

TAI GROUP CSR REPORT 2022



TAINEXAS

BANSHU to the World

TAIグループCSRレポートFY2022

TAI Group CSR

TAI Group sustainability

CONTENTS

会社概要

会社名	株式会社 田井鐵工
代表	田井 三治
創業	1918年4月
資本金	10,000千円
所在	兵庫県西脇市上野323-1
電話番号	TEL.0795-22-2931 FAX.0795-23-5979
TAI GROUP	株式会社タイネクス <ul style="list-style-type: none"> - 【西脇工場】 - 【多可R&Dセンター】 - 【中町工場】 - 【加美工場】 - 【野間工場】 株式会社ティーティーコーポレーション ティ・アイ・イー株式会社 株式会社カミック
取扱品目	自動車電装部品／水中ポンプ／その他

お問い合わせ先

株式会社田井鐵工 経営企画室
 〒677-0044 兵庫県西脇市上野323-1
 TEL (0795) 22-2931
 FAX (0795) 23-5979

トップコミットメント-----	4
TAIグループのCSRについて-----	5
CSRの考え方-----	6
CSR重点項目策定プロセス-----	7
CSR重点項目と基本的な考え方-----	8
SDG s への取り組みについて-----	9
CO2の大幅削減にチャレンジ&DX化-----	9
技術的課題と解決方法（DX化）-----	10
人材を最大限に活かすこと-----	11
女性活躍推進の取り組み-----	11
コンプライアンス-----	12
基本的な考え方・方針-----	12
企業行動規範と行動ガイドライン-----	12
コンプライアンス規程-----	12
コンプライアンス体制・組織と運営予定について-----	12
コンプライアンス・ホットライン制度運用予定-----	13
コンプライアンス活動実績-----	13

トップコメント

創業100年の歴史を重んじるとともに、
社会環境が刻々と代わりいく中で、
変革すべきは変革し、より柔軟な企業体質を目指します。



当社は創業時、織物関連の事業から始まり、現在は自動車用電装部品・水中ポンプ事業へと変化してまいりました。2018年4月に創業100年を迎える事ができたのもお客様に信頼され地域社会に愛されてきたがゆえに今日があると思っております。これからもTAI GROUPは、コーポレートスローガン「BANSHUから世界へ」の理念の下、地域社会に根付いた企業活動を通じ、地域社会の発展に寄与する為、製造技術を希求し、顧客及び社会に貢献し、愛されるように取り組んでまいります。

また、多種多様な分野に展開し、国際力ある技術力を高め、安定した企業基盤の確立につとめてまいります。

そして、これからの100年も、地域の皆さまから働く場を提供する企業として親しみと信頼をされるよう努めてまいります。私たちが事業を通じて社会に貢献し、ステークホルダーの期待や要請に応えていくためには、グループ・グローバルでCSRの取り組みを推進し、浸透させることが必要と考えます。そのため、この度「TAI GROUP CSR REPORT2022」定め、グループ一丸となりステークホルダーの皆様と共に実現してまいりたいと考えております。

2022年1月4日

代表取締役 田中 三治

CSR

TAIグループは、事業を通じて、社会に貢献し、持続可能な社会の実現を目指してCSRに取り組んでいます。

コーポレートスローガン

BANSHUから世界へ
私たちは、播州の地から世界へグローバルプレイヤーとして発信し続けます。

企業理念

TAIグループは、事業を通じて、常に人・社会・環境の調和を目指し、豊かな社会づくりに貢献し、未来をみつめ国際的な視野に立ち、進取の気性に富んだ活力ある企業を目指します。

企業行動規範

当社は企業理念に基づいた事業活動の実践に向けて、コンプライアンスを順守し、社会的責任を果たしながら行動していくための企業行動規範を定めています。従業員一人ひとりがお互いを尊重しながら、この企業行動規範を尊び同じ価値観で行動することを通じて、豊かな社会づくりに貢献し、すべてのステークホルダーに信頼される企業となるべく努力を続けていきます。

1. 私たちは、環境と安全に十分配慮して行動し、創造的なサービスを開発、提供します。
2. 私たちは、ひとりひとりの個性や人権を尊重します。
3. 私たちは、社会的規範を順守し、公明かつ公正に行動します。
4. 私たちは、国際的な視野に立ち、国際社会との調和を図るよう努めます。
5. 私たちは、コンプライアンスを徹底し、合理的判断に基づき行動します。
6. 私たちは、自ら考え、何事にも前向きに挑戦します。

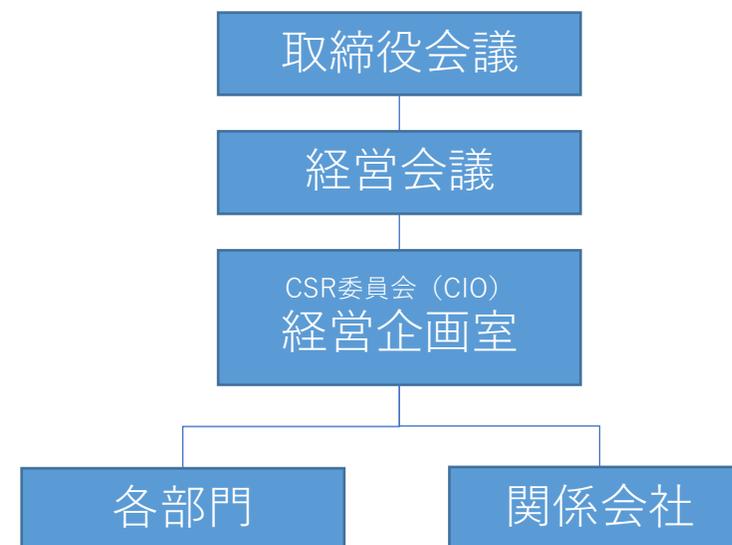
経営理念

「お客様第一」を考え「存在感と魅力ある企業」を目指す。

CSR方針

1. 私たちは、企業行動規範に基づき、法令、人権、国際行動規範、ステークホルダーの権利およびモラルを尊重します。
2. 私たちは、企業市民として、現代社会が抱える世の中の社会問題の改善に向けて取り組めます。

CSR推進体制



CSRの取り組みを議論する場として「CSR委員会」を設け、各委員会、各部門のPDCAの状況を確認します。CSR委員会は、委員長を取締役とし、全役員がメンバーとして加わり、事業を社会的側面からも考察して、取り組みの強化を図っていきます。

CSRの考え方

地球温暖化や人権問題、少子高齢化、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)など、国内外にはさまざまな社会課題が山積ですが、それらの解決へ向けた企業への期待はますます高まっております。TAIグループの事業領域においても、環境負荷の削減など、多様な社会課題への取り組みが求められています。

そのため私たちは、安全・環境性能および品質に優れた商品の開発・生産・販売はもちろん、企業市民として社会からの要請に応えるためのCSRに取り組み、社会課題に向き合っています。自動車業界が100年に一度の変革期を迎え、社会環境が刻々と変わりゆくなか、私たちが事業を通じて社会に貢献し、ステークホルダーの期待や要請に応えていくためには、グループ・グローバルでCSRの取り組みを推進し、浸透させることが必要と考えます。そのため、CSR活動策定し、CSR重点事項を定めました。

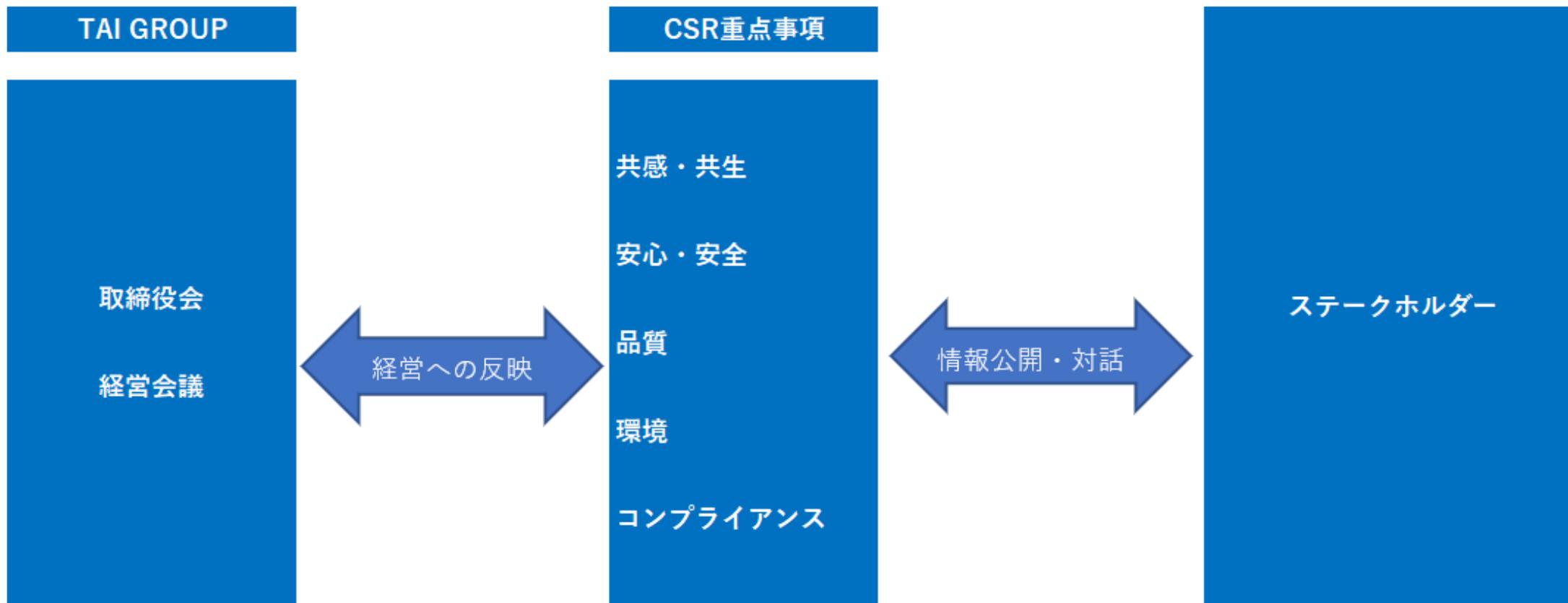
CSR重点事項の考え方を取り入れ、事業を行うことで、企業としての社会的責任を果たし、これからもお客様をはじめとするステークホルダーに「安心」と「安全」を提供して参ります。そして、TAIグループが、真のグローバル企業として社会から信頼される企業となり、より豊かで持続可能な社会づくりに貢献していきます。



CSR重点項目策定プロセス

TAIグループは、「CSR重点項目」—「共感・共生」「安心」「安全」「品質」「環境」「コンプライアンス」—を定めました。重点領域の選定にあたっては、まずCSR重点項目として社会的要請の高いと考えられる項目を抽出したうえで、策定しました。最終的に「事業の強みを活かして社会に貢献する領域」と「社会の要請に応える領域」の2つの視点から考え、事業の強みを活かして社会に貢献する領域として、6つを選定しました。「共感・共生」「安心」「安全」「品質」「環境」「コンプライアンス」と、「安心」「安全」「品質」については、社会の要請とTAIグループの事業の取り組みが合致している領域であり、引き続き管理が必要だと認識している。

さらに、ステークホルダーへの情報公開や対話、また経営への反映などが不可欠であることから、ステークホルダーへの「情報公開・対話、および経営への反映」を考慮し取り組んで参ります。



CSR重点項目と基本的な考え方

重点項目	考え方
共感・共生	人と人とのコミュニケーションの輪を広げ、一人ひとりのお客様および社会の声に真摯に向き合うことで、信頼・共感され、共生できる企業になります。
安全	すべてのステークホルダーが「最高の安全」を感じていただける存在となります。
安心	すべてのステークホルダーが「最高の安心」を感じていただける存在となります。
品質	「お客様」の視点を持ち「お客様」に認めて頂ける価値ある商品・サービスを提供する唯一無二の存在となります。
環境	「大地と空と自然」を将来世代へ伝承するため、企業活動全体で環境に配慮していきます。
コンプライアンス	従業員、客先、ステークホルダーを含めコンプライアンス遵守に努めます。

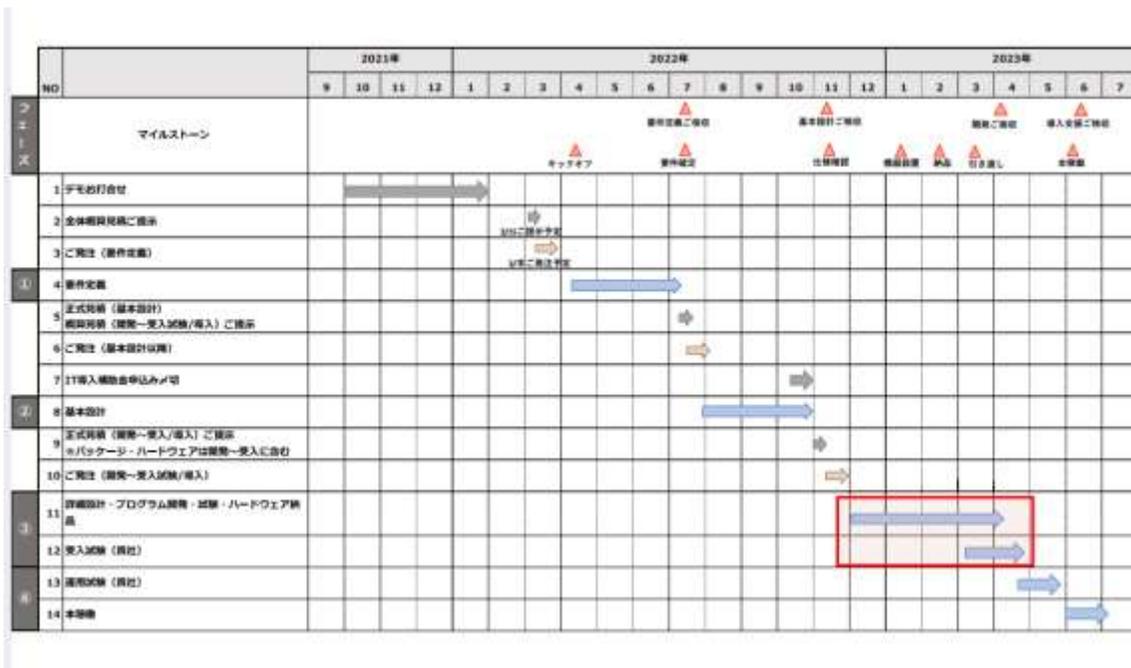
SDGs への取り組みについて

2030年に向けた持続可能な未来を実現するための開発目標SDGs (Sustainable Development Goals) への対応についてはTAIグループとして重要性を認識しています。特に「隔てのない社会」と「安心・安全・快適性」が両立する豊かな社会の実現に貢献すべく取り組みを強化して参ります。弊社の強みであり、目指すべき企業の姿とも合致する1.貧困をなくそう、5.ジェンダー平等を実現しよう、8.働きがいも経済成長もについて、発展事業を通じて価値を創出し、重点的に取り組んでいくことで、よりSDGsの達成に貢献します。

CO2の大幅削減にチャレンジ & DX化

グループが直接排出するCO2を、2030年度に15%削減する目標を設定しました。また、実行計画「環境アクションプラン」の策定にも着手致します。同プランの先行取り組みとして、DX化（システム化）を進める事としました。生産管理システムを導入することにより、業務のプロセス管理と改善、ムリ・ムダ・ムラの排除、データの見える化が可能となります。本社主導のもと、適切に管理することにより、仕損品や不必要な加工等がなくなり、CO2の削減も見込めると考えております。

【取組内容とスケジュール図】



当社はDX化を行い、以下課題解決に取り組む予定である。

課題	解決方法
属人化させない仕組みづくり	生産管理システムを導入し、業務の共通化、ノウハウを共有し属人化を解消する。また、マニュアル等を作成し、人と時間をかけずに簡単に生産計画が作成できるように務める。
生産効率の向上	生産効率の向上は、システム化のみでは解決できない問題と考えます。生産性は人や物のコストに対する効果を示すもの。生産性の向上は、その効果を高めること。効率化は業務内容のムダや時間的コストを削減することと認識している。システム化だけではなく、業務のプロセス管理と改善、ムリ・ムダ・ムラの排除、データの見える化、生産管理システムの導入、設備レイアウトの最適化等が考えられます。 リソースの管理、データの見える化の部分につきましては、生産管理システムにて管理し、運用面の変更もしつつ、生産効率の向上に努めます。
納期の短縮	製造業における納期は3つあります。一つ目は、「顧客・得意先に対しての納期」です。顧客・得意先からの「受注」に対して、いつまでに「製造」して、いつまでに「出荷」すればよいのかを管理する必要があります。すなわち、「受注における出荷の納期」の管理です。二つ目は、「仕入先・外注先に対する納期」です。仕入先や外注先への「発注」に対して、いつまでに「納品」してもらって、「受入」をすればよいのかを管理する必要があります。すなわち、「発注における受入の納期」の管理です。三つ目は、「工場内における納期」です。受注したもの、あるいはあらかじめ生産計画を立てたものに対して、いつまでに「製造」すればよいのかを管理する必要があります。すなわち、「製造における完成の納期」の管理です。これら三つの納期については、生産管理システムにて容易に管理することが可能となる。
品質の向上	生産管理は極めて広範囲の管理を行います（下記図3参照）。具体的には購買管理、在庫管理、生産計画、工程管理、需要予測、品質管理などですが、その目的は3つの「最適化」に集約することができます。それは、所定の「品質（Quality）」の製品を、限られた「原価（Cost）」で、所定の数量および「納期（Delivery）」で生産するよう生産活動全体を最適化することです。生産管理システムを導入することにより、リソースの管理が厳密となる。当社でも問題視しております、段取り替えの管理につきましても、いつ実施することが効率的か等最適化を行い、計画することが可能となります。
生産コストの低減	上記に記載した通り、生産管理システムを導入することにより、生産現場の見える化、納期短縮化、過剰在庫の防止が可能となり、トータル生産コスト低減に繋がる。

人材を最大限に活かすこと

当社が求める人材像

当社の経営企画室の役割のひとつとして、人材というリソースを最大限に活かすための方針・制度を構想し、運用状況や業界動向等を確認しながら、継続的な改善を重ねていくことだと考えています。当社の求める人材像は以下の通りです。

- ・ communicationが密に取れる。
- ・ 常に挑戦者である。探求者である。
- ・ ものを徹底的につきつめる。
- ・ 考えて考えて考え抜く。
- ・ 人を思う。相手の身になって考える。

これらは2018年4月、社名を「株式会社TAINEXAS」に変えた際、「私たちが大事にしてきたもの。これからも大切にしていきたいもの」として熟考の末に選んだ言葉であり、この5項目を重視した人材育成こそが、お客様からの信頼獲得、当社の企業価値向上の礎になると考えています。

人材育成の課題

当社の人材育成は、OJTを基本とし、階層や専門性に応じた教育体制を整えています。今後、一層の強化を図るべき重点課題は、①若いうちにしっかりと鍛える、②明日を切り拓くスペシャリスト人材を磨く、③強靱なリーダーを多く育てる、の3点です。これらは変革期にある自動車業界において、お客様に当社が付加価値を提供し続けるために不可欠な強化領域であり、たとえば個々の特性に応じた育成プログラムや、次世代の管理職をターゲットに行う田井塾、マネジメント研修の拡充を計画・推進しています。また、近年は管理職の多面評価、従業員の意識調査やストレスチェック等の導入によって職場における人材マネジメントの課題を明確にし、データ分析を踏まえて課題解決につなげることも強化しています。

人材を最大限に活かすこと

オン・オフのメリハリをつけ、充実したプライベートを過ごすことは、仕事にも好循環をもたらします。ワークライフバランスを支援するために、有給促進、お誕生日休暇の設定等取り組んでいます。従業員一人ひとりが業務時間をコントロールしやすくすることで、長時間労働を抑制する環境を整備しています。

女性活躍推進の取り組み

当社では「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定の準備をしております。

コンプライアンス 基本的な考え方・方針

2017年度に判明した、当社における完成検査業務に関する一連の不適切事案が発生した原因・背景を踏まえ、真に「正しい会社」に生まれ変わるために、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題のひとつと位置付けています。全社的なコンプライアンスの徹底が当社の経営の基盤を成すことを強く認識し、企業活動上求められるあらゆる法令・社内諸規程等の順守はもとより、社会一般の倫理、常識および規範に則した公明かつ公正な企業活動を徹底して遂行することを従業員一人ひとりに浸透させます。そして、お客様・関係者をはじめとする当社を取り巻くステークホルダーの皆様からの信頼回復に努めてまいります。

企業行動規範と行動ガイドライン

当社はコンプライアンス重視の企業活動を実践するための順守基準として、「企業行動規範」を定めています。グループコンプライアンスの一層の推進を図るべく策定いたしました。当社および国内外グループ企業の全従業員が共通して所持している「コンプライアンスマニュアル」で詳細に解説し、日常の行動の中で徹底を図ってまいります。

<企業行動規範とは>

当社の「企業理念」を踏まえ、お客様・お取引先様・株主様・地域社会などの各ステークホルダー（利害関係者）に対して、すべての役員および従業員が順守すべき基本方針について定めたものです。

<行動ガイドラインとは>

「企業行動規範」で示した基本方針を、すべての役員および従業員が日常の事業活動の中で実践するための行動の基準を具体的に定めたものです。

コンプライアンス規程

当社はコンプライアンスに関する体制・組織および運営方法を定めた基本規程として、2023年に「コンプライアンス規程」を取締役会の承認を経て制定する予定です。施行後は、制定以降の運用状況の確認・見直し、規程と実態との乖離の確認等を行い、それらを反映する形で、コンプライアンス委員会の審議、取締役会の承認を経て、同規程の改訂を行っていく予定です。

コンプライアンス体制・組織と運営予定について

コンプライアンスを推進する全社的な委員会組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議・決定、情報交換等を行って参ります。また、各部門はそれぞれコンプライアンス推進のための実践計画（コンプライアンス・プログラム）を毎年度策定し、継続的・計画的な自主活動を進めています。予定では、当社専務取締役である田井 甫がコンプライアンス委員長に就任し、コンプライアンスに関する取り組みを抜本的に見直し、実行を行っていく予定です。

<経営企画室の設置>

2021年4月より、全社的な法令順守・コンプライアンス重視の取り組み強化の一環として「経営企画室」を独立した組織として新設しました。経営企画室は、「コンプライアンス委員会」の事務局として、TAIグループのコンプライアンス推進の実働組織として、主に以下の業務を行っています。TAIグループ全体のコンプライアンス推進活動の企画・立案・実践、コンプライアンス研修・教育・社内啓蒙活動の実施、および風通しの良い職場の基礎となるTAIグループの内部通報制度（「コンプライアンス・ホットライン」の運営）

コンプライアンス・ホットライン制度運用予定

当社およびグループ企業などで働く従業員や派遣社員は、グループ内のコンプライアンスに関する問題を発見した場合、上司を通じて解決する方法の他に、「コンプライアンス・ホットライン」を利用して「ホットライン・デスク」に相談することができるよう相談窓口を設置予定です。「ホットライン・デスク」は、当社内（経営企画室）に設置されており、規則に基づいて任命された従業員が、郵送・電話・Eメールによる通報を直接受け付け、事実調査や対応に当たります。通報者の所属・氏名は、通報者の同意がない限り厳格に秘匿され、通報したことにより不利益を受けることがないように十分配慮されます。運用後は、この制度に社外窓口として外部専門事業者による通報受付窓口を追加し、受付時間の拡大と通報者の氏名・所属の秘匿性強化を図るなど、さらに使いやすい制度とするよう考えております。2022年度に「コンプライアンス・ホットライン」に寄せられた相談件数は5件で、これらの相談に対しては、経営企画室を中心に事実関係を調査の上、迅速な問題解決に努めています。また、適宜経営層やコンプライアンス委員会に報告し、再発防止に向けた取り組みも行っています。

また、同制度の周知を図るため、規程施行後は、制度の仕組みや相談窓口の連絡先について記載したカードを当社および当社グループ企業の従業員などに配布する他、各職場にはポスターを掲示予定です。外部専門事業者による窓口機能については、ポスターに説明を織り込む他、社内イントラネットの画面上に掲載する予定です。

コンプライアンス活動実績

<コンプライアンス研修>

コンプライアンスの徹底には、グループ全体で歩調を合わせて取り組むことが必要であるという考えのもと、全グループ企業の従業員を対象とするコンプライアンス研修・実務法務研修を実施する予定です。この研修は当社の経営企画室（2021年4月新設）や品質保証部門が主催する予定です。また、各部門・グループ企業においては、実務計画（コンプライアンス・プログラム）に独自の教育計画を盛り込み、当社経営企画室担当が業務上重要な法令の勉強会やコンプライアンス啓発研修を実施することで補完する予定です。また、コンプライアンスの日々の実践を推進するため、当社のみならず、グループ企業にも特化したものも含め、さまざまな支援ツールを作成・提供しています。加えて、緊急度の高い情報については「コンプライアンス情報」をタイムリーに配信し、グループ全体の注意喚起に取り組む予定です。1年に一度は、当社およびグループ企業管理者を対象に「品質の日」を定め、当社における完成検査業務に関する一連の不適切事案およびその原因背景を共有し、各部門において同種同様の不適切事案を発生させない取り組みの促進を実施しております。また、全社的に業務規程の再整備を遂行するとともに、コンプライアンス研修の受講対象者を拡大して継続的に本教育を実施していく計画です。また、コンプライアンスマニュアルのエッセンシャル版の全社員への配布を行う予定です。

