

## 経営基盤

- 経営の意思決定・監督機能を十分に働かせるべく、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を構築するとともに、リスクマネジメントを強化し、コンプライアンスを徹底
- 人権尊重を実践するため、高い倫理観をもち、グループ全体の方針である「人権について」に基づき、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確実に展開
- 個性や価値観を尊重し、個々のもつ能力が発揮されることでもたらされる新たな価値の創出に努めるとともに、社員一人ひとりのライフスタイルに応じた働き方を促進
- 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むとともに、お取引先さまとのパートナーシップによる E-COMPASS を推進
- サプライチェーン全体においてグローバルスタンダードに準拠したサステナブルなオペレーションを展開



コーポレート  
ガバナンス  
P.31



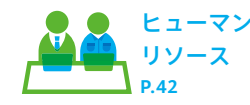
リスク  
マネジメント  
P.36



コンプライアンス  
P.39



人権の尊重  
P.40



ヒューマン  
リソース  
P.42



ダイバーシティ &  
インクルージョン  
P.42



TEL Values  
P.43



人の成長  
P.43



ワーク・ライフ・  
バランス  
P.44



健康と安全  
P.45



環境  
P.46



サプライチェーン  
マネジメント  
P.55

### SDGs への取り組み



- 従業員が健康で安心して働ける職場環境の整備



- ジェンダー平等を促進し、機会均等や成果の公平性を確保
- 人権に配慮し、多様性を尊重しつつ個々の能力を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



- 「企業の成長は人。社員は価値創出の源泉」という考えのもと、やる気重視経営を実践



- 適切な関連法規促進などを通じて、機会均等や成果の公正性を確保



- 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
- 有害化学物質による汚染、ならびに大気、水質および土壌などの汚染の減少
- 気候関連災害や自然災害に対するレジリエンスや適応力の強化



- 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
- あらゆる形態の汚職や贈賄の減少




- グローバル・パートナーシップの強化により、事業活動を根底で支える経営基盤の構築

# コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンス体制

### 基本的な考え方

東京エレクトロンは、グローバル競争に勝ち抜き、持続的な成長を果たしていくためには、それを支えるコーポレート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、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きます。当社は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、これまで他社に先駆けて整備・強化してきたコーポレートガバナンスの枠組みを示しています。

\*  [コーポレートガバナンス・ガイドライン](#)

### コーポレートガバナンスのさらなる進化に向けて

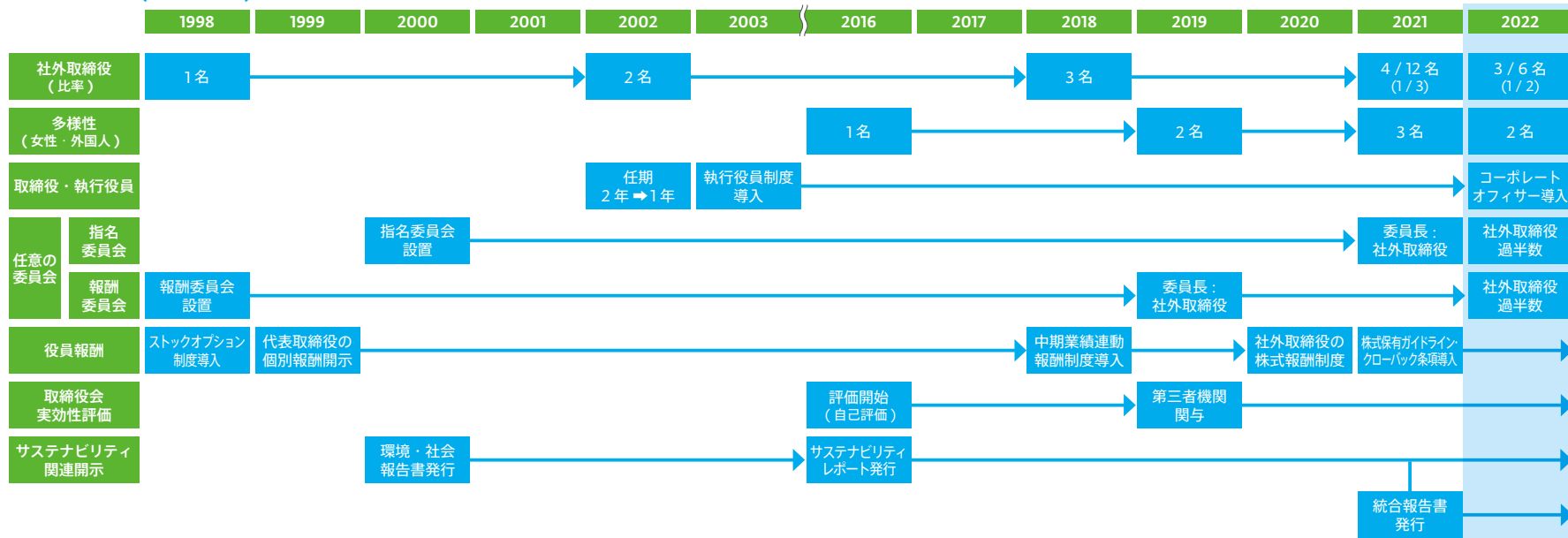
当社は、取締役会および監査役会から構成される監査役会設置会社の方式を採用し、監査役会による経営の監督のもと、実効性のあるガバナンスを実現しています。

2022年4月に当社は東京証券取引所のプライム市場に移行し、コーポレートガバナンス・コードへの対応など、資本市場からの期待に応え、さらなる企業価値の向上を図るべく、次のとおりコーポレートガバナンスの強化を進めています。

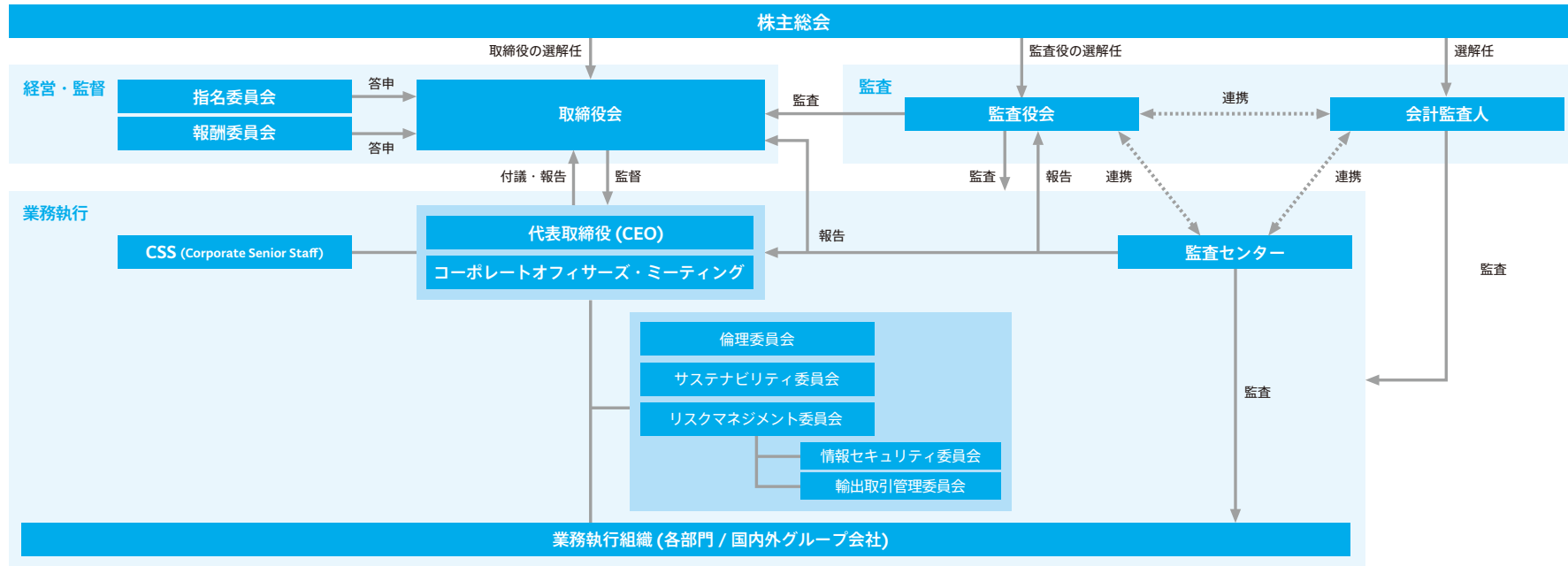
- ① 取締役会の構成を、社内取締役3名・社外取締役3名としました。
- ② 指名委員会・報酬委員会について、いずれも社外取締役を過半数、委員長も社外取締役としました。
- ③ 当社グループにおける執行側の最高位の職位として、グループ全体の経営と業務執行に責任を有するコーポレートオフィサー制度を導入しました。
- ④ 迅速な意思決定と機動的な業務執行を図るため、コーポレートオフィサーズ・ミーティングを設置し、取締役会から執行側への適切な権限委譲を進めています。
- ⑤ コーポレートオフィサーは取締役会に出席し、取締役会で議論された内容を適切かつスピーディーに業務執行に生かしていきます。

技術革新が速く、市場の変化も活発な半導体製造装置業界において、監督機能を果たす取締役会と強い執行体制を整備することにより、当社グループのグローバルベースでの攻めの経営をより一層促進し、短中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を実現していきます。

### コーポレートガバナンスの変遷(1998年以降)



## コーポレートガバナンス体制図



<b>指名委員会</b>	構成員	社内取締役 1名、社外取締役 2名
	委員長	社外取締役
	開催回数	2021年度 12回
	審議内容	取締役の選解任、CEOの選解任、独立社外取締役候補者、後継者育成状況など

<b>報酬委員会</b>	構成員	社内取締役 1名、社外取締役 2名
	委員長	社外取締役
	開催回数	2021年度 10回
	審議内容	当社グループの取締役等の報酬等の内容に係る方針、代表取締役の個人別の報酬等の内容など

<b>取締役会</b>	構成員	社内取締役 3名、社外取締役 3名
	議長	コーポレートオフィサーも参加し、説明・報告をおこなう 社内取締役 (非執行)
	開催回数	2021年度 12回

<b>監査役会</b>	構成員	社内監査役 2名、社外監査役 3名
	議長	常勤監査役
	開催回数	2021年度 9回

<b>コーポレート オフィサーズ・ ミーティング</b>	2022年6月に新設した、執行側の最高意思決定機関	
	構成員	コーポレートオフィサー 6名 コーポレートオフィサーではない社内取締役、および社内監査役も参加
	議長	CEO
	開催頻度	原則毎月1回

<b>CSS (Corporate Senior Staff)</b>	グローバルな視点で経営計画の進捗管理や施策のレビューを実施	
	構成員	執行役員、海外現地法人などの経営幹部
	開催頻度	四半期に1回

<b>執行側の 各種委員会</b>	<b>倫理委員会</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>倫理基準改廃の検討や倫理基準に基づく実践状況の検証</li> <li>企業倫理に関する教育・啓蒙活動の立案・支援</li> </ul>
	<b>サステナビリティ委員会</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ目標 (短中期) の設定と達成に向けた活動</li> <li>全社プロジェクトの推進 (環境や人権、RBA など)</li> </ul>
	<b>リスクマネジメント委員会</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>全社リスクマネジメントの展開と共有</li> <li>リスクオーナーと連携した各リスク項目における取り組みの推進</li> </ul>	

## 役員報酬制度の設計

### 役員報酬の基本方針

当社グループの役員報酬の基本方針として、以下の点を重視しています。

1. グローバルに優秀な経営人材を確保できるための競争力のある水準と制度
2. 短期的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

### 報酬委員会の役割

経営の透明性・公正性、報酬の妥当性を確保するために、独立社外取締役が委員長を務める報酬委員会において、毎回同席する外部専門家の助言を活用し、国内外企業との報酬水準などの比較、国内外における最新動向やベストプラクティス (ESG 指標の報酬への反映など) の分析をおこなった上、当社の報酬の基本方針に照らし、当社グループに最も適切な報酬制度、代表取締役の個別報酬額などについて、取締役会に提案をおこなっています。

### 報酬の概要

報酬の構成や種類別の方針・決定方法などの概要は下表のとおりです。

報酬の種類	対象者			報酬の概要
	社内取締役	社外取締役	監査役	
固定基本報酬	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会で決議された固定基本報酬限度額の範囲内で決定</li> <li>業務執行取締役については、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設定</li> </ul>
年次業績連動報酬	現金賞与	●	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業年度ごとの業績向上への意識を高めることを目的に、当年度の業績に連動して支給</li> <li>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</li> <li>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 (会社業績の評価指標)</li> </ul>
	株式報酬型ストックオプション	●	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>親会社株主に帰属する当期純利益および連結 ROE を採用し、また、営業利益率・営業利益成長率の競合企業との比較結果を支給額に反映 (個人パフォーマンスの評価項目)</li> <li>ESG などを含む短期および中期経営戦略目標に対する貢献度</li> <li>事業年度ごとの業績に応じた利益配分型の報酬とし、固定基本報酬に対する支給割合は設定しない</li> <li>株式報酬型ストックオプションには、3 年間の権利行使制限期間を設定し、中長期にわたり株主目線の共有および企業価値増大への意識を高める仕組み</li> </ul>
中期業績連動報酬	●	—	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期の業績向上への意識を高めることを目的に支給</li> <li>支給率が 100% の場合、支給額は職責に応じて固定基本報酬の 30% ~ 100% 程度に設定</li> <li>対象期間 (3 事業年度) における業績目標達成度に応じて交付株式数を決定</li> <li>業績評価指標には、連結営業利益率と連結 ROE を採用</li> </ul>
非業績連動報酬	—	●	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>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支給</li> <li>現金報酬と株式報酬を適切なバランスで支給するべく、支給額を固定基本報酬の 50% ~ 60% 程度に設定</li> <li>対象期間 (3 事業年度) 終了後に株式を交付</li> </ul>

### 役員報酬に関する先進的な取り組み

#### ■ 株式保有ガイドライン

当社は、株式保有ガイドライン (2021 年 7 月 1 日発効) を定め、経営陣が持続的な企業価値の向上と、ステークホルダーとの利益の共有をより確かなものとしします。本ガイドラインの発効後、または就任後 5 年以内に以下の価値に相当する当社株式を保有することを目標としています。

役員	目標
CEO	3 倍
社内取締役・コーポレートオフィサー	2 倍
社外取締役	1 倍
当社執行役員	1 倍

#### ■ クローバックポリシー

当社は、クローバックポリシー (2021 年 7 月 1 日発効) を定め、業務執行取締役およびコーポレートオフィサーの故意の不正行為を主因として、財務数値の重大な修正が必要となると認められる場合に、当該業務執行取締役およびコーポレートオフィサーに対して中期業績連動報酬の返還を要求します。

返還の対象となり得る報酬は、該当行為が認められた事業年度およびその前の 3 事業年度において受け取った業績連動報酬のうち、上記の財務数値の修正の結果、過大支給となる部分です。



## 取締役会の実効性評価

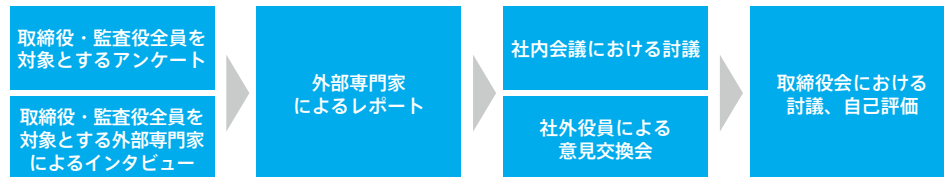
### 取締役会の実効性評価の概要

当社のガバナンスおよび取締役会の実効性をさらに高めるために、2015年度以降、毎年取締役会の実効性評価を実施し、その結果の概要を開示しています。2018年度からは、外部専門家を第三者機関として活用し、前年度において課題として認識された事項に関する取り組み状況の検証をおこなうとともに、今後の課題を抽出し、継続的な改善に取り組んでいます。

### 2021年度の実効性評価

**評価対象** 取締役会全体（指名、報酬委員会の活動内容を含む）

#### プロセス



#### 評価項目

実効性評価の主たる評価項目は以下のとおりです。

- 当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般
  - － 取締役会の役割・機能
  - － 取締役会の規模・構成
  - － 取締役会の運営状況
- 指名委員会の構成と役割、運営状況
- 報酬委員会の構成と役割、運営状況
- 社外取締役へのさらなる支援
- 監査役 の役割
- 投資家・株主との関係

### 2021年度の取り組み

- 中長期的な経営戦略に関する継続的な議論の強化  
成長戦略や中期経営計画、今後のガバナンス体制などについてオフサイトミーティング（2回開催）で深い議論を実施
- 多様性促進、グローバル人材の育成・登用  
人的資本に関する取り組みと開示状況が取締役会で報告され、多様性に関しては、取締役会で討議の上、女性管理職比率の目標を設定・開示し、具体的な施策を展開
- 内部監査体制の強化、内部監査部門と取締役会との連携  
内部監査の実施状況を取締役会で報告。また、監査マップに基づくリスクベースでの監査を遂行
- 指名委員会・報酬委員会と取締役会の情報共有の充実  
報酬委員会の活動状況、報酬制度の見直しに向けた論点、後継者育成計画の進展状況などを取締役会に報告

### 2021年度の実効性評価結果の概要

当社の取締役会は、その役割と責務を、総じて高い実効性を担保して適切に果たしており、指名委員会・報酬委員会を含め有効に機能している。（外部専門家の分析・評価結果も同様に高評価）

### 今後の取り組み

今回の評価結果を踏まえ、以下の各事項に継続的に取り組み、その実効性をさらに高めていきます。

#### (1) 第60期の取締役会の実効性向上に向けて

- 執行側と取締役会の役割分担と意思決定権限の明確化、および適切なチェック＆バランスの確保
- 新設されるコーポレートオフィサーズ・ミーティングの実効性を確保した適切な運営

#### (2) 中長期的な成長と継続的な企業価値向上に向けた取締役会での継続的な議論

- 具体的な時間軸（短中期）を明確にした上での、目標・戦略テーマ・リスク課題の整理（中長期の成長戦略に関する議論を深める）
- ダイバーシティ＆インクルージョンへの継続的な取り組み

#### (3) 取締役会メンバー同士や、任意の委員会との情報共有のあり方の検討

- 指名委員会の活動内容などの取締役会への情報共有のあり方
- 社外役員間での情報交換の場の設定

### 2021年度の実効性評価・オフサイトミーティングなどの主な議題

CEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CEOの業務執行状況報告（毎回）</li> <li>■ CEO ミッションの共有</li> </ul>
中長期戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中長期での市場環境と当社の成長計画</li> <li>■ 新中期経営計画および今後の成長戦略</li> <li>■ 国内外の開発・生産施設の増強</li> <li>■ 業務改革プロジェクト</li> </ul>
リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ リスクマネジメントプロセスの改善</li> <li>■ 法務・コンプライアンス</li> <li>■ 調達リスク</li> </ul>
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 今後のガバナンス体制、意思決定プロセス</li> <li>■ サステナビリティ、ダイバーシティへの取り組み方針</li> <li>■ 人的資本への投資、知的財産活動に関する報告</li> <li>■ 内部監査に関する報告</li> <li>■ 投資先・政策保有株式の状況、IR活動の状況</li> <li>■ 報酬委員会の活動状況</li> <li>■ 後継者育成計画の進展状況</li> <li>■ 代表取締役評価クローズドセッション（代表取締役を除く取締役・監査役：年1回）</li> </ul>

## スキルマトリックス

当社は、「製品競争力」「顧客対応力」「生産性向上」と事業活動全体を支える「経営基盤」をマテリアリティとして定義しています。

各取締役・監査役が、グローバルビジネス、ガバナンス、サステナビリティの他に、特に以下のようなスキルを発揮することで、各マテリアリティにおける重点テーマに取り組み、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を実現します。

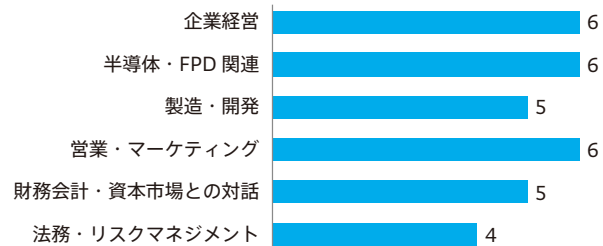
	氏名	期待するスキル項目					
		企業経営	半導体・FPD 関連	製造・開発	営業・マーケティング	財務会計・資本市場との対話	法務・リスクマネジメント
取締役	河合 利樹	●	●	●	●		
	佐々木 貞夫	●	●	●	●		
	布川 好一		●	●	●	●	
	佐々木 道夫 <span style="background-color: #76923c; color: white; padding: 2px;">社外</span>	●		●	●		
	江田 麻季子 <span style="background-color: #76923c; color: white; padding: 2px;">社外</span>	●	●		●		
	市川 佐知子 <span style="background-color: #76923c; color: white; padding: 2px;">社外</span>					●	●
監査役	原田 芳輝		●			●	●
	田原 計志	●	●	●	●		
	和貝 享介 <span style="background-color: #76923c; color: white; padding: 2px;">社外</span>					●	●
	瀧 正孝 <span style="background-color: #76923c; color: white; padding: 2px;">社外</span>	●				●	
	三浦 亮太 <span style="background-color: #76923c; color: white; padding: 2px;">社外</span>						●

### 期待するスキル項目の定義

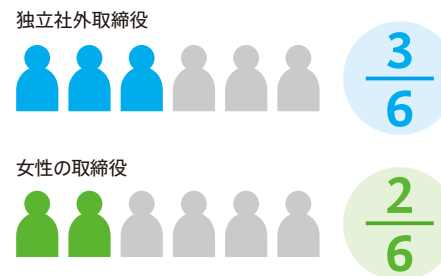
- 企業経営  
企業経営の経験（代表取締役、会長・社長経験者）
- 半導体・FPD 関連  
半導体・FPD 関係業界に関する知見
- 製造・開発  
当社および他の製造業における製造・開発に関する知見・経験
- 営業・マーケティング  
当社および他の製造業における営業・マーケティングに関する知見・経験
- 財務会計・資本市場との対話  
財務会計、M&A に関する知見、または、資本市場との対話についての知見・経験
- 法務・リスクマネジメント  
法務、コンプライアンス、リスクマネジメントに関する知見

## 取締役会の多様性の状況

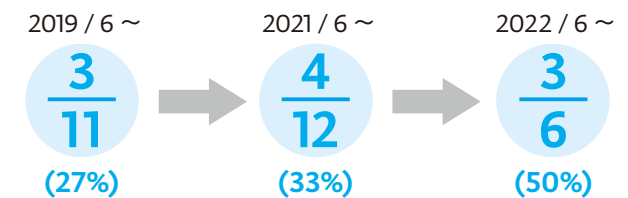
取締役・監査役に期待するスキル項目（単位：名）



取締役の独立性、多様性（単位：名）



独立社外取締役の推移（単位：名）



## 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。

IR 活動においては、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 CEO および各担当役員が登壇し、事業戦略や成長のストーリーを共有しています。各説明会では、同時通訳や字幕を活用し、日英両言語で同時配信をおこない、海外の投資家さまへのフェアな開示にも努めています。また、CEO 直轄組織として設置された IR 室は、投資家さまとの個別面談などを通じて適切に説明を補足するとともに、いただいたご意見を経営に役立てるべく、定期的に経営層および取締役会に報告しています。さらに、国内外の IR・ESG カンファレンスにも積極的に参加し、当社に関する理解が深まるよう、担当役員と IR 室が協力して資本市場との対話の進化を図っています。こうした活動が評価され、2021 年度においては、日本 IR 協議会主催の「IR 優良企業賞」を受賞するとともに米国 Institutional Investor 誌から 7 年連続して「Most Honored Company」に選出されました。

SR 活動においても、当社役員を中心に、主要な投資家さまや議決権行使助言会社との建設的な対話を実施しています。株主総会前における議案の説明にとどまらず、年間を通して対話をおこない、コーポレートガバナンスや、サステナビリティに関する取り組み方針、環境・人権・多様性などの幅広いテーマに関して対話を重ね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、議決権行使の結果については、内容を分析し取締役会に報告するとともに、投資家さまとの充実した対話に生かしています。



事業を遂行する上で直面し得るリスクや影響について、将来を見据えて正しく把握しビジネスの成長の機会として捉え、適切に対応することが社会から信頼される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

当社は統括組織を設置し、より実効的な活動を推進するためエンタープライズ・リスクマネジメント\*1を展開しています。各業務の担当所管部門と連携して事業活動におけるコンプライアンス、人事・労務、事業継続などに関するさまざまなリスクを網羅的に洗い出し、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、経営層に対するワークショップや従業員を対象とした教育を実施し、全社的な意識向上を図っている他、重要リスク低減策の策定や実行、効果のモニタリング、および社内の各主要会議における議論などを通じて PDCA サイクルを強化し、リスクマネジメントの実効性の向上に努めています。具体的には、特定した重要リスクについて BUGM 会議や四半期レビュー会議、CSS 会議などを通じて各執行部門、各グループ会社における対応状況のレビューをおこない、コーポレートオフィサーズ・ミーティングにて対応方針を決定します。このような執行におけるオペレーティングリズムを確実に展開し、取締役会にも定期的に報告しています。

加えて、新型コロナウイルス感染症への対応も含む事業継続計画の見直しや運用にも引き続き注力しており、事業継続に向けた対策を迅速に実行しています。

2020 年度には CSA\*2を導入し特定した 13 のリスク項目に対して各オーナーが、リスクマネジメントをより強化する活動をグループ全体に展開しました。今後も、自律性および実効性の高いリスクマネジメントを実践していきます。

\*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

\*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

## 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

東京エレクトロンは、社会や事業環境の変化に伴い複雑化・多様化するリスクに適切かつ迅速に対応するため、リスクマネジメント体制を構築し展開しています。グローバルに競争力のある新中期経営計画に基づく強固な財務基盤の構築のため、グループ全体で横断的・網羅的なリスクを特定し、特に重要なリスクについては取締役会やコーポレートオフィサーズ・ミーティングなどにおいて意思決定、監督をおこない、各グループ会社や関連部門とともに対策を確実に実行しています。

### 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、計画に基づいて監査するとともに、課題改善の指示と支援、改善状況の確認をおこなっています。2021 年度も、財務報告に関する内部統制について、有効であるとの評価を会計監査人より受けています。

## 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を把握し、当社を取り巻く将来の潜在的・顕在的なリスクのみならず、中長期視点での新興リスクについても特定と対策の検討を開始しています。

2021年度においては、経営成績や財政状態、またキャッシュ・フローの状況などに重大な影響を与える可能性の観点から、これまでに認識した13項目のリスクについて見直しをおこない、それらのリスクに対する主な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	<ul style="list-style-type: none"> <li>半導体市場が急激に縮小した場合、過剰生産、不良在庫が増加</li> <li>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ず、販売機会を損失</li> </ul>	<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について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 本部が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	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際秩序やグローバルなマクロ経済情勢、各国・各地域の安全保障、外交政策、産業政策および環境政策に影響をおよぼし、その結果サプライチェーンの停滞やマクロ経済環境が悪化した場合、事業活動に制約が発生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際情勢や各国・各地域の外交・安全保障上の措置、産業政策の動向を注視</li> <li>製品の輸出入や技術開発に関する規制やマクロ経済の変動による事業への影響を想定し、対応策を事前に検討</li> </ul>
3. 研究開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、製品競争力が低下</li> </ul>	<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を構築</li> <li>研究機関との共同研究や、複数世代にわたる技術ロードマップを最先端顧客と共有することにより、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害などにより当社の生産が停止した場合、またお取引先さまの経営状態悪化や、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に遅延が発生</li> </ul>	<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、生産棟の耐震強化、生産の標準化、情報システムのバックアップ体制整備や重要部品のマルチソース化、適正在庫の確保などを実施</li> <li>需要予測を踏まえたフォーキャストをお取引先さまと共有するとともに、製品の安定供給体制を構築</li> </ul>
5. 安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>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が発生、また当社への信頼が低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Safety First<sup>*</sup>」の考えのもと、すべての人の安全と健康を優先し、また製品開発段階におけるリスク低減を意識した本質的な安全設計、安全教育の推進、事故発生時の報告システムの整備などを実施</li> </ul>
6. 品質	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品不具合が発生した場合、損害賠償や対策費用が発生、また当社への信頼が低下</li> </ul>	<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を確立</li> <li>設計段階から技術的な課題を解決</li> <li>不具合の原因を究明し、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、監査、改善支援を実施</li> </ul>
7. 法令・規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業を展開する各国・各地域の法令・規制に抵触した場合、社会的信用が低下、また課徴金・損害賠償や事業活動の制限が発生</li> </ul>	<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、監査役に報告の上、迅速かつ効果的な対策を実施</li> </ul>
8. 知的財産	<ul style="list-style-type: none"> <li>独自技術の専有化ができない場合、製品競争力が低下</li> <li>第三者が保有する知的財産権を侵害した場合、生産・販売の制約や損害賠償が発生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的財産戦略を事業戦略および研究開発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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、情報漏洩やサービス停止などが発生した場合、社会的信用の低下および損害賠償が発生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ専任組織のもと、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、国際基準に準拠した情報セキュリティ体制を構築</li> <li>グローバルで統一した情報管理に関する諸規定や対応ガイドラインの運用</li> </ul>
10. 人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>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・専門性をもった人材が活躍できる環境を整備できない場合、製品開発力や顧客サポートの質が低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働環境の継続的な改善および多様な働き方や健康経営の推進（経営層による方向性の共有、今後を担う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・福利厚生を提供など）</li> </ul>
11. 環境対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国の気候変動政策や環境法令、およびお客さまのニーズに適切に対応できない場合、新規製品の開発や仕様変更などの追加対応費用が発生、製品競争力および社会的信用が低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ネットゼロを含む業界をリードする中長期環境目標<sup>*2</sup>の達成に向け、製品使用時における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、エネルギー使用量の削減、梱包材の見直し、モーダルシフトの推進などを実施</li> <li>E-COMPASS の展開により、半導体デバイスの高性能化や低消費電力化に寄与する技術などを提供</li> </ul>
12. 新型コロナウイルス感染症	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の拡大により、当社の事業活動が停滞および世界経済が悪化</li> </ul>	<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>世界各国および各地域における政治情勢、経済環境、金融・株式市場、外国為替変動などによる影響</li> </ul>	<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.45 安全管理体制参照

\*2  中長期環境目標: P.50 参照



## 情報セキュリティ

データ社会の進展とともに情報セキュリティの重要性が高まる中、当社はデジタルトランスフォーメーションの推進などによるデータの活用と情報セキュリティの両立を目指し、企業を対象としたサイバー攻撃のリスクからサプライチェーン全体を守る対策を積極的に推進しています。

### 主な活動

#### ■ 情報セキュリティ体制

情報セキュリティ担当執行役員が、情報セキュリティ委員会を運営し、グローバル共通の施策を実施しています。TELグループ情報セキュリティ委員会を年2回開催し、また各社情報セキュリティ委員会を年2回以上開催しています。



#### ■ 製造拠点におけるセキュリティ

事業活動を支える製造システムが安全かつ安定的に稼動しQCD\*を維持できるよう、各製造拠点でセキュリティ対策を実施しています。

\* QCD: Quality (品質)、Cost (コスト)、Delivery (納期)



#### ■ 情報セキュリティマネジメント

グローバル共通の情報セキュリティ規程に基づき、全役員・従業員に対してセキュリティ教育を年2回、フィッシングメール訓練を毎月実施しています。また、グループの全役員に対し、最新状況を共有するセミナーを年2回実施しています。これらに加え、全社の各部門に対するリスクアセスメントや内部監査を実施し、リスクの把握および技術的・人的・組織的・物理的なセキュリティ対策の強化をおこなっています。



#### ■ サプライチェーンセキュリティ

事業活動を通じて共有される機密情報やお客さま・お取引先さまの情報について、利便性を損なうことなく安全に利用できるよう、お客さまからのセキュリティに関するご要望へ対応するとともに、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。



#### ■ セキュリティ脅威への対応

サイバー攻撃や情報漏洩といったセキュリティの脅威に対応するため、先進的なテクノロジーを積極的に導入するとともにセキュリティ専門組織を設置し、強固な監視体制を構築しています。



#### ■ レジリエンス強化

セキュリティインシデントの発生を検知できる体制を運用しています。

インシデント発生時には迅速に対応・復旧できるよう、インシデント対応訓練をおこなうことであらかじめ決定した手順の確認をしています。また、システムの脆弱性を検証するためのペネトレーションテスト\*を年1回実施しています。

\* ペネトレーションテスト：ネットワーク、PC・サーバーやシステムの脆弱性を検証するテスト手法の1つ



### 情報セキュリティの全体図

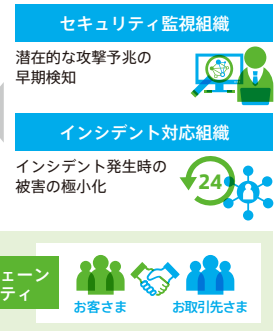
情報セキュリティ活動を支える仕組み



グローバルで実施する日々の活動



緊急時に備えた体制

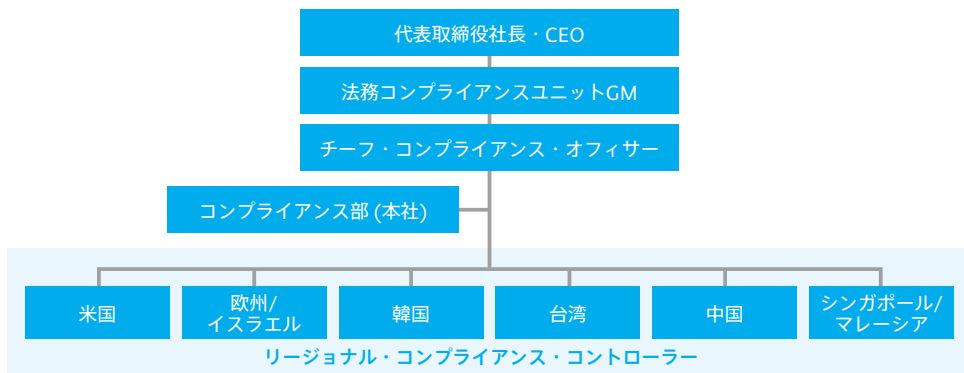


# コンプライアンス

## 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。当社は、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おこなうための行動規範として「東京エレクトロングループ倫理基準」を定めています。また、起こり得る問題に対して早期に対処できるように、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、グローバル企業として求められるコンプライアンスプログラムを効果的に推進するため、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。コンプライアンス部は、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、各部門へのコンプライアンスに関する助言・支援をおこなっています。また、当社リスクマネジメント室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。

加えて、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。

内部監査部門が実施する年次業務監査において指摘を受けた事項については適宜、対象となる部門での改善活動をおこなっています。

2021年度は、グローバルのコンプライアンス体制に関して外部弁護士事務所による第三者評価を実施し、改善すべき項目の洗い出しなどさらなるコンプライアンス強化に取り組みました。

## 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を対象とした行動規範として「東京エレクトロングループ倫理基準」を制定するとともに、倫理委員会を設置し、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、各グループ会社との定期的な会議を通じて、コンプライアンス推進に関する施策を討議・実行しています。



倫理基準教育・誓約の実施率（2021年度）

91.6%

日本語を含む5言語\*で作成した倫理基準は、すべての役員および従業員に冊子などで配布することにより周知徹底しています。

2020年度は本基準を改定し、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項目を追加しました。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得することにより、コンプライアンスおよび企業倫理のさらなる向上に努めています。

なお、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の実行を目的として、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。

\* 5言語：日本語、英語、韓国語、中国語（繁体字）、中国語（簡体字）

### 贈収賄防止および競争法に関する取り組み

当社グループ共通の「贈収賄・腐敗防止に関する基本方針」を制定し、定期的な教育を通じて理解の促進と浸透を図っています。本基本方針に基づき、実務運用上の具体的な手続き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、基準から外れる場合には必ず事前に申請を必要とするプロセスを徹底しています。

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、その結果や改善点などをフィードバックしています。

また、当社グループ共通の「競争法コンプライアンスに関する基本方針」を制定するとともに、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、違反行為の類型を分かりやすくまとめたガイドラインを作成し、対象となる役員および従業員に周知徹底を図っています。

## コンプライアンス教育

すべての従業員を対象に階層別のウェブ教育や対面式研修を実施しています\*。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ます。

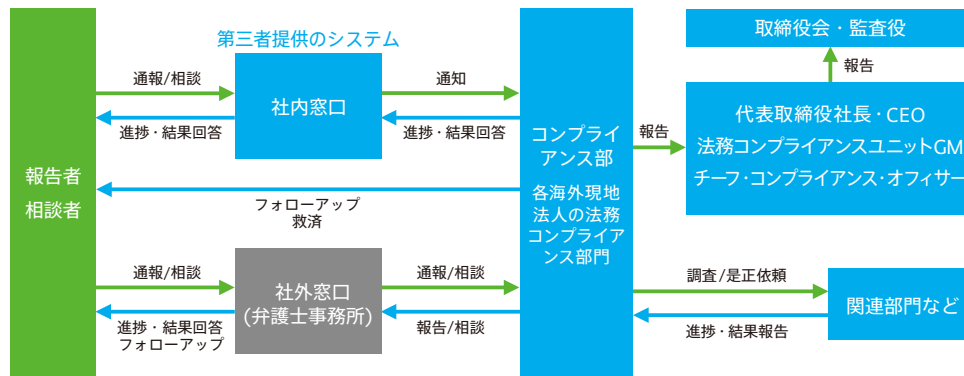
\* 企業倫理・コンプライアンス基礎研修、腐敗防止セミナーや輸出コンプライアンス、インサイダー取引防止、下請法、ハラスメント防止などに関する研修があります。一部の研修は部長職向け、新入社員向けなど対象者を限定して実施しています

## 内部通報制度

問題の発生を未然に防ぐため、また問題発生時には早期解決を実現するために、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、十分に議論できる仕組みが必要です。当社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られるよう、「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「TEL グループ倫理・コンプライアンスホットライン」と、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 日利用でき、従業員が使用するすべての言語に対応しています。

### グローバル内部通報の対応フロー



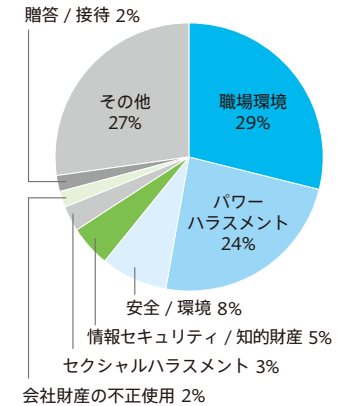
これらの窓口で受領した通報・相談には、真摯な姿勢で対応し、社内規程に則って調査を実施しています。コンプライアンス違反が認められた場合、就業規則に基づき処分をおこない\*、職場環境の改善など必要な正措置および再発防止策を講じています。

2021年度に内部通報窓口寄せられた相談・報告件数は95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19件でした。相談・報告の主な内容はハラスメントや職場環境に関するものでした。この結果に基づき、当社ではハラスメント防止を目的として、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。

なお、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。

\* 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（リニエンス）を導入しています

### 相談・報告内容の内訳



## 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のもと、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

当社は、人権の考え方をまとめた「人権について\*1」の中で、「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」の5つを重要項目と定めています。「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。

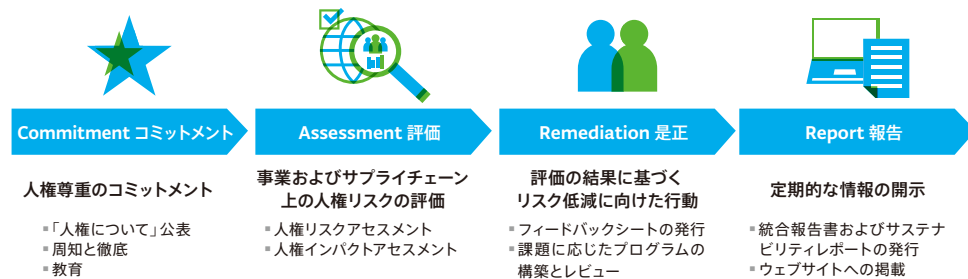
\*1 人権についてはこちら

\*2 RBA行動規範：RBAが、エレクトロニクス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、労働者が敬意と尊厳をもって扱われること、製造プロセスが環境負荷に対して責任をもっていることを確実にするための基準を規定したものである

当社の役員および従業員の他、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、「人権について」を当社のウェブサイトで公開するとともに、当社で働くすべての役員および従業員を対象に、ウェブ教育を実施しています。

また、当社では毎年、人権リスクを洗い出し、是正のアクションを展開する人権デューデリジェンスを実施しています。2021年度はRBAの監査基準を参照して調査内容を統一し、本社を含む国内外の当社グループ12社、および資材・人材・通関・梱包などに関わるお取引先さま約650社を対象に調査をおこないました。

#### 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った取り組み



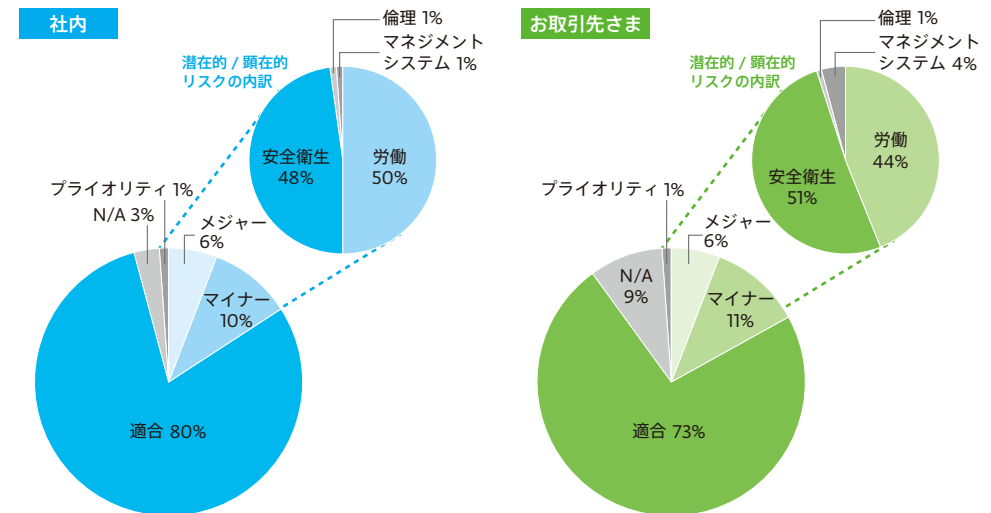
その結果、潜在的 / 顕在的リスク (プライオリティ・メジャー・マイナー)<sup>\*1</sup> が存在する割合は社内においては17%、お取引先さまにおいては18%となり、リスクの内訳では労働や安全衛生に関わるものが大部分となりました。

労働の分野では、労働時間の管理徹底、学生労働者、インターンおよび実習生の雇用に関する方針や手順の策定など、また安全衛生の分野では、全労働者に対する避難訓練の実施、訓練を受けた応急処置要員の配備などの項目に関する事項が、リスクとして特定されました。

社内においては、特定されたリスクとその影響について、フィードバックシートをもとに各拠点で検討をおこなうとともに、労働時間の管理運用の見直しや各種方針と手順の策定、避難訓練に関する取り組み、倫理やマネジメントシステムへの対応などに関する是正プログラムを実行しています。お取引先さまに対しても、調査で特定された潜在的 / 顕在的リスクについてフィードバックシートを用いてご報告し、リスク低減に向けた是正活動に取り組んでいただいています。

なお、潜在的 / 顕在的リスクが存在しないと考えられる割合は、社内においては80%、お取引先さまにおいては73%でした。

#### 適合および潜在的 / 顕在的リスク (プライオリティ・メジャー・マイナー)<sup>\*1</sup>の割合



また当社は、人権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、国内外における従業員やお取引先さまを対象とした通報制度<sup>\*2</sup>の確立と、さらなる運用強化に取り組んでいます。正当性が高く、公平な救済メカニズムの導入により、人権における負の影響を早期に特定し、是正に役立つ仕組みを構築しています。

今後も人権に関する取り組みを積極的に展開し、実効性や透明性をさらに高めるとともに、当社および当社のサプライチェーンにおける人権リスクの低減に取り組んでいきます。

<sup>\*1</sup> RBAの監査基準に基づく当社の適合および潜在的 / 顕在的リスクの分類と定義は以下のとおりです。  
 プライオリティ：特に深刻とされる課題について、重大なリスクを抱える状態にあり、優先的、かつ早急な改善の必要性がある  
 メジャー：緊急性の高い課題について、重大なリスクを抱える状態にあり、早急な改善の必要性がある  
 マイナー：各分野について、軽微ではあるが課題やリスクが認められる状態にあり、改善の必要性がある  
 適合：各分野について、課題は認められず要件に適合している状態にある  
 N/A：設問に対して「実状に近い選択肢がない、または設問内容が該当しない」と回答されたものを表す

<sup>\*2</sup> 通報制度：P.40 内部通報制度参照



# ヒューマンリソース

## 人材マネジメント

東京エレクトロンは「企業の成長は人。社員は価値創出の源泉」という考えのもと、やる気重視経営を実践しています。社員へ積極的に投資しさまざまな施策を展開するとともに、個々の可能性を生かし高い目標に向けてチャレンジできる多くの機会を提供しています。

このような取り組みが社員エンゲージメントスコアの継続的な改善や高い定着率を維持し、確かな技術の確保によりお客さまの信頼獲得にもつながっています。

グローバル共通の人事プラットフォームにおいては、当社における職務やキャリア機会などを全社員に公開しており、キャリア形成の自律化やキャリアパスの見える化をおこなっています。

またキャリア形成を推進すべく、TEL UNIVERSITY\*を通じた能力開発投資を実施しています。加えて会社の業績と個人の職責や貢献の大きさに応じて社員の評価を差別化し、公正で競争力のあるグローバルレベルの処遇を実現するとともに、優秀な人材の獲得と維持に努めています。

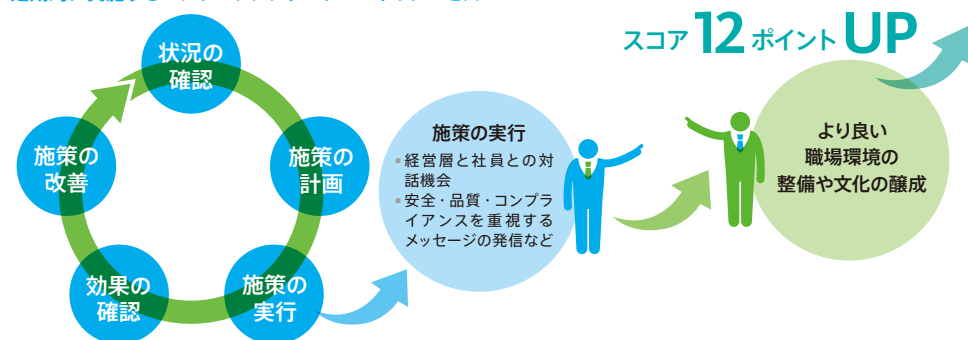
\* TEL UNIVERSITY: P.43 「TEL UNIVERSITY」の人材コンセプト参照。社内共通の教育プラットフォーム。社員が主体的にキャリアを形成し、自己実現することを支援している

## 社員エンゲージメント

社員エンゲージメントの向上は、企業における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。当社では社員が価値創出の源泉であるとの認識のもと、社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年度から定期的の実施しています。その結果をもとに経営層と社員との対話機会を増やしたり、安全・品質・コンプライアンスを重視するメッセージの継続的発信などをおこなうことで、より良い職場環境の整備および文化の醸成に努めています。このような取り組みにより、2015年度から2020年度にかけて全体のスコアは12ポイント上昇しました。加えて2021年度の定着率\*はグローバルにおいても高い水準である96%となりました。

\* 定着率は離職率のデータを用いて算出しています

### 定期的の実施するエンゲージメント・サーベイのプロセス



今後も、社員エンゲージメントの向上がステークホルダーへの価値の提供において重要であると考え、キャリアパスの明確化やデジタルトランスフォーメーションを通じた業務の効率化など、さまざまな取り組みを継続的に実施していきます。

# 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

東京エレクトロンでは、ダイバーシティ&インクルージョンを継続的なイノベーションの創出や企業価値の向上につながる経営の柱として、経営層の強いコミットメントのもと積極的に推進しています。性別、国籍、世代を大きなテーマとして捉え、地域の特性を考慮した以下のような目標を設定しグループ各社におけるさまざまな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、女性管理職比率\*1を2026年度までにグローバル8.0%、日本5.0%（2022年3月時点：グローバル5.5%、日本2.6%）にする目標に向けた取り組みを実施
- 社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への積極的な投資をおこない、各地域における一般的な女性エンジニア比率\*2と同等以上の女性エンジニアを採用する
- 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
- 社内の推進リーダーや社外の専門家による「ダイバーシティ&インクルージョン・デイ」などの開催や、共通の特性や経験をもつ社員がネットワークを構築する機会の創出、産休・育休の取得前後におけるキャリア座談会などの実施

\*1 高度専門職を含む

\*2 理工学専攻の女性比率

## 「ダイバーシティ&インクルージョン・デイ」の開催

2022年2月に世界中のグループ会社を対象とした同時配信によるオンラインイベント「ダイバーシティ&インクルージョン・デイ」を開催しました。

オープニングスピーチでは、CEOが「当社グループの成長ポテンシャルを最大化するには、あらゆる英知と多様なアイデアを取り込む必要があり、そのためにはダイバーシティ&インクルー



D&I chatの様子

ジョンの推進が不可欠である」と述べました。また米国からは、Tokyo Electron Americaの社長を含むメンバーが、トークセッションにてダイバーシティ&インクルージョンの重要性について語るとともに、日本からは社外取締役2名がパネルディスカッションに登壇し、急速に変化するグローバル社会の中で当社が果たすべき役割について議論しました。このイベントを通じて多様性を受け入れ生かしていくことの重要性を再認識することができました。

## TEL Values

### 「TEL Values」の体制と取り組み

グローバルに事業を展開する東京エレクトロンでは、15,634名の社員が働いています。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、企業としての成長に直接結びつくと考えています。

各拠点で実施している社員集会や座談会などを通して、経営層が目指すべき方向性を社員と共有し直接対話の場を設けることで、組織と個人における相互信頼の構築に努めています。また、企業理念の実現に向けて、当社の価値観や社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、世界中の社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、自らが誇りをもてる高い価値をもった製品・サービスを提供します。
- チャレンジ** 私たちは、世界 No.1 を目指し、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、オーナーシップをもって、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もち、責任のある行動をします。

## 人の成長

### グローバルな人事制度

東京エレクトロンは18の国と地域、77拠点において事業を展開しており、異なる文化的背景や経験、属性をもつ人材が価値観を共有し、グループ一丸となって価値創造に取り組むことが重要であると考えています。

グローバル共通のジョブ型人事制度 (GTC: Global TEL Career-Paths) や人事システムの実装に加え、国や所属するグループ会社に偏ることなく共通のプラットフォームのもとでキャリアアップを推進すべく、グローバルでの人材マネジメントにも注力しています。事業環境の変化に対応し、機動的かつ最適なりソース配分が可能となっています。

### 「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、社員が自身の成長のために主体的にキャリアを築き、自己実現を達成することを支援しています。組織が社員一人ひとりに寄り添い生涯を通じた自己成長と豊かなキャリア形成をサポートすることによって、組織と個人が互いに信頼し合いながら成長していく基盤をつくることを目指しています。



軽井沢研修センター

当社が掲げるビジョン「半導体の技術革新に貢献する夢と活力のある会社」の実現に向け、当社の発展に不可欠な人材の育成に注力し、以下の取り組みを推進しています。

### グローバル&オンデマンドの学習機会の提供

社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合わせて学習できるオンデマンド教育\*を実施しています。集合研修のみならずウェブ教育などを積極的に活用し、世界中どの拠点からも学習できるよう共通のプラットフォームを提供しています。

\* 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

社員が基本的なスキルを早期習得できるよう、教育プログラムの拡充を図っています。また、学びや経験を積み重ね自身のキャリア形成について、社員がより具体的にイメージできるよう情報やツールを提供しています。

## リーダーの育成

将来を担う次世代リーダーを育成するため、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、計画的に育成しています。次世代経営者候補には、社外研修への参加などによるネットワークの構築や幅広い視野の醸成、360度フィードバック<sup>\*1</sup>などの機会を提供し、また社外取締役を含む経営層が計画的なアサインメントの検討やレビューをおこなっています。

### 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 <sup>*2</sup> 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）				

\*1 360度フィードバック：社員の部下、同僚、上司からのフィードバックと、社員自身による自己評価を収集するプロセス

\*2 OJT: On the Job Training

## ワーク・ライフ・バランス

### ワークスタイル

東京エレクトロンは、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、フレックス勤務や在宅勤務制度の導入など、ライフスタイルや社会情勢に対応した柔軟性の高い働き方を可能とする勤務制度を整備しています。

また、より生産性の高い働き方を実現すべく、本社のオフィスを増床するとともにリノベーションを施し、新たなワークプレイスを創出しました。周囲の視線や音を遮断して作業に没頭するための集中ブースやコミュニケーションに特化したスペース、オンライン会議に適したスペースなど、活動に合わせたオフィス環境を整備し、従業員の生産性や創造性の向上を図っています。

### 休暇制度

当社は、適切な労働時間の管理に加え、休暇の取得が社員の生産性向上にも寄与すると考え、休暇制度の充実とその取得促進に取り組んでいます。

2018年度より、サステナビリティ年度目標として「年次有給休暇取得率 70% 以上」を掲げ、計画的な取得につながる啓発活動を社員に対しておこなっています。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。2021年度の取得率は日本 64.6%、海外 73.1%となりました。

リフレッシュ休暇制度は、心身のリフレッシュを通じて社員の就業意欲を高めることを目的とし、勤続10年以上の社員を対象に、勤続5年ごとに2週間から1カ月の特別休暇（有給休暇）を付与する制度です。当社独自の休暇制度で、2021年度には日本では512名、海外では846名が取得しました。

また、育児・介護などのさまざまなライフイベントに合わせてフレキシブルな働き方ができるよう、法で定められている制度に加え、当社独自の制度を設けています。国内においては、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、育児による短時間勤務制度の利用対象者を「小学校卒業までの子どもを養育する社員」へと拡充しています。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休暇を設けるなど、仕事と育児・介護の両立を支援する制度の充実を図っています。



リフレッシュ休暇  
1,358名

# 健康と安全

## 健康経営

東京エレクトロンが継続的に発展していくためには、社員一人ひとりが充実した日々を送り、パフォーマンスを最大限に発揮することが重要です。社員が事業の原動力であるという認識のもと、健康で安心して働ける職場環境の整備に努めています。

法令に基づく各種健康診断や、担当産業医による長時間労働者への面接指導などを実施している他、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セミナーを定期的を開催するとともに、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を強化しています。

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して、社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。

これらの活動により、2021年度も特定保健指導\*4実施率は高水準となりました。また、国内グループ会社全体で「健康経営優良法人\*5 2022」に認定され、2019年度から3年連続で上位500社に選ばれました。

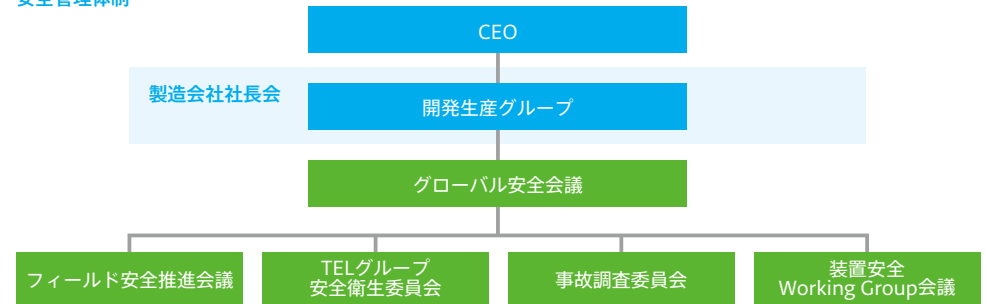
今後も社員の健康維持や増進に向けて、グローバルレベルでさまざまな取り組みを展開していきます。

- \*1 ラインケア：職場のメンタルヘルス対策の1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関わり合い、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

当社は、「Safety First\*1」をスローガンに掲げ、安全推進活動を継続的に実施しています。具体的には、OHSMS\*2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PDCAサイクルの展開により、労働災害の潜在的危険の低減に努めるとともに、安全衛生管理水準の向上を図っています。さらに、事故情報と再発の防止策などについて、グローバル安全会議や製造会社社長会などにおいて共有し、全社的な取り組みを推進しています。

### 安全管理体制



\*1  Safety First: P.26 参照

\*2 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

## 事故報告システム

事故が発生した際には、事故報告システム (TIRS\*) を運用し、すべての関係者と情報を速やかに共有するとともに、事故対応の状況確認、ならびに再発防止策の実施に向けて当該部門に対するフォローをおこなっています。今後も本システムの運用を通じて、迅速な情報共有と事故対応に努めていきます。

\* TIRS: TEL Incident Report System

## 安全に対する取り組み

### 現場の安全巡視

当社は、各事業所にて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について協議するとともに、安全巡視を実施しています。また、製造拠点において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、一人ひとりの安全意識を高め、事故防止に努めています。加えて、安全管理担当者への指導や、作業中に想定外の状況が発生した場合は作業を一時停止して対策を実施する「ストップワーク」に注力しています。

## 安全教育

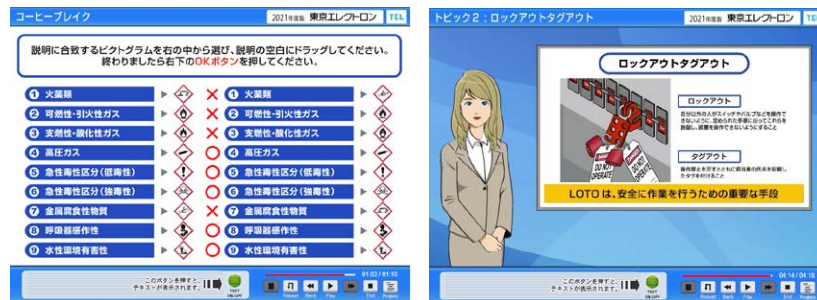
当社では、安全な職場づくりに向けて、2つの教育プログラムを世界共通で展開しています。

「基礎安全」教育は、全従業員を対象とする基礎的な安全教育です。入社時には導入教育として実施し、またその後は3年に1回の更新教育の受講を義務づけています。「上級安全」教育は、製造現場やクリーンルーム内の作業員に向けた、より専門性の高い安全教育であり、対象者には毎年更新教育の受講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。

また、設計から製造、サービス業務に至るまで本質安全設計の考え方が浸透するよう、半年に一度、外部講師を招き、国内製造拠点にて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ことなどにより、事故防止に向けたさまざまな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、2021年度のTCIRは0.30となり、前年度に続き目標の0.50未満を維持しています。



## ウェブ教育の教材例



## 環境

### E-COMPASSの取り組みについて

東京エレクトロンは2021年6月、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) というイニシアティブを立ち上げました。このイニシアティブにおいて、お取引先さまとは、調達物流における環境負荷低減、環境有害物質フリー化、プロアクティブな装置環境技術開発などの目標を共有し、取り組みを展開しています。また、装置環境性能や製造工程、調達物流などにおける環境負荷低減に関する提案の公募もおこない、優れた技術や取り組みを積極的に採用していくことで、目標の達成に向けた活動を推進していきます。



2021年度には、お取引先さま向けに説明会を実施し、当社の取り組み状況をお伝えするとともに共創を通してお取引先さまと互いに成長していくための施策を共有しました。また、「E-COMPASS サーベイ」としてアンケート調査を実施し、お取引先さまにおける環境に配慮した製品開発の状況や、製品における環境法規制への対応状況などについて確認をおこないました。今後はこの結果をもとにお取引先さまと対応策を検討し、業界全体のさらなるグリーンパフォーマンスの向上を目指します。

当社は、データ社会の進展と地球環境の保全には、お取引先さまとのパートナーシップの強化や業界におけるリーダーシップが重要であると考えています。あらゆる経営資源を活用し、E-COMPASSを推進することで、サプライチェーン全体における地球環境の保全に積極的に取り組んでいきます。

### 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、資産の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が予想され、また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や炭素税の導入など、対応にかかるコストの上昇などが想定されます。

一方、環境に対する取り組みを進めることは、環境対応製品の創出による販売機会の増加やオペレーションコストの削減などにつながります。また半導体およびFPDの高性能化や低消費電力化に貢献する付加価値の高い製品を提供することはIT技術を駆使した省エネルギー社会の構築にもつながり、企業価値向上の機会でもあると認識しています。

当社は、ISO 14001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状態、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要請や期待を明確にすることで、当社の組織としての遵守義務を特定しました。また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、を「取り組むべきリスクおよび機会」と定義しています。

## 環境マネジメント体制

環境対応の重要性が高まる中、当社では環境担当の取締役を責任者とする環境推進室を本社に設置し複数の会議体を運営することにより、グループ全体で中長期的な環境課題に対する取り組みを推進しています。詳細については以下のとおりです。

会議名称	主な参加メンバー	会議内容	開催頻度
グローバル環境会議	本社とグループ会社の役員が任命したメンバー	環境課題に対する個別目標の設定、進捗のモニタリング、目標達成に向けた働きかけ	2回/年
TEL コーポレート環境会議	環境担当のGM、所属長など	グループ全体の環境活動の推進、グループ全体での目標設定	適宜開催
環境活動定例報告会(2021年度より)	CEO、環境担当の取締役	グローバル環境会議やTEL コーポレート環境会議での討議事項の報告、承認案件の審査	4回/年
製造会社社長会*	環境担当の取締役など	環境課題への対応の進捗についてモニタリングや監督	4回/年

\* 製造会社社長会では環境の他、安全や品質、サプライチェーンマネジメントなどに関する業務の報告や課題の共有をおこなっている

当社では継続的に環境活動を推進するため、1997年度から製造子会社を中心にISO 14001に基づく環境マネジメントシステムの運用を始め、2017年3月にはそれまで国内の各事業所で取得していたISO 14001の認証をグループ全体で一括取得しました。この認証に則り環境影響評価や有益な環境側面を抽出するとともに、環境マネジメントプログラムや内部監査チェックリストのフォーマットをグループ内で統一し運用しています。2021年度には、グループ全体の環境マネジメントの一環として階層別に合計約100の環境目標を設定し、改善活動を実施しました。これらの活動の中で確認された課題は、グローバル環境会議で検討するとともに、製造会社社長会へ報告しています。当社においては2021年度も環境関連の事故・違反、また訴訟などはありませんでした。

## ISO 14001 認証取得状況

会社	事業所名	取得年月
東京エレクトロン	環境推進室(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

## バリューチェーン全体のCO2排出量

当社は、「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による環境問題の解決を目指し、バリューチェーン全体で生じる環境負荷の把握と、その削減に向けた事業活動を推進しています。当社のスコープ1およびスコープ2のCO2排出量合計は90千tであるのに対し、スコープ3は上流活動と下流活動の合計29,020千t、全体の約99.7%を占めています。中でも製品使用時のCO2排出量が28,254千tと全体の約97%を占めていることから、稼働時のCO2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。



- スコープ1: 自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
- スコープ2: 自社が購入した電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出
- 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

## 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

当社は、気候変動が事業におよぼすリスクと機会について、TCFD 提言に基づく検討をおこなひ、さまざまな対応策を講じるとともに、継続的な情報開示に努めています。

2021年度は、前年度の検討に加え世界の平均気温の上昇を産業革命前と比較して 1.5°C未満に抑える 1.5°Cシナリオに沿って検討しました。

### TCFD 提言への取り組み状況

#### ■ ガバナンス

当社は環境推進室とサステナビリティ統括部を本社に設置し、グループ全体で TCFD 提言への取り組みを推進しています。

CEO による監督のもと、気候変動関連のリスクと機会への対応や目標の進捗については、環境およびサステナビリティ担当の取締役・執行役員が取締役会にて報告し、レビューを実施しています。

また、本社とグループ会社の役員が任命したメンバーが参加するグローバル環境会議にて、目標設定や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。

#### ■ 戦略

当社は、気候変動に伴う事業への中長期的なリスクと機会を特定するため、以下の点に考慮して分析をおこなっています。

- 事業所の立地
- 気候変動による自然災害の発生と被害の状況
- お客さま、業界、投資家さまからの要請
- 政策や規制・税制
- 再生可能エネルギーや省エネルギーに関する技術動向
- 外部機関による気候変動予測のシナリオや調査結果

1.5°Cシナリオにおいては、移行リスクとして燃料・エネルギー課税に伴うエネルギーコストの上昇などを、4°Cシナリオにおいては、物理リスクとして異常気象に伴う影響などを特定しています。また機会面においては、技術開発による気候変動対応への先行的な取り組みを特定しました。これらのリスクと機会への対応として、シナリオ分析の結果を事業戦略へ反映し中長期環境目標の設定をおこなうとともに、サプライチェーン全体における温室効果ガス排出削減や再生可能エネルギーの導入を推進しています。

特定したリスクと機会、およびそれらへの対応については、定期的に見直し、対応策を確実に実施していくことで、企業としてのレジリエンス（気候変動への対応力）を高めていきます。


#### ■ リスク管理

当社は、エンタープライズ・リスクマネジメント\*の展開により、事業活動におけるさまざまなリスクの洗い出しを実施し、気候変動を含む「環境対応」を影響度と蓋然性の高い重要リスクの1つと位置づけています。このリスクに対し、低減策の検討や実行、効果のモニタリング、リスクのコントロール状況の把握などをおこない、PDCA サイクルを回しながらマネジメントしています。

関連部門や会議体で提言された短中長期における全社的なリスク管理は、環境担当の取締役をメンバーに含む製造会社社長の承認を得て、グループ会社の施設や部門に展開しています。

CO<sub>2</sub> 排出量のスコープ 1、2 については、排出量の多い国内主要製造拠点にて CO<sub>2</sub> 排出量削減に向けた対策を実施するとともに、グローバル全体で再生可能エネルギーの導入を推進しています。スコープ 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 97%を占めていることから CO<sub>2</sub> 排出量の少ない製品の提供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て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。

\*  リスクマネジメント：P.36 参照

#### ■ 指標と目標

当社はデータ社会の進展と地球環境の保全に向けて、以下の取り組みを推進しています。


- 当社の半導体製造装置技術により、世界中で使用される半導体デバイスの高性能化と低消費電力化に貢献
- 中期環境目標\*1の取り組み
 


2050年までにネットゼロを実現するという長期目標の達成に向けて、以下の中期目標を設定しさまざまな活動を実施

  - 当社による排出量の削減：事業所の CO<sub>2</sub> 総排出量 70%削減（2030年度まで、2018年度比）、事業所の再生可能エネルギー使用比率 100%（2030年度まで）、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
  - 当社以外による排出量の削減：製品使用時におけるウェーハ1枚当たりの CO<sub>2</sub> 排出量 30%削減（2030年度まで、2018年度比）
  - 水資源の使用量削減\*2、物流の環境負荷低減\*3など
  - サステナブルなサプライチェーンの構築に向けた取り組みとして 2021年6月に「E-COMPASS\*4」を立ち上げ、半導体の技術革新を推進し環境負荷を低減

\*1  中長期環境目標：P.50 参照

\*2  水使用量削減の取り組み：P.52 参照

\*3  物流における取り組み：P.54 参照

\*4  E-COMPASS: P.46 E-COMPASS の取り組みについて参照

## 気候変動の影響により想定されるリスクと機会、当社の対応

■時間軸：短期 5年以内、中期 2030年、長期 2050年

■採用シナリオ：1.5°Cシナリオ、4°Cシナリオ

■範囲：当社グループ全体および上流・下流を含むバリューチェーン全体

種類 (シナリオ)	リスクが発現する時期	想定されるリスクと機会	当社の対応
移行リスク (気温上昇 1.5°Cの場合)	短期～中期	<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増加：炭素税*1が課された場合、当社の温室効果ガス (GHG*2) 排出量および再生可能エネルギー使用量が 2021 年度と同水準であるとする、エネルギーコストは 2025 年度には 7 億円 / 年 (炭素税 8,625 円 / t-CO<sub>2</sub> と仮定)、2040 年度には 21 億円 / 年 (炭素税 23,575 円 / t-CO<sub>2</sub> と仮定)</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が低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期環境目標達成に向けた、事業所における省エネルギー化の推進、再生可能エネルギーの導入。なお、炭素税導入による 2021 年度の負担増加額は、再生可能エネルギーの導入により、2020 年度に想定した額より 2025 年度は 8 億円、2040 年度は 22 億円減少</li> <li>サプライチェーンイニシアティブ「E-COMPASS」の活動を通じ、サプライチェーン上の省エネルギー化や再生可能エネルギーの導入を推進</li> <li>中期環境目標達成に向けた取り組みの進捗について、統合報告書やサステナビリティレポートで公表</li> <li>TCFD への賛同と枠組みの活用により、リスクマネジメントを展開するとともに情報開示を推進</li> </ul>
	中期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さまからの環境対応への要求・要請が年々高まり、それらに対応できない場合、売上高が減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>半導体デバイスの高性能化と低消費電力化に貢献する半導体製造装置技術の開発</li> <li>未来のテクノロジー市場を見据えた研究開発</li> <li>中期環境目標達成に向けた製品開発 (製品使用時のウェーハ 1 枚当たり CO<sub>2</sub> 排出量の削減)</li> </ul>
物理リスク (気温上昇 4°Cの場合)	短期～長期	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社における事業継続計画 (BCP) および事業継続マネジメント (BCM) の推進</li> <li>お取引先さまにおける調達 BCP の展開、BCP アセスメントの実施</li> <li>教育、訓練などの定期的な実施</li> <li>調達品生産拠点のデータベース化</li> <li>異常気象による災害発生に備えた保険への加入</li> </ul>
	中期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>気温上昇に伴い、エアコン・チャラーなどの稼働が増え、コストが増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所における省エネルギー化の推進</li> <li>自家発電による再生可能エネルギーの導入</li> </ul>
機会 (共通)	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境に関わるオペレーションの効率化により、生産性が向上し、それに伴いエネルギーコストが減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期環境目標達成に向けた、事業所における省エネルギー化の推進・再生可能エネルギーの導入</li> </ul>
	中期～長期	<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の開発など、新たな価値創出のための取り組みが加速</li> <li>先行的な気候変動対応への取り組みや、市場に提供する製品・サービスにおいて付加価値を創出し、優位性や事業機会を確立</li> <li>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おいて構築することで、競争優位性を確保し、企業価値の向上に寄与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>半導体デバイスの高性能化と低消費電力化に貢献する半導体製造装置技術の開発</li> <li>半導体やエレクトロニクスの未来像を見据え、最先端の研究開発をグローバルレベルで推進し、革新的な技術を備えた付加価値の高い Best Products をタイムリーかつ継続的に供給</li> <li>製品使用時のウェーハ 1 枚当たり CO<sub>2</sub> 排出量削減を実現する技術の開発</li> <li>サプライチェーンイニシアティブ「E-COMPASS」の活動を通じた、サプライチェーン上の気候変動対応、環境規制対応、環境技術革新など</li> </ul>

\*1 炭素税：温室効果ガス排出に伴う増税分は IEA (International Energy Agency: 国際エネルギー機関) の NZE シナリオ (Net Zero Emissions by 2050 Scenario) を参照。1USD を 115 円で換算

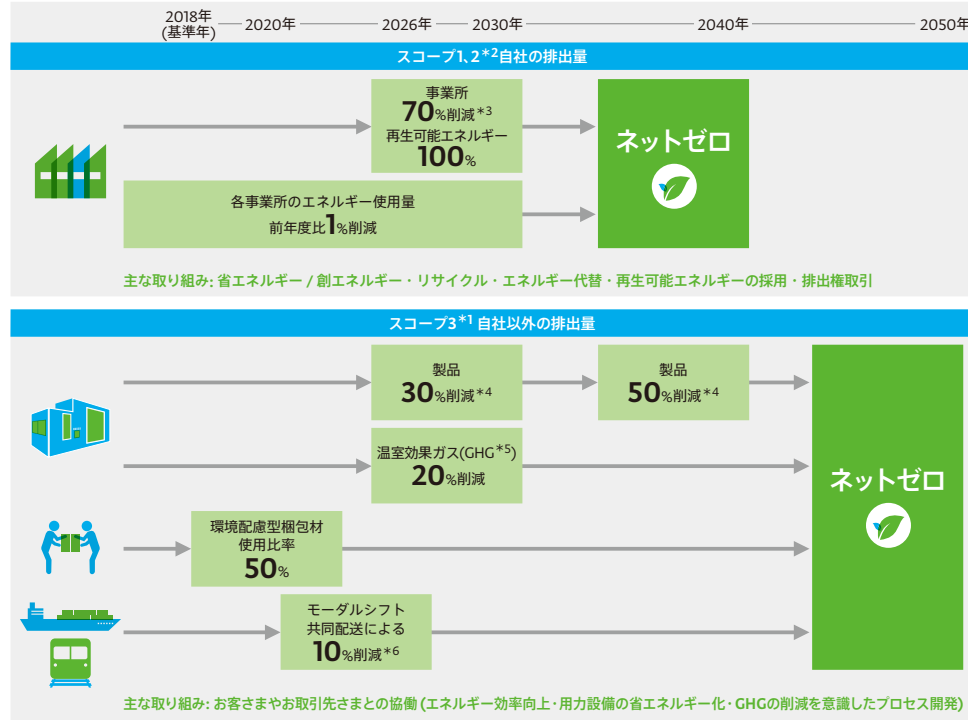
\*2 GHG: Greenhouse Gas



## 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以下のとおり設定しています。

### ネットゼロに向けた各目標と主な取り組み<sup>\*1</sup>



\*1 図中における各年の表記は年度を示す(例: 2020年は2020年4月1日~2021年3月31日)

\*2 バリューチェーン全体のCO<sub>2</sub>排出量: P.47参照

\*3 CO<sub>2</sub>総排出量(2018年度比)

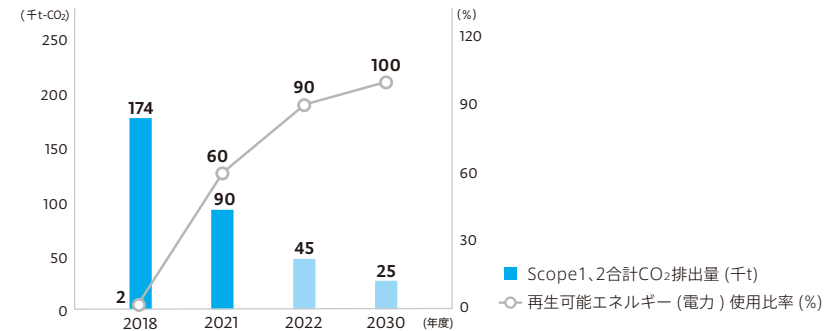
\*4 ウェーハ1枚当たりCO<sub>2</sub>排出量(2018年度比)

\*5 GHG: Greenhouse Gas

\*6 CO<sub>2</sub>排出量

2021年度は、基準とする製品の使用時のCO<sub>2</sub>排出量を把握し、各製品について2030年度までの目標達成に向けたロードマップを設定しました。この設定にあたっては、各製品の生産時・使用時の電力、プロセスガス・ケミカル、水、その他資源の使用状況に加え、それらの使用削減計画による効果、また生産性の向上による削減効果などを取り入れています。なお、2021年度に出荷された製品のウェーハ1枚当たりCO<sub>2</sub>排出量は基準年度と比較して11%の削減となりました。

### 再生可能エネルギーの導入によるCO<sub>2</sub>排出量削減および再生可能エネルギー(電力)使用比率の推移



事業所については、再生可能エネルギー(電力)の導入を日本、米国、中国の事業所で開始しました。これにより、2021年度の全社における再生可能エネルギー使用比率は60%となり、CO<sub>2</sub>排出量を基準年度から49%削減しました。2022年度にはすべての国内製造拠点で再生可能エネルギーの導入を完了し、また海外のその他の事業所においても導入を進める予定です。これらの取り組みにより、2022年度の再生可能エネルギーの使用比率は90%、CO<sub>2</sub>排出量は74%の削減となる見込みです。今後も、製品、事業所において、2030年度までの中期環境目標の達成に向けた活動を展開していきます。

また2022年1月にはSBT<sup>\*</sup>へ温室効果ガス排出削減目標の申請をおこない、2022年度中に目標の認定を受ける予定です。2050年までの長期目標である“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。製品や事業所の環境負荷低減を積極的に推進し、ネットゼロを実現します。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。”の達成に向けて、全社一丸となり取り組みを推進しています。

\* SBT (Science Based Targets): パリ協定は、世界の気温上昇を、産業革命前より2°Cを十分に下回る水準(Well Below 2°C)に抑え、また1.5°Cに抑えることを目指す。SBTはそのパリ協定が求める水準と整合した、5年~15年先を目標年として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標を認定する国際的なイニシアティブ

## 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

当社は、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% とする中期環境目標を掲げています。2021 年度には日本、米国、中国の拠点で再生可能エネルギー（電力）の導入を開始し、当社グループ全体で 60% の使用比率となりました。その結果、CO<sub>2</sub> 排出量は基準年度である 2018 年度から 49% の削減となりました。

#### ■ 取り組み事例

東京エレクトロン宮城（大和）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、穂坂）では太陽光パネルで発電したエネルギーの使用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る他、東京エレクトロン九州（合志）では発電したエネルギーを売却するなど、自社の再生可能エネルギー発電の取り組みも推進しています。2021 年度の日本における再生可能エネルギーの発電量は 3,890MWh でした。

### 地球温暖化防止・省エネルギーの取り組み

当社では事業所における中期環境目標の達成に向けて、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。

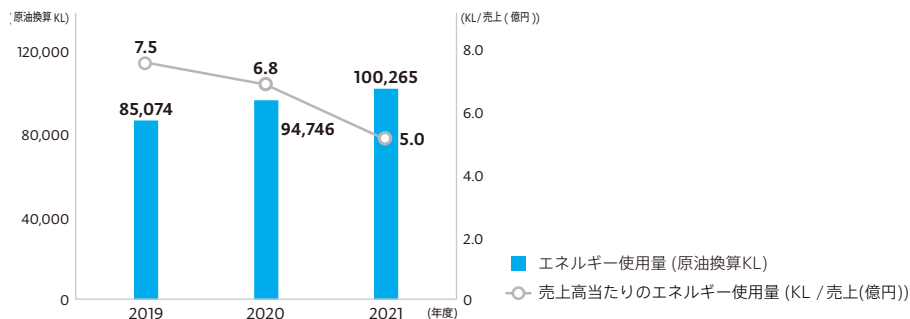
2021 年度は日本、米国、中国での再生可能エネルギー導入（電力）による効果が大きく寄与し、エネルギー起源 CO<sub>2</sub> 排出量<sup>\*1</sup> は、86 千 t（前年度比 49% 減）となりました。また、売上高当たりの事業所エネルギー使用量は、前年度に比べ 26% 削減となりました。電力使用量は、生産量の増加や製品開発評価に伴うエネルギー使用量の増加により、377GWh（前年度比 6% 増）となりました。

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適正な原単位に見直しをおこない<sup>\*2</sup> 共通化しました。これにより、国内および海外の合計 11 事業所のうち、7 事業所においてサステナビリティ年度目標を達成しました。

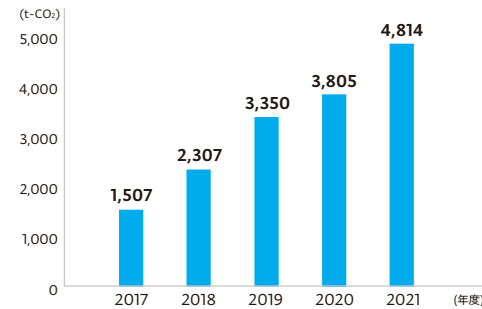
\*1 2021 年度の国内の電力使用量の排出係数は、電気事業者別の調整後の排出係数を使用し、海外の電力使用量の排出係数は国際エネルギー機関 (IEA) 発行の Emissions Factors 2019 edition の排出係数を使用

\*2 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た

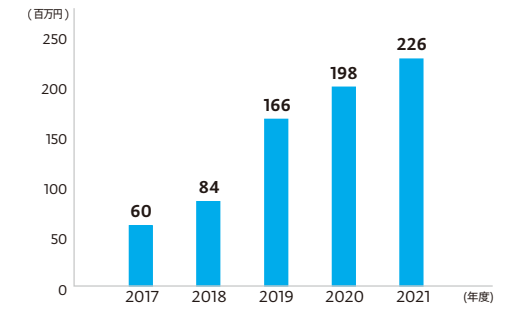
### エネルギー使用量および売上高当たりのエネルギー使用量の推移



### 削減効果 累計



### 削減金額 累計



#### ■ 取り組み事例 1

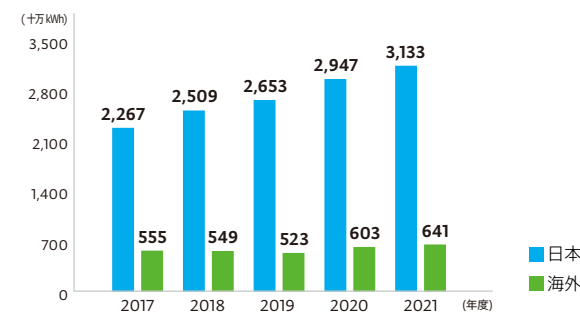
国内の主要製造拠点にて事業所における省エネルギーの見える化を目的としたシステムの導入を進め、2021 年度に完了しました。従来、エネルギー使用量は手作業でデータを抽出し推移をグラフ化する必要がありましたが、クラウド上での一元管理が可能になったことで増減の確認が随時おこなえるようになり、各拠点における BKM\* の展開とその効果の確認、また対策の検討や実施が容易になりました。

\* BKM: Best Known Method. 最良の手法

#### ■ 取り組み事例 2

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ（藤井）では、一部の生産棟変電設備に電気抵抗を抑える機器を設置し、通電ロス低減による省エネルギーを図りました。この結果、該当する生産棟の電力を年約 7% 低減し、事業所全体では約 1% に相当する省エネルギーの効果が期待されています。

### 電力使用量の推移



## 水使用量削減の取り組み

水資源保全の重要性が高まる中、当社は WRI Aqueduct<sup>\*1</sup> を利用し淡水資源量の指標を用いて、国内・海外の水リスク評価をおこなっています。また、サプライチェーン上の水資源の利用状況や雨水・排水の管理状況、目標の設定状況についても、年に一度お取引先さまと確認しています。

当社は、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水準を維持することをサステナビリティ年度目標に掲げています。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、植栽への散水における雨水の利用、食堂における水道蛇口の間欠運用などを実施しています。

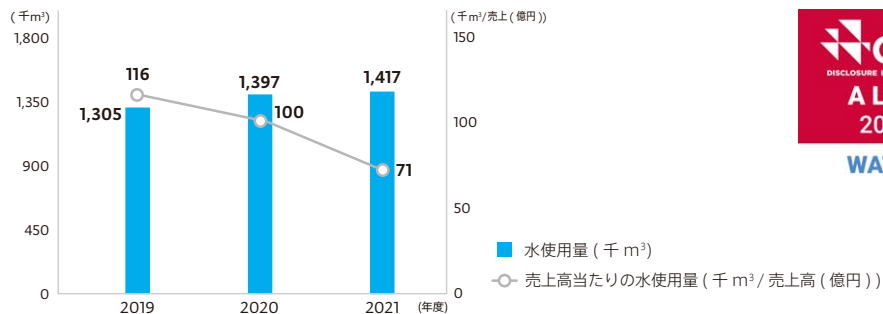
2021 年度の水使用量は、新しい建屋の稼働や製品開発評価に伴う使用量の増加により、前年度比 1% 増の 1,417 千 m<sup>3</sup> となりましたが、売上高当たりの水使用量は、前年度に比べ 29% 減となりました。また、国内外の各事業所で設定した目標に対しては、14 の目標のうち 7 目標を達成しました。

これらの取り組みが評価され、当社は 2021 年 12 月に CDP<sup>\*2</sup> の水資源管理に関する調査で最高評価である A リスト企業に選定されました。

\*1 WRI Aqueduct: World Resource Institute (世界資源研究所) が開発した水リスク評価のツール

\*2 CDP: 英国で発足した非政府組織 (NGO) で、民間企業や自治体を対象に気候変動や水資源管理の調査を実施し、その結果を公表している

## 水使用量および売上高当たりの水使用量の推移



## ■ 取り組み事例

Tokyo Electron Taiwan では、2021 年度の台湾での湯水への対策として、積極的な節水活動をおこないました。各フロアの蛇口 (トイレ、給湯室) の出水量や植栽用の水を減らし、またオフィスのエアコン温度を高めを設定することや、自動オン・オフ機能を使うことで冷却に要する水の使用量を減らすことなどにより、推計 20m<sup>3</sup>/日の水を削減しました。これらの活動により 2021 年度の水使用量は 2020 年度と比較して 11% 削減することができました。

## 廃棄物削減の取り組み

当社は廃棄物削減の取り組みとして、廃棄物排出量の抑制とリサイクルに努めています。廃棄物の適正管理を目的とした電子マニフェスト<sup>\*1</sup>の運用の他、パーツ類の在庫の適正化や緩衝材の再利用、廃棄物の分別活動などを推進しています。さらに廃棄物置場を改造して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に努めています。

これらの取り組みの結果、2021 年度の単純焼却や埋め立て処分の対象となる廃棄物排出量は 270t、リサイクル率<sup>\*2</sup>は 98.1% となり、2006 年度より 16 年連続で目標とする「リサイクル率 97% 以上」を達成しています。また海外事業所におけるリサイクル率も 91% となり、高水準を維持しています。

\*1 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

\*2 リサイクル率: (再資源化量 / 廃棄物排出量) × 100

## ■ 取り組み事例

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ (東北) では、荷物の輸送時に使用される樹脂パレットの材料リサイクル化と、その処理に伴う CO<sub>2</sub> 排出量の削減に取り組んでいます。

従来、破損した樹脂パレットは破砕処理後に燃料として熱エネルギーを利用するサーマルリサイクルをしていましたが、2021 年度は樹脂パレットの原料として再資源利用するマテリアルリサイクルが可能な業者に処理を委託し、20t の廃樹脂パレットをマテリアルリサイクルしました。またより事業所に近い処理業者にリサイクルを委託することで、運搬に関わる CO<sub>2</sub> 排出量を抑制することができました。

## 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 97%を占めています。半導体製造装置メーカーの社会的責任として、製品の省エネルギー化が重要であると考え、環境に配慮した製品設計に取り組んでいます。2021年度は、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)」というサステナビリティ年度目標の達成に向けて、CO<sub>2</sub> 排出量算定のガイドライン\*および主要機種のロードマップに基づく活動を推進し、出荷装置の CO<sub>2</sub> 排出量は、基準装置と比較して 10.7%の削減となりました。

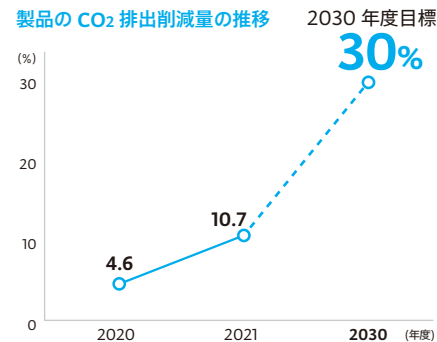
また、電力、水、窒素などのエネルギーの使用情報を装置の稼動状況とともに取り込みデータベース化する「Green Transformation (GX) モニター」を活用し、製品使用時のエネルギー使用情報の見える化をおこなっています。具体的には、装置の稼動状況やエネルギー使用情報を社内イントラネット上にて時系列で確認できるシステムを導入しており、今後は同システムの対象を拡大していく予定です。

当社は今後も環境意識のさらなる向上に努めるとともに、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、社会全体の環境負荷低減に寄与していきます。

\* エネルギーや水に加え、新たにプロセスガスや化学物質の使用量、製品の設置面積・体積・重量なども含めている

#### ■ 取り組み事例

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ TFF 技術本部では、ライフサイクルの視点を考慮した開発をおこなっています。具体的には、製品のライフサイクルコストを定義し、開発要素による効果との関連性を明確にしています。また、環境技術ロードマップを関連部門と共有し、進捗を確認しながら同ロードマップに基づく環境製品の開発を進めています。



### 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早期に情報収集をおこなうとともに、プロアクティブな対応を進めています。例えば、EU REACH 規則\*<sup>1</sup>への対応として、お取引先さまへ成形品中の化学物質の含有について適宜調査を実施し、お客さまへ含有情報の提供をおこなっています。また 2020 年度からは chemSHERPA\*<sup>2</sup> フォーマットを導入し、お取引先さまから ppb\*<sup>3</sup> 濃度による含有化学物質に関する情報を収集しています。GHS\*<sup>4</sup> 規制への対応としては、お客さまへ化学品を提供する際に必要な安全データシート (SDS\*<sup>5</sup>) や、ラベルの提供をおこない、化学品の現地調達も推進しています。

頻繁に改正される環境法規制に対応するため、全従業員を対象とした「製品環境コンプライアンス」教育を継続的に実施し、お取引先さまに対しては各環境法規制に関わる情報を提供しています。

今後も各国における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。

- \*1 EU REACH 規則: EU Registration, Evaluation, Authorization and re-strictio-n of Chemicals。化学物質の登録、評価、認可、制限に関する規則
- \*2 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伝達するためのデータ作成支援ツールの名称で、製品含有化学物質の情報伝達共通スキーム
- \*3 ppb: parts per billion。10 億分の 1
- \*4 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
- \*5 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

## 生物多様性

当社の事業活動は、生物多様性がもたらす恩恵により成り立っています。事業活動が生物多様性に少なからず影響を与えていることを認識し、生物多様性の保全に向けた取り組みをおこなっています。国内事業所において生態観察会や保全活動を年 2 回以上実施するという目標に対して、2021年度は累計で 16 回実施し、延べ参加者は 87 名となりました。

#### ■ 取り組み事例

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ (東北) では、事業所周辺地域の自然環境調査を実施しています。2021 年度には新棟の建設による周辺環境の変化や、事業所がおこなう植林活動などによる動植物の生育や生息状況への影響について把握するための調査をおこないました。その結果、樹林、草地、池などが混在する里山的環境が広がっていること、また植物、哺乳類、鳥類など多くの種が存在し、これらの種類には前回の調査 (2016 ~ 2017 年) から大きな変化がないことを確認しました。

今後も多様な生物が生息する豊かな自然環境を維持し、地域全体の動植物の保全にも貢献していきます。



## 化学物質の管理

当社では、製品の開発、製造に使用する PRTR\*法の対象となる化学物質について、取り扱い量や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など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。2021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。

\* 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

## 環境コミュニケーション

当社は、社会からの期待に適切に対応していくことを環境方針にて掲げ、ステークホルダーの皆さまと連携しコミュニケーションを継続的におこないながら、環境への取り組みを推進しています。

また、社内における環境コミュニケーションをさらに推進していくため、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を実施しています。2021年度には、既存従業員向けの更新教育を国内の従業員約 11,000 名が受講しました。2022年度にはこの教育プログラムを海外においても展開する予定です。

## グリーン調達

当社は、2001年1月に「グリーン調達ガイドライン」の運用を開始し、その内容を適宜更新しながら環境に配慮した部品・製品・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

地球温暖化防止や気候変動対応の観点から物流における規制が強化されるなど、事業活動における環境負荷低減の要求が高まっています。当社では国内・海外向け輸送のモーダルシフト\*や環境負荷の少ない梱包方法の採用などを積極的におこない、物流における環境負荷低減の取り組みを推進しています。

国内分の物流については、日本のエネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）で定められた範囲のCO<sub>2</sub>排出量を、また海外分の物流については、当社のみならずお客さまが荷主となる物流までを含めた範囲のCO<sub>2</sub>排出量を、それぞれ算出し明確にしています。

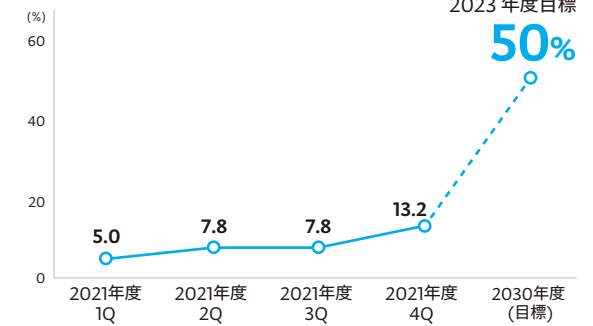
2021年度は生産および出荷量の増加に伴い国内・海外ともにCO<sub>2</sub>排出量も相対的に増加しましたが、国内の物流においてはモーダルシフトを積極的に展開し、CO<sub>2</sub>排出削減量は約 317t となりました。

2020年度に設定したサステナビリティ年度目標の達成に向け、2021年度は強化ダンボール梱包の採用を推進しました。強化ダンボールは重量が軽いため輸送にかかるCO<sub>2</sub>排出量の削減が見込まれるとともにリサイクルが可能で、木材より環境負荷を低く抑えられます。2021年度の木材削減率は9%となり、2022年1月から3月の四半期では13%となりました。

2022年度には、「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CO<sub>2</sub>排出量10%削減（2026年度まで）」というサステナビリティ年度目標を新たに設定し、その達成に向けた活動を展開しています。

\* 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

木材削減率



# 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

東京エレクトロンは、健全で持続可能なサプライチェーンを構築するため、各国の法令、社会規範および RBA 行動規範に基づいて調達方針を策定し、お取引先さまとともに、本方針に基づく活動を実践しています。また、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サプライチェーンにおける課題について確認しています。明らかになった課題は、CEO のもとに関連部門で共有し、具体的な改善策の実施に取り組んでいます。

今後も、パートナーとして当事業を支えるお取引先さまとの信頼関係の構築に努めるとともに、グローバルスタンダードに準拠したオペレーションを協働で展開することにより、サプライチェーンにおける価値創造に努めていきます。

## サプライチェーンにおける取り組み

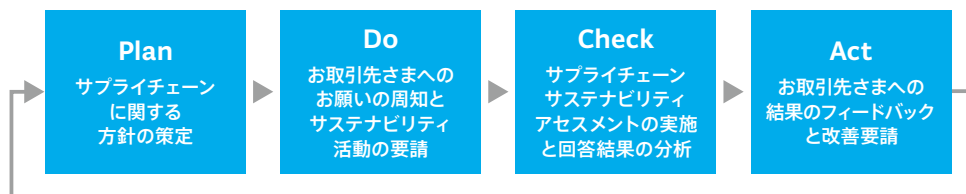
### サステナビリティの展開

お取引先さまにおけるサステナビリティへの取り組み状況を把握するため、労働、安全衛生、環境、倫理などの分野に関するサステナビリティアセスメントを 2013 年度より実施しています。アセスメント結果は分析してお取引先さまにフィードバックし、必要に応じてお取引先さまとともに改善に向けた取り組みを推進しています。なお 2018 年度には、RBA が定める監査基準に基づいて調査内容を全面的に改定し、資材系\*1に加えて人材系\*2、物流系\*3などのお取引先さまを調査対象に含めました。

2021 年度は、前年度のアセスメントによりお取引先さまにおいて判明した虚偽申告の事案に対する調査をおこない、お取引先さまによる再発防止策の実施やそれを監督する委員会の設置などによる改善に向けた取り組みについて、確認をおこないました。

当社では、サプライチェーンにおけるすべての人々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、強制労働や債務労働を一切許容しない方針を明文化し、主要なお取引先さまへ伝達しています。

### サプライチェーンサステナビリティの展開



\*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

## 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を引き起こす要因となっている非合法に搾取・採取された紛争鉱物（3TG\*1）への対応は企業の社会的責任であると捉え、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。

この方針に則り、OECD\*2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\*3を使用して紛争鉱物に関する調査をおこなっています。2021 年度は、8 回目となる紛争鉱物調査を実施しました。その結果、紛争非関与と判定する根拠の 1 つである RMAP\*4 準拠製錬所を 243 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。

\*1 3TG: タンタル、スズ、タングステン、金

\*2 OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development. 経済協力開発機構

\*3 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

\*4 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

## 調達 BCP

当社は事業継続計画 (BCP) の一環として、お取引先さまとともに、継続的な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。2021 年度は約 24,000 拠点を登録し、災害発生時の被災状況調査を 11 回実施しました。

また、お取引先さまに対して BCP アセスメント\*を実施し、その回答内容を分析してお取引先さまにフィードバックすることで、懸念点などの改善につなげていただいています。2021 年度の調査では、前年度より評価レベルで 24%、評点で 51% の改善を確認しました。

\* 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を実施

2021 年度  
国別サプライヤー拠点数占有率

