

技術戦略

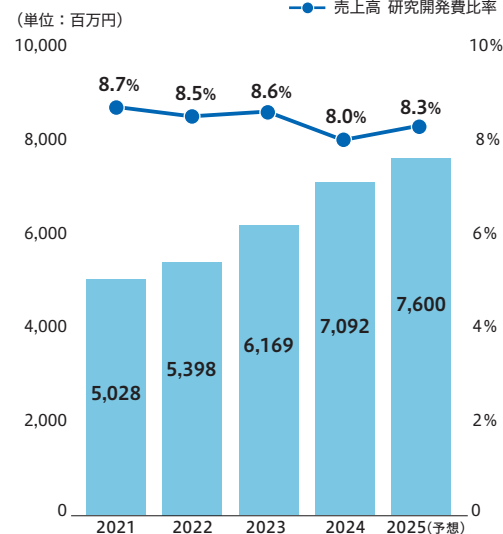
創業以来、タムロンは写真レンズに象徴される光学技術を磨いてきました。それらの技術は、セキュリティ分野、工業分野、医療分野等への参入を可能としてきました。

今後は「撮るから測るへ」を方針として、これまで培った光学技術を強みに多彩な分野において社会課題の解決に貢献する新規事業の創出を目指します。光学技術の可能性を拓き未来の社会課題に立ち向かい、新たな価値を世界中に提供していきます。

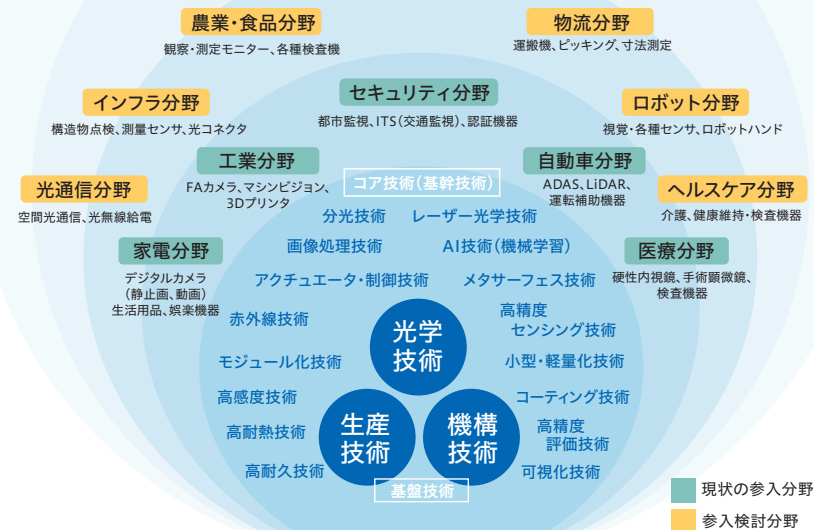
知的財産戦略

タムロンでは、知的財産の面から経営戦略・事業戦略の実現を支援するため、知財ミックスを活用した「知的財産戦略」を策定しています。戦略に基づき事業部門、研究開発部門、知財部門が連携し、製品を様々な視点から多面的に保護するための知的財産創出活動を行うとともに、リスクマネジメントを推進しています。また、社長方針の1つである「新規事業の育成」を実現するため、IPランドスケープなどを活用して新規事業領域の探索や発明発掘を支援しています。

研究開発費



テクノロジーを次世代のソリューションへ タムロンの技術は、“撮る”から“測る”へと進化します



知的財産の創出・活用

タムロンは、製品や技術の競争力を保護し会社の持続的な発展・成長を支えるため、「知的財産戦略」に基づき特許ポートフォリオの構築を推進しています。

特許

競争力の源泉となる技術について迅速な特許出願を行い、当社独自の特許ポートフォリオの構築を推進しています。特許創出の活動においては、事業部門、研究開発部門、知財部門が連携し、テーマの決定から特許ポートフォリオの構築までを共に行っています。

特許創出活動の流れ

テーマ決定

社会ニーズに基づくテーマの方向性を確認、他社技術動向の把握・分析等を行い、テーマを決定

発明発掘

開発担当者と知財担当者が共に活動。社会の技術動向、競合他社の技術動向等から差異化ポイントを知財観点からも把握し、新機能や新技術に不可欠な技術を明確化

出願

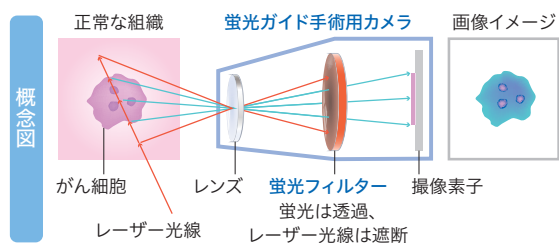
戦略的な特許出願により、特許ポートフォリオを構築

技術開発事例紹介

タムロンは、光学技術の可能性を最大限に引き出し、創造性や独自性と融合させることで、社会に新たな価値を提供します。光は、可視・不可視を問わず、映像、光通信、ヘルスケア、農業・食品、自動車など様々な分野で革新を生み出す力を持っています。当社は、この光の力を活かし、未来の技術を創造し続けます。

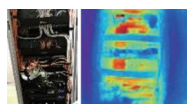
01 がん細胞を測る、蛍光フィルター

識別しづらいがん細胞を鮮明に可視化し精度の高い手術を実現する「蛍光ガイド手術」で、重要な役割を果たす蛍光フィルターを開発・生産しています。



03 熱を測る、遠赤外線カメラモジュール

「遠赤外線カメラモジュール」は物体から放射されている遠赤外線の放射量を捉え可視化し、温度変換処理をすることで、機器や設備の過熱情報などを監視することが可能です。バイオマス発電所において、温度が異常上昇しやすいバイオマス燃料倉庫、バイオマス燃料投入時のボイラー、発電タービン等の場所での温度監視に役立てられ、安全に発電できるよう日々稼働しています。



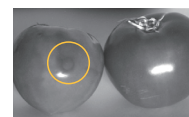
(左) 設備・機器
(右) 熱監視



遠赤外線カメラモジュール

02 水分量を測る、SWIR(短波赤外光)レンズ

検査対象物を破壊することなく水分量を測ることができる「SWIRレンズ」で、農業現場での省力化、省人化、作業者の負担軽減に貢献しています。打痕を負った果物は内部に多くの水分が滲みでているため、モニター上で濃く表示される個体を排除することが可能となり、出荷作業の自動化、簡易化を図ることが可能になります。



打痕を負った箇所



SWIR(短波赤外光)レンズ

04 距離を測る、センシングカメラ用レンズとLiDAR

カメラで撮影したデジタル画像データをもとに、車両や歩行者、交通標識などを認識して的確に自動車を制御する「車載用センシングカメラ用レンズ」とレーザー照射に対する散乱や反射光を測定することで物体までの距離を測定できる光センサー技術「LiDAR」で安全な自動運転に貢献します。



車載用レンズ

新たな事業と未来の技術を創造するために

当社は国内外のタムロングループを対象としたポスターセッションや各種会議を通じて最新技術をグローバルで共有し、新事業創出を目指しています。



技術情報ページのご案内

当社の技術情報ページでは、最新の技術およびコア技術を紹介しています。これらの技術は、当社製品開発の創出に役立ち、医療機器や通信分野など多様な業界での革新を支えています。次世代の技術が生み出す可能性をぜひご確認ください。



詳細はコチラ

事業を支える made by TAMRONの 世界3極生産体制

ベトナム第2工場（ビンフック工場）稼働開始

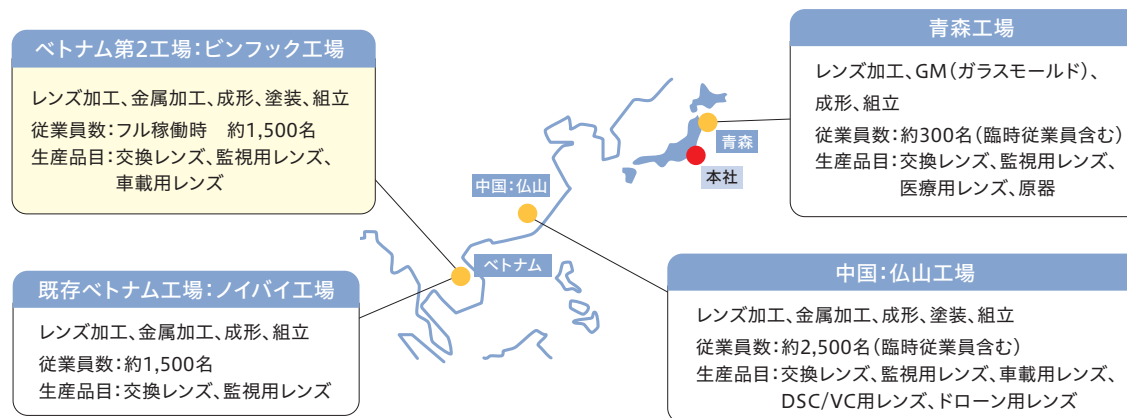
生産キャパシティの拡大、安定供給体制の強化、そしてコスト対応力の強化を図るため、約40億円を投資し建設を進めていたベトナム第2工場「タムロンベトナム・ビンフック工場」が完工し、2025年1月に稼働を開始しました。

本工場はレンズ加工、金属加工、成形、塗装、組み立てまでを一貫して行うことができる量産工場であり、2026年に量産体制の確立、2028年にフル稼働を目指します。これを達成することで当社グループの生産キャパシティは2024年比で約1.2倍増となる予定です。



住所	ベトナム ビンフック省 第三タンロン工場団地
稼働	2025年1月
主な生産品目	写真用交換レンズ、監視用レンズ、車載用レンズ
従業員数	約1,500名（2028年フル稼働時）
投資額	約40億円
土地面積	約25,000㎡
建築面積	約8,000㎡
延床面積	約28,500㎡（工場棟17,000㎡、駐輪場11,500㎡）
建築仕様	工場棟 3階建て、駐輪場 3階建て

当社は1997年より中国において生産拠点の海外進出を実施、現在は日・中・越の世界3拠点の生産ネットワークを有しております。部品内製法の推進によりほとんどのキーパーツを自社で品質管理することで、サプライヤーに対する品質要求やコスト面での優位性を保っています。工場では自動化や多能工化が大幅に進んでおり、工場間の連携強化によるフレキシブルな生産体制を確立しています。



製造DXの最前線 ― 機械学習で進化する車載用レンズ生産

当社が手掛ける車載用レンズは、タムロン製品群の中では最も生産量が多く、主力製品のひとつとして位置づけられています。その生産工程は高度に自動化されており、中国工場では複数台の自社製組立自動機が稼働し、効率的かつ安定した生産体制を構築しています。

一方で、工場は中国、生産技術・開発部門は日本に所在しているため、従来は現地での異常発生時にメールで情報をやり取りし、事後対応が中心となっていました。これにより迅速な原因特定や改善に課題がありました。こうした状況を打破すべく、生産技術メンバーの発案により「車載用レンズ生産データ可視化ツール」の開発・導入に着手。数年にわたる取り組みの末、システムは本稼働を迎えました。

現在では、中国工場の組立自動機や検査機から収集されるデータに対し、拠点を問わずリアルタイムでアクセス可能な環境が整備されています。さらに、機械学習を活用することで、異常値の自動検知や不良要因の迅速な特定も可能となり、品質管理の高度化が進んでいます。本取り組みにより、製品トレーサビリティが大幅に向上し、車載製品に不可欠な「安心・安全」の確保につながっています。

これにより、お客様からの信頼性評価も向上し、顧客満足度の向上を実現しています。

また、開発メンバーが本来業務である製品開発に集中できるようになったことで、組織全体としての生産性向上にも寄与しています。なお、この取り組みは社長賞・改善提案賞の受賞対象にも選ばれており、当社が掲げる「学びや挑戦を奨励する風土」の象徴的な成果の一つです。

人材戦略〔人材戦略の基本方針〕

タムロンのありたい姿の実現に不可欠なものは、経営戦略と連動した人材戦略であり、そのために個人・組織の活性化、個人・組織が最大限に能力を発揮できる制度・職場環境の整備を重点的に加速させていきます。また、事業構造の変化やデジタル化の進展にともなう様々な経営環境の変化に対応していくため、全社員の知識・スキルの底上げ、新規事業を含む注力分野におけるキージョブ・キースキルの獲得・強化、事業環境等に応じた人材の適正配置を柔軟に行っていきます。

タムロンの人材戦略は2つの要素「個人・組織の活性化」「職場環境の整備」から成り立っており、各要素について、経営戦略を踏まえ当社が重要と位置付ける人材戦略テーマに落とし込み、各々の目標設定・施策の企画・実行へとつなげることで着実な戦略実現を目指していきます。



人材戦略〔人材育成、DE&I推進〕

経営戦略と連動した人材ポートフォリオの実現、事業構造の変化やデジタル化の進展にともなう様々な経営環境の変化に柔軟に対応するために、リスクリングを含めた人材育成・適正配置を推進していきます。

経営戦略・事業戦略の実現に向けて組織として不足しているスキル・専門性を特定し、社員のリスク・学び直しを進め、OFF-JT等により新たな知識・スキルを社内に取り込み・継承していくことを強化していきます。

人材育成

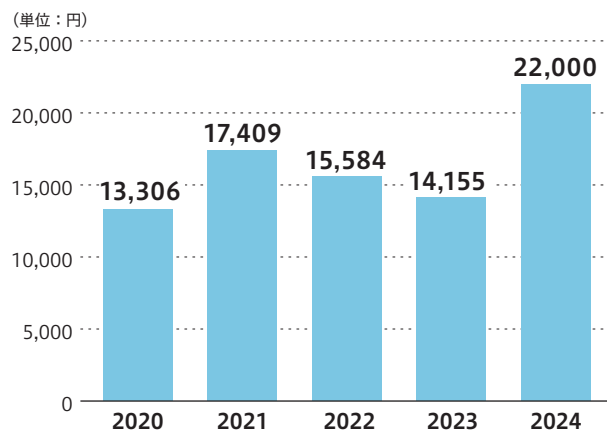
当社では、各リーダーの“ミッション”を明確に定め、チーム全体でこれを達成していく「ミッションリーダーシップ制度」により、リーダーそして社員一人ひとりの成長と組織力の強化を図っています。また、管理職等社員には、年功や職能によらず、経営が求める果たすべき役割の責任度・困難度に応じて、等級および処遇を決める役割等級制度を導入しています。一定の職能を備えた社員には、この役割等級制度のもと、「管理職コース」または「専門職コース」の2つのキャリアフレームを用意し、社員の適性や意向に応じた働き方の実現を図っています。

階層別、職種別の社員研修

当社は階層別、職種別に幅広い社員研修を実施しています。新卒採用者には入社から4年間かけて、仕事の基礎力向上や中期的なキャリアプランを策定する研修を、中堅社員には後輩育成など、役割に即した実践的な研修を実践しています。また、管理職には組織マネジメント力を強化する研修や目標管理研修、ハラスメント研修など役割認識を向上させる研修を実施しています。

技術系社員には技能スキルを習得する座学研修に加え、関連部門での実習も取り入れ、実務に直結する教育の機会を設けています。ほかにも希望者を募りオンライン英会話研修を実施するなど、様々な社員育成を実施し、人材の能力開発を図っています。

従業員一人あたり教育訓練費用推移



人材活用

中長期的な企業価値向上のためには、多様な個人がその能力を最大限に発揮し、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていくことが重要です。女性や外国人といった属性のダイバーシティのみでなく、他業界での経験等のキャリアパス、専門分野の多様性を取り込み、全社員の多様な知識・経験・能力を結集して、タムロンの競争力を強化していくことが必要であると考えています。

女性の活躍

現在、女性社員の比率は約20%ですが、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画では、新卒採用の女性比率25%以上を目標としています。労働者人口の減少や産業構造改革を背景に、女性の活躍、女性管理職の比率向上は不可欠と考えています。

シニア層の活躍

当社では定年再雇用者を対象とした新たな職位制度「マイスター制度」を2021年に新設し、シニア層のさらなる活躍の機会を設けています。

高度な専門知識、技術力、ノウハウ、卓越した知識・スキルを有する社員に対して、定年再雇用後においても「マイスター」に選任し、責任と相応の処遇を与えることで、後進への伝承を促し、一層の活躍へのモチベーション向上を図っています。

キャリア採用者の活躍

当社では、新卒採用者のみならず、多様な知識・経験を持ったキャリア採用者が社内に着し、能力を発揮できる環境が整っています。全社員のうち約半数をキャリア採用が占め、新卒採用者とキャリア採用者が一体となって、企業価値の向上に貢献しています。

DE&I推進

中長期的な企業価値向上のためには、付加価値の源泉となるイノベーションを継続的に生み出すことが重要であり、そのためには多様な人材の掛け合わせが重要であると考えております。

そのため知・経験・ジェンダー・年齢・国籍のダイバーシティを積極的に取り込むことが必要であり、人材確保(採用・維持)による結果指標として従業員の構成比(性別・年代別・外国籍・キャリア採用)をモニタリングしております。

人材戦略 [柔軟な働き方、エンゲージメント、 評価・処遇、健康経営]

多様な人材が活躍・定着するためには社員の心身の健康を含め職場環境の整備が重要であり、育児・介護休業、フレックスタイム制度・在宅勤務制度等、社員のワークライフバランスの実現に向けた柔軟な働き方を支援していきます。

柔軟な働き方

フレックスタイム制度・在宅勤務

本社ではフレックスタイム制度により、コアタイム4時間の勤務と1ヶ月内で所定労働時間を満たすことを条件に、仕事とプライベートに合わせて日々の業務時間を決められる柔軟な働き方が選択できます。育児のための短時勤務をしていた社員が、フレックスタイム勤務に切り替えてフルタイムでの勤務が可能になるなど、個人にとっても会社にとってもメリットのある制度を導入しています。また、2023年9月には1ヶ月の「短期在宅勤務」を制度化し、育児（学級閉鎖中の子の見守り等）や自身の傷病（怪我で通勤が困難等）で出社が難しい場合などには、短期在宅勤務ができるようになりました。

残業削減への取り組み

当社では生産性向上を図って、前年比減を基本方針として残業時間の削減に取り組んでいます。今後も社員一人ひとりの業務効率の向上を図り、勤怠データの見える化、目標値管理の徹底などにより、残業時間の削減に取り組んでいきます。

ワークライフバランスの実現に向けた様々な制度制度

- 育児休業
- 育児短時間勤務（子が小学校卒業まで）
- 介護休業
- 看護休暇
- 在宅勤務
- 時間単位有給休暇
- フレックスタイム制度（コアタイム4時間、清算期間1ヶ月）

仕事と育児の両立支援への取り組みについては当社サイトをご覧ください。

[詳細はコチラ](#)

エンゲージメント

当社は2024年にエンゲージメント調査を導入し、今後も毎年実施することとします。ワークエンゲージメント（仕事のやりがいや仕事への熱意）およびエンプロイヤーエンゲージメント（組織の戦略や目的への理解、組織への自発的な貢献意欲）を測定し、得られた情報を人材戦略8テーマの施策に展開しています。

2024年の調査では、高／準高エンゲージメント者*の割合が27.2%であり、2026年度末までにこれを30%以上を目指すことを目指してまいります。

*仕事や会社・組織との心理的なつながりが特に良い状態の者のこと

評価・処遇

役割等級制度

当社は管理職層向けに役割等級制度を導入しております。

役割等級制度とは、年功や職能によらず、経営が求める果たすべき役割の責任度・困難度に応じた役割区分（役職）により等級および処遇を決める制度です。役割等級制度では管理職コースと専門職コースが設定されており、社員の適性に応じて各コースにおいて経営が求める果たすべき役割を担ってもらっています。

役割等級制度では従来の年功や職能によるものではなく、責任度・困難度に応じた役割区分（役職）に基づき処遇を施すことで、持続的な生産性向上につなげています。

健康経営

社員が心身ともに健康でやりがいをもって働くことこそが、企業価値の向上に直結する最重要事項の一つであると考えています。法的に義務付けられている社員の安全に対する配慮にとどまらず、より積極的に社員の健康保持・増進を図ることが、社員の熱意や活力を生み、組織の活性化につながります。

メンタル診断は毎年継続的に実施し、年齢別・階層別のストレスレベルなどの結果を部門長へフィードバックして、職場環境の改善につなげるようにしています。また、会社には知らせることなく個人で専門機関に相談する仕組みも用意し、プライバシーにも配慮しています。

社員食堂を多くの社員がオールデイで利用できる場所にリニューアル

「昼食」や「休憩」だけの利用ではなく、ワーキングスペースのほか、社員同士のコミュニケーションの活性化や仕事合間の気分転換ができる空間として、「食堂」から多目的スペース「TAMRON Square」に生まれ変わりました。これは当社の人材戦略の要素の一つである「職場環境の整備」に基づいており、社員により働きやすい環境を提供する活動です。



TAMRON Square