

TDKグループのCSR

TDKグループでは「創造によって文化、産業に貢献する」という社是の実践を通じて、サステナブルな社会、企業の実現を目指しています。
また、社会および自社への影響度、重要度を考慮し、「CSR観点での重要な活動項目」として4点を選定し、PDCAサイクルを実行。ここでは各活動項目について2013年度の活動実績と2014年度の行動計画について報告します。

TDKグループのCSR

TDKグループのCSRとは、「社是の実践と企業倫理の徹底」です。TDKは、お客様、お取引先様、従業員、株主・投資家、地域社会などのステークホルダーによって支えられる社会的存在であることを認識し、ステークホルダーとコミュニケーションを取りながら、企業倫理綱領*を基盤に、事業活動を通じてCSR活動を推進していきます。

2013年度は、持続可能性報告書の国際的ガイドライン(GRIガイドライン)が第4版に改訂されたことを受け、以下の対応を行いました。

- 現状の情報開示レベルの分析
- GRI G4 Certified Training Courseの受講
- マテリアルな側面の特定に向けた、ステークホルダー別の情報源の整理

今後も、社会から求められるCSRおよび情報開示のあり方を追求していきます。

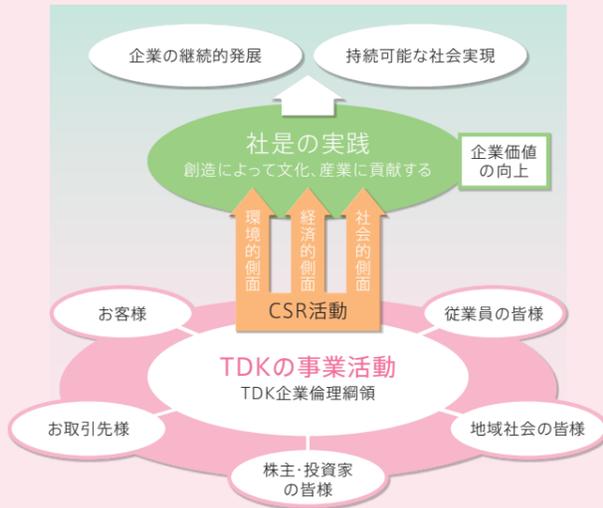
*企業倫理綱領の全文はWEBをご覧ください。
http://www.tdk.co.jp/about_tdk/code_of_conduct/

CSR推進体制

取締役会直轄の企業倫理・CSR委員会での活動をベースに、CSR推進室をはじめとする各本社部門とビジネスグループおよび各拠点が連携して、全TDKグループが一丸となり幅広いCSRテーマを実践しています。

企業倫理・CSR委員会

企業倫理・CSR委員会は、管理本部長と経営企画グループ、広報グループ、人事教育グループ、総務グループ、法務グループ、CSR推進室、経理部、経営監査部の各機能長およびTDK-EPC株式会社のチーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)をメンバーとした、取締役会直轄の組織です。全世界のTDKグループ企業の構成員に対するTDK企業倫理綱領に関連する問題を解決することを使命としています。

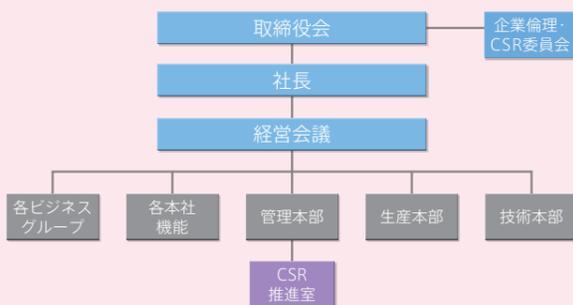


世界のTDKグループ企業の構成員に対するTDK企業倫理綱領に関連する問題を解決することを使命としています。

CSR推進室

社会的に求められる課題・要請を熟知し、CSR活動を専門に推進する組織です。お客様や社会からのさまざまな要請を、緊急度と重要性、自社における影響力や能力、社会への貢献度などの観点から戦略的に見極め、各部門と密接な連携のもとで、方針策定や要請対応を行う組織です。CSRにおける社内浸透、教育の対応も実施しており、現在は、管理本部の一組織として組織化されています。

組織図



CSR推進体制図



「CSR観点での重要な活動項目」についての進捗状況

項目	2013年度行動計画	2013年度活動実績	2014年度行動計画
1 技術による世界への貢献	事業活動を通じた社会課題の解決への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 中期計画での注力分野「次世代情報通信」「エネルギー関連」において、社会課題の解決に貢献する製品開発の促進継続 	<ul style="list-style-type: none"> レアアースを使わない磁石の開発継続、鉛を使わない圧電材料の開発、非接触給電の開発継続などを実施 重点戦略分野として注力する「ICT」「自動車」「産業機器・エネルギー」において、社会課題の解決に貢献する製品開発の促進継続
2 人材の育成	モノづくり改革を推進する人材の育成 グローバル人材の育成 CSRの社内啓発	<ul style="list-style-type: none"> モノづくり伝承塾の実施継続 チーム編成に応じた海外展開実施 異文化コミュニケーション研修、IMD研修継続 海外トレーニング制度の定着継続 e-ラーニング継続実施、海外導入地区拡大(中国拠点の拡大、欧米) 階層別集合教育の継続実施と拡充 IMD研修でのCSR啓発 	<ul style="list-style-type: none"> モノづくり伝承塾実施(2013年度9名参加) モノづくり伝承塾の継続実施 チーム編成に応じた海外展開実施 2013年9月にグローバル人事発足 異文化コミュニケーション研修(2013年度59名参加)、IMD研修(2013年度19名参加)継続実施 海外トレーニング制度の定着(2013年度4名参加) e-ラーニング継続実施、海外導入地区拡大(中国拠点の拡大、ASEAN地区・欧米地区における新規着手) 新入社員教育、主事研修における企業倫理・CSR教育の実施 IMD研修でのCSR啓発実施
3 サプライチェーンにおける社会・環境配慮	CSR調達への推進	<ul style="list-style-type: none"> お取引先様に対するCSRチェックシート定期改訂、指導継続 お取引先様CSR監査の実施拡大 労働人権を中心としたCSRのトレーニングを人材派遣会社へ実施 	<ul style="list-style-type: none"> お取引先様に対するCSRチェックシートにおける項目強化、指導継続(2013年度 回収率93%) お取引先様CSR監査の実施(2013年度 27社) 労働人権を中心としたCSR調査を人材派遣会社へ実施
	紛争鉱物(コンフリクトミネラルズ)対応	<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物に関するSEC最終規則の解釈についての情報収集と動向の把握継続 お客様およびお取引先様への適宜な対応継続 社内体制の整備継続 	<ul style="list-style-type: none"> JEITA責任ある鉱物調達検討会参画を通じた情報収集と動向の把握継続 お客様からの調査依頼増加を見込み、2013年7月より、見直した回答体制による運用開始(2013年度回答実績2,158件) お取引先様への紛争鉱物調査説明の実施(2013年5月、JEITA/JAPIA共催で2013年6~7月に実施) 2013年6月より、EICC/GeSIの紛争鉱物報告テンプレートを使用した調査を実施開始(回収率100%) 2013年4月に社内対応説明会を実施し、調査回答体制の見直し実施
	お客様へのCSR対応	<ul style="list-style-type: none"> 製造拠点におけるTDK CSRセルフチェックの定期的実施と管理レベルの向上を推進 第三者機関による監査の実施(中国・アジア8拠点) お客様からのCSR調査・監査依頼への迅速かつ適宜な対応 	<ul style="list-style-type: none"> 製造拠点におけるTDK CSRセルフチェックの定期的実施と労働人権を中心とした管理レベルの向上を推進 第三者機関による監査の実施(8拠点のうち、5拠点はお客様からの監査で受審、その他3拠点は自主的に実施) お客様からのCSR調査・監査依頼への迅速かつ適宜な対応
4 地球環境との共生	環境活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 「TDK環境活動2020」に基づく環境活動推進 「カーボンニュートラルの達成」 生産活動に伴うCO₂排出量(環境負荷量)の削減:109万t-CO₂以下 製品によるCO₂排出削減量(環境貢献量):環境貢献量の自社算定基準整備 	<ul style="list-style-type: none"> 「TDK環境活動2020」に基づく環境活動推進 「カーボンニュートラルの達成」 生産活動に伴うCO₂排出量(環境負荷量)の削減:106.3万t-CO₂ 製品によるCO₂排出削減量(環境貢献量):環境貢献量の定量化可能な製品群拡大(88.6万t-CO₂)

技術による世界への貢献

TDKが社会に対して、いかに価値を創出していくか。これがまさに「技術による世界への貢献」です。創業当時のTDKのモノづくり精神や独自の技術力を活かし、「世界最強の技術開発集団」となるための、技術本部トップの意気込み、現場の技術者の思いをご紹介します。

技術開発における「挑戦」と「革命」により、社会インフラを支え続ける企業を目指す

常務執行役員 技術本部長(兼)技術本部
先端技術開発センター長

松岡 薫

「技術による世界への貢献」というTDKの本業そのものともいえるテーマについて、TDK技術本部のトップである松岡薫が2013年度を振り返り、今後の意気込みを語りました。



素材技術で社会に貢献する — 2013年度の総括

TDKは、創業のきっかけとなったフェライトに始まり、材料技術に立脚して成長してきた会社です。世の中にまだない材料を開発することで社会に貢献したい——。その思いは、今も昔も変わりません。その意味で、2013年は大きな進展があった1年でした。

まず磁性材料では、新規材料開発やプロセス技術開発により、レアアースを使わない磁石の開発を継続して進めており、安定供給と低価格化を実現していきたいと考えています。

また圧電分野でも、人体や環境に悪影響を与える鉛を用いない圧電体材料の開発に成功しました。今後、業界全体に非鉛化を広げていくための旗振り役を務める所存です。

さらに、新技術として注目される「非接触給電」にも、フェライトやコイルの開発・製造を通じて貢献すべく研究開発を続けています。電気自動車や鉄

道への給電にも応用が期待できる非接触給電は、進化する社会インフラを支える重要な技術だと認識しています。

このように、社会から必要とされるものをゼロからつくり出していくことこそ私たちの使命です。この実行に向け、今後も技術開発における「挑戦」と「革命」を続けていきます。

経営理念をすべての判断基準に

人材育成は、企業の根幹です。ただ技術力が高いだけではなく、TDKマインドを深く理解して実践できる人材を育成することが重要だと考えています。

人材は育てるのではなく育つもの。企業にとって、「人が育つ環境をつくる」ことが大切です。2013年度には技術系従業員のキャリアが一目で分かる人材データベースを作成し、また、早い時期から積極的に異分野を経験してもらうための人材ローテーションを強化しました。人材を循環させ、適材適所を徹底することが、本当の意味でのダイバーシティの実現につながると認

識しています。昨年、TDKを「世界最強の技術開発集団」にしたいとの目標を掲げました。その実現に向けて、最も重要なことは、従業員一人ひとりが自分の仕事の「先」にいるお客様の存在を意識すること、そして自ら課題を見つけ出して主体的に行動できる「自律型人材」を一層増やしていくことだと考えます。世の中にまだないものを生み出すことを最大の喜びとする技術者にとって、それは本来当たり前姿勢ともいえるのではないのでしょうか。

従業員にはぜひ、失敗してもあきらめない勇気を持って、それぞれの夢に挑んでほしい。そのときに、すべての判断基準となるのは、経営理念の「創造によって文化、産業に貢献する」、そして社である「夢、勇気、信頼」です。経営層の一人として、この姿勢をより広く、深く浸透させていくために尽力したいと考えています。

技術の本質を見据え さまざまな分野に 貢献したい

国内外の拠点で展開されている次世代電池材料の開発テーマをまとめ、推進する役を担っています。各テーマの進捗状況を確認して、テーマ間の連携を図ったり、新規のテーマを立ち上げ、事業に適合した目標を設定したりするのが私の主な仕事です。リーダーとして心掛けているのは、プロジェクトの目的や目標を明確に示すこと。コミュニケーションを密に取り、各自のモチベーションが向上するように努めています。

材料の中にもさまざまな構成部品があるのですが、その一つひとつについて設定された高い目標を実現し、それを集めて完成した製品が最終目標値をクリアできたときは、プロジェクトメンバー全員で大きな達成感を共有しました。

TDKには自社の「DNA」ともいえる、フェライトに代表される粉体を扱う蓄積された技術があり、粉体を扱う電池は、社内の技術を最大限に活かせる分野です。

今後は、開発してきた技術の本質をしっかりと見据え、それを別の分野でいかに活用できるかを考えていきます。具体的には、エネルギー分野やヘルスケア分野でしょうか。スマートグリッドなどの技術にも電池は不可欠な要素であり、高効率・低コストの電池材料開発を通じて、世の中に広く貢献していきます。



技術本部 先端技術開発センター
電池材料開発室 室長

佐野 篤史

専門性の高い課題に 挑戦し続けたい

「角度センサ」の開発を担当しています。角度センサとは、回転するモータなどが今、どの位置にあるのかを検出するもの。たとえば、自動車では車輪などからワイパーにいたるまでが制御されており、運転性能の向上、誤作動防止などに利用されています。また、近年高まる安全性向上のために精度やロバスト性（ある特性が環境の変化などの影響によって変化することを阻止する能力）の高い製品の需要が高まりつつあります。

私のチームでは、そのセンサの精度を高め、機能性を充実させるためのIC開発を担当しています。開発で苦労していることは、温度や電磁波などから故障発生時にいたるまで厳しい環境でも精度を保證するロバスト性がさまざまな面で要求されている点です。TDKはセンサ設計からIC設計まで一貫してこれらの問題に対応できるので、早い問題解決力が強みになることを期待しています。以前、技術交流の制度でドイツに2年間出向したのですが、若手技術者の専門性の高さには、大きな刺激を受けると同時に危機感を覚えました。TDKが目指す「世界最強の技術開発集団」に貢献するにはまだまだ未熟ですが、より専門性の高い課題に挑戦し、自分のみならず周囲を巻き込みながら、集団でスキルアップするように心掛けようと思っています。



技術本部 先端技術開発センター
機構開発室 室長

宮地 慶太

まだ世の中にない 材料開発への挑戦

生産国に限られ価格変動の激しいレアアースの使用量を削減した磁石の材料を開発しています。これが実現すれば、磁石を安定的に低価格で供給することが可能になり、お客様からの信頼につながりますし、今まで誰も取り組んでこなかった材料の組み合わせに挑戦できることに、やりがいを感じています。また、現在取り組んでいる組成開発がほかの場面にも応用できれば、TDKの材料開発の効率化にも貢献できるのではないのでしょうか。

まもなく入社から6年。成功も失敗も含めて、これまでのすべての体験が今の自分をつくり上げていると実感しています。コツコツやれば、必ず何かを得られる——そう確信しているので、どんな作業も手を抜かず、いいにやる習慣が身に付きました。

企業にいるからには、自分の開発した製品を世に送り出したいという思いがあり、人材のローテーションで、開発だけでなく製造の現場までを経験できるのはありがたいことと思います。また、「世界最強の技術開発集団」として強みを発揮するためには、普段接する機会のない従業員の方々と接点を持てるような、「人と人のつながり」をつくる研修の機会があればよいと思っています。



技術本部 先端技術開発センター
磁石材料開発室 研究員

北村 智子

人材の育成

社は「創造によって文化、産業に貢献する」の具現化には、組織を構成する一人ひとりが自律して仕事を進めていくことが理想的です。TDKグループ全体で取り組む「人材の育成」をご紹介します。

2013年度の取り組み総括

2013年度は、CSR観点での重要な活動項目「人材の育成」について、「モノづくり改革を推進する人材の育成」「グローバル人材の育成」「CSRの社内啓発」を重点テーマと位置付け活動を進めました。これまでテーマとしてあげていた「ダイバーシティの推進」については、まずは喫緊の課題である

「グローバル人材の育成」に集約し優先的に取り組んでいます。左記3つの重点テーマを複合的に推進し、「とことん自分の頭で考え、勇気を持ってチャレンジし、変化に最適化でねばり、最後までやりきる」自律型人材の育成を目指しています。

Topic

1

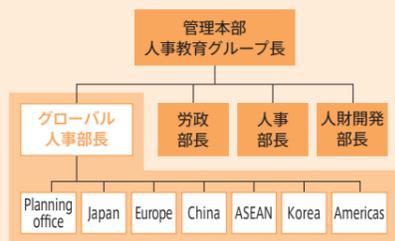
グローバル人事部の発足

TDKでは2013年9月、日本とヨーロッパ、中国、ASEAN、韓国、そしてアメリカにまたがる「グローバル人事部」を発足させました。人事面におけるグローバルな連携を強化し、拠点間の人事交流を活発化させることで、TDKグループとしてのシナジー効果を最大化することを目的としています。

現在、具体的な施策としては、拠点間の人材派遣・研修プログラムである「海外トレーニー制度」の拡充、グローバルでの共通の教育ツールやプログラムの基盤整備、人材配置における透明性を向上させ、より「適材適所」な配置を実行するためのマネジメントシステムの導入などを進めています。

今後、TDKが持続的に成長し、世界ナンバーワンの電子部品会社になるという目標を果たす上では、国内だけではなくグローバルなレベルで、従業員一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出せる環境を確立することが重要です。グローバル人事部の発足は、それに向けた大きな一歩になると考えています。

● グローバル人事部 組織図



Voice グローバル人事部の役割

長年にわたり、私たちのお客様は全世界に広がり、より一層グローバルな視点を取り入れた経営が求められるようになってきました。グローバル人事部ではまず、国境を越えた人事交流を積極的に行うとともに、グループ全体で統一された人材育成・教育方針の確立を目指します。語学スキルや基礎的な知識に関する教育はもちろん、リーダーに不可欠なマネジメントスキルの教育についても、一貫した方針を打ち出す予定です。

最大の目標は、従業員一人ひとりの力を引き出し、より高いレベルへ引き上げる環境をつくっていくこと。人材が会社の中で最も貴重な財産であることを認識し、どんな優れた製品も技術も、このような環境づくりに強く依存すると考えています。そして「ONE TDK」の精神をさらに確かなものとして共有し、TDKが真の意味で魅力的な、そして豊かな才能が集まってくるグローバル企業となるための一助を担っていく所存です。

TDK株式会社 管理本部
人事教育グループ
グローバル人事部 部長

Andreas
Keller



Topic

2

「TDKモノづくり伝承塾」の開講

TDKでは2010年より、次代の経営幹部や工場長育成の一端を担う研修プログラム「モノづくり伝承塾」を開講しています。この研修は、モノづくり全体の工程を見据えて全体最適を考えることのできる「モノづくりリーダー」を育成しています。TDKの「モノづくり精神」を次代に伝えていくことを目標に掲げ、自分で考え、実行し、学ぶという「自修自得」の精神を基本とする多彩なプログラムが展開されています。

研修の中心となるのは、ベテラン従業員による「モノづくり」講義。モノづくりの「心と原点」について、豊かな経験をもとに語ります。さらには、工場現場の視察・研修、少人数グループによるディスカッション、思索を深めるための座禅や経営トップ陣との直接対話の機会も設けられています。

また、開発、設計、営業、品質保証や生産技術など、広い意味でモノづくりに関わる各分野のリーダーが「チーム」単位で参加するのも特色の一つ。研修終了後、すべての部門が協力してモノづくりプロセス全体を改善していけるようになることを狙っています。

これまでに参加した従業員はのべ90名。中国やアセアン地区など海外拠点からも多くの従業員が参加しています。グローバルに事業を拡大していく中でも、私たちの原点である「モノづくり精神」を受け継ぎ、進化させていく——。モノづくり伝承塾は、その強い思いを具体化したものでもあるのです。



現場実習の様子



最終の授業は社長も参加して行われる報告会

Voice モノづくり伝承塾に参加して

素材技術をベースに市場ニーズを先取りし、お客様へ最適な製品を開発し、提供することが、TDKの社に通じるモノづくり精神の基盤であると考えます。また、製造部門に留まらず、間接部門、技術、開発、営業が常に連携していく「現場主義」がTDKの原点です。モノづくり伝承塾のプログラムで、ほかの塾生たちとともに国内4拠点および海外1拠点の工場を訪れ、工程や工場運営の状況について検証しました。過去にも訪問したことのある拠点もありましたが、塾生同士でのディスカッションなどを通じて、今まで気づかなかった点が見えてきたように思います。工法や要素技術など、共通する部分でのノウハウが共有できればTDKグループ全体に大きな改善が期待

できるはず。徹底したマニュアル化を実施して、作業者が目的、手順、出来映えを説明できるような仕組みを構築することが重要であると認識しました。

今回の経験を活かし、現在勤務するTDK廈門でも、4ビジネスグループに7つある製造部門と各間接部門から選抜者が集まり、すべての工程をいっしょに回って改革案を作成するという、いわば「モノづくり伝承塾・廈門版」を始動させようという計画です。こうした取り組みを通じて、幹部クラスの現地スタッフにもTDKのモノづくり精神を伝えていくことは、事業のグローバル化が進む今、非常に重要なことだと思います。このことが、お客様の課題、ひいては社会課題解決に結びつくものだと考えています。

TDK Xiamen Co., Ltd
董事長

相庭保



世界各地のリーダーを育成する「IMD 研修」

人材の真のグローバル化、グループ内での国を超えた連携の強化を目的として、世界各地のTDKグループ現地法人幹部候補生を対象としたIMD研修を、1997年から実施しています。毎回約1週間にわたる合宿研修のスタイルで、講義やワークショップを通じて、参加者がTDKの企業理念をより深く理解し、広い視野と経営的な視点を身につけること、そして、グローバルな人的ネットワークを築くことなどを目標としています。すでに修了者からは現地法人の社長も輩出されており、TDKグループの人材育成において重要な役割を担っています。

IMD 研修 : International Management Development Seminar

Somruedee Promtep

Department Manager
Quality Assurance Dept.
TDK (Thailand) Co., Ltd.

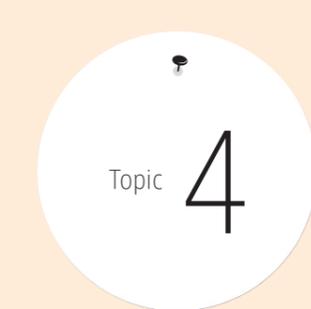


Voice IMD 研修に参加して

入社17年目で、マグネット製造事業部の品質管理チームのマネージャーを務めています。IMD研修ではまず、TDKの創業にまつわる物語を聞いたことがとても印象に残っています。仕事を通じて、会社に、そして社会に貢献するのだという創業以来受け継がれてきた考え方を聞き、身の引き締まる思いがしました。そのDNAを私たちも引き継ぎたいと、帰国後自分のチームのメンバーにも、聞いてきたばかりの創業物語を話して聞かせたほ

どです。

また、世界各国から集まってきたTDKのメンバーと出会い、意見交換ができたこと、どうすれば優れたリーダーとなれるか、どうしたら周囲と効率よく意思の疎通が図れるのかといったことについて深く学べたことも大きな収穫でした。自分にはまだまだ足りない点があることにも気付きましたし、ここでの学びを今後の仕事に、そして生活に活かしていきたいと考えています。



社長と若手従業員との直接対話

2013年6月から7月にかけて、全国6拠点において社長の上釜と若手従業員による「直接対話」の試みを行いました。若手従業員の率直な意見や提言を、より積極的に経営に活かしていこうと企画されたものです。まず、国内の各拠点でグループディスカッションを行い、その内容をもとに6つの拠点を実施対象として選定しました。この各拠点を社長が訪れ、数人のグループあるいは単独の参加者と、2時間以上にわたって対話。TDKの現状や抱える課題、将来像などについて、さまざまな視点から語り合いました。

Voice 直接対話に参加して

社長との対話を通じて痛感したのは、自分の仕事に対する視野の狭さです。あるテーマだけにこだわるのではなく、製品全体、市場全体を見て開発することの必要性を強く感じました。

また、さまざまな課題や今後の目標について、社長も同じように感じているのだと認識できたことも、大きな収穫でした。組織が大きくなると、一般の従業員の声はトップに届きづらくなりがちなの

で、こうした機会はとても貴重です。また、こういった部門内のコミュニケーション、他部門との連携を深めることで、さらなる価値の創造につながるのではないかと思います。

個人的には、社長からいただいた「失敗は若いときにしなさい」という言葉が強く印象に残っています。技術者として、失敗を恐れず、むしろそこから学んで、多くのことに挑戦していきたいと思っています。

TDK-EPC株式会社
マグネティクスB.Grp
積層部品BU 主事補
石間 雄也



CASE

3

サプライチェーンにおける 社会・環境配慮

川中企業として、サプライチェーンの上流、下流ともに社会・環境配慮を進めるTDK。2013年度も着実に、活動を進化させました。

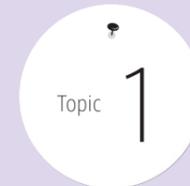
2013年度の取り組み総括

「お客様へのCSR対応」に関して、2009年より「TDK CSRセルフチェック」をTDKグループの主要な生産拠点で毎年実施しています。また、近年増加しているお客様からのCSR監査要請への対応や、自主的なCSR内部監査を実施。発見された課題への対応として、リスクアセスメントツールの開発などを適宜行っています。

「CSR調達の推進」では、お取引先様に対して、既存の「サプライヤー・パートナーシップ・システム」を使って、CSR

チェックシートへの回答をお願いし、現状を把握。さらなる活動の充実を図るためCSRチェックシートの改定を行うとともに、重点サプライヤーに対しCSR監査を実施しました。

また、「紛争鉱物対応」については、紛争鉱物に関するポリシーを策定し、社内外に周知するとともに、調査・回答体制を見直しました。課題解決には、業界による連携が不可欠との認識のもと、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」に幹事企業として参画しています。



サプライヤー CSR 監査の実施

TDK廈門では、お客様からの要望を受け、サプライヤー企業に対するCSR監査を実施しています。まずは、お客様への納入製品に関わる重要度、依存度などを鑑み、対象となるサプライヤーを選定。TDK本社から監査手順などについての指導を受けながら、2013年7月に監査を開始し、2014年3月までに、16社に対する監査を実施しました。

今回の監査の実施により、サプライヤーにおけるCSRの意義や必要性に対する認識が深まったと感じています。一方で、監査で指摘される問題点の中には、サプライヤー単独での改善は困難なものもいくつかあります。たとえば、「従業員の労働環境を改善することで、納期の確保が難しくなる」「コストが増大して価格に反映せざるを得なくなる」などの声もあがってきており、これに対してTDKとしての対応をどう明確にするかが今後の課題です。

今後も、今回の経験や、CSR内部監査員養成トレーニングで身につけた知識を活かして監査の質を向上させ、サプライヤーにおけるPDCAサイクルの定着などのレベルアップに貢献していきたいと思っています。

TDK Xiamen Co., Ltd.
経営企画本部 資材部 課長
李 梅娟



紛争鉱物 サプライヤー 調査を実施

「『紛争鉱物』に関するポリシー」に沿った調達を行うため、調査対象となる購入品を選定し、サプライヤーの皆様のご協力のもと、対象鉱物の製錬所を特定するための調査・回答をお願いし、自社データベースへの登録を行っています。また紛争鉱物に関する認識がほとんどないサプライヤーも多いため、まずは問題を知ってもらい、調査の重要性を理解いただくことが課題です。ときには調査方法などについても具体的な提案をさせていただき、調査票の回収率向上を図ってきました。

ただ、購入品の中に武装勢力の資金源になる可能性のある材料を使用しているものがあつた場合、具体的なアクションを明確に提示できる段階にないのが現状です。いずれは、新規の購入契約を結ぶ段階で、「武装勢力の資金源になる材料を使用していない」ことを選定基準の一つとすべきだと考えています。

この調査に携わったことで、自分の仕事が多様な人たちに、どのような形で影響を及ぼすのかについて、深く考える機会になりました。今後は、目標達成だけでなく、その先にどんな人たちとつながっているのかを常に意識していきたいと思っています。

TDK株式会社 生産本部
資材・ロジスティクスグループ
資材管理部 環境・品質対策課
安倍 千香子



サプライチェーンにおける
社会・環境配慮

4

地球環境との共生

環境活動を推進するために、TDKグループ全体の環境方針として「TDK環境憲章」を制定し、持続可能な発展に寄与することを目指しています。

2011年度には、「TDK環境活動2020」を策定し、電子部品業界では初めてとなる「カーボンニュートラルの達成」を目標に活動を展開しています。

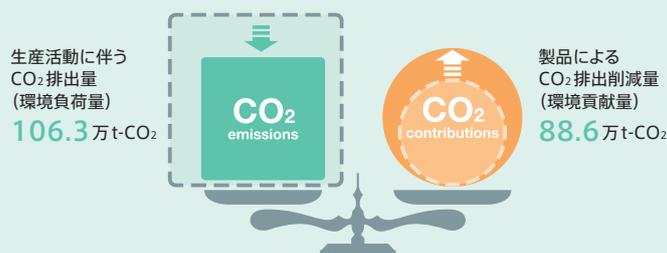
2013年度の取り組み総括

生産活動に伴うCO₂排出量（環境負荷量）の削減については、当社のCO₂排出量の約50%を占める中国地区について、重点的に省エネルギー活動の強化を行い、自律的な活動が推進できる体制を整備するとともに、事業部門の原価低減と連携した省エネルギー活動を展開しました。その結果、2013年度は、目標の109万トンに対し、106.3万トンと目標を達成しました。

製品によるCO₂排出削減量（環境貢献量）の拡大については、製品群別および分野別の環境貢献量の算定が可能な範囲を拡大した結果、2013年度は、88.6万トンとなりました。

【TDKの目指す「カーボンニュートラルの達成」】

生産活動に伴うCO₂排出量（環境負荷量）
－製品によるCO₂排出削減量（環境貢献量）≦ゼロ



Topic

1

中国・廈門の 省エネ活動でCO₂の 大幅削減を達成

中国においては、2011年から始まった第十二次五カ年計画で、地方政府ごと、企業ごとに具体的な省エネ目標が設定されました。TDK廈門でも、標準石炭換算で年間1,750トンのエネルギー消費量削減の目標が割り当てられたことなどを受け、さまざまな省エネ活動に取り組んできました。

具体的には、老朽化した付帯設備の更新、モータのインバータ化、コンプレッサから回収された余熱の利用などの施策を実施。これにより、2013年までに標準石炭換算で年間2,000トンのエネルギー消費量削減などを実現し、政府から提示された目標、TDKグループから各製造拠点へ要請されたCO₂削減目標をとともに大幅に上回る成果を上げることができました。燃料ボイラーの交換、ターボ冷凍機の改善プロジェクトにおいては、政府からの奨励金もいただきました。

今後、他拠点の成功事例を共有・活用し、さらなる成果を目指すとともに、その周知にも努め、従業員のモチベーションもより向上させていきたいと考えています。

TDK Xiamen Co., Ltd.
工務部 副經理

沈 林海(左)

工務部 高級技師

趙 英忠(右)



Topic

2

環境貢献量の 可視化により さらなる競争力を

私たちが扱っている製品のひとつであるトランスの環境貢献量を算定しました。これまでもTDKは磁性材料の開発を行っている強みを活かし、他社にはないユニークな製品を提供することで、環境配慮の観点においてもお客様から高い評価をいただけてきました。今回、あらためて貢献量が可視化されたことで、今後はさらに、競争力のある製品の提案ができると考えています。

トランスは、エアコン、冷蔵庫、洗濯機などいわゆる白物家電のほか、テレビやレコーダー等のAV機器にいたるまで、生活に欠かせないさまざまなものに用いられています。だからこそ、製品一つひとつの貢献量はわずかでも、通年の生産量を掛け合わせると、製品が環境に及ぼす影響は多大であり、製品の設計段階で環境への貢献を意識することは非常に重要だと考えています。

TDKのトランスが持つ「素材面」「製造面」「設計・デザイン面」における独自の強みのほか、これからは「ムダのない設計」「つくりやすい設計」に加え、「環境に配慮した設計」を心掛けていきたいと思ひます。

TDK-EPC株式会社
マグネティクスB.Grp
巻線製品統括部
トランス&フェライトBU

古市 朋広(左)

石垣 勝宏(中央)

松下 政樹(右)

