



社会への貢献

行動基準

東邦チタニウムグループでは行動基本方針の具体的な考え方として31項目の行動基準を展開しています。

行動基準

1. 社会での有用性

イノベーションを通じ、社会に有用な製品・サービスを生産・提供します。

2. 人権保護と労働環境

2.1 人権の尊重

人権と多様性を尊重し、性別、年齢、人種、国籍、信条、宗教、障害、社会的身分、性的指向等による差別を行いません。また、職場・事業上での各種ハラスメントなど人格を無視する行為、不当な取り扱いや差別を防止する措置を取ります。人権に関する国際規範を尊重し、児童労働、強制労働・奴隷労働やこれらにつながる取引を行いません。適正な労働時間管理を行うとともに、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現に努めます。労働者の団結権、団体交渉権を尊重し、労使間の円滑なコミュニケーションの確保に努めます。プライバシーを尊重し、ステークホルダーの個人情報を適正に管理します。

2.2 労働安全衛生

安全・衛生的で働き甲斐のある快適な職場環境の実現に向けて、適切な労働環境・労働条件の確保・維持と労働災害・疾病の予防に努めます。製品中および生産工程で使用する化学物質が人の健康や安全を脅かすことがないように、各国法令に基づき化学物質の管理とサプライチェーンへの適正な情報開示を徹底します。

3. 公正な事業活動

3.1 法令遵守

関係各国の法令を遵守した事業活動を行います。

3.2 製品の品質と安全性

お客様の期待に応える価値を創造し、安全で高品質な製品・サービスを提供します。

3.3 公正な取引

不当・不正な手段による利益追求は行わず、各国の競争法を遵守し、健全な競争と公正な取引を行います。サプライヤーとは対等・公正な取引関係を構築します。第三者の知的財産を尊重します。各国の貿易管理規制を遵守し、平和と安全を脅かす取引には加担しません。「紛争鉱物」の調達など、地域紛争や人権侵害を助長する可能性のある取引を行いません。「反社会的勢力」とは関係を遮断し、資金洗浄にも加担しません。

3.4 腐敗行為の防止

公務員等および取引先に対して、法律または社会通念の範囲を超える経済的利益その他の便益の約束、申し出、許可、提供または受領を行いません。誠実に職務を遂行し、会社の利益に反して自らや第三者の利益を図る行為を行いません。

3.5 会計・税務・財務情報等

法令・会計基準・社内規程に基づき適正に会計処理・記録と納税を行います。法令・証券取引所規則等に基づき、適時・適切に財務情報その他の会社情報の開示を行います。インサイダー取引や、インサイダー取引を誘発する行為は行いません。

3.6 会社の資産・情報の管理と活用

事業活動を通じ価値を創造し社会に提供するため、会社が有する資産・情報の適切な管理と有効活用に努めます。会社の資産を私的利用など業務以外の目的に使用しません。秘密情報は厳重に管理し、その漏洩防止のための対策を講じます。

3.7 内部通報者の保護

内部通報の機密性を維持し、内部通報者に対して不利益となる行為は行いません。

4. 環境保護、社会との共生

4.1 環境に配慮した事業活動

計画・調達・生産・配送・販売・保管などの事業活動全体を通じ、サプライチェーンとも協力しつつ、資源の有効利用、省エネルギー、リサイクルの拡大など環境負荷の低減に努めます。地域の環境保全のため、環境汚染の未然防止を徹底します。また、地域の環境美化に貢献します。

4.2 情報開示とコミュニケーション

顧客、取引先、株主、従業員、行政、地域社会などステークホルダーとのコミュニケーションを促進し、経営の透明性を高め、説明責任を果たします。

4.3 地域社会との調和と貢献

事業活動を行うに当たり、その国や地域の文化や慣習を尊重します。「良き企業市民」として地域社会に貢献します。地域社会の一員として地域と協調した防災対策を進めます。また、サプライチェーンの一員として、災害に直面しても供給責任を果たせるよう対策を講じます。

本行動基準に反する行為を行った場合、グループ各社の社内規則に基づき処分される場合があります。

お客様対応 / 品質管理

お客様満足度向上のための取り組み

東邦チタニウムグループでは、お客様の信頼に応え続けていくために、品質を最優先した製品・サービスの提供に努めています。お客様のニーズを的確にとらえ、製品・工程の改善を継続的に実現していくことで、お客様満足度の向上を目指しています。また、研究段階より環境への影響を配慮し、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減に取り組んでいます。

東邦チタニウムグループ品質基本方針

私たちは、優れた製品とサービスを提供し続けることが社会的使命であると認識し、持続可能な社会の実現に貢献すべく、本品質基本方針を定めて行動します。

1. コンプライアンス

法的要求事項の遵守を徹底し、高い倫理観を持って行動します。

2. 顧客期待への対応

顧客ニーズを正しく捉え、品質に関する正確な情報を提供することはもとより、信頼され、満足していただける製品・サービスを提供します。

3. 継続的改善

品質マネジメントシステムを運用し、品質・サービスの継続的改善を推進します。

4. 人材育成

品質・サービスに関して高い意識と責任感を持ち、質の追求に向けて積極的に行動する人材の育成に努めます。

5. 安全・環境への配慮と情報提供

安全性・環境保全性に配慮した製品を実現し、適切な情報を提供します。

品質管理への取り組み

品質マネジメントシステムに関する国際規格であるISO 9001の認証を取得し、グローバルカンパニーとして相応しい世界に通じる品質管理体制を構築して、お客様に安心してご使用いただける製品を供給しています。特に、スポンジチタンおよびチタンインゴットについては、品質マネジメントシステムに関する国際規格の一つであるJIS Q 9100の認証を取得し、航空・宇宙関連産業を始めとした高度な品質管理要求に応える「安定品質」を約束しています。

国際規格「ISO 9001」認証取得

1996年、触媒部門のISO 9002審査登録を皮切りに、1998年にはチタン全部門ISO 9002の審査登録を達成、2001年までにチタン・電材の主要製品のISO 9001への登録拡大を実現し、右記の登録範囲について認証されています。今後も品質マネジメントシステムを拡充し、認証取得を進めるとともに、お客様とのさらなる信頼構築、満足度の向上に努めます。

航空宇宙産業向けの品質マネジメントシステムを導入

2003年には、スポンジチタンに関して、航空・宇宙向けの品質システム規格の一つであるJIS Q 9100規格の審査登録も受け、2010年にはチタンインゴットへの登録拡大を実現しています。より良い品質とサービスを提供すべく今後も努力を重ねていきます。

ISO 9001:2015を取得した事業所

本社、茅ヶ崎工場、日立工場、八幡工場、若松工場、黒部工場

認証範囲

四塩化チタン、スポンジチタン、高純度チタン（スポンジ、インゴット、ビレット）、チタンインゴット、高純度酸化チタン、プロピレン重合用触媒、超微粉ニッケル、塩化マグネシウム、三塩化チタン水溶液および四塩化チタン水溶液の設計・開発および製造並びに高純度金属の受託溶解および高純度塩化物の受託製造

JIS Q 9100:2016を取得した事業所

本社、茅ヶ崎工場、八幡工場、若松工場

認証範囲

スポンジチタンおよびチタンインゴットの製造



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、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権尊重に取り組んでいます。「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則と権利に関するILO宣言」に記されている人権保証に

加え、「行動基準」に人権と多様性の尊重を明記し、経営トップのリーダーシップのもと遵守・徹底を図っています。

 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/csr/social/>

お取引先様との連携強化

東邦チタニウムグループは、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、法令順守と環境保全のもと、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。
お取引先様への約束（取引の原則）	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。
	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。

CSR調査

当社グループは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の中のサプライチェーン分科会発行の「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」を用い、各事業部でのサプライヤーを対象に調査を実施しており、当社グループの定める基準を満たしているかを確認しています。また、各サプライヤーからの回答結果に基づきCO₂排出量の削減、廃棄物の排出量削減および電力、水、エネルギー使用量の削減などの取り組みを確認し、サプライチェーン全体としての環境負荷の低減を図っています。

グリーン調達

当社グループは、環境保全に向けた取り組みの一つとして、「グリーン調達ガイドライン」に基づき、お取引先様と共に環境保全活動を推進しています。この活動を通じて、調達するすべての資機材を対象に、製造、使用および廃棄に関する環境負荷、ならびに当社グループへのサービスの提供に関する環境負荷の低減を図っており、地球環境への負荷が少ない物品の購入、さらに環境対応に積極的なお取引先様からの調達に努めています。

調達BCPの取り組み

当社グループは、地震や風水害などの自然災害や、火災・爆発・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調達エリアの分散化を進め、調達リスクの最小化を推進しています。

公正な取引(下請法遵守に係る活動)

当社グループは、下請法に該当するお取引先様に対して公正な取引を行うために、下請法を遵守し、お取引先様との適正かつ円滑な運営に基づき信頼関係構築と深化につなげています。

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」に明記した「公正な取引」のもと、すべてのお取引先様に対して健全な取引ができることを判断するために反社予防措置実施状況調査を行い、定期的な確認をしています。

パートナーシップ構築宣言

当社グループは、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

- 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携
- 2. 「振興基準」の遵守
- 3. 「ホワイト物流」



「ホワイト物流」推進運動への参画

当社グループは、2022年3月に国土交通省が主体となり、経済産業省・農林水産省が連携して取り組んでいる「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、物流業界における健全で安心して働ける労働環境の実現を目指す取り組みのことで、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、2025年度末で賛同企業3,000社の目標が掲げられています。（2024年3月15日時点賛同企業数2,665社）

- 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（抜粋）



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・使用しないことを基本方

地域社会共生

当社グループは、各工場の生産拠点において、地域との調和・連携を図りながら信頼関係を築くことに取り組んでおり、地域社会と共に持続的な発展を目指しています。従業員も地

域の一員として、イベント活動やボランティアなどの社会貢献およびスポーツを通しての交流など、積極的な行動とコミュニケーションにより地域活性化への支援に取り組んでいます。

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成長しています。



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を行っています。子どもたちの教育に貢献するとともに、当社グループの事業や安全への取り組みについて理解を深める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、ボランティア活動を通して毎月スタッフ・選手による地域のごみ拾いや清掃を行うなど、地域社会との融和を図っています。





魅力ある職場の実現

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、メンタル・ヘルスケアなど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。

障がい者雇用

当社グループは、国の定める法定雇用率に対応して採用活動と職場環境の整備に取り組んでいます。

シニア社員の活躍

当社グループでは、2023年4月より、定年年齢をこれまでの60歳から65歳へ延長しました。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の整備に努めていきます。

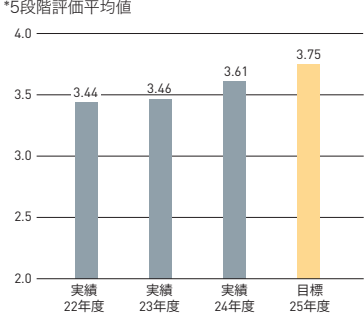
働きやすい職場環境の整備

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。

従業員満足度調査

2022年度より当社グループ全社員を対象に満足度調査を実施しています。

得られた結果は職場の環境改善の促進に役立てています。



TOPIC

触媒についての学びを続け チームや会社にも価値をもたらしたい

米国の拠点となるToho Titanium America Co. Ltd.で触媒ビジネスを担当しています。

日本からの触媒の輸入と米国での営業活動が私の仕事です。東邦チタニウム(当社)の触媒事業のことは以前から知っていましたが、入社後、あらためて触媒の製法を学び、さらに知識が深まりました。

当社はオレフィン重合用触媒の分野ではバイオニアの一つであり、他社よりも速いペースで事業を拡大できるポテンシャルがあります。組織として素晴らしく、社員も親切で、職場環境も整っています。

当社がポリオレフィン触媒の生産・供給で最大のプレーヤーとなる日を夢見ています。そのために学びを進め、いずれは責任ある立場に就き、チームや会社にも多くの価値をもたらしたいと思います。



Toho Titanium America Co., Ltd. (TTA)
主任技師
Senior Engineer
Padavattan Govindaswamy

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、新入社員には、指導員を付け個人に合わせた目標と指導計画に基づき人材育成に取り組んでいます。また、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。

全社教育体系図

区分	重点教育	階層教育	英語教育	知識向上	意識向上
部長職	部長職選抜教育	部長職登用時研修	TOEIC スタディサプリ	GMATへの研修・勉強会 ハラスメント防止研修 メンタルヘルスケア研修	ビジネス動画学習（eラーニング） 通信教育
課長職	課長職選抜教育	課長職登用時研修			
係長職	係長職選抜教育	係長職登用時研修			
主任職		業務課題発表会 主任職登用時研修			
指導職	学(院)卒4年目業務課題発表会 学(院)卒社員指導員制度 学(院)卒新入社員導入教育	指導職登用時研修			
一般職	高卒社員フォローアップ研修 高卒社員指導員制度 高卒新入社員導入教育			作業長への労務管理 ハラスメント防止研修	

■ : 有資格者全員が受講 ■ : 有資格者の中から選抜 ■ : 今年度から実施の教育

TOPIC

ライフステージにあわせた柔軟な働き方を実践しています



総務人事部
大橋 春菜

総務人事部で法務関係を担当しています。株主総会事務局などの株式実務、社内規程管理、ガバナンス整備などが主な業務です。

子供が2人おり、育児休業から復帰した直後は、時短勤務制度や所定外労働免除制度を利用して勤務を続けてきました。共働きのため、子供が8歳と4歳になった今でもイレギュラー対応と調整の毎日です。朝起きて子供たちの体調はどうか、ぐずらず保育園に行ってくれるか、途中で早退の連絡が来ないか、早退の場合は明日もお休みだろうか…どれか一つでもズレると、仕事のスケジュールも組み直しになります。勤務時間帯をフレックスで変更したり、年休/半休に切り替えたり、在宅勤務にしたり、さまざまな制度をフル活用して乗り切っています。限られた時間の中で仕事をしなければならないため、時間対効果に対する意識は高くなったのではないかと思います。

仕事をしながら家庭でも相応の責任を負うことは時に困難も伴いますが、「私、生きてる!」という満足感も味わえるものです。育児に限らず、仕事に熱中したい人、プライベートで大きな目標がある人、色々な人の色々な「生きてる!」が集まる当社であってほしいと願っています。

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92%です。

また、女性活躍推進法に基づき、女性社員を増やし、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%以上の当社目標に対し、過去5年間の実績は21.8%となりました。

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。

また、2024年度より新たな施策として、

①ポスティングシステム(社内公募制度): 会社が募集する職務に社員が応募できる仕組み。

②キャリアチャレンジ: 社員が新たな職務への異動希望を会社に伝える仕組み。

を導入し、人材育成およびキャリア形成のサポートを推進しています。

過去5年間の採用人数(新卒・キャリア)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	5年間
男性	5人	10人	9人	14人	23人	61人
女性	3人	3人	2人	4人	5人	17人
女性比率	37.5%	23.1%	18.2%	22.2%	17.9%	21.8%
計	8人	13人	11人	18人	28人	78人