

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を努めます。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。

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、ピレット)、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、四塩化チタン水溶液、チタン多孔質体およびチタン系粉の設計・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

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。

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・系列等を超えた新たな連携
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。（2025年3月22日時点賛同企業数3,140社）

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. 物流の改善提案と協力 | 7. 働き方改革等に取り組む物流事業者の積極的活用 |
| 2. 運転以外の作業部分の分離 | 8. 荷役作業時の安全対策（抜粋） |
| 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 | |



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・ニッケル・銅・リチウム・天然グラファイトを対象として、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理解いただき、責任ある鉱物調達に取り組むよう要請しています。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。

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

当社グループでは、安全を最優先とする基本方針のもと、快適な職場環境の整備および労働災害ゼロの実現に向けて、さまざまな取り組みを推進しています。

また、全従業員が常に健康な状態を維持し、それぞれの能

力を最大限に発揮できる環境づくりを経営上の重要課題と位置づけており、メンタルヘルスケアを含む健康維持に関するサポートや、定期的な体力測定の実施など、健康の保持・増進に向けた施策を積極的に展開しています。

多様性と包摂性

当社グループでは、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）の実現に向けた取り組みを重要な経営課題のひとつとして位置づけています。性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向、価値観など、さまざまなバックグラウンドを

持つ社員一人ひとりが尊重され、それぞれの個性と能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。多様な視点と経験の融合によって、新たな価値の創造や組織の活性化を図るとともに、誰もが安心して働ける職場の実現に努めています。

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」に基づき、一般事業主行動計画を策定し、すべての社員が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を目指しています。特に、女性の活躍推進に向けて、キャリア形成支援や働き方の柔軟性の確保、育児・介護と仕事の両立支援など、多面的な施策を実施しています。これらの取り組みを通じて、次世代の人材育成と多様な組織づくりに貢献していきます。

障がい者雇用

当社グループでは、国が定める法定雇用率に則り、障がい者雇用の促進に積極的に取り組んでいます。採用活動においては、個々の能力や適性を尊重した選考を行い、安心して長く働ける職場環境の整備にも力を注いでいます。こうした取り組みを通じて、誰もが自分らしく活躍できる、包摂性のある組織づくりを目指しています。

シニア社員の活躍

当社グループでは、2023年4月より定年年齢を従来の60歳から65歳へ延長しました。これは、人生100年時代を見据え、経験豊富なシニア社員がこれまで以上に長く活躍できる環境を整備することを目的としています。制度改定に伴い、健康管理の充実や柔軟な働き方の推進、体力面への配慮など、多面的なサポート体制を強化しています。安心して働き続けられる職場づくりを通じて、すべての年代の社員が互いに学び合い、成長できる組織文化の醸成を目指しています。

働きやすい職場環境の整備

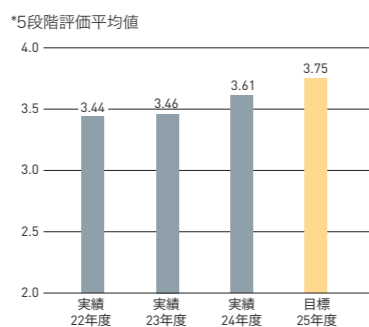
当社グループは、従業員一人ひとりのライフイベント、ライフステージに応じて、幅広い働き方を柔軟に選択できる制度を導入しています。育児・介護休業制度を整備し、家庭と仕事の両立を実現するとともに、フレックスタイム制度、病気等に備えた積立年休制度などを設定しています。

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

従業員満足度調査

当社グループでは、2022年度より全社員を対象とした職場満足度調査を定期的に実施しています。この調査は、社員一人ひとりの声を真摯に受け止め、職場環境の現状を把握するとともに、働きやすさや組織の風通しを向上させることを目的としています。得られた結果は各部署で分析され、業務改善の具体的な施策の検討や、コミュニケーションの促進、福利厚生充実など、職場環境の継続的な改善に活用されています。社員の満足度向上が組織全体の活力につながるの考えのもと、今後もより良い職場づくりに努めてまいります。



処遇の引き上げ

当社グループでは、労働組合との対話を重視し、協議を重ねながら各種制度の改善に取り組んでいます。従業員の声を反映した制度改革を通じて、より良い職場環境の構築を目指しており、2025年度においても引き続き、働きがいのある職場づくりのために、労使一体となって改善活動を推進していきます。

制度	改定内容
出産休暇	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、二重貸与の条件緩和
積立年休	取得条件の緩和

人材育成

当社グループは、「人財」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「人財基盤」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。

技術の習得と伝承を目的とした現場力向上教育や、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、個人別の目標と指導計画に基づいた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、「グローバル人財」「変革人財」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。

管理職に対しては、360度評価を実施することで、本人の自己認識と周囲の評価とのギャップに気づきを促し、その気づきを行動変容につなげることで、マネジメント力の向上を期待しています。

また、2024年度より①ポスティング制度と②異動希望制度を導入し、2025年度からは「人財SHINKAプロジェクト」を始動しました。

ポスティング(社内公募)制度、異動希望制度

	ポスティング(社内公募)制度の導入	自己申告シートによる異動希望
概要	募集部署が募集要項を明示し、希望する社員が応募する制度	異動希望者が希望先部署の状況に関わらず、希望を表明できる制度
対象者	全社員(以下を除く)・応募時点で勤続満2年未満の者 ・応募時点で現所属へ異動してから満2年経過していない者	全社員(自己申告シートの記入対象者)
実施頻度	年2回(毎年3月、9月に募集)	年1回(毎年12月頃に記入)
備考	・募集部署での審査および人材会議での審査を通す必要がある。	・「自身のキャリアを社員自らが考え、そのキャリア実現に向け適する社員を会社として応援する」趣旨に合致した場合のみ、具体的な異動調整に入る。 ・ただし、諸事情により異動が実現できない場合もある。

人財SHINKAプロジェクト

「人財SHINKAプロジェクト」とは、2030年ありたい姿の実現に向け、「文化を変え、人を変え、会社を変える」をスローガンに、社員が「進化」し、「真価」を発揮できる社員の意識・組織文

化を変える取り組みです。その第一弾の施策として、人事制度・人事運用の進化(見直し)に着手していきます。

2025年度からの3か年のスケジュールは以下の通りです。



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		部長職登用時研修			
課長職		課長職登用時研修			
係長職		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	TOEIC スタディサプリ	グローバル人材研修 ハラスメント防止研修 作業長への労務管理・ハラスメント防止研修	通信教育 グローバル研修(GLOBIS School)
指導職	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			研修生制度	

■ : 有資格者全員が受講

人材採用の考え方

当社グループは、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87.5%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21.5%となりました。

過去5年間の採用人数(新卒・キャリア)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	5年間
男性	10人	9人	14人	23人	17人	73人
女性	3人	2人	4人	5人	6人	20人
計	13人	11人	18人	28人	23人	93人