

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)

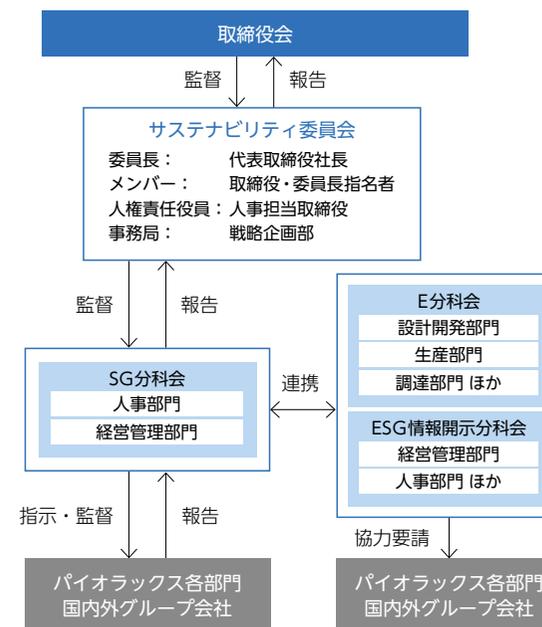
パイオラックスは、社は「至誠・協力・奉仕」の下、1933年創業以来、社会に貢献できる企業を目指して企業活動を続けてまいりました。私たちのパーパス「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」には、自らの持つ技術で人と社会に役立つ企業でありたいという想いが込められています。パイオラックスは人と社会に役立つ企業であるためには、自社の企業活動によって影響を受けるステークホルダーの人権を尊重することが不可欠であると認識し、企業としての人権尊重の責任を果たすため、パイオラックス人権方針(以下、本方針)を定めます。

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、行動につなげること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 毎年理解度を確保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。

P.67 コンプライアンス 内部通報制度

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	<ul style="list-style-type: none"> ●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

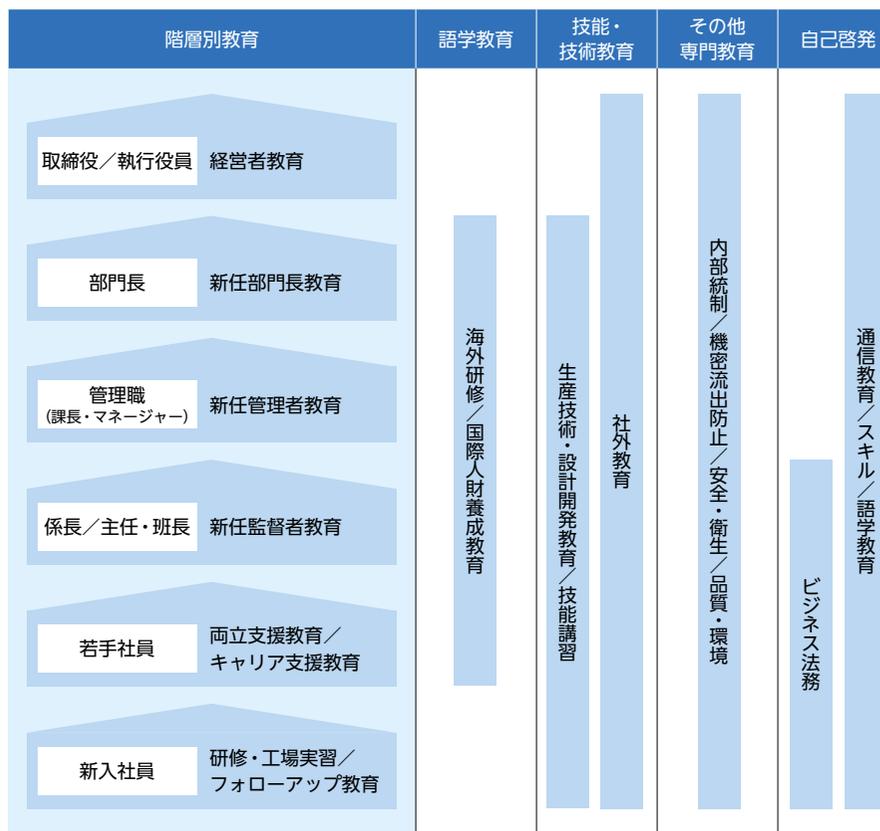
当社では、従業員一人ひとりの能力開発、知識や技能向上の支援とともに、社会に貢献できる人財の育成に取り組んでいます。具体的には職位に応じた階層別教育に加え、語学教育などを実施し、ビジネス環境の変化に対応できるグローバル

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歳の定年後も勤務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。

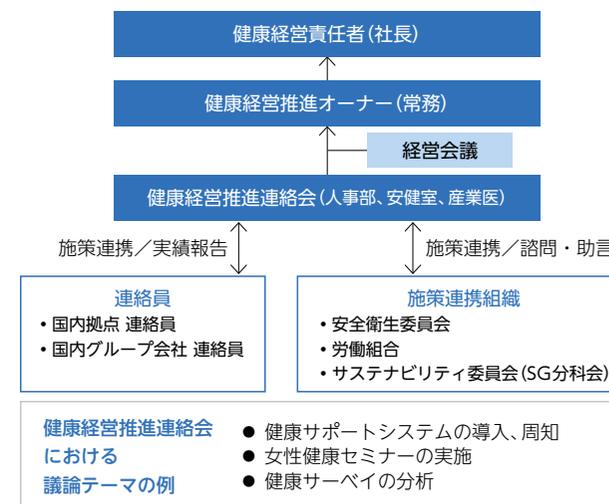
健康経営推進体制

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の実施し、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

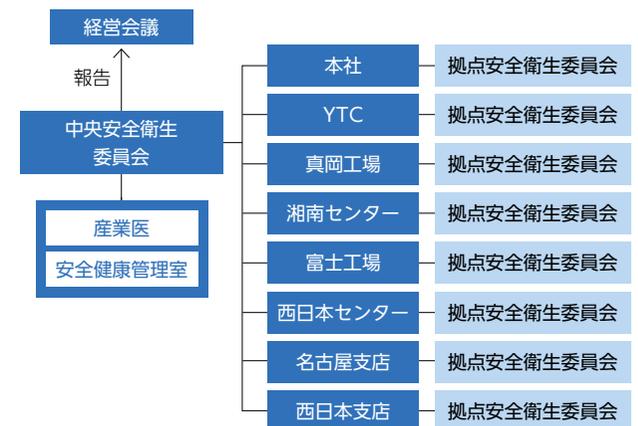
労働安全衛生体制

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。

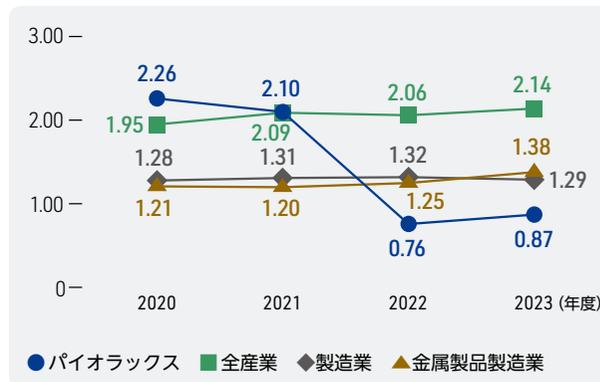
労働災害の発生状況

	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%)

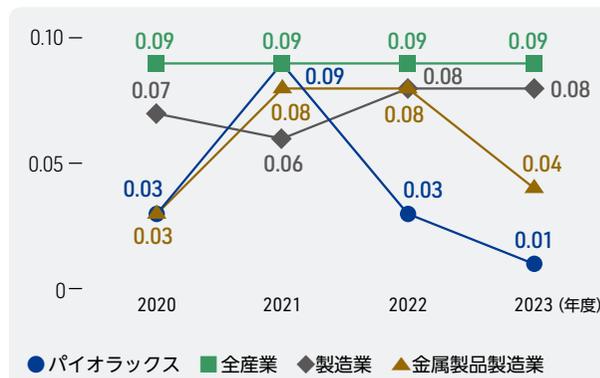
休業度数率の推移



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

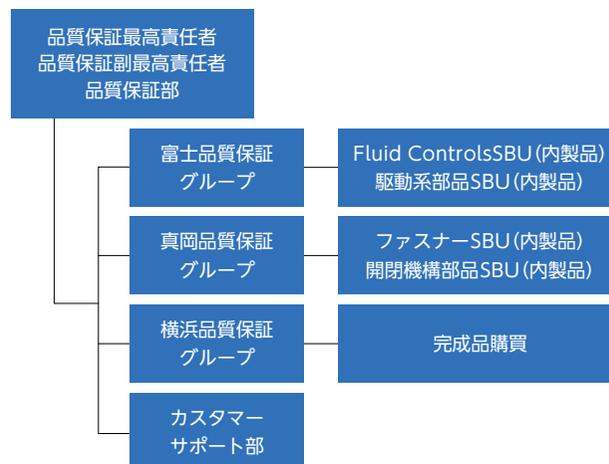
設計開発から製造までのモノづくりの
主要プロセスの順に、7つの指針を定めています。

- 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。

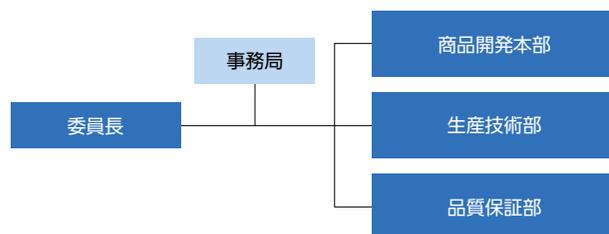
常に進化する技術を正確にグループ内に共有するために、商品開発本部長を委員長とし、技術系の各部門からなる技術標準委員会を設け、規格制定・見直しを実施しています。

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。

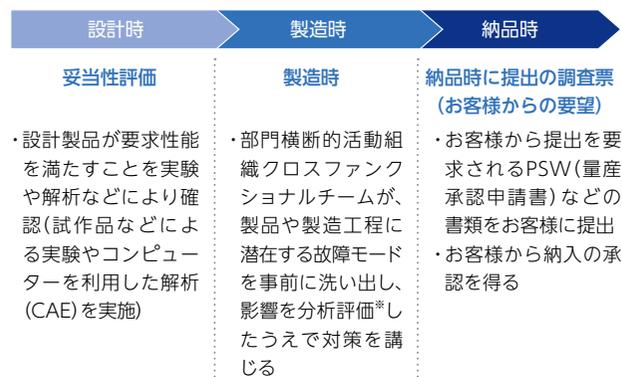
製品含有化学物質の管理

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