



Social

人権の尊重

パイオラックス 人権方針

パイオラックスグループは、国連の「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範を支持・尊重します。そして、事業活動でかかわるすべての人の人権に配慮する重要性を、認識しています。

当社グループは、「パイオラックスグループ人権方針」を定めており、社会からの要請や国内外の法規制などに応じて適宜改訂し、都度、全グループ会社に通知します。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。

また、同方針をコンプライアンス研修の取り扱いテーマの一つとして、周知徹底を図っています。

 パイオラックスグループ 人権方針

パイオラックスグループ 人権方針 (抜粋)

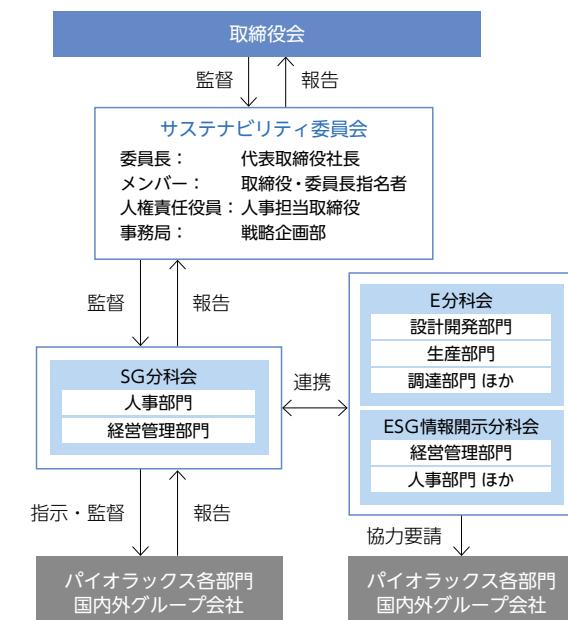
パイオラックスは、社是「至誠・協力・奉仕」の下、1933年創業以来、社会に貢献できる企業を目指して企業活動を続けてまいりました。私たちのパーカス「人と社会を技術でつなぎ、心躍る未来を実現する」には、自らの持つ技術で人と社会に役立つ企業でありたいという想いが込められています。パイオラックスは人と社会に役立つ企業であるためには、自社の企業活動によって影響を受けるステークホルダーの人権を尊重することが不可欠であると認識し、企業としての人権尊重の責任を果たすため、パイオラックス人権方針(以下、本方針)を定めます。

1. 人権尊重へのコミットメント
2. 適用範囲
3. ガバナンス
4. 人権デューデリジェンスの実施
5. 救済と是正
6. ステークホルダーとの対話
7. 教育
8. 情報開示

人権推進体制

当社グループは、人事担当取締役を統括責任者とする人権推進に向けた体制を整備しています。サステナビリティ委員会の下部組織であるSG分科会では、人権方針の見直しや人権デューデリジェンスの取り組みを行っています。SG分科会で決定した方針に基づき、人事部門が当社グループの役職員、調達部門がサプライヤーを対象に、各施策を推進する役割を担っています。サステナビリティ委員会およびSG分科会にて議論された内容は、必要に応じて、取締役会に報告しています。

人権推進体制図



人権の尊重

人権デューデリジェンス

当社グループは、2023年度にSG分科会で、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」をもとに、当社グループが人権尊重に向けて対応すべき項目の細分化と洗い出しを行いました。

当社グループとして、製造現場の労働安全および外国人技能実習生の労働状況(労働条件)における人権に関する影響が大きいと認識しており、今後、これらを含む影響の大きいテーマから人権デューデリジェンスに取り組んでいきます。

人権に関する主な取り組み

児童労働の禁止

当社グループは各国の法令に基づき、就労可能年齢に満たない児童の労働を一切禁止しています。当社では、入社時には公的な身分証明書で年齢を確認し、児童労働が発生しないようにしています。

強制労働の防止

当社の富士工場では、将来、当社グループのインドネシア子会社の正社員として就業してもらうことを想定し、インドネシアからの外国人技能実習生を受け入れています。技能実習生への人権侵害行為が起こらないよう、当社と技能実習生の双方が合意した労働条件での契約締結、正当な賃金の支払い、社内での公的な身分証明書の保管の禁止を徹底しています。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

当社はサプライヤーに対して、「パイオラックスビジネスパートナーCSRガイドライン」を周知し、人種・民族や国籍・宗教・性別などを理由とした差別やハラスメントの禁止、児童労働や強制労働の禁止、各國・地域の法令を遵守した賃金の支払い、休日や有給休暇の付与、従業員との対話・協議や結社の自由、従業員の職務上の安全・健康の確保と事故・災害の未然防止、紛争鉱物への対応を要請しています。サプライヤーにはビジネスパートナーCSRガイドラインに対する同意書を求めており、サプライチェーン全体で人権の尊重に取り組んでいます。

 [ビジネスパートナーCSRガイドライン](#)

人権に関する意識啓発

人権について、従業員の理解を深め、行動につなげることが重要であることから、下記の意識啓発を行っています。

人権についての概要

概要	対象者	詳細	受講人数
人権方針の周知	全グループ従業員*	人権方針を改定の都度、周知を実施	2,969名
ハラスメントに関するガイドブックの配布	国内グループ従業員	ガイドブックを配布し、部門内で読み合わせを実施	664名

*受講人数はパート・契約社員・派遣社員等を含む

人権侵害に対する是正と救済

当社グループにおける人権侵害について、社内通報制度を整備しています。オンラインと電話による通報が可能で、事実確認の結果、違反行為が認められた事象に対して、原因分析、是正処置や再発防止策を講じ、通報者に対して報告し、救済する仕組みを整えています。人権を侵害する行為を行った従業員に対しては、厳重注意や賞罰委員会による制裁措置がとられます。なお、通報制度は、海外拠点の従業員も利用できるよう、8か国語に対応しています。

 [コンプライアンス 内部通報制度 \(P.57\)](#)

サプライチェーンマネジメント

パイオラックス調達方針

パイオラックスグループでは、「パイオラックスグループ行動規範」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、すべてのビジネスパートナーとの取引において、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、ビジネスパートナーの皆様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、すべてのビジネスパートナーの皆様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

ビジネスパートナーの皆様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、人権尊重、環境保全、企業倫理等CSRに配慮した調達活動を推進します。

2021年7月制定
2025年7月9日改訂

ビジネスパートナーCSRガイドライン

当社グループは、環境や社会への影響に配慮した持続可能な調達活動を行うために、2021年に「サプライヤーCSRガイドライン」を策定しています。当社の製品と材料の仕入れ先であるお取引先に周知し、同ガイドラインの遵守を要請するとともに、同意書の提出をお願いしています。2024年度の同意書の回収率は92%でした。2025年以降は、同ガイドラインを「ビジネスパートナーCSRガイドライン」の名称に改訂し、対象範囲をビジネスパートナー全般へと拡大しています。

また基本契約においては、環境に対して配慮することを条文に規定し、お取引先と締結しています。

ビジネスパートナーCSRガイドライン

グリーン調達ガイドライン

当社は、2021年9月に「グリーン調達ガイドライン」を策定し、お取引先に展開しています。本ガイドラインを通じ、当社のグリーン調達をご理解いただき、環境負荷物質の低減への協力を要請しています。

グリーン調達ガイドライン

CSR調達推進の体制

当社のCSR調達は、代表取締役社長がグループ全体の責任を担っており、意思決定はサステナビリティ委員会で行い、適宜、経営会議および取締役会等で報告しています。社内においては購買部および経営管理部総務・法務グループが主管しています。

調達等の取引に関連する法規制の遵守にあたっては、2025年度よりコンプライアンス担当者を各部門に設置しました。コンプライアンス担当者や社内関係部門を対象に、自部署が関連する取引のコンプライアンスを徹底することを目的に、下請法、個人情報保護、贈収賄、反競争慣行防止などの教育を年1回開催しています。

サプライチェーンマネジメント

サプライヤーの概要と関連部門

当社のサプライヤーの概要(2025年8月末時点)は、下の通りです。製造委託先について、樹脂は当社が購入した原材料を有償支給しているものが大半を占め、金属は製造委託先で直接調達しています。その2次、3次サプライヤーについては、アンケート調査を実施しており、当社でも把握・管理しています。

	主な調達品	社数 ^{※1}	地域と割合 ^{※2}	関連部門
原材料調達先	樹脂、金属	約71社	日本(80%) アジア(8%) 欧州(8%) 北米(3%)	購買部資材 グループ
製造委託先	当社の定めた仕様に基づき 製造された組立品	約77社	日本(86%) アジア(7%) 欧州(5%) 北米(2%)	購買部購買 グループ
その他のビジネスパートナー		約940社	日本(100%)	経営管理部

※1 直近1年間に1回以上取引を行ったサプライヤーをカウントしています。

※2 サプライヤーの本社所在地をもとに記載しています。

重要なサプライヤーの特定

当社は、事業活動を継続するうえで重要なサプライヤーを特定しています。重要なサプライヤーの中でも、製造を委託するサプライヤーとは、当社の「かっぽつ協力会」のメンバーとして、パートナーシップの強化に取り組んでいます。重要なサプライヤー数は22社、調達金額割合は約80%です。

すべてのサプライヤーの取引要件

- 財務健全性：各社の決算書をもとにした安全性、収益性、成長性の評価
- QCD^{*}パフォーマンス：要求仕様、品質保証体制、コスト競争力、納期遵守のQCD評価
- 環境配慮：環境への配慮に関する条項を盛り込んだ基本契約の締結
- CSR調達ガイドライン遵守：CSR調達ガイドラインの同意書の署名

重要なサプライヤーの特定

- 取引の継続性：取引を継続的に行うサプライヤー
- 調達金額が多い：調達金額が上位のサプライヤー
- 代替困難な部品：高度な技術が必要とされる部品を調達するなど、サプライヤーが限定される場合

^{*}Quality(品質)・Cost(コスト)・Delivery(納期)の3要素の指標で取引先を評価すること

サプライヤーへのカーボンニュートラルに関するアンケート

当社は、CO₂排出量の調査結果をもとに、購買先CO₂排出量の8割をカバーするお取引先を対象に「カーボンニュートラルに向けた省エネに関する説明会」を実施しました。

また、2025年度はカーボンニュートラルの取り組み状況を定量的に評価するための自己診断調査を各社に実施し、取り組み状況のレベル把握に努めています。

説明会の内容

- カーボンニュートラルに取り組む背景
- 製品購買メーカーのCO₂排出量の調査結果について
- 省エネでCO₂削減を進めるうえでのポイント
- 省エネアイテムのご紹介
- 消費電力量測定方法のご紹介
- 省エネ診断のご紹介

購買部門への教育

当社は調達先やサプライヤーに対して、CSRガイドラインへのご理解と同意を要請しています。そのため、購買部門の新入社員に対し、CSR調達の重要性や当社の調達方針、CSRガイドラインおよび基本契約などの教育を行っています。2025度の受講率は100%でした。

また、当社は、購買部門の社員に対して、下請法の部内勉強会を毎年定期的に行い、部門固有の与信管理の勉強会なども実施しています。



サプライチェーンマネジメント

お取引先との連携による取り組み

サプライヤーミーティングの実施

当社は、製品および材料を供給するサプライヤーを対象に年2回、年度方針説明会と中間報告会を開催しています。当社事業方針、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。

当社製品のカーボンフットプリント(CFP)算定にあたっては、原材料生産時のCO₂排出量の把握が不可欠です。そのため、材料メーカーへの開示要請を継続的に行い、2025年度は、まず樹脂材の開示率向上を目指して取り組みを進めています。

2024年度 年度方針 説明会	【参加企業数】58社 【テーマ】 事業方針、自動車業界の動向、購買部年度方針、品質講話、各賞表彰、カーボンニュートラルの取り組み、安全な職場づくり
2024年度 中間報告会	【参加企業数】51社 【テーマ】 上期業績、トピックス、ELV規則対応、購買部方針中間報告、品質講話、人権尊重への取り組み、カーボンニュートラルの取り組み、労働災害について

お取引先のCO₂排出量の把握と削減に向けた取り組み

当社は、2021年度から、購買部が取引している製品仕入先に対して、CO₂排出量の調査を毎年実施しています。材料に関しては、材料仕入先に対して、材料の種類ごとのCO₂排出量(g-CO₂/kg)の調査を2022年および2024年に実施しています。

2024年度は購買先CO₂排出量の調査結果をもとにCO₂排出量の多い上位メーカーに対して購買部、工場設備保全課および商品開発本部LCA推進グループと連携しメーカーへ訪問し、工場(現場)を確認したうえで、省エネポイントのアドバイスや代替省エネアイテムの紹介などを実施しました。

2025年度も訪問計画を策定し、9月までに2社を訪問するなど、本取り組みを継続しています。

お取引先との環境規制への取り組み

当社は、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)の最新版をサプライヤーに年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を行っています。

また、当社の全ての製品に、法的要件や顧客要件で禁止されている有害物質が含有されていないことを確認し、その結果をIMDS^{*}などお客様に随時報告しています。

※IMDS (International Material Data System) : 自動車産業界向けのマテリアルデータシステム

サプライチェーンにおける紛争鉱物への取り組み

当社では責任ある鉱物調達を目指し、サプライヤーに対し、年1回の紛争鉱物調査を実施しています。

【調査概要】

1. 調査対象

ドットフランク法に基づく紛争鉱物に加え、お客様から要請を受けている拡張鉱物(天然マイカ・銅・天然黒鉛・リチウム・ニッケル)

2. 調査方法

各サプライヤーに対し、CMRT^{*1}とEMRT^{*2}を用いた調査

3. サプライヤーへの対応

「ビジネスパートナーCSRガイドライン」の共有、購買方針説明会における人権に関する研修など

4. 業界との連携

JAMA^{*3}やJEITA^{*4}を通じて、情報を入手し、調査手法と取り組みの向上を目指します。

サプライチェーン全体での透明性向上と人権尊重の観点から、紛争鉱物を含む人権侵害が懸念されるリスクの高い鉱物の使用回避に向けた取り組みを継続・強化していきます。

*1 CMRT(Conflict Minerals Reporting Template) : 紛争鉱物に関する情報収集・報告するための標準化された調査テンプレート

*2 EMRT(Extended Minerals Reporting Template) : 責任ある鉱物調達のための拡張報告テンプレート

*3 JAMA (Japan Automobile Manufacturers Association, Inc.) : 一般社団法人 日本自動車工業会

*4 JEITA (Japan Electronics and Information Technology Industries Association) : 一般社団法人 電子情報技術産業協会

人財

人財基本方針

パイオラックスグループでは、広く産業や社会に貢献できる人財の育成を企業価値向上に向けた重要な経営課題と位置づけています。当社が求める人財については、「パイオラックスグループ 人財基本方針」で定めています。人権尊重、人財育成、ダイバーシティの推進、社内環境整備、健康経営の推進など、従業員が安心して働く環境や能力を発揮できる職場づくりに積極的に投資し、当社グループの持続的な成長につなげていきます。

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。

「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」というパーソナリティのもと、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

2022年10月1日制定
2025年9月1日改訂

人財教育体系

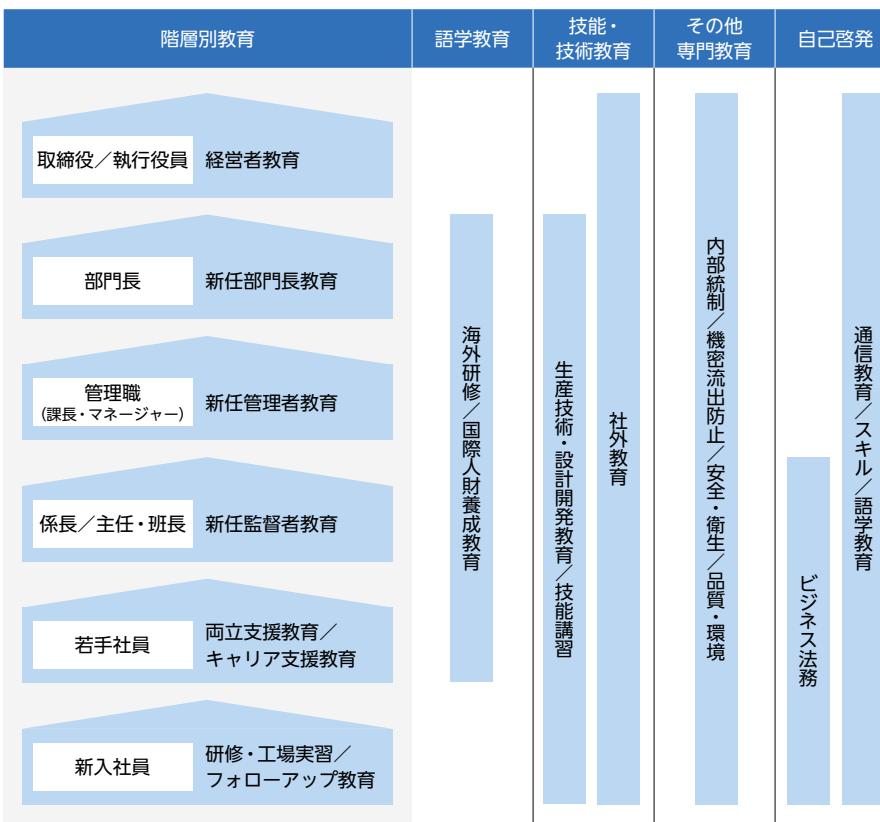
当社では、従業員一人ひとりの能力開発、知識や技能向上の支援とともに、社会に貢献できる人財の育成に取り組んでいます。具体的には職位に応じた階層別教育に加え、語学教育などを実施し、ビジネス環境の変化に対応できるグローバ

ル人財の育成に力を入れています。

2024年度は教育体制の整備と教育の質の向上を目標に掲げ、入社4年目の従業員を対象とした若手社員研修を導入するなど、階層別教育の拡充に取り組みました。

2024年度における従業員1人当たりの平均研修時間は2.43時間でした。

教育体系図



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、部門長、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。また新入社員を対象にTOEICの受験を実施しています。

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級の受験を義務付けています。

人財



工場実習の様子

グローバル人財育成

当社は、グローバルな事業展開を推し進めていくための重要な基盤として、グローバル人財の育成に取り組んでいます。

語学教育はもちろんのこと、自国以外の拠点で働く従業員の考え方や価値観を自然に受け入れられるように、国内・海外拠点間の異動を積極的に行うほか、海外拠点とのミーティングを活性化するなど、日常から環境を整えています。これらの取り組みは、パイオラックスグループ全従業員が企業理念「パイオラックスウェイ」を具現化していくための共通の価値観「One PIOLAX」の浸透にも寄与しています。

公正な評価制度

当社グループは、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。

管理職層において、日ごろ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度多面評価を毎年実施しています。人事考課では、従業員各人の能力の発揮度や成果などを客観的かつ公平に評価

し、それに応じた処遇(報酬面および職位)を行うほか、従業員の能力開発とその効果的な活用につなげています。

エンゲージメント調査の実施

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。

人財育成プランの策定

当社は将来の経営幹部育成を目的に、人財育成プランを策定しています。入社後3~5年、10年、15年という年次ごと(階層別)の従業員の育成プランを策定し、それに基づく計画的な人財育成を全従業員を対象に実施しています。従業員が働きがいを感じて長く当社で働きたいと思える魅力的な環境づくり、諸施策の導入を進めています。

また、定期的に自己のキャリアプランの策定・見直しを行い、上司と共有し、アドバイスを受けることができる仕組みを整備しています。サポート体制として、厚生労働省の国家資格を有するキャリアコンサルタントと人事部メンバーで構成するキャリア相談窓口を設置し、従業員が自身の描くキャリアプランをスムーズに策定することができるようサポートしています。

今後も継続して、将来の目指す姿、現状スキルの自己分析、キャリアプラン、強化したいスキルなどについて、部下と上司がより積極的に対話できるよう、仕組みを見直していきます。

雇用・労使関係

適正な賃金の支払い

当社は、同一労働同一賃金について、法令改正に準じて対応しており、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。報酬の決定にあたっては各地域の法令を遵守します。日本国内では、最低保障賃金などの遵守のため、定期的なチェックを行い、違反のないことを確認しています。

また、国内グループの従業員に対してインフレ手当を支給するなど、社会情勢を反映した取り組みの実施や制度の見直しを行っています。

従業員の男女の賃金の差異^{※1} (2024年度)

(単位: %)

研修名	従業員の男女の賃金の差異
正規雇用労働者 ^{※2※3}	79.9
非正規労働者	46.8
合計	66.3

※1 「労働者の男女の賃金の差異」=女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100%として算出しています。平均年間賃金=総賃金÷平均人員数として算出しています。総賃金は、賞与および基準外賃金を含んでいます

※2 正規労働者は、他社からの出向者や他社への出向者を含みません

※3 パイオラックスの「労働者の男女の賃金の差異」について、正規労働者の内、管理職の差異は98.8%です

福利厚生の充実

当社グループは、従業員とその家族の生活や健康を向上させるためのさまざまな福利厚生を提供しています。

当社では福利厚生の一環として、従業員を対象とする持株制度を導入し、従業員の長期的な資産形成をサポートしています。2023年度より、持株会の会社負担の奨励金を3%から10%に引き上げました。



人財

労使関係

当社は、従業員の結社の自由・団結権・団体交渉権を尊重しており、パイオラックス労働組合と労使間で活発な議論を重ね、労働条件や従業員の職場環境に関する課題の改善を図っています。同組合はユニオン・ショップ制で、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100%が加入しており、全日産・一般業種労働組合連合会に所属しています。

当社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。

➤ 従業員データ (P.61)

ダイバーシティの推進

方針

パイオラックスグループでは、一人ひとりが個性を活かし、能力を発揮することが企業の成長と個人の幸福につながると考え、あらゆる雇用の場面において、人種・民族や出身国籍・宗教・性別などを理由とした差別を行いません。多様な人財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、ダイバーシティに対する積極的な取り組みを進めています。

ダイバーシティ推進体制

当社は、サステナビリティ委員会の下部組織であるSG分科会をはじめ、人事部などの関連部署を中心となり、ダイバーシティに関わる目標の策定とモニタリング、方針の検討を進めています。活動内容は定期的に取締役会に報告する仕組みになっており、多様な人財が活躍できる職場づくりへの取り組みを進めています。

女性活躍推進

当社は、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。

「ダイバーシティの推進」に向けた取り組みの一つとして、2021年に女性活躍推進法に基づく優良企業認定「えるばし」最高位(3段階目)を取得しました。



2024年度は管理職に占める女性の割合を前年度以上にする目標を掲げており、各実績は下記表の通りです。

女性活躍関連データ

	2022年度	2023年度	2024年度
採用した従業員に占める女性の割合(%)	24.5	22.2	27.3
従業員に占める女性の割合(%)	19.6	20.0	20.8
管理職に占める女性の割合(%)	3.8	5.2	6.3
役員に占める女性の割合(%)	20.0	20.0	22.2
平均勤続年数(年)	男性	15.2	16.0
	女性	17.6	17.7
		15.7	16.9

対象範囲：パイオラックス

取り組みとしては、女性活躍推進を目的として他社との座談会を実施するほか、各種社内セミナーを実施しています。採用面においては、性別にかかわりなく、個人の資質や能力を基準に機会均等に採用する方針としています。

2025年度は管理職に占める女性の割合を前年度実績以上とする目標を掲げています。中長期的には、2030年に女性管理職比率を20%とする目標を掲げています。

外国籍社員の活躍

当社は、多様な価値観や視点がビジネス上重要であると考え、外国籍社員の採用を積極的に行ってています。当社グループの海外展開はもちろん、多様な視点を活かした新規事業創出や事業推進においても不可欠な役割を担っています。

2024年度末時点で、外国籍従業員は10名在籍していま

す。2024年度は前年度以上の外国籍従業員の採用を目標に採用活動を行い、実績は1名でした。

現地雇用

当社グループでは現地での雇用を基本としており、事業展開する国、地域での現地採用を行っています。海外拠点では、現地雇用者を中心に1,984名が勤務しています。

障がい者雇用

当社は2024年度の障がい者雇用率の目標として法令以上を掲げ、実績は2.5%でした。

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ます。

障がい者雇用関連データ

(単位：%)

	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用率	2.37	2.34	2.50

対象範囲：パイオラックス

シニア人財の活躍

当社では、継続雇用制度を導入しており、65歳まで継続勤務が可能です。60歳の定年後も勤続を希望する従業員を100%再雇用しています。

ワークライフバランス

方針

パイオラックスは、「安心して働く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。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」を解決し実現するため、健康経営戦略を見える化して社内外のステークホルダーに伝えるための戦略マップも作成して推進しています。

多様な働き方を支援する制度

ワークライフバランス向上の具体的な活動の一つとして、育児支援制度において、従来の出生から小学校第3学年としていた支援期間を小学校第6学年までに延長しました。在宅勤務制度においても週2日までの在宅勤務を可能としており、時勢に合わせて制度の見直しと改善を図っています。さまざまな取り組みの結果、2023年11月に、厚生労働省が「子育てサポート企業」として認定する「くるみん」認定を取得しました。認定審査対象の行動活動期間において、1.男性社員の育休取得の促進、2.残業の削減、3.インターンシップなどの機会拡大を行った行動目標に掲げ、実績を積み上げたことが評価されています。



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	毎週水曜日、金曜日
傷病休暇積立制度	失効した有給休暇を年最長5日、最長30日の傷病休暇として積立が可能
アニバーサリー休暇	記念日に年2回
リフレッシュ休暇	年1回、連続3日間の休暇が取得可能
在宅勤務制度	申請許可により週2日までの在宅勤務が可能
育児支援制度	<ul style="list-style-type: none">・出生から小学校第6学年終了日まで、勤務時間を1日最大3時間短縮・最長2歳まで育休取得可能
コンディションサーベイ	年4回実施 前年度のストレスチェックの結果を踏まえて管理テーマを選定し、調査・集計を実施（エンゲージメント、メンタルヘルス、生活習慣）
社員の健康維持・増進	健診、人間ドックの過去からの推移や変化が可視化できるシステムを導入

対象範囲：パイオラックス

長時間労働の削減

当社は、労働時間の適正な把握・管理および長時間労働の削減に向けて取り組んでいます。毎週水曜と金曜の定時間退社日（ノーカンパニー）が定着し、平均時間外労働は低い水準を保っています。

具体的な施策として、勤怠システムに法令表示機能を追加する改修を行い、本人と上司が、時間外勤務に関する36協定の各基準値に対して、残業の状況を可視化するとともに、基準値に近づいた際にアラートを発するようになりました。また、2024年1月に、残業管理のルールや36協定の内容を改めて周知する目的で、労働時間管理に関するセミナー動画を配信しました。

2024年度は、2023年度比9.9%減の13.7時間という実績となりました。

有給休暇取得の推進

当社では、勤続年数に応じた年次有給休暇を付与しています。有給休暇の取得率を前年度比実績以上に向上させることを目標に、有給休暇が取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。具体的には、3日連続の有給に土日を加えた5連休となる年1回のリフレッシュ休暇、年2回のアニバーサリー／記念日休暇、年間24回を上限とする半日単位の有給休暇の制度を設けています。なお、失効した有給休暇については、年に5日を限度として最高30日積み立てられ、連続1週間以上の傷病時に傷病休暇として充てることができます。

2024年度の当社の有給休暇取得率は75%で、目標を達成しました。また、2025年から年次有給休暇の計画的付与



ワークライフバランス

制度を導入し、従業員の健康保持とワークライフバランスの向上を目的として、有給休暇の取りやすい職場環境の実現を目指しています。

育児・介護を支援する制度

当社は、ライフステージの変化があった際でも、従業員一人ひとりが安心して働くことができるよう育児・介護を両立することができる制度を整えています。

育児休業取得の推進

当社では男性・女性ともに育児休業取得を促進しています。男性の育児休業取得率については、前年度実績(2023年度実績:60%)以上を目標に、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進めています。2024年度の育児休業取得率は、男性が50%となり、目標未達となりました。

育休からの復職率

当社は、2024年度に育休を取得した従業員の復職率は100%と継続して高い水準を保っています。出産後に復職する従業員に対して、育児と仕事の両立への不安を軽減するために、所属部署の上長が連絡を取るなど復帰しやすい環境づくりを行っています。

介護休業・休暇制度

当社は法令に準じて介護休業・介護休暇を導入しています。介護休暇は1時間単位での取得が可能で、3回を上限として、通算93日まで分割取得することができます。2024年度の介護休業の取得実績人数は1名、介護休暇は1名でした。

介護休業・休暇制度の概要

項目	内容
介護休業	通算93日(3回までの分割取得可)
介護支援措置	<ul style="list-style-type: none">1日3時間限度の短時間勤務所定外労働の免除の申請が可能深夜残業免除
介護休暇	<ul style="list-style-type: none">1年度につき5日間の特別休暇(無給)要介護状態の家族が2人以上の場合は10日間

対象範囲:パイオラックス

健康経営

健康経営宣言

パイオラックスは、従業員の健康を維持・向上させることを重要な経営課題の一つと捉え、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子会社に拡大しています。

従業員は会社にとって大事な資産です。従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと働き続けることができるよう、健康経営に積極的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

当社はサステナブルな発展・成長を実現するため、全従業員の心身の健康増進と、ワーク・ライフ・バランスの確保を最重要の経営目標の一つとしています。

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。

2022年9月制定

2025年12月1日改定

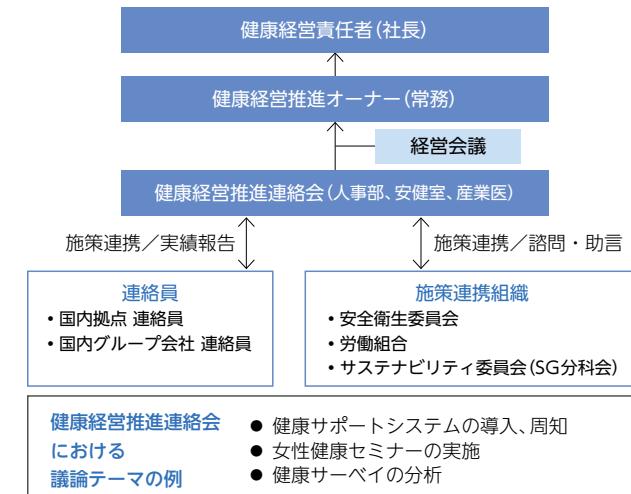
健康経営推進体制

当社は、「健康経営宣言」に掲げる健康経営に関する施策を全社一丸となって実践することで、全従業員の健康づくりを促し、ひいてはそれが、持続可能な経営環境整備に資することを目指しています。

健康経営推進連絡会(2021年に「健康経営推進委員会」として発足)は、2022年度よりその管理範囲を当社および国内子会社に拡大し、健康経営推進体制を強化しています。

健康経営推進連絡会は、健康経営に関する活動の施策検討や提案を行います。それらの事項は必要に応じて経営会議に付議され、同連絡会を通じ、健康経営を監督する健康経営責任者(社長)および健康経営推進オーナー(常務)に報告されます。

健康経営推進組織図



健康経営

定期健康診断

従業員の健康状態を確認して病気の早期発見による早期治療につなげるため、法令に準じ、年に一度の定期健康診断のほか、業務内容に応じた特殊健康診断を実施しています。また、各種がん検診など自費検診費用の補助制度も設けています。そして、有所見者と希望者には、産業医との面接指導を行っています。

2025年度は、当社および国内子会社従業員の99%が、定期健康診断を受診しました。

当社および国内子会社は、健診データー元管理システムを導入しています。従業員は自身の健診結果や過去からの推移をウェブサイトで確認できるほか、安全健康管理室と産業医とで情報を共有しています。

メンタルヘルス対策

国内子会社を含めた従業員に対し、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)を定期的に実施し、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)などをモニタリングしています。メンタルヘルス不調に関する相談窓口を社内に設けており、産業医、保健師などが対応しています。

健康経営優良法人認定

当社は、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)の認定を取得しました。2025年3月には、国内子会社を含めて認定を更新しています。

健康経営関連データ (単位: %)

	2022年度	2023年度	2024年度
喫煙率	31.4	26.8	26.8
定期健康診断実施率	99.8	99.1	99.0
特定健診実施率	95.9	99.5	算出中
適正体重者維持率	64.3	63.8	64.7
運動習慣比率	19.2	23.8	25.5

対象範囲: パイオラックス(カバー率100%)



労働安全衛生

労働安全衛生の考え方

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。

当社では事業活動を行ううえでの指針として「パイオラックスグループ 労働安全衛生方針」を示し、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。また、協力会社やビジネスパートナーに対しては、「ビジネスパートナーCSRガイドライン」において、「従業員の職務上の安全・健康の確保を最優先とし、事故・災害の未然防止に努める」と定め、従業員への安全配慮を要請しています。

労働安全衛生方針

基本方針

「パイオラックスグループは、企業活動によって働く全ての従業員や関係する人々の心身の健康を含めた労働安全衛生に対して責任を負っていることを認識し、安全確保を最優先に考え労働災害や疾病予防に努め、安全で健康的な職場環境を提供していきます」

スローガン

「安全と健康が維持された職場づくりを目指します」

行動指針

1. 労働安全衛生マネジメントシステムを確立・展開・維持し、継続的に改善し、PDCAを回すことで労働災害を防止します
2. 職場内の危険源を特定し、それを除去およびリスクを低減するための対策を講じ、事故や災害発生の未然防止に努めます
3. 労働安全衛生に関する法令や規制、当社が同意するその他要求事項、および社内規定類を遵守します
4. 従業員とその代表者との協議を尊重し、職場における日頃のコミュニケーションにより、心身の健康状態を把握するとともに、健康経営を推進し、潜在的な問題の発見に努めます
5. 労働安全衛生に関する教育や訓練を定期的に実施し、最新知識の習得・スキル向上、安全マインドの醸成に取り組みます

2025年3月27日

代表取締役社長 山田 聰

労働安全衛生体制

当社は、日本国内の安全関連法令・指針に基づいて、独自の労働安全衛生体制を構築・運用しています。中央安全衛生委員会と国内グループ各拠点の安全衛生委員会が連携しており、毎月の審議の内容が経営会議に報告されます。

中央安全衛生委員会では代表取締役社長が委員長を担い、年2回開催しています。委員は拠点の安全衛生委員会メンバー、産業医、労働組合推薦者、その他適任者で構成されています。構成員は労使同数としており、労使が一体となった健全で安全な職場環境の形成に努めています。

同委員会では、国内外の労働災害発生状況やその対策、また、労働災害を防止するためのリスクアセスメントの実施状況や、法改正に基づく要対応事項について、情報共有し対応を進めています。

「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。

労働安全衛生体制図 (2025年4月1日現在)



労働安全衛生

労働安全衛生に関するリスク評価

当社グループは、労働者の就業に関わる危険性または有害性(ハザードまたは危険源)などの調査・発見をリスク評価として実施しています。具体的には、事故や災害の危険性があると予測される箇所を、頻度・発生可能性・重篤度で点数化し、リスクを重みづけしています。リスク評価の対象は事業所や工場で年間約600か所(国内グループ事業所の合計)になり、年2回の中央安全衛生委員会で調査結果を報告しています。2024年度より、海外グループでのリスクアセスメント実施状況の調査を開始しました。調査により検出したリスクに対して、低減措置や対策を組織的に講じ、労働災害の防止に役立てています。

新たな設備や工程を導入する場合は、部門横断的な活動によって、品質・生産・開発についてリスクを確認する仕組みを構築しています。日常的に現場パトロールを実施しており、各工場では、毎月の改善活動の発表やリスクアセスメントの報告を実施しています。

リスク評価で検出したリスクと対策の具体例

検出したリスク	対策
高電圧設備の表示劣化 (誤って近寄り、接触の恐れ)	表示の更新
金型運搬用の電動リフターの爪部に凹凸 (安定性がなく金型落下の恐れ)	リフターの爪部に鉄板を取り付けることにより、凹凸をなくし金型を安定化

安全衛生に関するパフォーマンスと取り組み(休業度数率・災害強度率)

当社グループは、重大災害0件、労働災害件数前年度以下を目標に活動しています。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じて改善につなげています。

2024年度は38件(前年度比+13件)の労働災害が発生しました。重大災害は0件です。引き続き、外部委託業者を含めて全従業員に改めて手順書遵守や保護具着用などの教育を徹底していきます。

労働災害の発生状況

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
重大災害 ^{*1} (件)	0	0	0	0	0
死亡事故 ^{*1} (件)	0	0	0	0	0
労働災害 ^{*1} (件)	11	19	22	25	38
損失日数 ^{*2} (日)	39	131	33	0	182
総労働時間 ^{*2} (時間)	1,329,475	1,427,293	1,314,931	1,320,077	6,289,679

*1 対象範囲: パイオラックスグループ(カバー率 100%)

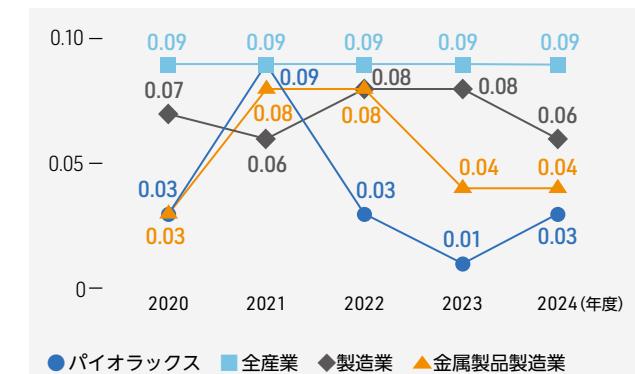
*2 対象範囲: 2020~2023年度 パイオラックス(カバー率 20%)
2024年度 パイオラックスグループ(カバー率100%)

休業度数率の推移



対象範囲: 2020~2022年度 パイオラックス(カバー率 20%)
2023~2024年度 パイオラックスグループ(カバー率 100%)
休業度数率=労働災害による休業者数÷延べ労働時間×1,000,000

災害強度率の推移



対象範囲: 2020~2022年度 パイオラックス(カバー率 20%)
2023~2024年度 パイオラックスグループ(カバー率 100%)
災害強度率=延べ労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

労働安全衛生

主な取り組み

— 熱中症の対策

夏季を中心に例年、職場における熱中症の予防・対策を実施しています。2025年度には、熱中症対策の義務化に伴い、対象作業場にWBGT測定器を設置したほか、温湿度の記録や作業者の健康チェック体制、応急処置体制の整備(搬送先医療機関の明確化)を行いました。また、経口補水液や保冷剤などを備蓄しているほか、停電のリスク(電力使用を伴うエアコンなどの停止)を想定し、自家発電機を準備しています。加えて、暑い工場内で作業をする従業員に対しては、ファン付き作業ベルトを支給し、時間を定めてエアコンの効いた休憩場所で身体を冷やすルールを定めています。

— 樹脂材料の運搬自動化

当社グループが使用する材料は重量があり、原材料の入荷から出荷まで運搬する際の身体への負担が課題です。新真岡工場では建築設計の段階から、運搬作業に人が介在しない自動化を検討しており、2028年には、運搬の自動化を本格化する計画です。

— 防災訓練

地震や火災などの災害を想定した防災訓練を年1回以上、各拠点単位で計画し実施しています。2024年度は富士工場において、夜間に災害が発生した状況下での避難を想定し、同工場初の夜間防災訓練を実施しました。夜間勤務時に災害により停電になった場合や、管理者が不在の場合を想定し、夜勤時の緊急連絡システムや非常灯の入れ替え等の対応を実施しました。

また、防災訓練と合わせ、各拠点の自衛消防組織による消火

活動訓練や、国内各拠点に設置されているAED(自動体外式除細動器)を利用した救急救命講習会を実施しています。緊急時には近隣住民の皆様へAEDの貸し出しを実施しています。



防災訓練の様子



夜間防災訓練の様子

保護具の整備

当社の製造工程において、従業員の身体に有害または危険をもたらす可能性がある場合、従業員の安全・健康を守ることを目的に、工程ごとに作業標準指示書で保護具の整備と着用を定めています。手順に沿って作業することで、リスクの低減を図っています。

作業標準指示書は適時見直しを行い、改善された最新版を常に運用しています。

工場内の安全衛生に関する教育

当社は、安全衛生に関わる理解を深めるため、安全教育に力を注いでいます。

特に入社して間もない全新入社員には、労働安全に関する全般的な研修(1時間～1.5時間)に加え、現場の写真などを見ながらリスクを判断する訓練を実施し、より実践に近い形で教育しています。中途社員や派遣社員に対しては、工場に配属される初日に安全教育を実施しています。動画視聴や安全に関するQ&Aの回答理由を考えもらうことを通して安全の意識を高める工夫をしています。

— 工場内のフォークリフト安全教育

下請事業者も含めた工場内のフォークリフト作業の従事者を対象に、外部講師によるフォークリフト安全教育を毎年実施しています。教育内容は昨年度の振り返りと、小テスト形式での事故事例の学習です。

労働安全衛生に関する教育

教育の種類	対象者	受講者数	総受講時間
工場内の安全衛生教育	全新入社員および工場配属者	225名	186時間
フォークリフト安全教育	フォークリフト作業従事者(下請事業者含む)	102名	75時間

安全啓発活動

安全基本行動を広め、労災の予防につなげるため、安全標語「ポケテナシ」のノボリやポスターを事業所に掲示しているほか、社内ホームページのテロップでも展開しています。また、工場などでは毎朝の朝礼において、安全唱和を行なうなど、安全に向けた意識づけを行っています。

— 自動車の安全講習、安全装置対策

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し、事故防止に努めています。2024年度も前年と同様に、国内子会社を含めて動画配信形式での自動車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。また、運行前にアルコールチェックにより検査を実施するなど、法令も遵守しています。

品質・製品安全

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さら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

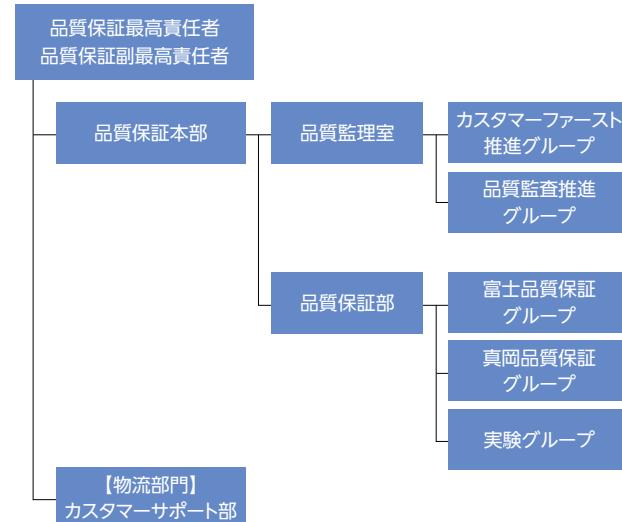
設計開発から製造までのモノづくりの主要プロセスの順に、7つの指針を定めています。

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

品質管理体制

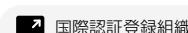
パイオラックスは、パイオラックス国内品質保証体系図に示す品質保証最高責任者(品質担当取締役)、副責任者、品質保証本部の下、真岡工場と富士工場において、製品固有の特性について専門的知見で対応する品質管理体制を構築しています。お客様へ製品をお届けするカスタマーサポート部も加わり、生産から納入まで一貫した品質保証体制を整えています。

パイオラックス国内品質保証体系図



品質マネジメントシステム国際規格認証

当社は、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。2025年3月末時点において、海外子会社10事業所で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。



品質管理基準の整備

品質保証本部は、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管理基準書」を配付し、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。

品質向上のための主な取り組み

グローバル品質会議

品質保証本部では、海外子会社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や品質連絡会を開催しています。品質会議などを通じて各子会社の困りごとを吸い上げ、問題解決のサポートやノウハウの共有を行っています。

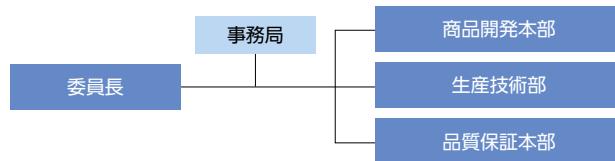
グローバル技術水準・技術標準委員会

当社は2006年に、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)の制定を開始し、現在までに153件の規格を整備しています。

常に進化する技術を正確にグループ内に共有するために、商品開発本部長を委員長とし、技術系の各部門からなる技術標準委員会を設けており、新規格の制定や既存規格の見直しを毎年行っています。海外子会社を含むすべての技術者が最新の規格を参照することでグローバルでの同品質を維持しています。

品質・製品安全

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の育成を目的に、商品開発本部で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。2024年度は12講座を開催し、国内外で延べ約900名が参加しました。総受講時間は約3,000時間です。



教育の様子

生産・品質改善活動

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生産・品質改善活動として「やまびこ改善活動」があります。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の状況を現場担当者が報告し、品質保証最高責任者、副責任者、担当役員がその場で講評します。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、現場力と品質の向上につなげています。



改善状況報告の様子



生産現場での改善確認の様子

グローバル生産会議

当社グループでは、定期的に国内外の生産拠点の製造部門で技術交流を目的とした生産会議を開催しています。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。

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毎年開催しています。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。

2024年度は方針説明会を4月、中間報告会を12月にオンラインで開催し、方針説明会は58社、中間報告会は57社のサプライヤーにご参加いただきました。

改善活動の一例として、2024年11月には4回目となる「かっぱつ協力会」向けの「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22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深め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、当社工場部門と連携し、2021年からサプライヤーに向けた火災予防の取り組みを毎年実施しています。具体的には、サプライヤーに防火点検シートを使用したセルフチェックをしていただき、その防火点検シートに沿って、現場での取り組み状況の確認や改善に向けたアドバイスを行っています。



品質・製品安全

製品安全の確保

製品の不具合発生時の対応

生産工程や製品検査工程で万一不具合が発見されたときは、“バッドニュースファースト（悪いニュースは速やかに報告）”を徹底し、お客様への不具合品流出防止に努めています。

またお客様の工程で発覚した不具合に関しては、現地・現物で実際に起きている問題事象を確認し、眞の原因を究明します。その後、有識者を交えて対策の有効性を審議したうえで、類似製品・類似工程へ水平展開を行っています。これらの一連のプロセスを再発防止活動と位置づけ、品質会議で毎月報告・審議しています。

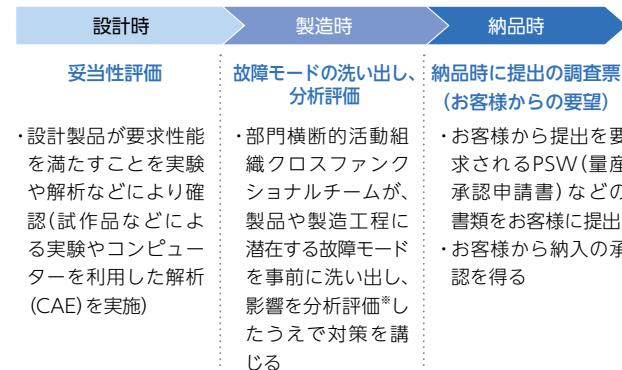
製品含有化学物質の管理

当社は、製品含有化学物質に関する情報を社内データベースで統一的に管理しています。また、製品含有化学物質の調査を、サプライチェーンを通じて適切に実施しています。

横浜テクニカルセンターでは、環境負荷物質に関する法規、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し、お客様からの要望がある場合にはそれらの適合性確認調査票を作成し提出しています。

製品の設計、原材料の購入から、製品の製造、お客様への納入まで、各段階で適切に製品含有化学物質を管理することで、お客様に安全な製品を提供するよう努めています。

製品安全のプロセス



※図面検討段階で解析する設計FMEA、製造工程検討段階で解析する工程FMEAがあり、いずれも部門横断的活動組織クロスファンクショナルチームが対応
設計FMEAは、製品の潜在的な不具合(故障モード)を予測し、その影響や原因を分析し、対策を製品に反映
工程FMEAは、製造工程の潜在的な不具合(故障モード)を予測し、その影響や原因を分析し、対策を工程(金型・設備・作業方法)に反映

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。

環境保全

パイオラックスの森

本社

本社所在地の神奈川県が取り組む「森林再生パートナー制度」に賛同し、寄付しました。寄付金は森林保全活動に活用されます。また、ネーミングライツ森林として、同県丹沢湖隣の森林11.6haを「パイオラックスの森」と命名しています。



清掃活動

当社グループでは各事業所で清掃活動を継続して行っています。この活動は事業所周辺の美化だけでなく、自治体や地域住民との交流の場としても役立っています。



清掃活動の様子(中国)



清掃活動の様子(パイオラックス九州)

WHA工業団地植林活動への参加

タイ

タイ子会社は所在する工業団地主催の植林活動「Let's Zero Together」に参加しました。タイ子会社から10名、工業団地内から70社500名以上が参加し、約8.5ヘクタールの敷地に自然林に模倣して、複数の在来樹種を合計15,165本植えました。これにより、CO₂吸収量が年間約140t増加する見込みです。



植林活動の様子(タイ)

次世代育成

就労体験の機会を提供

パイオラックスメディカルデバイス

子どもたちの社会参加や深い学びの機会を提供するため、「手術で使う道具には工夫がたくさん～お医者さんが手術で使う道具を触って体験してみよう！」をテーマに、横浜市主催の「子どもアドベンチャーカレッジ」に参加しました。子どもたちは真剣なまなざしで医療機器の操作に挑戦し、医療現場への関心を深めました。



就労体験の様子

社会貢献

福祉活動

子どもたちへの物資寄付を通じた地域社会への貢献

当社グループは、単親家庭や児童福祉施設に暮らす子どもたちへの支援を通じて、地域社会との共生を目指した取り組みを行っています。

児童養護施設への訪問

メキシコ

メキシコ子会社では、児童養護施設に暮らす子どもたちに対して、食料品や衣類の寄付を行いました。さらに、レクリエーションやゲームを通じて子どもたちとの交流を深めました。



レクリエーションの様子

学用品の寄贈

米国

米国子会社では、学習機会の提供を目的として、筆記用具などの学用品を詰めたバックパック12個を、コミュニティパートナーであるNPO法人「MUST Ministries」に寄付しました。教育支援を通じて、子どもたちの未来の可能性を広げる活動を推進しています。



寄贈した学用品入りのバックパック(米国)

単親家庭への物資寄贈

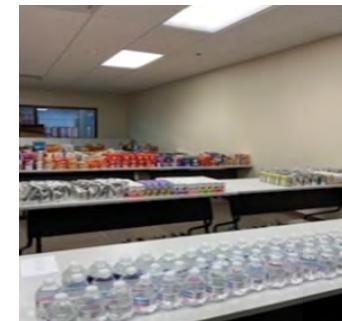
インドネシア

インドネシア子会社では、ラマダン明けの祝祭に、周辺地域に住む単親家庭の子どもたちを対象に、生活必需品の寄付を実施しました。この活動は地域の子ども達の経済的負担の軽減に貢献しています。

夏休みランチプログラムへの参加

米国

米国子会社では、学校が夏季休暇に入ることで十分な食事を得る機会が減少する子どもたちを対象に、食料支援を実施しました。社内で募った寄付金から2024年度には150人の子どもたちに対して、5日分の朝食・昼食・軽食を含む食事キットを提供しました。



ランチプログラム(米国)