

Corporate Social Responsibility

CSRレポート 2015



太平洋工業株式会社

企業理念

わが社はメーカーとして

- ① 技術開発に努め、お客様の要望に応えた高いレベルの商品を提供していきます。
- ② 人間尊重を基本に、社員が“働く楽しみ”、“創る満足”を得る“場”を提供していきます。
- ③ 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。

経営理念

オープンでクリエイティブな経営

「e-company」の実現



PACIFICの行動指針

P rinciple	基本	基本を確認、基本に徹する
A ction	実行	自ら考え、自ら実行
C reation	創造	創造は喜び。 創意工夫をこらす
I nnovation	革新	現状維持は後退。 革新で明日を開け
F airness	公正	事実の把握、 客観的基準で判断
I nformation	情報	確実な報・連・相と徹底議論
C hallenge	挑戦	失敗を恐れるな

PACIFICの技術開発指針

P recision	精密	高精度加工技術・緻密な 現象観察と解析
A ctive	能動	めざす姿実現に向けての活動
C reative	創造	発想の転換、独創、 違いの本質究明
I nventive	発明	特許の取得、差別化、 優位性の確保
F ine	洗練	スマートな技術・製品
I mprove	進歩	昨日より今日、今日より明日
C omposite	総合	技術の複合・合成・集積

CONTENTS

特集
1

トップ対談
未来に向かう心構え。

P107



特集

3

グローバルに活躍する
パシフィックウーマン

P15



特集

2

環境に優しい
次世代製品の開発

P13



イントロダクション	企業理念・経営理念	01
	目次	02
トップメッセージ		03
	編集方針	04
会社紹介	会社案内・事業案内	05

特集 1	トップ対談 未来に向かう心構え。	07
---------	---------------------	----

特集 2	環境に優しい 次世代製品の開発	13
---------	--------------------	----

特集 3	グローバルに活躍する パシフィックウーマン	15
---------	--------------------------	----

マネジメント	太平洋工業グループのマネジメント	17
	太平洋工業グループの CSRマネジメント	19
	CSR活動の実績	21
	ガバナンス	23
経済的側面の報告	顧客重視とサプライヤーとの協働	25
社会的側面の報告	従業員とともに	27
	グローバルな社会貢献活動	29
環境的側面の報告	環境経営の実践	31
	地球環境との調和・コミュニケーション	33
第三者意見		34

グローバル経営の追求で新しい価値を創造してまいります。



平素より格別のご理解とご支援を賜り、厚くお礼申し上げます。当社は、日本初のバルブコアの専門メーカーとして1930年に創業し、2015年8月に創業85年を迎えることができました。これもひとえに、当社を支えてくださるステークホルダーの皆様のおかげと深く感謝申し上げます。

私達を取り巻く環境は、グローバル競争の激化やエネルギー・環境問題、少子高齢化、価値観の多様化など、社会的課題が深刻化しています。これらの課題を解決し、社会的価値・経済的価値を追求するため、「ものづくりを通じた社会への貢献」に一層取り組んでまいり所存です。

当社グループは、2030年の創業100周年への一里塚として、長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION 2020」を掲げ、その具体的アクションプランとして中期経営計画「OCEAN-15」を推進してまいりましたが、目標を1年前倒しで達成できる目途が立ったため、2014年11月にローリングプラン「OCEAN-18」を策定いたしました。「OCEAN-18」では、これまで「守りから攻めへの転換」をテーマに積極的に進めてきた拠点展開と投資の成果を刈り取りつつ、更なる飛躍に向けた成長基盤を築くことを目標としています。グローバル企業への“シンカ”をめざし、飽くなき技術革新と、ものづくり力の強化に努めるとともに、改革のスピードを加速し、グループの総力をあげてステークホルダーのご期待にお応えしていきたいと思っています。

こうした攻めの体制においても、自動車産業に携わる一員として、地球環境問題への対応は最優先課題であります。自動車の軽量化や燃費向上が求められる中、顧客ニーズに対応した環境に優しい製品・技術・工法の開発は、今後更に加速させていく必要があります。省資源・省エネルギーの取り組みでは、2014年度には、国内6工場への太陽

光発電システムの導入が完了しました。2015年度中には栗原工場にも設置を予定しており、災害発生時には地域への電力供給も視野に入れ対応を進めています。今後も、低炭素社会の実現と、人と地球が共生できるサステナブルな社会の構築に貢献してまいります。

グローバル化が加速する中、今後の事業展開において「海外」は重要な鍵となります。多様な人財の心を一つに束ねるため、当社グループ社員の普遍的な価値観として、2015年8月に「PACIFIC VALUES」を策定いたしました。これは、「創業の精神」や「社是」、当社の歴史を踏まえつつ先達の苦労や想いをまとめたものです。世代・地域・人種を超え、グループ全体でこの価値観を共有し、定着を図ってまいります。

また、どのような企業活動においても、基盤となるのは「人財」です。当社グループは、「ものづくりは人づくり」の信念のもと、グローバル人財、次世代人財育成に注力しています。国内では少子高齢化を背景に、女性の活躍が期待されていますが、女性の登用や各種制度の充実、ワークライフバランスを推進し、多様な人財がグローバルに活躍できる環境づくりに努めてまいります。

当社グループは、「真のグローバル企業」への“シンカ”をめざし、更なる革新に挑み続けるとともに、未来に向け新しい価値を創造してまいります。皆様には、今後とも一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

代表取締役社長

小川信也

CSRレポート2015 編集方針

太平洋工業グループは、持続可能な社会の構築に向け、より多くのステークホルダーの皆様との双方向コミュニケーションの充実を図るため、2007年から「CSRレポート」を発行しています。

今年で9号目となる2015年度版は、Webサイトを活用して網羅的に情報を開示するとともに、より多くのステークホルダーの皆様にお読みいただきたい内容を、特集を中心としたダイジェスト版（冊子）にまとめています。皆様の忌憚のないご意見をお待ちしております。

その他の媒体

■Webサイト

CSRに関する情報を網羅的に掲載し、当レポートでご紹介できなかったCSRの取り組みや、数値・データ等の詳細を開示しています。

■インベスターズガイド

事業概況や財務情報など投資家向けの情報をわかりやすくまとめたもので、日本語版と英語版を作成し、開示しています。

■有価証券報告書

金融商品取引法に基づき、期末時点での企業情報や、事業内容、業績、株式情報、リスク情報、財務情報などをまとめたもので、文章主体で詳細まで記載されている開示資料です。

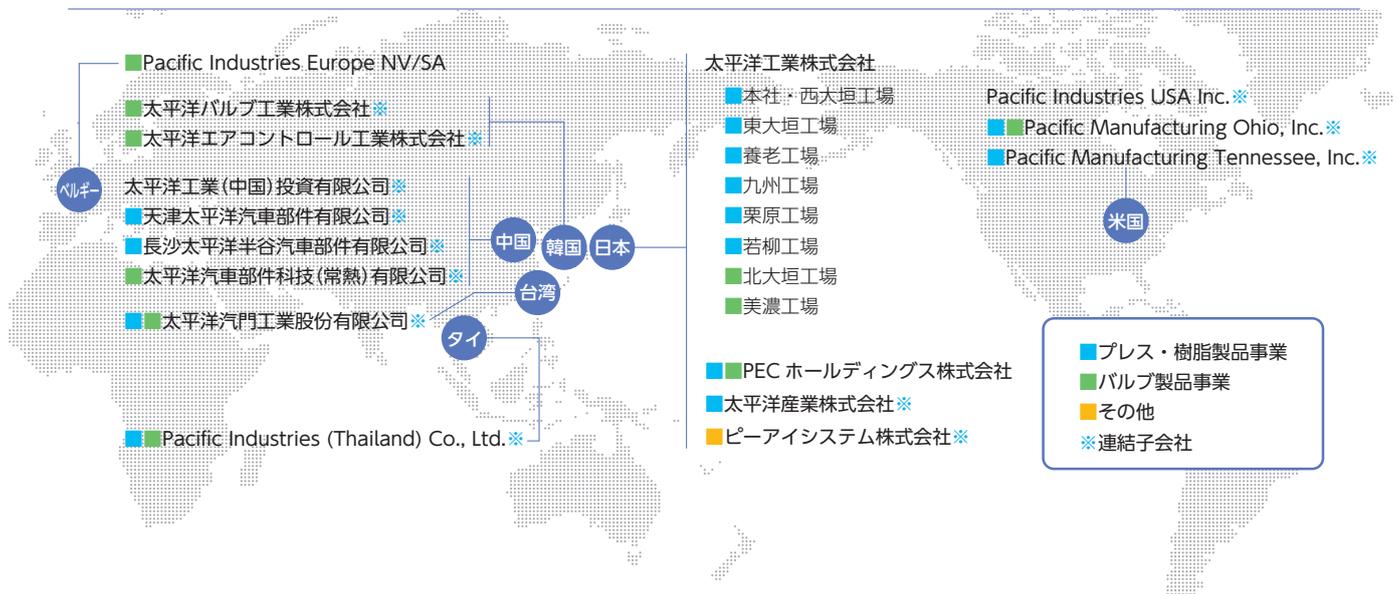


対象期間	2014年4月1日～2015年3月31日 (一部発行時点での最新情報を記載しています)
対象範囲	当社および一部太平洋工業グループを含む
発行日	2015年10月16日
発行部署	太平洋工業株式会社 総務部 TEL 0584-93-0113 FAX 0584-92-1804
参考としたガイドライン	環境報告ガイドライン(2012年版) GRIガイドライン(第3.1版)

会社概要

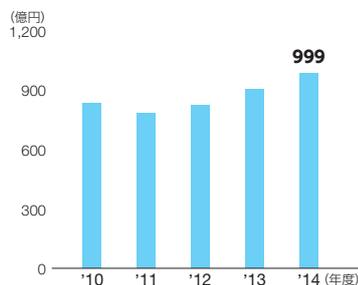
社名	太平洋工業株式会社 PACIFIC INDUSTRIAL CO., LTD.	社員数	1,655名 (連結3,418名)
設立	1930年8月8日	事業内容	自動車部品、電子機器製品等の製造ならびに販売
所在地	[本社] 岐阜県大垣市久徳町100番地 TEL 0584-91-1111 (大代表)	売上高	999億円 (2014年度連結) 620億円 (2014年度単独)
代表者	代表取締役社長 小川 信也	経常利益	86億円 (2014年度連結) 64億円 (2014年度単独)
資本金	43億2,000万円 (2015年3月末時点)	国内拠点	国内 8工場
株式上場	東京証券取引所・名古屋証券取引所市場第一部上場	関係会社	国内子会社 2社 海外子会社 12社 (米国・中国・台湾・韓国・タイ・ベルギー) 関連会社 1社
単元株式数	100株		
証券コード	7250		

グローバルネットワーク

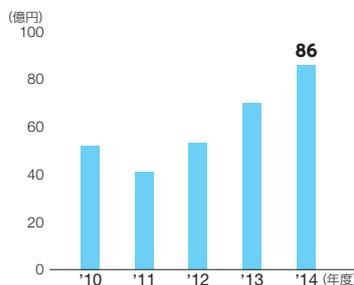


連結業績ハイライト

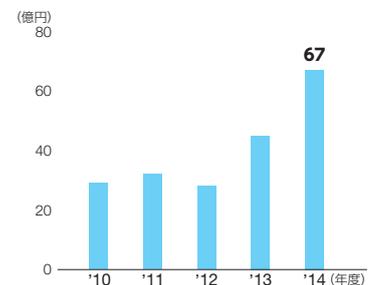
● 売上高



● 経常利益



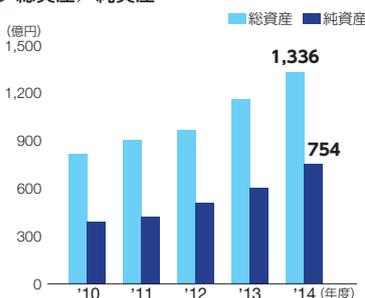
● 当期純利益



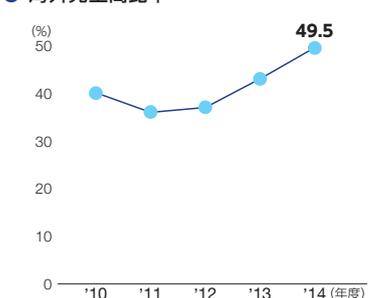
● 地域別売上高



● 総資産／純資産



● 海外売上高比率



製品紹介

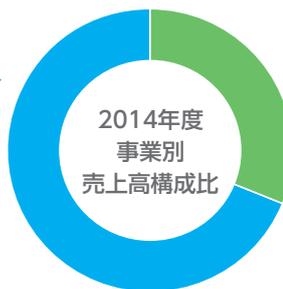
太平洋工業グループは、創業以来培った高い技術力とノウハウを活かした各種自動車関連製品を提供しています。

プレス・樹脂製品事業

68.6%

売上高 685 億円

営業利益 15 億円



バルブ製品事業

31.0%

売上高 310 億円

営業利益 53 億円

プレス・樹脂製品事業

当社はトヨタ自動車を主要顧客とする自動車用プレス・樹脂製品の総合メーカーで、自動車の骨格となる車体部品や、ヒンジ・バッテリーケース等の機能部品、オイルパン等のエンジン周辺部品、エンジンカバーやホイールキャップをはじめとする樹脂製内外装品の生産を行っています。高度加工技術の専門メーカーとして小型化、軽量化、低コスト化はもちろんのこと、お客様のニーズに対応した付加価値の高い製品・サービスの提供に努めています。

プレス製品



センターボデーピラー



フードロックフック



フロントサイドメンバー



バックドアオープニング



ハイブリッドバッテリーケース



フードヒンジ



ラゲージヒンジ



オイルパン



スプロケット

樹脂製品



エンジンカバー



スペアタイヤカバー



ホイールキャップ



センターオーナメント



アクセルペダル

バルブ製品事業

創業製品であるタイヤバルブ製品は、世界No.1品質と技術力で国内トップメーカーとしての地位を確立するとともに、グローバル生産・販売体制で、国内はもとより海外でも高いシェアを確保しています。

また、カーエアコン等の空調・冷媒を制御する制御機器製品や次世代バルブとして開発したTPMS送信機は、お客様のニーズに対応し、次世代技術による更なる進化と、環境に優しい製品開発を推進しています。

タイヤバルブ製品



バルブコア



チューブレスバルブ



チューブバルブ

電子機器製品



電動リール

制御機器製品



リリーフバルブ



チャージバルブ



チェックバルブ

TPMS製品



送信機



TPMS B-11



未来に向かう



太平洋工業 代表取締役社長

小川 信也

サッカー元日本代表 FC岐阜監督

ラモス 瑠偉

2014年F C岐阜の監督に就任されたラモス瑠偉氏をお招きし、
同じ岐阜の地で未来を創っていくリーダーとして、
大切にしていけるべきものについて、
社長の小川信也と対談しました。

心 構 え。

期待に応える、という使命

小川: サッカー元日本代表からFC岐阜の監督まで、サッカー界の第一線で活躍を続けられているラモスさんのご経験やお考えから、当社のグローバル経営へのヒントをいただければと思います。まずは監督業としての状況を伺いたいと思います。

ラモスさんが監督に就任されてから、FC岐阜は大きく変わりました。昨シーズンはチーム成績17位と上昇し、後援会員数は倍増、ホームスタジアム累計入場者数は15万人を超えました。世間の期待や注目度も格段に上がったように感じます。

ラモス: ありがとうございます。もともと、FC岐阜の監督を引き受けたきっかけは、信頼し尊敬している友人のJトラスト藤澤社長から、「FC岐阜の監督をやってくれないか」と突然言われたことです。最初はびっくりしましたね。ずっとJリーグは、関心をもって見ていましたが、FC岐阜の監督になるとは思ってもみませんでした。しかし、藤澤社長と話をしていくうちに「故郷である岐阜に恩返しをしたい!子どもたちに夢を与えたい!」という熱い思いに心揺さぶられました。そこで、一気にクラブの雰囲気を変えるためには、何人かの信頼できる選手と一緒にならと藤澤社長に相談したところ、「どうぞ、やってください」ということだったので、引き受けることにしました。

小川: そうでしたか。FC岐阜の最初の印象はどうでしたか。

ラモス: まだプロでの歴史が浅いからかもしれませんが、とにかく選手のプロ意識が低かったです。そこで、私が連れてきた選手達に、FC岐阜の若い選手達の鏡になって頑張ってくれるようお願いをしました。試合には勝ち負けがありますから、勝ちたいという姿勢を見せることが大事なのです。太平洋工業も含めて、多くの岐阜の企業、人々がFC岐阜を応援してくれています。勝ち負けも大切なのですが、何よりその前に応援してくれるファンや

FC岐阜監督 ラモス瑠偉氏 プロフィール

1957年2月9日生まれ、ブラジル・リオデジャネイロ州出身。'77年に読売クラブ(現東京ヴェルディ)に入団。'89年11月に日本国籍を取得し、'94年ワールドカップアメリカ大会アジア予選でドーハの悲劇を経験。Jリーグではヴェルディ川崎、京都サンガでプレーし、'98年Jリーグ引退。日本年間最優秀選手賞2回、得点王2回、アシスト王3回、ベストイレブン8回(JSL、Jリーグ通算)。その後はビーチサッカー、フットサル日本代表の選手や監督、東京ヴェルディの監督などを経て、2014年からFC岐阜監督に就任、現在に至る。2000年に日本とブラジルの親睦交流の功績が認められ、ブラジル政府から「リオ・プランコ勲章」を受勲された。

サポーター、県民の皆さんの期待に応えられるよう、意識改革に取り組んできました。

小川: サッカークラブ同様、私達企業も、社会の期待に応えるために、仕事をしているという気持ちを忘れてはいけないですね。働く人がいて、地域と共に成長していくという視点が必要です。当社がグローバルといっているのは、そのような理念なのです。社員には家族もいます。地域には仕入先様やお取引先様もいれば、株主の皆様もいます。そして何よりもお客様ですね。そういった当社を取り巻く様々な人達、ステークホルダーと呼ばれる皆様と一緒に成長させていただくことが大切なのです。

一丸となつてこそ、 難局は乗り越えることができる

ラモス: 勝敗は重要なことですが、その前提条件としてチームの一員として頑張ることができるかどうかということが大事です。私が東京ヴェルディの常務取締役をしていた時に、ある企業の新入社員に向けた講演をする機会をいただきました。その時に私は、「なぜここにいるの?この会社に入りたくて入ったのでしょうか。ならば恩返しをしない。必死で仕事をしなさい。そうすれば、必ず誰かがあなたの姿を見ています」と話しました。そのような心がけと行動で、ビジネスマンとして成長していくと思いますね。

小川: ちょうど今、FC岐阜は苦しい時期を迎えています。当社も2008年のリーマンショックの時期は、非常に大変だったことを思い出しました。その時に大切だと感じたことは、組織全体で一丸となつて、目の前の難題に取り組んでいくことができるかどうかです。そして経営側は、つらい決断をしなくてはならないこともあります。計画してきたことを一時中断したり、積極的投資から償却内投資に切り替えたりして、投資金額を抑制しました。そうすると、現場からどんどん知恵が出てきました。そしてそれが具体化してくると、みんなニコニコ顔になりましたね。やりきれんという自信が出てきて、次の段階に向けてチャレンジす

まさに今、企業もフェアプレー精神が問われています

べきポイントも見えてきます。そのようにして開発された技術を、お客様が買ってくださいなど、好循環が生まれるようになってきました。

ラモス:なるほど。やはり組織が一丸となって必死に取り組むことが重要なんですね。私が岐阜に来て良かったと思うのは、小川さんのように素晴らしい経営者の方たちにお会いできたことです。景色がいいとか、食べ物が美味しいなども魅力なのですが、何よりも、支えてくださる皆様の人間性が素晴らしいと思います。難局を乗り越えるためにはリーダーの人間性は重要ですね。

小川:いやいや、人間性という点では、ラモスさんも素晴らしいと感じています。何人か選手の皆さんとご一緒したパーティの時に、監督自ら率先して、最後の片付けをしておられましたね。ラモスさんはサッカー界のスーパースターではないですか。でもそれに甘んずることなく、選手やサポーターの方々に対する気遣いやおもてなしを常

に考え、今ここで仕事ができることへの敬意も忘れない。そのようなことはサッカーだけではなく、日本社会に必要な共通意識ですね。

ラモス:そうですね。私個人としては、スーパースターなどという意識はないですね。私はFC岐阜の監督なのです。監督という立場でチームを統率し、一丸となってこの難局を乗り越えていくために何ができるのかを模索しています。

小川:サッカーと同じように、我々のようなものづくり企業もチーム力が重要です。営業や管理部門、開発や生産技術部門、品質保証部門、現場でものづくりに携わる製造部門など、それぞれの部門が流れをもって仕事をしています。自分の工程でしっかり仕事をし、次の工程はお客様と思って仕事を渡すことが大事です。不具合があった時には、真の原因を追究し、再発防止に努めるためには、各部門が役割分担を認識し、目線を合せてコミュニケーションをとり、共通認識を持って取り組んでいくことが大切なのです。そして重要となるのが、社員同士、部門同士の信頼関係です。

フェアと安心感

ラモス:チームメンバー同士での信頼感を醸成するためには、全てフェアにやることが重要です。選手が20人いても、皆同じ実力しかないとすれば、その中でピッチに立つ11人を選ぶしかないので。その場合、残りのメンバーにも、必ず出場するチャンスを与えるようにします。そのために心や体の準備をしておく。それがプロなのです。フェアだからこそ、チャンスが来た時にそれを確実に活かせるようにしなくてはならないと思いますね。

小川:まさに今、企業もフェアプレー精神が問われています。最近様々な企業での不正行為が報道されていますが、私たちは先達が築き上げた85年の歴史があるのです。そういった歴史の上に立って、自分達が目指す方向に確実に進むために、不正行為の誘惑に惑わされることなく、正しい道を歩み続ける工夫をしていかなくてはなりません。

ラモス:もう一つ大事なことは



夢を実現していくためにも、 人への感謝を忘れずにいたいですね

安心感です。外国人選手には、家族も含めて通訳を入れて、いつでも必要な時にはサポートできるようにすることで、いい状態でプレーができるようになります。また他のチームでプレーしていた選手には、FC岐阜のチームの方向性をきちんと説明して、その上で彼らの才能を活かせるように自由にプレーできるようにします。この安心感と自由は、私がヴェルディにいた時から心がけてきたことですね。ただし、自由を与える一方で譲らないことも必要です。バランスが重要です。

小川: 当社も以前、外国人の方に働いて頂いた際に、双方の意思疎通を図るために通訳を入れたことがありました。その時、本当の問題点を話し合う大切さを感じました。きちんとコミュニケーションができるということでお互いに安心するのですね。問題点が明らかになれば、制度を変え、環境を整備していくことができます。その結果、外国人の方でも働きやすくなり、彼らからの自発的な提案を反映しやすくなるのです。

ラモス: そうすれば一気に伸びますよね。サッカー選手達も一気に伸びます。

「想定外」は、何もしていないと同じ

ラモス: FC岐阜が目指すサッカースタイルは、Jリーグ発足当時のヴェルディやマリノスのように、観客を魅了しながら勝つというスタイルです。スタイルの確立には時間が必要ですが、子どもたちに夢を与えることができる、魅力あるサッカーのスタイルを作りたいです。今は、そのようなチームが少なくなってきたように思います。J1にもJ2にもほとんどない。だからこそ、そのようなチームが出てくると面白いと思っているのです。但し、今のチームは失点が多い。しかも、こんなところでミスをするのかという場面がありますね。選手一人ひとりのレベルアップをしていかなくてはならないと思います。

小川: 企業経営にも失点はありますよ。不良が多いとか、安全面でトラブルが起きることが失点なのです。そうするとダメージが大きい。そのダメージから立ち直るための時間や費用も莫大にかかります。そうすると、本来やるべき課題ができなくなってしまうのです。そのためには、作業手順や方法を改善していくことも大事なのですが、心を

変えることも大切なのです。「安全第一」、「品質は工程で造り込む」といった、基本的なことを徹底して教育することが、お客様からの評価につながると考えています。

ラモス: 心の教育は重要です。どんなことでも任されたことは集中して、100%の気持ちでやらなくてはダメです。90分間の試合の中では、集中力が切れてしまうことがありますが、そのような兆候がある場合はすぐに交代させます。これは30歳以上のベテランでも一緒です。そして若い選手を起用する。そうするとチーム全体に緊張感がみなぎることになります。

小川: 最近では、様々なプロジェクトメンバーを起用する時に、どういう能力を持っているかという基準にプラスして、個人の意欲や経験をみるケースも増えてきました。社歴に重きをおいて起用すると、業務内容には精通しているのですが、なにか仕組みを変えようとした時に、保守的になる傾向が強いのです。それならば、若い人達に





チャンスを与えた方がいいと思います。しかし、そのような人達に最低限必要なのが、ものづくりのノウハウや品質管理の仕方、基本的な財務管理などといわれる基礎的なスキルや知識です。このような基礎がないままチャンスが与えられるかというとうそいふことはありません。そのような能力を吸収しようという意欲のある人は、ワンチャンスを与えると、ほぼいい成果を出してくれますね。そして、皆から注目されて実力を認められるのです。

ラモス：そうですね。まさにサッカーと同じですね。

小川：事故や不祥事があった時に、想定外だったということを理由にする企業が多いのですが、想定外でしたということは、私は何もしていませんでしたということだと思いますね。サッカーでもパスがどこに出るか、ゴールがどこにあるか、彼らがどう動くかということを想定して、ボールが来た時にさっと体が動けるよう練習をするわけですよね。企業でもさまざまな事態を想定して、そのための訓練をしておくことが大切です。そうすると、起こった時に初動体制で早く動くことができるのです。

地元根づく組織として

ラモス：岐阜に来てから、子どもたちとの交流にも積極的に関わっています。岐阜県と連携した「ラモス瑠偉ふれあいサッカー教室」では、子どもたちに対して、サッカーのプレーを教える前に、親孝行をすることや、仲間意識、人が話している時はちゃんと目を見て話を聞くといった、人間としての基本となる態度や考え方について話すようにしています。みんな真剣に聞いてくれますね。そのような活動を通じて、人として正しい道を歩んで欲しいですし、次世代の岐阜やFC岐阜を担う人材になってほしいと願っています。

小川：私は現在、岐阜県ソフトテニス連盟の会長を務めています。当社は、今後もソフトテニス部の活動をサポートするとともに、競技の普及につながるような活動を推進していきます。当社の女子ソフトテニス部は日本リーグに昇格し、2014年10月の長崎がんばらんば国体〈成年女子の部〉では準優勝となりました。これも、地域の皆さんの応援のおかげなのです。

ラモス：間違いありません。FC岐阜は、今は本当に苦しい時期です。でも私はあきらめません。県民の皆さんがもっと試合を見に来てくれるようにしたい。このFC岐阜は、ラモスのチームではありません。もちろん藤澤社長のチームでもないし、古田岐阜県知事のチームでもない。FC岐阜は、岐阜県民のチームなのです。そして、小川さんも含め、素晴らしい人達に応援していただいている以上、私はなにか恩返しをしたいと思っています。

小川：ラモスさんが来られる前は、サポーターは岐阜市民が多かったのですが、最近では飛騨地域や西濃地域からも応援に行くようになりましたね。

ラモス：そうですね。2015年5月6日のシーズン第12節、京都サンガF.C.戦は、「太平洋工業サンクスマッチ」として開催していただきました。太平洋工業がメインスポンサーとなり、FC岐阜と共同で運営した試合でしたが、西濃地域からも多くの皆様が応援に来て下さいました。嬉しかったですね。元気をもらいました。

小川：「太平洋工業サンクスマッチ」は、当社創業85周年記念イベントの一環として行いました。地域のサッカー少年団の皆さんを試合に招待したほか、来場者プレゼントや子供の日を記念した各種イベントを行いました。また、ハーフタイムには、当社のよさこいソーランチーム「十万石熱想舞人」が演舞を披露しました。試合結果は引き分けで勝ち点1を上げてもらいました。大いに盛り上がるイベントとなり、「地域を元気にする」というFC岐阜の想いと、私たちの想いが形になったのではないのでしょうか。

85年の願いを未来につなぐ “PACIFIC VALUES”

ラモス: 今私たちは、県民からの大きな期待とプレッシャーの中にいます。ですからここから這い上がっていくしかないのです。全ては岐阜のために、ラモスや社長や知事のためではない。なぜなら、いつかはみんななくなるのです。しかしチームは残るのです。企業も同じですよ。

小川: まさしくその通りです。この国際競争時代に、これからも永く企業が生き残っていくためには、心をひとつにする目標が必要です。そこで私たちは85周年を節目に“PACIFIC VALUES”をまとめました。“PACIFIC VALUES”は「創業の精神」「社是」「私たちの心構え」で構成されています。「私たちの心構え」は当社が創業してからの85年間、いろんな局面で道を切り拓かれてきたその時々経営トップの言葉の集大成であり、グローバルに広がる太平洋グループの従業員が共有するためのものです。整理すると、2つのメッセージに集約できます。1つは「夢と挑戦」です。夢を持って、その夢に果敢に挑戦することです。もう1つは「信頼と感謝」です。組織自体が成長してきた時に、誰に任せられるか、そしてどのようにしてお客様の信頼を得ることができたのか。またでき上

がった製品やサービスに対して、感謝の心を持つことができたかどうかということです。この2つのメッセージを、これからの太平洋工業を担う若い人たちに噛みしめて欲しいと考えています。

ラモス: 私も夢は叶えるものだと思います。人生はチャレンジだと思っていますから。自分の夢をあきらめない。夢を実現していくためにも、人への感謝を忘れずにいたいですね。そして努力は裏切りません。何よりも努力、何よりも感謝です。

小川: 「業績が良ければいい企業」という時代は終わったと思います。しっかりと前向きで、正しいことができること。それでちょっとまずかったら、補正できる力も持っていることが、企業には今要求されています。そのためには、信頼感を持って、仕事に取り組む必要があります。その中では、社員一人ひとりが、チャレンジして夢を叶えられる制度、今の自分の夢を叶えてもらう組織であること。その夢はひたむきな努力の積み重ねをしていける環境が大事なのです。それが経営理念である「いいカンパニー(e-company)」といわれる条件だと思いますね。そのために“PACIFIC VALUES”を拠りどころとし、ステークホルダーの方々のご期待にお応えできる企業にシカすべく、しっかりと取り組んでいきたいと思っています。

ラモス: FC岐阜もこれからです。見ていてください。

創業85周年記念事業として「太平洋工業サックスマッチ」を開催

当社はサッカーJ2リーグに所属する「FC岐阜」をオフィシャルスポンサーとして支援しています。

2015年5月、当社創業85周年の記念イベントの一環として、「太平洋工業サックスマッチ」を開催しました。近隣のサッカー少年団関係者ら約1,300名を試合観戦に無料招待したほか、来場者プレゼントや各種イベントで試合を盛り上げました。



FC岐阜後援会への支援も実施



当社ブースでお子様向けにお菓子の無料配布を実施



入場ゲートにて来場者5,000名にミニタオルプレゼント

観戦したサッカー少年団の子供たちの感想

- プロの試合を観戦できて、勉強になりました。少年団のチームメイトと一緒に観戦できたことがとても嬉しかったです。(小学生・男子)
- 選手達が一生懸命、勝とうとする姿にたくさん勇気をもらいました。僕も、FC岐阜の選手のように、みんなと心を合わせて試合を頑張りたいです。(小学生・男子)



ハーフタイムで当社よさこいチームが演舞披露

環境に優しい 次世代製品の開発

近年、環境への意識の高まりから、ハイブリッド車、電気自動車、燃料電池自動車など、様々なタイプのエコカーが登場しています。当社では、環境負荷を軽減し、持続可能な社会の構築に貢献することは重要なCSR活動である、という考えのもと、エコカーへの搭載部品の開発や、自動車の軽量化・燃費向上への寄与、製造工程における環境負荷物質削減などを意識しながら、次世代製品の研究開発に取り組んでいます。

燃料電池自動車用 リリーフバルブの開発

低炭素社会実現の一環として、燃料電池自動車 (FCV) の販売が本格的に始まりました。燃料電池自動車は地球温暖化の原因となるCO₂を出さず、排出するのは水素と酸素が結びついてできた水のみです。

当社は、バルブ事業で蓄積したシール技術、圧力および流体制御技術を応用し、トヨタ自動車のFCV「MIRAI」の水素配管系に搭載される「燃料電池自動車用リリーフバルブ」を開発しました。

リリーフバルブとは、システム内が規定圧力以上になると自動的に開弁して圧力を開放し、また規定圧力以下になると閉弁することで、システム内の圧力異常を防止する安全弁です。燃料電池自動車用リリーフバルブは、システム上流で発生した調圧不良等が原因で、万一700気圧の高圧水素が下流システムに流入した場合でも適正に開弁して水素を放出し、システムを守る重要な役割を担っています。



トヨタ自動車「MIRAI」

燃料電池自動車用リリーフバルブ

2015年
“超”モノづくり部品大賞
「環境関連部品賞」を受賞

「燃料電池自動車用リリーフバルブ」が、モノづくり日本会議と日刊工業新聞社が主催する「2015年“超”モノづくり部品大賞」において、「環境関連部品賞」を受賞しました。燃料電池自動車の動力の核となる水素を安全に管理する機能に貢献する当社の技術が評価されました。

開発者の声

リリーフバルブ開発者
バルブ・TPMS事業部
開発部 開発1グループ 担当 浅野 和之

私たちは制御弁の専門メーカーとして、トヨタ自動車と共に、10年前から当製品の開発を進めてきました。適用ガスとして水素を扱うのは初めてのことで、基礎実験からのスタートでしたが、世界初の量産燃料電池自動車となる「MIRAI」に搭載するため、課題であったコスト低減にも取り組み、量産車に必要な性能と耐久性を実現することができました。

今後も、将来期待される低炭素社会の実現に向け、FCVをよりいいクルマにしていくために、更なる性能の向上とコスト低減を進めるとともに、FCV車載部品を対象に適用拡大と新規用途に向けた製品開発にも積極的に挑戦していきたいと考えています。

スナップインTPMSの開発

TPMS(Tire Pressure Monitoring System)は自動車タイヤの空気圧を測定することで、タイヤ偏摩耗等を未然に防ぎ、燃費・環境性・安全性を向上させるシステムです。

TPMS送信機は、タイヤ空気圧の情報を無線送信する送信部とタイヤバルブを一体化したもので、当社ではナットでホイールに固定する「クランプインタイプ」を採用していましたが、近年、市場ではホイールへの装着が容易な「スナップインタイプ」のニーズが高まってきました。スナップインタイプはゴムの弾性のみで送信機をホイールに固定するため、送信機の質量に走行時の遠心力が加わり、バルブに過大な負荷がかかります。これを軽減するため、送信部の軽量化に加え、バルブ構造やゴム材料を一から見直しました。重心やゴム物性等、多くのパラメータを最適化し、技術確立ができたことで、世界一の耐久性を確保したスナップインタイプTPMSが完成しました。

なお、このTPMSは、ブリヂストンタイヤ館でも発売されており、一般の自動車タイヤに後付けすることが可能です。



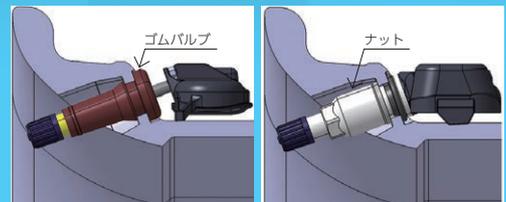
スナップインTPMS開発者
バルブ・TPMS事業部 技術部 機能設計1グループ 主任
廣瀬 陸成

開 発 者 の 声

タイヤバルブは、当社の創業製品で、85年間作り続けている基幹製品です。そのタイヤバルブを進化させ、付加価値を与えたTPMSの新規製品開発に携わる事ができ、大変うれしく思います。

開発当初、バルブと送信機の設計は各々別の事業部で手掛けていました。そのため、課題の共有化が円滑に進んでおらず、お客様の求める製品性能が実現できない状況が続いていました。そういった背景から、この製品開発は事業部の枠を超えてプロジェクト化され、バルブ事業部とTPMS事業部(当時)が融合し、「合知合力」で量産化に成功しました。

今回の開発で学んだ仕事に対する姿勢、やり方をさらに深化させ、今後も「もっといい製品」を市場に投入出来る様、開発に取り組みたいと思います。



スナップインタイプ TPMS クランプインタイプ TPMS



TPMS B-11の送信機と表示機

世界でのTPMS法規化の動き

2005年に米国から始まったTPMS装着法規化の流れは、世界に拡がりつつあります。当社では、日本・米国・中国での3拠点生産体制を整えており、これからのニーズ拡大に対応していく予定です。

各地域の法規化の動き



※中国・日本は法規化検討中

グローバルに活躍する パシフィックウーマン

現在、当社グループの海外子会社は6ヶ国12拠点あり、多様な人種・文化を持った人財が働いています。それぞれの価値観やアイデアを活かして大きな価値を創出するためには、ダイバーシティ経営や女性の活躍推進が必要不可欠となってきています。当社グループはこれらを重要な課題として捉え、社員一人ひとりが輝ける風土づくりに取り組んでいます。

米国でのマネジメントのキーポイントは、
やはりコミュニケーションです。

Pacific Manufacturing Ohio, Inc. (PMO)
経理部シニアマネージャー Yuki Ono



私はMBA(経営管理学修士)取得のための留学を機に渡米し、その後、USCPA(米国公認会計士)を取得しました。他の米国企業で経験を積み、2000年に経理マネージャーとして、現PMOの前身会社に入社しました。以来、米国における新拠点の立ち上げや拡張、吸収合併、J-SOX対応、決算期の変更および決算早期化・同期化など様々な課題に取り組んできました。現在は経理部のシニアマネージャーとして、米国の新拠点であるPMT(Pacific Manufacturing Tennessee, Inc.)の立ち上げという新たなタスクに挑戦しています。

「女性」「海外」「管理職」という困難の3拍子の中で得た、米国でのマネジメントのキーポイントは、やはりコミュニケーションです。特に日本人は、英語に対する苦手意識が強く、コミュニケーション不足に陥りがちです。実際に必要な知識は中学校レベルの英語で十分で、それよりも大事なことは情報共有です。情報の吸い上げにばかり熱心になりがちですが、自分の情報も適切に、且つ、適宜共有することが大切です。

上司からの コメント



Pacific Manufacturing Ohio, Inc.
取締役社長 林 一也

Yukiさんは、PMOの前身会社の時代から約15年間、経理のマネージャーとして活躍しています。USCPAの資格も取得しており、十分な会計知識に基づいて、業務は正確に、納期遵守で対応してくれています。バイリンガルであることから、日米の会計士及び親会社である太平洋工業の経理部門とのコミュニケーション、調整も任せており、それらを円滑に行ってくれています。また、日本人出向者に対しては、仕事だけでなく、米国での生活面の情報も提供してくれています。

PMOのローカルメンバーの中で、仕事を任せられる、信頼のおける人財の一人です。

家庭での一面

THE ANOTHER SIDE



私の家族は日本人の夫と12歳の男の子プラス猫1匹です。仕事以外では、子供の現地校やコミュニティでボランティア活動を行ったり、会社のあるフェアフィールド市の交響楽団で理事を務めたりと、充実した毎日です。また、こちらでは子供のスポーツは練習試合でも家族で観戦するので、時間を見つけては応援に行っています。また、私は、大のオペラファンなので、オペラ鑑賞の世界旅行をするのが夢です。

ダイバーシティを
企業の活性化に繋げていくことが
重要です。



管理企画センター
人事部 部長 林 貴久

今後ますますグローバルに事業を拡大していくためには、国籍・性別はもちろん、多彩な価値観を持った人財を採用・登用し、ダイバーシティを企業の活性化に繋げていくことが重要です。

海外会社においては、積極的に国籍や性別などにとらわれない採用と登用が行われており、女性が組織の重要な役割を任せられ、主役として活躍しています。

太平洋工業の本社部門でも3名の女性管理職が活躍しています。現在、政府主導で女性が輝く社会を目指した取り組みが始まっていますが、当社における女性の潜在力は、全体的にまだまだ活用の余地が大きい状態であると思っています。女性だけに負担がかかりがちな育児や家庭という制約を少しでも和らげるため、ワークライフバランス施策の導入と柔軟な運用はもちろんですが、それ以上に大切なことは、例えばこの仕事は男性、この仕事は女性、という従来からの概念を変革し、ダイバーシティ推進意識をもっと職場内へ浸透させる施策を推進していかなければならないと考えます。

仕事に対して真剣に向き合い、
強い意志を持って必ずやり遂げるのが私の信念です。

天津太平洋汽車部件有限公司(TPA)

人事総務部 部長 劉 献辉

人事総務部では、主に人事、労務管理、安全、環境に関する法律遵守対応と、TPAと政府との関係構築のサポートを行っています。

中国での労務管理は非常に難しいことで知られていますが、私がTPAに入社した当時は、中国の労働法が新しく改定されたタイミングでした。労働者保護の傾向が強くなったことで、労使間での労務問題が頻発し、法律を遵守しながら、利益確保と正義を守るために苦労しました。

入社して6年経ちますが、はじめの4年は、このような風土を変えようと努めてきました。ここ2年程で、担当の政府部門からは当社の労務管理方法に理解を得られるようになってきていますし、社内の風土も良い方向に変わりつつあると感じています。

仕事に対して真剣に向き合い、強い意志を持って必ずやり遂げるのが私の信念です。しかし、厳しい環境の中、ここまで頑張ってきたのは、周囲の皆さんの理解と、職場のメンバーが一致団結して仕事に取り組む姿勢あつてのことです。

今後は、労使双方にとって良い企業風土を醸成し、TPAらしい企業文化を形成するため、業務に邁進して行きたいと思っています。



家庭での一面

THE
ANOTHER
SIDE



私の家族は、中国人の夫と9歳の娘です。共働きのため、娘の世話などは義母に協力してもらっています。義母もキャリアウーマンであったため、いつも私の仕事を理解、応援してくれており、とても感謝しています。ですので、金曜日はできるだけ時間を作り、義母の大好きな麻雀と一緒に楽しんでいきます。婦人連合会にも加入しており、女性と児童の権益保護や、自立・独立のためのレベルアップ活動などを支援しています。

上司からの
コメント



天津太平洋汽車部件有限公司
総経理 森 一弘

語学力が不足する私たち赴任者が、会社運営を進めていく中で一番困る事は、中国の習慣を理解する事と法律・規則への対応です。幸い、劉部長が日本留学の経験を生かした和訳をしてくれるため、支障なく業務が遂行出来ています。

今年、創業10周年を迎えたTPA社が、現地化促進を進めていくためのキーマンの一人として、今後の活躍に期待しています。

マネジメント

■ 取締役・監査役



代表取締役社長	小川 信也
取締役副社長	石塚 隆行
取締役専務執行役員	大庭 正晴
取締役専務執行役員	鈴木 克也
取締役専務執行役員	小川 哲史
取締役常務執行役員	粥川 久
社外取締役	黒川 博 ※
社外取締役	本島 修 ※
監査役	永田 博
監査役	河合 智
社外監査役	間仁田 幸雄
社外監査役	高橋 勝弘

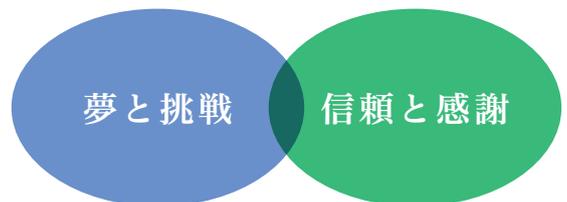
2015年6月13日就任の役員
※金融商品取引所が定める独立社外取締役

■ 「PACIFIC VALUES」

創業85周年を迎えるにあたり、「創業の精神」や「社是」など、当社の歴史や、創業者・経営トップら先達の苦勞と想いを中心に、太平洋工業グループ社員が共有していく普遍的な価値観として「PACIFIC VALUES」をまとめました。海外売上高比率50%以上、1,000億円企業をめざす今こそ、創業の原点に立ち返ることが大事であると考え、グループ社員が共有する「心構え」を、「夢と挑戦」「信頼と感謝」という言葉で表しました。

長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION 2020」達成に向け、中期経営計画「OCEAN-18」を推進する中、日常活動における精神的支柱、判断・実行の拠り所としてまいります。

私たちの心構え



「PACIFIC VALUES」の位置付け

PACIFIC VALUES



価値観体系

創業の精神

創業者が大切にしたい想い。

社是

創業時の想いを規律・姿勢としてまとめたもの。

私たちの心構え

社是を実践する上で、太平洋工業グループの全社員が共有していく心構え。



理念体系

企業理念

社是を基本として、経営の基本姿勢と使命をまとめたもの。

経営理念

企業理念をベースにした経営トップの想い。

行動指針/技術開発指針

判断・行動する際の基本方針。



方針体系

ビジョン

10年後のありたい姿。

中期経営計画

ビジョンを実現するためのアクションプラン。

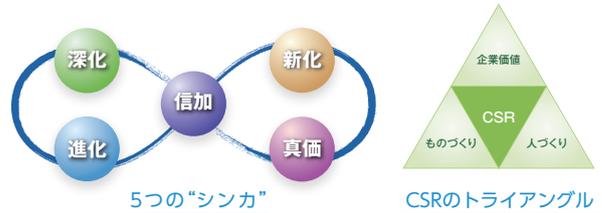
短期計画

中期経営計画を踏まえた年度計画。

■ 長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION 2020」

自動車産業の急激かつグローバルな構造転換、地球規模の環境問題・エネルギー問題、企業の社会的責任、グローバル化・技術革新など、我々を取り巻く環境は、予想をはるかに超えるスピードで大きく変化しています。こうした環境変化を大きなチャンスと捉え、創業80周年の節目を機に、創業100周年に向けての一里塚として、これからの10年を見据えた長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION 2020」を策定し、私達グループの夢とミッションを明確にしています。

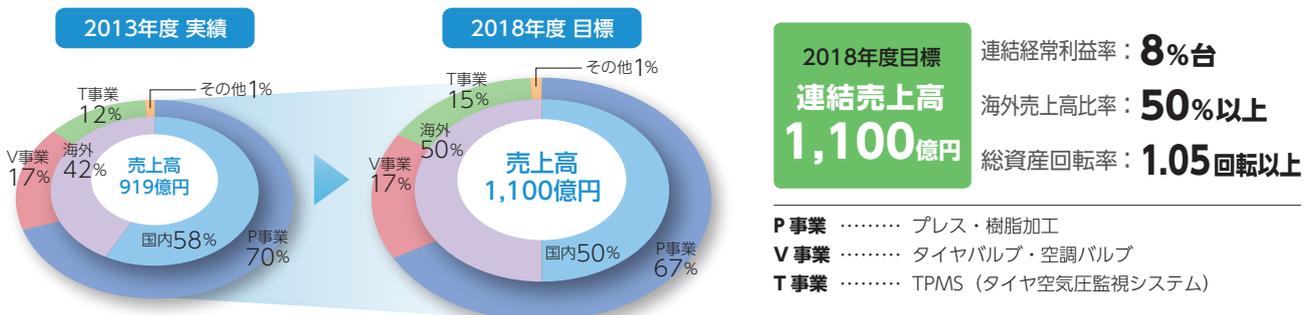
長期ビジョンは、CSRを経営の最重要課題と位置付け、「5つの“シンカ”」で事業構造を革新し、「融合経営」による企業価値の向上をめざしています。



■ 中期経営計画「OCEAN-18」

長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION 2020」の実現に向けた具体的なアクションプランとして、2018年度を最終年度とする中期経営計画「OCEAN-18」を推進しています。「トップクラスのグローバルな部品メーカー」をめざし、「技術と海外」「ものづくりは人づくり」「CSRと環境保全」をキーワードに、長期ビジョン達成に向けた各種施策を5つの“シンカ”で具現化しています。

中期経営計画「OCEAN-15」では、“守りから攻め”へ転じ、積極的な拠点展開と投資を行ってききましたが、「OCEAN-18」では、これまでの投資の成果を刈り取りつつ、将来の飛躍に向けた成長基盤を構築していきます。



トップクラスのグローバルな部品メーカーをめざす



TPS…Toyota Production System CSR…Corporate Social Responsibility BCM…Business Continuity Management

太平洋工業グループの

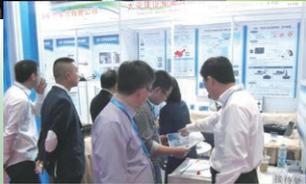
CSRマネジメント

当社グループは、社会から信頼され期待される健全な事業活動こそがCSRの基礎であると認識し、各国・各地域のあらゆる事業活動を通じて、社会の持続的な発展に貢献できる「真のグローバル企業」をめざしています。

当社グループの事業活動は、お客様をはじめ、株主様、お取引先様、地域社会、従業員など、当社を取り巻く多様なステークホルダーの皆様との関わりの中で進められています。企業価値を高め、CSRを実践していくためには、ステークホルダーの皆様とオープンで公正なコミュニケーションを図り、長期的観点でWin-Winの関係を構築することが重要であると考えています。



技術展示会



中国での技術展示会

お客様

CSR方針

「お客様第一」の精神のもと、お客様から信頼され、満足していただける安全で高品質な環境に優しい製品・サービスの提供に努めます。

コミュニケーション方法

顧客満足度調査、国内外での技術展示会、WEBサイトでの情報開示

- 解決すべき社会課題 → 交通事故の削減

グローバル会社方針説明会



お取引先様



グローバル会向けトヨタ生産方式教育

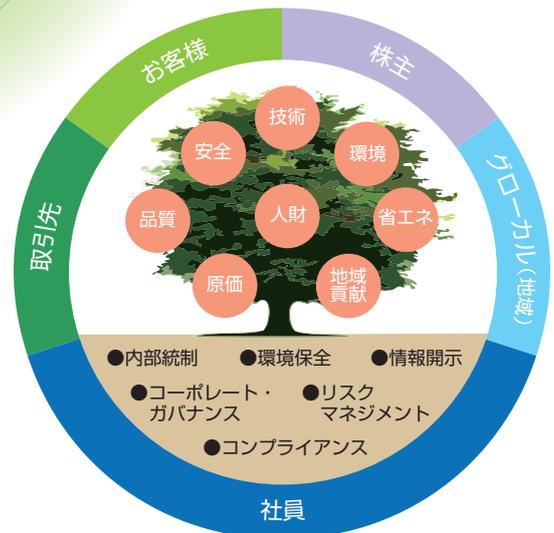
CSR方針

お取引先様を尊重し、対等・公平な立場で強固なパートナーシップを築き、相互信頼に基づく共存共栄をめざします。

コミュニケーション方法

会社方針説明会、グローバル会活動、仕入先表彰、倫理・苦情相談窓口

- 解決すべき社会課題 → 災害時のレジリエンスの向上



様々なリスクや脅威の中で、ステークホルダーの皆様から信頼・期待される企業であり続けるために、コンプライアンスやリスクマネジメント等をすべての事業活動の根幹と位置づけています。



監督職前研修

CSR方針

人間尊重を基本に、心身ともに健康で安心して働ける職場づくりと、従業員が働きがいと誇りを持ち、創造力・チャレンジ精神を発揮できる環境・しくみづくりを推進します。

コミュニケーション方法

労使協議会、教育研修、評価面談、安全衛生委員会、倫理・苦情相談窓口、社内報(毎月発行)、福利厚生イベント

- 解決すべき社会課題 → 安全な職場づくり
→ 少子高齢化による労働者不足解消

従業員



社内報表紙



福利厚生イベント

株主様



アナリスト向け
決算説明会



インベスターズガイド

CSR方針

株主の皆様からの信頼と期待に応えるため、双方向コミュニケーションを基本とし、常に長期的視点に立ち、企業価値の向上に努めます。

コミュニケーション方法

株主総会、個人・機関投資家説明会、決算説明会、個別ミーティング、インベスターズガイドの発行(日本語・英語版)、WEBサイトでの情報開示

- 解決すべき社会課題 → 長期の投資市場の醸成



洗浄処理の環境対応説明

CSR方針

【環境】

環境に優しい製品・技術の開発を強化するとともに、全ての工程において環境保全と環境負荷削減に配慮したもののづくりを推進します。

【社会】

国内外の法令及び社会的規範を遵守し、文化や慣習を尊重するとともに、国際社会への貢献と、地域発展の推進に努めます。

【社会貢献】

地域社会との密接な連携と協調を図り、様々な社会貢献活動を積極的に実施し、「良き企業市民」としての役割を果たします。

コミュニケーション方法

リスクコミュニケーション、工場見学、地元自治会との交流、地域貢献活動、スポーツ振興

- 解決すべき社会課題 → 地域コミュニティの活性化
- 気候変動への対応
- 廃棄物の削減



地域懇談会



スポーツ地域振興

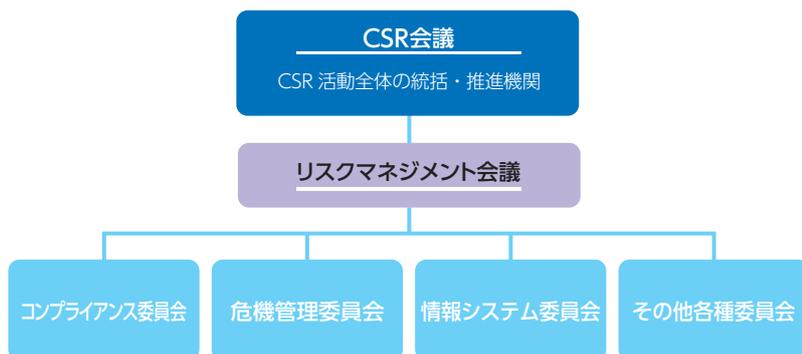
グローバル



地域のお祭りへの
参加・協賛



CSR 推進体制図



当社では、CSR活動全体の統括・推進機関として社長が議長を務めるCSR会議、リスクマネジメント会議のもと、危機管理委員会等の全社の委員会組織において、企業活動全般について法律面や企業倫理面からのチェックを行っています。中長期の重要なリスクの洗い出し、分析、評価、その対策立案、実施により、リスクの低減を図っています。

CSR活動の実績

2014年度に当社グループが取り組んだCSR活動の主な成果について、ステークホルダー別にご報告します。

※一部、2015年度の成果もご紹介しています。

基盤となるCSR



管理職向けハラスメント教育

- 「OCEAN-15」のローリングプランとして**中期経営計画「OCEAN-18」**を策定、達成に向けた各種施策を実施
- コーポレートガバナンスの強化
(社外取締役1名→2名へ増員)
- 社員向け**コンプライアンス**便りを毎月発行、コンプライアンスメールマガジンを月2回配信
- eラーニングを利用した**コンプライアンス教育**実施(内部統制、情報セキュリティ他)
- 管理職向け**ハラスメント教育**実施
- 各工場における**BCP図上訓練**実施
- 仕入先様の地震対策底上げと**BCP対策**支援
- **情報セキュリティ強化**のため、事務所出入口への電気錠導入(本社・西大垣・北大垣・東大垣工場)

お客様



テネシー新拠点

- 国内外で**技術展示会**を実施(国内:6回、海外1回(中国))
- **超ハイテン材**の加工能力増強・設備拡充
- 海外に2つの**新拠点**を設立
 - PACIFIC MANUFACTURING TENNESSEE, INC. (米国)
 - 太平洋自動車部品科技(常熟)有限公司(中国)
- 2014年度**設備投資**額153億円

お取引先様



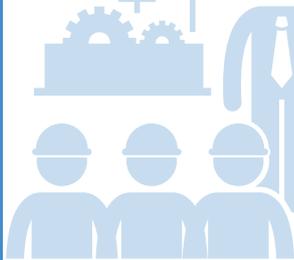
仕入先様向けリスクアセスメント教育

- **紛争鉱物問題**への取り組み推進
- **JAMA/JAPIA統一データシート**説明会開催(講習4回、個別質問会1回、計69社参加、昨年からのべ210社参加)
- 主要お取引先様への**会社方針説明会**の実施
- 仕入先様向け**CSR・コンプライアンス教育**実施



2014年度の主な取り組みと2015年度の目標の一覧はWEBサイトをご覧ください。
<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/results>

従業員



新人事制度評価者訓練

- **新人事制度策定**。役職・資格制度、評価制度、賃金制度を見直し(運用開始は2015年度から)
- **障がい者雇用推進**
(雇用率2.04%で法定雇用率2.0%達成)
- 県が取り組みを進める「**岐阜県子育て支援企業**」への登録
- 女性の**育児休業取得**率7年連続100%達成

株主様



株主総会招集通知

- 年間配当24円(中間: 8円、期末: 16円)
昨年比**8円増配**
- **インベスターズガイド**(日本語版・英語版)発行(1回)
- 招集通知**発送前のHP開示**、招集通知の**英文化**(HP開示)
- 株主総会の**土曜日開催**、総会集中日を避けた**早期開催**を実施

地域社会



工場周辺清掃ボランティア

- **FC岐阜** オフィシャルパートナー支援
- **次世代育成支援**(科学教室、工場見学、産官学連携、インターンシップ、環境講座等)
- **小川科学技術財団**の助成活動
(25件の研究課題に対し、助成金1,415万円)

環境



里山での集合写真

- **大垣市市民環境賞**を受賞
- CO₂排出量削減、軽量化、環境負荷物質低減、廃棄物低減等をテーマとした**環境に優しい製品・工法・技術**の開発(開発件数: 30件(目標の25件を達成))
- **環境配慮型製品**であるTPMS「B-11」の販売開始
- **太陽光発電システム**の導入(美濃工場、九州工場)
- 「**太平洋里山の森**」活動推進(もみじの植樹、里山管理活動、ビオトープ修復) 参加者: 250名



マネジメント ガバナンス



コーポレート・ガバナンス
<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/governance/>
リスクマネジメント
<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/risk/>
コンプライアンス
<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/compliance/>

for management

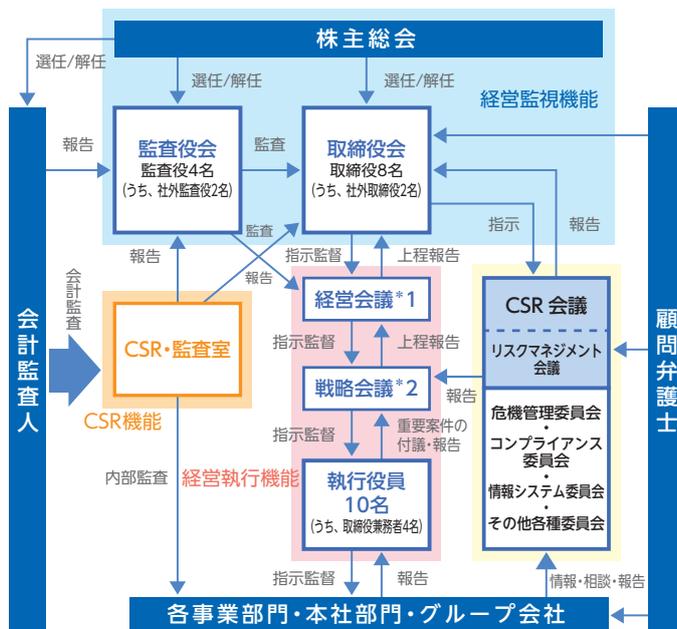
太平洋工業グループは、経営の効率性と企業活動の公正性や透明性を維持・向上させるためのマネジメント体制を構築し、CSR経営の継続的な推進を図っています。

コーポレート・ガバナンス

当社は、経営に対する監視機能強化と経営執行における迅速な対応を図るため、経営監視機能と経営執行機能を分離しています。経営を監視するしくみとして監査役制度を採用し、社外監査役2名を含めた監査役4名が、内部監査部門と連携し業務監査を行っています。事業推進にあたっては執行役員制度を導入し、役割・責任の明確化と意思決定の迅速化を図っています。

経営管理組織としては、株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人等の法律上の機能に加え、戦略会議・経営会議において経営上の重要案件・経営戦略等を審議・検討しています。

取締役会は、経営の基本方針の決定と業務執行の監督を行う機関と位置づけ、経営環境の変化に機動的に対応するため、取締役の数を8名、取締役任期は1年としています。社外取締役については、経営の透明性の確保およびコーポレートガバナンス・コードへの対応として、平成27年6月の定時株主総会において1名増員し、計2名を選任しております。なお、当社の社外取締役2名、社外監査役2名は有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員です。



*1 取締役、監査役および執行役員で構成 *2 取締役で構成

内部統制システム

当社では、2006年5月の会社法施行に対応し、取締役会で「内部統制システムの基本方針」を決議しました。この基本方針のもとコンプライアンスの徹底、リスクマネジメントの強化などの体制を整備し、国内外の全連結対象子会社と持分法適用会社を含めたグループ全体で、内部統制システムの充実・強化を図っています。更に、金融商品取引法に基づき、財務報告の信頼性確

保に向けた内部統制システムの構築と運用・評価を進め、内部監査人による有効性評価と監査法人による外部監査を受けています。最終的には、財務報告に関わる内部統制は有効であると判断し、2015年3月31日を基準日とした内部統制報告書を提出しており、監査法人からも適正である旨の無限定適正意見を得ています。

リスクマネジメント

当社グループは、事業活動を行う上で重要な影響を及ぼすリスクを把握し、適切な対応をとるため、2008年3月に「リスクマネジメント規定」「リスクマネジメント実施要領」を策定し、リスクマネジメント体制を構築しました。危機管理委員会をはじめとする全社の委員会組織や部門が行動計画を策定し、リスクの抽出・分析・評価・対応を実施しています。PDCAサイクルを回すことにより、リスクの未然防止や低減、リスク管理レベルの継続的な向上・改善を図っています。

また、国内・海外の子会社においても、各社に統括リスクマネージャーを設置しており、各社の状況や事業形態に沿った活動を推進し、グローバルでのリスクマネジメントを推進しています。



現場でのリスク抽出



リスクアセスメント研修会

防災訓練



BCP図上訓練



BCMの推進

当社では、自然災害の発生や感染症の拡大など、緊急事態に遭遇した場合、事業資産の損害を最小にとどめつつ、事業の継続と早期復旧を可能とするため、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続の手法・手段などを事前に取り決めておく対策を進めています。

年1回の全社一斉防災訓練や、各工場での図上訓練などによ

り、BCP(事業継続計画)の有効性の検証(BCM)を行い、防災対策の継続的改善に取り組んでいます。

また、毎月11日を「太平洋工業防災の日」として、従業員の防災意識を向上させるための取り組みを定期的実施するほか、全従業員へ地震発生時の行動基準を配布するなど、ルールや計画の告知・徹底に努めています。

コンプライアンス

当社グループは、公正で誠実な事業活動を行うため、「太平洋工業グループコンプライアンス方針」を策定し、その精神を国内外で共有しています。また、コンプライアンスをステークホルダーの期待に応えるという視点でとらえ、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って行動するための指針として「太平洋工業グループ行動基準」を作成し、全従業員に周知徹底しています。

全社的な推進体制として「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスの浸透・定着のための推進活動をはじめ、不祥事の未然防止や早期対応、コンプライアンス徹底に向けた継続的改善を行い、一層の定着を図っています。

啓発・教育では、階層別教育、専門教育、eラーニングに加え、毎年3月をコンプライアンス推進月間と定め、意識高揚に繋がる取り組みを行っています。また、コンプライアンスに関わるテーマを取り上げて解説する「コンプライアンス便り」を月1回、「コンプライアンスメールマガジン」を月2回全社配信しているほか、社内イントラネット上の「コンプライアンス掲示板」に過去の教育資料や、身近な事例を集めたQ&A集を掲載するなど、従業員の意識向上に努めています。

コンプライアンス違反やその恐れのある行為を発見・予見した場合は、従業員が通報・相談する窓口として、「倫理・苦情相談窓口」を設置しています。通報・相談者のプライバシーを厳守し、通報・相談したことで不利益を被ることがないように保護しています。



▲ コンプライアンス掲示板



▲ 太平洋工業グループ 行動基準

適時適切な情報開示

当社は、透明性の高い企業情報・財務情報の適時適切な開示とともに、重要情報に該当しない内容についても積極的な開示に努めています。

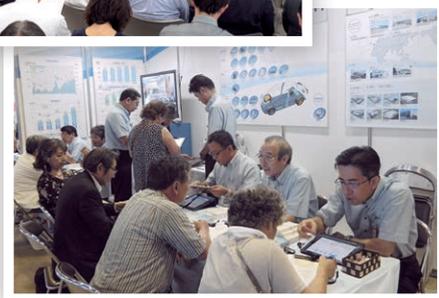
当社ウェブサイトの「IR・投資家情報」ページには、IRに関する多彩なコミュニケーションツールを掲載し、2014年からはメールマガジンの配信も開始しています。アナリスト・機関投資家向けには、決算説明会の開催や、個別面談の要請にもお応えしています。また、個人投資家説明会、名証IRエキスポへの出展や、多くの方にご出席いただけるよう土曜日に株主総会を開催するなど、対話を重視したIR活動を推進しています。

■ 当社ホームページ <http://www.pacific-ind.co.jp>



株主総会

名証IRエキスポ2015





経済的側面の報告

顧客重視と サプライヤーとの協働

for Value Chain



お客様とともに

<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/relation/guest/>

お取引先様とともに

<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/relation/customer/>

太平洋工業グループは、お客様に満足していただける製品・サービスの提供に努めるとともに、お取引先様との強固なパートナーシップを築き、相互信頼に基づく共存共栄をめざしています。

世界 No.1 をめざした こだわりのものづくりを推進

当社は、人づくりこそものづくりの基盤であると認識し、太平洋工業のものづくりDNAの継承と更なる進化に取り組んでいます。徹底的なムダ排除による原価低減をめざし、トヨタ生産方式によるものづくりを推進しており、現地・現物・現認で、「カイゼン活動」をグローバルに実施し、SQCDD[※]でNo.1のものづくりをめざしています。

2014年度は製品立ち上がりから補給品になるまでの履歴管理を徹底する「母子手帳活動」、「不良100日ゼロ活動」、「朝市活動」などに継続して取り組むとともに、新たに、職場メンバーで問題を洗い出し、改善方法を検討する「ブレイクダウン活動」を開始しました。また、中期経営計画「OCEAN-18」で掲げた品質目標を達成するため「SQC活動」として、技術系社員を対象に品質についての教育を行っています。

※SQCDD: Safety(安全) Quality(品質) Cost(価格) Delivery(納期) Development(開発)



海外拠点での改善活動(タイ)



海外拠点での改善活動(米国)

安全第一、品質第一、お客様第一



▲ ISO9001登録証

当社は、創業以来培ってきた固有・保有技術に磨きをかけ、常に進化、イノベーションを追求するクリエイティブ企業をめざしています。新たな価値を創出し、お客様に満足していただける高品質な製品を提供するため、設計・生産準備の段階から品質の造り込みを行うとともに、各工程で徹底した品質チェックを行い、グローバル基準の品質保証体制を構築しています。ISO9001は全事業所で認証取得し、開発から生産に至るまでの一貫した品質保証体制を更に強固なものにしています。



海外拠点での改善活動(中国)

CS(顧客満足)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定期的に顧客満足度調査を行い、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)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」等も国内外で積極的に開催しています。



技術展示会

2014年11月、韓国のPVI社(太平洋バルブ工業株式会社)がGeneral Motors Company, LLC(以下GM社)より「GM Supplier Quality Excellence Award」を受賞しました。

これはGM社に製品を納入する全世界の企業の中から、品質実績が優秀な企業に授与される賞で、今回はPVI社のチューブレスバルブ納入不良率が、全世界において1年間0%であったことが評価されての受賞となりました。

GM社からの表彰盾



公正な取引のために

当社は、お取引先様とともに成長し、対等・公平な立場で利益を分かちあえる強固なパートナーシップを築くことが重要であると考え、長期的な共存共栄の実現をめざしています。こうした考えは、「購買基本方針」として明文化し、当社ホームページ「購買情報」で公開しています。調達における法令遵守も強化しており、下請法を遵守した公正な取引の徹底を図っています。

また、主要仕入先様に対しては、「会社方針説明会」等を定期的に開催し、方針や事業の目標、課題の共有化を図っています。当社の主要仕入先様36社で構成される「太平洋グローバル会」は、相互信頼の関係のもとに経営基盤の強化、ものづくり力の向上を図ることを目的として3部会に分かれ活動しており、評価制度を導入し、年に1回優秀な仕入先様を表彰するなど、パートナーシップの強化に努めています。



グローバル会リスクアセスメント教育

太平洋グローバル会の活動

「太平洋グローバル会」は、当社に部品や金型などを納入する主要仕入先様で構成する団体で、各種講演会への参加、工場見学会の開催、安全パトロールの実施、安全・品質向上の取り組み、危機管理やCSR勉強会を実施するなど、当社と一体となり、様々な活動に取り組んでいます。2014年度は、コンプライアンス教育やBCP(事業継続計画)セミナー、安全体感教育、リスクアセスメント教育などを実施し、サプライチェーン全体でリスクマネジメント強化に取り組んでいます。

▼グローバル会安全体感教育



グローバル会会社方針説明会

CSR 調達の推進

当社は、サプライチェーン全体でのCSR推進をめざし、「仕入先CSRガイドライン」に基づく継続的な活動を展開しています。2011年度からは、仕入先様各社で「CSR診断シート」による自己評価を実施、企業体質の強化に役立てていただいています。

また、サプライチェーン全体で環境活動、環境負荷物質管理を推進するため、2011年度に策定した「グリーン調達ガイドライン」は、内容の見直しを行いながら運用しています。また、2013年度からJAMA/JAPIA統一データシートを採用し、納入

品の成分情報調査を行うとともに、シートを正しく利用するため、お取引先様への教育を行っています。紛争鉱物問題については、お取引先様と連携してサプライチェーンにおける透明性を確保し、責任ある鉱物調達の実践に取り組んでいます。

今後も、お取引先様と一体となって環境活動に取り組むとともに、各海外拠点での展開を推進していく予定です。



▲ グリーン調達ガイドライン



社会的側面の報告

従業員とともに



従業員とともに

<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/relation/staff/>

for Employees

太平洋工業グループは、「人間尊重」を基本に、従業員が心身ともに健康で安心して働ける職場づくりと、働きがいと誇りを持ち、創造力・チャレンジ精神が発揮できる環境・しくみづくりを推進しています。

人財育成の推進

当社では、「ものづくりは人づくり」をキーワードに、コア人財の確保と次世代人財の育成を推進しています。OJTを基本とした技術・技能の伝承に注力するほか、毎年、年間教育訓練プログラムを作成し、職種・階層ごとに教育を実施しています。また、海外で活躍できる人財の育成を目的に、若手社員を対象とした海外短期留学や語学教育を実施するとともに、海外会社で現地人財を採用し、日本で技術教育を行うなど、グループ全体でグローバル人財育成に取り組んでいます。



新入社員研修でのグループワーク

ダイバーシティ(多様性)の推進

当社では、従業員は会社の財産であり、個々の多様性や能力を生かして、はつらつと働ける組織をつくるのが会社の発展に繋がると考えています。個性・価値観・文化・慣習・歴史などをお互いに尊重し、生き活きと働ける職場環境づくりに努

めています。外国人や高齢者、障がい者雇用等にも積極的に取り組んでおり、障がい者の雇用率は2.04%と、法定雇用率2.0%を達成しています。

TOPICS 新人事制度の導入



新人事制度説明会

経営環境の変化により、求める人材像が大きく変化したこと、また現在の社会情勢への対応や労働環境の向上のため、以前より検討を進めてきた新人事制度を2015年4月1日より導入しました。新制度は、「提案し行動できる人材の育成」と、「チャレンジする企業風土の醸成」を目的としています。今後は、社員がより力を発揮してグローバルに活躍し、ワークライフバランスが実現できるよう、新制度の円滑な運用と定着を図っていきます。

女性の活躍推進

全女性従業員のうち、役職に就いている女性は11%(19名)で、性別・年齢に関わらず、その能力と経験を生かせる環境づくりを推進しています。男女問わず、能力のある人材を採用・選考し、能力に応じた業務の割り振りが必要な教育を行っています。さらに自己啓発費用補助や資格取得表彰制度により、自身のキャリア形成への後押しをしています。2013年10月には、積極的な女性活躍推進への取り組みを行う企業として、「ポジティブアクション応援サイト」で、取り組み内容を公開しました。今後、女性リーダー層の育成と更なる女性活躍をめざしていきます。



太平洋工業の従業員数

※2015年3月末

	男	女	合計
人数	1,482人	173人 (うち管理職3名)	1,655人
平均年齢	39.4歳	38.4歳	39.3歳
平均勤続年数	14.9年	15.2年	14.9年

従業員の状況

		2010	2011	2012	2013	2014(年度)
育児休業者数	女性	育休取得者 8人	10人	8人	10人	8人
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	男性	育休取得者 1人	0人	1人	0人	0人
障がい者雇用比率		2.03%	2.06%	1.95%	2.07%	2.04%
高齢者再雇用者数		21人	24人	33人	48人	55人



ノートルダム大学(米国)への語学研修



先輩社員制度育成成果発表会

ものづくりグローバル大会

ワークライフバランスの推進

当社では、従業員が夢や希望を抱き、やりがいのある仕事と充実した私生活のバランスを取りながら、持っている能力を最大限に発揮できる環境・風土づくりに力を入れています。「絆と成長」をスローガンに、労使一体でワークライフバランス(WLB)を推進し、毎年11月23日をWLBの日、その日を含む1週間をWLB週間と定め、標語・ポスター・「私のWLB宣言」などを募集し、社員の意識高揚を図っています。

両立支援の取り組み

ライフステージのあらゆる状況に応じて、仕事と私生活を両立できる制度や教育を整備し、継続して働きやすい環境をめざしています。育児に関しては、法を上回る諸制度とその周知に加え、「育児休業支援プログラム」で育児休業者への教育・フォローを実施、育児との両立をサポートしています。また、子が生まれた男性社員とその上司へ「父親のWLBハンドブック」を送付し、男性の子育て参画への理解促進と、仕事と子育ての両立によるモチベーション向上の好循環実現を図っています。

厚生労働省より次世代認定マーク「くるみん」を取得しています。



更なる両立支援として、2015年3月より通常勤務では留守家庭保育所等への送迎が出来ないなどの社員には短時間勤務の期間を小学校4年生までに引き上げる等、制度を拡充しました。また、2015年7月には岐阜県が進める「仕事と家庭とともに大切に作る職場づくり」に積極的に取り組む企業として「岐阜県子育て支援企業」へ登録しました。

介護に関しては、「介護休業ハンドブック」を社内イントラネット上で公開し、情報提供を行っており、2014年度は1名(男性)が制度を利用しました。



育児休業者への家庭教育研修会



食生活改善指導



安心・安全な職場づくり

当社は、安全第一を基本とし、従業員が健康で安全・安心に働け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を柱としたグローバルな安全管理活動を推進しています。リスクアセスメントの取り組みでは、潜在リスクの洗い出しと、顕在化した問題点・課題に優先順位をつけて対策することで、組織的なリスクの低減と、労働災害ゼロに向けた継続的改善を図っています。また、従業員の心身両面にわたる健康づくりの支援として、産業医による健康指導や食生活改善指導などを行っています。

休業災害度数率グラフ(労働時間100万時間当たりの休業者数)





社会的側面の報告

グローバルな社会貢献活動



社会貢献活動

<http://www.pacific-ind.co.jp/csr/social/>

for Society

太平洋工業グループは、良き企業市民として社会との共生を図り、地域や社会から信頼され期待される「真のグローバル企業」をめざしています。豊かな社会の実現と持続的な発展に貢献するため、国や地域に根ざした社会貢献活動を推進しています。

夏休み科学教室

小学生を対象に科学教室を開催。ペットボトルで作ったプロペラを使い、風力発電に挑戦しました。蓄電池に電気を溜め、自動車模型を走らせてカーレースを行いました。



次世代育成

次世代を担う子供達や、学生、研究者を支援する様々な取り組みを行っています。

小川科学技術財団



当社の創業者故小川宗一が創設した公益財団法人小川科学技術財団は、科学技術の振興と地域産業の発展に貢献することを目的に、毎年岐阜県内の大学や高専、高校などの研究者に対し助成金を交付しています。2014年度は25件の研究課題に対し、総額1,415万円の助成を行いました。2015年度には創立30周年を迎え、記念事業を実施する予定です。

工場見学

東大垣工場にて地元高校の生徒・教員らを対象に工場見学を開催しました。ものづくりの工程を紹介するとともに、「働く」ことへの意識向上を図っています。



PIT社学校備品寄贈

タイの子会社では毎年近隣の小学校に、教育備品を寄贈しています。2014年度はパソコン、テレビ、キャビネット等を寄贈しました。





大垣市民大賞受賞(女子)



長崎がんばらば国体準優勝(女子)



ソフトテニス部

【女子】2014年10月の「長崎がんばらば国体」に岐阜県代表として出場し、準優勝を果たしました。「第28回ソフトテニス日本実業団リーグ」で優勝、2015年2月には日本リーグへの昇格を決めました。これらの成績が認められ、2015年7月、「第12回大垣市民大賞」を受賞しました。

【男子】2015年9月の「全日本社会人選手権大会」において、吉田・宮田ペアが第3位に入賞しました。宮田選手は、日本代表メンバーとして国際大会でも活躍しており、2015年6月の「第14回チャイナカップ国際ソフトテニス大会」では、国別対抗団体戦で日本代表チームが優勝しました。



©Kaz Photography/FC GIFU

FC岐阜

J2リーグに所属する「FC岐阜」をオフィシャルスポンサーとして応援しています。2015年5月には「太平洋工業サンクスマッチ」を開催しました。

地域振興・スポーツ振興支援

教育・文化・スポーツ支援をはじめ、地域活性化のための活動を推進しています。



大垣ミナモソフトボールクラブ

大垣市のクラブチーム「大垣ミナモソフトボールクラブ」の活動を、地域の企業とともに支援しています。

十万石まつり

地域活性化と交流促進のため、地元イベントに積極的に参加しています。



若手社員らによるよさこい演舞



労働組合東北ボランティア

当社の労働組合員が東日本大震災で被災した地域を訪問し、養殖で利用する網の清掃ボランティアを行いました。

義援金の寄付

甚大な災害が発生した際は、国内外を問わず、社内で募った義援金の寄付を行っています。





当社では、3つの経営理念のひとつに「環境理念」を掲げるとともに、社会から期待される“良い会社”をめざし、5つの環境方針を定めて、事業活動のすべての段階で環境保全に配慮し、行動しています。



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。



- 環境に優しい製品の提供、および環境負荷の低減に配慮した開発から生産・出荷までの生産活動等を通じて、社会に貢献することをめざすとともに、グローバルに地域社会との共生を図ります。
- 事業活動の諸条件を反映した環境目的・目標を設定し、省資源・省エネルギー・再生利用等により、環境保全の向上に努めます。
- 法規制、地域条例、業界ガイドラインはもとより、自主管理基準を定め遵守します。
- 内部環境監査を定期的実施し、環境マネジメントシステムの定着化と有効性の向上を図り、環境の継続的改善および汚染の予防に努めます。
- この環境方針を内外に周知し、社員は地域社会の一員として、環境活動に取り組めます。

2015年度の環境目的・目標

	目的	目標
1 環境に優しい製品・工法・技術の開発	2015～2020年度までの新技術・新工法開発 累計件数： 150 件以上	2015年度の開発件数： 25 件以上
2 CO ₂ 排出量の削減	2030年度までにCO ₂ 売上原単位を 2007年度比 20 %削減	2015年度は2007年度比CO ₂ 売上原単位を 8 %削減、排出量 23,850 t以下 CO ₂ 売上原単位を2014年度比 1 %以上改善
3 廃棄物発生量の削減 (マテリアルリサイクル除く)	2030年度までに 2001年度比 73 %削減	2015年度は 2014年度比 5 %削減(目標325t)
4 VOC大気排出量の削減	2030年度までに 2000年度比 40 %削減	2015年度は 2014年度比 5 %削減(目標146t)



▲ISO14001登録証

ISO14001の取得状況

当社では、ISO14001の認証取得はメーカーとしての必須要件として捉え、グループ会社を含めたグローバルな環境マネジメントシステム(EMS)の積極的な構築と維持に努めています。

環境の外部監査と内部監査

当社では、環境マネジメントシステムの適正な運用および継続的な改善を図るため、「外部機関による審査」と併せ、「内部監査」と「マネジメントレビュー(トップ点検)」を実施しています。内部監査は、相互監査による率直な議論・意見・提案を行う重要な機会とし、全体レベルの向上を図っています。



エコシップ・モーダルシフト事業 「優良事業者国土交通省海事局長表彰」を受けました

この表彰は、海運事業者と荷主企業が一体となって、フェリー・コンテナ船等の利用を促進(モーダルシフト)している企業に対し、国土交通省海事局より贈られるものです。当社が2009年より、岐阜県内拠点と九州工場とを結び便を陸送からフェリー輸送へと切り替え、CO₂排出量の低減に寄与したことが評価されました。



授賞式



九州工場太陽光パネル



CO₂排出量の削減

当社は、低炭素社会の実現に貢献するため、環境省が2014年からスタートさせたキャンペーン「Fun to Share」に賛同し、エネルギー源の見直しや省エネ設備への転換による省電力化、CO₂排出量削減に貢献する製品・工法・技術の開発を推進しています。

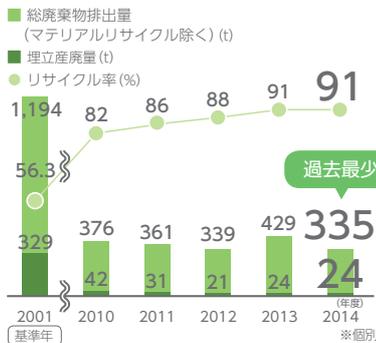
また、工場・事務所内の照明を順次LEDに切り替えるとともに、2013年から自家消費用の太陽光発電システムの導入を進めています。岐阜県内の5工場と九州工場で設置が完了しており、2015年度内には、栗原工場への導入を予定しています。

CO₂排出量の推移



廃棄物の削減

廃棄物関連の推移



当社は、廃棄物排出量の削減と、発生した廃棄物を再資源化し、埋立廃棄物を削減する取り組みを推進しています。廃ゴムや樹脂などを中心にマテリアルリサイクル化を進めるとともに、総廃棄物排出量の削減に努めています。

2014年度は、西大垣工場に保管していた5台のコンデンサーや1台のトランス等のPCB電気工作物を、PCB特措法に基づき適正に処理しました。



お取引先様向け
JAMA/JAPIA統一データシート勉強会



化学物質管理

当社では、国内外の法令を遵守し、原材料に含まれる環境負荷物質の管理・削減を図るとともに、生産工程で使用する化学物質を適正に管理しています。工程改善・代替技術の開発に取り組んでおり、塗料の切り替え、塗装レス製品の開発など、VOC削減に努めています。

2015年1月には、納入品の成分情報調査に採用しているJAMA/JAPIA統一データシート記入方法の勉強会をお取引先様向けに開催し、サプライチェーンも含めた環境保全活動と化学物質管理の強化を図っています。

VOC排出量の推移 (t)





太平洋工業グループは、自然や地域との共生をめざし、
生物多様性保全に向けた取り組みや、
環境コミュニケーションの充実を図っています。



生物多様性の取り組み

当社は、「生物多様性民間参画パートナーシップ」に参加し、
生物多様性の保全を重視した自然保護活動を推進しています。

太平洋里山の森活動

太平洋工業グループは、2009年に岐阜県・大垣市と「企業との協働による森林づくり協定」を締結し、同市上石津町の「太平洋里山の森」において、様々な活動を行っています。

2014年10月には、過去に植えた苗木が枯れてしまった箇所への植樹や、ピオトープの修復作業などの管理活動を行いました。今後も循環型社会や森林・環境問題の理解促進に繋がる活動に取り組んでいく予定です。



植樹活動



しいたげができました！
2013年11月の里山の森活動において、間伐材へのしいたげの菌打ち体験を行い、各家庭で育てていましたが、2015年3月頃、大きなしいたげができたと報告が寄せられました。

カワゲラウォッチング

当社は、本社・西大垣工場に隣接する小学校が実施する水質調査「カワゲラウォッチング」をサポートしています。これは、身近な河川に住む生き物を探取し、水質保全や環境の大切さを子供たちに知ってもらう活動で、当社従業員は子供たちの安全を見守りながら、一緒に活動し、毎年全員に川の生き物図鑑の下敷きを寄贈しています。



カワゲラウォッチングをサポート



環境コミュニケーション

当社では、各工場の近隣住民の皆様や行政担当者を会社にお招きし、定期的に地域懇談会を開催しています。環境保全や安全、CSRの取り組みをご紹介するとともに、実際に工場を見学いただき、意見交換を行っています。

また、メッセナゴヤに継続出展するとともに、中学校や大学で出張教育を実施し、次世代環境教育を行っています。



メッセナゴヤ
2014



岐阜大学での
環境講座

大垣市市民環境賞を受賞

2015年3月、大垣市情報工房にて開催された第15回大垣市環境フェスティバルにおいて、当社が「大垣市市民環境賞」を受賞しました。

これは、大垣市環境基本計画に基づく環境施策を積極的にを行い、地域の環境保全や環境教育に貢献した市民または事業所に贈られる賞で、当社の「太平洋里山の森活動」「地域の清掃活動」「環境ボランティア活動」「環境に関する地域社会貢献活動」等が評価されたものです。



グリーン電力の購入

当社は、大垣市が進めるグリーン電力活用推進事業の一環である、グリーン電力の購入に協力しています。これは、家庭での太陽光発電で発電・消費した電力を「環境価値」として大垣市が買い取り、さらにそれを地元企業が買い取ることで、エネルギーの地産地消をめざすものです。当社は2015年3月にこのグリーン電力を購入し、生産施設内で利用しました。

当社はグリーン電力の購入を通して地域の太陽光発電の普及・促進に貢献し、今後も良き企業市民として、企業活動と環境の調和をめざしていきます。



第三者意見

創業85周年を迎えられたこと、お慶び申し上げます。創業100周年を視野に、御社は長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION 2020」にて夢とミッションを明確にし、様々な“シンカ”に取り組んでいらっしゃいます。ここでは、今回およびこれまでのCSRレポートから読み取れる御社の“シンカ”について取り上げたいと思います。

株式会社 OKB総研

大垣共立銀行のシンクタンクとして、銀行と一体となり、地域の産業・経済および暮らしと文化などについての調査・研究を通じて、産業の振興、企業の発展、および地域の皆様のくらしと文化の向上をめざしている。「地方創生」の時代に地域にとって最適なシンクタンクでありたいとの覚悟を込めて、平成27年7月1日より社名を「共立総合研究所」から「OKB総研」へと変更した。



株式会社 OKB総研

取締役社長

五藤 義徳

1. 既に進む“シンカ”

第一は、グローバル企業としての“シンカ”です。現在、御社の海外子会社は12社にのぼり、2014年度の海外売上高比率は49.5%に達し、海外従業員比率は50%を超えています。100周年を迎える2030年には、さらにグローバル化が進んでいるでしょう。一方で、ローカル(地域)に根付く“シンカ”も進んでいます。ローカル化は、特集1におけるラモス監督との対談で小川社長が述べられた「働く人がいて、地域とともに成長していく」という視点のもと進められています。例えば、太平洋グローバル会での安全体感教育やコンプライアンス教育など取引先企業と一体となった取り組みや、小学生を対象にした夏休み科学教室の開催、十万石まつりへの参加など、地元に着目した取り組みが展開されています。このような地域活動は日本に限らず、タイの子会社における近隣小学校との交流など海外でも展開されており、今後、こうしたローカルに根付くことを目的とした取り組みが更にグローバルに広がっていくことでしょう。

第二は、「ものづくりは人づくり」の“シンカ”です。昨年紹介された国内で活躍する女性社員の事例に続き、今年の特集3では海外子会社で活躍する女性社員が紹介されています。女性社員の活躍は、海外子会社でも進んでいるようです。女性社員の活躍を推進する取り組みは、男性社員、障がいを持つ社員、外国籍社員などあらゆる社員がその多様性や能力を活かすためのダイバーシティ経営につながるものです。海外子会社とともに日本におけるダイバーシティ経営の推進を期待したいと思います。

2. 今後期待したい“シンカ”

次に、今後期待したい“シンカ”を挙げたいと思います。今年も特集2で取り上げられているTPMSは、今後の御社の経営戦略上重要な製品です。このTPMSの技術的な開発を進めることに加え、その利用においても広く社会に普及させる取り組みを期待したいと思います。

アメリカに始まり、欧州や新興国に広がりつつあるTPMS義務化の流れはいずれ日本にも広がるでしょう。しかし、法制化を待つだけでなく、より積極的に日本社会で普及させるために、技術的な改善やコスト低減はもとより、その利用を促進する取り組みをCSRとして進めてはいかがでしょうか。例えば、環境価値のある製品を購入するグリーン購入のように、安全性の向上や燃費の向上といった社会・環境価値を持ったTPMSを装着した車両をCSRとして購入してもらえれば、TPMSの普及を図れるでしょう。環境や安全など社会的に広く共有された価値を具現化した製品・サービスを企業が市場を通じて社会に普及させることは、基準作りが市場競争を勝ち抜くカギになりつつある現在のグローバル市場での新しいCSRとなっています。

CSRをコンプライアンスや環境保全だけでなく、より積極的な社会への働きかけとすることは、巻頭のトップメッセージで掲げられた「ものづくりを通じた社会への貢献」にもつながると思います。

100周年を目指して、さらなる御社のCSRの“シンカ”に期待します。

第三者意見を受けて



CSR担当
取締役専務執行役員

小川 哲史

CSRレポート2015に、貴重なご意見をいただきありがとうございます。当社グループは、長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION 2020」を掲げ、CSRを経営の最重要課題と位置づけ、「5つのシンカ」をキーワードに企業価値向上に取り組んでいます。今回のレポートでは、3つの特集を中心に取り組みを紹介させていただきましたが、国内外それぞれの地域に根ざしたCSR活動や、昨年から引き続き特集した女性活躍推進の取り組みに対し、一定の評価を頂きましたことは、大きな励みとなります。また、「今後期待したい“シンカ”」として、TPMSの普及促進のご意見を頂きました。本業を通じたCSR活動の推進と認識し、TPMSの更なる進化と、より広く社会に普及させる取り組みを検討してまいります。

2014年度はFCVの本格販売が開始され、自動車業界における環境保全への取り組みは新たなステージを迎えています。環境問題をはじめとする社会課題の解決に貢献できるよう、製品・技術の開発を積極的に推進するとともに、社員一人ひとりが仕事のやり方を変え、製品・サービスの付加価値を高めてまいります。また、事業のグローバル展開を進める中、多様な価値観を持つ社員が生き生きと働けるよう、ダイバーシティ経営の実現にも努めてまいります。

今回のCSR活動に対する評価と意見を真摯に受け止め、あらゆるステークホルダーの皆様との対話・連携を深めながら、CSRを経営の基軸として推進してまいります。



表紙の絵は、当社社員の子供たちが環境について描いたポスターです。
かけがえのない地球を守るために何ができるか・・・
親子で会話をしながら環境への関心を高めてもらうことを目的に、
社内募集を行い、ロビーに展示をしています。
子供たちが絵に込めた心からのメッセージを
感じとっていただければ幸いです。

www.pacific-ind.co.jp

 **太平洋五業株式会社**

〒503-8603 岐阜県大垣市久徳町100番地
TEL : 0584-91-1111(大代表) FAX : 0584-92-1804

このCSRレポートには、森林に配慮して適切に管理された森林認証用紙 (FSC®認証用紙)、有害な VOC (揮発性有機化合物) 成分が含まれていない植物油インキ、印刷時に浸し水を使用せず同じくVOCを大幅に低減する水なし印刷が採用されております。

