

【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。

＜人権に関する取り組み＞

当社グループでは「パイオラックスグループ 人権と労働に関する基本方針」に基づき、グローバルで人権を尊重し、適正な労働環境の整備を推進します。サステナビリティ委員会の下部組織である分科会において、2022 年度は日本政府が策定する「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を基に、作業項目の細分化と洗い出しを行いました。今後は影響の大きいテーマから人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいきます。

＜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。2022年度は管理職層において、日頃のマネジメントスキルを客観的に振り返り、分析し、スキル強化に活かすことを目的として、360度多面評価を導入しました。

＜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、従業員と面談を行い、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、課員の満足度や働きがい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2022年度の障がい者雇用率は2.37%です。今後も障がい者の就業機会向上に向け、積極的に採用を進めていきます。

	2020年度	2021年度	2022年度
法定障がい者雇用率	2.2%	2.3%	2.3%
障がい者雇用率	2.00%	2.24%	2.37%

※対象範囲：株式会社パイオラックス

<ワーク・ライフ・バランス>

ワーク・ライフ・バランスに向けた制度

パイオラックスは、「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2022年度は、物価上昇による生活への影響軽減を目的としてインフラ手当を支給しました。また、老後の備えとして、外部講師による資産形成セミナーを開催しました。

項 目	内 容
定時間退社日	毎週水曜日、金曜日
傷病休暇積立制度	未使用分から年最大5日積立、最大30日
アニバーサリー休暇	記念日に年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
資産形成セミナー	50歳を対象に資産形成セミナーを実施

<女性の活躍を推進>

パイオラックスは、女性が活躍できる環境づくりに取り組み、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。女性活躍推進を目的として他社との座談会を実施するなど、各種社内セミナーを実施しました。

2022年度も前年度に引き続き、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。2022年度の女性従業員に関するデータは下表のとおりです。

2023年度は、管理職に占める女性の割合を5%以上にすることを目標にしています。



	2020 年度	2021 年度	2022 年度
採用した従業員に占める女性の割合	28.9%	33.3%	24.5%
従業員に占める女性の割合	18.1%	18.8%	19.6%
管理職に占める女性の割合	2.8%	3.5%	3.8%
役員に占める女性の割合	11.1%	11.1%	20.0%
平均勤続年数 男性 (年)	15.1	15.6	15.2
女性 (年)	17.6	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>

2022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。

<男性育休取得率の向上>

パイオラックスでは男性の育児休業取得を促進しており、2022年度の男性の育児休業取得率は55.6%と過去最高を記録しました。男性の育児休暇取得率向上については、改正育児・介護休業法への対応をはじめ、上司への働きかけを積極的に行っています。

<シニア人財の活躍>

パイオラックスでは、継続雇用制度を導入しています。60歳の定年後も勤務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、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・技能の付与とともに、社会に貢献できる人財の育成に取り組んでいます。職位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。

2022年度は人財育成の基礎固めとして、将来の経営幹部育成に向けた人財育成プランを新たに策定し、従来の階層別教育に部門長を追加するなど内容を充実させました。また、教育の充実化を図るため、従業員の自己啓発を支援する通信教育講座を開講しました。こうした取り組みの結果、2022年度における1人当たりの総研修時間は、3.47時間でした。



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。

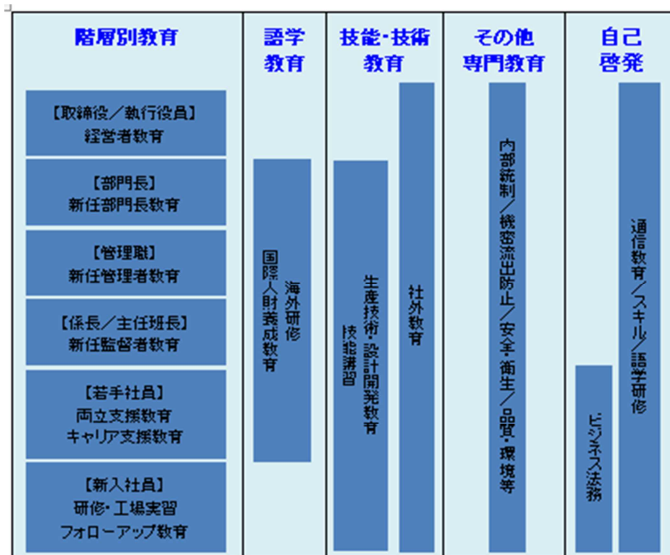
語学教育

パイオラックスのグローバル展開に伴い必要な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行っています。また、新入社員を対象にビジネス法務の基礎知識習得を目的として、ビジネス実務法務検定3級の受験を実施しています。

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、再雇用者、契約社員、パートタイマー、派遣社員、アルバイトを除く)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、労使対等の立場で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。労働協約は毎年更新されますが、期間満了に際し改廃を行う場合の申し入れは3か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

【健康経営】

＜健康経営宣言＞

パイオラックスは、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、2022年9月に対象をすべての国内子会社に拡大しています。従業員の健康管理を経営的な視点で考え、「健康経営」に戦略的に取り組んでいます。

＜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、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＞

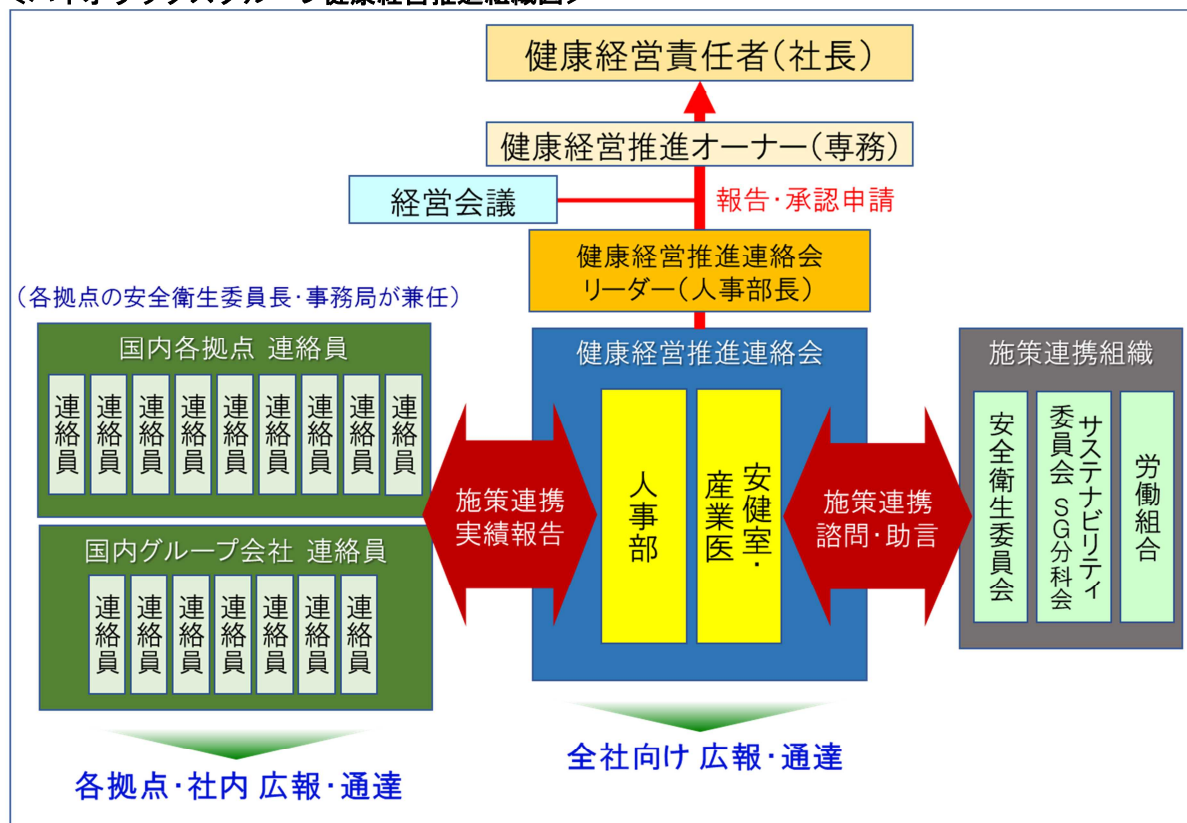
「健康経営宣言」で掲げた健康経営施策を全社一丸で実践し、全役職員の健康増進を実現することで、サステナブルな経営環境の整備に資することを目指しています。2021年度に発足した「健康経営推進委員会」を、2022年度からはパイオラックスおよび国内子会社の「健康経営推進体制」に拡大し、強化しています。

また、当社の健康経営課題である「すべ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、戦略マップを作成しています。

健康経営に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、2023年3月に更新しています。



＜パイオラックスグループ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ほか、業務内容に応じた特殊健康診断を行い、希望者や有所見者には産業医との面接指導を行っています。

2021 年度に健診データ一元管理システムを導入し、安全健康管理室と産業医とで情報を共有しています。

2022 年度から健康づくりサポートアプリや体組成計をパイオラックスおよび国内子会社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、健康増進のための行動変容を促す働きかけをしています。また、女性特有の健康課題への理解を深めるために「女性の健康ウェブセミナー」を2回開催し、延べ91人からフィードバックがありました。



＜メンタルヘルス対策＞

年1回の法定ストレスチェックに加え、パルスサーベイ(簡易ストレスチェック)を毎月実施し、従業員の心身の健康問題による業務パフォーマンスの低下(プレゼンティーズム)や仕事のやりがい(ワークエンゲージメント)、eNPS(会社への愛着心)などを、リアルタイムに近い頻度でモニタリングしています。

【安全衛生】

＜安全衛生の考え方＞

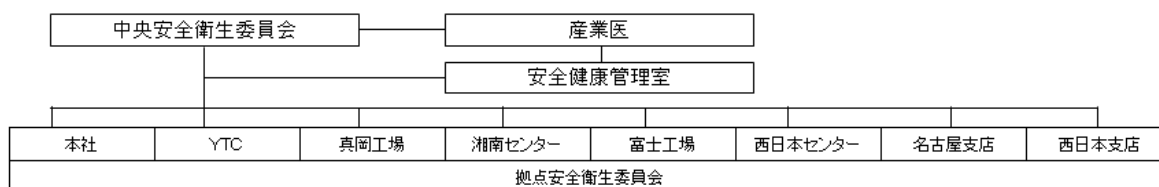
パイオラックスの経営環境を支える活力の源泉は「人財」、すなわち従業員とその家族であり、従業員の安全と健康の増進は、当社の最重要経営目標の一つです。労働災害、交通事故、職業性疾病を起こさない安全で快適な職場づくりを目指します。

＜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。

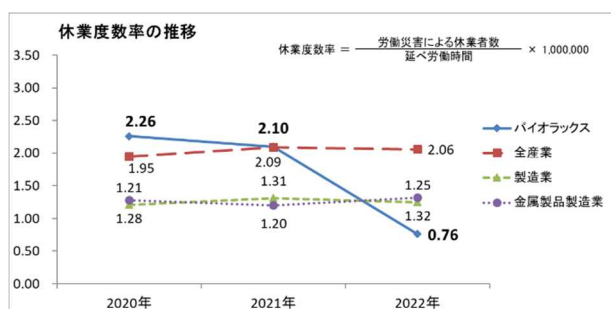
「安全衛生管理規程」で遵守事項を定めて情報を共有することで、従業員の職場における安全と健康を確保し、業務遂行の円滑化と生産性向上を目指しています。特任資格者の育成にも力を入れています。

安全衛生組織図

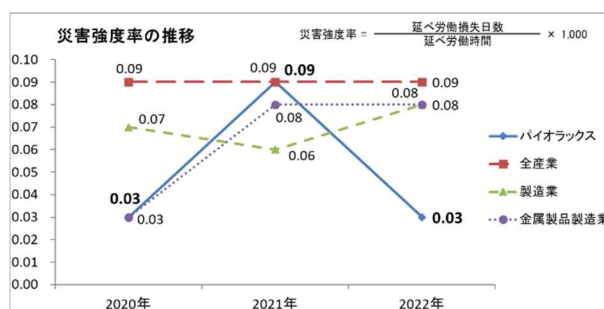


＜安全衛生に関するパフォーマンスと取り組み＞

重大災害 0 件、労働災害件数前年以下を目標に活動しており、2022 年度は重大災害 0 件、労働災害 10 件（前年 +1 件）でした。毎月の経営会議や各拠点が参加する事務局会議で労働災害に関する報告および情報共有を行い、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して対策を講ず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。2022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。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。

【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＞

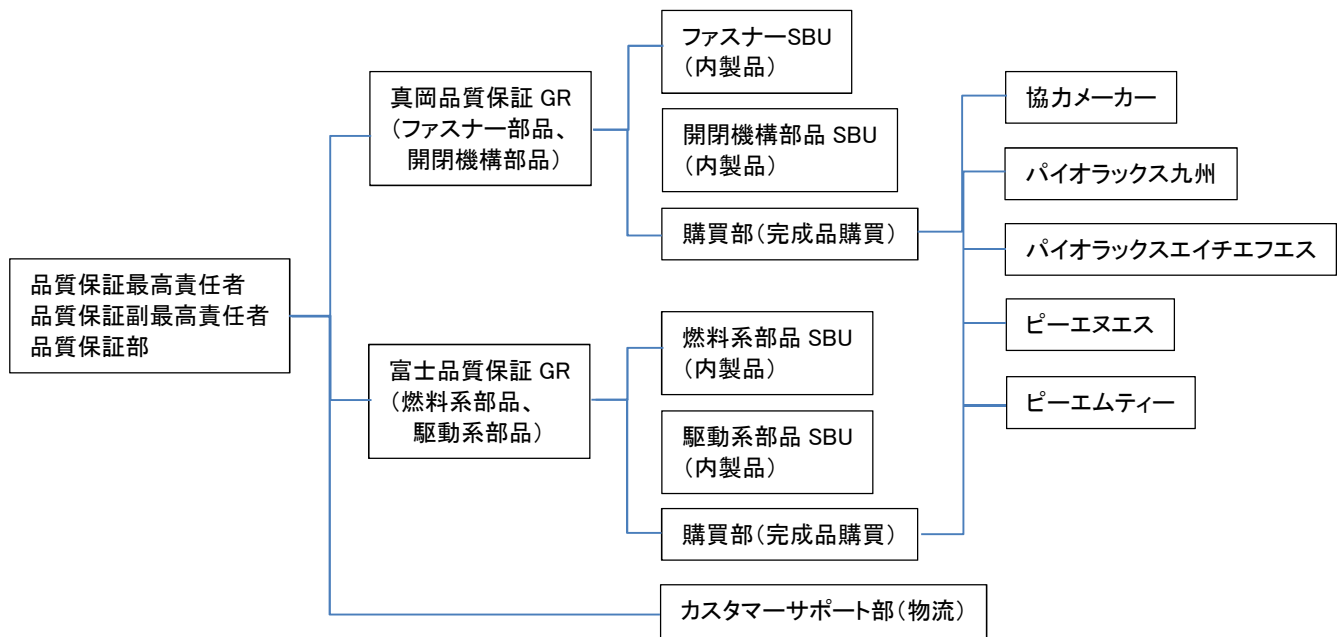
パイオラックスは、2001年のQS9000を皮切りに、ISO9001、ISO/TS16949、2017年にIATF16949:2016と、品質国際規格認証を継続して取得してきました。2023年3月末時点において、海外生産子会社9社でIATF16949:2016認証を取得しています。国内生産子会社ではパイオラックス九州、パイオラックスエイチエフエス、ピーエヌエスがISO9001:2015認証を取得しています。また、パイオラックスメディカルデバイスは、医療機器品質マネジメントシステムISO13485:2016認証を取得しています。

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、各製品SBU、購買部、生産子会社において、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。お客様へ製品をお届けするカスタマーサポート部も加わり、生産から納入まで一貫した品質保証体制を整えています。

パイオラックス国内品質保証体系図



＜グローバル品質会議＞

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グローバル品質会議を年 4 回開催しています。2022 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、オンライン会議で討議しました。動画やライブ映像配信を活用して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などについての的確なアドバイスを送りました。

射出成型機スクリー加熱筒の分解清掃作業指導例



海外拠点とのオンライン会議



射出成型機



スクリー分解



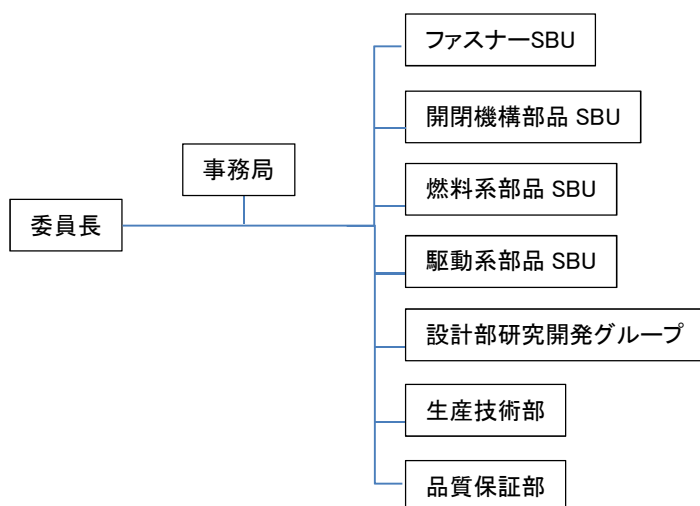
旋回加熱筒の清掃

<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、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149件の規格を整備し、新規格の制定を含む見直しを毎年行っています。

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、設計部が教育カリキュラムを作成して、講座を毎月開催しています。内容は設計支援ツール、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。2022年度は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1,150名が参加しました。総受講時間は1,533時間です。



＜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、改善を呼びかける声が「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。

現在では国内および海外子会社も含めた活動に広がり、現場力と品質力の向上に努めています。2022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



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(中国・東莞)
組立自動化による生産効率の向上を実現

<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、射出成形技能検定を行い、品質・技術のレベルアップを図っています。

2022年度は6月にオンラインで行い、約70名が参加しました。各拠点の活動報告や動画による真岡、富士工場のバーチャル工場見学を実施しました。



参加者からの報告



現物による改善説明



現場での改善事例説明



金型分解教育



射出成形技能検定:実技



射出成形技能検定:筆記

＜グローバル小集団報告会＞

パイオラックスでは、1979年より職場単位の改善報告会を継続的に開催しています。改善活動を経営陣へ直接報告する場を設けて改善意識を高め、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「カイゼン」に直接触れ、職場に持ち帰って更なる「カイゼン」につなげることができる、有意義な活動になっています。

2020年度以降は、全発表者が会場に集まる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、年度方針説明会と中間報告会を開催しています。パイオラックス事業方針と購買方針の説明や品質講話を通じて、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。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行っています。2022年度は年度方針説明会を3月、中間報告会を12月にオンラインで開催し、それぞれ55社にご参加いただきました。

改善活動の一例として、2022年11月にかっぱつ協力会向け「やまびこ活動報告会」をオンラインで実施し、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であるサプライヤー各社が協調して情報交換や研修会を行い、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」は、旧社名の「加藤発條」に由来します。

また、購買連絡会を2022年7月にオンラインで実施し、53社にご参加いただきました。2022年度のQCD目標に対する進捗状況に加え、CO2削減に向けた地産地消活動や火災予防に関する取り組み、安否システム導入による災害影響調査などの説明を行いました。

＜品質管理基準＞

品質保証部は、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、製品保証度を高めています。

2022年度は、新型コロナウイルスの収束が見えなかったことから、10月から12月にかけて、Web会議システムを利用した講義およびその後の筆記試験の点数に基づいて検査員を認定し、次回更新の2025年度までの間、検査員として活動していただく方々を、61社・459名登録しています。

【調達に対する考え方】

パイオラックスグループでは、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。当社の製品に、法的要求や顧客要求で禁止されている有害物質が含有されていないことを100%確認し、その結果をIMDSなどで顧客に随時報告しています。

紛争鉱物調査は、サプライヤーの協力の下、回答回収率および精度向上に努めています。

【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。

＜国内での取り組み＞

債券投資

独立行政法人日本学生支援機構が発行する日本学生支援債権（ソーシャルボンド）を、2020 年度から毎年購入しています。調達資金は貸与奨学金の財源として活用され、教育の機会均等に寄与しています。また、地球温暖化や気候変動など環境問題への取り組みのために発行される神奈川県第 3 回公債（グリーンボンド）を購入しています。

地域清掃活動

事業所周辺の清掃を通じて、地域の環境保全に努めています。真岡工場は工業団地の環境活動の一環として、排水口の水質検査を年 4 回行っています。



地域イベントへの協賛・賛助

富士工場は、富士市松野地区に植栽された河津桜の維持管理を目的に発足した「小車さくら守の会」に、賛助会員として参加しています。地域夏祭りの花火大会にも協賛しています。

備蓄食料の有効活用

賞味期限が迫った防災用備蓄食料を有効活用しています。2022 年度は、パイオラックス九州がミネラルウォーターを地域のフードバンクに寄付しました。



献血協力

日本赤十字社からの依頼を受け、工場など 3 か所で献血を行っています。

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。2022 年度は真岡工場の緑化整備作業を委託しました。

＜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）

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系企業で 1 か月間のインターン実習を行うプログラムで、日系企業の仕事の進め方や考えなどを学んで日本への理解を深めるとともに、自らの能力向上を図ることを目的としています。2022 年度には、会社がある仁川の大学生 2 名を、人事総務と生産・品質管理の部門で受け入れました。

パートナー企業としての支援(アメリカ)

生活困窮者やホームレスの方々に衣食住に関わる必要最低限のニーズを提供する NPO 法人 MUST Ministries のパートナー企業として活動しています。2022 年度は、使わなくなったコートや生鮮品を除く食料品などを従業員から募り提供しました。

また、地元学校支援プログラムのパートナー校であるヘイスティ小学校で「STEM ファミリーナイト」を開催しました。STEM 教育(科学、技術、工学、数学)への意欲を高めて欲しいと、従業員が生徒たちにボランティアで教えました。



孤児へのプレゼント(インドネシア)

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、工業団地があ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。2022 年はコロナ禍で会食はせず、お菓子を贈りました。



チャリティイベント(英国)

国際 NGO「セーブ・ザ・チルドレン」によるチャリティイベント「Christmas Jumper Day」に参加し、恵まれない子どもたちとその家族のために寄付金を集めました。

ATK や医薬品の寄付(タイ)

会社があるラヨーン県では 3 月にコロナ感染者が急増しました。物資が不足している地元自治体に抗原検査キット(ATK)を、地域の学校に医薬品を寄付しました。



さまざまな支援活動(メキシコ)

従業員で学用品を集めて児童養護施設に届けました。また、近隣のキリスト教コミュニティの宣教師チームを支援して、子どもたちに食べ物やプレゼントを贈りました。

