

TDKグループのマテリアリティ

TDKは、グループを取り巻くステークホルダーや、社会、ビジネス環境の変化に対応したCSR活動を推進することが重要と考えています。2013年度よりGRIガイドライン第4版(GRI-G4)に沿ったマテリアリティの検討を進め、2015年度に経営層の承認を得て設定しました。ここでは、そのプロセスと結果をご紹介します。

マテリアリティ設定のプロセス

GRI-G4では、これまでの「網羅的な情報開示」から「マテリアリティに焦点を当てた情報開示」を求めるものへと改訂されました。これは、経営がCSRにより深く関与することで、企業が意思を持って報告する内容を決定していくことを目的としたものです。TDKでは以下のプロセスで、社外のステークホルダーとの意見交換や経営層とのダイアログを実施し、マテリアリティの設定を進めました。

▼ 前段階 (2013年度実施)

1. 現状分析

現在の情報開示レベルをGRI-G4の要請に照らし、対応項目と未対応項目の内容と程度について現状分析を行いました。

2. 理解促進

GRI-G4の意図を正しく理解するため、GRI G4 Certified Training Courseを受講しました。

3. 情報源整理

マテリアリティの設定に向け、社会課題を幅広く抽出するため、ステークホルダー別によいような方法で意見を収集し、対話を行っているかを整理しました。

STEP 1

(2014年度実施)

社会課題の抽出

ステークホルダー別の情報源から、日々のコミュニケーションの内容を確認するほか、ISO26000などのCSRに関する国際的ガイダンス文書を参照し、さまざまな社会課題をシミュレーションしました。

STEP 2

(2014年度実施)

自社視点による優先順位づけ

上記で抽出した社会課題に対して、「経営戦略」、「当社グループの事業が社会に及ぼす影響度」、「ステークホルダーの関心度」、「現状の対応」に基づき、自社視点による優先順位づけを、「優先して取り組む課題(優先度:高)」、「社会からの要請、期待などを把握しながら対応する課題(優先度:中)」、「将来的な課題として認識する課題(優先度:低)」で整理しました。

STEP 3

(2015年度実施)

ステークホルダー視点による優先順位づけ

ステークホルダー視点の優先順位づけは、CSRレポートレビューとダイアログの2回に分けて実施しました。

1回目のCSRレポートレビューは、TDKが事業展開しているアジア・ヨーロッパ・アメリカの各地域から有識者を選出し、TDKの活動に対して「評価する取り組み」「改善を期待する取り組み」「今後積極的に取り組むべき社会的課題」の側面からご意見をいただきました。CSRレポートレビューで出たご意見を踏まえた上で、課題の精査・統合を行い、有識者とTDK経営層によるダイアログを開催しました。ダイアログでは、これまでの経緯を共有するとともに、自社視点により優先順位づけしてきた課題について、ステークホルダー視点の評価や重視すべき点を織り交ぜながら意見交換を行いました。→ [P11~13参照](#)

STEP 4

(2015年度実施)

マテリアリティの設定

自社およびステークホルダー視点の優先順位づけを再検討し、経営会議による承認を得てTDKグループのマテリアリティを設定しました。→ [P14参照](#)

TDKの価値を高めるマテリアリティの設定に向けて



TDKでは2013年度より、GRI-G4に基づき、マテリアリティの設定を進めてきました。ステークホルダー視点を取り入れるため、その過程では、社外からの評価も積極的に取り入れています。2015年10月には、3名の有識者の方を招いたダイアログを開催。TDKのマテリアリティで重視すべき点や、マテリアリティ設定に留まらずTDKに寄せる今後への期待など、幅広い見地からご意見をいただきました。

実施日：2015年10月9日

STEP
3
(2015年度実施)

有識者からの主なご意見・提言



株式会社日本政策投資銀行
環境・CSR部長

竹ヶ原 啓介 氏

1989年、日本開発銀行（現日本政策投資銀行）へ入行。フランクフルトに計6年駐在し、「DBJ環境格付融資」を開発するなど日本の環境金融の第一人者として知られる。

非財務分野の取り組みと 本業を関連づけたメッセージの発信を

ESGをはじめとする非財務分野は、企業が社会との信頼を築く基盤となります。マテリアリティの概念が出てきたことで、近年では投資家からも、それらが企業のパフォーマンスを水面下で支える価値として注目を集めつつあります。そうした中、非財務分野の取り組みを本業と関連づけて説明する必要性は高まっており、本業の拡大と社会価値の実現がつながるようなマテリアリティの発信が期待されます。たとえば環境側面では、TDKはすでにカーボンニュートラルを達成しており、今後もその取り組みを新たな買収先などを含めて広く世界で展開されていくと思います。言い換えればそれは、TDKの製品が売れ、売上が伸びるほど、社会全体での環境負荷が下がるということ。マテリアリティでもそうした関連性を積極的に打ち出すことで、企業価値をより強力なメッセージとして伝えられることを期待します。



独立行政法人
経済産業研究所
コンサルティングフェロー

藤井 敏彦 氏

1987年、通商産業（現経済産業）省に入省し、国際交渉のエキスパートとして活躍。CSRについての見識も豊富で、2013年よりTDK CSRレポートの第三者意見を執筆。

顧客ニーズと社会ニーズの重なる分野での挑戦に期待

社会への貢献を語るとき、その前提として不可欠なのが「一企業グループとしてどのような社会を実現していくのか」の明確化です。たとえばサプライチェーンへの対応では、ときには問題を抱える調達先への指導が必要になりますが、そうした「介入」は目的が明らかにされて初めて意義を持ちます。同様に、ダイバーシティ推進でも多様な人材が一丸となっていくためには、高い目標のもとでの価値観の共有が欠かせません。

川中企業としてバリューチェーンの中間にあるTDKは、製品・サービスを通じた社会との直接的な接点が少ない難しさはあるでしょう。また、BtoB企業ではお客様の要望と社会的要請が完全には重ならないのも事実です。しかしTDKは、全従業員が同じ方向を向き、社訓である「夢・勇気・信頼」を一人ひとりが体現していけば、そうした制約を乗り越えていくことができる企業だと思います。「実現すべき社会」への強い意志のもと、顧客ニーズと社会ニーズの重なる部分をビジネスとして掘り起こしていくような挑戦に期待します。



株式会社やよいジャパン
代表取締役

増田 弥生 氏

企業のグローバル経営推進のためのリーダーシップ開発・組織開発コンサルタント。リコー、リーバイス米国本社を経て、ナイキ米国本社でアジア太平洋地区人事部門長などを歴任。

目標とする企業像や創出価値の 明確化と共有が不可欠

真のグローバル企業を目指すには、目標とする「グローバル企業」のイメージを世界中のTDKグループのすべての社員にわかるように具体的に描くことが求められます。人事的な側面でも「グローバル人材」とはどんな人材のことを言うのか、どう育成するのかということを発信し、対話し続けることで当事者意識と成長意欲がより育まれます。日本国内従業員にとどまらない全世界ベースでの人材マネジメントが鍵になるでしょう。

ビジョンと目標を誰にでも分かるように言語化し、フェアな指標に基づいて評価されていくプロセスは結果として真の多様性の推進につながります。それと並行して、グローバルな舞台での成長のため、「TDKはどのような価値を社会に提供する企業か」が全世界の社員に共有され、すべての役員・社員がぶれない軸やバリューに即した行動につながり、よりTDKに誇りを持つ社員が世界中で活躍されますよう期待しています。

ご意見を受けて



TDK株式会社
取締役常務執行役員
戦略本部長

齋藤 昇

企業ビジョンや行動指針を一人ひとりに落とし込み、国籍や言葉、組織の壁を無くし、つながり合える組織を築いていくことが不可欠と再認識しました。当社グループを取り巻くリスクもチャンスも根本には「人」があり、その重要性を深く感じています。真のグローバル企業として全社一丸となっていくためには、まだまだ乗り越えるべき課題がありますが、「創造によって文化、産業に貢献する」という社是のもと、当社の製品なしには便利で豊かな生活は成り立たないと言われるインパクトある会社を目指し続けます。



TDK株式会社
執行役員
アドミニストレーション
本部長

桃塚 高和

コーポレートガバナンス・コードやステュワードシップコードに基づき、近年投資家の視点はますます短期から長期に移りつつあります。そうした動きの中、TDKとしての的確なマテリアリティの発信は極めて重要と受け止めています。TDKは日本発の企業ではありますが、グローバル化推進のためにはコーポレート機能を日本に限る必要はないかもしれません。どこに拠点を置いたとしても、TDKの理念やDNAが全世界の従業員に浸透し、共有していくことが肝要とあらためて実感しました。

※参加者の所属、役職は、ダイアログ実施日時時点のものです。





マーティン・カリー・インベストメント・
マネジメント社
ガバナンスおよびサステナビリティ責任者
デビッド・ シースビー氏
David Sheasby
TDKのIR部門と親交があるESG
投資のエキスパート。

重点分野の特定を評価。 企業ビジョン、経営戦略とCSRとの整合性を明確に

TDKが重点を置くべき分野が幅広く特定されています。また、職場環境に関して従業員の意見が紹介されているのは非常に良い点です。しかし、組織の持続可能性を評価する上で重要なコーポレート・ガバナンスについては、より詳細な報告が求められます。今後期待するのは、企業ビジョン・経営戦略とCSRとの整合性、さらにTDKのDNAにCSRがどの程度組み込まれているかを明確にすることです。CSRに関する目標とその責任の所在を明示し、TDKが捉えるリスクと機会が企業戦略に合致しているか、また進捗評価に用いる主要な指標についても報告を期待します。



シェアード・バリュー・イニシアチブ
エグゼクティブディレクター
ジャスティン・ バクル氏
Justin Bakule
シェアード・バリュー・イニシアチブ
の創設からのエグゼクティブディレ
クターとして、全般的な戦略の統括・
管理を担当。

社会課題の抽出と、カーボンニュートラルの達成は特筆点。 CSR戦略のさらなる発展に期待

TDKが取り組む6つの社会課題を抽出し、社会とのつながりを十分に理解していることは高く評価できます。また、カーボンニュートラルの達成は特筆すべきことであり、TDKの「技術による世界への貢献」が大きな社会的価値を生み出すことが期待できます。多様なCSR活動と目標を報告している一方で、こうした活動を支える一貫した戦略と優先順位が見えてきません。また、TDKの成長戦略と社会的ニーズとの関連性、またそれらのニーズに貢献するための戦略が示されていません。戦略的CSRと社会変革を支える組織の確立を期待します。

人材育成とサプライチェーンマネジメントの積極的な 取り組みを評価。人権へのさらなる注力に期待

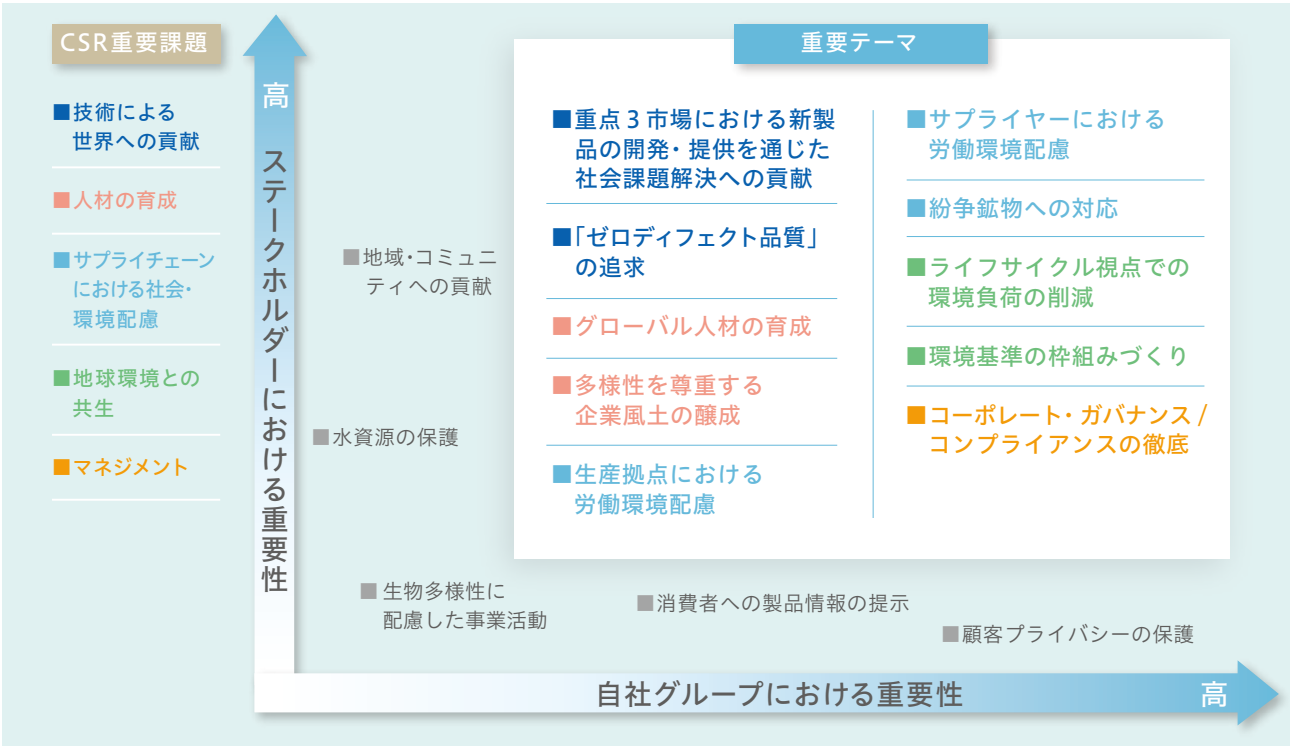
TDKはグループ全体で人材管理システムを統合し、世界各国の事業所や子会社でベストプラクティスや研修プログラムを共有するなど、グループのシナジーを高めてきました。また、川中企業としての役割をふまえた報告や、非財務情報開示に関する研究会やCSR内部監査員養成等の効果的な取り組みは高く評価できます。今後は、異文化コミュニケーション研修の発展やTDK企業倫理綱領/コーポレート・ガバナンス研修の世界展開、ならびにサプライヤー行動規範の策定、人権へのさらなる注力、トレーサビリティ、デューディリジェンスに関するより具体的な説明を期待します。

サステナビリティ推進への明確なコミットメント。 幅広い分野の詳細な報告を期待

責任ある経営とサステナビリティ推進に対するTDKのコミットメント、さらにバリューチェーンにおける自社の役割が明確に示されています。カーボンニュートラルについては、分析がサプライチェーンまで広がれば興味深い報告になるでしょう。算定の根拠も明らかにする必要があります。またサプライヤーの監査結果はより詳細に報告した方が分かりやすいでしょう。環境パフォーマンスについては、生産活動に伴う水の使用・排出量に加え、レアアースや紛争鉱物の消費量なども公開すべきですし、原単位基準の数値など自社の影響度に基づいた報告も期待します。

※各有識者からの詳しいコメントについてはWEBをご覧ください。 <http://www.tdk.co.jp/csr/recognition/csr07400.htm>

ステップ2およびステップ3における優先順位づけは、GRI-G4で求められる項目を考慮した46項目に基づき行われ、19のマテリアリティが洗い出されました。今後、活動を推進するにあたりそれらを整理・分類し、以下の10の重要テーマに集約しました。この重要テーマは経営会議で承認され、今後はそれぞれ関連する活動を推進するために、本社主管部署が主導し、各グループ会社と連携した目標(KPI)の設定を進めていきます。



CSR重要課題	重要テーマ	設定の主旨
技術による世界への貢献	重点3 市場における新製品の開発・提供を通じた社会課題解決への貢献	ICT、自動車、産業機器・エネルギーを中心とした市場における独自の技術開発・提供を通じて、省・蓄・再生エネルギーの実現等の社会課題解決を目指す。
	「ゼロディフェクト品質」の追求	高い技術に基づき、材料から製造まで一元管理した生産プロセスによる「ゼロディフェクト品質」を追求する。
人材の育成	グローバル人材の育成	「真のグローバル化推進」に向け、その基盤である人材の育成を図る。
	多様性を尊重する企業風土の醸成	革新的な創造を生み出し続けていくために、人材の多様性を尊重し、認め合う企業風土づくりを展開する。
サプライチェーンにおける社会・環境配慮	生産拠点における労働環境配慮	最新要請内容を踏まえ、サプライヤー企業として必要となる生産拠点の労働環境配慮の状況を把握し、必要に応じて改善に向けた教育・指導を実施する。
	サプライヤーにおける労働環境配慮	最新要請内容を踏まえ、バイヤー企業として必要となる取引先の労働環境配慮の状況を把握し、必要に応じて改善に向けた教育・指導を実施する。
	紛争鉱物への対応	求められる取り組みの継続的な実施および最新要請内容の把握を通じて、川中企業としての社会的責任を適切に遂行する。
地球環境との共生	ライフサイクル視点での環境負荷の削減	「TDK環境ビジョン2035」に基づく環境活動を推進する。
	環境基準の枠組みづくり	業界共通の環境基準の設定を通じて、自社の環境貢献価値に対する社会の理解を促す。
マネジメント	コーポレート・ガバナンス/コンプライアンスの徹底	適切なコーポレート・ガバナンスの展開およびコンプライアンスの徹底を通じて、企業価値の向上を目指す。