SUSTAINABILITY REPORT 2022

思いをこめて、あしたをつくる
Passion in Creating Tomorrow

PACIFIC 太平洋工業株式会社

BRAND SLOGAN

ブランドスローガン

思いをこめて、あしたをつくる

Passion in Creating Tomorrow

私たちは、安全・環境・快適性能向上に寄与する
新事業・新技術・新製品開発を通じて、
社会から信頼され、期待される企業として持続的な成長を続けていきたいと考え、
その思いを込めて、“ブランドスローガン”を策定しました。
モビリティ社会を見据え、豊かで安全・安心な未来を提案できるものづくり企業、
そして、持続可能な社会の実現に貢献する企業をめざして、
情熱を持って未来を創造していきます。

CORPORATE PHILOSOPHY

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。

CONTENTS

イントロダクション
- ブランドスローガン・企業理念 01
- 目次・編集方針 02

トップメッセージ 03

太平洋工業グループ紹介
- 概要 05
- あゆみ 07

特 集｜トップ対談
人が活きる経営 09

めざす姿 13

価値創造モデル 15

マテリアリティ 17

マテリアリティに基づく
サステナビリティ経営 19

マネジメント 21

ステークホルダーとの
信頼醸成 24

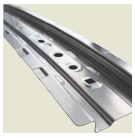
製品を通じた社会・
顧客課題の解決 29

環境負荷の極小化 33

人財の尊重と活躍 39

財務
- 連結財務諸表（要約）／株式情報 43
- 主要経営指標サマリー 45

第三者意見 46



サステナビリティレポート2022 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「サステナビリティレポート（旧CSRレポート）」を発行してきました。

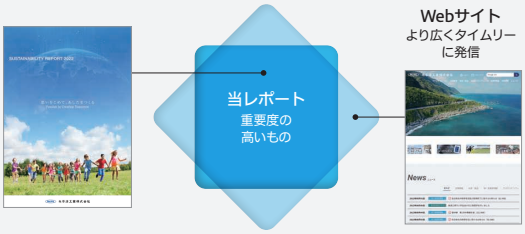
現在当社では、2020年特定したサステナビリティに関するマテリアリティに基づき、サステナビリティ経営を進めています。今回のレポートでは、特定した15のマテリアリティへの取り組みやKPIの進捗状況をご報告しています。

ステークホルダーの皆様の忌憚のないご意見をお待ちしています。

【その他の媒体】

Webサイト

サステナビリティ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サステナビリティの取り組みや、数値・データ等の詳細および随時最新の情報を開示しています。



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

2021年4月1日～2022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

太平洋工業グループ
（原則として、当社および連結子会社。開示データがこれと異なる場合は、個別に範囲を記載しています）

・発行日

2022年9月30日

・発行部署

太平洋工業株式会社　経営企画部
TEL 0584-93-0110　FAX 0584-93-0112

・参考としたガイドライン

GRIスタンダード
ISO26000
国際統合報告ガイドライン(IIRC)
TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言 最終報告書
SASBスタンダード
（参考のため、部分的な開示を含め、関連箇所にアイコンを付しています。）

見通しに関する注意事項

本レポートには、現時点で入手可能な情報などに基づいて予想された、戦略、計画、目標等、将来の見通しが含まれています。これら将来の見通しは、リスクや不確定な要因等によって、記載内容と異なる結果となる可能性があります。従って、当レポートに含まれている将来の見通しについて、その内容が正確であると保証するものではありません 。

サステナビリティを実効する人財の重要性を認識し、荒波を乗り越え、持続可能な価値を創造していきます。

当社グループは、ブランドスローガンである「思いをこめて、あしたをつくる」を掲げ、
創業100年となる2030年と、その先の未来に向かって、
長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION」のもと、サステナビリティ経営を進めています。

激動のなか、着実に事業を推進

CASE・電動化などモビリティ社会への移行が加速するなか、新型コロナウイルスの蔓延、資源価格の高騰や部材供給の制約、さらにはウクライナ情勢の影響など、当社グループを取り巻く環境は厳しさと不透明さを増しています。

このような中、当社グループでは、感染防止に努め、原価改善の推進、受注変動に合わせた生産体制構築、人員・部材の確保等を行ってまいりました。また、SDGs・カーボンニュートラルといった社会的課題も踏まえ「PACIFIC環境チャレンジ 2050」を策定し、CO_2削減などに取り組んでいます。

プレス事業においては、車体軽量化に寄与する冷間プレス工法による超ハイテン製品、バッテリーケース・鍛圧プレスなどの機能部品、ホイールキャップや防音防振に資する樹脂製品など、電動車向け製品の開発と販売推進を図りました。軽量化ニーズの拡大に伴い、カーボンニュートラルを見据えたプレス製品向け新工場を、岐阜県大垣市の東大垣工場隣接地に建設中です。

バルブ事業では、創業の製品であるタイヤバルブをはじめ、TPMS・カーエアコン用バルブ・産業用バルブなど、グループ会社であるSchraderと連携して展開しています。また電動車での搭載拡大が見込まれるヒートポンプ式カーエアコン用制御バルブの製品開発に力を入れています。

マテリアリティに関する取り組み

当社は2020年に、SDGs（持続可能な開発目標）も踏まえ、当社グループの重要課題「マテリアリティ」を特定し、昨年これに基づいた主な取り組みとKPIを策定しました。

このマテリアリティに盛り込まれている、人権・人財・環境・責任ある調達等の要素は、当社グループの「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」に盛り込み、国内外・仕入先様とともに、具体的な取り組みを実施するとともに、勉強会・社内報・メルマガ等での啓発も進めています。

また、「製品を通じた社会・顧客課題の解決」としては、製品・材料開発、工法・生産技術を活かして、コスト低減や軽量化、LCAでの環境負荷低減などに取り組んでいます。このような取り組みが評価され、2021年度には、お客様からグローバルで20件の表彰をいただきました。また、既存技術を活用した新製品開発では、昨年発売したワクチン輸送などで活躍のマルチセンシングロガー「e-WAVES」に続き、今年6月には人手不足が深刻な牛農家の課題解決に資する牛体調モニタリングシステム「CAPSULE SENSE」を上市しました。

喫緊の課題である「気候変動の緩和および適応」では、昨年5月にTCFD提言に賛同し、シナリオ分析の手法を用いながら、気候変動が当社グループに及ぼすリスクと機会分析の精緻化を図りました。特に、再生可能エネルギーの導入については、PPAを活用した国内外工場に太陽光発電を設置するとともに、九州・東北地域で再生可能エネルギー100%を達成するなど積極的に進めており、2030年の再生可能エネルギー比率20%達成に向けた取り組みを続けています。

人財の活躍

「人財の尊重と活躍」については、2021年2月に策定した「人権方針」に基づき、人権デューディリジェンスを進めています。また、健康への取り組みとして、「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されました。現在、多様な人財が活躍できるように、女性管理職比率目標を策定するとともに、女性採用の強化を図っています。今後は、女性のみならず、外国人や中途採用者、その他さまざまな状況で、誰もが個人の特性を発揮できるような環境づくりを通して、ダイバーシティ＆インクルージョン経営を加速していきます。階層別教育やデジタルスキル教育等も進め、多様な人財が成長して、新しい価値を生み出していける組織・風土を形成してまいります。

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

世界4極体制で、グローバルな事業活動を行っています。

会社概要

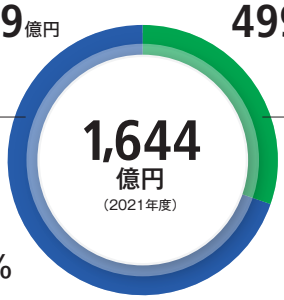
社　　名	太平洋工業株式会社
所　在　地	岐阜県大垣市久徳町100番地（本社） TEL 0584-91-1111（大代表）
設　　立	1930年8月8日
代　表　者	代表取締役社長　小川 信也
資　本　金	73億1,600万円（2022年3月末現在）
従業員数	1,988名（連結：4,763名）
事業内容	自動車部品、電子機器製品等の製造ならびに販売
株式上場	東京証券取引所プライム市場、名古屋証券取引所プレミア市場
証券コード	7250

事業別概要

事業別セグメントは、プレス・樹脂製品事業、バルブ製品事業、その他（情報サービス）の3事業を展開しています。

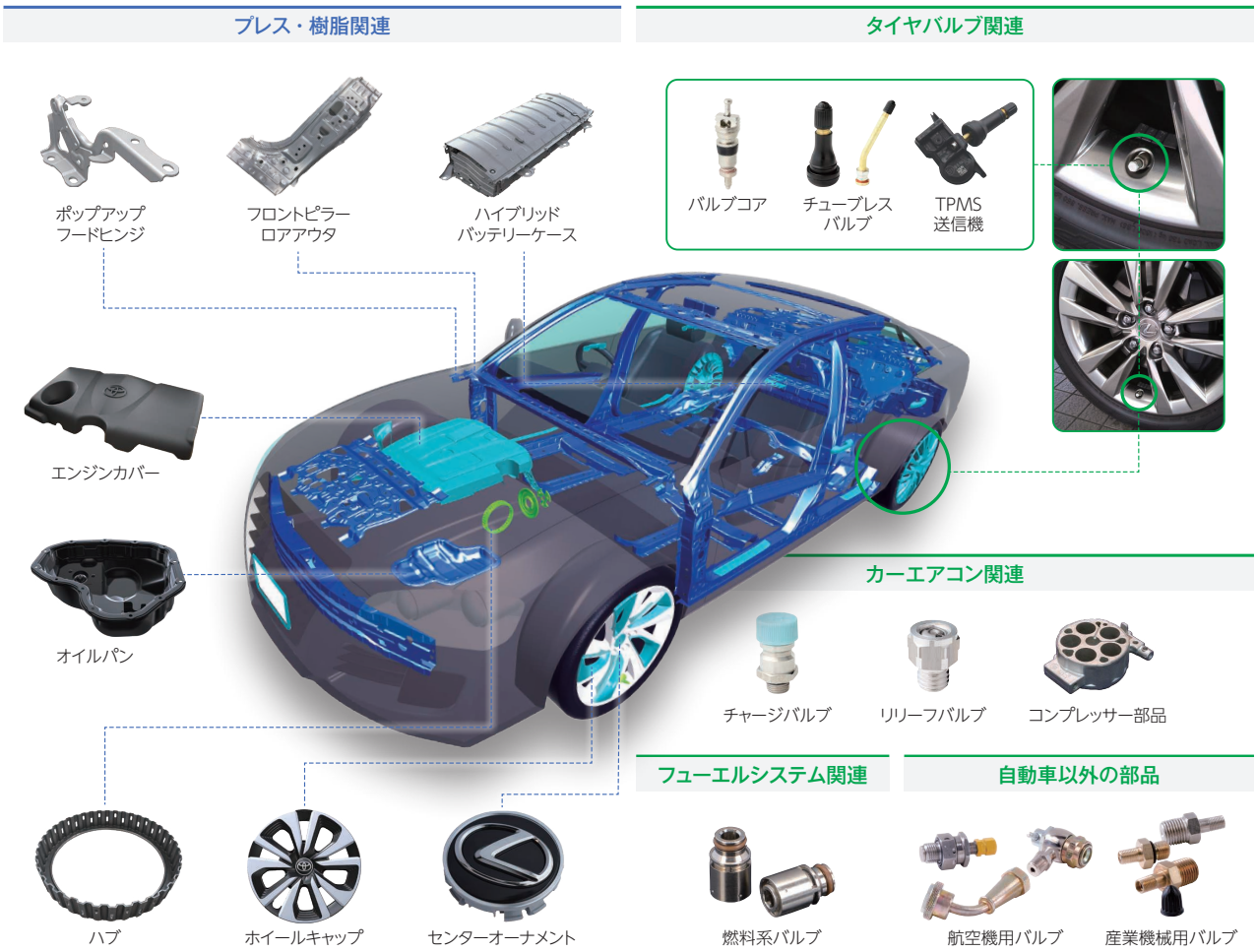
プレス・樹脂製品事業
売上高 1,142億円　営業利益 49億円

バルブ製品事業
売上高 499億円　営業利益 58億円



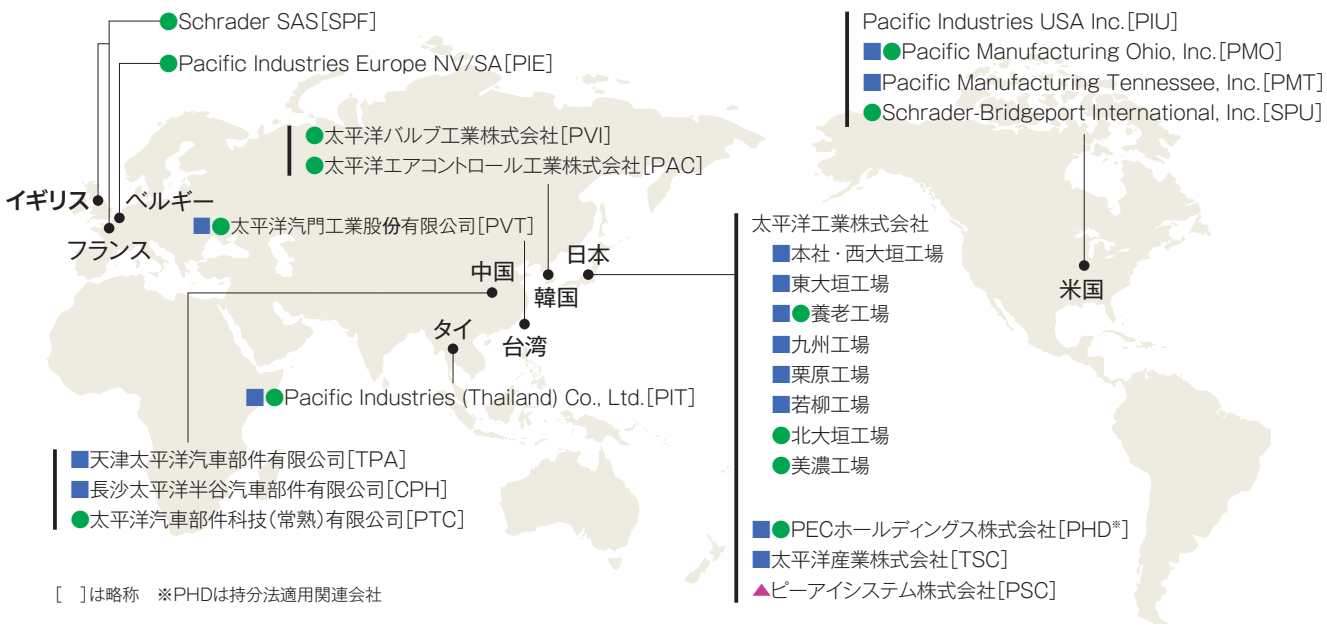
69.5%　30.4%

主要製品紹介



グローバルネットワーク （海外8カ国13社・国内8拠点4社）

■プレス・樹脂製品事業 ●バルブ製品事業 ▲その他

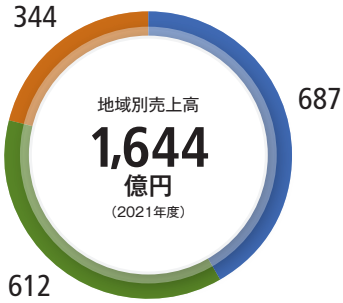


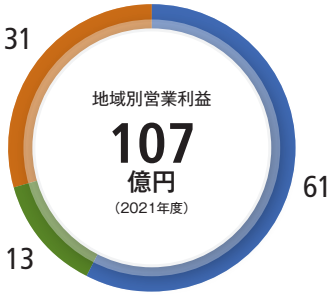
[ ]は略称 ※PHDは持分法適用関連会社

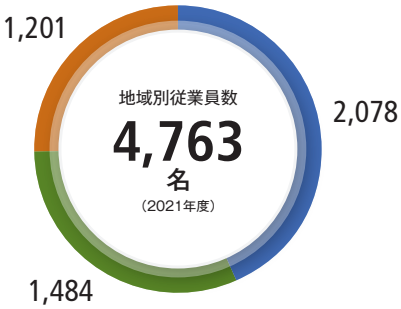
地域別概要

地域別セグメントは、日本・欧米・アジアに区分しています。

■日本 ■欧米 ■アジア

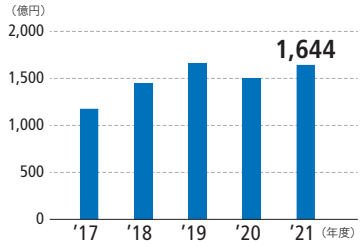




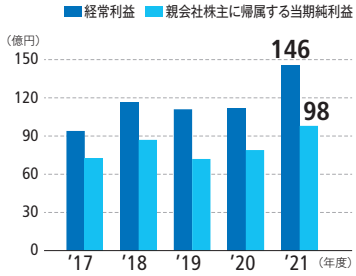


連結業績ハイライト

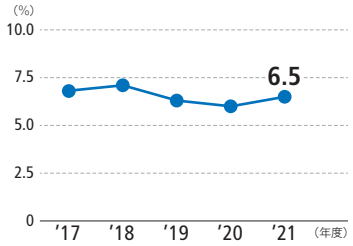
売上高



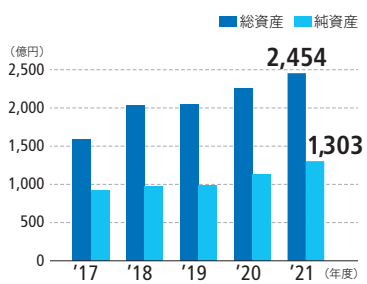
経常利益／親会社株主に帰属する当期純利益



売上高営業利益率

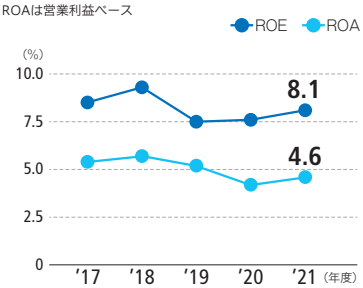


総資産／純資産

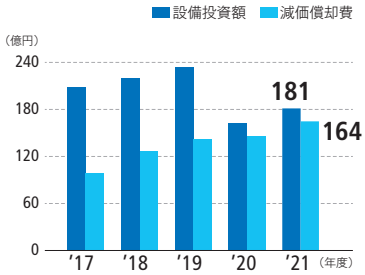


ROE ／ ROA

※ROAは営業利益ベース



設備投資額／減価償却費



イノベーションとグローバル化の推進で さらなる飛躍をめざす

1930

1930/8

太平洋工業合名会社を設立し、自動車用バルブコアの生産を開始

創業当時の箱入りバルブコア

1936/8

バルブコアの実用新案権を取得

1938/4

太平洋工業株式会社に改組し、新工場を建設

1940

1946/8

トヨタ自動車工業株式会社との取引を開始

1950

1954/7

バルブコアで日本工業規格表示許可工場に認定

1957/7

チューブレスタイヤ用バルブ実用化

1960

1960/11

西大垣工場を新設し、プレス事業を拡充

1970

1970/8

株式を東京・名古屋証券取引所市場第一部に上場

1972/11

北大垣工場を新設し、タイヤバルブ事業を拡充

北大垣工場

1977/9

タイヤバルブ・バルブコアの専門工場として美濃工場を新設

1980

1982/9

プレス用金型の専門工場として養老工場を新設

養老工場

1984/6

台湾に太平洋汽門工業股份有限公司を設立

1987/5

韓国に太平洋バルブ工業株式会社を設立

太平洋バルブ工業株式会社

1988/7

米国にPACIFIC INDUSTRIES USA INC.を設立

1989/3

タイにPACIFIC INDUSTRIES (THAILAND) CO.,LTD.を設立

1990

1990/11

樹脂製品の専門工場として東大垣工場を新設

東大垣工場

1999/5

ISO9001の認証を全社取得

バルブコアで創業

1930年、日本で初めて自動車用バルブコアの開発に挑み創業。「精密時計をつくるよりむずかしい…」と言われたバルブコア※の国産化を果たす。

※バルブコアは、タイヤに空気を入れるバルブの芯として空気圧を保持する部品。

プレス事業スタート

1946年、トヨタ自動車工業株式会社の協力工場となり、1949年、プレス事業がスタート。戦後初の乗用車トヨペットのホイールキャップを納入。ラジエーターグリル、オイルパン、ラゲージヒンジなどを相次いで生産開始。

トヨペット
ホイールキャップ

ラジエーターグリル
などを生産

国内工場・事業拡充

1960年に西大垣工場を建設、1970年代には、バルブ事業拡充のために2工場を新設。
1970年制御機器事業、1979年樹脂事業、1981年電子機器事業、1982年プレス用金型事業をスタートさせるなど、国内工場・事業拡充を図り、将来の成長基盤を確立。

西大垣工場

当社は、2020年に創業90年を迎えました。1930年に自動車用バルブコアの国産化をめざして創業し、プレス・樹脂事業、TPMSの開発、Schraderグループの経営統合など、グローバル企業へと成長を遂げてきました。

2020年に入り、新型コロナウイルス感染症が世界に広がるなか、当社は「感染防止と雇用、生産の維持を第一義に、GLOCALで足元固めをする」という方針で、この難局に挑んでいます。

今後も長年にわたり培われた「ものづくり」の精神と技術を活かしながら、持続可能な社会の実現をめざして、情熱を持って未来を創造していきます。

1999/7

米国にPACIFIC MANUFACTURING OHIO, INC.を設立

PACIFIC MANUFACTURING OHIO, INC.

2000

2000/10

ISO14001の認証を全社取得

2000/12

TPMS送信機の生産開始

2002/11

グローバル生産累計バルブコア100億本、タイヤバルブ50億本達成

バルブコア100億本・タイヤバルブ50億本生産達成記念式

2004/9

韓国に太平洋エアコントロール工業株式会社を設立

2005/4

中国に天津太平洋汽車部件有限公司を設立

天津太平洋汽車部件有限公司

2006/12

プレス·樹脂製品の生産工場として九州工場を新設

九州工場

2010

2010/5

プレス・樹脂製品の生産工場として栗原工場を新設

2011/11

中国に合弁会社長沙太平洋半谷汽車部件有限公司を設立

2012/5

ベルギーにPACIFIC INDUSTRIES EUROPE NV/SAを設立

2012/6

中国に太平洋工業（中国）投資有限公司を設立

※2021年8月にTPAに吸収合併

2013/11

樹脂製品の生産工場として若柳工場を新設

2014/1

グローバル生産累計TPMS送信機1億本達成

TPMS送信機生産累計1億本達成記念式

2014/7

米国にPACIFIC MANUFACTURING TENNESSEE, INC.を設立

2014/7

中国に太平洋汽車部件科技（常熟）有限公司を設立

2014/11

タイにPACIFIC AUTO PARTS（THAILAND）CO., LTD.を設立

※2020年11月にPITと経営統合

2018/8

米国・フランスのSchraderバルブ事業を取得

2020

2020/8

創業90年を迎える

2022/4

東京証券取引所プライム市場、名古屋証券取引所プレミア市場へ移行

初の海外拠点設立

1984年、当社初のバルブ事業の海外拠点として、台湾に「太平洋汽門工業股份有限公司」を設立。その後、韓国、米国、タイ、中国、ベルギー、フランスへと拠点を拡大しグローバル化を推進。

太平洋汽門工業股份有限公司

次世代バルブTPMS開発

1999年、長年培った技術を複合し、バルブに付加価値をつけたIT時代の次世代バルブとしてTPMS送信機を開発。
米国でTPMS装着が法制化され需要が拡大し、当社の中核を担う製品に成長。

TPMS
クリーンルーム

TPMS送信機

Schraderバルブ事業取得

2018年8月、米国·フランスのSchraderバルブ事業を取得。
日本·アジア·北米·欧州に生産·販売拠点を有する世界4極体制を構築。

Schrader-Bridgeport International, Inc.

Schrader SAS

人が活きる経営

企業にとって人財は最も重要な経営資源であり、その能力を十分に活かしていくことは、持続的成長の必須条件と言えます。
サステナビリティ経営のマテリアリティの一つに「人財の尊重と活躍」を掲げる太平洋工業は、
未来に向けてどのような人づくり・組織づくりをめざすべきか。
今回は、女子ソフトボールチーム監督としての数々の実績で知られる宇津木妙子さんを招き、
選手の育成やチームづくりのご経験を踏まえ、小川社長と語り合っていただきました。

人づくり・組織づくりに必要な理念

小川　岐阜県大垣市には、地元企業11社で運営している「大垣ミナモソフトボールクラブ」があり、今年から日本女子ソフトボールリーグ機構「ニトリJDリーグ」東地区に所属して活動しています。そうしたことで、宇津木さんとは以前から親交があり、今回対談をお願いしました。

宇津木　私は50年前、ユニチカ垂井で選手生活をスタートしました。大垣市の太平洋工業さんと垂井町は隣町ということもあり、長いご縁を感じています。今日は初めて工場見学をさせてもらいましたが、やはりものづくりというのは、事故やミスを出さず、責任感を持って正確に仕事をすることが求められますし、チームワークでやっていく現場なんだなと思いました。

小川　ソフトボールチームも、一人ひとりいろんな個性を持つ選手が集まってきますよね。宇津木さんは、長年にわたり監督としてチームを率いてきた中で、何を大切にされてきましたか?

宇津木　まずチーム理念ですね。初めて監督を務めた日立高崎（現・ビックカメラ高崎）で、当時の工場長から会社の理念やソフトボールチームを創設した目的を聞いて、自分たちが何をめざしていくか、苦しい時をどう乗り越えていくか、といった方針を定めました。それを会社側に理解してもらい、選手たちに自分の考えを伝え、選手一人ひとりの考えを私も聞き、チーム理念としてスローガンやルールを形にしていきま

太平洋工業株式会社
代表取締役社長
小川信也

した。企業のスポーツチームというのは、いい時も悪い時もあるので、理念をしっかり共有することが重要です。

そして選手の長所を活かし、伸ばすこと。そのために選手とのコミュニケーションを緊密にし、個人カードとかノートを作ってそれぞれの個性や育ってきた環境も含め、長所・短所を理解するようにしていました。その上で「全員レギュラー」の考え方で、常に役割分担を明確にし、チームの中で長所を発揮してもらいましたね。

小川　当社は、製造業として「ものづくりは人づくり」を大事にし、「夢と挑戦・信頼と感謝」という思いを創業以来受け継いできました。そして、「思いをこめて、あしたをつくる」というブランドスローガンを制定しました。何をめざしているのか、どうしてこれが必要なのかといったことを従業員にしっかり伝え、腹落ちしていることが大事という点で、宇津木さんのお考えと同じですね。社長が言うからやる仕事ではなく、自分自身が理念に基づき主体的に行動する価値創造が、今必要です。

それから会社というチームの中で、自分の後工程が「お客様」という考え方も大切にしています。製品を受注し、設計開発・生産技術・調達・製造・品質保証して、自動車メーカーからエンドユーザーへ届けるバリューチェーンを意識することです。

従業員の主体的な行動を引き出すために、経営者としては、従業員が安心して働ける環境を用意することが求められると思っていますが、宇津木さんも選手がソフトボールに打ち込める環境づくりに腐心されましたね。

宇津木　ソフトボールをやらせてくれる会社への感謝を伝え、従業員の人たちに愛され、積極的に応援してもらえるように努力し、選手にもその姿勢を指導しました。すると従業員の人たちがチームを守ってくれるように変わってきましたし、会社だけでなく地元の高崎市民の方々からのサポートも心強いものになってきました。

ソフトボールチームですから、もちろん勝利を徹底的に追求するのが当然ですが、日々の練習の様子から選手の努力が伝わると、従業員の人たちの士気も上がっていくのが感じられるんですね。勝利だけではない価値がそこにある気がしました。

多様な人財が活躍できる場を築く

小川　企業経営においては、女性活躍の推進など多様な人財の活用が大きな課題になっています。宇津木さんは36年前に日本初の女性監督となり、全日本チームでも監督として活躍されましたが、ソフトボールの世界で女性監督に対する見方というのは変わってきましたか?

宇津木　変わってきましたね。私が初めて監督になった当時は、女性ということでの偏見や逆風も感じましたし、特に試合に勝ち始めてからは、誹謗中傷や攻撃も受けました。ただ私自身の中には、男女の差という意識がなく、ひたすら勝ちたい、一番になりたいという気持ちが強かったので、誹謗中傷なども認められた証と捉えて、前向きに取り組んできました。

監督の道を選んだ時、父親に「監督は社長であり、用務員でなければいけない」と言われたんです。選手の気持ちに寄り添うことはもち

(一社)日本女子ソフトボールリーグ機構
副会長兼キャプテン

宇津木 妙子

プロフィール
1953年生まれ。中学からソフトボールを始め、高校卒業後1972年ユニチカ垂井に所属。1974年世界選手権出場。1985年に現役引退後、ジュニア日本代表コーチを経て日立高崎(現・ビックカメラ高崎)監督に就任。1997年日本代表監督に就任し、2000年シドニー五輪銀メダル、2004年アテネ五輪銅メダルを獲得。2011年NPO法人ソフトボール・ドリームを設立。2021年日本女子ソフトボールリーグ機構副会長兼キャプテンに就任。後進育成と競技普及に尽力中。講演・著書多数。

ろん、家族や会社も含め、周囲の人間関係にも対処できるよう、全体を俯瞰する視点を持ちながら細かく目配りし、その上で結果を出せという意味です。そう考えると相手に対し、性別や年齢、人種・国籍、障がいの有無といった属性でなく、一人ひとりの個性にどう向き合うか、一人の人間としてどう尊重するか、それが大切だと思うようになりました。

小川　よくわかります。日本はがんばり重視のヒエラルキー社会でずっとやってきましたが、世界に出れば日本的な価値観や常識が通用しないし、生活様式も違う。多様性が至るところに拡がっており、一つの基準では判断できません。当社グループも海外拠点では、女性が活躍している現場が多くあります。

日本でも女性の活躍や障がい者雇用、高齢者雇用などに関する法律が施行されていますが、法律に従えばいいわけではなく、企業として主体的に先んじて取り組むべきテーマだと思います。当社でも、女性管理職比率の長期目標を掲げて取り組んでいますが、まずは入り口としての新卒採用時に女性の採用を増やすべく、今年から女性採用比率20%を掲げ取り組んでいます。

こうしたさまざまな個性を持つ人財が能力を発揮できる場づくりが必要です。そのためには、出産・育児といったライフステージに応じた支援制度、家庭と両立しながらキャリアアップできるような後押しなど、職場環境や条件をしっかり整えて取り組まなくてはいけません。

宇津木　会社でもスポーツでも、相手を理解して尊重し、すべての人が自分の思いをもって活躍できる場にしていくことですね。特にアジア系の女性は遠慮がちなところがありますが、勇気と自信を持ってアピールしてほしいと思います。そうやってお互いのよさを出し合っていけば、もっと風通しのいい世の中になりますよ。

小川　かつての企業経営は、標準化・平準化による高効率が重視され、人財も型に入れようとする傾向がありました。しかし今は、優れたところを伸ばして弱いところを補い、個性を活かしていくことが求められる時代です。例えば、他の人にはない優れた能力を、障がい者の方が持っているかもしれません。そういう能力を探し出し、活かせるのがいい組織であり、いいマネジメントなのでしょう。

コロナ禍でマスク社会となり、コミュニケーション能力が落ちてきたとも言われています。昔ながらの考え方で若い人たちを縛るのではなく、時代を超える人財を先行して育てていくという意識を持って取り組んでいます。そうしたことで、宇津木さんがおっしゃった風通しのよさがいろいろな形で表れてくると思います。

夢にチャレンジするための土壌

小川　当社創業者の小川宗一は、1930年に自動車用タイヤに使用されるバルブコアを国産化するという夢を持ち、チャレンジの末これを叶えました。これは本人の力だけで成し遂げたのでなく、サポートしてくれる多くの人たちが周囲にいたから実現できたことです。その成果をもとに会社を成長させ、また次の夢を描き、実現して会社をさらに成長させるという繰り返しで、当社グループの業容を拡大してきました。

しかし夢を持っている従業員に対して、何もないところから実現しなさいと言っても、それはなかなか難しいと思います。従業員が必要とする「水飲み場」、すなわちチャレンジする土壌としての社内環境が必要です。

宇津木　夢を持っている従業員のチャレンジを支えていくような体制や仕組みですね。どんな土壌ですか?

小川　やはり人権の尊重やダイバーシティ&インクルージョンは、そうしたチャレンジの土壌として必須だと思います。人権デューディリジェンスに加え、日頃のコミュニケーションからの気づきを大事にしていくことが必要だと思います。人事制度面では、業務における力量だけではなく、「人間力」を備えていないと管理職になれないような評価制度を導入しています。最近の取り組みでは、誰もが自由闊達に意見を言い合える環境づくりとして、職場の「心理的安全性」を掲げ、それを管理職に周知したり、ブランドスローガンに照らし合わせて、チームごとにそれぞれの「思い」を自由に経営層に提案できる「Creating Tomorrow Project」を開始するなど、土壌づくりの幅を拡げています。

宇津木　そうしたチャレンジする土壌づくりは、何か成果につながってきていますか?

小川　以前よりも社内から新しい発想での提案が生まれやすくなっていると感じますね。社会に貢献できる製品と言う視点で、自動車部品TPMSで培った圧力・温度・加速度センサーなどのモニタリング機能を活かし、食品・医療業界でのニーズに合った「e-WAVES」や、牛体調モニタリングシステム「CAPSULE SENSE」など、全く新しい分野の新製品をリリースしましたが、これらもチャレンジする土壌づくりから生まれた成果と言えます。短期的な視点に陥らず、長い目で人と技術を育てながら、持続可能な成長をめざしていく考えです。

ところで宇津木さんご自身が今描いている夢は、やっぱり2028年のロサンゼルス五輪におけるソフトボールの競技復活でしょうか?

宇津木　はい。何と言ってもそれが一番の夢です。来年の7月か8月には決定するのですが、私はWBSC（世界野球ソフトボール連盟）の理事として、今まさに競技入り実現へのさまざまな働きかけを行っているところです。これが現在の私の大事なチャレンジであり、日々闘いだと思っているのです。

しかし現役選手時代もチーム監督時代も、私は常に勝ちたいという一心で、ひたすら一番になることを夢に描いて努力したのですが、どうしても二番より上に手が届きませんでした。日本代表チームの監督としては、ご存知の通りシドニー五輪で銀メダル、アテネ五輪で銅メダルの獲得にとどまりました。夢が叶わなかったことは口惜しいですが、振り返ればそれがソフトボールに取り組み続ける自分の原動力になっていた気がします。

そして、勝つことも大切なことに違いありませんが、日本の女子ソフトボールの振興に寄与する活動や、いろいろな社会貢献活動に携わる中で、世の中の役に立つという広い夢を描き、やりがいをもって生きていることに大きな幸せを感じるようになりました。そういう気持ちで毎日を過ごしています。

小川社長の夢についても聞かせていただけますか?

小川　GLOBALを舞台にLOCALの発展に貢献する「GLOCAL経営」の実践により、この会社をさらに進化させ、各地域に拡がるステークホルダーの皆様とともに未来を創造することです。そのためには、今まで以上のスピード感で成果を出せる人財を育て、外部のリソースも活用しながらチャレンジしていく姿勢、その本気度が求められるでしょう。

先ほど「思いをこめて、あしたをつくる」という当社のブランドスローガンに触れましたが、これは過去を受け継ぎつつ、新たに自分たちの言葉で未来に向かう理念を示そうと、副社長が中心となって掲げたものです。昨今「パーパス」の重要性が取り上げられることが増えていますが、「ブランドスローガン」こそが、私たちのパーパスと言えます。私たちが経験してきたような、一斉に同じ方角を向いて前進する時代を繰り返すことはもうなく、ブランドスローガンで同じ方向を見ながらも、今後は従業員一人ひとりの思いを実現する会社として成長をめざします。そうした思いの実現を次の世代に託すこと、これが私たちの夢と言えるでしょう。

未来への種まき

宇津木　私は、2011年にNPO法人ソフトボール・ドリームを設立しました。当初の活動目的は、ソフトボールの五輪競技復活と選手のセカンドキャリア活動支援、そしてソフトボールを通じたさまざまな社会貢献を想定していましたが、折しも東日本大震災が発生し、東北地方を中心に甚大な地震被害を受けたことから、被災地の復興支援も開始し、現在も活動を継続しています。社会貢献では、主に子どもたちにスポーツの楽しさを知ってもらい、人間形成や学びにもつながるソフトボール教室の開催など、青少年の育成に寄与する活動を日本国内だけでなく海外

でも行っています。

そうした取り組みの中で特に印象に残っているのは、アフリカの国々を訪問した時のことです。何もない場所の草を刈ってグラウンドを作り、現地の指導者と子どもたちを集め、日本から持ってきた道具でソフトボールを教えていたのですが、一人の子どもが泥交じりの水を飲んでいるので心配になり、注意すると「これを飲まなければ生きていけない」と言うんですね。驚きましたし、日本の子どもたちの生活との大きな違いなど、いろいろなことを考えさせられました。

10年後に同じ地区を再訪すると、何とその子どもが成長してソフトボールのコーチをやっており、私は感激して涙を流しました。10年前のボロボロになったバットを使っているので、新しいものを渡すとすごく喜んでくれましたね。そうした交流を多くの地域で積み重ねたこともあり、先ほど述べましたWBSCの理事再選挙で、私はたくさんの得票により支持を受けました。一つひとつの活動が、すぐにソフトボールの普及や五輪競技復活を実現させるわけではないですが、地道な「種まき」として続けることに価値があるんだなと感じました。

小川　すばらしいお話ですね。私たちもあらゆるステークホルダーの方々とのサステナブルな関係づくりに向けて、カーボンニュートラルから、仕入先様の持続可能性向上のための働きかけ、地域社会貢献まで取り組んでいますが、宇津木さんが「種まき」と表現されたように、そうした取り組みが実を結ぶのは時間がかかる。でも企業として世の中に存続していくためには、それを継続する必要があるのだと思います。

そして従業員一人ひとりが、自分と会社と社会を結ぶ関係を意識して仕事をし、そこから生まれる未来の価値を次世代へ受け継いでいくことが、これからの私たちのテーマではないかと考えます。

今日は、宇津木さんのお話から大変多くの気づきをいただきました。どうもありがとうございました。

宇津木　こちらこそありがとうございました。これからもソフトボールの発展にぜひお力添えください。

ブランドスローガン

思いをこめて、あしたをつくる

Passion in Creating Tomorrow

私たちは、安全・環境・快適性能向上に寄与する新事業・新技術・新製品開発を通じて、
社会から信頼され、期待される企業として持続的な成長を続けていきたいと考え、
その思いを込めて、“ブランドスローガン”を策定しました。
モビリティ社会を見据え、豊かで安全・安心な未来を提案できるものづくり企業、
そして、持続可能な社会の実現に貢献する企業をめざして、
情熱を持って未来を創造していきます。

PACIFIC VALUES

太平洋工業グループの従業員が共有していく普遍的な価値観を示したものが、「PACIFIC VALUES」です。「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想いを中心に、私たちが大切にしたい心構えを「夢と挑戦」、「信頼と感謝」という言葉で表現しています。

私たちの心構え

行動規範

今も、未来も、「社会に必要とされる会社」であり続けるために

私たちは、安全・環境・快適性向上に寄与する新事業・新技術・新製品開発を通じて、社会から信頼され、期待される企業として持続的な成長を続けていきたいと考えています。その実現のため、ステークホルダーに企業が与える影響に思いを致し、太平洋工業グループの一人ひとりがグローバル社会の良識ある一員として、高い倫理観と誠実さをもって行動するための原則が「行動規範」です。また、「行動規範」に基づき、社員の一人ひとりがより適切に判断し、望ましい行動を行うための具体的な判断標準を、グループ従業員向けに明記したものが「行動ガイドライン」です。私たちは、「行動規範」「行動ガイドライン」の精神と原則を踏まえながら、自らの良心に基づき、最善と思われる行動を行います。

お客様	私たちは、日頃からお客様とのコミュニケーションを図り、お客様から信頼され、満足していただける高品質で環境にやさしい製品やサービスの提供に努めます。
株主様	私たちは、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。
取引先様	私たちは、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。
従業員	私たちは、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。
環境	私たちは、あらゆる事業活動において、常に環境保全の重要性を認識し、環境に関する諸法令を遵守するとともに、当社の「環境方針」に基づいた環境保全活動に積極的に取り組みます。
地域社会	私たちは、地域社会との密接な連携と協調を図り、社会の持続的発展に貢献するとともに、様々な社会貢献活動（学術・文化・スポーツ支援、ボランティア活動参加支援、国際社会貢献等）を行い、地域社会との絆を築きます。

長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION」

自動車産業は100年に一度と言われる大変革期にあり、CASEや軽量化などの技術革新や、新興国市場の成長・異業種の参入など、激しい競争の中にあります。また、環境問題をはじめとする社会課題が深刻さを増すとともに、企業には、強固なガバナンス体制をはじめ、社会課題に真摯に向き合う姿勢が求められています。

このような状況の中、太平洋工業グループは、ものづくりを通じて、新たな価値の創造に挑戦するとともに、持続可能な社会への貢献をめざし、長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION」として「めざす企業像」を明確化しています。

持続的成長を続ける100年企業、さらにその先を見据え、新たな未来に挑戦していきます。

VISION 1	VISION 2	VISION 3
ステークホルダーに信頼され、地域社会に根ざし、共存・発展できる真のGLOCAL企業	持続可能な社会に向けて、コア技術を活かし、新事業・新製品・新技術を提供し続ける企業	社員の新しい発想や挑戦を大切にし、仕事と生活の調和が実感できる企業

中期経営計画「OCEAN-22」

長期ビジョン「PACIFIC GLOCAL VISION」の実現に向けたアクションプランとして、2022年度を最終年度とする中期経営計画「OCEAN-22」完遂に向けた取り組みを進めています。

成長戦略として、超ハイテン製品をはじめとした自動車の軽量化、TPMSの受注拡大など、安全・環境性能向上に寄与する高付加価値製品の提供に加え、電動化に向けた取り組みとして、ウレタン発泡技術を活用した電動コンプレッサー向け防音カバーや、ヒートポンプ式カーエアコン向け制御バルブの開発も進めています。また、技術の多様化とコア技術の融合による新規製品開発も加速しています。

これらの取り組みにより、ものづくりの足元固めを行い、次なる飛躍に向けた利益体質の強化と、それを実行する人財育成に注力するとともに、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みも強化しています。

■ 重点取り組み

TRUST 信　頼	INNOVATION 革　新	CHALLENGE 挑　戦
収益力確保と企業価値の向上	開発・技術のイノベーションを実現	SDGs目標に向けたグローカル経営の実現
ガバナンス向上とリスク低減	AIとIoTを活用した生産技術の革新	ダイバーシティの推進と次世代人財の育成
ESG経営による事業の充実	ものづくり改革による高効率なライン造り	チャレンジできる企業風土の醸成

SDGsの取り組み

私たちは、持続可能な社会の実現に寄与していくことこそが私たちの使命であると考えています。私たちは、国連の提唱するSDGs(持続可能な開発目標)を達成するため、サステナビリティに関する当社グループの重要課題(マテリアリティ)を特定し、注力するSDGsテーマを特定して、サステナビリティ経営に取り組んでいます。

太平洋工業グループの価値創造モデル

次世代モビリティ社会において、豊かな生活と環境に「ものづくり」で貢献する会社

社会課題

- 気候変動
- 資源の枯渇
- 水資源の危機
- 生物多様性
- 人権問題
- 健康への被害
- 人口爆発と少子高齢化
- 交通事故

リスク

- 事業活動
  （世界経済および地政学情勢、取引先依存、開発、価格競争、品質、原材料、情報セキュリティ）
- 金融･財務
- 気候変動
- コンプライアンス
- 人権･労務

機　会

- 安全・環境規制の強化
- 自動車市場の成長
- 自動車の構造転換
- AI・IoTの活用
- 省エネ・軽量化
- カーボンニュートラル

社内・社外の経営資源

財務資本	健全かつ安定した財務基盤
製造資本	生産設備・金型・ものづくりノウハウ
知的資本	開発・評価・解析技術
人的資本	国内外のグループ人財
社会･関係資本	ステークホルダーとの連携
自然資本	原材料・エネルギー・資源

経営基盤

経営コーポレート機能

強み

プレス・樹脂事業

- 軽量・高剛性を実現する超ハイテン材プレス成形技術
- EV技術・フィルム加飾技術・NV性能制御技術

バルブ事業

- バルブ：世界No.1シェアと世界4極の生産･販売体制
  ：流体制御・電動制御技術と多彩な製品ラインアップ
- TPMS：車載電装技術・圧倒的高品質と世界4極の生産・販売体制

新規事業

- 無線通信技術・センシング技術・AI技術

太平洋工業グループのめざす姿

ブランドスローガン

思いをこめて、あしたをつくる

~Passion in Creating Tomorrow ~

PACIFIC GLOCAL VISION

めざす企業像

ステークホルダーに信頼され、地域社会に根ざし、
共存・発展できる真のGLOCAL企業

持続可能な社会に向けて、コア技術を活かし、
新事業・新製品・新技術を提供し続ける企業

社員の新しい発想や挑戦を大切にし、
仕事と生活の調和が実感できる企業

サステナビリティ経営 4つの柱

- 製品を通じた社会・顧客課題の解決
- 人財の尊重と活躍
- ステークホルダーとの信頼醸成
- 環境負荷の極小化

15の マテリアリティ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標

中期経営計画
OCEAN-22

信頼・革新・挑戦

PACIFIC VALUES

「夢と挑戦」「信頼と感謝」

価値創造関連 ハイライト

財務ハイライト（2021年度）

売上高／1,644億円
営業利益／107億円
ROA ／4.6%

非財務ハイライト

国内外のお客様から、
数々の表彰を受賞 →p26

社会課題解決型製品 →p29

人権尊重の取り組み →p39

「健康経営優良法人2022
（大規模法人部門）」に認定
→p40

行動ガイドライン&
仕入先サステナビリティ
ガイドライン
自己点検実施 →p24.25

TCFD開示 →p35

再生可能エネルギー導入の
積極化 →p38

KPIは19、20ページ

太平洋工業グループのマテリアリティ

長期ビジョンと関連する、**4つの柱となるテーマと、15のマテリアリティ、注力するSDGsテーマ**を特定しました。
現在、それぞれの目標を具体化し、PDCAをまわすことで、太平洋工業グループ全体で、持続可能な社会の実現をめざしています。

PACIFIC GLOCAL VISION　ステークホルダーに信頼され、地域社会に根ざし、共存・発展できる真のGLOCAL企業

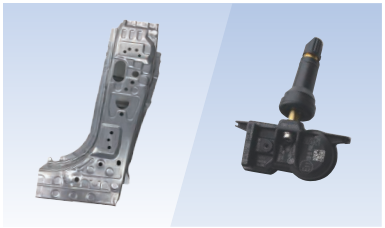
1 ステークホルダーとの信頼醸成

- 企業倫理・コンプライアンス
- 責任ある調達
- 顧客満足度の向上
- 地域社会の発展

特に関連するSDGs

PACIFIC GLOCAL VISION　持続可能な社会に向けて、コア技術を活かし、新事業・新製品・新技術を提供し続ける企業

2 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
- モビリティの安全性向上
- 環境配慮製品の開発

特に関連するSDGs

3 環境負荷の極小化

- 気候変動の緩和および適応
- 持続可能な資源の利用
- 水資源の保全

特に関連するSDGs

PACIFIC GLOCAL VISION　社員の新しい発想や挑戦を大切にし、仕事と生活の調和が実感できる企業

4 人財の尊重と活躍

- 人権の尊重
- 安定した雇用と働きやすい職場
- 従業員の安全と健康
- 人財育成と挑戦できる風土の醸成
- ダイバーシティ&インクルージョン

特に関連するSDGs

ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーとのコミュニケーション方法

ステークホルダー	行動規範	主なステークホルダー	コミュニケーション方法
お客様	私たちは、日頃からお客様とのコミュニケーションを図り、お客様から信頼され、満足していただける高品質で環境にやさしい製品やサービスの提供に努めます。	世界のカーメーカー、タイヤメーカー、自動車部品メーカー、製品のエンドユーザー、新製品のお客様等	·日常業務での顧客とのコミュニケーション ·顧客からの要請 ·国内外での技術展示会、イベントへの参加 ·顧客からの表彰（評価基準·評価内容）
取引先	私たちは、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。	グローバルに展開するうえで調達している一次サプライヤーから最上流サプライヤー等	·会社方針説明会、各種分科会 ·太平洋グローカル会活動 ·取引先アンケート ·実務担当者会議 ·倫理·苦情相談窓口、独立相談窓口
従業員	私たちは、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。	世界9カ国24拠点約4,763名、臨時従業員1,133名の従業員とその家族等	·労働組合との対話 ·評価面談 ·教育研修 ·安全衛生委員会 ·倫理·苦情相談窓口、独立相談窓口 ·社内報（毎月発行） ·ストレスチェックの傾向分析
株主·投資家·金融機関	私たちは、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。	株主5949人（金融機関27、金融商品取引業者36、その他の国内法人117、外国法人等179、個人その他5589）、国内外の個人·機関投資家、金融機関等	·株主総会 ·機関投資家·個人投資家向けIR ·決算説明会 ·ESGミーティング ·Webサイトでの情報開示
地域社会	**環境** 私たちは、あらゆる事業活動において、常に環境保全の重要性を認識し、環境に関する諸法令を遵守するとともに、当社の「環境方針」に基づいた環境保全活動に積極的に取り組みます。 **地域社会** 私たちは、地域社会との密接な連携と協調を図り、社会の持続的発展に貢献するとともに、様々な社会貢献活動（学術·文化·スポーツ支援、ボランティア活動参加支援、国際社会貢献等）を行い、地域社会との絆を築きます。	**環境** 展開地域およびバリューチェーンにおける、自然環境（森林·河川·海·大気·土壌·資源等） **社会** 世界9カ国24拠点のある国と、特に拠点のある自治体。および従業員が住む地域等	**環境／地域** ·国内外の自治体との対話や地域懇談会 **地域** ·地域懇談会 ·工場見学時の感想 ·地域貢献活動時の意見 ·スポーツ振興 ·学校への出張教育 ·非営利団体との対話

サステナビリティに関する主な評価・賛同

EcoVadis シルバーメダル

CDP 気候変動 A- 水 B
気候変動サプライヤー·エンゲージメント評価「リーダー·ボード」

CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2021

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

2020年認定 くるみん 子育てサポートしています

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPX カーボンエフィシェント指数
十分位数で「7」、情報開示状況「開示」

2022 健康経営優良法人 Health and productivity

パートナーシップ構築宣言

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（ありたい姿）	主な取り組み（2022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 。	「仕入先サステナビリティガイドライン」見直し・展開・浸透、仕入先サステナビリティ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・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等の製品を通した貢献）
	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。 当社は人間性の尊重を重視しており、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を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	2021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	2022	85%	●**行動ガイドラインの海外8社を含む従業員アンケートを実施。グループ73%実施** ●SDGsの各層への啓発・教育・社内報・メルマガ展開 ●腐敗防止に関する第三者向け調査の実施	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	仕入先サステナビリティガイドラインの遵守調査会社割合（仕入高ベース）	グループ	2025	80%	●**仕入先サステナビリティガイドラインに基づき、サプライヤーへの展開・自己チェックを実施（単体・80%以上に実施。平均遵守率95%）** ●主要仕入先様にSDGs関連の勉強会実施 ●紛争鉱物調査 ●コロナ禍における対話と支援 ●「パートナーシップ構築宣言」（2022年4月）	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（グループ）** ●顧客からの表彰20件 ●START活動やSSA活動の推進 ●CDP評価維持、EcoVadis評価UP	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	2022	130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 ●子どもの居場所づくり支援 ●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 ●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129件（グループ）**	p27
9.5 11.2+個別判断	社会課題解決型 製品開発件数	グループ	2030	20件	●**社会課題解決型製品の開発案件を特定（8件:製品化2件、開発中6件）** ●牛体調モニタリングシステム「CAPSULE SENSE」上市	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%	●冷間プレスによる超ハイテン製品の開発と拡販（LEXUS「NX」向けルーフリンフォース等） ●**プレス製品に占める超ハイテン製品比率:23.2%**	p30
	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	●次世代型TPMS開発と拡販 ●二輪車およびアフターマーケット向けTPMSの拡販 ●**TPMS製品およびTPMSバルブ販売数1.09億本（2021年度）**	
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%	●ヒートポンプ向け製品の開発 ●トヨタ自動車BEV「bZ4X」向け製品開発（ホイールキャップ等） ●**電動車向け製品売上比率 21.5%**	p31
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）	●CDP評価気候変動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（2年連続） ●TCFDに基づく開示・シナリオ分析実施 ●国内3拠点（栗原・若柳・九州工場）で再エネ電力100%を達成（2022年4月） ●**CO_2排出量（グループ）85.2kt（2019年度比9.7%削減）**	p38
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）	●主に栗原工場での汚泥のマテリアル化と、東大垣工場の廃プラスチックの削減 ●**廃棄物排出量（グループ）2,256t（2019年度比 国内36.9% 海外24.2%削減）**	p38
3.9 6.3 6.4	水使用量	グループ	2030	適正利用	●カチオン電着塗装設備の小型化の本格稼働により、水使用量を低減 ●**水使用量（グループ）1,374千㎥（2019年度比21.2%削減）**	p38
5.1 8.7 8.8 10.2 10.3	人権調査（SAQ）の 実施率	グループ	2022	85%	●行動ガイドライン自己チェックによる人権調査73%実施（グループ） ●階層別教育プログラムへの人権教育の織り込み ●社内報での啓発 ●主要取引先への教育	p39
8.5	離職率	単体	2025	1.5%以下	●一部工場における始業時間の変更による、従業員への負担軽減 ●非正規雇用者の正社員化（30名） ●**離職率2.5%**	p39
8.8	休業災害度数率	グループ	―	0	●重大災害未然防止に向けた「STOP6」活動の推進 ●継続的な階層別安全教育の実施 ●健康宣言と「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」認定 ●**休業災害度数率0.24（グループ）**	p40
4.4 8.2	従業員 一人あたりの 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全面見直し ●「心理的安全性」を高める教育を追加 ●**従業員一人あたりの研修時間26.3時間（単体）**	p41
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	●女性採用比率目標の強化（10%→20%）。実績は26%(2022年9月時点) ●男性の育児休業取得推進 ●**女性管理職比率 グループ9.9% 単体3.0%**	p41

for MANAGEMENT

マネジメント

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、サステナビリティ経営の継続的な推進を図っています。

取締役および監査役

2022年6月18日就任の役員

前列左側より	後列左側より
社外取締役 林　正子	取締役常務執行役員 野田　照実
社外取締役 本島　修	取締役常務執行役員 粥川　久
代表取締役副社長 小川　哲史	監査役 山村　誠
代表取締役社長 小川　信也	監査役 柿下　一也
社外監査役 榊原　章夫	
社外監査役 新開　智之	

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社グループは、コーポレートガバナンス・コードの全項目遵守を基本方針に据え、ステークホルダーとの信頼関係を築きながら企業の社会的責任を果たしていくことが企業価値の向上に繋がると考えています。

議論の戦略性、意思決定の機動性を高めるため、役員を年々減員するとともに、2021年6月からは独立社外取締役が3分の1以上を占める経営体制としています。

また、社外取締役が過半数を占める「指名・報酬委員会」の設置、ジェンダーをより意識した役員選任、政策保有株式の縮減など、ガバナンス向上に向けた取り組みを実践しています。

コーポレートガバナンス体制

業務執行の効率性

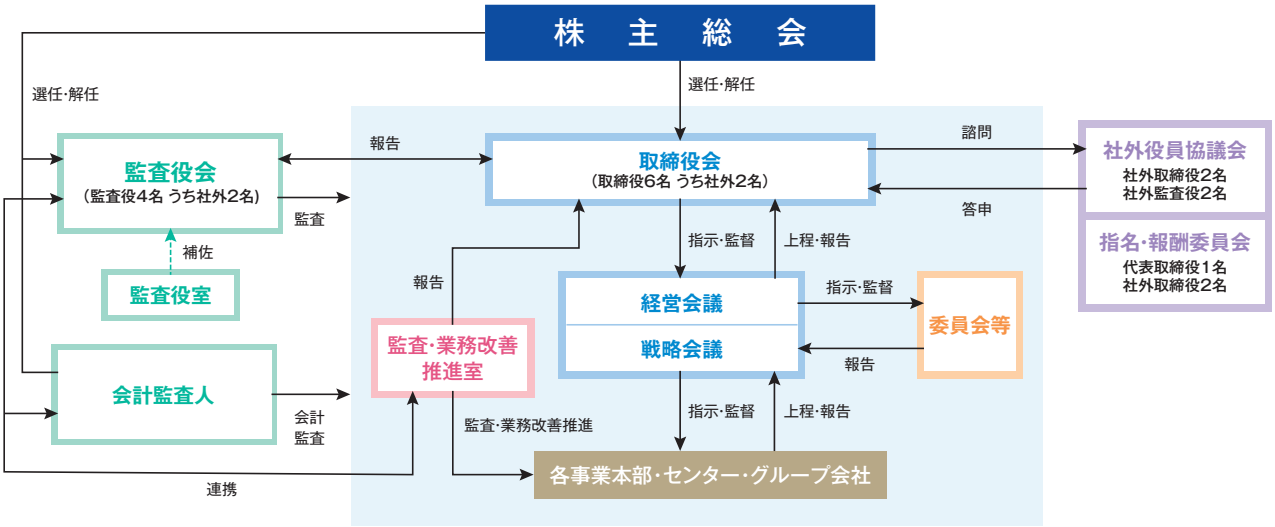
当社グループは、執行役員制度を採用することにより、経営の監督を担う取締役会と業務執行を担う執行役員の機能を分離しています。

業務執行における重要案件を審議する機関として戦略会議、経営会議を設置し、取締役会に諮る前に十分な審議を尽くすことで取締役会の効率的な運営に努めています。

社外役員のサポート体制

当社グループは、効率的・効果的に取締役会を運営するため、社外役員のサポート体制を整備しています。

社外取締役が最大限のパフォーマンスを発揮できる場を整えるため、審議事項の事前説明を行うとともに、取締役会で有意義な議論ができるよう、社外役員を構成員とする「社外役員協議会」を毎月開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っています。



[取締役の専門性および経験]

■ 取締役スキルマトリクス

	氏名	経営・ガバナンス	ものづくり・ひとづくり	開発・技術	財務・会計	法務・リスク管理	国際経験	営業・調達
取締役	小川　信也	●	●		●	●	●	●
	小川　哲史	●	●	●	●		●	●
	粥川　久	●	●	●	●			
	野田　照実	●	●		●		●	●
社外取締役	本島　修	●	●	●		●	●	
	林　正子	●	●				●	

役員報酬

取締役の報酬等に関する方針、報酬体系等については、取締役報酬の客観性と透明性をより一層高めるため、社外取締役を過半数とする「指名・報酬委員会」における協議を経た上で、取締役会で決定しています。

当社の報酬制度においては、取締役の報酬は、基本報酬（固定額）、業績連動報酬、株式報酬で構成しています。

業績連動報酬については、中長期的な視点を取り入れ、連結経常利益率および連結自己資本利益率を業績連動報酬の指標にしています。

また、当社の中長期的な企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、対象取締役に対して譲渡制限付株式付与のための報酬を支給しています。

社外取締役および監査役の報酬は、経営に対する独立性の観点から、基本報酬（固定額）に一本化しています。

内部監査および監査役監査

監査役会は、常勤監査役2名および社外監査役2名の計4名で構成されており、監査役の職務を補助するスタッフとして監査役室を設置しています。

常勤監査役は、内部監査部門から監査報告等を受け、必要に応じて内部監査部門に対し監査方針や重点監査項目等について指示を行っています。社外監査役は、弁護士および公認会計士としての専門性を活かした助言等を取締役会等で行っています。

監査役は、代表取締役、会計監査人および内部監査部門とそれぞれ定期的または適宜に会合を持ち、それぞれ経営の現状・会社が対処すべき課題等についての意見交換を行い、会計監査等の内容についての監査報告を受け、その相当性確認および効率的な内部監査のための情報交換等を実施し、各々連携を図っています。

内部監査部門である監査・業務改善推進室においては、内部業務監査の実施とともに各部門における内部統制の状況を確認し、問題点の指摘・改善勧告を行い、金融商品取引法に係る内部統制監査に万全を期す一方、その他の業務に対しても内部監査範囲の拡充を行うなど内部統制の有効性を図っています。

内部統制システム

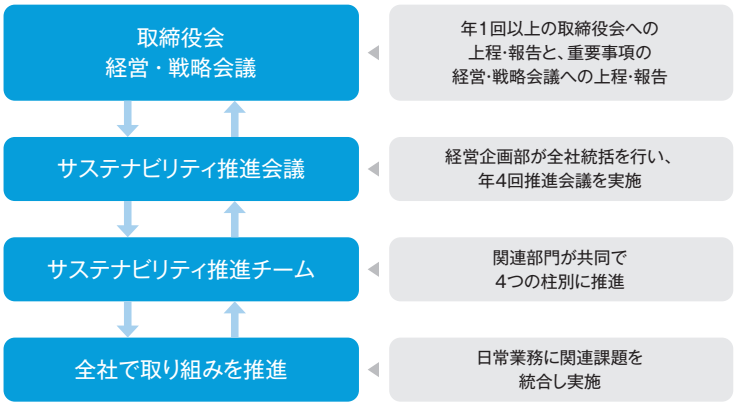
当社は、「内部統制システムの基本方針」のもと、国内外の事業体を含むグループ全体で内部統制システムの充実・強化を図っています。具体的には、財務報告の適正性確保のための体制、コンプライアンス体制を含む内部統制システムの構築・運用状況について、各実施部署・事業体等からの報告内容の検証または実地検査を行い、より適正かつ効率的な体制の構築に努めています（コロナ禍のため、海外事業体はリモートで実施しています）。

この結果、財務報告に関わる内部統制は有効であると判断し、2022年3月31日を基準日とした内部統制報告書において、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。

サステナビリティ経営

当社グループは、ステークホルダーへの影響に配慮しながら、長期的な観点で事業運営を行うサステナビリティ経営により、SDGs達成および持続可能な社会への貢献をめざしています。当社およびステークホルダーにとって特に関わりが大きいと思われる15のマテリアリティを特定し、事業活動に統合して取り組むことで、戦略的にサステナビリティ経営を推進しています。具体的には、特定した4つの柱とそれに紐づくサステナビリティ推進チームを結成し、15のマテリアリティに対し目標を定めて取り組みを実施、定性・定量評価、情報開示を行っています。活動はサステナビリティ推進会議で統括し、年に4回推進会議で進捗や課題の共有と改善を行うとともに、年に1回以上取締役会に報告、重要事項は適宜経営・戦略会議に諮ることで、サステナビリティ課題への取り組みを実効的に推進します。なお、達成状況や事業環境の変化に応じてマテリアリティは適宜見直しを行います。

サステナビリティ経営推進体制



【 4本の柱 】
15のマテリアリティ

リスクマネジメント

当社グループは、経営を取り巻くリスクが多様化・複雑化する中、リスクマネジメント体制を構築し、リスク低減活動を計画的に実施しています。経営者が重要と考える経営リスクを抽出し、長期的視点から段階的に対策を進めています。日常業務に関するリスクに対しては、各部門において影響を最小化する活動を継続的に行っています。これらのリスク低減活動については、リスクマネジメント会議で対策の進捗状況を確認・フォローするなど、全社的な取り組みとして、リスク発生の未然防止やリスク管理レベルの向上を図っています。

当社グループが低減に取り組む経営リスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」に記載し、ステークホルダーの皆様に広く情報開示を行っています。

情報セキュリティ

当社では、サイバー攻撃の高度化・巧妙化などに備え、グループ全体での情報セキュリティ強化の重要性を充分認識し、システム対策、運用ルールの改善に努めています。また、従業員一人ひとりへの徹底を図るための教育・啓発等も継続的に実施し、意識の向上に取り組んでいます。

新型コロナウイルス対策として、テレワーク環境の構築やWeb会議の活用拡大等を進め、この取り組みについても、適切なセキュリティ対策を講じています。

IT関係国家試験合格者数（単体）

情報セキュリティマネジメント	45名
ITパスポート	186名
初級システム・アドミニストレータ	145名

for STAKEHOLDERS

ステークホルダーとの信頼醸成

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。

関連性が強いSDGs

企業倫理・コンプライアンス

高い企業倫理の醸成

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。

啓発・教育では、階層別教育、専門教育に加え、身近なテーマを取り上げて解説するメルマガを定期配信するなど、従業員に対する各種教育・啓発活動を継続的に実施し、不正・不祥事の未然防止を図っています。

また、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8社を含め従業員一人ひとりにアンケートを行い、問題の早期解決・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。たとえば「独立相談窓口」を設置し、社外役員・常勤監査役を窓口に、経営者層から独立した通報制度を設けています。コンプライアンス規定においては、通報・相談者の氏名の秘匿性の確保、通報・相談を理由とする不利益な取り扱い禁止などが定められており、安心して利用できる制度となっています。

※2021年度

行動ガイドライン自己点検実施率	国内 KPI	97%
	グループ	73%
倫理・苦情相談窓口への相談件数（単体）		9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

腐敗防止

当社グループでは、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、業務代行者等の第三者に対する調査の実施など、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。

BCMの推進

当社グループでは、地震、風水害、感染症などの緊急事態に備え、人命最優先の考えのもと損害を最小限に抑え、事業の継続や復旧を図るための事業継続計画（BCP）を策定しています。また、全社一斉防災訓練の実施や地域の初期消火競技大会への参加など、防災意識・技術の向上を図る活動を定期的に行い、防災対策の継続的改善（BCM）に取り組んでいます。

新型コロナウイルスへの対策として、マスクの着用、こまめな手指消毒、毎日の検温の実施をはじめ、3密を避けることなどを記した「新型コロナウイルス感染防止のための行動ガイドライン」を策定し、従業員への啓発を行い、感染防止対策を徹底しています。また、スプリットオペレーションの実施、Web会議などのテレワークの導入・推奨、万が一に備えた各拠点への消毒キットの配備など、集団感染の防止にも注力しています。

消火訓練

適時適切な情報開示

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サイト等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、年4回の決算説明会（テレホンカンファレンス）や、ESGに特化したスモールミーティングなどの開催に加え、個別取材（Web、電話）の要請にもお応えし、2021年度は86回のミーティングを実施しました。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。

個人投資家向けに書き起こし記事を配信

責任ある調達

公正な取引のために

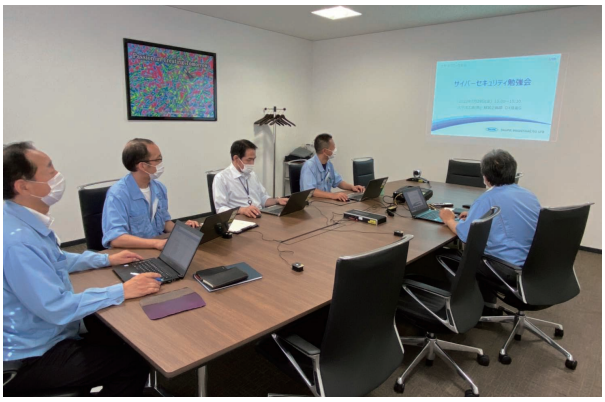
当社は、内閣府および経済産業省などが参画する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2022年4月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。本宣言に則り、取引先様との良好なパートナーシップに基づいた長期的な共存共栄の実現をめざしています。こうした考えは、「調達基本方針」として明文化し、当社Webサイトで公開しています。

また、当社の主要仕入先様に対しては、「会社方針説明会」を年に2回開催し、方針や事業の課題等を共有するとともに、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。

なお、当社は、2020年7月に日本商工会議所『地域の中小企業と大企業が取組む「共存共栄」事例20選!』に選定されました。

太平洋グローカル会総会

仕入先様との各種取り組み



サイバーセキュリティ勉強会

「太平洋グローカル会」は、当社の主要仕入先様36社で構成する団体で、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、工場見学会、安全・品質向上活動、各種勉強会などを共同で実施しています。2021年度も、コロナ禍の中、Webを活用した安全・品質の研鑽会を通じ、各社のレベルアップを図りました。2021年8月には、サステナビリティ研究部会でSDGsやカーボンニュートラルに関する勉強会を実施するとともに、人権尊重と技能実習生に関する適正な雇用についても確認しました。

また、主要仕入先様に対し、訪問・Webでの面談を通じ、さまざまな経営課題と対策状況を共有するとともに、公的な補助金やカーボンニュートラルに関する助成金等の支援情報についても周知に努めています。さらには、サイバーセキュリティ相談を実施し、仕入先様と一体になったセキュリティ対策を推進しています。

サステナビリティ調達

当社は、人権・労働慣行、環境、反社会的勢力の排除、腐敗防止などの社会的な課題に対し、サプライチェーン全体での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」を策定しています。2021年に改訂を行い、コンプライアンス・腐敗防止、人権・労働、環境、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続、社会貢献など、仕入先様にはより一層の推進活動をお願いしています。

環境物質調査については、JAPIA統一データシートによる納入品の物質調査を行っています。

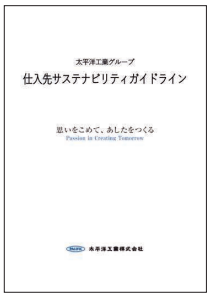
また、「グリーン調達ガイドライン」を発行し、環境に配慮した技術や製品の調達を推進しています。

紛争鉱物問題については、調査ツールとして「責任ある鉱物イニシアティブ（RMI）」の発行する「コンフリクト・ミネラル・レポーティング・テンプレート（CMRT）」および「エクステンデッド・ミネラル・レポーティング・テンプレート（EMRT）」を使用してサプライチェーンの末端まで遡って調査しています。

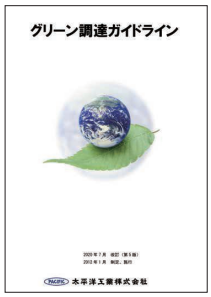
なお、2022年2月に、サステナビリティ調達（サステナビリティの重要性や背景、LCAでのCO_2削減、人権課題等）や下請法（親事業者の4つの義務と11の禁止行為）について、当社の調達担当者向けの教育を実施しました（当社調達関係者77%が参加）。

「仕入先サステナビリティガイドライン」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（自己チェック）を実施しています（平均遵守率は約95%）。

今後は顕在化された各仕入先様の課題点のレベルアップをお願いするとともに、仕入先様とのコミュニケーションを深め、サポートさせていただきながら、継続して責任ある調達網の構築に取り組んでいきます。



仕入先サステナビリティガイドライン



グリーン調達ガイドライン

顧客満足度の向上

世界No.1をめざしたこだわりのものづくりを推進

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、太平洋工業のものづくりDNAの継承と、さらなる進化に向けた原価低減に取り組んでいます。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。表彰制度の自主的な導入による品質向上、若い世代への技能伝承の推進など、各拠点での主体的な取り組みが進んでいます。

2020年度にはトヨタ生産方式自主研究会の活動において、オイルパンの工程スルーでの改善活動に取り組み、徹底した省人と品質改善で原価低減を実現しました。2021年度からは、樹脂の主要生産品目のひとつであるホイールキャップにおいて、出来高向上、リードタイム短縮、材料使用量低減等、原価低減に向けた活動を推進しています。

海外でも、日系メーカーのみならず、海外メーカーからも品質や原価、納期などの面で、各国で高い評価を受けています。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、2021年度はグローバルで20件の表彰をお客様から受賞しました。

お客様第一、品質第一

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造り込み、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。

その他にも、将来の不具合を未然に防ぐためのグローバルな品質改善活動「START」や、お客様（エンドユーザー）のニーズと提供価値のギャップを認識し、品質基準の適正化を図るSSA（Smart Standard Activity ： 品質・性能基準適正化活動）に継続して取り組んでいます。SSAにおいては2021年より「寄添い活動」が加えられ、主要顧客であるトヨタ自動車に当社の仕入先様の困りごとに対しても積極的に耳を傾けていただけることになり、数多くの効果を上げている貴重な活動の柱になっています。

また、品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」は国内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強固なものにしています。なお、2021年度のリコール件数（グローバル）は0件です。 KPI SASB TR-AP-250a.1

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）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」等も国内外で実施しています。お客様の関心の高いSDGsやCO_2削減に寄与する製品も力を入れて提案しています。

なお、お客様からの要請で、CDPのサプライヤープログラムに参加しているほか、グローバルなサプライヤー向けCSR評価機関であるEcoVadisの評価を受けており、2022年シルバーメダルを取得しました。

お客様からの表彰（2021年度）

受賞会社		表彰者	受賞・賞賛内容	分類
日本	太平洋工業	トヨタ自動車	プロジェクト表彰受賞 （マルチマテリアル適用軽量アンダーカバー）	原価
日本	太平洋工業	トヨタ自動車九州 九愛会	品質優良賞	品質
日本	太平洋工業	日産自動車	優良品質　感謝状	品質
日本	太平洋工業	モノづくり日本会議・ 日刊工業新聞社	超モノづくり部品大賞 「モビリティー関連部品賞」	品質
日本	太平洋工業	中部経済産業局 （岐阜県発明協会）	2021年岐阜県発明くふう展 中部経済産業局長賞	総合
日本	太平洋工業	トヨタ自動車	環境推進優良賞	総合
日本	太平洋工業	トヨタ自動車	VA活動　感謝状	原価
日本	太平洋工業	アイシン	原価優秀賞	原価
台湾	PVT	国瑞汽車	原価改善優良賞	原価
台湾	PVT	国瑞汽車	SSA推進優良賞	品質

受賞会社		表彰者	受賞・賞賛内容	分類
米国	PMO	American Honda Motor	Supplier performance Award （2020年サプライヤーパフォーマンス賞）	品質
米国	PMO	Toyota Motor North America	Excellent VA Achievement Award	原価
米国	PMO	Subaru of Indiana Automotive	SIA Excellent Performance Award （仕入先優秀賞）	品質
米国	PMT	Toyota Motor North America	89*B Launch Award	総合
米国	SPU	General Motors	2020 Supplier Quality Excellence Award（2020年品質優秀賞）	品質
タイ	PIT	AIR SYSTEMS （THAILAND）	Best Delivery Award 2020	総合
タイ	PIT	タイトヨタ自動車	トヨタ3 Pillar活動 PTW&PTR両工場 モデルライン ブロンズ認定	総合
中国	TPA	広汽トヨタ自動車	2020年度広汽トヨタ納入品質改善活動 キラキラ品質人賞	品質
中国	TPA	四川一汽 トヨタ自動車・長春	品質優秀賞	品質
中国	TPA	広汽トヨタ自動車	品質協力賞	品質

※PVT…太平洋汽門工業股份有限公司　PMO…Pacific Manufacturing Ohio, Inc.　PMT…Pacific Manufacturing Tennessee, Inc.
SPU…Schrader-Bridgeport International, Inc.　PIT…Pacific Industries（Thailand）Co., Ltd.　TPA…天津太平洋汽車部件有限公司

地域社会の発展

次世代育成

子どもの居場所づくり支援

子どもたちの居場所づくりに取り組む市民団体などに継続的な支援を行っています。2021年度以降、大垣市の社会福祉協議会と3つの市民団体に計250万円と教育備品などを寄付し、次世代を担う子どもたちを支援しています。

高校生へのSDGs教育

SDGsをテーマとした産学官共同の学習プログラム（全3回）に参加し、大垣東高校3年生と意見交換を行いました。また、大垣工業高校2年生を対象とした「環境SDGsおおがき未来講座」ではカーボンニュートラルの取り組みについて講義しました。今後も社会課題解決に向けて、地域の皆様と活発に意見交換していきます。

小川科学技術財団

当社の創業者故小川宗一が創設した（公財）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。

2021年度は23件の研究に対し、総額1,535万円の助成を行いました。（助成金額累計2億1,814万円）

工場見学

地元の小学生から高校生を対象に工場見学を実施しています。ものづくりや車を身近なものと感じてもらえるように工夫しています。

生物多様性

ぎふ地球環境塾

住産官学が連携して、地域の小学生とその保護者を対象に、当社社員が講師となって環境問題について講義しています。地球温暖化が及ぼす影響や、温室効果ガス削減のために私たちができることについて考えました。

太平洋里山の森

当社グループは、2009年から岐阜県・大垣市上石津町の「太平洋里山の森」において、従業員とその家族、地域の方とともに環境保全や循環型社会を学ぶさまざまな活動を継続的に行っています。これまでの活動参加人数累計は3,800名、植樹本数は1,665本となりました。

カワゲラウォッチング

本社・西大垣工場に隣接する静里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。身近な河川に生息する生き物を観察することで、水質保全や環境問題、生物多様性への理解を深めるきっかけになるよう、継続的に支援しています。

スポーツ振興支援

ソフトテニス部

当社のソフトテニス部は岐阜県からの強化指定を受け、男子・女子ともにトップリーグである「日本リーグ」に所属、全国の大会で活躍しています。また、岐阜県を拠点としてプロリーグやトップリーグで活躍する他の12チームと連携し「GIFUNITE（ギフユナイト）」を設立しました。大垣工業高校との合同練習で指導を行うなど、地域との交流を図りながらスポーツ振興に努めています。

大垣ミナモソフトボールクラブ

大垣ミナモソフトボールクラブは、当社を含む11社の支援企業と自治体等により運営され、日本女子ソフトボールリーグ機構「JDリーグ」に所属しています。また、設立当初から社長が「大垣ミナモソフトボールクラブを育てる会」の会長を務め、クラブの強化と発展に尽力しています。

FC岐阜

当社は、J3に所属する「FC岐阜」のトップパートナーとして、グループをあげて「FC岐阜」を応援しています。2022年7月には「太平洋工業サンクスマッチ」を開催し、従業員や家族、地域の少年団の親子などが試合を楽しみました。

©Kaz Photography/FC GIFU

防災・復興支援

災害発生時、当社が保有している組織力や資機材・技術の提供、従業員による救助活動、一時避難所としての社有施設の開放などを検討し、地域と協同・連携することにより災害に強い地域をつくる活動を推進しています。2021年には、本社のある大垣市の地域住民の皆様が、災害避難場所が不足した際に、当社本社の食堂をご利用いただけるように、大垣市と防災に関する協定を締結しました。

グローバルでの地域社会貢献

交通安全活動

交通安全活動は、私たち従業員だけでなく、従業員のご家族、特に小学生のお子さんや高齢者の方と一緒に考え、取り組むことが必要になります。トヨタ・モビリティ基金からいただいた交通安全テキストを、従業員のお子さん、会社OB、そして各工場近隣の小学校にお配りしました。また、大垣警察署や自治体と連携して交通安全啓蒙活動を行い、大垣警察署より感謝状をいただきました。

寄付活動

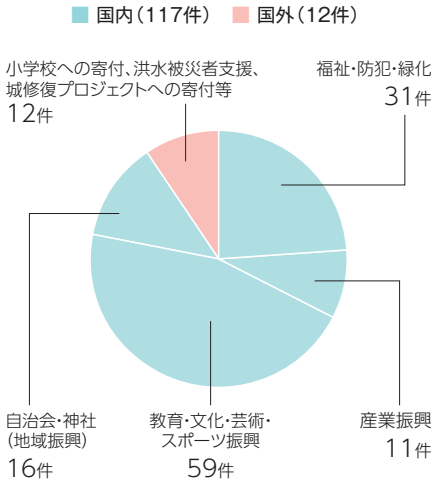
台風や水害被災地に対する義援金や、地域の高校・大学の周年事業や地元自治体への寄付など、復興支援や地域社会へ貢献する活動に寄付を行っています。

寄付金（千円）　（年度）

2017	2018	2019	2020	2021
21,000	12,000	20,000	19,000	21,000

社会貢献活動実施件数

129件 2021年度（グループ） KPI



海外での社会貢献活動

タイ PIT

近隣小学校10校に計5万バーツ（約17万円）を寄付

現地支援団体と連携し、大雨による洪水被害者を支援。お米、ティッシュペーパーなど計10万バーツ（約34万円）を寄付

地元病院にアルコールジェルボトル150本を寄贈

アメリカ PMO

3カ月に1回の献血ボランティア。2021年度は約70名が参加

アメリカ PMT

従業員が各家庭から缶詰やドライフードなどを持ち寄り、地域の恵まれない子どもに対し、支援団体を通じて寄付。2021年度は約600kgの食材を寄贈

クリスマスに子どもたちが希望するプレゼントを寄付

韓国 PAC

重い病と闘う子どもや恵まれない家庭の子どもに対し、寄付や生活用品を寄贈。2021年度は120万WON（約12万円）を寄付

フランス SPF

フランスの文化遺産であるジュー城の修復プロジェクトに寄付し、地域文化遺産の保全に貢献。当社とSPFより計2万ユーロ（約250万円）を寄付

for VALUE CREATION

製品を通じた社会・顧客課題の解決

太平洋工業グループは、卓越したコア技術や、積み上げられた技能による「ものづくり」の力を通して、
社会課題や環境課題の解決に寄与する製品の開発と事業展開を進めていきます。

技術開発の考え方

モビリティの大変革時代への突入、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、社外とも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、Schrader社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。

持続可能なモビリティ社会と豊かな暮らしへの貢献

社会課題解決に資する製品を積極開発

当社は、コア技術を活かし、社会課題解決に寄与するモビリティ分野以外も対象とした新製品開発を積極的に行っています。これは事業を通した SDGsへの貢献の一環でもあります。すでに2製品を上市し、販売を進めている他、あらたに6製品を開発中です。今後も、SDGsなどの社会課題を見据えた製品を積極開発することで、社会のサステナビリティと会社のサステナビリティを同期させていきます。

e-WAVES

社会課題解決型製品

	進　捗	商品・サービス	社会課題解決要素	関連性が強いSDGs
1	上市	e-WAVES	・医薬品、食料品の適正管理 ・スマート物流によるCO_2削減 ・品質トラブル、廃棄ロス削減	2 食品ロス 3 ワクチン 13 CO_2削減
2	上市	CAPSULE SENSE	・生産者の働きがいと生産性向上 ・限りある資源と労働力の活用 ・肥育期間短縮による一頭あたり環境負荷削減	2 飼料削減 8 働きがい 13 気候変動
3	開発中	災害時向け商品	・災害時の困りごとを解決 ・災害時のレジリエンスの向上	11 まちづくり 12 リユース 等
4	開発中	ウレタンリサイクル商品	・モビリティのサーキュラー化に貢献	12 リサイクル 等
5	開発中	災害時向けデバイス	・気候変動の適応に貢献 ・災害時のレジリエンスの向上	11 まちづくり 13 気候変動適応 等
6	開発中	モビリティ向けデバイス	・モビリティの安全性向上	3.3 交通事故の撲滅 等
7	開発中	モビリティ向けバルブ	・モビリティの安全性向上	3.3 交通事故の撲滅 等
8	開発中	セルフケア商品	・高齢化社会におけるヘルスケア増進 ・医療費の削減	3 健康寿命増進 医療費削減

関連性が強いSDGs

畜産家の労働負担軽減と、生産性向上を両立する新製品

少人数での大規模経営、経営者の高齢化、後継者不足等による生産性向上や技術伝承が課題になっている畜産業。その課題解決のため、当社センシング技術を活かし「CAPSULE SENSE（カプセルセンス）」を新開発しました。牛の胃内の状況をモニタリングすることで、人に代わって見守ることが可能になりました。これにより発情、分娩、疾病の見逃しによる損失を防ぐことができ、畜産業の方の負担を軽減することで、持続可能な畜産に貢献します。また、効率化を進めることで、一頭あたりの環境負荷の削減にも寄与します。

■ 特長・強み

発情、分娩、疾病、飲水をこれ1つで

胃内にセンサを入れることで、首や足への装着機器に比べより**多くの情報を高精度**で得られ、肉牛・乳牛どちらでも使えます。

体調管理に最適

飲水情報から、これまで以上に**きめ細かな体調管理**が可能に。今まで気づかなかった小さな変化も捉えることができます。

疾病の早期発見、早期治療に

炎症反応からくる発熱を見逃さず、農家様の**経済損失を最小限**にします。

メンテナンスフリー

投入後は5年間メンテナンスが不要。**接触故障や紛失の心配もなく、長く使えて経済的**です。

■ システムのしくみ

モビリティの安全性向上

モビリティの安全性と、燃費向上に寄与するTPMS

当社は、タイヤ内部の空気圧や温度などをモニタリングし、走行中にドライバーに異常を知らせるTPMS（タイヤ空気圧監視システム）を開発・生産する国内唯一の送信機メーカーです。TPMSは、当社創業の製品であるタイヤバルブが発展したものです。TPMSは、タイヤ空気圧を適正に保つことで、事故等を防止し、安全性を向上させるとともに、燃費向上にも貢献する製品として、欧米をはじめ世界各国で装着が法規化されており、当社グループの主力製品として社会に貢献しています。アフターマーケット用や二輪車向けの送信機の展開も進め、さらなる拡大を図っています。

TPMS送信機

さまざまな当社製品が、モビリティや歩行者の安全性向上に寄与

当社主力製品であるプレス製品の多くは、ドライバーの安全を確保するために、車の中でも特に強度や剛性が求められる部位に使用されています。

ポップアップフードヒンジは自動車のエンジンフード（ボンネット）の開閉時に蝶つがいの役割を果たす製品で、事故の際に歩行者の衝撃を和らげる機能があります。

ポップアップフードヒンジ

フードロックリンフォース

トヨタ自動車の「MIRAI」に搭載されているフードロックリンフォースは、万一の事故の際に歩行者頭部への衝撃を和らげるために、FSW（摩擦撹拌接合工法）を用い1つの部品の中で板厚を変えることで、強さと柔らかさの相反する性能を両立しています。

環境配慮製品の開発

電動車向け製品

■ 需要が増大するヒートポンプ式カーエアコン用制御バルブ

気候変動による深刻な影響を背景に、世界のモビリティ競争の場は、電動車向けに急激にシフトしています。特にFCEVやBEVでは、エンジンによる熱源がないため、バッテリー電力消費を抑えるためにヒートポンプ・エアコンの採用が必要です。当社グループでは、バルブや制御機器で培った技術を活かし、ヒートポンプ・エアコン用製品の新規開発と拡販に日欧米の世界3極で挑み、次なる成長の柱のひとつとして育てています。この製品は日仏米の協働プロジェクトで、開発から販売までシナジー創出を推進しています。

BEV向け電動膨張弁

各拠点のコメント

日／太平洋工業

バルブ・TPMS事業部
バルブ設計2G
M・T

かつて家電用エアコンで培った技術とノウハウを活用し、より緻密な構造の制御バルブの開発に成功しました。電動化に向けた新しいバルブ製品の柱とするべく、さらなる開発を進めていきます。

仏／SPF

EVTM Program
Manager
J・L

SPFは太平洋工業とのさまざまな要素技術共有による効率的な開発を続け、昨年ついに欧州の新興自動車メーカーと将来ビジネスの基礎を築くことができました。

米／SPU

Product Development.
Product Design Engineer
R・D(左)

Product Development.
Senior Product Design Engineer
P・G(右)

20年以上に渡るSPUのSAE(室内温度制御委員会)に対する支援や、太平洋工業によって開発され成熟した膨張弁の豊富な能力と技術的知識に注目が集まっています。

軽量と空力性能を向上するホイールキャップ

当社製ホイールキャップは、主にスチールホイールの装飾用に採用されてきましたが、プリウスをはじめとしたアルミホイール向けでも採用が増えています。トヨタ自動車の新型BEV「bZ4X」では、18インチの大径アルミホイールに当社のホイールキャップが採用されました。軽量設計されたアルミホイールの上にホイールキャップを装着することで、「軽量」と「空力性能」(車両側面を流れる空気の整流化)の背反特性を両立させ、車両の電費向上に寄与しています。

トヨタ自動車BEVの「bZ4X」に当社製ホイールキャップが採用

電動車でも採用されるウレタン部品

当社製ウレタン部品は、主にエンジンからの放射音の防音対策部品として使用されてきました。エンジン向けで培ってきた実績が認められ、カーエアコンシステムで使用される電動コンプレッサからの放射音対策にも当社のウレタン部品が採用されました。エンジンと電動コンプレッサでは求められる放射音の周波数帯が異なるため、電動コンプレッサ用に新たに材料を開発し、お客様のニーズに応えた防音性能の高い製品となっています。

技術者のコメント

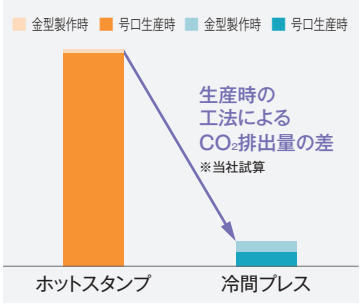
プレス・樹脂事業本部
設計開発G
S・H

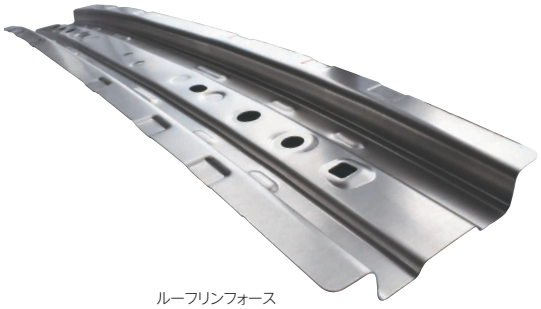
自社内で部品の防音性能を測定する装置を開発し、お客様にて性能評価を実施いただく前に最適な仕様をご提案できるようになりました。
この装置を今後の製品開発にも活用し、より良い提案をよりスピーディに行っていきたいと思います。

超ハイテン・冷間プレス

車体骨格用プレス製品の薄肉化と高強度化を図り、車体軽量化を通して走行時のCO_2削減に寄与するとともに、LCAを踏まえたカーボンニュートラルに向け開発・提案を積極的に推進しています。

これまで培ってきたノウハウや最先端のプレス技術で、生産時のCO_2排出量の多いホットスタンプ工法から、冷間プレス工法に置き換える提案を積極的に行っています。




ルーフリンフォース

■ ストレスリバース®工法※1

製造時のCO_2排出量低減に寄与する冷間プレス工法「ストレスリバース®工法」で、JFEスチールと協業し、1470MPaの超ハイテン材の製品化を実現しました。2016年から始まった大型プロジェクトにおいて、成型時のスプリングバック※2など数々の難題を克服したルーフリンフォースが、LEXUSの新型「NX」に採用されました。

※1 ストレスリバース工法はJFEスチール株式会社の登録商標です。
※2 スプリングバック：ハイテン材の伸びにくくひずみやすいという特性から、プレス成形時に、材料を金型から離すと元の形状に戻ってしまう現象。目的の形状を出しにくくなります。

技術者のコメント

プレス・樹脂事業本部・SE推進G
M・K

冷間1470MPa材はスプリングバック量が非常に大きいので、この製品における一番のプレス成形課題はスプリングバックをどう制御するかにありました。CAE解析※やテスト型トライで検証を行い、新工法と既存の対策技術の組み合わせでスプリングバックの低減ができ、素材による製品精度バラツキ抑制にもなり上手く制御ができました。

※CAE解析：Computer Aided Engineeringの略称で、コンピュータを用いたシミュレーションや解析のこと

ホットスタンプ工法から冷間プレス工法に置き換えたフロントピラーアウタリンフォース

鍛圧製品の環境負荷削減等で顧客から表彰

トヨタ自動車のランドクルーザーや北米車両のタンドラ、セコイアのトランスミッション部品であるキャリヤについて、納入先のアイシンより「2021年度 原価優秀賞」を受賞しました。金型形状・構造の見直しにより金型寿命を向上させることができ、原価低減への貢献と、皮膜処理工程廃止によるCO_2排出量と廃液の削減につながった環境面が高く評価されたものです。

キャリヤ

KPIおよびモニタリング指標

■ 持続可能なモビリティ社会と豊かな暮らしへの貢献

	2020年度	2021年度
社会課題解決型製品開発件数	—	8件
特許保有数	414件	481件
研究開発費	19.1億円	19.8億円
新規開発テーマ数	56件	46件

■ モビリティの安全性向上

	2020年度	2021年度
KPI プレス製品に占める超ハイテン製品比率*	18.5%	23.2%
KPI TPMS製品およびTPMSバルブ販売数	1.06億本	1.09億本

*2020年度の数値を訂正しました。

■ 環境配慮製品の開発 ※当社試算の参考値

	2020年度	2021年度	
100%リサイクルまたは再利用可能な製品の売上比率*1	64.5%	67.3%	SASB TR-AP-440b.1
リサイクルまたは再生産された原材料の総重量*2	16,616t（単体）	16,604t（単体）	SASB TR-AP-440b.2
電動車（HEV、PHEV、BEV、FCEV）向け製品売上比率*3 KPI	18.7%	21.5%	

*1 鉄、アルミニウム、リサイクル可能な樹脂等で製造された製品
*2 原材料メーカーに確認できたもののみ。原材料メーカーのリサイクル率が変わらず、原材料投入量が増加しているため、減少しました。
*3 できる限り実態に近づける為、計算方法を見直しました。

■ 製品使用時のエネルギー削減量 ※当社試算の参考値

グローバル中型車種（10万km走行時/台）	2021年
超ハイテン製品（冷間）の採用による軽量化により	CO_2約34kg の削減 当該車種あたりCO_2削減量約1.3万t

*当該車種のガソリン車とHEV車の2021年販売台数の割合を踏まえて、当社にて試算の参考値。なお、昨年はHEVベースのみで、今年はより実態に近づけるためガソリン車も含めた削減量としました。

for ENVIRONMENT

環境負荷の極小化

太平洋工業グループでは、企業理念のひとつに「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、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。

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

PACIFIC環境チャレンジ2050

私たちは、地球環境への取り組みは中長期の視野で把握し、行動する必要を認識し、2050年までの方針と目標を定め、挑戦目標として掲げました。

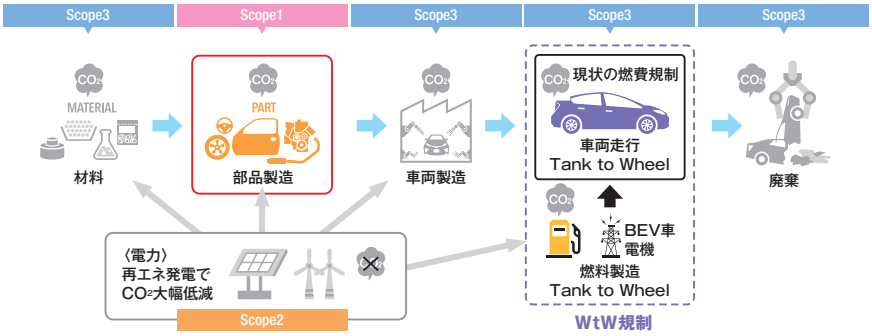
私たちは、地球環境のめぐみをもとにグローバルに事業を行う企業として、将来世代が変わらず自然のめぐみとともに生きていけるように、限りなく地球環境の負荷を下げ、気候変動の緩和と適応に努め、持続可能な社会の実現に向け、グローバルで取り組んでいきます。

SDGs	マテリアリティ	取り組みの方向性	中長期目標：KPI	
13 気候変動に具体的な対策を 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	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）	
		● 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年目標 50%削減 2019年度比	2050年目標 ネットゼロ
12 つくる責任 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	
		● 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年目標 国内60%削減 海外30%削減 2019年度比	2050年目標 極小化
6 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	
		● 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年目標 適正利用	2050年目標 極小化 地域事情に応じた使用

ライフサイクル全体でのCO_2排出量削減

ライフサイクルでのCO_2排出量削減のため、自社での生産時の省エネや再生可能エネルギー導入に加え、顧客や仕入先様とのCO_2削減に向けた協力や、軽量化など製品使用時のCO_2削減など、仕入れ・生産から使用・廃棄までを見据えた取り組みを進めています。

LCA：ライフサイクルアセスメント



出所:JAMAの図をもとに当社作成

関連性が強いSDGs

資源の使用量と排出量（マテリアルバランス）

INPUT

エネルギー使用量

■ 電力使用量
171百万kWh

■ 燃料その他
304千GJ

SASB TR-AP-130a.1

原材料投入量

■ 有機・無機材料
15,492t

■ 内、溶剤
1,599t

■ 金属材料
341,458t

水使用量

1,374千m³

ビジネスプロセス

研究開発 → 設　計 → 試　作 → 評　価 → 生　産 → 販　売

OUTPUT

CO_2排出量

85,233t-CO_2

(Scope1 17,324t-CO_2)
(Scope2 67,909t-CO_2)

全廃棄物排出量

2,256t

■ 内、太平洋工業の埋立量
42t

VOC排出量

176t

■ 内、太平洋工業の排出量
132t

※グループ（ただし、TSC、PSCを除く）

ISO14001の取得状況

当社グループでは、「ISO14001」の認証取得はメーカーとしての必須要件として捉え、2000年からグローバルで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。認証サイトは、2021年2月にPITで新たに取得し、20拠点中19拠点（国内8サイト、海外11サイト）で、全拠点の95%となりました。

環境コミュニケーション

当社では、各工場の近隣住民や行政担当者を会社に招き、定期的に地域懇談会を開催しています。また、地元の高校生には、大垣市と連携し「環境SDGsおおがき未来講座」の支援を行う等、次世代教育にも取り組んでいます。

2022年度の環境目標

	取り組みの方向性	目　標
1	CO_2排出量	11%削減（グループ）
2	廃棄物発生量	国内39%削減　海外7%削減
3	水使用量	適正利用（グループ）20%削減

※2019年度比
※TSC、PSCを除く

TCFDに基づく気候変動関連情報開示

当社は気候変動を最重要課題のひとつとして認識しており、2050年カーボンニュートラル、2030年50%削減（2019年度比・スコープ1・2）を宣言し、グループ全体でCO_2削減に取り組んでいます。また、2021年5月にTCFDに賛同し、気候変動のリスクと機会を把握し、戦略的に取り組んでいます。この報告では、TCFD最終提言に沿って、気候変動への取り組みを整理しました。

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つのテーマに区分しています。「気候変動の緩和および適応」は安全環境部長がリーダーとなり、経営企画部が協働し、KPIを定めて事業活動に統合しています。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、担当部門リーダー〈部長クラス〉、経営企画部が参加）で状況を報告・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、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会に諮っています。

戦略

気候変動に関する当社グループのリスクと機会を、1.5度シナリオ、4度シナリオに即して把握し、これまでのリスクと機会認識を精緻化しました。これらのリスクと機会に関する戦略は、主に「移行計画」「適応策」「環境配慮製品の開発」として展開しています。

リスクと機会（シナリオ分析）

		重要なリスクと機会	影響（1.5度シナリオおよび4度シナリオ）	時期	影響度	対策	
リスク	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	先進国を中心としたカーボンプライシングの広がりにより、炭素税・排出取引・国境炭素調整措置等により、1.5度シナリオの場合、2030年に約13億円/年、2050年に約32億円/年の影響があると考えられる。 また、エネルギー価格も、炭素価格を加味すると高騰すると考えられ、2030年に約10億円/年、2050年には約26億円/年のエネルギー支払いの増加が予想される。（電気・原油・天然ガス）	中長期	大	「PACIFIC環境チャレンジ2050」により、以下に取り組む。 ・省エネ推進 ・ICP（内部炭素価格）価格の引き上げ ・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・メタネージョン）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	戦略1
		原材料価格の高騰（鉄・アルミ・樹脂等）	脱炭素の影響や資源獲得競争の激化などにより、原材料価格が高騰し、4度未満シナリオでは2030年に約85億円の影響を、1.5度シナリオでは約238億円の影響を受ける見込み。また、2050年では4度未満シナリオで約10億円程度に留まるが、1.5度シナリオでは約144億円の影響を受ける見込み。	短中期	大	「PACIFIC環境チャレンジ2050」により、以下に取り組む。 ・リサイクル材の使用強化・軽量化部品の開発、客先への価格転嫁	
		BEV、FCEVへのシフトによる内燃機関向け部品の受注減少	世界的に自動車メーカーの電動化が進み、エンジン車の減少により、オイルパンやエンジンカバー、エンジン車のトランスミッション向け製品などの売り上げが減少し、2030年度には約38億円の影響を受けることが想定される。	中長期	大	・電動車向け製品の開発・拡販	
	物理リスク	異常気象による洪水や暴風雨等により操業が停止	気候変動による異常気象の進展により、暴風や大雨による洪水などに晒される拠点がある。 例えば、国内：西大垣、東大垣、養老、九州、海外：TPA、PTC、PITには浸水リスクがあり、1.5度シナリオで2050年までの累計で約30～90億円、4度シナリオで2050年までの累計で約60～180億円の被害が想定される。なお、突風については、2022年3月、北米拠点のPMTがトルネードに襲われ、幸い従業員にケガはなかったものの、建屋に損害が出た。	中長期	大	・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	戦略2
		熱中症の増加（空調費の増加）	熱中症の影響の深刻化を防止するため、空調設備を整備する必要がある。4度未満シナリオで2030年約1,100万円/年、2050年約4,100万円/年の空調費の増加が見込まれる。	短中長期	大	・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	

戦略1 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CO_2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CO_2削減を進めています。昨年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の導入、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。

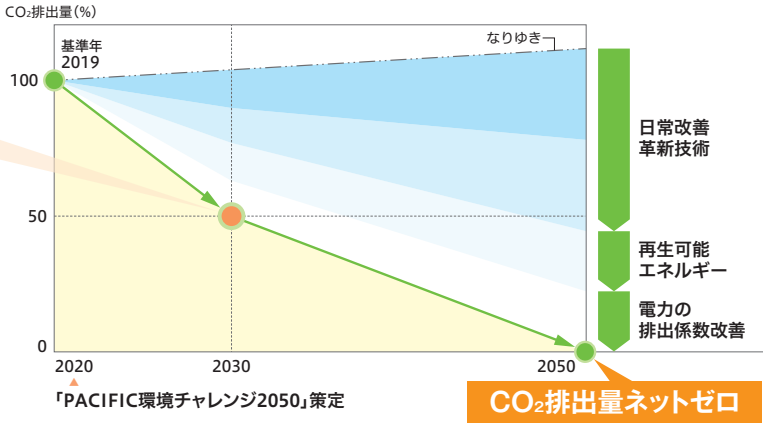
移行計画　2050年カーボンニュートラル達成に向けた計画

2030年中期目標

CO_2排出量……▲50%

再エネ利用比率……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（CO_2排出量実質ゼロ）に向けて、2030年中期目標を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。



		重要なリスクと機会	影響（1.5度シナリオおよび4度シナリオ）	時期	影響度	対策	
リスク	上流	異常気象による洪水（および渇水）で仕入先の操業が停止	大垣地域を中心に海抜が低い地域の仕入先、中国天津、常熟、タイチャチョンサオ県周辺などは、洪水リスクが高いと思われる。また、米ヴァージニア州、天津周辺については水ストレスが高いため、水不足等により仕入先の操業に影響を与える可能性がある。	中長期	中	・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	戦略2
	下流	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	主要顧客からCDP評価の取得要請、CO_2排出量の削減要請などがあり、これに応えられない場合、最悪受注の機会を逸することも想定される。また、顧客が風水害や水ストレスなどで操業を停止した場合、生産活動に支障をきたす可能性がある。	中長期	大	・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	製品／サービス	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	当社事業は、BEV化によって受注が減る製品より、より需要が増えることが見込まれる製品が数多くある。車の電動化に向けて、主力製品の超ハイテン部品、バッテリーケースやヒートポンプ式カーエアコン用制御バルブなど、電動車向け製品等、2030年度約200億円/年の売上増加が見込まれる。	短中期	大	・軽量化製品の開発、次世代型TPMSの開発	戦略3
		BEV、FCEVへのシフトによるバッテリーやモーター、水素配管向け製品の受注拡大		中長期	大	・FCEV・BEV向け製品開発（KPI）	
	市場	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		短中期	大	・軽量化製品の開発	
	レジリエンス（弾力性）	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方式により、一部の拠点が被災などで稼働停止した場合でも製品供給が可能。 水資源が豊富にある大垣周辺に主力生産拠点があることから、世界的に渇水リスクが進む中でも影響を受けにくい。	中長期	大	・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	戦略2

※影響金額については、予想ではなく経営のレジリエンスを確保するための参考です。一定の仮説のもと、公開されているパラメーターなどを参照し、当社独自で算出したものであり、実際の影響と大きく異なる可能性があります。
※短期 1~5年　中期 6~10年　長期 11年~
※2030年まで年成長率を1%、2031年以降横ばいと仮定（ただし、原材料のみは、2030年まで年成長率3%）
※シナリオは、移行リスクについてはIEAのWorld Energy OutlookのネットゼロシナリオNZE)、STEPSシナリオ、物理リスクは、IPCCのRCP2.6、RCP8.5シナリオのパラメーターを使用。
※為替　1$=120円想定

戦略2 適応策

当社グループはグローバルに生産拠点・サプライチェーンを抱えており、今後高まる異常気象や高温の影響などにより、風水害の影響を受ける可能性がある地域があります。

これらに対する適応策として、生産拠点の分散、複社購買、風水害対策、BCPへの組み込み、サプライヤー研修、熱中症対策などを進めています。

2022年3月には、北米PMT周辺においてトルネードが発生し、工場建屋の一部が被害を受けました（死傷者はゼロ）。これは対策として加入していた損害保険の保険金で賄うことができたものの、避難場所の設置など対策を強化しています。

米拠点を襲ったトルネードの被害

戦略3 環境配慮製品の開発

当社グループは、気候変動が事業機会に与える影響として大きく2点認識しています。

1つは、ライフサイクルを通したCO_2排出量の削減です。主要製品である超ハイテン製品は、軽量化により自動車使用時のCO_2排出量を下げます。また、得意とする冷間プレス工法は生産時のCO_2排出量を、ホットスタンプ工法に比べて約1/8とします。この他、リサイクル材の利用やリサイクル可能な製品づくりも進めています。

もう1つは、グローバルで進む電動車向けの製品開発です。当社では、電動車への移行に伴う損失より利益の方が大きいと分析しており、特にカーエアコンのヒートポンプ向けの制御バルブ製品や、電動コンプレッサー向け防音カバーなどには、大きなポテンシャルがあるものと認識しており、積極的な開発を進めています。

リスク管理

当社は、長期ビジョンと関連する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戦略会議でリスク項目の選定、実施策を議論・審議しています。当社は、気候変動、社会課題等サステナビリティに関わるものを含め、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、担当執行役員・経営企画部門・総務部門・環境部門で構成された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っています。カーボンニュートラルや、電動化などすで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。

指標と目標

移行策

- 2030年度までにCO_2排出量50%削減
- 2050年度までにCO_2排出量を実質ゼロとする。（PACIFIC 環境チャレンジ2050）
  ※スコープ1+2・2019年度比

適応策

- 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

機　会

- 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%）
  - ・電動車向け売上高比率（2030年度70%）

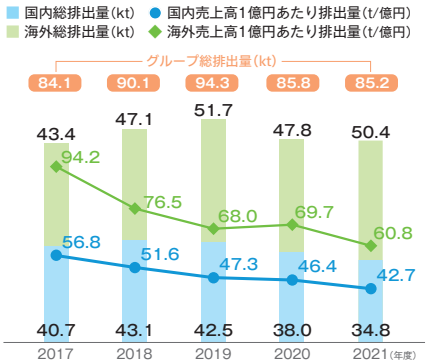
気候変動の緩和および適応

CO_2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。2021年度は栗原工場への太陽光発電の導入やコンプレッサーの効率的な運用等による CO_2排出量削減に取り組みました。さらに、2022年4月には、九州・東北の3拠点で再エネ電力100%を達成しました。

目標と実績（グループ）	総CO_2排出量	目標 89.7 kt以下	実績 85.2 kt	目標達成

CO_2排出量の推移 KPI



※CO_2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		カテゴリー	CO_2排出量(t-CO_2) 国内(単体)
上流	1	購入した製品・サービス	410,404
	2	資本財	40,870
	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	6,357
	4	輸送、配送(上流)	6,515
	5	事業から出る廃棄物	417
	6	出張	195
	7	雇用者の通勤	2,281
下流	9	輸送、配送(下流)	8,501
	12	販売した製品の廃棄	1,631
		スコープ3	477,171

※スコープ3の算定は、環境省発行の「サプラ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	500
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	100
国内	2,469
PVI	100
PVT	84
海外	184
グローバル	2,653

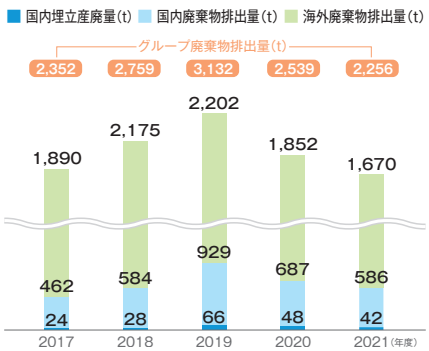
再生可能エネルギー導入比率 8.9%
(2022年時点。CO_2フリー電力含む)
SASB TR-AP-130a.1

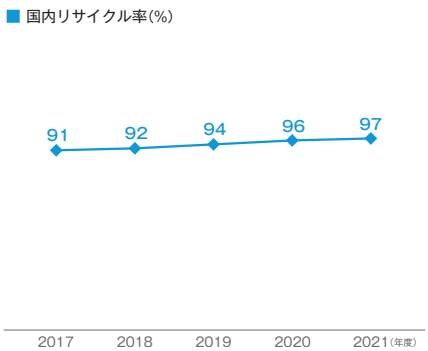
持続可能な資源の利用

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化を実施し再資源化に取り組んでいます。2021年度は主に栗原工場での汚泥のマテリアル化と、東大垣工場の廃プラスチックの削減に取り組みました。

目標と実績（グループ）
総廃棄物排出量
目標 2,770 t以下
実績 2,256 t
目標達成

廃棄物関連の推移 KPI SASB TR-AP-150a.1



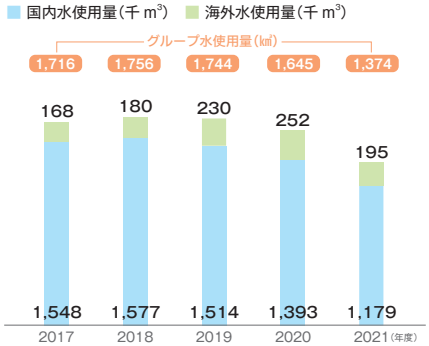


水資源の保全

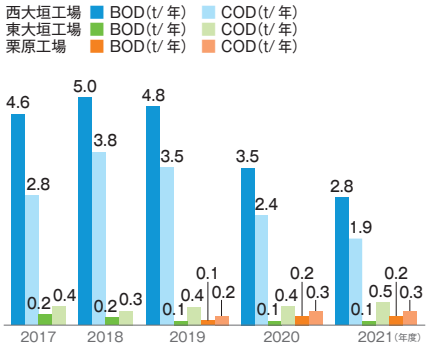
当社グループでは地域事情に即した水使用量の管理・低減を行い、水の循環利用の推進、水資源の有効活用ならびに水資源の保護に取り組んでいます。2021年度はカチオン電着塗装設備の小型化の本格稼働により、水使用量を低減しました。引き続き、排水の水質管理や水質保全に努め、源流や流域の生態系の維持など、生物多様性を保全していく活動を推進していきます。

目標と実績（グループ）
総水使用量
目標 1,655 千m³以下
実績 1,374 千m³
目標達成

水使用量の推移 KPI



BOD・COD排出量の推移



※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。

for EMPLOYEES

人財の尊重と活躍

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。

人権の尊重

人権方針の策定

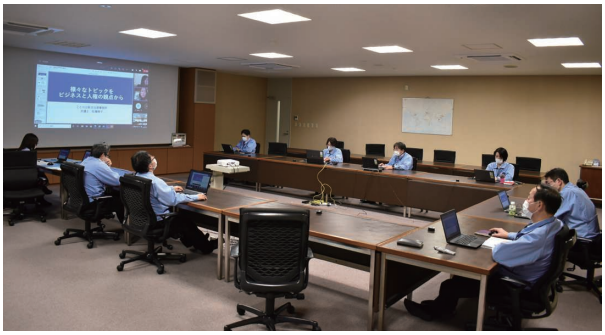
近年、企業の人権課題への取り組みに対し、社会的要請としての重要性が拡大する中、当社グループでも人権課題をサステナビティ経営の中核課題と捉え、2021年2月に「太平洋工業グループ人権方針」を策定しました。この方針のもとで、すべての従業員がグローバル社会の良識ある一員として、高い倫理観と誠実さをもって行動し、グループ一丸となって人権を尊重する取り組みを推進しています。

人権調査実施状況

当社グループは、人権デューディ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。「行動ガイドライン」に基づき、2020年度に当社を含む国内グループ向けに実施したアンケート調査の結果を踏まえ、2021年度はハラスメントについての項目を強化してアンケートを実施し、問題のあるハラスメント事案の解決に取り組みました。また、海外事業体においても国内と同様に全社員を対象にしたアンケートを実施しており、今後は朝礼時に啓発を行ったり、意見箱を活用し社員からの意見・困り事などを収集し対策を講じるなど、人権意識向上に向けた取り組みを進めていきます。

教育・エンゲージメント

人権方針の策定を踏まえ、当社グループにおける人権意識の向上や、人権尊重の企業風土づくりの実践に向け、正しい理解が進むための啓発・教育活動を実施し、社内への浸透を図っています。具体的には、階層別教育プログラムへの人権教育の織り込み、方針の外国語版の作成とそれによる海外事業体での周知徹底、および関係取引先への展開、人権専門弁護士およびNGOによる人権デューデリジェンス推進のための勉強会・意見交換会などを行っています。また、全従業員に配布される社内報で人権に関する特集記事を掲載し、人権の重要性の理解に努めました。



専門家・NGOを迎えた勉強会・意見交換会

安定した雇用と働きやすい職場

従業員エンゲージメントの向上

当社は、従業員が働きやすく、やりがいを持って職務を遂行することこそ、より新しい価値を創出し続ける原動力となると考えています。そこで、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、社内で実施した各種調査の結果を分析し、明るく働きがいのある会社・職場づくりに向けて、経営層と従業員双方向でさまざまな課題を共有しながら、エンゲージメント向上のための施策の立案と実践を進めていきます。

働きやすい職場

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会社に対する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。年次有給休暇の取得推進、長時間労働の削減、一部勤務開始時間の変更や、育児と介護の両立支援のための短時間勤務や時差出勤、フレックスタイム制の活用など柔軟な働き方も導入しています。

また、働きやすさのためには、良好な人間関係が重要なため、新入社員には若手先輩社員をつける職場先輩制度や、所属配属先の管理監督職向けの事前教育、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。経営層と従業員が自身の仕事に対する考えや想い、困りごと等を気軽に話せる懇談会を定期的に開催し、風通しの良い職場づくりにも努めています。

非正規雇用者の正社員化

当社は非正規雇用の派遣社員や期間従業員に対して、定期的に評価を行い正社員としての資質を兼ね備えた方々に対しては正社員化を行っています。2021年度は全社で30名を正社員として採用しました。

ワークライフバランス

当社は、従業員が働きがいや成長を実感しながら、充実した私生活との両立ができるよう、さまざまな施策を実施しています。子育てサポート企業として「くるみん認定」をこれまで連続して受けている他、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しています。2019年4月には「勤務間インターバル制度」を導入し、日々の勤務間の十分な休養時間を確保する取り組みをしています。今後も、育児・介護等との両立支援や休暇を取得しやすく、健康ではつらつと働ける環境・風土の醸成と実現をめざしていきます。

2020年認定 くるみん 子育てサポートしています

関連性が強いSDGs

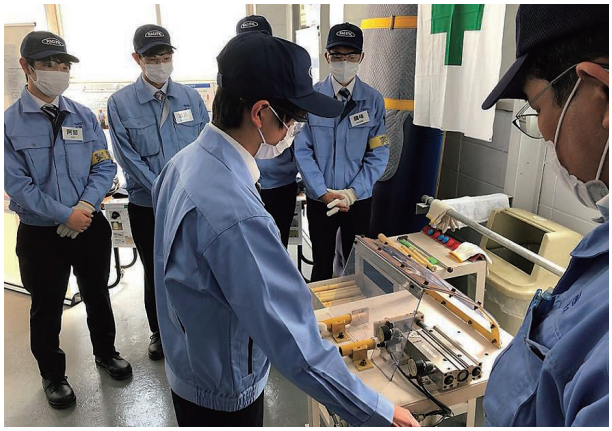
従業員の安全と健康

安心・安全な職場風土づくり

当社は「安全最優先」を基本に、健康で安心・安全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。



新卒採用者向け安全教育の様子

■ 人づくり

「安全にうるさい会社」を実現するために技能教育の拠点となる学習館内の安全道場を活用し、危険感受性向上の取り組みとして、階層別の安全体感教育・リスクアセスメント教育・KY教育を実施し、危険を見つける眼のレベルアップを図っています。派遣社員向けにも社員同様に危険感受性向上に役立つ教育を実施しています。また、仕入先様との安全活動では、安全勉強会による相互レベルアップを図るとともに、当社安全道場を活用した安全研修を実施しています。

また、遠隔地工場でも充実した安全教育を実施できるよう安全道場の設置・拡充を推進しています。

■ 設備安全対策

重大災害未然防止に向けた「STOP6」の着眼点を日常活動にも織り込み、活動の定着と継続を図り、優先順位を明確にして対策を進めています。新設設備・ラインの安全化については、工程および設備設計段階におけるリスク低減と、導入段階における作業リスクアセスメントにより、安全な職場づくりをめざしています。

■ 環境整備

工場内の環境整備として、空調服の導入、計画的な照明のLED化により、働きやすい環境づくりに努めています。

健康経営への取り組み

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としての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、2021年9月に改め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。

2022年3月には、このような当社の健康経営の取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」 に認定されました。

今後も、従業員一人ひとりに寄り添った保健活動と従業員と家族の心身の向上につながる施策に取り組んでいきます。

《 太平洋工業グループ 健康宣言 》

当社は、社員の健康と安全を“ものづくり”の原点と考え、
会社と社員の持続的成長のために、社員とご家族の
心身の健康維持・増進と働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
ブランドスローガンにある「思いをこめて、あしたをつくる」ために、
新しい発想や挑戦を大切に、仕事と生活の調和が実感でき、
健全でいきいきと働ける会社づくりに努めることを宣言します。

2021年9月

太平洋工業株式会社
代表取締役社長 小川信也

活動状況・目標

項目	2018	2019	2020	2021	2022（目標）
健康診断実施率	100%	100%	100%	100%	100%
有所見者の再検査実施率	85.3%	82.6%	77.0%	79.0%	85%
ストレスチェック実施率	98.9%	97.2%	98.9%	98.8%	100%

2022 健康経営優良法人 Health and productivity

人財育成と挑戦できる風土の醸成

人財教育の基本的な考え方・方針

当社では、経営戦略の実現を前提に、中長期的な人財育成課題である「若手層の底上げ」と「リーダー層の早期育成」を見据え、能力・スキルの向上に資する教育を行っています。また、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な教育を適量・適時実施します。

階層別教育の強化

2021年4月に新教育プログラムへの全面見直しを行い、人が育つ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加え内容の拡充を図るとともに、安全で安心して働けるより生産性の高い職場づくりを行っていく予定をしています。

仕事のやり方改善

従来の仕事のやり方にとらわれず、社員一人ひとりが改善を繰り返すことで、仕事の生産性を向上させ、結果的に私生活も充実させるという考え方のもと、当社では「仕事のやり方改善」を継続的に推進しています。

TPS実践リーダー教育の様子

ダイバーシティ&インクルージョン

方針と取り組み

当社は、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。

女性の活躍推進

女性のさらなる活躍は、企業の持続的な成長と企業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年入社予定の女性採用比率は26%になっています（2022年9月時点）。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。

また、女性の活躍促進のためには、男性の育児参加が必要であるとの考えから、男性社員の育児休業取得を支援しています。所得減少不安に対して積立有給休暇の利用や夫婦の収入がない場合の補助などがあり、長期取得者には面談や手続き説明を行っています。取得事例の社内報紹介やお子さんが生まれた男性社員へ職制経由で制度を案内するなど、理解活動にも注力しています。

21年度の男性の育児休業取得率は15%、出産休暇取得率は73%となっています。（単体）

労働組合との対話

労使間の対話状況

当社と「太平洋工業労働組合」は、互いの立場や考え方の違いを尊重するとともに、相互信頼による会社の永続的な発展をめざし、健全な労使関係の維持・強化に努めています。社長含む戦略役員と組合役員とで毎月定例で労使協議会を開催して、残業や有休取得状況を確認するとともに、労使間での雇用の安定や労働条件、安全衛生、生産・販売活動状況の報告や意見交換を積極的に実施して、労使調和を図っています。さらに各事業本部でも労使懇談会・生産委員会などを開催しています。ここでは実務ベースに落とし込んだ安全対策などの状況確認や会社をよりよくするための課題議論、困りごと相談の場を持ち、意思の疎通を図っています。

	範囲	2017	2018	2019	2020	2021(年度)
従業員数(正規)(名)	グループ	3,622	4,390	4,806	4,797	4,763
男性(名)	グループ	–	–	–	3,796	3,844
女性(名)	グループ	–	–	–	1,001	919
従業員数(非正規)(名)	グループ	732	1,148	1,193	970	1,133
従業員数(正規)地域別						
日本(名)	グループ	–	–	2,016	2,075	2,078
欧米(名)	グループ	–	–	1,556	1,529	1,484
アジア(名)	グループ	–	–	1,234	1,193	1,201
平均年齢(歳)	単体	–	40.2	39.9	40.2	40.6
男性(歳)	単体	–	40.1	39.7	39.8	40.3
女性(歳)	単体	–	41.7	42.1	43.9	44.0
平均勤続年数(年)	単体	–	14.4	13.8	13.8	13.7
男性(年)	単体	–	14.2	13.6	13.4	13.3
女性(年)	単体	–	16.5	16.4	17.8	18.5
人権の尊重						
人権調査(SAQ)の実施率(%) KPI	グループ	–	–	–	40.9	73.3
安定した雇用と働きやすい職場						
離職率(%)*1 KPI	単体	1.8	2.0	2.2	2.1	2.5
育休取得者数:男性(名)	単体	2	3	1	7	13
:女性(名)	単体	6	8	7	5	3
育児休業取得率:男性(%)	単体	–	–	–	12.1	15.3
:女性(%)	単体	100	100	100	100	100
社員一人あたりの年間有休取得目標達成率(%)*2	単体	78.3	95.8	98.4	99.3	100.0
社員一人あたりの月間残業時間(時間)	単体	34.2	35.3	32.8	20.9	22.8
医療保険に加入している従業員数(名)	グループ	–	–	–	4,651	4,243
従業員持株会に加入している従業員数(名)	グループ	–	–	–	1,531	1,634
フレックスタイム制を利用している従業員数(名)	グループ	–	–	–	858	825
従業員の安全と健康						
休業災害度数率*3*4*5	グループ	0.41	0.57	0.49	0.35	0.24
	単体	0.45	0.81	0.73	0.40	0.40
	全国製造業	1.02	1.2	1.2	1.21	1.31
	全国輸送用機械器具製造業	0.43	0.54	0.5	0.48	0.45
休業災害強度率*4*5*6	グループ	0.02	0.04	0.01	0.00	0.01
	単体	0.04	0.06	0.01	0.01	0.03
	全国製造業	0.08	0.10	0.10	0.10	0.06
	全国輸送用機械器具製造業	0.03	0.05	0.04	0.04	0.03
死亡事故件数(件)	単体	0	0	0	0	0
	グループ	0	0	0	0	0
業務上病休度数率(休業災害度数率に含む)	単体	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	グループ	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
メンタルヘルス休職者数(名)	単体	–	–	–	7	15
人財育成と挑戦できる風土の醸成						
一人当たり研修時間数(時間)*7 KPI	単体	–	–	–	23.9	26.3
定期的な業務とキャリア開発に関する考課を受けた従業員比率(%)	単体	–	–	–	98.7	99.3
キャリアまたはスキルに関する研修を受けた従業員比率(%)	単体	–	–	–	42	35
ダイバーシティ&インクルージョン						
女性管理職比率(%)*8	単体	2.3	3.1	3.0	3.1	3.0
	グループ	7	7	9.6	10.3	9.9
事務・技術職における女性監督職比率(%)*8	単体	12.3	11.2	11.1	11.5	11.6
	グループ	20.1	19.2	19.8	22.6	23.7
外国人役員比率(%)*9	グループ	–	–	–	–	17.9
外国人管理職比率(%)	単体	–	–	–	0.0	0.0
	グループ	–	–	–	46.5	43.4
中途採用者管理職比率(%)	単体	–	–	–	20.9	22.4
	グループ	–	–	–	58.8	47.8
非正規社員の正社員登用数(名)	単体	16	59	30	29	30
正規雇用労働者の中途採用率(%)	単体	–	75.0	44.0	28.0	47.4
障がい者雇用比率(%)*10	単体	2.27	2.32	2.10	2.16	2.31
高齢者再雇用在籍者数(名)	単体	66	82	93	105	122
その他						
労働組合加入従業員比率(%)	単体	–	–	–	86	86
	グループ	–	–	–	47	46

注記:
*1 自己都合退職者。定年除く。正社員。
*2 年間取得目標12日
*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 延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000
*7 OJT含まず
*8 PATは2018年度、SPF・SPUは2019年度より含む
*9 兼職の場合、1人とカウント
*10 各年6月時点

連結貸借対照表

	2020	百万円 2021	千米ドル 2021（年度）
資産の部			
流動資産			
現金及び預金	28,332	27,014	220,726
受取手形及び売掛金	24,027	–	–
受取手形	–	1,495	12,220
売掛金	–	28,503	232,892
商品及び製品	6,969	7,834	64,016
仕掛品	4,383	6,209	50,737
原材料及び貯蔵品	4,148	6,429	52,528
未収入金	3,113	4,164	34,027
その他	614	859	7,020
貸倒引当金	△ 133	△ 159	△ 1,306
流動資産合計	71,456	82,351	672,864
固定資産			
有形固定資産			
建物及び構築物	28,781	30,218	246,899
機械装置及び運搬具	48,227	47,797	390,534
工具・器具及び備品	5,816	2,140	17,487
土地	10,089	10,456	85,438
リース資産	1,104	1,036	8,468
建設仮勘定	7,963	12,699	103,765
有形固定資産合計	101,983	104,348	852,594
無形固定資産合計	12,640	12,063	98,567
投資その他の資産			
投資有価証券	32,497	38,473	314,354
長期貸付金	60	43	359
繰延税金資産	259	433	3,537
退職給付に係る資産	5,903	6,791	55,491
その他	732	940	7,688
貸倒引当金	△ 3	△ 8	△ 66
投資その他の資産合計	39,450	46,675	381,364
固定資産合計	154,075	163,087	1,332,526
資産合計	225,531	245,439	2,005,390

	2020	百万円 2021	千米ドル 2021（年度）
負債の部			
流動負債			
支払手形及び買掛金	12,005	13,189	107,763
電子記録債務	7,566	8,095	66,145
短期借入金	4,188	1,015	8,293
1年内返済予定の長期借入金	9,614	5,986	48,916
未払金	5,057	4,387	35,849
未払費用	2,502	2,536	20,724
未払法人税等	2,404	3,234	26,428
未払消費税等	679	491	4,015
預り金	172	191	1,562
賞与引当金	1,536	1,671	13,656
設備関係支払手形	19	85	695
その他	2,127	4,025	32,891
流動負債合計	47,874	44,910	366,942
固定負債			
長期借入金	52,480	55,099	450,192
繰延税金負債	10,388	11,455	93,595
役員退職慰労引当金	161	160	1,309
退職給付に係る負債	716	610	4,991
その他	1,401	2,821	23,053
固定負債合計	65,148	70,146	573,142
負債合計	113,023	115,056	940,084
純資産の部			
株主資本			
資本金	7,316	7,316	59,784
資本剰余金	7,643	7,683	62,776
利益剰余金	79,964	87,470	714,686
自己株式	△ 224	△ 205	△ 1,677
株主資本合計	94,700	102,265	835,569
その他の包括利益累計額			
その他有価証券評価差額金	14,893	18,284	149,394
為替換算調整勘定	1,135	7,602	62,116
退職給付に係る調整累計額	985	1,381	11,291
その他の包括利益累計額合計	17,013	27,268	222,802
新株予約権	141	97	796
非支配株主持分	652	751	6,136
純資産合計	112,508	130,382	1,065,305
負債純資産合計	225,531	245,439	2,005,390

連結貸借対照表の米ドル建表示金額は、2022年3月31日現在の為替レートである1米ドル＝122.39円を用いて、円貨額を換算したものです。

連結損益計算書

	2020	2021	2021（年度）
		百万円	千米ドル
売上高	150,408	164,472	1,454,992
売上原価	129,280	141,002	1,247,371
売上総利益	21,127	23,469	207,620
販売費及び一般管理費	12,152	12,712	112,461
営業利益	8,974	10,756	95,159
営業外収益			
受取利息	36	46	408
受取配当金	625	733	6,487
持分法による投資利益	772	1,069	9,462
為替差益	627	1,192	10,550
補助金収入	18	589	5,210
その他	584	611	5,412
営業外収益合計	2,665	4,242	37,532
営業外費用			
支払利息	365	334	2,955
その他	55	49	438
営業外費用合計	421	383	3,393
経常利益	11,218	14,615	129,298
特別損失			
固定資産除売却損	162	810	7,172
和解金	802	–	–
特別損失合計	965	810	7,172
税金等調整前当期純利益	10,253	13,805	122,125
法人税、住民税及び事業税	2,326	5,005	44,280
法人税等調整額	△ 52	△ 1,068	△ 9,452
法人税等合計	2,273	3,937	34,828
当期純利益	7,979	9,868	87,297
非支配株主に帰属する当期純利益又は非支配株主に帰属する当期純損失（△）	△ 3	64	574
親会社株主に帰属する当期純利益	7,982	9,803	86,722

連結包括利益計算書

	2020	2021	2021（年度）
		百万円	千米ドル
当期純利益	7,979	9,868	87,297
その他の包括利益			
その他有価証券評価差額金	4,180	3,389	27,695
為替換算調整勘定	2,381	6,401	52,304
退職給付に係る調整額	1,161	396	3,239
持分法適用会社に対する持分相当額	△ 9	103	844
その他の包括利益合計	7,713	10,291	84,084
包括利益	15,693	20,159	171,381
（内訳）			
親会社株主に係る包括利益	15,659	20,057	170,487
非支配株主に係る包括利益	33	101	894

連結損益計算書および連結包括利益計算書の米ドル建表示金額は、2021年度期中平均為替レートである1米ドル＝113.04円を用いて、円貨額を換算したものです。

株式の状況

（2022年3月末）

発行可能株式総数	90,000,000株
発行済株式の総数	61,312,896株
株主数	5,949名

大株主の状況

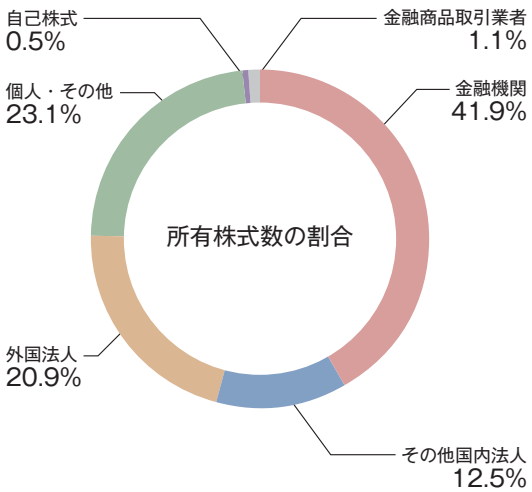
（2022年3月末）

株主名	持株数（千株）	持株比率（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	5,925	9.70
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	4,505	7.38
株式会社三菱UFJ銀行	2,679	4.38
株式会社大垣共立銀行	2,671	4.37
株式会社十六銀行	2,619	4.29
日本生命保険相互会社	2,359	3.86
第一生命保険株式会社	2,349	3.84
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE HCR00	2,244	3.67
太平洋工業取引先持株会	2,194	3.59
PECホールディングス株式会社	1,987	3.25

（注）持株比率は自己株式（283,593株）を控除し、小数点以下第3位を切り捨てております。

所有者別分布状況

（2022年3月末）



2022年5月～8月に、自己株式952,900株を取得しております。

主要経営指標サマリー

会計年度

	2016	2017	2018	2019	2020	2021(年度) 百万円	2021(年度) 千米ドル
売上高*1	103,669	117,758	145,030	165,969	150,408	164,472	1,454,992
営業利益*1	8,662	8,063	10,307	10,511	8,974	10,756	95,159
売上高営業利益率(%)	8.4	6.8	7.1	6.3	6.0	6.5	6.5
経常利益*1	9,957	9,485	11,767	11,130	11,218	14,615	129,298
売上高経常利益率(%)	9.6	8.1	8.1	6.7	7.5	8.9	8.9
親会社株主に帰属する当期純利益*1	7,524	7,393	8,730	7,256	7,982	9,803	86,722
売上高当期純利益率(%)	7.3	6.3	6.0	4.4	5.3	6.0	6.0
EBITDA*1*2	18,557	19,407	25,200	26,355	26,113	31,618	279,709
設備投資額	16,633	20,832	21,970	23,451	16,244	18,133	148,164
減価償却費*1	8,414	9,919	12,704	14,192	14,565	16,487	145,856
研究開発費*1	1,004	1,112	1,478	1,943	1,911	1,981	17,532

会計年度末

	2016	2017	2018	2019	2020	2021(年度) 百万円	2021(年度) 千米ドル
総資産	140,869	158,858	203,831	204,280	225,531	245,439	2,005,390
純資産	84,266	91,913	97,075	98,422	112,508	130,382	1,065,305
自己資本比率(%)	59.2	57.2	47.0	47.8	49.5	52.8	52.8

キャッシュ・フロー

	2016	2017	2018	2019	2020	2021(年度) 百万円	2021(年度) 千米ドル
営業活動によるキャッシュ・フロー*1	14,381	17,944	18,941	21,190	26,988	18,317	162,041
投資活動によるキャッシュ・フロー*1	△16,420	△22,229	△40,595	△24,270	△18,509	△17,189	△152,066
財務活動によるキャッシュ・フロー*1	246	5,239	29,231	90	808	△4,059	△35,908
フリー・キャッシュ・フロー*1	△2,039	△4,284	△21,653	△3,080	8,479	1,127	9,975

1株当たりデータ

	2016	2017	2018	2019	2020	2021(年度) 円	2021(年度) ドル
純資産(BPS)	1,404.98	1,508.95	1,590.09	1,614.01	1,846.06	2,138.23	17.47
純利益(EPS)*1	138.08	123.53	144.80	120.12	131.95	161.86	1.43
配当金	28.00	28.00	33.00	30.00	33.00	41.00	0.33

主要経営指標

	2016	2017	2018	2019	2020	2021(年度)
総資産回転率(回)	0.77	0.78	0.80	0.81	0.67	0.70
ROA(総資産営業利益率)(%)*2	6.4	5.4	5.7	5.2	4.2	4.6
ROE(自己資本当期純利益率)(%)*2	9.7	8.5	9.3	7.5	7.6	8.1

ESGデータ

	2016	2017	2018	2019	2020	2021(年度)
CO_2 排出量 (kt)*3	79	84	90	94	86	85
廃棄物排出量 (t)*3	2,055	2,352	2,759	3,132	2,539	2,256
水使用量 (千㎥)*3	1,583	1,716	1,756	1,744	1,645	1,374
女性管理職比率 *4	6.8	7.0	7.0	9.6	10.3	9.9
休業災害度数率(%)	0.69	0.41	0.57	0.49	0.35	0.24
従業員数	3,511	3,622	4,390	4,806	4,797	4,763

注記:
*1 米ドル建表示金額は、2022年3月31日現在の為替レートである1米ドル=122.39円を用いて、円貨額を換算したものです。
ただし、*1のついたものについては、2021年度期中平均為替レートである1米ドル=113.04円を用いて、円貨額換算したものです。
*2 各種指標の計算方法
EBITDA=税金等調整前当期純利益+支払利息+減価償却費(のれん償却費含む)+減損損失　ROA = 営業利益÷((前期末総資産+当期末総資産)÷2)
ROE = 当期純利益÷((前期末自己資本+当期末自己資本)÷2)
*3 CO_2排出量、廃棄物排出量、水使用量の数値は、国内子会社を除く連結グループを対象としています。
*4 PATは2018年度、SPF・SPUは2019年度より対象としています。

第三者意見

株式会社 OKB総研
社長　青木 義実

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。

今年のサステナビリティレポートはこれまでと同様に、「ものづくりは人づくり」という言葉を大切にしてこられた太平洋工業の思いが伝わるものでした。

トップメッセージでは、「製品を通じた社会・顧客課題の解決」や「気候変動の緩和および適応」などのマテリアリティに真摯に取り組んでいることが語られています。中でも「人財の尊重と活躍」のために、「個人の特性を発揮できるような環境づくり」に取り組む強い決意が表されています。

人財を大切にすることへの思いは、日本女子ソフトボールリーグ機構副会長兼キャプテンの宇津木妙子氏とのトップ対談「人が活きる経営」でも明確に示されています。対談の中では繰り返し“従業員一人ひとり”の取り組みの大切さが強調されており、「従業員一人ひとりの思いを実現する会社として成長」すること、「従業員一人ひとりが、自分と会社と社会を結ぶ関係を意識して仕事をし、そこから生まれる未来の価値を次世代へ受け継いでいくこと」をめざすと語られています。

「製品を通じた社会・顧客課題の解決」で紹介されている「e-WAVES」は、これまで培ってきたセンシング技術を活かし、温度、湿度、位置、衝撃、気圧、照度を6つのセンサによってリアルタイムで監視できるとともに、記録することで医薬品や食品の適正管理・運搬をサポートする製品です。また、同じくセンシング技術を活かした「CAPSULE SENSE」は牛の状態を把握することで畜産家の労働軽減と生産性向上を図ることのできる製品です。いずれも社会課題の解決のためにこれまでの自動車関連分野で培ってきた技術を他分野でも活かして開発された製品で、従業員が「自分と会社と社会を結ぶ関係を意識」したからこそ生み出されたものです。この他にも社会課題の解決のために開発中の製品が複数あり、主力分野である自動車分野以外でも従業員一人ひとりが「自分と会社と社会を結ぶ関係を意識」して新製品の開発に積極的に取り組む姿勢がはっきりと示されています。

それに続く、太平洋工業の主力分野である自動車関連分野における「環境配慮製品の開発」のページでは、開発した従業員がどのような思いで開発したのかが記載されており、大変興味深い報告となっています。サステナビリティの実現に向けた取り組みには、それを進める従業員一人ひとりの思いが込められていることが感じられました。他のマテリアリティへの取り組みにおいても、同様に従業員一人ひとりがどのような思いで取り組んでいるのかを今後、伝えてみてはいかがでしょうか。

CSRレポートからサステナビリティレポートへ歩みを進めて3年。設定された15のマテリアリティと取り組みの進捗を測るKPIによって、サステナビリティの実現に向けた取り組みがより見えやすくなりました。加えて、取り組みを進める従業員の思いをサステナビリティレポートで伝えることにより、ステークホルダーからの共感と賛同を集めることができると思います。これらの共感と賛同を力に、太平洋工業およびそのグループ全体でサステナビリティに向けた取り組みが、今後も一層進められることを期待しています。

第三者意見を受けて

貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。当社グループでは、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、サプライチェーン全体で脱炭素に向けた取り組みを進めるとともに、モビリティの電動化社会を見据え、軽量化、防音・防振、熱マネジメント関連製品等、電動車向け製品の開発に注力しています。

また、モビリティ分野のみならず、コア技術を応用し、畜産農家の課題を解決する「CAPSULE SENCE」を開発するなど、新分野にも挑戦し、事業を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。今後、こうした様々な挑戦に「思い」をもって取り組める人財が最も重要となります。多様な人財が活躍できる場づくりを進めるとともに、「価値づくり」のできる企業、社会から信頼され必要とされる企業をめざし、サステナビリティ経営を推進してまいります。

代表取締役副社長
小川 哲史

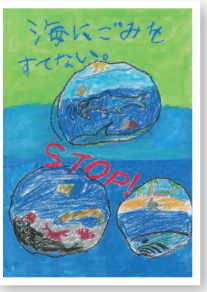
「あした」のために、「自然」とともに。

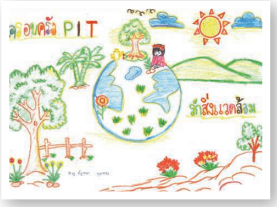
これらの絵は、太平洋工業グループ従業員の子どもたちが環境をテーマに描いたポスターです。

かけがえのない地球を守るために何ができるか・・・

私たち一人ひとりの「今」の行動が、子どもたちの「あした」をつくっています。

子ども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。





PACIFIC 太平洋工業株式会社

〒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

https://www.pacific-ind.co.jp/

このサステナビリティレポートには、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。

VEGETABLE OIL INK

Waterless Printing. Naturally.

FSC www.fsc.org ミックス 責任ある木質資源を使用した紙 FSC® C022915