

## 【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みます。

## 【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きます。

	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)