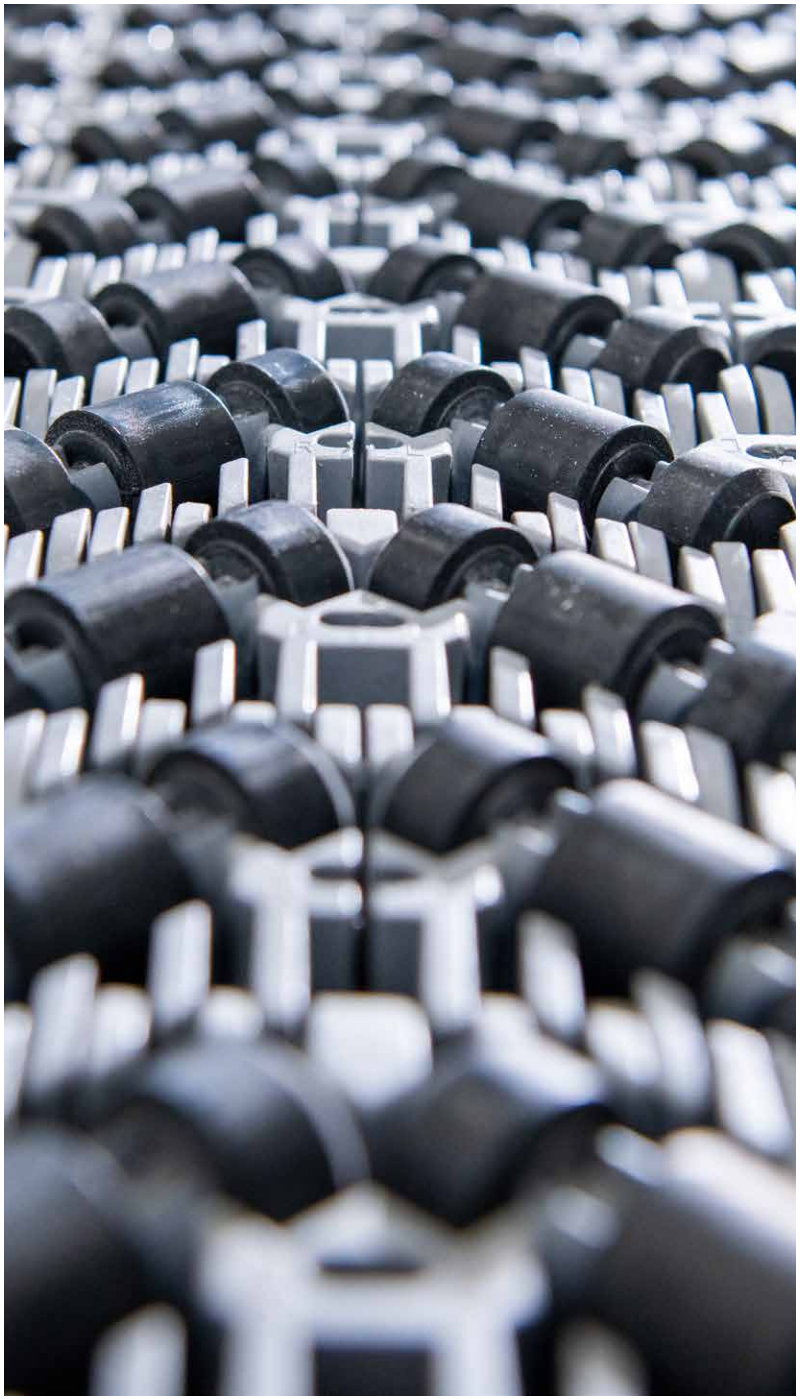


2025年 企業の社会的責任（CSR）報告書



目次

03 CEOからのメッセージ

04 イントラロックスについて

05 本報告書について

06 企業理念

07 CSRへの取り組み

09 模範的な倫理観

13 人材と繁栄

20 環境保全

28 製品とイノベーション

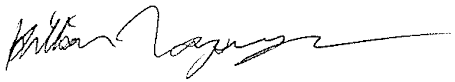
33 イントラロックスのCSRに関するKPIとデータ

社長からのメッセージ

技術の進歩と経済の激動が続くこの時代において、事業を導く理念の重要性が、これまで以上に高まっています。革新的で安全かつ衛生的な製品を世界に提供し、食品や生活に不可欠な資材をかつてないほど広く行き渡らせることで、世界中の人々の生活の質を向上させるというイントラロックスの取り組みは、当社が行うあらゆる活動の中核を成しています。

当社は、倫理的で責任ある安全な事業活動を通じて、環境保護、人権の擁護、ならびに雇用および調達における公正性の確保に努め、企業の社会的責任（CSR）の目標を推進することに引き続き尽力しています。また、当社が事業を展開する地域社会と関わりを持ち、学び、敬意を持ち、支援しています。

当社の活動と、共に生み出すイノベーションによって、真の意味で世界をより良い場所へと変えていきます。今後も当社の製品がもたらす豊かさを従業員、お客様、そして当社を取り巻く地域社会と共有できるように取り組んでまいります。



Killian Lapeyre

イントラロックスについて

イントラロックスは、世界で最も重要な製品の輸送を支える、業界をリードする搬送ソリューションのプロバイダーです。当社は日々、世界中のお客様に卓越した価値を提供すると同時に、従業員およびステークホルダーに長期的な価値を生み出すことに尽力しています。こうした取り組みが評価され、デロイトとウォール・ストリート・ジャーナルによる米国の「Best Managed Private Company（最優良非公開企業）」に6年連続で選出されるなど、数多くの賞を獲得しています。

当社の幅広い技術とサービスのラインナップは、食品安全性の向上、eコマースの推進、水生生物の保護、食品加工から工業製造、物流、マテリアルハンドリングに至るまで、様々な業界の課題解決に貢献しています。





本報告書について

本報告書は、責任ある事業運営、持続可能なイノベーションの推進、そしてお客様、従業員、地域社会に対する長期的な価値の創出に向けた、イントラロックスの継続的な取り組みを反映したものです。ここでは、当社の「企業の社会的責任（CSR）」戦略を構成する4つの柱、すなわち「模範的な倫理」、「人材と繁栄」、「環境保全」、「製品とイノベーション」における進捗状況を紹介しています。

特に、環境への取り組みにおける新たな成果をご報告できることを大変誇りに思います。これには、Scope 1およびScope 2排出量を対象とした包括的な温室効果ガスインベントリの更新、初の対外向けCSR報告書の発行、さらに欧州におけるPreZero社とのベルトリサイクル提携など、廃棄物削減と資源循環の推進における継続的な進展が含まれます。これらの成果は、環境負荷の把握と低減に努めると同時に、お客様の目標達成を支援するという当社の歩みにおいて、重要な一歩となるものです。

当社の企業理念

50年以上にわたり、イントラロックスは倫理的で責任ある事業運営で知られてきました。当社はこの評判を大切にし、親会社であるLaitramの創業者、J.M. Lapeyreが掲げた理念をさらに発展させていくことに尽力しています。

彼は、優れた企業は日々正しいことを行い、お客様、従業員、サプライヤーに誠実、公平、かつ敬意を持って接することで築かれると考えていました。こうした原則は、Laitramの企業理念にも反映されています。当社は、すべての人の利益のために、日々この考え方を実践することを目標にしています。

LAITRAM BUSINESS PHILOSOPHY

当社の出資者と社員は、単独で行動するよりも協働することでより大きな成果を生み出せると考えます。この企業理念は私たちが大切にしている価値観に基づき、お互いの利益のために実践する指針です。

ポジティブ思考
私たちは、幸福の基盤として「感謝」「達成」「誇り」という心構えを大切にします。
お客様、社会、そして自身のために、相互に利益をもたらす関係を築き、価値を生み出します。
仕事を楽しみ、与えられた機会に感謝し、自らが創り出し、成し遂げたことに誇りを持ちます。

お客様と利益
私たちは、お客様に満足して頂ける価値を届け、持続的な利益につなげるよう努めます。製品とサービスを継続的に改善し、企業価値を高めることを目指します。

生産性
私たちが定義する生産性とは、お客様にとっての価値の向上と、企業コストを削減することです。私たちは、アイデア、チームワーク、努力によって、生産性を継続的に向上させます。

アイデア
互いの意見を尊重し真摯に耳を傾けます。客観的に考え、より良いアイデアによってビジネスを改善するために、自分自身と仲間に前向きな問題提起を行います。

チームワーク
私たちは主体性をもって協力し合い、チームとして成果を生み出します。お互いの成功から恩恵を受け、お客様、サプライヤー、そして仲間に対して自身が望むような敬意、誠実さ、公平性をもって接します。

努力
私たちは、人としての在り方や習慣、能力をより良くするために努力し、将来にとって大切な成果につながるのであれば、短期的な困難も受け入れて行動します。

信頼、自己管理、信用
互いを信頼し合うことが、長期的な成長につながります。一人ひとりが自律して行動し、自身の役割と成果に責任を持つことが求められます。自らを律し、信用を築ける人こそが私たちにとって最も価値のある人材です。

報酬
私たちは、個人及び会社の業績に基づいて報酬を受けとります。働きに相当する以上を求めたりせず、それ以下を受け入れるように求められることもありません。各自の貢献に応じて成功を分かち合います。

LC設立：1987年6月
更新：2025年10月

Laitram® | Intralox®



CSRへの取り組み

イントラロックスの株主および従業員は、倫理的で責任感のある安全な方法で業務に取り組み、以下を推進します：

- 私たち自身、お客様、消費者、そして世界のための価値の創造
- 環境への影響を最小限に抑える、責任ある資源管理の実践
- 雇用および調達活動における、人権と公正性の支持
- 事業を展開する地域社会との関わり、学び、敬意、支援

CSRに関する声明

イントラロックスは、「事業の崇高な意義」を信じています。これは、従業員、サプライヤー、お客様、そして事業を展開する地域社会との相互利益の実現を通じて、株主に長期的な価値を創出し、世界の繁栄に貢献するという考え方です。当社はこのような貢献に誇りを持っています。

イントラロックスの社会的責任（CSR）に対する揺るぎない取り組みの基盤は、当社の企業理念と継続的な改善プログラムにあります。こうした基盤は、当社のあらゆる事業運営における倫理的な枠組みを提供し、従業員同士、お客様、そしてサプライヤーとの関わりにおいて一貫した原則を示しています。

イントラロックスが成功し、世界に変化をもたらすことができるかどうかは、当社の従業員全員が信じている原則を完全に遵守し、CSRの目標達成に向けて足並みを揃えること にかかっています。

当社はその企業理念を指針として、CSR戦略の柱となる4つの重点領域を定めました。それは、「模範的な倫理観」、「人材と繁栄」、「環境保全」、「製品とイノベーション」です。

模範的な倫理観

イントラロックスは、最高水準の倫理規範の実現を目指して取り組んでいます。当社はあらゆる活動において、誠実さ、正直さ、そして敬意をもって行動し、公正で責任ある事業環境の構築に常に注力しています。継続的な倫理トレーニングに加え、当社の倫理方針または適用される法令に対する違反の事実、またはそのおそれのある潜在的な違反について、社内外の手段を通じて報告することを奨励してます。これには確立された内部通報者保護方針も含まれます。

サプライチェーンにおいては、各事業者がイントラロックスから業務を受諾する際に同意する「サプライヤー行動規範」を通じて、パートナー、請負業者、サプライヤーを部分的に管理しています。

人材と繁栄

当社は、自律的に業務を遂行する従業員が、やりがいと安全性、満足感のある仕事に取り組みながら成長し、個人としても職業人としても自らの可能性を最大限に発揮できる環境を整備しています。イントラロックスでは、従業員の安全に関する先行指標と遅行指標を積極的に管理し、その進捗状況を年2回取締役会に報告しています。

また、人権の尊重を支援し、誠実性を最優先に据え、正直さ、公正性、信頼、敬意を重んじて事業を運営しています。地域への投資に関する考慮事項を意思決定と事業慣行に統合し、地域との互恵関係を築くために地域の能力開発を支援しています。さらに、健康、教育、社会サービス、環境、文化、市民活動などの革新的なプログラムを支援することで、事業を展開する地域社会の生活の質向上に貢献しています。

環境保全

当社は、資源のより効率的な活用、プラスチックやその他廃棄物の削減、耐用年数を終えた製品の最適なソリューションの探求により、事業を継続的に改善しながら、責任をもってお客様、従業員、株主に対して、より大きな長期的価値を責任を持って創造することに尽力しています。当社の環境保全への取り組みは、米国エネルギー省の「プラント改善プログラム」への参加によってさらに強化されています。生産性を指針とし、企業コストの削減や顧客価値の向上を実現することで、事業による環境への影響と、当社の製品やソリューションを使用するお客様の環境への影響を低減します。この取り組みによって、会社、従業員、お客様、そして環境のすべてに価値がもたらされます。

製品とイノベーション

オペレーショナル・エクセレンス（業務効率向上による企業独自の優位性の確立）と継続的な改善への取り組みを通じて、当社は業界最高水準の製品とサービスを提供し、最大の顧客価値を生み出すことを目指します。また、お客様が少ない資源で多くの成果を上げ、無駄を排除し、持続可能な目標を達成できるようにするイノベーションにも注力しています。当社の製品が、エネルギーや水の消費量削減、化学薬品による洗浄工程の最小化（ひいては環境汚染の低減）、作業員の人間工学と安全性の向上の面で、お客様の成果に貢献してきた確かな実績があります。



模範的な倫理観

イントラロックスは、最高水準の倫理規範の実現を目指して取り組んでいます。当社はあらゆる活動において誠実さ、正直さ、そして敬意をもって行動し、公正で責任ある事業環境の構築に常に注力することを目指しています。



ガバナンス

イントラロックスは、目標／誓約事項の設定、取締役会への報告、透明性のあるステークホルダーエンゲージメントといった強固な説明責任の実践を通じて、最高水準の倫理的なビジネス慣行と責任あるCSRガバナンスを徹底して遵守しています。当社CSRパフォーマンスは、継続的な改善に向けた取り組みを審査、優先順位付けを行う上級管理職リーダーで構成される運営委員会によって管理されています。この運営委員会には、CSRの4つの柱の各リーダーも参加し、承認された取り組みの実施と、イントラロックスの企業理念との一貫性およびCSR目標との整合性に基づくプロジェクトの優先付けを行います。運営委員会はCEOに報告を行い、2021年以降、毎年5月に開催されるイントラロックスの取締役会において、年次報告書が提出されています。

2025年には、運営委員会は四半期ごとに会合を開き、以下を含む当該年度の優先取り組み事項の計画と実施状況の報告が行われました。

ライフサイクル・エンジニアリング

- 新任の製品エンジニア全員を対象とした、サステナビリティの原則に関するトレーニングの実施
- 業界をリードする品質を損なうことなく実現可能な、サステナビリティの向上に注力
  - 材料選定、金型内樹脂流動の最適化、サイクルタイムなどの重点分野（ただしこれらに限定されません）

プラスチックスクラップとエネルギー削減に焦点を当てたオペレーショナル・エクセレンス

- プラスチックスクラッププログラムを通じて、製造および業務における廃棄物削減の取り組みを継続。
- エネルギー監査を実施し、エネルギーの使用量削減機会を特定

当社の取り組みの評価

- Scope 1およびScope 2を対象とした初のGHG（温室効果ガス）算定を実施
- 2025年版EcoVadis評価への回答を提出し、EcoVadis改善計画に基づく取り組みを推進

EMEA地域におけるベルトリサイクル

- 欧州で、耐用年数を終えたイントラロックスベルトのリサイクルを希望されるお客様を対象に、ソリューションを提供するプログラムを開始

倫理観とコンプライアンス

イントラロックスのCSRへの取り組みの礎となっているのは、「企業理念」と「Laitramの継続的改善プログラム（LCI）」です。これらに示された価値観や原則は、当社の成功の基盤となっています。新入社員全員が、当社の企業理念、原則、価値観について終日トレーニングを受けることが義務付けられています。なお、LCIに関する文書は4つの言語に翻訳されています。

イントラロックスには、専門のグローバルLCIチームがあり、その唯一の焦点は、企業理念の運用化と、従業員が倫理的実践ならびに当社の中核的価値観（敬意、誠実さ、公平性）の適用について理解し、十分なトレーニング受けられるよう確保することにあります。当社が公表する倫理とコンプライアンスに関する方針は、すべて当社の企業理念に基づくものです。最近では、既存の方針を参照しつつ、新たに不正行為や利益相反に関する規定を盛り込んだ、新しい倫理方針の草案も作成しました。

2025年、当社は世界中の従業員を対象とした、汚職防止、強制労働、内部告発者保護、機密保持、競争法、プロフェッショナリズムに関する必須研修プログラムの展開を完了しました。また、新たにグローバル貿易コンプライアンスマネージャーという新たな役職を新設し、当社の貿易コンプライアンスに関するデューディリジェンスに加え、倫理およびその他の問題に関する第三者デューデリジェンスの強化にも取り組んでいます。

また2025年には、外部コンプライアンスチームが、食品と直接接触する製品の適合性に関する最新の証明書をお客様へ効率的に提供する体制を強化するとともに、米国における環境情報開示要件への対応準備を進めました。さらに、2026年より米国以外の拠点における企業コンプライアンス要件を一元的に管理、対応できるよう、パートナーおよびシステムを選定しました。



情報セキュリティ

イントラロックスは、第三者が提供するデータのセキュリティを含む情報とデータの適切な管理に取り組んでいます。当社は、従業員、お客様、パートナーが協力し、業務を遂行するための安全で安心なデジタル環境を提供します。情報セキュリティの管理策、方針および基準は、生産性を高めつつ、必要な保護レベルを確保します。当社の使命は、イノベーションへの投資を保護し、お客様およびパートナーとの誠実な関係を維持しながら、可能な限り最高水準のサービスを提供することにあります。

2025年の主な取り組みは以下の通りです：

- 深刻なサイバーインシデントの発生時にも重要な事業運営を維持できるよう、安全に隔離された復旧環境の構築
- 重大なサイバーインシデントの発生時の対応調整やコミュニケーションを支援する、サイバーインシデント対応プラットフォームの構築
- 従業員が使用するソフトウェアを適時に更新できるよう、サードパーティ製ソフトウェアのパッチ管理ソリューションの導入
- システム管理者のリモート接続のセキュリティを強化するための、特権リモートアクセスソリューションの導入
- 変革をもたらす主要なビジネスイニシアチブの保護およびサポート
- サイバーセキュリティインシデントを前年比で継続的に削減

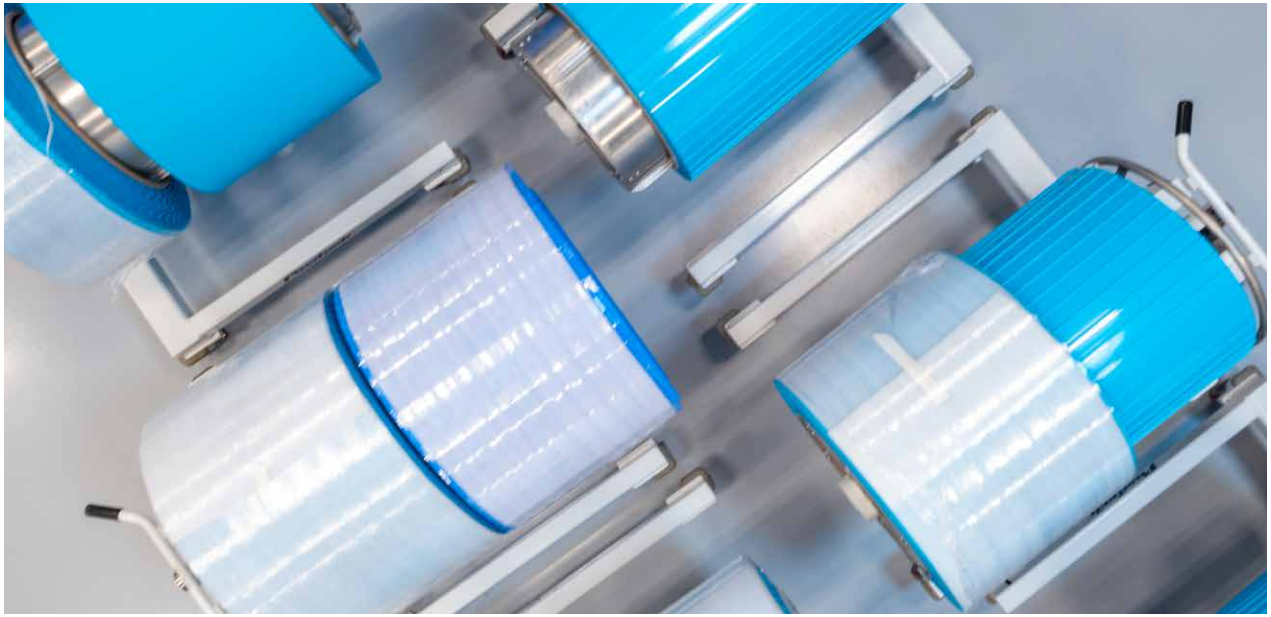
持続可能な調達

イントラロックスにとって、持続可能な調達は幅広いCSR戦略の中核をなすものです。当社は責任あるサプライチェーンの管理が、リスクの低減、倫理的慣行の推進、長期的なレジリエンス（復旧力）の確保に必要不可欠であると認識しています。

サプライヤーの説明責任の強化

2020年にサプライヤー行動規範を導入して以来、サプライヤーネットワークを当社の価値観に沿わせる上で大きな進展を遂げてきました。普遍的なコンプライアンス実現に向けた大きな前進として、2024年にはサプライヤーの行動規範を全世界の発注書の取引条件に直接組み込みました。これにより、すべての取引事業者との関係性において、一貫性のある拘束力を持った契約上の義務が確立されました。









サプライヤーの行動規範の基本原則

イントラロックスのグローバルサプライヤー行動規範には、すべての取引事業者と第三者プロバイダーに対する明確な期待事項を定めています。これらには以下が含まれます（ただし、これらに限定されません）：

- 人権：強制労働・労働虐待・児童労働の禁止、採用および雇用慣行における差別の禁止
- 職場環境基準：安全かつ健全でハラスメントのない職場環境の維持
- 倫理とコンプライアンス：正確な記録の管理、完全な法令順守、贈収賄または腐敗行為の一切禁止
- 環境に対する責任： 責任ある事業運営を通じた 環境への影響の最小化

これらの原則は、当社の親会社であるLaitramの企業理念に根ざしており、当社の価値観である尊厳、公平性、誠実さの実践をバリューチェーン全体に拡張するものです。

サプライチェーンのリスク管理

当社は、全世界の取引先を対象に、法務およびコンプライアンス上のリスクに重点を置いた、包括的な年次サプライチェーンのリスク評価を実施しました。

主な活動内容は以下の通りです：

- 強制労働、腐敗行為、制裁、政治的不安定の観点で高リスクと特定された国に対する取引事業者の支出状況の精査
- デューデリジェンス（適正評価手続き）を強化するため、年間支出額が1万米ドルを超える取引事業者を特定
- 透明性と管理を高めるため、支出の流れを細分化して確認
- 高リスク取引事業者への構造化された評価の実施（2025年1月31日までに完了）。具体的には以下を含みます：
  - サプライヤー方針の収集および確認（例：反汚職、労働、倫理観など）
  - 従業員向けトレーニングに関する書類監査
  - コンプライアンス違反に関する公開審査

これらの取り組みは、当社のより広範なCSRのリスク管理の枠組みに組み込まれており、人権および規制リスクの積極的な特定と軽減を目指しています。

今後の取り組み

2025年時点で、当社サプライヤーによる行動規範の遵守率は100%に達しました。ガバナンスの強化、契約上の責任の明確化、そして重点的なリスク低減策を通じて、当社のCSRの優先事項やステークホルダーの期待に合致した、より倫理的で透明性が高く、持続可能なサプライチェーンを構築しています。

人材と繁栄

イントラロックスは、自律的に業務を遂行する従業員が、やりがいと安全性、満足感のある仕事に取り組みながら成長し、個人としても職業人としても自らの可能性を最大限に発揮できる環境を整備しています。

イントラロックスの取り組み

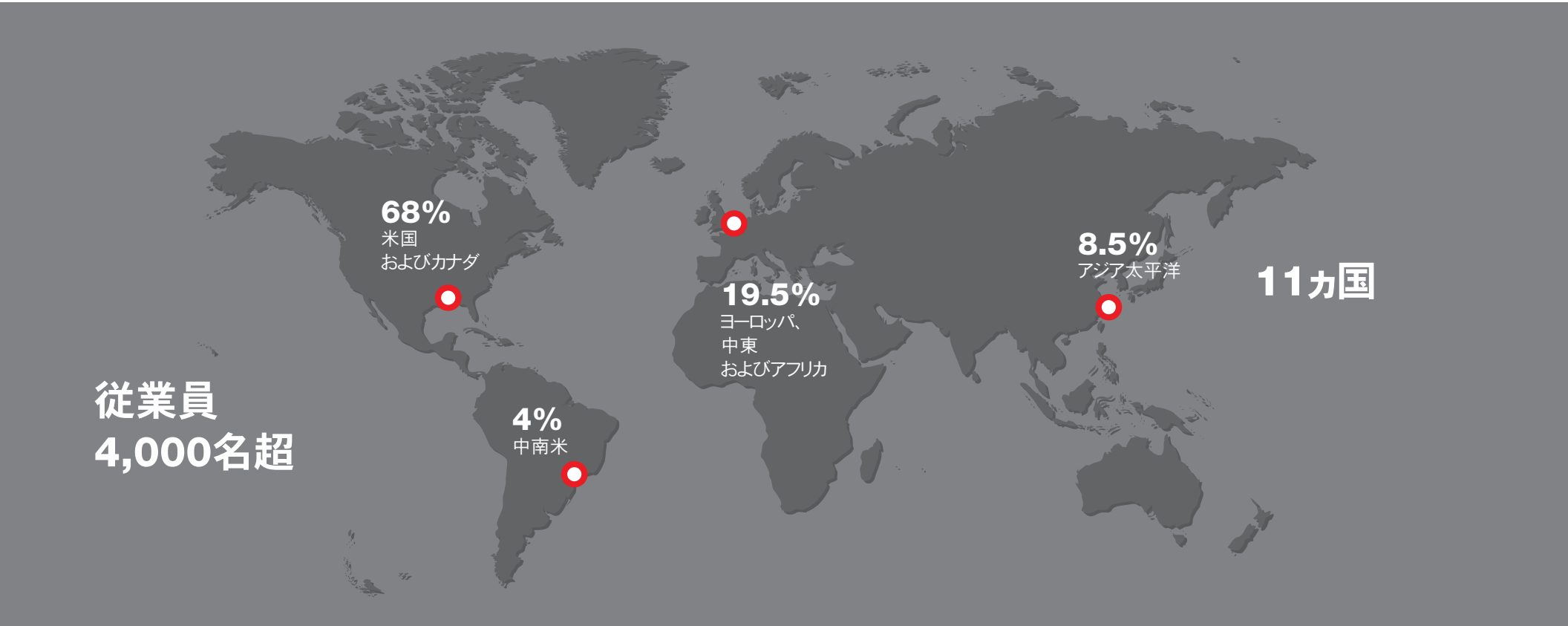
イントラロックスは、従業員が競争力のある給与を受け取り、業界をリードする福利厚生を享受し、自己実現を達成できる、公平で安全な職場環境づくりに取り組んでいます。当社は、人種、肌の色、年齢、性別、国籍、宗教、障害、遺伝的素因または保因者であること、退役軍人または軍務経験の有無、その他適用法で保護されるあらゆる地位や区分に関係なく、全ての従業員および応募者にこうした機会を提供することを方針としています。

イノベーション、チームワーク、継続的改善の文化により、当社はそれぞれの才能、成長、成功から恩恵を受けています。当社の成長に伴い、中核となる企業理念の反映した企業文化の維持は、引き続き重点的な取り組みとなります。当社の従業員は、この企業理念を守り続ける上で重要な役割を担っています。当社は、トレーニング・能力開発を通じて成功に必要なツールとリソースを提供し、新入社員・既存社員双方との透明性のある双方向コミュニケーションを確立することで、従業員を支援します。

イントラロックスの従業員

イントラロックスでは、11カ国に4,000名を超える従業員が事業を支えており、その内訳は、米国およびカナダで68%、ヨーロッパ・中東・アフリカで19.5%、アジア太平洋地域で8.5%、中南米で4%となっています。従業員は、製造および生産、営業、エンジニアリング、各種管理、事務サポートなど、多岐にわたる職務に従事しています。従業員の定着率は極めて高く（過去5年間の平均離職率は12%）、勤続20年以上の従業員が11%超、勤続10年以上の従業員が29%超を占めています。また、退役軍人の従業員も現在59名在籍しています。

過去3年間（2023年～2025年）にわたりUSA Today誌によって米国の「Top Workplace（トップ10職場）」に選出されているほか、ニューオーリンズおよびボルチモア都市圏でも、ここ数年連続して「Top Workplace（トップ職場）」として表彰されています。これらはすべて、従業員によるフィードバック調査の結果に基づくものです。



人材戦略と採用

イントラロックスでは、意欲ある優秀な人材を惹きつけると同時に、自律的に業務を遂行する貴重な既存社員を維持できるよう、採用および人材マネジメントに関する取り組みを展開しています。2025年には、社内から256名の社員が空席ポストに登用され、そのうち30名はグローバルなポジションでした。多様な経験や背景を持つ人材を採用することで、当社がサービスを提供する市場と同様に多様性に富んだ組織の構築を目指しています。その一環として、マイノリティや社会的・経済的に不利な立場にあるコミュニティを支援する地域の人材育成機関、社会復帰支援プログラム、軍関係、大学、その他多様な団体と連携し、積極的な採用活動を行っています。なお、採用に伴う費用はすべて当社が負担しています。

退役軍人や予備役の就職支援を行う非営利団体「NextOp」と連携し、当社の採用枠でより多くの退役軍人や予備役軍人の誘致を目指しています。

2025年、当社は米国における人材育成の一環として、大学、職業訓練校、高校、退役軍人向け採用活動、施設見学、さらにはGreater New Orleans（GNO）Inc、Jefferson Parish Economic Development Commission（JEDCO）、Jefferson Parish Chamberといった人材育成パートナーとの連携など、65件を超える活動を展開しました。また、ルイジアナ大学ラファイエット校（ULL）、ルイジアナ工科大学（La Tech）、ルイジアナ州立大学（LSU）、サウスイースタン・ルイジアナ大学（SELU）、ペンシルベニア州立大学（Penn State）、ヌーエスコミュニティ大学（Nunez）、デルガドコミュニティ大学（Delgado）、ノースショアテクニカルコミュニティカレッジ（NTCC）、ニューオーリンズキャリアセンター（NOCC）、Thrive NOLAなどが主催する就職フェアに参加しています。加えて、Cafe ReconcileやJedco、WERC、YLCなどの団体とも協議を行いました。

当社は海外においても、地域に根ざした同様の採用パートナーシップを推進しています。オランダでは、フラーフスハップカレッジなどの地元教育機関と連携するほか、de TalententuinやAirport City Innovation Networkといった人材育成・就労支援団体と協力し、地域の人材確保に取り組んでいます。こうした活動は、事業を展開するすべての地域において、地元の人材パイプラインを構築するという当社の取り組みを反映するものです。

すべての採用担当者と管理職は、当社の採用プロセスにおける透明性、公平性、法令順守の確保と、差別的な採用慣行を防止するためのトレーニングを受講しています。

キャリアマネジメント、能力開発、社内キャリア形成

イントラロックスでは、従業員が業務を通じて自己実現を達成し、当社内で最高の能力を発揮できる場を見つけられるよう支援することを信条としています。すべての従業員のキャリアマネジメントは、「継続的な改善計画（CIP）」プロセスから始まります。このプロセスは、従業員の情熱や才能が会社のニーズと交わる点、すなわち従業員の最高のパフォーマンスに焦点を当てています。当社は、すべての従業員が毎年、業績評価と改善計画を必ず受けられるよう取り組んでいます。

全ての従業員の社内でのキャリア形成を確保するため、当社は以下の原則と手続きを全世界で適用しています：

- 従業員が最大限能力を発揮できる、最適な配置を見つけられるよう取り組んでいます。
- 監督者は、従業員の専門的な成長とキャリアアップを支援します。
- 新たな採用枠には、社内人材が最良候補となる場合が多いと確信しています。
- 採用担当者は、標準的な社内応募者採用プロセスを使用しています。
- 標準的な手続きとして、採用募集の告知を最低でも7日間は社内限定で掲載します。

包括的な企業文化と差別の防止

当社の企業理念の根底にある原則は、誠実さと公平性、敬意です。これらの原則は、差別を一切許さない包括的な企業文化の土台であり、差別行為は当社の理念に明確に反します。米国では、次のようなプログラムやツールを活用して差別防止に取り組んでいます：

- 監督者向けトレーニング
- 性別による賃金差、採用、採用書類に関する年次内部監査



トレーニング

イントラロックスのトレーニングプログラムは、従業員の業務に必要な知識とスキルを強化し、キャリアアップを支援することを目的としています。2,000名を超える従業員が社内イントラネットにアクセスでき、デジタルスキルや専門能力開発に関するコースを提供するオンライン学習プラットフォームを利用できます。継続的なトレーニングプログラムには、以下が含まれます：

- 新規監督者およびリーダー向けトレーニング
- 能力開発トレーニング
- 生産技能および安全に関するトレーニング
- LCIおよびLaitram企業理念トレーニング

また、従業員の成長と能力向上を支援するため、関連する認定教育プログラムの費用を補助する授業料補助プログラムも提供しています。2025年には、教育支援として12万米ドル以上を拠出しました。

世界各地の従業員を支援するため、LCI関連の文書は4言語に翻訳されており、安全教育も必要に応じて各従業員の母国語で実施されています。2025年には、アジア太平洋地域の従業員を対象とした倫理、コンプライアンスに関する必須研修モジュールを導入し、学習管理システムのグローバル展開を完了しました。

従業員の声とコミュニケーション

イントラロックスは、継続的な改善を極めて重視しており、これこそが企業としての原動力となっています。2025年には、世界中の従業員の95%から年次経営評価アンケートの回答がありました。従業員にフィードバックをお願いし、企業文化、経営、信頼、業績といった側面から、リーダーシップの質や会社への満足度を測定しました。回答は匿名で行われ、従業員には率直な意見を寄せることが推奨されました。調査結果の妥当性を確保するための継続的な監査も行われており、当社の評価スコアは年々、極めて高い水準を維持し続けています。

当社では、毎年のアンケートに加え、イントラロックスのグローバルLCIチームが、従業員と個別および少人数のグループによる面談を定期的に実施し、職場の満足度、労働環境、福利厚生、あるいは上級管理職に直接伝えたい事柄などについて、秘密が守られた状態で意見や要望を伺っています。当社はこうした面談を極めて重視しており、年間を通じて可能な限り多くの機会を設けることを方針として掲げ、積極的に取り組んでいます。世界中のあらゆる拠点・勤務形態の従業員に対し、専任のLCIビジネスパートナーが配置されており、地域を問わず、機密性が確保された意見窓口や経営幹部との対話の機会を一貫して利用できる体制を整えています。





報酬と福利厚生

イントラロックスは、新しい人材を惹きつけ、最も重要な財産である自律的な従業員を定着させるために、できる限り魅力的な職場環境の提供に尽力しています。当社では、全員が個人およびイントラロックスの業績に基づいて合意した報酬を受け、得た以上を求めず、それ以下を了承しないことを原則としています。

当社の給与制度は、従業員が十分な給与を得て会社の成功に貢献できる環境を構築し、あらゆるタイプの解雇の可能性を低減し、会社の長期的な財務基盤を守ることを目指しています。

当社の報酬制度は、基本給、福利厚生、インセンティブ給で構成されています。新入社員全員は、報酬およびインセンティブ制度を明確に理解できるよう、それらに関する研修を受けます。社員全員が、インセンティブプログラムの対象となり、個人および会社の業績に基づいて報酬が支給されます。



当社では、従業員とその家族の健康と安心を支える、充実した福利厚生パッケージを提供しています。正規従業員の標準的な福利厚生には、次のようなものが含まれます：

- 所定勤務日における有給休日
- 有給休暇
- 401(k) 退職金制度
- 出産育児休暇
- 忌引き休暇
- 陪審員制度への対応
- 医療／歯科／生命／長期介護保険
- 短期／長期就業不能給付
- 不妊治療手当
- 社内メンタルヘルスカウンセラー
- 従業員支援プログラム
- 授業料補助制度
- フレキシブル支出口座
- 健康施設の利用（一部の地域のみ）
- フィットネスおよび栄養センターの利用（一部の地域のみ）
- 従業員紹介ボーナスプログラム
- 慈善寄付マッチングプログラム

上記の福利厚生は主に米国での制度に基づくものですが、当社は事業を展開する各国のニーズや法規制に合わせて、競争力のある福利厚生パッケージを整備しています。例えば、EMEA地域の従業員は、包括的な医療保険プランや年金制度に加え、従業員本人とその対象となる家族を支援する、従業員支援プログラム（EAP）を利用できます。ブラジルでは従業員に個人年金制度が提供されているほか、すべての地域において、メンタルヘルスやウェルビーイングに関する支援を利用できる体制を整えています。

また、全ての従業員には標準的な有給休暇日数に加え、追加の特別休暇が付与されます 。対象となる職種の従業員には、柔軟な勤務スケジュールで働くことができます。特定の職種では、当社の在宅勤務ポリシーのもと、リモートワークが可能です。またすべての監督者には、必要に応じて従業員の勤務スケジュールに合うよう柔軟に勤務スケジュールを立てることを推奨しています。マネージャーには、全従業員に育児などのニーズに合わせた柔軟な勤務スケジュールを許可することを奨励しています。

安全プログラム

従業員の健康と安全は、当社のあらゆる事業活動において最優先事項です、当社は全従業員に安全で健全な職場環境を提供し、職場内での労働災害ゼロを目指します。

当社の安全プログラムは、イントラロックスの「環境・健康・安全（EHS）マネジメントシステム」に基づいて運営されています。EHSマネジメントシステムは、独立して認証されているものではありませんが、環境管理に関する国際標準化機構（ISO）の14001規格、および安全衛生管理に関するISO 45000規格の項目と要件に対応しています。このシステムは、ベストプラクティスと継続的な改善を通じて安全な労働環境を確保するため、世界中のイントラロックスの全施設で導入されており、リスク評価、法律と規制の確認、運用管理、トレーニングとコミュニケーション、点検／監査、測定とモニタリング、是正／予防措置の追跡確認などを行っています。

イントラロックスのすべての施設には、EHSマネジメントシステムの導入と管理を担当するEHS専門スタッフが配置されています。他のあらゆる事業活動と同様に、これらの専門スタッフも当社の企業理念に基づき、事業運営を支援しています。

安全リスクの管理

イントラロックスには、職場での危険要因の特定、評価、管理するためのガイドラインを提供する「職業リスクおよびハザード評価プログラム」があり、全世界のイントラロックスの拠点に適用、実施されています。リスク評価はリスク／ハザード評価プロセスのトレーニングを専門的に受けた従業員が実施し、監督者、従業員も積極的に参加しています。負傷事故や環境関連の事象が発生した際、ならびに年間でリスクスコア上位10%および16点を超える項目について、評価の見直しが行われます。

当社のリスク評価プロセスは、業務内容の変更に伴う安全衛生リスクを事前に予測することを目的としています。世界中の全拠点における標準業務手順として、新たな業務プロセスを導入する際には、新たなリスク評価を実施し、潜在的な危険要因や曝露リスクが職場に持ち込まれる前に特定されるよう、確認しています。また、業務やプロセスに大きな変更が生じた場合には、従業員に関連するトレーニングを義務づける追加の標準業務手順も全拠点で整備しています。

産業衛生リスクの管理

イントラロックスの全拠点では、産業衛生管理プログラムを実施し、空気中の汚染物質、化学的危険性、生物学的危険性、放射線障害（イオン化／非イオン化）、物理的因子への職業性暴露の評価と管理を行っています。

安全衛生に重大な危険をもたらすことから、化学物質リスクは従業員保護のための方針および手順において特に重点的に扱われます。イントラロックスの全拠点で実施されている「ハザードコミュニケーションプログラム」では、新しい材料や化学薬品を使用する前に、想定されるリスクの標準的な評価を義務づけています。各施設では、化学薬品の在庫と安全データシートのデータベースの管理を行います。化学薬品には必ず適切にラベルを貼付し、従業員は危険性のある製品や化学薬品の安全な使用のためのトレーニングを受講しています。

一部のイントラロックス施設では、騒音がリスクになります。騒音レベルの高い施設では「聴覚保護プログラム」を導入し、騒音低減対策を実施するとともに、従業員に毎年トレーニングの受講を義務づけています。

人間工学リスクの管理

イントラロックスの多くの業務で、従業員の人間工学リスクを伴う手作業による製品の取り扱いと組立てが必要とされています。こうした身体への負担を軽減する最善の方法やツールを決定するために、専門チームがベルト製品の組立工程に関して見直しを行っています。さらに、事業全体を通してさまざまなツールを使用し、人間工学リスクの評価と管理を行っています。イントラロックスの各施設では、工学的対策および管理体制の最適な組み合わせを決定し、人間工学リスクの低減を図っています。

法律と規制の確認

イントラロックスでは現行（新たに施行されたものを含む）、提案中、および今後見込まれるEHS関連の法的要件について、その適用性を特定し評価するためのプロセスを確立し、これを維持しています。すべての法的要件は、管理策と法令登録簿の責任者情報と共に文書化され、各施設および拠点で管理されます。

運用管理

当社では、前述のさまざまなリスク評価プロセスによって特定されたリスクに対応するためのプログラムおよびプロセスを整備しています。これらの管理策には、以下のような安全プログラムが含まれます：

- 危険エネルギーの管理
- 電気保安
- 高所作業
- 動力付き産業車両
- 閉鎖空間
- 機械ガード

安全に関連したプログラムに加え、イントラロックスでは、該当する場合には従業員の労働衛生を促進する複数のプログラムも実施しています。これには以下が含まれます：

- 聴覚の保護
- 呼吸器系の保護
- 血液媒介病原体対策
- 感染症対策手順
- 事業所および工場の空気品質の定期的な評価

トレーニングおよびコミュニケーション

職場の安全性を優先する当社の取り組みの一環として、全従業員がさまざまなトレーニングを受講します。新入社員全員に、一般的な安全衛生と危険要因、業務固有の手順に関する約20の項目を取り上げた安全クラスの受講を義務づけています。生産部門の監督者とリーダーは、安全と職務別スキルに関する定期的なトレーニングを受けており、また多くの生産部門従業員も毎月、安全衛生に関するトレーニングを受けています。当社の製造施設には安全委員会が設置され、年間を通じて少なくとも四半期ごとに会議が開催されています。当社が重視する自律性の考え方に沿い、時間給従業員から上級管理者を含むすべてのチームメンバーが、安全に関する懸念を提起し、安全な労働慣行の確保に積極的に関与することで、全員の安全に積極的な役割を果たすことが奨励、また期待されています。

監査および点検プログラム

イントラロックスのすべての施設において、監査および点検プログラムを実施しています。各プログラムは定期的な監督者による点検（Tier I）、現地のEHS監査（Tier II）、そして定期的に開催されるプログラム評価／保証レビュー監査で構成されています。Tier IIは、監督者またはその指名者が、担当作業エリア特有の各種安全関連項目を確認する定期点検です。Tier IIIは、EHSの専門担当者による定期監査で構成されています。ここで実施される一連の監査は、Tier Iの点検よりも広範で詳細な点検が実施されます。

測定および追跡確認

当社では、職場の安全衛生を継続的に向上させるため、主要な指標に基づいて自社の取り組みを追跡、測定、評価しています。また、その一部の指標については、米国労働統計局のデータと比較することで、業界水準を満たし、さらには上回ることを確認しています。これらの指標から、当社各拠点ごとに是正措置と年次EHS計画を策定し、安全環境の継続的な向上に取り組んでいます。

是正／予防措置プログラム

イントラロックスでは、強固な是正／予防措置プログラムが維持されています。これらの措置は、「予防的」または「負傷事故発生後の対応」のいずれかに分類されます。予防的（未然防止）措置は、観察、監査、ニアミス、または負傷事故に起因しないその他の事象から生じる措置のことを指します。事後対応的（是正）措置は、応急処置が必要な事象を含むあらゆるタイプの負傷に起因する措置を指します。すべての措置は完了まで追跡確認されます。2024年には、123件の正式な是正措置を完了し、そのうちの104件（85%）が予防的措置でした。

受託事業者の安全プログラム

イントラロックスでは、当社施設で業務を行う受託事業者がもたらすリスクを認識しています。当社の受託事業者の安全プログラムは、当社施設で作業する世界中の受託事業者に対し、EHSプログラムを直接適用させるものです。受託事業者にはイントラロックスの『受託事業者EHSハンドブック』が提供され、受託事業者は内容を読み、理解することが義務付けられています。

ウェルネスプログラム

イントラロックスでは、全従業員に、包括的な従業員ウェルネスプログラムを提供しています。このプログラムには、予防検診、医療専門家へのアクセス、従業員支援プログラム、メンタルヘルスのカウンセリングが含まれます。このプログラムへの参加は任意ですが、多くの従業員がこのプログラムを利用しています。

また当社では、規制や法律で義務付けられている場合、全従業員に対し必須の健康診断の受診を義務づけています。現時点で、健康診断を義務づけている唯一のプログラムは、聴覚保護プログラムです。このプログラムでは、関係するすべての従業員が毎年聴力検査を受けています。



環境 保全

イントラロックスは、お客様、従業員、株主のために永続的な価値を生み出すことに取り組んでいます。資源を最適化し、廃棄物を最小限に抑え、当社の製品とサービスが環境に与える影響を改善することで、お客様の目標達成をサポートすることを目指しています。

イントラロックスの取り組み

イントラロックスのEHSマネジメントシステムは、当社が事業を展開する世界中の地域社会において、環境への影響を最小限に抑えることを目的として設計されています。

当社は、お客様に卓越した価値を提供する新製品の開発を継続しています。これには、資源消費の削減を可能にする製品も含まれています。また同時に、事業の中でより責任を持って効率的に資源を活用する方法を追求しています。

エネルギー

イントラロックスは、今後10年間に生産するプラスチック部品1ポンドあたりのエネルギー使用原単位を25%削減することを目標としています。当社のモジュールプラスチックベルトに使用するプラスチックの部品の生産（射出成形による）は、全世界の当社のエネルギー使用の90%以上を占めており、これは当社事業における大幅なエネルギー使用量削減の機会となります。

2020年以降の主な取り組みとして、米国エネルギー省の「プラント改善プログラム」への関与を深め、エネルギーパフォーマンスに関する企業文化と実践を定着させるとともに、継続的な改善に向けた管理モデルを構築しています。この全米規模のイニシアチブは、当社のエネルギー担当者が、意欲的なエネルギー効率化、省エネ目標の設定、エネルギー管理計画の策定、そして年間の進捗状況を評価するための主要業績評価指標（KPI）の特定および追跡を支援し、当社のエネルギー効率向上に貢献します。また2021年には、米国エネルギー省の「50001 Ready Program」に参加し、効率向上と持続的な省エネの実現に向けた、体系的なエネルギー改善の文化をさらに醸成しています。

責任あるエネルギー管理の取り組みの一環として、イントラロックスは、2025年にSchneider Electric社と提携し、射出成形工程におけるエネルギー監査を実施しました。その結果は、エネルギー効率の改善に向けた指針となるとともに、温室効果ガス排出量削減に向けた当社のより広範な取り組みを支えています。



2020年以降、イントラロックスは世界中で複数のエネルギー効率向上プロジェクトを実施しています。



年	場所	プロジェクト	詳細
2021	ハラハン（米国ルイジアナ州）	射出成形機（IMM）の更新	高効率のBlue Powerユニットを搭載し、既存設備よりもエネルギー効率が20%高いKrausMaffei製の射出成形機15台を購入しました
2021	ハラハン（米国ルイジアナ州）	エアコンプレッサーの最適化、監視システム	ハラハン射出成形工場のエアコンプレッサーを制御するソフトウェアを導入しました。ManagAirは、エネルギーコスト、保守コスト、および稼働停止を削減し、アラーム通知機能を備えた遠隔監視を可能にする集中監視・制御システムです。
2021	ハラハン（米国ルイジアナ州）	倉庫エリア – 照明器具の更新	Entergyプログラムの一環として、倉庫の照明設備すべてをLEDに交換
2021	ハラハン（米国ルイジアナ州）	Laitram Machine Shopの照明器具の更新	Machine Shop建屋の各種照明器具74台をLEDに更新
2021	ハラハン（米国ルイジアナ州）	VMCベイ - 照明器具の更新	VMCエリア（2019/2020年に設置されたEDM室の隣）の照明を更新しました。
2021	ハラハン（米国ルイジアナ州）	中央プラント - 可変周波数駆動装置（VFD）の交換	交換部品の入手が不可能となったため、ポンプ、冷却塔ファンモーター、および冷却塔洗浄ポンプに使用されていた旧式のVFD（可変周波数駆動装置）13台を交換しました。新設備には、Siemens製の接続機器およびRocker製の電気機器を採用しています。
2021	ハラハン（米国ルイジアナ州）	コンプレッサーの最適化、監視システム	エネルギーコスト、保守コスト、稼働停止を削減するとともに、遠隔監視およびアラーム通知を可能にするハードウェアおよびソフトウェアを導入しました。
2022	ハラハン（米国ルイジアナ州）	水処理管理システム	オンライン冷却水処理管理システムを導入し、濃縮倍率を3倍から5倍に高めることで水の使用量を削減しました。
2022	ハモンド（米国ルイジアナ州）	中央プラント用チラー	故障した既存の3号機と4号機を交換し、新たに800トン級のチラー3号機を設置することで、チラープラントの能力を増強しました。また、新チラーを組み込むため、プラント最適化プログラムを更新しました。
2022	ハモンド（米国ルイジアナ州）	水システムの最適化	中央冷却水システム最適化プログラムに更新
2023	スキポール（オランダ）	太陽光発電	BREEAMのExcellent基準に準拠した新施設建設の一環として、太陽光パネルを設置
2023	メルボルン（オーストラリア）	太陽光発電	太陽光パネルを設置
2023	バンガロール（インド）	太陽光発電	太陽光パネルを設置
2024	ハモンド（米国ルイジアナ州）	西側プラント – LED照明に更新	西側プラントの照明器具をLEDに更新（フェーズ2）
2024	ハラハン（米国ルイジアナ州）	各建物の照明器具の更新	5307 Toler倉庫、301B出荷エリア、301D倉庫、各所の照明器具をLEDに更新。

エネルギー消費量削減のために2020年以降に実施した追加の取り組みは、次のとおりです：

- メンテナンスを担当する社員に、圧縮空気、窒素、アルゴン、天然ガスの使用と廃棄、漏れの検出に関するトレーニングを実施
  - 施設全体の廃棄物の低減
- メンテナンスを担当する社員向けに、ビルディングオートメーションおよびエネルギーの管理システムに関するトレーニングを実施
  - 施設全体での消費量削減に向け、技術の有効活用を徹底
- エネルギー削減目標を支える予防メンテナンスプログラムおよび点検の実施
- 世界全体の当社のエネルギー使用量の33%を占めるハモンドの施設で、エネルギーと水の使用に関する監査を実施
- 当社ハラハンとハモンドの施設間の製品輸送における作業手順を刷新
  - 施設稼働率を向上させ、温室効果ガスの排出を削減

主要業績指標に基づく進捗報告および評価は継続的に実施しており、本レポート末尾のデータ表でご覧いただけます。

水

当社は、水の消費量削減につながるプロセスや改善策の追求に取り組んでいます。ハラハンとハモンドにある生産拠点では、当社の世界全体の水使用量の90%以上を占めています。

これらの施設では、クローズドループ式のオンデマンド冷却水システムによって、使用する水の大部分が再利用されています。システムに定期的な予防メンテナンスを行うことで、漏水を最小限に抑え、最適な効率を維持しています。

水路への汚染物質の侵入防止も重点項目となります。当社の世界中のすべての拠点には、水質汚染プログラムが導入されています。ハモンドの施設のみ、雨水汚染防止プログラムが義務づけられており、既に導入済みです。このプログラムでは、雨水流出による受水域への汚染物質排出を防止・管理するための運用手順や工学的管理策を定めています。

地域の汚染

イントラロックスのすべての拠点に、廃棄物管理および大気汚染プログラムを導入しています。これらの施設では、石油類が漏出した場合の対応に関する標準作業手順も整備されています。また適用対象となる唯一の拠点であるハモンド施設では、漏出防止管理・対策プログラムを導入しています。このプログラムには、漏出防止策、漏出・排水管理、漏出物の回収・対応・除去に関する対策、回収物の処分手順、および関係従業員へのトレーニングが含まれています。

危険物質および化学薬品

従業員と環境に生じうる重大な被害を考えると、危険物質と化学物質のリスクは、重要な焦点となります。全社一丸となって取り組む危険有害性情報伝達プログラム（HCP）では、新しい材料や化学薬品を使用する前に、起こりうるリスクを標準化された評価手順に基づいて評価し、管理することを義務付けています。各施設では、化学薬品の在庫と安全データシート（SDS）のデータベースの管理を行います。化学薬品には適切なラベル表示が必要であり、従業員は、危険性のある製品や化学薬品の安全な取扱いに関する各種内容についてトレーニングを受講します。HCPではさらに、危険物質と化学薬品の保管と輸送に関する要件についても説明しています。







温室効果ガス排出量

温室効果ガス（GHG）排出量の算定は、イントラロックスの環境負荷を把握するための基礎となる重要な取り組みです。このデータを追跡、管理することで、事業活動のどの段階で排出が発生しているかを特定し、十分な情報に基づいて優先事項を設定するとともに、事業と環境の双方にとって有益な意思決定を行うことが可能になります。

算定方法

イントラロックスでは、GHGプロトコル事業者排出量算定・報告基準に基づき、GHG排出量の算定と報告を行っています。当社のインベントリは、Scope 1（イントラロックスが所有または管理する発生源からの直接排出）とScope 2（購入した電力、蒸気、熱、冷却に由来する間接排出）を対象としています。Scope 2については、GHGプロトコルの規定に従い、所在地基準と市場基準の双方の方法で報告しています。

組織の境界は、運用管理アプローチを用いて定義されており、イントラロックスが運営管理権限を有するすべての施設を対象に含めることを意味します。

2024年度は、当社にとってGHGデータの収集を開始した最初の年度であり、基準年度としています。

GHGインベントリ

以下の表は、イントラロックスの2024年度と2025年度におけるScope 1およびScope 2のGHG排出量を示しています。数値は二酸化炭素換算のメートルトン（tCO2e）で表示されています。今後の報告対象年度については、データが利用可能になり次第、順次更新されます。

カテゴリ	2024年度	2025年度
Scope 1 - 直接排出	7,271	6,615
Scope 2 - 間接排出（所在地基準）	20,255	21,250
Scope 2 - 間接排出（市場基準）	22,394	20,620
Scope 1 + 2の合計（所在地基準）	**27,526**	**27,865**
Scope 1 + 2の合計（市場基準）	**29,665**	**27,235**

注：
- すべての数値は、二酸化炭素換算のメートルトン（tCO2e）で表示されています。
- CO2排出量の合計値には、温室効果ガスの種類別内訳が把握できない排出源（例：市場基準のScope 2）からの排出量が含まれます。
- 所在地基準では電力系統の平均排出係数を反映しており、市場基準では再生可能エネルギー証書（REC）や電力供給事業者固有の排出係数など、契約上に基づく手段を考慮しています。
- 本インベントリは、GHGプロトコル事業者排出量算定・報告基準に従って作成しています。

Scope 3排出量

Scope 3の排出量には、購入品、物流、販売製品の使用など、イントラロックスのバリューチェーン全体で発生する間接的な排出量が含まれます。イントラロックスでは、2026年にScope 3の排出量の測定を初めて開始します。

社内的な製造および業務に対する影響

プラント改善プログラム：プロジェクト改善賞

米国エネルギー省の「プラント改善プログラム」は、全米の製造業者が廃棄物やエネルギー消費を削減できるよう支援する取り組みです。参加企業は、廃棄物とエネルギー消費量の削減に向けた自社の取り組みを示す、完了済みのプロジェクトを毎年提出することができます。イントラロックスは、近年に完了した、2023年の「Mold Redesign（金型再設計）」プロジェクト、2024年の「Regrind Reimagined（リグラインド材再活用）」プロジェクトなど、完了したプロジェクトにおいて数々の賞や評価を獲得しています。前者のプロジェクトでは、多量の廃棄物を発生させていた金型を改良することで、廃棄物を60%削減しました。また、後者のプロジェクトでは、24種類の製品（SKU）から得られる材料を再利用して100%リサイクル素材の部品を製造することで、60万ポンド（272,155 kg）を超えるスクラップがリサイクル業者へ送られるのを防ぎました。これにより、二酸化炭素排出量を298トン削減しました。

廃棄物削減プログラム

リグラインドプログラム

イントラロックスは過去30年間、リグラインドプログラムを通じて、施設内で発生するスクラップを再利用することで廃棄物の削減に取り組んできました。2013年に進捗の追跡を開始して以来、この方法で2,000万ポンド（900万kg）以上のスクラップがリサイクル業者や埋立処分場行きを免れました。

その具体例として、当社では射出成形、押出成形、ベルト組立工程で生じる何百万ポンドものスクラップを回収しています。これらのスクラップは、分別・粉砕された後、再び製造工程に投入されます。射出成形の場合、当社では通常、モジュール式プラスチック製品に最大17%のリグラインド材を再利用しています。押出成形では、ThermoDrive®（サーモドライブ）ベルトに最大35%、サーモドライブフライトには最大65%を再利用しています。これらの割合は、用途や材料の化学的特性、顧客要件に応じて目標値を下回る場合もありますが、ベルトの強度や耐久性に影響を与えることなく、最大100%のリグラインド材を使用できるよう特別に選定・承認されたSKUもいくつか存在します。

イントラロックスでは、リグラインド材を含むすべての部品について厳格な試験を実施し、部品品質や性能に影響がないことを確認しています。毎年、当社の射出成形工程では、200～300万ポンド（90万～130万kg）、サーモドライブの押出成形工程では100万ポンド（45万kg）のスクラップを再粉砕し、再利用しています。当社はこのプロセスに非常に誇りを持っており、この分野でさらに成長し続けていきたいと考えています。

すべての部品を大切にする取り組み

イントラロックスは2020年以来、すべての部品を大切に扱うという、ベルト組立業務に関するグローバル方針を導入しています。英国の従業員からの提案に基づき、受注ピッキング工程で発生していた不要な廃棄をなくすよう、手順を変更しました。この変更により、未使用で良好な状態の部品を在庫に戻し、後で別のベルトの製造に再利用するという運用が可能になりました。その結果、世界各地のすべてのベルト組立拠点において、数百万点もの部品が廃棄されるのを防ぐことができました。

プラスチックスクラップ管理プログラム

世界中の施設で生じるプラスチックスクラップの管理、削減を推進するために、イントラロックスは2022年に「プラスチックスクラッププログラム」を策定しました。このプログラムでは、各地域の製造チームと協力して業務で生じるプラスチックスクラップの管理と削減に取り組むことで、コスト削減と持続可能性の向上の両方を促進させることができます。また、リサイクル率向上に向けた分別手順の改善、プロセスおよび効率向上施策の導入、従業員トレーニングなどにも取り組んでいます。

その他の主な廃棄物削減の取り組み

イントラロックスは自主的な「Operation Clean Sweep（オペレーション・クリーン・スイープ）」プログラムに参加することで、プラスチックペレットが施設から排出され、環境や水路に流入することを防止しています。プログラムへの参加は流出防止対策を強化できるだけでなく、従業員の安全向上や、参加企業同士でベストプラクティス（最善の方法）を共有できるネットワークの構築にもつながっています。「Campus Waste Management Program（キャンパス廃棄物管理プログラム）」は、世界各地の拠点で実施されているリサイクル施策のひとつで、主に非プラスチック系廃棄物の削減を目指しています。このプログラムの主な取り組みには、パレットの外部業者への寄付、段ボールの地域リサイクル、堆肥化、一部施設でのアルミニウム缶のリサイクルなどがあります。



2025年における世界的なリサイクルへの取り組み

年間総リサイクル量

719.9万ポンド

重量ベースでは、プラスチックがリサイクルされた材料の大部分を占めていました。

プラスチック	620万ポンド	**86.1%**
段ボール	39.7万ポンド	**5.5%**
金属	60.2万ポンド	**8.4%**







製造工程におけるイントラロックスの廃棄物削減の取り組み

						
工程	プラスチックペレットが樹脂サプライヤーから届く	プラスチックペレットが保管場所に運ばれる	プラスチックペレットをモジュールおよび付属部品に成形	部品を世界各地へ輸送し、ベルトを組み立て	組立てられたベルトを梱包し、お客様へ出荷	外部業者によって廃棄物がリサイクルされる
改善の機会		搬送工程中に、少量のペレットがこぼれたり、装置や袋の隅や隙間に残されたままになったりする可能性があります。	汚れを除去した再利用可能な成形副産物は、生産工程に再投入されます。(化学的特性や用途、品質保証試験に応じて、最大17%まで)	モジュールをベルトパターンに合わせて切断する際にスクラップが発生しますが、新しいサイズに成形することで不要な切断を最小限にし、スクラップの量を減らすことができます。	梱包材は移送中の品質の維持に役立ちますが、資材廃棄物の発生要因にもなります。非効率なパレットの使用やコンテナによる梱包も、出荷時のスペースが増える原因になります。	社内で回収・再利用できないスクラップは、外部リサイクル業者によってリサイクルされます(世界全体で90%超)。
さまざまな取り組み		こぼれたペレットについては、「オペレーション・クリーン・スイープ」の取り組みの一環として、回収・清掃を実施しています。本プログラムは、事業活動におけるプラスチック樹脂の流出ゼロを目指す企業の取り組みを支援するものです。	当社の金型最適化の取り組みでは、金型設計やスクラップのデータを分析し、副産物と廃棄物を削減する方法を特定しています。2024年に、イントラロックスはこの取り組みによって米国エネルギー省の「プラント改善プログラム」より表彰されました。	当社は、建屋内および組立工程全体でスクラップを最小限に抑えるグローバルな取り組みを立ち上げ、今後もこれらの工程を継続的に最適化し、スクラップの発生を最小限に抑え、すべての部品を大切に扱う姿勢を徹底していきます。	当社では、ベルト製品の廃棄物削減およびスペース最適化を目的として、梱包材はカスタム設計しています。発生した廃棄物は緩衝材として再利用されるか、またはリサイクルされます。2024年は113トン以上の段ボールをリサイクルしました。	初期段階で実施された取り組みにより、外部リサイクル業者へ送られる資材量の削減に貢献しています。社内で実施した分別手順の見直しによって、材料のリサイクル性が最大化しました。

製品とイノベーション

イントラロックスは革新的な製品を通じて、資源管理に関してお客様に最大の価値を提供することに重点的に取り組んでいます。オペレーショナル・エクセレンスと継続的な改善という当社の理念により、現状に満足することなく、常に進化し続けます。

イントラロックスの取り組み

当社は、より少ない資源でより多くの成果を可能にし、生産性を向上させ、無駄を排除することを通じて、製品に伴う環境リスクの低減に取り組んでいます。また、持続可能な素材に関する選択肢をより多くお客様に提供できるよう努めています。

製品の環境負荷削減への取り組み

イントラロックスの革新的なベルトソリューションでは、資源の効率的な利用や全体的な使用量の削減を通じて、お客様の総所有コストの低減に貢献します。

最近のお客様の事例として、以下のような成果が挙げられます：

- Marie Sablen社がコンベアの電力消費量を40%削減
- Anada Group 社が水消費量50%削減
- 世界的なタイヤ製造事業者が、グリーンタイヤのスクラップを70%削減

さらに、回収されたメタンから製造されるプラスチックなど、環境への負荷が少ないプロセスや素材を用いて作られた資材を調達できるかどうかの検討も、初期段階ながら進めています。今後も、製品の長寿命化や性能向上に寄与する、最新かつ最良の素材を提供し続けてまいります。

環境面でメリットのある主な材質には、次のようなものがあります：

- ポリケトン（PK）は、その高い安定性と過酷な用途にも耐える優れた耐性により、ベルトの耐久性と寿命を向上させます。特に食肉、鶏肉、水産物加工用途において高い効果を発揮します。ベルトの交換頻度が少なくなることで、環境負荷軽減につながります。
- LMARは、強度や汎用性を損なうことなく持続可能性を追求した高性能バイオベースナイロンです。原料に食物連鎖と競合しない再生可能資源のトウゴマを最大約70%使用しています。LMARは従来のナイロンおよびバイオベースナイロンの中でも最もカーボンフットプリントが低く、独特の分子構造を持ち、優れた機械的強度と低吸湿性、高い化学薬品耐性を実現します。

外的影響

持続可能性は、イントラロックスの製品に後付けされた単なる機能ではなく、その製品が果たす役割の根幹を成すものです。当社のベルトソリューションは、お客様が処理能力を向上させ、食品や資材の廃棄を削減し、エネルギーや水の使用量を抑えるとともに、メンテナンス負担を減らして長期間稼働できるよう設計されています。こうした性能上の利点は、当社がサービスを提供する業界において、環境面および業務面での測定可能なメリットに直結します。以下に紹介する取り組みは、製品の設計段階から寿命終了後の対応に至るまで、その影響力をさらに拡大していくという当社の継続的な姿勢を体現するものです。

ヨーロッパのお客様向けベルトリサイクルプログラム

イントラロックスは、2025年度の第4四半期、ヨーロッパでお客様向けのベルトリサイクルプログラムを開始しました。これは、循環型経済の原則と、製品寿命終了後における責任ある管理への取り組みにおいて、重要な前進となるものです。

プログラム概要

イントラロックスは、オランダのPreZero社と提携し、欧州のお客様が使用済みモジュラープラスチックベルト（MPB）を埋め立て処分するのではなく、リサイクルできる仕組みを提供開始しました。対象となるベルトは回収後、当社のリサイクルパートナーによって処理され、清浄なリグラインド材としてグローバルサプライチェーンに再投入されます。これにより、製品に使用された素材は、その耐用年数を終えた後も価値を維持し続けることが可能となります。

このプログラムが重要な理由

モジュールプラスチックベルトは、大量に流通する工業製品ですが、これまでその使用後の廃棄・処理の選択肢は限られていました。イントラロックスは、利用しやすいリサイクルの仕組みを構築することで、Scope 3に該当するバリューチェーン全体における環境への影響に直接取り組んでいます。これは、自社製品の製造方法だけでなく、使用後の製品の行方に対しても責任を果たすという姿勢の表れです。また、このプログラムは、お客様が独自の持続可能な目標を達成するための支援にもなり、業界全体の資材使用に伴う環境負荷の低減にも貢献します。

今後の展望

ヨーロッパで始まったこのプログラムは、将来的な展開拡大の基盤となるものです。参加の拡大に伴い、イントラロックスは対象地域や対象となるベルト素材の範囲を広げる機会を積極的に検討し、製品のライフサイクル全体を通じて持続可能な価値を提供するという目標をさらに推進していきます。



ライフサイクル・エンジニアリング

2024年、イントラロックスは、新製品開発担当エンジニアを対象とした「ライフサイクル・エンジニアリング」と題したトレーニングシリーズを開始しました。この取り組みの狙いは、設計上の判断が製品のライフサイクル全体に及ぼす影響について、エンジニアリングチームの意識を高めることにあります。この取り組みを通じて当社のエンジニアは、耐久性と性能の向上、リサイクル性の向上、生産サイクルタイムの短縮、全体的な効率の最適化、そして製品ライフサイクル全体における資源使用量の最小化につながる材料を選定できるようになりました。

水使用量の削減 = 生産工程の負荷軽減

エネルギー使用量の削減 = 温室効果ガス（GHG）排出量の削減

廃棄物の削減 = カーボンフットプリントの低減

長期ベルト寿命 = カーボンフットプリントの低減

清掃時に使用する化学薬品の削減 = 汚染の低減

お客様の健康と安全

お客様の健康と安全は、イントラロックスの最優先事項です。当社は、安全で安心してご利用いただける製品の提供を含め、お客様に卓越した価値を提供することに専心いたします。

当社は、製品の特性や安全性について詳細な情報をお客様に提供しています。また、特定の安全上の懸念が判明した場合には、速やかに最新情報をお知らせしています。イントラロックスでは、世界各地で以下の取り組みを実施しています：

- エンジニアリングおよび設置マニュアルをお客様に提供
- 新材料を評価し、必要に応じて安全データシート（SDS）を提供できるようデータベースを管理
- 詳細な製品のリコールプロセスと手順を整備・実施し、安全性に問題のある製品を迅速に特定・回収し、お客様に通知
- 健康と安全に関する問題について、正式な書面による手続きを通じてフィードバックを収集し、懸念事項に対して速やかに対応
- 新たな操業開始や既存の操業変更に先立ち、すべてのお客様と密接に連携し、評価、文書化、リスクの低減を実施
- 製品が最適に機能していることを確認するため、定期的な点検を実施

上記に加え、お客様の従業員の安全性向上に役立つ次のような製品もご用意しています：

- イントラロックス・ピープルベア™：黄色の安全エッジを備えたノンスキッドレイズドリブベルトです。ベルト表面が異物を即座に回収し、人間工学性が向上しています。
  - ある自動車メーカーが、34の作業場所で従業員がかがんだり、手を伸ばしたり、歩き回ったりする必要性を解消
- イントラロックス4500シリーズ・フラッシュグリッドベルト＋無人搬送車（AGV）：軽量ベルトが、積載エリアからAGVへ製品をシームレスに搬送
  - ミシュランタイヤ社では、従業員の騒音負担や重量物の持ち上げ作業を軽減しつつ、生産数を倍増
- イントラロックスDARB仕分けS400：外側に可動部品を使用せず、代替技術よりも優れた静音性を実現
  - Candia社が作業員の安全性を向上させると同時に、詰まりとラインの停止を解消

注目の製品

環境負荷と運用コストの低減

ミシュラン社のイタリア工場は、システムインテグレーターのGiordano社およびイントラロックスと提携し、燃料式フォークリフトを自動コンベアシステムに置き換えることで、タイヤ搬送業務を近代化しました。このシステムには、イントラロックス4400シリーズ・トランスバースローラートップ（TRT）ベルトと無人搬送車（AGV）が採用されています。このソリューションにより、燃料消費を完全に排除し、作業員にかかるコストを75％削減するとともに、ミシュランの温室効果ガス排出量を大幅に低減することに成功しました。なお、導入されたAGVは、同施設内で2年近くにわたり、トラブルなく稼働し続けています。



注目の製品

稼働開始から10年が経過した今も、ハイドロロックス・トラベリングウォータースクリーンは、期待通りの性能を発揮し続けています。



お客さまの目的

スコットランドのパースに本社を置くSSE社は、英国第2位のエネルギー供給事業者であり、アイルランドにおいても有数のエネルギー供給事業者です。同社は、水力、火力、風力によって発電した電力を供給しています。

SSE社は、Beannachranダム（補償放流水利用の発電設備）の発電施設において、魚類やごみの流入を防ぐため、従来型のバンドスクリーンを使用していましたが、これには多くの問題がありました。スクリーンパネル、モーター／ギアボックスアセンブリ、駆動チェーンシステムといった各部の不安定さに加え、スクリーンの洗浄システムの性能不足も相まって、頻繁な修理やメンテナンスが必要とされていました。

修理作業は複雑であり、クレーン、潜水士、計画的な運転停止、許可取得の調整、そして追加の人員といった要素を組み合わせる必要が多々ありました。こうした作業中は発電ができないため、SSE社は多額の費用を負担するだけでなく、収益の損失も被っていました。

ハイドロロックスの導入

2012年12月、SSE社は、既存のバンドスクリーンを、ハイドロロックス製の6000シリーズ・フラッシュグリッドスクリーンに交換しました。このスクリーンは、高さ4インチ（100 mm）の異物除去用プレートを備え、寸法は7.5フィート×32.8フィート（2.3m×10m）、メッシュ開口部は0.28インチ×0.24インチ（7mm×6mm）という仕様でした。SSE社がハイドロロックスのソリューションを採用したのは、魚類の保護・流入防止機能の向上、メンテナンス負荷の軽減、稼働停止の削減といった、その設計がもたらす利点を評価したためです。

結果

設置から10年以上にわたり、ハイドロロックスのトラベリングウォータースクリーンは、その性能を十分に発揮し続けています。SSE社では、稼動停止や予期せぬメンテナンス、その他のトラブルが一切発生しておらず、水力タービンの24時間365日の運転が可能となり、安定した電力供給が確保されています。

スクリーンのろ過面積を拡大したことで、魚類の保護機能が向上し、流入流速が3分の1（0.3 m/秒から0.2 m/秒）に低減されました。また、洗浄システムの導入により、ごみの除去性能と運用の柔軟性も向上しています。SSE社のエンジニアは、同社の他の施設でも、引き続きハイドロロックスのチームと連携を図っています。

ゼロ 予想外の稼動停止時間

イントラロックスのCSRに関するKPIとデータ

本セクションの表に記載されている情報は、表または注記に別途記載がない限り、全世界のすべての従業員および拠点を対象としています。

トピック	2023年度	2024年度	2025年度
職場のKPI			
従業員			
世界の総従業員数	3,876	3,947	4,011
米国	2,830	2,832	2,894
米国外	1,046	1,115	1,117
新規採用者数	457	413	366
定着率	88%	90%	91%
勤続年数別従業員の割合			
0～5年	55%	52%	53%
5～10年	20%	21%	21%
10～15年	8%	10%	10%
15年以上	17%	17%	15%
多様性			
組織全体におけるマイノリティグループおよび／または社会的弱者層の立場にある従業員の割合	60%	60%	59%
上級経営職（取締役会を除く）におけるマイノリティグループおよび／または社会的弱者層の立場にある従業員の割合	44%	42%	37%
組織全体に占める女性従業員の割合	32%	31%	30%
経営幹部層における女性の割合	24%	27%	28%
取締役会における女性の割合	0%	0%	0%
労使対話			
全拠点の総従業員のうち、労働条件に関する正式な労働協約の適用対象となる 従業員の割合	3%	3%	4%
全拠点の総従業員のうち、正式に選出された従業員代表者の対象となる従業員の割合	11%	11%	10%
従業員の声と満足度			
年次経営評価アンケートに回答した従業員数	3,010	2,917	3,689
安全な環境で働いていると感じている従業員の割合	98%	99%	99%
上司が敬意を持って接してくれていると感じている従業員の割合	99%	98%	98%
経営陣に対して率直なフィードバックを気軽に提供できると感じている従業員の割合	97%	97%	97%
上司が自身の学習、成長、成功を支援してくれていると感じている従業員の割合	95%	94%	95%

トピック	2023年度	2024年度	2025年度
報酬と福利厚生			
報酬			
世界全体での給与の総額	$379,111,832	$384,329,556	$419,508,557
平均時間給	$49.33	$49.07	$53.04
時間外または通常とは異なる勤務時間に対して報酬を受けている 従業員の割合	100%	100%	100%
会社の業績連動型インセンティブプログラムに参加している従業員の割合	100%	100%	100%
調整後平均賃金格差	22%	19%	18%
福利厚生			
従業員に支給された福利厚生の総額	$41,851,537	$48,372,594	$44,398,890
会社が提供する健康保険に加入している授業員の割合	100%	100%	100%
通常の有給休暇日数以外の追加休暇を付与された従業員の割合	100%	100%	100%
キャリア開発および経営管理KPI			
キャリア開発			
全拠点の総従業員のうち、年2回実施されるパフォーマンスおよびキャリア開発面談を受けた従業員の割合	100%	100%	100%
全拠点の総従業員のうち、個別の育成およびキャリア計画を有する従業員の割合	100%	100%	100%
社内採用者数 – 米国のみ	236	201	226
社内採用者数 – グローバル	16	44	30
トレーニング			
全拠点の総従業員のうち、キャリアやスキルに関するトレーニングを受けた者の割合	100%	100%	100%
従業員1人当たりの平均トレーニング受講時間	6.5	7.8	7.5
全拠点の総従業員のうち、差別防止に関するトレーニングを受けた者の割合	85%	100%	77%
安全衛生KPI			
負傷			
DART(就業不能および業務制限を伴う災害)発生率 = (DART事象の総数) x 200,000 ÷ 総労働時間	1.2	1.7	1.0
総記録災害発生率(TCIR) = (応急処置で済むものを超える症例の総数)×200,000 ÷ 総労働時間	1.8	2.2	1.3

トピック	2023年度	2024年度	2025年度
労働時間数(2023年度および2024年度の時間数・単価、米国のみ)	4,202,599*	4,414,263*	6,805,266
業務上の負傷、死亡および疾病による休業日数	276	192	335
労働災害の件数	41	52	42
安全およびトレーニング			
従業員の労働安全衛生リスク評価が実施された全事業所の割合	100%	100%	100%
世界中の従業員1人当たりの健康と安全トレーニング平均受講時間	8	8	8
世界全域で実施された安全衛生トレーニングの時間数	26,000	27,000	27800
全拠点の総従業員のうち、正式な労使合同の安全衛生委員会において代表されている従業員の割合	14%	14%	14%
Tier I監査プログラムを導入している拠点の割合	2025年新設	2025年新設	100%
全拠点で実施されたTier I監査の件数(合計)	2025年新設	2025年新設	233
Tier II監査プログラムを実施している拠点の割合	100%	100%	100%
全施設におけるTier II監査プログラムの実施件数(合算)	31	35	63
倫理KPI			
腐敗行為			
確認された腐敗行為件数	0	0	0
贈収賄および汚職防止の啓発研修を受講した対象従業員の割合	100%	100%	100%
腐敗リスク評価の対象となる事業拠点の割合	100%	100%	100%
競争			
確認された競争阻害行為の発生件数	0	0	0
反競争的行為を防止するための意識向上研修を受講した対象従業員の割合	100%	100%	100%
反競争的行為のリスク評価の対象となっている事業拠点の割合	100%	100%	100%
児童労働、強制労働、人身取引			
報告された児童労働または強制労働の事案数	0	0	0
内部告発の通報			
イントラロックスの内部通報ポリシーおよび手順に基づき報告された事案の件数	0	0	0
差別およびハラスメント			
差別またはハラスメントの発生件数	0	0	0

トピック	2023年度	2024年度	2025年度
情報の機密保持			
第三者データを含む社内情報への不正アクセスまたは不正開示を防止するための機密保持契約に署名した従業員の割合	100%	100%	100%
トレーニング			
情報セキュリティの意識向上トレーニングを受けた従業員の割合	100%	100%	100%
フィッシング疑似テスト を受けた従業員の割合	100%	100%	100%
情報セキュリティインシデント			
確認された情報セキュリティインシデントの発生件数	51	37	30
持続可能な調達KPI			
イントラロックスのサプライヤー行動規範を承認したサプライヤーの割合	14%	100%	100%
イントラロックスのサプライヤー行動規範を承認したサプライヤーへの支出額が、総調達額に占める割合	67%	100%	100%
リスク評価の対象となるサプライヤーの割合	データなし	100%	100%
環境KPI			
コンプライアンス			
環境違反の通知件数	0	0	0
会計年度ごとの罰金総額	$0	$0	$0
環境リスク評価が実施された全拠点の割合	100%	100%	100%
エネルギー			
総エネルギー消費量(mWh)	データなし	105,276	97,407
再生可能エネルギー総消費量(GJ)	データなし	3,539	6,539
総エネルギー消費量に占める再生可能エネルギーの割合	データなし	1%	2%
エネルギー使用原単位(完成品1 kgの製造に使用されるkWh)*	4.41	4.02	4.13
エネルギー消費削減のための技術・設備の更新件数	3	0	0
総エネルギー削減量(kWh)	データなし	データなし	データなし
温室効果ガス排出量			
Scope 1 温室効果ガス排出量(メトリックトンCO2e)	データなし	7,271	6,615
Scope 2温室効果ガス排出量(メトリックトンCO2e)	データなし	20,255	21,158
化学物質の流出			
報告対象となる化学物質流出の総件数	0	0	0

トピック	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物の発生			
埋め立てを回避した廃棄物量(回収された廃棄物)(ポンド)	720万	824万	1,100万
世界で社外リサイクルされたプラスチックの量(ポンド)	520万	538万	620万
社内でリサイクルされたプラスチックの量(ポンド)	200万	230万	280万
リサイクルされた段ボールの量(ポンド)	データなし	378,000	397,000
リサイクルされた金属の量(ポンド)	データなし	303,000	602,000
リサイクルされた木材の量(ポンド)	データなし	183,000	29,000
非有害廃棄物総量(トン)	1,080.36	601.52	1742
有害廃棄物総量(トン)	0.8	0.8	0.8
総廃棄物量に占める、埋立処分を回避した廃棄物の割合	75%	86%	76%
リサイクル			
プラスチック廃棄物を外部でリサイクルする施設数(外部業者)	100%	100%	100%
使用した再生原材料(リグラインド材)の重量(ポンド)	150万	280万	280万
耐用年数を終了した製品			
ライフサイクル・エンジニアリングおよび設計上の決定が製品の持続可能性に与える影響に関する研修を受講した、新製品開発エンジニアの割合	データなし	33%	100%
イントラロックスが実施するプログラムを通じてリサイクルされたベルトの重量(ポンド)	61,314	6,900	500
大気汚染			
大気汚染物質の総排出量(トン)	0	0	0
お客様の安全衛生に関するKPI			
安全性に関連する製品リコールの件数	0	0	0
製品に関連する顧客安全インシデント件数	0	0	0

*ハラハンとハモンドの2拠点は、当社のグローバルエネルギー使用量の大部分を占めています。これら2施設は、当社の部品を全面的に製造している世界で唯一の拠点であるため、エネルギー原単位はこの2施設でのみ測定されています。

*イントラロックスは現在、効率化の取り組みによる省エネ効果を測定、報告するための標準的な手法を策定中です。一貫性のある基準(ベースライン)の設定手法が確立され次第、この指標の報告を開始する予定です。