

# Corporate Sustainability Management

For a dream-inspiring society



> CEOメッセージ

ビジョンの実現と基本理念の実践により事業を通じたサステナビリティの活動を推進し、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を目指してまいります

TELのサステナビリティ >

マテリアリティの特定 >

目標と実績 >

価値創造モデル >

## Notification

Sustainability News >

- 2023.09.15 統合報告書2023発行
- 2023.03.09 Sustainalytics ESG Risk Ratingsで Low riskの評価を獲得
- 2023.03.08 GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に選定
- 2023.02.28 トルコ・シリア地震における人道支援活動のための義援金拠出について
- 2023.02.13 ISS ESGの「ESG コーポレートレーティング」において「Prime」評価に認定

私たちが取り組む

## マテリアリティ (重要分野)

社会環境や事業環境の整理、リスクと機会の検討、またステークホルダーとの積極的な対話などをおこなうことにより、中長期的な企業価値の向上において、重要かつ優先的に取り組むべきマテリアリティを特定しています



### 製品競争力

付加価値の高いnext-generation productsの継続的な創出

市場のニーズを的確に把握し、先の世代を見据えた研究開発をグローバルに推進することにより、革新的な技術を備えた付加価値の高いBest Productsをタイムリーに創出します。



### 顧客対応力

絶対的な信頼関係/ 唯一無二の戦略的パートナー

多彩な製品群を有する装置メーカーとしての特徴をいかし、お客さまの価値創造に寄与する最適なソリューションと、装置の安定稼働をサポートするBest Technical Serviceを提供します。



### 生産性向上

経営効率向上の追求

バリューチェーンにおけるさらなる生産性の向上に取り組むとともに、全ての業務プロセスにおいて品質優先のオペレーションを実践することで、経営効率の向上を継続的に追求します。



### 経営基盤

事業活動を根底で支える強固な経営基盤の構築

事業活動における環境や人権の取組み、また実効性の高いコーポレートガバナンスの推進やリスクマネジメントの強化、コンプライアンスの徹底などにより強固な経営基盤を構築します。

ESGから見る

## サステナビリティの取り組み



Environment

環境



Social

社会



Governance

ガバナンス



キーワードから探す

グリーン調達、レポート、環境データ...



おすすめキーワード

- 品質
- 安全
- コンプライアンス
- 人材
- 人権
- サプライチェーンマネジメント
- 環境目標
- TCFD
- E-COMPASS
- 外部評価
- 実績データ

## CEOメッセージ



### 60周年を迎えて

当社は2023年11月11日に創立60周年を迎えます。1963年の創立以来、当社が半導体産業の発展に貢献しこのような成長を実現できたのも、ひとえに皆さまのご支援のおかげでございます。心から深く感謝申し上げます。

これまで半導体事業に特化し、強いnext-generation productsの創出とともにBest Technical Serviceのご提供に努めてまいりました。すべてのステークホルダーとの信用・信頼の構築を第一に「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」という基本理念の実践を目指し、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上に取り組んでおります。

この60年間における半導体の技術革新はめざましいものがあり、それとともに当社はベンチャースピリットをもち続けさまざまなイノベーションを起こしながら成長してまいりました。半導体はコンピュータやテレビ、さらに携帯電話へと用途が拡大していきましたが、インターネットの出現により何十億というモノがつながり、さらにモノからコトへの移行が進んでいます。ビッグデータが社会を牽引するDXの時代を迎え、もはや半導体はなくてはならない存在となり、その半導体に対する技術の要求はさらなる大容量、高速、高信頼性、低消費電力など留まるところを知りません。

足元の半導体市場では、インフレの継続や地政学リスクに伴うマクロ経済減速の懸念、メモリを中心とした半導体の在庫管理などにより調整期を迎えています。半導体の需要は今後徐々に回復し2024年以降には大きく成長することが期待されています。さまざまなアプリケーションの普及やデータ処理能力の向上などから世界のデータ通信量は年率26%\*で増加し、10年後には現在の10倍になると予測されています。データセンター向け投資に加え、PCやスマートフォンの需要の回復、EVや自動運転の普及、生成AIの活用などに伴い半導体市場は2030年に1兆米ドルを超え、現在の2倍程度に成長することが予想されています。ロジックやDRAM、NANDなどの半導体におけるさらなる微細化や高積層化による技術の進化に伴い、当社が事業を展開する半導体製造装置市場も拡大していくことが見込まれています。

\* 年率26%: Omdia社による2020年から2030年までの年平均成長率の予測

### サステナブルな企業価値の向上を目指すTSV

当社は60周年を迎えるにあたり、昨年「半導体の技術革新に貢献する夢と活力のある会社」という新たなビジョンを掲げました。この新ビジョンにつきましては、CSV(Creating Shared Value: 共有価値の創造)の考えに基づいております。CSVとは、企業の独自の資源と専門性を活用して社会課題を解決することで、社会的・経済的価値を創出し、持続的な成長を実現するという考えです。どのような状況でも経済活動が止まらない、強くしなやかな社会の構築に向けて、世界はデジタル化と地球環境保全に向けた脱炭素化の両立を目指していますが、そこで重要なのが半導体の技術革新です。当社は業界のリーディングカンパニーとして培った専門性を生かし、半導体の技術革新を推進することで、サステナブルな企業価値の向上を目指す当社のCSV=TSV(TEL's Shared Value)に基づき、事業活動を展開しております。このTSVを実践する中で、さらなる成長に向けた財務目標として、2027年3月期までに売上高3兆円以上の規模で営業利益率35%以上、ROE30%以上を中期経営計画で掲げております。このような財務目標は東京証券取引所プライム市場においても唯一無二であると認識しており、確実に達成できるよう努めてまいります。「利益は製品とサービスの価値の大きさを示す尺度」であると捉え、当社だからできる付加価値の高い世の中のない技術を生かし、1兆円を超えるワールドクラスの営業利益を目指していきます。

また、適切なバランスシート・マネジメントに努めるとともに、配当性向を50%の高い水準に設定することで株主さまへの還元を重視してまいります。

### 強みを生かす

当社の強みとして、①半導体の微細加工に必要な成膜、塗布・現像、エッチング、洗浄という連続した4つのキーププロセスに製品をもつ世界で唯一のメーカーであること、②半導体の進化に必要なEUV露光用の塗布・現像のシェアが100%であること、③当社の製品群は各セグメントで強いポジションにあり、いずれも市場シェア1位、もしくは2位を獲得していること、④世界最大の出荷実績(約88,000台)を通じて培ったお客さまとの絶対的信頼関係のもと展開する技術サービスとマーケティング、⑤特許保有件数が約22,000件であり業界においてグローバルNo.1であることが挙げられます。これらの強みを生かし、さらに伸ばしていくために、当社では5年間で1兆円以上の研究開発投資と4,000億円以上の設備投資を計画しております。

プロダクトは生命線。将来お客さまが必要とする“オンリーワン”、“ナンバーワン”のプロダクトをタイムリーかつ継続的に創出していきます。

### E-COMPASSによるネットゼロの取り組み

当社では事業活動を通して環境にフォーカスしたE-COMPASSを展開しており、主に以下の3つの観点でお客さまやパートナー企業さまと連携し、サプライチェーン全体で半導体の技術革新と環境負荷低減に取り組んでおります。

- 半導体の高性能化と低消費電力化に貢献
- 装置のプロセス性能と環境性能の両立
- 事業活動全体におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減

長期環境目標として温室効果ガスの実質排出量をゼロにする「ネットゼロ」を設定し、スコープ1と2<sup>\*1</sup>においては2040年までに、スコープ3<sup>\*2</sup>においては2050年までにそれぞれ実現できるようE-COMPASSの取り組みをさらに充実させ、加速してまいります。

\*1 スコープ1と2: 自社の事業活動における電力などのエネルギー使用による排出

\*2 スコープ3: 販売した装置の使用や廃棄、資材の購入や物流などにおける排出

### 企業の成長は人。社員は価値創出の源泉

これらを実現するのはまさに人です。「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、社員が能力を最大限に発揮できるよう、次の5つのポイントを中心に社員のやる気を重視した経営と相応の取り組みをおこなってまいります。

また経営の柱としてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みにも力を入れており、「3G」すなわち「Global(国籍)、Gender(性別)、Generation(世代)」における多様性の向上に努めております。

今後、社会において半導体の用途が拡大し、さらなるイノベーションの創出が期待される中、将来の技術革新をリードする学生や研究者などの人材育成が重要です。国内外の大学とのコラボレーションを含む産学官連携プログラムの推進を通じて、半導体業界における人材育成の強化にも継続的に取り組んでまいります。

### 夢と活力のある会社を目指して

半導体が実現する豊かな未来、進化し続ける半導体、それを支える製造装置市場は今後も大きな拡大が見込まれています。東京エレクトロンは業界のリーディングカンパニーとしてこれからも半導体の技術革新に、より力強く貢献していきます。創立60周年を節目とし、今後も信用・信頼を大切にしながらさらなる成長に向けて挑戦と進化を続けていきます。すべてのステークホルダーに愛され、高く信頼され、社員がやる気と能力を最大限に発揮できる、夢と活力のある会社を目指してまいります。引き続き、皆さまのご支援を賜りたく、何卒よろしくお願い申し上げます。

東京エレクトロン株式会社

代表取締役社長・CEO



\* 本メッセージは2023年9月発行の統合報告書CEOメッセージより転載しています。

長期環境目標については2023年12月に見直しをおこないました。 ネットゼロ達成目標を2040年に10年前倒し

#### 1 自分の会社や仕事が産業や社会の発展に貢献しているという実感

⇒ TSVに基づいたビジョンの実現

#### 2 会社の将来に対する夢と期待

⇒ 売上高3兆円以上、営業利益率35%以上、ROE 30%以上を達成

#### 3 チャレンジできる機会

⇒ 5年間で1兆円以上の研究開発費を投入

#### 4 成果に対する公正な評価とグローバルに競争力のある報酬

⇒ 業績連動型報酬

#### 5 風通しの良い職場

⇒ グローバルでの社員集会や社員との座談会の開催

やる気重視経営の5つのポイントと主な取り組み

## TELのサステナビリティ

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

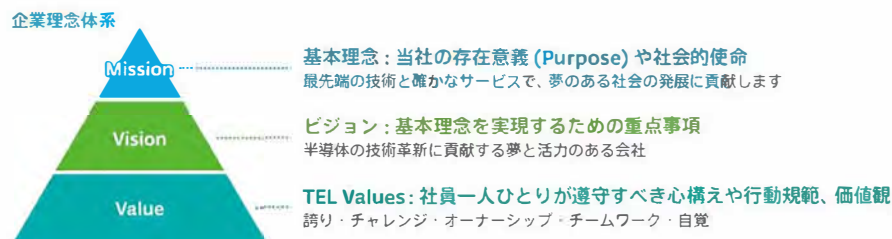


サステナビリティと 企業理念体系	▼	サステナビリティ 推進体制	▼	SDGs (持続可能な開発目標) に対する取り組み	▼
中期経営計画	▼	国際的なイニシアティブへの参 画	▼	外部からの評価	▼

## サステナビリティと企業理念体系

東京エレクトロンにおけるサステナビリティの取り組みはビジョンの実現による基本理念の実践です。当社の成長におけるマテリアリティ (重要分野) を明確にし、この取り組みを推進します。強靱な経営基盤の構築とともに、付加価値の高い製品やサービスを提供することで、産業や社会の課題解決と発展、そしてSDGsの達成に貢献します。

社会から高く信頼され愛される企業を目指し、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上に努めます。



# サステナビリティ推進体制

当社では、以下の会議体によりグループ全体のサステナビリティ活動を推進しています。

会議名称	主な参加メンバー	会議内容	開催頻度
サステナビリティ委員会	<ul style="list-style-type: none"><li>■ コーポレートオフィサーおよび本部長</li><li>■ 国内グループ会社・海外現地法人社長</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ サステナビリティ目標 (短中長期) の設定や進捗管理</li><li>■ 全社プロジェクトの推進<sup>*1</sup></li></ul>	年2回
サステナビリティグローバル会議	<ul style="list-style-type: none"><li>■ サステナビリティ推進担当執行役員</li><li>■ 関連部門長</li><li>■ 国内グループ会社・海外現地法人サステナビリティマネージャー<sup>*2</sup></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ サステナビリティ年度目標(短・中期)達成に向けた活動の推進</li><li>■ グローバルプロジェクトの推進</li></ul>	年2回
サステナビリティ月次連絡会	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 関連部門サステナビリティ担当者</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ サステナビリティ活動内容の共有</li><li>■ 横断的テーマへの取り組み</li></ul>	月1回

\*1 重要案件については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・ミーティングにて報告および討議  
コーポレートオフィサーズ・ミーティング: [コーポレートガバナンス体制参照](#)

\*2 サステナビリティマネージャー: 国内グループ会社や海外現地法人において、サステナビリティ全般の取りまとめをおこなう責任者

当社では、これらの会議体に加え、産業や社会の課題解決や発展および基本理念の実践に向け、年に一度、全従業員を対象に「仕事の中のサステナビリティ」展開事例を募集し、優れた取り組みについてCEOよりTEL Sustainability Awardを授与するとともに、ベストプラクティスとしてグループ全体に共有しています。

## SDGs (持続可能な開発目標) に対する取り組み

SDGsは、2015年の「国連持続可能な開発サミット」にて全会一致で採択された2030年までの世界共通の目標です。当社は事業を通じて取り組むSDGsのゴールをマテリアリティの重点テーマごとに明確にし、グループ全体で展開しています。

また、SDGsに関するワークショップを定期的に開催し、多様な分野で働く従業員が自主的に集まり、SDGsの達成に向け、事業を通じた活動の共有や、今後の展開などについて議論をおこなっています。

2021年度には、各マテリアリティの重点テーマごとに取り組む17の目標および169のターゲットについて再確認をおこないました。

\* 169のターゲットについて再確認: 17の目標と169のターゲットで構成されるSDGsに対する当社の取り組み。[SDGs169のターゲット参照](#)



東京エレクトロンはSDGsを支援しています

## 中期経営計画

当社ではサステナビリティの考え方に沿って持続可能なオペレーションを追求するとともに、事業を通じて新たな価値を創造し産業や社会の課題解決や発展に貢献することで、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上に努めています。2022年6月には新たな中期経営計画において、ビジョンの改定や新財務目標の設定、また中期経営計画の達成に向けた今後の主な取り組みや資本政策と株主還元策などについて発表しました。新財務目標においては、ワールドクラスの営業利益率とROEの実現を目指し、2026年度までに売上高3兆円以上、営業利益率35%以上、ROE30%以上という目標を設定し、その達成に向けたさまざまな取り組みを展開しています。

### 財務目標

財務目標(~2026年度)	
売上高	3兆円以上
営業利益率	35%以上
ROE*	30%以上

\* ROE: Return On Equity。自己資本利益率

## 国際的なイニシアティブへの参画

当社は、さまざまな国際的なイニシアティブへ参画し、事業活動においてサステナビリティを推進しています。



国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクト(UNGC)は、1999年の世界経済フォーラムにおいて、コフィー・アナン国連事務総長(当時)が提唱したサステナビリティを推進する国際的なイニシアティブです。当社は2013年に署名し、UNGCが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則に則り、「健全なグローバル化」と「持続可能な社会」の実現に貢献できるよう努めています。



Responsible Business Alliance  
Affiliate Member

Responsible Business Alliance

RBA(Responsible Business Alliance)は、エレクトロニクス業界を中心としたサプライチェーンサステナビリティを推進する国際的なイニシアティブです。当社は2015年に加盟し、メンバー企業として、お取引先さまとともに「労働」「環境」「安全衛生」「倫理」「マネジメントシステム」の5つのセクションで構成されるRBA行動規範の遵守に取り組んでいます。

国内外の主要製造拠点を中心にRBA監査を受審し、必要な是正活動を実施しています。



Task Force on Climate-related Financial  
Disclosures

当社は2020年、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同を表明しました\*。気候変動が事業全体におよぼすリスクや機会について、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の枠組みに基づき検討をおこない、継続的な情報開示を実施しています。

\* TCFD: TCFD加盟

## 外部からの評価

当社のサステナビリティへの取り組みは、「DJSI<sup>\*1</sup> Asia Pacific」「FTSE4Good Index<sup>\*2</sup>」「MSCI ESG Leaders Indexes<sup>\*3</sup>」「Euronext Vigeo World 120 Index<sup>\*4</sup>」「STOXX Global ESG Leaders indices<sup>\*5</sup>」など世界の代表的なESG投資インデックスの投資銘柄に継続して選定されています。2022年度には「ブルームバーグ男女平等指数」に選定されるとともに「Sustainalytics<sup>4</sup> ESG Risk Ratings<sup>\*6</sup>」において「Low Risk」企業の評価を獲得し、またInstitutional Investorが発表した「2023 All-Japan Executive Team<sup>\*7</sup>」の「All-Star」に初めて選定されました。これらに加えて日本においては、独自性のある優れた戦略を実行している企業・事業を表彰する「ポーター賞」を受賞しました。

また「健康経営優良法人<sup>\*8</sup> 2023」の上位500社に5年連続で認定されるとともに、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に「東京エレクトロン統合報告書2022」が前年度に引き続き選定されました。


\*1 DJSI: Dow Jones Sustainability Indices。S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社によるESG (環境、社会、ガバナンス) 投資インデックスで、DJSI Asia Pacific はアジア太平洋地域が対象

\*2 FTSE4Good Index: FTSE 社が開発した、環境や企業の社会的責任に関するインデックス


\*3 MSCI ESG Leaders Indexes: MSCI社が作成しているESG投資インデックスであるMSCI Global Sustainability IndexのうちESGに優れた企業が選定される。[使用のロゴについてはこちら](#)

\*4 Euronext Vigeo World 120 Index: NYSE Euronext社とVigeo Eiris 社が選定するインデックスで、ESGの観点で優れた企業上位120社で構成される

\*5 STOXX Global ESG Leaders indices: ドイツ証券取引所子会社のSTOXX社が、ESG調査会社であるSustainalytics社による調査結果をもとに、評価基準を満たした企業を選定

\*6 Sustainalytics ESG Risk Ratings: 米国モーニングスターグループの一員であるオランダのSustainalytics社が、機関投資家向けに提供するESGリスク評価で、産業固有のESGリスクに晒されている度合いと、リスクの管理状況を把握し、未管理状態のESGリスクを評価した結果を格付けしたものである。Copyright ©2023 Sustainalytics. All rights reserved. This article contains information developed by Sustainalytics([www.sustainalytics.com](http://www.sustainalytics.com) ). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only.

They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose.

Their use is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers> 

\*7 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

\*8 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への取り組みをもとに、特に優れた健康経営を実践している法人を顕彰する制度。2019年より国内グループ会社全体で認定

[詳しくはこちら](#) >



## マテリアリティの特定

当社は毎年、社会における課題や事業環境を把握し、リスクと機会を検討するとともにステークホルダーの皆さまからのご意見やご要望の整理をおこない、CEOが参加するコーポレートオフィス・ミーティングにおける討議・承認や取締役会での報告を経てマテリアリティを特定しています。革新的な技術を追求して当社の専門性を生かし、将来を見据えた付加価値の高いnext-generation productsを継続的に創出する「製品競争力」や、お客さまとの絶対的な信頼関係のもと唯一無二の戦略的パートナーとして「顧客対応力」の強化を図るとともに、デジタル技術を生かした業務効率化や品質を優先したオペレーションにより、経営効率を継続的に追求する「生産性向上」にそれぞれ取り組むとともに、利益に基づく強い財務基盤のもとこれらを支えるガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメントおよび人的資本など「経営基盤」の充実に努めています。



マテリアリティの特定プロセス

▼ 特定したマテリアリティ ▼

# マテリアリティの特定プロセス

課題の認識	ステークホルダーエンゲージメント	マテリアリティの特定
<p><b>社会における課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 気候変動、人権問題、地経学上の対立、サプライチェーンマネジメント、サイバーセキュリティ、物価高騰など</li> </ul> <p><b>事業環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ データ社会への急速な移行に伴う半導体および半導体製造装置(WFE*)市場のさらなる拡大</li> <li>■ 地球環境保全の対応</li> <li>■ 人権尊重の取り組み</li> <li>■ コーポレートガバナンスのさらなる強化</li> </ul> <p><b>当社におけるリスクと主な取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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・網羅的な以下の重要リスクを特定</li> <li>■ 市場変動、地政学、研究開発、調達・生産・供給、安全、品質、法令・規制、知的財産、情報セキュリティ、人材、環境対応など</li> <li>■ これらのリスクに対する主な取り組みを検討の上、展開*2</li> </ul>	<p><b>株主・投資家さま</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中長期的な成長の実現と企業価値の向上</li> <li>■ 事業活動により創出した利益の還元(株主還元)</li> </ul> <p><b>お客さま</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ お客さまの価値創造に寄与する製品やサービス、最適なソリューションの提供</li> <li>■ 安全と品質を重視し、環境に配慮した製品とサービスの展開</li> </ul> <p><b>お取引先さま</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 当社との協働による製品やサービスのさらなる付加価値の向上やサステナブルなサプライチェーンの構築</li> </ul> <p><b>社員</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 夢と活力に満ち、組織と個人における相互信頼のもと多様な人材が存分に能力を発揮し活躍できる職場環境の創出</li> </ul> <p><b>地域社会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域の活性化や環境保全の推進</li> <li>■ 投資や納税などによる財務的な貢献</li> </ul> <p><b>行政機関・各種団体</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 法令や条例、業界行動規範などに合致した事業活動</li> <li>■ 産業や社会の課題解決や発展に貢献するソリューションの提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社会における重要性と事業における重要性からマテリアリティを特定</li> <li>■ 各マテリアリティにおける年度目標*3の設定と取り組むSDGs*4の明確化</li> <li>■ バリューチェーンと関連するマテリアリティの整理</li> <li>■ コーポレートオフィサーズ・ミーティングにおける討議・承認や取締役会での報告</li> </ul> <div data-bbox="853 593 1077 817" style="text-align: center;"> </div>

\*1 WFE: Wafer Fab Equipment。半導体製造工程には、ウェーハ状態で回路形成・検査をする前工程と、そのウェーハをチップごとに切断し、組み立て・検査をする後工程がある。半導体前工程製造装置は、この前工程で使用する製造装置のこと。また半導体前工程製造装置は、ウェーハレベルパッケージング用の装置を含む

\*2 リスクマネジメント参照

\*3 サステナビリティ年度目標と実績参照

\*4 SDGs169のターゲット参照

# 特定したマテリアリティ

マテリアリティ	マテリアリティとしての意義	SDGsへの取り組み
製品競争力	<ul style="list-style-type: none"> <li>半導体の技術革新を実現する付加価値の高いnext-generation productsをタイムリーかつ継続的に創出し提供していくことは、当社の中長期的な成長において不可欠</li> <li>最先端技術を備えたnext-generation productsを開発し続けるためには、強固な経営・財務基盤が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>イノベーションの促進により革新的な技術を創出</li> <li>環境に配慮した製品やサービスを提供することで、持続可能な社会の構築に寄与</li> </ul> 
顧客対応力	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さまとの絶対的な信頼関係を構築し当社が唯一無二の戦略的パートナーとして、お客さまとともに半導体の技術革新を追求していくことが当社の成長において不可欠</li> <li>お客さまの価値創造に寄与する最適なソリューションの提案や付加価値の高いBest Technical Serviceを迅速かつ的確に提供することなどにより、当社の経営理念の一つである顧客満足度のさらなる向上に努めることが重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最適なソリューションの提案や付加価値の高いサービスを提供し、お客さまのイノベーションの創出および価値創造に寄与</li> <li>安全・環境への配慮などにより、製品ライフサイクルを通して持続可能な生産消費形態を確保</li> </ul> 
生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>あらゆる事業活動において、業務の効率化や品質優先のオペレーションを実践することで経営効率を追求し、中長期的な利益の拡大と企業価値の向上を図ることが重要</li> <li>Shift Leftの推進やデジタル技術の活用などにより、製品の企画・開発段階から保守までのあらゆる面において生産性の向上に取り組むとともに、適切な経営判断を迅速におこなうことが競争優位性を確立することにおいて重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産性の向上を追求し継続的に経営効率を高め、持続可能な経済成長に寄与</li> <li>バリューチェーン全体における業務効率化や品質マネジメントを推進</li> <li>進み、持続可能な生産消費形態を確保</li> </ul> 
経営基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記3つのマテリアリティを軸とした事業活動を、根底で支える強靱で健全な経営基盤の充実を図ることが不可欠</li> <li>コーポレートガバナンスやリスクマネジメント、安全、品質、コンプライアンス、また人権、人的資本に関する取り組みなどを推進し、持続可能なオペレーションを展開することが重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実効性の高いコーポレートガバナンスの実践を軸に持続的な成長を実現する強固な経営基盤を構築</li> <li>人権尊重の取り組みや環境への配慮により自社を含むサプライチェーンにおける価値創造を推進</li> </ul> 

## サステナビリティ年度目標と実績

### 各マテリアリティにおけるサステナビリティ年度目標

各マテリアリティにおいて重点テーマを特定し、年度ごとにサステナビリティ年度目標の設定をおこない、実績の把握や達成状況の確認をおこなっています。各目標の設定においては責任者を明確にし、その目標の達成に向けたさまざまな活動を展開することにより、SDGsへの貢献や当社の企業価値のさらなる向上に取り組んでいます。

### サステナビリティ年度目標と実績

2022年度目標と実績

2023年度目標

SDGs169のターゲット

### 2022年度目標と実績

マテリアリティ	重点テーマ	サステナビリティ年度目標	実績
製品競争力	技術革新への挑戦	■ 研究開発費5年間で1兆円以上(2022年度から2026年度まで)	■ 研究開発投資 1,911億円
		■ グローバル特許出願率*1前年水準を維持(±10ポイント)	■ 前年水準維持を達成(2021年度74.6%、2022年度75.8%)
顧客対応力	顧客価値創造	■ お客さまにおける東京エレクトロンの価値向上	■ メモリ市場軟化の状況においても、前年度と同等以上の売上を達成
		■ フィールドソリューション(FS)事業の売上高、前年度比5%以上増加	■ 前年度比15.1%増加
	顧客満足度の向上	■ 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*2 100%	■ 100% (全30設問)
	業務効率化	■ 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	1. 海外現地法人へのERP導入を2023年度に延期

生産性向上		<p>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</p> <p>1. 海外現地法人へのERP 導入開始 2. 国内製造拠点へのERP 導入準備</p>	<p>2. 国内製造拠点へのERP 導入準備を実施</p>
	品質マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 共通重要事案の波及性確認と類似不具合再発防止策の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ QA-BOX<sup>*3</sup>運用継続・徹底 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 月次で定例会を開催し、QA-BOXに投稿された事案について対処法の決定やグループ全体で展開を徹底</li> <li>■ 社内方針に沿った活動効果のモニタリングを開始</li> <li>■ システムの改善</li> </ul> </li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ より正確な品質状態を把握するための情報環境の強化と改善活動の推進</li> </ul>	<p>1. 品質ダッシュボードの運用と定期更新 2. 品質ルールの整備と改善 品質規程(TELマニュアル/TELガイドライン<sup>*4</sup>)に基づいた社内監査を実施<sup>*5</sup></p>
	お客さまの生産性・歩留まり向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市場不具合からリスクに関する情報を可視化</li> <li>■ 特定工場を参考にB-FMEA<sup>*6</sup>強化活動を実施</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 品質保証のあるべき姿を目指した改善活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 不具合情報の正確な把握</li> <li>■ 分析力の強化</li> <li>■ サプライヤー品質の強化</li> </ul> </li> </ul>
	ダイバーシティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業戦略を遂行できる最適組織、適材適所を実現するため、国籍、年齢、性別などによらない、ワールドクラスの人材獲得、育成をおこなう</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 組織やリージョンの枠を越えて社員が幅広く活躍できる仕組みを整備中</li> <li>■ リージョンをまたいだアサインメントなどを通じて成長の機会を提供</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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<sup>*7</sup>をグローバル8%、日本5%(2026年度まで)にする目標に向けた取り組みを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ グローバル: 5.7%、日本: 2.7%</li> <li>■ グローバルスコープにて、女性ハイポテンシャル人材を特定し、タレント個人に対するキャリア開発サポートを実施</li> <li>■ 部長レベルポジションのサクセッションプランニングを通じて、女性ハイポテンシャル人材のパイプラインの確認および拡大に向けたアクションの検討・実行</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各地域における一般的な女性比率と同等以上の女性を採用するための取り組みを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2023年4月入社的女性エンジニア比率 8.6%(日本)</li> <li>■ 女性エンジニア候補者向け説明会/内定者フォローを実施</li> <li>■ 女性エンジニアへのポテンシャル人材への直接スカウトおよび個別面談を実施</li> <li>■ 女性の学生比率の高い学部学科をもつ大学との関係づくり</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ グローバルでの仕組みの整備を実施</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 海外現地法人と国内製造拠点におけるエンジニアの人材交流プログラムを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 海外現地法人のエンジニア約30名を国内製造拠点で受け入れ、教育プログラムを実施</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営トップによるダイバーシティとインクルージョン推進に関するコミットメント、およびそのメッセージの継続的な発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 海外現地法人社長からのメッセージを社内報に掲載</li> <li>■ 社員集会やDE&amp;Iイベントにおいて経営トッ</li> </ul>	

経営基盤		<p>■ 職場の学ぶ文化・育成する風土の醸成</p> <p>1. リーダー育成</p> <p>2. パーソナライズされたグローバルな学習機会の提供</p> <p>3. 会社人生を通じたキャリア開発のサポート</p>	<p>プからのメッセージを発信</p> <p>1. リーダー研修(マネジメントスキル研修など)の実施 合計342名受講(日本)</p> <p>2. 外部ウェブ教育の実施 合計6,319名受講(日本)、3,691名受講(海外)</p> <p>3. 世代別キャリア研修の実施 合計204名受講(日本)</p> <p>キャリア相談室の利用者数 合計75名(日本)</p>
	ワーク・ライフ・バランス	<p>■ 年次有給休暇取得率70%以上</p>	<p>■ 70.0%(日本)</p>
	健康と安全	<p>■ 特定保健指導の実施率 60%(2023年度末までの健康診断結果に基づく数値)</p>	<p>■ 55%</p> <p>■ 2023年度の実施率60%を目指し、継続して対象者への特定保健指導の促進や参加率の向上を図る</p>
		<p>■ 労働時間20万時間当たりの人身事故発生率(TCIR) 0.50未満</p>	<p>■ 0.33</p>
	ガバナンス	<p>■ 取締役会実効性評価の結果、認識される課題に対する継続的な改善</p>	<p>■ 執行の最高意思決定機関としてコーポレートオフィサーズ・ミーティング(COM)を設置、取締役会の決議事項の一部をCOMに権限委譲</p> <p>■ COMの議事内容は、取締役会での報告・説明に加え、議事録を取締役会メンバーにも共有</p> <p>■ オフサイトミーティングを2回開催し、中期経営計画達成に向けた重要施策とロードマップ、ダイバーシティなどの人材戦略や資本政策、リスクマネジメント、コーポレートオフィサー制度導入後の振り返りなどについて討議</p> <p>■ 指名委員会について、後継者計画の議論の進捗と今後の進め方などの活動状況を取締役に報告</p> <p>■ 取締役会以外の場で、取締役会議長と社外役員による情報交換の会議を開催</p>
	リスクマネジメント	<p>■ PDCAサイクルのさらなる強化</p> <p>■ 社内教育プログラムの継続的な実施</p> <p>■ 全社的リスクマネジメントツールの導入</p>	<p>■ リスクマネジメント委員会を全社リスクマネジメント活動のPDCAを推進する常設機関として位置づけ、年2回開催。グループ各社におけるリスクマネジメント体制の強化に向けた取り組みを推進</p> <p>■ 社内のリスクカルチャー醸成のため、全社員向けウェブ教育とマネジメント層向けワークショップの実施を検討</p> <p>■ グループ全社のリスクと対応状況を可視化するための全社的リスクマネジメントツール「ERM*®ダッシュボード」を実装。またリスク評価基準の見直しをおこない、より効果的な運用を実現できるようグローバルに展開</p>
コンプライアンス	<p>■ 企業倫理・コンプライアンス文化の継続的醸成</p> <p>1. CEOメッセージの継続的発信と文化の醸成に向けた取り組みを強化</p> <p>2. コンプライアンスリスク評価に基づくコンプライアンスプログラムの継続的改善と</p>	<p>1. 社員集会や経営会議にてCEOよりメッセージ発信。エグゼクティブからのメッセージを含む教育を実施。定期的なニュースレターの配信</p> <p>2. 倫理委員会やグループ各社との定期的な会議を通じたリスク低減施策の討議・立案・実行。海外現地法人のコンプライアンスリスク評価に基づく改善アクションの95%が対応完了。コンプライアンスプロジ</p>	

	<p>実行</p> <p>3. 各種コンプライアンス教育の計画的な実行と効果的な見直し</p>	<p>エクトの推進(許認可手続き関連、下請法関連)</p> <p>3. 年間スケジュールの作成および対象に応じた教育の展開(マネージャー向け教育、個人情報を取り扱う部署を対象とした教育の実施)、不祥事例の共有</p>
製品の環境貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 20.8%削減(2018年度比)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 20.3%削減</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 11.4%削減</li> </ul>
環境マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業所のCO<sub>2</sub>総排出量70%削減(2030年度まで、2018年度比)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 76%削減(2018年度比)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業所の再生可能エネルギー使用比率100%(2030年度まで)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 91%</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各事業所におけるエネルギー使用量(原単位*9)前年度比1%削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 11事業所中、6事業所達成</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各事業所における水使用量(原単位*10)日本は2011年度、海外は個別の基準年度水準を維持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 13目標中、9目標達成</li> </ul>
サプライチェーンマネジメント	<p>サプライチェーンサステナビリティアセスメントを実施したサプライヤーの比率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 資材系/調達額の85%以上</li> <li>■ 物流系/通関関連業者100%</li> <li>■ 人材系/派遣会社および請負会社(構内請負)100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 資材・資材系: 調達額の85%以上を達成</li> <li>■ 物流系: 通関関連業者100%を達成</li> <li>■ 人材系: 派遣会社および請負会社(構内請負)100%を達成</li> </ul>
	<p>サプライチェーンBCP*11アセスメントを実施したサプライヤーの比率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 資材系 / 調達額の85%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 資材系: 調達額の85%以上を達成</li> </ul>

\*1 グローバル特許出願率: 出願に至った発明出願件数のうち複数国に出願された割合

\*2 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

\*3 QA-BOX: 当社内の重要品質情報の共有・横展開ツール

\*4 TELマニュアル/TELガイドライン: 開発・設計・製造・サービスなど主要業務区分ごとに定めた全社共通の品質方針に基づく規定

\*5 監査実施拠点: 東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ 東北事業所、東京エレクトロン九州、東京エレクトロン宮城

\*6 B-FMEA: Base-Failure Mode and Effect Analysis(故障モード影響解析)

\*7 高度専門職含む

\*8 ERM: Enterprise Risk Management, リスクマネジメント参照

\*9 原単位: 各地区で開発評価機台数、生産台数、床面積、工数の複合重みづけにて算出

\*10 原単位: 各地区で床面積、人数などをもとに算出

\*11 BCP: Business Continuity Plan

# 2023年度目標

マテリアリティ	重点テーマ	年度目標	SDGsへの取り組み
<b>製品競争力</b>  付加価値の高い <b>next-generation products</b> の継続的な創出	技術革新への挑戦	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ グローバル特許出願率、前年水準を維持(±10ポイント)</li> </ul>	  
	顧客対応力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ お客さまにおける東京エレクトロンの価値向上</li> </ul>	
<b>顧客対応力</b>  絶対的な信頼関係/ 唯一無二の戦略的パートナー	顧客価値創造	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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%</li> </ul>	  
	顧客満足度の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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%</li> </ul>	
<b>生産性向上</b>  経営効率向上の追求	業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 海外現地法人へのERP導入開始</li> <li>2. 国内製造拠点へのERP導入開始</li> </ol>	  
	品質マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 共通重要事案の波及性確認と類似不具合再発防止策の徹底</li> <li>■ より正確な品質状態を把握するための情報環境の強化と改善活動の推進</li> </ul>	
	お客さまの生産性・歩留まり向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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</li> <li>■ 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)</li> </ul>	
	ダイバーシティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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、女性管理職比率をグローバル8%、日本5%(2026年度まで)にする目標に向けた取り組みを実施</li> </ul>	
	キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職場の学ぶ文化・育成する風土の醸成</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. リーダー育成</li> <li>2. パーソナライズされたグローバルな学習機会の提供</li> <li>3. 会社人生を通じたキャリア開発のサポート</li> </ol>	
	ワーク・ライフ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年次有給休暇取得率 日本: 75%以上、海外: 前期実績と同等以上</li> </ul>	
	健康と安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働時間20万時間当たりの人身事故発生率(TCIR) 0.30未満</li> </ul>	
	ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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</li> </ul>	



経営基盤

事業活動を根底で支える強固な経営基盤の構築

1. 実効性の高い取締役会を目指し
  - 監査役会設置会社: 社外取締役比率1/3(女性2名)、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: 新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ズドセッション: 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): 全社業務執行のグローバル横串の連携(年4回)
  - 四半期レビュー会議: 新中期経営計画の進捗をモニタリング(年4回)

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。本社コンプライアンス専任部署やチーフ・コンプライアンス・オフィサー、リージョナル・コンプライアンス・ヘッドを設置するとともに外部機関によるアセスメントの実施や教育を展開
- 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

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

製品の環境貢献

- 製品の木材梱包の使用比率を50%以下に削減(2023年度まで、半導体製造装置の梱包)\*

環境マネジメント

- 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
- 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

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を実施したサプライヤーの比率
- 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%
- サプライチェーンBCPアセスメントを実施したサプライヤーの比率
- 資材系/調達額の85%以上



\* 目標の記載方法を見直しました

# SDGs169のターゲット

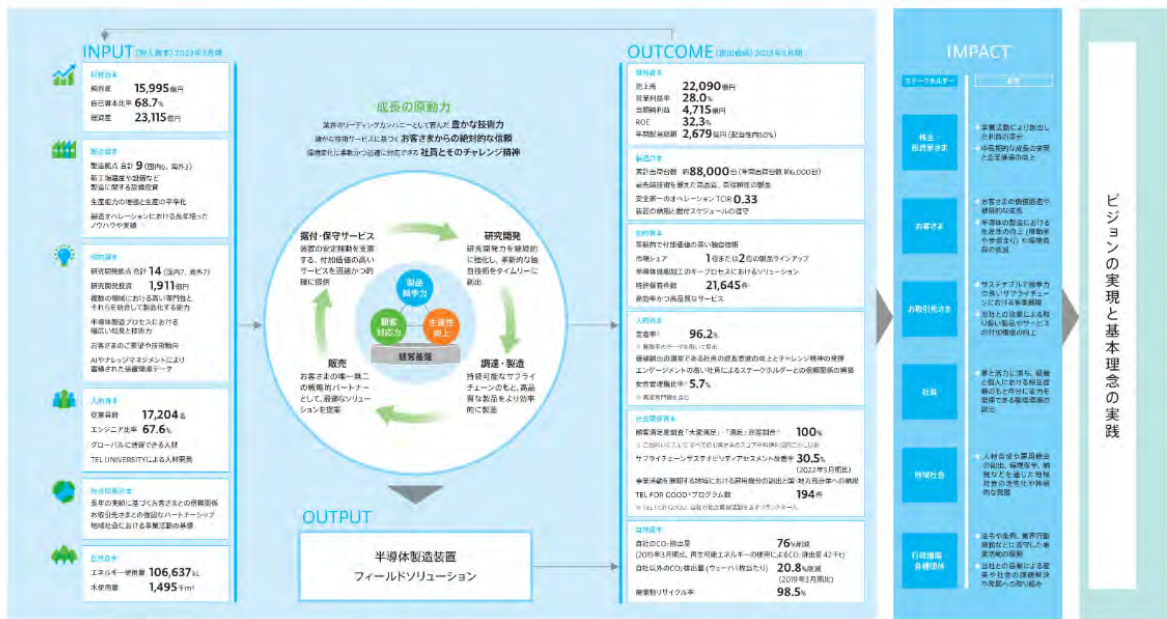
サステナビリティ	SDGsとの 紐わり	3 気候変動	5 ジェンダー 平等	8 経済的 成長	9 産業、 科学、 イノベーション	10 人や 国の 平等	12 持続 可能な 消費と 生産	13 気候 変動	16 平和 と公正 な社会	17 パート ナー シップ	169のターゲットにおける取り組み
製品競争力	技術革新への貢献				5.2/5.4/ 5.5				13.1		<ul style="list-style-type: none"> <li>・他国向けに持続可能な産業化を促進</li> <li>・資源利用効率向上やグリーン技術および環境に配慮した技術の導入拡大</li> <li>・すべての国々の産業セクターにおける科学技術も促進し、技術革新を促す</li> </ul>
顧客対応力	顧客存在創出				9.4/9.5			12.5			<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業の多様化や製造業への付加価値創出</li> <li>・資源利用効率向上やグリーン技術者による環境に配慮した技術の導入拡大</li> <li>・廃棄物の発生防止や削減、再資源利用および再利便による廃棄物の削減</li> </ul>
生産性向上	業務効率化			8.2							<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様化、技術力およびイノベーションを通じた競争優位性の向上</li> <li>・資源と廃棄物化学物質や廃棄物の削減</li> <li>・廃棄物の発生防止や削減、再資源利用および再利便による廃棄物の削減</li> </ul>
経営基盤	品質マネジメント			8.2			12.5/12.4/ 13.5				<ul style="list-style-type: none"> <li>・持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化</li> </ul>
	品質マネジメント （国際基準対応）			8.2			12.5/12.4/ 13.5				
経営基盤	ダイバーシティ＆インクルージョン		5.1/5.5/ 5.9/5.10							16.2/16.7	
	キャリア形成		5.5	8.2		10.2/10.3					
	ワーク・ライフ・バランス	3.9									
	健康と安全	3.9									
	ガバナンス										
	リスクマネジメント										
	コンプライアンス										16.5
製品の環境負荷	3.9								13.1		
環境マネジメント										13.1	
サプライチェーン マネジメント		5.1									16.2

PDFファイルはこちら (547KB)



# 価値創造モデル

東京エレクトロンでは、保有する資本を最大限に生かし、研究開発、調達・製造、販売、据付・保守サービスの事業活動におけるバリューチェーンの展開を通じて、産業や社会の課題解決と発展に貢献する新たな価値を継続的に提供していきます。



PDF版はこちら (520KB)



## 製品競争力

### 付加価値の高いnext-generation productsの継続的な創出



“付加価値の高いnext-generation productsの継続的な創出”に向けて以下の取り組みを展開しています。

- 先の世代を見据えた研究開発をグローバルに推進し、プロダクトマーケティングの活動を展開することにより、革新的な技術を備えた付加価値の高いベストプロダクトをタイムリーに創出
- 本社を含む世界各地の研究開発・生産拠点に担当者を配置して知的財産マネジメントを推進し、技術・製品戦略に合わせた知的財産ポートフォリオを構築することにより、競争力を向上
- 地球環境の保全に向けて装置の環境負荷低減に継続的に取り組むとともに、より消費電力の低いデバイスの開発に貢献する技術を提供
- デジタルトランスフォーメーションの展開により、全社員がデジタル技術を“てこ”にして付加価値向上や効率化に取り組むことにより、製品競争力を強化



研究開発



技術革新への挑戦

## SDGsへの取り組み

- イノベーションの促進により革新的な技術を創出し、サステナブルな社会の構築に寄与
- 包摂的かつ持続可能な産業化を促進
- すべての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上
- 環境に配慮した技術・製品やサービスの提供により、全社で環境負荷低減に貢献
- 資源利用効率の向上やクリーン技術および環境に配慮した技術の導入拡大
- 持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化



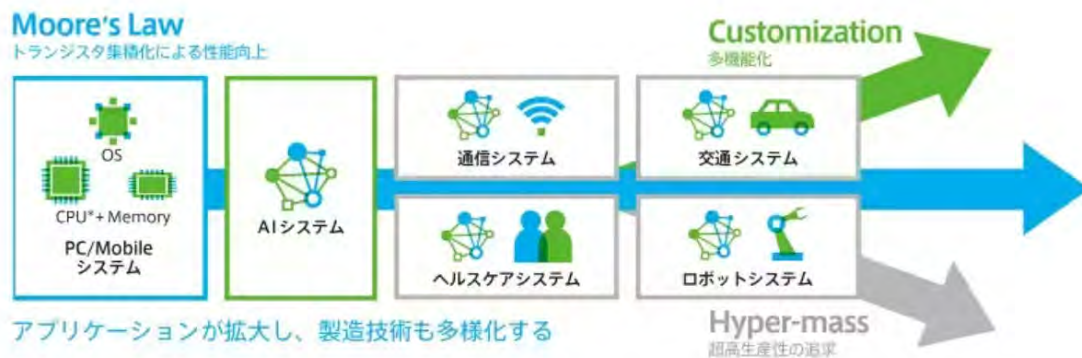
# 研究開発

## 未来を見据えた研究開発

ICTの進化とともに、エレクトロニクスが人々の生活により身近なものとなっています。ICTを支える半導体の需要が拡大する中、地球の持続可能性に対する世界的な意識の高まりを背景に、データ社会の進展と地球環境の保全の両立に向けた要請がさらに強まり、半導体に求められる性能も多様化しています。

東京エレクトロンは、夢のある社会の発展に貢献していくため、製造技術の革新と超高生産性の追求をはじめ、社会の変化を捉え未来を見据えた研究開発に取り組んでいます。

### 多様化に向かう市場



\* CPU: Central Processing Unit。コンピュータの中でデータの演算処理をおこなう「頭脳」にあたる半導体

# 研究開発力の強化

当社では、半導体の技術革新に必要な付加価値の高いnext-generation productsを継続的に創出しタイムリーに市場に投入するため、国内外の開発拠点、事業本部およびCorporate Innovation本部がそれぞれの独自性を保ちつつ、必要な領域で連携を取りながら技術開発や技術融合を展開しています。要素技術から量産製品までの開発体制を構築し、AI技術を活用したDXを研究開発において推進しています。

各開発拠点と事業本部では、先の世代を見据え革新的な技術を備えた半導体製造装置の開発に取り組むとともに、これらの製造装置の周辺技術に関わる研究開発も進めています。

Corporate Innovation本部では、各開発拠点と密接に連携して製品領域ごとの横断的な取り組みを展開するとともに、全体を俯瞰して研究開発の推進と最適化を図ることにより、さらなる付加価値の創出に努めています。また将来の価値創造に向けたシーズの探索や要素技術の研究開発も手がけています。



\* CSS: Corporate Senior Staff。当社執行役員、海外現地法人社長にて構成

## Shift Left

当社は、製品開発プロセスの初期工程に、技術・人材・費用などのリソースを投じるShift Leftを重視し、お客さまと共創した技術ロードマップを実現するための各種技術の開発や、未来の複数世代を見据えた研究に取り組んでいます。

Shift Leftによる製品開発では、お客さまのご要望を早期に把握し、フィードバックで得られた情報を技術開発に反映させ、優位性の高い製品を提案することで、お客さまの製品デバイスの歩留まりと量産ライン装置稼働率の最大化に貢献しています。また、お客さまの工場や開発・研究所に早い段階で評価機を納入するオンサイトコラボレーションを推進し、技術開発から量産装置への反映までの早期化と開発効率の最大化を図っています。



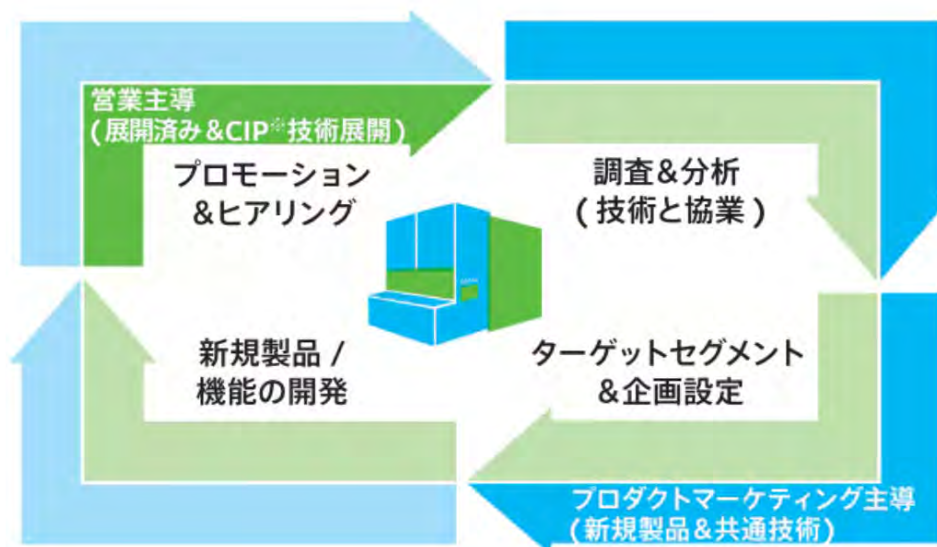
- お客さまとの複数世代にわたる技術ロードマップを共創
- Early engagement の推進
- 量産初期より顧客製品デバイスの歩留まりと装置稼働率の最大化を実現、環境負荷も低減
- 仕事の効率化と1人当たりの生産性向上を推進し、人材開発への投資をさらに増加
- 高生産性と省スペースによる装置単位面積当たりの効率化

# プロダクトマーケティング

当社では、営業部門とプロダクトマーケティング部門がそれぞれの役割を適切に果たすことで、製品開発における生産性のさらなる向上に取り組んでいます。営業部門はお客さまとの確固たる信頼関係のもと、製品やサービスをお客さまに確実に提供する責任を担うとともにお客さまの真のニーズを的確に把握しながら、製品・サービスの改善や改良に関する取り組みを開発部門などと連携しながら推進し顧客満足度をさらに高めていくことに努めています。

一方、プロダクトマーケティング部門は、ターゲット市場におけるお客さまの将来的なニーズを満たす先進的な製品の企画や、その企画に基づく活動を展開しており、より付加価値の高い製品の創出を目指して自社の開発部門のシーズに基づいた新製品/新機能の検討などに加え、パートナー企業さまやコンソーシアムとの連携も含めた最適なコラボレーションについての検討もおこなっています。また変化の激しい半導体業界においては、状況に合わせたタイムリーな方針変更をその都度実施する柔軟性も必要です。営業部門とプロダクトマーケティング部門が協力してプロダクトマーケティング活動を展開することにより、市場ニーズを先取りし、お客さまの製品に貢献するとともに当社の製品競争力の向上およびShift Leftの推進につなげています。

## 製品開発業務における営業部門とプロダクトマーケティング部門の役割



\* CIP: Continuous Improvement Program

# コンソーシアム・アカデミアとの協業

当社は長期にわたり国内外のコンソーシアムやアカデミア(大学)との共同研究開発に注力しています。この取り組みは、現在欧米を中心に推進されているCHIPS法\*1の展開もあり、各地域におけるオープンイノベーションによる開発のメリットを最大限に生かしたインフラの整備に役立っています。近年では、日本のみならず海外の主要な大学とのコラボレーションにより半導体業界における人材育成の強化にも努めています。

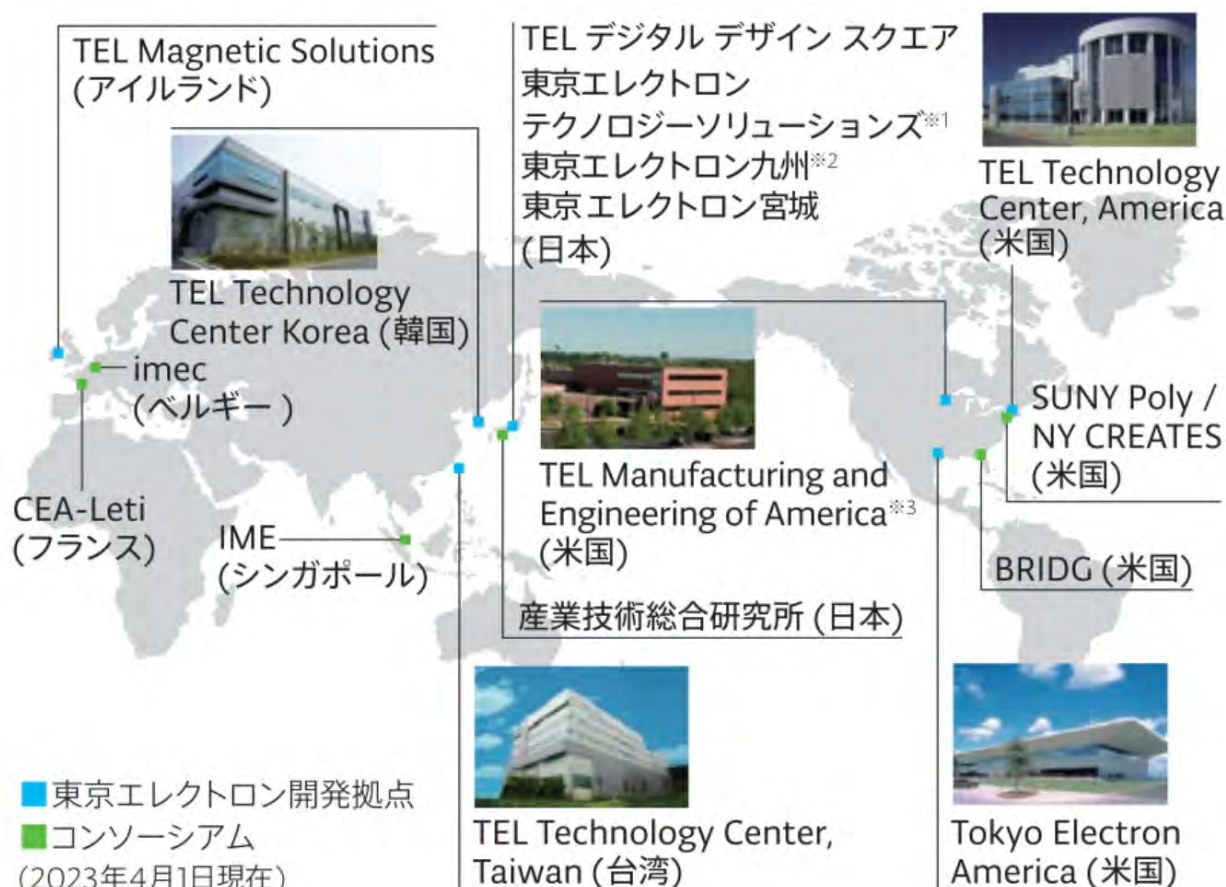
2023年に創立20周年を迎えたTEL Technology Center, America での前工程、後工程領域の研究はもとより、次世代AIのハードウェア開発、先端ロジック開発、量子コンピューティング開発をおこなう世界的な研究ハブへの参画、パターニング技術のEUVおよび高NA EUV\*2領域やロジックプロセス開発におけるimecとの協業、米国フロリダ州の非営利官民パートナーシップであるBRIDGとの提携など、半導体技術のさまざまな分野においてアプリケーションから製品の開発に至るまで幅広く協業を推進しています。

また日本最大級の公的研究機関である国立研究開発法人産業技術総合研究所(産総研)との協業では、産総研がもつ世界有数の研究環境と人材を生かし、多様化が進む半導体開発においてMRAM\*3関連や2次元材料などの研究に取り組むことにより、当社独自の研究開発の強化につなげています。

\*1 CHIPS法: Creating Helpful Incentives to Produce Semiconductors and Science Act。米国内での半導体の開発および量産やAI、量子コンピューター、通信技術などへの投資を支援する法案を指す

\*2 EUVおよび高NA EUV: Extreme Ultraviolet。半導体業界では特定の波長13.5nmを使用した露光技術の総称。高NA EUVは次世代EUVを指し、NA(Numerical Aperture、開口数)を上げることにより解像できる線幅を短くする露光技術

\*3 MRAM: Magneto-resistive Access Memory。磁気抵抗メモリ



\*1 東北事業所、穂坂事業所、藤井事業所

\*2 合志事業所、大津事業所

\*3 Chaska Office, Chelmsford Office



## アカデミアとの共同研究公募制度

当社は、半導体関連における先端要素技術の発掘と協業を目指して、2018年よりアカデミアとの共同研究公募制度を実施しています。この制度により、これまでの4年間に於いて23件のテーマを採択し、さまざまな共同研究を進めています。

公募における研究テーマは自由であるものの、採択にあたっては①当社の技術ニーズと合致しアカデミアならではの独創的な視点や発想が見られること、②当社の技術力や企画力の向上につながり今後の事業領域拡大への貢献が期待されることを基準としています。当社の各開発本部やビジネスユニット (BU)、また国内製造拠点などから選出された技術アドバイザーが採択に当たり、その後の共同研究活動に関する運営は事務局が担当します。研究期間は最長3年間で、有効性のある成果が確認された場合には、研究の継続について検討をおこないます。

今後も半導体関連の技術開発や装置開発、および科学技術の進化とアカデミアにおける研究活動の活性化に寄与すべく、公募制度の取り組みを推進していきます。

# 知的財産マネジメント

当社は知的財産の保護・活用によって事業活動をサポートし、企業収益の向上につなげることを基本的な考え方として知的財産マネジメントを推進しています。

技術革新が成長を牽引する半導体業界において、持続的な成長を実現していくため、当社は産学連携を含む研究開発をグローバルに展開しています。本社および世界各地の研究開発・生産拠点に知的財産担当者を配置し、研究開発やマーケティングなどさまざまな角度からプロジェクトを検討するとともに、技術・製品戦略にあわせた知的財産権ポートフォリオを構築しています。

2022年に創出された発明の数は、日本で1,226件、その他諸国で317件にのぼりました。グローバル特許出願率\*は10年連続で約70%を維持し、出願した特許の許可率は日本で74%、米国で81%に達しています。また、国内外のパートナー企業さまやコンソーシアム・アカデミアとの協業においても数多くの発明を創出しており、過去2年間で41件の特許を共同出願しています。

その結果、2023年3月31日時点の特許保有件数は、半導体製造装置業界では最多の21,645件であり、知的財産の分野における優位性をグローバルレベルで構築しています。

これらの活動が評価され、当社は昨年に引き続き「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター 2023」に選出されました。本賞は世界的な情報サービス企業であるクラリベイト社が特許データをもとに独自評価をおこない、独創的な発明アイデアを知的財産権によって保護し、事業化に成功して世界のビジネスをリードする企業・機関を年に一度選出するものです。

当社は量と質の両面で競争力のある知的財産権ポートフォリオを構築することで自社技術の差別化を図り、製品競争力の向上に努めています。

\* グローバル特許出願率: 出願に至った発明件数のうち複数国に出願された割合

Top 100  
Global  
Innovator  
2023

Clarivate™

# 技術革新への挑戦

## 次世代コンピューティングに向けた研究開発

半導体の需要はグローバルレベルで高まり、生産量も今後さらに拡大していくことが予想されています。このような状況下において半導体の使用による消費電力の増加は、市場におけるエネルギーの供給リスクにつながります。また、現代のコンピューティングにおいては、市場のニーズに応じてエッジデバイスでは低消費電力に重点が置かれ、サーバー系デバイスでは低消費電力よりも性能に重点が置かれているため、デバイスのPPACE（デバイスが使う電力、性能、シリコン面積、コストと環境負荷）のバランスに対する考え方を変えていく必要があります。東京エレクトロンではこれらの課題を認識し、半導体製造装置の事業を通じて解決に向けた取り組みを進めています。

電力効率に関する課題解決の手法として、メモリデバイスをロジックデバイス（演算回路）の間近に配置することで電気抵抗を減らし、デバイス間の情報伝達の際に生じる電力消費の削減につなげることが挙げられます。この手法によるデバイスアーキテクチャの最適化は有効であり、近年この分野での開発が活発化しています。

また、ロジックデバイスにおいては、CPU、GPU<sup>\*1</sup>、NPU<sup>\*2</sup>それぞれの演算特性を生かし、最適な回路にタスクを振り分けるSoC<sup>\*3</sup>などが使用されています。このSoCのアーキテクチャは、張り合わせ技術を使わない一気通貫プロセス手法においても構築することができ、また3Dシステムインテグレーションでも構築することが可能です。3Dシステムインテグレーション技術はヘテロロジニアスインテグレーション<sup>\*4</sup>（異種統合）とも呼ばれ、シリコンとノンシリコン素子、CPUとDRAM<sup>\*5</sup>など異なる素材を結合してパッケージ化する技術です。

また、AI技術の進化においては、人間の脳の機能に擬似させたアナログ抵抗変化素子<sup>\*6</sup>と不揮発性抵抗変化メモリ<sup>\*7</sup>の開発が進んでおり、当社の成膜技術もこの開発に貢献しています。

これらの技術を組み合わせて応用することで、さまざまなデバイスにおけるさらなる消費電力の削減や演算効率の向上が可能となります。

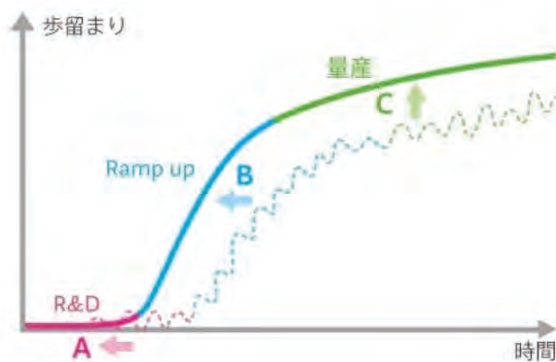
次世代コンピューティングの実現には、処理の高速化と省エネルギー化をさらに進めたAIチップセットの開発が必要です。当社は、半導体製造における幅広い技術とさまざまな手法を最大限に活用することで、コンピュータを人間の脳に近付けるという次世代のニーズに対応した付加価値の高い装置の創出に取り組んでいます。新しい材料の開発や3Dシステムインテグレーションによるチップセットのさらなる性能向上など、当社が貢献できる技術領域をさらに広め、半導体の電力効率の最適化と次世代コンピューティングの実現に向けた取り組みを展開しています。

また、次世代のさらに先の世代を視野に入れた量子コンピューティング技術の開発や応用についての取り組みを進めています。

- \*1 GPU: Graphics Processing Unit。メモリを展開および変更してディスプレイ用の画像の作成を高速化するように設計された専用の電子回路のこと
- \*2 NPU: Neural network Processing Unit。人間の脳神経系を模したニューラルネットワークを組み込んだ人工知能専用のプロセッサ
- \*3 SoC: System on a Chip。1個の半導体チップ上にシステムの動作に必要な機能の多く、あるいはすべてを実装するという設計手法、また、その手法を使ってつくられたチップのことを指す
- \*4 ヘテロジニアスインテグレーション: 異種チップを1つにするパッケージング
- \*5 DRAM: Dynamic Random Access Memory。半導体メモリの一種で、コンピュータの主記憶装置や他の電子機器の内部での大規模な作業用記憶装置として用いられている
- \*6 アナログ抵抗変化素子: 抵抗が連続的に変わる機能を備えた電子デバイス素子
- \*7 不揮発性抵抗変化メモリ: 不揮発な抵抗変化を利用したランダムアクセスメモリ

# デジタルトランスフォーメーション(DX)による製品競争力の強化

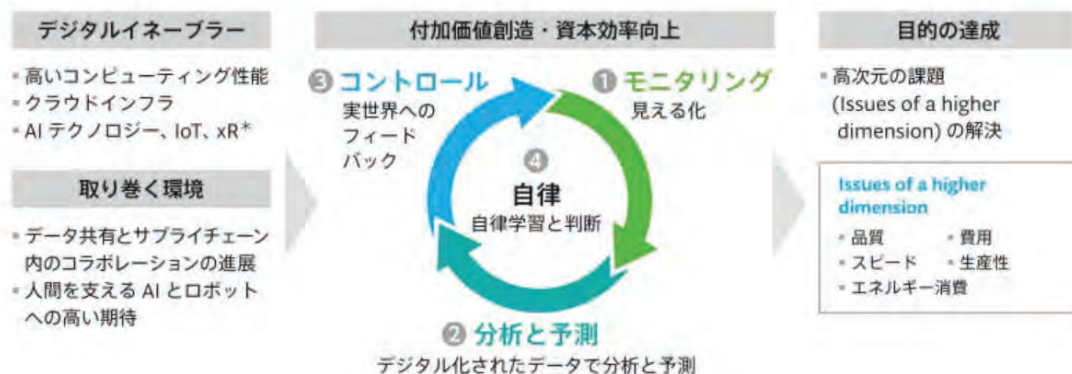
産業界全体でグローバルに広がるDXは、年々複雑化するさまざまな課題の解決手段として、半導体およびフラットパネルディスプレイ製造装置業界においても加速しています。



データ活用機会	事例
<b>A</b> 研究開発における業務プロセスの短縮	正確なシミュレーションに基づくお客さまへの提案プロセスの迅速化
<b>B</b> 量産化までの時間の短縮	機差低減、自動調整機能
<b>C</b> 生産性 / 製品の歩留まり向上	モニター、解析機能による予知保全、故障検知とプロセス調整機能

当社はDXを、半導体のさらなる微細化や積層化の要求に対する解の1つとして重要であると位置づけ、2021年1月に「TEL DX Vision」を策定し、「全社員がデジタル技術を“てこ”にして付加価値向上や効率化などの企業価値創造活動を持続的に推進するグローバルカンパニー」となることを掲げました。さまざまなデジタルイネーブラー\*を駆使し、①モニタリング、②分析と予測、③コントロール、④自律のプロセスを繰り返しながら、高次元の課題の解決を目指し、製造装置の競争力をさらに強化していきます。

\* イネーブラー: 成功・目的達成を可能にする人・組織・要因・手段



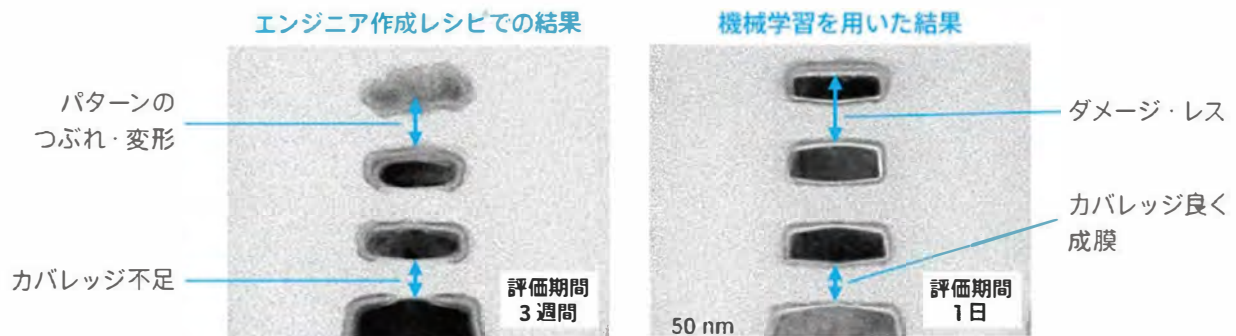
\* xR: Extended Reality. VR (Virtual Reality / 仮想現実)、AR (Augmented Reality / 拡張現実)、MR (Mixed Reality / 複合現実)、SR (Substitutional Reality / 代替現実) の総称

## 取り組み事例

当社は、プラズマ原子層堆積法 (PE-ALD)<sup>\*1</sup>による膜カバレッジ<sup>\*2</sup>の調整作業において、Nanosheet 構造の周囲に均等な膜厚で成膜するため、AIによる機械学習を利用しています。これまでの実験データの集約や分析、プロセスの最適化をAIでおこなった結果、パターンつつれや変形といったダメージもなく、短時間に高いカバレッジで成膜する最適なプロセスを確立しました。AIを活用することにより、開発に使用するウェーハの量やエネルギーを最小化するとともに、エンジニアが従来の考えや慣習に縛られることなく、より付加価値の高い業務に取り組むことを可能にしています。

\*1 プラズマ原子層堆積法 (PE-ALD) : Plasma Enhanced Atomic Layer Deposition。原子層堆積 (ALD) は気相の連続的な化学反応を利用した薄膜形成技術。PE-ALD は基板の反応の活性化にプラズマを印加する方法

\*2 カバレッジ: 網羅率



出典：東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ / 東京エレクトロン

300mmプラズマALD (原子層堆積) 装置において、機械学習とエンジニアがそれぞれ、模擬的なNanosheet 構造における膜カバレッジのプロセス探索をした結果の比較



## 顧客対応力

絶対的な信頼関係/ 唯一無二の戦略的パートナー



お客さまと“絶対的な信頼関係”を構築し、“唯一無二の戦略的パートナー”となるべく以下の取り組みを展開しています。

- お客さまのご要望を的確かつタイムリーに把握し、先の世代を見据えた革新的な技術を提供することにより、お客さまの最先端デバイスの製造に貢献
- 多彩な製品群を有する装置メーカーとして、お客さまの価値創造に寄与する最適なソリューションを提案
- 最先端のAIやデジタル技術を駆使し、装置の安定稼働をサポートする付加価値の高い保守サービスを提供
- 創業以来、重要な経営テーマである顧客満足度のさらなる向上に向けてPDCAサイクルを継続的に展開



顧客価値創造



フィールドソリューション



お客さまの安全



製品の安全設計



顧客満足

## SDGsへの取り組み

- 革新的な技術や最適なソリューションの提案により、お客さまのイノベーションの創出および価値創造の寄与
- 産業の多様化や製品への付加価値創造
- 資源利用効率の向上やクリーン技術および環境に配慮した技術の導入拡大
- 安全・環境への配慮などにより、製品ライフサイクルを通じてサステナブルな生産消費形態を確保
- さまざまな世代の装置の安定稼働をサポートするとともに、生産性のさらなる向上やリユース・リサイクルを推進
- 廃棄物の発生防止や削減、再生利用および再利用による廃棄物の削減
- お客さまとのグローバル・パートナーシップの強化により、強固な信頼関係の構築



# 顧客価値創造

## グローバルオペレーションの展開

お客さまにとって唯一無二の戦略的パートナーとなるため、Customer Collaborationグループを設置し、顧客対応力のさらなる強化に努めています。Customer Collaborationグループは、従来からのお客さまである大手半導体メーカーを対象に、メモリ、ロジック、ファウンドリなどにおける次世代の最先端技術のニーズを共有いただき新技術開発につなげていくAccount Sales本部と、急成長する中国市場や産業用IoT市場向けの製品を取り扱う国内外のお客さまのご要望に対応するGlobal Sales本部で構成されています。これら2つの本部が、ビジネスユニット、開発・製造部門、サービス部門、海外現地法人などと密接に連携し当社グループ全体でグローバルオペレーション (=One-TEL) を展開することで、お客さまの求める技術やサービス、ソリューションなどを迅速に提供しています。



# 幅広い製品ラインアップを生かした提案活動

当社では、お客さまの課題を解決し、競争優位性の高い半導体製造に貢献するため、前工程における成膜、塗布・現像、エッチング、洗浄といった連続した4つのキープロセスの装置をはじめとする幅広い製品ラインアップを生かした提案活動を展開しています。併せて、装置の稼働率の最大化を目指したリモートサポートシステムやソフトウェアを含めた最適なソリューションを提供することで、お客さまの開発・製造における生産性や品質の向上に貢献していきます。また複数世代にわたる製品の製造に関するお客さまからのご要望に対応すべく、納入済装置の性能改善にも継続的に取り組んでいます。



半導体の高速化と低消費電力化、そして低コスト化のさらなる追求に伴い、後工程における3次元 (3D) でのシステムインテグレーションが進展しています。3Dシステムインテグレーションのプロセスは半導体製造の最終段階に近く、本プロセス後に前工程の処理を再度おこなうこともあるため、高い歩留まりを実現するクリーン度の高いプロセス環境が求められます。そのため前工程と後工程の技術を融合させた装置が必要です。またChipletと呼ばれる個片化したチップの3Dインテグレーションには、高度なテストを実施したKGD\*も重要です。これらの要求に応えるために、当社は前工程で培った技術と経験を生かしたウェーハボンディング装置やレーザーエッジトリミング装置、およびKGDを確保するためのウェーハフローバ装置も提供しています。



\* KGD: Known Good Die. 信頼性も含めて品質保証されている半導体チップ

# フィールドソリューション

## フィールドソリューション事業

医療や金融、また交通や製造などのさまざまな分野で半導体の需要が高まる中、CPUやメモリデバイスの高性能化に向けた微細化や高集積化がさらに進んでいます。お客さまにおいては、これらの動向に対応すべく、装置の稼働率向上が極めて重要なテーマとなっています。

当社では、出荷した装置が市場で長期にわたり安定稼働することを目指し、フィールドサービスにおけるナレッジマネジメントの推進や、フィールドエンジニアの継続的なスキルアップ、トータルサポートセンター (TSC)\*によるグローバルサポート体制の強化など、フィールドソリューション事業のさらなる強化に努めています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による海外への渡航制限などさまざまな規制に対応すべく、遠隔保守サポートや教育ツールの開発などを進め、お客さまのビジネスオペレーションに貢献する付加価値の高いフィールドソリューション事業の展開に努めています。

\* トータルサポートセンター (TSC): [参照](#)

## 継続的な装置サポートの取り組み

当社は、IoT 関連製品などの生産をおこなうお客さまのニーズにお応えするため、200mmウェーハに対応する前世代の装置をベースとした新たなリニューアルモデルの開発・生産体制を整えています。このリニューアルモデルでは、既存プロセスとの互換性を保ちつつ古いユニットや部品を新しく置き換え搬送速度などにおいて最新装置レベルの性能を実現することで、お客さまにおける生産性の向上と環境負荷の軽減に貢献しています。

また、環境負荷低減の取り組みの一環として、装置のライフサイクルを延長するサポートサービス「LEAP\*」を展開しています。

数万点のパーツで構成される半導体製造装置のサポートは、通常、生産中止後7～8年で終了します。その主たる要因は、パーツの生産中止や、安全および品質維持が困難となることです。このため、後継装置への入れ替えが推進され、古い装置は廃棄されていました。このような状況において、お客さまのニーズにお応えし、またSDGsの観点も鑑み、生産中止パーツの再設計をおこなうとともに、修理などサポート体制を強化し再構築することにより、生産中止後15年を超える装置に対するライフサイクルの延長サポートの提供が可能となりました。こうした新たなサポートサービスにより装置の廃棄を減らし長期間にわたる継続利用への貢献に取り組んでいます。

\* LEAP: Lifecycle Extension and Availability Program

## トータルサポートセンター

当社は、日本、米国、中国、欧州の各地域にトータルサポートセンター (TSC) を開設し、日本を中心としたグローバルネットワークによって海外現地法人をサポートしています。

TSCの各拠点では、専任の担当者がお客さまの装置に関する情報や類似したトラブルの事例をデータベースとして蓄積し、それらを活用してサポートの充実を図るとともに「TELeMetrics™」などの運用を通じて遠隔保守サービスを実施しています。2021年度も、世界中のTSCが各地域の時差を生かして相互にサポートし合う体制を構築し、グローバルネットワークの強化を図りました。これらの取り組みにより、さらに迅速かつ的確に、世界中のお客さまからのお問い合わせやトラブルに対応しています。



# ナレッジマネジメント

当社では、品質の高いテクニカルサービスを迅速にご提供できるよう、グループ全体でナレッジマネジメント\*1を推進しています。フィールドサービスの分野では、お客さまの装置のサポートやトラブルの履歴をデータベース化し、一元管理できるService CRM\*2を構築しています。日本国内からこのService CRMの運用を開始し、グローバルに展開しています。

ナレッジマネジメントツールでは、複数のシステムにおける装置履歴の一括検索が可能であり、トラブル対応時間の短縮化に寄与しています。「装置のカルテ」のツールでは装置のシリアルナンバーをもとに、過去のお客さまのトラブル修復情報やパーツの交換履歴などを、また「ナレッジの検索」のツールでは装置トラブルの内容をキーワード入力することで、データベースに保存されているファイルや文書から過去のトラブル情報を、それぞれ一括検索することが可能です。

2021年度には、装置データベースの多言語化を進め、日本語と英語に加え、韓国語や中国語への対応をおこなうことで、グローバルに活動するフィールドエンジニアがナレッジマネジメントツールをより有効に活用することが可能となりました。今後もグループ全体のさまざまなシステムをOne Platform\*3で管理することにより、作業の効率化を推進しお客さまへの対応のさらなる向上に努めていきます。

## ナレッジマネジメントツール



\*1 ナレッジマネジメント: 個人がもつ暗黙知を企業内で共有することで新たなイノベーションを促し、全体的な生産性を向上させるための管理手法

\*2 Service CRM: Service Customer Relationship Management

\*3 One Platform: 共通化したデータベースとシステムで情報を管理する取り組み。[業務効率化参照](#)

# リモートサポートシステム

当社は、製造装置のダウンタイムを最小限に抑え、大きな欠陥が発生する前に異常な動作を検出し、装置の安定稼働を支援する遠隔保守サービスである「TELeMetricsTM」によるリモートサポートを推進しています。

また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う渡航制限や各国の規制により、現地のフィールドエンジニアに対する遠隔支援ニーズが高まっていることから、高度なリモートサポートシステムを開発しています。これによりお客様の製造拠点からの映像や音声をリアルタイムに共有できるだけでなく、情報の秘匿性も向上させています。

2021年度は、既存のスマートグラス\*の機能に、情報保護、映像送信制限、通話翻訳などの当社独自の機能を加え、リモートサポートの利便性を高めるとともに、お客様の環境に応じてタブレット端末の選択肢を増やすなど、サポート品質のさらなる向上に努めています。



スマートグラス使用(イメージ)

## 当社が独自に加えた機能

### 情報保護

紛失や盗難の際にも情報を守るためのセキュリティ機能



### 映像送信制限

情報セキュリティの観点から、必要な映像のみを送信する機能



### 通話翻訳

音声をテキストに変換して、翻訳後に表示する機能(多言語対応)



### 危険領域設定機能

事前に設定しておいた危険領域に近づくと警告する機能



\* スマートグラス: メガネのように装着し、グラス越しに映像やデジタル情報を表示することができる

# エンジニアのスキルアップ

当社はフィールドエンジニアのトレーニング体制の強化やグローバル化の推進を目的として、2019年にトレーニングオペレーションセンターを設立しました。同センターは、SEMATECH(米国半導体共同開発機構)の基準を満たした当社グループ共通のスキル管理体制を構築しています。客観的に測定されたエンジニアのスキル情報をもとに、最適な人材配置をおこない、お客さまへのサービス提供に役立てています。

2020年度は、海外現地法人におけるエンジニアのスキル向上のため、エキスパートエンジニア教育を開始しました。海外のテクニカルサポートエンジニアがテクニカルサポートのみならず、開発に関わる高度なスキルを国内製造拠点で実践的に習得できるトレーニングなどを展開しています。また、2020年度に設置されたグローバルデータエンジニアリングチームのフィールドエンジニアを対象に、デジタルトランスフォーメーション\* (DX) 専門のデータアナリストを育成するトレーニングも実施しています。

2021年度には、DXスキルを習得したフィールドエンジニアが、業務効率化に寄与するプログラムを開発し、グローバルに展開しています。本プログラムをフィールド情報のデータベースと連携させることで、フィールド情報の更新や分析、また見える化を自動でおこなうことが可能となりました。

\* デジタルトランスフォーメーション: [デジタルトランスフォーメーション \(DX\) による製品競争力の強化参照](#)、[デジタルトランスフォーメーション \(DX\) による生産性向上参照](#)

# お客様の安全

## 製品の安全に関するお客様への情報提供

当社では、お客様に製品を安全にご使用いただくために製品の安全に関する十分な情報提供に努めており、製品の仕様に合わせた製品別マニュアルに加え、全製品共通の「TEL 安全と環境に関する指針」マニュアルをご提供しています。「TEL 安全と環境に関する指針」マニュアルは世界中のお客様に正しくご理解いただけるよう、12の言語\*で制作されており、製品使用時に想定される危険事例とその回避方法、製品に施された安全対策や製品の廃棄方法などについて、化学的・電氣的・機械的・人間工学的などのカテゴリー別に記載されています。

また製品の出荷後に安全に関する新たな注意事項が確認された場合には、対象となるお客様に速やかにご報告をおこないます。

特に危険性の高い化学物質や高電圧を使用する製品を導入されたお客様に対しては、必要な情報を確実にお伝えすることに努めています。



TEL安全と環境に関する指針

\* 12言語: 日本語、英語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、オランダ語、ロシア語、ポルトガル語、韓国語、中国語(繁体字)、中国語(簡体字)、フィンランド語

# お客さま向けトレーニングのグローバル展開

当社では、製品を安全にご使用いただけるよう開発生産拠点を中心に世界各地にトレーニングセンターを開設し、装置の操作方法やメンテナンスに関するトレーニングを実施しています。2021年度は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、現地における装置トレーニングの開催が困難な状況が続き、ウェブ教育やリモートトレーニング\*の需要が増加しました。このような状況において、当社では多くの装置に関するリモートトレーニングを提供しており、見やすいアングルで撮影した映像を事前に用意しビデオコンテンツとして部分的に活用することなどにより、内容のさらなる充実化を図っています。また導入した機材や手法を各トレーニングセンターで共有することにより、リモートトレーニングのみならずウェブ教育の品質改善にも努めています。

加えて、海外渡航が困難な状況を考慮し、各現地法人のトレーニングセンターにおける装置ラインアップの拡張も進めています。

今後も、お客さまの安全を第一にトレーニング環境のさらなる整備を進めていきます。

\* リモートトレーニング: 遠隔ではあるものの、実際の装置をモニター越しに見ながら講師と受講者がリアルタイムでやり取りをしてトレーニングを受ける





# 製品の安全設計

## 製品の安全設計

当社は、開発段階から製品のライフサイクルを考慮してリスクアセスメントを実施し、その結果を本質安全設計\*<sup>1</sup>に反映させることで、装置が人に危害をおよぼすリスクの低減を図っています。厳格化が進む法規制をグローバルに調査し、国際的な安全規格やSEMI Standards\*<sup>2</sup>に基づき、当社から出荷する装置について第三者審査機関による適合確認をおこなっています。また、装置を納入する各国・各地域の安全規制に対応する体制を構築し、海外現地法人と連携しながら適切に対応しています。



\*<sup>1</sup> 本質安全設計: 機械の設計を工夫することにより、機械が人に危害をおよぼす原因そのものを取り除くこと

\*<sup>2</sup> SEMI Standard: 半導体製造装置、ディスプレイ製造装置、太陽光発電装置、材料メーカーなどに貢献する国際的な業界団体であるSEMIが、これらの国際工業規格の統一を目的に定めた規格

## 装置に関する安全教育

装置の設計・開発段階から、国際的な安全規格やガイドラインに適合させることが近年ますます重要となっています。当社では、このような装置の安全設計に関わる知識をエンジニアが学べるよう、2007年度よりウェブ教育を展開してきました。この教育は、装置安全設計のためのリスクアセスメントや事故事例を通して、装置設計に必要なとされる安全の基礎知識を習得することを目的としています。



2015年度にはこれまでの教育内容を見直し、新しい安全規格などの情報を含めた内容に改訂しました。設計者だけでなく、製造やスタートアップ、サービス、移動時の物流など、装置に関わるすべての従業員が装置安全の視点から各実務に活用し、より安全な装置の開発につながるよう教育を推進しています。2016年度からは、社外の専門家による講義やトレーニングを実施しています。

# 顧客満足

## 顧客満足度調査

当社では、独自の顧客満足度調査を実施し、お客さまからいただいた評価を改善につなげています。2003年度に一部の部門から開始したこの調査は、2013年度は半導体製造装置全部門へ、2015年度にはディスプレイ製造装置部門および海外現地法人へと調査対象を拡充し、現在はCustomer Satisfaction Survey Program(CSSP)として全社で展開しています。

CSSPでは毎年同じ時期に調査を実施し、得られた情報についてビジネスユニット(プロダクト)、アカウント(お客さま)、機能(ソフト・開発など)ごとの分析をおこなっています。その結果を営業、装置・工場、サービスなどの各関連部門と共有することにより、実務レベルの改善につなげています。また調査における設問や分析手法、CSSPの活動の全体運営などについて、あらゆる面から改善を重ねています。

2022年度の調査では、約1,500名(回答率76.5%)のお客さまからご回答いただき、全調査項目において平均3点以上(「大変満足」または「満足」)\*となり、2年連続でサステナビリティ年度目標を達成しました。一方で、1点(大変不満足)のご回答をいただいたお客さまへの対応を速やかにおこなうなど、早い段階で改善活動に取り組むShift Leftを推進しています。

今後もサステナビリティ年度目標を継続して達成していけるよう、全社一丸となってCSSPの活動に取り組んでいきます。



\* 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

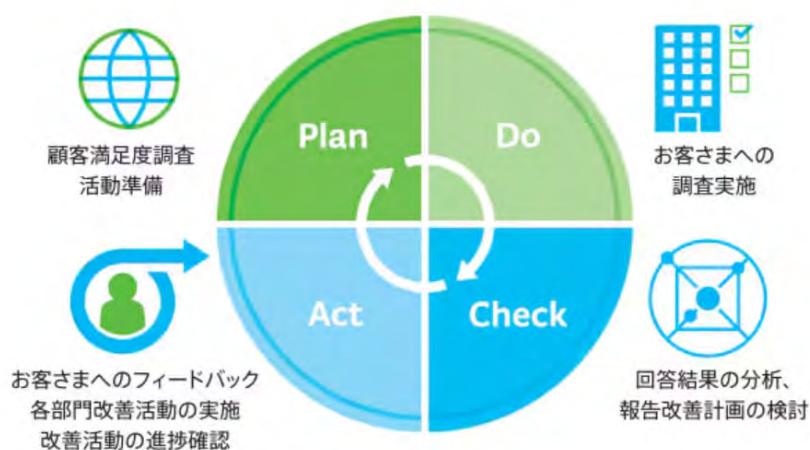
## 改善事例

当社の海外現地法人のうち一社では、営業、装置・工場、サービスの全部門で顧客満足度が前年より低下したことが2019年度の調査で判明しました。そこでマネジメント層が中心となり、以下のような改善策を講じてきました。

- 定期的な状況共有と進捗確認
- 本社、現地法人、ビジネスユニットが一体となったサポート体制の構築
- 体系的な追跡システムの導入

これらの改善策において PDCA サイクルを展開することにより、営業、装置・工場、サービスの全部門で満足度が大幅に向上したことが2022年度の調査で確認できました。これらの取り組みは当社のプロダクトのさらなる強化にもつながりました。

### PDCAサイクル



# 生産性向上

## 経営効率向上の追求



“経営効率向上の追求”に向けて以下の取り組みを展開しています。

- 統合基幹業務システムの展開、各部門における業務システムの統合やデータベースの一元化などにより、業務の標準化や自動化を推進し、事業活動におけるバリューチェーンにより生産性を向上
- 品質マネジメントの重要性を認識し、品質優先のオペレーションを実践することで全体最適を図り、経営効率を向上
- お取引先さまと協働でサプライチェーン全体における継続的な品質改善活動を実施し、生産性の向上を継続的に追求



生産性向上の推進



品質

## SDGsへの取り組み

- 生産性の向上を推進し、継続的に経営効率を高め、産業や社会の発展に貢献し、持続可能な経済成長に寄与
- 多様化、技術向上およびイノベーションを通じた経済生産性の向上
- バリューチェーン全体における業務効率化や品質マネジメントを推進し、持続可能な生産消費形態を確保
- 環境上適正な化学物質や廃棄物の削減
- お取引先さまとのグローバル・パートナーシップの強化により、サプライチェーン全体における生産性の継続的な向上



# 生産性向上の推進

## 業務効率化と新たな価値の創造

### デジタルトランスフォーメーション(DX)の取り組み

DXの取り組みは、経営ビジョンと会社経営計画を達成し企業価値を創造するための手段かつ契機であるという考えのもと、2021年1月に「全社員がデジタル技術を“てこ”にして付加価値向上や効率化などの企業価値創造活動を持続的に推進するグローバルカンパニー」というTEL DX VisionおよびTEL DXグランドデザインを策定しました。

DX活動の主な目的は、経営の重点施策「4つのマテリアリティ」をデジタルで加速・強化することであり、商品改革と業務改革\*が主な活動内容です。商品改革においては、①認識(センシングとモニタリング)、②分析と予測、③制御、④学習と進化(自律化)のプロセスを繰り返しながら高次元の課題を解決することで、顧客価値の向上を図ります。また、業務改革では、社内業務の現状を把握するとともにあるべき姿を描き、デジタルツールの活用や業務の進め方の変革をおこない自社の資本効率の向上を実現します。併せてこれらの活動を実施する上で必要となる経営基盤およびビジネスサポート部門におけるデジタル活用も推進しています。

また、DXを推進する上で必要な人材を定義し(DXエンジニア)、各々必要となるスキルの育成計画を立て、育成に取り組んでいます。さらには、DXエンジニアに留まらず、全社員が日々の業務においてデータを活用できる人材育成も実施しています。

\* 商品改革: 開発から量産までのさまざまな場面においてお客さまの価値創造に貢献すること、業務改革: 製品の企画段階から保守までのさまざまな場面において資本効率を向上させること

#### TEL DX グランドデザイン



\* PLM: Product Lifecycle Management。製品ライフサイクル管理

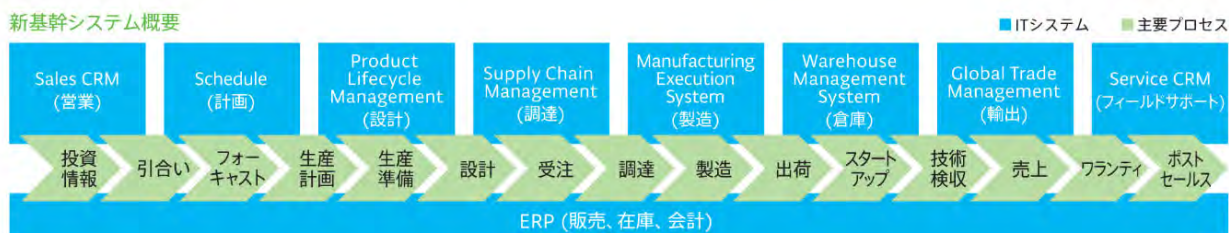
## 業務効率化

当社では、生産性と品質のさらなる向上を目指した新基幹システム(ERP\*)の導入を進めています。業務や国の垣根を越えて運用される本システムの目的は、①大幅な業務効率の改善、②変化に迅速に対応した経営判断、③デジタルトランスフォーメーションを見据えたグローバル統合情報の活用の実現により新たな価値を創出することです。

2021年度に本社において、また2022年度には国内の保守パーツ倉庫においてそれぞれ本システムの導入を完了しました。今後はこれまでの過程で得られた知見を最大限に活用し、海外

現地法人および国内製造拠点への導入を順次進めていきます。また、パートナー企業さまとのご協力のもと、業務の改善および効率化やシステムパフォーマンスをさらに強化するための機能開発などをおこないグローバル統合システムを実現します。

### 新基幹システム概要



\* ERP: Enterprise Resource Planning。企業の「会計業務」「人事業務」「生産業務」「物流業務」「販売業務」などの基幹となる業務を統合し、効率化、情報の一元化を図るためのシステム

# 生産性向上の取り組み

当社は半導体およびフラットパネルディスプレイ製造装置のメーカーとして、バリューチェーン全体のオペレーションにおいて、安全・品質を重視しながら、生産性の継続的な向上に取り組んでいます。

具体的には「Safety First<sup>\*1</sup>」のスローガンのもと、事業に関わるすべての人々の安全と労働環境の改善に努めるとともに、お客さまの真のニーズを理解し、世界No.1の品質を目指して、品質マネジメント体制の構築とバリューチェーン全体での品質向上を追求しています。さらに安全・環境法規制の準拠、ソフトウェア開発の効率化やスマート化などの活動を全社で展開しています。

製造オペレーションにおいては、BOM<sup>\*2</sup>からMES<sup>\*3</sup>への連携システムによる生産の省力化や、生産パフォーマンスのデジタルツイン<sup>\*4</sup>化などの取り組みを実施しています。

また、お客さまのご要望や市場変動に迅速に対応するため、生産に関わるすべての情報を一元化した生産システムを構築し、製造実行システム(MES)や調達基幹システム(SCM)<sup>\*5</sup>によるIT基盤の整備と現場データの情報化を実現しました。これらのシステムで集約したさまざまなデータを各業務で活用することで、生産計画の適正化や効率化、お取引先さまとの情報連携強化によるパーツ納期の見える化を図っています。また販売計画と生産・調達・在庫計画の連携強化などにより、業務の生産性向上を総合的に推進しています。

加えて、多品種にわたる部品を取り扱う当社の製造・物流業務においては、自動倉庫の設置や入庫ナビシステムの導入、部品検査の自動化などを推進することにより、省人化や効率化に取り組んでいます。

\*1 Safety First: 事業に関わるすべての人々の安全を第一に考えた当社スローガン

\*2 BOM: Bill Of Materials。部品表。製品をつかさどる部品の一覧であり、階層構造を示すとともに、製品がどの部品で組み上がっているか、それぞれの部品の基本情報を含む

\*3 MES: Manufacturing Execution System。製造工程の把握や管理、作業員への指示や支援などをおこなうシステムのこと

\*4 デジタルツイン:「デジタル空間上の双子」を意味し、現実の世界にある物理的な「モノ」から収集したさまざまなデータを、デジタル空間上にコピーし再現する技術のこと

\*5 製造実行システム(MES)や調達基幹システム(SCM): [業務効率化参照](#)

# 品質

## TEL Quality Global No.1



お客様の真のニーズを理解し、世界No.1の品質を追求します。

## 品質についての考え方

東京エレクトロンでは、品質についての考え方として、「東京エレクトロングループは、提供する製品およびサービスが高い品質であることを目指します。それは開発に始まり製造・据付・保守すべての工程を含む、また営業活動の顧客対応業務も品質とみなします。わたしたちは、お客様の成功を支える高品質の製品とサービスおよび革新的なソリューションを提供し続けます」と定義し、品質方針を次のように定め、その実践に努めています。



---

品質方針

+

---

品質マネジメント体制

+

---



## ISO 9001認証取得状況

会社名	事業所名	認証番号	取得年月
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	00225-1994-AQ-KOB-RvA	1994年9月
	東北事業所		1994年12月
東京エレクトロン九州	合志事業所	5569-1997-AQ-KOB-RVA	1997年3月
TEL Magnetic Solutions	—	IE09/66498	2009年11月
東京エレクトロン宮城	大和事業所	02609-2012-AQ-KOB-RvA	2012年9月
Tokyo Electron Korea	Balan Plant	QSC1680	2011年9月
TEL Manufacturing and Engineering of America	Chaska Office	FM586277	2013年3月
Tokyo Electron (Kunshan)	—	260147-2018-AQ-RGC-RvA	2018年5月

工程改善活動 ▼

自工程保証の徹底と  
Shift Left の推進 ▼

再発防止・未然予防の  
ための対応 ▼

お取引先さまとの取り  
組み ▼

品質教育 ▼

# 工程改善活動

お客さまの製造現場では、装置間における品質のばらつきの抑制、正確なプロセスの再現性、高い生産性が求められています。こうしたお客さまのニーズに合致する製品を提供するため、当社が注力するのが統計的手法を使った工程改善活動 (PCS\*)です。

各種重要部品 (ウェーハに直接接触する部品や、機械的、熱的、電気的または電磁気的エネルギーをウェーハに伝達する部品など、装置のプロセスに直接的な影響を与える部品) の情報を管理図化してばらつきの分析をおこない、製造工程の変化を速やかに検知し、対応します。こうしたPCS活動を、特定の重要部品を扱うお取引先さまとともに取り組むことで、部品品質のばらつきの抑制や良品製作工程の維持・改善に努め、お客さまの期待を上回る製品の提供へとつなげています。

また、新たな重要部品を扱う製作工程は、常に見直しや改善を必要としますが、当社の装置は数万にも上る数の部品で構成されており、その中から特定の部品を選択して定期的に集計・分析をおこなう作業には、多くの工数を必要とします。

この作業の適正化と効率化を図るため、当社はお客さまからの情報収集、国内製造拠点間での協議、お取引先さまからのヒアリングなどを実施し、自動化も含めた業務フローの見直しやシステムの改善などを進めています。Shift Leftの考えに基づくこれらの活動を継続的に実施することにより、さらなる生産性の向上に取り組んでいます。

\* PCS: Process Control System

## 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、統計学に基づく実験計画法\*を用いた重要部品の品質指標を設定し、お取引先さまとともに品質活動のレベルアップを進めています。

実験計画法で設定した最良な品質指標を目標として定め、重要部品の製作工程における検査値や調整値などのばらつきが生じる条件をPCS活動で厳密に管理し、製作工程の正確性と安定化を図っています。

今後はお取引先さまの品質に関するデータ取得から判定までの処理について自動化を促進し、リアルタイムに品質の状態を検知することで、重要部品の製作工程のさらなる改善に取り組んでいきます。

\* 実験計画法: 効率の良い実験方法を設計し、結果を適切に解析することを目的とする統計学の応用分野

# 自工程保証の徹底とShift Leftの推進

製品の品質向上のためには、上流工程で不適合を生じさせないようにするとともに、各工程における品質管理を徹底し、不適合が生じた場合においても不適合品を後工程に流さないようにすることが重要です。この観点から、当社では自工程保証に重点を置いた活動を推進しています。特に、製品設計の初期段階からのリスク抽出と対策 (FMEA<sup>\*1</sup>) を確実に実施し、各工程における徹底した審査や、シミュレーションを使用した検証などを実施することで、さらなる品質の向上を目指しています。



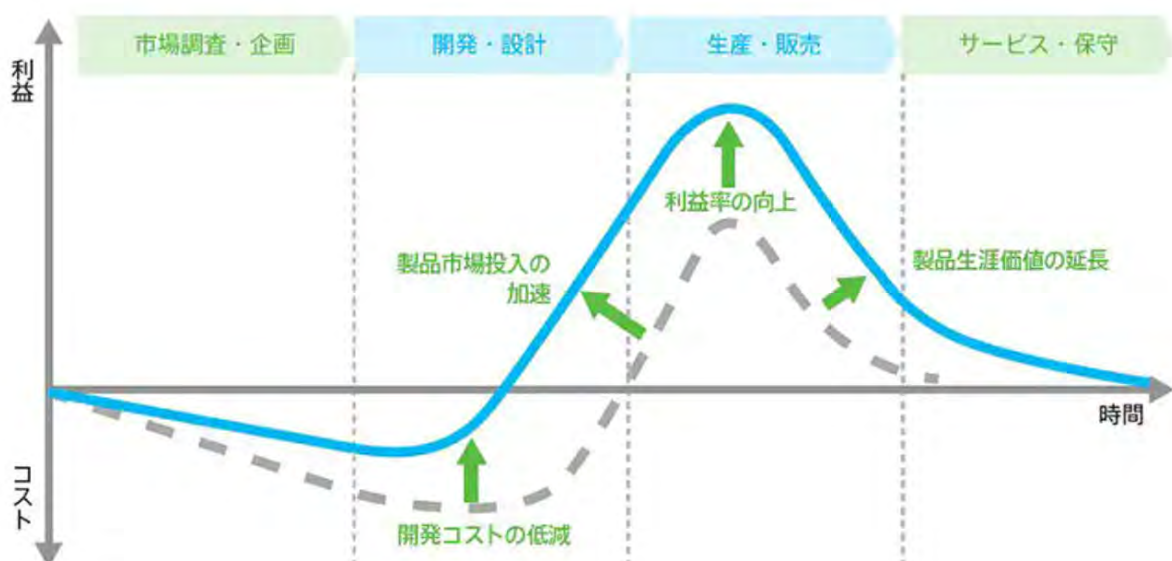
この自工程保証活動を通じて、各工程の精度向上や手戻りによる対応コスト<sup>\*2</sup>の低減に取り組むことで、上流工程における付加価値の高い技術および製品の創出を可能にするとともに、Shift Left<sup>\*3</sup>の推進にもつなげています。

さらに当社は、Product Lifecycle Management (PLM) を推進し、自工程保証で徹底管理された製品企画から開発、設計、製造、サービスまでの全工程を包括的に管理し分析することで、製品の早期リリースや業務の効率化、品質の向上やコストの削減に努めています。

\* FMEA: [品質についての考え方参照](#)

\* 手戻りによる対応コスト: 不適合が生じた際に工程をさかのぼってやり直すためのコスト

\* Shift Left: [参照](#)



# 再発防止・未然予防のための対応

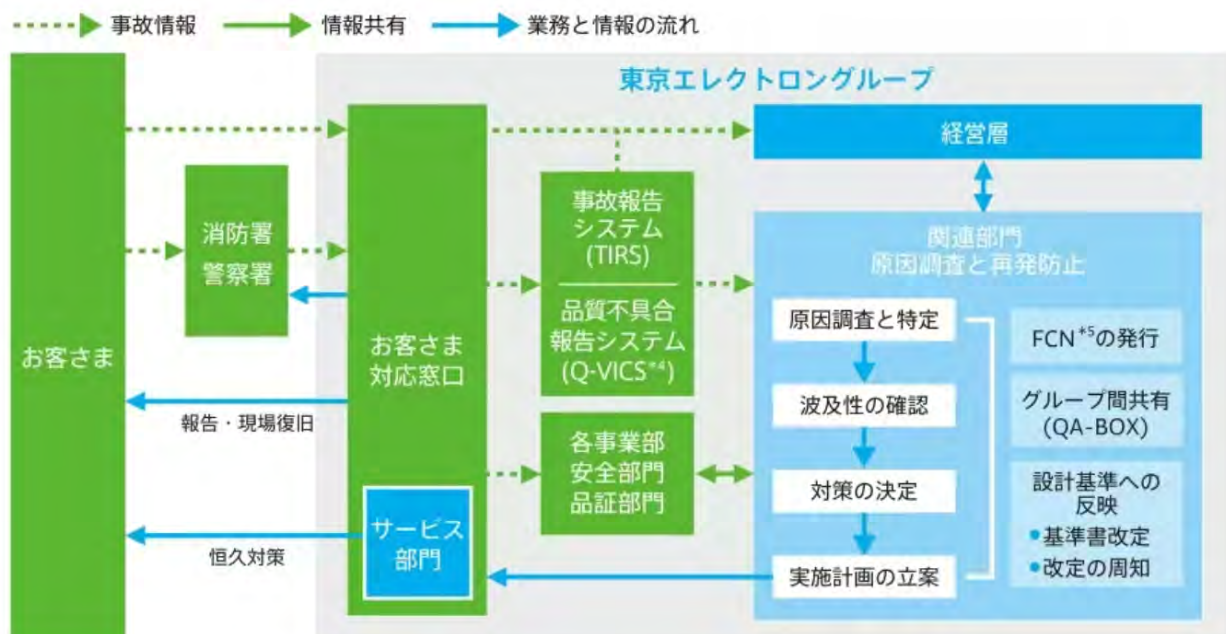
当社は、各製品に適した独自の設計ルールを定め、ISOやEN\*<sup>1</sup>といった安全規格への適合を進め、より高いレベルの安全性を追求しています。同時に、安全に配慮した製品づくりのための体制、および装置の設計・製造上の不適合や、作業中に発生した事故などに対応するための体制を整えています。



事故発生時は、事故報告システム「TIRS\*<sup>2</sup>」によって、各事業部の安全・品質の関係者や責任者、トップマネジメントを含めた経営層に情報が配信され、直ちに事故調査をおこなった上で原因の特定と再発防止策を立案します。

装置の重要不適合や品質の情報については、当社の運用規程に準じて当社独自のシステムである「QA-BOX\*<sup>3</sup>」を運用し、品質部門全体で共有します。事故調査の結果から得られた対策については、問題が発生した装置のみならず他のお客さまの装置にも速やかに反映するとともに、究明した根本原因から現行の設計基準やプロセスフローを見直すことで重要不適合の恒久的な再発防止に努めています。

事故調査の対象となった部門では、品質部門長とともにQA-BOX定例会にて他の装置への波及性や共通性を検証し、課題とその対策を共有することで、類似不適合の未然予防に向けたさまざまなアプローチを検討しています。またQA-BOX定例会で決定された共通方針を速やかに当社のグループ全体へ展開し、対象となる装置に反映することで、装置に起因する不適合事例の低減につなげています。



\*1 EN: European Norm。EC指令 (ニューアプローチ指令) には明記されていない技術基準の部分を補完すべく制定されたEUの統一規格

\*2 TIRS: TEL Incident Report System

\*3 QA-BOX: 当社内の重要品質情報の共有・横展開ツール

\*4 Q-VICS: Quality Valuable Information Chain System

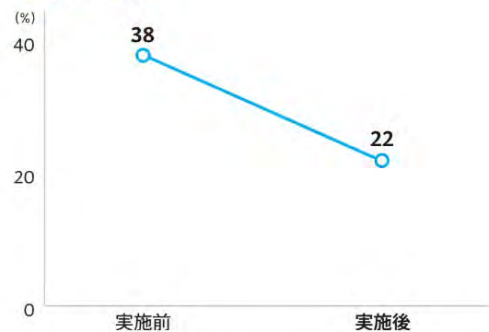
\*5 FCN: Field Change Notice。一般的なりコールを指す

# お取引先さまとの取り組み

品質の高い製品を迅速に市場へ提供するためには、お取引先さまとの強いパートナーシップに基づく継続的な品質の向上が欠かせません。当社では、2000年度より独自のアセスメントシステム「Supplier Total Quality Assessment (STQA)」を実施し、当社が目指す品質についてお取引先さまに十分にご理解いただけるよう努めています。

当社は、お取引先さまと新規の取引を開始する際においてもSTQAを使用し、製品品質やコスト、情報セキュリティ体制、企業の社会的責任分野における人権、倫理、安全、環境などの取り組みについて、セルフアセスメント形式でチェックをおこないます。このチェックにおいてリスクが確認された場合には、お取引先さまを訪問し、現場で不適合箇所を確認しています。お取引先さまには、当社の品質や関連する重要事項についての考え方を共有させていただいた上で、改善策の立案と実行をお願いするとともに、それらすべてが完了するまで継続的なサポートを提供しています。なお、重要部品を扱うお取引先さまや品質に関する問題が確認されたお取引先さまにおいては、3年ごとに監査を実施しています。

部品外観不良率



また、STQAを運用する国内各製造拠点のリーダーと定期的に会議を開催し、お取引先さまに関する情報の共有や課題の解決に向けた検討をおこなっています。

## 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品質保証部門では、部品不適合の兆候を早期に発見できるよう、受け入れ検査工程の強化に取り組んでいます。受け入れ検査時に発見される不適合は、傷や打痕による部品外観の不良が全体の約4割を占めています。お取引先さまとともに原因の究明をおこない、適切な包装材を選定するなど、部品外観の改善と強化に取り組んだ結果、2021年度は出荷台数が増加したにもかかわらず、目標値130ppm(100万件当たりの不適合品130件)を達成しました。今後も、お取引先さまとの連携を強化し、継続的な改善活動に取り組んでいきます。

# 品質教育

当社では、さまざまな教育プログラムを実施することにより、従業員一人ひとりの品質に対する意識の向上に努めています。

新入社員を対象とした基礎的な品質教育や、TELグループ全従業員に対する「PDCA教育」などのプログラムをグローバルに展開しています。「PDCA教育」においてはPlan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Act(改善)の4つのプロセスによる継続的な改善の必要性を学びます。2019年度では本プログラムの受講率は84%となりました。



また、重要問題の解決手法を習得する、独自の教育プログラム「TEL 6-Step」を品質管理と密接に関わる開発者、設計者、品質管理担当者、サービス担当者を対象に実施しています。このプログラムは、品質管理における一般的なトラブル分析手法である「8D問題解決手法\*1」をTELの問題解決プロセスに置き換え、変更しています。問題の本質を徹底的に掘り下げ、技術的要因や根本原因を究明することにより、問題を早期に解決し、また再発防止策を講じる能力を養成します。2019年度で、本プログラムの受講者数は5,800名となりました。また品質管理リーダーを対象とする集合研修を開催し、演習形式で品質問題の解決について学ぶ機会を提供し、開発・製造現場における業務改善能力のさらなる強化を図っています。なお、従業員が自発的に品質改善に取り組めるよう「QC検定\*2」(品質管理検定)を広め、基本的なスキルの習得を推奨しています。QC検定の資格保有者は2011年度から年々増加し、2019年度では約2,400名となりました。

\*1 8D問題解決手法: 品質改善のための問題解決を8つのプロセスでおこなう手法

\*2 QC検定: 一般財団法人日本規格協会・一般財団法人日本科学技術連盟が主催する品質管理検定。資格保有者数は全国で累計46万名を超えている(2018年2月現在)

## 経営基盤

### 事業活動を根底で支える強固な経営基盤の構築



“事業活動を根底で支える強固な経営基盤の構築”に向けて以下の取り組みを展開しています。

- 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



リスクマネジメント



情報セキュリティ



コンプライアンス



人権



健康



安全



人材



環境



サプライチェーンマネジメント

## 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、やる気重視経営を实践
- 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防止
- 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](#)[コーポレートオフィサー  
について](#)[役員報酬制度の設計](#)[取締役会の実効性評価](#)[スキルマトリックス](#)[資本市場との対話](#)

## 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の充実に取り組む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。

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。

[コーポレートガバナンス・ガイドライン](#) >

## 当社のコーポレートガバナンスの特長

独立性・多様性のある取締役会	執行側の機能強化	他に先駆けた先進的な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 取締役の1/2が社外取締役 (社外取締役3名、社内取締役3名)</li> <li>■ 取締役6名のうち2名が女性取締役</li> <li>■ 指名委員会、報酬委員会は、いずれも社外取締役が過半数、委員長も社外取締役</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 執行側の最高位の職位として、コーポレートオフィサー制度を導入</li> <li>■ 執行側の最高意思決定機関として、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に権限移譲</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社外取締役の株式報酬制度導入</li> <li>■ 取締役・コーポレートオフィサー・執行役員に対する株式保有ガイドライン、業務執行取締役・コーポレートオフィサーに対するクローバックポリシーの導入</li> </ul>

### コーポレートガバナンスの変遷(1998年以降)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
社外取締役 (比率)	1名				2名				3名			4 / 12名 (1 / 3)	3 / 6名 (1 / 2)	
多様性 (女性・外国人)							1名			2名		3名	2名	
取締役・ 執行役員	02年～取締役任期2年→1年 03年～執行役員制度導入												22年～ コーポレート オフィサー制度導入	
任意の委員会	00年～指名委員会設置												21年～委員長:社外取締役 22年～社外取締役 過半数	
	98年～報酬委員会設置												19年～委員長:社外取締役 22年～社外取締役 過半数	
役員報酬	98年～ストックオプション制度導入 99年～代表取締役の個別報酬開示												18年～中期業績連動 報酬制度	20年～社外取締役の株式報酬制度導入 21年～株式保有ガイドライン、 クローバックポリシー導入
取締役会 実効性評価	自己評価												第三者機関関与	
サステナビリティ 関連開示	環境・社会報告書発行												サステナビリティレポート発行	統合報告書発行 → 統合報告書 に一本化

### コーポレートガバナンス体制図 >

## コーポレートガバナンス体制

取締役会	監査役会	指名委員会	報酬委員会
<p><b>構成員</b> 社内取締役3名、社外取締役3名、 監査役・コーポレートオフィサーも 出席し、意見・報告をおこなう</p> <p><b>議長</b> 社内取締役(非執行)</p> <p><b>開催回数</b> 2022年度 11回</p>	<p><b>構成員</b> 社内監査役2名、社外監査役3名</p> <p><b>議長</b> 社内監査役</p> <p><b>開催回数</b> 2022年度 7回</p>	<p><b>構成員</b> 社外取締役2名、社内取締役1名</p> <p><b>議長</b> 社外取締役</p> <p><b>開催回数</b> 2022年度 11回</p> <p><b>審議内容</b> 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</p>	<p><b>構成員</b> 社外取締役2名、社内取締役1名</p> <p><b>議長</b> 社外取締役</p> <p><b>開催回数</b> 2022年度 10回</p> <p><b>審議内容</b> 当社グループの取締役・執行役員 等の報酬等の内容に係る方針、当 社代表取締役の個人別の報酬等 の内容など</p>

### 執行側の各種委員会

委員会名	主な構成員	目的	開催頻度
倫理委員会	担当執行役員 本部長、関連会社社長	倫理基準に基づく実践状況の検証 企業倫理に関する教育・啓蒙活動の立案、支援 コンプライアンス推進活動の確認	2回/年
サステナビリティ 委員会	担当執行役員 本部長 関連会社社長	サステナビリティ関連方針の検討と策定 サステナビリティ目標(短・中長期)の設定と管理 全社プロジェクトの推進(環境や人権、RBAなど)	2回/年
リスクマネジメント 委員会	担当執行役員 各リスクオーナー 関連会社社長	全社リスクマネジメントの展開と共有 リスクオーナーと連携した各リスク項目におけるリスクシナリオの精査 および対策への体制や仕組みの整備	2回/年
情報セキュリティ 委員会	担当執行役員 関連会社担当役員	情報セキュリティ戦略と施策の周知 情報セキュリティ計画と現状の共有	2回/年
輸出取引管理委員会	担当執行役員 関連会社社長	輸出コンプライアンス活動の推進	1回/年

詳しくはこちら [>](#)

## コーポレートオフィサーについて

当社は、技術革新が速く市場変化も活発な半導体製造装置業界のリーディングカンパニーとして、ガバナンスのさらなる強化と迅速な意思決定ならびに機動的な業務執行を図るため、2022年6月から、当社独自のコーポレートオフィサー制度を導入しました。コーポレートオフィサーは、当社グループの執行側の最高位の職位であり、担務をもつ執行役員とは異なり、CEOと同じ視座で、全社の経営執行に責任を有します。また、コーポレートオフィサーは取締役会に出席し、業務執行に関する説明をおこなうことにより、取締役会が執行側を適切に監督するとともに、取締役会での議論を適切かつスピーディーに業務執行に活かすことで、攻めの経営を推進しています。

併せて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・ミーティングを設置しました。コーポレートオフィサーズ・ミーティングは、コーポレートオフィサー(6名)の他、社内取締役や社内監査役も参加して原則月1回開催され、取締役会から執行側へ権限委譲された事項をはじめ、執行側の重要な事項を審議・決定することにより、機動的な業務執行の実現に寄与しています。

当社グループの執行側の最高位の職位	自らの執行の責任範囲にとどまらず、CEOと同じ視座をもち、全社の経営執行に責任を有する
コーポレートオフィサーズ・ミーティングのメンバー	迅速な意思決定と機動的な業務執行を図るため、取締役会から執行側に適切な権限委譲を進める
取締役会に出席(議決権はなし)	取締役会が実効性の高い監督機能を発揮できるよう、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活かす

## 取締役会およびオフサイトミーティングの主な議題

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>中長期の市場環境と当社の成長計画</li> <li>中期経営計画および今後の成長戦略</li> <li>財務戦略・資本政策、人材戦略</li> <li>事業ポートフォリオ(DSS BUの新設)</li> <li>グループ関連会社の合併</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・コンプライアンス	<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、情報セキュリティ</li> <li>調達リスク</li> <li>パートナーシップ構築宣言</li> </ul>
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティに関する報告</li> <li>ダイバーシティへの取り組み</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</li> <li>IR活動の状況</li> <li>指名委員会、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会メンバー)</li> </ul>

### オフサイトミーティング

取締役会に加え、オフサイトミーティング(2022年9月と2023年3月の2回)を開催し、中長期戦略、財務戦略・資本政策、人材戦略などについての討議をおこないました。また3月には東京エレクトロン宮城の宮城技術革新センターなどの見学会も実施し、事業への理解を深めるとともに現場の社員との対話をおこないました。



宮城技術革新センターの見学会

# 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

## 報酬構成

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」で構成します。また、社外取締役の報酬は、「固定基本報酬」「非業績連動報酬(株式報酬)」で構成します。

監査役の報酬は、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」のみとしております。

報酬の種類別の方針・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>■ 月例報酬とし、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>■ 社内取締役については、外部専門機関(ウイリス・タワーズワトソン)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等を目的に、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) 親会社株主に帰属する当期純利益及び連結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) ESG等を含む短期及び中期経営戦略目標に対する貢献度を含む</li></ul>
	株式報酬型 ストック オプション	○	—	<ul style="list-style-type: none"><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、権利付与から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及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	パフォーマンス シェア (株式報酬)	○	—	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 中期の業績向上への意識を高めることなどを目的に支給</li><li>■ 支給率が100%の場合、支給額は職責の大きさ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	リストラクテッド・ ストック・ユニット (株式報酬)	—	○	<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>

### 中期業績連動報酬の算定方法

算定指標

① 収益力を測る指標 → 連結営業利益率

② 資本効率を示す指標 → 連結ROE

算定式

下記算定式に従って算出される株式交付ポイント数に応じて、1ポイントにつき1株を交付

$$\begin{aligned} \text{株式交付ポイント} &= \left[ \begin{array}{l} \text{基準ポイント} \\ \text{(職責の大きさに応じて設定)} \end{array} \times 70\% \times \text{連結営業利益率連動係数} \right] \\ &+ \left[ \begin{array}{l} \text{基準ポイント} \\ \text{(職責の大きさに応じて設定)} \end{array} \times 30\% \times \text{連結ROE連動係数} \right] \end{aligned}$$

※ 対象期間(3事業年度)の業績目標の達成度を評価する指標は、連結営業利益率・連結ROEそれぞれ対象期間における最終事業年度の実績値。  
各連動係数は、業績目標の達成度に応じて、以下のとおり  
2020年・2021年プラン: 支給率0%・50%・75%・100%・120%の5段階  
2022年プラン: 支給率0%・50%～120%の範囲

## 取締役会の実効性評価

### 取締役会の実効性評価の概要

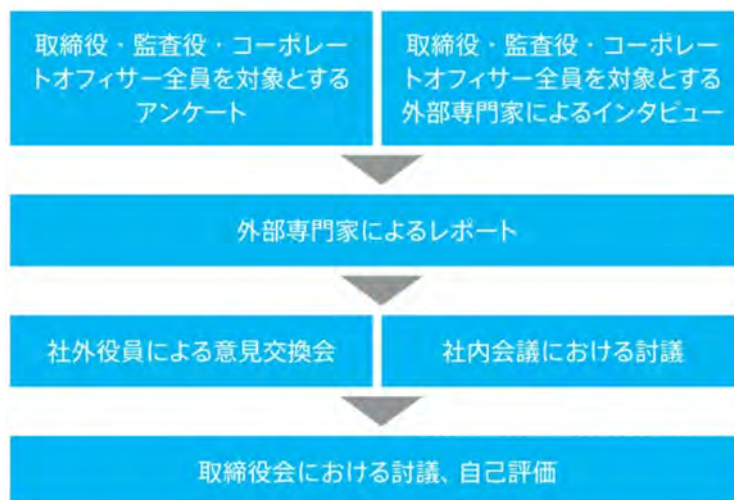
当社のガバナンスおよび取締役会の実効性をさらに高めるために、2015年度以降、毎年取締役会の実効性評価を実施し、その結果の概要を開示しています。2018年度からは、外部専門家を第三者機関として活用し、前期において課題として認識された事項に関する取り組み状況の検証をおこなうとともに、今後の課題を抽出し、継続的な改善に取り組んでいます。

### 2022年度の実効性評価

#### ■ 評価対象

取締役会全体(指名委員会、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。

- ・全体評価
- ・取締役会の構成
- ・取締役会の事前準備
- ・取締役会の運営
- ・取締役会での審議
- ・指名委員会、報酬委員会の役割、運営状況
- ・監査役役割
- ・コーポレートオフィサー制度

## ■ 前年度の実効性評価で課題とされた項目に対する取り組み

1. 執行側と取締役会の役割分担、意思決定権限の明確化
  - ・コーポレートオフィサー制度を導入、コーポレートオフィサーズ・ミーティングを設置
  - ・取締役会の付議基準を見直し、決議事項の一部をコーポレートオフィサーズ・ミーティングに権限委譲
  - ・コーポレートオフィサーが取締役会に毎回出席し、コーポレートオフィサーズ・ミーティングでの審議内容や重要な業務執行に関する事項について説明
  - ・オフサイトミーティングでコーポレートオフィサー制度導入後の振り返りを実施し、今後の検討課題を確認
2. 中長期的な成長と企業価値向上に向けた継続的な議論
  - ・中期経営計画の進捗をはじめとする中長期の成長戦略について、CEOが取締役会で継続的に報告
  - ・オフサイトミーティングを2度開催し、中期経営計画の達成に向けた重要施策とそのロードマップ、ダイバーシティ等の人材戦略や資本政策、リスクマネジメントなどの重要テーマを取り上げて、重点的に討議を実施
  - ・オフサイトミーティングにBUGM(ビジネスユニット・ジェネラルマネージャー)が同席し、中長期の成長戦略に向けた執行状況について、社外役員と意見交換
3. 取締役会メンバー同士や、任意の委員会との情報共有
  - ・指名委員会について、後継者計画に関する議論の進捗と今後の進め方などの活動状況を取締役に報告
  - ・取締役会以外の場で取締役会議長と社外役員による情報交換の会議を開催

## 2022年度の評価結果の概要

当社取締役会は、取締役会の役割・責務を、総じて高い実効性を担保しながら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と認識しております。外部専門家の分析・評価結果においても、当社の取締役会は「フラットかつ自由闊達な議論」「アジャイルな実行力」「執行の推進力と結束力」といった強みによって支えられて、実効的に機能していることが確認されました。

一方、外部専門家の分析・評価結果を踏まえ、当社取締役会は、今後ますます半導体の重要性が高まる中、より長期的な視点で、将来の事業環境を見据えた戦略的な議論のさらなる充実を図っていくことを共有しました。

## 今後の取り組み

当社が中長期的にグローバルNo.1となるために、取締役会の監督機能及び執行側の経営・執行機能のさらなる強化に向けて、以下の各事項に継続的に取り組むとともに、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てまいります。

- 中長期戦略や成長課題に沿ったアジェンダの計画的な設定と長期目線に立った議論の充実を図る
- 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・ミーティングの実効性をさらに高める
- 取締役会の審議状況の分析や審議ポイントのさらなる明確化を図るとともに、取締役会やオフサイトミーティング以外の場での社外役員に対する情報提供機会の拡充を進める



# 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(重要分野)として定義しています。

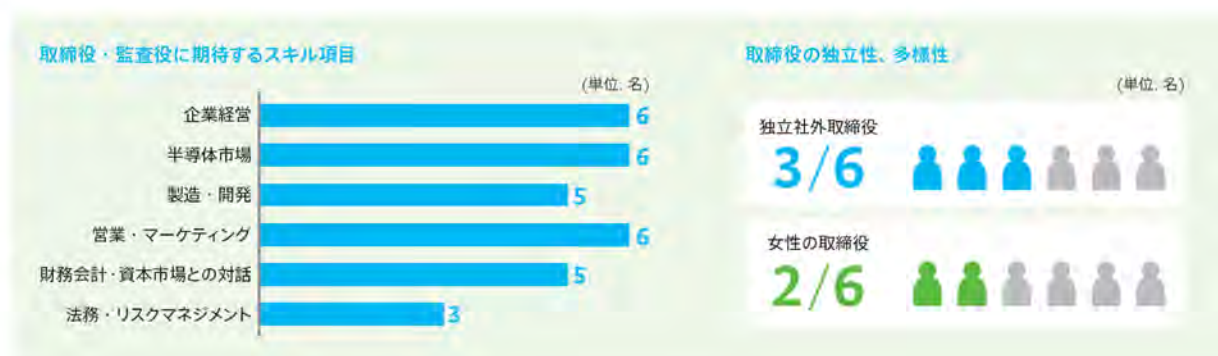
取締役・監査役が、「グローバルビジネス」「ガバナンス」「サステナビリティ」のほかに、指名委員会および取締役会において定めた、以下のようなスキルを発揮することにより、各マテリアリティの中期目標を達成し、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を実現します。

氏名			期待するスキル項目					
			企業経営	半導体市場	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	再任	●	●	●	●		
	佐々木 貞夫	再任	●	●	●	●		
	布川 好一	再任		●	●	●	●	
	佐々木 道夫	再任 社外	●		●	●		
	江田 麻季子	再任 社外	●	●		●		
	市川 佐知子	再任 社外					●	●
監査役	田原 計志	再任	●	●	●	●		
	七澤 豊	新任		●			●	
	和貝 享介	社外					●	●
	瀧 正孝	社外	●				●	
	三浦 亮太	社外						●

## 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)
半導体市場	半導体市場に関する知見
製造・開発	当社及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	当社及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



## 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、経営層が率先してIR(Investor Relations)・SR(Shareholder Relations)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や中期経営計画説明会に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。また、当社では投資家さまとの深い議論ができるよう、CEO直属の組織としてIR専門部署を設置しています。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留まらず、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方針や環境・人権・多様性への取り組みなど、さまざまなテーマに関して対話を重ね相互理解を深めています。投資家さまとの対話で得られたご意見などは、定期的に経営層および取締役会に報告しています。

資本市場との対話	IR活動	■ 機関投資家さま向け個別ミーティング624回*、海外ロードショー3回*
情報の提供	決算説明会	■ 同時通訳や字幕を活用した配信
	中期経営計画説明会	■ 説明会から1営業日以内のアーカイブ配信、2営業日以内の質疑応答集の開示
資料の開示	定時株主総会	■ 招集通知のウェブサイト掲載や早期発送
	IR関連	■ 有価証券報告書、統合報告書、ファクトブック(各年1回) ■ 四半期報告書、決算短信、決算説明会資料、コーポレートアップデート(各年4回)

\* 2022年度

# 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

リスクに対する取り組  
み

## リスクマネジメントについての考え方

当社は、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。

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。

詳しくはこちら [>](#)

# リスクマネジメント体制

当社は本社に統括組織を設置し、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\*<sup>1</sup>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、経営層から従業員までを対象に全社的なリスク意識の向上を目的とした定期的な教育や訓練を実施している他、重要リスク低減策の策定や実行状況のモニタリングおよび社内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、グループ本社におけるBCPの見直しや運用改善にも引き続き注力しており、緊急時における事業継続に関する実践的な対応力の醸成を図るために、全従業員を対象としたBCP訓練や防災訓練などを定期的にも実施しています。

2022年度からは、デジタル技術を活用したGRCツール\*<sup>2</sup>を導入することにより、リスクマネジメント活動におけるさらなるDXの推進をおこなっています。このツールにより、グループ本社におけるリスク評価やリスク対応策の可視化とともに、各リスクオーナーにおいて、また各リスクの所管部門間でのグローバルで横断的な情報連携が可能になりました。

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くために、当社において認識した12のリスク項目に対して各リスク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で展開していきます。

\*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 GRCツール: 企業活動に関連するGRC(Governance・Risk・Compliance)対応を統合することで、多層化・複雑化した企業の管理機能と収集される管理情報を体系的に整理し、適時に経営の意思決定に寄与する仕組み

# 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。2022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12項目のリスクについてのレビュー、見直しをおこない、各リスクに対する取り組みをさらに進めました。

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.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>
3.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>
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>■ BCPを策定し、代替生産体制の確立、生産棟の耐震強化、生産の平準化、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>■ 半導体の需要予想をベースとし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や、重大な人身事故が発生した場合、お客さまへの損害や損害賠償が発生、また当社における安全への取り組みに対する信頼や社会的信頼が低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「Safety First」の考えのもと、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を展開</li> <li>■ 各従業員の業務に合わせた安全教育の推進、事故発生時の報告システムの整備などを全社的に実施</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、また当社グループのブランドおよび信頼が低下</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の構築に取り組むべく、従業員およびお取引先さまへの継続的な品質教育を推進</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・徹底</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.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>■ ネットゼロを含む中長期環境目標の達成に向け、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>
8.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、監査役会に報告の上、迅速かつ効果的な対策を実施</li> </ul>
9.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> <li>■ 継続的な他社特許モニタリングを実施し、事業および研究開発部門と連携して適切な対策を講じる体制を整えることにより、他社特許侵害リスクを低減</li> </ul>

<p>10.情報セキュリティ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 当社およびお取引先さまに対する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などの制定や対応ガイドラインの運用</li> </ul>
<p>11.人材</p>	<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・福利厚生提供など)</li> </ul>
<p>12.感染症・自然災害 など、その他</p>	<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、感染症、地震や風水害をはじめとする自然災害などの要因により、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>■ それぞれのリスクに対して適切な対策を講じる</li> <li>■ 事業継続に影響をおよぼす恐れがある場合には、CEOを本部長とする緊急対策本部を設置し、影響を最小限に抑えるための対策を実施</li> </ul>

# 情報セキュリティ

情報セキュリティについて  
の考え方 ▼

主な活動 ▼

## 情報セキュリティについての考え方

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DX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ています。当社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、お取引先さまとともに継続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。



## 製造拠点や製品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\*1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。またお客様の期待に応える品質とサービスの一部として、製品の情報セキュリティの確保にも取り組んでいます。



## 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の検証や改訂を定期的におこなうとともに、全役員・従業員に対して情報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。また経営層に対し、サイバーセキュリティを含む情報セキュリティの最新状況に関するセミナーを年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、リスクの評価および技術的・人的・組織的・物理的なセキュリティ対策の改善活動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様・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、お客様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、お取引先さまとともにセキュリティ状況の可視化や評価・改善をおこなっています。



## セキュリティの脅威への対応

ランサムウェアをはじめとする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運用しています。



## レジリエンスの強化

セキュリティインシデントの発生を検知し、迅速な対応・復旧に向けた体制を整備しています。インシデントによって業務が中断した場合でも、業務やお客様への影響を極小化できるようインシデント対応訓練を経営層を含む全社で実施し、あらかじめ決定した手順の確認をおこなっています。また、システム面ではペネトレーションテスト\*2を年2回実施し、継続的な改善活動を展開しています。

\*1 QCD: Quality(品質)、Cost(コスト)、Delivery(納期)

\*2 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



詳しくはこちら [>](#)

# 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](#) ▾[コンプライアンスの取り組み](#) ▾

## コンプライアンスについての考え方

当社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うことが重要です。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。

[詳しくはこちら](#) >

## 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。また、海外の主要拠点においてコンプライアンス担当責任者を任命し、CCOおよびコンプライアンス部に直接報告する体制を整えています。

# コンプライアンスの取り組み

## 企業倫理およびコンプライアンス

すべての役員および従業員を対象とした行動規範である「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、企業倫理およびコンプライアンスのより効果的な浸透・推進を図っています。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。加えて、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。

また、当社グループにおいて意識の向上やコンプライアンス文化の醸成を図るため、企業倫理およびコンプライアンスに関して優れた活動をおこなった従業員に対する表彰制度を設けています。

## 贈収賄防止および競争法に関する取り組み

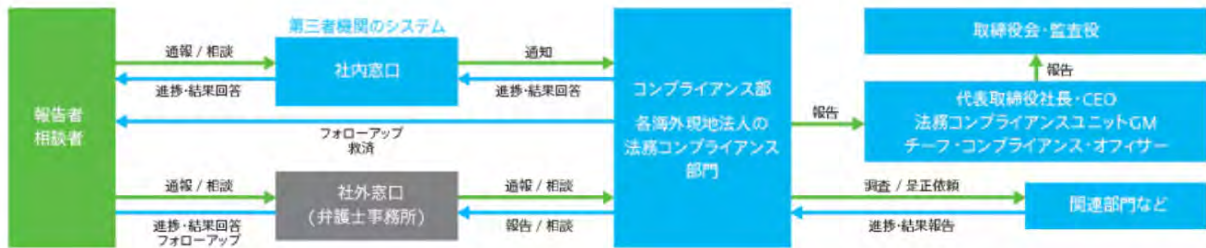
贈収賄防止においては、「贈収賄・腐敗防止に関する基本方針」および「贈答・接待のガイドライン」を、競争法においては「競争法コンプライアンスに関する基本方針」および「ガイドライン」をグローバル共通で制定しています。違法行為を未然に防止するために、これらの方針およびガイドラインの理解の促進と浸透を図る教育を定期的におこなっています。

## 内部通報制度

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、報復行為および不利益取り扱いの禁止」を徹底した内部通報制度を確立しています。また、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通報・相談をおこなった場合に、懲戒処分などを減免できる社内リニエンシー制度を導入することで、積極的な情報提供を促し、問題の早期発見・解決につなげています。この内部通報制度では、お取引先さまや退職者も利用可能な、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。

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、就業規則に基づく処分、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。

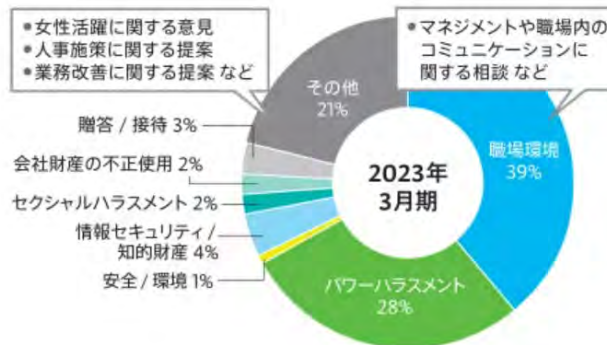
## グローバル内部通報の対応フロー



2022年度に内部通報窓口寄せられた通報・相談件数は130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。通報・相談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。また、CCOからマネージャー層に対してハラスメント防止および職場環境構築の重要性を含むコンプライアンス教育をおこないました。

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法令違反に関する通報や事案は確認されませんでした。

## 通報・相談内容の内訳



# 人権

## 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。

---

[東京エレクトロングループ人権方針](#)

+

---

[Tokyo Electron Group Human Rights Policy](#)

+

---

[Tokyo Electron Group 인권 방침](#)

+

---

[Tokyo Electron Group 人权方针](#)

+

---

[Tokyo Electron Group 人权方针](#)

+

---

[Chính sách về nhân quyền của Tập đoàn Tokyo Electron](#)

+

---

## 英国現代奴隷法に関する声明2024年3月期(英文)

英国現代奴隷法に関する声明2024年3月期(英文) (267KB)



## CTPAT Forced Labor Policy Statement(英文)

CTPAT Forced Labor Policy Statement(英文) (85KB)



人権についての取り組み

# 人権についての取り組み

## 人権方針の改定および人権尊重の推進体制

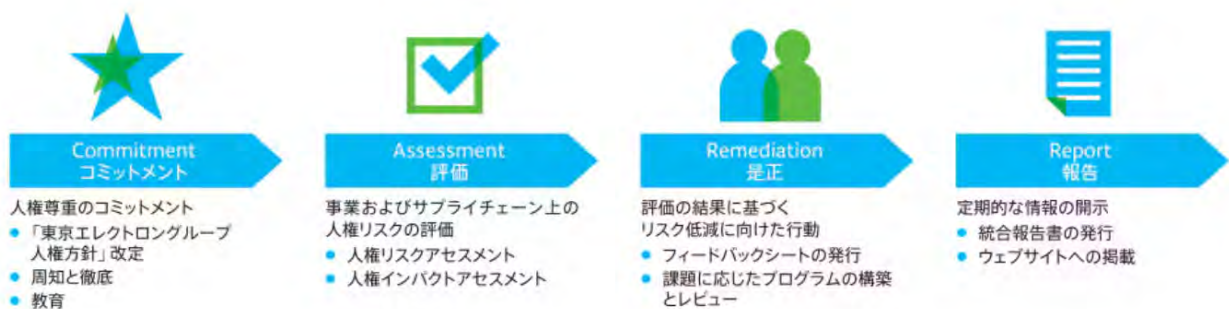
当社は、2017年に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」と、その中で言及されている「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、また「国連グローバル・コンパクトの10原則」および「RBA行動規範\*」を参照し、人権の考え方をまとめた「人権について」を制定しました。「人権について」では、「自由、平等、非差別」「雇用の自主性」「製品安全と職場の安全衛生」「結社の自由」「適切な労働時間と休憩・休日・休暇の確保」の5つを重要項目と定めています。

当社の取り組みの実態を反映するためにガバナンスや救済メカニズムの項目を追加するとともに既存内容の見直しをおこない、2023年4月に「東京エレクトロングループ人権方針」として改定しました。

本方針に基づく取り組みの実施については、サステナビリティ委員会で審議され、CEOが出席するコーポレートオフィサーズ・ミーティングで承認されます。サステナビリティ担当執行役員は、取り組みについて取締役会で報告をおこない、取締役会はそれを監督します。当社では、本方針を役員および従業員の他、お取引先さまに対しても周知徹底するとともに、人権に関するウェブ教育を実施しています。

\* RBA行動規範: RBA(Responsible Business Alliance)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、製造プロセスや調達を与える環境負荷に対して企業が責任を持っていることを確実にするための基準

### 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





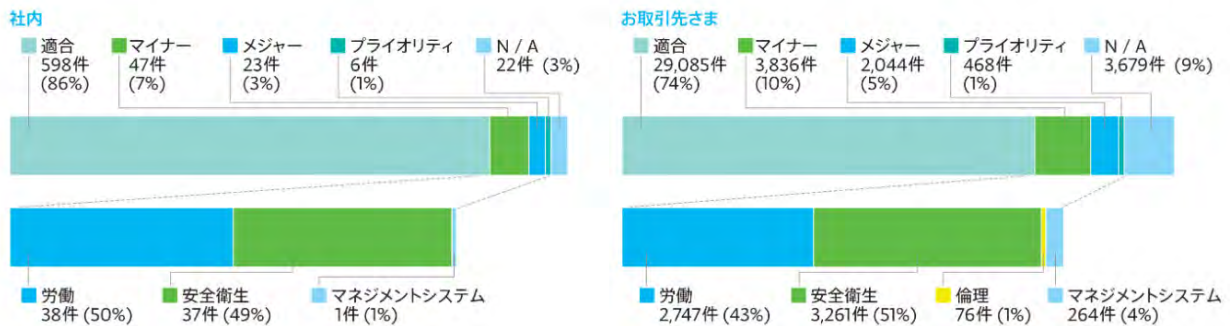
# 人権デューデリジェンスの推進

当社では人権リスクを毎年洗い出し、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。2022年度は国内外の当社グループにおける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680社を対象に、RBAの監査基準に基づいた調査を実施しました。

その結果、社内では全体の11%、お取引先さまでは16%にあたる潜在的/顕在的リスクが特定され、内訳としては労働および安全衛生に関わるものが大半を占めました。特定されたリスクに関してはそれぞれについて分析をおこない、社内の各拠点およびお取引先さまへの個別のフィードバックを通して、リスクによる影響の検討とそれらの低減に向けた是正活動の実施を要請するとともに、定期的なモニタリングにより、是正活動の進捗と効果を確認しています。是正のアクションには、各種方針・手順の策定や雇用条件の通知・説明、また、労働時間の徹底管理や避難訓練の実施などが含まれます。

なお、今回の調査結果においては、強制労働、債務労働、児童労働につながるリスクは確認されませんでした。

## 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)\*の件数と割合



\* 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

人権デューデリジェンスにより潜在的/顕在的リスクとして確認され、対応を進めている主な項目

	主な項目	社内	お取引先さま
労働	強制労働・債務労働・児童労働に関する方針・手順		<input checked="" type="checkbox"/>
	雇用条件の事前通知と説明	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	身分証明書の会社保管	<input checked="" type="checkbox"/>	
	労働時間	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	連続勤務		<input checked="" type="checkbox"/>
	懲罰目的の賃金減額に関する方針		<input checked="" type="checkbox"/>
	宗教上の慣習に関する方針・手順	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	結社の自由に関する方針・手順	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	労働者の平和的集会に関する権利の尊重	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
安全衛生	妊婦・育児中の女性保護のための方針とリスク評価	<input checked="" type="checkbox"/>	
	緊急避難経路へのアクセス、避難誘導灯・非常用照明器具の点検		<input checked="" type="checkbox"/>
	夜間を含む避難訓練の実施、検出された問題点の是正	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	緊急事態対応チームの編成とトレーニング		<input checked="" type="checkbox"/>
	応急処置要員の配備		<input checked="" type="checkbox"/>
	救急箱の手配	<input checked="" type="checkbox"/>	
	身体的に負荷のかかる作業の特定と管理		<input checked="" type="checkbox"/>
	安全衛生に関する周知と研修、安全性の懸念を労働者が表明する仕組み		<input checked="" type="checkbox"/>
マネジメントシステム	苦情処理メカニズムの確立・運用		<input checked="" type="checkbox"/>

## 救済メカニズム

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に加えお取引先さまを含むすべてのステークホルダーを対象とした秘匿性の高い通報制度を確立しています。24時間365日利用可能で多言語に対応した社内窓口や弁護士事務所に直接相談できる社外窓口を設置し運用することにより、人権への負の影響に対して確実な救済措置を可能にする苦情処理メカニズムの整備に努めています。

今後も高い倫理観に基づく人権の取り組みを積極的に展開し、自社およびサプライチェーンにおける人権リスクの低減や救済の取り組みを推進していきます。

## 健康

[健康についての考え方](#) ▼[健康経営](#) ▼[健康についての取り組み](#) ▼

### 健康についての考え方

従業員が充実したライフワークを実現すると同時に、最大限にその能力を発揮し事業の発展に貢献していくためには、従業員一人ひとりが健康でいきいきと働けることが重要です。東京エレクトロンでは、制度を整え従業員が安心して働くことができる環境を構築しています。また、健康を維持するためには、従業員が健康状態を自覚し、自ら改善を進めることが重要と考え、2012年2月に発表した「健康宣言」のもと、これらを支援する取り組みを継続的に実施しています。

# 健康経営

当社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<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>」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<sup>\*3</sup>」の取り組みを積極的に展開しています。

その結果、特定保健指導<sup>\*4</sup>の実施率が上昇するなど、従業員の健康リテラシーの向上につながっています。また、国内グループ会社全体で「健康経営優良法人<sup>\*5</sup> 2023」に認定され、2019年度から4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

健康経営推進の戦略マップ



主要項目の経年変化	2021年度	2022年度
有給休暇取得率	64.6%	70.0%
リフレッシュ休暇取得者人数	512人	1,731人
特定保健指導実施率*1	43.7%(2020年度)	52.7%(2021年度)
休職者の割合 (フィジカル、メンタル含む、1か月以上の長期休職者の割合を算出)	1.8%	1.8%
女性の健康課題に関する施策の参加状況	12.0%	12.5%
喫煙習慣のある社員の割合	22.0%	22.4%
ヘルスケアプラットフォーム 登録者数および登録者割合*2	—	8,697人(95.0%)
ヘルスケアプラットフォーム 月平均のアクティブユーザー割合	48.7%	46.0%

\*1 健康保険組合と集計年度が異なるため、括弧内に集計年度を記載

\*2 2022年度から集計

# 健康についての取り組み

## 健康宣言

当社では2012年に発表した健康宣言のもと、Eat・Rest・Walk・Talkの観点より、健康課題に応じたさまざまな取り組みを推進しています。具体的には、体組成測定会\*や健康相談会、ウォーキングイベントの実施、また社員食堂におけるヘルシーメニューの提供や禁煙指導など、日々の生活から従業員の健康づくりへの意識を高め、健康宣言の実践につながるサポートをおこなっています。

\* 体組成測定会: 生活習慣病予防や自身の身体の状態を把握するため、体組成計で、骨格筋量、体脂肪量を計測する機会

## ストレスチェックの実施

従業員のメンタルヘルスマネジメントとして、厚生労働省が推奨する質問票を使用したストレスチェックを年に一度、日本で実施しています。その結果、産業医または保健師が高ストレスと判定された従業員や希望者との面談をおこなっています。また組織分析により、比較的負荷の高い組織へ改善を促すなど、従業員のメンタルサポートの徹底に努めています。なお、2020年度のストレスチェックの受検率は92.9%でした。



## セルフケアの仕組みづくり

当社では、健康管理の一つとしてヘルスケアプラットフォーム「Pep Up」を導入しています。従業員が自身の健康診断結果から血圧や体重、体脂肪率、また健康年齢\*などを手軽に確認することができ、健康に関するセルフケアに役立っています。「Pep Up」を通じて、各自の健康状態に関連した情報の提供や、ウォーキングイベントの開催をおこなう他、運動や消費カロリーなどの管理をおこなえる活動量計を従業員に配布しています。

\* 健康年齢: 健康診断結果に基づいて算出された、生活習慣病のリスクを表す指標。実際の年齢と比較して、プラス・マイナス何歳かが表示され、自分の健康状態が何歳相当かを知ることができる

# 安全

## 安全についての考え方

東京エレクトロングループは、開発・製造・輸送・据付・メンテナンス等各種の業務遂行、およびトップマネジメントから現場担当者まで、すべての人々が、安全と健康を最優先とし、安全性向上および健康増進に向けて積極的かつ継続的な改善に努めます。

安全方針

+

安全マネジメント体制

+

事故報告システム

▼

安全への取り組み

▼

## 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



# 安全への取り組み

## 現場の安全巡視

当社は、各事業所にて従業員代表者参加による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。製造拠点においては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者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

製造現場やクリーンルーム内の作業者に向けの、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、2022年度のTCIRは半導体製造装置業界トップクラスの0.33となりました。中期経営計画の目標である0.10以下の達成に向けてさらなる取り組みを実施していきます。



\* 本質安全設計: [製品の安全設計参照](#)



# 人材

## 人材マネジメントの考え方

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: 「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

人事方針



人材マネジメント体制



社員エンゲージメント

▼ ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

▼ TEL Values

人の成長

▼ ワーク・ライフ・バランス

# 社員エンゲージメント

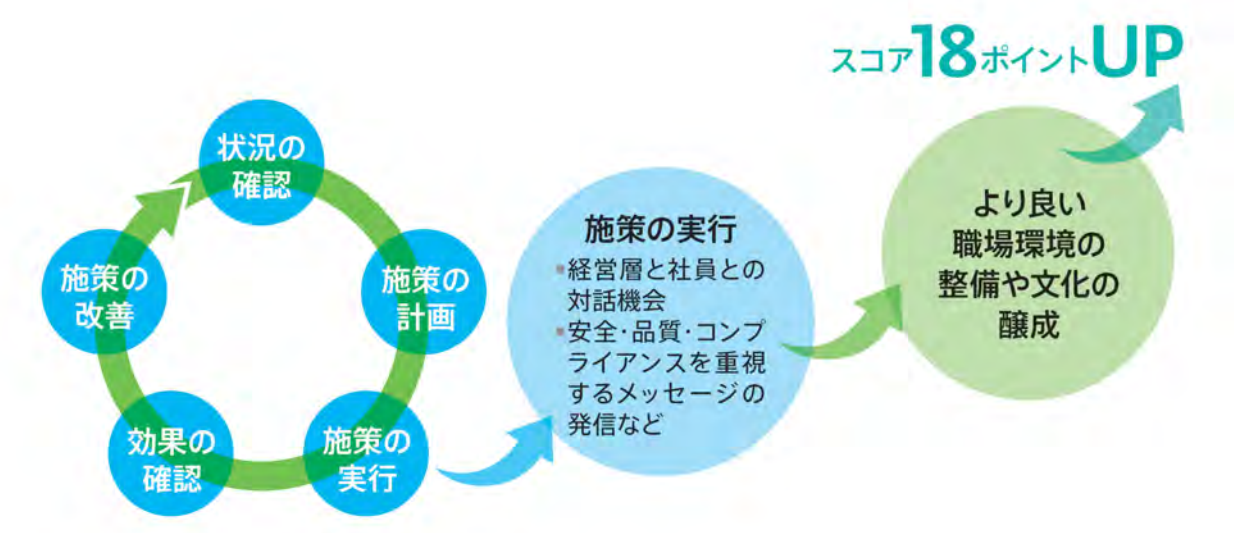
社員エンゲージメントの向上は、企業におけるパフォーマンスの最大化や持続的な成長に不可欠な要素です。当社では「社員が価値創出の源泉」であるとの認識のもと、社員エンゲージメントの現状把握や課題抽出に向けた「エンゲージメント・サーベイ」を2015年度から定期的実施しています。

サーベイから得た結果や社員の声をもとに、より良い職場環境の整備に努めるとともに、全社員が自由闊達な雰囲気の中で個々の能力を最大限に発揮しながらいきいきと活動し、建設的な議論や意見を交わせる風土・文化の醸成に向けて取り組んでいます。例えば、経営層による継続的なメッセージの発信や経営層と社員が会社の現状や将来について直接対話をおこなう機会を増やしたり、安全・品質・コンプライアンスなど経営の基盤となる事項について社員の意識をより高める研修などをおこなっています。

このような取り組みにより、2015年度から2022年度にかけてほぼすべての国内グループ会社および海外現地法人でエンゲージメントスコアが改善し、全体では18ポイント(2020年度比6ポイント) 上昇しました。特に日本地域においては全体のベンチマークで上位25%以内となりました。スコアの向上に伴い2022年度の社員定着率\*も、グローバルで96.2%、日本では98.9%という非常に高い水準となっています。

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と考え、さらなるワーク・ライフ・バランスの改善やDXを通じた業務の効率化、安全・品質・コンプライアンスの強化など、さまざまな施策を継続的かつ効果的に展開していきます。

\* 離職率のデータを用いて算出



# ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

## DE&I体制と取り組み

当社では、経営層の強いコミットメントのもと、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、DE&Iを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、「One-TEL, DIFFERENT TOGETHER with 3G(Global・Gender・Generation)」の考えのもと、女性管理職比率<sup>\*1</sup>については地域の特性を考慮した下記のような目標を設定するなど、グループ各社で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、ジェンダー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<sup>\*1</sup>を2026年度までにグローバル8.0%、日本5.0%にする目標に向けた取り組みを実施

### 女性管理職比率



- 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<sup>\*2</sup>と同等以上の女性エンジニアを採用
- 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
- 日本の社員と海外現地法人の社員の協働や、部門横断的なプロジェクトの推進
- 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、エクイティ&インクルージョン・トーク」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、エクイティ&インクルージョン・トーク (DE&I Talk)」の開催

2023年3月に世界中のグループ会社を対象とした「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン・トーク」を同時配信によるオンラインイベントとして開催しました。本イベントの開催は5回目となり、今回からエクイティ(公平性)を追加しDE&I Talkと名称を変更しました。本来の目的や方針に大きな変更はありませんが、多様な社員一人ひとりが活躍できる環境づくりに、より積極的に取り組んでいきたいという思いを込めています。

オープニングスピーチでは、CEOが「やる気重視経営を継続的に推進していくとともに、3Gとしても掲げる多様性を向上させていくことで、当社のさらなる成長を図っていきます」と述べました。また、「エクイティの重要性～D&I ワールドトレンドD&IからDE&Iへ」「多様性が生む企業変革～LGBTQ+から知る“違い”を強みにする組織作り～」という2つのトピックでゲストスピーカーにお話しいただきDE&Iの理解を深めました。

### 「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。



「ダイバーシティ&インクルージョン・デイ」の様子

### 「ダイバーシティ&インクルージョン・トーク」の開催

多様な従業員が互いをより良く理解し活躍できる環境を実現するために、啓蒙活動をグローバルに展開しています。2020年1月には、赤坂本社でゲストトークやパネルディスカッションを含む「D&Iトーク」イベントを開催し、多くの従業員が参加しました。このイベントの様子は国内外の各拠点に配信し、TELグループ全従業員へのD&Iに関する意識浸透を図ることができました。第2回よりオンライン開催に切り替え、グローバルの従業員が参加可能なイベントを継続的に実施し、TELグループ全体においてもD&Iのさらなる推進を目指しています。



「ダイバーシティ&インクルージョン・トーク」の様子

## DE&Iの主な取り組み

当社では、グローバルでボーダレスな企業として多様な人材の力を生かし、バランスのよい体制やチームづくりを目指して、以下のようなさまざまな取り組みを実施しています。

- 当社では、グローバルでボーダレスな企業として多様な人材の力を生かし、バランスのよい体制やチームづくりを目指して、以下のようなさまざまな取り組みを実施しています。
- 海外現地法人を含めすべての当社グループ各社のDE&I活動レポートを作成・公開し、拠点ごとの活動を可視化。また社内報や社内向けウェブサイト、SNSなどを活用して社内外に向けた情報発信の実施
- 「キャリアデザインセミナー for Women」を開催。100名ほどの社員が自主的に参加し、キャリアを主体的に考えるセルフリーダーシップの基礎知識などを習得。自分軸に基づくキャリアデザインや自分の強みを生かしたリーダーシップなど、当社でのキャリアの可能性を探求
- 2021年から、NPO法人J-Win<sup>\*1</sup>のプログラムに社員が参加。多様性の高い社外環境下で他社のメンバーとの活動を通じ、自身がロールモデルとする人との出会いやキャリアアップの覚悟の醸成を目的とし、管理職や上級管理職<sup>\*2</sup>に挑戦する意欲の向上に寄与
- 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としてEmployee Resource Group(ERG)を結成。また男性育休セミナーや産休・育休の取得前後におけるキャリア座談会「Mommy&Daddy Talk」なども継続的に実施
- 2021年4月のLGBTQ+相談窓口設置に続き、2022年10月1日に同性パートナー定義を制定し慶弔関係の適用を開始。今後はソフト(制度)の拡充とハード(設備)の充実を目指し、当事者だけでなくすべての社員がいきいきと働ける環境づくりを継続的に推進
- 新卒採用や中途採用において、性別、国籍、世代などに関わらず、専門性や経験、将来的な期待値などを考慮の上、当社での活躍が見込まれる人材を継続的に採用
- 当社で培った経験や知見、スキルなどを生かせるよう、定年後の再雇用時においても、職責や貢献度に応じた競争力のある報酬体系を確立

<sup>\*1</sup> NPO法人J-Win:「特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク」は、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援することを目的に、2007年4月に設立された企業メンバー制の団体

<sup>\*2</sup> グローバル人事制度による一定レベルまたは一定職位以上の社員

関連情報はこちら [>](#)

## 国内各社の取り組み

東京エレクトロン株式会社(事業主行動計画PDF) (392KB)



東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ株式会社(事業主行動計画PDF) (314KB)



東京エレクトロン九州株式会社(事業主行動計画PDF) (396KB)



東京エレクトロン宮城株式会社(事業主行動計画PDF) (388KB)



東京エレクトロンFE株式会社(事業主行動計画PDF) (396KB)



東京エレクトロンBP株式会社(事業主行動計画PDF) (383KB)



## 女性の活躍に関する情報公表

	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平均勤続年数*	17年 5ヵ月	15年 8ヵ月	17年 5ヵ月	15年 11ヵ月	17年 7ヵ月	15年 10ヵ月	17年 6ヵ月	15年 8ヶ月	16年 10ヶ月	15年 7ヵ月
	17年2ヵ月		17年2ヵ月		17年4ヵ月		17年2ヵ月		16年8ヶ月	
年次有給休暇 取得率*	67.2%		72.6%		62.5%		64.6%		70.0%	

\* 国内グループ会社

## 労働施策総合推進法に基づく正規雇用労働者の中途採用比率の公表(公表日: 2023年5月1日)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用	199	281	253	209	232
中途採用	213	140	152	391	566
合計	412	421	405	600	798
中途採用比率*	51.7%	33.3%	37.5%	65.2%	70.9%

\* 東京エレクトロングループでは新卒採用は本社にて、中途採用はグループ各社で活動しております。

## ダイバーシティの活動

### Employee Resource Group「DRIVE」

DRIVEは「誰もが活躍できる会社を目指し、高い付加価値と利益を生み出す」というビジョンのもと集まった全国各拠点のエンジニアから構成されるワーキンググループです。「D&Iを知るきっかけを作る」、「拠点を越えてさまざまな考え方に耳を傾ける」、「誰もが活躍できる職場づくりの提案をおこなう」という活動方針のもと、メンバーで意見を出し合い、積極的な活動を行っています。

#### 活動レポート

これまでD&Iを学ぶ機会として、メンバーによる定期的な勉強会や、外部から講師を招き女性活躍推進やアンコンシャス・バイアス(無意識のバイアス)への気づきをテーマとした講演会を実施してきました。2020年度は、介護に関する悩みや不安を共有できるオンライン座談会や、LEGOを使いながらD&Iについて学ぶLEGO® SERIOUS PLAY®ワークショップを開催し、約50名の従業員が参加しました。これらの活動から自分と他者の考え方や立場の違い、多様性について深く考え、気づきを共有することができました。今後も、従業員同士が対話を重ね、多様な価値観に触れ学び合う機会をつくるとともに、このような取り組みを高い付加価値や利益を生み出す原動力につなげる活動を推進していきます。





## 多様な人材の活躍

当社は、多様な人材が存分に能力を発揮できる企業を目指し、性別や国籍、年齢や経歴、障がいの有無に関わらず、誰もが働きやすい職場、高いモチベーションをもって働くことができる職場を創出することで、人材の多様性を競争力につなげていく環境づくりを進めています。

また、障がいをもつ社員が安心して就労できる環境の整備と雇用の促進を実施しています。当社における障がい者雇用比率は2.43%\*、国内グループ会社で2.3%\*となっています。

\* 2021年3月31日現在

### Voice | 外国籍従業員の活躍

私は2018年に、東京エレクトロンFEのグローバルFE (Field Engineer) トレーニングオペレーションセンターで共同リーダーを務めるため、日本に赴任しました。私が初めて日本に出張した1994年から考えると、これまでにTELではさまざまな変化がありました。テクノロジーの進化により、今では言語も文化も大きく異なる国でのコミュニケーションや移動が容易になりましたが、中でも私は、TELが全世界の従業員同士のコミュニケーション向上を目的として導入した翻訳技術を活用しています。

また、グローバルFEトレーニングオペレーションセンターとグローバルサービスソリューションコミッティの一員として、私は世界各国のトレーニングリーダーやサービスリーダーと連携して仕事を進めることが多く、幸運にも、当社独自の文化を体験する機会に恵まれています。それは私にとって、フレンドリーかつ親切で、品質にこだわり、良好な関係の構築と維持に力を注いでいる人たちから成るチームワークの良さだと感じています。

新天地である日本に赴任してから、オフィスでの働き方にすぐに順応し、効果的に自分の業務でパフォーマンスを発揮することができたのは、同僚からの敬意や激励、心強いサポートを得られたからこそだと思います。このようなグローバルに働きやすい環境下において、チームの一員であることを実感しながら、とても充実した日々を過ごしています。

GLOBAL FE TRAINING OPERATION CENTER

Expert

Mccloud, Ethan



### Voice | 障がいをもつ従業員の活躍

中途入社後、現在、コンプライアンス部ポリシー&プログラムグループのマネジメントに従事しています。職場では、障がいの内容・程度に応じたアクセシビリティの確保(バリアフリー、自動車通勤の許可など)といった合理的配慮がなされることはもちろん、障がいがあってもそれを理由に遠慮したり、ためらったりすることなく、のびのびと自分らしさを発揮できる組織風土が醸成されています。障がいという個人的特徴をポジティブに捉えることができる環境だからこそ、自己の能力を発揮できていると強く実感しています。今後は、高い専門性を生かし、新しい課題や難易度の高い課題に果敢に取り組んでいきたいと考えています。

コンプライアンス部 ポリシー&プログラムグループ  
グループリーダー

田村 匡史



# 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、17,204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。

\* 2023年3月31日時点

### TEL Values 私たちが大切にしたいこと

<b>誇り</b>	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。
<b>チャレンジ</b>	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。
<b>オーナーシップ</b>	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。
<b>チームワーク</b>	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。
<b>自覚</b>	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

### 人材開発についての考え方

東京エレクトロングループでは

1. 社員の自己啓発と自己責任が能力開発の基本である
2. 職場・現場が人を育てる
3. 会社は気づきを提供し、仕組みを構築する

の3点を人材育成の基本方針に据え、社員の自ら学ぶ姿勢や精神を尊重しながら社員の教育および育成を継続しています。

### グローバルな人事制度

当社は18の国と地域、83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、機動的かつ最適なリソース配分が可能となっています。

## 「TEL UNIVERSITY」の人材育成コンセプト

当社では、社内共通の教育機関として「TEL UNIVERSITY」を設置し、社員が自己成長のために自発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。当社のビジョンである「半導体の技術革新に貢献する夢と活力のある会社」を実現するためには、人材の育成が不可欠です。そのため、グループ各社では、各拠点のニーズに合わせた教育を実施し、効果的な人材育成を行っています。当社は、組織と社員が互いに信頼し合いながら成長する基盤を作り、生涯にわたる自己成長と豊かなキャリア形成をサポートしています。



軽井沢研修センター

### 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多言語で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

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\*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。

\* 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

### TEL UNIVERSITY体系図

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

### オンボーディング教育

オンボーディング教育では、倫理・コンプライアンス、情報セキュリティ、環境・安全・品質、リスクマネジメント、サステナビリティに関する重要な知識やスキルを提供しています。これらは各リージョンの法令や文化に従い適切なプログラムが準備されています。

2022年度からは、DXの重要性を理解し変革に向けて行動できるよう、全従業員にDX基礎教育を展開しました。

# ワーク・ライフ・バランス

## ワーク・ライフ・バランスについての考え方

当社は、従業員一人ひとりのワークとライフの調和が、従業員と企業双方の成長に相乗効果をもたらすと考え、体制の構築を進めています。

当社は、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の実現をビジョンとして掲げています。この実現のためには、効率的な働き方により残業を減らし、成果に応じた評価をする仕組みが必要と認識しています。2017年度にはグローバルで統一した新人事制度の運用を開始しました。これは、従業員一人ひとりに求められる役割と責任を明確化し、それに相応した目標と挑戦的な目標を設定、その達成度を絶対評価し、業績連動賞与やさらなるキャリア機会を提供する制度です。従業員の自律的なチャレンジが評価されることで、エンゲージメントの向上を創出します。また、より効率的に働くことを意識することで、そこから得られた時間を学びにあて、さらに業務に生かすといった創造的な働き方を実現します。

### グローバル新人事制度の特徴

- 等級制度  
職責（その人に求められる真の役割と責任）を明確にし、グローバルな働き方を実現する
- 評価制度  
等級に相応した目標（コミットメント）と、背伸びした目標（ストレッチ目標）を設定し、その達成度（貢献度）に基づく絶対評価が行われる
- 報酬制度  
市場競争力のある報酬水準に加え、達成度（貢献度）に応じた業績連動賞与およびキャリア機会などが提供される

## ワークスタイルとオフィス

当社では、ワーク・ライフ・バランスの取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。例えば、育児関連の休職制度としての出生時育児休業制度については性別を問わず利用を推進しており、産休・育児休業からの復職は高い水準となりました。また、勤務制度としては勤務時間に柔軟性をもたせたフレックス勤務の他、在宅勤務制度も実施しており、利用者の声を踏まえた改善に努め、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。

すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を追求し、今までにない新たなオフィスの構築に取り組んでいます。

その取り組みの一例として2021年には東京エレクトロン宮城において、新たな技術を創造する共創空間「イノベーションエリア」と明るく開放感のあるコミュニケーション空間を中心とした「クリエイティブオフィス」を備えた宮城技術革新センターを開設しました。

それ以外の各拠点においても部門間の交流を促進し、イノベーションの創出をサポートするオフィス空間づくりを進めています。

## 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社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。有給休暇取得率の中期目標として80%以上<sup>\*1</sup>を掲げ、社員に対する計画的な取得への啓蒙活動をおこなうとともに、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。2022年度は、新型コロナウイルス感染症による連休の取得控えなどの影響もありましたが、取得率は70%と前期よりも上昇しました。

当社の独自性の高い休暇制度として各国の状況にあわせたリフレッシュ休暇制度をグローバルで導入しています。この制度では社員が心身のリフレッシュを図り、就業意欲を高めることを目的としています。日本の場合は勤続10年以上の社員を対象に、勤続年数5年ごとに2週間から1カ月の特別休暇（法定外有給休暇）を付与しています。2022年度には、日本で1,731名、海外で606名の社員がリフレッシュ休暇を取得しました。また、育児休業、子どもの看護休暇や子育て応援休暇<sup>\*2</sup>、有給の介護休暇などさまざまなライフイベントに合わせた制度の構築に努めています。育児休業期間においては最長で「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の対象を小学校卒業までの子どもを養育する社員にまで拡充しています<sup>\*1</sup>。



<sup>\*1</sup> 対象は日本

<sup>\*2</sup> 子どもの看護休暇: 小学校就学の始期に達するまでの子の養育をする社員に対し、年5日の有給休暇を付与、子育て応援休暇: 中学校就学の始期に達するまでの子の養育をする社員に対し、年5日の無給休暇を付与

# 育児・介護に関する制度・ライフサポート

## 育児・介護に関する制度

当社では従業員それぞれのライフスタイルを尊重し、一人ひとりが活躍できる環境の整備に力を入れています。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まで拡充しています。また子どもの看護休暇に加えて、独自の子育て応援休暇を設定するなど、支援の充実を図っています。日本では女性従業員の42%がワーキングマザーとして活躍しています。介護両立支援としては介護休暇を5日目まで有給とし、介護対象者1名につき3回まで、通算して1年間を介護休業として取得可能とするなど、制度の充実を進めています。

制度名	制度概要	制度利用対象者	備考
通勤緩和	1日1時間を限度として、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げが可能	妊娠中の女性社員かつ医師などからの指導があった場合	法定のとおり
育児休業	①子が満1歳6カ月到達後の4月末日までのうち、本人が申し出た日まで取得可能 ②満1歳6カ月到達後の4月末日を越えても、保育所へ入所できない場合、満3歳に達する日(誕生日の前日)まで休業期間を延長することが可能	生後満1歳6カ月到達後の4月末日に達しない子を養育する社員	法定を上回る (休業期間最長3歳まで)
育児時間	所定の休憩時間の他、1日2回それぞれ30分間、生児を育てるための時間を請求することが可能(有給扱い)	生後満1歳に達しない生児を育てる女性	法定を上回る (有給部分)
育児・介護 対応勤務	1日1時間30分を限度として、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げが可能	小学校卒業までの子を養育、または要介護状態にある対象家族を介護する社員	法定を上回る (小学校卒業までの子)
子の看護休暇	一事業年度当たり養育する子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として取得可能(5日目まで有給扱い)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員	法定を上回る (有給部分)
子育て応援休暇	一事業年度当たり5日を限度とした子の養育のための特別休暇(無給)	中学校就学の始期に達するまでの子の養育をする社員	独自の制度
介護休暇	一事業年度当たり対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として取得可能(5日目まで有給扱い)	要介護状態にある対象家族を介護する社員	法定を上回る (有給部分)
介護休業	介護対象者1名につき3回まで、通算して1年間を限度として休業可能	要介護状態にある対象家族を介護する社員	法定を上回る (休業期間1年まで)

## ライフサポート

当社では、従業員がいきいきと働き、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に向けて、さまざまな支援をおこなっています。50歳以上の従業員に対しては、定年後の働き方を考えるために、必要な情報やマネープランを見直すセミナーなどの機会を定期的に提供しています。また、全年代の従業員には、家族の介護や相続などの身近なテーマに関する支援をおこない、ライフサポートの充実に取り組んでいます。

### Voice | 男性による育児休業取得

2018年11月に長男が生まれ、2019年6月から6か月間、育児休業を取得しました。営業の仕事で出張が多い生活だったため、子育てに積極的に参加して妻をサポートしたい、また自身にとって最初で最後の育児経験になるかもしれないと考え、取得を決心しました。上司は私の意向を尊重してくださり、心強い支援のもと業務引継をすることができました。育児休業中は、日々成長していく我が子に寄り添い、その様子を育児日記に記録しました。いつかこのかけがえのない時間を、家族と一緒に振り返ることが楽しみです。復職時は、同じチームで復帰することができ、上司と同僚に心から感謝しています。育児休業を経験したことは、育児参加の大切さや、休みなく続く育児の大変さを学ぶ機会になったと同時に、効率性の向上をより意識しようという仕事に対する姿勢にもつなげることができたと思います。

フィールドソリューション一部

CTプロダクトグループ

元田 聖久



## 環境

### 環境についての考え方

東京エレクトロングループは、Technology for Eco Lifeのスローガンのもと、最先端の技術とサービスで、環境問題の解決を目指します。あらゆる事業活動において、環境負荷低減と地球環境保全を目指し、さらに生物多様性にも配慮した環境活動により、持続可能な社会の実現に貢献します。

#### 環境方針 +

#### 環境マネジメント体制 +

会議名称	主な参加メンバー	会議内容	開催頻度
環境活動定例報告会	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
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
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

\* 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

## ISO 14001:2015認証取得状況

会社名	事業所名	認証番号	取得年月	更新年月
東京エレクトロン	環境推進室(府中事業所)	1124-1998 -AE-KOB-RvA	1998年 5月	2023年 3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)	—	130755-2013-AE-RGC-RvA	2013年 3月	2022年 3月
TEL Manufacturing and Engineering of America	Chaska Office, North Chelmsford Office	EMS586278	2013年 3月	2022年 2月
Tokyo Electron Korea	TEL Technology Center Korea, Balan Plant	ESC2795	2014年 7月	2023年 8月



# E-COMPASS

当社は環境マネジメントのリーディングカンパニーとして、E-COMPASS (Environmental Co-Creation by Material, Process and Subcomponent Solutions) という環境にフォーカスしたイニシアティブを展開しています。

E-COMPASSでは、以下3つのテーマを中心にお客さまやパートナー企業さまと連携し、サプライチェーン全体で半導体の技術革新と環境負荷低減の実現を目指すことで、地球環境の保全に取り組んでいます。



- 半導体の高性能化と低消費電力化に貢献
- 装置のプロセス性能と環境性能の両立
- 事業活動全体におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減

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



中長期環境目標と進捗状況



製品における取り組み



事業所における取り組み



環境コミュニケーション



グリーン調達



物流における取り組み



お取引先さまとの取り組み (E-COMPASS)



# 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。

また、気候変動の影響により想定されるリスクと機会については、TCFD提言に基づく検討もおこなっております。

# 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

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い、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。

## TCFD提言への取り組み状況

項目	内容
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 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</li><li>■ 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、サステナビリティ委員会で審議され、CEOが出席するコーポレートオフィサーズ・ミーティングにて承認</li><li>■ 環境およびサステナビリティ担当執行役員は、この取り組みについて取締役会で報告をおこない、取締役会はそれを監督</li><li>■ 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実施</li></ul>
戦略	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 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実施<ul style="list-style-type: none"><li>■ 事業所の立地</li><li>■ 気候変動による自然災害の発生と被害の状況</li><li>■ お客さま、投資家さま、NGO、地域社会からの要請</li><li>■ 政策や規制・税制</li><li>■ 再生可能エネルギーや省エネルギーに関する技術動向</li><li>■ 外部機関による気候変動予測のシナリオや調査結果</li></ul></li><li>■ 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、また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。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</li><li>■ 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、再生可能エネルギーの導入の推進や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の提供を通じて、サプライチェーン全体における温室効果ガスの削減、中長期環境目標の達成に向けた取り組みを実施。特定したリスクと機会への対応については、定期的に見直すことで、企業としてのレジリエンス(気候変動への対応力)を向上</li></ul>

<p>リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ エンタープライズ・リスクマネジメント*1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つとして位置づけ、取り組みを展開</li> <li>■ 「環境対応」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を実施</li> <li>■ 関連部門や会議体で提言された短中期における全社的なリスク管理について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で推進</li> <li>■ 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</li> <li>■ 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70%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、またお取引先さまの事業におけるCO<sub>2</sub>排出量削減を推進</li> <li>■ 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実施。国内各主要製造拠点について自然災害のリスク分析を実施し、災害リスクが低いことを確認</li> </ul>
<p>指標と目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ データ社会の進展とサプライチェーン全体における地球環境の保全に向けて、E-COMPASSの取り組み*2を推進</li> <li>■ 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</li> <li>■ 半導体製造装置のプロセス性能と環境性能の両立</li> <li>■ 当社の事業活動全体におけるCO<sub>2</sub>排出量削減</li> <li>■ 中長期環境目標の取り組み*3</li> </ul>

\*1 リスクマネジメント参照

\*2 E-COMPASSとお取引先さまとの取り組み(E-COMPASS)参照

\*3 中長期環境目標と進捗状況参照

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(気温上昇1.5°Cの場合)、4°Cシナリオ(気温上昇4°Cの場合)
- 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 項目	リスク 発現時期	想定されるリスク	当社への影響	リスク評価 *1	当社の対応
移行リスク (1.5°Cシナリオ)	■ 炭素税*2およびエネルギーコストの増加	短期～ 中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 以下の炭素税が課されると想定2025年度: 9,750円/t-CO<sub>2</sub>程度、2040年度: 26,650円/t-CO<sub>2</sub>程度</li> <li>■ 電気代・燃料代の高騰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 当社の温室効果ガス(GHG)排出量および再生可能エネルギー使用量が2022年度と同水準であるとする、炭素税は以下のとおり増加2025年度: 4億円/年増加、2040年度: 11億円/年増加</li> <li>■ 輸送費の増加</li> <li>■ 調達価格増加(調達価格へのエネルギーコスト転嫁)</li> </ul>	Low～ Middle	<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2022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11億円、2040年度は32億円減少</li> </ul>
	■ 気候変動を含む環境課題や環境関連法規制などへの対応	短期～ 長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ お客さま、投資家さま、NGO、地域社会からの評価の低下</li> <li>■ お客さまからの要求・要請やエネルギー規制への対応の遅れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ レピュテーションリスクの増加</li> <li>■ 設備投資・研究開発費の増加</li> <li>■ 対応できない場合、売上高の減少</li> <li>■ 規制違反による訴訟や罰金の発生</li> </ul>	Low～ High	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ サプライチェーンにおけるE-COMPASSの取り組みにより、中長期環境目標の達成に向けた活動を展開                     <ul style="list-style-type: none"> <li>①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>②装置のプロセス性能と環境性能の両立(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など)</li> <li>③事業活動全体におけるCO<sub>2</sub>排出量削減(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など)</li> </ul> </li> <li>■ 各国で改訂される環境法規制に適切かつ迅速に対応</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</li> <li>■ 統合報告書やウェブサイトなどで上記の活動に関する情報開示を推進</li> </ul>

物理リスク (4°Cシナリオ)	■ 異常気象	短期～中期	■ 当社、お客さま、お取引先さまへの影響(サプライチェーンの寸断、生産・出荷の遅延、操業停止など)	■ 調達額の増加 ■ 売上高の減少 ■ 保険料の増加	High	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業継続マネジメント(BCM)に基づいた事業継続計画(BCP)の更新と活動の実施、また計画に合わせて定期的なBCP訓練を実施</li> <li>■ 取引先BCPアセスメント<sup>*3</sup>によるリスク対応の実施。アセスメントの一環としてお取引先さまの洪水・土砂災害ハザードマップによるリスク調査・評価、および洪水・土砂災害対策状況を確認し、必要に応じてリスク対応のフォローアップを実施</li> <li>■ 風水害(大雨・台風など)への全社的な対応基準を整理するとともに、全従業員への風水害対策教育の展開を計画</li> <li>■ 被災状況の早期確認と速やかな復旧を目指し、調達品生産拠点のデータベース化を推進</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>
	■ 気温上昇	中期～長期	■ 気温上昇に伴いクリーンルームなどにおける空調装置の稼働増加	■ エネルギーコストの増加	Low	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ サプライチェーンにおけるE-COMPASSの取り組みにより、中長期環境目標の達成に向けた活動を展開(内容については上記①②③を参照)</li> </ul>
機会 (共通)	■ 環境に関わるオペレーションの効率化	短期～中期	■ 生産性の向上	■ エネルギーコストの減少	High	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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> <li>■ 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> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 先行的な気候変動対応への取り組みや技術革新による製品・サービスにおける付加価値創出</li> <li>■ グローバルオペレーションにおけるレジリエンスの構築</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>■ 低消費電力デバイス製造に寄与する装置や技術の開発など、新たな価値創出による競争優位性や事業機会確立と売上高増加</li> </ul>	■ 売上高の増加	Middle～High	

\*1 リスク評価: 当社内にてリスク影響度を評価した結果を記載

\*2 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。1米ドルを130円で換算

\*3 取引先BCPアセスメント: 調達額の80%以上(2022年度より調達額85%以上)を占める資材系のお取引先さまに対し、2013年度より継続的にBCPアセスメントを実施

# バリューチェーン全体のCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量合計は42千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14,333千t、全体の約99.7%を占めています。中でも製品使用時のCO<sub>2</sub>排出量が9,854千tと全体の約70%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。

また2022年度にはスコープ3においてより精度の高い排出量算出をおこなうため、購入した製品やサービス、および販売した製品の使用などの排出量計算方法を見直しました。



- 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

# 中長期環境目標と進捗状況

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。

## 当社による排出量(スコープ1,2)

2030年度までに事業所のCO<sub>2</sub>総排出量を70%削減(2018年度比)かつ再生可能エネルギー使用比率100%、さらに2040年度までにネットゼロの達成を目指します。これらを達成するためには、省エネルギーおよび創エネルギー/リサイクル・エネルギー代替・再生可能エネルギーの採用・排出権取引などの取り組みを進めています。

## 当社以外による排出量(スコープ3)

2040年度までにネットゼロの達成を目指します。これらの達成のためには、お客さまやお取引先さまとの協働が欠かせません。具体的には、環境配慮型梱包材の使用比率の向上、モーダルシフトや共同配送による物流にかかる排出量の削減、エネルギー効率向上・用力設備の省エネルギー化・GHGの削減を意識したプロセス開発などを推進していきます。

## 各目標の達成状況

◎目標を上回り達成 ○順調に進行中 △目標達成に向けて加速が必要

項目	対象	目標	目標達成年度	2022年度実績	評価
事業所	CO <sub>2</sub> 総排出量	70%減	2030年	76%減	◎
	再生可能エネルギー(電力)	100%	2030年	91%	○
	エネルギー使用量(原単位)	1%減	前年比	6/11 事業所にて目標達成	○
製品*	CO <sub>2</sub> 排出量	30%減	2030年	20.8%減	○
	GHG(フロンガス)	20%減	2030年	34.8%減	◎
物流	CO <sub>2</sub> 排出削減量	10%減	2026年	11.4%減	◎
	環境配慮型梱包材 (木枠から強化段ボール化)	50%	2023年	20.3% (2022年度Q4)	△

\* 各BU代表装置 ウェーハ1枚当たり

目標達成に向けた各製品のロードマップに基づき、各製品の生産時や使用時の電力、プロセスガスやケミカル、水、その他資源の使用状況に加え、それらの使用削減による効果、また生産性の向上による削減効果を算出しています。当社は2030年に向けて設定した温室効果ガス排出削減目標(スコープ1、2および3)について、2023年10月にSBTi\*より認定を取得しました。2040年度までのネットゼロ目標の達成に向けて、全社一丸となり取り組みを推進しています。

\* SBTi(Science Based Targets initiative): バリ協定は、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。SBTiはそのバ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。

### 関連する取り組みの進捗状況

- 水使用量削減: 水資源保全・水使用量削減の取り組み
- 廃棄物削減: 廃棄物削減の取り組み
- 有害物質排出管理: 化学物質の管理、製品環境法規制における取り組み



# 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70%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。2022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20.8%の削減となりました。また、ネットゼロの達成を目指す目標である「ウェーハ1枚当たりのGHG(Fガス)排出量を2030年度までに20%削減する(2018年度比)」については、2022年度に34.8%削減となり、前倒して目標を達成できました。



製品のCO<sub>2</sub>排出削減量の推移

電力、水、窒素などのエネルギーの使用情報を装置の稼働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、装置の稼働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

2030年の中期環境目標達成に向けて省エネ型の付属機器の開発・採用、高スループット\*による装置の生産性向上の実現や、流量制御による各種用力削減などをおこなっています。さらに、製品のパーツの歩留向上、メンテナンス周期の長期化、安定稼働、フットプリントの削減など間接的にCO<sub>2</sub>排出量低減や環境負荷削減につながる活動も積極的に進めています。

2022年度には純水使用量の削減、低発塵化および廃水量の削減を実現したレーザーエッジトリミング装置Ulucus™ Lや、高い生産性およびプロセス時の用力使用量の削減を可能とした洗浄装置CELLESTA™ MS2など、当社の技術を生かした環境性能の高い装置をリリースしました。

\* スループット: 一定時間にウェーハを処理する能力

## 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、US TSCA<sup>\*1</sup>において2024年11月より規制されるPIP(3:1)<sup>\*2</sup>について、お取引先さまへ法規制情報を提供し、非含有化/代替化を進めています。また2020年度に導入したchemSHERPA<sup>\*3</sup>フォーマットを活用し、お取引先さまからppb<sup>\*4</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>\*5</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>\*6</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 US TSCA: The Toxic Substances Control Act 有害物質規制法

\*2 PIP(3:1): フェノール、イソプロピルリン酸(3:1)

\*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

\*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

## 製品のリユース・リサイクル

IoT時代の到来により半導体は、その需要もさることながら種類も多岐にわたっています。それに伴い半導体製造装置も多種多様な機種が求められる時代となってきました。当社は、半導体製造装置メーカーとしての強みを生かした自社中古装置の販売や納入済み装置の改造サービスを通じて、装置やパーツのリユースやリサイクルを推進しています。

中古装置の販売においては、自社独自またはリース会社との協業により、市場から中古装置を調達し、必要な検査や調整を行った上で当社認定装置として提供しています。改造サービスにおいては、お客さまがご使用中の装置に品質の維持向上や稼働率改善などを目的とした改造を施すことにより、装置の生産性向上を実現しています。このように、費用やスピード、性能面でお客さまの期待に応えていくとともに、廃棄物削減や資源の低減・有効活用にも貢献しています。また、これらの取り組みは、装置やパーツの調達、ならびに製造にかかる資源やCO<sub>2</sub>を削減するだけでなく、生産・流通・廃棄コストの削減にも効果を上げています。

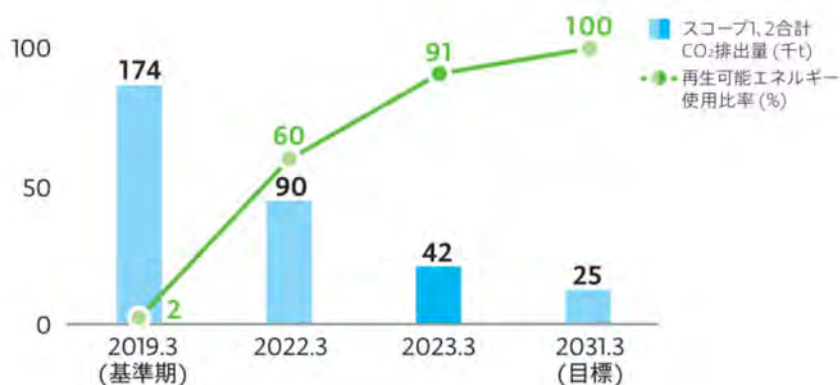


## 事業所における取り組み

### 再生可能エネルギーの導入

当社は、2030年度までに事業所のCO<sub>2</sub>総排出量を70%削減(2018年度比)かつ再生可能エネルギー(電力)の使用比率を100%とする中期環境目標を掲げています。2022年度の全社における再生可能エネルギー使用比率は91%となり、CO<sub>2</sub>排出量を基準年度から76%削減し、2030年度までに事業所のCO<sub>2</sub>総排出量を70%削減(2018年度比)するという目標を前倒して達成しました。国内製造拠点およびテナントを含めた事業所については、すべての拠点で再生可能エネルギーの導入を完了しました。海外事業所についても、今後さらに導入を進める予定です。

#### 再生可能エネルギーの導入によるCO<sub>2</sub>排出量の削減



### 取り組み事例

東京エレクトロン宮城(大和事業所)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(合志事業所)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。2022年度の日本における再生可能エネルギーの発電量は4,110MWh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、グリーンルール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。

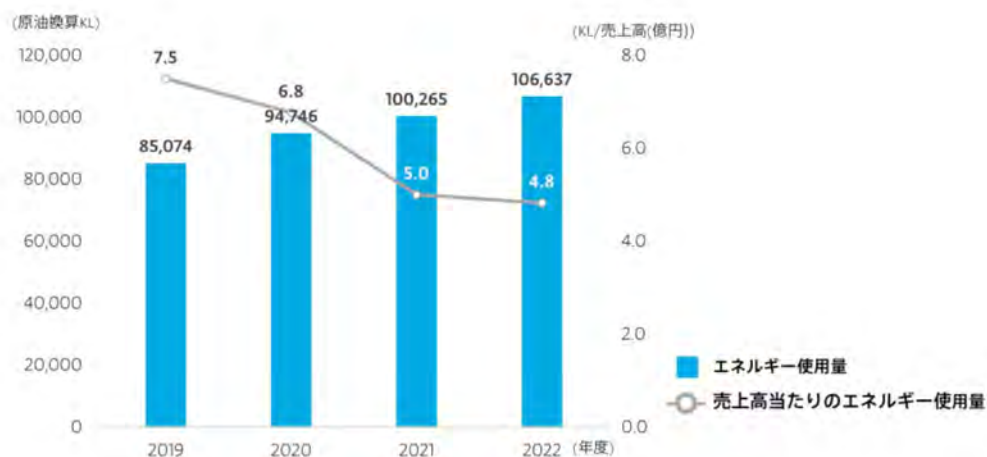
2022年度は日本、米国、中国での再生可能エネルギー導入(電力)による効果が大きく寄与し、エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量\*<sup>1</sup>は、32千t(前年度比63%減)となりました。また、売上高当たりの事業所エネルギー使用量は、前年度に比べ4%削減となりました。電力使用量は、生産量の増加や製品開発評価に伴うエネルギー使用量の増加により、402GWh(前年度比7%増)となりました。

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、6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 2022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

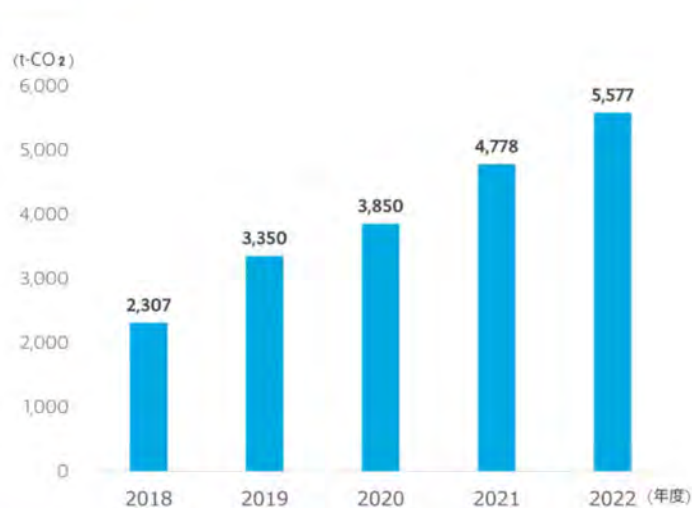
### エネルギー使用量および売上高当たりのエネルギー使用量の推移



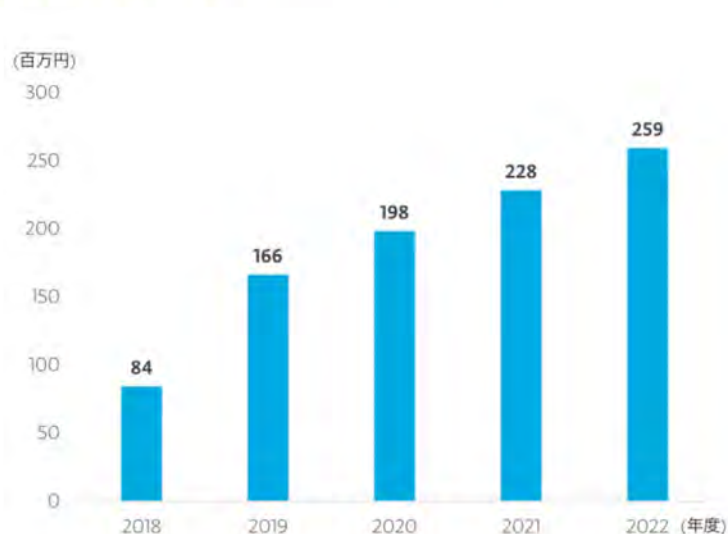
### 電力使用量の推移



## 環境投資を実施したことによるCO<sub>2</sub>削減量 累計



## 環境投資を実施したことによるエネルギーコスト削減額 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。

具体的には、従来は事業所全体や建物ごとに電力の増減を把握していましたが、冷凍機、コンプレッサー、照明などの機器ごとに増減を確認できるようになったことで、使用量増減の原因について分析や説明が容易になりました。また、本見える化システムを用いて省エネルギー化のための設備投資による効果を投資前のデータと比較することで、より正確に把握することが可能となっています。今後は、運用面での省エネルギー化も加速させていきます。

\* BKM: Best Known Method。最良の手法

### 取り組み事例2

東京エレクトロンBPでは、各拠点で3年以内に実現可能な省エネルギーおよび省資源のアイデアを募集し、優秀なアイデアを発表および講評と表彰をおこなう「省エネ大会」を開催しています。2023年3月は第4回目の開催となり、大賞には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)における「変圧器の最適化」が選ばれました。このアイデアを実現した場合、年間約30t CO<sub>2</sub>削減が見込まれています。「省エネ大会」を通じて、アイデアの実現やさらなる省エネルギーおよび省資源の発見など、今後も活動を継続していきます。

### 取り組み事例3

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、避難誘導灯のLED化を実施しています。また、クリーンルームの照明制御により人が不在時に消灯することで、電力削減効果についても期待されています。このような省エネルギー化の取り組みは各事業所でも展開しています。

## 水資源保全・水使用量削減の取り組み

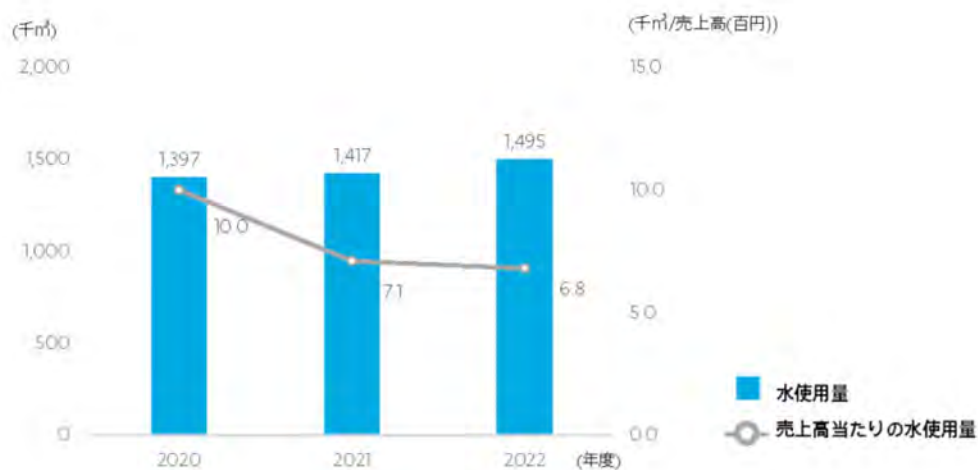
水資源保全の重要性が高まる中、当社はWRI Aqueduct\*を利用し淡水資源量の指標を用いて、国内・海外の水リスク評価をおこなっています。また、サプライチェーン上の水資源の利用状況や雨水・排水の管理状況、目標の設定状況についても、年に一度お取引先さまと確認しています。

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・海外事業所において各事業所で定めた基準期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。

2022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6%増の1,495千 $m^3$ 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4%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、13の目標のうち9目標を達成しました。

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

### 水使用量および売上高当たりの水使用量の推移



## 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、2022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271t、リサイクル率<sup>\*2</sup>は98.5%となり、2006年度より17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88.7%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

東京エレクトロン九州では、素材の一部にOcean Bound Plastic(OBP)を使用したリサイクルプラスチック製パレットを在庫保管用のパレットとして採用しています。近年、廃プラスチックによる環境問題が注目を集めていますが、中でも海洋プラスチックが大きな問題となっています。海岸から50km以内の内陸部に廃棄されているプラスチックごみであるOBPは、そのまま放置すると海へ流出し海洋プラスチックとなり、環境を汚染する恐れがあります。当社では、OBPを再利用したパレットを使用し、海洋汚染の防止に貢献しています。

## 化学物質の管理

当社では、製品の開発、製造に使用するPRTR<sup>\*</sup>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。

\* 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

# 生物多様性および森林保全

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、2022年度は累計で22回実施し、延べ参加者は138名となりました。



また、2022年度、当社は生物多様性および森林保全のためのコミットメントをCEOの承認のもと策定しました。

## 生物多様性・森林保全コミットメント

社会が持続的に発展していくためには、生物多様性による恩恵が欠かせません。しかし、人間の社会活動は生物多様性に大きな影響をおよぼしています。

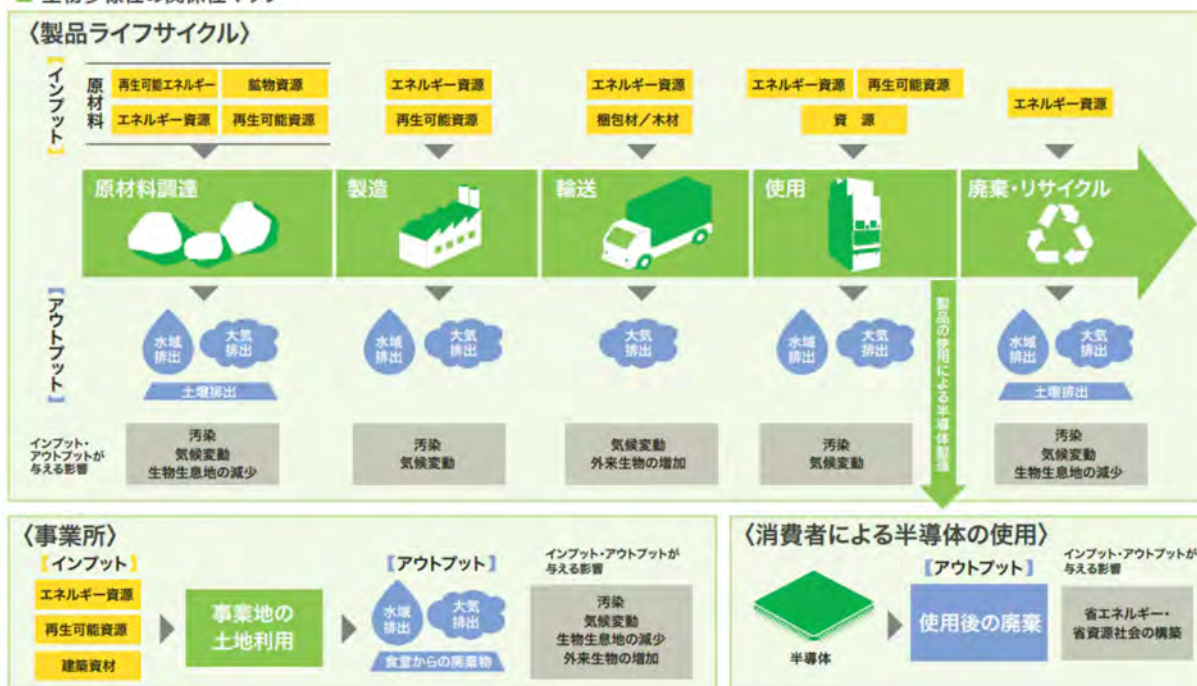
当社は、TEL's Shared Valueにおいて、専門性を活用し事業活動を通じた社会課題の解決に努めています。生物多様性の保全にも継続的に取り組み、バリューチェーン全体で「ネット・ポジティブ・インパクト」\*の達成を目指します。ステークホルダーと連携しながらこれらの活動を推進していくことは、当社の継続的な企業価値の向上にもつながると考えています。なかでも多くの生物が生態系を構成し、またCO<sub>2</sub>の主要な吸収源でもある森林の保全に積極的に取り組み、森林破壊ゼロを目指します。

当社は、製品のライフサイクルアセスメントを基に事業活動と生物多様性の関係性マップを作成しています。これらの活動ガイドラインや関係性マップを基に、生物多様性への取り組みを展開しています。

\*「ネット・ポジティブ・インパクト」：自然の損失が避けられない状況下で代替措置として自然価値を創出することで、価値創出の量と損失量が均衡する状態（ノー・ネット・ロス）を超え、さらに価値創出量が損失量を上回るようにしたもの

## 生物多様性活動の関係性マップ

### ■ 生物多様性関係性マップ\*



※企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)の「企業と生物多様性関係性マップ」を参考に作成。

再生可能エネルギー : 水力・太陽光発電    エネルギー資源 : 原油、天然ガス    再生可能資源 : 水    資源 : 石英など



## 自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラムへの参画

また、2022年度は当社は自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD)<sup>\*1</sup>の理念に賛同し、その活動を支援するTNFDフォーラムに参画しました。

TNFDは、ネイチャーポジティブ<sup>\*2</sup>への移行に向け、自然資本・生物多様性に関する企業のリスク管理と開示の枠組みを構築するために2021年6月に設立された国際イニシアティブです。TNFDフォーラムは、TNFDのタスクフォースを支援する組織であり、専門的知見の提供や技術的な支援などをおこなうために2021年9月に設立されました

当社は、事業により自然に与える負荷や自然の損失によるリスクの想定を行い、それらの適切な情報開示に努めます。また、ステークホルダーとも連携しながらバリューチェーン全体で自然資本・生物多様性への取り組みを行い、夢のある社会の発展に貢献します。

<sup>\*1</sup> 自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD):2021年6月に国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEPFI)、国連開発計画(UNDP)、世界自然保護基金(WWF)、英NGOグローバルキャノピーをメンバーとして発足したタスクフォース。自然資本に損失を与える投資資金の流れを反転、生物多様性を回復させることを目的として、企業・機関・団体に対して自然資本および生物多様性の観点からの事業機会とリスクの情報開示を促す枠組みを構築している

<sup>\*2</sup> ネイチャーポジティブ:自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め、反転させること

## 取り組み事例

東京エレクトロン宮城では、森林の育成と環境保全への取り組みの一環として大和町内の県有林約4.2haに「東京エレクトロンの森」と命名し、2017年より植樹活動(植樹会)を実施しています。6年間で累計283名が参加し、累計324本を植えました。植樹・補植以外にも、枯涸した木々の整理や丸太の移動など本格的な森林整備をおこなったほか、参加した子どもたちのためにロープを使った崖登りやリース作り、ネイチャークラフト体験もおこないました。

本活動は6年目となり、整備前は枯損木だらけだった森が本来の姿を取り戻しつつあり、遊歩道が整備された公園のようになりました。景観だけではなく、池や水たまりにはエビ、ゲンゴロウ、蝶やトンボの数も増え、生物多様性にも貢献しています。

# 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。2022年度には、既存従業員向けの更新教育を国内の従業員約8,600名が受講しました。今後も継続して教育を実施していく予定です。

## 取り組み事例1

岩手県江刺事業所では、奥州市環境市民会議「奥州めぐみネット」\*の活動に参加しています。2022年度は「環境活動 Technology for Eco Life」の講演をおこなった他、近隣住民との自然観察活動に参加するなど、コミュニケーションの推進に努めています。



\* 奥州市環境市民会議「奥州めぐみネット」は、素晴らしいふるさと奥州の美しい環境とそれを守る心を未来へと引き継いでいくために発足し、現在は約100の個人・企業・団体等が入会して活動している

## 取り組み事例2

写真撮影や絵画製作を通して生物多様性、エコライフ、環境を考える機会を広めるための啓発活動の一環として、従業員とその家族からの応募による「TELエコライフ・絵画・フォトコンテスト」を開催しています。2009年より開始したこの取り組みは年々応募数が増加し、2022年度は国内・海外の従業員およびその家族より1,665件の応募がありました。この14年間で、延べ約9,000件を超える作品が集まっています。



「TELエコライフ・絵画・フォトコンテスト」の作品例1



「TELエコライフ・絵画・フォトコンテスト」の作品例2

# グリーン調達

## グリーン調達のご案内

当社は、お取引先さまのご協力のもと、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ための「グリーン調達」を推進しています。詳細は、以下の「グリーン調達ガイドライン」とその補足文書をご参照ください。

グリーン調達ガイドライン  
Rev.4.2 (144KB)



TEL管理対象物質群リスト  
Rev.4.1 (2024年4月30日改訂)  
(2.4MB)



製品含有化学物質管理の考え方  
Rev.4.2 (130KB)



製品環境法規制対応説明  
Rev.2.0 (256KB)



## 納入品に関する環境情報提供のお願い

当社グループでは、取引先さまから購入するすべての部品・製品について、含有化学物質調査を実施しています。

## 含有化学物質調査

当社では、含有化学物質調査に、chemSHERPA-AI<sup>\*1</sup>を使用しています。

chemSHERPA-AIツールは、<https://chemsherpa.net/> より、ダウンロード可能です。

調査方法の詳細を確認されたい場合は、サステナビリティについてのお問い合わせフォームからご連絡ください。

サステナビリティについてのお問い合わせフォーム



\*1 製品含有化学物質情報を伝達するための情報伝達ツール

# 物流における取り組み

## 物流についての考え方

気候変動、地球温暖化といった地球規模の環境問題の観点から、物流に対する規制が強化され、環境負荷低減の要求が高まっています。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。

## CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた取り組み

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および非化石エネルギーへの転換等に関する法律(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。



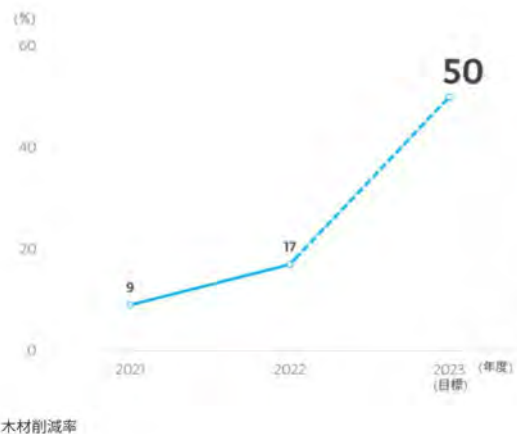
出典: 東京エレクトロンBP

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、2022年度は強化ダンボール梱包の採用とともにモーダルシフトを積極的に推進しました。

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。2022年度の国内の木材削減率は17%となりました。

また、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国内における物流全体(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、特に大阪・福岡間のフェリー活用を大幅に拡大するなど、目標達成に向けた活動を展開しました。その結果、国内の物流におけるCO<sub>2</sub>排出量は、モーダルシフトおよび共同配送を実施しなかった場合の推定値と比較して約2,476t削減され、11.4%の削減となり、上述の目標を前倒して達成しました。

これらの取り組みが評価され、当社およびグループ会社である東京エレクトロンBPは、海上輸送を通じて環境対策に貢献する企業として、エコシップ・モーダルシフト事業実行委員会主催の2022年度「エコシップマーク」認定\*において国土交通省海事局長表彰対象に選定され、2023年5月に表彰されました。



木材削減率

\*1 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

\*2 「エコシップマーク」認定: 国土交通省海事局及びフェリー事業者やRORO船、コンテナ船、自動車船事業者等で組織するエコシップ・モーダルシフト事業実行委員会が、海上貨物輸送へのモーダルシフトに貢献した荷主・物流事業者を、「エコシップマーク認定者」として認定し、とくに貢献したと認められる優良事業者を対象に毎年1回、国土交通省海事局長表彰している

## 取り組み事例

当社では、環境負荷低減を目的に積極的にモーダルシフトに取り組んでいます。2022年度は大阪・福岡間におけるトラック4,000台以上のトラック輸送をフェリー輸送へ移行しました。この航路では日本初の液化天然ガスフェリーの運行も開始しており、従来船より25%程度輸送時のCO<sub>2</sub>排出量が少なく、硫黄酸化物をほぼ排出しないなど環境負荷が低いことから、積極的に活用を進めています。

また、東京エレクトロン宮城では、従来から関西地区のお取引先さまからの部材輸送について鉄道モーダルシフトをおこなっていましたが、2022年度は北陸や九州地区のお取引先さまの部材輸送にも開始しました。モーダルシフト化は、トラック運転手の時間外労働規制の強化によって運転手が不足する「2024年問題」の解消の一助にもなることから、今後もこの取り組みを展開していきます。

## 省資源に向けた取り組み

当社の製品は、精密さおよび輸送時の清浄度を要求されるため、出荷時の梱包材として、木枠やダンボールなどを使用します。梱包材には省資源化のため、一部の国内輸送において、再利用可能なダンボールを梱包材として採用しています。また、製品の移動時に使用する搬送用キャスター類や専用治具は、回収して当社工場に持ち帰り再利用するなど、さまざまな手段で省資源化に取り組んでいます。

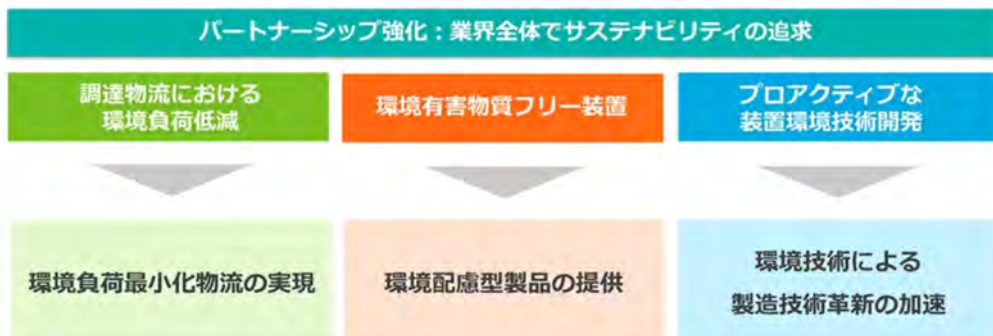
## お取引先さまとの取り組み(E-COMPASS)

### 取り組み事例

E-COMPASSの取り組みにおいて、今後ますます発展するデータ社会と地球環境の保全にはお取引先さまとの連携強化が欠かせないとの考えのもと、2022年3月に資材系のすべてのお取引先さま向けに説明会を実施しました。この説明会では当社の取り組み状況をお伝えするとともに、お取引先さまとの共創を通して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事業における環境負荷低減の活動、製品における環境法規制への対応などについて確認をおこないました。12月には「TELパートナーズデイ」において、E-COMPASS活動に多大なご協力をいただいたお取引先さま3社を環境パートナーとして表彰しました。2023年2月には環境法規制対応および自社内でのCO<sub>2</sub>排出量削減活動が優れているお取引先さま53社に対して、敬意と感謝を表しグリーンパートナーの認定をおこないました。2023年3月には前年に引き続き説明会およびサーベイを実施し、その結果をもとにお取引先さまとの活動を展開しています。

2040年度までにネットゼロを達成するためには、自社におけるCO<sub>2</sub>排出量削減だけでなく、お客さまやお取引先さまの製造現場における大幅な削減も求められます。この目標の実現に向け、当社ではE-COMPASSのプログラムを整備し拡充しながら活動を推進していきます。お客さまやお取引先さまとのパートナーシップを通じて、サプライチェーン全体で地球環境の保全に積極的に取り組んでいきます。

# E-COMPASS



半導体・FPDのライフサイクルにおける環境負荷低減策の募集について >

# 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

当社は、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行動規範に基づいた調達方針を策定し、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を確認しています。特定された課題は、CEOによる監督のもと関連部門で共有し、改善策に取り組んでいます。今後も、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、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で、サプライチェーンにおける価値の創造に努めていきます。

---

調達方針

+

---

調達方針附則文書:取引先さまへのお願い

+

---

部材調達マネジメント体制

+

---

サプライチェーンにおける取り組み

サプライチェーンコミュニケーション

取引先さま向け通報窓口

# 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年度より毎年実施しています。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、必要な改善活動の実施に取り組んでいただいています。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\*<sup>1</sup>に加えて人材系\*<sup>2</sup>、物流系\*<sup>3</sup>などのお取引先さまを調査対象に含めました。

2022年度には、国内主要製造拠点の1つである東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ(山梨)においてRBA監査を受審し、お取引先さまとともに必要な是正活動を実施しました。今後は海外を含むその他の主要製造拠点においても同様の監査を受審することで業界行動規範の遵守をさらに推進し、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展開していきます。また、このような取り組みを推進するために、当社の取引先担当者に、RBA監査基準の説明会も実施し、お取引先さまの取り組みをサポートしています。

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%(2022年度より85%)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採掘・採取された紛争鉱物(3TG<sup>\*1</sup>)への対応を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<sup>\*2</sup>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<sup>\*3</sup>を使用して紛争鉱物に関する調査をおこなっています。2022年度は9回目となる紛争鉱物調査を実施し、紛争非関与と判定する根拠の1つであるRMAP<sup>\*4</sup>準拠製錬所に該当する234社を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。2022年度における登録拠点数は約30,000拠点となり、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。



# サプライチェーンコミュニケーション

## お取引先さまとの連携

当社は、日常のコミュニケーションに加え、取引先さまとの関係強化の場として「生産動向説明会」や「TELパートナーズデイ」を開催し、経営計画、市場動向、事業方針、サステナビリティの取り組みについて情報を発信・共有しています。また、特に優れた取引先さまを表彰させていただき、日頃のご協力に謝意をあらわすとともに、引き続き健全なサプライチェーンの構築に向けた活動へのご理解とご協力をお願いしています。

また当社では、E-COMPASSの活動を通じて環境の取り組みにご協力・ご貢献いただいたお取引先さまに対して「環境パートナー」の表彰や「グリーンパートナー」の認定をおこなっています。



出典: 東京エレクトロン

製品の品質を向上させるためには、お取引先さまとの強いパートナーシップ構築が欠かせません。当社では、品質の維持・向上に向けたお取引先さまへの期待を具体的なものにするため、2000年より独自のアセスメントシステムであるSupplier Total Quality Assessment(STQA)を実施しています。

新規取引を開始する際には、このSTQAにより、製品品質やコスト、情報セキュリティ体制ならびに人権・倫理・安全・環境など企業の社会的責任分野の取り組みについて、セルフアセスメント形式でチェックをおこないます。リスクがあると判断した場合は、お取引先さまを訪問し、現場で不適合箇所や当社が期待する品質水準をご理解いただいた上で、改善策の立案・実行をお願いしています。そして、すべての改善が完了するまでお取引先さまを継続的にサポートします。重要部品を扱うお取引先さまや品質問題が発生したお取引先さままでは3年ごとに現場での監査を実施しています。

また、装置を構成する部品、ユニットの設計、製造上の変更により発生する品質問題の削減、品質改善コストの低減のために、お取引先さまに対する変更管理教育に力を入れています。お取引先さまに対して説明会を実施し、変更管理の重要性をご理解いただく他、2015年度からウェブトレーニングを実施しています。

加えて、2022年9月に本社、2023年2月には東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ、東京エレクトロン九州、東京エレクトロン宮城においても、内閣府や経産省、中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。



パートナーシップ構築宣言  
(東京エレクトロン)  
(148KB)



パートナーシップ構築宣言  
(東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ)  
(149KB)



パートナーシップ構築宣言  
(東京エレクトロン九州)  
(148KB)



パートナーシップ構築宣言  
(東京エレクトロン宮城)  
(226KB)



## 取り組み事例

上記の評価プログラムとは別に、東京エレクトロン九州では、お取引先さまと協業して、不良品の発生を抑える仕組みづくりをおこなっています。当社の社員がお取引先さまの製造現場に出向き、製造環境を理解することで、実効的な改善提案が可能となっています。お取引先さまの工程内の状況を共同で分析し、より良い工程を構築していくことにより、不良率の着実な低減が進み、生産性向上におけるWin-Winの関係が構築されています。

## 業界団体との連携

当社は、2015年6月に、エレクトロニクス業界を中心としたサプライチェーンサステナビリティを推進する国際的なイニシアティブであるRBA\*に加盟しました。

RBAは、サプライチェーンを通じて労働、安全衛生、環境、倫理の改善を推進するために行動規範を規定しています。当社は、RBA行動規範に基づき、他の国内加盟企業とも連携しながら、健全なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

\* RBA: Responsible Business Allianceの略



## 取引先さま向け通報窓口

[詳しくはこちら](#)



## 外部からの評価

### Dow Jones Sustainability Indices

「DJSI (Dow Jones Sustainability Indices)」は、S&Pダウ・ジョーンズ社(アメリカ)とSAM社(スイス)が開発した株式指標で、世界の企業を対象に、ガバナンス/経済・環境・社会の3つの側面から企業のサステナビリティ(持続可能性)を評価するものです。東京エレクトロンは、2016年より継続して「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス(DJSI Asia Pacific)」の構成銘柄に選定されています。

\* S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社:世界最大の金融市場指数提供者であり、S&P 500®などのさまざまな指標を提供している

Member of  
**Dow Jones  
Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA

### The Sustainability Yearbook 2024

「The Sustainability Yearbook」は、S&P Global社(アメリカ)が世界の企業を対象に経済・環境・社会の3つの側面から企業のサステナビリティ(持続可能性)を評価し、優れた企業を掲載するものです。当社は、2017年より継続して選定され、「The Sustainability Yearbook2024」においても、Yearbook Memberに選定されました。

Tokyo Electron Limited  
Semiconductors & Semiconductor Equipment

**Sustainability  
Yearbook Member**  
S&P Global Corporate Sustainability  
Assessment (CSA) Score 2023

S&P Global CSA Score 2023: 72/100  
Score date: February 7, 2024  
The S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score is the S&P Global ESG Score without the inclusion of any modelling approaches.  
Position and scores are industry specific and reflect exclusion screening criteria.  
Learn more at <https://www.spglobal.com/esg/assess/yearbook/methodology/>

S&P Global 

### FTSE4Good Index Series

「FTSE4Good Index Series」は、ロンドン証券取引所の子会社であるFTSE Russell社(イギリス)が開発した指数で、世界の企業を対象に環境や企業の社会的責任に関する独自の基準をもとに組み入れ銘柄を決定する、ESG(環境、社会、ガバナンス)の代表的なインデックスです。当社は、2003年より継続して「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定されています。

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに東京エレクトロンを独立した立場で調査を行った結果、FTSE4Good Index Series組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Seriesはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。詳細は以下のウェブサイトをご参照ください。



FTSE4Good

## FTSE Blossom Japan Index

「FTSE Blossom Japan Index」は、ロンドン証券取引所の子会社であるFTSE Russell社(イギリス)が開発した指数で、ESG(環境、社会、ガバナンス)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、業種ニュートラルとなるよう設計されています。当社は、2017年より継続して「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに東京エレクトロンが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Index: <https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom  
Japan

## FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、ロンドン証券取引所の子会社であるFTSE Russell社(イギリス)が開発した指数で、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコア\*により改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。

\* TPI経営品質スコア: 企業の温室効果ガス排出量および低炭素への移行に関連するリスクと機会の管理の質を評価するもの。

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに東京エレクトロンが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index: <https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index

## MSCI ESG Leaders Indexes

「MSCI ESG Leaders Indexes」は、MSCI(モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル)社(アメリカ)が開発した世界的に著名なESG(環境、社会、ガバナンス)インデックスであるMSCI ESG Indexの一つで、各業種の中でESGに優れた企業が選定されるインデックスです。当社は、2017年より継続して「MSCI ESG Leaders Indexes」の構成銘柄に選定されています。

\* 東京エレクトロン株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関係者による東京エレクトロン株式会社の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。



## MSCI ジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」は、親指数（MSCIジャパンIMIトップ700指数：時価総額上位700銘柄）構成銘柄の中から、親指数における各GICS\*\* 業種分類の時価総額50%を目標に、ESG（環境、社会、ガバナンス）評価に優れた日本企業を選別して構築されるインデックス指数です。当社は、2017年より継続して「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数

\* GICS: Global Industry Classification Standard 世界産業分類基準

\*\* 東京エレクトロン株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関係者による東京エレクトロン株式会社の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

## MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) は、親指数 (MSCIジャパンIMIトップ700指数) における各GICS\*\*の業種分類から、性別多様性に優れた企業を選定して構築されるインデックス指数です。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)

\* GICS: Global Industry Classification Standard 世界産業分類基準

\*\* 東京エレクトロン株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関係者による東京エレクトロン株式会社の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

## Sustainalytics ESG Risk Ratings

Sustainalytics ESG Risk Ratingsは、米国モーニングスターグループの一員であるオランダのSustainalytics社が機関投資家向けに提供するESG（環境、社会、ガバナンス）リスク評価で、企業がさらされている産業固有のリスクのうち、管理可能なリスクへの対応状況を評価し、格付けをしています。2024年、当社は全業種においてリスクレベルの低い企業 (Low Risk) として評価されました。



Copyright ©2023 Sustainalytics. All rights reserved. This article contains information developed by Sustainalytics (<https://www.sustainalytics.com>). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.

## Euronext Vigeo World 120 Index

「Euronext Vigeo World 120 Index」は、米国や欧州で証券取引所を運営するNYSE Euronext社(アメリカ)と、ESG調査会社であるVigeo Eiris社(フランス、イギリス)が選定するインデックス指標です。欧州、北米、アジアパシフィック地域において、ESG(環境、社会、ガバナンス)の観点で優れた企業上位120社で構成されています。当社は、2019年より「Euronext Vigeo World 120 Index」の構成銘柄に選定されています。



## STOXX Global ESG Leaders indices

STOXX Global ESG Leaders indicesは、欧州を代表する指数算出会社で、ドイツ証券取引子会社のSTOXX社(スイス)が、世界最大規模の独立系ESG調査会社であるSustainalytics社(オランダ)が行う世界の大手企業を対象とした調査結果を基に、評価基準を満たした企業を選定しています。当社は、2016年より「STOXX Global ESG Leaders indices」に選定されています。



## ブルームバーグ男女平等指数

「ブルームバーグ男女平等指数(Bloomberg Gender-Equality Index (GEI))」はブルームバーグ社(アメリカ)が開発した男女平等指数です。企業のジェンダー平等に対する方針や取り組み、情報開示などを評価し、優れた企業を選定しています。

当社は、2023年のブルームバーグ男女平等指数に選定されました。



## ISS ESG Corporate Rating

ISS ESG Corporate Ratingは、世界大手の議決権行使助言会社 Institutional Shareholder Services社(アメリカ)におけるESG(環境、社会、ガバナンス)投資関連ソリューション事業ユニットISS ESGによる、ESGの評価です。各業種内で高い評価を受けた企業が、「Prime」に認定されます。当社は、2018年より継続して「Prime」に認定されています。



# データ

社会データ

▼ 環境データ

▼ 第三者保証

## 社会データ

社会データの算定対象範囲は、東京エレクトロングループ(連結27社)で、対象期間は2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)です。

- 日本：東京エレクトロン株式会社および連結子会社6社(東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ株式会社、東京エレクトロン九州株式会社、東京エレクトロン宮城株式会社、東京エレクトロンFE株式会社含む)
- 海外：連結子会社20社(Tokyo Electron America, Inc.、Tokyo Electron Europe Ltd.、Tokyo Electron Korea Ltd.、Tokyo Electron Taiwan Ltd.、Tokyo Electron(Shanghai)Ltd.、Tokyo Electron Singapore Pte. Ltd.含む)

●を付したデータは箇所は「東京エレクトロン サステナビリティデータブック2023」において第三者保証を受けています

## 従業員構成(グループ全体)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
正規従業員 (地域別)	正規従業員数	12,469	13,542	14,022	15,140	16,605
	日本	7,526	7,806	7,921	8,234	8,796
	その他アジア	2,832	3,494	3,796	4,328	4,819
	欧州・中東	513	528	509	578	669
	北米	1,598	1,714	1,796	2,000	2,321



## 従業員構成 (日本)

		2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
従業員構成 (雇用形態別)	従業員数	7,797	8,100	8,296	8,661	9,325
	正規従業員	7,526	7,806	7,921	8,234	8,796
	男性	6,479	6,681	6,722	6,944	7,429
	女性	1,047	1,125	1,199	1,290	1,367
	非正規従業員	271	294	375	427	529
	男性	220	263	348	403	490
	女性	51	31	27	24	39

## 採用・雇用(日本)

		2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
	採用数	199	281	253	209	231
	30歳未満	198	280	252	208	231
	男性	166	233	207	177	193
	女性	32	47	45	31	38

新卒採用	30歳以上50歳未満	1	1	1	1	0
	男性	1	1	1	0	0
	女性	0	0	0	1	0
	50歳以上	0	0	0	0	0
	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
	女性比率	16.1	16.7	17.8	15.3	16.5
キャリア採用	採用数	239	150	191	400	580
	30歳未満	85	42	56	131	209
	男性	67	35	49	96	185
	女性	18	7	7	35	24
	30歳以上50歳未満	145	96	123	250	355
	男性	119	82	92	202	306
	女性	26	14	31	48	49
	50歳以上	9	12	12	19	16
	男性	5	10	11	17	13
	女性	4	2	1	2	3
	女性比率	20.1	15.3	20.4	21.3	13.1
障がい者雇用	雇用率(単体)	2.18	2.06	2.43	2.32	2.03
	雇用率(国内グループ)	2.04	2.01	2.30	2.37	2.27

再雇用制度	利用者数	201	242	313	389	475
	男性	196	235	305	376	451
	女性	5	7	8	13	24
業績とキャリアについての定期的評価を受けている正規従業員比率		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 女性管理職(グループ全体)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職 *1*2	人数	—	—	—	163	182
	比率	—	—	—	5.5	5.7
	人数(上級管理職 *3)	—	—	—	10	16
	比率(上級管理職 *3)	—	—	—	2.2	3.3

\*1 女性管理職比率 算定方法: 女性管理職人数 / 管理職人数 × 100 2021年度より管理職人数に高度専門職を含む

\*2 3月31日現在

\*3 グローバル人事制度による一定レベル以上または一定職位以上の社員

## 女性管理職(日本)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職*1*2	人数	22	23	26	46	51
	比率	2.0	2.0	2.2	2.6	●2.7

\*1 女性管理職比率 算定方法: 女性管理職人数 / 管理職人数 × 100 2021年度より管理職人数に高度専門職を含む

\*2 3月31日現在

## 社員の定着(日本)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社員の定着	入社3年後定着率*	93.0	93.8	94.1	94.7	92.7
	男性	93.5	94.6	94.8	95.0	93.2
	女性	88.0	88.6	89.3	93.5	90.6
	平均勤続年数	17年2カ月	17年2カ月	17年4カ月	17年2カ月	16年8カ月
	男性	17年5カ月	17年5カ月	17年7カ月	17年6カ月	16年10カ月
	女性	15年8カ月	15年11カ月	15年10カ月	15年8カ月	15年7カ月

\* 直近5年平均

## 離職(グループ全体)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
離職*	離職者数	—	—	—	589	599
	男性	—	—	—	507	509
	女性	—	—	—	82	90
	離職率	—	—	—	4.2	3.9

\* 自己都合による離職

## 離職(日本)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
離職*	離職者数	108	82	87	87	98
	男性	88	54	75	69	81
	女性	20	28	12	18	17
	離職率	1.4	1.0	1.0	1.0	1.1

\* 自己都合による離職

## ワーク・ライフ・バランス(日本)

		2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
年次 有給休暇	取得率*	67.2	72.6	62.5	64.6	●70.0
リフレッシュ休 暇	取得者数	605	901	688	512	1,731
	男性	507	773	610	435	1,485
	女性	98	128	78	77	246
配偶者出産休暇	取得者数	155	184	148	137	149
育児休業	取得者数	56	46	41	70	96
	男性	8	12	16	36	57
	女性(取得 率)	48(100.0 )	34(97.1)	25(92.6)	34(97.1)	39(97.5)
	復職者数	43	48	54	60	76
	男性	6	8	15	32	43
	女性	37	40	39	28	33
	復職率	93.5	94.1	96.4	95.2	98.7
	定着率	88.9	93.3	95.0	90.0	97.9
短時間勤務制度	利用者数	153	149	132	110	105
	男性	8	11	9	7	10
	女性	145	138	123	103	95

子の看護休暇	取得者数	517	625	510	547	599
	男性	334	428	353	373	424
	女性	183	197	157	174	175
子育て応援休暇	取得者数	129	125	86	80	98
	男性	26	26	29	23	33
	女性	103	99	57	57	65
介護休業	取得者数	5	2	2	1	4
	男性	2	2	0	0	4
	女性	3	0	2	1	0
介護休暇	取得者数	63	95	110	87	85
	男性	38	56	69	57	53
	女性	25	39	41	30	32
介護勤務制度	利用者数	2	2	0	4	0
	男性	0	1	0	2	0
	女性	2	1	0	2	0

\* 年次有給休暇取得率 算定方法: (従業員\*の有給休暇消化日数)/(従業員\*の有給休暇付与日数)×100 \*非正規従業員含む

## 製品/イノベーション

		2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数		0	0	0	0	0
保有特許(国・地域別)*1	保有件数	17,473	18,137	18,692	19,572	21,645
	日本	5,304	5,348	5,484	5,703	6,307
	米国	4,415	4,606	4,822	4,988	5,360
	欧州	179	191	206	167	—*2
	韓国	3,076	3,223	3,363	3,731	4,683
	台湾	2,817	2,948	2,925	3,014	3,120
	中国	1,682	1,821	1,892	1,969	2,175

\*1 2018年度～2021年度は当社データベース集計値、2022年度は外部機関データベース集計値

\*2 欧州については集計対象外

		2017年*1	2018年*1	2019年*1	2020年*1	2021年*1
グローバル特許出願率		81.2	79.8	74.3	74.6	80.1*2
特許許可率	日本	82.9	83.1	84.9	79.8	74.5
	米国	85.1	85.5	87.3	83.9	81.5

\*1 出願年/許可年(暦年)

\*2 国への出願分に特許協力条約(PCT: Patent Cooperation Treaty)に基づく国際出願分を追加



## 顧客

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
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	84.4	93.3	96.7	100.0	100.0

## 安全

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
基礎安全教育受講率	100	100	100	100	100
上級安全教育受講率	100	100	100	100	100
休業災害度数率(LTIR)	0.40	0.51	0.63	0.66	0.83
労働時間20万時間当たりの人身事故発生率(TCIR)	0.20	0.23	0.27	0.30	0.33

## 調達

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会的クライテリアを使用してスクリーニングした新規重要サプライヤーの比率	100	100	100	100	100
サプライチェーンサステナビリティアセスメント改善率	—*	35.8	23.1	31.5	30.5
サプライチェーンBCPアセスメント改善率	19.4	16.0	20.3	24.4	22.2
特定したRMAP準拠製錬所数(特定率)	253(100%)	261(100%)	236(100%)	243(100%)	234(100%)

\* 調査票などの全面見直しにより、前年度との比較不可

## ガバナンス

	2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
取締役会に通知された重大な懸念事項の 総数	0	0	0	0	0
組織の関与が明らかとなった反競争的 行為、 反トラスト法違反、独占禁止法違反によ り、 法的措置を受けた事例の総数	0	0	0	0	0
腐敗防止に関する研修を受講した執行役 員数*1	0	0	15	20	28
取締役のうち腐敗防止に関する組織の方 針や 手順の通達をおこなったメンバーの総数 (比率)*1	12(100)	11(100)	11(100)	12(100)	6(100)
取締役のうち腐敗防止に関する研修を受 講した メンバーの総数(比率)*1	0(0)	11(100)	0(0)	0(0)	3(50)
業界団体などへの支出(千円)*2	21,093	29,927	32,036	56,374	73,313
政治関連団体への支出(円)	0	0	0	0	0
取締役の平均在任年数	7.36	4.84	6.09	6.58	5.16
取締役会の平均出席率	98.24	99.39	98.96	99.50	98.62

\*1 対象: 日本

\*2 2021年度より対象団体を見直しました(対象: グローバル)

## コンプライアンス

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
倫理基準教育・誓約の実施率*	—	—	98.8	91.6	96.1
情報セキュリティ規約遵守の同意書確認率	100.0	100.0	99.4	99.9	100.0
社会経済分野の法規制違反により組織が受けた重大な罰金 および罰金以外の制裁措置の総数	0	0	0	0	0

\* 対象: グループ全体

## 社会貢献

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
社会貢献支出額(百万円)*	281	250	244	170	301	
現金寄附 内訳比率	慈善寄附(チャリティ団体への資金・物資の拠出)	11	4	13	15	9
	コミュニティ投資 (地域の活動を支援するための支出)	55	68	62	75	40
	コマーシャル・イニシアティブ (自社事業成長に向けた支出)	34	28	25	10	51

\* 災害義援金を除いた当社会貢献活動の支出額

# 環境データ

環境データの算定対象範囲は、東京エレクトロングループ(連結27社)で、対象期間は2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)です。

- 日本:東京エレクトロン株式会社および連結子会社6社(東京エレクトロンテクノロジーソリューションズ株式会社、東京エレクトロン九州株式会社、東京エレクトロン宮城株式会社、東京エレクトロンFE株式会社含む)
- 海外:連結子会社20社(Tokyo Electron America, Inc.、Tokyo Electron Europe Ltd.、Tokyo Electron Korea Ltd.、Tokyo Electron Taiwan Ltd.、Tokyo Electron(Shanghai)Ltd.、Tokyo Electron Singapore Pte. Ltd.含む)

●を付したデータは箇所は「東京エレクトロン サステナビリティデータブック2023」において第三者保証を受けています

## 温室効果ガス排出量

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
スコープ1排出量	スコープ1排出量(千t-CO <sub>2</sub> )	24	28	29	16	22
	日本-エネルギー起源*1	7	10	10	10	●10
	海外-エネルギー起源*1	2	2	2	2	2
	エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量合計**2 (千t-CO <sub>2</sub> e)	15	16	17	4	10
	エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量(千t-CO <sub>2</sub> e)(日本)	15	16	17	4	10
	日本-HFC類	0.7	0.2	0.1	0.7	3.4
	日本-PFC類	8.5	10.6	13.2	1.3	5.6
	日本-SF <sub>6</sub>	5.1	5.0	3.1	1.4	1.2
	日本-その他	0.3	0.4	0.6	0.4	0.2

	エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量(千t-CO <sub>2</sub> e)(海外)	—	—	—	0.1	0.0
	海外-HFC類	—	—	—	0.0	0.0
	海外-PFC類	—	—	—	0.0	0.0
	海外-SF <sub>6</sub>	—	—	—	0.0	0.0
	海外-その他	—	—	—	0.1	0.0
スコープ2*3排出量	スコープ2排出量(マーケット基準)(千t-CO <sub>2</sub> )	150	144	157	74	20
	日本	120	118	128	55	●0*4
	海外	30	26	29	19	20
	スコープ2排出量(ロケーション基準)(千t-CO <sub>2</sub> )	156	156	169	168	180
	日本	125	129	138	136	144
	海外	30	26	31	33	36
スコープ3排出量(千t-CO <sub>2</sub> )	スコープ3排出量(千t-CO <sub>2</sub> )	8,847	7,910	9,386	12,554	14,333
	カテゴリ1 購入した物品・サービス	2,177	1,796	2,395	3,332	4,053
	カテゴリ2 資本財	150	164	162	172	224
	カテゴリ3 燃料、エネルギー関連の活動	22	23	25	27	27
	カテゴリ4 上流の輸送・流通	9	9	9	15	19

スコープ3*5排出量	カテゴリ5 事業から発生する廃棄物	2	2	2	3	3
	カテゴリ6 出張	27	2	1	4	14
	カテゴリ7 従業員の通勤	12	12	11	12	14
	カテゴリ9 下流の輸送・流通	80	90	80	121	120
	カテゴリ11 販売された製品の使用	6,365	5,808	6,696	8,865	9,854
	カテゴリ12 販売された製品の廃棄後の処理	3	3	3	4	5

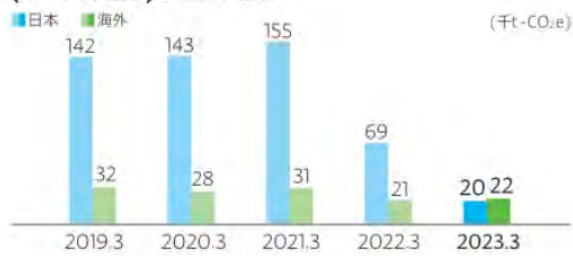
- \*1 スコープ1: 自社が所有または管理する燃料・ガス使用の排出源から発生する温室効果ガスの直接排出。算定方法: 排出量=Σ(燃料使用量×CO<sub>2</sub>排出係数)。排出係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数
- \*2 スコープ1: 非エネルギー起源CO<sub>2</sub>およびCO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス。算定方法: 排出量=Σ(使用量×単位使用量当たりの排出量-回収・適正処理量)×地球温暖化係数  
地球温暖化係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく地球温暖化係数。2021年度より回収・適正処理量の数値を見直しました
- \*3 スコープ2: 自社が購入した電気の使用に伴う温室効果ガスの間接排出。算定方法: 排出量=Σ(購入電力量×CO<sub>2</sub>排出係数)。日本の排出係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数。日本以外の排出係数は、国際エネルギー機関(IEA)発行のEmissions Factors 2019 editionを使用
- \*4 非化石証書「相当分」控除後の数値。非化石証書控除前のスコープ2排出量6千t-CO<sub>2</sub>、非化石証書相当分での控除6千t-CO<sub>2</sub>
- \*5 スコープ3: スコープ1、2を除く製品輸送、社員の業務上の移動、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。全体が15のカテゴリに分類されているうち「カテゴリ1・2・3・4・5・6・7・9・11・12」を算出。過去の数値について見直しました。自社の活動に含まれないもしくは他カテゴリで計上した「カテゴリ8・10・13・14・15」を除外

## 資源使用量

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水	使用量(千m <sup>3</sup> )	1,240	1,305	1,397	1,417	1,495
	日本	1,054	1,098	1,183	1,204	●1,255
	地下水	363	390	430	440	402
	上水	422	411	450	479	520

	工業水	269	297	303	285	333
	海外	186	207	214	213	240
コピー用紙 使用量(t)(日本)		165	132	38	32	138

スコープ1 排出量とスコープ2 排出量  
(マーケット基準)の合計の推移



水使用量の推移



## エネルギー使用量・発電量

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
エネルギー	使用量 原単位(売上) (kL/億円)	6.3	7.5	6.8	5.0	4.8
	使用量 (原油換算) (kL)* <sup>1</sup>	81,074	85,074	94,746	100,265	106,637
	日本	65,897	70,642	78,126	82,703	●87,137
	海外	15,177	14,432	16,620	17,562	19,499
電力	使用量(MWh)	305,795	317,614	354,961	377,432	402,183
	日本	250,911	265,293	294,652	313,322	●330,791
	海外	54,884	52,321	60,309	64,110	71,392

ガス(都市ガス、LPG)	使用量 (原油換算) (kL)* <sup>1</sup>	2,991	3,565	3,820	3,796	3,898
	日本	1,948	2,611	2,728	2,738	●2,776
	海外	1,043	954	1,092	1,058	1,122
燃料 (A重油、軽油、灯油、ガソリン)	使用量 (原油換算) (kL)* <sup>1</sup>	1,072	1,624	1,667	1,625	1,526
	日本	1,055	1,603	1,651	1,612	●1,513
	海外	17	21	16	13	13
再生可能エネルギー(電力)	購入量(MWh)	3,834	3,334	4,980	227,523	365,876
	日本	0	0	0	197,137	330,791
	海外	3,834	3,334	4,980	30,386	35,085
太陽光発電システム	発電量(MWh)	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
	日本	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
	海外	0	0	0	0	0
オンサイト太陽光発電システムによる自家消費量	自家消費量(MWh)	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
	日本	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
	海外	0	0	0	0	0
販売した電力	電力販売量(MWh)* <sup>2</sup>	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330
	日本	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330



	海外	17	21	16	13	13
再生可能エネルギー(電力)	購入量(MWh)	3,834	3,334	4,980	227,523	365,876
	日本	0	0	0	197,137	330,791
	海外	3,834	3,334	4,980	30,386	35,085
太陽光発電システム	発電量(MWh)	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
	日本	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
	海外	0	0	0	0	0
オンサイト太陽光発電システムによる自家消費量	自家消費量(MWh)	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
	日本	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
	海外	0	0	0	0	0
販売した電力	電力販売量(MWh)*2	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330
	日本	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330
	海外	0	0	0	0	0
再生可能エネルギー(電力)使用割合	電力使用割合(%)	2	2	2	60	91
	日本	1	1	1	63	100
	海外	7	6	8	47	49

\*1 「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」の燃料、熱および電気の換算係数を使用して算出

\*2 熱、蒸気は販売していません

## 物流に関わる環境負荷

		2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
CO <sub>2</sub>	排出量(千t-CO <sub>2</sub> )	89	99	89	136	139
	日本	9	9	9	15	19
	海外*	80	90	80	121	120
海運利用率(海外向け)(%)		35.9	31.9	34.3	33.2	39.0
強化ダンボールの使用	木材使用量の削減 (t) 日本	—	—	—	—	2,000

\* 過去のCO<sub>2</sub>排出量について見直しました

電力使用量の推移



物流におけるCO<sub>2</sub>排出量と海運利用率の推移



## 廃棄物排出量

		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
廃棄物	排出量(t)	14,960	13,989	14,997	14,459	18,249
	日本	14,208	12,973	13,705	12,921 *	17,047
	海外	752	1,016	1,292	1,538	1,202
危険・有害な廃棄物	排出量(t)	6,951	6,228	7,227	5,231	5,634
	日本 (特別管理産業廃棄物)	6,619	5,911	6,718	4,705*	●5,239
	海外 (国別に定める危険・有害な廃棄物)	332	317	509	526	395
リサイクル	再資源化量(t)	14,770	13,748	14,814	14,189	17,978
	日本	14,092	12,831	13,587	12,789 *	16,912
	海外	678	917	1,227	1,400	1,066
単純焼却・埋立処分	処分量(t)	190	241	183	270	271
	日本	116	142	118	132	135
	海外	74	99	65	138	136
排水	排出量(千m <sup>3</sup> )	1,006	1,078	1,195	1,194	1,272
	日本	850	900	1,006	1,009	1,062
	海外	156	178	189	185	210

\* 過去の廃棄物量について見直しました

リサイクル率と単純焼却・埋立処分量の推移 (日本)



PRTR法第一種指定化学物質取り扱い量の推移 (日本)



## 化学物質使用・排出量(日本)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
PRTR法第一種指定化学物質	取り扱い量(t)	101	121	144	119	104
	塩化第二鉄	84	98	106	85	76
	ふっ化水素およびその水溶性塩	11	12	24	22	16
	メチルナフタレン	5	10	13	11	10
	VOC*類	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1
	その他	1	1	1	1	1
	移動量(廃棄物量)(t)	96	111	131	108	94
	消費量(t)	5	10	13	11	10
NOx	排出量(t)	9.6	11.9	13.0	13.1	12.7
SOx	排出量(t)	2.8	4.0	4.9	4.8	4.5

\* VOC: Volatile Organic Compounds。揮発性有機化合物

## その他

		2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
ISO 14001	認証取得事業所数	9	9	11	11	11
	日本	5	5	5	5	5
	海外	4	4	6	6	6
生物多様 性	生態観察会回数*	17	18	18	16	22
	生態観察会参加人数*	595	368	52	87	138
環境法規 制	環境法令違反数	0	0	0	0	0
	法令違反に対する罰 金額	0	0	0	0	0
製品総出荷量(t)*		32,715	31,184	28,862	41,352	48,922

\* 対象: 日本

## 第三者保証

東京エレクトロン  
サステナビリティデータ2023  
(2.5MB)

## 関連方針

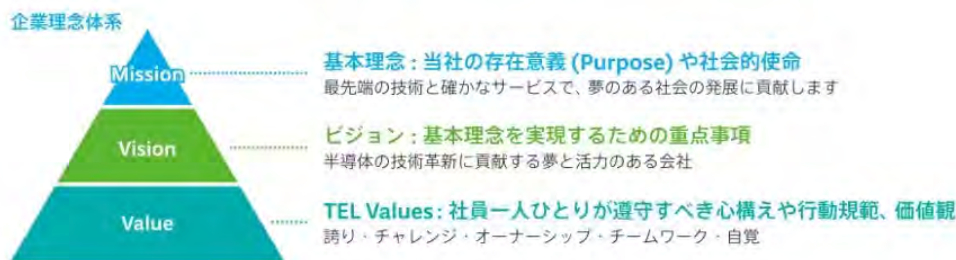
東京エレクトロンではサステナビリティに関連する各方針を定め、各部門でサステナビリティの取り組みを展開しています。

サステナビリティと企業理念体系	▼ 東京エレクトロングループ 人権方針	▼ 倫理基準
人事方針	▼ 安全方針	▼ 品質方針
環境方針	▼ 調達方針	▼ 税務方針

## サステナビリティと企業理念体系

東京エレクトロンにおけるサステナビリティの取り組みはビジョンの実現による基本理念の実践です。当社の成長におけるマテリアリティ（重要分野）を明確にし、この取り組みを推進します。強靱な経営基盤の構築とともに、付加価値の高い製品やサービスを提供することで、産業や社会の課題解決と発展、そしてSDGsの達成に貢献します。

社会から高く信頼され愛される企業を目指し、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上に努めます。



# 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。

---

東京エレクトロングループ人権方針 +

---

Tokyo Electron Group Human Rights Policy +

---

Tokyo Electron Group 인권 방침 +

---

Tokyo Electron Group 人权方针 +

---

Tokyo Electron Group 人權方針 +

---

Chính sách về nhân quyền của Tập đoàn Tokyo Electron +

---

# 倫理基準

## 1 事業活動

1-1 安全と品質	TELグループの事業活動(半導体製造装置およびフラットパネルディスプレイ製造装置の開発、製造、輸送、設置、製品の保守)において安全を促進し、お客様の期待に応える高品質な製品とサービスを提供します。
1-2 お取引さまの選定・取引	客観的な基準に基づいて調達先などのお取引先さまを選定します。 また、お取引先さまが法令およびTELグループの企業倫理を遵守していることを確認します。
1-3 輸出入	製品と技術の輸出入に関するすべての法令および社内規程を遵守します。
1-4 公正かつ自由な競争	公正、自由かつ競争力のある市場で事業を展開することを追求します。
1-5 贈収賄および腐敗行為	いかなる状況であっても、場所や理由を問わず、誰に対しても賄賂を提供しません。
1-6 利益相反	会社の利益を最優先し、公正かつ客観的な決定をおこないます。 また、個人の利益を会社の利益よりも優先させる行為はおこないません。
1-7 政治的活動と寄付	直接、間接を問わず、会社の財産・資産を使用して、政党または候補者を含む政治家を支持したり、政治献金をおこないません。
1-8 マネーロンダリング	マネーロンダリング(資金洗浄)は、犯罪行為です。 TELグループは、犯罪活動の収益を一切受け取りません。 また、「反社会的勢力」と一切関係を持ちません。

## 2 会社資産と財産

2-1 会計・税務・財務報告	適時に、正確かつ適正な方法で財務書類を作成し、法令および一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に従って、すべての会計および財務報告を開示します。
2-2 インサイダー取引	TELグループまたはお取引先さまやお客様等の未公表の重要な内部情報を利用して、TELグループまたはその他の上場企業の株式等の有価証券の売買をおこないません。
2-3 知的財産	知的財産を尊重し、適切に保護、管理、利用します。
2-4 情報セキュリティ	TELグループの機密情報およびお客様やビジネスパートナーから会社に提供された機密情報を保護し、合理的かつ適切な情報管理フレームワークを維持し、個人情報を含む機密情報の取扱いに関する規則を遵守することにより、情報漏えいを防止します。
2-5 個人情報	すべての個人のプライバシーと個人情報の機密性を尊重し、最大限の注意を払って個人情報を取り扱い、個人情報の適切な取扱いを促進するための措置を講じます。
2-6 会社資産	個人の利益のために会社の資産を不当に使用しません。



### 3 職場環境

3-1 人権および公正な雇用慣行	人権と多様性を推進し、かつ労働、結社の自由、団体交渉および移民に関するすべての法令を遵守することにより、互いに敬意を持って接し、いかなる者に対しても寛容で、安心できる職場をつくります。 また、差別はもちろん、強制労働、債務労働、児童労働またはその他奴隷労働を助長するようなことはおこないません。
3-2 ハラスメントのない職場	いかなるハラスメント行為も許容しません。 また、すべての人が尊敬され、大切にされていると感じ、誰もが平等かつ公正に扱われる環境の構築と保全に取り組みます。

### 4 社会に対する責任

4-1 環境保護	環境保護と保全に関連する法令を遵守し、地球環境との調和を図りながら、事業活動をおこないます。
4-2 社会貢献	さまざまな活動を通じて、地域社会の発展とグローバルレベルでの社会的問題の解決を支援するために、コミュニティメンバーと強固で信頼できる関係の構築に努めます。

## 人事方針

企業の発展には、その根幹をなす社員一人ひとりが創造性・積極性・柔軟性および情熱と責任感を持つことが必要です。東京エレクトロングループは、多様な人材が存分に能力を発揮できる企業であることを目指します。

人権の尊重	個人の人格と個性を尊重し、人権を損なうようなことのない職場環境づくりを行います。
人材の多様性	性別、国籍、年齢、人種、信条、宗教などによる価値観の違いを尊重し理解するとともに、多様な人材が存分に能力を発揮できる企業となることを目指します。
人材の育成	社員一人ひとりが価値創出の源泉であると考え、社員の能力開発を支援します。
評価と処遇	成長意欲をもつ社員に活躍の場を提供し、成果を挙げた社員に報いることができるよう、公正な能力評価と処遇を行います。
労働安全衛生	安全・衛生の確保を最優先し、事業所に勤務する人が安全に働き、周辺地域の皆様にも安心いただける環境を維持します。
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現するための取り組みを行います。

# 安全方針

東京エレクトロングループは、開発・製造・輸送・据付・メンテナンス等各種の業務遂行、およびトップマネジメントから現場担当者まで、すべての人々が、安全と健康を最優先とし、安全性向上および健康増進に向けて積極的かつ継続的な改善に努めます。

安全第一・健康重視	安全第一の理念に基づき、安全性の高い製品を追求し、関わるすべての人々の安全と健康的な労働環境の維持向上に努めます。
安全技術の追求	各種事業活動において、安全と健康の阻害要因があることを認識し、これらの改善に向け、本質安全に基づいた装置設計と卓越したサービス力により、より安全・安心な場の構築を継続的に努力します。
マネジメント・従業員の責任	全ての従業員は、関わる場と人々の安全と健康の維持・向上について、常に問題意識、改善意識を持ち、マネジメント、担当者がそれぞれの責任のもと行動します。
法令遵守	安全や健康関連の法令と国際的なルールを遵守し、また業界のガイドライン等も考慮し、安全と健康の促進に努めます。
社会との連携・協力	幅広いステークホルダーとの共通理解のもと、連携・協力を推進し、その期待に適切に対応していきます。

# 品質方針

東京エレクトロングループは、提供する製品およびサービスが高い品質であることを目指します。それは開発に始まり製造・据付・保守すべての工程を含み、また営業活動の顧客対応業務も品質とみなします。わたしたちは、お客さまの成功を支える高品質の製品とサービスおよび革新的なソリューションを提供し続けます。

「品質優先」	品質の安定は顧客満足のみならず、期待通りの生産計画を達成し、メンテナンス負荷を低減する基盤であり、一時的なコスト増よりも優先します。
フロントローディングと自工程保証	最先端の技術に基づき開発設計段階から品質をつくり込み、すべての業務プロセスにおいて、自らの工程品質を完結することで、高品質の製品を提供し続けます。
品質と信頼	品質に問題が生じた場合には、製造・販売・サービス部門が一丸となって、事実に基づき本質的な原因究明に全力で取り組み、速やかな解決に努めます。
継続的改善活動	お客さまの満足・信頼につながる活動に対して、品質目標や指標を設定し、PDCAサイクルを回しながら、継続的改善を実施していきます。
ステークホルダーとのコミュニケーション	製品品質に関わる必要な情報をタイムリーに発信するとともに、ステークホルダーの期待に適切に対応していきます。

# 環境方針

東京エレクトロングループは、Technology for Eco Lifeのスローガンのもと、最先端の技術とサービスで、環境問題の解決を目指します。あらゆる事業活動において、環境負荷低減と地球環境保全を目指し、さらに生物多様性にも配慮した環境活動により、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境目標と継続的改善	環境目標を設定し、製品ライフサイクルの環境パフォーマンスを向上させるため、環境マネジメントシステムを継続的に改善します。
法令等の遵守	環境関連の法令を遵守するだけでなく、環境問題を幅広く調査し、自主基準などを制定します。
製品での環境貢献	最先端技術を駆使し、環境適合型製品を開発します。顧客や取引先と連携・協力し、環境問題の未然防止と改善に努め、持続可能な社会の実現に貢献します。
事業活動での環境負荷低減	事業活動における環境負荷を定量的に把握し、その低減を含む環境活動を従業員と一体となって、積極的かつ継続的にを行い、汚染の予防と環境保護に努めます。
社会との連携・協力	ステークホルダーとの共通理解のもと、連携・協力を推進し、その期待に適切に対応していきます。

2016年7月1日改訂

# 調達方針

東京エレクトロングループが目指す価値の高い製品づくりは、製品を構成するすべての材料、部品の機能が発揮され、高品質を追求することを基盤としています。取引先さまとのコミュニケーションを大切にし、継続した信頼関係に基づき、ものづくりにおいてグローバルで共に成長し続けます。

法令・社会規範およびRBA行動規範*の遵守	各国の法令、社会規範およびRBA行動規範を遵守し、企業倫理に基づいた誠実な調達活動を行います。 * RBA行動規範: Responsible Business Alliance Code of Conduct <a href="https://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/">https://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/</a> CSRアライアンスであるRBA行動規範は、サプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者に対する敬意と尊厳を持って処遇すること、さらに環境への責任とともに業務を倫理的に行うための基準を規定しています。
環境優先	地球環境保全、環境負荷低減に十分配慮した調達活動を行います。
公正な取引	価値の高い技術を継続的に追求し、自由な競争を前提として、門戸を広く開放し、公正な取引の機会を提供します。
パートナーシップ	取引先との相互理解に基づく信頼関係を重視し、双方の継続的な成長を目指した活動を行います。
情報管理	業務上知り得た取引先の機密情報を適正に管理します。

## 調達方針附則文書：取引先さまへのお願い

東京エレクトロングループは、社会の発展に貢献するため、取引先さまとともに、RBA行動規範および当社倫理基準の遵守に努め、健全かつ持続的な成長を目指します。この実現に向けて、取引先さまにもご協力いただきながら進めてまいりますので、以下の事項につきまして、積極的な取り組みをお願い申し上げます。

### ① 関連法令、社会規範およびRBA行動規範の遵守

次にあげるもののほか、取引先さまが事業を営む国および地域において適用される法令、社会規範およびRBA行動規範の遵守をお願いします。

- 児童労働や強制労働の禁止をはじめとした労働関連法令の遵守
- 差別の禁止をはじめとした基本的人権の尊重
- 知的財産権の保護
- 輸出入関連法令の遵守
- 反社会的勢力との関係遮断

【紛争鉱物問題への対応】当社では、紛争鉱物に関する取り組みを企業としての社会的責任ととらえており、不正な資金、または非合法的な方法により採掘・採取された紛争鉱物を使用した原材料、およびこれらが含有される部材・部品などの採用を排除する努力を推進していきます。そのために、当社ではOECD(経済協力開発機構)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・デリジェンスガイダンス」を参考に、「紛争鉱物レポーティング・テンプレート(CMRT)」を利用してサプライチェーンの調査、デュー・デリジェンスを実施しています。取引先さまにおかれましても、これらの紛争鉱物対応にご協力いただくようお願いいたします。

### ② 労働環境

基本的人権の尊重についてはもちろん、自主的な基準を整備し、安全で健康な職場環境の整備をお願いします。

### ③ 環境活動

当社のグリーン調達ガイドラインに従い、ISO14001の取得など、環境保全体制の整備を行うとともに、積極的に環境保全活動に取り組み、かつ省資源化に配慮して環境負荷のより少ない部品、材料の使用および生産に努めていただくようお願いいたします。

### ④ 管理体制

当社グループとの取引基本契約書、個別契約書などの契約および取り決めに従い、安全、衛生、環境、品質、労務などに関する管理体制の構築と継続的な改善活動の実施をお願いします。

### ⑤ 技術力

顧客ニーズに適した製品・サービスを提供するために、常に技術力の向上、技術革新に努めていただくようお願いいたします。

### ⑥ 品質

開発・設計時点からのつくり込みや変更管理の徹底により、当社グループが求める仕様を満たす高品質の製品およびサービスの提供をお願いします。

### ⑦ 供給・提供体制

納期に則した確実な製品供給と、迅速なサービスの提供を行っていただくとともに、急激な需要変動にも対応できるよう、安定的かつ柔軟な製品・サービスの供給・提供体制を整えていただくようお願いいたします。また、災害などの不測の事態が発生した場合に対処できるよう、事前対策、体制整備など供給・提供リスクの低減施策を計画的に進めていただくようお願いいたします。

### ⑧ 価格

競争力のある価格で製品・サービスを提供し、継続的な原価低減努力を行っていただくようお願いいたします。

### ⑨ 事業経営

継続的な取引を行うため、健全で安定した事業経営を行っていただくようお願いいたします。また、それを確認するために必要な財務情報、会社情報などを開示していただくようお願いいたします。

### ⑩ 情報セキュリティ

機密情報の漏洩を防止する体制を整え、当社グループとの取引を通じて知り得た情報は厳密に管理していただくようお願いいたします。

# 税務方針

私たちは、事業活動をおこなう国・地域の税法の精神と条文を遵守し、適切に納税することを基本的かつ重要な社会的責任の1つと位置づけ、これらの国・地域で適切な納税をおこなうことで、関係者との信頼関係を構築し、各国・地域の経済発展に貢献するとともに、継続的な企業価値の向上を目指してまいります。

<b>1. 法令遵守と税務ガバナンス</b>	<p>私たちは、当社グループが事業活動をおこなう国・地域の税制関連の法令などを遵守し、またOECDガイドライン (Base Erosion and Profit Shifting「BEPS各行動計画」を含む)に準拠することで透明性のある適正な納税に努めます。</p> <p>当社グループの税務ガバナンスは、最高経営責任者(CEO)のもと、ファイナンス担当役員および主管部門である本社経理部が統括、グループ各社の税務責任者と連携し、グローバルに税務リスクを管理する体制を整えています。これにより、事業活動をおこなう国・地域および取引関係のある国・地域の税法改正を含む最新税務関連項目や国際税務を取り巻く環境変化などに適切に対応しています。</p>
<b>2. 移転価格税制への対応</b>	<p>グループ会社間の国際取引については、OECDが公表している移転価格に関するガイドラインに従った独立企業間価格に基づき、それぞれの会社の負担する事業リスクおよび保有している機能・資産に応じた適正な利益配分をおこないます。また、税務当局との事前確認制度の活用による適正な納税をおこなうとともに、二重課税などの税務リスクの回避に努めます。</p>
<b>3. タックスヘイブンへの対応</b>	<p>私たちは、事業の実態を伴わないタックスヘイブン(無税もしくは著しく低税率な国や地域)を利用した意図的な租税回避行為をおこないません。</p>
<b>4. 税務当局との関係</b>	<p>私たちは、各国・地域の税務当局の求めに応じて適切に情報提供をおこなうなど、誠実な姿勢で対応することにより、各国・地域の税務当局と良好、健全な関係を構築し、適切な課税がおこなわれるよう努めます。また、各国・地域の税務当局と意見の相違が生じた場合には、積極的に説明をしてその解消に努めます。</p>

\* 本方針は東京エレクトロン株式会社のコーポレートオフィサーズ・ミーティングにおいて承認されています。

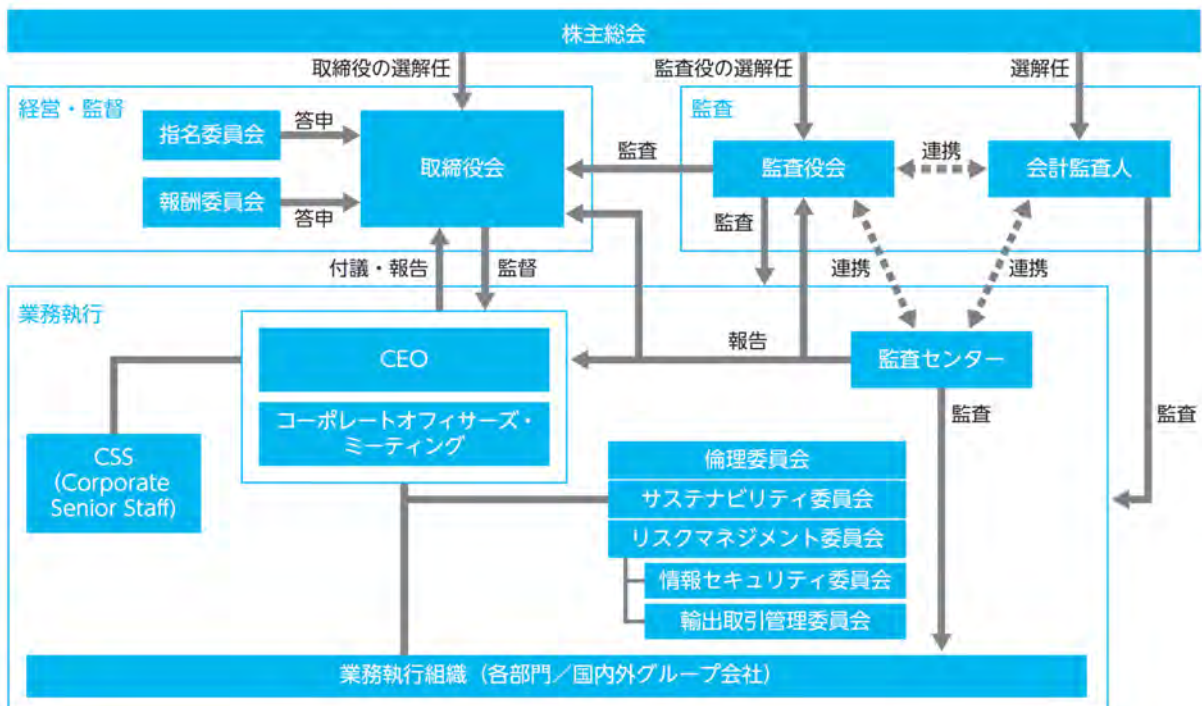
## コーポレートガバナンス

### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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、グローバル競争に勝ちぬき、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、それを支えるコーポレートガバナンスの充実に取り組むことが重要であると考えております。当社のコーポレートガバナンス強化のため、当社が持つワールドワイドのリソースを最大限活用する仕組みを構築し、経営基盤及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よう、体制を整備します。加えて、当社が夢と活力に満ちた会社であり続けることが、社員の高いモチベーションを支え、当社の持続的な成長を支える基盤になるものと考えています。当社は、それらの実現に資するガバナンスの枠組みを示したコーポレートガバナンス・ガイドラインを制定しております。

東京エレクトロン コーポレートガバナンス・ガイドライン(最終更新日:2024年6月26日) (2.2MB)

### コーポレートガバナンスの体制



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、監査役会設置会社方式のもと、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するとともに、ステークホルダーの期待に応えていきます。

当社は、重要な業務執行の意思決定及び監督機能を有し、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、

- ・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
- ・執行側における最高意思決定機関としてのコーポレートオフィサーズ・ミーティング
- ・会社戦略の立案、推進機関としてのCSS (Corporate Senior Staff)

を設置するなど、当社の持続的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おります。

また、取締役および監査役12名中、独立社外取締役は4名であり、独立社外監査役3名を含めた社外役員は7名であります。独立社外取締役及び独立社外監査役は、社内出身の取締役による同質の議論に偏ることのないよう、独立した立場から忌憚のない意見を述べることで、取締役会の議論をグローバル競争で勝ちぬくための適切な方向に導きます。現在の取締役会では、事業に精通したコーポレートオフィサーも同席し、自由闊達で建設的な議論により、業務執行の監督と重要な意思決定の役割を適切に果たしていると考えております。なお、当社は、東京証券取引所の定める独立性基準を踏まえて策定した当社の「社外役員の独立性判断基準」に基づき社外取締役及び社外監査役の独立性を判断しております。

社外役員の独立性判断基準 (最終更新日: 2021年3月1日) (270KB)

## 2025年3月期 委員会の構成

- 指名委員会  
佐々木 道夫 (社外取締役)\*  
市川 佐知子 (社外取締役)  
布川 好一 (取締役)
- 報酬委員会  
佐々木 道夫 (社外取締役)\*  
ジョセフ・クラフト (社外取締役)  
布川 好一 (取締役)

\* 委員長

## コーポレート・ガバナンスに関する報告書

コーポレート・ガバナンスに関する報告書 (最終更新日: 2024年6月26日) (3.6MB)

## 取締役会の実効性評価

東京エレクトロンでは、毎年コーポレートガバナンス・ガイドラインに則り、取締役・監査役・コーポレートオフィサー全員に対して取締役会の実効性に関する評価アンケート及び個別インタビューを実施し、その結果に基づき、取締役会における討議を通して実効性に関する分析・評価をおこなっております。

また、評価の結果認識した課題については、取締役会における議論を深め、適宜改善に向け取り組みます。

2023年6月～2024年4月までの期間を対象とする取締役会の実効性評価の概要

2022年6月～2023年4月までの期間を対象とする取締役会の実効性評価の概要

2021年6月～2022年4月までの期間を対象とする取締役会の実効性評価の概要 >

# リスクマネジメント

## 内部統制システムおよびリスク管理

### 基本的な考え方

当社グループ全体の企業価値向上のために、また、すべてのステークホルダーに対して責任のある行動をとるために、実効性のある内部統制の強化に取り組んでいます。当社取締役会で定めた「東京エレクトロングループにおける内部統制基本方針」に基づく実践的活動をおこなうとともに、毎年、金融商品取引法における「財務報告に係る内部統制」の評価を実施しています。

### リスクマネジメント体制および取り組み

当社グループ全体のリスク管理体制をより実効的に強化していくため、本社内にリスクマネジメントの専任組織を設置しています。この組織では、当社グループを取り巻くリスクの分析をおこない、洗い出された重要なリスクについて、その管理状況のモニタリングやリスク管理活動の支援・推進をおこなうとともに、リスク管理活動の状況を定期的に監査役および取締役会に報告しています。今後もこの活動を継続し、より実効的なリスク管理体制の構築に努めます。

### 事業等のリスク

#### (1) 市場変動

半導体市場は、IoT、AI、5G等の情報通信技術の用途の拡がりやDXの進展、サステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)への対応を背景としたデータ社会への移行が加速するなか、技術革新が続くことで中長期的にはさらなる成長が見込まれております。しかしながら、世界経済の動向や最終製品の需要、貿易・関税政策、地政学的要因等により、短期的には需給バランスが崩れ市場規模が変動することがあります。半導体市場が急激に縮小した場合には、過剰生産および在庫の増加、顧客の財務状況悪化による貸倒損失等、一方、急激な需要の増加に対応できなかった場合には、顧客に製品をタイムリーに供給できず、機会損失が生じるなど、当社グループ業績に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、こうした市場変動に対応するため、市場環境や受注状況を取締役会等の重要会議において定期的にレビューするなど、常に最新の市場動向を把握した上で、設備投資や人員・在庫計画等の適正化を図っております。

また、当社グループの売上高は、最先端の大手半導体メーカー等の投資動向の影響を受けやすい傾向にあります。

当社グループは、世界中の幅広い顧客と緊密な連携を図る専門組織を設置し、顧客ニーズや投資動向をいち早く把握することに努めるとともに、半導体需要の拡大に伴う新規顧客を開拓するなど、販売体制および顧客対応力を強化し、顧客基盤の拡大に努めております。



## (2) 研究開発

当社グループは、最先端技術について継続的な研究開発投資を実施し、当該技術を搭載した新製品を早期に市場投入することによって、各製品分野における高い市場シェアの獲得と高利益率の実現に成功してきました。しかしながら、顧客の技術要求に応える新製品をタイムリーに投入できない場合、また、開発した新製品が顧客要求に合致しなかった場合や競合他社による新技術・製品が先行投入された場合には、製品競争力を失い、開発コストの回収が困難となるなど、当社グループ業績に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、コーポレートイノベーション本部を設置し、革新的な技術開発と各開発本部がもつ製品・技術を融合した独創的な技術提案をおこなうための全社的な開発体制を構築するとともに、グローバルに展開している研究機関との共同研究や最先端顧客との間で複数世代にわたる技術ロードマップを共有するなど、将来のニーズに対応した強いNext Generation Productsを常に競合に先立ち提供する体制を整えております。

## (3) 地政学

当社グループは、売上高に占める海外売上高の比率が高く、さまざまな国・地域において事業を展開しております。国際秩序やグローバルなマクロ経済情勢に影響を与える地政学的な対立や地域紛争は、各国・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与え、その結果サプライチェーンの一部に影響が出たりマクロ経済環境が悪化したりすることで、当社の事業活動を制約し、グループ業績に影響をおよぼす可能性があります。

当社グループでは、国際情勢や各国・地域の外交・安全保障上の措置、産業政策の動向を注視して、製品の輸出入や技術開発に関する規制、マクロ経済の変動による事業への影響を分析しております。これらへの対応策を事前に検討するとともに、政策当局や業界団体、有識者等との対話をおこないながら、リスクの早期発見やリスク発現時の迅速かつ適切な対応に当たっております。

## (4) 調達・生産・供給

当社グループは、主要な生産拠点を日本国内に有し、国内外の顧客に製品を供給しております。そのため、国内における地震や風水害等の自然災害、テロ、感染症等の不可抗力による被害や事故等の発生を受け、生産が停止し、復旧に時間を要する場合には、顧客に製品をタイムリーに供給できない可能性があります。また、安定した製品の製造にはサプライヤーによる部品等の安定供給が欠かせません。災害や事故等のリスクに加え、サプライヤーの経営状態悪化、半導体市場の拡大に伴う供給能力を上回る需要、法改正や労働人口減少等により、部品の調達が滞った場合や国内外の物流網が逼迫した場合には、顧客に製品をタイムリーに供給できなくなり、当社グループ業績に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループでは、コーポレート生産本部を設置し、事業継続計画(BCP)等の策定と定期的なレビューをおこなうとともに、リスク低減に向けた対策を推進しております。例として、代替生産体制の確立、生産棟の耐震強化、生産の平準化、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、適正在庫の確保等を進めております。また、半導体の需要予測をベースとしたフォーキャストをサプライヤーに共有するなどの取り組みを進め、安定供給体制の確立に取り組んでおります。

## (5) 安全

当社グループの製品の安全性に関する問題が発生した場合、受注取消や損害賠償責任が発生します。また、重大な人身事故が発生した場合には、当社グループの安全に対する意識や取り組み方が疑問視され、当社グループの社会的信用の低下を招き、業績に影響をおよぼす可能性があります。

当社グループは、開発・製造・販売・装置据付・サービス・管理等の各業務の遂行において安全や健康に対する配慮を常に念頭において事業を進めております。この「Safety First」という方針のもと、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を実践し、現場作業においても危険予知ミーティング等のリスクアセスメントをおこなうことにより、潜在的なリスクを特定して未然防止策を講じています。また、各従業員の業務に合わせた社内の資格認定と安全教育、顧客への装置トレーニング、事故報告システムの整備等、安全への取り組みを全従業員で継続的に推進しております。

## (6) 品質

当社グループの製品は、多くの最先端技術が統合された製品であり、不具合が発生した場合には、リコール等の製品の回収、品質責任に基づく損害賠償責任や不具合対策費用の発生、また、当社グループのブランドイメージおよび信頼の低下につながるなど、当社グループ業績に影響をおよぼす可能性があります。

当社グループでは、全社統一の品質方針のもと、ISO9001の認証取得を含む品質保証体制や最高水準のサービス体制の確立に取り組み、継続的改善活動をおこないつながりながら、従業員およびサプライヤーへの品質教育を実施しております。開発においては、設計の初期段階から営業、サービス部門と連携し、顧客のニーズに対応すべく技術的な課題解決を図り、さらにシミュレーション技術を使用した検証を徹底するなど、リスク軽減、解消に取り組んでおります。また、不具合発生時においては、根本原因を究明した後、再発防止・類似不具合の未然防止策の実施・徹底を進めております。調達部品の品質管理においても同様に、常にサプライヤーの品質状態を把握し、監査、改善支援等を実施しております。

#### (7)環境対応

当社グループを取り巻くステークホルダーをはじめ、世界全体でサステナビリティに関する社会的要請が高まっており、特に喫緊の課題である気候変動に対する取り組みは急務です。このような状況のもと、脱炭素社会への移行に伴う各国の気候変動政策、環境法令や業界行動規範、技術革新や顧客ニーズ等に適切に対応できなかった場合には、新規製品の開発、仕様変更、改造等の追加対応の費用発生、製品競争力の低下、社会的信用の低下等により、当社グループ業績に影響をおよぼす可能性があります。

当社グループは、E-COMPASSプログラムを展開し、あらゆるお客さま、お取引先さまとのパートナーシップによりサプライチェーン全体での地球環境保全に取り組んでおります。環境法令や業界行動規範の遵守はもと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の提供、また業界をリードする中長期環境目標の達成に向けて製品使用時の温室効果ガス排出量削減や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低減に努めております。そのほか、梱包材の見直し、モーダルシフトの推進等、事業活動を通じて地球の環境保全に取り組んでおります。

#### (8)法令・規制

当社グループは、グローバルに事業を展開する上で、各国・地域において、輸出入規制、環境法、競争法、労働法、汚職・贈賄、移転価格税制を含むさまざまな分野の法令、規制による制約を受けており、その遵守に努めております。しかしながら、各種法令、規制に抵触した場合には、社会的信用の低下、課徴金・損害賠償の発生、事業の制限等、また、各国の安全保障上の政策や将来において予期せぬ法令改正、規制の強化が生じた際に適切に対応できなかった場合には、その対応に要する費用負担や事業の制限等により当社グループ業績に影響をおよぼす可能性があります。

当社グループは、チーフ・コンプライアンス・オフィサーのもと、国内外主要拠点においてコンプライアンスに関する活動状況を把握する体制を構築しております。また、法令や企業倫理上疑義のある事項を早期発見し、速やかに対策を講じるため、当社グループ統一の内部通報制度を運用しております。さらには、外部機関によるコンプライアンスに関するアセスメントを実施し、抽出された課題は、CEO、取締役会および監査役会に報告され、迅速かつ効果的な対策およびさらなる体制強化を進めております。

#### (9)知的財産

当社グループの製品は、多くの最先端技術が統合された製品であり、知的財産の権利化と第三者による権利侵害の防止は、製品の差別化と競争力強化の上で重要な要素となります。第三者が保有する知的財産権を侵害した場合には、当社グループ製品の生産・販売が制約され、損害賠償金の支払が発生することなどが考えられ、当社グループ業績に影響をおよぼす可能性があります。

当社グループは、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することにより、適切な知的財産権ポートフォリオを構築しております。また、他社特許を継続的にモニタリングし、事業および研究開発部門と連携して適切な対策を講じることで他社特許の侵害を回避する体制を構築しております。

このような取り組みを通じ、製品競争力の向上および他社特許の侵害リスク低減を図り、各製品分野における高い市場シェア獲得と利益率向上に努めております。

#### (10)情報セキュリティ

社会全体のデジタル化が進む中、第三者による不正アクセスやコンピュータウイルス等によるサイバー攻撃は世界的に増加傾向にあります。このような環境下において、当社グループおよびサプライヤーに対するサイバー攻撃、内部不正等による情報漏洩やサービス停止等が発生した場合には、競争力・技術的優位性の棄損、製品生産活動を含めた業務の停止、社会的信用の低下や損害賠償の発生等により、当社グループ業績に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループでは、サイバーセキュリティに関するソリューション導入やセキュリティ監視、内部不正対策といった技術面・運用面の対策に加えて、グローバルセキュリティポリシーの策定と教育・啓発・訓練を通じて、情報資産の適切な管理・保護に努めております。

また、情報セキュリティ委員会を設置することでグループ各社を含めた組織的強化を図るとともに、情報セキュリティに関する内部監査と外部機関によるアセスメント等の活動を通じて、情報セキュリティ対策の実効性強化に努めております。

#### (11)人材

当社グループがグローバルな事業展開を進めるなか、イノベーションを創出し成長を続けるためには、国内外で多様な人材を確保し育成することやダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを実践することが重要となります。しかしながら、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、また、多様な価値観・専門性をもった人材が個性を発揮して活躍できる環境が整備できない場合には、製品開発力の低下や顧客サポートの質の低下を招き、競争優位性のある組織が実現できないなど、当社グループ業績に影響をおよぼす可能性があります。

当社グループは、従業員は持続的な価値創出の源泉であり、従業員のエンゲージメントを高めることは企業価値向上において最も重要な要素と考えております。具体的には当社CEOによる定期的な社員集会を通じた方向性の共有、今後を担う人材を継続的に輩出するための育成計画の構築、従業員のキャリアパスの見える化、魅力的な報酬・福利厚生提供、長時間労働・ハラスメントの防止を含めた労働環境の継続的な改善や健康経営の推進等に取り組んでおります。加えて、産官学連携の半導体人材育成やグローバルでの大学とのパートナーシップの強化を進めております。

#### (12)感染症・自然災害等、その他

当社グループが事業を遂行するに当たっては、各国・地域における経済環境、金融・株式市場、外国為替変動、企業買収の成否、重要な訴訟、標準規格化競争、感染症、地震や風水害をはじめとする自然災害等の要因により、当社グループ業績に影響を及ぼす可能性があります。それぞれのリスクに対し必要な対策をおこなっております。

## 内部監査部門における監査

内部監査につきましては、業務監査及び金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制評価の機能を持つ監査センターを代表取締役社長の直轄組織として設置し、監査機能の拡充を図っております。

監査センターは、『内部監査規程』に基づき年次監査実施計画を立案し、当社グループの国内・海外拠点に対して監査を実施し、当社グループの内部統制システム、すなわち、経営方針等の共有化、各種情報伝達、リスク評価、財務報告の適正性及び信頼性を確保するための体制、それらに基づく業務活動の有効性評価をおこない、必要な場合には現場への業務改善の指導をおこなっております。監査結果、評価状況・評価結果に関しましては、隔月で経営層に対して報告するとともに、当社監査役及び国内子会社監査役に対しても報告しております。また、取締役会、監査役会に対しても報告をおこなう体制を構築しております。

さらに、監査センターと会計監査人との間においても、定期的もしくは随時、情報交換・意見交換がおこなわれる体制とし、効率的かつ効果的な監査となるよう連携しております。

コーポレートガバナンス、内部統制システムおよびリスク管理体制の模式図 [>](#)

## 事業継続計画(BCP)

当社グループでは、2003年に事業継続計画(BCP)をスタートさせ構築を進めてきましたが、東日本大震災を受け、主要拠点を中心に復旧対応を含んだ実効性のあるものへと再構築しました。具体的な取り組みとしては、災害に備えて、食料や飲料水を含む防災用品の備蓄、各種インフラの補強、安否確認システムの再構築、各種マニュアルの整備、訓練の実施、社員教育などに注力するとともに、装置メーカーとしての責任を果たすため、災害時の早期復旧、代替生産に向けた対策などBCPの改善に継続的に取り組んでいます。

なお、過去の震災被害の経験を踏まえ、国内各拠点の建物において、より耐震性を高めるための補強工事を実施し、新たな建物については耐震化を実施しています。

## 情報セキュリティマネジメント

情報資産の安全かつ有効な利用と適切な管理のため、情報セキュリティ担当役員を責任者とし、グループ各社の情報セキュリティ担当GMを委員とするグループ情報セキュリティ委員会を運用しています。また、各社では、社内の各部門のメンバーから構成される情報セキュリティ委員会を中心に、情報管理体制を構築しています。

当社グループとして「情報セキュリティポリシー」「情報セキュリティ規程」「情報セキュリティ標準」、各種ガイドラインからなる階層構造の文書体系をグループ共通で整備、周知しています。これらの文書は、国内外のグループ各社に展開されており、役員・社員を対象とした啓蒙活動としてハンドブックやeラーニングでの教育を実施し、年度末には全部署を対象とした自主点検を実施し、グループ全体への情報セキュリティの浸透を図っています。情報漏えいにつながる事故やそのおそれのある事案(インシデント)に対する報告体制を整備し、その報告内容は、情報セキュリティ部により、各事件事案への迅速な対応の他、その分析を通じて全社的な取り組みや施策に反映支援する体制をとり、一定水準を超える事件事案については、経営陣がリスク受容やリスク対応を最終決定する体制としています。

また、サイバーセキュリティの新たな脅威についても侵入テストや社外の脅威インテリジェンスを活用するなど随時、リスク低減策を検討し、合理的な対策を講じています。ソーシャルエンジニアリングを用いた標的型攻撃への対応として、その検知システムを導入し、被害防止のための監視体制を整えています。

## コンプライアンス/倫理基準

東京エレクトロンでは、公正で信頼される企業活動を行うため、企業倫理とコンプライアンスを徹底しています。

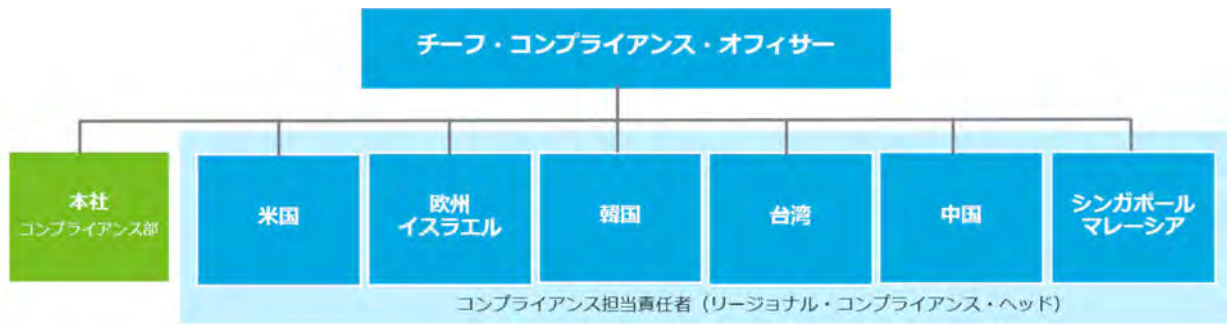
考え方・体制	コンプライアンスについての考え方	▼	コンプライアンス体制	▼		
取り組み	企業倫理	▼	コンプライアンス教育	▼	贈賄防止および競争法に関する取り組み	▼
	個人情報保護	▼	内部通報制度	▼		

### コンプライアンスについての考え方

当社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

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、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担当責任者を任命し、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、リスクマネジメント室と協働し、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。



## 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6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毎年取得することにより、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。



### 東京エレクトロン倫理基準

ダウンロード (5.1MB) [PDF](#)

The Tokyo Electron Group Code of Ethics (6.7MB) [PDF](#)

도쿄일렉트론 그룹윤리 기준 (7.2MB) [PDF](#)

东京毅力科创集团伦理标准 (5.5MB) [PDF](#)

東京威力科创集團倫理基準 (5.8MB) [PDF](#)

Tokyo Electron Group Bộ quy tắc đạo đức (6.9MB) [PDF](#)

[詳しくはこちら](#)



## コンプライアンス教育

企業倫理・コンプライアンス基礎研修、腐敗防止セミナー、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、テーマに応じて階層別または全従業員を対象とした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きます。

## 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、定期的な教育をおこなうことによって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、違反行為の類型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。

## 個人情報保護

個人情報の保護、管理に関してTELグループ全体を監督するTELグループ個人情報保護管理責任者を任命し、個人情報保護推進委員会を設置しています。個人情報コンプライアンスの強化に努め、インシデントがあった場合は、速やかに対応できるような体制を整備しています。個人情報に関する法令および社内規程に違反する行為があった場合は、就業規則に基づき懲戒処分を含む必要な是正措置および再発防止策を講じます。

なお、2022年度において、社外向けの個人情報に関する相談窓口への苦情はございませんでした。

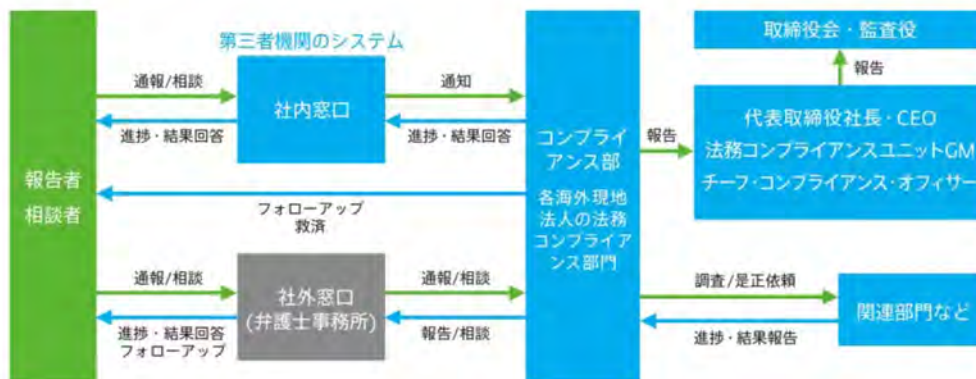
東京エレクトロングループ個人情報保護基本方針(プライバシーポリシー)は[こちら](#)

## 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、法令もしくは企業倫理に反する行為またはそのおそれ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。

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是正措置および再発防止策を講じています。



[詳しくはこちら](#)





## UK Modern Slavery Act 2015 Transparency Statement

### Introduction from the Representative Director, President and Managing Director

As a responsible manufacturing and supply business operating in the global business community, the Tokyo Electron Group (the Group) recognizes the risk of unintentionally being involved in human rights exploitation and is committed to collaborating with its supply chains to combat human rights abuses such as modern slavery and human trafficking. This commitment is recognized in the Group's corporate philosophy which defines its mission in society as *"we strive to contribute to the development of a dream-inspiring society through our leading-edge technologies and reliable service and support"*.

To respond to the increasing global concerns of, amongst other things, modern slavery, human trafficking and human rights, the Group has assigned the dedicated function to promote sustainability to lead this important initiative throughout the Group. As the guiding principle of sustainability, the Group has incorporated universal guidelines and standards, including the United Nations Global Compact and an industry standard, Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct, into the Group's strategies, policies and procedures, and has established and continues to cultivate a culture of integrity.

### Organisation's structure and business<sup>1</sup>

Tokyo Electron Limited is a global manufacturer of semiconductor production equipment and flat panel display production equipment in the technology sector and has its head office in Japan. It is the parent company of the Group which has 17,702<sup>2</sup> employees worldwide and operates in 19 countries.

Tokyo Electron Europe Limited is a subsidiary of Tokyo Electron Limited and engages in sales and services in a wide range of high-technology fields in Europe. Tokyo Electron Europe Limited, located in the United Kingdom, is the headquarters of our European operation, comprising, 720<sup>3</sup> employees in 4 companies across 10 countries.

The Group has a global annual turnover of 1,830,527 million Japanese Yen.

### Our supply chains

Our main direct suppliers are manufacturers of components and parts for semiconductor production equipment, as well as labour service providers for supporting such equipment. Among the Group-wide supply chains, the majority of our suppliers by spend are located in Japan.

---

<sup>1</sup> This statement is made on behalf of Tokyo Electron Limited and its subsidiary Tokyo Electron Europe Limited, which are both required to make a statement pursuant to s54 of the Modern Slavery Act.

<sup>2</sup> As of 31 March 2024

<sup>3</sup> As of 31 March 2024



The Group is committed to partner with its people and supply chains to create an environment where workers' human rights are fully respected in each location in which it operates.

### **Our policies on anti-modern slavery and human trafficking**

The Group has established [Tokyo Electron Group Human Rights Policy](#) referring to the United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Bill of Human Rights and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work referred to therein, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the RBA Code of Conduct. We have firmly upheld human rights since our founding as reflected in the spirit of "the Corporate Philosophy" and "the Management Policies" of the Group. Key human rights issues are also addressed in the Group's Code of Ethics and Procurement Policy, which covers the Group's entire operations and direct supply chains.

We incorporate the concept of respect into every aspect of our business activities, and strive for the creation of a corporate culture that enables each person to realize his or her full potential and freely enjoy their livelihoods. We also give the highest consideration to the health and safety of every person and respect his or her dignity.

For us, respecting human rights means a significant understanding not only to fulfil our responsibility for eliminating modern slavery and other adverse impacts on people through business activities, but also those who support our business activities, and contribute to the realization of a sustainable dream-inspiring society.

In recent years there has been an emerging concern in the electronics industry for better treatment of workers in supply chains, we therefore publicly announced our membership of the RBA in June 2015 and our commitment that the Group would conform to the RBA Code of Conduct. In line with this we are committed to pursue socially responsible practices in line with global standards and to ensure that there is no modern slavery or human trafficking in our supply chains or in any part of our business with a continuous improvement approach.

### **Due diligence processes for slavery and human trafficking**

We have zero tolerance to slavery and human trafficking. As part of our initiative to identify and mitigate slavery and human trafficking risk the Group has worked to establish a robust due diligence system throughout the organization.

Key steps we have taken as of the fiscal year ending 31 March 2024 are as follows:

- We continue to assess our conformity with the RBA Code of Conduct. This is conducted by way of a sustainability assessment in the areas of labour and employment practices, health and safety, ethics, the protection of the environment, and management systems. This has been extended to cover human resources, logistics, customs and facility service suppliers in addition to our materials suppliers.
- We investigated our suppliers to mitigate risks associated with forced labour and debt labour in our supply chain. Our suppliers worked with us to take the corrective actions





that we had identified. With the understanding and cooperation of our suppliers, we continue to combat modern slavery in our supply chain.

- In 2023, continuing from the previous year, we also investigated our Group companies to identify whether there are internal risks of breaching human rights. Our investigation included distribution of a unified survey to each Group company. The survey contained the same questions and indicators as the survey we ask our suppliers to complete. Following review of the responses, we provided feedback to each group company, and requested corrective actions where required to further reduce any internal risks related to breach of human rights. We also visited at the site of overseas group company to confirm the actual situation and discuss the effectiveness of corrective actions taken.
- We have published “Tokyo Electron Group Code of Ethics” as a code of conduct for all executives and employees and to ensure awareness of our Code of Ethics, we have translated it into 6 languages. Our Code of Ethics includes a statement to secure human rights and commit to ensuring human rights and not discriminating or supporting forced labour, debt labour, child labour, or any other form of modern slavery. We conduct mandatory annual training on the Code of Ethics and collect acknowledgements of compliance from executives and employees, aiming to achieve a pledge rate of 100%.

We have established an internal reporting system that is also accessible to our suppliers, “TEL Group Ethics & Compliance Hotline” as a global common internal point of contact that uses a third-party system, and to maintain confidentiality and anonymity. This hotline can be accessed via phone or a dedicated website 24 hours a day, 365 days a year, and accommodates all languages used by employees. Also, we provide an external point of contact at a law firm that can be contacted directly. We responded to all reports we received through these points of contact, conducted investigations in accordance with internal rules to implement corrective measures as well as preventive measures. We do not tolerate retaliation against those who report ethics and compliance concerns in good faith, ensuring no one is permitted to engage in retaliation, or any form of retaliatory behaviours, against another for reporting ethics and compliance concerns. We promote enhancement of the reporting system. Breakdown of Consultation/Report Contents is disclosed in [our integrated report 2023](#).

- We proactively continued activities of our human rights project team with representatives from our compliance, human resources, procurement, logistics, facility service and sustainability departments. The team has focused on conducting the sustainability assessment, evaluation and analysis of assessment results. With the process established, the team promotes and supports established corrective actions by each Group company as well as our suppliers and requested them for their cooperation for corrective actions to mitigate the risk in our supply chain.

## Training

To ensure a high level of understanding of the risks of modern slavery and human trafficking in our supply chains and our business, we provide human rights training to all our employees.



## Our effectiveness in combating slavery and human trafficking

Our Group's major sites are currently rated as low risk and we will continue to measure how effective we have been in ensuring that slavery and human trafficking is not taking place in any part of our business or supply chains:


### Further steps

Following a review of the effectiveness of the steps we have taken this year to ensure that there is no slavery or human trafficking in our supply chains we intend to take the following further steps to combat slavery and human trafficking:

- Strengthen the structure and activities of human rights projects to deepen our due diligence process.
- Continue to assess and monitor the risks in our supply chain.
- Implement corrective actions in our supply chain to mitigate risks based on evaluation and analysis of the sustainability assessment results.
- We are actively working to evaluate the effectiveness of corrective actions. If there is a problem with effectiveness, the corrective measures themselves will be reviewed.
- Additionally, we will further improve our grievance mechanisms and make it more effective so that we can quickly and appropriately deal with negative impacts on human rights.
- Pursuit of transparency and enhancement of disclosed information.

This statement is made pursuant to section 54(1) of the Modern Slavery Act 2015 and constitutes our Group's slavery and human trafficking statement for the financial year ending 31 March 2024.

This statement has been unanimously approved by the board of directors of Tokyo Electron Europe Limited.

DocuSigned by:  
  
48A5E874E06F4FF...

Tokyo Electron Europe Limited

Date: 11 June 2024



## **CTPAT Forced Labor Policy Statement**

As a responsible manufacturing and supply business operating in the global business community, Tokyo Electron U.S. Holdings, Inc. (“TEH”) a wholly owned subsidiary of the Tokyo Electron Limited (the “TEL Group”), is committed to collaborating with partners across its supply chain to combat human rights abuses such as forced labor. This commitment is recognized in TEL Group’s Corporate Philosophy which defines its mission in society as follows: “we strive to contribute to the development of a dream-inspiring society through our leading-edge technologies and reliable service and support.”

As emphasized in the TEL Group Human Rights Policy, we are committed to forbidding forced labor in any form and complying with all applicable laws, regulations, and industry compliance standards, including those related to TEH’s status as a Customs Trade Partnership Against Terrorism (“CTPAT”) Trade Partner. In support of these commitments, TEL Group maintains a robust compliance, due diligence, training, and monitoring system throughout the organization to identify and mitigate human rights risk. We regularly interface with and conduct compliance assessments on our suppliers and partners on these issues and expect and require that participants in our supply chain forbid the use of forced labor completely.

To further advance these principles and respond to the increasing global concerns regarding forced labor, TEL Group promotes compliance and sustainability as an important initiative throughout TEL Group. We have incorporated universal guidelines and standards, including the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the United Nations Global Compact and an industry standard, Responsible Business Alliance (“RBA”) Code of Conduct, into the TEL Group’s strategies, policies and procedures, and have established and continue to cultivate a culture of integrity.

TEL Group is committed to partnering with its people and partners across its supply chains to help create and sustain an environment where workers’ human rights are fully respected in each location in which it operates. We believe this is a matter of legal compliance, a sound business practice, and the right thing to do.

[DE&I Home](#)[Global](#)[Gender](#)[Generation](#)[Diverse Work Styles](#)

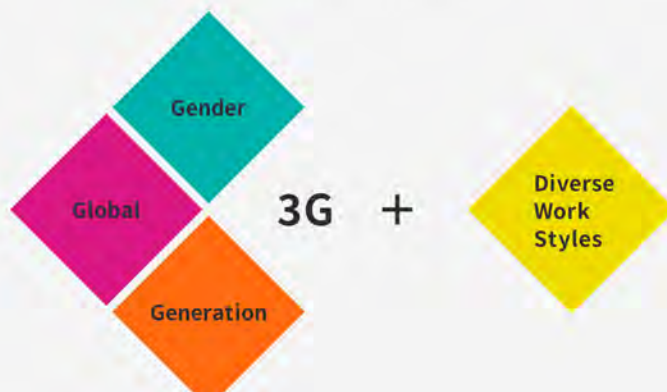
language ▾

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

# ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER

東京エレクトロンは、経営層の強いコミットメントのもと、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ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を積極的に推進しています。「ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER™」の考えのもと、グループ各社でさまざまな取り組みを実施しています。

## 東京エレクトロンのDE&I



TELではGlobal・Gender・Generationの「3G」に、Diverse Work Styles (多様な働き方)を加えた4つのテーマを重点領域として、DE&Iの取り組みを進めています。  
国籍や性別、年齢、障がいの有無などに関わらず、すべての社員が活躍できる環境をつくり、イノベーション創出の源泉としています。

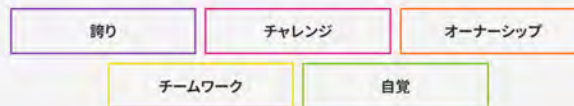
## 私たちがDE&Iを推進する理由

「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」これはわたしたちの基本理念です。また、今後のさらなる成長に向けた「半導体の技術革新に貢献する夢と活力のある会社」というビジョンを掲げ、世の中の持続的な発展を支える半導体の技術革新を追求しています。

そんな私たちが大切にしている心構えであり、行動規範や価値観でもあるものが「TEL Values」です。世界中の社員で共有し、実践に努めることで、成長の原動力としてきました。

世界各地に拠点を置く私たちTELグループは、ボーダレスにTEL Valuesを共有するひとつの集合体(ONE TEL)であり、TEL Valuesこそが「TELらしさ」と言えます。

### TEL Values



そして今、TELのDNAとして多様性を受け入れ尊重する文化を育み、さらなる成長の原動力とするべく、DE&Iを推進しています。  
すべての社員がポテンシャルを最大限に発揮し、互いを尊重して個性や違いを共に生かしあう環境の実現や文化の醸成を目指し、DE&Iの取り組みを加速させていきます。

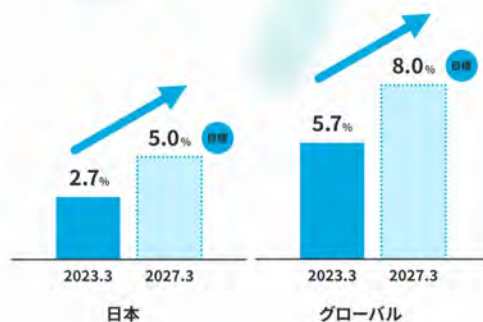


## DE&Iの目標・強化する取り組み

社員一人ひとりの個性を尊重し、活躍できる環境をつくるため、以下の目標と強化する取り組みを掲げてDE&Iを推進しています。

### 女性管理職比率の向上

サクセッションプランニングにおいて、ジェンダーダイバーシティを意識した人材育成計画をおこない、女性管理職比率\*1を2027年3月期までにグローバル8.0%、日本5.0%にする目標に向けた取り組みを実施します。



### 女性エンジニアの採用

自社員の大半をエンジニアが占める状況をふまえて、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します。



### グローバルでの部門横断

TELグループ全体で足並みをそろえたDE&I推進に取り組んでいます。リージョン横断的な社員の協働や、部門横断的なプロジェクトを推進します。



\*1 高度専門職を含む

\*2 理工学専攻の女性比率

## 4つの重点領域のデータと取り組み

Global・Gender・Generation・Diverse Work Stylesの4つの重点領域のデータと取り組みをご紹介します。

Global



Gender



Generation



Diverse Work Styles





## DE&I Report

TELのDE&Iの取り組みをご紹介しますレポートです。

DE&I Reportを見る



TELの人材ページを見る



ONE TEL, DIFFERENT TOGETHER は、東京エレクトロン株式会社の商標です。



東京エレクトロンを知る



半導体を知る



Nanotec Museum



Telescope Magazine



Creative Library



げんそ博士の元素周期表



Art Gallery

### 企業情報

社長メッセージ

企業理念

会社概要

東京エレクトロンの歴史

役員紹介

組織図

コーポレートガバナンス

グループ会社

コンプライアンス/管理基準

リスクマネジメント

ダイバーシティ、エキイティ & インクルージョン

資料ライブラリ

### 研究・開発

研究・開発拠点

知的財産への取り組み

技術開発ハイライト

学会発表・イベント情報

TELベンチャーキャピタル

共同研究公募制度

E-COMPASS

### 製品・サービス

製品

サービス

MAGIC

### 投資家向け情報

IRカレンダー

経営方針・体制

業績・財務データ

IR資料室

株式・債券情報

個人投資家の皆さまへ

よくあるご質問

IRお問い合わせ・資料請求

IRサイトご利用上の留意点

### サステナビリティ

CEOメッセージ

TELのサステナビリティ

マテリアリティ

サステナビリティ

年度目標と実績

価値創造モデル

外部からの評価

データ

関連方針

TELの社会貢献活動

TEL FOR GOOD

統合報告書/アニュアルレポート

サステナビリティレポート

英国現効法に関する

声明

### ニュースルーム

TELメールマガジン

SNS一覧

採用情報

新卒採用

キャリア採用

障がい者採用

海外現地法人採用

### お問い合わせ

サイト利用について

個人情報取り扱いについて

ソーシャルメディアポリシー

Cookieポリシー



## 東京エレクトロン株式会社行動計画

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。東京エレクトロンにおける本行動計画では、女性社員の活躍推進に焦点を当て、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 数値目標：

(1) 女性管理職者数※（2021年3月末時点：26名）を2027/3 期中に56名にする

※高度専門職含む

(2) 計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する

3. 内容：

取り組み1：サクセッションプランニングにおいて、管理職における女性比率の向上に取り組む

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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）形成をおこなう
- 女性社員向け育成プログラム・リーダーシップ開発を支援する取り組みをおこなう

取り組み2：女性社員比率を高めるため、採用活動に注力する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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う
- 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

取り組み3：女性社員の活躍を促すため、社員の意識改革をおこなう



<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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を実施し、意識啓発をおこなう
- ロールモデル等、効果的な情報共有を通じて、女性社員本人だけでなく、職場のマネージャーや同僚の意識改革をおこなう
- 共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会を創出する
- 産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などを実施し、両立支援をおこなう

取り組み4：すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を整備する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりおよび計画的取得に向けた意識啓発等を実施し、計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する
- 定期的な取得状況のモニタリングおよび取得促進に向けたフォロー実施

以上

## 東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ株式会社行動計画

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズにおいてダイバーシティ、エクイティ&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。東京エレクトロン テクノロジーソリューションズにおける本行動計画では、女性社員の活躍推進に焦点を当て、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2023年10月1日～2027年3月31日までの3年6か月間

2. 数値目標：

(1) 女性管理職者数※（2023年9月末時点：9名）を2027/3 期中に17名にする

※高度専門職含む

(2) 計画期間内において、年次有給休暇取得率80%を達成する

3. 内容：

取り組み1：サクセッションプランニングにおいて、管理職におけるジェンダーダイバーシティの向上に取り組む

<計画期間>

2023年10月1日～

<対策>

- 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）形成をおこなう
- 人材育成プログラム・リーダーシップ開発を支援する取り組みをおこなう

取り組み2：女性社員比率を高めるため、採用活動に注力する

<計画期間>

2023年10月1日～

<対策>

- 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う
- 女性採用者比率の目標を、エンジニアは20%、それ以外の職種は50%とする

取り組み3：女性社員の活躍を促す

<計画期間>

2023年10月1日～

<対策>

- 社内外の専門家やリーダーによるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン・トークといったイベントを実施し、意識啓発をおこなう
- ロールモデル等、効果的な情報共有を通じて、女性社員本人だけでなく、職場のマネージャーや同僚の意識改革をおこなう
- 共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会を創出する
- 産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などを実施し、両立支援をおこなう

取り組み4：すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を整備する

<計画期間>

2023年10月1日～

<対策>

- 年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりおよび計画的取得に向けた意識啓発等を実施し、計画期間内において、年次有給休暇取得率80%を達成する
- 定期的な取得状況のモニタリングおよび取得促進に向けたフォロー実施

以上

## 東京エレクトロン九州株式会社行動計画

東京エレクトロン九州株式会社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。東京エレクトロン九州株式会社における本行動計画では、女性社員の活躍推進に焦点を当て、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 数値目標：

(1) 女性管理職者数※（2021年3月末時点：3名）を2027/3 期中に8名にする

※高度専門職含む

(2) 計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する

3. 内容：

取り組み1：サクセッションプランニングにおいて、管理職における女性比率の向上に取り組む

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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）形成をおこなう
- 女性社員向け育成プログラム・リーダーシップ開発を支援する取り組みをおこなう

取り組み2：女性社員比率を高めるため、採用活動に注力する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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う
- 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

取り組み3：女性社員の活躍を促すため、社員の意識改革をおこなう

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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を実施し、意識啓発をおこなう
- ロールモデル等、効果的な情報共有を通じて、女性社員本人だけではなく、職場のマネージャーや同僚の意識改革をおこなう
- 共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会を創出する
- 産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などを実施し、両立支援をおこなう

取り組み4：すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を整備する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりおよび計画的取得に向けた意識啓発等を実施し、計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する
- 定期的な取得状況のモニタリングおよび取得促進に向けたフォロー実施

以上

## 東京エレクトロン宮城株式会社行動計画

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。東京エレクトロンにおける本行動計画では、女性社員の活躍推進に焦点を当て、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 数値目標：

- (1) 女性管理職者数※（2021年3月末時点：0名）を2027/3 期中に5名にする
- (2) 計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する

3. 内容：

取り組み1：サクセッションプランニングにおいて、管理職における女性比率の向上に取り組む

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- メンターを設定し、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）形成をおこなう
- 女性社員向け育成プログラム・リーダーシップ開発を支援する取り組みをおこなう

取り組み2：女性社員比率を高めるため、採用活動に注力する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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う
- 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

取り組み3：女性社員の活躍を促すため、社員の意識改革をおこなう

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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を実施し、意識啓発をおこなう
- ロールモデル等、効果的な情報共有を通じて、女性社員本人だけでなく、職場のマネージャーや同僚の意識改革をおこなう
- 共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会を創出する
- 産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などを実施し、両立支援をおこなう

取り組み4：すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を整備する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりおよび計画的取得に向けた意識啓発等を実施し、計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する
- 定期的な取得状況のモニタリングおよび取得促進に向けたフォロー実施

以上

## 東京エレクトロンFE株式会社行動計画

東京エレクトロンFE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。東京エレクトロンFEにおける本行動計画では、女性社員の活躍推進に焦点を当て、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 数値目標：

(1) 女性管理職者数※（2021年3月末時点：2名）を2027/3 期中に4名にする

※高度専門職含む

(2) 計画期間内において、年次有給休暇取得率80%を達成する

3. 内容：

取り組み1：サクセッションプランニングにおいて、管理職における女性比率の向上に取り組む

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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）形成をおこなう
- 女性社員向け育成プログラム・リーダーシップ開発を支援する取り組みをおこなう

取り組み2：女性社員比率を高めるため、採用活動に注力する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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う
- 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

取り組み3：女性社員の活躍を促すため、社員の意識改革をおこなう



<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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を実施し、意識啓発をおこなう
- ロールモデル等、効果的な情報共有を通じて、女性社員本人だけではなく、職場のマネージャーや同僚の意識改革をおこなう
- 共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会を創出する
- 産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などを実施し、両立支援をおこなう

取り組み4：すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を整備する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりおよび計画的取得に向けた意識啓発等を実施し、計画期間内において、年次有給休暇取得率80%を達成する
- 定期的な取得状況のモニタリングおよび取得促進に向けたフォロー実施

以上

## 東京エレクトロンB P株式会社行動計画

東京エレクトロンB P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。東京エレクトロンB Pにおける本行動計画では、女性社員の活躍推進に焦点を当て、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 数値目標：

(1) 女性管理職者数※（2021年3月末時点：1名）を2027/3 期中に2名にする

※高度専門職含む

(2) 計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する

3. 内容：

取り組み1：サクセッションプランニングにおいて、管理職における女性比率の向上に取り組む

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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）形成をおこなう
- 女性社員向け育成プログラム・リーダーシップ開発を支援する取り組みをおこなう

取り組み2：女性社員比率を高めるため、採用活動に注力する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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う
- 各地域における一般的な女性比率と同等以上の女性を採用する

取り組み3：女性社員の活躍を促すため、社員の意識改革をおこなう

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 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を実施し、意識啓発をおこなう
- ロールモデル等、効果的な情報共有を通じて、女性社員本人だけでなく、職場のマネージャーや同僚の意識改革をおこなう
- 共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会を創出する
- 産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などを実施し、両立支援をおこなう

取り組み4：すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を整備する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりおよび計画的取得に向けた意識啓発等を実施し、計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する
- 定期的な取得状況のモニタリングおよび取得促進に向けたフォロー実施

以上

# グリーン調達ガイドライン

## Green Procurement Guideline

東京エレクトロングループでは、地球環境問題がクローズアップされる中、当社グループの環境方針に基づき、地球環境保全・循環型社会形成を目指した事業運営を継続して行っています。

その一環として環境配慮型の製品づくりを実現するためには、製品を構成する部品・機器等の環境負荷が少ないことが不可欠となります。また当社グループでは、取引先さまの事業活動における環境負荷を少なくする活動も考慮したグリーン調達を実施するため、「グリーン調達ガイドライン」を2001年1月15日付で発行いたしました。

世界的に環境に関する法規制がますます深化、拡がりを見せていることから、「グリーン調達ガイドライン」を改訂する必要があるという結論に至りました。改訂に際しては、法規制への早期の適合を促進する内容とさせていただきます。

取引先さまにおかれては、当社グループが持続可能な地球環境保全活動を継続・発展させるため、本ガイドラインをご理解いただきますとともに、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

### 環境についての考え方

東京エレクトロングループは、Technology for Eco Lifeのスローガンのもと、最先端の技術とサービスで、環境問題の解決を目指します。あらゆる事業活動において、環境負荷低減と地球環境保全を目指し、さらに生物多様性にも配慮した環境活動により、持続可能な社会の実現に貢献します。

## 1. 環境管理体制の整備

環境マネジメントシステム ISO14001 や「環境活動評価プログラム」などを参考に、企業として持続可能な地球環境保全へ向けた環境管理体制の整備に努めてください。

- ◆ 環境管理体制を整備するため、一般的には、以下の推進が必要とされます。
  - (i)地球環境保全に関する企業理念を確立する。
  - (ii)環境保全を推進する担当役員や専任組織、委員会、実行担当者などが設置され実質的に運用する。
  - (iii)事業活動により発生する環境負荷（化学物質や廃棄物の排出、エネルギー消費など）を把握する。
  - (iv)環境負荷低減を継続的に行なう管理システム、および環境関連の法規制、地方条例などが遵守できる管理システムを有する。
  - (v)環境保全に関する情報を公開する。
  - (vi)環境に関する啓蒙や教育を実施する。
  - (vii)生物多様性の保全に取り組む。
  - (viii)グリーン調達やしゅくみがある。
- ◆ 「環境活動評価プログラム」は、環境省が策定し、日本の事業者に対し、自主的に「環境との関わりに気づき、目標を持ち、行動する」ことができる、簡易な方法を提供するものです。環境活動評価プログラム「エコアクション21」は、環境省の下記 URL から入手できます。

<http://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/04-5.html>

## 2. 事業活動における環境影響の把握・低減・情報開示

- 昨今、事業者の環境に配慮すべき範囲が拡大しており、当社グループの事業活動に伴って発生する環境負荷に加え、取引先さま、お客さまにおいて発生する環境負荷を含めての削減を考慮していくことが望まれています。
- 環境負荷には、資源・エネルギー制約、気候変動、水質汚濁、化学物質管理、大気汚染、森林保全、生物多様性の保全など幅広い側面が考えられ、程度の差こそあれ環境に影響を与えています。

取引先さまの事業を行う上での環境への影響を把握し、低減を推し進めていただくようお願いいたします。当社グループから、取引先さまの事業活動における環境に関する情報提供をお願いする場合がありますので、ご協力をお願いいたします。

## 3. 製品への環境配慮

- (1) ガス・化学品の納入
  - 必要なラベルを貼付し、安全データシート(SDS)を添付していただくようお願いいたします。当社のお客さまや当社自身が活動する国・地域の言語で、ラベルやSDSの提供をお願いいたします。化学品によっては、法規制対応のための詳細情報のご提供をお願いする場合があります。
- (2) コンポーネント・部品・材料・保守用化学品への含有化学物質対策
  - 当社が制定する禁止、制限、管理対象物質リストに基づいての対応をお願いするとともに、所定のフォーマットに必要な情報を記入して、取引先さまの製品を当社に納入していただくようお願いいたします。
- (3) コンポーネント・部品への内蔵化学品対策
  - 化学品を内蔵した状態で機器を輸送する場合には、規制を受ける場合があります。当社に納入していただくコンポーネント・部品に内蔵化学品がある場合には、品

名・総重量の明記と、機器に施している安全対策の提示をお願いいたします。

(4) コンポーネント・部品の内蔵電池情報

- 内蔵電池には、取引先さまがコンポーネント・部品に内蔵させた電池と、取引先さまが部品を調達する段階で既に内蔵されている電池があります。当社に納入する取引先さまの製品が電池を内蔵している場合には、使用可能な国名や仕様などの情報提示と、その国で要求されるラベリングの実施をお願いいたします。

(5) 省エネルギー／エネルギー高効率化

- 省エネルギーを考慮した製品開発に努めてください。待機時の電力消費をできる限りゼロに近づけるよう開発に努めてください。
- 一部の電気製品に対して、エネルギー効率を規定する法規制の施行が始まっており、対象製品の種類は拡大する傾向にあります。取引先さまのサプライヤーさまから調達する部品が規制されている場合もあります。当社が照会する国や地域での法規制に対しての該当・非該当判断の見解書と、該当の場合には適合証明、もしくは適合計画書の提示をお願いいたします。

(6) 省資源・リユース・リサイクル

- 小型・軽量化、また使用材料の削減に努めてください。
- リサイクル容易な材料を選定して使用してください。
- 使用材料の種類を減らし、分解容易な構造とするよう努めてください。
- 使用する材料のリサイクル性の表示に努めてください。

(7) 包装・梱包

- 包装・梱包材は、繰り返し使用できるものを使用して、回収・再使用するよう努めてください。
- 包装・梱包材は、廃棄時に地球環境に負荷を与えない材料の使用に努めてください。
- 当社が照会する国や地域での法規制に適合しているかどうかの情報の提供をお願いいたします。

(8) 情報提供

- 当社から取引先さまの製品の環境に関する情報提供をお願いする場合があります。できる限りのご協力をお願いいたします。

### 適用範囲

本ガイドラインは、当社が購入するコンポーネント・部品・材料の製造会社、当社製品に使用するユニットやアセンブリー品の組立製造会社、およびサービスや物流業務の提供会社を対象としています。

### その他

本ガイドラインは、社会情勢の変化、法規制の動向などにより改訂することがあります。

お問い合わせ先

東京エレクトロン株式会社

EHS 推進室

〒183-8705 東京都府中市住吉町 2-30-7

tel. 042-333-8252 fax. 042-333-8477

## 東京エレクトロングループ製品含有化学物質管理の考え方

### 目次

1. 目的
2. 適用範囲
3. 用語の定義
4. 把握・管理内容
5. TEL が定めるフォーマットによる調査の免除
6. 改訂等

#### 1. 目的

東京エレクトロングループ（以下、TELという）では、環境方針に基づき、環境に配慮した製品を実現するため、2001年1月に「グリーン調達ガイドライン」を制定しました。その後、EU RoHS指令への自主的な適合をめざし2006年からRoHS対応活動を開始しました。そのような中、2007年3月には中国RoHSが施行され、さらにその6月にはEU REACH規則が施行されて新たな化学物質の規制が開始されました。その他の国においても同様な法令が制定施行されつつあります。また、日本においても改正化審法の施行などが開始されて化学物質の管理が強化される傾向にあります。TELでは、上記のような化学物質の法規制などに積極的に対応するため、グリーン調達の一環として、本考え方にてTEL製品に採用されている構成部品や生産に付帯して採用されている溶剤などの補助材料に含有される化学物質の禁止および管理を実施していきます。

#### 2. 適用範囲

TEL の製品を構成するすべての調達品、および製品とともに出荷される治具、ならびに梱包・包装材等の成形品（Article）に含まれる化学物質（注：物質ともいう）の管理に適用する。

#### 3. 用語の定義

##### 3.1. TEL 管理対象物質群

TEL 禁止物質、TEL 制限物質、TEL 必須管理物質、TEL 一般管理物質の全てを指し、TEL ステアリング会議にて決定する。上記で定義される物質が重複して各リストにある場合は TEL 禁止物質、TEL 制限物質、TEL 必須管理物質、TEL 一般管理物質の順にその指定を優先する。

## 3.2. TEL 禁止物質

### 3.2.1. 条約で禁止される物質

オゾン層を破壊する物質に関するモントリオール議定書 付属書 A, B, E の全てのグループと、付属書 C のグループ II

### 3.2.2. TEL が事業活動をする各国の法律で禁止される物質

### 3.2.3. TEL が自主的に禁止する物質

## 3.3. TEL 制限物質 (RoHS 対象物質)

RoHS 指令 2011/65/EU の 10 物質を対象とする。但し、RoHS 指令の使用用途による免除を適用しないこととする。以下に対象 10 物質とその閾値を示す。

- ① カドミウムおよびカドミウム化合物 [100ppm]
- ② 鉛および鉛化合物 [1000ppm]
- ③ 水銀および水銀化合物 [1000ppm]
- ④ 六価クロム化合物 [1000ppm]
- ⑤ ポリブロモビフェニル (PBB) [1000ppm]
- ⑥ デカブロモジフェニルエーテル(DecaBDE)を含むポリブロモジフェニルエーテル (PBDE) [1000ppm]
- ⑦ ビス(2-エチルヘキシル)フタレート(DEHP) [1000ppm]
- ⑧ ブチルベンジルフタレート(BBP) [1000ppm]
- ⑨ ジブチルフタレート(DBP) [1000ppm]
- ⑩ ジイソブチルフタレート(DIBP) [1000ppm]

## 3.4. TEL 必須管理物質

chemSHERPA 管理対象物質リスト (以下、chemSHERPA 管理リストと呼ぶ、) と各国の法規制対象物質から TEL が必須管理対象として選定した物質を指す。

## 3.5. TEL 一般管理物質

chemSHERPA 管理リスト (3.12.参照) から情報伝達の対象として TEL が選定した物質を指す。

## 3.6. TEL 物質群リスト

### 3.6.1. TEL 物質群リストについて

TEL 物質群リストは、TEL 管理対象物質群を物質名などにて具体的にリスト化したもので、chemSHERPA 管理リストを主な参照先としている。詳細は別紙「TEL 管理対象物質群リスト」を参照。

### 3.6.2. 補足事項：chemSHERPA 管理リストの利用について

chemSHERPA 管理リストは JAMP が提供する、chemSHERPA 成形品/化学品データ作



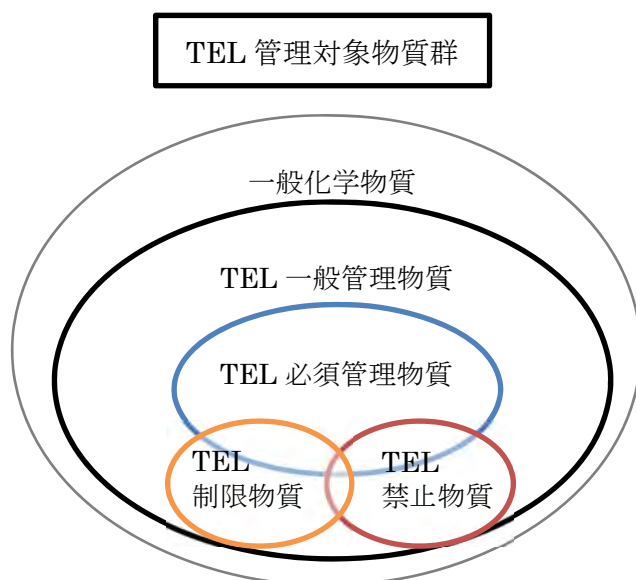
成支援ツールに組み込まれているため、そのシステムを利用して TEL 管理対象物質群のほとんどを確認することが可能。ただし、支援システムのリストの展開の程度は、実用的範囲に限定されているため、最終的に TEL へ回答する際は、含有回答責任者が TEL 物質群リストにて確認すること。

### 3.6.3. 情報提供を要求する管理対象物質の例：

- ① EU CLP 規則 Annex VI Table 3.2 の発がん性・生殖毒性・変異原性物質  
＜カテゴリー1、カテゴリー2＞
- ② EU REACH Annex XVII 制限対象物質（上記①を除く）
- ③ EU REACH Annex XIV 認可対象物質およびその候補物質
- ④ その他上記①、②、③の物質を除く内外の法規制物質

### 3.7. TEL 管理対象物質群の関連説明図

上記 3.1 から 3.5 までの関連説明図



### 3.8. EU RoHS

EU の指令 Restriction of the use of certain Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment の略称。詳しくは以下の URL 参照

<https://j-net21.smrj.go.jp/development/rohs/basic/basic.html>

### 3.9. EU REACH 規則

Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals の略称。2008 年 6 月 1 日から運用が開始された EU の新しい化学品規制。詳しくは以下の URL 参照。

[https://www.meti.go.jp/policy/chemical\\_management/081127gaiyou.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/081127gaiyou.pdf)

### 3.10. TEL が定めるフォーマット

TEL が採用している含有化学物質調査フォーマット。JAMP が推奨する成形品の含有物質情報伝達様式である chemSHERPA-AI を採用している。

### 3.11. JAMP

アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP: Joint Article Management Promotion-consortium）の略称。詳しくは以下の HP 参照。

<https://chemsherpa.net/jamp/about>

### 3.12. chemSHERPA 管理対象物質リスト

<https://chemsherpa.net/tool#declarable>

### 3.13. 成形品（Article）

生産の間に、その化学組成よりも大きくその機能を決定する、特定の形状、表面またはデザインを付けられた物体（object）。

## 4. 把握・管理内容

### 4.1. TEL 禁止物質

TEL として製品含有を禁止する。規制値がある場合は不純物も含めた含有濃度が規制値未満であること。

### 4.2. TEL 制限物質

TEL として製品含有を禁止する。対象物質に規制値がある場合は含有が閾値以下であること。ただし、TEL が定めるフォーマットにて含有報告を行った場合は、閾値を超える含有製品の納入が認められる。

### 4.3. TEL 必須管理物質

納入者が含有を把握すべき物質を指す。TEL は禁止物質および制限物質を除き、対象とする物質の製品への含有を直ちに制限するものではないが、対象とする物質の使用の有無および含有について、合理的な最大限の努力に基づいた調査によりデータを把握し提出することを納入元へ必須事項として要求する。ただし、TEL 必須管理物質であっても TEL の製造する半導体製造装置用途ならびに FPD 製造装置用途において規制を受けない物質である場合はその限りではなく報告は不要とする。TEL は製品が法規制を受ける場合には、知りえた事実に基づき、物質を管理する。

### 4.4. TEL 一般管理物質

chemSHERPA 管理対象物質リストに記載されている物質を指し、TEL 禁止物質、TEL 制限物質、TEL 必須管理物質を含む。TEL は対象とする物質の製品への含有を直ちに

制限するものではなく、「含有が既知である」場合、データを提出することを納入元へ要求する。TELは「含有が既知である」場合を管理対象とする。なお、「含有が既知である」とは、「上流のサプライヤー（例：原料メーカー）から管理対象物質を含有している情報の提供を受けた」、または「何らかの方法で含有しているデータを確認した」ことを指す。TELは知りえた事実に基づき、特定の物質を制限または禁止する場合がある。

## 5. TELが定めるフォーマットによる調査の免除

以下に示す一定の要件を満たすことを確認して、TELが定めるフォーマットでの提出を免除する運用を行う。

- 5.1. 納入者は、JAMPが発行した「製品含有化学物質管理ガイドライン」の製品含有化学物質の情報管理のための実施項目と実施内容を満足させるために、その責任と手順を定め文書化する。
- 5.2. 納入者は、JAMPが発行した「製品含有化学物質ガイドライン」への適合評価を行い、その判定した結果に基づいて、含有化学物質管理に対する自己適合宣言を行い、その宣言書ならびに、JAMP製品含有化学物質管理ガイドライン付属書 実施項目一覧表兼チェックシート（以下ガイドラインチェックシート）をTELに提出する。
- 5.3. TELは、ガイドラインチェックシートの確認を行い、自己適合宣言の妥当性を確認するとともに、TELが要求する管理が仕組みとして構築されていることを確認する。
- 5.4. 納入品に、TELが管理を必須とする化学物質即ち、TEL禁止物質、TEL制限物質、TEL必須管理物質が含有されていない場合は、納入者のTELが定めるフォーマットでの情報伝達を免除する。
- 5.5. TELが、日本および関係諸外国の法令または諸規則等を遵守するために、報告を必須とする化学物質を追加指定した場合には、納入者はその追加指定された化学物質が納入品に含有していないことを速やかに確認し、もし、含有を確認した場合には、直ちにTELが定めるフォーマットでの報告を履行すると共にTELが対策を必要とした場合の対応に協力する。

## 6. 改訂等

TEL物質群リストなどの改訂は必要に応じて行う(年に1~2回実施)。

以上

## 製品環境法規制対応説明

- 東京エレクトロングループの考え方  
部品や材料に含まれる化学物質やCO<sub>2</sub>等の排出による環境や生態系への影響懸念から、世界各国で環境関連法規制の制定が加速してきている。当社グループでは、次のことを環境法規制対応の基本とする。
  - 当社のお客様が活動される国・地域の環境法規制に迅速かつ的確に適合した製品をお届けする為に取り先さまから必要な情報を収集する。
  - 自主的な取り組みとして、独自の基準を設定し、製品環境法規制対応に取り組む。
  
- 各国・各地域の法規制への適合
  - EU REACH 規則<sup>※1</sup>、中国 RoHS 規制<sup>※2</sup>、GHS 規制<sup>※3</sup>、電池規制<sup>※4</sup>、エネルギー高効率化規制<sup>※5</sup>、F-Gas 規制<sup>※6</sup>はますます深化していくことが発表されており、また世界各国への拡がりを見せ、これらの規制の採用国/地域も増えてきている。今後、各国から新たな要求事項が出てくることが予想されているため、現地法人との連携をさらに強化し、法規制情報を先取りして、漏れなく適合する。
  
- 製品環境法規制への自主的な取り組み  
有害化学物質規制対策として幅広く知られているものに、2006年7月発効のEU RoHS 指令<sup>※7</sup>がある。当社グループで開発製造している、半導体・フラットパネルディスプレイ・太陽光パネル製造装置などはその規制対象となっていないが、当社グループでは自主的にEU RoHS 指令で規制される10物質（鉛、水銀、カドミウム、6価クロム、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP、DIBP）の削減を進めている。今後も取引先さまにもご協力いただき、EU RoHS 指令対応を継続していく。

注釈：

※1EU REACH 規則：

EU REACH規則：2008年6月1日から運用が開始されたEUの新しい化学物質規制のことで化学物質の登録・評価・認可・制限（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals）に関する規則のこと。特に製品中にSVHCの候補物質が含有される場合は、そ

の含有情報と製品を安全に使用するための情報の提供が求められる。詳しくは以下URL参照。[https://www.meti.go.jp/policy/chemical\\_management/int/files/reach/080612reach\\_gaiyo.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/int/files/reach/080612reach_gaiyo.pdf)

SVHC : Substance of Very High Concern (高懸念物質)

※2 中国 RoHS 規制 :

電気電子製品有害物質使用制限管理弁法という法律名である。6 物質(鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、臭素系難燃剤(PBB と PBDE))について、装置の部位ごとの含有情報の提供などが求められている。

※3 GHS 規制 :

GHSはGlobally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicalsの略で、化学品の分類および表示に関する世界調和システムを意味し、化学品の危険有害性の分類基準およびラベルやSDSの内容を調和統一させるために国連で合意されたシステムのことである。このGHSを導入するために、世界各国で化学物質規制の法制定や改訂が実施されている。

※4 電池規制 :

電池の回収・リサイクル実施などのために世界各国で電池にリサイクルマークの表示や廃電池回収費用負担などを求める法規制が制定されている。

※5 エネルギー高効率化規制 :

EUを始めとして、各国でコンポーネントのエネルギー高効率化規制が制定されている。例えば、EUのErP指令(Energy-related Products)、中国のエネルギー消費効率ラベル管理弁法(能源效率标识管理办法)、アメリカのEISA(Energy Independence and Security Act)などがある。

各コンポーネントによって、エネルギーの効率値の要求事項が決まっており、コンポーネントのよっては、ラベルの貼付、政府当局への登録などが求められている。

※6 F-Gas 規制 :

EU Fluorinated Greenhouse Gases Regulationを始め、モントリオール議定書を基に各国がHFCs、PFCs、SF6などの制限のこと。チラー等の冷凍機に充填される冷媒もこの規制の対象として、高GWPのF-Gasの製造、使用の制限をしている。

GWP : Global Warming Potential (地球温暖化係数)

※7EU RoHS 指令 :

RoHS は、Restriction of the use of certain Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment の略である。2006年7月1日以降、鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、臭素系難燃剤(PBB と PBDE)及び2019年7月22日以降、フタル酸エステル類4物質(DEHP、BBP、DBP、DIBP)が閾値を超えて含有する電気・電子製品の上市をEU市場で禁止している。

以上

## 「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

### 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

加えて、当社は地球環境保全に十分配慮した持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みとして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、パートナーシップのさらなる強化とサプライチェーン全体での価値共創を目指した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を目指し、サプライチェーン全体の協働により、脱炭素社会の実現に向けて取り組みます。

### 2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

#### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

#### ② 型管理などのコスト負担

下請事業者との協議および合意に基づく適正な型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者からの要望に反する型の無償保管要請を行いません。

#### ③ 支払条件

下請事業者との取引に対する下請代金は、全額現金で支払います。

#### ④ 知的財産・ノウハウ

取引における下請事業者の知的財産権やノウハウ等について、下請事業者が損失を被ることはないよう十分配慮するものとし、下請事業者から協議の申し入れがあった場合はこれに誠実に

応じるものとしします。

#### ⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、生産動向に関する説明会を通じた取引先への情報提供等を行い、下請事業者に対する急な納期変更や短納期発注の場合には、下請事業者に対して、不合理なコスト負担が発生しないよう努めます。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

### 3. その他（任意記載）

当社は、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、法令および社会規範に基づいてさまざまな観点から策定した調達方針に従い、調達およびそれにかかわる活動を行います。さらに、取引先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付加価値向上に努めます。

2022年9月20日

東京エレクトロン株式会社

代表取締役社長・CEO 河合 利樹



## 「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

### 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

加えて、当社は地球環境保全に十分配慮した持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みとして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、パートナーシップのさらなる強化とサプライチェーン全体での価値共創を目指した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を目指し、サプライチェーン全体の協働により、脱炭素社会の実現に向けて取り組みます。

### 2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

#### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

#### ② 型管理などのコスト負担

下請事業者との協議および合意に基づく適正な型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者からの要望に反する型の無償保管要請を行いません。

#### ③ 支払条件

下請事業者との取引に対する下請代金は、全額現金で支払います。

#### ④ 知的財産・ノウハウ

取引における下請事業者の知的財産権やノウハウ等について、下請事業者が損失を被ることのないよう十分配慮するものとし、下請事業者から協議の申し入れがあった場合はこれに誠実に

応じるものとしします。

#### ⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、生産動向に関する説明会を通じた取引先への情報提供等を行い、下請事業者に対する急な納期変更や短納期発注の場合には、下請事業者に対して、不合理なコスト負担が発生しないよう努めます。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

### 3. その他（任意記載）

当社は、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、法令および社会規範に基づいてさまざまな観点から策定した調達方針に従い、調達およびそれにかかわる活動を行います。さらに、取引先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付加価値向上に努めます。

2023年2月23日

(2023年6月21日 代表者変更による更新)

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ株式会社

代表取締役社長 両角 友一郎

## 「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

### 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

加えて、当社は地球環境保全に十分配慮した持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みとして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、パートナーシップのさらなる強化とサプライチェーン全体での価値共創を目指した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を目指し、サプライチェーン全体の協働により、脱炭素社会の実現に向けて取り組めます。

### 2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

#### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

#### ② 型管理などのコスト負担

下請事業者との協議および合意に基づく適正な型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者からの要望に反する型の無償保管要請を行いません。

#### ③ 支払条件

下請事業者との取引に対する下請代金は、全額現金で支払います。

#### ④ 知的財産・ノウハウ

取引における下請事業者の知的財産権やノウハウ等について、下請事業者が損失を被ることのないよう十分配慮するものとし、下請事業者から協議の申し入れがあった場合はこれに誠実に

応じるものとしします。

#### ⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、生産動向に関する説明会を通じた取引先への情報提供等を行い、下請事業者に対する急な納期変更や短納期発注の場合には、下請事業者に対して、不合理なコスト負担が発生しないよう努めます。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

### 3. その他（任意記載）

当社は、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、法令および社会規範に基づいてさまざまな観点から策定した調達方針に従い、調達およびそれにかかわる活動を行います。さらに、取引先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付加価値向上に努めます。

2023年2月24日

東京エレクトロン九州株式会社

代表取締役社長 林 伸一

# 「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

## 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

加えて、当社は地球環境保全に十分配慮した持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みとして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、パートナーシップのさらなる強化とサプライチェーン全体での価値共創を目指した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を目指し、サプライチェーン全体の協働により、脱炭素社会の実現に向けて取り組みます。

## 2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

### ② 型管理などのコスト負担

下請事業者との協議および合意に基づく適正な型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者からの要望に反する型の無償保管要請を行いません。

### ③ 支払条件

下請事業者との取引に対する下請代金は、全額現金で支払います。

### ④ 知的財産・ノウハウ

取引における下請事業者の知的財産権やノウハウ等について、下請事業者が損失を被ることのないよう十分配慮するものとし、下請事業者から協議の申し入れがあった場合はこれに誠実に

応じるものとします。

#### ⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、生産動向に関する説明会を通じた取引先への情報提供等を行い、下請事業者に対する急な納期変更や短納期発注の場合には、下請事業者に対して、不合理なコスト負担が発生しないよう努めます。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

### 3. その他（任意記載）

当社は、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、法令および社会規範に基づいてさまざまな観点から策定した調達方針に従い、調達およびそれにかかわる活動を行います。さらに、取引先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付加価値向上に努めます。

2023年2月24日

(2023年6月21日 代表者変更による更新)

東京エレクトロン宮城株式会社

代表取締役社長

神原 弘光

# 東京エレクトロン サステナビリティデータ2023

## Environment: 環境

環境データの算定対象範囲は、東京エレクトロングループ（連結27社）で、対象期間は2023年3月期（2022年4月1日～2023年3月31日）です。

日本: 東京エレクトロン株式会社および連結子会社6社（東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ株式会社、東京エレクトロン九州株式会社、

東京エレクトロン宮城株式会社、東京エレクトロンFE 株式会社含む）

海外: 連結子会社20社（Tokyo Electron America, Inc.、Tokyo Electron Europe Ltd.、Tokyo Electron Korea Ltd.、Tokyo Electron Taiwan Ltd.、

Tokyo Electron (Shanghai) Ltd.、Tokyo Electron Singapore Pte. Ltd. 含む）

※  を付したデータは第三者保証を受けています

### 温室効果ガス排出量

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>スコープ1排出量 (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	24	28	29	16	22
日本-エネルギー起源 <sup>*1</sup>	7	10	10	10	10
海外-エネルギー起源 <sup>*1</sup>	2	2	2	2	2
エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量合計 <sup>*2</sup> (千t-CO <sub>2</sub> e)	15	16	17	4	10
<b>エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量 (千t-CO<sub>2</sub>e) (日本)</b>	15	16	17	4	10
日本-HFC類	0.7	0.2	0.1	0.7	3.4
日本-PFC類	8.5	10.6	13.2	1.3	5.6
日本-SF <sub>6</sub>	5.1	5.0	3.1	1.4	1.2
日本-その他	0.3	0.4	0.6	0.4	0.2
<b>エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量 (千t-CO<sub>2</sub>e) (海外)</b>	—	—	—	0.1	0.0
海外-HFC類	—	—	—	0.0	0.0
海外-PFC類	—	—	—	0.0	0.0
海外-SF <sub>6</sub>	—	—	—	0.0	0.0
海外-その他	—	—	—	0.1	0.0
<b>スコープ2排出量 (マーケット基準) (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	150	144	157	74	20
日本	120	118	128	55	0 <sup>**4</sup>
海外	30	26	29	19	20
<b>スコープ2排出量 (ロケーション基準) (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	156	156	169	168	180
日本	125	129	138	136	144
海外	30	26	31	33	36
<b>スコープ3排出量 (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	8,847	7,910	9,386	12,554	14,333
カテゴリ1 購入した物品・サービス	2,177	1,796	2,395	3,332	4,053
カテゴリ2 資本財	150	164	162	172	224
カテゴリ3 燃料、エネルギー関連の活動	22	23	25	27	27
カテゴリ4 上流の輸送・流通	9	9	9	15	19
カテゴリ5 事業から発生する廃棄物	2	2	2	3	3
カテゴリ6 出張	27	2	1	4	14
カテゴリ7 従業員の通勤	12	12	11	12	14
カテゴリ9 下流の輸送・流通	80	90	80	121	120
カテゴリ11 販売された製品の使用	6,365	5,808	6,696	8,865	9,854
カテゴリ12 販売された製品の廃棄後の処理	3	3	3	4	5

※1 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。算定方法: 排出量 = Σ (燃料使用量 × CO<sub>2</sub> 排出係数)。排出係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数

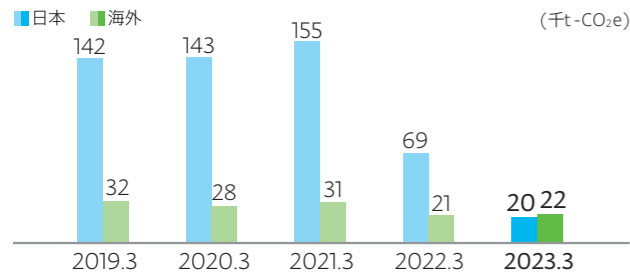
※2 スコープ1: 非エネルギー起源CO<sub>2</sub>およびCO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス。算定方法: 排出量 = Σ (使用量 × 単位使用量当たりの排出量一回収・適正処理量) × 地球温暖化係数  
地球温暖化係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく地球温暖化係数。2022年3月期より回収・適正処理量の数値を見直しました

※3 スコープ2: 自社が購入した電気の使用に伴う温室効果ガスの間接排出。算定方法: 排出量 = Σ (購入電力量 × CO<sub>2</sub> 排出係数)。日本の排出係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数。日本以外の排出係数は、国際エネルギー機関 (IEA) 発行のEmissions Factors 2019 editionを使用

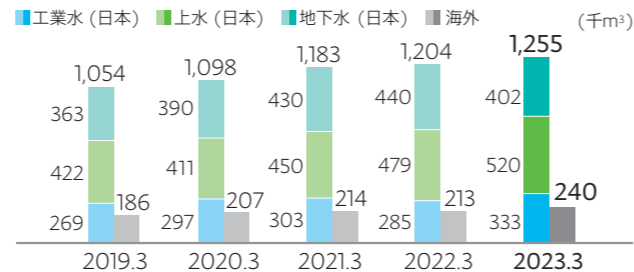
※4 非化石証書「相当分」控除後の数値。非化石証書相当分控除前のスコープ2排出量6千t-CO<sub>2</sub>、非化石証書相当分6千t-CO<sub>2</sub>

※5 スコープ3: スコープ1、2を除く製品輸送、社員の業務上の移動、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。全体が15のカテゴリに分類されているうち「カテゴリ1・2・3・4・5・6・7・9・11・12」を算出。過去の数値について見直しました。自社の活動に含まれないもしくは他カテゴリで計上した「カテゴリ8・10・13・14・15」を除外

### スコープ1排出量とスコープ2排出量 (マーケット基準) の合計の推移



### 水使用量の推移



### 資源使用量

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>水</b>					
使用量 (千m <sup>3</sup> )	1,240	1,305	1,397	1,417	1,495
日本	1,054	1,098	1,183	1,204	1,255
地下水	363	390	430	440	402
上水	422	411	450	479	520
工業水	269	297	303	285	333
海外	186	207	214	213	240
<b>コピー用紙</b>					
使用量 (t) (日本)	165	132	38	32	138

### エネルギー使用量・発電量

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>エネルギー</b>					
使用量 原単位 (売上) (kL / 億円)	6.3	7.5	6.8	5.0	4.8
使用量 (原油換算) (kL) <sup>*1</sup>	81,074	85,074	94,746	100,265	106,637
日本	65,897	70,642	78,126	82,703	87,137
海外	15,177	14,432	16,620	17,562	19,499
<b>電力</b>					
使用量 (MWh)	305,795	317,614	354,961	377,432	402,183
日本	250,911	265,293	294,652	313,322	330,791
海外	54,884	52,321	60,309	64,110	71,392
<b>ガス (都市ガス、LPG)</b>					
使用量 (原油換算) (kL) <sup>*1</sup>	2,991	3,565	3,820	3,796	3,898
日本	1,948	2,611	2,728	2,738	2,776
海外	1,043	954	1,092	1,058	1,122
<b>燃料 (A重油、軽油、灯油、ガソリン)</b>					
使用量 (原油換算) (kL) <sup>*1</sup>	1,072	1,624	1,667	1,625	1,526
日本	1,055	1,603	1,651	1,612	1,513
海外	17	21	16	13	13
<b>再生可能エネルギー (電力)</b>					
購入量 (MWh)	3,834	3,334	4,980	227,523	365,876
日本	0	0	0	197,137	330,791
海外	3,834	3,334	4,980	30,386	35,085
<b>太陽光発電システム</b>					
発電量 (MWh)	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
日本	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
海外	0	0	0	0	0
<b>オンサイト太陽光発電システムによる自家消費量</b>					
自家消費量 (MWh)	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
日本	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
海外	0	0	0	0	0
<b>販売した電力</b>					
電力販売量 (MWh) <sup>*2</sup>	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330
日本	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330
海外	0	0	0	0	0
<b>再生可能エネルギー (電力) 使用割合 (%)</b>					
電力使用割合 (%)	2	2	2	60	91
日本	1	1	1	63	100
海外	7	6	8	47	49

※1 「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」の燃料、熱および電気の換算係数を使用して算出

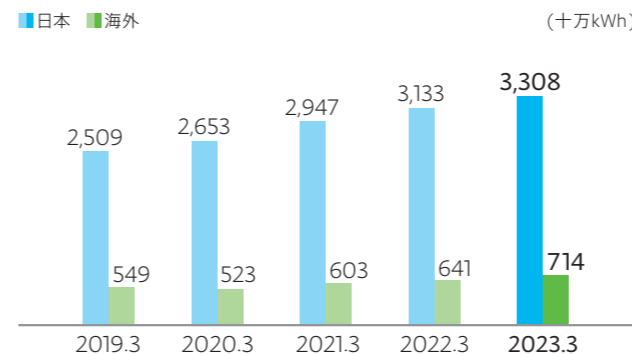
※2 熱、蒸気は販売していません

### 物流に関わる環境負荷

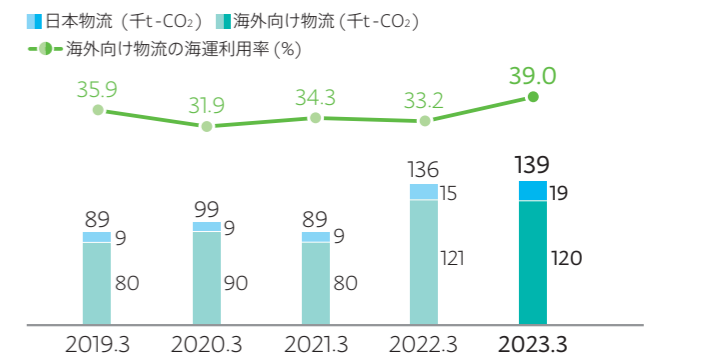
	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>CO<sub>2</sub></b>					
排出量 (千t-CO <sub>2</sub> )	89	99	89	136	139
日本	9	9	9	15	19
海外 <sup>*</sup>	80	90	80	121	120
<b>海運利用率 (海外向け)</b>	35.9	31.9	34.3	33.2	39.0
<b>強化ダンボールの使用</b>					
木材使用量の削減 (t) 日本	—	—	—	—	2,000

※ 過去のCO<sub>2</sub>排出量について見直しました

### 電力使用量の推移



### 物流におけるCO<sub>2</sub>排出量と海運利用率の推移



# 東京エレクトロン サステナビリティデータ2023

## Environment: 環境

環境データの算定対象範囲は、東京エレクトロングループ（連結27社）で、対象期間は2023年3月期（2022年4月1日～2023年3月31日）です。  
 日本: 東京エレクトロン株式会社および連結子会社6社（東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ株式会社、東京エレクトロン九州株式会社、東京エレクトロン宮城株式会社、東京エレクトロンFE 株式会社含む）  
 海外: 連結子会社20社（Tokyo Electron America, Inc.、Tokyo Electron Europe Ltd.、Tokyo Electron Korea Ltd.、Tokyo Electron Taiwan Ltd.、Tokyo Electron (Shanghai) Ltd.、Tokyo Electron Singapore Pte. Ltd. 含む）

※  を付したデータは第三者保証を受けています

### 温室効果ガス排出量

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>スコープ1排出量 (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	24	28	29	16	22
日本-エネルギー起源 <sup>※1</sup>	7	10	10	10	10
海外-エネルギー起源 <sup>※1</sup>	2	2	2	2	2
エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量合計 <sup>※2</sup> (千t-CO <sub>2</sub> e)	15	16	17	4	10
エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量 (千t-CO <sub>2</sub> e) (日本)	15	16	17	4	10
日本-HFC類	0.7	0.2	0.1	0.7	3.4
日本-PFC類	8.5	10.6	13.2	1.3	5.6
日本-SF <sub>6</sub>	5.1	5.0	3.1	1.4	1.2
日本-その他	0.3	0.4	0.6	0.4	0.2
エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量 (千t-CO <sub>2</sub> e) (海外)	—	—	—	0.1	0.0
海外-HFC類	—	—	—	0.0	0.0
海外-PFC類	—	—	—	0.0	0.0
海外-SF <sub>6</sub>	—	—	—	0.0	0.0
海外-その他	—	—	—	0.1	0.0
<b>スコープ2排出量 (マーケット基準) (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	150	144	157	74	20
日本	120	118	128	55	0 <sup>※4</sup>
海外	30	26	29	19	20
<b>スコープ2排出量 (ロケーション基準) (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	156	156	169	168	180
日本	125	129	138	136	144
海外	30	26	31	33	36
<b>スコープ3排出量 (千t-CO<sub>2</sub>)</b>	8,847	7,910	9,386	12,554	14,333
カテゴリ1 購入した物品・サービス	2,177	1,796	2,395	3,332	4,053
カテゴリ2 資本財	150	164	162	172	224
カテゴリ3 燃料、エネルギー関連の活動	22	23	25	27	27
カテゴリ4 上流の輸送・流通	9	9	9	15	19
カテゴリ5 事業から発生する廃棄物	2	2	2	3	3
カテゴリ6 出張	27	2	1	4	14
カテゴリ7 従業員の通勤	12	12	11	12	14
カテゴリ9 下流の輸送・流通	80	90	80	121	120
カテゴリ11 販売された製品の使用	6,365	5,808	6,696	8,865	9,854
カテゴリ12 販売された製品の廃棄後の処理	3	3	3	4	5

※1 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。算定方法: 排出量 = Σ (燃料使用量 × CO<sub>2</sub>排出係数)。排出係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数

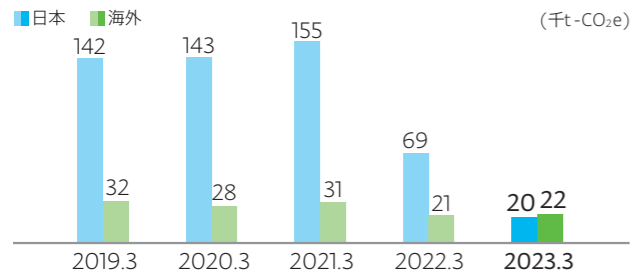
※2 スコープ1: 非エネルギー起源CO<sub>2</sub>およびCO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス。算定方法: 排出量 = Σ (使用量 × 単位使用量当たりの排出量一回収・適正処理量) × 地球温暖化係数。地球温暖化係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく地球温暖化係数。2022年3月期より回収・適正処理量の数値を見直しました

※3 スコープ2: 自社が購入した電気の使用に伴う温室効果ガスの間接排出。算定方法: 排出量 = Σ (購入電力量 × CO<sub>2</sub>排出係数)。日本の排出係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数。日本以外の排出係数は、国際エネルギー機関 (IEA) 発行のEmissions Factors 2019 editionを使用

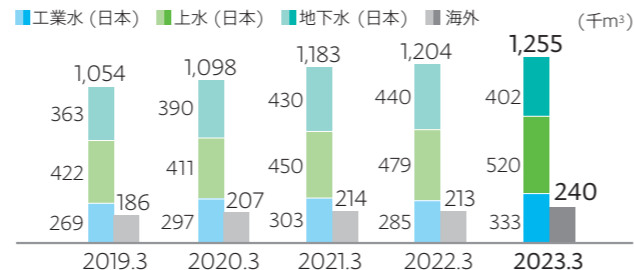
※4 非化石証書「相当分」控除後の数値。非化石証書相当分控除前のスコープ2排出量6千t-CO<sub>2</sub>、非化石証書相当分6千t-CO<sub>2</sub>

※5 スコープ3: スコープ1、2を除く製品輸送、社員の業務上の移動、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。全体が15のカテゴリに分類されているうち「カテゴリ1・2・3・4・5・6・7・9・11・12」を算出。過去の数値について見直しました。自社の活動に含まれないもしくは他カテゴリで計上した「カテゴリ8・10・13・14・15」を除く

### スコープ1排出量とスコープ2排出量 (マーケット基準) の合計の推移



### 水使用量の推移



### 資源使用量

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>水</b>					
使用量 (千m <sup>3</sup> )	1,240	1,305	1,397	1,417	1,495
日本	1,054	1,098	1,183	1,204	1,255
地下水	363	390	430	440	402
上水	422	411	450	479	520
工業水	269	297	303	285	333
海外	186	207	214	213	240
<b>コピー用紙</b>					
使用量 (t) (日本)	165	132	38	32	138

### エネルギー使用量・発電量

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>エネルギー</b>					
使用量 原単位 (売上) (kL / 億円)	6.3	7.5	6.8	5.0	4.8
使用量 (原油換算) (kL) <sup>※1</sup>	81,074	85,074	94,746	100,265	106,637
日本	65,897	70,642	78,126	82,703	87,137
海外	15,177	14,432	16,620	17,562	19,499
<b>電力</b>					
使用量 (MWh)	305,795	317,614	354,961	377,432	402,183
日本	250,911	265,293	294,652	313,322	330,791
海外	54,884	52,321	60,309	64,110	71,392
<b>ガス (都市ガス、LPG)</b>					
使用量 (原油換算) (kL) <sup>※1</sup>	2,991	3,565	3,820	3,796	3,898
日本	1,948	2,611	2,728	2,738	2,776
海外	1,043	954	1,092	1,058	1,122
<b>燃料 (A重油、軽油、灯油、ガソリン)</b>					
使用量 (原油換算) (kL) <sup>※1</sup>	1,072	1,624	1,667	1,625	1,526
日本	1,055	1,603	1,651	1,612	1,513
海外	17	21	16	13	13
<b>再生可能エネルギー (電力)</b>					
購入量 (MWh)	3,834	3,334	4,980	227,523	365,876
日本	0	0	0	197,137	330,791
海外	3,834	3,334	4,980	30,386	35,085
<b>太陽光発電システム</b>					
発電量 (MWh)	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
日本	4,392	3,804	4,068	3,890	4,110
海外	0	0	0	0	0
<b>オンサイト太陽光発電システムによる自家消費量</b>					
自家消費量 (MWh)	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
日本	3,010	2,579	2,783	2,695	2,780
海外	0	0	0	0	0
<b>販売した電力</b>					
電力販売量 (MWh) <sup>※2</sup>	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330
日本	1,382	1,225	1,285	1,195	1,330
海外	0	0	0	0	0
<b>再生可能エネルギー (電力) 使用割合 (%)</b>					
電力使用割合 (%)	2	2	2	60	91
日本	1	1	1	63	100
海外	7	6	8	47	49

※1 「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」の燃料、熱および電気の換算係数を使用して算出

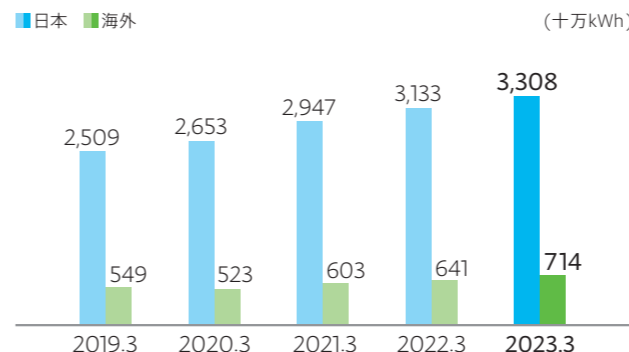
※2 熱、蒸気は販売していません

### 物流に関わる環境負荷

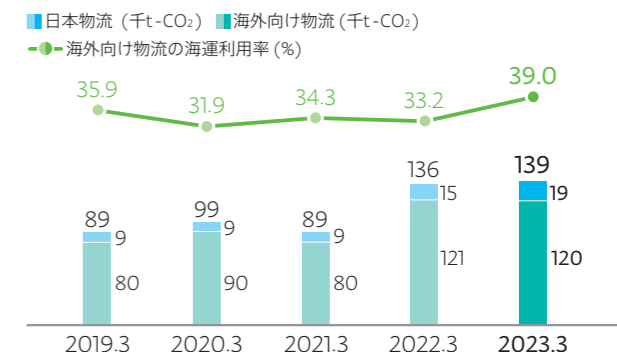
	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
<b>CO<sub>2</sub></b>					
排出量 (千t-CO <sub>2</sub> )	89	99	89	136	139
日本	9	9	9	15	19
海外 <sup>※</sup>	80	90	80	121	120
<b>海運利用率 (海外向け)</b>	35.9	31.9	34.3	33.2	39.0
<b>強化ダンボールの使用</b>					
木材使用量の削減 (t) 日本	—	—	—	—	2,000

※ 過去のCO<sub>2</sub>排出量について見直しました

### 電力使用量の推移



### 物流におけるCO<sub>2</sub>排出量と海運利用率の推移





廃棄物排出量

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
排出量 (t)	14,960	13,989	14,997	14,459	18,249
廃棄物					
日本	14,208	12,973	13,705	12,921*	17,047
海外	752	1,016	1,292	1,538	1,202
排出量 (t)	6,951	6,228	7,227	5,231	5,634
危険・有害な廃棄物					
日本 (特別管理産業廃棄物)	6,619	5,911	6,718	4,705*	5,239
海外 (国別に定める危険・有害な廃棄物)	332	317	509	526	395
再資源化量 (t)	14,770	13,748	14,814	14,189	17,978
リサイクル					
日本	14,092	12,831	13,587	12,789*	16,912
海外	678	917	1,227	1,400	1,066
処分量 (t)	190	241	183	270	271
単純焼却・埋立処分					
日本	116	142	118	132	135
海外	74	99	65	138	136
排水					
排出量 (千m <sup>3</sup> )	1,006	1,078	1,195	1,194	1,272
日本	850	900	1,006	1,009	1,062
海外	156	178	189	185	210

※ 過去の廃棄物排出量について見直しました

化学物質使用・排出量 (日本)

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
取り扱い量 (t)	101	121	144	119	104
塩化第二鉄	84	98	106	85	76
ふっ化水素およびその水溶性塩	11	12	24	22	16
メチルナフタレン	5	10	13	11	10
VOC*類	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1
その他	1	1	1	1	1
移動量 (廃棄物量) (t)	96	111	131	108	94
消費量 (t)	5	10	13	11	10
NOx					
排出量 (t)	9.6	11.9	13.0	13.1	12.7
SOx					
排出量 (t)	2.8	4.0	4.9	4.8	4.5

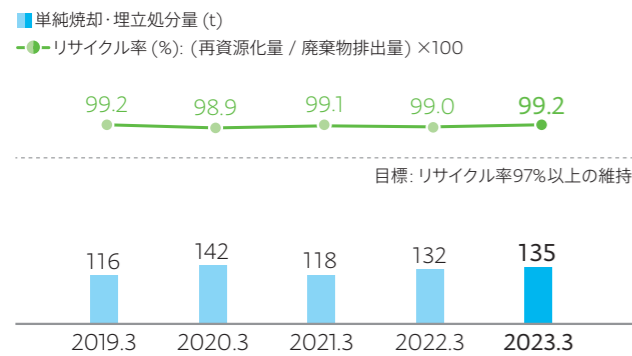
※ VOC: Volatile Organic Compounds. 揮発性有機化合物

その他

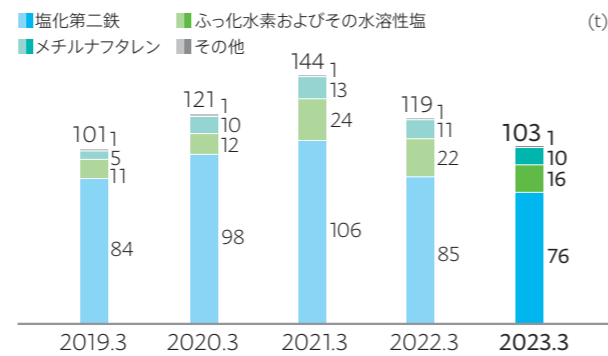
	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
認証取得事業所数	9	9	11	11	11
ISO 14001					
日本	5	5	5	5	5
海外	4	4	6	6	6
生物多様性					
生態観察会回数*	17	18	18	16	22
生態観察会参加人数*	595	368	52	87	138
環境法規制					
環境法令違反数	0	0	0	0	0
法令違反に対する罰金額	0	0	0	0	0
製品総出荷量 (t)*	32,715	31,184	28,862	41,352	48,922

※ 対象: 日本

リサイクル率と単純焼却・埋立処分量の推移 (日本)



PRTR法第一種指定化学物質取り扱い量の推移 (日本)



Social: 社会

社会データの算定対象範囲は、東京エレクトロングループ (連結27社) で、対象期間は2023年3月期 (2022年4月1日 ~ 2023年3月31日) です。  
 日本: 東京エレクトロン株式会社および連結子会社6社 (東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ株式会社、東京エレクトロン九州株式会社、東京エレクトロン宮城株式会社、東京エレクトロンFE 株式会社含む)

海外: 連結子会社20社 (Tokyo Electron America, Inc., Tokyo Electron Europe Ltd., Tokyo Electron Korea Ltd., Tokyo Electron Taiwan Ltd., Tokyo Electron (Shanghai) Ltd., Tokyo Electron Singapore Pte. Ltd. 含む)

※ 付したデータは第三者保証を受けています

従業員数 (グループ全体)

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
正規従業員数	12,469	13,542	14,022	15,140	16,605
正規従業員 (地域別)					
日本	7,526	7,806	7,921	8,234	8,796
その他アジア	2,832	3,494	3,796	4,328	4,819
欧州・中東	513	528	509	578	669
北米	1,598	1,714	1,796	2,000	2,321

従業員構成 (日本)

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
従業員数	7,797	8,100	8,296	8,661	9,325
従業員 (雇用形態別)					
正規従業員	7,526	7,806	7,921	8,234	8,796
男性	6,479	6,681	6,722	6,944	7,429
女性	1,047	1,125	1,199	1,290	1,367
非正規従業員	271	294	375	427	529
男性	220	263	348	403	490
女性	51	31	27	24	39

採用・雇用 (日本)

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
採用数	199	281	253	209	231
30歳未満	198	280	252	208	231
男性	166	233	207	177	193
女性	32	47	45	31	38
30歳以上50歳未満	1	1	1	1	0
男性	1	1	1	0	0
女性	0	0	0	1	0
50歳以上	0	0	0	0	0
男性	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0
女性比率	16.1	16.7	17.8	15.3	16.5
採用数	239	150	191	400	580
30歳未満	85	42	56	131	209
男性	67	35	49	96	185
女性	18	7	7	35	24
30歳以上50歳未満	145	96	123	250	355
男性	119	82	92	202	306
女性	26	14	31	48	49
50歳以上	9	12	12	19	16
男性	5	10	11	17	13
女性	4	2	1	2	3
女性比率	20.1	15.3	20.4	21.3	13.1
雇用率 (単体)	2.18	2.06	2.43	2.32	2.03
雇用率 (国内グループ)	2.04	2.01	2.3	2.37	2.27
利用者数	201	242	313	389	475
再雇用制度					
男性	196	235	305	376	451
女性	5	7	8	13	24
業績とキャリアについての定期的評価を受けている正規従業員比率	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

女性管理職 (グループ全体)

	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
人数	—	—	—	163	182
比率	—	—	—	5.5	5.7
女性管理職 *1 *2					
人数 (上級管理職 *3)	—	—	—	10	16
比率 (上級管理職 *3)	—	—	—	2.2	3.3

\*1 女性管理職比率 算定方法: 女性管理職人数 / 管理職人数 × 100 2022年3月期より管理職人数に高度専門職を含む

\*2 3月31日現在

\*3 グローバル人事制度による一定レベル以上または一定職位以上の社員

データセクション

女性管理職(日本)

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
女性管理職※1※2	人数	22	23	26	46	51
	比率	2.0	2.0	2.2	2.6	2.7

※1 女性管理職比率 算定方法: 女性管理職人数 / 管理職人数×100 2022年3月期より管理職人数に高度専門職を含む ※2 3月31日現在

社員の定着(日本)

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
社員の定着	入社3年後定着率※	93.0	93.8	94.1	94.7	92.7
	男性	93.5	94.6	94.8	95.0	93.2
	女性	88.0	88.6	89.3	93.5	90.6
	平均勤続年数	17年2カ月	17年2カ月	17年4カ月	17年2カ月	16年8カ月
	男性	17年5カ月	17年5カ月	17年7カ月	17年6カ月	16年10カ月
	女性	15年8カ月	15年11カ月	15年10カ月	15年8カ月	15年7カ月

※ 直近5年平均

離職(グループ全体)

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
離職※	離職者数	—	—	—	589	599
	男性	—	—	—	507	509
	女性	—	—	—	82	90
	離職率	—	—	—	4.2	3.9

※ 自己都合による離職

離職(日本)

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
離職※	離職者数	108	82	87	87	98
	男性	88	54	75	69	81
	女性	20	28	12	18	17
	離職率	1.4	1.0	1.0	1.0	1.1

※ 自己都合による離職

ワーク・ライフ・バランス(日本)

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
年次有給休暇	取得率※1	67.2	72.6	62.5	64.6	70.0
	取得者数	605	901	688	512	1,731
リフレッシュ休暇	男性	507	773	610	435	1,485
	女性	98	128	78	77	246
配偶者出産休暇	取得者数	155	184	148	137	149
	取得者数	56	46	41	70	96
	男性	8	12	16	36	57
	女性(取得率)	48(100.0)	34(97.1)	25(92.6)	34(97.1)	39(97.5)
育児休業	復職者数	43	48	54	60	76
	男性	6	8	15	32	43
	女性	37	40	39	28	33
	復職率	93.5	94.1	96.4	95.2	98.7
	定着率	88.9	93.3	95.0	90.0	97.9
	利用者数	153	149	132	110	105
短時間勤務制度	男性	8	11	9	7	10
	女性	145	138	123	103	95
子の看護休暇	取得者数	517	625	510	547	599
	男性	334	428	353	373	424
	女性	183	197	157	174	175
子育て応援休暇	取得者数	129	125	86	80	98
	男性	26	26	29	23	33
女性	103	99	57	57	65	
介護休業	取得者数	5	2	2	1	4
	男性	2	2	0	0	4
	女性	3	0	2	1	0
介護休暇	取得者数	63	95	110	87	85
	男性	38	56	69	57	53
	女性	25	39	41	30	32
介護勤務制度	利用者数	2	2	0	4	0
	男性	0	1	0	2	0
	女性	2	1	0	2	0

※1 年次有給休暇取得率 算定方法: (従業員※2の有給消化日数) / (従業員※2の有給付与日数) ×100 ※2 非正規従業員含む

製品 / イノベーション

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数		0	0	0	0	0
	保有件数	17,473	18,137	18,692	19,572	21,645
保有特許(国・地域別)※1	日本	5,304	5,348	5,484	5,703	6,307
	米国	4,415	4,606	4,822	4,988	5,360
	欧州	179	191	206	167	—※2
	韓国	3,076	3,223	3,363	3,731	4,683
	台湾	2,817	2,948	2,925	3,014	3,120
	中国	1,682	1,821	1,892	1,969	2,175
		2017.12※3	2018.12※3	2019.12※3	2020.12※3	2021.12※3
グローバル特許出願率		81.2	79.8	74.3	74.6	80.1※4
特許許可率	日本	82.9	83.1	84.9	79.8	74.5
	米国	85.1	85.5	87.3	83.9	81.5

※1 2019年3月期～2022年3月期は社内データ、2023年3月期はLexisNexis® PatentSight®データに基づき作成 ※2 欧州については集計対象外

※3 出願年 / 許可年(暦年) ※4 各国への出願分に特許協力条約(PCT: Patent Cooperation Treaty)に基づく国際出願分を追加

顧客

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
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		84.4	93.3	96.7	100.0	100.0

安全

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
基礎安全教育受講率		100	100	100	100	100
上級安全教育受講率		100	100	100	100	100
休業災害度数率(LTIR)		0.40	0.51	0.63	0.66	0.83
労働時間20万時間当たりの人身事故発生率(TCIR)		0.20	0.23	0.27	0.30	0.33

調達

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
社会的クライテリアを使用してスクリーニングした新規重要サプライヤーの比率		100	100	100	100	100
サプライチェーンサステナビリティアセスメント改善率		—※	35.8	23.1	31.5	30.5
サプライチェーンBCPアセスメント改善率		19.4	16.0	20.3	24.4	22.2
特定したRMAP準拠製錬所数(特定率)		253(100)	261(100)	236(100)	243(100)	234(100)

※ 調査票などの全面見直しにより、前期との比較不可

ガバナンス

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
取締役会に通知された重大な懸念事項の総数		0	0	0	0	0
組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、法的措置を受けた事例の総数		0	0	0	0	0
腐敗防止に関する研修を受講した執行役員数※1		0	0	15	20	28
取締役のうち腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達をおこなったメンバーの総数(比率) ※1		12(100)	11(100)	11(100)	12(100)	6(100)
取締役のうち腐敗防止に関する研修を受講したメンバーの総数(比率) ※1		0(0)	11(100)	0(0)	0(0)	3(50)
業界団体などへの支出(千円) ※2		21,093	29,927	32,036	56,374	73,313
政治関連団体への支出(円)		0	0	0	0	0
取締役の平均在任年数		7.36	4.84	6.09	6.58	5.16
取締役会の平均出席率		98.24	99.39	98.96	99.50	98.62

※1 対象: 日本 ※2 2022年3月期より対象団体を見直しました

コンプライアンス

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
倫理基準教育・誓約の実施率※		—	—	98.8	91.6	96.1
情報セキュリティ規約遵守の同意書確認率		100.0	100.0	99.4	99.9	100.0
社会経済分野の法規制違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置の総数		0	0	0	0	0

※ 対象: グループ全体

社会貢献

		2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3
社会貢献支出額(百万円) ※		281	250	244	170	301
	慈善寄附(チャリティー団体への資金・物資の拠出)	11	4	13	15	9
現金寄附内訳比率	コミュニティ投資(地域の活動を支援するための支出)	55	68	62	75	40
	コマーシャル・イニシアティブ(自社事業成長に向けた支出)	34	28	25	10	51

※ 災害義援金を除いた当社社会貢献活動の支出額

## 独立した第三者保証報告書

2023年7月27日

東京エレクトロン株式会社

代表取締役社長・CEO 河合 利樹 殿

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社  
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 長谷 友春



デロイトトーマツサステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、東京エレクトロン株式会社（以下「会社」という。）が作成した「東京エレクトロン サステナビリティデータ 2023」（以下「報告書」という。）に記載されている  の付された 2022 年度の環境データ及び社会データ（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

### 会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書のサステナビリティ情報に注記）に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、CO<sub>2</sub>の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

### 当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

### 当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的な手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

### 限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上