

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティを巡る取り組みの基本方針

基本方針

自らの企業価値の向上及び事業の継続性と社会の持続的な成長は相互に関連し合うものであるとの認識のもと、当社グループは、事業を通じて提供する様々なソリューションによって、豊かな暮らしと持続的な社会の発展へ貢献してまいります。

また、ESGの視点やSDGsの目標を参照しつつ、次の内容をマテリアリティ(重要課題)として認識し、課題の解決に取り組むことで当社グループの持続的な発展・企業価値の向上を目指します。

マテリアリティ(重要課題)

当社のマテリアリティと、関連するSDGsの各目標

1.

会社が培ってきたリソースを活かしたサステナブルな社会への貢献

当社グループが培ってきたエレクトロニクス及びITを中心としたリソースを活かし、持続的な社会の実現に貢献してまいります。



2.

基本的人権の尊重を根幹に据えた労働環境・人事制度の構築

基本的人権の尊重を根幹に据え、働きやすさ・働きがいを意識した労働環境と人事制度を構築し、会社の持続的な発展を目指します。



3.

社会と会社の持続可能な関係を継続させていくための環境負荷の軽減

企業活動により生じる環境負荷(環境リスク)を軽減し、社会と会社が持続可能な関係を継続できるように努めます。



マテリアリティ

1. 会社が培ってきたリソースを活かしたサステナブルな社会への貢献

最新の取り組み

事業を通じて、豊かな暮らしと持続可能な社会の実現に貢献するという基本方針のもと、TED長崎は2024年、従来の製品をベースに機能を強化したデータセンター向け環境モニタリングシステムをリリースしました。データセンター内に設置した複数の環境センサーから、温度・湿度・漏水・風量・振動などの情報をマネジメントユニットにデータ送信します。リアルタイムでデータセンターの環境を監視することで、機器の過熱や冷却不足などの問題を早期に発見し、管理者が迅速に対策を講じることが可能です。また、正確な温度データに基づいて冷却システムを最適化することで、エネルギーの無駄を削減し、データセンター全体のエネルギー効率を向上させ、コスト削減と環境負荷を軽減します。当システムは、当社グループがこれまで培ってきたエレクトロニクス及びITのリソースを活かした省エネルギー対策(SDGs目標7、13)や、運用現場の人手不足への対応(SDGs目標9、12)に資するソリューションです。



センサマネジメントユニット[RMS-5000](左)とメッシュ無線温度センサ(右)

くわしくは、ニュースリリースをご覧ください。
→ 省スペース型センサマネジメントユニット「RMS-5000」を販売開始
電池寿命10年のメッシュ無線温度センサの機能を追加
https://www.teldevice.co.jp/pro_info/2024/press_240618.php



マテリアリティ

2. 基本的人権の尊重を根幹に据えた労働環境・人事制度の構築

人的資本・多様性の観点では、文化・民族及び個人の人格などを尊重するとともに、国籍や性別、性的指向、障害、年齢などの区分によって活躍の場が制限されることなく、多様な視点や価値観に基づく社員の特性や経験など、各々の能力を最大限引き出すことが当社グループの持続的な成長につながるものと考えています。人材育成の基本方針として、社員の成長が個人のやりがいや達成感につながるという前提に立ち、グローバルな視点を持ち顧客満足やニーズに応えられる人材の育成を目指します。そのために、社員一人ひとりの向上意欲を尊重し、

学びたいという意志を重視した能力開発を推進します。また、個々の強みや専門性を伸ばし、全社員が最大限に力を発揮できる環境づくりを進めます。

これらの方針に従い、教育プログラムを「階層別教育」と「目的別教育」の2軸構成とし、社員それぞれの役割に応じた研修を実施しています。加えて、将来的な社会価値を創出することのできる次世代リーダー養成のため、「TEDユニバーシティ」と銘打った選拔式育成プログラムを実施しています。

くわしくは、Webサイト「サステナビリティ」をご覧ください。

→ 人的資本／多様性

https://www.teldevice.co.jp/csr/human_capital.html



会社の持続的な発展

中期経営計画VISION2030の達成

人材育成の基本方針

- 社員の成長が個人のやりがい、達成感に寄与するという前提に立った上で、グローバルな視点を持ちかつ顧客満足を得ることやニーズを満たすことができる人材を育成する
- 社員の学びたいという向上意欲を重視した社員の能力開発を推進する
- 個人の強みや専門性を伸ばすことで全社員が最大限に力を発揮できる環境づくりを推進する

階層別教育、目的別教育 → 教育プログラム → 選抜式育成プログラム「TEDユニバーシティ」

働きがい

人材配置
・異動希望申告制度
・短・中・長期レンジでの適材適所を実現する枠組みを運営

報酬
・社員の役割に応じた処遇を実現する柔軟な報酬体系を構築

多様性
・多様性を尊重し、社員各々の視点や価値観を重視する風土

採用活動

人事制度 労働環境

基本的人権の尊重

すべての人の基本的人権を尊重し、社内的地位、雇用形態、年齢、性別、出身、祖先、国籍、人種、障害、宗教、信条、結婚の有無等を理由にした不当な差別や嫌がらせのような個人の尊厳を傷つける行為は一切行いません。

働きやすさ

職場環境
・会社独自の育児や介護に関する休暇・休業制度の支援
・各種ハラスメント、コンプライアンス教育
・業務効率化や有給休暇取得促進、ノー残業デー設定等による労働時間削減推進
・仕事と家庭の両立を支援する職場風土醸成として、男性社員の育児休業取得促進
・利用制限のないテレワークを全社員に対して実施

指標と目標

当社の人的資本・多様性に係る実績及び目標は表のとおりです。連結グループにおける主要な事業を営む東京エレクトロンデバイス株式会社のものを記載しています。

※1 女性管理職比率については、2025年度で10%以上、2029年度で12%以上を目標としています(2024年度スタート時点での目標)。
※2 リフレッシュ休暇とは、勤続年数に応じて連続休暇を取得できる特別休暇制度です。
※3 正社員・嘱託社員を対象とした当社独自のアンケート結果に基づく数値であり、人材育成に関連する設問に対する肯定的な回答の割合をもとに算出しています。

項目	2024年度目標	2024年度実績	2029年度目標
女性管理職比率	※1	12.0%	15.0%
離職率	3.0%以内	1.9%	3.0%以内
リフレッシュ休暇利用率※2	70.0%以上	87.6%	80.0%以上
有給休暇消化率	70.0%以上	66.7%	70.0%以上
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェック受検率	—	95.2%	100.0%
人材育成に関する社員満足度※3	—	67.4%	75.0%以上

マテリアリティ

3. 社会と会社の持続可能な関係を継続させていくための環境負荷の軽減

指標と目標

当社グループでは、環境問題への対応等を考慮し、環境に優しい製品の提供及び汚染の予防をはじめとした各種取り組みを実施しています。また、気候変動対応を経営上の重要課題と認識し、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス(GHG)の総排出量(Scope1・2)を指標として設定しています。2050年度のカーボンニュートラルを目指して、国内連結グループにおける2030年度の目標を「2021年度対比で50%削減」としています。

くわしくは、Webサイト「サステナビリティ」をご覧ください。

→ 気候変動関連

<https://www.teldevice.co.jp/csr/tcf.html>

