

サステナビリティ戦略

タムラグループでは、創業100周年にあたる2024年を最終年度とする第13次中期経営計画を策定するにあたり、長期ビジョンを見直しました。創業の精神や企業理念を基盤として議論を重ね、事業課題、環境・社会課題、ステークホルダーにとっての課題を考慮し、「世界のエレクトロニクス市場に高く評価される脱炭素社会実現のリーディングカンパニー」を長期ビジョン「2050ありたい姿」として決めました。

この実現に向けた第一歩となる第13次中期経営計画「Energize the Future 100」では、世界的なカーボンニュートラルへの潮流を事業機会と捉え、創業100周年とその先の力強い未来を創る変革を進めています。

世界に展開するタムラグループにとって、地球環境の変化、地政学的変化、技術の進化、人的資本の重要性の高まりなど、大きな事業環境の変化が起こり続けています。その中で、機敏に機会をつかみ、リスクを低減することが、企業価値創出の根幹と考え、第13次中期経営計画では事業戦略とサステナビリティ戦略の統合をさらに深化させ、全社一体となって戦略の推進に取り組んでいます。

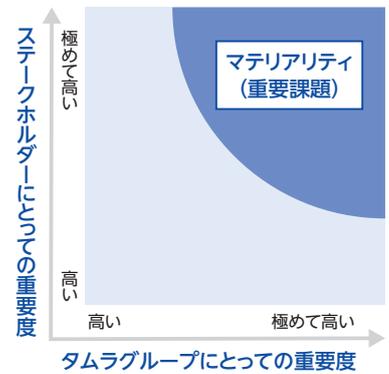
マテリアリティ（重要課題）の特定

事業戦略と両輪で進めているサステナビリティ戦略については、マテリアリティを軸に展開しています。

マテリアリティの特定は、第12次中期経営計画期間中の2022年3月期に最初の取り組みを行い、3段階のプロセスで進めました。Step 1として、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダードなどの国際的なガイドラインや評価指標の要請事項を参照しながら、タムラグループの事業領域を踏まえて、評価対象とする約30の項目を抽出しました。Step 2においては、抽出された項目に関して、ステークホルダーにとっての重要度とタムラグループにとっての重要度の二軸で評価しました。ステークホルダーにとっての重要度は、ステークホルダーからの各種調査や当該ステークホルダーに対応する部門からのフィードバック情報に基づき

評価しました。タムラグループにとっての重要度は、事業活動や経営への影響を、リスクと機会の両面から分析を行い評価しました。Step 3では、評価結果をマ

テリアリティ・マトリクスとして可視化し、ステークホルダーおよびタムラグループの両方にとって重要度が高い課題の中から、取締役会における審議を経てマテリアリティを特定しました。



8項目のマテリアリティと目標

現在のマテリアリティは、第12次中期経営計画期間中に特定したものを、事業戦略とサステナビリティ戦略の統合を企図した第13次中期経営計画の開始に合わせて見直し、設定したものです。マテリアリティは、「持続的な事業成長」「製品品質の向上」「適正なサプライチェーン」「コンプライアンス」

「働きがいの実現」「地域社会との共生」「地球環境保全・脱炭素社会の実現への貢献」「情報開示の充実」の8項目です。それぞれの項目について、ありたい姿を規定すると同時に、KPIと定量的な目標を設定し、具体的な施策を推進しています。

サステナビリティ戦略

サステナビリティ戦略の推進体制

タムラグループにおいては、「コンプライアンス・倫理」「リスクマネジメント」「人権・労働」「環境」「品質」「社会貢献」の6分野をサステナビリティ領域として戦略の推進に取り組んでいます。

サステナビリティ領域のガバナンスや推進体制については、2023年6月にタムラ製作所が監査等委員会設置会社へ移行したことなどを契機に、全面的な見直しを行い、関連する会社機関の役割などを再定義しました。(右図参照)

取締役会は、監督機関と位置づけ、サステナビリティに関する基本方針・戦略の決定とその執行の監督を行います。執行は、社長を議長とする執行役員会以下の執行部門が担い、具体的な施策立案やその遂行に責任を有します。ガバナンス体制の変更後、取締役会での議論に基づき、従来取締役会の諮問機関として位置づけていた「サステナビリティ経営委員会」を廃止し、2024年4月に執行役員会の下部委員会として「サステナビリティ委員会」を設置しました。これは、執行部門が、事業戦略だけではなくサステナビリティ戦略も一貫して推進することを明確にし、その推進力を強化することを意図したものです。サステナビリティ委員会の構成メンバーは、執行役員会メンバーと同一です。マテリアリティの推進を含め、部門横

断的かつ中長期の課題や施策を適切に議論できるよう、専門の委員会として運営を開始しました。委員会は原則年2回開催し、サステナビリティ戦略の進捗を管理するとともに関連議題を審議の上、執行役員会に報告し、執行役員会は取締役会に報告を行います。

※ 本項は2024年6月26日時点の情報を記載しています。
 ※ リスク管理委員会については、P.53「リスク管理」をご参照ください。

ガバナンス体制図 (2024年4月～)



サステナビリティ戦略の進捗

マテリアリティを軸にしたサステナビリティ戦略は、「持続的な事業成長」で掲げている、新製品・新市場向け売上比率の進捗が遅れていること、および「製品品質の向上」において不良損金率が増加していることについて、一層の取り組みが必要な状況です。また、働きがい改革の指標の一つである人材の多様性においても、外国人管理職比率は伸び悩んでいます。一方、マテリアリティの中でも特に注力している、温室効果ガス削減については、国内主要5拠点(本社、坂戸、入間、狭山、児玉)の再生可能エネルギー使用率100%を、2023年

3月期に続き2024年3月期も達成し、海外拠点でも太陽光発電による電力の利用を拡大し、目標に向けて大きく前進しています。また、環境とともに重点領域である働きがい改革においては、社内コミュニケーションの推進などを通してグローバル従業員サーベイ(エンゲージメント調査)の結果が、前期比で7ポイント改善し、目標の3ポイントを大きく上回りました。

引き続き、第13次中期経営計画で設定した目標を目指し、遅れている分野を中心に施策を展開していきます。

サステナビリティ戦略の目標と進捗

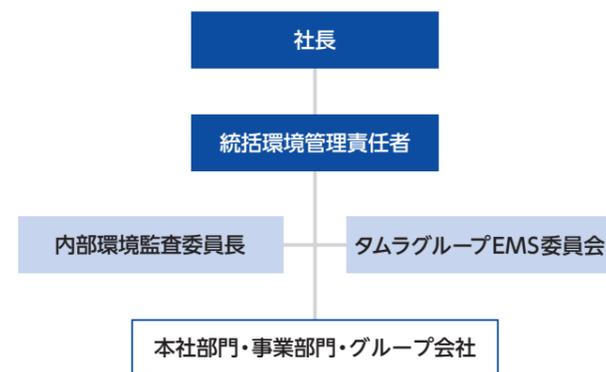
マテリアリティ	ありたい姿	FY24目標	FY22実績	FY23実績
① 持続的な事業成長	常に新しいこと、人がやらないことに挑戦する企業文化を基に、持続的な成長と社会課題解決を両立し、世界のエレクトロニクス産業に存在価値が認められる	新製品・新市場向け売上比率: 30%	12%	22%
② 製品品質の向上	品質第一の発想が当たり前の企業文化を基に、お客様に世界一と評価される製品・サービスを継続して提供する	不良損金率: 15%削減(第12次中期経営計画期間平均対比)	52%増加	44%増加
③ 適正なサプライチェーン	世界のサプライチェーン全体でCSR調達(労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステム等)、グリーン調達(環境配慮調達、製品含有化学物質管理等)を推進する	主要調達先SAQ実施率: 100%	調達ガイドライン/SAQ改訂準備	SAQ実施中
④ コンプライアンス	グループ全体で、国際社会の一員として、社会的責任を理解し、法令や社会規範および企業倫理を順守し、社会から信頼される	コンプライアンス研修実施率: 100%	94%	94%
⑤ 働きがいの実現	人が憧れ、人が集まる企業である(人種・国籍・性別・年齢などに関係なく、多様性を尊重し、従業員一人ひとりを公正な視点で評価することで、従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持てる)	(グローバル)従業員サーベイ実施ポイント向上: 3pt/年	ベースとなる初回実施	7pt改善
		(日本)多様性推進 女性・外国人・中途採用管理職比率: 10%・5%・50%	7.8%・0.6%・40.3%	9.9%・0.6%・42.2% (2024年4月1日時点)
⑥ 地域社会との共生	国際社会の一員として各国、各地域の発展に貢献し、信頼される	社会貢献費: 経常利益の1%以上	1.4%	1.1%
⑦ 地球環境保全・脱炭素社会の実現への貢献	国際社会の一員として地球環境保全に貢献する(グローバルでカーボンニュートラル(Scope1,2)を目指し、サプライチェーン全体で脱炭素社会の実現に貢献する)	サステナビリティ貢献製品比率: 27%	20%	24%
		温室効果ガス(Scope1, 2)削減: 33%以上 (2013年度比。各工場の状況に応じ基準値を調整済)	45%	39%
⑧ 情報開示の充実	世界中のステークホルダーから信頼され、社会に必要とされる存在であり、ステークホルダーの期待に応えられる	統合報告書発行	発行開始	改善の上発行
		TCFD準拠情報開示	開示開始	改善の上開示

環境

環境マネジメント体制

タムラグループは、2006年度よりグローバルに統一した環境マネジメントシステムを構築し、運用しています。2023年度までに19社の28サイトを統合し、グループ全体の環境パフォーマンスの向上、環境ガバナンスの強化に取り組んでいます。

推進体制図(2024年4月1日現在)



タムラグループ環境方針

環境理念

タムラグループミッションである「私たちは、タムラグループの成長を支える全ての人々の幸せを育むため、世界のエレクトロニクス市場に高く評価される独自の製品・サービスをスピーディに提供していきます」に基づき、持続可能な資源の利用、気候変動の緩和及び気候変動への適応、並びに生物多様性及び生態系の保護を推進し、全ての企業活動において環境との調和を図ります。

重点施策

SDGs(持続可能な開発目標)やパリ協定をはじめとするグローバル目標を認識し、事業の継続的な成長を目指して、タムラグループの事業である電子部品、電子化学材料、はんだ付装置、情報機器関連の設計・開発・製造・サービス活動において、環境マネジメントシステムを運用し、資源の有効活用、汚染の予防及び法規制等を順守すると共に、その継続的な改善を図り、次に示す環境保全活動を重点的に実施します。

1. 環境貢献製品を提供します。
2. 環境負荷物質を抑制し、削減します。
3. 省エネルギー、省資源を推進します。



温室効果ガス削減目標

2022年度からは温室効果ガス削減目標(Scope1, 2)を再設定し、その達成に向けて、省エネ推進および再エネ調達の本二本柱で取り組んでいます。

省エネ推進では、省エネの第一歩であるエネルギー使用量の見える化をはじめ、省エネ診断の活用、老朽化した設備の省エネ型への更新や、運転制御の効率化、エネルギー使用効率の改善に取り組んでいます。

再エネ調達では、太陽光発電設備の導入や再エネ証書の戦略的な活用に取り組んでいます。

温室効果ガス削減目標

- 温室効果ガス排出量*(Scope1, 2):
2030年度 **51%以上**削減(2013年度比)

再生可能エネルギー導入目標

- 再生可能エネルギー導入量:
2030年度 **2倍以上**(2019年度比)

- *: ● Scope1(自社での燃料使用や生産プロセスからの直接排出)、Scope2(自社が購入した電気や熱の使用による間接排出)を対象。
- 新工場に係る排出量は基準年を含む過去年度へ上乗せし、事業開始後の削減努力を適切に評価。
- 排出係数は、原則として契約に基づいて購入した電力の排出係数。

TOPICS タムラ電子(マレーシア)、タムラ・ヨーロッパ(チェコ)にて太陽光発電設備を導入しました

タムラグループは、事業活動による温室効果ガス排出量削減の取り組みの一環として、2023年7月にタムラ・ヨーロッパ(チェコ)、2023年10月にタムラ電子(マレーシア)にて太陽光発電設備を導入しました。今回の取り組みによりタムラ・ヨーロッパ(チェコ)は電気使用量の約10%を、タムラ電子(マレーシア)は電気使用量の約20%を再生可能エネルギーでカバーできます。タムラグループでは、今後も温室効果ガス排出量の削減を推進し、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。



タムラ・ヨーロッパ(チェコ) タムラ電子(マレーシア)

サステナビリティ貢献製品

タムラグループでは、持続可能な社会への貢献を目指し、開発・設計段階で製品環境アセスメントを実施することで、環境影響の最小限化に取り組んでいます。また、環境評価の高い製品を「サステナビリティ貢献製品」として定義し、その開発と販売促進を図っています。サステナビリティ貢献製品には以下のような製品が含まれています。

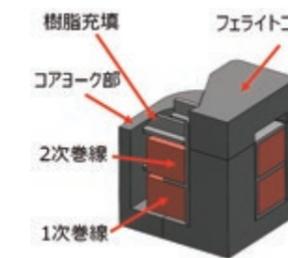
近傍磁界を50%低減するHDF スwitchングトランス (Heat dissipation ferrite switching transformer)

パワーコンディショナーや急速EV充電器などに使用される大容量のスイッチングトランスには、小型、高効率、高周波化の要求が高まっています。そのことが原因で発生する、近傍磁界による周辺部品へのノイズ影響に対する解決策を講じる必要も生じています。さらに近年採用されることが多いDABコンバータ(Dual Active Bridge Converter)回路やLLCコンバータ回路には、回路上必要なリーケージインダクタンスを抽出するための共振コイルなどを使用しており、コスト増の要因にもなっています。

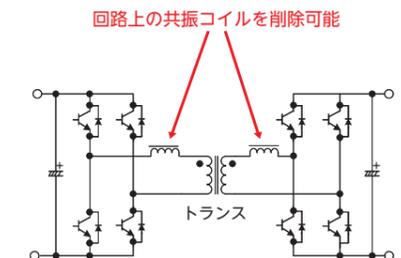
これらの課題を解決するために開発したHDF スwitchングトランスは、独自のコア形状採用により近傍磁界を50%低減し、放熱性に優れ、小型高密度を実現したものです。また1次/2次巻線間の磁気結合面積を小さくできる分割巻き構造を採用しており、回路上最適な10~20%程度のリーケージインダクタンスを容易に確保できます。これにより回路上の共振コイルが不要となり、コストの削減、取り付け床面積の縮小による機器の小型化につなげることができます。



HDF スwitchングトランス外観



HDF スwitchングトランスの構造: 独自のコア形状と1次/2次巻線の分割巻き構造を採用



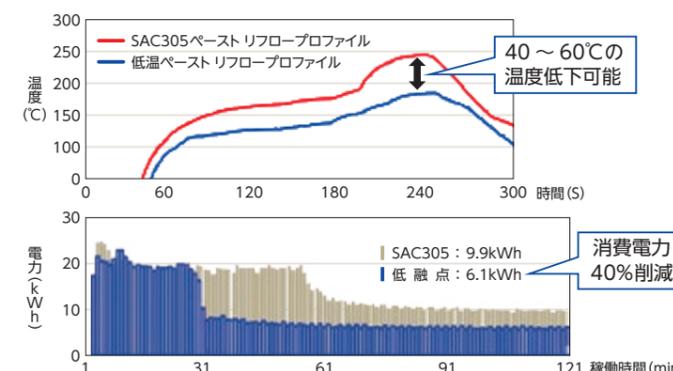
双方向DAB回路例

低温実装用はんだ(ソルダーペースト)「TLF407-LT01」

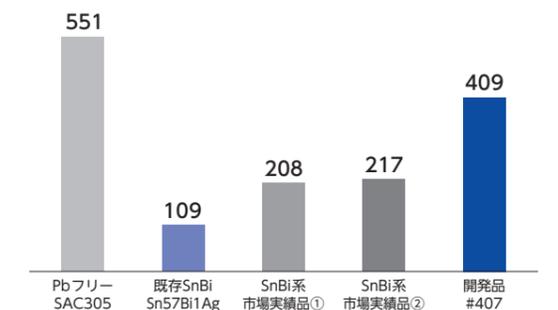
地球環境の持続性に対する関心が高まる中、工程の環境負荷を下げる可以降低低温はんだが注目されています。市場で多く使用されている従来のはんだSAC305(Sn-3Ag-0.5Cu)に比べて、低温はんだ(Sn-Bi系)は溶融温度が融点≠プロファイル温度程度低く、リフロー工程における消費電力の削減が可能になります。当社の試算では年間消費電力の

40%削減が期待できます。

新しく開発したTLF407-LT01は、低温はんだ(Sn-Bi系)の課題であった落下衝撃耐性を向上させた新合金(Sn-Bi+α)を使用しています。また、窒素を使わない大気リフロー工程でも使用可能であり、消費電力の削減に加えて環境負荷低減にも貢献します。



落下衝撃試験における合金ごとの特性寿命比較(回)



環境

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に関する取り組み

ガバナンス

タムラグループでは、気候変動についてもサステナビリティの一環として取り組んでいます。そのためガバナンス体制は、サステナビリティガバナンスと同一となります。(➡P.31 サステナビリティ戦略の推進体制)

戦略

タムラグループは、気候変動への対応を重要課題と捉え、2022年6月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明しました。ステークホルダーとの建設的なコミュニケーションを推進するため、TCFDのフレームワークに基づき、情報開示に取り組んでいます。

タムラグループとして認識している、気候変動に関するリスク(移行リスクおよび物理的リスク)と機会は以下のとおりです。

移行リスクとしては、炭素税や温室効果ガス排出規制強化への対応に伴うコストの増加、石油化学製品、金属鉱物資源などの原材料価格の上昇、低炭素原材料の調達や自社の製造プロセスの低炭素化に向けた設備投資によるコストの増加等が想定されます。物理的リスクとしては、気候変動に起因する自然災害激甚化や気候パターンの変化に伴う事業所の被災、サプライチェーンの寸断による営業機会損失等が想定

されます。これらのリスクに対しては、BCM(事業継続マネジメント)の推進と、損失が発生またはその恐れがある場合に速やかに経営陣に情報を伝達するアラームエスカレーションシステムの運用により対応しています。

一方、機会としては、太陽光発電、風力発電などの再生可能エネルギー発電施設の増加、化石燃料使用から電力使用への切り換えやIoT推進などに伴う電力需要の増加、新興国の発展等により、事業機会が増大すると認識しており、この機会を最大化するために、タムラグループの主力事業であり、カーボンニュートラルに貢献する事業成長分野でもあるパワーエレクトロニクス、モビリティ、およびIoTの3分野に注力する取り組みを進めています。

TCFDに基づく情報開示の詳細は、当社Webサイトをご参照ください。

https://www.tamura-ss.co.jp/jp/sustainability/e_report/tcf.html

リスク管理

タムラグループは、直接または間接的に経営または事業運営に影響を及ぼす可能性のあるリスクに対して迅速かつ的確に対処するため、リスク管理・危機管理規程、内部通報規程、

情報管理規程等の社内規程を整備し、それに基づいたリスク管理を行っています。気候変動に関するリスクもその一環として、P.31に記載のガバナンス体制のもと管理しています。

指標と目標

タムラグループは、2050年までのカーボンニュートラル達成を見据え、2030年度までにScope1*1およびScope2*2の温室効果ガス排出量を2013年度比*3で51%削減することを目指しています。第13次中期経営計画においては、最終年度(2024年度)までに33%削減することを目指しています。

この目標に向かって、2023年度は、自社工程の省エネに

よる電気使用量削減に取り組むとともに、太陽光発電設備の設置や再生可能エネルギーの調達などを推進し、2023年度の削減目標(30%)を大きく上回りました。

項目	2030年度目標	中期計画最終年度 2024年度目標	2023年度実績
削減率	51%	33%	39%

*1: Scope1 (直接排出量): 自社の工場や事務所、車両等から排出される温室効果ガス排出量
 *2: Scope2 (間接排出量): 他社から供給された電気等を自社が使用したことによる温室効果ガス排出量
 *3: 各工場の状況に応じ、2013年基準値を調整しています。

脱炭素社会に向けたリスクと機会の事業に与えるインパクトの概要

種別	側面	内容	部門	全社共通			事業部門														
				気温上昇			電子部品						電子化学実装								
				時間軸	1.5°C	4°C	1.5°C			4°C			1.5°C			4°C					
	24	30	50	24	30	50	24	30	50	24	30	50	24	30	50						
物理的リスク	急性	自然災害激甚化				1	3	3				1	3	3				1	3	3	
		物理リスクの顕在化によるマクロ経済がもたらす負の影響				2	2	3													
	慢性	風水害リスクの高い地域の土地・物件価値の低下				1	2	3													
		高潮・海面水位上昇による対策コストの発生				1	2	3				1	2	3				1	2	3	
		平均気温の上昇による空調コストの増加				1	2	3													
移行リスク	政策法規制	各種規制強化によるマクロ経済に生じる負の影響	1	3	2																
		低炭素化取り組みに係るコスト増加	2	3	2				1	2	1				2	3	2				
		梱包方法、輸送配送手段の変更によるコスト増加							1	2	2				1	2	2				
		新規・既存建造物の環境対応コスト増加	1	2	3																
		環境対応不動産の運用コスト増加	1	2	3																
	市場技術評判	社会車両のEV、FCV化のコスト増加	1	1	1																
		規制強化による機器入れ替えの発生	1	3	2																
		ナフサ価格上昇関連原材料のコスト増加							1	2	3				1	3	3				
		低炭素製造プロセスによる原材料コスト増加							—	2	2				—	2	3				
		鉱物資源使用の原材料のコスト増加							2	2	3				2	3	3				
機会	製品・サービス関連市場拡大	開示不足による企業価値低下、人材確保困難化 低炭素化取り組み不足による取引の縮小・停止	2	3	3																
		自然災害発生時の被災企業の事業継続への貢献										1	3	3							
		耐久性・耐候性の高い製品機器の需要が拡大										1	2	3							
		低炭素化、省エネ関連の製品機器の需要が拡大							2	3	3				2	3	3				
		自動化・省人化関連の製品機器の需要が拡大							2	3	3										
		マテリアルリサイクルを活用した製品の需要が拡大							2	3	3				2	3	3				
	温室効果ガス排出量削減	再エネ市場拡大によるエネルギー調達コスト低減	1	3	2																
		5G・IoTにより、自社活動の効率化・脱炭素化実現	2	3	3																
		低炭素製造プロセスによる原材料使用で炭素税負担削減							—	2	2				—	2	2				
		再エネ関連設備、製品機器の需要が増加							1	3	3				2	3	3				
企業価値人材確保	各種規制強化による関連製品機器の需要が拡大							1	3	2				1	3	2					
	適切な情報開示を通じた企業価値が向上 および中長期的に安定的な人材確保の実現	2	3	3																	

※ 影響度評価 ● 営業利益への影響額 1: 1千万円以上、2: 1億円以上、3: 5億円以上 ● 時間軸: 24(2024年)、30(2030年)、50(2050年)

サプライチェーンマネジメント／品質

サプライチェーンに対する取り組み

サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン

タムラグループは、顧客に満足いただける製品・サービスを提供することで、持続可能な事業として発展するべく、取引先の協力を得ながら、サプライチェーンマネジメントに取り組んでいます。

2007年3月に「タムラグループ調達ガイドライン」を制定し、「グローバルカンパニーとして世界的な視野で資材調達を推進し、タムラグループビジョンに理解を示し、継続的なパー

トナリーシップを構築できる会社と共に利益創出を追求」することを方針として掲げました。その後、外部環境やステークホルダーからの要請の変化を踏まえ、「タムラグループ調達ガイドライン」は内容を見直すとともに名称も変更し、2023年に「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」として再発行しました。

「適正なサプライチェーン」に向けた取り組み

サステナビリティ戦略の軸としているマテリアリティ（重要課題）では、「適正なサプライチェーン」を項目の一つとして掲げており、第13次中期経営計画では主要調達先SAQ（自己評価）実施率100%を目標にしています。

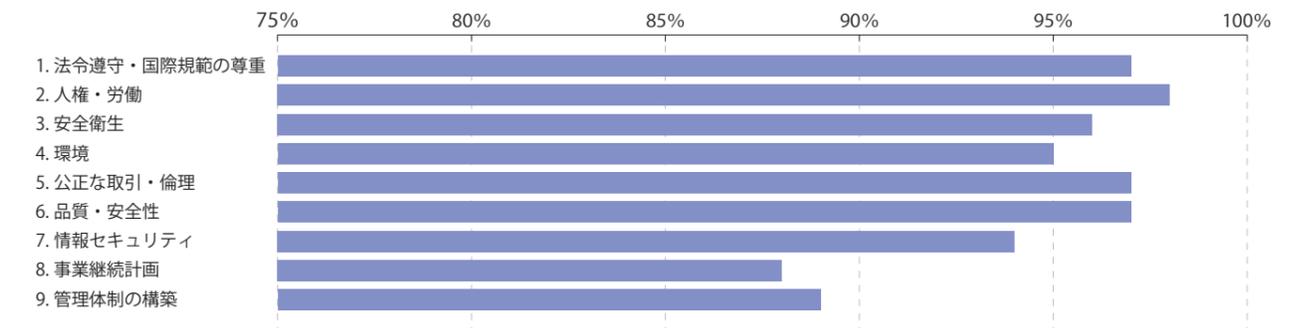
2024年3月期においては、事業部門別にグローバルで取引合計金額の80%を占める取引先を主要調達先として特定し、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」に基づき、自己チェック(SAQ)の実施を依頼しています。

回答率は、2024年3月末時点で76%ですが、事業継続・管理体制の構築の面において課題があるものの、それ以外は概ね良好な回答となっています。今後回答率100%を目指すとともに、取引先と協力しながら課題エリアの改善に取り組み、サプライチェーン全体でのサステナビリティ向上を推進していきます。

SAQの設問

区分	設問
1. 法令遵守・国際規範の尊重	(1)法令遵守・国際規範の尊重
2. 人権・労働	(2-1)強制的な労働の禁止、(2-2)児童労働の禁止、若年労働者への配慮、(2-3)労働時間への配慮、(2-4)適切な賃金と手当、(2-5)非人道的な扱いの禁止、(2-6)差別の禁止、(2-7)結社の自由、団体交渉権
3. 安全衛生	(3-1)労働安全、(3-2)緊急時への備え、(3-3)労働災害・労働疾病、(3-4)産業衛生、(3-5)身体的負荷のかかる作業への配慮、(3-6)機械装置の安全対策、(3-7)施設の安全衛生、(3-8)安全衛生のコミュニケーション、(3-9)労働者の健康管理
4. 環境	(4-1)環境許可と報告、(4-2)エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減、(4-3)大気への排出、(4-4)水の管理、(4-5)資源の有効活用と廃棄物管理、(4-6)化学物質管理、(4-7)製品含有化学物質の管理
5. 公正な取引・倫理	(5-1)腐敗防止、(5-2)不適切な利益供与および受領の禁止、(5-3)適切な情報開示、(5-4)知的財産の尊重、(5-5)公正なビジネスの遂行、(5-6)通報者の保護、(5-7)責任ある鉱物調達
6. 品質・安全性	(6-1)製品の安全性の確保、(6-2)品質管理、(6-3)正確な製品・サービス情報の提供
7. 情報セキュリティ	(7-1)サイバー攻撃に対する防御、(7-2)個人情報の保護、(7-3)機密情報の漏洩防止
8. 事業継続計画	(8)事業継続計画の策定と準備
9. 管理体制の構築	A.マネジメントシステムの構築、B.サプライヤーの管理、C.適切な輸出入管理、D.苦情処理メカニズムの整備、E.取り組み状況の開示

SAQの結果 (得点率)



TOPICS

パートナーシップ構築宣言を公表しました

タムラ製作所は、取引先とのより良い関係構築および取引の健全化を一層強化し、継続的に取り組むことで、社会的な要請に対応しながら、サプライチェーン全体での新たな価値の創出を推進するよう「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。



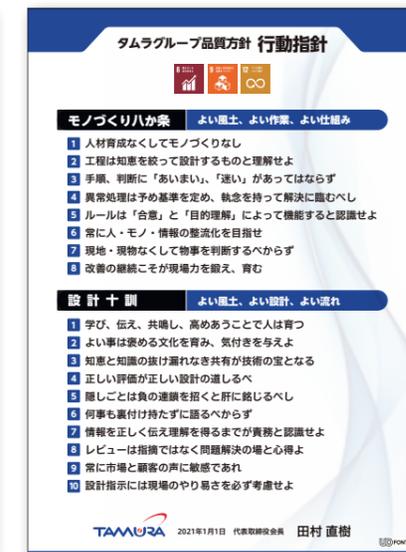
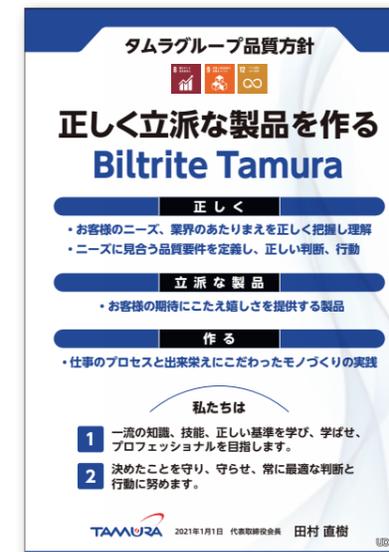
品質

タムラグループは、「正しく立派な製品を作る」という方針の下、事業セグメントごとに最適な品質マネジメントシステムを構築するとともに、さらなる顧客満足度向上を目指して様々な品質改善の取り組みを行っています。

タムラグループ品質方針は、事業の持続的な発展のためには品質が必要不可欠であるとの認識に基づき、品質第一の発想が当たり前の企業文化を改めて醸成するべく、2021年1月に改定しました。見直した品質方針では、創業期に掲げられた「Bilrite (ビルトライト)」に立ち返り、その言葉に込められた「正しく立派な製品を作る」ことをグループの羅針盤として

定めました。さらに、品質方針に基づく具体的な行動指針は、生産においてはモノづくり八か条、開発においては設計十訓という形で定義しました。これにより、世代を超えてタムラの品質文化を定着させることを目指しています。

2024年3月期は、品質方針の社内周知徹底のため、解説用短編ビデオ制作や社内報での発信などを行いました。また、品質マネジメントに基づくトップマネジメントの品質レビューを基に、チェックリストを作成・展開し、浸透度合いの定量的評価を行いました。今後ともグループ全体のさらなる品質改善に向けた活動に取り組めます。



人的資本

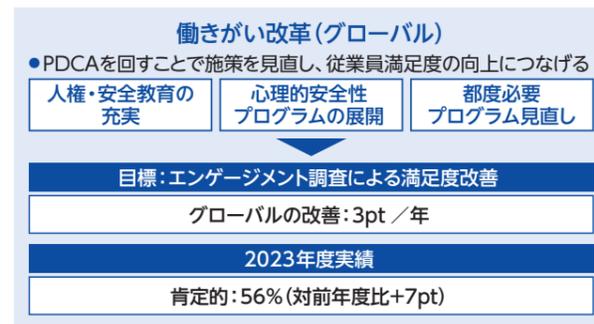


SVP兼CHRO
人事総務本部長

場本 潤

働きがい改革(グローバル)

企業価値の継続的な向上には、タムラグループで働く全ての人がその能力を最大限発揮し、日々やりがいを持ってイキイキと働ける会社であることが重要と考え、グローバルで働きがい改革に取り組んでいます。改革の効果を測定するため2022年度より国内外26社/約2,700名を対象にエンゲージメントサーベイを実施しており、2023年度のスコアは2022年度の49%から56% (+7pt)に向上しました。また同サーベイへの参加率も6割から8割へと改善がみられ、今後もより多くの従業員の声を分析し、やりがいを持ってイキイキと働ける職場の実現に向け取り組んでいきます。



人材の多様性確保(日本)

グローバルなステークホルダーの期待に応えられる企業を目指し、海外拠点に比べ相対的に多様性の低い日本において女性、外国人、および中途採用者の管理職登用を積極的に推進しています。2024年3月期の実績は表のとおりとなり、外国人比率について課題を残すものの目標に向けて前進しました。今後もさらなる環境整備に取り組み、多様な人材が活躍できる会社の実現を目指します。



人的資本強化のための取り組み

次世代経営層の育成

将来のタムラグループを牽引する次世代経営層の育成に取り組んでいます。当社は2023年6月のCXO体制の導入に続き、2024年6月にCSO、CHRO、CLOも設置し、執行体制の強化を図っています。それと同時に、取締役と執行役員に求められる人材像を明確化しました。また人材開発委員会を新設し、将来の経営層を全社レベルで計画的に育成していくための体制を構築しました。当委員会では、人材プーリング

基準に沿って選抜された将来の経営層候補者の評価・育成、および重要職務のサクセッションプランの策定、さらに課長層・主任層候補者の若手も含めた育成やキャリア開発計画を策定しています。上位層までの一気通貫のキャリアパスを見据えた取り組みを通じて、会社全体の人材活性化を推進していきます。

心理的安全性

従業員一人ひとりの働きがいを実現するため、また日本国内における人材の多様性を確保するためには、心理的安全性が担保された組織風土の実現が不可欠であると考え、2019年から心理的安全性の浸透活動をスタートし、2021年度までに役員を含む全従業員への心理的安全性研修を完了させました。2022年度からは日本国内の全事業所(関連会社含む)から毎半期ごとに参加者を募り心理的安全性浸透ワークショップを開催、2024年3月期までの2年間で約70名が参

従業員一人ひとりのキャリア支援

従業員一人ひとりが働きがいを持ってイキイキと働ける会社の実現を目指し、従業員一人ひとりが自分にとっての働きがいとは何かを定期的に考える機会を持ってもらうために、これまで50代が中心だったキャリアデザイン研修を、20~40

健康経営の取り組み

働きがいのある会社であるためにはタムラグループで働く従業員の健康が経営の基盤であるとの考えに基づき、健康経営推進に取り組んでいます。過去の定期健康診断結果から当社の健康課題として「睡眠」に着目し、2023年度からは睡眠の質向上のための従業員教育(研修)や残業時間の削減対策などを実施しています。また、コロナ禍以降テレワークの増加に伴う運動不足などによる従業員の腰痛も健康課題となっていたことから、2023年度には腰痛セミナーも開催し、従業員の健康増進を支援しています。

※2024年3月には「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定

多様な働き方のための環境整備

これまで在宅勤務制度や、育児介護・ボランティアなどを目的とした多目的休暇制度、時間単位の有給休暇制度、また正社員が勤務地や勤務時間を限定できる制度なども導入し、従業員の多様な働き方に対応する施策や仕事と家庭の両立支援も順次拡充してきました。特に2022年10月にスタートした産後パパ育児制度により、2021年度には1割未満だった

加しました。参加者は2024年度終了までに合計100名に達する計画で、ワークショップ終了後も各職場で心理的安全性の浸透を推進しています。さらに2023年度からは心理的安全性を高めるマネジメント手法を学ぶ管理職向け選抜研修や、製造部門における他社製造業との協働ワークショップを開催するなど、多層的なアプローチで施策展開しています。これらを通じて企業風土改革を進め、従業員一人ひとりが高みを目指す職場をつくり、組織力の底上げを図っています。

代の従業員も対象とし、かつ各年代のキャリア課題に即した研修プログラムに改め拡充を図りました。また、社内公募やキャリアチャレンジ制度などを常設し、自律型従業員の成長を支援しています。



坂戸事業所で開催した腰痛セミナー

た男性育児休業取得率が2022年度より2年連続して3割を上回り、社内に多様な価値観の浸透が進んでいます。



パパ育児取得中の従業員