

SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティ レポート 2026

対象期間：2025年度（2025年4月～2026年3月）

Timeless Insight, New Mobility

環境

労働と人権

倫理・ガバナンス

持続可能な調達

■ はじめに

編集方針	03
トップメッセージ	04
会社概要	05
経営理念（VISION／MISSION／VALUE）	06
理念とサステナビリティの体系	07

■ サステナビリティの考え方と推進

SDGs宣言とCSRガイドライン	08
マテリアリティ（重要課題）	09
ステークホルダーとの関わり	10
推進体制・外部評価	11
事業を通じた社会課題の解決	12

■ 第1章 環境

方針・目標	13
マテリアルバランス・環境マネジメント	14
気候変動への対応	15
気候変動関連情報（TCFD枠組み）	16
水資源の保全・資源循環	17
化学物質管理・生物多様性ほか	18

■ 第2章 労働と人権

方針・目標	19
労働安全衛生	20
健康経営	21
労働条件と社会対話	22
働きやすい職場づくり・人材育成	23
人権の尊重・ダイバーシティ	24
品質・お客様への責任／地域社会への貢献	25

■ 第3章 倫理・ガバナンス

方針・コーポレートガバナンス・腐敗防止	26
内部通報・公正な競争・情報セキュリティ・BCP	27

■ 第4章 持続可能な調達

方針・お取引先様との取り組み	28
公正な取引・責任ある鉱物調達	29

■ データ・対照表

ESGデータ集（環境）	30
ESGデータ集（労働・人権）	31
ESGデータ集（ガバナンス・調達）	32
GRI内容索引（GRIスタンダード対照表）	33-35

本レポートはEcoVadis社サステナビリティ評価の4テーマ（環境／労働と人権／倫理／持続可能な資材調達）に対応した構成です。

本レポートは、太平洋精工株式会社のサステナビリティ（持続可能性）に関する方針・推進体制・取り組み・実績を、お客様、お取引先様、従業員、地域社会をはじめとするステークホルダーの皆様にお伝えすることを目的として作成したものです。構成は、環境、労働と人権、倫理・ガバナンス、持続可能な調達の4分野とし、各分野について「方針・目標」「推進体制」「主な取り組み」「実績」の順に報告しています。本レポートの記載内容は、経営会議での審議を経て代表取締役社長が承認しています。

報告体系としては、本レポートにサステナビリティ情報の詳細を掲載するとともに、当社ホームページ（CSRページ）でタイムリーな情報を随時発信しています。また、CSRの方針は「PEC CSRガイドライン」、SDGsへの姿勢は「SDGs宣言」として、それぞれホームページで公開しています。

対象組織

太平洋精工株式会社（単体：本社工場・大垣工場の2拠点）

※一部のデータは、集計の都合上PECホールディングス株式会社およびグループ会社を含みます。その場合は各データに対象範囲を明記しています。

対象期間

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）

※一部、対象期間外の活動も含みます。

発行

2026年9月

第三者保証

本レポートに記載のデータは第三者保証を受けていません。データの信頼性向上に向け、集計方法の文書化と社内チェック体制の整備を進めるとともに、重要指標に関する第三者保証・検証の取得を今後検討していきます。

参考にしたガイドライン等

- 国連「持続可能な開発目標（SDGs）」
- GRIスタンダード（参照。内容索引は巻末に掲載）
- 当社「PEC CSRガイドライン」（2026年8月改訂・第3版）
- GHGプロトコル（Scope1・2・3算定）

お問い合わせ先

太平洋精工株式会社 企画管理本部 総務グループ

〒503-0981 岐阜県大垣市桜町450

TEL 0584-91-3131（代）

※将来の見通しに関する記述は、作成時点で入手可能な情報に基づくものであり、実際の結果と異なる可能性があります。



太平洋精工株式会社
代表取締役社長 小川 貴久

持続可能なクルマ社会の「新しい流れ」を、次の世代へ。

当社は1961年の創業以来、自動車用ヒューズの専門メーカーとして、クルマ社会の「安全と快適」を支えてまいりました。ヒューズは、車両に異常な電流が流れた際に回路を保護する、いわば「人命を預かる」部品です。私たちは、この製品を世界のお客様へ安定的にお届けすることこそが、当社の果たすべき最も基本的な社会的責任であると考えています。

いま、クルマ社会は100年に一度といわれる大きな変革期を迎えています。電動化をはじめとする技術の進化は、エネルギーや地球環境という人類共通の課題と深く結びついており、部品メーカーである当社にも、事業活動そのものを通じて持続可能な社会の実現に貢献することが求められています。当社は「SDGs宣言」において、企業価値の向上を通じて持続可能な社会の発展に貢献することをお約束しました。生産活動における二酸化炭素排出量の削減や再生可能エネルギーの活用、廃棄物の削減といった環境保全の取り組みに加え、従業員一人ひとりが健康で安心して能力を発揮できる職場づくり、お取引先様とともに進める責任ある調達、そして本社の立地する水都・大垣をはじめとする地域社会への貢献を、着実に進めてまいります。

こうした取り組みを支えるのは、世界で働くPECの社員一人ひとりの力です。失敗を恐れず挑戦を重ね、互いに切磋琢磨しながら成長していく。その積み重ねの先にしか「新しい流れ」は生まれないと、私は確信しています。本レポートを通じて、当社の姿勢と取り組みをご理解いただくとともに、皆様から忌憚のないご意見をお寄せいただければ幸いです。

正式名称	太平洋精工株式会社（英文社名 Pacific Engineering Corporation）
設立	1961年10月3日
本社所在地	〒503-0981 岐阜県大垣市桜町450
事業概要	自動車用ヒューズの開発・製造、精密金属プレス加工・金型製作
国内事業所	本社工場、大垣工場
資本金	98,400千円
代表者	代表取締役社長 小川 貴久
主な認証	ISO14001（環境：2001年初回認証・国内全事業所〈2拠点〉で取得） ISO9001（品質：1997年初回認証）／IATF 16949（自動車産業向け） ISO/IEC 17025（試験所認定：ヒューズ・過電流保護デバイス）

売上高（単体）

268億円
2026年3月期

従業員数（単体）

423人
正規365・嘱託等58（2026年3月31日現在）

グループ全体

1,070人
2026年3月31日現在

事業の特色

当社は、自動車用ヒューズの開発・設計から生産までを一貫して担う専門部品メーカーです。ヒューズ部品開発で培った高精度金型技術を生かした精密金属プレス事業とあわせ、二つの事業を通じて、安全で快適なクルマ社会の実現に貢献しています。2020年には、本社オフィスと主要生産部門を融合・一体化した新拠点「PEC PARK」が誕生し、国内外の社員が部門を超えて交流・共創できる環境を整えています。

海外拠点

北米：PEC of America Corporation, Detroit
Technical Office
メキシコ：PEC de México, S.A. de C.V.
タイ：PEC Manufacturing (Thailand) Ltd.
中国：上海比越喜貿易有限公司
ドイツ：PEC (Europe) GmbH

海外販売網

アメリカ／ドイツ／インド／オーストラリア／
タイ／韓国／中国／台湾

当社は2015年、社員自らの手により企業理念「VISION／MISSION／VALUE」を策定しました。志（VISION）、使命（MISSION）、そして社員一人ひとりが心がける6つの行動規範（VALUE）で構成されています。2018年には、当社が新時代のクルマ社会を担うグローバル・ブランドとして進化していくことを世界に表明するコーポレート・スローガン「Timeless Insight, New Mobility」を発信しました。

CORPORATE SLOGAN

Timeless Insight, New Mobility

VISION 未来に向けて持ちつづける志

MISSION VISIONを実現するために、果たすべき使命

VALUE 社員一人ひとりが心がける行動規範

VISION／MISSION／VALUEは、10年後もお客様や社会に信頼される企業となるために定められた「ありたい姿」であり、企業姿勢を表す合言葉です。

VISION

独創性を追究し、安全・快適なクルマ社会の「新しい流れ」を創りつづけます

MISSION

- 1 **社会・業界に向けて** 時代の変化を敏感にとらえ、つねに想像力を掻き立て、アイデアを膨らませ、期待を超える技術や製品を提供しつづけます
- 2 **お客様に向けて** 国・文化・領域を超え、世界のお客様が描く「未来」を共有し、独自の専門技術とノウハウで、その実現を目指します
- 3 **社員として** PECグループが連携し、一人ひとりが成長できる“自由な発想”と“わくわく”を生む環境、お互いを認め合う社風を築いていきます

VALUE — 社員一人ひとりが心がける6つの行動規範 —

- 1 業界をリードする新しい専門技術を、誇りをもって探求します
- 2 高い品質意識と真摯な行動によって、すべてのお客様に最も信頼される存在でありつづけます
- 3 あらゆるプロセスの早期段階からお客様と深く関わり、ともに課題を考え、ともに解決します
- 4 一人ひとりがプロフェッショナルとして自発的に成長し、多様なスキルを身につけ、チャレンジしつづけます
- 5 グローバルマインドを持ち、お互いの違いを理解し、尊重し、組織を超えたチームワークで新しいものを生み出します
- 6 高い情報収集力、柔軟な発想力によって、未来を見わたす感を磨きつづけます

当社は、経営理念（VISION／MISSION／VALUE）を頂点とする体系のもと、志を中期経営計画、年度方針へと具体化し、SDGs宣言とPEC CSRガイドラインをCSRの基盤として、サステナビリティ経営を一貫して推進しています。SDGs宣言・PEC CSRガイドライン・マテリアリティは経営姿勢の一部として実践し、VALUE（6つの行動規範）を社員一人ひとりの価値観・行動の土台としています。コーポレート・スローガン「Timeless Insight, New Mobility」は、このVISION（志）を世界に向けて表明したものです。



CORPORATE SLOGAN

Timeless Insight, New Mobility

新時代のクルマ社会を担うグローバル・ブランドとして、未来に向けて持ちつづける志を表明したスローガンです。

Timeless Insight

私たちは、これまでの確かな実績と経験を生かし、どんな時代にあっても物事の本質を見究める洞察力和飽くことのない探究心、そこから生まれる新しい発想と独創性を持って挑戦しつづけます。

New Mobility

そして未来へ。絶えず変革し続ける世界のクルマ社会のなかで、私たちはその一翼を担い、時代をリードし、「新しい流れ」を創りつづけます。

中期経営計画「2030+Beyond：Progressive and Exciting Challenges」は、2030年とその先に向けたHV・LV・プレス事業の成長目標と、事業戦略「Mission for 2026-2028」で構成されています。

経営理念の全文は06ページ、SDGs宣言・CSRガイドラインは08ページをご覧ください。

SDGs宣言

当社は、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同し、「SDGs宣言」を公表しています。この宣言において、私たちColorful Creatorsは、「新しい流れ」を創り、企業価値の向上を実現することで、持続可能な社会の発展に貢献することをお約束しています。



SDGs宣言における三つの重点分野（2023年1月制定・2026年8月改訂）

PEC CSRガイドライン（2026年8月改訂・第3版）

2023年7月、PECホールディングス株式会社とともに「PEC CSRガイドライン」を制定しました（2025年7月 第2版）。2026年8月の改訂（第3版）では、「責任ある調達」の章の新設（責任ある鉱物調達を同章へ移設）、外部の関係者の人権の尊重・資金洗浄の防止の明記、運用（適用範囲・責任の所在・見直し）の節の追加を行い、七つの分野で構成しています。ガイドラインは当社ホームページで公開するとともに、お取引先様にも展開し、受領の確認を得ています。

安全・品質	人権・労働	環境
責任ある調達	コンプライアンス	情報開示
本ガイドラインの運用		

CSRの方針「PEC CSRガイドライン」とSDGsへの姿勢「SDGs宣言」は、いずれも当社ホームページで公開しています。これらの取り組みは、お取引先様とともにサプライチェーン全体で推進します。

当社は2024年度、SDGsおよびESGの観点から、事業と社会の双方にとって重要度の高い課題を特定するマテリアリティ分析を実施しました。分析にあたっては、事業活動が環境・社会に与える影響と、各課題が当社の事業に与える影響の両面から評価を行い、重点的に取り組む課題を整理しています。特定したマテリアリティごとに、指標（KPI）と目標を定めて進捗を管理しています。

マテリアリティ	関連SDGs	KPI（指標）	目標値	2025年度実績	主な掲載箇所
気候変動の緩和	7・13	CO2排出量（スコープ1+2）	2030年度 7,025t-CO2 グループ・2018年度比 46%減／2050年カーボン ニュートラル	9,202t-CO2（グループ） 2025年度目標 9,918tを達成	第1章 環境
水資源の保全	3・6・14	水使用量	2030年度 430千m ³ （単体）	477千m ³ （単体）	第1章 環境
廃棄物の削減	9・12	リサイクル率	2030年度 99% 単体・基準2023年度 95%	95% 単体・2025年度	第1章 環境
従業員の安全と健康の推進	3・5・8	労災発生件数	2030年度 0件	5件（単体）・9件 （グループ）	第2章 労働と人権
安定した雇用と働きやすい職場	4・5・8・10	離職率	2030年度 3.0%	3.6%（単体）	第2章 労働と人権
人権の尊重	1・2・5・8・10	人権関連の法令違反件数	毎年度 0件	0件（グループ）	第2章 労働と人権
企業倫理・コンプライアンスの徹底	8・12・16ほか	教育受講率／重大な違反件数	毎年度 100%／0件	99.2%／0件	第3章 倫理
地域貢献活動	4・10・11・15・17	地域貢献活動実施件数	2030年度 60件	50件（単体）	地域社会

マテリアリティ特定のプロセス

STEP 1 課題の抽出

SDGs・ESGの国際的な枠組みと業界動向を踏まえ、候補となる課題を抽出

STEP 2 重要度の評価

事業活動が環境・社会に与える影響と、各課題が当社の事業に与える影響の両面から評価

STEP 3 経営による特定

経営会議での審議を経て、2024年度にマテリアリティを特定

STEP 4 KPI・目標による管理

課題ごとに主管部門とKPI・目標を定め、年1回見直し

当社の事業は、お客様、お取引先様、従業員、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの関わりの上に成り立っています。主なステークホルダーとのコミュニケーションの方法は次のとおりです。

ステークホルダー	基本姿勢	主なコミュニケーション方法
お客様	「人命を預かる部品製造に携わっている」という意識を持ち、安全・品質を確保した製品を安定的に供給します。	日常業務での対応、技術対応・品質会議、お客様からのサステナビリティ要請（EcoVadis・CDP・紛争鉱物調査等）への対応
お取引先様	お取引先様と共に、サプライチェーン全体で環境・社会に配慮した調達を進めます。	購買方針の展開と受領確認、紛争鉱物調査、REACH等の含有化学物質調査、人権調査（SAQ）
従業員	従業員の安全と健康を守り、心身ともに働きやすい職場づくりを目指します。	労働組合との対話（労働協約・36協定）、安全衛生委員会、評価・キャリア面談、ワークエンゲイジメント調査、ストレスチェック、内部通報窓口
株主	持続的な企業価値の向上に努めます。	株主総会、決算報告、PECホールディングスへの定期的な経営報告・グループ経営方針の共有
地域社会	一企業市民として、地域社会との絆を築きます。	地域の学校への寄贈・出前授業、学生フォーミュラ支援、災害時等協力事業所登録（PEC GARDEN）、地域貢献活動

外部イニシアチブへの参加・宣言 一般社団法人 日本自動車部品工業会（JAPIA）に加盟しています。

推進体制

当社は監査役設置会社であり、取締役会および経営会議を中核とするガバナンス体制のもとで経営を行っています。サステナビリティに関する方針の立案と進捗管理は、企画管理本部（事務局）を中心に、環境・安全衛生・人事・購買等の関係部門が連携して行っています。取り組みの状況は、バジェット会議・リバイスバジェット会議の年2回、経営層へ報告し、サステナビリティに関する重要事項の意思決定は経営会議が行います。本レポートは事務局が作成し、経営会議の承認を経て発行しています。環境についてはISO14001に基づく環境マネジメント体制のもと環境目標実行計画書により、労働安全衛生については安全衛生委員会により、それぞれ計画・実行・評価・改善のサイクルを回しています。



外部評価・外部への情報開示

当社は、お取引先様からの要請に基づき、EcoVadis社によるサステナビリティ評価を受けています。また、気候変動に関する国際的な情報開示の枠組みであるCDP（気候変動質問書）への回答を2025年に実施したほか、SDGsへの取り組み状況を本レポートおよびホームページを通じて公表しています。こうした情報開示は、PEC CSRガイドライン「情報開示」に定める、ステークホルダーとの対話を重視した適時・適切な開示の方針に基づくものです。



EcoVadis サステナビリティ評価
お取引先様からの要請に基づき受審



CDP 気候変動質問書
2025年スコア：B（マネジメントレベル。日本企業平均と同水準）



健康経営優良法人 ブライト500（2024・2025）／ネクストブライト1000（2026）
「スポーツエールカンパニー2026」にも認定



ぎふ脱炭素優良事業者認定
大垣工場が認定事業者に選定

当社の製品そのものが、社会課題の解決に貢献しています。ヒューズは、車両に異常な電流が流れた際に回路を保護し、乗員の安全と車両火災の防止を支える保安部品です。当社は開発・設計から生産までの一貫体制のもと、この製品を世界のお客様へ安定供給することを通じて、安全なクルマ社会の実現に貢献しています。

■ クルマ社会の電動化への貢献

電動車（EV）の普及に伴い、車両はより高電圧化し、事故発生時の危険性も高まるため、より安全性の高い回路保護部品が不可欠となります。当社は、電動車に必要とされるEVヒューズをいち早く量産化し、国内外のお客様から高い評価をいただいています。さらに、次世代の回路保護デバイスとして火薬式の遮断素子（Pyro）などの新製品開発を進めており、電動化時代の「安全と快適」を支え続けます。

また、精密金属プレス事業では、高張力鋼板（ハイテン材）の金型製作・プレス加工により、自動車の軽量化を通じた燃費・電費の向上、すなわち走行時のCO2排出量の削減に貢献しています。



小型・軽量で耐振動性能に優れた自動車用高電圧ヒューズ

■ 研究開発・品質を支える体制

本社には開発・設計から試験・生産までの機能が集約されており、高電圧・大電流領域の試験設備を備えた研究開発体制のもと、将来のクルマ社会に必要とされる製品の開発に取り組んでいます。テストセンターは、試験所の国際規格ISO/IEC 17025の認定を取得しています。

方針

当社は、水資源の豊富な「水都・大垣」に立地する会社として、この恵まれた自然を次の世代へ引き継ぐことが使命と考え、「地球にやさしい環境づくり」をスローガンに、2022年に制定した環境方針のもとで環境保全を図っています。環境方針では、環境関連法令の遵守、温室効果ガスの排出削減、大気・水・土壌等の環境保全、資源の効率利用、化学物質管理、生物多様性への配慮、環境に配慮した製品開発への取り組みを定めています。環境方針は、エネルギー使用と温室効果ガス、水資源、廃棄物・使用済み製品、化学物質、生物多様性、製品の環境配慮の各課題を対象とし、当社の全事業所・全従業員に適用しています。具体的な目標と施策は、毎年度の環境目標実行計画書およびCO2削減計画に落とし込んで運用しています。環境方針および各目標は、環境マネジメントシステムのマネジメントレビューにおいて毎年見直しを行い、推進責任者（環境管理責任者）のもとで進捗を管理しています。

PEC CSRガイドライン「環境」－ 7つの取り組み分野

- 1 環境マネジメント
- 2 温室効果ガスの排出削減
- 3 大気・水・土壌等の環境保全
- 4 資源の効率利用
- 5 化学物質管理
- 6 生物多様性の保全
- 7 環境に配慮した製品開発

CO2排出量（単体・2025年度）

4,829 t-CO2
2021年度比 約41%減

再生エネ導入比率（グループ）

42%
2021年度 0%から拡大

環境分野の中長期・年度目標

環境目標実行計画書・CO2削減計画より

カーボンニュートラル 2050年度にグループでカーボンニュートラルを達成（グループCO2排出目標・2024年1月設定）

CO2排出量 グループ全体で2030年度に7,025t-CO2へ削減（2018年度比46%削減。下表参照）

再生可能エネルギー導入比率 2030年度に導入比率60%へ拡大（2025年度実績 42%）

水資源 2030年度に水使用量430千m³へ削減（単体・2025年度実績 477千m³）

廃棄物 リサイクル率 2030年度に99%へ向上（2025年度実績 95%）

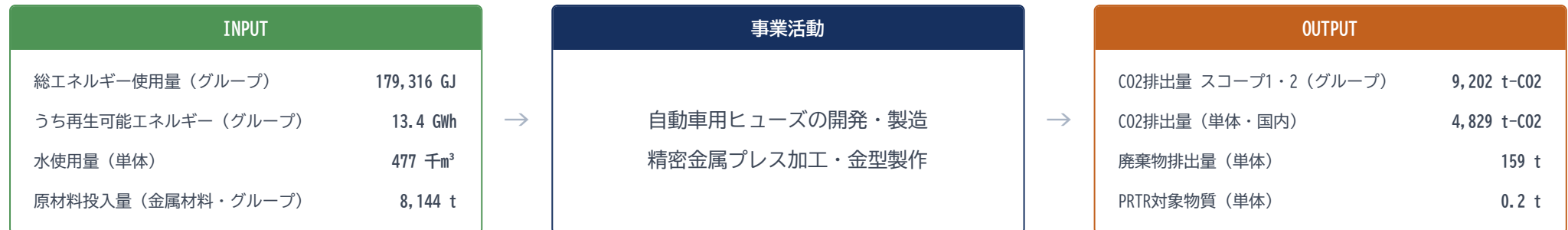
化学物質・生物多様性 禁止物質の不使用の維持（違反0件）、事業所周辺の環境保全活動の継続

PECグループ CO2排出量目標（t-CO2）

事業所	2018年度	2024年度	2025年度	2030年度
PEJ	8,874	7,156	6,776	4,792
PEM	2,351	1,904	1,787	1,269
PET	1,785	1,445	1,356	964
目標（2018年度比）	13,010	10,505 (81%)	9,918 (76%)	7,025 (54%)

実績データの推移はESGデータ集（環境）をご覧ください。

資源の使用量と排出量（マテリアルバランス・2025年度）



推進体制（環境マネジメント）

環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得しており、国内全事業所である2拠点（本社工場・大垣工場）のすべて、すなわち全事業所の100%が認証範囲に含まれています。運用は品質マネジメントチームが管轄し、環境側面の評価を毎年実施して重要性を評価のうえ環境目標実行計画書に反映。計画は環境推進委員会で承認し、日々の活動は各職場の環境推進員が担っています。このサイクルを内部監査と外部審査により確認しています。

また、教育や社内広報活動を通じて全従業員に環境方針の理解と環境情報の周知を行い、地球温暖化に関する従業員教育を実施するなど、環境改善に対する知識と意識の向上を図っています。

ISO14001 認証カバー率

100%
対象事業所（2拠点）

環境汚染に関わる事故・法令違反

0件
2025年度

総エネルギー使用量の単位はGJです（集計元データで確定）。

エネルギー・CO2排出量の削減

エネルギー使用と温室効果ガスの削減に関する方針・目標は、環境方針、CO2削減計画および環境目標実行計画書に明文化しています。2024年1月にはグループ全体のCO2排出目標として、2030年度に2018年度比46%削減（3工場計7,025t-CO2）、2050年度にカーボンニュートラル達成を設定しました。生産効率の向上、省エネルギー活動の推進、再生可能エネルギーの活用等により、温室効果ガスの排出削減を推進しています。当社単体（国内）のCO2排出量は、2021年度の8,146t-CO2から2025年度には4,829t-CO2まで約41%減少しました。エネルギー使用量は電力会社からの請求データ等に基づき毎月把握し、エネルギー消費量の推移を管理しています。

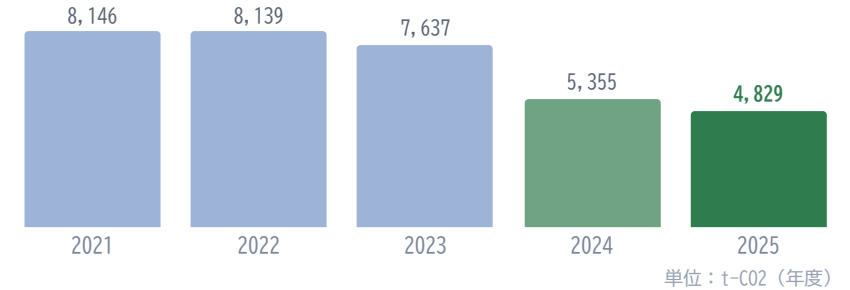
設備面では、2019年に完成した新本社工場において、隔壁への金属断熱サンドイッチパネルの採用、空調へのガスヒートポンプの採用を行い、中央監視システムによって工場内各エリアのエネルギー使用量とインフラ設備を管理することで、旧工場と比較してCO2排出量を30%以上削減しました。2023年からは、本社工場第4工場屋上においてPPAモデル（事業者が設置した太陽光発電設備から電力を購入する仕組み）による太陽光発電を開始し、年間約121tのCO2削減を達成しています。これらの施策により、グループの再生可能エネルギー導入比率は2021年度の0%から2025年度には42%まで高まっています。さらに、大垣工場では全ての電気使用量分を「Greenでんき」（中部電力ミライズ）に切り替え、年間約3,800tのCO2排出量削減を見込むほか、2030年度には2018年度比46%に当たる4,082tの削減を掲げています。この取り組みにより、大垣工場は「ぎふ脱炭素優良事業者認定」において認定事業者を選定されています。

輸送分野では、2023年度から製品輸送の一部をトラックから鉄道輸送へ切り替えるモーダルシフトを実施しています。対象は広島方面・埼玉方面向けの2区間で、2025年度は計96基を鉄道コンテナ輸送へ切り替え、輸送に伴うCO2排出量を約23t削減しました。

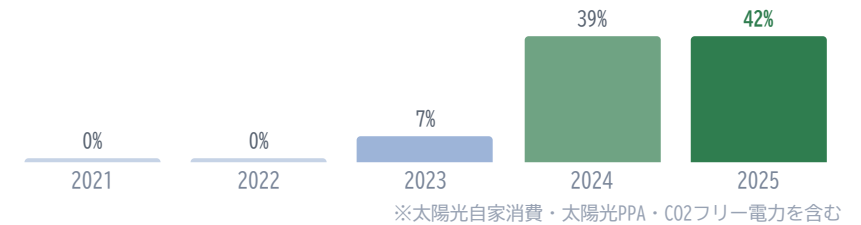
サプライチェーン全体の排出量把握（スコープ3）

自社の直接排出（スコープ1）と購入電力等による間接排出（スコープ2）に加え、原材料調達や輸送などサプライチェーン全体の排出量（スコープ3）についても、事業活動との関連が大きいカテゴリを特定するスクリーニングを実施し、算定範囲の拡大を進めています。気候変動に関する取り組みと排出量データは、CDP気候変動質問書への回答（2025年）を通じて外部に開示しています。

CO2排出量の推移（単体・国内）



再生可能エネルギー導入比率（グループ）



CO2排出量削減目標（グループ）

事業所	2018年度 (基準)	2023年度	2024年度	2030年度
PEJ（日本）	8,874	8,198	7,156	4,792
PEM	2,351	2,163	1,904	1,269
PET	1,785	1,642	1,445	964
目標（2018年度比）	13,010	12,002（92%）	10,505（81%）	7,025（54%）

単位：t-CO2。2030年度に2018年度比46%削減を目標

気候変動に関する情報を、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言の四つの枠組みに沿って整理すると次のとおりです。

ガバナンス

気候変動を含む環境課題は、品質マネジメントチームが管轄するISO14001の環境マネジメント体制のもとで管理し、環境目標実行計画書は環境推進委員会が承認しています。取り組みの状況は企画管理本部（事務局）を通じて経営会議に報告され、重要事項の意思決定は経営会議が行います（P11 推進体制）。

戦略

機会：電動化の進展によるEV向けヒューズの販売増加（長期・発現可能性が非常に高い）。
リスク：異常気象の深刻化による操業中断（中期・可能性が高い）、気温上昇に伴う空調負荷等の生産費用の増加（長期）。対応として、二回線受電・蓄電池設備・バックアップ機能等のインフラ整備（対応費用約5,000万円）や空調設備の増設を実施しています。このほか炭素価格・エネルギー価格・原材料価格の上昇も注視しています。

リスク管理

気候関連リスクは、ISO14001に基づく環境側面の特定・評価の枠組みの中で毎年洗い出し、重要性を評価のうえ環境目標実行計画書に反映しています（品質マネジメントチームが管轄し、環境推進委員会で承認、日々の活動は環境推進員が実施）。風水害等の物理リスクは事業継続計画（BCP）の対象として管理し、重要なリスクは企画管理本部を通じて経営会議に報告される全社のリスク管理体制に統合しています。

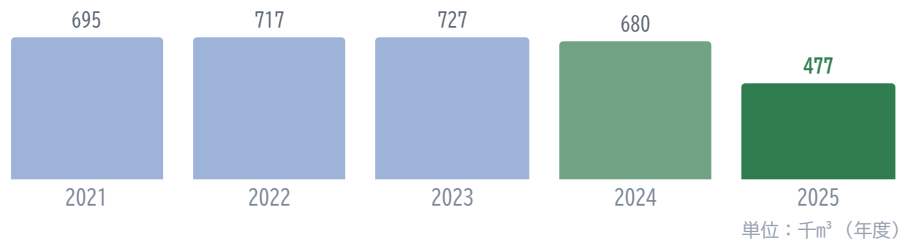
指標と目標

CO2排出量（スコープ1・2）、再生可能エネルギー導入比率を指標とし、目標値は**第1章冒頭の目標欄**のとおりです。

水資源の保全

水資源の保全は環境方針に定める重点課題のひとつであり、水使用量の把握・削減と再利用の推進を環境目標実行計画書に定めています。豊富な水に恵まれた大垣の地で事業を行う企業の責務として、水使用量の把握と削減に努めています。地下水の揚水量を継続的に記録・管理するとともに、圧縮機の冷却水を雑用水系統で再利用するなど、水のリサイクル・再利用に取り組んでいます。排水は、生活排水を公共下水道へ、雨水を油水分離槽を経由して河川へ放流しており、排水基準は法令・条例に基づき管理しています。リサイクル・再利用した水量は2025年度18千m³です。当社単体の水使用量は2025年度477千m³となり、前年度（680千m³）から約30%減少しました。

水使用量の推移（単体・国内）



資源循環・廃棄物管理

廃棄物・使用済み製品への対応を環境方針の対象課題と位置づけ、廃棄物の適正処理とリサイクルの推進、資源の有効活用に取り組んでいます。使用済み製品・包装材への配慮としては、お客様との間で通い箱（リターナブル容器）を運用し、包装材の削減・再利用を進めています。運用箱数は2025年から2026年にかけて増加しています。社内規程「排出物の管理」および産業廃棄物の分別方法に関する手順を定め、分別の徹底と再資源化を進めています。また、製造工程では歩留まりの改善や材料取りの最適化を通じて、原材料の投入量そのものの削減に取り組んでいます。

2025年度の廃棄物排出量は159t、リサイクル率は95%でした（単体）。内訳は有害廃棄物0t・非有害廃棄物159t、回収・再利用された廃棄物は140tで、埋立処分量は0tでした。

水使用量（2025年度・単体）

477千m³
前年度比 約30%減

PRTR対象物質 排出量・移動量

0.2t
2025年度・単体

化学物質管理・汚染の予防

環境汚染物質の可能性がある化学物質については、金型洗浄液や塩酸洗浄などの作業標準書を定めて安全な取り扱いと管理を徹底するとともに、局所排気装置の風速測定などの作業環境管理を実施しています。

製品については、環境負荷物質管理規定（PES-02-04）に基づき、欧州ELV指令・RoHS指令の使用禁止物質（鉛・水銀・カドミウム・六価クロム・臭素系難燃剤・フタル酸エステル類等）およびREACH規則の高懸念物質（SVHC）を管理し、各国・地域の法令で禁止された化学物質を含有させない保証を行っています。PRTR制度（化学物質の排出量・移動量の届出制度）の対象物質の排出量・移動量は2025年度0.2tでした。

生物多様性・製品を通じた環境貢献

当社の事業所は、保護すべき繊細な生物多様性が存在する地域の中または周辺には立地していませんが、CSRガイドラインにおいて生物多様性保全の重要性を理解し最大限配慮することを定めています。また、製品面では、電動車（EV）に不可欠なEVヒューズをはじめとする回路保護製品の開発・供給を通じて、クルマ社会の電動化と低炭素化に貢献しています。また、製品の使用段階における環境影響についても、製品の小型・軽量化や材料使用量の削減など、設計段階からの改善に取り組んでいます。

環境コミュニケーション

教育や社内広報活動を通じて全従業員に環境方針と環境情報を周知するとともに、お取引先様にも環境保全活動への理解と協力を呼びかけています。地域に対しては、従業員による毎年の地域清掃（ボランティア清掃活動・P25）や、大垣市の祭りにおける清掃活動への参加を通じて、地域の環境保全・美化に継続的に取り組んでいます。

方針

当社は、事業を行う各国・地域の法令を遵守するとともに、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの国際規範を尊重することをCSRガイドラインに定めています。同ガイドラインでは、強制労働・人身取引の禁止、児童労働の禁止、差別・ハラスメントの禁止、結社の自由及び団体交渉権の尊重、労働時間と賃金の適正管理、安心・安全な労働環境の確保を明記しています。また、従業員だけでなく、地域住民・お取引先様の従業員・製品の使用者など、事業活動の影響を受ける外部の関係者の人権も尊重します。

これらの方針は、当社の全事業所（本社工場・大垣工場）および正規・非正規を問わない全従業員に適用し、グループ会社にも展開しています。児童労働・強制労働・人身取引の防止に関する具体的な基準は、下記のとおり本レポートをもって文書化しています。労働条件の基準は就業規則・賃金規則・育児休業規則等の社内規程として文書化し、全従業員に適用しています。

児童労働・強制労働の禁止に関する方針（文書化）

適用範囲 当社の全事業所および全役員・全従業員（正規・非正規・派遣を含む）。グループ会社・お取引先様にも同様の取り組みを求めます。

児童労働の禁止 法定最低年齢未満の者を雇用しません。採用時に公的身分証明書により年齢を確認し、18歳未満の者を深夜業・危険有害業務に就かせません。

強制労働・人身取引の禁止 雇用は本人の自由意思による契約とし、退職の自由を保障します。旅券・身分証明書等の会社による保管・取り上げ、債務による労働の強制を行いません。

労働・人権分野の主な目標

休業災害	度数率 2030年度 0.45以下（全国輸送用機械器具製造業平均を下回る水準）、死亡災害0件の維持
男性育児休業取得率	毎年度 70%（2025年度実績 100%）
有給休暇取得率	85%以上（2025年度実績 87.1%）
健康経営	健康経営優良法人認定の継続（ブライト500→ネクストブライト1000）
人権	児童労働・強制労働・重大な人権侵害 0件の維持、ハラスメント研修の全従業員受講
ダイバーシティ	障がい者雇用率 2027年度に法定雇用率（2.7%）を達成、女性管理職比率 2030年度 5%（2025年度実績 4.5%）
人材育成	階層別教育・技能教育の計画的実施（事業内職業能力開発計画に基づく）

労働・人権に関する方針と目標は、労使協議および安全衛生委員会での審議を通じて毎年見直しを行っています。

休業災害度数率

0.80
前年度 1.64

男性育児休業取得率

100%
取得者20名

有給休暇取得率

87.1%
平均14.5日

推進体制と計画

従業員の安全と健康の確保を最優先とすることを方針として、CSRガイドラインおよび毎年度の安全衛生活動年間計画に明文化しています。この方針は、派遣社員を含む構内で働くすべての人に適用されます。労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会を設置し、労使が参加して毎月、災害情報の共有、リスクの審議、職場改善の検討を行っています。毎年度「安全衛生活動年間計画」を策定し、計画に基づく活動の実施状況を委員会で確認しています。

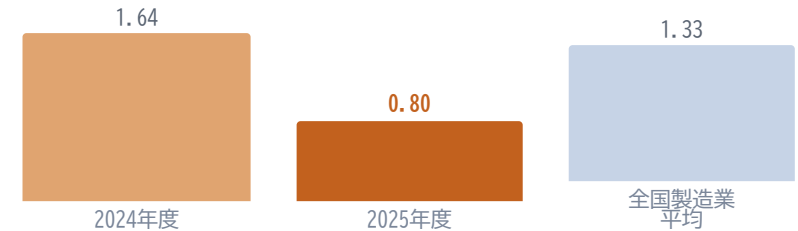
リスクアセスメントと教育

本社工場・大垣工場の両拠点において、作業に潜む危険性・有害性を特定し評価するリスクアセスメントを定期的実施し、特定されたリスクに対する予防・是正措置を管理しています。新たに入社する従業員には、派遣社員を含め入社時安全衛生教育を実施しています。また、局所排気装置の風速測定や騒音測定などの作業環境測定を実施し、設備面の改善につなげています。

実績

2025年度の休業災害度数率は0.80となり、前年度（1.64）から大きく改善しました（全国製造業平均は1.33）。死亡事故は5年連続で発生していません。労働災害の発生状況は災害件数報告として記録・分析し、再発防止策を展開しています。労働災害の発生件数は2023年度1件、2024年度4件、2025年度5件でした。

休業災害度数率



死亡事故

0件
5年連続

入社時安全衛生教育
派遣社員含め実施

2021年6月に健康宣言を行い（2023年9月改訂）、健康経営を推進しています。「健康経営優良法人 ブライト500」に2024年・2025年と連続で認定され、2026年は「健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）ネクストブライト1000」に認定されました。また、スポーツを通じた健康づくりの取り組みが評価され、「スポーツエールカンパニー2026」にも認定されています。

定期健康診断の実施率は100%を維持し、有所見者への再検査勧奨（2025年度実施率73.3%）、特定保健指導（初回面談実施率100%）を行っています。メンタルヘルス対策としては、ストレスチェック制度実施規定に基づき毎年ストレスチェックを実施しており（2025年度実施者率98.4%）、職場ごとの集団分析結果を職場環境の改善に活用しています。



健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）ネクストブライト1000 認定
ブライト500は2024年・2025年連続認定 | 「スポーツエールカンパニー2026」認定

定期健康診断 実施率
100%

ストレスチェック 実施者率
98.4%

有所見者の再検査 実施率
73.3%

特定保健指導 初回面談
100%

いずれも2025年度・単体

健康宣言（2021年6月制定・2023年9月改訂）

私たちPECグループは、クルマ社会の「安全と快適」を担う部品メーカーとして成長し続けるためには、社員一人ひとりが心身ともに健康であることが最も大切だと考えます。そのため、社員とその家族に対する健康づくり支援や、職場環境の整備に取り組み、健康経営を推進します。

主な取り組み：特定保健指導の強化／ストレスチェックの結果分析によるフォロー／イベント・ボランティア等への参加によるコミュニケーション促進／安全衛生活動による職場環境改善／受動喫煙対策の徹底

公正な賃金

労働条件（賃金・労働時間・休暇・福利厚生）に関する方針と基準は、就業規則・賃金規則等の社内規程に明文化し、全従業員に周知しています。賃金規則に基づき、各国・地域の最低賃金法令を遵守するとともに、従業員に生活賃金（生活に必要な水準を満たす賃金）を支払うことをコミットメントとし、IDH（持続可能な貿易イニシアチブ）認定評価手法「WageIndicator Typical Family評価手法」に基づく生活賃金ベンチマーク比較分析を毎年実施しています。分析は全直接雇用従業員（100%）を対象とし、単体では2023～2025年度のいずれも、派遣労働者を含む全従業員の賃金が生活賃金の水準を上回っていることを確認しています。2025年度からは海外拠点（PET・PEM）にも分析を拡大し、ベンチマーク未満の拠点については賃金改定計画の策定と是正を進めています。

労働時間の管理

人事システムによる勤怠管理を通じて労働時間と時間外労働を把握し、労働基準法に基づく36協定を労働組合と締結・遵守しています。2025年度の一人当たり月間平均残業時間は21.0時間でした。

労使対話

労使間の建設的な社会対話を重視することを方針とし、その枠組みを労働協約に定めています。当社には労働組合が組織されており、労働協約を締結のうえ、労使間で建設的な対話を行っています。結社の自由及び団体交渉権を尊重し、従業員の労働組合への加入の自由を妨害しません。また、従業員の声を把握する取り組みとして、2025年にワークエンゲイジメント調査（働きがいに関する従業員意識調査）を実施し、結果を職場づくりに活用しています。なお、配置転換・出向等の人事異動は労働協約（第15条～第17条）および就業規則に基づき運用しており、事業上の重要な変更に関する最低通知期間の定めは設けていません。

月間平均残業時間

21.0時間
2025年度・一人当たり

労働協約・36協定

**労働組合と
締結・遵守**

生活賃金ベンチマーク分析の結果（KPI）

指標	2023年度	2024年度	2025年度	グループ 2025年度
分析対象の直接雇用従業員比率	100%	100%	100%	100%
生活賃金未満の従業員比率（派遣労働者含む）	0%	0%	0%	15.7%

WageIndicator Foundationの生活賃金ベンチマーク（下限推定値）と比較。2023～2025年度列は単体（本社・大垣工場・岐阜県基準）、グループ列は単体+PHD+PET+PEM（2026年3月末・直接雇用1,067名）。

従業員の声を聴く仕組み

- ・ワークエンゲイジメント調査（2025年実施）
- ・労使間の定期的な対話（労働協約・36協定）
- ・ストレスチェックの集団分析の活用
- ・評価・キャリア面談、内部通報窓口

働きやすい職場づくり

柔軟な働き方の整備と休暇取得の促進に取り組んでいます。フレックスタイム制を導入しており、2025年度の利用者は168名にのびります。有給休暇取得率は87.1%（平均取得日数14.5日）でした。育児と仕事の両立支援では、育児休業規則を整備し、2025年度の男性の育児休業取得率が100%（取得者20名）に達し、育児休業からの復帰率も100%を維持しています。

フレックスタイム利用者

168名

男性育休取得率

100%

育休復帰率

100%

人材育成・キャリア支援

従業員一人ひとりの能力開発とキャリア形成の支援を人材育成の方針として掲げ、「事業内職業能力開発計画」（2024年3月策定）および教育訓練規定に明文化しています。教育は階層別教育、キャリア教育、テーマ別教育、本部別教育で構成し、eラーニング（e-JINZAI）による学習機会の提供や、社内転職制度（社内公募により従業員が自らの意思で異動に挑戦できる制度）も整備しています。

人材育成方針（事業内職業能力開発計画より）

- 方針1** 全社的・長期的な教育の連続性の観点から、階層（グレード・役職）別教育を教育体系の主軸とする
- 方針2** 社員が自らのキャリア開発に自発的に取り組むことを支援する仕組みを構築する
- 方針3** 全社で実施する教育施策と部門で実施する教育施策を分担・連携させる
- 方針4** 人材活用施策と教育施策を連動させ、人材と組織のあるべき姿を実現するためのPDCAを回す

2025年度の一人当たり年間研修時間は6.5時間（OJTを除く）、業績評価及び実力評価面談を通じて業務とキャリアに関する考課を受けた従業員の比率は100%でした。また、キャリアコンサルティング面談を28件実施し、社員のキャリア形成を支援しています。教育の受講実績は記録・管理し、計画的な育成につなげています。

一人当たり年間研修時間

6.5時間

考課を受けた従業員比率

100%

キャリア面談

28件

差別とハラスメントの防止

PEC CSRガイドライン「人権・労働」に基づき、人種、性別、性的指向・性自認、年齢、障がいの有無、宗教、民族、国籍、出身地、社会的出身、婚姻、育児の有無等に基づくあらゆる差別を認めず、暴力やパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、個人の尊厳を脅かす行為を禁止しています。採用選考においては公正採用選考・人権啓発の考え方に基づく運用を行い、従業員に対しては、毎年コンプライアンス研修の中でハラスメントを含む研修と振り返りを全従業員を対象に実施しています（受講率：2023年度98.5%、2024年度100%、2025年度99.2%）。相談窓口として内部通報制度（就業規則に規定）を整備し、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護しています。

人権デューディリジェンス

人権への負の影響を特定し、その防止または軽減を図る取り組み（人権デューディリジェンス）として、2024年度からグループ会社6社（PEJ・PEA・PEM・PES・PET・PEE）を対象とする人権調査（SAQ：全35項目の質問票）を毎年実施しており、2025年度も実施率100%を維持しています。調査は、強制労働・人身取引の禁止、児童労働の禁止、差別・ハラスメントの禁止、結社の自由及び団体交渉権の尊重、労働時間と賃金、安心・安全な労働環境の6分野で構成しています。2025年度調査ではいずれの拠点でも問題は確認されず、昨年調査と比較した新たな問題点・変更点はありませんでした。調査結果は2026年6月に経営会議に報告しています。今後はガバナンス強化の観点から、海外拠点への監査の実施を検討します。

多様な人材への配慮 国籍・民族・出身地等にかかわらず、採用・処遇・教育の機会を等しく提供しています。外国人技能実習生については、2025年度の受け入れ実績はありません。今後受け入れを行う場合は、関係法令の遵守に加え、母国語での労働条件の説明、旅券・在留カードの本人管理の徹底、生活面の支援など、立場の弱い労働者の権利保護に配慮した受け入れ体制を整えます。

ダイバーシティの推進

多様な人材がそれぞれの能力を発揮できる組織づくりを進めています。2025年度の正規従業員365名のうち女性比率は14.0%、男女の賃金の差異は全労働者で70.5%（正規雇用労働者71.9%）であり、差異の縮小に向けた取り組みを進めていきます。管理職に占める女性比率は4.5%（2025年度・海外出向中を含む）、障がい者の実雇用率は0.75%です（各年6月1日時点）。

正規従業員 女性比率
14.0%
正規従業員365名（2025年度）

人権調査（SAQ）実施率
100%
グループ・2年連続

外部からの表彰

令和7年度「第42回岐阜県障がい児・者の教育と福祉振興大会並びに岐阜県特別支援学校PTA研修会」において、「働きたい！応援団 ぎふ」推進企業として表彰されました。

品質・お客様への責任

当社は「人命を預かる部品製造に携わっている」という意識を持ち、安全・品質の確保に努めています。お客様の健康と安全に関わる製品安全の確保はPEC CSRガイドライン「安全・品質」に明文化し、IATF 16949・ISO9001の認証のもと、設計審査・工程管理・トレーサビリティの仕組みで担保しています。本社のテストセンターはISO/IEC 17025の試験所認定（電気試験：ヒューズおよび過電流保護デバイス）を取得しています。

お客様の健康と安全を守る仕組み

情報提供 製品取扱説明書・ヒューズ選定基準資料により、正しい選定と安全な使用方法をお客様へ提供

緊急時対応 是正処置管理規定・不適合品管理規定に基づき、封じ込め→なぜなぜ分析→水平展開→有効性レビューの手順を規定

フィードバック収集 お客様監査（第三者監査）の受入、品質クレーム処理要領に基づく不具合対応、市場返却品の調査・解析

PEC CSRガイドライン「安全・品質」（抜粋）

- 1 消費者・顧客ニーズに応える製品・サービスの提供 - 高い品質意識と真摯な行動によって提供しつづけます
- 2 安全・品質ガバナンスの徹底 - 安全・品質法規等を満たした製品・サービスを生産・提供します
- 3 安全・品質確保 - 「人命を預かる部品製造に携わっている」という意識を持ち、安全・品質確保に努めます

リコール発生件数

0件
5年連続

認証

IATF 16949 / ISO9001
品質MS + ISO/IEC 17025試験所認定

地域社会への貢献

当社は一企業市民として、地域貢献活動を通じた人材育成、環境保全・美化、災害対策に取り組んでいます。2025年度の社会貢献活動の実施件数は50件でした。ものづくり人材の育成では、地元の小中学校・高等学校への物品寄贈のほか、学生フォーミュラ大会に参加するチームへのヒューズの無償支援や、大会出場車両の本社工場での展示を通じた従業員と学生の交流を行っています。

また、本社工場前庭「PEC GARDEN」を大垣市の災害時等協力事業所等登録制度に登録し、災害時における支援物資置き場や一時避難所として活用できるようにしています。また、従業員によるボランティア清掃活動を毎年継続して実施するとともに、大垣市の祭りでの清掃活動にも参加し、地域の環境保全・美化に取り組んでいます。2025年度の寄付金額は6,283千円でした（2024年度：2,132千円。2025年度は販売累計700億本記念の寄付を含む）。

社会貢献活動 実施件数

50件
2025年度（前年度47件）

03

ETHICS / GOVERNANCE

第3章 倫理・ガバナンス

コーポレートガバナンス / 腐敗防止 / 内部通報 / 公正な競争 / 情報セキュリティ / BCP

方針

私たちは、コンプライアンスを広く「社会的責任」と捉えています。CSRガイドラインにおいて、法令の遵守、競争法の遵守、腐敗防止、資金洗浄（マネー・ローンダリング）の防止、利益相反の禁止、機密情報の管理・保護、通報者保護、輸出入管理、知的財産の保護を定め、役員及び従業員が法令や社会規範を遵守することはもちろん、社内諸規定に則った業務遂行を徹底しています。あわせて、不正会計・横領等の不正行為を一切禁止しています。これらの倫理に関する方針は、当社の全事業所および全役員・全従業員に適用し、グループ会社にも展開しています。方針違反に対しては就業規則の懲戒規定に基づき厳正に対処し、方針は企画管理本部を責任部署として定期的に見直しています。

PEC CSRガイドライン「コンプライアンス」- 9項目

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1 法令の遵守 | 2 競争法の遵守 |
| 3 腐敗防止（贈答・接待・金銭授受の禁止） | 4 資金洗浄の防止 |
| 5 利益相反の禁止 | 6 機密情報の管理・保護 |
| 7 通報者保護 | 8 輸出入管理 |
| 9 知的財産の保護 | |

コーポレートガバナンス

当社は、持続的な企業価値の向上のためのガバナンス充実と内部統制の整備に努めています。取締役会をはじめとする経営体制のもと、適正かつ迅速な意思決定と業務執行の監督を行っており、コーポレートガバナンスは企画管理本部が責任部署として推進しています。取締役は株主総会の決議により選任し（指名委員会等は非設置）、取締役会の実効性評価と役員へのサステナビリティ研修・情報提供により、経営層の監督機能と知見の向上を図っています。

取締役

6名

監査役

1名

執行役員

2名

※2025年度末時点（取締役会は年5回・P32）

腐敗防止

政治献金・寄付等は各国・地域の法令に基づき実施し、政治・行政と透明かつ公正な関係づくりに努めています。なお、2024年度・2025年度の政治献金の実績はありません。不当な利益・優遇措置の取得・維持を目的として、ビジネスパートナーに対する接待・贈答・金銭の授受・供与は行いません。接待・贈答等の支出については、交際費・会議申請書による事前申請と承認の手続きを定め、支出の透明性を確保しています。2026年8月には、購買・営業・海外取引・経理等9つの業務場面对象とする腐敗防止リスク評価を実施しました（年1回見直し）。既存の稟議制度・複数社見積・研修等により残存リスクは低と評価し、海外赴任前研修への腐敗防止教育の追加を2026年度下期に計画しています。

コンプライアンスに関する教育として、弁護士を講師とするコンプライアンス研修を毎年実施しているほか、SDGsに関する勉強会や社内諸規定の読み合わせを行っています。腐敗行為・贈収賄の防止も研修テーマに位置づけ、受講記録を管理しています。

弁護士によるコンプライアンス研修 - 年度別テーマ

2023	セクシュアルハラスメント	2024	パワーハラスメント
2025	コンプライアンス全体（法令遵守）	2026	過剰接待・不当要求

重大なコンプライアンス違反

0件

5年連続（グループ）

反競争的行為による法的措置

0件

5年連続（グループ）

内部通報制度

PECホールディングスおよび太平洋精工は、公益通報者保護法に則った通報窓口を設置しています。通報の対象は法令違反行為・社内規則の違反行為・非倫理的行為・人権侵害行為で、役員・従業員（嘱託・スタッフを含む）・派遣労働者のほか退職後1年以内の役職員等も、電話・電子メール・書面（所定のフォーム）により匿名でも通報できます。通報を理由とする不利益な取扱いを行わず、確認された場合は懲戒処分を含む対応を行い、処理終了後も必要に応じてフォローアップします。このほか、お客様（営業・品質）、お取引先様（購買）、地域社会（総務）の窓口でご意見・苦情を受け付けています。

公正な競争

各国・地域の競争法を遵守し、私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合等）、不公正な取引方法、優越的地位の乱用などの行為を行いません。重大なコンプライアンス違反件数、反競争的行為により法的措置を受けた件数は、いずれも5年連続で0件です。

リスクマネジメント・事業継続

事業継続計画書（BCP・2018年初版、2023年12月改訂）を策定し、大規模地震・感染症・風水害・サイバーリスクの4つの脅威に備えています。人命を第一に、従業員と家族の安全確保・地域の復旧への貢献・早期の事業再開を基本方針とし、BCM責任者（代表取締役社長）のもと、防災訓練・災害対策模擬訓練で抽出された課題を計画の改善につなげています。

目標復旧時間（南海トラフ巨大地震・震度6強を想定）

6時間以内 安否確認	24時間以内 顧客・協力会社への第一報
48時間以内 継続戦略の決定	72時間以内 地域の復旧支援
2週間以内に生産開始・1か月以内に顧客供給（現地復旧／海外拠点での代替生産等の戦略を使い分け）	

情報セキュリティ

2024年に改訂した情報セキュリティポリシーおよび情報セキュリティ規定を定め、個人情報保護法等の法令遵守とあわせて、個人情報や機密情報の漏洩防止に努めています。情報セキュリティリスクの評価としては、自動車産業サイバーセキュリティガイドラインに基づくチェックシートによる自己評価を年1回（毎年1月）実施し、その結果をもとにUTMの更新等の対策を講じています。業務上開示を受けた知的財産や技術等の情報については機密保持契約を締結し、全ての役員及び従業員が情報の適切な取扱い・管理を行っています。なお、2025年度の情報セキュリティインシデントは1件で、重大な情報漏洩・個人情報漏洩はありませんでした（P32）。

主な対策

- 従業員への情報セキュリティ教育の実施
- UTM（統合脅威管理装置）の導入・更新などの技術的対策
- 内部監査によるルール遵守状況の確認
- 自動車産業サイバーセキュリティガイドラインに基づくチェックシートでの自己評価

方針

当社は、サプライチェーン全体で環境・社会に配慮した調達を進めるため、購買方針を定め、お取引先様に対して環境保全（温室効果ガス削減・化学物質管理等）、人権の尊重・適正な労働条件の確保、法令遵守等への協力を求めています。CSRガイドラインもお取引先様へ展開し、当社のサステナビリティに関する考え方の共有を図っています。目標として、**主要なお取引先様の購買方針受領・確認率100%の維持**を掲げるとともに、**2026年度までに対象となるお取引先様の100%からCSRガイドラインの受領確認を得て、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**ことを定量目標としています。購買方針は購買部門を責任部署として毎年見直しを行っています。

PEC CSRガイドライン「責任ある調達・責任ある鉱物調達」（全文）

人権・環境等の社会問題を引き起こす原因となりうる鉱物資源（紛争鉱物（錫・タンタル・タンゲステン・金）及びコバルト等）の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行うこととし、懸念がある鉱物の使用がある場合は不使用に向けた取り組みを実施します。

購買方針の展開と確認

2025年度は、お取引先様へ購買方針を展開し、受領書により内容の確認をいただくとともに、方針への適合状況の確認を実施しました。品質面では、協力会社品質保証マニュアルに基づき、お取引先様の品質管理体制の維持・向上を支援しています。また、グループ会社を含む人権調査（SAQ）を実施し、サプライチェーン上の人権リスクの把握に努めています。お取引先様の評価・監査は、事前のサステナビリティリスク分析により対象を定めており、2025年度は対象のお取引先様の100%がサステナビリティ評価（SAQ等）を受け、1社に対して是正措置・能力育成の支援を実施しました。現地（オンサイト）監査は今後計画的に広げていきます。

化学物質の管理（REACH等への対応）

製品に含有される化学物質については、購買管理規定「法令への適合」に基づく社内規定の体系により管理しています。あわせて、欧州REACH規則等の要求事項に対するお取引先様の対応状況を調査票に基づき評価・確認し、禁止物質の不使用と含有化学物質情報の適切な伝達をサプライチェーン全体で担保しています。

購買管理規定「法令への適合」（要旨）

- 1 製品・製造工程に使用される全ての購買品について、環境負荷物質管理規定（PES-02-04）で使用を禁止する全ての物質を使用していないことを確実にする
- 2 上記は検査・試験管理規定（PES-10-01）5.7項に定められた手順に従って検証する
- 3 購買時にはリスクアセスメント管理規定および環境運用監視測定規定（EM-451-01）に従って必要な対応を確認し、特記のない事項は各法令に従う

お取引先様との主な取り組み

- 購買方針の展開と受領確認・適合状況の確認
- 協力会社品質保証マニュアルに基づく品質支援
- 人権調査（SAQ）によるリスク把握
- REACH等の含有化学物質調査
- 紛争鉱物調査（CMRT）

公正な取引

お取引先様との対等・公平な関係のもと、下請代金支払遅延等防止法（下請法、2026年1月より「中小受託取引適正化法（取適法）」に改正）をはじめとする取引関連法令を遵守し、適正な取引を行っています。調達部門の従業員に対しては、2024年度に下請法、2025年度に下請法・取適法に関する社内教育を実施し（受講率100%）、法改正への対応を含めて適正取引の徹底を図っています。

持続可能な調達の目標（定性目的と定量目標）

定性目的	指標	基準	目標
購買方針とCSRガイドラインを展開し、受領確認を継続する	購買方針の受領確認率	100%（2025）	毎年度 100%
3TG・コバルトについて紛争・人権侵害に及ぼさない調達を行う	紛争鉱物調査（CMRT）回答率	100%（2025）	2027年度 100%
お取引先の人権・労働慣行を自己評価（SAQ）で把握し、改善を求める	SAQ実施社数	50社（2025）	2030年度 62社
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	当該条項を含む契約の割合	89%（2025）	2026年度 100%
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・監査を受けたお取引先の割合	0%（2025）	2030年度 80%
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	100%（2025）	2027年度以降継続 100%
温室効果ガスの排出量や削減の取り組みを、お取引先選定の判断材料に加える	選定基準への組み込み	選定表完成（2025）	2030年度 選定基準に明記
お取引先と協力して排出量の削減に取り組む	協働の取り組み件数	1件（2025）	2030年度 5件
主要なお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お取引先数	38社（2025）	2030年度 52社

※「評価・監査を受けたお取引先の割合」は当社または第三者による評価・現地（オンサイト）監査を対象とし、SAQによる自己評価（SAQ実施社数）を含みません。

責任ある鉱物調達

人権・環境等の社会問題を引き起こす原因となりうる鉱物資源（紛争鉱物であるスズ・タンタル・タングステン・金、およびコバルト等）については、CSRガイドラインに調達方針を定め、地域社会への影響を考慮した調達活動を行っています。

具体的には、業界標準の調査様式であるCMRT（紛争鉱物報告テンプレート）を用いたお取引先様への紛争鉱物調査を実施し、製錬所情報の把握に努めるとともに、当社としての調査結果をお客様からの要請に応じて報告しています。懸念がある鉱物の使用が確認された場合は、不使用に向けた取り組みを実施します。

スズ
Sn

タンタル
Ta

タングステ
ン
W

金
Au

コバルト
Co

項目	単位	対象範囲	2023年度	2024年度	2025年度
C02排出量	t-C02	グループ	11,339	9,750	9,202
うちスコープ1	t-C02	グループ	989	1,164	1,241
うちスコープ2	t-C02	グループ	10,350	8,586	7,961
C02排出量（スコープ3）	t-C02	単体	75,522	101,315	111,823
C02排出量（国内）	t-C02	単体	7,637	5,355	4,829
C02排出量原単位（売上高あたり・国内）	t-C02/億円	単体	30.4	20.0	18.0
総エネルギー使用量	GJ	グループ	249,934	185,416	179,316
エネルギー使用量原単位（売上高あたり）	GJ/億円	グループ	995.7	691.8	669.1
再生可能エネルギー総使用量	GWh	グループ	2.0	12.0	13.4
再生可能エネルギー導入比率	%	グループ	7	39	42
水使用量（国内）	千m ³	単体	727	680	477
うちリサイクル・再利用した水量	千m ³	単体	16	16	18
水使用量（グループ）	千m ³	グループ	-	-	496
原材料投入量（金属材料）	t	グループ	49,940	8,001	8,144
原材料投入量（有機・無機材料）	t	グループ	1,470	22,279	25,721
廃棄物排出量	t	単体	137	166	159
廃棄物排出量（グループ）	t	グループ	-	-	6,584
うち埋立処分量	t	単体	0	0	0
リサイクル率	%	単体	95	95	95
リサイクル率（グループ・暫定）	%	グループ	-	-	96.0
VOC排出量	t	単体	0	0	0
PRTR対象化学物質の排出量・移動量	t	単体	0.2	0.2	0.2
環境汚染件数	件	グループ	0	0	0

※スコープ1は燃料の使用など自社による直接排出、スコープ2は購入した電力等の使用に伴う間接排出を指します。スコープ3は単体を対象に主要カテゴリで算定し、2025年度の内訳（t-C02）はカテゴリ1（購入した製品・サービス）98,486、2（資本財）6,662、3（燃料・エネルギー関連）1,414、4（輸送・配送 上流）4,941、5（廃棄物）109、6（出張）0.07、7（通勤）211です。カテゴリ9（輸送・配送 下流）・12（販売した製品の廃棄）は算定の結果、排出量0でした。スコープ3の一部カテゴリ（出張・通勤等）は2025年度に算定方式を変更したため、2024年度以前の値とは連続しません。 ※再生可能エネルギーには太陽光自家消費・太陽光PPA・C02フリー電力を含みます。 ※対象範囲の「単体」は太平洋精工株式会社、「グループ」はPECホールディングス株式会社およびグループ会社を指します。「-」は未集計または該当なしを表します。本データ集は直近3年（2023～2025年度）を掲載し、5年分の推移は管理表（ESGデータ集）で管理しています。 ※C02排出量の算定に用いた排出係数は、IDEA Ver. 3.51（産業技術総合研究所）に基づきます。 ※総エネルギー使用量の単位は集計元データの表記に基づきます。 ※「（グループ）」行の2025年度値は単体+PET（タイ）+PEM（メキシコ）の合算（PET・PEMは暦年2025集計）：水496千m³=477.0+14.4+4.4、廃棄物6,584t=159+2,220+4,205。リサイクル率（グループ）96.0%は拠点間の算定定義（有価物・サーマルの扱い）統一前の暫定値です。

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数（正規）	名	グループ	995	1,054	1,070
うち太平洋精工（単体）	名	単体	343	358	365
うち女性比率	%	単体	15.5	14.2	14.0
うち女性比率（グループ・暫定）	%	グループ	-	-	36.4
平均年齢	歳	単体	39.8	39.6	40.0
平均勤続年数	年	単体	13.9	13.6	13.8
離職率	%	単体	3.5	2.9	3.6
育児休業取得率（男性）	%	単体	70	86.6	100
育児休業取得・復帰率	%	単体	100	100	100
有給休暇取得率	%	単体	82.6	86.9	87.1
一人当たり月間平均残業時間	時間	単体	22.3	21.1	21.0
フレックスタイム制利用者数	名	単体	153	162	168
休業災害度数率	-	単体	0.90	1.64	0.80
参考：全国製造業（暦年）	-	-	1.29	1.30	1.33
休業災害強度率	-	単体	0	0.01	0.01
労働災害件数（実数）	件	単体	1	4	5
うちグループ（単体+PET+PEM）	件	グループ	-	-	9
業務上疾病件数	件	単体	0	0	0
労働損失日数	日	単体	0	15	19
うちグループ（単体+PET+PEM）	日	グループ	-	-	45
死亡事故件数	件	グループ	0	0	0
健康診断実施率	%	単体	100	100	100
有所見者の再検査実施率	%	単体	74.5	61.9	73.3

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
ストレスチェック実施者率	%	単体	97.8	99.0	98.4
一人当たり年間研修時間	時間	単体	4.48	7.73	6.5
うちグループ（加重平均）	時間	グループ	-	-	6.3
考課（業務・キャリア）を受けた従業員比率	%	単体	100	100	100
キャリアコンサルティング面談実施件数	件	単体	0	28	28
従業員数（非正規・嘱託等）	名	単体	45	48	58
派遣社員数	名	単体	156	185	170
新規採用者数	名	単体	46	37	27
うち女性	名	単体	5	2	4
育児休業取得率（女性）	%	単体	100	0	50
女性管理職比率	%	単体	2.9	5.1	4.5
障がい者雇用比率	%	単体	1.64	1.52	0.75
マイノリティ・社会的弱者に該当する従業員比率	%	単体	7.0	7.4	8.3
うち管理職	%	単体	0.3	0.9	1.3
高齢者再雇用在籍者数	名	単体	22	25	31
非正規社員の正社員登用数	名	単体	0	1	1
労働組合加入従業員比率	%	単体	100	100	100
生活賃金未満の従業員比率（派遣労働者含む）	%	単体	0	0	0
うちグループ（単体+PHD+PET+PEM）	%	グループ	-	-	15.7
生活賃金未満の直接雇用者の平均賃金格差率	%	単体	0	0	0
男女賃金の差異（全労働者）	%	単体	64.5	69.9	70.5
未是正の男女間賃金格差の平均額（正規雇用労働者）	円	単体	126,932	132,629	158,655
ワークエンゲイジメントスコア	点	グループ	2.41	2.39	2.46
人権調査（SAQ）実施率	%	グループ	0	100	100
リコール数	件	グループ	0	0	0
社会貢献活動実施件数	件	単体	50	47	50

※管理職比率は、部門・チームの責任者を母数として算出（海外出向中を含む）。 ※労働組合加入従業員比率は、正社員を母数として算出。 ※育児休業取得率は育児・介護休業法施行規則第71条の4第1号による。 ※ワークエンゲイジメントスコアは4点満点（PEJ・PHD合算）。 ※生活賃金はIDH認定評価手法（WageIndicator）の岐阜県ベンチマーク（下限推定値）により判定。海外拠点は現地ベンチマークで判定し、水準に満たない拠点は賃金改定計画により対応中。グループ比率15.7%は海外拠点を含む直接雇用1,067名に対する割合。 ※「（グループ）」行は単体+PET+PEMの2025年合算（女性比率はPEJ・PHD・PET正社員ベースの暫定値）。 ※従業員数は正規従業員の集計。 ※マイノリティ・社会的弱者比率は外国人・障がい者・60歳以上の割合。 ※男女間賃金格差の平均額は未是正の金額（正規雇用労働者）。 ※「単体」は太平洋精工（2025年度：正規365名・嘱託等58名・派遣170名）、「グループ」はPECホールディングスおよびグループ会社（同：正規1,070名）。

項目	単位	範囲	2023年度	2024年度	2025年度
取締役数	名	単体	4	6	6
うち社外取締役数	名	単体	0	0	0
監査役数	名	単体	1	1	1
執行役員数（取締役兼務を除く）	名	単体	2	1	2
取締役会開催数	回	単体	5	5	5
内部通報窓口への相談件数	件	単体	0	1	0
コンプライアンス研修受講率（ハラスメント研修を含む）	%	単体	98.5	100	99.2
情報セキュリティ教育受講率	%	単体	100	92	91
情報セキュリティインシデント件数	件	単体	1	2	1
購買方針の確認を実施したお取引先の割合	%	単体	–	–	100
紛争鉱物調査（CMRT）の回答率	%	対象先	70	80	100
サステナビリティ評価（SAQ等）を受けたお取引先の割合	%	対象先	0	0	100
現地（オンサイト）監査を受けたお取引先の割合	%	対象先	0	0	0
是正措置・能力育成に取り組んだお取引先数	社	対象先	3	1	1
環境・労働・人権の条項を含む契約の割合	%	対象先	0	0	89
持続可能な調達の研修を受けた調達部門従業員の割合	%	調達部門	0	100	100
政治献金	円	単体	0	0	0

※役員数は各年度末時点。監査役は社外監査役を含みません。取締役会は年5回開催しています。

※「対象先」＝事前のサステナビリティリスク分析により定めた対象お取引先（2025年度58社）。是正措置・能力育成は2023年度3社／57社、2024年度1社／57社、2025年度1社／58社。調達研修は2024年度：下請法、2025年度：下請法・取適法（グループ調達部門）。

項目	範囲	2021	2022	2023	2024	2025
重大なコンプライアンス違反件数	グループ	0	0	0	0	0
反競争的行為による法的措置件数	グループ	0	0	0	0	0

単位のない年表記は年度を表します。重大なコンプライアンス違反、反競争的行為による法的措置は、いずれも**5年連続で0件**です。

利用声明 (Statement of use)

太平洋精工株式会社は、2025年4月1日から2026年3月31日までの期間について、GRIスタンダードを参照して (with reference to the GRI Standards) 報告しています。

使用したGRI 1: GRI 1: 基礎 2021

適用セクター別スタンダード: 当社の業種に該当するものは現時点で公表されていません

番号	開示事項	掲載箇所
GRI 2: 一般開示事項 2021		
2-1	組織の詳細	P5
2-2	サステナビリティ報告の対象となる事業体	P3
2-3	報告期間、報告頻度、問い合わせ先	P3
2-4	情報の修正再記述	省略: 該当なし
2-5	外部保証	P3
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	P5・12・28
2-7	従業員	P5・31
2-8	従業員以外の労働者	P20・31
2-9	ガバナンス構造と構成	P26
2-10	最高ガバナンス機関の指名と選出	P26
2-11	最高ガバナンス機関の長	P4・5
2-12	インパクトのマネジメントの監督における役割	P11
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の委譲	P11
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	P3
2-15	利益相反	P26

番号	開示事項	掲載箇所
GRI 2: 一般開示事項 2021 (続き)		
2-16	重大な懸念事項の伝達	P27
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	P26
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P26
2-19	報酬方針	省略: 機密制約
2-20	報酬の決定プロセス	省略: 機密制約
2-21	年間報酬総額の比率	省略: 機密制約
2-22	持続可能な発展に関する戦略についての声明	P4
2-23	方針コミットメント	P8・13・19・26・28
2-24	方針コミットメントの定着	P8・11・19・26・28
2-25	負のインパクトの是正プロセス	P24・27
2-26	助言・懸念を提起するメカニズム	P27
2-27	法規制の遵守	P14・26・27・32
2-28	団体への加盟	P10
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	P10
2-30	労働協約	P22・31

掲載箇所のP番号は本レポートのページを示します。省略理由 — 「機密制約」: 当社は非上場企業であり、役員報酬に関する情報を非公開としているため。「該当なし」: 初回発行のため情報の修正再記述が存在しないため (2-4)。

番号	開示事項	掲載箇所
GRI 3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目を決定するプロセス	P9
3-2	マテリアルな項目のリスト	P9
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	P9・各章
GRI 201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	P5
201-2	気候変動による財務上の影響、リスクと機会	P16
GRI 202：市場での存在感 2016		
202-1	標準的新入社員給与の地域最低賃金に対する比率	P22・31
GRI 203：間接的な経済影響 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	P25
GRI 205：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	P26
205-2	腐敗防止の方針や手順に関する伝達と研修	P26
205-3	確認された腐敗事例と実施した措置	P26・32
GRI 206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為等により受けた法的措置	P27・32
GRI 301：原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	P14・30
301-2	使用したリサイクル材料	P17・30
301-3	再生利用された製品と梱包材	P17
GRI 302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	P14・30
302-3	エネルギー原単位	P30
302-4	エネルギー消費量の削減	P15
302-5	製品・サービスのエネルギー必要量の削減	P12・18

番号	開示事項	掲載箇所
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	P17
303-2	排水関連の影響のマネジメント	P17
303-3	取水	P17・30
303-4	排水	省略：情報不完全
303-5	水消費	P17・30
GRI 101：生物多様性 2024		
101-1	生物多様性の損失を止め回復させるための方針	P13・18
101-5	生物多様性へのインパクトがある場所	P18
GRI 305：大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出量（スコープ1）	P30
305-2	間接的なGHG排出量（スコープ2）	P30
305-3	その他の間接的なGHG排出量（スコープ3）	P15・30
305-4	GHG排出原単位	P30
305-5	GHG排出量の削減	P13・15
305-7	窒素酸化物、硫黄酸化物、その他の大気排出物	P18・30
GRI 306：廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の重大なインパクト	P17
306-2	廃棄物関連の重大なインパクトの管理	P17
306-3	発生した廃棄物	P17・30
306-4	処分以外に転換された廃棄物	P30
306-5	処分された廃棄物	P17・30
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準によりスクリーニングした新規サプライヤー	P28
308-2	サプライチェーンの負の環境インパクトと措置	P28

生物多様性は、GRI 304：生物多様性 2016 に代わり2026年1月1日に発効した GRI 101：生物多様性 2024 に基づき記載しています。「省略：情報不完全」は集計体制を整備中のためで、対応計画に基づき順次開示を拡充します。

番号	開示事項	掲載箇所
GRI 401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	P31
401-2	正社員に支給される手当	P22・23
401-3	育児休業	P23・31
GRI 402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	P22
GRI 403：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	P20
403-2	ハザードの特定、リスク評価、事故調査	P20
403-3	労働衛生サービス	P21
403-4	労働者の参加、協議、コミュニケーション	P20
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P20
403-6	労働者の健康増進	P21
403-7	労働安全衛生のインパクトの防止と軽減	P18・20
403-8	マネジメントシステムの対象となる労働者	P20
403-9	業務上の傷害	P20・31
403-10	業務上の疾病	P31
GRI 404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	P23・31
404-2	スキル向上・移行支援プログラム	P23
404-3	定期的なレビューを受けた従業員の割合	P23・31
GRI 405：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	P24・26・31・32
405-2	基本給と報酬の女性対男性比	P24・31

開示番号と開示事項の名称はGRIスタンダードに基づき作成しています。

番号	開示事項	掲載箇所
GRI 406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	P24・32
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	権利がリスクにさらされる事業所・サプライヤー	P22・28
GRI 408：児童労働 2016		
408-1	児童労働の著しいリスクがある事業所・サプライヤー	P19・28
GRI 409：強制労働 2016		
409-1	強制労働の著しいリスクがある事業所・サプライヤー	P19・28
GRI 412：人権アセスメント 2016		
412-1	人権レビュー・インパクト評価の対象とした事業所	P24
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P24・32
GRI 413：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等を実施した事業所	P25
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準によりスクリーニングした新規サプライヤー	P28
414-2	サプライチェーンの負の社会的インパクトと措置	P28
GRI 415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	P26・32
GRI 416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品・サービスの安全衛生インパクトの評価	P25
416-2	安全衛生インパクトに関する違反事例	P25・31
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングの要求事項	P18・28
GRI 418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシー侵害・データ喪失の不服申立	P27・32



太平洋精工株式会社

〒503-0981 岐阜県大垣市桜町450 TEL 0584-91-3131（代）

<https://www.pecj.co.jp/>