

| ESG / サステナビリティ戦略 |

ESG & SUSTAINABILITY

タムロンは、「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。ESG / サステナビリティ戦略の推進機能として2023年より、CSR委員会、コンプライアンス委員会に加えリスクマネジメント委員会、情報マネジメント委員会を新設し、サステナビリティを巡る諸課題への対応に向けた体制を強化しております。

ESG / サステナビリティ戦略の推進機能

CSR委員会

リスクマネジメント委員会

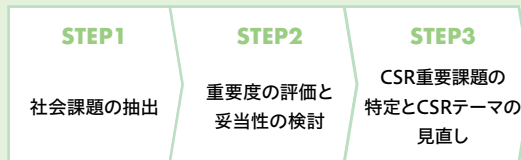
情報マネジメント委員会

コンプライアンス委員会

CSR重要課題の特定

当社は、経営理念のもとで、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指しています。現在、世界では温暖化などの現象が示すようにサステナビリティの危機が確実に進行しています。また、人権や労働などの様々な社会課題が深刻さを増すなか、企業による社会課題解決への取り組みが一層期待されています。当社は、当社と社会の持続的成長のために解決しなければならない課題を「CSR重要課題」として特定しています。特定したCSR重要課題は、経営戦略に落とし込み、毎年、目標を定め、活動しています。

CSR重要課題の特定プロセス



最初に、国際的なガイドラインから、当社を取り巻く社会課題を抽出しました。次に、各ステークホルダーにおける重要度と、リスクの発生可能性と影響度を評価しました。評価結果の妥当性を検討した後に、「CSR重要課題」を特定し、CSR委員会にて決定しました。

新中期経営計画の開始にともない、当社グループを取り巻く環境の変化等を踏まえ、マテリアリティ、CSR重要課題を見直しました。今後もサステナビリティへの対応強化をさらに推進していきます。

マテリアリティ	CSRテーマ	CSR重要課題
感動と安心の創造	品質・製品安全	製品品質・安全管理の強化
	CSR調達	持続可能なサプライチェーン構築
新しい光の創造	企業活動を通じた社会課題の解決 (SDGs)	事業による社会課題への貢献
E 持続可能な地球への貢献	環境	CO ₂ 削減
		資源循環社会の実現・廃棄物の削減
		環境配慮設計
		有害化学物質の削減
		水の管理
S 人的資本経営の推進	人材、人権	人材育成
		DE&Iの推進
		人権の尊重
	社会貢献	
	労働安全衛生	健康経営の推進
G 信頼と持続的成長の基盤構築	コンプライアンス	コンプライアンスの徹底
	リスク(危機管理)	BCMの強化
	情報管理	情報セキュリティの強化
	情報開示	
	コーポレートガバナンス	ガバナンス体制の改善

CSR重要課題 活動実績

CSR重要課題	HPリンク	2023年 実績
事業による社会課題への貢献 (新規事業含む)	詳細はコチラ	タムロンの人権方針を策定 人権デューデリジェンスを実施 ・ステークホルダー（労働組合）との対話 ・サプライヤー向けSAQ調査 ・高リスクサプライヤーに対する改善活動
CO2削減	詳細はコチラ	CO2排出量 (Scope1、2) 2015年比 12.0%削減 (目標9%)
資源循環の実現・廃棄物の削減		①産業廃棄物量：前年比6.7%増 ②プラスチックリサイクル率：中国工場3.8% (目標10%)
環境配慮設計		取扱説明書袋の削減：新機種の削減率100%
有害化学物質の削減		事業所からの有害化学物質の漏洩：0件
水の管理		水使用量 中国仏山工場：前年比6.5%減 (目標2022年比5%減) ベトナム工場：前年比1.0%増 (目標2022年比1%減)
人材育成 (生産性向上)	詳細はコチラ	①残業時間：本社 132千時間/年 (目標 115千時間以下/年) ②メンタル診断結果：前年比横ばい (目標 前年比良化) ③女性管理職比率：8% (目標10%) ④障がい者雇用率：2.07% (目標 2.3%以上)
働きやすい職場環境の提供とダイバーシティの推進		
次世代育成	詳細はコチラ	社会貢献活動費：直近3ヶ年の平均連結営業利益の0.4%にあたる額を拠出 次世代育成向け社会貢献比率の増加：2022年比2%減 (目標 2022年比向上)
非財務情報の開示拡大	詳細はコチラ	人的資本の開示充実 ・人的資本可視化指針の開示推奨19項目をベースに主要データを整理済み ・人的資本開示のベースとなる人材戦略の基本方針、人材戦略テーマ、施策、参考指標を検討・決定済み
製品品質・安全管理の強化	詳細はコチラ	設計品質向上および欠陥コスト削減：前年比向上
CSR調達の推進	詳細はコチラ ※CSR調達 詳細はコチラ ※人権	・サプライヤー向けSAQ調査を実施 (4～9月) ・高リスクサプライヤー向け改善活動を実施
大規模災害への備え (再構築)	詳細はコチラ	災害対策本部のシミュレーション実施 ・起震車による地震体験訓練 (本社11月) / 大規模災害訓練 (本社12月)
ガバナンス体制の改善	詳細はコチラ	取締役会改善計画を決定・実行済み ・人材戦略、グロープリスク管理体制等への対応・監督を強化

ENVIRONMENT

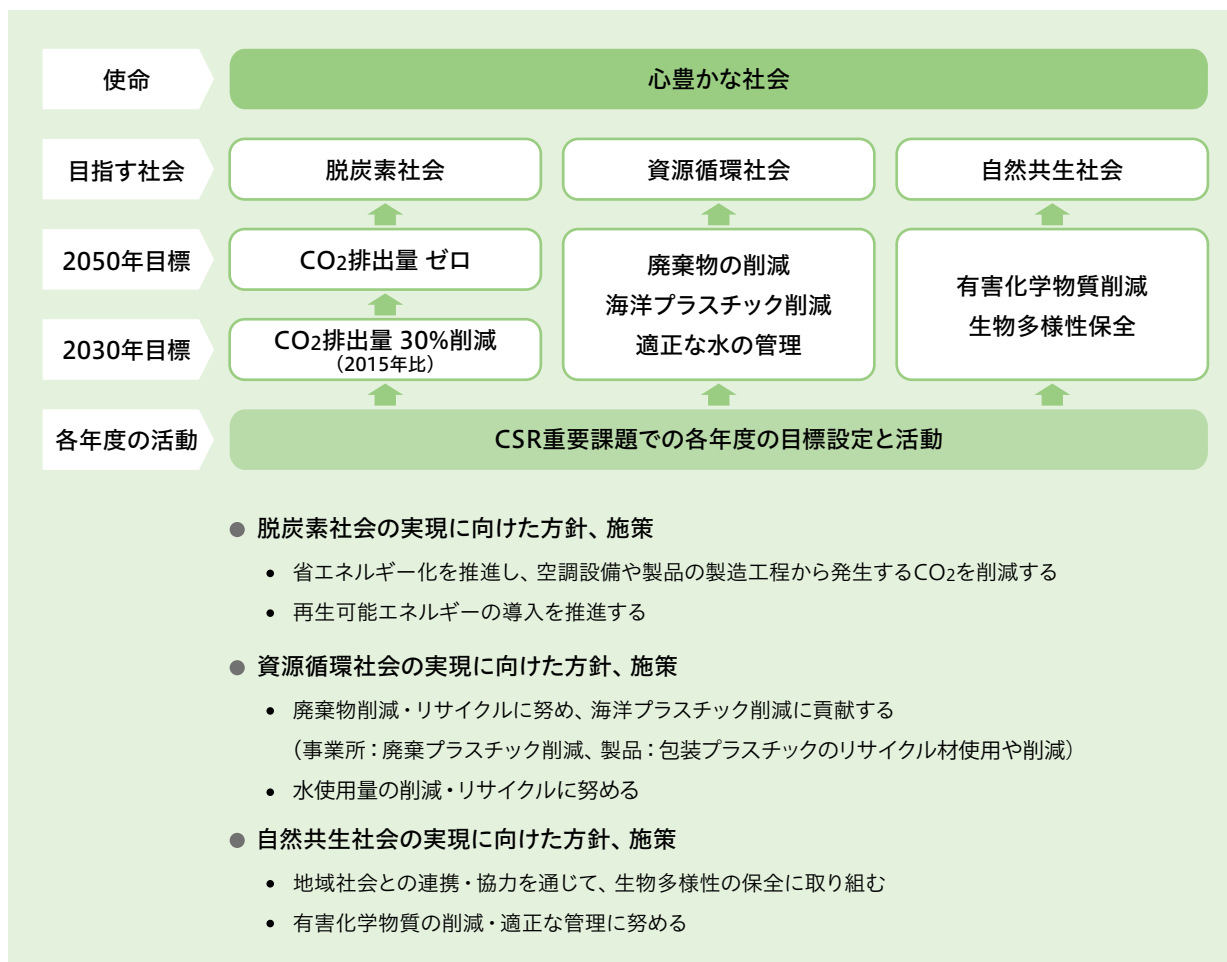
環境への取り組み



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の要請に基づいた情報開示

ガバナンス

タムロンは、気候変動を重要な経営課題の一つとして認識しています。気候変動を含むリスク対応に関する方針や目標および重要事項は、社長を委員長とし、副委員長であるCSR統括責任者を含む全ての常勤取締役、常勤監査等委員と部門長であるCSR管理責任者を委員とするCSR委員会で審議・決定しています。また、重要な事項は取締役会に報告し、取締役会の監督が適切に働くよう体制を整えています。さらに、CSR委員会では、「環境ビジョン2050」における目標の進捗確認を行っています。

戦略

「1.5℃」のシナリオを用いてリスクと機会の評価を行いました。リスクと機会は次項の表の通り認識しています。また、持続的な企業活動を行うためには、脱炭素社会へ移行する世界の取り組みに貢献していく必要があります。そのためタムロンでは、「環境ビジョン2050」を策定しています。2050年までにCO₂排出量をゼロにすることで持続可能な地球へ貢献していきます。

リスク管理

当社は、気候変動にともなう様々な機会・リスクを事業戦略策定上の重要な観点の一つとして捉えています。社長を委員長とするCSR委員会で機会・リスクの分析・評価の見直しを行っています。また、社長の下にリスクマネジメント統括責任者を設置し、重要リスクの掌握、グローバルでの重大有事対応の統括・指揮を行っています。

指標と目標

当社は、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）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。

1.5°Cシナリオに基づくリスクと機会

シナリオ分析の前提（2030年時点）

- ・2030年排出量：約49,904t-CO₂/年
- ・2030年電気代：約1,048百万円/年
- ・1.5°Cシナリオ（NZE2050、World Energy Outlook 2021）

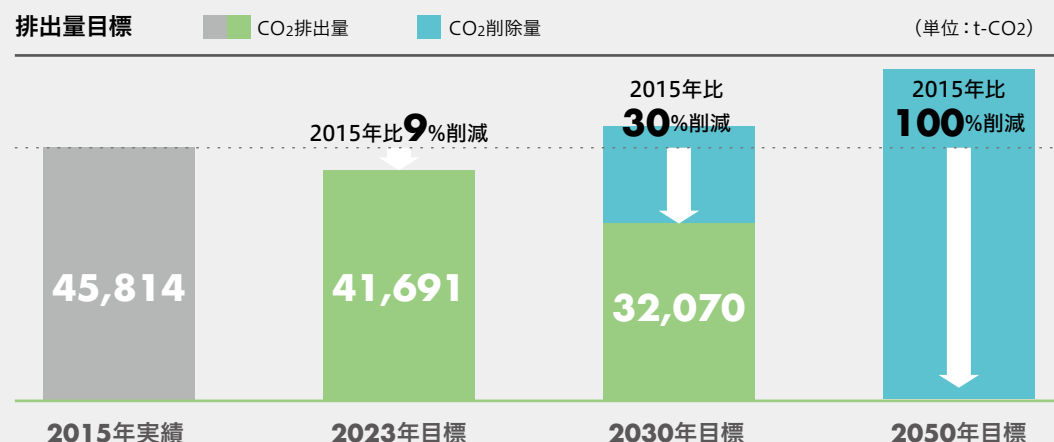
分類	項目	事業インパクト	発現時期	可能性	影響度
移行 リスク	炭素税負担 再生可能エネルギー	炭素税負担と再エネ購入による費用増加リスク ➡ 1.5°Cシナリオ（NZE2050、World Energy Outlook 2021）をもとに、2030年の当社CO₂排出量と炭素税負担、再エネ購入額を試算したところ、以下費用増加のリスクがあります。 ・炭素税の負担増による事業コストの増加 309百万円/年（内訳：日本81百万円、中国215百万円、ベトナム12百万円） ・2015年比30%削減のために必要な再エネ購入の負担増による事業コスト増加 23百万円/年（内訳：日本17百万円、中国1百万円、ベトナム3百万円）	短期～長期	大	中
	評判	脱炭素社会への移行に対応できないことによる企業価値の棄損、取引停止リスク ➡ 当社グループは、「環境ビジョン2050」に基づき脱炭素社会に対応していきますが、仮に当社の対応にステークホルダーからの懸念が生じた場合には、企業価値の棄損や取引停止等により売上高が減少するリスクがあります。	中長期	小	中
物理的 リスク	自然災害による 事業活動の停止	自然災害の甚大化（洪水・集中豪雨）による工場操業停止、 サプライチェーン寸断による製品供給停止リスク ➡ 生産拠点（国内3、海外2（中国1、ベトナム1））を対象にリスクを評価した結果、洪水（河川氾濫）による将来的な操業リスクの変化は限定的であることを確認しました。 サプライチェーンに関する短期気候変動リスクについては、BCP（事業継続計画）で対応していきます。	長期	中	小
機会	インフラ点検用の レンズの需要拡大	防災・減災など社会のレジリエンス向上に貢献する インフラ点検に使用されるレンズの売上高の増大 ➡ 中長期的な成長機会として捉え、経営戦略に反映し、活動していくことで、売上高の増大を目指します。	中長期	大	大

CO₂の排出量削減について

「環境ビジョン2050」に基づく

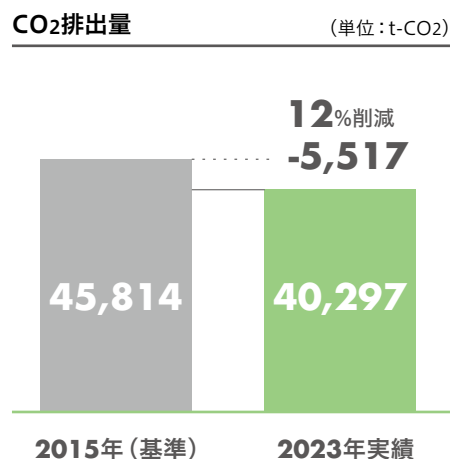
CO₂排出量目標

「環境ビジョン2050」で目指す脱炭素社会の実現に向けて、2030年までに2015年比30%削減という中期目標を定め、2021年から、毎年3%ずつ削減する目標を設定しています。



2023年のCO₂削減目標の 達成状況

2023年は、2015年比9%減のCO₂排出量削減目標を設定しました。中国・仏山工場等の太陽光発電による再生可能エネルギーの自家消費に加え、2022年から本社の使用電力の約30%を非化石証書が付与された電力とし、導入分のCO₂排出量を実質ゼロとしています。中国・仏山工場でも使用電力量の一部にあたるI-RECを購入し、その分のCO₂排出量を実質ゼロとしました。その効果もあり、全体では目標を上回る12.0%減となり、目標を達成することができました。



サプライチェーンと共に取り組む CO₂排出量の把握

燃料(石油、石炭など)の燃焼等による直接排出量(スコープ1)と電気等の使用にともなう間接排出量(スコープ2)に加えて、それ以外の全ての間接排出量(以下スコープ3)も継続して算出しています。スコープ3の排出量において、カテゴリ1(購入した製品・サービス)の占める割合が最も大きいことを確認しました。

※スコープ3を含めたCO₂排出量については当社HPをご覧ください。

[詳細はコチラ](#)

再エネの取り組み

中国・仏山工場では、2017年から太陽光発電システムを設置し、2020年末に増設を行い、2023年は中国・仏山工場の排出量の約2.2%にあたる約550t-CO₂を削減しました。また、本社の使用電力の約30%を非化石証書が付与された電力「グリーンベーシックプラン※1」とし、中国・仏山工場でも2023年の使用電力量の一部にあたるI-REC※2（水力由来）を購入し、合わせて約4,330t-CO₂を実質ゼロとし削減を行いました。そのほか、新たにベトナム工場に太陽光発電システムを2023年末に設置し、2024年から本格稼働を開始しました。2024年は目標を2015年比12%以上のCO₂削減とし、その達成に向けて努力します。

※1 グリーンベーシックプラン：東京電力エナジーパートナー（株）が提供する全電源平均電力に、FIT非化石証書（トラッキング付）および再生可能エネルギー指定の非FIT非化石証書（電源属性情報有）を組み合わせた、RE100対応の実質的な再エネメニュー。

※2 I-REC：オランダの非営利組織 I-REC Standardが提供する「ルールブック群およびそれに基づく電子的なトラッキングシステム」により認証・発行される再生可能エネルギー電力証書のこと。

太陽光発電システムの事例



太陽光発電システム（中国・仏山工場）



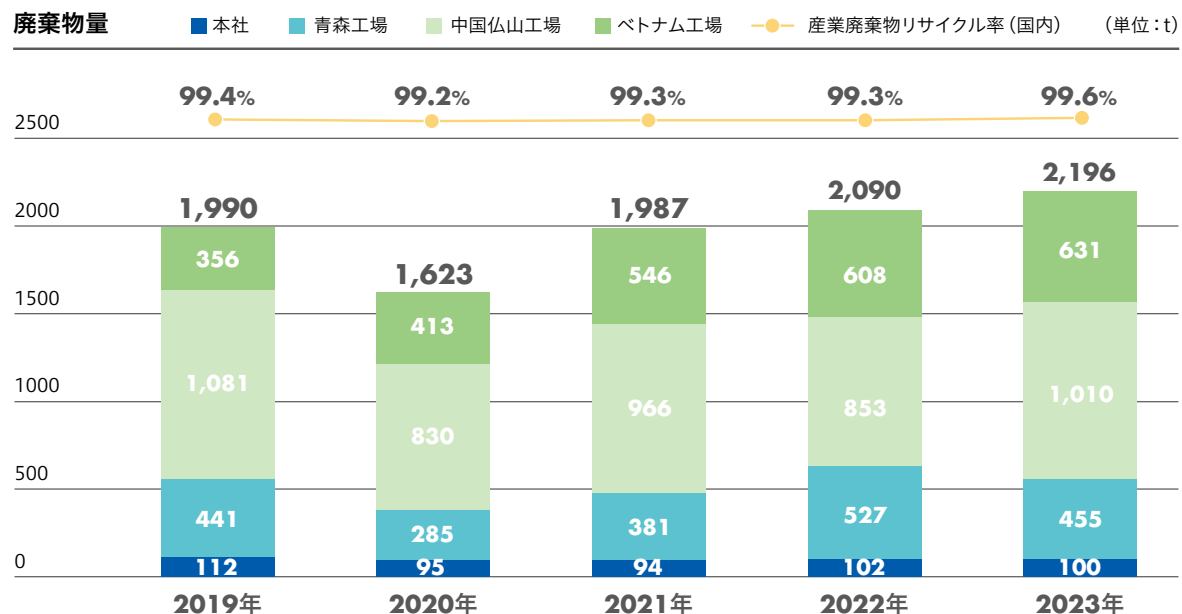
太陽光発電システム（ベトナム工場）



太陽光発電システム（ドイツ・TAMRON Europe GmbH.）

廃棄物量・リサイクル率

2023年の廃棄物量は前年比5%増となり、国内の産業廃棄物リサイクル率は99.6%となりました。廃棄物量は、国内で12%減少、海外工場で12%増加しました。海外廃棄物の増加は、中国・仏山工場で生産増により廃プラが増加したことや、塗装工程で夜勤を行ったことで廃溶液が増加したこと、ベトナム工場で生産増により汚泥などが増加したことが主な原因です。



サプライチェーンとともに取り組むCSR活動

タムロンは、経営理念および行動規範に基づき、お取引先とともに、法令を遵守し、公正、透明な取引のもとに、高品質な商品・サービスを提供していくパートナー関係を目指しています。品質・環境に関しては当社の基準に基づき、実地監査もしくは書類監査を通して、取り組み内容を確認しています。また、2008年からはCSR調達に取り組んでおり、RBA行動規範の最新版に準じた「タ

ムロンサプライヤー行動規範」を全てのお取引先へ配布し、遵守を求めています。2023年4月にはタムロン人権方針を定め、より人権問題や地球環境問題を考慮したサプライヤー SAQ調査を実施しました。その結果により抽出された高リスクサプライヤーに対しては、教育や改善活動を実施しています。

SOCIAL

社会的な取り組み



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。

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。

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（2023年）
管理職に占める女性労働者の割合	2026年 12%以上	7.97%
男性育児休業取得率	2026年 80%以上	80.0%
キャリア採用比率	2026年 60%以上	45.7%
従業員一人あたり教育訓練費用	2026年 30千円以上	14千円
精密検査受診率	2026年 90%以上	50.0%

人材戦略テーマ： 人材育成 人材活用 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、
リスキ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、社員のリスキル・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

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。

● 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、新規学卒採用の女性比率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。

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定
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。

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年から新設し、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。

● 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。

人材戦略テーマ： 柔軟な働き方 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。

● 柔軟な働き方の推進

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。育児のための時短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等、

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。

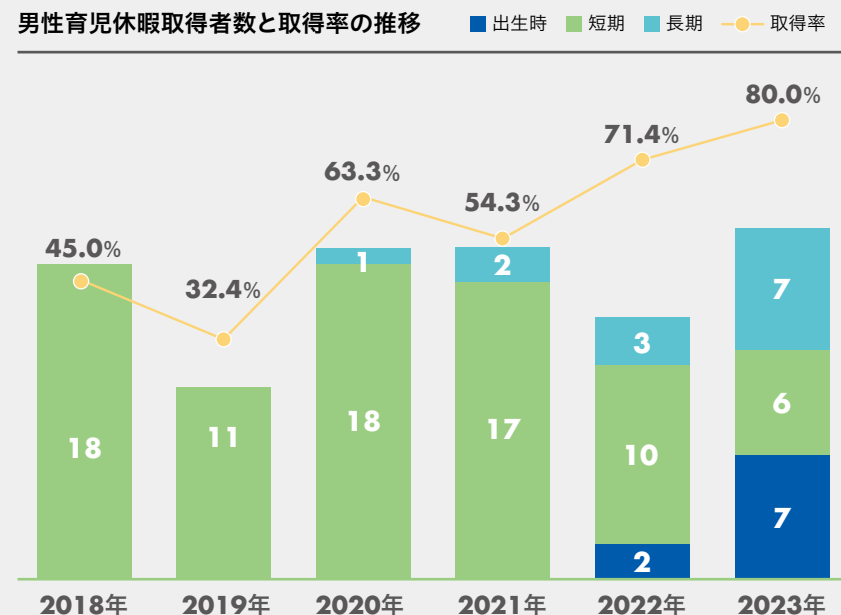
ワークライフバランスの実現に向けた様々な制度

- 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
- 時間単位有給休暇
- 在宅勤務
- 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

本社には社員だけでなく地域の方々も利用できる企業内保育所「タムロンキッズ保育園」(さいたま市小規模認可保育園)を併設しており、女性社員の早期復職支援としてだけでなく、男性社員の育児参加にも寄与しています。国内では、出産した女性社員の100%が産前産後休暇、育児休業制度を利用して仕事に復帰しています。また、配偶者が出産した男性社員に対して、配偶者出産休暇(特別有休)や、短期育休などの制度について、人事部門から本人や上司に都度案内して制度が利用しやすい環境を醸成してきましたが、2022年の法改正を機に全社に改めて内容を周知し、本人または配偶者の出産の連絡があった社員全員に対して、育休制度等に関する個別周知や育休取得に関する意向確認を徹底し、制度利用を促進しています。当社では、2020年からは男性の1ヶ月を超える長期育休取得者が増加、また、出生時育児休業(通称産後パパ育休)の取得者も増えています。これからも、男女を問わず仕事と育児の両立を支援していきます。

男性育児休暇取得者数と取得率の推移



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、会社に知らせることなく個人的に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。

人権への取り組み

人権方針の策定 [詳細はコチラ](#)

当社は、経営理念「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。」に基づき、グローバルに事業を展開する企業として、また、国連グローバル・コンパクトに署名し、「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持している企業として、サプライチェーンにおける人権尊重の重要性を認識しています。これまでも、CSR重要課題の一つに人権の尊重を含む「CSR調達の推進」を掲げ、取り組みを進めてきました。

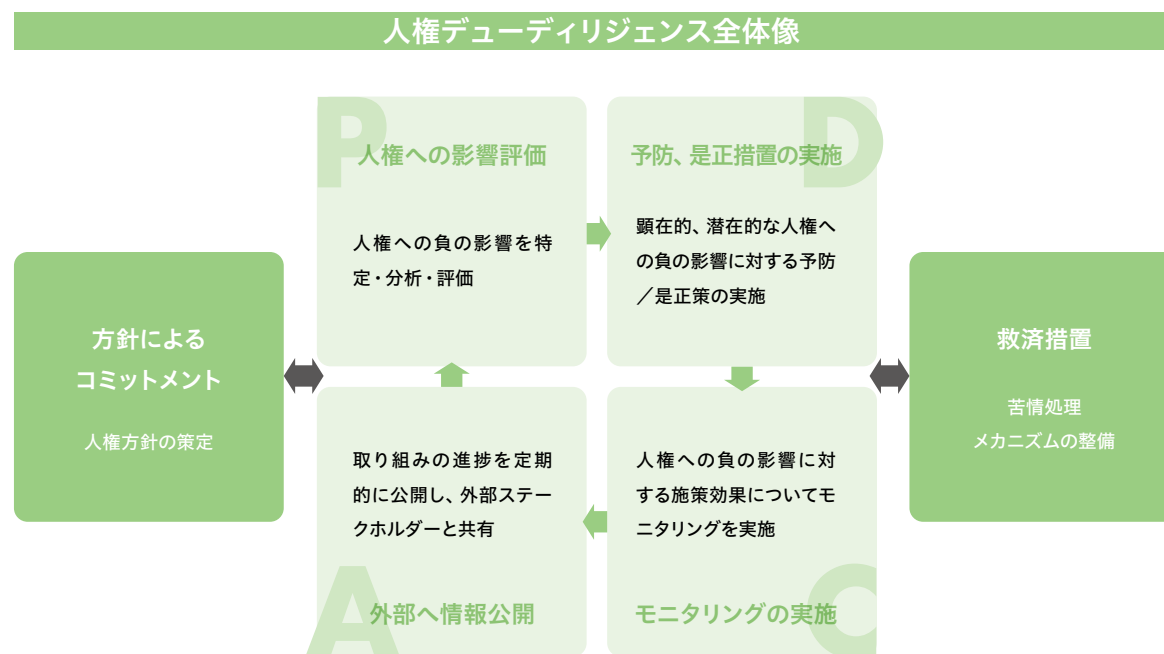
国連で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」は企業の人権尊重責任を明確化し、近年、企業による人権尊重は事業継続においても重要性を増しています。

これら従前からの取り組みと社会的背景を踏まえて、当社は2023年4月の取締役会において「タムロン人権方針」を定めました。

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。

人権デューディリジェンスの実施

当社は、「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。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・軽減に取り組めます。



人権デューディリジェンスの主な取り組み

サプライヤー向けSAQの実施

2023年は、当社1次サプライヤー186社向けにSAQ調査を実施いたしました。「人権に関する法規制等の認識」「人権方針等の整備」に関する回答の結果に応じて、人権に関する高リスクサプライヤーを抽出しました。対象となったサプライヤーには人権に関する法規制等の教育・効果確認等を実施し、サプライヤーの改善活動を支援しております。

当社グループ内における人権リスクの抽出・評価

リスクマネジメント委員会の活動を通して、当社グループ内の人権に関するリスクの抽出・評価、結果に応じて対応策の立案・実施・モニタリング等を行っております。

当社内における教育研修の実施

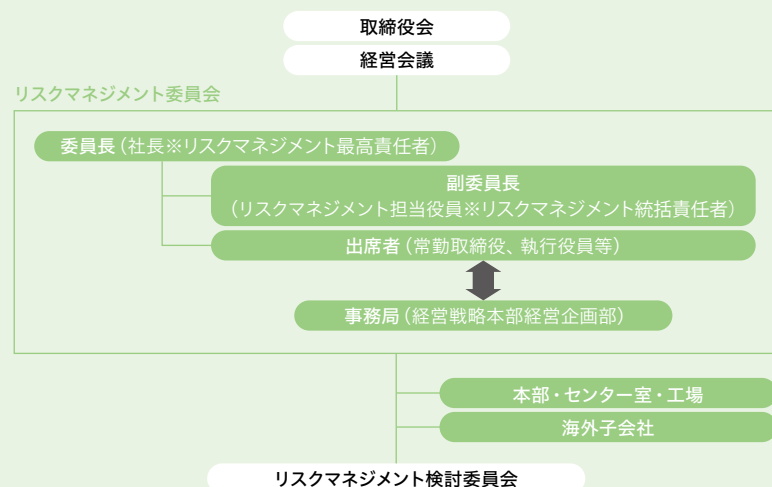
社員一人ひとりが人権尊重に関する正しい知識を身に付け、人権に関するリスクを未然に防止することを目的として、社員に対する教育・研修を行っています。2023年10月には国内従業員向けに、ビジネスと人権に関するEラーニング教育を実施いたしました。2023年4月に制定した「タムロン人権方針」を再周知し、企業が尊重すべき人権の全体像・人権に関する取り組みが、事業活動に与える影響等に関して理解を求めました。

リスクマネジメント

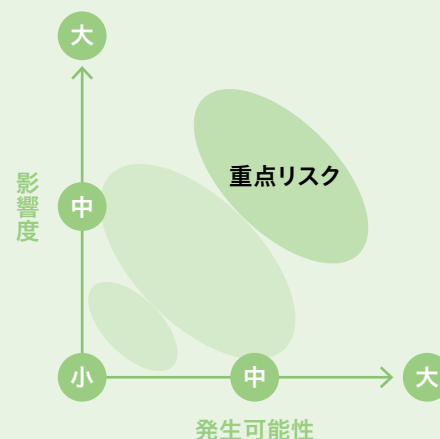
当社グループは、短期・中期・長期にわたるリスクを防止または計画的に軽減する等の対策を実施するリスクマネジメントを通じて、企業の安定した成長に資することを目的として「リスクマネジメント規程」を制定し、リスクマネジメント推進のための基本事項・方針の決定、審議を行う「リスクマネジメント委員会」を設置しております。

当社グループにおけるリスクの抽出、発生時の損害または影響が大きいリスクに対する予防または軽減対策等を検討する「リスクマネジメント検討委員会」を、「リスクマネジメント委員会」の下位組織として設置しており、外部環境の変化や当社グループ内の対策状況を適時把握し、対応策の見直しを行うなど実効性を高めております。

リスクマネジメント体制



リスクへの対応



2023年におけるリスク項目は67項目、うち重点リスクは9項目でした。重点対策テーマとしては以下4つを特定し、それぞれリーダーが任命され、関係組織と連携の上でリスク対応策を実行しております。その進捗状況は年2回のリスクマネジメント委員会を通じて確認され、必要に応じて是正・改善がなされる仕組みとなっております。

- 重点対策テーマ
- 中国リスク
 - 人権対応
 - 基幹システムの更改／DX対応
 - BCP拡充

※重点対策テーマ… 影響度・発生可能性の高まり、対応状況の進捗等を踏まえ全社的対応（部門横断的な取り組み、リソース支援ほか）が必要なテーマ

GOVERNANCE

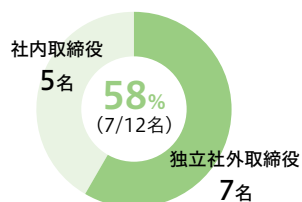
ガバナンス



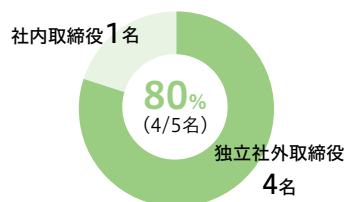
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え

当社は、経営理念「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。」のもと、あらゆるステークホルダーとの良好な関係を築き、持続的な成長と企業価値の向上を目指しております。その実現を支えるため、経営の公正性・透明性を確保するとともに、意思決定や業務執行の迅速化・効率化も図った、実行性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築することを基本的な考えとしています。

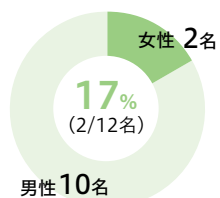
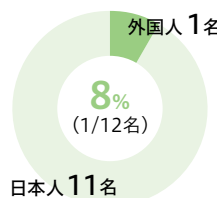
取締役の社外構成比率



指名委員会・報酬委員会の構成比



取締役のダイバーシティ



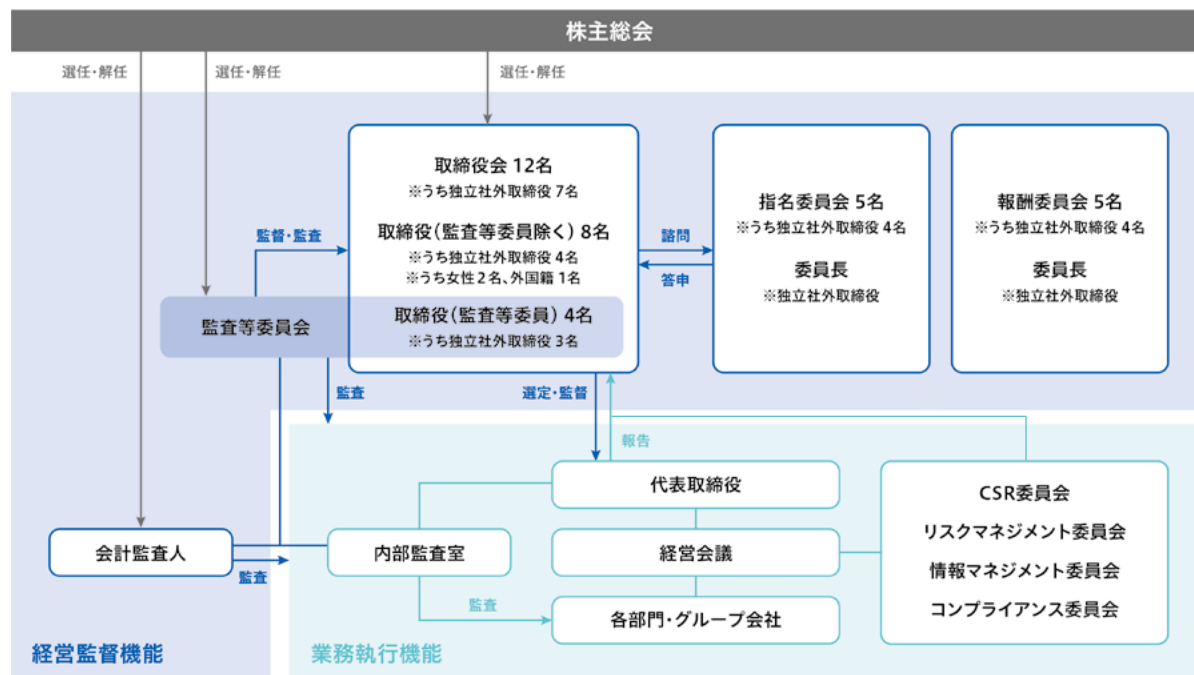
体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社を採用し、会社法上の機関として、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しております。また、豊富な経験や専門性、独立性を有する複数名の独立社外取締役の選任や、諮問機関である指名委員会・報酬委員会の設置等により、監督機能を強化しております。なお、取締役（監査等委員である取締役を除く）は外国籍1名、女性2名を含む8名（内、社外取締役4名）、監査等委員である取締役4名（内、社外取締役3名）を選任しております。

監査等委員会設置会社への移行

当社は、2024年3月27日より、「監査等委員会」を有する監査等委員会設置会社に移行いたしました。2023年11月に取締役会の監督機能強化を目的としたガバナンス検討委員会を設置し、コーポレート・ガバナンス体制改善に向けて様々な施策を検討した結果、重要な経営課題に対して従来以上に迅速かつ機動的な対応を可能にするとともに、取締役会における意思決定の透明性と経営監督の実効性を一層高めることができるガバナンス体制の構築が必要と判断いたしました。取締役会から取締役への権限委譲による意思決定と業務執行の迅速化を図るとともに、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化することを通じて、さらなるコーポレート・ガバナンスの充実を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



● 取締役会

経営の基本方針や会社法で定められた重要事項を審議・決定し取締役の職務の執行の状況を監督するため、原則月1回開催しています。

● CSR委員会

企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献することを目的として、常勤取締役および執行役員等で構成するCSR委員会を原則年5回開催しております。同委員会ではCSRおよび統合マネジメントシステム推進の基本事項・方針・重要目標等の決定や審議、重要目標の進捗状況のモニタリングを行っています。

● 監査等委員会

取締役会への出席や決裁書類の閲覧などを通じて取締役会の意思決定過程および取締役の職務の執行の状況を監査しており、監査等委員会を原則月1回開催しております。

● リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント方針、体制、運営方法などを定め、短期・中期・長期にわたるリスクを防止または計画的に軽減する等の対策を実施することを目的として、常勤取締役および執行役員等で構成するリスクマネジメント委員会を原則年2回開催し、リスクマネジメント推進のための基本事項・方針の決定、審議等を行っています。

● 指名委員会・報酬委員会

取締役の指名および選・解任、報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性を高めるため、委員長を社外取締役とし、構成員の過半数を独立社外取締役とする、指名委員会と報酬委員会を設置しています。

● 情報マネジメント委員会

タムロングループにおける各種情報の管理および管理事項の統括を目的として、代表取締役社長、情報マネジメント担当取締役、執行役員等で構成する情報マネジメント委員会を原則年1回開催し、情報マネジメント推進のための基本事項・方針等、管理強化に向けた各施策等に関する決定、審議、報告および監査等を行っています。

● 経営会議

取締役（非常勤監査等委員除く）で構成する経営会議を設置し、経営や業務執行に係る課題等について協議・検討を行い、経営環境の変化に迅速に対応しております。

● コンプライアンス委員会

業務遂行における法令遵守、社会倫理に適合した行動実践等を目的として、代表取締役社長、コンプライアンス担当取締役、執行役員等で構成するコンプライアンス委員会を原則年1回開催し、コンプライアンス推進のための基本事項の審議等を行っています。

ガバナンスの改善

監査等委員会設置会社への移行を含め
コーポレート・ガバナンス体制の全般的な改善とともに、
再発防止策を徹底することで
ステークホルダーの信頼回復を果たしていきます。

当社は、2023年11月21日付「再発防止策の策定、ガバナンス検討委員会の設置および関係者処分並びに元役員等に対する責任追及方針に関するお知らせ」にて記載のとおり、特別調査委員会による提言等を踏まえ再発防止策を策定し、ガバナンス検討委員会を中心として、全社一丸となって再発防止、ガバナンス改善に向けた取り組みを進めております。

今後も、引き続き再発防止策の実施・モニタリングを通して、コンプライアンス重視の経営を推進し、株主、取引先等関係者の皆さまからの信頼回復に努めていきます。

ガバナンス検討委員会

目的・役割

- 取締役会の監督機能強化に向けたコーポレート・ガバナンス体制改善の検討
- 特別調査委員会からの提言に基づく再発防止策に係る実施計画の作成
- 当該計画に基づく再発防止策全般の進捗管理
- 再発防止に向けたルール整備・運用改善

構成

委員長 ・ 代表取締役社長

構成員 ・ 取締役全員

- 再発防止策の推進担当部門長（管理本部、経営戦略本部、内部監査室、秘書室）

再発防止策等	取り組み内容	進捗	完了時期
役職員の接待費の見直し・社内飲食費支出ルールの新規設定とそれらの周知徹底 - 役職員の接待費の上限額の設定 - 社内飲食費支出ルールの新規制定、社内周知徹底	① 職務権限明細の改訂（接待交際費の上限の設定） ② 自己決裁禁止の明確化 ③ 接待交際費の支出・承認・その他運用ルールの設定 ④ 社内への周知、部門内での周知と定期的な教育	①完了 ②完了 ③完了	①2024年2月 ②2024年2月 ③2024年2月 ④2024年12月
役員関連経費に対する牽制・監査の強化 - 役員室経費精算処理に内部統制部門のチェックフロー構築 - 監査等委員に内部監査室への一定の指示・承認権限付与、監査計画へ意見申述権付与	① 経理部による牽制フロー（コンカー申請時の事前チェック）の導入 ② 監査等委員の内部監査室に対する指示・承認権限を設定 ③ 社長承認を得た内部監査計画に対する監査役の意見申述権の付与 ④ 内部監査規程の改訂（内部監査計画の作成・実施に係る社長の指示・承認と監査等委員の指示・承認が抵触する場合に監査等委員の指示・承認が優先される旨を定める） ⑤ 秘書室への内部監査実施頻度を高める（3年に1回程度→毎年1回） ⑥ 秘書室への内部監査項目を見直し（役員室経費関連を含める）	①完了 ②完了 ③完了 ④完了 ⑥完了	①2023年12月 ②2024年3月 ③2024年3月 ④2024年3月 ⑤2024年6月 ⑥2024年6月
取締役会による役員関連経費の監視等 - 次年度予算案の取締役会上程時、取締役会資料に部門別予算詳細添付 - 取締役会における役員室の交際費実績一覧の配布	① 次年度予算案の取締役会上程時に部門別経費明細（役員室経費含む）を添付 ② 取締役会における役員室の前月の交際費実績一覧の配布・報告	①完了 ②完了	①2023年12月 ②2024年1月
指名委員会における指名手続きのさらなる厳格化と運用改善 - ガバナンスガイドラインに沿った指名委員会における役員指名手続きの厳格化 - 指名委員会の運営改善（資料提供充実、開催頻度増加等）	① 指名委員会による役員指名手続きの厳格化（ガバナンスガイドラインに記載する役員の資格の項目について個別に確認を実施の上で文書化） ② 指名委員会による取締役会への検討・指名に係る提供資料の内容充実 ③ 指名委員会の開催頻度の増加（年1～2回→年4回）・質の向上	①完了 ②完了	①2024年1月 ②2024年2月 ③2024年6月
全役職員の意識改革・外部講師による役員研修実施・全役職員向け研修の強化等 - 外部専門家を講師とする役員向け特別研修の実施 - コンプライアンス委員会等での全役職員向け研修の強化、内部通報制度理解促進 - 全社員向けサーベイ等による組織風土の可視化、不正・不祥事が起きにくい組織風土の醸成 - 社外取締役を講師とする全社員向け研修・講習会の実施	① 顧問弁護士による役員向け特別研修の実施（年2回） ② コンプライアンス委員会等における全役職員向け研修の実施（年2回） ③ 全社員向け研修等による内部通報制度への理解促進、周知強化による利用促進 ④ 全社員向けエンゲージメント調査による企業風土の現状把握とモニタリング、不正・不祥事が起こりにくい企業風土の醸成 ⑤ 社外取締役を講師とする全社員向け研修・講習会の実施（年2回）	①完了 ③完了	①2024年3月 ②2024年7月 ③2024年2月 ④2024年12月 ⑤2024年6月
ガバナンス体制の全般的な改善	① 監査等委員会設置会社への移行決定 ② 社外取締役比率の過半数確保の決定 ③ 委員会活動の取締役会への報告 ④ 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）	①完了 ②完了 ③完了	①2023年12月 ②2024年2月 ③2024年2月 ④2024年11月

取締役会の構成・スキルマトリクス

氏名	属性	取締役会の 出席状況	指名委員会の 出席状況	報酬委員会の 出席状況	監査役会の 出席状況	企業経営	グローバル	生産・開発	営業・ マーケティング	財務・会計	法務
桜庭 省吾		18 / 19回		2 / 2回		●		●		●	●
張 勝海		19 / 19回				●	●	●			
大谷 真人		19 / 19回				●		●	●		
岡安 朋英		19 / 19回				●	●	●	●		●
佐藤 勇一	社外 独立	19 / 19回	1 / 1回	3 / 3回				●			
片桐 春美	社外 独立	19 / 19回	1 / 1回	3 / 3回						●	
石井絵梨子	社外 独立	19 / 19回	1 / 1回	3 / 3回			●				●
鈴木 文雄	社外 独立	19 / 19回				●	●				
山口 貴裕	常勤監査等委員	15 / 15回	1 / 1回	2 / 2回	10 / 10回					●	
平山 隆志	社外 独立 常勤監査等委員	19 / 19回			15 / 15回	●				●	
奈良 正哉	社外 独立 監査等委員	19 / 19回			15 / 15回	●	●				●
植田 高志	社外 独立 監査等委員	15 / 15回			10 / 10回	●				●	

※出席状況は2023年12月期のもの（出席回数／開催回数）

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会全体の実効性を自己評価するため、コーポレートガバナンス・コード改訂等の外部環境変化や当社のガバナンス施策に応じて、毎年、質問項目の見直しを行った上で、取締役全員に対し、アンケートを実施し、必要に応じて個別に意見聴取も行っています。それらの結果を踏まえ、取締役会において分析・評価・改善策を審議し、取締役会の構成・規模、報酬体系、運営方法等の見直しを図り、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。

ガバナンス向上への主な取り組み・改善のあゆみ

区分	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
役員構成／役員報酬	- 指名委員会・報酬委員会設置 - 外国籍取締役選任	- 取締役会規模、構成検討 - 社外役員独立性基準制定	- 取締役3名減員 - 女性取締役選任 - 報酬体系を改定、株式報酬制度導入	取締役会規模、構成検討	取締役1名減員	- 社外取締役1名増員 - 指名委員会、報酬委員会の構成変更	- 独立社外取締役の割合を1／3以上へ - 他社での企業経営経験者を社外取締役に選任 - 取締役の報酬指標見直し追加	取締役3名減員	- 指名委員会、報酬委員会の構成変更 - 独立社外取締役の割合、過半数確保 - 役員報酬制度の改定
その他	役員へのアンケートによる実効性評価開始	CGコード未対応事項の対応検討	- 取締役会の開催頻度削減 - CGコード全原則をコンプライ - CGガイドライン制定	- 中長期の議論機会増加 - 資料の事前提供方法、時期の改善	- 経営理念体系改善 - 長期ビジョン策定	改訂CGコードへの対応検討	- 取締役任期を1年に短縮 - スキルマトリックス開示 - 改訂CGコード全原則をコンプライ - CGガイドラインを改訂	- サステナビリティ関連委員会新体制開始 - 内部監査部門による取締役会直接報告内容拡充 - ガバナンス検討委員会設置	- 監査等委員会設置会社への移行 - 取締役会による各委員会への監督強化 - 指名委員会の運用改善

コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、株主・投資家との対話、東京証券取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの趣旨等を踏まえ、ガバナンス体制の継続的な改善を図り、改訂ガバナンス・コードの全原則を実施しています。

また、当社のコーポレート・ガバナンスに関する考え方をまとめた「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」を制定し、当社ホームページ上に掲載しています。

[詳細はコチラ](#)

役員報酬

当社の業務執行取締役の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である単年度業績等に応じた金銭報酬の「短期インセンティブ報酬」および業績連動型株式報酬の「中長期インセンティブ報酬」で構成し、インセンティブの維持・向上を図るため、業績連動報酬を相応の割合とするとともに、業績連動型株式報酬の「中長期インセンティブ報酬」は、業績および株式価値と取締役の報酬との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識をさらに高めることを基本方針としております。

監査等委員である取締役および社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うことを基本方針としております。

報酬体系

報酬の種類		割合	算定方法の方針・決定方法
固定	基本報酬（金銭報酬）	約60%	月例の固定報酬とし、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲において、各人の役位や貢献度、業界あるいは同規模の他企業の水準等を勘案して決定。
変動	短期インセンティブ報酬（金銭報酬）	約20%	株主総会にて決議された基本報酬を含む報酬限度額の範囲において、単年度の連結業績や個人別の定性評価等を勘案して各人別に決定し、12等分し支給。
	中長期インセンティブ報酬（株式報酬）	約20%	業績連動型株式報酬とし、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲において、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得。取締役に対して、取締役会が定める株式交付規程に従って役位および業績等に応じて付与するポイントに基づき、信託を通じて当社株式を交付。取締役が当社株式の交付を受ける時期は、信託期間中の毎事業年度における一定の時期とし、取締役退任時までの譲渡制限を付す。単年度の連結業績や個人別の定性評価のほか、ROEを含めた中期経営計画に対する達成度やTSRも評価対象。

評価指標等

評価項目	評価指標	評価ウエイト			
		社長	事業担当取締役	事業担当以外の取締役	
全社業績	連結売上高	20%	10%	70%	15%
	連結営業利益	50%			
担当部門業績	業績評価	—	35%	70%	25%
個人考課	個人別の戦略目標評価	30%			

※単年度業績評価

評価項目	評価指標	評価ウエイト
全社業績	連結売上高	20%
	連結営業利益	40%
企業価値	ROE	10%
	TSR	30%

※中期業績評価

マネジメント体制（2024年4月1日現在）

取締役



代表取締役社長

桜庭 省吾

指名委員会委員、報酬委員会委員、管理本部およびコンプライアンス担当

1981年4月 当社入社
2005年1月 当社執行役員光学開発本部長
2008年1月 当社上席執行役員光学開発本部長
2014年3月 当社取締役
2016年3月 当社取締役副社長
2023年8月 当社代表取締役社長（現任）



常務取締役

張 勝海

生産部門（青森工場、中国工場、ベトナム工場）、モールドテクノセンターおよびリスクマネジメント担当

1997年1月 当社入社
2010年4月 当社執行役員タムロン光学仏山有限公司董事総経理
2014年4月 当社上席執行役員タムロン光学仏山有限公司董事総経理
2016年3月 当社取締役
2020年3月 当社常務取締役（現任）



常務取締役

大谷 真人

コンポーネント機器事業本部、特機事業本部、品質管理本部、光学開発センター、R & D 技術センターおよび情報マネジメント担当

1984年4月 当社入社
2012年4月 当社執行役員コンポーネント機器事業本部長
2015年3月 当社執行役員特機事業本部長
2016年4月 当社上席執行役員特機事業本部長
2018年3月 当社取締役
2023年3月 当社常務取締役（現任）



常務取締役

岡安 朋英

映像事業本部、調達統括本部、経営戦略本部およびCSR担当

2000年12月 当社入社
2012年4月 当社執行役員開発管理本部長
2014年1月 当社執行役員映像事業本部長
2016年4月 当社上席執行役員
2017年4月 当社上席執行役員TAMRON USA, INC. 副会長
2018年3月 当社取締役
2023年3月 当社常務取締役（現任）



取締役（社外取締役、独立役員）

佐藤 勇一

指名委員会委員長、報酬委員会委員

1978年4月 東京芝浦電気(株)（現(株)東芝）入社
1980年1月 東京工業大学工学部助手
1983年4月 埼玉大学工学部助教授
1994年4月 同大学工学部教授
2010年4月 同大学工学部長
2013年4月 同大学大学院理工学研究科長
2014年4月 同大学理事・副学長
2018年3月 当社社外取締役（現任）



取締役（社外取締役、独立役員）

片桐 春美

指名委員会委員、報酬委員会委員長
公認会計士（片桐春美公認会計士事務所代表）、森トラストリート投資法人監督役員、日本アジア投資(株)社外取締役（監査等委員）

1993年11月 朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入所
1998年4月 日本公認会計士登録
2000年3月 センチュリー監査法人（現 EY新日本有限責任監査法人）入所
2009年7月 新日本有限責任監査法人（現 EY新日本有限責任監査法人）社員
2017年7月 片桐春美公認会計士事務所代表（現任）
2018年3月 当社社外取締役（現任）
2019年6月 森トラストリート投資法人監督役員（現任）
2019年6月 日本アジア投資(株)社外取締役（監査等委員）（現任）



取締役（社外取締役、独立役員）

石井 絵梨子

指名委員会委員、報酬委員会委員
弁護士（新幸総合法律事務所パートナー）、（株）スマートドライブ社外取締役（監査等委員）、カナディアン・ソーラー・インフラ投資法人監督役員、（株）アルマード社外監査役、（株）Sun Asterisk社外取締役（監査等委員）、いちごホテルリート投資法人執行役員、イーレックス(株)社外監査役

2004年10月 弁護士登録
2004年10月 森・濱田松本法律事務所入所
2011年2月 ニューヨーク州弁護士登録
2016年7月 新幸総合法律事務所パートナー（現任）
2018年12月 （株）スマートドライブ社外取締役（監査等委員）（現任）
2019年5月 カナディアン・ソーラー・インフラ投資法人監督役員（現任）
2019年6月 （株）アルマード社外監査役（現任）
2021年3月 当社社外取締役（現任）
2021年3月 （株）Sun Asterisk社外取締役（監査等委員）（現任）
2022年10月 いちごホテルリート投資法人執行役員（現任）
2023年6月 イーレックス(株)社外監査役（現任）



取締役（社外取締役、独立役員）

鈴木 文雄

指名委員会委員、報酬委員会委員

1973年4月 日本光電工業(株)入社
1994年4月 日本光電アメリカ(株)取締役社長
1998年4月 日本光電工業(株)経営企画室長
1999年4月 同社人事部長
1999年6月 同社取締役
2003年6月 同社常務取締役
2007年6月 同社取締役専務執行役員
2008年6月 同社代表取締役社長執行役員
2015年6月 同社代表取締役会長兼CEO
2022年3月 当社社外取締役（現任）



取締役
常勤監査等委員

山口 貴裕

1982年3月 当社入社
2015年4月 当社内部監査室長
2023年3月 当社常勤監査役
2024年3月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)



取締役(社外取締役、独立役員)
常勤監査等委員

平山 隆志

1980年4月 (株)埼玉銀行(現(株)埼玉りそな銀行)入行
2005年6月 (株)埼玉りそな銀行執行役員
2007年10月 (株)埼玉りそな銀行(退社)
2008年1月 AGS(株)常務執行役員財務部担当 兼
株式公開準備担当
2010年6月 AGSビジネスコンピューター(株)監査役
2011年5月 AGS(株)常務執行役員情報処理本部長
2015年10月 同社常務執行役員業務監査部担当
2019年3月 当社常勤監査役
2024年3月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)



取締役(社外取締役、独立役員)
監査等委員

奈良 正哉

弁護士(鳥飼総合法律事務所パートナー)、理想科学工業(株)社外監査役、
(株)熊谷組社外取締役

1990年9月 安田信託銀行(株)(現 みずほ信託銀行(株))入行
2009年4月 みずほ信託銀行(株)執行役員運用企画部長
2011年6月 同行常勤監査役
2014年4月 みずほ不動産販売(株)専務取締役
2017年1月 弁護士登録
2019年3月 当社監査役
2020年1月 鳥飼総合法律事務所/パートナー(現任)
2021年6月 理想科学工業(株)社外監査役(現任)
2022年6月 (株)熊谷組社外取締役(現任)
2024年3月 当社取締役(監査等委員)(現任)



取締役(社外取締役、独立役員)
監査等委員

植田 高志

マネジメントサポートコンサルティング(株)
代表取締役

1981年4月 (株)埼玉銀行(現(株)埼玉りそな銀行)入行
1997年5月 (株)あさひ銀行(現(株)りそな銀行、
(株)埼玉りそな銀行)機子支店長
2003年6月 (株)りそな銀行東京営業第三部長
2008年4月 (株)埼玉りそな銀行さいたま営業部長
2009年5月 (株)埼玉りそな銀行(退社)
2009年6月 (株)りそな銀行執行役員首都圏地域担当
(ブロック担当)
2011年5月 (株)りそな銀行(退社)
2011年6月 りそなカード(株)専務取締役
2017年5月 りそなカード(株)(退社)
2017年6月 不二サッシ(株)執行役員管理本部総務人事部、
海外事業部担当
2020年4月 同社執行役員グループ内部統制・監査部担当
2020年6月 同社取締役
2021年5月 同社執行役員グループ内部統制・管理本部経営
管理部担当
2021年6月 同社常務執行役員グループ内部統制・管理本部
経営管理部担当
2023年3月 当社監査役
2023年7月 マネージメントサポートコンサルティング(株)
代表取締役(現任)
2024年3月 当社取締役(監査等委員)(現任)

執行役員

成田 芳則	上席執行役員	特機事業本部長
木村 美喜雄	上席執行役員	青森工場長
野中 秀行	執行役員	経営戦略本部長
有馬 成久	執行役員	品質管理本部長
加藤 昌和	執行役員	管理本部長
安藤 稔	執行役員	光学開発センター長
小金谷 伸夫	執行役員	映像事業本部長
グレッグ・マニアッチ	執行役員	米州統括／TAMRON USA, INC. 社長
ミハエル・ディッケル	執行役員	欧州統括／TAMRON Europe GmbH. 社長
陳 潔	執行役員	タムロン光学上海有限公司董事総経理
張 凱	執行役員	タムロン光学仏山有限公司総経理
江森 道真	執行役員	コンポーネント機器事業本部長
大関 孝利	執行役員	調達統括本部長
斎田 明	執行役員	モールドテクノセンター長
國定 照房	執行役員	R&D技術センター長