SUSTAINABILITY DATA BOOK 2026

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

【目次・編集方針・媒体情報】

目次

1 目次・編集方針・媒体情報
2 太平洋工業グループの概要
4 トップメッセージ
5 サステナビリティ経営
22 ステークホルダーとの信頼醸成
40 自然共生社会の実現
62 人財の活躍・人権の尊重
74 ESGデータ集
89 GRI内容索引

サステナビリティデータブック2026 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、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スタンダードを参照し、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。
グローバルにおいてますます重要となる、サステナビリティ経営をさらに推進し、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。

媒体情報

・対象期間　2025年4月1日～2026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　2026年10月29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
・情報の取り扱い　本書は、発行日時点のWebサイト掲載情報をPDF形式で収録したものです。そのため、一部に対象期間外の情報が含まれる場合があります。

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

見通しに関する注意事項

本書には、現時点で入手可能な情報などに基づく、戦略、計画、目標等に関する将来の見通しが含まれています。これらの将来の見通しは、リスクや不確実な要因等により、実際の結果と異なる可能性があります。従って、本書に含まれている将来の見通しは、確定的なものではありません。

Webサイト掲載情報（事業を通じた社会課題の解決）

本書では、マテリアリティに基づく情報を掲載しています。なお、マテリアリティ「事業を通じた社会課題の解決」に関連する取り組みや事例は、以下のWebサイトをご覧ください。

技術・製品の強み
https://www.pacific-ind.co.jp/product/strength/

持続可能なモビリティ社会と豊かな暮らしへの貢献
車両軽量化と環境配慮への取り組み　Voices of Engineers
https://www.pacific-ind.co.jp/product/engineer/engineer01/
電子膨張弁　Voices of Engineers
https://www.pacific-ind.co.jp/product/engineer/engineer03/
IoT製品
https://www.pacific-ind.co.jp/product/iot/
アップサイクル製品
https://www.pacific-ind.co.jp/product/upcycle/

モビリティの安全性向上
プレス製品
https://www.pacific-ind.co.jp/product/stamping/technology/
TPMS製品
https://www.pacific-ind.co.jp/product/tpms/product/
自動車の安全性向上に寄与するTPMS　Voices of Engineers
https://www.pacific-ind.co.jp/product/engineer/engineer04/

環境配慮製品の開発
リサイクル可能な樹脂製品　Voices of Engineers
https://www.pacific-ind.co.jp/product/engineer/engineer02/

【太平洋工業グループの概要】

パーパス

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

私たちは、従業員一人ひとりが「思い」をもって
それぞれの力を発揮し、持続可能なあしたのために、
新しい価値を創造していくことをめざし、
当社のあるべき姿・社会的存在意義「パーパス」として
「思いをこめて、あしたをつくる」を、
中長期経営構想“Beyond the OCEAN”のゴールに
位置づけています。
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。
創業者・経営トップら先達の思いを中心に、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。



夢と挑戦

常に夢（目標）を持ち、失敗を恐れず挑戦する。
失敗しても次の夢への糧にし、その夢を追い続ける。

信頼と感謝

「和」を大切にし、常に相手の立場に立って考える。
自然に「ありがとう」という言葉が生まれる風土をつくる。

会社情報

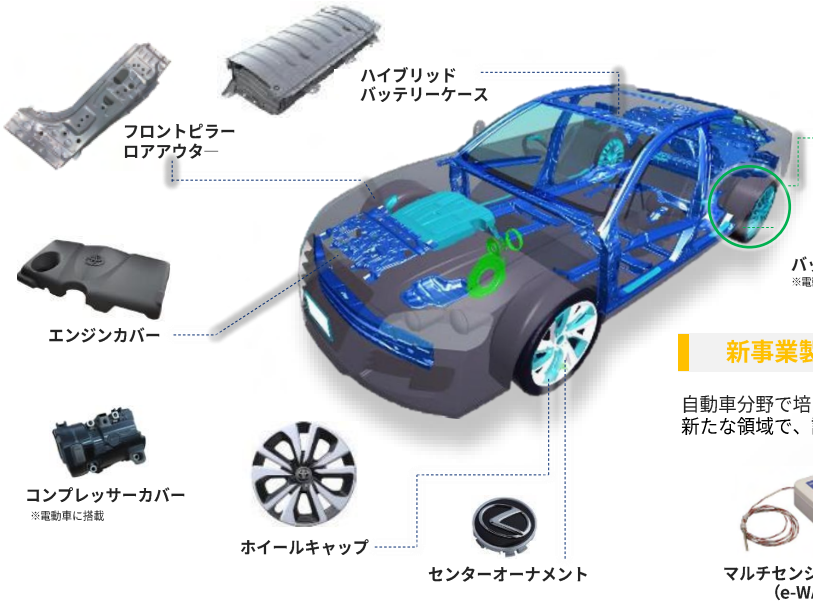
社　名　太平洋工業株式会社
設　立　1930年8月8日
所在地　岐阜県大垣市久徳町100番地（本社）

代表者　代表取締役社長　小川 哲史
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

主要製品

プレス・樹脂製品

軽量化と高強度化を実現する超ハイテン材の成形技術を強みとするプレス部品をはじめ、フィルム加飾や防音性能、意匠性に優れた樹脂部品を幅広く製造しています。[米国・中国・台湾・タイ]



バルブ・TPMS製品

複数の世界トップシェア製品をもつバルブ製品、タイヤの空気圧を監視するTPMS（タイヤ空気圧監視システム）製品などで構成されています。
[米国・フランス・中国・台湾・韓国・タイ]



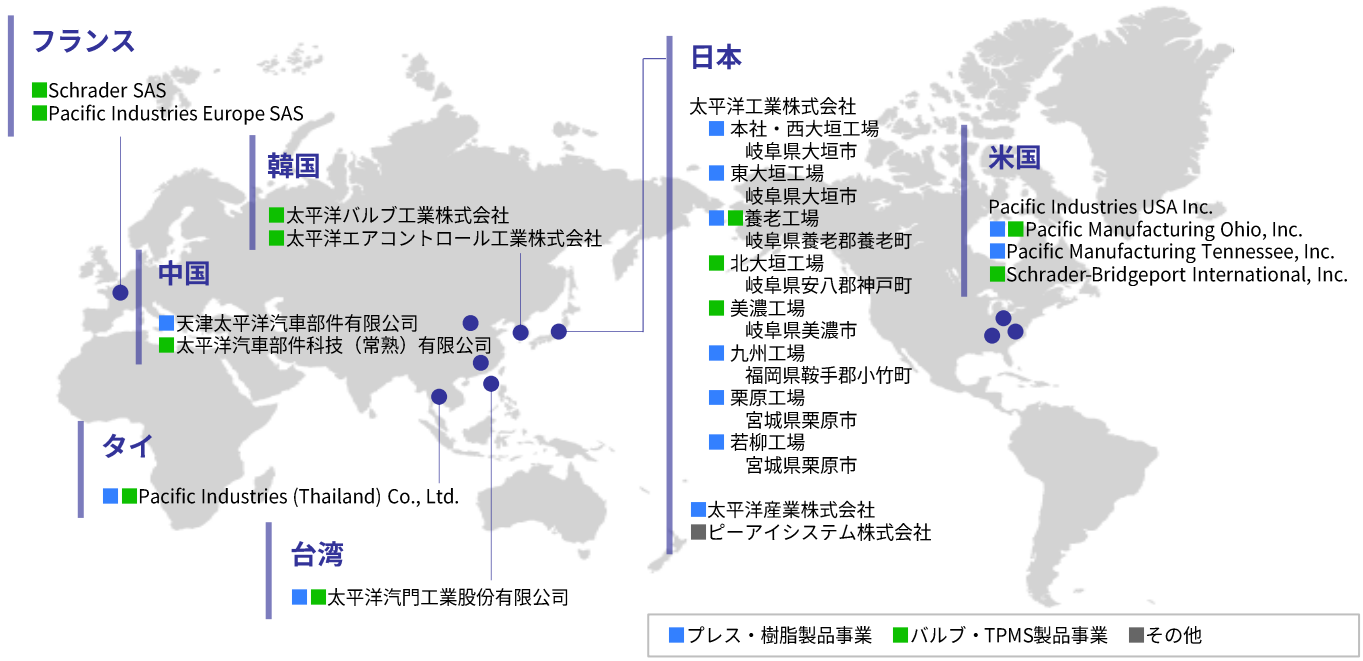
新事業製品（IoT製品、アップサイクル製品）

自動車分野で培ったコア技術を応用し、物流・食品・医薬・畜産・防災関連など新たな領域で、課題解決に向けた新製品の開発を加速し社会に貢献しています。

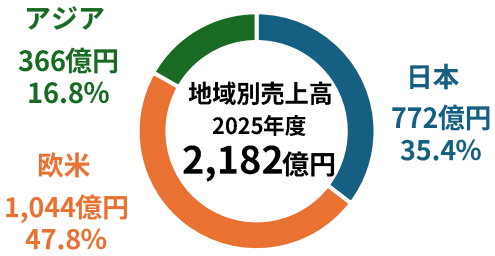


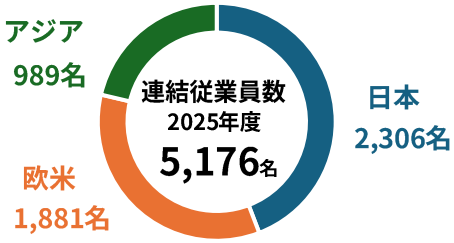
グローバルネットワーク

太平洋工業グループは、国内3社、海外6カ国12社でグローバル経営を展開しています。



地域別売上高・従業員数





主な外部評価、賛同および参加団体・イニシアティブ

外部評価

EcoVadis
ブロンズメダル

気候変動　A
水　A-

CDP
A List
2025

CDPサプライヤー
エンゲージメント
・リーダー

CDP
2025

女性が活躍しています

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

宣言・賛同

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

パートナーシップ構築宣言

30by30

Keidanren Initiative for Biodiversity

参加団体

日本経済団体連合会

日本自動車部品工業会
（JAPIA）

【トップメッセージ】

改定したマテリアリティを軸に、持続可能な社会の実現と企業価値の向上をめざします。



当社グループは、自動車部品や新規事業商品の開発・供給を通じて、移動の安全性・安心の確保や環境負荷の低減、社会課題の解決に努めています。車両の軽量化と安全性を両立する超ハイテンプレス製品や電動車向けの樹脂製品、バルブ製品の開発は、モビリティの進化を支えると同時に、資源やエネルギーの効率的な利用にもつながっています。さらに、使用されなくなった資源や製品を新たな価値へ転換するアップサイクルの取り組みを、防災や地域社会の安心に結びつけ、地域の皆様とともに育んでいます。

こうした取り組みを通じて、私たちが培ってきた技術を活かし、社会課題を解決する製品やサービスを生み出すことと、事業の成長の両立をめざしています。お客様の期待に応える品質と競争力を磨き、環境価値を提供する製品の開発・市場投入を着実に進めることが、持続可能な社会の実現と企業価値の向上につながると考えています。

私たちは、世界中の従業員やそのご家族、お客様、お取引先様、地域社会の皆様など、多様なステークホルダーの皆様とのつながりを大切にしています。また、当社グループが社会や自然環境に及ぼす影響だけでなく、社会・環境課題が事業や企業価値に与えるリスクと機会も捉え、長期的な視点でサステナビリティ経営を推進しています。

2023年4月にパーパス「思いをこめて、あしたをつくる」を定め、中長期経営構想「Beyond the OCEAN」および中期経営計画「NEXUS-26」を策定しました。2025年4月にはマテリアリティを改定し、「ステークホルダーとの信頼醸成」「事業を通じた社会課題の解決」「自然共生社会の実現」「人財の活躍・人権の尊重」を4つの柱として定めました。

これらのマテリアリティを経営計画や各部門の活動に落とし込み、KPIに基づき取り組みの進捗を管理するとともに、サプライチェーンやグローバル拠点にも浸透させていきます。また、人権デューディリジェンス、従業員エンゲージメントの向上、人財の活躍と人権の尊重、健康経営にも継続して取り組み、誰もが誇りとやりがいを持って働くことができる会社をめざしています。

今後も、カーボンニュートラル、資源循環や自然資本を含む環境課題への取り組み、地域社会への貢献活動をさらに推進するとともに、パーパスの実現と持続的な成長に向け、長期的視点でサステナビリティ経営を着実に進めてまいります。

代表取締役社長　小川哲史

【サステナビリティ経営】

サステナビリティ経営（マテリアリティとSDGs）

サステナビリティ経営体制

当社グループは、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「ステークホルダーとの信頼醸成」「事業を通じた社会課題の解決」「自然共生社会の実現」「人財の活躍・人権の尊重」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、各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、サステナビリティ推進会議で統括審議し、特に重要な課題は取締役会に諮っています。その進捗を年１回発行されるサステナビリティデータブックおよび当社WEBサイトで報告しています。マテリアリティの中でも最重要課題が「気候変動の緩和および適応」であり、長期目標「PACIFIC環境チャレンジ2050」を定めて、グループ全体で取り組んでいます。また、マテリアリティの４つの柱の１つ「人財の活躍・人権の尊重」については、５つのマテリアリティすべてが当社のパーパスと結び付く人財戦略と関連しており、人財戦略は取締役を含む議論のうえ策定を行っています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社グループは、事業活動を通じたステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを踏まえ、重要な期待や影響を把握し、マテリアリティの特定を行っています。なお、ステークホルダーの皆様への姿勢は、最上位の行動指針としての行動規範に明記しています。

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）
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	世界7カ国22拠点、6,030名（正規5,124名、非正規906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

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
	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。		• 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。	世界7カ国22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

マテリアリティとSDGs

サステナビリティに関するマテリアリティ（重要課題）

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年には、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。引き続き、これらのマテリアリティをベースに事業活動に統合し具体的な活動に落とし込むことで、中長期にわたっての競争力を磨き、SDGsの達成に全社で取り組み、将来にわたっての「存在価値」を高めていきます。

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



2．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



3．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



4．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



5年ぶりの改定作業では、経営企画、環境、人事、総務、調達でのプロジェクトチームで検討を重ね、事業部門とも意見交換し、ステークホルダーとのエンゲージメントを踏まえ、適宜取締役に諮りながら特定を実施しました。結果として、前回特定されたものから大きな変更はありませんでしたが、以下が主な変更点と改定の「思い」となります。

1．4つの柱についての表現を改定

- これまで「製品を通じた社会・顧客課題の解決」としていましたが、「製品」ではなく、「事業」全体で「顧客を含む社会」に向けて価値をつくっていく思いを、シンプルに「事業を通じた社会課題の解決」として表現。
- ネイチャーポジティブという概念も広がりを見せるなか、これまでの「環境負荷を極小化」する視点だけではなく、「自然と共生する社会」を包摂的に実現していくという意志を「自然共生社会の実現」にこめました。

- 「人権の尊重」は、人に関わる広範なテーマに関係する重要なテーマであることから、これまでの15のマテリアリティの1つでしたが、今回1つ上位のテーマとし、「人財の活躍・人権の尊重」としました。

2.「水資源の保全」を「水・自然の保全」に

水資源は、自然資本や生物多様性との関わりが大きく、それらを一体的に進めるべきであるという課題意識を反映し、「水・自然の保全」としました。

3. 人財に関するマテリアリティの変更

- 当社のパーパス実現の要であり、経営目標でもある「従業員エンゲージメント」を独立したマテリアリティとしました。
- 「安定した雇用と働きやすい職場」を、全社で取り組む心理的安全性の確保も含めたより伝わりやすい表現とするため、「安心して活躍できる職場づくり」としました。

マテリアリティ特定プロセス

1. 前提条件の設定

ISSB※やSSBJ※、TCFD※などで求められる社会や環境が当社の企業価値・財務に与える影響（リスクと機会）の観点と、GRI※などに基づき、これまでも取り組み報告してきた当社事業が社会・環境に与える影響（インパクト）の観点は大きく関連する事から、それらを包摂的に把握し、効率的に取り組めるダブルマテリアリティの考え方を採用しました。

ISSB：国際サステナビリティ基準審議会
SSBJ：サステナビリティ基準委員会
TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース
GRI：グローバル・レポーティング・イニシアティブ

前提条件

- 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
- グローバル及びバリューチェーンでの重要性を含め検討

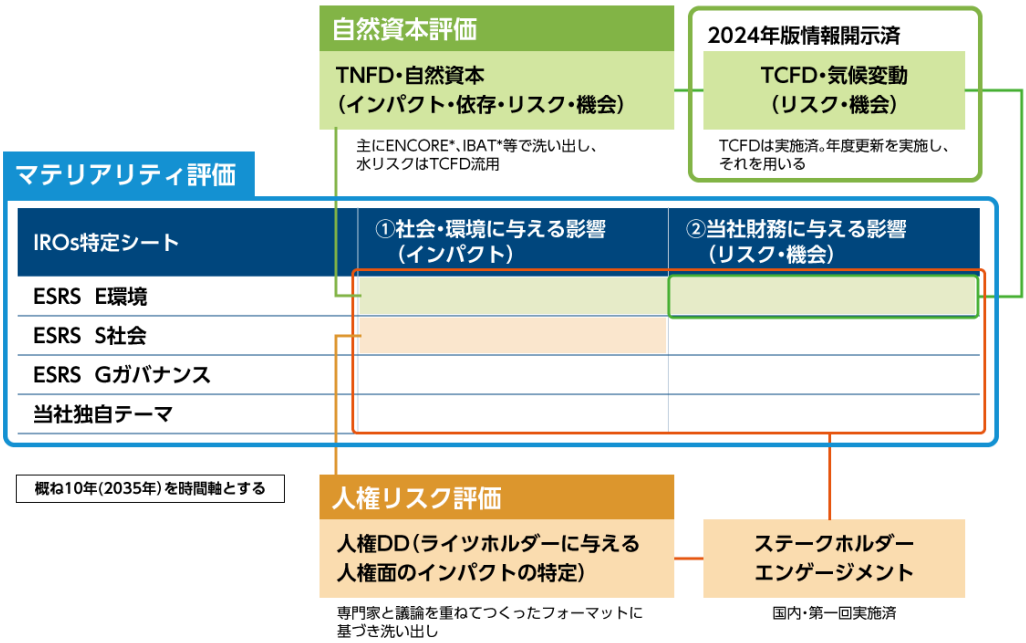
2. 重要度分析

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、ESRS※のテーマ及び当社独自の考えを踏まえた項目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、リスクと機会は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。

ESRS：欧州サステナビリティ報告基準。ダブルマテリアリティでサステナビリティ課題を報告する基準。
TNFD：自然関連財務情報開示タスクフォース

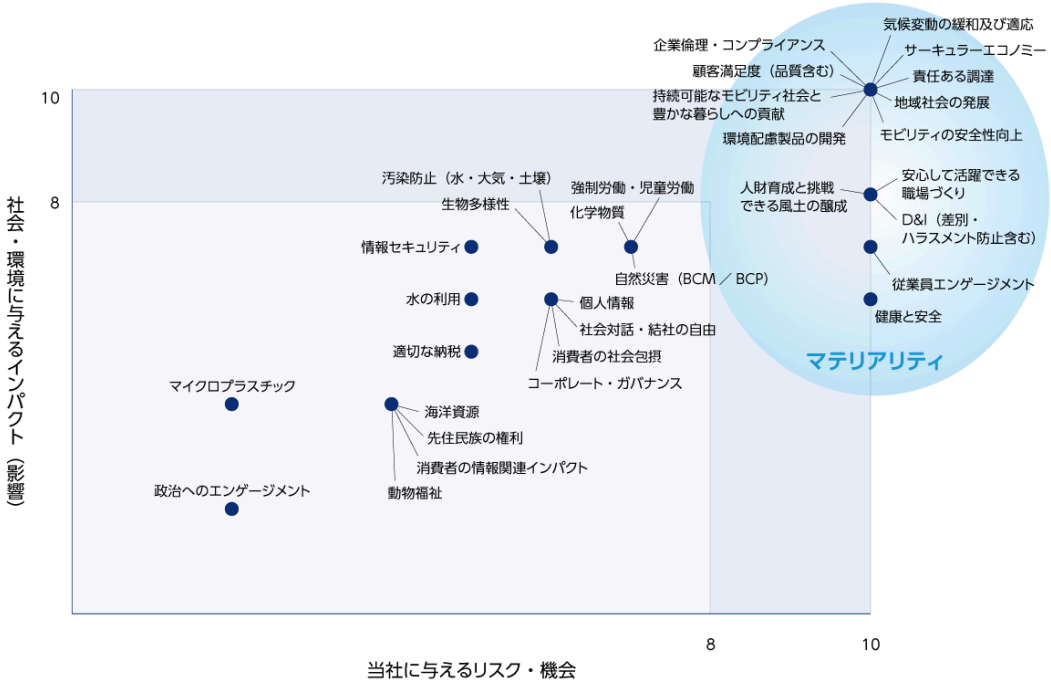
マテリアリアティ特定方法の考え方



ENCORE…事業の自然資本への依存・影響を分析するオンラインツール
IBAT…生物多様性に関する重要地域を特定する為のオンラインツール

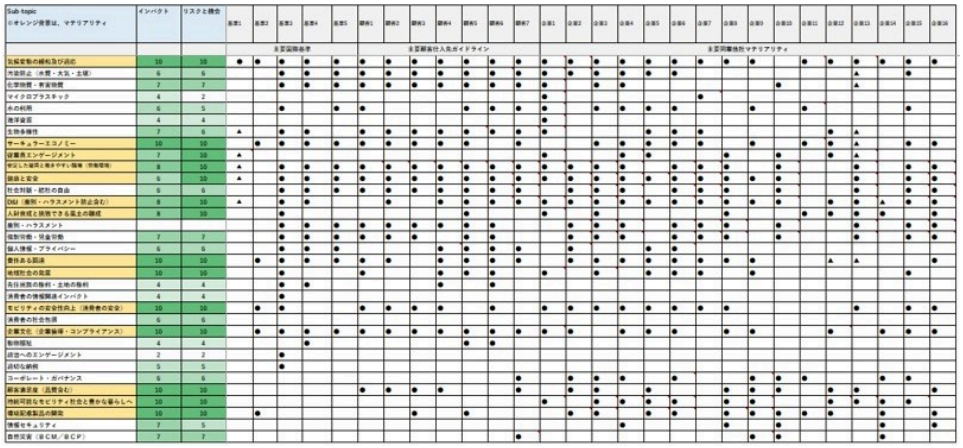
3．マテリアリティ評価の結果

マテリアリティは、テーマ別に影響度と可能性をA～Eで評価し、A5点～E1点とし、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、合計が15点以上になったものをマテリアリティとしました。ただし、水の利用・汚染防止・生物多様性・化学物質に関しては、個別では15点以下ですが、相互に関連し合い重要性も高まっていると認識しており、「水・自然の保全」としてマテリアリティとしています。



4．議論と再検討

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。



5．有識者レビュー

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ケ原啓介氏に、当社マテリアリティを評価いただきました。

第三者意見



政策研究大学院
大学　教授
竹ケ原　啓介氏

この数年、非財務情報とその開示に関して、多くの変化がありました。ISSBによってシングルマテリアリティ軸の標準化が進む一方、企業によっては、欧州のESRSに象徴される、マルチステークホルダー視点のダブルマテリアリティへの対応が並行して必要になりました。また、自然資本に関連した財務情報開示フレームワークであるTNFDが登場し、バリューチェーン全体にかかる自然資本への依存度と影響を分析することが要請されています。更に、グローバル化によるサプライチェーンの複雑化を背景に、人権問題への関心が一段と高まり、様々な国際ルールへの配慮と対応も待ったなしになりました。企業の価値創造ストーリーと、これを支えるマテリアリティ分析も、一連の変化を受けて、短期間のうちに陳腐化するリスクがあります。

こうした外部環境に鑑みて、中長期経営構想「Beyond the OCEAN」、新中期経営計画「NEXUS-26」を踏まえた今回の貴社マテリアリティの見直しは、まことに時宜を得た取り組みだと思います。内外の多様なファクターをもれなく織り込み、丁寧に分析する特定プロセスは、特筆すべき貴社の特徴ですが、今回もそれが遺憾なく発揮され、ダブルマテリアリティの視点、自然資本の分析、人権DDなど新たな要素が取り込まれました。欧州の規制動向が不透明ななか、これに先んじる形でダブルマテリアリティを継続して取り入れたことや、人権DDについてもステークホルダーエンゲージメントを実施するなど、一貫した姿勢からは、社会からの期待に応えつつ企業価値創造を追求する貴社の統合思考がよく伝わってきます。また、このプロセスに社内の多くの部署が参加した点も強調すべき成果だと思います。

なにより印象的なのは、大きな変化を踏まえた見直しを行ったにも関わらず、新たに特定されたマテリアリティが前回のものと連続性を保っていることです。これは、前回のマテリアリティ分析が貴社の事業特性にフィットした優れたものだった証左といえましょう。それだけに、新旧マテリアリティを見比べると、一見しただけでは、大きな差異がないかのように見られてしまうことが懸念されます。この間に行われた詳細な特定プロセスの内容と、そこで得られた知見（貴社にとっての貴重な無形資産です）を、何らかの形で詳しく開示していくことで、貴社の強みを一層訴求することを期待します。

6．承認・決定

戦略会議での議論を経て取締役会にて最終承認。社内浸透を進めKPIを定めてPDCAをまわしていきます。

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

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**
SDGs	12.8　16.5　および全般 
KPI	**行動ガイドライン調査自己点検実施率**
範囲	グループ
目標年度	2030
目標値	**80%**
2025年度の主な実績	• **行動ガイドラインの海外10社を含む従業員アンケート実施。グループ82%実施**
関連コンテンツ	• コンプライアンス（ガバナンス）

責任ある調達

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**「仕入先サステナビリティガイドライン」見直し・海外含め展開・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**
SDGs	3.9　6.3　6.4　7.3　8.7　8.8　11.5　12.2　12.4　12.5　13.1－13.3 
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（仕入高ベース）**
範囲	グループ

目標年度	2030
目標値	**85%**
2025年度の主な実績	• **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92%以上となる仕入先に実施。国内：平均遵守率92%。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**
関連コンテンツ	• お取引先様（ステークホルダーとともに）

顧客満足度の向上

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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、EcoVadis(エコバディス)、CDPを含む顧客要請に対する評価向上**
SDGs	7.3　12.2　12.4　12.5　13.2　13.3 
KPI	**市場クレーム（リコール）件数**
範囲	グループ
目標年度	ー
目標値	**0件**
2025年度の主な実績	• **リコール件数0件** • **顧客からの表彰25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**
関連コンテンツ	• お客様（ステークホルダーとともに）

地域社会の発展

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**

SDGs	4.5　4.7　10.2　11.5　17.16　17.17 
KPI	**社会貢献活動実施件数** ※
範囲	グループ
目標年度	2028
目標値	**180件**
2025年度の主な実績	• **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140件（グループ）**
関連コンテンツ	• グローカル（地域社会）（ステークホルダーとともに）

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

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**
SDGs	9.5　11.2+個別判断 
KPI	**新規商品・サービス上市件数（2023年度からの累計）**
範囲	グループ
目標年度	2030
目標値	**35件**
2025年度の主な実績	• **社会課題解決型製品開発件数 13 件（上市11件）** • **スマホで空気圧確認 キャップ式TPMS販売開始(25/4)** • **アフターマーケット用バルブ式TPMS販売開始(26/3)** • **電動コンプレッサ用防音カバー量産化(25/9)** • **PHEV用 充電器カバー量産化(26/3)** • **[e-WAVES]の新商品 [温タイム]上市(25/10)** • **エネグラフ [“超”モノづくり部品大賞 奨励賞]受賞(25/10)** • **インモールド転写オーナメント[大谷美術館賞 優秀賞]受賞(25/12)**
関連コンテンツ	• 強み01 軽量化＆電動車技術（技術・製品） • 強み02 世界トップシェアと圧倒的高品質（技術・製品）

モビリティの安全性向上

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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）**
SDGs	3.6 
KPI	**1.プレス製品に占める超ハイテン製品比率** **2.TPMS製品およびTPMSバルブ販売数**

範囲	グループ
目標年度	1. 2026 2. 2030
目標値	**1. 30%** **2. 5年累計 5億本**
2025年度の主な実績	**1.** • **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34.0%** **2.** • **キャップ式TPMSの上市** • **TPMS製品およびTPMSバルブ販売数 0.96億本**
関連コンテンツ	• 強み01 軽量化＆電動車技術（技術・製品） • 強み02 世界トップシェアと圧倒的高品質（技術・製品）

環境配慮製品の開発

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**
SDGs	7.3　9.4　11.2　12.2　12.5　13.2　13.3 
KPI	**電動車向け売上比率**
範囲	グループ
目標年度	2030
目標値	**70%**
2025年度の主な実績	• **LIN制御タイプ 電子膨張弁量産化(26/2)** • **BEV/PHEVバッテリーパック用安全弁量産化(25/9)** • **エアロホイールカバー量産化(25/9)** • **電力特化型エネグラフ上市(26/2)** • **冷間プレス 超ハイテン製品・工法開発** • **電動車向け売上比率 48.6%**
関連コンテンツ	• 強み01 軽量化＆電動車技術（技術・製品） • 強み02 世界トップシェアと圧倒的高品質（技術・製品）

自然共生社会の実現

気候変動の緩和および適応

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**
SDGs	7.2　7.3　13.1　13.2　13.3 
KPI	**CO_2排出量**
範囲	グループ
目標年度	2030
目標値	**50%削減（2019年度比スコープ1.2）**
2025年度の主な実績	• **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** • **北大垣第4工場ならびに東大垣工場工機棟・ICPPに太陽光発電設置** • **CO2排出量(グループ) 60.0kt（2019年度比 36.4%削減)**
関連コンテンツ	• 気候変動の緩和（地球環境とともに） • リスクマネジメント（ガバナンス）

持続可能な資源の利用

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**廃棄物の極小化・リサイクル推進**
SDGs	9.4　12.2　12.4　12.5 
KPI	**廃棄物排出量**
範囲	グループ

目標年度	2030
目標値	**30%削減（2019年度比）**
2025年度の主な実績	• **北大垣工場と美濃工場のSBRゴムシート製造工程の歩留まり改善によりゴム廃棄物を削減** • **廃棄物排出量(グループ) 4,071t (2019年度比2.8%削減)**
関連コンテンツ	• 持続可能な資源の利用（地球環境とともに）

水・自然の保全

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**
SDGs	3.9　6.3　6.4　15.1 
KPI	**水使用量**
範囲	グループ
目標年度	2030
目標値	**30%削減（2019年度比、地域によって適正利用）**
2025年度の主な実績	• **東大垣工場の射出成形機電動化による冷却水削減** • **東大垣工場の塗装ラインの設備更新により、省水化を実現し、井水使用量を削減** • **水使用量(グループ) 1,255千㎥ (2019年度比 28.0%削減)**
関連コンテンツ	• 水資源の保全（地球環境とともに） • 生物多様性への取り組み（地球環境とともに）

人財の活躍・人権の尊重

人権の尊重

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**
SDGs	5.1　8.7　8.8　10.2　10.3 
KPI	**人権調査（SAQ）の実施率**
範囲	グループ
目標年度	2030
目標値	**80%**
2025年度の主な実績	• **行動ガイドライン自己チェックによる人権調査82%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**
関連コンテンツ	• 人権の尊重（ステークホルダーとともに）

従業員エンゲージメント

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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）**
SDGs	8.5 
KPI	**従業員エンゲージメント肯定回答率**

範囲	単体
目標年度	2026
目標値	**60%**
2025年度の主な実績	• **従業員エンゲージメント肯定回答率：57.7%**
関連コンテンツ	• 従業員エンゲージメントの向上（ステークホルダーとともに）

安心して活躍できる職場づくり

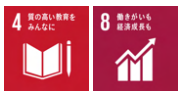
目的（ありたい姿）	**雇用の安定性と公平性をベースに、ディーセント・ワークやウェルビーイングを実現し、生産性の向上と従業員の働きがいの両立を目指す。**
中期的な主な取り組み	**適正な評価と適材適所で働きがいを高める雇用の確保と、離職の防止 、個人の状況に応じた柔軟に働きやすい職場の実現**
SDGs	8.5 
KPI	**従業員エンゲージメント調査の「働き方」肯定回答率**
範囲	単体
目標年度	2030
目標値	**70%**
2025年度の主な実績	• **障がい者期間従業員の正社員化ルール策定** • **入社1ヶ月後のWebアンケート結果に基づく改善(体調、仕事、人間関係など)** • **既存工場へのエアコン・冷風機導入等の暑熱対策による職場環境の改善**
関連コンテンツ	• ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進（ステークホルダーとともに） • 仕事と育児の両立支援（ステークホルダーとともに） • 人事制度と福利厚生（ステークホルダーとともに）

従業員の安全と健康

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**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**

SDGs	8.8 
KPI	**休業災害度数率**
範囲	グループ
目標年度	ー
目標値	**0**
2025年度の主な実績	• **休業災害度数率0.97（グループ）** • **「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**
関連コンテンツ	• 安心、安全な職場づくり（ステークホルダーとともに） • 健康経営（ステークホルダーとともに）

人財育成と挑戦できる風土の醸成

目的（ありたい姿）	**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。**
中期的な主な取り組み	**階層別教育の推進、挑戦を評価する制度・風土づくり**
SDGs	4.4　8.2 
KPI	**従業員エンゲージメント調査の「成長機会」肯定回答率**
範囲	単体
目標年度	2028
目標値	**60%**
2025年度の主な実績	• **従業員1人当たり研修時間34.5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)**

関連コンテンツ	• 人財育成と挑戦できる風土の醸成（ステークホルダーとともに）

ダイバーシティ＆インクルージョン

目的（ありたい姿）	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。
中期的な主な取り組み	**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**
SDGs	10.2　10.3　5.5　5b 
KPI	**女性管理職比率**
範囲	単体／グループ
目標年度	2028
目標値	**5%以上／14%以上**
2025年度の主な実績	• **女性管理職比率 単体3.2%グループ13.6%** • **女性採用の継続強化(2026年4月入社の新卒スタッフの女性比率24%)** • **男性の育児休業取得率 78.9%(単体)** • **中途採用強化 55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継続**
関連コンテンツ	• ダイバーシティ＆インクルージョン（ステークホルダーとともに）

【ステークホルダーとの信頼醸成】
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、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、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。

行動ガイドライン

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。

贈収賄・腐敗防止の基本方針

コンプライアンスの推進・チェック体制

当社は、コンプライアンスの浸透・定着のための推進活動や、不祥事の未然防止・早期解決など、コンプライアンス徹底に向けた継続的改善を行っています。
更に、各部門長はコンプライアンス責任者として、部門内の教育・啓蒙とリスク管理体制の強化に努めています。

コンプライアンスの啓発・教育

当社では、コンプライアンスセミナーなどの階層別教育や専門教育に加え、全スタッフを対象としたeラーニングによる理解度テストを定期的に実施し、従業員のコンプライアンスに対する理解・意思付けを図っています。

また、コンプライアンス意識を浸透させ、風土・文化として定着させるため、こうした教育に加え、行動ガイドラインの読み合わせをはじめとした各種啓発活動を展開しています。

苦情相談窓口の設置

当社では、法令・行動基準・社内規定の違反やその恐れのある行為を発見・予見した場合、通常の職制以外に、従業員が通報・相談する窓口として「倫理・苦情相談窓口」を設置しています。また、お取引先などの方からの通報・相談も受け付けています。
通報・相談の内容は、匿名で受け付け、細心の注意を払って速やかに事実関係を調査し、直ちに問題処理にあたります。通報・相談者および事実関係調査に協力いただいた関係者等のプライバシーは必ず守り、一切不利益な扱いを受けることがないよう保護しています。

「倫理・苦情相談窓口」または「独立相談窓口」は、こちらのお問い合わせフォームをご利用いただけます。

お取引先様

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。

調達基本方針

当社では、お客様の要望に応えた高いレベルの商品を提供するため、「調達基本方針」を策定し、オープンで公平・公正な取引に努めています。

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。



会社方針説明会

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92%（2025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、80%の仕入先から回答いただいています。

なお取適法遵守に関しては、経済産業省がWebで実施している「取適法講習会」を、調達部門を含む全社の管理職と関係スタッフ642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サイトにて明示しています。

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。

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

仕入先との各種取り組み

「太平洋グローカル会」は、当社の主要仕入先31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。2025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。

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減に向け、当社は仕入先と連携し、部門を横断した省エネ推進メンバーが各仕入先の製造現場を訪問して、排出量削減に向けた改善を実施しています。



オンライン勉強会



仕入先と連携した省エネの取り組み

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やサービスの提供に努めます。

品質理念・品質方針

品質理念

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。

品質方針

社会と顧客の期待に応えるため、品質にこだわり、倫理観を持ち、ルールを確実に守る風土づくりを推進

お客様第一、品質第一



当社は、「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」という品質理念を掲げ、品質方針に基づいて「お客様第一主義」「品質至上主義」で企業活動を行っています。

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。

マネジメントシステム認証取得状況

（登録月）

国名	社名	ISO9001	IATF16949
日本	太平洋工業株式会社	1998年3月	-
韓国	太平洋バルブ工業株式会社	1999年7月	2018年1月
	太平洋エアコントロール工業株式会社	-	2018年2月
台湾	太平洋汽門工業股份有限公司	2000年8月	-
米国	Pacific Manufacturing Ohio, Inc.	2013年1月	-
	Pacific Manufacturing Tennessee, Inc.	-	-
	Schrader Bridgeport International, Inc.	1998年8月	2017年12月
タイ	Pacific Industries (Thailand) Co.，Ltd.（Wellgrow工場）	2001年11月	2018年1月
	Pacific Industries (Thailand) Co.，Ltd.（Rayong工場）	-	-
中国	天津太平洋汽車部件有限公司	-	2018年7月
	太平洋汽車部件科技(常熟)有限公司	2016年7月	2019年11月
フランス	Schrader SAS	1996年	2017年6月



ISO9001定期審査



米PMO社でのミーティング風景

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。



TPS実践リーダー教育

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、2025年度はグローバルで25件の表彰をお客様から受賞しました。

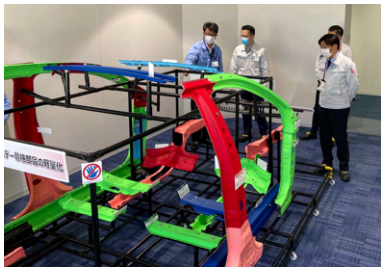
お客様からの表彰（2025年度）

受賞会社		表彰者	受賞・賞賛内容	分類
日本	PIC	トヨタ自動車	VA推進優良賞	原価
		トヨタ自動車	原価改善優良賞	原価
		トヨタ自動車　本社工場	品質向上活動努力賞	品質
		トヨタ自動車　衣浦工場	品質改善賞	品質
		ダイハツ工業	品質改善活動賞	品質
		ダイハツ工業	品質活動優秀職場賞	品質
		トヨタ車体	特別賞	総合
米国	PMO	Toyota Motor North America	Quality Certificate of Achievement	品質
		Mazda North American Operations	Supplier Quality Excellence Award	品質
		American Honda Motor	Supplier Performance Award	品質
	PMT	Toyota Motor North America	Quality Certificate of Achievement	品質
	SPU	Subaru of Indiana Automotive	Excellent Performance Award	総合
		General Motors	Supplier Quality Excellence Award	品質
中国	TPA	広汽トヨタ自動車	品質協力賞	品質
		広汽トヨタ自動車	品質協力賞	品質
		一汽トヨタ自動車	品質優秀賞	品質
	PTC	広汽トヨタ自動車	原価協力賞	原価
台湾	PVT	國瑞汽車	品質優秀賞	品質
		國瑞汽車	SSA優良賞	品質
		國瑞汽車	START活動感謝状	品質
タイ	PIT	TOYOTA MOTOR ASIA(THAILAND)CO.,LTD	Cost Improvement Runner Up(優良賞）	原価
		TOYOTA CO-OPERATION CLUB	サイバーセキュリティ部門　A評価	総合
		TOYOTA CO-OPERATION CLUB	洪水対策（BCP）部門　B評価	総合
韓国	PVI	P.T. TD Automotive Compressor Indonesia	改善活動最優秀サプライヤー賞	総合
		P.T. TD Automotive Compressor Indonesia	サプライヤー監査賞	総合

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、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、2025年度の受審でブロンズメダルを取得しました。



営業・技術一体で構想段階から提案

グローカル（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。

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、私たちも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等）を行い、地域社会との絆を築きます。

地域社会との共生

地域の祭りに参加

2025年10月、本社のある岐阜県大垣市の大垣駅前通りにおいて十万石まつりが開催され、当社からは社員約110名が企業みこしの練り歩きに参加しました。元気のよい掛け声を響かせた「くじらみこし」は、沿道からも温かい声援や拍手をいただきました。



障がい者支援活動

当社では、特別支援学校からの就労体験の受け入れや、障がい者施設で製作したお菓子等の社内販売を各工場で定期的に行い、社会福祉への貢献活動を行っています。



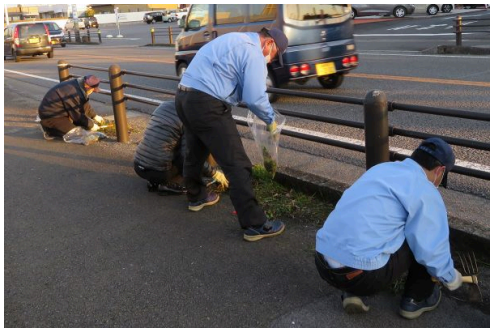
交通安全活動

当社は、交通安全の啓発活動として、保安員による登校時の見守り活動、交通安全を呼びかける横断幕の設置などを行っています。



ボランティア清掃活動

当社では、定期的に各工場周辺のゴミ拾いなどの美化清掃活動を行い、地域の一員として身近な環境保全に取り組んでいます。





次世代育成

こ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。2025年度は「2025フードドライブGIFU」に賛同し、従業員の協力で集まった未使用の食料品やペットフードを寄付しました。



工場見学、インターンシップの受け入れ

当社は、ものづくりの現場をより多くの皆様に知っていただくため、大学や高校などの学生を対象としたインターンシップ（就労体験）や近隣小学生の工場見学の受け入れを行っています。



学生へのSDGs教育

当社は、MATOMAT導入自治体の学生に向けたアップサイクルに関する出前授業や、東海地域の高校生向けイベントにおいてSDGsワークショップなどを実施し、当社の製品を通してSDGsへの理解促進を図っています。



ぎふ地球環境塾

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っています。



その他の次世代育成イベントの開催や参加

次世代育成につながるセミナー開催やイベント出展のほか、起業をめざす若い方へ向けたイベントも支援しています。



小学生対象の科学大好きセミナー（2025年8月）



「キッズワークフェス in おおがき」出展（2025年11月）



起業をめざす若者向けイベントの支援（2025年2月）

小川科学技術財団

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寄与することを目的として、1985年に当社の創業者故小川宗一が設立した財団法人で、2010年12月1日より公益財団法人として認可されました。毎年、岐阜県内において科学技術に関する学術・教育および試験研究を行っている研究者や産業振興団体等に助成を行っています。

2025年度は26件の研究に対し、総額1,615万円の助成を行いました。

また、2025年11月には財団創立40周年を記念し、QRコードの開発者である株式会社デンソーウェーブの原昌宏氏を講師にお招きした講演会を開催するとともに、記念事業として岐阜大学および岐阜工業高等専門学校へ総額700万円の寄付を行いました。



助成金贈呈式



創立40周年記念講演



小川科学技術財団のWebサイトはこちらから

スポーツ振興

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、女子はトップリーグである「STリーグ」、男子は「STリーグⅡ」に所属し、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チームと連携して設立した「GIFUNITE（ギフユナイト）」に参画しており、子供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。



GIFUNITEの活動の様子



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10社の支援企業を中心に運営され、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。当社の従業員も選手としてチームに所属し、活躍しています。
また、設立当初から当社会長が「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るほか、当社の事業所があるフランスのリーグに技術面と資金面で支援を行っています。

FC岐阜

当社は、日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）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。2025年８月には「太平洋工業サンクスマッチ」を開催しました。

トヨタ　ヴェルブリッツ

当社は、ラグビーリーグ「JAPAN RUGBY LEAGUE ONE」のディビジョン1（1部）で戦うトヨタ自動車（株）ラグビーチーム「トヨタヴェルブリッツ」を応援しており、岐阜県内の高校ラグビー部や少年団の親子らを試合観戦に招待しています。

モータースポーツ支援

ダカールラリー

約2週間かけて砂漠や荒野などの道なき道を約8,000kmを走り切り、タイムを競うダカールラリー。当社は、モータースポーツの普及、発展につながる活動として、トヨタ車体㈱様の「Team Land Cruiser TOYOTA AUTO BODY」と、日野自動車㈱様と日本レーシングマネージメント㈱様の「日野チームスガワラ」を応援しています。



Team Land Cruiser TOYOTA AUTO BODY（画像提供：トヨタ車体㈱）



日野チームスガワラ（画像提供：日野自動車㈱）

防災・復興支援

地域との防災協力

当社では、災害発生時、企業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、本社のある岐阜県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。



災害復興支援

当社は、国内外で大規模災害が発生した際などに、被災者救援を目的として社内で義援金募集活動を行い、寄付を行っています。2024年度は、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。また、当社と太平洋汽門工業股份有限公司（台湾台中市）で、台湾花蓮地震の被災地に対し義援金を贈りました。



防災への取り組み

当社は毎年各工場にて全従業員による防災・避難訓練を行うとともに、防災力の担い手拡大のため、救命処置やAEDの知識・技術および、普通救命講習を行う資格を持つ応急手当普及員の拡大に努めています。

また、2025年には企業版ふるさと納税制度を利用し、防災マット「MATOMAT」532枚を愛知県みよし市に寄贈しました。災害時はもちろん、防災教育にも活用いただきます。



AED講習



みよし市へのMATOMAT寄贈

生物多様性

太平洋里山の森

太平洋工業グループは、岐阜県ならびに大垣市と「企業との協働による森林づくり」協定を締結し、岐阜県大垣市上石津町内の「太平洋里山の森」において、里山づくり活動を推進しています。この活動は、2009 年2月から10 年間の計画で、地域の安全・安心で潤いのある生活空間を守るための森林整備や、里山を利用した森林環境教育の推進など、地域一体となった総合的な里山づくりを推進していくものです。2019年3月には、2029年までさらに10年間計画を延長しました。
「太平洋里山の森」を森林環境教育やボランティア活動の場とし、活動に参加する人々が、その活動を通じて人と自然との関係を学び、循環型社会について意識を持ってもらうことや、森林・環境問題等への理解を深める機会としています。これまでの活動参加人数累計は3,873名、植樹本数は1,665本となりました。
2025年3月には、こうした当社の活動が高く評価され、県民協働による森林づくりの推進へ貢献したとして岐阜県から感謝状をいただきました。



イベント参加者の集合写真



10周年記念植樹



「県民協働による森林づくり推進」への感謝状を受領

「太平洋里山の森」は、大きく2つのエリアに分かれています。
1つは、「植樹エリア」で、里山の機能と景観を考慮し、日本の里山を代表する落葉広葉樹であるコナラやクリ、里山を彩る美しい野生のヤマザクラ等を植樹しています。
もうひとつは、「保育エリア」で、除伐、間伐、下草刈り、遊歩道整備など、森林整備及び森林環境教育フィールド整備を実施しています。



太平洋里山の森でのイベント開催

2025年3月、太平洋里山の森でのイベントを開催し、社員とその家族約40名が参加しました。インストラクター指導のもと、里山の森を散策し、自然の恵みや野生動物の生態について学びました。また、散策の際に拾った落ち葉や枝を利用して、火おこしと焚き火の体験も行いました。



水門川いきいきプロジェクト

当社は、大垣市環境市民会議が主催する「水門川いきいきプロジェクト」に参画し、近隣小学校が実施する「カワゲラウォッチング」のサポートを行っています。 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。2024年6月は、近隣の小学生63名が水生生物のカンサツを行い、当社従業員が活動をサポートしました。



岐阜県と連携し、ぎふ木遊館での木育体験イベント開催

当社は岐阜県と連携し、ぎふ木遊館において社員とその家族を対象とした木とのふれあいイベントを開催しています。
2025年度は、ぎふ木遊館で2回、当社社員とその家族約130名が、木工体験や環境クイズラリーなどを通して、生物多様性保全の大切さなどを学びました。



タイでのマングローブ植樹活動

タイでは、継続的にマングローブの植樹活動を行っています。この活動には社員やその家族も多数参加し、マングローブの森の保全や再生に取り組んでいます。2026年3月、PIT従業員とその家族計132名がPITの近郊にある森林にマングローブ約800本を植樹しました。





グローバル

途上国の教育支援

タイでは、特に地方の小さな小学校で教育施設の未整備や備品が不足している現状があります。
タイPIT社では、次世代を担う子供たちが十分な教育を受けることができる環境づくりのサポートとして、毎年近隣の小学校に寄附を行っています。
2025年度は、小学校教室の拡張・修復や学習教材の寄付、自転車・スポーツ用品の寄付を行いました。



タイPIT　近隣小学校の教室拡張・修復、教材寄付



タイPIT　近隣小学校に自転車・スポーツ用品寄付

地域社会への貢献

2026年2月、韓国PAC社では、中長期にわたる外国投資や雇用創出・技術移転・先進的な経営システムの導入などで、韓国および地域の活性化に大きく貢献したとして、地元の牙山市より表彰を受けました。



地域社会との共生

2024年12月、米国PMT社ではクリスマスツリーに吊り下げられた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、今年も多くの子どもたちの願いを叶えることができました。

2025年3月、米国SPU社において地域の皆さんと餅つき大会を開催しました。会場の皆さんは「ヨイショ、ヨイショ」との掛け声に合わせて餅をつき、できあがったお餅をおいしそうに食べていました。

2025年5月、米国バージニア州リンチバーグ市にて開催された「インターナショナル・フェスティバル」にSPU社従業員が法被を着て参加し、フェスティバルを盛り上げました。



米国PMT　子どもたちにクリスマスプレゼント贈呈



米国SPU　地域の皆さんと餅つき大会開催



米国SPU　インターナショナルフェスティバルに法被で参加

その他

「グローカル」を合言葉に、世界各地で、地域社会の支援を実施しています。



韓国PVI　社会福祉法人にトイレットペーパーなどの生活用品寄付（2025年10月）



台湾PVT　海岸清掃ボランティア（2025年11月）

【自然共生社会の実現】

環境マネジメント

当社は、環境理念、環境方針のもと、開発・生産・廃棄・リサイクルに至るすべての工程において、環境負荷を極小化するものづくりを推進し、事業活動を通じて脱炭素社会の実現に貢献していきます。

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。

環境長期目標「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年度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。

気候変動の緩和および適応

世界全体の平均気温の上昇を、社会が産業化した工業化以前よりも2℃高い水準を十分に下回るものに抑える（1.5℃高い水準に抑える）ことを目的に、2050年度までにCO_2排出量（温室効果ガスの排出量）をゼロとする長期チャレンジ目標を掲げ、中間のターゲットとして2030年度の中期目標を策定しました。目標を達成するために5年ごとの取り組みプランを策定し、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、気候変動への緩和に向けて脱炭素社会の構築に積極的に取り組んでいきます。

特に関連するSDGs





CO_2排出量　※2019年度比　※スコープ1・2	
2030年度目標	50%削減
2050年度目標	ネットゼロ

持続可能な資源の利用

当社事業は製品製造の過程で大量の資源を使用しています。社会からの要請や価値観の変容を踏まえ、原材料の調達・製品設計の段階から、回収・資源の再利用を前提にしたものづくりに取り組み、廃棄物の削減、持続可能な循環型社会の構築に向けて推進していきます。

特に関連するSDGs



廃棄物排出量　※2019年度比	
2030年度目標	30%削減
2050年度目標	極小化

※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年排出目標値を見直しました。

水資源の保全

世界的に気候変動の影響で水害や渇水が深刻になる中、降水量の減少による水不足の懸念は高まっています。地域事情に即した水リスクの把握、水使用量の低減、循環利用を推進し、水資源の有効活用に取り組むとともに、源流や流域の生態系に配慮するなど、生物多様性を考慮した事業を推進していきます。

特に関連するSDGs



水使用量　※2019年度比	
2030年度目標	**30%削減**　地域によって適正利用
2050年度目標	**極小化**　地域事情に応じた利用

環境活動の推進体制

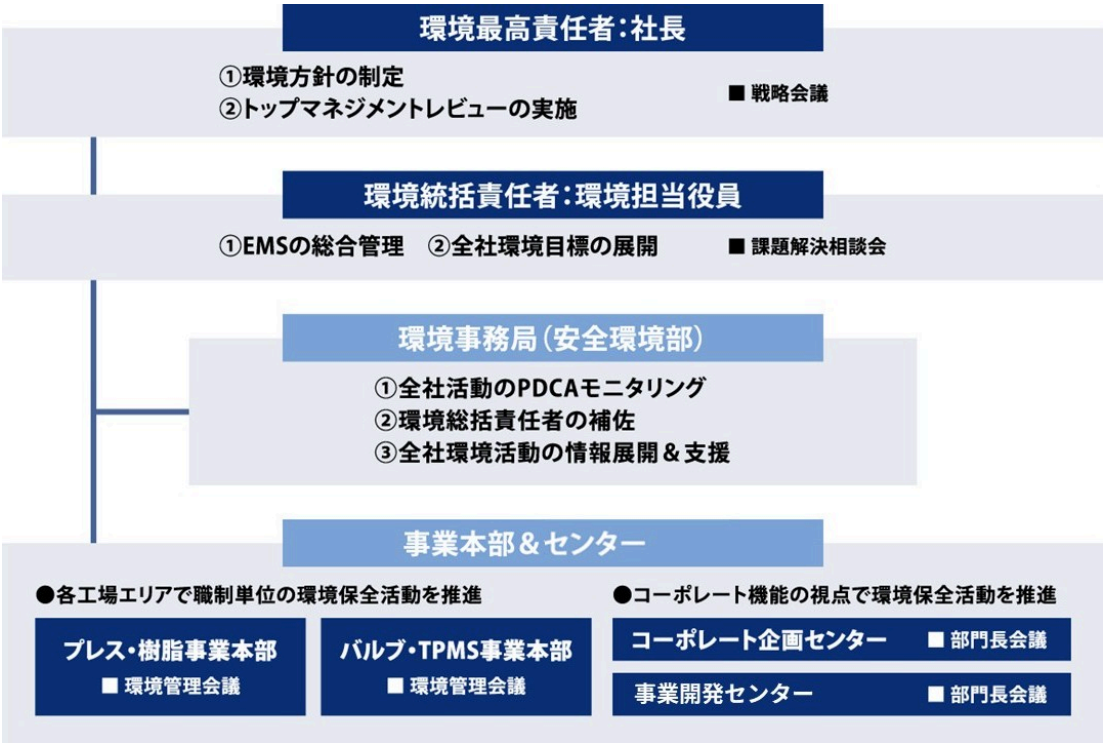
当社では、外部・内部の状況変化に速やかに対処するために、現場を軸とした職制主導の日常的な環境保全改善活動を推進しています。環境最高責任者を社長とし、環境方針および環境目標を「戦略会議」で審議・決定しています。また、環境統括責任者の環境担当役員を中心に、環境事務局が全社の環境マネジメントを推進・管理するとともに、環境目標の達成に向けた「課題解決相談会」を行っています。

各事業本部では、工場エリアごとに環境保全活動の円滑な推進に向け「環境管理会議」を設置し、環境方針の実現・目標達成に向けた効果的な改善活動を進めています。また、各企画センターでは、コーポレート機能の視点で環境マネジメントを推進し、「部門長会議」で方向性を決定するなど、持続可能な環境保全の実現に向けて、組織の枠を超えた継続的な改善に取り組んでいます。

さらに、安全環境部が主管部門となり関連部門と密接に連携し、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。各拠点のエネルギー使用状況や削減施策の進捗を定期的に確認し、省エネルギー設備の導入や工程改善を全社で推進することで、継続的な排出量削減につなげています。

当社は、温室効果ガス排出量削減を重要課題の一つと位置づけ、太陽光発電設備の導入や省エネルギー設備への更新などを継続的に実施しています。また、設備投資の意思決定においては温室効果ガス削減効果を重要な判断指標とし、脱炭素に貢献する設備投資を含めた予算枠を確保することで、計画的かつ継続的な取り組みを推進しています。

環境活動推進体制



環境方針・環境目標

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

環境目標

当社は、（1）CO_2排出量、（2）廃棄物発生量、（3）水使用量の3項目を全社の環境目標として活動を推進しています。

PACIFIC 環境チャレンジ2050 モニタリング指標分類	取り組み内容	対象	2026年度目標
（1）CO_2排出量	①日常改善 ・日常改善 年1%実行 ・エネルギー効率設備ライン・工法の構築 ・設備導入、更新時の規格変更 ・環境負荷低減の工法・技術・設備開発 ・トライ回数低減 ②再生可能エネルギー転換 ・太陽光発電の導入	グローバル	56.3kt以下 ▲40% ※2019年度比
（2）廃棄物発生量	・環境影響の少ない設備ライン、工法の構築 ・環境負荷の少ない設計、材料置換 ・トライ回数低減	グローバル	3,877t以下 ▲7% ※2019年度比

PACIFIC 環境チャレンジ2050 モニタリング指標分類	取り組み内容	対象	2026年度目標
	・品質不良ゼロの工程づくり ・ロス廃却低減		
（3）水使用量	・環境影響の少ない設備ライン、工法の構築 ・環境負荷の少ない設計、材料置換 ・トライ回数低減 ・品質不良ゼロの工程づくり ・水リスク・事業影響の把握	グローバル	1,276千㎥以下 ▲27% ※2019年度比

CO2排出量の第三者検証

当社グループは、CO_2排出量についてデータの信頼性を向上するため、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。

検証意見書（1.3MB）

ISO14001の取得

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。2025年度の認証サイトは、19拠点中18拠点（国内8サイト、海外10サイト）で、全拠点の94%をカバーしています。



ISO14001登録証

マネジメントシステム認証取得状況

（登録月）

国名	社名	ISO14001
日本	太平洋工業株式会社	2000年10月
韓国	太平洋バルブ工業株式会社	2007年12月
	太平洋エアコントロール工業株式会社	2012年8月
台湾	太平洋汽門工業股份有限公司	2003年7月
米国	Pacific Manufacturing Ohio, Inc.	2004年6月
	Pacific Manufacturing Tennessee, Inc.	-
	Schrader Bridgeport International, Inc.	2007年4月

国名	社名	ISO14001
タイ	Pacific Industries (Thailand) Co.，Ltd.（Wellgrow工場）	2007年7月
	Pacific Industries (Thailand) Co.，Ltd.（Rayong工場）	2021年2月
中国	天津太平洋汽車部件有限公司	2013年2月
	太平洋汽車部件科技(常熟)有限公司	2017年11月
フランス	Schrader SAS	2004年12月

環境監査

当社では、環境マネジメントシステムの適正な運用および継続的な改善を図るため、「外部機関による審査」とあわせ、「内部監査」と「マネジメントレビュー」を実施しています。当社に関係するすべての人が、環境保全活動についてPDCAを回した継続的改善を実施しているか、法令を含むすべての要求事項を遵守しているか等を毎年監査しています。

内部監査は、相互監査による率直な議論・意見・提案を行う重要な機会とし、全体レベルの向上を図っています。



ISO 14001外部定期審査



現場確認の様子

監査体制

監査種類	周期	監査者	対象	内容
内部監査	年1回	内部監査員	全部署	全部署に自覚を促した改善提案を掘り起こす
マネジメントレビュー	年1回	社長・役員・管理責任者	全部署	内部監査の結果をフォローし、改善を指示
外部監査	年1回（3年毎更新）	認識機関	全部署	ISO14001に適合し有効に活動しているかを審査

環境リスクマネジメント

当社では、環境に著しく影響を及ぼすようなリスク（法令違反、漏洩・汚染事故等）を洗い出し、環境委員会を中心に、リスクの未然防止や低減、リスク発生時の対応に努めています。

油類や化学物質等の漏洩事故や土壌汚染など緊急事態が発生した場合を想定し、「緊急事態管理規定」に基づいた対応手順を明確にしています。また、これらを定期的にレビューし、非常時に迅速な対応がとれるしくみを構築する等、環境リスクマネジメントの推進を図っています。

気候変動の緩和

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CO_2排出量ネットゼロをめざし、グループ全体で取り組んでいます。

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。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TCFDに基づく開示

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。

リスクと機会（シナリオ分析）

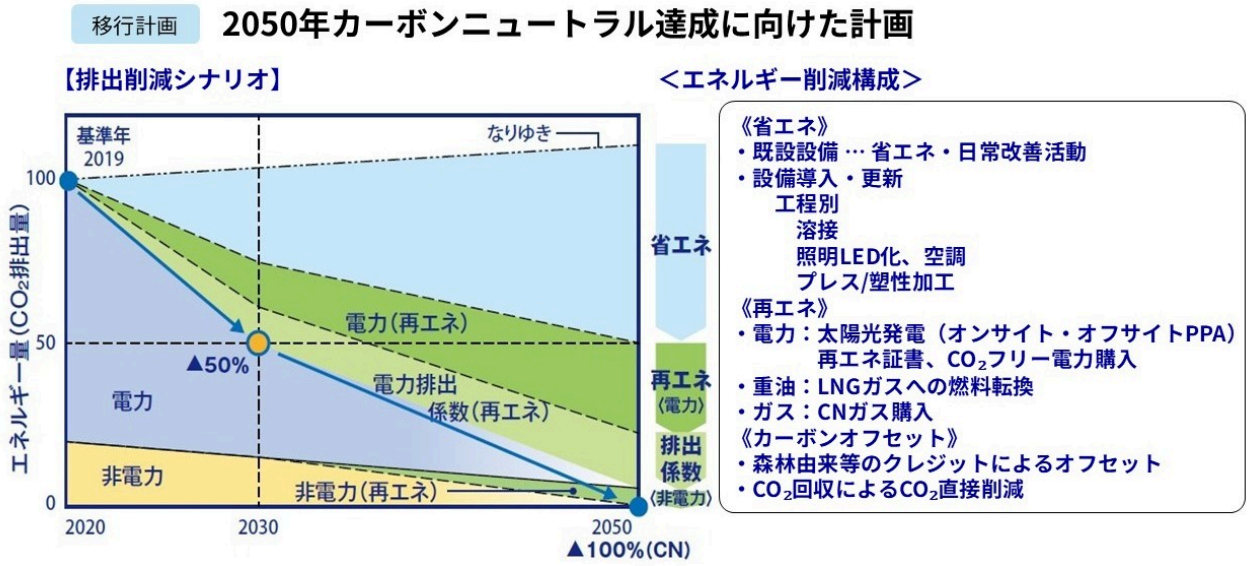
		重要なリスクと機会	影響（1.5度シナリオおよび4度シナリオ）	対策
リスク	移行リスク	カーボンプライシングおよびエネルギー価格の高騰	先進国を中心としたカーボンプライシングの広がり、炭素税・排出取引・国境炭素調整措置等により、1.5度シナリオの場合、2030年に約12億円/年、2050年に約30億円/年の影響があると考えられる。また、エネルギー価格も、炭素価格を加味すると高騰すると考えられ、2030年に約9億円/年、2050年には約28億円/年のエネルギー支払いの増加が予想される。（電気・原油・天然ガス） **時期　：中長期** **影響度：大**	「PACIFIC環境チャレンジ2050」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。 **時期　：短中期** **影響度：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、2030年度までに約36億円の影響を受けることが想定される。（2019年度比） **時期　：中長期** **影響度：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・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。 **時期　：中長期** **影響度：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。 **時期　：短中長期** **影響度：大**	• 空調服の支給（技能員の希望者全員（単体）） • エアコン・冷風機の導入 • 工場断熱推進 • 切り替えが完了するまで、あるいは屋外作業者には注意喚起の徹底

<table>
<tr><th></th><th></th><th>重要なリスクと機会</th><th>影響（1.5度シナリオおよび4度シナリオ）</th><th>対策</th></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>上流リスク</td><td>異常気象による洪水（および渇水）で仕入先の 操業が停止</td><td>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、タイの2拠点、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。
時期　：中長期
影響度：中～大</td><td>• 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</td></tr>
<tr><td>下流リスク</td><td>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</td><td>主要顧客から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。
時期　：中長期
影響度：大</td><td>• 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</td></tr>
<tr><td rowspan="4">機会</td><td rowspan="2">製品／サービス</td><td>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
時期　：短中期
影響度：大</td><td rowspan="3">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、コンプレッサーカバ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、2030年度約257億円/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)</td><td>• 軽量化製品の開発、次世代型TPMSの開発</td></tr>
<tr><td>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
時期　：中長期
影響度：大</td><td>• 電動車向け売上比率の向上（経営目標）</td></tr>
<tr><td>市場</td><td>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
時期　：短中期
影響度：大</td><td>• 軽量化製品の開発</td></tr>
<tr><td>レジリエンス（弾力性）</td><td>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</td><td>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。
時期　：中長期
影響度：大</td><td>• 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</td></tr>
</table>

※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

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年度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。2021年に2030年度目標を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。また、スコープ3排出量についても、パリ協定の目標との整合を図り、年率2.5%の削減をめざしています。



当社は、「PACIFIC環境チャレンジ2050」で掲げた2050年度カーボンニュートラル（CO_2排出量実質ゼロ）に向けて、2030年度中期目標を50%削減（2019年度比)、再エネ利用比率20%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、対策を進めました。

また、熱中症対策として、熱中症（疑い）発生時の対処方法・連絡ルートの明確化、経口補水液・冷却剤の常備、熱中症アラートやWBGT予想の全社展開、朝礼での注意喚起および現場巡視の強化を行っています。さらに、東大垣工場・北大垣工場・九州工場への空調エリアの拡大や、西大垣工場 第3工場への冷風機増設、遮熱塗装の施工範囲拡大など、工場の暑さ対策を順次進めています。

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排出量を削減します。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

・2026年度までにCO_2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CO_2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売上比率（2026年度30%）
　・電動車向け売上高比率（2026年度50% 2030年度70%、中長期経営構想「Beyond the OCEAN」経営目標）

CO_2削減の取り組み

自動車を含む運輸部門からのCO_2排出量は、エネルギー利用に伴う世界のCO_2排出量の約1/4を占めており、自動車産業にとってCO_2削減は重要な課題です。当社グループは、2015年に採択された「パリ協定」や、1.5度シナリオを踏まえ、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などを推進し、エネルギー使用量の削減に取り組んでいます。また、環境に配慮した工法開発や、自動車の燃費向上に向けた小型化・軽量化を推進しています。

2025年度も、油圧動力の電動化や高効率設備への更新など、省エネルギーにつながる地道な改善を継続するとともに、国内外で太陽光発電設備を設置するなど、再生可能エネルギーの導入を進めました。

また、当社グループは環境課題に関する取り組みや情報開示の質を評価する国際NGO「CDP」の調査において、2025年に気候変動分野で「Aリスト」に2年連続で選定されるとともに、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に3年連続で認定されました。

2026年2月には、岐阜県が主催する「ぎふ脱炭素優良事業者認定」において、温室効果ガス削減実績が優れている事業所として、評価対象となる当社の4工場（本社・西大垣、北大垣、東大垣、美濃）全てが認定を受けました。



取り組み事例

再生可能エネルギーの導入

2026年2月に東大垣工場 工機棟・技術開発センター（ICPP）ならびに北大垣工場 第4工場に太陽光発電設備を設置しました。これにより年間で約800tCO_2排出量削減を実現しています。2025年度は北大垣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、工場使用電力の100%を再生可能エネルギーで賄っています。

また、岐阜県内の未利用間伐材等を燃料とした「ごうどバイオマス発電所」（安八郡神戸町）から創出された地域の再生可能エネルギーに由来する環境価値を活用したオフサイト型バーチャルPPAサービス※を導入し、2026年4月より岐阜県内の工場において利用を開始しました。この取り組みにより、バイオマス発電所で創出される再生可能エネルギー由来の環境価値を長期かつ安定的に確保することが可能となり、年間約6,000tCO_2排出量削減を見込んでいます。

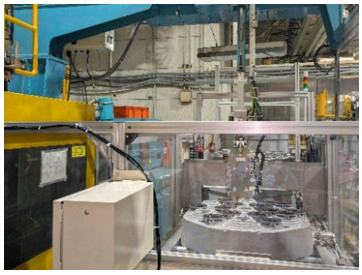
※オフサイト型バーチャルPPAサービス
当社敷地外に設置した再エネ電源で発電された電気由来の環境価値（CO_2排出量ゼロであることを示すことができる価値）のみを購入するサービス



東大垣工場の太陽光発電

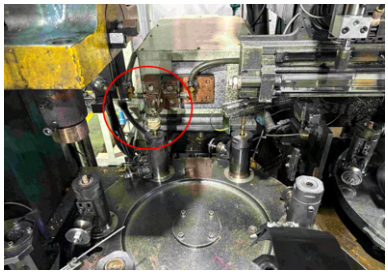
省エネルギー活動

東大垣工場では、油圧式射出成形機の電動化を進めたことで、オイル冷却用の冷却水の必要量が減少しました。これにより、冷却水送水ポンプの稼働台数を2台から1台に削減し、ポンプの稼働電力を削減しました。その結果、年間約53tCO_2排出量削減を実現しています。



油圧式射出成形機

北大垣工場では、ラインスタンプ高周波発信機を真空管式からトランジスタ式へ更新しました。これにより予備加熱が不要となり消費電力を削減しました。これにより、年間で約2tCO_2排出量削減を実現しています。



ラインスタンプ高周波発信機

当社では、日々の省エネ活動に取り組んでいます。

- 特別高圧受電への変更（自家発電の計画停止）によるA重油削減
- 工場の照明のLED化
- エアコンプレッサーの負荷バランス調整による省電力化
- 温水洗浄機へのヒートポンプ導入による省エネ
- ボイラーの燃料転換によるCO_2排出量削減

日々の改善活動を実施し、生産設備、原動力の徹底した省エネ・節電活動を推進していきます。

持続可能な資源の利用

当社では、循環型社会の実現をめざし、3R（Reduce＝発生抑制・Reuse＝再使用・Recycle＝再利用）の考え方に基づいて廃棄物削減に取り組んでいます。

当社グループでは、製造工程での歩留まり率改善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。2025年度は主にゴムの廃棄物の削減に取り組みました。

取り組み事例

SBRゴムシート　管理条件見直しによる廃棄物削減

北大垣工場と美濃工場では、タイヤバルブに使用するSBRゴムシートの製造工程において、厚みのばらつきを抑えるため、設備の管理条件を見直しました。これにより、品質の安定化と歩留まり率向上を実現し、これまで廃棄していたSBRゴムシートを年間約37t削減しています。



樹脂製ホイールキャップのパージ自動化

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ューについている前回使用の樹脂材料）を取り除くこと

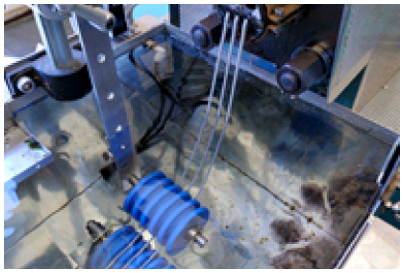


材料の切り替えの自動化

廃プラスチックの再資源化

外観不良等で廃棄となったホイールキャップやエンジンカバーは、東大垣工場内のリサイクルセンターで粉砕・リペレット加工し、新たな樹脂材料として再生しています。


粉砕機


リサイクル機


再生材料

チューブレスバルブスクラップゴムのリサイクル

当社ゴム配合技術と再生ゴムメーカー処理技術を融合させることによりタイヤバルブ成形時に発生するスクラップゴムを再利用することを可能としました。



システム改良により樹脂廃棄量を削減

北大垣工場のウレタン樹脂注入機は、停止中に主剤と硬化剤が反応し硬化するのを防ぐために、毎回材料を捨て打ちし、廃棄していました。そこで、設備の停止信号を自動で読み取り、停止中にはウレタン樹脂を硬化させないで自動注入するようシステムを改良しました。これにより、捨て打ち分の廃棄量を39%削減しました。



塗装工法の変更による塗料使用量の削減

東大垣工場でホイールキャップにおいて、塗料のポットライフ※の見直しとともに、塗装工法の変更により、塗膜を均一に塗り、塗装時間も短縮する改善を実施しました。これにより、塗着効率を約1.8倍向上させ、年間約228tの塗料使用量を削減しました。

※塗料混合後に使用できる最長の時間



水資源の保全

当社は、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。

当社グループは、自動車部品の洗浄・塗装・めっきなどの表面処理工程および溶接・樹脂成形工程などの冷却等で多くの水を利用しています。一方で、地域によっては、気候変動等の影響から水資源を確保していくことが難しくなることが予測されており、水使用量の削減活動を推進し、極小化する必要があると認識しています。

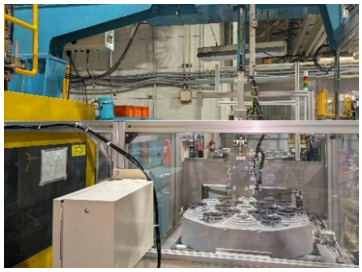
そこで、「PACIFIC環境チャレンジ2050」において、2030年度に水使用量30%削減（2019年度比）、2050年度に水使用量の極小化を設定し、各拠点で毎年、水使用量の削減目標を立てて、グローバルで取り組んでいます。新設備の導入や老朽化設備の更新時には、水使用量の削減を考慮した改善を織り込み、従来設備に比べ水使用量の少ない設備を導入することで、削減を図っています。2025年度は、主に設備冷却水の削減に取り組みました。

取り組み事例

生産工程で使用した水の浄化

水資源は、主に地下水を使用し、プレス製品の洗浄・めっき・電着塗装などの表面処理工程等で利用されています。これらの工程から排出される水洗水は、敷地内に設置された廃水処理施設で適正処理を行なった後、敷地外へ排水されます。排水水質は定期的に分析・測定し、排水基準の遵守を確認しています。

東大垣工場 第1工場では、射出成型機を油圧式から電動式へ更新し、油冷却用の冷却水を削減しました。これにより、井水の使用量を年間約48,000㎥削減しました。今後も設備更新と省水活動を通じ、環境負荷低減に取り組みます。



東大垣工場の射出成型機

電着塗装ラインとめっきラインの水洗水の削減

西大垣工場と東大垣工場では、電着塗装設備において塗装ハンガーの共通化・コンパクト化を実現し、2ラインを1ラインに統合しました。これにより、電着塗装ラインおよびめっきラインの水洗水使用量を削減し、年間の水使用量を10,000 ㎥削減しました。引き続き、排水の水質管理および水質保全に努めるとともに、源流から流域にかけての生態系の維持など、生物多様性の保全につながる活動を推進していきます。



新工場での水資源の有効利用

東大垣工場に新工場（第4工場・厚生棟）を建設するにあたって、水資源の有効利用をめざし、自動水栓、節水型器具、洗面所洗浄・散水栓への地下水利用を取り入れました。これにより、年間の水使用量を約2,700㎥削減しました。



環境負荷削減

当社では、生産工程で使用する化学物質を適正に管理し、汚染物質の排出抑制を図り、環境負荷の高い物質の削減活動を推進しています。

汚染防止

方針

太平洋工業グループでは、大気汚染防止法、水質汚濁防止法など関連法規を遵守し、汚染物質の排出抑制を図り、自然環境の維持・保全に積極的に取り組みます。

2022年1月1日

汚染リスク対策

1．太平洋工業グループでは、法規制の要請を超えた汚染回避を実施しています。

環境関連法規、条例の基準値の80%以内を目安に当社グループ内で日常管理を実施し、内部監査により遵守状況を確認しています。なお、2025年度中の環境関連の罰金・処罰、法令や規制に対する違反および不適合な事例はなく、それらに伴うコストも発生していません。

<目標>
法令遵守および、汚染の未然防止を目的とした活動を実施しています。例えば、工場からの油漏れなど環境物質漏れ発生0件を毎年の目標として取り組んでおり、2025年度の発生件数は0件、罰金は0円でした。

2．化学物質管理

工業製品に使用される物質の中には、環境汚染や人体への健康被害の恐れがあるものもあります。太平洋工業グループでは、これらの物質の使用・管理に関してEUが策定したREACH*1、SVHC*2など各種規制を遵守しています。また、成形品に関しては、成形品中に該当物質（SVHC*2）が含まれているかどうかを確認し、人の健康や環境に配慮した化学物質の使用・管理をしています。

*1 REACH：EUにおける化学物質の安全な使用・取り扱い・用途に関する法律
*2 SVHC（Substances of Very High Concern）：人の健康や環境に対して深刻な悪影響を及ぼす可能性のある高懸念物質

3．太平洋工業グループのPCB含有機器類

太平洋工業グループでは、PCB含有機器の保有を大きな環境リスクと捉え、2015年から統合処理を推進しています。2026年5月にPCB含有コンデンサ1台を廃棄物処理業者に引き渡し、2026年度内に処分完了予定です。

PRTR対象物質とVOC大気排出量の削減

当社では、生産工程で使用する化学物質を適正に管理し、環境負荷の高い物質の削減活動を推進しています。特に、PRTR対象物質の大半を占めるトルエンは、塗装工程の改善や代替技術の開発を進め、使用量・排出量の継続的な削減に取り組んでいます。

取り組み事例

（1）ハイソリッド塗料によるVOC削減

VOC排出量の多い東大垣工場では、一貫塗装ラインを構築し、ムダのない効率的な生産を行うことでVOCの削減を図っています。従来のエアスプレーから、回転噴霧式塗装ガンへの切り替えを行うなど、塗装方法の変更による塗着率の向上を図るとともに、ハイソリッド塗料といった環境性能や安全性の高い塗料への転換を推進し、VOC排出量の削減に努めています。ハイソリッド塗料への転換により、55%のVOC排出量削減を実現しました。



噴霧式塗装ガンに切り替え

（2）光輝フィルムを活用したオーナメント・ホイールキャップ

当社では、めっきの代替技術として、インモールド成形技術やインサート成形技術を活用したオーナメント・ホイールキャップ等を開発・生産しています。環境負荷物質を含まない光輝フィルムを使用することによって、クロムめっき処理を廃止し、生産時に発生する環境負荷物質の削減を図るとともに、リサイクルを100%可能にしています。



フィルムを使用したセンターオーナメント

自動車・家電業界の環境負荷物質に関する法令遵守

当社では、環境負荷物質の含有を禁止・制限するEUのRoHS指令やELV指令、REACH規制を遵守するため、社内で「環境負荷物質管理標準」を策定し、化学物質の管理強化を推進しています。また、製品に使用する原材料や部品等に、規制物質が規制値を超えて含有することのないよう調達を進めています。

2012年1月には、「グリーン調達ガイドライン」を策定し、サプライチェーン全体で、環境保全活動と化学物質管理強化を推進しています。



材料に有害な物質が含まれていないかをチェック

生物多様性への取り組み

取り組み方針

私たちの生活ならびに企業活動は、食べ物やエネルギー、製品の原材料や水など自然の恵みによって営まれています。しかし現在、地球上の各地域で生態系の破壊が進み、多様な生き物の生息域が急速に失われつつあり、私たちの事業活動や暮らしにも大きな影響を与えつつあります。当社グループは事業活動を通じた生態系への影響の極小化を通し、生態系の保全に貢献するとともに、自然との共生をめざし、緑化活動・森林保全活動を推進しています。

取り組みの方向性

事業活動との関わり

原材料調達
仕入先様と連携して生物多様性保全に配慮した原材料調達、リサイクル材料の利用を推進します。

土地利用
周辺の生態系との調和を十分に配慮した工場の緑化活動に努めます。

生産活動
化学物質や水の排出による汚染防止に努めます。
資源の有効利用、環境負荷物質の排出削減を推進します。

製品開発
自然環境へのマイナスの影響を軽減する環境配慮製品の開発・設計、資源の有効利用を行います。

社会との関わり

地域住民、自治体と連携して、太平洋里山の森において植林活動・森林保全を継続的に取り組みます。
住産官学が連携して、環境についての学びの場を提供することで、地域の次世代を担う人財を育成します。
工場周辺地域の社会貢献活動に全社員参加で取り組みます。

教育・啓発活動

環境教育・社内啓発活動を通じて、生物多様性保全の重要性について全従業員の理解と認識を高めます。

依存と影響

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、当社は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。分析には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「ゴム製品製造」「プラスチック製品製造」「自動車部品・付属品製造」に関する評価を実施した結果、「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となりました。

依存関係

No.	生態系サービス		評価結果		
			ゴム製品製造	プラスチック製品製造	自動車部品・付属品製造
1	供給	バイオマスの供給	-	-	-
2		遺伝物質	-	-	-
3		淡水供給	L	L	L
4		その他の供給サービス 動物性エネルギー	-	-	-
5	調整・維持サービス	世界的な気候の調整	VL	VL	VL
6		降雨パターンの調整	VL	VL	-
7		地域の（微・中）気候の調整	L	L	L
8		大気浄化	VL	VL	VL
9		土質調節	-	-	-
10		土壌と土砂の保持	M	L	L
11		固形廃棄物浄化	L	L	L
12		水質浄化	M	M	M
13		水流調整	M	M	M
14		洪水緩和	M	M	M
15		暴風雨の緩和	M	M	M
16		騒音減衰	VL	VL	VL
17		花粉媒介	-	-	-
18		生物的防除	-	-	-
19		生育地の個体数と生息環境の維持	-	-	-
20		その他の調整および維持サービス-大気および生態系による希釈	L	L	-
21		その他の調整および維持サービス-感覚的影響の調停（騒音以外）	VL	VL	-
22	文化的サービス	レクリエーション関連サービス	-	-	-
23		視覚的アメニティ・サービス	-	-	-
24		教育、科学、研究サービス	-	-	-

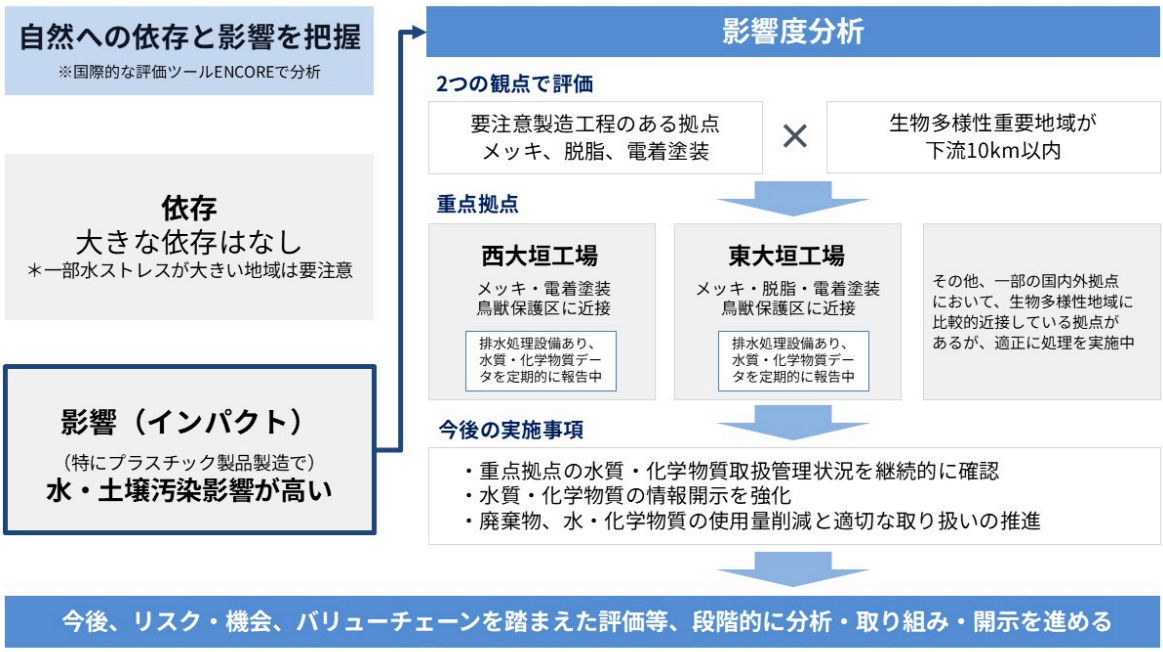
25	精神的、芸術的、象徴的サービス	-	-	-

影響関係

No.	TNFDにおける自然変化要因	圧力	評価結果		
			ゴム製品製造	プラスチック製品製造	自動車部品・付属品製造
1	資源の利用/補完	水使用量	L	L	L
2		その他の生物資源採取（例：魚、木材）	-	-	-
3		その他の生物資源採取	-	-	-
4	陸上、淡水、海洋の利用変化	土地利用面積	L	L	L
5		淡水利用面積	-	-	-
6		海底利用面積	-	-	-
7	気候変動	温室効果ガスの排出	M	M	VL
8		温室効果ガス以外の大気汚染物質の排出	M	M	L
9	固形廃棄物の発生と放出	水や土壌への有害汚染物質の排出	M	VH	M
10		水と土壌への栄養塩汚染物質の排出	-	-	-
11		固形廃棄物の発生と放出	M	M	L
12		外乱（騒音、光など）	M	M	M
13	侵略的外来種の侵入／除去	外来種の侵入	-	-	-

VH:非常に高い、H:高い、M：中程度、L:低い、VL非常に低い

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、複数拠点で近接していることがわかりましたが、いずれも排水処理等が適正になされており、現段階で大きなリスクは認められませんでした。



自然資本や生物多様性に関する評価手法は年々進化しており、今回の分析もあくまで簡易的なものにとどまるため、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いきます。

リスク

・地域コミュニティからの苦情・訴訟・操業停止
・排水規制・総量規制の強化による処理コスト増、操業制限
・生態系への影響
・資源循環規制強化による操業コスト負担増加

機会

・環境保全・改善活動、製品開発による企業イメージアップ
・工程最適化で水使用量の削減によるコスト低減
・廃棄物の有価化（リサイクル原料、代替燃料等）による収益化
・製品のリサイクル化による市場競争力向上

指標

・太平洋里山の森の保全活動を継続的に実施
・全社員参加で工場周辺地域の社会貢献活動を実施

取り組み事例

詳細は「地域社会」をご覧ください

環境コミュニケーション

当社は、地域との共生を図るため、「環境」をキーワードにした工場づくりに取り組むとともに、環境コミュニケーションの充実を図っています。

環境に配慮した工場づくり

各工場では、大気・水質・騒音・振動等の環境保全に関する法令の遵守はもちろん、それぞれの自治体と「環境保全協定」を結び、地域環境の保全に努めています。環境全般に関して地域の特性を配慮し、例えばプレス工場などでは防音・防振対策を施した設備を導入するなど共生かつ共栄しうる工場整備を心がけています。



防音・防振に配慮したプレス工場

工場内緑化を推進

“緑と花の工場”をコンセプトに建設された北大垣工場は、工場敷地内に84種・約7,000本にのぼる樹木が植えられ、1年を通じて人々の目を楽しませる緑地が広がっています。これらの緑化活動の取り組みが認められ、1998年には「緑化推進運動功労者内閣総理大臣賞」を受賞しました。



緑化推進運動の内閣総理大臣賞を受賞した北大垣工場

環境コミュニケーションの推進

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おおがき未来創造事業」の支援を行うなど、次世代教育にも取り組んでいます。



大垣工業高校での「環境SDGsおおがき未来創造事業」



東大垣工場で実施した地域懇談会

【人財の活躍･人権の尊重】

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。

人財戦略の考え方（環境整備方針）　人権の尊重　人財・安全・健康方針　安全・安心な職場づくり　健康経営
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　人財育成と挑戦できる風土の醸成　人事制度と福利厚生
ダイバーシティ＆インクルージョン　労使とのコミュニケーション

人財戦略の考え方（環境整備方針）

当社グループは、パーパスである「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、「従業員エンゲージメントの向上」をめざします。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。



人権の尊重

太平洋工業グループは、人権に関する基本姿勢を「人権方針」として明文化し、「行動ガイドライン」に遵守事項を明記し、人権を尊重する責任を果たすべく努めています。合わせて仕入先様についても、人権に関する要請事項を含んだ「仕入先サステナビリティガイドライン」を共有し、その実施を推進しています。

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。

人権方針

人権リスク評価

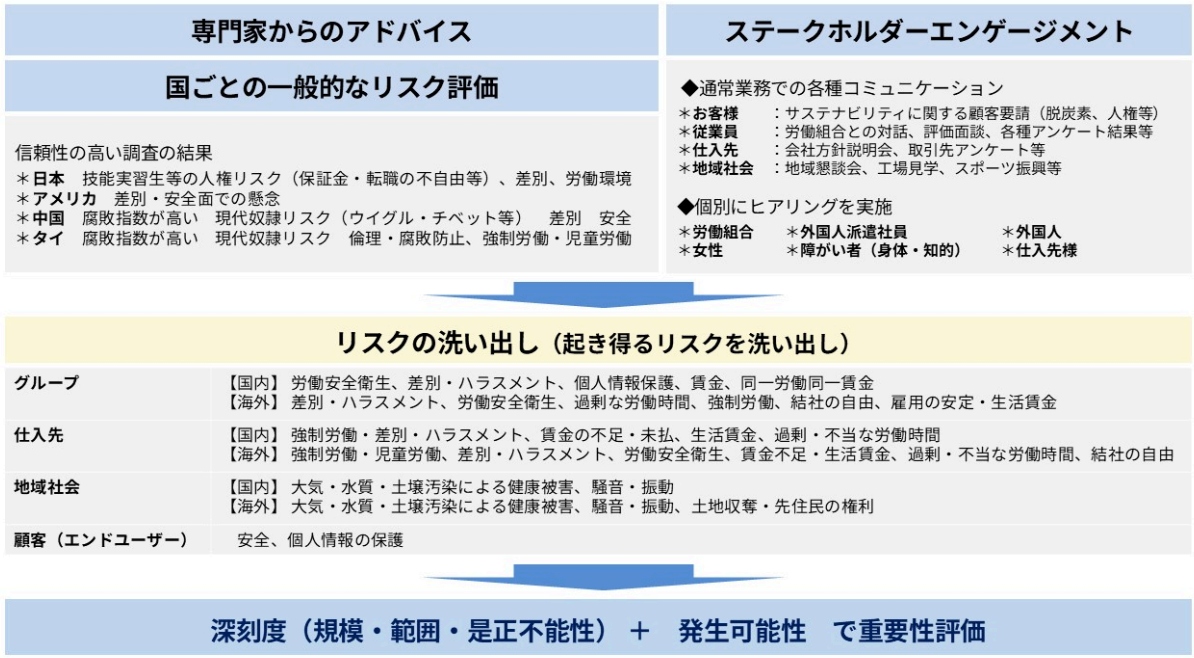
人権課題の重要性の拡大に伴い、マテリアリティ改定プロセスと併せて2024年から2025年にかけて、人権リスクの特定を実施しました。

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



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	主な取り組み
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の方、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、D&Iの取り組み、SAQ
強制労働		従業員		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。

2025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。

2026年度も、人権に関するeラーニングを実施するとともに、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きます。

教育

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。

2025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。

2026年度も、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に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継続推進しています。

人権に関する有識者およびステークホルダーとのエンゲージメント

当社は2021年2月に人権方針を策定し、人権尊重の取り組みを進めています。そこで、2022年1月31日にグローバルな人権の課題を把握し、推進メンバーで共有するために、国際規範である国連『ビジネスと人権に関する指導原則』に則り、人権専門の弁護士としてグローバルで活躍されている渡邉純子弁護士、 人権NGOヒューマンライツ・ナウ事務局次長としてもご活躍の佐藤暁子弁護士と、オンラインで勉強会と対話を実施しました。

世界で強化されている人権関連法令と、自動車業界や当社進出地域に関連性の高い人権課題についてレクチャーいただき、実践に向けての意見交換を行いました。

お二方からは、ステークホルダー側の視点に立つことの重要性や、リスク分析を実施し優先順位をつけて取り組み、組織・グループ横断で実施していく重要性などについて、ご指南いただきました。

また、2022年10月と12月には、日本政府の支援の下、国連開発計画（UNDP）が実施する「ビジネスと人権アカデミー」の研修に、日本の経営企画部とタイの経営層がそれぞれ2日間参加し、学びを深めました。さらに2023年3月には、Vanessa Zimmerman様（Pillar Two代表『国連ビジネスと人権に関する指導原則』起草チーム） 菅原 絵美様（大阪経済法科大学教授　グローバル・コンパクト研究センター代表）の2名の専門家とOne on Oneミーティングを実施し、当社の人権方針および人権デューディリジェンスについて、ステークホルダーエンゲージメントの重要性や、アンケートとグリーバンスメカニズムを組み合わせて実施すると効果的であること等、具体的なアドバイスをいただきました。

人財・安全・健康方針

人間性を尊重し、健康で安心して働ける職場環境づくりに努め、自ら考え行動できる人財を育成

安全・安心な職場づくり

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。

2025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600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。

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。東大垣工場の新工場建設に際しては、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。



新入社員向けの安全体感教育



仕入先様安全研修

健康経営

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。

2026年3月には、健診有所見者や生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する保健指導、食事・運動等の生活習慣改善への取り組み、治療を続けながら働いている方への仕事と治療の両立支援などが評価され、「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に5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でき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3工場への冷風機増設、型保全棟への遮熱塗料の塗装、九州工場へのエアコン設置と遮熱塗料の塗装など、順次工場の暑さ対策も推進しています。

また、アブセンティーイズム/プレゼンティーイ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。

2025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、推定野菜摂取量測定器による食生活チェックや、血管年齢測定とその結果に基づく保健指導を行いました。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。

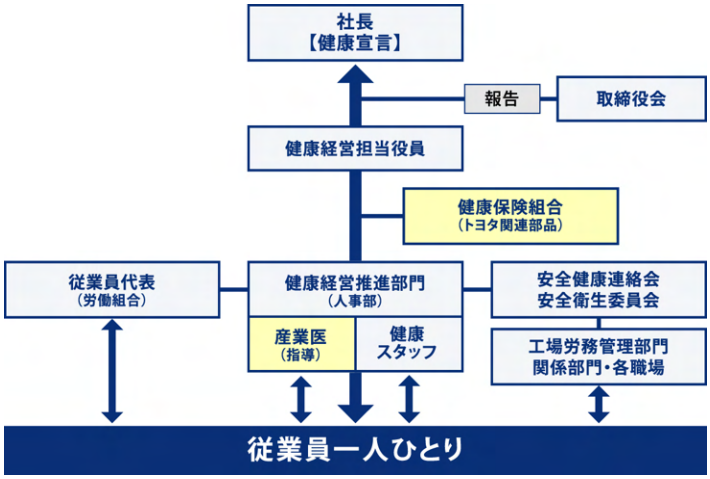
2024年9月「清流の国ぎふ健康経営宣言」を行い、従業員の健康づくりに積極的に取り組む姿勢を表明しました。一人ひとりに寄り添った保健活動と、心身の健康保持・増進につながる施策に取り組んでいます。

太平洋工業グループ健康宣言

従業員の安全と健康は、私たちがともに成長し続けるための重要な基盤です。
従業員一人ひとりが心身ともに健康で、それぞれの個性や能力を発揮し、新たな価値を創造することが、会社の持続的な成長につながると考えます。
パーパスである「思いをこめて、あしたをつくる」を実現するため、新しい発想や挑戦を大切にする心理的安全性の高い職場づくりを推進するとともに、すべての仲間が働きがいや人生の幸せを実感し、健康でいきいきと働ける環境づくりに取り組みます。

2023年10月
太平洋工業株式会社
代表取締役社長
小川哲史

体制図



社長をトップに、健康経営担当役員の下、人事部と健康スタッフ（保健師）が中心となり、 安全健康連絡会や関係部門、労働組合、トヨタ関連部品健保組合が連携し、全社での活動を進めています。

戦略マップ（399.5KB）

健康経営　活動目標値・状況

年度目標値を定め、社員の心身の健康維持・増進に取り組んでいます。

実績と目標（222.5KB）

心と身体の健康づくり

当社では、従業員の健康維持・増進に向け、常時、保健師による健康相談や産業医による保健指導を行っています。35歳以上の従業員には、人間ドック受診を推奨し、健診有所見者への保健指導を実施しています。また早期からの生活習慣病、メタボリックシンドローム対策として、若年層に対する保健指導を強化しています。高齢従業員に対しては、契約更新時に体調確認面談を実施し、体力や身体機能に合わせ、健康で安全に働けるよう支援を行っています。

心の健康づくりとして、ストレスチェック結果に基づく保健師への相談や、希望者には産業医面接指導を実施し、職場分析結果をもとに職場改善に取り組んでいます。月間45時間以上の長時間労働者に対しては、本人希望、および産業医判断にて面談を実施し、職場や業務に関する問題の把握、メンタルヘルス不調の未然防止と早期発見・早期ケアに努めています。

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。従業員エンゲージメントは継続的に測定しており、2025年11月には第3回目のエンゲージメント調査を実施、その結果をもとに経営目標の進捗を確認しました。

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。

また、当社では従業員エンゲージメント向上のため、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。

<4つの重点取り組み>

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**

従業員エンゲージメント　肯定回答率目標

●第3回目調査結果（2025年度）

8カテゴリ18因子※1の設問に対する肯定的な回答※2＝57.7%

※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%

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、九州および東北の工場の始業時間を6時から7時10分に見直し、岐阜地区でも2025年1月から始業時間を7時10分に変更しました。

働きやすさのためには、良好な人間関係も重要なため、スタッフ系新入社員に加え技能系新入社員にも、相談しやすい若手の先輩社員を配置する「職場先輩制度」を拡充しています。さらに、配属先の管理・監督職を対象とした事前教育や、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するとともに、人財育成を行っています。

また、従業員が経営層や労働組合に対して、仕事に対する考えや思い、困りごとなどを気軽に話せる懇談会を定期的に開催しています。加えて、全従業員を対象に、部署ごとに心理的安全性・インシビリティ研修を実施し、心理的安全性の高い職場づくりに努めています。

さらに、「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。

非正規雇用者の正社員化

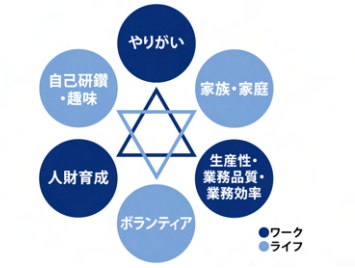
当社は非正規雇用の嘱託社員、期間従業員に対して、定期的に評価と面談を行い、正社員としての資質を備えた方々に対しては正社員化を行っています。2025年度は41名の非正規従業員（障がい者嘱託社員5名・派遣社員3名含む）を正社員として採用しました。当社は継続的な成長に向けて、今後も非正規従業員の積極的な正社員化に努めていきます。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進

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「プラチナくるみん」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、2025年度の目標達成率は組合員平均で5年連続100%でした。なお、2026年度は取得目標を年間14日へアップしています。

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「プラチナくるみんプラス」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。



当社がめざすワークライフバランスの姿

ワークライフバランスのスローガン

絆と成長

- **家族の絆、個人の成長**
- **職場の絆、会社の成長**
- **社会の絆、地域の発展**

仕事と育児の両立支援

当社では、2005年の次世代育成支援対策推進法の施行以来、仕事と家庭の両立を支援する制度を整備・拡充してきました。育児休業および介護休業期間は、法定の基準を上回る2年間とし、変更回数の制限を設けず、個々のライフステージや状況に応じて、多様な働き方を選択できる制度が整っています。

2008年、2011年、2016年、2020年には、厚生労働省より次世代育成支援に積極的な企業として、次世代認定マーク「くるみん」、2024年7月には「プラチナくるみん」の認定を受けました。また、2025年3月には、不妊治療と仕事との両立に関する取り組みが認められ「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。

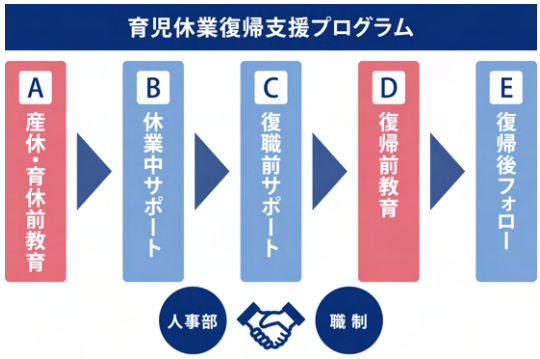


次世代育成支援に関する取組み（134.9KB）

育児休業取得者に対しては、「育児休業支援プログラム」に取り組み、休業前や休業中、休業後の支援を実施することで、安心して子育てができ、円滑に職場復帰が適応できるよう、職場ぐるみで育児支援をする環境・風土づくりに努めています。

また、企業主導型保育園との提携や岐阜県エクセレント企業への認定登録など、育児支援のための施策に積極的に取り組んでいます。

育児休業期間	子が2歳に達するまで
育児休業の回数	何回でも取得・変更可能
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、時差出勤	小学校就学前まで（1日各60分） ※条件により18歳年度末まで



※これらのサポートやフォローは、職制と人事部が連携して実施

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。

心理的安全性の向上

当社では、誰もが安心して意見を言え、挑戦できる職場づくりのために「心理的安全性」の向上に力を入れています。研修の実施にとどまらず、研修後も定期的なアンケートを通じて職場の状態を可視化し、課題を把握しながら改善を継続しています。役職や立場にかかわらず話しやすい環境を整え、困った時にはお互い助け合い、新しいアイデアや変化を歓迎し挑戦する風土を育むことで、一人ひとりが持てる力を発揮できる組織をめざしています。

階層別教育の強化

当社は、人財への投資こそが企業の持続的な成長を支える基盤であると考え、教育・育成体制の強化に継続して取り組んでいます。2021年度には教育プログラムを全面的に刷新し、業務に必要なスキルの習得に加えて、主体性や協働力といった人間力も育む教育体系へと再構築しました。社員一人ひとりが着実に成長を実感し、自信をもって仕事に取り組める環境づくりを進めています。

さらに2023年度からは、「いつでも・どこでも・誰でも」学べる環境を整えるため、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、会社として重点的に学んでほしい層には、就業時間内に計画的に学習できる仕組みとして階層別の推奨コースを設定し、必要な知識・能力を無理なく身につけられるよう支援しています。また、意欲的に学びたい社員の挑戦を後押しするため、受講料の会社補助を拡充するとともに、受講開始のタイミングを四半期ごとに設け、学びの一歩を踏み出しやすい制度設計としています。学び続ける機会を広げることで、社員の成長と働きがいの向上につなげ、結果としてお客様への提供価値を高め、企業としての持続的な成長に結びつけていきます。

また、2026年度も新たな教育施策の導入および既存プログラムの内容拡充を進め、社員が「ここで成長できる」と実感し、安心して力を発揮できる職場づくりを推進していきます。

仕事のやり方改善

従来の仕事のやり方にとらわれず、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。

人事制度と福利厚生

人事制度

当社では、社員一人ひとりを公正に評価・処遇する人事評価制度の確立と運用に努めています。評価は、等級基準と役割・職務基準に基づき、その到達度や達成度を目標管理と連動させています。上司と部下のコミュニケーションを重視し、納得性の高い評価を実現することで、職場の活性化、生産性の向上、よりよい人財の育成をめざしています。

福利厚生

当社では、組織・社員の活性化や社員と家族の健康や生活の向上、優秀な人財の確保・定着のため、魅力ある福利厚生制度の充実をめざしています。

採用情報も併せてご覧ください。

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ンでさまざまな取り組みを推進しています。

外国人の活躍

ダイバーシティを目的として外国人の正社員雇用を行うとともに、海外会社から研修生の受け入れを行っています。さまざまな個性や価値観をもった人財が、それぞれの力をフルに発揮できるような組織・環境づくりに取り組んでいます。

また、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、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。さらに、各工場に英語・ポルトガル語・タガログ語の通訳者を配置するとともに、日本語に堪能な派遣社員には通訳業務も兼務いただき、外国人労働者との意思疎通の向上を図っています。

障がい者の雇用

障がい者が活躍できる職場を確保し自立を支援するため、障がい者雇用に努めています。2026年6月現在の障がい者雇用数は58名、障がい者雇用率は2.35%となっています。

高齢者の継続雇用

60歳定年後も本人の就労希望により、嘱託社員として継続雇用をする制度を導入しています。長年培ってきた豊富な経験や知識、技術・技能を引き続き活用することで、働きがいを感じてもらうとともに、技術・技能伝承を推進しています。

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、2025年度の取得率は78.9%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。

えるぼし認定

行動計画（2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間）（363.1KB）

女性の役職者

（2026年3月末時点）

	女性社員数	管理職	担当員・主務	主任・副主務
事務職	97	4	7	18
技術職	27	0	0	3
技能職	68	0	0	0
合計	192	4	7	21

※管理職、担当員・主務、主任・副主務の人数は女性正社員数の内数

中途採用の推進

新卒採用だけでなく、当社の求める能力と人間力を兼ね備えた人財を中途採用しています。即戦力として、これまでの多様な経験を活かせる場を提供することで、組織の活性化につなげています。

なお、当社グループは、中途採用者管理職比率目標を、2030年度までにグループで68%以上としています（2025年度は57.9%）。








労使とのコミュニケーション

労働組合との対話

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。

【ESGデータ集】

環境

CO_2排出量（スコープ1・2）

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CO_2排出量	kt	グループ	85.2	76.6	74.1	65	60.0
内、スコープ1			17.3	16.9	16.5	15.1	14.4
内、スコープ2			67.9	59.7	57.7	49.9	45.6
CO_2排出量	kt	単体	34.8	27.2	26.3	23.8	21.0
		関連会社	50.4	49.5	47.9	41.2	39.0
売上高1億円あたり排出量	t/億円	単体	42.7	32.8	31.8	28.8	23.4
		関連会社	60.8	45.6	36	33.4	30.3

※ 2024年度以降は国内子会社を含む
※ 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。
※ 当社グループは、2024年度のCO_2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、「検証意見書」をご覧ください。これに伴い、2024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2025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。 2025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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総エネルギー	千GJ	グループ	1,962	1,966	2,052	1,729	1,750
内、電力使用量			1,679	1,673	1,743	1,469	1,498
内、燃料その他			304	293	309	260	252

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
売上高原単位	GJ/億円	グループ	1,193	1,028	990	839	802
再生可能エネルギー総使用量 ※1	Gwh	グループ		3.5	5.6	9	11.4

※ 2024年度以降は国内子会社を含む
※1 太陽光発電自家消費量(CO_2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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
再生可能エネルギー導入比率	%	グループ	1.2	12.1	16.9	26.6	26.2

※ 2024年度以降は国内子会社を含む
※ 2022年度からCO_2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

CO_2排出量（スコープ3）

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1 購入した製品・サービス	t-CO_2	グループ			839,223	873,729	859,042
2 資本財					108,431	98,759	82,725
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	11,828
4 輸送、配送(上流)					16,853	16,916	13,922
5 事業から出る廃棄物					2,664	2,017	2,078
6 出張					644	531	539
7 雇用者の通勤					4,069	3,930	4,125
9 輸送、配送（下流）					22,006	22,093	18,141

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
12 販売した製品の廃棄					4,028	2,324	3,080
スコープ３合計					1,011,714	1,033,570	995,479

※ 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.3.5）」を基に算定しています。

原材料投入量

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
金属材料	t	グループ	341,458	326,299	391,664	385,039	397,030
有機・無機材料			15,492	11,113	11,467	10,350	12,220
内、溶剤			1,599	1,332	1,316	1,016	1,456

※ 国内子会社を除く

廃棄物関連

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物排出	t	グループ	3,245	3,625	3,852	3,948	4,072
		単体	1,575	1,830	1,697	1,836	1,724
		海外	1,670	1,796	2,155	2,112	2,348
埋立産廃量	t	単体	97	77	74	81	81
リサイクル率 ※1	%	単体	83	74	85	86	84
売上原単位	kg/百万円	グループ	19.7	19.0	18.6	19.2	18.7

※ 国内子会社を除く
※ 1 サーマルリサイクルを含む

水使用量

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水使用量	千m^3	グループ	1,374	1,394	1,327	1,353	1,255
		単体	1,179	1,176	1,119	1,180	1,096
		関連会社	195	217	208	173	159
売上原単位	m^3/百万円	グループ	8.4	7.3	6.4	6.6	5.8

※ 2024年度以降は国内子会社を含む

水質

拠点	測定項目	単位	排水基準値・協定値	年平均	最大値年度	年平均	最大値
西大垣	BOD	mg/L	20	8.39	13.16	8.03	12.80
	COD		120	5.94	6.21	7.64	10.48
	窒素		60	1.22	1.42	3.48	3.95
	りん		8	3.63	4.23	0.69	1.30
東大垣	BOD	mg/L	20	4.97	18.60	7.64	18.36
	COD		120	7.85	13.60	11.24	17.33
	窒素		60	11.19	14.01	9.85	12.95
	りん		8	1.38	1.69	1.44	1.72
栗原	BOD	mg/L	40	4.73	8.80	4.84	8.20
	COD		160	6.94	9.20	6.56	8.60
北大垣	BOD	mg/L	15	4.04	9.90	1.75	3.60
	COD		30	12.91	20.00	0.68	2.20
	窒素		60	21.88	60.00	0.85	1.74

拠点	測定項目	単位	排水基準値・協定値	年平均	最大値年度	年平均	最大値
	りん		8	4.73	7.70	0.85	1.74
美濃	BOD	mg/L	60	4.34	9.82	3.21	8.36
	COD		30	2.97	4.40	3.04	7.40
	窒素		60	2.59	6.36	1.54	6.97
	りん		8	0.19	0.53	0.26	1.20
養老	BOD	mg/L	60	3.90	11.44	3.32	7.08
	COD		30	6.68	9.80	2.62	7.00
	窒素		60	13.03	31.57	1.32	5.60
	りん		8	0.77	1.25	0.21	0.29

PRTR対象化学物質の排出量及び移動量

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
エチルベンゼン	t	国内※	7.1	6.3	6.4	5.9	7.5
キシレン			9.5	7.9	8	7	8.2
エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート			1.9	1.7	1.8	1.6	1.9
トルエン			34	33	30	30	39
トリメチルベンゼン			3	3.2	4	6.2	6.8
ブチルセロソルブ			-	-	9.7	5.3	4.9
ヘプタン			-	-	2.5	-	-
メチルイソブチルケトン			-	-	23	32.5	38.8

※ 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。
※ 2025年度に1t以上排出された対象化学物質を全て記載しています。
※ 詳細はこちらをご覧ください。

有害廃棄物・非有害廃棄物発生量

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
非有害廃棄物発生量	t	国内※	1218.3	1476.5	1380.4	1575.6	1588.5
有害廃棄物発生量			1.4	0.6	0.2	1	0.8

※ 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。

VOC排出量

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
VOC排出量	t	グループ※	176	195	181	164	193
		単体	132	155	145	130	135
		海外	44	39	36	34	58

※ 国内子会社を除く

SOx・NOx排出量

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
SOx	Nm^3	西大垣工場	0	0	0	0	0
		東大垣工場	30	19	9	0	0
		北大垣工場	137	121	126	274	322
		栗原工場	41	79	56	-	-
NOx		西大垣工	257	261	191	124	169

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
		場					
		東大垣工場	475	291	516	289	241
		北大垣工場	482	586	697	803	882
		栗原工場	494	552	387	-	-

※ 栗原工場は重油ボイラー廃止のため、2024年度以降を"ー"とした。

環境汚染件数

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
環境汚染件数	件	グループ	0	0	0	0	0

環境配慮製品の開発

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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 ※2	%	グループ	65.9	71.1	81.7	84.9	82.2
リサイクルまたは再生産された原材料の総重量	t	単体	16,616	16,604	15,280	20,112	20,789
電動車（HEV、PHEV、BEV、FCEV）向け売上比率	%	グループ	-	29.1	34.1	43.6	48.6

※1　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
※2　2021年度、2022年度、2023年度に計算方法を見直しました。

社会

基本データ

項目			単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数（正規）			名	グループ	4,763	4,797	4,966	5,138	5,124
従業員数（非正規）			名	グループ	1,133	1,238	1,205	976	906
従業員数（正規）			名	単体	1,988	2,105	2,162	2,252	2,274
	内、従業員比率（正規：男性）		%	単体	92.2	91.7	91.7	91.7	91.5
	内、従業員比率（正規：女性）		%	単体	7.8	8.3	8.3	8.3	8.5
平均勤続年数			年	単体	13.7	13.7	13.5	13.4	13.5
	性別	男性			13.3	13.2	13.1	13.0	13.2
		女性			18.5	18.8	18.2	18.2	17.8

人権の尊重

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
人権調査（SAQ）の実施率※	%	グループ	73	43	74	80	82

※ 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

従業員エンゲージメント

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員エンゲージメント肯定回答率	%	単体			48.2	55.8	57.7

安定した雇用と働きやすい職場

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
離職率 ※1	%	単体	2.5	2.5	2.9	2.1	2.2
		グループ				17.8	16.9
育児休業取得者数（男性）	名	単体	13	32	32	46	60
育児休業取得者数（女性）	名	単体	3	7	4	7	4
育児休業取得率（男性） ※2	%	単体	15.3	37.6	45.7	75.4	78.9
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人あ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人あたりの月間残業時間 ※5	時間	単体	22.8	19.8	25.5	23.8	24.7
		グループ				26.3	27.8

※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

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
休業災害度数率 ※1 ※2 ※3	-	グループ	0.24	0.64	0.81	0.83	0.97
	-	単体	0.40	0.98	0.88	0.35	1.01
	-	全国製造業	1.31	1.25	1.29	1.30	1.33
	-	全国輸送用機械器具製造業	0.45	0.56	0.6	0.66	0.67
休業災害強度率 ※2 ※3 ※4	-	グループ	0.01	0.03	0.04	0.01	0.03
	-	単体	0.03	0.05	0.06	0.02	0.03
	-	全国製造業	0.06	0.08	0.08	0.06	0.07
	-	全国輸送用機械器具製造業	0.03	0.04	0.04	0.03	0.07
労働損失日数	-	単体				133	195
	-	グループ				185	460
死亡事故件数	件	単体	0	0	0	0	0
		グループ	0	0	0	0	0

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
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

※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

従業員の健康

項目	単位	対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
健康診断							
健康診断実施率	%	単体	100	100	100	100	100
低リスク者率 ※1	%	単体	37.0	39.1	37	35.6	43%以上
有所見者の再検査実施率	%	単体	75.1	56.8	64.1	66.9	85%以上
特定保健指導実施率（初回面談実施率）	%	単体	87.1	91.6	91.8	86.8	95%以上
生活習慣							
健康調査票提出率	%	単体	99.0	99.0	99.5	98.9	100%
歩行または同等の身体活動を1日1時間	%	単体	66.7	67.8	66.3	67.5	80%以上
睡眠で休養が充分とれている	%	単体	59.4	64.4	64.6	62.6	70%以上
喫煙率	%	単体	32.9	33	32.8	32.2	30%以下
ヘルスマチャレンジ（運動・食事・歯・睡眠）達成者率※2	%	単体				79.3	90%以上

項目	単位	対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
朝食を抜く頻度が週3回未満	%	単体	77.9	79.0	-	79.2	90%以上
歯科健診や歯石除去等（プロケア）の実施状況	%	単体	-	42.3	-	44.0	60%以上
メンタルヘルス							
ストレスチェック実施率	%	単体	99.4	99.6	99.5	99.8	100%
総合健康リスク	-	単体	98	94	91	88	90%以下
メンタルヘルス休職者数 ※3	名	単体	15	13	32	28	-
ヘルスリテラシー							
女性の健康課題に関する学習実施率 ※4	%	単体	95.4	91.6	95	96	100%
パフォーマンス指標							
プレゼンティーイズム ※5	%	単体		18.79	23.6	24.3	15%以下
アブセンティーイズム ※6	%	単体		1.6	1.38	1.04	1.0日以下

※1　肥満、脂質異常、血圧、糖代謝の4項目について、39歳以下で全項目正常、40歳以上で正常またはやや注意と判定される者
※2　生活習慣改善のきっかけづくりとして毎年秋に実施する健康づくり活動。自分に合った健康増進コースと、運動・食事・歯・睡眠の4項目の中から目標を選択し、3か月間継続して取り組む。
※3　2023年度の数値を修正しました。
※4　学習対象者に占める参加者の割合
※5　2023年より測定開始。Qqmethod　生産性低下割合＝1－仕事の量(0-10) × 仕事の質(0-10) /100で算出。
※6　2023年より測定開始。期間（4～10月）の全員の休務日数合計/全員の稼働日数合計で算出。

人財育成と挑戦できる風土の醸成

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一人当たり研修時間数 ※1	時間	単体	26.3	26.6	26.1	31.3	34.5

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
		グループ			12.6	16.1	17.3
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 ※2	%	単体	99.3	99.4	99.2	99.1	98.8
		グループ			95.1	96.5	97.8
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	35	36	36	40	42
		グループ			23.4	37.3	35.3

※1　OJT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

ダイバーシティ＆インクルージョン

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率 ※1	%	グループ	10.2	10.3	10.0	9.8	9.4
		単体	3.5	3.3	3.9	3.8	3.2
事務・技術職における女性監督職比率 ※1	%	グループ	23.7	20.3	22.2	18.9	16.8
		単体	11.6	13.1	13.7	14.2	13.9
外国人役員比率 ※2	%	グループ	17.9	20.0	28.0	25.9	25.9
外国人管理職比率	%	グループ	43.4	42.2	39.2	46.0	44.8
		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	47.8	45.3	49.2	53.7	54.2
		単体	22.4	22.6	24.4	27.0	25.0

項目		単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
非正規社員の正社員登用数		名	単体	30	40	55	76	41
障がい者雇用比率 ※3		%	単体	2.31	2.37	2.23	2.21	2.31
障がい者実雇用人数 ※3		名	単体	39	43	42	43	56
障がい者実雇用人数 ※4		名	グループ				79	85
高齢者再雇用在籍者数		名	単体	122	129	136	127	134
男女賃金の差異 ※5	全労働者	%	単体		82.4	81.2	82.4	82.5
	正規雇用労働者	%	単体		83.0	81.7	83.4	83.6
	有期労働者	%	単体		61.1	63.7	66.4	65.2

※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　「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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働組合加入従業員比率	%	グループ	46	46	45	44	43
		単体	86	84	85	86	86

お客様

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
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）	%	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	95	95	94	93	92

ガバナンス

倫理・コンプライアンス

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
行動ガイドライン自己点検実施率	%	グループ	73	43	74	80	82
		単体	97	93	99	100	99
倫理・苦情相談窓口への相談件数	件	単体	9	14	7	18	14
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

※ 2021年度は、フランス・米国の子会社を除外
2022年度以降はグループ全従業員を分母として算出

【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、2025年4月1日から2026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。

使用した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 、p4 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	―
	2-5	外部保証	https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/management/
	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 Consumer Discretionary【Industory 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	・p4 地域別従業員数
	2-8	従業員(Employees)以外の労働者(Workers)	・p81 ESGデータ（従業員数（非正規）
	3.ガバナンス		
	2-9	ガバナンス構造と構成	・【Web】コーポレートガバナンス・内部統制 https://www.pacific-ind.co.jp/company/governance/governance/
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	・非上場企業であり指名委員会の設置はないものの、適性や実績、パーパスへの貢献等を総合的に考慮し、取締役会にて候補者を提案している。そのプロセス及び候補者の適性については株主総会で議論の上、最終承認している。
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	・取締役会議長は社長
	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	・当社は、役員との間における利益相反取引について、法律および社内規程に基づき、適正な手続きを経て実施しています。
	2-16	重要な懸念事項の伝達	―
	2-17 (102-27)	最高統治機関の集合的知見	―
	2-18	最高統治機関のパフォーマンス評価	―
	2-19	報酬方針	―
	2-20	報酬決定プロセス	・取締役の報酬については社内規定で定めており、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、取締役会において審議、決定している。
	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	・p5 トップメッセージ
	2-23	方針声明	・p3 理念、価値観 ・【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/supplyer/
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	・p12 企業倫理・コンプライアンス ・p19 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/

GRI スタンダード		開示事項	掲載箇所
	2-27	法規制遵守	・p12 企業倫理・コンプライアンス ・p88 ESGデータ（重大なコンプライアンス違反件数倫理、反競争的行為による法的措置を受けた件数） ・【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 ・生物多様性　経団連生物多様性宣言イニシアチブ ・30by30宣言 ・パートナーシップ構築宣言 ・日本経済団体連合会 ・JAPIA（日本自動車部品工業会）
	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	・p6 ステークホルダーとのコミュニケーション ・p19 人権の尊重
	2-30	労働協約	・p81 ESGデータ（従業員数（正規） ・【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	・p7-11 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	・p7-11 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	・p7-11 マテリアリティに基づくサステナビリティ経営
経済			
GRIスタンダード		開示事項	掲載箇所
GRI101:生物多様性2024	101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	・【Web】生物多様性への取り組み方針 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/
	101-2	生物多様性へのインパクトの管理	・【Web】生物多様性への取り組み https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/ ・【Web】水資源の保全 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/water/ ・【Web】環境負荷削減 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/chemical/
	101-3	アクセスと利益配分	ー
	101-4	生物多様性へのインパクトの特定	・【Web】生物多様性への取り組み https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/
	101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	・【Web】生物多様性への取り組み　生物多様性に関する重要な地域が当社拠点の下流約10km以内にある拠点をスクリーニングした https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/ ・【Web】気候変動の緩和　物理的水リスクの高い地域 https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/climate/
	101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	・【Web】生物多様性への取り組み https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/ 生物多様性に関する重要な地域が当社拠点の下流約11km以内にある拠点をスクリーニング実施、また「依存」と「影響」分析を掲載しており、評価の高い項目が生物多様性の損失の要因と考えられる。 ・【Web】ESGデータ（水使用量、化学物質の排出量、その種類） https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/esg_data/
	101-7	生物多様性の状態の変化	ー
	101-8	生態系サービス	・【Web】生物多様性への取り組み https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/ 包括的な生態系サービスに与える影響度を分析し、生物多様性に特に影響を与えうる重要拠点として東大垣及び西大垣工場を記載
経済			
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	ー
	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	・p46-50 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	ー
	201-4	政府から受けた資金援助	ー
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）	ー
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	・p86 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	ー
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	ー
GRI204:調達慣行　2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	ー
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	ー
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	・p23 腐敗防止
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	・p88 ESGデータ（重大なコンプライアンス違反件数倫理、倫理・苦情相談窓口への相談件数、反競争的行為による法的措置を受けた件数）

GRI スタンダード		開示事項	掲載箇所
GRI206:反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	・p88 ESGデータ（重大なコンプライアンス違反件数倫理、反競争的行為による法的措置を受けた件数）
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			
GRI301:原材料　2016	301-1	使用原材料の重量または体積	・p76 ESGデータ（原材料投入量）
	301-2	使用したリサイクル材料	・p80 ESGデータ（リサイクルまたは再生産された原材料の総重量）
	301-3	再生利用された製品と梱包材	・p80 ESGデータ（リサイクルまたは再生産された原材料の総重量）
GRI302:エネルギー　2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	・p74、75 ESGデータ（エネルギー使用量）
	302-2	組織外のエネルギー消費量	・p75、76 ESGデータ（CO2 排出量（スコープ3）
	302-3	エネルギー原単位	・p74、75 ESGデータ（エネルギー使用量）
	302-4	エネルギー消費量の削減	・p51 省エネルギー活動
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	・p16 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	・p54 水資源の保全
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	・p54 水資源の保全 ・p58-61 依存と影響 ・p77、78 ESGデータ（水質）
	303-3	取水	・p76、77 ESGデータ（水使用量）
	303-4	排水	―
	303-5	水消費	―
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）	・p74 ESGデータ（CO2 排出量（スコープ1・2）
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	・p74 ESGデータ（CO2 排出量（スコープ1・2）
	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）	・p75、76 ESGデータ（CO2 排出量（スコープ3）
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	・p74 ESGデータ（CO2 排出量（スコープ1・2）
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	・p50 CO2削減の取り組み
	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著しいインパクト	・p74 ESGデータ（CO2 排出量（スコープ1・2） ・p52 持続可能な資源の利用
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	
	306-3	発生した廃棄物	・p76 ESGデータ（廃棄物排出）
	306-4	処分されなかった廃棄物	・p76 ESGデータ（リサイクル率）
	306-5	処分された廃棄物	・p76 ESGデータ（埋立産廃量）
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	―
社会			
GRI401:雇用　2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	・p82 ESGデータ（離職率）
	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	―
	401-3	育児休暇	・p82 ESGデータ（育児休業取得者数、育児休業取得率）
GRI402:労使関係　2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	―
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	・p66 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	―
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	・p66 安全・安心な職場風土づくり
	403-6	労働者の健康増進	・p67 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	―
	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	・p66 安全・安心な職場風土づくり
	403-9	労働関連の傷害	・p82-84 ESGデータ（従業員の安全）
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	・p67、68 健康経営
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	・p85 ESGデータ（一人当たり研修時間数）
	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	・p71 人財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	・p86 ESGデータ（定期的な業務およびキャリア開発に関するレビューを受けた従業員比率）

GRI スタンダード		開示事項	掲載箇所
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	・p86、87 ESGデータ（ダイバーシティ＆インクルージョン）
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	・p87 ESGデータ（男女賃金の差異）
GRI406:非差別　2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	―
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	―
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	―
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	―
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	―
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	―
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	・p64 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	・p65 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	―
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	・p31-40 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	―
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	―
	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	・p25 サステナビリティ調達
GRI415:公共政策　2016	415-1	政治献金	―
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ー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	・p87 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	―
	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	―
	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	―
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	―