

ESG /サステナビリティ戦略



サステナビリティに関する考え方

当社は、「光を究め、感動と安心を創造し、心豊かな社会の実現に貢献します。」という経営理念に基づき、全てのステークホルダーの皆さまとともに、SDGsが掲げる持続可能な社会の実現を目指しています。変化の激しい社会情勢において当社が変わらず求めていくものは、光学製品を通して「心豊かな社会」の実現に貢献することです。光学の力で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くことが当社の社会的使命であり、この使命の実現を通じて、持続可能な社会の実現と当社の持続的成長を図っていくことが当社のサステナビリティであると考えています。

環境面では、環境ビジョン2050で掲げる脱炭素社会、資源循環社会、自然共生社会の実現を推進すると同時に、進化させねばなりません。CO2削減は、Scope1、2での着実な削減に加えて、自社の排出量だけでなくScope3も含めた削減へ、資源循環ではサーキュラーエコノミーへと進化させていきます。

社会面では、企業はヒトとの観点から、人的資本経営を推進していきます。DE&Iの推進、人的資本投資の拡充、健康経営の推進、エンゲージメント活動の拡充を図り、社長方針の一つである「社員の幸福」、「Value Creation26」の基本方針の一つでもある「働きがいのある会社」への取り組みを強化します。また、

2023年から着手した人権DDも、SAQ実施によって、より実効性の高いものにしていきたいと考えています。ガバナンス面では、監督機能強化、意思決定の迅速化をテーマに、機関設計そのものを変化させ、ガバナンス全般の実効性向上を図っていきます。

Environment

環境ビジョン2050の推進・進化

カーボンニュートラル・自社製品・サービスを通じた環境負荷低減

- GHG排出量の削減
 - Scope1、2…2026年18%削減(2015年比)
※30年:30%削減 ※50年:ゼロ
 - Scope3…測定手法、削減目標設定
- 資源循環社会への貢献度向上
 - サーキュラーエコノミーへの進化
- 自然共生社会への取り組み推進
 - 生物多様性の保全と持続可能な利用への施策強化
- CDP評価の改善

Social

人的資本経営の推進

人的資本経営、DE&I、働きがいの推進

- DE&Iの推進
 - 女性管理職比率:12%以上
 - キャリア採用比率:60%以上
 - 男性育児休業取得率:80%以上
 - 人事制度拡充(採用、育成、評価等)
- 人的資本投資の拡充
 - 教育研修費:倍増
 - HRシステムの刷新、機能拡充
 - 技術者育成強化(研究開発費の増加)
- 人権DD体制の充実
 - SAQ実施によるリスク分析と改善
- 健康経営の推進
- エンゲージメント活動の拡充

Governance

監督機能強化、意思決定迅速化

コーポレート・ガバナンス体制の変革

- 監査等委員会設置会社への移行
 - 監督機能強化、意思決定迅速化
- 社外取締役比率の向上
 - 過半数の確保
- 取締役会の実効性評価の改善
 - 実効性評価への第三者関与
 - 各委員会への監督強化
- 取締役会諮問委員会の改善
 - 透明性あるプロセス強化
- 執行機能の充実
 - 権限移譲の推進
- 内部統制体制の拡充
- 企業風土の改善

サステナビリティ課題活動実績

マテリアリティとの関連	サステナビリティ重要課題	2025年 目標		2025年 実績	詳細リンク
感動と安心の創造	製品品質・安全管理の強化	重大品質問題の再発防止徹底	再発問題 0件	0件	詳細はコチラ
		販売先各国の製品法規制の遵守	法規制違反 0件	0件	
新しい光の創造	持続可能なサプライチェーンの構築	主要サプライヤーへのESG調査	100%実施	100%実施	詳細はコチラ
		事業による社会課題への貢献	売上高研究開発費率	7%以上	8.6%
持続可能な地球への貢献	CO ₂ 削減	CO ₂ 排出量削減	2015年比 15%減	21.9%減	詳細はコチラ
		資源循環の実現・廃棄物の削減	産業廃棄物の排出量削減	【本社】過去3年平均 32,058.9kg以下	
	【モールドテクノセンター】 廃プラ2024年比 2%減			33.0%減	
	【中国工場】2024年比 2%減			16.4%増	
	【ベトナム工場】2024年比 1%減		23.2%増		
	廃プラスチックのリサイクル	【中国工場】リサイクル率 2.7%	3.4%		
	環境配慮設計	タムロンエコラベル導入	対象全機種への導入	対象6機種に導入	
		取説袋の削減	新機種への削減率 100%	100%	
		プラスチック再生材導入	複数機種への導入	PC-CF再生材の採用、次期開発機種への導入決定	
	有害化学物質の削減	事業所からの有害物質の漏洩	0件	0件	
水の管理	上水使用量の実績把握	【本社】 4,113m ³ /年以下	4,644m ³ /年		
		【弘前サイト】1,059m ³ /年以下	4,874m ³ /年		
		【浪岡サイト】81,617m ³ /年以下	74,060m ³ /年		
	上水使用量の削減	【中国工場】2024年比 2%減	13.4%増		
【ベトナム工場】2024年比 1%減		1.0%減			
人的資本経営の推進	人材育成	一人当たり教育研修費	前年比15%増(前年 22千円)	29千円	詳細はコチラ
	DE&Iの推進	女性管理職(課長以上)比率	前年比向上(2024年 7.41%)	7.03%	
	人権の尊重	人権DD体制の改善		「タムロン人権方針」に基づく人権DDのPDCAを実施 苦情処理メカニズムの整備の一環として、HPIにサプライヤー向け通報窓口を設置 6月に統合報告書、HPIにて開示	詳細はコチラ
	健康経営の推進	労働災害件数	前年比減(2024年 7件)	5件	詳細はコチラ
信頼と持続的成長の 基盤構築	コンプライアンスの徹底	法令違反件数	0件	0件 全社コンプライアンス研修実施	詳細はコチラ
		BCMの強化	経営基盤BCP及び事業BCPの見直し		経営基盤BCP及び事業BCPの見直し検討実施
	情報セキュリティの強化	情報漏洩	0件	0件	詳細はコチラ
		ネットワーク感染	0件	0件	
ガバナンス体制の改善	取締役会の審議充実化			審議案件 8件に増加(2024年 2件)	詳細はコチラ
	指名委員会の実効性向上			年間アジェンダ、スキルマトリクス方針、指名に関する基本方針・手続き等の検討・決定	

環境への取り組み



「環境ビジョン2050」

地球環境問題を人類共通の課題と認識し、環境負荷の低減、環境の保全に努め、環境と調和した持続可能な社会づくりに貢献します。

タムロンは、近年の地球温暖化による気候変動の動向を踏まえ、全ての人々が生き生きと暮らすことのできる心豊かな社会の実現のために「環境ビジョン2050」を策定しています。心豊かな社会を築くために、「脱炭素社会」「資源循環社会」「自然共生社会」という3つの社会の実現を目指し活動していきます。



TCFD提言に基づく開示

タムロングループは、気候変動を事業活動や中長期的な企業価値に影響を及ぼす重要な経営課題として認識しています。持続可能な成長戦略の構築が、企業価値の向上および社会的責任の遂行に資するとの認識のもと、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示を推進しております。

ガバナンス

代表取締役社長とCSR担当取締役を最終責任者とする気候変動対応の推進体制

気候変動を含むサステナビリティ関連の重要事項は、代表取締役社長が委員長を務める「CSR委員会」にて審議・決定いたします。

CSR委員会の機能

監視と報告

同委員会は他委員会と連携して管理体制を強化し、四半期ごとに環境目標の進捗状況をモニタリングして経営へ報告しております。

取締役会の監督

検討結果は年1回取締役会へ報告され、取締役会が適切な監督を行います。

戦略

当期は、従来の1.5℃シナリオに加えて、4℃シナリオも想定し、両シナリオによるバリューチェーンへの影響評価を実施いたしました。各分類における主なリスク・機会の要因と対応策は以下のとおりです。

分類	要因と事業への影響	主な対応策
移行リスク (主に1.5℃)	<ul style="list-style-type: none"> ●炭素税導入や排出量取引制度によるコスト増 ●環境規制強化に伴う特定化学物質・素材の使用禁止による調達コスト増 ●脱炭素技術への切替に伴う製造工程の見直しコスト増 	<ul style="list-style-type: none"> ●再エネ調達比率の拡大 ●サプライヤーの規制対応確認、低環境負荷材料の技術調査 ●生産工程の高効率化
物理リスク (主に4℃)	<ul style="list-style-type: none"> ●台風や洪水等の激甚化による拠点浸水、操業停止・納期遅延、復旧費用の発生 ●平均気温上昇による工場空調負荷の増加とコスト上昇 	<ul style="list-style-type: none"> ●BCPの策定、調達先の分散化による供給網強靱化 ●工場の遮熱・断熱対策の強化、高効率空調導入
機会	<ul style="list-style-type: none"> ●省エネ設備導入やプロセス最適化によるコスト削減 ●環境配慮型製品への需要拡大による市場シェア獲得 	<ul style="list-style-type: none"> ●エネルギー管理システム導入による消費量可視化と改善促進 ●環境配慮型製品ラインナップの拡充

指標と目標(環境ビジョン2050)

気候変動に対する指標を、当社における温室効果ガス排出量の98%を占めるCO₂排出量と定め、目標管理を行っています。「環境ビジョン2050」では、2050年までに自社の事業活動におけるCO₂排出量ゼロを目指し、2030年までに30%削減する目標を設定しています(2015年比)。また、間接排出量(以下スコープ3)の算出を継続して行っています。カテゴリ1(購入した製品・サービスにおける排出)の排出量が最も多く、スコープ3全体の約7割を占めています。今後は、スコープ3に対する目標設定を視野に入れ、削減を検討していきます。

CO₂削減目標と実績

2025年 15%削減(2015年比)

2030年 30%削減(2015年比)

2050年 100%削減(排出量実質ゼロ)

2025年実績 21.9%削減(2015年比)

TCFDへの対応の詳細についてはこちらに掲載しています。 <https://www.tamron.com/jp/sustainability/environment/tcf.html>

人材戦略 [基本方針]



タムロンの「ありたい姿」を実現するには、経営戦略と密接に連動した人材戦略が不可欠です。当社は、事業構造の変化やデジタル化の進展に即応するため、新規事業を含む注力分野でのキースキルの獲得・強化や全社員の底上げ、さらには事業環境に応じた人材の適正配置を柔軟に推進します。その基盤として、「個人・組織の活性化」と「職場環境の整備」の両輪を重要テーマとして掲げ、個々の能力を最大限に引き出す人事制度や職場環境の整備を加速させます。これらの施策の着実な実行を通じ、戦略の実現と持続的な企業価値向上を目指します。

経営戦略の実現（ありたい姿の実現）

人材戦略

個人・組織の活性化

人材確保

人材育成

人材活用

評価・処遇

職場環境の整備

DE&I推進

柔軟な働き方

健康経営

エンゲージメント

指標	目標	実績（2025年）
管理職に占める女性労働者の割合	2026年 12%以上	7.0%
男性育児休業取得率	2026年 80%以上	95.5%
キャリア採用比率	2026年 60%以上	54.3%
従業員一人あたり教育訓練費用	2026年 30千円以上	29千円
精密検査受診率	2026年 90%以上	71.1%
男女の賃金の差異（全労働者）	—	77.7%

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に向け、リスクリングを含む人材育成と適正配置を推進しています。事業構造の変化やデジタル化が加速する経営環境において、戦略を牽引するリーダーの輩出と、多様な個性が最大限に能力を発揮できる制度・職場環境の構築に取り組んでいます。

人材育成

当社の人材育成の中核となるのが、独自の「ミッションリーダーシップ制度」です。各リーダーのミッションを明確化し、チームが同じベクトルで目標達成に挑むプロセスを通じて、社員一人ひとりの成長と組織力の最大化を同時に図っています。

また、所定の職能を有する社員には「役割等級制度」に基づき、「管理職コース」と、高度な専門性を追求する「専門職コース」の二つのキャリアフレームを用意。生え抜き社員とキャリア採用社員、そして技術を継承するシニア層社員など、多様な強みを持つ人材が自らの適性や志向に応じて責任ある役割に挑戦し、その能力を遺憾なく発揮できる環境を整えています。

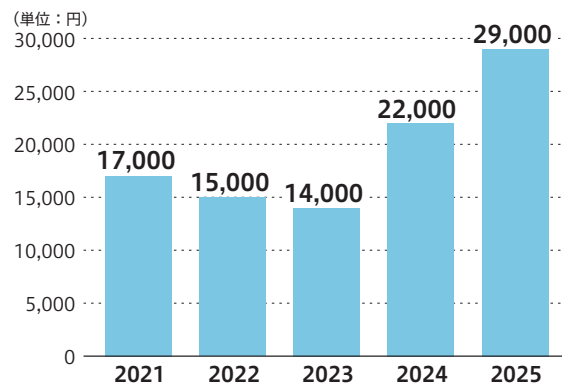
階層別、職種別の社員研修

当社は、社員がそれぞれの役割において職務を全うできるよう、階層・職種別に体系的な研修を実施しています。新入社員には仕事の基礎力やキャリア自律を高める研修を数年にわたり実施、中堅社員には後輩育成や次世代リーダーとして必要なスキルを習得する研修を実施しています。また、管理職にはマネジメント研修を実施し、組織のパフォーマンスの最大化を図っています。

職種別研修では技術系社員に対し座学と現場での実習を組み合わせることで、実務に直結する技能の確実な習得を進めています。

これらの施策を通じ、戦略を牽引するリーダーの輩出と、社員一人ひとり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



DE&I 推進

中長期的な企業価値向上の源泉を「人」と捉え、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みつつ、多様な個性が能力を最大限に発揮し、イノベーションを連鎖的に生み出すDE&Iを推進しています。

現在、全社員の約半数を占めるキャリア採用社員が持つ多彩な知見と、生え抜き社員が深化させてきたタムロンの技術・文化が有機的に融合することで、新たなシナジーが生まれています。また、女性社員活躍の推進や、熟練の専門技術を次世代へ継承する「マイスター制度」によるシニア層の活躍支援など、全世代・全属性の社員が能力を遺憾なく発揮できる環境を整備しています。

「個の強み」を尊重し、受容する風土。それこそが社員一人ひとりの意欲を高め、世界に喜びと感動を届ける「心豊かな社会」の実現につながると確信しています。

キャリア採用者インタビュー

「妥協なきこだわり」と技術基盤を礎に。 外の視点を活かした組織の自律的な進化

同業他社でキャリアを積んでタムロンへ入社し、光学への妥協なき「こだわり」と専門性の深さに感銘を受けました。業界を経験してきたからこそ、この揺るぎない技術基盤こそが、当社の価値創造の礎であると確信しています。

特筆すべきは、外部知見を即座に融合させるスピード感です。

入社直後の私の提案が、「改善につながるなら即座に始めよう」とすぐ形になり、現在は「メンバーが自律的に改善を提案する場」へと発展。開発の質とスピードの向上に寄与しています。

多様なバックグラウンドを持つ個が互いの専門性を尊重して受け入れ合う。これこそが業界にイノベーションを起こし続けるタムロンの原動力であると感じています。



コンポーネント機器事業本部
生産プロセス開発部所属

人材戦略 [多様な働き方の追求、エンゲージメント、 評価・処遇、健康経営]

多様な働き方の追求

フレックスタイムや、事情に応じた短期在宅勤務など柔軟な勤務制度を拡充し、ライフスタイルと業務の最適化を両立させることで、組織全体の生産性向上を図っています。とりわけ、子育て等ライフステージに左右されず能力を発揮できる環境が、持続的成長の基盤であると考えています。

企業内保育所「タムロンキッズ保育園」の本社併設により、仕事と育児を地続きで捉える安心感を提供

し、キャリア形成を支援。また、育児休業等の各種制度について、上司・本人への個別周知を徹底し、積極的に利用できる職場文化を醸成してきました。特に男性の育児休業取得率は、2023年以降約80%の高水準を継続し、その半数が1ヶ月以上の長期取得を選択するなど、育児とキャリアの両立を実現しています。今後も多様なライフスタイルを尊重し、新たな価値創出に挑み続ける組織を目指します。

ワークライフバランスの
実現に向けた様々な制度

- 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の詳細についてはこちらに掲載しています。

<https://www.tamron.com/jp/sustainability/social/approach to human resources and human rights.html>

エンゲージメント

当社は社員の意欲と組織の方向性の一致を「エンゲージメント」の核と捉え、人的資本への投資を推進しています。毎年実施しているエンゲージメント調査において、2025年の「高/準高エンゲージメント者」割合は25.5% (前年比2ポイント減) となりました。この結果を真摯に受け止め、要因分析・施策検証に基づく改善に取り組んでいます。2026年末の目標(30%以上)達成に向け、社員が能力を最大限に発揮できる環境を整備し、エンゲージメントの向上に努めてまいります。

評価・処遇

管理職等社員には、年齢や勤続年数、職能によらず、経営が求める「役割の責任度・困難度」の重さに応じて等級・処遇を決定する「役割等級制度」を導入しています。組織マネジメントを担う「管理職」と専門性を追求する「専門職」の二つのコースを設け、適性や強みを活かして高次元な役割に挑戦できる体制を整えています。担う役割と創出した成果を公正に評価・処遇することで、社員の挑戦意欲を高め、持続的な生産性向上につなげています。

健康経営

心身ともに健康で、最大限に能力を発揮できる状態は、当社の人的資本経営を支える土台です。法的義務を超えた健康増進を推進し、多様な働き方や諸制度の実効性を高めています。メンタルヘルス診断を毎年実施し、その結果を部門長へ共有して職場改善につなげるほか、インフルエンザ予防接種の社内実施や費用補助など、社員の感染症予防も推進しています。

多様な人材の活躍・定着には、社員の心身の健康を含む職場環境の整備が重要です。フレックスタイム制度や育児・介護休業など、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ます。

育児休業取得社員インタビュー

育児を視座のアップデートに。 多様な背景を組織の「しなやかな強さ」へ。

私はこれまで2度、計約1年半の育児休業を取得しました。当社においてこの選択は「特別な決断」ではなく、キャリアの一環として自然に受け入れられています。現場を離れ、育児を通じた予期せぬ事態への対応は、人事担当として大きな収穫でした。介護や病気、育児など、時間的制約をリスクではなく、業務の標準化や効率化の契機と捉え直す視座を得たからです。現在は「フレックスタイム制度」や「時間単位年休」を計画的に活用し、限られた時間で最大成果を出す働き方を実践しています。誰もがライフステージの変化に左右されず、仕事と育児を高い次元で両立できる“しなやかで強い組織”の構築が、当社の持続的成長を支えると確信しています。



管理本部 人事部所属

人権への取り組み



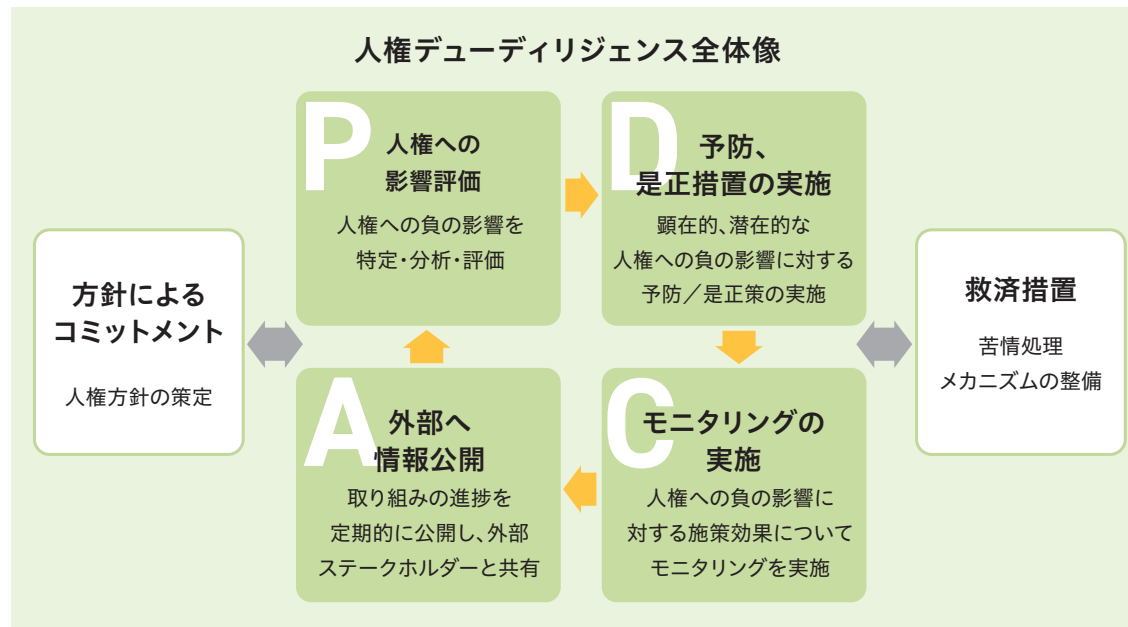
人権方針の策定

当社は、従前からの取り組みと社会的背景を踏まえて、2023年4月の取締役会において「タムロン人権方針」を定めています。当方針を当社グループ内の事業活動に浸透させるとともに、当社のサプライヤー等に対して働きかけ、人権尊重の取り組みを進めていきます。

詳細はこちらに掲載しています。 https://www.tamron.com/jp/sustainability/social/human_rights.html

人権デューディリジェンスの実施

「タムロン人権方針」に基づき、自社およびサプライヤーにおける人権への負の影響を特定しています。これを防止・軽減する一連のプロセスである人権デューディリジェンスを実施することで、人権への負の影響の防止・軽減に取り組みます。



サプライヤーとの「共創」による人権リスクの低減と是正

2025年は、人権DDのプロセスに基づき、ビジネスプロセス全体の潜在的な人権リスクを評価しました。その結果、サプライヤー各社の「強制労働」および当社海外生産子会社の「長時間労働」を重点リスクとして特定。これに対し、1次サプライヤー各社および当社グループ会社へのSAQ調査を実施しました。

調査の結果改善が必要なサプライヤーには「タムロンサプライヤー行動規範」の再確認を働きかけ、是正対策の完了を相互に確認しました。本プロセスは、単なる評価ではなく課題解決に向けた「共創」と位置付けています。一連の活動はCSR委員会での報告および取締役会での審議を経て、実効性の評価、モニタリングを行っております。今後も人権を尊重する公正なサプライチェーン構築に努めます。

実効的な苦情処理メカニズムによる自浄能力の向上

当社は健全な組織運営の基盤として、多角的な相談・通報窓口を運用しています。社内においては、コンプライアンス違反を未然に防ぐ「内部通報窓口（外部弁護士への直接通報も可能）」に加え、「ハラスメント相談窓口」を設置。また、当社ウェブサイト上に「サプライヤー向け通報窓口」を新たに設置。社内外より、問題が深刻化する前の軽微な兆候にも迅速に対処できる苦情処理メカニズムを整備し、バリューチェーン全体の透明性を確保しています。

これらの窓口は、月次教育等を通じて全社員に周知徹底し、「組織を自律的に良くするための権利」として再定義しています。誰もが安心して声を上げられる心理的安全性の高い風土を醸成し、グループ全体およびパートナーの皆さまと共に、組織の自浄能力を高めてまいります。