

東芝グループ 奴隷・人身取引に関する声明（仮訳）

東芝グループは、英国現代奴隷法 2015 年第 6 章 54 条に基づき、2021 年度（2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日）の東芝グループおよびそのサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引を防止する取り組みについて、以下の通り開示します。

ビジネス概況

[東芝グループ](#)は、エネルギーシステムソリューション、インフラシステムソリューション、ビルソリューション、リテール&プリンティングソリューション、デバイス&ストレージソリューション、デジタルソリューション、電池事業の分野で、全世界に製品・サービスを提供しています。1875 年に創業し、現在では全世界で約 116,000 人の従業員を擁し、年間売上高 3 兆 3,370 億円のビジネスをグローバルに展開しています。

サプライチェーン

[東芝グループのサプライチェーン](#)は、ビジネス分野別の調達構成比率（金額ベース）は電力・社会インフラ分野が 47%、電子デバイスが 35%、その他が 18%です。地域別では、日本が 70%、アジア（中国、インド含む）が 29%、欧州・その他が 1%です。東芝グループでは、各国生産拠点を中心に、海外の調達拠点も活用して、生産する品目特性・環境により、材料、部品、設備などの現地調達を含む最適地調達活動に努めています。

ポリシー

● [東芝グループ人権方針](#)

東芝グループでは、[東芝グループ経営理念に掲げる「人と、地球の、明日のために。」](#)の想いに基づき、企業活動に関わる人権（ビジネスと人権）を正しく理解して取り組みを強化するために、2022 年、東芝グループ人権方針を制定しました。方針の策定にあたっては、[国連グローバル・コンパクトの署名企業](#)として、国連ビジネスと人権に関する指導原則や世界人権宣言をはじめとする国際規範やガイドラインを参照し、人権を専門とした外部機関の意見や提案を反映しています。本方針には、企業活動が人権にインパクトを与える可能性があることを理解した上で、東芝グループが企業活動にかかわるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、企業責任を果たしていくことを掲げています。本方針は、児童労働・強制労働の禁止を含む人権の尊重を第一条に掲げた「東芝グループ行動基準」および「東芝グループサステナビリティ方針」を補完し、役員・従業員を含む東芝グループで働くすべての人に適用されます。また、ビジネスパートナー、調達取引先およびその関係者に対しても本方針に沿った活動を求めています。

● [東芝グループの調達方針](#)

東芝グループの調達方針は、2005 年策定以降、調達取引先とともに法令や社会規範を遵守し、人権や環境へ配慮した調達活動を行うために、国連グローバル・コンパクトや RBA 行動規範などの国際基準を踏まえて継続的に改訂し、日本語、英語、中国語、タイ語の 4 か国語で調達取引先にも周知しています。

2022 年には東芝グループ人権方針の制定にともない、調達取引先の選定基準をより明確にし、調達取引先への要請事項も見直しました。本方針では、調達取引先に対しての本方針への同意を選定優先条件とすることを明示し、調達取引先のサプライチェーンを含めて、東芝グループ人権方針に沿った活動に加え、強制労働や人身売買の禁止条項を含めた本方針の実践をお願いしています。

● [東芝グループ責任ある鉱物調達方針](#)

東芝グループでは、2011 年に東芝グループ紛争鉱物対応方針を制定し、2013 年 1 月に米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）の紛争鉱物問題に関する 1502 条の施行以降は、コンゴ民主共和国（DRC）及びその近隣周辺地域で採掘された紛争鉱物の使用状況について調査し、顧客に報告しています。その後、DRC 及び周辺国のみならず、その他紛争地域及び高リスク地域（CAHRAS）において児童労働を含む人権侵害や汚職などのリスクが高まっていることを受け、2020 年 9 月に紛争鉱物対応方針を見直し、責任ある鉱物調達方針を策定しました。本方針には、紛争地域及び高リスク地域での紛争への加担、強制労働や児童労働などの人権侵害、環境汚染、汚職などにかかわる錫、タンタル、タングステン、金及びコバルトの使用禁止を掲げています。また、東芝グループの調達取引先には、そのサプライチェーンまでを含めて、本方針に沿った調達活動をお願いしています。

人権リスクの特定とモニタリング（リスクアセスメント）

東芝グループでは、コンプライアンスやビジネスに関するものを含め、さまざまなリスクに対応する[リスクマネジメント体制](#)を整備しています。人権リスクについては、東芝グループ・リスクマネジメント・システム（RMS）の一環として、ビジネスと人権に関する指導原則や世界の人権・労働慣行に関する法令やガイドラインに基づき、リスクアセスメント・プログラムを毎年実施しています。リスクアセスメントは、人事・総務部とサステナビリティ推進部が中心となり、ギャップ分析を行って、[人権に関する取り組みの実施状況をモニタリング](#)しています。2021 年度は、グループ会社 176 社においてアセスメントを実施し、ハラスメント対応や採用場面で懸念事項が見つかった 10 社は、先述の部門の指導に基づき、関連法令や国連ビジネスと人権に関する指導原則および RBA 行動規範に沿った対策を講じ、状況を改善しました。

調達取引先については、毎年、東芝グループの調達方針に基づいた [CSR 調査とモニタリング](#)を実施しています。それに加えて、2021 年度は、人権・労働安全衛生、環境、倫理、BCP に関する調達取引先サステナブル調査をのべ 16,000 社に行いました。そこからリスクベースアプローチによって約 1,000 社に絞って調査した結果、ハイリスク調達取引先として特定した 38 社においては労働者の雇用状況に懸念があったことから、ヒアリングを実施し、RBA 行動規範に基づいて是正指導を行いました。調達取引先が基準に違反した場合、まずは正措置の要求を行い、必要に応じて是正指導、支援を行います。それでも是正が困難と判断された場合は、取引を停止します。

人権を尊重するための体制

東芝グループでは、サステナビリティ／人事・総務担当執行役を委員長とする[人権啓発推進委員会](#)を設置し、従業員に向けた人権尊重に関する方針や人権リスクに関する施策、また研修計画を策定しています。人事・総務部では、その施策や計画に基づいて、ビジネスと人権に関する取り組みを推進するサステナビリティ推進部と連携し、関連グループ会社に対して研修や活動指導を行っています。また、人権啓発推進委員会の審議・決定事項については、取締役会に報告されます。

サプライチェーンにおける人権尊重については、グループ調達部がサステナビリティ推進部、環境推進室など関連部門や関連グル

ープ会社と連携して、人権尊重の理解促進を推進しています。また、社長を委員長とする[サステナビリティ戦略委員会](#)においては、サプライチェーンにおける人権リスクへの対処を含め、東芝グループのサステナビリティ推進に関する戦略の策定、その他関連事項の決定や報告を行っており、同委員会での審議・決定事項は取締役会に報告されます。

先述の人権リスクの特定とモニタリングの結果を含め、東芝グループとサプライチェーンにおける人権への取り組みは、上記関連委員会で審議されると同時に、[リスク・コンプライアンス委員会](#)にも報告されます。本委員会は、全社のリスクマネジメント・コンプライアンスをつかさどる担当役員（CRO）が委員長を務め、内部通報や社内外事案を分析するとともに、東芝グループ行動基準をベースとしてコンプライアンス・リスクを網羅したリスクテーブルを基にリスクの影響度、統制の状況を評価しています。人権に関する取り組みについては半期ごとに同委員会に報告され、人権リスクをはじめとする東芝グループのリスクとその対策措置の効果などが継続的にモニタリングされる体制を確立しています。なお、同委員会には取締役である監査委員が同席しており、審議内容は取締役会に報告されます。

また、東芝グループは国連グローバル・コンパクトの署名企業として、国際社会における人権問題の撲滅に積極的に取り組むとともに、さらに [BSR](#) との定期的な対話を通じて、人権に関する理解を深め、東芝グループの企業活動に反映しています。

通報制度と相談窓口の設置（苦情処理メカニズム）

東芝グループでは、[通報制度](#)の東芝相談ホットライン（グローバル内部通報制度）、ハラスメント相談窓口、監査委員会ホットラインに加え、調達取引先から通報を受け付ける[クリーンパートナーライン](#)を設置し、人権を含めたさまざまな通報ができる制度を設けています。制度自体の存在や、匿名性が厳格に担保されることなどは、e-ラーニングで定期的に教育しています。

受付案件のうち、法令違反や不正が疑われるものについては、正確な事実関係の把握と真因の究明に努めたうえで、厳正に対処するとともに、再発防止を図っています。受付案件の過半数を占める労務・総務関連の通報については、法令違反には至らないものの不適切な状況がある、又はそのおそれがある場合は、関係部門と連携して改善指示や注意喚起を行います。

内部通報のなかから誰もが心掛けるべき内容の事例については、従業員教育の一環として周知しています。その際、通報者秘匿に万全の配慮をするため、匿名とするのはもちろん、事例は職場や通報者が特定されないように内容を一部変更しています。

研修

毎年グループ従業員を対象として、強制労働や児童労働の禁止を含む人権尊重を第一条に掲げた[東芝グループ行動基準の教育](#)を行っています。また、入社時および昇格・役職任命前後においても人権尊重の理解を深める研修を実施しています。

調達担当向けには、新入社員研修、転入者研修、階層別教育などで、東芝グループの調達方針や持続可能な調達に関する教育を取り入れています。

毎年 12 月は東芝グループサステナビリティ月間および人権週間の行事として[人権週間記念講演会](#)を開催し、有識者による人権啓発セミナーを開催しています。

今後の取り組み

東芝グループは、[マテリアリティ](#)に人権の尊重を掲げています。今後は、外部専門家のアドバイスに基づき、2014年および2017年に実施した人権影響評価を改めて行い、ビジネスに関わる人権リスクを再特定し、重点課題を定め、是正措置をはじめとするリスクの軽減に取り組めます。また、東芝グループ人権方針に基づいた人権尊重意識を徹底するとともに、調達取引先に対しても人権に関する理解を促し、サプライチェーン・マネジメントを強化します。加えて、国内外に広く開かれた人権に関するグリーバンスメカニズムを整備します。

東芝グループは、これらの取り組みを通じて、東芝グループとサプライチェーンにおいて奴隷労働と人身取引が発生することのないように企業活動を行ってまいります。

本声明は、株式会社東芝の取締役会から権限委譲された執行役にて2022年9月26日に審議・承認を行い、代表執行役社長 CEO により署名されています。

2022年9月26日

株式会社東芝
代表執行役社長 CEO
島田 太郎