

The background of the cover is a close-up photograph of cherry blossoms in full bloom. The flowers are a mix of light pink and white, with dark brown branches visible. The image is partially overlaid by a green and teal graphic element on the right side.

TOKYO ELECTRON
SUSTAINABILITY
REPORT 2017

東京エレクトロン
サステナビリティレポート 2017

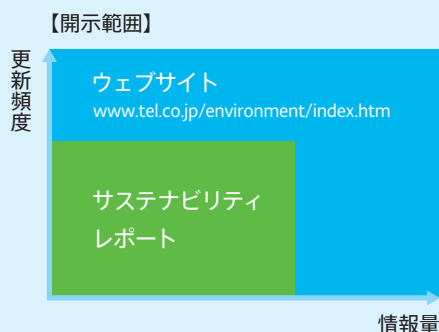
編集方針

本報告書は持続可能な社会の発展のために東京エレクトロンが果たすべき役割や責任、具体的な取り組みについて報告することを目的としています。

本年度版では、当社の事業活動を通じた社会課題解決への貢献や中長期的な企業価値向上への取り組みを、ステークホルダーの皆さまにさまざまな視点からご理解いただくために、記載内容の充実や構成の改善などを行いました。加えて、当社のマテリアリティ（重要分野）と、社会課題、事業環境、中期経営計画、リスクおよび機会などの関連性をより明確に記載することに努めました。また、各マテリアリティの中期目標とそれらの進捗評価の指標として、テーマごとの単年度目標を設定しております。なお、より詳細な情報につきましては、当社のウェブサイトをご参照ください。

URL www.tel.co.jp/environment/index.htm

当社は、今後もタイムリーかつ透明性の高い情報開示に努めてまいります。皆さまからの忌憚のないご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。



対象範囲

東京エレクトロングループ（連結36社）を基本としていますが、報告の対象範囲を一部日本国内に限定しています。なお、東京エレクトロンデバイス株式会社は2014年4月より当社の連結子会社から持分法適用関連会社となりました。

対象期間

2016年度（2016年4月1日～2017年3月31日）を基本としていますが、一部2017年度も対象にしています。

発刊時期

報告書発刊：2017年6月（次回：2018年6月予定 前回：2016年7月）

参考ガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative) : サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版
環境省：環境報告ガイドライン（2012年版）

ご連絡先

〒107-6325 東京都港区赤坂5-3-1 赤坂Bizタワー
東京エレクトロン株式会社
CSR推進室
Tel: 03-5561-7402

URL お問い合わせ窓口：www.tel.co.jp/contactus/index.htm

目次

| | |
|--------------|--|
| 編集方針 | 1 |
| 目次 | 2 |
| 会社概要 | 3 |
| トップメッセージ | 5 |
| 東京エレクトロンのCSR | 7 |
| マテリアリティ | マテリアリティ特定プロセス/社会環境 9 ステークホルダーエンゲージメント 10 事業環境/中期経営計画 11 リスクと機会 12 マテリアリティの特定/マテリアリティとCSR目標 13 |
| 製品競争力の強化 | 中期目標/重点テーマ/関連するSDGs 15 東京エレクトロンの研究開発 16 価値創造に向けた技術革新への挑戦 17 製品の環境貢献 20 |
| 顧客対応力の強化 | 中期目標/重点テーマ/関連するSDGs 21 顧客ニーズ把握のための体制 22 顧客価値創造のためのソリューション 23 |
| 利益体質の強化 | 中期目標/重点テーマ/関連するSDGs 27 高品質製品 28 プロセスの付加価値向上 32 |
| 活力ある人と職場 | 中期目標/重点テーマ/関連するSDGs 33 人権とダイバーシティ 34 ワーク・ライフ・バランス 35 人材開発 36 健康 37 東京エレクトロンの社会貢献活動 38 |
| 持続可能な経営基盤 | 中期目標/重点テーマ/関連するSDGs 39 コーポレートガバナンス 40 企業倫理・コンプライアンス 41 内部統制システムおよびリスク管理 42 安全マネジメント 44 環境マネジメント 45 サプライチェーンマネジメント 47 |
| データ集 | |
| 実績データ: 社会 | 49 |
| 実績データ: 環境 | 52 |

会社概要

地球を舞台にした事業活動

アジア

5,370 億円

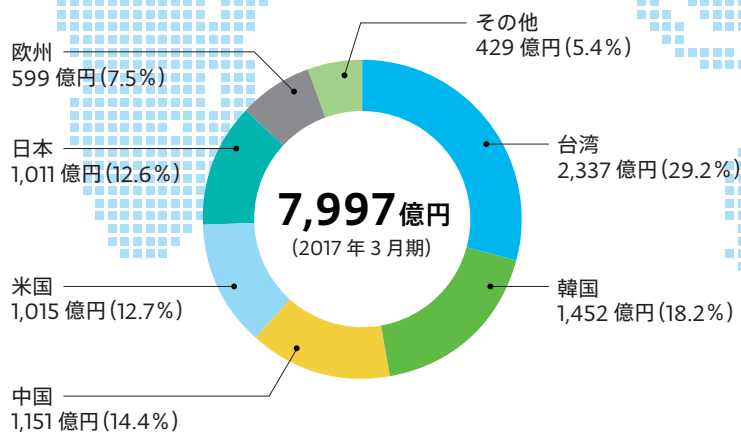
1,850 名

欧州

599 億円

448 名

地域別売上高(連結)



社名：東京エレクトロン株式会社
Tokyo Electron Limited

本社所在地：〒107-6325
東京都港区赤坂5-3-1 赤坂 Biz タワー

設立：1963年11月11日

代表者：代表取締役社長・CEO 河合 利樹

主要事業：半導体製造装置事業
フラットパネルディスプレイ (FPD) 製造装置事業

資本金：549億6,119万円

従業員数：連結 11,241名
単体 1,531名

拠点数：国内8社・29拠点
海外28社・15の国と地域・46拠点
合計36社・16の国と地域・75拠点

(2017年3月31日時点)

米国

1,015 億円

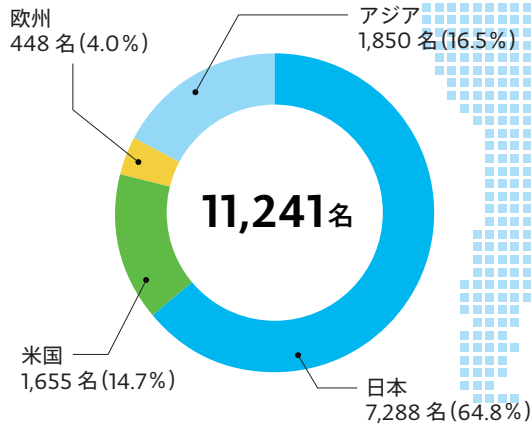
1,655 名

日本

1,011 億円

7,288 名

地域別従業員数(連結)



- 地域別売上高
- 地域別従業員数
- 本社
- 支社、事業所、フィールドサービス拠点、営業所

当社の主要製品

半導体製造装置



コータ / デベロッパ
CLEAN TRACK™
LITHIUS Pro™ Z



プラズマエッチング装置
Tactras™ Vigus™



ALD 装置
NT333™



熱処理成膜装置
TELINDY PLUS™



枚葉成膜装置
Triase™



枚葉洗浄装置
CELLESTA™ z



ウェーハプローバ
Precio™ XL



ガスケミカルエッチング装置
Certas LEAGA™



めっき装置
Stratus™

FPD 製造装置

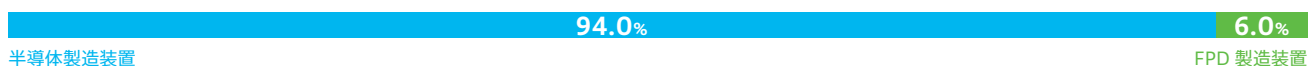


FPD プラズマエッチング /
アッシング装置
Impressio™



有機 EL パネル製造用
インクジェット描画装置
Elius™

部門別売上高(連結)



A man in a dark blue suit, light blue shirt, and patterned tie stands in a high-rise office with a city view. He is smiling and has his hands clasped in front of him. The background shows a panoramic view of a city from a high vantage point.

トップメッセージ

ステークホルダーの皆さまには、平素よりご支援、ご愛顧を賜り、心からお礼申し上げます。

現在、地球規模で気候変動やエネルギー・資源の枯渇、貧困や飢餓、人権や労働、教育や健康などのさまざまな問題が深刻化しています。2015年には国連で、2030年に向けた社会の維持発展のために、持続可能な開発目標(SDGs)がグローバルな共通目標として採択され、2016年11月には地球温暖化対策の国際的な枠組みであるパリ協定が発効されるに至りました。途上国と先進国、行政と民間セクターがグローバルなレベルで協力し合い、諸問題の解決に貢献していくことが求められています。

社会ではあらゆるモノがネットワークにつながるIoT(Internet of Things)の時代を迎え、取り扱われる情報量は増加する一方です。加えて、高速・高信頼性が求められる自動運転やリモートヘルスケア、医療やバイオ分野におけるDNA解析、また人工知能やAR^{*1}・VR^{*2}といった新たな技術をベースとしたアプリケーションが登場するなど、半導体の用途はますます広がっています。また、フラットパネルディスプレイ(FPD)においては、高精細化と低消費電力化の需要の高まりに加え、画面の大型化や加工自由度の観点から有機EL^{*3}にも注目が集まっています。このように、半導体やFPDは社会インフラの中核を担うものとして新たな成長フェーズに入り、技術革新に対する期待もますます高まっています。

東京エレクトロンの基本理念は「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する」ことです。半導体およびFPD製造装置のリーディングカンパニーとして当社が果たすべき役割は、事業を通じて社会課題の解決に貢献し、中長期的に企業価値を向上させていくことであると考えています。この実現に向け、製品競争力や顧客対応力、オペレーションの効率化などにより利益体質をより一層強化するとともに、公明正大かつ活力ある職場づくりに注力し、さらなる成長を支える強固な経営基盤を構築してまいります。これらの活動をマテリアリティ(重要分野)として特定し、全社レベルで目標達成に向けた活動を行っています。また、国際的な枠組みに沿ってCSRを展開すべく、2013年に国連グローバルコンパクトに署名し、2016年からはSDGsへの取り組みを始めています。

今後とも、皆さまの一層のご理解とご支援を賜りますよう、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

河合 利樹

*1 AR: Augmented Realityの略。拡張現実

*2 VR: Virtual Realityの略。仮想現実

*3 有機EL: 有機エレクトロルミネッセンス(organic electro-luminescence)の略。特定の有機化合物に電圧をかけると発光する現象のこと

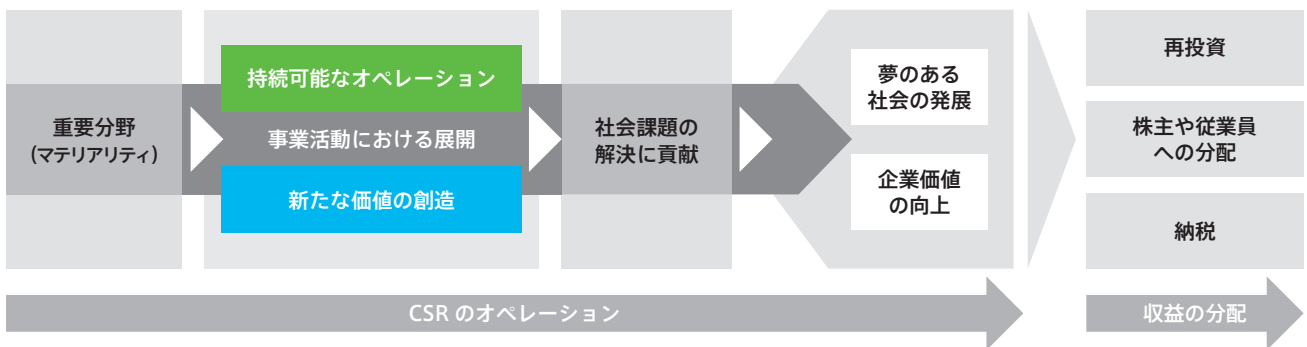
東京エレクトロンのCSR

CSR方針

東京エレクトロンにおけるCSRの推進は、創立以来大切にしている基本理念を体現する取り組みです。当社では、企業統治や法令遵守、倫理などの観点から持続可能なオペレーションを追求するとともに、製品やサービスの提供による新たな価値の創造により、社会課題の解決に貢献すべくCSR活動を展開しています。これからもCSR活動を通してステークホルダーの皆さまとの信頼関係の構築に努め、企業価値を向上させることで、持続可能な夢のある社会の発展に貢献したいと考えています。

基本理念

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



CSR推進体制

当社では、中長期的な視点で、国内関連会社、海外の現地法人も含めたグローバルなCSR活動を展開しています。このCSR活動のオペレーションを支えるために、経営層から部門担当者にわたるメンバーで構成される以下の3つの会議体を設けています。年二回開催されるCSR定例会議では、CSRに関する最高意思決定の場として、全社方針の承認や最重要案件についての討議を行います。同じく年二回開催されるCSRグローバル推進会議では、CSR目標やグローバルプロジェクトの推進などについて話し合いを行います。また毎月開催されるCSR月次連絡会では、各部署の代表者とCSR活動に関する情報を共有し、横断的なテーマに取り組むために機動的な連携体制を構築しています。

| 会議名称 | 参加メンバー | 会議内容 | 開催頻度 |
|--------------|--|--|------|
| CSR定例会議 | <ul style="list-style-type: none"> 代表取締役会長 代表取締役社長・CEO 取締役および本部長 | <ul style="list-style-type: none"> 全社CSR方針の承認 重要案件の討議 | 年2回 |
| CSRグローバル推進会議 | <ul style="list-style-type: none"> CSR推進担当取締役 関連部門長 関連会社・海外現地法人CSR責任者 | <ul style="list-style-type: none"> CSR目標の設定 グローバルプロジェクトの推進 | 年2回 |
| CSR月次連絡会 | <ul style="list-style-type: none"> 各部CSR担当者 | <ul style="list-style-type: none"> CSR活動内容の共有 横断的テーマの取り組み | 月1回 |

国際的CSRイニシアティブへの参画

当社は、CSRの国際的な推進機関である国連グローバル・コンパクトや電子業界のCSRアライアンスであるEICC®^{*1}に加盟し、人権や労働、環境や安全衛生、倫理や腐敗防止などの原則や行動規範に準拠し、持続可能な経営基盤の構築に努めています。

国連グローバル・コンパクト

- “健全なグローバル化” “持続可能な社会” の国際的な取り組み
- 2013年に署名

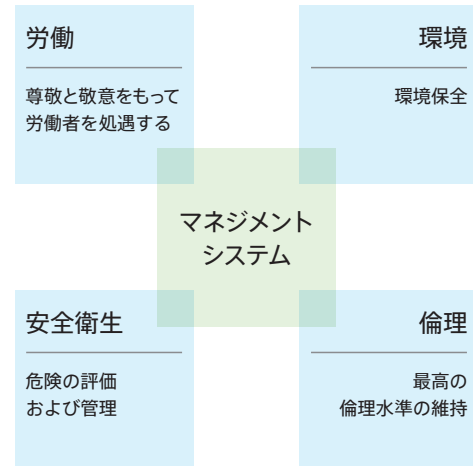
国連グローバル・コンパクトの10原則

| | | |
|------|--|---|
| 人権 |  | <p>原則1 人権擁護の支持と尊重</p> <p>原則2 人権侵害への非加担</p> |
| 労働 |  | <p>原則3 結社の自由と団体交渉権の承認</p> <p>原則4 強制労働の排除</p> <p>原則5 児童労働の実効的な廃止</p> <p>原則6 雇用と職業の差別撤廃</p> |
| 環境 |  | <p>原則7 環境問題の予防的アプローチ</p> <p>原則8 環境に対する責任のイニシアティブ</p> <p>原則9 環境にやさしい技術の開発と普及</p> |
| 腐敗防止 |  | <p>原則10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み</p> |

EICC

- 電子機器サプライチェーンの行動規範
- 2015年に加盟

EICCのフレームワーク(5つのセクション)



*1 EICC®はElectronic Industry Citizenship Coalition Incorporatedの登録商標です。

外部からの評価

当社の中長期的な企業価値向上の取り組みは、世界の代表的な社会的責任投資 (SRI) 機関から評価を受けています。

2016年度には、「DJSI^{*2} Asia Pacific 2016」の構成銘柄に選定され、その調査機関であるRobecoSAM社より「RobecoSAM Sustainability Award 2017 ブロンズクラス」を授与されました。また、英国 FTSE 社による「FTSE4Good^{*3}」の構成銘柄にも継続的に選定されています。



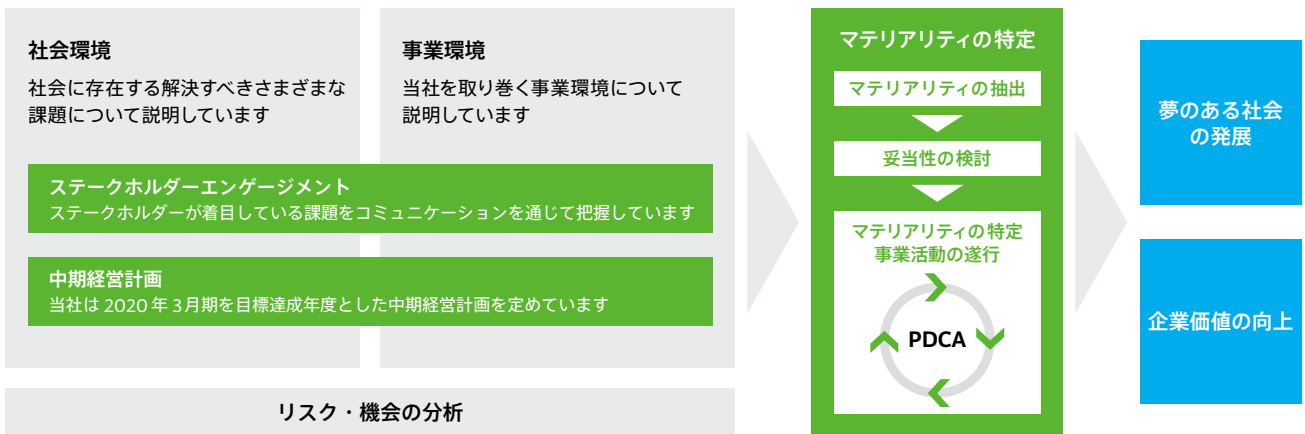
*2 DJSI: Dow Jones Sustainability Indexの略。S&Pダウジョーンズ・インデックス社(米国)とRobecoSAM社(スイス)が開発したESG(環境・社会・ガバナンス)投資インデックス。Dow Jones Sustainability Asia Pacific Indexはアジア太平洋地域が対象

*3 FTSE 4 Good: FTSE社(英国)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

マテリアリティ

マテリアリティ特定プロセス

東京エレクトロンでは、社会課題やステークホルダーの皆さまのご期待、また事業環境や自社状況を鑑み、企業価値のさらなる向上のために重要とされるマテリアリティを特定しています。各マテリアリティに中期目標および単年度目標を設定し、それらの達成に向けてさまざまな活動を展開しています。



社会環境

グローバル経済は先進国を中心とした発展のみならず、近年はインドや中国などの新興国における成長に支えられ発展を遂げています。一方で、経済の急速な発展により、人口増大に伴う都市集中、食料やエネルギー資源の枯渇、地球温暖化、先進国で進む少子高齢化など、人類は新たな問題に直面しています。企業は、変化し続ける環境や社会課題に対応し、社会の一員として向き合い、事業を通してそれらの課題解決に貢献していくことが求められています。当社は、国際社会が合意した持続可能な開発目標 (SDGs) や国連グローバル・コンパクトの10原則また EICC 行動規範や GRI (Global Reporting Initiative)、世界経済フォーラムや第三者機関の提言などを参考にし、社会課題解決への貢献に努めています。

持続可能な開発目標 (SDGs)

2015年に国連で採択された、地球を守りよりよき将来を実現するための世界共通の目標です。「誰一人取り残さない」を理念として掲げ、2030年までに達成すべき17の目標、169のターゲットが設定されています。



東京エレクトロンはSDGsを支援しています

ステークホルダーエンゲージメント

企業価値向上の取り組みにおいて、ステークホルダーの皆さまとの確固たる信頼関係の構築はとても重要です。当社では、事業活動の進捗や将来の方向性について理解を深めていただくため、定期的な説明会やウェブサイトなどを通じて透明性の高い情報を公正かつタイムリーに開示しています。さらに、ダイアログやアンケート、連絡窓口などを通じて、ステークホルダーの皆さまのご意見やご要望を的確に把握し、事業活動に反映しています。今後もステークホルダーエンゲージメントを積極的に展開することにより、当社の事業活動に関する適切な意思決定を促し、企業価値の向上に努めてまいります。

| ステークホルダー | 主なコミュニケーション手段 | 主なご意見・ご要望 | 該当する主なマテリアリティ |
|-----------|--|---|---|
| 株主・投資家 | <ul style="list-style-type: none"> 決算説明会 ESG調査 個別インタビュー | <ul style="list-style-type: none"> 中長期的な事業見通しとパフォーマンス向上に関する施策 中長期的成長に結びつく企業統治 環境負荷低減への取り組み | <ul style="list-style-type: none"> 製品競争力の強化 利益体質の強化 持続可能な経営基盤 |
| お客さま | <ul style="list-style-type: none"> 技術交流会 顧客満足度調査 個別インタビュー | <ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズの的確な把握 付加価値の高いソリューションの提案 東京エレクトロングループ内での情報連携 | <ul style="list-style-type: none"> 顧客対応力の強化 利益体質の強化 |
| 取引先さま | <ul style="list-style-type: none"> 生産動向説明会/パートナーズデイ STQA* 監査 個別インタビュー | <ul style="list-style-type: none"> 東京エレクトロングループ間でのオペレーションの統一化 協業体制のさらなる推進 コミュニケーション機会の増加 | <ul style="list-style-type: none"> 利益体質の強化 持続可能な経営基盤 |
| 社員 | <ul style="list-style-type: none"> 社員集会 グローバル・エンゲージメント・サーベイ 個別インタビュー | <ul style="list-style-type: none"> やりがいや働きがいにつながるしくみづくり 中長期的なキャリアプランの支援 | <ul style="list-style-type: none"> 活力ある人と職場 |
| 地域社会 | <ul style="list-style-type: none"> 地域社会貢献活動 事業所見学会 | <ul style="list-style-type: none"> 地域の活性化 雇用機会の創出 適正な環境オペレーション | <ul style="list-style-type: none"> 活力ある人と職場 持続可能な経営基盤 |
| 行政機関・各種団体 | <ul style="list-style-type: none"> 業界団体活動 各種イニシアティブとの連携 | <ul style="list-style-type: none"> 社会課題解決に結びつくイノベーションの創出 人権尊重に向けた取り組み 責任ある調達 | <ul style="list-style-type: none"> 製品競争力の強化 活力ある人と職場 持続可能な経営基盤 |

* STQA: Supplier Total Quality Assessment の略

コミュニケーション事例：社員集会

当社の経営陣が社員へ直接メッセージを伝えるための手段の一つとして、各事業所における社員集会を定期的に開催しています。2016年度は約4カ月間にわたり、代表取締役社長・CEOをはじめとする経営陣が海外現地法人や国内各拠点を訪問し、事業環境や経営方針に関する説明、パネルディスカッションおよび双方向の意見交換を行いました。

この取り組みを通じて、社員からは、「会社の目指す方向性をTOPから直接聞くことができ有意義だった」「さらなる社員のモチベーション向上を図ってほしい」といった意見が寄せられ、参加した社員の約80%からこの取り組みに満足しているとの回答が得られました。



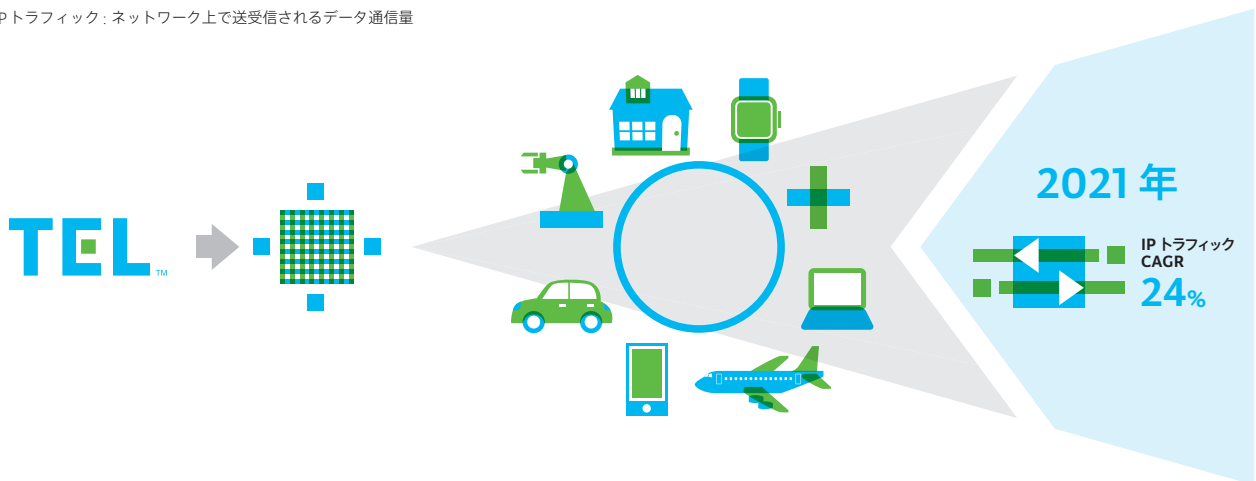
事業環境

東京エレクトロンの装置によりつくり出される半導体を取り巻く環境は、新たな時代への転換期を迎えています。さまざまなモノがネットワークでつながる IoT が進み、IP トラフィック*の年平均成長率は 24% と予測されています。クラウドサービスの普及などにより取り扱われる情報量が増加する一方、高信頼性が求められる自動運転や、医療・バイオ分野における DNA 解析、また人工知能、AR・VR といった新たな技術をベースとしたアプリケーションが登場するなど、半導体の用途はますます広がっています。

一方、液晶テレビやスマートフォンに搭載される画面の大型化が進むことから、より高精細で消費電力が少ない FPD の需要が拡大すると予測されています。また、画面の大型化や加工自由度の観点から有機 EL にも注目が集まっています。IoT の進化と合わせてディスプレイは、単なる表示装置から、インターフェースデバイスとしての用途が拡大することで、半導体と FPD を中心とした巨大なリアルタイムシステムが社会全体に構築されようとしています。

このような事業環境のもと、半導体・FPD 製造装置が果たす役割はますます広がっています。今後の IoT で広がる多様な技術ニーズの高まりに応える既存の汎用技術も必要不可欠です。求められる技術が高度になればなるほど、装置メーカーとしての総合力も必要とされます。これは複数の製品ラインアップを有する当社にとって事業拡大のチャンスです。複数製品の組み合わせによりさまざまなソリューションの提供が可能となるためです。また、環境面や資産運用の点では、販売済み装置の改造やアップグレード、遠隔診断などによる装置生産性の向上、装置のライフサイクル全体をカバーするビジネスモデルの推進の必要性が増している他、将来のスマートファブ化への動きに合わせて、人工知能などによる装置のインテリジェント化のニーズが高まっています。

* IP トラフィック: ネットワーク上で送受信されるデータ通信量



Cisco Visual Networking Index: Forecast and Methodology, 2016-2021

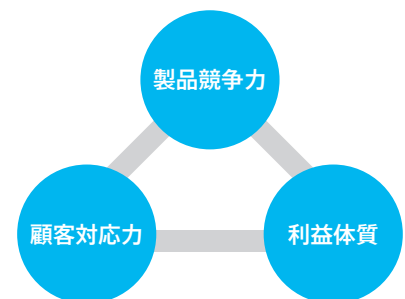
中期経営計画

東京エレクトロンでは、2020年3月期までの中期経営計画を策定しています。

中期ビジョン

革新的な技術力と、多様なテクノロジーを融合する独創的な提案力で、
半導体産業と FPD 産業に高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニー

当社の中期経営計画においては、高度な技術開発力に基づく次世代を見据えた付加価値の高い製品を提供すること、お客さまへの対応力を強化しお客さまにとって唯一無二の戦略的パートナーになること、そしてオペレーションの効率化を追求することによりグローバルレベルの収益力を確保することが重要であると考えています。当社はこれらの3項目を中期経営計画における重要項目とし、全社レベルでの取り組みを進めています。



リスクと機会

社会課題やステークホルダーの皆さまのご期待、当社をとりまく事業環境などについて整理の上、事業展開に関連性が高いと考えられる以下のテーマにおいて、当社の中長期事業展開に影響が大きいと思われるリスクと機会を検討しました。

気候変動を含む環境問題

気候変動は地球規模で取り組むべき課題です。地球温暖化による温室効果ガス対応への要請や異常気象による洪水や水不足などは事業負荷を高め、また環境関連法規制の強化は、製品への展開や事業所における対応、それに伴うコストの増加をもたらします。一方で、気候変動に対する取り組みを進めることは、優れた環境対応製品の提供やオペレーションコストの削減につながります。

テクノロジーの進化

技術革新のスピードが速い当業界において、その変化に対応し、革新的な技術を創出することは極めて重要です。そのような技術がタイムリーに創出できない場合には、製品の優位性が低下し、収益に影響を及ぼすリスクがあります。その反面、技術の多様化と進化への適切な対応は、付加価値の高い製品の提供を可能にします。

人口動態の変化

先進国における少子高齢化、貧困や経済格差による教育格差などの課題が存在する中、企業が中長期的に成長していくためには、人材の維持確保が特に重要です。企業が必要とする人材が確保できない場合、専門性の高い開発やサービスサポート力の低下につながる可能性があります。一方、能力を存分に発揮できる魅力的な企業として、さまざまな施策や制度を整えることは、優秀な人材の確保、さらには企業としての競争力強化につながります。

持続可能な企業経営

ガバナンスは事業の存続に関わるテーマです。特にコンプライアンスを怠った場合には法的な罰則や企業イメージの低下などの他、事業継続への影響が考えられます。健全で透明性の高い企業経営は、ステークホルダーとの強固な信頼関係を構築し、さらなる成長の機会をもたらします。

サプライチェーンマネジメント

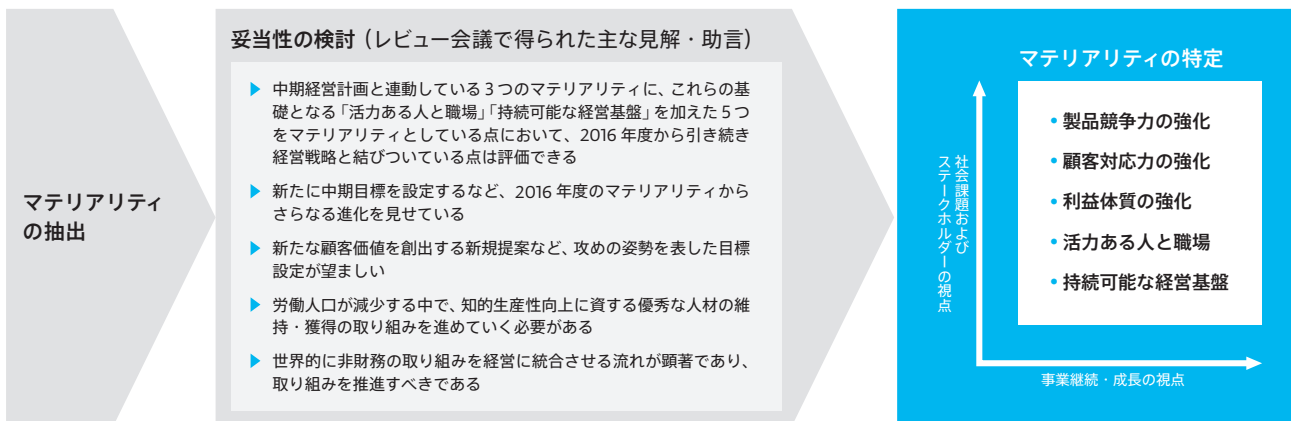
サプライチェーンマネジメントにおける社会的責任の重要性が高まる中、自社を含むサプライチェーン全体における責任ある調達活動が求められています。法令や業界規範などが遵守されなかった場合、部品や部材の安定供給が阻害され、当社の生産体制に影響を与えます。一方、サプライチェーンマネジメントの推進は、健全かつサステナブルなサプライチェーンの構築を促し、信頼関係に基づく取引先さまとの Win-Win の関係をもたらします。

当社では、事業展開におけるリスクを可能な限り低減させるとともに、さらなる成長につながるさまざまな取り組みを通して企業価値の向上に努めています。

| 社会テーマ | 当社におけるリスク | 想定される負の影響 | 想定される機会 | 関連する取り組み |
|----------------|--|---|--|--|
| 気候変動を含む環境問題 | <ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対応 環境法規制への対応 | <ul style="list-style-type: none"> 法令違反 事業コストの増加 | <ul style="list-style-type: none"> オペレーションコストの削減 製品の環境性能向上 | <ul style="list-style-type: none"> 製品の環境貢献 (P20) 環境マネジメント (P45,46) |
| テクノロジーの進化 | <ul style="list-style-type: none"> 技術の多様化とスピードへの対応 | <ul style="list-style-type: none"> 製品優位性の低下 | <ul style="list-style-type: none"> 革新的なイノベーションの創出 | <ul style="list-style-type: none"> 価値創造に向けた技術革新への挑戦 (P17～19) |
| 人口動態の変化 | <ul style="list-style-type: none"> 人的資源の確保 | <ul style="list-style-type: none"> 開発力・サポート力の低下 | <ul style="list-style-type: none"> 企業競争力の強化 | <ul style="list-style-type: none"> 活力ある人と職場 (P33～37) |
| 持続可能な企業経営 | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンスの実効性 | <ul style="list-style-type: none"> 倫理・コンプライアンス違反 監視牽制機能の脆弱化 | <ul style="list-style-type: none"> 健全で透明性の高い経営 | <ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス (P40,41) 倫理・コンプライアンス (P41,42) |
| サプライチェーンマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> 責任ある調達 | <ul style="list-style-type: none"> 供給体制の脆弱化 | <ul style="list-style-type: none"> 協業による新たな価値の創造 | <ul style="list-style-type: none"> 取引先さまとの取り組み (P31) サプライチェーンマネジメント (P47,48) |

マテリアリティの特定

東京エレクトロンでは社会課題やステークホルダーの皆さまの声、当社を取り巻く事業環境、そして基本理念や経営理念、中期経営計画、リスクや機会の観点から、抽出したマテリアリティについて、外部の有識者を含め妥当性を検討しました。その結果、2016年度に特定したマテリアリティが引き続き2017年度のマテリアリティとしても妥当と判断いたしました。その上で各マテリアリティに関連した中期目標を明確にし、目標達成のための個別テーマおよび短期重点目標を設定しました。



マテリアリティとCSR目標

| 2016年度 | | | |
|-----------------|----------------|--|---|
| マテリアリティ | テーマ | 年度重点目標 | 実績 |
| 製品競争力の強化 | イノベーション | • 開発費 前年度水準を維持 | • 前年度水準を維持 (2016年度: 838億円) |
| | 製品の環境貢献 | • ウェーハ当たりのエネルギー使用量・純水使用量を2018年度までに10%削減するための取り組みを継続 (2013年度比) | • 3機種 (CLEAN TRACK™ LITHIUS Pro™ Z, Precio™ XL, Certas LEAGA™) において目標を前倒しで達成 |
| 顧客対応力の強化 | 顧客満足 | • 顧客満足度調査 4点満点中すべての項目で3点以上を獲得 | • 67.6%の項目で3点以上を獲得 (前年度比5%向上) |
| | 品質 | • PDCA ^{*1} 教育の実施とTEL6-Stepの普及 | • PDCA教育: TELグループ全拠点の従業員に対し実施。89%受講済み (2017年4月現在) • TEL6-Step: TELグループ主要拠点のキーメンバーに対して講習を実施 |
| | 情報セキュリティ | • 対象社員における情報セキュリティ教育受講率100% | • 受講率100%を達成 |
| 利益体質の強化 | オペレーションの効率化 | • TPM活動におけるプログラム数 前年度水準を維持 | • 前年度水準を維持 |
| 夢と活力の最大化 | 活力ある職場の実現 | • 成長に向けた継続的な挑戦を支える職場づくりおよび成果に応じた公正な処遇の徹底 | • TELグローバル・エンゲージメント・サーベイを実施 • ヘルスケアプラットフォーム「Pep up」を導入 |
| | 社会貢献 | • 社会貢献プログラム数 前年度水準を維持 | • 前年度水準を維持 (2015年度: 242件、2016年度: 254件) |
| 持続可能なオペレーションの構築 | コーポレートガバナンス | • 年1回実施する実効性評価を通じた取締役会の運営向上 | • 取締役会決議事項を見直し、執行へ委譲を進め、討議に費やす時間を拡充 • 社外役員へ議案・背景を事前説明し、討議の活性化に寄与 |
| | コンプライアンス・倫理 | • 企業倫理・コンプライアンス教育受講率100% | • 98%受講 (2017年3月末時点、国内のみ。海外各社は2017年6月末まで受講期間中) |
| | 事業継続マネジメント | • 主要な生産拠点および本社におけるBCP訓練・BCPマニュアルの見直し・安否確認システムの訓練の実施 (それぞれ年1回) | • BCP訓練・安否確認訓練およびBCPマニュアル見直しを主要拠点において実施 |
| | 安全 | • 労働時間20万時間当たりの人身事故発生率 (TCIR) 0.5未満 | • 0.5未満を達成 (2016年度: 0.28) |
| | 環境マネジメント | • エネルギー使用量 (原単位 ^{*2}) 前年度比1%削減 • 水使用量 (原単位) 2011年度水準を維持 | • エネルギー使用量: 前年度比0.1%減 原単位目標: 7/11事業所で達成 • 水使用量: 基準年に対し11%削減 原単位目標: 10/14目標で達成 |
| | サプライチェーンマネジメント | • サプライチェーンCSRアセスメントを通じたマネジメントの強化 | • 調達額80%以上を占める取引先さまに対しアセスメントを実施 • 評点において59%、評価レベルにおいて17%の取引先さまで改善を確認 |

*1 PDCA: Plan (計画)・Do (実行)・Check (評価)・Act (改善) の4段階を繰り返すことにより、業務を継続的に改善する手法

*2 原単位: 生産数量、人員、建物延床面積など、環境負荷量と密接な関係をもつ値で、環境負荷量を除いた数値

特定したマテリアリティ

- 製品競争力の強化**

技術革新のスピードが速い業界において、そのスピードに対応しながら、次世代技術に対応した高付加価値製品を継続的に提供することが求められています。当社は、グローバルレベルで最先端の技術開発に取り組むことで、タイムリーに市場競争力のある製品を世界に送り出します。
- 顧客対応力の強化**

IoTを中心とする新たな市場の台頭を背景に、お客さまの要望が多様化し、要求される装置性能も高まっています。そのため、お客さまのニーズを的確に把握し、それらを反映したソリューションの提供が重要です。顧客対応力をより一層強化し、お客さまにとって唯一無二の戦略的パートナーとなるべく努めます。
- 利益体質の強化**

利益は事業活動の源です。当社は、高付加価値製品やサービスの提供、事業プロセスの改善などにより継続的に利益を創出することに努めます。継続的な利益の創出は、事業への再投資、株主や社員、社会への還元などの好循環をもたらし、サステナブルな企業や社会の実現に貢献します。
- 活力ある人と職場**

人は、企業における経営資源の中でも特に重要です。仕事にやりがいを感じ企業に誇りをもつ社員の存在は、生産性を向上させ、企業の発展に寄与します。多様な働き方や社員のキャリア構築などを推進し、社員のエンゲージメントを高め、活力ある人と職場を実現します。
- 持続可能な経営基盤**

企業が持続的に成長していくためには、その活動を支える強固な経営基盤の構築が重要です。事業を通じた新たな価値を創出し、社会課題の解決に貢献すべく、実効性の高いガバナンス体制を確実に推進することにより、健全で透明性の高い経営を遂行します。

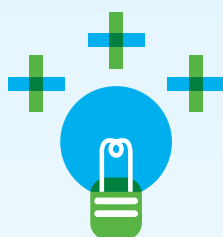
| 2017年度 | | | | |
|-----------|-------------------|--|--------------------------|--|
| マテリアリティ | テーマ | 年度重点目標 | 中期目標 | 関連するSDGs |
| 製品競争力の強化 | 価値創造に向けた技術革新への挑戦 | <ul style="list-style-type: none"> 全機種における次世代向け新製品数の割合（3カ年移動平均） 5%以上 グローバル特許出願率 前年水準を維持 | 強いネクストジェネレーションプロダクトを創出する |   |
| | 製品の環境貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ウェーハ当たりのエネルギー使用量・純水使用量 10%削減（2018年度まで、2013年度比） | | |
| 顧客対応力の強化 | 顧客ニーズの的確な把握 | <ul style="list-style-type: none"> 顧客満足度調査 3点以上（満足）の項目の割合 100% | 唯一無二の戦略的パートナーとなる |   |
| | 顧客価値創造のためのソリューション | <ul style="list-style-type: none"> お客さまにおける当社の価値向上 FS事業の売上高 前年度比増加 | | |
| 利益体質の強化 | 高品質製品 | <ul style="list-style-type: none"> 品質改善コスト 前年度比削減 | オペレーションの効率を追求する |  |
| | プロセスの付加価値向上 | <ul style="list-style-type: none"> ビジネスプロセスの見直しによる営業業務工数 前年度比削減 | | |
| 活力ある人と職場 | 人権とダイバーシティ | <ul style="list-style-type: none"> 入社3年後定着率 100% 有休取得率 70% ヘルスケアプラットフォーム「Pep up」の普及率 前年度比増加 | 夢と活力の最大化 |   |
| | ワーク・ライフ・バランス | | | |
| | 人材開発 | | | |
| | 健康 | | | |
| 持続可能な経営基盤 | コーポレートガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価の結果認識された課題に対する改善 内部通報制度の見直し（社外窓口の新規設置、対象者範囲など） | 価値向上に向けた経営基盤の構築 |    |
| | 安全マネジメント | <ul style="list-style-type: none"> 労働時間20万時間当たりの人身事故発生率（TCIR） 0.5未満 | | |
| | 環境マネジメント | <ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用量（原単位） 前年度比1%削減 水使用量（原単位） 2011年度水準を維持 | | |
| | サプライチェーンマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンCSRアセスメントを実施したサプライヤー率 調達額の80%以上 | | |

製品競争力の強化

中期目標

強いネクストジェネレーションプロダクトを創出する

重点テーマ



価値創造に向けた
技術革新への挑戦



製品の環境貢献

関連する SDGs



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう

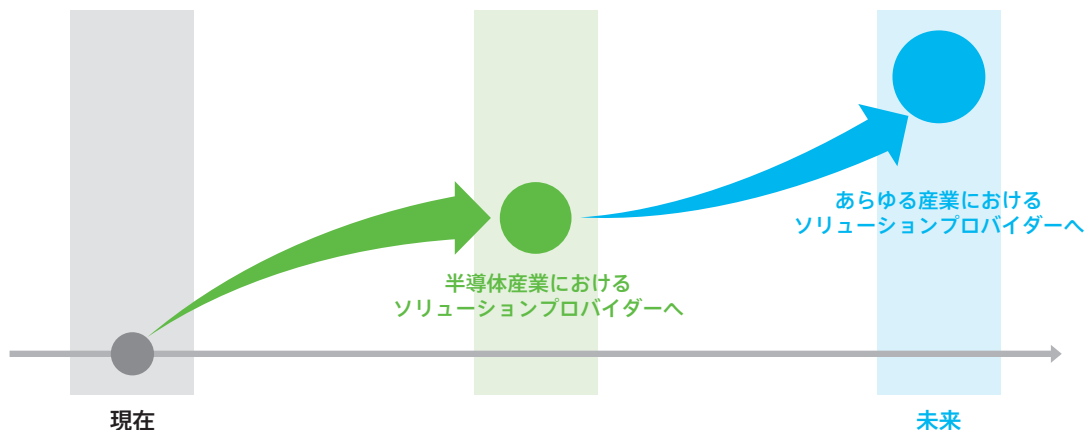


13 気候変動に
具体的な対策を

東京エレクトロンの研究開発

未来を見据えたイノベーションの追求

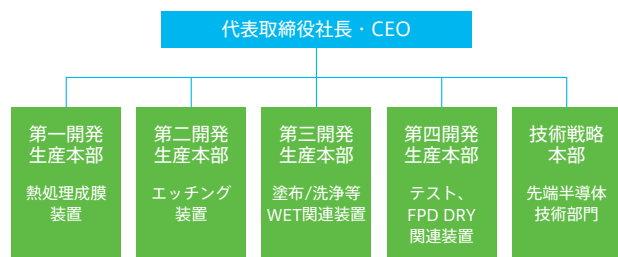
エレクトロニクスがより身近になり、半導体がさらに欠かせないものとなる時代の到来に備え、東京エレクトロンでは、未来を実現するテクノロジーと当社の貢献について、中長期的な視点から活発な議論を展開しています。当社の技術を用いて、あらゆる産業で重要性が高まる半導体の進化に寄与し、より豊かで快適な社会の実現に貢献します。



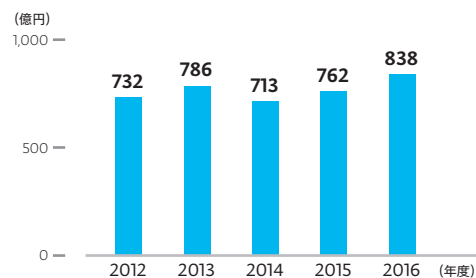
グローバル開発拠点



研究開発組織



研究開発費の推移



価値創造に向けた技術革新への挑戦

半導体の進化を支える革新的な製造技術 — 3D NAND —

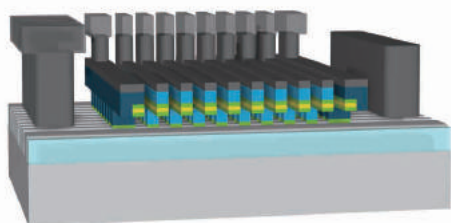
3D NANDの製造技術の発展による量産化の実現は、パソコンやスマートフォンといった電子機器の高機能化を支えるだけでなく、社会の省エネルギー化にも貢献することができます。例えば、データセンターで使用されている膨大な数のHDD^{*1}がSSD^{*2}=3D NANDに置き換わることで、計り知れない消費電力の節約が期待されます。

東京エレクトロンでは、次世代の半導体メモリとして需要が拡大する3D NAND向けの技術開発を進めています。半導体は、主に回路線幅を微細化することにより、集積度^{*3}を上げてきました。しかし、NANDデバイスの回路線幅は今や、15nm^{*4}という領域に達し、セル(記憶素子)に蓄積できる電子数が極端に少なくなり、物理的限界を迎えようとしています。こうした中で、さらなる高集積化への解決策として登場したのが、半導体チップにセルを24層、48層と縦方向、すなわち3次元に積み上げて、電極を貫通させる3D NANDです。3D NANDをつくるには、これまでとは全く異なる製造技術が求められます。

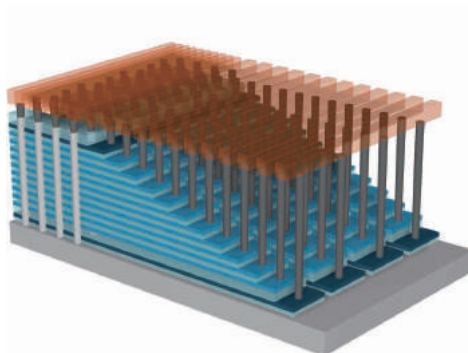
その一つが、3次元構造を実現するための多層成膜技術です。3D NANDでは、2つの異なる膜を重ねて何層にも積み上げることが求められますが、そこには「2つの異なる膜を300mmのウェーハに均一に成膜するか」「成膜の際に使用するガスによる反応をいかに制御するか」といった難しさがあります。また、多層成膜されたウェーハに、「ホール径100nm、深さ2.8 μm ^{*5}を超える高アスペクト比^{*6}のホールをあける」といった、3D NANDならではの高度なエッチング加工技術も求められます。

当社は、多様な製品群を取り扱う総合的な半導体製造装置メーカーとして、蓄積された技術をもとにこれらの技術的な課題の解決に向けて製品開発を進めています。

- *1 HDD: Hard Disk Drive (ハードディスク装置)、情報を記録し、読み出す補助記憶装置の一種
- *2 SSD: Solid State Drive (ソリッドステートドライブ)、NANDフラッシュメモリを記憶媒体とする半導体ディスク装置。高速で消費電力が少なく、ランニングコストの大幅な削減をもたらし、データセンター向けの需要が伸びている
- *3 集積度: 半導体集積回路一個当たり組み込まれた素子の数
- *4 1ナノメートル=百万分の1ミリメートル
- *5 1マイクロメートル=千分の1ミリメートル
- *6 アスペクト比: ウェーハ上に形成されたパターンの深さと幅の比



2D NAND



3D NAND

半導体製造装置のインテリジェント化 — AI —

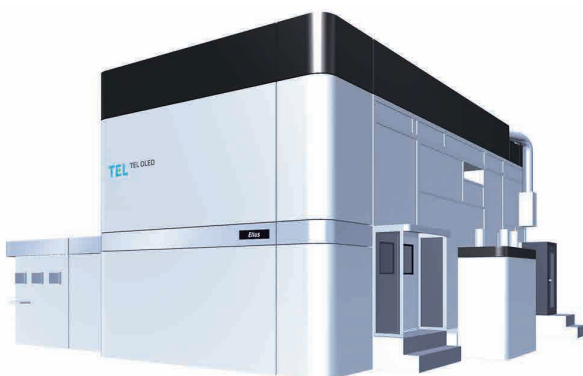
当社は、AI*を活用して、自社で製造している半導体製造装置のインテリジェント化を進めています。半導体製造装置は、数十 nm という目には見えない世界で加工を行うことができる装置です。ナノスケールの世界を、データとAIの力によって可視化し、装置のコンディションを予測することに取り組んでいます。装置から出力される膨大なデジタルデータ（装置の稼働ログ、センサー、測定データなど）をAIによって解析し、「予期せぬダウンタイムの回避」「稼働中の装置のパフォーマンス維持」「ウェーハ加工の精度の均一化」などにつなげていくため、現在、さまざまなアプリケーションを開発しています。

当社では、すでに自社の半導体製造装置の稼働状態を、インターネット経由でリアルタイムに監視する遠距離診断サービス「TELeMetrics™」を展開していますが、それをさらに進化させ、自らがコンディションを診断、調整し、自律的に運転する装置の実現を目指します。

* AI: Artificial Intelligence (人工知能) の略

高付加価値ディスプレイ生産技術の開発 —有機ELディスプレイ—

有機化合物からなる発光ダイオード (LED) を利用した有機ELディスプレイは、液晶ディスプレイと異なり電流を流すと自ら発光するため、バックライトなどの光源が不要です。そのため、低消費電力で高品質な画像が得られる次世代の表示素子として期待されています。従来、有機発光層は、蒸着方式によって真空中で成膜されていました。しかし、当社の有機ELパネル製造用装置は、有機発光層の成膜にインクジェット方式を用いています。これは、大気中で大型ガラス基板に有機材料を必要量だけ吐出して成膜することが可能な手法であり、材料使用量の削減とパーティクル（微細なゴミ）の低減など、生産性向上を実現しています。引き続き成長が見込まれる大型テレビ市場の需要に向け、最先端のインクジェット技術を核に、塗布後の乾燥・焼成工程までを含むシステムの開発に取り組み、有機ELディスプレイの生産性向上とそれによる市場拡大に寄与してまいります。



有機ELパネル製造用
インクジェット描画装置
Elius™

Enhancing product competitiveness

製品競争力の強化

国際的コンソーシアムとの協業

東京エレクトロンでは、最先端技術を追求し製品競争力を強化するため、国際的なコンソーシアムとの協業を進めています。

当社が長年にわたって協業しているコンソーシアムの一つがimec^{*1}です。imecには、当社の重要顧客である大手半導体メーカーの他、さまざまな半導体製造装置メーカーが参画し、未来の半導体技術革新につながる新技术、新材料、リソグラフィなど、あらゆるテーマで共同研究を進めています。世界を代表する半導体メーカー、半導体製造装置メーカーがそれぞれの立場から最先端の知見を持ち寄るコンソーシアムを活用することで、効率的な次世代製造装置の技術革新が可能となります。

imecでの協業から、世界の有力企業とのコラボレーションも生まれています。大手光学機器メーカーと最先端リソグラフィ分野であるEUV^{*2}技術、および微細パターン形成技術の主流となっている液浸ArF^{*3}技術において、最先端の装置環境のもと、共同開発に取り組んでいます。

このような国際的コンソーシアムとの協業は、エンジニアの人材育成にもつながります。imecには、当社から約10名のエンジニアが現地に駐在し、競合他社も含めた一流のエンジニアや研究者たちと切磋琢磨し、自身の技術力に磨きをかけています。



*1 imec: Interuniversity Micro-electronics Centre ベルギーのルーヴェン市に本部を置く国際研究機関

*2 EUV: Extreme ultraviolet lithography 極端紫外線を用いた次世代リソグラフィ技術

*3 液浸ArF: フッ化アルゴン (ArF) エキシマレーザーを光源とし、レンズとウェーハの間に液浸用液体として水を用いたリソグラフィ技術

知的財産の保護と活用

当社では、「知的財産 (知財) の保護を通じた事業活動のサポートにより、企業収益の向上に貢献する」ことを知的財産活動の基本方針としています。この方針のもと、研究開発部門のある各製品開発・製造拠点および営業・マーケティング部門が集まっている本社にそれぞれ知財担当者を配置しています。知財担当者は、事業部門と密に連携しながら、技術・製品戦略に沿った知財ポートフォリオの構築や他社動向把握による紛争リスクの最小化に努めています。

当社は、自社およびお客さまが事業を展開する地域における知的財産の保護・活用のため、各国に特許出願を行っています。グローバル出願率^{*4}は、6年連続で約70%を維持し、特許許可率も、日本で66.5%、米国で72.3% (2015年) と、高い割合を維持しています。

このように、当社はグローバルな体制のもと、戦略的なポートフォリオを構築し、自社製品の差別化や競争優位性の強化を通して企業収益の向上を図っています。

*4 グローバル出願率: 複数国に出願される発明の割合

製品の環境貢献

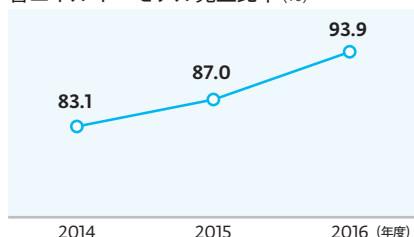
持続可能な社会に貢献する製品

当社では、GHG プロトコル^{*1}に基づく原材料調達、製造、輸送、使用、廃棄などのバリューチェーンにおけるCO₂排出量のうち、製品使用時のCO₂排出量が全体の90%を占めています。そのため、環境に配慮した製品設計を推進することが企業活動において重要と考え、製品使用時の環境負荷を低減すべく、製品の省エネルギー化に取り組んでいます。2014年度に設定した「エネルギーおよび純水の使用量を、2018年度までに2013年度比で10%削減する」という目標に向けて、エネルギー使用量の削減や、スループットの向上に努めています。2015年度に目標を達成した「Triase⁺™ EX-II™ TiN Plus」に続き、2016年度は「ウェーブローバ Precio™ XL」「ガスケミカルエッチング装置 Certas LEAGA™」「コータ/デベロッパ CLEAN TRACK™ LITHIUS Pro™ Z」の各種装置において、予定より早い目標値の達成となりました。また、省エネルギーモデル^{*2}の売上比率も上昇し、2016年度は93.9%となりました。

さらなる環境負荷低減を実現するためには、装置だけでなく、周辺機器や関連設備、ひいてはお客さまにおける工場運用まで考慮する必要があると考えています。今後は、装置システムの効率的な運用と、お客さまの工場全体の省エネルギー運用の重要度が増していくと見込まれる中、当社はエネルギーのモニタリングと制御に注力して活動を進めていく方針です。また、半導体業界においてエネルギー評価の標準とされている SEMI S23 においても、これらの重要性をアピールしていきます。

目標達成に向け、新たな技術開発、さらなるエネルギー・水・化学物質の削減を推進するとともに、温暖化ガス対策にも積極的に取り組み、環境にやさしいものづくりを進めてまいります。

省エネルギーモデル売上比率(%)



* 昨年度報告書からの変更点：対象装置を見直し数値を更新しています

製品含有化学物質における取り組み

当社は、環境に配慮した製品づくりのために、製品に含まれる有害化学物質の管理体制を構築するとともに、各国法規制について早期に情報を収集し、法令を遵守すべく適切な対応に取り組んでいます。2016年度は法律や規制に対する違反や処罰はありませんでした。

また当社は、EU REACH 規則^{*3}に基づき、製品に高懸念化学物質が0.1%以上含まれる場合には適切な情報提供を行っています。加えて、GHS^{*4}規制に基づき安全データシート(SDS)を提供しています。そして、EU REACH 規則、China RoHS^{*5}などの法規制により効率的に対応するために、2015年4月から国内取引先さまに対し JAMP AIS^{*6}による含有化学物質調査を開始しています。2016年度は、製品含有化学物質のサプライチェーンにおける管理の強化を目指して、ITシステム強化のための設備投資を行いました。

また社員教育にも力を入れています。実務管理職だけでなく実務担当を含む全従業員を対象を拡大し、「製品環境法規制適合講座」を実施しています。頻繁に改正される環境法規制の概要や対象化学物質などの説明、ならびに理解度テストから構成される本講座を、2016年度は97%の従業員が受講しました。

今後も、各国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、有害化学物質の削減に向けた取り組みを推進してまいります。

*1 GHG プロトコル: 温室効果ガス (Greenhouse Gas: GHG) 排出量の算定と報告の基準のこと

*2 自社基準による

*3 EU REACH 規則: EU Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals の略。化学物質の登録、評価、認可、制限に関する規則

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

*5 China RoHS: 中国における鉛、水銀、カドミウム、6価クロム、PBB (ポリ臭化ビフェニル)、PBDE (ポリ臭化ジフェニルエーテル) に対する規制で、お客さまに対する必要情報の提供が求められる

*6 JAMP AIS: Joint Article Management Promotion-consortium Article Information Sheet の略。アーティクルマネジメント推進協議会が推奨する製品含有化学物質情報を伝達するための基本的な情報伝達シート

顧客対応力の強化

中期目標

唯一無二の戦略的パートナーとなる

重点テーマ



顧客ニーズの
的確な把握



顧客価値創造のための
ソリューション

関連する SDGs



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



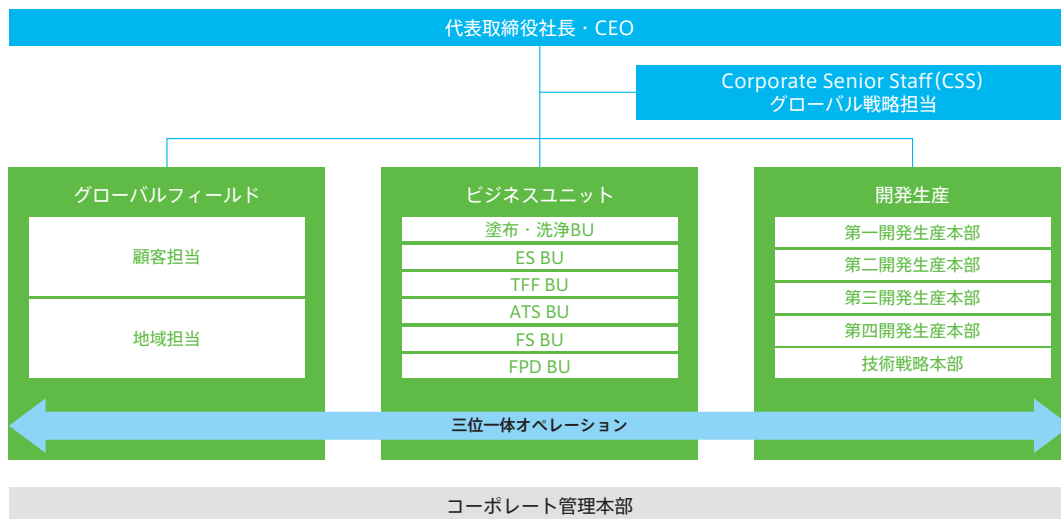
12 つくる責任
つかう責任

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

顧客ニーズ把握のための体制

体制構築

東京エレクトロンは2016年、製品群に基づくビジネスユニットを軸とした組織体制にお客さま（アカウント）の軸を加え、グローバル市場の拡大に合わせた体制へ組織改革を行いました。製品個別の専門技術に特化した人材とお客さまのニーズの取り込みを専門とする人材が連携しながら、よりグローバルで付加価値の高いサービスの提供を目指しています。



情報とベストプラクティスのシェア

当社では、顧客対応力の強化に向けて、全社レベルでナレッジマネジメントを推進しています。ナレッジマネジメントとは、従来は個人がもっていた暗黙知を企業内で共有し、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です。ナレッジを共有する力が弱くなりがちな異なるビジネスユニット間や、海外拠点の間をつなぎ合わせることで、東京エレクトロン全体としてのベストプラクティスをつくり、高質なサービスをお客さまに提供できるよう努めています。2016年は、世界各国のリーダー人材を集めて「Global Service Committee」を開催。全世界で約3,000名のサービス業務に携わる人材の有効活用とサービスレベルの向上に向けて、作業工数管理、スキル管理、教育方法についてグローバルでの統一基準づくりをスタートしました。

また、セールス業務においても、「高精度な受注予測システムの構築」「セールス担当者一人ひとりの戦略的思考の強化」など、情報とベストプラクティスの全社共有による事業オペレーションやセールス活動のクオリティアップに取り組んでいます。

人材の強化

当社では、2016年に設置したグローバルフィールド本部を中心に、ワールドワイドでフィールドエンジニアの教育システム、教育環境の構築に取り組んでいます。フィールドエンジニアが、メカ、電気、ソフトウェアなど、装置を扱うための基本技術だけでなく、お客さま視点で物事を考える力、すなわちサービスセンスをも習得することで、顧客対応力の強化を生み出しています。また、eラーニングを充実させることによって、装置本体などの実機がなくても世界各地で質の高いトレーニングを受けることができる環境づくりを推進しています。

顧客価値創造のためのソリューション

インテグレートッドソリューション

高度な技術課題を解決する多彩な製品群を有する東京エレクトロンは、世界的に数少ないマルチプロダクトサプライヤーとして、お客さまの製造プロセス全体を最適化する提案が求められています。5nmといったナノレベルの領域でも安定したデバイスの製造を可能にできるかが問われる現在、多彩な製品群を有する当社としての強みを活かし、個々の製造装置に精通したスペシャリストと、お客さまの生産活動全体をテクノロジーの視点でまとめる統括責任者の両者の連携により、総合的・統合的なプロセスソリューションを提案・提供することで最先端のものづくりを支えています。

製造プロセスの垣根を越えた課題解決の提案

半導体に数 nm 領域といった超微細加工が求められる現在、複数の製造プロセスの装置群を組み合わせ、製造工程の全体を最適化しなければ、超微細なパターンは形成できません。例えば最先端の半導体でアスペクト比の高いコンタクトホールを開けようとする場合、ウェーハ上に現像されたマスクパターンに従って、不要部分を除去して溝を掘り、穴を開けるエッチング工程だけでなく、その前工程で行われるマスクの作成あるいはマスクの材料自体ともセットで検討することが求められます。こうした複数の製造プロセスにわたる検討と対策立案ができるのは、多彩な製品群を有する当社の強みです。多彩な装置群の技術を融合し、お客さまのパートナーとして最先端の開発戦略をサポートしています。

フィールドエンジニアによる現場での課題解決

当社のフィールドエンジニアは、お客さまの生産現場に密着しながらプロアクティブな提案活動に努めています。その一つがコータ/デベロッパ レジスト塗布現像装置*での計画的な「予知保全」の実施です。この装置には、シリンダを使った駆動部が100 モジュール近くあり、故障や交換による生産効率のロスが問題となっています。お客さまの装置が最大限に稼働するよう、駆動部の状態を常にチェックし故障や異常の前兆を捉えて対策を取ります。その他にも、お客さまの装置使用状況に精通したフィールドエンジニアが装置アラームログ情報などを解析し、より高品質・高稼働状態でご使用いただくための改善提案など、お客さま視点でのサービス提供に取り組んでいます。

* コータ/デベロッパ レジスト塗布現像装置：半導体製造プロセスのうち、写真と同じ技術を利用したフォトリソグラフィプロセスにおいて、フォトレジスト(感光剤)の塗布と現像を行う装置

IoTで広がる事業機会

あらゆるモノがネットワークにつながるIoT時代の到来により、半導体の重要度がますます高まっています。医療・教育・金融・自動車・航空・宇宙・安全・環境など、幅広い領域で半導体が使われるようになる中で、半導体製造装置に対するニーズは多様化しています。従来までは、パソコンやモバイル機器といったシステムの“頭脳”を担うMPU^{*1}やDRAM^{*2}の需要が中心であり、半導体の微細化、高集積化とともに半導体製造装置も進化してきました。近年は半導体の多様化に伴い、サーバ、自動運転、AI活用などビッグデータの処理を支える高性能な半導体に加え、“目”や“耳”に当たるセンサー、あるいはパワーデバイス、ディスクリット、アナログ半導体など、汎用半導体の需要も高まっています。それに伴い、お客さまである半導体メーカーにおいては、最先端技術を用いた当社装置の需要に加えて、既存技術を用いた装置の需要も拡大しています。業界最大の6万台以上の装置納入実績を有する当社は、一世代前の200mmと300mmの装置について認定中古機も提供しています。また、既存装置を継続使用するために必要な改造やアップグレード、サービスやパーツを提供するなど、さまざまなお客さまのニーズへの対応にも取り組んでいます。

*1 MPU: Micro-processing unitの略。マイクロプロセッサ。主にコンピュータの演算機能を担う半導体チップのこと

*2 DRAM: Dynamic Random Access Memoryの略。コンピュータなどに使用される半導体記憶素子の一つ



お客様の安全のために

情報提供

東京エレクトロンでは、危険性の高い化学物質や高電圧を使用する製品を安全に扱っていただくために、お客さまへの十分な情報提供を心がけています。

すべての製品には必ず、「TEL 安全と環境に関する指針」という全社共通のマニュアルを添付しています。情報が整理、統一されたこのマニュアルには、製品を使用する際に想定される危険性とその回避方法が、化学的、電気的、機械的、人間工学的といったカテゴリごとにまとめられ、説明されています。また、製品に施されている安全対策や、製品の廃棄方法などについても説明されています。このマニュアルは10言語*に対応しており、世界中のお客さまに、より正確に情報を理解していただくよう努めています。さらに、装置固有の危険性を回避し、安全な操作やメンテナンスを実現するための手順を詳細に記載したマニュアルも添付し、装置を安全に使用していただくための対策に取り組んでいます。

また当社製品は、お客さまの新しい製造ラインへ製品を納入する際の安全にも細心の注意が必要とされます。当社の規程に基づいた、施設や設備、安全作業基準などの確認を事前に実施し、納入前に安全な作業環境を整えてから作業を行うよう努めています。

トレーニング

当社では、お客さまに安全に当社の製品を扱っていただくため、装置の操作方法やメンテナンス方法に関するトレーニングを実施しています。世界中のお客さまに対応できるよう、当社の拠点を中心にトレーニングセンターを設置し、約80名のインストラクターが実技を含めたトレーニングコースを提供しています。また、お客さまの工場で実施するオンサイトトレーニングやウェブサイトを受講できるWeb ベーストレーニングにも対応しています。2016年度にお客様に受講いただいた日数は、通算約9,500日となりました。

加えて、トレーニングを実施するインストラクター向けの認定制度を導入することで、常に質の高いトレーニングが提供できる体制を構築しています。また、トレーニング受講後のアンケートで満足度を測るとともに、プログラムの内容や設備に対する意見を収集し、改善に結びつけています。

* 10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、韓国語、中国語(繁体字)、中国語(簡体字)



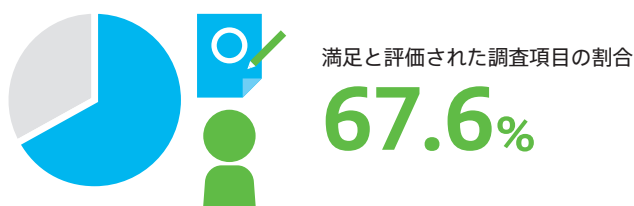
トレーニングセンター

お客さま満足度調査

当社では、お客さまからいただいた評価内容を継続的改善につなげるために、「顧客満足度調査 (TEL CS Survey)」を毎年実施しています。

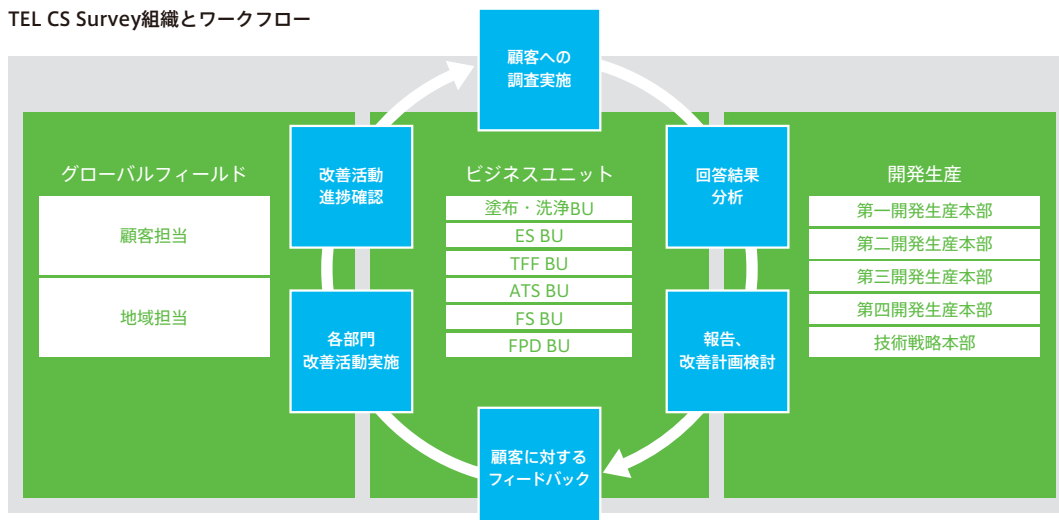
この調査は、2003年に一部の部門から開始されました。当社はこれまでに、調査設問、調査方法、分析手法、お客さまへの改善フィードバックや活動全体の運営に至るまで、あらゆる改善を重ねてきました。加えて顧客満足度のさらなる向上を目指し、2014年からは半導体製造装置全部門へ拡大、2016年からは FPD 製造装置部門および海外の現地法人へも展開するなど、会社全体の重要な課題と位置づけて取り組んでいます。調査票には、お客さまの声を多角的に分析できるよう具体的な設問を設け、営業部門、開発・生産部門、サービス部門が実務レベルで改善活動につなげることができるよう工夫しています。

調査結果を確実に顧客満足につなげるべく、2016年よりプロダクト（製品）での分析に加えて、アカウントごとの分析や機能（ソフト、開発など）の分析を開始しました。これらの分析に基づき、当社の専任担当者がいただいたご意見に個別に対応し、サービス改善に努めています。また機能の分析によって、各プロダクトに共通する課題も新たに洗い出されました。さらなる多角的な分析と、改善活動の加速に向けて、寄せられた回答は即座に関係部門に共有されるしくみも構築しました。



このような新たな体制のもと実施した2016年度の顧客満足度調査では、約1,300名（全体の61.6%）のお客さまから回答をいただくことができました。満足度に関しては、4点満点中3点以上（大変満足または満足）の評価を、67.6%（前年度62%）の調査項目で獲得しました。当社は顧客満足度調査を通じて得られた貴重なご意見や分析結果、改善すべき課題について、改善のためのアクションを確実に実施いたします。そして今後のサービス改善や製品開発などに活用していくとともに、お客さまとの調査結果、改善計画の共有を継続して実施し、全社一体となって顧客満足度調査を起点とした改善活動を推進していきます。

TEL CS Survey組織とワークフロー



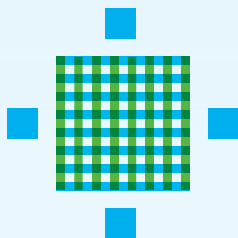
利益体質の強化



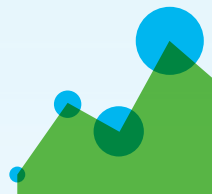
中期目標

オペレーションの効率を追求する

重点テーマ



高品質製品



プロセスの
付加価値向上

関連する SDGs



12 つくる責任
つかう責任

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

高品質製品

品質管理体制

東京エレクトロンでは「品質優先」を方針に掲げ、高品質で安定した製品を提供するため、1997年より品質マネジメントシステム規格であるISO9001認証の取得を進めています。すでに、製造を担う各社9拠点が取得しています。また2016年には、グループ統一の「品質方針」を策定し、世界No.1の品質を追求することをすべてのグループ会社の目標としています。2017年も全社一丸となり、品質向上の取り組みを進めてまいります。

品質教育

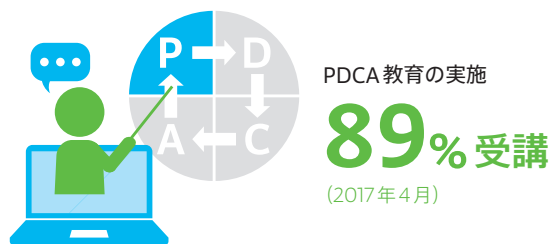
当社は、社員一人ひとりに品質への高い意識が必要と考えています。すべての新入社員を対象にした基礎的な品質教育をはじめ、全社員に向けてさまざまな教育プログラムを実施しています。

例としては、社員の品質管理に対する意識や能力の向上を図り、仕事の質を高めることを目的に、「QC検定」(品質管理検定)の取得を推進しています。この検定は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に関わる主要な検定であり、資格保有者は全国で累計44万名を超えています(2017年3月現在)。当社では、2011年度の開始から年々資格保有者数が増加し、2017年3月現在、1,579名が資格を保有しています。

その他、海外を含めた全社員を対象とする「PDCA教育」にも力を入れています。Plan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Act(改善)の4段階を繰り返すことによる効率的なプロセス管理を習得するためeラーニングを実施しており、すでに89%(2017年4月現在)が受講しています。

また、工場やサービス部門の対象者には、重要問題の解決手法「TEL 6-Step」という独自の教育プログラムを推進しています。これは、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*」を当社向けに一部変更したものです。問題を体系立て、高い水準で分析することによって根本原因を究明し、早期の対策実施と類似事象を含めた問題の再発防止を可能とするプログラムです。現在、ウェブを使ったトレーニングを進めており、2,751名(2017年5月現在)が受講を完了しています。

* 8D問題解決手法: 品質改善のための問題解決を8つのプロセスで行う手法



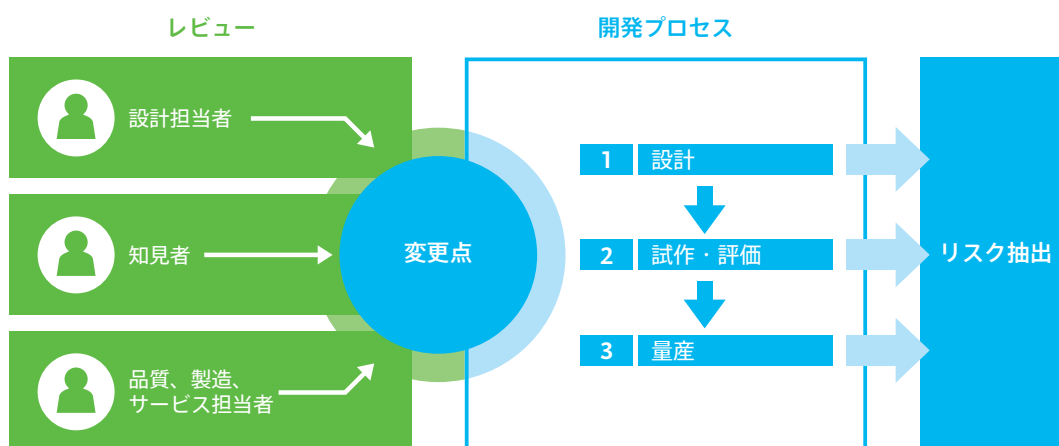
源流品質の追求 – GD³による設計レビュー–

東京エレクトロンでは、製品品質の向上に向けてフロントローディングを推進しています。

構想設計の段階からのリスク抽出を徹底するために、当社が利用しているのが、未然防止のためのマネジメント手法GD³（ジー・ディー・キューブ）です。この手法の特徴は、「設計時」「評価時」「量産移行」の各段階で、設計者とレビュー者によるレビューを実施し、従来との変更点に注目しながらリスクを洗い出す点にあります。

当社ではGD³を活用するに当たり、よりリスク抽出力を高めるために、さまざまな工夫と環境整備に努めています。質の高いレビューを実現するには、質の高いレビュー者が必要です。そのため、社内の知見者にレビューへの参加を依頼しています。それと同時に、多角的にリスクを抽出するため、レビューには、各部門からも人材をアサインすることを基本ルールとしています。また、より効率的に議論を進められるよう過去のトラブル事例の検索ツールを作成したり、より想像力豊かにリスクが抽出できるようマインドマップを活用するなどの取り組みも併わせて実施しています。

当社では、GD³によるレビューを社内に浸透させるだけでなく、取引先さまにも推奨し、上流工程からの品質改善をさらに強化してまいります。



本質安全設計

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行い、その結果に基づいて本質安全設計^{*1}を行うことで、装置が人に危害を及ぼすリスクの低減を図っています。また、厳しさを増す法規制に対してグローバルに調査を行い、法への適合を進めるとともに、装置納入先の地域の安全規制に対応する体制を整えています。

当社から出荷する装置は、国際的な安全規格や SEMI S2^{*2} への適合に関して、第三者検査機関による確認を行っています。また、CE マーキング^{*3} に対しては、機械指令ならびに EMC 指令^{*4} に関して、欧州認証機関 (Notified Body) の適合証明書 (CoC : Certificate of Conformity) を取得しています。

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

*2 SEMI S2:「半導体製造装置の環境、健康、安全に関するガイドライン」。欧米の有力半導体デバイスメーカーを中心にICのみならず、世界中で電気電子デバイス製造装置の購入安全仕様として採用されている装置安全設計に関するガイドライン

*3 CE マーキング：欧州EU圏に製品を輸出する際にはEUが定めたルール（指令）に従い、その製品が安全であることを確認し、その証としてCEマークを表示することが定められている

*4 EMC 指令：“ニューアプローチ指令”の一つであり、EU域内の27の加盟国の中で適用されます。この指令は電磁波干渉によって引き起こされる危険や装置の障害を引き起こす可能性のあるすべての電子・電気機器に適用されます。現在適用される指令は2014/30/EUとなります

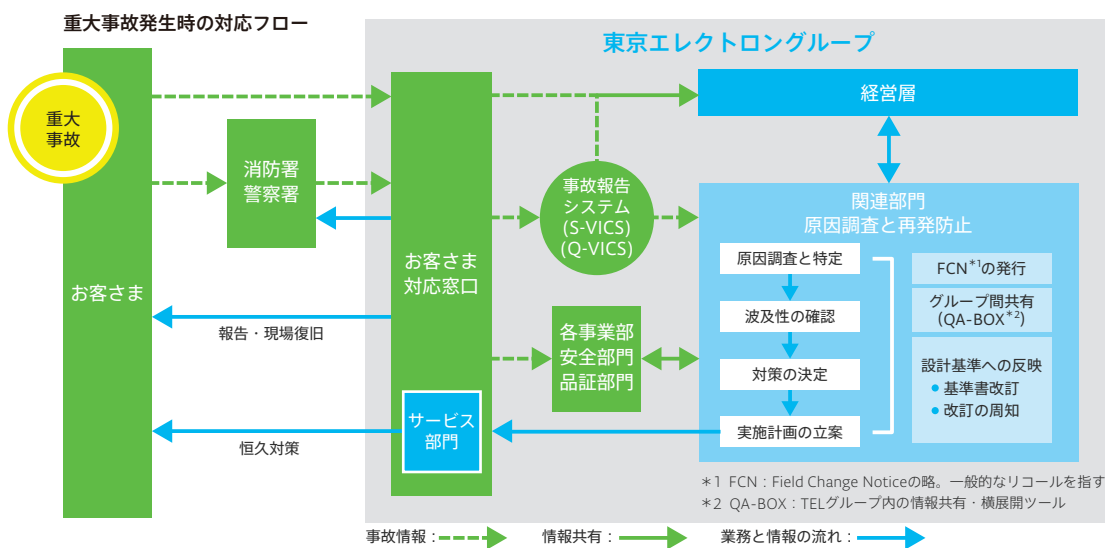
品質改善コストの削減

当社では、利益体質強化のための重要課題として、装置を出荷した後に発生する品質改善コストの低減に取り組んでいます。一年間に発生するさまざまな不具合の中から、「大きな費用負担につながる」、あるいは「何度も発生する」といった観点で5つのテーマの不具合をピックアップし、重点的にそれらの解消を図っています。問題が設計構造にあったのか、取り扱い方法にあったのかなど、不具合の原因を究明し、その結果を製品に反映しています。

問題発生時の対応

当社は ISO や EN といった安全規格への適合に加え、当社の製品に適した設計ルールを定めることで、よりレベルの高い安全性を追求しています。

安全な製品づくりの体制を構築するとともに、装置メーカーの使命として、装置の設計や製造上の不具合、または作業上の問題で発生した事故への対応体制を整えています。事故発生時は、事故報告システム「S-VICS」によって、各事業部の安全の責任者、品質部門の責任者とともに、トップマネジメントを含めた経営層全員に報告書が配信、共有されます。その後、直ちに事故調査を行い、原因の特定と再発防止策の立案に取り組めます。立案された対策は、問題発生した装置はもちろん、独自システム「QA-BOX」によって他のお客さまの装置、あるいは運用中の設計基準などに速やかに反映されます。



取引先さまとの取り組み

製品の品質を向上させるためには、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。東京エレクトロンでは、品質の維持・向上に向けた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します。リスクがあると判断した場合は、規定の試験をクリアし講習会を受けた監査員が取引先さまを訪問、現場で不適合箇所や当社が期待する改善の内容、品質水準を説明した上で、取引先さまのご理解のもと、当社が発行する改善要求書をもとに改善策の立案・実行をお願いしています。要求内容と改善策は当社内で一括管理し、すべての改善が完了するまで取引先さまを継続的にサポートします。重要部品を扱う取引先さまや品質問題が発生した取引先さまでは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やユニットの設計上や、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、取引先さまに対する変更管理に力を入れています。以前より変更管理についての説明会を通じて、変更があった場合の申請のお願いを進めてきました。2015年からは、より多くの取引先さまに品質管理における変更管理の大切さをご理解いただき、変更申請を徹底していただくため、ウェブを使ったトレーニングを実施しています。2016年度は、約900名にトレーニングを受講いただきました。

不具合の未然防止活動 - SQIP -

当社では、取引先さまと一体となり、部品の不具合の未然防止活動 SQIP (Supplier Quality Improvement Program) に取り組んでいます。SQIP は、個々の取引先さまに過去に発生した不具合を深掘りしていただくことで、根底にあった問題 (不良因子) を可視化し、未然防止活動に主体的に取り組んでもらうことを目指したプログラムで、「不具合件数の半減」を目標に実施しています。

取引先さまには、品質管理システムのセルフアセスメントをもとに、過去のトラブルが受注、設計、生産、検査、教育など、自社のものづくりのどこに起因するのかを細かく分析していただくことで、弱点をつかみ、システムや作業方法の改善につなげています。

QCパトロール

製品を構成するモジュールをつくる工程では、正確さが厳密に求められます。当社は「圧着作業」「半田作業」「端子台接続作業」など、装置の安全性や寿命に大きく影響する作業でありながら、外観だけでは正常な状態か不備な状態かが分かりにくい作業を、重要基本作業と位置づけています。そして取引先さまの現場において、当社が認定したトレーナーによるテストをクリアした一定のスキルをもつ人材が重要基本作業を行えるしくみを構築しています。加えて、当社の品質や製造部門の担当者が取引先さまを訪問し、作業状況をチェックする QC パトロール活動で確認しています。上記のみならず、「水路溶接点検」「ガスパーツリーク & クリーン点検」についても技術部門と品質部門が共同で QC パトロール活動を実施しています。

プロセスの付加価値向上

全社の業務プロセスの改革

当社は、中期経営計画で掲げる強化項目の一つとして、オペレーションの効率追求による利益向上の実現を掲げています。その実現のために、各ビジネスユニットや現地法人ごとに業務プロセスの改革を推進しています。最適化された業務プロセスを必要に応じて標準化し、グループ全体に最適化することで、経営判断や業務遂行に必要なデータや情報をよりスピーディかつ正確に取得できるよう、取り組みを進めています。

当社では現在、生産、営業、物流、サービス、会計、経営管理部門のエキスパートを全世界から集め、各部門内の縦断的なプロセスや、異なる部門間や機能間をつなぐ横断的なプロセス、さらにはお客さまと関わる受注、生産、出荷、検収などのプロセスにおいて、多角的な業務の見直しに取り組んでいます。その成果を、新しい基幹システムへと落とし込み、2019年からの活用に向けて段階的な稼働を開始する計画となっています。無駄を省くとともに、他部門やお客さまとの価値連鎖を考慮した新基幹システムを業務の基盤とすることで、人材・モノ・資金・情報をより戦略的に活用しながら、確度の高い予測に基づいた効率的なビジネスを推進できる企業を目指します。

TPM 活動による品質・生産性の向上

当社では、全社的な TPM *活動を 10 年以上推進しています。この活動は、効率を阻害するあらゆるロス・無駄を徹底的に排除し、生産効率を高め、同時にこの活動を通して働く人の考え方・行動を変えていくことを目的としています。生産現場では TPM の改善手法が浸透し、社員の人材育成にも役立っています。設計・管理部門とも連携し、改善を進めることで、相乗的に品質や生産性が向上しています。また間接部門の業務品質の向上にも TPM が活用されています。成果の中でも特に優秀なものについては、年一回行われる TPM 発表会で紹介され、情報が全社で共有されています。この発表会では、最優秀賞などの表彰も行われ、活動に取り組む動機付けの一つとなっています。2015 年度からは、日本国内の製造拠点に加えて、2012 年に設立された海外拠点 Tokyo Electron (Kunshan) Limited も参加しています。

* TPM: Total Productive MaintenanceもしくはManagementの略



TPM 発表会

活力ある人と 職場



中期目標

夢と活力の最大化

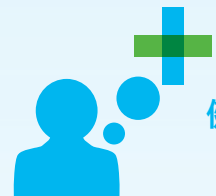
重点テーマ



人権と
ダイバーシティ



ワーク・ライフ
・バランス



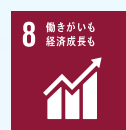
健康

関連する SDGs



3 すべての人に
健康と福祉を

3 すべての人に
健康と福祉を



8 働きがいも
経済成長も

8 働きがいも
経済成長も

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

人権とダイバーシティ

人権

東京エレクトロンは事業活動のあらゆる面において人権尊重の重要性を認識しています。人権尊重の考え方を経営理念や倫理基準で定め、「性別、国籍、年齢、人種、信条、宗教等による差別」「強制労働」「児童労働」「ハラスメント行為」の禁止を明確にしています。差別のない誰もが働きやすい職場作りを目指し、社員研修や相談・通報窓口の設置など、人権問題の未然防止や早期把握・解決に努めています。

多様な人材の働き方

女性活躍

行動計画

海外における売上が8割強を占め、全世界においてグローバルにビジネスを展開する当社は、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めています。

女性従業員の活用については、「女性活躍推進法」に基づき、2019年に向けた行動計画を策定し、実施しています。この行動計画では、女性はもちろん男性も働きやすい職場環境を実現するため、「年次有給休暇取得率70%の達成」「職場におけるハラスメント防止」を目標に掲げています。

2016年度の年次有給休暇取得については、取得状況の把握、計画的な取得にむけた意識啓発、定期的な取得状況のモニタリングなど、取得促進に取り組んだ結果、取得率64.1%を達成しました^{*1}。またハラスメント防止については、主に規定の整備を行い、一部の子会社では、これに加えて相談窓口・相談担当者の確立と周知、実効性ある教育研修の内容検討・展開などにも取り組みました。

*1 国内グループ会社

女性エンジニア技術交流会

2017年2月に、女性従業員を応援するイベントとして「女性エンジニア技術交流会」を開催しました。当日は、異なる家族環境や勤務環境で活躍する5名の女性エンジニアが発表者として自身の専門分野や働き方を紹介しました。聴講者として集まった女性従業員全員に、当社での働き方はさまざまな可能性を有することを知る機会を創出するとともに、それぞれが抱える悩みの解決や今後に向けたキャリア形成の糸口を見つかる機会となりました。交流会は、赤坂本社と国内の各拠点を遠隔会議システムでつないだ環境で開催され、約90名の女性従業員が参加しました。

障がい者の活躍

多様な人材が存分に能力を発揮できる企業を目指し、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2.13%、国内グループ会社で1.98%^{*2}となっています。

*2 2017年3月31日現在

Voice | 障がいをもつ従業員の活躍

2015年に入社し、現在は、パーツの輸出の承認業務を担当しています。働くに当たり、負担が少ない自動車通勤が認められている他、私が書類を置きやすい高さのキャビネットを社内で使用してもらい、車イスでの移動がしやすいよう出入口に近い場所にデスクを置いてもらうなど細かい配慮を受けています。私がこの会社について一番嬉しく思うのは、障がいをもつ者としてではなく、健常者と同じように扱ってくれるということです。例えば、私の採用選考の過程では、私のスキルや経験そのものを評価してもらえたと感じました。今後も会社の期待に応えられるよう、仕事に励みたいと思います。



輸出・物流管理部
鈴木 明彦

ワーク・ライフ・バランス

働き方改革

東京エレクトロンでは、中期経営計画のビジョンに掲げる「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」を実現するために新人事制度の導入を進めています。これは、従業員一人ひとりが目標に向けて、失敗を恐れず自律的にチャレンジすることができ、貢献度に応じて公正な評価が行われることを目的としています。また、当社が持続的に成長していくためには、従業員のエンゲージメント^{*1}を高めていくことが必須という考えのもと、「グローバルに広がるキャリア機会の中で、より高い目標に挑戦したい」という従業員がやりがいを感じることができる職場環境の実現も目指しています。新人事制度は、「自分への期待や果たすべき役割が明確になる」「会社のビジョンと連動した目標、高い評価につながるチャレンジングな目標などを意識して、より自律的に働くことができる」「自主的な貢献意欲や努力が報われ、さらなるモチベーションアップにつながる」といった従業員の働き方改革を描いています。新制度における目的や目標を、全世界の従業員と共有できる「等級制度」「評価制度」「報酬制度」がグローバル共通の制度として構築され、2017年度から運用が開始されています。

^{*1} 働く従業員の一人ひとりが常に自分の仕事に誇りと情熱、そして責任感をもち、成果達成に向けて頑張る気持ち

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

リフレッシュ休暇

当社では、心身のリフレッシュを図り、従業員の就業意欲を高めることを目的として、特別休暇制度「リフレッシュ休暇制度」を導入しています。勤続10年以上の正規従業員に対して、勤続年数5年ごとに2週間から1カ月の特別休暇（有給）^{*2}を付与する制度です。2016年度は、日本国内で586名が利用しました。

^{*2} 勤続年数満10年で2週間、満15年で3週間、満20年で2週間、満25年で1カ月の休暇取得が可能。やむを得ない事情を除き、有給休暇および休職との併用ができないルールで運用されています

柔軟な働き方の支援制度

当社では、従業員一人ひとりがライフスタイル、ライフステージに合わせたフレキシブルな働き方ができるよう、残業時間の削減、有給休暇の取得促進および各種休暇制度の充実に取り組んでいます。少子高齢化が進展する中で、すべての従業員がキャリアを継続的に形成できるよう、育児支援制度および介護休暇制度の充実については注力しています。

特に、日本国内の育児休業制度については、最長で子が満3歳に達する日まで休業期間の延長を認めています。さらに、育児による勤務時間短縮の措置については、小学校卒業までの子を養育する従業員まで拡充しています。これらの制度により、2016年度は国内グループ会社で新たに44名（うち男性2名）が育児休業を取得し、44名（うち男性2名）が育児休業から復職しました（復職率93.6%）。国内では女性従業員のおよそ35%がワーキングマザーとして家庭と仕事の両立を図り活躍しています。

育児・介護に関する休暇等の支援制度

| 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人につき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) |

Voice | 男性による育児休業取得

かねてから子育てに関わりたいたいという気持ちが強かったこと、フリーのピアノ教師をしていた妻の仕事復帰を支援したかったこと、また待機児童問題に直面したことから、2015年9月から2017年2月まで約1年5カ月の育児休業を取得しました。

男性で長期の育児休業を取得する従業員はまだ少ないため、上司にも驚かれましたが、気持ちよく送り出していただきました。また、長期にわたって休むことを周囲から心配されましたが、休職前と同じマーケティングの仕事に復帰させていただき、大変感謝しています。今後も、男性従業員の方々にも育児休業取得という選択肢が加われば嬉しく思います。生まれただけの子どもの近くで長い時間を過ごすことができた幸せな経験を、これからの仕事や人生の糧にしていきたいと思っています。



TFF マーケティング一部
渥美 匡央

人材開発

TEL UNIVERSITY

当社では、人材育成の強化および組織能力の向上を目的として、社内教育機関「TEL UNIVERSITY」を設置しています。ここでは、世界で通用する知識・スキルを習得するプログラムに加えて、次世代リーダーの育成や、マネジメント力・組織力の強化を目的としたプログラムなどを展開しています。

2016年度の主な取り組み

階層別教育では、若手育成プログラムにおいて、実際の仕事の中で若手社員が自らテーマ設定を行い、チャレンジ目標を立て、活動構想を企画し、上司をはじめ周囲を巻き込んで仕事を進める「ステップアップ活動」が本格スタートしました。この活動は、入社後の2年間で自律的に成長できる「独り立ち人材」を育成することを目指し、学びや気づきの場を提供するものです。

目的別教育プログラムでは、特定技術を有する社内エキスパートを中心としたワークショップ活動を広く展開し、グループ内での専門的な知見の共有を推進しました。その他、自社の技術や人材を活用し、新入社員教育の改善や、業務に必要なスキル(語学を含む)を習得するためのeラーニングや通信講座などの受講促進に努めました。

また当社では、51歳以上の正規社員を対象に「ライフデザインセミナー」を毎年開催しています。定年退職に当たって必要な知識や情報提供に加え、質疑応答を通して、退職までの過ごし方や退職後のマネープランなど、疑問や不安の払拭に役立つプログラム構成となっています。

TEL UNIVERSITY開催プログラム例(2016年度)

| | 受講者数 |
|--------------|------|
| 新人教育(通年) | 71名 |
| 若手社員向け教育 | 310名 |
| マネージャー教育 | 78名 |
| ビジネスリーダー教育 | 60名 |
| 技術者向けワークショップ | 333名 |
| 各種技術セミナー | 735名 |
| ビジネススキル教育 | 807名 |
| 実践英語教育 | 306名 |
| ライフデザインセミナー | 220名 |

Visionary Talk

東京エレクトロンでは、2015年より各分野の専門家・見識者を講演者として招待し、講演者の描く未来像を自由に語っていただく社内イベント「Visionary Talk」を開催しています。

サイエンス、テクノロジーからアート、スポーツまで、さまざまな分野の第一人者の経験談・熱意・信念に触れることで、社員が未来を描く創造力・想像力を膨らませる絶好の機会となっています。「Visionary Talk 2016」は11月に、赤坂本社に5名の講演者を招いて開催されました。講演の様子は、赤坂本社で200名が聴講するとともに、国内、韓国、中国、台湾、シンガポールの各拠点へも配信され、900名以上が未来への感動やひらめきをもらいました。また Visionary Talk は、AI などの研究開発領域における外部とのコラボレーションのきっかけにもなっています。

健康

健康宣言

当社では、従業員の安全・健康が最優先であるという考えに基づき、2012年2月に発表した「健康宣言」のもと、医師による健康相談窓口の設置および臨床心理士によるカウンセリング、ストレスチェック、ウォーキングイベント、社員食堂での健康メニューの提供、体組成測定会など、さまざまな取り組みを継続して実施しています。

2016年からは、「従業員の運動習慣を改善すること」をテーマに掲げて取り組みを推進しています。Eat・Rest・Walk・Talk といった切り口から、日常の活動の中にちょっとした運動を習慣化し、健康的に毎日を過ごすことを提案する活動を、国内9拠点で展開しています。



Eat

- ・ 食べる
「3食バランスよく適量で」
- ・ 飲み過ぎない
「週に2日は休肝日」
- ・ 吸わない
「未来のために、いま禁煙」



Rest

- ・ 寝る
「良質な眠りでパワーチャージ」
- ・ 休む
「メリハリつけて効率アップ」



Walk

- ・ 歩く
「目標1日1万歩」
- ・ 上る
「社内の移動は階段で」
- ・ 楽しむ
「趣味を持って気分転換」



Talk

- ・ 知る
「毎年受けて健康チェック」
- ・ 相談する
「ひとりで悩まず、早めに相談」

ストレスチェックの実施

2015年12月の義務化に伴い、従業員のストレスチェックを国内の各拠点で実施しています。厚生労働省推奨の質問表を使用し、高ストレスと判定された従業員には保健師や産業医による面談でサポートを実施しています。2016年7月に行ったストレスチェックの受検率は約90%となりました。

ヘルスケアプラットフォーム「Pep Up」

国が求める健康管理の新たなしくみづくりの一環として、事業主と健康保険組合の協働による従業員の健康増進活動も積極的に推進しています。当社では2016年より個人向けヘルスケアプラットフォーム「Pep Up」を導入しました。各従業員は本システムを活用し、健康診断の結果や医療費の明細などの健康情報を手軽に確認することができます。また、日々の健康管理データ（体重、血圧、体脂肪率、睡眠時間など）の記録ができ、健康状態に合ったアクティビティ（ウォーキングやランニングイベント、スポーツジムなど）項目の推奨が用意されているなど、多角的に従業員の健康増進を後押ししています。引き続き、当社では健康保険組合と協力して、従業員の健康への意識を高める Pep Up の利用者数増加を推進してまいります。

東京エレクトロンの社会貢献活動

当社では、世界各地において社会貢献活動を展開しています。さまざまな取り組みを通じて、地域の皆さまとの確固たる信頼関係を構築し、地域社会の発展とグローバルレベルでの社会課題の解決に貢献することにより、夢のある豊かな社会の発展および企業価値の向上に努めてまいります。

世界各地の取り組み

当社では科学技術とイノベーション、人材育成、環境、地域社会を社会貢献活動の重点分野とし、地域ごとの社会課題に沿った取り組みを実施しています。

9 産業と経済発展の促進につくろう **科学技術とイノベーション 半導体奨学金の給付（韓国）**

韓国半導体産業協会の半導体関連人材育成プログラムを通じて、大学から推薦された優秀な学生に対し奨学金を給付しています。

2008年から今年で9回目を迎え、毎年1名を選定し、「半導体の日」に授与を行っています。



4 質の高い教育をみんなに **人材育成 SEMI High Tech U（米国）**

楽しみながら実践的な最先端技術にふれる「ハイテクキャリア探索プログラム」を当社米国のオースティン事業所で開催しました。国際的な業界団体SEMI（米国）の教材を利用したこのプログラムには、地域の高校生約30人が参加し、3日間にかけてオースティン事業所の従業員と交流しました。



13 自然環境に具体的な対案を **環境 植林活動（日本）**

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ 東北事業所では、継続して近隣敷地への植林活動を行っています。2016年はコナラの苗木約700本と記念樹の桜5本を植えました。当日は270名の従業員とその家族が参加し、従業員やその家族同士の親睦を深める機会にもなりました。

2016年はコナラの苗木約700本と記念樹の桜5本を植えました。当日は270名の従業員とその家族が参加し、従業員やその家族同士の親睦を深める機会にもなりました。



17 パートナシップで目標を達成しよう **地域社会 チーム REWE チャレンジ（ドイツ）**

ドレスデンの中心街5kmを走り抜けるチャリティマラソンに、従業員20名がお客さまとチームを組んで参加し、互いの絆を深めました。



熊本地震 復興支援活動

2016年4月に発生した熊本地震により被災された皆さまの一日も早い生活の安定と地域の復旧を願い、さまざまな支援に取り組みました。

救援物資・生活支援

交通インフラが甚大な被害を受けた中、自社のトラックや倉庫を活用し、全国の当社拠点から生活用品、水・食料などの物資を迅速に届けました。現地では、被災地近隣の自社保養施設を支援拠点および避難所として提供し、従業員や地域の皆さまへ支援活動を行いました。

義援金

熊本県に対し、総額1億円の義援金を贈呈しました。

マッチングファンド

復興に向けた取り組みを支援すべく、世界中のグループ従業員から集まった募金に会社から同額を拠出し、被災した従業員への配布や近隣市町村への防災用品の寄贈を行いました。

チャリティーコンサート

音楽を通して元気を届けたい、との思いを込めてチャリティーコンサートを開催しました。地元の中学校2校の体育館を従業員とボランティアスタッフの手でコンサート会場に衣替えし、2日で1,600名の小中学生、従業員の家族、および近隣の地域の方々に楽しんでいただきました。



持続可能な 経営基盤



中期目標

価値向上に向けた経営基盤の構築

重点テーマ



コーポレート
ガバナンス



安全
マネジメント



環境
マネジメント



サプライチェーン
マネジメント

関連するSDGs



8 働きがいも
経済成長も



13 気候変動に
具体的な対策を



16 平和と公正を
すべての人に

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

URL www.tel.co.jp/ir/policy/cg/index.htm

東京エレクトロンは、「革新的な技術力と、多様なテクノロジーを融合する独創的な提案力で、半導体産業と FPD 産業に高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニー」という中期ビジョンを掲げており、このビジョンを支えるガバナンス体制の構築が重要であると考えています。

当社は現状、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機関設計のもと、

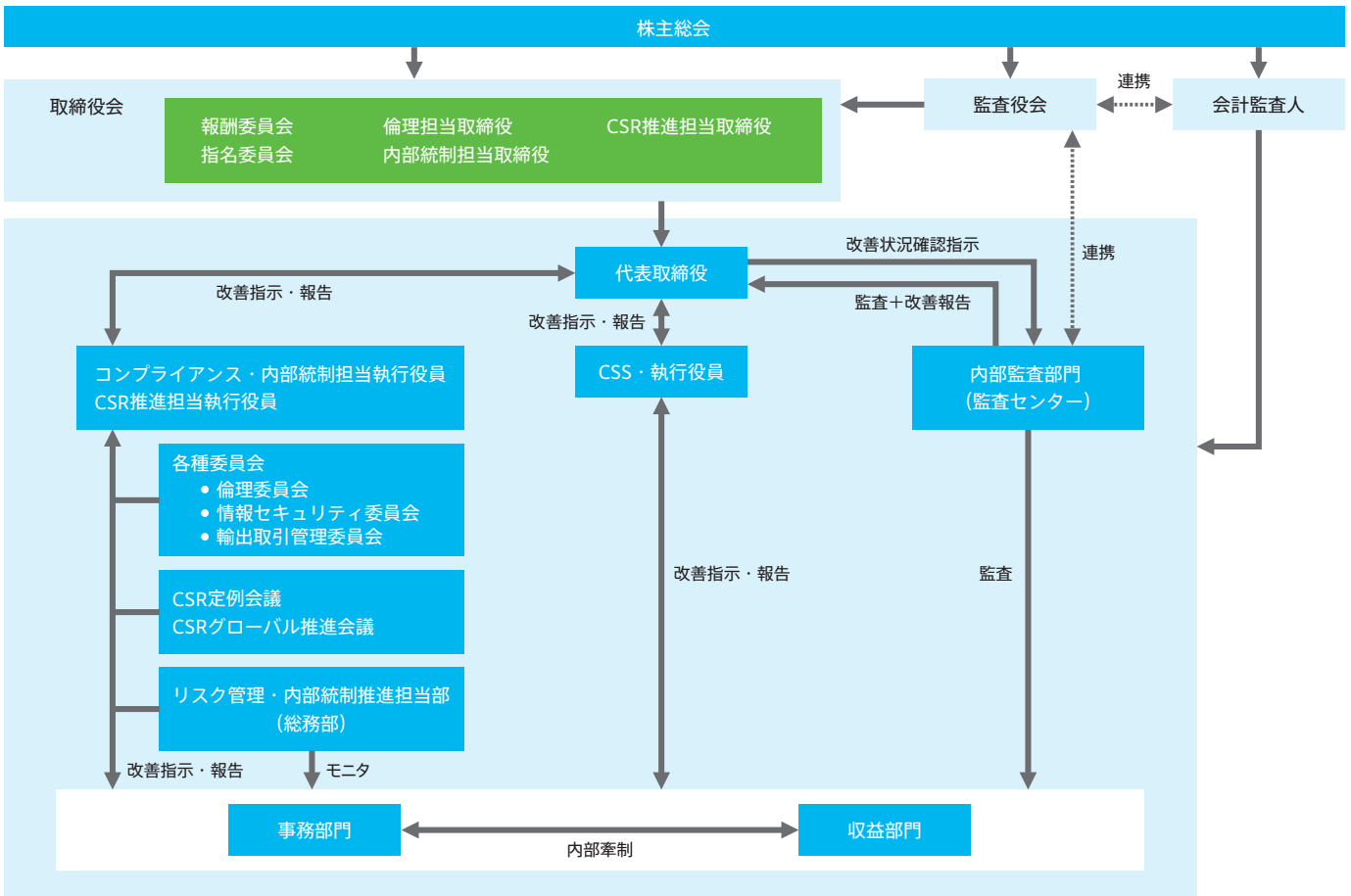
- 重要な業務執行の意思決定および監督機能を有する取締役会
- 経営の公正性、実効性、透明性の確保を目的とする指名委員会、報酬委員会
- 会社戦略の立案、推進機関としての CSS (Corporate Senior Staff)

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います。

取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努めています。現在の取締役会では、業務執行の決定に不可欠な業務執行取締役と、社外役員による客観性が相まって適度な緊張と建設的な議論が実現されています。

監査役会は、社外監査役を含む常勤監査役による実査を通じた情報収集と、内部監査部門や会計監査人との適切な連携により、監査役監査に必要な情報が入手されるよう体制を整えています。また、監査役は業務監査・会計監査に求められる知見をバランスよく備えるメンバー構成としており、当社グループの監査役監査において有効に機能していると考えています。

コーポレートガバナンス体制、内部統制システムおよびリスク管理体制の模式図



取締役会の実効性評価

URL www.tel.co.jp/news/2017/0512_004.htm

東京エレクトロンでは、コーポレートガバナンス・ガイドラインに基づき、取締役会の実効性に関する討議、評価を毎年実施しています。2016年6月～2017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は以下のとおりです。

1. 実効性評価の方法

取締役、監査役全員に、取締役会および指名委員会・報酬委員会の実効性に関するアンケートを実施しました。社外取締役および社外監査役を中心に、実効性に関する意見交換・討議を実施した上で、取締役会全体でそれらを共有し、実効性に関する評価を行いました。

2. 取締役会の実効性に関する分析および評価の結果

当社取締役会では、CEOおよび業務執行取締役からの定期報告が実行されます。加えて、取締役会関連の諸論点に関する討議テーマを設定し、多様な見識・経験を有する取締役および監査役による活発な議論が行われています。また、執行部から提案した原案を、社外取締役や社外監査役の意見を通じて、取締役会内で十分討議します。その結果、修正案として可決することもあり、自由闊達な意見交換や実質的な議論が行われています。

このような状況認識のもと、当社取締役会は、コーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて定める取締役会の役割を適切に果たし、有効に機能しているものと判断します。

3. 今後の課題、取り組み方針

重要な経営課題や中長期の経営戦略・成長戦略などの、当社グループの方針と戦略にかかる討議の時間を充実・拡大していきます。さらに、社外取締役および社外監査役による意見交換の機会を充実させるなど、今回の実効性評価を通じて得られた理解を踏まえ、さらなる取締役会の実効性の向上に努めていきます。加えて、多様性を踏まえた取締役会構成および運営については、引き続き取締役会において議論、検討していきます。

企業倫理・コンプライアンス

コンプライアンス体制

当社グループでは、グローバルな事業活動を行うための共通の基準として、「東京エレクトロングループ倫理基準」を制定しています。また、倫理担当取締役を任命するとともに、倫理担当取締役、倫理委員長および国内外の主要グループ会社の社長により構成される倫理委員会を設置し、企業倫理の浸透に努めています。

加えて、コンプライアンス・内部統制担当執行役員を任命し、当社グループにおけるコンプライアンス意識の向上とさらなる徹底に努めています。また、倫理基準のもと、コンプライアンスに関する基本事項を定めた「コンプライアンス規程」を国内外グループ各社において制定しています。この規程は、当社グループの事業活動に従事する者が、法令・規則、国際的なルールおよび社内のルールを正確に理解し、それらに則した行動を継続的に実践することを目的としています。

コンプライアンス教育

当社グループ内の e ラーニングシステムを活用して、コンプライアンス基礎、輸出コンプライアンス、個人情報保護、下請法などの全役員・社員必須のウェブ教育を展開する他、インサイダー取引、マイナンバー制度に関してなど、職位や担当業務に応じたウェブ教育も実施しています。

2013 年度からは、海外も含めた全グループ会社の役員・社員を対象とした企業倫理・コンプライアンスに関するテスト形式のウェブ教育を行っています。このテストは、コンプライアンスに関する継続的意識づけと最新情報の提供を目的としており、毎年内容を変えて実施しています。

2016 年度は、これらのウェブ教育に加え、当社取締役および執行役員を対象にコンプライアンス・内部統制に関する社内セミナーを実施しました。

内部通報制度

法令や企業倫理に反する疑いのある行為について、社員が直接情報提供を行う手段として、内部通報制度を運営しています。グループ会社全体の通報窓口として倫理ホットラインとコンプライアンスホットラインを設置するとともに、海外拠点においては拠点ごとの通報窓口も設置しています。いずれの窓口においても、通報者の匿名性を保証するとともに、不利益がないことを約束しています。なお 2016 年度において、当社グループの事業や地域社会に大きな影響を与えるような法令または倫理基準の違反に関する通報や事案はありませんでした。

内部統制システムおよびリスク管理

リスク管理体制

当社グループ全体の内部統制・リスク管理体制をより実効的に強化していくため、本社総務部内にリスク管理・内部統制推進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行い、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・推進を行うとともに、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。2016 年度は、当社グループを取り巻く重要なリスクの再定義を行い、再定義されたすべての重要なリスクについて、各担当部署におけるリスク管理状況の再確認を実施しました。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てまいります。

内部監査部門における監査

当社グループ全体の内部監査部門として、当社に監査センターを設置しています。監査センターは、年度ごとに作成する監査計画に基づき、当社国内外のグループ各社および BU (ビジネスユニット) 単位での業務監査、コンプライアンス監査、システム監査を実施しています。また、金融商品取引法による「財務報告に係る内部統制」について、内部統制システムが有効に機能しているかを、毎年評価しています。監査センターでは、これらの監査や評価を通じて発見された課題に対して、各担当部門における改善状況のフォローだけでなく、必要に応じて業務改善の支援を行っています。

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、東京エレクトロン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。

情報セキュリティ委員会の方針をもとに、機密情報や個人情報の保護管理策が規程として整備されています。また、これらの規程は国内外のグループ各社に展開されており、役員・社員を対象にeラーニングを通じてさらなる周知と理解促進に取り組んでいます。

さらに、情報漏えいにつながる事故やその恐れのある事案(インシデント)に対する報告体制を整備しています。報告された内容は、各事案への迅速な対応の他、その分析を通じて国内外のグループ各社の取り組みや施策に反映されています。

また、サイバーセキュリティの新たな脅威についても、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。



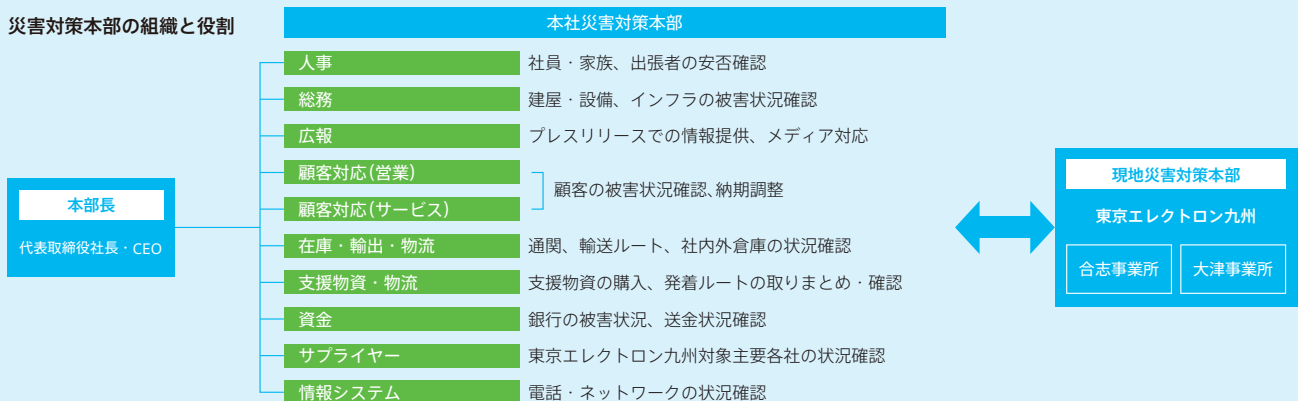
事業継続計画 (BCP)

当社グループでは、2003年からBCPの構築を進めてきましたが、東日本大震災を受けて、主要拠点を中心に復旧対応を含め、実効性を高めたBCPを再構築しました。災害に備えた具体的な取り組みとして、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しています。また、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。

Column | 熊本地震への対応

2016年4月に発生した熊本地震において、当社グループは整備してきたBCPをもとに、迅速かつ確かな対応を取ることができました。4月14日21時26分の前震発生とともに安否確認システムが発動し、21時50分には災害対策本部が赤坂本社に設置されました。また被災地に事業所を構える東京エレクトロン九州と連携しながら、被災者の支援と事業の早期復旧に努めました。5月10日までに17回の災害対策会議を開催し、被災した自社の建屋や設備の復旧を進めるとともに、被災地におけるお客さまとサプライヤーの支援に取り組みしました。こうした活動の結果、大きな影響なく事業を継続することができました。

現在、熊本地震への対応を振り返り、想定しなかった設備の損壊など、新たな問題点を洗い出し、BCPのさらなる改善を進めています。



安全マネジメント

安全管理体制

当社は、従業員やお客さまなど事業活動に関わるすべての方々の安全を確保するため、労働災害防止活動に注力しています。

各事業所では、安全衛生委員会を毎月開催し、安全巡視や職場の安全・従業員の健康に関する対応を協議しています。さらに、製造拠点においては、各部の代表者が少なくとも月一回安全巡視を行い、自主的に問題を解決する体制を構築しています。

また、OHSMS^{*1}に準じたマネジメントシステムにより作業現場の潜在的なハザードを顕在化・分析し、その知識をグループ全体で共有しています。作業を行う際には、事前に作業内容に関するリスクやミス防止の対策について作業員全員で共有し、作業中も作業リーダーが現場全体を確認することによって、事故の原因となる「不安全な状態や行動」を排除しています。また、作業前の準備不足が分かったときや作業中に想定外の事象が発生したときに、作業を一時停止し対策を実施するストップワーク活動を強化しています。さらに、安全管理担当者がハザードへの対処を指導し、作業員の安全意識向上に努めています。

*1 OHSMS: Occupational Health and Safety Management Systemの略。トップの定める安全衛生方針のもとに、PDCA(計画-実行-評価-改善)という一連のプロセスを定めて、安全衛生管理を自主的に実施・運用することにより、労働災害の潜在的危険を低減し、安全衛生管理水準の向上を図る経営のしくみ

安全教育

当社では二つの教育プログラムを世界共通で展開することで、安全な職場づくりを進めています。一つは従業員全員を対象とする「基礎安全」の教育です。入社時に導入教育として、その後は3年に1度のペースで内容を更新し教育を実施しており、累計で4万名以上が受講しています。もう一つは、製造現場やクリーンルーム内での作業者に向けた「上級安全」の教育です。対象者は、毎年受講することが求められます。その他、事故撲滅への取り組みとして、統計的にも効果が実証されている手法である危険予知トレーニングやウェブ教育13コース^{*2}を国内外の拠点で展開しています。また取引先さまに対しても安全に関する情報を提供し、事故防止に向けた取り組み推進を支援しています。

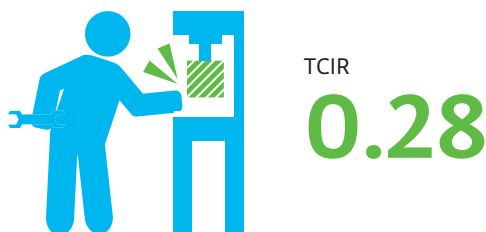
*2 ウェブ教育13コース:「装置間違え事故防止」「開口部転落事故防止」「ストップワーク」「駆動部挟まれ事故防止」「腰痛事故防止」「指差呼称」「薬液被液防止」「作業安全規則」「作業安全規則細則」「事故報告規程」「危険予知トレーニング」「エルゴノミクス事故対策」「ストップワーク基準」をテーマとする教育コース

安全への取り組み

当社では、職場の安全性向上のための建物・設備などの改善に努めています。2016年は、国内の主要4工場で、「非常口」に関する環境整備を行いました。今回の整備では、「すべての通路から非常口の方角を認識できる」「手の不自由な人も容易に開けられる構造のドアにする」など、避難がしやすい、より安全な工場を目指しました。

当社では、安全管理体制や安全教育の推進をはじめとする安全な職場づくりに継続的に取り組んでいます。事故の発生頻度として、2016年度のTCIR^{*3}は0.28となり、目標数値以下を維持しています。

*3 TCIR: Total Case Incident Rateの略。労働時間20万時間当たりの人身事故発生率



環境マネジメント

環境マネジメント体制

東京エレクトロングループでは、1997年より製造子会社を中心にISO14001に基づく環境マネジメントシステムを運用しています。2016年は、それまで国内の各事業所で取得していたISO14001の一括認証を取得しました。また2015年版改訂への対応と合わせて、当社グループ全体での環境に関する「内部・外部における課題」と「ステークホルダーのニーズ・期待」を特定し、「取り組むべきリスクおよび機会」を、①環境マネジメント：事業活動での環境負荷低減、②法令等の遵守、③製品競争力の強化：製品の環境貢献と設定しました。2016年度は、グループ全体で合計約100の環境目標を設定し、改善活動を実施しました。このしくみをアジア地域の各拠点に展開する計画です。

地球温暖化防止・省エネルギーの取り組み

当社は、事業所ごとに選択した原単位をベースとして、エネルギー使用量を前年度比1%削減するという目標を設定しています。クリーンルームの省エネルギー運転、オフィス冷暖房の適切な温度設定、省エネルギー性能に優れた機器の導入など、さまざまな取り組みを行っています。例えば東京エレクトロン宮城では、「ターボ冷凍機」の導入による省エネルギー運用で、エネルギー使用量削減の効果がありません。同事業所では、環境目標として「ターボ冷凍機の消費電力削減：2016年度上期平均20%削減、下期平均30%削減、年間平均25%削減（前年度比）」を設定し、外気温を考慮した効果的な実施に努めました。その結果、上期平均で22.6%の削減、下期平均で34.8%の削減、通期で26.3%削減となり、目標を達成しました。

その他、国内各事業所へのLED照明の導入や、一部事業所への太陽光発電システムの導入（2016年度は4,436MWhの再生可能エネルギーを発電）を実施しています。またアメリカの事業所Tokyo Electron U.S. Holdingsでは、グリーン電力の継続購入（2016年度は3,334MWh購入）などの活動を積極的に実施しています。

これらの取り組みにより、2016年度の電力使用量は253GWh（前年度比0.4%減）、エネルギー起源CO₂排出量*は141千t（前年度比4.3%減）となりました。また、目標を定めた国内外11事業所のうち、7事業所で目標を達成しました。

* 2016年度の日本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電気事業者連合会が国際エネルギー機関（IEA）の公表値をもとに試算した排出係数を使用

水使用量削減の取り組み

当社では、各事業所で設定した原単位をもとに国内事業所は2011年度レベル、海外事業所は各事業所で定めた基準年度と同等以下にすることを目標として掲げています。2016年度は、国内外の事業所で設定した14の目標のうち10の目標を達成しました。目標達成に向けた取り組みとして、生活使用水の節水器具の設置、雨水を利用した植栽への散水、食堂における水道蛇口の間欠運用の徹底を継続して実施しています。2016年度の水の使用量は、1,055千m³と前年度比1.9%減、基準年度比11%減となりました。なお、2016年度の排水量は874千m³と試算しています。



廃棄物削減の取り組み

当社では、廃棄物の分別回収、廃棄物が発生しない生産工程への変更などにより、廃棄物の削減と可能な限りのリサイクルに努め、また再利用できない廃棄物は適正に処理することに取り組んでいます。廃棄物の分別活動にも力を入れている他、廃棄物の適正管理を目的として電子マニフェスト^{*1}を運用しています。

取り組みの一例として、熊本県の合志事業所では、廃棄物として処分していた在庫品の削減活動を実施しました。在庫品の有効活用に向けて「長期間にわたって引き合いのなかった部品の改造」や「設計変更の依頼を受けた際の在庫品の切り替えコントロール」を積極的に行いました。前年の廃棄対象物の金額換算で約40%を再利用することができ、廃棄物削減と合わせてコスト削減の面でも成果がありました。

このような取り組みの結果、2016年度の国内での単純焼却や埋立処分を行う廃棄物排出量は112tとなりました。2016年度の国内事業所リサイクル率^{*2}は99.0%となり、リサイクル率97%以上という目標を2006年度より11年連続で達成しています。海外事業所におけるリサイクル率は91.5%でした。

*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しくみ

*2 リサイクル率：（再資源化量／廃棄物排出量）×100

化学物質の管理

URL tel-csr.disclosure.site/ja/themes/182

当社では、製品の開発、製造に使用するPRTR^{*3}法の対象となる化学物質について、取扱量、排出量などを継続して把握、管理しています。

*3 PRTR: Pollutant Release and Transfer Register の略。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、公表するしくみ

物流における取り組み

URL tel-csr.disclosure.site/ja/themes/181

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る中、当社はモーダルシフト^{*4}など環境負荷低減に向けた活動を推進しています。

*4 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

生物多様性

URL tel-csr.disclosure.site/ja/themes/182

当社の事業活動は、生物多様性がもたらす恩恵を受ける一方で、生物多様性に少なからず影響を与えています。この認識に基づき、生物多様性の保全活動を進めています。

環境コミュニケーション

URL tel-csr.disclosure.site/ja/themes/182

当社は、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通して、環境への取り組みを推進していきます。

サプライチェーンマネジメント

調達方針

東京エレクトロンは、取引先さまとの継続した信頼関係を構築し、ともに成長し続けるために、「調達方針」を策定し、それに基づいた調達活動を行っています。2016年度は、2015年6月のEICCへの加盟に伴う「EICC 行動規範」の反映（取引先さまへの遵守要請を含む）、「紛争鉱物問題への対応」の記載内容の見直しを目的として、「調達方針」および「調達方針附則文書」を改訂し、取引先さまへの通知・説明を行いました。

CSR 調達

当社は、調達方針および調達方針附則文書、EICC 行動規範、グリーン調達ガイドラインを取引先さまと共有し、基本的人権の尊重や労働関連法令の遵守、環境負荷低減など、取引先さまにおける CSR 活動を推進するとともに、健全かつ持続可能なサプライチェーンの構築に努めています。

* 従業員500名以上

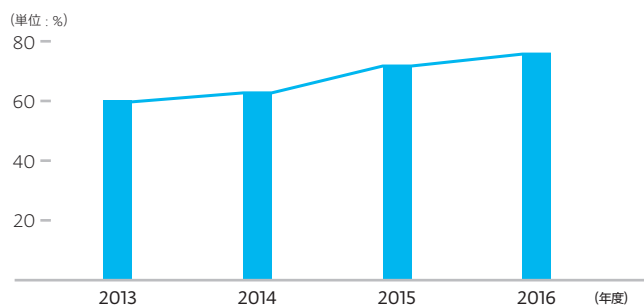
また、取引先さまにおける CSR 活動の取り組みを把握するために、2013年度から CSR 調査を行っています。2016年度は調達額の80%以上を占める取引先さまに対し、EICC 行動規範に準じた「サプライチェーン CSR アセスメント」を実施しました。その結果、評価レベルにおいて17%、評点において59%の取引先さまで改善が確認できました。回答内容や結果、全体の総評は取引先さまにフィードバックし、改善活動を推進しています。

調査の結果、EICC 行動規範で特に重視される児童労働、強制労働、債務労働、非人道的扱い、虚偽報告、記録の改ざん、贈収賄が確認された取引先さまはありませんでした。またリスクが高いと判断される一定規模以上*の取引先さまもありませんでした。

サプライチェーンCSRの展開



サプライチェーンCSRアセスメントにおける高評価サプライヤーの推移



紛争鉱物

当社では、紛争鉱物^{*1}に関する取り組みを企業の社会的責任と捉えて、人権侵害や労働問題などの根源となっている非合法に搾取、採取された紛争鉱物を使用した原材料や、これらを含む部材・部品などの採用を排除していく方針を定めています。

2016年度は3回目のCFSI^{*2}帳票(CMRT)による紛争鉱物の原産国および製錬所調査を実施しました。その結果、当社の調達品に使用される3TG(タンタル、スズ、タングステン、金)が紛争非関与と判定する根拠の一つであるCFSP^{*3}認定製錬所を237社特定することができました。また、紛争関与の3TGを使用した調達品は確認されませんでした。今後も調査を継続し、取引先さまにも協力いただきながら、調査内容の充実、データ精度の向上に取り組んでまいります。

*1 紛争鉱物: 3TG(タンタル、スズ、タングステン、金)

*2 CFSI: Conflict-Free Sourcing Initiativeの略。EICCとGeSI(Global e-Sustainability Initiative)による組織。3TGを扱う製錬所について、紛争鉱物の取り扱いがないか、監査・認定を実施している

*3 CFSP: Conflict-Free Smelter Programの略。CFSI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、継続的に取引先さまと災害対策活動に取り組んでいます。災害発生時にいち早く被災状況を確認し、速やかに復旧に向けた協働ができるよう、調達品の生産拠点をデータベース化し、地震等の災害発生時には、被災した事業拠点で登録された取引先さまへ調査を実施しています。2016年度は、約17,000拠点が登録され、災害発生時調査を6回実施しました。そのうち、熊本地震においては、取引先さまの被災状況調査が即日実施され、復旧に向けた連携も東日本大震災のときと比較して、迅速かつ円滑に行われました。また、2016年度は火災による被害の復旧活動事例を社内で共有するとともに、取引先さまに防火体制の再点検を依頼しました。

また、調達額の80%以上を占める取引先さまに対し行ったBCP調査では、評価レベルにおいて32%、評点において56%を超える取引先さまで改善が確認できました。回答内容や結果、全体の総評は取引先さまへフィードバックし、改善活動を推進しています。

従業員構成

| | | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 地域別正規従業員数 | 日本 | 6,985 | 6,853 | 6,737 | 6,967 |
| | その他アジア | 1,443 | 1,386 | 1,543 | 1,850 |
| | ヨーロッパ・中東 | 955 | 670 | 440 | 448 |
| | アメリカ | 1,652 | 1,622 | 1,586 | 1,655 |
| | 合計 | 11,035 | 10,531 | 10,306 | 10,920 |

| | | 2013年度 | | | 2014年度 | | | 2015年度 | | | 2016年度 | | |
|-------------------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-----|--------|-------|-------|
| | | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 |
| 雇用形態別従業員数 (日本) | 正規従業員 | 6,985 | 6,100 | 885 | 6,853 | 5,982 | 871 | 6,737 | 5,874 | 863 | 6,967 | 6,079 | 888 |
| | 非正規従業員 | 286 | 162 | 124 | 313 | 183 | 130 | 323 | 201 | 122 | 321 | 209 | 112 |
| | 合計 | 7,271 | 6,262 | 1,009 | 7,166 | 6,165 | 1,001 | 7,060 | 6,075 | 985 | 7,288 | 6,288 | 1,000 |

対象：国内グループ各社（東京エレクトロンデバイス株式会社を除く）

採用・雇用（日本）

| | | 2013年度 | | | 2014年度 | | | 2015年度 | | | 2016年度 | | |
|---------------------------------|-----------|--------|-----|--------------|--------|-----|-------------|--------|-----|-------------|--------|-----|-------------|
| | | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 |
| 新卒採用数 | 30歳未満 | 154 | 132 | 22 | 73 | 65 | 8 | 24 | 20 | 4 | 72 | 70 | 2 |
| | 30以上50歳未満 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 50歳以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 合計(女性比率)* | 157 | 135 | 22 (14.0) | 73 | 65 | 8 (11.0) | 25 | 21 | 4 (16.0) | 72 | 70 | 2 (2.8) |
| キャリア採用数 | 30歳未満 | 5 | 0 | 5 | 11 | 3 | 8 | 17 | 13 | 4 | 102 | 85 | 17 |
| | 30以上50歳未満 | 27 | 16 | 11 | 45 | 29 | 16 | 47 | 31 | 16 | 170 | 155 | 15 |
| | 50歳以上 | 2 | 2 | 0 | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 7 | 6 | 1 |
| | 合計 | 34 | 18 | 16 | 62 | 36 | 26 | 66 | 46 | 20 | 279 | 246 | 33 |
| 再雇用制度利用者数 | 68 | 68 | 0 | 74 | 74 | 0 | 101 | 98 | 3 | 125 | 123 | 2 | |
| セカンドキャリア支援制度利用者数 | 82 | 68 | 14 | 69 | 59 | 10 | 49 | 43 | 6 | 34 | 30 | 4 | |
| 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の比率 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| 障がい者雇用率 | 単体 | | | 1.80 | | | 2.00 | | | 1.96 | | | 2.13 |
| | グループ | | | 1.90 | | | 1.94 | | | 1.98 | | | 1.98 |
| 管理職女性人数 (比率) | グループ | | | 30 (1.2) | | | 32 (1.3) | | | 39 (1.5) | | | 42 (1.6) |

対象：国内グループ各社（東京エレクトロンデバイス株式会社を除く）

*昨年度報告書からの変更点：算出方法を再検討し数値を更新

社員の定着（日本）

| | | 2013年度 | | | 2014年度 | | | 2015年度 | | | 2016年度 | | |
|-------------------|--|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|
| | | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 |
| 入社3年後(直近5年平均)定着率* | | 95.0 | 95.8 | 91.3 | 94.2 | 95.0 | 90.3 | 93.6 | 94.1 | 90.2 | 92.9 | 94.1 | 85.2 |
| 平均勤続年数 | | 15年 7カ月 | 15年 9カ月 | 14年 3カ月 | 16年 4カ月 | 16年 6カ月 | 15年 3カ月 | 17年 0カ月 | 17年 2カ月 | 16年 0カ月 | 17年 1カ月 | 17年 4カ月 | 15年 5カ月 |
| 離職者数(離職率) | | 122 (1.6) | 89 | 33 | 198 (2.7) | 164 | 34 | 131 (1.8) | 94 | 37 | 102 (1.4) | 82 | 20 |

対象：国内グループ各社（東京エレクトロンデバイス株式会社を除く）

*昨年度報告書からの変更点：算出方法を再検討し数値を更新

ワーク・ライフ・バランス (日本)

| | 2013年度 | | | 2014年度 | | | 2015年度 | | | 2016年度 | | |
|--------------------|--------------|-----|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|-----|--------------|--------------|-----|--------------|
| | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 |
| 年次有給休暇消化率 | 59.6 | | | 61.8 | | | 62.6 | | | 64.1 | | |
| リフレッシュ休暇取得者数 | 772 | 663 | 109 | 1,285 | 1,091 | 194 | 1,045 | 926 | 119 | 586 | 499 | 87 |
| 配偶者出産休暇取得者数 | 211 | | | 192 | | | 172 | | | 179 | | |
| 育児休業取得者数 (取得率) | 70 | 3 | 67 (94.6) | 52 | 3 | 49 (94.5) | 42 | 2 | 40 (93.3) | 44 | 2 | 42 (95.7) |
| 育児休業取得後の復職者数 (復職率) | 53 (93.0) | 3 | 50 | 46 (88.5) | 2 | 44 | 46 (85.2) | 1 | 45 | 44 (93.6) | 2 | 42 |
| 育児休業取得後の従業員の定着率 | 97.4 | | | 94.3 | | | 91.3 | | | 95.7 | | |
| 短時間勤務制度利用者数 | 159 | 8 | 151 | 183 | 11 | 172 | 188 | 13 | 175 | 170 | 23 | 147 |
| 子の看護休暇取得者数 | 435 | 240 | 195 | 460 | 246 | 214 | 453 | 245 | 208 | 464 | 263 | 201 |
| 子育て応援休暇取得者数 | 92 | 17 | 75 | 96 | 24 | 72 | 103 | 15 | 88 | 106 | 16 | 90 |
| 介護休業取得者数 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 介護休暇取得者数 | 22 | 13 | 9 | 20 | 11 | 9 | 31 | 10 | 21 | 50 | 31 | 19 |
| 介護勤務制度利用者数 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

対象：国内グループ各社 (東京エレクトロンデバイス株式会社を除く)

安全

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 基礎安全教育受講率 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 上級安全教育受講率 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 休業災害度数率 (LTIR) * | 0.82 | 0.53 | 0.42 | 0.46 |
| 労働時間20万時間当たりの人身事故発生率 (TCIR) | 0.37 | 0.24 | 0.21 | 0.28 |

* 昨年度報告書からの変更点：算出方法を会計年度に変更

ガバナンス

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|---|--------|--------|--------|-------------|
| 取締役会に通知された重大な懸念事項の総数 | — | — | — | 1 |
| 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 |
| 腐敗防止に関する研修を受講した執行役員数* | — | — | — | 12 |
| 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行ったメンバーの総数 (比率) * | — | — | — | 11 (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) * | — | — | — | 9 (81.8) |

* 対象：日本

コンプライアンス

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| 企業倫理・コンプライアンスウェブ教育受講率 | 100 | 99.7 | 98.4 | 98.0* |
| 情報セキュリティ規約遵守の同意書確認率 | 100 | 100 | 99.9 | 99.9 |
| 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申し立ての総件数 | 0 | 0 | 0 | 0 |

* 2016年度は日本国内のみの数値。海外は2017年6月末まで受講期間中

製品／イノベーション

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した安全衛生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 |
| 製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 特許保有件数 | | | | |
| 日本 | 5,227 | 5,288 | 5,172 | 4,984 |
| 米国 | 4,299 | 4,326 | 4,361 | 4,224 |
| 欧州 | 439 | 354 | 241 | 199 |
| 韓国 | 2,875 | 2,847 | 2,784 | 2,672 |
| 台湾 | 1,889 | 1,983 | 2,131 | 2,387 |
| 中国 | 1,647 | 1,623 | 1,611 | 1,557 |
| 合計 | 16,376 | 16,421 | 16,300 | 16,023 |

| | 2012年 | 2013年 | 2014年 | 2015年* |
|------------|-------|-------|-------|--------|
| グローバル特許出願率 | 70.3 | 69.5 | 68.0 | 70.0 |
| 特許許可率 | | | | |
| 日本 | 78.0 | 74.0 | 78.0 | 66.5 |
| 米国 | 66.8 | 62.8 | 71.2 | 72.3 |

*出願年/許可年(暦年)

顧客

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 顧客満足度調査において満足と回答した顧客率 | 79.5 | 79.5 | 87.1 | 86.8 |

調達

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016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 |
| サプライチェーンCSRアセスメント改善率(2015年度よりグリーン調達アンケート含む) | — | 25.3 | 33.8 | 16.9 |
| サプライチェーンBCPアセスメント改善率 | — | 41.2 | 26.5 | 32.3 |
| 特定したCFSP認定製錬所数 | — | 117 | 204 | 237 |

社会貢献

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 社会貢献支出額(百万円) | 259 | 184 | 277 | 242 |
| 現金寄附内訳比率 | | | | |
| 慈善寄附(チャリティ団体への資金・物資の抛出) | 5 | 2 | 14 | 17 |
| コミュニティ投資(地域の活動を支援するための支出) | 38 | 47 | 52 | 43 |
| コマーシャル・イニシアチブ(自社事業成長に向けた支出) | 57 | 51 | 34 | 40 |

Environmental Data

実績データ：環境

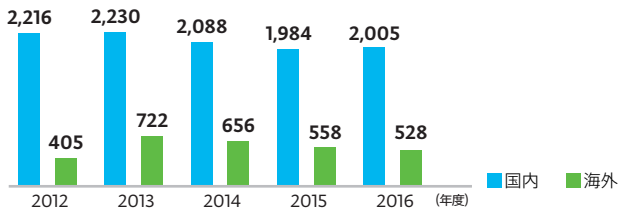
エネルギー使用量・発電量

| | 対象範囲 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--------------------------|------|---------|---------|---------|---------|
| エネルギー使用量原単位 (売上) (kL/億円) | グループ | 13.0 | 12.0 | 10.2 | 8.4 |
| | 国内 | 58,927 | 54,973 | 52,002 | 52,676 |
| エネルギー使用量 (原油換算) (kL) | 海外 | 20,432 | 18,448 | 15,497 | 14,781 |
| | 合計 | 79,359 | 73,421 | 67,499 | 67,457 |
| | 国内 | 222,976 | 208,753 | 198,404 | 200,547 |
| 電力使用量 (MWh) | 海外 | 72,239 | 65,615 | 55,797 | 52,753 |
| | 合計 | 295,215 | 274,368 | 254,201 | 253,300 |
| | 国内 | 2,027 | 1,929 | 1,602 | 1,666 |
| ガス使用量 (原油換算) (kL) | 海外 | 1,850 | 1,572 | 1,146 | 1,211 |
| | 合計 | 3,877 | 3,501 | 2,748 | 2,877 |
| | 国内 | 1,156 | 870 | 706 | 796 |
| 燃料使用量 (原油換算) (kL) | 海外 | 4 | 1 | 0 | 1 |
| | 合計 | 1,160 | 871 | 706 | 797 |
| | 国内 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| グリーン電力購入量 (MWh) | 海外 | 2,618 | 2,405 | 3,833 | 3,334 |
| | 合計 | 2,618 | 2,405 | 3,833 | 3,334 |
| | 国内 | 4,698 | 4,536 | 4,486 | 4,436 |
| 太陽光発電システム発電量 (MWh) | 海外 | 26 | 23 | 0 | 0 |
| | 合計 | 4,724 | 4,559 | 4,486 | 4,436 |
| | 国内 | 1,439 | 1,337 | 1,331 | 1,346 |
| 販売した電力 (MWh)* | 海外 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 合計 | 1,439 | 1,337 | 1,331 | 1,346 |

*暖房、冷房、蒸気は販売しておりません

電力使用量の推移

(単位：10万 kWh)

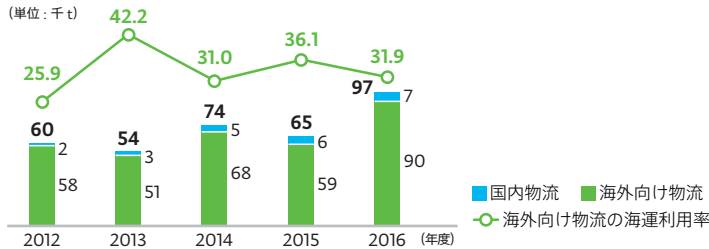


物流に関わる環境負荷

| | 対象範囲 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 物流におけるCO ₂ 排出量 (千t) | 国内 | 3 | 5 | 6 | 7 |
| | 海外 | 51 | 68 | 59 | 90 |
| | 合計 | 54 | 74 | 65 | 97 |
| 海外向け物流の海運利用率 | 国内からの出荷 | 42.2 | 31.0 | 36.1 | 31.9 |

物流におけるCO₂排出量と海運利用率の推移

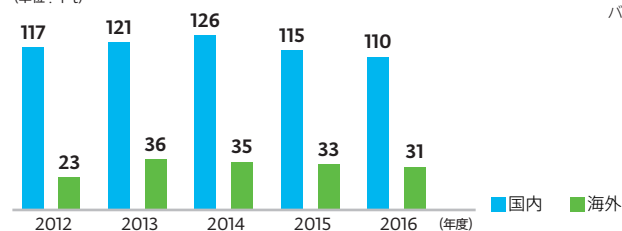
(単位：千t)



温室効果ガス使用・排出量

| | 対象範囲 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--|------|--------|--------|--------|--------|
| エネルギー起源 CO ₂ 排出量 (千t) | 国内 | 121 | 126 | 115 | 110 |
| | 海外 | 36 | 35 | 33 | 31 |
| | 合計 | 157 | 160 | 148 | 141 |
| エネルギー起源CO ₂ 排出量原単位(売上) (t/億円) | グループ | 25.7 | 26.1 | 22.2 | 17.7 |
| スコープ1*1 CO ₂ 排出量 (千t) | 国内 | 8 | 7 | 6 | 6 |
| | 海外 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| | 合計 | 11 | 10 | 8 | 8 |
| スコープ2*2 CO ₂ 排出量 (千t) | 国内 | 113 | 119 | 109 | 104 |
| | 海外 | 33 | 31 | 30 | 29 |
| | 合計 | 146 | 151 | 140 | 133 |
| スコープ3*3 CO ₂ 排出量 (千t) | グループ | 3,651 | 3,566 | 3,491 | 4,028 |
| | その他 | 0.01 | 0.01 | 6 | 8 |
| エネルギー起源以外の温室効果ガス使用量 (千t) | HFC類 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| | PFC類 | 7 | 6 | 8 | 8 |
| | SF6 | 11 | 14 | 17 | 9 |
| | その他 | 0.01 | 0.01 | 6 | 8 |

エネルギー起源CO₂排出量の推移

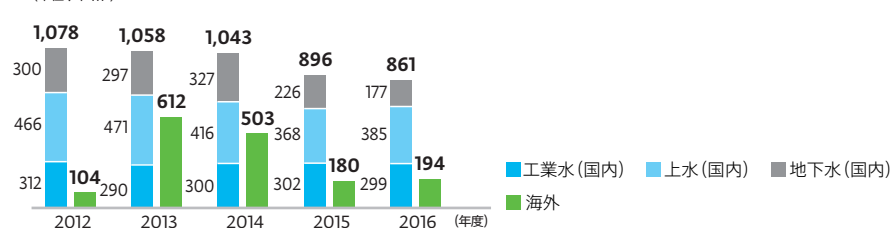


- *1 スコープ1: 自社が所有または管理する燃料・ガス使用の排出源から発生する温室効果ガスの直接排出
- *2 スコープ2: 自社が購入した電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出
- *3 スコープ3: スコープ1、2を除く製品輸送、社員の業務上の移動、アウトソーシングした主な生産工程など企業のバリューチェーンからの排出

資源使用量

| | 対象範囲 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-------------------------|------|--------|--------|--------|--------|
| 水使用量 (千m ³) | 国内 | 1,058 | 1,043 | 896 | 861 |
| | 地下水 | 297 | 327 | 226 | 177 |
| | 上水 | 471 | 416 | 368 | 385 |
| | 工業水 | 290 | 300 | 302 | 299 |
| | 海外 | 612 | 503 | 180 | 194 |
| | 合計 | 1,670 | 1,546 | 1,076 | 1,055 |
| コピー用紙使用量 (t) | 国内 | 116 | 162 | 128 | 157 |

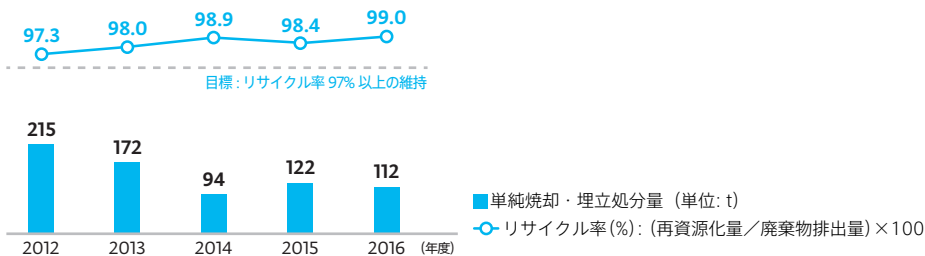
水使用量の推移



廃棄物排出量

| | 対象範囲 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|------------------------|------|--------|--------|--------|--------|
| 廃棄物排出量 (t) | 国内 | 8,780 | 8,858 | 7,721 | 11,393 |
| | 海外 | 1,185 | 1,206 | 663 | 925 |
| | 合計 | 9,965 | 10,064 | 8,384 | 12,318 |
| 特別管理産業廃棄物排出量 (t) | 国内 | 2,627 | 2,842 | 2,125 | 3,683 |
| 再資源化量 (t) | 国内 | 8,608 | 8,764 | 7,599 | 11,281 |
| | 海外 | 813 | 1,064 | 583 | 847 |
| | 合計 | 9,421 | 9,828 | 8,182 | 12,128 |
| 単純焼却・埋立処分量 (t) | 国内 | 172 | 94 | 122 | 112 |
| | 海外 | 372 | 142 | 80 | 78 |
| | 合計 | 544 | 236 | 202 | 190 |
| 排水量 (千m ³) | 国内 | — | — | 750 | 709 |
| | 海外 | — | — | 154 | 165 |
| | 合計 | — | — | 904 | 874 |

リサイクル率と単純焼却・埋立処分量の推移 (国内)

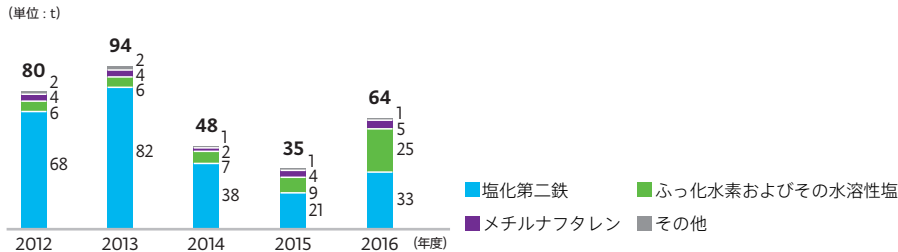


化学物質使用・排出量

| | 対象範囲 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|------------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|
| 事業所PRTR法 第一種指定化学物質取扱量 (t) | 国内 | 94 | 48 | 35 | 64 |
| | 塩化第二鉄* | 82 | 38 | 21 | 33 |
| | ふっ化水素およびその水溶性塩 | 6 | 7 | 9 | 25 |
| | メチルナフタレン | 4 | 2 | 4 | 5 |
| | その他 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 事業所PRTR法 マテリアルバランス (t) | 移動量—廃棄物 | 90 | 46 | 31 | 59 |
| | 消費量 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| NOx排出量 (t) | 国内 | 9.7 | 12 | 7.5 | 7.9 |
| SOx排出量 (t) | 国内 | 2.8 | 2.7 | 2.2 | 2.5 |

* PRTR法に沿って追記

PRTR法第一種指定化学物質取扱量の推移 (国内)



その他

| | 対象範囲 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-------------------|------|--------|--------|--------|--------|
| ISO14001 認証取得事業所数 | 国内 | 7 | 4 | 4 | 5 |
| | 海外 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | 合計 | 10 | 8 | 7 | 8 |
| 生物多様性生態観察会回数 | 国内 | 16 | 13 | 15 | 18 |
| 生物多様性生態観察会参加人数 | 国内 | 42 | 69 | 281 | 396 |
| 環境法令違反数 | グループ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 法制違反に対する罰金額 | グループ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 製品総出荷量 (t) | 国内 | 16,331 | 13,596 | 17,342 | 20,445 |

表紙の写真 桜 (日本)

当社が事業を展開する国や地域の花を掲載しています。

TEL™

東京エレクトロン株式会社
〒107-6325
東京都港区赤坂5-3-1赤坂Bizタワー
Tel.03-5561-7000
www.tel.co.jp

