

## タチエスESGレポート

# 2022

Environmental, Social and Governance Report 2022

### トップメッセージ

### ESG活動報告

- －商品を通じた社会価値の創出
- －コーポレートガバナンス
- －コンプライアンス&リスクマネジメント
- －従業員とのかかわり
- －お客様とのかかわり
- －地域環境とのかかわり
- －サプライチェーンへの取り組み
- －株主・投資家とのかかわり
- －地域社会とのかかわり

## トップメッセージ



### 社は、企業理念の追求

『互譲協調』とは、「人と人との和」を大切に、思いやり・助け合いの精神の下、何事にも使命感と自責心をもって臨み組織の相乗作用による高い目標・目的を達成することで、社会や社業に貢献する姿勢を意味しており当社創業以来脈々と受け継がれている基本的な価値観です。私たちはこの社の精神に基づき、事業やステークホルダーが直面する諸課題の解決に取り組み、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

近年、地球温暖化とそれに伴う気候変動などの環境問題が様々な地域で顕在化していますが、この要因の一つと言われるCO2の削減のため、自動車用シートの軽量化技術の開発に取り組んでいます。また、急速に高齢化が進む各国において、高齢運転者による交通事故の増加が社会問題化していますが、ドライバーシートを介した運転者への触覚・聴覚的刺激により「気づき」を促す運転支援システムを開発し、交通事故低減に取り組んでいます。企業理念である「技術の創造」を通じた社会貢献が当社グループの持続的発展を支える“見えざる資本”になり、結果としてお客様からの信頼を得て企業価値を高め、かつステークホルダーの皆様から「選ばれ続ける企業」になることを当社は目指しています。

### 環境変化への適応と働きがいのある企業の実現

自動車産業は現在、CASEやMaaSの進展という100年に一度の大変革期を迎えています。そこで求められることの本質は「未来世代における全ての人と社会と地球環境にとって優しいモビリティの実現」であると私たちは考えています。その実現のため、これからは車室空間においてシートを主体に各種技術を統合するビジネスモデルに挑戦し、より個人・生活・社会の領域に踏み込んだ活動を進め、そこに新しい技術(IT/ICT/IoT/AI、自動化/センシング等)を融合させて新たな価値を創出していきます。また、高齢社会・超高齢化と進む社会で、多くの人々が身体的に不便な状況に直面する中であっても必要とされる“移動”を、より安心・安全で快適に実現できるサポート機能を提供する、という使命を果たし人々を笑顔にしたいと考えています。

このような時代の中、タチエスの存在意義を『“座る”を追求し人と地球を支える』であると定め、新中期経営計画『Transformative Value Evolution (TVE)』を始動いたしました。この存在意義を企業活動の軸として、“座る”技術を追求することで世の中の様々な困りごとを解決し、社会的価値と経済的価値の両方を提供してまいります。世界経済は依然として、さまざまな不確実性を抱えていますが、どのような社会経済情勢となっても社会から必要とされ続けるために、経営を取り巻く諸課題に当社グループ一丸でスピード感をもって取り組み、これからもモノづくりを通じて、全ての人々が笑顔で暮らせる持続可能なモビリティ社会の実現に貢献してまいります。

# タチエスのESG

このページは、当社のESGの考え方について、ご報告・ご説明を行っています。

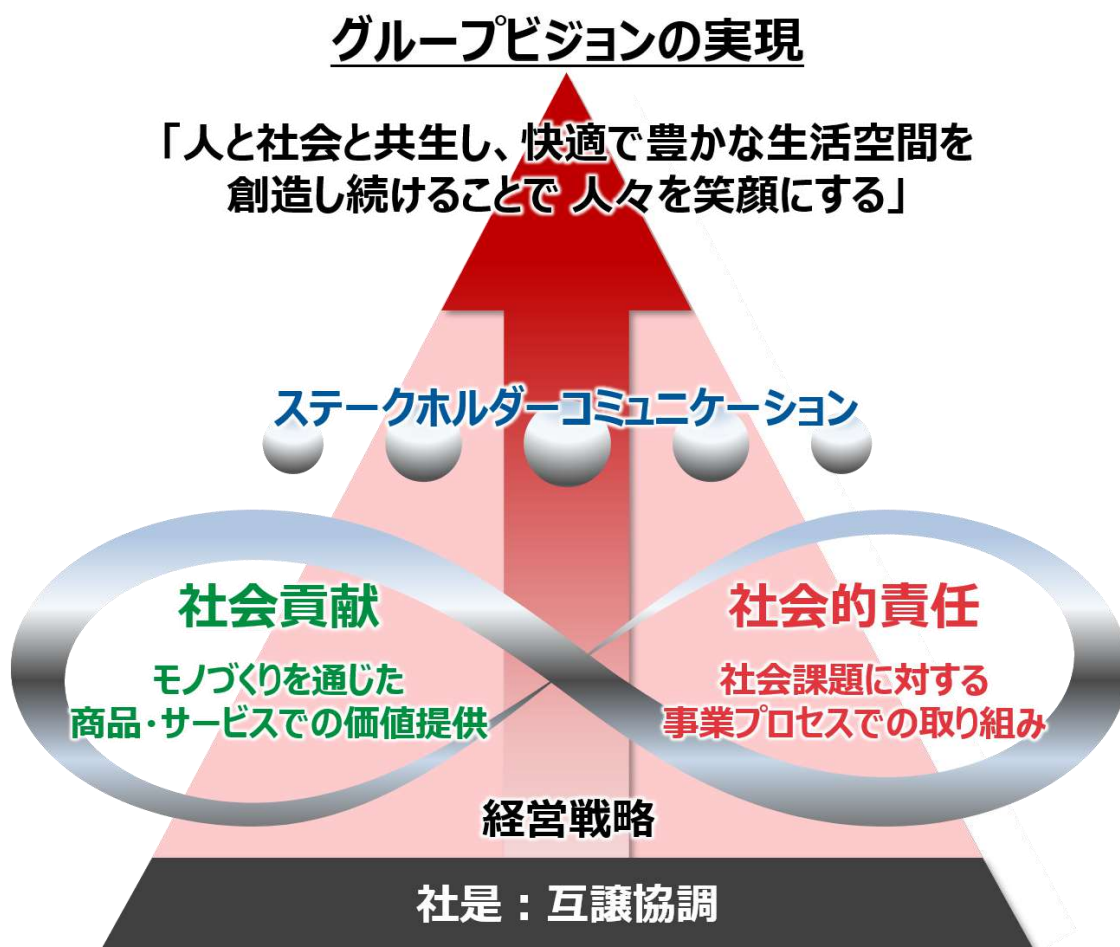
## タチエスのESGの考え方について

タチエスグループは、「人と社会と共生し、快適で豊かな生活空間を創造し続けることで人々を笑顔にする」というビジョンを定めています。当社は、ビジョンの実践を通じてステークホルダーの要請・期待に応え、持続可能な社会の実現に貢献することを目的にESGに取り組んでいきます。そのために、当社は「モノづくりを通じた社会貢献」と「事業プロセスにおける社会的責任」をESGの根幹と位置づけ、ESGと事業活動を一体化した経営を目指します。

「モノづくりを通じた社会貢献」では、人々を笑顔にする革新的な技術を礎に自動車用シートを中心とした安心・安全・快適な車室空間を創造し続け、当社の商品やサービスによる提供価値を通じ社会へ貢献していきます。また、「事業プロセスにおける社会的責任」では、法令・社会ルールの遵守はもとより、ダイバーシティの推進や地球温暖化防止など社会が抱える課題に取り組み、よき企業市民として社会的責任を果たしていきます。

当社はESGを常に経営戦略の中心に据え、企業の持続的な成長を図りながら、これらの活動を通じて当社ビジョンの実現に取り組んでいきます。

### ■ ESG概念図



# ESG推進体制

当社は、2019年6月にCSR活動推進会議（責任者：CSR担当役員、メンバー：CSR関連部門、事務局：総務部、経営企画室）を設置し、CSRに関する社会要請の把握、情報開示にむけたCSRの活動実績の取りまとめなどの活動を開始しました。

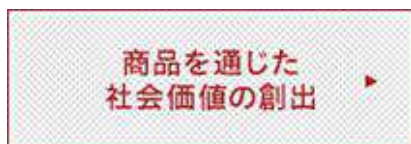
2022年度にはESG推進室を新設し、社会的評価・信頼の一層の向上と「社是・企業理念・経営理念」の実現にむけて、ESG活動の強化に取り組んでいます。

## ■ ESG推進体制図

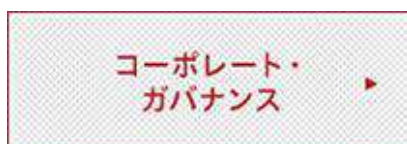




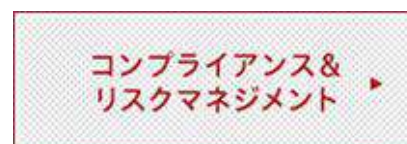
当社のさまざまなESG活動の紹介ページへのリンクを掲載しています。  
 ご覧になりたいESG活動のリンクバナーをクリックしてください。



「商品を通じた社会価値の創出」  
 にむけた活動をご報告するページです。



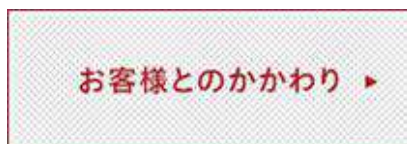
「コーポレート・ガバナンス」  
 についての取り組みをご報告するページです。



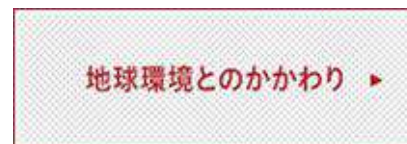
「コンプライアンスとリスクマネジメント」  
 についての取り組みをご報告するページです。



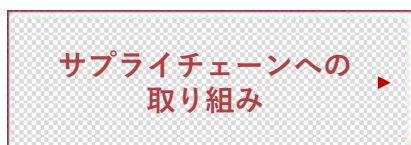
「従業員のかかわり」  
 に関する取り組みをご報告するページです。



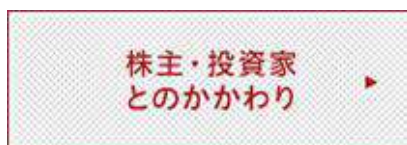
「お客様とのかかわり」  
 に関する取り組みをご報告するページです。



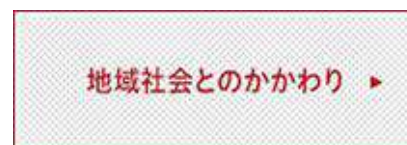
「地球環境とのかかわり」  
 に関する取り組みをご報告するページです。



「サプライチェーンへの取り組み」  
 に関する取り組みをご報告するページです。



「株主・投資家とのかかわり」  
 に関する取り組みをご報告するページです。



「地域社会とのかかわり」  
 に関する取り組みをご報告するページです。

# 商品を通じた社会価値の創出

当社グループは「人と社会と共生し、快適で豊かな生活空間」を創造し続けることで人々を笑顔にし、世界のお客様に信頼と感動を伝え、豊かな社会づくりに貢献します。

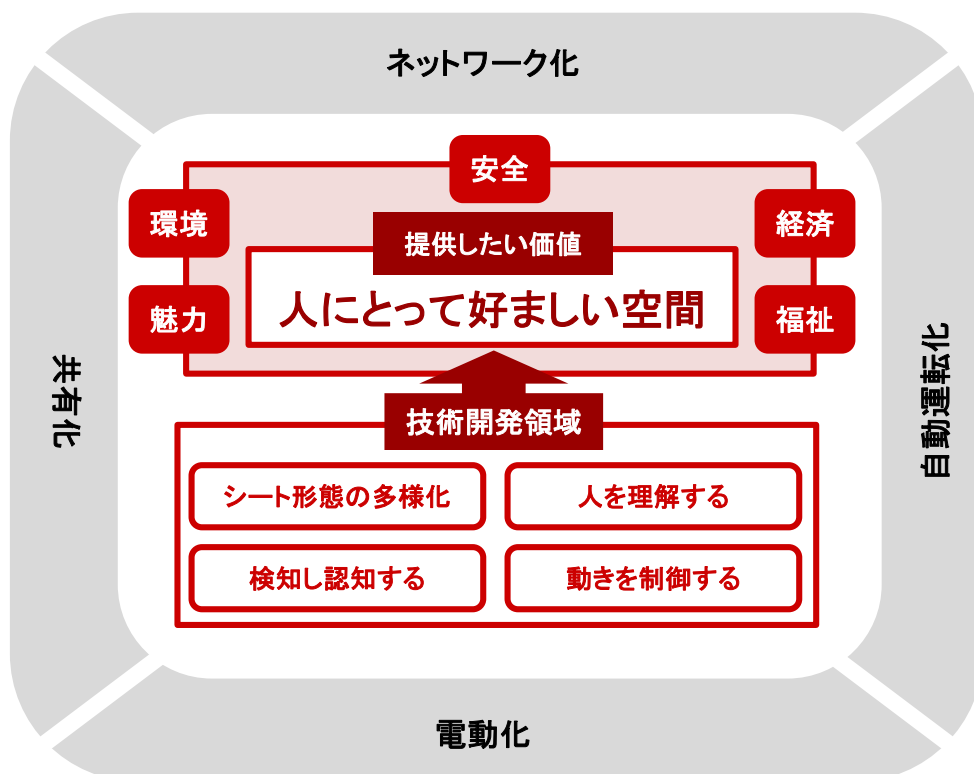
## 商品を通じた社会価値の創出にむけて



大変革期を迎えた自動車業界は、環境・安全・経済などさまざまな側面で変化が進んでいます。「環境面」では、温室効果ガスであるCO2の排出削減を目的とした技術開発や材料開発が進み、SDGsの取り組みが進められています。「安全面」では、車両や道路状況にかかわる情報をセンサで取得することで事故を未然に防止する安全運転サポート技術が目まぐるしく進化しています。そして「経済面」では、移動時に取得したデータをネットワークを介して収集・蓄積・分析することで、新たな価値やサービスとして提供するビジネスモデルの検討が進んでいます。このような大変革期の中、将来は車室内での過ごし方が変化していくと考えられ、自動車による移動は単なる手段ではなくなり、求められる「提供価値」や「魅力」は変化していくと考えられます。そのため、当社グループは「人にとって好ましい空間」を提供し続けることで、変化する社会の期待に応えていきたいと考えており、以下の領域の技術開発を強化しています。

- ・「座るを追求する」 : 身体センシング・SWレス・先読みサポート
- ・「人を支える」 : 自由空間アレンジ・プライバシー対応・薄型リアクッション
- ・「地球を支える」 : 環境技術開発・植物由来材料

### ■ 自動車業界を取り巻く変革



# 社会価値を創出する商品事例の紹介

以下では、社会価値の創出に寄与している当社及び関係会社の商品・サービス事例をご紹介します。

## 軽量化に貢献する「TTKシリーズ」

当社では、カーボンニュートラルへの取り組みとしてシートの軽量化と、CO2排出の少ない工法採用に取り組んでいます。当社が開発したシートフレーム「TTK2.0改フレーム」は、製品の安全性や機能性を維持・向上させつつ、新開発のマニュアルスライドレールを採用し、部品点数を30%、製品重量を15%軽量化を実現しました。また当社としては初採用となるレーザー溶接締結を採用し、加工費削減とCO2排出削減を実現させています。

本製品は、日本、タイで2021年以降の量産車種へ採用されています。

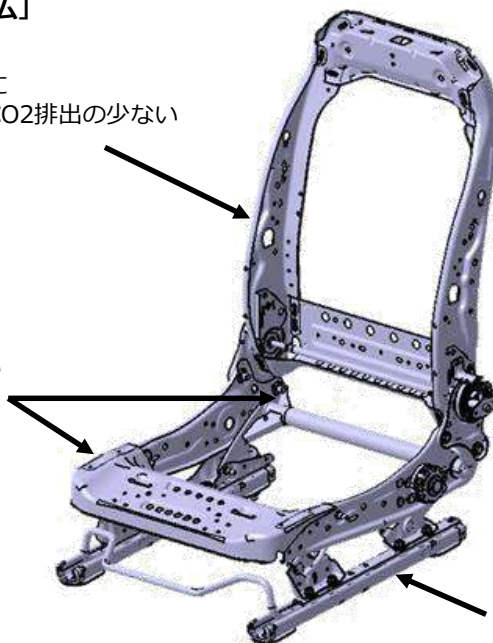
2023年以降の量産車種には、さらなる薄板化やレーザー溶接締結を適用拡大させたTTKシリーズを投入することで、業界最軽量の質量レベルを維持させ、カーボンニュートラルに貢献していきます。

[> 【2021年以降のシートフレーム】へのリンク](#)

### シートフレーム「TTK2.0改フレーム」

バックフレームの溶接に加工スピードが速く、CO2排出の少ないレーザー溶接を初採用

アーク溶接よりもCO2排出の少ない新たな締結工法を採用



構造の合理化により部品点数を削減したマニュアルスライドレールを採用

### 開発者の声

製品開発部製品設計課 課長 吉澤 尚之



TTK2.0改は、バックフレームにCO2排出の少なくなるレーザー溶接を、クッションフレームにCO2排出の少ない新たな締結工法を採用した、新しいタッチエス提案骨格（TTK）です。

開発段階では、安全性能と車の商品性を両立する仕様を完成させること、そしてレーザー溶接の品質を安定させることに苦労しました。これまでとは異なる要求に対し、開発部門、生産部門のプロフェッショナルがワンチームで活動を進め、性能・商品性・生産性をクリアすることができました。皆の力の集結したFRMになっていると思います。また、本開発の重要な時期に新型コロナウイルスの流行がありました。そのような状況でも、チーム一丸となり前向きに活動できたことが、本開発を成功できた要因とっております。

本FRMは、新たな工法を採用したFRMです。これをベースに、より進化したシートを開発していきます。

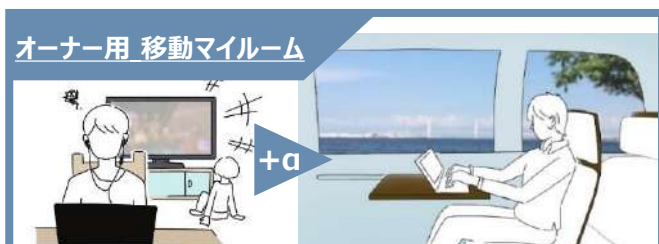
# 次世代自動車向け“CASE”コンセプト「移動マイルーム」

当社は空間プロデューサーとして、クルマでの体験価値・シートを中心とした車室内空間の新たな価値創出を試みています。その一つに、CASE対応コンセプト「移動マイルーム」があります。このコンセプトを一言で表すと「1+a」です。『1』は現状や日常を表し、日常に +a をする・ライフスタイルに合わせて +a をする。シートを中心とした車室内空間で、この“+a”をお客様に提供する・お客様と共に創り出すという考えです。

## ■ 移動マイルーム



## ■ 移動マイルーム “+a” イメージ



### オーナー用 移動マイルーム

デスクワークが中心の空間  
仕事、勉強、時には息抜き…  
集中して作業をしたい時に



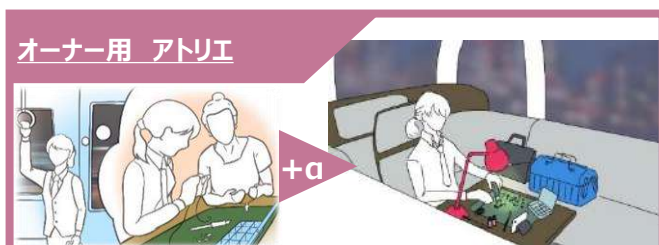
### マイルーム+a

親しい友人との会合 / 旅行の移動  
手段 兼 部屋 として



### 家族用 移動リビングルーム

周りを気にせず 子供と過ごせる  
セカンドリビングルームとして



### オーナー用 アトリエ

趣味に没頭できる自分仕様の空間  
(秘密基地?)



## ■ 開発者の声

先進開発技術企画部開発企画・デザイン課 安田康平



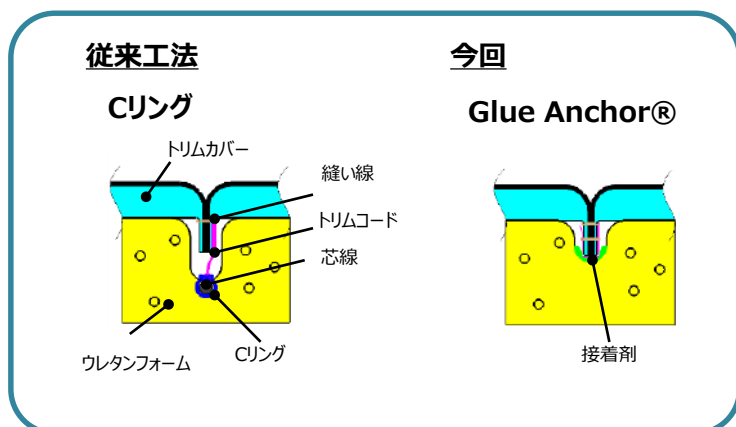
自動車用シートのあり方を見直しつつ、CASE時代における様々なライフスタイルに対応できるような車室内空間を目指して検討を進めていきました。従来の車内空間を連想させるような要素をもったモノを可能な限り廃することで、車室内に自分の部屋が1室増えたような、新たな価値が提案できたと思います。今後もユーザーに寄り添った、魅力ある空間の提案を継続して開発・検討をしていきたいと思っています。

# 【デザイン自由度、環境に貢献する「Glue Anchor®」】

当社では、デザイン自由度の向上と地球環境に貢献できる技術「Glue Anchor®」の量産化に成功しました。このGlue Anchor®はウレタンフォームに直接トリムカバーの縫い線を接着剤にて締結させる技術です。

従来の技術では製造上の制約により複雑な縫い線をウレタンフォームに締結させ凹凸の表現をすることはできませんでしたが、本技術を用いることにより可能となりました。また、従来技術が点での締結であったのに対し、本技術は線での締結を行います。線での締結を行うことにより、縫い線の交差する端末まで安定して均一な凹凸を実現することが可能となりました。

環境面においてはCO2排出量削減が求められる昨今、シートの軽量化は大きな命題となります。本技術は従来技術以上にウレタンフォームの薄型化を行うことができ、シートの軽量化に寄与する技術です。加えて本技術は従来工法に比べ鉄や樹脂の使用が削減できる省資源（軽量化）技術となっています。



## ■ 開発者の声

生産技術部軟材生産技術課 課長 荒井 真



「Glue Anchor®」は従来既存技術をベースに新たな要素をエッセンスに加えたタッチエスOnly Oneのウレタンフォームとトリムカバーの締結技術です。従来工法で培ったノウハウにおいて大切にする考え方はしっかりと残し、変革させる部分は大胆に革新させ技術確立を図りました。開発段階では苦労もありましたが、無事に開発完了し、世界初の技術としてお客様にお届けすることができました。

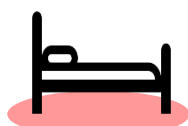
## 【介護・福祉に貢献する「透析運動療法用器具」】

当社のグループ会社である株式会社タチエスH&Pは、高齢化社会における福祉の向上に貢献することを企業目的とし、シートメーカーとしての知見を活かした介護・福祉用品事業に取り組んでいます。

このタチエスH&Pが開発検討する製品のひとつに「透析運動療法用器具」があります。

透析は4時間/回、3回/週行うことが標準化されています。長時間にわたる血液透析治療による患者様の体力低下、筋肉減少を回避すべく、透析運動療法の一助として本製品を使用することで透析効率の向上及び、患者様のQOL向上を実現するために製品開発に取り組みました。本製品は、弊社ベッドやテーブルに取り付けることで限られたスペースで運動を実施できるよう配慮されています。

### ■ 透析運動療法用器具



透析中



血流促進



QOL向上



収納不要



自社技術



### ■ 開発者の声

タチエスH&P 技術部設計課 係長 橋本 聡



透析運動療法用器具は、施設様のニーズから発想し開発を進めている製品になります。昨今の診療報酬改定及び、透析患者様の平均年齢の上昇により運動療法の必要性がますます高まっています。本製品により患者様の透析効率向上と生命予後の改善につながる開発を進めたいと思います。今後は施設様にご協力をいただき製品の効果検証と製品改良により施設様、患者様が満足する製品提供を目指します。

当社のコーポレート・ガバナンスの状況について、ご報告いたします。



## コーポレート・ガバナンスに関する考え方

当社は、「“座る”を追求し人と地球を支える」というパーパスのもと、コーポレートビジョン「人と社会と共生し、快適で豊かな生活空間を創造し続けることで人々を笑顔にする」を実現することが当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上につながるものと認識し、それを支えるコーポレート・ガバナンスの充実に取り組むことが重要であると考えております。当社は、次の基本原則に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組めます。

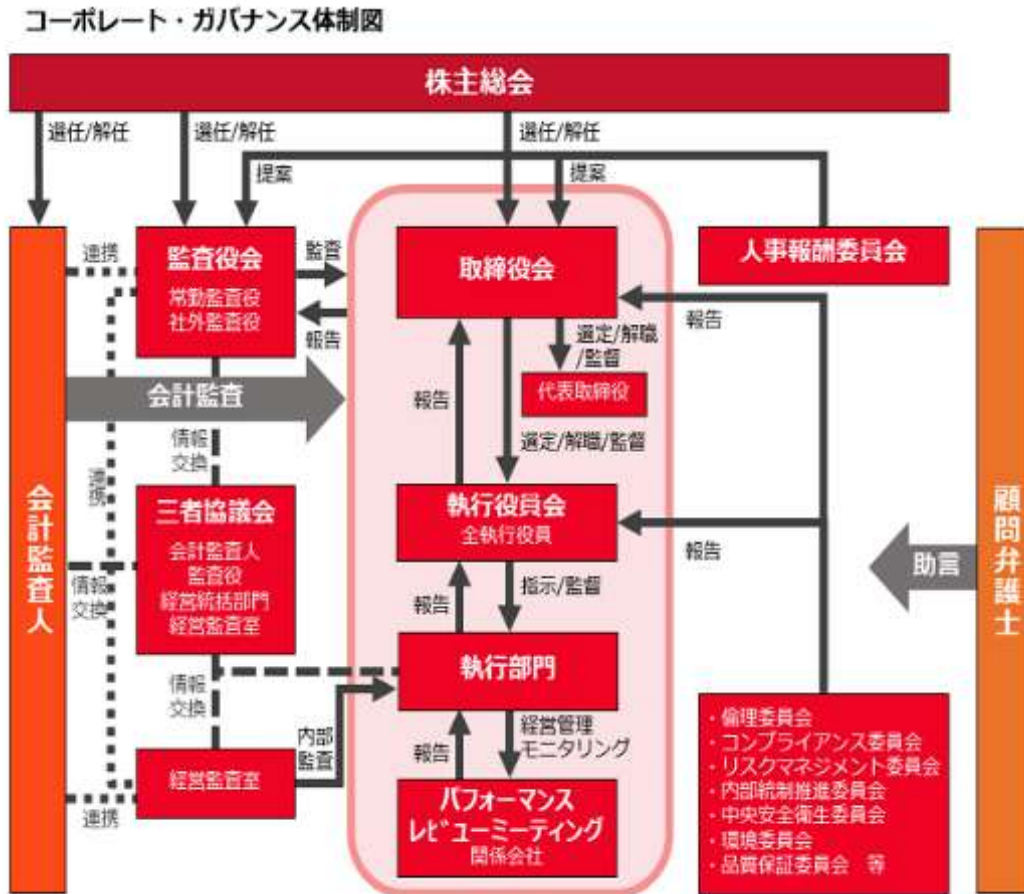
- (1) 株主の権利及び平等性の確保とその権利を適切に行使することができる環境の整備に努める。
- (2) 株主以外のステークホルダー（お客様、社員、取引先、地域社会等）との適切な協働に努める。
- (3) 適切な情報開示と透明性の確保に努める。
- (4) 株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努める。
- (5) 株主との建設的な対話に努める。

[「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」へのリンク](#)

## コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社であり、取締役会は、社外取締役3名を含む取締役9名で構成し、監査役会は、社外監査役2名を含む監査役4名で構成しています。また、当社では、経営責任の明確化、経営の効率化を図るため、取締役の任期を1年とするとともに執行役員制度を導入しています。なお、当社経営者や特定の利害関係者の利益に偏らない社外取締役3名（弁護士1名、公認会計士1名、企業経営者1名）及び社外監査役2名（弁護士1名、公認会計士1名）を選任し、客観的かつ専門的な視点で経営を監視する体制を整備しています。

## ■ コーポレート・ガバナンス体制図



## 取締役会

取締役会は、社外取締役3名を含む9名で構成し、原則として毎月1回開催しています。法定事項を含む経営の重要事項について報告・決定を行うとともに、業務執行の監督を行っています。

## 執行役員会

業務執行を効率的に推進するため、取締役兼務者4名を含む執行役員14名で構成する執行役員会を原則として毎月2回開催しています。

取締役会決議事項を除く重要事項の審議・決定を行うとともに、重要事項について取締役会に報告を行っています。

## 監査役会

監査役会は、社外監査役2名（弁護士1名、公認会計士1名）を含む4名で構成し、監査計画書に従い、年10回以上開催しています。監査役は、監査役会が定めた監査の方針、業務の分担などに従って重要な会議への出席や各種調査を通じて取締役の職務執行並びに当社及び子会社の業務や財産の状況等について監査を実施しています。また、監査役会を補完し、各監査役間の情報共有を図るため監査役ミーティングを監査役会に合わせて開催しています。

## 人事報酬委員会

当社は監査役会設置会社ですが、取締役会の機能を補完するため、任意の委員会として人事報酬委員会を設置しています。同委員会は、役員等の人事・報酬に関する事項について審議し、その結果を取締役に提案する役割を担っており、2021年度は7回開催しました。同委員会は、取締役5名以上（うち過半数は独立社外取締役※）で構成するとともに、監査役1名がオブザーバーとして出席し意見を述べる体制としています。同委員会を設置することで、役員などの人事・報酬に関する客観性と透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図っています。

※当社の「社外役員の独立性判断基準」（後掲）に該当する者

### ■ 取締役会等の開催回数と各役員の出席回数（出席率）

2021年度 取締役会出席率（期間：2021年4月1日～2022年3月31日）

地位	氏名	開催回数	出席回数	出席率	備考
代表取締役会長 最高経営責任者	中山 太郎	14	14	100%	
代表取締役社長 最高執行責任者	山本 雄一郎	14	14	100%	
取締役相談役	齊藤 潔	14	14	100%	
取締役 執行役員	有重 邦雄	14	14	100%	
取締役 執行役員	田村 一美	14	14	100%	
取締役 執行役員	小松 篤司	14	14	100%	
社外取締役	木下 俊男	14	14	100%	
社外取締役	三原 秀哲	14	14	100%	
社外取締役	永尾 慶昭	14	14	100%	
監査役	今野 一郎	3	3	100%	
監査役	松井 尚純	14	14	100%	
監査役	木村 正人	11	11	100%	
社外監査役	松尾 慎祐	14	14	100%	
社外監査役	小澤 伸光	14	14	100%	

（注）2021年6月23日開催の定時株主総会にて、今野一郎氏は退任し、新たに木村正人氏が監査役に就任しております。

地位	氏名	開催回数	出席回数	出席率
監査役	今野 一郎	4	4	100%
監査役	松井 尚純	11	11	100%
監査役	木村 正人	7	7	100%
社外監査役	松尾 慎祐	11	11	100%
社外監査役	小澤 伸光	11	11	100%

(注) 2021年6月23日開催の定時株主総会にて、今野一郎氏は退任し、新たに木村正人氏が監査役に就任しております。

## 役員紹介

当社の役員を紹介いたします。

### 取締役・監査役

2022年6月24日現在

地位	氏名	独立役員※	担当	選任理由
取締役会長	中山 太郎		-	長年にわたる海外事業を通じて培った広範な経験と高い見識を有し、グローバル事業経営全般を牽引してきました。また、経営の重要事項の決定及び業務執行の監督などの役割を適切に果たしており、当社グループの持続的な企業価値向上に必要な人材と判断し、取締役に選任しております。
代表取締役社長 最高経営責任者 最高執行責任者	山本 雄一郎		グローバル 本社担当	営業・海外部門での豊富な知識と北米・中国での海外現地法人経営者としての長年の経験と実績を有しております。また、最高執行責任者として強力なリーダーシップを発揮しており、当社グループの一層のグローバル化推進と持続的な企業価値向上に必要な人材と判断し、取締役に選任しております。
代表取締役 執行役員	小松 篤司		経営統括 部門長	財務、経営管理分野における高い専門性と海外事業を通じた広範な見識を有しており、経営統括部門の責任者として当社の持続的な企業価値向上に必要な人材と判断し、取締役に選任しております。
取締役	齊藤 潔		-	長年にわたる当社の経営者としての豊富な経験に基づき、当社グループの経営全般に関する広範な知識を有し適正に業務を執行しており、当社グループの持続的な企業価値向上に必要な人材と判断し、取締役に選任しております。
取締役執行役員	伊藤 孝男		モノづくり 部門長	長年のモノづくり部門における豊富な経験と中国子会社における責任者として、事業会社の運営はもとより、中国地域の事業運営の実績を有しており、今後の当社グループにおけるグローバルなモノづくり体制を強化していくため、必要な人材と判断し、取締役に選任しております。
取締役執行役員	幸松 栄夫		ビジネス 部門長	長年の営業・マーケティングにおける豊富な経験とメキシコ子会社における経営者の実績を有しており、当社グループの一層の成長と発展を支えるために必要な人材と判断し、取締役に選任しております。

社外取締役	木下 俊男	○	-	公認会計士として高い見識と長年にわたる海外での監査業務における豊富な経験を有しており、客観的かつグローバルな視点で取締役会の適正な意思決定に貢献していただくため、社外取締役に選任しております。
社外取締役	三原 秀哲	○	-	社外取締役となること以外の方法で直接企業経営に関与された経験はありませんが、弁護士として企業法務等の専門的な知識・経験等を有しており、当社グループのコーポレート・ガバナンスの機能強化等に貢献していただくため、社外取締役に選任しております。
社外取締役	永尾 慶昭	○	-	長年、国内外における企業の経営に携り経営者として豊富な経験と幅広い知識を有しており、幅広い経営的視点から取締役会における適正な意思決定に貢献していただくため、社外取締役に選任しております。
監査役	松井 尚純		-	公認会計士として財務会計等に関する豊富な専門知識を有しており、金融機関及び海外現地法人における豊富な経験を当社の監査に活かしていただくため、監査役に選任しております。
監査役	木村 正人		-	海外事業会社での豊富な勤務経験、当社における営業、経営企画部門等での幅広い経験を有しており、これらを当社の監査に活かしていただくため、監査役に選任しております。
社外監査役	松尾 慎祐	○	-	社外監査役となること以外の方法で直接企業経営に関与された経験はありませんが、弁護士としての豊富な経験を有しており、当社の監査機能の強化に大きく貢献していただくため、社外監査役に選任しております。
社外監査役	小澤 伸光	○	-	社外監査役となること以外の方法で直接企業経営に関与された経験はありませんが、公認会計士としての経験と財務知識を当社グループの監査に活かしていただくため、社外監査役に選任しております。

※当社の「社外役員の独立性判断基準」（後掲）に該当する者

## ■ 執行役員

地位	氏名	担当
執行役員	田村 一美	モノづくり部門 調達グループ長
執行役員	小野 純生	中国事業本社長 泰極愛思（中国）投資有限公司 総経理
執行役員	ゴンサロ・エスパルサ	ビジネス部門 第一事業グループ長
執行役員	宍戸 和也	中南米事業本社長 TACHI-S Engineering Latin America, S.A. de C.V. 社長 Industria de Asiento Superior, S.A. de C.V. 社長
執行役員	斉藤 正夫	北米事業本社長 TACHI-S Engineering U.S.A., Inc.社長



執行役員	井川 秀秋	ビジネス部門 第二事業グループ長
執行役員	久保 芳明	モノづくり部門 製品開発グループ長、 E S G推進室長
執行役員	村上 聡謙	モノづくり部門 生産・技術開発グループ長、 品質統括部門担当
執行役員	原嶋 朝秋	経営統括部門 グローバル管理グループ長
執行役員	大河内 勉	ビジネス部門 三菱ビジネスユニット事業部 担当、新規ビジネス事業部担当

### 社外役員の独立性判断基準

当社は、社外役員の独立性を確保するため、以下の基準を定めています。

1. 本人が、当社及び当社の関係会社（以下、「当社グループ」といいます。）の業務執行者※1又はその出身者でないこと。
2. 過去5年間に於いて、本人の近親者等※2が当社グループの業務執行者※1でないこと。
3. 本人が、現在又は過去5年間に於いて、次に掲げる者に該当しないこと。
  - ① 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）又はその業務執行者※1
  - ② 当社グループの総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者又はその業務執行者※1
  - ③ 当社グループを主要な取引先とする者※3又はその業務執行者※1
  - ④ 当社グループの主要な取引先※4の業務執行者※1
  - ⑤ 当社グループの主要な借入先※5の業務執行者※1
  - ⑥ 当社の法定監査を行う監査法人に所属する者
  - ⑦ 当社グループから役員報酬以外に年間1千万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家（法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）
  - ⑧ 当社グループから年間1千万円を超える寄付又は助成を受けている者（法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）
  - ⑨ 当社グループから取締役（常勤・非常勤を問わない）を受け入れている会社の業務執行者※1
4. 本人の近親者等が、現在、上記3の①から⑨のいずれかに該当（ただし、重要な者※6に限る）しないこと。

（注）

- ※1 業務執行者とは、法人その他の団体の取締役（社外取締役を除く）、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事、その他これらに準ずる者及び使用人等の業務を執行する者をいう。
- ※2 近親者等とは、配偶者又は二親等内の親族若しくは同居の親族をいう。
- ※3 当社グループを主要な取引先とする者とは、その者の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の額の支払いを、当社グループから受けた者をいう。
- ※4 当社グループの主要な取引先とは、当社の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の額の支払いを行っている者をいう。
- ※5 当社グループの主要な借入先とは、当社の直近事業年度末における連結総資産の2%以上の額を当社グループに融資している者をいう。
- ※6 重要な者とは、取締役、監査役、執行役員及び部長格以上の上級管理職にある使用人をいう。

以上

# 役員報酬

当社の役員の報酬等の額、及びその算定方法に関する方針としては、取締役の報酬は当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るインセンティブとして機能させることを主眼に、当社企業価値の利益とリスクを株主と共有することを考慮した体系としております。具体的には月額報酬（固定）、賞与及び株式報酬（変動）で構成しております。金銭報酬の額は2010年6月25日開催の第58回定時株主総会においてご承認いただきました取締役の報酬の限度額（年額280百万円以内（うち社外取締役については年額20百万円以内）。ただし、使用人分給与は含まず。）の範囲内で支給することとしております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名（うち、社外取締役は1名）です。賞与は、毎年の会社業績、配当、従業員賞与の水準、他社の動向及び中長期業績や過去の支給実績などを総合的に勘案して検討を行い、株主総会の決議を経て支給することとしております。報酬等の種類ごとの比率は、概ね「固定分」2：「変動分（賞与・株式報酬）」1とし、役位が上位の者ほど変動分の割合を高くしております。なお、社外取締役については、その担う役割に鑑み、賞与の支給は行いません。監査役の報酬は、監査役の独立性を担保するため、会社業績に左右される賞与の支給は行わず、月額報酬のみとした報酬体系としています。金銭報酬の額は、2010年6月25日開催の第58回定時株主総会においてご承認いただきました監査役の報酬の限度額（年額60百万円以内）の範囲内で支給することとしております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名（うち、社外監査役は2名）です。また、執行役員の報酬は、従業員の給与・賞与を基準とした報酬体系としています。役員報酬等の決定方針の決定方法は、外部調査機関による役員報酬調査等を踏まえ、任意の人事報酬委員会（以下「人事報酬委員会」といいます。）で審議し、その結果を取締役に提案し、決議しております。なお、人事報酬委員会（年7回開催）は、独立社外取締役※3名を含む5名の取締役で構成するとともに監査役1名がオブザーバーとして出席し意見を述べる体制としております。

当社は、取締役・監査役の報酬枠及び取締役賞与は、人事報酬委員会での審議、取締役会での決議を経て、株主総会の決議で決定することとしております。また、取締役・監査役・執行役員の個々の報酬は、人事報酬委員会でも十分審議を行った上で、取締役・執行役員については取締役会で、監査役については監査役の協議で、それぞれ決定することとしており、審議プロセスの客観性と透明性を確保していることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しております。

なお、当社は、2018年6月22日開催の第66回定時株主総会で、当社取締役（社外取締役及び非業務執行取締役除く。以下同様）の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度を導入することが決議されました。

業績連動型株式報酬制度に関しては、取締役を対象に、当社株式を用いた報酬制度としており、当社が金銭を拠出することにより、設定する信託が株式を取得し、各取締役に対して株式を交付します。交付する株式数は当社の定める株式交付規程に基づき、役位及び業績目標の達成度などに応じてポイントを算定し、ポイント数に相当する株式を交付します。なお、取締役が当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役の退任時であります。また、自己都合による辞任、解任等の場合はポイントを失効させることがあります。

## ■ 2021年度の取締役・監査役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)					対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	賞与	業績連動 報酬	退職慰労 金	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役 (社外除く)	166	147	—	18	—	18	6
監査役 (社外除く)	30	30	—	—	—	—	3
社外役員	29	29	—	—	—	—	5

- (注) 1 上記人員及び報酬等の額には、2022年6月24日開催の第70回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。
- (注) 2 上記報酬等のほか、2010年6月25日開催の第58回定時株主総会において、取締役及び監査役に対する役員退職慰労金制度廃止に伴う打ち切り支給を決議しております。当事業年度末現在の今後の打ち切り支給予定額は、取締役1名に対し160百万円であります。
- (注) 3 取締役(社外取締役を除く)に対する非金銭報酬等の内訳は業績連動報酬18百万円であります。

## 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。自己評価・分析につきましては、外部機関の評価・助言を得ながら以下の方法で行いました。

### 1. 実効性評価方法の概要

2022年1月に取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象にアンケートを実施し、全ての社外取締役と一部の社内取締役に対してインタビューを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2022年3月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

### 2. 実効性評価の結果の概要

アンケートの回答及びインタビューの結果からは、取締役会の実効性に関して一定程度の十分性を評価されており、取締役会の機能上も大きな問題点は特段確認できなかったため、当社の取締役会は概ね実効的に機能していると認識いたしております。

前回実施した実効性評価で共有された課題のうち、以下については改善に向けた実効的な取り組みがなされていることを確認いたしました。

- ・役員間の情報共有等の機会について  
⇒定例取締役会とは別に経営課題や持続的成長に向けた経営戦略等についてワークショップやフリーディスカッションの場を提供しております。
- ・情報提供の充実について  
⇒取締役会での決議議案に対し、その後の進捗や実績の報告をイントラネットで可視化しております。

一方で取締役会におけるジェンダーをはじめとする多様性確保や、外部環境の急速な変化を踏まえた、取締役会の検討事項をより中長期的な企業価値向上に集中するための各種課題等についても共有いたしました。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

## 内部統制

当社は、会社法に基づき、2006年5月開催の取締役会において「内部統制システムの基本方針」を決議し、以降、年度ごとに見直しを行い、決議内容に基づく内部統制システムの構築・運用を行っています。運用状況の概要につきましては、第70回定時株主総会招集ご通知に際してのインターネット開示事項をご覧ください。

> [第70回定時株主総会招集ご通知に際してのインターネット開示事項へのリンク](#)

また、金融商品取引法に基づき、財務報告の信頼性を確保するため、定期的に内部統制システムの整備・運用状況の有効性を評価し、内部統制システムの強化及び改善に努めています。内部統制報告書につきましては、有価証券報告書をご覧ください。

> [有価証券報告書（第70期）へのリンク](#)

## タチエスの存在意義

当社グループはグローバル13カ国 70拠点で11,000人以上の従業員が働いております。従業員の行動の柱となる“タチエスの存在意義”に基づき、従業員1人ひとりが企業活動や各々の仕事の意義を考え、自発的に行動を起こすことが持続可能な社会の実現に貢献すると考えています。

その為に、タチエスの存在意義をグローバルに展開し、浸透を図る活動を進めております。

## Corporate Vision

『人と社会と共生し、快適で豊かな生活空間を創造し続けることで 人々を笑顔にする』

人の姿勢を“安心・安全・快適に支える”技術  
様々な材料を“組み合わせる”技術  
“グローバルで高品質をお届けする”モノづくり力

社会的価値、経済的価値を提供し、持続可能な社会の実現に向けて  
タチエスの“存在意義”（企業活動の軸）を定義した

## “座る”を追求し人と地球を支える

### 人(姿勢)を支える

一日の30%を占める“座る”という姿勢やその他様々な姿勢に心地良さ・安全・安心を提供し、人々の豊かな生活と健康に貢献します。

### 人を支える

事業を通じ、すべてのステークホルダー、社会を支えます。

### 地球を支える

当社創業者の教えである『互譲協調』の精神に基づき、SDGsへ取り組むことで地球との「和」を保ち、地球にとって心地良い持続可能な世界の実現に貢献します。

# コンプライアンス&リスクマネジメント

企業活動を支える基盤であるコンプライアンスとリスクマネジメントに関わる取り組みについて、ご報告いたします。

## コンプライアンス



### Ⅰ コンプライアンスについての基本的考え方

当社の創立50周年にあたる2004年に、社会から名実ともに信頼され、永続的に発展・成長する企業を目指し、経営トップがコンプライアンスに取り組む決意を示した「コンプライアンス宣言」、企業倫理に基づく行動基準を具体的に示した「タチエス倫理綱領」を制定しました。

併せて、タチエス倫理綱領に基づく企業活動を確実なものとするため、コンプライアンスに関わる運営組織や倫理綱領違反が発生した場合の措置等を定めた「コンプライアンス運営規程」、内部通報制度の運用方法を定めた「内部通報制度標準」を定め、全ての役員・従業員が法令を遵守し、企業倫理に基づいて企業活動を進めるための体制を整備しました。

当社は、これらの宣言、綱領、諸規程に基づき、企業としての自浄能力を高め、誠実な企業活動を推進し、全てのステークホルダーから信頼いただける企業であり続けることを、企業経営の基本としています。

### コンプライアンス宣言

タチエスグループは、これまで歴代の多くの人々の努力によって、技術力を備えた、誠実で真面目な企業として評価され、その信用を積み重ねることにより、今日の地位を築いてまいりました。私達は、これからも社会から信頼される企業であり続けたいと心いたしております。それが企業の成長・発展の絶対条件だと認識しているからです。創立50周年を迎えるにあたり、これまでの行動規範を改めて明文化し、ここに「タチエス倫理綱領」として制定いたしました。私達は、この倫理綱領を行動のよりどころとし、以下の実践に努めてまいります。

1. 環境への影響に十分配慮し、社会に有用で安全な商品を提供していくとともに、企業の透明性を確保し、全てのステークホルダーの信頼に応えられるよう努めます。
2. 国の内外を問わず、全ての法律とルール及びその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって行動します。
3. 社是「互譲協調」の精神にもとづき、良き企業市民として責任ある行動と倫理観の涵養に努めます。

私達は、「タチエス倫理綱領」を遵守するとともに、コンプライアンスにもとづく企業活動を推進していくことを誓い、ここに宣言いたします。

制定 2004年4月25日

# コンプライアンス推進体制

タチエス倫理綱領の遵守を確実なものとするため、以下のコンプライアンス体制を整備しています。

## 【倫理委員会】

社長を委員長、全取締役及び関係する執行役員を委員として構成し、コンプライアンス体制の維持・強化に向けた役割を担っています（事務局：経営監査室、原則として年1回開催）。

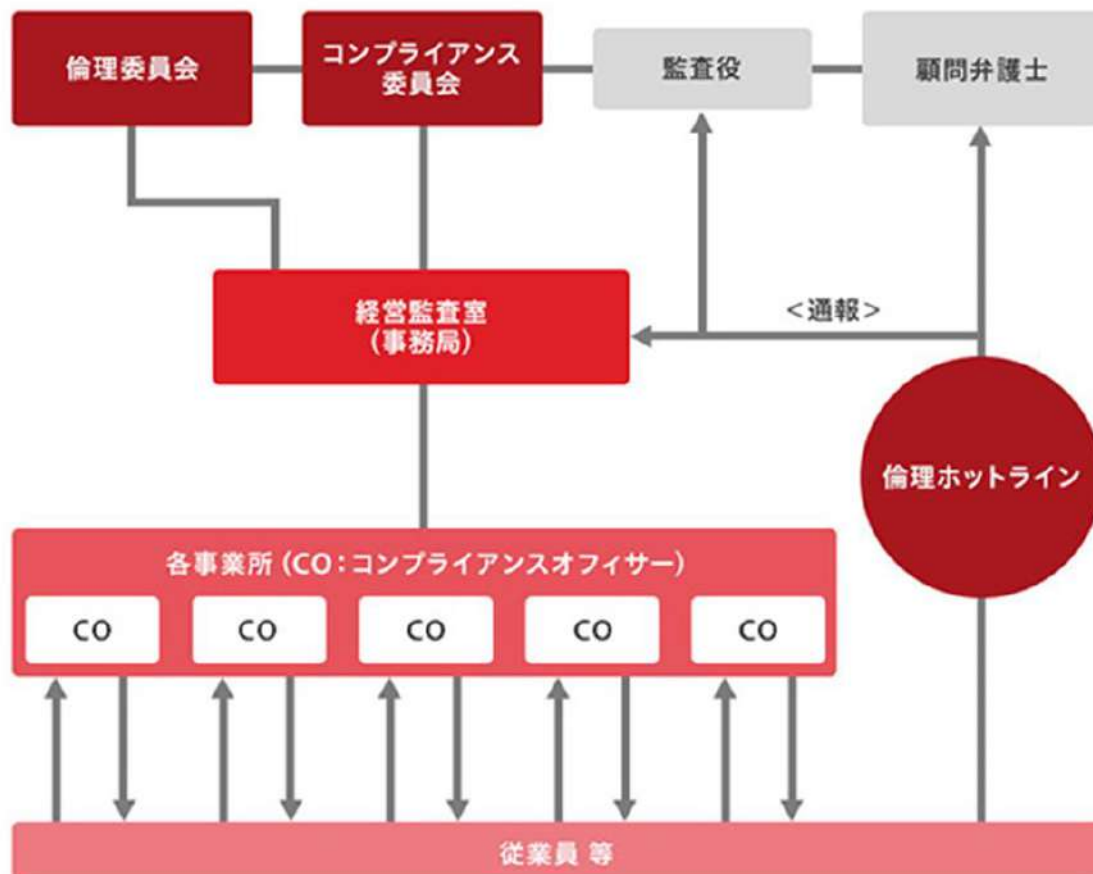
## 【コンプライアンス委員会】

コンプライアンス担当役員を委員長、社外取締役、監査役、顧問弁護士を委員として構成し、倫理・法令違反に関わる事案が発生した場合に事実確認のための調査指示、及び違反に対する勧告を行う役割を担っています（事務局：経営監査室、必要に応じて委員長の招集により開催）。

## 【コンプライアンス・オフィサー】

コンプライアンスに関する事業所ごとに配置した企業倫理責任者。従業員からの相談に対する助言の提供や制度の運営支援を担っています。

## ■ コンプライアンス体制



# ■ コンプライアンス意識の啓発

当社では、「従業員一人ひとりがコンプライアンスを身近なものとして捉え、日常の業務の中で実践していく」をテーマに、毎年、コンプライアンス実行計画を策定しており、以下のような啓発活動を行っています。

## ■ コンプライアンス意識の啓発活動

- ・入社後の節目（新入社員、新任管理職教育等）や階層別に、全従業員を対象としたコンプライアンス教育を実施。
- ・毎年、企業倫理強化月間の一環行事として、役員、管理職、国内子会社の代表者を対象に外部講師による企業倫理研修会を開催。
- ・身近なコンプライアンス事例を親しみやすい4コママンガで伝える「コンプライアンス便り」、世間の関心を集めたニュースやミニテストを掲載した「コンプライアンスメルマガ」を定期的に発信。

## ■ 企業倫理研修会（2021年11月）



また、「コンプライアンス宣言」「コンプライアンス運営規程」「内部通報制度標準」「タチエス倫理綱領」などを、携帯しやすいコンパクトなハンドブックにまとめて全従業員に配布し、コンプライアンス意識の浸透を図っています。

## ■ 啓発で使用する「タチエス ハンドブック」



## 社内モニタリング

法令を遵守し、倫理的な企業活動を営むには、不正や反倫理的行為の発生を未然に予防し、一度発生した問題については早期に把握する基盤となる「社内モニタリング制度」の整備・運用が重要と考えています。当社は、組織や個人による不正・違法・反倫理的行為、倫理綱領や社内ルール違反などについて相談・通報を受け付ける「内部通報制度」を、全てのグループ会社で整備しています。

また、業務執行部門の業務の妥当性、準拠性、有効性を確認する「業務監査」を定期的実施しており、その中で倫理・法令遵守状況の確認も行っています。

さらに、年1回、従業員にコンプライアンス意識調査を実施しており、従業員のコンプライアンスについての理解度や意識状況を把握し、啓発活動に活かしています。

## リスクマネジメント

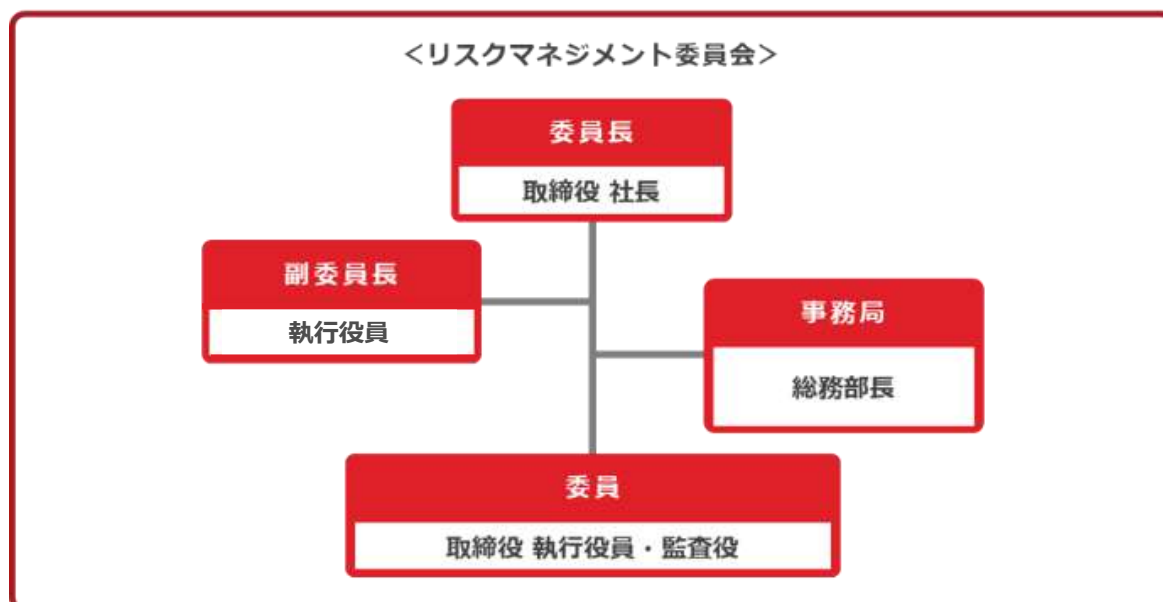
### 基本的考え方

企業を取り巻く環境が大きく変化し、企業が直面するリスクが多様化する中、当社ではリスクを把握し、迅速かつ適切に対策を講じるためにリスクマネジメント活動に取り組んでいます。

### リスク管理体制

当社では、取締役社長を委員長、その他の取締役、執行役員を委員とし、監査役と総務部長が参加するリスクマネジメント委員会を設置し、総務部が事務局となってリスクマネジメントに関わる審議・決定を行っています。

#### ■ リスクマネジメント体制





# リスクの分類と評価方法

当社では、リスクマネジメント委員会にて業務内容に関する関係部門へのヒアリング結果を元に、発生リスクが最も大きな影響の可能性を想定しながら、リスクの洗い出しと分類を行っています。その後、リスク発生時の「損害規模」と「発生頻度」でリスクを評価し、その結果をリスクマップとして可視化した上で重点リスクを特定し、その中から優先して取り組む「対策優先リスク」を設定しています。

2022年における当社の対策優先リスクは以下のとおりです。

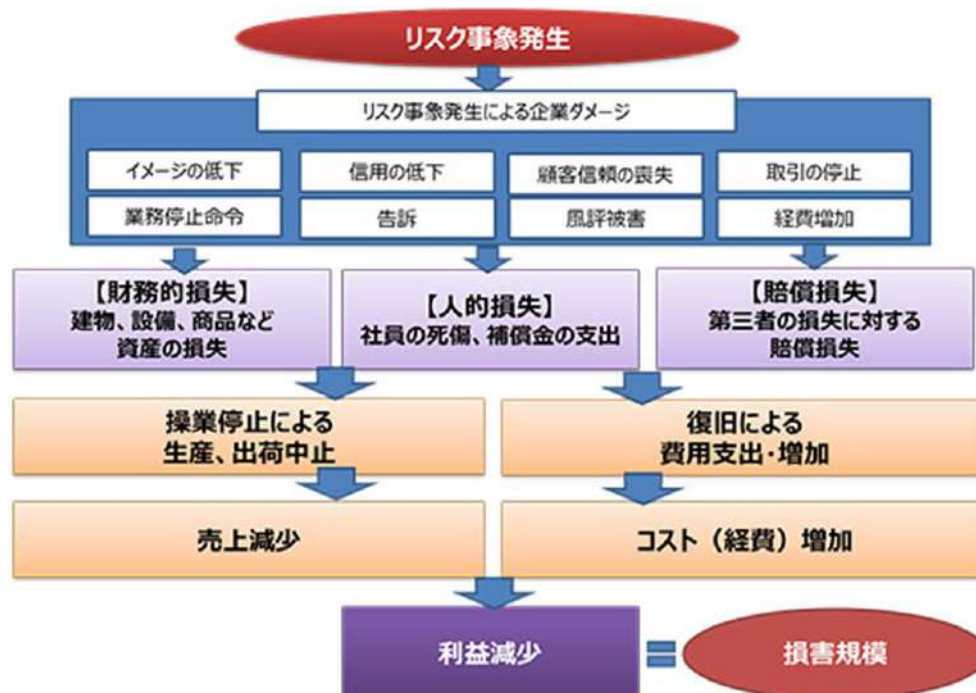
## ■ リスク分類 ※1

大分類	分類の説明	リスク例
基幹プロセスリスク	直接部門の業務遂行プロセス（購買⇒製造⇒販売 等）から発生するリスク	火災・爆発 事務処理ミス
支援プロセスリスク	間接部門の業務遂行プロセス（人事・総務・経理 等）から発生するリスク	個人情報漏洩 情報システム障害
外部環境リスク	会社の事業を取り巻く外的要因に起因して発生するリスク	地震・津波 台風・集中豪雨
経営プロセスリスク	企業経営の計画・遂行に伴って発生するリスク	設備投資失敗 経営者の疾病・死傷

大分類	中分類（例）
基幹プロセスリスク	研究・開発、営業・試作、調達、製造、品質管理、保管・出荷、輸入・販売、委託先管理、不動産賃貸
支援プロセスリスク	情報管理、法務・倫理、人事・労務、経理・財務、総務
外部環境リスク	自然災害、対企業犯罪、経済、社会、マーケット
経営プロセスリスク	ビジネス戦略、人事戦略、グループガバナンス、経営者・経営権

※1 【大分類】・・・「漏れ」をなくすために、企業の内部環境、外部環境に視点を置いて分類したもの。  
【中分類】・・・具体的なリスクが想定できるように大分類を業務の「プロセス」や「分野・領域」に細分化したもの。

## ■ リスク発生時の損害規模の評価イメージ



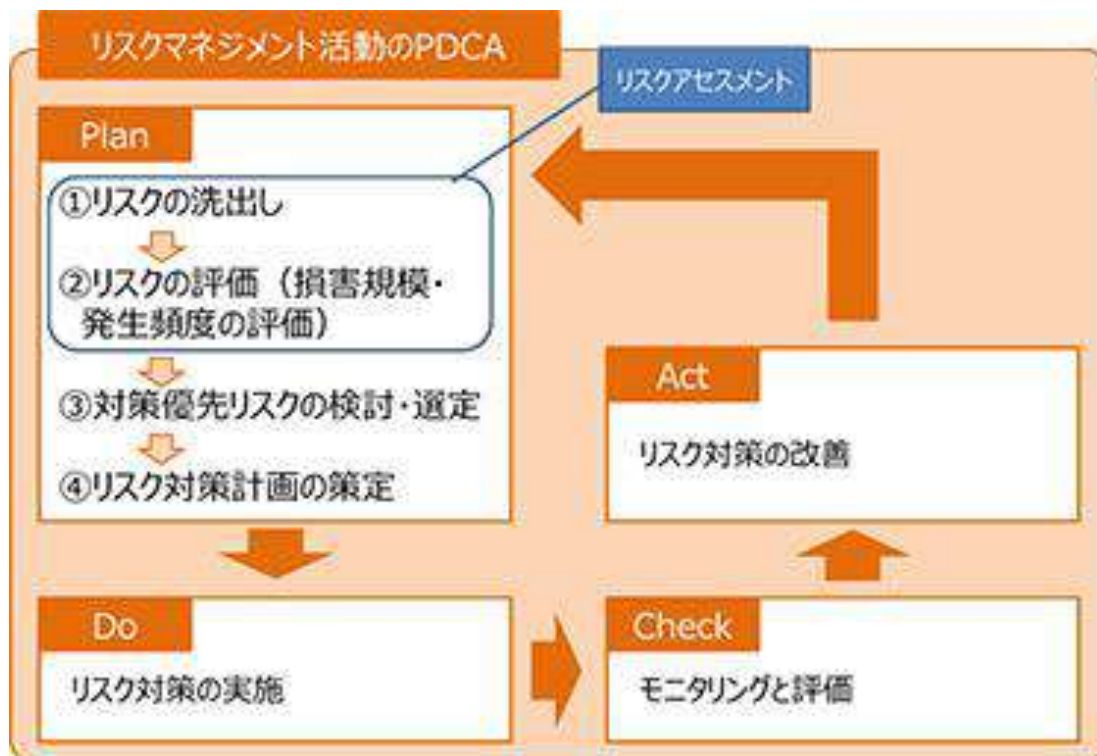
## ■ 当社の重点リスク（対策優先リスク、2022年度）

- ・火災・爆発
- ・製品欠陥・リコール
- ・集団感染症・疾病
- ・サイバー攻撃
- ・地震
- ・海外現地法人・拠点の管理不備

## ｜ リスク管理の流れ

重点リスク（対策優先リスク）については、リスクを許容できるレベルに引き下げるために、リスクごとに講じるべき対策とその目標値を関係する部会で設定し、中期的な取り組みを明示したリスクマネジメントプログラムを整備した上で、リスクマネジメント活動を推進しています。

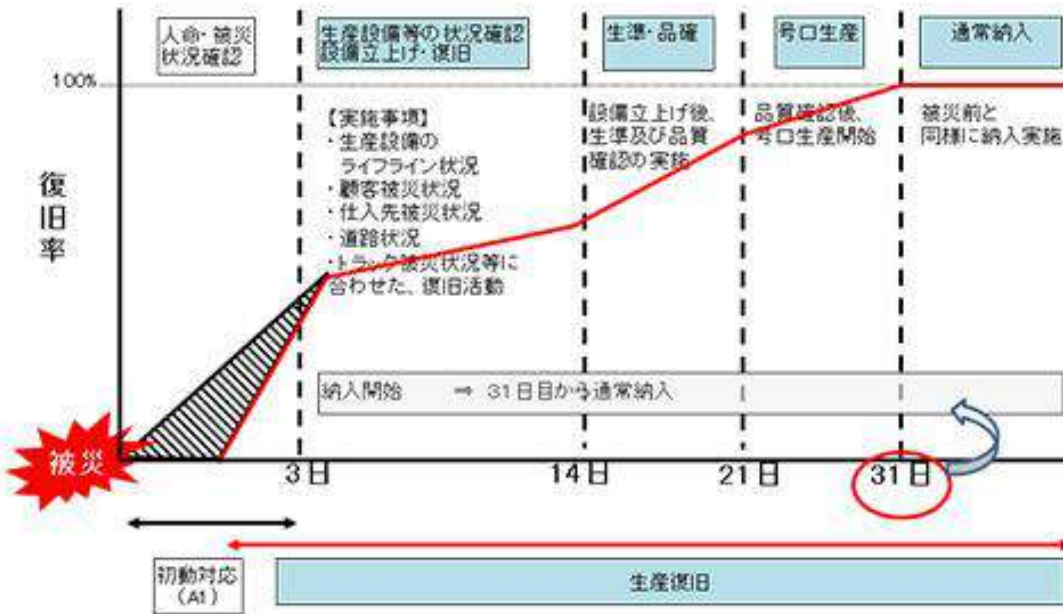
## ■ リスク管理フロー



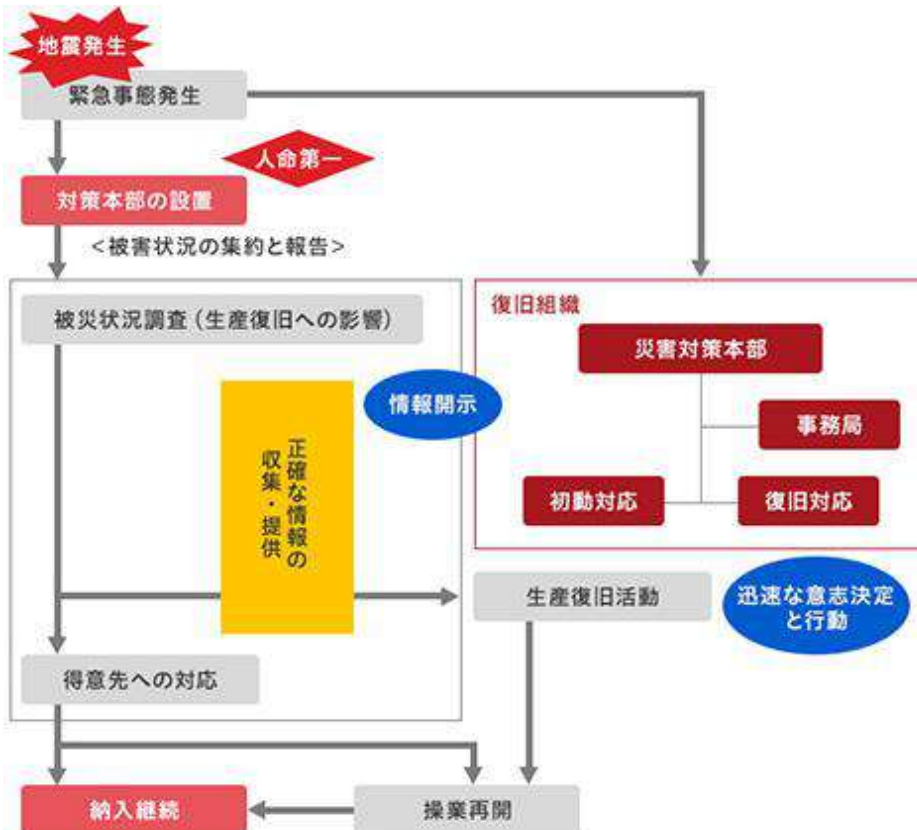
# 事業継続計画（BCP）

当社では、「万が一の大災害や事故」が発生した場合に、被害を最小限に抑え、事業を速やかに復旧するために事業継続計画（BCP）を策定しています。具体的には、大規模な地震が発生した場合を想定し、生産活動を早期に復旧するために生産復旧範囲と生産復旧までのフローを定めています。

## 生産復旧範囲



## 地震発生時の生産復旧フロー



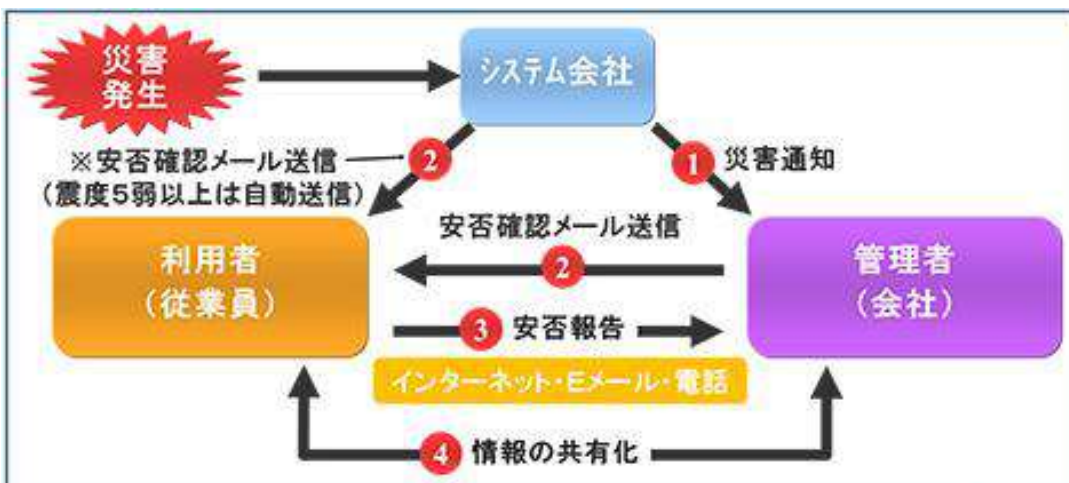
## ■ BCP訓練の様子



## ■ 従業員の安否確認システムの導入

当社では、災害発生時に従業員の安否確認や連絡手段の確保、情報の共有化が不可欠であり、効率的かつ信頼性の高い仕組みの導入が必要との考えから、防災体制整備の一環として災害等緊急時の安否確認・連絡手段としてシステム会社の安否確認システムを導入し、従業員の安全状況の確認を行っています。また、従業員のシステム操作の習熟と正常稼働を確認するための訓練を定期的実施しています。

## ■ 安否確認システムの概要



# 内部通報制度

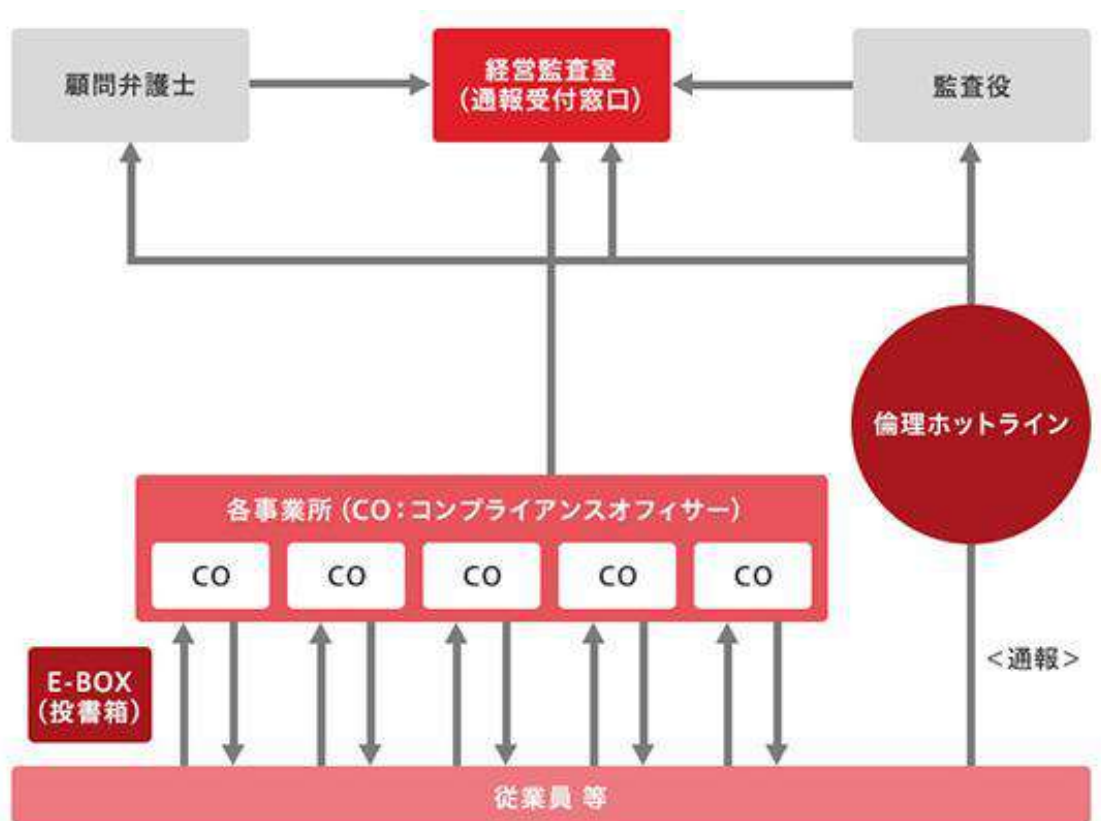
## 内部通報制度の導入目的

当社では、組織や個人による不正・違法・反倫理的行為、タチエス倫理綱領及び行動規範に違反する行為について、その事実を会社として速やかに認識し、倫理綱領違反による会社の危機を極小化するとともに、当社のコンプライアンスを推進するために内部通報制度を導入しています。

## 内部通報制度の仕組み

当社では、内部通報制度の名称を「倫理ホットライン」とし、当社の役員、従業員、その他当社と雇用関係にある者（派遣社員等）など(株) タチエスに勤める全ての人を利用対象者とし、周知しています。また、通報窓口は「公益通報者保護法」に基づき、顧問弁護士、監査役、経営監査室から選ぶことが可能で、匿名通報を可能としています。通報手段は専用電話、専用メール、各事業所に設置したE-BOX（投書箱）、E-mail、電話、書面、面談などによる通報、相談を受け付けています。

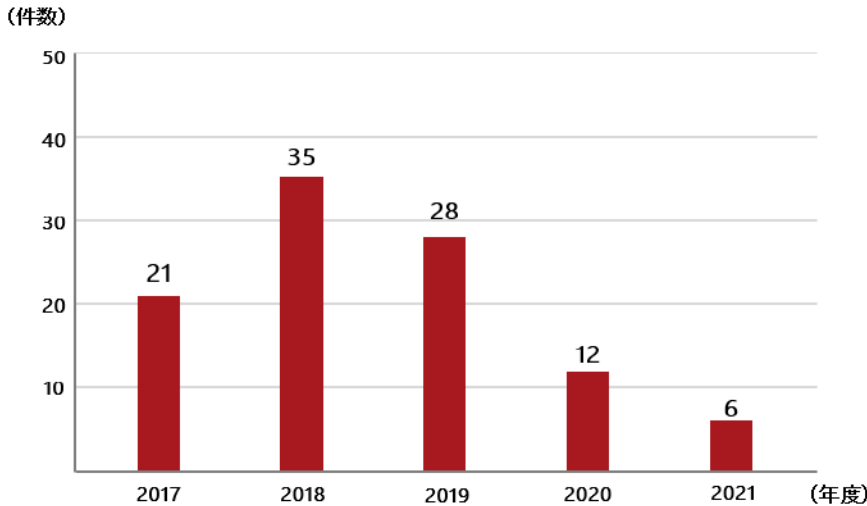
### 倫理ホットラインの相談・通報の流れ



## 内部通報の発生状況

倫理ホットラインに相談・通報のあった件数は下記のとおりです。

### ■ 倫理ホットラインへの相談・通報件数（タチエス+関係会社）

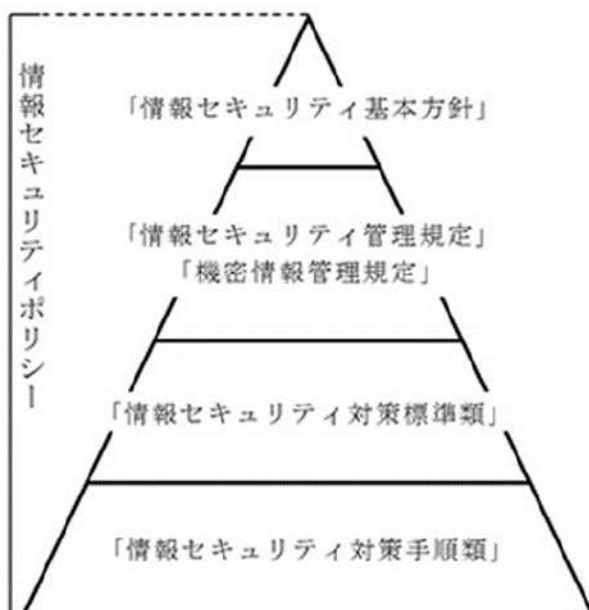


## 情報セキュリティ

### ■ 情報セキュリティに関する基本方針

当社は、情報資産を保護するために、情報セキュリティ基本方針を定めています。本方針に基づき、継続的な情報セキュリティ対策に取り組み、情報漏洩などの問題発生を防止し、お客様の信頼を保持してまいります。なお、情報セキュリティポリシーとは、組織の情報資産を守るための方針や基準を明文化したもので、以下のように構成しています。

### ■ 情報セキュリティポリシー体系



# 情報セキュリティ基本方針

## 1. 情報の対象

当社は、情報資産を、ハードウェア、ソフトウェア、ネットワークやファイルに限定せず、業務に必要な文書や業務上知り得た情報、知識、ノウハウまでを対象とします。

## 2. 情報資産に応じた事前対策

当社は、情報資産を最大限に有効活用し、その重要度に応じた適切な情報セキュリティ対策を実施します。

## 3. 事後対策

当社は、万一、情報セキュリティを侵害するような事象が起きた場合、その原因を迅速に解明し、被害を最小限に止めるよう努めます。

## 4. 推進体制

当社は、役員理解、支持のもと、情報セキュリティ委員会が情報セキュリティに関する全社的な体制整備とその運用を行います。

## 5. 教育

当社は、役員・契約社員を含む全従業員に対する情報セキュリティに関する啓発・教育活動を継続的に実施します。

## 6. 従業員の義務

当社の役員・契約社員を含む全従業員は、情報セキュリティ基本方針を理解し、関連規定に準じて行動します。

## 7. 罰則

当社は、情報セキュリティ基本方針および関連規定の違反者に対し、厳格な措置を講じます。

制定 2007年3月27日

# 情報セキュリティ強化にむけた取り組み

情報セキュリティの必要性・重要性について従業員の認識を高めるために、政府が定める「サイバーセキュリティ月間」である2月～3月に社内ポータルを活用した従業員教育を実施し、その理解度確認を行っています。また、情報セキュリティの脅威を従業員に速やかに伝え、情報漏洩等の未然防止を図るために、社内ポータルを活用した「セキュリティ インシデント注意喚起」や、情報セキュリティに対する窓口を設置し、常に従業員と連携し対応しています。

セキュリティ対策システムとしては、入口・出口・個別対策と分けし定期的に評価しながら対策しております。入口は、メールやWeb閲覧、外部からの攻撃などにより社内ウィルスが入り込まないようにする対策です。出口は、社内のパソコンがウィルス感染した場合に、社外へ情報漏洩を防ぐ対策です。個別対策は、パソコンの挙動を監視するソフトや、パソコン自体に直接ウィルスが持ち込まれないようにUSBを使えないように制御しています。入口・出口・個別対策とも、セキュリティ対策システムは導入済みです。また、これらのシステムは24時間365日監視しており、万全な体制でウィルスから守っております。

次々に発生する情報セキュリティリスクへ対応する為に、常日頃から対策と監視を強化し、従業員が安全にIT環境を利用できるように、総合的な情報セキュリティ対策を行っています。

## IT利用環境における情報セキュリティリスクへの対策

### ■ 巧妙化するサイバー攻撃への対策に重点をおいた強化を継続中

- ①外部・内部間の通信制限（通信制限と記録保持）
- ②受信Mailウィルス・スパム対策
- ③公開サーバ攻撃の防御
- ④リモート接続セキュリティ強化（認証）
- ⑤Mail送信時の情報漏えい対策
- ⑥危険なWeb閲覧の制御
- ⑦Web閲覧からのウィルス感染と不正通信対策
- ⑧PC情報漏えい対策（装置暗号化）
- ⑨未許可外部接続メディア制限（操作記録保持）
- ⑩PC&サーバウィルス対策と監視



# 従業員とのかかわり

「個の尊重」を基盤に、従業員と企業がともに成長できる、働きがいのある職場づくりを進めます。

## 人権の尊重



## 人権の尊重にむけた基本的考え方

当社及び関係会社は、以下の社内文書において人権尊重についての基本的考え方を示し、これらを実践し、国内外において人権を尊重し、関係法令、国際ルール及びその精神を遵守しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていきます。

- 「個の尊重」について  
「従業員の自主自立の思想、行動を尊重し、仕事を通じ成長の場を提供する」
- 「企業行動憲章」の「従業員の人格・個性尊重と職場環境の確保」についての規定  
「従業員の人格、個性、多様性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します」
- 「行動規範」の「人権尊重」についての規定  
「私たちは、人権を尊重し、差別やハラスメントは行いません」
- 「タチエス倫理綱領」の「明るい職場づくり」についての規定

### 基本的な考え

当社は、基本的人権並びに個人の人格を尊重し、公正かつ公平な処遇を行うとともに、安全で快適かつ働き甲斐のある職場作りに取り組みます。  
また、労働関係法令及びその精神を遵守するとともに労働組合との間で締結された労働協約を尊重し、健全な労使相互信頼関係の維持・発展に努めます。

### 具体的な行動基準

- ①人権を尊重し、差別や嫌がらせを行ったり、その状態を容認してはなりません。
- ②法や社会規範を遵守し、社会との調和を心掛けてください。
- ③安全や衛生の確保を最優先してください。
- ④職務の遂行に当たっては、諸規則・指示・命令を正しく理解し、誠実に実行してください。
- ⑤互いに信頼し、協力し合い、業務の効率的な遂行に努めてください。
- ⑥就業規則で禁じられている事項、その他一切の不正・不誠実な行為を行ってはなりません。

# 人権の尊重に向けた取り組み

当社は、「コンプライアンス教育」「企業倫理研修会」において、「人権」に関する教育を継続的に実施しています。また、ハラスメントについては、就業規則で「ハラスメントの禁止」を定め、2017年1月には「ハラスメントの防止に関する標準」を制定しました。本標準の制定に際しては管理職を対象に集合教育を実施するとともに、職場への周知を行いました。今後は、人権に関わる社会動向を注視し、従業員への啓発活動などを推進していきます。

## ■ 人権方針の策定

タチエスグループは創業の精神である「互譲協調（人間の集団や人間関係にとって大切なことは「和」を保つことであり、そのためには譲り合いの精神を持つことが重要である）」に基づき、事業活動に関わる全ての人の人権を尊重した行動を実践します。人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、またタチエスの存在意義・パーパスに繋がる「タチエスグループ人権方針」を検討しています。

## ■ 労務法関係リスク

タチエスグループでは毎年、給与・処遇、福利厚生面での従業員の不平・不満によるトラブルはないか、性・宗教・国籍その他不当な理由による差別を受けていないか、労働組合との問題はないか、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等の問題はないかなど、労務法関係リスクの自己点検を実施しています。問題が発生した場合は改善案と改善計画を策定し、1/4期ごとに改善管理表で確認をしています。

## ■ サプライチェーンの人権尊重の取り組み

タチエスグループは「サプライヤーCSRガイドライン」を制定し、サプライチェーン全体での人権尊重の取り組みを進めています。また取引基本契約及びサプライヤーCSRガイドラインの中で、人権の尊重をお願いしています。2022年度からグローバル関係会社にも実施していく予定です。

## ■ 人権デュー・ディリジェンス

タチエスグループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、タチエスが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その防止及び軽減を図るための仕組み作りに取り組んでいます。また役員や関係者に対し、人権に関する教育を計画しています。

## ■ ハラスメントへの対応

毎年実施している社内の風土調査にハラスメントに関する項目を入れ、現状把握と課題解決につなげています。また毎年管理職を対象としたコンプライアンス研修を実施し、定期的にコンプライアンス教育やコンプライアンスメールマガジンの配信など会社施策の浸透に取り組んでいます。

# 人財マネジメントに関する考え方

当社は、社会からお預かりしている従業員一人ひとりの自主自立の思想・行動を尊重するとともに、仕事を通じて成長の場を提供することが、企業の社会的責任であると考えています。そのため、従業員の人格・個性と多様性を尊重し、安全で働きやすい環境を確保することで、仕事と家庭・社会における責任をともに果たし、従業員と企業がともに成長できる、活力と働きがいのある職場づくりを進めていきます。

## ■ 従業員基礎データ（対象範囲：国内、年度末時点）

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
従業員数（合計）	1,548	1,540	1,562	1,318	1,285
管理職（男性）	301	300	308	206	207
管理職（女性）	3	2	4	4	6
一般職（男性）	1,128	1,110	1,118	986	955
一般職（女性）	116	128	132	122	117
新卒採用者数（人）	35	52	51	63	34
新卒定着率（%）	97	96	94	87	94
中途採用者数（人）	28	36	39	18	17
中途採用比率（%）	44.4	40.9	43.3	22.2	33.3
3年未満離職率 <sup>(※1)</sup> （%）	—	—	—	—	7.75
平均年齢 <sup>(※1)</sup> （歳）	—	—	—	—	38
平均勤続年数 <sup>(※1)</sup> （年）	—	—	—	—	14.6
新卒入社者に占める女性比率 <sup>(※1)</sup> （%）	—	—	—	—	7.75
外国人従業員数 <sup>(※1)</sup> （人）	—	—	—	—	27

※1は2021年度より追記

# 人事評価・報酬制度

2017年度より、管理職については年功的処遇の是正、会社貢献度合の処遇への反映、会社・部門・個人の業績に応じた報酬制度、チャレンジ意欲の喚起の4点を重視した新たな年俸型人事評価・報酬制度を導入しました。また、一般職についても2019年4月から早期の管理職登用、若年層～中堅層の賃金底上げ、評価に基づく昇格・昇給、年功的処遇是正に重点を置いた人事評価・報酬制度を導入しました。これらの制度改革を通じて、従業員のチャレンジ意欲を喚起し、会社の発展と従業員が夢と誇りを持てる働きがいのある職場の実現にともに取り組んでいきます。

## 人事評価・報酬制度の概要



## 管理職向け新評価制度を導入

### 2022年度より、管理職向け新評価制度の導入を実施します。

新評価制度のプロセスを確実に実施することで、評価に対する動機づけや納得感、効果的な育成につながると考えています。下記のプロセスで新評価制度を実施します。

#### 【目標設定セッション開催】

部門ごとに評価者同士で被考課者の目標の妥当性や難易度について議論を交わし、目標設定のレベル感や認識合わせを行ったうえで1年をスタートし、年度末の考課決定時に目標達成状況を評価することで、透明性の確保と部署間の評価の甘辛を極少化し公平性の担保を図りたいと考えています。

#### 【四半期ごとのフィードバック実施】

四半期ごとに、上司と部下が目標に向けたプロセス・課題・期待値とその達成度合いを相互確認することで早期の気付きと軌道修正を行い、年末考課結果にサプライズが起こらないようにすることで被評価者の納得感を高めていきたいと考えています。

★上記のプロセス（目標設定／フィードバック）が活かされる評価の仕組みに変更することで、被評価者の動機づけや納得感の醸成に繋がっていきます。

#### 【年末考課結果決定会議の実施】

業績とバリュー（貢献）の2つの視点から、厳格かつ相対的に人材を評価するプロセスを通じて、評価者同士で人材を見る視点（目標設定、考課、貢献の考え方）を合わせることで評価者による甘辛の誤差を極小化します。



- ①各部署粗考課(9ブロック上の分布偏り)について議論
- ※目標達成度合い、考課の甘辛について議論
- ②評価者同士による意見交換・討議と再位置づけ

9ブロックによる人材の位置づけ可視化

業績目標の達成度	高	要改善	優秀	ベスト
	中間	要改善	標準 (期待どおり)	優秀
	低	大幅な改善	要改善	要改善
		低	中間	高
		貢献行動		

バリュー・求める人材像との合致度

★上記のプロセス（考課結果決定会議）を通じて人材を相対的にマッピングすることで個人の特徴(強み・弱み)を捉え適材適所の配置や人材育成計画につなげていきます。

## 従業員満足度向上にむけて

当社では「働き方改革」を「生き方改革」と考え、「会社の生き方」「従業員の生き方」をより価値の高いものにしていくために、2020年度から本格的に働き方改革活動をスタートさせています。当社で働く従業員一人ひとりがやりがいを感じながら日常を楽しく過ごし、それが会社としての高い成果に繋がり、会社の価値・従業員の幸せの双方を高めていくことを目指しています。

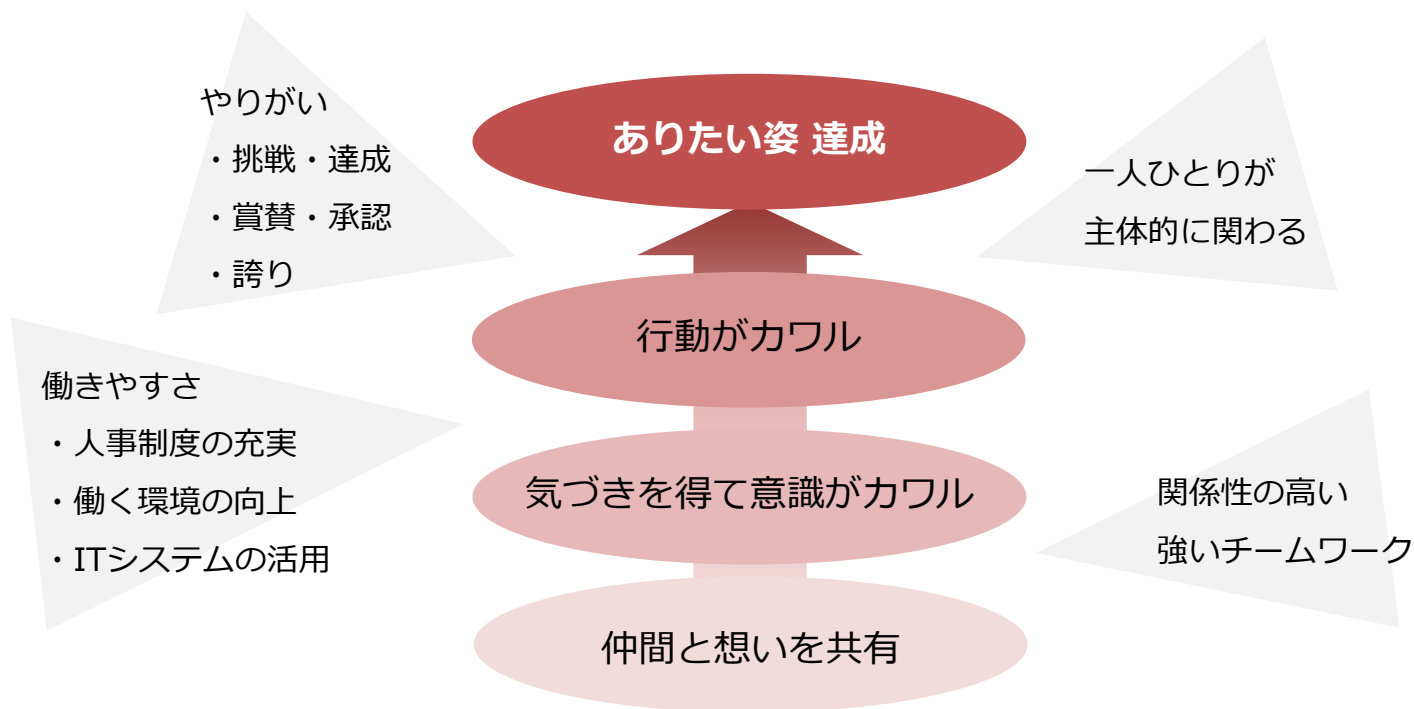
### ■ 従業員の働きがい向上のキーワードは、「思いの共有」

当社はモノづくり会社ですが、全ての源泉は“人”であると考えています。

当社で働く一人ひとりが「こうなっていきたい!」「こんなことを達成したい!」という夢を持ち、それぞれの想いを相互に共有し合いながら共にWell-being Happinessを創り出していきます。

## 企業価値向上

### 会社と従業員の『Well-being Happiness』



#### ■ 取組みの一例

- (1) 従業員の働きがいに関する調査・・・毎年1回実施
- (2) 各部署での働きがい向上へのチーム活動・・・(1)の結果を受けて改善に向けたPDCA活動を日常的に実行中
- (3) 工場現場における“人づくり”活動・・・チーム力向上へ個々の力をチームで最大化させるチーム創りを実行中
- (4) 経営層が行う「役員カエル会議」・・・毎週1回、働きがい向上に関するディスカッションなどを実施中
- (5) 人事制度改定・・・働き方の変革を実行していくための人事制度への改定を適宜実行中
- (6) 働く環境の向上・・・工場現場や間接オフィスなどの施設や設備の向上活動を従業員主体で実施中
- (7) 働きがいに関するトークセッション・・・社員全員参加型の経営層と部長層のトークセッションを年1回実施

## 人財開発の基本的な考え方

当社は、人財開発の基本的な考え方として、『求める人財』を以下のように定義しています。

### タチエスの求める人財

タチエスグループは“21-”24中期経営戦略である「Transformative Value Evolution (TVE)」の下、“グローバルワンチーム”で企業価値を高め、今後ともお客様の信頼をベースに「選ばれ続ける企業」を目指し、グローバル事業拡大を一層推進していく。その中において国・地域・文化・風土・会社の違いを超え、全タチエスグループの人財が目指すべき人財像を明確にする。

- ・ 「互譲協調※1の精神」に共感し
- ・ TACHI-S 事業の原点「S」※2を体現しつつ、成果を生み出し
- ・ タチエスの従業員としての誇りをもち、グローバルで戦える※3
- ・ 「万里一空※4」の思想を具現化し会社とともに成長する人財である

- ※1 「互譲協調」とは、創業者齊藤信義氏の教え。創業以来脈々と受け継がれている相互尊重とコミュニケーションより生み出される信頼関係や絆に基づく基本的な価値観
- ※2 「TACHI-S 事業の原点「S」」とは、創業精神「ばね“S”」 Spring (成長)、Spiral Up (継続的な向上)、Sympathy (共感)、等。働く人の「S」 Social (社会貢献)、Sustainability (持続可能性)、Safety (安全)、等。現場の「S」 整理 (Sorting)、整頓 (Setting in order)、清掃 (Shine)、清潔、(Standardizing)、しつけ (Sustaining the discipline) を意味しています。
- ※3 「グローバルで戦う」とは、日本を含む全ての従業員が世界の一流 (トップ) を目指すこと
- ※4 「万里一空」とは、もともとは宮本武蔵の著した「五輪書」に由来する言葉で、同じ1つの目標を見据え、たゆまず努力を続ける心構えを表しています。

■ 「万里一空」的な人財として活躍するために必要な行動特性

タチエスの価値観「5つの心構えと5つの行動」

心構え	行 動
<b>お客様の立場で考える</b> お客様の立場で、期待、ニーズを理解し、それらを上回る様、活動すること	<b>コミットし、結果を出す</b> 自ら達成責任を負い、結果を出すことに全力を注ぐこと
<b>ワンチームで取り組む</b> - 機能とリージョンを越えて 機能・地域の壁を越え、チームワークで、目的・目標達成に向け取り組むこと	<b>率先する 一歩前に</b> 自主的に行動し、自分自身とチームのモチベーションを高める
<b>多様性を受け入れ、理解し、活かす</b> 異なる意見・考えを受け入れ相互作用を通じ価値を高めること。自らの行動の影響も考慮し、連携して取り組むこと	<b>より良いものを追求する</b> 組織における効果及び効率性を追求し、よりよいものを求め取り組んでいる
<b>学びに情熱を持つ</b> - 自己成長、学ぶ組織の実現に向けて あらゆる機会を通じて、学ぶことに情熱を持つ。自分や自分の組織の考えが最善ではないと自覚し、必要な情報を得る方法を模索。	<b>スピーディーに効率的に行動する</b> スピードと効率性を意識し、取り組んでいる
<b>現場、現物、現実を重視する</b> 発生している事象について、目的と本質をとらえ、対応方法を探ること	<b>PDCAを通じ、スパイラル・アップする</b> 成果とプロセスにKPIを設け、常にPDCAをまわすことで、成長する

タチエス独自の付加価値を生み出す人財要件

理念・思想・組織風土	知恵・暗黙知	ロイヤリティ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 会社モットーや経営理念・経営思想の理解、共鳴、新党展開力と風土系勢力</li> <li>● 社内人脈が豊富</li> <li>● トップの意思伝達力</li> <li>● 組織文化の継承・伝達力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自社事業の強みや独自性の理解と展開力</li> <li>● 一意専心で研鑽し、素子区内で一流を目指す絶えざる精神</li> <li>● 業界ネットワークと情報収集で生み出す最先端の独自の知恵</li> <li>● 暗黙知伝承力（匠）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 帰属意識と愛社精神</li> <li>● 組織の一体感形成への貢献</li> </ul>

# 人財開発プログラム

当社は、人財開発を効率的・効果的に推進することを目的としてHRD※委員会を設置し、人財育成に関する制度の検討、能力開発計画（年間教育計画）の立案、実行を行っています。

従業員一人ひとりが自律的にキャリア形成ができる環境構築を行っています。

※HRD = Human Resource Development

## 階層別教育

•各階層における「役割」「行動特性」を理解し、業務遂行に活かす為のスキル向上を目指します。

## 全社教育

•コンプライアンス教育や情報セキュリティ教育による社員の法令順守マインドの育成や自己啓発支援を行っています。

## 部門別教育

•各部門（職種）におけるプロフェッショナルとなる為、テクニカルスキルの向上を目指します。

### HRD教育体系図





## 2021年度 教育実績データ

### ✓全社教育

研修名	受講人数
TOEIC	79人
コンプライアンス研修	1,148人
働きがい研修	128人
ライフプラン研修	41人
セカンドキャリア研修	9人
決算書の理解研修	28人

### ✓階層別研修

研修名	対象者	受講人数
新入社員教育	新入社員	34人
コンピテンシー教育※	一般職 (～主任)	376人
新任管理職研修	新任管理職	10人
アクションラーニング研修	管理職 (課長～部長)	84人

※コンピテンシー教育（リーダーシップ、課題解決、ファシリテーション、マネジメント、プレゼンテーション）

### ✓部門別教育

研修名	対象者	受講人数
開発・技術部門階層別教育	新人～新任管理職	26人
初級～上級 監督者教育	班長～新任管理職	44人
物流研修	一般職	23人
樹脂・鋼材部品見積り教育	一般職	50人

### ✓1人当たりの研修時間

研修名	単位	2020年度	2021年度
正規従業員一人当たりの研修時間※	時間	3.7	2.8

※正規従業員の人事開発促進部主催研修の受講時間。

## 従業員褒賞制度

当社は、業務を通じて優秀な成果を出した従業員・組織、会社の名誉を高めた従業員・組織を称える表彰褒賞制度を設けています。

### ■ 従業員褒賞制度一覧

#### 全社表彰

表彰名	表彰事由
発明・考案表彰	発明・考案において会社業績の向上に貢献したものの
優秀職場表彰	製造職場における品質、生産性、安全衛生、QCサークル活動等の総合評価で優秀な成果を収めたものの
業務改革表彰	間接業務で大幅な業務改革を行い、会社業績向上に貢献したものの
特別表彰	上記に該当しない事柄で会社の業績、善行、知名度向上に貢献したものの

#### 部門表彰

表彰名	表彰事由
品質優良工場表彰	品質に優れた工場 (優良工場表彰評価基準に基づき評価・選定)
QCサークル表彰	優れたQC (K2) サークル活動を実践したサークル (QCサークル活動評価基準に基づき評価・選定)
生産性優良職場表彰	生産性達成職場の中より優れた職場 (工場推薦)
部門特別賞	各部門において顕著な業績向上に貢献した従業員又は組織 (部門ごとの審査基準に基づき評価・選定)

### ■ QCサークル活動の表彰風景



# ワークライフバランスの実現

## ワークライフバランスの実現にむけて

当社グループは、労働条件・労働環境の整備、業務プロセス・仕組みの改善、職場コミュニケーションの向上などを通じて、仕事と家庭生活を両立できる働きがいのある職場環境を実現し、従業員のモチベーションの向上が仕事の付加価値や生産性の向上（価値を生む・成果を出す）につながり、従業員と会社がともに成長できる魅力的な職場づくりを目指しています。具体的には、労働関連法令の啓発活動とその遵守徹底、労使一体での長時間労働の抑制や事業所別のNO残業DAYの設定、有給休暇の取得促進活動・有給休暇取得促進日の設定などの取り組みを行っています。特に、工場で働く従業員については、多能工人財の育成、リリーフマン制度の導入を進めることで、計画的に有給休暇を取得できる環境の整備を進めています。

### ■ 年間総労働時間（単位：時間）

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全体	2,047	2,039	1,986	1,715	1,698
男性	2,071	2,058	2,005	1,726	1,706
女性	1,751	1,825	1,780	1,612	1,621

### ■ 年次有給休暇取得率（単位：%）

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全体	49.5	52.1	67.2	66.9	65.1
一般職平均	52.3	55.0	69.9	71.5	71.8
一般職（男性）	50.0	52.4	69.2	71.9	72.8
一般職（女性）	75.1	79.0	75.9	68.2	70.7
管理職平均	38.4	40.6	57.4	44.1	51.2
管理職（男性）	38.2	40.7	57.3	44.4	53.3
管理職（女性）	55.0	30.0	65.7	28.8	45.4

## ■ 育児・介護・ワークライフバランス支援制度

制度名		主な支援内容
育児関連	育児休業制度	原則、1歳に満たない子を養育する場合に休業できる制度
	所定外労働の制限	原則、3歳に満たない子を養育する場合に8時間を超えての労働を制限できる制度
	時間外労働の制限	原則、小学校入学までの子を養育する場合に時間外労働時間を制限できる制度
	深夜業の制限	原則、小学校入学までの子を養育する場合に深夜労働を制限できる制度
	育児短時間勤務	小学校卒業までの子を養育する場合に所定労働時間を最大で6時間まで短縮できる制度（無給公欠扱い）（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途1日2回、各30分の育児時間を申請可能）
	子の看護休暇	小学校入学までの子を養育する場合に小学校入学前の子が1人であれば1年間につき5日まで、2人以上であれば1年間につき10日まで、半日単位（所定労働時間の2分の1）で、病気・けがをした子の看護のために休暇（無給公欠扱い）を取得することができる制度
	不妊治療休暇制度（パースサポート休暇）の導入	不妊治療により休暇が必要な場合は5日間、体外受精など頻繁な通院が必要な場合は更に5日間休暇（有給扱い）を取得することができる制度
	産前産後・育児休業面談	産前産後・育児休業の休業前、休業中、復職後に安心して休職・復職できるよう仕事と育児の両立をサポートする面談制度
介護関連	介護休業制度	原則、要介護状態にある家族を介護する場合、介護を必要とする家族1人につき、原則として通算365日、分割3回までとし、休業できる制度
	所定外労働の制限	原則、要介護状態にある家族を介護する場合に8時間を超えての労働を制限できる制度
	時間外労働の制限	原則、要介護状態にある家族を介護する場合に時間外労働時間を制限できる制度
	深夜業の制限	原則、要介護状態にある家族を介護する場合に深夜労働を制限できる制度
	介護短時間勤務制度	原則、要介護状態にある家族を介護する場合に所定労働時間を最大で6時間まで短縮できる制度（無給公欠扱い）
	介護休暇制度	原則、要介護状態にある家族を介護する場合に要介護状態の家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日まで、半日単位（所定労働時間の2分の1）で休暇（無給公欠扱い）を取得することができる制度
ワークライフバランス関連	在宅勤務促進	原則、間接職場で勤務する従業員が、個々人のライフスタイルに合わせ、会社が保有管理する情報機器等を用いて自宅で勤務できる制度
	フレックス勤務導入	原則、間接職場で勤務する社員が、月の総労働時間の範囲で、始業や終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度
	ボランティア休暇	自発的に無報酬で社会に貢献する活動を行う際、その活動に必要な期間について休暇を付与する制度
	ワクチン休暇	会社が必要と認めるワクチン接種日及び、ワクチン接種後の副反応の療養のため接種翌日について休暇を付与する制度
	時間単位有給休暇制度	年次有給休暇の日数のうち、1年につき5日の範囲内で、時間単位の年次有給休暇（最小1時間単位）を取得できる制度
	就業時間中の中抜け制度	原則、間接職場で勤務する社員が、所定労働時間の範囲で、2時間を超えて離席することができる制度

## ■ 労働環境をよくするための取り組み

- ・育児休暇の取得率を上げるための戦略や施策
- ・時間外労働時間適正管理のためのパソコン On/Off 自動取り込み
- ・有給休暇取得率向上対応（長期休暇前後は有休促進日を案内、未取得者へのメール自動配信）など

## ■ 育児・介護支援制度の利用者数の推移（単位：人）

制度名		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
育児休業	全体	11	11	14	14	13
	男性	0	1	2	1	5
	女性	11	10	12	13	8
育児短時間勤務	全体	13	15	18	23	20
	男性	0	0	0	0	0
	女性	13	15	18	23	20
介護休業	全体	1	3	1	1	1
	男性	0	2	1	0	1
	女性	1	1	0	1	0
介護短時間勤務	全体	0	0	0	0	0
	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0

## ■ その他の福利厚生制度

制度名	概要
財形貯蓄制度	従業員の豊かで安定した生活の実現を図ることを目的とした貯蓄支援制度
社員小口現金融資制度	社員の福祉増進に寄与するため制度
ベネフィットステーション	各種施設（宿泊、遊園地、映画館、食事、フィットネス、ショッピング）の優待割引などが利用できる福利厚生サービス
従業員持株会	従業員の中長期的な資産形成を助成する制度

## ■ 育児休業・育児短時間勤務の取得について

(開発総括部BOM・PDM課 井上 歩さん)

2020年9月から産休育休を1年7ヵ月取得させていただきました。  
初期コロナ禍の妊娠だったので部署の配慮のおかげでいち早くテレワークをさせていただき何事もなく無事に出産できました。  
復職後は子供の体調不良で急に休んだり早退することもあります  
フレックスで対応したり部署の理解や協力もあり問題なく働いています。  
出産後、仕事を続ける方が多くなっている時代ですので  
職場には子育てをしながら働いている女性社員が増えてきました。  
部署の方々には理解や協力をしてもらって感謝しています。  
2人目の出産・復職後は育児時短勤務制度を活用し育児と仕事の両立を無理することなくできればと思っています。



(日産ビジネスユニット事業部営業課 栗崎 貴夫さん)

第二子出産に伴い、2022年5月から4週間育児休暇を取得しました。  
育児休暇の話を上司にした際「上司が許可するまでもなく、取って当然。」と即答され、業務の調整も滞りなく行うことができました。  
休暇中は家事に追われながらも、妻と子供の笑顔に癒されながら楽しく過ごすことができ、改めて家族と向き合う時間の重要性を認識しました。  
なにより、出産前から始まっていた長男の赤ちゃん返りに正面から立ち向かえる余裕ができたのが、私にも子供にも良かったと思います。



## ■ フリーアドレスの実施

生産技術部では、社員それぞれが個人専用のデスクを持つオフィスから、自由に着席場所を選んで仕事をするスタイルに改善する取り組みを始めました。技術・モノづくりセンターを拠点としつつ、各工場・得意先・取引先・自宅、どこからでも仕事ができることで、部署を超えたコミュニケーションの活性化、省スペース化、オフィスの整理整頓など更なる働きやすい環境づくりを目指していきます。  
2021年度は他の事業所や部署でもフリーアドレスを実施しました。



## ■ 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当

正社員には標準支給されますが、非正規社員には支給されない手当として、以下を含みます（タチエス単体）。

- ・ 定年退職金
- ・ 退職手当
- ・ 災害補償
- ・ 永年勤続休暇
- ・ 持株制度
- ・ 社員小口現金融資制度
- ・ その他

## ■ 事業上の変更に関する最低通知期間

人事異動は原則として1週間前まで（転居が伴う場合は2週間前まで）に労働組合及び本人へ伝えることとしています。また、多数の組合員の配置転換、職場異動、出向、移籍を伴うような事業所・拠点の新規設立・統廃合や組織変更などについては、より早い適切な時期に労働組合に通告し、協議を行うこととしています

# 労働安全衛生

## 労働安全衛生についての基本的考え方

当社は、安全について「行動規範」、「社長方針」に掲げるなど、組織文化への浸透に努めています。行動規範に基づき、労働災害防止と労働環境の向上にむけた取り組みを、タチエスグループ全体で推進しています。

### 職場の安全衛生の確保の「行動規範」

私たちは、「安全は全ての業務に優先する」という認識を持って、災害を未然に防止し、安全で働きやすい職場を確保します。

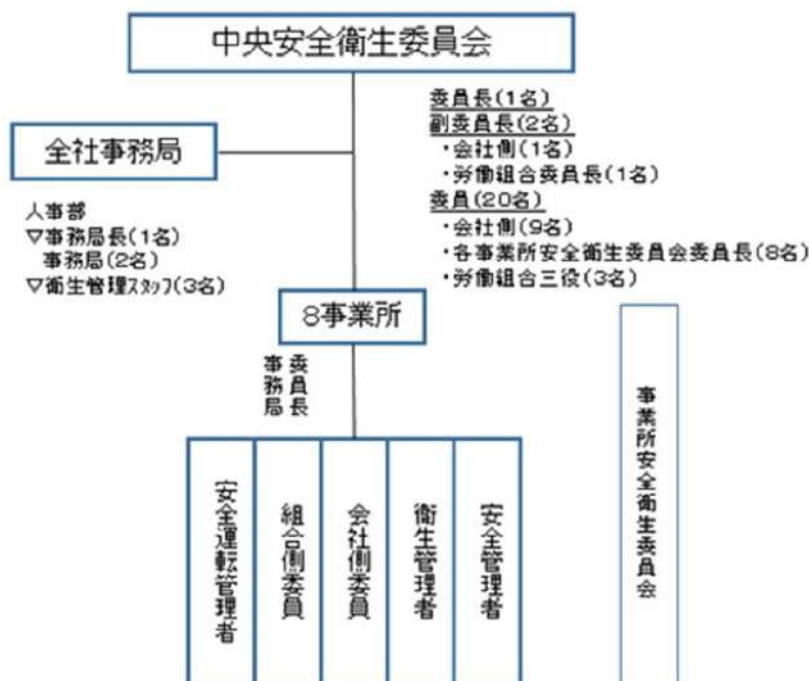
### 「社長方針」

『安全』がすべてに優先する (今年度 社長方針より一部抜粋)

## 労働安全衛生に関わる推進体制

当社は、安全衛生管理に関する重要事項を審議し、労働災害防止と労働環境の向上を実現するために、中央安全衛生委員会（事務局：人事部）を設置しています。本委員会は、取締役執行役員を委員長とし、副委員長2名、各事業所の代表と労働組合の三役・執行役員の計29名を委員として運営しており、毎年4月と10月の2回実施しています。また、各事業所別に安全衛生委員会を設置し、職場の作業環境の改善、災害の防止など、従業員の安全衛生に関する事項の維持・向上を図ることを目的として、毎月開催しています。

### 中央安全衛生委員会組織図





## 目標と実績

当社では、目指すべき目標として「労働災害・通勤災害ゼロ」にむけて、労働安全に関わる取り組みを進めています。2021年度は、労働災害・通勤災害が発生しましたが、労働災害発生の数率・強度率ともに製造業平均を下回っています。このような状況を踏まえ、「災害ゼロ」の実現にむけて、下記のような「労働災害撲滅活動」「通勤災害撲滅活動」を着実に進めていきます。

### 2021年度目標

- ・チャレンジ目標（目指すべき姿）： 労働災害・通勤災害「0」

### 2021年度実績

区分	実績		
	計	重度	軽度
労働災害	8	3	5
通勤災害	5	0	5

### 労働災害の発生状況

内容	区分	2019年	2020年	2021年
労働災害数率	当社	0.000	0.276	0.795
	製造業平均	1.200	1.200	1.200
労働災害強度率	当社	0.000	0.015	0.006
	製造業平均	0.100	0.100	0.100
不休災害数率	当社	2.810	1.378	1.324
	製造業平均	1.190	1.190	3.72

### 労働災害撲滅活動

1. 入職者の安全教育の徹底（教育方法の標準化／統一化）
2. 日常的な安全意識向上に繋がる仕組み検討と実施
3. 専門的な知見を持ったメンバーによる安全パトロールの実施

### 通勤災害撲滅活動

1. 出勤時の通勤災害防止（時間に余裕を持った行動）
2. 被害事故／加害事故の予防（危険予知訓練）
3. 従業員に対する交通安全教育の再徹底

## 従業員の安全確保にむけた取り組み

当社では、従業員の労働安全の確保にむけて、現場管理者安全衛生教育（6回/年）、雇入れ時の安全衛生教育（新入従業員・中途入社者）、救命救急講習などの労働安全衛生に関わる社内教育を実施し、安全衛生に関する正しい知識の習得と意識啓発に取り組んでいます。

また、設備・作業の安全診断（リスクアセスメント）とそれに基づく改善活動を継続的に実施しています。これらを基盤に、事業所別に安全衛生委員会を毎月1回開催し、安全パトロールや災害情報展開の実施、医務室から健康情報の通知、職場の生産状況の共有など、従業員の安全・健康の確保にむけた活動を実施しています。さらに、中央安全衛生委員会による労使安全パトロールを年1回実施し、労働災害の未然防止、安全意識の向上、「気づきを養う」という観点を取り入れた労働安全活動の強化に取り組んでいます。

また、交通安全については、交通安全教育のほか、安全意識の向上を目的として春と秋の交通安全週間に合わせて労使合同による交通安全点検活動（シートベルト点検・運転マナー、自転車運転マナー）を実施しています。



救命救急講習の様子



交通安全教育の様子

## 従業員健康増進に向けた取り組み

従業員の健康確保にむけて、当社では従業員に健康診断・特殊健康診断を毎年実施し、健康指導や健康相談の窓口を開設しています。その上で、過重労働が疑われる従業員については心と体の健康管理にむけて看護師、産業医による面談・指導を実施しています。さらに、法規制対象物質を扱う職場では作業環境測定を毎年1回実施し、有害物質の発生抑制と適正管理に取り組んでいます。

また、従業員の健康の維持・向上にむけて、受動喫煙防止にむけた喫煙エリアの設置を行っているほか、以下の健康支援を実施しています。

### 健康講習会の実施（オンデマンド配信）

「職場の健康づくりプログラム(オンデマンド版)」を配信し、在宅勤務の増加による運動不足解消・すきま時間のリフレッシュで健康支援しています。

### さわやか健康フェスティバル

コロナにより見合わせておりますが、例年、会社・労働組合・健康保険組合の三者共同で開催しています。運動により明るく元気のでる企業の独自性と文化を育むパワーを生みだし、会社と従業員及び家族を含めた連帯感と団結心を強めていく「健康で明るく活力ある職場づくり」に役立てていく事業を開催しています。(ウォーキング、ポーリングなどその他レクリエーション)

### 健康支援制度

健康管理として、人間ドック・節目健診の実施、婦人科健診・ファミリー健診（扶養者）など、ヘルスケアに関する福利厚生メニューを充実させることで、社員の健康意識のさらなる向上をめざしています。

分野	内容				
	受診種別	受診資格			利用料
		年齢	本人	家族	
健康診断	日帰り人間ドック	25歳以上	○	○	補助 20,000円
	40歳節目健診	40歳	○	—	無料
	単独健診（従業員婦人科）	25歳以上	○	—	無料
	ファミリー健診（施設）		—	○	3,000円
	ファミリー健診（巡回）	35歳～74歳	—	○	無料
健康相談	24時間無料で利用可能な電話での健康・医療・介護・育児相談、メンタルヘルスカウンセリング（本人・配偶者・被扶養者が利用可能）				
その他	インフルエンザ接種（費用補助）				
	体育奨励金補助（10名以上のグループの健康づくり・ストレス解消に役立つ行事に補助金を給付）				
	健康優良者報奨（病気やケガで治療を受けなかった方へ記念品の授与）				

### 健康情報・育児支援誌の配布

健保機関紙「いきいき」を年2回、被保険者・被扶養者の皆様に健康情報をお知らせし、社員の心身の健康を確保し、活力を向上させる取組みを進めています。また、子育て支援の一環として、ご家族で健やかな生活をお過ごしいただくために「育児支援冊子」を無料でお送りしています。

# 多様な人財の活躍促進

## 多様な人財の活躍促進にむけて

少子高齢化に伴う労働人口の減少などが進む中、多様な個性や能力を生かせる組織づくりはグローバル企業として生き残る上で不可欠であると考えており、女性の採用を積極的に進めていますが、女性社員比率（管理職含む）は高いとは言えず、女性役員も不在の状況にあります。そのため、女性が一層活躍できる職場環境の実現にむけて、3つの重点目標からなる3カ年の行動計画(2020年～2022年)を策定し、取り組みを強化・推進しています。

### ■ 管理職・一般職における女性比率

		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
		一般職	管理職	一般職	管理職	一般職	管理職	一般職	管理職	一般職	管理職
人員数	合計	1,244	304	1,238	302	1,250	312	1,108	210	1072	213
	男性	1,128	301	1,110	300	1,118	308	986	206	955	207
	女性	116	3	128	2	132	4	122	4	117	6
比率	男性	90.7%	99.0%	89.7%	99.3%	89.4%	98.7%	88.99%	98.10%	89.09%	97.18%
	女性	9.3%	1.0%	10.3%	0.7%	10.6%	1.3%	11.01%	1.90%	10.91%	2.82%

### 女性活躍促進にむけた行動計画（2020年4月～2025年3月）

- 目標1. 採用における女性比率を30%以上にする
- 目標2. 女性管理職の割合を10%以上にする
- 目標3. テレワークの利用率を月50%とする
- 目標4. 社員一人当たりの有給休暇取得率を70%以上とする

## 障がい者雇用

当社では、オフィスや製造現場を問わず、障がい者雇用を積極的に推進しています。また、雇用促進と職場での活躍を一層進めるために管理職向けの教育を継続的に行っています。

### ■ 障がい者雇用数の推移（単位:人）

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全体	27	27	29	30	32
身体障がい者	13	12	12	11	11
知的障がい者	7	8	10	14	16
精神障がい者	7	7	7	5	5

## シニア社員の雇用促進

生活設計の多様化に伴い、個人の就労への意識も変化している中、当社では60才までの在職支援を徹底したうえで、その後の進路は個人が選択できる制度を導入しています。研修制度を充実させることで、個人のニーズに合った納得性の高い再雇用の機会を提供することで生涯就労満足度の向上に努めており、これによりベテラン・若手層相互のモチベーションを喚起し、組織の活性化を目指しています。

### セカンドキャリアに関わる制度

研修	制度	コース	概要
ライフプラン研修 セカンドキャリア研修	会社選択	役職継続コース	現役役職の継続（1年契約）
		特命役職コース	海外拠点指導・新分野テーマ立ち上げ（1年契約）
	本人進路選択	定年退職コース	（再就職支援会社の斡旋あり）
		転進支援コース	再就職支援会社の斡旋
		再雇用コース	職場の再開発・開拓

### シニア社員の再雇用数の推移（単位:人）

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全体	53	53	48	16	20
男性	49	48	43	16	20
女性	4	5	5	0	0

## ナショナルスタッフの活躍促進

当社は、グローバルな事業展開を急速に進めた結果、海外事業含めた連結の売上高(198,500百万)と従業員(12,421人)が国内事業(単体)の売上高(83,000百万)と従業員数(1,277人)を大きく上回る状態が生まれており、海外事業拠点の経営を任せられることができるナショナルスタッフ（外国籍社員）の育成が急務となっています。

そのため、海外事業会社トップへのナショナルスタッフの意図的的配置(抜擢)や日本への期限付き派遣、人財育成プログラムへの選抜など、積極的にナショナルスタッフの育成と活躍促進を進めています。

### 海外従業員の積極的な参画

#### ～メキシコから日本への駐在役員～

タチエスは長年、海外マネジメント層の育成に真摯に取り組んでおり、私自身も組織内での管理職及び意思決定者レベルにおける多様性推進のために努力してまいりました。

私の日本駐在は、タチエスにとっては、組織の上層レベルでいかに多様性を受入れていくかを学ぶための挑戦であり、また個人的には、国それぞれの違いに対処しながら新たな視点や価値を会社にもたらすための挑戦であります。このような素晴らしい会社で、こうした取り組みに関わる機会を得られたことを非常に嬉しく思っております。



#### ～ベトナム関係会社から本社生産技術部に出向して～

日本人の同僚はとても親切で、熱心にサポートしてくれるため、日本での仕事の進め方やCADのオペレーション作業やデザインなどについて学ぶことができました。これからも多くの知識を吸収し、より多くの仕事に取り組んでいきたいと考えています。また、生活面ではベトナムに比べて静かな環境で、公共交通機関も発達しており、物価は高いものの必要なものは何でも揃い、生活には困ることはなく、満足しています。

## ～メキシコ関係会社から本社プログラムマネジメント部に出向して～

日本とメキシコは大きく異なるため、この出向は私にとって全く新しい経験となりました。自分の仕事のスキルを示すことができ、また他のメンバーからとても多くを学ぶことができました。双方の違いにより様々な働き方が生まれました。私はタチエスで働くことができとても嬉しいです。皆さんとても親切で、文化の異なる部分を共有する方法を探してくれます。このプログラムが継続し、時間の経過とともに進化していくことを願っています。素晴らしい企業になるために、私たちは各地域から学ぶべきことがたくさんあると思います。



ベトナム出身の外国籍社員



メキシコ出身の外国籍社員

## ■ グローバルグループの取り組み

### ■ モチベーションアップのための優秀社員表彰式（中国）

各部門従業員代表者約120名が参加し、各部長、執行委員会から優秀チーム及び優秀社員が表彰されます。



### ■ 女性活用のためのイベント開催（中国）

女性社員約50名が参加し、専門の先生から扇子絵を描くことを教えてもらうイベント  
女性の日として半休があるため、各会社は女性社員へのケアを込めて記念品の贈呈や活動を行っています。  
チームワークの醸成や、部門間の業務の連携向上が目的で、女性活躍推進や離職率防止の観点もあります。



## ■ 社内教育としてのチームビルディング活動（中国）

管理層及び各部門のコア社員約32名が参加する小旅行イベントや教育研修《適任力育成と潜在力開発》を実施より良いチームワークの醸成や部門を超えるコミュニケーション力の向上等のために活動を行っています。



## ■ 社員のモチベーションアップのための表彰イベント（メキシコ）

TACHI-S Mexicoの各工場では、品質（不良ゼロ）・無欠勤・事故ゼロ・優秀なパフォーマンス及び改善活動を行った従業員を毎月表彰しています。表彰式では、工場長が成果と品質に感謝の意を表し、ご家族が祝福するビデオも投影されます。

イベントの最後に、マネージャーが会社からの表彰を行い、記念写真を撮り、モチベーションアップに繋がっています。







## お客様満足向上にむけて



当社は、常にお客様のニーズに応えることができるように、お客様のご要望やお困りごとに関わる情報を収集し、従来の当たりまえ品質や顕在化ニーズに加え、潜在化ニーズを満たす感動品質を持つ商品をお客様に提供することで「お客様満足」の更なる向上を目指しています。

## お客様満足向上にむけた基本的考え方

当社は、経営理念「技術の創造を通じて、世界のお客様に信頼と感動を与える商品を提供し、社会に貢献する」のもと、当社のシートにお座りいただく世界中のお客様のご期待やニーズに応える製品を開発・提供するため、グローバルで開発から生産まで一気通貫のモノづくりが行える強みを活かした製品づくりを行っています。

## お客様満足向上にむけた体制

当社では、主なお客様別にモノづくりに関わる組織を整備しています。独立系の優位を活かし、様々なお客様のニーズから、最大限に“共通化”できる設計思想を持ち、顧客が期待する以上の価値を早い段階で組織一体となって提案活動を進めています。

ビジネス部門では、最新のお客様のニーズを月次のRegional Marketing Meetingにてグローバルで共有。

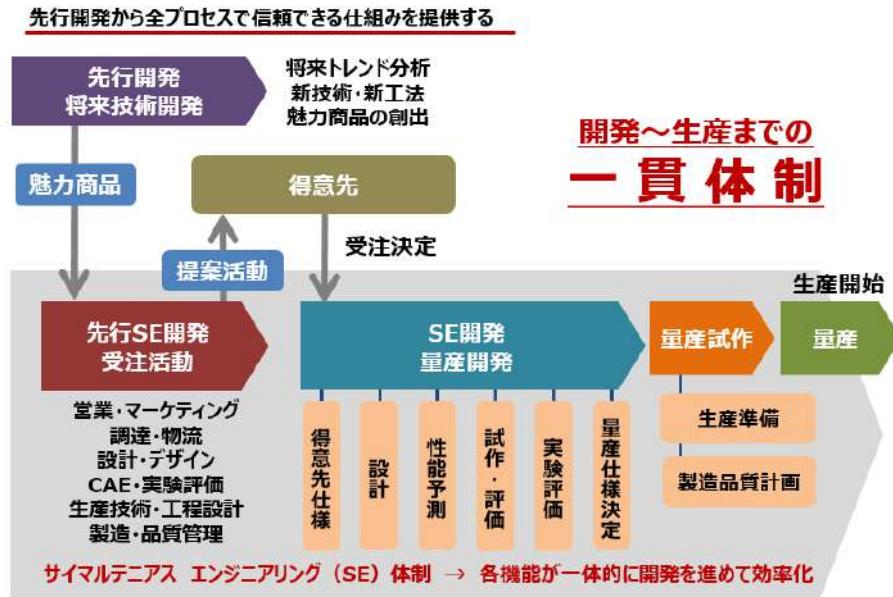
更に受注戦略会議（ビジネス部門・モノづくり部門）でモノづくり部門と情報共有し開発・生産にむけた具体的対応策を協議しています。

### お客様満足向上にむけた組織一元化営業活動



更に開発部門では、開発車種進捗報告会を定期的に開催し、受注前から受注にかけての準備状況、製造工程立上げまでの新製品開発の進捗報告（品質・デザイン・工程レビュー）を行っています。また、お客様への新商品・新技術の提案を検討する商品戦略会議を月1回開催し、新製品・新技術開発に関する報告を行うとともに、ビジネス部門からはお客様のニーズに対する提案内容などを報告・検討しています。

## ■ お客様満足の上に向けた開発体制



## ■ お客様満足の上に向けた取り組み

当社では、お客様満足の上に向けて、お客様のニーズに関わる情報をしっかりと把握することが大切であると考えています。

既にお取引を行っているお客様へ当社の新製品・技術の紹介のプレゼンテーションを行うとともに、新規のお客様に対しモーターショーなどの展示会に出展し、当社を知っていただく機会を創出し、お客様のご意見やニーズを伺う機会として活用しています。

また将来に向け「座るを追求する」「人を支える」「地球を支える」を存在意義として商品・技術の進化の取り組みを行っております。

「座るを追求する」では、身体センシングを用いた製品や物理的なスイッチをなくし、人の動きや意思を察知して作動させる仕組みを確立し、外観形状の自由度の広幅化や重量低減に繋げる。

「人を支える」では、ライドシェア等を想定し、走行中に乗員が仕事をしたり、他の人を意識せずにプライベートな空間を味わえることで顧客体験価値を高める。

「地球を支える」では、石油原料や石油によって生み出されたエネルギーを利用して造られている材料を自然由来材料に転換することで、CO2発生量を減少させることを目指して参ります。

存在意義	取り組み		
座るを追求する	<p>身体センシング</p>	<p>SWレス (動き、変化を推定 AIを活用)</p>	<p>先読みサポート</p>
人を支える	<p>自由空間アレンジ</p>	<p>プライバシー対応</p>	<p>薄型リアクッション</p>
地球を支える	<p>環境技術開発</p>	<p>植物由来ウレタンフォーム</p>	<p>植物由来材料</p>

# 品質保証・品質管理

## 品質保証・品質管理についての基本的考え方

当社は、創業以来、企業理念「私達は技術の創造を通じて世界のお客様に信頼と感動を与える製品を提供し、社会に貢献する」に基づき、お客様が求める品質だけでなく、お客様も意識されていない潜在的なニーズも満たす「感動品質」の実現にむけて、以下の品質方針のもと、品質保証に取り組んでいます。

このような方針を世界14カ国にわたるタッチエスグループ全体で共有することで、顧客満足の上昇に一丸となって取り組み、世界のお客様に信頼と感動を与える製品の提供に取り組んでいます。

### 品質方針

品質向上に徹し、顧客の信頼と感動を得る製品を提供する。

## 品質保証体制

当社は、開発・設計から生産に至る一貫したモノづくりを行っており、製品企画・設計、工程設計、工程管理の全ての品質プロセスについて、関連部署が一気通貫で連携することで品質保証活動を行っており、お客様の信頼に応える製品の提供に努めています。

## 品質マネジメントシステム

当社はお客様へ感動を与える製品を継続的に提供するために、品質マネジメントシステムを構築し、継続的改善サイクル（P：計画、D：実行、C：確認、A：行動）を回して品質のスパイラルアップを図っています。

また、より良い品質の実現に向けて国際的な品質マネジメントシステム規格ISO9001と自動車産業における品質マネジメントシステムの国際規格IATF16949の認証を取得しています。

### 品質マネジメントシステム規格の認証書



[品質マネジメントシステム認証の取得事業所へのリンク](#)

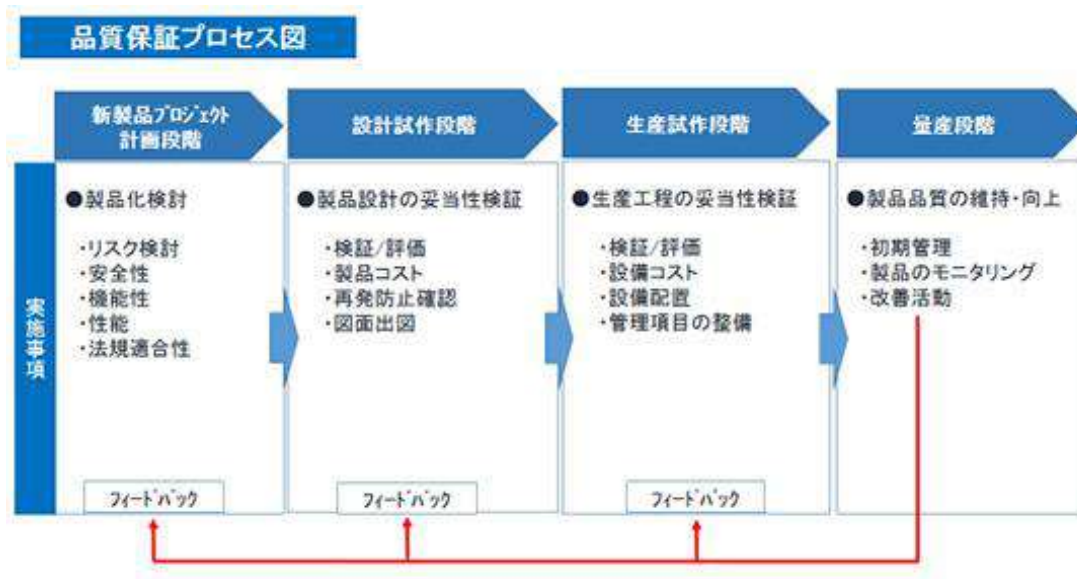
# 品質保証プロセス

当社では、お客様からのご要望に対して、製品開発段階から品質の作り込みを行ない、各プロセスを通じて品質の改善・向上に取り組んでいます。

## ■ 主な品質保証活動

プロセス	品質保証活動
製品開発段階	新製品の品質保証を実行するため多機能チーム（各専門部署の集まり）を設置し、製品由来のさまざまなリスクを始め、安全性、機能性、性能、法規適合などを検討し、お客様の要求・期待に応える品質の作り込みを行います。
設計試作段階	設計デザインレビュー（検証・評価）を行い設計課題に対する対策方針の妥当性、成立性を確認し、設計品質の実現に努めています。
生産試作段階	工程デザインレビュー（検証・評価）を行い工程設計（設備配置）、工程管理（ルールの構築）、徹底したルールの遵守を通じてお客様から求められる製品品質の実現に努めています。
量産段階	お客様に良い製品を提供するため徹底した現場管理に努めています。

## ■ 品質保証プロセス



## 社員の品質意識・技能向上にむけた取り組み

品質を支えるのは、開発や製造などの各プロセスを担っている社員一人ひとりにほかなりません。優れた品質の製品を提供するために、当社では社員の品質管理に関わる能力の開発・育成に全社を挙げて取り組んでいます。職場内で品質管理活動を自発的に行ない自己啓発、相互啓発を行うとともに、改善活動を継続的に行なう活気のある職場づくりを目指しており、その結果としてお客様満足度の向上や社会への貢献に繋がられるように努めています。

## ■ 社員の品質意識・技能向上にむけた取り組み一覧

活動名	内容
QCサークル活動	継続的に仕事（製品、サービス）の『質』の改善を目的にQCの考え方・手法を活用し活動を進めています。
グローバルSkills Contest	モノづくり力向上を目的としたコンテストを実施し、技術を競い合うことでより一層の技術力のレベルアップを図っています。

### ■ 日本リージョンQCC大会（2019年度）



#### ◆参加者コメント

QCC活動を通じて、改善力が養われ、部署内でのコミュニケーションが活発になった。

### ■ グローバルQCC大会（2018年度、中国広州）



#### ◆参加者コメント

グローバルQCC大会に参加し、海外拠点メンバーとFACE TO FACEで話しができて『同じ目的を持った者同士』という一体感が感じられて良かった。

### ■ グローバルSkills Contestの開催風景と受賞者（2018年度、日本）



#### ◆参加者コメント

グローバルでの技術交流が図れ自分自身の技術向上に繋がった。実際各拠点の代表メンバーの技術が間近に見られて大変良かった。

# 製品安全の確保

---

当社が開発・製造を行う自動車のシートは、乗り手の安全を確保する上で非常に重要な役割を担っています。そのため、当社は「お客様の安全第一」を考えたモノづくりとそれを支える先進的な技術開発に取り組んでいます。シートの安全性の確保は、私たち全てのタチエス従業員の責任であると考えています。

## 安全性確保を最優先に捉えたモノづくりにむけた考え方

製品開発では、各国の法規制を満たすことはもちろんのこと、お客様である自動車メーカー各社からの厳しい安全評価基準を満たす製品開発を行っています。

シートの安全性を確保する上で最も重要なのは、「衝突時の安全」を確保するためのシート設計です。軽度の衝突に対しては、シートフレーム(\*)の変形を抑えることが必要ですが、大きな衝突に対してはシートフレームを変形させることで衝突で生じたエネルギーをシートフレームに吸収させ、乗員に伝わる衝突エネルギーを最小限に抑えることで乗員の安全を守ります。

シートの設計では、このようなバランスを考慮しながら、更にシートの軽量化や快適性の向上などを実現する、新たな技術の開発・導入を積極的に進めています。

(\*)：シートフレームとは、自動車の座席であるシートの構造において骨格となる部品。

## ■ シートフレーム

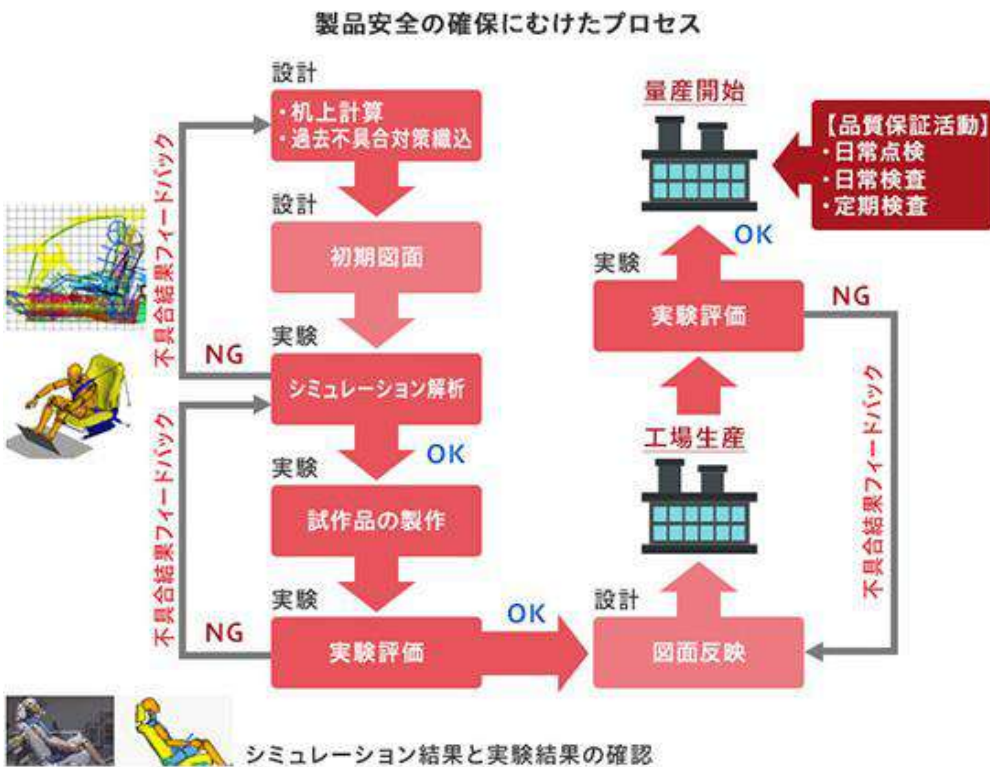


## ■ 安全性確保を最優先に捉えたモノづくり体制

シートの開発・製造は、以下のようなプロセスから成り立っており、関係する多くの部門が連携して製品安全の確保に取り組んでいます。

特に、近年は開発期間の短縮化に伴い、シミュレーション技術を用いた安全性の解析と設計へのフィードバックが重要性を増しているほか、衝突実験を通じた最終的な安全性の評価・確認や製造工程での高頻度での品質チェックなど、様々なプロセスを通じて製品の安全性確保に取り組んでいます。

## ■ 製品安全の確保にむけたプロセス



- ①初期設計段階： 机上計算や過去の不具合情報を基に基本設計を構築
- ②シミュレーション解析段階： 安全性能に特化した評価を実施
- ③試作実験段階： 試作品を製作して実際に衝突実験を行ない、設計品質の妥当性を検証
- ④量産実験段階： 量産品と同じレベルのサンプルを製作して実際に衝突試験を行ない、製造品質の妥当性を検証
- ⑤量産開始後： 生産工場での製品の品質検査を実施し、既定の品質であるかを確認

## 製品安全の確保にむけたグローバルな体制強化への取り組み

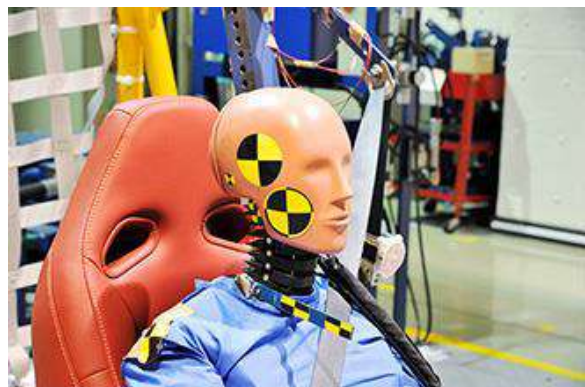
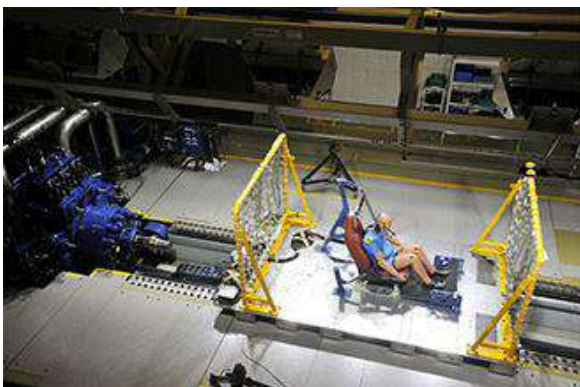
当社は、世界各地のお客様のニーズに応え、安全で高品質な製品の開発をスピーディーに進めるために、日本、中国、アメリカ、メキシコの4拠点に製品安全等に関わる実験施設を保有しており、日本、中国、メキシコの3拠点には最新鋭の衝突実験設備を保有しています。

また、各国の法規制や安全性評価基準及び自動車メーカー各社の評価要件に対応するために各種の衝突実験用人体ダミーを保有しており、安全で高品質な製品の開発をグローバルで速やかに進める体制を構築しています。

### 衝突実験設備とその整備状況



### 衝突実験の様子

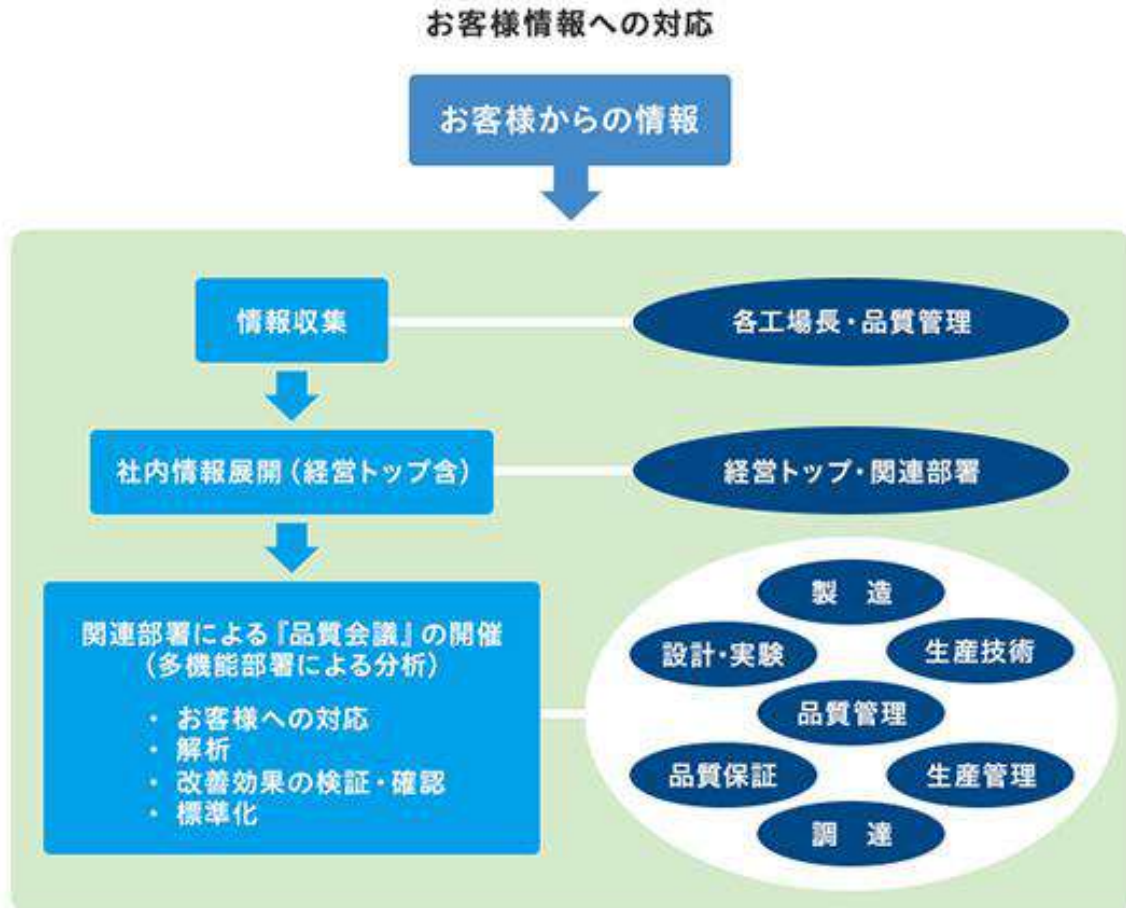




## 製品問題発生時の取り組み

お客様からの情報を速やかに収集し、必要な情報を関連部署へ伝達します。その後、直ちにお客様への対応を行なうと同時に、関連部署（必要に応じて経営トップを含む）による「品質会議」を開催し、5ゲン主義（現場、現物、現実、原理、原則）に基づいて解析を行ない、改善活動を実施しています。

### ■ 問題発生時の対応フロー



# 地球環境とのかかわり

かけがえのない地球環境の保全にむけて、事業による環境負荷の低減にグループ全体で取り組んでいます。

## 環境方針



## 環境担当役員からのメッセージ

当社は、自動車用を主力とするシート専門メーカーとして、安全・快適なモビリティ空間の提供にグローバルで取り組んでいますが、自動車産業に対する環境配慮への期待・要請は世界で高まっています。

特に、製品の軽量化による自動車の燃費向上と製品の製造工程のエネルギー使用削減を通じた温室効果ガスの排出削減や、省資源化による資源循環型社会への貢献は、地球環境問題の解決にむけて我々が取り組める重要な貢献領域であるだけでなく、お客様の要請に応え、当社製品の競争力向上に直結する戦略テーマであると考えています。

当社は、持続可能なモビリティ社会の実現にむけて、ステークホルダーの皆様とともに、製品及び事業活動の環境負荷の削減に継続的に取り組み、未来世代が笑顔で暮らせる地球環境の実現にむけてグループ全体で環境保全活動を推進して参ります。



環境担当 取締役執行役員 伊藤 孝男

## 環境方針

当社は、かけがえのない地球環境を次世代に継承し、人と自然が共生する社会の実現にむけて、グループ全体で環境保全活動を推進していくことが重要であるとの考えのもと、2000年に「環境方針」を制定しました。本方針では、環境法令の遵守、温室効果ガスの排出削減、環境配慮型製品の開発など、当社の環境活動の柱となる領域を明記しています。



# タチエス 環境方針

## 1. 基本理念

### 人と自然に優しい企業

タチエスは、人や社会、自然を思いやる『優しさ』を製品づくりの基本として、従業員全員が環境に対する正しい認識を深めるとともに、地球環境の保護に積極的に取り組み、人と自然との共生による豊かな社会の実現に貢献します。

## 2. 環境方針

タチエスは、自動車用座席および関連部品類の開発・設計・調達・生産等に関わる全ての事業活動において、自ら定める環境目的・目標達成のための活動と環境マネジメントシステムの定期的な見直しを推進し、環境負荷の低減に取り組みます。

- 1) 環境に関わる国内外の法規・条例・協定、業界の基準・規制を遵守し、環境汚染を未然防止します。
- 2) 業務の継続的改善による効率向上を図り、温室効果ガスの排出量削減を推進します。
- 3) 環境に優しい製品・工法の開発および代替物質への転換に取り組み、有害化学物質の使用量を削減します。
- 4) 省資源、省エネルギーを推進し、地域社会との積極的共生に努め、従業員一人一人の環境意識を向上して全員参加での環境保護活動を目指します。

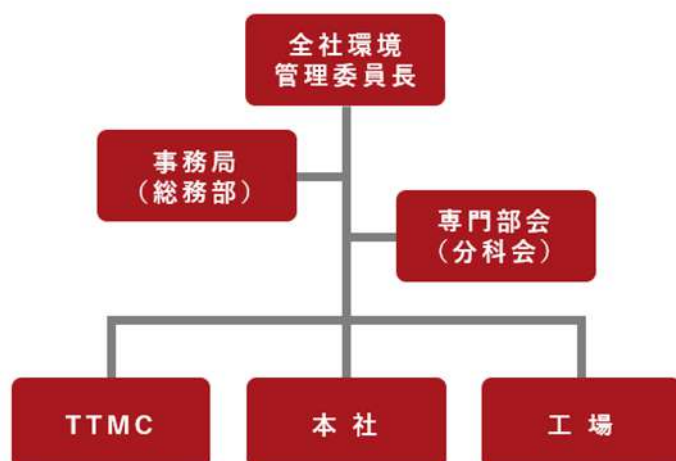
改定 2017年4月1日

## 環境マネジメント体制

### 環境保全活動の推進体制

当社は、環境保全活動を全社で進めるために、執行役員を委員長、各部門長を副委員長、各事業所代表者を委員とする全社環境管理委員会を設置し（事務局：総務部、年4回開催）、本社や工場などの環境保全活動を統括しています。また、3つの専門部会を設け、テーマごとに活動を行っています。

## ■ 環境マネジメント体制図



## ■ 環境マネジメントシステム

当社は、環境保全活動の継続的改善にむけて、2001年に環境マネジメントシステムISO14001を導入し、現在は、本社を含む8拠点全てで外部認証を取得しています。

関係会社は、国内、北米、中国、タイの主要拠点で、環境マネジメントシステムISO14001外部認証を取得しています。

## ■ ISO14001認証取得事業所一覧

### 【タチエス】

- ・本社
- ・技術・モノづくりセンター
- ・愛知工場
- ・青梅工場
- ・武蔵工場
- ・栃木工場
- ・平塚工場
- ・鈴鹿工場

### 【関係会社】 \* 連結対象会社

- ・株式会社TF-METAL
- ・株式会社タチエスH&P
- ・株式会社Nui Tec Corporation
- ・SETEX, Inc
- ・武漢東風泰極愛思延鋒汽車座椅有限公司
- ・広州泰李汽車座椅有限公司
- ・湖南泰極愛思汽車座椅有限公司
- ・襄陽東風李爾泰極愛思汽車座椅有限公司
- ・浙江泰極信汽車部件有限公司
- ・TACHI-S Automotive Seating (Thailand) Co., Ltd.

## ■ ISO14001登録証



## ■ 環境教育

当社は、環境方針に基づき、環境保全活動の効果的推進を図るため、環境保全活動に関わる従業員の教育訓練を実施する手順を確立し、計画的に教育を実施しています。また、新入社員に対しても、環境保全活動に関する基礎知識を習得するための教育を実施しています。

また、NPO・行政と連携した自然環境保全活動（東京グリーンシップアクション活動）への従業員の参加を奨励し、従業員の環境意識の醸成に取り組んでいます。本活動では、森林の間伐・伐採や作業道の整備、植樹などを行い、豊かで良好な森林環境を保つための活動を実体験で学んでいます。今後も、従業員の環境意識向上にむけて環境教育プログラムの充実を図っていきます。

## ■ 新入社員への環境教育風景



## 環境リスク管理

事業所における緊急事態の発生に伴う環境への影響を想定し、これを予防・軽減するための手順を定め、維持管理を行っています。また、実際に事故による緊急事態が発生したときを想定し、計画的に緊急事態対応訓練を実施しています。

### ■ タチエス技術・モノづくりセンターにおける化学物質漏洩時の緊急事態対応訓練



## 環境監査

当社では、ISO14001に関して計画的に内部監査及び外部の専門機関による認証審査を実施し、環境マネジメントシステムが適正に維持・運用されているかを監査しています。また、内部監査員の育成も計画的に行っています。

### ■ 環境監査の実施状況

種別	実施状況
認証審査 (外部審査)	2022年2月、認証された環境マネジメントシステムが適正に維持・運用されているかの確認を目的とし、第三者認証審査（継続審査）を受け、不適合は0件で認証を継続
内部監査	2021年10月から2021年11月の約2カ月にわたり、事業所内における部署間の内部監査を実施し、推奨事項43件がありましたが、全て是正対応を完了し維持継続

## 環境課題、環境目標

### ■ 当社の事業活動と環境負荷との関係

当社は、自動車用シートの製造において、シートフレームのベースとなる金属材料のほか、ウレタンやファブリック（布類）、革、プラスチック類などの非金属材料を利用して製品を製造しています。

この過程で、電力等のエネルギーを使用していますが、生産活動に伴う温室効果ガスの排出を最小化するために、フレーム溶接などエネルギー使用量の多い工程を中心に温室効果ガスの排出削減に取り組んでいます。また、水資源の利用については、一部の設備で使用する冷却水を除いて、ほとんど水を使用しない製造工程となっています。

# 重要な環境課題

## 重要な環境課題の特定

当社では、「気候変動問題への対応」「化学物質管理」「持続可能な資源利用」を事業活動との関係が深い経営上の重要課題と考え、課題解決にむけた取り組みを進めています。

### ■ 重要な環境課題一覧

1. 気候変動問題への対応（温室効果ガスの排出削減、気候変動への適応）
2. 化学物質管理（有害化学物質の削減、環境汚染の防止）
3. 持続可能な資源利用（資源利用効率の向上、廃棄物の削減）

## 環境リスクと機会

当社では、重要な環境課題が当社の事業活動に及ぼすリスクと機会を以下のように認識しています。これらのリスクを低減し、ビジネス機会に的確に対応することが、環境問題の解決に貢献し、当社の企業価値を高めることにつながると考えています。

### ■ 当社における環境リスクと機会

重要な環境課題	リスク	機会
<b>気候変動問題</b> (温室効果ガスの排出削減、 気候変動への適応)	<ul style="list-style-type: none"><li>・国・業界の温室効果ガス排出削減標の強化に伴う対応コストの増加</li><li>・異常気象等による生産活動の遅滞・停止</li><li>・従業員の健康問題（熱中症等）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・自動車燃費目標基準の強化に伴う製品軽量化ニーズへの対応による事業機会獲得</li><li>・事業継続力の向上</li></ul>
<b>化学物質管理</b> (有害化学物質の削減、 環境汚染の防止)	<ul style="list-style-type: none"><li>・関連法規制への対応の不備による事業停止</li><li>・従業員や地域住民の健康被害</li><li>・環境汚染時の賠償費用の発生</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・顧客企業や地元自治体・地域住民との信頼確保</li></ul>
<b>持続可能な資源利用</b> (資源利用効率の向上、 廃棄物の削減)	<ul style="list-style-type: none"><li>・調達リスクの増大</li><li>・コスト競争力の低下</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・資源利用効率の向上によるコスト競争力の強化、調達原材料への依存度の緩和</li><li>・廃棄物処理費用の低減</li></ul>

## 環境目標と実績

2021年度の環境保全活動に関わる目標と実績は以下のとおりでした。

- ① 温室効果ガスの排出削減は、日常業務の改善によるCO<sub>2</sub>排出削減に主に取り組みました。設備面では 全社で計画的にLED照明・省エネ型空調設備への切り替え、電力の見える化設備による電力のムダ削減を行い、2021年度の目標を達成しました。
- ② 有害化学物質の削減は、一体発泡工程（ウレタンを発泡させてヘッドレスト等を形成する工程）の仕損じ削減を中心に取り組みを進め、2021年度の目標を達成しました。
- ③ 最終処分廃棄物（埋立廃棄物）の削減は、廃棄物の分別を徹底することで委託業者と協力し、2014年度からゼロを達成・維持しています。

## ■ 年度の環境目標と実績（タチエス国内拠点）

項目	2021年度目標	2021年度実績	達成率
温室効果ガス排出量の削減	生産台数原単位 6.21kg-CO2/台	生産台数原単位 5.92kg-CO2/台	達成率105%
有害化学物質使用量の削減	生産個数原単位 0.0340kg/台	生産個数原単位 0.0303kg/台	達成率112%
最終処分廃棄物の削減	最終処分廃棄物量 ゼロ	最終処分廃棄物量 ゼロ	達成率100%

※リサイクルできない廃棄物をサーマルリサイクルで処理し、その結果として最終処分廃棄物ゼロ＝ゼロエミッションを達成しています。

## 気候変動問題

### 基本的考え方とアプローチ

地球温暖化とそれに伴う気候変動は、氷河の融解や海面水位の上昇、洪水や干ばつ、陸上や海の生態系、食料生産や健康など、人類の生活や自然生態系にさまざまな影響を及ぼしつつあります。気候変動の防止にむけて温室効果ガスの排出削減が求められる中、当社はシートの軽量化による走行時（Scope3）のCO2削減や製造プロセス（Scope1,2）でのCO2排出削減に取り組んでいます。

### 気候変動対応基本方針

タチエスは、各国政府が目指すカーボンニュートラル実現に向け、CO2削減の新目標、「2030年に2013年度比▲46%※」を設定しました。工場、オフィスでは、省エネ推進によるエネルギー使用量の削減、再生可能エネルギーの導入も含めたエネルギーの低炭素化によるCO2排出削減に取り組めます。また製品のライフサイクルでのCO2排出削減に向けカーボンフリーな原材料の適用開発や、サプライチェーン全体のCO2排出削減に努めていきます。

※日本国内Scope1、2を対象とした生産台数あたり原単位目標

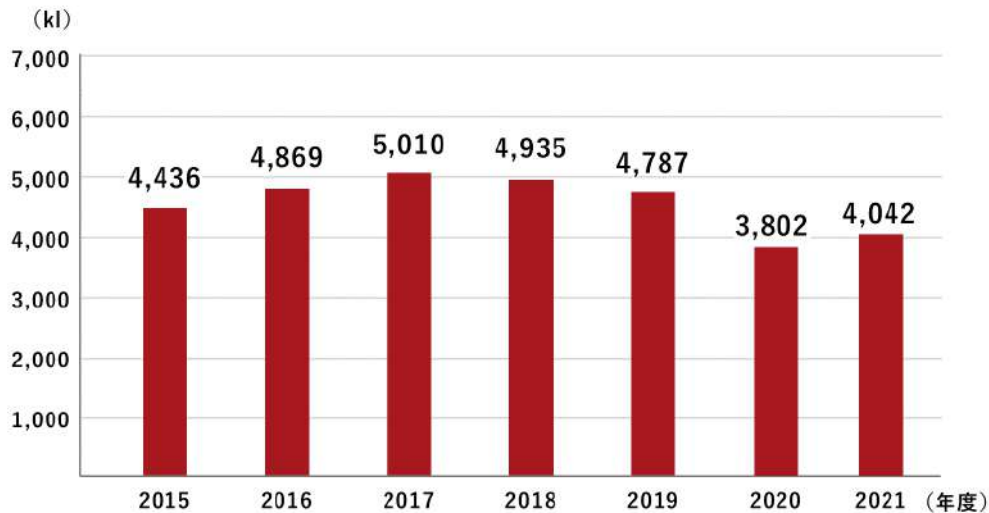
1. 事業所の省エネ、生産工程の日常改善や生産設備の省電力化によるCO2排出削減に取り組めます。
2. 製品仕様の変革、製造工程の変革によるCO2排出削減に取り組めます。
3. 再生可能エネルギー導入を促進します。
4. サプライチェーン全体でのCO2排出削減に努めます。
5. ステークホルダーの皆様へ適切に情報を開示します。



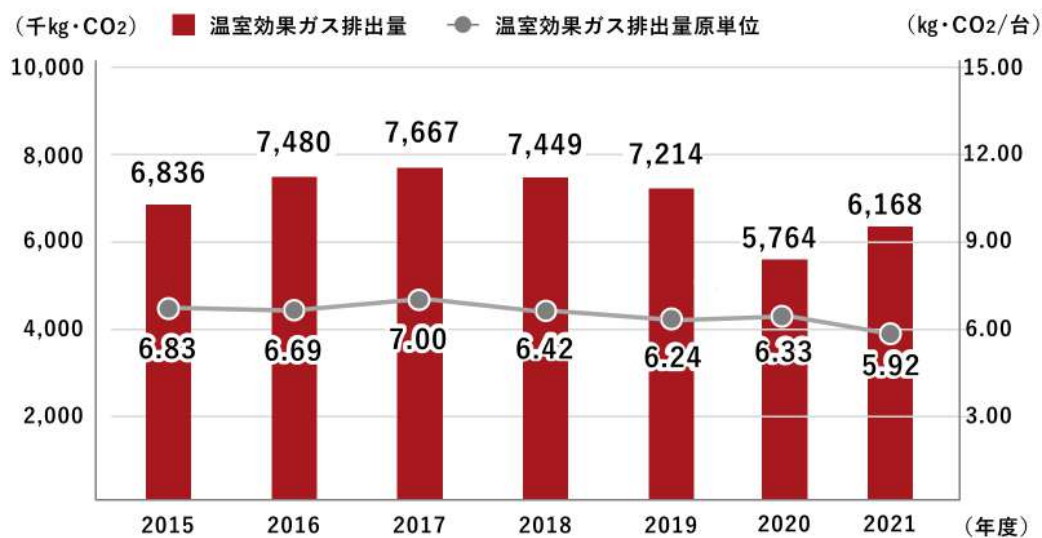
## 気候変動の防止にむけた取り組み

当社は全社CO<sub>2</sub>排出量削減目標を設定し継続的に排出削減への取り組みを推進しています。日常改善活動における削減活動のほか、LED照明への切り替え・省エネ型空調設備の導入・社有車への電気自動車・水素自動車の導入などにより生産台数を指標としたCO<sub>2</sub>排出量原単位での排出削減に取り組んでいます。また、再生可能エネルギーでは技術・モノづくりセンターに20kWの太陽光発電を導入し、2021年度の発電量は30,106kWhでした。

### ■ 総エネルギー使用量の推移（スコープ1、2）



### ■ 温室効果ガス排出量、温室効果ガス排出量原単位の推移（スコープ1、2）



### ■ 温室効果ガス排出量の推移（スコープ別）

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
CO <sub>2</sub> 排出量	スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	1,148	1,313	1,301	1,075	1,034	791	907
	スコープ2	t-CO <sub>2</sub>	5,689	6,167	6,376	6,374	6,180	4,973	5,261



LED照明への切り替え



省エネ型空調設備の導入



日常生産活動による  
CO<sub>2</sub>排出量の最小化  
(電力の見える化によるムダ削減)

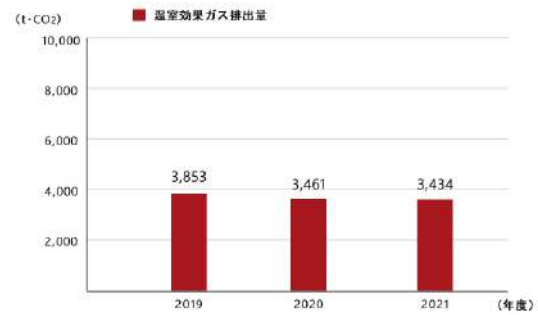
## ■ 関係会社 温室効果ガス排出量

### 日本地域 (タチエス除く)



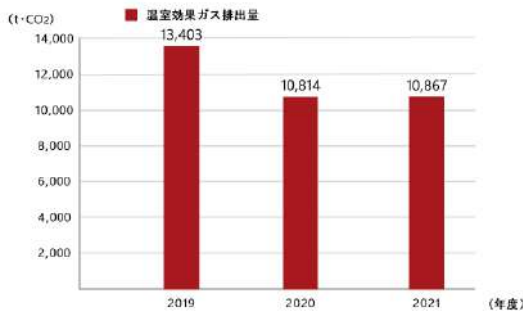
CO <sub>2</sub> 排出量	単位		2019年度	2020年度	2021年度
	スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	428	427	382
スコープ2	t-CO <sub>2</sub>	5,086	4,006	4,438	

### 北米地域



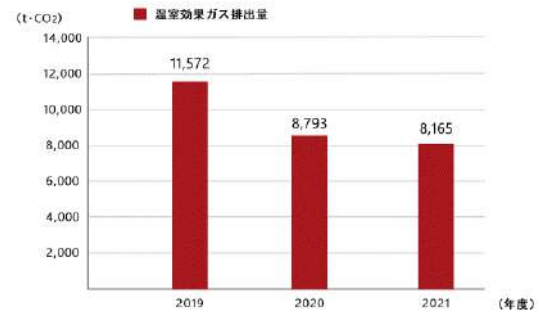
CO <sub>2</sub> 排出量	単位		2019年度	2020年度	2021年度
	スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	22	20	19
スコープ2	t-CO <sub>2</sub>	3,831	3,441	3,415	

### 中南米地域



CO <sub>2</sub> 排出量	単位		2019年度	2020年度	2021年度
	スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	2,844	2,311	2,938
スコープ2	t-CO <sub>2</sub>	10,558	8,502	7,929	

### 中国地域



CO <sub>2</sub> 排出量	単位		2019年度	2020年度	2021年度
	スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	1,919	1,889	1,989
スコープ2	t-CO <sub>2</sub>	9,314	6,712	6,046	

### アジア地域



CO <sub>2</sub> 排出量	単位		2019年度	2020年度	2021年度
	スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	111	109	35
スコープ2	t-CO <sub>2</sub>	967	556	645	

## 気候変動への適応にむけた取り組み

当社では、気候変動への適応にむけて、気候変動により増加しつつある自然災害に対応するため、防災ポケットマニュアルを従業員に配布し、災害発生時における基本行動や防災対策本部の設置、安否確認システムなど、災害発生時のリスクを最小限にするための取り組みを進めています。

## 資源循環型社会にむけた取り組み

### 基本的考え方とアプローチ

世界人口の増加や今後の経済発展で、化石燃料・希少金属などの天然資源への需要はこれからも高まると考えられています。多くの資源を輸入に頼る日本がこれからも持続的に発展するためには、これまで以上に資源利用量の低減や資源利用効率を向上させ、資源循環型社会を実現することが必要です。

当社は、自動車のシートなどを開発・製造しており、鉄、樹脂部品、ファブリック(布)、革、ウレタン、ゴムなどの原材料のほか、包装資材、電力、燃料、水などの資源・エネルギーを調達・利用しており、省資源・省エネルギーにむけた取り組みを進めることで、資源循環型社会の実現に貢献したいと考えています。

### 省資源基本方針

タチエスは、持続可能な発展のため環境と経済が両立した循環型社会を目指して、開発、生産、廃棄の段階で、限られた資源の有効活用に取り組みます。

1. 部品の小型・軽量化に取り組みます。
2. 製造工程での歩留まり向上と仕損じ低減によって、廃棄物の削減に努めます。
3. 再生可能エネルギー、再生資源の活用を促進します。
4. ステークホルダーの皆様へ適切に情報を開示します。

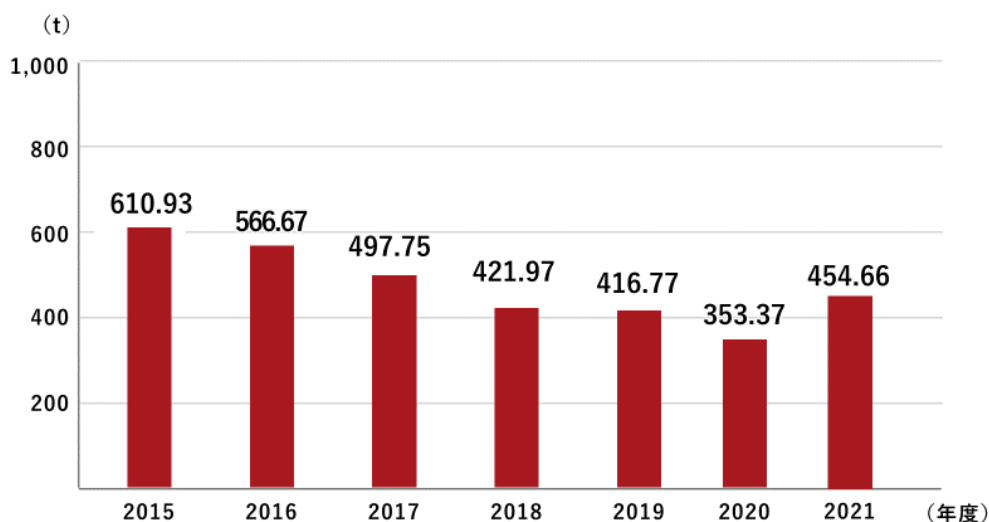
### 省資源化に関する取り組み

当社では、開発段階や生産段階で省資源化にむけた取り組みを行っています。具体的には、開発段階ではシートの軽量化（フレーム材料変更による重量低減など）、構成部品点数の削減、歩留まり向上活動（布・革類の裁断時端材の最小化など）を行っています。

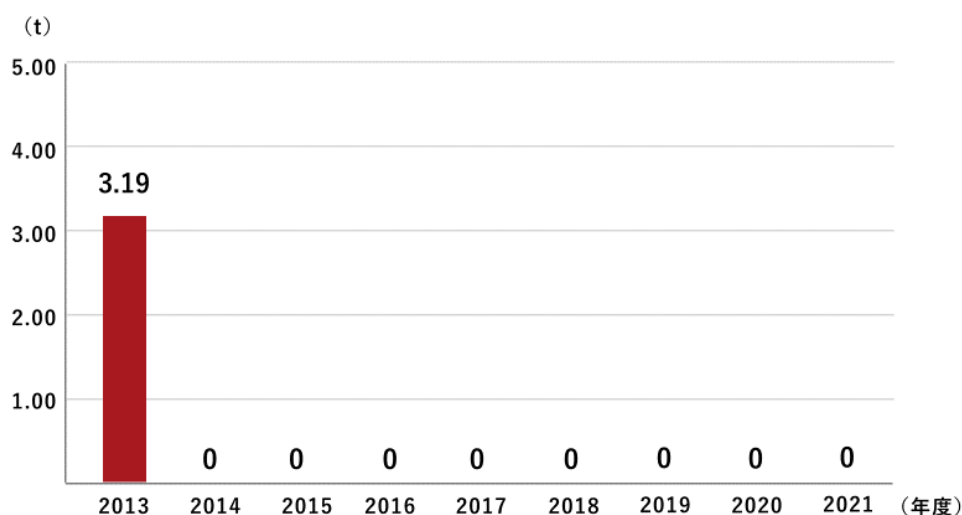
また、生産段階では、生産工程における不良削減（一体発泡工程での発泡不良低減など）、梱包・包装資材の削減（使い捨ての段ボール容器を再利用可能なプラスチック容器に変更）を行っています。また、最終処分廃棄物（埋立廃棄物）については2014年度にゼロエミッション※を達成し、現在も継続しています。

※ リサイクルできない廃棄物をサーマルリサイクルで処理し、その結果として最終処分廃棄物ゼロ＝ゼロエミッションを達成しています。

## ■ 廃棄物総排出量の推移



## ■ 最終処分廃棄物の推移



## 水資源管理

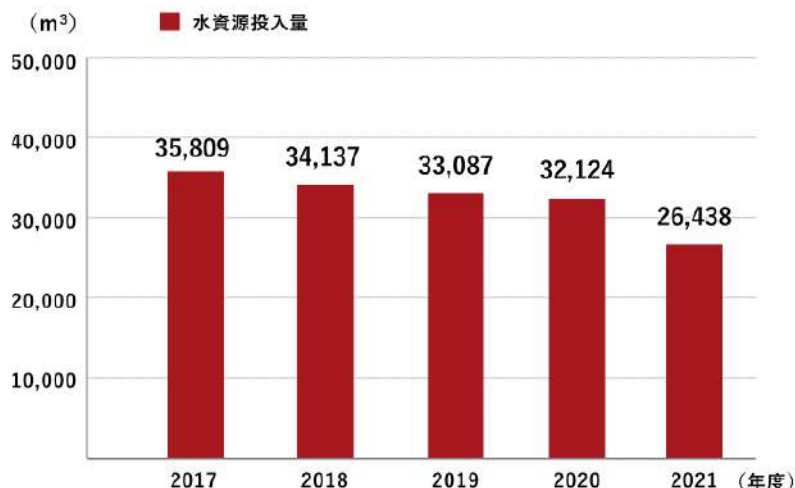
### ■ 基本的考え方とアプローチ

近年、地球温暖化による気候変動や急激な人口増加により、地域によっては水資源不足のリスクが高まっています。当社は、限りある水資源を大切に使うため、生産工程での水使用量の削減に取り組むとともに、施設内では節水に取り組んでいます。

### ■ 水資源管理に関わる取り組みと実績

施設内での節水に取り組んだ結果、水資源投入量は前年比17.7%減の26,438m<sup>3</sup>でした。なお、排水量は水資源投入量と同量となっています。

## ■ 水資源投入量の推移（タチエス 国内事業拠点）



## ■ 水資源投入量の推移（タチエス 国内事業拠点）

水源種別	2019年度	2020年度	2021年度
地方自治体の上水道	33,087m³	32,124m³	26,438m³
淡水・地下水	0m³	0m³	0m³
淡水・表層水 (湖、川など)	0m³	0m³	0m³

## 化学物質管理、汚染防止

### 化学物質管理

#### 基本的考え方とアプローチ

環境中に排出された化学物質のなかには、大気汚染や水質汚濁の原因となったり、長期間にわたって土壌に蓄積することで、生態系や人の健康に悪影響を及ぼすものがあります。当社は、一体発泡などの工程で化学物質を使用しており、化学物質の適正管理と有害化学物質の削減にむけた取り組みを推進しています。

### 化学物質管理基本方針

タチエスは、製品の開発、生産、調達、物流、使用、廃棄のライフサイクルを通して、事業を行う国や地域で適用される法規・条例・協定、業界の基準で規制される化学物質を、お客様、お取引先様、従業員の安心・安全のために、適正に管理し削減します。

1. 製品開発において、使用する化学物質及び量を把握し、適正に管理し削減のための技術開発を行っていきます。
2. 製品製造プロセスでの化学物質使用量を把握し、適正に管理し削減します。
3. 販売・物流時の化学物質の影響を把握し、適正に管理します。
4. 従業員に化学物質を扱う危険性を教育し、化学物質管理の必要性を周知することに努めます。
5. ステークホルダーの皆様へ適切に情報を開示します。

## 化学物質管理に関わる取り組みと実績

当社は、製品に含まれる以下の化学物質を管理化学物質に指定し、適切な管理に務めています。  
また、生産工程で使用する化学物質の使用量の低減や環境負荷の低い代替物質への切り替えに取り組んでいます。

### ■ 管理化学物質一覧

- 1.ε-カプロラクタム
- 2.トルエン
- 3.ノルマルプロピルプロマイド
- 4.ノルマルヘキサン（VOC対象物質）
- 5.ポリ（オキシエチレン）=アルキルエーテル
- 6.マンガン及びその化合物
- 7.メチレンビス（4,1-フェニレン）=ジイソシアネート

### ■ PRTR法対象化学物質の取扱量(使用量)の推移

年度	2019	2020	2021
取扱量(kg)	161,677	101,035	111,045

## 汚染防止

### 汚染防止に関わる取り組み

当社では、化学物質等による河川や地下水、土壌への汚染リスクがあるため、各事業所で環境汚染を予防するための検査・点検を含めた管理を行っており、緊急事態にそなえた訓練も計画的に実施しています。

また、水質汚濁防止法に基づき、事業所から公共水域に排出される排水の水質を定期的に検査しており、環境基準を満たしていることを確認しています。なお、当社では大気汚染につながる設備は有しておらず、土壌汚染も発生していません。

### ■ 工場排水の環境基準達成状況

項目	単位	栃木工場		愛知工場		鈴鹿工場	
		規制値	実績	規制値	実績	規制値	実績
水素イオン濃度	PH	5.8~8.6	7.3	6.0~8.5	7.1	6.5~8.5	6.5
生物化学的 酸素要求量 (BOD)	mg/ ℓ	25	1.4	10	3.0	20	20
浮遊物質 (SS)	mg/ ℓ	50	2	10	1	50	0

# 生物多様性保全

## 基本的考え方とアプローチ

現在、人間活動による影響が主な要因で、地球上の種の絶滅のスピードは自然状態の約100~1,000倍にも達するなど、多くの生物が絶滅の危機に瀕しており、生物多様性が失われつつあります。

その結果、私たちの豊かな生活や経済活動を支える生態系サービスが劣化しており、生物多様性の保全にむけた取り組みが全世界で求められています。

## 生物多様性基本方針

タチエスは、自然を思いやる『優しさ』をモノづくりの基本とし、持続可能な社会の実現に向けて、地球環境へ及ぼす影響を低減し、生物多様性の保全に努めます。

1. タチエスの事業が生物多様性に与える影響を把握します。
2. 地球環境へ及ぼす影響の低減に取り組みます。
3. 自然環境を守る活動をします。
4. ステークホルダーの皆様へ適切に情報を開示します。

## 生物多様性保全活動

当社は残された貴重な自然環境である、山地の森林や丘陵部の里山、市街地の雑木林などのかけがえのない自然を保全するために、NPOや行政と連携した環境保全活動に取り組んでいます。

2019年度に東京都青梅上成木森林環境保全地域で40名の社員が保全活動に参加しました。

### 東京グリーンシップアクションへの参加風景



# サプライチェーンへの取り組み



## タチエス調達の基本方針

「調達の基本方針」にもとづき、安全、環境、人権、コンプライアンス、社会的責任に配慮した事業活動をしている、お取引先のみなさまから製品を調達していきます。この取り組みをサプライチェーン全体で推進し、持続可能な社会の実現を目指します。

### 「調達の基本方針」

- ・関連法令を遵守し、適正な売買契約を実践します。
- ・社内外の情報収集とその共用化を図り、QCD評価技術の向上に努めます。
- ・取引にあたり、公正・公平な取り扱いを遵守し、相互信頼関係の醸成に努めます。
- ・機密情報の管理を徹底し、漏洩防止に努めます。
- ・人権・労働、安全衛生、環境に配慮した調達活動を推進します。

## 社会や環境への貢献を果たす調達活動の推進

当社の事業活動が社会、環境に与えるネガティブな影響を最小限にとどめ、サステナビリティを確保するため、様々な施策を準備しております。カーボンニュートラルをはじめ活動の側面がいくつかある中で、タチエス単体だけでなく、お取引先様と一体となり、同じ目線で活動を進めて参ります。

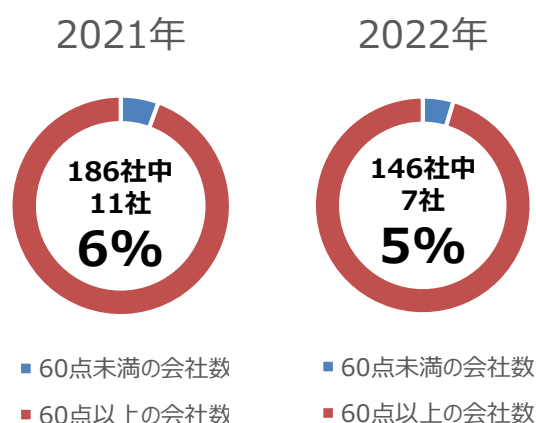
当社では、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現を推進していくために「サプライヤーCSRガイドライン」、「グリーン調達ガイドライン」を制定し、全てのお取引先の皆様にガイドラインの遵守を要請しています。

また、国内のお取引先様を対象に、セルフチェックシートを用いて遵守状況を確認し、評価の低いお取引先様にはスコアをフィードバックし、改善に向けた活動に取り組んでいます。

- ・サプライヤーCSRガイドライン（2021年4月改訂 全文は[こちら](#)）  
ガイドラインへの合意確認書 186社と合意済
- ・グリーン調達ガイドライン（2022年2月改訂 全文は[こちら](#)）
- ・セルフチェックシート（年1回、ガイドラインを元に実施）  
（D, Eランク（100点満点中60点未満）：2021年11社→2022年7社へ減少、改善）

### ■ ガイドライン遵守のセルフチェック

- ・セルフチェックシート（年1回、2021年よりガイドラインを元に実施）  
※22年度については量産部品取引先のみ実施



## サプライチェーン強化に向けた取り組み

サプライチェーン全体で社会や環境への貢献を果たすためにも、お取引先様と強固な関係を築き、相互に発展していくことが重要だと考えています。毎年開催する「調達方針説明会」を通じて、当社のモノづくりに関する考え方や重点活動をご理解いただくとともに、関連法令の遵守、公正・公平なお取引先様の評価・選定を基本とし、ともに成長を目指していきます。



## ■ 調達方針説明会

当社ではお取引先様との情報共有の一環として調達方針説明会を実施しております。

web配信形式で実施し、今年2022年度の5つの重点活動を定義しました。

### 【重点活動】

- 1.品質向上への取り組み
- 2.先行SE活動
- 3.テクニカルVA/物流改善活動
- 4.スコア向上活動
- 5.環境への取り組み

また競争力向上のためにご貢献されたお取引先様に対し、感謝の意を表し表彰を行いました。



優良取引先賞

## ■ サプライヤースコアカード

お取引先様の企業価値向上に向け、1年に1回QCDの観点で評価をおこなっています。改善が必要なお取引先様については、当社の各部門が連携し、サポートを実施しております。

## ■ BCPへの取り組み

自然災害・火災・サイバーテロやお取引先様の財務問題・後継者問題など、生産活動に影響をあたえる、調達リスクの未然防止に向けた取り組みを継続で進めています。

サプライチェーン情報やお取引先様の会社情報を確認し、リスクを抽出します。抽出したリスクに懸念がある場合は、個別ヒアリングなどをおこない、課題を確認するとともに、解決に向けお取引先様と一緒に活動し、事業活動の継続性を高めています。

## ■ 紛争鉱物※への取り組み

当社は、JEITA（社団法人電子情報技術産業協会）の「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、最新の内容を確認するとともに、業界団体との連携の元で紛争鉱物問題への対応を進めています。また、1年に1回、紛争鉱物※の原産地調査を実施しています。

調査を通じて製品の構成部品や原材料に紛争鉱物が含まれていると判明した場合は、関係するお取引先様と協議し、直ちにその使用を中止するなど適正に対処する方針です。

※紛争鉱物：アフリカ諸国などの紛争地域で採掘された鉱物資源のことです。特に米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)の条項では、錫 (Tin)、タンタル (Tantalum)、タングステン (Tungsten)、金 (Gold) の4種が紛争鉱物と定義され、略して3TGとよばれています。その地域で採掘される鉱物は現地武装勢力の活動資金源になってきました。

## ■ 人権・労働リスクへの取り組み

サプライヤーCSRガイドラインによるお取引先様への要請のほかに、お取引先の皆様にセルフチェックを依頼しております。セルフチェックをもとに人権・労働リスクを検証し、リスクが高いお取引先様とは一緒に、リスク低減に向けた活動に取り組んでいます。

2021年度にセルフチェックを実施した146社のうち、人権に関する設問にてリスクが高いと判断した会社数は7社でした。

## ■ 環境への取り組み

グリーン調達ガイドラインに基づき、製品を構成する素材・部品に関する法令を遵守し、環境負荷物質管理をお取引先様と連携して進めています。

また、CO2排出量の把握を行い、削減目標を提示し、持続可能な社会の実現に向け活動をおこなってまいります。

# 株主・投資家とのかかわり

株主・投資家の皆様との継続的な対話を通じて、企業価値の持続的向上を目指します。



## IRに関する基本的考え方

当社は、「タチエス倫理綱領」の中で、「株主・投資家の期待に応えるべく、経営の効率化を大胆に推進するとともに、インベスター・リレーションズ（IR）を重視し、公正かつタイムリーなIR活動を通じて、企業経営、企業活動への理解促進に努める」ことを明文化しています。この方針に基づき、経営戦略や財務情報などの企業情報を適時性・公平性・正確性・継続性を重視して発信しています。

### IR活動に関わる行動基準

1. 業績の向上という株主・投資家の期待に応えるべく、大胆な発想、創意工夫、着実な計画の実行を目指す。
2. 株主・投資家に対するIR活動においては、経営実績を的確に開示するとともに、当社の経営理念・方針・業績向上策を明確に伝え、それらに対する意見・批判を真摯に受け止め、フィードバックに努める。

[> 「ディスクロージャーポリシー」へのリンク](#)

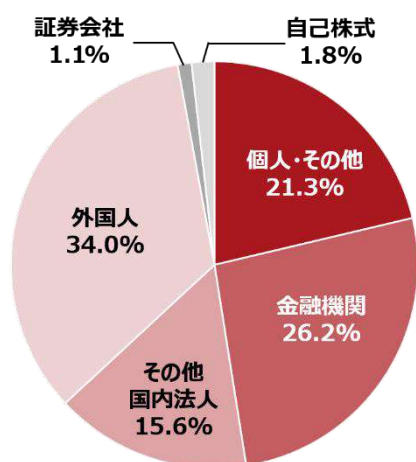
## 株主還元方針と株式の状況

当社は、継続的な企業価値の向上による利益還元を重要な経営課題の一つと考え、株主資本の充実、利益率の向上を図るとともに、安定的な配当の維持を基本としています。内部留保金については、研究開発やグローバルな事業展開に向けた投資等に活用し、中長期的な利益確保と財務体質の強化を図ることとしています。

主たる配当の財務指標としてDOE（連結自己資本配当率）を採用し、2021年度～2024年度の中期経営計画である「Transformative Value Evolution(TVE)」においてDOE 3～4%の配当をしていく方針であります。なお、当社は、定款で取締役会の決議をもって剰余金の配当を行うことができると定めており、中間、期末の年2回、配当を行うことを基本としています。2021年度は年間63.6円を実施しました。

今後とも、企業価値の向上に努めるとともに、一層の株主還元を図ってまいります。

### 株主の構成（2022年3月末現在）



所有者別区分 株式所有比率（株式数）  
※単元未満株式を除く

# 情報開示とIR活動

当社の会社情報の適時開示にかかる社内体制の状況は、以下のとおりです。

## 適時開示にかかる基本姿勢

当社は、株主・投資家の皆様の期待に応えるべく、公正かつタイムリーな情報開示を通じて、社会的信頼の向上と企業活動への理解促進に努めます。また、当社は、会社法、金融商品取引法などの関係法令及び東京証券取引所の「適時開示規則」に従って情報開示を行うとともに、上記に該当しない場合でも、当社を理解していただく上で必要若しくは有用と当社が判断した情報についても自主的に開示を行います。

## 適時開示にかかる社内体制の状況

重要な会社情報は、子会社にかかる情報も含めて決定事実、発生事実及び決算情報のいずれの場合も、総務部長、財務部長、経営企画室長により情報開示の要否を審査し、情報取扱責任者の承認を経て、取締役会及び執行役員会（以下、役員会と略す）の決議をもって情報開示を行う体制としています。

なお、重要な会社情報については、会計財務、法務、広報、研究開発及び生産などの関連部署と協議の上、適時開示情報に該当するか否かの判断を東京証券取引所の有価証券上場規程に従って行い、代表取締役社長の承認を得て、その公表の内容、時期及び方法を決定しています。この決定を受けて、情報開示は原則として代表取締役社長又はその委任を受けた者が行い、当社の広報を担当する部署がこれを管理しています。

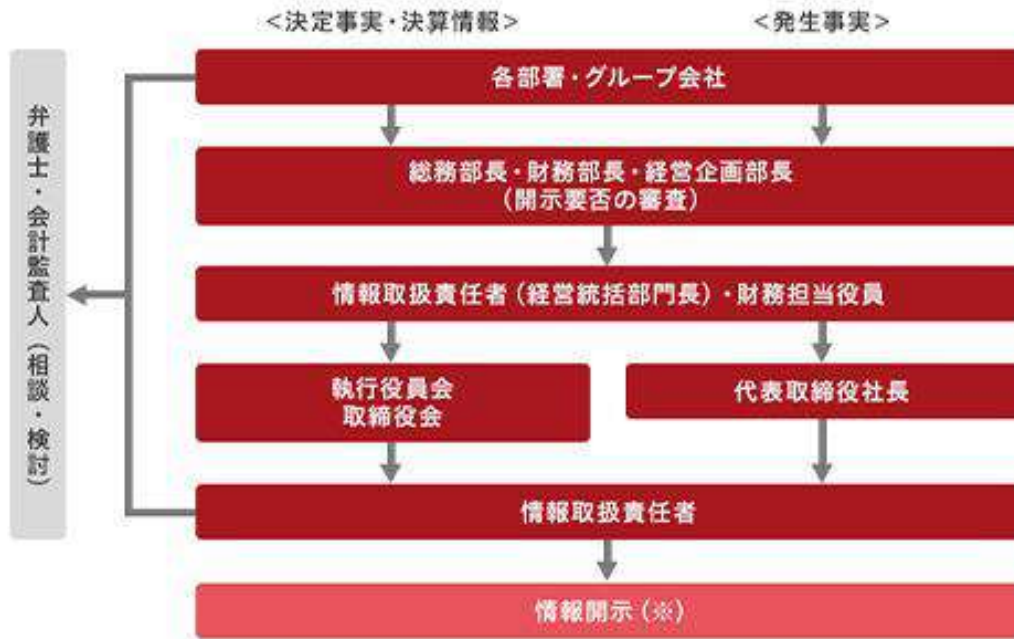
また、会社法、金融商品取引法等の関係法令に基づく書類は適切な方法により公開し、開示後は速やかに当社ウェブサイトにも同一の資料を掲載いたします。また、東京証券取引所が定める適時開示規則に該当する重要情報の開示も同規則に従い、同取引所が提供する「適時開示情報伝達システム（TDnet）」で公開し、開示後は速やかに当社ウェブサイトにも同一の資料を掲載するとともに、適時開示規則に該当しない情報を開示する場合も適時開示の趣旨を踏まえて適切な方法で開示いたします。

なお、経営に関する「決定事項」「決算情報」「発生事実」についての開示は、以下のプロセスにより検討・決定しています。

### 重要情報の開示プロセス

開示内容	開示プロセス
決定事実	経営に関する重要事項は取締役会において決議し、取締役会決議事項以外の業務執行上の重要事項は執行役員会で決議。役員会に提案される議案は、総務部長、財務部長及び経営企画室長による事前審査を経て、情報取扱責任者が開示の要否を判定。開示が必要と判定された場合は、情報取扱責任者が役員会で開示内容を報告するとともに、当該議案承認決議後速やかに情報開示を行う。
決算情報	四半期ごとの決算情報は、各部署及びグループ会社からの情報をもとに財務部長が作成し、財務担当役員が審査の上、役員会において決議承認を実施。役員会での当該議案決議の承認後、情報取扱責任者が速やかに情報開示を実施。
発生事実	各部署又はグループ会社で認識された発生事実は、総務部長、財務部長及び経営企画室長の事前審査を経て、情報取扱責任者が開示の要否を判定。開示が必要と判定された場合は、代表取締役社長に報告後、情報取扱責任者が速やかに情報開示を実施。

## ■ 適時開示にむけた体制



※ 開示内容によって、TDnetへの登録、当社WEBサイトへの掲載を加え、運営、記者会見、資料投函なども行う。

## IR活動内容

当社は、企業価値の向上にむけて、株主や機関投資家との積極的な対話を行い、信頼の醸成に努めることを基本的な方針として、IR活動を推進しています。

IR情報の開示については、当社のウェブサイトにて四半期ごとに財務情報を開示するとともに、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催しています。2022年度より、本決算後に加えて中間決算後にも説明会を開催する予定としております。IRに関する情報は、原則として英語版資料を作成し、公平性と透明性を期しています。また、随時、個別ミーティングも実施しています。

毎年6月に開催する定時株主総会は、株主の皆様が株主総会の議案を十分に審議していただけるように招集通知の早期発送に努めています。また、招集通知の発送に先駆けてTDnetと当社ウェブサイトにて招集通知を掲載しています。全株式の約3割を所有する外国人株主の皆様に対しても迅速かつ公平に情報開示を行うため、英訳の資料（要約）も同時に掲載しています。

### ■ 主な年間IR活動

・決算説明会の実施（機関投資家、アナリスト向け）	年2回（2022年度予定）
・決算説明資料の公開	年3回（2022年度予定）
・中間報告書の発行	年1回
・IR面談（個別ミーティング）の実施	随時
・ウェブサイト上での情報開示	随時

# 地域社会とのかかわり

地域の皆さまとともに、地域の持続的発展に貢献したいと考えています。

## 基本的考え方



当社グループは、社是「互譲協調」の精神に基づき、地域社会の皆様との信頼関係の醸成に努めるとともに、地域が直面する社会課題解決への貢献を通じて、その地域の持続的発展に寄与することが企業の社会的責任であると考えています。

## 地域貢献への取り組み状況

当社は、良き企業市民として、事業所周辺地域で行われる活動に従業員が参加するとともに、当社の知見を活かした社会貢献活動に取り組んでいます。

## 地域貢献活動の紹介

各地域の実情に合わせた活動を、地域社会と協力しながら推進しています。

## 「あきしま町あるき」イベントでの地域社会との交流

当社は、一般社団法人 昭島観光まちづくり協会が主催する「あきしま町あるき」イベントの訪問先企業として、地域社会の皆様を当社にお招きする見学会を開催しました。あきしま町あるきは、昭島観光まちづくり協会の会員が、昭島市内の企業訪問などを通じて地域の魅力を再発見するツアー型のイベントで、2019年度は会員と職員を合わせて25名が当社を訪れていただきました。見学会では、当社と昭島市との関わりについて説明し、当社で販売する電動カートの試乗会を開催しました。参加者の皆さまには、当社の歴史や製品に触れていただくことで、昭島市の魅力と当社への関心を深めていただくことができました。

### ■ 企業見学会の様子



### ■ 企業見学会の様子



### ■ 昭島観光まちづくり協会の皆様と当社社員



## 日産スタジアムのサッカー選手用のベンチシートを横浜市に寄贈

2008年2月、日産自動車様より日産スタジアムのサッカー選手用ベンチシートを日産自動車の車種のシートにしたいとのご要望をいただき、当社にお声掛けいただきました。競技場に合うスポーツカータイプのシートデザインを採用したいとのご要望を受け、当社が扱うフェアレディZとGT-Rの2車種から、よりコンセプトに相応しいGT-Rのシートが採用され、同年8月に横浜市に寄贈する形で日産スタジアムに設置されました。

シートの検討では、「90分間快適に座っていただける座り心地」、「前から立ち上がって降りることのできる座面の高さ」、「ピッチを水平な目線で見渡すことのできるトルソーアングル」、そして最も重要な「ゴールの瞬間、瞬時に立つことのできるクッションアングル」の実現を追求しました。また、青、白、赤のトリコロールカラーにすることで、横浜F・マリノスの選手がホームとする日産スタジアムとの一体感を演出しています。

当社が自動車用シートの開発で長年培った技術が詰まったスタジアム用シートは、同スタジアムでプレイする選手や監督、そしてこのシートに触れた皆さまからとても座り心地が良いと、ご好評をいただきました。

## 第17回 全日本 学生フォーミュラ大会への協賛・出展

当社は、2019年8月27日（火）～ 8月31日（土）にエコパ（静岡県の小笠山総合運動公園）にて開催されました「第17回 学生フォーミュラ 日本大会2019 ものづくり・デザインコンペティション」（主催：公益社団法人自動車技術会）に協賛、出展いたしました。

本大会は、「学生が自ら構想・設計・製作した車両により、ものづくりの総合力を競い、産学官民で支援して自動車技術並びに産業の発展・振興に資する人材を育成する」との趣旨で開催されており、学生がチームを組んで、約1年間でフォーミュラスタイルの小型レーシングカーを構想・設計・製作し、クルマの走行性能だけでなく、車両コンセプトや設計・コスト等を含めた総合力を競い、将来の自動車産業の発展を担う人材を育成する場となっています。

3日間の開催期間中は猛暑に見舞われましたが、多くの方々に興味を持っていただき、約400名の来場者に足を運んでいただきました。前年同様に、日産GT-RやホンダN-VANのシートを展示し、来場者に実際に座ってもらうなど当社の製品への理解を深めていただきました。今後も、本大会への協賛を通じて、自動車産業の発展を担う人材の育成に貢献していきたいと考えています。

### ■ 当社ブースでの説明の様子



### ■ 大会の運営に携わったスタッフ



## 第54回 青梅マラソンでの給水支援活動

当社は、2019年2月16日に開催された第54回青梅マラソンの給水支援活動に、多くの社員やかつて私たちの仲間だった元社員の方々がボランティアとして参加しました。

支援活動を行ったのは30kmコースの復路の難所とされている上り坂地点で、紙コップなどを準備して、総勢約1.2万人のランナーの皆さまに当社の給水コーナーをご利用いただきました。

当社は、この活動を40年以上続けており、ランナーの激走を支える活動に携われることに誇りを持って取り組んでいます。今後もランナーの皆さまの支援活動を続けていきたいと考えています。

### ■ 当社が設営した給水コーナー



### ■ 給水支援活動のボランティアに参加して (新規ビジネス事業部 管理課 西郷実樹)



給水支援活動に参加した従業員の様子

毎年恒例の給水支援活動に賛同するため地域の方々や会社の先輩、同僚の社員の方々が参加する中、私もボランティアとして給水支援活動に参加しました。

朝から雨が降っていましたがスタート時には上がり、いざレースが始まると沢山のランナーが途切れることなく走っていき、参加ランナーの人の多さと気迫が伝わってきて圧倒されました。中には、キャラクターの仮装をしたランナーもいて、声援や拍手で激励しながら楽しむことができました。

水を求めて次々と押し寄せる参加ランナーの方々のために給水が途切れることのないよう支援を続けました。ランナーの方が紙コップを取っていくときに「ありがとう」と声をかけていただいたり、「おいしい、おいしい」と嘖みしめるように水を飲む姿を見て、この給水支援活動がどれほど大切なものなのかを実感することができました。この活動を40年近く継続して下さっている諸先輩方を誇りに思いながら、来年もまたランナーの皆さまに命の水を届けたいと改めて感じました。

# 当社と株式会社Nui Tec Corporationは 秋田県横手市に「医療用エプロン」を提供

当社とその子会社である株式会社Nui Tec Corporation（以下 Nui Tec）は、新型コロナウイルス影響に伴う医療支援として、2020年5月22日から秋田県横手市に対して、医療用エプロン3万枚を提供しました。

Nui Tecは横手市に事業所があり、横手市の要請を受け、自動車用シートカバーのモノづくりで培った経験を活用して、医療用エプロンの生産を行いました。なお、3万枚は横手市を通じて横手医師会（市内の医療関係）に提供されました。なお、提供した3万枚の内、1万枚については無償で寄贈いたしました。

引き続き、タチエスグループはシートの開発及び生産で培ったノウハウや保有する設備を活用し、関係者の皆様と連携し、新型コロナウイルス感染拡大防止や医療現場への支援に努めてまいります。

## ■ Nui Tecの技術、こだわり

主な作業内容は、裁断から熱溶着、折りたたみの工程が中心となり、自動車用シートの技術に加え、モノづくりの経験を活かして、医療現場での使い易さを考慮した機能の追求と肌ざわりの良い素材選びにこだわりました。

## ■ 医療用エプロン（全体）



## ■ Nui Tec社員



## ■ 横手市より感謝状





# 関係会社の社会貢献活動



**国内3大学へエンジニアリング分野の学生向けに溶接ロボット4台を寄贈**



TACHI-S Mexico



**社会における生活困窮者へ食糧や学習の支援を提供**



広州泰李汽車座椅有限公司



**マングローブ植樹活動**

Mangrove Planting



TAST's CSR

TACHI-S Automotive Seating (Thailand) Co., Ltd.



**地域の周辺清掃**



TACHI-S (Thailand) Co., Ltd.



**東日本大震災 復興支援活動**  
食べて応援しよう  
被災地の水産物や加工食品を積極的に利用



株式会社TF-METAL



**東日本大震災 復興支援活動**  
食べて応援しよう  
被災地の水産物や加工食品を積極的に利用



タチエスサービス株式会社

# ESGレポート

このページは、「ESGレポート」のPDFを記載しているライブラリです。 \*2022年より名称を「ESGレポート」に変更しました

## ■ タチエスESGレポート2022 (2022年10月発行)

[全ページ版PDF 日本語](#)

[全ページ版PDF English](#)

## ■ タチエスCSRレポート2021 (2021年10月発行)

[全ページ版PDF 日本語](#)

[全ページ版PDF English](#)

## ■ タチエスCSRレポート2020 (2020年10月発行)

[全ページ版PDF](#)

## 編集方針

---

このESGウェブサイトは、タチエスグループのESGやサステナビリティに関する考え方、体制、活動実績などについて、ステークホルダーの皆さまに開示を行うことを目的に制作しているものです。

毎年1回更新・発行を行う予定です。本ESGレポートの制作にあたっては、GRI (Global Reporting Initiative) の「GRIスタンダード2016」、環境省「環境報告ガイドライン2018年版」を参考にしました。

## 発行時期

2022年10月

## 報告対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日

(ただし、2021年度以前の取り組みや2022年度の取り組みについての報告も一部含まれています)

## 報告対象組織

特にことわりがない場合、株式会社タチエスの国内事業について報告しています。  
(今後、段階的に報告対象範囲を当社の連結対象グループにまで広げる計画です)