

# 経営基盤

## 中期目標 事業活動を根底で支える強固な経営基盤の構築

東京エレクトロンでは、グループ全体の事業活動を支える強靱で健全な経営基盤の構築に努めています。近年深刻さが増す気候変動や異常気象の問題に対しては、バリューチェーン全体において環境負荷を低減すべく製品や事業所の中長期環境目標の達成に取り組み、地球環境の保全に努めています。また、人権尊重を実践する取り組みとして、グループ全体の人権に関する方針をまとめた「人権について」に基づき、教育や周知を徹底するとともに、人権デューデリジェンス（評価と是正）や救済のプロセスを展開しています。人は企業における成長の源泉であるという認識のもと、従業員一人ひとりのライフスタイルに応じた働き方を促進し、またそれぞれの個性や価値観を尊重しながら個々のもつ能力を発揮することでもたらされる新たな価値の創出を大切にしています。当社では、経営の意思決定・監督機能を十分に働かせるべく、企業文化と事業の特色を考慮しながら中長期的な成長を実現する実効性の高いコーポレートガバナンス体制の構築を図るとともに、リスクマネジメントの強化やコンプライアンスの徹底に努めています。サプライチェーンにおいては、お客さまやお取引先さまとともにサステナブルなオペレーションを実現すべく、グローバルスタンダードに準拠した取り組みを推進しています。

### 主な活動

- コーポレートガバナンス**  
コーポレートガバナンス体制、経営課題解決にふさわしい取締役会の持続性、取締役会の実効性評価のプロセスと経営課題など
- リスクマネジメント**  
リスクマネジメントについての考え方、リスクマネジメント体制および取り組みなど
- コンプライアンス**  
コンプライアンスについての考え方、コンプライアンス体制など
- ヒューマンリソース、ダイバーシティ&インクルージョン、TEL Values、人の成長、ワーク・ライフ・バランス**
- 人権の尊重**  
人権についての考え方、人権についての取り組み
- 健康と安全**  
健康経営、安全管理体制、事故報告システム、安全への取り組み
- 環境**  
環境マネジメント体制、環境についてのリスクと機会、TCFD、バリューチェーン全体のCO<sub>2</sub>排出量、中長期環境目標、製品・事業所における環境の取り組み
- サプライチェーン**  
サプライチェーンについての考え方と体制、サプライチェーンにおける取り組み

### SDGs への取り組み

- 3 すべての人に健康と福祉を
  - 8 働きがいも経済成長も
  - 10 人や国の不平等をなくそう
  - 13 気候変動に具体的な対策を
  - 16 平和と公正をすべての人に
  - 17 パートナシップで目標を達成しよう
- 実効性の高いコーポレートガバナンス体制の構築を図るとともに、リスクマネジメントの強化やコンプライアンスの徹底に努め、強靱で健全な経営基盤を構築
  - 事業を通じた環境負荷低減の活動を進め、地球環境の保全に寄与
  - サプライチェーン全体におけるサステナビリティの取り組みを推進
  - 人権に配慮し、多様性を尊重しつつ個々の能力が最大限に発揮できる職場環境の構築とエンゲージメントの向上

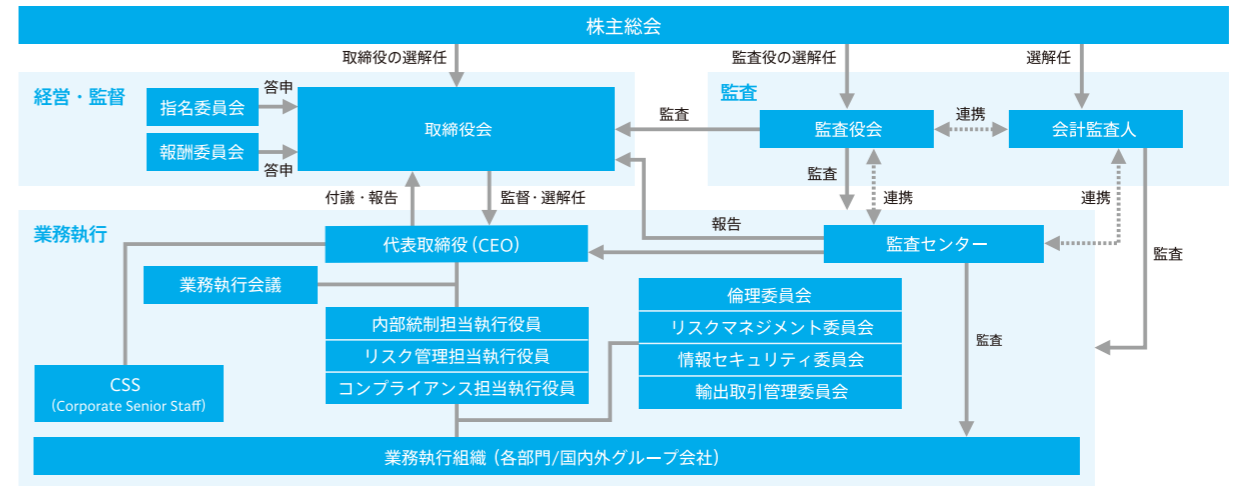
## コーポレートガバナンス

### コーポレートガバナンス体制

東京エレクトロンは、「革新的な技術力と、多様なテクノロジーを融合する独創的な提案力で、半導体と FPD 産業に高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニー」というビジョンを掲げています。海外の売上比率が80%を超える状況において、グローバル競争に勝ち抜き、このビジョンを実現して持続的成長を果たしていくためには、それを支えるガバナンス体制を構築することが重要であると考えています。そのため、当社がもつワールドワイドのリソースを最大限に活用するための仕組みを構築するとともに、多様な意見を取り入れ、経営基盤および技術基盤を強化し、グローバル水準の収益力を確立できるガバナンス体制を整備しています。

当社は、取締役会および監査役会から構成される監査役会設置会社の方式を採用し、監査役会による経営の監督のもと、実効性のあるガバナンスを実現しています。また、重要な業務執行の意思決定および監督機能を有し、執行部による適切なリスクテイクを支える取締役会に加え、①経営の公正性、実効性、透明性の確保を目的とする指名委員会、報酬委員会、②会社戦略の立案、推進機関としての Corporate Senior Staff (CSS)、③執行部における審議機関としての業務執行会議、を設置するなど、持続的な成長に向けた攻めのガバナンス実現に資する体制を敷いています。

コーポレートガバナンス体制、内部統制システムおよびリスク管理体制の模式図



取締役会、指名・報酬委員会の構成および活動実績 (2020 年度実績)

	構成			開催回数
	社内取締役	独立社外取締役	議長・委員長	
取締役会	8 名	3 名	社内取締役(非業務執行)	12 回
指名委員会	3 名	1 名	社内取締役	10 回
報酬委員会	2 名	2 名	独立社外取締役	7 回

### 経営課題解決にふさわしい取締役会の持続性

半導体およびフラットパネルディスプレイ (FPD) 製造装置のリーディングカンパニーとして、持続的成長を実現するためには、攻めのリスクテイクと、それを支えるリスクの管理が重要であると考えています。取締役会は、業務に精通した業務執行取締役に加え、独立社外取締役および監査役の豊富な経験・知見からもたらされる多様な意見を取り入れることで、取締役会の議論を適切な方向に導きます。

また、経営の公正性、実効性、透明性を確保するため任意の諮問機関として指名委員会、報酬委員会を設置しています。指名委員会は、CEO および取締役の選解任に関する提案権を有し、求められる資質や適格性、CEO の選解任検討の起点となる事項をガイドラインとして定め、選解任手続の客観性・適時性・透明性の確保に努めています。一方、報酬委員会は、外部専門家からのアドバイスを参照した上で CEO および取締役のパフォーマンス評価と報酬額の妥当性を検証しています。

このような体制のもと、経営課題の解決をおこなうにふさわしい取締役会の運営に努めています。

さらに、持続的成長を支えるため、次世代の経営執行を担う人材を育成すべく、CEO および代表取締役は執行役員を中心に常に後継者候補を想定し、日々の業務執行を通して、能力、人格、品格、見識を多面的に評価しつつ、配置転換や研修の機会を設けることなどにより、候補者の研鑽を常にサポートしています。

## スキルマトリックス

当社は、「最先端の技術と確かなサービスで、夢のある社会の発展に貢献します」という基本理念のもと、グローバルな環境変化に対応して、競争に勝ち抜き、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現し、ステークホルダーからの負託に応えるべく、ガバナンス体制の充実やサステナビリティを重視した経営に取り組んでいます。取締役・監査役は、これらの取り組みを実現する上で必要な資質を有した布陣であると考えています。詳細は、以下のとおりですが、グローバルビジネス、ガバナンス、サステナビリティなどに関する知見については全員が有しています。当社では、個人ごとのスキルマトリックスに加えて、取締役会全体の多様性の状況についても分かりやすく開示していきます。

	氏名	専門性、経験*					
		企業経営	半導体・FPD関連	製造・開発	営業・マーケティング	財務会計・資本市場との対話	法務・リスクマネジメント
取締役	常石 哲男	●	●		●	●	
	河合 利樹	●	●	●	●		
	佐々木 貞夫	●	●	●	●		
	布川 好一		●	●	●	●	
	長久保 達也		●			●	●
	春原 清		●	●	●		
	池田 世崇		●	●	●		
	三田野 好伸		●	●	●		
	チャールズ・デイトマース・レイク二世 <span style="background-color: #90EE90;">社外</span>	●	●			●	●
	佐々木 道夫 <span style="background-color: #90EE90;">社外</span>	●		●	●		
	江田 麻季子 <span style="background-color: #90EE90;">社外</span>	●	●		●		
市川 佐知子 <span style="background-color: #90EE90;">社外</span>					●	●	
監査役	原田 芳輝		●			●	●
	田原 計志	●	●	●	●		
	和貝 享介 <span style="background-color: #90EE90;">社外</span>					●	●
	瀧 正孝 <span style="background-color: #90EE90;">社外</span>	●				●	
	三浦 亮太 <span style="background-color: #90EE90;">社外</span>						●

\* 「専門性、経験」の6つの項目の定義は以下のとおりです

■ 企業経営：企業経営の経験を有していること（代表取締役、会長・社長経験者）

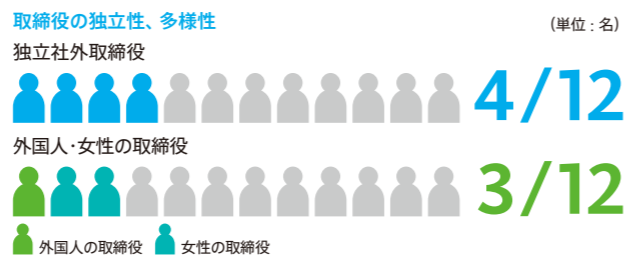
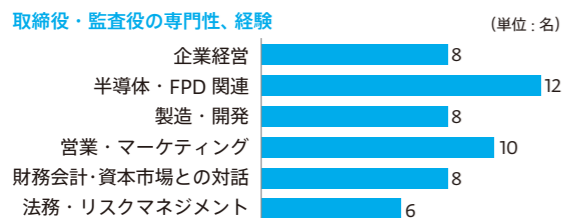
■ 半導体・FPD関連：半導体・FPD関係業界に関する知見を有していること

■ 製造・開発：当社および他の製造業における製造・開発に関する知見・経験を有していること

■ 営業・マーケティング：当社および他の製造業における営業・マーケティングに関する知見・経験を有していること

■ 財務会計・資本市場との対話：財務会計、M&Aに関する知見、または、資本市場との対話についての知見・経験を有していること

■ 法務・リスクマネジメント：法務、コンプライアンス、リスクマネジメントに関する知見を有していること



## 戦略的意思決定の監督・評価

取締役会は、当社の戦略的な方向づけをおこなうことを主要な役割と認識し、経営戦略や経営計画などについて建設的な議論をおこない、中期経営計画などの進捗を監督する場として機能しています。また、取締役会は執行部に委譲した決裁権限事項について、執行部における意思決定が適切に機能しているかを監督するため、業務執行会議における審議状況の報告や説明を求めています。取締役会においては、事業に精通した業務執行取締役による付議や報告に対して、独立社外取締役と監査役からの積極的な助言や質問がなされています。両者の視点が相まって、業務執行の決定および監督に不可欠である適度な緊張と建設的な議論が実現されています。

また、独立社外取締役および監査役からの的確な助言や質問を得るため、取締役会の付議事項について事務局より適宜、事前説明をおこなっています。特に重要な事項については、独立社外取締役および監査役と執行部との間で意見交換をおこなう場を設けるなど、独立社外取締役および監査役に対する十分な情報提供および意見交換に努めています。

## 利益配分の方針

当社では、すべてのステークホルダーに対して会社の利益を適切に配分することを基本的な考え方としています。株主さまへの配当政策は、業績連動型配当の継続実施であり、親会社株主に帰属する当期純利益に対する配当性向50%を目処とすることを基本方針としています。さらに安定的な配当実施の観点も考慮し、1株当たり通期150円という下限を設定しています。利益成長を通じて企業価値向上を図るべく、内部留保資金を有効活用し、成長分野に重点的に投資するとともに、業績連動型配当により株主さまに対して直接還元をしています。なお、株主還元の一環として、自己株式の取得については機動的に実施を検討します。

## 役員報酬制度の設定

当社では、役員報酬の基本方針として、①グローバルに優秀な経営人材を確保するための競争力のある水準と制度、②短期的な業績および持続的な成長に向けた中長期の企業価値向上との高い連動性、③報酬決定プロセスの透明性・公正性、報酬の妥当性の確保、を重視しています。取締役のうち、社内取締役の報酬は、「固定基本報酬」「年次業績連動報酬」「中期業績連動報酬」により構成され、また社外取締役の報酬については、「固定基本報酬」「非業績連動報酬(株式報酬)」で構成されます。監査役の報酬については、経営の監査・監督が主たる役割であることを踏まえ、「固定基本報酬」のみとしています。

また、経営の透明性および公正性、報酬の妥当性を確保するために、独立社外取締役を委員長とする報酬委員会が、外部専門家からの助言を活用し、国内外の同業企業などとの報酬水準などの分析比較や、国内外における最新動向、ベストプラクティス(ESGの報酬への反映など)の分析をおこなった上で、取締役の報酬方針、グローバルに競争力があり当社に最も適切な報酬制度および代表取締役の個別報酬額などについて、取締役会に対し提案しています。

## 固定基本報酬

固定基本報酬は、国内外の同業企業などの報酬水準を参照した上で、社内取締役については外部専門機関の職務等級フレームワークを参照し、職責の大きさに応じて決定しています。

## 年次業績連動報酬

年次業績連動報酬は、現金賞与と株式報酬型ストックオプションで構成し、その構成割合は概ね1対1です。具体的な支給額・付与個数は当年度の会社業績と個人パフォーマンスの評価結果に応じて決定します。会社業績の評価指標には、親会社株主に帰属する当期純利益と連結ROEを採用しています。個人パフォーマンスの評価項目には、短期および中期経営戦略目標(ESGを含む)に対する貢献度を含みます。

## 中期業績連動報酬

中期業績連動報酬は、中期の業績向上への意識を高めること、および株式保有を通して株主さま目線を共有し、企業価値増大への意識を高めることなどを目的としたパフォーマンスシェア(株式報酬)としています。交付される株式数は、各取締役の職責および3カ年の対象期間における業績目標達成度に応じた支給率により変動します。業績目標達成度を測る指標として、中期経営計画と連動する形として、連結営業利益率および連結ROEを採用しています。

## 非業績連動報酬(株式報酬)

非業績連動の株式報酬は、社外取締役が担う経営の監督に加えて、中長期的な企業価値向上の視点から経営に対して助言をおこなうという期待役割に対し、より整合した報酬体系とすることを目的に導入しています。当該株式報酬においては、毎年設定する対象期間(3事業年度)終了後に株式を交付します。

### 取締役会の実効性評価のプロセスと経営課題

指名委員会・報酬委員会を含む取締役会の実効性を評価するため、取締役および監査役を対象とする質問形式によるアンケート調査をおこなっています。加えて、一部の取締役および監査役に対する個々のヒアリングを実施するとともに、社外取締役および社外監査役を主たるメンバーとした意見交換や討議も実施しています。アンケート結果やヒアリングの概要および討議内容を取締役会全体で共有した上で、取締役会の実効性に関する審議と包括的な評価をおこなっています。評価項目の設定にかかるアドバイスやヒアリングの実施・集計・分析については第三者機関の目線や意見を取り入れ、より客観性を高めるように取り組んでいます。

2020年度の評価の結果につきましては、取締役会やオフサイトミーティングにおいて自由闊達な議論がおこなわれており、指名委員会・報酬委員会を含め取締役会は有効に機能していると確認しています。

今回の評価結果を踏まえ、引き続き、中長期的な経営戦略に関する議論のさらなる充実、多様性の推進、グローバルなグループガバナンスの強化、指名委員会・報酬委員会と取締役会との適宜適切な情報共有に取り組んでいきます。

### 資本市場との対話

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営層が積極的に Investor Relations (IR)・Shareholder Relations (SR) 活動に取り組んでいます。国内外の IR カンファレンスでは、取締役会長、CEO およびファイナンス担当の取締役が適宜スポークスパーソンを務め、投資家さまとの直接的な対話を図っています。また、四半期ごとの決算説明会に加え、中期経営計画説明会や IR Day において、積極的に事業戦略や成長のストーリーを共有しています。さらに、CEO 直轄組織として設置された IR 室は、個別面談などを通じて適切に説明を補足するとともに、投資家さまの皆さまからいただくご意見を経営に役立てるべく、定期的に経営層に報告しています。

SR 活動においても、当社役員を中心に、主要な機関投資家さまや議決権行使助言会社との建設的な対話を積極的に実施しています。株主総会の議案の説明に加え、事業環境、ESG やサステナビリティへの取り組み、社会・環境問題を含む事業におけるリスクと機会への対応など、幅広いテーマで継続的に対話をおこない、相互理解を深めています。株主総会については、議論の活性化および議決権行使の円滑化に向け、招集通知を早期に発送するとともに、発送に先駆けて日本語および英語で当社ウェブサイトに掲載するなど、株主さまへの迅速な情報提供に努めています。また、議決権行使の結果は内容を分析し、取締役会に報告するとともに、投資家との対話の充実に生かしています。

## リスクマネジメント

### リスクマネジメントについての考え方

社会や事業環境の変化とともに、企業を取り巻くリスクは複雑化、多様化が進んでいます。東京エレクトロンでは、事業を遂行する上で直面しうるリスクや影響を正しく把握し、適切に対応することが、企業として持続的に成長していくために不可欠であると考えています。

### リスクマネジメント体制および取り組み

当社では、より実効的なリスクマネジメントを推進するために、本社総務部内に統括組織を設置し、エンタープライズ・リスクマネジメント\*1を展開しています。この組織では、各業務の担当所管部門と連携し、コンプライアンスリスク、人事・労務リスク、事業継続リスクなど、事業活動におけるさまざまなリスクの洗い出しをおこない、影響度と蓋然性の高いリスクを当社の重要リスクと認定しています。また、重要リスクに対する低減策の策定や実行、効果のモニタリング、リスクのコントロール状況の把握をおこない、リスクマネジメントの PDCA 活動を実施しています。2020年度には、CSA\*2を導入し、リスクマネジメント委員会を開催するなど、今後もこれらの活動に継続的に取り組みます。当社グループ全体でリスクマネジメント活動を強化・進化させていくことで、これまで以上に実効性の高いリスクマネジメントの実践に努めていきます。

\*1  
エンタープライズ・リスクマネジメント：リスクマネジメント活動に関する全社的な仕組みやプロセスのこと

\*2  
CSA: Control Self-Assessment。統制自己評価。自律的なリスクマネジメント体制の構築・維持を目的に、組織内のリスクと統制について実際に業務を実施している担当者自身が評価・モニタリングする

### 内部監査部門における監査

当社では、グループ全体の内部監査部門である監査センターが、監査計画に基づいた監査を実施しています。その結果、取り組むべき課題については、改善を指示するとともに、改善状況の確認や必要な支援をおこなっています。財務報告に関する内部統制評価については、2020年度も有効であるとの評価を会計監査人より得ています。

### リスクに対する取り組み

当社は、リスクマネジメントの現状と今後当社を取り巻く潜在的・顕在的なリスクを把握するために、グループ全体でレビューをおこなっています。レビューの結果を踏まえ、以下13項目のリスクを財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な課題を与える可能性があるとして認識し、取り組みを進めています。

項目	想定される主なリスク	リスクに対する主な取り組み
1. 市場変動	半導体市場が急激に縮小した場合、過剰生産、不良在庫の増加。また、急激な需要の増加に対応できない場合、お客さまに製品をタイムリーに供給できないことによる機会損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会などの重要会議において市場環境や受注状況を定期的にレビューし、設備投資や人員・在庫計画などを適正化</li> <li>Account Sales 本部および Global Sales 本部により、お客さまの投資動向を把握するとともに、幅広いニーズに対応することで、販売体制および顧客基盤を強化</li> </ul>
2. 地政学	各国・各地域において産業政策や安全保障、環境政策などの観点から半導体関連事業の国産化、自国製品の優先政策、輸出規制や環境法規制の強化などが進んだ場合、事業活動に制約が発生	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策・外交動向を注視し、規制導入の動きを把握</li> <li>パブリックコメントなどを通じて政策当局に意見を伝えるとともに、各国の政策や規制が導入された際の影響を予測し、対応策を検討</li> </ul>
3. 研究開発	新製品をタイムリーに投入できない場合や、お客さまのニーズに合致しなかった場合、製品の競争力の低下	<ul style="list-style-type: none"> <li>Corporate Innovation 本部を設置し、革新的な技術開発と各開発本部がもつ技術を融合する全社的な開発体制の構築</li> <li>研究機関との共同研究や、最先端顧客との複数世代にわたる技術ロードマップの共有を通して、競争力の高い next-generation products を競合に先行して提供</li> </ul>
4. 調達・生産・供給	自然災害などにより当社の生産が停止した場合や、お取引先さまの経営状態悪化、供給能力を上回る需要の増加などにより部品調達が滞った場合、お客さまへの製品供給の遅延	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業継続計画を策定し、代替生産体制の確立や重要部品のマルチソース化、生産棟の耐震強化など</li> <li>需要予想を踏まえたフォーキャストをお取引先さまと共有することによる部品の早期調達や生産の平準化などにより、製品の安定供給体制を構築</li> </ul>
5. 安全	当社製品の安全性に関する問題が発生した場合、お客さまへの損害や損害賠償の発生、信頼の低下	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Safety First*1」の考えのもと、製品開発段階における安全設計の徹底や安全教育の推進、事故発生時の報告システムの整備</li> </ul>
6. 品質	製品不具合が発生した場合、損害賠償や対策費用の発生、信頼の低下	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質保証体制および最高水準のサービス体制の確立</li> <li>設計段階から技術的な課題を解決</li> <li>不具合の原因究明をし、再発防止・類似不具合の未然防止策を実施</li> <li>お取引先さまの品質状態の把握および監査、改善支援の実施</li> </ul>
7. 法令・規制	事業を展開する各国・各地域の法令・規制に抵触した場合、社会的信用の低下や課徴金、損害賠償の発生、事業活動の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーフ・コンプライアンス・オフィサーのもと、国内外主要拠点のコンプライアンスに関する活動状況を把握</li> <li>外部専門家によるアセスメントを実施し、抽出された課題を CEO、取締役会および監査役会に報告の上、迅速かつ効果的な対策を実施</li> </ul>
8. 知的財産	独自技術の専有化ができない場合、製品競争力の低下。また、第三者が保有する知的財産権を侵害した場合、損害賠償の発生	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究開発戦略を事業戦略および知的財産戦略と三位一体で推進し、適切な知的財産権ポートフォリオを構築</li> </ul>
9. 情報セキュリティ	サイバー攻撃による不正アクセスや自然災害などにより、情報漏洩、サービス停止などが発生した場合、社会的信用の低下や損害賠償の発生	<ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ専任組織を立ち上げるとともに、外部専門家によるセキュリティ・アセスメントを実施するなど、世界基準に準拠した情報セキュリティ体制を構築</li> <li>グローバル統一の情報管理に関する諸規程などを制定</li> </ul>
10. 人材	必要な人材を継続的に採用・維持することができない場合や多様な価値観、専門性を持った人材が活躍できる環境を整備できない場合には、製品開発力や顧客サポートの質の低下	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営トップによる定期的な社員集会を通じた方向性の共有、次世代人材の育成計画の構築、社員のキャリアパスの見える化、魅力的な報酬・福利厚生 の提供など、労働環境の継続的な改善および健康経営の推進</li> </ul>
11. 環境対応	各国の気候変動政策や環境法令、お客さまのニーズに適切に対応できない場合、新規製品の開発、仕様変更などの追加対応費用の発生、製品競争力および社会的信用の低下	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界をリードする中長期環境目標*2の策定</li> <li>製品使用時の温室効果ガス排出量の削減。事業所における再生可能エネルギーの使用比率の向上およびエネルギー使用量の削減</li> <li>半導体の低消費電力化に寄与する技術などの提供</li> </ul>
12. 新型コロナウイルス感染症	新型コロナウイルス感染症の拡大による当社の事業活動の停滞や世界経済の悪化	<ul style="list-style-type: none"> <li>CEO を本部長とする緊急対策本部を設置</li> <li>感染リスクの高い国や地域への渡航制限、サプライチェーンの維持、事業所における感染予防策の徹底</li> </ul>
13. その他	世界および各地域における政治情勢、経済環境、金融・株式市場、外国為替変動などの影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれのリスクに対して適切な対策を講じて対応</li> </ul>

\*1  
Safety First: P.28 参照

\*2  
中長期環境目標：P.50 参照

## 情報セキュリティ

データ社会の発展とともに情報セキュリティの重要性が高まる中、当社ではデジタルトランスフォーメーションをはじめとしたデータの活用と情報セキュリティの両立を目指し、取り組みを積極的に進めています。

### 主な活動



#### 情報セキュリティ体制の構築

情報セキュリティ担当執行役員を中心とした体制を整備し、グローバルで統一した情報セキュリティ施策を展開しています。



#### 情報セキュリティマネジメント

定期的リスクアセスメントや内部監査を実施することでリスクを把握し、技術的・人的・組織的・物理的なセキュリティ対策を講じています。



#### セキュリティ脅威への対応

現代社会において大きなセキュリティ脅威であるサイバー攻撃や情報漏洩への対応として、先進的なテクノロジーの積極的な導入と専門組織による体制構築により、監視を確実にする仕組みを整備しています。



#### グローバル規程整備

グローバルで統一された情報セキュリティ規程類を定め、すべての関係者に対する定期的な遵守状況の確認と教育を実施しています。



#### サプライチェーンセキュリティ

事業活動を通じて活用される機密情報やお客さま・お取引先さまの情報を、利便性を損なうことなく安全に利用できるよう、お客さまからのご要望への対応と、お取引先さまのセキュリティ状況の把握をおこなっています。

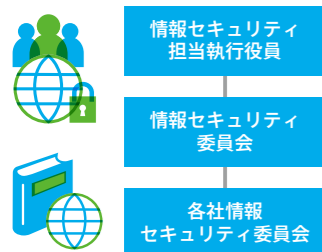


#### レジリエンス強化

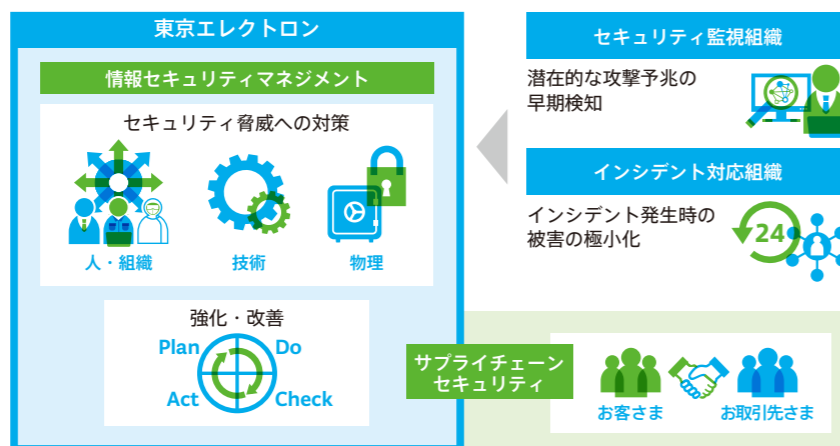
セキュリティインシデントの発生に備え、インシデント対応の専門組織を設置し、初期段階でインシデント情報を共有し、迅速に対応・復旧できる体制を整備しています。

### 情報セキュリティの全体図

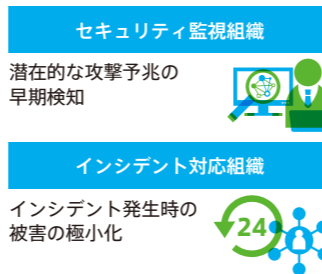
#### 情報セキュリティ活動を支える仕組み



#### グローバルで実施する日々の活動



#### 緊急時に備えた体制



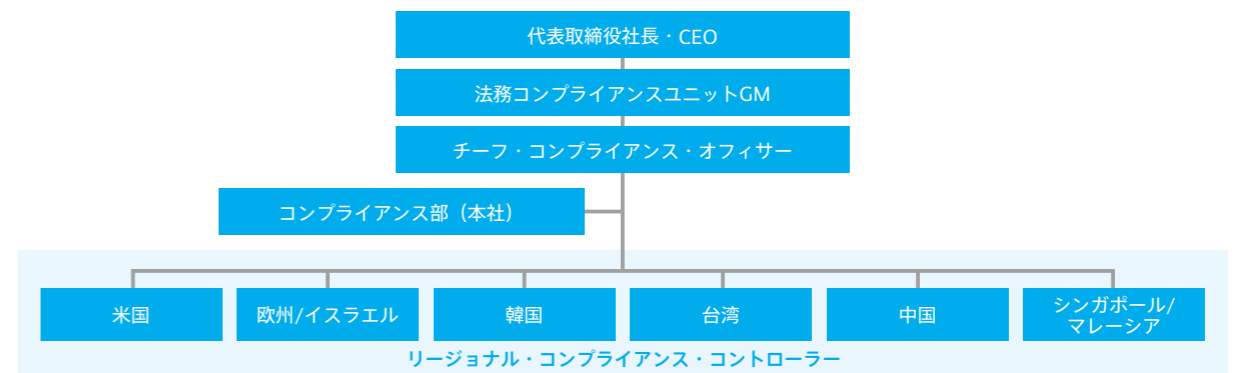
## コンプライアンス

### コンプライアンスについての考え方

東京エレクトロンの基本理念を実践していくためには、従業員一人ひとりがコンプライアンスへの高い関心と深い理解に基づいて日々の業務をおこなっていくことが重要です。そのため、従業員が周囲に存在するリスクを認識するとともに、日々正しい行動を正しくおこなうために「東京エレクトロングループ倫理基準」を行動規範として定めています。また、起こりうる問題に対して早期に対処できるよう、企業倫理やコンプライアンス上の疑問や懸念を率直に伝えることができる体制をグローバルに構築しています。

### コンプライアンス体制

当社では、グローバルに対応したコンプライアンスプログラムを効果的に推進するために、本社にチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）および専任部署であるコンプライアンス部を設置しています。また、海外の主要拠点においてコンプライアンス責任者（リージョナル・コンプライアンス・コントローラー）を任命し、CCO およびコンプライアンス部に直接報告する体制を構築しています。コンプライアンス部では、主に当社のコンプライアンスに関する実践計画の策定・見直し、企業倫理の確立・実践、教育研修の立案・実施、内部通報制度の確立・運用をおこなっています。また、当社総務部内に設置されたリスクマネジメント・ビジネスサポートグループと協働し、法令およびグループ各社の社内規程などの遵守状況を定期的に確認し、コンプライアンスリスクの評価をおこなっています。さらに、内部監査部門においても年次の計画に基づき業務監査を実施し、適宜指摘事項の改善活動につなげています。

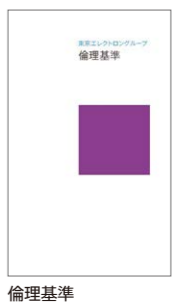


### コンプライアンスの取り組み

#### 企業倫理

すべての役員および従業員が守るべき行動規範として倫理基準を制定するとともに、倫理委員会を設置し、当社におけるコンプライアンスおよび企業倫理のより効果的な浸透・推進を図っています。また、懲戒処分においては、合理的かつ相当性のある処分および適正手続を実行することを目的として、懲戒委員会を倫理委員会の下部組織として設置しています。

倫理基準は日本語を含む5言語で作成し、その冊子をすべての役員および従業員に配布することなどにより、周知を徹底しています。2020年度には倫理基準を改訂し、グローバルカンパニーとして求められる内容を反映するとともに、個人情報保護、情報セキュリティ、マネーロンダリングなどの重要項目を追加しました。また、冊子デザインを変更し表現を簡条書きにするなど、分かりやすさと使いやすさを追求しました。さらに、改訂内容の理解と遵守についての誓約をすべての役員および従業員から定期的に取り得ることにより、コンプライアンス、企業倫理のさらなる意識向上に努めています。



### 贈収賄防止および競争法に関する取り組み

2020年度には、当社共通の「贈収賄・腐敗防止に関する基本方針」を制定し、定期的な教育をおこなうことで理解の促進と浸透を図っています。基本方針に基づき、実務運用上の具体的手続および金額などの基準を定めた「贈答・接待のガイドライン」を作成し、基準外でおこなう場合には、事前の申請を必要とするプロセスを徹底しています。さらに、お取引先さまにおいては、当社が作成した質問票を用いて腐敗行為防止に関する取り組み状況を定期的に確認し、その結果と必要に応じて改善点などをフィードバックしています。

また、当社共通の「競争法コンプライアンスに関する基本方針」を制定し、事業活動を展開する国や地域に適用される法令に基づき、違反行為の種類を分かりやすくまとめたガイドラインを作成し、周知・徹底しています。

### コンプライアンス教育

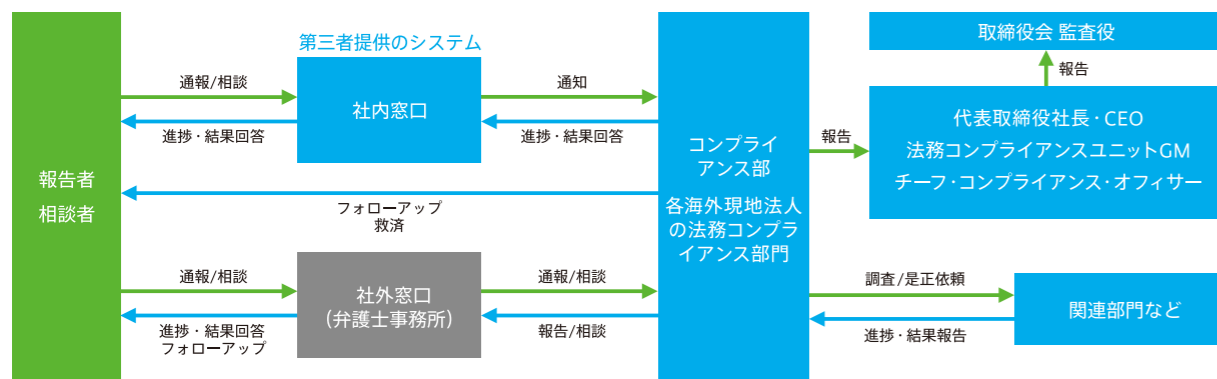
全従業員を対象とした階層別のウェブ教育や対面式研修を実施しています\*1。体系的な教育プログラムの拡充や多言語対応を計画的に進め、当社におけるコンプライアンス意識の醸成および実践に向けた啓発活動を強化していきます。

### 内部通報制度

問題の発生を未然に防ぎ、問題が小さいうちに解決するためには、従業員がためらうことなく率直に企業倫理およびコンプライアンス上の疑問や懸念を提起し、十分に議論することができる仕組みが必要です。そのため、当社では法令または企業倫理に反する行為もしくはその可能性のある行為について、従業員が安心して安全に職制以外のルートで情報提供および救済を求めることができるよう、「守秘・匿名性の確保および報復行為の禁止」を徹底した内部通報制度を確立しています。

具体的には、お取引先さまも利用可能な第三者機関のシステムを利用したグローバル統一の社内窓口である「TELグループ倫理・コンプライアンスホットライン」および弁護士事務所に直接相談できる社外窓口を設置し、運用しています。社内窓口は、電話や専用サイト経由で24時間365日利用することが可能であり、従業員が使用するすべての言語に対応しています。

#### 内部通報の対応フロー



これらの窓口で受領した通報・相談には、真摯な姿勢で対応し、社内規程に則って調査を実施しています。コンプライアンス違反が認められた場合、就業規則に基づき処分をおこない\*2、職場環境の改善など必要な是正措置および再発防止策を講じています。

2020年度に内部通報窓口寄せられた相談・報告件数は82件で、そのうちコンプライアンス違反と認定された事案は6件でした。相談・報告の主な内容はハラスメントに関するものでしたが、その他は勤怠の不正申告や社内手続違反に関するものでした。この結果より、当社ではハラスメント防止のため従業員に対して定期的に教育を実施するとともに、当事者および関係者へのフォローアップを徹底しています。また、当社の事業および地域社会に深刻な影響を与えるようなコンプライアンス違反に関する通報や事案は確認されませんでした。

\*1 企業倫理・コンプライアンス基礎研修、腐敗防止セミナーや輸出コンプライアンス、インサイダー取引防止、下請法、ハラスメント防止などに関する研修があり、一部の研修は対象者を限定して実施しています

\*2 コンプライアンス違反行為に関与した従業員などが自ら相談・報告をおこなった場合、懲戒処分を減免することができる制度（リニエーション）を導入しています

## ヒューマンリソース

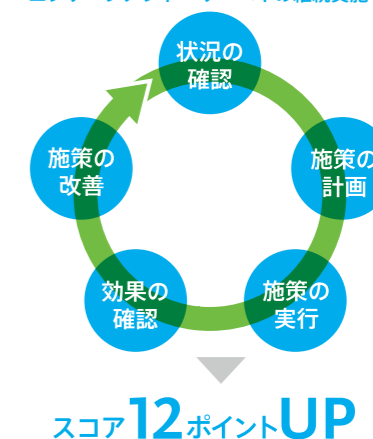
### 人材マネジメント

東京エレクトロンにとって「企業の成長は人」であり、従業員は価値創出の源泉です。従業員一人ひとりが働く意欲を高め、それが会社全体の生産性向上につながることで、会社と従業員がともに成長することを目指しています。具体的には、①キャリア形成支援やチャレンジの促進、スキルアップやリーダーシップ開発機会の提供などを通じた従業員の育成とエンゲージメントの向上、②ITを用いた業務効率化やスマートワークの推進などによる働く環境整備を通じた生産性の向上、③採用時のブランド訴求力や教育機関との関係強化、国内外インターンシップの推進などを通じた優秀な人材の獲得、を柱とする取り組みを進めています。これらの取り組みを効果的に展開するため、人事部門がグローバルレベルで各部門を支援する体制を整えています。

### 従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントの向上は、企業のパフォーマンスの最大化や持続的な成長に不可欠な要素です。従業員が当社の価値創出の源泉であるとの認識のもと、当社では、従業員エンゲージメントの現状把握や課題抽出に向けた「エンゲージメント・サーベイ」を2015年度から定期的実施しています。この結果をもとに経営陣主導による改善をおこない、より良い職場環境や文化の醸成に努めています。このような取り組みの結果、2015年度から2020年度にかけてスコアは12ポイント上昇し、当社の離職率は2.5%となっています。当社では従業員のエンゲージメント向上が、ステークホルダーへの価値の提供につながると考えており、今後もこの取り組みを継続していきます。

エンゲージメント・サーベイの継続実施



## ダイバーシティ & インクルージョン

### ダイバーシティ & インクルージョンの体制と取り組み

東京エレクトロンにおいてダイバーシティ & インクルージョンは、継続的なイノベーションの創出、企業価値の向上につながる経営の柱であり、経営陣の強いコミットメントのもと、積極的に取り組んでいます。国によって重点をおくダイバーシティ & インクルージョンの展開は異なりますが、性別と国籍を大きなテーマとして捉え、地域の特性に応じて以下のような目標設定や取り組みを実施しています。

- サクセッションプ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、管理職における女性比率の向上に取り組む
- 従業員の大半をエンジニアが占める当社の状況を踏まえて、リクルーターの活用やブランディングなどに積極的な投資をおこない、各地域における一般的な女性比率(エンジニアの場合、理工学専攻の女性比率)と同等以上の女性を採用する
- テクノロジーの活用とグローバル共通の人事制度により、日本以外からでも本社機能の役割を担える仕組みを整備する
- 社内外の専門家やリーダーによるダイバーシティ & インクルージョン・トークといったイベントや、共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会の創出、産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などの実施

## TEL Values

### TEL Values の体制と取り組み

世界 18 の国と地域、76 カ所にある東京エレクトロンの拠点では、14,479 名の従業員が働いていますが、その一人ひとりがエンゲージメントを高く保ち、能力を十分に発揮していくことが、当社の成長に直接結びつくと考えています。当社では毎年、各拠点で実施している社員集いや座談会などを通して、経営陣が目指すべき方向性を従業員と共有し、直接対話の場を設けることで、組織と個人の相互信頼構築に努めています。また、企業理念の実現に向けて、当社の価値観や従業員一人ひとりの心構え、そして未来に向けて継承していきたい行動規範を、「誇り」「チャレンジ」「オーナーシップ」「チームワーク」「自覚」の 5 項目で明示した TEL Values を策定し、世界中の従業員がこの実践に努めています。

**TEL Values 私たちが大切にしたいこと**

**誇り** 私たちは、自らが誇りを持てる高い価値を持った製品・サービスを提供します。

**チャレンジ** 私たちは、世界 No.1 をめざし、新しいこと、人のやらないことにチャレンジします。

**オーナーシップ** 私たちは、オーナーシップを持って、考え抜き、やり抜き、やり遂げます。

**チームワーク** 私たちは、お互いを認め合い、チームワークを大切にします。

**自覚** 私たちは、社会の一員としての自覚を持ち、責任のある行動をします。

## 人の成長

### グローバル人事制度

2017 年度より導入したグローバル人事制度では、人材マネジメントを効果的に実践するため、従業員一人ひとりの役割と責任を明確にしています。各職務に対応する研修プログラムと連携し、東京エレクトロンに存在するさまざまな業務で求められるスキルや、習得すべき知識、そして、より上位のレベルで求められる業務内容などを公開することにより、従業員の自律的なキャリア形成や成長を支援しています。また、絶対評価をベースとする評価制度や、人事システムを取り込んだグローバルに展開する人事プラットフォームの活用により、国や地域を限定することなくアセスメントを実施し、公平で納得感の高い処遇を実現することで、多様な人材が活躍できる職場の構築に努めています。

### TEL UNIVERSITY の人材コンセプト

当社では、社内共通の教育機関として「TEL UNIVERSITY」を設置し、従業員が自身の成長のために主体的にキャリアを築き、自己実現することを支援しています。従業員一人ひとりに寄り添い、生涯を通じての自己成長と豊かなキャリア形成をサポートし、組織と個人が互いに信頼し合い、成長できる基盤をつくることを目指します。TEL UNIVERSITY は、「革新的な技術力と、多様なテクノロジーを融合する独創的な提案力で、半導体と FPD 産業に高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニー」という当社が掲げるビジョンを実現することに寄与しています。以下に挙げる 4 つの取り組みにより、会社の発展につながる従業員の成長に注力しています。



軽井沢研修センター

### パーソナライズされた学習機会の提供

従業員一人ひとりの成長はそれぞれ異なるため、各自のニーズやタイミングにより自在に学習できる仕組みとして、オンデマンド教育\*の実践に注力しています。集合研修のみならずウェブ教育などを積極的に活用し、どの拠点からも学習できる機会を提供しています。

\* オンデマンド教育：いつでもどこからでも自分の都合に合わせて学習できる教育プログラム

### キャリア形成の支援

グローバル人事制度による従業員のレベルや目標に応じた基本的なスキルの早期習得に向け、プログラムの拡充を図っています。学びや経験の積み重ね、また自身のキャリア形成について、従業員がより具体的にイメージできるような情報やツールの提供に取り組んでいます。

### リーダーの育成

将来を担う次世代リーダーの育成においては、中長期的な企業価値の向上を実現する後継者を早い段階から発掘し、計画的に育成するサクセッションプログラムをグローバルに展開しています。選抜された次世代経営者の候補メンバーには、社外研修への参加などにより、社外ネットワークの構築や幅広い視野を培うことを通じて、将来を見据えた成長の機会を提供しています。

### グローバルな学習機会の提供

業務に関連したスキルの習得とともに、より広い見識をもつために、社内のみならず社外セミナーへの積極的な参加を従業員に推奨しています。コアとなるプログラムに関しては、国内外を問わず、当社グループで統一されたコンテンツやガイドラインによる学習を可能とすべく、グローバルスタンダード化を進めています。

### TEL UNIVERSITY 体系図

	経営	幹部	リーダー	中堅	若手・新人
階層別教育			導入教育 (新卒・中途)		
			OJT*プログラム (新卒・中途)		
			マネージャー教育	中堅社員	若手育成
			リーダー教育		
目的別教育			全社必須 ウェブ教育		
			ビジネススキル		
			グローバルコミュニケーション		
			ライフサポート		
			技術教育 (セミナー・ワークショップ)		

\* OJT: On the Job Training

## ワーク・ライフ・バランス

### ワークスタイル

東京エレクトロンでは、ワーク・ライフ・バランスを取り入れた働き方を推奨し、継続的にその環境づくりをおこなっています。フレックス勤務の他、在宅勤務制度により労働時間を最大限に活用し、従業員のライフスタイルや社会情勢に対応した効率的なワークスタイルを推進しています。

### 休暇制度

当社では、適切な労働時間の管理や休暇の取得が従業員の生産性向上にも寄与すると考え、長時間労働の是正や、休暇制度の充実とその取得の推進に取り組んでいます。

2018 年度より、年次有給休暇取得率 70%以上を年次目標に掲げ、従業員に対して計画的な取得への啓蒙活動をおこなっています。また、2019 年 4 月より法令で義務化された年 5 日間の年次有給休暇の取得を徹底するなど、取得状況の定期的なモニタリングや、取得率向上に向けたマネジメントを推進しています。2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、取得率は日本 62.5%、海外 75.3%となりましたが、引き続き年次有給休暇取得の促進に取り組んでいきます。



独自の休暇制度としては、リフレッシュ休暇制度を導入しています。これは、心身のリフレッシュを図り、従業員の就業意欲を高めることを目的に、勤続10年以上の従業員に対して、勤続年数5年ごとに2週間から1カ月の特別休暇(有給)を付与する制度です。2020年度には、日本688名、海外547名がリフレッシュ休暇を取得しました。

また、従業員が育児・介護などさまざまなライフイベントに合わせフレキシブルな働き方ができるように、法で定められている制度に加え、充実した仕組みを独自に構築しています。日本においては、育児休業期間を最長で「子どもが満3歳に達する日」まで延長することを認める他、育児による勤務時間短縮の措置を、小学校卒業までの子どもを養育する従業員に拡充しています。また子どもの看護休暇に加えて、独自の子育て応援休暇や介護両立支援としての介護休暇を設定するなど、制度の充実を図っています。

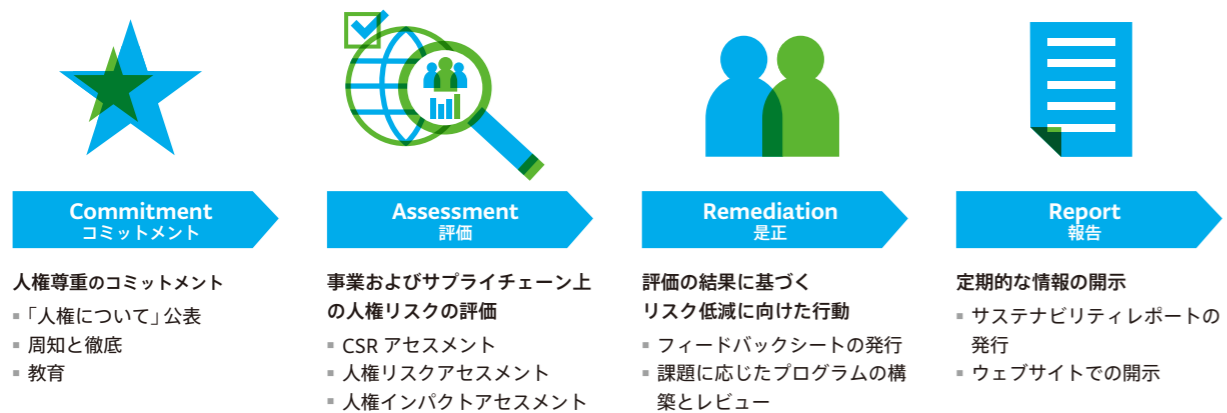
## 人権の尊重

### 人権についての考え方

東京エレクトロンは、企業の社会的責任を自覚し、高い倫理観に基づいた行動が重要であるとの認識から、創業以来とりわけ人権尊重の考え方を大切に、基本理念および経営理念でその考え方を明文化しています。人権の尊重は、単に人々への事業上の負の影響を排除するのみならず、事業活動を支える人々を尊重し、持続可能で夢のある社会を実現するための重要な取り組みであると捉えています。当社は、事業活動のあらゆる面に人権尊重の考え方を取り入れ、個人がその能力を最大限に発揮し、いきいきと活動できる企業文化の醸成に努めています。

### 人権についての取り組み

2017年度に人権の考え方をまとめた「人権について\*1」を制定し、事業活動において特に重要と考える人権項目を「自由、平等、非差別」「雇用の自主性」「製品安全と職場の安全衛生」「結社の自由」「適切な労働時間と休憩・休日・休暇の確保」と定義しています。「人権について」の制定にあたっては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」と、その中で言及されている「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、また国連グローバル・コンパクトの10原則およびRBA行動規範\*2を参照しています。



役員および従業員、またお取引先さまに対しても、この内容を周知徹底しています。具体的には、当社のウェブサイト「人権について」を掲載して社内外に公開するとともに、当社で働くすべての役員および従業員を対象とした人権に関するウェブ教育を実施しています。

また、2020年度は前年度に引き続き、人権デューデリジェンスを実施し、人権リスクの調査、およびそれらの影響の特定と評価をおこないました。人権リスクの調査においては、RBA行動規範に基づく社内向け自己評価調査票(SAQ: Self-Assessment Questionnaire)を活用するとともに、資材・人材・物流に関わるお取引先さまに対して実施するCSRアセスメント\*3の結果も参照し、バリューチェーン全体における現状の把握をおこないました。これらの調査結果を踏まえて、課題の是正に向けたアクションを検討し、人権リスクの低減に取り組んでいます。

\*1 人権について: [www.tel.co.jp/csr/employee/diversity/](http://www.tel.co.jp/csr/employee/diversity/)

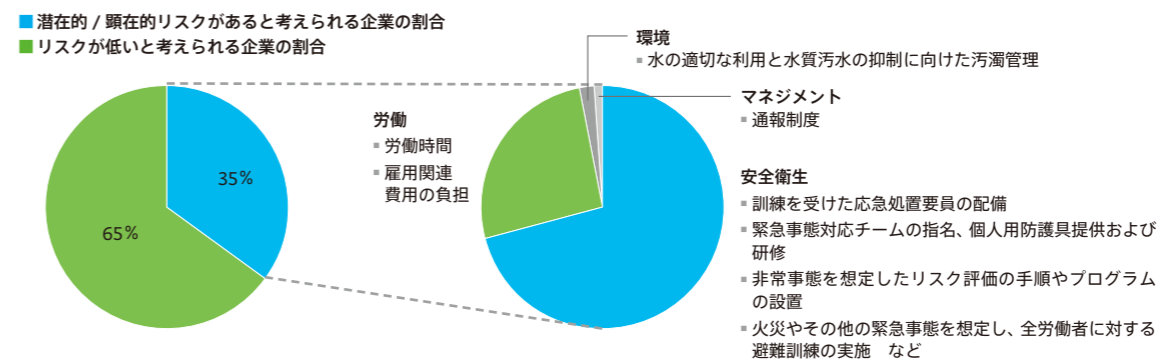
\*2 RBA行動規範: RBAが電子機器業界のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊敬をもって扱われること、さらに製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていることを確実にするための基準を規定したもの

\*3 CSRアセスメント: P.54 サプライチェーンマネジメント参照

### お取引先さまにおける人権リスク調査結果

お取引先さまにおける人権リスク調査の結果、従業員数500名以上のお取引先さまにおいては、全体の35%に潜在的/顕在的リスクが確認されました。その中では人権に関わる安全衛生の課題が最も多く、人権に関わる労働の課題が2番目に多い結果となりました。この結果を受けて、お取引先さまに安全衛生に関する国内法規制や社会規範遵守の継続的な要請をおこないました。今後も人権リスクの削減に向けて、お取引先さまとともに是正活動を推進していきます。

一方、社内においては、労働および安全衛生の分野で人権課題につながる可能性のあるリスクが見つかりました。この対策として、労働時間の管理徹底を改めておこなうとともに、さらなる業務の効率化に取り組んでいます。



当社では、人権の課題に関する実効性の高い救済メカニズムの重要性を認識し、その確立と運用に取り組んでいます。2020年度には、国内、海外において従業員やお取引先さまを対象とした内部および外部通報窓口の仕組みをさらに強化しました。

今後も人権デューデリジェンスを継続的に実施していくことにより、事業活動における課題の評価と是正に取り組み、また救済メカニズムのさらなる充実に努めていきます。

## 健康と安全

### 健康経営

従業員一人ひとりが充実した日々を送り、最大限のパフォーマンスを実現することは、東京エレクトロンの今後の発展においても重要です。従業員が健康で働きやすい環境を構築するため、制度のさらなる整備に取り組んでいます。法令に基づいた各種健康診断の実施や、担当産業医による長時間労働者との面接指導などをおこなっています。希望者には社外の産業カウンセラーによるカウンセリングの機会も提供しています。また、マネジメント層を対象にしたラインケア\*1セミナーの定期的な開催や、必要に応じて国内グループ会社の健康担当者や医療従事者との連絡会議をおこない、健康に関するサポートの強化に取り組んでいます。さらに、「コラボヘルス\*2」の考えに基づき、東京エレクトロン健康保険組合と連携し健康診断の検査データを活用することにより、従業員個人の状況に応じた保健指導や効果的な予防・健康づくりを実践する「データヘルス\*3」の取り組みを積極的に展開しています。その結果、2020年度は特定保健指導\*4の実施率が上昇するなど、従業員の健康リテラシー向上につながっています。また、2020年度は2019年度に続き、国内グループ会社全体で「健康経営優良法人\*5 2021」の上位500社に認定されました。当社は今後も従業員の健康維持や増進に向けて、グローバルレベルでさまざまな取り組みを展開していきます。

\*1 ラインケア: 職場のメンタルヘルス対策の一つであり、管理監督者が中心となり職場で労働者からの相談に対応し、職場環境の改善などを図ること

\*2 コラボヘルス: 健康保険組合などの保険者と企業が積極的に協力し合い、労働者やその家族の健康増進を効果的および効率的におこなうこと

\*3 データヘルス: 医療保険者が電子的に保有された健康医療情報を活用し、分析した上で加入者の健康状態に即しておこなわれる、より効果的・効率的な保健事業を指す

\*4 特定保健指導: メタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)該当者および予備群の減少や、生活習慣病やがんなどの早期発見・早期治療などを目的としておこなう保健指導

\*5 健康経営優良法人: 地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度

### 安全管理体制

当社では、「Safety First」をスローガンとして掲げ、継続的な安全推進活動を実施しています。OHSMS\*1に準じたマネジメントシステムを用いて安全衛生管理をおこない、またPDCAを展開し、労働災害の潜在的危険を低減することによって、安全衛生管理水準の向上に努めています。さらに、これらの課題をEHS会議や製造会社社長会などの社内会議で共有し、全社的な取り組みとして推進しています。

### 事故報告システム

事故が発生した場合は、2018年度に新しく開発された事故報告システム（TIRS\*2）によって関係者や責任者と情報を共有し、問題の解決と再発防止策の立案までをフォローする体制を展開しています。このTIRSを運用し、報告内容の精度のさらなる向上を目指していきます。

### 安全への取り組み

#### 現場の安全巡視

当社の各事業所では、安全衛生委員会を毎月開催し、職場の安全・従業員の健康に関する対応を協議する他、安全巡視を実施しています。さらに、製造拠点でも各部の代表者による安全巡視を月1回以上おこない、自主的に問題を解決する体制を構築しています。

#### 危険予知・ストップワーク

当社の製造拠点では、作業開始前に作業員全員で作業内容やリスクについて共有し、一人ひとりが安全についての意識を高め、事故防止に努めています。また、作業中に想定外の状況となった場合には作業を一時停止して対策を実施する、いわゆる「ストップワーク」や、安全管理担当者の指導にも力を入れています。

### 安全教育

当社では安全な職場づくりのために2つの教育プログラムを世界共通で展開しています。

#### ■「基礎安全」教育

全従業員を対象とする基礎安全の教育です。入社時に導入教育として、その後3年に1回のペースで内容を更新して教育を実施しています。

#### ■「上級安全」教育

製造現場やクリーンルーム内の作業員に向けた上級安全の教育です。対象者には、毎年受講することを義務づけています。海外転勤者に対しては、転勤元と転勤先の安全法規を比較の上、必要に応じて追加の安全教育を実施しています。

その他にも、事故撲滅の取り組みとして、ウェブ教育や危険予知トレーニングを国内外の従業員に対して実施しています。また、本質安全設計\*3の考え方を設計、製造、ならびにサービス業務にまで展開するため、半年に一度、国内製造拠点に外部講師を招き、装置安全設計のセミナーを開催しています。お客さまやお取引先さまに対しても、安全に関する情報を適宜提供するなど、当社の事故防止に向けた取り組みを推進しています。

このような安全な職場づくりへの継続的な取り組みにより、2020年度のTCIR\*4は0.27となり、前年度に続き目標の0.5未満を維持しています。

\*1  
OHSMS: Occupational Health and Safety Management System. 安全衛生管理水準の向上を図る経営の仕組み

\*2  
TIRS: TEL Incident Report System

\*3  
本質安全設計:P25参照

\*4  
TCIR: Total Case Incident Rate. 労働時間20万時間当たりの人身事故発生率



## 環境

### 環境マネジメント体制

気候変動など環境問題の重要性が高まる中、お客さまをはじめとするステークホルダーの環境・ESGへの要望などに応え、中長期的に活動を推進するため、EHSの担当取締役を含む製造会社社長会において、環境課題への対応に関する進捗をモニタリング・監督しています。また、EHSの担当取締役を責任者とするEHS推進室を本社に設置し、環境活動をグループ全体で推進しています。そして、グループ会社の役員が任命したメンバーが参加する環境会議において、環境課題への対応に関する目標の設定、進捗のモニタリング、達成に向けた働きかけをおこなっています。また、継続的に環境活動を推進していくために、1997年度より、製造子会社を中心にISO14001に基づく環境マネジメントシステムを運用しています。2017年3月には、それまで国内の各事業所で取得していたISO14001の一括認証を取得しました。この一括認証に合わせ、環境影響評価や有益な環境側面を抽出し、環境マネジメントプログラムの実施や内部監査チェックリストのフォーマットの統一をグループでおこないました。また、2020年度はグループ全体で階層別に合計約100の環境目標を設定し、改善活動を実施しました。これらの活動を通して得られた課題は、環境会議で検討、製造会社社長会へ報告し、グループ全体で環境活動を推進しています。このような環境マネジメント体制のもと、2020年度も環境関連の事故・違反、またこれらに関わる訴訟などはありませんでした。

#### ISO 14001 認証取得状況

会社名	事業所名	取得年月
東京エレクトロン	EHS推進室(府中事業所)	1998年5月
東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ	藤井事業所 / 穂坂事業所 / 東北事業所	
東京エレクトロン九州	合志事業所 / 大津事業所	
東京エレクトロン宮城	大和事業所	
Tokyo Electron (Kunshan)	—	2013年3月
TEL Manufacturing and Engineering of America	Chaska Office	2013年3月
	North Chelmsford Office	2018年5月
Tokyo Electron Korea	TEL Technology Center Korea, Balan Plant	2014年7月

### 環境についてのリスクと機会

環境に関わるさまざまな課題は、私たちの生活や企業の活動に影響をおよぼします。気候変動や異常気象による地球の平均気温の上昇、暴風や災害、水不足などによる物理的リスクは、資産に対する損害やオペレーションコストの増加、サプライチェーンへの影響など事業におけるリスクを高めます。法的リスクとしては、環境関連法規制や温室効果ガス排出規制の強化、炭素税などの導入により、対応にかかるコストの上昇につながると認識しています。一方、環境に対する取り組みを進めることは、優れた環境対応製品の販売機会の増加や、オペレーションコストの削減、さらには企業価値の向上にもつながります。東京エレクトロンの参入する半導体およびフラットパネルディスプレイ(FPD)業界において、高い技術力で付加価値を創造することにより、低消費電力の半導体およびFPD製品の創出や、IT技術を駆使した省エネルギー化社会の構築に貢献していくことができます。

当社では、ISO14001の要求事項に基づき、環境に関する「内部・外部における課題」について気候や大気の質、および水質と組織の関連を分析・特定するとともに、お客さまやお取引先さま、また行政機関や従業員からの環境に関連するニーズや期待を明確にして、当社の遵守義務を特定しました。これらの情報から、「取り組むべきリスクおよび機会」を、①環境マネジメント：事業活動での環境負荷低減、②法令等の遵守、③製品競争力の強化：製品の環境貢献、と定義しています。



TCFD

「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言に関する取り組みについて

当社は、気候変動が事業におよぼすリスクや機会について、TCFD の枠組みに基づく取り組みを進め、継続して情報開示を推進しています。

TCFD 提言への取り組み状況

■ガバナンス

CEO による監督のもと、EHS および CSR の各担当取締役が、気候変動課題への対応に関する目標の進捗のモニタリングをおこなっています。

本社に EHS 推進室、CSR 推進室を設置し、グループ全体で活動を推進しています。グループ会社の役員が任命したメンバーが参加する環境会議で、全社の目標設定、進捗のモニタリング、達成に向けた働きかけをおこないます。

■戦略

TCFD 提言の枠組みを活用して、気候変動が中長期的に事業に影響をおよぼすリスクと機会を特定しました。一部の内容に関しては、事業への定量的な影響について評価しています。今後はこの定量化をさらに進めるとともに、関連施策を検討します。

■リスク管理

製造会社社長会において、関連する部門・会議体から提言された短期から長期的かつ全社的なリスク管理への取り組みを承認し、グループ会社の施設・部門に適用しています。

CO<sub>2</sub> 排出量のスコープ 1\*1、2\*2 については、排出量の多い国内主要製造拠点での対策を含め、グローバルな観点から、再生可能エネルギーの導入などを推進しています。

スコープ 3\*3 については、販売した製品の使用時の CO<sub>2</sub> 排出量が当社のバリューチェーン全体の約 88% を占めており、CO<sub>2</sub> 排出量の少ない製品を提供することが重要であるとの認識のもと、さまざまな環境技術の開発に注力しています。

また、異常気象などに起因する自然災害の発生を想定した事業継続計画を策定し、当社が事業を継続的に操業できるよう、お取引先さまとともに対策を講じています。

■指標と目標

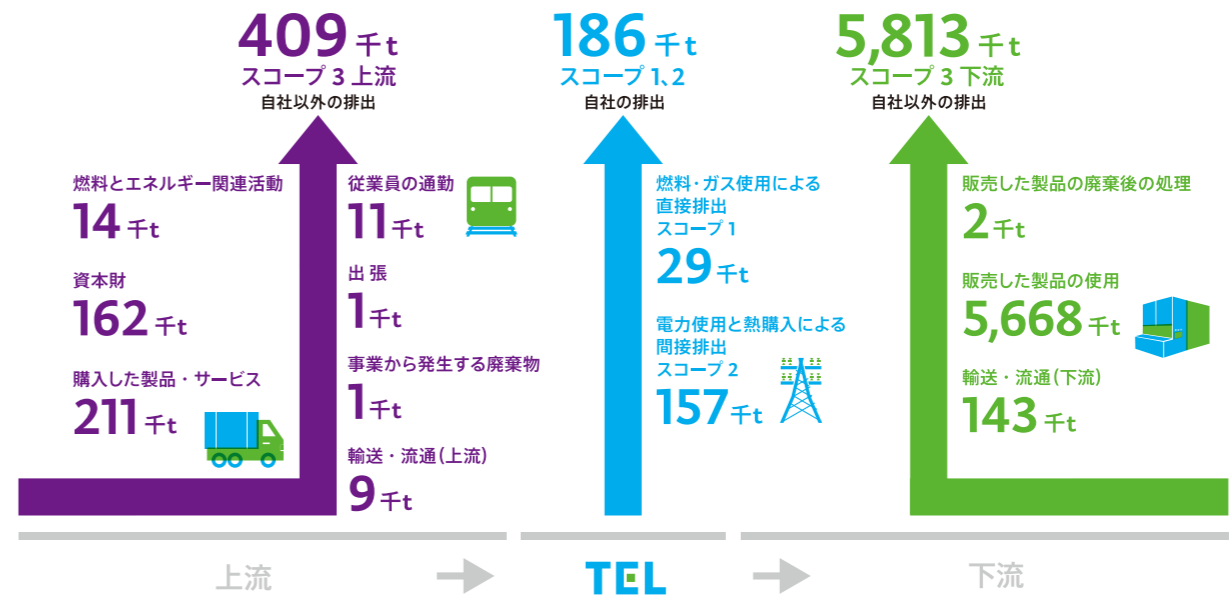
製品の環境性能向上や事業所における環境保全への取り組みをさらに強化すべく、2020 年 12 月に中期環境目標を改定\*4 しました。半導体製造装置や FPD 製造装置の提供を通じて情報通信技術の発展を支えていくとともに、新たな環境目標の達成に向けた取り組みを通じ、「最先端の技術と確かなサービスで、夢のある社会の発展に貢献します」という当社の基本理念を実践していきます。

気候変動が中長期的に事業に影響をおよぼす例 (リスク、機会)

シナリオ	種類	内容
気温上昇 2℃の場合	移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>燃料、エネルギーへの課税に伴うエネルギーコストの上昇</li> <li>当社の温室効果ガス (GHG*5) 排出量および再生可能エネルギー使用量が 2020 年度と同水準であるとし、炭素税が課された場合、2025 年度には 11 億円 / 年 (炭素税 0.6 万円 / t-CO<sub>2</sub> と仮定)、2040 年度には 26 億円 / 年 (炭素税 1.4 万円 / t-CO<sub>2</sub> と仮定) の負担増と試算</li> <li>お客さまからの環境取り組みへの要求・要請に対応できない場合の売上高の減少</li> <li>気候変動を含む環境課題への対応に遅れが生じた場合、投資家・NGO・地域社会からの評価低下</li> </ul>
気温上昇 4℃の場合	物理リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象に伴う、当社、お取引先さま、お客さまへの影響 (サプライチェーンの寸断、操業停止、生産・出荷の遅延などに伴う売上高の減少)</li> </ul>
共通	機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG 低排出製品・サービス開発のためのイノベーション、低消費電力デバイスの製造に寄与する装置や技術など、新たな価値創出のためのドライブの加速</li> <li>気候変動対応への先行的な取り組み、市場における付加価値確立を通じた優位性確保・事業機会獲得</li> <li>オペレーションの効率化による生産性向上と、それに伴う環境負荷低減の達成</li> <li>再生可能エネルギー導入を図るなど、レジリエンス (気候変動への対応力) をグローバルオペレーションに埋め込むことによる競争優位性の確保およびこれらの取り組みを通じた企業価値の向上</li> </ul>

バリューチェーン全体の CO<sub>2</sub> 排出量

当社は、バリューチェーン全体から生じる環境負荷の把握に努め、その削減に配慮した事業活動を展開しています。「Technology for Eco Life」のスローガンのもと、最先端の技術と確かなサービスで、環境問題の解決を目指しています。



\*1 スコープ 1: 当社が所有または管理する燃料・ガス使用の排出源から発生する温室効果ガスの直接排出

\*2 スコープ 2: 当社が購入した電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出

\*3 スコープ 3: スコープ 1,2 を除く製品輸送、従業員の業務上の移動、アウトソーシングした主な生産工程など企業のバリューチェーンからの排出  
\*スコープ 3 は、上流活動 (購入または取得した製品・サービスに関連する排出) と下流活動 (販売した製品とサービスに関連する排出) に分けられる

\*4 中期環境目標の改定: P.50 参照

\*5 GHG: Greenhouse Gas

当社では、スコープ 1 およびスコープ 2 の CO<sub>2</sub> 排出量合計は 186 kt であるのに対し、スコープ 3 は合計 6,222 kt と、全体の約 97% を占めています。中でも製品使用時の CO<sub>2</sub> 排出量が 5,668 kt と全体の約 88% を占めていることから、稼働時の CO<sub>2</sub> 排出量の少ない製品の開発が重要であると考えています。

中長期環境目標

当社は、製品や事業所における環境への取り組みをさらに強化すべく、2030 年度までの中期環境目標を、2020 年 12 月に改定しました。製品に関する目標では、ウェーハ 1 枚当たりの CO<sub>2</sub> 排出量削減目標の基準年度を、2013 年度から 2018 年度に変更しました。また、事業所の取り組みに関する目標では、CO<sub>2</sub> 総排出量削減目標を「20%削減」から「70%削減」とし、さらに「再生可能エネルギーの使用比率を 100%」とする目標を追加しました。現在、改定後の目標の達成に向けて、新たな取り組みを進めています。具体的な活動として、2021 年度から日本、米国、中国の事業所で再生可能エネルギーの導入を計画しています。これにより、全社での使用比率は 50% 以上となり、CO<sub>2</sub> 排出量は 40% 減少する見込みです。製品については、基準となる装置の使用時の CO<sub>2</sub> 排出量の把握を進め、ロードマップの作成をおこなっています。これに基づき、目標達成に向けた活動を展開していきます。

環境マネジメントのリーディングカンパニーとして、地球環境の保全に取り組み、製品や事業所の環境負荷低減を積極的に推進するとともに、エレクトロニクス製品の低消費電力化に寄与する革新的な製造技術を提供することで、夢のある社会の発展に貢献する、という 2050 年までの長期目標も制定し、全社レベルでの取り組みを推進しています。

2030年に向けた中期環境目標 (2020年12月改定)

CO<sub>2</sub> 排出量 削減目標



長期目標 (2050 年) 東京エレクトロンは環境マネジメントのリーディングカンパニーとして、地球環境の保全に取り組みます。事業所や製品の環境負荷低減を積極的に推進するとともに、エレクトロニクス製品の低消費電力化に寄与する革新的な製造技術を提供することで、夢のある社会の発展に貢献します。

## 製品における取り組み

### 持続可能な社会に貢献する製品

当社では、バリューチェーンにおけるCO<sub>2</sub>排出量のうち、製品使用時のCO<sub>2</sub>排出量が約88%を占めています。そのため、環境に配慮した製品設計を推進することが企業活動において重要と考え、製品の省エネルギー化に取り組んでいます。2020年度には、「各ビジネスユニットの代表機種において、ウェーハ1枚当たりのCO<sub>2</sub>排出量を2030年度までに30%削減する(2018年度比)」という目標の達成に向けて、主要機種のロードマップ策定を進め、従来のエネルギーや水に加え、プロセスガスや化学物質の使用量、製品の設置面積・体積・重量なども含めたCO<sub>2</sub>排出量算定のガイドラインの策定をおこないました。このガイドラインに基づき基準年(2018年度)の装置のCO<sub>2</sub>排出量の試算を実施し、また環境技術戦略の検討を開始しました。当社は、環境意識のさらなる向上に努め、技術戦略における重要な付加価値として環境技術を継続的に取り入れ、さまざまな活動を推進していきます。

#### ■ 取り組み事例

テストシステム Cellcia™ シリーズでは、冷却チャラーの冷媒回路を改善し、効率化を実現したことで冷却能力が30%向上しました。その効果により冷却チャラーの小型化が可能となり、装置のフットプリント\*1を削減することができました。また、ウェーハプロバの Precio™ シリーズでは、装置アイドリング中に自動で装置内のヒーターやチャラーをオフにする機能を導入しました。

### 製品環境法規制における取り組み

当社は、製品に関わる各国の環境法規制を遵守するために早期に情報を収集し、適切な対応に取り組んでいます。例えば、EU REACH 規則\*2への取り組みとして、成形品中の化学物質の含有を適宜調査し、情報提供をおこなっています。2020年度からは、chemSHERPA\*3フォーマットを導入し、ppb\*4濃度での含有化学物質情報を収集しています。GHS\*5規制への取り組みとしては、化学品を販売する際には、安全データシート(SDS\*6)を提供しています。また、化学品の現地調達を進め、法規制対応の効率化も進めています。頻繁に改正される環境法規制の説明と対応においては、全従業員を対象とする「製品環境法規制適合講座」を継続的に実施し、お取引先さまに対しては各環境法規制情報を提供しています。今後も各国環境法規制の情報を迅速に把握するとともに、適切な対応に努めていきます。

## 事業所における取り組み

### 再生可能エネルギーの取り組み

当社では、中期環境目標として、事業所の再生可能エネルギーの使用比率を2030年度までに100%とする目標を掲げています。この目標達成のため、2021年度から日本、米国、中国の拠点で再生可能エネルギーの導入を計画しており、この結果、当社全体では50%以上の使用比率となり、CO<sub>2</sub>排出量は40%削減となる見込みです。

自社の再生可能エネルギー発電の取り組みとして、東京エレクトロン宮城(大和事業所)および東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ(藤井事業所、穂坂事業所)では、太陽光パネルで発電したエネルギーを使用し、その状況をエントランスモニターで確認できるようにしています。東京エレクトロン九州(合志事業所)では、発電したエネルギーを売却し、地球温暖化防止に貢献しています。なお、2020年度は、日本で4,068MWhの再生可能エネルギーを発電しました。また、Tokyo Electron U.S. Holdings においては、外部から調達したグリーン電力を継続して使用しており、2020年度の購入量は4,980MWhでした。

### 地球温暖化防止・省エネルギーの取り組み

当社では、中期環境目標として、事業所のCO<sub>2</sub>総排出量を2030年度までに70%削減する(2018年度比)目標と、事業所ごとに設定した原単位をベースとして、エネルギー使用量を前年度比1%削減する目標を掲げています。この目標達成に向けて、クリーンルームの省エネルギー運転、オフィス冷暖房の適切な温度設定、省エネルギー性能に優れた機器の導入、再生可能エネルギーの導入など、さまざまな取り組みを進めています。これらの活動の結果、2020年度の売上高当たりの事業所エネルギー使用量は、前年度に比べ10%削減することができました。また、生産量の増加や製品開発評価に伴うエネルギー使用量の増加により、電力使用量は355GWh(前年度比12%増)、エネ

ルギー起源CO<sub>2</sub>排出量\*1は、169千t(前年度比9%増)となりました。また、国内事業所においては2018年度より、事業運営とエネルギーの相関性から原単位をより適正なものに見直し、共通化して運用しています。具体的には、各地区の開発評価機台数、生産台数、床面積、工数のデータを利用した複合重みづけにて算出する原単位としました。この結果、国内および海外の合計11事業所のうち、1事業所で目標を達成しました。

#### ■ 取り組み事例 1

事業所における省エネルギーの見える化を目的として、国内の主要製造拠点にてシステムの導入を進めています。これまではエネルギーの状況について、手作業でデータを抽出して推移をグラフ化していましたが、今後クラウド上で一元管理することで、増減の確認を随時おこなうことができ、各拠点におけるBKM\*2の展開およびその効果の確認や対策の検討・実施ができるようになります。本システムは2021年度中に導入を完了する計画です。

#### ■ 取り組み事例 2

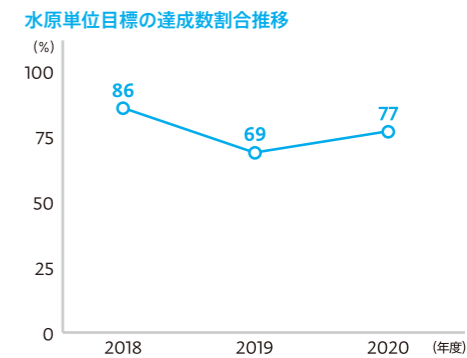
2020年8月に稼働を開始した東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ(藤井事業所)の新生産棟では、省エネルギーの空調機器を導入し、従来と比較して、面積当たり30%以上の省エネルギー化を見込んでいます。

#### ■ 取り組み事例 3

東京エレクトロン九州(合志事業所)では、従来個別に制御・管理および運用していた熱源チャラーを、統合して運用する方式に変更しました。これにより、今後年間約470MWhの電力と170t-CO<sub>2</sub>の削減効果を見込んでいます。

### 水使用量削減の取り組み

地球環境課題に対する取り組みにおいて水資源保全の重要性が高まる中、当社では各事業所で設定した水使用量の原単位をもとに、国内事業所においては2011年度と同水準、海外事業所においては各事業所で定めた基準年度と同等以下にすることを目標として掲げています。その達成に向けて、生産活動に使う純水の再利用、生活使用水の節水器具の設置、雨水を利用した植栽への散水、食堂における水道蛇口の間欠運用などを継続して実施しています。2020年度の水使用量は、新しい建屋の稼働開始や製品開発評価に伴う使用量の増加により、前年度比7%増の1,397千m<sup>3</sup>となりました。また、国内外の各事業所で設定した水使用量(原単位)の基準年度水準を維持するという目標に対しては、13の目標のうち10目標を達成しました。なお、2020年度の水使用量は1,195千m<sup>3</sup>と試算しています。



### 廃棄物削減の取り組み

当社では、廃棄物排出量の抑制と可能な限りのリサイクルに努め、廃棄物を削減する取り組みを推進しています。廃棄物の適正管理を目的とした電子マニフェスト\*3の運用に加え、パーツ類の在庫の適正化や緩衝材の再利用などに取り組んでいます。また、廃棄物の分別活動の推進や、廃棄物置き場の改造により容積を増やし、収集頻度を削減することで、廃棄物処理のコスト削減を実現しています。2020年度には、国内の廃棄物業者の現地確認チェックリストを統一して調査をおこない、結果を共有しました。このような取り組みの結果、2020年度の単純焼却や埋立処分の対象となる廃棄物排出量は183t、リサイクル率\*4は98.8%となり、リサイクル率97%以上という当社の単年度目標を2006年度より15年連続で達成しています。海外事業所におけるリサイクル率も95%となり、高水準を維持しています。

#### ■ 取り組み事例

TEL Manufacturing and Engineering of America の Chaska office では、木材のリサイクルを進め、併せて従来埋め立て処理をおこなっていた梱包材を熱や発電材料へ転換することにより、2019年度には85%であったリサイクル率が2020年度には14ポイント上昇し、99%となりました。

\*1  
フットプリント: 装置を平面上に設置した際、真上から投影した総設置面積

\*2  
EU REACH 規則: EU Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals, 化学物質の登録、評価、認可、制限に関する規則

\*3  
chemSHERPA: 製品に含有される化学物質情報をサプライチェーン全体で適正に運用するためのデータ作成支援ツールの名称

\*4  
ppb: parts per billion, 10億分の1

\*5  
GHS: Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals。化学品の分類および表示に関する世界調和システム

\*6  
SDS: Safety Data Sheet (安全データシート)。事業者が化学物質および化学物質を含んだ製品を他の事業者に譲渡・提供する際に交付する化学物質の危険有害性情報を記載した文書のこと

\*1  
2020年度の国内の電力使用量の排出係数は、電気事業者別の調整後の排出係数を使用し、海外の電力使用量の排出係数は国際エネルギー機関(IEA)発行のEmissions Factors 2019 editionの排出係数を使用

\*2  
BKM: Best Known Method, 最良の手法



\*3  
電子マニフェスト: 産業廃棄物管理票(紙マニフェスト)に代えて、情報処理センターと排出事業者、収集運搬業者、処分業者が通信ネットワークを使用して、産業廃棄物の流れを管理する仕組み

\*4  
リサイクル率: (再資源化量/廃棄物排出量) × 100

## 化学物質の管理

当社では、製品の開発、製造に使用する PRTR\*1法の対象となる化学物質について、取り扱い量、排出量などを継続的に把握し、管理をおこなっています。また、当該化学物質の新規使用時や使用方法変更時には、事前に環境・安全衛生上のリスクを確認し、使用後は専門業者への委託や社内処理設備の使用により、適切な処理を施しています。フロン排出抑制法への対応は、法律に基づき簡易点検や定期点検などを実施し、充填および回収量の把握に努めています。2020年度は、届け出を要するフロン類の漏洩に該当する事業所はありませんでした。

## 生物多様性

URL [www.tel.co.jp/csr/environment/office/](http://www.tel.co.jp/csr/environment/office/)

当社の事業活動は、生物多様性がもたらす恩恵がなければ維持することはできず、また、事業活動をおこなうことは生物多様性に少なからず影響を与えています。この認識に基づき、取り組みの推進体制を整備し、生物多様性の保全に努めています。国内事業所において生態観察会や保全活動を2回以上おこなうという単年度目標に対して、2020年度の実績は累計で18回の開催となり、延べ参加者は52名となりました。

## グリーン調達

URL [www.tel.co.jp/csr/environment/green-procurement/](http://www.tel.co.jp/csr/environment/green-procurement/)

当社では、2001年1月から「グリーン調達ガイドライン」の運用を開始し、環境に配慮した部品、製品、および材料を優先して購入するグリーン調達を推進しています。このガイドラインにより、お取引先さまに「環境管理体制の整備」、「事業活動における環境影響の把握・低減・情報開示」、「製品への環境配慮」についてのご理解とご協力をいただけるよう努めています。

## 物流における取り組み

URL [www.tel.co.jp/csr/environment/product/](http://www.tel.co.jp/csr/environment/product/)

当社は、物流における環境負荷低減に向けた活動を推進しています。半導体およびFPD製造装置の海外向け輸送については、空運から海運へのモーダルシフト\*2を進めており、併せて工期の短縮化にも積極的に取り組んでいます。また、従来よりFPD製造装置の出荷で用いてきた棚式台車を半導体製造装置の出荷にも取り入れ、トラックの積載率を向上させることにより、CO<sub>2</sub>の排出量およびコスト削減に努めています。

2020年度には、物流に関する「製品の梱包材の木材使用量を50%削減（2023年度まで、半導体製造装置の梱包）」という環境目標を新たに設定しました。今後、この目標達成に向けた活動を推進していきます。

## 環境コミュニケーション

URL [www.tel.co.jp/csr/environment/office/](http://www.tel.co.jp/csr/environment/office/)

当社の環境方針では、ステークホルダーの皆さまとの連携・協力を推進し、期待や要請に企業として適切に対応していくことを掲げており、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通して、環境への取り組みを推進しています。

また、社内においては環境コミュニケーションをさらに推進していくために、環境に関するウェブ教育プログラムを導入しています。このウェブ教育には、新入社員や中途社員を対象とした環境教育と、既存従業員を対象とした更新教育の2つがあります。2020年度は、既存従業員向けの更新教育を実施し、国内の従業員約8,000名が受講しました。

## E-COMPASS

当社は持続可能なサプライチェーン構築に向けた新たな取り組みとしてE-COMPASS (Environmental Co-Creation by Material, Process and Subcomponent Solutions)を立ち上げました。E-COMPASSは、製品はもとより事業活動全体を通して環境にフォーカスしたさらなるパートナーシップと業界におけるリーダーシップの強化を目指す、持続可能な未来を切り拓くための新たな取り組みです。当社はあらゆる経営資源を活用し、今後大きな潮流となる社会のデジタル化とグリーン化の両立の実現に向け、サプライチェーン全体での地球環境の保全に積極的に取り組んでいきます。



\*1 PRTR: Pollutant Release and Transfer Register。人体や生態系に害を与えるおそれのある化学物質について、その使用量と環境への排出量、廃棄物に含まれて事業所以外に移動した量を把握・集計し、公表する仕組み

\*2 モーダルシフト：輸送手段の転換を図ること。自動車や航空機による輸送から、より環境負荷の低い鉄道や船舶による輸送に転換することをいう

## サプライチェーンマネジメント

### サプライチェーンマネジメントについての考え方と体制

東京エレクトロンでは、サプライチェーン全体が健全で持続可能であることを目指し、各国の法令に加え社会規範およびRBA行動規範に基づいて策定した調達方針を当社およびお取引先さまに展開し、方針に基づく活動を推進しています。さらに、部品、原材料などを取り扱う資材系、役務を提供する人材系、ロジスティクス業務を担う物流系など多様なお取引先さまとの継続的なコミュニケーションを大切に、さまざまな観点から改善活動を推進しています。

パートナーとして当社事業を支えるお取引先さまとの信頼関係の構築に努め、協働でグローバルスタンダードに準拠したオペレーションを展開することにより、サプライチェーンにおける価値の創造に努めています。さまざまな活動により明らかになった課題は、代表取締役社長のもと関連部門で共有し、具体的な改善案を検討し対応しています。

### サプライチェーンにおける取り組み

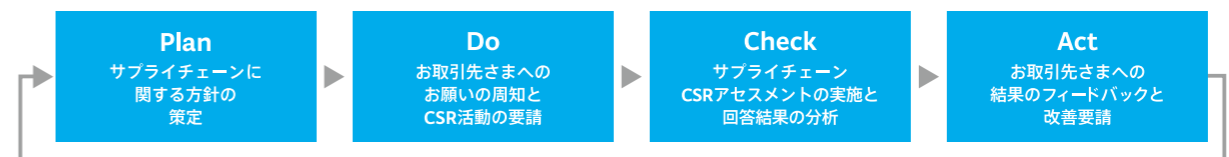
#### CSRの展開

当社では、お取引先さまにおけるCSR活動の取り組み状況を把握するために、2013年度から労働、安全衛生、環境、倫理などの分野に関わるCSRアセスメントを実施しています。そのアセスメント結果を分析し、フィードバックをおこない、お取引先さまとともに課題の解決に向けた是正に取り組んでいます。2018年度には、RBAが定める監査基準に基づき調査内容を全面的に改定し、資材系\*1、人材系\*2、物流系\*3などのお取引先さまに対して調査をおこなっています。

2020年度には、お取引先さまのご理解とご協力のもと、前年度に判明したRBA行動規範で特に重視される強制労働・債務労働に関する雇用関連費用負担の事案について、対象費用を労働者に返金するという措置が取られました。また、虚偽申告の事案については、業務プロセスの変更や監査の導入がおこなわれました。

当社では、人権課題の一つである「雇用の自主性」において、強制労働や債務労働を一切許容しないことについての方針を明文化し、これを主要なお取引先さまへ伝達することにより、サプライチェーンにおけるすべての人が自由な意思に基づいて労働することを確実にするための取り組みを進めています。

#### サプライチェーンCSRの展開



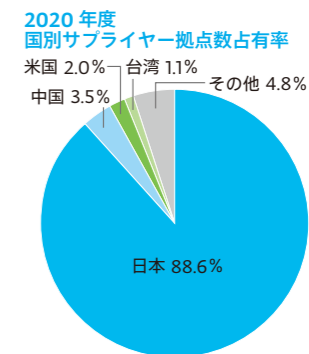
#### 責任ある鉱物調達(紛争鉱物)

当社は、人権侵害や労働問題などの根源となっている非合法に採掘・採取された紛争鉱物(3TG\*4)に関する取り組みを企業の社会的責任と捉え、これらを使用した原材料や、含有する部材・部品などの採用を排除していく方針です。当社ではOECD\*5による「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考に、CMRT\*6を使用して紛争鉱物に関する調査をおこなっています。2020年度は、7回目となる紛争鉱物調査を実施し、その結果、紛争非関与と判定する根拠の一つであるRMAP\*7準拠製錬所を236社特定することができました。また、紛争に関与した3TGを使用した調達品は確認されませんでした。

#### 調達BCP\*8

当社では事業継続計画(BCP)の一環として、継続的に取引先さまと災害対策活動に取り組んでいます。災害発生時にいち早く被災状況を確認し、速やかに復旧に向けて協働できるよう、調達品の生産拠点をデータベース化しています。2020年度は約22,000拠点を登録し、災害発生時の被災状況調査を5回実施しました。

また、お取引先さまに対しBCPアセスメント\*9を実施し、その回答内容を分析した上でお取引先さまへフィードバックし、改善活動につなげていただいています。2020年度の調査では、評価レベルで20%、評点で43%のお取引先さまにおいて改善を確認しました。



\*1 資材系：調達額の80%以上を占めるお取引先さまに対し、2013年度より継続的に調査を実施

\*2 人材系：派遣会社および請負会社(構内請負)に対し、2018年度より100%継続的に調査を実施

\*3 物流系：通関関連業者に対し、2018年度より100%継続的に調査を実施

\*4 3TG: タンタル、スズ、タングステン、金

\*5 OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development. 経済協力開発機構

\*6 CMRT: Conflict Minerals Reporting Template. 紛争鉱物に関する国際ガイドラインを制定しているRMI (Responsible Minerals Initiative) により提供された、紛争鉱物報告のための調査フォーマット

\*7 RMAP: Responsible Minerals Assurance Process. RMIが提唱・主導する紛争鉱物不使用製錬企業プログラム

\*8 BCP: Business Continuity Plan

\*9 BCPアセスメント：調達額の80%以上を占めるお取引先さまに対し、2012年度より継続的に調査実施