サステナビリティ年度目標				継続的な企業価値の向上に関する重要指標				
対象分野	年度目標 (2024年度)	2024年度実績	2025年度目標	対象分野	重要指標	達成時期	2024年度実績	今後の取り組み
				研究開発	・5年間で1兆円以上の研究開発費の投入による付加価値の高い\next-generation productsの 継続的な創出	2026年度	・研究開発費 2,500億円 (2022年度からの累積 6,440億円)	・さらなる成長を見据え、積極的な研究開発・設備投資を継続 ・開発効率のKPI化とその運用 ・ITシステムの開発による開発リスクの可視化やシミュレーションの実施 ・最先端装置の導入やDXの実装などによる開発基盤のさらなる強化
研究開発	・グローバル特許出願率　前年水準を維持(±10ポイント)	・前年水準維持を達成(CY2022: 79.9%, CY2023: 77.3%)	・グローバル特許出願率　前年水準を維持(±10ポイント)					
顧客対応力	・お客さまにおける東京エレクトロンの価値向上	・売上は過去最高額を達成。戦略製品でのPOR*獲得により マーケットシェアを拡大 *POR: Process of Record	・お客さまにおける東京エレクトロンの価値向上					
顧客対応力	・顧客満足度調査において「大変満足」または「満足」回答を選択した割合*　100% *ご回答いただいたすべてのお客さまのスコア平均値を設問ごとに算出	・100%を達成	・顧客満足度調査において「大変満足」または「満足」回答を選択した割合*　100% *ご回答いただいたすべてのお客さまのスコア平均値を設問ごとに算出					
生産性向上	・中長期目標である業務効率の10%向上を目指し、統合基幹システム導入により データの一元管理を実現し、従業員にとってより付加価値の高い業務を創出する基盤を構築 ①国内製造拠点へのERP展開	①国内製造拠点へのERP展開完了	・中長期目標である業務効率の10%向上を目指し、統合基幹システム導入により データの一元管理を実現し、従業員にとってより付加価値の高い業務を創出する基盤を構築 ・海外現地法人と国内製造拠点へのERP展開準備					
品質	・共通重要事業の対応推進と、波及性不具合の再発防止	QA BOX*のリニューアルと対応の検討・推進 ・月次で定例会を開催し、対処決定とBU機関開を徹底 －定例会: 毎月開催 －QA BOXに投稿された事案 (2024年度は10件) に対し、 ビジネスユニット (BU) 間の機関開を実施 －各BUで波及性調査をおこない、 リスクに応じてONE TEL方針を決定し各BUで対応 ・ONE TEL方針決定以降の活動結果のモニタリングを実施 －対象件数 3件 (活動進捗のモニタリングを継続) *QA-BOX: 当社内の重要品質情報の共有・機関開ツール	・共通重要事業の対応推進と、波及性不具合の再発防止					
品質	・品質状態を把握、改善するためにKPIの設定と監視、改善活動の推進	・誤差不具合件数/誤差台数などに関するKPIの新規設定 ・品質ルールの整備&品質規程(品質TM/TG*)の監査による 業務改善の推進 －東京エレクトロンFE、Tokyo Electron Koreaのオンサイト監査完了 －監査で特定された課題や問題点に対して改善依頼書を発行 －東京エレクトロンFEは改善項目3件の是正内容の確認を継続 －Tokyo Electron Koreaは改善項目3件の是正確認完了 *TM/TG: TELマニュアル/TELガイドライン	品質状態を把握、改善するためのKPIの設定と監視、改善活動の推進					
品質	・市場不具合の根本原因究明と対策活動の徹底によるShift Left活動の推進・強化	・市場不具合からリスクを可視化 ・STQA*の新評価基準による改善活動の推進 －技術力の評価に注力した調査票の説明会を実施 ・各事業所からの重要不具合の共有と改善活動の推進 －不具合件数のKPI化とトレンド分析の実施 －各事業所からの重要不具合、および改善活動の共有 －変更管理申請の徹底と強化 *STQA: Supplier Total Quality Assessment	・STQAの新評価基準による改善活動と、各事業所からの重要不具合の共有および 改善活動の推進					
品質	・開発初期段階からのリスク抽出と対策の徹底(未然防止の徹底)	・各工場が取り組んでいる有益な改善施策の共有 ・効果的な施策の取り込みとトライアルの実施 ・既存施策では解決できない課題の確認 ・テーマに基づいた対策計画の立案						
社員/エンゲージメント	・エンゲージメント・サーベイのスコア: 継続的な改善(前回比スコア上昇)、 もしくは各地域における他社平均値を超えるスコアを達成	・スコア上昇: 19ポイント(グローバル全体、2015年度から2024年度累積) ・各地域の状況：7拠点中5拠点で他社平均を上回る		社員/エンゲージメント	・エンゲージメント・サーベイのスコア: 継続的な改善 (前回比スコア上昇)、 もしくは各地域における他社平均値を超えるスコアを達成	毎回	・スコア上昇: 19ポイント(グローバル全体、2015年度から2024年度累積) ・各地域の状況：7拠点中5拠点で他社平均を上回る	・重点課題の特定、施策実行、モニタリングのサイクル (PDCA) を適切に実施 ・分析結果をもとに「さらなる人材の獲得・活躍機会の拡大」、 「生産性を高める業務推進環境の改善」、「組織間のコラボレーションの 強化」に取り組むとともに、社員との対話機会を通じ、 社員と会社が一体となったエンゲージメント向上活動を推進
社員/エンゲージメント	・社員の定着率*　日本: 99%、海外: 業界平均以上 *定年などによる退職は除く	・日本: 99.1% 海外: 業界平均以上 (97.6%)	・社員の定着率*　日本: 99%、海外: 業界平均以上 *定年などによる退職は除く	社員/エンゲージメント	・社員の定着率*　日本: 99%、海外: 業界平均以上 *定年などによる退職は除く	毎期	・日本: 99.1% 海外: 業界平均以上 (97.6%)	・エンゲージメント・サーベイの活用および退職理由分析に基づき、 各社別の対策を実施
社員/ダイバーシティ、 エクイティ＆インクルージョン	・サクセッショングランニングにおいて、ダイバーシティを意識したタレントパイプライン (人材育成計画)形成をおこない、女性管理職比率*1をグローバル8%*2、 日本5%(2026年度まで)にする目標に向けた取り組みを実施 *1 高度専門職と定年後再雇用者を含む *2 本目標は当社グループの米国地域には適用されません	女性管理職比率 日本3.3%、グローバル6.4%	・サクセッショングランニングにおいて、ダイバーシティを意識したタレントパイプライン (人材育成計画)形成をおこない、女性管理職比率*1をグローバル8%*2、 日本5%(2026年度まで)にする目標に向けた取り組みを実施 *1 高度専門職と定年後再雇用者を含む *2 本目標は当社グループの米国地域には適用されません	社員/ダイバーシティ、 エクイティ＆インクルージョン	・女性管理職比率 日本: 5%、グローバル: 8%* *本目標は当社グループの米国地域には適用されません	2026年度	・日本: 3.3%、グローバル: 6.4%	・中途採用の強化による候補人材の確保 ・次世代および次々世代の候補者に対する研修の実施により短期および 中期的なタレントパイプライン*の強化を図る *タレントパイプライン: 特定の人材を常に確保するために 人材候補のプールを用意する仕組み
社員/キャリア	・職場の学ぶ文化・育成する風土の醸成 ①リーダー育成 ②パーソナライズされたグローバルな学習機会の提供 ③会社人生を通じたキャリア開発のサポート	①TEL UNIVERSITY(社内教育機関)において年齢や階層に応じた 研修のWB化と運用 ②オンラインでの自己学習プラットフォームをグローバルに展開 ③AIを活用したスキルやキャリアの可視化の取り組みをグローバル展開に 向けて日本から実施	職場の学ぶ文化・育成する風土の醸成 ①リーダー育成 ②パーソナライズされたグローバルな学習機会の提供 ③会社人生を通じたキャリア開発のサポート オンライン学習年間利用者率　グローバル 58%	社員/キャリア	・一人ひとりが上長や周囲のサポートを実感し、自分の将来 (キャリアパス) をイメージしながら やりたいことにチャレンジし成長することで、会社の成長や社会のために価値創出できる 環境を構築 *2025年度より目標追加「オンライン学習年間利用者率　グローバル 60%」	2026年度	キャリアの可視化、自立的なスキル取得の仕組み (仕事図鑑、トレーニングプログラムなど)を導入 ・エンゲージメントサーベイスコア「キャリア機会」 日本：前回比＋3ポイント グローバル：前回比＋1ポイント ・キャリアに関するオンライン学習利用者の増加率(年間) グローバル：＋24ポイント(56%)	・スキルやキャリアの可視化に向けた取り組みをさらに加速 ・オンライン学習の利用促進 ・社員のニーズに合わせた研修の開発と展開 ・研修やスキル習得後のさらなるキャリア機会の提供と社内モビリティの充実
社員/ワーク・ライフ・バランス	・年次有給休暇取得率　日本: 80%以上、海外: 前期実績と同等以上	・日本: 78.9% 海外: 78.9% (前期実績69.0%)	有給休暇取得率：日本 80%以上、海外 前期実績と同等以上 男性育児休暇取得率：日本 70%	社員/ワーク・ライフ・バランス	・有給休暇取得率 日本: ①80% / ②90% 海外: 前期実績と同等以上 *2025年度より目標追加「男性育児休暇取得率　日本: 85% (2029年度まで)」	日本： ①2026年度/②2030年度 海外：毎期	・日本: 78.9% 海外: 78.9% (前期実績69.0%)	・休暇取得パターンの事例紹介など、主にマネージャー層を対象に有給休暇の 取得促進に向けた啓発活動を実施
安全	・労働時間20万時間当たりの人身事故発生率(TCIR)　0.20未満	・TCIR: 0.23	労働時間20万時間当たりの人身事故発生率(TCIR)　0.15未満	安全	・TCIR* 0.10未満(業界グローバル1位) *TCIR: Total Case Incident Rate。労働時間20万時間当たりの人身事故発生率	2026年度	・TCIR 0.23	・転倒防止対策(巡視時の危険ポイントの改善、各社対応) ・事故事例の共有システムの構築 ・期初の事故撲滅キャンペーンの実施 ・危険ポイントの表示 ・姿勢解析ソフト使用によるエルゴノミクス対策 ・安全特別相互監査の実施
コーポレートガバナンス	・常に最適で実効性の高い取締役会と攻めの経営執行体制を構築し、取締役会の実効性評価や 機関投資家などからの意見を踏まえた課題に継続的に取り組むことで、中長期的な企業価値 向上と持続的成長に向けた強固なガバナンスを実現 1. 実効性の高い取締役会を目指して ・監査役会設置会社: 社外取締役比率過半数、監査役を含めた自由闊達な議論 ・オフサイトミーティング: 中長期的な戦略・課題などの議論(年2回) ・CEO 報告: 取締役会でCEO自ら重要な業務執行状況を報告(毎取締役会) ・CEOミッション: 中期経営計画達成に向けたCEOミッションの共有 ・代表取締役評価クロードセッション: 代表取締役を除く取締役・監査役による セッション(年１回) 2. 業務執行を支えるオペレーティングリズム ・コーポレートオフィサーズ・ミーティング: 執行側の最高意思決定機関(月1回) ・CSS(Corporate Senior Staff)ミーティング: 全社業務執行のグローバル機率の 連携(年４回) ・四半期レビュー会議: 中期経営計画の進捗をモニタリング(年４回)	1．実効性の高い取締役会を目指して ・監査役会設置会社を継続 社外取締役比率過半数(7名中4名)を実現 指名委員会で社外取締役候補者とコンタクト継続 ・オフサイトミーティング2回(8月、3月) ・取締役会で原則毎回、CEOによる業務執行に関する重要事項を説明 ・CEOミッション：取締役会メンバーと共有 ・代表取締役評価に関するクロードセッション：2回 2．業務執行を支えるオペレーティングリズム ・コーポレートオフィサーズ・ミーティング：21回 ・CSSミーティング：2回 ・四半期レビュー会議：4回	・常に最適で実効性の高い取締役会と攻めの経営執行体制を構築し、取締役会の実効性評価や 機関投資家などからの意見を踏まえた課題に継続的に取り組むことで、中長期的な企業価値 向上と持続的成長に向けた強固なガバナンスを実現 1. 実効性の高い取締役会を目指して ・監査役会設置会社: 社外取締役比率過半数、監査役を含めた自由闊達な議論 ・オフサイトミーティング: 中長期的な戦略・課題などの議論(年2回) ・CEO 報告: 取締役会でCEO自ら重要な業務執行状況を報告(毎取締役会) ・CEOミッション: 中期経営計画達成に向けたCEOミッションの共有 ・代表取締役評価クロードセッション: 代表取締役を除く取締役・監査役による セッション(年１回) 2. 業務執行を支えるオペレーティングリズム ・コーポレートオフィサーズ・ミーティング: 執行側の最高意思決定機関(月1回) ・CSS(Corporate Senior Staff)ミーティング: 全社業務執行のグローバル機率の連携(年４回) ・四半期レビュー会議: 中期経営計画の進捗をモニタリング(年４回)	コーポレートガバナンス	・常に最適で実効性の高い取締役会と攻めの経営執行体制を構築し、取締役会の実効性評価や 機関投資家などからの意見を踏まえた課題に継続的に取り組むことで、中長期的な企業価値向上と 持続的成長に向けた強固なガバナンスを実現 1. 実効性の高い取締役会を目指して ・監査役会設置会社: 社外取締役比率過半数、監査役を含めた自由闊達な議論 ・オフサイトミーティング: 中長期的な戦略・課題などの議論(年２回) ・CEO 報告: 取締役会でCEO自ら重要な業務執行状況を報告(毎取締役会) ・CEOミッション: 中期経営計画達成に向けたCEOミッションの共有 ・代表取締役評価クロードセッション: 代表取締役を除く取締役・監査役によるセッション(年１回) 2. 業務執行を支えるオペレーティングリズム ・コーポレートオフィサーズ・ミーティング: 執行側の最高意思決定機関(月1回) ・CSS(Corporate Senior Staff)ミーティング: 全社業務執行のグローバル機率の連携(年４回) ・四半期レビュー会議: 中期経営計画の進捗をモニタリング(年４回)	毎期	1．実効性の高い取締役会を目指して ・監査役会設置会社を継続 社外取締役比率過半数(7名中4名)を実現 指名委員会で社外取締役候補者とコンタクト継続 ・オフサイトミーティング2回(8月、3月) ・取締役会で原則毎回、CEOによる業務執行に関する重要事項を説明 ・CEOミッション：取締役会メンバーと共有 ・代表取締役評価に関するクロードセッション：2回 2．業務執行を支えるオペレーティングリズム ・コーポレートオフィサーズ・ミーティング：21回 ・CSSミーティング：2回 ・四半期レビュー会議：4回	以下の事項に取り組み、定期的に進捗をレビューすることで、その実効性をさら に高める。 (取締役会の機能と役割) ・会社の成長・将来の姿に応じた取締役会の役割・目指す姿について、 監督・執行間で目線合わせをおこなう ・当社のガバナンス体制について、機関設計を含め継続的な議論をさらに 深化させる (執行体制) ・執行人材の後継者計画の取り組みを加速する ・コーポレートオフィサー制度の総括をおこない、今後の執行体制の在り方を 検討する

サステナビリティ年度目標				継続的な企業価値の向上に関する重要指標				
対象分野	年度目標 (2024年度)	2024年度実績	2025年度目標	対象分野	重要指標	達成時期	2024年度実績	今後の取り組み
リスクマネジメント	・強固な経営基盤を支える実効性の高いリスクマネジメント体制の構築とさらなる改善 • 「Safety, Quality and Compliance. Our top priority. It's our pride.」の標語を掲げ、リスクマネジメントおよびコンプライアンス遵守を強化 • 東京エレクトロングループの最高コンプライアンス責任者であるチーフ・コンプライアンス・オフィサーと国内子会社および海外子会社のコンプライアンス担当責任者が緊密に連携し、重大インシデントの未然防止に向けた企業倫理・文化の継続的醸成およびコンプライアンス態勢確立 • 執行側の最高意思決定機関であるコーポレートオフィサーズ・ミーティング、および取締役会への報告（年２回）を通じて監督・モニタリングを実施 • 当社グループ全体において適切な対策を確実に実施するため、リスクマネジメント委員会 を中心に事業を遂行する上で想定されるリスク(2023年度は12項目のリスク)を特定し、 各社の活動に展開 • 安全・コンプライアンス・リスクマネジメントに関する啓発活動を継続的に実施し、 全役員・全社員一人ひとりの意識、および自律的かつ具体的な取り組みを人事評価に反映	・当社の主要なリスクとして「ファイナンス」「M&A」「IT&オペレーション」「拠点展開」の4項目を追加し、全16項目のリスクに対してオーナーを明確化してグローバルでのリスクマネジメント体制を推進 ・製品コンプライアンスリスク(禁止物質、輸出規制など)におけるグループ全体での対応力を 強化するため、2024年12月に本社と国内製造拠点の情報交換会(製品コンプライアンス定例会)の運用を開始 ・法務コンプライアンスユニット内に法規制CoE(Center of Excellence)と第一線における法規制遵守をサポートする役割のビジネスパートナーを配置し、重要性の高い法規制の迅速な把握や、リスクを分析し評価する態勢を構築 ・倫理委員会および各社/現地法人のコンプライアンス推進会議の実施(年2回)、 現地法人のコンプライアンス担当者との連携強化(月1回の会議)	・強固な経営基盤を支える実効性の高いリスクマネジメント体制の構築とさらなる改善 • 「Safety, Quality and Compliance. Our top priority. It's our pride.」の標語を掲げ、リスクマネジメントおよびコンプライアンス遵守を強化 • コンプライアンスリスク(製品コンプライアンス、製造・事業所コンプライアンス、グローバル規制コンプライアンス)に対する態勢構築と、重大インシデントの未然防止に向けた企業倫理・文化の継続的醸成 • 執行側の最高意思決定機関であるコーポレートオフィサーズ・ミーティング、および取締役会への報告（年２回）を通じて監督・モニタリングを実施 • 当社グループ全体において適切な対策を確実に実施するため、リスクマネジメント委員会を中心に事業を遂行する上で想定されるリスク(2025年度は16項目のリスク)を特定し、各社の活動に展開 • 安全・コンプライアンス・リスクマネジメントに関する啓発活動を継続的に実施し、全役員・全社員一人ひとりの意識、および自律的かつ具体的な取り組みを人事評価に反映	リスクマネジメント	・強固な経営基盤を支える実効性の高いリスクマネジメント体制の構築とさらなる改善 • 「Safety, Quality and Compliance. Our top priority. It's our pride.」の標語を掲げ、リスクマネジメントおよびコンプライアンス遵守を強化 • 東京エレクトロングループの最高コンプライアンス責任者であるチーフ・コンプライアンス・オフィサーと国内子会社および海外子会社のコンプライアンス担当責任者が緊密に連携し、重大インシデントの未然防止に向けた企業倫理・文化の継続的醸成およびコンプライアンス態勢確立 • 執行側の最高意思決定機関であるコーポレートオフィサーズ・ミーティング、および取締役会への報告（年２回）を通じて監督・モニタリングを実施 • 当社グループ全体において適切な対策を確実に実施するため、リスクマネジメント委員会を中心に事業を遂行すると想定されるリスク(2024年度は12項目のリスク)を特定し、各社の活動に展開 • 安全・コンプライアンス・リスクマネジメントに関する啓発活動を継続的に実施し、全役員・全社員一人ひとりの意識、および自律的かつ具体的な取り組みを人事評価に反映 *2025年度は「東京エレクトロングループの最高コンプライアンス責任者であるチーフ・コンプライアンス・オフィサーと国内子会社および海外子会社のコンプライアンス担当責任者が緊密に連携し、重大インシデントの未然防止に向けた企業倫理・文化の継続的醸成およびコンプライアンス態勢確立」から「コンプライアンスリスク(製品コンプライアンス、製造・事業所コンプライアンス、グローバル規制コンプライアンス)に対する態勢構築と、重大インシデントの未然防止に向けた企業倫理・文化の継続的醸成」に変更	毎期	・当社の主要なリスクとして「ファイナンス」「M&A」「IT&オペレーション」「拠点展開」の4項目を追加し、全16項目のリスクに対してオーナーを明確化してグローバルでのリスクマネジメント体制を推進 ・製品コンプライアンスリスク(禁止物質、輸出規制など)におけるグループ全体での対応力を強化するため、2024年12月に本社と国内製造拠点の情報交換会(製品コンプライアンス定例会)の運用を開始 ・法務コンプライアンスユニット内に法規制CoE(Center of Excellence)と第一線における法規制遵守をサポートする役割のビジネスパートナーを配置し、重要性の高い法規制の迅速な把握や、リスクを分析し評価する態勢を構築 ・倫理委員会および各社/現地法人のコンプライアンス推進会議の実施(年2回)、 現法のコンプライアンス担当者との連携強化(月1回の会議)	・本社・国内製造拠点・現地法人とのコミュニケーション強化 ・重要リスクモニタリングに関するオペレーティングリズムの強化 ・リスクカルチャー醸成に向けた管理職向けリスクマネジメント、 コンプライアンス研修の実施
コンプライアンス	・重大インシデントの未然防止のための企業倫理・文化の継続的醸成とコンプライアンス態勢の確立 ①グループ全体でのコンプライアンス推進体制の構築とオペレーティングリズムの高度化 ②コンプライアンス意識の啓発と行動変革のための仕組みの見直しと実行 ③コンプライアンスリスク評価に基づく各種プログラムの継続的な改善と実行 ④コンプライアンス業務とプログラムのデジタル化推進	①各社/現地法人とのコンプライアンス推進会議を通じたコンプライアンスのPDCAサイクルの 推進、内部通報対応手順書の作成・展開、製品コンプライアンス体制の再構築、 法務コンプライアンスユニット内における法規制CoE(Center of Excellence)と 法規制を実務に展開するための現場サポートをおこなうビジネスパートナー体制の構築 ②現地法人でのコンプライアンス啓発活動展開(コンプライアンスデー、コンプライアンスウィーク設定)、国内各社グループリーダー（GL）以上向けのマネジャー研修の実施 （年1回）、新卒社員/新任GL/新任部長向けコンプライアンス研修の実施、 倫理基準監査の実施、エンゲージメント・サーベイにおけるコンプライアンス関連の 質問項目追加 ③下請法遵守のための社内ルール・手続きの改善/教育の実施、贈収賄・腐敗防止のための イント贈答接待基準の制定およびイント出張者向け手引書の作成 ④個人情報管理台帳のデジタル化、委託先管理システムの継続的改善、内部通報データ 一元化検討、製品コンプライアンスDXプロジェクト開始	・グローバルでの法規制遵守体制確立によるリスクの早期発見と迅速な対応の推進 ー法規制強化を先読みしたコンプライアンスリスク(製品コンプライアンス、 事業所コンプライアンス、グローバル規制コンプライアンス)の管理体制強化 ーグループ各社との連携によるコンプライアンス活動支援 ーより実効性のあるオペレーティングリズムの構築 ・倫理基準に基づく東京エレクトロン倫理観の涵養および実践 ーエンゲージメントサーベイ結果を踏まえたコンプライアンス戦略の立案・実行 ーコンプライアンス遵守行動の確実な実践につながる倫理コンプライアンス教育の継続 ーグループ内の各相談窓口の活用促進					
				環境/製品	・ウェーハ1枚当たりのCO₂排出量: 55% 削減*(2021年度比) *お客さまの再生可能エネルギー導入による削減を含む	2030年度	・21%削減	・装置の省エネルギー化のさらなる推進
環境/物流	・製品の木材梱包の使用比率を50%以下に削減(2024年度まで、半導体製造装置の梱包)	・適期 65.3% (第4四半期 56.3%)		環境/物流	・製品の木材梱包の使用比率を50%以下に削減(半導体製造装置の梱包) *2025年度より目標変更 「製品の木材梱包の使用比率を40%以下に削減(半導体製造装置の梱包)(2026年度まで)」	2024年度	・適期 65.3% (第4四半期 56.3%)	・未導入のお客さまへの展開を加速
				環境/物流	・モーダルシフトおよび共同配送のさらなる推進による物流全体 (自社配送分) のCO₂排出量: 30% 削減	2026年度	・22.4%削減	・モーダルシフトと共同配送の拡大やEV車の導入
				環境/事業所	・CO₂総排出量: 85% 削減 (2018年度比)	2030年度	・73%削減	・事業活動によるエネルギー使用量の見える化や省エネルギー化の推進 ・台湾、韓国、シンガポールにおける再生可能エネルギーの導入推進
				環境/事業所	・再生可能エネルギー使用比率: 100%	2030年度	・89%	・再生可能エネルギーの継続的な供給の確保や非化石証書購入の推進
環境/事業所	・各事業所におけるエネルギー使用量(原単位)前年度比1%削減	・11事業所中、6事業所において達成	・各事業所におけるエネルギー使用量(原単位)前年度比1%削減	環境/事業所	・各事業所におけるエネルギー使用量 (原単位): 前期比1% 削減	毎期	・11事業所中、6事業所において達成	・事業実態に合った適切な原単位の設定と省エネルギー施策の加速
環境/事業所	・各事業所における水使用量(原単位)の各基準年度水準を維持	・13日標中、10日標において達成	・各事業所における水使用量(原単位)の各基準年度水準を維持	環境/事業所	・各事業所における水使用量 (原単位): 各基準期水準を維持	毎期	・13日標中、10日標において達成	・水使用量削減に関するさらなるアクションの立案と実施
サプライチェーンマネジメント	・サプライチェーンサステナビリティアセスメントの実施率 資材系：調達額の85%以上 物流系：通関関連業者100% 人材系：派遣会社および請負会社(構内請負)100% ・アセスメント結果に応じた改善活動の実施	・アセスメント実施率: 調査票の改定および実施時期の見直しにより2024年度は 実施なし(2025年5月に実施) ・改善活動: アセスメント結果から改善の優先度が高いお取引先さまに対し改善活動を要請、 エンゲージメントの推進と進捗確認を実施	・サプライチェーンサステナビリティアセスメントの実施率 資材系：調達額の85%以上 物流系：通関関連業者100% 人材系：派遣会社および請負会社(構内請負)100% ・アセスメント結果に応じた改善活動の実施	サプライチェーンマネジメント	・サプライチェーンサステナビリティアセスメントの実施率 資材系：調達額の85%以上 物流系：通関関連業者100% 人材系：派遣会社および請負会社(構内請負)100% ・アセスメント結果に応じた改善活動の実施	毎期	・アセスメント実施率: 調査票の改定および実施時期の見直しにより2024年度は 実施なし(2025年5月に実施) ・改善活動: アセスメント結果から改善の優先度が高いお取引先さまに対し 改善活動を要請、エンゲージメントの推進と進捗確認を実施	・調査票の改定、アセスメントの形式変更と実施 ・取引先向け説明会を開催し、リスク低減に向けた取り組みの加速、 是正活動を強化
サプライチェーンマネジメント	・サプライチェーンBCPアセスメントの実施率 資材系：調達額の85%以上 ・アセスメント結果に応じた改善活動の実施	・アセスメント実施率: 資材系: 調達額の85%以上を達成 ・改善活動: アセスメント結果から課題を把握し、是正に向けた計画を策定・実施	・サプライチェーンBCPアセスメントの実施率 資材系：調達額の85%以上 ・アセスメント結果に応じた改善活動の実施	サプライチェーンマネジメント	・サプライチェーンBCPアセスメントの実施率 資材系：調達額の85%以上 ・アセスメント結果に応じた改善活動の実施	毎期	・アセスメント実施率: 資材系: 調達額の85%以上を達成 ・改善活動: アセスメント結果から課題を把握し、是正に向けた計画を策定・実施	・南海トラフ地震を想定したサプライチェーン上の地震・津波の影響を分析し、 お取引先さまに対して南海トラフ地震の防災・減災対策を要請