

事業基盤

ものづくり力

マテリアリティ

・顧客満足度の向上

■ 飽くなきカイゼンによるものづくり

当社グループは、人づくりこそがものづくりの基盤であると認識し、トヨタ生産方式によるものづくりを推進し、現地・現物・現認で、カイゼン活動をグループ全体で実施しています。

2021年度よりトヨタ生産方式自主研究会の活動において、当社主要製品であるホイールキャップを中心とした樹脂製品のカイゼン活動に取り組んでいます。

このように、グローバルでこだわりのものづくりを進めた結果、2022年度はグローバルで14件の表彰をお客様から受賞しました。

■ 品質への責任

当社は、お客様に満足していただける製品を提供するため、後工程に不良品を流さない「自工程完結」を基本とし、設計・生産準備の段階から各工程で品質をつくり込み、グローバル基準の品質保証体制の構築に取り組んでいます。

品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」は国内外9社で取得、IATF16949も国内外9社で取得しています。

■ CSの向上

当社では、営業部や品質保証部がお客様から収集した情報をもとに継続的改善に努めるとともに、お客様からの期待やニーズにお応えするためのCS(Customer Satisfaction: お客様満足)向上に取り組んでいます。当社の新製品・新技術・新工法などをお客様にご紹介する技術展示会や技術プレゼンなども国内外で実施しています。お客様の関心の高いSDGsや、カーボンニュートラルを見据えたCO₂削減に寄与する製品も力を入れて提案しています。

PICK UP

樹脂事業によるカイゼン活動

樹脂事業ではホイールキャップの原価低減を目的として自主研活動を行っています。活動方針として、ホイールキャップの原価構成からそれぞれの目標を割りづけ、労働生産性・材料生産性・設備生産性の切り口で改善を進めています。

海外も
一丸で



中国・OPH
日本・北米リンク品の
新製品立ち上げ推進！



タイ・PIT
徹底的にマザー工場を見習い、
1年半で不良率▲81%達成！

01 成形塗装一貫ラインで2ライン 2名を1名にカイゼン

プレス・樹脂事業本部
製造24課 Y・T



02 塗料消費時間の延長、 必要量の見える化、 塗料使い切り改善に取り組み、 塗料廃却低減

プレス・樹脂事業本部 製造23課 N・N

03 AGV活用により 1名/直の省人に成功

プレス・樹脂事業本部
物流2課 T・A

04 治具コーティングによる 洗浄シンナーの低減

プレス・樹脂事業本部 第2技術員室 N・M

事業基盤 人財戦略

人財戦略は、当社のパーパスを実現するための戦略そのものであり、従業員が人的資本として価値をつくっていくための具体策となります。中長期経営構想の基盤でもあり、これを着実に実現することにより、誰もが「思いをこめて、あしたをつくる」ことができる企業をめざしていきます。



人事部長
縄田 悦子

マイパーパス

頼りになる人(人事部)であり続けたいです。そのため何をするべきか考え続け、できることはすべてやり切る気持ちで走り続けます。

2030年のめざす姿

すべての働く人が「思い」をもち活躍できる

- 一人ひとりの考えを尊重し、みんなが思いを言い合える
- やりたいことが実現でき、学べる環境が充実
- 「従業員エンゲージメント」をコアとして、重要課題に統合的に取り組める

人財戦略

人財戦略の考え方(環境整備方針)

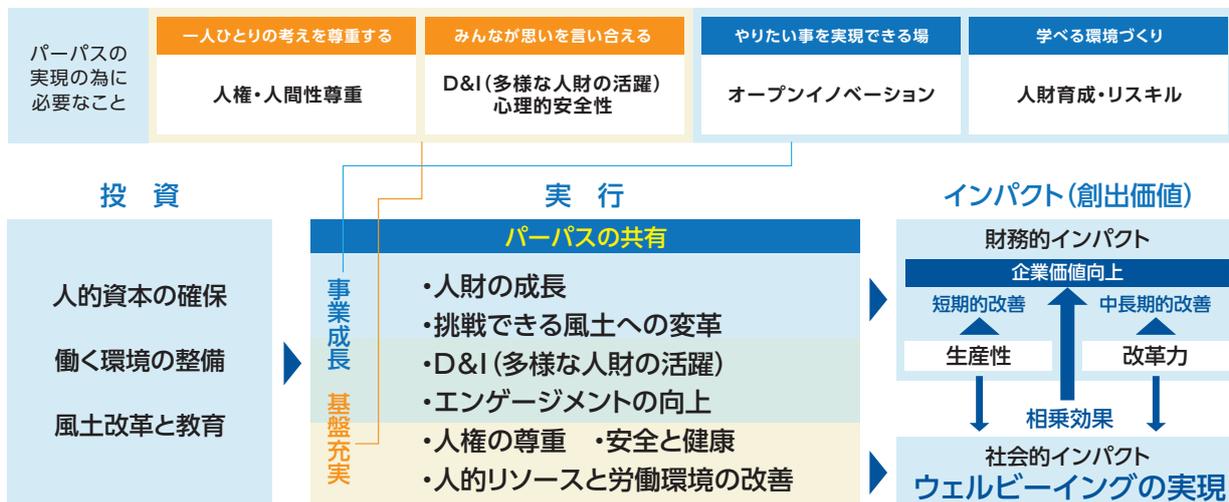
当社グループは、パーパス「思いをこめて、あしたをつくる」を実現するために、多様な従業員が「思い」をもって活躍できる企業となることが必要だと考えております。そのために、基盤充実施策としての「人的リソースと労働環境の改善」「人権の尊重」「安全と健康」、事業成長施策としての「人財の成長」「挑戦できる風土への変革」といった課題への取り組みを両輪で進めてまいります。

これらの「基盤充実と事業成長」を効果的に推進するには、「エンゲージメントの向上」が特に重要と考えます。そのため、継続的に従業員エンゲージメントを測定し、高める

取り組みを推進してまいります。

併せて「ダイバーシティ&インクルージョン」を重視し、性別・外国人・障がい者・高齢者などの属性や、個性や強み・弱み、健康状態・性格・信条・性的指向など、一人ひとりの違いを認め、誰もが能力を発揮できる、心理的安全性が高い職場環境を整えてまいります。

これらの取り組みにより、従業員のウェルビーイングと企業価値の向上の相乗効果を生み出していきたいと考えております。



人財戦略は、「パーパスである『思いをこめて、あしたをつくる』に込められた、「すべての働く人が、『思い』をもち、活躍できる企業となる」ことをゴールとしています。そのためには、「従業員エンゲージメント」を把握し、高めていくことで、「挑戦できる風土を醸成」していくことが必要となります。

「挑戦できる風土を醸成」していくことが、人権の尊重、安全と健康、労働環境改善といった基盤整備と、人財育成・ダイバーシティ&インクルージョンといった事業成長に結びつく施策の強化を促し、それらがさらに従業員エンゲージメントを高めるという好循環を生み出すものと考えています。



項目	単位	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
人権調査(SAQ)の実施率 ^{※1}	KPI	%	グループ	—	—	40	73	43
離職率 ^{※2}	KPI	%	単体	2.0	2.2	2.1	2.5	2.5
休業災害度数率 ^{※3,4,5,6}	KPI	%	グループ	0.62	0.69	0.51	0.24	0.64
1人当たり研修時間 ^{※7}	KPI	時間	単体	—	—	23.9	26.3	26.6
女性管理職比率 ^{※8}	KPI	%	グループ	7.5	10.2	10.6	10.2	10.3
			単体	3.6	3.5	3.4	3.5	3.3

※1 2020年度および2021年度は、フランス・米国の子会社を分母から除外。2022年度はグループ全従業員を分母として算出。
 ※2 自己都合退職者。定年退職者除く。正社員。
 ※3 労働災害による死傷者数(休業災害)÷延べ実労働時間数×1,000,000
 ※4 臨時、派遣社員含む

※5 出典：厚生労働省「労働災害動向調査(暦年)」
 ※6 集計方法に誤りがあったため、グループの2018~2020年度の数値を修正しました。
 ※7 OJT含まず
 ※8 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出。なお、「サステナビリティレポート2022」の開示から、「管理職」の定義を役職者と資格称号者の合算から、役職者のみの計算に変更。SPF・SPUIは2019年度より含む。

人財の成長

マテリアリティ

・人財育成と挑戦できる風土の醸成

人財育成方針

当社グループは、従業員一人ひとりが「思いをこめて、あしたをつくる」ために、自ら考え行動できる意欲ある人財を育成してまいります。特に必要とするのは、グローバルに活躍できる人財、中核を担う人財、高い目標を掲げ挑戦する人財、持続可能な社会の実現に向け課題解決できる人財です。そのために必要なスキル・人数見える化し、不足している部分を計画的に強化してまいります。また、チームで仕事の成果を出すために必要な「人間力」を高める教育も積極的に行ってまいります。誰もが力を伸ばし、発揮していけるよう、性別・国籍・年齢・働き方等に関係なく、個性や特長を伸ばしていける学びの場の提供やキャリア支援を行ってまいります。

2021年4月に新教育プログラムへの全面見直しを行い、能力だけでなく人間力も向上する効果的な教育体系に再構築しました。スタッフに対しては、管理監督職向け教育の拡充、若年層への問題解決教育を、技能職には、TPS(トヨタ生産方式)実践リーダー教育の導入、安全・品質・生産性についての教育の体系化および人間力向上を図る教育を新たにプログラムに織り込みました。また2022年度はこれまでのハラスメント教育に心理的安全性を高める教育を新たに追加し、実施しました。



マテリアリティ

- ・人財育成と挑戦できる風土の醸成
- ・安定した雇用と働きやすい職場

■ 挑戦できる風土の醸成

当社グループは人的資本経営を推進する上で、「エンゲージメントをいかに高めるか」が最も重要と考えています。

そのために、まずはエンゲージメント調査を実施することとしました。これにより会社の強みや潜在的な課題を把握し、改善のための方策を推進していきたいと考えています。

調査の結果は全社としての構造的課題の解決(各種制度設計などに活かすことはもちろん、従業員に公開し、各部門、各グループにてエンゲージメントを高めるための議論をオープンに実施するなど、職場ごとの個別課題解決にも活用し、実効性ある施策をスピード感をもって実施していきます。



エンゲージメント向上という重要なプロジェクトに関わることへの喜びとやりがいを感じています。従業員の皆さんが今以上に太平洋工業の一員であることへの誇りを持ち、いきいきと働ける喜びを感じられるような、実効性のある取り組みを企画・実施していきたいと思えます。プロジェクト活動を通じて自らも成長できるよう、チームメンバーと一丸となって活動していきます。
プロジェクトリーダー 人事部 F.Y

■ ダイバーシティ&インクルージョン

当社は、個性や強み・弱み、健康状態、性格、信条、性的指向、国籍など含め、個々人の内部属性に応じて包摂的(インクルーシブ)に能力が発揮できる環境・風土を整えることで、職場の活性化や、イノベーションへの寄与、離職率の低下につながると考えています。そのため、経営戦略のひとつとして、ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包括・受容性)を尊重し、社内においてクロスファンクショナルでさまざまな取り組みを推進しています。

マテリアリティ

- ・ダイバーシティ&インクルージョン

特に女性のさらなる活躍は、企業の持続的な成長と競争力の強化に不可欠であると考え、男女問わず能力のある人財の採用、多様な働き方を選択できる職場環境づくり、個々の成長に必要なキャリア教育などを推進しています。スタッフ系の女性採用比率については、毎年20%以上となるよう取り組んでおり(10%から強化)、2023年度新卒入社女性の採用比率は32%でした(単体)。グループ全体における女性管理職比率は、2030年度までに14%以上となることを目標としています。

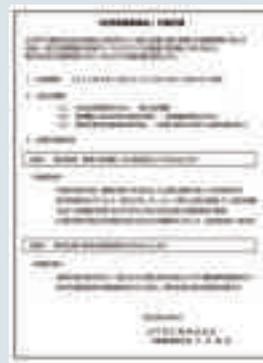
PICK
UP

女性が働きやすい職場づくりの推進

女性が出産・育児休業を取得後も安心して復帰し、キャリアを継続して活躍できる職場風土づくりの推進などにより、これまでに子育てサポート企業として「くるみん認定」を連続して受けています。(2008年、2011年、2016年、2020年)



育児休業からの復帰前面談の様子



厚生労働省に提出している「女性活躍推進法」行動計画

マテリアリティ

・人権の尊重

人権の尊重

近年、企業の人権課題への取り組みに対し、社会的要請としての重要性が拡大する中、当社グループでも人権課題をサステナビリティ経営の中核課題と捉え、2021年2月に「太平洋工業グループ人権方針」を策定しました。

当社グループは、その太平洋工業グループ人権方針に基づき、人権デューデリジェンスのしくみを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めています。これには、「行動ガイドライン」および「仕入先サステナビリティガイドライン」の実施状況についての定期的なモニタリングを含みます。

2022年度は、行動ガイドライン自己点検にハラスメント項目を大幅に追加した人権アンケートを実施し、ハラスメント事案の課題解決への取り組みを継続しています。

加えて、前年度に引き続きeラーニングによる人権教育を実施

し、当社グループにおける人権尊重の企業風土づくりに向けた啓発・教育を行い、人権尊重の意識浸透を図っています。

2022年10月と12月には、日本政府の支援の下、国連開発計画(UNDP)が実施する「ビジネスと人権アカデミー」の研修に参加し、学びを深めました。



UNDPの人権研修に参加し、専門家と対話

マテリアリティ

・従業員の安全と健康

従業員の安全と健康

当社は「安全最優先」を基本に、健康で安全・安心に働くことができる職場環境の実現に向け、労働安全衛生マネジメントシステムに準じて、「人づくり」・「設備安全対策」・「環境整備」を主体とした安全衛生管理活動を推進しています。

また、安全衛生委員会を設置し、労働者の危険防止・健康障害防止の基本となる対策に関して調査・審議し、労使一体となって取り組んでいます。

安全衛生に関するリスクの評価は、各事業場にて実施し、優先順位をつけてリスク低減に向けた活動を進めています。

2005年より「ワークライフバランス」への取り組みを開始し、2006年に岐阜労働局が推進する「はつらつ職場づくり宣言」事業場として初登録以来、具体的かつ継続的に従業員の心と体の健康づくりを推進してきました。昨今の少子高齢化や健康志

向を背景に、健康経営の重要性が高まっており、当社も人材の活躍の基盤である従業員の健康を重視し、「太平洋工業グループ健康宣言」としてその姿勢を明文化し、継続的に健康経営に取り組んでいます。

2023年3月には、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、保健師・産業医面談、両立支援への取り組みが評価され、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に2年連続で認定されました。



マテリアリティ

・安定した雇用と働きやすい職場

労働環境の改善

働きやすい職場づくりは、従業員の仕事に対する満足度やエンゲージメントを向上させ、定着率を高めることにつながります。当社では、オフィスや工場の労働環境の改善や各種制度の見直しを積極的に進めています。

具体的には、工場勤務者の身体的負担軽減策として、九州・東北の工場の始業時間を6:00から7:10へ変更、夏場の暑さ対策として空調服の支給、作業能率向上や安全対策の一環として照明のLED化による工場内の照度向上に取り組んで

います。

また、有給休暇の年間12日取得目標の設定と確実な達成に向けた取り組みを行っており、2022年度の目標達成率は組合員平均で2年連続100%でした。



工場内の照明のLED化

事業基盤

技術戦略

技術戦略は、“Beyond the OCEAN”の注力テーマである「多様な技術による価値創出」の要であり、コア技術を活かして既存事業の拡大と新事業の創出にリソースを積極投入していきます。



技術開発の基本的考え方

モビリティの大変革時代へのシフト、サステナビリティ課題の重要性拡大等を背景に、当社の技術開発は、これまでの主力とするモビリティ領域において、LCAやカーボンニュートラルを踏まえた開発の加速、モビリティの在り方の変容を踏まえた製品提案、さらにはコア技術を活かした新領域への挑戦を、社内外問わず連携しながら進めています。

主に、プレス・樹脂製品事業では、軽量化に寄与する超ハイテン製品やアルミ製品への注力、電動化により相対的に重要度が増す快適性能向上のための樹脂製品開発等を進めています。バルブ製品事業では、シュレーダーとのシナジー創出に加え、TPMSの事業領域の拡大に向けた開発、さら

にはセンシング技術や流体制御技術などのコア技術を活かした電動車向けの製品開発を加速しています。

こうした主力製品への開発投資に加え、長期的な事業領域の拡大を見据え、センシング技術などを活用し、社会課題や顧客課題を先取りした新事業開発にも果敢に挑んでいます。

プレス事業では構造解析技術を高度化し、より上流段階からモビリティ開発に参画し、製造ノウハウの積み上げを図っているほか、樹脂・バルブ・TPMS・新規事業は、独自開発に力を入れており、特許の取得を積極的に進めつつ、社会・顧客価値の創造をめざしています。



技術開発部長
内藤 実成

マイバース

2030年に向け継続的に企画提案できる組織と人財を構築、育成する

2030年のめざす姿

- 既存事業の多様なコア技術を深化、新価値創造
- 開発環境を整備し、新規事業の創出加速

●各事業の連携と技術開発の強化

高付加価値プレス&樹脂技術 電動車向け製品開発 バルブ技術用途拡大



新規事業

開発・生産技術の一体的な研究開発と将来の新規事業創出の実現

R&Dセンター構築(2025年7月)



試作・評価・執務を一棟に集約し、共創を加速



開発環境整備

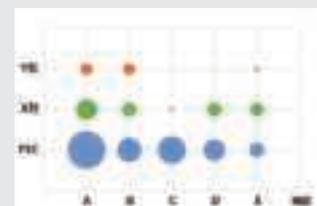
知財戦略

技術開発への戦略的投資

新事業開発投資

●知財戦略

- 新価値創造のための知的情報発信活動を強化
- 新規事業競争力確保のため戦略的に知的財産権を獲得



グループ保有の知財価値を評価。事業戦略適合性や社会課題解決性を確認し知財活動を推進

R&Dセンター

技術開発戦略としては、「既存事業の多様なコア技術を深化させ新価値を創造すること」と「開発環境を整備し、新規事業の価値創出活動を加速すること」の2軸で取り組みつつ、既存事業と新規事業の開発連携を図っていきます。

2025年7月には、東大垣工場敷地内にR&Dセンターを稼働させ「共創空間」をテーマに、開発・生産技術の一体的な研究開発と将来の新規事業創出の実現を図ります。R&Dセンターでは、

試作・評価・執務を一棟に集約し共創活動を加速します。具体的には、防音・防振技術開発のさらなる加速をめざした試作・評価設備の拡充、IoT領域の新規事業を創出するための企画・営業・技術者のワイガヤ環境の仕掛け、価値づくりのアイデアを磨くためのイノベーションの場を拡張していきます。

従業員にパーパスを共有しながら、人財が成長・挑戦できる風土を醸成し、多様な人財が活躍できる環境整備を進めていきます。

PICK
UP

R&Dセンター イメージ



R&Dセンター外観

防音・防振評価設備



イノベーションエリア

知財戦略

知財戦略としては、新しい価値づくりにつながる効果的な知財を生み出すために、知財分析・人財育成・体制整備を進め、グループ全体の知財マネジメント力強化を図っていきます。

知財活動としては、新規事業の創造に主軸を置き、既存事業の競争力確保のための知財保護・保証活動等も並行して推進します。知財部門からは、新価値創造のための有効な知財情報、特許情報解析結果を、新規事業開発および重点開発部署に積極的に発信していきます。グループで保有している知財価値を分

析評価して、事業戦略の適合性や、社会課題解決性を確認し、技術部門への情報展開をタイムリーに行っていくことにより、新規事業の競争力確保のための価値のある知的財産権を獲得することにつなげていきます。

R&Dセンターにおける開発環境整備、新規事業の開発投資、知財戦略、これらの取り組みが一体となり、高付加価値で社会に貢献できる事業成長を推し進めていきます。

開発人財育成

開発人財の育成は、パーパス「思いをこめて、あしたをつくる」にあるように、すべての働く人が思いをもち、活躍できる企業となるにはなくてはならないミッションと考えています。事業をけん引する多様な人財の確保、育成、共創、挑戦が必要です。

既存事業では、自動車業界の変革期を乗り切るために電動化、DX化、グローバル化をけん引できる人財の育成を進めていきます。新規事業では2030年のめざす姿として、無線・アプリ・クラウド・AI・ビッグデータを活用したデータビジネスを柱にしていき

いと考えており、幅広いビジネスに挑戦できる高い専門性を持った人財の確保、育成を進めます。

価値観が多様化する中、従業員一人ひとりがマイパーパスを持ち、働きがいを自身で定義し、仕事を通じて実現していくことが重要です。そのために、社会や顧客の期待・ニーズに応えられるよう自身の能力を磨き、各担当分野のプロとして価値を発揮し続け、高い組織力で共創による新たな価値創造を促進していきたいと思えます。

事業基盤

デジタル戦略

デジタル戦略は、急速に発展するAIやIoTなどのデジタル技術をしてこに、ソフトとハード面をつなぎ、財務・非財務両面の価値づくりに欠かせません。DX・デジタル化、人財育成、サイバーセキュリティの3本柱で、競争力を高めていきます。



デジタル推進の基本的考え方

IoTやAI、ロボティクスなどの先端技術の中から、有効な技術を活用し、あらゆるプロセスのデジタル化、自動化を進めることで、データ収集・分析・活用による生産性・品質向上、リードタイム短縮、エネルギーの効率化、働きやすさの向上を実現します。

これらを実現するための基盤となる人財とインフラ・セキュリティを強化していくことが重要であるため、従業員がデジタ

ル技術を学べる場の提供、育成に力を入れ、全従業員のデジタルリテラシー・技術力を向上していくとともに、強固なセキュリティ対策を導入し、常に堅牢なデジタルインフラ体制を構築・維持していきます。

これらの活動は、グローバル拠点とコミュニケーションを取りながら、日本が主管・統括で推進し、グローバル市場での競争力強化につなげていきます。



デジタル統括部長
森 峯 経方

マイバース

家族を大事に、それを支えてくれる会社・仕事に感謝を忘れず、今までのやり方、考え方に捉われない、新しい発想で積極的に変革、提案を推進する

2030年のめざす姿

スマートファクトリーの実現

IoTやAIなどのデジタル技術やデータを活用し、あらゆる生産工程を見える化し、生産全体のプロセスを最適化

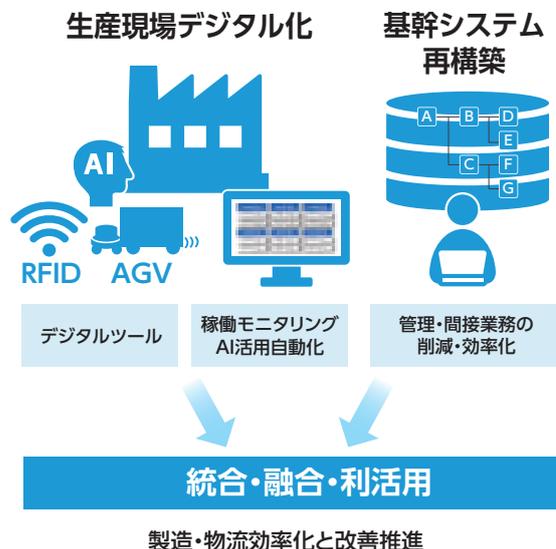
DX・デジタル化

生産現場では、センサー、IoT技術、AIなど、あらゆるデジタルツールを適材適所で活用し、生産工程を可視化・デジタル化することで、問題点の早期発見、改善につなげ、生産性や品質を向上させます。

技術・開発では、3Dデータの活用、CAE解析強化による生産準備のリードタイムの短縮、ロスの削減を進めます。

管理・間接業務では、複雑化した基幹システムの再構築を行い、業務の効率化・ペーパーレス化を推進します。

これら三位を融合・利活用することで、製造・物流現場の効率化と改善促進につなげていきます。



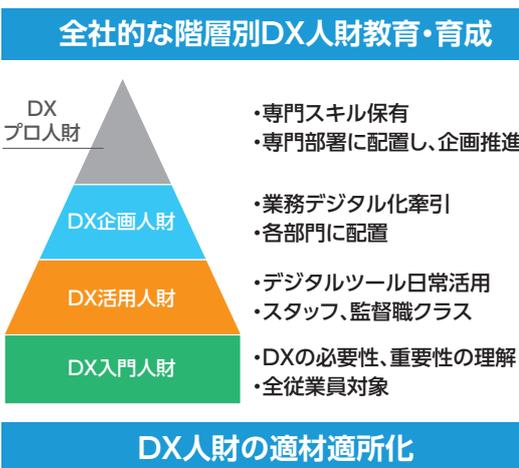
DX人財育成

DX・デジタル化に向け、必要となる人財像を4つの階層で定義しました。

DXをけん引する人財、高度な専門スキルを保有する人財を育成するとともに、全従業員にDXリテラシー教育を実施し、DXを自分事と捉えた全社一体活動を推進していきます。

また、教育ツールとして、eラーニング、社内外集合研修に加え、Web教育システムを活用することで、従業員がいつでも最新の講座、幅広いテーマを学べる機会を提供し、人財育成に努めています。

全従業員のデジタルリテラシー底上げ



サイバーセキュリティ

当社グループでは「IT規定」に基づき、グローバルに情報セキュリティ推進体制を整えるとともに、「情報セキュリティ基本方針」を制定し、グループ一体となり組織的かつ継続的に情報セキュリティの強化に取り組んでいます。国内外の連結子会社とは、毎月全社個別にIT会議を開催し、対策情報の共有や方針の展開など、グループ全体でセキュリティレベルと意識の向上に取り組んでいます。

また、外部からの脅威に対する防御では、不正アクセスや

情報漏えいなどの脆弱性を分析し、次世代ウイルス対策ソフトの導入や、外部専門家による24時間365日のセキュリティ監視、複数のセキュリティシステムによる多層防御を実施するなど、リスクへの対策を継続的に強化しています。

従業員一人ひとりへの徹底を図るため、国内外の全IT利用者を対象とした毎月のeラーニングや標的型攻撃メール訓練などによる啓蒙・教育・訓練を継続的にを行い、ITリテラシーの向上と、サイバーリスクを極小化する取り組みを行っています。



デジタル改善事例 誤品照合システムの改善

物流部門で、かんばんとハンディターミナルを使用し、集荷物に誤りがないかを確認できる誤品照合システムを開発しました。誤品照合システムで扱うことができるかんばん種類を追加し、照合条件の自動切替化、実数での照合を可能にすることで集荷者の業務効率向上、誤品照合の精度向上を図ることができました。



ユーザー

かんばん照合における物流業務の困りごとをデジタル部門に相談したところ、誤品照合プログラムを変更してもらえました。かんばん照合の作業性が向上し、集荷物の誤り防止につながることができました。また、今回の活動でQRコードの仕組みを勉強することができました。



プレス・樹脂事業本部・物流1課
T・K S・H

開発者

今回の取り組みでは、何度か物流部門と打ち合わせをする機会があり、そこで聞いた内容から、どのような形がベストか検討することができました。直接お話をしてシステムを利用される現場を知ることができたからこそ、今回の改善につながったのだと実感しています。



コーポレート企画センター・デジタル推進G
T・S

事業基盤

環境負荷の極小化

ものづくり企業として、自然資本は事業基盤そのものであり、「環境負荷の極小化」は、大きな課題です。当社は「PACIFIC環境チャレンジ2050」で掲げた目標実現のため、長期的視野でCO₂排出量削減、資源循環、水資源保全に取り組みます。



環境理念

地球環境保全に努め、社会から期待される
“良い会社”でありつづけます。

環境方針

「PACIFIC環境チャレンジ2050」の達成に向けて、
全員参加で環境負荷低減活動を加速



安全環境部長
杉山 慎一

マイバーパス

全員参加でカーボンニュートラル実現に向か
って、人や部門間をつなぐ環になる

2030年のめざす姿

2つの観点で太平洋工業グループが描く「思いをこめて、あしたをつくる」
の実現にチャレンジする

- 「PACIFIC環境チャレンジ2050」に基づき、2030年をマイルストーンに、地球環境に与える負荷を下げる3領域「CO₂排出量」「廃棄物量」「水使用量」の目標を達成
- 製品・工場・サプライヤー・従業員そして経営の視点からすべての事業領域で改善活動を実施

SDGs	マテリアリティ	取り組みの方向性	中長期目標：KPI	
 気候変動に 関係する目標	気候変動の 緩和 および適応	脱炭素社会の構築に向けたCO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量削減(スコープ1,2)	
		<ul style="list-style-type: none"> ● 生産技術開発・設備更新 ● 生産プロセス改善 ● 日常改善活動 ● 再生可能エネルギーの導入 	2030年度目標 50%削減 2019年度比	2050年度目標 ネットゼロ
 つくも責任 つかう責任	持続可能な 資源の利用	循環型資源利用を加速することで、 持続可能な事業を希求	廃棄物排出量削減	
		<ul style="list-style-type: none"> ● 生産技術開発・設備更新 ● 日常改善活動 ● 不良低減活動 ● マテリアルリサイクル化 	2030年度目標 30%削減 2019年度比	2050年度目標 極小化
 安全な水とトイレ を世界中に	水資源の 保全	地域事情に即して水使用量の極小化や 水汚染リスクの低減に取り組む	水使用量削減	
		<ul style="list-style-type: none"> ● 生産技術開発・設備更新 ● 日常水使用量低減活動 ● 水再利用促進 ● 表面処理仕様変更 	2030年度目標 適正利用	2050年度目標 極小化 地域事情に応じた使用

※国内の廃棄物排出量について、マテリアルリサイクルおよび一部拠点の廃棄量が開示データに含まれていなかったため、国内2030年度排出目標値を見直しました。

気候変動の緩和および適応

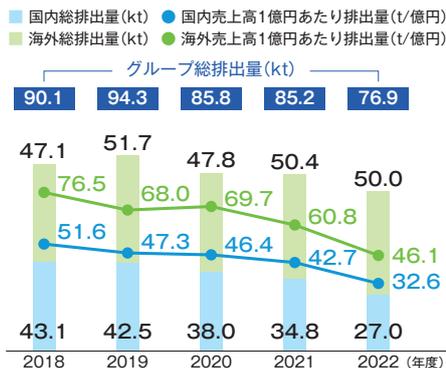
マテリアリティ
・気候変動の緩和および適応

CO₂排出量の削減

当社グループは2015年採択のパリ協定、1.5度シナリオも見据えつつ、生産技術開発・設備更新、生産プロセス改善、日常改善活動、再生可能エネルギー導入の活動を推進し、エネルギー使用量の低減に取り組んでいます。2022年度も引き続き、省エネの地道な改善を続けるとともに、国内外で太陽光発電設備の設置など再生可能エネルギーの導入を進め、タイ子会社では電気エネルギーのゼロカーボン化を達成しました。



CO₂排出量の推移 KPI



※CO₂算出時の排出係数は、日本国の環境省・経済産業省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を採用しています。

スコープ3

分類	カテゴリ	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	
		国内(単体)	海外
1	購入した製品・サービス	413,131	
2	資本財	56,011	
3	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	5,006	
4	輸送、配送(上流)	6,224	
5	事業から出る廃棄物	1,276	
6	出張	270	
7	雇用者の通勤	2,444	
9	輸送、配送(下流)	8,150	
12	販売した製品の廃棄	1,565	
スコープ3		494,077	

※スコープ3の算定は、環境省発行の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.3.2)」を基に算定しています。

サイト別再生可能エネルギー導入容量

拠点	太陽光発電設置容量 (kW)
西大垣工場	200
東大垣工場	1,154
九州工場	300
栗原工場	800
北大垣工場	469
美濃工場	100
養老工場	746
国内	3,769
PVI	100
PVT	84
PIT	1,073
海外	1,257
グローバル	5,026

再生可能エネルギー導入比率 12.1%
SASB TR-AP-130a.1

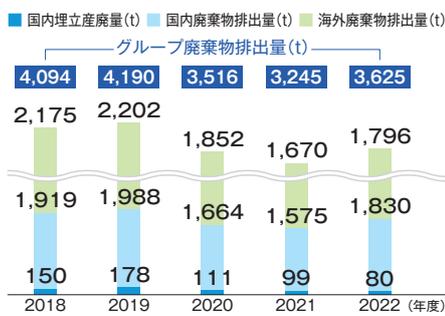
持続可能な資源の利用

当社グループでは、製造工程での不良低減活動を通じた廃棄物排出量の削減と、廃ゴムや樹脂などを中心にマテリアルリサイクルを実施し再資源化に取り組んでいます。2022年度は主に若柳工場での廃プラスチックのマテリアル化を進めました。

マテリアリティ
・持続可能な資源の利用



廃棄物関連の推移 KPI SASB TR-AP-150a.1※1



※1 数値の訂正を行い、過去分まで訴求修正しました。
※2 サーマルリサイクルを含む。

水資源の保全

当社グループでは地域事情に即した水使用量の管理・低減を行い、水の循環利用の推進、水資源の有効活用ならびに水資源の保護に取り組んでいます。2022年度は主に、西大垣工場と東大垣工場で電着塗装ラインとめっきラインで水洗水を減らすことで、年間の水使用量を10千m³削減しました。

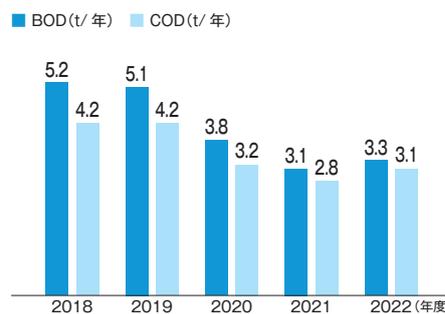
マテリアリティ
・水資源の保全



水使用量の推移 KPI



BOD・COD排出量の推移



※国内の西大垣、東大垣、北大垣、栗原工場の合計

※グループ排出量は、国内子会社(TSC、PSC)以外の連結グループの数値です。

TCFDに基づく、気候関連情報開示

※ 詳細は、「サステナビリティデータブック2023」をご覧ください。

マテリアリティ
・気候変動の緩和および適応

ガバナンス

当社グループは、「気候変動の緩和および適応」を含む、サステナビリティ経営にとって重要な15のマテリアリティを特定し4つの柱に区分しています。マテリアリティに関する取り組みは、ありたい姿とKPIを定めて進めており、重要課題は個別に毎週開かれる戦略会議で適宜議論を行い、特に重要な課題は取締役会に諮っています。マテリアリティの中でも「気候変動の緩和および適応」は最重要課題と認識し、年4回開催されるサステナビリティ推進会議(社長を含む社内取締役が参加)で適宜状況を報告・審議、意思決定を行っているほか、重要課題は個別に毎週開かれる戦略会議に諮っています。また、1年に1回以上、サステナビリティ活動報告および気候変動関連課題のリスク・機会に関する取り組み状況を取締役に諮っています。

リスク管理

当社は、サステナビリティに関するマテリアリティを特定し、それを参考にしてリスクを抽出しています。このうち全社経営レベルのリスクについてはリスクマネジメント会議でリスク項目の選定、対策を議論・審議しています。リスクマネジメント会議では、気候変動、社会課題などサステナビリティに関わるテーマを含め、重大なリスクを組織横断的に評価・管理するとともに、万一当該リスクが顕在化した際には迅速かつ適切な措置を講じることで、影響の軽減を図っています。

気候関連のリスクと機会については、TCFD推進チームで特定・評価を行い、その結果を戦略会議に諮ります。カーボンニュートラルや、電動化など既に重大な影響があると認識している課題は、随時戦略会議、取締役会で議論し、戦略への織り込み、対策の立案と実施を行っています。

戦略ならびに指標と目標

	重要なリスクと機会	対策	指標と目標
移行 リスク	カーボンプライシングおよびエネルギー価格の高騰	「PACIFIC環境チャレンジ2050」により、以下に組み込む ・省エネ推進・ICP(内部炭素価格)運用 ・化石燃料(重油、軽油、灯油、天然ガス)設備から省電力設備への置換 ・次世代エネルギー(グリーン水素・メタネーション)の動向把握・活用 ・再生可能エネルギー(太陽光発電システム)の導入 ・CO ₂ フリー電力、再エネ電力証書の購入	・2026年度までにCO ₂ 排出量30%削減(中長期経営構想"Beyond the OCEAN"経営目標)
	原材料価格の高騰(鉄・アルミ・樹脂など)	「PACIFIC環境チャレンジ2050」により、以下に組み込む ・リサイクル材の使用強化、樹脂製品のリサイクル技術強化、合成ゴムの廃材活用 ・軽量化部品の開発、客先への価格転嫁	・2030年度までにCO ₂ 排出量50%削減(中長期経営構想"Beyond the OCEAN"経営目標)
	BEV、FCEVへのシフトによる内燃機関向け部品の受注減少	・電動車向け製品の開発・拡販	・2050年度までにCO ₂ 排出量実質ゼロとする(PACIFIC環境チャレンジ2050)
	機関投資家・サステナビリティ調査会社によるサステナビリティ評価悪化による、投資対象からの除外	・サステナビリティ経営の強化と、積極的な情報開示(2023年、新たにFTSE Blossom Japan Indexに採用)	*スコープ1+2・2019年度比
物理 リスク	異常気象による洪水や暴風雨などにより操業が停止	・リスクの高い拠点のBCPIに異常気象対策の組み込み ・地域社会との連携推進	・自社の災害対策の充実とBCPのブラッシュアップ
	熱中症の増加(空調費の増加)	・空調服支給、工場断熱推進・エアコン導入 ・切り替えが完了するまで、あるいは屋外作業には注意喚起の徹底	・マテリアリティの気候変動適応策に関連して以下のような取り組みを推進
	異常気象による洪水(および濁水)で仕入先の操業が停止	・リスクの高い仕入先のBCPIに異常気象対策組み込み支援 ・現地生産で仕入先分散	・取引先のBCP策定支援
	顧客要請に応えられない場合、または顧客で稼働が停止した場合、発注量に影響	・LCAでのCO ₂ 削減 ・スコープ1、2で削減目標設定とフォロー ・BCPの整備	・地域との災害時の連携推進 ・熱中症対策
機会	軽量化に資するプレス製品の販売増加。燃費向上に役立つTPMS製品の販売増加	・軽量化製品の開発、次世代型TPMSの開発	・マテリアリティのKPIに以下を設定
	BEV、FCEVへのシフトによるバッテリーやモーター、樹脂製品、熱マネ製品などの受注拡大	・BEV・FCEV向け製品開発(KPI)	・プレス製品に占める超ハイテン製品比率(2024年度25%)
	省エネカーが法制化され、軽量化ニーズが拡大し、超ハイテン製品の販売が増加	・軽量化製品の開発	・電動車向け売上比率(2026年度50%、2030年度70%)
	水リスクに対するサプライチェーンのレジリエンスが高い	・グローバルな分散生産 ・現地生産におけるサプライチェーンの分散	

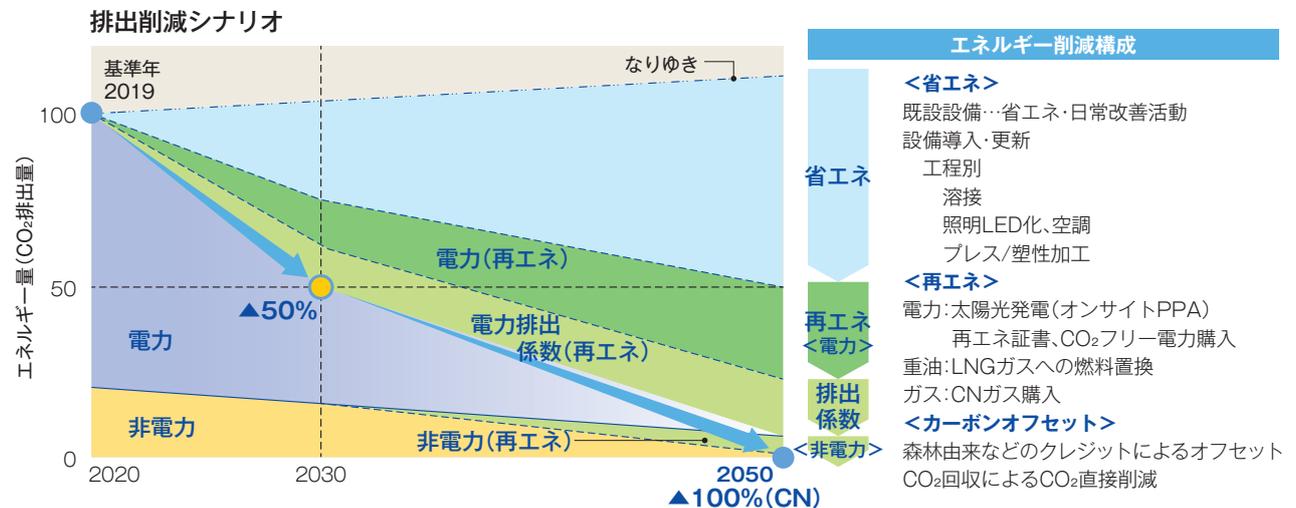
移行策

当社グループでは、気候変動の移行に関する影響が、カーボンプライシングや顧客からのCO₂削減要請など極めて重大になることを認識し、2020年に2050年カーボンニュートラルをめざす「PACIFIC環境チャレンジ2050」を策定し、グループ全体でCO₂削減を進めています。2021年に2030年目標を2019年度比50%（スコープ1,2）と引き上げ、省エネやエネルギー転換、ICP（内部炭素価格）の引き上げ、再生可能エネルギーの導入など、取り組みを加速しています。

移行計画 2050年度カーボンニュートラル達成に向けた計画

2030年度中期目標	
CO ₂ 排出量	△ 50%
再エネ利用率	20%

当社は、「PACIFIC環境チャレンジ2050」で掲げた2050年カーボンニュートラル（CO₂排出量実質ゼロ）に向けて、2030年度中期目標を50%削減（2019年度比）に改めて、ライフサイクル全体でカーボンニュートラルの実現に向けて取り組みを強化していきます。



PICK UP

現場での日常改善



課題であった切屑のコンベア詰まりとフィルター清掃工数の削減対策を実施する中で、切屑コンベアの分離方式を変更することにより、詰まり回数ゼロ・清掃工数ゼロを実現。ポンプは合計4台削減し、50%(24kwh → 12kwh)の使用エネルギー削減(CO₂27.4t/年削減)につなげることができました。

バルブ・TPMS事業本部・バルブ生技GK・H担当員



再生可能エネルギーの積極導入

太陽光発電設備を栗原工場に導入し、東大垣工場と養老工場に増設しました。外部からの購入電力を再エネ由来の電力に切り替え、国内3拠点(栗原工場、若柳工場、九州工場)で再エネ電力100%に切り替えました。海外ではタイ子会社のPACIFIC INDUSTRIES (THAILAND) CO., LTD.の2工場で太陽光発電設備の導入と再エネ証書購入により再エネ電力100%に切り替えました。2022年度の使用電力の再エネ比率は12%になります。



事業基盤

ステークホルダーとの信頼醸成

ステークホルダーの皆様との信頼を醸成することは、当社事業の土台であり、長期的な企業の成長にとっても欠かせないものです。当社グループは、ステークホルダーの皆様との共存共栄をめざし、対話と取り組みを進めています。



理事 総務部長
林 貴久

マイバース

従業員全員が安心して仕事に取り組める環境づくりと、平時・有事に自ら動くことができるひとづくりに努めます

2030年のめざす姿

- 顧客・取引先・株主・地域・従業員とその家族など、あらゆるステークホルダーの皆様から信頼を得て、相互理解と必要な協力・支援体制を構築
- 当社がグローバルで事業活動を行う各国・各地域で、地域社会との密接な連携と協調を図り、地域社会の持続的発展に寄与するとともに、さまざまな社会貢献活動を行い、地域社会と強い絆で結ばれる

企業倫理・コンプライアンス

当社グループは、社会から信頼・共感されるためには、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って公正・誠実に行動することが重要と考えています。この考えのもと、2008年の初版発行以降改訂を重ね現在に至る「太平洋工業グループ行動ガイドライン」を全従業員に配布し、意識向上を図っています。海外では、グループ各社が「太平洋工業グループ行動ガイドライン」に各国・地域の法令・慣習を反映した自国の行動ガイドラインを運用し、各国・地域に適したコンプライアンス活動を行っています。

当社グループは、「行動ガイドライン」の浸透状況やコンプライアンス上の問題を調査するため、海外会社を含め従業員にアンケート調査を行い、問題の早期発見・解決・再発防止などの改善策を行っています。さらに、アンケートでは抽出することができない不正・不祥事を特定し是正するため、E-mail、電話、郵送、文書などで通報・相談できる内部通報制度を設けています。

2020年には、贈収賄防止基本方針として、「贈収賄・腐敗

マテリアリティ 企業倫理・コンプライアンス

防止の基本方針」を制定し、業務代行者などの第三者との契約条項に織り込むなど、腐敗防止ルールを整備するとともに、従業員への啓発・教育を行っています。

また仕入先様に対しても「仕入先サステナビリティガイドライン」を展開し、サプライチェーンにおいても贈収賄・腐敗防止を徹底しています。

※2022年度		
行動ガイドライン自己点検実施率	国内	93%
	グループ※ KPI	43%
倫理・苦情相談窓口への相談件数(単体)		14件
国内・海外での重大なコンプライアンス違反件数(グループ)		0件
反競争的行為による法的措置を受けた件数(グループ) SASB TR-AP-520a.1		0件

※ グループ全従業員数を分母に変更しました。

責任ある調達

当社は、サプライチェーン全体でサステナビリティ推進をめざし、「仕入先サステナビリティガイドライン」を制定しています。コンプライアンス・腐敗防止、人権・労働、環境、品質・安全、情報セキュリティ、事業継続、社会貢献などの課題に対し、仕入先様での推進活動を要請しています。

またガイドラインのさらなる周知と遵守状況の確認を目的に、当社国内調達額全体の80%以上となる仕入先様に対してアンケート調査(自己チェック)を実施しています(2022年度実績:平

均遵守率 約95%)。

下請法遵守に関しては、経済産業省がWebで実施している「適正取引講習会下請法基礎編」を、2022年8月以降、調達部門を含む全社の管理職と関係スタッフ569名が受講しました。

また、経営基盤の強化と、ものづくり力の向上を目的として、当社の主要仕入先様35社により組織された「太平洋グローバル会」では、安全・品質向上活動や、SDGs、カーボンニュートラル、サイバーセキュリティなどの勉強会を自主的に開催しています。

地域社会の発展

私たちが事業活動を行う各地域が発展し、私たちとともに成長するためには、地域社会への貢献が欠かせません。

地域社会との密接な連携と協調を図り、地域社会の持続的発展に貢献するとともに、さまざまな社会貢献活動(学術・文化・スポーツ支援、ボランティア活動参加支援、国際社会貢献、生物多様性活動など)を行い、地域社会との絆を築きます。



タイヤ空気圧チェック啓発活動



タイのウェルグロー拠点
近隣の学校に寄付

マテリアリティ

責任ある調達

マテリアリティ

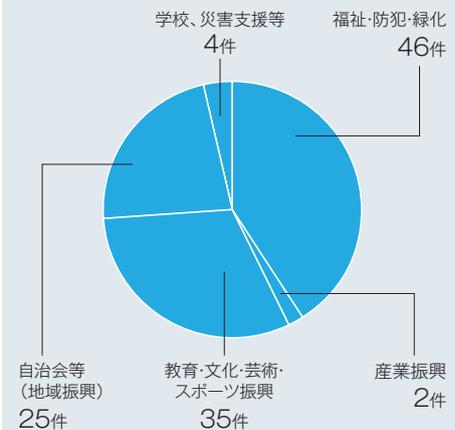
地域社会の発展

2022年度は計112件の活動を実施しました。国内では初の試みとして、自社製品の紹介と併せて、タイヤ空気圧チェックの啓発活動を実施しました。海外では、特にタイが中心となって多くの社会・環境活動を行いました。

社会貢献活動実施件数

112件 2022年度(グループ) **KPI**

国内(94件) 国外(18件)



投資家との対話

当社は、透明性の高い企業・財務情報の適時適切な開示とともに、非財務情報についてもWebサイトなどでの積極的な開示に努めています。また、アナリスト・機関投資家に対しては、四半期ごとに、年4回の決算説明会の開催に加え、個別取材(Web、電話、面談)やESGをテーマにしたミーティングなどの要請にもお応えし、2022年度は74回のミーティングを実施し

ました。海外投資家に対しては、決算説明会資料や説明会スクリプトなどの英訳資料をWebサイトに掲載しています。

個人投資家に対しては、イベント書き起こし記事の配信、株主通信の発行やメルマガの配信、株主総会の土曜日開催、潜在株主アンケートなど、多様な情報発信を推進しています。

事業基盤

財務戦略

「Beyond the OCEAN」で掲げる「売上と利益の共成長」とROE目標達成のために、資本効率を高め、将来の事業成長のため投資を行い、高収益なビジネスを展開します。そして、その結果得られた利益の一部を、着実に株主の皆様へ還元するよい循環を作っていきます。



経理部長

渡邊 智

マイパーパス

仕事の結果=考え方×熱意×能力
(結果は足し算でなく掛け算)

2030年のめざす姿

- 「Beyond the OCEAN」の達成に向け、成長機会を捉えた積極投資と、必要時に機動的な資金調達を行うため、財務の健全性と株主還元のバランスを最適化
- PBR1倍をめざして、ROE10%以上を達成し、企業価値を最大化

財務方針

- 創出した営業キャッシュフローを源泉に戦略投資・株主還元を実行し、一時的な不足分は借入で充当
- 資本効率を意識した投資を実行し、ROEは「2026年度8%以上」、「2030年度は10%以上」をめざす

「OCEAN-22」の振り返りと「NEXUS-26」に向けて

2022年度を最終年度とした中期経営計画「OCEAN-22」では、営業利益率7%台、営業利益ベースのROA6%台を目標としていましたが、新型コロナの影響や半導体不足による生産変動、資材高騰などの影響により、目標には届きませんでした。

キャッシュフロー面では、新型コロナの影響はあったものの事業体質の強化にも取り組むことで、安定的に営業活動によるキャッシュフロー（営業CF）を稼ぎ、中長期の成長に向けた投資を実施してきました。

2023年4月に発表した「NEXUS-26」では、「売上と利益の共成長」を注力テーマとして掲げています。2026年度には営業利益率7%以上、ROE8%以上という目標を設定し、資本コストも意識しながら、2030年に向けた成長投資を果敢に実行していきます。また、「パーパスを実現する人財戦略」も注力テーマとしています。経営目標として従業員エンゲージメントの向上を掲げており、新工場やR&Dセンターなど環境整備やリスクリングのしくみ整備など、従業員のパフォーマンスを最大化し、収益性向上に資する人的資本への投資も推進します。

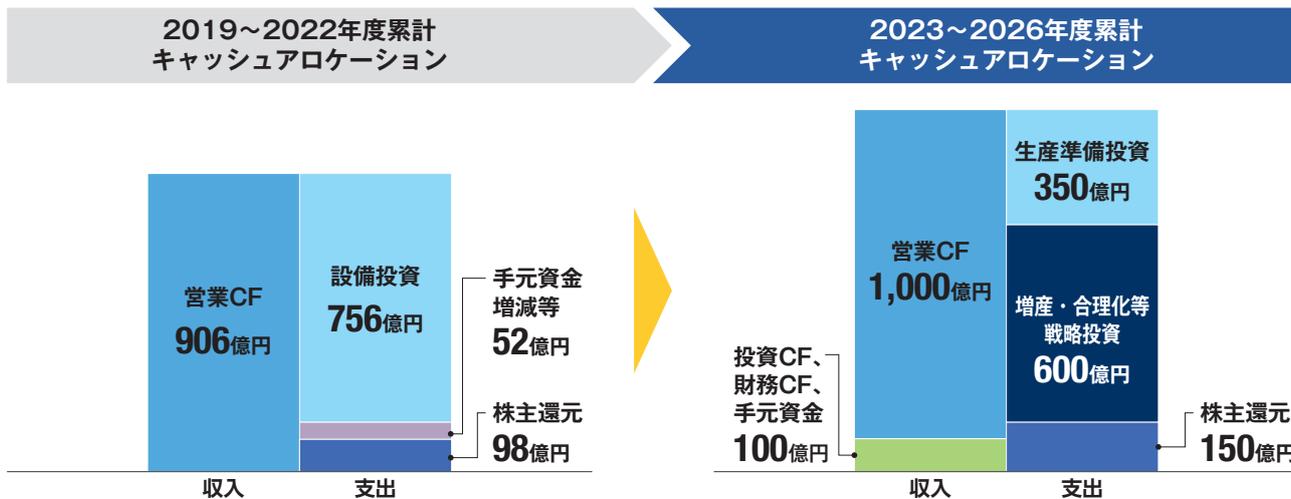
収益体質の強化および資本効率の向上

ROE目標達成に向けて、事業別に販売・コスト等のKPIを設定し、デジタルツールの活用による生産・管理業務の効率化を進め、コスト低減を図るなど、収益体質の強化を図っています。資産効率とキャッシュ獲得能力の向上のため、事業別のROA・キャッシュフロー・設備投資収益率の向上、遊休設備の処分、棚卸資産の圧縮を推進し、その結果としてグループのROE向上につなげていきます。

$$\text{ROE} = \frac{\text{当期純利益}}{\text{自己資本}} = \frac{\text{当期純利益}}{\text{売上高}} \times \frac{\text{売上高}}{\text{総資産}} \times \frac{\text{総資産}}{\text{自己資本}}$$

収益体質の強化
投資効率向上・不要資産の圧縮
バランスシート
マネジメント

キャッシュアロケーションイメージ



■ キャッシュアロケーション

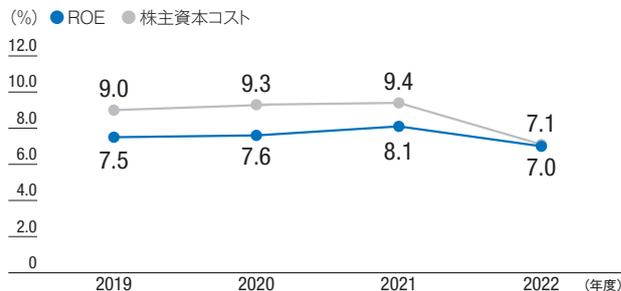
持続的な成長のための投資や株主還元の原資は、持続的に創出する営業CFを基本とし、必要に応じて外部資本も活用し資本効率の向上を図ります。成長機会を捉え、必要時に機動的な資金調達を可能とするため、自己資本比率50%を目安としてバランスシートをマネジメントし、財務健全性の維持に努めます。

■ 投資の考え方

当社グループでは、電動化の進展を見据え、コア技術を活かして市場ニーズに応えるため積極的な戦略投資を推進しています。東大垣工場に新設する新プレス工場では300億円の大型投資を進めています。

新規投資の意思決定時には資本コスト7%を意識し、投資利回り・投資回収期間を指標として投資効率の検証を行い、収益性の向上とROE目標の達成をめざしていきます。

ROE/株主資本コスト



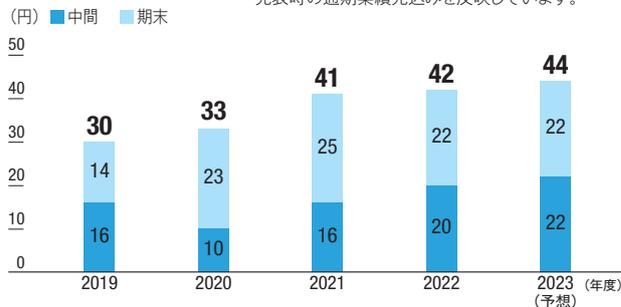
■ 株主還元の方

株主に対する利益還元が経営の最重要目的の一つであるという認識のもと、配当性向30%を目標として、安定的・継続的な配当を実施します。自社株取得はキャッシュフローの状況、株価などを踏まえ、機動的に実施し、株主還元の充実を図ります。

政策保有株式の縮減

資本効率向上のため、政策保有株式の圧縮は必要と考えています。2022年度は8銘柄の売却を行いました。今後も純資産に対する政策保有株式の貸借対照表計上額の基準を20%以下として、保有の必要性・取引の重要性も踏まえた優先度に基づき順次売却を行い、計画的に縮減に取り組めます。

配当金



※2023年度予想は、2024年3月期第2四半期決算発表時の通期業績見込みを反映しています。

年度	2019	2020	2021	2022
当期純利益(億円)	72	79	98	93
配当総額(億円)	18	20	25	25
自社株買(億円)	0	0	0	10
総還元性向(%)※	25.2	25.2	25.5	37.9

※ 総還元性向=(配当総額+自社株買)÷当期純利益