

PIOLAX ESG活動目標 2021

| | マテリアリティ 関連する主なSDGs 課題 | PIOLAX ESG Vision 2030 | 重点活動項目 | KPI (*記載のないものは2021年度目標) | |
|---------------|--|------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------|
| E | 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 | * スコープ2：間接消費エネルギー（電気） | |
| | | | | 消費エネルギー総量削減 | 2022年度：3%削減 (2019年度比) |
| | | | | 原単位(生産数又は売上高) 当りの エネルギー消費量削減 | 2022年度：3%削減 (2019年度比) |
| | | | | 温室効果ガス：CO2排出量の削減 | 2022年度：10%削減 (2019年度比) |
| | | 廃棄物削減への取り組み | 廃棄物削減 | 2022年度：6%削減 (2019年度比) | |
| | | 資源の有効活用 | リサイクル率の向上 | 90% (2019年度比) | |
| | | | 納入用ダンボールFSC認証採用率向上 | 2022年度：50% (2019年度比) | |
| S | 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 | 健康と安全への取り組み | 職場環境の整備 | |
| | | | | 時間外労働 | 50%削減 (2019年度比) |
| | | | | 在宅勤務運用ルール の制定 | |
| | | | | 労災ゼロ活動 | 0件 |
| | | | 人権の尊重 | 人権問題への取り組み (ハラスメント防止) | |
| | | | | パイオラックス人権方針の教育実施 | |
| | | | | ハラスメント (LGBT含む) 防止教育実施 | |
| | | | 柔軟で多様な働き方推進 | ライフイベント (出産・育児・介護) に対する両立支援 | |
| | 女性育児休業取得率 | 100% | | | |
| | 男性育児休業者数 | 1名以上 | | | |
| | ダイバーシティと機会均等 | | | | |
| | 女性管理職比率 | 3.0%以上 | | | |
| | 女性新卒採用比率 | 20%以上 | | | |
| | 障がい者雇用率 | 2.3%以上 | | | |
| G | コンプライアンス  | 公正・公平な取引と信頼関係の向上 | CSR調達の向上 | CSR関連方針の整備 | |
| | | | | 取引先CSR遵守状況確認 | |
| | | 紛争鉱物問題への対応 (調査回収率) | 90%以上 | | |
| | ガバナンス  | ガバナンス強化による安定した組織運営 | コーポレート・ガバナンス強化 | コーポレートガバナンス・コード対応 | 改訂CGコードへの対応 |
| | | | | コンプライアンス体制強化 | 社内教育実施 |
| | | | | ステークホルダー・エンゲージメント強化 | 適時開示実施 |
| リスクマネジメント体制強化 | | | 情報セキュリティの強化 | 新システム導入/メール訓練実施 | |
| | 災害対策の体制整備 (感染症対策を含むBCP整備) | BCP訓練実施 | | | |