

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、2023年度は15件の表彰をお客様からいただきました。

■ 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

品質の基盤づくり

当社は、昨今の自動車メーカーの品質問題を自分事として捉え、課題の洗い出しを実施しました。品質は、ルールを守ることによって結果が導かれますが、ルールを守り続ける基盤(風土)が弱ければ、すぐに後戻りします。そのため、全従業員のエンゲージメントを向上させることが推進の鍵となります。

職場内・部門間のコミュニケーションをとりながら、すべての働く人が「思い」を持って取り組む基盤の構築をめざしています。

特にプレス樹脂事業本部では、「品質向上一体活動」「傾向管理」「仕入先支援特別活動」などを推進し、不具合流出未然防止に努めています。特に、プレス成形性に関しては、生準段階から「成形余裕度」を確実に確保する工程設計を進める仕組みも導入しました。また2024年度は、新しく「検査員マイスター認定制度」を開設し、指導員層の拡充を図り、全工場の検査員レベルを維持し、検査力の底上げにも取り組みます。

また、Bad News First風土を醸成するための「心理的安全性の確保」をもとに、相談しやすい職場環境を維持していくことに努めます。安心して働ける職場環境と良好な人間関係が、盤石な品質基盤を作り上げることを信じて活動を推進していきます。

Bad News First

- ◎ 皆さんの職場で、危険行為、設備故障、品質不良など異常があったら、すぐに上司に報告しましょう。
- ◎ 迅速な報告が、会社やお客様に与える影響を最小化します。

言ってくれてありがとう!



PACIFIC 太平洋工業株式会社
プレス・樹脂事業本部



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。



事業
マテリアリティの確立
製品を通じた社会課題の解決

基盤
マテリアリティの確立
人材の確保と活躍
ステークホルダーとの信頼醸成
環境負荷の最小化

注力テーマ
売上と利益の共成長

多様な技術による価値創出

人財戦略

社会との共生

自然環境との共生

2030年

思いをこめて、あしたをつくる



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、「思いをこめて、あしたをつくる」を実現するため、多様な従業員が活躍できる企業をめざしています。そのために、主に二つの取り組みを推進します。

一つ目は、基盤充実施策です。これは、人的リソースの最大化と労働環境の改善をめざし、人権の尊重と働きやすい環境の提供を含みます。具体的には、ハラスメント防止、チームワークの促進、そして従業員の安全と健康を優先する取り組みなどを進めます。

二つ目は、事業成長施策です。これは、人財の成長を促進し、スキルアップとキャリア支援を行うことです。ま

た、挑戦できる風土への変革を進め、挑戦を奨励し積極的な文化を形成します。

これらの施策を両輪で進めることで、「エンゲージメントの向上」をめざします。従業員エンゲージメントを継続的に測定し、高めます。また、「ダイバーシティ&インクルージョン」を重視し、すべての人の違いを認め、誰もが能力を発揮できる、心理的安全性の高い職場環境を整えます。これにより、従業員のウェルビーイングと企業価値の向上をめざします。



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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員エンゲージメント肯定回答率 ^{※1}	経営目標	単体	—	—	—	—	48.2
人権調査(SAQ)の実施率 ^{※2}	KPI	グループ	—	40	73	43	74
休業災害度数率 ^{※3,4}	KPI	グループ	0.69	0.51	0.24	0.64	0.81
1人当たり研修時間 ^{※5}	KPI	グループ	—	—	—	—	12.6
		単体	—	23.9	26.3	26.6	26.1
女性管理職比率 ^{※6}	KPI	グループ	10.2	10.6	10.2	10.3	10.0
		単体	3.5	3.4	3.5	3.3	3.9

※1 5段階中、肯定的な回答がされた上位2段階を「肯定回答」と見なして集計しています。
 ※2 2020年度および2021年度は、PMO・PMT・SPU・SPFを除外。2022年度からはグループ全従業員を分母として算出。
 ※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 OJT含まず。
 ※6 「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。SPF・SPUIは2019年度より含む。

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

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を解決できる人財です。そのために必要なスキル・人数を見える化し、不足している部分を計画的に強化します。また、チームで仕事の成果を出すために必要な「人間力」を高める教育を積極的に行います。誰もが力を伸ばし、発揮できるよう、性別・国籍・年齢・働き方などに関係なく、個性や特長を伸ばせる学びの場の提供やキャリア支援を行います。

2023年度から「いつでも」「どこでも」「誰でも」学ぶことができる機会を得られるよう、新たにWEB学習教材の提供を開始しました。新入社員や昇格者など、会社として学んでもらいたい従業員に対しては積極的に身につけてほしい能力や知識を就業時間中に学ぶことができるよう、階層ごとにコース選定を行いました。さらに、学ぶ意欲のある従業員に対しても受講料の会社

補助を手厚くし、受講開始を四半期ごとにするすることで、より学びの一步を踏み出しやすくなりました。こうした取り組みにより、学び続けることがあたり前の考え方が浸透しつつあります。



当社のパーパス「思いをこめて、あしたをつくる」は持続可能な未来を築くために、従業員がそれぞれの思いを持ち、力を発揮し、新しい価値を創造することをめざしています。この目標を実現するためには、従業員エンゲージメントの向上が必要不可

欠です。2023年11月に第1回目のエンゲージメント調査を実施し、その結果をもとに経営目標を策定しました。今後、4つの重点取り組み事項に注力し、誰もがいきいきと力を発揮できる会社をめざします。



従業員が自ら学び続けることは、従業員と会社がともに成長するための重要なポイントです。当社では、従業員の成長と挑戦を支援するために、“いつでも・どこでも・誰でも”学べるリソースを提供しています。具体的には、リーダーシップやマーケティングなどのビジネススキル全般に関する多数のコースから自分に合ったものを選ぶプログラムや、隙間時間に気軽に英語力をアップできるプログラムを導入しています。これにより、新しいスキルを習得し、新たな挑戦に活かすことができます。2023年の導入以降、多くの従業員が自ら手を挙げ、利用しています。このように従業員の継続的な成長を全力で支援することで、積極的な挑戦を促進し、エンゲージメント向上をめざします。

プロジェクトリーダー 人事部 F.Y.

マテリアリティ

・ダイバーシティ&インクルージョン

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ンでさまざまな取り組みを推進しています。

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)、2024年度新卒入社女性の採用比率は17%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、キャリアを継続して活躍できる両立支援制度の整備や職場風土づくりを推進しています。2024年7月には、「子育てサポート」企業として厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けました。

また、2024年6月には女性が活躍している企業として、①採用・②継続就業・③労働時間などの働き方・④管理職比率・⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目の要件をすべて満たし、最上位(3段階目)の「えるぼし認定」を取得しました。



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。

2023年度は、前年度に引き続きeラーニングによる人権教育

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。

2023年度は、従業員の安全に対する取り組みとして、リスクアセスメントおよび安全行動トレーニングを強化しました。前年の43名から206名へと教育対象を拡大し、全派遣社員にも受入時に安全教育を実施しています。労働災害ゼロに向け、これらの取り組みをさらに強化していきます。

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

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、空調服の導入、照明のLED化、工程改善による身体的負荷の軽減を図り、働きやすい環境づくりに努めています。

また、スタッフ系に加え技能系新入社員にも若手先輩社員をつける職場先輩制度を拡充、所属配属先の管理監督職向けの

を実施したほか、管理監督職昇格者向けのハラスメント教育、行動ガイドライン自己点検でハラスメントを主としたアンケート実施、その結果を受けた取り組みを行いました。

また、2024年度には、マテリアリティ改定に合わせて、人権デューデリジェンスの一環として、ステークホルダーとのエンゲージメントを実施しております。これは、ワーキングチームでバリューチェーンを通じた人権侵害リスクの洗い出しと整理、さらにそれを補うステークホルダー（労働組合、女性、障がい者、外国人、派遣労働者、仕入先）とのエンゲージメントを行うものです。これらの取り組みの結果に基づき、今後人権リスクを特定し、人権方針の改訂、人権侵害の防止に努めます。

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、当社も人財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。

2024年3月には、従業員に対する疾病の発生予防、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、復職・治療と仕事の両立支援への取り組みが評価され、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に3年連続で認定されました。



新入社員教育の様子



2024
健康経営優良法人
Health and productivity

マテリアリティ

・安定した雇用と働きやすい職場

事前教育では、定期的な面談を行うなど、心身の健康状態を確認しながら、人財育成を行っています。従業員が経営層に自身の仕事に対する考えや思い、困りごとなどを気軽に話せる懇談会を定期的開催し、心理的安全性の高い職場づくりにも努めています。新任管理・監督職への心理的安全性教育も実施しています。

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想定した製品提案、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。



理事 新規事業推進部長

内藤 実成

マイカーパス

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



西大垣工場・東大垣工場 北大垣工場 米・仏事業体

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

開発センター構築(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

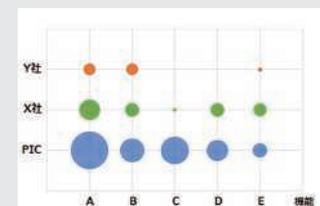
知財戦略

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の戦略的に知的財産を獲得



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

開発センター

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開発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。開発センターでは、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ブラッシュアップする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

開発センター イメージ



開発センター外観

防音評価設備



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・保証活動など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。

開発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

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ために、開発人財の育成は無くてはならないミッションだと考えています。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いをもちます。

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を進めます。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

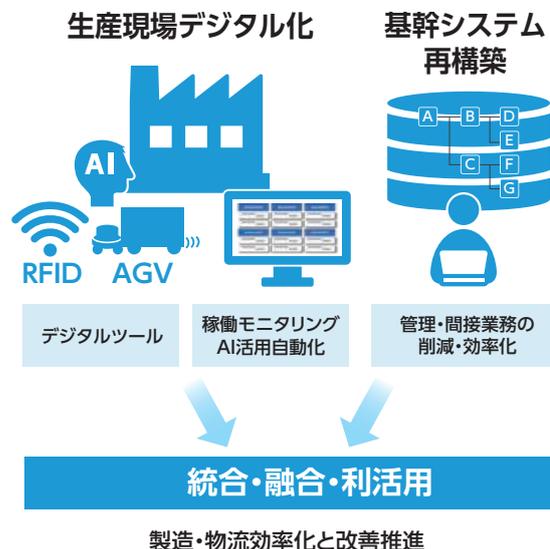
DX・デジタル化

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・開発については、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・間接業務においては、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。



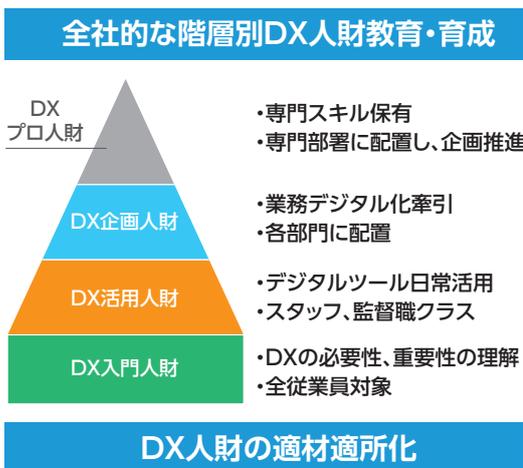
DX人財育成

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。さらに、OT (Operational Technology) セキュリティ対策にも着手し、工場やプラントの制御システムを守るためのセキュリティ管理を推進しています。

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。

PICK UP

デジタル改善事例 実績収集システム・集中稼働モニター・デジタルアンドン

現場の生産状況をリアルタイムで収集し、ラインごとの今の状況：通常生産か、異常停止かなどや、ライン別の可動率、停止時間、不良数を大型モニターで集約表示するシステムを自社開発しました。これらを用いて改善を加速し、停まらない生産ラインを構築していきます。今後は、保全への活用拡大、他工場への横展開などを進め、競争力強化につなげます。



稼働状況を即座に知らせるデジタルアンドン

ユーザー

今回デジタルツールを設置していただき、現在の状況、過去の問題などリアルタイムで状況確認ができ、技能員からも好評でラインが把握しやすくなりました。今後もツールを利用し、チーム一丸となり「停まらないライン」の構築をめざします。



プレス・樹脂事業本部
第2製造部
K.H.

開発者

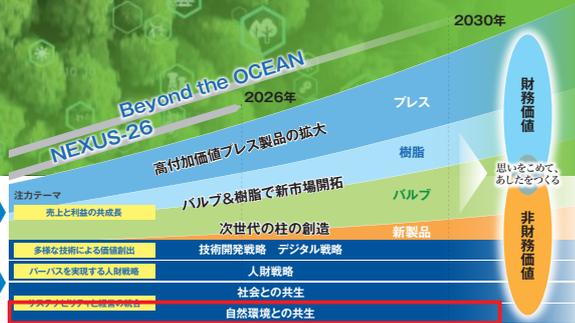
今回の取り組みでは、設備からの実績収集や見える化など、いくつかのシステムで構成されました。各システムの関係も複雑で大変苦労しましたが、チームワークで乗り切ることができました。今後もチームで製造現場の改善に貢献できればと考えております。



コーポレート企画センター
デジタル統括部
O.H. (左)
F.N. (中)
H.T. (右)

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つて、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

PACIFIC環境チャレンジ2050

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
 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
 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

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。2023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、タイ事業体では電気エネルギーのゼロカーボン化を達成し、中国事業体では初めて太陽光発電設備を導入しました。

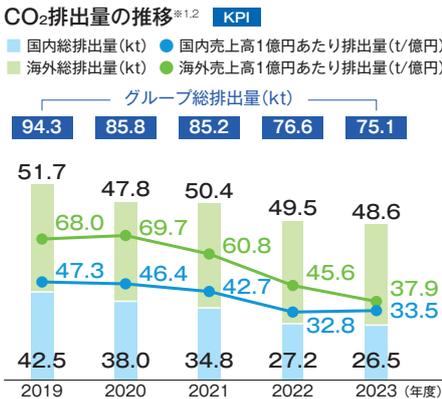
目標と実績(グループ) 総CO₂排出量

目標 77.3 kt以下

実績 75.1 kt

目標達成

再生可能エネルギー導入比率 16.9%
SASB TR-AP-130a.1



スコープ3^{*3}

分類	カテゴリ	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)
上流	1 購入した製品・サービス	839,223
	2 資本財	108,431
	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	13,796
	4 輸送、配送(上流)	16,853
	5 事業から出る廃棄物	2,664
	6 出張	644
	7 雇用者の通勤	4,069
下流	9 輸送、配送(下流)	22,006
	12 販売した製品の廃棄	4,028
	スコープ3	1,011,714

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	4,556
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	7,171
PVI	100
PVT	84
PIT	1,073
TPA	2,852
海外	4,109
グローバル	11,280

※1 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。
 ※2 SGSジャパン株式会社による第三者検証の受審に伴い、2022年度の数値を修正しております。2023年度の数値は検証後Webサイトで修正版を公表します。
 ※3 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.3.4)」を基に算定しています。

持続可能な資源の利用

マテリアリティ
・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。2023年度は主に東大垣工場での樹脂パージ材の有価売却化を進めました。

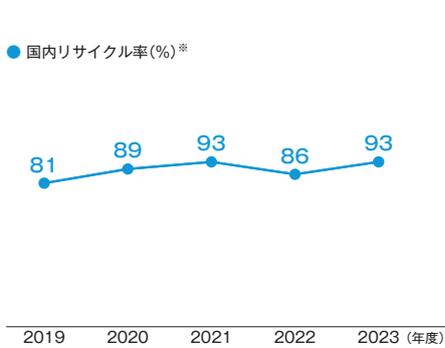
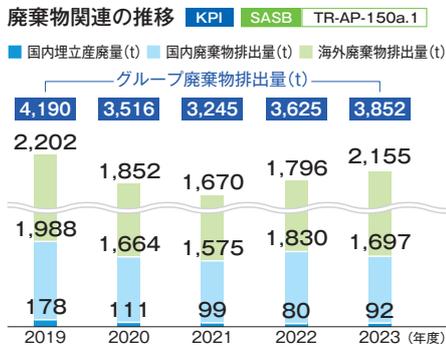
目標と実績(グループ)

総廃棄物排出量

目標 3,500 t以下

実績 3,852 t

目標未達



※ サーマルリサイクルを含む。

水資源の保全

マテリアリティ
・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。2023年度は主に東大垣工場の新工場増設に伴い、排水処理場を新設しました。周辺地域の環境に配慮した上で、法令遵守に努めています。

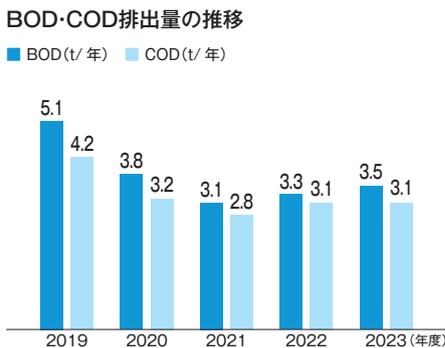
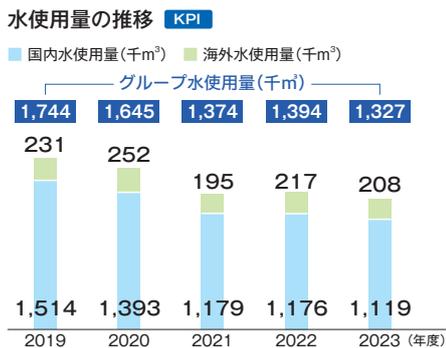
目標と実績(グループ)

総水使用量

目標 1,326 千m³以下

実績 1,327 千m³

目標未達



※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2024」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、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、サステナビリティワーキングチームで特定・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、電動化など特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、以下に取り組み ・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) ・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) ・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) *スコープ1+2・2019年度比
	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、以下に取り組み ・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	
	BEV、FCEVへのシフトによる受注減少	・電動車向け製品の開発・拡販	
	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年度、新たにMSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数に採用)	
物理 リスク	異常気象による洪水や落雷・暴風雨などにより操業が停止	・リスクの高い拠点のBCP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 ・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 ・取引先のBCP策定支援 ・地域との災害時の連携推進 ・熱中症対策
	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、あるいは屋外作業者には注意喚起の徹底	
	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BCPに異常気象対策組み込み支援 ・現地生産で仕入先分散	
	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	
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	
	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	・電動車向け売上比率の向上(経営目標)	・マテリアリティのKPIに以下を設定 ・プレス製品に占める超ハイテン製品比率(2024年度25%) ・電動車向け売上比率(2026年度50%、2030年度70%)
	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	
	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	

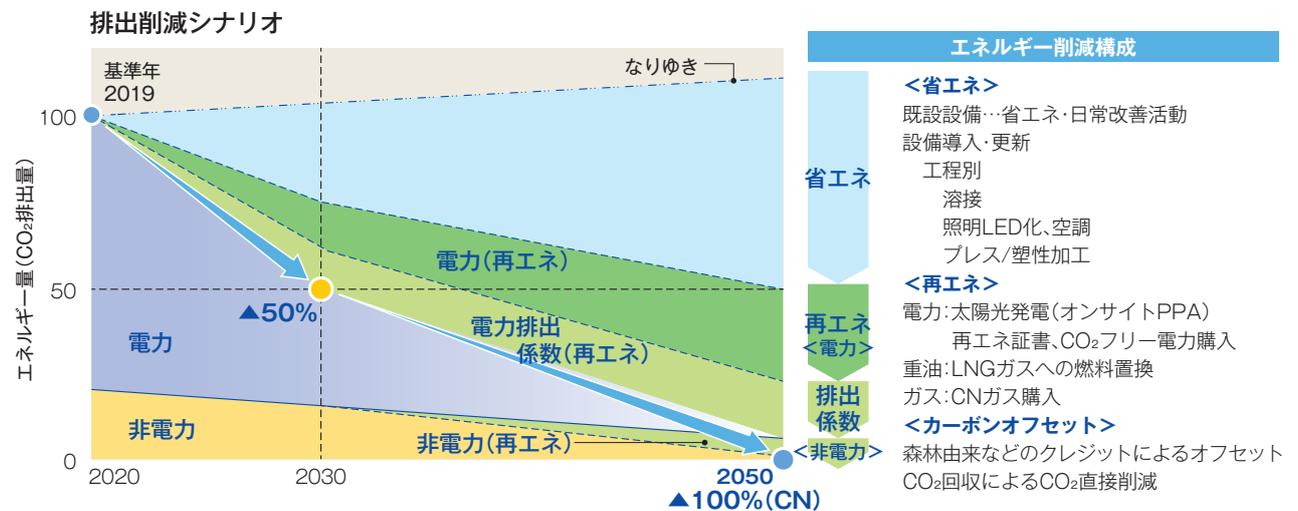
移行策

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削減要請などにより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

電着塗装設備のコンパクト化でCO₂排出量を削減

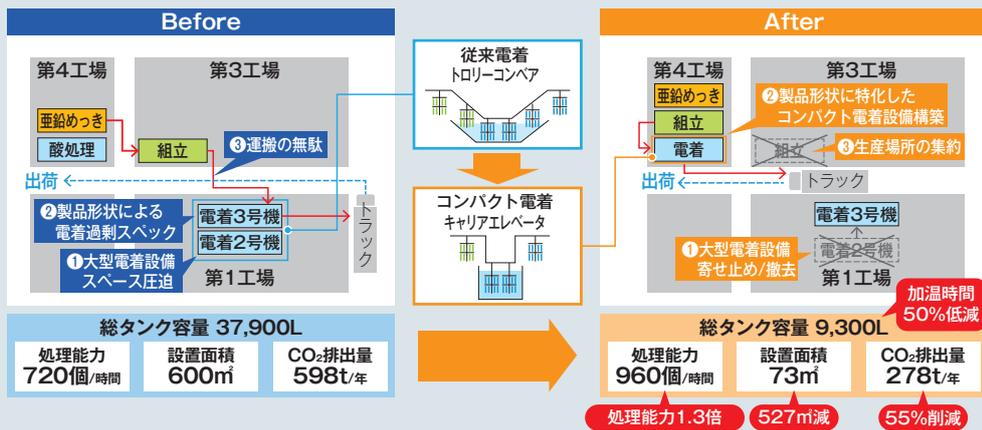
西大垣工場のフードヒンジの電着塗装設備の更新に際し、CO₂削減にも着目して取り組みました。これによって、工場スペースを確保し、運搬のムダを省き、省エネルギーな設備を導入することができ、コスト削減や生産性向上に加えてCO₂削減にも寄与できました。この取り組みは、トヨタ車体の取引先で構成される「車体協和会」から、カーボンニュートラルの部において「優秀賞」を受賞しました。

課題点

- 30年以上経過した大型電着設備2台分がスペースを圧迫
- 小さなフードヒンジ製品に対して既存電着設備は過剰スペック
- フードヒンジの製造工程が離れており、運搬のムダが発生

改善点

- 老朽化した電着設備2台分の寄せ止め・撤去
- フードヒンジに特化したコンパクト電着設備を導入
- フードヒンジの製造工程の生産場所を集約してエレカ運搬を廃止



CO₂を大きく削減して「あしたをつくる」。これは意外と難しいことではないのかもかもしれません。プレス・樹脂事業本部 第1製造部 Y・K



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生共栄をめざし、対話と取り組みを進めていきます。



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かつ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年に初版が発行され、改定を重ねてきた「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、メール、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。

マテリアリティ
企業倫理・コンプライアンス

2020年には、贈収賄防止基本方針として、「贈収賄・腐敗防止の基本方針」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。

※2023年度

行動ガイドライン自己点検実施率	国内	99%
	グループ KPI	74%
倫理・苦情相談窓口への相談件数(単体)		7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

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、当社調達額全体の80%以上となる仕入先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。国内の平均遵守率は約94%(2023年度実施)、海外会社(11社中7社)では平均遵守率約

93%(2022年度実施)でした。

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611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35社により組織された「太平洋グローバル」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。



ぎふ木遊館での木育体験イベント開催



タイPIT社
小学校に備品を寄贈

マテリアリティ

責任ある調達

マテリアリティ

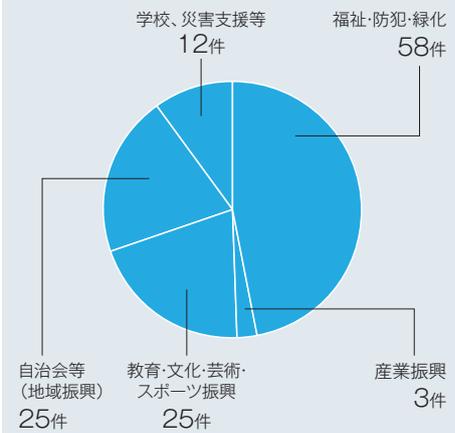
地域社会の発展

2023年度は計123件の活動を実施しました。国内では生物多様性啓発の一環として、岐阜市のぎふ木遊館で、当社従業員とその家族が木との触れ合いを体験しました。また、タイPIT社では、マングローブの植樹や、小学校への備品寄贈など、積極的な社会貢献および環境保全活動を実施しています。

社会貢献活動実施件数

2023年度(グループ) 123件 **KPI**

国内(101件) 国外(22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サイトなどで積極的に開示しています。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、2023年度は89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、株主向け報告書(中間)の発行やメルマガの配信、株主総会の土曜日開催など、多様な情報発信を推進しています。

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。



理事 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パランスを最適化
- 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がもたらす利益成長とバランスシートマネジメントの推進で、ROE「2026年度8%以上」、「2030年度は10%以上」をめざす

中期経営計画「NEXUS-26」の進捗

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。2030年度の長期目標に向けたマイルストーンとして、2026年度には売上高2,100億円、営業利益率7%以上、ROE8%以上という目標を設定し、取り組みを推進しています。

中計1年目の2023年度は、大型の投資案件を概ね計画通りに実行でき、生産も安定的に推移したことから、収益性の面でも高い水準であったと評価しています。2年目の2024年度は、顧客生産動向や為替変動など外部環境変化の影響もあり、踊り場的な年になると考えていますが、戦略の方向性は変わりなく、将来の事業成長のため、計画に沿った積極的な投資・開発を進めます。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

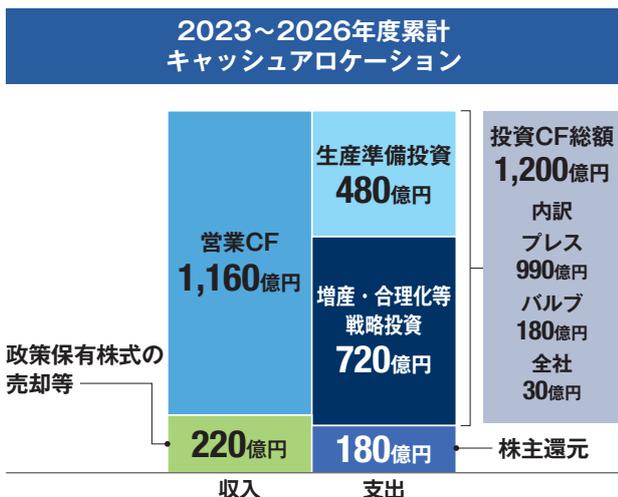
ROEを重要な経営指標と位置づけ、中長期的な企業価値向上をめざした取り組みを推進します。PBR1倍以上の達成に向けては、ROEの向上による資本収益性の改善にとどまらず、市場からの将来への成長期待を表すPERの改善にも取り組みます。IR・対話・開示の充実に加え、サステナビリティ経営の推進により事業リスクを管理・低減することで、資本コストを低減します。

収益体質の強化および資産効率の向上

ROE目標達成に向けては、事業戦略と財務戦略の両輪で進めていきますが、事業面における収益体質の強化や資産効率の向上に向けた取り組みは重要と考えております。事業別に販売・コストなどのKPIを設定し、デジタルツールの活用により生産・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、低収益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。

キャッシュアロケーションイメージ



主な投資アイテム

- プレス** プレス工場建設・能力増強設備導入、樹脂工場拡張・能力増強設備導入、新金型工場建設、北米拠点プレス・樹脂能力増強、海外樹脂拠点拡大
- バルブ** 電動車向けバルブ工場建設・設備導入
- 全社** 開発センター建設

■ キャッシュアロケーションとめざすバランスシート構成

持続的な成長のための投資や配当の原資は、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。成長機会を逃さず、必要時に機動的な資金調達を可能とするため、外部機関(日本格付研究所:JCR)の格付評価も重視しています。株主還元を強化することで、過剰に自己資本を増やさないようコントロールしつつ、現在の格付評価A-を維持するため、自己資本比率60%を目安としてバランスシートをマネジメントし、資本効率向上と財務健全性維持の両立を図ります。

■ 投資の考え方

当社グループでは、電動化の進展に向けた市場ニーズの増加に応え、プレス・樹脂・バルブの各事業において電動車向け製品の生産能力を拡大するため、積極的な成長投資を推進しています。新規投資の意思決定時には資本コストを意識し、能力増強設備投資の実施時には投資利回り・投資回収期間、WACCを指標として投資効率の検証を行うことで、資本効率の向上をめざしています。

また、従業員エンゲージメント向上のための人的資本投資も推進しています。2023年11月に稼働開始したプレス新工場は、デザインやレイアウト、空調設備の導入など、働きやすい環境を整備しています。開発センター建設や、リスクリングなど、従業員のパフォーマンス向上により、収益性向上と中長期的な成長をめざしています。

■ 株主還元の考え方

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、安定的・継続的な配当を実施しています。配当性向は30%を基準とし、2024年3月期の配当性向は26.6%となっています。自社株取得も機動的に実施する方針であり、2024年3月期には12億円、2025年3月期は20億円を取得するなど、株主還元の充実を図っています。

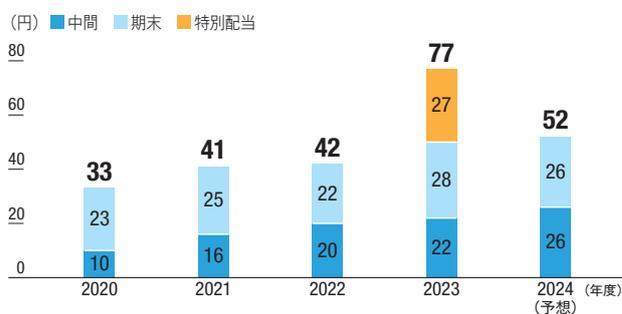
政策保有株式の縮減

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。2023年度は3銘柄の売却を行いました。2026年度までに純資産に対する、みなし保有も含めた政策保有株式の貸借対照表計上額が安定的に20%以下となるよう順次売却を行い、その後も継続的に縮減に取り組みます。

ROE/株主資本コスト



配当金



年度	2020	2021	2022	2023
当期純利益(億円)	79	98	93	169
配当総額(億円)	20	25	25	45
配当性向(%)	25.0	25.3	27.0	26.6
自社株買(億円)	0	0	10	12
総還元性向(%)※	25.2	25.5	37.9	34.3

※ 総還元性向=(配当総額+自社株買)÷当期純利益