

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 (2023年度~)	SDGs	KPI	範囲	目標 年度	目標値	2022年度の主な実績 (一部2023年度を含む)	関連ページ
ステーク ホルダーの 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	12.8 16.5 および全般	行動ガイドライン自己点検実施率	グループ	2023	70% ^{※1}	・行動ガイドラインの海外11社を含む従業員アンケート実施。 グループ43%実施 ^{※2}	p11
	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・海外を含め展開・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	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 ・「パートナーシップ構築宣言」(2022年4月)	p12
	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や、廃棄物の低減、複数の客から要請のあるEcoVadis(エコバディス)、CDPの評価向上	7.3 12.2 12.4 12.5 13.2 13.3	市場クレーム(リコール)件数	グループ	—	0件	・ リコール件数0件 ・顧客からの表彰14件。 ・START活動による品質向上プロジェクトの実施。 ・CDP、EcoVadis評価向上への取り組み	p13
	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	4.5 4.7 9.5 10.2 11.5 17.16 17.17	社会貢献活動実施件数 ^{※2}	グループ	2022	110件	・各種協賛 ・寄付の継続の実施 ・子どもの居場所づくり支援 ・スポーツを通じた地域社会貢献活動 ・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112件 (グループ)	p14

※1 海外会社の全従業員を分母に含めた目標に変更

※2 これまで海外会社の一部を実施率の分母から除外していましたが、グループ全従業員数を分母に変更

※3 件数から、協賛・広告関連を控除したため、目標値も修正しています

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 (2023年度~)	SDGs	KPI	範囲	目標 年度	目標値	2022年度の主な実績 (一部2023年度を含む)	関連ページ
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	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	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題解決型製品開発件数 10件 牛体調モニタリングシステム「CAPSULE SENSE」販売開始 浸水検知センサで国土交通省の実証実験へ参加 e-WAVESが、2022年“超”モノづくり部品大賞で「日本力(にっぽんぶらんど)賞」を受賞、新モデルも発表 	p16
	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。	交通事故死傷者数の削減(高強度の超ハイテン製品や、空気圧不足による事故を防止するTPMS等の製品を通じた貢献)	3.6	プレス製品に占める超ハイテン製品売上比率 TPMS製品およびTPMSバルブ販売数	グループ グループ	2024 2025	25% 5年累計6億本	<ul style="list-style-type: none"> 冷間プレスによる超ハイテン製品の開発と拡販(新型クラウン・新型プリウス等) プレス製品に占める超ハイテン製品売上比率: 25.2% 次世代型TPMS「Gタイプ」で、日産自動車から「Global Innovation Award」を受賞(2023年7月) TPMS製品およびTPMSバルブ販売数 1.06億本 	p17
	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、売れば売れるほど環境負荷が低減できる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・電動車向け製品の開発と拡販	7.3 9.4 11.2 12.2 12.5 13.2 13.3	電動車向け売上比率	グループ	2030	70%	<ul style="list-style-type: none"> 熱マネジメントシステム向け制御バルブの販売 電動車向け売上比率 29.1% 	p17

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 (2023年度~)	SDGs	KPI	範囲	目標 年度	目標値	2022年度の主な実績 (一部2023年度を含む)	関連ページ
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」の評価向上	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)	<ul style="list-style-type: none"> CDP評価気候変動リーダーシップレベル「A-」(3年連続) タイ子会社で、再エネ電力100%達成 東大垣工場・養老工場に太陽光発電設備増設 CO₂排出量(グループ) 76.9kt (2019年度比 18.4%削減) 	p21
	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	9.4 12.2 12.4 12.5	廃棄物 排出量	グループ	2030	30%削減 (2019年度比) ※	<ul style="list-style-type: none"> 若柳工場での樹脂廃プラスチックのマテリアルリサイクル化 廃棄物排出量(グループ) 3,625t (2019年度比 国内 8.0% 海外 18.4%削減) 	p22
	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	3.9 6.3 6.4	水使用量	グループ	2030	適正利用	<ul style="list-style-type: none"> 電着塗装ライン、メッキラインの水洗水削減 水使用量(グループ) 1,394千m³ (2019年度比 20.1%削減) 	p22

※ 国内のマテリアルリサイクルおよび一部拠点の廃棄量が開示データに含まれていなかったため、2030年度の廃棄物排出量目標・2022年度の実績を変更

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 (2023年度~)	SDGs	KPI	範囲	目標 年度	目標値	2022年度の主な実績 (一部2023年度を含む)	関連ページ
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、開発途上国や上流の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。	人権デューデリジェンスの取り組み・人権リスクの特定	5.1 8.7 8.8 10.2 10.3	人権デューデリジェンスの実施範囲率	グループ	2023	70%	<ul style="list-style-type: none"> 行動ガイドライン自己チェックによる人権調査43%実施(グループ)* UNDPの人権研修への参加と、有識者との対話 社内報での啓発や階層別教育実施 主要取引先への教育 	p23
	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の向上、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	8.5	離職率	単体	2025	1.5%以下	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント向上の検討開始 非正規雇用者の正社員化(39名) 離職率2.5%(単体) 身体的負担軽減のため、工場の始業時間を変更(東北・九州6:00⇒7:10) 工場勤務者への空調服支給 職場先輩制度を技能系新入社員にも拡充 新工場稼働に伴う福利厚生施設の充実(食堂、工場休憩所等、工場へのエアコン設置による職場環境改善) 	p24
	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	8.8	休業災害度数率	グループ	-	0	<ul style="list-style-type: none"> 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2023(大規模法人部門)」認定(2年連続) 休業災害度数率0.64(グループ) 	p25
	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	4.4 8.2	従業員1人あたりの研修時間	単体	2025	30時間/人	<ul style="list-style-type: none"> 「心理的安全性」を高める教育の継続実施 従業員1人あたり研修時間26.6時間(単体) 管理職評価方法の見直し DX人財育成プログラムスタート 挑戦を促すプロジェクト活動の推進(Creating Tomorrow Project、Ωプロジェクト) 	p26
	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。	女性をはじめとした誰もが働きやすい職場づくり、活躍の機会を提供	10.2 10.3 5.5 5b	女性管理職者比率	単体 グループ	2025	5%以上 14%以上	<ul style="list-style-type: none"> 女性採用の継続強化(2023年4月入社の新卒スタッフの女性比率32%) 男性の育児休業取得推進 37.6%(単体) 女性管理職比率 グループ10.3% 単体3.3% 通年採用強化105名※期間従業員含む 働きたい!応援団ぎふ 教育長表彰(障がい者雇用) 	p26

※ これまで海外会社の一部を実施率の分母から除外していましたが、グループ全従業員数を分母に変更