



# Sustainability Management

## サステナビリティマネジメント

### パイオラックスグループ サステナビリティ方針

パイオラックスグループは、パーカスに掲げる「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」に基づき、サステナブル経営を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取り組んできました。

気候変動への対応や人権尊重などのサステナブル経営への取り組みが重要な経営課題である状況を踏まえ、サステナビリティに関する方針を定め、各種取り組みを加速していきます。

#### パイオラックスグループ サステナビリティ方針

私たちパイオラックスグループは、パーカスに掲げる「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」に基づき、しなやかな発想のものづくりで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

- 開発型企業として、事業を通じて気候変動問題をはじめとする社会的な課題の解決に取り組みます。
- グローバル企業として、国際ルール、法令を遵守すると共に、公正且つ透明性の高い経営を実現します。
- 従業員の個性や多様性を尊重し、安全に安心して働く職場環境づくりを目指します。
- ステークホルダーとの関係を大切にし、責任ある対話をを行い、信頼関係を構築します。
- 経営トップは本方針の精神の実現に向け、実効性のあるガバナンス体制を構築し、グループ各社への周知徹底に努めます。

2021年12月制定  
2024年10月改訂

### ガバナンス

当社では、サステナビリティ課題について審議するための機関として、「サステナビリティ委員会」を2021年12月に設立しました。サステナビリティ委員会は代表取締役社長を委員長とし、委員は取締役を中心に構成し、年に4回開催しています。

サステナビリティ委員会は、サステナビリティに関する全社的な方針および目標設定と進捗モニタリングを行っています。くわえて、当社が直面する可能性があるリスクと機会を委員会・分科会活動において抽出し、マテリアリティやポートフォリオの見直しと持続可能な経営目標を審議します。サステナビリティ委員会で審議した後、経営会議で経営戦略との関係性や整合性を協議し、最終的に取締役会で決定します。サステナビリティ委員会の傘下に関連テーマごとに分科会を設置し、機動的な活動をしています。

代表取締役社長は、経営会議での協議に参加するとともに、取締役会で決定した施策をグループ全体に対して執行します。担当する部門やグループ会社は、それら施策の実施状況を経営会議に対して報告し、経営会議はグループ全体の統括、監督を行う仕組みとしています。

#### サステナビリティ委員会の主な議案 (2024年度：4回開催)

- ESG目標管理
- カーボンニュートラルへの取り組みと達成方策について
- 従業員エンゲージメント
- 人権への取り組み
- サステナビリティレポートの発行
- 行動規範ガイドブック制定
- ESG関連の外部評価

#### サステナビリティ推進体制図



## サステナビリティマネジメント

### 戦略

#### PIOLAX ESG Vision 2030

当社ではサステナビリティ課題の解決に向け、2030年に向けたビジョン「PIOLAX ESG Vision 2030」を掲げて重点方策を定め、KPIに落とし込んで活動を継続しています。持続可能な社会の実現に向けて企業責任を果たすとともに、当社の成長につながる重要な戦略として、中長期的な視点で着実に実行していきます。

#### マテリアリティ

##### — マテリアリティ特定プロセス

当社は取り組むべき課題を、当社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、課題の重要性と位置づけを明確にしました。

右のプロセスに沿って、課題を抽出しました。

#### マテリアリティ・マトリックス



### 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当グループを評価する際など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スタンダード要求事項
- 顧客要求事項
- 一般(株主・顧客・社員・地域社会など)要求事項

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

- グループ方針：事業方針、行動規範、環境方針など
- 社内活動：企画会議(営業・生産・品質・商品開発・管理)活動、全社環境活動など
- 法的 requirement：環境、雇用安全、政策、東京証券取引所証券上場規程など

### STEP3 妥当性の確認

STEP2で特定した課題について、経営会議で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、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げられています。

## サステナビリティマネジメント

### パイオラックスグループのマテリアリティ

	マテリアリティ	PIOLAX ESG Vision 2030	マテリアリティ (重点活動項目)	リスクおよび機会	参照 ページ	関連する主なSDGs
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車の電動化により一部 製品で需要減退の可能性</li> <li>環境その他の法規制の変更 等により、規制遵守のため の費用が発生する可能性</li> <li>CASEに対応した商品の開 発、特に電動化対応商品の 需要が高まる</li> </ul>	P.27	
			廃棄物削減への 取り組み		P.28	
			資源の有効活用		P.28	
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		P.42	
			ワークライフバランス		P.40	
			ダイバーシティ		P.39	
			人財育成		P.36	
			人権の尊重		P.31	
		公正・公平な取引と 信頼関係の向上	CSR調達の向上		P.33	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>予期せぬ大規模な自然災害 や感染症が発生した場合の 原材料調達を含む製品の製 造や物流、販売活動の被害</li> </ul>	P.52	
			リスクマネジメント		P.56	

### リスク管理

サステナビリティ委員会において、サステナビリティに関するさまざまなリスクと機会に対する全社統合的なマネジメントを実施しています。当社グループの事業活動に影響を与えるリスクと機会を特定し、重要性の評価に応じた対応計画の策定と進捗状況をモニタリングしています。



## サステナビリティマネジメント

### 指標と目標・実績

当社は、2030年度に向けたESGビジョン「PIOLAX ESG Vision 2030」に基づいて2024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、2025年度ESG活動目標および第8期環境中期目標に反映させ、継続して取り組みを進めていきます。

#### ESG活動目標

マテリアリティ	PIOLAX ESG Vision 2030	重点活動項目	KPI		2024年度 目標	2024年度 実績	評価基準：○=100%達成 △=90～99%達成 ×=89%以下	2025年度 目標 【2030年度 目標】
			間接消費エネルギー(電気)	温室効果ガス：CO <sub>2</sub> 排出量の削減				
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	脱炭素社会と 循環型社会を 目指した企業活動  安心して働く 活きる職場づくり	省エネへの徹底した取り組み カーボンニュートラルに向けた活動	原単位当たりの電力消費量削減	17%削減(2019年度比)	43%削減(2019年度比)	○	20%削減(2019年度比) 【46%削減(2019年度比)】	
			原単位当たりの廃棄物削減	2%削減(2022年度比)	1.9%削減(2022年度比)	△	3%削減(2022年度比)	
			リサイクル率の向上	4%削減(2022年度比)	6%削減(2022年度比)	○	6%削減(2022年度比)	
			80%	83%	○	80%以上		
		健康経営の推進  ワークライフバランス	従業員エンゲージメントのスコア化	指標の選定	新システム導入 スコア化開始(BM <sup>*</sup> 設定)	○	エンゲージメントおよびストレス偏差値50%以上	
			時間外労働の削減	10%削減(前年度比)	10%削減	○	前年度実績以上	
			有休取得率の向上	前年度実績以上 (前年度71%)	75%	○	前年度比向上	
			女性育児休業取得率	100%	100%	○	100%	
			男性育児休業取得率	前年度実績以上 (前年度60%)	50%	×	前年度実績以上	
		ダイバーシティ	重大災害件数	0件	0件	○	0件 【0件】	
			女性管理職比率	前年度実績以上 (前年度5.2%)	6.3%	○	前年度実績以上 【20%】	
			女性新卒採用比率	前年度実績以上 (前年度22.7%)	27.3%	○	30%以上	
			外国籍採用数	前年度実績以上 (前年度1名)	1名	○	前年度実績以上	
			障がい者雇用率	法定(2.5%)以上	2.5%	○	法定雇用率以上(2.5%以上)	

対象範囲：CO<sub>2</sub>排出量の削減はパイオラックスグループ、原単位当たりのエネルギー消費量削減・原単位当たりの廃棄物削減・リサイクル率の向上はパイオラックス+国内グループ会社、そのほかはパイオラックス単体  
※ベンチマーク



## サステナビリティマネジメント

マテリアリティ	PIOLAX ESG Vision 2030	重点活動項目	KPI	2024年度 目標	2024年度 実績	2025年度 目標 【2030年度 目標】
雇用 労働安全衛生 多様性・機会均等	安心して働く活気ある職場づくり 人権の尊重	人財育成	人財育成向上	着実な実行	国内社会人大学院派遣計画 (2025年度実施) 節目研修継続	○ 教育体制整備の継続
			パイオラックス人権方針の教育実施	実施	実施 (2,969名、 延べ1,404時間)*	○ 実施
			ハラスメント防止教育の実施	実施	実施 (664名、延べ332時間)	○ 実施
			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%	92%	△ CSRガイドライン対象範囲の拡大と回収率100%
		公正・公平な取引と 信頼関係の向上	取引先ESG経営推進サポート	活動調査の実施	省エネ調査実施	○ 活動調査の実施
			ドットフランク法に基づく紛争鉱物問題への対応(調査回収率)	95%以上	95.7%	○ 95%以上
			人権DD、CSRとしての拡張鉱物への対応(調査回答率)	95%以上	89.6%	× 95%以上
	ガバナンス コンプライアンス	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	全原則遵守	○ 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	適切な実施	○ 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 (国内外子会社含む)	実施 (781名、延べ677時間)	○ 教育理解度の向上、理解度平均2.5以上
		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	実施	○ 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	マニュアルの整備	マニュアル整備 訓練実施	○ リスクの洗い出し訓練実施

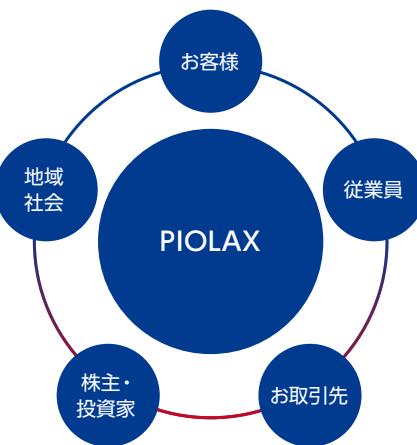
対象範囲: CO<sub>2</sub>排出量の削減はパイオラックスグループ、原単位当たりのエネルギー消費量削減・原単位当たりの廃棄物削減・リサイクル率の向上はパイオラックス+国内グループ会社、そのほかはパイオラックス単体

※受講人数はパート・契約社員・派遣社員等を含む

## サステナビリティマネジメント

### ステークホルダー・エンゲージメント

当社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		事業活動への反映
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"> <li>日常の営業活動</li> <li>品質保証のサポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場見学</li> <li>技術の共創活動</li> </ul>	商品の品質および安全性向上
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"> <li>人財育成・人事評価</li> <li>ダイバーシティの推進</li> <li>労使協議会</li> <li>安全衛生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善活動や発明へのインセンティブ(グローバル小集団大会、新商品新技術報告会)</li> <li>内部通報制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすさを向上させる制度の充実</li> <li>職場安全を確保する施策の徹底</li> </ul>
お取引先	公正・公平な取引と信頼関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問による情報交換</li> <li>購買方針説明会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>表彰制度</li> </ul>	サプライチェーン全体でのサステナビリティ推進
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"> <li>株主総会</li> <li>決算説明会</li> <li>各種取材</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Web サイト</li> <li>株主アンケート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適時適切な情報開示</li> <li>ガバナンスの強化</li> </ul>
地域社会	地域社会発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域ボランティア</li> <li>近隣小学校向け工場見学会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界団体への参加</li> <li>学生向け会社説明会とインターンシップの受け入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の活性化や発展への貢献</li> <li>地域の環境保全活動の徹底</li> </ul>

### 外部評価(社外からの評価)

#### CDP評価

国際非営利団体CDPが実施する2024年度調査において、「気候変動B」、「水セキュリティB-」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いきます。



CDP

#### ESG投資インデックスに継続選定

グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが構築した「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に4年連続で選定されています。また2025年には、「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に初めて選定されました。



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index



FTSE Blossom  
Japan Index

FTSE Blossom インデックス・シリーズ

#### 「健康経営優良法人2025」に認定

経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組む法人として、昨年に引き続き「健康経営優良法人2025」の大規模法人部門に認定されました。

