

# 社会

## グループ人権方針

当社グループは「今までにない新しい発想は多様な価値観によって生み出される」という考えのもと、人財の多様性を尊重し、世界中の国や地域で事業活動を行ううえでの人権に関する考え方を明確にするため、「グループ行動指針」に基づき

「グループ人権方針」を制定しました。

グループ人権方針の全文など詳細は当社ウェブサイトをご覧ください  
<https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/human-right/>



## 人権マネジメント体制

当社グループの取り組むべきマテリアリティの一つとして、「人権尊重」を掲げ取り組んでいます。抽出された人権リスクについては、リスクマネジメント委員会にて取り上げ関連部門と連携し、対応策の計画や実施を行っています。

法令や内部規定違反などの不正行為に関しては早期発見に向け、公益通報制度を導入しています。国内外の全従業員（関係会社および派遣社員を含む）を対象に、統一された内部の通報窓口のほか、顧問弁護士に直接相談できる社外の通報窓口

を設置し運用しています。

通報窓口の認知度・理解度向上を図るため、社内イントラネットのトップページに通報窓口・対応フローの記載、新規入社者にはポケットタイプのリーフレットを配布しています。また、法令違反や企業倫理に反する事象が発生した場合には「企業倫理委員会」の開催を通じて速やかに対応します。

なお、2024年度の公益通報制度は2件となっており、すべて適切に対応しています。

## 人権デューデリジェンスプロセスの実行

当社グループは、人権への負の影響を及ぼすリスクを把握・評価し、その取り組みの効果を検証・改善するため、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。運用にあたっては、適宜見直し・改善を図り、人権尊重のための取り組みの強化に努めていきます。



## 社員への取り組み

当社グループは、すべての事業活動をはじめ製品、部品、資材等の使用、廃棄に至るすべてのプロセスにおいて人の安全、健康の確保を最優先し、すべての社員が安心して働ける職場環境の構築に努めます。そのため、人権やコンプライアンスに対する理解・意識状況の把握を目的に、eラーニングによる教育やアンケートを毎年実施しています。人権侵害の

有無やコンプライアンスの徹底のための課題を把握し、社員の啓発活動や研修などに反映させています。

2024年度は、国内外の全従業員（関係会社および派遣社員を含む）に研修を実施しました。設問の正解率が8割に満たない場合は再受講とし、理解浸透を図っています。

## サプライヤーへの取り組み

持続可能な社会の実現のためには、当社グループだけではなく、サプライチェーン全体で社会からの要請に応える必要があります。このことを取引先様と一緒に取り組むこととしています。「PILLAR 調達基本方針」のもと、取引先様に向けたガイドラインとして、「PILLAR CSR調達ガイドライン」を策定しました。

毎年度実施しているCSR調達アンケートにおいて、「人権」に関する質問を常設し、各取引先の取り組み状況をフォローしています。今後も継続的なサプライヤーへのアンケート実施や対話を通して、サプライチェーン全体での人権リスク低減に努めます。

# 人的資本(人財戦略)

## 人事基本方針～長期経営ビジョンに基づいた組織・人財像について

当社グループは、持続可能で豊かな社会の実現に貢献してきました。そのような社会の実現のためには、人財の活躍が欠かせません。そのために、人財を最も重要な経営資本と位置付け、「人財ビジョン」を次のように定義しています。これは2030年時点で達成したい組織文化・人財像を定義

したものです。人事部門は、この達成したい姿が『従業員のありたい姿』になっていくように、経営と従業員の間で、種々の施策を実行していくことが長期的かつ重要なミッションと考えています。

### 経営戦略と連動した人財ビジョン～ヒト・組織のありたい姿に向けた取り組み～

目指す組織文化

- 創業の精神を原点に、グローバル目線で、事業を通じて社会貢献がより広範にできる方策を考え続けられる組織
- 個別最適の考えを捨て、常に全体最適を念頭に、自由闊達に、創造的に議論ができる組織
- ダイバーシティを積極的に進め、さまざまな考え方や視点が受け入れられる組織
- 多様性に富んだ発想とチャレンジ精神で、競合を上回るイノベーション(変革)を起こせる組織
- 意欲の高い人財が、人間的・能力的に成長できる機会を与えられる組織
- チームの融和を大切にしながら、高い能力を発揮し、結果を出した人が評価される組織

求める人財像

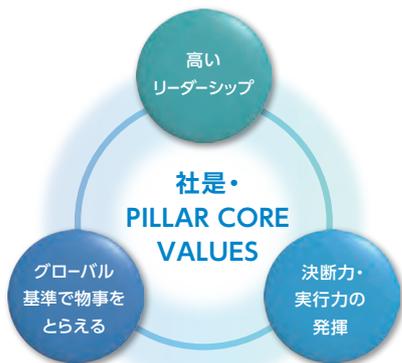
- 社是・PILLAR CORE VALUESを行動指針とし、自ら困難や課題に立ち向かい、愚直に物事を成し遂げられる人
- 高い目標における自部門と自身の役割を自ら見出し、チーム全体の当事者意識・問題意識・危機意識を高められる人
- 業務を通して、高い志と夢を持てる人
- 何事にも強い好奇心を持って成長し続け、過去に囚われず、新たな挑戦をし続けられる人
- 常に先を見据え、今やらなければいけない課題を明らかにし、リーダーシップを発揮して、チームをゴール(課題解決)まで引っ張っていきける人

## 人財育成方針／社内環境整備方針について

当社グループでは『社是・PILLAR CORE VALUESを正しく理解し、グローバル基準で物事をとらえ、高いリーダーシップ・決断力・実行力を発揮できる人財を育てていく』を人財育成方針としています。また、『多様な経験・知見を持つ人財が、

その個性を発揮しながら活躍でき、かつ安心して健やかに働くことができる職場環境づくり』を社内環境整備方針とし、各施策を実行しています。

### ● 人財育成方針



### ● 社内環境整備方針



## 中期経営計画「One2025」における人財戦略

中期経営計画のもと、さらなる成長には経営戦略と人財戦略の連動性を、より高めることが不可欠です。すなわち経営目標達成のために、「どのような人財を、いつまでに、どの程度必要になるか」といった人財ポートフォリオを構築し、その実現に向けた採用や教育を行うことが重要になります。

こうした人的資本政策を正しく機能させるために、経営戦略と人財戦略の連動性を常にウォッチし人事施策に反映していきます。2024年度はすべてのKPIで改善することができました。中期経営計画の達成に向けて、環境変化も加味しながら着実にマイルストーンを刻み、働きがいと働きやすさを実感できるように人的資本への投資を進めます。

### ▶ 多様な人財の確保

当社グループは、中期経営計画において新規拠点の開設など、国内や海外でのビジネス拡大を急ピッチで進めています。CLEAN(クリーン)な地球環境の実現や最先端を切り拓くFRONTIER(新分野)への挑戦のために、次世代電池や水素など新技術への対応を進め、大学などへの派遣や共同研究も積極的に行っています。多様な人財の確保が新たなアイデア創出の基盤になると考え、それに向けた人財確保と環境整備をこれからも加速していきます。

### ▶ プロフェッショナル人財/グローバル人財の育成

当社グループが組織力を高めていくためには、個々の領域においてその道のプロフェッショナルが存在し、彼らがまた最新の知見を吸収しながら好奇心と向上心をもって成長していくことが非常に重要です。当社グループでは、専門スキルの習得や自己学習を支援するための教育体系や、専門資格保有者への資格手当の拡充などさまざまな施策を実施しています。近年では、将来のデジタル技術競争力を高めるためにAIやITに関連する資格手当を拡充し、資格取得者も着実に増加しています。

また、経営戦略の一つである「グローバル競争力の強化」を支える人財の育成も重要なテーマであり、異文化理解に裏打

### ▶ 変革風土の醸成

私たちの目指す変革風土とは、「社員一人ひとりが自律的にチャレンジし、物事を変革していく組織文化」を意味します。しかしそれが社員の健康や私生活を犠牲にするものであれば意味がありません。社員のチャレンジを後押しするためにもこれまで以上に社員の健康や私生活の充実を支援する企業を目指し、健康経営やワークライフバランス施策(残業時間の削減、連続休日の取得推進など)を進めています。

また、社員が自らのキャリアを自律的に考え、実現し、成長で

STRATEGY		KPI
人財戦略		
持続的組織成長を支える多様な人財	多様な人財確保施策の実施	新規雇用に占める女性の割合(単体)
	リーダーシップ・マネジメント力向上	1人あたり人財育成投資額(単体)
	タレントマネジメント	グローバル人財数(全法人)*
	エンゲージメントの向上	二次検診受診率(単体) エンゲージメントスコア(単体)
	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)	女性管理職比率(単体) 男性の育児休業取得率(単体)

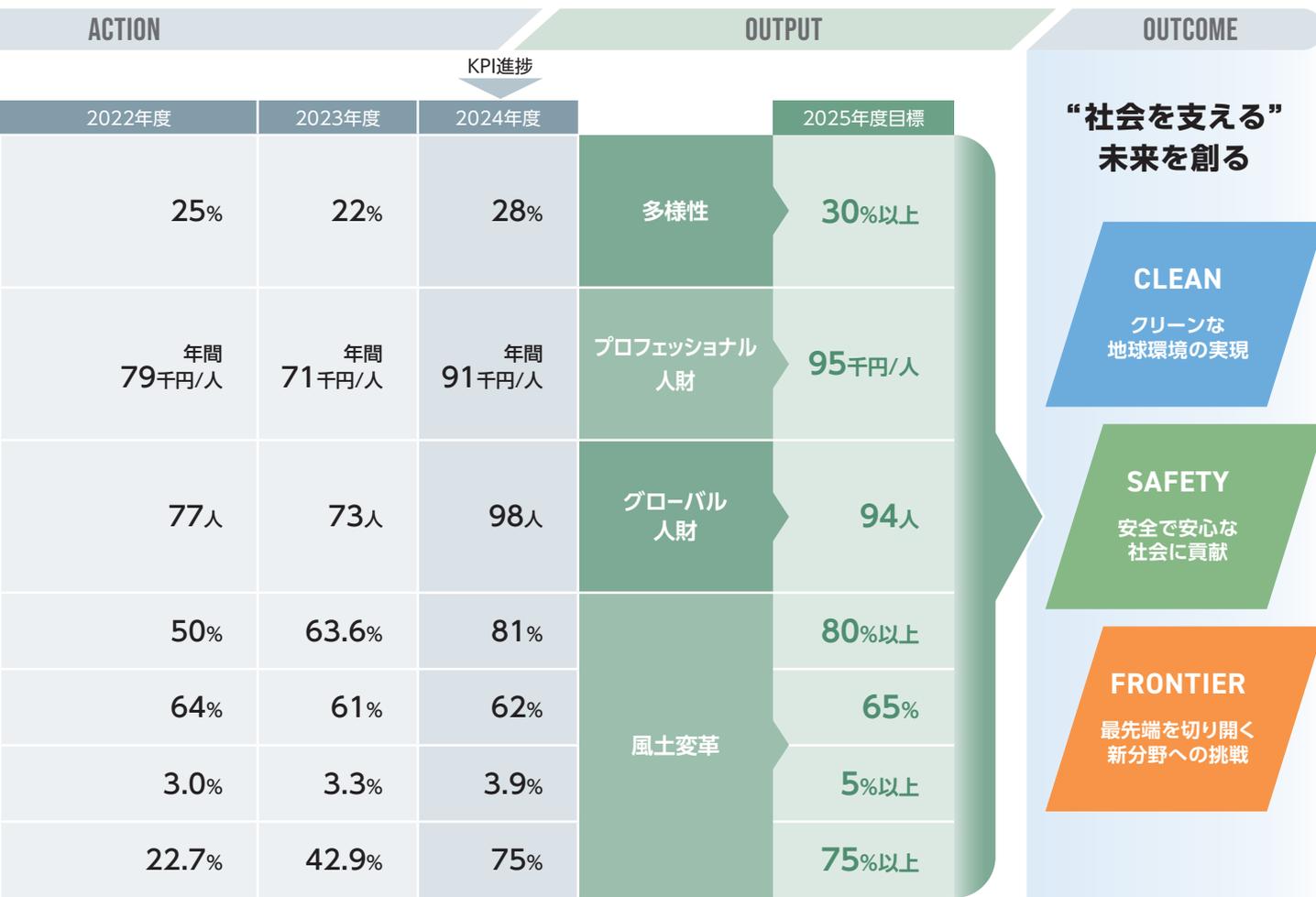
ちされた高いコミュニケーション力を持つ社員の確保を進めています。語学、リスク管理、異文化マネジメントなどは、実際に海外で経験しないと身につかないものであり、海外拠点との計画的な人事ローテーションの機会をより増やしていきたいと考えています。同時に、ナショナルスタッフのマネジメント層への登用も戦略的に進めます。

きる環境を整備すべく、人事制度の見直しに着手しています。現行制度の問題点を洗い出し、解決に向けて議論を重ねています。多様な人財がその道を究めていくとともに組織も成長していけるよう、人事の仕組みをアップデートしていきます。

人財マネジメントへの取り組み

<https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/hr-management/>





※グローバル人財数=海外拠点でのマネジメント経験者数(人事ローテーションを主とした海外拠点経験者数+ナショナルスタッフからのマネジメント層への登用者数)  
 ※エンゲージメントスコア=従業員エンゲージメントサーベイにおける「貢献意欲」「やりがい」「誇り」のポジティブ回答比率

TOPICS

アルムナイ・リファラル採用

当社グループの持続的な成長・発展のためには、当社の理念や事業をよく理解する社員と、ベクトルの一致した組織力の両面が不可欠です。当社では、過去に当社グループ社員として勤務した方を再び当社の仲間として迎え入れる仕組み(アルムナイ採用)や、当社グループ社員に採用候補者(友人・知人等)を紹介してもらうリファラル採用を導入しています。2年前の導入以降、既に13名がリファラルで入社し、当社グループで活躍しています。

HPにアルムナイ・リファラル採用のページを開設しています。

<https://www.pillar.jp/>



## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

多様性を最大限に活かすことで、新たな価値創造とイノベーションを促進し公平な職場環境の実現を目指して、ダイバーシティの推進に力を入れています。

当社では、グループ全体での意識醸成とダイバーシティ経営の推進を目的に、継続的にダイバーシティ&インクルージョン研修を実施しています。2024年度は管理職を対象とした「エクイティ入門eラーニング」を実施しました。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの基礎知識から、エクイティ(公平)の重要性、マジョリティ・マイノリティの関係性、不均衡への気づき、実践の3ステップ(違いに気づく・相手の立場に立つ・行動する)を学ぶ研修を実施しました。今まで以上に女性が活躍できる機会の創出や、外国籍人財の積極登用による異なる価値観から生まれるアイデアを活かした新製品開発、障がい者が活躍できる社内体制の整備など、これからも多様性を尊重し、企

業の持続的な成長を目指します。

2024年度の女性管理職比率は3.9%となりました。2025年度に5%、2030年度には10%にすることを目指し、女性がさらに活躍できる機会の創出を実現していきます。その実現に向けて、女性がさらに活躍できる機会の創出を進めており、女性リーダー候補者を対象としたリーダーシップ研修やキャリア形成支援プログラムへの参加を促進しています。また、男性の育児参画支援をするための育児休業取得にかかわる施策に取り組んでおり、2024年度の男性の育児休業取得率は75.0%となりました。これからもeラーニングなどによる制度周知を図り、育児に理解のある職場環境を醸成していきます。

ダイバーシティ経営方針など詳細は当社ウェブサイトをご覧ください  
<https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/diversity/>



## 女性座談会

ダイバーシティ経営を推進し、多様な社員の活躍を目指す取り組みの一環として、社外取締役の小林京子氏と、女性社員の座談会を実施しました。この取り組みを通じて、女性の役員とともに現状の課題や悩みを共有し、どのように対処できるかを考えることで、今後のキャリアプランを描きかけとすることを図りました。

座談会では、家事や育児、会社の体制、キャリアや能力開発について、取締役自身の経験を交えた率直な意見交換が行われました。例えば、「授業参観等の学校行事に対応するため、時間単位の有給休暇制度があれば嬉しい」といった意見は、2024年に制度化し運用を開始しました。

会社と社員の対話を通じた意思疎通の機会は、双方の気づきにより新しい制度のヒントや従業員エンゲージメントの

向上につながると考えており、今後も対話の機会を作っていきます。



## 「健康経営優良法人2025」の認定

多様な人財が安心して健やかに働くことで組織の活性化や持続的な企業価値向上を実現するために「健康経営宣言」を策定しています。従業員およびその家族が自ら健康意識を高め、心身ともに健やかに働くことを目指し、健康経営推進体制の構築、メンタルヘルスクエアや二次健康診断、ワークライフバランスなどの施策を充実してきました。このような取り組みが評価され、当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度において「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んで

いる法人」として3年連続で、大規模法人部門の「健康経営優良法人2025」に認定されました。



## グローバルな健康問題に関する取り組み

当社では、グローバル展開の進展に伴い、海外勤務者の健康管理体制を強化しています。赴任者に対しては、赴任前健康診断の実施に加え、渡航先の感染症リスクに応じた予防接種、健康リスクへの理解を深めるための健康教育を実施しています。赴任中も、最低年1回の健康診断の受診および、その結果を総

務人事部長へ報告する体制を整えており、継続的な健康状態の把握と早期対応を可能にしています。これらの施策は帯同する家族にも適用され、費用はすべて会社が負担しています。従業員とその家族の安心・安全を包括的に支援することで、海外勤務環境の整備と企業の持続的成長を支えています。

## 労働安全衛生

当社では、社員の安全と健康は何物にも代えることのできない価値であると考え、安全で働きやすい職場環境確保のため、「グループ行動指針」において労働災害の撲滅を掲げ、関係法令はもとより、「安全衛生管理規程」「各種作業要領」等の社内ルールの遵守に努めています。

社員の安全確保や健康の保持推進に向けて安全衛生委員会を設置し、安全衛生に関する年間方針や活動計画を策定し、毎月1回委員会を開催しています。

そのほか、危険予知活動の継続実施や社長が現地に赴く工場巡視などを実施しています。また各工場にて「安全衛生ニュース」を発行し、誰もが目に付きやすい場所に設置することで、従業員の安全への意識を高めています。加えて、安全衛生委員が職場を巡視し、職場の危険度を評価しています。危険度の高い職場から優先的に起こり得る危険の原因を分析し、効果的な危険源対策を実施することで、労働災害の未然防止や再発防止につなげています。

## TOPICS

### VRを用いた危険体験教育の実施

当社では、VRを活用した危険体験教育を実施しています。現場作業に即した「ボール盤による巻き込まれ」や「電気盤での感電」などのプログラムに加え、誰にでも起こり得る「階段からの転落」などの体験も用意し、工場勤務者を対象に順次受講を進めています。

受講者からは、「現場の危険箇所について考えるきっかけになった」といった声も寄せられており、安全意識の向上につながっています。今後は座学だけでなく疑似体験などを通じて、安全衛生に対する社員全体の意識を高めていきます。



#### 2024年度の主な取り組み

- 拠点ごとの安全衛生活動
- 協力会社との安全会議
- 協力会社からの安全衛生リーフレット掲示
- 全員参加でのヒヤリハット抽出活動
- 管理職による安全訓話

#### 2024年度の目標と実績

休業災害/不休業災害

##### 2024年度 目標

0件

##### 2024年度 実績

休業災害 0件  
不休業災害 3件

## CSR調達推進

当社は、取引先との公正かつ透明性のある取引を継続し、購買活動を遂行するために、「調達基本方針」を定めて公正な事業活動の実現に努めています。

またESG関連投資やグローバル調達の拡大に照らし、企業とステークホルダー双方の重要な課題であるサプライチェーンマネジメントを取り巻く課題に対しても適切に対処していくため、環境、人権、品質、取引慣行、災害時の対応といったCSR調達基準をまとめたグループ調達方針「PILLAR CSR調達ガイドライン」を制定し、運用しています。特に紛争鉱物、基本的人権侵害といった社会問題については、サプライチェーンにおける重大な問題と認識し、懸念のある鉱物や繊維原材料は購入いたしません。

さらに、円滑な調達活動を行うためにサプライヤーエンゲージメントに関する施策として、「取引先方針説明会」「CSR調達アンケート」の実施や、新たな購買先との取引開始にあたって当社のグリーン調達方針への理解と賛同を確認する「受領証兼調査票」の発行・回収などを行うことでCSR調達を推進しています。

購買情報 (PILLAR調達基本方針)

<https://www.pillar.co.jp/ja/about/purchasing/>



### 調達基本方針

#### 1. コンプライアンス

国内外の関係する法令や社会規範を遵守します。

#### 2. 人権

人権尊重に基づいた企業活動を実践します。

#### 3. 環境保全

購買業務を通じて地球環境の保全に貢献します。

#### 4. 公平・公正な取引機会

国内外を問わず、自由競争の理念のもと公平・公正に機会を提供します。

#### 5. パートナーシップ

取引先様とは、相互繁栄の精神に基づき関係性の強化、信頼関係の構築に努めます。

#### 6. 安全衛生

災害防止、感染症対策に努めるとともに安心して働ける職場環境を築きます。

#### 7. 反社会的勢力の排除

反社会的勢力および団体とは一切関わりません。

PILLAR CSR調達ガイドライン

<https://media.nippon-pillar.com/assets/pdf/b072238a7ac043a30a81c3b29f14d9201bd3cddb.pdf>



## 取引先方針説明会

当社は、毎年期初に「取引先方針説明会」を開催しています。2024年度の参加企業は、直接材の取引先を主とした74社でした。説明会では、調達方針の説明や各事業の取り

組みなどの事業に関する情報発信のみならず、情報セキュリティやカーボンニュートラルなどに関する情報の共有も行き、社会課題対応への働きかけを行っています。

## CSR調達アンケート

取引先のCSR活動体制や法令遵守、人権や環境保全に関する状況を把握するため、CSR調達アンケートを毎年実施しています。2023年度は取引金額の約95%にあたる主要な取引先109社(回収率100%)を対象としましたが、2024年度は全取引先の577社を対象とする大規模アンケートを実施しました。取引金額に関わらない調査のため、アンケートの回収

企業数は477社(回収率83%)でした。

アンケート結果は分析と評価を実施し、取引先全体の取り組みの底上げと得点率の低い企業の削減に取り組みます。特に改善が必要と判断した取引先については、個別の訪問打合せを実施し改善を支援します。

## パートナーシップ構築宣言

「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、内閣府・経産省・中小企業庁が推進する「パートナーシップ構築宣言」を2024年5月に公表しました。



## 社会貢献活動

持続可能な社会の実現に向けて、未来を見据えた社会貢献活動を推進しています。地域社会との連携や環境への配慮、次世代への支援を通じて、企業としての責任を果たしながら、社会とともに歩む姿勢を大切にしています。

### ▶ 地域スポーツ振興への支援

#### マラソン大会への協賛(三田国際マスターズ・福知山・丹波篠山ABC)

当社では、CSR(企業の社会的責任)活動および健康経営の一環として、地域社会との交流と社員の健康増進を目的に、マラソン大会への協賛を積極的に行っています。

2024年度には、三田国際マスターズ・福知山・丹波篠山ABCの3大会に協賛を実施しました。これらの大会においては、PILLARグループの社員がランナーとして参加するほか、ボランティア活動にも従事し、大会運営への協力を行いました。また、各大会会場においてはPILLARブースを出展し、地域住民の皆様との交流の場を設けることで、地域社会とのつながりを深めるとともに、大会の盛り上げに貢献することができました。

今後も当社は、地域社会との共生および社員の健康増進を目指し、CSR活動および健康経営の取り組みを継続していきます。



### ▶ 国際貢献

#### 「古着deワクチン」への参加などの寄付活動

当社は、資源の有効活用と国際貢献を目的として、不用品回収プロジェクト「古着deワクチン」に参加し、不要となった制服や私服などの古着を寄付しました。これらの衣類は、ポリオワクチンの提供につながるほか、開発途上国の労働者や国内の障がい者雇用の創出にも貢献しています。

また、NPO法人を通じて、使用済み切手類や書籍の寄付も行い、資源循環型社会の形成に寄与しています。これらの活動を通じて、脱炭素社会の実現と持続可能な社会の構築に向けた取り組みを継続していきます。



### ▶ 地域貢献

#### 福知山公立大学 PILLAR Dining

当社は2025年4月より、福知山公立大学と同大学食堂のネーミングライツ(命名権)契約を締結し、食堂の名称は「PILLAR Dining」となりました。これに伴い、食堂内には当社のロゴ看板が設置されています。

本契約は、地域貢献活動の一環として地元大学を支援するとともに、当社のブランド認知度向上および地元学生の採用促進を目的としたものです。今後も当社は、地域とのつながりを大切にし、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めていきます。



### ▶ 次世代育成

#### 工場見学、インターンシップ受け入れ

三田工場・福知山事業所および九州工場では、定期的に工場見学の受け入れを実施しています。2024年度は約360名の学校関係者の方々にご来訪いただきました。通常の学校生活では目にする機会がない大型の射出成形機や免震装置などをご覧いただき、参加者の皆様からは高い関心と好評をいただいています。

工場見学の開催やインターンシップを実施することで、当社側もさまざまな気づきを得る機会となっています。



主な社会貢献活動は当社ウェブサイトをご覧ください

<https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/csr/>

