

【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る場合、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 スタンドアードの中核(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 スタンドアード対照表	・・・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。

2021 年度の振り返り

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。



代表取締役社長 島津 幸彦

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。

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。

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	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">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

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。

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

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がられるよう、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。

マテリアリティ・ESG ビジョンと目標

【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＞

非常に高い	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				

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。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。

【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

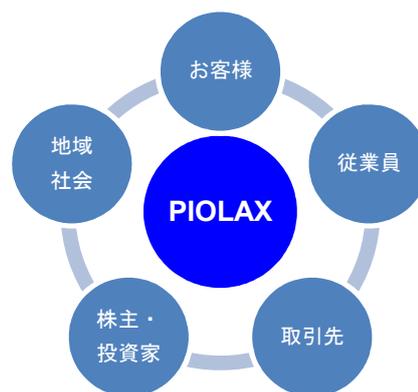
	マテリアリティ 関連する主な SDGs 課題	PIOLAX ESG Vision 2030	重点活動項目	KPI(年度の記載のない項目は2021年度目標)	2021年度実績	評価		
E 環境		脱炭素社会と循環型社会を目指した企業活動	省エネへの徹底した取り組み	スコープ2: 間接消費エネルギー(電気)				
				消費エネルギー総量削減	2022年度: 3%削減 (2019年度比)	4%削減 (2021年目標: 2%削減)	○	
				原単位(生産数または売上高)当たりのエネルギー消費量削減	2022年度: 3%削減 (2019年度比)	11%増加 (2021年目標: 2%削減)	×	
				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		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		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%	○	
				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	○	
		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	△	

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	

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

GDP 評価

国際非営利団体 GDP 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。



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。

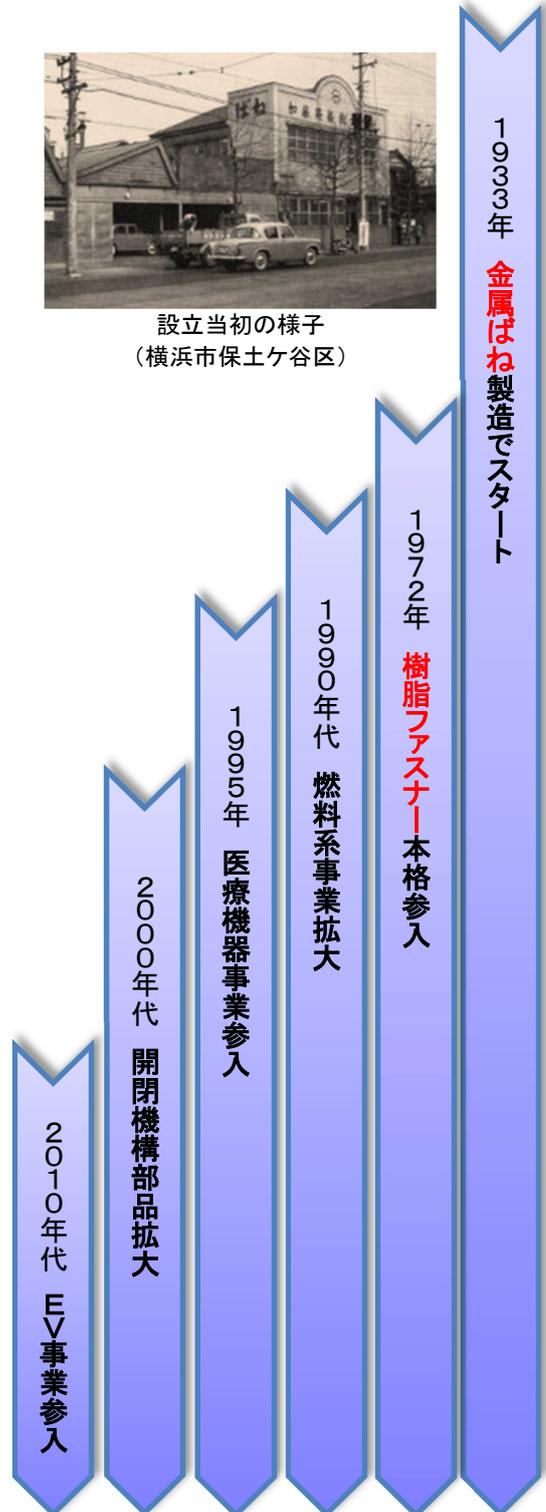


パイオラックスは1933(昭和8)年に「加藤発條製作所」として創業し、今年で創業89周年を迎えます。当社は自動車産業、電気通信産業向けの精密金属ばねの製造からスタートし、後に合成樹脂を素材とするファスナー類の開発、製造へと事業を拡大してきました。**当社の強みは、金属と樹脂の両方を扱ったばね製品の開発と製造ができる**ことにあり、この強みを生かして新たな事業や製品を開拓してきました。

- 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
- 2022年 ドイツ(デュッセルドルフ)に駐在員事務所を設立
本社を横浜市保土ヶ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
(横浜市保土ヶ谷区)



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

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。