

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(エコバディス)、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 ・スポーツを通し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	グループ	2026	30%	<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% 	
	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 ・CO ₂ 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m ³ (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。	人権デューディ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	パーカスの実現のために、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	従業員工エンゲージメント肯定回答率	単体	2026	60%	・従業員工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	従業員工エンゲージメント調査「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(体制、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	従業員工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、性的指向などを含め、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。