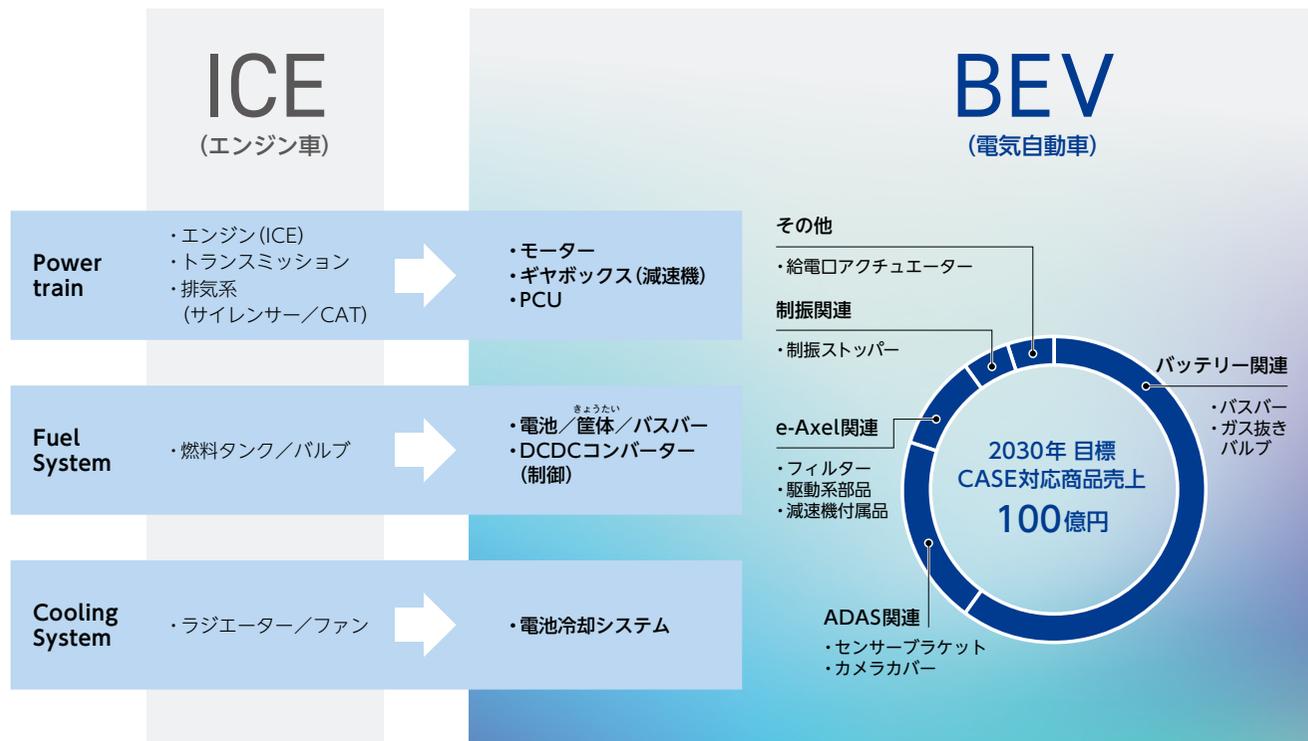
100年に一度の変革を迎えた 自動車産業での挑戦

自動車業界は「CASE」と呼ばれる新しい領域で技術革新が進み、当社製品の中には今後受注の減少や消滅が見込まれるものがあります。このリスクを新たなビジネスチャンスと捉え、2022年4月に「e商品開発部」を新設しました。

※CASE : Connected(コネクテッド)
Autonomous(自動運転)
Shared & Services(カーシェアリングとサービス)
Electric(電気自動車)

エンジンから電気自動車への移行で変容する製品開発

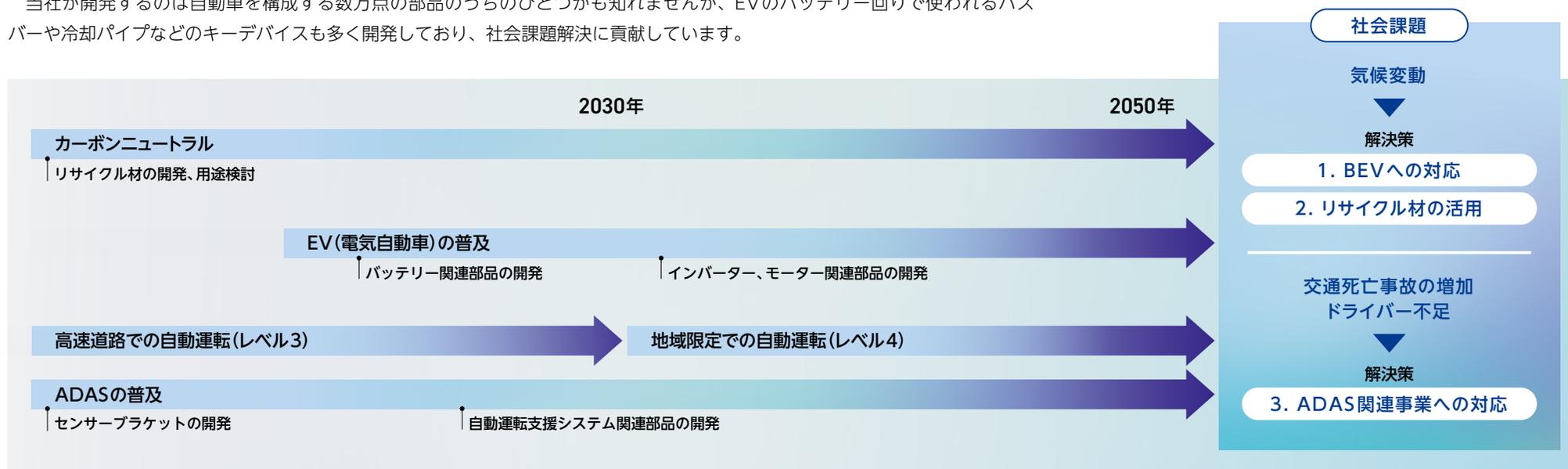
エンジンがモーターに変わることによって、例えばラジエーターが電池冷却システムになるなど、構成部品が変わります(下図)。当社はこうした変化に対応しつつ、自動運転機能であるADAS(先進運転支援システム)に関連したセンサー・カメラ周辺機器や、EV化を加速させると言われている動力装置e-Axel(EV駆動モータシステム)関連の製品、車内静音性への要求に応える制振関連製品など、新しい領域の製品開発に取り組んでいます。



新領域事業 (CASE)

気候変動、交通死亡事故、ドライバー不足など社会インフラに関わる課題解決の一翼を担う

当社が開発するのは自動車を構成する数万点の部品のうちのひとつかも知れませんが、EVのバッテリー回りで使われるバスバーや冷却パイプなどのキーデバイスも多く開発しており、社会課題解決に貢献しています。



解決策 1 BEVへの対応

BEVの普及に伴い、バッテリー関連部品の開発に注力しています。その一つであるバスバーはバッテリーの大電流化に対応する部品で、設備投資を強化しています。バスバーは従来製品と比べ、配線の自由度が高く省スペースで効率的であり、車両の軽量化に貢献します。その他、バッテリーの冷却システムに使用される部品や、モーターやインバーター向けの冷却パイプの開発にも注力しています。今後もBEVの普及促進を支援し、カーボンニュートラルに貢献していきます。

解決策 2 リサイクル材の活用

環境負荷低減に向け、リサイクル材の活用を積極的に進めています。「高度マテリアルリサイクル研究会」に参加し、特にリサイクルが難しい材料のリサイクル、包材の自動車部品への活用の研究、バイオマス材料の自動車部品への適用可能性を探っています。これらの取り組みにより、資源の有効活用と廃棄物削減を進め、循環型社会の実現への貢献を目指します。

解決策 3 ADAS関連事業への対応

自動運転技術の進展に伴い、ADAS (先進運転支援システム) 関連部品の開発を強化しています。特に注力している製品は、カメラやセンサー、ソナーなどの周辺機器用ブラケットです。自動運転技術の発展は、自動車の安全性向上や交通事故の削減だけでなく、物流業界のドライバー不足問題の解決にも寄与します。今後も、高精度で信頼性の高いADAS関連部品の提供を通じて、安全で効率的なモビリティ社会の実現を支援します。



生産拠点(真岡工場)

自動化・省人化で目指す 「人にやさしい工場」

新真岡工場 の特徴

- 次世代型設備、成形ラインの導入
- AI/IoT技術の活用による自動化ライン
- DXによる生産現場の効率化
- FEMSによるきめ細かなエネルギー管理

新真岡工場のミッション

真岡工場の隣接地に建設していた新工場の第Ⅰ期工事が完了し、2024年1月に正式稼働を始めました。2024年度から第Ⅱ期工事に着工し、2025年度に完了予定です。

この工場はグローバルマザー工場として、パイオラックスの中長期戦略における中心的な役割を担うため、以下の4つの機能を併せ持つ最先端の工場を実現することをミッションとしています。

「Beyond our dream」～夢の向こうへ～

- | | |
|------------------|-----------------------|
| ① 企業の持続的成長を支える機能 | ③ 新たな事業、技術開発に取組む機能 |
| ② 環境変化に対応できる機能 | ④ モノづくりの核である人材を育成する機能 |

省エネ性能の高い設備への投資

新真岡工場は、省エネに優れたスマートファクトリーで、

CASBEE (建築環境総合性能評価システム) Aランクを取得しています。太陽光パネルの設置、空調設備の省エネ化、水の循環装置の設置など、カーボンニュートラルに寄与する最新設備を導入し、FEMS (工場に特化したエネルギー管理システム) を用いた建物内データの一元管理と効率的運用を行える工場となっています。

自動化・省人化を進め作業者の負担を軽減

新真岡工場では、材料の計量、袋詰め作業、運搬作業などの自動化・省人化を進めています。人による作業ミスを減らすことで生産効率を向上させ、2030年までに生産性200%を目指します。また、近年の異常気象による気温上昇で、職

場によっては真夏に熱中症を招きかねないほどの高温になることがあります。空調の見直しだけでなく、自動化・省人化で人を介さない作業に変え、作業者にやさしい職場環境を作っていきます。

世界のモノづくり教育センター

新真岡工場では、新技術の開発と技術の継承の両面から、スキルとやりがいを育成する拠点を目指しています。今後、工場内に「モノづくり道場(仮称)」を新設し、グローバルでの技術伝承ができる設備や体制づくりに取り組みます。併せて、製造現場の安全について体験しながら学べる場の提供も検討しています。



新工場内部



新真岡工場の外観

医療機器事業

人生100年時代の健康で豊かな暮らしに貢献

子会社のパイオラックスメディカルデバイス (PMD) は自動車部品で培った弾性技術を起点に、医療機器に必要な技術を養い、患者さんの体への負担が小さい低侵襲治療の医療機器を開発・製造・販売しています。主力製品のひとつである消化器内視鏡用ガイドワイヤ「RevoWaveシリーズ」は、時代のニーズに合わせて製品も進化し、多くの医療機関で使われています。体への負担軽減、手術時間の短縮、治療精度の向上で患者さんの笑顔につながる医療機器を提供し、医療の進歩と生活の質 (QOL) 向上に貢献します。

パイオラックス
メディカルデバイスの
目指す事業分野

社会のニーズ 患者さんのQOL向上 高齢化社会への対応 入院期間の短縮 医療費の削減

世界中の患者さんに笑顔を

血管内治療製品



埋め込み型カテーテル



血管塞栓コイル

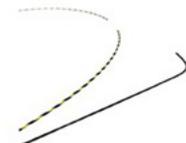
脳神経外科プレート



内視鏡診断・処置具



薬液混合コネクタ



内視鏡用ガイドワイヤ



カニューラ



生検デバイス



採石バスケット

技術

弾性応用

素材加工

精密微細加工

親水性処理

キーワード
低侵襲治療
患者さんの体への負担が少ない治療方法は、高齢者など従来の手術に耐えられない患者さんの治療も可能にし、入院期間の短縮、医療費の軽減にも貢献します。

COLUMN

医療機関との共同開発事例

血管塞栓コイル「C-ストッパー」



マイクロカテーテルの中を通し血管に挿入したプラチナコイル。血液の流れを止める治療に使われる

医療現場のニーズと社会的ニーズに適合した製品は、市場における製品ライフサイクルが長くなります。パイオラックスメディカルデバイスが製造販売している血管塞栓コイル「C-ストッパー」も、現在もシェアを伸ばし続けているロングライフ製品のひとつです。

この背景には、本製品の開発に携わっていただいた医師が、常に客観的視点で臨床的課題と社会的課題を的確に捉えられていたことにあります。先行していた海外製品を患者さんの治療に使用するなかで感じられていた塞栓力向上の必要性(長期間、血管を閉塞した状態を維持するために何が必要か)、医療経済への影響(一回の治療で使用する血管塞栓コイルの数が増えれば治療費も上がり医療財政も圧迫することから、少しでも負担を軽減する工夫ができないか)、これら二つのアプローチで、課題解決につながる製品コンセプトをしっかりと伝えていただけたことが成果につながりました。コンセプト達成に重要な製品デザイン(仕様)をまず仮説で描き、その効果の再現性を医師とともに何度も確認しながら実証する繰り返りで、この製品は誕生しました。

Sustainability Management

サステナビリティマネジメント

パイオラックスグループ サステナビリティ方針

パイオラックスグループは、パーパスに掲げる「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」に基づき、ESG経営の実践を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取り組んできました。

気候変動への対応や人権尊重などのESG経営への取り組みが重要な経営課題である状況を踏まえ、サステナビリティに関する方針を定め、各種取り組みを加速していきます。

パイオラックスグループ サステナビリティ方針

私たちパイオラックスグループは、パーパスに掲げる「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」に基づき、しなやかな発想のものづくりで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

1. 開発型企業として、事業を通じて気候変動問題をはじめとする社会的な課題の解決に取り組めます。
2. グローバル企業として、国際ルール、法令を遵守すると共に、公正目つ透明性の高い経営を実現します。
3. 従業員の個性や多様性を尊重し、安全に安心して働ける職場環境づくりを目指します。
4. ステークホルダーとの関係を大切に、責任ある対話を行い、信頼関係を構築します。
5. 経営トップは本方針の精神の実現に向け、実効性のあるガバナンス体制を構築し、グループ各社への周知徹底に努めます。

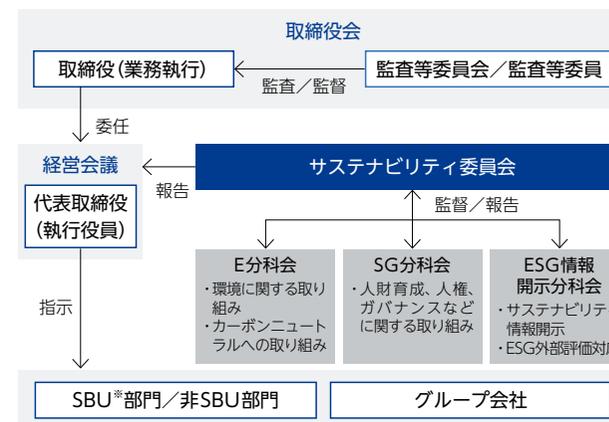
2021年12月制定
2024年10月改訂

ガバナンス

当社では、サステナビリティ課題について審議するための機関として、「サステナビリティ委員会」を2021年12月に設立しました。サステナビリティ委員会は代表取締役社長を委員長とし、委員は取締役を中心に構成し、年に4回開催しています。

サステナビリティ委員会は、当社が直面する可能性があるリスクと機会を委員会・分科会活動において抽出し、マテリアリティやポートフォリオの見直しと持続可能な経営目標を審議します。サステナビリティ委員会で審議した後、経営会議で経営戦略との関係性や整合性を協議し、最終的に取締役会で決定します。代表取締役社長は、経営会議での協議に参加するとともに、取締役会で決定した施策をグループ全体に対して執行します。

サステナビリティ推進体制図



※SBU：Strategic Business Unit (戦略的ビジネスユニット)



サステナビリティマネジメント

戦略

PIOLAX ESG Vision 2030

当社ではサステナビリティ課題の解決に向け、2030年に向けたビジョン「PIOLAX ESG Vision 2030」を掲げ、重点方策を定め、KPIに落とし込んで活動を継続しています。ESG経営は、持続可能な社会の実現に向けて企業責任を果たすために必要であるとともに、当社の成長につながる重要な戦略でもあり、中長期的な視点で着実に実行していきます。

マテリアリティ

●マテリアリティ特定プロセス

当社は取り組むべき課題を、当社グループとステークホルダーの2つの視点から整理しました。課題整理には「マテリアリティ・マトリックス」を使用し、課題の重要性と位置付けを明確にしました。

以下のプロセスに沿って、課題を抽出しました。

マテリアリティ・マトリックス



STEP1 社会課題の抽出

サステナビリティ委員会において、GRIスタンダードにも反映されているトリプルボトムライン(環境・社会・経済)の側面34項目を参考に、パイオラックスグループを取り巻く社会課題と、ステークホルダーが当グループを評価する際に重視する社会課題について抽出しました。

STEP2 優先順位付け

STEP1で抽出した課題について、以下の内容に沿って優先順位を付けました。

- ステークホルダーの期待について、大きく以下3項目に沿って抽出
 - GRIスタンダード要求事項
 - 顧客要求事項
 - 一般(株主・社員・地域社会など)要求事項
- パイオラックスグループの重要性について、大きく以下3項目に沿って抽出
 - グループ方針：事業方針、行動規範、環境方針など
 - 社内活動：協議会(営業・生産・品質・設計・管理)活動、全社環境活動など
 - 法的要求：環境、雇用安全、政策、東京証券取引所所有価証券上場規程など

STEP3 妥当性の確認

STEP2で特定した課題について、経営会議でパイオラックスグループの中期経営計画、経営戦略なども踏まえて妥当性を確認し、取締役会で承認しました。特定された重要課題は各部門の事業計画に織り込まれ、それぞれの活動につながられています。



サステナビリティマネジメント

パイオラックスグループのマテリアリティ

	マテリアリティ	PIOLAX ESG Vision 2030	マテリアリティ (重点活動項目)	参照 ページ	関連する主なSDGs
E 環境	エネルギー 大気への排出 廃棄物	脱炭素社会と循環型社会を 目指した企業活動	省エネへの徹底した取り組み	P.36	
			廃棄物削減への取り組み	P.37	
			資源の有効活用	P.37	
S 社会	雇用 労働安全衛生 多様性・機会均等	安心して働ける活気ある 職場づくり	健康経営の推進	P.51	
			ワークライフバランス	P.49	
			ダイバーシティ	P.48	
			人財育成	P.45	
			人権の尊重	P.40	
	公正・公平な取引と 信頼関係の向上	CSR調達の向上	P.42		
G ガバナンス	ガバナンス コンプライアンス	ガバナンス強化による 安定した組織運営	コーポレートガバナンス	P.62	
			リスクマネジメント	P.66	

リスク管理

サステナビリティ委員会において、さまざまなリスクと機会に対する全社統合的なマネジメントを実施しています。当社グループの事業活動に影響を与えうるリスクと機会を特定し、重要性の評価に応じた対応計画を策定して、進捗状況をモニタリングしています。



サステナビリティマネジメント

指標と目標・実績

当社は、2030年度に向けたESGビジョン「PIOLAX ESG Vision 2030」に基づいて2023年度の目標を設定し、活動を実施しました。未達成となった項目は、2024年度ESG活動目標および第8期環境中期目標に反映させ、継続して取り組みを進めていきます。

ESG活動目標

マテリアリティ	重点活動項目	KPI	2023年度 目標	2023年度 実績		2024年度 目標	
エネルギー 大気への排出 廃棄物	省エネへの徹底した取り組み カーボンニュートラルに向けた活動	間接消費エネルギー (電気)	温室効果ガス： CO ₂ 排出量の削減	13%削減(2019年度比)	38%削減	○	17%削減(2019年度比)
			原単位当たりの エネルギー消費量削減	1%削減(2022年度比)	3.2%削減	○	2%削減(2022年度比)
	廃棄物削減への取り組み	原単位当たりの総廃棄物排出量削減	2%削減(2022年度比)	0.3%増加	×	4%削減(2022年度比)	
	資源の有効活用	リサイクル率の向上	80%(2022年度比)	81%	○	80%(2022年度比)	
雇用 労働安全衛生 多様性・機会均等	健康経営の推進	従業員エンゲージメントのスコア化	スコア化検討	コンディションサーベイ実施	○	指標の選定	
	ワークライフバランス	時間外労働の削減		10%削減(前年度比)	17%増加	×	10%削減(前年度比)
		有休取得率の向上		60%	71%	○	前年度実績以上
		女性育児休業取得率		100%	100%	○	100%
		男性育児休業取得率		前年度実績以上	60%	○	前年度実績以上
		重大災害件数		0件	0件	○	0件
	ダイバーシティ	女性管理職比率		5%以上	5.2%	○	前年度実績以上
		女性新卒採用比率		30%以上	22.7%	×	前年度実績以上
		外国籍採用数		2名以上	1名	×	前年度実績以上
		障がい者雇用率		2.3%以上	2.34%	○	法定(2.50%)以上

対象範囲：CO₂排出量の削減はパイオラックスグループ、原単位当たりのエネルギー消費量削減・原単位当たりの廃棄物削減・リサイクル率の向上はパイオラックス+国内グループ会社、そのほかはパイオラックス単体



サステナビリティマネジメント

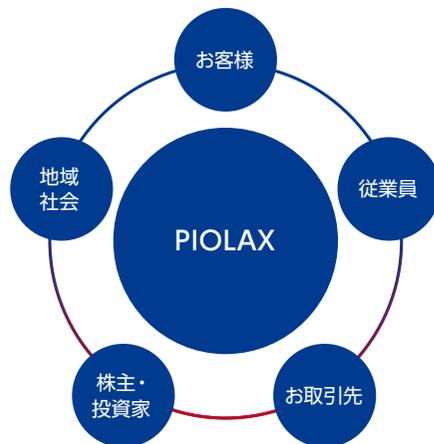
マテリアリティ	重点活動項目	KPI	2023年度 目標	2023年度 実績		2024年度 目標
雇用 労働安全衛生 多様性・機会均等	人財育成	人財育成向上	教育体制整備／質向上	階層別教育拡充	○	着実な遂行
	人権の尊重	パイオラックス人権方針の教育実施	実施	実施	○	実施
		ハラスメント防止教育の実施	実施	85%	○	実施
	CSR調達の向上	取引先CSR遵守状況の確認 (CSRガイドライン合意書回収率)	100%	100%	○	100%
		取引先ESG経営推進サポート	活動調査の実施	100%	○	活動調査の実施
		紛争鉱物問題への対応(調査回収率)	95%以上	90%	×	95%以上
ガバナンス コンプライアンス	コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンス・コード対応	CGコード対応の強化	全原則遵守(コンプライ)の継続	○	CGコード対応の強化
		ステークホルダー・エンゲージメントの強化	適時開示の実施	実施	○	適時開示の実施
		コンプライアンス体制の強化	社内教育実施	実施 1,456名、延べ364時間	○	社内教育実施
	リスクマネジメント	情報セキュリティの強化	メール訓練実施、 EDRシステム活用拡大	実施	○	メール訓練実施、 EDRシステム活用拡大
		災害対策の体制整備	マニュアルの整備	実施	○	マニュアルの整備

対象範囲：コンプライアンス体制の強化はパイオラックスグループ、そのほかはパイオラックス単体

サステナビリティマネジメント

ステークホルダー・エンゲージメント

当社は多種多様なステークホルダーの要請や期待に応えるため、「ステークホルダーとの対話」を重視し、信頼の構築を目指しています。ステークホルダーを通じて認識した課題を目標の策定や活動内容につなげ、企業価値向上に努めていきます。



ステークホルダー	当社が担う責任・課題	主な対話・手段
お客様	パートナーシップ向上による安心、安全で信頼性のある商品の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 日常の営業活動 ● 品質保証のサポート ● 工場見学 ● 技術の共創活動
従業員	従業員が能力と個性を発揮できる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 人財育成・人事評価 ● ダイバーシティの推進 ● 労使協議会 ● 安全衛生 ● 改善活動や発明へのインセンティブ(グローバル小集団大会、新商品新技術報告会) ● 内部通報制度 ● ストレスチェック ● 経営トップメッセージの定期発信 ● 経営トップによる生産現場巡視
お取引先	公正・公平な取引と信頼関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> ● 訪問による情報交換 ● 表彰制度 ● 購買方針説明会
株主・投資家	企業価値の向上と適切な情報開示	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 決算説明会 ● 各種取材 ● Web サイト ● 株主アンケート
地域社会	地域社会発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域ボランティア ● 近隣小学校向け工場見学会 ● 業界団体への参加 ● 学生向け会社説明会とインターンシップの受け入れ

外部評価(社外からの評価)

CDP評価

国際非営利団体CDPが実施する2023年度調査において、「気候変動B」、「水セキュリティC」評価を取得しました。今後も環境問題への取り組みを強化し、さらに上位のスコア取得を目指していきます。



[CDP https://japan.cdp.net/](https://japan.cdp.net/)

ESG投資インデックスに継続選定

グローバルインデックスプロバイダーである FTSE Russell が構築した「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に、3年連続で選定されました。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

[FTSE Blossom Japan Sector Relative Index https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan](https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan)

「健康経営優良法人2023」に認定

経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組む法人として、「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門に認定されました。



Environment

環境マネジメント

パイオラックス グローバル環境方針

パイオラックスグループは環境を取り巻く潮流を確実に反映させるために、グローバル環境方針を3年ごとに更新しています。2023年1月に新たな環境方針を作成し、事業活動が自然資本とSDGsに貢献することを明確にしました。取り組み重点テーマで、ESG情報開示の枠組みとして推進している「TCFD提言」に基づくリスクと機会、カーボンニュートラルへの取り組みについても言及し、環境法令の遵守に加えて企業活動が地球環境に与える影響を最小限に抑えることを目的として活動していきます。



2024年6月25日
代表取締役社長 山田 聡

目標と実績・KPI

パイオラックスグループは、「エネルギー、大気への排出、廃棄物」を、環境側面における重要課題と位置付けています。事業活動での3R(リデュース・リユース・リサイクル)に取り組み、サプライチェーン全体での温室効果ガス(GHG^{*})と廃棄物の削減目標達成に努め、気候変動の緩和と適応、水を含む資源の有効活用を実践していきます。

2021年には国内事業領域において、2050年カーボンニュートラル達成に向けたロードマップを作成し、2024年には対象領域を海外事業領域に拡げ、グループ全体で温室効果ガス削減の中長期目標を設定して事業活動を推進しています。

^{*}GHG : Greenhouse Gas

カーボンニュートラル中長期目標 およびロードマップ

カーボンニュートラル目標と実績

長期目標	2050年度までにスコープ1+2のCO ₂ 排出量についてカーボンニュートラルを実現
中期目標	2030年度までにスコープ1+2のCO ₂ 排出量を2019年度比46%削減

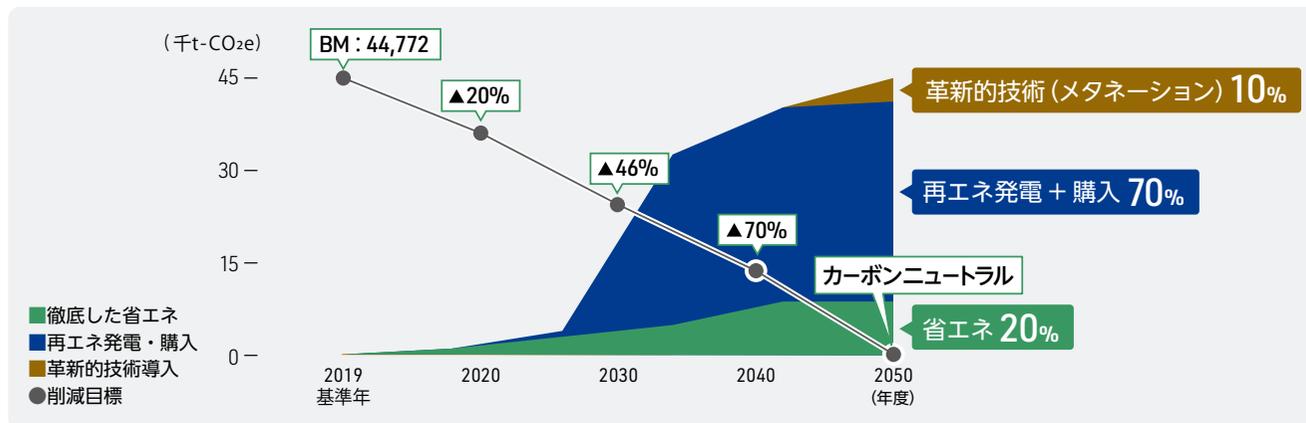
対象範囲：パイオラックスグループ

中長期目標として、2019年度をベンチマーク(BM)に、国内外事業所領域から排出されるスコープ1+2を2030年度までに46%削減、2050年に100%削減することを掲げています。スコープ1+2においては、省エネの推進、再生可能エネルギーの導入および革新的技術の積み上げにより達成していく計画です。2023年度は2019年度に対して38%削減(スコープ2：マーケット基準)と、目標を達成しました。

なお今後は、サプライチェーンにおけるスコープ3排出量削減についても検討を進めていきます。

環境マネジメント

カーボンニュートラルへのロードマップ



対象範囲：パイオラックスグループ

➔ P.29 カーボンニュートラルに向けた活動

環境中期目標とKPI

当社グループは、パイオラックスおよび国内子会社を対象に、2023年から3か年の第8期環境中期目標を設定して活動しています。

➔ P.34 事業活動におけるGHG削減の進捗

➔ P.37 廃棄物総排出量・リサイクル率実績

➔ P.37 資源の有効活用

第8期環境中期目標

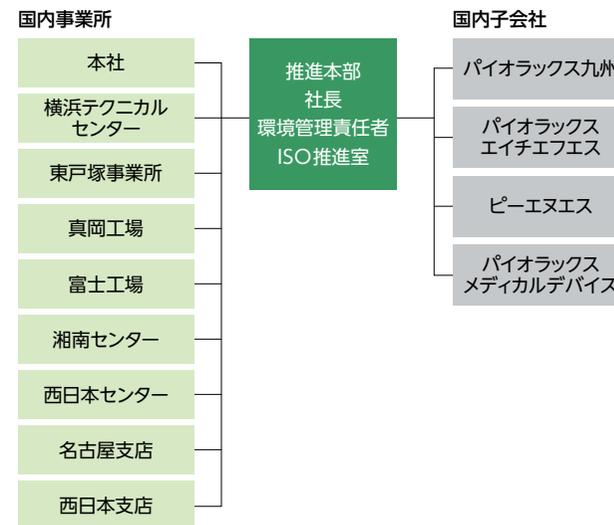
重点活動項目	KPI	2025年までの目標
省エネへの徹底した取り組み	スコープ1+2 排出量の削減	20%削減 (2019年度比)
カーボンニュートラルに向けた活動		
エネルギー効率の改善率と天然資源の効率的な利用	電力使用量原単位の削減	3%削減 (2022年度比)
循環型社会への対応	廃棄物排出量削減	6%削減 (2022年度比)
廃棄物削減		
循環型社会への対応	リサイクル率の向上	80%

対象範囲：パイオラックスおよび国内子会社

環境推進体制

当社の各事業所および国内子会社に、環境事業所責任者と事務局を設置した推進会議体を組織し、マネジメントシステムを統括し、運用しています。

国内環境推進体系図



ISO14001に基づく環境マネジメントの運用

当社グループでは、ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを運用しており、定期的な内部監査および第三者審査を実施し、その結果はマネジメントレビューで経営層に報告しています。

また、2002年4月に当社がISO14001認証を取得して以降、2024年4月現在、国内外合わせて15製造拠点中13



環境マネジメント

拠点で認証を取得しており、認証カバー率は87%です。今後もさらに拡充していく予定です。

ISO14001 認証取得状況

	2024年4月時点
全製造拠点数	15拠点
ISO14001 認証取得拠点数	13拠点
カバー率	87%

国際認証登録組織
<https://www.piolax.co.jp/jp/touroku/>

環境巡視の実施

当社グループは、環境影響が著しく変化したサイトに対して、環境管理責任者による環境巡視を行っています。2024年度は真岡工場で稼働を開始した新樹脂棟の巡視を計画しています。

環境に関する教育

当社は、全従業員を対象に研修やeラーニングなどを通じて、事業活動と環境課題について理解を深め、グループ一体となって環境目標を達成できるよう取り組んでいます。

環境に関する教育

研修の種類	対象者	概要
SDGs教育	新入社員	「SDGs 私たちの果たすべき役割」を中心に、グループ討議を含めた教育を実施
サステナビリティについて	パイオラックスおよび国内子会社従業員	サステナビリティの潮流や自社の取り組みについて、eラーニング形式の教育を実施
環境認識教育	全従業員	環境方針および各サイトの環境活動計画の周知
生物多様性の認識教育	パイオラックスおよび国内子会社従業員	生物多様性と事業活動への影響について、座学形式の教育を実施

環境法令遵守状況

過去3年間に於いて、2022年に中国の子会社において、金属製容器廃棄物処理量の届出に関わる指摘を東莞市環境保護局から受け、行政処罰告知書より19万円の罰金を支払う事案がありました。指摘された事案は速やかに改善し、現在は適切に対応しています。これ以外は、国内外の事業所で重大な環境影響を与える法令違反や罰金・制裁金の支払い、漏出はありません。法的に申し立てられた環境に関する苦情もありません。

今後も環境法令遵守を徹底していきます。

グリーン調達

当社グループは、原材料の調達から製造・販売・使用・廃棄・リサイクルに至る製品のライフサイクル全体で、環境負

荷を低減すべく、「グリーン調達ガイドライン」を制定し、環境に配慮した製品・部品・原材料・副資材の調達を推進しています。

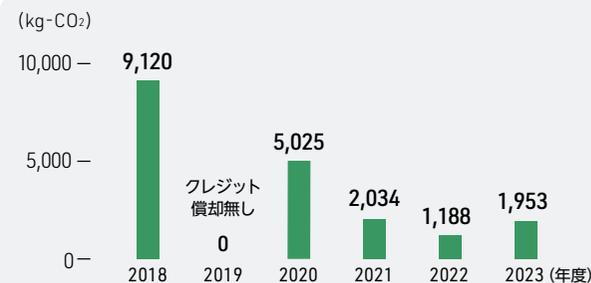
グリーン調達ガイドライン概要

- 1) 国や地域の法令・規制、パイオラックスグループの環境方針に沿った製品等を調達する。
- 2) 環境負荷の少ない製品等を調達する。
- 3) 環境配慮等に積極的に取り組んでいる企業から優先的に調達する。

グリーン調達ガイドライン
https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/csr/green_guideline_2024.pdf

近年の取り組みとして、カーボンセット商品としてユニフォームを購入しています。2023年度購入分のクレジットは、経済産業省委託事業者であるグリーンリンケージ倶楽部の燃料電池事業で創出されたものです。

ユニフォームのカーボンオフセット量



環境マネジメント

外部団体等との協同

CO₂排出量削減に向けた取り組みとして、バイオマス材料の活用や樹脂材料のリサイクル拡大の検討を進めています。内側が銀色のアルミ素材、外側がプラスチック素材になっている食品の袋や洗剤の容器などは、金属とプラスチックが貼りついて分別できないうえに、大量に使われていることから産業界で課題となっている難リサイクル包材です。こうした難処理プラスチック材の課題解決と社会実装を目指し、産官学協同により「高度マテリアルリサイクル研究会」が2022年に設立されました。当社はこれに参画し、工場廃材(PIR^{*1})の日用品包材への活用を検討しています。さらに、廃棄された自動車から排出される廃材(PCR^{*2})をリサイクル活用することも検討しています。資源循環型社会を実現するため、他業種と連携・共創しながら研究を進めていきます。

※1 PIR(ポストインダストリアルリサイクル)：市場に出る前の製品製造工程で発生した材料をリサイクルまたは再利用すること。

※2 PCR(ポストコンシューマーリサイクル)：消費者によって使用後に廃棄された製品や材料をリサイクルして再利用すること。



包材製造過程で出る廃材を活用した試作品

環境配慮型製品

横浜テクニカルセンターが中心となって環境に貢献する製品開発を行っています。環境配慮型製品の基準には、「軽量化、部品点数削減、統合化、循環型社会に適応する材料選択」などがあります。

また、製造工程におけるCO₂排出量削減や部品取り付け時の作業負荷軽減、解体しやすい設計など、あらゆるプロセスにおいて、持続可能な社会の実現を目指した取り組みを進めています。

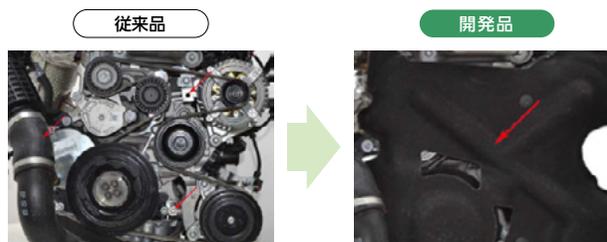
ファスナー部品開発

新車外騒音規制対応インシュレーター用クリップ

製品のリサイクル促進のため、使用材料を見直し、リサイクルしやすい材料を選択しています。

回転するベルトとプーリーから大きな音が出ますが、新たな車外騒音規制に対応したインシュレーターを、特殊な構造物であるエンジンに取り付けることができるクリップを開発しました。リサイクルしやすい材料を使用し、解体のしやすい設計としています。

今後も材料レベルから循環型社会への適応を推進します。

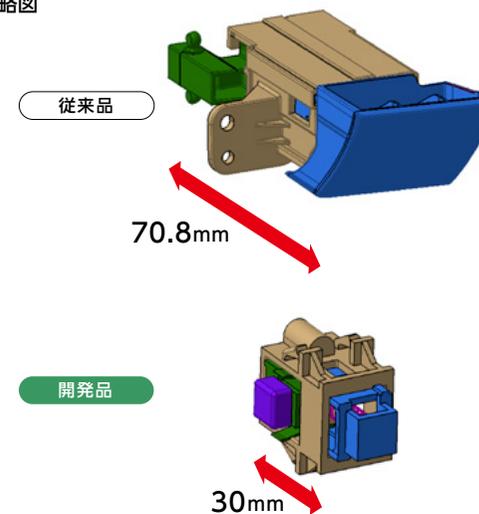


開閉機構部品開発

開閉操作部品の小型化 (小型化・軽量化および作業負荷の軽減、部品の共通化により使用資源の削減)

グローブボックスなどの収納ボックスの開閉操作に使われる部品です。従来品は70.8mmであった製品サイズを30mmと半分以下のサイズに開発しました。また、部品の共通化により、わずかな形状違いの金型を製作する必要がなく、使用資源の削減にも寄与しています。ワンタッチ取り付けも可能で、小型化・軽量化および作業負荷の軽減に貢献する製品です。

概略図

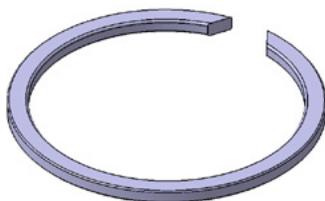


環境マネジメント

駆動系部品開発 1

スナップリング(材料廃棄量の削減)

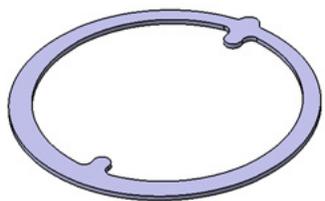
減速機で使用されるスナップリングにおいて、従来プレス加工で対応していたものの巻線化を、部品仕様を調整したうえで提案し、採用に至りました。巻線化への変更により、スクラップを廃止することができ、これにより材料廃棄量を80%削減することができました。



駆動系部品開発 2

シム(CO₂排出量削減)

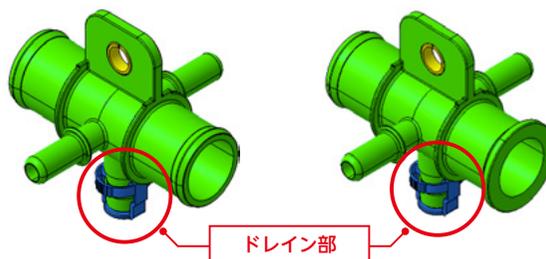
減速機で使用されるシムにおいて、従来ばね鋼を使用していたところ、部品仕様を調整のうえ、高張力鋼板(鉄板)に変更することを提案し、今後のトライアルを経て採用される見込みです。鉄板化で熱処理工程を廃止することができ、CO₂排出量削減に寄与します。



Fluid Controls(流体制御)部品開発

バッテリー冷却配管用ドレイン付きジョイント (軽量化、作業負荷の軽減)

従来は金属製で重量があったパイプ配管を樹脂化し、必要な強度を確保しつつ、生産性を考慮した肉厚に最適化し、軽量化を実現しました。メンテナンスの際に内部の冷却水を排水するための機構(ドレイン部)を、従来の金属ネジのキャップから樹脂のクイックコネクター構造に変更し、軽量化に加えて作業性も向上しています。複数の形状を同一金型のパーツ組み替えて成形対応が可能で、金型材料の使用を削減しています。



CASE 対応商品

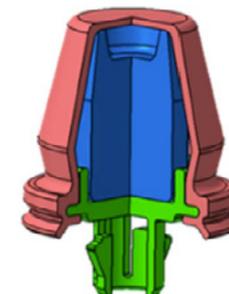
軽量化

減衰ストッパー

新たな価値を創出していくうえで、当社グループでは、部品レベルでの軽量化設計に留まることなく、「車両レベルでの軽量化」という視点でお客様への提案を実施しています。

これまでの車両に見られた「低周波帯域におけるこもり音」に着眼し、この問題を解決するために、一般的なダイナミックダンパーの代替として「減衰ストッパー」を開発しています。

制振機能を持つ材料をストップラバーに使うことで、ダイナミックダンパーが不要になり車両1台当たり0.3kg~1.8kgの軽量化が実現できます。



CASE 対応商品

材料
廃棄量の
削減

バスバー

EVをはじめとした昨今の移動機器には、多くの電子・電気ユニットが使われています。それらに用いる導電機能部品として注目されているのがバスバーです。バスバーはこれまでのワイヤーハーネスに比べて、省スペースで高効率とされています。

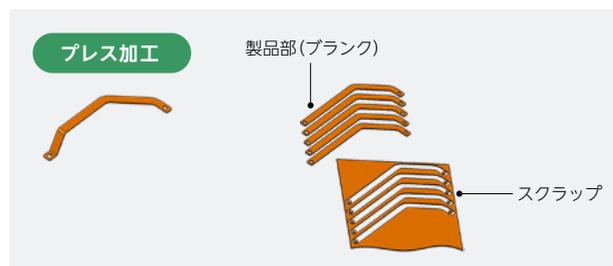
バスバーには主に、導電性に優れた銅材が採用されています。反面、銅板を使ったバスバーはプレス加工で打ち抜かれ

環境マネジメント

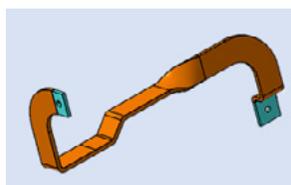
るものがほとんどで、多くのスクラップが発生します。当社は「材料を無駄なく使い切りたい」という発想から、フォーミング加工機によるバスバーの生産を開始しました。

板材をプレス加工ではできない板幅の方向に曲げることで、母材から発生するスクラップを極限まで減らし、5%以下にすることに成功しました。

フォーミング加工によるバスバー生産



フォーミング加工で生産したバスバー



CASE 対応商品

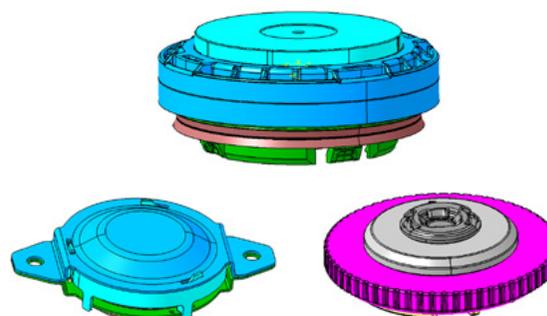
軽量化・
組立作業の
簡易化

EVバッテリーガス抜きバルブ

急拡大するEV市場において、自動車メーカー各社はバッテリーの安全確保に細心の注意を払い、安全装置の研究をしています。

この領域においても、当社は長年培ってきた燃料系バルブの技術を応用し、EV向けガス抜きバルブを開発しました。

これまでバッテリー筐体(きょうたい)にボルトで固定していたものを、ボルト無しで組み付け可能にし、軽量化と組立作業の簡易化を実現しました。さらにガス流量の大流量化や高温にも耐えるといったバリエーションを取りそろえることで、さまざまなニーズに対応できるよう開発を進めています。



バッテリーガス抜きバルブ



カーボンニュートラルに向けた活動

基本的な考え方

気候変動は、深刻な社会課題の一つであり、パイオラックスグループとしてもサプライヤーやお客様との連携により、この地球規模の課題の解決に取り組む責務があると認識しています。当社グループは、すべての事業領域において、気候変動の緩和と適応、環境保護と環境汚染の予防に努め、環境パフォーマンスの向上と環境マネジメントシステムの継続的な改善を実践します。

TCFD提言への対応

当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD[※]) 提言に基づき、日本国内、メキシコを含む北米および中国、医療機器事業についてシナリオ分析を行い、将来の気候変動予測に対する複数のシナリオを想定して事業戦略を構築しています。

どのシナリオにもさまざまな要因の変化による不確実性があり、各シナリオのリスクと機会を明確にすることで、持続可能な企業経営が実現できると考えています。当社は、自動車産業の電動化に対する戦略を明確に打ち出し、事業所のレジリエンス強化に向けたインフラ整備に取り組み、リスク軽減や機会創出を図り、さらなる製品展開を実現していきます。



※TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures

TCFD各項目に対する取り組み状況の概要

TCFD提言の要求事項とパイオラックスの対応状況

	ガバナンス	戦略	リスクマネジメント	指標と目標
TCFD提言の要求事項	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンス	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響および潜在的な影響	気候関連リスクを特定、評価、マネジメントする手法	気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用する指標と目標
パイオラックスの対応状況	<ul style="list-style-type: none"> ●代表取締役が委員長を務め、取締役を中心に構成する「サステナビリティ委員会」で、気候変動対応を含むサステナビリティ課題について審議 ●審議された気候変動に関するリスクと機会に対応する全社的な方針および目標と具体的な施策は、取締役会で最終決定 	<ul style="list-style-type: none"> ●主力事業の自動車関連事業について、2050年までの時間軸でリスクと機会を特定 ●自社の国内外事業領域における2050年カーボンニュートラル達成に向けた目標を表明 	<ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティ委員会は、気候変動が事業活動に影響を与えうるリスクと機会の特定、重要性の評価に応じた対応計画の策定、進捗状況のモニタリングを実施 ●気候変動に関するリスクと機会は、中長期的な対応計画の検討、継続的な見直し、適切な管理に努める 	<ul style="list-style-type: none"> ●2050年度までにスコープ1+2のCO₂排出量についてカーボンニュートラルを実現 ●2030年度までにスコープ1+2のCO₂排出量を2019年度比46%削減 ●スコープ3の削減の目標は検討中 (対象範囲：パイオラックスおよび国内外子会社)

「TCFD提言」に基づいた情報開示(2024年4月23日更新)
https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/csr/PIOLAX_TCFD_2024.pdf



カーボンニュートラルに向けた活動

シナリオ分析とリスク・機会

自動車

種類	調達				製造・物流				開発・販売						
	事業への影響		影響度	時間軸	事業への影響		影響度	時間軸	事業への影響		影響度	時間軸			
移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税の導入や調達先でのエネルギー転換による原材料価格・輸送価格の高騰 		1.5℃	大	中長期(中国・短中期)	<ul style="list-style-type: none"> 製造工程の脱炭素化に関する設備投資・改良コストの増加 		1.5℃	中〜大	短中期	<ul style="list-style-type: none"> 急速な電動化に伴う製品開発・販売戦略の見直し 		1.5℃	大	中長期(中国・短中期)
	<ul style="list-style-type: none"> 環境未対応原材料の活用による市場逸失 					<ul style="list-style-type: none"> 製造工程のカーボンニュートラルに向けた熱源の見直しや電力のグリーン化に伴うエネルギーコストの増加 					<ul style="list-style-type: none"> 電動化の拡大による既存製品の受注減 				
	<ul style="list-style-type: none"> 電動化の拡大による既存製品向け材料の需要減少、材料コストの上昇および調達難 					<ul style="list-style-type: none"> 環境関連規制の強化による排水/廃棄物処理コストの増加 					<ul style="list-style-type: none"> CASE対応の新製品開発コスト/設備投資の増加 				
						<ul style="list-style-type: none"> (中国/米国) 国の環境関連政策の強化、変更に伴う対応コスト増加 			大	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少、MaaSの普及による新車販売台数の減少による売上縮小 			大(中国・中)	中長期

影響度 大：対応しなければ企業や事業の存続・成長に大きく影響する 中：対応しないことによる影響は限定的で、存続・成長を左右する程ではない。

医療

種類	調達				製造・物流				開発・販売						
	事業への影響		影響度	時間軸	事業への影響		影響度	時間軸	事業への影響		影響度	時間軸			
移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税の導入や調達先でのエネルギー転換による原材料価格・輸送価格の高騰 		1.5℃	大	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 製造工程の脱炭素化に係る設備投資・改良コストの増加 		1.5℃	大	短中期	<ul style="list-style-type: none"> 循環型社会に対応した研究開発、商品化コストの増加 		1.5℃	大	中長期
	<ul style="list-style-type: none"> 使用原材料規制に伴う購入抑制や調達ルート確保対応に係るコストの増加 					<ul style="list-style-type: none"> 化学物質使用の削減目標設定による親水性処理の改革、対応コストの増加 					<ul style="list-style-type: none"> お客様からの環境対応要求に対応する販売戦略の見直し 				
	<ul style="list-style-type: none"> 資源循環に対応した、原材料転換による材料コストの上昇および調達難 														

影響度(医療機器事業) 大：対応しなければ企業や事業の存続・成長に大きく影響する 中：対応しないことによる影響は限定的で、存続・成長を左右する程ではない。



カーボンニュートラルに向けた活動

自動車

種類	調達	製造・物流	開発・販売
機会	<ul style="list-style-type: none"> 原材料(環境対応済み原材料や再生材料への転換)、調達先、製品設計等を見直すことにより、脱炭素や資源循環への対応を強化し、他社との差別化を図る (北米・中国) 原材料の現地調達を増やし、競争力を強化(コスト低減と安定調達の実現) 	<ul style="list-style-type: none"> ファクトリーオートメーションによる生産性向上、国内各事業所の脱炭素に向けた取り組みを加速させる。 	<ul style="list-style-type: none"> CASE対応製品の拡販の為、お客様との共創活動を強化・加速させる(北米・中国) 電動化の影響を受けにくいファスナー部品等をターゲットに非日系OEMへの拡販強化とシェア拡大
対応策	<ul style="list-style-type: none"> 樹脂材料：バイオプラスチックの採用 金属材料：低CO₂材への置換 調達の地産地消化によるコスト低減 移動エネルギーの削減 脱炭素エネルギー源の購入 	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上を目的とした真岡工場リニューアル 徹底した省エネ ユーティリティ設備更新によるエネルギー消費削減 射出成形機の熱効率向上 熱処理炉のガス置換(LPG→LNG) 	<ul style="list-style-type: none"> CASE対応製品の開発と販売 燃料系/駆動系部品を中心とした既存シェアの拡大(ICE車需要への短期的な対応)

➡ P.24 2050年カーボンニュートラルへのロードマップ

➡ P.13 CASE対応への取り組み

医療

種類	調達	製造・物流	開発・販売
機会	<ul style="list-style-type: none"> 原材料(環境対応済み原材料や再生材料への転換)、調達先等を見直すことにより、脱炭素や資源循環への対応を強化し、他社との差別化を図る 	<ul style="list-style-type: none"> 業務や製造現場を早期に環境配慮型にシフトすることにより、競争力の向上を図る 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の環境への意識の高まりを捉えた環境配慮製品を開発・販売することにより競争力の向上と他社との差別化を図る
対応策	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品へ対応できる原材料、資材を持続可能に調達するためのメーカー選定と確保 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーへの転換 環境対応で先行する会社との共創活動によるシナジー効果創出 	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄量の減少に貢献できる包装材料(小型化・薄肉化・形状最適化)や規制材料を使用しない新製品の開発・設計の推進 手技時間の大幅短縮等、人体への負担を軽減するとともに、医療現場のエネルギー消費にも寄与する画期的な製品の開発 手術の成功率に直結する「手技の標準化」に寄与する高付加価値製品の開発



カーボンニュートラルに向けた活動

自動車

種類	慢性リスク				急性リスク					
	事業への影響		影響度	時間軸	事業への影響		影響度	時間軸		
物理リスク	<ul style="list-style-type: none"> 気温上昇による空調コストの増加、従業員の健康被害 		4℃	中 (中国・中・大) 長期(メキシコ・短期)	<ul style="list-style-type: none"> 輸送プロセスの混乱増加への対応遅れ 自然災害増加に伴うサプライチェーン分断による工場操業への影響 		中 (米・国・大)	短 中 期		
	<ul style="list-style-type: none"> 気温・湿度の上昇による原材料、製品の品質悪化 				<ul style="list-style-type: none"> 気温上昇に伴う自動車メーカーからの性能要求変化への対応遅れによる受注減 新たなパンデミックによる行動制限等で、市場規模縮小および受注減 					
	<ul style="list-style-type: none"> 海面上昇で沿岸地域拠点への浸水による操業停止および船舶の運航停止 				<ul style="list-style-type: none"> 気温上昇に伴う自動車メーカーからの性能要求に対する調達材見直しの遅れ 				中 大	中 長 期
	<ul style="list-style-type: none"> 地下水の急激な水位低下(または枯渇)で利用可能な水資源の減少による操業中断 				<ul style="list-style-type: none"> 自然災害増加に伴う調達/物流コストの増加 異常気象による工場・倉庫の操業停止、修復費用増加 異常気象によるエネルギー供給の不安定化 					
対応策	<ul style="list-style-type: none"> 工場や倉庫のレジリエンス強化に向けたインフラ整備 熱マネジメントによる作業環境、材料保管環境の改善(室温・湿度) 水マネジメントによる循環水設備の導入 サプライチェーンを含めたBCPデータベースによるリスク評価見直し 				<ul style="list-style-type: none"> 地産地消化の拡大による在庫コストの圧縮 サプライチェーンの多極化、原材料の標準化による安定調達 工場や倉庫のレジリエンス強化に向けたインフラ整備(北米・中国) 地産地消化を推進し、地政学的リスクを見据えた取引先との連携強化 					



カーボンニュートラルに向けた活動

医療

種類	慢性リスク				急性リスク								
	事業への影響		影響度	時間軸	事業への影響		影響度	時間軸					
物理リスク	・ 気温上昇による空調コストの増加、従業員の健康被害		4℃	中	長期	<ul style="list-style-type: none"> 輸送プロセスの混乱増加への対応遅れ 自然災害増加に伴うサプライチェーン分断や交通インフラ混乱に伴う労働力確保困難による工場操業への影響 		大	短中期				
	・ 気温・湿度の上昇による原材料、製品の品質悪化					<ul style="list-style-type: none"> 新たなパンデミックによる行動制限等で、市場規模縮小および受注減 				中			
対応策	<ul style="list-style-type: none"> 工場や倉庫のレジリエンス強化に向けたインフラ維持整備 熱マネジメントによる作業環境の維持 		4℃	中	長期	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害増加に伴う調達／物流コストの増加 		中〜大	中長期				
						<ul style="list-style-type: none"> 異常気象による工場・倉庫の操業停止、修復費用増加 							
						<ul style="list-style-type: none"> 異常気象によるエネルギー供給の不安定化 							
対応策		<ul style="list-style-type: none"> 工場や倉庫のレジリエンス強化に向けたインフラ維持整備 熱マネジメントによる作業環境の維持 		4℃		<ul style="list-style-type: none"> 地産地消の拡大による在庫コストの圧縮 サプライチェーンの多極化、原材料の標準化による安定調達 自家発電等、工場や倉庫のレジリエンス強化に向けたインフラ維持整備 BCPの策定・維持・管理(教育・訓練の実施) 製品輸送における物流の強靭化(効率化、災害時の代替ルート検討・事前確保等) 		中〜大		中長期			
												<ul style="list-style-type: none"> 新たなパンデミックによる行動制限等で、市場規模縮小および受注減 	
												<ul style="list-style-type: none"> 輸送プロセスの混乱増加への対応遅れ 自然災害増加に伴うサプライチェーン分断や交通インフラ混乱に伴う労働力確保困難による工場操業への影響 	
												<ul style="list-style-type: none"> 異常気象による工場・倉庫の操業停止、修復費用増加 	

➡ P.66 災害リスクへの備え

カーボンニュートラルに向けた活動

事業活動におけるGHG削減の目標と実績

当社グループは、自事業領域のスコープ1とスコープ2でのカーボンニュートラルに向けて、2019年度をベンチマークとして、CO₂排出量を2030年度までに46%、2050年度までに100%削減することを目指しています。

その中間ステップとして、スコープ2のCO₂ゼロ化を、国内グループでは2030年、海外グループでは2040年に達成を目指した施策を展開しています。

再生可能エネルギーは、これまでの太陽光パネル発電の導入に加えて、国内生産事業所でCO₂フリー電力契約に切り替えました。また、海外3拠点(インド、インドネシア、メキシコ)で、グリーン電力証書によるカーボンオフセットを開始し、再生可能エネルギー量を29,371MWhまで拡大しました。これにより、CO₂排出量2023年度13%削減目標に対して38%削減を達成しました。

また、スコープ1、スコープ2、および再生可能エネルギー量の妥当性評価として、第三者検証を受審しています。

なお、スコープ1については、2022年度よりエネルギー起源以外のGHGを別枠で表現しています。

国内事業領域を対象とした第8期環境中期目標と実績では、カーボンニュートラルに向けた活動として、CO₂排出量目標13%削減に対して60%削減しました。また、原単位当たりのエネルギー消費量も、目標1%削減に対して、3.2%の削減を達成しました。

今後も引き続き、カーボンニュートラルに向けた取り組みを加速させていきます。

カーボンニュートラル目標

中長期目標	2023年度実績
2050年度までにスコープ1+2のCO ₂ 排出量についてカーボンニュートラルを実現	38%削減 (2019年度比)
2030年度までにスコープ1+2のCO ₂ 排出量を2019年度比46%削減	

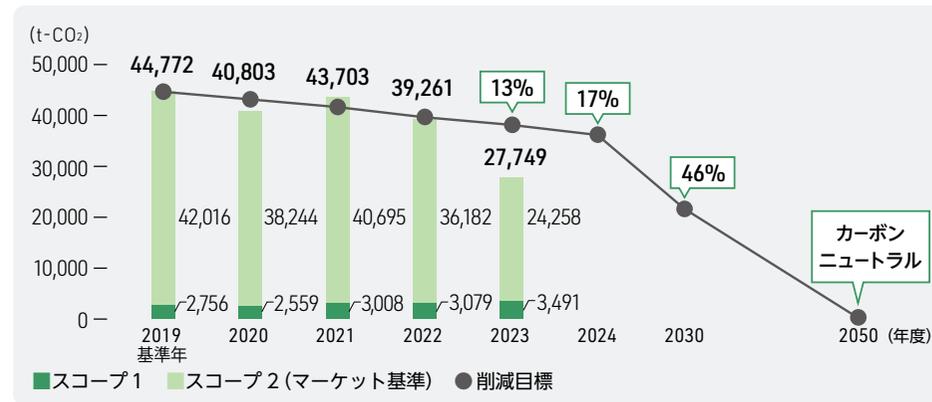
対象範囲：パイオラックスグループ

第8期環境中期目標

KPI	2023年度までの目標	2023年度実績
スコープ1+2排出量の削減	13%削減 (2019年度比)	60%削減 (2019年度比)
電力使用量原単位の削減	1%削減 (2022年度比)	3.2%削減 (2022年度比)

対象範囲：パイオラックスおよび国内子会社

スコープ1+2排出量の推移



(単位: t-CO₂)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1 ^{*1}					
エネルギー起源	2,756	2,559	3,008	3,064	3,118
エネルギー起源以外	—	—	—	15	373
スコープ2 ^{*2}					
ロケーション基準	45,016	40,389	40,676	34,707	37,800
マーケット基準	42,016	38,244	40,695	36,182	24,258
スコープ1+2合計					
マーケット基準	44,772	40,803	43,703	39,261	27,749

対象範囲：パイオラックスグループ
 ※1 スコープ1：GHGプロトコルで定義されている、パイオラックスグループ企業活動によるGHGの直接排出。エネルギー起源以外データを2022年度より算定に追加。2023年度は算定対象見直し。
 2023年度排出係数は温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver5.0)、エネルギーの使用の合理化などに関する法律で算定。

※2 スコープ2：GHGプロトコルで定義されている、パイオラックスグループ企業活動によるGHGの間接的排出。電力由来の間接的排出でマーケット基準を採用。
 2023年度国内排出係数：電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用) - R4年度実績 - R5.1.2.22環境省・経済産業省公表 契約電気事業者調整後排出係数を使用。
 2023年度海外排出係数：各国で確認した最新の排出係数。入手困難な地域については、ロケーション基準を使用(IGES, carbon footprint, 中华人民共和国生态环境部 政府信息公开 环办气候函(2023)43号, Thailand Greenhouse Gas Management Organization Emission Factor)



カーボンニュートラルに向けた活動

■ スコープ3^{※1} 排出量の推移

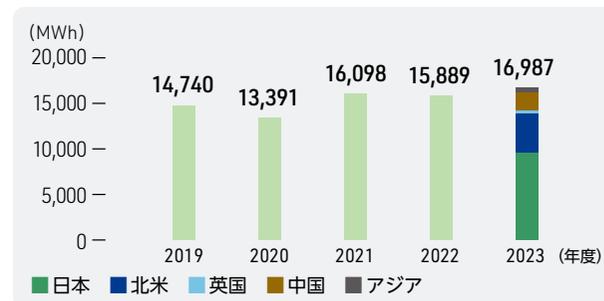
(単位：t-CO₂)

区分	内容		2022年度	2023年度
スコープ3			82,350	131,047
カテゴリ1	購入した製品・サービス	調達材料：パイオラックスグループ その他：海外事業所を除く	62,708	104,478
カテゴリ2	資本財	設備金型投資：パイオラックスグループ	14,552	19,546
カテゴリ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	電力・ガス・灯油：パイオラックスグループ	94	97
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	(トンキロ法)：海外事業所を除く	1,049	1,332
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	産廃・一般廃棄物：海外事業所を除く	234	1,459
カテゴリ6	出張	海外事業所を除く	136	127
カテゴリ7	雇用者の通勤	海外事業所を除く	443	443
カテゴリ8	リース資産(上流)	国内生産工場配送委託倉庫	865	731
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	(トンキロ法)：海外事業所を除く	2,249	2,834
カテゴリ10	販売した製品の加工	関連しているが、算定していない	算定対象外	算定対象外
カテゴリ11	販売した製品の使用	関連しているが、算定していない	算定対象外	算定対象外
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	関連しているが、算定していない	算定対象外	算定対象外
カテゴリ13	リース資産(下流)	本社フロア1F ^{※2}	19	0
カテゴリ14	フランチャイズ	対象なし	算定対象外	算定対象外
カテゴリ15	投資	適用外	算定対象外	算定対象外

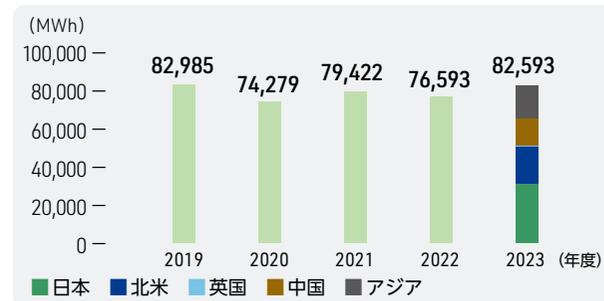
※1 スコープ3：サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.5)参照
国内排出係数は、環境省サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.3.3)参照
LCIデータベースIDEAv2(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)参照

※2 2023年度以降は対象なし

■ 直接エネルギー使用量の推移



■ 間接エネルギー使用量の推移



対象範囲：パイオラックスグループ

カーボンニュートラルに向けた活動

●再生可能エネルギーの導入

太陽光パネルによる再生可能エネルギーの自給を、2017年のPiolax Limited (英国) に続き、2020年にはPIOLAX (THAILAND) LTD. (タイ) で開始しました。以降、2022年に英国で太陽光パネルを増設したほか、2023年にはPiolax Corporation (米国) において、太陽光発電導入計画の第1期が完了しています。米国では2030年までの設置完了を目指した全5期の導入計画を段階的に進めており、2025年稼働に向けた第2期工事を2024年から開始しています。

国内では、2023年末に新真岡工場 (栃木県) にて太陽光パネルの導入が完了し、2024年からの発電を開始しました。

再生可能エネルギー発電による2023年度の発電量は1,381MWhでした。



新真岡工場 太陽光パネル

■再生可能エネルギー (太陽光発電) 使用量



米国 太陽光パネル



英国 太陽光パネル

●省エネルギー活動

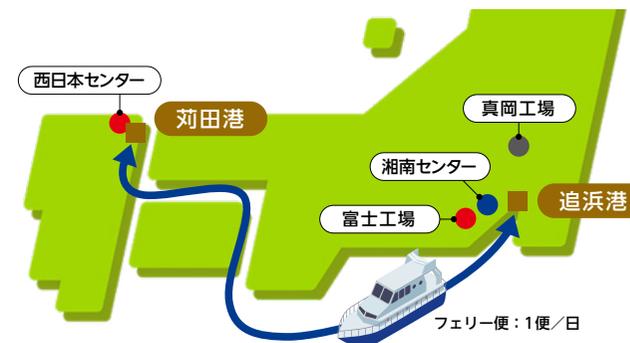
当社および国内外子会社では、照明機器のLED化をはじめ、工場施設や生産設備に高効率モーターとインバーター制御を採用するなど、省エネ改善活動を行っています。



射出成形機加熱筒の省エネ化

●物流部門の取り組み (モーダルシフト)

お客様への製品輸送で発生する温室効果ガスを削減する取り組みとして、本州の生産工場と中国地方、九州地方のお客様を結ぶ物流に、フェリーによるモーダルシフト輸送を取り入れています。2023年度では425トンのCO₂削減効果がありました。また、製品の容器充填率および海外輸出製品のコンテナ充填率を上げ、ハイキューブコンテナを利用することで、コンテナ本数 (輸送回数) を削減しています。



距離
関東⇨九州 約1,100km

荷量
関東⇨九州 約28,900箱/月(約790m³/月)
九州⇨関東 約5,500箱/月(約1,175m³/月)

環境保全への取り組み

環境中期目標と実績

パイオラックスおよび国内子会社は、循環型社会形成への貢献を目指し、環境中期目標に廃棄物削減とリサイクル率の向上を掲げています。2023年度の総廃棄物排出量は、2022年度比で0.3%増加となり目標未達となりました。リサイクル率については、2022年度比81%となり、目標を達成することができました。

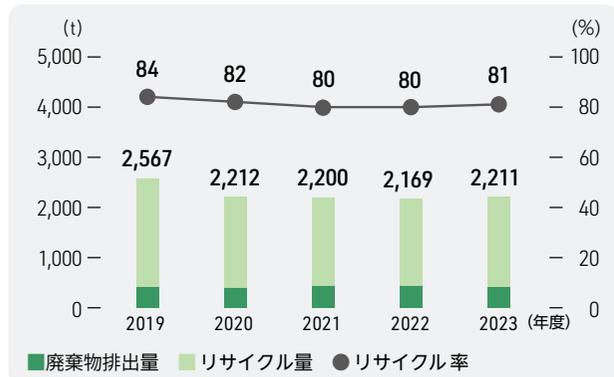
目標と実績

KPI	2023年度 目標	2023年度 実績
原単位当たりの総廃棄物排出量	2%削減 (2022年度比)	0.3%増加
リサイクル率の向上	80% (2022年度比)	81%

対象範囲：パイオラックスおよび国内子会社

廃棄物排出量とリサイクル率

総廃棄物排出量(リサイクルを含む)の推移



対象範囲：パイオラックスおよび国内子会社

主な取り組み

総廃棄物排出量の削減を重点活動目標のKPIとして、継続して取り組みを進めています。

廃棄物量の中に占める再資源量、割合を把握することで、今後の削減目標達成につなげていくことを検討しています。

有害廃棄物と大気汚染防止への対応

2024年2月に金型の製造販売子会社である株式会社ピーエムティーを吸収合併し、社屋を解体しました。建物に使用されていたアスベスト(28m³)は、特別管理産業廃棄物として適正処理をしています。今後も環境法令遵守を徹底していきます。



ピーエムティー外観

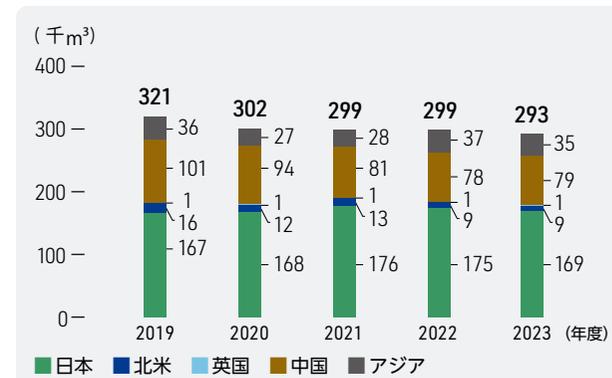
水使用の管理

パイオラックスグループでは、取水量データを水源別に把握しています。

2023年度の総取水量は293千m³で前年度比▲2.1%でした。

水源別では、第三者水源と再生可能地下水からの取水量の割合はそれぞれ約50%です。取水量データについては、2024年度にはサプライチェーンにも調査範囲を広げていく予定です。また、2023年度より取水量の妥当性評価として第三者検証を受けています。

取水量



対象範囲：パイオラックスグループ

水リスク

当社グループの水リスクは、水ストレスと河川洪水リスクの2つについてWRI "Aqueduct Water Risk Atlas" (以下Aqueduct)、および国内のハザードマップも活用して検証し「TCFD提言」に基づいた情報開示のリスクマネジメントにおける物理的リスクへのインプットにも応用しています。

Aqueductによる水ストレスが極めて高い生産拠点であるインド生産拠点の取水は、工業団地工業用水に限定されており、2023年度の取水量は1.45千m³/年で、当該地域における州政府の水の割り当ての0.005%と影響もごくわずかです。

河川洪水リスクの高い拠点については、海外ではインドおよびインドネシアの生産拠点が該当するため、流域河川からの距離と高低差を確認し、国内ではハザードマップにより、富士川河川敷に面した富士工場を特定し、昨今の異常気象も鑑みて浸水リスク対策を進めています。

環境保全への取り組み

生産拠点における水リスク評価結果 (Baseline Water Stress-Total, Overall Water Risk)

		Aqueduct		ハザード マップ
		水ストレス	河川洪水 リスク	
日本	本社・ テクニカルセンター	M-H	L-M	0.5m
	真岡工場	M-H	L	データなし
	富士工場	M-H	L-M	5~10m
	パイオラックス メディカルデバイス	M-H	L-M	データなし
	パイオラックス九州	L-M	M-H	データなし
	パイオラックス エイチエフエス	M-H	L	データなし
	ピーエヌエス	L-M	L-M	0.5m
米国		H	L	
英国		L	L	
メキシコ		H	M-H	
中国	東莞	L	M-H	
	武漢	L	H	
韓国		M-H	L-M	
タイ		H	L-M	
インドネシア		H	EH	
インド		EH	EH	

L : Low(低)
 L-M : Low-Medium(低-中)
 M-H : Medium-high(中-高)
 H : High(高)
 EH : Extremely high(極めて高い)

水質汚濁防止の取り組み

●適正な排水処理(真岡工場)

当社グループでは、自社の企業活動が水資源に影響を及ぼす可能性を認識しています。国内外すべての生産事業所は取水量を把握し、排水の処理や放流を含む各国の環境アセスメント法規に則っています。

真岡工場では、熱処理の排水に含まれる硝酸性窒素に関する環境基準が設定されたことを受けて、排水処理施設を、従来の酸アルカリ処理から、微生物の働きで窒素化合物を除去する生物脱窒法処理に変更しました。

これにより約170m³/日の節水効果も得られ、工場流域(鬼怒川水系)の環境保護と生物多様性保全に寄与しています。



真岡工場 生物脱窒法排水処理施設

➔ P.69 環境データ

環境負荷物質の管理

化学物質による環境負荷低減の取り組み

当社および国内子会社は、化学物質排出把握管理促進法(化管法)のPRTR制度に基づいて、対象となる物質の排出量および移動量の把握・届け出を行い、その排出量・移動量の削減に取り組んでいます。

緊急事態の措置

当社グループは環境マネジメントシステムの中で「緊急事態への準備及び対応規定」を定めています。それに基づき、化学物質を取り扱う部署単位で、化学物質の漏洩や流出などによる環境汚染リスクに備え、適切に対処できるよう対応マニュアルを作成し、万が一事態が発生した際に迅速かつ適正な処理を行うことができるよう、定期的に訓練を実施しています。

生物多様性

パイオラックスグループは、自社製品と企業活動による環境負荷を最小限にすることが、生物多様性の保全に対する最大の貢献と考えています。

また、パイオラックスグローバル環境方針に示す取り組み重点テーマに、「SDGs(持続可能な開発目標) 貢献への取り組み」を掲げ、生物多様性につなげる活動を推進していきます。

生物多様性リスクの評価

当社グループは、事業活動における事業所周辺地域への環境影響を認識することが重要と考え、生物多様性に関する動植物への環境影響について、生物多様性リスク測定ツール(IBAT*)を用いて、国内外すべての生産事業所、本社、テクニカルセンター(9か国16拠点)の半径50km圏内を調査しています。

IUCNの絶滅危惧種RED LIST、世界保護地域データベースProtected Planet、生物多様重要地域KBAの3つのレイヤーから、IUCNではCR(深刻な危機)、EN(危機)、VU(危急)の種数、Protected Planet(保護区域)では、ユネスコ世界遺産、ラムサール湿地、MAB(ユネスコ人間と生物圏)該当地域、KBA(生物多様性重要地域)では、IBA(重要野鳥生息地)、AZE(絶滅危惧種の高い種の生息地)を確認し、当社の事業活動におけるリスク・影響を評価へ反映させて、適切な生物保全活動につなげていきます。

* IBAT: Integrated Biodiversity Assessment Tool バードライフ・インターナショナル、コンサベーション・インターナショナル、IUCN(国際自然保護連合)、UNEP-WCMC(国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンター)によって開発・提供される生物多様性のリスクを把握するためのツール

事業所周辺地域の生物多様性影響調査

		IUCN 絶滅危惧種			Protected Planet			KBA	
		CR	EN	VU	World Heritage	Ramsar	MAB	IBA	AZE
日本	本社・テクニカルセンター	11	49	88	0	2	0	2	1
	真岡工場	2	8	13	0	2	0	1	1
	富士工場	10	51	93	0	0	1	2	0
	パイオラックスメディカルデバイス	11	49	88	0	1	0	2	1
	パイオラックス九州	11	54	96	0	0	0	5	0
	パイオラックスエイチエフエス	1	6	17	0	1	2	2	1
	ピーエヌエス	0	11	17	0	0	0	1	0
米国		4	17	20	0	0	1	0	0
英国		9	16	53	0	5	0	6	0
メキシコ		4	11	20	0	0	1	1	1
中国	東莞	29	64	94	0	1	0	3	1
	武漢	3	6	18	0	1	0	1	0
韓国		6	41	50	0	3	0	11	0
タイ		28	62	105	0	0	0	0	0
インドネシア		27	78	244	0	0	0	6	1
インド		27	46	71	0	0	0	2	0

Protected Planet(保護区域) World Heritage: ユネスコ世界遺産 Ramsar: ラムサール湿地 MAB: ユネスコ人間と生物圏 KBA(生物多様性重要地域) IBA: 重要野鳥生息地 AZE: 絶滅危惧種の高い種の生息地

取り組み活動

事業活動を行うにあたって、生物多様性を損なう最大要因である温室効果ガスと汚染物質の排出については、廃棄物、土地や水の利用なども生物多様性に影響を与え得るため、エネルギーの合理的な使用、資源の持続可能な有効活用、循環型社会に呼応する3R(リデュース・リユース・リサイクル)を実践しています。

Social



人権の尊重

人権の尊重

パイオラックスグループは、国連の「国際人権章典」、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ILO宣言」、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範を支持・尊重します。そして、事業活動でかかわるすべての人の人権に配慮する重要性を、認識しています。

当社グループは、「パイオラックスグループ人権方針」を定めており、社会からの要請や国内外の法規制などに応じて適宜改訂し、都度、全グループ会社に通知します。グローバルで人権を尊重し、適正な労働環境の整備を推進します。

また、同基本方針をコンプライアンス研修の取り扱いテーマの一つとして、周知徹底を図っています。

パイオラックスグループ 人権方針
https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/csr/human_rights_policy_JP_2024.pdf

パイオラックスグループ 人権方針 (抜粋)

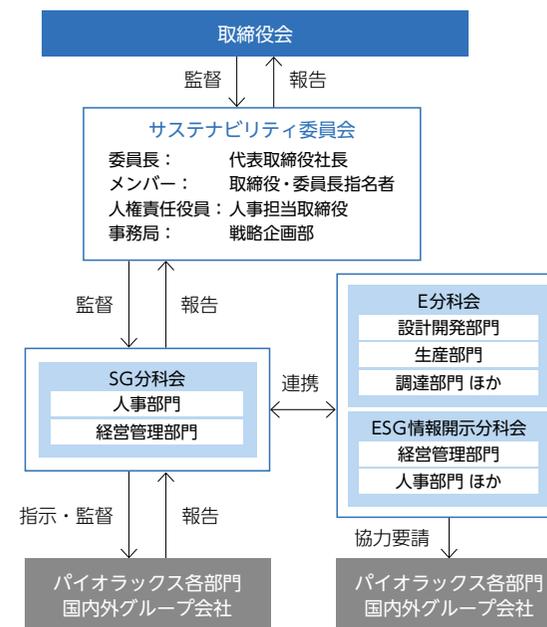
パイオラックスは、社は「至誠・協力・奉仕」の下、1933年創業以来、社会に貢献できる企業を目指して企業活動を続けてまいりました。私たちのパーパス「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」には、自らの持つ技術で人と社会に役立つ企業でありたいという想いが込められています。パイオラックスは人と社会に役立つ企業であるためには、自社の企業活動によって影響を受けるステークホルダーの人権を尊重することが不可欠であると認識し、企業としての人権尊重の責任を果たすため、パイオラックス人権方針(以下、本方針)を定めます。

1. 人権尊重へのコミットメント
2. 適用範囲
3. ガバナンス
4. 人権デューデリジェンスの実施
5. 救済と是正
6. ステークホルダーとの対話や協議
7. 教育
8. 情報開示

人権推進体制

当社グループは、人事担当取締役を統括責任者とする人権推進に向けた体制を整備しています。サステナビリティ委員会の下部組織であるSG分科会では、人権方針の見直しや人権デューデリジェンスの取り組みを行っています。SG分科会で決定した方針に基づき、人事部門が当社グループの役員、調達部門がサプライヤーを対象に、各施策を推進する役割を担っています。サステナビリティ委員会およびSG分科会にて議論された内容は、必要に応じて、取締役会に報告しています。

人権推進体制図



人権の尊重

人権デューデリジェンス

当社グループは、2023年度にSG分科会で、日本政府が策定する「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を基に、当社グループが人権尊重に向けて対応すべき項目の細分化と洗い出しを行いました。

当社グループとして、製造現場の労働安全および外国人技能実習生の労働状況(労働条件)における人権に関する影響が大きいと認識しており、今後、これらを含む影響の大きいテーマから人権デューデリジェンスに取り組んでいきます。

人権に関する主な取り組み

児童労働の防止

当社グループは各国の法令に基づき、就労可能年齢に満たない児童の労働を一切禁止しています。当社では、入社時には公的な身分証明書で年齢を確認し、児童労働が発生しないようにしています。

強制労働の防止

当社の富士工場では、将来、当社グループのインドネシア工場の正社員として就業してもらうことを想定し、インドネシアからの外国人技能実習生を受け入れています。技能実習生への人権侵害行為が起らないよう、当社と技能実習生の双方が合意した労働条件での契約締結、正当な賃金の支払い、社内での公的な身分証明書の保管の禁止を徹底しています。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

当社はサプライヤーに対して、「パイオラックス サプライヤーCSRガイドライン」を周知し、人種・民族や出身国籍・宗教・性別などを理由とした差別やハラスメントの禁止、児童労働や強制労働の禁止、各国・地域の法令を遵守した賃金の支払い、休日や有給休暇の付与、従業員との対話・協議や結社の自由、従業員の職務上の安全・健康の確保と事故・災害の未然防止、紛争鉱物への対応を要請しています。サプライヤーにはサプライヤーCSRガイドラインに対する同意書を求めており、サプライチェーン全体で人権の尊重に取り組んでいます。

[パイオラックス サプライヤーCSRガイドライン
https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/csr/supplier_csr_guidelines_2024.pdf](https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/csr/supplier_csr_guidelines_2024.pdf)

人権に関する意識啓発

人権について、従業員の理解を深め、行動につなげるのが重要であることから、人権について下記の意識啓発を行っています。

人権についての概要

概要	対象者	詳細
人権方針の周知	全グループ従業員	人権方針を改定の都度、周知を実施
ハラスメントに関するガイドブックの配布	国内グループ従業員	<ul style="list-style-type: none"> ガイドブックを配布し、部門内で読み合わせを実施 毎年理解度を確認するためのテストを実施
コンプライアンス研修における人権・ハラスメント教育	国内グループ従業員	人権とハラスメントに関する研修

人権侵害に対する是正と救済

当社グループにおける人権侵害について、社内通報制度を整備しています。オンラインと電話による通報が可能で、事実確認の結果、違反行為が認められた事象に対して、原因分析、是正処置や再発防止策を講じ、通報者に対して報告し、救済する仕組みを整えています。人権を侵害する行為を行った従業員に対しては、厳重注意や賞罰委員会による制裁措置がとられます。なお、通報制度は、海外拠点の従業員も利用できるよう、8か国語に対応しています。



サプライチェーンマネジメント

パイオラックス調達方針

パイオラックスグループでは、「パイオラックスグループ行動規範」に記される「公正・自由な競争、透明な関係」に基づき、「パイオラックスグループ調達方針」を定めています。高品質なモノづくりと持続可能な社会の実現のため、お取引先と協働で調達活動を行ってまいります。

パイオラックスグループ 調達方針

パイオラックスグループは、全ての調達活動において、国内外の関連法規を遵守し、環境や社会への影響を配慮した公平公正な取引を行います。また、お取引先との相互信頼を築きながら、共存共栄を目指します。

1. 公平公正な取引の実施

自由競争の理念の下、全てのお取引先に公平公正な機会を提供します。

2. ビジネスパートナーとの相互信頼構築

お取引先との信頼関係を築くと共に、相互の発展を目指します。

3. CSR調達の遵守

法令遵守、労働安全衛生、人権尊重、環境保全、企業倫理など、CSRに配慮した調達活動を推進します。

2021年7月制定

サプライヤーCSRガイドライン

当社グループは、環境や社会への影響に配慮した持続可能な調達活動を行うために、2021年に「サプライヤーCSRガイドライン」を策定しています。お取引先に周知し、サプライヤーCSRガイドラインをご遵守いただけるよう要請するとともに、サプライヤーCSRガイドラインに対する同意書の提出を要請しています。同意書は、当社の製品と材料の仕入先を対象に提出を要請し、同意書の取得を実施しています。2023年度の同意書の回収率は100%です。

また基本契約においては、環境に対して配慮することを条文中に規定し、お取引先と締結しています。

サプライヤーCSRガイドライン
https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/csr/supplier_csr_guidelines_2024.pdf

グリーン調達ガイドライン

当社は、2021年9月に「グリーン調達ガイドライン」を制定し、お取引先に展開しています。本ガイドラインを通じ、当社のグリーン調達を理解いただき、環境負荷物質の低減への協力を要請しています。

グリーン調達ガイドライン
https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/csr/green_guideline_2024.pdf

購買先へのカーボンニュートラルに関するアンケート

当社は、2023年にサステナビリティ委員会のE分科会が主体となって、製品や原材料の購入先に対して、CO₂排出量の調査を実施しました。調査の結果、購買先全体のCO₂排出量の8割をカバーする上位19社を対象に、省エネに向けた説明会やアンケート調査を実施しました。

説明会の内容

- カーボンニュートラルに取り組む背景
- 製品購買メーカーのCO₂排出量の調査結果について
- 省エネでCO₂削減を進める上でのポイント
- 省エネアイテムのご紹介
- 消費電力量測定方法のご紹介
- 省エネ診断のご紹介

お取引先との連携による取り組み

サプライヤーミーティングの実施

当社は、製品および材料を供給するサプライヤーを対象に年2回、年度方針説明会と中間報告会を開催しています。

当社事業方針、購買方針の説明や品質講話を通じて、年間活動計画と中間期の状況について対話する場を設け、信頼関係の強化に努めています。

年度方針説明会では、年間QCD評価制度^{*}に基づいた表彰式を行っています。

^{*}Quality(品質)・Cost(コスト)・Delivery(納期)の3要素の指標で取引先を評価すること



サプライチェーンマネジメント

<p>2023年度 年度方針 説明会</p>	<p>【参加企業数】54社 【テーマ】 事業方針、自動車業界の動向、購買部年度方針、品質講話、各賞表彰、火災予防の取り組み、カーボンニュートラルの取り組み</p>
<p>2023年度 中間報告会</p>	<p>【参加企業数】57社 【テーマ】 上期業績、トピックス、自動車業界の動向、購買部方針中間報告、品質講話、購買部の状況、資産プレートの変更について、カーボンニュートラルの取り組み状況について</p>

お取引先のCO₂排出量の把握と削減に向けた取り組み

当社は、2021年度から、購買が取引している製品仕入れ先に対して、CO₂排出量の調査を毎年実施しています。材料に関しては、材料仕入れ先に対して、材料の種類ごとのCO₂排出量 (g-CO₂/kg) の調査を2022年および2024年に実施しています。

2023年度はアドバイスなどのご要望いただいた4社に対して、購買部、工場設備保全の責任者およびISO推進室の責任者が訪問し、工場(現場)を確認した上で、省エネポイントのアドバイスや代替省エネアイテムのアドバイスなどを実施しました。

2024年度も訪問計画を策定し、9月までに3社を訪問するなど、本取り組みを継続しています。

▲ サプライヤーと連携した環境規制および紛争鉱物への取り組み

環境負荷物質に関する要求をまとめたパイオラックス技術標準規格【P-ES】(Piolax Engineering Standard)の最新版をサプライヤーに年1回配信し、材料や部品などの納入品に関する環境負荷物質調査および紛争鉱物(コンフリクト・ミネラル)調査を行っています。当社の製品に、法的要求や顧客要求で禁止されている有害物質が含有されていないことを100%確認し、その結果をIMDS^{*}などでお客様に随時報告しています。

紛争鉱物調査は、サプライヤーの協力の下、回答の回収率および精度向上に努めています。

※IMDS(International Material Data System)：自動車産業界向けのマテリアルデータシステム



人事担当役員インタビュー



人事担当取締役
梶 雅昭

一人ひとりの価値観を輝かせ 社会課題解決に向けた イノベーションを創造する

多様な視点が紡ぐ、 社会課題解決への道

パイオラックスのような研究開発型企業にとって、多様な価値観を持つ人材、革新的なイノベーションを起こす人材が欠かせません。なぜなら直接のお客様である車体メーカー、部品メーカーの向こうには、CO₂排出による環境への影響や交通事故の防止などのさまざまな社会課題があり、それらの解決につながる製品

開発には、多様で幅広い視点が必要だからです。また、従来の常識にとられない飛躍的なイノベーションも、求められるようになってきたからです。

最も重視しているのはチームワークです。当社の事業は、営業、開発、製造、管理など、それぞれの専門性を持つ部門が緊密に連携して、お客様のニーズに応える製品を開発しています。そうした業務特性から個々の多様な視点が活かされ、チームで力を発揮できる組織づくりに取り組んでいます。

小規模だからこそできる、 機動的な組織改革

当社は従業員数700～800人の小規模な企業であり、柔軟性と機動力を活かした組織づくりが可能です。

これまで事業の効率を優先して製品グループごとの組織体制(SBU制)を取っていましたが、昨今のお客様のニーズや社会課題が複雑になってくると、どうしても領域を超えたノウハウの交流が必要になってきます。そうした社会の動向にあわせた組織改革の一環として、開発本部を新設しました。これにより、部門間の垣根を低くして従業員の交流を促し、新たな仕事に挑戦する機会を広げていくことを目指しています。そのひとつの施策がプロジェクトへの公募制度で

す。従業員が自ら手を挙げて挑戦する機会を提供して従業員の主体性を引き出すなど、変革を起こすことのできる人財を育てる組織文化の醸成に取り組んでいます。

文化の違いを力に変える、 グローバル人材育成

当社グループは過去10年で海外売上比率が国内を上回るまでに高まっており、グローバル企業として国や文化の壁を越えた協力体制の構築が喫緊の課題です。

グローバル人材育成の基本方針として、語学力向上だけでなく、真の異文化理解と多様性の受容を目指すことを掲げ、海外拠点を含む全社的な会議や研修を定期的開催しています。具体的には、年2回のグローバル会議、四半期ごとの地域別品質会議、そして月例の設計勉強会などが、情報共有だけでなく、異なる文化や価値観に触れる機会になっています。

日本人が海外のことを学ぶだけでなく、海外の従業員も日本やほかの国のことを学びます。文化の違いは障壁ではなく、新たな価値を創造する源泉です。互いが双方向に学びながら刺激し合うことで、イノベーションにつなげていきます。

人財

人財基本方針

パイオラックスグループでは、広く産業や社会に貢献できる人財の育成を企業価値向上に向けた重要な経営課題と位置づけています。当社が求める人財については、「パイオラックスグループ 人財基本方針」で定めています。人権尊重、人財育成、ダイバーシティの推進、社内環境整備、健康経営の推進など、従業員が安心して働ける環境や能力を發揮できる職場づくりに積極的に投資し、当社グループの持続的な成長につなげていきます。

パイオラックスグループ 人財基本方針

パイオラックスグループでは、社員は会社の重要な経営資源であり大切な財産であると考え、「人材」ではなく「人財」と表現しています。

「弾性を創造するパイオニアとして、広く産業や社会に貢献する」というビジョンのもと、社員一人ひとりの個性を尊重し、多種多様な能力を發揮・成長できる企業風土を醸成することで、会社の成長と社会の発展に貢献できる人財の育成を目指しています。

「目指すべき人物像」として、以下の要素を定義しています。

- 企業理念やビジョンに共感し、個性と多様性を大切にしながら、チームワークで取り組める人財
- 高い創造性・専門性を持ち、主体的かつ挑戦的に取り組める人財
- グローバルな視野と問題意識を持ち、変革を起こせる人財
- 高い志を持ち、誠実かつ公正に行動できる人財

人財教育体系

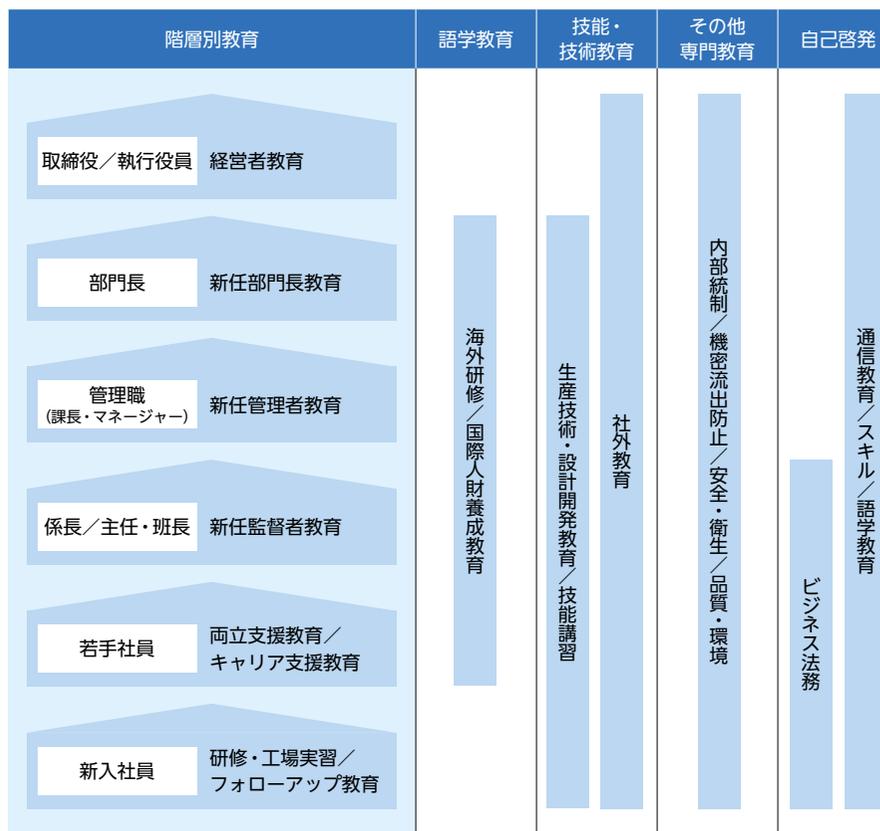
当社では、従業員一人ひとりの能力開発、知識や技能向上の支援とともに、社会に貢献できる人財の育成に取り組んでいます。具体的には職位に応じた階層別教育に加え、語学教育などを実施し、ビジネス環境の変化に対応できるグローバル

人財の育成に力を入れています。

2023年度は教育体制の整備と教育の質の向上を目標に掲げ、入社4年目を対象とした若手社員研修を導入するなど、階層別教育の拡充に取り組みました。

2023年度における従業員1人当たりの平均研修時間は2.9時間でした。

教育体系図



教育制度

新入社員(工場実習を含む)、新入社員フォロー、階層別、QC、語学、ハラスメント防止などの教育を行っています。

階層別研修

経営陣、部門長、課長・マネージャー、係長、主任・班長などの職位ごとに、必要な知識やスキルの習得を目的に研修を行っています。

語学教育

パイオラックスのグローバル展開に伴い必要な語学力の強化のため、英会話教育や海外赴任前の現地語教育を行っています。希望者は海外赴任後も語学研修を受けることができます。

その他

ハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ、LGBT差別など)をなくするための教育を行っています。また、新入社員を対象にビジネス法務の基礎知識習得を目的として、ビジネス実務法務検定3級の受験を実施しています。

人財



新入社員研修の様子

グローバル人材育成

当社は、グローバルな事業展開を推し進めていくための重要な基盤として、グローバル人材の育成に取り組んでいます。

語学教育はもちろんのこと、自国以外の拠点で働く従業員の考え方や価値観を自然に受け入れられるように、国内・海外拠点間の異動を積極的に行うほか、海外拠点とのミーティングを活性化するなど、日常から環境を整えています。これらの取組みは、パイオラックスグループ全従業員が企業理念「パイオラックスウェイ」を具現化していくための共通の価値観「One PIOLAX」の浸透にも寄与しています。

公正な評価制度

当社グループは、常に人権を尊重し、人種・民族や出身国籍・宗教・性別・障がい・性的指向・性自認などによる差別につながる行為を認めていません。また、性別や年齢などによる差別的な募集・採用条件は設けていません。

管理職層において、日ごろのマネジメントスキルを客観的に振り返り、分析し、スキル強化に活かすことを目的として、360度多面評価を毎年実施しています。人事考課では、従

業員各人の能力の発揮度や成果などを客観的かつ公平に評価し、それに応じた処遇（報酬面および職位）を行うほか、従業員の能力開発とその効果的な活用につなげています。

従業員意識調査の実施

パイオラックスおよび国内子会社では、従業員の職務に対する希望や職場環境などの問題を把握して改善につなげるため、従業員と面談を行い、調査結果を各部門長にフィードバックしています。毎年調査を行うことで、各部門長は部内の課題を把握してその解決に取り組み、課員の満足度や働きがいの向上につなげています。

人財育成プランの策定

当社は将来の経営幹部育成を目的に、人財育成プランを策定しています。入社後3～5年、10年、15年という年次ごと（階層別）の従業員の育成プランを策定し、それに基づく計画的な人財育成を全従業員を対象に実施しています。従業員が働きがいを感じて長く当社で働きたいと思える魅力的な環境づくり、諸施策の導入を進めています。

また、定期的に自己のキャリアプランの策定・見直しを行い、上司と共有し、アドバイスを受けることができる仕組みを整備しています。サポート体制として、厚生労働省の国家資格を有するキャリアコンサルタントと人事部メンバーで構成するキャリア相談窓口を設置し、従業員が自身の描くキャリアプランをスムーズに策定することができるようサポートしています。

今後も継続して、将来の目指す姿、現状スキルの自己分析、キャリアプラン、強化したいスキルなどについて、部下と上司

がより積極的に対話できるよう、仕組みを見直していきます。

雇用・労使関係

適正な賃金の支払い

当社は、同一労働同一賃金については、法令改正に準じ対応しており、同一等級の従業員の基本給と報酬総額に男女差はありません。

従業員男女の賃金の差異^{※1}（2023年度）

（単位：％）

研修名	従業員の男女の賃金の差異
正規雇用労働者 ^{※2※3}	81.0
非正規労働者	51.2
合計	67.2

※1 「労働者の男女の賃金の差異」＝女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100％として算出しています。平均年間賃金＝総賃金÷平均人員数として算出しています。

総賃金は、賞与および基準外賃金を含んでいます。

※2 正規労働者は、他社からの出向者や他社への出向者を含みません。

※3 パイオラックスの「労働者の男女の賃金の差異」について、正規労働者の内、管理職の差異は103.9％です。

福利厚生充実

当社グループは、従業員とその家族の生活や健康を向上させるためのさまざまな福利厚生を提供しています。

当社では福利厚生の一環として、従業員を対象とする持株制度を導入し、従業員の長期的な資産形成をサポートしています。2023年度より、持株会の会社負担の奨励金を3%から10%に引き上げました。



人財

2023年1月には、昨今の物価上昇を受けて、国内グループの従業員に対して一律5万円のインフレ手当を支給するなど、社会情勢を反映した制度の制定・見直しを行っています。

労使関係

当社は、従業員の結社の自由・団結権・団体交渉権を尊重しており、パイオラックス労働組合と労使間で活発な議論を重ね、労働条件や従業員の職場環境に関する課題の改善を図っています。同組合はユニオン・ショップ制で、従業員（管理職、再雇用者、契約社員、パートタイマー、派遣社員、アルバイトを除く）の100%が加入しており、全日産・一般業種労働組合連合会に所属しています。

当社とパイオラックス労働組合は、労使対等の立場で互いの責任を全うすることで健全な労使関係を確立し、生産性の向上などに協力して取り組んでおり、会社の持続的発展、従業員の雇用の安定および生活の維持向上を目的として労働協約を締結しています。労働協約は毎年更新されますが、期間満了に際し、改廃を行う場合の申し入れは3か月前までに行うと定めています。

[➡ P.71 従業員データ](#)

ダイバーシティの推進

方針

パイオラックスグループでは、一人ひとりが個性を活かし、能力を発揮することが企業の成長と個人の幸福につながると考え、あらゆる雇用の場面において、人種・民族や出身国籍・宗教・性別などを理由とした差別を行いません。多様な人財が重要なパートナーとして尊重し合い、活躍できる職場づくりに努め、ダイバーシティに対する積極的な取り組みを進めていきます。

体制

当社は、サステナビリティ委員会の下部組織であるSG分科会をはじめ、人事部などの関連部署が中心となり、ダイバーシティに関わる目標の策定とモニタリング、方針の検討を進めています。活動内容は定期的に取り締役に報告する仕組みになっており、多様な人財が活躍できる職場づくりへの取り組みを進めています。

女性活躍推進

当社は、女性が活躍できる環境づくりに取り組み、育児関連制度の見直しや上司・同僚の理解を高めるための施策を進めています。「ダイバーシティの推進」に向けた取り組みの一つとして、2021年に女性活躍推進法に基づく優良企業認定「えるぼし」最高位(3段階目)を取得しました。



2023年度は管理職に占める女性の割合を5%以上にする目標を掲げており、各実績は下記表の通りです。

女性活躍関連データ

	2021年度	2022年度	2023年度	
採用した従業員に占める女性の割合(%)	33.3	24.5	22.2	
従業員に占める女性の割合(%)	18.8	19.6	20.0	
管理職に占める女性の割合(%)	3.5	3.8	5.2	
役員に占める女性の割合(%)	11.1	20.0	20.0	
平均勤続年数(年)	男性	15.6	15.2	16.0
	女性	17.6	17.6	17.7

対象範囲：パイオラックス

取り組みとしては、女性活躍推進を目的として他社との座談会を実施するほか、各種社内セミナーを実施しています。採用面においては、性別にかかわらず、個人の資質や能力を基準に機会均等に採用する方針としています。

2024年度は管理職に占める女性の割合を前年度実績以上とする目標を掲げています。中長期的には、2030年に女性管理職比率を20%とする目標を掲げています。

外国籍社員の活躍

当社グループは、多様な価値観や視点がビジネス上重要であると考え、外国籍社員の採用を積極的に行っています。当社グループの海外展開はもちろん、多様な視点を活かした新規事業創出や事業推進においても不可欠な役割を担っています。

2023年度末時点で、外国籍従業員は12名在籍しています。2023年度は2名以上の外国籍従業員の採用を目標に採用活動を行い、実績は1名でした。

障がい者雇用

当社は2023年度の障がい者雇用率の目標として2.3%以上を掲げ、実績は2.34%でした。

今後も障がい者の就業機会向上に向け、積極的に採用を進めていきます。

障がい者雇用関連データ

(単位：%)

	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率	2.24	2.37	2.34

対象範囲：パイオラックス

シニア人財の活躍

当社では、継続雇用制度を導入しており、65歳まで継続勤務が可能です。60歳の定年後も勤続を希望する従業員を100%再雇用しています。

ワークライフバランス

方針

パイオラックスは、「安心して働ける活気ある職場づくり」を目指し、仕事とプライベートの両立支援制度や柔軟で多様な働き方を推進し、ワークライフバランスの向上に努めています。当社の健康経営課題である「全ての従業員とその家族の心身の健康増進と、ワークライフバランスの確保」を解決し実現するため、健康経営戦略を見える化して社内外のステークホルダーに伝えるための戦略マップも作成して推進しています。

多様な働き方を支援する制度

当社は、「安心して働ける活気ある職場づくり」を目指し、仕事とプライベートの両立支援制度や柔軟で多様な働き方を推進し、ワークライフバランスの向上に努めています。



具体的な活動として、育児支援制度において、従来の出生から小学校第3学年としていた支援期間を小学校第6学年までに延長し、在宅勤務制度においても週4日までの在宅勤務を可能としており、時勢に合わせて制度の見直し・改善を図っています。さまざまな取り組みの結果、2023年11月に、厚生労働省が「子育てサポート企業」として認定する「くるみん」認定を取得しました。認定審査対象の行動活動期間において、1.男性社員の育休取得の促進、2.残業の削減、3.インターンシップなどの機会拡大を行動目標に掲げ、実績を積み上げたことが評価されています。

ワークライフバランスに向けた制度

項目	内容
定時間退社日	毎週水曜日、金曜日
傷病休暇積立制度	失効した有給休暇を年最長5日、最長30日の傷病休暇として積立が可能
アニバーサリー休暇	記念日に年2回
リフレッシュ休暇	年1回、連続3日間の休暇が取得可能
在宅勤務制度	申請許可により週4日までの在宅勤務が可能
育児支援制度	<ul style="list-style-type: none"> 出生から小学校第6学年終了日まで、勤務時間を1日最大3時間短縮 最長2歳まで育休取得可能
コンディションサーベイ	年4回実施 (体調、職場環境、エンゲージメント)
社員の健康維持・増進	健診データの一元管理や、健康アプリ・体組成計配布による健康づくりサポート
資産形成セミナー	50歳を対象に資産形成セミナーを実施

対象範囲：パイオラックス

長時間労働の削減

当社は、労働時間の適正な把握・管理および長時間労働の削減の達成に向けて取り組んでいます。毎週水曜と金曜の定時間退社日（ノー残業デー）が定着し、平均時間外労働は低い水準を保っています。

具体的な施策として、勤怠システムに法令表示機能を追加する改修を行い、本人と上司が、時間外勤務に関する36協定の各基準値に対して、残業の状況を可視化するとともに、基準値に近づいた際にアラートを発するようにしました。また、2024年1月に、残業管理のルールや36協定の内容を改めて周知する目的で、労働時間管理に関するセミナー動画を配信しました。

2023年度は、2022年度比17%増の15.2時間という実績となりましたが、コロナ禍の収束とともに売上が回復し、業務量が増えたことが大きな要因です。

有給休暇取得の推進

当社では、勤続年数に応じた年次有給休暇を付与しています。有給休暇の取得率を前年度比実績以上に向上させることを目標に、有給休暇が取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。具体的には、3日連続で土日を含めて5連休となる年1回のリフレッシュ休暇、年2日のアニバーサリー／記念日休暇、年間24回を上限とする半日単位の有給休暇の制度を設けています。なお、失効した有給休暇については、年に5日を限度として最高30日積み立てられ、連続1週間以上の傷病時に傷病休暇として充てることができます。

2023年度の当社の有給休暇取得率は71%で、目標を達



ワークライフバランス

成しました。

育児・介護を支援する制度

当社は、ライフステージの変化があった際でも、従業員一人ひとりが安心して働くことができるよう育児・介護を両立することができる制度を整えています。

育児休業取得の推進

当社では男性・女性ともに育児休業取得を促進しています。男性の育児休業取得率については、前年度実績(2022年度実績：55.6%)以上を目標に、改正育児・介護休業法への対応をはじめ、上司への働きかけを積極的に進めています。2023年度の育児休業取得率は、男性が60%と目標を達成しました。なお、女性は100%の取得となっています。

育休からの復職率

当社は、2023年度に育休を取得した従業員の復職率は100%と継続して高い水準を保っています。出産後に復職する従業員に対して、育児と仕事の両立への不安を軽減するために、所属部署の上長が連絡を取るなど復帰しやすい環境づくりを行っています。

介護休業・休暇制度

当社は法令に準じて介護休業・介護休暇を導入しています。介護休業は1時間単位での取得が可能で、3回を上限として、通算93日まで分割取得することができます。2023年度の介護休業の実績人数は0名、介護休暇は2名でした。

介護休業・休暇制度の概要

項目	内容
介護休業	通算93日(3回までの分割取得可)
介護支援措置	<ul style="list-style-type: none"> 1日3時間限度の短時間勤務 所定外労働の申請免除 深夜業免除
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 1年度につき5日間の特別休暇(無給) 要介護状態の家族が2人以上の場合は10日間

対象範囲：パイオラックス

健康経営

健康経営宣言

パイオラックスは、従業員の健康を維持・向上させることを重要な経営課題の一つと捉え、2021年6月に「健康経営宣言」を制定し、2022年9月に対象をすべての子会社に拡大しています。

従業員は会社にとって大事な資産です。従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと働き続けることができるよう、健康経営に積極的に取り組んでいきます。

パイオラックスグループ 健康経営宣言

当社グループは、1933年の創業以来、“「弾性」を創造するパイオニア”を企業理念とし、グローバルに事業拡大して参りました。今後も2033年の100周年に向け、「ワン・パイオラックス」を合言葉に、グループを挙げて、サステナブルな発展・成長を実現する経営環境の整備に努めて参ります。

その経営環境を支える活力の源泉は「人財」、即ち、従業員とその家族であり、全従業員の心身の健康増進と、ワーク・ライフ・バランスの確保は、当社の最重要の経営目標の一つです。

経営トップのリーダーシップの下、社内のコミュニケーションを大切に、医療機関や健保組合等のサポートも得て、従業員一人一人が参加意義を感じられるように、以下8項目の、具体的で達成可能な健康経営施策の実践を宣言いたします。

1. 従業員及びその家族の健康を守ることを企業の使命と考え、「健康経営宣言」を社内外へ発信します。
2. 従業員一人ひとりが健康経営マインドを持ち、自らの健康宣言を行い、心身共に健康状態の改善に努めます。
3. 法令を遵守します。
4. 健康づくり担当者を設置し、社員の心と身体の健康づくりに取り組みます。
5. 定期健康診断の受診率を100%にし、随時、健診データを提供します。
6. 社員の健康課題の把握と必要な対策の検討を行います。
7. 健康経営の実践に向けた体制構築を整備、改善します。
8. 働き方の在るべき姿や将来像を意識し、在宅勤務を制度化し、今後も強化・改善していきます。

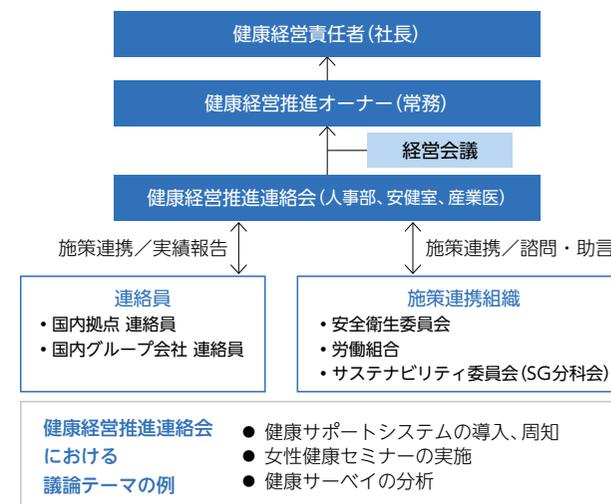
健康経営推進体制

当社は、「健康経営宣言」に掲げる健康経営に関する施策を全社一丸となって実践することで、全従業員の健康づくりを促し、ひいてはそれが、持続可能な経営環境整備に資することを目指しています。

健康経営推進連絡会（2021年に「健康経営推進委員会」として発足）は、2022年度よりその管理範囲を当社および国内子会社に拡大し、健康経営推進体制を強化しています。

健康経営推進連絡会は、健康経営に関する活動の施策検討や提案を行います。それらの事項は必要に応じて経営会議に付議され、同連絡会を通じ、健康経営を監督する健康経営責任者（社長）および健康経営推進オーナー（常務）に報告されます。

健康経営推進組織図



健康経営

定期健康診断

従業員の健康状態を確認して早期発見による早期治療につなげるため、法令に準じ、年に一度の定期健康診断のほか、業務内容に応じた特殊健康診断を実施しています。また、各種がん検診など自費検診費用の補助制度も設けています。そして、有所見者と希望者には、産業医との面接指導を行っています。

2024年度は、当社および国内子会社従業員の99.1%が、定期健康診断を受診しました。

当社および国内子会社は、健診データ一元管理システムを導入しています。従業員は自身の健診結果や過去からの推移をウェブサイトで確認できるほか、安全健康管理室と産業医とで情報を共有しています。

健康増進のための行動変容を促す働きかけ

2022年度から、健康づくりサポートアプリや体組成計を、当社および国内子会社の全従業員に配布しています。

2023年度には、アプリを使った自由参加の歩数ランキングやウォーキングイベントを行うなど、健康のための行動変容を促す働きかけをしています。また、女性特有疾患に関するeラーニングを、女性従業員を対象に実施しました。

メンタルヘルス対策

年1回の法定ストレスチェックに加え、パルスサーベイ(簡易ストレスチェック)を定期的の実施し、従業員の心身の健康問題による業務パフォーマンスの低下(プレゼンティーズム)や仕事のやりがい(ワークエンゲージメント)、eNPS(会社への愛着心)などをモニタリングしています。

メンタルヘルス不調に関する相談窓口を社内に設けており、産業医、保健師などが対応しています。

健康経営優良法人認定

当社は、健康経営に積極的に取り組んだ結果、2022年3月に「健康経営優良法人2022」(大規模法人部門)の認定を取得しました。2024年3月には、国内子会社を含めて認定を更新しています。



労働安全衛生

労働安全衛生の考え方

パイオラックスの経営環境を支える活力の源泉は「人財」、すなわち従業員とその家族であり、従業員の安全と健康の増進は、当社の最重要経営目標の一つです。

当社では事業活動を行う上での「パイオラックスグループ 安全衛生基本方針」を示し、労働災害、交通事故、職業性疾病を起こさない安全で快適な職場づくりを目指します。また、協力会社に対しては、「サプライヤーCSRガイドライン」において、「従業員の職務上の安全・健康の確保を最優先とし、事故・災害の未然防止に努める」と定め、従業員への安全配慮を要請しています。

パイオラックスグループ 安全衛生基本方針

〈スローガン〉

安全と健康は、当社の事業活動において最優先である。

パイオラックスグループは、従業員の安全と健康を守るため、すべての従業員が安全衛生に関する法令およびルールを遵守するとともに、お互いを尊重し、積極的なコミュニケーションを心掛けることで、「安全文化」と「安全職場」を構築し、心身ともに安心快適に働き続けることができる職場環境の整備に向けて最優先で取り組みます。

〈行動指針〉

1. 経営層、従業員、産業医が協力し、安心安全で活気ある職場づくりを推進します。
2. 労働安全衛生に関する法令、ルール、定められた作業手順、保護具の着用を遵守します。
3. 労働安全衛生に関する活動を継続的に実施し、職場環境を改善することで、労働災害を防止します。
4. 緊急時の対応を把握し、事故や安全上の懸念が生じた場合は、直ちに上司や職場の安全管理者に報告します。
5. 職場における日頃のコミュニケーションにより、心身の健康状態を把握するとともに、闊達な風土の醸成と潜在的な問題の発見に努めます。
6. 安全衛生に関する教育を定期的に行い、従業員の知識やスキルの向上に取り組みます。
7. 職場で働く派遣会社や協力会社の従業員にも当社グループ方針の理解を促します。
8. 緊急時の対応を想定し、事前に化学物質、設備のリスク対策を講じます。

制定日 2024年10月15日

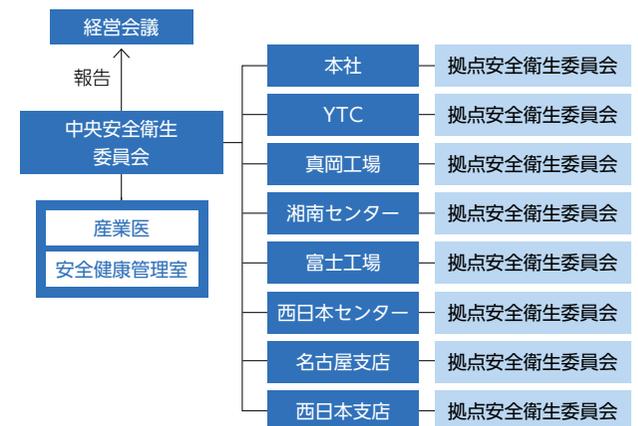
労働安全衛生体制

当社は、日本国内の安全関連法令・指針に基づいて、独自の労働安全衛生体制を構築・運用しています。中央安全衛生委員会と各事業所・工場の拠点安全衛生委員会が連携しており、毎月の審議の内容が経営会議に報告される形をとっています。

中央安全衛生委員会では代表取締役社長が委員長を担い、年2回開催しています。委員は拠点の安全衛生委員会メンバー、産業医、労働組合推薦者、その他適任者で構成しており、それらの構成員は労使同数としており、労使が一体となった健全で安全な職場環境の形成に努めています。

また「安全衛生管理規程」で遵守事項を定めて情報を共有することで、従業員の職場における安全と健康を確保し、業務遂行の円滑化と生産性向上を目指しています。特任資格者の育成にも力を入れています。

労働安全衛生体制図



労働安全衛生

労働安全衛生に関するリスク評価

当社は、労働者の就業に関わる危険性または有害性（ハザードまたは危険源）などの調査・発見をリスク評価として実施しています。具体的には、事故や災害の危険性があると予測される箇所を、頻度・発生可能性・重篤度で点数化し、リスクを重みづけしています。リスク評価の対象は事業所や工場で年間約500か所（国内事業所の合計）になり、年2回の中央安全衛生委員会で調査結果を報告しています。調査により検出したリスクに対して、低減措置や対策を組織的に講じ、労働災害の防止に役立てています。

新たな設備や工程を導入する場合は、部門横断的な活動によって、品質・生産・開発についてリスクを確認する仕組みを構築しています。日常的に現場パトロールを実施しており、各工場では、毎月の改善活動の発表やリスクアセスメントの報告を実施しています。

リスク評価で検出したリスクと対策の具体例

検出したリスク	対策
工場内出入口扉の段差 (つまづき転倒や、台車で重量物を運搬する際に手首を痛める恐れ)	段差部をスロープ状に加工し 段差を無くす
自動倉庫通路のフェンス捲れ	PPバンドで補修
リフターによる製品箱昇降機の縮んでいく菱格子部(挟まれ)	蛇腹カバーの取り付け

安全衛生に関するパフォーマンスと取り組み (休業度数率・災害強度率)

当社は、重大災害0件、労働災害件数前年度以下を目標に活動しています。毎月の経営会議や各拠点が参加する事務局会議で労働災害に関する報告および情報共有を行い、同様の災害が発生しないよう各拠点長が自拠点に周知徹底して対策を講じて改善につなげています。

2023年度は重大災害0件、労働災害25件（前年度比+3件）で、入社5年未満や中途入社社員の労災が多く発生する傾向にありました。事故別ではカッターナイフを使用した労働災害が3件発生しています。今後は、外部委託業者を含めて全従業員に改めて手順書遵守や保護具着用などの教育を徹底していきます。

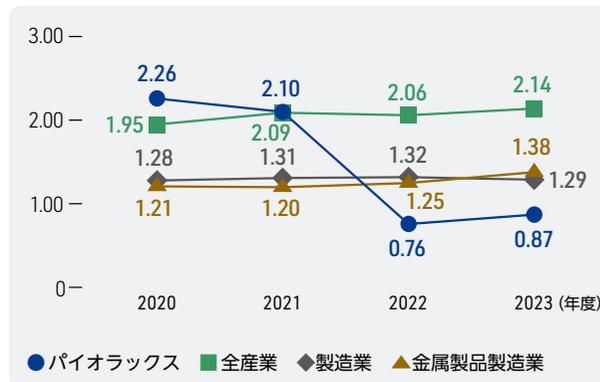
労働災害の発生状況

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重大災害 ^{*1} (件)	0	0	0	0
労働災害 ^{*1} (件)	11	19	22	25
損失日数 ^{*2} (日)	39	131	33	0
総労働時間 ^{*2} (時間)	1,329,475	1,427,293	1,314,931	1,320,077

*1 対象範囲：パイオラックスグループ(カバー率 100%)

*2 対象範囲：パイオラックス(カバー率 20%)

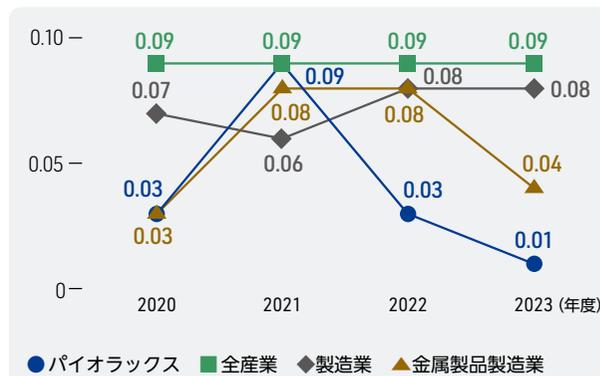
休業度数率の推移



対象範囲：2020～2022年度 パイオラックス(カバー率 20%)
2023年度 パイオラックスグループ(カバー率 100%)

休業度数率=労働災害による休業者数÷延べ労働時間×1,000,000

災害強度率の推移



対象範囲：2020～2022年度 パイオラックス(カバー率 20%)
2023年度 パイオラックスグループ(カバー率 100%)

災害強度率=延べ労働損失日数÷延べ労働時間×1,000



労働安全衛生

主な取り組み

● 熱中症の対策

夏季を中心に例年、職場における熱中症の予防・対策を実施しています。経口補水液や保冷剤などを備蓄するほか、停電のリスク（電力使用を伴うエアコンなどの停止）を想定し、自家発電機を準備しています。加えて、暑い工場内で作業をする従業員に対しては、時間を定めてエアコンの効いた休憩場所で、身体を冷やすルールを定めています。

● 樹脂材料の運搬自動化

当社グループが使用する材料は重量があり、原材料の入荷から出荷まで運搬する際の身体への負担が課題です。新設した新真岡工場では建築設計の段階から、運搬作業を人が介在しない自動化を考慮しており、2028年には、運搬の自動化を本格化する計画です。

● 防災訓練

地震や火災などの災害を想定した防災訓練を年1回以上、各拠点単位で計画し実施しています。地域の消防署とも連携し、防災時の備えについての講話を聴いたり、出血や熱中症時の初動対応の救急訓練を実施したりしています。

また、防災訓練と合わせ、各拠点の自衛消防組織による消火活動訓練や、国内各拠点に設置されているAED（自動体外式除細動器）を利用した救急救命講習会を実施しています。講習会を通じて、より多くの従業員がAEDを使えるように訓練しています。緊急時は近隣住民への貸し出しも実施しています。



防災訓練の様子



救急救命講習会の様子

保護具の整備

当社の製造工程において、従業員の身体に有害または危険をもたらす可能性がある場合、従業員の安全・健康を守ることを目的に、工程ごとに作業標準指示書で保護具の整備と着用を定めています。手順に沿って作業することで、リスクの低減を図っています。

作業標準指示書は適時見直しを行い、改善された最新版を常に運用しています。

工場内の安全衛生に関する教育

当社は、安全衛生に関わる理解を深めるため、安全教育に力を注いでいます。

特に入社して間もない全新入社員には、労働安全に関する全般的な研修（1時間～1.5時間）に加え、現場の写真などを見ながらリスクを判断する訓練を実施し、より実践に近い形で教育しています。

中途社員や派遣社員については、工場に配属される初日に安全教育を実施し、取り扱う設備なども考慮して、動画解説の視聴と安全に関するQ&Aの回答理由を考えさせることから安全の意識を高める工夫をしています。

● 工場内のフォークリフト安全教育

工場内のフォークリフト作業の従事者を対象に、外部講師によるフォークリフト安全教育を毎年実施しています。教育内容は昨年度の振り返りと、事故事例を小テスト形式で学びます。

● 自動車の安全講習、安全装置対策

2014年度より年に1回、警察署や保険会社から外部講師を招いて交通安全教育を開催し、事故防止に努めています。2023年度は、国内子会社を含めて、動画配信形式での自動車安全教育を行いました。

社用車にはドライブレコーダーや自動ブレーキなどの安全装置を備えた車種を導入しています。また、運行前にアルコールチェッカーにより検査を実施するなど、法令も遵守しています。

品質・製品安全

パイオラックスグローバル品質方針

パイオラックスグループは、お客様満足度と企業価値のさらなる向上を目指して、グループ全体で安定したモノづくりに努めています。

基本方針

お客様に最高の満足をいただける品質を提供する

行動指針

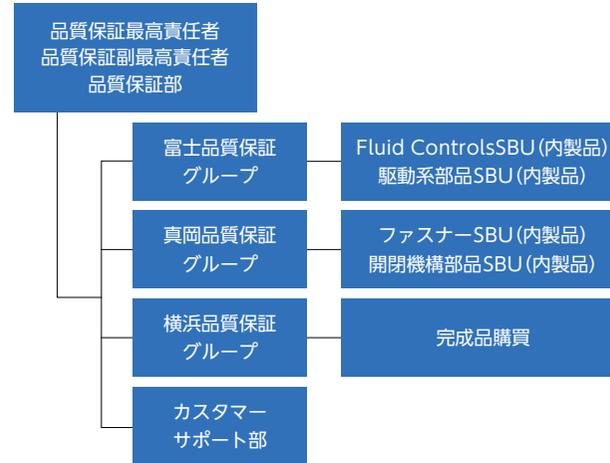
設計開発から製造までのモノづくりの
主要プロセスの順に、7つの指針を定めています。

- ① お客様のニーズを満足するロバスト設計の実現
- ② 設計品質を実現する高品質の工程づくり
- ③ 5Sの励行とクリーンで安全な職場環境づくり
- ④ 全数良品は作業標準、手順の遵守にあり
- ⑤ 「異常」と「変化点」の品質確認はあたり前
- ⑥ 「品質」に対する鋭い感性を持った作業者づくり
- ⑦ 全員参加の継続的な品質改善

品質管理体制

パイオラックスおよび国内子会社は、パイオラックス国内品質保証体系図に示す品質最高責任者(品質担当取締役)、副責任者、品質保証部の下、真岡工場と富士工場、各製品SBU、購買部、生産子会社において、製品固有の特性について専門的知見で対応する品質管理体制を構築しています。お客様へ製品をお届けするカスタマーサポート部も加わり、生産から納入まで一貫した品質保証体制を整えています。

パイオラックス国内品質保証体系図



品質マネジメントシステム国際規格認証

当社は、2001年のQS9000を皮切りに、ISO9001、ISO/TS16949、2017年にIATF16949:2016と品質国際規格認証を継続して取得してきました。2024年3月末時点において、海外子会社9社でIATF16949:2016認証を取得しています。国内生産子会社ではパイオラックス九州、パイオラックスエイチエフエス、ピーエヌエスがISO9001:2015認証を取得しています。また、パイオラックスメディカルデバイスは、医療機器品質マネジメントシステムISO13485:2016認証を取得しています。

国際認証登録組織
<https://www.piolax.co.jp/jp/tourouku/>

品質管理基準の整備

品質保証部は、サプライヤー各社にIATF16949:2016規格要求を反映した「取引先のための品質評価基準書」を配付し、品質管理基準を明確にしています。取り組みの一例として、サプライヤーの最終出荷検査業務に携わる検査員に対し認定検査員制度を設けて、製品保証度を高めています。

取引先によっては前年度までに資格認定されたメンバーが退職や異動、一方で入社などにより多少の変動が生じることから、2023年度は必要となったお取引先を中心に、随時かつ柔軟に対応し7名を追加認定しています。

品質向上のための主な取り組み

グローバル品質会議

品質保証部では、海外子会社の品質保証業務のレベルアップを目的に、グローバル品質会議や品質連絡会を開催しています。品質会議などを通じて各子会社の困りごとを吸い上げ、問題解決のサポートや、ノウハウの共有を行っています。

グローバル技術水準・技術標準委員会

当社は2006年に、ノウハウの構築と明文化を目的に、パイオラックス技術標準規格【P-ES】(Piolax Engineering Standard)を制定しました。

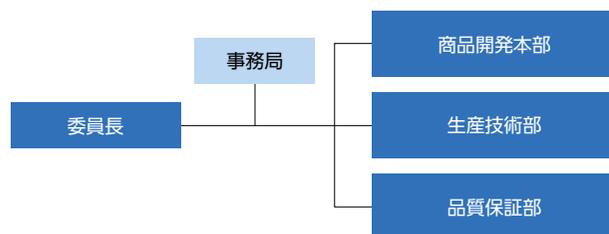
常に進化する技術を正確にグループ内に共有するために、商品開発本部長を委員長とし、技術系の各部門からなる技術標準委員会を設け、規格制定・見直しを実施しています。

現在までに149件の規格を整備し、新規の規格の制定を含む見直しを毎年行っており、海外子会社を含むすべての技術者

品質・製品安全

が最新の規格を参照することでグローバルでの同品質を維持しています。

パイオラックス技術標準委員会体系図



次世代技術者育成に向けた教育

製品に携わる全部門の若手技術者育成を目的に、商品開発本部全体で教育カリキュラムを作成して、講座を毎月開催しています。内容は設計支援ツール、品質工学、自動車構造、環境負荷物質、最新自動車技術、法規など多岐にわたります。2023年度は12講座を集合形式、オンライン形式併用で開催し、国内外で延べ約750名が参加しました。総受講時間は1,217時間です。



設計教育の様子

生産・品質改善活動

2007年より、真岡工場と富士工場で毎月継続的に実施している生産・品質改善活動として「やまびこ改善活動」があります。音の速さのようにスピード感を持って改善に取り組み、改善を呼びかける声が「やまびこ」のように確実に伝播していくことを目指して名付けられました。

生産現場の改善や生産管理状況を現場担当者が報告し、品質最高責任者、副責任者、担当役員がその場で講評することで確実かつ迅速な反応が得られ、現場の士気を高めています。

現在では国内および海外子会社も含めた活動に広がり、現場力と品質の向上に努めています。2023年度は、国内は生産現場とオンラインのハイブリットで開催しました。



やまびこ改善活動の様子(改善状況報告)



やまびこ改善活動(生産現場での改善確認)

グローバル生産会議

当社グループでは、年に一度、国内外の生産拠点の製造部門で技術交流を目的とした生産会議を開催しています。省人化・自動化など設備設計のアドバイスや、現場視察を踏まえた工程改善手法の指導のほか、射出成形技能検定を行い、品質・技術のレベルアップを図っています。

2023年度は6月にオンラインによる会議を開催し、約70名が参加しました。各海外子会社の活動報告や国内部門の改善活動報告を行い、技術共有をしました。

グローバル小集団報告会

当社では、1979年より職場単位の改善報告会を継続的に開催しています。改善活動を経営陣へ直接報告する場を設けて改善意識を高め、個人の教育と現場力の底上げにつなげることを目的としています。2012年からは海外子会社も加わり、グローバル小集団報告会と改めています。参加した海外メンバーが、日本の「カイゼン」に直接触れ、職場に持ち帰ってさらなる「カイゼン」につなげることができる、有意義な活動になっています。

サプライヤーエンゲージメント

製品および資材を供給するサプライヤーを対象に、年度方針説明会と中間報告会を毎年開催しています。パイオラックス事業方針と購買方針の説明や品質講話を通じて、年間活動計画と中間期の状況について対話する場を設け、信頼関係の強化に努めています。年度方針説明会では、年間QCD評価制度に基づいた表彰式を行っています。

2023年度方針説明会を2023年3月、中間報告会を12月にオンラインで開催し、方針説明会は54社、中間報告会



品質・製品安全

は57社のサプライヤーにご参加いただきました。

改善活動の一例として、2023年11月には3回目となる「かっぱつ協力会」向けの「やまびこ活動報告会」をオンラインで実施し、かっぱつ協力会23社にご参加いただきました。かっぱつ協力会は、パイオラックスと会員であるサプライヤー各社が協調して情報交換や研修会を行い、相互の発展ならびに親睦を深めることを目的とした集まりです。「かっぱつ」は、旧社名の「加藤発條」に由来します。

また、当社工場部門と連携し、2021年から火災の発生を未然に防ぐ活動として、サプライヤーに向けた火災予防の取り組みを実施しています。具体的には、サプライヤーに防火点検シートを使用したセルフチェックをしていただき、その防火点検シートに沿って、現場での取り組み状況の確認や改善に向けたアドバイスを行っています。

さらに、2023年はカーボンニュートラルに向けた活動の一環として、サプライヤーを訪問し、現場を確認したうえで、省エネに向けた対応や省エネアイテムの情報提供など、省エネの取り組み支援を行っています。

製品安全の確保

製品の不具合発生時の対応

生産工程や製品検査工程で万が一不具合が発見された時は、“バッドニュースファースト(悪いニュースは速やかに報告)”を徹底し、お客様への不具合品流出防止に努めています。またお客様の工程で発覚した不具合に関しては、現地・現物で実際に起きている問題事象を確認し、真の原因究明を行っています。その後、有識者を交えて対策の有効性を審議したうえで類似製品・類似工程へ水平展開を行っています。

す。これら一連のプロセスを再発防止活動と位置づけ、品質協議会で毎月報告・審議しています。

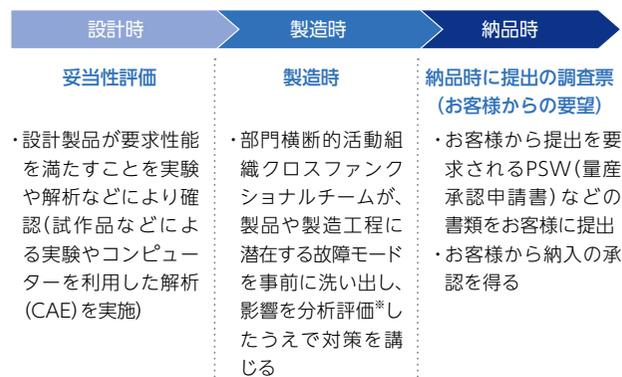
製品含有化学物質の管理

当社は、製品の含有化学物質に関する情報を社内データベースで統一的に管理しています。また、製品含有化学物質の調査はサプライチェーンを通じて適切に実施しています。

横浜テクニカルセンターでは、環境負荷物質に関する法規、規制およびお客様要求事項の改定を把握し、データベース化して開発・生産技術部門で活用し、お客様からの要望がある場合にはそれらの適合性確認調査票を作成し提出しています。

製品の設計、原材料の購入から製品の製造、お客様への納入までの各段階で適切な製品含有化学物質管理を実施することで、お客様に安全な製品を提供するよう努めています。

製品安全のプロセス



※図面検討段階で解析する設計FMEA、製造工程検討段階で解析する工程FMEAがあり、いずれも部門横断的活動組織クロスファンクショナルチームが対応
 設計FMEAは、製品の潜在的な不具合(故障モード)を予測し、その影響や原因を分析し、対策を製品に反映
 工程FMEAは、製造工程の潜在的な不具合(故障モード)を予測し、その影響や原因を分析し、対策を工程(金型・設備・作業方法)に反映

社会貢献

パイオラックスグループは、コミュニティの一員として地域社会と積極的に関わり、その発展に貢献するべく、国内外でさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

環境保全

パイオラックスの森

本社

創業90周年記念行事の一環として、本社所在地の神奈川県が取り組む「森林再生パートナー制度」に賛同し、寄附しました。寄附金は森林保全活動に活用されます。また、ネーミングライツ森林として、同県丹沢湖近隣の森林11.6haを「パイオラックスの森」と命名しました。



清掃活動

各拠点で地域の清掃活動を行っています。タイ子会社では、29名の従業員が、ウミガメ産卵場所でもあるTien Talay海岸で、地元ボランティアの方に指導していただきながら、清掃活動を行いました。海洋生物の生態系に悪影響のあるビニール袋、ストローなど、樹脂製のを重点的に拾い、ゴミ300kgを回収しました。



海岸清掃の様子(タイ)



地域清掃の様子(富士工場)



清掃活動に参加した従業員(中国)

ESG債やグリーンボンドへの投資

本社

当社は、地球温暖化や気候変動など、環境問題への取り組みのために発行される神奈川県第3回公債(グリーンボンド)を購入しています。

福祉活動

当社グループは、日常生活において支援を必要とする人々の支援に取り組んでいます。2023年度は、ラッフル募金イベント(米国)、乳がん患者支援のためのチャリティイベント(英国)、子ども病院の保護者に対する衛生用品の寄付(メキシコ)、フードバンクなどへの賞味期限が迫った防災用備蓄食料の寄付(日本)、障がい者の一般就労に向けた施設外活動となる緑化整備作業の委託(真岡工場)など、各拠点で積極的な活動を行いました。



乳がんチャリティ(英国)

社会貢献

孤児へのプレゼント

インドネシア

インドネシアにはイスラム教の断食月(ラマダン)があります。インドネシア子会社は、毎年断食明けのお祝いに、工業団地があるカラワン市の児童養護施設の子どもを招き食事会をしています。2023年度は15名の子どもが参加し、楽しいひと時を過ごしました。



断食明け食事会の様子

児童支援学校への物資寄贈

タイ

タイ子会社は、社内で集めた募金15,168THB(タイバーツ)で、米、食料、水、牛乳、日用品、タオルなどの物資を購入して、教育の機会に恵まれない子どもや親がいない子どもを支援する民間児童支援学校に寄贈しました。



寄贈した物資

NPO法人MUST Ministriesへの寄贈

米国

米国子会社は、生活困窮者に衣食住の最低限ニーズを提供するNPO法人MUST Ministriesのパートナー企業として活動しています。

2023年度は、夏休みランチプログラムに参加しました。これは、学校期間中に無料ランチを受け取っている子どもに夏休み中の食事を支援する取り組みで、105人の子どもに対し、1週間分の朝食昼食キットを提供しました。また、子ども用と大人用の冬用コート約100着を、従業員から集めて寄贈しました。



Must Industriesへの寄贈

地域活性化

当社グループの拠点がある地域を中心に、地域活性化に貢献する活動を行っています。富士工場では、「小車さくら守の会」賛助会員、「富士川夏祭り花火大会」協賛、「ふじがわキウイマラソン」協賛、本社では、「神奈川フィルハーモニー管弦楽団」への協賛を行いました。

近隣住民を招いた工場見学会

パイオラックス
メディカルデバイス

地域の方との相互理解を深めたいという想いから工場見学会を開催しており、2023年度には、小さなお子さんから高齢者まで、幅広い年齢層の20名を超える方が来場されました。「医療系の工場が近くにあることを初めて知った」など、高い関心をお寄せいただきました。



工場見学の様子

社会貢献

次世代育成

STEMファミリーナイトの開催

米国

米国子会社は、地域の学校支援プログラムで、ヘイスティ小学校のパートナー企業になっています。子どものSTEM（科学、技術、工学、数学）への関心を高めるための課外活動では、2つのイベントにおいて、必要な教材を提供し、従業員が補佐を務めました。



参加した社員

就労体験の場を提供

韓国

日韓産業技術協力財団が進める在韓日系企業のCSR支援事業の一つに、日系企業を通じて日本への理解を深めることと自らの能力向上を目的としたプログラムがあります。韓国子会社は、地元大学生2名を1か月間受け入れ、教育や実務体験の場を提供しました。

地元高校生9名のインターンシップ受入

真岡工場

真岡工場では毎年、地元の高校生のインターンシップを受け入れており、2023年度は9名を受け入れました。



インターンの様子



Governance

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

パイオラックスグループは、コーポレートガバナンスを経営の優先課題と位置付け、法令や倫理を遵守するとともに、取締役会を中心に重要な企業戦略を策定・実行し、内部統制システムやリスク管理体制の適切な整備を実践していくことで、公正で透明度の高い企業経営と持続的な成長・発展に努めています。また、投資家をはじめとするステークホルダーに対し、財務情報だけでなく非財務情報も含めて適時適切な情報開示と対話を行い、信頼関係の構築に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会における監査監督機能の強化によってモニタリングボードを実現することが、当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値向上に資すると考えています。当社は、監査等委員会設置会社制度を採用し、コーポレートガバナンス体制の強化に努めています。また、執行役員制度を採用するとともに、取締役会の業務執行権限の一部を経営会議に委譲し、会社の意思決定の迅速化を図っています。

加えて、サステナビリティへの対応は重要な経営課題であると考え、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会(年4回開催)を設置し、サステナビリティ方針を制定しています。取締役を中心に構成する委員会では、サステナビリティやESG経営に関する方針検討、目標設定と進捗モニタリングを行い、具体的な施策は本委員会でも審議後、経営会議での協議を経て取締役会で決定します。

サステナビリティ方針 https://www.piolax.co.jp/jp/csr/sustainability_policy/

コーポレートガバナンスの変遷

2016年	監査等委員会設置会社への移行
2017年	取締役向け株式報酬制度の導入
2018年	独立社外取締役の3分の1以上の選任
2019年	指名・報酬諮問委員会の設置
2020年	女性取締役の選任
2021年	プライム市場の要件に適合したコーポレートガバナンス・コード対応
2022年	社外取締役・女性取締役の増員
2023年	役員報酬に業績連動要素を導入、執行役員に対象拡大

取締役会

取締役会は、原則として月に1回開催し、重要な経営方針、経営目標、経営戦略などの意思決定を行います。構成は、代表取締役会長を議長とし、2024年6月25日時点で取締役9名(うち、社外取締役4名)です。

監査等委員会

取締役の職務執行、その他グループ会社経営全般の職務執行状況を監査します。構成は、監査等委員会委員長を議長とし、2024年6月25日時点で監査等委員である取締役3名(常勤1名、非常勤の社外取締役2名)です。



コーポレートガバナンス

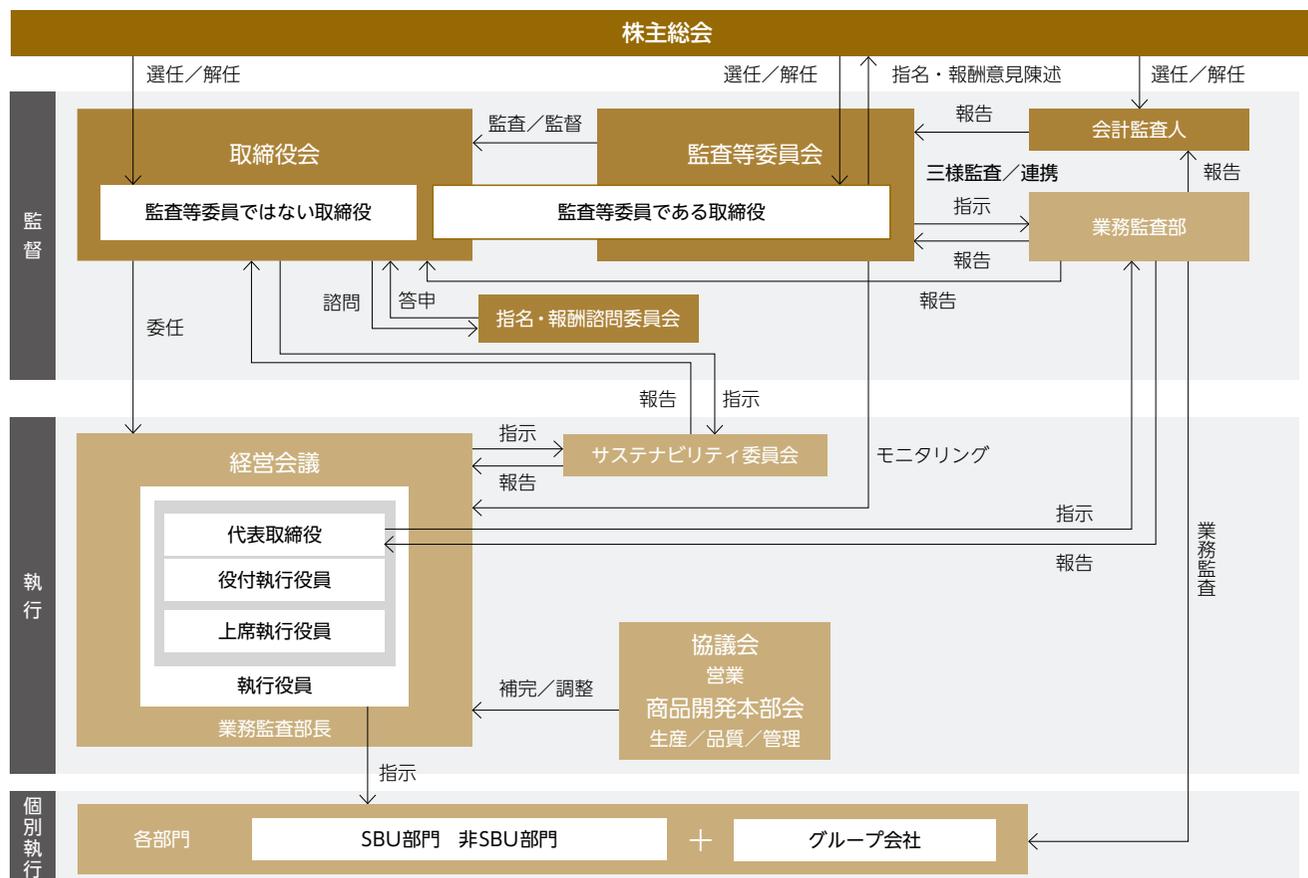
指名・報酬諮問委員会

取締役の選解任、報酬の公正な決定の観点から、取締役会の任意の諮問機関として設置しています。構成は、独立社外取締役を委員長とし、2024年6月25日時点で取締役6名（うち、社外4名）です。

経営会議

経営会議は月1回開催し、取締役会における経営方針に基づき、具体的な業務執行のために必要な意思決定を行います。構成は、代表取締役社長を議長とし、役付執行役員・上席執行役員です。

■ コーポレートガバナンス体制図 (2024年6月25日現在)



■ コーポレートガバナンス概要 (2024年6月25日現在)

機関設計の形態	監査等委員会 設置会社
監査等委員でない取締役の人数 (うち、独立社外取締役の人数)	6名 (2名)
監査等委員である取締役の人数 (うち、独立社外取締役の人数)	3名 (2名)
取締役の合計人数(うち、独立社外取締役の人数)	9名 (4名)
独立社外取締役比率	44%
女性取締役比率	22%
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の任期	2年
執行役員制度の採用	有
会計監査人	EY新日本有限 責任監査法人



コーポレートガバナンス

取締役一覧および活動状況

地位	氏名	性別	在任期間 (2024年6月株主総会終結時)	出席状況(2023年度)		
				取締役会	監査等委員会	指名・報酬諮問委員会
代表取締役会長／取締役会議長	島津 幸彦	男性	19年	18/18回	－	
代表取締役社長／経営会議議長	山田 聡	男性	新任	－	－	
常務取締役	梶 雅昭	男性	2年	18 /18回	－	
取締役	増田 茂	男性	3年10ヶ月	18/18回	－	
取締役／指名・報酬諮問委員会委員長	落合 宏行 社外・独立	男性	2年	18/18回	－	11/11回
取締役	赤羽 真紀子 社外・独立	女性	2年	18/18回	－	11/11回
取締役／常勤監査等委員／監査等委員会議長	石川 元一	男性	2年	18/18回	12/12回	11/11回
取締役／監査等委員	小宮山 榮 社外・独立	女性	3年10ヶ月	18/18回	12/12回	11/11回
取締役／監査等委員	廣渡 鉄 社外・独立	男性	新任	－	－	－

※ 2023年6月27日就任以降に開催された取締役会、監査等委員会、指名・報酬諮問委員会を対象としています。

取締役スキルマトリクス (2024年6月25日時点)

当社における地位	氏名	企業経営	営業/ マーケティング	技術・開発	製造・品質	財務・会計	法務/ リスクマネジメント	グローバル ビジネス	ESG/ サステナビリティ	DX/IT	イノベーション/ 新規事業
代表取締役会長	島津 幸彦	●	●					●	●		●
代表取締役社長	山田 聡	●		●				●		●	●
常務取締役	梶 雅昭	●				●		●		●	
取締役	増田 茂			●	●					●	
社外取締役	落合 宏行	●			●			●	●		
社外取締役	赤羽 真紀子	●							●		
取締役／常勤監査等委員	石川 元一	●				●		●			
取締役／監査等委員	小宮山 榮					●					
取締役／監査等委員	廣渡 鉄						●				



コーポレートガバナンス

▲ コーポレートガバナンスに関する 施策の実施状況

当社は、定例取締役会を月1回開催し、経営の基本方針および重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督を行っています。取締役会と経営会議で経営情報を共有し、業務運営の方針徹底と経営リスクに対する感応度を高める体制を構築しています。

リスク管理については、各部門の責任者が自部門のリスクを把握し、規程・マニュアルを制定して運用しています。

業務監査部による内部監査で実施状況を確認しています。

▲ 取締役会の実効性評価

取締役会が期待される役割を果たしているのか客観的に評価するために、すべての取締役を対象に、取締役会の構成・運営・議題に関するアンケートを毎年実施しています。

取締役会に加えて監査等委員会の実効性も評価しています。

また、3年に1度、外部(第三者)より、コーポレートガバナンス・コードの改訂やコーポレートガバナンスをめぐる近時の取締役会、監査等委員会の議論状況などを踏まえたアンケート項目の適性やアクションプランについてアドバイスを受けることで、評価の客観性を高めています。

▲ 内部統制システム

当社は、「内部統制システムの基本方針」および「財務報告に係る内部統制システムの整備に関する基本方針」を掲げ、会社統制の健全化・効率化・公正化に資する目的で、代表取締役社長を最高責任者とする体制の下、当社グループの内部統制システムの構築、運用および有効性評価を毎年行うなどの活動を継続しています。

具体的には、当社における内部統制システムとして、主に「全社的な内部統制」、「業務プロセスに係る内部統制」、「決算・財務報告に係る内部統制」、「ITに係る内部統制」を構築し、各統制においてチェックリストや職務分掌表、業務記述書、業務フロー図、リスク・コントロール・マトリックスなどを整備し作成して、評価を行っています。



コーポレート・ガバナンス報告書
https://www.piolax.co.jp/jp/csr/governance/corporate_governance/



内部統制システムの基本方針、財務報告に係る内部統制システムの
整備に関する基本方針
https://www.piolax.co.jp/jp/csr/governance/internal_control/



リスクマネジメント

リスクマネジメントの基本的な考え方

パイオラックスでは、事業活動において想定されるリスクの未然防止に努めています。また、リスクが発生した場合でも、事業および企業への影響を最小限に抑えられるよう努めています。サステナビリティ委員会では、気候変動を含むさまざまなリスクと機会を特定し、重要性の評価に応じた対策と進捗状況のモニタリングを実施しています。

リスクマネジメント体制

当社では、各部門、各子会社、各種会議体・委員会ごとに日々リスクを捉え、重要度、財務に与える影響度(金額)などに応じて、取締役会とその下位の経営会議に報告することを社内規程で定めています。各部門、各子会社における事業計画や中期計画から大きく乖離した事案については、財務または戦略面での重大な影響を及ぼすリスクと捉え、前述の社内規程に沿って取締役会、経営会議に報告し、リスクの最小化に向けた審議をしています。

リスク管理

当社のリスク管理については、規程・マニュアルに基づき、各部門の責任者が自部門のリスクを把握し、それらのリスクにより生じる損失の防止、軽減に向けた対策を講じることとしています。実施状況については、業務監査部による内部監査を行っています。

主なリスクと対策

事業などのリスク	当社グループへの影響	対策
経済、市場の動向に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 自動車の電動化が進むことによる当社売上高への影響 	<ul style="list-style-type: none"> CASE対応商品などの新商品開発、拡販 自動車以外の新規事業の発掘
大規模災害に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 調達、事業活動の遅延や中断 	<ul style="list-style-type: none"> BCPプランの策定 リスクの未然防止を図る体制の構築
製品品質に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 製品回収、損害賠償などによるコスト増大 社会的信用の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 品質マネジメントシステムに沿った品質保証体制の構築
情報セキュリティに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動の遅延や中断 社会的信用の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティレベルの向上
環境に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税などの規制対応のコスト増大 大災害による調達、事業活動の遅延や中断 顧客からのGHG排出削減要請の増大 	<ul style="list-style-type: none"> TCFDに沿ったリスクと機会分析 カーボンニュートラルロードマップに沿ったCO₂削減の推進 気候変動リスクに対するサプライヤーとの協働推進

情報セキュリティ体制

「機密流出防止ガイドライン」を策定して、機密流出のリスクに対する抜本的かつ有効的な対策を講じ、情報資産の保護に努めています。本ガイドラインに基づいて情報セキュリティを含む機密情報管理体制を改善し、会社情報を適正に管理しています。年々高度化・巧妙化するサイバー攻撃に対応するため、社内教育やメール攻撃訓練をグローバルに行うとともに、インシデント発生時の対応効率化を目的に、パソコンやサーバーなどのエンドポイント対策としてEDR

(Endpoint Detection and Response) システムを導入しています。引き続きサイバーセキュリティリスクに対応していくことで、事業継続性の向上と経営リスクの低減に努めます。

個人情報管理体制

個人情報管理委員会を設置し、個人情報保護法などに対応する規程の整備・運営を行い、個人情報の取り扱いに関する体制を構築しています。

事業継続BCP

災害リスクへの備え

大規模災害が発生した場合に迅速に被災状況を把握して早期復旧できるよう、BCP(事業継続計画)の策定、安否確認システムや緊急連絡網の整備、備蓄品の配備を行っています。自然災害の発生や感染症の流行(蔓延)などの不測の事態を想定したBCP全社訓練を継続的に行い、習熟度の向上に取り組んでいます。

災害対策

災害時に自らの身の安全を確保し、家族の安否確認や会社への安否報告をするための行動指針をまとめた「災害対応マニュアル」を、全従業員に配布し災害に備えています。

当社拠点やサプライヤーの所在地域で災害が発生した場合、安否確認メールを自動送信し、早期の安否集約や納品遅延防止が可能な対策を実施しています。

コンプライアンス

コンプライアンスの基本的な考え方

パーパスで掲げる「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」に則り、自動車関連や医療関連の分野で、弾性を創造するパイオニアとして新しい価値の創造に努めています。事業活動を行ううえで、役職員一人ひとりが良識ある企業人、社会人として高い倫理観をもって行動するための基本的な行動規範を定め、定期的に教育することで、コンプライアンス意識の向上を図っています。

パイオラックスグループ行動規範(抜粋)

パイオラックスは、グループ各社のすべての役員および従業員が良識ある企業人・社会人として高い倫理観をもって日常の業務を遂行するために、基本的な行動規範を下記のとおり定める。

1. 法令の遵守
2. 人権の尊重
3. お客様の信頼
4. 公正・自由な競争、透明な関係
5. 適正な会計処理と十分な情報開示
6. 知的財産の尊重と情報管理
7. 働きやすい、やりがいのある職場
8. 環境保全
9. 地域への貢献

パイオラックスグループ行動規範
<https://www.piolax.co.jp/resources/pdf/20090220kodokihan.pdf>

コンプライアンス体制

当社グループは、コンプライアンス全体を統括する組織として、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。当委員会は、管理担当取締役、監査等委員、業務監査部長、経営管理部長、人事部長および委員長が認めた者で構成しており、法令・定款および当社グループの経営方針に則ったコンプライアンス経営を推進する体制を構築しています。当委員会で執行または決議された事項は、必要に応じて取締役会に報告または提案され、取締役会は提案について決議する流れとなっています。

内部監査を通じたコンプライアンスの徹底

コンプライアンスに関わる施策の有効性や、法令や当社グループ規程の遵守を含む内部統制の運用状況について、業務執行部門とは独立した業務監査部門が年間の監査計画を策定し、代表取締役の承認を受け、原則として国内外のグループ会社を含む全拠点・部署を対象に、内部監査を行っています。内部監査は定期的実施されており、従業員へのヒアリングおよび証跡の確認を中心に、業務執行に関する具体的な運用状況の確認、課題や改善事項の洗い出し、これまでの対応施策の有効性の確認などを行っています。それらの結果は、代表取締役に都度報告するとともに、四半期ごとに取締役会および監査等委員会に報告する仕組みになっています。

内部通報制度

コンプライアンス問題を早期に把握して対策を講じるために、多言語対応の内部通報窓口を設置しています。パイオラックスグループの役職員はコンプライアンス上の問題点を、第三者が運営する窓口で匿名で通報することができます。通報を理由とした解雇、減給その他の不利益な処分を行うことや、通報者を特定する情報を漏らすことは禁じられています。

窓口は通報内容をコンプライアンス委員会に報告し、同委員会は事実確認のうえ違反行為が認められた事象について、原因を分析し、是正処置や再発防止策を講じ、通報者にフィードバックします。通報件数や相談内容は、取締役会で報告されています。

■ 窓口の概要

種類	対象者	受付方法/ 言語	対象としている事象
外部の 第三者機関 窓口 (弁護士経由)	国内外グループ会社の従業員、OB	ウェブサイト および電話/ 日本語・英語・ 中国語ほか8 言語	法令違反、社内規程違反、 または不正行為 ・贈収賄 ・会計・税務不正 ・品質に関する不正 ・情報漏えい ・労働安全など労働環境 に関する事象 ・環境汚染や化学品規制 違反 ・人権侵害に関する事象 (強制労働・児童労働・ 差別・ハラスメントなど)
社内窓口	パイオラックス 従業員	メールおよび 電話/日本語	ハラスメントに起因する 人権侵害
社外向け お問合せ窓口	お客様、サ プライヤーな どすべての方	メール/日本 語・英語	コンプライアンスを含む お問合せ全般



コンプライアンス

反競争行為の防止

基本的な考え方

市場における公正かつ自由な競争を通じて経済の発展を図るために、当社グループは事業活動を行うすべての国や地域において、競争法、独占禁止法など公正かつ自由な競争の保護にかかわる法令や規則を遵守します。

主な取り組み

当社グループは、「カルテル防止のためのグローバル宣言」および「カルテル防止グローバル管理規程」を定め、運用しています。

本規程は、カルテル行為の未然防止、早期発見および発見後の適切な対応を目的として、当社グループ役職員の業務における禁止事項、団体参加や競合他社取引に関する手続き、内部通報義務および調査協力義務などについて定めています。

なお、2023年度は、当社グループにおいて、反競争行為、独占禁止法違反により法的措置を受けた事例は0件でした。

腐敗・贈収賄の防止

基本的な考え方

贈収賄の未然防止のために、行動規範のもと、「贈収賄防止のためのグローバル宣言」および「贈収賄防止グローバル管理規程」を定めています。役職員は事業活動を行うすべての国や地域において、贈収賄防止や腐敗防止に関する法令や規則を遵守するとともに、公務員・民間事業者を問わず、不適切な供応、金銭、贈答などの利益の供与や受領を行いません。

主な取り組み

当社グループは、贈収賄防止グローバル管理規程に則り、グループ全体で腐敗防止に取り組む体制を構築しています。本規程では、グループ役職員の業務における禁止事項や贈答、接待、招聘などに関する手続き、寄付に関する手続き、取引先からの受領などに関する手続き、ならびに内部通報義務や調査協力義務を定めています。グループ役職員が贈答、接待、招聘、その他一切の利益を供与または受領する場合は、事前承認が必要であり、金額基準も設定しています。また、規程の遵守状況は、業務監査の監査対象です。

2023年度は、当社グループにおいて、贈収賄などの腐敗行為により法的措置を受けた事例は0件でした。

コンプライアンス違反

法令および「パイオラックスグループ行動規範」をはじめとする社内規程に違反する行為が発生した場合、就業規則などの規程に従い、懲戒処分などの対処をしています。

コンプライアンス教育

当社グループは、コンプライアンスの意識浸透を目的に、毎年コンプライアンス研修を実施しています。より理解を深められるよう、研修後に理解度テストやアンケートを実施しています。

コンプライアンス研修の実績

	対象範囲	2022年度	2023年度
受講者数	グループ全役職員	1,870名	1,456名
総受講時間	グループ全役職員	493時間	364時間

コンプライアンス教育の詳細(2023年度～2024年度)

	対象	内容・目的	人数 (受講率)
コンプライアンス勉強会	国内グループ全役職員	不正防止に関する動画視聴	977名
コンプライアンス勉強会	国内グループ全役職員	<ul style="list-style-type: none"> 不正防止に関する動画視聴 パイオラックスグループ行動規範(公正・自由な競争、透明な関係を含む)を軸として、コンプライアンスの重要性を理解 パイオラックス人権と労働に関する基本方針と人権侵害について 	999名
海外拠点におけるコンプライアンス勉強会	海外拠点の役職員	不正監視に関する動画視聴	457名
外部講師によるコンプライアンス研修	国内グループ全役職員、国内外出向者	ハラスメントを含むコンプライアンス全般	1,066名
ハラスメント防止に向けた勉強会	国内グループ全役職員	ハラスメント防止のハンドブックに沿った研修	709名



データ集

対象範囲

報告対象の区分		売上高ベースのカバー率	
国内グループ	パイオラックス	34%	46%
	国内連結会社 6社 (国内子会社)	12%	
海外グループ	海外連結会社 10社	54%	
パイオラックスグループ		100%	

➡ P.07 グループ会社の詳細

環境データ

カーボンニュートラルに向けた活動

		単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
エネルギー使用量	直接エネルギー	MWh	パイオラックスグループ	14,740	13,391	16,098	15,889	16,987	
	間接エネルギー(電力)			82,985	74,279	79,422	76,593	82,593	
	再生可能エネルギー(太陽光発電)			168	777	1,285	1,182	1,381	
GHG排出量	スコープ 1+2 合計 ^{※1}		t-CO ₂	パイオラックスグループ	44,772	40,803	43,703	39,261	27,749
	スコープ 1 ^{※2}	エネルギー起源	t-CO ₂	パイオラックスグループ	2,756	2,559	3,008	3,064	3,118
		エネルギー起源以外			—	—	—	15	373
	スコープ 2 ^{※3}	ロケーション基準	45,016	40,389	40,676	34,707	37,800		
		マーケット基準	42,016	38,244	40,695	36,182	24,258		

※1 マーケット基準で算出

※2 スコープ1：GHGプロトコルで定義されている、パイオラックスグループ企業活動によるGHGの直接排出。エネルギー起源以外データを2022年度より算定に追加
2023年度は算定対象見直し、2023年度係数は温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver5.0)、エネルギーの使用の合理化などに関する法律で算定

※3 スコープ2：GHGプロトコルで定義されている、パイオラックスグループ企業活動によるGHGの間接的排出。電力由来の間接的排出でマーケット基準を採用
2023年度国内排出係数：電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)－R4年度実績－R5.12.22環境省・経済産業省公表 契約電気事業者調整後排出係数を使用
2023年度海外排出係数：各国で確認した最新の排出係数。入手困難な地域については、ロケーション基準を使用(IGES, carbon footprint, 中华人民共和国生态环境部政府信息公开 环办气候函(2023)43号, Thailand Greenhouse Gas Management Organization Emission Factor)



環境データ

カーボンニュートラルに向けた活動

		単位	対象範囲	2022年度	2023年度
GHG排出量	スコープ 3 ^{※4} 合計	t-CO ₂	パイオラックスグループ	82,350	131,047
	カテゴリー1	t-CO ₂	パイオラックスグループ	62,708	104,478
	カテゴリー2			14,552	19,546
	カテゴリー3			94	97
	カテゴリー4		国内グループ	1,049	1,332
	カテゴリー5			234	1,459
	カテゴリー6			136	127
	カテゴリー7			443	443
	カテゴリー8		国内生産工場配送委託倉庫	865	731
	カテゴリー9		国内グループ	2,249	2,834
	カテゴリー10		—	算定対象外	算定対象外
	カテゴリー11		—	算定対象外	算定対象外
	カテゴリー12		—	算定対象外	算定対象外
	カテゴリー13		本社フロア1F ^{※5}	19	0
	カテゴリー14		—	算定対象外	算定対象外
カテゴリー15	—		算定対象外	算定対象外	

※4 スコープ3：サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.5)参照
国内排出係数は、環境省サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.3.3)参照
LCIデータベースIDEAv2(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)参照

※5 2023年度以降は対象なし

環境保全への取り組み

		単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物量	総廃棄物排出量	t	国内グループ	2,567	2,212	2,200	2,169	2,211
	リサイクル率	%	国内グループ	84	82	80	80	81
取水量		千m ³	パイオラックスグループ	321	302	299	299	293



社会データ

従業員データ

	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数 ^{*1※2}	人	パイオラックスグループ	3,149	2,952	2,852	2,824	2,883
	単体		562	575	592	586	584
	男性	パイオラックス	464	471	480	475	461
	女性	パイオラックス	98	104	112	111	123
	国内連結	国内グループ	927	937	953	941	923
	海外連結	海外グループ	2,222	2,017	1,899	1,883	1,960
平均年齢	歳	パイオラックス	40.8	40.9	40.9	40.9	41.1
	男性		40.6	40.7	40.7	40.7	40.9
	女性	パイオラックス	41.6	41.7	41.9	42.0	42.2
平均勤続年数	年	パイオラックス	15.7	15.6	15.9	15.9	16.3
	男性		15.2	15.1	15.6	15.2	16.0
	女性	パイオラックス	18.1	17.6	17.6	17.6	17.7
定着率(新卒3年目)	%	パイオラックス	90.0	80.0	60.9	70.8	92
新卒採用	人	パイオラックス	23	24	22	22	22
	男性		19	16	16	17	17
	女性	パイオラックス	4	8	6	5	5
中途採用	人	パイオラックス	24	14	8	6	5
	男性		20	11	4	5	4
	女性	パイオラックス	4	3	4	1	1
外国籍社員	人	パイオラックス	11	10	12	13	11
	男性		6	6	8	9	8
	女性	パイオラックス	5	4	4	4	3
平均年間給与 ^{*3}	千円	パイオラックス	6,080	5,484	5,894	5,881	6,087
1人当たりの残業時間(平均)	時間/月	パイオラックス	16.0	6.3	12.9	13.0	15.2
組合員数	人	パイオラックス	439	451	462	482	460
組合加入率	%	パイオラックス	100	100	100	100	100

※1 従業員数は就業人員(役員、顧問、当社から社外への出向者を除き、社外から当社への出向者を含む)であり、臨時従業員(契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトを含む)は含んでいません。

※2 パイオラックスグループの従業員数は就業人員(当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含む)であり、臨時従業員(契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトを含む)は含んでいません。

※3 平均年間給与は、賞与および基準外賃金を含んでいません。



社会データ

ダイバーシティの推進

	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の男女の賃金の差異 ^{※4}	%	パイオラックス	—	—	—	66.0	67.2
正規雇用労働者 ^{※5※6}	%	パイオラックス	—	—	—	79.1	81.0
			—	—	—	51.1	51.2
障がい者雇用	%	パイオラックス	1.85	2.00	2.24	2.37	2.34
育児休暇取得者数	人	パイオラックス	2	5	12	17	8
男性	人	パイオラックス	0	0	2	10	6
			2	5	10	7	2
女性	%	パイオラックス	—	—	—	—	—
育児休暇取得率	%	パイオラックス	0	0	18.2	55.6	60.0
			100	100	100	100	100
産休取得者数	人	パイオラックス	2	3	5	0	4
管理職	女性人数	パイオラックス	4	4	5	5	8
	女性比率		2.9	2.8	3.5	3.8	5.2
取締役	女性人数	パイオラックス	0	1	1	2	2
	女性比率		0	11.1	11.1	20.0	20.0
採用した従業員に占める女性の割合	%	パイオラックス	17.0	28.9	33.3	24.5	22.2
従業員に占める女性労働者の割合	%	パイオラックス	17.4	18.1	18.8	19.6	20.0

※4 「労働者の男女の賃金の差異」=女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100%として算出しています。

平均年間賃金=総賃金÷平均人員数として算出しています。総賃金は、賞とおよび基準外賃金を含んでいます。

※5 正規労働者は、他社からの出向者や他社への出向者を含みません。

※6 パイオラックスの「労働者の男女の賃金の差異」について、正規労働者の内、管理職の差異は103.9%です(2023年度)。

健康経営

	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率	%	国内グループ	99.9	99.9	99.8	99.8	99.1

労働安全衛生

	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重大災害	件	パイオラックス	0	0	0	0	0
		パイオラックスグループ	0	0	0	0	0
労働災害	件	パイオラックス	8	3	7	8	6
		パイオラックスグループ	17	11	19	22	25
損失日数	日	パイオラックス	23	39	131	33	0
		パイオラックスグループ	—	—	—	—	96
休業度数率 ^{※7}	—	パイオラックス	3.39	2.26	2.10	0.76	0
		パイオラックスグループ	—	—	—	—	0.868
災害強度率 ^{※8}	—	パイオラックス	0.02	0.03	0.09	0.03	0
		パイオラックスグループ	—	—	—	—	0.014

※7 休業度数率=労働災害による休業者数÷延べ労働時間×1,000,000

※8 災害強度率=延べ労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

サプライチェーンマネジメント

	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
サプライヤーミーティング参加企業数							
方針説明会	社	パイオラックス	59	コロナで中止	59	58	54
中間報告会			59	コロナで中止	58	58	57



レポートに関する窓口

株式会社パイオラックス

サステナビリティ委員会事務局

〒220-0022 神奈川県横浜市西区花咲町六丁目145番地 横浜花咲ビル7階

<https://www.piolax.co.jp/>