



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

SUSTAINABILITY DATA BOOK 2025

太平洋工業株式会社

編集方針・目次・報告体系・媒体情報

サステナビリティデータブック2025 編集方針

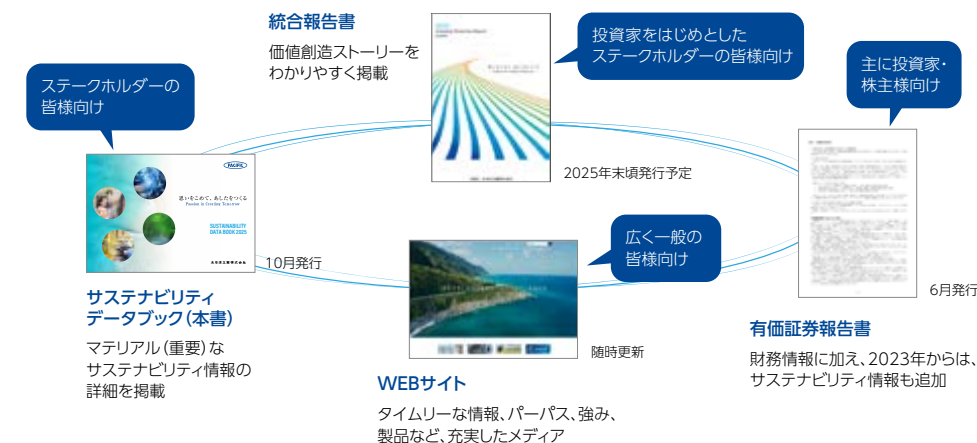
太平洋工業グループは、持続可能な社会の構築に向け、より多くのステークホルダーの皆様との双方向コミュニケーションの充実を図るため、2007年から「サステナビリティレポート（旧CSRレポート）」を発行してきました。

2023年からは、当社グループのパーパスを起点に、価値創造ストーリーをわかりやすく投資家をはじめとした皆様にお伝えするために「統合報告書（Creating Tomorrow Report）」を発行しています。

併せて、サステナビリティ情報については、より広いステークホルダーへの開示責任、あるいはESG評価機関などからの要請への取り組みなどを踏まえ、GRIガイドラインを参照し、マテリアリティに則って「サステナビリティデータブック」（本書）として開示しています。

グローバルにますます重要となる、ステークホルダーへのインパクトを踏まえた経営を推進し、その結果を引き続き開示することにより、持続可能なあしたをつくっていきます。

報告体系



CONTENT

編集方針・目次・報告体系・媒体情報	01
太平洋工業グループ 理念体系	02
太平洋工業グループの概要	03
トップメッセージ	04
ステークホルダーとの関わり	05
マテリアリティ・特定プロセス	06
マテリアリティに基づくサステナビリティ経営	07
ステークホルダーとの信頼醸成	11
事業を通じた社会課題の解決	16
自然共生社会の実現	18
人財の活躍・人権の尊重	23
ESGデータ	28
GRI内容索引	32

媒体情報

- ・対象期間 2024年4月1日～2025年3月31日（年1回発行。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 2025年10月27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 TCFD提言（2017年公表、2023年IFRS財団に統合）
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。）

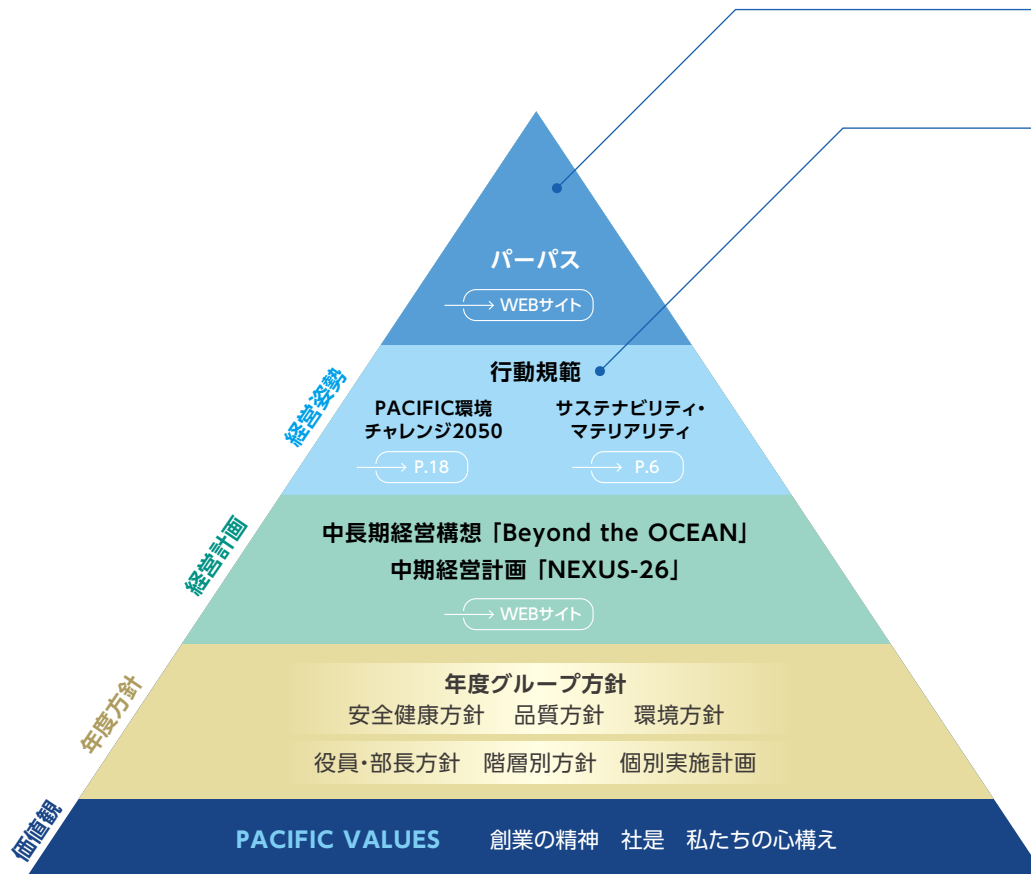
見通しに関する注意事項

当報告書には、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などによって、記載内容と異なる結果となる可能性があります。従って、当報告書に含まれている将来の見通しについては、確定的なものではありません。

太平洋工業グループ 理念体系

当社グループは、中長期経営構想「Beyond the OCEAN」および中期経営計画「NEXUS-26」を2023年4月に発表し、これに併せ「思いをこめて、あしたをつくる」というパーパスを経営の軸に位置づけました。そのパーパスを実現する行動原則を「行動規範」、具体的な行動指針を「行動ガイドライン」としてグループに共有しています。また、それまで掲げていた「企業理念」の精神は、「パーパス」に込められた意図と強く結びついているため、発展的に「パーパス」に統合しました。当社グループの根底にある価値観は、創業の精神、社是、私たちの心構えで構成される「PACIFIC VALUES」となります。

これらを実現するため、年度グループ方針、各部門方針に落としこみ、持続可能な経営を遂行しています。



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

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、真に豊かで安心・安全な未来をつくる企業として、情熱を持って、持続可能な「あした」を創造し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を踏まえて、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、従業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基準を、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負荷を低減する製品・商品やサービスの提供に努めます。	従業員	私たちは、人間性尊重を基本に、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。
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。	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。
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。	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、各国の地域社会への貢献など）を行い、地域社会との絆を築きます。

太平洋工業グループの概要

組織概要

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
資本金	73億16百万円(2025年3月末現在)
従業員数	2,252名(連結:5,138名)
事業内容	自動車部品、電子機器製品等の開発・製造ならびに販売
株式市場	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ム市場
セクター	一般消費財(自動車・自動車部品)
証券コード	7250

主要製品紹介

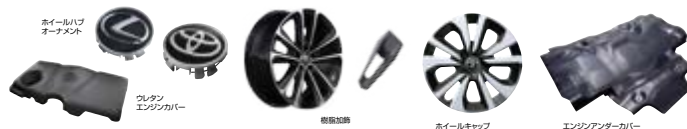
プレス製品

車体の強度・剛性を確保するための車体部品をはじめとした各種プレス製品を製造しています。軽量化と高強度化を両立させる超ハイテン材の成形技術に力を入れています。



樹脂製品

加飾技術や防音技術を強みとした、多彩な樹脂製品を製造しています。



バルブ・TPMS製品

複数の世界トップシェアを有するバルブ製品、安全な走行を守り燃費向上に貢献するTPMS製品、BEV向け電子膨張弁などを生産しています。

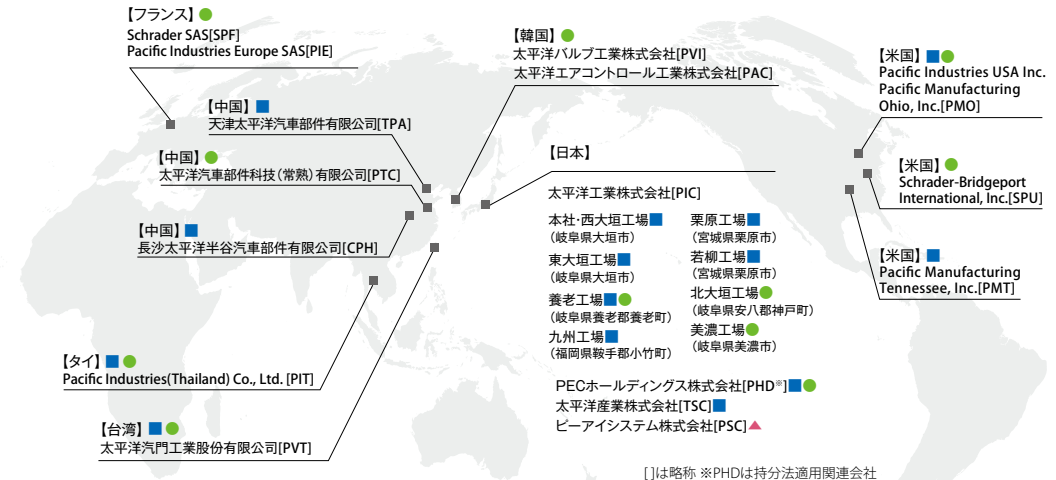


IoT製品

製品とIoT、AI技術の組み合わせで、モノだけでなく、Webやアプリなどを通じ価値あるデータを一貫して提供し、お客様のDX推進、課題解決に貢献しています。



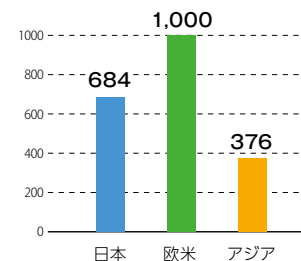
グローバルネットワーク



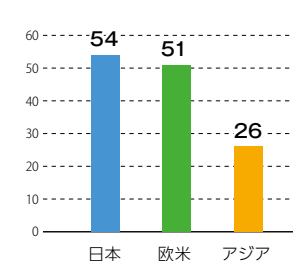
地域別概要

地域別セグメントは、日本・欧米・アジアに区分しています。

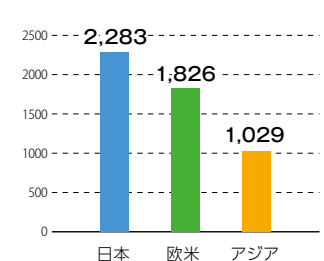
地域別売上高
2,061億円
(2024年度)



地域別営業利益
136億円
(2024年度)



地域別従業員数
5,138名
(2024年度)



トップメッセージ



改定されたマテリアリティをベースに、引き続き、長期的視点でサステナビリティ経営に取り組めます。

当社グループは、自動車部品や新商品の供給を通じて、自動車の軽量化や安全性向上、社会課題の解決など、社会にさまざまな価値を提供しております。事業活動を進める中で、世界中の従業員やそのご家族、お客様、仕入先様、株主様、地域の皆様など、多くの方々とながらっています。私たちは、これらのつながりや将来世代への影響も踏まえ、社会や自然環境に与える影響も考慮しながら取り組みを進めております。

2023年4月には「思いをこめて、あしたをつくる」をパーパスとして定め、サステナビリティの重要課題であるマテリアリティを踏まえつつ、中長期経営構想「Beyond the OCEAN」や中期経営計画「NEXUS-26」を策定しました。2025年4月には、社会や自然環境へのインパクトや、社会・環境課題が当社グループに与えるリスクと機会を踏まえ、マテリアリティを改定しております。

2020年にマテリアリティを特定してからの5年で、自社およびサプライチェーンへの指針の浸透、カーボンニュートラルや人権デューディリジェンスの取り組みの進展、サステナビリティに関する各種評価の向上など多くの成果がありました。また、社会課題を考慮した新商品の開発や、継続的な社会貢献活動の実施などを推進してまいりました。さらには、パーパス実現の基盤として、従業員エンゲージメントや健康経営の全社的な取り組みも定着しつつあります。

今後も資源循環や自然資本に関する取り組みやグローバルでの活動の浸透、サプライチェーンでのさらなる取り組みの推進など、引き続き、環境変化をいち早く捉えながら、長期的視点でサステナビリティ経営に取り組んでまいります。

代表取締役社長

小川 哲史

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社グループのステークホルダーへの関わりは、行動規範に方針として明記されており、その
具体的行動指針は行動ガイドラインに落とし込まれ、遵守状況を確認しています。

ステークホルダー	行動規範	主なステークホルダー	主なコミュニケーション方法
顧客	私たちは、日頃からお客様とのコミュニケーションを回り、お客様から信頼され、満足していただける高品質で環境負荷を低減する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、新製品のお客様など	・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）
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9,766名（金融機関22、金融商品取引業者32、その他国内法人146、外国法人等191、個人・その他9,375名）	・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
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など	・会社方針説明会、実務担当者会議 ・主要仕入先との活動 ・取引先アンケート ・倫理・苦情相談窓口、独立相談窓口
従業員	私たちは、人間性尊重を基本に、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8カ国24拠点、6,114名（正規5,138名、非正規976名）とその家族など	・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 ・従業員エンゲージメント調査
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。	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・資源など）	・国内外の自治体との対話や地域懇談会
地域社会	私たちは、地域社会との密接な連携と協調を回り、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、各国の地域社会への貢献など）を行い、地域社会との絆を築きます。	世界8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など	・工場見学 ・地域貢献活動 ・スポーツ振興 ・学校への出張講座 ・非営利団体との対話

創出、分配した経済価値※単体

（億円）

創出		
経済価値	売上高・営業外収益・特別利益	898
分配		
事業コスト	仕入先等取引（製造原価・販売費・一般管理などから、労務費や租税公課等を控除）	603
従業員	労務費	161
株主	配当金・自己株式取得	67
地域・社会	税金・寄付	34
金融機関	支払利息	3
留保		
内部留保	利益剰余金－自己株式取得分	28

主な賛同および参加団体・イニシアチブ ESG評価

外部評価



気候変動 A
水 B



CDP サプライヤー
エンゲージメント
・リーダー









FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



女性が活躍しています！



女性が活躍しています！

宣言・賛同

参加団体



TCFD



パートナーシップ
構築宣言



30x30



Keidanren
Initiative for
Biodiversity



日本経済団体連合会
日本自動車部品工業会
(JAPIA)

太平洋工業株式会社のMSCI指数への組み入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマークや指数名称の使用は、MSCIまたはその関係会社による太平洋工業株式会社の後援、推薦、販売促進を意味するものではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCI指数の名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

マテリアリティ・特定プロセス

太平洋工業グループは、企業としての価値観やビジョンを実現し、SDGs(持続可能な開発目標)を達成するため、2020年に2030年を目安とした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)を抽出し、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。2025年に、環境変化やグローバルで進むサステナビリティ開示基準の要請などを踏まえ、マテリアリティを改定しました。

マテリアリティの 特定プロセス [詳細はWEBで]

1. 考え方と前提条件の設定

前提条件として以下を踏まえ、評価プロセスを策定し特定を進めました。

- サステナビリティに関するテーマ
- 概ね2035年までの10年を念頭に置く
- グローバルおよびバリューチェーンでの重要性を含め検討

2. インパクト・リスク・機会の観点で重要性を評価

当社事業が、社会・環境に与える影響(インパクト)と、社会・環境が当社の企業価値・財務に与える影響(リスク・機会)の2つの観点で、バリューチェーンでの影響度を分析しました。

その際、気候変動のリスクと機会はTCFD、環境面のインパクト、環境面全体のインパクト・依存、リスク・機会はTNFDを参考に、簡易的な自然資本評価を実施、また社会へのインパクトは人権リスク評価を踏まえ、統合的に評価を行いました。

3. マトリックスをベースに、妥当性を再検討

マテリアリティは、テーマ別に影響度と可能性を評価し、インパクト面とリスク・機会面でそれぞれ影響度と可能性に分けて評価を行い、閾値以上になったものをベースに特定しました。

各種グローバル基準、国内外の顧客からの要請、自動車部品メーカーのマテリアリティ、および技術開発部門との意見交換などを踏まえてマテリアリティを多角的に検証。その結果、マテリアリティ候補で、基準・顧客要請、他社比較で、足りないと思われるテーマはありませんでした。当社の独自性の高いテーマが複数ありますが、いずれも当社にとって重要と考えられると結論づけました。

4. 第三者意見を経て、最終検討し、取締役会にて決定

サステナビリティ経営に関する高い知見と、マテリアリティ評価助言に関する多くの実績、当社の前回のマテリアリティ評価への第三者意見、当社小川信也会長(当時社長)との対談などの当社への理解の深さなどから、政策研究大学院大学教授の竹ヶ原啓介氏に、当社マテリアリティを評価いただきました。マテリアリティ特定の詳細や第三者意見全文は当社Webサイトに掲載しています。

<https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/management/>



マテリアリティ

当社グループは、15のマテリアリティを特定し、それらを4つの柱に区分しています。中長期経営構想「Beyond the OCEAN」では、非財務価値の経営目標を定めましたが、経営目標はこのマテリアリティを踏まえて、関連する指標を採用しています。

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
- ・顧客満足度の向上
- ・責任ある調達
- ・地域社会の発展

特に関連するSDGs



事業を通じた社会課題の解決

- ・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



自然共生社会の実現

- ・気候変動の緩和および適応
- ・持続可能な資源の利用
- ・水・自然の保全

特に関連するSDGs



人財の活躍・人権の尊重

- ・従業員エンゲージメント
- ・安心して活躍できる職場づくり
- ・従業員の安全と健康
- ・人材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



【経営目標】従業員エンゲージメント

マテリアリティに基づくサステナビリティ経営

マテリアリティ改定に伴い見直しました。

4つの柱	マテリアリティ	目的(ありたい姿)	中期的な主な取り組み	SDGs	KPI	範囲	目標年度	目標値	2024年度の主な実績 (一部2025年度を含む)	関連ページ
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の実施と是正、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	2030	80%	・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80%実施 ^{*1}	p11
	責任ある調達	人権・環境など、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	2030	85%	・仕入先サステナビリティガイドラインをサプライヤーへ展開 ・仕入先での自己チェック実施（購入金額全体の80%以上となる仕入先に実施。国内：平均遵守率93%。海外：24年度に海外会社11社中8社で実施、平均遵守率92% ・主要仕入先にSDGs関連の勉強会実施 ・紛争鉱物調査の実施	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、EcoVadis(エコパディス)、CDPを含む顧客要請に対する評価向上	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18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、ソフトテニスなど、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	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	2028	180件	・各種協賛 ・寄付の継続的実施 ・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159件(グループ)	p14

*1 2024年度の数値を2025年11月20日に修正しました。

*2 社会貢献活動実施件数の基準を見直した後の目標値です。

マテリアリティに基づくサステナビリティ経営

マテリアリティ改定に伴い見直しました。

4つの柱	マテリアリティ	目的(ありたい姿)	中期的な主な取り組み	SDGs	KPI	範囲	目標年度	目標値	2024年度の主な実績 (一部2025年度を含む)	関連ページ
事業を通じた社会課題の解決	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	新規商品・サービス 上市件数 (2023年度からの累計)	グループ	2030	35件	<ul style="list-style-type: none">・社会課題解決型製品開発件数 12件 (上市10件。2025年度分含む)・スマートフォンで空気圧確認「キャップ式タイヤ空気圧センサー」販売開始 (2025年4月)・エネルギー使用量を安価で見える化できるシステム「エネグラフ」上市・自動車部品のウレタン端材を使ったフェーズフリー防災マット「MATOMAT」上市、2024年“超”モノづくり部品大賞「健康福祉・バイオ・医療機器部品賞」受賞・「e-WAVES」の新商品「BLE」上市	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	2026 2030	30% 5年累計5億本	<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・プレス製品に占める超ハイテン製品売上比率28.1%・キャップ式TPMSの上市・TPMS製品およびTPMSバルブ販売数 1.07億本	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、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、省エネなど)、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開発・販売・防災マット「MATOMAT」など、樹脂端材を活用した「LcycL」シリーズ継続上市・電動車向け売上比率 43.6%	p17

マテリアリティに基づくサステナビリティ経営

マテリアリティ改定に伴い見直しました。

4つの柱	マテリアリティ	目的(ありたい姿)	中期的な主な取り組み	SDGs	KPI	範囲	目標年度	目標値	2024年度の主な実績 (一部2025年度を含む)	関連ページ
自然共生 社会の実現	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)	・ CDP評価気候変動「Aリスト」選定 「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」選定 ・ 九州第1工場に太陽光発電増設 ・ CO₂排出量(グループ) 66.7kt (2019年度比 29.2%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)	・ 北大垣工場でTPMS、東大垣工場でホイールキャップの製造時に出た樹脂材料の再利用化を推進 ・ 廃棄物排出量(グループ) 3,948t (2019年度比 5.8%削減)	p22
	水・自然の保全	世界的な自然資本の重要性、水害や渇水の深刻化、水不足の懸念の高まりのため、自然資本や水資源を持続可能に活用し、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自然資本に関する取り組みと外部開示強化	3.9 6.3 6.4 15.1	水使用量	グループ	2030	30%削減 (2019年度比、 地域によって 適正利用)	・ 東大垣工場の排水処理設備稼働 ・ 西大垣工場の排水処理設備の更新 ・ 自社商品「エネグラフ」の設置による水管理の実施 ・ 水使用量(グループ) 1,351千㎡ (2019年度比 22.5%削減)	p22

マテリアリティに基づくサステナビリティ経営

マテリアリティ改定に伴い見直しました。

4つの柱	マテリアリティ	目的(ありたい姿)	中期的な主な取り組み	SDGs	KPI	範囲	目標 年度	目標値	2024年度の主な実績 (一部2025年度を含む)	関連 ページ
人財の活躍・人権の尊重	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	人権調査(SAQ)の実施率	グループ	2030	80%	・行動ガイドライン自己チェックによる人権調査80%実施(グループ)* ・SAQ結果に基づく課題への対処 ・eラーニングでの啓発・階層別教育での人権を含むサステナビリティ教育 ・主要取引先への人権教育	p23
	従業員エンゲージメント	パーパスの実現のために、従業員一人ひとりが働きがいと誇りを持ち、創造力・チャレンジ精神をより発揮できる会社になる。	4つの重点取り組み事項の推進(経営ビジョンへの共感、上司・同僚との関係性、成長・学びの実感、仕事のやりがい)	8.5	従業員エンゲージメント肯定回答率	単体	2026	60%	・従業員エンゲージメント肯定回答率: 55.8%	p25
	安心して活躍できる職場づくり	雇用の安定性と公平性をベースに、ディーセント・ワークやウェルビーイングを実現し、生産性の向上と従業員の働きがいの両立を目指す。	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	従業員エンゲージメント調査の「働き方」肯定回答率	単体	2030	70%	・非正規雇用者の正社員化(76名) ・入社1ヶ月後のWEBアンケート開始(体調、仕事、人間関係などの把握と改善) ・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)	p25
	従業員の安全と健康	人間性を尊重し、従業員の安全と健康を重視することで、働くことへの生きがい・喜びを得られる環境を整える。	労働災害の撲滅、労働環境の整備、健康経営で従業員の活力向上と組織の活性化を実現	8.8	休業災害度数率	グループ	—	0	・休業災害度数率0.83(グループ) ・重大災害未然防止に向けた「STOP6」活動の推進 ・意識・知識・技能を有した安全行動ができる人づくり ・継続的な階層別安全教育の実施 ・健康経営優良法人認定	p26
	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の育成と、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	従業員エンゲージメント調査の「成長機会」肯定回答率	単体	2028	60%	・従業員1人当たり研修時間31.3時間(単体) ・「心理的安全性」を高める教育の継続実施 ・昇格者向けサステナビリティ教育の継続実施 ・学ぶことが当たり前の文化醸成に向けWeb学習教材の提供と補助制度導入 ・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、オープンイノベーション)	p27
	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	女性管理職比率	単体 グループ	2030	5%以上 14%以上	・女性管理職比率単体3.8%グループ9.8% ・女性採用の継続強化(2025年4月入社の新卒スタッフの女性比率36%) ・男性の育児休業取得率 75.4%(単体) ・中途採用強化60名※期間従業員含む ・えるぼし(第3段階)認定、プラチナくみるみんプラス認定	p27

* 2024年度の数値を2025年11月20日に修正しました。

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

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かつ誠実に行動することが重要と考えています。この考えのもと、2008年に初版が発行され、改定を重ねてきた「太平洋工業グループ行動ガイドライン」を全従業員に周知し、意識の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、海外会社を含め従業員にアンケート調査を行い、問題の早期発見・解決・再発防止などの改善策を行っています。さらに、アンケートでは抽出することができない不正・不祥事を特定し是正するため、メール・電話・郵送・文書などで通報・相談できる内部通報制度を設けています。たとえば「独立相談窓口」を設置し、非業務執行取締役を窓口に、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。

腐敗防止

2020年に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との契約条項に織り込むなど、腐敗防止ルールを整備するとともに、eラーニングを活用し、従業員への啓発・教育を行っています。

また仕入先に対しても「仕入先サステナビリティガイドライン」を展開し、サプライチェーンにおいても贈収賄・腐敗防止を徹底しています。

太平洋工業グループ 行動ガイドライン 概要

1 基本原則

- (1) 法令、倫理などの遵守
- (2) サステナビリティを基盤とした事業活動

2 安全・品質

- (1) 職場の安全衛生
- (2) 品質の向上
- (3) お客様の満足度向上

3 人権尊重・労働環境

- (1) 人権尊重・差別禁止
- (2) ハラスメント
- (3) 強制労働・児童労働の禁止
- (4) 働きやすい職場環境の整備・充実
- (5) ダイバーシティ・インクルージョンの推進
- (6) 従業員との対話・協議、結社の自由
- (7) 人材育成の推進
- (8) 土地収奪の禁止

4 誠実・公正な事業活動

- (1) 政治・行政との健全な関係づくり、腐敗防止
- (2) 責任ある資源・原材料調達
- (3) サステナビリティ調達の実施
- (4) 適正な許認可、届け出手続き
- (5) 反社会的勢力との関係断絶
- (6) 輸出・輸入関連法令の遵守
- (7) 仕入先との適正取引
- (8) 下請法の遵守
- (9) 競争法(独占禁止法)の遵守

- (10) 接待・贈答

- (11) 正しい会計・税務処理
- (12) 知的財産権の保護
- (13) 機密情報の管理
- (14) 個人情報保護
- (15) 情報システムの正しい使用
- (16) ステークホルダーへの情報開示と広報活動
- (17) 災害時の行動

5 倫理的行動

- (1) インサイダー取引の禁止
- (2) 社印の適正な使用
- (3) 交通ルールなどの遵守
- (4) 職場の規律
- (5) 利益相反行為の禁止
- (6) 会社資産の正しい使用

6 環境

- (1) 環境マネジメント
- (2) 気候変動の緩和と適応
- (3) 循環型社会の追求
- (4) 水資源の保全
- (5) 生物多様性の保全
- (6) 汚染の防止
- (7) 化学物質の管理

7 社会貢献

- (1) 社会貢献
- (2) 各国の地域社会との相互信頼

ステークホルダーとの信頼醸成

責任ある調達

公正な取引のために

当社は、政府および経済団体、労働団体などが参画する「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、仕入先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。

仕入先との各種取り組み

「太平洋グローバル会」は、当社の主要仕入先33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。2024年度も、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。

サステナビリティ研究部会などでSDGs（人権など）、カーボンニュートラルおよび生物多様性・健康経営に関する勉強会をオンラインで実施しました。また、主要仕入先に対し、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、公的な補助金に関する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、仕入先と一体になったセキュリティ対策を推進しています。



太平洋グローバル会総会



オンライン勉強会

サステナビリティ調達

当社は、サプライチェーン全体でサステナビリティ推進をめざし、「仕入先サステナビリティガイドライン」を制定しています。コンプライアンス・腐敗防止、人権・労働・環境・品質・安全、情報セキュリティ、事業継続、社会貢献などの課題に対し、仕入先に推進活動を依頼しています。

また、ガイドラインのさらなる周知と遵守状況の確認を目的に、当社調達額全体の80%以上となる仕入先に対してアンケート調査（自己チェック）を実施しているほか、併せて「仕入先サステナビリティガイドライン」遵守の承諾書に署名いただいています（国内の平均遵守率は約93%（2024年度実施）、海外会社（11社中8社）では平均遵守率約92%（2024年度実施））。

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）」が発行する「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）」を使用して調査しています。

なお下請法遵守に関しては、経済産業省がWebで実施している「適正取引講習会下請法基礎編」を、昨年度に引き続き、調達部門を含む全社の管理職と関係スタッフ567名が受講しました。

当社は、企業倫理の徹底とステークホルダーの信頼確保のため、社内外からの通報・相談を受け付ける「倫理・苦情相談窓口」を設置し、当社Webサイトに明示しています。

今後も当社は継続して仕入先とのコミュニケーションを深め、顕在化した各仕入先の課題についてはレベルアップをお願いするとともに、課題解決に向けた支援を行うなど責任あるサステナビリティ調達に取り組んでいきます。

ステークホルダーとの信頼醸成

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。

また、トヨタ生産方式自主研究会活動を通じて、生産技術力と現場力強化を推進し、人財の問題解決力を高め、画期的な工程改善による従来のものづくりからの脱却を進めています。2025年度も活動を通して強化されたカイゼン力をベースに高品質とコスト競争力向上をめざし、生産基盤の強化を進めています。

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、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、高い評価を受けており、2024年度はグローバルで18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。

生産準備段階から、CAE解析を繰り返し、作りやすい形状をお客様へ提案しています。社内では成形余裕度検証を実施し、完成度の高い工程づくりを製品ごとに実施しています。量産開始後も成形性の傾向管理や精度傾向管理を実施できる環境を整備し、不具合品が流出しない体制を構築しています。不良品を作れない工程、不良品が流れない工程をめざし、技術部門と製造部門が一体となって安定品質の製品づくりを進めていることに加え、社内で異常品が発見された際も「Bad News First」のスローガンに基づき、直ちに役員まで情報が上がる風土を醸成しています。

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。最近では、海外拠点にも活動を拡大し、適正品質の見直しを進めています。

また、品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」を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。

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CO2削減に寄与する製品に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、2024年ブロンズメダルを取得しました。

お客様からの表彰(2024年度)

受賞会社		表彰者	受賞・賞賛内容	分類
日本	PIC	日産自動車	Global Quality Award (TPMS送信機)	品質
日本	PIC	トヨタ自動車	原価改善優秀賞	原価
日本	PIC	トヨタ自動車	環境推進優良賞	環境
日本	PIC	トヨタ自動車東日本	品質管理賞	品質
中国	TPA	广汽トヨタ自動車	品質協力賞	品質
タイ	PIT	Toyota Motor Asia	原価低減優良賞	原価
中国	PTC	广汽トヨタ自動車	原価協力賞	原価
米国	PMO	American Honda Motor	Supplier Performance Award	品質
台湾	PVT	國瑞汽車	品質優秀賞	品質
台湾	PVT	國瑞汽車	SSA推進優良賞	品質
台湾	PVT	國瑞汽車	START活動感謝状	総合
日本	PIC	ダイハツ工業	品質改善活動賞	品質
米国	SPU	General Motors	サプライヤー品質優秀賞	品質
日本	PIC	トヨタ車体	特別賞	総合
韓国	PVI	PT.TD AUTOMOTIVE COMPRESSOR INDONESIA	改善活動最優秀サプライヤー賞	品質
韓国	PVI	PT.TD AUTOMOTIVE COMPRESSOR INDONESIA	サプライヤー監査賞	総合
日本	PIC	トヨタ自動車	品質向上活動努力賞	品質
米国	PMT,PMO	Toyota Motor North America	品質優良賞	品質

※略称はP3参照

ステークホルダーとの信頼醸成

地域社会の発展

地域社会貢献の考え方

私たちが事業活動を行う各地域が発展し、私たちとともに成長するためには、地域社会への理解と貢献が欠かせません。

地域社会との密接な連携と協調を図り、地域社会の持続的発展に貢献するとともに、さまざまな社会貢献活動(学術・文化・スポーツ支援、ボランティア活動参加支援、国際社会貢献、生物多様性保全活動など)を行い、地域社会との絆を築きます。

次世代育成



小川科学技術財団による助成

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、2024年度は28件総額1,662万6千円の助成を行いました。



科学大好きセミナーを開催

2024年8月、再生可能エネルギーの利用体験として、小学生向けに科学セミナーを開催しました。ペットボトルで作ったプロペラによる風力発電で模型のクルマを走らせ、風力発電の仕組みを学んでいただきました。



高校生にSDGsワークショップを実施

「SB Student Ambassador」地域ブロック 東海大会で、東海地方4県26校200名超の高校生に向けてSDGsワークショップを行いました。



「Out of KidZania in おおがき」に出展

2024年11月に2日間開催された「Out of KidZania in おおがき」に出展しました。当社ブースで約40人の小中学生が品質検査の仕事を体験しました。今後も地域のキャリア教育に貢献していきます。



小学生の社会科学習会を開催

近隣小学校の学習会を工場にて受け入れました。設備ごとに担当者が工程の説明を行い、ものづくりに対する興味と理解を深めていただきました。



小学校の職業体験学習活動を支援

大垣市内の小学校の職業体験学習活動を支援しました。授業では、家庭での電気使用量を計算することで、日々の暮らしでどれくらい環境に影響を与えるかなどを実感していただきました。

生物多様性



太平洋里山の森でイベント開催

太平洋里山の森において、樹木医を迎えて、「木のお医者さんと一緒に「木」のことを親子で学ぶ」イベントを開催し、森の恵みと生物多様性の重要性を従業員が親子で学びました。



タイPIT社 マングローブ800本を植樹

2025年3月、PIT従業員とその家族計105名がPITの近郊にある森林にマングローブ800本を植樹しました。また、苗木の栽培も昨年からの継続して実施しました。



岐阜県と連携し、ぎふ木遊館で木とのふれあい体験を開催

2024年度は、ぎふ木遊館で2回、当社社員とその家族約100名が、木工体験や環境クイズラリーなどを通して、森林保全の大切さなどを学びました。



岐阜地球環境塾

海津市において小学生とその保護者を対象に、クルマのカーボンニュートラルやライフサイクルで温室効果ガスの削減の必要性について、理解を深める環境教育を行いました。

ステークホルダーとの信頼醸成

地域社会の発展

スポーツ振興



©Kaz Photography/FC 岐阜

FC岐阜

当社は、日本サッカーリーグJ3に所属するFC岐阜を、トップパートナーとして応援しています。2024年7月には「太平洋工業サックスマッチ」を開催しました。



ラグビー トヨタヴェルブリッツ

当社がパートナーとして応援しているラグビーチームトヨタヴェルブリッツの試合に、岐阜県内高校のラグビー部やラグビー少年団の親子を招待しました。

地域貢献



エココースター作りのワークショップを開催

2024年9月、ショッピングモールにて、ウレタン廃材を再利用したチップブロックを使用した、エココースター作りのワークショップを開催し、100名を超える方に参加いただきました。



フードドライブを実施

「2024フードドライブ GIFU」に賛同し、従業員の協力で集まった未利用の食品品やペットフードを寄付しました。



GIFUNITEの活動に参加

県内のトップスポーツ団体でつくる「ギフユナイト」に、当社ソフトテニス部も参画し、子どもたちに運動の楽しさを教え、競技力の向上や未来のトップアスリート育成を図っています。



大垣ミナモソフトボールクラブ

11社の支援企業を中心に運営され、当社の従業員2名も選手・マネージャーとして所属しています。また、当社の事業拠点があるフランスのリーグに技術面と資金面で支援しています。

グローバル



韓国PVI 社会福祉法人の清掃活動・子どもたちと交流

PVIの従業員が社会福祉法人を訪問し、施設の清掃活動や子どもたちとのふれあいの時間を過ごしました。



タイPIT 近隣小学校に校庭内通路の屋根を寄贈

ラヨーン工場近隣の小学校へ72mの校舎内通路の屋根を寄贈し、完成セレモニーでは子どもたちよりムエタイダンスを披露いただきました。

復興支援・防災



防災マットを大垣市内全小学校へ納品

大垣市内全19小学校と大野町の全中学校8校へ当社「MATOMAT」計10,000枚を納品しました。普段は椅子のクッションとして使い、災害時はつなげてマットとして活用できます。防災に関する学習機会の提供にもつなげていきます。



石川県七尾市などに防災マットを寄贈

能登半島地震の被災地である石川県の七尾市などに、復興支援の一環として防災マット「MATOMAT」約6,000枚を寄贈しました。



米国PMT 子どもたちにクリスマスプレゼント贈呈

子どもたちのメッセージカードに書かれたプレゼントを贈るエンゼルツリーのイベントが行われ、従業員から175個のプレゼントが集まり、子どもたちの願いを叶えることができました。



タイPIT 近隣小学校に自転車など寄贈

タイの子どもの日にあたる1月の第2土曜日に、近隣小学校10校へ自転車やスポーツ用品などを寄贈しました。

事業を通じた社会課題の解決

技術開発の 考え方

モビリティの大変革時代へのシフト、サステナビリティ課題の重要性拡大等を背景に、当社の技術開発は、これまでの主力とするモビリティ領域において、LCAやカーボンニュートラルを踏まえた開発の加速、モビリティの在り方の変容を踏まえた製品提案、さらにはコア技術を活かした新領域への挑戦を、社内外問わず連携しながら進めています。

主に、プレス・樹脂製品事業では、軽量化に寄与する超ハイテン製品やアルミ製品への注力、電動化により相対的に重要度が増す快適性能向上のための樹脂製品開発等を進めています。パルプ製品事業では、シュレーダーとのシナジー創出に加え、TPMSの事業領域の拡大に向けた開発、さらにはセンシング技術や流体制御技術などのコア技術を活かした電動車向けの製品開発を加速しています。

こうした主力製品への開発投資に加え、長期的な事業領域の拡大を見据え、センシング技術などを活用し、社会課題や顧客課題を先取りした新事業開発にも果敢に挑んでいます。

プレス事業では構造解析技術を高度化し、より上流段階からモビリティ開発に参画し、製造ノウハウの積み上げを図っているほか、樹脂・パルプ・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

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にも対象とした新製品開発を積極的に行っています。これは事業を通じたSDGsへの貢献の一環でもあります。すでに22商品を上市し、販売を進めている他、新たに9商品・サービスを開発中です。2024年5月に上市した「MATOMAT」は、普段は小中学校の教室で使用、非常時はつなげてマットとして使えるフェーズフリーな防災商品です。また2024年4月に上市した「エネグラフ」は、電気、水、ガスなどのエネルギー使用量を安価で見える化できるシステムでエネルギー量の削減につながる商品です。今後も、SDGsなどの社会課題を見据えた商品・サービスの積極開発、社会実装にチャレンジし、社会と会社のサステナビリティを同期させていきます。

環境情報を見る化する「エネグラフ」の機能強化

エネルギーや水資源の節約、CO₂排出量削減などの課題解決支援のために開発した「エネグラフ」は、既存のスマートメーターに取り付け可能なエッジデバイスとクラウドにより、電気やガス、エア、上水などの使用量を可視化し、資源利用の効率化に寄与します。2024年度の上市以降、エッジデバイスの計測可能ポイントの増加や、クラウドでの分析・比較機能の追加などの改良を行い、製品力・サービス向上に努めています。また、本製品の特長と高い波及性への評価が、トヨタ自動車からの2024年度「環境推進優良賞」の受賞につながりました。

エッジデバイス



機能を強化し複数データを重ねて表示可能に

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	開発中	ヒートポンプ式 熱マネシステム用電子膨張弁	・モビリティの熱マネジメントによる 冷暖房エネルギーの削減	1.3 CO ₂ 削減
2	上市	2輪用 TPMS	・モビリティの安全性向上	3.3 交通事故の撲滅 等
3	上市(2025年度)	タイヤ空気圧センサー (キャップ式)	・モビリティの安全性向上	3.3 交通事故の撲滅 等
4	開発中	モビリティ向けパルプ	・モビリティの安全性向上	3.3 交通事故の撲滅 等
5	上市(2商品) 開発中	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 食品ロス防止 3 ワクチン管理 13 CO ₂ 削減
6	上市(新サービス) 開発中	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 気候変動緩和
7	上市 開発中	MATOMAT	・災害時の困りごとを解決 ・廃材利用による資源循環	11 防災 12 リサイクル 13 CO ₂ 削減 等
8	上市 開発中	浸水検知センサー	・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
9	実証実験中 開発中	落石検知センサー	・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
10	上市 開発中	エネグラフ	・設備・工場のエネルギーの見える化支援	8 高い経済生産性 13 CO ₂ 削減
11	上市(新機能)	直Q楽R	・工場の困りごとを解決	8 高い経済生産性
12	上市 開発中	アップサイクルブランド LcycL	・モビリティのサーキュラー化に貢献	12 廃棄物削減 等 13 CO ₂ 削減 等

「e-WAVES BLEタイプ」をリリース

当社は、マルチセンシングロガー「e-WAVES」シリーズから、Bluetooth®通信を採用した新モデル「BLEタイプ」をリリースしました。スマートフォンアプリなどからの温湿度確認に加え、株式会社ドコマップジャパンの車両位置情報管理サービス「DoCoMAP(ドコマップ)」との連携で、位置情報・温湿度データをリアルタイムでモニタリングできます。



「DoCoMAP」との連携イメージ

「CAPSULE SENSE」の販売拡大

人に代わって牛を見守り、畜産の省力化・生産性向上に貢献するカプセルセンスは北海道・九州を含む全国の牛、約1,000頭で活用されています。当社の栗原工場・若柳工場がある宮城県栗原市の誕生20周年記念式典では、市内の畜産業者と連携してカプセルセンスを導入することにより持続可能な畜産業の推進に寄与したことが評価され、当社が表彰を受けました。

引き続き、製品の導入を進めることで、心とからだにゆとりが持てる、持続可能な畜産を技術の力で支援していきます。



事業を通じた社会課題の解決

モビリティの安全性向上

モビリティの安全性に寄与する主力製品

当社で生産するプレス製品は、車両衝突時の乗員保護の観点から、安全性性能向上に寄与しています。車両ルーフ内部には車両横転時キャビンがつぶれないよう超ハイト材を使用した当社製品が採用されています。ボディ前側補強部品には、前面斜めからの衝突時の乗員保護のため、高強度材が採用されています。また、高強度化によりフロントピラーの幅をより狭くすることでドライバーの視界の確保に役立っています。

また当社は、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を開発・生産する国内唯一の送信機メーカーです。TPMSは、タイヤ空気圧を適正に保つことで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、社会に貢献しています。



フロントピラーアウターリンフォース



TPMS送信機

環境配慮製品の開発

超ハイト材・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CO₂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CO₂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。

電動車向け製品

プレス・樹脂製品は、当社主力製品の一つであるHEV向けバッテリーケースに加え、プレス成形の超ハイト材技術を応用したBEV/バッテリー用補強部品、電動化で高まる静粛性対策ニーズに応えたコンプレッサカバー、電費向上効果が高く評価された空力ホイールキャップなど、コア技術を活用した電動車向け製品開発を加速させています。

バルブ製品では、BEV化で省エネ性能向上のため採用が進む、熱マネジメントシステム向けのバルブ製品の生産を開始しました。また、欧州で採用が進む、温室効果の低いCO₂冷媒向けのバルブを生産・販売しています。

防災マット「MATOMAT(マトマット)」販売拡大

当社の防音製品の生産工程で生じるウレタン端材をアップサイクルした防災マット「MATOMAT」の採用が進んでいます。「MATOMAT」は、普段は椅子のクッションとして、非常時には複数枚を連結して防災マットとして活用できるフェーズフリー製品で、地域の小中学校への導入や、企業版ふるさと納税による自治体への寄贈に加え、中部国際空港にも非常用備品として採用されました。また、当社は、「MATOMAT」導入自治体の学生向けに出前授業を行っています。非常時に備えた防災マット組み立て体験実施のほか、地元企業・福祉事業所との協業やアップサイクルについて説明し、SDGsへの理解促進を図っています。2024年度は右記のように多数の表彰をいただきました。



非常時に備えた「MATOMAT」組み立て体験

主催	表彰内容
(一社)フェーズフリー協会	フェーズフリーアワード 入選
(一社)岐阜県発明協会	岐阜県発明くふう展 発明協会会長奨励賞
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 健康福祉・バイオ・医療機器部品賞
(一社)減災サステナブル技術協会	防災・減災×サステナブル大賞 優秀賞
(一社)日本自動車会議所	クルマ・社会・パートナーシップ大賞 グッドパートナーシップ事業
日刊工業新聞社	読者を選ぶネーミング大賞 ユーモアネーミング賞

燃費の向上に寄与するTPMS

安全性向上に寄与するTPMSはグローバルで生産・販売しており、タイヤ空気圧を適正に保つことで、燃費の向上にも寄与します。特に欧州では燃費向上の観点から法制化がなされ、当社の欧州拠点を通して、TPMSを販売しています。TPMSはアフターマーケットや二輪車向けの販売も行っています。

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

	2023年度	2024年度
KPI 社会課題解決型製品開発件数	11件	12件
特許保有数	512件	513件
研究開発費	21.2億円	19.9億円
新規開発テーマ数	48件	63件

モビリティの安全性向上

	2023年度	2024年度
KPI プレス製品に占める超ハイト製品売上比率	25.2%	28.1%
KPI TPMS製品およびTPMS/バルブ販売数*	0.99億本	1.07億本

*2023年度の数値を修正しました。

環境配慮製品の開発 ※当社試算の参考値

	2023年度	2024年度
100%リサイクルまたは再利用可能な製品の売上比率*	81.7%	84.9%
リサイクルまたは再生産された原材料の総重量	21,213t (単体)	20,112t (単体)
電動車(HEV、PHEV、BEV、FCEV)向け売上比率 KPI	34.1%	43.6%

*鉄、アルミニウム、リサイクル可能な素材で製造された製品

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)	2024年
超ハイト材製品(冷間)の採用による軽量化により	CO ₂ 約32.1kgの削減 当該車種あたりCO ₂ 削減量約1.32万t

*当該車種のガソリン車とHEV車の2024年販売台数の割合を踏まえて、当社にて試算の参考値。

自然共生社会の実現




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。

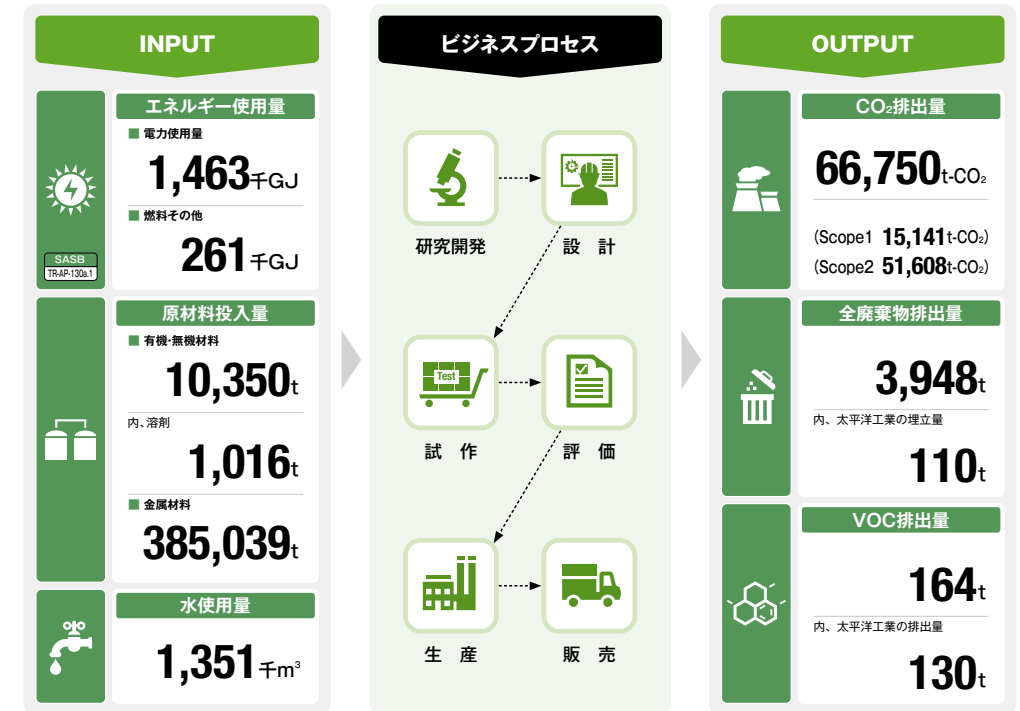
環境方針

「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

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 関連する目標	気候変動の 緩和 および適応	脱炭素社会の構築に向けたCO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量削減（スコープ1.2）	
		<ul style="list-style-type: none"> 生産技術開発・設備更新 生産プロセス改善 日常改善活動 再生可能エネルギーの導入 	2030年目標 50% 削減 2019年度比	2050年目標 ネットゼロ
 12 つくばる責任 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	
		<ul style="list-style-type: none"> 生産技術開発・設備更新 日常改善活動 不良低減活動 マテリアルリサイクル化 	2030年目標 30% 削減 2019年度比	2050年目標 極小化
 6 清潔な水とトイレ を世界中に	水・自然 の保全	地域事情に即して水使用量の極小化や 水汚染リスクの低減に取り組む	水使用量削減	
		<ul style="list-style-type: none"> 生産技術開発・設備更新 日常水使用量低減活動 水再利用促進 表面処理仕様変更 	2030年目標 30% 削減 （2019年度比、地域 によって適正利用）	2050年目標 極小化 地域事情に応じた使用

資源の使用量と排出量（マテリアルバランス）



※グループ（ただし、TSC、PSCを除く）

ISO14001

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。2024年度の認証サイトは、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%をカバーしています。

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。

2025年度目標

	取り組みの方向性	目標（2019年度比）
1	CO ₂ 排出量	34% 削減（グループ）
2	廃棄物発生量	14% 削減（グループ）
3	水使用量	適正利用（グループ） 24% 削減

自然共生社会の実現

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年度カーボンニュートラル、2030年度50%削減（2019年度比・スコープ1・2）を宣言し、グループ全体でCO₂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つの柱に区分しています。マテリアリティに関する取り組みは、ありたい姿とKPIを定めて進めており、重要課題は個別に毎週開かれる戦略会議で適宜議論を行い、特に重要な課題は取締役会に諮っています。マテリアリティの中でも「気候変動の緩和および適応」は最重要課題と認識し、年4回開催されるサステナビリティ推進会議（社長を含む社内取締役が参加）で適宜状況を報告・審議、意思決定を行っているほか、重要課題は個別に毎週開かれる戦略会議に諮っています。また、サステナビリティ活動報告および気候変動関連課題のリスク・機会に関する取り組み状況を取締役に諮っています。

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た、これまでのリスクと機会認識を更新しました。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。

		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、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12億円/年、2050年に約30億円/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9億円/年、2050年には約28億円/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）の運用 ・化石燃料（重油、軽油、灯油、天然ガス）設備から省電力設備への置換 ・次世代エネルギー（グリーン水素・メタネーション）の動向把握・活用 ・再生可能エネルギー（太陽光発電システム）の導入 ・CO ₂ フリー電力、再エネ電力証書の購入
		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6億円/年の影響を、1.5度シナリオでは約154億円/年の影響を受ける見込み。また、2050年では4度未満シナリオでは逆に約82億円/年程度の原材料価格下落となる一方、1.5度シナリオでは約45億円/年の価格高騰になる見込み。	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、樹脂製品のリサイクル技術強化、合成ゴムの廃材活用 ・軽量化部品の開発、客先への価格転嫁
		BEV、FCEVへのシフトによる受注減少	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、エンジン車のトランスミッション向け製品やコンプレッサー用ダイカスト製品などの売り上げが減少し、30年度までに約38億円の影響を受けることが想定される。（2019年度比）	中長期	大	・電動車向け製品の開発・拡販
		機関投資家・サステナビリティ調査会社によるサステナビリティ評価悪化による、投資対象からの除外	投資において、同業他社にサステナビリティ評価が劣後した場合、株式売却または購入の減少が考えられる。仮に当社の時価総額の1%に影響したと仮定すると、1,409億円（2025年8月29日）×1%=14.09億円の時価総額の減少となる。	中長期	中～大	・サステナビリティ経営の強化と、積極的な情報開示。
	物理 リスク	異常気象による洪水や暴風雨・落雷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、美濃、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年までの累計約30～90億円、4度シナリオで2050年までの累計約60～180億円の被害が想定される。	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
		熱中症の増加	熱中症の影響による従業員の健康懸念、生産性低下、熱中症防止のための対策費用の増加などが想定される。	短中長期	大	・空調服支給（技能員の希望者全員（単体））、 ・エアコン導入 ・工場断熱推進 ・切り替えが完了するまで、あるいは屋外作業には注意喚起の徹底

自然共生社会の実現

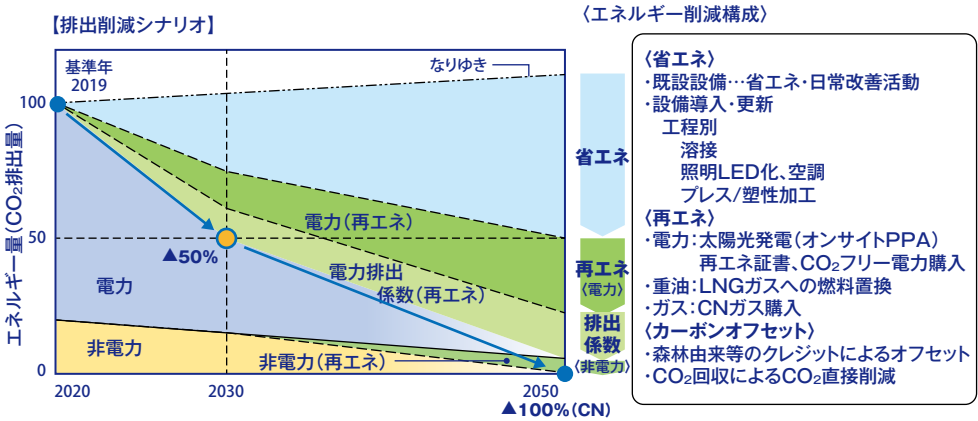
TCFDに基づく気候変動関連情報開示

		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拔が低い地域の仕入先、中国天津、常熟、タイの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、タイの2拠点、中国天津周辺については水ストレスが高い為、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〜大	・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
	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事も想定される。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、コンプレッサカーパーや空力ホイールキャップなどの樹脂製品、ヒートポンプ式カーエアコン用制御バルブなどの、電動車向け製品など、30年度約150億円/年の電動化(BEV、HEV、PHEV、FCEV)に伴う売上増加が見込まれる。(2019年度比)	短中期	大	・軽量化製品の開発、次世代型TPMSの開発
		BEV、FCEVへのシフトによるバッテリーやモーター、樹脂製品、熱マネ、水素配管向け製品の受注拡大		中長期	大	・電動車向け売上比率の向上(経営目標)
	市場	省エネカー法制化で、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CO₂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CO₂削減を進めています。2021年に2030年目標を2019年度比50% (スコープ1,2)に引き上げ、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

CO₂排出量……………▲50%

再エネ利用率……………20%

当社は、「PACIFIC環境チャレンジ2050」で掲げた2050年カーボンニュートラル(CO₂排出量実質ゼロ)に向けて、2030年中期目標を50%削減(2019年度比)と定めて、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ます。

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、今後増大する異常気象や高温の影響などにより、風水害や落雷、熱中症など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、複社調達、風水害や落雷対策、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。

2023年度より、浸水リスクの高い養老・九州工場に対し、優先的に浸水対策を進めています。また2024年度は、直射日光による熱を遮断して、工場内の温度上昇を抑える遮熱塗料を西大垣工場に施工したほか、落雷が多く発生する国内工場に落雷の衝撃から機器を守る対策を行っています。2025年度は、水災対策として外部専門家によるコンサルティングも導入し、対策を進めています。

※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%、(ただし、原材料のみは、2030年まで年成長率3%、2031年以降横ばい)

※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)2024年版、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\$=150円想定

自然共生社会の実現

TCFDに基づく気候変動関連情報開示

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点は、ライフサイクルを通じたCO₂排出量の削減です。主要製品である超ハイテンプレス製品は、軽量化により自動車使用時のCO₂排出量を削減します。また、得意とする冷間プレス工法は生産時のCO₂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点は、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います。BEV用カーエアコンの熱マネジメントシステム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は、既に生産を開始しました。これらをはじめ、電動車向け製品には、大きなポテンシャルがあるものと認識しており、今後も開発・販売拡大に向けて取り組んでいきます。

リスク管理

当社は、サステナビリティに関するマテリアリティを特定し、それを参考にしてリスクを抽出しています。このうち全社経営レベルのリスクについてはリスクマネジメント会議でリスク項目の選定、対策を議論・審議しています。リスクマネジメント会議では、気候変動、社会課題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、サステナビリティ推進チームで特定・評価を行い、その結果を戦略会議に諮ります。カーボンニュートラルや、電動化など特に重大な影響があると認識している課題は、随時戦略会議、取締役会で議論し、戦略への織り込み、対策の立案と実施を行っています。

指標と目標

- | | |
|-----|--|
| 移行策 | <ul style="list-style-type: none"> 2026年度までにCO₂排出量30%削減(中長期経営構想「Beyond the OCEAN」経営目標) 2030年度までにCO₂排出量50%削減(中長期経営構想「Beyond the OCEAN」経営目標) 2050年度までにCO₂排出量実質ゼロとする(PACIFIC 環境チャレンジ2050)*スコープ1+2・2019年度比 |
| 適応策 | <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> マテリアリティのKPII以下を設定 <ul style="list-style-type: none"> プレス製品に占める超ハイテン製品売上比率(2026年度30%) 電動車向け売上比率(2026年度50% 2030年度70%、中長期経営構想「Beyond the OCEAN」経営目標) |

気候変動の緩和および適応

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。2024年度も引き続き天井照明の改善、高効率ボイラーへの更新など、省エネの地道な改善を続けるとともに、国内外で太陽光発電設備の設置など再生可能エネルギーの導入を進めました。



北大垣工場で実施した天井照明の改善を、美濃工場にも水平展開しました。美濃工場の第1工場から第4工場までの天井照明を調光式LEDに更新し、各照明ごとに調光設定が可能となりました。これにより、エリアごとに必要な照度に調整し、さらに時間帯ごとのプログラム設定で休憩時間帯には自動消灯が行われます。これらの取り組みにより、電力使用量を従来の1/4に削減し、年間で約170tのCO₂排出量削減を実現しています。



栗原工場では、2019年に脱脂2号ラインで実施した脱脂液温調整の真空式温水ボイラーへの更新に続き、脱脂1号ラインにも同様の更新を行いました。これにより、燃料を重油からLPGに置き換え、年間で約220tのCO₂排出量削減を実現しています。



2025年1月に、九州工場第1工場に太陽光発電設備を増設しました。これにより、年間で約300tのCO₂排出量削減を実現しています。2024年度は、九州工場をはじめとする国内6工場で、太陽光発電による電力供給と再エネ証書の購入により、使用電力の100%を再生可能エネルギーで賄っています。

自然共生社会の実現

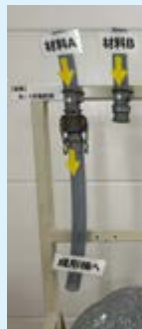
持続可能な資源の利用

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としたマテリアルリサイクル化による再資源化に取り組んでいます。2024年度は主に樹脂材料の再利用化に取り組みました。



北大垣工場では、TPMS電池ケースの製造時に発生した樹脂材料を有価物として再利用できるようにしました。また、現在東大垣工場では、廃水処理によって発生する汚泥の有価物化を実現するための取り組みを進めています。今後も、リサイクル化の推進に継続して取り組んでいきます。

材料の切り替えの自動化



手動



自動

東大垣工場では、樹脂製ホイールキャップの樹脂成型工程において、材料シャッターおよびパージ*の自動化を実現し、材料投入量の適正化を図りました。また、材料切り替え時に発生するパージ材を材料ごとに仕分け・管理することで再利用を可能にしました。これにより、年間で約2.2tの樹脂材料廃棄量削減を達成しています。

※ パージ：パージ材（使用後の金型や成形機のスクリーについている前回使用の樹脂材料）を取り除くこと



パージ材を材料別に仕分け管理

水・自然の保全

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。2024年度は主に排水処理設備の新設や、当社商品である「エネグラフ」を用いた管理に取り組みました。



自動全窒素・全りん測定装置

東大垣工場では、昨年新たに排水処理設備を建設し、稼働を開始しました。2024年度には、排水の水質管理について、従来の定期検査から当社が開発した常時監視システム「エネグラフ」による常時管理へと切り替え、窒素とリンの濃度、pH、COD、流量をリアルタイムで監視することで、周辺地域の環境への配慮を強化しました。

また、西大垣工場では排水処理設備の更新を進めており、2025年度中の稼働を予定しています。

自然への依存と影響を分析しました。

事業と自然資本との関わりに対する取り組みと開示の機運の高まりに伴い、グローバルで自然に関する依存と影響の一次評価が可能なENCOREを用いて、自社グループとバリューチェーンによる自然への依存と影響の簡易的な評価を実施しました。その結果、「プラスチック製品製造」に関する水・土壌への有害汚染物質漏洩リスクが非常に高いという結果が出ました。

そこで、グループ全生産拠点を対象に、水質汚染リスクが相対的に高い設備があり、生物多様性に関する重要な地域が拠点の下流約10km以内にある拠点をスクリーニングしたところ、複数拠点が近接していることがわかりましたが、いずれも排水処理などが適正になされており、現段階での大きなリスクは認められませんでした。

今回の分析はあくまで簡易的なものにとどまる為、引き続き国際的な動向や手法の進展、開示要請の高度化を踏まえ、継続的に環境負荷削減などを含め、自然資本への取り組みを進めてまいります。

人財の活躍・人権の尊重

人財戦略

人財戦略の考え方(環境整備方針)

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

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

二つ目は、事業成長施策です。これは、人財の成長を促進し、スキルアップとキャリア支援を行うことです。また、挑戦できる風土への変革を進め、挑戦を奨励し積極的な文化を形成します。

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

人財の尊重と活躍(人財戦略)

「従業員エンゲージメント」をコアとして、重要課題に統合的に取り組む



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リティ経営の中核課題と捉え、2021年2月に「太平洋工業グループ人権方針」を策定しました。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、グループで人権を尊重する取り組みを推進しています。2025年7月には、人権方針を改定するとともに、グリーバンス・メカニズムの一環として、内部通報窓口制度を充実させました。

人権調査実施状況

当社グループは、人権デューデリジェンスのしくみを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めています。これには、「行動ガイドライン」および「仕入先サステナビリティガイドライン」の実施状況についての定期的なモニタリングを含みます。

2024年度も、前年度に引き続き、行動ガイドライン自己点検においてハラスメントを主とした人権アンケートを実施しました。実施結果を人事部と情報共有し、ヒアリング等を通じて事実確認を行うとともに、心理的安全性や人権尊重の啓発、相談窓口の設置など、人権意識向上に向けた取り組みを進めています。また、海外事業体においても国内と同様にアンケートを実施し、朝礼時の啓発活動、定期的な教育など、人権意識の浸透を図っています。

2025年度も、人権に関するeラーニングを実施したほか、国内の行動ガイドライン自己点検ではさらに踏み込んだハラスメントや差別についての項目を盛り込んでいます。

教育・エンゲージメント

2024年度も、前年度に引き続きeラーニングによる人権教育を実施したほか、管理監督職昇格者向けのハラスメント教育など、当社グループにおける人権尊重の企業風土づくりに向けた啓発・教育を行い、人権尊重の意識浸透と定着を図っています。

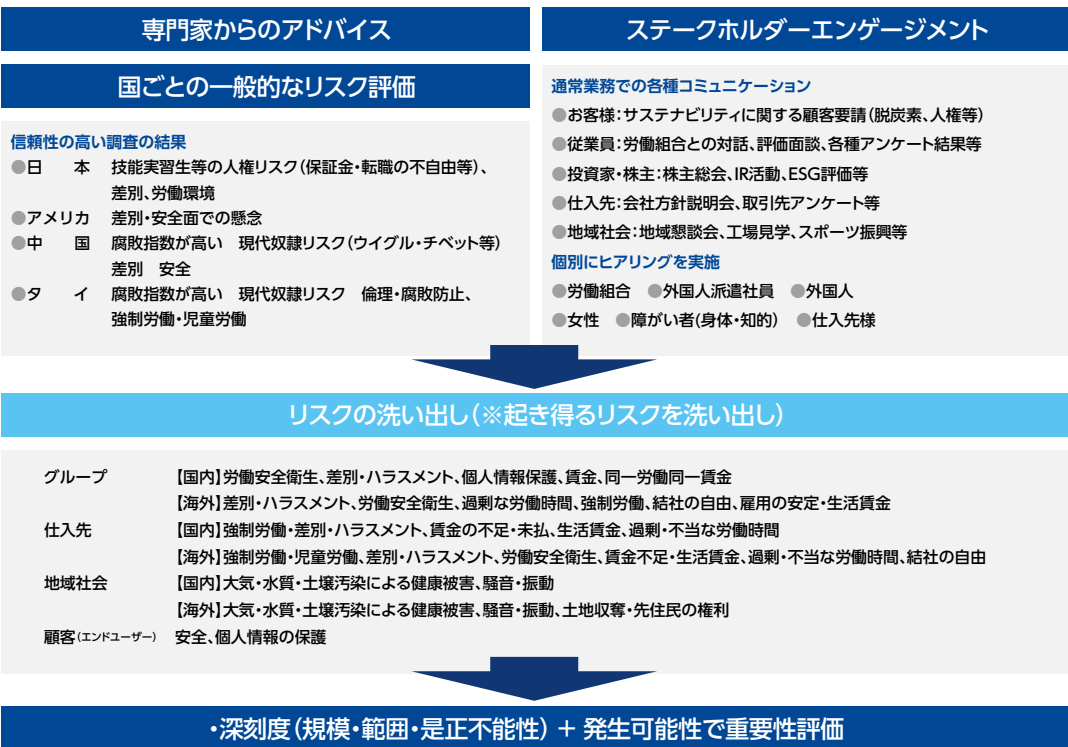
また、マテリアリティ改定プロセスにおいて、人権デューデリジェンスの一環として、ステークホルダーとのエンゲージメントを実施しました。これらの取り組みの結果に基づき、人権リスクを特定(次ページ参照)し、人権方針を改定し、グリーバンスメカニズムとしての通報窓口をWebサイトから誰でも匿名で利用できるように改善しました。2025年度は、人権尊重と関連性の深い心理的安全性を高めるための研修を部門別を実施することにより浸透を図り、従業員エンゲージメントの向上を推進しています。

人財の活躍・人権の尊重

人権リスクの特定

人権課題の重要性の拡大に伴い、マテリアリティ改定プロセスと併せて2024年から2025年にかけて、人権リスクの特定を実施しました。これまでの人権に関する専門家からのアドバイス、国ごとの一般的なリスク評価、ステークホルダーエンゲージメント（労働組合、外国人正社員、外国人派遣社員、女性、障がい者（身体・知的）、仕入先）などを踏まえて、ライツホルダーにとってのリスクを洗い出し、マテリアリティ改定チーム（経営企画、環境、人事、法務、調達部門）で、深刻度と発生可能性の観点で評価を実施しました。その結果、労働安全衛生、差別・ハラスメント、強制労働、児童労働、労働時間、大気・水質・土壌汚染、土地収奪・先住民の権利、製品の安全を当社の人権リスクとして特定しました。労働安全衛生や健康経営、品質管理、心理的安全性の向上やハラスメント防止の取り組み、社内外の行動ガイドラインや仕入先サステナビリティガイドラインの調査や研修など、既に多くの取り組みを進めていますが、特にサプライチェーンに関する取り組みを強化し、仕入先の情報収集・確認・是正や支援などの取り組みを進めていきます。

人権リスク評価プロセス



リスクの洗い出し（※起き得るリスクを洗い出し）

グループ	【国内】労働安全衛生、差別・ハラスメント、個人情報保護、賃金、同一労働同一賃金 【海外】差別・ハラスメント、労働安全衛生、過剰な労働時間、強制労働、結社の自由、雇用の安定・生活賃金
仕入先	【国内】強制労働・差別・ハラスメント、賃金の不足・未払、生活賃金、過剰・不当な労働時間 【海外】強制労働・児童労働、差別・ハラスメント、労働安全衛生、賃金不足・生活賃金、過剰・不当な労働時間、結社の自由
地域社会	【国内】大気・水質・土壌汚染による健康被害、騒音・振動 【海外】大気・水質・土壌汚染による健康被害、騒音・振動、土地収奪・先住民の権利
顧客（エンドユーザー）	安全、個人情報の保護

・深刻度（規模・範囲・是正可能性）＋ 発生可能性で重要性評価

人権リスク（当社がライツホルダーに与えると考えられるリスク）

	国内	海外	国内仕入先	海外仕入先	その他	必要な取り組み
労働安全衛生	従業員、特に外国人、非正規従業員	従業員、特に非正規従業員	従業員、特に技能実習生	従業員		労働安全・健康経営の取り組み
差別・ハラスメント	従業員、特に女性、LGBTQ、障がい者、外国人、高齢者、病人やけが人、非正規従業員	従業員、特に非正規従業員、マイノリティ	従業員、特に技能実習生	従業員		パワハラ防止、差別防止のための教育、DEIの取り組み、SAQ
強制労働		従業員	従業員、特に技能実習生	従業員		仕入先への呼びかけ、教育、SAQ、高リスク先確認や支援
児童労働				従業員		仕入先への呼びかけ、教育、SAQ、高リスク先確認や支援
労働時間		従業員		従業員		負荷の分散、DXによる改善等
大気・水質・土壌汚染					地域社会	環境データの把握と管理の徹底
土地収奪・先住民の権利					地域社会	天然ゴム・パームオイル等懸念調達品の把握と、教育、SAQ、高リスク先確認や支援
製品の安全					エンドユーザー	品質管理の徹底

人財の活躍・人権の尊重

従業員エンゲージメント

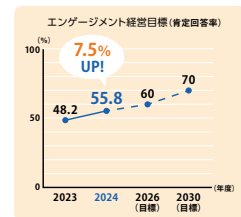
従業員エンゲージメント向上の取り組み

従業員エンゲージメントとは、従業員一人ひとりが会社や職場の「戦略・目標」を理解・共感し、自発的に力を発揮する貢献意欲のことです。

当社のパーパス「思いをこめて、あしたをつくる」は持続可能な未来を築くために、従業員がそれぞれの思いを持ち、力を発揮し、新しい価値を創造することをめざしています。この目標を実現するためには、従業員エンゲージメントの向上が必要不可欠です。2024年11月に第2回目のエンゲージメント調査を実施し、その結果をもとに経営目標の進捗を確認しました。

4つの重点取り組み事項に注力し、誰もがいきいきと力を発揮できる会社をめざしています。

なお、これらの調査結果は従業員に公開し、各部門・各グループにてエンゲージメントを高めるための議論を進め、お互いに思ったことが言える職場づくり、職場ごとの個別課題解決にも活用しています。



●第2回目調査結果

8カテゴリ18因子^{*1}の設問に対する肯定的な回答^{*2}=55.8%

※1 経営/事業戦略/働き方/上司/同僚/仕事/成長機会/評価

※2 「大変そう思う、そう思う、どちらでもない、そう思わない、全く思わない」のうち「大変そう思う、そう思う」を選んだ回答

●目標値の設定

2026年度=60%、2030年度=70%

重点取り組み事項

1 経営ビジョンへの共感

主な取り組み
・対話機会の増強
(ビジョンを語る会
安全面の横展開等)
・現場の困りごと改善



2 上司・同僚との関係性

主な取り組み
・心理的安全性のある職場づくり
(人間力・ハラスメント教育
や心理的安全教育等)



3 成長・学びの実感

主な取り組み
・Web教育の充実
・AIツールの導入
・事業創出プロジェクト



4 仕事のやりがい

主な取り組み
・働きやすさの改善 (就業時間等)
・処遇や報酬の改善
・職場環境 (空調・照明等) の改善



安心して活躍できる職場づくり

働きやすい職場環境づくり

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。

具体的な例として、2022年には工場勤務者の身体的負担軽減のため、九州と東北の工場の始業時間を6:00から7:10に見直しを行いました。岐阜地区でも2025年1月より7:10へ見直しを行いました。

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、スタッフ系に加え技能系新入社員にも若手先輩社員をつける職場先輩制度を拡充。所属配属先の管理・監督職向けの事前教育や、新入社員に対する定期的な面談を行うなど、心身の健康状態を確認しながら、人財育成を行っています。従業員が経営層や労働組合に自身の仕事に対する考えや思い、困りごと等を気軽に話せる懇談会を定期的に開催し、心理的安全性の高い職場づくりにも努めています。新任管理監督職への心理的安全性教育も実施しています。

また、「寄り添い活動」として、人・設備・環境の視点から職場環境を改善する取り組みを継続的に推進しています。

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「くるみ認定」を2008年より連続して受けており、2024年7月には「プラチナくるみ」の認定を受けました。年次有給休暇は年間12日の取得目標を設定し、確実な達成に向けた取り組みを行っており、2024年度の目標達成率は組合員平均で4年連続100%でした。

従業員からの声を反映し、2025年3月には不妊治療休暇の新設による「プラチナくるみプラス」の認定を受けました。それ以外にも半日有給休暇の回数制限廃止など制度の拡充や見直しも進めています。

年次有給休暇の取得推進、長時間労働の削減、勤務間インターバル制度による休息時間確保、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、柔軟な働き方を導入しています。

今後も、両立支援や休暇取得がしやすく、健康ではたらつと働ける環境・風土の醸成と実現をめざしていきます。

非正規従業員の正社員化

当社は非正規雇用の嘱託社員、期間従業員に対して、定期的に評価と面談を行い正社員としての資質を備えた方々に対しては正社員化を行っています。2024年度は76名の非正規従業員（派遣社員2名含む）を正社員として採用しました。当社は継続的な成長に向けて、今後も非正規従業員の積極的な正社員化に努めていきます。



人財の活躍・人権の尊重

従業員の安全と健康

安全・安心な職場風土づくり

当社は「安全最優先」を基本に、健康で安全・安心に働くことができる職場環境の実現に向け、労働安全衛生マネジメントシステムに準じて、「人づくり」・「設備安全対策」・「環境整備」を主体とした安全衛生管理活動を推進しています。

また、安全衛生委員会を設置し、労働者の危険防止・健康障害防止の基本となる対策に関して調査・審議し、労使一体となって取り組んでいます。

安全衛生に関するリスクの評価は、各事業場にて実施し、優先順位をつけてリスク低減に向けた活動を進めています。

■ 人づくり

「意識・知識・技能」を有する人づくり実現のために、技能教育の拠点となる学習館内の安全道場を活用し、安全体感教育、階層別のリスクアセスメント教育・危険予知訓練を実施し、危険を見つける眼のレベルアップを図っています。派遣社員向けにも正社員同様に安全体感教育を実施し、また、仕入先様との安全活動では、各社を訪問した安全勉強会により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(体感教育・危険予知訓練)を実施しています。

2024年度は、安全に対する取り組みとして、リスクアセスメントおよび安全行動トレーニングを継続するとともに対象者を拡大し、全派遣社員にも受入時に安全教育を実施しています(合わせて608名に実施)。労働災害ゼロに向け、これらの取り組みをさらに強化していきます。



新入社員安全研修



仕入先様安全研修

■ 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、導入段階における安全点検およびリスクアセスメントにより、安全な作業をめざしています。

■ 環境整備

工場内の環境整備に関しては、空調服の導入、照明のLED化、工程改善による身体的負荷の軽減を図り、働きやすい環境づくりに努めています。新東大垣工場の建設に際しては、空調設備や安全設備、通路スペースを充実させ、快適な休憩室や食堂、従業員同士が語り合えるラウンジスペースも設置しました。

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づくりを推進してきました。人財の活躍の基盤として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月にその姿勢をあらためて明文化し、継続的に健康経営に取り組んでいます。

2024年11月には、恒例開催の社内イベント「ワイワイフェスタ」において健康ブースを出展し、骨密度測定とその結果に基づく保健指導を行ないました。またイベントに先立ち、9～11月の期間でチーム毎に歩数を競い合う「ワイワイWalking」にてチーム力の向上と健康づくりを推進しました。それ以外にも健康な方への気づきの機会やeラーニングやテーマごとの健康情報の提供など、リテラシー向上にも取り組んでいます。

2025年3月には、従業員に対する疾病の発生予防、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、復職・治療と仕事の両立支援への取り組みが評価され、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に4年連続で認定されました。



熱中症対策として、熱中症(疑い)発生時の対処方法と連絡ルートを明確化し、各職場内で正しい対処が出来るよう周知徹底するとともに、各職場に経口補水液と冷却剤を常備しています。また毎朝始業前に本日の熱中症アラートおよびWBGT予想を全社へメール展開し、朝礼での注意喚起と現場巡視の強化時間を明確化しています。また熱中症(疑い)発生時の詳細な情報を収集し、情報分析することにより、熱中症対策強化に役立てています。

さらには、東大垣工場・北大垣工場の新設工場へのエアコン設置、西大垣工場 第1工場への冷風機増設、第3工場屋根への遮熱塗料の塗装等、順次工場の暑さ対策も推進しています。

また、アブセンティーズム/プレゼンティーズムの分析結果に基づき、一番多い腰痛対策について社内展開と個別指導を実施しています。

人財の活躍・人権の尊重

人財育成と挑戦できる風土の醸成

人財育成方針

当社グループは、従業員一人ひとりが「思いをこめて、あしたをつくる」ために、自ら考え行動できる意欲ある人財を育成します。特に必要とするのは、グローバルに活躍できる人財、中核を担う人財、高い目標を掲げ挑戦する人財、持続可能な社会の実現に向け課題を解決できる人財です。そのために必要なスキル・人数を見える化し、不足している部分を計画的に強化します。また、チームで仕事の成果を出すために必要な「人間力」を高める教育を積極的に行います。誰もが力を伸ばし、発揮できるよう、性別・国籍・年齢・働き方等に関係なく、個性や特長を伸ばせる学びの場の提供やキャリア支援を行います。

階層別教育の強化

階層別教育の強化と自己啓発のサポート

2021年度から新教育プログラムへの全面見直しを行い、能力だけでなく、人間力も向上する効果的な教育体系に再構築しています。加えて、2023年度から「いつでも」「どこでも」「誰でも」学ぶことができる機会を得られるよう、WEB学習教材の提供を開始しました。新入社員や昇格者など、会社として学んでもらいたい従業員に対しては積極的に身につけて欲しい能力や知識を就業時間中に学ぶことができるよう、階層ごとにコース選定を行いました。さらに、学ぶ意欲のある従業員に対しても受講料の会社補助を手厚くし、受講開始を四半期ごとにするすることで、より学びの一步を踏み出しやすくしました。2024年度は新たな教育の追加と既存教育の内容拡充を図っています。さらには、役職や経験年数に関係なく自分の意見や質問をいつでも言うことのできる心理的安全性の高い職場作りをめざし、24年から各部門ごとに教育を実施しています。



新入社員教育

仕事のやり方改善

従来の仕事のやり方にとらわれず、従業員一人ひとりが改善を繰り返すことで、仕事の生産性向上と自己の成長を図り、より付加価値の高い創造的な仕事にシフトす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。

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、国籍など含め、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ナル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。女性の採用強化に関しては技能系の女性比率が低いことから2030年までに15人採用することを目標に各部門と協力し取り組んでいます。具体的には新卒採用の際に、高校生を対象にした説明会に技能系の女性社員が参加し、座談会形式で自身の仕事のやりがいを説明したり、人事部からも高校の進路指導教員に対して女性社員の活躍ぶりを個別訪問し説明をすることで実際の採用につなげています。

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、男性従業員の育児休業取得を支援しており、2024年度の取得率は75.4%です。男性が育児休業を取得するにあたり、所得減少不安に対する補助金制度の説明などを手厚くした「男性向け育児休業ハンドブック」を作成して、男性目線の手続き説明や長期取得者への面談を行っています。2024年6月には女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が認定基準を満たしたため、労働局より「えるぼし」の認定を取得しました。



外国人労働者への配慮

外国人労働者が理解できるよう共有スペースの外国語表記や、健康診断の問診票、工場内掲示、衛生面に関する行動ガイドライン、入社時の受入教育資料、作業マニュアル等の外国語版作成も行っています。

ESGデータ

環境

CO₂排出量(スコープ1, 2)

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI CO ₂ 排出量※1	内、スコープ1 内、スコープ2	グループ	85.8	85.2	76.6	74.1	66.7
			17.3	17.3	16.9	16.5	15.1
			68.5	67.9	59.7	57.7	51.6
CO ₂ 排出量	kt	単体	38.0	34.8	27.2	26.3	23.8
		海外	47.8	50.4	49.5	47.9	34.8
売上高原単位量	t/億円	単体	46.4	42.7	32.8	31.8	28.8
		海外	69.7	60.8	45.6	36.0	34.8

※国内子会社を除く
※CO₂算出時の排出係数は、日本国の環境省・経済産業省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を採用しています
※1 当社グループは、2023年度のCO₂排出量についてデータの信頼性を向上させるため、SGSジャパン/株式会社による第三者検証を受審しています。算定範囲など詳細は、Webサイトに掲載の「検証意見書」をご覧ください。これに伴い、2023年度の数値を修正しております。検証値との差は、主にタイの2工場で2024年1月～3月の非化石証書(I-REC)の購入により二酸化炭素の排出量を相殺したことによるものです。2024年度の数値は、第三者検証を受ける前のものであり、第三者検証後に修正し、Webサイトで公表します。

エネルギー使用量

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総エネルギー	千GJ	グループ	1,869	1,962	1,966	2,052	1,724
			1,594	1,679	1,673	1,743	1,463
			293	304	293	309	261
売上高原単位	GJ/億円	グループ	1,243	1,193	1,028	990	836
再生可能エネルギー総使用量※1	Gwh	グループ			3.5	5.6	8.6

※ 国内子会社を除く
※1 太陽光発電自家消費量(CO₂フリー電力含まず)

再生可能エネルギー導入比率

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
再生可能エネルギー導入比率	%	グループ	1.2	1.2	12.1	16.9	25.7

※国内子会社を除く
※2022年度からCO₂フリー電力を使用しており、その分を含んだ数値となります

CO₂排出量(スコープ3)

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1 購入した製品・サービス	t-CO ₂	グループ				839,223	873,729
2 資本財						108,431	98,759
3 スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動						13,796	13,269
4 輸送、配送(上流)						16,853	16,916
5 事業から出る廃棄物						2,664	2,017
6 出張						644	531
7 雇用者の通勤						4,069	3,930
9 輸送、配送(下流)						22,006	22,093
12 販売した製品の廃棄						4,028	2,324
スコープ3合計						1,011,714	1,033,570

※スコープ3の算定は、環境省発行の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.3.5)」を基に算定しています

原材料投入量

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
金属材料	t	グループ	326,339	341,458	326,299	391,664	385,039
有機・無機材料			11,862	15,492	11,113	11,467	10,350
内、溶剤			2,370	1,599	1,332	1,316	1,016

※国内子会社を除く

廃棄物関連

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 廃棄物排出量	t	グループ	3,516	3,245	3,625	3,852	3,948
		単体	1,664	1,575	1,830	1,697	1,836
		海外	1,852	1,670	1,796	2,155	2,112
埋立産廃量	t	単体	111	99	80	92	110
リサイクル率※1	%	単体	89	93	86	93	93

※国内子会社を除く
※1 サーマルリサイクルを含む

有害廃棄物・非有害廃棄物発生量

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
非有害廃棄物発生量	t	国内※	1,287.9	1,218.3	1,476.5	1,380.4	1,575.6
有害廃棄物発生量	t	国内※	1.2	1.4	0.6	0.2	1.0

※国内:西大垣工場、東大垣工場、北大垣工場、美濃工場。2024年度から九州工場を追加。

水使用量

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 水使用量	千m ³	グループ	1,645	1,374	1,394	1,327	1,351
		単体	1,393	1,179	1,176	1,119	1,180
		海外	252	195	217	208	172

水質

拠点	測定項目	単位	排水基準値・協定値	年平均	最大値
西大垣	BOD	mg/L	20mg/L	8.39	13.16
	COD		120mg/L	5.94	6.21
	窒素		60mg/L	1.22	1.42
	りん		8mg/L	3.63	4.23
東大垣	BOD	mg/L	20mg/L	4.97	18.60
	COD		120mg/L	7.85	13.60
	窒素		60mg/L	11.19	14.01
	りん		8mg/L	1.38	1.69
栗原	BOD	mg/L	40mg/L	4.73	8.80
	COD		160mg/L	6.94	9.20

拠点	測定項目	単位	排水基準値・協定値	年平均	最大値
北大垣	BOD	mg/L	15mg/L	4.04	9.90
	COD		30mg/L	12.91	20.00
	窒素		60mg/L	21.88	60.00
	りん		8mg/L	4.73	7.70
美濃	BOD	mg/L	60mg/L	4.34	9.82
	COD		30mg/L	2.97	4.40
	窒素		60mg/L	2.59	6.36
	りん		8mg/L	0.19	0.53
養老	BOD	mg/L	60mg/L	3.90	11.44
	COD		30mg/L	6.68	9.80
	窒素		60mg/L	13.03	31.57
	りん		8mg/L	0.77	1.25

ESGデータ

社会

【従業員】 基本データ

項目			単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
従業員数(正規)			名	グループ	4,797	4,763	4,797	4,966	5,138		
					性別	男性	3,796	3,844	3,837	4,006	4,092
						女性	1,001	919	960	960	1,046
					地域別	日本	2,075	2,078	2,131	2,194	2,283
						欧米	1,529	1,484	1,555	1,713	1,826
						アジア	1,193	1,201	1,111	1,059	1,029
従業員数(非正規)			名	グループ	970	1,133	1,238	1,205	976		
従業員数(正規)			名	単体	1,987	1,988	2,105	2,162	2,252		
			%	単体	91.8	92.2	91.7	91.7	91.7		
					内、従業員比率(正規:男性)	8.2	7.8	8.3	8.3	8.3	
新規採用者数			名	単体	122	83	117	160	165		
					性別	男性	117	76	109	146	153
					5	7	8	14	12		
新規採用者数			名	グループ			585	609	872		
					性別	男性			442	458	629
							143	151	243		
平均年齢			歳	単体	40.2	40.6	40.9	41.0	41.0		
					平均年齢(男性)	39.8	40.3	40.6	40.8	40.8	
					平均年齢(女性)	43.9	44.0	43.7	43.5	43.5	
平均勤続年数			年	単体	13.8	13.7	13.7	13.5	13.4		
					平均勤続年数(男性)	13.4	13.3	13.2	13.1	13.0	
					平均勤続年数(女性)	17.8	18.5	18.8	18.2	18.2	

人権の尊重

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 人権調査 (SAQ)の実施率 ※	%	グループ	40	73	43	74	80

※ 2020年度および2021年度は、PMO、PMT、SPU、SPFを除外。2022年度以降はグループ全従業員を分母として算出

※ 2024年度の数値を2025年11月20日に修正しました。

従業員エンゲージメント

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 従業員エンゲージメント肯定回答率	%	単体				48.2	55.8

安定した雇用と働きやすい職場

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職率 ※1	%	単体	2.1	2.5	2.5	2.9	2.1
		グループ					17.8
育児休業取得者数 (男性)	名	単体	7	13	32	32	46
育児休業取得者数 (女性)	名	単体	5	3	7	4	7
育児休業取得率 (男性) ※2	%	単体	12.1	15.3	37.6	45.7	75.4
育児休業取得率 (女性) ※2	%	単体	100	100	100	100	100
育児休業取得・復帰率	%	単体	100	100	100	100	100
育児休業取得・復帰率 (男性)	%	単体	100	100	100	100	100
育児休業取得・復帰率 (女性)	%	単体	100	100	100	100	100
社員1人当たりの年間有休取得目標達成率 ※3 ※4	%	単体	99.3	100	100	100	100
社員1人あたりの年間残業時間 ※5	時間	単体	20.9	22.8	19.8	25.5	23.8
		グループ					26.3
医療保険に加入している従業員数	名	グループ	4,651	4,243	4,503	4,829	4,836
従業員持ち株会に加入している従業員数	名	グループ	1,531	1,634	1,637	1,680	1,750
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	932	943	973

※1 自己都合退職者、定年退職者除く。正社員。

※2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出

※3 年間取得目標12日(管理職除く)

※4 管理職、4月1日以降の有休付与者を除いた正規従業員が対象

※5 管理職を除いた正規従業員が対象

従業員の安全と健康

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 休業災害度数率 ※1 ※2 ※3	—	グループ	0.51	0.24	0.64	0.81	0.83
	—	単体	0.40	0.40	0.98	0.88	0.35
	—	全国製造業	1.21	1.31	1.25	1.29	1.30
	—	全国製造業	0.48	0.45	0.56	0.6	0.66
	—	グループ	0.01	0.01	0.03	0.04	0.01
休業災害強度率 ※2 ※3 ※4	—	単体	0.01	0.03	0.05	0.06	0.02
	—	全国製造業	0.10	0.06	0.08	0.08	0.06
	—	全国製造業	0.04	0.03	0.04	0.04	0.03
	—	グループ					
	日	単体					133
労働損失日数	日	グループ					185
死亡事故件数	件	単体	0	0	0	0	0
	件	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
健康リスク総合	—	単体	100	101	96	94	91
メンタルヘルス休職者数 ※5	名	単体	7	16	15	12	32

※1 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

※2 臨時・派遣社員含む

※3 出典:厚生労働省「労働災害動向調査(暦年)」

※4 延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000

※5 連続1ヵ月以上休業した者の数。期間中複数回休職した者は1人としてカウント。

ESGデータ

社会

人財育成と挑戦できる風土の醸成

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 従業員1人当たり研修時間 ※1	時間	単体	23.9	26.3	26.6	26.1	31.3
従業員1人当たり研修時間 ※1	時間	グループ				12.6	16.1
定期的な業務とキャリア開発に関する研修を受けた従業員比率 ※2	%	単体	98.7	99.3	99.4	99.2	99.1
定期的な業務とキャリア開発に関する研修を受けた従業員比率 ※2	%	グループ				95.1	96.5
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	36	36	40
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	%	グループ				23.4	37.3

※ 1 OJT は含まず

※ 2 正規従業員数に出向者・休職者加えた従業員が対象

IT関係国家試験合格者数

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
情報セキュリティマネジメント	名	単体	36	45	52	54	56
ITパスポート (初級シスアド含む)	名	単体	307	319	359	354	355
基本情報処理 (第2種情報技術者)	名	単体				53	50
応用情報処理 (第1種情報技術者)	名	単体				13	11

ダイバーシティ&インクルージョン

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 女性管理職比率 ※1	%	グループ	10.6	10.2	10.3	10.0	9.8
		単体	3.4	3.5	3.3	3.9	3.8
事務・技術職における女性監督職比率 ※1	%	グループ	22.6	23.7	20.3	22.2	18.9
		単体	11.5	11.6	13.1	13.7	14.2
外国人役員比率 ※2	%	グループ		17.9	20.0	28.0	25.9
外国人管理職比率	%	グループ	46.5	43.4	42.2	39.2	46.0
		単体	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
中途採用者管理職比率	%	グループ	58.8	47.8	45.3	49.2	53.7
		単体	20.9	22.4	22.6	24.4	27.0
非正規社員の正社員登用数	名	単体	29	30	40	55	76
正規雇用労働者の中途採用率	%	単体	28.0	47.4	45.0	48.3	48.5
障がい者雇用比率 ※3	%	単体	2.16	2.31	2.37	2.23	2.21
障がい者実雇用人数	名	単体	37	39	43	42	43
内、重度障がい者数 ※3			10	12	10	10	10
障がい者実雇用人数 ※4	名	グループ					79
内、重度障がい者数 ※5							16
高齢者再雇用在籍者数	名	単体	105	122	129	136	127
	%	単体			82.4	81.2	82.4
男女賃金の差異 ※6	%	単体			83.0	81.7	83.4
	%	単体			61.1	63.7	66.4

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出

※2 兼務の場合、1人とカウント

※3 各年6月時点。従業員数から週所定労働時間20時間未満の短時間勤務者は除く(但し週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間勤務者は0.5人分カウントとする)

※4 各国の法定雇用率の算定にもとづく。米国は除く。

※5 「重度」の身体障がいまたは、知的障がい

※6 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出。正社員を対象とし、社外への出向者を除外。有期労働者は、嘱託(再雇用者を含む)、アルバイト、期間従業員

その他

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働組合加入従業員比率	%	グループ	47	46	46	45	44
		単体	86	86	84	85	86

【お客様】 SASB TR-AR-250a.1

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI リコール数	件	グループ	0	0	0	0	0

【お取引先(仕入先)様】

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2023年度
KPI 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	%	単体	80 以上	80 以上	80 以上	80 以上	80 以上
仕入先サステナビリティガイドライン平均遵守率		単体	94	95	95	94	93

【地域社会】

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
KPI 社会貢献活動実施件数	件	グループ	73	86	112	123	159*
寄付金	千円	グループ				42,561	39,806
	千円	単体	19,000	21,000	19,000	40,477	36,657

※ 2024 年度から基準を見直しています

【株主・投資家様】

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
投資家との対話数	回	単体	84	86	74	89	67

※ 2024年度は、2回の工場見学を含んだ数値

ESGデータ

ガバナンス

役員

項目	単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
		監査役会設置会社				監査等委員会 設置会社
監査等委員でない取締役数 ^{※1}	名	7	6	6	6	5
内、男性	名	6	5	5	5	4
内、女性	名	1	1	1	1	1
内、社外取締役数	名	2	2	2	2	1
監査等委員である取締役数 ^{※2}	名	4	4	4	4	4
内、社外取締役数 ^{※3}	名	2	2	2	2	3
執行役員数	名	6	5	5	5	5
取締役会開催数	回	12	12	12	13	12

※2020年度は、該当年度末日時点の役員に、該当年度の株主総会で退任した役員を加えた情報を記載
2021年度以降は、該当年度末日時点の役員に関する情報を記載

※1 2023 年度までは取締役
※2 2023 年度までは監査役
※3 2023 年度までは社外監査役

報酬

項目	単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
		監査役会設置会社				監査等委員会 設置会社
取締役 総額 ^{※1}	百万円	253	222	217	298	281
内、社内取締役 総額	百万円	240	208	203	284	272
固定報酬	百万円	172	145	150	176	177
業績連動報酬	百万円	49	52	42	96	82
非金銭報酬など ^{※2}	百万円	15	10	10	12	12
退職慰労金	百万円	4	0	0	0	0
対象となる役員数	名	6	4	4	4	4
内、社外取締役 総額	百万円	13	14	14	14	9
固定報酬	百万円	13	14	14	14	9
対象となる役員数	名	2	2	3	2	1
監査役 総額 ^{※3}	百万円	51	42	46	46	27
内、社内監査役 総額 ^{※4}	百万円	38	29	33	33	11
固定報酬	百万円	37	29	33	33	11
退職慰労金	百万円	1	0	0	0	0
対象となる役員数	名	3	2	2	2	1
内、社外監査役 総額 ^{※5}	百万円	13	12	13	13	16
固定報酬	百万円	12	12	13	13	16
退職慰労金	百万円	1	0	0	0	0
対象となる役員数	名	3	2	2	2	3

※2020年度は、該当年度末日時点の役員に、該当年度の株主総会で退任した役員を加えた情報を記載
2021年度以降は、該当年度末日時点の役員に関する情報を記載

※1 2024年度は監査等委員を除く
※2 非金銭報酬等の総額の内訳は、譲渡制限付株式報酬
※3 2024年度は監査等委員
※4 2024年度は社内監査等委員
※5 2024年度は社外監査等委員

倫理・コンプライアンス

SASB TR-AR-520a.1

項目	単位	対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
KPI 行動ガイドライン自己点検実施率	%	グループ※	40	73	43	74	80
		単体	98	97	93	99	100
倫理・苦情相談窓口への相談件数	件	単体	8	9	14	7	18
重大なコンプライアンス違反件数	件	グループ	0	0	0	0	0
反競争的行為による法的措置を受けた件数	件	グループ	0	0	0	0	0
政治献金	万円	単体	602	392	509	270	68

※2020年度および2021年度は、PMO、PMT、SPU、SPFを除外
2022年度以降はグループ全従業員を分母として算出
※2024年度の数値を2025年11月20日に修正しました。

GRI内容索引

太平洋工業株式会社は、GRIスタンダードを参照して、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間についての情報を、GRI内容索引に配置して、報告しました。
尚、グレー部分は、マテリアリティのテーマではない項目です。
利用したGRI1：GRI 1：基礎 2021

GRI スタンダード	開示事項	掲載箇所
GRI 2 一般開示事項	1.組織のプロフィール組織と報告慣行	
	2-1 組織の詳細	・ p3 太平洋工業グループの概要
	2-2 組織の持続可能性報告書に含まれる事業体	・ p1 媒体情報 ,p3 グローバルネットワーク
	2-3 報告期間、頻度、連絡先	・ p1 媒体情報
	2-4 情報の再提示	・ p17 TPMS製品および TPMS/バルブ販売数
	2-5 外部保証	https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/management/file/20250925125529_54.pdf
	2 活動と労働者	
	2-6 活動、バリューチェーン、その他のビジネス関係	・ セクター：GICS・ICB【Sector】一般消費財【Industry Group】自動車・自動車部品 ・ 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場：p3 主要製品、グローバルネットワーク、地域別概要 ・ 組織の下流に位置する事業体とその活動：カーメーカー、タイヤメーカー、自動車部品メーカー、販売店、中古車ディーラー、リサイクル業者、産業廃棄物処理業者など
	2-7 従業員	・ p3 地域別従業員数 ・ p29 ESGデータ
	2-8 従業員以外の労働者	・ p29 ESGデータ
	3 ガバナンス	
	2-9 ガバナンス構造と構成	・ コーポレートガバナンス報告書 ・ 有価証券報告書 (2025年 3月期) p48
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	・ 有価証券報告書 (2025年 3月期) p48
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	・ 取締役議長は会長 有価証券報告書 (2025年 3月期) p49
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	・ 【Web】サステナビリティ推進体制 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/management/
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	—
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	—
	2-15 利益相反	・ コーポレートガバナンス報告書 p2 原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質 ・ 招集通知・有価証券報告書・取締役の重要な兼職と当社との関係 ・ コーポレートガバナンス報告書 p1 原則 1-4 いわゆる政策保有株式 1.政策保有に関する方針 ・ 招集通知 25.3期 p13 政策保有株式(上場株式)の保有状況(連結ベース) ・ 支配株主はいません：有価証券報告書 25年 3月期 p42 大株主の状況 ・ コーポレートガバナンス報告書 p1 原則 1-7 関連当事者間の取引
	2-16 重要な懸念事項の伝達	—
	2-17 最高統治機関の集会的知見	—

GRI スタンダード	開示事項	掲載箇所
	2-18 最高統治機関のパフォーマンス評価	—
	2-19 報酬方針	・ 有価証券報告書 (2025年 3月期) p58 役員の報酬等 ・ コーポレートガバナンス報告書 p7【インセンティブ関係】【取締役報酬関係】
	2-20 報酬決定プロセス	・ 有価証券報告書 (2025年 3月期) p58 役員の報酬等
	2-21 年間報酬総額の比率	—
	4.戦略、方針、実施	
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	・ p4 トップメッセージ
	2-23 方針声明	・ p2 行動規範 ・ 【Web】各方針 https://www.pacific-ind.co.jp/company/our_way/code_of_conduct/
	2-24 方針声明の実践	・ 高い企業倫理の醸成(行動ガイドライン) https://www.pacific-ind.co.jp/company/governance/compliance/ ・ サプライチェーン全体でサステナビリティを推進 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/stakeholders/supplier/
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	・ p11 企業倫理・コンプライアンス ・ p23 人権の尊重
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	・ 【Web】コンプライアンス(倫理・苦情相談窓口の設置) https://www.pacific-ind.co.jp/company/governance/compliance/
	2-27 法規制遵守	・ p11 企業倫理・コンプライアンス ・ p31 ESGデータ ・ 【Web】環境・環境負荷削減・汚染防止 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/chemical/
	2-28 会員資格を持つ団体	・ TCFD コンソーシアム ・ 経団連生物多様性宣言イニシアチブ ・ 30by30宣言 ・ パートナシップ構築宣言 ・ 日本経済団体連合会 ・ JAPIA(日本自動車部品工業会) など
	5. ステークホルダーエンゲージメント	
	2-29 ステークホルダーエンゲージメントへのアプローチ	・ p5 ステークホルダーとのコミュニケーション ・ p23 人権の尊重
	2-30 労働協約	・ p30 ESGデータ ・ 【Web】労使とのコミュニケーション https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/stakeholders/employee/
GRI 3 重要なトピックス	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	・ p6 マテリアリティ・特定プロセス
	3-2 マテリアルな項目のリスト	・ p6 マテリアリティ・特定プロセス
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	・ p7-10 マテリアリティに基づくサステナビリティ経営

GRI内容索引

経済			
GRI スタンダード		開示事項	掲載箇所
GRI201:経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	・ p5 創出、分配した経済価値
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	・ p19、20 TCFDに基づく気候変動関連情報開示
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	・ 有価証券報告書(2025年3月期) p92 退職給付関係
	201-4	政府から受けた資金援助	・ 有価証券報告書(2025年3月期) p67、71、77
GRI202:地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	―
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	・ p30 ESG データ(外国人役員比率、外国人管理職比率)
GRI203:間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	―
	203-2	苦しい間接的な経済的インパクト	―
GRI204:調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	―
GRI205:腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	―
	205-2	腐敗防止の方針と手順に関するコミュニケーションと研修	・ p11 腐敗防止
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	・ p31 ESGデータ
GRI206:競争的行為 2016	206-1	競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	・ p31 ESGデータ
GRI207:税務 2019	207-1	税務へのアプローチ	―
	207-2	ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	―
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	―
	207-4	国別の報告	―

環境			
GRI スタンダード		開示事項	掲載箇所
GRI301:原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	・ p28 ESGデータ
	301-2	使用したリサイクル材料	・ p17 KPIおよびモニタリング指標
	301-3	再生利用された製品と梱包材	・ p17 KPIおよびモニタリング指標
GRI302:エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	・ p28 ESGデータ
	302-2	組織外のエネルギー消費量	・ p28 ESGデータ
	302-3	エネルギー原単位	・ p28 ESGデータ
	302-4	エネルギー消費量の削減	・ p21 気候変動の緩和および適応
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	・ p17 環境配慮製品の開発
GRI303:水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	・ p22 水・自然の保全
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	・ p22 水・自然の保全
	303-3	取水	・ p28 ESGデータ
	303-4	排水	―
	303-5	水消費	―
GRI304:生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、貸借、管理している事業サイト	―
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える苦しいインパクト	・ 【Web】 生物多様性の取り組み https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/
	304-3	生息地の保護・復元	・ 【Web】 太平洋里山の森 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/stakeholders/glocal_community
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	―
GRI305:大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	・ p28 ESGデータ
	305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	・ p28 ESGデータ
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	・ p28 ESGデータ
	305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	・ p28 ESGデータ
	305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	・ p21 気候変動の緩和および適応
	305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	―
	305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	・ 【Web】 ESGデータ集 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/esg_data/
GRI306:廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の苦しいインパクト	・ p18 資源の使用量と排出量(マテリアルバランス) ・ p22 持続可能な資源の利用
	306-2	廃棄物関連の苦しいインパクトの管理	―
	306-3	発生した廃棄物	・ p28 ESGデータ
	306-4	処分されなかった廃棄物	・ p28 ESGデータ
	306-5	処分された廃棄物	・ p28 ESGデータ
GRI308:サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	―
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	―

GRI内容索引

社会			
GRI スタンダード		開示事項	掲載箇所
GRI401:雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と雇職	・ p29 ESGデータ
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	ー
	401-3	育児休暇	・ p29 ESGデータ
GRI402:労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	ー
GRI403:労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	・ p26 安全・安心な職場風土づくり
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	
	403-3	労働衛生サービス	
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	ー
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	・ p26 安全・安心な職場風土づくり
	403-6	労働者の健康増進	・ p26 健康経営への取り組み
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	ー
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	・ p26 安全・安心な職場風土づくり
	403-9	労働関連の傷害	・ p29 ESGデータ
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	・ p29 ESGデータ
GRI404:研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	・ p30 ESGデータ
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	・ p27 人材育成と挑戦できる風土の醸成
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	・ p30 ESGデータ
GRI405:ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	・ p30、31 ESGデータ
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	・ p30 ESGデータ
GRI406:非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	ー
GRI407:結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	ー

社会			
GRI スタンダード		開示事項	掲載箇所
GRI408:児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	ー
GRI409:強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	ー
GRI410:保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	ー
GRI411:先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	ー
GRI412:人権アセスメント 2016	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	p24 人権リスクの特定
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	p23 教育・エンゲージメント
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	ー
GRI413:地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	・ p14,15 地域社会の発展
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	ー
GRI414:サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	ー
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	・ p12 サステナビリティ調達
GRI415:公共政策 2016	415-1	政治献金	・ p31 ESGデータ
GRI416:顧客の安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	・ [WEB] お客様・品質 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/stakeholders/customer/
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	・ p30 ESGデータ（リコール数）
GRI417:マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	ー
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	ー
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	ー
GRI418:顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	ー

「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/>

