PIOLAX Sustainability Report 2022

Pioneer of elasticity

パイオラックス サステナビリティレポート 2022

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およ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ない場合は、個々に範囲を記載）

■対象期間

2021年4月1日～2022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　2022年11月

※前回発行　2021 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
〒220-0022
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/

【目次】

表紙 ・・・1
目次・編集方針 ・・・2
トップメッセージ ・・・3
マテリアリティ・ESG ビジョンと目標 ・・・6
ステークホルダーエンゲージメント ・・・9
あゆみ ・・10
社是・企業理念 ・・11
事業概要 ・・12
経営戦略 ・・17
G:ガバナンス
コーポレート・ガバナンス ・・20
社外取締役インタビュー ・・23
リスクマネジメント ・・24
コンプライアンス ・・25
S:社会
人権・人財 ・・26
健康経営 ・・30
品質への取り組み ・・32
調達に対する考え方 ・・38
安全衛生 ・・39
社会貢献 ・・40
E:環境
環境への取り組み ・・42
環境配慮型製品の紹介 ・・47
環境パフォーマンスデータ ・・49
データブック
企業情報・国際認証・従業員データ ・・54
GRI スタンダード対照表 ・・58

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。

Copyright PIOLAX

2021 年度の振り返り



代表取締役社長　島津　幸彦

3 大リスクを克服し、成長路線への回帰を狙う

新型コロナウイルス感染症の拡大が続いた 2021 年度は、当社の主要なお取引先である自動車産業において、上期では生産が徐々に回復したものの、下期には前年度から継続している 3 大リスク（①半導体供給不足による自動車の減産、②材料供給不足と価格高騰、③物流混乱とコスト高騰）の影響が大きくなり、当社グループの業績回復の足かせとなりました。

このような経営環境の中、徹底した合理化活動などを実施し、当社グループの2021年度連結業績は前年度比で増収増益となりましたが、コロナ禍前の2019年度の業績まで回復することはできませんでした。

中期経営計画（2022～2024 年度）

自動車業界では電動化に代表される CASE 対応が加速し、100 年に一度と言われる大変革期を迎えています。これに加えて、前述の 3 大リスク、ウクライナ紛争やエネルギーコストの上昇など、当社グループを取り巻く経営環境は厳しい状況が続いています。さらに、環境問題が重要な社会課題として注目される中、カーボンニュートラルやサステナビリティ経営の推進など、新たな潮流にも対応していかなければなりません。

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

こうした当社グループを取り巻く環境を見据え、中期経営計画（2022～2024 年度）を2022年 6 月に発表致しました。当社ではローリング方式で中期経営計画を策定し、毎年見直しを図っていますが、基本方針と経営戦略は前回から変更していません。「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、新たな目標の達成に向け、重点施策を着実に実行して収益力を強化し、継続的な企業価値の向上に努めてまいります。

自動車産業の大変革、CASE 対応強化

当社グループは、世界中で自動車の電動化が進み内燃機関の生産が減少していくことで、既存商品の受注の減少や消滅のリスクがあると捉えています。一方、この大きな変化は新たなビジネスチャンスでもあり、2022 年 4 月に CASE 対応商品の開発、拡販のための専門部署「e 商品開発部」を新設しました。

Copyright PIOLAX

当社グループの強みは、「樹脂と金属を組み合わせた複合技術」と「お客様の多様なニーズへの対応」です。CASE 対応商品の2030年度売上高 100 億円を目標に掲げ、スピード感をもって取り組んでいきます。

第 3 の事業の柱の構築

当社グループの事業の柱は、自動車部品と医療機器の 2 本ですが、今後、自動車事業だけに頼るのは大きなリスクであると捉え、医療機器に続く第 3 の事業の発掘を目指しています。これまでの自動車部品、医療機器、あるいは製造業など、既存の枠に捉われずに新しい事業を模索すべく、2022年 4 月に新規事業創出を担う「MIRAI 事業部」を新設しました。部署名の「MIRAI」には、「未来」にわたって当社グループの持続的成長をけん引する新規事業を創出するという思いを込めています。

将来の成長に向けたインフラ整備への投資

当社はさらなる成長に向け、日本国内のインフラ整備計画を推進しています。2022年度より正式に真岡工場（栃木県）のリニューアルに着手致しました。現真岡工場の隣接地に新しい工場を建設し、真岡地区に新たな生産体制を構築する計画です。



新真岡工場イメージ図

新真岡工場は、パイオラックスブランドを世界に向けて発信する「グローバルマザー工場」になります。主なコンセプトは、①高度な生産設備と体制により、自動車産業の多様なニーズに対応する、②生産性を現状比200%に高め、高収益な生産体制を構築する、③ヒトと環境に優しい最先端工場を目指す、としており、SDGs（持続可能な開発目標）と連携した取り組みも進めています。第 1 期工事完了は2023年度の予定で、投資額（2022～2024 年度）は 59 億円を見込んでいます。

資本政策の見直し

今回の中期経営計画の中で、資本政策の見直しを実施致しました。近年、当社の株価は低迷しており、企業の収益力が資本コストをどれだけ上回っているかを示す指標である EVA スプレッドも2019年度以降はマイナスに落ち込んでいます。EVA スプレッドのプラス化や PBR＊が 1 倍を上回るよう、①株主還元策の強化と資本効率の一層の追求、②バランスシート経営の導入、③グループキャッシュマネジメントの徹底に取り組んでまいります。株主還元については方針を見直し、従来は配当性向 30%以上を目標とした安定配当を目指してまいりましたが、2022年度から 2024 年度の 3 期間は配当性向を 100%とし、積極的な株主還元を実施いたします。一方、将来の成長に不可欠な設備投資も行い、資本を有効活用して企業価値の向上に努めてまいります。

＊PBR（株価純資産倍率）：会社の純資産に対して株価が適切な水準であるか判断するために用いる指標

Copyright PIOLAX

サステナビリティへの取り組み

当社は2021年 12 月にサステナビリティ方針を定めてサステナビリティ委員会を設置し、社会課題の解決と当社の持続的発展に向けた取り組みを強化しています。

TCFD 提言に基づく情報開示とカーボンニュートラルに向けたロードマップ策定

2022年 3 月に気候関連情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同を表明し、TCFD 提言に沿って気候変動に関する情報を開示致しました。また、2050 年カーボンニュートラルを目標としたロードマップを作成し公表しています。2030 年までに CO2 を 46%削減（2019 年度比）することを目標に掲げ、取り組みを進めています。環境対策を当社グループの戦略と結びつけ、社会課題の解決と自社の発展につなげられるよう、今後も活動を推進してまいります。



健康経営への取り組みと働き方改革への挑戦

ESG の「S（社会）」の取り組みとして、2021 年度は健康経営の取り組みを強化致しました。従業員の健康は重要な経営資源の一つであり、従業員が健康で生き生きと活躍できることが企業の発展にもつながると考え、「健康経営宣言」を掲げて従業員の健康促進のサポートに力を入れ、健康経営優良法人の認定も受けています。

新型コロナウイルス感染症拡大は経済に大きな打撃を与えた一方で、これまでの働き方を大きく変える転換期にもなりました。当社では、2021年度に在宅勤務制度を正式に導入致しました。今後も生産性やワーク・ライフ・バランスを考慮した取り組みを続け、より良い職場環境づくりを目指してまいります。

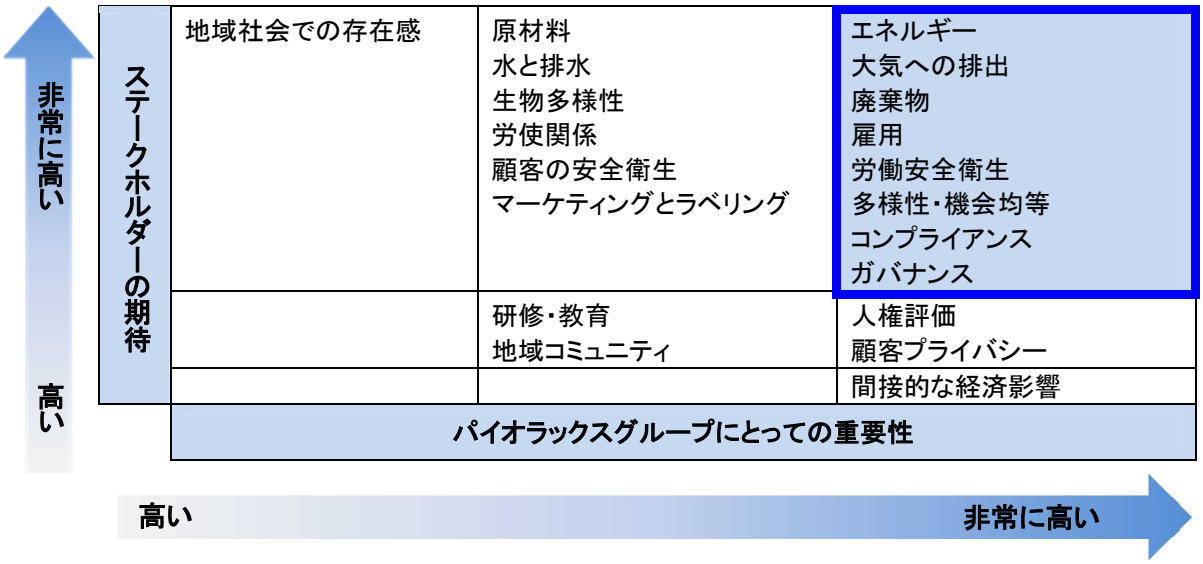
当社グループは来年、創業 90 周年を迎えます。これまでも時代の変化に対応し、さまざまな変革を遂げてまいりました。これからも企業の発展と社会への貢献を目指し、全社員一丸となって新たな挑戦を続けてまいります。 引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。

Copyright PIOLAX

【マテリアリティ(重要課題)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＞



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。前回の見直しで、「コンプライアンス」と「ガバナンス」を新たに追加しています。

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・地域社会など)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・環境方針など

・社内活動:協議会(営業・生産・品質・設計・管理)活動および全社環境活動など

・法的要求:環境・雇用安全・政策・東証規程など

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、経営戦略なども踏まえて妥当性を確認し、経営会議および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っています。

Copyright PIOLAX

【ESG ビジョンと活動目標】

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を実施しました。未達成となった項目は、2022 年度 ESG 活動目標および第 7 期環境中期目標に反映し、継続して取り組みを進めていきます。

2021 年度 ESG 活動目標と実績

	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（年度の記載のない項目は2021年度目標）		2021年度実績	評価
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	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）	4%削減（2021年目標：2%削減）	○
				原単位（生産数または売上高）当たりのエネルギー消費量削減	2022年度：3%削減（2019年度比）	11%増加（2021年目標：2%削減）	×
				温室効果ガス：CO2排出量の削減 スコープ2のみ	2022年度：10%削減（2019年度比）	10%削減（2021年目標：6%削減）	○
			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）	14%削減（2021年目標：4%削減）	○
			資源の有効活用	リサイクル率の向上	90%（2019年度比）	80%　（10%未達）	×
				納入用ダンボールのFSC認証採用率向上	2022年度：50%	97%	○
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）	32%削減（2019年度比）	×
				在宅勤務運用ルールの制定		ルール制定	○
				労災ゼロ活動	0件	9件発生	×
			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		ハンドブック制定	○
				ハラスメント（LGBT含む）防止教育実施		勉強会実施（国内子会社含む） 参加者837名、延べ時間837時間	
			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%	100%	○
				男性育児休業者数	1名以上	2名	○
				ダイバーシティと機会均等			
				女性管理職比率	3.0%以上	3.5%	○
				女性新卒採用比率	20%以上	27.2%	○
				障がい者雇用率	2.3%以上	2.24%	×
G ガバナンス	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		「調達方針」、「サプライヤーCSRガイドライン」、「グリーン調達ガイドライン」制定	○
				取引先CSR遵守状況確認		CSRガイドラインの「合意書の確認」回収率　80%	○
				紛争鉱物問題への対応（調査回収率）	90%以上	94%	○
	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	全Comply	○
				コンプライアンス体制強化	社内教育実施	勉強会実施（国内子会社含む）892名、延べ481 時間	○
				ステークホルダー・エンゲージメント強化	適時開示実施	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	新システム（FDRシステム）導入 メール訓練実施：2回	○
				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	BCP情報発信	△

Copyright PIOLAX

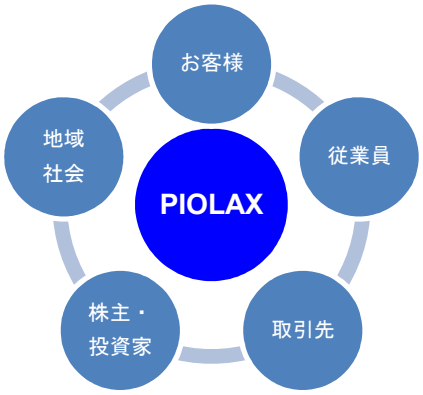
2022 年度 ESG 活動目標

	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（年度の記載のない項目は2022年度目標）	
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	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	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	3%削減 （2019年度比）
				温室効果ガス：CO2排出量の削減	10%削減 （2019年度比）
			廃棄物削減への取り組み	廃棄物削減	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）
				納入用ダンボールのFSC認証採用率向上	50%
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	従業員エンゲージメントのスコア化	ベンチマーク取得
			ワークライフバランス	時間外労働の削減	10%（前年度比）
				有休取得率の向上	60%
				女性育児休業取得率	100%
				男性育児休業者数	3名以上
				労災件数	0件
			ダイバーシティ	女性管理職比率	4%以上
				女性新卒採用比率	30%以上
				外国籍採用数	2名以上
				障がい者雇用率	2.3%以上
			人財育成	人財育成方針制定	制定
			人権の尊重	パイオラックス人権方針の教育実施	実施
				ハラスメント防止教育の実施	実施
		公正・公平な取引と信頼関係の向上	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%
				取引先ESG経営推進サポート	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
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	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
				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
				コンプライアンス体制の強化	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
				災害対策の体制整備	BCP訓練の実施

Copyright PIOLAX

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。



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	・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	・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 ・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
取引先	公正・公平な取引と信頼関係の構築	・訪問による情報交換 ・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 ・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	・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

CDP 評価

国際非営利団体 CDP が実施する 2021 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まいります。

CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION

ESG 投資インデックスへの選定

グローバルインデックスプロバイダーである FTSE Russell により構築された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に当社として初めて選定されました。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

Copyright PIOLAX

あゆみ

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 89 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製造からスタートし、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たな事業や製品を開拓してきました。

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　本社を横浜市保土ケ谷区岩井町に移転

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　横浜市保土ケ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

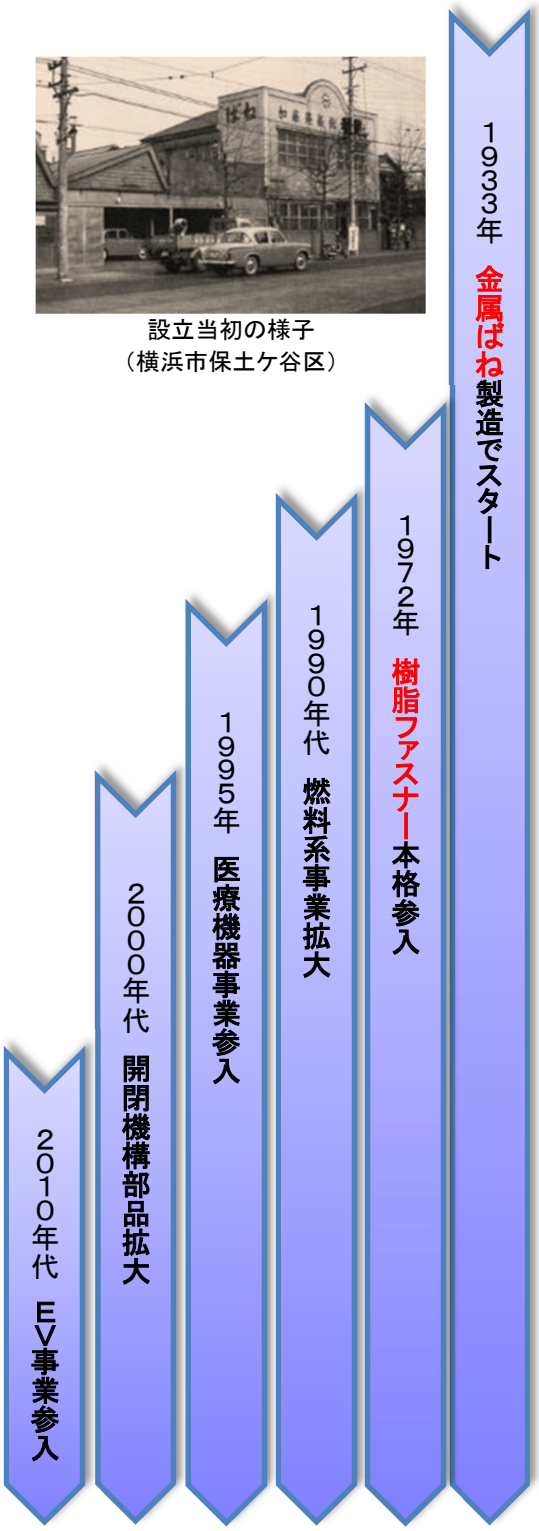
2017 年　レイモン社（フランス）と協力契約を締結

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

2022 年　ドイツ（デュッセルドルフ）に駐在員事務所を設立
本社を横浜市保土ケ谷区から横浜市西区へ移転
東証一部からプライム市場へ移行

設立当初の様子
（横浜市保土ケ谷区）



Copyright PIOLAX

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
開発型企業として、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）

- ■ 開発型企業
- ■ 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

創業者、加藤三郎が社是「至誠・協力・奉仕」に込めた、「誠心誠意を尽くし、お客様や社会のために協力を惜しまない」という経営精神は、SDGs（持続可能な開発目標）にも通じ、現在も当社の事業活動の根幹を担う考え方として事業活動の中に引き継がれています。

Copyright PIOLAX

【事業セグメント】

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。

当社は、金属や樹脂をはじめ、あらゆる素材が持つ「弾性（ばね）」技術を応用した製品づくりを行う開発型自動車部品メーカーです。この強みと特性を生かすことで、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。

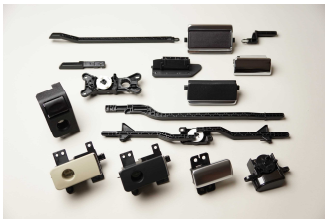
自動車部品の使用配置図

駆動系部品



トランスミッションなどの駆動機構に用いら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

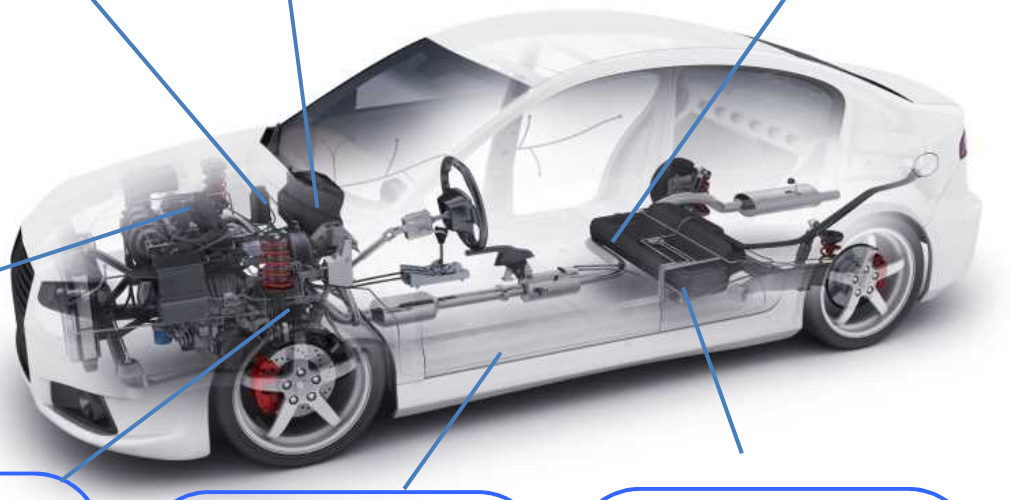


バスバーやガスターミナルなどの、バッテリーおよびモーター関連の部品

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

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、コネクター、フィルターなど

Copyright PIOLAX

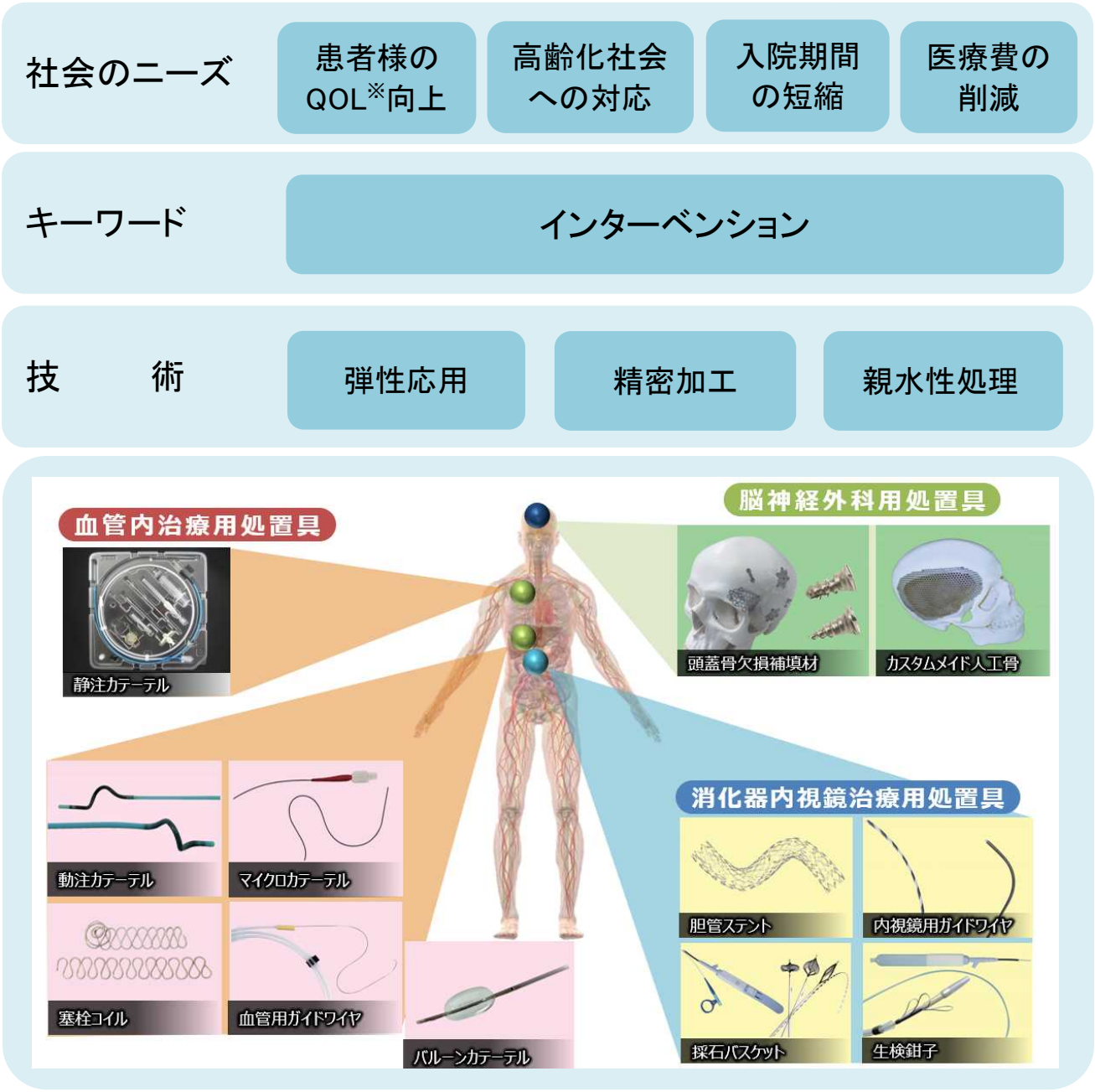
2. 医療機器事業

子会社のパイオラックスメディカルデバイス（PMD）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、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、長期入院など、さまざまな課題がありました。PMD 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、皮膚に開けた直径 2mm ほどの穴や小切開から、体内や血管にデバイスを送り込んだり、内視鏡を介して処置具を送り込んだりする治療のことです。外科的治療に比べ身体的負担が軽いインターベンション治療を通じて、早期の社会復帰が可能な「人に優しい医療」を実現しています。

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



Copyright PIOLAX

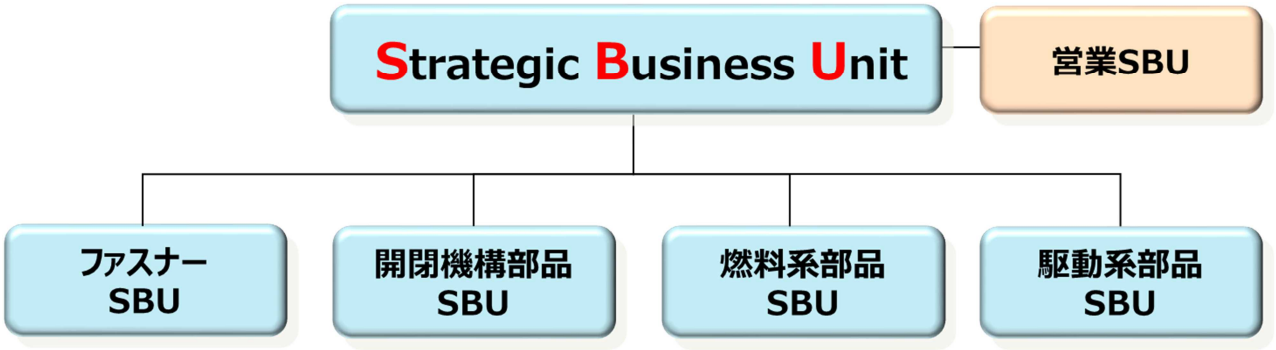
【組織】

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、駆動系部品などがあり、これらの商品分野別に SBU（戦略的ビジネスユニット）制を導入しています。

各商品SBUにはマーケティング・開発・製造の担当部署が設置されており、営業SBUと連携しながら商品毎の市場変化に迅速に対応した独自の戦略を立案・実行することで、市場やお客様の要望に対して機動的に対応できる体制を構築しています。

パイオラックス SBU 体制



2. 設計開発

パイオラックスグループは開発提案型企業として、設計開発部門を日本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、高い創造力と確かな技術力により、お客様のニーズを的確に捉え図面化できる体制を構築しています。



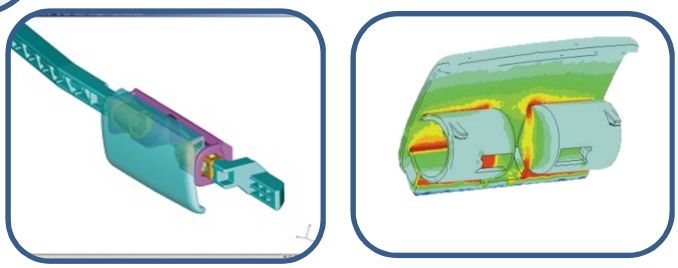
横浜テクニカルセンターは、設計開発のグローバルセンターとして、設計開発・営業・調達の各部門を同じフロアに配置することで、部門間のシームレスな連携ができる環境を整え、グローバルでの開発力の「同期化」と「同質化」を推進しています。

また、製品試験設備を横浜テクニカルセンター、真岡工場、富士工場の 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。

Copyright PIOLAX



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

※デジタルモックアップ（DMU）：3D データを使用して、実物の試作品を作成せずにデザインの検証や干渉チェックを行うシステム





製品環境性評価、実装耐久試験



素材の環境負荷物質評価

＜知的財産への取り組み＞

基本的な考え方

パイオラックスグループでは、知的財産（特許、実用新案、意匠、商標、著作権、営業秘密など）に対する考え方として、①第三者の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めること、②知的財産の合理的活用を図り、当社の利益に貢献すること、③当社特許プレゼンスの向上に努めること、の 3 点に重きを置き、関係部署やグループ会社と連携し、適切に知的財産を創造・保護・管理・活用しています。

知的財産活動

パイオラックスでは、職務発明に対して報奨金制度を設け、活発な知的財産の創造を促すとともに、社内教育を定期的に実施して知的財産に関する理解を深めるなど、適切な取り組みを推進しています。また、中期経営計画の重要戦略の 1 つである「CASE 対応商品の開発」に伴い、特許戦略提案活動を行っています。対象とする CASE 対応商品について、社内外の特許情報を多角的に分析し、開発の方向性を定めることで、強力な特許網を構築することを目的としています。

権利保有件数（当社グループ）　2022 年 3 月 31 日現在　（件）

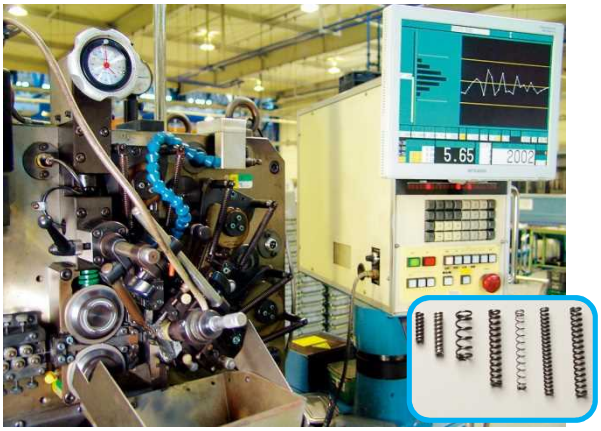
	特許	実用新案	意匠	商標
日本	432	0	38	91
外国	377	2	30	73

Copyright PIOLAX

3. 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、ファスナー部品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、継続的な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



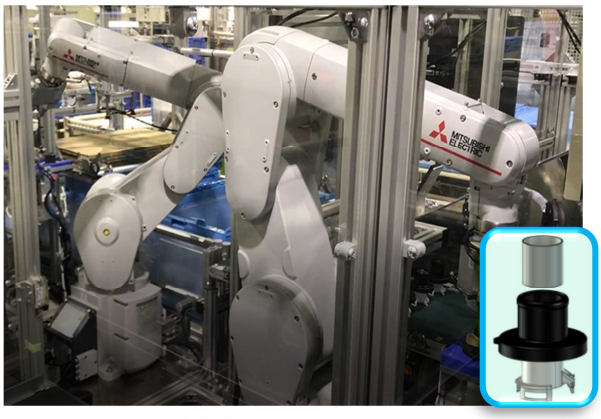
板ばねプレス加工



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

Copyright PIOLAX

【商品・顧客戦略】



執行役員　e商品開発部長　**山田　聡**

CASE に向けた取り組み

「e」をキーワードに新しい価値の創造へ

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、100年に一度といわれる大変革期を迎えています。車輌の機能を司るシステムや構造が一変することで、サプライチェーンも大きく変化しています。その変化に迅速に対応し、CASE対応商品の受注拡大を強化していくために、2022 年 4 月に「e商品開発部」が新設されました。

私たちe商品開発部は、CASEのエフェクターとなるキーワードの頭文字「e」を手がかりに、営業、開発、生産技術を一体化した組織でこの領域に取り組み、具体的な活動を開始しております。当社の商品の中には、自動車の電動化により、今後受注の減少や消滅が見込まれる商品があります。このリスクを新たなビジネスチャンスと捉え、中期経営計画で掲げているCASE対応商品売上高 100 億円を目標に、開発および受注拡大にチャレンジしています。

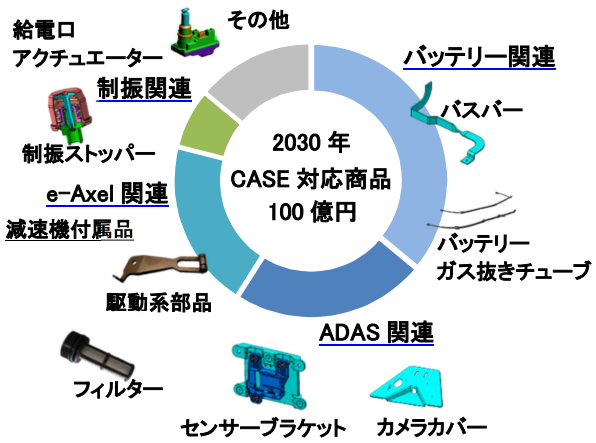
現在当部で開発、拡販のターゲットとしている商品は、電動化に対応するバッテリー関連商品、自動運転機能となる ADAS（先進運転システム）に関連したセンサー・カメラ周辺機器、今後 EV 化を加速させると言われている動力装置 e-Axel(EV 駆動モータシステム)関連商品、電動化による車内の静音性への要求に応える制振関連商品などです。CASE が進むことで、私たちの生活の質がさらに高まり、持続可能な社会への貢献になると考えます。クルマにかかわる多くの人たちからたくさんの「いいね！」を頂けるよう、新たな価値の提供に取り組んでまいります。

＊CASE：Connected（コネクティッド）、Autonomous/Automated（自動化）、Shared（シェアリング）、Electric（電動化）

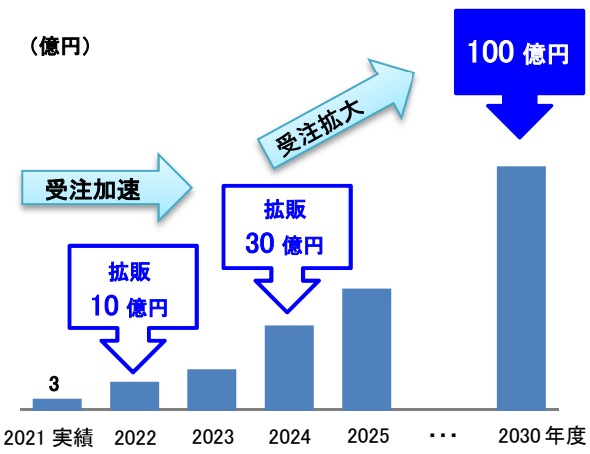
e 商品開発部

electricity：電流
electrify：電動
electromagnetic：電磁
electrowave：電波
environment：環境
e：e メール、e コマース
e：いいね！

拡販ターゲット製品シェア



CASE 対応商品拡販計画



Copyright PIOLAX

【事業戦略】

MIRAI 事業部設立

2022年 4 月に MIRAI 事業部を新設しました。自動車、医療、製造業など当社グループの既存事業分野にとらわれない新たな事業発掘にチャレンジしています。当社グループの未来（MIRAI）に向け持続的成長をけん引していく第３の事業に成長させることを目指します。2022年 6 月には横浜エリアのスタートアップを支援するプログラム「YOXO（Yokohama Cross Over）」のパートナー企業となり、創業の地、横浜で新たな創造に取り組んでいます。新規事業の発掘は、正解のないトライアンドエラーの繰り返しとなりますが、これまでと全く異なる分野に目を向けることで新しい発想が生まれ、新しい企業像を作っていくことが期待されます。

医療機器事業の強化

1999年に医療機器事業を分社化し、パイオラックスメディカルデバイスを設立しました。同社は中期経営計画（2022～2024 年度）で、内視鏡事業の国内シェア拡大と新製品投入による新規売上高の上積み 10 億円を目標に掲げています。投入製品は内視鏡事業製品、消化器内視鏡ガイドワイヤー、アジア地域向け肝癌カテーテル治療製品です。医療機器事業が連結事業全体に占める割合はまだ 1 割未満ですが、新製品投入のスピードを早め、自動車事業に次ぐ大きな事業の柱に育て、医療を通じた社会貢献につなげてまいります。

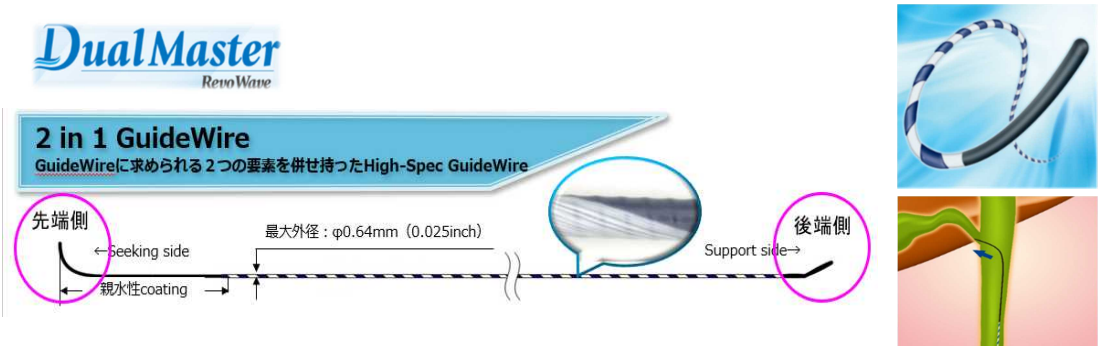
新商品紹介　消化器内視鏡用ガイドワイヤー RevoWave DualMaster （レボウェーブ・デュアルマスター）

「１本のガイドワイヤーで治療が完遂できる」をコンセプトに開発した新たな消化器内視鏡用ガイドワイヤー「RevoWave DualMaster」が、2022 年秋に新発売となります。

ガイドワイヤーは、細く柔らかい針金のような形状の医療器具で、血管内治療や内視鏡治療で使用するカテーテルなどの医療器具を病変部まで導く役割（ガイド）を果たす製品です。その先端形状は製品により異なり、医師は使用する部位の状態に応じて、複数本のガイドワイヤーを使用するのが通例です。

“Dual” Master はその名の通り、両端が使用できる設計です。パイオラックスメディカルデバイス独自の技術で、ガイドワイヤー表面を凹凸（波状）構造にして滑り性能を向上させたことに加え、ガイドワイヤー両端部の柔軟性を先端と後端で変え、解剖や病変の違いによって使い分けられるようにしました。

主に胆膵内視鏡治療にあたる医師が、従来のガイドワイヤーでは複数本使用して治療していた症例も１本で治療が完遂できます。



Copyright PIOLAX

【地域別戦略】

当社グループは中期経営計画（2022～2024年度）で、グローバルで効率よく稼ぐ体制の強化を掲げています。北米拠点（米国・メキシコ）では生産の現地化推進、非日系 OEM への拡販を軸に売上拡大を目指します。中国拠点では販売体制を強化し、中国 OEM を中心に非日系 OEM への拡販強化と併せ、中国環境規制に対応したビジネス展開を図ってまいります。アセアン拠点では自動化・省人化を進め、収益力拡大を目指します。

欧州大陸戦略 ー ドイツ駐在員事務所設立

欧州大陸戦略の足掛かりとして、2022年 2 月にドイツのデュッセルドルフに駐在員事務所を開設しました。自動車の CASE、E V化が急速に進む欧州地域は戦略的重要市場であり、主力商品の内外装部品はもちろん、CASE関連商品であるバッテリー、センサー、モーター用部品など商品領域を強化し、既存の英国拠点とも連携の上、欧州 OEM への拡販を進めてまいります。 英国を加えた今後の欧州生産体制の再構築についても検討を進めてまいります。

【成長投資戦略】

国内では、将来の成長に向けたインフラ整備を進めています。2022 年度より本格的に新真岡工場の建設がスタートします。第 1 期工事の完了は 2023 年度を予定しています。2030年度までに第 2 期工事、第 3 期工事と順次進め、次世代型の設備や成形ラインの導入、AI や IoT 技術、DX の活用などにより、現工場と比して 2030 年度生産性 200%を目指します。また、カーボンニュートラルへの取り組みも積極的に進めます。

併せて、2022年度より横浜地区のリニューアルプロジェクトにも着手しています。2021 年度に老朽化への対応として本社を移転し、2022年度より旧本社の解体が始まります。今後、働き方改革の状況も踏まえながら本社と横浜テクニカルセンターを含めた横浜地区全体のインフラ整備を進め、間接部門の生産性向上を目指します。

将来のパイオラックスグループをけん引する CASE や新規事業への投資、研究開発費、DX、環境対応関連への設備投資など、当社の成長を支える投資については積極的に行ってまいります。

【経営資本戦略】

2022年 6 月に発表した中期経営計画の中で、経営資本戦略として、資本効率の追求、株主還元、そしてESG経営の推進の 3 点を重点取り組み課題として取り上げています。

資本政策の変更

2022年度は資本政策の見直しを実施しました。株主還元の強化やグループキャッシュマネジメントの徹底で、資本効率の改善を企図し、バランスシートを一層重視した経営を進めてまいります。

	2023 年度 経営指標（前回）	2024 年度 経営指標（今回修正）
ROE	8%以上 （最終目標：10%以上）	8%以上 最終目標：10%以上、EVA スプレッドのプラス化
連結配当性向	30%以上	100%

2022~2024年度 3カ年 資本政策

- 自己資本の積み増しの抑制
- 配当性向100%
- 機動的な自社株の購入/消却

Copyright PIOLAX

G:ガバナンス

【コーポレート・ガバナンス】

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の策定・実行、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・発展を図っています。

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＞

パイオラックスグループは、中長期的な企業価値の向上を目指すため、コーポレート・ガバナンス体制の強化に努めています。2016 年の監査等委員会設置会社への移行後、取締役への株式報酬制度の導入（2017 年）、独立社外取締役の 3 分の 1 以上の選任（2018 年）、指名・報酬諮問委員会の設置（2019 年）、女性取締役の就任（2020 年）、プライム市場の要件に適合したより高度なコーポレートガバナンス・コードへの対応（2021 年）を実施してきました。

取締役会

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、代表取締役社長を議長とし、取締役 10 名（うち、社外 4 名）です。

監査等委員会

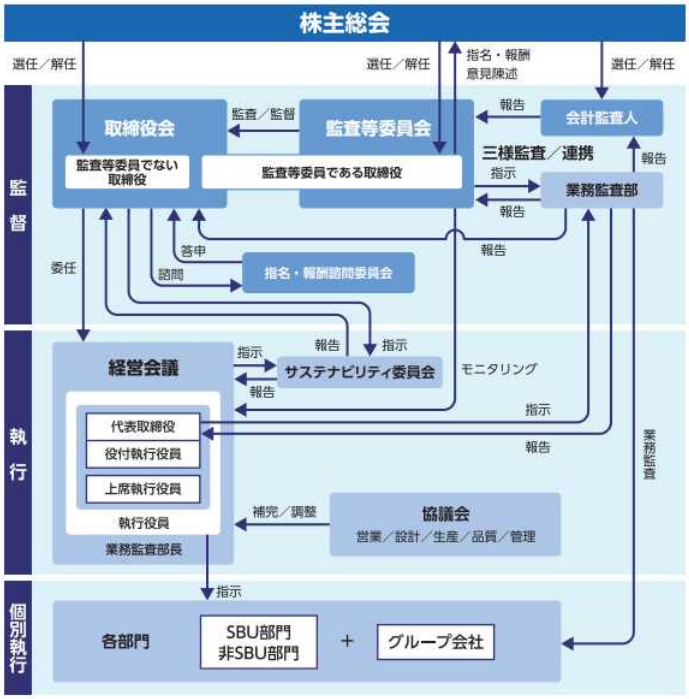
取締役の職務執行、その他グループ会社経営全般の職務執行状況を監査します。構成は、監査等委員会委員長を議長とし、監査等委員である取締役 3 名（常勤 1 名、非常勤 2 名）です。

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、代表取締役専務を委員長とし、取締役 6 名（うち、社外 4 名）です。

経営会議

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、代表取締役専務を議長とし、役付執行役員・上席執行役員です。



コーポレート・ガバナンス概要

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）	7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）	10名（4名）
独立社外取締役比率	40%
女性取締役比率	20%
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

Copyright PIOLAX

サステナビリティへの対応は重要な経営課題であり、取り組みを加速させるために、2021 年 12 月にサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ方針を制定しました。サステナビリティ委員会は、代表取締役専務を委員長とし、委員は取締役を中心に構成しています。サステナビリティおよび ESG 経営に関する方針やマテリアリティの策定、目標の設定と進捗状況のモニタリング、TCFD に基づくリスクと機会の特定などを実施しています。

リンク ： サステナビリティ方針

＜取締役一覧および活動状況＞

地位	氏名	性別	在任期間（2022年6月株主総会終結時）	出席状況 （2021年度）	
				取締役会	監査等委員会
代表取締役社長	島津　幸彦	男性	17年	19/19回	―
代表取締役専務	永峯　道男	男性	14年	19/19回	―
取締役	鈴木　徹	男性	8年	19/19回	―
取締役	増田　茂	男性	1年10ヶ月	19/19回	―
取締役	梶　雅昭	男性	― ※	―	―
取締役	落合　宏行 社外・独立	男性	― ※	―	―
取締役	赤羽　真紀子 社外・独立	女性	― ※	―	―
取締役 常勤監査等委員	石川　元一	男性	― ※	―	―
取締役 監査等委員	浅野　謙一 社外・独立	男性	6年	19/19回	12/12回
取締役 監査等委員	小宮山　榮 社外・独立	女性	1年10ヶ月	19/19回	12/12回

※2022年6月株主総会にて選任および就任

＜取締役のスキルマトリックス＞

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
代表取締役社長	島津 幸彦	●	●					●	●		●
代表取締役専務	永峯 道男	●				●			●	●	
取締役	鈴木 徹	●	●		●			●			
取締役	増田 茂			●	●					●	
取締役	梶 雅昭	●				●		●		●	
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	●				●		●			
社外取締役 監査等委員	浅野 謙一						●				
社外取締役 監査等委員	小宮山 榮					●					

Copyright PIOLAX

＜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。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。そして、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。

＜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」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。

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管理職の理解を深め、健全かつ継続的な企業としての成長に努めています。

Copyright PIOLAX

【社外取締役インタビュー】

社外取締役の立場から、透明性の高い経営とサステナビリティのさらなる推進に貢献してまいります。



赤羽　真紀子

スターバックスコーヒージャパン㈱、㈱セールスフォース・ドットコム、日興アセットマネジメント㈱を経て、2010 年に CSR アジア㈱日本代表に就任。サステナビリティの専門家として、日本のビジネス界におけるサステナビリティや CSR の取り組みを牽引している。2022 年 6 月、当社社外取締役に就任。

1. パイオラックスの印象を教えてください

社外取締役に就任してから、さまざまな部署の方々と接する度に感じるのが、従業員のみなさんが真摯に業務に取り組まれているということです。「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」というビジョンが共有され、一人ひとりが誠実にそれぞれの業務に取り組む雰囲気がある会社だと思います。また、自動車産業が大きく変わろうとしている潮流や、サステナビリティが重要性を増すなどの時代背景に加え、真岡工場のリニューアルや本社ビルの建て替えなど、パイオラックスは大きな変化を迎えています。その変化を自らの進化としながら、全社が一丸となり歩み続ける瞬間に立ち会うことができることは、とても幸運なことだと感謝しています。

2. 当社のコーポレート・ガバナンスについて

コーポレート・ガバナンス（企業統治）において非常に重要なのは透明性です。社外取締役としてすべきことの一つは、業務執行から独立した立場から経営陣に対して進言することだと思います。私は新任社外取締役のため、一日でも早くパイオラックスの業務の現状を把握し、課題を認識・理解しながら、持続的成長のための経営戦略を考えられるようにならなければと思っています。パイオラックスの全体像をつかむことが、社外取締役の使命を全うするための土台であり、そのためのオープンな情報共有の機会を広く設けていただいているのは、大変ありがたいことです。工場見学をはじめ、各部門の概要説明会など、会社を理解するためのさまざまな機会を設定していただいていることに感謝しています。このことからも、パイオラックスは透明性を高めることに努力している企業だとわかります。

3. サステナビリティの取り組みについて

世の中もサステナビリティ経営の過渡期であり、経営戦略もサステナビリティの波に対応しなければなりません。パイオラックスも気候変動への対応や女性活躍推進、人権方針の策定など、サステナビリティ推進の土台を着実に構築しています。2020 年度にはマテリアリティ（重要課題）についても設定されており、概ね妥当ですが、次回の見直しではパイオラックスの長期的な成長戦略とも関連付けることを考慮したほうが良いと思います。また、海外拠点が多いことから、英語での発信の質を高め、世界中のステークホルダーに情報を伝えることができるようになれば、グローバルでもさらに存在感を発揮できるようになると思います。

Copyright PIOLAX

【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。

＜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する活動を行っています。年々高度化・巧妙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うとともに、インシデント発生時の対応効率化などを目的に、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・展開をしています。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。

＜事業継続＞

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、備蓄品の配備などを行っています。自然災害の発生を想定した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。

感染症対策として、新型コロナウイルス対策委員会を設置し、当社グループ全体での継続的な情報共有と感染対策を行っています。

＜災害対策の取り組み＞

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名刺サイズの「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。



＜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。

Copyright PIOLAX

【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・定款および当社グループ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＞

企業理念の「弾性を創造するパイオニア」の下、自動車関連や医療関連の分野で広く産業や社会に貢献する経営に努めています。事業活動を行う上で、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、定期的な教育を行うことで、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

＜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、グローバル対応の内部通報窓口を設置しています。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社外通報窓口に匿名で通報することが可能で、通報者が保護される体制を取っています。

＜公平・公正な取引＞

市場における公正かつ自由な競争のために、「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」を定めています。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。

＜腐敗・贈収賄の防止＞

行動規範の下、贈収賄の未然防止のために、「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。

＜反社会的勢力の排除＞

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、一切の関係を遮断します。外部の専門機関と連携して、反社会的勢力に関する情報収集や研修などによる周知徹底を図っています。

Copyright PIOLAX

【人権・人財】

＜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すべての役員・従業員に適用されます。

① 人権尊重
すべ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・性自認など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
すべ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、その他給付などに関する各国・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
紛争鉱物など、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。

Copyright PIOLAX

＜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、多種多様な能力を発揮・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

＜処遇・評価＞

パイオラックスグループは、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。

人事考課で、従業員各人の能力の発揮度や成果などを客観的かつ公正に評価することにより、従業員の能力開発とその効果的な活用を図っています。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てその解決に取り組み、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・性自認などを理由とした差別を行わず、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2021年度の障がい者雇用率は2.24%です。雇用率向上のため積極的に採用を進めていきます。

	2019年度	2020年度	2021年度
法定障がい者雇用率	2.2%	2.2%	2.3%
障がい者雇用率	1.88%	2.00%	2.24%

※対象範囲：株式会社パイオラックス

Copyright PIOLAX

＜ワーク･ライフ･バランス＞

パイオラックスでは「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、2019 年度にコロナ感染予防対策として導入した在宅勤務を、2021 年度より正式に制度化して運用を開始しました。今後も在宅勤務を含めた多様な働き方ができる環境を整備していきます。

ワーク･ライフ･バランスに向けた制度

項 目	内 容
定時間退社日の推進	毎週水曜日、金曜日の 2 日間実施
有給休暇積立制度	未使用分から年最大 5 日積立、最大 30 日
アニバーサリー／記念日休暇	アニバーサリー／記念日の年 2 回
リフレッシュ休暇	連続 3 日間の取得
在宅勤務制度	申請許可により自宅での勤務が可能
育児の支援制度	･出生日から小学 3 年まで 1 日最大 3 時間短縮 ･最大 2 歳まで育休取得可能
コンディションサーベイ	月 1 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

＜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、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。

2021年度の女性従業員に関する割合は下表の通りです。2022年度は、管理職に占める女性の割合を4%以上にすることを目標として取り組みを実施しております。

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
採用した従業員に占める女性の割合	17.0%	28.9%	33.3%
従業員に占める女性の割合	17.4%	18.1%	18.8%
管理職に占める女性の割合	2.9%	2.8%	3.5%
役員に占める女性の割合	0.0%	11.1%	11.1%
平均勤続年数　男性 （年）	15.2	15.1	15.6
女性 （年）	18.1	17.6	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＞

2021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、継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。

Copyright PIOLAX

＜人財育成＞

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財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育成に力を入れています。

2021年度は新型コロナウイルスの感染防止対策として、集合研修をオンライン研修に切り替え、経営者研修や女性キャリア支援研修なども導入しました。

また、2022年度には「キャリア相談窓口」を設置し、従業員が自分らしいキャリアを歩むための環境づくりにも取り組んでいきます。



経営者研修会の様子

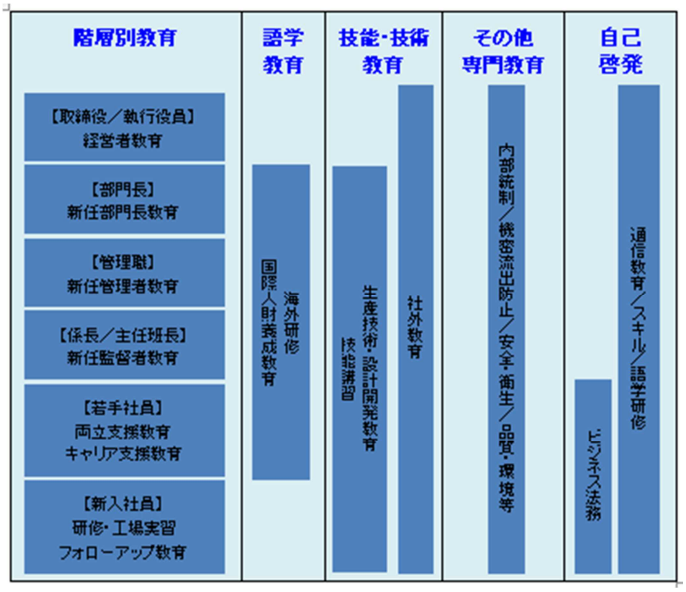
教育制度
新入社員（工場実習を含む）、新入社員フォロー、階層別、QC、語学、ハラスメント防止などの教育を行っています。

階層別研修
経営陣、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）をなくすための教育を、従業員に対して行っています。2021年度はハラスメント防止ハンドブックを作成し、全社員に配布し教育を実施しました。

教育体系図（一部計画含む）



＜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、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。

リンク（本レポート内）：従業員データ

Copyright PIOLAX

＜健康経営宣言＞

当社では、全従業員の心身の健康増進を経営の重要課題の一つと捉え、2021年6月に「健康経営宣言」を制定しました。2022年9月には対象をグループに拡大しています。今後も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。

＜健康経営への取り組み＞

「健康経営宣言」で掲げた健康経営施策を全社一丸で実践し、全役職員の健康増進を実現することで、サステナブルな経営環境の整備に資することを目指しています。2021年には代表取締役社長を責任者、代表取締役専務を委員長とする「健康経営推進委員会」を発足し、全社的な健康推進体制の強化を図っています。

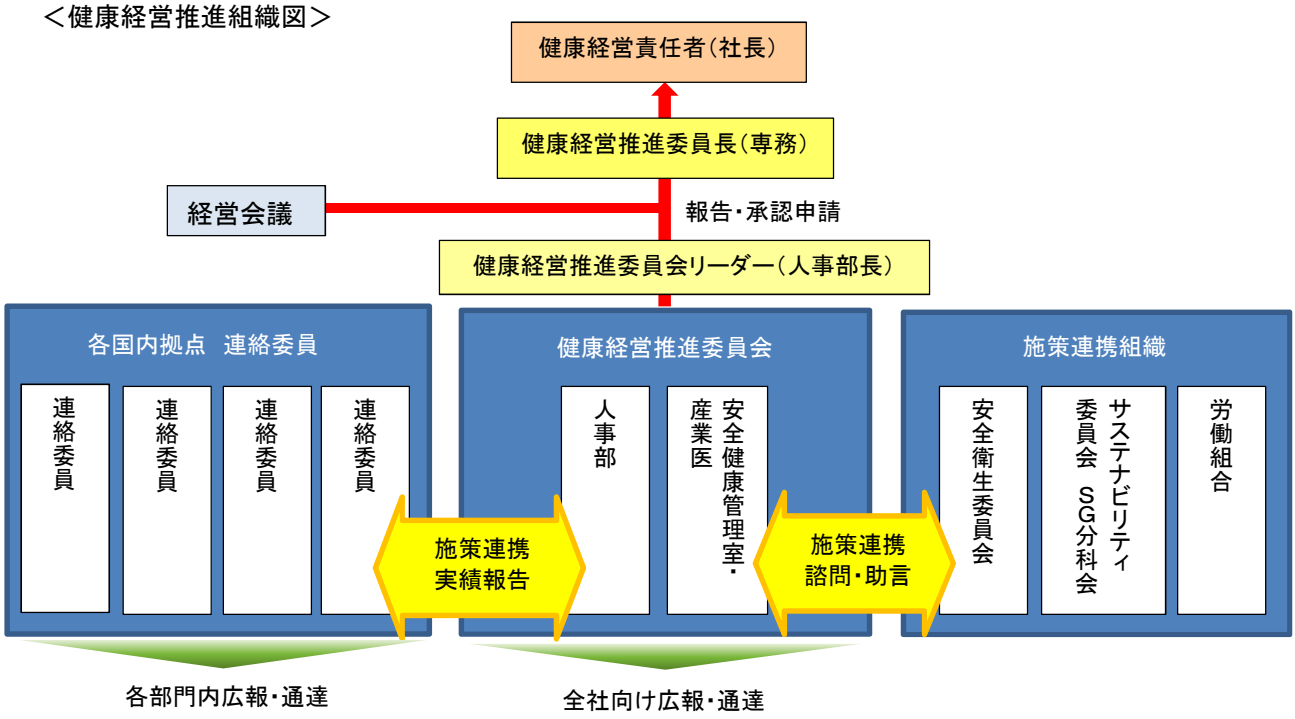
また、当社の健康経営課題である、「全ての従業員とその家族の心身の健康増進と、ワーク・ライフ・バランスの確保」を解決・実現するための健康経営戦略を見える化し、社内外のステークホルダーに伝えるために、戦略マップも作成しております。

戦略的に実践する健康経営にも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。



Copyright PIOLAX

＜健康経営推進組織図＞



＜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、定期健康診断と一般健康診断の他、業務内容に応じた特殊健康診断を実施し、希望者・有所見者には産業医との面接指導を行っています。

また、2021 年より健診データー元管理システムを導入し、安全健康管理室や産業医によるデータ共有を促進すると同時に、2022 年には、健康づくりサポートアプリや体組成計をグループの全役職員に配付し、自由参加の歩数ランキングを実施するなど、健康増進のための自発的な行動変容を促す働きかけを実施しています。



＜メンタルヘルス対策＞

毎年１回の法定ストレスチェックに加え、毎月１回のパルスサーベイ（簡易ストレスチェック）を実施し、従業員の心身の健康状態（プレゼンティーズム）や仕事満足度（ワークエンゲージメント）を、リアルタイムに近い頻度でモニタリングしています。

Copyright PIOLAX

【品質への取り組み】

＜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更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きます。

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、海外生産子会社 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。

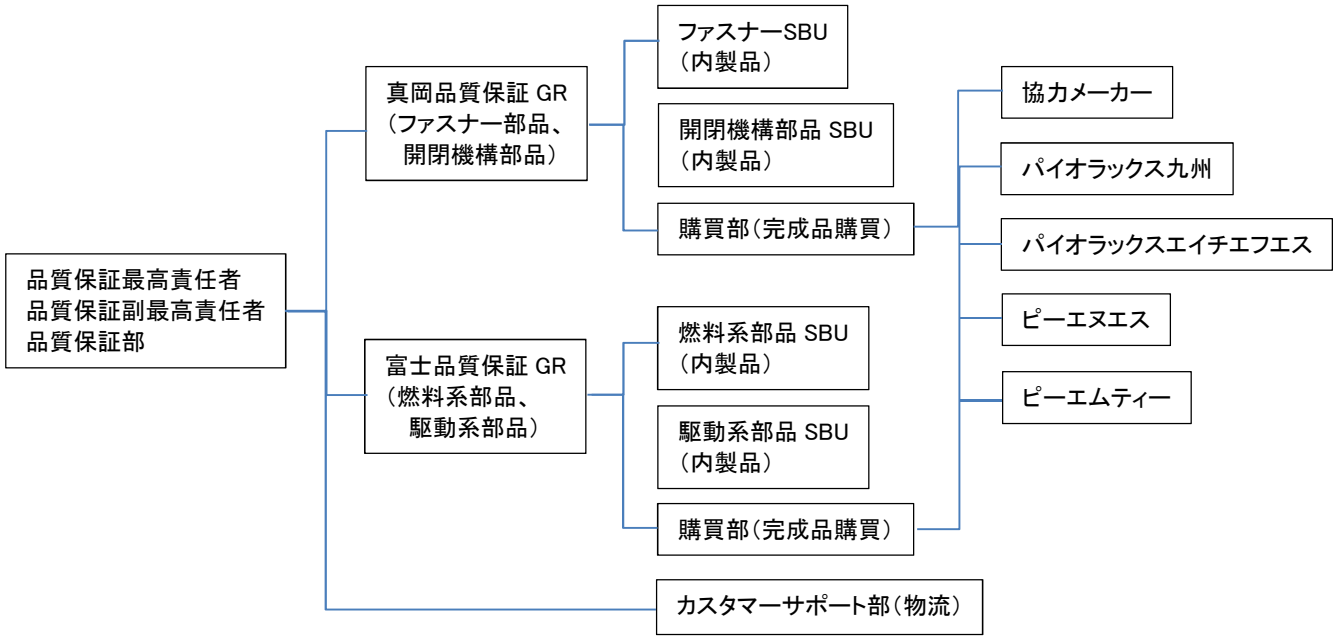
リンク（本レポート内）：国際認証登録組織

＜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において、それぞれの製品SBU、購買部、生産子会社毎に、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。

Copyright PIOLAX

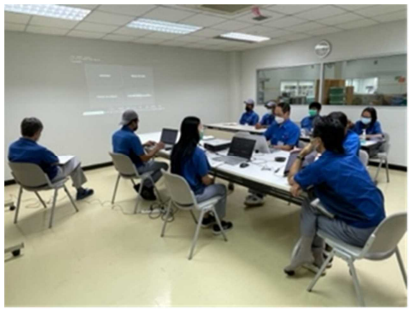
パイオラックス国内品質保証体系図



＜グローバル品質会議＞

品質保証部では、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。2021年度は過去に発生した品質不良（過去のトラブル＝過去トラ）の再発防止を目指す「過去トラ水平展開」について、オンライン会議で実施しました。動画やライブ映像配信を活用し、過去トラ対策が確実に工程に反映されているかを確認し、日本側から作業方法等について、的確なアドバイスをタイムリーに送ることができました。

射出成型機スクリュー加熱筒分解清掃作業方法指導例



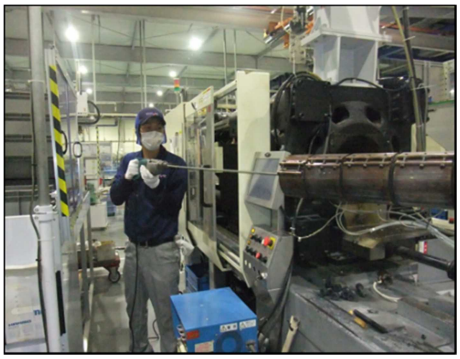
海外拠点とのオンライン会議



射出成型機



スクリュー分解



射出装置旋回加熱筒清掃

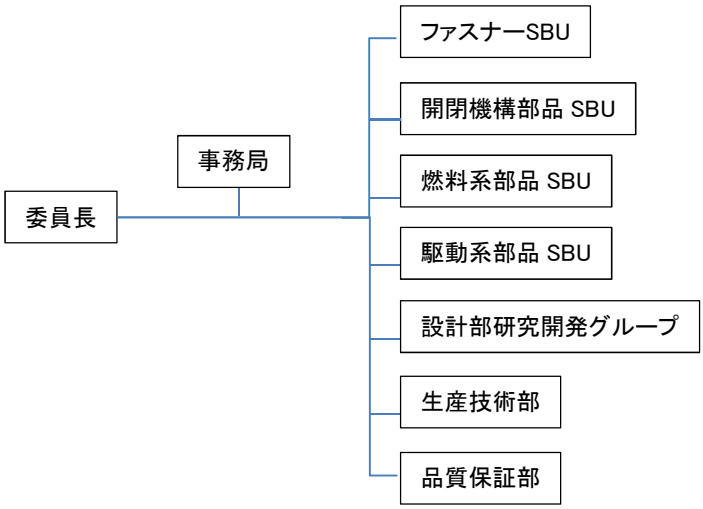
Copyright PIOLAX

＜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。

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、設計部主催の教育カリキュ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、法規など多岐にわたります。2021年度は全カリキュラム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1,100名が参加しました。



Copyright PIOLAX

＜やまびこ改善活動＞

「やまびこ改善活動」は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。音の速さのようにスピード感を持って改善に取り組み、改善を呼びかけた声が「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。2021年度も、国内はオンラインで、海外は感染症対策を取りながら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（インドネシア）
自動カウントシステムで、人による計量と全数目視選別を廃止

Copyright PIOLAX

＜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、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。2021年度は5月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した。



各参加者からの報告会



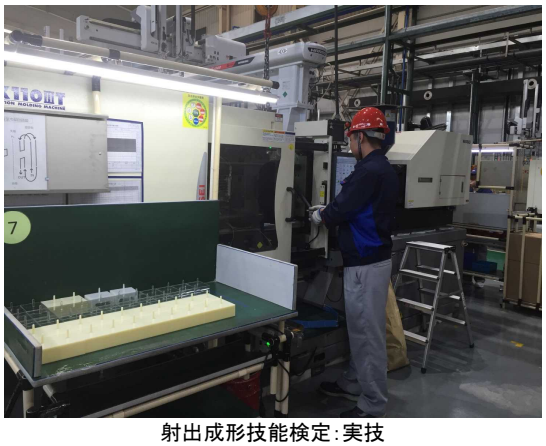
現物による改善説明



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

※写真はコロナ禍以前に撮影された活動風景です。

Copyright PIOLAX

＜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となっています。なお、2020年度以降は、全発表者が会場に集まって行う参加型報告会ではなく、音声付資料を利用した審査方式に変更し、運用しています。

＜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（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。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。2021年度は年度方針説明会を4月、中間報告会を12月にいずれもオンラインで開催し、55社にご参加いただきました。

また、改善活動の事例紹介として、2021年11月にかっぱつ協力会向け「やまびこ活動報告会」を実施し、かっぱつ協力会の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会社であるサプライヤー各社が相互に協調し、情報交換や研修会の活動を行い、相互の発展ならびに親睦を図ることを目的とした集まりです。「かっぱつ」とは、旧社名の「加藤発條」に由来します。

＜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。2021年度の認定検査員試験は、横浜地区では6月、真岡地区では7月に開催されました。2021年度時点で、74社・481名が認定検査員として登録されています。



受付


試験風景


講義風景

Copyright PIOLAX

【調達に対する考え方】

パイオラックスグループでは、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。

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」および「グリーン調達ガイドライン」を制定しています。

＜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。

2021年度の環境負荷物質調査の結果は、社内基準にすべて準拠していました。紛争鉱物の調査は、懸念のある鉱物に関してサプライヤーと連携し、回答回収率および調査精度の向上に努めています。

Copyright PIOLAX

【安全衛生】

＜安全衛生の考え方＞

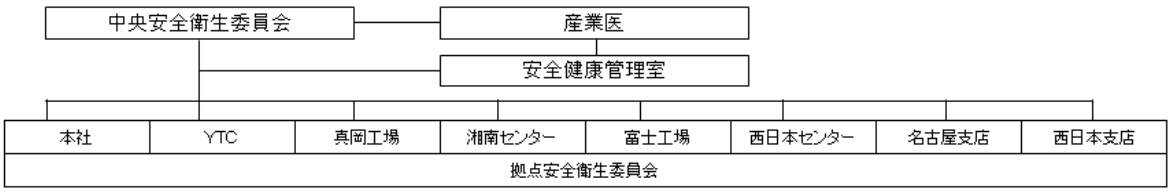
当社の経営環境を支える活力の源泉は「人財」、即ち従業員とその家族であり、従業員の安全と健康の増進は、当社の最重要経営目標の一つです。労働災害、交通事故、職業性疾病を起こさない安全で快適な職場づくりを目指します。

＜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。

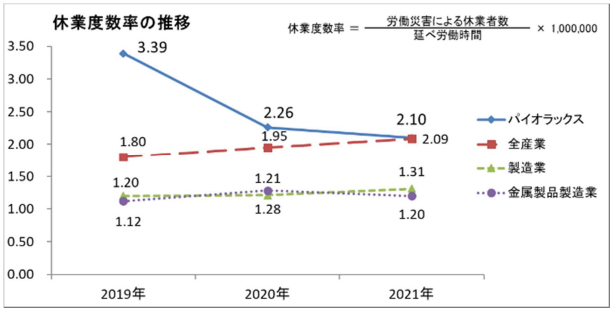
「安全衛生管理規程」で遵守事項を定め、情報を共有することで、従業員の職場における安全と健康を確保し、業務遂行の円滑化と生産性向上を目指しています。特任資格者の育成にも力を入れています。

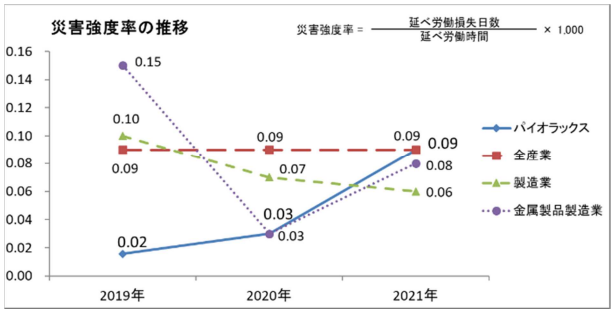
安全衛生組織図



＜安全衛生に関するパフォーマンス＞

労働災害 0 件を目標に活動しており、2021 年度は実績 9 件でした。労働災害は経営会議で報告・情報共有し、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することで改善につなげています。





※対象範囲：株式会社パイオラックス

＜自動車事故の撲滅＞

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するなど、事故の防止に努めています。2021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などの安全装置を備えた車種を導入しています。

Copyright PIOLAX

【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。

＜パイオラックスの取り組み＞

日本学生支援債券（ソーシャルボンド）への投資

当社は、日本学生支援機構（JASSO）が発行する日本学生支援債権を、2020 年度に引き続き 2021 年度も購入しました。調達された資金は奨学金貸与事業に充てられます。投資を通じて、教育の機会均等を支え、経済的に困難な状況にある学生の一助となることを願っています。

障がい者就労支援

就労支援機関を通じて、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。2021年度は真岡工場の緑化整備作業を委託しました。

地域の清掃活動

事業所周辺の清掃活動を行っています。清掃中に近所の方から話しかけられることもあり、地域とのコミュニケーションの機会にもなっています。

東戸塚事業所は、年に 2 回、周辺の道路や公園を清掃しています。公園の茂みには空き缶などのポイ捨てが多く、子どもたちが安心して遊べると感謝の声を頂いています。

真岡工場は、敷地に面した歩道の清掃に加え、所在する工業団地の環境活動の一環として、年に 4 回、排水口の水質検査を行っています。



＜パイオラックス海外子会社の取り組み＞

就労体験の場を提供（韓国）

PIOLAX CO., LTD.（韓国）は2021年から、日韓産業技術協力財団が進める在韓日系企業CSR活動支援事業に参加しています。これは、韓国の大学生が在韓日本企業で1ヶ月間のインターン実習を行うプログラムで、日本企業の仕事の進め方や考え方を学んで能力向上を図ると共に、日本や日本企業への理解を深めることを目的としています。2021年度は、28名の大学生が16社で実習を行いました。

PIOLAX CO., LTD.（韓国）では、経営管理と品質の部門で2名を受け入れました。お二人が、ここで得た経験を活かして将来活躍することを期待しています。

Copyright PIOLAX

パートナー小学校の支援（アメリカ）

PIOLAX CORPORATION（アメリカ）は、質の高い教育や未来のために若者に投資したい、経済的に恵まれない家庭の支援に関わりたい、より良いコミュニティを築くために地域と協働したいと考え、地元チェロキー郡が推進する学校支援プログラムに登録し、近隣のヘイスティ小学校をパートナー校として活動しています。

貧困家庭の生徒へのお菓子のプレゼント、課外学習に必要な場所や備品の提供、一対一の読書学習支援といったボランティア活動や寄付金を通じて、生徒や教師を支援しています。






チャリティーイベント「ドレスダウンデー」（イギリス）

PIOLAX LTD.（イギリス）は、毎月の慈善寄付活動に合わせてドレスダウンデー（カジュアルデー）を設けています。従業員は、政府の天引き寄付制度を利用して、自分の選んだチャリティー団体に寄付します。毎月約 200 ポンドが集まり、支援先は Cancer Research、North West Ambulance、British Heart Foundation など 30 団体に及びます。

孤児へのプレゼント（インドネシア）

PT. PIOLAX INDONESIA（インドネシア）は、家族のいない孤児に少しでも喜びを与えたいと、毎年断食明けのお祝いに、工業団地が所在するカラワン市の児童養護施設の子どもたちを招いています。2021 年は、コロナ禍で一緒に食事をとることができなかったため、寄付金とお菓子を贈りました。かわいい笑顔が印象的でした。



さまざまな支援活動（メキシコ）

PIOLAX MEXICANA S.A. de C.V.（メキシコ）の従業員は、2021 年 2 月に、ペットボトルキャップの回収リサイクルを行う協会を通じて、癌と闘う子どもたちの化学療法を支援しました。同年の 6～8 月には、本やリュックサックなどの物品を集めて先住民のための学校に、また 7～8 月には、おもちゃ、食料、服を集めて、会社から車で 2 時間ほどの距離にある児童養護施設 Casa Hogar Behtany に寄付しました。

Copyright PIOLAX

【環境への取り組み】

＜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
②SDGs「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環境関連法規制およ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

＜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、海外7拠点においても ISO14001:2015国際認証を取得しています。

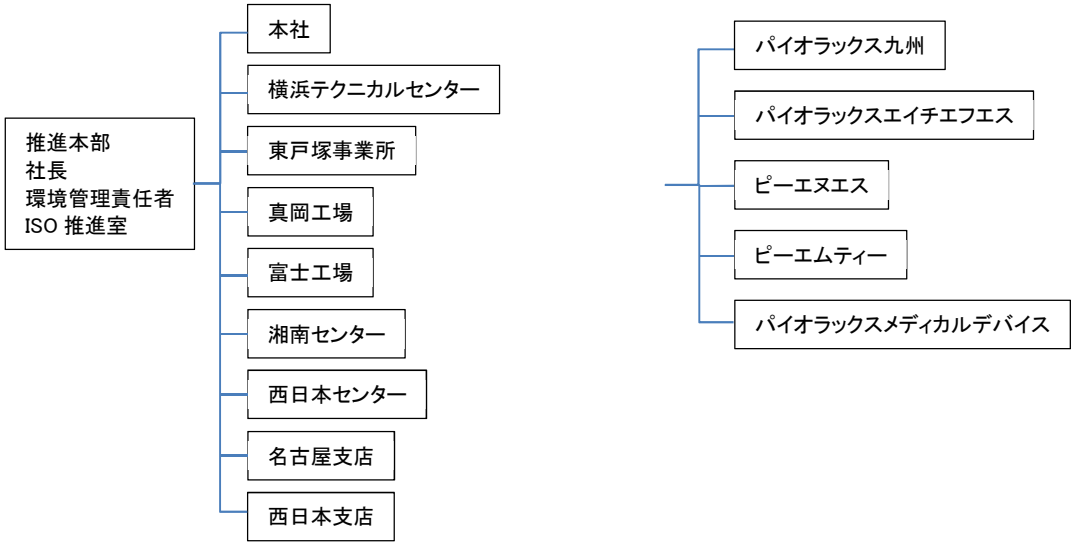
リンク（本レポート内）:国際認証登録組織

Copyright PIOLAX

＜環境推進体制＞

パイオラックス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、ISO14001：2015 環境マネジメントシステムを運用しています。

パイオラックス国内環境体系図

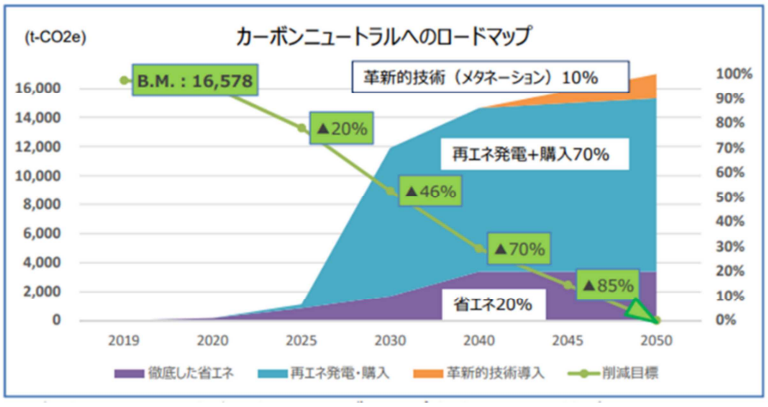


＜環境法令順守状況＞

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、法的に申し立てられたものはありません。

2020年に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2021年度に特別管理産業廃棄物として処理しました。

＜環境側面の重要課題＞



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、気候変動の緩和と適応、水を含む資源の有効活用を実践していきます。また、2021年3月には、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開示しました。

※GHG：Greenhouse Gas

リンク（本レポート内）：各種 GHG データ詳細は、環境パフォーマンスデータ

Copyright PIOLAX

＜気候変動 TCFD 提言に基づく複数シナリオによるリスクと機会＞

パイオラックスは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD※1） 提言に基づくシナリオ分析を実施し、将来の気候変動予測に対する複数のシナリオを想定したうえで、事業戦略構築をおこなっていきます。

どのシナリオも、さまざまな要因の変化による不確実性を含んでいますが、リスクと機会をそれぞれのシナリオで明確にすることで、持続可能な企業経営が実現できると考えています。そこでパイオラックスでは、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むけたインフラ整備にも取り組み、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。下記一覧表は、リスクと機会に対する国内事業領域での取り組みを示しています。詳細は当社ホームページ※2をご参照ください。

※1 TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures
※2 https://www.piolax.co.jp/jp/csr/environment/environmental_tcfd/

	調達			製造・物流			開発・販売		
移行リスク	・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 ・環境未対応原材料による市場逸失 ・電動化の拡大による既存製品材料の需要減少、材料コストの上昇及び調達難	影響度/時間軸 1.5℃ 大 中長期		・製造工程の脱炭素化に係る設備投資・改良コストの増加 ・製造工程の脱炭素化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 ・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	影響度/時間軸 1.5℃ 中～大 短中期		・電動化の拡大による既存製品の受注減 ・CASE対応の新製品開発コスト/設備投資の増加 ・国内では人口減少、MaaSの普及による新車販売台数の減少による売上縮小	影響度/時間軸 1.5℃ 大 中長期	
	・自然災害増加に伴うサプライチェーン調達コストの増加 ・気温上昇に伴う自動車メーカーからの性能要求変化に対する調達材見直し対応の遅れ	4℃ 中～大		・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影響への対応遅れ ・輸送プロセスの混乱増加への対応遅れ	4℃ 中		・国内では人口減少、新たなパンデミックによる行動制限等で、市場規模縮小及び受注減 ・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	4℃ 中	
機会	★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。			★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。			★CASE対応製品の拡販の為、顧客との共創活動を強化・加速させる。		
対応策	・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			・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 ・射出成型機の熱効率向上 ・熱処理炉のガス置換（LPG→LNG）			・CASE対応の新製品の開発と販売 ・BEV向け部品（EVバッテリー、e-Axle等） ・自動化、シェアリング等の普及に伴う車両の変化に対応した部品 ・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）		

	慢性リスク			急性リスク		
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 ・気温・湿度の上昇による原材料、製品の品質悪化 ・地下水の急激な水位低下（又は枯渇）で利用可能な水資源の減少による操業中断 ・海面上昇で沿岸地域拠点への浸水による操業停止	影響/時間軸 4℃ 中 長期		・異常気象を想定した在庫コストの増加	影響/時間軸 4℃ 中 中長期	
				・異常気象（風水害）によるサプライチェーンの寸断 ・異常気象によるエネルギー供給の不安定化 ・異常気象による工場・倉庫の操業停止、修復費用増加	4℃ 中～大	
対応策	・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			・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		

リスク影響度
大：対応しなければ企業、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あるが、企業、事業の存続・成長を左右する程ではない

Copyright PIOLAX

＜省エネ改善＞

パイオラックスおよ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するなど、各工場生産設備や物流センターの省エネ改善活動を行っていきます。





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

＜水資源の保全、排水の改善＞

パイオラックスグループでは、自社の企業活動が上流・下流の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については取水量を把握し、排水処理や排水の放流も含めて、各国の環境アセスメント法規に則っています。

真岡工場の排水処理では、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。



真岡工場　生物脱窒法排水処理施設

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。

取水量の最小化に向けては、各生産事業所で、循環水の節水などの取り組みを推進しています。

水リスクに対しては、すべての事業所を対象に「AQUEDUCT Water Risk Atlas」を用いた検証を行っています。特に物理的リスク量（Physical Risks Quantity）の高い地域である Piolax India Private Limited （インド）では、取水量、排水量から水の消費量を把握しています。Piolax Mexicana S.A. de C.V.（メキシコ）では水のリサイクルシステムの導入に取り組んでいます。

リンク（本レポート内）：取水量データは、環境パフォーマンスデータ

Copyright PIOLAX

＜生物多様性＞

パイオラックスグループでは、自社の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だと考え、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、その基本的な考えとして「SDGs（持続可能な開発目標）貢献への取り組み」を掲げ、また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対しては、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と、循環型社会に対応する3R（リデュース・リユース・リサイクル）の実践を定めて活動を行っています。廃棄物・土地利用・水利用なども生物多様性に影響を与えると考えています。

生物多様性に関する動植物への環境影響に対しては、国内外すべての生産事業所を対象に、生物多様性リスク測定ツール（IBAT※1）を用いた調査を2021年度に開始しました。国際自然保護連合（IUCN※2）のレッドリスト種族を把握することで、生産活動周辺地域の環境影響を認識することも重要だと考えています。

また、パイオラックスが2021年度に購入したユニフォームは、VCU（Voluntary Carbon unit）クレジットを通して、インドネシアのカタン・ピートランド修復保全プロジェクト※3に貢献しています。

※1 IBAT：Integrated Biodiversity Assessment Tool

※2 IUCN：International Union for Conservation of Nature

※3 カタン・ピートランド修復保全プロジェクト：Katingan Peatland Restoration and Conservation Project
インドネシアのカリマンタン中央部に位置するカタン泥炭地の保全と生息する希少動物を保護する活動

＜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、湘南センターおよ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。

近年影響が拡大する水害リスクに対しては、ハザードマップによる各事業所および周辺地域の想定把握に努めています。河川水害対策としては、真岡工場と富士工場では調整池を設け、リスク低減を図っています。





発電機設備



調整池

Copyright PIOLAX

＜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船舶によるモーダルシフト輸送を取り入れています。2021年度実績では、392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と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。



【環境配慮型製品の紹介】

＜設計開発部門の取り組み＞

環境負荷物質の調査

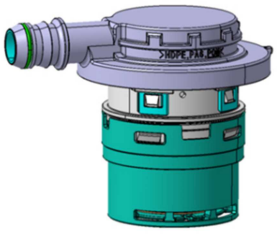
横浜テクニカルセンターでは、環境負荷物質に関する各国法規、規制およびお客様要求事項の改定を把握し、データベース化して開発・生産技術部門で活用することで、お客様に安全な製品を提供するように努めています。

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。環境配慮型製品の基準として、「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」があります。

燃料系部品開発　P-HEV 車　高圧密閉燃料タンクシステム用 FLVV

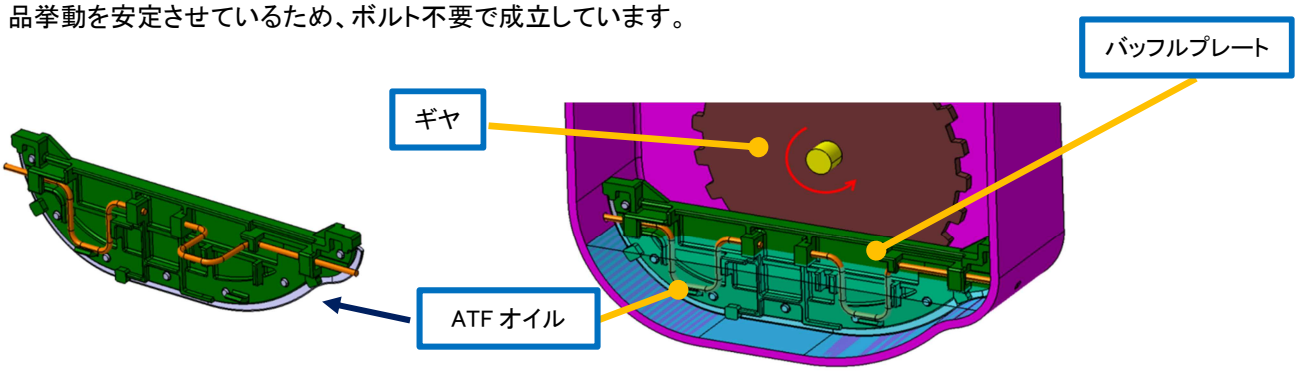
P-HEV 車に搭載される高圧密閉燃料タンクシステムに特有のタンク内圧解放時の超高流量要求に対応するとともに、FLVV、ROV、CHECK-VALVE の機能を統合して、従来システムに対し部品点数を削減した製品です。



Copyright PIOLAX

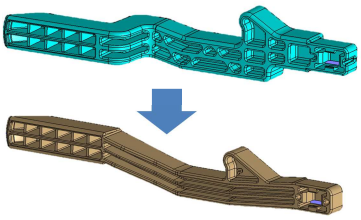
駆動系部品開発　オイル流入防止用バッフルプレート

トランスミッション内でオイル（ATF)に浸かった状態で回転するギヤの撹拌抵抗を低減し、自動車の燃費改善に貢献する製品です。解析技術に基づいてトランスミッションケースへの取り付けは線材を用い、ばね反力を応用して部品挙動を安定させているため、ボルト不要で成立しています。

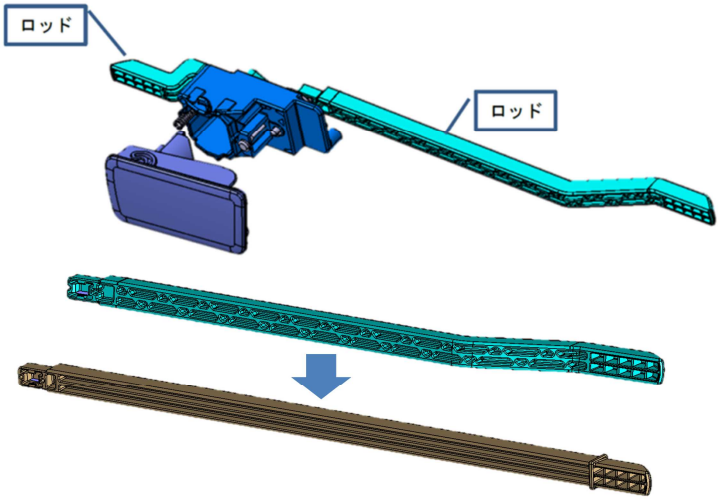


開閉機構部品開発　Passenger Compartment Door Latch

助手席コンパートメントドアのラッチにおいて、市場実績と蓄積された設計ノウハウと CAE 活用により、ロッドを軽量化しました。既に量産している車や複数の開発車で採用されています。自動車の燃費向上と材料使用量低減の観点で温室効果ガス削減に貢献する製品です。



ロッドの軽量化　−17%



ファスナー開発　配管固定用クリップおよび防水プラグ

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および車両塗装工程で、塗料のドレインとして利用したフロアパネル穴から車室内へ水を侵入させない防水プラグのデザインや材料を見直して軽量化した製品です。

配管固定用クリップ　軽量化　−67%



防水プラグ　軽量化　−30%



Copyright PIOLAX

【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 および直接排出エネルギー使用量については、2021年度より構内自動車、社用車の利用による燃料消費データを追加算定しています。

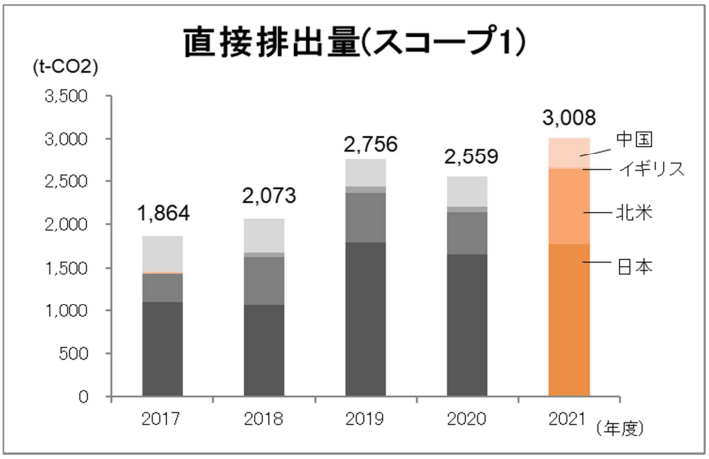
スコープ 1・2

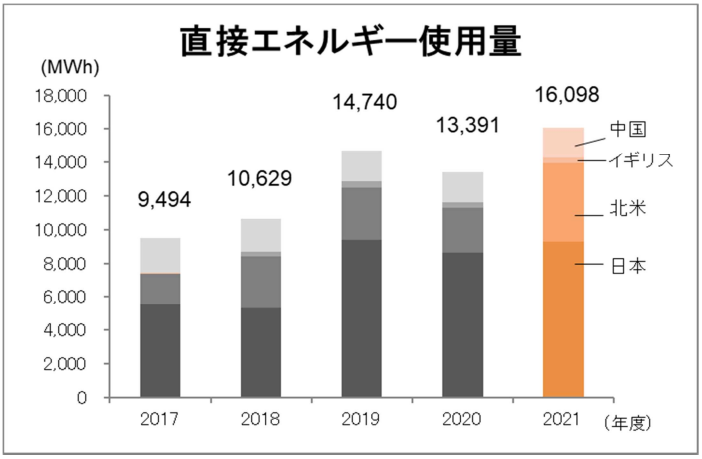
単位：t-CO2

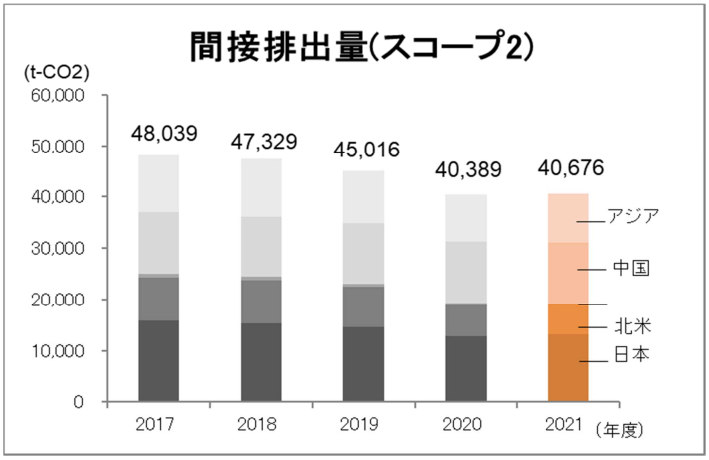
内訳		2017	2018	2019	2020	2021
バリューチェーン全体排出量	スコープ 1+2	49,903	49,402	47,772	42,948	43,684
直接排出量（ガス・灯油）	スコープ 1	1,864	2,073	2,756	2,559	3,008
間接排出量（電気）	スコープ 2	48,039	47,329	45,016	40,389	40,676

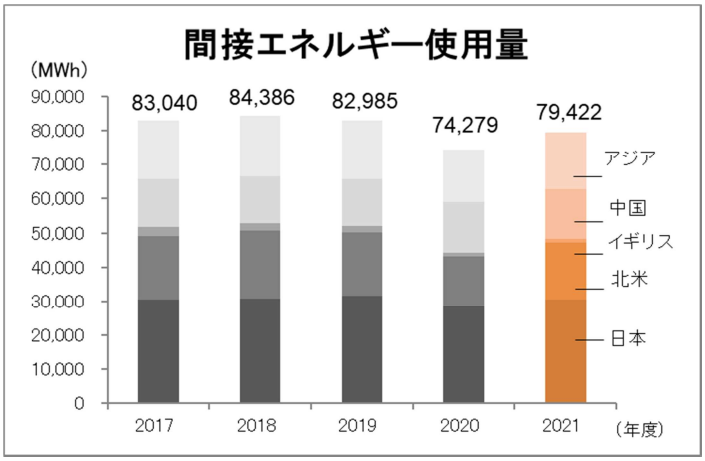
・スコープ 1： 排出係数は温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.8)
エネルギーの使用の合理化等に関する法律で算定

・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









Copyright PIOLAX

スコープ 3

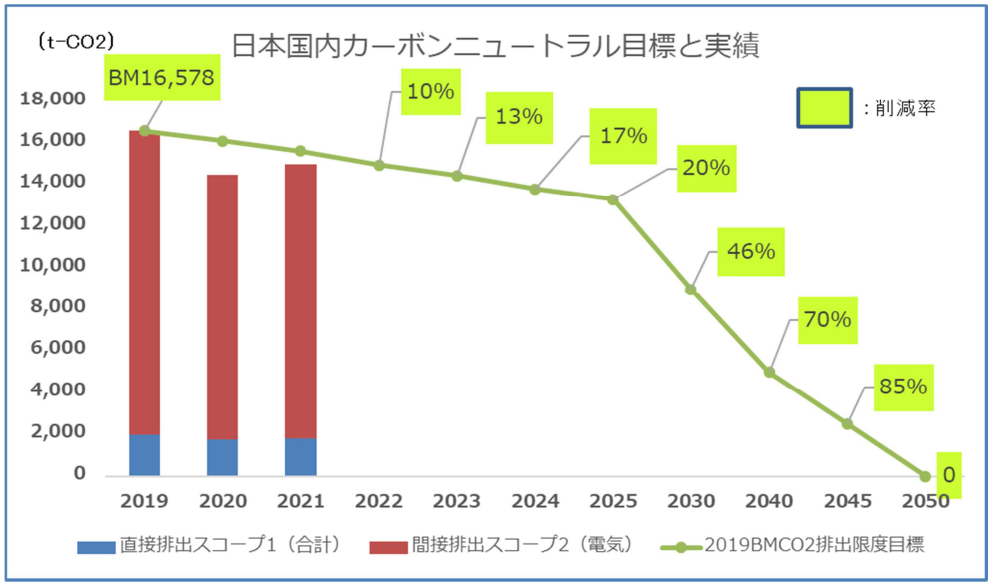
単位：t-CO2

区分	内容	2021 年度	備考
カテゴリ 1	購入した製品・サービス	49,246	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	10,106	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 燃料およびエネルギー関連活動	5,780	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）	1,277	（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	266	産廃・一般廃棄物：海外事業所を除く
カテゴリ 6	出張	135	海外事業所を除く
カテゴリ 7	雇用者の通勤	464	海外事業所を除く
カテゴリ 8	リース資産（上流）	817	国内生産工場配送委託倉庫
カテゴリ 9	輸送、配送（下流）	2,733	（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	関連しているが、算定していない
カテゴリ 11	販売した製品の使用	NA	関連しているが、算定していない
カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	NA	関連しているが、算定していない
カテゴリ 13	リース資産（下流）	53	本社フロア 1F
カテゴリ 14	フランチャイズ	NA	対象なし
カテゴリ 15	投資	NA	適用外
合計		70,877	

・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.2.4)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.3.2）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）

パイオラックスおよび国内子会社のカーボンニュートラル目標と実績

中期目標：2019 年度をベンチマークに、国内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%削減することを目標に掲げています。2021年度実績は、2019年度に対して-10%でした。



Copyright PIOLAX

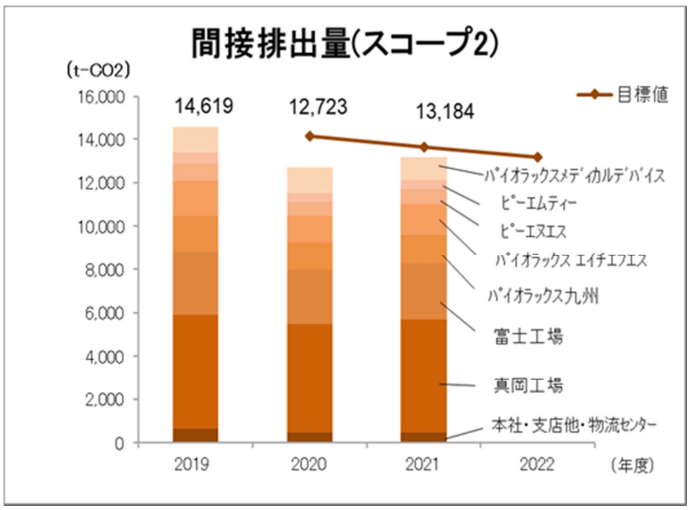
環境中期目標と実績

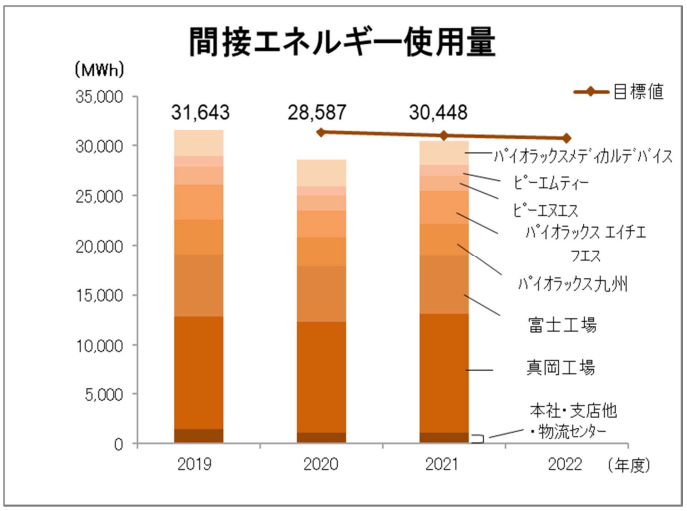
パイオラックスおよび国内子会社は、第 7 期環境中期目標として、2019年度をベンチマークとした2022年度までの3 ヵ年計画を立てて環境活動に取り組んでいます。これらはカーボンニュートラルロードマップに沿った活動となっています。

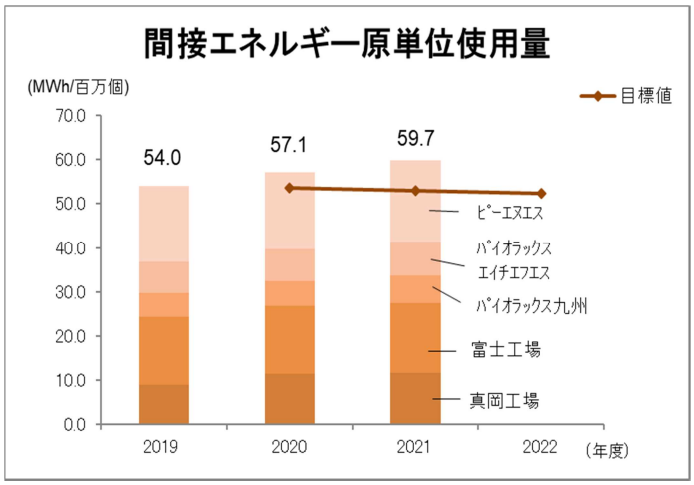
中期目標と実績（ベンチマーク：2019 年度）

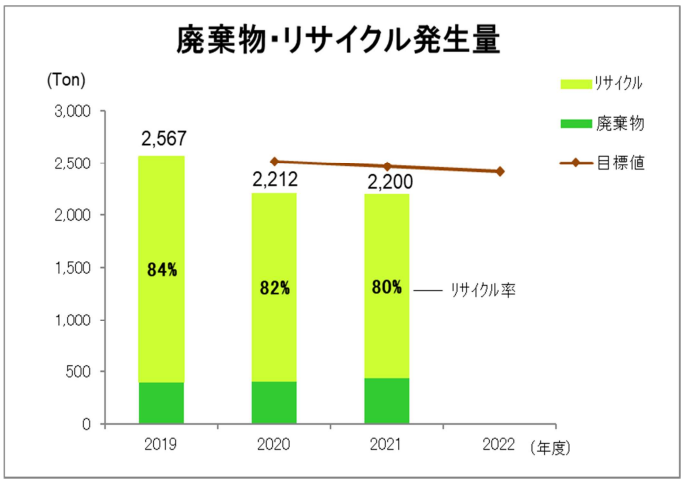
	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 中期目標
間接排出量（スコープ2）	−13%	−10%	−10%
間接エネルギー使用量	−10%	−4%	−3%
間接エネルギー原単位使用量※	+6%	+11%	−3%
廃棄物量	−14%	−14%	−6%

※パイオラックスメディカルデバイスとピーエムティーを除く生産工場を対象とし、生産数百万個当たりの使用量





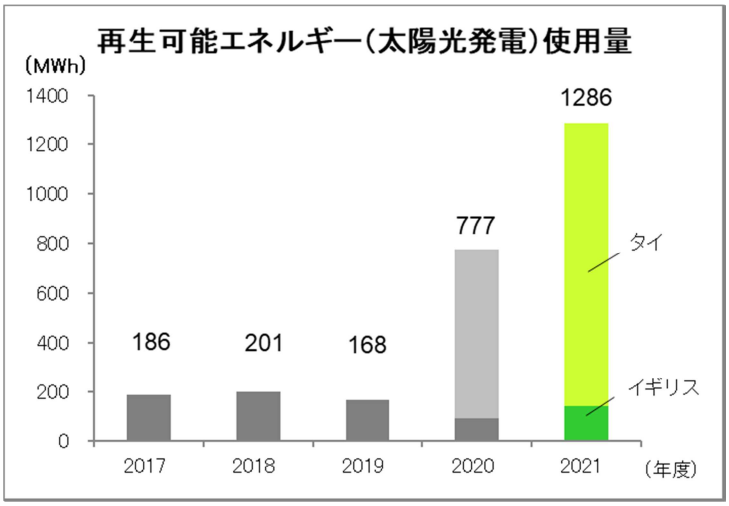




Copyright PIOLAX

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年のPiolax Limited（イギリス）に続き、2020年にはPIOLAX（THAILAND）LTD.（タイ）で開始しました。2021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533（t-CO2）でした。イギリスは2022年度、太陽光パネル発電を増やす計画を進めています。

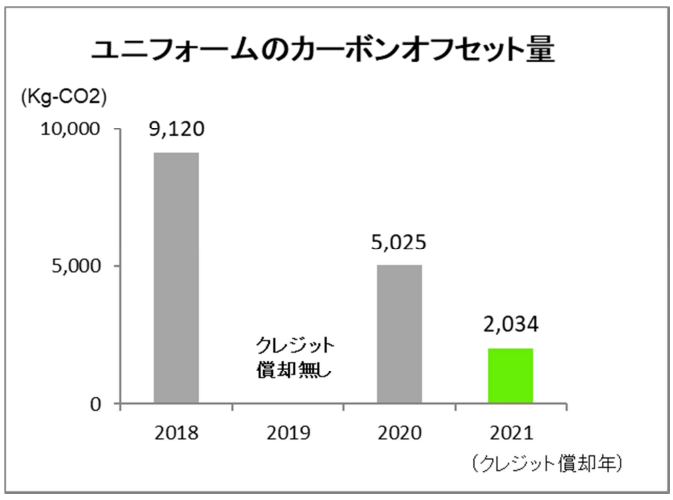






カーボンオフセットへの取り組み

パイオラックスは、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。2021 年度に購入したユニフォームのカーボンクレジットは、VCU（Voluntary Carbon Unit）クレジットを通して、インドネシアのカタン・ピートランド修復保全プロジェクトに貢献しています。



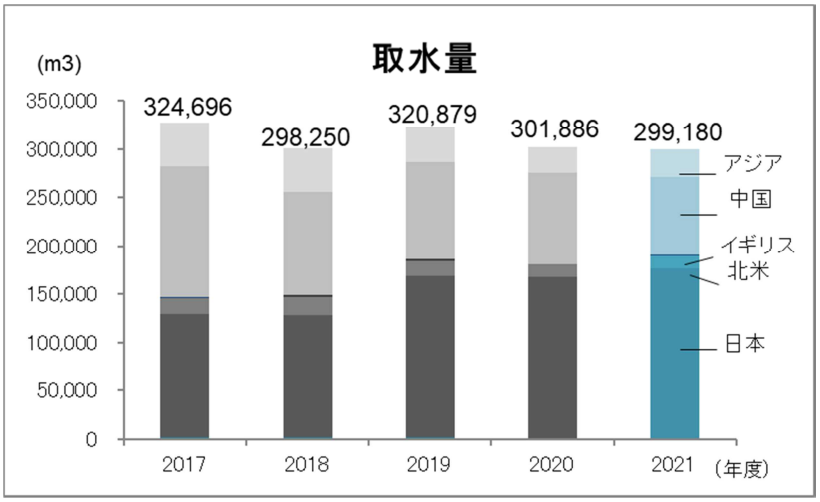


Copyright PIOLAX

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。2021年度は2020年度比で-1%でした。2021年度の取水水源は、第三者水源と再生可能地下水で、その割合はおおよそ各50%です。

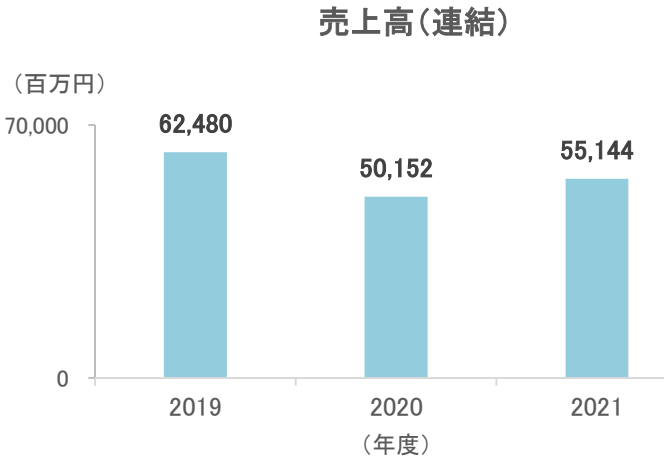
水リスクに対しては、すべての事業所を対象に「Aqueduct Water Risk Atlas」を用いて検証しています。物理的リスク量（Physical Risks Quantity）の水ストレス（Water Stress Area Extremely High）からの取水量は、Piolax India Private Limited （インド）では、1,739m^3、Piolax Mexicana S.A. de C.V.（メキシコ）では 3,099m^{3}となり、パイオラックスグループ総取水量に占める割合は 1.6%です。

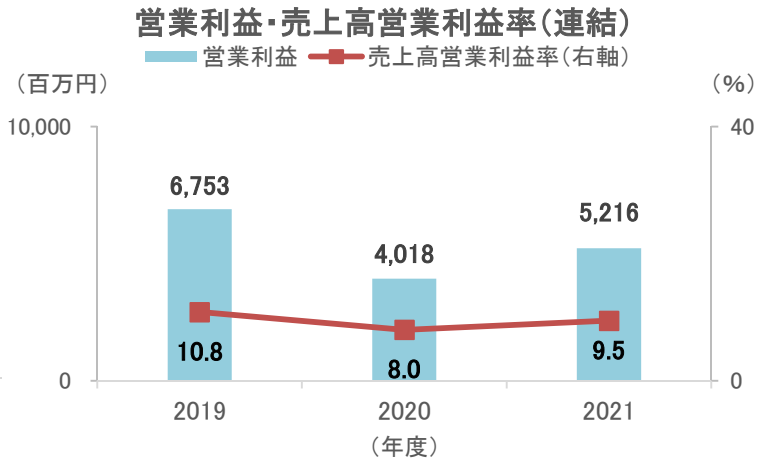


Copyright PIOLAX

【企業情報】（2022 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
資　本　金	29 億 6,097 万円
売　上　高	55,144 百万円（連結）（2022 年 3 月期）
従 業 員 数	2,852 名（連結）
本社所在地	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
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、 ジヤトコ株式会社、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 トラックス株式会社、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　プライム市場（証券コード：5988）
発行済株式数	38,054,100 株
株　主　数	5,745 名





Copyright PIOLAX

【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、欧州で展開されています。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 武漢営業所(中国 武漢市)
⑩ 同上 広州支店(中国 広州市)
⑪ PIOLAX (THAILAND) LTD.(タイ ラヨン県)
⑫ PT.PIOLAX INDONESIA (インドネシア 西ジャワ州)
⑬ PIOLAX LTD.(イギリス ランカシャー州)
⑭ PIOLAX INDIA PRIVATE LTD.(インド アンドラ・プラデシュ州)
⑮ 同上 北インド営業所 (インド ハリヤーナー州)
⑯ 同上 プネ営業所(インド マハーラーシュトラ州)
⑰ デュッセルドルフ駐在員事務所(ドイツ デュッセルドルフ市)

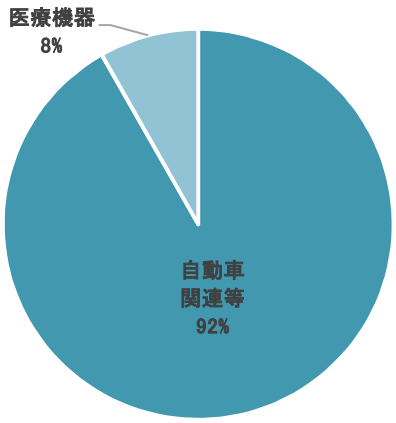
2. 国内拠点

① 本社(神奈川県横浜市)
② 横浜テクニカルセンター・横浜支店(同上)
③ 真岡工場・真岡支店(栃木県)
④ 富士工場・富士支店(静岡県)
⑤ 名古屋支店(愛知県)
⑥ 西日本支店(広島県)
⑦ 湘南センター(神奈川県)
⑧ 西日本センター(福岡県)

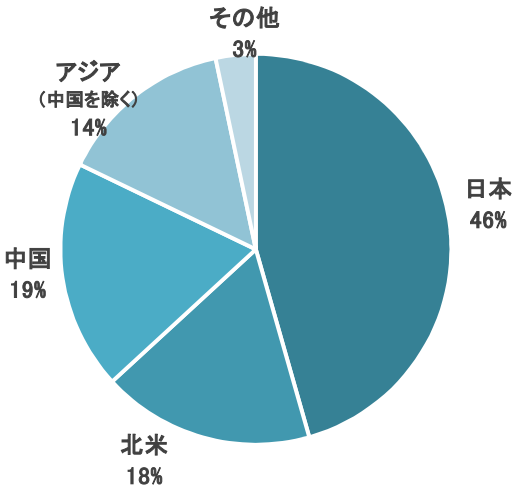
3. 国内子会社

① 株式会社パイオラックスエイチエフエス(群馬県)
② 株式会社ピーエムティー(栃木県)
③ 株式会社ピーエヌエス(栃木県)
④ 株式会社パイオラックス九州(福岡県)
⑤ 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)
⑥ 株式会社ケーエッチケー販売(同上)
⑦ 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(2021年度)



地域別売上高比率(2021年度)



Copyright PIOLAX

【国際認証登録組織】

品質・環境マネジメントシステム国際認証登録範囲（●印）

1．株式会社パイオラックス

事業所および支店	IATF16949：2016	ISO14001：2015
本社		●
横浜テクニカルセンター・横浜支店		●
真岡工場	●	●
真岡支店		●
富士工場	●	●
富士支店		●
湘南センター		●
西日本センター		●

2．パイオラックス国内子会社

事業所	ISO9001：2015	ISO14001：2015	ISO13485：2016
株式会社パイオラックス九州	●	—	—
株式会社パイオラックスエイチエフエス	●	—	—
株式会社ピーエヌエス	●	—	—
PIOLAX MEDICAL DEVICES, INC.	—	—	●

3．パイオラックス海外子会社

事業所	IATF16949：2016	ISO9001：2015	ISO14001：2015
Piolax Corporation （アメリカ）	●	—	●
Piolax limited（イギリス）	●	●	●
Piolax Mexicana S.A. de C.V.	●	—	—
Piolax Co., LTD（韓国）	●	—	●
Dongguan PIOLAX Co., Ltd.（中国・東莞）	●	●	●
Wuhan PIOLAX Co., Ltd.（中国・武漢）	●	●	●
PIOLAX (THAILAND) LTD.	●	●	●
PT. PIOLAX INDONESIA	●	—	●
Piolax India Private Limited	●	—	●

Copyright PIOLAX

従業員データ(2022 年 3 月末)

		単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度
従業員数		人	562	575	592
	男性		464	471	480
	女性		98	104	112
平均年齢		歳	40.8	40.9	40.9
	男性		40.6	40.7	40.7
	女性		41.6	41.7	41.9
平均勤続年数		年	15.7	15.6	15.9
	男性		15.2	15.1	15.6
	女性		18.1	17.6	17.6
定着率(新卒3年目)		%	90.0%	80.0%	60.9%
平均年間給与		千円	6,080	5,484	5,894
障がい者雇用		%	1.88%	2.00%	2.24%
育児休暇取得者数		人	2	5	12
	男性	人	0	0	2
		%	0%	0%	18.2%
	女性	人	2	5	10
		%	100%	100%	100%
産休取得者数		人	2	3	5
残業時間(平均)		時間/月	16.0	6.3	12.9
組合員数		人	439	451	462
管理職:女性人数		人	4	4	5
	女性比率	%	2.9%	2.8%	3.5%
取締役:女性人数		人	0	1	1
	女性比率	%	0.0%	11.1%	11.1%
外国籍社員		人	11	10	12
	男性		6	6	8
	女性		5	4	4
新卒採用		人	23	24	22
	男性		19	16	16
	女性		4	8	6
中途採用		人	24	14	8
	男性		20	11	4
	女性		4	3	4
採用した従業員に占める女性の割合		%	17.0%	28.9%	33.3%
従業員に占める女性労働者の割合		%	17.4%	18.1%	18.8%
連結従業員数		人	3,149	2,952	2,852
	日本国内		927	935	953
	海外拠点		2,222	2,017	1,899

※1. 連結従業員数以外は、株式会社パイオラックス単体のデータとなります。
※2. 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。
※3. 平均年間給与は、賞与および基準外賃金を含んでいます。
※4. 連結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。

Copyright PIOLAX

GRI スタンダード対照表

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	54
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	12,13 ,54,55
	102-3	本社の所在地	54
	102-4	事業所の所在地	55
	102-5	所有形態および法人格	54
	102-6	参入市場	12,13, 54,55
	102-7	組織の規模	12,13 ,54,55 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	27,28,57
	102-9	サプライチェーン	37,38
	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	10
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	24
	102-12	外部イニシアティブ	44
	102-13	団体の会員資格	9,54
	102-14	上級意思決定者の声明	3,4,5
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	7,8,9,20,24,26,27,30,32,43,44 有価証券報告書
	102-16 ★	価値観、理念、行動基準・規範	11,25
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	25
	102-18 ★	ガバナンス構造	20,21,22
	102-19	権限移譲	20,21
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	20,21,22,33,43
	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	20
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	20,21,22 有価証券報告書
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	20,21 有価証券報告書
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	
	102-25	利益相反	ｺｰﾎﾟﾚｰﾄｶﾞﾊﾞﾅﾝｽ報告書 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	6,20,21,25, 26,27,30,31,32,33,38,39,42,43
	102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	20,21,22
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	20,21,22
	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	20,21,22,43
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	20,21,22,43
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	22
	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	6,7,8,20,21
	102-33	重大な懸念事項の伝達	20,21,22,25
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	20,21,22,25
	102-35	報酬方針	20,21,22
	102-36	報酬の決定プロセス	20,21,22 ｺｰﾎﾟﾚｰﾄｶﾞﾊﾞﾅﾝｽ報告書 有価証券報告書

Copyright PIOLAX

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	9
	102-41	団体交渉協定	29
	102-42	ステークホルダーの特定および選定	9
	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	9
	102-44	提起された重要な項目および懸念	7,8,9,20
	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	55 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	2,6,20
	102-47	マテリアルな項目のリスト	6
	102-48	情報の再記述	49
	102-49	報告における変更	該当事項なし
	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	58～62
	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	6
	103-2	マネジメント手法とその要素	20～53
	103-3	マネジメント手法の評価	20～53
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	44 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	-

Copyright PIOLAX

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	25
	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	25,38
	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	49,50
	302-2	組織外のエネルギー消費量	50
	302-3	エネルギー原単位	49,50,51
	302-4	エネルギー消費量の削減	49,50,51
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	49,50,51
GRI303： 水と排水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	53
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	45
	303-3	取水	53
	303-4	排水	-
	303-5	水消費	53
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	46
	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	46
	304-3	生息地の保護・復元	45,46
	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	46
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）	49,50
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG） 排出量 （スコープ 2）	49,50
	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）	50
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	49,50,51
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	43,47,50,51,52
	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 2020 ★	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	45
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	42,51
	306-3	発生した廃棄物	43,51
	306-4	処分されなかった廃棄物	43,51
	306-5	処分された廃棄物	51

Copyright PIOLAX

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	43
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	57
	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	28,57
GRI402： 労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	29
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	39
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	39
	403-3	労働衛生サービス	39
	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	39
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	39
	403-6	労働者の健康増進	30,31,39
	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	39
	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	39
	403-9	労働関連の傷害	39
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	30,31,39
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	7
	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	29,34,35,36,37
	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	27,28
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	27,57
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	-

Copyright PIOLAX

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	26
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	26
	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	40,41
	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	37
	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	37
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ー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	24
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

Copyright PIOLAX



株式会社パイオラックス

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