

マテリアリティに基づくサステナビリティ経営

4つの柱	マテリアリティ	目的(あいたい姿)	主な取り組み(2021年度～)
 ステークホルダーとの信頼醸成	企業倫理・コンプライアンス	サステナビリティ経営の基盤として、全従業員の倫理観、会社や仕事への誇りを高め、社会への責任を果たす。	行動ガイドライン自己点検実施と是正、腐敗防止およびコンプライアンスの啓発と不正防止、各層への啓発・教育の実施、社内報での展開
	責任ある調達	人権・環境等、求められる社会課題に、サプライチェーン全体で協働して取り組む。	「仕入先CSRガイドライン」見直し・展開・浸透、仕入先CSRリスク評価と懸念サプライヤーへの監査・支援、サプライチェーンにおける紛争鉱物資源の不使用、取引先のBCP啓発、海外部材の部品調達状況調査
	顧客満足度の向上	サステナビリティに関する評価や品質を高めることで、長期的に顧客からの信頼を高める。	高い品質の実現による製品ライフサイクルの長期化、廃棄物の低減、複数の顧客から要請のあるEcoVadis(エコバディス)・CDPの評価向上
	地域社会の発展	企業活動の基盤である地域社会が魅力的に発展することに貢献し、ステークホルダーとの共存共栄を図る。	教育・科学研究・ものづくり等の次世代育成支援、生物多様性保全活動、大垣ミナモトFC岐阜・ソフトテニス等、文化・スポーツ支援、グローバルでの地域社会貢献の推進、災害時の地域支援活動案策定
 製品を通じた社会・顧客課題の解決	持続可能なモビリティ社会と豊かな暮らしへの貢献	既存分野と新規分野双方で、社会課題の解決に貢献できる製品を生み出し、事業を通して社会に貢献する。	次世代モビリティ社会に寄与する製品、豊かな暮らしに貢献する製品の研究と開発
	モビリティの安全性向上	主力事業を通して自動車の安全性を高めることで、交通事故死ゼロに貢献していく。	交通事故死傷数の削減(高強度の超ハイテン製品や、空気圧不足による事故を防止するTPMS等の製品を通じた貢献)
	環境配慮製品の開発	バリューチェーン全体で価値創造できる開発や設計、新事業の創造を行っていくことで、売れば売れるほど地球にも優しい好循環をつくっていく。	環境配慮製品の開発と売上拡大(軽量化、省エネ等)、資源利用効率の向上とクリーン技術および環境に配慮した技術の導入により、持続可能性を高める
 環境負荷の極小化	気候変動の緩和および適応	世界的な大問題であり、当社ビジネスにも大きな影響がある気候変動の緩和と適応に取り組む。	IPCC1.5度または2度目標達成のため行動を実施、エネルギー使用量の低減、再生可能エネルギーの導入、CDPサプライチェーンプログラム「気候変動」「水」への参加
	持続可能な資源の利用	社会からの要請や価値観の変容を踏まえ、原材料の調達、製品設計の段階も含め、省資源・再利用を前提にしたものづくりに取り組む。	廃棄物の極小化・リサイクル推進
	水資源の保全	世界的な水害や渇水の深刻化、水不足の懸念の高まりのため、水資源の有効活用、生物多様性に配慮する。	水使用量の削減、水質のモニタリングおよび外部開示
 人財の尊重と活躍	人権の尊重	人権問題は、国内だけでなく、開発途上国やサプライヤーなどでも深刻な問題が起きやすい。当社は人間の尊厳を重視しており、人権を尊重する責任を果たしていく。	ステークホルダーの人権侵害の防止
	安定した雇用と働きやすい職場	雇用の安定性と公平性をベースに、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)やウェルビーイング(心身および社会的にも健康な満たされた状態)を実現し、従業員エンゲージメントを高めることで、生産性の向上と従業員の働きがいの両立をめざす。	従業員エンゲージメント、適正な評価と適材適所で働きがい高める雇用の確保と、離職の防止、個人の状況に応じた柔軟に働きやすい職場の実現
	従業員の安全と健康	従業員の安全と健康を重視することで、人間性を尊重するとともに、従業員が挑戦し能力を最大限に発揮できる環境を整える。	労働災害の撲滅、労働環境の整備、健康経営で健康的な職場を実現
	人財育成と挑戦できる風土の醸成	グローバルに挑戦できる人財育成と、その風土の醸成を通じて、変化の激しい市場環境を生き抜く力を磨くとともに、従業員の自己実現の場を提供する。	階層別教育の推進、挑戦を評価する制度・風土づくり
	ダイバーシティ&インクルージョン	個性や強み・弱み、健康状態、性格、信条、性的指向など含め、個々人の内部属性に応じて包括的(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げていく。	誰もが働きやすい職場づくり、女性の活躍の機会を提供

SDGs	KPI	範囲	目標年度	目標値	2020年度の主な実績	関連ページ
12.8 16.5および全般	行動ガイドライン調査自己点検実施率	グループ	2021	100%	「行動ガイドライン」改訂と国内3社での自己点検を実施(実施率98%) - SDGsの各層への啓発・教育・社内報展開(2020年9月から実施)	p24
3.9 6.3 6.4 7.3 8.7 8.8 11.5 12.2 12.4 12.5 13.1-13.3	仕入先CSRガイドラインの遵守調査会社割合(仕入高ベース)	単体	2021	80%	「仕入先CSRガイドライン」改訂と、サプライヤーへの展開・自己点検を実施(80%以上に実施。平均遵守率94%) - 紛争鉱物調査 - コロナ禍における仕入先様との対話と支援 - 日本商工会議所「地域の中小企業と大企業が取組む「共存共栄」事例20選」に選定	p25
7.3 12.2 12.4 12.5 13.2 13.3	市場クレーム(リコール)件数	グループ	—	0件	- リコール件数0件 - 顧客からの表彰14件(グローバル) - START活動による品質向上プロジェクト開始 - CDP、EcoVadis評価向上への取り組み	p26
4.5 4.7 10.2 11.5 17.16 17.17	社会貢献活動実施件数	グループ	2021	100件	- 各種協賛・寄付の継続的実施 - 継続的なマスク生産と地域への配布 - 子供向け学習NPO向け支援 - 産学官共同の高校生向けSDGs探求学習プログラムへの参加(2021年度) - 小川科学技術財団による継続的な研究者支援 - 社会貢献活動実績97件(グローバル)	p27
9.5 11.2+個別判断	SDGs関連製品開発件数	グループ	2021	基準策定	- SDGsに資する新製品開発(e-WAVES等) - SDGsに紐づけた研究開発(2021年度)	p29
3.6	プレス製品に占める超ハイテン製品比率	グループ	2024	25%	構造解析技術の高度化による上流工程からの開発への参画と、売上の増加	p29
	TPMS製品およびTPMSバルブ販売数	グループ	2025	5年累計6億本	アフターマーケット向け製品の上市、二輪車向けTPMSの拡販	
7.3 9.4 11.2 12.2 12.5 13.2 13.3	電動車向け製品売上比率	グループ	2030	70%	- FCEV「MIRAI」への製品採用をはじめとする、電動車向け製品拡販 - 冷間プレスによる超ハイテン製品の売上高拡大(ホットスタンプ工法よりCO₂排出量が少ない) - バルブ事業における電動車向け製品開発の加速	p30
7.2 7.3 13.1 13.2 13.3	CO ₂ 排出量	グループ	2030	50%削減 (2019年度比 スコープ1,2)	「PACIFIC環境チャレンジ2050」で長期目標策定 - CDP評価リーダーシップレベル「A-」、サプライヤーエンゲージメント評価「リーダー・ボード」選定 - TCFDへの賛同を表明(2021年5月)	p35
9.4 12.2 12.4 12.5	廃棄物排出量	グループ	2030	国内60%削減 海外30%削減 (2019年度比)	「PACIFIC環境チャレンジ2050」で長期目標策定 - 栗原工場における汚泥のリサイクル化による廃棄物の大幅な削減	p36
3.9 6.3 6.4	水使用量	グループ	2030	適正利用	「PACIFIC環境チャレンジ2050」で長期目標策定 - 基礎的なリスク評価の実施と、CDP水への回答	p36
5.1 8.7 8.8 10.2 10.3	人権調査(SAQ)の実施範囲率(事業所数)	グループ	2021	100%	「人権方針」の策定と従業員への周知 「行動ガイドライン」自己点検による人権調査を実施 - 階層別教育プログラムへの人権教育の織り込み - e-ラーニングの実施 「人権方針」の外国語版の作成とそれによる海外拠点での周知徹底、および関係取引先への展開	p37
8.5	離職率	単体	2025	1.5%以下	従業員の意識や満足度の向上を図る取り組みの進捗や課題を把握するため、社内です実施した各調査の結果分析に向けた準備を実施	p37
8.8	休業災害度数率	グループ	—	0%	- 各種安全対策の実施(災害度数率低下) - 空調服の導入 - 照明のLED化の計画的推進 - 健康宣言(2021年度)	p38
4.4 8.2	従業員一人当たりの研修時間	単体	2025	30時間/人	人財育成のベースは「能力×人間力」であると考え、それらをバランスよく習得できる有効的な教育としての新教育プログラムへの全面見直しを考案(2021年度より実施)	p39
10.2 10.3 5.5 5b	女性管理職比率	単体 グループ	2030	5%以上 14%以上	- ダイバーシティ&インクルージョンに関する課題共有方針(基本的考え方)作成、女性活躍のための目標値の策定 - 女性採用比率向上への取り組み推進(2021年度)	p39