

「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。

●「経営指針」の「個の尊重」についての規定

「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

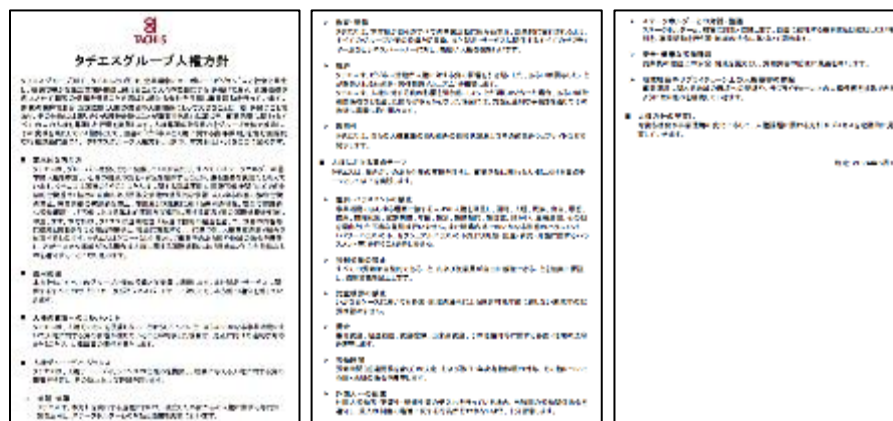
- ①人権を尊重し、差別や嫌がらせを行ったり、その状態を容認してはなりません。
- ②法や社会規範を遵守し、社会との調和を心掛けてください。
- ③安全や衛生の確保を最優先してください。
- ④職務の遂行に当たっては、諸規則・指示・命令を正しく理解し、誠実に実行してください。
- ⑤互いに信頼し、協力し合い、業務の効率的な遂行に努めてください。
- ⑥就業規則で禁じられている事項、その他一切の不正・不誠実な行為を行ってはなりません。

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」を策定しました。



➤ [タチエスグループ人権方針](#)

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ます。

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。現状のリスクを把握し、改善するために一部の国内関係会社に対し人権の専門家による訪問調査を実施しました。一つずつ改善に取り組み、人権リスクの予防・軽減を目指します。また役員や関係者に対し、人権に関する教育を実施していきます。

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

経営指針の1つに「個の尊重」を掲げており、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：単体、年度末時点）

	2021年	2022年	2023年
従業員数（合計）	1,225	1,200	1,190
管理職（男性）	174	182	170
管理職（女性）	6	8	8
一般職（男性）	928	899	894
一般職（女性）	117	111	118
新卒採用者数（人）	34	39	39
新卒定着率（%）	94	87	87
キャリア採用者数（人）	17	31	58
キャリア採用比率（%）	33.3	44.3	59.8
3年未満離職率（%）	17.6	23.8	32.4
新卒入社者に占める女性比率（%）	7.8	15.4	15.4
平均年齢（歳）	38.0	38.6	38.8
平均勤続年数（年）	14.3	14.7	14.7
外国人従業員数（人）	27	31	29

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した。

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致します。

【目標設定セッション開催】

会社全体の公平感を確保する為に、部門を横断して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年をスタートさせています。こうして設定された目標について、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小化し公平性の担保を図りたいと考えています。

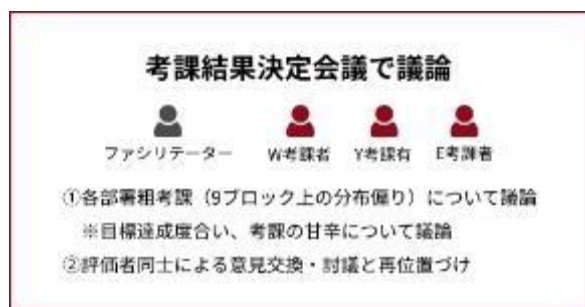
【四半期ごとのフィードバック実施】

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づ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。



9ブロックによる人材の位置づけ可視化



★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。

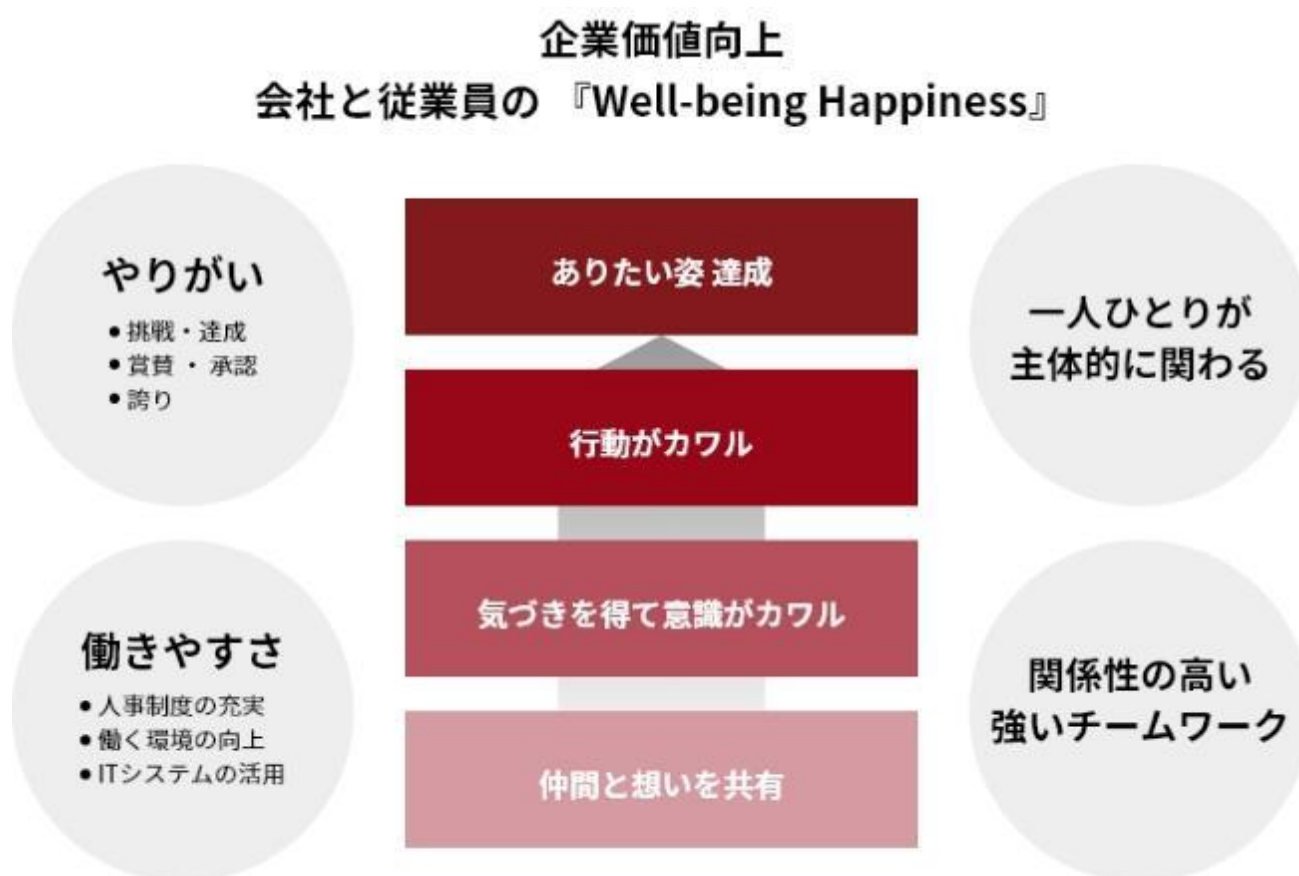
従業員満足度向上にむけて

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、2023年度から各部署より自走が始まっています。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。



■ 取り組みの一例

- (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
- (3) マネジメントの質を高め、やりがいに繋げる・・・組織成果を高めるためのツールを導入し、取り組みを開始している。管理職向けアクションラーニング研修を導入し、『傾聴・質問・承認・振り返り』手法を学んでもらい実践までフォローする
- (4) 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
- (5) 従業員自己実現応援・・・社内公募・FA制度を導入し、従業員の自己実現する為のキャリア形成を応援する
- (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

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“2021-2024”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

心構え	行動
お客様の立場で考える 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	コミットし、結果を出す 自ら達成責任を負い、結果を出すことに全力を注ぐこと
ワンチームで取り組む -機能とリージョンを超えて 機能・地域の壁を越え、チームワークで目的・目標達成に向けて取り組むこと	率先する 一歩前に 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
多様性を受け入れ、理解し、活かす 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	より良いものを追求する 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
学びに情熱を持つ -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。	スピーディーに効率的に行動する スピードと効率性を意識し、取り組んでいる
現場、現物、現実を重視する 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	PDCAを通じ、スパイラル・アップする 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
•会社モットーや経営理念・経営思想の理解、共鳴、浸透展開力と風土形成力 •社内人脈が豊富 •トップの意思伝達力 •組織文化の継承・伝達力	•自社事業の強みや独自性の理解と展開力 •一意専心で研鑽し、組織内で一流を目指す絶えざる精神 •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 •暗黙知伝承力（匠）	•帰属意識と愛社精神の醸成 •組織の一体形成への貢献

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

教育区分	階層別教育	全社教育	部門別教育
管理職	アクションラーニング研修 新任管理職研修	コンプライアンス教育 TOEIC 情報セキュリティ教育 通信教育 働きがい研修 DX教育	各部門にて 新人研修
一般職	コンピテンシー教育 新入社員研修	ライフプラン研修 セカンドキャリア研修 キャリアビジョン研修	

2023年度 教育実績データ

✓全社教育

研修名	受講人数（人）
TOEIC	41
コンプライアンス研修	1460
ライフプラン研修	52
セカンドキャリア研修	3
キャリアビジョン研修	231
決算書の理解研修	29

✓階層別研修

研修名	対象者	受講人数（人）
新入社員教育	新入社員	12
コンピテンシー教育※	一般職（～主任）	182
新任管理職研修	新任管理職	8
アクションラーニング研修	管理職（課長～部長）	172

※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（一例）

研修名	対象者	受講人数（人）
開発・技術部門階層別教育	新人～新任管理職	34
初級～上級 監督者教育	班長～新任管理職	49
型工程・査定 プレス	一般職	22
樹脂・鋼材部品見積り教育	一般職	13

✓1人当たりの研修時間

研修名	単位	2021年度	2022年度	2023年度
正規従業員一人当たりの研修時間※	時間	2.8	3.7	5.5

※正規従業員の人財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者
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者
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者
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者

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)

■ 全社表彰集合写真



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、多能工人材の育成、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）

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全体	1,986	1,715	1,698	1,742	1,798
男性	2,005	1,726	1,706	1,766	1,858
女性	1,780	1,612	1,621	1,545	1,527

■ 年次有給休暇取得率（単位：%）

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全体	67.2	66.9	65.1	48.1	43.3
一般職平均	69.9	71.5	71.8	49.7	42.4
一般職（男性）	69.2	71.9	72.8	48.5	41.1
一般職（女性）	75.9	68.2	70.7	59.9	54.6
管理職平均	57.4	44.1	51.2	39.4	46.1
管理職（男性）	57.3	44.4	53.3	39.7	47.7
管理職（女性）	65.7	28.8	45.4	31.9	34.9

■ 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分の育児時間を取得可能）
	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（バースサポート休暇）	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従業員が、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
	ワクチン接種休暇	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従業員が、所定労働時間の範囲で、2時間を上限に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		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
育児休業	全体	14	14	13	17	17
	男性	2	1	5	11	13
	女性	12	13	8	6	4
育児短時間勤務	全体	18	23	20	23	19
	男性	0	0	0	1	1
	女性	18	23	20	22	18
介護休業	全体	1	1	1	1	0
	男性	1	0	1	1	0
	女性	0	1	0	0	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	従業員の福祉増進に寄与するための制度
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

（情報システム部IT戦略課 小林 成偉人さん）

2023年1月の退院日から産後パパ育休を4週間取得させて頂きました。
上司に相談しやすい環境であり、休暇前に人事にわからない事などを相談をし、丁寧に教えていただいたので、問題なく育休に入ることができました。
育休中は子供が昼夜問わず寝たり起きたりを繰り返すため、子供が起きている間は育児をし、寝ているときは家事をこなすという毎日で、奥さんと交代で睡眠を取るなど、なかなかハードな毎日でした。
育休を取らなかったら、奥さんがこれをほとんど一人でこなす事になったのではないかと感じ、育休が取得できてよかったと感じました。
また、生まれて間もない子供と多くの時間を過ごすことができたため、日々の変化に気が付くこともでき、とても貴重な時間を過ごすことができました。
女性だけではなく、男性も育休を必ず取ってもらいたいと思いました。



（武蔵工場品質管理課 佐藤 大樹さん）

2022年9月に双子の女の子が産まれ、6か月の育児休業を取得しました。
育児休業前は仕事を休む事で課のメンバーの負担が増えてしまうと心配で後ろめたさを感じていましたが、課内外含め全ての方から暖かい応援のお言葉を頂き、前向きに育児へ専念することができました。
双子という事もあり、昼夜を問わず目が離せない大変な毎日でしたが、育児休業を取得したことで、日を重ねる毎に成長し、できる事が増えていく子供たちと一番近い距離で一緒に過ごす事ができたことを嬉しく思います。



■ 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

■ 事業上の変更に係る最低通知期間

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。

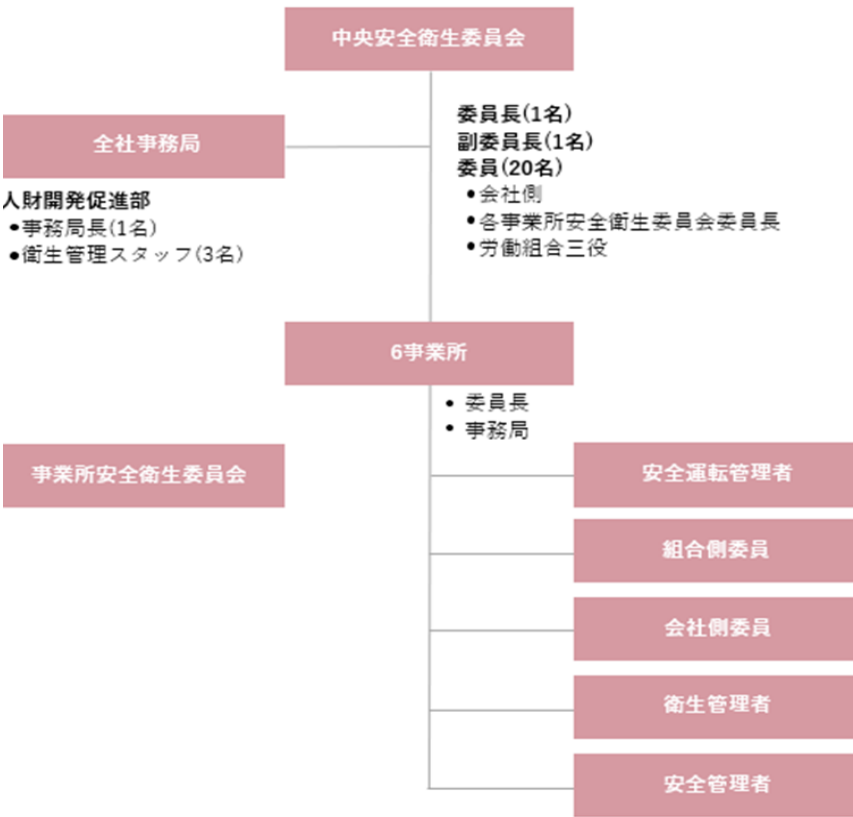
「社長方針」

『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：人財開発促進部）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、各事業所の代表と労働組合代表の計26名より運営しており、毎年7月と10月の2回の委員会を開催しています。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。2023年度は、労働災害・通勤災害が発生しましたが、労働災害発生の災害度数率については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。

2023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」

2023年度実績

労働災害・通勤災害の発生状況		2021年	2022年	2023年
労働災害	発生件数	8件	6件	3件
	災害度数率	2.11%	1.89%	0.77%
通勤災害		3件	0件	4件
死亡災害		0件	0件	0件

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ヒヤリハットレポートによる予防活動
3. ゼロの原則の観点からの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（事業所近郊の危険マップによる安全意識の向上活動）
2. 被害事故／加害事故の予防（かもしれない運転/行動の啓発活動）
3. 従業員に対する交通安全教育の実施

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。



避難訓練の様子



献血の実施



救命救急講習の様子

従業員健康増進にむけた取り組み

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（動画配信）の実施

「健康づくりプログラム」の動画配信を実施し、在宅勤務の定着による新たな健康管理の手法、セルフメディケーションへの認知促進などの健康支援をおこなっています。

さわやか健康フェスティバル

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、ボ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）	18 歳以上	○	－	無料
	ファミリー健診（施設）	35 歳～74 歳	－	○	3,000 円
	ファミリー健診（巡回）		－	○	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やスマートフォン等で利用可能な健康支援アプリとの提携による斡旋実施（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）				

育児支援誌の配布

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、ご出産の際複数の育児支援冊子を一定期間無料でお送りしています。また、ご出産のお祝いとして育児に関する商品をお選びいただくカタログギフトを合わせてお送りしています。

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）は高いとは言えません。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、行動計画(2020年～2025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

		2021年度		2022年度		2023年度	
		一般職	管理職	一般職	管理職	一般職	管理職
人員数	合計	1,045	180	1,010	190	1,012	178
	男性	928	174	899	182	894	170
	女性	117	6	111	8	118	8
比率	男性	88.80%	96.67%	89.01%	95.79%	88.34%	95.51%
	女性	11.20%	3.33%	10.99%	4.21%	11.66%	4.49%

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）

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全体	29	30	32	29	27
身体障がい者	12	11	11	9	7
知的障がい者	10	14	16	15	15
精神障がい者	7	5	5	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）

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全体	48	16	20	16	15
男性	43	16	20	16	14
女性	5	0	0	0	1

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(292,947百万)と従業員(10,474人)が国内事業(単体)の売上高(114,431百万)と従業員数(1,190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配置(抜擢)や日本への期限付き派遣、人材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。



メキシコ出身の駐在役員

～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。



メキシコ出身の外国籍社員