

タチエスESGレポート 2025

Environmental, Social and Governance Report 2025

トップコミットメント

－マテリアリティ

タチエスのESG

－ESG活動報告

－サステナビリティ貢献製品

－環境

－社会

・従業員

・お客様

・サプライチェーンへの取り組み

・地域社会

・株主・投資家

－ガバナンス

・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

－TCFD情報開示

トップコミットメント



私たちは社是「互譲協調」の精神に基づき、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

社是、企業理念の追求

当社は1954年の創業以来、自動車シート一貫メーカー（開発～生産まで）として歩みを続け、現在は9カ国、53拠点で多くのお客様に商品、サービスを提供しております。

当社の事業活動の底流には、社是とする『互譲協調』の精神があります。『互譲協調』とは、「人と人との和」を大切にし、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り高い目的・目標を達成することで、社会や社業に貢献する姿勢を意味する、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。『“座る”を追求し人と地球を支える』というパーパスの下、“座る”を一貫して追求した自動車シートの開発・製造を通じ、蓄えてきた技術・モノづくり力を活かし、当社グループビジョンである「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」の実現にむけ活動しております。

マテリアリティへの取り組みと2030ビジョンの実現に向けて

2025年5月に発表した2025年度～2027年度の中期経営計画 TVE（Transformative Value Evolution）Wave2 2027の策定においては、事業環境やリスク・機会の分析を行い、ステークホルダーの視点から改めて重要課題を抽出し、当社事業活動と重要課題の繋がりを捉え直し、3つのマテリアリティを特定すると共に2030年ビジョンを策定しました。

<2030年ビジョン>

社是『互譲協調』に沿い、イノベーションにより提供価値を変革し競争力・収益力を高めると同時に社会課題への対応を通じサステナブル社会の実現に貢献する。

＜マテリアリティ＞

（１）イノベーションと事業を通じた社会課題への対応（価値の提供）

お客様の期待を超える提案力や事業競争力、収益力を備え、ステークホルダーから選ばれ続ける企業になると思います。

（２）サステナブル社会の実現への貢献と信頼に基づき選ばれ続ける企業になるための真摯な事業運営

これまでと変わらない真摯な事業運営と安定した経営基盤を通じ、持続可能な社会づくりに貢献していく、というステークホルダーへの約束を示すものです。

（３）価値創造に向け自律的に行動できる人財と風土の醸成

TVEの狙いである「自己変革による価値の増進」に資するもので、タチエス版「人的資本経営の推進」のベースになるものです。私はTVE Wave2 2027の目標の実現の原動力は、内部に存在すると信じています。共創を通じ社員一人ひとりが自律的に行動し、個人と会社の成長が図れる人財と風土を醸成していきます。

マテリアリティの進捗状況は、非財務KPIを通じ共有してまいります。

私たちは新中期経営計画 TVE Wave2 2027で規定した、現有事業での持続的な価値向上と共に2030年に向けた成長戦略の推進を通じ、企業価値向上を図ってまいります。同時に2030年ビジョンと3つのマテリアリティを活動の基盤に置き、社会的価値と経済的価値の創出を両立する事業活動を推進してまいります。

2030 ビジョン **社是“互譲協調”に沿い、イノベーションにより提供価値を変革し競争力・収益力を高めると同時に社会課題への対応を通じサステナブル社会の実現に貢献する**

コーポレートビジョン
パーパス

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
「座を追求し人と地球を支える」

マテリアリティ

イノベーションと事業を通じた社会課題への対応（価値の提供）



サステナブル社会の実現への貢献と信頼に基づき選ばれ続ける企業になるための真摯な事業運営



価値創造に向け自律的に行動できる人財と風土の醸成



財務KPI、非財務KPI (Appendix)

2030年に
目指す姿

- ステークホルダーから選ばれ続ける企業
 - 持続可能な社会づくりに貢献する企業
 - 「互譲協調」の下、共創を通じ社員一人ひとりの成長と会社の成長を実現する
- ・ お客様の期待を超える提案力
 - ・ 真摯な事業運営
 - ・ 自律的に行動できる人財の育成力
- ・ 事業競争力、収益力
 - ・ 安定した経営基盤
 - ・ ダイバーシティ&インクルージョンを活かせる組織力

[マテリアリティHPへのリンク](#)

2025年5月
株式会社タチエス
代表取締役社長 山本 雄一郎

ESGの考え方

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」をコーポレートビジョンとして掲げております。当社は、ビジョンの実現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「社は・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。

**サステナビリティ
貢献製品** ▶

「サステナビリティ貢献製品」
をご紹介しますページです。

環境 ▶

「環境」
についての取り組みを
ご報告するページです。

従業員 ▶

「従業員」
についての取り組みを
ご報告するページです。

お客様 ▶

「お客様」
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** ▶

「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。

地域社会 ▶

「地域社会」
に関する取り組みを
ご報告するページです。

株主・投資家 ▶

「株主・投資家」
に関する取り組みを
ご報告するページです。

**コーポレート
・ガバナンス** ▶

「コーポレート・ガバナンス」
に関する取り組みを
ご報告するページです。

**コンプライアンス&
リスクマネジメント** ▶

「コンプライアンス&
リスクマネジメント」
に関する取り組みを
ご報告するページです。

サステナビリティ貢献製品

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、人々に笑顔を届け、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。

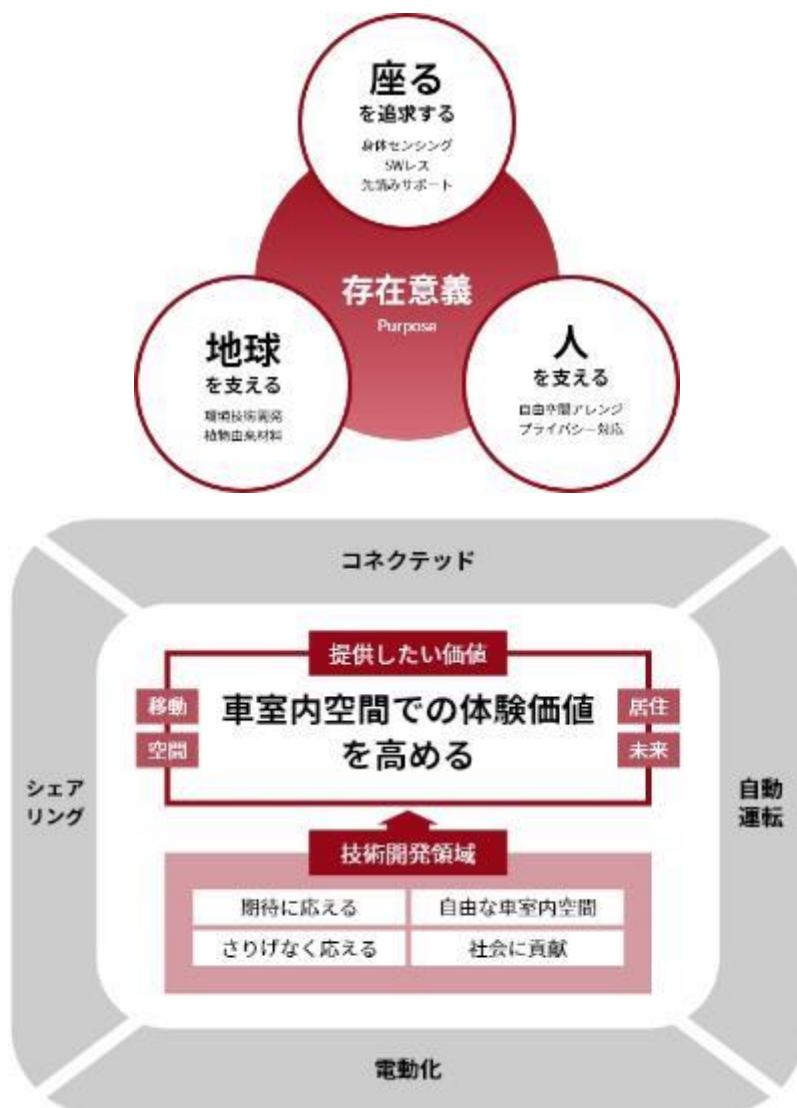
商品を通じた社会価値の創出にむけて



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。当社グループは、車室内での様々な過ごし方に対して、「車室内での体験価値を高める」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。



CASE=コネクテッド、自動運転、シェアリング、電動化といった外的要因の変化に対して、当社では「期待に応える」「さりげなく応える」「自由な車室内空間」「社会に貢献」の4領域を技術開発領域と定め、空間プロデューサーとして、「車室内空間での体験価値を高める」ことを目指します。車室内空間における体験価値に対して、移動、空間、居住、未来のそれぞれの視点からの体験価値を創造し、提供することを目指します。

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。

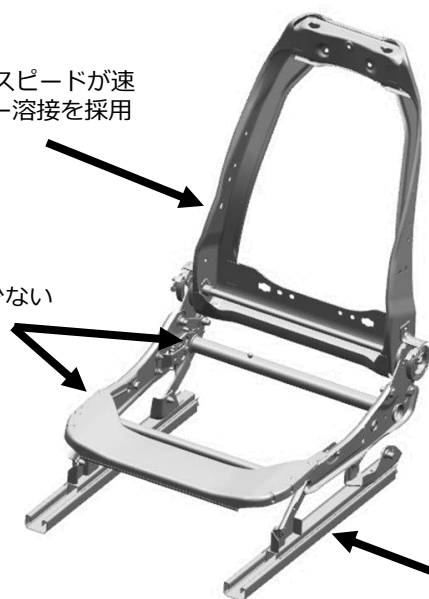
軽量化に貢献する「TTKシリーズ」

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。当社が新規開発したシートフレーム「TTK-X」は、製品の安全性や機能性を維持・向上させつつ、さらなるプレス部品の薄板化やレーザー溶接締結の適用拡大を実施し、業界最軽量の質量レベルを達成、FRMの加工費削減とCO₂排出削減を実現させています。

シートフレーム「TTK-X」

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採用（アーク溶接を完全廃止）

アーク溶接よりもCO₂排出の少ない新たな締結方法を採用



CO₂排出の少ないレーザー溶接でスライドとクッション部品を締結し更なる軽量化を実現

開発者の声

第一製品設計部 製品設計課
西名 武志



TTK-Xは、バックフレームにCO₂排出の少ないレーザー溶接を、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、そして今までにないほど軽量の薄板高張力鋼板で構成された全く新しいタチエス提案骨格です。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、レーザー溶接の品質を安定させることに特に苦労しました。これまでとは異なる厳しい要求値に対し、開発部門、生産部門のプロフェッショナルなメンバーがワンチームで活動を進め、性能・商品性・生産性要件をクリアすることができました。これはまさに皆の力を結集したフレームであり、チーム一丸となって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。TTK-Xは今までにない全く新しいフロントフレームです。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。

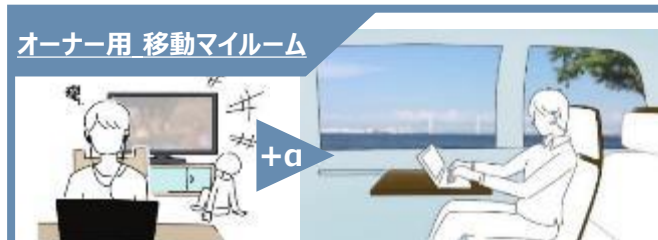
次世代自動車向け“CASE”コンセプト「移動マイルーム」

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



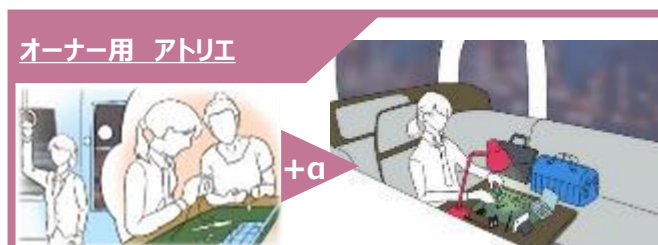
マイルーム+a

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

製品技術開発部 先進技術開発課 宮澤 優強



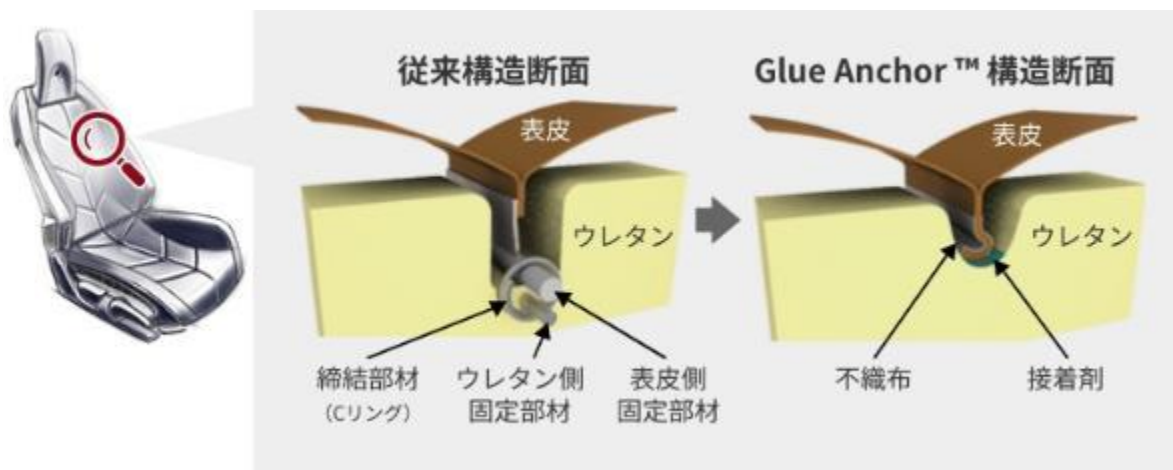
自動車用シートのあり方を見直しつつ、CASE時代における様々なライフスタイルに対応できるような車室内空間を目指して検討を進めていきました。従来の車内空間を連想させるような要素をもったモノを可能な限り廃することで、車室内に自分の部屋が1室増えたような、新たな価値が提案できたと思います。今後もユーザーに寄り添った、魅力ある空間の提案を継続して開発・検討をしていきたいと思っています。

【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

軟材生産技術部 部長 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。

環境配慮型シート素材「バイオモールドウレタンフォーム」

バイオウレタンができるまで



当社では、サステナビリティへの取り組みの一環として、自動車用ウレタンPADに非加食の植物由来原料（ひまし油）を一部使用する「バイオモールドウレタンフォーム」の開発を進めています。環境負荷の低減を目指しながら、快適性・耐久性といった基本性能と両立させることで、持続可能なモビリティ社会の実現に貢献します。

開発者の声

ウレタン技術 エキスパート 滝脇 邦一



バイオモールドウレタンフォームの開発は、非加食の植物由来原料である素材（ひまし油）を活用することで、環境に配慮した製品を目指した取り組みです。開発では、従来のウレタンと同等の座り心地や耐久性を確保するため、発泡条件や材料配合の最適化に取り組んでいます。現在、社内外のメンバーと連携し、量産化に向け多くの技術課題と日々向き合っていますが、今後も挑戦を続けていきます。

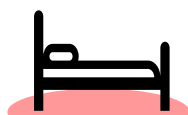
「介護・福祉に貢献する「透析運動療法用器具」

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、タチエスH&P製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 商品開発部 商品開発課 山本 卓朗



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。

かけがえのない地球環境の保全を目指し、事業活動に伴う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



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。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、省資源化による循環型社会、省エネ化による低炭素社会への貢献は、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。



環境担当役員 久保 芳明

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。

TACHI-S

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。

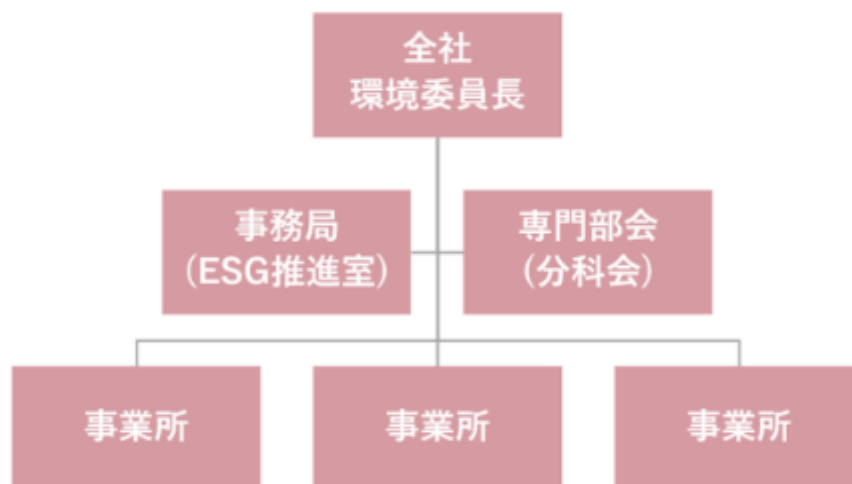
全社環境委員会委員長 久保芳明
2023年6月6日

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、執行役員を委員長と副委員長、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：ESG推進室、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6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

2025年10月時点

【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
- ・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
- ・湖南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




登 録 証

登録番号：JAER0249

株式会社タチエス
東京都青梅市末広町1丁目3番1号

登録範囲：各種自動車用座席の開発及び製造

適用規格：ISO 14001:2015/JIS Q 14001:2015

貴事業所の環境マネジメントシステムは当認証センター
による審査の結果、適用規格に適合していることが
認められましたので、ここに登録します。

登録範囲の詳細

- 本社/技術・モノづくりセンター：東京都青梅市末広町1丁目3番1号
【各種自動車用座席の製造事業における人事、財務の中央管理機能、各種自動車用座席の開発、設計、実験、営業、調達、生産技術、品質保証の中央管理機能】
- 愛知工場：愛知県安城市東栄町柳原125番地2
【各種自動車用座席の製造及び設計、営業の中央管理機能】
- 武蔵工場：埼玉県入間市狭山ヶ原108番地13
- 栃木工場：栃木県下野市地262番地26
- 鈴鹿工場：三重県鈴鹿市御園町鎌田3600番地10
【各種自動車用座席の製造】
- アドバンスト・テクノロジー・センター：東京都青梅市末広町1丁目2番地
(但し、株式会社タチエス H&P、株式会社 Nui Tec Corporationを除く)
【各種自動車用座席の試作、実験】

初回登録：2001年5月30日
更新登録：2024年4月21日
改定日：2025年3月21日
有効期限：2027年4月20日

一般財団法人 日本自動車研究所
東京都港区芝公園1丁目8番12号

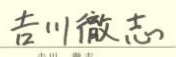
発行日：2025年3月21日
発行番号：0249H-01

理事長



中嶋 裕樹

認証センター 上級経営管理者



吉川 徹志




Certificate of Registration

Certificate Number: JAER0249

*Japan Automobile Research Institute, Registration Body,
hereby Registers*

TACHI-S CO., LTD.
1-3-1, Suehiro-cho, Ome City, Tokyo, Japan

The certification scope : Development and manufacture of various automotive seats

*for its Environmental Management System described below
under ISO 14001:2015/JIS Q 14001:2015*

- Head Office Technical Monozukuri Center : 1-3-1, Suehiro-cho, Ome City, Tokyo, Japan
【 Central control function related to human affairs and financial affairs for the manufacturing business of various automotive seats central control function related to development, design, testing, marketing, procurement, production engineering and quality assurance of various automotive seats 】
- Aichi Plant : 125-2, Yanagihara, Toei-cho, Anjo City, Aichi, Japan
【 Manufacturing of, and central control function related to design and marketing of various automotive seats 】
- Musashi Plant : 108-13, Sayanagahara, Iruma City, Saitama, Japan
- Tochigi Plant : 262-26, Shiba, Shimotsuke City, Tochigi, Japan
- Suzuka Plant : 3600-10, Kamata, Miseno-cho, Suzuka City, Mie, Japan
【 Manufacturing of various automotive seats 】
- Advanced Technology Center : 1-2, Suehiro-cho, Ome City, Tokyo, Japan
(Excluding TACHI-S H&P Co., Ltd. and Nui Tec Corporation)
【 Prototype production and experimentation of various automotive seats 】

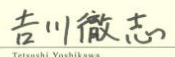
Original Certification : May 30, 2001
Eighth Re-Certification : April 21, 2024
Revision Date : March 21, 2025
Certification is valid until : April 20, 2027

Japan Automobile Research Institute
1-8-12, Shimbakoen, Minato-ku, Tokyo, Japan

Issue Date : March 21, 2025
Issue No. : 0249H-01



Hiroki Nakajima
President



Teisushi Yoshikawa
Senior Executive, Registration Body

■ 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。

■ 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)	2025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（サーベイランス審査）を受け、メジャーNC、マイナーNCはなく認証を継続しています。
内部監査	2024年10月から11月にかけての約2ヵ月間にわたり、事業所内において各部署間の内部監査を実施し、ISO規格の運用が適切に行われているかを確認しています。監査にて指摘された是正事項については、すべて対応を完了しており、継続的な維持および改善に取り組んでいます。

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。

水資源の利用については、溶接設備の冷却水は循環使用しています。その他のシート製造工程では、水の使用は限定的となっております。

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
気候変動問題 (温室効果ガスの排出削減、気候変動への適応)	・国・業界の温室効果ガス排出削減目標の強化に伴う対応コストの増加 ・異常気象等による生産活動の遅滞・停止 ・従業員の健康問題（熱中症等）	・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 ・事業継続力の向上
化学物質管理 (有害化学物質の削減、環境汚染の防止)	・関連法規制への対応の不備による事業停止 ・従業員や地域住民の健康被害 ・環境汚染時の賠償費用の発生	・顧客企業や地元自治体・地域住民との信頼確保
持続可能な資源利用 (資源利用効率の向上、廃棄物の削減)	・調達リスクの増大 ・コスト競争力の低下	・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 ・廃棄物処理費用の低減

環境目標と実績

2024年度の環境保全活動の取り組みと目標・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省エネ活動及び太陽光発電によるCO2排出削減に取り組ましました。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っています。
- 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）の不良品削減を中心に取り組みを進めています。
- ③ 最終処分廃棄物（埋立廃棄物）の削減は、ゼロを目標とし廃棄物の分別を徹底しています。

■ 年度の環境目標と実績（タチエス単体）

項目	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 目標	2024年度 実績	2024年度 達成率
温室効果ガス排出量の削減 （※原単位 台あたり） （生産台数原単位）	5.74kg-CO ₂ /台	5.18kg-CO ₂ /台	5.07kg-CO ₂ /台	5.16kg-CO ₂ /台	達成率 98.2%
有害化学物質使用量の削減 （生産個数原単位）	0.0292kg/台	0.0493kg/台	0.0487kg/台	0.0545kg/台	達成率 88.1%
最終処分廃棄物の削減 （最終処分廃棄物量）	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ	達成率 100%

※原単位の算出に当たっては、CO₂換算係数は自主改善が実績評価できるように固定しています。

※リサイクルできない廃棄物をサマー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（スコープ3）のCO₂削減や製造プロセス（スコープ1,2）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、「2050年カーボンニュートラル※」「2030年に2019年度比▲50%※」のCO₂削減目標を設定しました。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。

※スコープ1,2の総排出量削減目標

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CO₂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CO₂排出量原単位及び総排出量削減に取り組んでいます。また、太陽光発電設備を導入し愛知工場・鈴鹿工場は2022年度、武蔵工場（工機棟）は2023年度より発電を開始し、さらに武蔵工場（第二工場）でも2024年度より新たに発電を開始しました。



愛知工場



鈴鹿工場



武蔵工場



武蔵工場 第二工場

■ 総エネルギー使用量の推移

単体と単体以外

地域別 エネルギー消費量	単位	2022年度	2023年度	2024年度
タチエス	GJ	64,294	64,891	61,074
国内子会社+海外拠点	GJ	281,042	297,323	304,152
合計	GJ	345,336	362,214	365,226

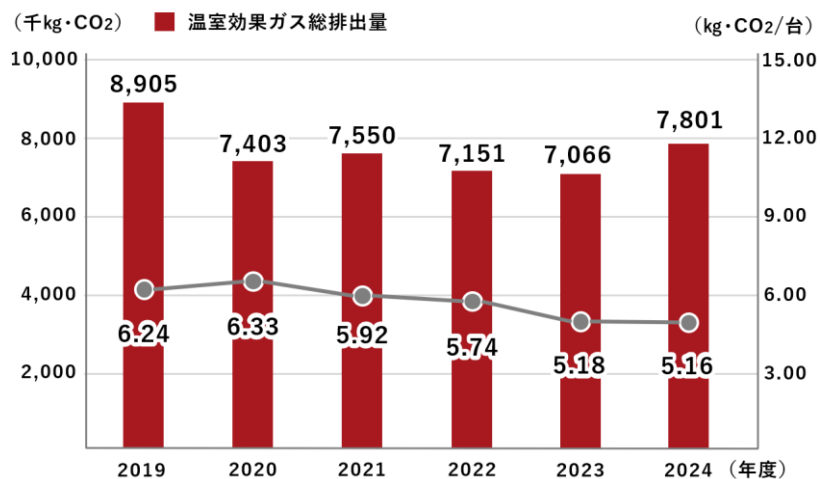
単体を含む連結

地域別 エネルギー消費量		単位	2022年度	2023年度	2024年度
燃料※1	灯油	GJ	969	701	456
	ガソリン	GJ	6,165	6,822	6,451
	軽油	GJ	2,963	3,434	2,375
	LPGガス	GJ	75,007	90,213	71,184
	都市ガス	GJ	30,099	27,349	48,802
電力※2		GJ	225,620	222,747	223,043
再生可能エネルギー(電力)※2		GJ	4,513	10,949	12,914
合計		GJ	345,336	362,214	365,226

※1 燃料：環境省「温室効果ガス排出量・算定・公表制度」に基づく係数を使用

※2 電力：3.6 GJ/千kWhを使用

■ 温室効果ガス総排出量、温室効果ガス排出量原単位の推移（タチエス単体）



■ 温室効果ガス排出量の推移（スコープ別）

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量	スコープ1	t-CO ₂	1,121	859	907	821	884	815
	スコープ2※	t-CO ₂	7,784	6,544	6,643	6,330	6,182	6,986

※総排出量はマーケット基準で算出



LED照明への切り替え



省エネ型空調設備の導入

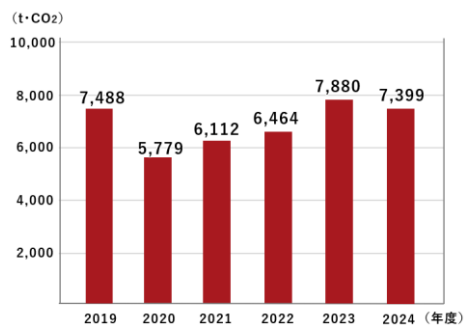


日常生産活動によるCO₂排出量の最小化（電力の見える化によるムダ削減）

■ 関係会社 温室効果ガス総排出量（スコープ1,2）

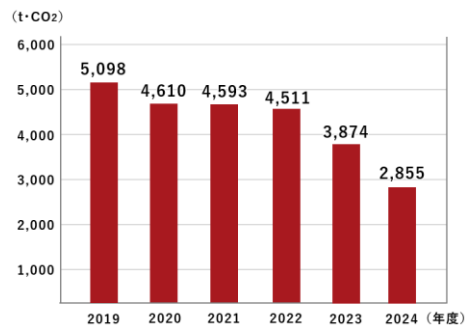
日本地域

※タチエス除く



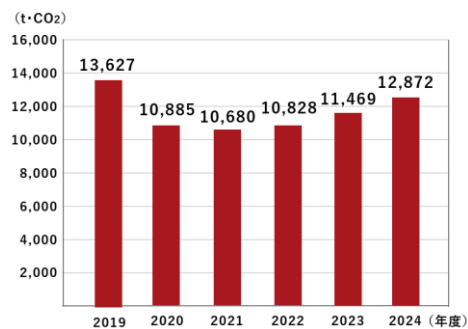
CO ₂ 排出量	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
スコープ1(t-CO ₂)	1,707	1,673	1,830	1,805	2,130	2,188
スコープ2(t-CO ₂)	5,781	4,106	4,282	4,659	5,750	5,211

北米地域



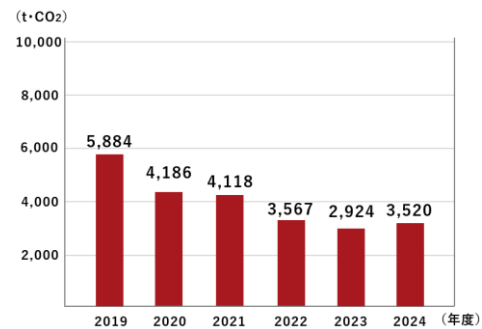
CO ₂ 排出量	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
スコープ1(t-CO ₂)	782	725	776	738	605	533
スコープ2(t-CO ₂)	4,316	3,885	3,817	3,773	3,269	2,322

中南米地域



CO ₂ 排出量	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
スコープ1(t-CO ₂)	3,298	2,322	2,942	3,018	3,637	3,619
スコープ2(t-CO ₂)	10,329	8,563	7,738	7,810	7,832	9,253

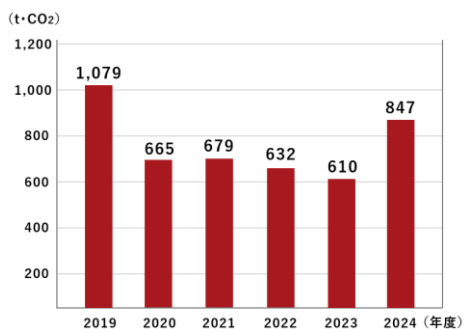
中国地域



CO ₂ 排出量	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
スコープ1(t-CO ₂)	407	261	288	348	353	344
スコープ2(t-CO ₂)	5,477	3,925	3,830	3,219	2,571※	3,176

※23年より省別排出係数を適用し算出

アジア地域



CO ₂ 排出量	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
スコープ1(t-CO ₂)	112	110	35	96	41	57
スコープ2(t-CO ₂)	967	555	644	536	569	790

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・利用しております。材料使用量の低減とリサイクルされた材料の使用や再生可能エネルギーの利用を進めることで、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

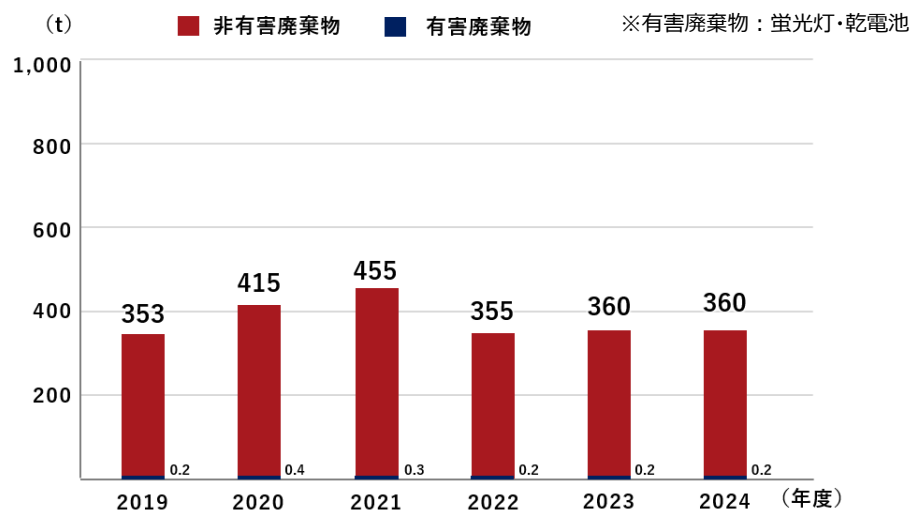
タチエスは、持続可能な発展のため環境と経済が両立した循環型社会を目指して、開発、生産、廃棄の段階で、限られた資源の有効活用に取り組みます。

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。

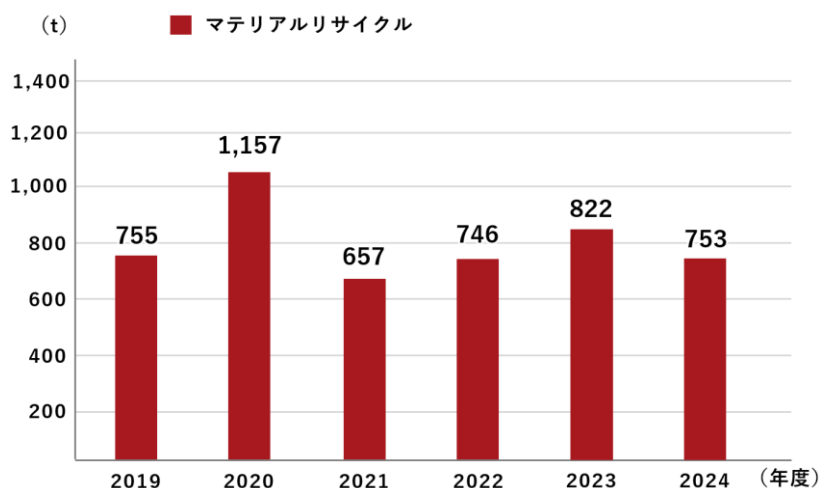
省資源化に関する取り組み

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（材料削減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。

■ 廃棄物総排出量の推移（タチエス 単体）※有価物を除く

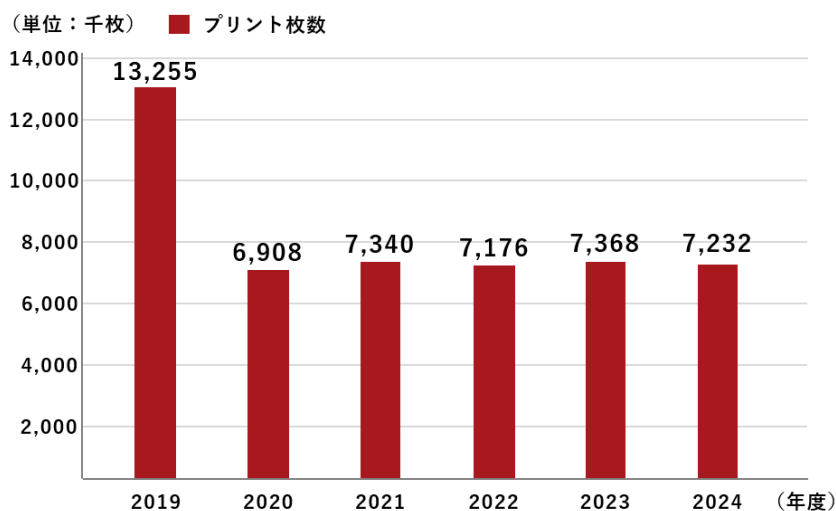


■ 有価物の総排出量の推移（タチエス 単体）



■ ペーパーレス活動と実績（タチエス 単体）

当社では、2019年度からペーパーレスに取り組み活動を継続しています。電子帳票管理の法規対応や経費精算・請求書の電子化、配布資料の電子化を推進し印刷枚数の削減に取り組んでいます。デジタル活用を継続し、働く場所を選ばず生産性向上とペーパーレス運用を定着させています。



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

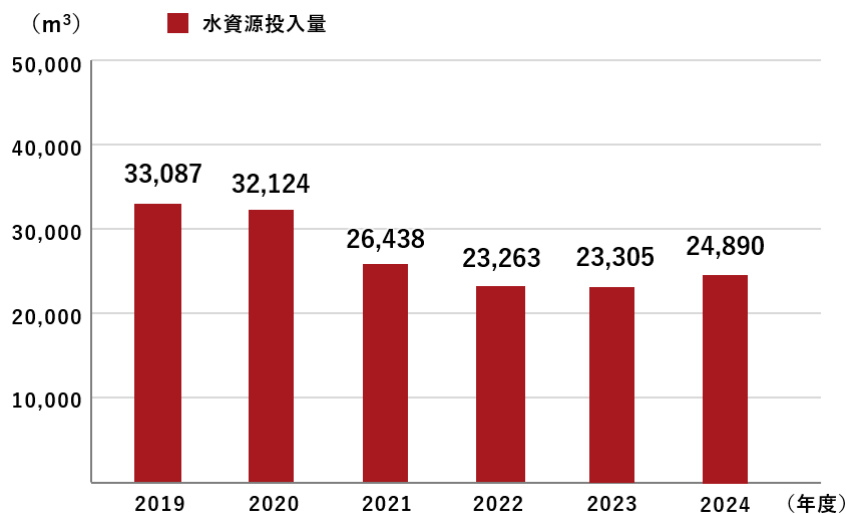
タチエスは、持続可能な発展のため環境と経済が両立した循環型社会を目指して、限られた水資源の有効活用に取り組めます。

1. 生産工程の冷却水や排水のリサイクルなど水資源の再利用に取り組めます。
2. 施設内の水使用量の削減に努めます。
3. 定期的な排水のモニタリングを行い、適切な排水処理を行います。
4. ステークホルダーの皆様へ適切に情報を開示します。

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6.8%増の24,890m³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 単体）



水源種別	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
地方自治体の上水道	33,087m ³	32,124m ³	26,438m ³	23,263m ³	23,305m ³	24,890m ³
淡水・地下水	0m ³	0m ³	0m ³	0m ³	0m ³	0m ³
淡水・表層水（湖、川など）	0m ³	0m ³	0m ³	0m ³	0m ³	0m ³

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。

PRTR法対象化学物質の取扱量(使用量)の推移（タチエス 単体）

年度	2022年度	2023年度	2024年度
取扱量(kg)	115,765	223,975※	201,390※

※PRTR法一部改正（2023年4月1日）により、ウレタン原料に含まれる化学物質が対象となり増加

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、事業所から公共用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（タチエス 対象事業拠点※）

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	6.7	6.5～8.5	6.0
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	～25	2.3	～10	0.5	～20	1.0
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	～50	下限値以下	～10	1未満	～50	6

※対象事業拠点は、浄化槽汚水処理設備を保有する3拠点

■ 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。

「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

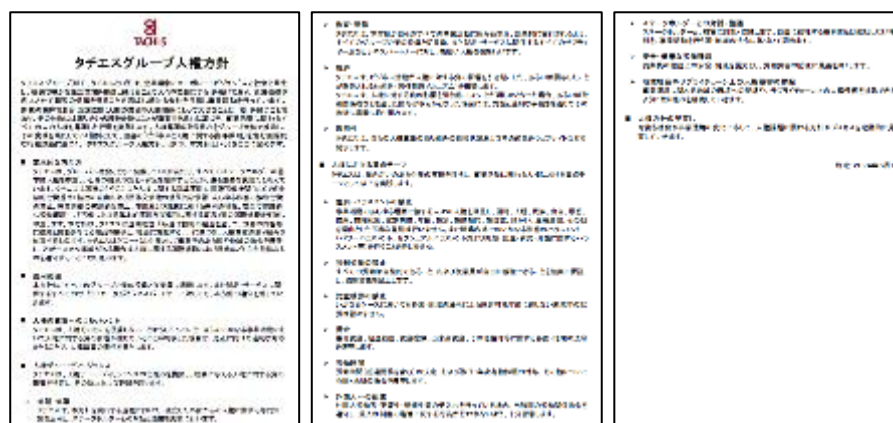
- ①人権を尊重し、差別や嫌がらせを行ったり、その状態を容認してはなりません。
- ②法や社会規範を遵守し、社会との調和を心掛けてください。
- ③安全や衛生の確保を最優先してください。
- ④職務の遂行に当たっては、諸規則・指示・命令を正しく理解し、誠実に実行してください。
- ⑤互いに信頼し、協力し合い、業務の効率的な遂行に努めてください。
- ⑥就業規則で禁じられている事項、その他一切の不正・不誠実な行為を行ってはなりません。

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。

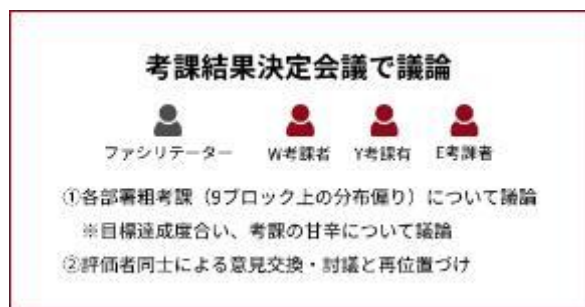
【四半期ごとのフィードバック実施】

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。

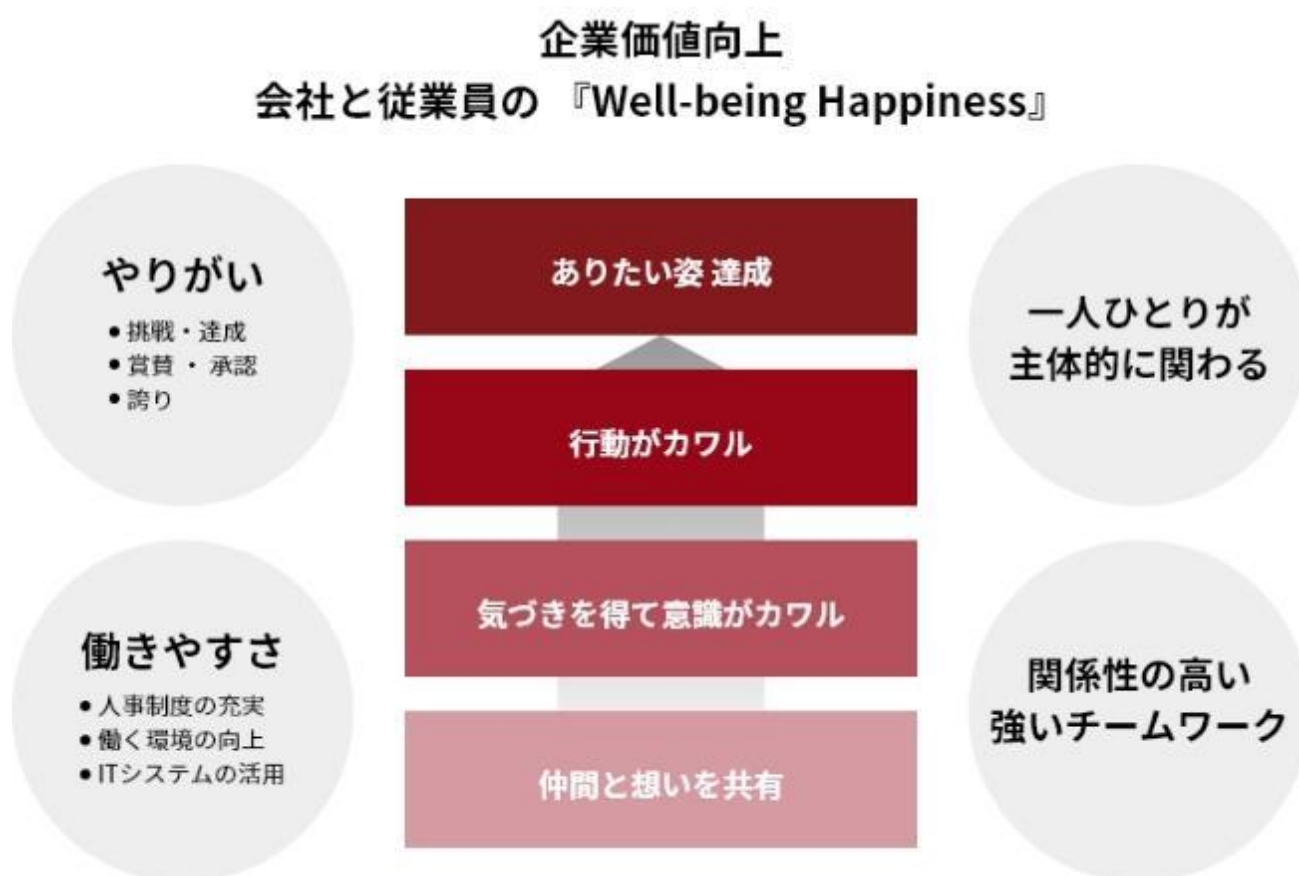
従業員満足度向上にむけて

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、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
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	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	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	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	

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（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、非常にし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

■ 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が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

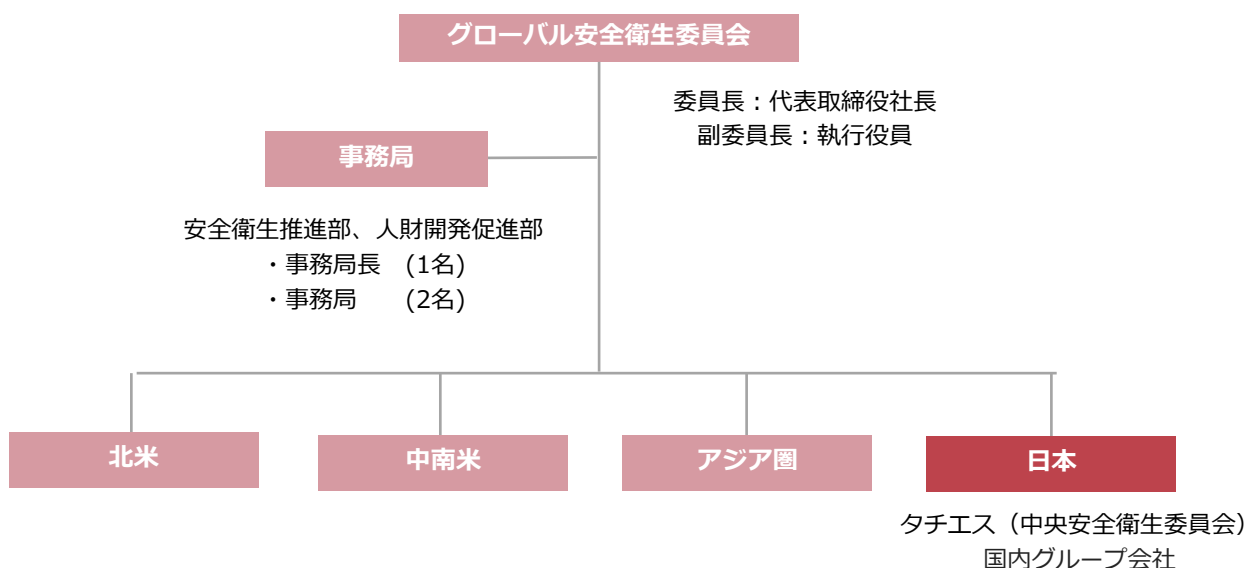
(今年度 社長方針より一部抜粋)

労働安全衛生に関わる推進体制

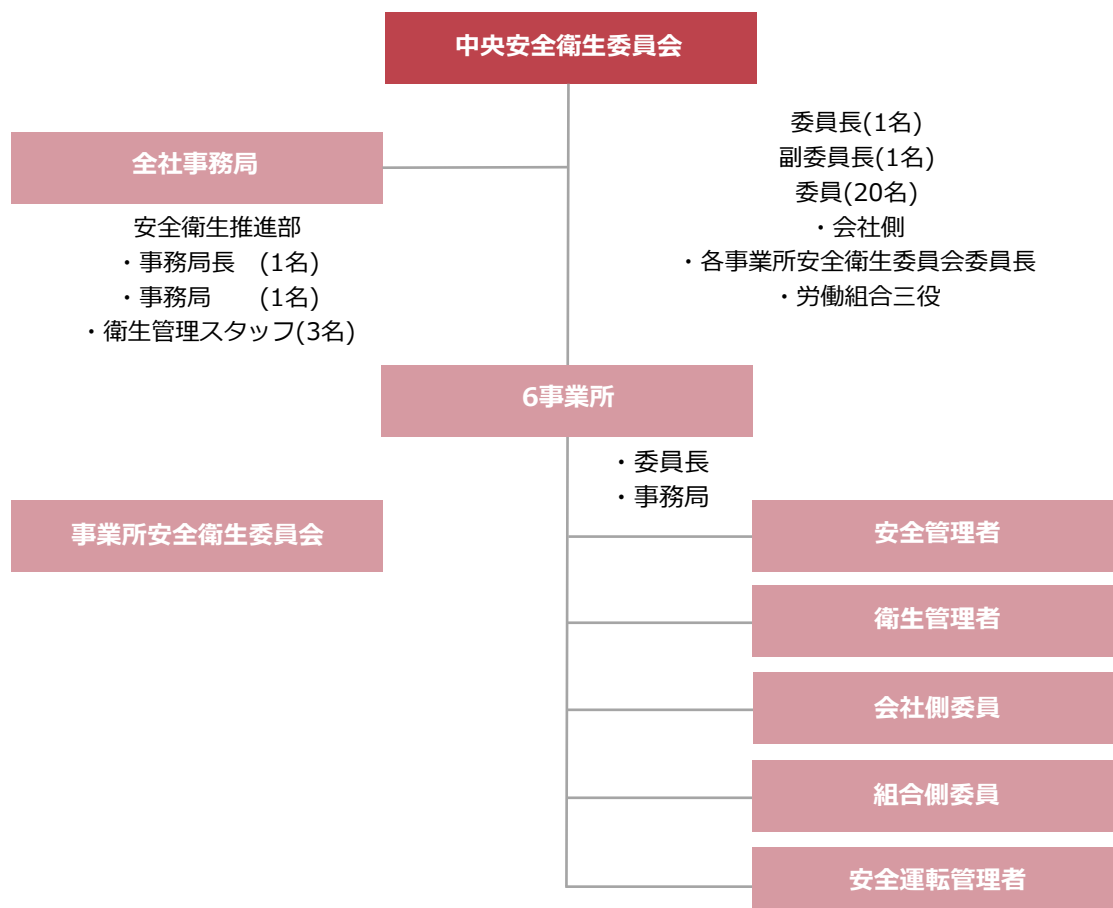
当社は、今年度より委員長に代表取締役社長、副委員長に執行役員としたグローバル安全衛生委員会を発足させ、グループ全体での統一した安全体制の確立を推進し、グローバルな安全活動を連携・強化してまいります。

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（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

お客様満足の向上にむけて



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。

お客様満足の向上にむけた基本的考え方

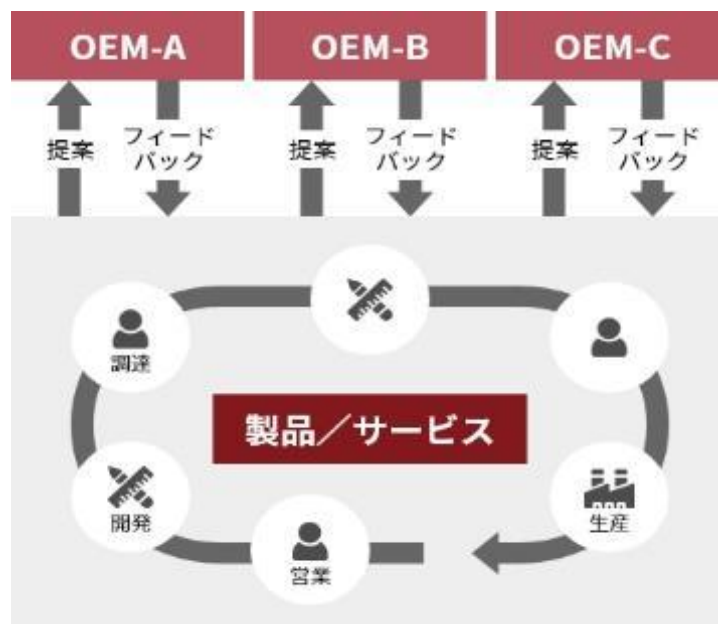
当社のシートにお座りいただく世界中のお客様のご期待やニーズに応える製品を開発・提供するため、グローバルで開発から生産まで一気通貫のモノづくりが行える強みを活かした製品づくりを行っています。

お客様満足の向上にむけた体制

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。

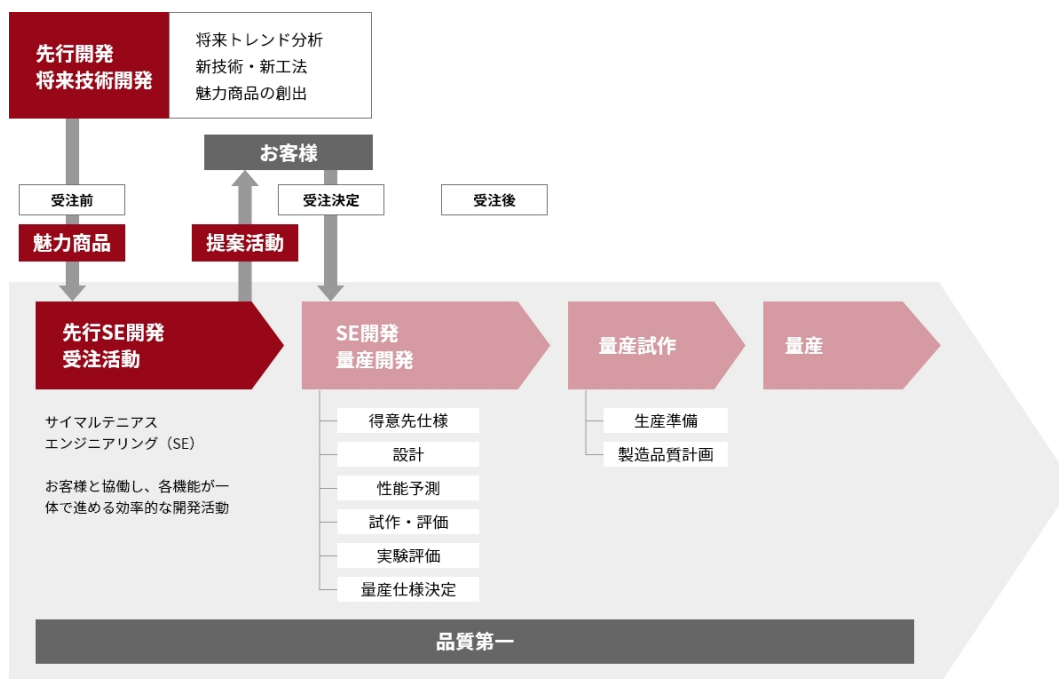
ビジネス部門では、最新のお客様のニーズを月次のRegional Marketing Meetingにてグローバルで共有。更に受注戦略会議でモノづくり部門と情報共有し開発・生産にむけた具体的対応策を協議しています。

お客様満足の向上にむけた組織一元化営業活動



更に開発部門では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）を定期的に行っています。また、お客様への新商品・新技術の提案を検討する戦略検討会を随時開催し、新製品・新技術開発に関する報告を行うとともに、ビジネス部門からのお客様のニーズに対する提案内容を検討・報告しています。

■ お客様満足の上昇にむけた開発体制



■ お客様満足の上昇にむけた取り組み

当社では、お客様満足の上昇にむけて、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。

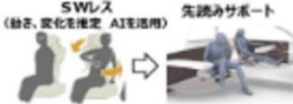
既にお取引を行っているお客様へ当社の新製品・技術の紹介のプレゼンテーションを行うとともに、新規のお客様に対し製品展示会、技術プレゼンテーションを開催し、当社を知っていただく機会を創出し、お客様のご意見やニーズを伺う機会として活用しています。

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	身体センシング 	SWレス (動き、変化を推定 AIを活用) 	スマートスイッチ 
人を支える	自由空間アレンジ 	プライバシー対応 	没入体験提供(スマートシェル) 
地球を支える	環境技術開発 	植物由来ウレタンフォーム 	植物由来材料 

品質保証

品質保証についての基本的考え方

当社は、企業理念「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」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。

この方針を世界9カ国にわたるタチエスグループ全体で共有することで、顧客満足の向上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

品質至上に徹し、顧客の信頼と感動を得る製品を提供する。

更にESGの観点では、品質方針のもと『確かな品質で安全・安心な製品を継続的に提供し、お客様の期待に応える』という考え方に基づき、取り組みを進めています。

ESG活動項目	取り組み内容
S) 快適で安全な製品提供	製品の安全性・信頼性向上 …製品および生産工程の継続的改善による品質向上
S) 製品の品質保証	人に頼らない品質保証 …デジタル技術を用いた全数品質保証 世界同一保証 …品質保証システムのグローバル統一化
E) 環境保全(化学物質管理)	品質マネジメントの強化 …環境関連法規対応に向けた体制および管理の強化
G) リスクマネジメント	品質コンプライアンスの遵守 …公正で誠実な品質風土の醸成

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。

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、乗手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

■ シートフレーム



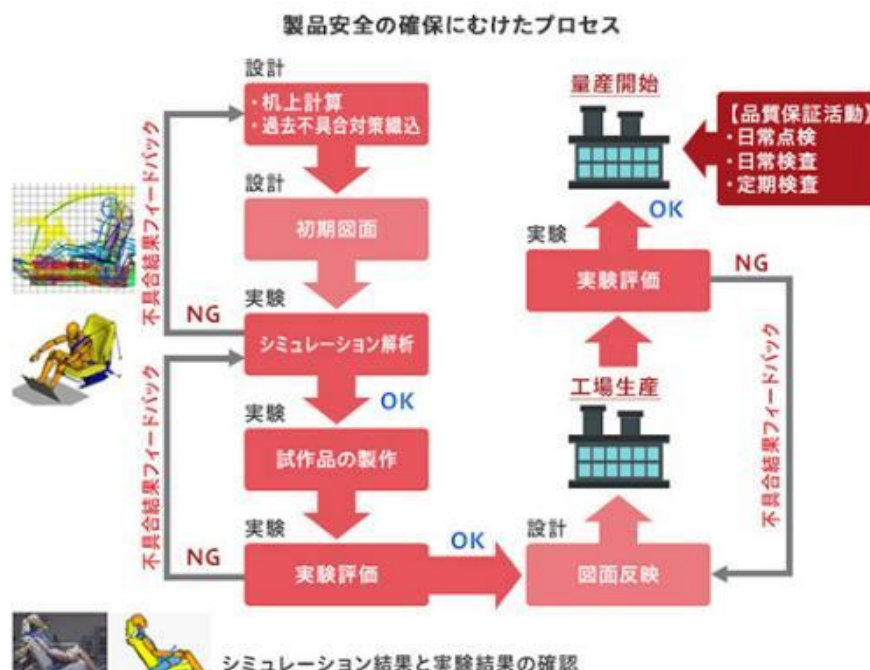
製品開発では、各国の法規制を満たすことはもちろんのこと、お客様である自動車メーカー各社からの厳しい安全評価基準を満たす製品開発を行っています。シートの安全性を確保する上で最も重要なのは、「衝突時の安全」を確保するためのシート設計です。軽度の衝突に対しては、シートフレーム(*)の変形を抑えることが必要ですが、大きな衝突に対してはシートフレームを変形させることで衝突で生じたエネルギーをシートフレームに吸収させ、乗員に伝わる衝突エネルギーを最小限に抑えることで乗員の安全を守ります。シートの設計では、このようなバランスを考慮しながら、更にシートの軽量化や快適性の向上などを実現する、新たな技術の開発・導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。

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

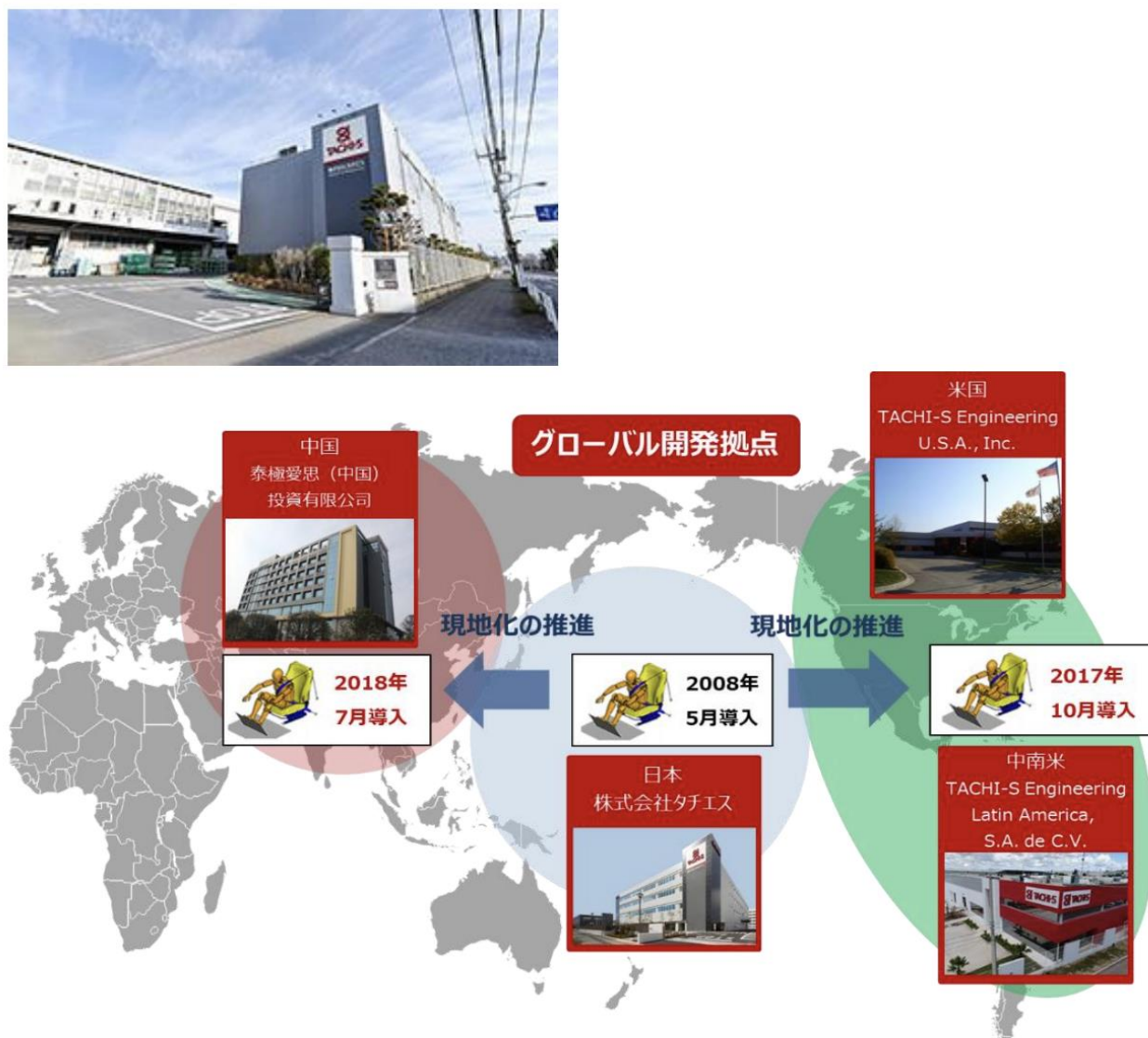


製品安全の確保にむけた グローバルな体制強化への取り組み

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、メキシコの3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



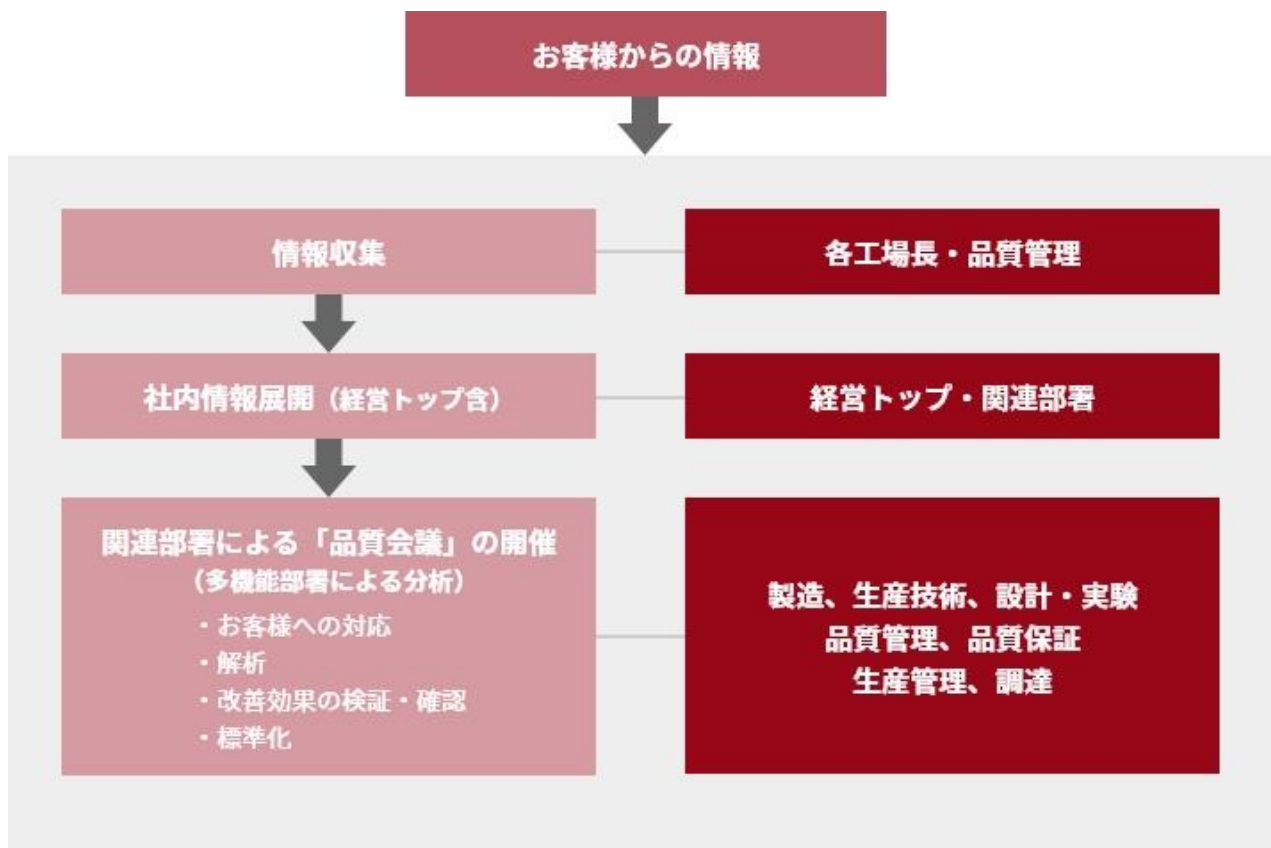
■ 衝突実験の様子



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



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様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

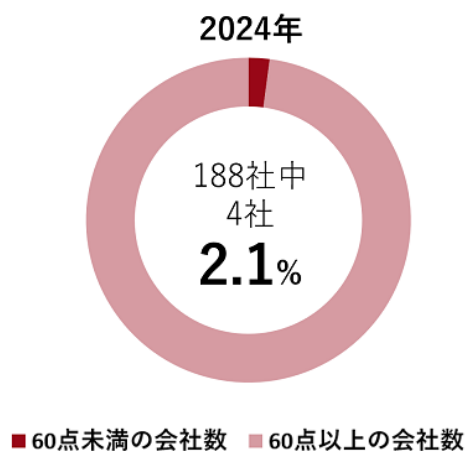
当社の事業活動が社会、環境に与えるネガティブな影響を最小限にとどめ、サステナビリティを確保するため、様々な施策を準備しております。カーボンニュートラルをはじめ活動の側面がいくつかある中で、タチエス単体だけでなく、お取引先様と一体となり、同じ目線で活動を進めて参ります。当社では、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現を推進していくために「サプライヤーCSRガイドライン」、「グリーン調達ガイドライン」を制定し、全てのお取引先様にガイドラインの遵守を要請しています。

- [サプライヤーCSRガイドライン（2024年9月改訂）](#)
※ガイドラインへの合意確認書 188社と合意済
- [グリーン調達ガイドライン（2022年2月改訂）](#)

ガイドライン遵守状況について

■ ガイドライン遵守のセルフチェック 回答集約（日本）

・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）



■ ガイドライン遵守のセルフチェック 回答集約（日本含むグローバル）

2024年度も中国、米州、ASEANの主要拠点より各お取引先様にサプライヤーCSRガイドラインを展開し、ガイドラインの遵守を要請すると共に、セルフチェックシートを用いて遵守状況を確認しました。

・セルフチェックシート（年1回、2020年よりガイドラインを元に実施）

地域	回答数	スコア				
		A	B	C	D	E
日本	188	75	46	63	4	0
中国	122	96	19	7	0	0
タイ	36	21	11	4	0	0
メキシコ	23	12	7	4	0	0

（各ランク別スコア…A:90点以上、B:89~80点、C:79~60点、D:59~40点、E:39点以下）

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。

■ 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おります。

■ 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「責任ある鉱物調達説明会」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。また、コバルトやマイカ（雲母）の採掘活動において、その一部が児童労働や贈収賄の要因と見られており、そうした人権侵害等ESGリスクを解消するため、対象鉱物と定義し、調査を行っております。

■ 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にはフィードバック、改善に向けた啓蒙を行っております。

■ 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、スコープ3各カテゴリーのCO₂排出量の把握を段階的におこない、サプライチェーンで排出量把握に努めていきます。それと共に排出量削減につながる諸施策をサプライヤーに展開し、持続可能な社会の実現に向けた活動をおこなっていきます。

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

株式会社Nui Tec Corporationによるアップサイクル活動

株式会社タチエスの子会社である株式会社Nui Tec Corporationは、2025年8月9日より、秋田ふるさと村（秋田県横手市赤坂）内にてアップサイクル製品の販売店「工房NuiTec」を開設しました。この取り組みは、製造工程で発生する裁断屑や端材を再利用し、新たな製品として生まれ変わらせるアップサイクル活動の一環です。従業員からのアイデアをもとに、工房プロジェクトメンバーが製品の企画・製作を担当し、主にトートバッグやキーホルダー、パスケース、クッション、アクセサリなどを展開しています。販売は、工房メンバーや社内外からのスタッフによって行われており、地域の観光施設である秋田ふるさと村の工芸工房エリアにて実施しています。本活動は、廃棄物削減や地域活性化を目的としたものであり、今後も持続可能な社会の実現に向けた社会貢献活動を続けてまいります。



第57回 青梅マラソンでの給水支援活動

2025年2月16日に第57回青梅マラソンが開催され、当社は毎年恒例の給水支援ボランティア活動を行いました。新入社員、役員、労働組合、OBなど約40人のメンバーが集まりました。

支援活動を行っている場所はJR青梅線 二俣尾駅の近く、30kmコースの復路の難所とされている上り坂地点です。今年は晴天にも恵まれ気温が例年より高かったため、ピーク時にはランナーが殺到し大忙しでした。ランナーからは「今年もありがとう!」「命の水!」と温かい言葉もたくさんいただきました。また、当社からの出走者もあり、当社ランナーが給水所前を通るとメンバー全員で大きく盛り上がりました。

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んの支援活動を続けていきたいと考えています。

■ ボランティアメンバーの集合写真



■ 給水活動の様子



TF-METAL 産業廃棄物を肥料として再利用する 取り組みを実施

～生産工程で生成されるリン酸溶液の有効活用～

株式会社タチエスの子会社である、株式会社TF-METALは、竜洋事業所（静岡県磐田市）の生産過程で発生する産業廃棄物を副産物肥料として農林水産省に正式登録しました。

TF-METALは2021年度より、産業廃棄物を肥料として再利用する取り組みを実施してまいりましたが、2022年9月12日に肥料名称「工場（こうば）の恵み1号」として正式に肥料として登録することができました。産業廃棄物の削減のみならず、肥料の植物成長促進効果でCO₂削減に寄与すると考えております。

■ 「工場（こうば）の恵み1号」の地域社会活動と研究への取り組み

- ・ 近隣自治体・関連団体への肥料の寄贈
協力：磐田市役所、静岡県立農林環境専門職大学（静岡県磐田市）
主な寄贈先：湖西市、磐田市、浜松市、豊橋市、中津市など
- ・ 更なる効率的な肥料の使用方法の研究（浜名湖ガーデンパークのふれあい花壇を借りて、花壇の整備、肥料の成果確認などを実施）

テレビで紹介されました

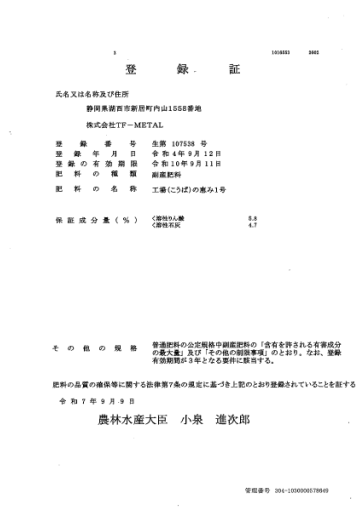
2023年7月31日（月）SBSテレビ「LIVEしずおか」

[「無害化すれば資源」工場廃水からリン酸取り出し肥料化 輸入制限で価格高騰・・・農業の救世主に【SDGs】](#)
(リンク先：SBSテレビ)

■ 工場（こうば）の恵み



■ 肥料登録証



■ ふれあい花壇での活動



本社／技術・モノづくりセンター フードバンクへ備蓄食料を寄贈

当社、本社／技術・モノづくりセンター（青梅市）は 2023年8月24日、「昭島市 地域のこども食堂あおぞらみんな食堂・みんなカフェ」の食支援活動「フードバンク昭島」へ災害用備蓄食料「そのままご飯（五目ごはん）」600食を寄贈いたしました。

当活動は備蓄食料入替時に行う活動であり前回（2018年度）に続き2回目の寄贈となりました。（2018年度寄贈先：セカンドハーベストジャパン）みんなカフェの代表の方からは「頂いた食材は毎週木曜日行われているパントリー（配布会）で利用させていただきます」と感謝のお言葉をいただきました。コロナ禍に続く物価高で食料支援を待つ人たちは増えており、みんなカフェさんでは賞味期限近くの食材でも自己責任として分け合っているそうです。スタッフのみなさんは全てボランティア「地域のやさしい気持ちをつなげ、誰もが無理なく社会にイイことに参加できる、自然に頼りあえるコミュニティを目指し、分け合うことは特別なことじゃない！」との思いで活動を続けてらっしゃいます。みなさん、素敵な笑顔でお話を聞いたこちらも「ほっこり」した気持ちになりました。

今後は食料以外の災害備蓄等も活用し、活動支援に努めてまいります。

■ 受け渡しの様子



■ 対応頂いたスタッフの皆様



■ 当社が寄贈した蓄食料20箱（600食）



■ 配布会では利用者がこの棚から持ち帰ります



その他の社会貢献活動



フードロスへの取り組み



タチエサービス株式会社



副産肥料の有効活用への取り組み



湖西市商工会
産業まつり
こさいフェス出展



袋井特別支
援学校との共
同活動



こさい緑化
フェアへ肥料
提供

株式会社TF-METAL



日本透析医学会学術集会・総会に出展



株式会社タチエスH&P



地域社会への貢献活動 (TF-M)



草刈り・ゴミ清掃作業

株式会社TF-METAL

その他の社会貢献活動



その他の社会貢献活動

 **食品寄付活動**



浙江泰極信汽車部件有限公司

 **健康増進活動**



浙江泰極信汽車部件有限公司

 **献血によるタイ赤十字社への支援**



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

 **孤児院のサポート活動**



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

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](#)

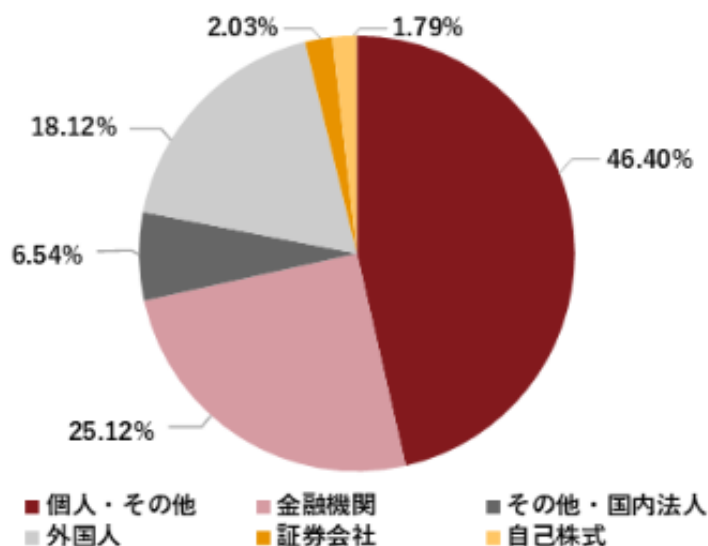
株主還元方針と株式の状況

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。

2025年度から2027年度の株主還元方針につきましては、2025年3月期実績のDOE 4%相当となる1株当たり103.8円を下限といたします。また、市場、業績に鑑み機動的な自己株買い・記念配当も検討し総還元性向において50%以上を目指してまいります。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。

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（2025年3月末現在）



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、法務部長、経理部長、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。

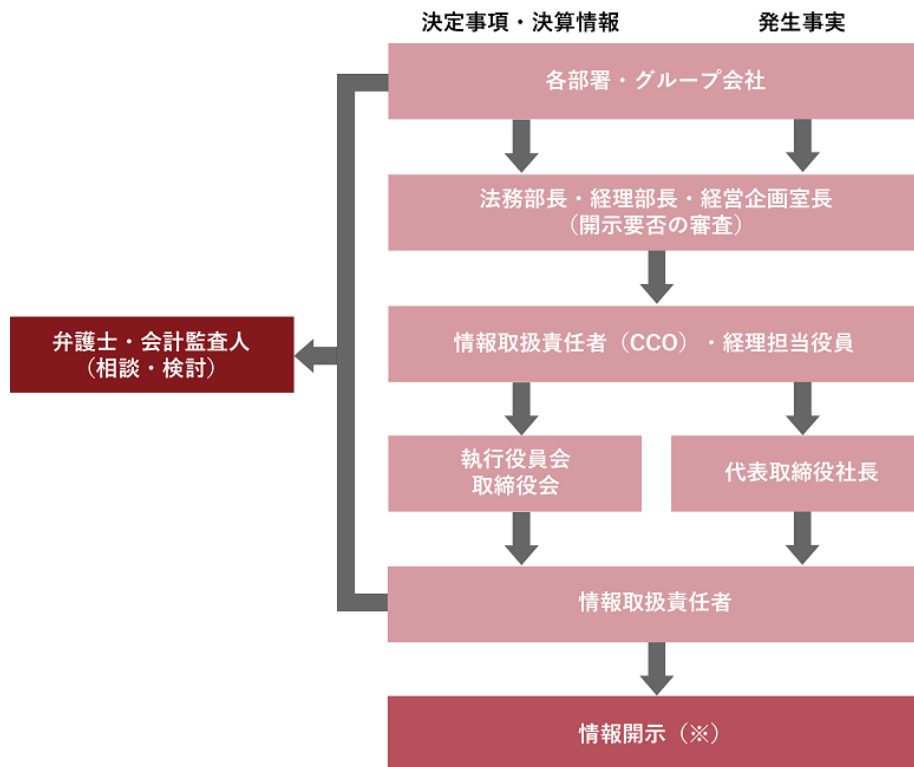
また、会社法、金融商品取引法等の関係法令に基づく書類は適切な方法により公開し、開示後は速やかに当社ウェブサイトにも同一の資料を掲載いたします。また、東京証券取引所が定める適時開示規則に該当する重要情報の開示も同規則に従い、同取引所が提供する「適時開示情報伝達システム（TDnet）」で公開し、開示後は速やかに当社ウェブサイトにも同一の資料を掲載するとともに、適時開示規則に該当しない情報を開示する場合も適時開示の趣旨を踏まえて適切な方法で開示いたします。

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、法務部長、経理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経理部長が作成し、経理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、法務部長、経理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、当社ウェブサイトへの掲載に加え、適宜、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で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しております。全ての株主・投資家の皆様に公正公平に情報開示を行うために、IRに関する情報は英訳資料も開示しています。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も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
・決算説明資料の公開	年2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

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みます。

- (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。

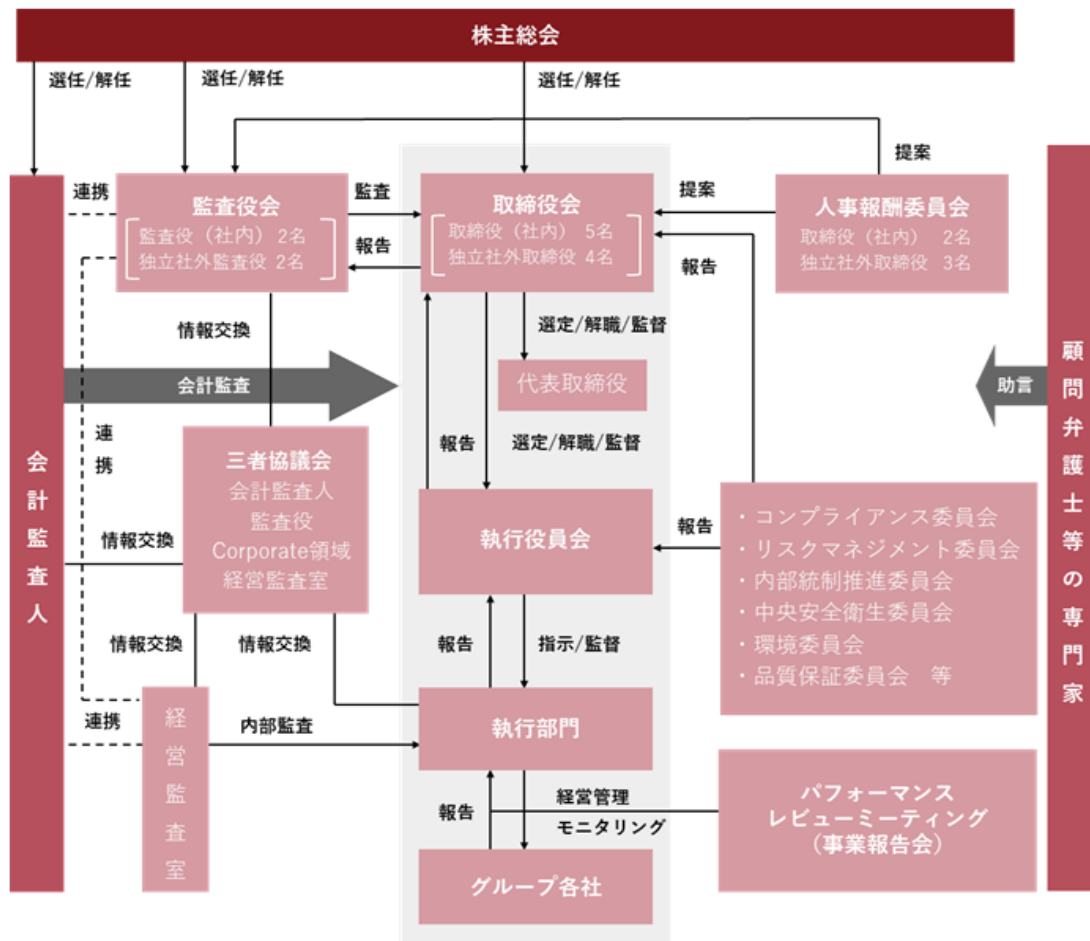
- [コーポレート・ガバナンスに関する基本方針](#)
- [コーポレート・ガバナンス報告書（2025年7月14日提出）](#)

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4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4名（弁護士1名、公認会計士1名、企業経営者2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。

なお、2023年6月より取締役会議長は独立社外取締役が務め、また社外取締役4名の内、1名は女性取締役となっており、取締役会の透明性及び多様性を拡充しております。

■ 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4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。2023年6月より、独立社外取締役が取締役会議長を務めています。

執行役員会

業務執行を効率的に推進するため、取締役兼務者を含む執行役員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・決定を行なうとともに、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13回開催しています。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、2024年度は8回開催しました。同委員会は、取締役5名以上（3名は独立社外取締役※、2名は社内取締役）で構成するとともに、2023年6月より独立社外取締役が人事報酬委員会委員長を担い、監査役1名がオブザーバーとして出席し意見を述べることで、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。

なお、2023年6月より、独立社外取締役が人事報酬委員会委員長を務めています。

※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）

2024年度 取締役会出席率（期間：2024年4月1日～2025年3月31日）

地位	氏名	開催回数	出席回数	出席率	備考
代表取締役社長 最高経営責任者 最高執行責任者	山本 雄一郎	15	15	100%	
代表取締役 執行役員 最高財務責任者	小松 篤司	15	15	100%	
取締役 執行役員	伊藤 孝男	15	15	100%	
取締役 執行役員	村上 聡謙	15	15	100%	
取締役 執行役員	大河内 勉	15	14	93%	
社外取締役	木下 俊男	15	15	100%	
社外取締役	三原 秀哲	15	15	100%	
社外取締役	永尾 慶昭	15	15	100%	
社外取締役	筒井 さち子	15	15	100%	
常勤監査役	松井 尚純	15	15	100%	
常勤監査役	木ノ瀬 哲也	12	12	100%	
社外監査役	松尾 慎祐	15	15	100%	
社外監査役	小澤 伸光	15	15	100%	

（注）木ノ瀬哲也氏の出席回数は、2024年6月25日の監査役就任以降のものです。

地位	氏名	開催回数	出席回数	出席率
常勤監査役	松井 尚純	13	13	100%
常勤監査役	木ノ瀬 哲也	8	8	100%
社外監査役	松尾 慎祐	13	13	100%
社外監査役	小澤 伸光	13	13	100%

（注）木ノ瀬哲也氏の出席回数は、2024年6月25日の監査役就任以降のものであります。

役員紹介

当社の役員を紹介いたします。

取締役・監査役

2025年6月26日現在

地位	氏名	性別	独立役員	担当	選任理由
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	男性		Chief Strategy Officer	営業・海外領域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、最高執行責任者・最高経営責任者として強力なリーダーシップを発揮しております。また、2022年4月からは最高経営責任者として、当社のグループ経営を強力に牽引しており、今後も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 最高財務責任者	小松 篤司	男性		Chief Corporate Officer	財務、経営管理領域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、コーポレート領域の責任者として当社の経営を牽引しております。また、2022年6月からは代表取締役兼執行役員として当社グループの改革を推進しており、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	男性		Chief Manufacturing Officer	長年のモノづくりの領域における豊富な経験と中国地域での事業運営の実績を有しており、当社グループの持続可能なモノづくり及びデジタル化によるモノづくりプロセスの変革を推進し、グローバルでの生産体制を発展、強化していくため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	村上 聡謙	男性		Chief Technology Officer	長年の開発・技術領域における豊富な経験と実績を有しているだけでなく、当社の製品開発・設計に欠かせない卓越した知識・技術を兼ね備えており、今後の当社グループの技術戦略をグローバルで着実に実行していくため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	比留間 雅人	男性		Chief Business Officer	長年の開発・技術領域の専門性に加え、経営戦略を立案・推進した実績を持ち、更に北米現地法人の経営・トップセールスを担うなど豊富な経験を有しており、これらの知見を活かし、当社グループの持続的な成長と技術革新を支える人材であると判断し、取締役に選任しております。

地位	氏名	性別	独立役員	担当	選任理由
社外取締役	木下 俊男	男性	○	-	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や、同氏が取締役会長を務める企業で携わっている、他企業への経営支援など企業経営に関する高い見識も有しており、客観的かつグローバルな視点で取締役会における適正な意思決定に貢献していたため、社外取締役に選任しております。
社外取締役	三原 秀哲	男性	○	-	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・経験等を有していることに加え、企業再生やM&Aなど各種企業案件を通じ企業経営や経営戦略の策定に関する高い見識も有しており、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	男性	○	-	長年、国内外における企業の経営に携わり、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。
社外取締役	筒井 さち子	女性	○	-	長年、グローバル企業において、海外の事業開発やITサービス関連会社への経営支援、グループ子会社の経営などに携り企業経営に関する豊富な経験や幅広い知識に加え、金融機関でのM&AやIPOのアドバイザーやSDGsコンサルティングの業務で培った豊富な専門知識を有しており、グローバルかつダイバーシティの視点で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。
常勤監査役	松井 尚純	男性		-	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。
常勤監査役	木ノ瀬 哲也	男性		-	長年、財務会計の領域において当社グループの資金調達、運用管理、税務及び会計監査対応等をはじめとする同領域の広範な職務を担い、財務会計等における豊富な知識や経験を有しており、長年培った豊富な知識や経験等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	小澤 伸光	男性	○	-	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。
社外監査役	大岩 直子	女性	○	-	企業経営経験はありませんが、弁護士として企業法務に関する高度な知識と豊富な経験を有しており、その知見を活かし、法的リスク管理やガバナンス強化、更に独立した立場から経営の透明性向上と意思決定の適正化を支えることで、当社の持続的な発展に貢献いただくため、社外監査役に選任しております。

■ スキルの保有状況

当社取締役会は、経営の意思決定・監督の役割を果たすため、取締役会全体として、会社の各機能のカバーも含めて、必要となる基本的なスキルについては各役員が保有していると判断しております。そのうえで、2021年に策定し、2025年からWave 2を迎える中期経営計画「Transformative Value Evolution(TVE)」を実現し、企業価値を持続的に高めていくために当社取締役会が必要と考える各役員の特に知見・専門性の高いスキルの保有状況は以下のとおりであり、当社取締役会メンバーは上記目的を実現していくうえで必要な資質を有した布陣であると考えております。なお、各スキルと保有状況については、人事報酬委員会での審議、取締役会での決議を経たものとなっております。

氏名	地位	経営全般・マネジメント			中長期戦略					
		企業経営 経営戦略	グローバル	ガバナンス リスク管理 コンプライ アンス	事業戦略		財務 資本戦略 財務 会計	経営基盤		
					営業	技術開発 モノづくり		人財戦略 人財マネジ メント	地球環境	IT DX
山本 雄一郎	代表取締役 社長	●	●		●					
小松 篤司	代表取締役	●	●				●	●		
伊藤 孝男	取締役	●				●			●	●
村上 聡謙	取締役	●				●				
比留間 雅人	取締役	●			●	●				
木下 俊男	社外取締役		●	●			●			
三原 秀哲	社外取締役			●						
永尾 慶昭	社外取締役	●	●			●				
筒井 さち子	社外取締役	●	●							●
松井 尚純	常勤監査役						●			
木ノ瀬 哲也	常勤監査役						●			
小澤 伸光	社外監査役						●			
大岩 直子	社外監査役			●			●			

（ご参考）各氏が保有するスキルのうち、主なものの最大4つに●印をつけております。上記スキルマトリックスは、各氏に特に期待する項目を表しており、各氏の有する全ての知見・経験を表すものではありません。

以下のスキル項目に該当する役員については、中期経営計画を実現し、企業価値を持続的に高めていくために特に知見・専門性の高いスキルを保有しているものと考えております。

スキル項目	定義	選定理由
企業経営・経営戦略	中長期視点に立った経営戦略の策定や事業環境変化に対応しつつ、企業価値向上に向けた企業経営の経験	当社の持続的な成長、事業拡大戦略を構築及び監督するため
グローバル	海外での事業のマネジメントの経験又は海外とのやりとりに必要な多様性や文化に対する理解と適応力を有していること	海外での成長戦略を構築及び監督するため
ガバナンス・リスク管理・コンプライアンス	コーポレートガバナンス、リスク管理、コンプライアンス分野に関する知見と責任者として構築・強化を主導した経験	持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するうえで基盤となるガバナンス・リスク管理・コンプライアンスの戦略を構築及び監督するため

スキル項目	定義	選定理由
営業	事業環境やお客様ニーズをおさえた営業戦略の策定と活動を主導した経験	事業環境やお客様のニーズを的確に捉え、グローバルに拡販するための営業戦略を構築及び監督するため
技術開発・モノづくり	先進技術の研究開発に関する知見と技術・研究開発戦略の策定と実行を主導した経験 革新的な生産技術の導入や生産性の著しい改善、製品品質の維持・向上を主導した経験	品質・機能・コストにおいて競争力のある製品を供給し続けるため 有形、無形の技術資産を充実させ活用する戦略を構築及び監督するため
財務・会計	会計・税務・財務に関する知見と上場企業における財務戦略・資本政策の策定と実務を主導した経験	正確な財務報告体制及び強固な財務基盤を構築し、持続的な成長及び企業価値向上に向けた財務戦略や資本政策を立案・監督するため
人財戦略・人財マネジメント	人財開発分野に関する知見と人的資本経営に関する戦略の策定及び実行を主導した経験	当社の成長を持続させるため、人財を確保、育成し、従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる人財戦略を策定及び監督するため
地球環境	環境保全分野に関する知見と同領域での戦略の策定と実務を主導した経験	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、企業価値向上に繋げる戦略を策定及び監督するため
IT・DX	IT技術・環境に関する知見とDX活動戦略を策定及び主導した経験	経営基盤強化のためにデジタル技術を活用した生産性向上戦略を策定及び監督するため

■ 執行役員

2025年6月26日現在

地位	氏名	担当
執行役員	幸松 栄夫	中南米事業本社社長 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	ゴンサロ・エスパルサ	北米事業本社社長 TACHI-S Engineering U.S.A., Inc.社長 TF-METAL Americas Corporation社長
執行役員	井川 秀秋	ホンダ・トヨタ・日野ビジネス、ビジネス戦略総括部担当
執行役員	久保 芳明	製品開発グループ ESG推進室長
執行役員	長谷川 直樹	生産技術総括管理部、組立生産技術部、軟材生産技術部、フレーム生産技術部担当
執行役員	関田 功	製品開発グループ
執行役員	秋山 尚文	日本事業担当
執行役員	太田 洋平	調達グループ長
執行役員	山内 勇人	グローバル事業管理グループ長

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多額※⁶の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 当社グループから多額※⁶の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※⁷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 多額とは、過去5事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、法人、組合等の団体である場合は、当該団体の連結売上高もしくは総収入の2%以上をいう。
- ※⁷ 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。

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2023年6月20日開催の第71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50百万円以内）。ただし、使用人分給与は含みません。）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4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。

役員の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、その結果を取締役会に提案し、決議しております。なお、人事報酬委員会（年8回開催）は、社外取締役永尾慶昭氏を委員長とし、代表取締役社長山本雄一郎氏、代表取締役小松篤司氏、社外取締役三原秀哲氏及び社外取締役筒井さち子氏の5名の取締役で構成すると共に、常勤監査役松井尚純氏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、当該株式報酬には、付与されていたポイントの全てを失効し、以降の付与を行わない旨（マルス）の条項が含まれております。発動要件が発生した場合には、この条項を取締役会の決議により行使することができ、発動要件には業務上の傷病等でやむを得ないと判断した場合を除く自己都合による辞任や当社に損害を与えたことに起因した解任及び辞任、その他の違法行為等の当社に対して不利益、不都合の所為あった場合を含みます。

■ 2024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)	222	131	60	30	—	30	5
監査役 (社外除く)	32	32	—	—	—	—	3
社外役員	46	46	—	—	—	—	6

(注) 1 上記人員及び報酬等の額には、2024年6月25日開催の第72回定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでおります。

(注) 2 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30百万円であります。

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

2025年3月に取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象に外部機関を利用したアンケートを実施しました。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、2025年5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。

以下は、前回実施した実効性評価で共有された課題の改善状況及び今回の実効性評価で共有された課題の一部です。

・取締役会の議論について

⇒ 中期経営計画のフォローアップや本年5月に発表した新中期経営計画の検討状況について、取締役会前に定期報告会を設定し活発な議論がなされ、評価が向上いたしました。一方で、人的資本や知的財産権の監督について、評価は向上したものの、更なる改善の必要性を共有いたしました。

・取締役会のモニタリングについて

⇒ 中核人材の多様性確保について評価が大きく向上したものの、海外子会社を含むグループ全体の内部統制については、体制と運用の見直しを含む監督・監視機能強化の必要性を共有いたしました。

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73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73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](#)

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。

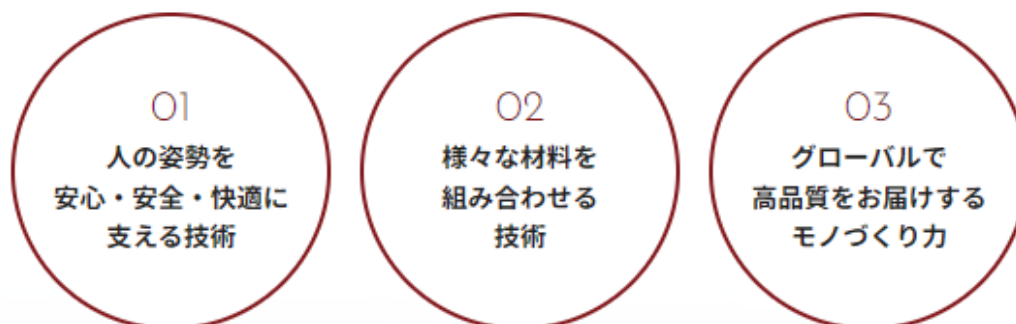
➤ [有価証券報告書（第73期）](#)

タチエスの存在意義

当社グループはグローバル9カ国53拠点で従業員 10,000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。

➤ [社是・理念](#)

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



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「内部通報規程」を制定し、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ております。

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、すべ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

➤ [タチエス倫理綱領](#)

■ 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）。

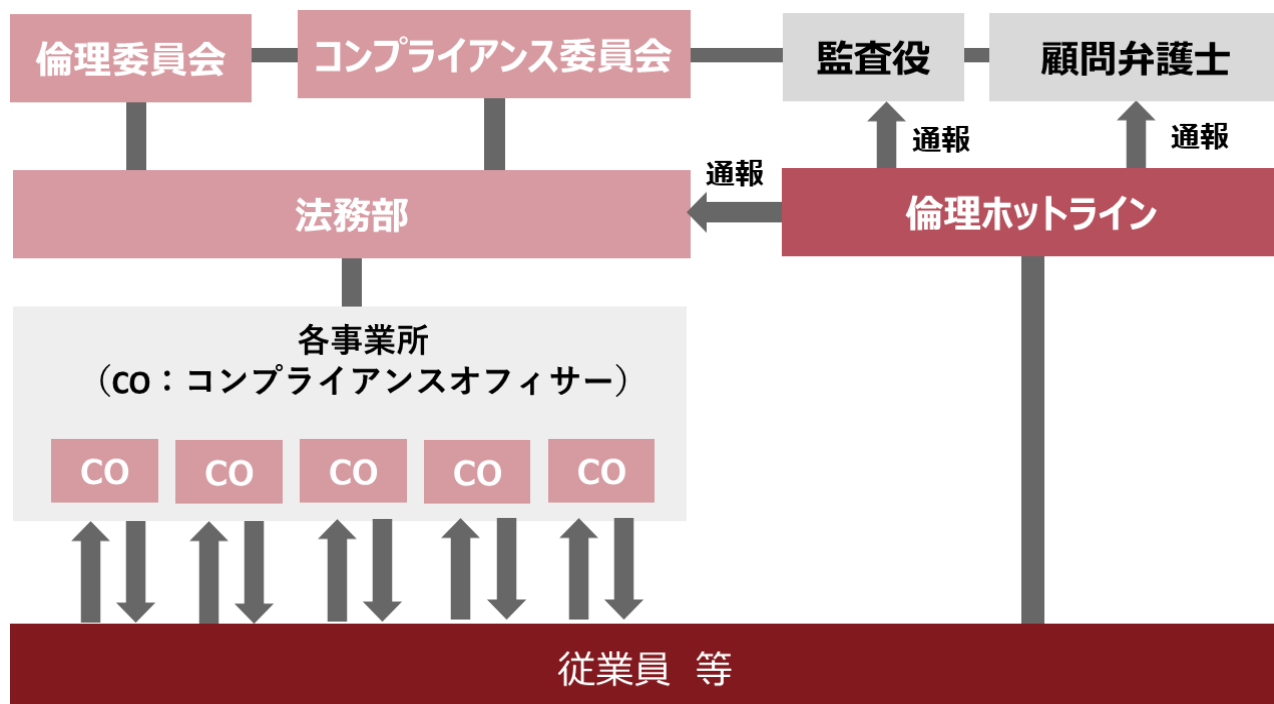
【コンプライアンス委員会】

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



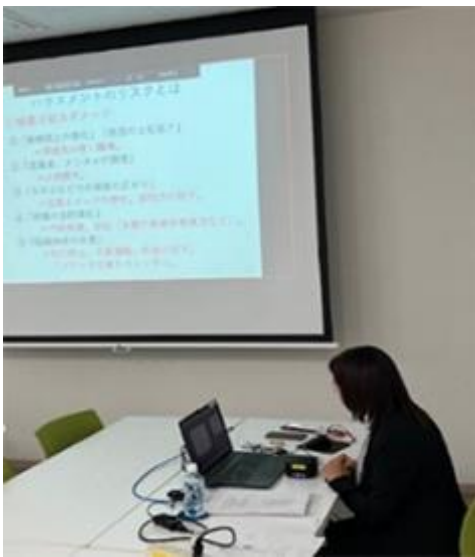
■ コンプライアンス意識の啓発

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。

■ コンプライアンス研修会



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しています。また、毎年、コンプライアンス意識強化月間の一環行事として、役員・従業員、国内関係会社の役員・従業員を対象にコンプライアンス研修会を開催しています。

■ 啓発で使用する「タチエス ハンドブック」



「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、さらには「タチエス倫理綱領」の具体的事例集として「べからず集」をまとめ、従業員に配布、イントラネットに掲載し、コンプライアンス意識の浸透を図っています。

■ メールマガジンの発信

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」を定期的に発信しています。

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」を定期的の実施しており、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

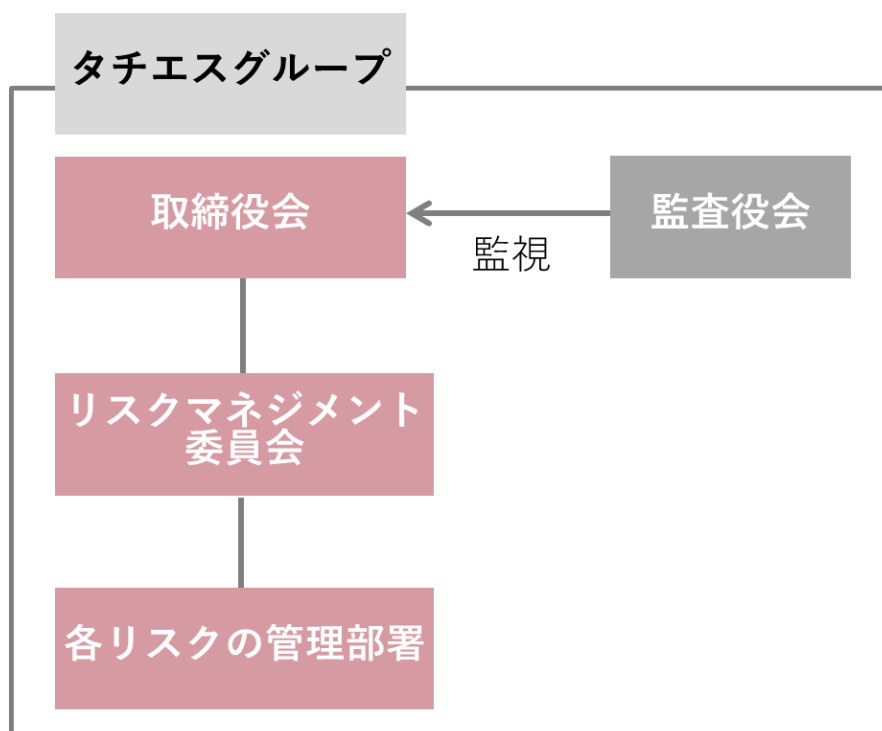
基本的考え方

企業を取り巻く環境が大きく変化し、直面するリスクが多様化する中、当社は迅速かつ確な対応を可能にする体制を整備し、リスクマネジメントが重要な経営課題のひとつと位置づけて、持続可能な経営とガバナンス強化を推進しています。

リスク管理体制

当社では、代表取締役社長を委員長、社外取締役を除く全取締役および執行役員をメンバーとするリスクマネジメント委員会を設置し、グループ全体のリスクマネジメントに関わる審議・決定などを行っています。

■ リスクマネジメント体制



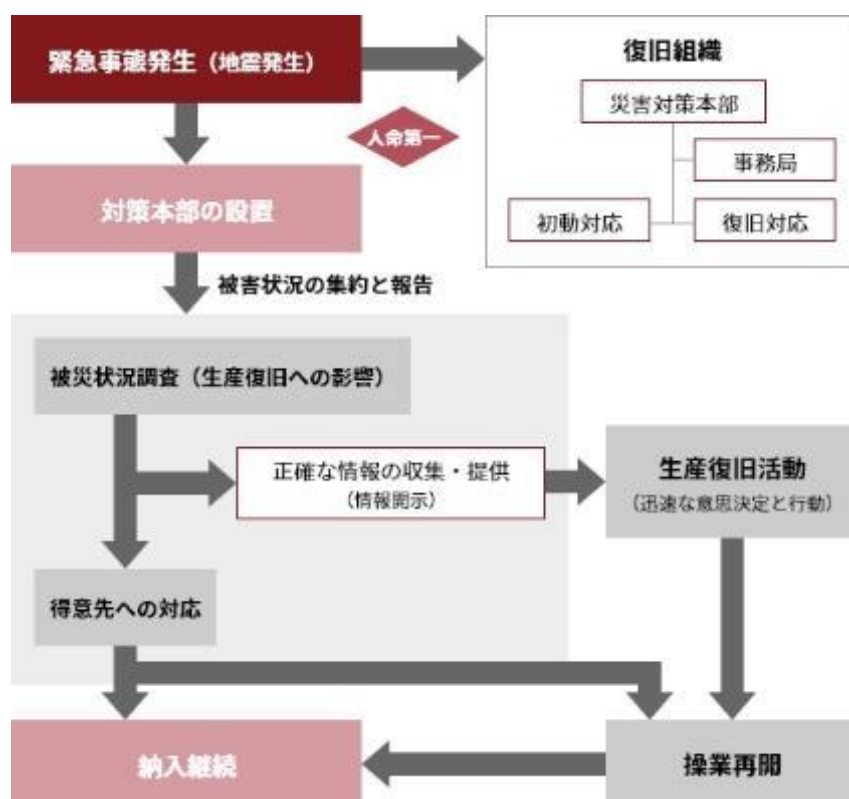
事業継続計画（BCP）

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



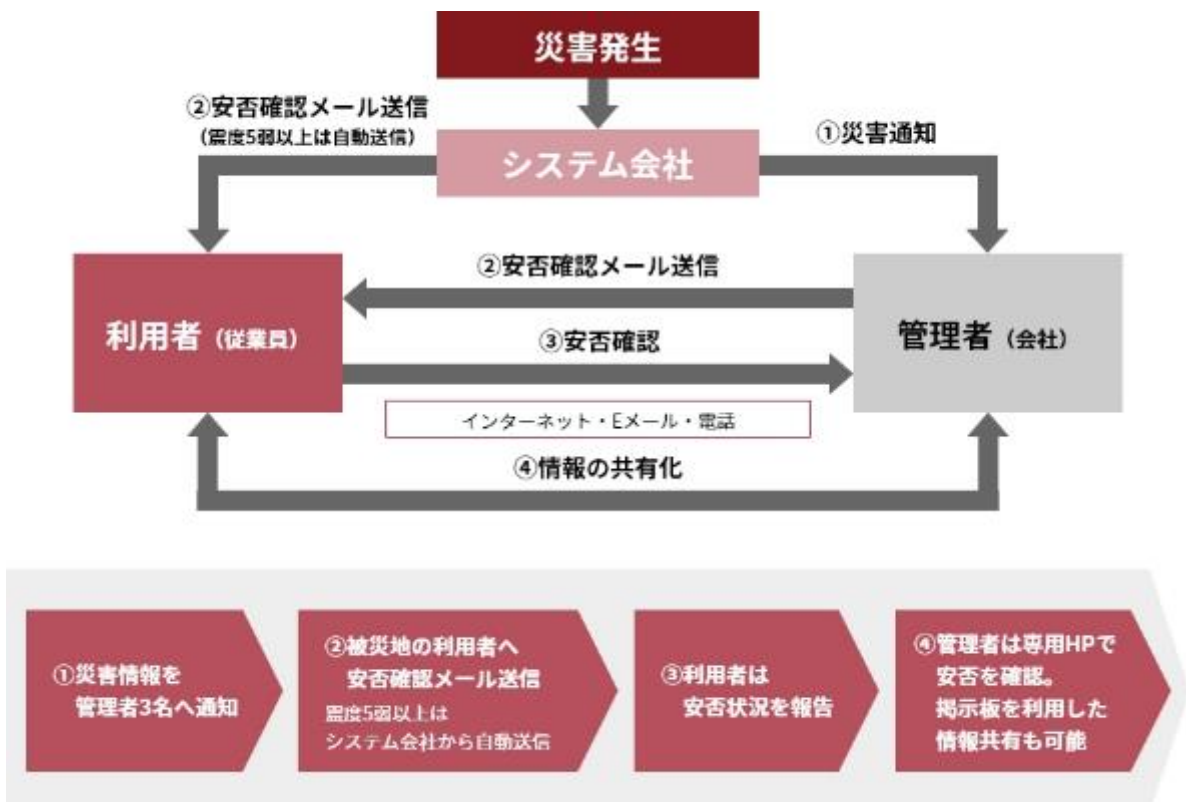
■ BCP訓練の様子



■ 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

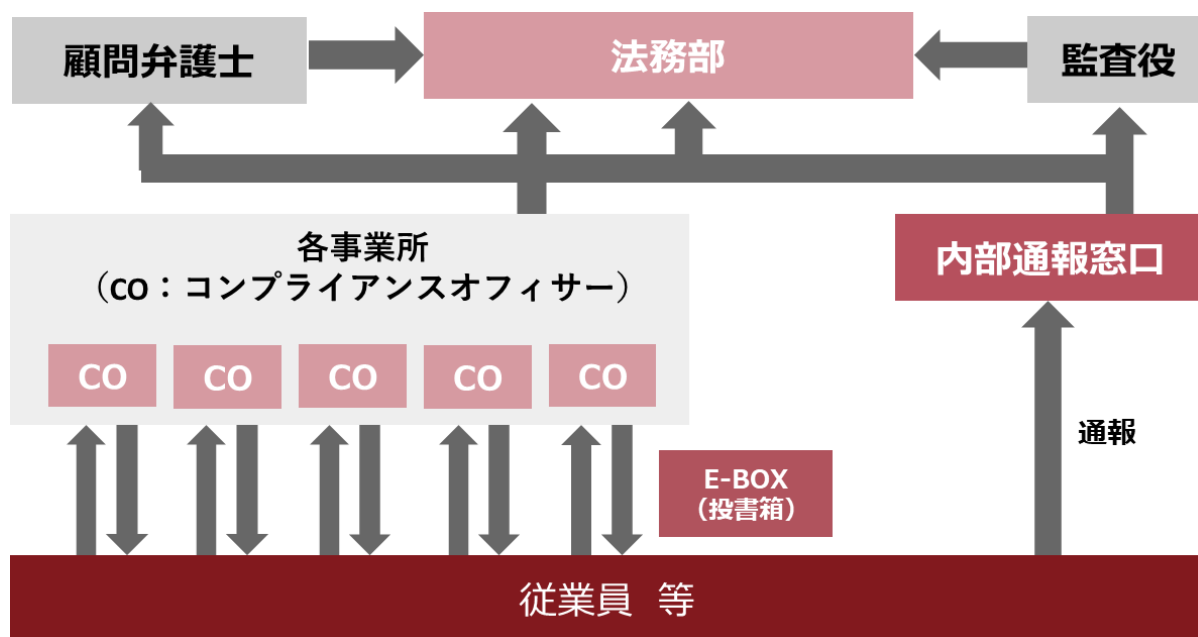
内部通報制度の導入目的

当社におけるコンプライアンス上問題のある行為に関する通報又は相談を適切に処理するための仕組みを定めることにより、不正行為の未然防止、早期発見及び是正を図り、もって、コンプライアンス体制の強化に資することを目的とする。

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）などタチエスグループ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、通報窓口は法務部、監査役、顧問弁護士から選ぶことができ、匿名通報も可能です。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）、面談などによる通報、相談を受け付けています。

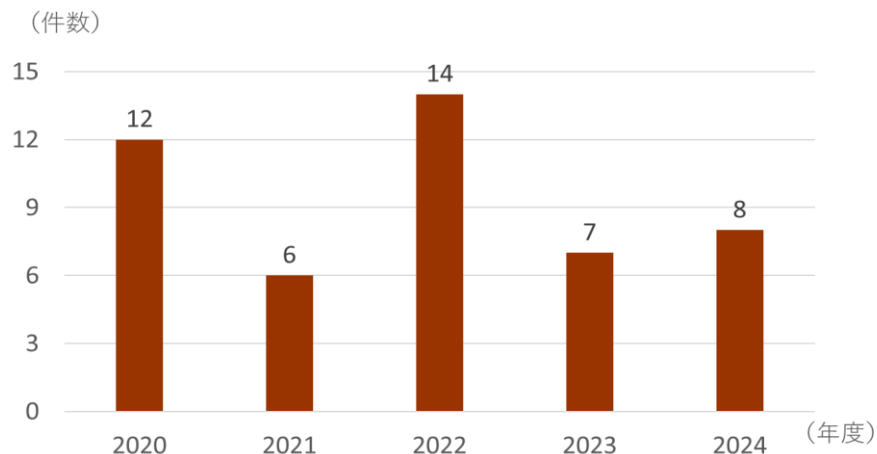
内部通報窓口の相談・通報の流れ



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。

内部通報窓口への相談・通報件数（タチエス+関係会社）

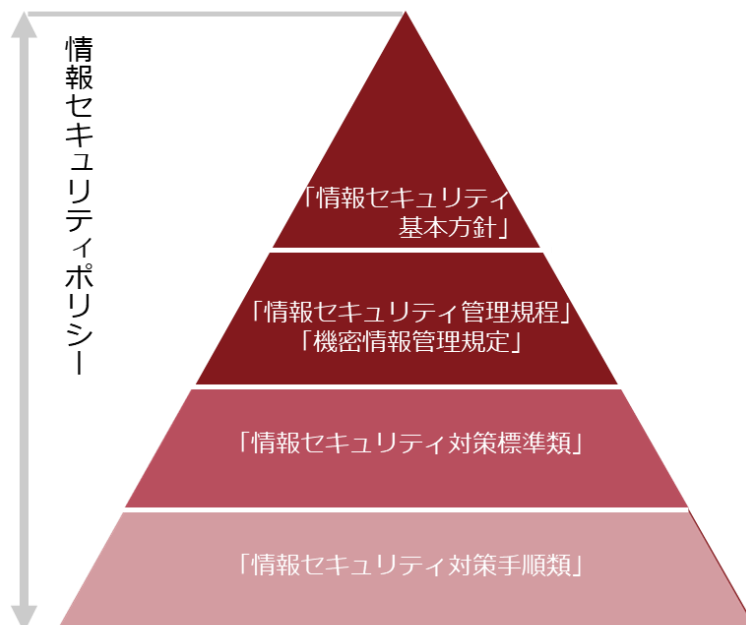


情報セキュリティ

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いきます。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、役員の理解、支持のもと、リスクマネジメント委員会と情報システム部が連携し、情報セキュリティに関する全社的な体制整備を行います。

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及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

改定 2023年6月 1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に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

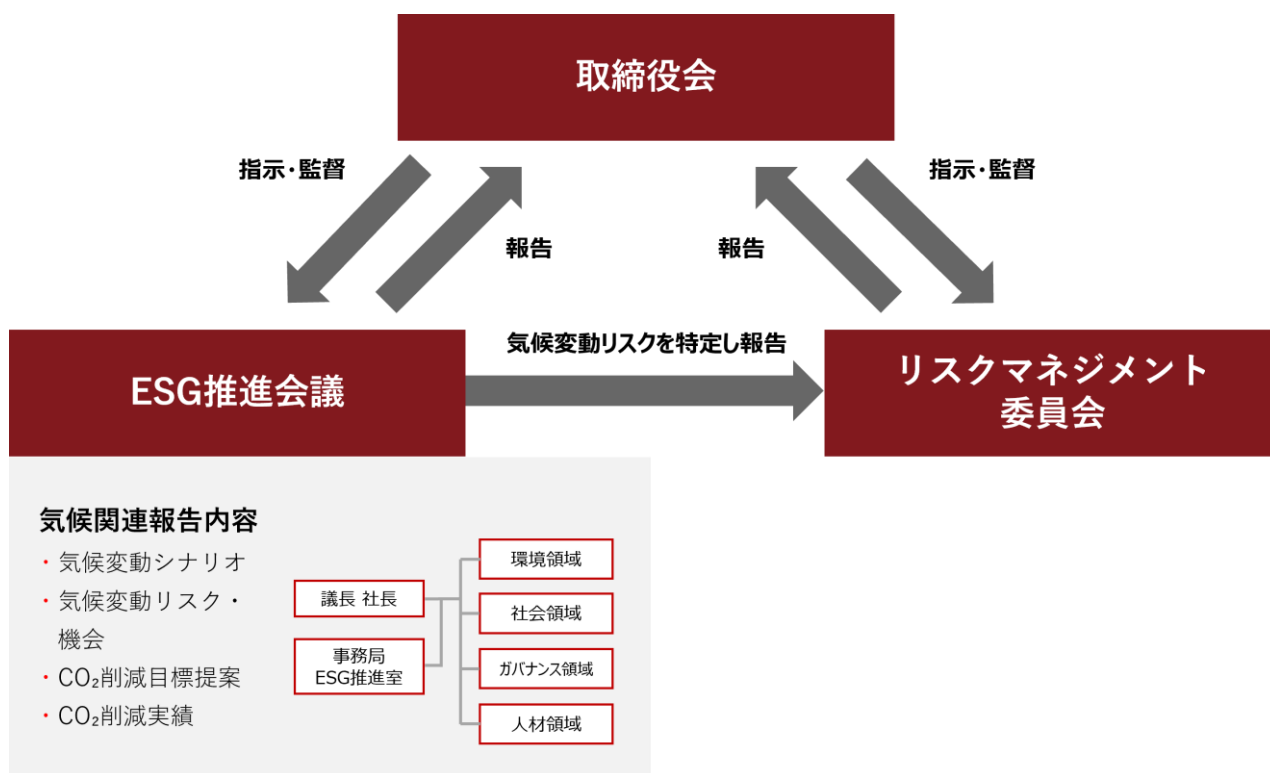
TCFD情報開示



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、社会的価値と経済的価値の両立を提供してまいります。また、環境方針の基本理念として『人と自然に優しい企業』を掲げており、2022年5月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同しました。気候変動シナリオから当社の事業に与えるリスクと機会を分析し、戦略とリスク管理にフィードバックを行い、企業価値の向上につなげます。

ガバナンス

当社は「“座る”を追求し人と地球を支える」を企業活動の軸とし、気候変動課題に対しCO₂削減活動を継続的に実施しております。その取り組みについては社長が議長を務めるESG推進会議において、活動方針の承認や四半期ごとの進捗フォローを実施しています。ESG推進会議の内容は、定期的に取り締役会へ報告され、取締役会の指示、監督のもと活動に反映しています。



戦略

今世紀末の平均気温が産業革命前との比較で4℃上昇するシナリオと、1.5℃の上昇に抑えられるシナリオを検討し、事業に与える気候関連リスクと機会を抽出しています。全社リスクマネジメント委員会での評価から、リスク評価が高い気候関連リスクを以下に掲載します。

	リスク 分類	要因	当社へのインパクト	影響 時期	影響度	影響額	対応
移行リスク 1.5℃ シナリオ	政策/ 法規制	平均気温上昇を1.5℃程度に抑えるため、炭素税導入など厳しい法規制が実施される	・事業所エネルギー費用の増加 ・材料調達費用の増加 ・物流費用の増加	中期	中	炭素税導入による事業所のエネルギー費用増加 7.7億円（連結）	・省エネ活動の継続と拡大 ・再生可能エネルギー利用拡大 ・サプライチェーンの省エネと再エネ促進 ・物流改善による輸送の効率化
	市場/ 技術	消費者に温室効果ガス削減意識が浸透する	・ライフサイクルでCO2排出が多い製品の需要減少	中期	大	従来のシートフレーム製品の売上減少 77億円（連結）	・低炭素化に繋がる従来技術の深化と新技術開発
物理リスク 4℃ シナリオ	急性	世界のCO2削減は現状レベルに留まり、平均気温が4℃上昇し、集中豪雨や異常な高温が頻発する	・工場浸水 ・サプライチェーン寸断	短期	中	工場浸水による操業停止期間の売上減少 32億円	・BCP策定による早期復旧を実施する
機会 1.5℃ シナリオ	商品/ サービス	消費者に温室効果ガス削減意識が浸透する	・ライフサイクルでCO2排出が少ない製品の需要増加	中期	大	新型のシートフレーム製品の売上増加 157億円（連結）	・より小型で軽量の製品の開発 ・リサイクル材や植物由来材料の適用

参照したシナリオ

4℃：RCP8.5 IEA STEPS公表政策シナリオ、CPS現行政策シナリオ

1.5℃：RCP2.6 IEA SDS持続可能シナリオ、NZE2050実質ゼロシナリオ

影響時期：短期→3年以内、中期→2030年前後、長期→2050年前後

影響度：発生可能性(5段階)×財務影響額(5段階)から算出

シナリオ分析の結果から、新たに必要な対応を経営戦略に反映し、事業のレジリエンス強化に取り組み、情報開示に努めて参ります。

リスク管理

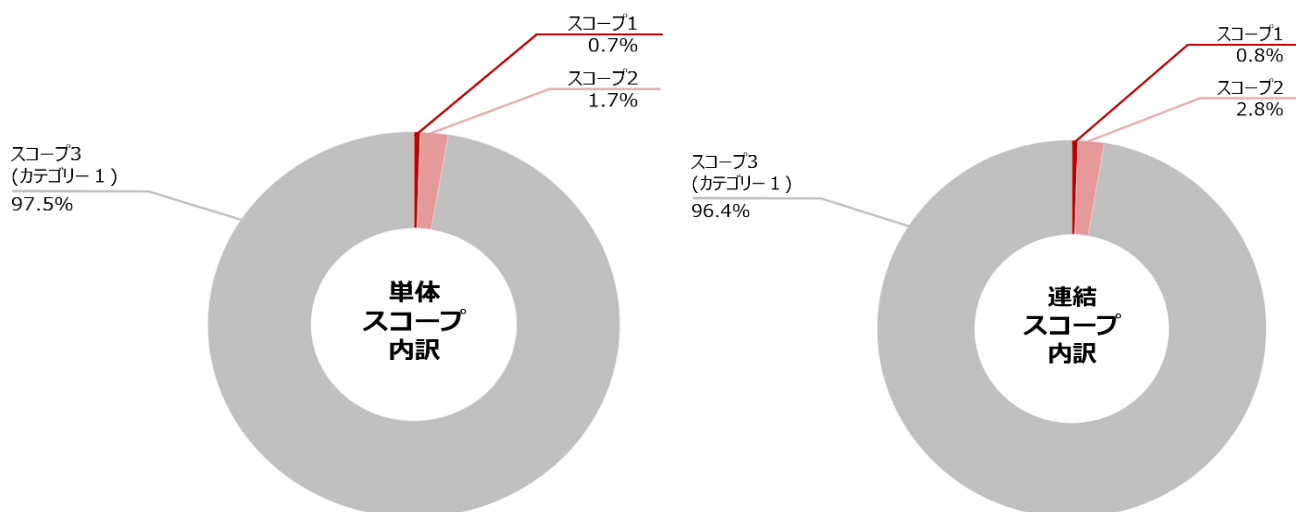
当社は、リスク発生時の「損害規模」と「発生頻度」でリスクの重要性を評価し、その内容はリスクマネジメント委員会でレビューされ、取締役会へ報告されています。そのリスク評価に応じて講じるべき対策とその目標値を関係する部会で設定し、リスクマネジメント活動を推進しています。気候変動リスクについては ESG推進会議で特定し、リスクマネジメント委員会でその他リスクに包含されレビューされます。これら リスクについては1年に一度リスクマネジメント委員会でレビューし、必要に応じて見直しを行います。

➤ [リスクマネジメントへのリンク](#)

指標と目標

2050年カーボンニュートラルを目指し、その指標と中間目標として下記を設定しています。

指標	グループ連結/単体	2022年実績	2023年実績	2024年実績※4
スコープ1・2	タチエスグループ連結	33,152t-CO ₂	33,822 t-CO ₂ BSI独立保証証明書※3	35,294t-CO ₂ ※1
スコープ3 (カテゴリ1)※2	タチエスグループ連結	805,432t-CO ₂	973,249 t-CO ₂ BSI独立保証証明書※3	930,930 t-CO ₂ ※2
スコープ1・2	タチエス単体	7,151t-CO ₂	7,066 t-CO ₂	7,801 t-CO ₂ ※1 (2019年度比12%削減)
スコープ3 (カテゴリ1)※2	タチエス単体	257,781t-CO ₂	329,104 t-CO ₂	292,944 t-CO ₂



➤ [CO₂排出量の推移へのリンク](#)

2030年度目標

CO₂総排出量 スコープ1、2削減：2019年度比▲50%

- ※1 スコープ2 排出係数 日本・中国・タイ・中南米：マーケット基準、北米：ロケーション基準
- ※2 スコープ3「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースver3.2」より算出。カテゴリ1～8を算出し、カテゴリ1が95%以上を占めるため、カテゴリ1のみ記載しております
- ※3 British Standards Institution(BSI)による第三者保証
- ※4 第三者保証を取得予定

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2021」、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

2025年10月

報告対象期間

2024年4月1日～2025年3月31日

（ただし、2023年度以前の取り組みや2025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

株式会社タチエス及び連結会社について報告しています。