

PIOLAX

Pioneer of elasticity

CSR Report 2021



変革を武器に。

パイオラックスは、モノづくりの未来のために
変わり続けながら進化していきます。

PIOLAX
株式会社パイオラックス

【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CSR活動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及びパイオラックスグループについての報告（パイオラックスグループ全体を対象にしている場合は、個々に範囲を記載）

■対象期間

2020年4月1日～2021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ございます。

■参考にしたガイドライン

GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成しています。

■発行時期

日本語版 2021年11月

※前回発行 2020年11月

■本レポートに関する窓口

株式会社パイオラックス

経営管理部

〒240-0023

横浜市保土ヶ谷区岩井町51番地

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

【目次】

表紙	・・・1
目次・編集方針	・・・2
トップメッセージ	・・・3
社是・企業理念	・・・5
会社概要	
あゆみ・企業情報・拠点・事業内容	・・・6
PIOLAXの戦略	
マテリアリティ/ESGビジョンと目標	・・・12
ステークホルダーエンゲージメント	・・・14
その他の取り組み	・・・15
ガバナンス報告	
コーポレートガバナンス	・・・17
リスクマネジメント	・・・20
コンプライアンス	・・・21
パフォーマンス報告	
環境報告	・・・22
品質報告	・・・34
バリューチェーンエンゲージメント	・・・36
安全衛生	・・・41
社会	
人権	・・・43
人財	・・・44
調達	・・・48
社会貢献	・・・49
補足資料	・・・50
GRIスタンダード対照表	・・・51

免責事項

本レポートは、当グループの計画・見通し・戦略・業績等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。

トップメッセージ

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

パイオラックスは1933(昭和8)年に「加藤発條製作所」として創業し、今年で創業88周年を迎えます。当社は自動車産業、電気通信産業向けの精密金属ばねの生産からスタートし、後に合成樹脂を素材とするファスナー類の開発、製造へと事業を拡大してきました。当社の強みは、金属と樹脂の両方を扱ったばね製品の開発と製造ができることにあり、この強みを生かして新事業の開拓へつなげてまいりました。企業理念に「弾性を創造するパイオニア」を掲げ、現在は自動車産業を中心に、医療機器事業、生活関連などの分野で、「弾性」の可能性の追求に積極的に取り組んでいます。今後も「弾性」を科学することにより、画期的な製品を生み出し、広く社会、産業に貢献していきたいと考えています。



株式会社パイオラックス
代表取締役社長 島津 幸彦

＜新型コロナウイルス感染拡大への対応＞

2020年は新型コロナウイルス感染拡大というパンデミックに見舞われ、世界中で未曾有の危機に直面した1年でした。パイオラックスでは「新型コロナウイルス対策委員会」を立ち上げ、感染拡大への対策を取ってまいりました。従業員の健康と安全を最優先に感染拡大の防止に努め、国内外出張の自粛、在宅勤務の導入、オンライン会議の整備などに取り組みました。先行き不透明な中、舵取りの難しい1年でしたが、このような環境の変化に対して在宅勤務制度の構築といった働き方改革を推進し、業務効率化や固定費削減を強化するなど、構造改革にも取り組みました。

＜ESG 経営への取り組み＞

世界では気候変動、環境汚染、人権問題など多くの問題が深刻化し、企業も積極的にこれらの社会課題に取り組むことが求められています。当社では持続可能な社会の実現に向けて、ESG経営への取り組みを推進してまいりました。2020年度は当社のESG経営推進に向けた活動の土台作りを進めました。取り組みの一例として、「パイオラックスグループ 人権と労働に関する基本方針」を制定し、当社に関わるすべての人々の人権を尊重していくことを明示しました。また、社内のダイバーシティへの取り組みを進め、女性活躍推進法に基づく優良企業認定「えるぼし」の最高位を取得しました。そして、ESG経営を加速させるため、2030年度に向けた当社のESGビジョン「PIOLAX ESG Vision 2030」と、このビジョンの実現に向けた2021年度の取り組み、並びにKPIを公表しています(ESG目標P.13参照)。目標を内外に示すことで、従業員を含めたステークホルダーの皆様と共に目標達成を目指してまいります。

当社は ESG の活動を通じて、SDGs(国連の持続可能な開発目標)の目標達成に挑戦しています。当社の社は「至誠・協力・奉仕」に込められた、誠心誠意を以て尽くし、お客様・社会のために協力を惜しまないという経営精神は、持続可能な社会を目指す SDGs と親和性が高いと感じています。当社の取り組みが持続可能な社会の達成に貢献できるよう、今後も活動を推進していきます。

<中期経営計画>

当社は今年、2021～2023年度中期経営計画を発表しました。「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」をビジョンに掲げ、5つの基本方針と5つの経営戦略を策定しています。当社の主要なお取引先となる自動車業界では今、100年に1度の大変革期を迎え、脱炭素に向けたEV化へのシフトが急速に進んでいます。当社では、EV化が進むことで既存製品の受注減や消滅のリスクがあると捉えており、中期経営計画の中で対策としてEV車向け新製品の開発と拡販、新規事業の発掘などの方策を掲げています。また、ESG経営の推進ではカーボンニュートラルに向けた取り組みやダイバーシティ推進などの方策も入れています。当社が企業として成長していくことは持続可能な社会の発展への貢献にもつながると考えています。

<パイオラックス 中期経営計画 2021～2023年度>

Vision 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

基本方針

1. 既存事業の変革
2. 新規/次世代事業への挑戦
3. 経営基盤強化
4. 将来に向けた積極投資
5. ESG経営の推進

経営戦略

1. 商品・顧客戦略
2. 事業戦略
3. 地域別戦略
4. 成長投資戦略
5. 経営資本戦略

企業としてどのような形で社会へ貢献していけるのか真摯に考え、全社員一丸となって新しい挑戦を続けていく所存でございます。引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。

以 上

社 是

「至誠 協力 奉仕」

企 業 理 念

私たちは、「弾性」というコアテクノロジーを生かした
開発型企业として、常に時代の変化を見据え
新たな挑戦を続けてまいります。

企業理念（モットー）

**弾性を創造す
るパイオニア**

理想像 （イメージ）

- 開発型企业
- 最大より最良
- 変化に強い会社
- 活発な企業風土
- 顧客ニーズ優先

開発 5 原則（テリトリー）

- ①弾性がコア・テクノロジー
- ②小さな池の大きな魚、小さな池を数多く
- ③単品からシステム部品まで
- ④先端産業、成長産業と近隣付き合い
- ⑤パイオニアとは二番手まで

【あゆみ】

パイオラックスは、**金属** と **樹脂** を組み合わせることで、**新事業参入**への可能性を拓けてきました。

1933 年 東京市本所菊川において「加藤発條製作所」を創業

1936 年 本社を横浜市保土ヶ谷区岩井町に移転

1937 年 日本フォードと取引開始

1939 年 「加藤発條株式会社」として設立

1957 年 横浜市保土ヶ谷区狩場町に横浜工場を建設

1969 年 樹脂ファスナーの製造を開始

1970 年 真岡工場(栃木県)を新設

1988 年 アメリカでの現地生産を開始

1995 年 株式会社パイオラックスに社名変更

1995-1996 年 イギリス、韓国に拠点を設立

1998 年 東証二部に上場
富士工場(静岡県)を新設

1999 年 医療機器分野を分社化

2000 年 タイに拠点を設立

2003 年 中国(東莞)に拠点を設立

2004 年 東証一部に指定

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

2017 年 レイモン社(フランス)と協力契約を締結

2019 年 中国(上海)に拠点を設立

2021 年 中国(上海)拠点を中国統括会社化
中国(東莞・武漢)拠点を上海の子会社化



設立当初の様子
(横浜市保土ヶ谷区)

1933年
金属ばね製造でスタート

1972年
樹脂ファスナー本格参入

1990年代
燃料系事業拡大

1995年
医療機器事業参入

2000年代
開閉機構部品拡大

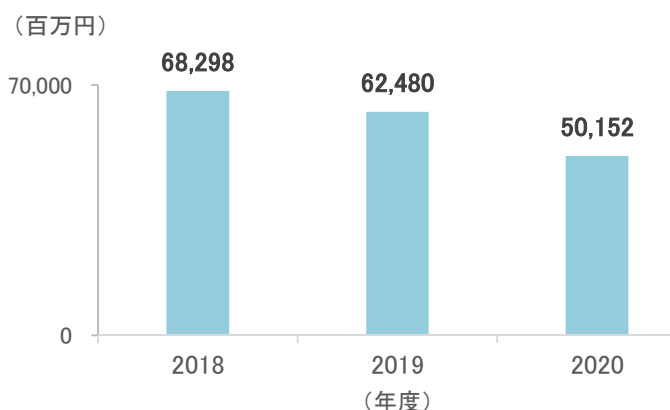
2010年代
EV事業参入

2021 年 10 月に創業 88 周年を迎えました

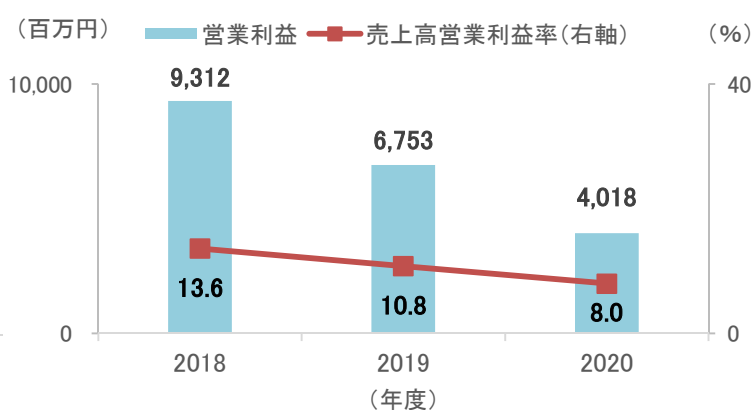
【企業情報】(2021 年 3 月 31 日現在)

会 社 名	株式会社パイオラックス
設 立	1939(昭和 14)年 9 月
事 業 内 容	コイルばね、薄板ばね、ワイヤフォーム、金属及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
資 本 金	29 億 6,097 万円
売 上 高	50,152 百万円(連結)(2021 年 3 月期)
従 業 員 数	2,952 名(連結)
本 社 所 在 地	神奈川県横浜市保土ヶ谷区岩井町 51 番地
主 要 取 引 先	日産自動車株式会社、本田技研工業株式会社、マツダ株式会社、 トヨタ自動車株式会社、株式会社 SUBARU、三菱自動車工業株式会社、 スズキ株式会社、ダイハツ工業株式会社、いすゞ自動車株式会社、 ジャトコ株式会社、矢崎部品株式会社、日産車体株式会社、 日立 Astemo 株式会社、愛知機械工業株式会社、 三菱ふそうバス製造株式会社、UDトラック株式会社、TOTO 株式会社、 ゼネラルモーターズ、フォード・モーター、現代自動車株式会社
加 入 団 体	一般社団法人日本自動車部品工業会、一般社団法人日本ばね工業会
上 場 取 引 所	東京証券取引所 市場第一部(証券コード:5988)
発 行 済 株 式 数	39,254,100 株
株 主 数	6,012 名

売上高(連結)



営業利益・売上高営業利益率(連結)



【パイオラックスグループの拠点】

パイオラックスグループの製品・技術・生産は、グローバルな市場を念頭に置いてアジア、北米、欧州へ展開されています。世界に広がるネットワークは、日系自動車メーカーの海外現地生産をサポートするだけでなく、多くの海外自動車メーカーのニーズにも応えています。

1. 海外拠点

- ① PIOLAX CORPORATION 営業・設計事務所(アメリカ ミシガン州)
- ② 同上 本社・工場(アメリカ ジョージア州)
- ③ PIOLAX MEXICANA S.A. de C.V.(メキシコ ヌエボレオン州)
- ④ PIOLAX CO., LTD.(韓国 仁川広域市)
- ⑤ DONGGUAN PIOLAX CO., LTD.(中国 東莞市)
- ⑥ WUHAN PIOLAX CO., LTD.(中国 武漢市)
- ⑦ PIOLAX (CHINA) CO., LTD. 本社・上海支店(中国 上海市)
- ⑧ 同上 天津営業所(中国 天津市)
- ⑨ 同上 広州支店(中国 広州市)
- ⑩ PIOLAX (THAILAND) LTD.(タイ ラヨン県)
- ⑪ PT.PIOLAX INDONESIA (インドネシア 西ジャワ州)
- ⑫ PIOLAX LTD.(イギリス ランカシャー州)
- ⑬ PIOLAX INDIA PRIVATE LTD.(インド アンドラ プラデシュ州)
- ⑭ 同上 北インド営業所 (インド ハリヤーナー州)

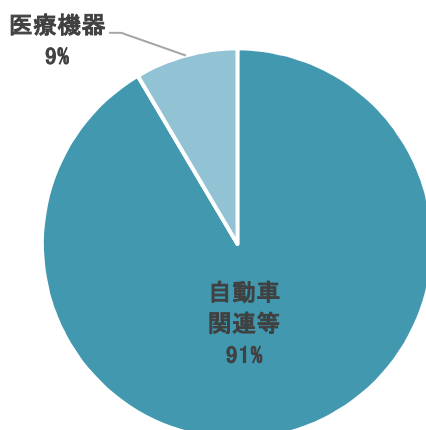
2. 国内拠点

- ・本社(神奈川県横浜市)
- ・横浜テクニカルセンター/横浜支店(同上)
- ・真岡工場/真岡支店(栃木県)
- ・富士工場/富士支店(静岡県)
- ・名古屋支店(愛知県)
- ・西日本支店(広島県)
- ・湘南センター(神奈川県)
- ・西日本センター(福岡県)

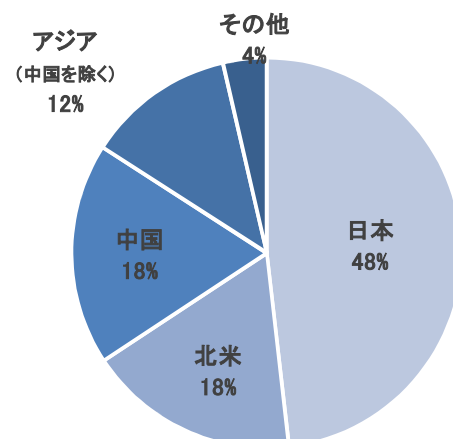
3. 国内子会社

- ・株式会社パイオラックスエイチエフエス(群馬県)
- ・株式会社ピーエムティー(栃木県)
- ・株式会社ピーエヌエス(栃木県)
- ・株式会社パイオラックス九州(福岡県)
- ・株式会社パイオラックスメディカルデバイス(神奈川県横浜市)
- ・株式会社ケーエッチケー販売(同上)
- ・株式会社パイオラックスビジネスサービス(同上)

事業別売上高比率(2020年度)



地域別売上高比率(2020年度)



【事業内容の説明】

1. 自動車関連事業

自動車関連事業は、パイオラックス全体の売上高の約 9 割を占める主力分野です。

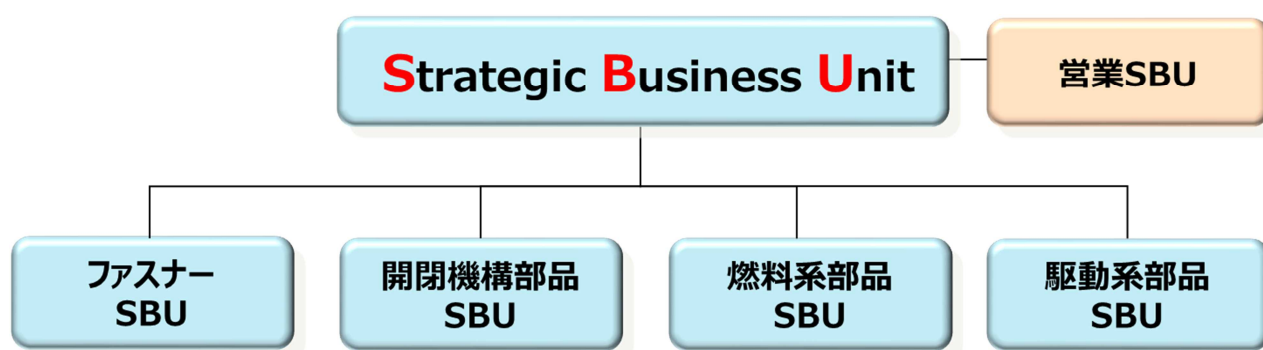
当社の強みは、弾性を持つ素材の中でも、「金属」と「樹脂」の両方の製品を開発・製造できるところにあります。この強みを生かすことで、多様な顧客ニーズに合った製品を提供することができ、当社の今日までの発展につながっています。

1) SBU 制

当社が生産している自動車関連部品には、ファスナー部品、開閉機構部品、燃料系部品、駆動系部品等があり、これらの製品分野別に SBU(戦略的ビジネスユニット)制を導入しています。

SBU制により、当社製品が置かれている市場の変化に迅速に対応し、事業分野ごとに開発・製造・販売・品質保証に至るまで、一体的な運営を推進しています。

パイオラックス SBU 体制



各商品SBUにはマーケティング・開発・製造・品質保証の担当部署が設置され、独自の戦略を立案・実行し、市場やお客様の要望に対して、機動的に対応できる体制となっています。

2) 自動車部品 使用配置図

駆動系部品



トランスミッション等の駆動機構に用いられるリテーナーアッセンブリーや部品保持力を高めるためのスナップリング等

開閉機構部品



グローブボックスのオープン機構に用いられるエアダンパーやラッチが主力商品

EV 関連部品

バッテリー
関連

カバー
ターミナル



バッテリー及びモーター関連の構成部品

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等

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、車体パネルに固定するためのバンドクリップやテープ巻きクリップ等

ファスナー部品

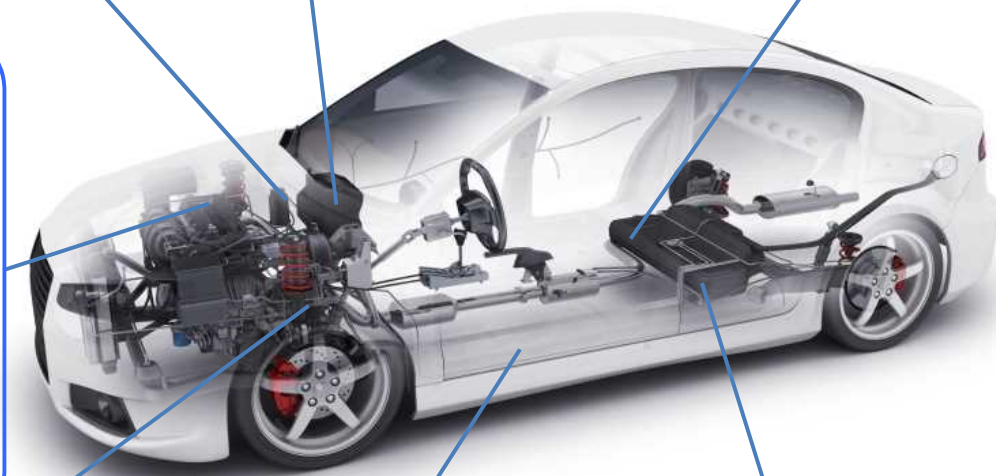


車の内外装部品や配管類を車体へ固定するトリムクリップ等の様々な樹脂ファスナー、金属ファスナー等

燃料系部品



燃料を安全で確実に給油・貯蔵・供給するために用いられる各種バルブ類を中心にコネクター、フィルター等



2. 医療機器事業

子会社のパイオラックスメディカルデバイスは、当社が自動車部品の開発・製造で培ってきた弾性技術をベースに、現在は独自技術を付加した医療機器事業を展開しています。

従来はメスを用いた外科的手術が中心でしたが、患者様の身体的負担や出血、長期入院等、様々な課題がありました。同社が目指す「インターベンション治療」は、患者様の体に大きな傷をつけることなく、皮膚に開けた穴や小切開により、血管や体内に必要とするデバイスを送り込んだり、内視鏡を介して必要となる処置具を送り込み行われる治療のことです。外科的治療に比べ身体的負担が軽い低侵襲治療を提供し、早期に社会復帰が可能な「人に優しい医療」です。

パイオラックスメディカルデバイスの目指す利用分野

※QOL: Quality of Life

社会のニーズ

患者様の
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

キーワード

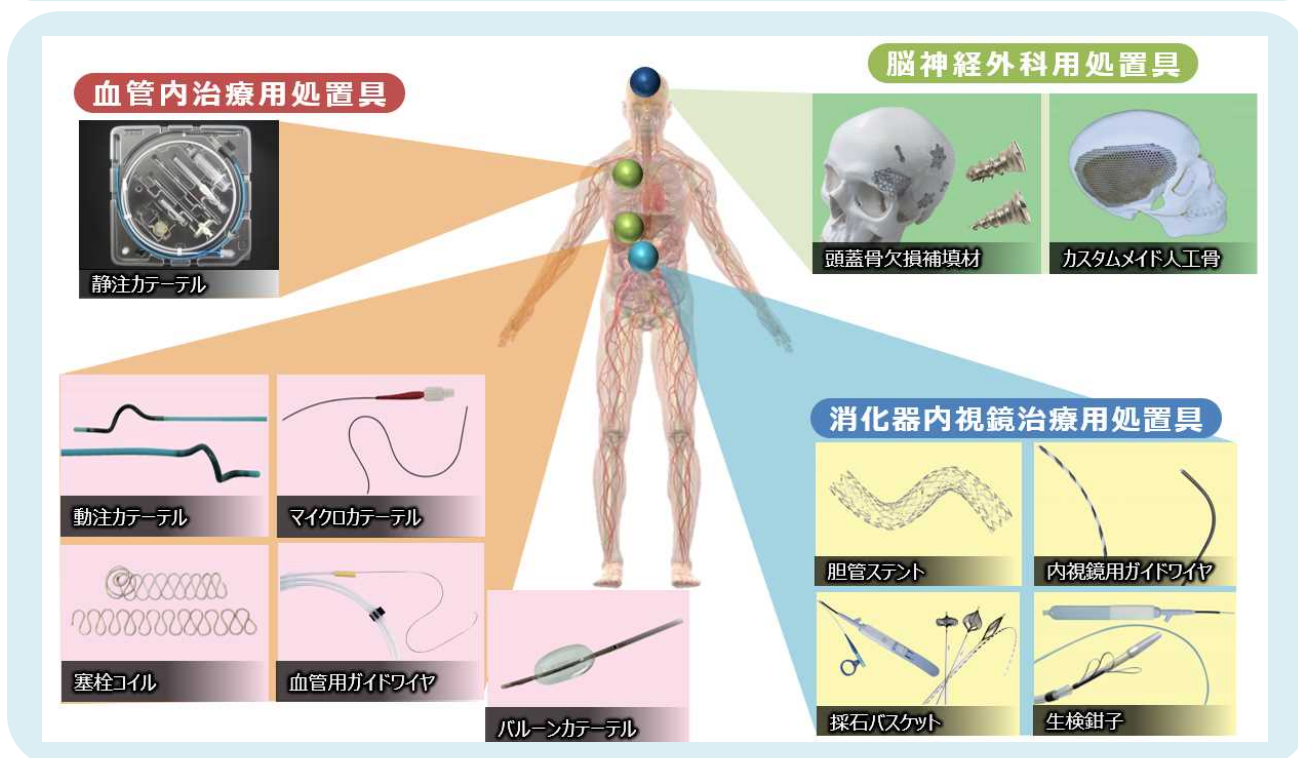
インターベンション(低侵襲治療)

技 術

弾性応用

精密加工

親水性処理



【マテリアリティの特定】

当社は取り組むべき課題をパイオラックス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、位置付けを明確にしました。

<パイオラックスグループのマテリアリティ>

 非常に高い 高い	ステークホルダーの期待	地域社会での存在感	原材料 水と排水 生物多様性 労使関係 顧客の安全衛生 マーケティングとラベリング	エネルギー 大気への排出 廃棄物 雇用 労働安全衛生 多様性・機会均等 コンプライアンス ガバナンス
			研修・教育 地域コミュニティ	人権評価 顧客プライバシー
				間接的な経済影響
パイオラックスグループにとっての重要性				
高い		非常に高い		

課題抽出にあたっては、以下のプロセスに沿って進めました。今回の見直しで、「コンプライアンス」と「ガバナンス」を新たに追加しました。

STEP1 社会課題の抽出

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重視する、または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。

- ① 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 要求／顧客要求／一般(株主・顧客・社員・地域社会等)要求
- ② 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
 - ・グループ内方針: 社長(グループ)方針・行動規範・環境方針等
 - ・社内活動: 協議会(営業・生産・品質・設計・管理)活動及び全社環境活動等
 - ・法的要求: 環境・雇用安全・政策・東証規定等

STEP3 妥当性の確認

STEP2で特定した課題について、パイオラックスグループの中期経営計画、経営戦略等も踏まえて妥当性を確認し、経営会議にて承認。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っています。

【ESG ビジョンと 2021 年度目標】

パイオラックスは 2030 年度に向けた ESG ビジョンを「PIOLAX ESG Vision 2030」として制定しました。これに基づき、2021 年度の目標を設定し活動しています。

PIOLAX ESG活動目標 2021

	マテリアリティ 関連する主なSDG s 課題	PIOLAX ESG Vision 2030	重点活動項目	KPI（年度の記載のない項目は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）当たりの 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% 納入用ダンボールFSC認証採用率向上 2022年度：50%
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 労災件数 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の推進	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遵守状況の確認 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・エンゲージメントの強化 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 BCP訓練実施 （感染症対策を含むBCP整備）

【ステークホルダーエンゲージメント】

パイオラックス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。

主なステークホルダー	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	・高品質で安全な商品の開発、製造、販売 ・次世代商品の開発 ・環境に優しい商品の開発
従業員	従業員が能力と個性を発揮で きる環境づくり	・人材育成/人事評価 ・ダイバーシティの推進 ・労使協議会 ・安全衛生 ・内部通報制度 ・ストレスチェック
お取引先	公正・公平な取引と信頼関係 の構築	・購買方針説明会 ・表彰制度
株主・投資家	企業価値の向上と適切な情報 開示	・株主総会 ・決算説明会 ・機関投資家向けスモールミーティング ・各種取材
地域社会	地域社会発展への貢献	・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

【その他の取り組み】

設計開発

パイオラックスの設計開発は、高い創造力と確かな技術力により、開発提案型企业として、横浜テクニカルセンターを中心に海外拠点のアメリカ、イギリス、韓国、中国、タイ、インドに展開しており、お客様のニーズを確実に捉え、図面化できる体制を構築しています。

横浜テクニカルセンターは、設計開発のグローバルセンターです。

販売・開発・調達部門を同フロアに配置し、部門間のシームレスな連携ができる環境を整え、グローバルでの開発力の「同期化」と「同質化」を推進しています。

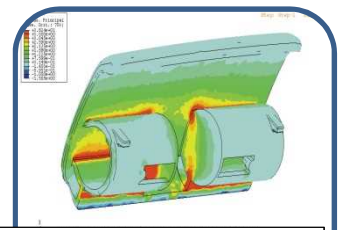
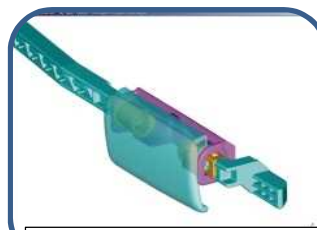
製品試験設備を真岡工場、富士工場、本社の3事業所に配置し最適な品質評価が行える体制を取っています。



構想検討会



図面検討



デジタルモックアップによるレイアウト検証と構造解析



製品環境性評価、実装耐久試験

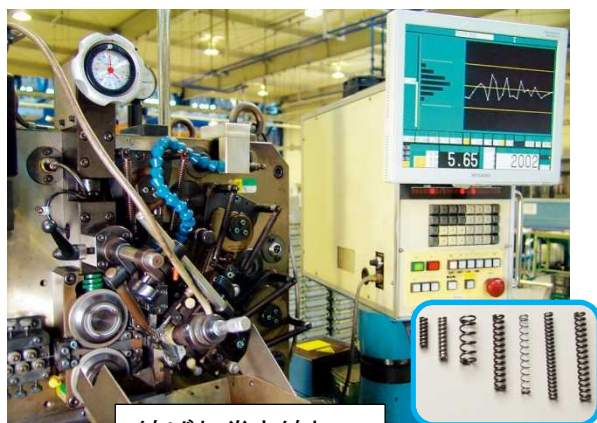


素材の環境負荷物質評価

生産技術

開発提案型企業にふさわしい製造技術力の構築とグローバル同質化を目指し、ファスナーと開閉機構部品は真岡工場、燃料系部品と駆動系部品は富士工場を中心に製造ラインを配置し、継続的改善によるロスの排除、グローバル生産性の向上、新工法の開発に取り組んでいます。

工程紹介



線ばね巻き線加工



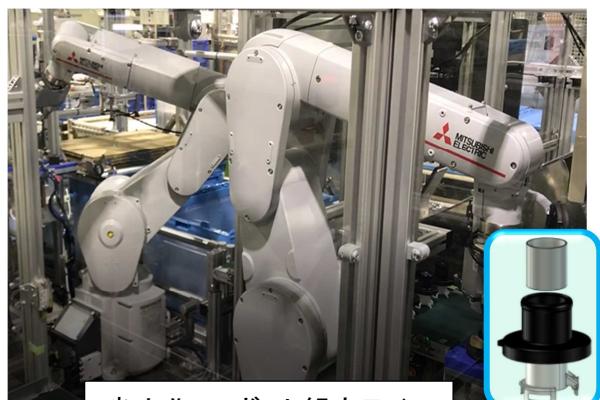
板ばねプレス加工



樹脂射出成形



セル生産ライン



省人化:ロボット組立ライン



自動化:フレキシブル組立ライン

【コーポレート・ガバナンス】

＜基本的な考え方＞

パイオラックスは、コーポレート・ガバナンスとは、株主、顧客、従業員、取引先など様々な利害関係者（ステークホルダー）との関係において、法令及び倫理を遵守し透明性を確保した企業経営の基本的枠組みのあり方と理解しており、その充実を経営の優先課題と認識し、取り組んでいます。

（１）株主の権利・平等性の確保

株主の権利の実質的な確保のため、法令に従い適切に対応するとともに、外国人株主や少数株主にも十分に配慮し、全ての株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を進めていきます。

（２）株主以外のステークホルダーとの適切な協働

企業価値を財務的価値のみならず、これと密接な関係にある社会的価値の総和として捉え、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会など、各ステークホルダーに対するビジョンに基づいて適切な協働を実践していきます。また、パイオラックスの役職員は、コンプライアンスを最優先の課題と受け止め、全てのステークホルダーの権利・立場を尊重するとともに、各ステークホルダーと協働する企業風土の実現に向けて、リーダーシップを発揮していきます。

（３）適切な情報開示と透明性の確保

財務情報のみならず、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスなどの非財務情報についても、自主的に、明快な説明を行うべく、経営陣自らバランスの取れた、分かりやすく有用性が高い情報提供に取り組んでいます。

（４）取締役会等の責務

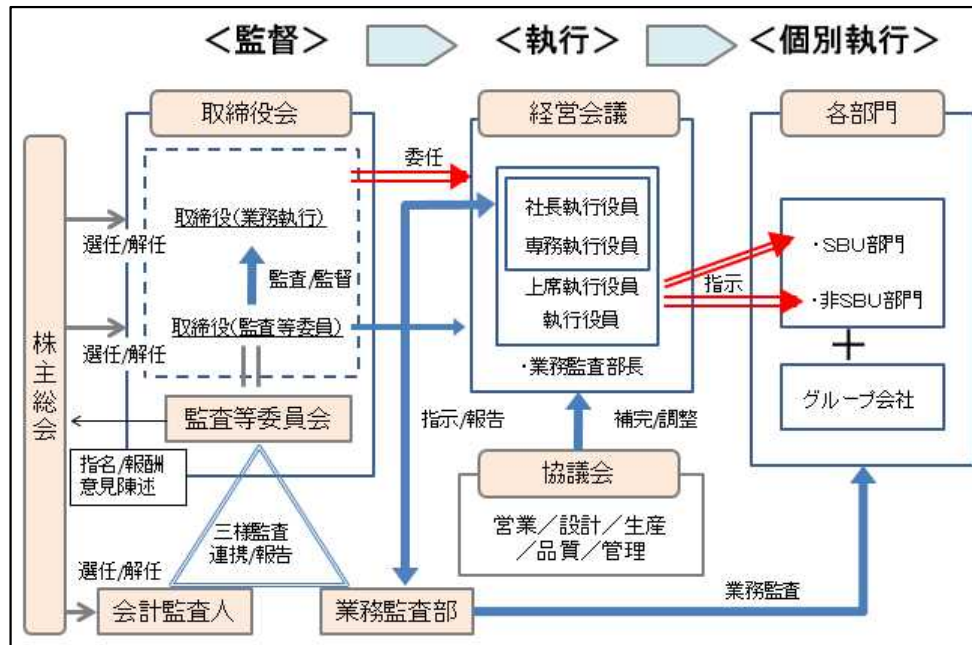
取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、収益力・資本効率などの改善を図るため、重要な企業戦略の策定・実行や内部統制システム・リスク管理体制の整備などの役割・責務を適切に果たしていきます。

（５）株主との対話

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、代表取締役をはじめとした経営陣幹部による様々なインベスター・リレーションズ活動、シェアホルダー・リレーションズ活動により、株主との間で建設的な目的を持った対話を推進していきます。

＜コーポレート・ガバナンス体制＞

取締役会における監査監督機能の強化を図りモニタリングボードを実現することが、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると考え、現在の体制を採用しています。なお、2016年6月28日開催の第100回定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。



- ・ 取締役会は、代表取締役社長を議長とし、取締役 9 名（うち社外取締役 3 名）で構成されています。重要な経営目標や経営戦略等についての意思決定を行う最高機関です。
- ・ 監査等委員会は、監査等委員会委員長を議長とし、監査等委員である取締役 3 名（常勤監査等委員 1 名、非常勤監査等委員 2 名）で構成されています。内部統制システムを利用して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について、監査を実施しています。
- ・ 指名・報酬諮問委員会は、代表取締役専務を委員長とし、取締役 5 名で構成され、社外取締役が過半数を占めています。取締役の選解任並びに報酬を公正に決定するという観点から、取締役会の任意の諮問機関として設置しています。
- ・ 経営会議は、代表取締役専務を議長とし、役付執行役員・上席執行役員で構成されています。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。

- ・ 会計監査人にはEY新日本有限責任監査法人を選任し、公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備しています。

<コーポレート・ガバナンスに関する施策の実施状況>

パイオラックスは、定例取締役会を月1回開催し、経営の基本方針及び重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督を行っています。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。取締役会と経営会議との経営情報の共有化を図り、業務運営の方針徹底と経営上のリスクに対する感応度を高める体制を構築しています。

<内部統制システム>

パイオラックスは、「内部統制システムの基本方針」及び「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のため、代表取締役社長を最高責任者とする内部統制体制の下、当社グループの内部統制システムの構築、運用及び有効性評価を毎年行う等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・マトリックス等を整備・作成し、評価を行っています。

リンク：[コーポレート・ガバナンス報告書](#)

リンク：[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](#)

<コーポレート・ガバナンス教育>

パイオラックスの全管理職を対象に「内部監査の役割と支援機能」というテーマで社内研修を行いました。内部監査がどのように機能するのか、従業員がどのような意識を持って就業する必要があるかについて再認識し、健全かつ継続的な企業としての成長に努めています。

【リスクマネジメント】

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、事業及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。

<情報セキュリティ体制>

パイオラックスでは、「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き、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する活動を行っています。また近年、巧妙化・複雑化しているサイバー攻撃への対応として、社内教育とメール攻撃訓練をグローバルに行っています。

<事業継続>

パイオラックスでは、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に、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、備蓄品の配備等を行っています。自然災害発生後の対応を想定したBCP全社訓練を継続的にを行い、習熟度の向上に取り組んでいます。

感染症対策として、2020年に新型コロナウイルス対策委員会を設置し、グループ全体で継続的に情報共有するとともに、手洗い・うがい・マスク着用の徹底、検温・消毒・飛沫対策、罹患者発生時のオペレーションやマニュアルの整備等を進めています。

<災害対策の取り組み>

緊急時の行動指針をまとめた名刺サイズの「災害対応マニュアル」を全従業員が携帯し災害に備えています。



【コンプライアンス】

パイオラックスグループは、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。当委員会では、法令・定款及び当社の経営方針を遵守したコンプライアンス経営を推進する体制構築を行っています。

＜パイオラックスグループ行動規範＞

パイオラックスグループは、「弾性を創造するパイオニア」をコーポレート・アイデンティティとして、自動車関連や医療関連の分野で広く産業・社会に貢献する経営に努めています。事業活動を営む上で、役員及び従業員一人一人が良識ある企業人・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、定期的な教育を行うことで、役員と従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

リンク：[パイオラックスグループ行動規範](#)

＜反社会的勢力の排除＞

パイオラックスグループは、反社会的勢力による不当要求に対し、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持ちません。関係部署は、外部の専門機関と連携して反社会的勢力に関する情報を収集し、研修等により社内の周知徹底を図っています。

＜紛争鉱物規制への取り組み＞

サプライチェーン上流における人権保護や労働問題は、企業の喫緊の課題であり、サプライヤーと連携して調査しています。責任ある鉱物調達の重要性を認識し、取り組んでいきます。

＜内部通報制度＞

パイオラックスでは、コンプライアンスに関する情報を把握するため、内部通報窓口を設置しています。従業員がコンプライアンス上の問題を発見した場合、窓口部署に直接通報することができます。また、通報者保護に配慮し、第三者が運営する内部通報窓口にも匿名で通報することもできます。

【環境報告】**＜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、グローバル環境方針を更新しました。新たな環境方針は、SDGsへの取り組み、医療機器事業を含む全事業領域における省エネ、環境法令順守、環境保護に言及し、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います。

基本方針

パイオラックスグループは、[弾性]をコアテクノロジーとした製品を開発・製造・販売する事業活動を通じて、環境・社会・経済がバランスした「持続可能な社会」の実現を推進します。

スローガン

我々は環境と調和した成長を目指します

行動指針

パイオラックスグループは、全ての事業領域に於いて、環境保護と環境汚染の予防に取り組み、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。

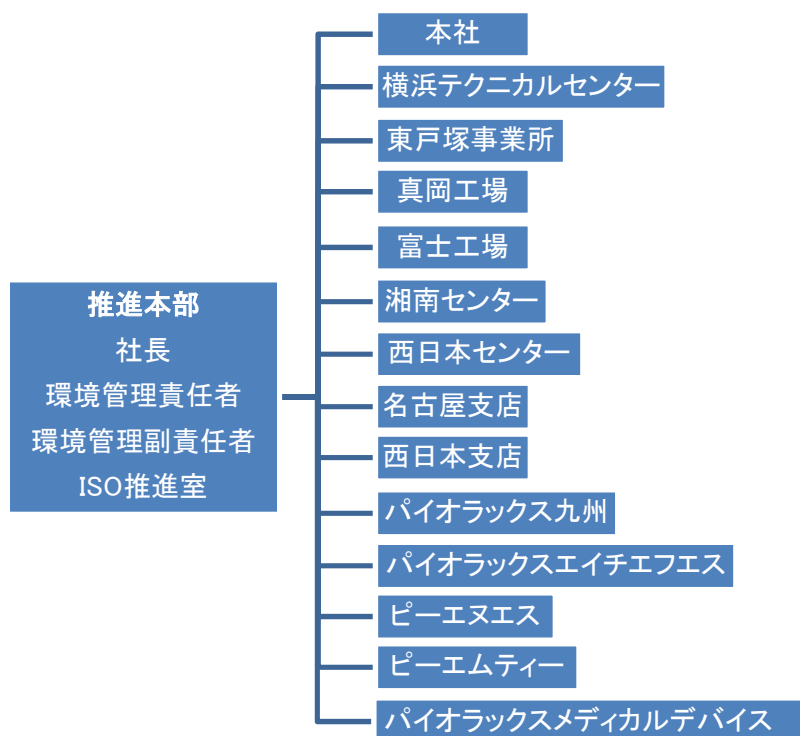
＜取り組み重点テーマ＞

- ① 社長方針とシンクロした環境改善活動の推進
- ② SDGs「持続可能な開発目標」貢献への取り組み
- ③ エネルギーの合理的な使用と持続可能な資源の有効活用
- ④ 循環型社会に対応する「3R」の実践
(3R:リデュース・リユース・リサイクル)
- ⑤ 環境関連法規制及びお客様要求事項の順守
- ⑥ 環境社会貢献活動への取り組み

＜パイオラックス環境推進体制＞

パイオラックスの各事業所及び国内子会社に、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、ISO14001:2015 環境マネジメントシステムを運用しています。

2020 年度には、パイオラックスメディカルデバイス(医療機器事業)の生産事業所を含めました。



＜グローバル環境マネジメント国際認証＞

パイオラックスは、2002年4月にISO14001国際認証を取得し、現在国内6事業所、海外7事業所でISO14001:2015国際認証を取得しています。今後、計画的に認証拡充を進めていきます。

＜ISO14001 認証取得事業所＞

国内 事業所	本社	真岡工場	富士工場
	横浜テクニカルセンター	湘南センター	西日本センター

海外 事業所	PIOLAX CORPORATION(アメリカ)	PIOLAX LTD.(イギリス)	PIOLAX CO., LTD(韓国)
	PIOLAX (THAILAND) LTD.	東莞百樂仕汽車精密配件有限公司	
	PT.PIOLAX INDONESIA	武漢百樂仕汽車精密配件有限公司	

＜環境法令順守状況＞

パイオラックスグループでは、過去3年間に重大な環境影響を与える法令違反、罰金・制裁金の支払い、漏出の発生はありません。

また、環境に関する苦情の中で、法的申し立てされたものではありません。

解体した旧横浜テクニカルセンターの安定器に使用されていたPCB(高濃度4.16kg)は、PCB特別措置法に基づき保管しています。2021年度に特別管理産業廃棄物として処理する計画です。

＜環境側面の重要課題＞

環境リスク、内部外部の変化、環境パフォーマンスは、環境マネジメントレビュー(1回/年)で報告をしています。また、マテリアリティ分析で取り上げた「エネルギー・大気への排出、廃棄物」を、パイオラックスグループの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※)、廃棄物の削減目標達成に努め、気候変動の緩和、水を含む資源の有効活用を実践していきます。2020年度に国内ではCO2排出量削減目標を掲げ、脱炭素社会に向けた取り組みを開始しました。

※詳細は、環境パフォーマンスデータに示します。 ※GHG(Greenhouse Gas)

＜生産事業所の取り組み＞

省エネ改善

パイオラックス及び国内外子会社では、照明機器のLED化を始め、工場施設、生産設備に高効率モーターとインバーター制御を採用し、省エネを目指したエネルギー管理を行っています。



構内照明 LED 化



高効率モーター＋インバーター制御コンプレッサー、冷却チラー設備

＜排水の改善と生物多様性＞

真岡工場では、熱処理の排水に含まれる硝酸性窒素の環境基準設定を受けて、従来の酸アルカリ処理を微生物の働きで窒素化合物を除去する生物脱窒法排水処理施設に変更しました。

工場流域(鬼怒川水系)の環境保護と生物多様性に寄与するとともに、従来施設より約170トン/日の節水効果が得られ、水資源への影響も抑えています。



真岡工場 生物脱窒法排水処理設備

＜災害リスクへの備え＞

パイオラックスの真岡工場、富士工場、湘南センター及びパイオラックスメディカルデバイスでは、気候変動への適用の一つとして、自然災害時の長時間停電を想定した工場基本機能の継続計画として発電機を設置しています。真岡工場では熱処理ラインや給排水、富士工場では工場事務所や生産工場の一部、湘南センターでは受注システム、パイオラックスメディカルデバイスでは物流と滅菌室への電力供給を補うことで、停電リスクを最小限に抑える準備をしています。

また、近年影響が拡大する水害リスク対策として、真岡工場と富士工場では調整池を設け、水害リスク低減を図っています。



発電機設備

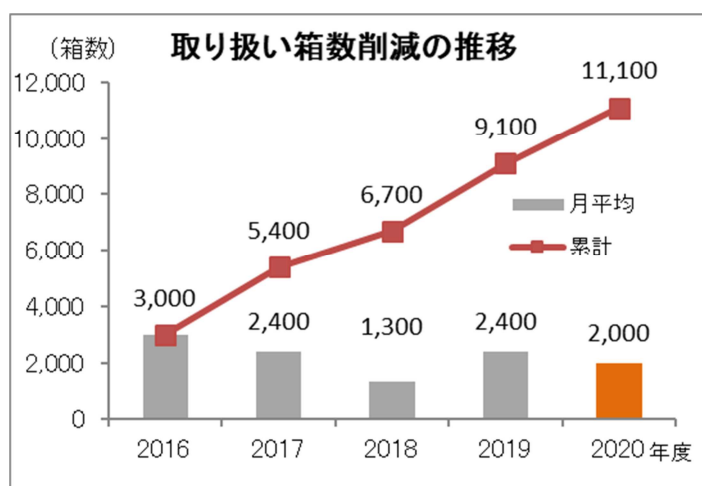
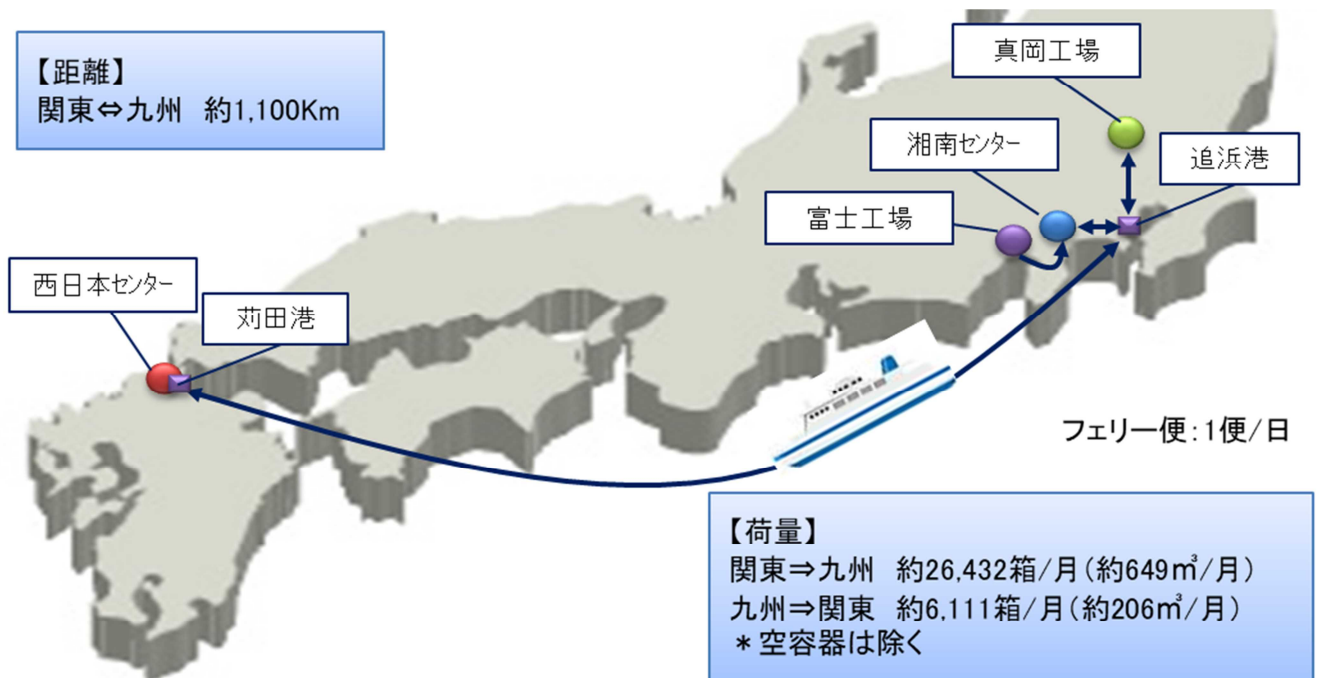


調整池

＜物流部門の取り組み＞

お客様への製品輸送で発生する温室効果ガスの削減に貢献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船舶によるモーダルシフト輸送を取り入れています。2020年度実績では、377トンのCO2削減効果がありました。

また、容器梱包で納入する製品の容器充填率、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。



＜設計開発部門の取り組み＞

環境負荷物質の調査

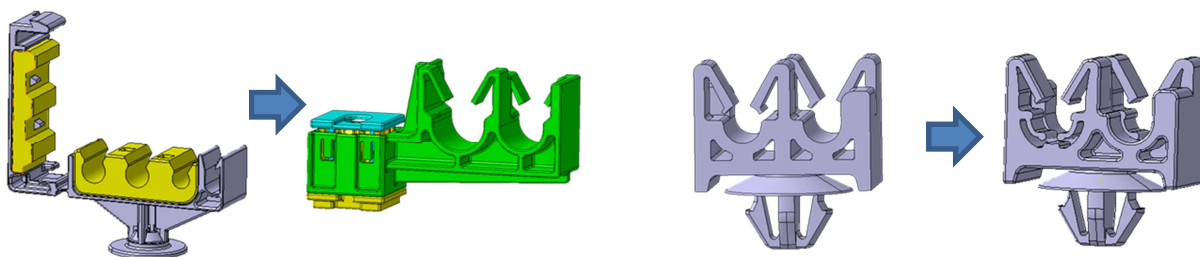
横浜テクニカルセンターでは、環境負荷物質に関する各国法規、規制及びお客様要求事項の改定を把握し、データベース化して開発・生産技術部門で活用することで、お客様に安全な製品の提供に努めています。

環境配慮型製品の紹介

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商品開発を行っています。ファスナー部品の標準化・軽量化、駆動ユニットの環境負荷低減、車内の利便性向上製品の構成品共用化、各国の燃料規制に対応した燃料系部品があります。

ファスナー開発 自動車配管固定用クリップの軽量化・統合化

車体床下やエンジンルーム内の集中配管固定用クリップでは、振動を車体に伝えない構造や配管径違いで使い分けていたクリップのデザインを変更し、軽量化とお客様の作業効率アップを実現しています。



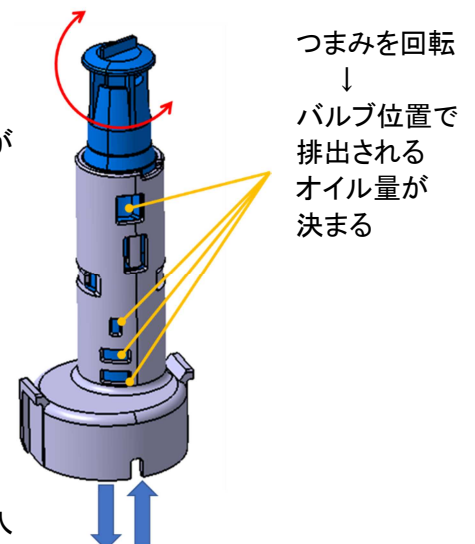
防振材の軽量化 -70%

軽量化 -4% 、配管径吸収代 +35%

駆動系部品開発 オートマチックオイル排出量調整機能付きオイル注入排出チューブ

エンジンと連結しているオートマチックトランスミッションにはエンジンオイルとは別の専用オイルが使用されています。

オイル交換が必要な場合、従来は全てのオイルが廃棄されていましたがオイルの状態に応じて交換に必要な最小限の量にとどめるバルブ機能を設けたチューブを開発したことで、廃油量を削減し、環境負荷低減を実現しました。

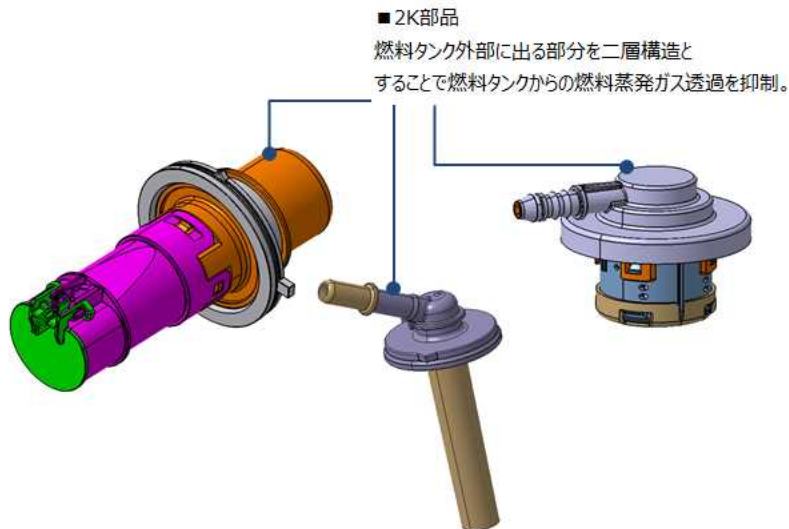


オイルの排出・注入

燃料系部品開発 自動車燃料タンク用 2K※ 部品

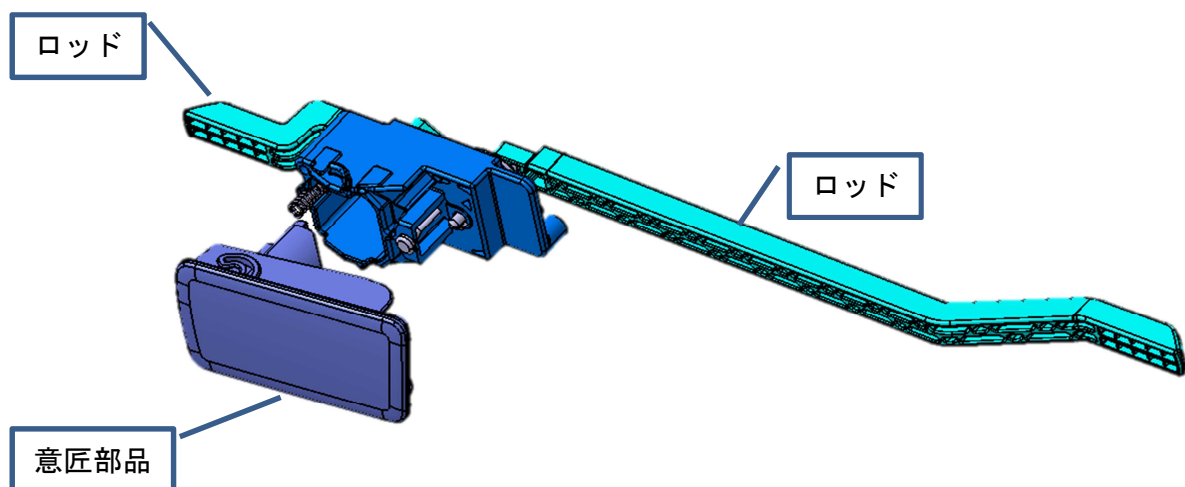
燃料タンクから透過される燃料蒸発ガスは、光化学オキシダントの原因物質の一つです。この透過量を減らすため、燃料タンク構成部品に 2K 技術を採用した部品を開発し、各国で強まる燃料透過規制に対応した製品をシリーズ化しています。

※2K：ドイツ語の 2 Komponenten（2つの成分）から、接着性樹脂を用いた2色成形技術を指します。



開閉機構部品開発 助手席コンパートメントドアラッチの構成品共用化

運転席側と助手席側の双方から操作しやすいよう改善したコンパートメントドアラッチは、意匠部品と操作ロッド以外の基本機構部品を標準化することで、生産性の観点から温室効果ガス削減に貢献する商品です。



＜環境パフォーマンスデータ＞

企業活動からの温室効果ガス

パイオラックスグループでは、企業活動から発生する温室効果ガスについて、サプライチェーン排出量区分、直接排出量スコープ1、エネルギー起源の間接排出量（電気）スコープ2、その他の間接排出量スコープ3のデータを収集しています。直接排出量スコープ1、直接排出エネルギー使用量については、2016年に遡り、灯油（ケロシン）を追加算定しています。

スコープ1・2

単位：t-CO₂e

内訳		2016	2017	2018	2019	2020
バリューチェーン全体排出量	スコープ1+2	50,328	49,903	49,402	47,772	42,933
直接排出量（ガス・灯油）	スコープ1	1,730	1,864	2,073	2,756	2,544
間接排出量（電気）	スコープ2	48,598	48,039	47,329	45,016	40,389

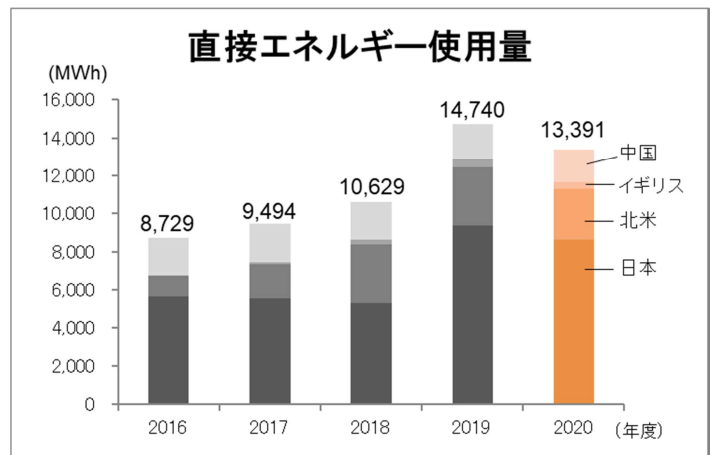
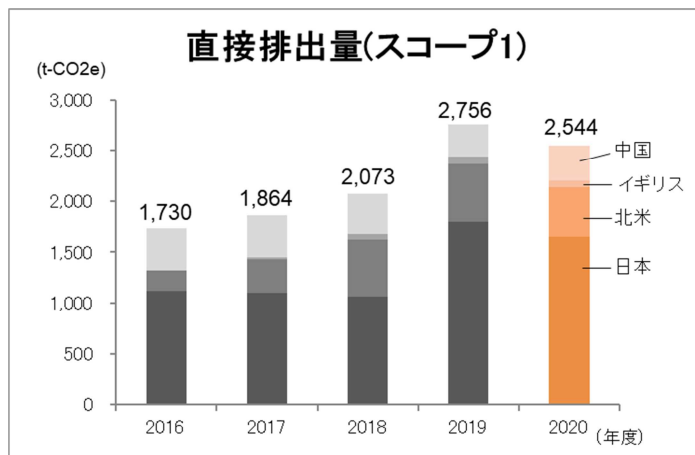
・スコープ1： 国内排出係数は、環境省のサプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.1）を参照。

「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」別表2、燃料の使用に関する排出係数
海外は契約企業値を参照。

・スコープ2： 国内外排出係数はロケーション基準値で算定

国内 “全国平均係数”＝【一般送配電事業者】の沖縄以外の数値

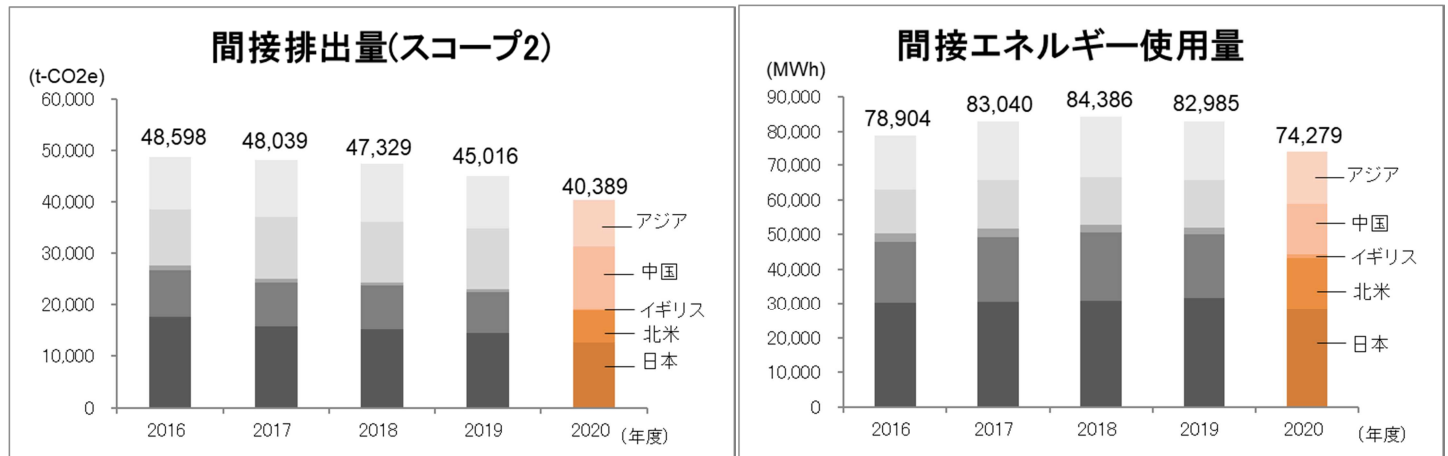
海外 IGES, carbon footprint, Climate Transparency, UK Government GHG conversion factors



・日本：2019年度からパイオラックス医療デバイスを追加

・エネルギー使用量単位をMWhに統一

・2016年に遡り、灯油（ケロシン）を追加



- ・日本: 2019 年度からパイオラックスメディカルデバイスを追加
- ・スコープ 2: 国内外排出係数はロケーション基準値で算定

スコープ 3

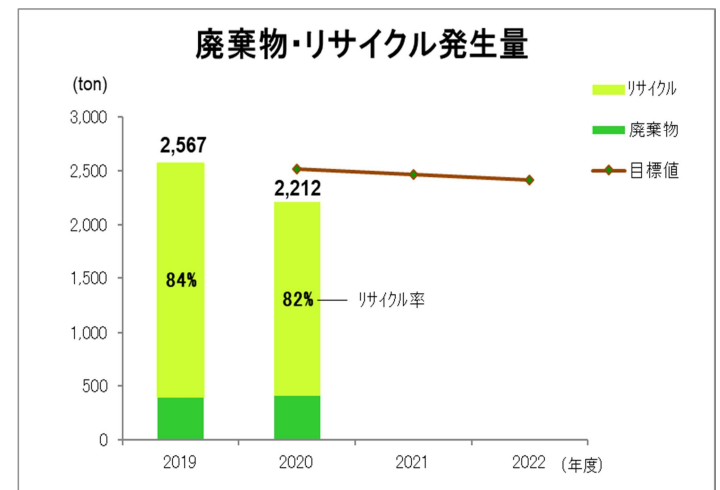
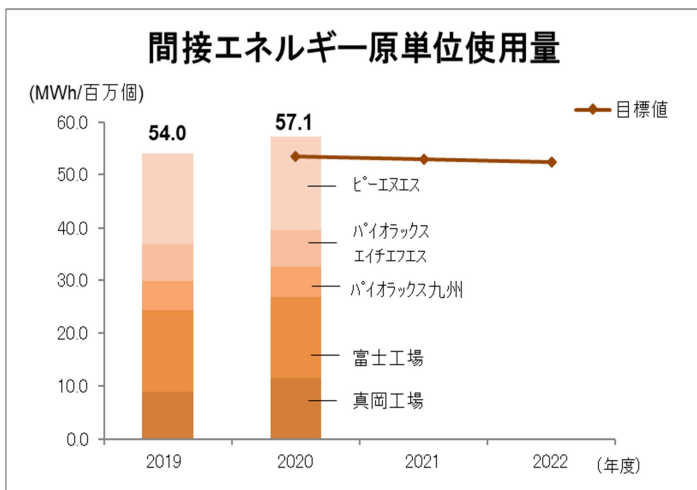
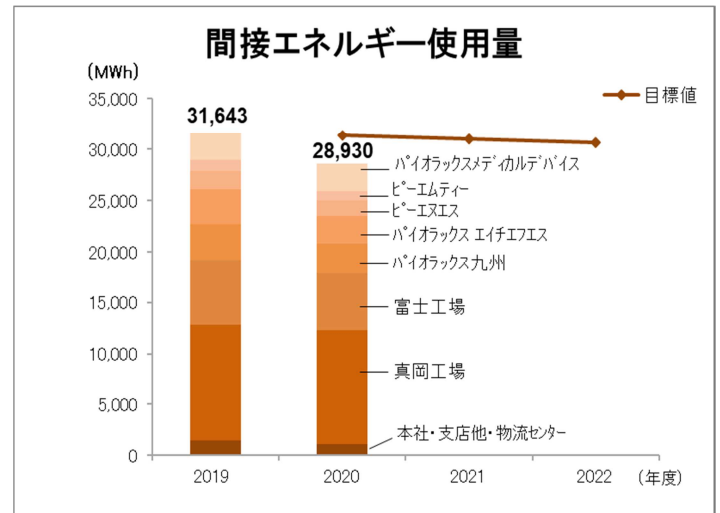
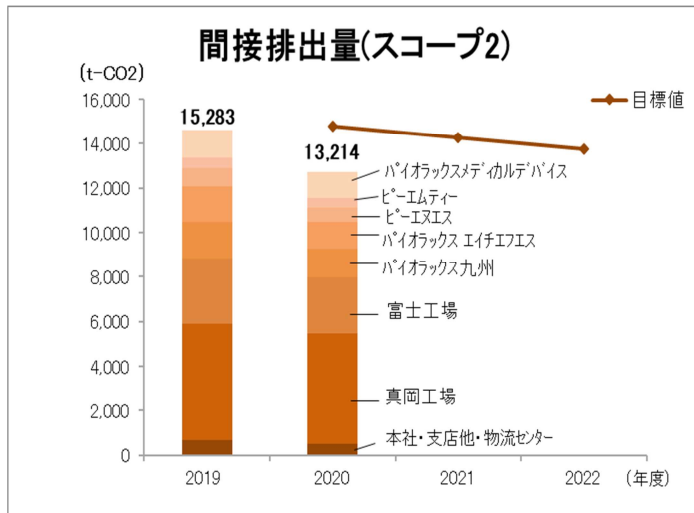
単位: t-CO₂e

区分	内容	2020 年度	備考
カテゴリ 1	購入した製品・サービス	37,077	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
カテゴリ 2	資本財	9,220	設備金型投資: パイオラックスグループ
カテゴリ 3	スコープ 1、2 に含まれない 燃料及びエネルギー関連活動	5,515	電力・ガス・灯油: パイオラックスグループ
カテゴリ 4	輸送、配送(上流)	1,174	(トンキロ法): 海外事業所を除く
カテゴリ 5	事業から出る廃棄物	275	産廃・一般廃棄物: 海外事業所を除く
カテゴリ 6	出張	46	海外事業所を除く
カテゴリ 7	雇用者の通勤	455	海外事業所を除く
カテゴリ 8	リース資産(上流)	2,300	国内生産工場配送委託倉庫
カテゴリ 9	輸送、配送(下流)	2,589	(トンキロ法): 海外事業所を除く
カテゴリ 10	販売した製品の加工	NA	把握していない
カテゴリ 11	販売した製品の使用	NA	把握していない
カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	NA	把握していない
カテゴリ 13	リース資産(下流)	59	本社フロア 1F
カテゴリ 14	フランチャイズ	NA	該当しない
カテゴリ 15	投資	NA	適用外
合計		58,710	

- ・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.2.3)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.3.1)を参照。
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)
(カテゴリ 1 購入製品よりスコープ 1・2 に含まれる国内子会社製品データ見直し削除)

環境中期目標と実績

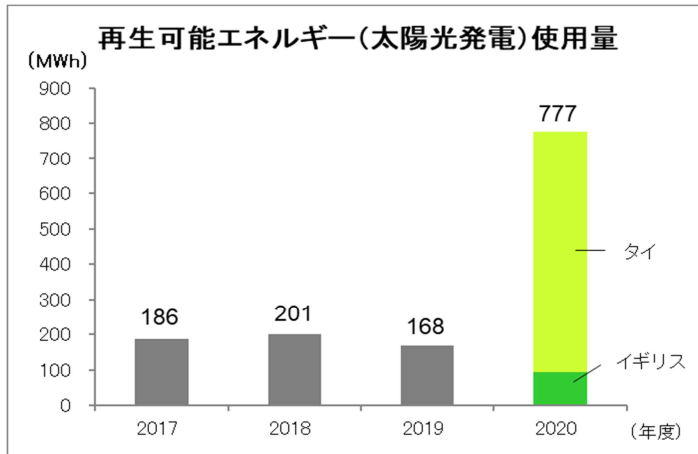
パイオラックス及び国内子会社は、第7期環境中期目標として、2019年度をベンチマークとし、2022年度までの3年計画で、電気エネルギーからのCO2排出量削減-10%、総使用量-3%、生産工場（パイオラックスメディカルデバイス、ピーエムティーを除く）原単位（生産数百万個）当たり使用量-3%、廃棄物総量-6%の削減を目標に掲げて活動を行っています。2020年度は、2019年度比でCO2排出量-14%、総使用量-10%、生産数原単位+6%、総廃棄物総量-14%とパンデミックの影響がデータに表れています。



・間接エネルギー原単位使用量:パイオラックス及び国内3子会社
(パイオラックスメディカルデバイス、ピーエムティーを除く)

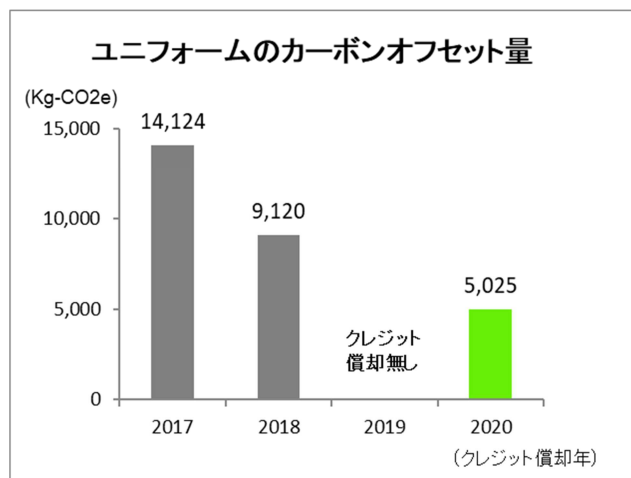
再生可能エネルギーへの取り組み

太陽光パネルによる再生可能エネルギーの自給を、2017年パイオラックス(イギリス)に続き、2020年にはパイオラックス(タイ)で開始しました。2020年度の温室効果ガス排出削減効果は、マーケット基準比で416(t-CO₂)でした。



カーボンオフセットへの取り組み

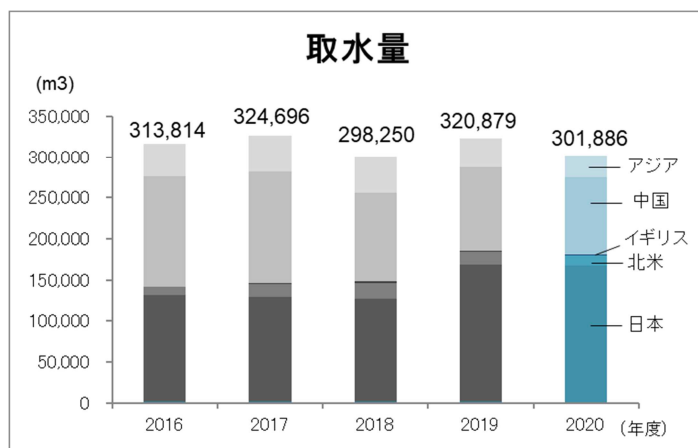
パイオラックス及び国内子会社では、カーボンオフセットユニフォーム(作業服)を購入しています。購入したユニフォームのカーボンクレジットは、2020年「名古屋大学医学部附属病院における熱回収型ヒートポンプ等の導入による省エネ事業」に貢献しました。



取水量データ

パイオラックスグループでは、取水量データを把握し水管理を行っています。2020年度は2019年度比で-6%でした。2020年度の取水水源は、第三者水源と再生可能地下水で、その割合は各50%です。

また、2020年度の水に関するリスクとして、水ストレス地域(メキシコ・インド:WRI AQUEDUCT Water Risk Atlas調べ(Water Stress Area Extremely Hi))からの取水量は、4,428m³(メキシコ:地下水2,626m³、インド:工業団地工業用水1,802m³)で、パイオラックスグループ総取水量に占める割合は1.5%です。



【品質報告】

＜パイオラックスグローバル品質方針＞

期待される企業として、お客様満足度と企業価値の更なる向上を目指して、パイオラックスグループ全体で安定したモノづくりに努めます。

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

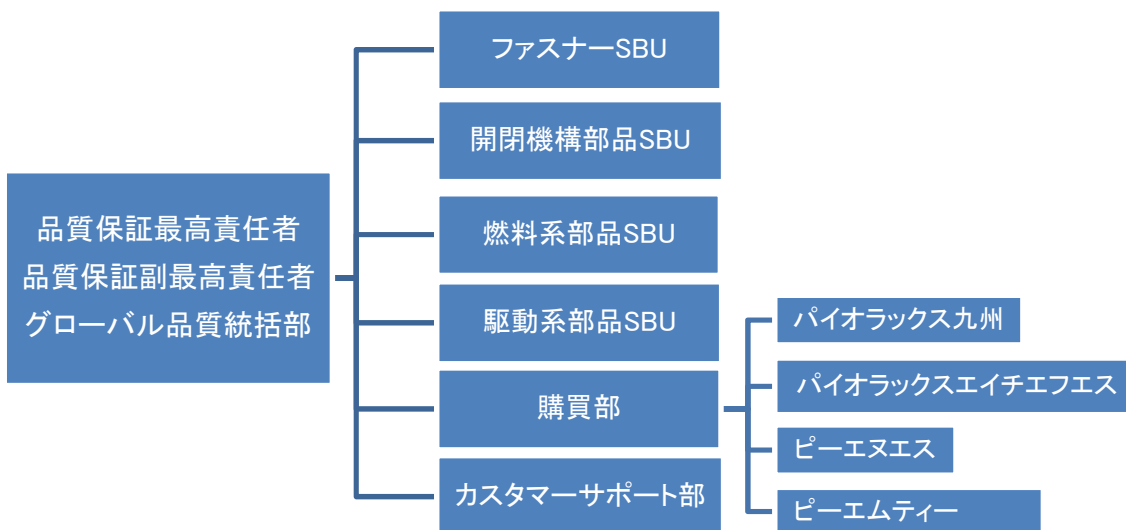
＜グローバル品質マネジメント国際認証＞

パイオラックスは、2001年のQS9000をはじめ、ISO9001、ISO/TS16949、2017年にIATF16949:2016と、品質国際規格を継続して認証取得してきました。現在、海外子会社全10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、パイオラックス医療デバイスでは、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。今後とも、パイオラックスグループ全体で品質国際規格のレベルアップを計画的に推進していきます。

＜品質管理体制＞

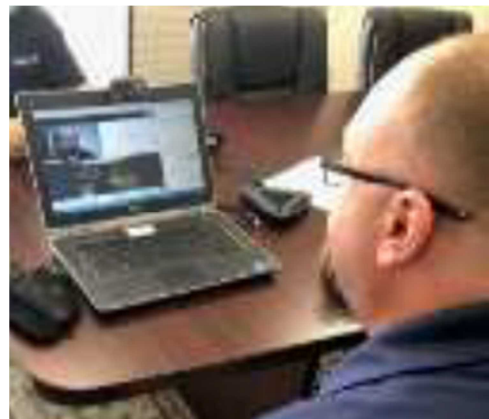
パイオラックス及び国内子会社は、パイオラックス国内品質保証体系図に示す品質最高責任者、副責任者、グローバル品質統括部の下、商品SBU、購買部、生産子会社ごとに、製品固有の特性について専門的知見で対応する品質管理体制を構築しています。加えて、お客様へ製品をお届けするカスタマーサポート部も含めて、生産から納入まで一貫した品質保証体制を整えています。

パイオラックス国内品質保証体系図



＜グローバル品質会議＞

グローバル品質統括部では、海外拠点の品質保証業務のレベルアップを目的に年4回のグローバル品質会議を開催しています。2020年度は海外拠点との情報共有を全てオンライン会議で行いました。特に工程監査等の現場確認が必要な業務は、動画やライブ映像配信を活用して、日本からの的確なアドバイスをタイムリーに送ることができるようになりました。

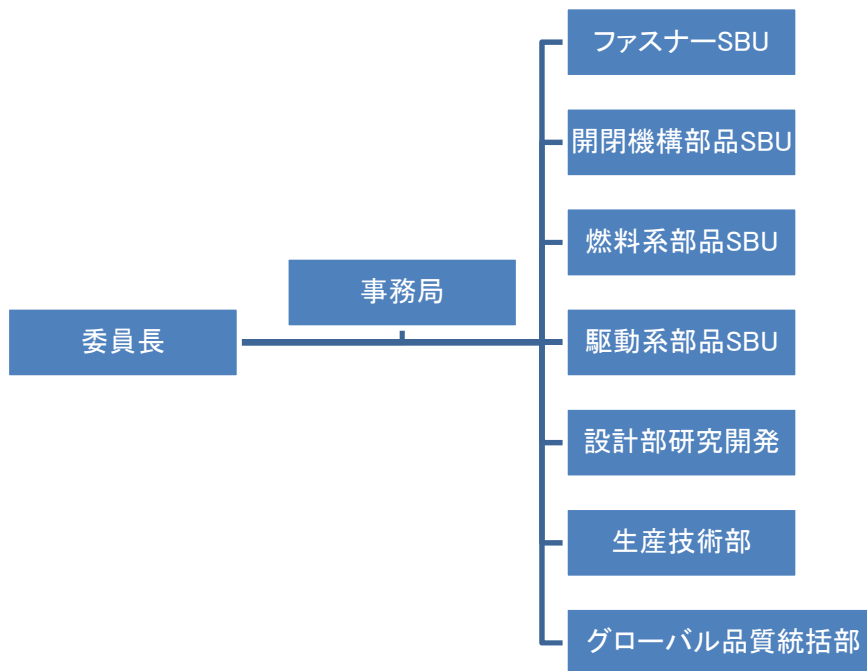


【バリューチェーンエンゲージメント】

＜グローバル技術標準＞

パイオラックスは、2006年よりノウハウの構築と明文化を目的に、日本工業規格（JIS）の考えに基づき、パイオラックス技術標準規格【P-ES】（Piolax Engineering Standard）を制定しています。

運営にあたり技術標準委員会を設け、その中に規格制定・見直しのワーキングチームを7つ設置しています。現在までに148件の規格整備が完了し、新規格の制定を含む年次見直し活動を行っています。



＜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、設計部主催の教育プログラムを月次開催しています。教育カリキュラムは設計支援ツール、品質工学、自動車構造、環境負荷物質、最新自動車技術、法規等、多岐にわたります。2020年度は全カリキュラム12講座をオンライン会議で開催し、国内外で延べ約1600名が参加しました。



＜やまびこ改善活動＞

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改善活動の総称です。

光の速さではなく音速で改善を進め、“やまびこ”のように呼び掛けの声が確実に伝播していくことを目指して名付けられた活動です。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、現場の士気を高めることができます。現在では国内子会社も含めた活動に広がり、海外生産拠点でも同様の改善取り組みを行うことで、現場力と品質力の向上に努めています。2020年度、国内はオンラインで、海外は感染症対策を施して現場で開催しました。



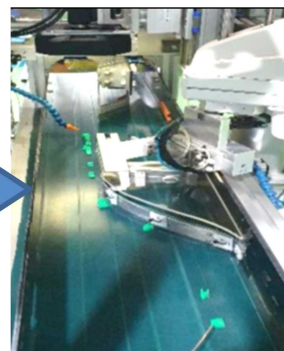
真岡工場
(コロナ禍で現場巡回がなくなり、
密を避けるため、複数の会議室に分かれて開催。)



パイオラックス(中国・武漢)



パイオラックス(中国・東莞)



パイオラックス(タイ) 全数検査改善

＜グローバル生産会議＞

パイオラックスグループでは、年に一度、国内外の生産拠点の製造部門で技術交流会を開催しています。省人化・自動化等、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他、海外生産拠点メンバーに対して射出成形技能検定を行い、品質・技術のレベルアップにつなげる活動を行っています。2020年度は開催が遅れ、2021年5月28日にオンラインで行われ、国内外拠点合わせて60名弱が参加しました。海外拠点は中国やインドネシア、インド、韓国、タイなどが参加し、時差の関係で参加できなかった拠点に対しては、別途フォローアップの打ち合わせや会議の動画配信などを実施します。



各参加者からの報告会



現物による改善説明



現場での改善事例説明



金型分解教育



射出成形技能検定:実技



射出成形技能検定:筆記

＜グローバル小集団報告会＞

パイオラックスでは、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。経営陣へ直接改善活動を報告する場を設けて改善意識を高めることで、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“Kaizen”に直接触れ、職場に持ち帰って更なる“Kaizen”に結び付けることができる有意義な活動になっています。なお、2020年度は、例年1月頃に開催している報告会を、2021年7～8月にずらして行いました。開催方法も、従来の参加型報告会ではなく、音声付資料の審査方式に変更しました。

＜サプライヤーエンゲージメント＞

製品及び資材を供給するサプライヤーを対象とした年度方針説明会(3月)と中間報告会(11月)を開催しています。パイオラックス社長方針と購買方針の説明や品質講話を通じ、年間活動計画及び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。また、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開催しています。2020年度は、コロナ禍の影響で年度方針説明会及び中間報告会は、いずれも中止となりました。

＜品質管理基準＞

購買部では、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」を配布し、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、製品保証度を高める活動を行っています。2020年度時点で、49社・457名が認定検査員として登録されています。



＜サプライヤーとの環境規制への取り組み＞

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)の最新版を年1回配信し、材料や部品等の納入品に関する環境負荷物質調査並びに紛争鉱物(コンフリクト・ミネラル)調査を行っています。

2020年度の環境負荷物質調査の結果は、社内基準に全て準拠していました。紛争鉱物(コンフリクト・ミネラル)調査については、懸念のある鉱物に関してサプライヤーと連携し、調査回答回収率及び調査精度向上に努めています。

【安全衛生】

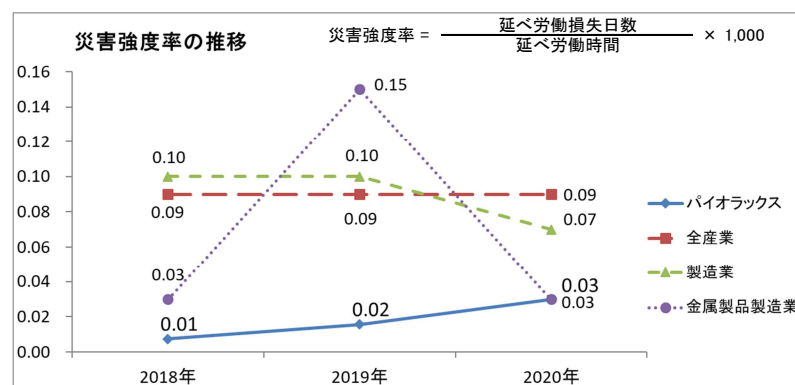
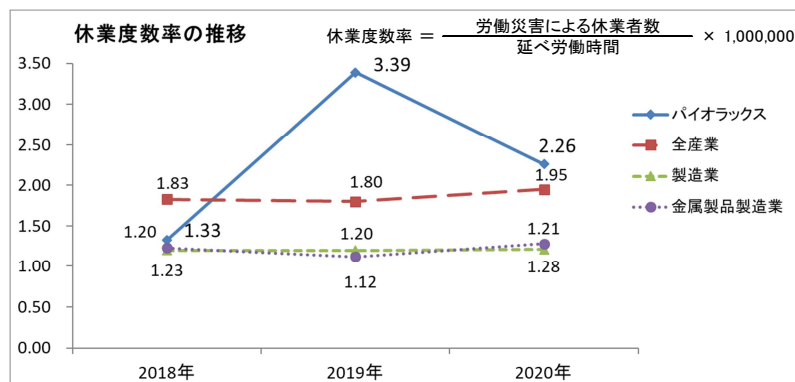
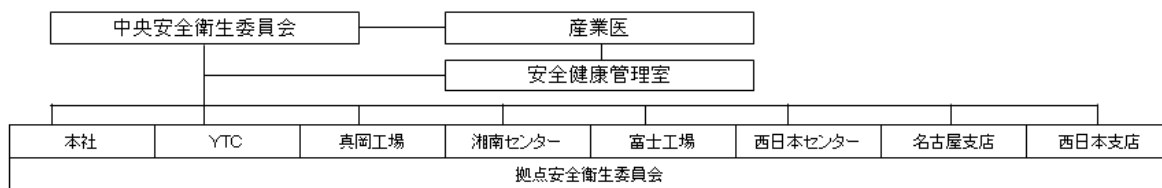
＜安全衛生の考え方＞

当社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、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。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。

＜労働安全衛生活動体制＞

パイオラックスは、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する労働安全衛生マネジメントシステムを構築し運用しています。中央安全衛生委員会の委員長は代表取締役社長、委員は拠点の安全衛生委員会メンバー、産業医、労組推薦者、その他適任者とし、その構成は労使同数としています。

「安全衛生管理規程」で遵守事項を定め、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。



※対象範囲：株式会社パイオラックス

＜労働災害の撲滅＞

発生した労働災害については、経営会議で報告して情報共有し、同様の災害が起こらないよう各拠点長が自拠点・自部署に展開することで、改善につなげています。

＜自動車事故の撲滅＞

2014年度より、警察署や保険会社から外部講師を年に1回招き、交通安全講話を開催する等、事故の未然防止・予防に努めています。2020年度は国内子会社を含めて動画配信による安全教育を行いました。また、社用車にはドライブレコーダーや自動ブレーキ等の安全装置を備えた車種を導入しています。

＜救急救命講習会＞

国内拠点に AED（自動体外式除細動器）を設置しています。防災訓練時に救急救命講習会を開催し、より多くの従業員が AED を使用できるよう訓練しています。緊急時は近隣住民への貸し出しも行っています。



【人権】

＜パイオラックスグループ 人権と労働に関する基本方針＞

パイオラックスグループは、世界人権宣言をはじめとした人権に関する国際規範を支持、尊重します。パイオラックスグループの人権と労働に関する基本方針は、「パイオラックスグループ行動規範」に基づき、パイオラックスグループの全ての役員・従業員に適用されます。

①人権尊重

全ての人の基本的人権を尊重し、あらゆるハラスメントを認めません。

②差別撤廃

人種・民族や出身国籍・宗教・性別・障がい・性的指向・性自認等を理由とした差別を行いません。多様な人材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ます。

③児童労働の禁止

法令による就労可能年齢に達しない児童の労働は認めません。

④強制労働の禁止

全ての労働は自発的であること、及び従業員が自由に離職できることを確実に保証し、強制労働は行いません。

⑤賃金

最低賃金、超過勤務、賃金控除、その他給付等に関する各国・地域の法令を遵守します。

⑥労働時間

従業員の労働時間（超過勤務含む）の決定、及び休日・年次有給休暇の付与その他について、各国・地域の法令を遵守します。

⑦従業員との対話・協議

従業員の代表もしくは従業員と誠実に対話協議し、健全な関係構築と課題の解決に努めます。従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を各国・地域の法令に基づいて認めます。

⑧安全・健康な労働環境

従業員の職務上の安全・健康の確保を最優先とし、事故・災害の防止に努めます。

⑨責任ある鉱物調達

紛争鉱物等、社会的問題の原因となる原材料や非人道的行為に関わる原材料の使用を回避することに取り組めます。

【人財】

<健康経営>

パイオラックスでは、2021年6月に「健康経営宣言」を制定しました。従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」に取り組んでいます。

<株式会社パイオラックス 健康経営宣言>

当社は、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、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し、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. 従業員一人一人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。

＜処遇・評価＞

パイオラックスグループ各社は、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・性自認等による差別につながる行為を認めていません。また、性別や年齢等による差別的な募集・採用条件は設けていません。

人事考課で従業員各人の能力の発揮度や成果等を客観的に正しく評価することにより、従業員の能力開発とその効果的活用を図り、公正な処遇を行っており、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。また、同一労働同一賃金については、法令改正に準じ対応しています。

＜従業員意識調査の実施＞

パイオラックス国内グループでは、従業員の職務に対する希望や職場環境等の問題を把握して改善につなげるため、従業員に対して面談を行い、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、課題解決に取り組み、課員の満足度や働く意識の向上につなげています。

＜ダイバーシティの推進＞

パイオラックスグループでは、人権・労働に関する基本方針として「差別撤廃」「人権尊重」を掲げ、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・障がい・性的指向・性自認等を理由とした差別を行わない活動を実施し、ダイバーシティに積極的に対応していきます。

＜障がい者雇用＞

パイオラックスの2020年度の障がい者雇用率は2.0%です。雇用率向上のため積極的に採用を進めています。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度
法定障がい者雇用率	2.2%	2.2%	2.2%
障がい者雇用	2.15%	1.88%	2.00%

※対象範囲：株式会社パイオラックス

＜働き方改革＞

コロナ感染予防の対応として在宅勤務を導入しました。2020年度は在宅勤務制度の検討と整備を進め、2021年度より制度化して運用を開始しています。

＜女性の活躍を推進＞

パイオラックスでは、女性活躍推進法に基づき、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。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。



2021年1月29日、女性活躍推進法に基づく優良企業認定として
えるぼし最高位(3段階目)を取得しました。

2020年度の女性従業員に関する割合は下表の通りです。女性活躍推進法に基づく行動計画では、2023年度までに管理職に占める女性の割合を3%以上にすることを目標としています。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度
採用した従業員に占める女性の割合	9.6%	17.0%	28.9%
従業員に占める女性の割合	17.4%	17.4%	18.1%
管理職に占める女性従業員の割合	2.2%	2.9%	2.8%
役員に占める女性の割合	0.0%	0.0%	11.1%
平均勤続年数 男性 (年)	15.5	15.2	15.1
女性 (年)	17.6	18.1	17.6

※対象範囲: 株式会社パイオラックス

年度末時点の数値。役員、顧問、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)を除き、社外から当社への出向者を含む。

＜育休復職率＞

2020年度に育休を取得した従業員の復職率は100%です。今後も復職しやすい職場環境を維持向上していきます。

＜定年再雇用＞

パイオラックスでは、持続雇用制度の導入により、60歳の定年後も勤続を希望する従業員を100%再雇用しており、65歳まで継続勤務が可能です。再雇用者が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

＜人材育成＞

パイオラックスでは、従業員個々の能力開発、知識・技能の付与と共に、社会に貢献できる人材の育成に取り組んでいます。役割に応じた階層別教育に加え、語学教育等を実施し、ビジネス環境の変化に対応できるグローバル人材育成に力を入れています。2020年度は、約800時間分の教育プログラム(Web開催を含む)を実施しました。



経営者研修会の様子

教育制度

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

階層別研修（課長・係長・主任、班長向け）

経営陣、課長・マネージャー、係長、主任・班長等の職位ごとに、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となる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。希望者には海外赴任後も語学研修を行っています。

その他

ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、LGBT差別等）をなくすため、従業員に対して教育を行っています。2020年度は、係長以上の社員326名（国内子会社を含む）が受講しました。

<従業員の健康管理>

従業員の健康チェックのため、法令に準じ定期健康診断とストレスチェックを毎年行っています。一般健康診断の他、業務により特殊健康診断も実施しています。また、希望者については、産業医との面接指導を行っています。

<労使関係>

パイオラックスの従業員は、パイオラックス労働組合に加入し、同組合は全日産・一般業種労働組合連合会に所属しています。パイオラックス労働組合はユニオン・ショップ制であり、会社の従業員（管理職・再雇用等を除く）の全員が加入しています。

パイオラックスとパイオラックス労働組合は、労使が対等の立場に立ち、互いの責任を全うすることで、健全な労使関係を確立し、生産性向上等に協力して取り組み、会社の持続的発展、従業員の雇用の安定及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。

労働協約は毎年自動更新されますが、有効期間満了に際し改廃を行う場合の申し入れは、3ヶ月前までに行うと定めています。

【調達に対する考え方】

パイオラックスグループでは、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。「調達方針」に基づき、高品質なモノづくりと持続可能な社会の実現のため、お取引先の皆様と協働で調達活動を行っていきます。

＜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、全ての調達取引において、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、お取引先の皆様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、全てのお取引先の皆様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

お取引先の皆様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、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。

お取引先と共に社会的責任を果たしていくため、「CSR ガイドライン」及び「グリーン調達ガイドライン」の制定に、重要課題として取り組んでいます。

【社会貢献】

パイオラックスグループは、様々な活動を通じた社会貢献を目指しています。国内の本社、工場、支店等や海外拠点の地域活動等、様々な組織形態で社会貢献に努めています。従業員一人一人ができることを考え、率先して社会貢献活動に取り組むことを推奨しています。

<国内の取り組み>

真岡工場 障がい者就労支援

就労支援機関を通じ、障がい者の一般就労に向けた施設外支援活動に協力しています。2020年度は真岡工場内の緑化整備作業を委託しました。

日本学生支援債券(ソーシャルボンド)への投資

日本学生支援機構(JASSO)への投資を通じ、貸与奨学金の財源として活用されることで、「教育の機会均等」を支え、社会的課題の解決と教育支援に貢献しています。経済的に困難な状況にある学生の一助になると期待しています。

神奈川フィルハーモニー管弦楽団への協賛

地元の文化貢献活動として、2017年より毎年協賛を行っています。

<海外の取り組み>

貧困高齢者への寄付(メキシコ)

2019年に続き、2020年も貧困高齢者へプレゼントを寄付しました。コロナ禍で建物内には入れませんでしたが、代表1名が施設を訪問し、クリスマスの時期にたくさんのプレゼントを届けることができました。

感染拡大地域へのマスク・消毒液の寄付(インド)

日系企業連絡会を通じ、コロナ感染が拡大している近隣の村へマスクと消毒液のセットを寄付しました。



(メキシコ)



(インド)

従業員データ①

(対象範囲：株式会社バイオラックス・単体)

		単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
従業員数		人	559	562	575
	男性		462	464	471
	女性		97	98	104
平均年齢		歳	40.8	40.8	40.9
	男性		40.6	40.6	40.7
	女性		41.3	41.6	41.7
平均勤続年数		年	15.8	15.7	15.6
	男性		15.5	15.2	15.1
	女性		17.6	18.1	17.6
定着率（新卒3年目）		%	85.7%	90.0%	80.0%
平均年間給与		千円	6,178	6,080	5,484
障がい者雇用		%	2.15%	1.88%	2.00%
育児休暇取得者数		人	0	2	5
	男性	人	0	0	0
		%	0%	0%	0%
	女性	人	0	2	5
		%	0%	100%	100%
産休取得者数		人	0	2	3
残業時間（平均）		時間/月	18.3	16.0	6.3
組合員数		人	438	439	451
管理職：女性人数		人	3	4	4
	女性比率	%	2.2%	2.9%	2.8%
取締役：女性人数		人	0	0	1
	女性比率	%	0.0%	0.0%	11.1%
外国籍社員		人	8	11	10
	男性		4	6	6
	女性		4	5	4
新卒採用		人	20	23	24
	男性		17	19	16
	女性		3	4	8
中途採用		人	32	24	14
	男性		30	20	11
	女性		2	4	3
採用した従業員に占める女性の割合		%	9.6%	17.0%	28.9%
従業員に占める女性労働者の割合		%	17.4%	17.4%	18.1%

※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. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいます。

※3. 人員数は、3月末時点の数値です。

従業員データ②

		単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
連結従業員数		人	3,226	3,149	2,952
	日本国内		933	927	935
	海外拠点		2,293	2,222	2,017

※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。

GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード対照表

本レポートは、GRI スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されています。

＜一般開示事項＞ ★: マテリアルな項目

項目	開示事項		ページ番号 または掲載場所
	番号	タイトル	
GRI102: 一般開示事項 2016	102-1	組織の名称	7
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	7,8,9,10,11
	102-3	本社の所在地	7
	102-4	事業所の所在地	8
	102-5	所有形態および法人格	7
	102-6	参入市場	7,8,9,10,11
	102-7	組織の規模	7,8,9,10,11 有価証券報告書
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	45,46,50
	102-9	サプライチェーン	48
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	6
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	20
	102-12	外部イニシアティブ	23,34
	102-13	団体の会員資格	7,14
	102-14	上級意思決定者の声明	3,4
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	12,13,14,17,20,24,34,43,44,48 有価証券報告書
	102-16 ★	価値観、理念、行動基準・規範	5,21
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	21
	102-18 ★	ガバナンス構造	17,18,19
	102-19	権限移譲	18,19
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	17,18,19,23,35
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	17
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	17,18,19 有価証券報告書
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	18
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	有価証券報告書
	102-25	利益相反	コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	13,18,22,34,43,44,48
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	17,18,19
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	18,19
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	17,18,19
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	18,19
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	19,24
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	12,13,18
	102-33	重大な懸念事項の伝達	18,19
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	18,19
	102-35	報酬方針	18,19
	102-36	報酬の決定プロセス	18,19 コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書

項目	開示事項		ページ番号 または掲載場所
	番号	タイトル	
GRI102: 一般開示事項 2016	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	-
	102-38	年間報酬総額の比率	有価証券報告書
	102-39	年間報酬総額比率の増加率	有価証券報告書
	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	14
	102-41	団体交渉協定	47
	102-42	ステークホルダーの特定および選定	14
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	14
	102-44	提起された重要な項目および懸念	13,14,17
	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	2 有価証券報告書
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	2,12,18
	102-47	マテリアルな項目のリスト	12
	102-48	情報の再記述	該当事項なし
	102-49	報告における変更	12
	102-50	報告期間	2
	102-51	前回発行した報告書の日付	2
	102-52	報告サイクル	2
	102-53	報告書に関する質問の窓口	2
	102-54	GRI スタンダードに準拠した報告であることの主張	2
	102-55	GRI 内容索引	51～55
	102-56	外部保証	該当事項なし

＜項目別開示事項＞ ★: マテリアルな項目

項目	開示事項		ページ番号 または掲載場所
	番号	タイトル	
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	12
	103-2	マネジメント手法とその要素	22～49
	103-3	マネジメント手法の評価	22～49
GRI201: 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	有価証券報告書
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書
	201-4	政府から受けた資金援助	該当事項なし
GRI202: 地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	-
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
GRI203: 間接的な 経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	-
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-
GRI204: 調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-

項目	開示事項		ページ番号 または掲載場所
	番号	タイトル	
GRI205: 腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	21
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	21,48
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当事項なし
GRI206: 反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当事項なし
GRI207: 税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	－
	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	－
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	－
	207-4	国別の報告	－
GRI301: 原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	－
	301-2	使用したリサイクル材料	－
	301-3	再生利用された製品と梱包材	－
GRI302: エネルギー 2016 ★	302-1	組織内のエネルギー消費量	29,30
	302-2	組織外のエネルギー消費量	30
	302-3	エネルギー原単位	29,30,31
	302-4	エネルギー消費量の削減	29,30,31
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	29,30,31
GRI303: 水と排水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	33
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	25
	303-3	取水	33
	303-4	排水	－
	303-5	水消費	33
GRI304: 生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	25
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	25
	304-3	生息地の保護・復元	－
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	－
GRI305: 大気への排出 2016 ★	305-1	直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ 1)	29,30
	305-2	間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ 2)	29,30
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ 3)	30
	305-4	温室効果ガス(GHG) 排出原単位	29,30,31
	305-5	温室効果ガス(GHG) 排出量の削減	26,31,32
	305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	－
	305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	－
GRI306: 廃棄物 2018 ★	306-1	排水の水質および排出先	25
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	22,31
	306-3	重大な漏出	24
	306-4	有害廃棄物の輸送	24
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	25

項目	開示事項		ページ番号 または掲載場所
	番号	タイトル	
GRI307: 環境コンプライアンス 2016	307-1	環境法規制の違反	24
GRI308: サプライヤーの 環境面の アセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	-
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	-
GRI401: 雇用 2016 ★	401-1	従業員の新規雇用と離職	50
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-
	401-3	育児休暇	46,50
GRI402: 労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	47
GRI403: 労働安全衛生 2018 ★	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	41,42
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	41,42
	403-3	労働衛生サービス	41,42
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	41,42
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	42
	403-6	労働者の健康増進	42,47
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	41,42
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	41
	403-9	労働関連の傷害	41
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	41,42,47
GRI404: 研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	46
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	36~39,46,47
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	-
GRI405: ダイバーシティと 機会均等 2016 ★	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	45,46
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	45,50
GRI406: 非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	該当事項なし
GRI407: 結社の自由と 団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	-
GRI408: 児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
GRI409: 強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
GRI410: 保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
GRI411: 先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-

項目	開示事項		ページ番号 または掲載場所
	番号	タイトル	
GRI412: 人権アセスメント 2016	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	43
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	43
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-
GRI413: 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	49
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	該当事項なし
GRI414: サプライヤーの 社会面の アセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	39
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	39
GRI415: 公共政策 2016	415-1	政治献金	該当事項なし
GRI416: 顧客の 安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	-
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	-
GRI417: マーケティングと ラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	-
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	-
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	-
GRI418: 顧客 プライバシー2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	20
GRI419: 社会経済面の コンプライアンス 2016	419-1	社会経済分野の法規制違反	該当事項なし