

「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

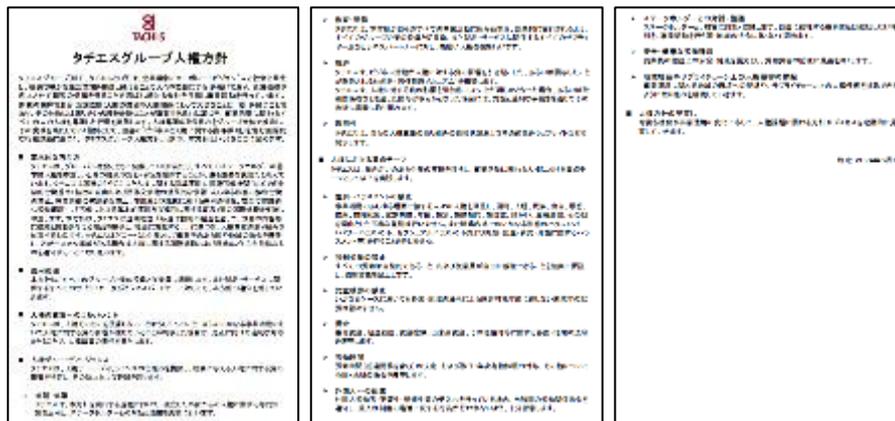
- ①人権を尊重し、差別や嫌がらせを行ったり、その状態を容認してはなりません。
- ②法や社会規範を遵守し、社会との調和を心掛けてください。
- ③安全や衛生の確保を最優先してください。
- ④職務の遂行に当たっては、諸規則・指示・命令を正しく理解し、誠実に実行してください。
- ⑤互いに信頼し、協力し合い、業務の効率的な遂行に努めてください。
- ⑥就業規則で禁じられている事項、その他一切の不正・不誠実な行為を行ってはなりません。

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。

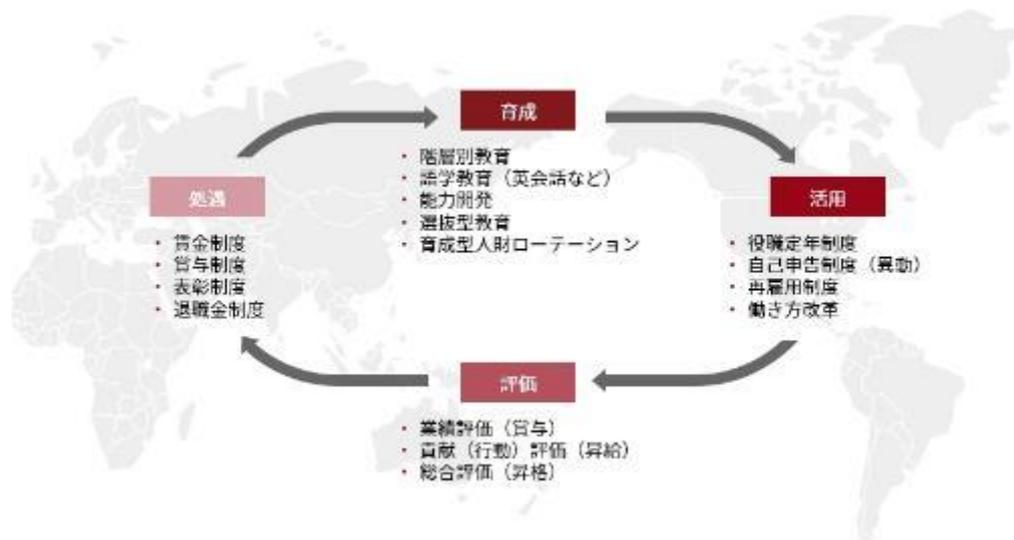
■ 従業員基礎データ（対象範囲：タチエス単体、年度末時点）

	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数（合計）	1,200	1,190	1,226
管理職（男性）	182	170	171
管理職（女性）	8	8	7
一般職（男性）	899	894	917
一般職（女性）	111	118	131
新卒採用者数（人）	39	39	49
新卒定着率（%）	87	87	84
キャリア採用者数（人）	31	58	61
キャリア採用比率（%）	44.3	59.8	55.5
3年未満離職率（%）	23.8	32.4	25.6
新卒入社者に占める女性比率（%）	15.4	15.4	24.5
平均年齢（歳）	38.6	38.8	38.9
平均勤続年数（年）	14.7	14.7	14.7
外国人従業員数（人）	31	29	44

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。

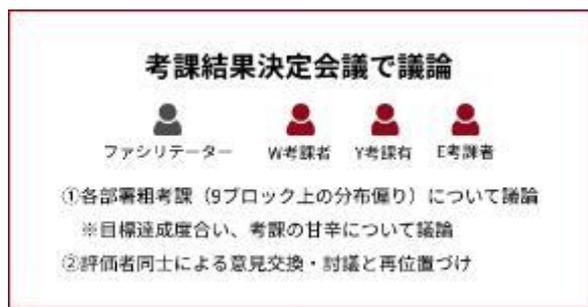
【四半期ごとのフィードバック実施】

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財を評価するプロセスを通じて、評価者同士で人財を見る視点（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ブロックによる人財の位置づけ可視化



★上記のプロセス（考課結果決定会議）を通じて人財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財育成計画につなげていきます。

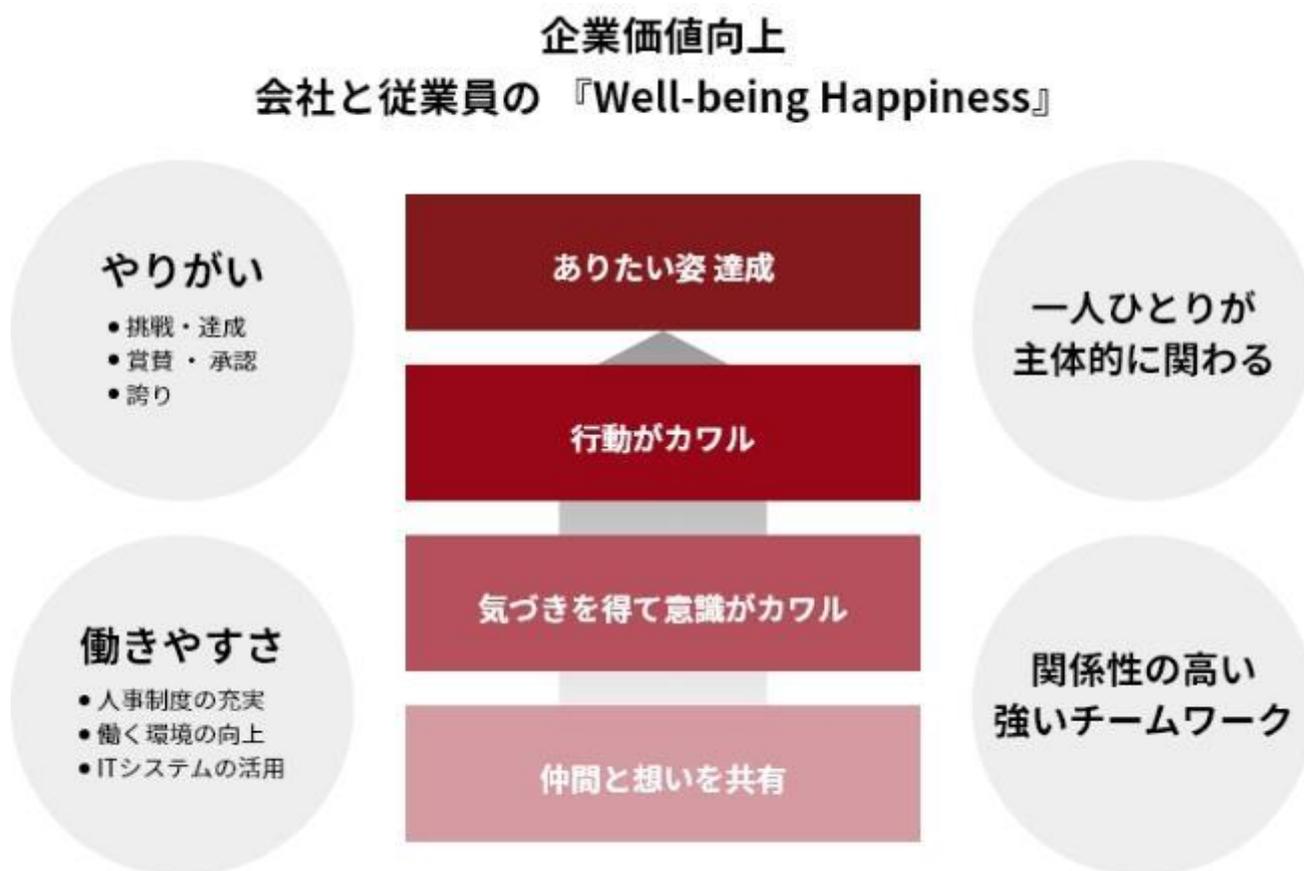
従業員満足度向上にむけて

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、管理職及び選抜された社員に対してダイバーシティ研修を実施予定
- (4) 人事制度改定・・・一定の職級に昇格した時にコース選択を行う人事制度へ改定し、キャリアプランの実現を後押し
- (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“2025-2027”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

人財開発促進部長 馬場 智彦

2025年4月1日

- ※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
<p>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</p>	<p>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</p>
<p>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</p>	<p>率先する 一步前に 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</p>
<p>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</p>	<p>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</p>
<p>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。</p>	<p>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</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

■ 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"> •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 	<ul style="list-style-type: none"> •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） 	<ul style="list-style-type: none"> •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	新任管理職研修 アクションラーニング研修 リーダーシップ研修	キャリア教育 モノづくり概論 語学教育（TOEIC） 環境教育 経理・財務教育 情報セキュリティ、DX教育 法務・知財教育 コンプライアンス教育 品質教育 通信教育	各部門の特性にあわせた階層別の技術スキル教育やテーマ別教育
一般職	新入社員研修 新入社員フォローアップ研修 コンピテンシー教育 次世代リーダー研修		

教育実績データ（タチエス単体）

✓全社教育 受講人数

研修名	2022年度	2023年度	2024年度
TOEIC	125	41	57
ライフプラン研修	44	52	71
コンプライアンス研修会	300	138	684
セカンドキャリア研修	25	3	24
キャリアビジョン研修	-	231	-
決算書の理解研修	17	29	134

✓階層別研修 受講人数

研修名	対象者	2022年度	2023年度	2024年度
新入社員教育	新入社員	39	12	49
コンピテンシー教育※	一般職（～主任）	186	182	208
新任管理職研修	新任管理職	11	8	14
アクションラーニング研修	管理職（課長～部長）	151	172	34

※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 受講人数（一例）

研修名	対象者	2022年度	2023年度	2024年度
開発・技術部門階層別教育	新人～新任管理職	23	34	61
初級～上級 監督者教育	班長～新任管理職	82	49	68

✓1人当たりの研修時間

研修名	単位	2022年度	2023年度	2024年度
正規従業員一人当たりの研修時間※	時間	3.7	5.5	5.6

※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（タチエス単体）

（単位：時間）

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	2,085	2,084	2,019
男性	2,112	2,114	2,032
女性	1,835	1,840	1,920

- ・対象：正社員（一般職）
- ・休職者除く
- ・年度途中の入退職者除く

■ 年次有給休暇取得率（タチエス単体）

（単位：%）

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	54.0	72.4	70.1
一般職平均	57.1	76.3	74.3
一般職（男性）	55.2	75.7	72.8
一般職（女性）	73.2	78.6	85.4
管理職平均	39.7	54.2	48.3
管理職（男性）	37.2	53.6	47.2
管理職（女性）	71.9	68.3	69.9

- ・対象：正社員（管理職）、正社員（一般職）
- ・休職者含む
- ・年度途中の入退職者含む

■ 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（タチエス単体）

（単位：人）

制度名		2022年度	2023年度	2024年度
育児休業	全体	17	17	17
	男性	11	13	14
	女性	6	4	3
育児短時間勤務	全体	23	19	23
	男性	1	1	1
	女性	22	18	22
介護休業	全体	1	0	0
	男性	1	0	0
	女性	0	0	0
介護短時間勤務	全体	0	0	0
	男性	0	0	0
	女性	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

(経理部 損益管理課 吉田 航平さん)

第一子の娘が生まれ、約4か月半の育休を取得しました。

取得するに当たっては、会社全体で男性育休取得を推進してたことや全社的な教育もあったことから、非常に取りやすい雰囲気でした。

特に、上司や同僚の理解と協力が大きく、温かい言葉もいただき、安心して育休に入ることができました。

一時的に業務負荷が増えた面もあり、周囲の支えには感謝しかありません。

育休中は妻の産後ケアを含め、最初の2か月間は家事を全面的に担いながら、育児もしました。

慣れない生活に苦労しましたが、子どもの日々の成長と可愛さが何よりの励みとなり乗り越えられました。

夫婦で同じベクトルと温度感を持って育児に取り組むことで、絆も強くなったように感じます。

これからパパになる方々にも、少なくとも1か月は取得することを強く勧めたいです。



(武蔵工場 第一製造課 小柳 修康さん)

2023年12月15日から2025年3月31日と1年4ヶ月育児休業を取得しました。

それまで有給もほとんど使ったこともなく、こんなに長い期間仕事を休んだことがなかったので、みなさんに申し訳ないという気持ちでいっぱいでしたが、上司や同僚の温かい言葉に背中を押してもらい育児に専念できました。

初めての子どもが双子だったので、つかまり立ち・ハイハイ・寝返りなどできることが増えるにつれて大変さも増しましたが、仕事をしていたら見れない瞬間もあったので、育児休業を取得して良かったと思っています。



■ 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

■ 生活賃金

当社で雇用される従業員に対して、その勤務形態・場所にとらわれず、東京都の最低賃金を基準とし、その賃金を下回ることはないよう初任給の見直しを実施しています。また、労働組合とは賃上げに関する交渉を行い、物価上昇への対応、売上高・営業利益・時価総額等の同規模会社ベンチマーク等を通じ、生活賃金の向上に取り組んでいます。

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」に加え、今年度より「安全衛生方針」の制定やグローバル安全衛生委員会の新設など、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向けた取り組みを、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。

「安全衛生方針」

1. 基本理念:

「安全」がすべてに優先する

私たちは、「安全がすべてに優先する」という意志をもって、災害を未然に防止し、安全で心身ともに健康な働きやすい職場づくりに取り組みます。

2. 安全衛生方針:

私たちは、タチエスグループに関わるすべての事業活動において、以下の方針に則り安全で健康的な職場環境の向上に取り組みます。

- 1) 安全衛生に関わる法規・条例、各社の安全基準・規則を遵守し、労働災害を未然防止します。
- 2) 継続的改善により災害ゼロの職場づくりを推進します。
- 3) 疾病予防と健康で快適な職場環境を整備します。
- 4) 一人ひとりの安全意識を向上させ、全員参加での安全で働きやすい職場を目指します。

制定 2025 年 8 月 5 日

「社長方針」

『安全』がすべてに優先する

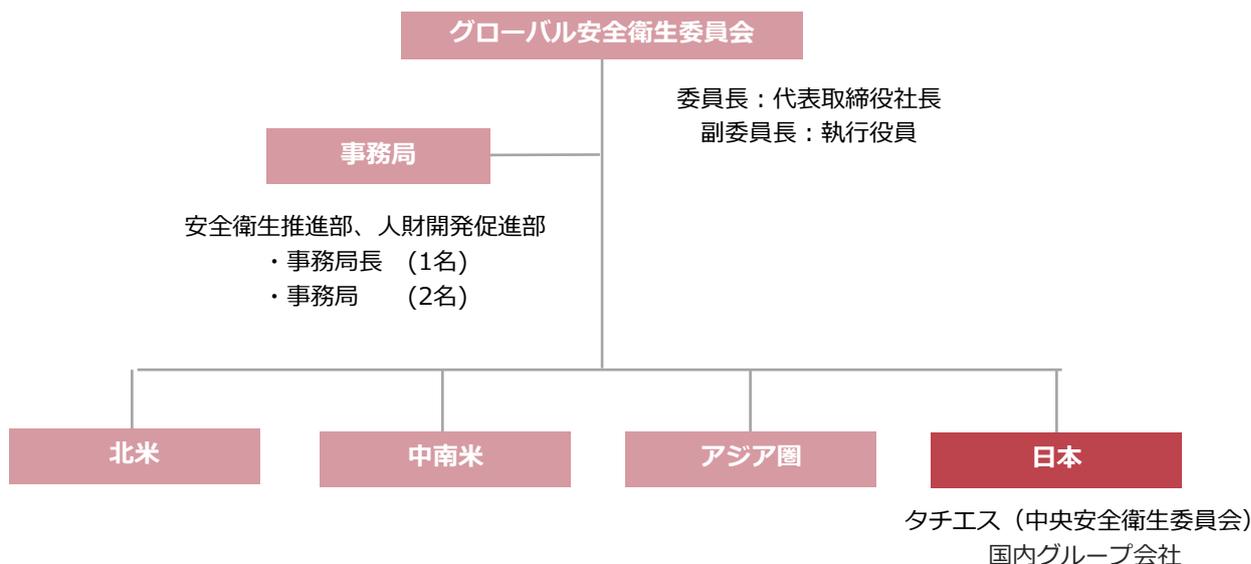
(今年度 社長方針より一部抜粋)

労働安全衛生に関わる推進体制

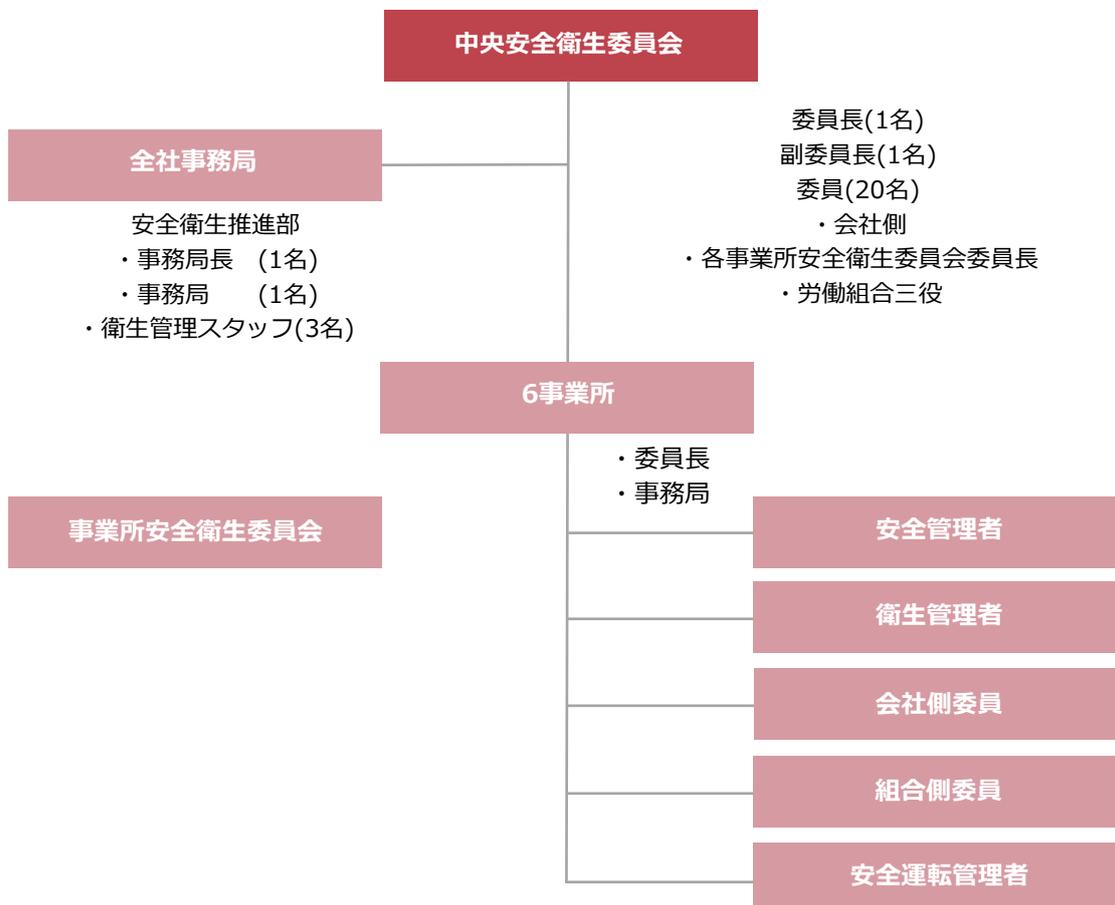
当社は、今年度より委員長に代表取締役社長、副委員長に執行役員としたグローバル安全衛生委員会を発足させ、グループ全体での統一した安全体制の確立を推進し、グローバルな安全活動を連携・強化してまいります。

また、国内で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：安全衛生推進部）を設置しています。本委員会は、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27名で運営しており、年4回の委員会を開催しています。

■ グローバル安全衛生委員会組織図



■ 中央安全衛生委員会組織図



目標と実績

昨年度、当社工場における労働災害の件数が前年に比べ増加する結果となりました。今年度は昨年度の安全活動を継続・強化するとともに、従業員の安全意識向上を目的とした教育の充実を図っております。

特に新たな取り組みとして、「安全体感道場」を設置し、従業員が実際に危険を疑似体験することで、より深い理解と行動変容につなげる教育を推進しています。

当社は「災害ゼロ」の実現を目指し、従業員一人ひとりの安全意識の向上と、職場全体の安全文化の醸成に向けて、今後も継続的に取り組んでまいります。

■ 2024年度目標

目標値 重篤災害・休業災害・通勤災害「ゼロ」

■ 2024年度実績（タチエス単体）

労働災害・通勤災害の発生状況		2022年	2023年	2024年
労働災害	発生件数（件）	6	3	8
	休業災害（件）	0	0	0
	災害度数率※1	1.89	0.77	3.54
通勤災害（件）		0	4	5
死亡災害（件）※2		0	0	0

※1 タチエスの災害度数率とは、不休災害と休業1日以上災害を合わせた件数をもとに、100万労働時間あたりの労働災害発生頻度を示す指標です

※2 生命に関わるほど深刻な負傷や病状を伴う事象

■ 労働災害撲滅活動

1. 管理職による職場巡回及び安全指導の強化
2. 入職者の安全教育と監督者による作業の確認
3. 全従業員を対象とした安全意識向上の教育実施

■ 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再徹底

従業員へ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（4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。

交通安全については、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交通安全教育を実施しています。



避難訓練の様子



救命救急講習の様子

従業員の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

産業医によるセルフケア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での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（タチエス単体）

		2022年度		2023年度		2024年度	
		一般職	管理職	一般職	管理職	一般職	管理職
人員数（人）	合計	1,010	190	1,012	178	1048	178
	男性	899	182	894	170	917	171
	女性	111	8	118	8	131	7
比率（%）	男性	89.01%	95.79%	88.34%	95.51%	87.50%	96.07%
	女性	10.99%	4.21%	11.66%	4.49%	12.50%	3.93%

女性活躍促進にむけた行動計画（2025年4月～2030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15%以上にする
- 目標3. 間接職場の総労働時間平均を年間2,000時間以内にする

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（タチエス単体）

（単位:人）

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	29	27	26
身体障がい者	9	7	9
知的障がい者	15	15	14
精神障がい者	5	5	3

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（タチエス単体）

（単位:人）

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	16	15	12
男性	16	14	11
女性	0	1	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経験～

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きました。

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。

※2025年度から北米駐在



メキシコ出身の役員

～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