

66期 マテリアリティと目標・実績一覧



公開日：2026/9/4

テーマ	マテリアリティ（重要課題）	取り組み方針	指標（KPI）	単位	基準年度	基準値	目標年度	目標値	実績年度	実績値	対象範囲
環境	気候変動の緩和	2030年度までにCO2排出量を2018年度比46%削減し、2050年度にカーボンニュートラルを達成する。省エネ設備の導入、太陽光PPAと再生可能エネルギー電力の調達を進める。	CO2排出量（スコープ1+2）	t-CO2	2018年度	13,010	2030年度	7,025	2025年度	9,202	グループ
		〈長期目標〉2050年度にカーボンニュートラルを達成する。	CO2排出量（スコープ1+2）	t-CO2	2018年度	13,010	2050年度	0	2025年度	9,202	グループ
		再生可能エネルギーの導入比率を高める。	再生可能エネルギー導入比率	%	2021年度	0	2030年度	60	2025年度	42	グループ
		サプライチェーン全体の排出量を把握し、削減に取り組む。	CO2排出量（スコープ3）	t-CO2	2025年度	111,823	2030年度	78,276	2025年度	111,823	単体
		スコープ1（自社の燃料燃焼等）単独の総量削減目標を設定する。	CO2排出量（スコープ1）	t-CO2	2023年度	989	2030年度	1,100	2025年度	1241	グループ
		スコープ2（購入電力等）単独の総量削減目標を設定する。	CO2排出量（スコープ2）	t-CO2	2023年度	10,350	2030年度	5,784	2025年度	7961	グループ
		スコープ3（サプライチェーン）の総量削減目標を設定する。	CO2排出量（スコープ3）	t-CO2	-	-	2027年度	目標を設定する	2025年度	-	グループ
環境	水資源の保全	揚水量を記録・管理し、冷却水を雑用水として再利用することで水の使用量を継続的に削減する。	水使用量	千m3	2025年度	477	2030年度	430	2025年度	477	単体
環境	廃棄物の削減	廃棄物の分別を徹底し、歩留まり改善と通い箱の活用によって廃棄物の発生を抑え、リサイクル率を高める。	リサイクル率	%	2023年度	95	2030年度	99	2025年度	95	単体
		化学物質を作業標準書に基づき適正に管理し、法規制（REACH・PRTR等）を遵守する。	PRTR対象物質の排出・移動量	t	2024年度	0.2	2030年度	0.2	2025年度	0.2	単体
		全従業員に環境教育を実施する。	環境教育を受けた従業員の割合	%	2023年度	100	毎年度	100	2025年度	100	単体
環境	地域貢献活動のうち生物多様性保全活動	事業所周辺の生態系に配慮し、生物多様性上重要な地域での操業を行わない。	生物多様性上重要な保護地域内に立地する拠点数	拠点数	2025年度	0	毎年度	0	2025年度	0	単体
安全・品質	顧客の健康と安全	IATF 16949・ISO 9001に基づく品質保証体制を維持し、重大な製品事故とリコールを発生させない。	リコール件数	件	2021年度	0	毎年度	0	2025年度	0	グループ
労働と人権	従業員の安全と健康の推進	派遣社員を含むすべての就業者を対象に、休業災害および死亡事故の発生を防止する。	労災発生件数	件	2025年度	5	2030年度	0	2025年度	5	単体
		死亡事故ゼロを継続する。	死亡事故件数	件	2021年度	0	毎年度	0	2025年度	0	グループ
		健康経営を推進し、定期健康診断とストレスチェックの受診を徹底する。	定期健康診断受診率	%	2024年度	100	毎年度	100	2025年度	100	単体
		事業活動を行う国・地域において適用される法令に従い、強制労働、人身取引及び児童労働の禁止を徹底し、労働を適切に管理しながら従業員の健康を守る。（64期一覧表の目的欄より）従業員の健康保持・増進の取組を、将来的に収益性等を高める投資と認識し、健康管理を経営的視点から戦略的に実践していく。	私傷病休業人数割合	%	2024年度	1.36	2030年度	1	2025年度	1.09	単体
		安全衛生委員会を中心に、リスクアセスメントの定着と実効性確認を進め、休業を伴う労働災害の発生頻度を低減する。	休業災害度数率	—	2023年度	0.9	2030年度	0.45	2025年度	0.8	単体
労働と人権	安定した雇用と働きやすい職場	36協定を遵守し、時間外労働を適正な水準に管理する。	月平均時間外労働時間	時間	2023年度	22.3	2030年度	15	2025年度	21	単体
		事業活動を行う国・地域において適用される法令に従い、強制労働、人身取引及び児童労働の禁止を徹底し、労働を適切に管理しながら従業員の健康を守る。（64期一覧表の目的欄より）	離職率	%	2021年度	3.4	2030年度	3	2025年度	3.6	単体
		生活賃金の水準を満たす賃金の支払いについて、期限付きの定量目標を設定し公表する。	生活賃金未満の従業員の比率	%	2023年度	0	2030年度	0	2025年度	0	単体
		事業内職業能力開発計画に基づき、従業員の能力開発とキャリア形成を支援する。	1人あたり平均研修時間	時間	2025年度	5.95	2030年度	10	2025年度	6.3	グループ

テーマ	マテリアリティ（重要課題）	取り組み方針	指標（KPI）	単位	基準年度	基準値	目標年度	目標値	実績年度	実績値	対象範囲
労働と人権	安定した雇用と働きやすい職場（人材投資による自立的な人材の育成）	全従業員に人事考課を実施し、結果を面談で本人に伝える。	人事考課実施率	%	2023年度	100	毎年度	100	2025年度	100	単体
		職種に応じた技能教育を計画的に実施する。	スキル関連の教育を受けた従業員の割合	%	2025年度	13.8	2030年度	30	2025年度	13.8	単体
労働と人権	人権の尊重	国際人権章典とILO宣言を尊重し、児童労働・強制労働を認めない。年齢確認を行い、旅券等の身分証明書の預かりを行わない。	人権関連の法令違反件数	件	2023年度	0	毎年度	0	2025年度	0	グループ
労働と人権	人権の尊重（結社の自由及び団体交渉権の尊重）	結社の自由と団体交渉権を尊重し、労働組合との対話および従業員意識調査を継続する。	ワークエンゲイジメントスコア（4.0点満点）	値	2023年度	2.41	2030年度	3	2025年度	2.46	単体
		従業員(正社員)の労働組合への加入の自由および労働組合の団体交渉権を尊重し、これを妨害しない。	労働組合加入従業員比率	%	2024年度	100	毎年度	100	2025年度	100	単体
労働と人権	人権の尊重（差別・ハラスメントの禁止）	差別とハラスメントを禁止し、公正な採用選考と女性の活躍推進に取り組む。	女性管理職比率	%	2025年度	4.5	2030年度	5	2025年度	4.5	単体
		男性の育児休業取得を促進し、育児休業からの復職を支援する。	男性育児休業取得率	%	2023年度	70	毎年度	70	2025年度	100	単体
		ハラスメントの防止に関する研修を全従業員に実施する。	ハラスメント研修受講率	%	2023年度	98.5	毎年度	100	2025年度	99.2	単体
		差別およびハラスメントの発生をゼロにする。	差別・ハラスメントの発生件数	件	2025年度	0	毎年度	0	2025年度	0	単体
		国籍・障がい・年齢などにかかわらず多様な人材の雇用と登用を進める。	マイノリティ・社会的弱者の従業員の割合（外国人・障がい者・60歳以上）	%	2023年度	7	2030年度	10	2025年度	8.3	単体
		障がいのある方の雇用を進め、法定雇用率を上回る水準を維持する。	障がい者雇用比率	%	2023年度	1.64	2027年度	2.7	2025年度	0.75	単体
		男女の賃金の差異を縮小する。	男女の賃金の差異（全労働者）	%	2023年度	64.5	2030年度	80	2025年度	70.5	単体
倫理	企業倫理・コンプライアンスの徹底	接待・贈答を禁止し、交際費および会議費は事前申請により承認を受ける。全役員・全従業員を対象に腐敗行為を行わない。	重大なコンプライアンス違反件数	件	2021年度	0	毎年度	0	2025年度	0	グループ
		政治献金を行わない。	政治献金額	円	2023年度	0	毎年度	0	2025年度	0	グループ
		全従業員にコンプライアンス・ビジネス倫理の教育を毎年度実施する。	コンプライアンス・ビジネス倫理教育受講率	%	2023年度	98.5	毎年度	100	2025年度	99.2	単体
		倫理項目について全拠点で社内評価または監査を実施する。	社内評価・監査を実施した拠点の割合	%	2023年度	0	2027年度	100	2025年度	60	グループ
倫理	企業倫理・コンプライアンスの徹底	競争法および下請法を遵守し、公正な取引を行う。	反競争的行為の件数	件	2021年度	0	毎年度	0	2025年度	0	グループ
倫理	企業倫理・コンプライアンスの徹底（情報セキュリティ意識の向上）	情報セキュリティポリシーに基づき情報資産を保護し、セキュリティインシデントを発生させない。	情報セキュリティインシデント件数	件	2023年度	1	毎年度	0	2025年度	1	グループ
		全従業員に情報セキュリティ教育を毎年度実施する。	情報セキュリティ教育受講率	%	2023年度	100	毎年度	100	2025年度	91	単体
持続可能な調達	サプライヤーの環境慣行	購買方針とCSRガイドラインを取引先に展開し、受領確認を得る。含有化学物質調査（REACH等）を継続する。	購買方針の受領確認率	%	2025年度	100	毎年度	100	2025年度	100	対象サプライヤー
		取引基本契約書に環境・労働・人権に関する条項を組み込む。	CSR条項を含む契約の割合	%	2025年度	89	2026年度	100	2025年度	89	対象サプライヤー
		温室効果ガスの排出量や削減の取り組みを、取引先選定の判断材料に加える。	サプライヤー選定基準への組み込み	-	2024年度	未実施	2030年度	選定基準に明記	2025年度	選定表完成	対象サプライヤー
		取引先と協力して排出量の削減に取り組む。	取引先との協働取り組み件数	件	2025年度	1	2030年度	5	2025年度	1	対象サプライヤー
		主要な取引先からスコープ3の算定データを収集する。	データ提供に応じた取引先数	件	2024年度	0	2030年度	52	2025年度	38	対象サプライヤー
持続可能な調達	サプライヤーの社会慣行	3TG（すず・タンタル・タングステン・金）およびコバルトについて、紛争や人権侵害に加担しない調達を行う。	紛争鉱物調査（CMRT）回答率	%	2023年度	100	2027年度	100	2025年度	100	対象サプライヤー
		取引先の人権・労働慣行を自己評価（SAQ）により把握し、課題があれば改善を求める。	SAQ実施社数	社	2023年度	0	2030年度	62	2025年度	50	グループ6社

テーマ	マテリアリティ（重要課題）	取り組み方針	指標（KPI）	単位	基準年度	基準値	目標年度	目標値	実績年度	実績値	対象範囲
		取引先のサステナビリティ評価と現地監査を計画的に広げる。	評価・監査を受けたサプライヤーの割合	%	2023年度	0	2030年度	80	2025年度	0	対象サプライヤー
		調達部門の全従業員に持続可能な調達の研修を実施する。	研修を受けた調達部門従業員の割合	%	2023年度	0	2027年度	100	2025年度	100	グループ調達部門
社会	地域貢献活動	地域貢献活動を通して、よき隣人、よき企業市民であることを目指す。	地域貢献活動実施件数	件	2023年度	50	2030年度	60	2025年度	50	単体

各目標は原則として年1回見直します。
 対象範囲の「単体」は太平洋精工株式会社（本社・大垣2拠点）、「グループ」は国内外連結子会社を含む範囲を指します。
 海外の環境データは暦年（1～12月）集計、国内の年度（4月～3月）集計です。