【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＞

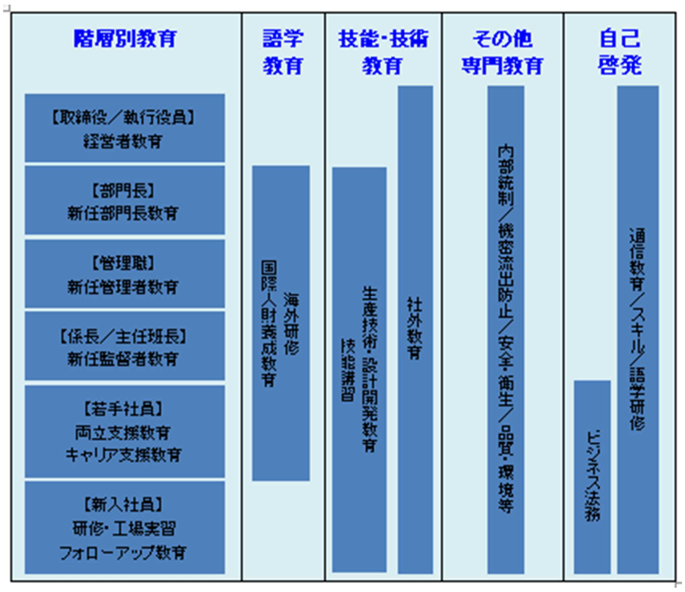
パイオラックスでは、従業員個々の能力開発、知識・技能の付与と共に、社会に貢献できる人財の育成に取り組んでいます。役割に応じた階層別教育に加え、語学教育などを実施し、ビジネス環境の変化に対応できるグローバル人財育成に力を入れています。

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

教育体系図(一部計画含む)



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。

＜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。

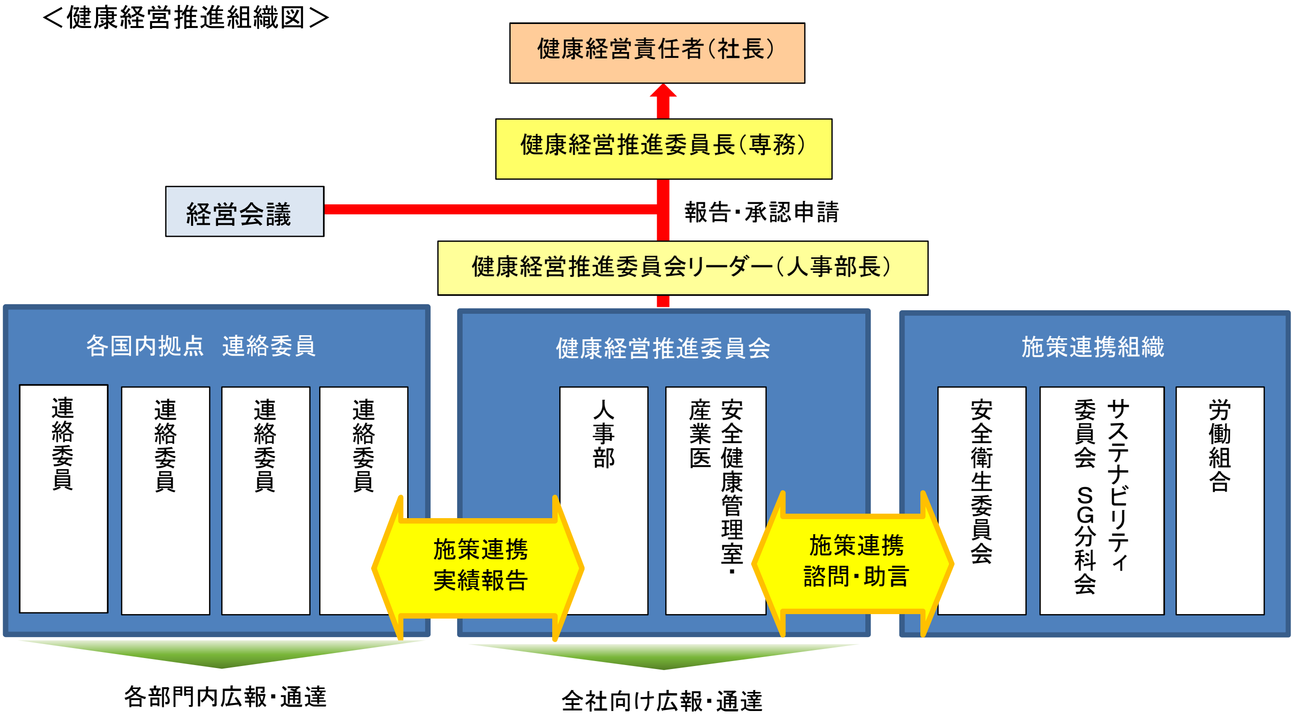
また、当社の健康経営課題である、「全ての従業員とその家族の心身の健康増進と、ワーク・ライフ・バランスの確保」を解決・実現するための健康経営戦略を見える化し、社内外のステークホルダーに伝えるために、戦略マップも作成しております。

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。

健康経営優良法人 2022

認定証
（大規模法人部門）
法人名 株式会社パイオラックス
貴法人は、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」の取組が優良であると認められました
よって、ここに「健康経営優良法人 2022（大規模法人部門）」として認定します
経済産業省及び厚生労働省と共に、今後一層取組を推進されることを期待いたします
２０２２年３月９日
日本健康会議

＜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 年より健診データ一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。

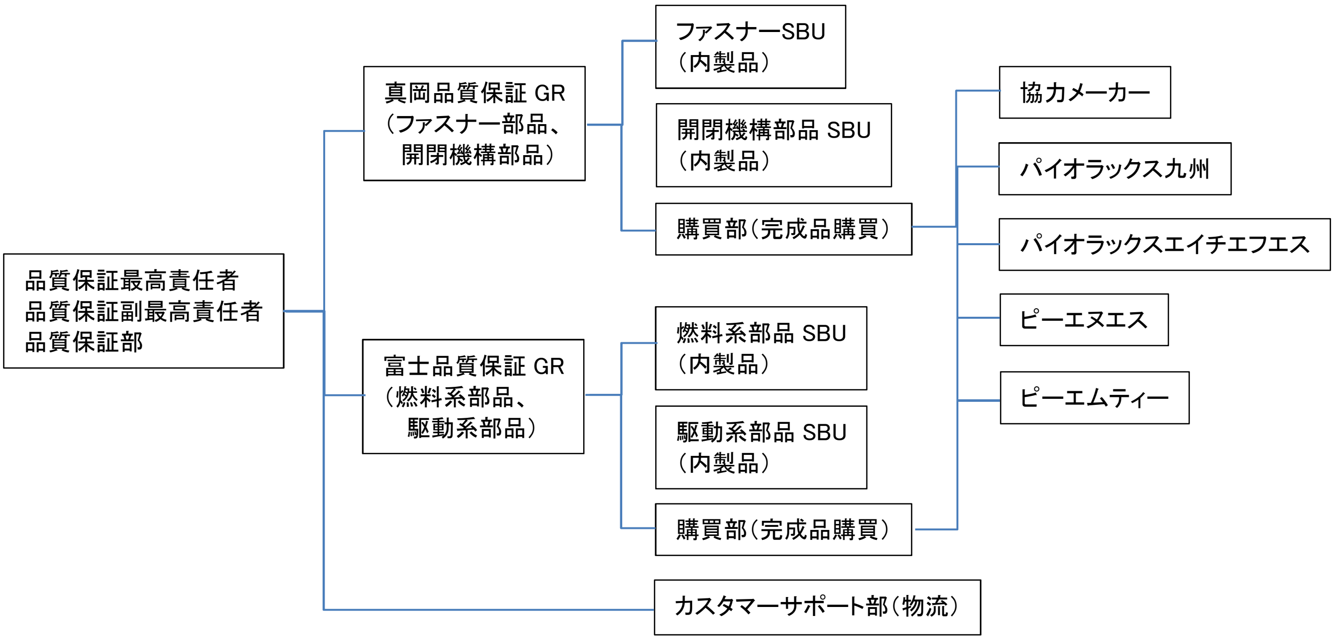
リンク（本レポート内）：国際認証登録組織

＜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

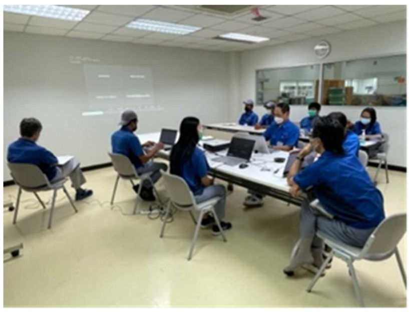
<u>パイオラックス国内品質保証体系図</u>



＜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。

<u>射出成型機スクリュー加熱筒分解清掃作業方法指導例</u>


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

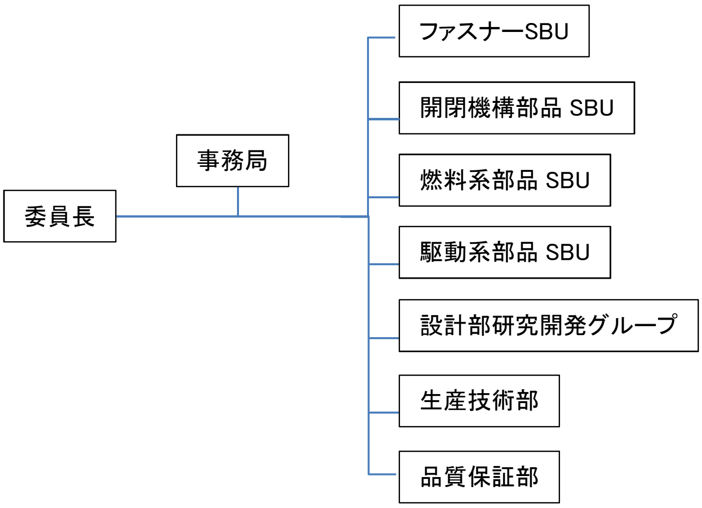
Copyright PIOLAX

＜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＞

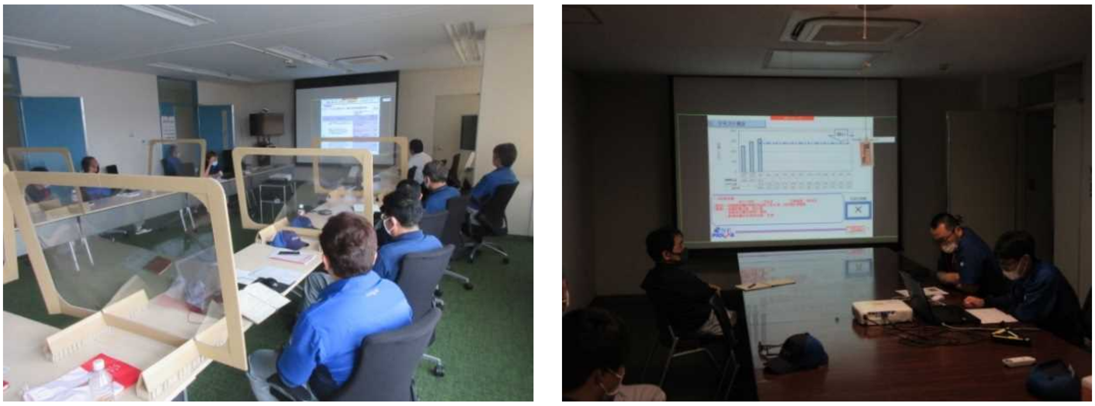
製品に携わる全部門の若手技術者育成を目的に、設計部主催の教育カリキュラムを月次開催しています。教育カリキュラムは設計支援ツール、品質工学、自動車構造、環境負荷物質、最新自動車技術、法規など多岐にわたります。2021年度は全カリキュラム12講座を集合形式、オンライン形式併用で開催し、国内外で延べ約1,100名が参加しました。

＜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＞

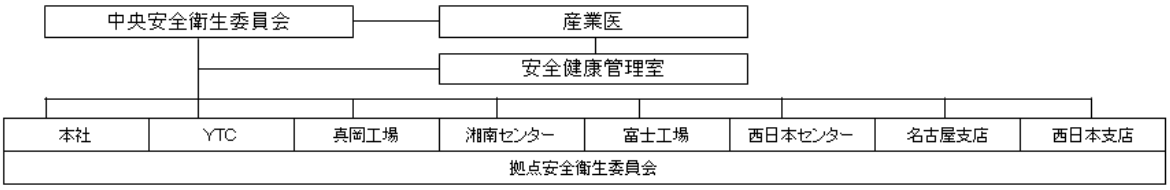
当社の経営環境を支える活力の源泉は「人財」、即ち従業員とその家族であり、従業員の安全と健康の増進は、当社の最重要経営目標の一つです。労働災害、交通事故、職業性疾病を起こさない安全で快適な職場づくりを目指します。

＜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。

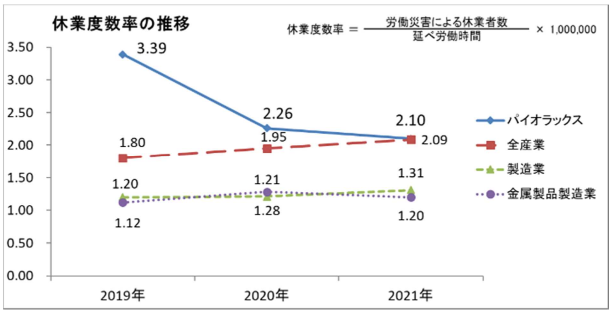
「安全衛生管理規程」で遵守事項を定め、情報を共有することで、従業員の職場における安全と健康を確保し、業務遂行の円滑化と生産性向上を目指しています。特任資格者の育成にも力を入れています。

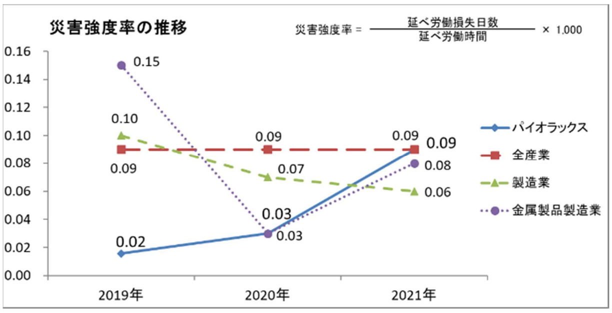
安全衛生組織図



＜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