



社会への貢献

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーンにおける人権尊重

東邦チタニウムグループは、国際連合の「ビジネスと人権に関する国連（UN）の指導原則」に沿って、人権尊重の取り組みを推進しています。また、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を最低限のものと理解しています。人権と多様性の

尊重を「行動基準」に明記して遵守するとともに、お取引先様にも同様の配慮を要請し、サプライチェーン一体となって社会的責任を果たしていきます。



詳細はWebサイトの経営方針に記載しています。
<https://www.toho-titanium.co.jp/company/principals/>

お取引先様との連携強化

当社グループは、調達基本方針の「取引行動指針」と「お取引先様への約束（取引の原則）」に基づき、法令遵守と環境保全はもとより、公平かつ公正な取引に努め、お取引先様との信頼関係構築を目指します。

調達基本方針

取引行動指針	透明性	オープンに徹し、透明性のある取引を行います。
	公正	お取引先様の選定は、公正な評価に基づき行います。
	法令遵守	関連法規を遵守しかつ法令の個々の条項だけでなく、その精神をも尊重し、業務を遂行します。
	環境保全	環境を重視し、積極的に「グリーン購入」を進めます。
	相互信頼	お取引先様との対等なパートナーシップに基づく取引を通し、信頼関係を築きます。
	倫理	厳正な倫理観に基づくお取引先様との適切な関係を維持します。 反社会的勢力との関係を遮断し、健全な購買活動を行います。 優越的地位を利用した不当な利益や不利益を及ぼす取引を行いません。
お取引先様への約束（取引の原則）	公平な参入機会	取引を希望される皆様に対しては、公平な参入機会をご用意するとともに、取引のお申し入れに対しては真摯に対応します。
	公正な評価	お取引先様の選定は、品質・価格・納期及び実績等の公正な評価に基づき行います。
	機密情報の管理	購買取引において業務上知り得た情報は、厳格に管理し機密保持に努めます。
	選定理由の明示	競合引き合い等で発注先に選定されなかったお取引先様に対しては、ご要望に応じて選定されなかった事実及びその理由を明らかにします。

グリーン調達

環境保全に向けた取り組みの一つとして、積極的にグリーン調達を推進しています。商品の製造・使用・廃棄に関する環境負荷、当社グループへのサービス提供に関する環境負荷の低減を図るとともに、地球環境への負荷が少ない物品の購入、環境対応に積極的なお取引先様との取引に努めています。

公正な取引（下請法遵守に係る活動）

当社グループでは、お取引様との信頼関係の深化を非常に重要なものと位置付けており、特に下請法を厳守し、下請取引の適正かつ円滑な運営を図るための諸施策を継続的に取り組んでいます。

反社会的勢力排除に向けた取り組み

反社会的勢力の排除に継続して取り組んでいます。行動基準では「公正な取引」を重視し、健全な取引の推進を掲げているほか、取引先に対して反社予防措置実施状況調査を行い、継続的にフォローアップしています。

調達BCPの取り組み

地震や風水害などの自然災害や、火災・停電などによる事業停止リスクに備えるため、調達BCPに取り組んでいます。調達ソースの多元化と複数分散化を進め、調達リスクの極小化を推進しています。

「ホワイト物流」推進運動への参画

当社は、2022年3月に国土交通省・経済産業省・農林水産省が展開する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、自主行動宣言を提出しました。

「ホワイト物流」推進運動は、深刻化が続くトラック運転手不足に対応し、国民生活・産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに経済の成長に寄与することを目的としており、①輸送の生産性向上と効率化②女性、高齢者（60代以上）の運転手等にも働きやすいホワイトな労働環境の実現に取り組んでいます。参画企業は、物流改善に向けた自主的な取り組み項目・内容を「自主行動宣言」として策定し、宣言・実行することを求められており、現在までに約1658社の企業が賛

責任ある鉱物調達

当社グループは、すず・タンタル・タングステン・金・コバルト・マイカを対象として、紛争地域および高リスク地域（CAHRAs）におけるOECD Annex IIリスク（①鉱物の採掘、輸送、取引に関連した人権侵害、②非政府武装集団に対する直接的または間接的支援、③公的または民間の保安隊による不法行為、④贈収賄および鉱物原産地の詐称、⑤資金洗浄、⑥政府への税金、手数料、採掘権料の未払い）のある鉱物を調達・使用し

地域社会共生

当社グループは、各事業所が立地する地域社会の一員として地元との調和・連携を図りながら信頼関係を築くことが、持続的な発展を目指す上で不可欠と考えています。こうした考え

同しています。なお、当社独自の取り組みとして、以下の8点を宣言しています。

- （抜粋）
- 1.物流の改善提案と協力
2.運転以外の作業部分の分離
3.荷主側の施設面の改善
4.船舶や鉄道へのモーダルシフト
5.燃料サーチャージの導入
6.契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮
- 7.働き方改革等に取り組む物流事業者の積極的活用
8.荷役作業時の安全対策



ないことを基本方針とし、調達に際し前述リスクの有無を確認します。万一サプライチェーン上でリスクが見つかった場合は、是正処置を行います。

この方針を遵守するため、お取引先様には当社グループの考えをご理解いただくとともに、責任ある鉱物調達に取り組んでいただくよう要請します。また、こうした取り組みについて、すべてのステークホルダーに対し、適切な情報開示を行います。

東邦チタニウム・マインドの醸成

東邦チタニウムサッカー部

1955年発足の歴史ある東邦チタニウムサッカー部は、Jリーグをはじめさまざまなカテゴリーで活躍してきた選手が在籍しています。選手は茅ヶ崎工場もしくは横浜本社に勤務し、全員が社員としてサッカーと仕事を両立しています。2002年からは少年少女サッカー大会「トーホーサザンカップ」の企画・運営、2016年からは茅ヶ崎・寒川地区の「サッカークリニック」の開催をはじめとした活動を継続し、サッカーを通じて子どもたちの健全な成長と育成をサポートしており、地域密着型のチームとして愛されています。

積極的なコミュニケーションを通じた地域社会貢献

地域の小・中学生および高校生を当社へ招待して工場見学会を開催しているほか、当社の社員による近隣高校への出張授業も行っています。子どもたちの教育に貢献するとともに、当社の事業や安全への取り組みについて理解を深めていただくきっかけとしています。また、東邦チタニウムサッカー部では、毎月、スタッフ・選手により地域の清掃活動を行うなど、地域社会との融和を図っています。





魅力ある職場の実現

人事・労務担当役員メッセージ

「2030年ありたい姿」に向けて、
人材と組織の競争力を
高めています

取締役 常務執行役員
経営管理本部長

井ノ川 朗



東邦チタニウムグループは、2023年5月に策定した「2030年ありたい姿」および「2023-2025年度 中期経営計画」において、中長期的な成長戦略を構想し、各部門で目標を設定しさまざまな施策を展開しています。これらの中長期的な経営目標の実現のためには、すべての部門に共通して人材の確保・育成が大きな鍵となります。人材こそが事業の競争力を支える源泉であるとの認識のもと、4つのマテリアリティ（重要課題）のうち「魅力ある職場の実現」に向けて、「職場の労働安全衛生改善」「多様性と包摂性」「働きやすい職場環境の整備」「人材育成」の各テーマについて取り組みを進めています。

さらに、持続的な成長を実現するため、「従業員エンゲージメントの向上」に継続的に取り組んでいます。社員が会社の経営や今の仕事、職場環境等についてどのような認識を持っているのか調査・把握することを目的として、2022年度から年1回の頻度で「従業員満足度調査」を実施。定期的なモニタリングを通じて課題の抽出と対策の実施を繰り返すことで、効果的な改善を図るとともに、既成概念に捉われず「挑戦し続ける風土」を醸成することを目指しています。

一方で、製造現場の自動化・機械化を通じた省人化対応等によって、生産性向上を推進します。「2030年ありたい姿」では労働生産性を30%向上させることを長期目標として掲げており、労働環境の改善と、社員がより創造的な業務に挑戦できる時間を生み出すことでイノベーション創出を加速させていきます。DX人材の育成を積極的に進めるとともに、DXリテラシーの全社的な底上げを図ります。

人材獲得競争が今後ますます激化していく中、社員が魅力と働きがいを感じられるよう、職場環境や人材育成体系の整備に注力します。そして、当社グループで働くことに興味をもっていただける方々に対して積極的にアピールすることで、優秀な人材を確保し、人的資本の拡充を後押ししていきたいと考えています。

職場の労働安全衛生環境改善

当社グループは、安全を最優先とするという基本方針の下、快適な職場環境の確保と労働災害ゼロを達成していくためにさまざまな活動に取り組んでいます。

また、全従業員が常に健康な状態を維持し、能力を最大限

に発揮して業務ができる環境を整えることを経営上の重要課題と考えており、健康維持に関する各種サポート、定期的な体力測定の実施など、従業員の健康の維持・増進のためのさまざまな施策を実施しています。

多様性と包摂性

当社グループは、職場における多様性と包摂性（ダイバーシティ&インクルージョン）の実現を目指しています。

女性活躍推進

当社グループは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画を策定し、次世代育成の支援に努めています。

シニア社員の活躍

当社は、2023年4月より、豊富な職務経験や専門知識を有するシニア社員に60歳以降も高いモチベーションのもと活躍してもらうことを目的に、定年年齢をこれまでの60歳から65歳に延長しました。これまで以上にシニア社員の健康や体力面に配慮し、安心して長く働き続けることができる環境を整備していきます。

障がい者雇用

当社は、国の定める法定雇用率2.3%の達成と今後の法定雇用率引き上げへの対応も視野に入れた採用活動と職場環境整備に取り組んでいます。

働きやすい職場環境の整備

当社グループは、従業員一人ひとりのライフイベント、ライフステージに応じて、幅広い働き方を柔軟に選択できる制度を導入しています。育児・介護休業制度を整備し、家庭と仕事の両立を実現するとともに、フレックスタイム制度、病気等に備えた積立年休制度などを設定しています。

各種制度の整備・運用

制度	主な内容
エリア限定社員	勤務地を特定のエリア内に限定できる
復職制度	育児、介護、配偶者の転勤等によりやむを得ず退職する場合に一定期間内であれば復職できる
積立年休	繰り越すことができず消滅する年次有給休暇を別途積み立てることができる
寮・社宅（借上含む）	低額な自己負担金額で入居することができる（入居条件等有）
レクリエーション補助金	職場内の親睦を図ることを目的とし、従業員等に半期に1回レクリエーション補助金を支給
リフレッシュ報奨金	勤続10年、勤続20年の社員に対してリフレッシュ報奨金を支給

労働組合との対話

当社グループは、JAM東邦チタニウム労働組合と安定した労使関係にあり、月1回程度の対話を通じて、経営上の様々なテーマや従業員の労働条件などについて、相互信頼のもと交

TOPIC

多様性を強みに、チームで能力を高めています

フランスとアメリカの材料メーカーで15年間、開発のさまざまな業務を担当したのち、日本では6年間、公的機関等でマネジメント業務に従事しました。現在、新卒採用・キャリア採用を含むメンバー3名とともに新規材料の開発に注力しています。

言葉の壁を乗り越えるのはチャレンジングですが、当たり前を受け入れてもらっていることに大変感謝しています。今後は、組織のルールに関する情報に日本固有のものがある等、多様性の観点から改善が必要なことについて、提言していきたいと思います。丁寧にメッセージを伝える・しっかりと受け取るというコミュニケーションを大切に、社内のエンジニアや外部パートナーと連携し、チームの能力を高めながら新規技術の実用化に向けて探索していきます。



技術戦略本部
技術戦略部 主任技師
David
Lechevalier

渉・協議しています。今後も労働協約に基づき労使間の対話を重ね、良好な労使関係を継続していきます。

メンタルヘルス・ケア

メンタルヘルスの問題の早期発見と未然防止のため、従業員や管理職に対して研修を実施しています。さらに心身の健康相談窓口を設けているほか、生活習慣の改善指導や、社内の各種媒体を活用した情報発信・啓発活動にも力を入れています。

処遇の引き上げ

労働組合との交渉の結果、主に以下の制度を改定しました。また、2023年度春闘においてもベースアップと手当の増額を行い、従業員満足度の向上および採用競争力の強化を図っています。

制度	改定内容
出産看護休暇	日数の増加、取得条件の緩和
単身赴任	単身赴任手当・帰省交通費の増額
赴任手当	赴任手当の増額
寮・社宅	入寮条件の緩和、二重賃与の条件緩和
積立年休	取得条件の緩和

人材育成

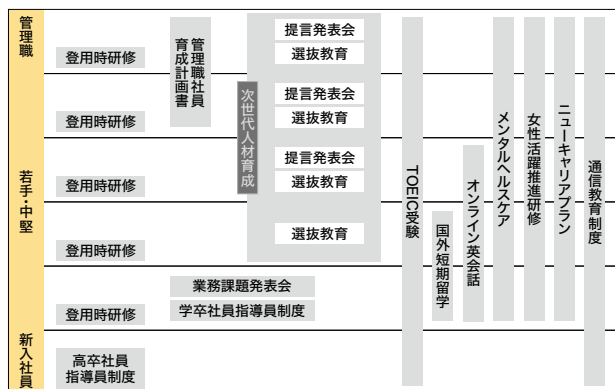
当社グループは、人材こそが競争力の源泉であると考えており、中長期経営戦略を下支えする「人材基盤」の強化・確立を目的として人材育成計画を策定しています。

高い技術力を伝承・習得するための現場力向上教育や、知識習得・意識醸成を企図した個別テーマ教育に加え、新入社員に指導員を付けカスタムメイドの指導育成計画を作成するなど、計画的な人材育成に取り組んでいます。併せて、役職に応じて必要な能力・知識を修得するための集合教育や、「グローバル人材」「変革人材」を早期に育成するための短期国外留学制度・選抜教育等を導入しています。さらに、従業員一人ひとりのスキルアップを目的として各種自己啓発プログラムを用意しています。

また、管理職等においては被評価者自身が、本人の認識と周囲の認識のギャップから気づきを得て、これを行動変容に繋げ、

マネジメントレベルの向上を図ることを期待し、360度評価を実施しています。

中長期人材育成計画(抜粋)



TOPIC

自身の専門性を高めつつ、後輩のキャリアアップをサポートしていきます



監査部
参事

河野 しのぶ

2021年、当社の監査部にキャリア入社しました。20代で秘書業務を経験し、経営層から数字のからくりを知ることの大切さを学び経理職に転向し、実務を積みながら米国公認会計士の資格を取得しました。その後10年以上、内部統制・監査業務に従事しています。内部監査は「内部監査の専門的実施の国際基準」に沿って各企業が任意に実施していくため、専門職として日々、知識のブラッシュアップに努めています。

かつて前職で管理職に着任した際の頃は女性管理職が少なく、とりあえず体力的にも「男性並み」であろうと勤務時間内外問わず24時間必死だった記憶がありますが、当社ではワークライフバランスを充実させて働けていると実感しています。また、男女差別等で疎外感を抱いたことは一度もなく、経験・知識を尊重し、採り入れる風通しの良さを感じます。

社内では現在、いろいろな働き方やキャリアプラン構築ができるように体制を整えており、過渡期であると思います。キャリアアップのためには、管理職候補者への継続した教育、他部署の管理職との交流機会を通じて、先達の経験や考えに触れたり不安を相談したりすることで、自分なりの「管理者像」を作っていくことが大切だと考えます。これまでたくさんの方に応援していただいた恩返しができるよう、今後は後輩を積極的にサポートしていきたいと考えています。

人材採用の考え方

当社は、性別や国籍、新卒・キャリア採用にかかわらず、グローバルに活躍できる優秀な人材の確保に取り組んでおり、特に工場・研究所での業務体験・実機見学を主としたインターンシップの拡充に注力しています。求職者の専門分野や将来のキャリアビジョンを踏まえた就業体験を提供することで、入社後のミスマッチによる早期離職防止にも繋がっています。なお、新規大学卒業者の5年間の定着率は96%です。

また、女性活躍推進法に基づき、女性社員を着実に増やし、かつ女性管理職を早期に育成するため、女性の採用比率20%以上を目標に掲げており、過去5年間の実績は22.4%となりました。

過去5年間の採用人数(新卒・キャリア)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	5年間
男性	7人	5人	10人	9人	14人	45人
女性	1人	3人	3人	2人	4人	13人
女性比率	12.5%	37.5%	23.1%	18.2%	22.2%	22.4%
計	8人	8人	13人	11人	18人	58人