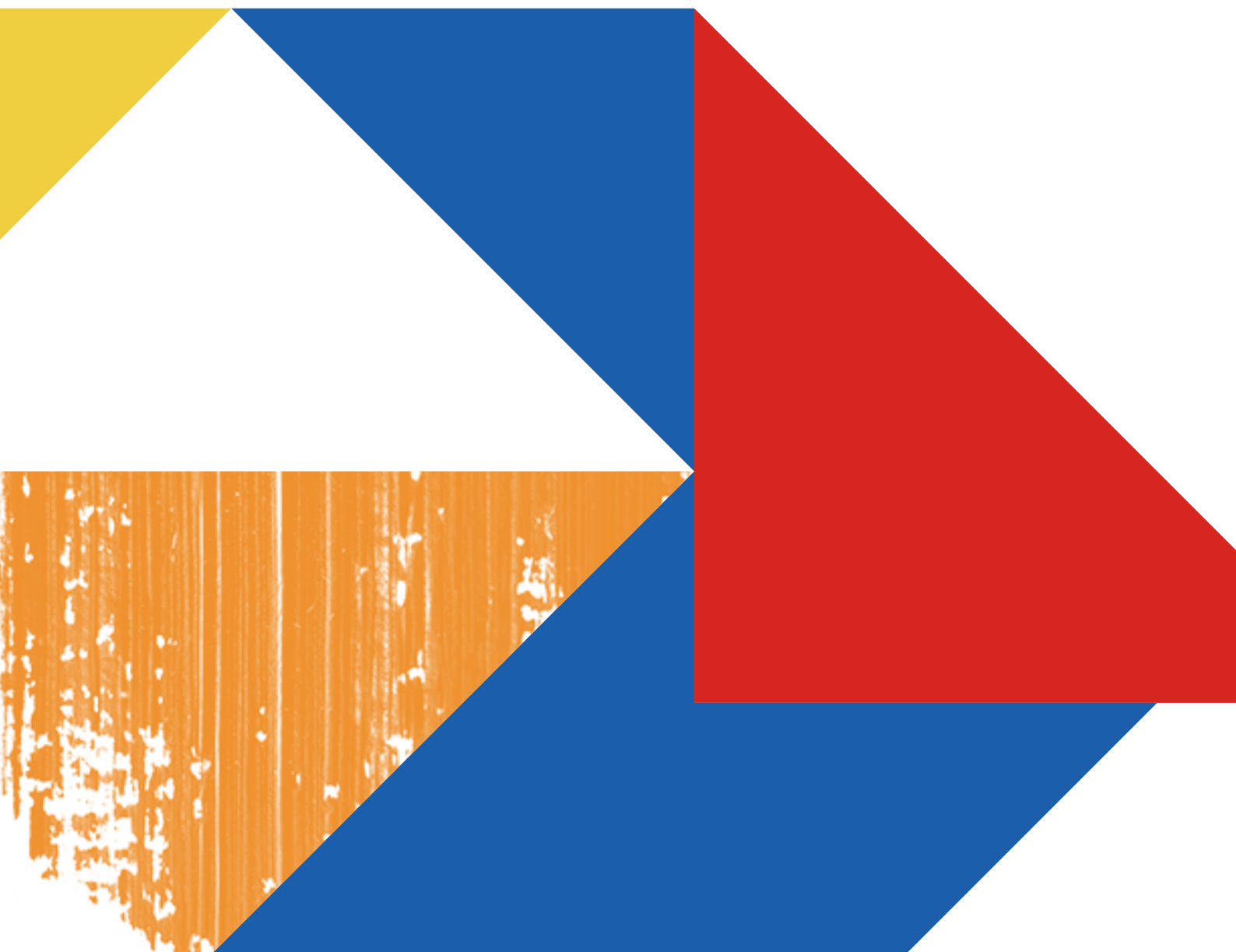


**TOSHIBA**

**サステナビリティレポート**  
2022



# 2022 | サステナビリティレポート

Sustainability Report

## 目次

### TOP・マネジメントメッセージ

TOP	2
トップメッセージ	4
サステナビリティ担当役員メッセージ	5
環境担当役員メッセージ	6

### サステナビリティ経営

サステナビリティマネジメント	7
マテリアリティと数値目標 (KPI)	10
CSR 関連団体への参加	16
東芝グループのステークホルダー	21

### 環境

環境	28
基本方針	30
環境未来ビジョン 2050	31
環境経営推進体制	34
東芝総合環境監査・業績評価制度	36
第7次環境アクションプラン	38
環境負荷全容	41
環境調和型製品の創出	42
東芝グループグリーン調達ガイドライン	44
気候変動への対応	45
TCFD の提言に基づく情報開示	48
事業活動における気候変動への対応	53
エネルギー供給にかかわる製品・サービス	56
エネルギー消費にかかわる製品・サービス	62
気候変動による影響に対応する「適応策」	65
循環経済への対応	67
事業活動における廃棄物量の抑制	68
製品 3R (リデュース・リユース・リサイクル)	71
製品の省資源化量の拡大	72
製品の再生プラスチック使用量の拡大	74
使用済み製品のリサイクル	75
生態系への配慮	77
事業活動における化学物質管理	78
事業活動における化学物質排出量の削減	79
製品の化学物質管理	81
事業活動における水受入量の削減	83
生物多様性の保全	87

環境コミュニケーション	92
社外からの評価	96
第三者検証	98
環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底	99
土壌・地下水の浄化	100
汚染の未然防止・リスク低減	101
PCB の保管・管理	102
環境会計	103
教育・人材育成	104

### 社会

社会	106
公正な評価_人材育成	109
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	116
従業員の安全健康	127
人権の尊重	143
持続可能な調達活動の推進	152
イノベーション創出のための研究開発の強化	161
知的財産に関する取り組み	165
お客様満足の上昇	170
安心・安全のための品質管理	177
製品安全・製品セキュリティ	181
社会貢献活動	185

### ガバナンス

ガバナンス	192
リスクマネジメント・コンプライアンス	194

### 対照表・データ集ほか

社外からの評価	209
活動の歩み	213
GRI スタンダード対照表	216
国連グローバル・コンパクト対照表	225
ISO26000 対照表	227
ESG データ集	231
サステナビリティ関連情報について	245

# サステナビリティ



## マネジメントメッセージ



トップメッセージ



サステナビリティ担当役員メッセージ



環境担当役員メッセージ

## ESG情報



### 環境

私たちが住む、  
かけがえない  
地球環境のために



### 社会

人権を尊重し、人を育て、  
技術をはぐくみ、  
社会に還元するために



### ガバナンス

ガバナンスの徹底と  
より一層の強化のために

[> ESGデータ集](#)

[> 現代奴隷法への対応](#)

[> マルチステークホルダー方針  
\(214KB\)](#)

[> 東芝グループ理念体系](#)

[> 東芝グループ行動基準](#)



統合報告書



サイバーセキュリティ報告書



サステナビリティマネジメント



マテリアリティと数値目標 (KPI)

> サステナビリティレポート バックナンバー

関連リンク



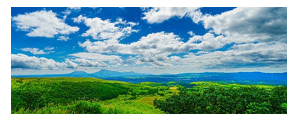
投資家情報



Toshiba Clip



サイバーセキュリティ



環境活動

# トップメッセージ



## 人と、地球の、明日のために。



一人ひとりの生活、そして地球が持続可能であるために、企業は、複雑化・深刻化する社会課題を長期的な目線で捉え、事業を通じて解決するべきであり、それが企業価値の向上にもつながります。また、現代は多くの人が携帯端末で情報をやり取りし、産業においてもIoTやセンサーの充実で豊富な情報が集積されています。この時代に私たちが生かすべきは「データの力」であり、デジタルエコノミーの発展を機会とできるか否かが企業の競争力を左右します。

東芝は、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、事業を通じて社会課題を解決し、「一人ひとりの安心安全な暮らし」と「社会的・環境的な安定」を同時に満たすことを信念としています。1875年の創業から受け継がれるベンチャースピリットを胸に、培ってきた発想力と技術力を結集し、気候変動による自然災害、情報格差などの不平等、資源枯渇といった社会課題に立ち向かいます。ステークホルダーと共に「新しい未来を始動させる。」ことが、私たちの存在意義です。

東芝が目指すのは、「カーボンニュートラル」と「サーキュラーエコノミー」の実現です。具体的には、「誰もが享受できるインフラ」と「繋がるデータ社会」を構築していきます。その過程においては、東芝が長年培ってきた電力、水処理、交通、デバイスなど社会インフラを支える知見、技術、お客様との繋がりという資産を土台に、「データの力」を最大限に生かすことで新しい価値を持続的に創造していきます。

企業価値の持続的向上にあたっては、信頼を損なう行いは絶対に許さないという強い自覚のもと、生命・安全とコンプライアンスをあらゆる経営課題に優先させます。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、倫理的で透明性のある経営基盤の構築のために、E(環境)S(社会)G(ガバナンス)の強化に努め、さまざまなステークホルダーと連携し、豊かな価値を創造します。そして、SDGs※の10のゴールに注力し、各ゴールに対するポジティブ・インパクトの最大化とネガティブ・インパクトの最小化に取り組み、すべての企業活動を通じてその達成に貢献します。



### 東芝グループが注力する10ゴール

株式会社 東芝  
代表執行役社長 CEO  
島田 太郎

※ SDGs: Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)。国連で2015年に採択された2030年までに達成すべき目標。

# サステナビリティ担当役員メッセージ

**東芝グループのめざす  
持続可能な社会の実現のために  
サステナビリティ経営に取り組んでまいります。**

執行役上席常務 **三原 隆正**



現在、気候変動をはじめとするさまざまな課題により社会全体の持続性が脅かされています。国や個人の取り組みに加え、経済活動の中核を担う企業もその解決のために取り組まなければ、地球に、そしてそこに住む生きとし生けるものに迫りくる危機を回避することはできません。

私たち東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、社会課題の解決に寄与してきました。これからも長年培ってきた社会インフラから電子デバイスにわたる幅広い技術や経験に加え、デジタルとデータの力を活用し、カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

東芝グループが真に社会に必要とされる企業であり続けるためには、サステナビリティを主軸に置く経営により、不透明性や不確実性が高まる時代を乗り越えなければなりません。2021年度にサステナビリティ推進部を発足し、サステナビリティ基本方針の策定、経営戦略に紐づいた重要課題(マテリアリティ)の再特定など、サステナビリティ経営の下地を整えました。2022年度からはマテリアリティに紐づくKPIを設定し、すべての事業活動において全社横断的な取り組みを加速させていきます。

事業を支える企業基盤としては、従業員の安全健康や人材育成、人権尊重、持続可能な調達などに取り組んでいます。私は、会社の存続のために最も重要なものは人的資本だと思っています。「人材の確保・維持・育成」では、女性幹部比率、従業員意識調査のエンゲージメントスコア、今後のデータビジネスを見据えたAI人材数などをKPI(数値目標)にあげて取り組みを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョンの観点では、個人の可能性を高め、成長をめざす環境整備に努めています。従業員が上長と長期的キャリア形成や目標を話し合う制度や、自律的・主体的なキャリア形成を支援する仕組みを導入し、ライフステージの変化によらない個人の成長と組織の活性化につなげています。

このほか、人権問題に対しては、国際的に提唱されている人権に関する指導原則を支持し、東芝グループのバリューチェーン全体にわたり、従来以上に環境や人権に配慮した取引を強化しています。ガバナンスにおいては、コンプライアンス、リスクマネジメント、サイバーレジリエンスについてグループ全体で継続的に注力しています。

私たち東芝グループの存在意義は、培ってきた技術力と顧客とのパートナーシップにより、地球規模の課題解決に貢献することです。その原点には、「世界をよりよい場所にしたい」という変わらない想いがあります。これまで培ってきた発想力と技術力を結集し、社会課題の解決により一層貢献してまいります。

人と、地球の、明日のために。

# 環境担当役員メッセージ

「豊かな価値の創造」と  
「地球との共生」の両立をめざして、  
積極的に環境経営を進めます。

株式会社 東芝  
執行役 上席常務 上條 勉



新型コロナウイルス感染症やウクライナ情勢の影響により、経済活動や日常生活への不安・混乱が続いています。一方で、私たちは未来を見据え、気候変動による自然災害など、深刻化する地球規模の環境課題への対策の歩みを止めてはなりません。

私は、サステナビリティとは「ありたい姿」だと考えています。「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げる東芝グループとして、10年後、20年後更にその先へと持続する社会と企業経営を前提に、カーボンニュートラルの実現や、サーキュラーエコノミーへの移行、海洋プラスチック問題、水リスクや生物多様性保全などのさまざまな課題に、しっかりと向き合った環境経営を推進していくことが、私たちのサステナビリティ＝「ありたい姿」です。

東芝グループが2020年度に新たに策定した長期ビジョン「環境未来ビジョン2050」は、その「ありたい姿」を実現するための“道しるべ”です。東芝グループのマテリアリティにも特定されている「気候変動への対応」、「循環経済への対応」、「生態系への配慮」の3分野への取り組みを、東芝グループの従業員だけでなく、ステークホルダーの皆様との活動を通じて推進し、「誰もが享受できるインフラ」と「繋がるデータ社会」を構築し、“豊かな価値の創造”と“地球との共生”をめざしてまいりますので、引き続きのご協力・ご支援をよろしくお願いいたします。

## 「気候変動への対応」

東芝グループは、2050年までにバリューチェーン全体で「カーボンニュートラル」を実現することをめざしています。そのために、自社グループの事業活動における省エネ設備への投資、再生可能エネルギー設備の導入、再生可能エネルギー由来電力の調達を加速していきます。製品・サービスにおいては、石炭火力建設工事の新規受注を停止し、脱カーボンへ、事業の軸足を移していきます。再生可能エネルギー製品、エネルギーアグリゲーション\*1、CO<sub>2</sub>分離回収技術などのエネルギー技術、省エネ性の高い社会インフラ製品やビル関連製品など、社会における温室効果ガス削減に貢献する製品・サービスの創出に注力していきます。また、調達取引先様とも、温室効果ガス排出量の削減に向けた連携を継続してまいります。

また、TCFD\*2提言に基づく情報開示の強化に向けて、主要事業領域ごとに実施したシナリオ分析の内容を新たに開示しました。今後は、各事業領域において特定された気候変動に関するリスク・機会に適切に対応しながら、持続可能な事業経営を行っていきます。

## 「循環経済への対応」

限りある資源のもとで、地球全体の環境を守りながら経済を持続していくために「サーキュラーエコノミー」の実現を目指します。事業活動と製品・サービスの両面で資源の有効活用を進めるとともに、業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、循環経済型ビジネスモデルへの転換を図っていきます。

## 「生態系への配慮」

洪水や干ばつなど世界各地で深刻化する「水リスク」への対応や、政策・規制が強化されている「化学物質の管理」、そして気候変動に続き、社会的な関心が高まってきている「生物多様性の保全」に向けた活動を推進することにより、自然と人間が調和して暮らし、生態系からの恵みを受け続けられる社会の構築に貢献します。

\*1: 再生可能エネルギーやEV(電気自動車)などさまざまなエネルギーリソースを集約し、電力の需給状況により出力を制御する仕組み。

\*2: TCFDはTask Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)の略。各国の中央銀行総裁及び財務大臣からなる金融安定理事会が、“気候変動が金融システムの安定を脅かす”との認識から2015年に設置。投資家に適切な投資判断を促すための、一貫性・比較可能性・信頼性・明確性をもつ、効率的な気候関連財務情報開示を企業へ促すことを目的とする。

# サステナビリティマネジメント

東芝グループは「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を示しています。この理念のもと、エネルギー不足や資源の枯渇、気候変動などのさまざまな課題を抱える社会の一員として、短期的な利益のみを追求するのではなく、企業活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、社会課題の解決に貢献する取り組みを進めてきました。この取り組みを更に前進させ社会のサステナビリティに寄与する活動を強化するために、東芝グループサステナビリティ基本方針を定め、サステナビリティ経営を推進し、企業価値の向上につなげていきます。東芝グループサステナビリティ基本方針は、取締役会で決議されました。

## 東芝グループサステナビリティ基本方針

### 東芝グループサステナビリティ基本方針

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」という経営理念の主文及び「私たちの存在意義」の原点となる「世界をよりよい場所にしたい」という変わらぬ想いのもと、事業を通じてさまざまな社会課題の解決に寄与し、社会の発展に貢献します。

短期的な利益のみを追求するのではなく、東芝グループの企業活動が社会に与えるインパクトを長期的に考え、特定した重要課題（マテリアリティ）に取り組みます。「東芝グループ行動基準」に基づき生命・安全とコンプライアンス（法令、社会規範、倫理の遵守）を最優先に、ステークホルダーの皆様と連携しながら、企業価値向上に向けて以下のサステナビリティ経営を推進します。なお、推進にあたっては、国際的な規範や有識者の意見も確認したうえで、責任ある判断を行います。

1. 東芝グループがこれまで培ってきた発想力、技術力、品質力を結集し、人々の暮らしを豊かなものにする製品・サービスを提供することにより、社会の持続的発展に貢献します。
2. さまざまな地球環境問題の解決に向けて、東芝グループのバリューチェーン全体を通じた環境負荷低減に積極的に取り組みます。
3. 国際的に提唱されている人権に関する原則を支持し、お客様、株主様、従業員をはじめとする東芝グループの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ます。
4. すべての調達取引先様とともに、人権・環境などに配慮した持続可能な調達活動を推進します。
5. 東芝グループが持続的に成長するために、サステナビリティ経営を推進する体制を整備し、長期的視点を企業経営に組み込みます。
6. ステークホルダーとの建設的な対話を促進するため適切な情報開示に努め、すべてのステークホルダーから信頼される企業をめざします。

2021年10月21日

## 人と、地球の、明日のために。

東芝グループは、企業として持続的に発展するため、倫理的で透明性のある経営基盤の構築に向けてE（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の強化とサステナビリティ経営に努め、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員、地域社会など、さまざまなステークホルダーの皆様と連携しながら、豊かな価値を創造し、提供します。すべての企業活動は「東芝グループ行動基準」に基づき、公正で誠実に行います。



## サステナビリティ推進体制

東芝は、2003年からCSRを推進する組織を設置し、グループの推進体制を整備してきました。SDGsに代表される地球規模での社会課題を解決し、サステナブル(持続可能)な社会の実現に向けた取り組みがより一層必要とされるなか、2021年4月にはサステナビリティ推進部を設置し、サステナビリティの観点を経営に取り込み、すべての企業活動を通じたESG、SDGsへの取り組みを推進しています。

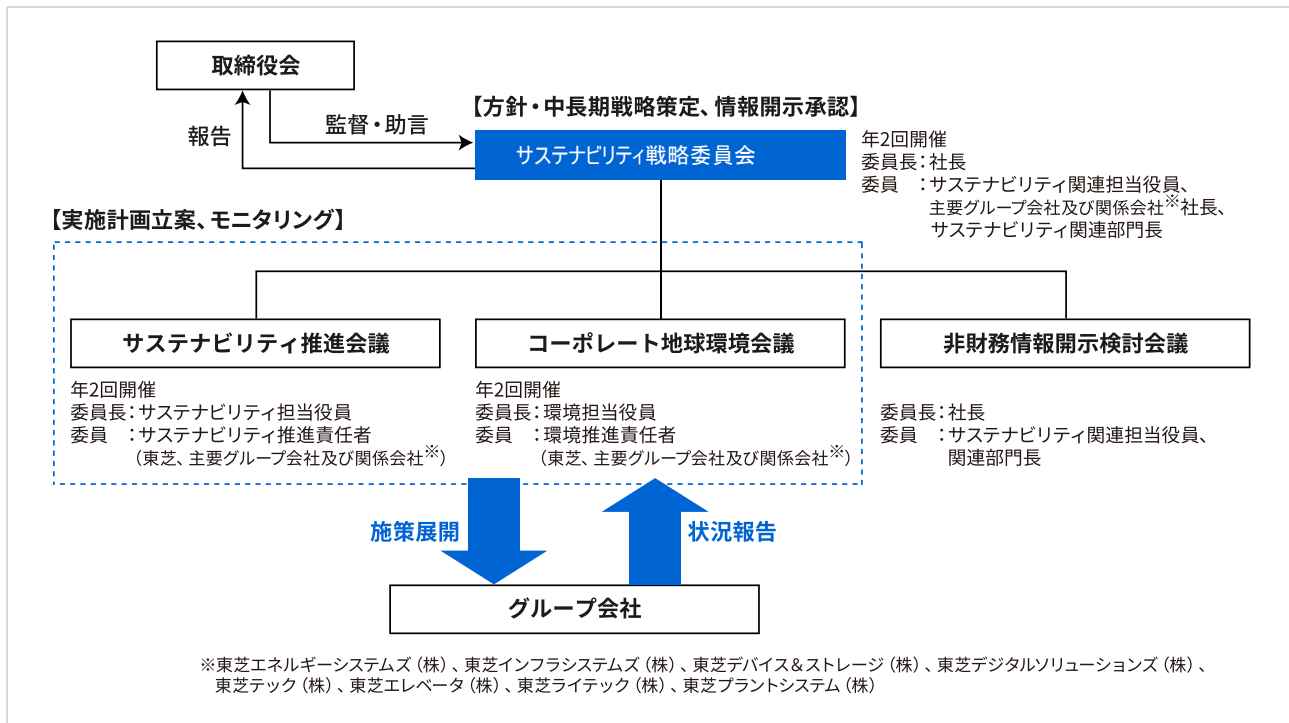
また、これまでのサステナビリティ推進体制を見直し、社長を委員長、サステナビリティ関連の各担当役員、主要グループ会社及び関係会社<sup>※</sup>の社長、サステナビリティ関連部門長を委員とするサステナビリティ戦略委員会を新設し、年2回の開催を原則とした運用を2021年度から始めています。サステナビリティ戦略委員会は、東芝グループのサステナビリティ推進に関する戦略などについて決定します。2021年8月に実施した委員会では、新しいマテリアリティ(重要課題)について議論し、策定しました。

サステナビリティ戦略委員会の下には、委員会で決定した事項に対する具体的な施策検討、実行計画立案、モニタリングなどを行うサステナビリティ推進会議、1991年から継続しているコーポレート地球環境会議、統合報告書やサステナビリティレポートに掲載するESG情報の開示承認を行う非財務情報開示検討会議を設置しています。サステナビリティ推進会議はサステナビリティ担当役員が委員長を務め、コーポレート地球環境会議は環境担当役員が委員長となり、それぞれ原則年2回開催し、東芝グループで推進するさまざまな施策を議論・検討します。

なお、サステナビリティ担当役員、環境担当役員は、取締役会において定期的に取り組み状況報告するとともに、監督・助言を受けています。

※ 東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)、東芝テック(株)、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)

### サステナビリティ推進体制



各委員会、会議で2021年度に取り組んだ主な内容は以下の通りです。

#### サステナビリティ戦略委員会

サステナビリティ基本方針の策定、マテリアリティに基づいたKPIの検討と決定、人権方針の策定、調達方針の改定、気候変動対応の施策確認

#### サステナビリティ推進会議

マテリアリティに基づいたKPIの検討、人権方針策定のための議論、調達方針改定のための議論

#### コーポレート地球環境会議

環境未来ビジョン2050の見直し、環境アクションプランの進捗確認

#### 非財務情報開示検討会議

サステナビリティレポートや統合報告書に記載する情報の確認と承認

なお、取締役会では、サステナビリティ基本方針の内容や文脈、表現について検討し、決議されています。また、執行側で検討したマテリアリティについて報告し、了承されました。

## モニタリングの実施

マテリアリティに基づいた数値目標（KPI）などのサステナビリティ関連の取り組み状況のモニタリングは、サステナビリティ推進会議で実施します。2021年度は、同年度に再特定されたマテリアリティに基づき、KPI項目及び2022年度と2023年度の目標を検討し、サステナビリティ戦略委員会において承認を得ました。マテリアリティと各KPIについては、以下をご覧ください。

- > マテリアリティと数値目標（KPI）
- > 環境 :わたしたちが住む、かけがえない地球環境のために
- > 社会 :人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために
- > ガバナンス:ガバナンスの徹底とより一層の強化のために

サステナビリティ推進会議では2022年度以降、KPIに対する達成状況などサステナビリティに関連する施策状況をモニタリングし、取り組み強化を図っていきます。

## 従業員へのサステナビリティ意識の啓発

東芝グループでは、従業員のサステナビリティ意識を高めるために、社長が期初、会社記念式、年頭あいさつなどのあらゆる機会に東芝グループ理念体系を確認し、サステナビリティ経営の実践及びその重要性を伝えています。また、新入社員、新任役職者などの階層別にサステナビリティ経営に関する教育を行うとともに、環境、情報セキュリティ、人権の尊重、技術者倫理、独占禁止法遵守、贈賄禁止など、東芝グループ行動基準に沿ったeラーニングを全従業員を対象に毎年実施しています。

### サステナビリティ月間

東芝グループでは、2006年度から、毎年12月をサステナビリティ月間（2020年度にCSR月間からサステナビリティ月間に改称）と定めています。期間中は人権に関するセミナーの開催やグループ会社・事業場ごとの社会貢献活動などを集中的に実施しています。

2021年度は、社長からマテリアリティを再特定したこと、気候変動への取り組みや社会貢献活動への積極的な参加などサステナビリティに関連した取り組みの重要性を説明し、従業員一人ひとりの業務と社会との結びつきを改めて考えてほしいと伝えました。

月間中は企業に求められるESGとカーボンニュートラル対応について、株式会社ニューラル 代表取締役CEO 夫馬賢治氏のオンラインセミナーを配信しました。さらに、社内ウェブサイトを活用し、ESGや東芝グループのサステナビリティ経営について知識を深めるコンテンツ、人権に関連するセミナーの配信、優れた活動として表彰された社会貢献活動や安全健康活動の事例の共有を行いました。

また、12月5日の国際ボランティアデーの前後に例年行っている、東芝グループ従業員全員が一斉に社会貢献活動に参加する「東芝グループボランティア・デイズ」を2021年度も実施しました。

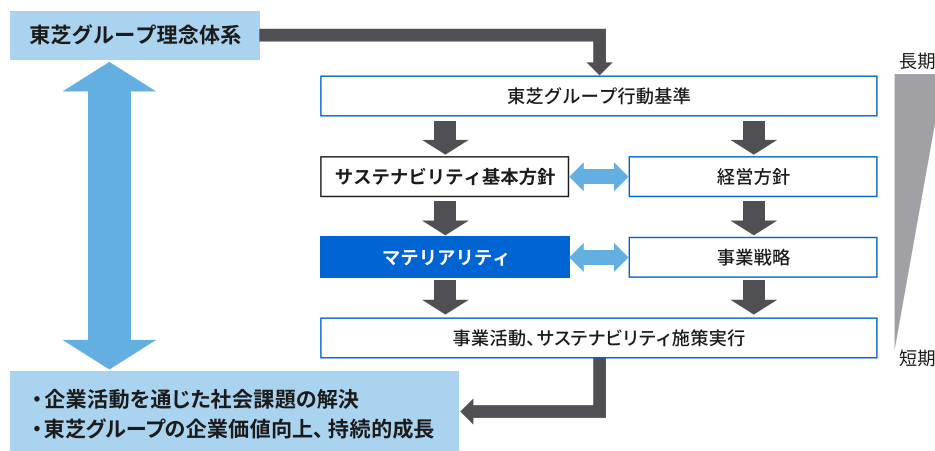
今後も従業員一人ひとりのサステナビリティに対する意識の向上を図ります。

## マテリアリティと数値目標 (KPI)

東芝グループでは、東芝グループ理念体系のもと、サステナビリティ基本方針に沿って、中長期的視点で企業活動に影響を与える重要課題(マテリアリティ)に取り組み、社会の発展に貢献するサステナビリティ経営を推進しています。

2013年に特定したマテリアリティについて定期的に確認しながら取り組んできましたが、気候変動への取り組みが世界規模で求められるようになり、SDGsが国連で採択されるなど、さまざまな視点に基づき社会課題が変化していることや、東芝グループにおいても事業の見直しがなされてきたことを受け、2021年度に新たに特定し直しました。

マテリアリティは東芝グループ理念体系、サステナビリティ基本方針の下に位置づけ、グループとして施策に取り組みます。



### 東芝グループのマテリアリティ

私たちが住む地球が安心、安全で暮らしやすいものでなければ、人々も企業も存続できないと考えています。東芝グループは理念体系のもと、現在のみならず未来の地球環境に配慮し、事業活動を通じて社会課題の解決と社会の持続的成長に貢献しています。事業活動を支えるためには誠実で透明性のある経営基盤をもつことが重要であると認識し、東芝グループにとって企業価値向上につながる取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を以下と定めています。

	2030年のありたい姿(目標)	マテリアリティ
わたしたちが住む、かけがえのない地球環境のために	設計、調達、製造、物流、販売、廃棄などのバリューチェーン全体を通じて、現在と未来の地球環境に配慮した企業活動を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> <li>循環経済への対応</li> <li>生態系への配慮</li> </ul>
人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために	グループ従業員一人ひとりが充実感と誇りを持ち、高い技術力と創造力でビジネスパートナーとともに豊かな価値を創造します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材の確保・維持・育成</li> <li>従業員の安全健康</li> <li>人権の尊重</li> <li>持続可能な調達活動の推進</li> <li>イノベーション創出のための研究開発の強化</li> </ul>
ガバナンスの徹底とより一層の強化のために	透明性のある企業統治と最適な内部統制を追求し、ステークホルダーから信頼される誠実な経営を実行します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガバナンスの強化</li> <li>サイバーレジリエンスの強化</li> </ul>

東芝グループは、人と地球の明日のために、カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーの実現を目指しています。

具体的には、一人ひとりの安心安全な暮らしを守るための「誰もが享受できるインフラ」と、社会的・環境的安定のための「つながるデータ社会」を、データの力を最大限に活かして構築します。データビジネスを推進するうえで不可欠な「サイバーレジリエンスの強化」、事業の基盤となる「イノベーション創出のための研究開発の強化」、「人材の確保・維持・育成」については、特に事業と関連が深いマテリアリティとして認識しており、これらを含むすべてのマテリアリティについて、誠実に取り組みます。

## 数値目標(KPI)

マテリアリティに沿った数値目標(KPI)をサステナビリティ戦略委員会にて決定し、取り組んでいます。

これらの項目に関する取り組み状況はサステナビリティ推進会議でモニタリングし、今後の取り組み強化につなげていきます。

[> サステナビリティマネジメント](#)

## わたしたちが住む、かけがえのない地球環境のために

### 気候変動への対応



KPI	2022年度目標	2023年度目標
事業活動における温室効果ガス総排出量	102万t-CO <sub>2</sub>	98万t-CO <sub>2</sub>
エネルギー供給製品・サービスによる温室効果ガス排出量の削減率(2019年度基準)	11.4%削減	13.6%削減
再生可能エネルギー供給製品・サービスによる温室効果ガスの削減貢献量(2021年度からの累計)	2,800万t-CO <sub>2</sub>	4,300万t-CO <sub>2</sub>
エネルギー消費製品・サービスによる温室効果ガス削減貢献量(2021年度からの累計)	4,100万t-CO <sub>2</sub>	5,700万t-CO <sub>2</sub>

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

[> 気候変動への対応](#)

### 循環経済への対応



KPI	2022年度目標	2023年度目標
事業活動における廃棄物量	2.5万t	2.5万t
製品・サービスにおけるプラスチック資源循環量(2021年度からの累計)	1,200t	1,800t
製品・サービスにおける省資源化量(2021年度からの累計)	27万t	40万t

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

[> 循環経済への対応](#)

## 生態系への配慮



KPI	2022年度目標	2023年度目標
事業活動における化学物質総排出量原単位	2021年度比 1%改善	2022年度比 1%改善
事業活動における水受入量原単位	2021年度比 1%改善	2022年度比 1%改善

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

＞ 生態系への配慮

＞ 環境:わたしたちが住む、かけがえない地球環境のために

## 人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

### 人材の確保・維持・育成



KPI	2022年度目標	2023年度目標
女性幹部比率(役職者比率) <sup>※1</sup>	6.0%	6.5%
	到達目標を2025年度 8%と設定	
従業員意識調査でのエンゲージメントスコア <sup>※1※2</sup>	63%	64%
	到達目標を2025年度 66%と設定	
AI人材数 <sup>※3</sup>	2,000人	2,100人

※1 東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)が対象

※2 従業員意識調査のエンゲージメントに関する設問3つの回答平均値を使用、2022年度からは調査方法変更により表記を%からポイントに変更予定

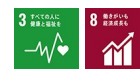
※3 東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)、東芝テック(株)、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)が対象

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

＞ 公正な評価・人材育成

＞ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

## 従業員の安全健康



KPI	2022年度目標	2023年度目標
業務上災害による死亡者数	ゼロ(発生なし)	
業務上災害の強度率 <sup>※1</sup>	0.01 <sup>※2</sup> 以下	
従業員のメタボリックシンドローム対象者率 <sup>※1</sup>	2025年度末までに28.6%以下 <sup>※3</sup> とし、それまでの各年度の目標は、前年度以下の値とする	

※1 国内東芝グループが対象

※2 2020年電気機械器具製造業(1,000人以上規模)の平均値(厚労省公表値)を目標値とする

※3 2019年全国平均値(厚労省公表値)を2020年度上期安全健康経営会議にて目標値として決定

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

[> 従業員の安全健康](#)

## 人権の尊重



KPI	2022年度目標	2023年度目標
サステナビリティ推進者向け人権セミナー・ワークショップ実施率	100% <sup>※1</sup>	100% <sup>※2</sup>
東芝グループ行動基準における人権教育(e-ラーニング)受講率	100%	100%
人権デューデリジエンスの取り組み (a) 自社ビジネスにおける人権影響評価の実施率	100% <sup>※1</sup>	—
人権デューデリジエンスの取り組み (b) 実態調査及び是正、防止、軽減策の実施率	—	100% <sup>※3</sup>

※1 東芝、主要グループ会社、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)が対象

※2 ワークショップ実施対象会社及び人権影響評価で高リスクと特定されたグループ会社が対象

※3 人権影響評価で高リスクと特定されたグループ会社が対象

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

[> 人権の尊重](#)

## 持続可能な調達活動の推進



KPI	2022年度目標	2023年度目標
調達方針の協力に対する新規取引先からの同意取得率	100%	100%
取引先サステナブル調査の実施社数※1	11,400社	12,000社
持続可能な調達に関する教育のグループ調達業務従事者への実施率※2	38%	100%

※1 社数はのべ社数。主要な取引先は100%実施

※2 東芝テック(株)を除く

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

＞ 持続可能な調達活動の推進

＞ 公正な取引(リスクマネジメント・コンプライアンス)

＞ 資材調達

## イノベーション創出のための研究開発の強化



KPI	2022年度目標	2023年度目標
研究開発費対売上高比率(%)	5.0%以上	5.0%以上

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

＞ イノベーション創出のための研究開発の強化

＞ 研究開発・技術

＞ 社会:人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

## ガバナンスの徹底とより一層の強化のために

### ガバナンスの強化



KPI	2022年度目標	2023年度目標
東芝の指名委員会、監査委員会、報酬委員会における社外取締役の比率	100%	100%

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

＞ コーポレート・ガバナンス(取締役)

## サイバーレジリエンスの強化



KPI	2022年度目標	2023年度目標
サイバーセキュリティマネジメントに関する成熟度自己評価※	前年度以上	前年度以上 (4に達したら 4以上を維持)

※ 主要グループ会社、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)、東芝デベロップメントエンジニアリング(株)が対象

実績や取り組みの詳細は以下をご覧ください。

＜ サイバーセキュリティ報告書

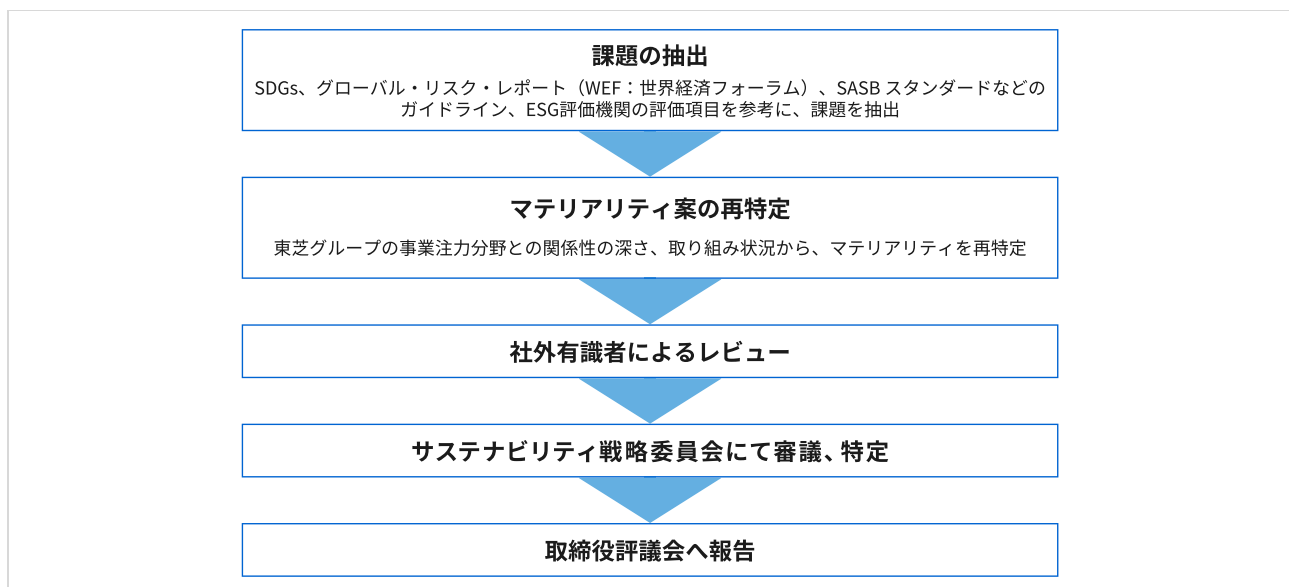
＜ サイバーセキュリティ

＜ ガバナンス:ガバナンスの徹底とより一層の強化のために

## マテリアリティ特定のプロセス

東芝グループのマテリアリティの再特定にあたっては、社会課題として世界共通認識であるSDGsや世界経済フォーラム(WEF)発行のグローバル・リスク・レポート、SASBスタンダードなどを参考に課題を抽出・整理しました。それらのうち、2022年度からの中期事業計画で掲げる事業と関係性が深いもの、かつ、事業を推進するうえでの基盤強化の点から重要度を評価し、更なる取り組みが必要と思われるものに絞り込みました。案としてまとめたものに対しては社外の有識者からのレビューも受け、2021年8月に、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特定しました。再特定したマテリアリティは、2021年9月に取締役評議会へも報告しました。

### マテリアリティ特定のプロセス



＜ サステナビリティマネジメント



# CSR関連団体への参加

東芝グループは、業界団体、行政、国際機関、NGO・NPOなど、CSR関連団体やイニシアティブへの積極的な参加と連携を進めています。

## 東芝グループが参加・支持している主なCSR関連団体・イニシアティブ

- 国連グローバル・コンパクト
- RBA (Responsible Business Alliance) (責任ある企業同盟)
- STSフォーラム (Science and Technology in Society Forum)
- BSR (Business for Social Responsibility) (サステナビリティを専門とする国際的な非営利団体)
- CBCC (Council for Better Corporate Citizenship: 公益社団法人 企業市民協議会)
- SBTイニシアティブ (Science Based Targets initiative)
- TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース)
- CDP (環境問題に取り組む国際的な非営利団体)
- GXリーグ
- カーボンニュートラルLNGパイプラインアライアンス
- JCI (Japan Climate Initiative: 気候変動イニシアティブ)
- 生物多様性のための30by30アライアンス

## 国連グローバル・コンパクトへの参加

東芝は2004年1月、国連が提唱する「人権・労働・環境」についての普遍の原則である「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。「国連グローバル・コンパクト」は、国連のコフィー・アナン事務総長(当時)が1999年に世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で提唱した、企業による自主行動原則です。企業が事業を推進していくうえで人権、労働、環境、腐敗防止に関して、国際的に認められた規範を遵守し、社会的責任を果たしていくことが、世界の持続的発展につながっていくと考えています。

東芝は、国連グローバル・コンパクト(GC)の参加企業として、GC原則の実行状況報告「コミュニケーション・オン・プログレス(COP)」のGRIガイドラインを活用するプロジェクトに、2007年、アドバイザーとして参加しました

社外に発信される社長メッセージにおいて、この行動原則の遵守を宣言するとともに、年に1度COP Advanced levelを提出し、グローバル・コンパクトの10原則に向けての進展状況を明らかにしています。



2004年当時の社長 岡村 正が「国連グローバル・コンパクト」に署名



認証書

- > 国連グローバル・コンパクト「コミュニケーション・オン・プログレス(COP)」
- > 国連グローバル・コンパクト
- > 国連グローバル・コンパクトへの参加、ならびに東芝グループ行動基準の改定

## 「国連グローバル・コンパクト」の10原則

### 人権

- 原則1 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである  
 原則2 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

### 労働

- 原則3 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである  
 原則4 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである  
 原則5 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである  
 原則6 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

### 環境

- 原則7 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである  
 原則8 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである  
 原則9 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

### 腐敗防止

- 原則10 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

[> 「国連グローバル・コンパクト」の10原則](#)

注) 日本語訳: 国際連合広報センター

## RBA(責任ある企業同盟)への参加

RBA (Responsible Business Alliance)は、電機・電子業界のCSR団体で、サプライチェーンのCSR(労働、安全衛生、倫理、環境)の推進を目的として、2004年10月に発足し、世界で110社以上が参加しています(2017年4月現在)。東芝はグローバル・スタンダードに沿ってサプライチェーンのCSRを推進するために、2011年6月に参加しました。

※ RBAは2017年10月にEICCから名称変更しました。

[> RBA](#)



## STSフォーラムへの参加

STSフォーラム (Science and Technology in Society Forum) は、科学技術を適切に発展させていくことを目的に、科学者、政策立案者、ビジネスリーダー、ジャーナリストらが一堂に会し、科学技術と社会に関する問題を人類共通のものとして議論、意見交換するプラットフォームです。東芝は同フォーラムに2004年から参加し、ボードメンバー及びカウンスルメンバーとしてフォーラムの活動の方向付けに積極的に関与しています。年次総会への出席のほか、世界各地で開催される科学技術対話会にも参加しています。2021年10月にオンラインで開催された年次総会(第18回STSフォーラム)では、量子をテーマとしたセッションに執行役が登壇し、東芝グループの量子関連技術としてQKD(量子暗号通信)及びSBM(シミュレーテッド分岐マシン)を紹介した上で、量子を活用した技術の現状や社会実装に向けた課題などについて講演しました。

[> STSフォーラム](#)

## BSRへの参加

BSR (Business for Social Responsibility) は、1992年に米国で発足したサステナビリティを専門とする国際的な非営利団体です。グローバルに活動する250以上の団体や企業がメンバーとして参加しており、東芝は2003年に加入しました。以降、BSRが主催する人権分科会やセミナーに参加しています。

[> BSR](#)



## CBCCへの参加

CBCC (Council for Better Corporate Citizenship: 公益社団法人 企業市民協議会) は、1989年に一般社団法人 日本経済団体連合会により設立された団体で、日本企業が進出先の現地コミュニティから「良き企業市民」として受け入れられるための支援活動や、近年はCSRの推進並びにその実践支援を行っている団体です。東芝は団体設立当初に加入し、現在は企画部会委員として活動に参画しています。

[> CBCC](#)

## SBT (Science Based Targets) 認定の取得

SBT (Science Based Targets) は、パリ協定が求める水準に整合する、5～15年先を目標年として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標です。東芝グループは、2050年度までにバリューチェーン全体でカーボンニュートラルをめざすとともに、その通過点として、2030年度までに温室効果ガス排出量を2019年度比で70%削減する目標を設定しています。2020年にSBTイニシアティブからこの削減目標がパリ協定において要求されている科学的な根拠に基づいた目標であると承認され、SBT認定を取得しました。今後、SBTの新たな認定基準に則り、更新認定の取得をめざします。

[> SBT](#)



## TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言への賛同

TCFDは、気候変動に関する企業情報開示の充実を目的に、2015年に金融安定理事会によって設置された民間主導によるタスクフォースです。東芝グループはTCFDが2017年に公表した最終報告書の提言に賛同し、気候変動による財務上の影響などについての情報開示に取り組んでいきます。また、日本国内の賛同機関が一体となって取り組むことを目的とする「TCFDコンソーシアム」にも参加し、ESG情報開示の充実につなげていきます。

[> TCFDの提言に基づく情報開示](#)

[> TCFD](#)



## CDPへの参加

CDPは、企業や自治体に対して環境問題への取り組みの推進を求める国際的な非営利団体です。東芝は2022年度にCDPが実施した気候変動対応及び水資源保護に関する調査において、気候変動対応では「A-」評価、水資源保護では「B」評価をいただきました。また、サプライヤー・エンゲージメントと関係の深い項目を抜き出して評価する「サプライヤー・エンゲージメント評価」では最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選出されました。

- [> CDPジャパン](#)
- [> CDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価を取得](#)



## GXリーグへの賛同

GX<sup>+</sup>リーグは、野心的な炭素削減目標を掲げる企業群が、排出量削減に向けた投資を行いつつ、目標の達成に向けた自主的な排出量の取り引きを行う枠組みとして発足し、2023年度の本格稼働を予定しています(事務局:経産省ほか)。この枠組みを通じて、カーボンニュートラルに向けた挑戦を行う日本企業が、経済社会システム全体の変革と新たな市場の創造を牽引し、国際ビジネスで競争力を発揮できる環境の構築をめざします。東芝を含め440社が本リーグの構想に賛同しており(2022年4月時点)、リーグの本格稼働に向けた取り組みの実証/議論への参加を行っています。

\* 「グリーントランスフォーメーション」の略。

- [> GXリーグ](#)



## カーボンニュートラルLNGパイプラインズアライアンスへの参画

東芝をはじめとする15社は2021年3月9日、カーボンニュートラルLNG(以下、「CNL」)パイプラインズアライアンスを設立しました。本アライアンスは、持続可能な社会の実現に向け、CNLを調達・供給する東京ガス株式会社と購入する各社が一丸となり、CNLの普及拡大とその利用価値向上の実現を目的として設立したものです。カーボンニュートラルなエネルギーの選択は、気候変動対策やSDGs達成への貢献、ESG企業経営に直結する重要なソリューションの一つとなります。

本アライアンス参画各社は、2050年の「カーボンニュートラル社会の実現」に貢献することをめざし、CNLを世の中に広く認知させるとともに、投資機関による評価向上や国内各種制度における位置づけの確立に向けて取り組みを推進しています。

- [> カーボンニュートラルLNGパイプラインズアライアンス設立について](#)



## JCI(気候変動イニシアティブ)への参加

JCI(Japan Climate Initiative 気候変動イニシアティブ)は、2018年7月に、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するために設立されたネットワークで、国内600団体以上が参加しています。東芝グループは同ネットワークの「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」という趣旨に賛同し、2020年度に参加しました。

[> JCI\(気候変動イニシアティブ\)](#)

## 生物多様性のための30by30アライアンス

本アライアンスは、「ポスト2020生物多様性枠組」の中の、2030年までに陸と海の30%の保全をめざす「30by30目標」の達成に向けた、日本国内での先駆的な取り組みを促し、発信するために発足された有志連合です(事務局:環境省)。日本では「30by30目標」の国内達成に向けて「30by30ロードマップ」が策定され、国立公園などの保護地域の拡張と管理の質の向上や、保護地域以外での生物多様性保全に資する地域の設定・管理、生物多様性の重要性や保全活動の効果の「見える化」などが掲げられています。東芝グループは、アライアンスメンバーとして、国内拠点における生物多様性保全活動や、拠点外の「30by30目標」対象エリアの管理の支援などを通じて同目標に貢献していくことをめざします。

[> 環境省 30by30](#)



# 東芝グループのステークホルダー

東芝グループの企業活動は、多様なステークホルダーの皆様（利害関係を有する方々）とのかかわりのなかで進められています。それぞれのステークホルダーの皆様とのかかわりや対話についての概要は以下のとおりです。



## お客様

電子デバイス、社会インフラなど幅広い商品群を抱えている東芝グループのお客様は、個人、法人、官公庁など多岐にわたります。お客様の声をすべての発想の原点とし、東芝グループ全従業員がお客様の視点で活動することにより、お客様満足の向上をめざしています。

### 東芝グループの主な責任

- 製品の安定供給
- 安心・安全で価値ある製品・サービスの提供
- 環境調和型製品・サービスの提供
- ユニバーサルデザインの推進
- 製品情報の適切な提供
- お客様への適切な対応・サポート
- お客様情報の適切な管理

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 日常の営業活動
- コールセンター（電話・電子メールなど）
- 各種展示会

日常業務のなかで製品やサービスに関するご意見・ご要望は関連部門で共有し、製品の品質改善や修理サービスの向上に活かしています。

[> お客様満足の向上](#)

## お客様向けの主なコンテンツ

### サステナビリティウェブサイト

- [> お客様満足の向上](#)
- [> 安心・安全のための品質管理](#)
- [> 製品安全・製品セキュリティ](#)
- [> 情報セキュリティ管理](#)
- [> ユニバーサルデザイン](#)

### 環境活動 ウェブサイト

- [> 気候変動への対応](#)
- [> 循環経済への対応](#)
- [> 生態系への配慮](#)



## 株主・投資家

株主総数は約23万人。発行済株式総数は約4.3億株。主な所有者別持ち株比率は、金融機関25.8%、個人・その他が16.9%、外国法人等が52.9%となっています。(2022年3月末)

東芝グループは企業価値の最大化を通じて、Total Shareholders Return (TSR)の拡大を図ります。

### 東芝グループの主な責任

- 適時・適切な情報の開示
- 利益の適正な還元
- 企業価値の維持・増大
- 社会的責任投資 (SRI)、ESG投資への対応

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 株主総会
- 株主通信
- 機関投資家や証券アナリストとの対話
- レポート(有価証券報告書、統合報告書など)
- ウェブサイト(投資家情報、サステナビリティ、環境など)

株主・投資家の皆様の利益に資するよう、東芝グループ全体の情報開示体制の充実に努め、リスク情報も含めた積極的な情報開示を行ってまいります。

## 株主との対話(主な対話窓口:法務・コンプライアンス部、経営企画部)

### 株主総会

2021年6月25日に開催した2021年度定時株主総会は、183人の方にご来場いただき、取締役選任議案についてご審議いただきました。その結果、取締役候補者11名のうち9名の選任についてはご承認いただき一方で(うち1名は株主総会終了後に辞任)、2名の選任は否決され、取締役の員数は8名、うち執行役兼務の取締役は2名、社外取締役は6名となりました。

また、2022年6月28日に開催した2022年度定時株主総会は、198人の方にご来場いただき、定款変更議案及び取締役選任議案についてご審議いただきました。その結果、両議案についてご承認いただきましたが、選任された取締役13名のうち1名は株主総会終了後に辞任し、取締役の員数は12名、うち執行役兼務の取締役は2名、社外取締役は10名となりました。

なお、2020年度定時株主総会以降は、来場されない株主様にも株主総会の模様をご覧いただけるよう、インターネットでライブ中継を行っています。

### 株主通信の発行

個人の株主様には株主通信を通じてコミュニケーションに努めています。

[> 株主通信の発行](#)

## 投資家との対話(主な対話窓口:経営企画部)

### 機関投資家や証券アナリストとの対話

四半期決算発表日に開催している決算説明会をはじめ、各種説明会を実施しています。2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりすべてオンライン配信にて実施しました。また、従来行っている国内・海外の大株主や主要な機関投資家とのコミュニケーションについてもビデオ会議システムや電話会議を活用し、社長を含む執行役が従来と同様の頻度で面談を行いました。

加えて、社外取締役も株主・投資家との対話を行っており、2021年8月と11月には、社長及び社外取締役が国内・海外の機関投資家とのグループミーティングを開催し、議事録をウェブサイトで公開しました。これ以外にも、社外取締役が国内・海外の大株主や主要な機関投資家との面談を実施し、建設的な対話を推進しています。

[> 社外取締役・株主グループミーティング\(2021年8月\)](#)

[> 社外取締役・株主グループミーティング\(2021年11月\)](#)

### 投資家情報ウェブサイトの充実

投資家情報ウェブサイトでは、個人投資家を含むすべての投資家の方々に、投資判断にかかわるような情報を適時に、公平に、かつわかりやすく提供することを心がけています。また、投資家からの要望を反映し、主な説明会では質疑応答部分の音声配信(ライブ配信も含む)も実施しています。ウェブサイトについてのアンケートページも設けています。

## 株主・投資家向けの主なコンテンツ

### サステナビリティウェブサイト

- [> トップメッセージ](#)
- [> サステナビリティ担当役員メッセージ](#)
- [> 環境担当役員メッセージ](#)
- [> サステナビリティマネジメント](#)
- [> マテリアリティと数値目標\(KPI\)](#)
- [> CSR関連団体への参加](#)
- [> 環境:わたしたちが住む、かけがえない地球環境のために](#)
- [> 社会:人権を尊重し、人を育て、技術をはぐみ、社会に還元するために](#)
- [> ガバナンス:ガバナンスの徹底とより一層の強化のために](#)
- [> 各種対照表](#)
- [> ESGデータ集](#)

### 投資家情報ウェブサイト

- [> 投資家情報トップページ](#)
- [> コーポレートガバナンス](#)

### 環境活動ウェブサイト

- [> 環境トップページ](#)



## 調達取引先

継続的に取引している調達取引先は、国内外のべ約11,000社です。(2022年3月末)

東芝グループ調達方針をご理解いただき、事業活動を通じた社会課題の解決に向けてパートナーシップを強化していきます。

### 東芝グループの主な責任

- 調達取引先の公平な選定と取引
- サプライチェーンにおける人権への配慮
- サプライチェーンにおける環境への配慮

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 日常の調達活動
- 各種モニタリング(拠点モニタリング、サステナブル調査など)
- クリーン・パートナー・ライン



## 調達取引先との対話(主な対話窓口:グループ調達部)

### 調達取引先へのCSR推進要請

東芝グループは、企業価値向上のみならず、お客様の価値向上のため、持続可能な調達活動を推進し、調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。東芝グループ各社の生産並びにサービス提供に重要な役割を担う調達取引先に、「東芝グループの調達方針」への同意と実践をお願いしています。各種モニタリングを行い、状況把握と是正に努め、調達取引先とともに企業の社会的責任を果たし、相互理解と信頼関係を構築します。

## 調達取引先向けの主なコンテンツ

### サステナビリティウェブサイト

- > 持続可能な調達活動の推進
- > 公正な取引(リスクマネジメント・コンプライアンス)
- > CSR関連団体への参加
- > お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

### 資材調達ウェブサイト

- > 資材調達 トップページ
- > 東芝グループの調達方針
- > グリーン調達ガイドライン



## 従業員

東芝の連結子会社は282社、従業員は約12万人(国内約7万人、海外約5万人、2022年3月末)です。東芝グループ理念体系に掲げる「新しい未来を始動させる」ため、誠実で、変革への情熱を抱く多様性に富んだ人材が、会社の未来を思い描き、協力し合い、ともに新しい価値を生み出していくことができるよう、風通しのよい企業風土づくり、公正な人事諸制度の構築、人材育成・活用に力を注いでいます。また、従業員がお互いの違いを尊重し、受け入れ、活かすことにより、新たな価値や発想を生み出し、会社、組織そして多様なバックグラウンドをもつ従業員一人ひとりがいきいきと働きがいをもって活躍することで、健全かつ持続的な成長を成し遂げる「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を推進していきます。

### 東芝グループの主な責任

- 公正な評価・処遇
- 人権の尊重
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人材の活用と育成
- 多様な働き方の支援
- 就業能力の維持・向上
- 労働安全衛生と健康への配慮

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 従業員意識調査(TEAMサーベイ)
- 対話会、情報交換会
- 経営幹部に対する360度サーベイ
- 管理職に対する多面評価
- 職場ミーティング
- 社内ウェブサイト
- 内部通報制度(東芝相談ホットライン、監査委員会ホットライン)
- 社内報
- 労使交渉

## 従業員との対話(主な対話窓口:人事・総務部、法務・コンプライアンス部、コーポレートコミュニケーション部)

### 経営トップからのメッセージ発信

経営トップからグループ従業員に対し、サステナビリティ推進をはじめ、お客様満足向上、品質強化、法令遵守などの重要性について、メッセージを配信しています。

### 従業員意識調査(TEAMサーベイ)の実施と公開

東芝グループでは、従業員の声を聞く仕組みとして、2003年度から「従業員意識調査(TEAMサーベイ)」を毎年実施し、各種の施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングし、見えてきた課題について改善に努め、組織風土の改善に役立てています。内容としては会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、社長及び経営陣に対する意識、コンプライアンス状況などについても項目を設け、調査しています。

- > 公正な評価・人材育成

### 360度サーベイ、多面評価の実施

業務に向き合う姿勢や行動について本人、部下、同僚、上司による多面的な調査を行う「360度サーベイ」を、隔年で経営幹部を対象に行っています。また、管理職については、毎年、本人、部下、同僚、上司による多面評価を行っています。定期的な自身の強み・弱みを客観的に把握することで対象者の成長を促すとともに、リーダーシップを強化し、より健全な組織をつくり牽引していくことを主な目的としています。

[> 公正な評価・人材育成](#)

### 職場ミーティングの実施

管理職と管下の従業員が職場単位で話し合い、ともに考え、お互いの思いを共有することで、何でも気軽に相談できる職場環境をつくれるよう、さまざまなテーマで職場ミーティングを行っています。コンプライアンス意識の確認や業務プロセスの改善などについて話し合うことで、従業員一人ひとりの考え方の違いを認識し、今後の職場環境づくりに役立てています。

[> リスクマネジメント・コンプライアンス](#)

## 従業員向けの主なコンテンツ

### サステナビリティウェブサイト

- [> トップメッセージ](#)
- [> サステナビリティ担当役員メッセージ](#)
- [> 環境担当役員メッセージ](#)
- [> サステナビリティマネジメント](#)
- [> マテリアリティと数値目標 \(KPI\)](#)
- [> CSR関連団体への参加](#)
- [> 環境:わたしたちが住む、かけがえない地球環境のために](#)
- [> 社会:人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために](#)
- [> ガバナンス:ガバナンスの徹底とより一層の強化のために](#)
- [> 社外からの評価](#)

### 環境活動 ウェブサイト

- [> 環境トップページ](#)



## 地域社会

東芝グループは、世界30か国以上に主要な事業場があります。それぞれの地域の文化や歴史、慣習を尊重し、それぞれの地域社会の皆様と対話をしながら企業活動を行っています。

### 東芝グループの主な責任

- 地域の文化や慣習の尊重
- 地域社会への貢献活動
- 事業場での事故・災害防止
- 周辺地域での災害時支援

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 対話会、情報交換会
- 工場見学
- 従業員の地域活動への参加
- 地域でのボランティア活動

## 地域社会との対話(主な対話窓口:東芝グループ各社、事業場)

### 環境コミュニケーション

東芝グループの環境に関する取り組みを自社環境活動ウェブサイトなどを中心にタイムリーに情報発信するとともに、地域の住民、自治体、教育機関、事業者、NPO・NGOの皆様と連携した、ニューノーマル時代に合ったコミュニケーション活動をグローバル各拠点で推進しています。

[> 環境コミュニケーション](#)

## 社会貢献活動

東芝グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動に加えて社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。同時に福祉や清掃など周辺地域との交流を通じた貢献にも取り組んでいます。

[> 社会貢献活動](#)

## 地域社会との共生

東芝グループは事業を通じた社会課題の解決はもちろんのこと、地域社会の一員として、地域に根ざした活動も行っています。

[> 地域社会への貢献\(社会貢献活動\)](#)

## 地域社会向けの主なコンテンツ

### サステナビリティウェブサイト

- [> 社会貢献活動](#)
- [> 地域社会への貢献\(社会貢献活動\)](#)

### 環境活動ウェブサイト

- [> 東芝グループ各社の環境情報](#)



## 政府・自治体

東芝グループは世界各国で事業を展開しています。独占禁止法や贈収賄をはじめとする各国の法令を遵守し、地域社会の一員として各国、各地域が抱える社会課題の解決に貢献します。

### 東芝グループの主な責任

- 法令の遵守、税金の納付
- 社会的問題の改善・解決のための政策への協力

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 経済団体、業界団体を通じての対話

## 政府・自治体との対話(主な対話窓口:東芝グループ各社、事業場、産業政策渉外室)

### 業界団体などへの参画

日本経済団体連合会、日本電機工業会、電子情報技術産業協会、その他の団体などにおける活動に積極的に参画し、持続可能な社会の実現や地球環境保全などのさまざまな課題解決に向けて取り組んでいます。

[> CSR関連団体への参加](#)

## 政府・自治体向けの主なコンテンツ

### サステナビリティウェブサイト

- [> トップメッセージ](#)
- [> サステナビリティ担当役員メッセージ](#)
- [> 環境担当役員メッセージ](#)
- [> サステナビリティマネジメント](#)
- [> マテリアリティと数値目標\(KPI\)](#)
- [> CSR関連団体への参加](#)
- [> 環境:わたしたちが住む、かけがえない地球環境のために](#)
- [> 社会:人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために](#)
- [> ガバナンス:ガバナンスの徹底とより一層の強化のために](#)

### 環境活動ウェブサイト

- [> 環境トップページ](#)



## NPO・NGO

環境、人権、社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと対話し、相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築いていきます。

### 東芝グループの主な責任

- 世界的諸問題の解決に向けた協働・支援
- 地域の社会的問題の解決に向けた協働・支援
- 社会貢献活動の重点分野における協働

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 協働を通じた対話
- ステークホルダー・ダイアログなどでの意見交換

## NPO・NGOとの対話(主な対話窓口:サステナビリティ推進部、環境推進室)

### NPO・NGOへの支援・協働

環境、人権、社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと積極的な対話を行い、相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築いています。

NPO、NGOへの支援・協働の実施にあたっては、社会の課題に対する貢献度、東芝グループの重点分野との関係性、創造性・先駆性、地域との関係などの基準によって審査します。

- > [CSR関連団体への参加](#)
- > [人権の尊重](#)
- > [社会貢献活動](#)

## NPO・NGO向けの主なコンテンツ

### サステナビリティウェブサイト

- > [CSR関連団体への参加](#)
- > [人権の尊重](#)
- > [社会貢献活動](#)

### 環境活動ウェブサイト

- > [生物多様性の保全](#)
- > [環境コミュニケーション](#)



## 地球環境

東芝グループは、東芝グループ経営理念体系のもと、豊かな価値の創造と地球の共生を図ります。脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会をめざした環境経営により、持続可能な社会の実現に貢献します。

### 東芝グループの主な責任

- 気候変動への対応
- 循環経済への対応
- 生態系への配慮(化学物質、水、生物多様性保全)

### 日常的な対話の主な方法・機会

- 自社の事業活動における環境負荷の低減
- 社会全体の環境負荷低減につながる製品・サービスの開発・提供

「環境未来ビジョン2050」に基づき、事業活動における環境負荷低減と製品・サービスによる価値提供を同時に進めています。

- > [環境活動](#)
- > [環境未来ビジョン2050](#)

# 環境

わたしたちが住む、かけがえのない地球環境のために



気候変動やエネルギー・資源の枯渇、海洋プラスチック問題、生物多様性保全など、さまざまな環境課題が深刻化し、将来世代の安心・安全な生活が脅かされています。

企業活動を通じてこれらの課題解決に貢献するため、東芝グループではグローバルな視野に立った長期ビジョンとして「環境未来ビジョン2050」を策定し、2050年の「あるべき姿」に向けて「気候変動への対応」、「循環経済への対応」、「生態系への配慮」を環境分野におけるマテリアリティとし、具体的なKPIを定めて取り組みを進めています。設計、調達、製造、物流、販売、廃棄などのバリューチェーン全体を通じて、現在と未来の地球環境に配慮した企業活動を推進します。

▶ マテリアリティと数値目標 (KPI)

## 環境分野の数値目標 (KPI) と実績

### 気候変動への対応



台風や洪水、竜巻などの自然災害、干ばつ、海面上昇などを引き起こす地球温暖化に対処するため、世界では2050年までに温室効果ガスの排出を実質ゼロにするカーボンニュートラル実現に向けた動きが加速しています。東芝グループは「環境未来ビジョン2050」のもと、製品製造時や製品・サービス使用時の温室効果ガス排出量の削減、調達取引先の皆様との協働による、購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減を中心とした施策を推進し、東芝グループのバリューチェーン全体において気候変動に対応していきます。また、気候変動の適応策に寄与するビジネスも推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
事業活動における温室効果ガス総排出量	103万t-CO <sub>2</sub>	102万t-CO <sub>2</sub>	98万t-CO <sub>2</sub>
エネルギー供給製品・サービスによる温室効果ガス排出量の削減率(2019年度基準)	69.3%削減	11.4%削減	13.6%削減
再生可能エネルギー供給製品・サービスによる温室効果ガスの削減貢献量(2021年度からの累計)	838万t-CO <sub>2</sub>	2,800万t-CO <sub>2</sub>	4,300万t-CO <sub>2</sub>
エネルギー消費製品・サービスによる温室効果ガス削減貢献量(2021年度からの累計)	2,564万t-CO <sub>2</sub>	4,100万t-CO <sub>2</sub>	5,700万t-CO <sub>2</sub>

※ 2021年度実績は、東芝キヤリア(株)の数値も含む

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

▶ 気候変動への対応

## 循環経済への対応



企業は生産活動を行うにあたり、限りある資源を大切に利用するとともに、循環的な利用をすることで資源の消費を抑制し、環境負荷を低減することが求められています。東芝グループでは「環境未来ビジョン2050」のもと、事業活動における廃棄物量の抑制や使用済み製品・部品のリサイクルに取り組むほか、当社グループの注力ビジネスであるデジタル技術を活用したソリューションなどを通じた循環経済型ビジネスモデルの構築をめざし、持続可能な社会の実現に貢献します。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
事業活動における廃棄物量	3.0万t	2.5万t	2.5万t
製品・サービスにおけるプラスチック資源循環量(2021年度からの累計)	808t	1,200t	1,800t
製品・サービスにおける省資源化量(2021年度からの累計)	11万t	27万t	40万t

※ 2021年度実績は、東芝キャリア(株)の数値も含む

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> 循環経済への対応

## 生態系への配慮



私たち人類は、自然の恵みによって、いのちや暮らしを支えられています。人類が生態系の一部であることを認識し、ともに連携して生態系を守るとともに、その恵みを使いつくしたり汚したりしないよう、持続可能な利用をしていかなければなりません。

東芝グループでは「環境未来ビジョン2050」のもと、世界各国の化学物質管理に関する政策・規制への対応や水資源の適正な管理、事業所内外での生物多様性保全に向けた活動を推進することにより、自然と人間が調和して暮らし、生態系からの恵みを楽しみ続けることのできる社会の構築に貢献します。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
事業活動における化学物質総排出量原単位	2020年度比 87%	2021年度比 1%改善	2022年度比 1%改善
事業活動における水受入量原単位	2020年度比 91%	2021年度比 1%改善	2022年度比 1%改善

※ 2021年度実績は、東芝キャリア(株)の数値も含む

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> 生態系への配慮

> ESGデータ集

人と、地球の、明日のために。

# 基本方針

環境に関する具体的な考え方を示した「環境基本方針」を定め、グループ全体で共有しています。

## 東芝グループ環境基本方針

東芝グループは環境への取り組みを、企業経営の最重要課題の一つとして位置づけ、「東芝グループ理念体系」のもと、人と、地球の、明日のために豊かな価値の創造と地球との共生を図ります。脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会をめざした環境経営により、持続可能な社会の実現に貢献し、新しい未来を始動させます。

### 事業と調和させた環境経営の推進

- 事業活動、製品・サービスにかかわる環境側面について、生物多様性を含む環境への影響を評価し、環境負荷の低減に向けた環境目標を設定して、環境活動を推進します。
- 監査の実施や活動のレビューにより環境経営の継続的な改善を図ります。
- 環境に関する法令、当社が同意した業界の指針及び自主基準を遵守します。
- 従業員の環境意識をより高め、全員で取り組みます。
- グローバル企業として、東芝グループ一体となった環境活動を推進します。

### 事業活動での環境負荷低減と環境調和型製品・サービスの提供

- 地球資源の有限性を認識し、事業活動、製品・サービスの両面から有効な利用、活用を促進する積極的な環境施策を展開します。
- ライフサイクルを通して環境負荷の低減に寄与する環境調和型製品・サービスを提供します。
- 設計、調達、製造、物流、販売、廃棄などすべての活動段階において、気候変動への対応、資源の有効活用、化学物質の管理などの環境負荷低減に向けた施策に取り組みます。
- 持続可能な社会の実現のため、社会に与える価値や意義を考え、将来を見据えた環境技術の開発に努めます。

### ステークホルダーとの連携

- 地域・社会をはじめとするさまざまなステークホルダーと積極的なコミュニケーションを図り、連携した環境活動を推進します。

> [東芝グループ理念体系](#)

> [東芝グループ行動基準8. 環境活動](#)

人と、地球の、明日のために。

# 環境未来ビジョン2050

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を示しています。創業時から培ってきた発想力と技術力を結集し、複雑化・深刻化する社会課題解決に立ち向かい、新しい未来を始動させることが、私たちの存在意義です。この理念に基づき策定した中期事業計画のもと、当社グループ独自の信頼性の高いサービスと最先端の技術で社会課題の解決をめざすとともに、持続可能な開発目標(SDGs)の達成にも貢献し、更なる企業価値の向上を図っていきます。東芝グループは、環境への取り組みを、企業経営の最重要課題の一つとして位置づけ、このような全社事業計画と密接した取り組みを進めています。

> [東芝グループ理念体系](#)

## 長期ビジョン「環境未来ビジョン2050」の策定

近年、気候変動やエネルギー・資源の枯渇などさまざまな環境問題が深刻化し、将来世代の安心・安全な生活が脅かされています。特に気候変動に関しては、世界各地で洪水や干ばつ、巨大台風が発生するなど影響が顕在化するなかで、2015年のパリ協定<sup>※1</sup>採択を契機に各国でカーボンニュートラルに向けた動きが加速しており、企業においても長期的な視点で気候変動の重要性を認識し、カーボンニュートラルの実現に向けた対応を積極的に進めることが求められています。

更にサーキュラー・エコノミー(循環経済)への移行や海洋プラスチック問題、水資源や生物多様性保全などの課題に関しても、この数年間で世界各国における対応が進み、社会的な関心もますます高まっています。同時にSDGsの普及やESG投資拡大など、企業のサステナビリティ経営全体にかかわる動きも活発化しています。

このようにさまざまな状況が変化するなかで、私たちが持続可能な社会の実現に貢献し、かつ企業として持続的な発展をめざすためには、長期的な視点で世界の潮流に対応しながら、豊かな価値を提供し続けていくことが重要と考えています。そこで東芝グループでは2020年11月、カーボンニュートラルや循環経済への対応などグローバルな視点に立った新たな長期ビジョンとして、「環境未来ビジョン2050」を策定しました。「環境未来ビジョン2050」は「豊かな価値の創造と地球との共生をめざした環境経営を通じて持続可能な社会の実現に貢献する」ことを目的とし、持続可能な社会、すなわち脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現をめざします。前ビジョン策定時の2007年から取り入れてきた「バックカスティング<sup>※2</sup>」の考え方を継続し、2050年の「あるべき姿」に向けて「気候変動への対応」「循環経済への対応」「生態系への配慮」の3分野への取り組みを推進していきます。なお、「気候変動への対応」については、バリューチェーン全体におけるカーボンニュートラルに向けた取り組みを更に加速させるため、2021年11月にビジョンの改定を行いました<sup>※3</sup>。

- ※1 国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で採択された、温室効果ガス排出削減に向けた国際枠組み。世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°C未満に保ち、1.5°Cに抑える努力をすること、そのために温室効果ガスの排出を今世紀後半に実質ゼロまで下げることを目標としている。
- ※2 未来のあるべき姿を想定し、そこから振り返ってその実現手段を考える方法。
- ※3 2020年11月策定「気候変動への対応」ビジョン:「社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化に向けたバリューチェーン全体での貢献(2030年までに自社グループのバリューチェーンで50%削減)」  
2021年11月改定「気候変動への対応」ビジョン:「バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現(2030年までに温室効果ガス排出量を70%削減)」





「**気候変動への対応**」では、パリ協定の達成に向けて、2050年度までに東芝グループのバリューチェーン全体でカーボンニュートラルをめざすとともに、その通過点として、2030年度までに温室効果ガス排出量を70%削減（2019年度比）することを目標とします。具体的な施策としては、自社グループの事業活動における省エネ設備への投資、再生可能エネルギー設備の導入、再生可能エネルギー由来電力の調達に加え、石炭火力建設工事の新規受注停止や、再生可能エネルギー、エネルギーアグリゲーション<sup>※</sup>、CO<sub>2</sub>分離回収技術などのエネルギー技術、省エネ性の高い社会インフラ製品やビル関連製品など、社会における温室効果ガス削減に貢献する製品・サービスの創出に注力します。更に、調達取引先の皆様との協働による、購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減や、エネルギー供給の安定化・レジリエンス強化などを目的とした気候変動適応策に関連したビジネス、さまざまなステークホルダーとのエンゲージメント活動なども推進していきます。

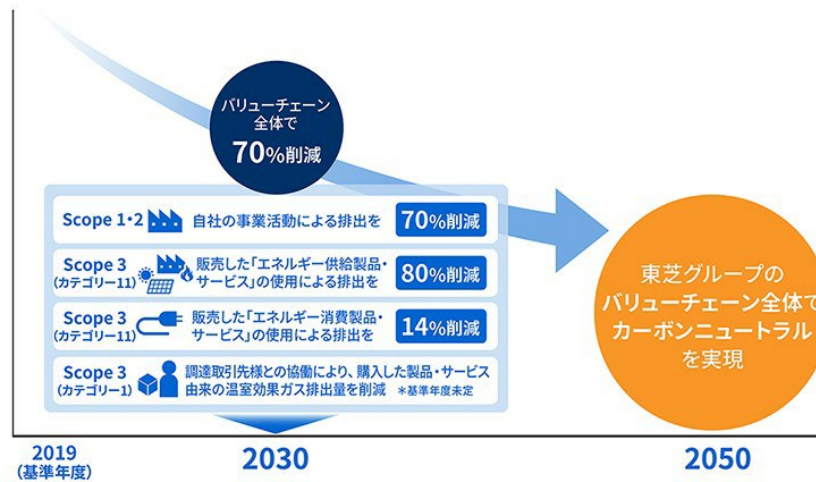
「**循環経済への対応**」では、事業活動と製品・サービスの両面で資源の有効活用を進めるとともに、業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、循環経済型ビジネスモデルへの転換を図っていきます。具体的には、事業活動における廃棄物量の抑制や使用済み製品・部品のリサイクルに取り組むほか、当社グループの注力ビジネスであるデジタル技術を活用したソリューションなどを通じた循環経済型ビジネスモデルの構築をめざします。

「**生態系への配慮**」では、世界各国の化学物質管理に関する政策・規制への対応や、水資源の適正な管理、事業所内外での生物多様性保全に向けた活動を推進することにより、自然と人間が調和して暮らし、生態系からの恵みを楽しみ続けられる社会の構築に貢献します。

※ 再生可能エネルギーやEV（電気自動車）などさまざまなエネルギーリソースを集約し、電力の需給状況により出力を制御する仕組み。

## 「気候変動への対応」温室効果ガス削減目標の内訳

「環境未来ビジョン2050」達成に向けて、温室効果ガス削減目標の内訳を以下のとおり設定し、取り組みを進めています。



### SBTの認定取得

2030年度目標<sup>※1</sup>について、SBT (Science Based Targets)<sup>※2</sup>の認定を取得しました。  
今後、SBTの新たな認定基準に則り、更新認定の取得をめざします。



(すべて2019年度基準)

- Scope1<sup>※3</sup>・Scope2<sup>※4</sup>(自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量)の合計を2030年度までに28%削減
- Scope3<sup>※5</sup>における、販売したエネルギー供給製品・サービス<sup>※6</sup>の使用による温室効果ガス排出量の合計を2030年度までに50%削減
- Scope3における、販売したエネルギー消費製品・サービス<sup>※7</sup>の使用による温室効果ガス排出量の合計を2030年度までに14%削減

※1 環境未来ビジョン2050改定前(2021年11月以前)の2030年度目標

※2 世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。東芝グループの認定対象は環境未来ビジョン2050改定前(2021年11月以前)の2030年度目標

※3 自社での燃料使用による直接排出量

※4 自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量

※5 Scope1・2以外に自社のバリューチェーン(原材料調達・物流・販売・廃棄など)で発生する間接排出量

※6 発電プラントなど

※7 社会インフラ製品、ビル関連製品(照明機器、昇降機)、リテール&プリンティング機器、パワー半導体など

Scope1・Scope2については、自社グループの事業活動における省エネ設備への投資や再生可能エネルギーの導入拡大を進め、排出量の削減をめざします。  
Scope3についてはカテゴリー11「販売した製品の使用による排出量」を対象とし、排出削減をめざします。

> 気候変動への対応

> バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握

人と、地球の、明日のために。

# 環境経営推進体制

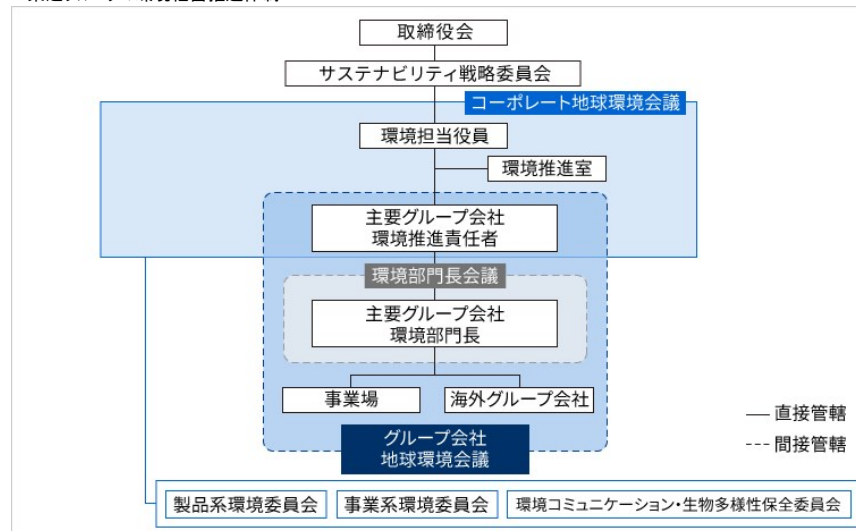
## 全体体制

東芝は、1988年から環境経営を推進する組織を設置し、グループの環境推進体制を整備してきました。現在は、サステナビリティ推進体制のなかで、環境経営に関する事項については、環境担当役員の指揮のもと、コーポレートスタッフの環境推進室が中心となり、全社レベルの重要な方針や戦略、施策の立案・推進に取り組んでいます。

東芝グループの環境諸施策に関する提案や、環境ビジョン達成に向けた環境アクションプランの進捗と実績は、環境担当役員が議長を務め、主要グループ会社の環境推進責任者とコーポレートスタッフ部門長をメンバーとする「コーポレート地球環境会議」（年2回開催）で審議・確認・フォローなどを行い、PDCAサイクルを回しながら、グループの環境経営のレベル向上を図っています。

なお、「コーポレート地球環境会議」で議論された重要な環境関連の施策・方針のうち、特に経営にかかわる重要な議題については、社長が委員長を務める「サステナビリティ戦略委員会」（年2回開催）において審議・報告され、取締役会において社外取締役を含む全取締役に報告されます。取締役会において報告された内容は、当社グループの経営戦略に反映されます。

■ 東芝グループの環境経営推進体制



[> サステナビリティマネジメント\(サステナビリティホームページ\)](#)

■ 2021年度コーポレート地球環境会議における審議事項

	審議事項	その他の協議トピックス
2021年度上期 コーポレート地球環境会議	なし	環境人材マネジメント、ESG対応、脱炭素社会に向けた対応、コロナ禍における対応など
2021年度下期 コーポレート地球環境会議	東芝グループ環境未来ビジョン「気候変動」項目の一部見直し(メール審議)、土壌対策処置対応方針	サステナビリティマネジメント体制の構築強化、など

コーポレート地球環境会議のもとには、環境に配慮した製品・技術開発に関する「製品系環境委員会」、事業活動における環境負荷削減を推進する「事業系環境委員会」、環境コミュニケーションや生物多様性保全活動を推進する「環境コミュニケーション・生物多様性保全委員会」を設置し、詳細計画の策定、課題の洗い出しや解決策の検討などを行い、グループ全体を横断した情報共有を図っています。更に、「製品系環境委員会」と「事業系環境委員会」のもとではテーマを定めた専門ワーキング活動を行い、多方面にわたる幅広い活動を展開しています。

## グローバル環境マネジメント体制

環境経営の推進にあたっては現場での取り組みも重視しており、現在、東芝グループ全体で54件の認証を取得しています。多くの事業領域においては、本社、営業拠点、工場及びグループ会社も含め統合認証を推進するなど、包括的な環境マネジメントシステムを構築しています。

### ■ ISO14001認証範囲数一覧

事業領域	認証範囲数
(株)東芝	1
東芝エネルギーシステムズグループ	6(統合認証含む)
東芝プラントシステムズグループ	2
東芝インフラシステムズグループ	13(統合認証含む)
東芝エレベータグループ	4(統合認証含む)
東芝ライテックグループ	3(統合認証含む)
東芝テックグループ	14
東芝デバイス&ストレージグループ	4(統合認証含む)
東芝デジタルソリューションズグループ	3(統合認証含む)
電池事業部	2
その他	2
<b>計</b>	<b>54</b>

注)2022年9月1日現在

## 環境経営情報システム

環境経営の推進に不可欠な環境関連のデータを収集・管理するシステムとして「環境経営情報システム」を構築し運用しています。

このシステムでは、エネルギー使用量や廃棄物発生量などのパフォーマンスデータに加え、環境会計やサイト環境監査の結果なども登録され、一元管理できるようになっています。東芝グループの環境経営範囲である連結対象会社(2021年度は282社)をカバーしており、世界各国からのアクセスが可能となっています。

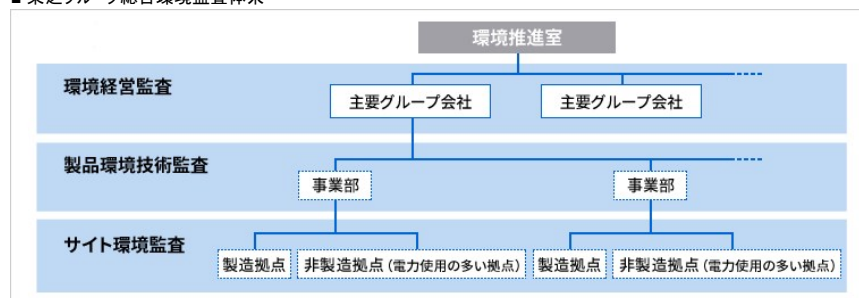
人と、地球の、明日のために。

# 東芝総合環境監査・業績評価制度

## 東芝総合環境監査

東芝グループでは、グループ内の環境経営推進体制や遵法、施設管理などの状況を評価するとともに、問題点の洗い出しと改善に向けた議論を行うことを目的に、①主要グループ会社を対象とした「環境経営監査」、②製造拠点や電力使用量の多い非製造拠点を対象とした「サイト環境監査」、③事業部を対象とした「製品環境技術監査」の3種類の社内監査を実施しています。サイト環境監査と製品環境技術監査は環境経営監査の監査項目・基準とリンクさせ、事業活動及び製品・サービスの環境配慮事項を深掘りしています。更に、サイト環境監査の対象外としている比較的環境負荷の低い拠点でも、同じ基準を用いて各グループ会社内でセルフ監査(自己点検)を行っています。

■ 東芝グループ総合環境監査体系



## 環境経営監査

環境経営監査は、定期的に監査項目を見直し、評価レベルの向上をめざしています。2021年度は、監査項目に沿って第6次環境アクションプランの活動実績と、第7次環境アクションプランの活動計画を中心に評価を行い、取り組み状況を確認しました。

### 2021年度監査結果 対象:主要グループ会社10社

	確認項目(数)	不適合又は推奨事項数	好事例数
1	環境方針・システムなど(24)	14	9
2	環境リスクマネジメント・コンプライアンス(11)	4	9
3-1	環境アクションプラン(気候変動への対応)(10)	1	6
3-2	環境アクションプラン(循環経済への対応)(6)	0	1
3-3	環境アクションプラン(生態系への配慮)(8)	0	4
3-4	環境アクションプラン(環境基盤活動)(5)	0	7

### 主な不適合又は推奨事項の事例

- 環境担当人材の不足、及び育成計画の不備
- 環境関連の規程類・マニュアルの管理不備(未更新など)

### 主な好事例

- インターナルカーボンプライシング制度導入に向けた検討
- 製品設計からECP※創出活動がビルトインされ、社外の表彰受賞に結び付いている

※ Environmentally Conscious Products: 環境調和型製品

## 製品環境技術監査

製品環境技術監査は、製品の環境品質を担保するために製品(群)ごとに設定したECP基準や該当する法的要求事項の遵守状況、また、環境負荷低減に貢献する製品の創出をめざす「ECP創出活動」の状況を確認することによって、環境品質の向上と環境貢献の拡大をめざしています。

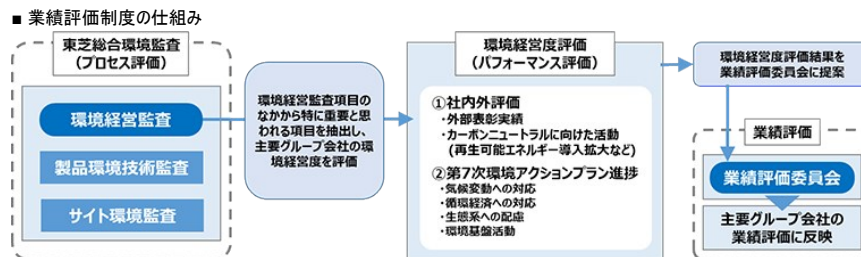
## サイト環境監査

サイト環境監査は、サイトの環境経営、各系統(排水系、大気系、騒音系、廃棄系、化学物質、エネルギー系など)の代表施設に対する管理状況、関係法令・協定・規程などの遵守体制を確認することによって、サイトの環境管理の向上をめざしています。

> 環境教育・資格

## 業績評価制度

毎年、主要グループ会社に対して環境経営度評価を行っています。環境アクションプランの進捗実績、カーボンニュートラル実現に向けた取り組み、環境活動における社内外の評価・表彰実績などを業績評価項目として選定し、多角的な評価をしています。2021年度は第7次環境アクションプランに沿った項目に見直し、全部で20項目の活動評価を行いました。また、その結果を業績評価委員会に提案し、環境経営度評価の結果を各社の業績評価に反映しています。



人と、地球の、明日のために。

# 第7次環境アクションプラン


東芝グループは、長期的な環境ビジョンの達成に向けて「環境アクションプラン」を策定し、具体的な環境活動項目とその目標値を設定・管理しています。この度、「環境未来ビジョン2050」に基づき、2021年度～2023年度を活動期間とする「第7次環境アクションプラン」を策定しました。重点項目の「気候変動への対応」「循環経済への対応」と「生態系への配慮」の3つの活動領域、及びこれらの活動を支える「環境基盤活動」において、19項目の目標を設定しています。これらの目標に沿った活動を展開・深化させ、長期ビジョンの実現をめざすとともに、気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に貢献します。

## 東芝グループ第7次環境アクションプラン

活動領域	活動内容	2021年度※1			2022年度※1	2023年度※1		
		目標	実績	評価	目標	目標		
気候変動への対応 (重点項目)	事業活動	温室効果ガス総排出量の削減※2	110万t-CO <sub>2</sub>	103万t-CO <sub>2</sub>	達成	102万t-CO <sub>2</sub>	98万t-CO <sub>2</sub>	
		エネルギー起源CO <sub>2</sub> 排出量原単位の改善	99%	96%	達成	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善	
	製品・サービス	エネルギー供給	エネルギー供給時の温室効果ガス排出量の削減(2019年度基準)※3	9.1%	69.3%	達成	11.4%削減	13.6%削減
		製品・サービス	再生可能エネルギー導入による温室効果ガスの削減貢献(累計)※4	1,300万t-CO <sub>2</sub>	838万t-CO <sub>2</sub>	未達	2,800万t-CO <sub>2</sub>	4,300万t-CO <sub>2</sub>
		製品・サービス	エネルギー消費	製品使用時の温室効果ガスの削減貢献(累計)※5	2,600万t-CO <sub>2</sub>	2564万t-CO <sub>2</sub>	未達	4,100万t-CO <sub>2</sub>
	事業活動／製品・サービス	デジタル技術による温室効果ガスの削減貢献	リモート化・自動化・知能化などを実現するデジタル技術の活用推進		デジタル技術による環境貢献を分析するための社内向けガイドラインを提供。それに基づき2件の評価を実施しました。	達成	活動継続	活動継続
		気候変動の影響に適応するビジネスの推進	エネルギー供給の安定化、レジリエンス強化などを目的とした気候変動適応策の展開		VPPプラットフォームの提供や雨水排水システムを構築しました。	達成	活動継続	活動継続
循環経済への対応 (重点項目)	事業活動	廃棄物量の抑制※6	3.1万t	3.0万t	達成	2.5万t	2.5万t	
		廃棄物総発生量原単位の改善	99%	96%	達成	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善	
	製品・サービス	プラスチック資源循環量の拡大(累計)※7	700t	808t	達成	1,200t	1,800t	
		省資源化量の拡大(累計)※8	15万t	11万t	未達	27万t	40万t	

循環経済への対応 (重点項目)	製品・サービス		循環経済型ビジネスの推進	資源効率の向上と企業価値向上を両立させるビジネスモデルの構築	廃プラスチックの選別システムを導入し、運用しています。	達成	活動継続	活動継続
	化学物質の管理	事業活動	化学物質総排出量原単位の改善	99%	87%	達成	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善
		製品・サービス	製品に含まれる特定化学物質の削減	世界各国の特定化学物質管理に関する政策や規制への対応	米国TSCAのもとPBT5物質を制限する規則が公布され、社内調査及び代替化を推進しました。	達成	活動継続	活動継続
生態系への配慮	水資源の管理	事業活動	水受入量原単位の改善	99%	91%	達成	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善
	生物多様性の保全		新たな国際目標 <sup>※9</sup> を参考に設定したテーマに基づいた、グローバル各拠点での活動	活動目標となる5つのテーマ <sup>※10</sup> の設定と、それに応じた事業所内外における従業員参加型による取り組みの推進	「5つの活動テーマ」と「3つの拡大・深化ツール」の掛け合わせにより、地域に密着したさまざまな保全活動をグローバル約60拠点で推進しました。	達成	活動継続	活動継続
環境基盤活動	環境コミュニケーション		社外向け情報発信	環境活動ウェブサイトなどにおける東芝グループの環境に関する取り組みの発信	環境活動ウェブサイトにて、東芝グループ各社の表彰実績やグリーン調達ガイドラインの改訂を社外に発信しました。	達成	活動継続	活動継続
			ステークホルダーとのネットワークづくり	地域住民の皆様、NPO・NGO、行政などとの連携、従業員同士の連携をベースとした、ニューノーマル時代に合ったコミュニケーション活動の推進	●東芝グループ環境セミナーを開催し、外部より講師を招聘しました。 ●日本・欧州・米州・アジア・中国の各地域で、新型コロナウイルス感染症拡大防止を施したうえで、各種イベントや教育などの活動を展開しました。	達成	活動継続	活動継続
	環境リスクマネジメント・コンプライアンス		社内遵法管理体制強化及び社内教育の徹底	東芝総合環境監査システムや業績評価制度などを通じた社内遵法管理体制の構築・強化、役職・職能・専門性に応じた環境教育の実施	東芝グループの環境担当者や業務従事者を対象に、製品環境法規制教育を実施しました。	達成	活動継続	活動継続

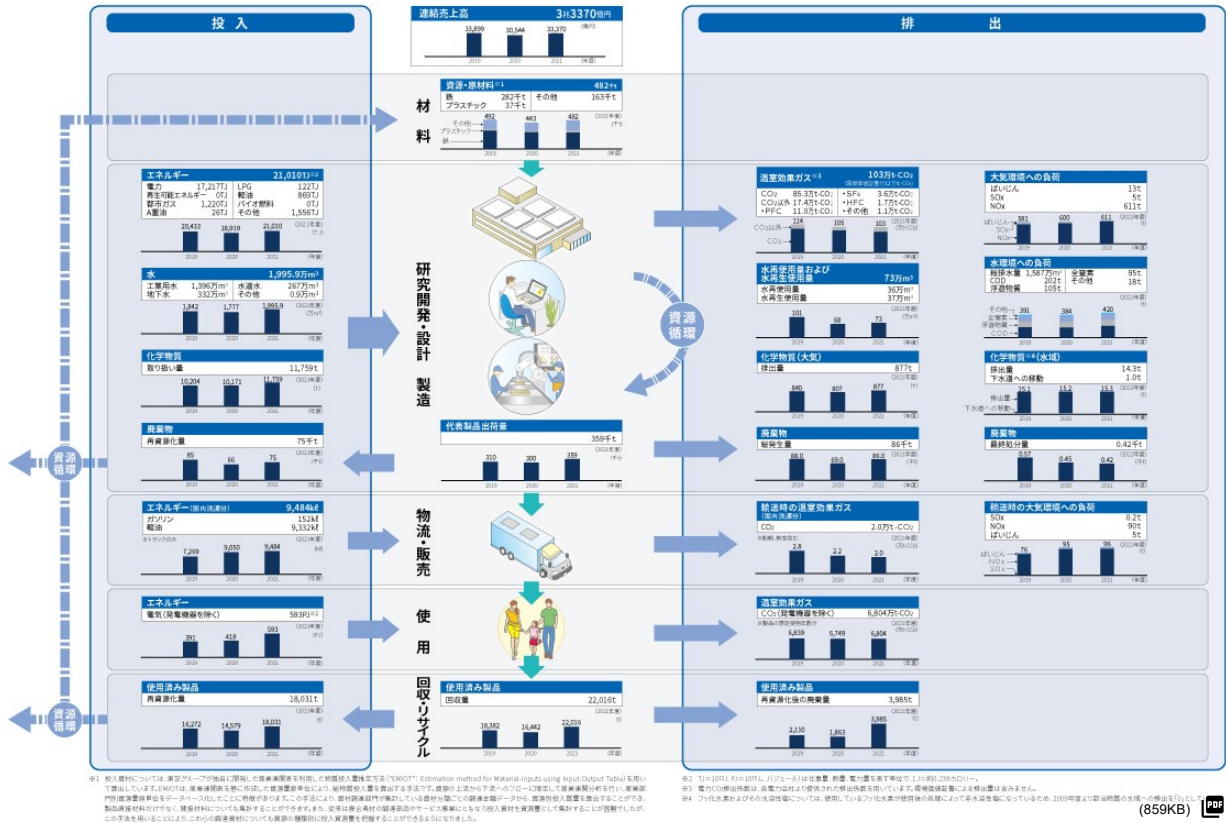


- ※ エネルギー起源CO<sub>2</sub>・廃棄物・水・化学物質の各原単位目標：活動を評価できる指標として、名目生産高、生産台数、人数、延床面積などを使用。
- ※1 2021年度は東芝キヤリア(株)を含めた目標及び評価結果。2022年度及び2023年度目標は東芝キヤリア(株)を含まない。
- ※2 電力CO<sub>2</sub>算定には、各電力会社より提供された排出係数を使用。
- ※3 火力発電などエネルギー供給にかかわる製品・サービスによる温室効果ガス排出量の削減率(2019年度比)。算出方法は次のとおり：  
新設及び更新による2021年度以降の発電による温室効果ガス排出量を、2019年度排出量からの削減率として算出。第7次環境アクションプラン期間中実績値の相加重平均を使用。
- ※4 水力、地熱、太陽光発電など、エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる温室効果ガス削減貢献量。算出方法は次のとおり：  
全火力(石炭・ガス・石油)発電の平均温室効果ガス排出量原単位と、再エネ発電の温室効果ガス排出量原単位の差分に、出力、稼働率、設備利用率、寿命などをかけて算定。新設及び更新による2021年度以降の発電による温室効果ガス削減貢献量を累計。
- ※5 社会インフラ製品など、エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる削減貢献量。算出方法は次のとおり：  
代替想定製品と出荷製品の総温室効果ガス排出量の差分(単年)に出荷製品の製品寿命をかけて算出。3年間の累計。
- ※6 廃棄物総発生量から有価物を除いたもの(廃棄物処理及び発電事業を行う拠点を除く)。
- ※7 再生プラスチック、バイオプラスチックの使用量の3年間の累計。
- ※8 製品の軽量化及び長寿命化による省資源化量の3年間の累計。算出方法は次のとおり：  
代替想定製品の総物質投入量－出荷製品の総物質投入量。
- ※9 2022年度中に開催が予定されている国連生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)で策定予定の「ポスト2020生物多様性枠組」。同枠組のファーストドラフトを参照し東芝グループとしての活動テーマを設定。ファーストドラフト：  
<https://www.cbd.int/doc/c/abb5/591f/2e46096d3f0330b08ce87a45/wg2020-03-03-en.pdf>  (497KB) (Convention on Biological Diversity)
- ※10 ①生態系ネットワークの構築、②希少種の保護、生息域外保全、③海洋プラスチック問題への対応、④気候変動への対応(緩和・適応)、⑤水の保全。

人と、地球の、明日のために。

# 環境負荷全容

東芝グループでは、材料調達から製造、物流、お客様使用時、回収・リサイクルまで、製品・サービスのライフサイクルの各段階における環境負荷を定量化しています。データ集計範囲は東芝及び東芝グループ282社(2021年度実績)です。



> 東芝グループ環境負荷全容詳細版 (859KB)

人と、地球の、明日のために。

# 環境調和型製品の創出

東芝グループでは、開発するすべての製品・サービスにおいて環境性能を継続的に向上させることにより、気候変動をはじめとする環境課題の解決に貢献することをめざしています。

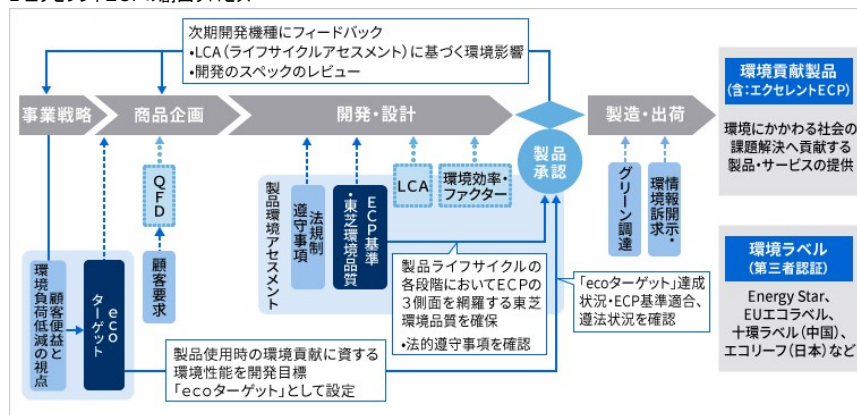
まず、製品・サービスの使用時において社会やお客様の課題解決につながる環境性能を抽出し、それを達成するための開発目標「ecoターゲット」を設定して、製品仕様に取り込みます。

そのうえで、製品・サービスに求められる各種規制の遵守を確認するとともに、製品・サービスのライフサイクルの各段階で必ず達成すべき環境性能として「ECP※の3要素（東芝の環境品質）」を考慮した「ECP基準」を定め、管理することで、製品・サービスの環境品質を確保しています。

更にそのなかで、製品の上市時点において「環境性能No.1」を達成した製品・サービスは、「エクセレントECP」として社内認定しています。

※Environmentally Conscious Products：環境調和型製品

## ■ エクセレントECPの創出プロセス



> グリーン調達ガイドライン

## 環境ラベル

エネルギースター、エコマークなどの第三者機関で実施している環境ラベルによる情報提供を実施している商品を紹介しています。



> 複写機など エネルギースター、中国環境ラベル、エコマークほか（東芝テック株式会社）

> エレベーター エコリーフ環境ラベル、CFPマーク（東芝エレベータ株式会社）

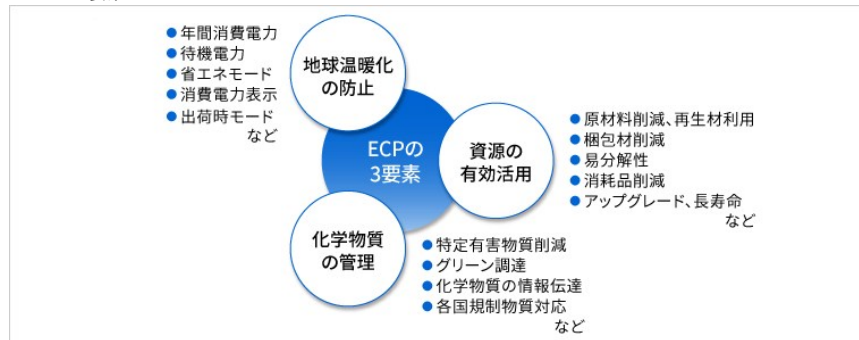
## 東芝の環境品質

### —ECPの3要素で考える—

ECP(Environmentally Conscious Products: 環境調和型製品)とは、材料調達・製造・流通・使用・廃棄・リサイクルといった製品ライフサイクルのすべての段階を通して、環境に配慮した製品のことを指します。

製品の環境配慮には、「地球温暖化の防止」「資源の有効活用」「化学物質の管理」の3つの要素があります。この3つの要素を盛り込んだ総合的な環境性能を、製品の機種ごとに環境自主基準(すなわちECP基準)として設定します。製品環境アセスメントでは、法的遵守事項の確認だけでなく、すべての開発製品においてECP基準をクリアすることを確認しています。

#### ■ ECPの3要素



人と、地球の、明日のために。

# 東芝グループグリーン調達ガイドライン

東芝グループの長期環境ビジョンである「環境未来ビジョン2050」を実現するためにはサプライチェーン全体にわたる環境配慮が不可欠です。東芝グループでは、積極的に環境経営を推進している調達取引先様から、環境負荷の小さい製品・部品・材料・サービスなどを調達するグリーン調達を優先度の高い取り組みと考え、調達取引先様にご協力いただきながら、世界各国で推進しています。本ガイドラインでは、グリーン調達に関する東芝グループの考えおよび調達取引先様への具体的なお願い事項について掲載しています。

東芝グループグリーン調達ガイドラインは、以下のリンクからPDFファイルをダウンロードしてご覧ください。

なお、業界動向などの事情から、調達取引先様へのお願い事項の詳細は、東芝グループ各社・部門により異なる場合がございます。詳細につきましては、お取引させていただいている東芝グループ各社、事業部、事業所、工場などの担当窓口が発行するグリーン調達ガイドラインに示しています。

東芝グループ各社・部門版は、以下の【東芝グループ各社・部門版】のリンク先からご覧ください。

- > [東芝グループグリーン調達ガイドライン 7.1版 日本語版 \(Japanese\) \(2022年8月発行\)](#)  (2.44MB)
- > [東芝グループグリーン調達ガイドライン 7.1版 英語版 \(English\) \(2022年8月発行\)](#)  (2.35MB)
- > [東芝グループグリーン調達ガイドライン 7.1版 中国語版 \(Chinese\) \(2022年8月発行\)](#)  (2.65MB)



【東芝グループ各社・部門版】(東芝グループグリーン調達ガイドライン 7.1版を順次反映中)

- > [\(株\)東芝 電池事業部](#)
- > [東芝エネルギーシステムズ\(株\)](#)
- > [東芝インフラシステムズ\(株\)](#)
- > [東芝デジタルソリューションズ\(株\)](#)
- > [東芝テック\(株\)](#)
- > [東芝エレベータ\(株\)](#)
- > [東芝ライテック\(株\)](#)

- > [東芝グループ調達方針](#)
- > [持続可能な調達活動の推進](#)

# 気候変動への対応

人と、地球の、明日のために。



## 中長期目標

- 気候変動への対応については、バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現
  - 2050年度までに東芝グループにおいて実現
  - 温室効果ガス排出量を2030年度までに **70% 削減**(2019年度比)
- 自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量を2030年度までに **70% 削減**(2019年度比)
- 販売したエネルギー供給製品・サービスによって排出される温室効果ガスを2030年度までに **80% 削減**(2019年度比)
- 販売したエネルギー消費製品・サービスによって排出される温室効果ガスを2030年度までに **14% 削減**(2019年度比)
- 他社より購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減（基準年度未定）
- 気候変動適応策に関連したビジネスの推進

## 2021年度の成果

- 事業活動における温室効果ガス総排出量  
**103万t-CO<sub>2</sub>**
- エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量原単位  
2020年度比 **96%**
- 製品・サービスにおけるエネルギー供給時の温室効果ガス排出量の削減  
2019年度比 **69.3%** 削減
- 再生可能エネルギー導入による温室効果ガスの削減  
**838万t-CO<sub>2</sub>**
- 製品使用時の温室効果ガスの削減  
**2564万t-CO<sub>2</sub>**

## 今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」及び「第7次環境アクションプラン」のもと、製品製造時や製品・サービス使用時の温室効果ガス排出量の削減、調達取引先の皆様との協働による、購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減を推進し、東芝グループのバリューチェーン全体において気候変動に対応していきます。また、気候変動の適応策に寄与するビジネスも推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

- [> 環境未来ビジョン2050](#)
- [> 第7次環境アクションプラン](#)

## 気候変動への対応

地球温暖化が進み気温が上昇すると、台風や洪水、竜巻などの自然災害が増え、人びとの生活や社会に大きな影響を与えます。また少雨による干ばつや、地表の水が溶けだすことによる海面上昇なども懸念されます。こうした地球温暖化による影響に対処するため、世界では2050年までに温室効果ガスの排出を実質ゼロにするカーボンニュートラル実現に向けた動きが加速しています。私たちは事業活動、製品・サービスの双方から温室効果ガス排出削減に取り組むことで、地球温暖化がもたらす気候変動に対処し、カーボンニュートラルの実現に寄与することが求められています。

東芝グループでは、2050年度までにバリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現するという目標のもと、国内外の生産工程においてエネルギー、温室効果ガスの使用量削減や、インターナルカーボンプライシング制度<sup>※1</sup>を適用したエネルギー効率の高いプロセス・設備、再生可能エネルギーの導入促進を図るとともに、脱炭素エネルギー技術の提供、開発する製品・サービスにおける使用時の消費電力の低減を通じて、気候変動への対応を推進しています。今後は、調達取引先の皆様との協働による、購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減や、気候変動適応策にも注力していきます。また、第7次環境アクションプランの新しい取り組みとして、リモート化・自動化・知能化などを実現する自社グループのデジタル技術を通じた温暖化効果ガス排出削減にも注力していきます。なお、2030年度の温室効果ガス削減目標については、2020年度にSBT(Science Based Targets)<sup>※2</sup>の認定を取得しています。

気候変動の情報開示については、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)<sup>※3</sup>」の提言に賛同しており、今後も当社グループの事業における気候変動に関するリスクと機会についての情報開示に注力していきます。

- [> TCFDの提言に基づく情報開示](#)
- [> 事業活動における気候変動への対応](#)

- > エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる貢献
- > エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる貢献
- > 気候変動による影響に対する「適応策」

※1 企業内部で見積もる炭素の価格であり、企業の脱炭素投資を推進する仕組み。

詳細 <https://www.global.toshiba/jp/environment/corporate/climate/dealing.html>

※2 世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより十分低く保つとともに、1.5°Cに抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。東芝グループの認定対象は環境未来ビジョン2050改定前(2021年11月以前)の2030年度目標。

詳細 <https://www.global.toshiba/jp/environment/corporate/vision/vision2050.html>

※3 金融安定理事会によって2015年に設置され、金融の安定性という観点から金融機関や企業が気候変動問題を議論している

## バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握

気候変動問題の深刻化にともない、企業には自社の温室効果ガス(GHG)排出量のみならず、バリューチェーン全体における排出量を把握・管理することが求められています。東芝グループではGHG排出量算定に関する国際基準「GHGプロトコル<sup>※</sup>」や環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」などに基づき、自社グループの事業活動による排出(Scope1、Scope2)に加え、自社グループの事業活動範囲外での間接的排出(Scope3)についてもカテゴリごとに把握・算定しています。このような定量的な把握に基づき、ライフサイクル全体を通じて効果的な取り組みを進めていきます。

販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量はバリューチェーン全体の排出量に占める割合が高いため、脱炭素エネルギー技術の開発、製品の省エネ性能向上などを引き続き推進していきます。

※ GHGプロトコル(The Greenhouse Gas Protocol)：世界資源研究所(WRI)と持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)が中心となり、世界中の企業、NGO、政府機関などが参画して策定した、温室効果ガス(Greenhouse Gas: GHG)排出量の算定と報告のガイドライン

(2021年度)



分類	算定対象カテゴリ	2020年度(万t-CO <sub>2</sub> )	2021年度(万t-CO <sub>2</sub> )
上流	1 購入した製品・サービス	1,380	1,316
	2 資本財	32	49
	3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	6	6
	4 輸送、配送(上流)	2	2
	5 事業所から出る廃棄物	1	1
	6 出張	0.4	0.5
	7 従業員の通勤	4	4
	8 リース資産(上流)	0.3	0.2
自社	直接排出(Scope1)	28	30
	エネルギー起源の間接排出(Scope2)	77	73

下流	9	輸送、配送(下流)		20	19
	10	販売した製品の加工		—	—
	11	販売した製品の使用	エネルギー供給製品・サービス※1	34,311	16,580
			エネルギー消費製品・サービス※2	6,749	6,804
	12	販売した製品の廃棄		2	0.9
	13	リース資産(下流)		—	—
	14	フランチャイズ		—	—
	15	投資		—	—
合計			42,614	24,886	

※1 発電プラントなど

※2 社会インフラ製品、ビル関連製品(照明機器、昇降機)、リテール&プリンティング機器、パワーデバイスなど

> TCFDの提言に基づく情報開示

> エネルギー消費にかかわる製品・サービス

> 事業活動における気候変動への対応

> 気候変動による影響に対応する「適応策」

> エネルギー供給にかかわる製品・サービス



人と、地球の、明日のために。

## TCFDの提言に基づく情報開示

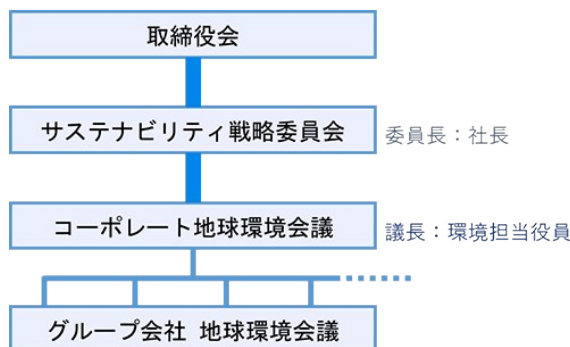
気候変動による影響が年々深刻化し、社会的な関心も高まるなかで、企業にも積極的な対応が求められています。金融安定理事会により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」では、2017年に発表した最終報告書のなかで、企業に対して気候変動関連リスク・機会についての情報を開示することを求めています。東芝グループはTCFDへの賛同を表明しており、更に日本国内の賛同機関の取り組み推進を目的に設置された「TCFDコンソーシアム」にも参画しています。TCFDの定める4項目(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿って、気候変動に関する情報開示を積極的に進めています。

### ガバナンス

東芝グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティ関連の重要課題に関し、取締役会が適切に監督を行うための体制を構築しています。サステナビリティに関する重要な方針、戦略、施策等については、取締役会への報告に先立ち、年に2回開催される「サステナビリティ戦略委員会」で議論されます。サステナビリティ戦略委員会は社長を委員長とし、サステナビリティ関連の各担当役員、主要グループ会社及び関係会社の社長、サステナビリティ関連部門長が出席しています。ここでの議題のうち経営にかかわる重要事項については、年に2回の頻度でサステナビリティ担当役員及び環境担当役員から取締役会に報告された後、当社グループの経営戦略に反映されます。

2020年度は、SBT、TCFD、長期ビジョン「東芝グループ環境未来ビジョン2050」などに関する取り組みの進捗を取締役に報告しました。また2021年度には、気候変動対応を含めたサステナビリティ経営に関する新たな方針「東芝グループサステナビリティ基本方針」を取締役会で決議しました。

なお、環境に関するより詳細な施策などについては、サステナビリティ戦略委員会の下に位置する「コーポレート地球環境会議」において議論されています。コーポレート地球環境会議は年に2回開催されており、環境担当役員が議長を務め、主要グループ会社の環境推進責任者とコーポレートスタッフ部門長が出席しています。ここで議論された内容は、その後主要グループ会社で開催される「グループ会社地球環境会議」において各グループ会社内に展開されます。



- > [環境経営推進体制](#)
- > [サステナビリティマネジメント\(サステナビリティホームページ\)](#)

### 戦略

サステナビリティ戦略委員会(委員長: 社長)のもとで、気候変動関連のリスク・機会を把握するためのシナリオ分析を事業領域ごとに実施しています。

## ■シナリオの設定

シナリオ分析においては、以下の2つのシナリオを設定しています。

### ●1.5℃及び2℃未満シナリオ:

主に移行リスク・機会に関し、気温上昇1.5℃及び2℃未満の世界を想定し、IEA(国際エネルギー機関)のB2DSシナリオ、SDSシナリオ、NZE2050シナリオを使用しています。このシナリオにおいては、炭素税や省エネ関連規制、再生可能エネルギー導入によるコスト増加などが予測される一方、脱炭素エネルギー技術や省エネ製品・サービスの需要拡大などによるビジネス機会の拡大も予想されます。

### ●4℃シナリオ:

主に物理的リスク・機会に関し、気温上昇4℃の世界を想定し、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)のRCP8.5シナリオを使用しています。このシナリオにおいては、1.5℃及び2℃未満シナリオほど大きな規制面や技術面の影響は想定されませんが、一方で異常気象によって台風や水害といった自然災害のリスクが高まるなど、物理的な被害による影響が拡大する可能性があります。

## ■分析方法

### ●対象範囲:

事業規模や気候変動による影響の大きさなどを考慮し、以下の5つの事業領域においてシナリオ分析を実施しています。また、各領域においても幅広い事業を有しており、事業ごとにリスク・機会の内容や影響度が変わってくることから、事業部門ごとに詳細な分析を行い、各事業固有のリスク・機会を特定しています。自社の取り組みに留まらず、上流(調達取引先)及び下流(顧客・利用者)も含めたバリューチェーン全体を分析の対象範囲としています。

### -エネルギーシステムソリューション事業

### -インフラシステムソリューション事業

### -デバイス&ストレージソリューション事業

### -デジタルソリューション事業

### -電池事業

### ●時間軸:

短期・中期・長期の3つの時間軸を設定しています。「短期」としては、東芝グループ第7次環境アクションプランの設定期間(最終年度:2023年度)を踏まえた0~3年後、「中期」としては、東芝グループ経営方針の設定期間(2025年度及び2030年度)を踏まえた4~10年後、そして「長期」としては「東芝グループ環境未来ビジョン2050」を踏まえた11~30年後を想定しました。

### ●分析のステップ:

TCFD提言に基づき、「リスク重要度の評価」「シナリオ群の定義」「事業インパクト評価」「対応策の定義」のステップに沿ってシナリオ分析を実施しています。

最新のシナリオ分析では、上記の「対象範囲」に記載した事業領域において、共通のフォーマットを用いた分析を実施しました。まず各事業部門はそれぞれの事業状況を踏まえ、TCFD提言が提示するリスク・機会の分類に基づき、「1.5℃及び2℃未満」と「4℃」の2つのシナリオに沿って、気候変動が事業に与える移行・物理的リスクと機会を特定します。その後、全社共通の評価基準に沿ってそれぞれのリスク・機会の重要度を評価します。評価基準としては、(1)3段階の「影響度」(売上高や支出への金額影響によって評価)、(2)3段階の「可能性」(発生確率や頻度によって評価)を設定しています。この2つの評価結果を掛け合わせることで、最終的な「重要度」を「大・中・小」の3段階で評価しています。なお、今回はこの評価結果をもとに、重要度が「中」以上のものを中心に開示しています。

また、これらの分析結果に対して関係コーポレートスタッフ部門(経営企画部門、IR部門、サステナビリティ部門、環境部門)によるレビューを行い、各専門分野の視点も反映しています。更に、特定・評価されたリスク・機会のうち特に重要度の高いものや各事業特有のものについては、パラメータを設定して財務影響額の算出などを行い、優先的に対応策の検討を進めていきます。

## ■分析結果

2022年に実施した最新のシナリオ分析による主な結果は以下の通りです。

### ●東芝グループにおける共通のリスク

		リスク	対応	
1.5℃及び2℃未満シナリオ	移行リスク	政策・法規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>炭素税や排出権取引制度の導入による対応コストの増加、原材料への価格転嫁</li> <li>再生可能エネルギー導入拡大による対応コストの増加</li> <li>再生可能エネルギーの定義変更による対応コストの増加</li> <li>EUエコデザイン指令(ErP指令)など各国の省エネ性能規制強化による対応コストの増加</li> <li>EUタクソミーの適用による対応製品の開発コストの増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境未来ビジョン2050</li> <li>気候変動への対応</li> <li>事業活動における気候変動への対応</li> <li>環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底</li> <li>東芝グループグリーン調達ガイドライン</li> <li>持続可能な調達活動の推進(サステナビリティホームページ)</li> </ul>
		技術	脱炭素関連製品・サービスの急速な需要拡大に対し、開発が遅れることによる販売機会損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境未来ビジョン2050</li> <li>エネルギー消費にかかわる製品・サービス</li> <li>エネルギー供給にかかわる製品・サービス</li> </ul>
		市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場・顧客の選好の変化(気候変動対応への要請の高まり)に対し、対応が遅れることによる販売機会損失</li> <li>調達取引先における脱炭素化取り組みの加速にともなう調達品の価格上昇</li> </ul>	
	評判	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動対応の遅れによってステークホルダーからの信頼を失うことによる、事業継続リスクの増大</li> <li>気候変動対応に関する評価が下がることによる、ESG投資を受ける機会の損失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外要求事項をふまえた情報開示の充実</li> <li>社外からの評価(サステナビリティホームページ)</li> <li>CSR関連団体への参加(サステナビリティホームページ)</li> <li>社外からの評価</li> </ul>	
4℃シナリオ	物理的リスク	<p>台風・水害などの自然災害発生にともなう影響(以下)による操業停止や対応コストの増加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>生産設備の損傷</li> <li>調達取引先への被害による部材調達への影響</li> <li>物流販売機能への影響</li> <li>従業員への影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大規模な水害発生リスクが想定される地域での設備床上げなど、各拠点におけるBCP対策の策定・実施</li> <li>調達取引先のマルチ化</li> <li>新規拠点建設時のアセスメントにおけるBCP対策の確認 など</li> </ul>	

※「機会」については、「東芝グループにおける事業別のリスク・機会」に記載しています。

### ●東芝グループにおける事業別のリスク・機会

	エネルギーシステムソリューション事業	インフラシステムソリューション事業	デバイス&ストレージソリューション事業	デジタルソリューション事業	電池事業
<b>リスク</b>	<p><b>移行リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ガス絶縁開閉装置など、規制強化が進む六フッ化硫黄(SF6)使用機器の販売規制による対応コスト増加/販売機会損失</li> <li>・再生可能エネルギー関連技術の開発遅れによる製品の販売機会損失</li> <li>・再生可能エネルギー関連部材の品薄・入手困難による販売機会損失</li> <li>・エネルギー関連製品の低炭素化・脱炭素化のための材料変更にもともなう製品開発及び生産コストの増加</li> <li>・異常気象により想定以上の風が生じるようになった場合の、風力発電設備の設計変更対応コスト</li> </ul>	<p><b>移行リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キュービクル形ガス絶縁スイッチギア(CGIS)など、規制強化が進む六フッ化硫黄(SF6)使用機器の販売規制による対応コスト増加/販売機会損失</li> <li>・社会インフラ製品・産業機器などの低炭素化技術・次世代技術導入による開発費の増加</li> <li>・鉄、銅、アルミなどの価格高騰による調達コストの増加</li> <li>・社会インフラ設備などにおける低炭素化・脱炭素化のための材料変更にもともなう製品開発及び生産コストの増加</li> </ul>	<p><b>移行リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロセスガスの規制強化にもともなう除害装置設備や代替ガスへの変更によるコスト増加</li> <li>・温室効果ガス排出削減にむけた設備投資額の増加</li> <li>・適切なタイミングでパワー半導体などの低炭素・脱炭素関連製品を開発できないことによる販売機会損失</li> <li>・主要部材の価格高騰による調達コストの増加</li> </ul> <p><b>物理的リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・気温上昇による水不足に起因する製造工程への影響やコスト増加</li> </ul>	<p><b>移行リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタルエコノミー(DEFI→DX→QX等)を発達させる技術の高度化に対応するデジタル人材の不足による販売機会損失、及びこの分野における開発費の増加</li> <li>・データサービス市場拡大に対応するためのデジタル人材確保・育成に向けたコストの増加</li> </ul> <p>※1 Digital Evolution ※2 Digital Transformation ※3 Quantum Transformation</p> <p><b>物理的リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・異常気象による水害などで製品納入先(工場など)が被災したり物流が寸断することによる製品・サービス提供の一時的停止</li> </ul>	<p><b>移行リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・車載用電池製品における、自動車の燃費規制(CAFE規制)の強化による対応コスト増加</li> <li>・レアアースの生産国からの輸出規制による調達コストの増加</li> <li>・EU電池規則による対応コスト増加、調達品への価格転嫁</li> <li>・製造工程における温室効果ガス削減技術への投資遅れによるエネルギーコストの増加</li> <li>・カーボンフットプリント削減に向けた温室効果ガス排出量が少ない材料開発の遅れによる販売機会損失</li> <li>・電池製品における省エネ技術高度化による材料変更にもともなう調達コストの増加</li> <li>・車載用電池製品などの需要拡大に対し、投資判断が遅れることによる海外販売機会損失</li> </ul> <p>※4 Corporate Average Fuel Efficiency</p>
<b>機会</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再生可能エネルギー関連技術の需要拡大</li> <li>・水素ソリューションの需要拡大</li> <li>・VPP(バーチャルパワープラント)の需要拡大</li> <li>・SF6ガスフリー機器の需要拡大</li> <li>・CCUS(CO2分離回収・利用・貯留)の普及拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境負荷低減に寄与するバッテリー応用鉄道システムの需要拡大</li> <li>・電動車の販売増にもともなう車載用製品の需要拡大</li> <li>・防災ソリューションの需要拡大</li> <li>・CO2排出量の少ない製品及び連携するシステム需要の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワー半導体や高効率半導体を含むエネルギー効率化製品の需要拡大</li> <li>・省エネ製品などの需要に適応した半導体製品の需要拡大</li> <li>・電動車市場の拡大による関連製品の需要拡大</li> <li>・CO2排出量の少ない製品及び連携するシステム需要の拡大</li> <li>・低消費電力ヘリウム充填eHDDの需要拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性向上、業務効率化によって温室効果ガス削減に貢献するICTソリューション(ものづくりIoTソリューション Meister Factoryシリーズ、ものづくりIoTクラウドサービス Meister ManufactX™)などの需要拡大</li> <li>・脱炭素ビジネスを支援するパートナーとの共創・協働(特約調達ソリューション Meister SRM™)などの需要拡大</li> <li>・環境負荷低減に向けた保守・運用・リサイクル事業の需要拡大</li> <li>・顧客・業界を巻き込んだ共創ビジネス・データ活用ビジネス(人材管理ソリューション Generalist®)などの需要拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車のハイブリッド化・電動化による車載用電池の需要拡大</li> <li>・鉄道・船舶・産業機器などにおける省エネ性能の高い定置・産業向け電池の需要拡大</li> <li>・再生可能エネルギー導入加速にもともなう蓄電池システムの需要拡大</li> <li>・非常用の蓄電池システムなど、適応ニーズに対応する製品の需要拡大</li> </ul>
	<p><b>対応</b></p> <p>再生可能エネルギー 水素エネルギー VPP(バーチャルパワープラント) 省エネSSと貯蔵機能が自然由来系ガスを利用したGISの共同開発加速(ニュースリリース) CO2排出に対する取り組み-CO2分離回収技術- 環境省「環境配慮型CCUS-商業証書拠点・サプライチェーン構築事業」に採択</p>	<p><b>対応</b></p> <p>鉄道システム事業 自動車用モータ 防災ソリューション 排水排水ソリューション 再生可能エネルギー発電システム 気象レーダー ロボティクス・物流システムソリューション</p>	<p><b>対応</b></p> <p>パワー半導体 300mmウェハ対応(パワー半導体新製造過程の建設決定について(ニュースリリース)) 車載用デバイス ストレージ製品</p>	<p><b>対応</b></p> <p>ものづくりIoTソリューション Meister Factoryシリーズ ものづくりIoTクラウドサービス Meister ManufactX™ 特約調達ソリューション Meister SRM™ ゼロボード社とのGHG(温室効果ガス)排出量算定・可視化サービスに関する協業について(ニュースリリース) 人材管理ソリューション Generalist®</p>	<p><b>対応</b></p> <p>東芝の二次電池SCiB™ 多様なフィールドで活躍する東芝の二次電池SCiB™ SCiB™ドック SCiB™のサステナドリライ リチウムイオン電池の増産に向けた横浜電池工場の建設(2021年竣工)</p>

(558KB) PDF

> 東芝グループにおける事業別のリスク・機会 PDF (558KB)

1.5°C及び2°C未満シナリオ、4°Cシナリオそれぞれを想定し、事業別のシナリオ分析を実施した結果、リスクについてはエネルギーシステムソリューション事業における再生可能エネルギー関連製品に関する技術・市場リスク、デバイス&ストレージソリューション事業における製造工程での温室効果ガス排出に関する法規制リスク、デジタルソリューション事業における人材に関するリスクなど、各事業の特性により異なるリスク要因を特定しました。また機会についても、再生可能エネルギー関連技術、鉄道システム、防災ソリューション、パワー半導体、温室効果ガス削減に貢献するICTソリューション、車載用電池など、各事業ごとに様々な事業機会を特定しました。

### ■対応策

上記のシナリオ分析で特定・評価されたリスク・機会への対応策については、各事業領域における今後の中期事業計画の一部に組み込み、定期的に進捗を管理していく予定です。

なお、2022年度に発表した東芝グループの新たな経営方針では、カーボンニュートラルに向かう社会的気運を機会と捉え、事業においてインフラの構築やデータ社会の構築を進めることで、カーボンニュートラル実現に向けて貢献していくことを改めて宣言しました。また、東芝グループのマテリアリティ、及び長期ビジョン「環境未来ビジョン2050」でも「気候変動への対応」を重要項目として掲げ、2050年度までに東芝グループのバリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現することをめざしています。今後もシナリオ分析の結果を東芝グループの事業戦略に反映させ、気候変動のリスク・機会に適切に対応しながら持続可能な企業経営を行っていきます。

- > [マテリアリティと数値目標\(KPI\)](#) (サステナビリティホームページ)
- > [環境未来ビジョン2050](#)
- > [事業活動における気候変動への対応](#)
- > [エネルギー供給にかかわる製品・サービス](#)
- > [エネルギー消費にかかわる製品・サービス](#)
- > [気候変動による影響に対応する「適応策」](#)

## リスク管理

東芝グループの気候変動に関するリスク管理は、全社的なリスク管理プロセスの中に組み込まれています。気候変動関連のリスクも含め、経営に大きな影響を及ぼすビジネスリスクについては、事業遂行上の経営判断において、東芝グループの持続的成長と企業価値向上を目的とした経営判断基準、許容できるリスク範囲、事業撤退の考え方を明確化し、「ビジネスリスク検討会」において案件ごとにリスクチェックの実施、最大リスクの確認、モニタリング項目の設定を行っており、特に重要度の高い案件は経営会議で審議する仕組みとしています。ビジネスリスク検討会は年に複数回、案件が発生するごとに開催されます。2022年からは、TCFD提言に基づく気候関連リスク(政策・法規制リスク、技術リスク、市場リスク、評判リスク、物理的リスク)をビジネスリスクの基準に加え、気候変動にかかわる評価プロセスの強化に取り組んでいます。

また、気候変動に特化したリスク管理については、サステナビリティ戦略委員会のもとで実施する主要事業領域におけるシナリオ分析の中でリスクの特定や重要度の評価を行い、その結果を委員会において共有しています。ここで特定・評価されたリスクについてはサステナビリティ担当役員及び環境担当役員から取締役会に報告された後、当社グループの経営戦略に反映されます。

[> リスクマネジメント・コンプライアンスの推進体制](#)(サステナビリティホームページ)

## 指標と目標

環境未来ビジョン2050では、2050年度までに東芝グループのバリューチェーン全体でカーボンニュートラル実現をめざすとともに、その通過点として、2030年度までに温室効果ガス排出量を70%削減(2019年度比)することを目標としています。

2030年度の目標については内訳を以下のとおり設定し、取り組みを進めています。

1. **Scope1<sup>※1</sup>・Scope2<sup>※2</sup>(自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量)の合計を2030年度までに70%削減**
2. **Scope3<sup>※3</sup>における、販売したエネルギー供給製品・サービス<sup>※4</sup>の使用による温室効果ガス排出量の合計を2030年度までに80%削減**
3. **Scope3における、販売したエネルギー消費製品・サービス<sup>※5</sup>の使用による温室効果ガス排出量の合計を2030年度までに14%削減**
4. **Scope3における、他社より購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量を削減**

1～3については2019年度基準、4については未定

- ※1 自社での燃料使用による直接排出量
- ※2 自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量
- ※3 Scope1・2以外に自社のバリューチェーン(原材料調達・物流・販売・廃棄など)で発生する間接排出量
- ※4 発電プラントなど
- ※5 社会インフラ製品、ビル関連製品(照明機器、昇降機)、リテール&プリンティング機器、パワー半導体など

[> 環境未来ビジョン2050](#)

[> 第7次環境アクションプラン](#)

人と、地球の、明日のために。

# 事業活動における気候変動への対応

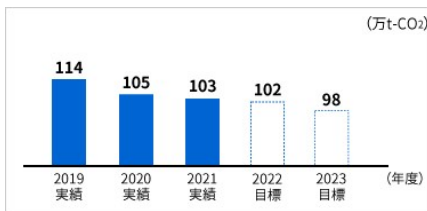
東芝グループは、国内外の事業所・工場をはじめ、事務所などのオフィスにおいて積極的な省エネ施策を推進しています。電力などの使用にとりまうエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量については、オフィスなどではこまめな節電を推進し、事業所・工場においては、生産効率の向上による省エネ施策の推進や、再生可能エネルギーの導入などによる削減活動を行っています。特に、重電機器の絶縁用SF<sub>6</sub>(六フッ化硫黄)や、半導体製造用のPFCsガス(パーフルオロカーボン類)の回収装置・除害装置の設置を積極的に行い、更に生産プロセス改善施策を着実に進めることで、事業活動における温室効果ガス<sup>※</sup>総排出量の削減に貢献しています。

2021年度の総排出量は103万t-CO<sub>2</sub>となり、目標の110万t-CO<sub>2</sub>を達成しました。またエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量原単位に関しては、2020年度比で96%となりました。総排出量は前年度比でほぼ横ばいとなっていますが、高効率設備への投資などによって原単位では改善が進んでいます。また、再生可能エネルギーは、総エネルギー消費量の0.3%を使用しています。

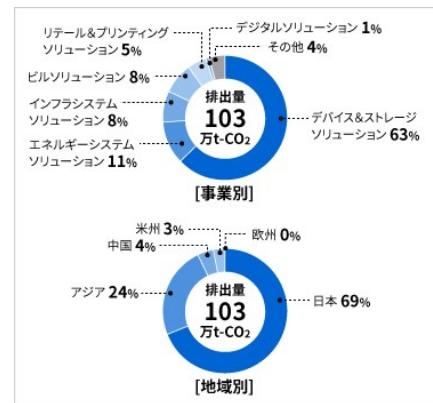
今後は、東芝グループの長期的な温室効果ガス削減目標に基づき、国内外拠点における再生可能エネルギー導入拡大などの施策を推進することで排出量の大幅な削減を進め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。また、第7次環境アクションプランの新しい取り組みとして、リモート化・自動化・知能化などを実現する自社グループのデジタル技術を通じた温暖化効果ガス排出削減にも注力していきます。

※ 二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)、メタン(CH<sub>4</sub>)、一酸化二窒素(N<sub>2</sub>O)(=亜酸化窒素)、ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)、パーフルオロカーボン類(PFCs)、六フッ化硫黄(SF<sub>6</sub>)、三フッ化窒素(NF<sub>3</sub>)

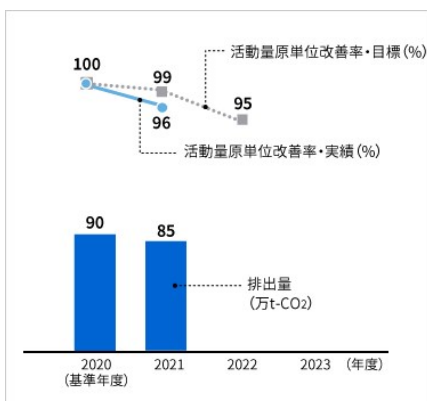
■温室効果ガス総排出量



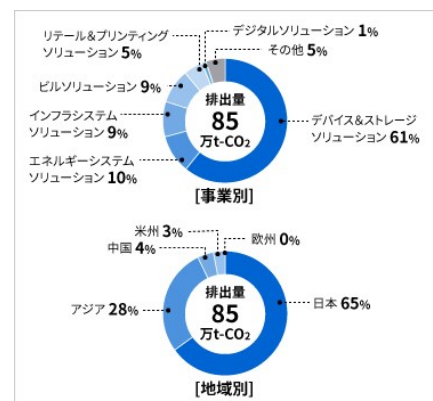
■温室効果ガス総排出量の内訳(2021年度)



■エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量と活動量原単位改善率



■エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量の内訳(2021年度)



※ 電力CO<sub>2</sub>排出係数には、各電力会社より提供された排出係数を用いています

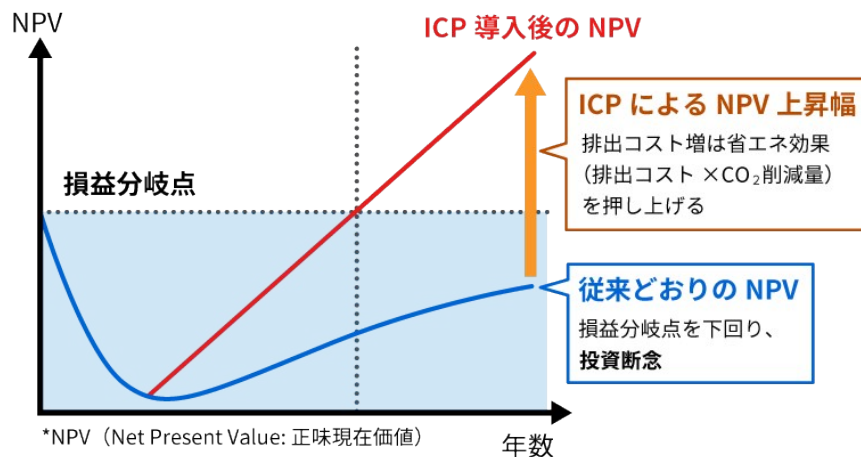
※ 原単位には、モノづくりにとりまうエネルギー使用量と関係をもつ値(生産高、生産台数、人数、延床面積など)を使用しています

## インターナルカーボンプライシング制度の導入

東芝グループは、事業活動により排出される温室効果ガス(スコープ1、2)の削減に向けて、2022年12月より、インターナルカーボンプライシング(ICP、企業内炭素価格)制度を導入しています。温室効果ガス排出削減を目的とした設備投資が、将来事業に与える影響を経済価値換算し、それを投資の意思決定に利用することで、カーボンニュートラル化に向けた社内意識の醸成と行動変容を促進していきます。

なお、ICPは、IEA(国際エネルギー機関)が毎年公表する温室効果ガス排出コストの将来見通しを基に国別に設定し、定期的に見直すことで運用の強化を図っていきます。

- 東芝グループ内炭素価格(ICP) : <日本> 11,931円/t-CO<sub>2</sub>(2022年度) ※ICPは国別に設定
- 対象: 温室効果ガス排出削減を目的とした設備投資
- 適用方法: 対象となる設備投資に対し、ICPを適用して温室効果ガスの削減量を「見なしの利益」として加味したものを、投資判断の材料として用いる。



### 【事例】太陽光パネルの設置による温室効果ガス削減



#### 東芝電力流通システムインド社

現在、気候変動問題への対応として、工場の使用電力を再生可能エネルギー由来の電力に置き換えていくことが求められています。東芝電力流通システムインド社ではさまざまな方法で太陽光パネルの設置に取り組み、再生可能エネルギー由来の電力を積極的に導入しています。自社敷地内では3号館の屋上に自社保有の太陽光パネルを設置し、また10号館の屋上にはオンサイトPPAによる太陽光パネルの設置を行っています。更に自社敷地外におけるオフサイトPPAも実施し、21年度は合計で約1,400万kWh/年の再生可能エネルギー由来の電力を生み出し、工場の電力として使用しました。これは21年度の工場の総電力使用量の約35%にあたり、約11,320t/年のCO<sub>2</sub>排出量の削減を実現しました。現在、9号館の屋上に新たな太陽光パネルの設置も計画しています。これからも東芝グループの長期的な温室効果ガス削減目標に基づき、再生可能エネルギーを積極的に導入し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。(PPA: 発電及び小売事業者と電力需要家との間で行われる電力購入契約)



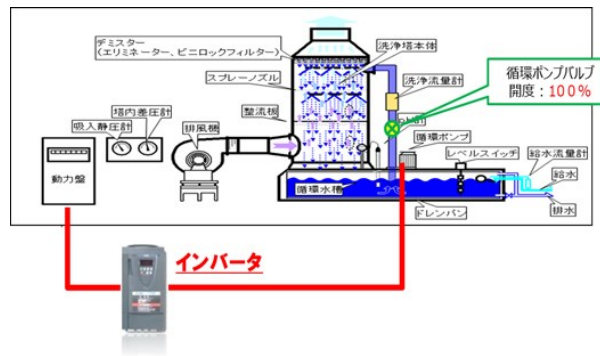
3号館屋上の太陽光パネル

## 【事例】スクラパー循環ポンプのインバータ化による電力削減



### 加賀東芝エレクトロニクス(株)

加賀東芝エレクトロニクス(株)では、スクラパー装置の循環ポンプにインバータを設置することにより、過剰な循環水を減らし、そのために使用されていたポンプのエネルギーを削減しています。



## 【事例】東芝グループでカーボンニュートラルLNG導入



### (株)東芝

東芝グループは、「カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス」に加盟し、府中事業所及び小向事業所でカーボンニュートラルLNG(以下、CNL)をグループとして初めて導入しました。CNLは、天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、生物多様性や新興国の貧困問題に寄与するプロジェクトにより生み出されたCO<sub>2</sub>クレジットで相殺(カーボン・オフセット)し、燃焼させても地球規模ではCO<sub>2</sub>が発生しないとみなすLNGです。東芝グループは、CNLの利用拡大を通して気候変動をはじめとする社会課題に対応し、持続可能な社会の実現に貢献します。



## オゾン層破壊物質の管理

東芝グループは温室効果ガス削減のため、オゾン層破壊物質の特定フロンを法律に則って適切に処理しています。

[> オゾン層破壊物質の管理](#)

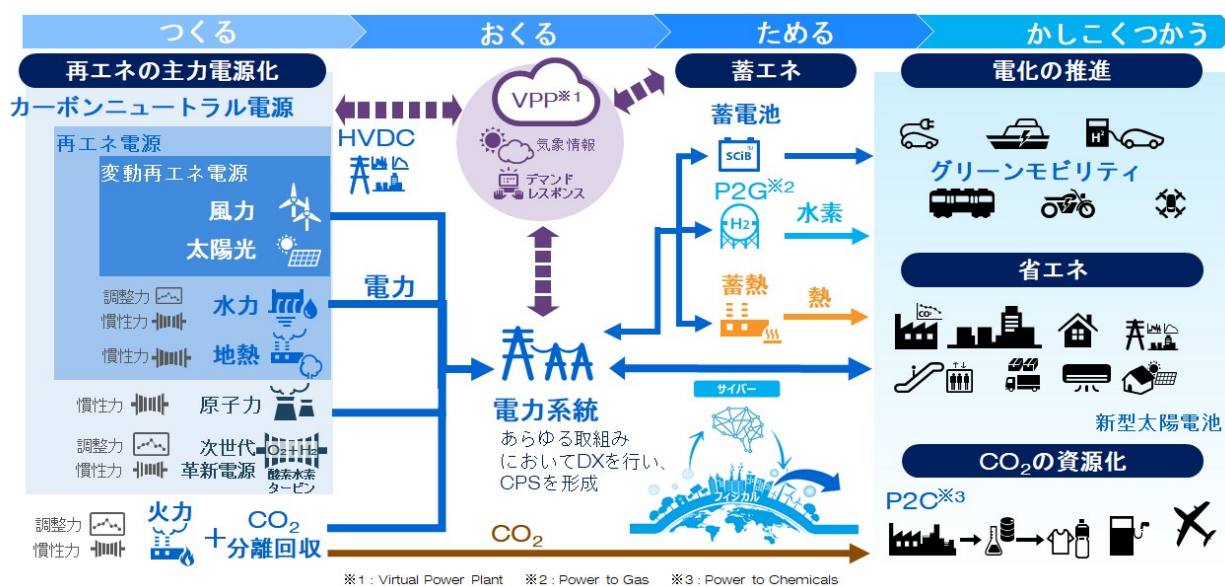


人と、地球の、明日のために。

# エネルギー供給にかかわる製品・サービス

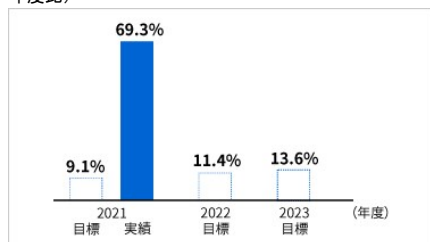
## エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる貢献

2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする『カーボンニュートラル』に向け、世界中の国や企業が、パリ協定に基づきCO<sub>2</sub>の排出削減目標を発表するなど、本格的な取り組みが始まっています。

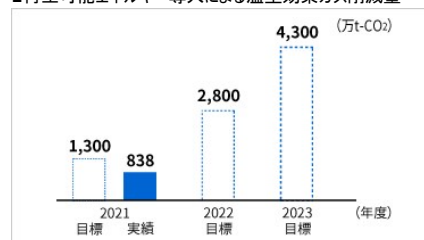


東芝グループでは、再生可能エネルギー技術の開発や、発電プラントなどの電力インフラの効率を向上させることで、CO<sub>2</sub>排出量の抑制に貢献しています。2021年からの第7次環境アクションプランでは2023年度にエネルギー供給時の温室効果ガス排出量9.1%削減(2019年度比)をめざして取り組み、21年度の実績は69.3%と目標を達成しました。今後も、エネルギーを「つくる、おくる、ためる、かしこくつかう」を一貫して提供できる総合力と技術力を活かし、将来のエネルギーのあり方そのものをデザインする企業として、カーボンニュートラルの実現に貢献します。

■エネルギー供給による温室効果ガス排出量削減率(2019年度比)



■再生可能エネルギー導入による温室効果ガス削減量



## エネルギーをつくる

「エネルギーをつくる」段階でCO<sub>2</sub>を発生しない再生可能エネルギー(水力、地熱、風力、太陽光、バイオマス発電など)を数多く納入しており、更なる普及促進に向けて、さまざまな技術開発(小型・軽量化、高効率化など)を推進しています。またCO<sub>2</sub>が発生する火力発電においても、排ガスからCO<sub>2</sub>を分離回収する技術によりCO<sub>2</sub>の排出抑制に貢献しています。

## エネルギーをおくる・ためる

風力や太陽光発電は、天気や時間帯によって発電量が大きく変化するため、電力を安定供給するための技術が必須です。具体的には、蓄電池や水素(P2C)などの蓄放電機能をVPP技術により適切に制御することで、電力変動を抑えています。

## エネルギーをためる・かしこくつかう

需要を上回るエネルギーがつけられた場合は、電力を水素に変換することで、多くのエネルギーを水素の形で「エネルギーをためる」ことが可能となります。また、変換された水素は、再び発電のために使用したり、車や船などのモビリティの燃料として使用することも可能です。

### 【事例】フィルム型ペロブスカイト太陽電池



#### (株)東芝 研究開発センター、東芝エネルギーシステムズ(株)

当社は、ペロブスカイトと呼ばれる結晶構造の材料を用いたフィルム型ペロブスカイト太陽電池において、新たな成膜法を開発することにより世界最高<sup>\*1</sup>のエネルギー変換効率15.1%を実現しました。

この太陽電池は、今までの太陽電池にはない「軽い、薄い、曲がる、割れない」特徴を有しているため、これまでの太陽電池では設置が困難であった低耐荷重屋根(工場、体育館、ビニールハウスなど)や、ビルの外壁、窓などへの設置も可能となります。

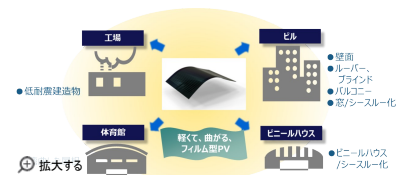
このエネルギー変換効率15.1%の太陽電池を、東京都23区内の建物の屋上及び壁面の一部に設置した場合、原子力発電所2基分(東京都23区の家内年間消費電力量の2/3相当)の発電が見込めます<sup>\*2</sup>。本成果の一部は、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の委託事業の結果得られたものです。

今後は、変換効率20%以上と、更なる大面積化を実現し、早期の実用化をめざします。

\*1:プラスチック基板で構成される受光部サイズ100cm<sup>2</sup>以上のフィルム型ペロブスカイト太陽電池モジュールにおいて、当社調べ(2021年9月10日現在)

\*2:当社調べ 23区内の総屋根面積(164.9km<sup>2</sup>)  
([https://www.jstage.jst.go.jp/article/aija/69/581/69\\_KJ00004229303/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/aija/69/581/69_KJ00004229303/_pdf))を基に試算。

▶ [世界最高のエネルギー変換効率15.1%を実現したフィルム型ペロブスカイト太陽電池を開発](#)



フィルム型ペロブスカイト太陽電池の実装イメージ

## 【事例】Cu<sub>2</sub>OタンDEM型太陽電池



### (株)東芝 研究開発センター、東芝エネルギーシステムズ(株)

亜酸化銅(Cu<sub>2</sub>O)を用いた透明なPVセルは、現在広く普及しているシリコン(Si)系太陽電池と重ね合わせてタンDEM化することで、世界トップレベルの発電効率を実現した太陽電池であり、電気自動車など電動モビリティへの積載、自家発電システム及び分散電源への適用が期待されている太陽電池です。

本透過型Cu<sub>2</sub>O太陽電池単体での発電効率は、昨年末に公表した<sup>\*1</sup>8.4%から1.1ポイント更新し、世界最高<sup>\*2</sup>の発電効率9.5%<sup>\*3</sup>を達成しました。また、発電効率25%の高効率Si太陽電池に積層したCu<sub>2</sub>O/SiタンDEM型太陽電池全体の発電効率は28.5%に到達すると試算でき、現在のSi系太陽電池の世界最高効率26.7%<sup>\*4</sup>を超えるポテンシャルを有することを確認しました。

このCu<sub>2</sub>O/SiタンDEM型太陽電池を電気自動車(EV)に搭載した場合、充電なしの航続距離は1日当たり約37kmと試算することができました<sup>\*5</sup>。今後充電なしで長時間走行可能なEVの実現や、電車そのほかのモビリティへの搭載により、「運輸の電動化」(or カーボンニュートラル社会の実現)への貢献をめざします。

本成果の一部は、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の委託事業の結果得られたものです。

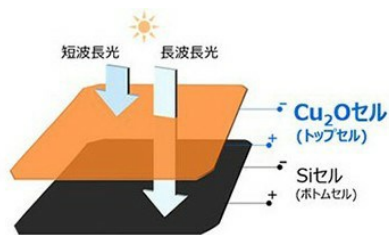
\*1: 低コスト高効率タンDEM型太陽電池向け世界最高効率8.4%を達成した透過型Cu<sub>2</sub>O太陽電池を開発

\*2: 当社調べ 2022年9月時点

\*3: 高効率・低コスト・高信頼性タンDEM型太陽電池の実現に向け透過型Cu<sub>2</sub>O太陽電池の世界最高発電効率を更新

\*4: 2022年9月時点でのSi太陽電池の世界最高効率。Nature Energy 2, 17032 (2017)

\*5: 国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の「太陽光発電システム搭載自動車検討委員会中間報告書」を参考に試算([https://www.edo.go.jp/news/press/AA5\\_100909.html](https://www.edo.go.jp/news/press/AA5_100909.html))



Cu<sub>2</sub>O/SiタンDEM型太陽電池模式図



EVへの搭載イメージ

## 【事例】CCS(Carbon Capture and Storage: CO<sub>2</sub>分離回収・貯蔵)



### 東芝エネルギーシステムズ(株)

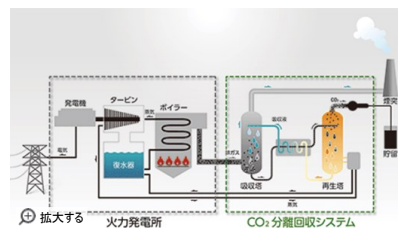
発電時に大量のCO<sub>2</sub>が発生する火力発電においては、排ガスからCO<sub>2</sub>を分離回収し貯蔵する(CCS: Carbon Capture and Storage)設備を導入することでCO<sub>2</sub>の排出を抑制することが可能です。

東芝エネルギーシステムズ(株)は、2020年10月より、(株)シグマパワー有明の三川発電所(福岡県大牟田市)において、CO<sub>2</sub>を分離回収する設備の実証運転を開始しています。

三川発電所は、ヤシ殻を主燃料とするバイオマス発電を行っているため、バイオマス発電所から排出されるCO<sub>2</sub>を分離回収する、世界初の大規模BECCS(Bio-Energy with Carbon Capture and Storage: CCS付きバイオマス発電)対応設備であり、「カーボンニュートラル」を超えた「カーボンネガティブ」の実現に向け、実証運転を進めています。

> [CO<sub>2</sub>排出に対する取り組み](#)

> [大規模CO<sub>2</sub>分離回収実証設備の運転開始について\(東芝エネルギーシステムズ\(株\)\)](#)



CO<sub>2</sub>分離回収技術



大規模BECCS対応設備

## 【事例】自然由来ガス72kV/84kVガス絶縁開閉装置



### 東芝エネルギーシステムズ(株)

発電所や変電所に設置されているガス絶縁開閉装置(GIS: Gas Insulated Switchgear)の絶縁媒体は、一般的に絶縁性能が高いSF<sub>6</sub>ガスが用いられていますが、このガスはCO<sub>2</sub>ガスに比べて25,200倍の高い地球温暖化係数\*<sup>1</sup>を有しており、欧州及び北米を中心に電力用SF<sub>6</sub>ガスの環境規制が具体化しています。

2022年4月には、欧州連合のフッ素ガス規制\*<sup>2</sup>の改定案が公開され、そのなかでは自然由来ガス機器が実用化されれば、SF<sub>6</sub>ガスをはじめとした地球温暖化係数の高いガスを用いた製品の新規販売を禁止することが提案されました。今後、定格電圧に応じて2028年以降から順次規制をかけることが提案されており、自然由来ガスを用いた機器の需要は今後ますます高まることが予想されます。

この状況を見据え、東芝エネルギーシステムズでは、安全性が高く漏えい時の地球温暖化への影響が無い、自然由来ガスを用いた開閉装置の研究開発を15年以上行ってきており、この度国内初\*<sup>3</sup>となる自然由来ガスを用いた電力会社向けのGIS\*<sup>4</sup>を納入致します。今後も、環境調和性の高い自然由来ガスを用いたGISの高電圧・大容量化をめざした開発を積極的に進めています。

\*<sup>1</sup> 二酸化炭素を基準にして、ほかの温室効果ガスがどれだけ温暖化する能力があるか表した数字のこと。(GWP: Global Warming Potential)

\*<sup>2</sup> Regulation (EU) No 517/2014 on fluorinated greenhouse gases

\*<sup>3</sup> 当社調べ(2022年7月12日時点)

\*<sup>4</sup> 東京電力パワーグリッド株式会社向け72kV GIS

> [国内初となる自然由来ガスを用いた環境調和型の電力会社向けGISを受注\(東芝エネルギーシステムズ\(株\)\)](#)



自然由来ガス72kV/84kVガス絶縁開閉装置

## 【事例】VPP(Virtual Power Plant: 仮想発電所)



### 東芝エネルギーシステムズ(株)

風力や太陽光発電は、天気や時間帯によって発電量が大きく変化するため、電力を安定供給するための技術が必須です。

東芝エネルギーシステムズ(株)は、風力や太陽光発電を束ね、電力をためる蓄電池と併せて制御して、電力の需要と供給をバランスさせることで、あたかも一つの仮想の発電所(VPP: Virtual Power Plant)とみなして取り扱うことができる技術を開発しており、この技術を導入することで、風力や太陽光発電の導入促進につなげることが可能になります。

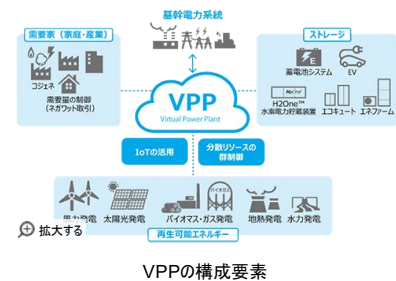
日本では、FIT制度(固定価格買取制度)のもと再生可能エネルギーの導入が進んできましたが、再生可能エネルギーの主力電源化を見ずえて、FIP(発電事業者が市場価格で売電する場合に一定のプレミアムを上乗せする方式)へ移行されました。再エネ発電事業者は、FIP環境下では、正確な発電量予測に基づく計画値同時同量の責務が課されるため、自社の発電設備などの発電量の予測精度の向上が求められています。

東芝エネルギーシステムズ株式会社は東芝ネクストラフトヘルケ株式会社と、再生可能エネルギーの発電事業者への支援サービスとして「再エネアグリゲーションサービス」を開始し計画値同時同量業務と取引業務を行っています。

カーボンニュートラル社会の実現に向け、再エネ普及を後押しするとともに、安定的かつ効率的な電力システムの実現に貢献していきます。

[> VPP\(バーチャルパワープラント\)](#)

[> 「再エネアグリゲーションサービス」開始のお知らせ\(東芝エネルギーシステムズ\(株\)\)](#)



## 【事例】P2G (Power to Gas)、P2C (Power to Chemicals) ソリューション



### 東芝エネルギーシステムズ(株)

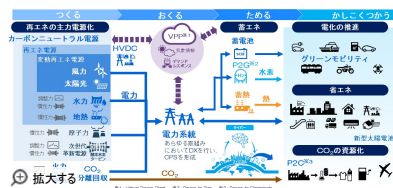
太陽光発電や風力発電といった再生可能エネルギーは、気象状況による発電量の変動が大きく、コントロールが困難です。変動する発電量に応じて需給のバランスを調整し、かつ電力エネルギーを無駄なく、必要な時、必要な場所、必要な目的で利用できるように水素に変換することで、多目的用途で使用を可能にするのがP2G (Power to Gas) ソリューションです。このP2Gにより転換されたエネルギー由来の水素は、FCVの燃料や、工業プロセスなどさまざまな分野で使用され、CO<sub>2</sub>排出量低減に貢献します。

当社は、福島県浪江町の福島水素エネルギー研究フィールド(FH2R: Fukushima Hydrogen Energy Research Field)で、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)からの委託事業として、世界有数規模の水電解装置によって水素製造を行っています\*。ここで製造された水素は、2020年東京オリンピック・パラリンピックの際にも使用されました。

また、CCS (Carbon Capture and Storage: CO<sub>2</sub>分離回収・貯蔵) 技術などで得られたCO<sub>2</sub>を電気分解し、水素と化学合成することで、航空機の燃料や化学製品などの新たな用途として有効活用するP2C (Power to Chemicals) ソリューションによって、CO<sub>2</sub>リサイクルを実現し、カーボンニュートラル社会に向け貢献します。

**\*本事業は国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構「水素社会構築技術開発事業/水素エネルギーシステム技術開発」の一環として実施しています。**

- > 再生エネを利用した世界最大級の水素製造施設「FH2R」が完成(東芝エネルギーシステムズ(株))
- > 水素をつくる
- > 二酸化炭素を循環利用する



水素ソリューション(P2G、P2C)



福島水素エネルギー研究フィールド(FH2R)

人と、地球の、明日のために。

# エネルギー消費にかかわる製品・サービス

## エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる貢献

使用時のCO<sub>2</sub>排出量が製品ライフサイクルの大部分を占める変圧器やLED照明、複合機などの製品群においては、省エネ性能の改善がCO<sub>2</sub>排出量の削減につながります。東芝グループでは先進的な省エネ技術の開発・提供を通じて、CO<sub>2</sub>の排出抑制に貢献しています。

社会インフラ製品・サービスや業務用機器など、エネルギー消費にかかわる製品・サービスの省エネ性能を向上させることで、2021年度から2023年度の3年間に5,700万t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出抑制に貢献します。

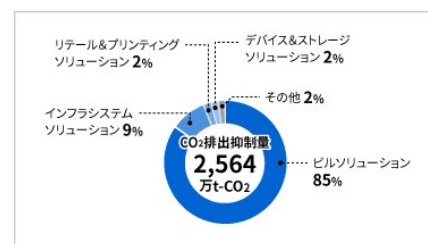
2021年度は省エネ性能を向上させた製品・サービスの提供拡大により、CO<sub>2</sub>排出抑制量は2,564万t-CO<sub>2</sub>となり、第7次環境アクションプランの初年度の目標値である2,600万t-CO<sub>2</sub>以上としていた排出抑制量目標未達となりました。2022年度以降も引き続き、エネルギー消費にかかわる製品・サービスのCO<sub>2</sub>排出量の抑制に貢献します。そのためには、省エネ効果の大きい製品・サービスの普及拡大をめざし、社会インフラ分野を中心としたシステム製品の事業拡大を進めていきます。

東芝グループはこのような取り組みをとおして、製品・サービスにおける排出量の削減を進め、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献しています。

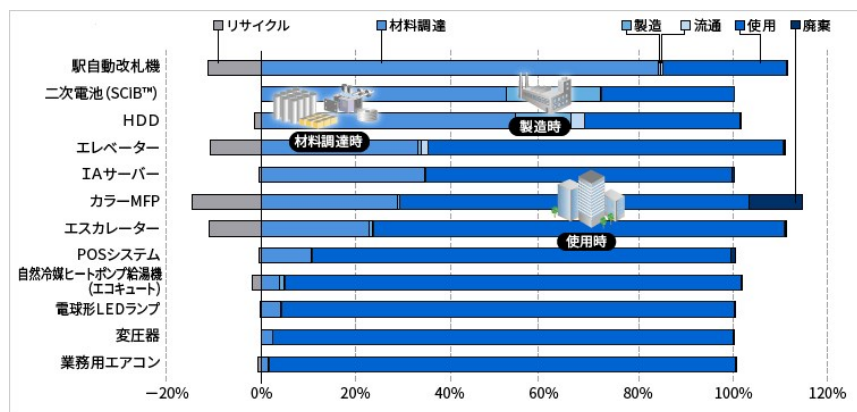
■製品使用時の温室効果ガスの削減貢献のグラフ



■CO<sub>2</sub>排出抑制量の事業別内訳(2021年度(累計))



■東芝グループ製品のライフサイクルにおけるCO<sub>2</sub>排出割合



## 【事例】リチウムイオン二次電池 SCiB™でカーボンニュートラル社会の実現に貢献



### (株)東芝 電池事業部

リチウムイオン二次電池 SCiB™は、負極にチタン酸リチウムを採用することにより、「安全性」「長寿命」「低温性能」「急速充電」「高入出力」「広い実効SOCレンジ※」に優れた電池です。

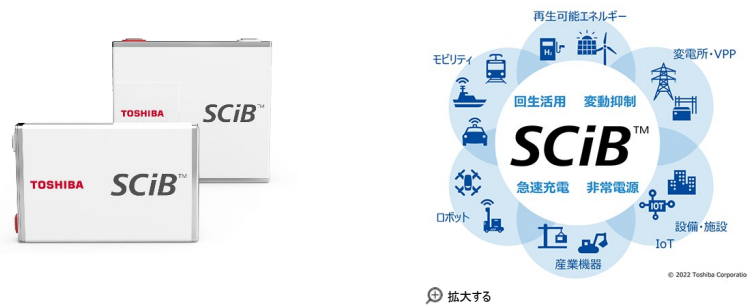
自動車・バス・鉄道などの乗り物や、エレベーターなどの産業機器、再生可能エネルギーと連動した大規模蓄電施設などのインフラ設備に活用されています。

SCiB™の新製品として、「高入出力タイプ」と「大容量タイプ」の両タイプのいいとこ取りを実現した「20Ah-HPセル」の提供を開始しました。本製品は従来製品より長寿命化を実現し、更に幅広い分野での適用拡大が期待されます。

当社は、今後もSCiB™を自動車分野へ拡充するとともに、回生電力・再生エネルギーの利用による省エネルギー化への貢献と周辺システムへの電力供給により、レジリエントなインフラサービスの基盤を支え、カーボンニュートラル社会の実現に貢献してまいります。

※ SOC : State of Charge : 充電状態

[> 東芝の二次電池 SCiB™](#)



## 【事例】省エネに貢献するキーデバイス パワー半導体



### 東芝デバイス&ストレージ(株)

パワー半導体は、電力を変換するあらゆるところで活躍していますが、変換の際にその一部は熱となって失われてしまいます。原因としては大きく分けて導通損失とスイッチング損失があり、二律背反の関係にあります。東芝の高性能パワー半導体はさまざまな工夫により、この二律背反にある損失をバランスよく下げることが成功しています。近年、SiC(シリコンカーバイド)やGaN(ガリウムナイトライド)といったシリコンでは達成できなかった損失の少ない高性能半導体が実用化されていますが、価格が高いため鉄道や無線基地局など効果が大きいところだけに採用されているのが実情です。多くの製品では今後もシリコンのパワー半導体が用いられると予想されています。U-MOS Xシリーズ、DTMOS VIシリーズは、最新のシリコンのパワー半導体で身の回りのさまざまな電化製品で高効率化を実現、搭載機器の省エネに貢献しています。

[> スwitching電源の損失低減に貢献 オン抵抗と電荷量特性のトレードオフを改善した80V耐圧NチャネルMOSFET\(東芝デバイス&ストレージ\(株\)\)](#)

[> スwitching電源の高効率化に貢献 MOSFETのスイッチング損失を更に低減\(東芝デバイス&ストレージ\(株\)\)](#)





## 【事例】銀行券鑑査機(FS-2000)



東芝インフラシステムズ(株) セキュリティ・自動化システム事業部  
東芝自動機器システムサービス(株)

銀行券鑑査機(FS-2000)は海外の中央銀行や現金処理センターに設置される装置で、銀行券(紙幣)の枚数確認、真偽判定、正損判定などを担っています。紙幣を高速で鑑査、分類、裁断、施封することが可能で、市場から回収された紙幣が本物か偽物かを判断、再度市場への流通に適さない紙幣は裁断し、流通に適した紙幣は100枚単位で帯掛けをします。本製品は、人間工学的アプローチで操作部を最適配置することで、操作者の疲労や負担の軽減を考慮しています。また、高効率デバイスの採用や最適制御などで省エネ化を実現、更にコンパクト設計としたことで、原材料調達から生産、流通・販売、使用・維持管理、廃棄・リサイクルなど一貫してCO<sub>2</sub>削減を可能にしました。

その結果、GHG削減量は $9.60 \times 10^2$  t(CO<sub>2</sub>換算)で、旧製品と比較して約18%削減しており、2021年度の「低CO<sub>2</sub>川崎ブランド」認定及び「川崎メカニズム認証制度」認証を受けました。

- > [紙幣処理機器システム](#)
- > [2021年度低CO<sub>2</sub>川崎ブランド 川崎メカニズム認証制度 製品紹介パンフレット](#)  (7.4MB)



## 【事例】中速モノクロ複合機(MFP) e-STUDIO6528Aシリーズ(海外向け)



東芝テック(株)

近年、国内外において、環境への取り組みはますますその重要性を増しています。東芝テック(株)ではMFPの省エネ・省資源・化学物質の削減などに取り組んでいます。

MFPの省エネ性能に重要な役割を果たすのが定着器です。MFPでは紙に付着したトナーを定着ローラーで温めて融かし定着させますが、定着ローラーをいかに効率よく温めるかがエネルギー効率改善の重要なポイントになります。当社のモノクロMFP「e-STUDIO6528Aシリーズ」では、定着部材の熱伝導率改善や低温定着トナーの採用によって省エネを実現しました。その結果、e-STUDIO6528Aでは国際エネルギースタープログラムで採用されているMFPの省エネ基準であるTEC値(標準的な消費電力量)でトップクラスとなり、2022年度のエクセレントECPに認定されました。また省資源の観点でも、高ポストコンシューマ再生材料を採用することにより、再生プラスチック材使用率8.8%を達成しています。

- > [e-STUDIO2528A/3528A/4528A/5528A](#)(東芝テック(株))
- > [e-STUDIO6528A](#)(Toshiba America Business Solutions)



人と、地球の、明日のために。

# 気候変動による影響に対応する「適応策」

地球温暖化をはじめとした気候変動問題への対応として、温室効果ガス排出量を削減する「緩和策」を推進する一方で、気象レーダや雨水排水処理システム、防災情報システム、自立型水素エネルギー供給システムなど、気候変動の影響に備える「適応策」の面でも対応を進めています。

## 【事例】浸水などのリスク低減に貢献する雨水対策ソリューション



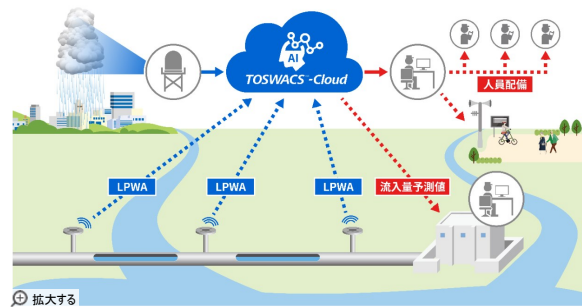
### 東芝インフラシステムズ(株)

近年、地球温暖化やヒートアイランド現象などの影響にともなう局地的大雨や集中豪雨により、浸水被害が発生する可能性が高まっています。

当社は、①下水管きょ内に設置した無線・バッテリー内蔵型水位計から収集した水位データと、公的機関などで計測・配信している気象データや地上雨量計データを基に、AI活用により、リアルタイムで浸水の可能性がある場所や水位を予測するリアルタイム浸水ハザードマップ提供システム、②ポンプ場への雨水流入量を予測し、それに基づいて雨水ポンプの起動・停止水位を動的に変動させることで、浸水リスクを低減させるとともに、雨水ポンプのメンテナンスコスト削減及びオペレータの負荷軽減を実現する制御技術を開発しています。

これらのシステムや制御技術を活用することにより、気候変動に適応するとともに、安心して住み続けられるまちづくりに貢献してまいります。

[> 雨水排水システム](#)



## 【事例】マルチパラメータ・フェーズドアレイ気象レーダ



### 東芝インフラシステムズ(株)

近年、気候変動による局地的大雨(いわゆるゲリラ豪雨)や竜巻による甚大な被害が大きな社会問題となっており、今後その頻度や規模が拡大していくと予測されています。国内ではこの状況を受けて2018年6月に「気候変動適応法」が成立しており、国や自治体、企業などが気候変動のリスクに備える「適応策」に積極的に対応することが強く求められています。

当社はSIP※1「レジリエントな防災・減災機能の強化」の施策に、研究グループの一員としてプロジェクトに参画し、世界初※2となる実用型「マルチパラメータ・フェーズドアレイ気象レーダ(MP-PAWR)」を開発しました。

MP-PAWRは、アンテナを従来の反射鏡型から最新のフェーズドアレイ型にしています。そのためアンテナを1回転させるだけで、地上から高さ15kmほどの空間の雨雲を半径60km内であれば30秒、半径80km内であれば1分で立体的にとらえることが可能です。また、高精度の降水観測機能を搭載した結果、従来型の気象レーダよりもゲリラ豪雨の兆候とその雨量を迅速に、かつ高い精度で観測できるようになりました。急速に発達する積乱雲を観測し、20～30分先の局地的大雨や竜巻危険度を高精度に予測することが可能なため、防災・減災の術として期待されています。

※1: SIP

戦略的イノベーション創造プログラム。科学技術分野におけるイノベーションを実現するために、内閣府／総合科学技術・イノベーション会議が2014年に創設した施策。

※2: 世界初

水平偏波と垂直偏波を同時に送受信する二重偏波機能を有し、10方向以上を同時に観測可能なDBF(デジタル・ビーム・フォーミング)のリアルタイム処理機能を搭載した気象観測専用のフェーズドアレイレーダとして。

[> フェーズドアレイ気象レーダ](#)



レーダアンテナ装置



埼玉大学に設置されたMP-PAWRレドーム

## 【事例】蓄電池群制御による仮想の発電所バーチャルパワープラント(VPP)



### 東芝エネルギーシステムズ(株)

横浜市ならびに東京電力エナジーパートナー(株)とともに、地域防災拠点に置かれた蓄電池を、平常時には小売電気事業者が電力需要の調整(デマンドレスポンス)を行うための仮想の発電所「バーチャルパワープラント」として活用し、非常時には通信設備を数日間維持するための防災用電源として活用するシステムの実証試験を行っています。この実証プロジェクトでは、10kWh程度の蓄電池を多数台群制御し、電力卸売市場価格の変動にリアルタイムで追従した充放電を実施しており、太陽光発電などの分散するエネルギーを余らせぬよう電力をタイムリーに活用することをめざしています。



なお、事業活動における適応策としては、洪水や台風などの災害発生時に向けた設備の床上げや、省エネと猛暑対策を兼ねた「緑のカーテン」の設置など、それぞれの拠点の地域特性に合わせた対策を進めています。

# 循環経済への対応

人と、地球の、明日のために。



## 中長期目標

- 事業活動と製品・サービスの両面で資源の有効活用を推進
- 業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、循環経済型ビジネスモデルへの転換を図る

## 2021年度の成果

- 事業活動による廃棄物量  
**3.0万トン**
- 事業活動による廃棄物総発生量原単位  
2020年度比 **96%**
- 製品の再生プラスチック使用量  
**808.1トン**
- 製品の省資源化量  
**11万トン**

## 今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」及び「第7次環境アクションプラン」のもと、長期的な視点で事業活動における廃棄物量の抑制、製品・サービスにおける省資源化量の拡大や資源循環を図るとともに、循環経済に貢献するビジネスも推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

- > [環境未来ビジョン2050](#)
- > [第7次環境アクションプラン](#)

現在、欧州をはじめとするさまざまな国において、「サーキュラーエコノミー」という考え方のもと、大量生産、大量消費、大量廃棄という直線型経済システムのなかで活用されることなく「廃棄」されていた製品や原材料などを新たな「資源」ととらえ、廃棄物を出さず資源を循環させる経済の仕組みへの転換が政策的かつ急速に推進されています。私たち企業は生産活動を行うにあたり、限りある資源を大切に利用するとともに、資源の循環的な利用をすることで資源の消費を抑制し、環境負荷を低減することが求められています。

東芝グループでは、国内外の生産工程において投入資源を最小限に抑え、製造段階のムダを排除することによって環境負荷とコストを同時に削減するとともに、製品3Rを推進することで、事業活動と製品・サービスの両面での資源の有効活動を推進しています。また今後は、業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、廃棄物を新たな資源ととらえることで廃棄物を出さず資源を循環させ、資源効率の向上と企業価値向上を両立させるビジネスモデルの構築をめざす循環経済型ビジネスを推進していきます。

- > [事業活動における廃棄物量の抑制](#)
- > [製品の再生プラスチック使用量の拡大](#)
- > [製品3R（リデュース・リユース・リサイクル）](#)
- > [使用済み製品のリサイクル](#)
- > [製品の省資源化量の拡大](#)

人と、地球の、明日のために。

## 事業活動における廃棄物量の抑制

東芝グループでは、事業プロセスの効率化を示す活動量原単位の改善と、地球の環境容量を超えないための総量の抑制の両面から廃棄物量の削減を進めています。

2021年度は総発生量から有価売却物を除いた廃棄物量が3.0万トンとなりました。廃棄物総発生量原単位は2020年度比96%となり、目標を達成しました。

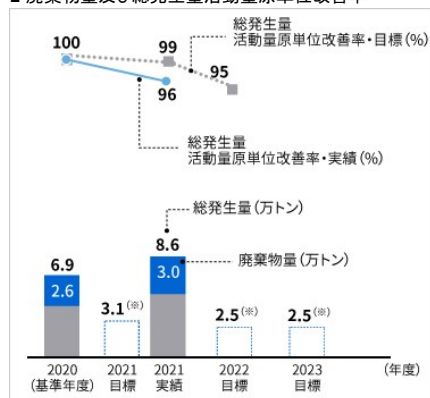
廃棄物はまず発生させないことに重点をおくとともに、再資源化率などの向上を図っています。また、設計開発・生産・物流の各段階で、廃棄物の減量化、再資源化、処理容易化などの配慮を徹底。廃棄物の成分を把握し、有害物質含有量の削減・ゼロ化の推進を図るとともに、分別保管を徹底しています。

また、2021年度の有害廃棄物総量<sup>※1</sup>は0.35万t、そのリサイクル率<sup>※2</sup>は85%、排出・移動量<sup>※3</sup>は520,846 kgです。

[> GRIスタンダード対照表\(サステナビリティホームページ\)](#)

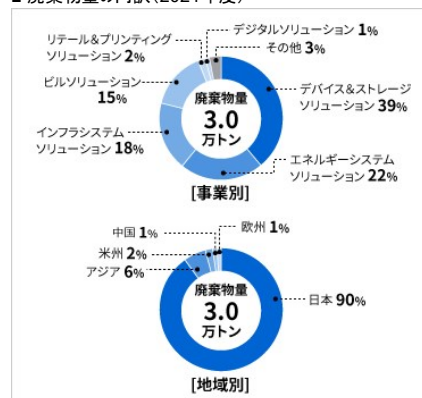
- ※1 有害廃棄物総量は、日本の廃棄物の処理及び清掃に関する法律（以下、廃棄物処理法）で定める特別管理産業廃棄物の量を示しています。
- ※2 リサイクルされた量は、日本の廃棄物処理法で定める特別管理産業廃棄物のうち再利用、再資源化された量をさします。
- ※3 米国のComprehensive Environmental Response, Compensation, and Liability Act (CERCA)に定める物質のうち、当社で管理している物質の排出・移動量を元に作成しています。

■ 廃棄物量及び総発生量活動量原単位改善率



※目標値は廃棄物量のみ

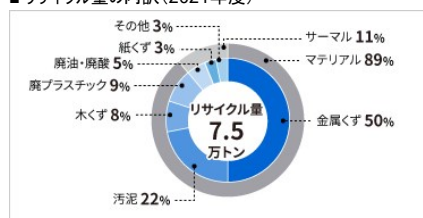
■ 廃棄物量の内訳(2021年度)



## リサイクルの推進

東芝グループの2021年度リサイクル実績は7.5万トンで、廃棄物総発生量の96%が資源として有効活用されました。主なものは金属くず、紙くず、木くずで、リサイクル総量の89%をマテリアルリサイクル(製品材料への再資源化)に、残りの11%をサーマルリサイクル(熱回収)として有効に活用しました。今後もリサイクル総量を増やすとともに、マテリアルリサイクル割合の拡大など、より質の高いリサイクルをめざしていきます。

■ リサイクル量の内訳(2021年度)



## 【事例】廃プラスチックの素材としてのリサイクル(有価物化)



### 東芝産業機器システム(株)

東芝産業機器システム(株)では、モータや変圧器などの社会インフラ設備に欠かせない電気機器の製造を行っています。モータのコイル製造工程において使用する銅線を海外から輸入していますが、銅線が巻かれていた使用済みのプラスチック製ポビンは、廃プラスチックの輸出規制により輸出返却することができず、国内でも再利用ができなかったため、これまで産業廃棄物として年間で約8tを焼却処分していました。

このリサイクル化に取り組むべく、工場近郊の処分業者に協力を申し入れ、選別・破碎することにより新たなプラスチック素材として生まれ変わらせることが可能となりました。このリサイクル化実現の際、費用面で最大の課題であった輸送方法の改善に注力し、ポビン置き場の工夫及び保管容器のフレコンバッグ化により、回収工数削減と保管量確保を同時に実現させ、11ton車での一括引き取りを可能とし、運搬費を削減することで有価物化することができました。



保管場所：廃材置場の確保  
保管方法：フレコンでの保管

輸送効率：11ton車での  
引き取り



## 【事例】産業用蛍光形紫外線ランプの歩留り改善による廃棄物削減



### 東芝ライテック(株) 今治事業所

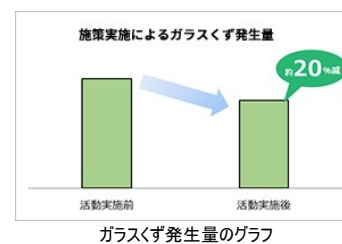
東芝ライテック(株)では液晶パネルなどのFPD(薄型映像表示装置)製造で使用される産業用光源UVFL(蛍光形紫外線ランプ)を製造しています。製造にあたっては、ガラス封着工程(口金とガラスを封着)にて発生する不良品により、コスト面だけでなく廃棄物の増加が課題となっておりました。そこで、生産性CFT(組織横断チーム)を立ち上げ、生産効率の向上と廃棄物削減をめざし、改善施策を検討しました。

改善施策としては、まずマスフロントローラー(流量計)を設置し、ガラス封着時の火力の安定化を図りました。更に不良を検知するシステム(シグナルタワー)を設置し、不良発生部位を特定、対処することで歩留りが向上しました。最終的に、これらの改善施策により、従来に比べ20%のガラスくずを削減することができました。

今後も、廃棄物削減など循環型社会の形成に向けた活動を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



シグナルタワー



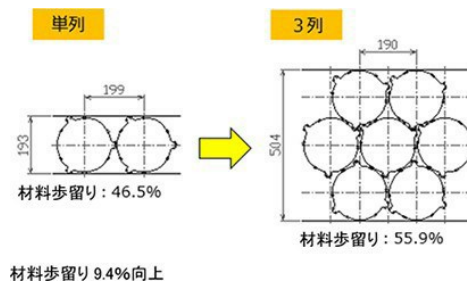
## 【事例】製造工程の材料歩留り改善による省資源化



### 東芝産業機器システム(株)

東芝産業機器システム(株)では、ハイブリッド型電気自動車の発電機用鉄心を製造していますが、鉄心をプレス加工する工程から廃材が発生し、原材料ロスとなっていました。そのため、より効率的な生産方法によるロスやコストの削減、そして、環境負荷低減のための省資源化が課題でした。

そこで、独自に開発した大型高精度金型技術と薄板幅広材料搬送安定化技術により、プレス加工の方法を単列抜きから3列抜きに改善し、材料歩留りが9.4%向上したことによって、省資源化を達成しました。3列抜きでは、プレス1パンチで3個分の鉄板を打ち抜くことができるため、生産効率が2.9倍に改善すると同時に、製造時の使用エネルギーも削減することができ、高効率なモノづくりを実現しています。



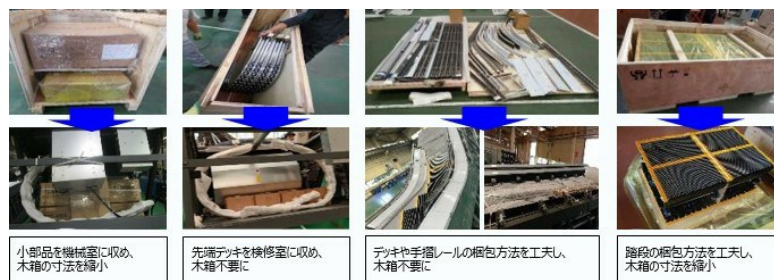
## 【事例】中国拠点における木材(梱包材)の削減



### 東芝電梯(瀋陽)有限公司

地球温暖化防止の役割を果たす森林の伐採、廃棄物の不法投棄、廃プラスチックの問題など、大量生産・大量消費型の社会や暮らしが環境に大きな負荷をかけています。

東芝電梯(瀋陽)有限公司では、製品のエスカレーターをお客様へ納入する際、部品を木箱で梱包し輸送していますが、その木箱に使われる木材の使用量や輸送後の廃棄物の発生量が課題となっていました。そのため、部品の梱包方法を工夫して改善を図り、木箱そのものを減らすこと、部品の梱包容積を減らすことで、2020年度には年間約13トンの木材使用量を削減し、廃棄物の発生量も大幅に削減することができる見込みです。



人と、地球の、明日のために。

# 製品3R（リデュース・リユース・リサイクル）

循環型社会の実現に向けて、製品ライフサイクル全体にわたって資源採取を小さく、また廃棄物となる資源も少なくしていくことが求められます。東芝グループでは、「リデュース」「入口循環の拡大」「出口循環の高度化」の3つの視点で製品3R※を推進していきます。また、3R設計とリサイクルシステム設計の両面から施策を導入し、ライフサイクルでの環境負荷低減をめざして推進活動を展開します。

※ Reduce(リデュース)、Reuse(リユース)、Recycle(リサイクル)

## リデュース

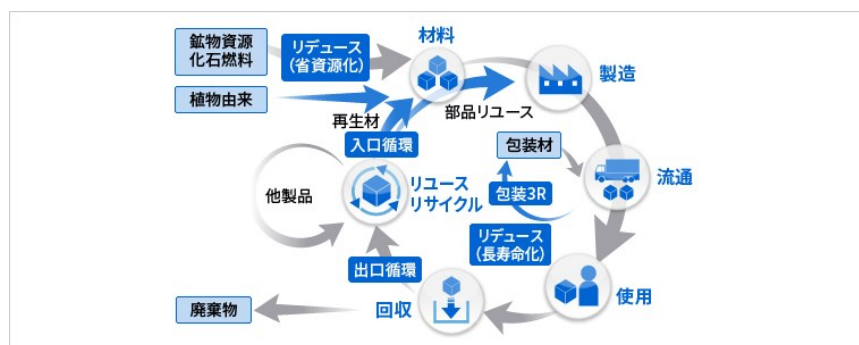
製品の省資源化(軽量化・小型化など)、長寿命化(アップグレードやメンテナンスを含む)などにより実現します。

## 入口循環

循環資源を製品に再利用することを意味します。再生材の使用拡大、植物由来材料の採用拡大、部品リユースの拡大などにより、入口循環率を向上させていきます。

## 出口循環

使用済み製品の回収・再資源化を意味します。リユース・リサイクル設計を進めることで、「出口循環」の向上を図るとともに、使用済み製品のリサイクルシステム設計を更に高度化させていきます。



## 包装3Rの取り組み

包装材についても製品同様、ライフサイクルでの環境負荷低減をめざし使用合理化を進めていきます。各事業分野・各製品群の特性を考慮して、包装容積の縮小化、通い箱の拡大、低環境負荷材料の採用など、さまざまな施策を導入していきます。

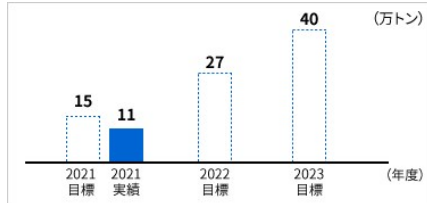


人と、地球の、明日のために。

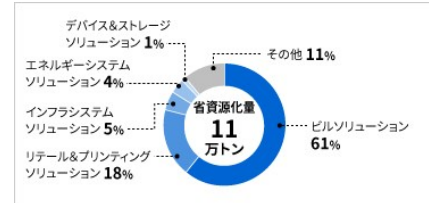
# 製品の省資源化量の拡大

東芝グループ主要製品を対象に、製品・包装質量及び出荷台数から推定した2021年度投入資源量は約11万トンでした。2022年度以降も、引き続き省資源化量の拡大に向けて、あらゆる製品を対象に省資源設計を推進していきます。

■省資源化量(累計)



■省資源化量の事業別内訳(2021年度(累計))



※想定使用年数前の旧製品との比較により算出

## 【事例】LEDロケーションライト UNI-SOL(ユニソル)



### 東芝ライテック(株)

近年、省エネ対応としてLED照明器具が幅広く普及しています。しかし特殊用途の照明は従来光源の製品も多くあり、映画・テレビのロケーション(以降「ロケ」)撮影では575Wメタルハイドランプを用いたロケライトが使われています。使用用途から小型・軽量が重要視され、同サイズ同光量でのLED化は大きな放熱器が必要で困難でした。ロケライトは使用時間が短いという点に着目し、LEDの寿命を短く設定し、通常より高光量で点灯させることで、ロケ撮影用のLEDロケライトUNI-SOLを商品化しました。明るさは同等、灯具質量1/2、光源寿命4倍(メタハラ比)、水銀レスで、実用性・環境性能ともに従来商品から大きく向上しています。

また、LED器具は光源寿命を迎えた際器具交換となりますが、UNI-SOLはLED光源交換方式とし、廃棄物を90%削減した環境配慮照明器具となっています。本製品は2020年度エクスレントECP※に認定されました。

※上市時点において「環境性能No.1」を達成した当社製品・サービス

[LEDロケーションライトUNI-SOL\(ユニソル\)\(東芝ライテック\(株\)\)](#)



UNI-SOL灯具・ミラー部



電源部

## 【事例】産業用インバータ(VF-AS3J)



### 東芝産業機器システム(株)

インバータは、モータの回転数を制御し機械を効率よく運転させることで省エネやCO<sub>2</sub>の削減に貢献するだけでなく、始動時の電流を抑えることで電源側の負担を減らし、受電設備を縮小できるなど、省資源化にも貢献する機器です。2019年に発売した新型高機能インバータ「VF-AS3J」は、従来機種(VF-AS1)に対して約30%の損失低減を実現し、使用時のCO<sub>2</sub>排出量を削減します。また、本体の高機能化による部品点数の増加を各部品の再設計と高集積化によってカバーし、業界トップクラス※の小型・軽量モデルを実現しています。

※同機能をもつ機種間比較(2019年10月時点)

[> 新型高機能インバータ VF-AS3J\(東芝産業機器システム\(株\)\)](#)



## 【事例】小径ダウンライト・小径ユニバーサルダウンライト



### 東芝ライテック(株)

近年、マンションやホテルの新規建築ラッシュにともない、小径のダウンライト及びユニバーサルダウンライトの需要が高まっています。このような市場環境のなか、重量0.4kg、埋込穴直径50mm、器具高さ100mmという業界トップクラスの省資源性・省スペース性を兼ね備え、天井面への施工性が優れた小口径施工対応の照明器具を開発しました。本製品は発光面が見えるときの角度(遮光角)を40°以上とし、照明器具を直接見たときの眩しさを大幅に低減しています。

また当社独自のGaN※<sup>1</sup>電源を搭載したことにより、低光束域※<sup>2</sup>での安定した点灯(0~100%までのなめらかな調光)を実現し、自然光に近い高演色の光を実現しました。

ホテルの居室やカフェなど、落ち着いた雰囲気を出す場所でなめらかな調光による安定点灯を実現するとともに、省資源・省スペース性を確保し、資源の有効活用にも貢献します。

なお、本製品は2019年度のエクセレントECPIに認定されました。

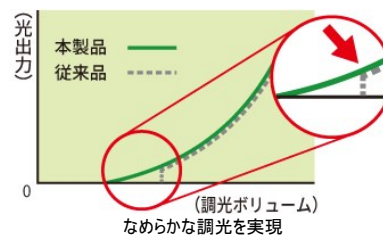
※1 窒化ガリウム

※2 微小な電流領域

[> LED小径ユニバーサルダウンライト\(東芝ライテック\(株\)\)](#)



小径ユニバーサルダウンライト

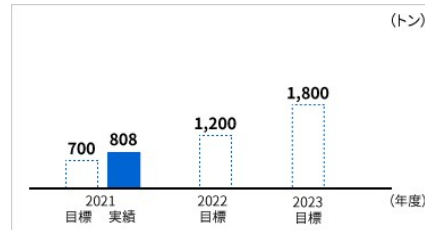


人と、地球の、明日のために。

## 製品の再生プラスチック使用量の拡大

東芝グループでは使用済み製品などから発生する廃プラスチックのマテリアルリサイクルに取り組んでおり、主に複合機やハードディスクドライブ、電池、業務用エアコン、シーリング機器などで再生プラスチックを使用しています。2021年度の再生プラスチックの使用実績は808トンでした。2021年度からの第7次環境アクションプランでは2023年に1,800トンを目指しています。これを実現するために、今後は再生プラスチック使用拡大のために廃プラスチックの供給量を確保するとともに、新規用途開発を進めていきます。

■ 再生プラスチック使用量実績(累計)



### 【事例】エアコンの再生プラスチック利用拡大

#### 東芝環境ソリューション(株)

東芝グループでは、素材メーカーとも連携し、エアコンにおける再生プラスチック利用拡大に取り組んでいます。東芝環境ソリューション(株)では、使用済み家庭用エアコンを解体する過程で、ガラス繊維入りAS樹脂を材料とする室内機クロスフローファンを破砕し回収しています。その後、東レ(株)にて、洗浄、異物除去、プラスチック再生を行っています。再生されたプラスチック材は、東芝キャリア(株)が製品設計する家庭用・業務用エアコン室外機ファンの原料として利用しています。



※ 1 樹脂再生・製造は東レ(株)

※ 2 家庭用エアコンの企画・販売は東芝ライフスタイル(株)

人と、地球の、明日のために。

# 使用済み製品のリサイクル

東芝グループでは、資源の有効活用と有害物質の適正処理を図るため、世界各国・地域のリサイクル規制にしたがい、お客様が使用を終えた製品についても、回収とリサイクルを推進しています。国内では、家電リサイクル法や資源有効利用促進法などの適用対象製品だけではなく、エレベーター、MFP/POSシステムなど業務用機器についても独自回収スキームを構築しています。国外では、欧州WEEE指令<sup>※</sup>や米国各州法への適切な対応を行うとともに、法制化済みの中国、インド、オーストラリアや、今後法制化が見込まれるそのほかのアジア地域、中南米地域でのリサイクル関連法についても適切に対応するよう準備を進めています。

※ WEEE (Directive on Waste Electrical and Electronic Equipment) 指令：廃電気・電子製品に関する欧州連合 (EU) の指令

## 【事例】国内資源循環とプラスチック選別システムの導入

### 東芝環境ソリューション(株)

海洋プラスチックごみ問題、気候変動問題などへの対応を契機として、プラスチック資源循環をいっそう促進する重要性が高まっています。

2022年4月には、プラスチック使用製品の設計から廃棄物処理に至るまでのライフサイクル全般で、あらゆる主体におけるプラスチック資源循環の取り組みを促進することを目的に、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律(プラスチック資源循環法)」が施行されました。

これまで途上国に輸出された廃プラスチック類は、リサイクル過程の洗浄排水によって水質汚濁を引き起こしています。また不適切な処理によるプラスチック残渣の海洋流出も指摘されています(図1)。このため途上国も廃プラスチック類の輸入に規制をかけるようになりました。更に2021年1月にはバーゼル条約附属書が改正され、汚れた廃プラスチックが規制対象として追加されることになり、「有害な廃プラスチック」「特別の考慮が必要な廃プラスチック」を輸出する際には相手国の同意が必要となりました。



図1 リサイクル施設から放流される未処理の排水(左)、リサイクルに適さないプラスチックの投棄(右)の例

(環境省「プラスチックの輸出に係るバーゼル法該非判断基準」PDF (1.21MB)より)

このような国際的動向をふまえ、当社では2019年にプラスチック選別システムを導入しました(図2)。使用済み家電製品を解体し破碎すると、複数種類のプラスチックが混ざったミックスプラスチックが発生します。これらをプラスチック選別システムにて、素材別に高度な自動選別を実施します。単一素材のプラスチックで構成され、無色透明又は単一色といったバーゼル条約の規制対象外に相当する品質にまで高度選別を実施することで(図3)、途上国の輸入規制開始後は廃棄していたミックスプラスチックが、再生利用可能となりました。その結果、プラスチック選別システムを導入した2019年以降の使用済み家電製品の再資源化率は改善し、2021年度は再資源化率が86%となりました。当社は今後も、資源循環の促進に貢献していきます(図4)。

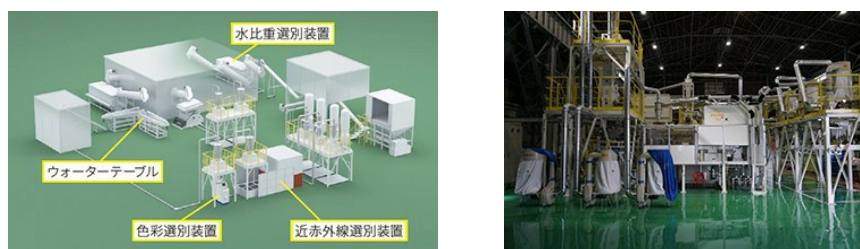


図2 プラスチック選別システム

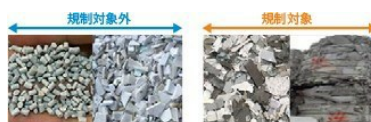


図3 家電由来のプラスチックの規制対象外の判断例

(出展:環境省「プラスチックの輸出に係るバーゼル法該非判断基準」PDF (1.21MB)より)

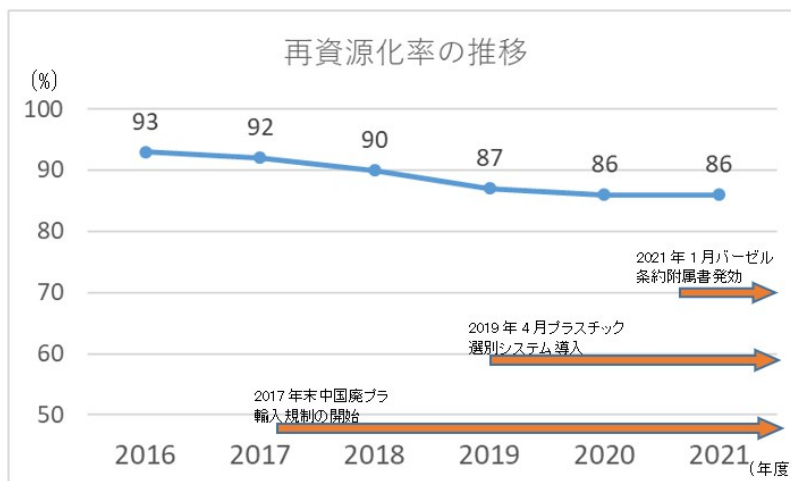


図4 使用済み家電製品再資源化率の推移

# 生態系への配慮

人と、地球の、明日のために。



## 中長期目標

- 世界各国の化学物質管理に関する政策・規制への対応
- 水資源の適正な管理
- 事業所内外での生物多様性保全に向けた活動の推進

## 2021年度の成果

- 化学物質総排出量原単位  
2020年度比 **87%**
- 製品に含まれる特定化学物質の削減：欧州向け規制対象製品について代替化完了、継続的管理実施
- 水受入量原単位  
2020年度比 **91%**
- 生物多様性保全活動：生態系ネットワークの構築、希少種保護などの「5つの活動テーマ」に基づいた、グローバル約60拠点での活動

## 今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」及び「第7次環境アクションプラン」のもと、世界各国の化学物質管理に関する政策・規制への対応や水資源の適正な管理、事業所内外での生物多様性保全に向けた活動を推進することにより、自然と人間が調和して暮らし、生態系からの恵みを受け続けることのできる社会の構築に貢献します。

- > [環境未来ビジョン2050](#)
- > [第7次環境アクションプラン](#)

私たちが事業活動を行ううえで忘れてはならないのが、自然との共生です。私たち人類は、自然の恵みによって、いのちや暮らしを支えられています。この恵みを私たち人類が将来世代にわたり享受し続けるためには、人間が多様な生物のはたらきから成る生態系の一部であることを認識するとともに、生物多様性の損失と生態系サービスの低下を阻止するための取り組みをいっそう強化していく必要があります。

東芝グループは世界中のさまざまな土地に事業所を構えています。なかには水リスクの高い地域に立地する事業所や、製造時に多くの水や化学物質を使う事業所もあります。そして供給する製品・サービスの多くでさまざまな化学物質を使用しています。東芝グループは、水資源や化学物質の適正な管理を行うとともに、事業所内外での生物多様性保全に向けた取り組みを推進することにより、自然と人間が調和して暮らす、生態系からの恵みを受け続けられる社会の構築に貢献していきます。なお、生物多様性保全活動については、世界中の国々で生物多様性の損失が加速しているため、それを食い止めるべく、2030年までに生物多様性を回復の軌道に乗せる「ネイチャーポジティブ」や Science Based Targets for Nature、TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) などの長期目標策定や開示に関するガイドラインの検討などが今後必要となります。

- > [事業活動における化学物質管理](#)
- > [事業活動における水受入量の削減](#)
- > [事業活動における化学物質排出量の削減](#)
- > [生物多様性の保全](#)
- > [製品の化学物質管理](#)

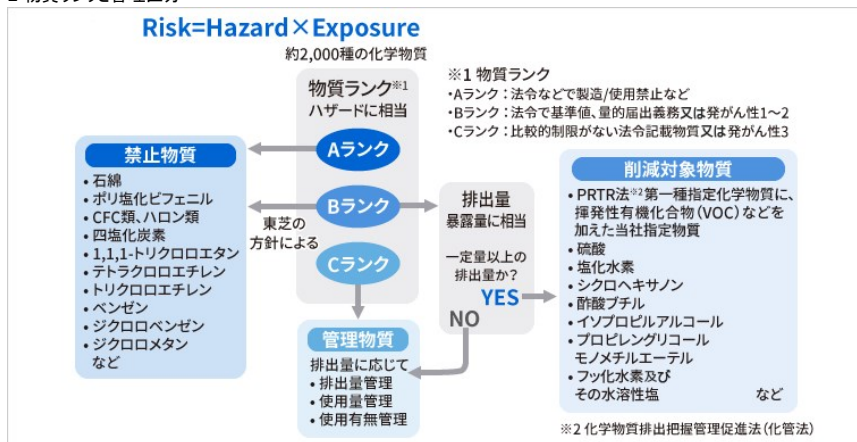
人と、地球の、明日のために。

# 事業活動における化学物質管理

東芝グループは、化学物質を禁止/削減/管理の3つに区分して、それぞれ化学物質管理規程にしたがった管理を実施しています。その基盤となる物質ランクと管理区分の関係を下図に示します。物質ランクは、約2,000種の化学物質を環境関連法令による規制レベルや発がん性データなどを基準にハザード評価を行い、A、B、Cの3つのランクに分けたものです。このハザードレベルに相当する物質ランクと暴露に相当する排出量を掛け合わせ、物質ごとのリスクを判定して、禁止/削減/管理の管理区分を決めています。

## > 事業活動における化学物質排出量の削減

### ■ 物質ランクと管理区分



人と、地球の、明日のために。

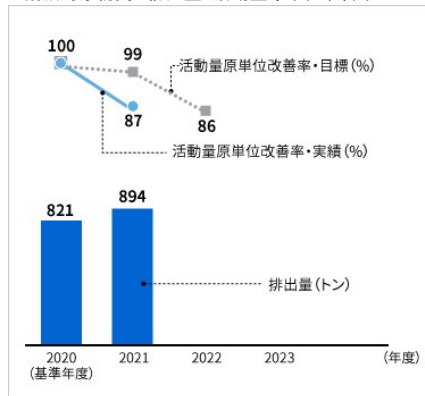
# 事業活動における化学物質排出量の削減

環境に直接及ぼす影響が大きい化学物質を「削減対象物質」とし、排出量の削減に努めています。

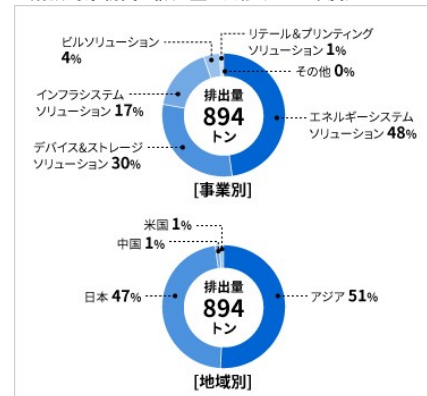
2021年度は、排出量で上位を占める洗浄や樹脂工程で使用される溶剤の対策に取り組み、使用物質の代替化、生産性向上やプロセスの改善による原材料使用量の削減、管理強化によるVOC蒸発の抑制などを進めました。その結果、活動量高原単位は2020年度比で87%となり、目標を達成しました。

入り口での対策として物質の代替化、プロセス改善による材料効率の向上を行い、出口での対策として除害装置や回収装置の導入拡大を進めていきます。

■ 削減対象物質の排出量と活動量原単位改善率



■ 削減対象物質の排出量の内訳 (2021年度)



## 【事例】半導体製造工程における化学物質の使用量と排出量の削減(レジスト塗布最適化)



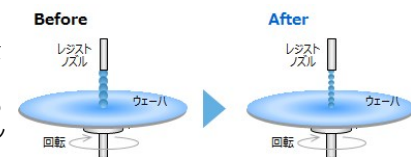
### 東芝デバイス&ストレージ(株)グループ

- ・東芝デバイス&ストレージ(株) 姫路半導体工場
- ・(株)ジャパンセミコンダクター 本社事業所/大分事業所
- ・加賀東芝エレクトロニクス(株)

当社グループでは、半導体やストレージ製品などの製造過程でさまざまな化学物質を使用します。有害な化学物質をできるかぎり使用しないこと及び無害な化学物質への代替を進めていくことはもとより、使用する化学物質については製造プロセスの改善や歩留りの改善など生産性向上を図ることにより使用量の削減(使用量の最適化)を行っています。また、使用した後の化学物質についてもリユースやリサイクル、排ガス処理や排水処理による無害化を行い、地球環境への影響を最小限に抑える取り組みも進めています。このように化学物質の使用(インプット)と排出・廃棄(アウトプット)の両面で削減や改善に取り組むことにより、事業活動における環境リスクの低減を推進するとともに地球環境の保護にも貢献しています。

当社グループの半導体製造工程(前工程)では、レジスト工程で使用する薬品使用量につき、多品種の製品に適用させるため工程や設備ごとに最適条件を検討し、化学物質の使用量と排出量を削減しています。

➤ [東芝デバイス&ストレージ\(株\)グループ環境報告書2020](#) (6.78MB)





## 【事例】色付きコーキング材の使用による塗料使用量削減



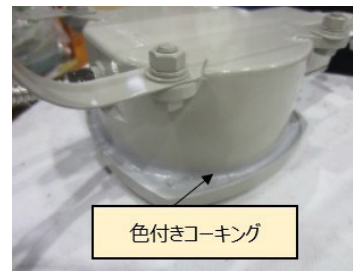
### 北芝電機(株)

VOC(揮発性有機化合物)は、塗料などに多く含まれている化学物質であり、大気中に放出されると浮遊粒子状物質や光化学オキシダントなどの大気汚染の原因の一つとなることから、北芝電機では、VOCの使用量削減に取り組んでいます。変圧器を組み立てる際、合わせ面の防錆のためにコーキング材を使用しています。これまで、コーキング材の色が外装の色と異なることから、コーキング材の上にハジキ防止剤を塗布し、その上に外装色で仕上げ塗装を行っていました。

今回、色付きコーキング材を導入し、ハジキ防止剤と仕上げ塗装を無くしました。その結果、代表的な変圧器1台当たり、約5kgの塗料使用量を削減することができました。今後、色付きコーキング材の適用できる範囲を広げ、更に塗料使用量の削減を図っていきます。



色付きコーキング使用部分



色付きコーキング使用部分

## 【事例】マルチスポットフロー導入による化学物質使用量・排出量の削減



### テックインドネシア社

東芝テックグループでは、環境負荷低減施策の一つとして、製造工程での化学物質の適切な管理及び使用量・排出量の継続的な削減を行っています。通常の基板製造工程では、はんだづけの前処理としてIPA(イソプロピルアルコール)を使用し、基板全面の洗浄を行います。基板によっては部分塗布による洗浄が可能ことから、部分塗布を行いIPA使用量及び排出量を削減できるはんだ装置「マルチスポットフロー」を採用し、環境負荷低減に取り組んでいます。

本設備は既に中国などの当社製造拠点に導入され一定の効果を得ていますが、2019年度にはテックインドネシア社でも設備導入を行い、基板製造工程でのIPA使用量を25%削減しました。また、部分的に実装することで、はんだを溶かすためのエネルギーを削減し、地球温暖化防止にも貢献します。



テックインドネシア社のマルチスポットフロー

[> 化学物質の管理\(東芝テック\(株\)\)](#)

人と、地球の、明日のために。

# 製品の化学物質管理

## 東芝グループの製品における化学物質管理の取り組み

東芝グループは電子デバイスからビル・施設関連機器、産業システム、電力・社会インフラ系製品まで幅広く提供しており、それぞれの製品にはさまざまな化学物質が使用されています。これらを適切に管理するために、東芝グループではWSSD※1などで提言・採択された「化学物質のもたらすリスクの最小化」を重要な取り組み課題と考え、管理すべき化学物質の特定、特定した物質の製品への使用の全廃（含：代替化）、含有量の削減などの取り組みを推進しています。また、特定した物質の情報を生産活動の各過程で共有することにより、これらの物質が人の健康と地球環境にもたらすリスクを最小化することをめざしています。

またビジネスのグローバル化にともない、製品含有化学物質の管理もグローバルに展開しており、世界各国の化学物質管理に関する政策・規制の最新動向を収集・評価し、グループの化学物質管理に反映させています。

更に東芝グループでは、「製品の部材・部品などの調達品への含有を禁止する物質（禁止物質（群）」と、「調達品での含有状況を把握し、削減・代替化などの環境負荷低減に努める物質（管理物質（群）」を定め、ビジネスパートナー様、及び調達取引先様にご協力いただきながら、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを調達する「グリーン調達」を推進しています。

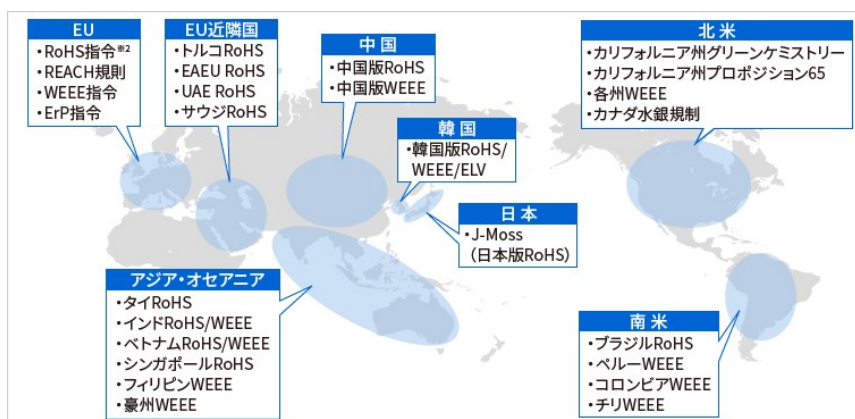
ランクA（禁止物質（群））は国内外の法規制で製品（包装材含む）への使用が禁止又は制限されている物質（群）であり、かつ国際電気標準会議（IEC; International Electrotechnical Commission）が作成した IEC 62474（Material Declaration for Products of and for the Electrotechnical Industry）のDeclarable Substance List（報告対象物質リスト）に掲載されている物質を対象としています。また、IEC62474報告対象物質リストに含まれる欧州REACH規則認可対象候補物質（SVHC; substances of very high concern）については、ランクB（管理物質（群））にて管理を行っています。

### ■東芝グループ環境関連物質リスト

区分	判断基準
ランクA（禁止物質（群））	東芝グループにおいて、調達品（包装材含む）への含有を禁止する物質（群）。 国内外の法規制で製品（包装材含む）への使用が禁止又は制限されている物質（群）。
ランクB（管理物質（群））	使用実態を把握し、削減・代替化などの環境負荷低減に努める物質（群）、 又はクロースドシステムで回収・無害化を図り環境への影響を抑制する物質（群）。

注）業界動向などの事情から、東芝グループ各社により管理内容（物質群、管理レベル、閾値など）が異なる場合があります。

### ■世界各国の含有化学物質に関する規制動向の一例



※1 WSSD (World Summit on Sustainable Development): 持続可能な開発に関する世界首脳会議

※2 RoHS (The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment) 指令: 電気・電子機器に含まれる特定有害物質の使用制限に関する指令

## 4種フタル酸エステル※1の代替化を推進

東芝グループは製品含有化学物質管理の重点施策として、4種フタル酸エステルの代替化を推進しています。

フタル酸エステルは塩ビやその他プラスチックの可塑剤として使用されており、電気・電子機器においても、コード類や内部配線で使用されるケーブル被覆などや、各種パッキンなどの可塑剤として広く使用されています。しかしその生殖毒性への懸念から、昨今、フタル酸エステルへの規制が強化されており、電気・電子機器に関しても、2019年7月22日より、欧州RoHS指令にてEU域内市場に上市する電気・電子機器への4種フタル酸エステルの使用が規制されています。またEUでの規制にともない、各国への規制も広がっています。

東芝グループでは、「東芝グループグリーン調達ガイドライン」で4種フタル酸エステルを禁止物質として位置づけるとともに、フタル酸エステル含有部材の代替化を進めています※2。

また、代替化材料の信頼性評価や、高分子材料中のフタル酸エステル含有検査の簡易手法などを開発し、製品の品質を維持しながら代替化を進めるための技術開発も行っています。

2019年7月22日より開始されたフタル酸エステル制限に対し、欧州向け製品の対応を完了しました。EU RoHS指令の対象製品については、代替完了品についても確実な管理を継続するとともに、エネルギー・社会インフラ製品での切り替えなどにも対応を広げていく予定です。

- ※1 フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジ-n-ブチル、フタル酸ジイソブチル。主にプラスチック(ケーブル被覆など)などの可塑剤として使用されており、人体への影響が懸念されている
- ※2 一部、RoHS規制開始時期が2021年からの製品(群)、及びRoHS規制対象外の製品では、代替化目途づけ完了を目標としている

### 【事例】フタル酸エステル簡易スクリーニング法の国際標準化推進

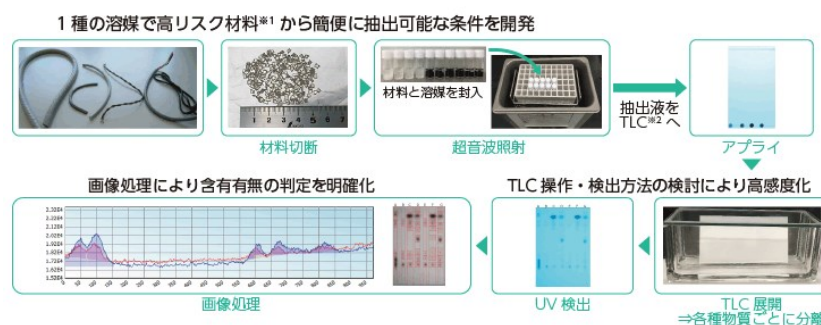
#### (株)東芝 研究開発センター

2019年7月より欧州RoHS指令の制限物質に追加された4種フタル酸エステルについて、調達品の受入検査や製造工程の品質管理をするためのスクリーニング法の一つとして「薄層クロマトグラフィ(TLC)法」を開発し、東芝グループ内での運用を図っています。

フタル酸エステルのスクリーニングに求められるスペックは使用者によってさまざまであるため、目的に応じて手法を選ぶことが重要です。スクリーニング法はいくつかありますが、それぞれに特徴があり、TLC法は低コストかつ簡便であるという点が特長です。国内外の電気電子業界においてフタル酸エステルの管理コストを低減させたいという要求もあことから、当社はスクリーニング法の選択肢の一つとしてTLC法の国際標準化を推進しています。

IEC※1 TC111※2 WG3では、製品含有化学物質の試験法の国際規格である「IEC62321シリーズ」を開発しており、現在、フタル酸エステルスクリーニング法の規格化も進めています。当社はこの規格にTLC法を追加することを提案し、その結果、ほかの手法とともにTLC法の規格化検討を進めることが認められました。今後も引き続きTLC法のIEC標準化を実現させるため、活動していきます。

- ※1 国際電気標準化会議
- ※2 電気・電子機器の環境規格を策定する専門技術委員会



- ※1 塩化ビニル、ニトリルブタジエンゴム、クロロレンゴムを想定
- ※2 薄層クロマトグラフィ

人と、地球の、明日のために。

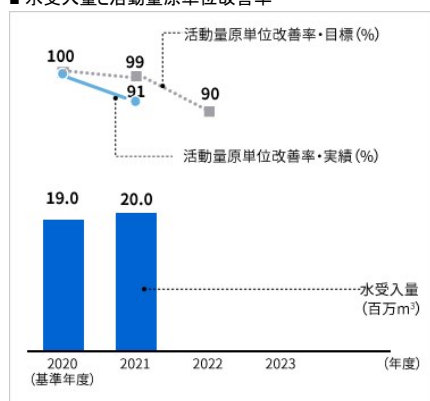
## 事業活動における水受入量の削減

世界的な水問題への関心の高まりに対応し、持続可能な水資源管理を推進しています。各拠点では水受入量の削減を年間計画に盛り込み、具体的な施策の立案とフォローを継続的に実施しています。工場内の排水の再生使用や雨水を利用するシステムの導入などの設備改善など、多面的な取り組みを進めています。

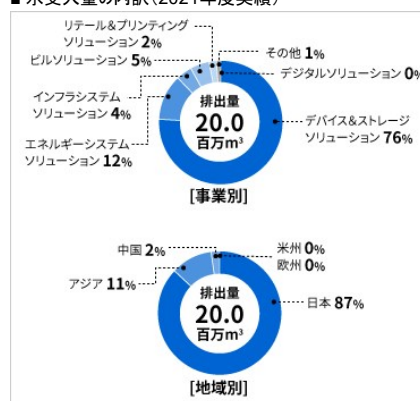
2021年度水受入量は20.0百万m<sup>3</sup>で、活動量原単位は前年度比91%となり、目標を達成しました。

また、当社グループでは水リスクの比較的高い東南アジアに複数の製造拠点をもちことから、水不足問題への対策として排水の再生使用、雨水利用の推進、水害対策として主要設備の床上げ実施など、地域ごとの問題に適切に対処するためのリスク管理にも注力していきます。

■ 水受入量と活動量原単位改善率



■ 水受入量の内訳 (2021年度実績)



### 【事例】製造現場手洗い場改善による水使用量削減



#### 東芝エレベータ(株)姫路工場

水資源の有効利用推進を図るため、東芝エレベータ(株)姫路工場では製造現場9か所の手洗い場の横水栓を自動水栓に切り替えることで、年間22m<sup>3</sup>※の水使用量を削減することができました。

本取り組みにより、水資源の有効活用だけでなく、浄水時などのエネルギーや自動水栓の使用電力など、CO<sub>2</sub>削減効果もあり資源・地球温暖化の両面で貢献出来る取り組みとなりました。また、自動水栓の導入により、人が蛇口に触れる機会がなくなることで、新型コロナウイルス感染リスク低減にも貢献しました。

※年間削減量: ▲22m<sup>3</sup>/年は以下にて試算。

▲0.5リットル×手洗い回数(3回/日)×62人×20日×12か月



自動水栓全体



蛇口部分

## 【事例】雨水の有効利用による水使用量の削減



### 東芝ジェイエステダブリュー・パワーシステム社

東芝ジェイエステダブリュー・パワーシステム社では、雨水の利用や処理水のリユースにより水使用量を削減しています。

雨水は、池に溜め、構内の植栽への散水や製造工程における冷却水、トイレ用水などに利用しています。

雨水貯水池は定期的に清掃を行い、水質の維持に努めています。また、工場建屋の屋根に降った雨水は雨水専用の貯水槽に一旦貯め、貯水槽に監視モニタを設置し、水が溢れ出ないタイミングで池へ移送することにより、ムダなく雨水を回収しています。この雨水の利用により、年間15,000m<sup>3</sup>の水使用量を削減できました。



清掃の様子



貯水用の池



雨水貯水槽

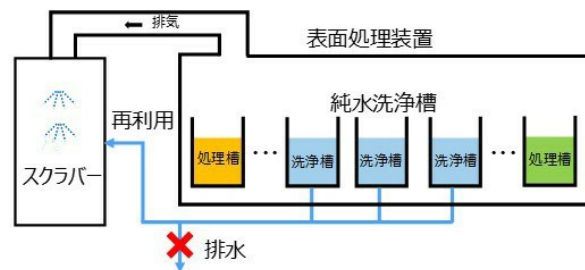
年間水削減量：約15,000m<sup>3</sup>

## 【事例】洗浄水の再利用による水使用量削減



### 東芝ホクト電子(株)

東芝ホクト電子では、基板の純水洗浄槽で排水を同機のスクラバー(臭気対策用)の散水用に再利用することにより、水の使用量を減らしています(東芝マテリアル(株)と共同の技術成果になります)。



## 水リスクへの取り組み

多くの水を必要とする生産拠点及び水リスクの高い地域に立地する拠点の把握と管理強化を図っています。水リスクの高い地域の把握には、世界資源研究所(WRI)の水リスク評価ツール「Aqueduct」を用いることにより、流域単位の物理的な水資源量に加えて、排水による汚染リスクや周辺地域の水問題への関心の高さなど、種々の視点を考慮しました。

## 工場立地地域における水リスク評価

MS&ADインターリスク総研(株)と連携して、水使用量が多い拠点や水リスクが高そうな地域など8拠点を抽出し水リスク評価を実施しました。工場が立地する河川流域について、水需給(現在、将来傾向)、水災、水質汚濁への脆弱性(公衆衛生、生態系)について多面的な評価を行いました。これらの情報を基に今後の水リスク対策を検討していきます。

### ■水リスク評価結果(例)

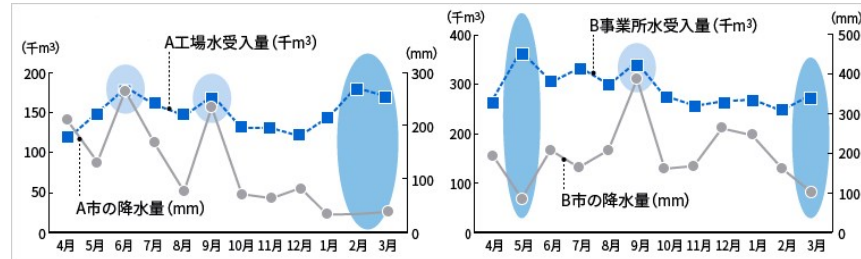
	水需給		水災	水質汚濁への脆弱性		総合評価
	現在	将来傾向		公衆衛生	生態系	
A工場(日本)	B	A	A+	A-	A+	A-
B工場(フィリピン)	B	C+	A+	B-	A+	B+
C工場(インド)	C+	A-	A+	B-	B	B

※ A+(リスクが低い)～C-(リスクが高い)の9段階評価

## 工場立地地域の降水量と水使用量の相関分析

また、各工場における月次の水受入量と立地地域の降水量との相関分析を進めています。降水量が少ない月を水リスクが高い時期と想定し、水受入量を少しでも抑えることで周辺地域の水資源対策に貢献できればと考えています。

### ■水受入量と降水量の推移(例)



※薄い水色の囲みの月は水受入量が多いが降水量も多い。一方で濃い水色の囲みの月は降水量が少ないため水使用量を抑えた方がよい。

このような分析を各工場で実施することによって、水リスクが高い地域における対策に役立つのはもちろんのこと、水リスクが低いと評価された地域の工場でも水資源に対する意識を高めたいと考えています。

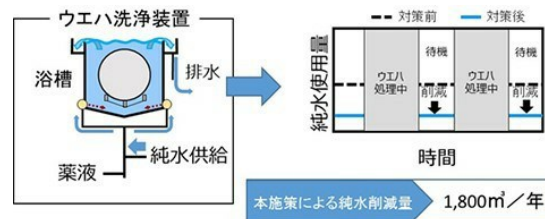
## 【事例】装置待機時の純水使用量の削減



### 加賀東芝エレクトロニクス(株)

加賀東芝エレクトロニクスでは小型電子機器や自動車・産業機器などに搭載している半導体製品を製造していますが、製造工程や空調設備に多くの水を使用しており、環境・コスト面の重要な課題となっています。そこで、製造工程の一つであるウエハ洗浄における純水使用量の削減に取り組みました。

ウエハ洗浄では、ウエハ上のゴミを薬液と多量の純水を使用して除去しますが、目に見えないほどの微小なゴミでも製品に影響を及ぼすため、水質を保つことがとても重要です。製品品質に影響なく純水の使用量を削減できないか検討するなかで、ウエハ洗浄装置の待機時に着目しました。ウエハ洗浄装置は待機中も、水質の劣化やバクテリアの発生を防ぐために常に純水を供給していますが、技術部・製造部が一体となって純水供給量の見直しに取り組んだ結果、水質を保ちつつ、年間で約1,800m<sup>3</sup>の純水使用量を削減できました。



人と、地球の、明日のために。

# 生物多様性の保全

## 生物多様性保全に向けた取り組みの重要性

近年、生物多様性は世界中で劣化しており、その進行は加速し続けています。2019年にはIPBES(生物多様性及び生態系サービスに関する政府間科学-政策プラットフォーム)が地球規模アセスメントの結果として、人間活動の影響により「世界の陸地の75%が著しく改変され、海洋の66%は累積的な影響下にあり、湿地の85%以上が消失」していること、また地球全体でかつてない規模の種が絶滅の危機に瀕しており、「既に推計100万種が絶滅の危機に瀕している」ことを発表しました<sup>※1</sup>。2010年の「愛知目標」<sup>※2</sup>の策定をきっかけに、世界中の国々で生物多様性の損失を止める対策が講じられましたが、完全に達成できた目標はゼロという結果も報告されています<sup>※3</sup>。これらの状況は、生物多様性を社会活動のなかに組み込む「生物多様性の主流化」がいまだ不十分であることを裏付けるものとなっています。

食料や原材料の供給、自然災害の抑制、精神的充足など、人間のいのちや暮らしは生物多様性を基盤とする生態系からのさまざまな恩恵(生態系サービス)に直接的・間接的に支えられています。経済的視点で見た場合、世界の総GDPの半分以上に当たる44兆ドル相当の経済価値創出が生態系からの恩恵に依存していると言われて<sup>※4</sup>。この恵みを私たち人類が将来世代にわたり享受し続けるためには、人間が多様な生物のはたらきから成る生態系の一部であることを認識するとともに、生物多様性の損失と生態系サービスの低下を阻止するための取り組みをいっそう強化していく必要があります。

- ※1 2019年発行The global assessment report on BIODIVERSITY AND ECOSYSTEM SERVICES (SUMMARY FOR POLICYMAKERS)
- ※2 2010年に名古屋で開催された生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)で採択された生物多様性の損失に歯止めをかけるための国際目標。2050年までに「自然と共生する世界」を実現することを長期ビジョンとし、2020年までにとるべき20の行動目標を提示。
- ※3 2020年CBD(Convention on Biological Diversity)発行 Global Biodiversity Outlook 5
- ※4 2020年WEF(World Economic Forum)発行 Nature Risk Rising: Why the Crisis Engulfing Nature Matters for Business and the Economy.

## 加速する世界の動き

生物多様性にかかわるこのような危機に対応するため、「愛知目標」に続く次期国際目標「ポスト2020生物多様性枠組」の策定が進んでいます<sup>※</sup>。同枠組では「Living in harmony with nature」(自然と共生する世界)という2050年のビジョンのもと、2030年までに生物多様性を回復の軌道に乗せること(ネイチャーポジティブ)が世界のミッションとして描かれる見通しです。そして、2030年のミッションを達成するためにとるべき21の具体的な行動目標が示される予定です。

> 「ポスト2020生物多様性枠組」ファーストドラフト  (497KB)

これらの行動目標のなかには企業の事業活動にかかわるものが数多くあり、陸域・海域の保全、ビジネスのバリューチェーンにおける生物多様性への負の影響の削減、プラスチック廃棄物の削減、気候変動に対する緩和、適応への貢献がそのいくつかの例となります。

また、「ネイチャーポジティブ」をめざすそのほかの注目すべき動きとして、Science-Based Targets for NatureやTaskforce on Nature-related Financial Disclosuresなどの長期目標策定や開示に関するガイドラインの検討が挙げられます。企業に対し、バリューチェーン全体における環境への影響・依存及び生物多様性に関するリスク・機会の把握を通じて、科学に基づく長期的な目標の設定や社外開示を促すものとなっています。

持続可能な社会の実現をめざす企業にとって、生物多様性保全に向けた取り組みはもはや切り離して考えることができない課題となっています。

※ 2022年度中に開催予定の国連生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)で策定予定

## 第7次環境アクションプランでの取り組み

東芝グループでは、「環境未来ビジョン2050」に基づき策定された「第7次環境アクションプラン」(活動期間:2021~2023年度)において、生物多様性保全活動を化学物質及び水資源の管理に並ぶ、「生態系への配慮」項目の一つとし、「生態系ネットワークの構築」「希少種の保護、生息域外保全」「海洋プラスチック問題への対応」「気候変動への対応(緩和・適応)」「水の保全」の5つのテーマのもと、世界中の製造拠点を中心に活動を推進しています。それぞれの拠点自らが、それぞれの地域生態系の一部であることを認識し、敷地内や近隣地域において地域の特性や課題に応じた取り組みを行っています。活動にあたっては、「連携」「広報」「教育」を重要な要素として取り込んでおり、活動のいっそうの拡大及び深化をめざしています。従業員自らが参加する活動を主軸に置くことにより、従業員自身の意識向上にも役立っており、生物多様性保全活動の継続的な展開につながっています。なお、21年度は世界11か国の約60拠点で活動を推進しました。活動内容の詳細については東芝グループの社外向け環境活動ウェブサイトで紹介しています。

> 東芝グループ環境未来ビジョン2050

> 東芝グループ第7次環境アクションプラン



## ■5つの「活動テーマ」と3つの「拡大・深化ツール」

## 活動テーマ Activity Theme

### Theme 1

#### 生態系ネットワークの構築

ビオトープの構築、同構築を目的とした植樹

#### Building of ecosystem networks

Creating biotopes, tree planting contributing to building ecosystem networks, etc.

### Theme 2

#### 希少種の保護、生息域外保全

事業所内外における希少な動植物の保護

#### Conservation of rare species, promotion of ex situ conservation

Conserving rare plants and animals on and off the premise, ex-situ conservation

### Theme 3

#### 海洋プラスチック問題への対応

事業所周辺・海岸・河川の清掃、食堂や売店などでの使い捨てプラスチックの削減など

#### Response to marine plastics issues

Cleanup on and off the premise, at rivers and oceans, reduction of one-way plastics at company cafeterias and company shops, etc.

### Theme 4

#### 気候変動への対応(緩和・適応)

気候変動の緩和、防災・減災を目的とした植樹、堰づくり、緑のカーテン設置など

#### Response to climate change (mitigation, adaptation)

Tree planting contributing to climate change mitigation and prevention or reduction of natural disaster, creation of green curtains, etc.

### Theme 5

#### 水の保全

海岸や河川の清掃、植樹による水の涵養など

#### Conservation of water

Cleanup at rivers and oceans, water recharge through tree planting, etc.

## 拡大・深化ツール Boosting Tool

### Tool 1

#### 連携

行政、NPO/NGO、地域住民、従業員などさまざまなステークホルダーとの協働による、取り組み内容の拡大・深化

#### Collaboration

Expanding and deepening activities through collaboration with various stakeholders, such as public administrations, NPOs/NGOs, local citizens, company employees, etc.

### Tool 2

#### 教育

近隣学校への出前授業、市町村主催勉強会、社内教育における活動事例紹介など

#### Education

Holding education classes at nearby schools or introducing Toshiba Group's biodiversity activities at seminars carried out by local governments or at education classes for employees, etc.

### Tool 3

#### 広報

社内外ウェブサイト・レポートでの活動紹介、社外表彰・認証への応募、行政・団体主催による各種プログラムへの登録など

#### Publicity

Introducing activities to the public through company websites or reports, applying for outside awards or recognitions, signing up for awareness programs and campaigns carried out by public administrations or organizations, etc.



## ■東芝グループ生物多様性保全活動紹介サイト



グローバル約60拠点による活動 2021年度実績 Activities by Production / Business Sites Worldwide FY2021 Results	
✓ 米国 United States	現在2件登録 / Number of Registrations 2
✓ ヨーロッパ Europe	現在1件登録 / Number of Registrations 1
✓ 中国 China	現在7件登録 / Number of Registrations 7
✓ アジア Asia	現在11件登録 / Number of Registrations 11
✓ 日本 Japan	現在42件登録 / Number of Registrations 42

2021年度の登録件数に正確ではありませんが、この数字は概算です。2021年10月31日現在の登録、登録済みの登録簿は掲載している登録簿と一致していません。登録簿の中には、登録簿に記載されていない登録簿も含まれています。  
Activities listed are mainly those implemented during FY2021 but some are those which had been implemented from before FY2021 or those which had been cancelled owing to the COVID-19 outbreak or those which are currently being implemented in FY2022.  
As for description in Japanese, names of Chinese companies are shown in their Japanese names.

### > 東芝グループ生物多様性保全活動のご紹介

#### 東芝グループ生物多様性保全活動の例:



東芝セミコンダクタ・タイ社「地元病院への使用済み布袋と紙袋の寄贈」



東芝プラントシステム 川崎事業所「かながわ水源の森林づくり事業への協力」



東芝 柏崎工場「柏崎・夢の森公園 里山保全活動」



東芝 府中事業所「プロナチュラリスト 佐々木洋さんをお招きしてのオンライン自然観察会」

東芝グループでは現在、生物多様性保全に関するリスクと機会は以下の図のとおりと認識したうえで活動を行っていますが、今後、加速する世界の動きに注視しながら、リスクと機会の更なる分析と対応方針の検討を進めていきます。

#### 東芝グループにとっての生物多様性保全に取り組みない場合のリスクと取り組みによって得られる機会

**リスク:** 水や鉱物などの資源の調達不安定化・コストアップ / 企業の評判・イメージ低下

**機会:** 資源の調達不安定化やコストアップのリスク回避 / 企業価値の向上 / 従業員のモチベーションアップ

## 生物多様性関連イニシアティブ・業界団体への参画

東芝グループは、各種イニシアティブや業界団体への参画を通して、世の中の動向に関する情報収集と生物多様性の主流化に向けた活動を行っています。

### 生物多様性のための30by30アライアンス

本アライアンスは、2030年までに陸と海の30%の保全をめざす「ポスト2020生物多様性枠組」の一つの目標案（「30by30目標」）の達成に向けた、日本国内での先駆的な取り組みを促し、発信するために発足された有志連合です（事務局 環境省）。日本では「30by30目標」の国内達成に向けて「30by30ロードマップ」が策定され、国立公園などの保護地域の拡張と管理の質の向上や、保護地域以外での生物多様性保全に資する地域（OECM<sup>※</sup>）の設定・管理、生物多様性の重要性や保全活動の効果の「見える化」などが掲げられています。東芝グループは、アライアンスメンバーとして、国内拠点における生物多様性保全活動や、拠点外の「30by30目標」対象エリアの管理の支援などを通じて同目標に貢献していくことをめざします。

※ Other Effective area-based Conservation Measures:

保護地域以外で生物多様性保全に資する地域。民間などの取り組みにより保全が図られている地域や、保全を主目的としない管理が結果として自然環境を守ることに貢献している地域を指す。



> [環境省 30by30](#)

### 経団連生物多様性宣言イニシアティブ

本イニシアティブには、「経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）」が掲げる活動に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する265社・団体（2022年9月1日現在）が参加しており、日本経済界の幅広い活動の国内外に向けた発信と、活動の更なる深化・裾野拡大を目的としています。東芝はメンバー企業の一社として、今後とも本イニシアティブの目標達成に向けて貢献していきたいと考えています。

> [経団連生物多様性宣言イニシアティブ](#)

> [経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）](#)



### 電機・電子4団体<sup>※</sup>生物多様性ワーキンググループ

本ワーキンググループは電機・電子業界の生物多様性保全活動の啓発と推進を目的としており、生物多様性保全の主流化に向けた各種施策の展開を行っています。現在は、2030年までに生物多様性の損失を止めて反転させる「ネイチャーポジティブ」をワーキンググループの2030年中期活動計画における「めざす姿」とし、ポスト2020生物多様性枠組や、情報開示などの重要な社会動向の情報収集・共有及び、電機電子業界としての対応方針について議論を続けています。また、関連省庁や外部機関との連携・協調による業界のプレゼンスアップ、課題解決の迅速化も図っています。東芝は本ワーキンググループの設立（2011年）以来継続的に参画しており、今後ともほかのメンバー企業との連携のもと、ワーキンググループの目標達成に向けて貢献していきたいと考えています。

※ JEMA: 一般社団法人日本電機工業会、JEITA: 一般社団法人電子情報技術産業協会、CIAJ: 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、JBMIA: 一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会

> [日本電機工業会 生物多様性](#)

## 東芝グループ生物多様性ガイドライン(2009年9月制定)

### 基本方針

東芝グループは、生物多様性の保全及び生物多様性の構成要素の持続可能な利用のため、次の取り組みを行う。

- 事業活動が生物多様性に及ぼすかかわりを把握する。
- 生物多様性に配慮した事業活動などにより、生物多様性に及ぼす影響の低減を図り、持続可能な利用を行う。
- 取り組みの推進体制を整備する。

### 具体的な取り組み

1. 工場の立地や再配置において、生態系の保護などに配慮する。
2. 地方公共団体や民間団体などのコミュニケーションを図り、連携した活動を行う。
3. 持続可能な社会の一員として、継続的な社会貢献活動を行う。
4. 環境対策による生物多様性を含む種々の環境側面への影響・効果を評価する。
5. 資源採掘までを視野においたサプライチェーンにおける生物多様性保全への取り組みを推進する。
6. 事業活動に由来する資源の消費や環境負荷物質の排出による影響を評価する。
7. 自然の成り立ちや仕組みに学び、事業の特性に応じて、技術による貢献をめざす。

人と、地球の、明日のために。

# 環境コミュニケーション

東芝グループでは環境コミュニケーションを第7次環境アクションプランの「環境基盤活動」項目の一活動として位置づけ、「社外向け情報発信」と「ステークホルダーとのネットワークづくり」を柱に活動を推進しています。「社外向け情報発信」においては、ステークホルダーの皆様に東芝グループの環境に関する取り組みをタイムリーに発信していくことが重要と考え、東芝グループ環境活動ウェブサイトを中心にさまざまな最新情報を発信しています。「ステークホルダーとのネットワークづくり」においては、地域住民の皆様、NPO・NGO、行政などとの連携、従業員同士の連携をベースとした、ニューノーマル時代に合ったコミュニケーション活動の推進を活動目標としグローバル各拠点で推進しています。

## 社外向け情報発信

東芝グループでは1998年度から「環境レポート」を、2004年度から「CSRレポート」をそれぞれ発行しており、2020年度及び2021年度は「サステナビリティレポート」として両レポートを統合しました。2022年度からは、いっそうタイムリーな情報発信を進めるためレポート形式の発行はやめ、東芝グループ環境活動サイトにて東芝グループの総合的な環境関連情報を発信しています。そのほか、世の中の動向を反映した最新の取り組みについては、広告や展示会などとおして情報発信を行っています。

- > [環境関連報告書](#)
- > [過去の環境広告の事例](#)
- > [東芝グループ広告・展示会](#)

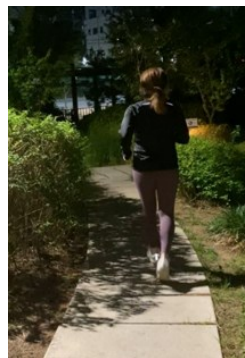
## ステークホルダーとのネットワークづくり

東芝グループでは、地域住民の皆様、NPO・NGO、行政などとのコミュニケーションや従業員同士の連携をつうじて環境意識の向上を図り、さまざまな環境課題の解決に貢献していくことが重要と考えています。2021年度は「エネルギー」「資源」「化学物質」「水」「自然」の5つを活動テーマに、世界14か国のステークホルダーの皆様とともに、約250件の環境活動を行いました。参加者が一丸となって楽しみながら環境保全の尊さについて考えると同時に、省エネ、資源循環、生物多様性保全などに関連する社会や地域に根差した環境課題の解決に貢献することができました。

### 事例1 「健康UP、炭素DOWN キャンペーン」(主な活動テーマ:エネルギー)

#### 東芝エレクトロニクス韓国社(韓国)

コロナ禍を考慮し、社長を含めた全従業員を対象とした非対面式の脱炭素キャンペーンを実施しました。39名の参加者にはキャンペーン期間中(2週間)、一人当たり70,000歩以上歩くという目標が課され、健康増進のみならず、自動車やエレベーターの使い過ぎを抑制することをめざしました。目標達成に失敗した従業員の歩数は残りの従業員で補い、結果として「3,854,713歩」を歩きました。これは39名の目標歩数「2,730,000歩」をはるかに超える数字になり、およそ651kg(自社計算)のCO<sub>2</sub>削減に貢献することができました。



積極的にウォーキング

## 事例2 「PET to PPE」活動(主な活動テーマ:資源)

### 東芝セミコンダクタ・タイ社及び東芝ライテック・コンポーネンツ・タイ社(タイ)

コロナ禍により医療従事者が着る医療用スーツが不足している情勢を受け、両社それぞれで従業員家庭や構内より回収したペットボトルを現地のリサイクル業者を通じてPPE製の医療用スーツにリサイクルする活動を行いました。東芝セミコンダクタ・タイ社においては8,731本のペットボトルを収集し485セットの医療用スーツに、東芝ライテック・コンポーネンツ・タイ社においては374本を収集し20セットのスーツにリサイクルすることができました。



東芝セミコンダクタ・タイ社



東芝ライテック・コンポーネンツ・タイ社

## 事例3 北鼻川河川清掃活動(主な活動テーマ:水)

### ジャパンセミコンダクター(株) 大分事業所(日本)

大分事業所では、近くを流れる大野川より取水し、北鼻川に工場の排水を放流しています。「事業所内で使った水は、もらった時よりもきれいに川に返す」を信念に、厳密な排水管理と、北鼻川の清掃を定期的に行っています。21年度はコロナ禍により参加する従業員の人数を絞ったうえで、45Lゴミ袋7袋分のごみを回収しました。なお、当事業所では北鼻川におけるホテルの保全活動も実施しており、定期的にホテルの観測調査を行っています。



従業員による北鼻川の清掃



ホテルの観測調査

## 事例4 「Plant-A-Tree」プログラムへの参加(主な活動テーマ:自然)

### 東芝テック シンガポール社(シンガポール)

国の緑化促進を目的にシンガポール国立公園局とガーデンシティ基金が共同で開催する「Plant-A-Tree」プログラムに当社及びe-wasteパートナー18社のボランティア33人が参加しました。今年はシンガポールの玄関口となるチャンギ空港近郊の海浜公園チャンギビーチパークで行われ、絶滅の危機に瀕するMemecylon Ovatumをはじめとした11種類の在来植物をパーク沿いに植えました。



11種類の木を植樹

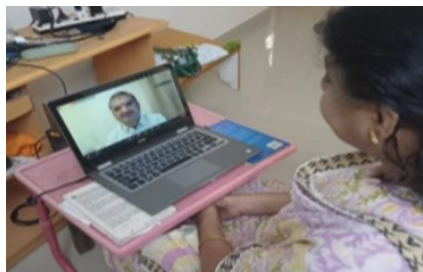
### 事例5 従業員 & 家族向け環境オンライン教育(主な活動テーマ: 環境全般)

#### 東芝ジェイエステダブリュー・パワーシステム社(インド)

世界環境デーのある6月に環境意識の向上を目的として従業員約150名向けに、また従業員とその家族の約250名向けにそれぞれオンライン教育を実施しました。従業員向けの教育においては、在インド日系企業の従業員とともにエネルギー、資源、水など幅広いテーマでの活動事例の相互紹介や、トレーニングセッションを行いました。従業員と家族向けの教育においては、節水、節電、廃棄物の分別などに関する呼びかけを行いました。



オンラインで授業



家族も参加

### 事例6 従業員向け「2021年度東芝グループ環境セミナー」(主な活動テーマ: 環境全般)

#### (株)東芝(日本)

東芝グループの環境担当者向けにオンラインイベント「2021年度東芝グループ環境セミナー」を開催しました。グループの長期ビジョン「環境未来ビジョン2050」で示している3つの施策である「気候変動への対応」「循環経済への対応」「生態系への配慮」について、グループ各社の活動事例を共有するとともに、外部講師として株式会社シグマクシスの前田雄大様(当時 EnergyShift統括編集長)をお招きし、「なぜ、世界は脱炭素にここまで向かうのか」をテーマに世界各国の脱炭素への動きについてご講演いただきました。当日は約350名が参加し、環境経営の強化に向けてグループが一丸となって取り組むことの重要性を確認しました。



オンラインで交流



講師の前田雄大様

## 事例7 子ども向け環境教育プログラム(主な活動テーマ:環境全般)

### (株)東芝(日本)

企業と連携した授業づくりを専門とするNPO法人企業教育研究会とともに、東京近郊や東芝グループの事業所・工場・支社支店などが立地する地域の小学校、全国のイベント会場などで子ども向け環境教育プログラムを実施しています。

本プログラムは、地球温暖化や資源の枯渇など、人びとの生活に大きな影響を与える環境問題について子どもたちに気づきを得てもらうとともに、これらの問題解決に貢献するさまざまな科学技術を紹介することで、小学生自らが社会の一員として環境問題や社会に貢献する手立てを深く考え、行動を起こすきっかけづくりを行います。

授業内容は小学校学習指導要領と連動し、理科、社会、総合学習などの授業として取り入れられるものとなっています。実験、班活動、先生との積極的な「対話」に重きを置き、環境問題の解決に向けたさまざまな取り組み・技術について楽しく学べる内容となっています。

2021年度は「エネルギー」をテーマとした『コンセントの向こう側はどうなっているの?』と、「半導体」をテーマとした『電気をあやつるふしぎな素材!? ～半導体の発見・利用から学ぶエネルギーの使い方～』の二つのプログラムを展開しました。持続可能な社会の担い手となる子どもたちが「自分たちが現在できること」「10年後、20年後にできること」を考える場とし、子どもたちや先生方と活発な意見交換を行うことができました。

[> 子ども向け環境教育プログラム紹介サイト](#)



「エネルギー」をテーマとした授業では風力発電、地熱発電、太陽光発電、火力発電など、さまざまな発電方法の特徴を実験を交えて学習



「半導体」をテーマとした授業では半導体が製品の省エネに貢献できることを電子工作を通じて理解すると同時に、製造時にも環境に配慮がなされている点を学習



人と、地球の、明日のために。

# 社外からの評価

2021年度

2020年度


2019年度

## 2021年度

### 製品・サービスに関する評価

表彰名		表彰対象	受賞者	
CEATEC AWARD 2021	経済産業大臣賞	フィルム型ペロブスカイト太陽電池	(株)東芝	<a href="#">関連ページ</a>
	カーボンニュートラル部門 グランプリ			
低CO <sub>2</sub> 川崎ブランド'21	製品・技術部門	マイクロ波半導体「Ku帯 100W GaN HEMT(TGI1314-100 シリーズ)」	東芝インフラシステムズ(株) 小向事業所	<a href="#">関連ページ</a>
		銀行券鑑査機(FS-2000)	東芝インフラシステムズ(株) 小向事業所	<a href="#">関連ページ</a>
2021年度川崎メカニズム認証制度		銀行券鑑査機(FS-2000)	東芝インフラシステムズ(株) 小向事業所	<a href="#">関連ページ</a>
第30回地球環境大賞	奨励賞	地球環境負荷低減とレジリエントな社会の実現へ貢献	東芝三菱電機産業システム(株)	<a href="#">関連ページ</a> (主管事務局:産経新聞社)
2021年度大河内賞	大河内記念技術賞	リチウムチタン酸化物負極を用いた高入出力、高安全性長寿命大型二次電池の開発	(株)東芝	<a href="#">関連ページ</a>
市村地球環境学術賞	貢献賞	洋上風力発電所の採算性および耐久性の評価に資する日本型風車ウエイクモデルの開発	東芝エネルギーシステムズ(株) ※日立造船(株)、九州大学 応用力学研究所との共同受賞	<a href="#">関連ページ</a>
環境省LD-Tech製品認証		永久磁石同期モータ	東芝産業機器システム(株)	
21年度 エンジニアリング奨励特別賞		CO <sub>2</sub> 分離回収実証設備建設プロジェクトチーム	東芝エネルギーシステムズ(株) ※千代田化工建設株式会社との共同受賞	<a href="#">関連ページ</a>
"Highest Energy Efficiency Products" Award		ベトナム国内向けモーター24製品	東芝産業機器アジア社	

## 事業活動に関する評価

表彰名		表彰対象	受賞者	
令和3年度横浜市3R活動優良事業所認定		事業系廃棄物の分別排出、発生抑制、再使用、再生利用等に顕著な功績のあった事業所	東芝マテリアル(株)	<a href="#">関連ページ</a>  (333K B) (横浜市)
旭川市ごみ減量等推進優良事業所認定	ゴールド認定	ごみの減量やリサイクルなどの環境に配慮した取り組みを、積極的に行っている事業所を「ごみ減量等推進優良事業所」として、旭川市が認定	東芝ホクト電子(株)	<a href="#">関連ページ</a> (旭川市)

## 環境経営・コミュニケーション・人材育成に関する評価

表彰名		表彰対象	受賞者	
令和3年度環境保全功労者等環境大臣表彰	地域環境美化功績者表彰	環境保全、地域環境保全および地域環境美化に顕著な功績があった者または団体に対する環境大臣による表彰	(株)ジャパンセミコンダクター 岩手事業所	<a href="#">関連ページ</a> (東芝デバイス & ストレージ株式会社)
エネルギー管理功績者表彰		永年にわたりエネルギー管理の推進に尽力しその功績が顕著であると認められる者又は他の模範となる工場又は事務所その他の事業所	(株)ジャパンセミコンダクター 岩手事業所	
「神奈川県森林再生パートナー制度」感謝状		パートナーである企業・団体による寄附を財団として県が森林整備を行うことを基本とする制度。間伐、枝打ち、下草刈り、自然観察等の活動を実施。	東芝プラントシステム(株)	
Greenest School Competition; School Greening Program. Certificate of Appreciation.		環境保護に関する授業の提供	東芝情報機器フィリピン社	

## 生物多様性に関する評価

表彰名		表彰対象	受賞者	
北上市花いっぱいコンクール	職場花壇の部「優良賞」受賞	花いっぱい運動推進協議会が中心となり、市内の花壇整備団体・組織への花苗の配布や花づくり講習会、白ゆりの植栽などに取り組む	(株)ジャパンセミコンダクター 岩手事業所	<a href="#">関連ページ</a> (北上市)
愛媛県自然保護協会表彰		自然の景観地の保全や自然保護思想の普及活動	東芝ライテック(株) 今治事業所	

> [CSR関連団体への参加](#)

人と、地球の、明日のために。

# 第三者検証

東芝グループでは、本レポートで報告する環境パフォーマンスデータの信頼性向上を目的として、株式会社日本環境認証機構に第三者検証を依頼しています。詳細は以下のとおりです。

## 対象範囲

- 事業プロセスによる温室効果ガス排出量：
  - 東芝及び国内・海外グループ会社における温室効果ガス排出量 (Scope1及び2<sup>※1</sup>)。
    - 選定した2か所の拠点(北芝電機株式会社 本社・工場、西芝電機株式会社 本社・工場)への検証を実施
- 販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量：
  - 東芝及び国内・海外グループ会社が販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量 (Scope3カテゴリ11<sup>※2</sup>)

※1 Scope1及び2: 燃料や電力などの使用及び生産プロセスに由来する自社の温室効果ガス排出量 (Scope1は直接排出、Scope2は間接排出)

※2 Scope3カテゴリ11: 報告年度に製造・販売した製品・サービスなどの使用にともなう排出量 (2020年度から発電プラントなどエネルギー供給にかかわる製品・サービスによる排出量を含む)



> [株式会社日本環境認証機構による第三者検証報告書](#)  (517KB)

## 結果

東芝グループの方針及び基準を規準として、ISO14064-3<sup>※</sup>に準拠し、重要な点において収集、報告されていないと認められる事項はないことが報告されました。

※ ISO14064-3: 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引

## 算定方法

- 燃料使用にともなうCO<sub>2</sub>排出量: 環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.8)」を基に東芝グループで定めた方法による
- 電力購入にともなうCO<sub>2</sub>排出係数: 各電力会社より提供された排出係数を使用
- CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス: 気候変動に関する政府間パネル(IPCC)の第4次評価報告書による地球温暖化係数を基に東芝グループで定めた方法による
- 販売した製品の使用にともなうCO<sub>2</sub>排出量: 製品が使用段階で将来的に排出すると想定される排出量を、その製品が販売された年に集計して算定

人と、地球の、明日のために。

# 環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底

## 環境リスクへの対応

東芝グループでは、事業活動及び製品・サービスに関する環境管理業務において、遵法管理の徹底を進めています。

コーポレートスタッフ部門は、環境関連遵法管理に関する全社方針・規程の立案・策定を行い、各グループ会社は、その方針や規程に沿い、自社事業部門・拠点が遵守すべき遵法管理項目を設定し、業務を推進しています。

更に、コーポレートスタッフは、[社内環境監査](#)の場を使い、定期的に主要グループ会社・事業部・拠点による環境方針の設定状況や、関連法令や規程の管理状況についてきめ細かな確認を行っています。それにより、潜在的な環境リスクの洗い出しを行い、環境事故や法令違反の未然防止につなげています。

なお、特に重大な環境リスク案件については、法務部担当執行役を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」で予防策の審議を行い、万が一環境リスクが顕在化した場合には、環境担当役員の指示のもと、直に関係するグループ会社、拠点の環境推進責任者並びに関係者が連携して防止策を講じるとともに、関係各所の再点検、再発防止策の検討を行います。

環境リスクの管理、遵法については、[全社環境教育](#)や[環境監査員資格認定教育](#)、[コーポレート地球環境会議](#)などの機会をとらえ、最新の法規制動向、グループ内で起こった事故事例、各グループ会社・事業部・拠点に対する監査結果などを共有し、遵法に対する意識向上を行っています。

## 製品・サービスにおける遵法管理

東芝グループでは製品・サービスに関する環境関連の規制・要求事項に基づいて開発・設計から出荷までの工程を管理するとともに、取引先様のご協力を得ながら、コンプライアンスの徹底を進めています。特に化学物質については、世界各国の政策・規制の最新動向を収集・評価し、[グループの化学物質管理](#)に反映させています。

## 事業活動における遵法管理

東芝グループでは、[管理ランクに基づいた化学物質の管理](#)を行うとともに、関連法令に沿って、[土地・地下水の浄化](#)、[PCB使用機器の管理](#)、[オゾン層破壊物質の管理](#)などを行っています。特に、大気・水域などの環境への化学物質の排出については、法律で求められる基準より厳しい自主管理値を設定し、拠点ごとに遵守しています。

## 法令違反の状況

第7次環境アクションプランにおいては、「環境基盤活動」の重要項目として「環境リスクマネジメント・コンプライアンス」を掲げ、製品・サービス及びモノづくりの両側面ですべてを未然に防ぐための具体的な対策を推進するとともに、東芝総合環境監査システムや業績評価制度などを通じた社内遵法管理体制の構築・強化、役職・職能・専門性に応じた環境教育の実施により、更に遵法管理に努めていきます。

### 2021年度の法令違反・事故事例

東芝エネルギーシステムズ(株) 浜川崎工場

11月

・収集運搬委託業者による、廃棄物搬出時の低濃度PCB含有絶縁油漏洩

[> 過去の事例](#)

人と、地球の、明日のために。

## 土壌・地下水の浄化

東芝グループでは、事業場などにおける土壌・地下水汚染の現状を把握し、浄化に取り組んでいます。また、化学物質による汚染の未然防止とリスク低減のため、環境関連設備の安全対策も進めています。全拠点の一斉調査で汚染が確認された12か所で、揮発性有機化合物(VOC)による汚染の浄化、モニタリングを実施しています。主に揚水工法による地下水中のVOCの回収・浄化を行っています。

揚水工法による浄化は高濃度部を中心に実施していますが、浄化の進行により濃度が低下した場合は相対的に高濃度となった部分の揚水を強化するなどの施策を進めています。2021年度は223.9kgを回収しました。前年度に比べ回収量は約25%減少していますが、これは土地改変の機会を捉えた抜本対策による浄化進行、揚水方式から原位置浄化への対策方式の変更、浄化にともなうVOC濃度低下により同一揚水量での回収量が徐々に低減してくることなどによるものです。今後も法令や浄化技術の発展状況をふまえた適切な方法によって浄化を進めるとともに、浄化施設の見学会など、自治体や近隣の皆様とのコミュニケーションに努めていきます。

■ 土壌・地下水における揮発性有機化合物の浄化状況

サイト名	所在地	浄化状況	浄化方法※1	回収量※2 (kg)
アジアエレクトロニクス(株) 横浜事業所跡地	神奈川県横浜市	モニタリング※3中	A, E, G	—
(株)東芝 小向事業所	神奈川県川崎市	浄化継続	A, G	21.9
東芝デバイス&ストレージ(株) 姫路半導体工場	兵庫県揖保郡太子町	北地区:モニタリング中	D, F, G	—
		南地区:浄化継続	A, F	76.0
(株)ジャパンセミコンダクター 大分事業所	大分県大分市	浄化継続	G	—
東芝キャリア(株) 富士事業所	静岡県富士市	浄化継続	A, B	81.9
東芝キャリア(株) 津山事業所	岡山県津山市	浄化継続	A, B	0.09
川俣精機(株)	福島県伊達郡川俣町	浄化継続	A	0.01未満
東芝照明プレジジョン(株) 川崎工場跡地	神奈川県川崎市	モニタリング中	A, B, F	—
東芝ライテック(株) 岩瀬工場跡地	茨城県桜川市	浄化継続	A	0.05
(株)LDF 茨城工場	茨城県常総市	浄化継続	A, B	1.11
旧東芝コンポーネンツ(株) 君津事業所跡地	千葉県君津市	浄化継続	A, B, F	42.8

※1 浄化方法

A: 地下水揚水 B: 土壌ガス吸引法 C: 還元分解法(鉄粉法) D: 酸化分解法 E: 遮水壁囲い F: 土壌掘削除去 G: バイオ活性法

※2 回収量

2021年4月から2022年3月までの回収量

※3 モニタリング対策工事又は浄化が完了し、経過確認のためのモニタリング

人と、地球の、明日のために。

## 汚染の未然防止・リスク低減

化学物質による汚染の未然防止・リスク低減に向け、排水処理施設など8種類の環境関連施設において独自の漏洩防止のガイドライン「環境構造物指針」を定め、海外拠点も含め継続的な改善を進めています。2021年度には東芝グループ国内の準拠率は97.5%、海外の準拠率は99.4%でした。

海外においても事業立地や再配置などの際には土地の使用履歴や汚染調査を行い、汚染リスクを評価しています。評価は各国の法令に基づいて行い、法令の規定がない国では、東芝の厳しい独自基準を適用しています。

■ 環境構造物指針準拠率(2021年度)



> 事業活動における化学物質管理

> 環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底

人と、地球の、明日のために。

# PCBの保管・管理

PCB<sup>※</sup>使用機器の製造が中止になった1972年以降、廃棄物処理法やPCB特別措置法に基づいて適正に保管・管理・届出を行っています。所定の保管基準に加え、防液堤や二重容器の設置などで万全を期して保管しています。

※ポリ塩化ビフェニル

## ■ 対応方針

	PCB廃棄物(汚染確定保管物)	使用中PCB機器
高濃度	JESCO処理計画にしたがって処分を進める	
低濃度	認定施設での処分を進める	<b>変圧器</b> : 保守時に油の分析を実施。PCB混入の場合は機器更新、処分計画を策定する <b>コンデンサー</b> : 封じ切り機器のため、事業活動に支障が生じないよう段階的に機器更新を計画する。PCB混入の場合は処分計画を策定する



中間貯蔵・環境安全事業(株)へのPCB機器搬出

- > [PCB使用照明器具について\(東芝ライテック株式会社\)](#)
- > [PCB使用機器\(変圧器、コンデンサーなど\)の判別について\(東芝インフラシステムズ株式会社\)](#)
- > [変圧器などへの微量PCB混入の可能性について\(東芝インフラシステムズ株式会社\)](#)

## 環境債務の把握

PCB特別措置法の施行により、PCB廃棄物の保管業者は2027年3月までにPCB廃棄物を適正に処分することが義務づけられました。当社グループは、2021年及び2022年の各3月31日現在において、PCB無害化処理委託費用としてそれぞれ約48億円及び約148億円の環境負債を計上しています。これは、全国の事業所で保管・管理されていたPCBを含んだ製品及び設備の処理に関するものです。今後も適正に把握・開示をしていきます。

- > [第183期 有価証券報告書「環境負債」](#)

人と、地球の、明日のために。

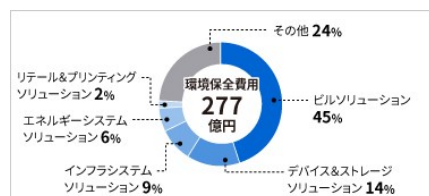
# 環境会計

環境経営の推進に当たり、自らの環境保全に関する投資額やその費用を正確に把握して集計・分析を行い、投資効果や費用対効果を経営の意思決定に反映させる「環境会計」に取り組んでいます。実施に当たっては「環境会計ガイドライン(2005年版)」に準拠して行っています。環境保全費用は、公害防止や環境保全にかかわる活動費用、環境管理設備の運転費用や環境教育などの運用費用、研究開発費用などを合計して算出しています。効果については、環境負荷低減効果を物量表示するとともに、金額ベースで算出しています。

## ■ 環境保全コスト(2021年度)単位:百万円

分類	内容	2021年度	
		投資額	費用額
事業場内コスト	環境負荷の低減	2,303	5,473
上・下流コスト	グリーン調達、リサイクルなど	392	418
管理活動コスト	環境教育、EMS維持、工場緑化など	16	2,294
研究開発コスト	環境調和型製品開発など	240	19,421
社会活動コスト	地域環境支援、寄付など	0	11
環境損傷対応コスト	土壌汚染修復など	0	160
合計		2,951	27,777

## ■ 環境保全費用の事業別内訳(2021年度)



## ■ 環境保全効果(2021年度)

分類	内容	環境負荷低減量		金額効果(百万円)	算出方法
(A)実質効果	電気料金や水道料金などの削減で直接金額表示できるもの	エネルギー	-2,009,800(GJ)	-3,310	電気料金や廃棄物処理費用などの前年度に対して節減できた金額と有価物売却益の合計。
		廃棄物	-6,930(トン)	-848	
		用水	-666,851(m³)	27	
		金額効果合計		-4,132	
(B)みなし効果	環境負荷の削減量を金額換算したもの	化学物質排出削減量	-73(トン)	-2,895	環境基準とACGIH-TLV(米国産業衛生専門家会議で定めた物質ごとの許容濃度)を基に、カドミウム換算した物質ごとの重みづけを行い、カドミウム公害の賠償費用を乗じて金額を算出。 大気・水域・土壌などへの環境負荷の削減量を前年度比で示すとともに金額換算して表示することで、異なる環境負荷を同一の基準で比較することを可能にしている。
金額効果合計				-7,027	

※ 実質効果、みなし効果の環境負荷低減量は、2021年度と2020年度の差分をとっています。  
マイナス効果は、生産増などにより削減効果以上の環境負荷の増大があったことを示します。



人と、地球の、明日のために。

# 教育・人材育成

## 環境教育・資格

環境活動の水準を高めるため、全従業員を対象に環境教育を実施しています。教育は①経営幹部・一般教育、②専門分野教育、③ISO14001教育※で構成されており、役職・職能・専門性に応じたカリキュラムを組み込んでいくとともに、毎年教育内容の見直しを行い、最新の情報共有を行っています。

※認証組織単位

### ■ 環境教育体系図

経営幹部教育	一般教育	専門分野教育	ISO14001教育
e-ラーニング(全社共通)	新入社員教育	サイト環境監査員 資格認定教育	従業員教育
	管理者教育	製品環境技術監査員 資格認定教育	管理者教育
		環境適合設計入門教育	特定従業員教育
			内部監査員養成教育

## e-ラーニングによる環境活動の紹介

毎年1回、国内外の経営幹部を含む全従業員を対象に「東芝グループ行動基準」に関するe-ラーニングを実施しており、環境活動についても紹介しています。地球環境問題や東芝グループの取り組みについて、従業員の理解を深めることに役立っています。

### 02

#### 東芝グループ理念体系

時代が変わっても変化するしない普遍的な理念。今後のあらゆる企業活動における東芝グループの求心力となるものです。

**東芝グループの取り組み (1)** (3/5)

東芝グループも2050年に向けて環境長期目標を設定し、**気候変動をはじめとする社会課題の解決に取り組んでいます。**


**【環境未来ビジョン2050】(2021年11月改定)**

「豊かな価値の創造と地球との共生をめざし、環境経営を通して、持続可能な社会の実現に貢献する」ことを目的としています。

- **気候変動への対応**
- **循環経済への対応**
- **生態系への配慮**

の3分野での取り組みを推進し、製品・サービスライフサイクル全体における環境負荷削減を進め、持続可能な社会の実現をめざします。

【気候変動への対応】については、2021年11月にビジョンの改定を行い、パリ・アジェンダ全株に対するカーボンニュートラルに向けた取り組みを更に加速させる内容としました。



## 新入社員教育

毎年4月、環境意識の高い企業人・社会人への転換を促すため、新入社員向け環境教育を行っています。2020年度から2022年度にかけてはコロナ禍のため、オンラインでの実施となりました。



## 環境監査員の養成

専門分野教育として、1993年より実施している東芝総合環境監査の監査員を、社内で養成しています。サイト環境監査員資格認定教育では、集合教育と実地研修、筆記試験によって1次合格者が決まります。1次合格者は、実際の監査に補助要員として参加し、レポート提出をもって監査員資格が認定されます。製品環境技術監査員資格認定教育は、集合教育と筆記試験により監査員の資格認定が行われます。2021年度は、コロナ禍によりプログラムを一部オンライン化するなど、実施方法に工夫を加えながら、教育を実施しました。

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐみ、社会に還元するために

東芝グループでは、企業活動を通じて社会の発展に貢献していくという信念を経営理念「人と、地球の、明日のために。」に込めています。

東芝グループは、企業活動に関わり、支えとなるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを基本とし、グループ従業員一人ひとりが充実感と誇りを持ち、高い技術力と創造力でビジネスパートナーとともに豊かな価値を創造します。

特に、「人材の確保・維持・育成」、「従業員の安全健康」、「人権の尊重」、「持続可能な調達活動」、「イノベーション創出のための研究開発の強化」をマテリアリティに設定し、具体的なKPIを定めて取り組みを進めています。

> マテリアリティと数値目標 (KPI)

## 社会分野の数値目標 (KPI) と実績

### 人材の確保・維持・育成



東芝グループ経営理念体系にある「新しい未来を始動させる」ため、誠実で、変革への情熱を抱く多様性に富んだ自律的な人材が、会社の未来を思い描き、お互いの違いを尊重して協力し合い、ともに新しい価値を生み出していくことができるよう、風通しのよい企業風土づくりに力を注いでいます。従業員一人ひとりがいきいきと働きがいをもって活躍できる公正な人事諸制度の構築、人材育成・活用、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組みます。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
女性幹部比率(役職者比率) <sup>※1</sup>	5.5%	6.0%	6.5%
		到達目標を2025年度 8%と設定	
従業員意識調査でのエンゲージメントスコア <sup>※1※2</sup>	63%	63%	64%
		到達目標を2025年度 66%と設定	
AI人材数 <sup>※3</sup>	1,800人	2,000人	2,100人

※1 東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)が対象

※2 従業員意識調査のエンゲージメントに関する設問3つの回答平均値を使用、2022年度からは調査方法変更により表記を%からポイントに変更予定

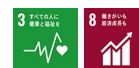
※3 東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)、東芝テック(株)、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)が対象

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> 公正な評価・人材育成

> ダイバーシティ&インクルージョンの推進

## 従業員の安全健康



従業員一人ひとりが輝き躍動するためには、心身の健康保持増進が基盤であり、その前提として、安全で快適な職場環境づくりが必要です。東芝グループは、「生命・安全、コンプライアンス」を最優先に従業員の安全健康をサポートしています。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
業務上災害による死亡者数	1人	ゼロ(発生なし)	
業務上災害の強度率※1	0.05	0.01※2以下	
従業員のメタボリックシンドローム対象者率※1	34.3%	2025年度末までに28.6%以下※3とし、それまでの各年度の目標は、前年度以下の値とする	

※1 国内東芝グループが対象

※2 2020年電気機械器具製造業(1,000人以上規模)の平均値(厚労省公表値)を目標値とする

※3 2019年全国平均値(厚労省公表値)を2020年度上期安全健康経営会議にて目標値として決定

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> 従業員の安全健康

## 人権の尊重



企業が社会の一員として活動するためには、社会を支えるさまざまな人々の人権尊重が必要不可欠です。

東芝グループは、経営理念において「人間尊重」を基本とし、顧客・株主・従業員など、すべてのステークホルダーを大切にすることを宣言しています。「世界人権宣言」をはじめ、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し、健全な事業活動を通じて人権を尊重していきます。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
サステナビリティ推進者向け人権セミナー・ワークショップ実施率	—	100%※1	100%※2
東芝グループ行動基準における人権教育(e-ラーニング)受講率	99%	100%	100%
人権デューデリジエンスの取り組み (a) 自社ビジネスにおける人権影響評価の実施率	—	100%※1	—
人権デューデリジエンスの取り組み (b) 実態調査及び是正、防止、軽減策の実施率	—	—	100%※3

※1 東芝、主要グループ会社、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)が対象

※2 ワークショップ実施対象会社及び人権影響評価で高リスクと特定されたグループ会社が対象

※3 人権影響評価で高リスクと特定されたグループ会社が対象

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> 人権の尊重

## 持続可能な調達活動の推進



東芝グループは、法令・社会規範の遵守、人権・労働安全衛生・環境への配慮などの持続可能な調達活動の取り組みを通じて、調達取引先とともに、企業価値向上やお客様の価値向上に向けた活動を推進しています。

調達取引先に「東芝グループの調達方針」への同意とそのサプライチェーンまで含めた実践を要請していくとともに、CSRやサステナビリティへの取り組み評価を実施します。また、東芝グループの調達活動を行う従業員に対しても、持続可能な調達に関する教育を実施し、人権、労働、安全衛生、環境など重要なサプライチェーン上のCSRやサステナビリティ課題について啓発していきます。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
調達方針の協力に対する新規取引先からの同意取得率	91.4%	100%	100%
取引先サステナブル調査の実施社数 <sup>※1</sup>	10,885社	11,400社	12,000社
持続可能な調達に関する教育のグループ調達業務従事者への実施率 <sup>※2</sup>	33%	38%	100%

※1 社数はのべ社数。主要な取引先は100%実施

※2 東芝テック(株)を除く

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> 持続可能な調達活動の推進

> 公正な取引(リスクマネジメント・コンプライアンス)

> 資材調達

## イノベーション創出のための研究開発の強化



東芝グループには、これまで140年余にわたって培ってきたフィジカル分野での製造業としての技術や経験、実績があります。このフィジカル領域の強み技術と、50年以上研究を重ねてきたAI技術をベースとしたデジタル技術の強みをかけ合わせた製品・サービスを提供することで、社会課題の解決に貢献します。人々の安心・安全・快適な社会の実現を目指し、社会を支え、情報化社会の進化に貢献するイノベーション創出のための研究開発を強化します。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
研究開発費対売上高比率(%)	4.6%	5.0%以上	5.0%以上

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> イノベーション創出のための研究開発の強化

> 研究開発・技術

## その他取り組みについて

社会分野のその他の取り組みについても、報告しています。

以下をご覧ください。

- > 知的財産に関する取り組み
- > お客様満足の向上
- > 安心・安全のための品質管理
- > 製品安全・製品セキュリティ
- > 社会貢献活動

> ESGデータ集

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐみ、社会に還元するために

東芝グループ マテリアリティ



## 公正な評価・人材育成

東芝グループでは、「東芝グループ理念体系」に「新しい未来を始動させる」を掲げ、その実現のために、誠実で、変革への情熱を抱く多様性に富んだ自律的な人材が、会社の未来を思い描き、お互いに協力し合い、ともに新しい価値を生み出していくことができるよう、風通しのよい企業風土づくり、公正な人事諸制度の構築及び人材の育成・活用に力を注いでいます。

### 取り組むべきKPIと実績

従業員意識調査でのエンゲージメントスコア※1※2

2021年度実績	63%
2022年度目標	63%
2023年度目標	64%

※ 到達目標を2025年度66%と設定

AI人材数※3

2021年度実績	1,800人
2022年度目標	2,000人
2023年度目標	2,100人

※1 東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)が対象

※2 従業員意識調査のエンゲージメントに関する設問3つの回答平均値を使用、2022年度からは調査方法変更により表記を%からポイントに変更予定

※3 東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)、東芝テック(株)、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)が対象

### 2021年度の主な成果

- 階層別研修に「東芝グループ経営理念」を反映させて定着を促し、従業員の「キャリア自律」に向けた取り組みを拡充。
- デジタルトランスフォーメーションにより「新しい未来を始動させる」ための啓発と人材育成の取り組みを実施。

- 公正な評価・人材育成の基本方針
- 従業員意識調査

- 人材育成のための教育体系
- 相談窓口の設置

## 公正な評価・人材育成の基本方針

「新しい未来を始動させる」ため、誠実で、変革への情熱を抱く人材が会社の未来を思い描き、お互いに協力し合い、ともに新しい価値を生み出していく、という考えのもと、全面的にこれを支える仕組みとして東芝グループ人事ポリシーを定めています。

### 東芝グループ 人事ポリシー

#### 【評価】

“挑戦する人”を評価し、その“行動と成果”に正しく報いる

#### 【人材(人材マネジメント、配置、育成)】

“成長と変革をリードし挑戦する人材”を配置し、育成する

#### 【組織】

一人ひとりが活躍する“創造性と生産性の高い組織”をつくる

東芝グループ人事ポリシーに基づき、以下の取り組みを行っています。

## 評価

### “挑戦する人”を評価し、その“行動と成果”に正しく報いる

東芝グループでは、2020年度から従業員が組織のなかで担うべき役割を明確化し、年齢や勤続に関係なく、ベンチャースピリットをもち、ファーストベンギンとして新しい未来に向かって次々と革新を起こす人材の行動と成果を適切に評価・処遇する新しい人事処遇制度を導入しました。

従業員の職務遂行能力に基づき決定する資格制度から従業員が組織のなかで担う役割を明確にし、その役割に基づき決定する役割等級制度に変更しました。

評価は、組織単位での目標管理を行い、個人の成果・貢献度を評価する「成果評価」(賃金や賞与などに反映)と、「東芝グループ理念体系」を基にそれぞれの役割等級に期待される行動を評価する「行動評価」で決定します。なお、組織長の行動評価については部下からの評価(多面評価)も参考に決定し、成果評価と行動評価により総合評価を決定し、役割等級の昇降級の検討に用いています。

なお、賞与は業績連動型としており、①役割等級別に算出される部分、②会社業績を反映する部分、③成果評価の結果に基づいて決定される個人加算部分で支給額を決定しています。②の会社業績を反映する部分については、従業員一人ひとりの会社業績への責任意識の醸成を目的として賞与支給額へ反映する仕組み(一般者では最大で約3割、役職者では最大で約5割反映)としています。また、③の成果評価については、成果評価のみでなく、行動評価も合わせて上長から本人へ適切なフィードバックを行い、今後の成長につながるよう話し合いを行っています。

## 人材

### “成長と変革をリードし挑戦する人材”を配置し、育成する

東芝グループでは、後継者や経営人材の育成を重要な経営課題として位置づけており、事業責任者から作業長に至るあらゆる管理職ポジションに対して、計画的に後継者を選抜・育成する「後継者育成計画」を実行しています。「後継者育成計画」では各ポジションにダイバーシティ枠を設定し、女性・35歳未満・外国籍のいずれかを候補者として登録し、多様性に富んだ組織づくりに取り組んでいます。

「後継者育成計画」のうち、全社でキーとなる事業部長やスタッフ部長ポジションの候補者については「Next150」として、早期育成のために選抜した35歳未満のポテンシャル人材「Future300」と合わせ「経営幹部人材育成プログラム」で集中的な教育・育成を実施しています。また、女性の経営幹部候補を選抜・育成するとともに、人材パイプラインの拡充や女性人材のエンパワメントを目的とした女性幹部候補者育成プログラム「WEoT30(Woman Empowerment of Toshiba)」を実施しています。

更に、グループとして注力する専門領域において極めて高い専門スキルを有する人材を「上級エキスパート」とし、その専門性の高さに応じて「チーフフェロー」、「シニアフェロー」、「フェロー」に任命する人事処遇制度を導入しています。上級エキスパートの最適な配置や研鑽によって専門性の更なる向上を図るとともに、計画的に上級エキスパートを育成・任命することで、事業の競争力強化につなげています。

## 組織

### 一人ひとりが活躍する“創造性と生産性の高い組織”をつくる

東芝グループでは、意思決定プロセスの適正化を図るとともに、上長と部下のコミュニケーションの円滑化を実現するため、組織設置ガイドラインを作成し、最大組織階層数や、下位組織数、適正な構成人数を定めて組織を構築・運営しています。

## 人材育成のための教育体系

### グローバル人材の育成

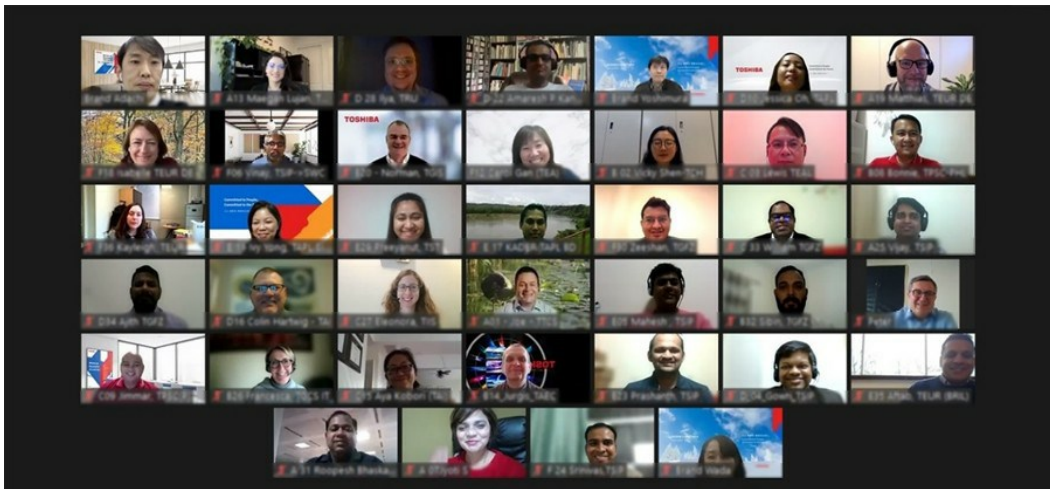
東芝グループでは、多様な人材の活躍と成長のために、異文化を理解しながら世界のステークホルダーと直接的なコミュニケーションを取って業務を遂行できるグローバル人材育成教育に注力しています。多様性を受容する豊かな人間性と、深く考える力を醸成するため「リベラルアーツ<sup>※1</sup>教育」を各階層に実施しています。

また、東芝グループの理解深耕とグローバルなブリッジビルダー<sup>※2</sup>の養成を目的とした「Overseas Management Course」などの全世界合同の教育も行い、グローバル人材育成を図っています。

地域別従業員教育については、特に欧州・アジアで歴史が長く、プログラム開始から20年以上が経過しました。中国では東芝中国教育学院、米州ではToshiba Universityが教育研修を実施しプログラムの強化を図っています。

※1 リベラルアーツ：教養（深く考えるための技術・知識）のこと

※2 ブリッジビルダー：海外グループ会社と日本の間で円滑なコミュニケーションを推進できる人材



グローバル人材育成教育

### AI人材の育成

東芝グループが「インフラサービスカンパニー」として飛躍するには、AI技術者の増強が不可欠です。東芝グループではAI技術者を2023年度までに2,100名とする目標を掲げて、AI人材の育成に取り組んでいます。例えば、東京大学大学院情報理工学系研究科と共同で「東芝AI技術者教育」を2019年度上期に立ち上げ、約50人ずつの教育を年に2回開催することで、300人以上のハイレベルなAI人材の育成を進めています。また、従業員の知識レベル・要求レベルに合わせて、AIの知識を習得する基礎講座、AIツールを用いた実習を行う実践講座、深層学習に特化した講座などを立ち上げ、社内教育の充実を図っています。東芝グループのAI人材はさまざまな事業分野で活躍しており、製品・サービスの環境性能向上にも貢献しています。これまでの研究開発の成果は、[東芝AI技術カタログ](#)をご覧ください。



東芝AI技術者教育の最終課題発表会で行われた  
パネルディスカッションの様子  
(受講生はオンラインで参加)



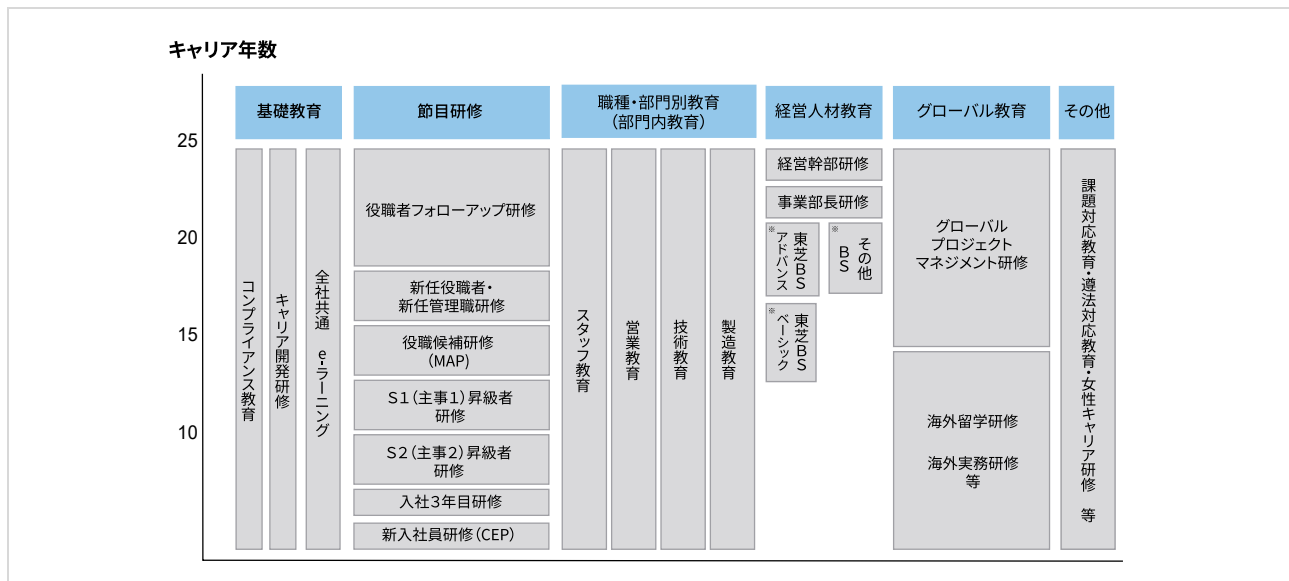
## 研修制度

東芝グループでは、従業員が共通してもつべきベースを確立するための教育制度と、個々のニーズとキャリア特性に応じて対応できるプログラムを用意しています。

### 主な教育区分(東芝グループ正規従業員対象)

教育の区分	概要
基礎教育	東芝グループで働くうえで共通ベースである行動や価値観を身につけるために、コンプライアンス※やリベラルアーツについて学びます。 ※ 非正規従業員も対象
グローバル教育	「グローバル人材(= 自国/地域の業務のみだけでなく、グローバルな東芝グループ又はステークホルダーとの直接的なコミュニケーションを取り、異文化を受容しながら業務を遂行できる人材)」を育成するための教育です。
節目研修	新たな役割(リーダー・管理職など)に任命された時に必要となる基本知識・スキル、マネジメント力の向上を図るための研修です。また、継続的に管理職に必要なマネジメント力の向上を図る研修や、グローバルビジネスに必要な知識・スキルの早期習得を目的とした教育も含まれます。
職種別教育 (部門別教育)	職種・部門別にそれぞれの従業員のキャリア段階に応じて、必要な知識・スキルの習得を目的として実施する教育です。
経営人材教育	東芝グループの経営幹部候補者・将来のリーダー候補者を育成する選抜型の教育です。経営幹部層に対しても実施しています。

### 国内東芝グループ人材育成プログラム体系



※ BSはビジネススクールの略

## 海外東芝グループ人材育成プログラム体系

Region	入社時	ハイポテンシャル	管理職レベル	上級経営幹部
グローバル合同	Global CEP #web-based	Overseas Management Course	Global Project Management Program	
	Compliance Training			
中国	Global CEP Chinese Language Version	Functional Program	Basic Management Course	Senior Management Program
アジア		Management Training Workshop People Management Workshop	Asia Management Development Course	
米州		Toshiba University Online Courses		
EMEA		PEMP - I	PEMP - II	

## 研修受講状況(国内東芝グループ)

	2020年度	2021年度
教育・研修の年間受講者数	のべ68,046人	のべ82,321人
教育・研修費総額	27億円	39億円
教育・研修総時間	527,357時間	637,988時間
従業員一人当たりの研修時間(平均)	7.4時間	9.1時間

研修は従来型の対面形式からオンライン形式への移行を進め、2020年度下期以降、ほとんどの研修がオンライン形式で開催できるようになりました。また2020年度は新型コロナウイルス感染症の流行を受けて、感染防止の観点から研修実施を中止や延期した結果、研修受講者数、研修費用ともに大幅に減少していましたが、2021年度については年間受講者数、教育・研修費総額、教育・研修総時間及び従業員一人当たりの研修時間(平均)が増加となりました。

なお、今回の報告から教育・研修の年間受講者数及び教育・研修費総額について東芝国内グループ会社の数字を用いることにしたため、2020年度の数値も見直しています。

## キャリア形成を支援する制度

東芝は、従業員一人ひとりを活用・育成する観点に立ってキャリア形成を支援しています。

今後の業務内容と過去の業務成果について上長と確認する「パフォーマンスマネジメント制度」は、従来個人単位で展開していましたが、組織全体の創造性・生産性向上を図るため、組織単位の実施に見直しました。また年に一度、従業員が上長と長期的なキャリア形成の方向性を話し合い、中期的に到達すべき目標や育成・活用方法を共有化する「キャリアデザイン制度」を実施しており、2021年度は全従業員のうち90%が定期的なレビューを受けていることを確認しました。

## 2021年度 キャリア形成のためのレビュー実施状況(東芝)

実施割合	全従業員の90%が実施
属性別実施割合	男性 91% 女性 90%
	役職者 85% 一般従業員 93%

2015年度から、業務に向き合う姿勢や行動について本人、部下、同僚、上司による多面的な調査を行う「360度サーベイ」を導入し、隔年で管理職と経営幹部を対象に行ってきました。直近では2021年度に経営幹部など153人を対象に実施しています。また、2020年度の新待遇制度の導入に合わせ、管理職については従来行ってきた360度サーベイを「多面評価」に改め、2021年度から毎年実施する仕組みとしました。これらの取り組みは、定期的に自身の強み・弱みを客観的に把握することで対象者の成長を促すとともに、リーダーシップを強化し、より健全な組織づくりや組織運営につなげることを主な目的とし、その結果を受け止めて、自らの変革・職場コミュニケーションの促進を図ること、より良い企業風土づくりにつなげています。

また、2020年度から人事処遇制度全般の見直しに合わせ、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援するさまざまな仕組みを導入しています。従業員一人ひとりが、自身の置かれている環境の制約や変化に対し受け身にならず、自身の可能性を高めて継続的な成長をめざす環境を整備することで、組織の活性化、企業価値の向上につなげていきます。

### 年代別キャリア研修・キャリアアドバイザー面談(東芝)

制度名称	概要	実績・実施率 (2021年度)	
		受講人数	
年代別 キャリア研修	年代別に、従業員の自律的なキャリア形成を支援するための研修	35歳研修	315人(93%)
		45歳研修	551人(96%)
		50歳研修	816人(97%)
		55歳研修	965人(96%)
キャリア アドバイザー面談	社内のキャリアアドバイザーとの面談をとおり、従業員個々のキャリア形成を支援し、組織活性化にも結びつける仕組み	面談人数	1,753人

### 従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援する仕組み(東芝及び主要グループ会社※)

制度名称	概要		実績	
			2020年度	2021年度
キャリアチャレンジ 制度	各部門から社内向けに公開された求人に対し、強い意欲と関心をもつ従業員が自ら応募し、選考を経て、異動を実現できる仕組み	異動成立人数	91人	127人
副業	従業員から副業の申し出があった場合は、一定の条件を満たすものについて認めていく仕組み ※ 2020年度は一部部門でトライアル実施 2021年度以降はトライアル部門を拡大して実施	実施人数	58人	123人
社外留職	グループ外の会社・組織との人事交流により組織を活性化し、新しい価値の創造につなげる仕組み	新規派遣人数	2人	6人
Nextキャリア 支援制度	自身のスキルを活かした転職や起業、新しい分野への挑戦等、社外での新たなキャリアを志向する50歳以上の従業員を支援する仕組み	利用人数	25人	41人

※ 東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)

## 従業員意識調査

東芝グループでは、従業員の声を聞く仕組みとして2003年度から「従業員意識調査(Teamサーベイ)」を毎年実施し、各種施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングし、見えてきた課題について改善に努め、組織風土の改善に役立てています。

2021年度は、国内外の東芝グループ79社、約6万人を対象に無記名調査を実施し約92%の従業員から回答を得ました。内容としては会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、2015年度からは社長及び経営陣に対する意識、コンプライアンス状況などについても項目を設け、調査しています。回答傾向としては昨年に引き続き、「倫理性・誠実」、「理念浸透」関連の項目は改善しましたが、「自社の経営陣」、「組織風土の改善」、また昨年度改善していた「会社への誇り」のスコアが減少し、メイン指標である「エンゲージメントスコア」は前年度より2ポイント減少し、63%※1でした。

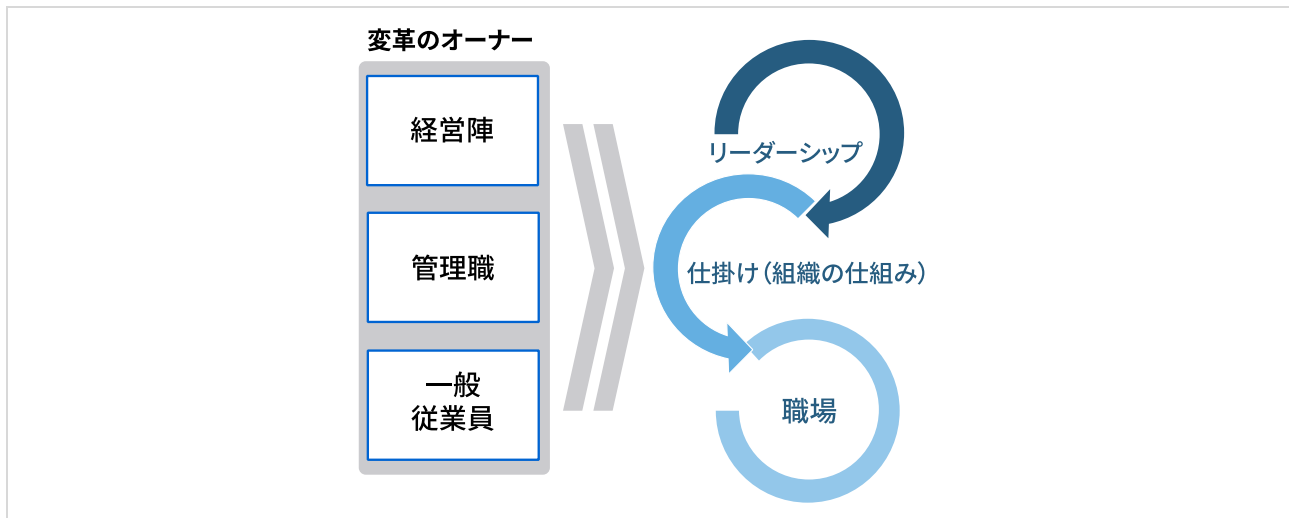
この調査結果を基に、経営陣・管理職・一般従業員が一体となって、改善に取り組むべく、まずは上位者である経営陣が率先してコミットメントを表明し、本音を言い合える職場環境づくりに取り組んでいます。トップメッセージの発信、情報開示などを積極的に進めることで、風通しのよい企業風土の醸成に努めています。

また変革を率先して進めていくための組織づくりや組織風土改善のために、2021年度は各職場におけるアクションプランの作成・推進に加え、従業員意識調査の担当者向けにエンゲージメント向上や組織開発に関する教育や情報交換会「ラーニング&コンペティション」※2を実施し、当事者意識の醸成や組織風土改善に向けた行動を促しています。このように、リーダーシップ・仕掛け・職場のそれぞれがドライバーとなって組織力の向上をめざしています。

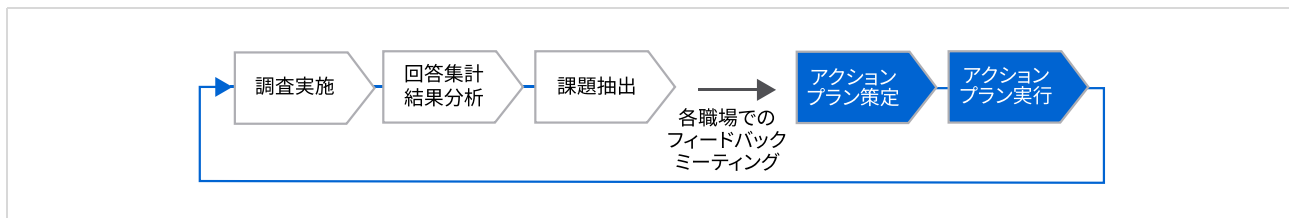
※1 今年度から「エンゲージメントスコア」は取り組むべきKPIに合わせて、3つの設問の平均を使用しています。

※2 ラーニング&コンペティション(L&C)とは、組織開発活動に対する理解を深め、具体的な進め方やノウハウを紹介する学び(ラーニング)の場、組織間で情報を共有する(サポート)の場、相互の刺激と啓発によって組織開発活動を更に促進する(コンペティション)の場を提供し、一丸となって東芝グループの組織風土変革活動の拡大と浸透を図るとともに組織の課題解決につなげるための施策です。

全従業員が変革に対するオーナーシップをもち組織風土の改善へ取り組むことをめざす



従業員意識調査実施サイクル(年間)



## 相談窓口の設置

東芝は、法令違反、不正取引など、コンプライアンス違反にかかわるリスクの発生を未然に防止することや、問題の解決を促すことを目的として、法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程などに照らして問題と思われる行為についての情報提供や相談を受ける窓口「東芝相談ホットライン」(24時間365日受付)を設置しています。この窓口では国内東芝グループで働く従業員(非正規従業員も含む)<sup>※</sup>が個々に抱える悩みについても相談を受けており、職場風土や人間関係、人事処遇、ハラスメントなどに関する相談を電話又は電子メールにて記名・匿名を問わず受け付け、対応しています。

2021年度は、職場内のハラスメントに関する通報など、148件の通報があり、いずれも通報者本人の同意を得てから本人や関係者へのヒアリングなどを実施し対応を行っています。

※ 東芝及び国内連結対象子会社に限る

[> 相談窓口「東芝相談ホットライン」](#)

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

東芝グループ マテリアリティ



## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「ダイバーシティ」とは「人材の多様性」を指し、人種、国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、宗教、信条、文化、障がい、キャリア、ライフスタイルなど、私たち一人ひとりの「違い」を意味します。

「インクルージョン」とは、多種多様な価値観や考え方もつ私たち一人ひとりの能力やスキルが認められ、組織で個人が活かされている状態を意味します。

東芝グループは、お互いの違いを尊重し、受け入れ、活かすことにより、新たな価値や発想を生み出し、会社、組織そして多様なバックグラウンドをもつ従業員一人ひとりがいきいきと働きがいをもって活躍することで、健全かつ持続的な成長を成し遂げる「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を推進していきます。

また一人ひとりの人間性が尊重され、存在が認められ、歓迎されている、とすべての従業員が感じることができる職場環境づくりと風土醸成をめざします。

### 取り組むべきKPIと実績

女性幹部比率(役職者比率)<sup>※1</sup>

2021年度実績	5.5%
2022年度目標	6.0%
2023年度目標	6.5%

※ 到達目標を2025年度8%と設定

### 2021年度の主な成果

- 女性活躍推進法に基づき、2021年4月に第2期行動計画を策定。そのなかで、女性役職者比率や男性育児休業取得率の2025年度目標を設定。
- 男性育児休業取得率<sup>※2</sup>  
2021年度実績48.6%<sup>※3</sup>  
※ 到達目標を2025年度70%<sup>※4</sup>と設定
- 女性活躍推進プロジェクト(コーポレート施策)を立ち上げ、女性幹部候補者育成、男性育休取得促進、育休中の従業員を対象とした応援施策を展開。女性活躍の側面からダイバーシティ&インクルージョンの推進を図る。
- 任意団体work with Prideが策定する、LGBT+に関する企業などの取り組みを評価する表彰制度「PRIDE指標2021」で、東芝がゴールドを受賞。
- 東芝(特例子会社等含む)の障がい者雇用率は2.51%(2021年度実績)。障がいを持つ従業員の活躍支援策として、障害者職業生活相談員向けの研修を実施。情報共有、担当者間の連携を強化。

※1 東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)が対象

※2 東芝及び主要グループ会社(東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株))

※3 男性育児休業取得率14.6%と配偶者出産休暇取得率34%の合計

※4 男性育児休業取得率15%と配偶者出産休暇取得率55%の合計

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進方針
- ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み
- 男性育休取得理解促進・取り組み施策
- 障がい者の雇用
- LGBT+の理解促進と取り組み
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進体制
- 女性従業員のキャリア形成促進
- 外国籍従業員の採用拡大・活躍促進
- 高齢者の積極活用
- 働き方改革とワーク・ライフ・バランス

## ダイバーシティ&インクルージョンの推進方針

東芝グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンと機会均等を推進することは労働力確保やイノベーション創出など企業価値向上につながると考えており、性別や国籍、障がいの有無にかかわらず、多様な人材が活躍できる風土の常態化をめざしています。

特に、女性従業員、外国籍従業員、障がいをもつ従業員、LGBT+の従業員に対する制度や取り組みの充実を図っています。

## ダイバーシティ&インクルージョンの推進体制

東芝では、2004年度に社長直轄組織として男女共同参画組織「きらめきライフ&キャリア推進室」を設立しました。その後、活動対象を外国籍従業員、障がい者に拡大し、ダイバーシティが人事そのものとして定着したことを受け、2013年度以降は「人事・総務部」の傘下組織として、総合人事施策としての対応を拡充しました。2020年4月からは「人事・総務部 人事企画第一室 人材・組織開発企画グループ」に改組し、日本国内における女性の採用拡大に向けた施策、女性役職者の積極的登用のための育成方針や諸施策、障がい者の活躍支援、グローバル人材の育成や環境整備などを東芝グループの主要グループ会社と連携して推進しています。

## ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

東芝グループでは、従業員の多様な個性や価値観を受容・尊重し、一人ひとりがその適性と能力を最大限に発揮できるような組織風土づくりに取り組んでいます。その一環として、ダイバーシティや人権にかかわる教育を全従業員に実施しています。

また、国内東芝グループの従業員に対する意識調査を実施し、職場のダイバーシティ浸透度合いをモニタリングしています。是正が必要な部門に対しては、必要に応じて指導を行い、職場環境の改善に努めています。

## ダイバーシティ&インクルージョンに関する情報発信

国内東芝グループの従業員向けにダイバーシティ&インクルージョンに関するウェブサイトを開設し、子育てや介護と仕事との両立支援に関する情報提供や、外国籍従業員関係者向けの支援ポータルサイトの紹介、障がいのある従業員の活躍支援などの情報発信をしています。また、社内SNSツールを活用した情報発信も強化し、D&I推進活動への理解促進を行っています。

## ダイバーシティ&インクルージョンを目的とする社内コミュニティ

2020年12月にダイバーシティ&インクルージョンを目的とする社内の有志コミュニティ「カメレオンズクラブ」を立ちあげました。オンラインプラットフォームを活用した「カメレオンズクラブ」は国内の社内イントラネット上にあり、「LGBT+アライ<sup>※</sup>」を含む4つのチャンネルで従業員がセミナーの開催や情報交換をすることにより、国籍、宗教、年齢、役職、性的指向・性自認と関係なく、多様な言語、文化、考え方を互いに学び合っています。従業員の言語力、コミュニケーション力を高め、多様性への理解や意識の醸成を促進することで、職場全体のインクルージョンを推進するとともに、コミュニティを通じて従業員同士の絆や理解が深まること、それぞれの個性をより尊重・受容できる組織風土が実現することも期待しています。



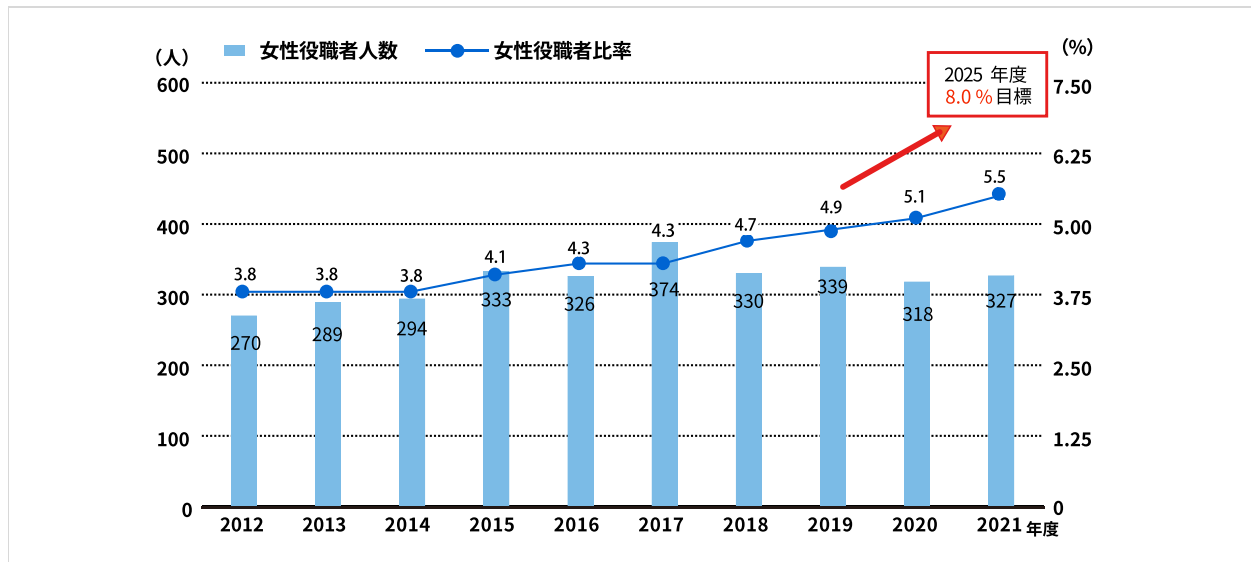
※ LGBT+を理解し、支援する人のこと

## 女性従業員のキャリア形成促進

東芝では、女性従業員の活躍促進施策を進めています。女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的に、国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた「女性活躍推進法」が2016年度に施行され、東芝は同法に基づく行動計画を策定しました。2021年に策定した第2期行動計画では、東芝及び主要グループ会社※として、計画的な育成と中途採用などを行うことにより、女性役職者比率目標を2025年度末までに8%として定めています。目標達成に向けて、女性役職候補者の育成や上司、職場の意識啓発、育休取得中・復職後の支援といった施策を進めています。

> [2021女性活躍推進法 行動計画](#)  (100KB)

女性役職者人数／比率推移(東芝及び主要グループ会社※、課長クラス以上)



※ 2012～2016年度は、東芝の数値

2017年度以降は、東芝及び東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)の数値

### 役職者比率内訳(東芝及び主要グループ会社※)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性役職者比率	4.3%	4.7%	4.9%	5.1%	5.5%
うち課長相当職	5.1%	5.6%	5.7%	5.5%	5.9%
うち部長相当職	3.2%	3.4%	3.6%	4.0%	4.1%

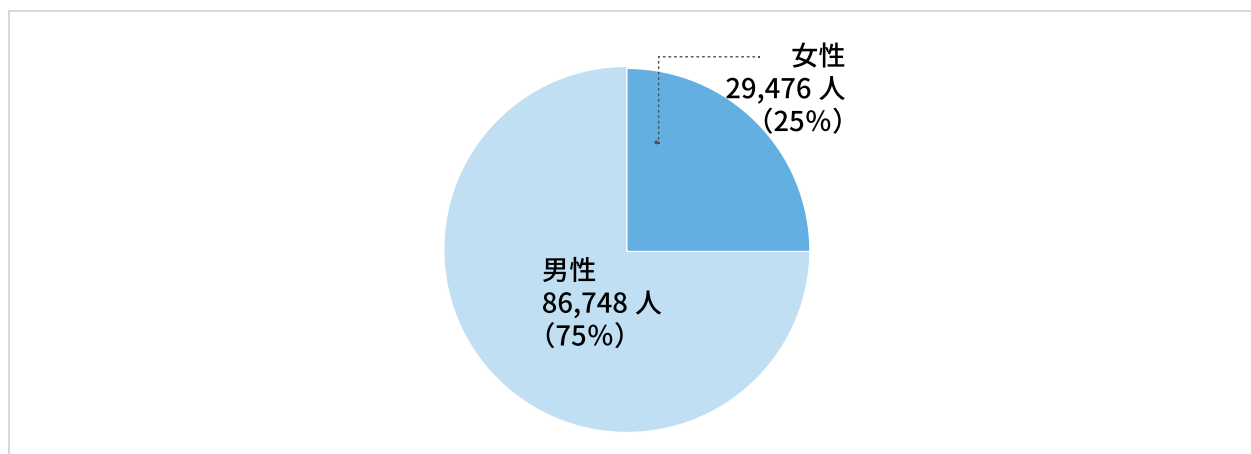
※ 東芝及び東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)の数値

東芝の2021年度末時点での女性の取締役は2人(全取締役の25%)、執行役員は3人(全執行役員の20%)でした。

### 女性採用人数・比率(東芝及び主要グループ会社)

2022年4月入社の新卒女性採用人数は、事務系27人、技術系41人です。また比率は、事務系38%(目標50%)、技術系14%(目標25%)です。なお、2021年度末時点での女性比率は、事務系で28%、技術系で9%でした。

東芝グループ 男女別従業員内訳(2022年3月末現在)



### 女性従業員のキャリア形成促進のための主な研修制度・施策（国内東芝グループ正規従業員が対象）

制度／施策	主な内容
女性活躍推進プロジェクト （コーポレート施策）	ダイバーシティ&インクルージョン推進施策として、2021年度新たにプロジェクト体制を組み、女性幹部候補者人材プールの作成や育成プログラムの導入、育児休職中の従業員を対象とした応援プログラムや男性育休取得促進施策などを進めている。「多様な従業員一人ひとりが輝く会社をつくり、働きがいの向上をめざす」をビジョンに、女性活躍の側面からダイバーシティ&インクルージョンを推進している。
異業種女性交流研修への派遣	視野拡大、ネットワーキング、コミュニケーション力の強化を促す目的で、異業種女性交流研修へ将来のリーダー候補の女性従業員を派遣（2014年度から実施、東芝を含む異業種企業計9社から若手女性従業員が参加）
女性次世代リーダー育成プログラム （トライアル）	役職者手前の女性従業員に対して以下の目的で研修を実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>セルフリーダーシップの発揮、自己理解、自信の醸成</li> <li>同世代の女性社員との交流を通して、異なる価値観、企業文化に触れ、視野を広げることで、新たな気づきにつなげる</li> </ul> また、女性従業員の成長や育成に上長が重要な役割を果たすことから、上長もプログラムの一部に参加
役職者向け意識啓発研修	役職者任命時の必須研修で「ダイバーシティ・マネジメント（多様な部下とのコミュニケーションの取り方）」について学ぶ科目を導入（2010年度から開催し、2019年度までに約210回実施、のべ6,641人以上が受講） 2020年度以降はe-ラーニングによるダイバーシティ&インクルージョン教育を実施 また2021年度には無意識バイアスの教育も追加
育休後復帰支援セミナー	2015年度から育児休職からの復帰予定者及び復帰者を対象にスムーズな職場復帰を支援するためのセミナーを実施。配偶者の参加も可とし、仕事と家庭の両立について考えてもらう機会を提供している。



異業種女性交流研修での  
外部講師による講義



異業種女性交流研修での  
グループワークの様子



育休後復帰支援セミナーで  
配偶者とワークに挑戦

## 男性育休取得理解促進・取り組み施策

東芝では、従業員の働きがい向上や働き方の見直し、多様な価値観の醸成に加え、男女ともに育児と仕事を両立して働いていく風土の醸成を図るため、男性の育休取得促進を支援し、さまざまな施策を進めています。2021年4月に策定した女性活躍推進法に基づく第2期行動計画では、東芝及び主要グループ会社※として、男性育児休業取得率目標を2025年度末までに15%として定め、2021年度は、社内報を活用した男性育休取得者体験記、育児介護休業法改正内容の掲載、e-ラーニングを実施し、理解浸透を図るとともに、2022年度以降の施策案の検討を行い、具体的な施策を確立しました。

### 男性育休取得理解促進・取り組み施策一部抜粋（国内東芝グループ正規従業員が対象）

制度／施策	主な内容
会社方針メッセージの発信	会社として育休取得促進の全体方針を明確に打ち出し、社内イントラネット、社内SNSツールを通してメッセージを発信。
男性育休取得理解促進セミナー	育児・介護休業法（新制度）の内容及び企業義務、男性育休取得の意義、企業の取り組み事例等を共有することで理解浸透を図る。2022年8月に管理職向けに実施、2023年1月に一般者向けの実施を予定。
仕事と育児の両立支援プログラム	2008年に導入した育休取得前に行う「相互理解プログラム」を一部見直し、2022年4月より「仕事と育児の両立支援プログラム」として実施。本人・上長・人事勤務担当の三者面談により個別周知、取得意向の確認を行う。
理解促進e-ラーニング実施	男性従業員の育休取得を組織全体で取り組むべき課題と捉え、男性の育休取得に関するポイントを学ぶ。取得にあたり必要な知識を学ぶと共に、ケーススタディを通して本人、同僚、上長それぞれの立場への想像と理解を促す。



## 育児休業取得者の声

### 育児は、いろいろなものが根底から覆る体験でした

昨年12月から3カ月間、育児休業を取得しました。同僚が先に育児を取ったことや、産後育児に苦労する周りの人たちの姿を見たことがきっかけでした。上長には妻の妊娠が分かってすぐに報告し、職場のメンバーには妊娠が安定期に入った頃に伝えました。育児取得に対して上長や職場の皆さんが理解を示してくれたことに本当に感謝しています。

母乳対応以外、夜中も含めて夫婦で協力して育児に当たりました。ミルク授乳、沐浴、おむつ替え、抱っこ、寝かしつけに加えて、通常の家事などやることはたくさんありました。世の中のお母さんの多くがこれらを一人でこなしていることに驚きました。疲労が溜まり、夫婦ともにダウンした時期もありましたが、子どもの出

生直後から夫婦で育児をしたので、子育てがいかに大変かを早いうちに共有できたことが良かったと思います。育児の取得は、視野が広がる良い経験になりました。

また、保健師の仕事は相談を受ける側であることがほとんどですが、育児中は自分が助産師さんや区役所の方などに相談することが多く、これまでと逆の立場で物事を見ることができました。復職後は相手の立場を意識することができるようになり、自身の仕事にもプラスになりました。また、復職後は以前にも増して時間配分を意識して集中するようになりました。今では、これまで以上に頑張ろうという気持ちで仕事に向き合っています。

### かけがえのない時間となりました

今年7月から約3カ月間、育児休業を取得しました。もともと子どもと一緒に過ごす時間を持ちたいと思っていましたし、新型コロナウイルスの影響などで双方の実家のサポートを受けることが難しい状況だったことも取得を決めた理由の一つです。

上長には妻の妊娠を報告したタイミングで相談し、上長からは「子どもが小さいうちに一緒に過ごすことは、その後の親子関係においても大切だから、育児取得は良いことだと思う」と賛成してもらいました。妻の体調を見ながら、育児取得の半年くらい前から一緒に仕事をしているメンバーに話しました。仕事の負担が増えるにもかかわらず、理解を示し、協力してくれたことに感謝しています。

育児中は、授乳やおむつ替え、

泣いている時のあやしなど場面ごとの育児対応も初めてで苦労しました。特に、子どものことを四六時中気にかけてあげなければならず、気を張り詰めた状態が続くことが大変でした。育児を取って育児をすることでその苦労に気づけたこと、育児の最初に子どもとずっと一緒に過ごせたことは家族にとって有意義な機会となりました。

復職した今は、ワークライフバランスの確立が課題です。育児は男性も利用できる制度で、私自身は育児制度を利用して非常に良い経験になりました。



## 外国籍従業員の採用拡大・活躍促進

東芝グループでは、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、また国内で獲得困難な分野の人材確保のため、外国籍従業員の採用を進めています(2021年度末時点での東芝及び主要グループ会社における外国籍社員の割合は1.5%)。

留学生採用に加え、2006年度から、海外の大学を卒業した外国籍の学生を直接採用する「グローバル採用」を開始しました。2021年度までに累計400名以上が入社し、営業、研究開発、設計などさまざまな分野で活躍しています。2021年度には仕組み、制度のあり方、教育体系を見直し、外国籍従業員を受け入れる職場のグローバル対応力や環境整備を測る指標のトライアルなどを通じた受け入れ部門の支援、外国籍従業員が活躍しやすいような仕掛けづくりなどの取り組みを強化しました。

「グローバル採用」入社者に対しては、日本での生活立ち上げをサポートするとともに、個人ごとに育成担当者を選任して一人ひとりに応じた業務スキルの向上を図るなど、生活・仕事の両面で支援を実施しています。また、受け入れにあたってはコンプライアンスの観点から、出入国管理及び難民認定法で定められた就労可能な在留資格の取得・確認を、専門部門を有するアウトソース先と連携しながら行い、社内輸出管理教育などを実施しています。

外国籍従業員には多様性・受容促進を目的とした社内コミュニティ「カメレオンスクラブ」を周知し、従業員同士のつながりを促しています。

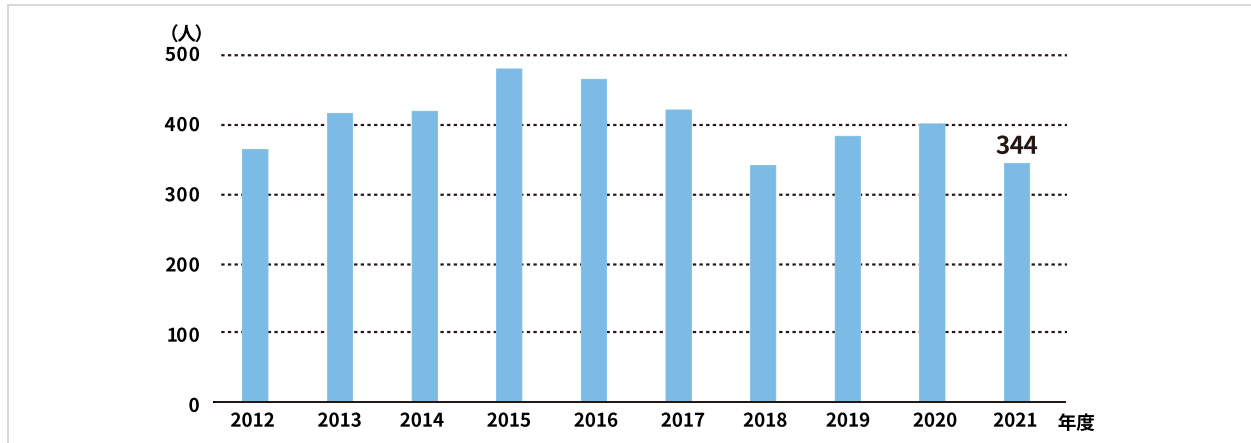
### 礼拝室の設置

東芝グループ従業員を対象に、2013年度から本社及び一部の事業場内に礼拝室、礼拝スペースを設け、さまざまな文化的背景をもつ従業員が働きやすい職場環境の整備を行っています。

### 外国籍従業員関係者支援ポータルサイト

東芝グループ従業員が利用できる外国籍従業員関係者支援ポータルサイトを開設し、外国籍従業員向けには会社関連情報、公共サービス情報、日本での生活に役立つ情報を英語で提供しており、職場の関係者向けには外国籍従業員雇用の基礎知識・マニュアル、異文化理解研修、外国籍従業員受入れ経験談・事例集などの情報提供をしています。十分な情報発信で、外国籍従業員が働きやすい職場風土づくりを支援しています。

### 外国籍従業員数の推移(東芝及び主要グループ会社)



※ 2012～2016年度は、東芝の数値

2017年度以降は、東芝及び東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)の数値

> [グローバル採用情報\(英語\)](#)

## 障がい者の雇用

2022年6月1日時点で、東芝(特例子会社等含む)の障がい者雇用率は2.52%となっています。

障がい者の活躍支援にも積極的に取り組んでいます。2010年度からは、障がい者支援にかかわる人事・総務部やデザイン部門など7部門によるネットワークを立ちあげ、総合的な支援策の立案・実行に向けた取り組みを進めています。また、2021年度より障害者職業生活相談員向けの研修を実施し、役割意識の醸成、情報共有・ネットワーク構築の機会を提供しています。

### 障がい者雇用率の推移(東芝(特例子会社等含む))

		2017年 6月	2018年 6月	2019年 6月	2020年 6月	2021年 6月	2022年 6月
東芝 (特例子会社等含む)	人数	637.5人	594.5人	573.0人	574.5人	578.5人	570.0人
	雇用率	2.33%	2.37%	2.31%	2.41%	2.51%	2.52%

## 特例子会社東芝ウイズ

東芝ウイズ(株)は、東芝の障がい者雇用に対する基本方針のもとに2005年2月に設立された東芝グループ唯一の特例子会社です。障がいを超えて「共に生きる」「共に働く」という思いを込めてウイズ(with)と名づけられ、現在知的障がい者を中心に56人が東芝グループ内の5つの事業場で働いています。主な業務内容は、東芝グループ内の清掃、郵便及びヘルスキーパー(企業内理療師)業務です。事業を通じた社会への貢献が評価され、2013年度に東芝社会貢献賞「事業部門表彰」を受賞しました。



清掃業務



社内便の収集・配達業務



ヘルスキーパー(企業内理療師)業務

> [東芝ウイズ\(株\)](#)

## 高齢者の積極活用

東芝では少子高齢化が進むなかで、60歳定年以降も貴重な即戦力として、また高度なスキルや技能の伝承者としての役割を期待して、スキル・能力に応じて賃金水準が決まる65歳までの雇用延長制度を2001年に導入し、高齢者がいきいきと活躍できる仕組みを提供しています。

2013年4月に施行された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)の改正にともない、2013年4月以降に60歳に到達する正規従業員から、法改正の主旨をふまえて、原則希望者全員を雇用延長することとしています。

引き続き東芝は、高齢者の働き方のニーズや個々のスキル・能力に応じた高齢者の活躍を積極的に推進していきます。

## LGBT+の理解促進と取り組み

東芝グループでは、「東芝グループ行動基準」で、東芝グループの役員・従業員の行動規範として、性的指向等に関する差別的言動等の人権を侵害する行為をしないことを明示しています。

会社で使用する名前の取り扱いや、保険証の性別表記への配慮などを行うことで、多様な価値観をもつ従業員が働きやすい職場づくりをめざしています。

また、性的マイノリティに対する差別を解消すべく、2020年5月には「東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針」を策定し、全従業員に公開しました。

## 東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針

東芝グループは役員・従業員の行動基準に「人権の尊重」を掲げ、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント(職場のいじめ、嫌がらせ)等の人権を侵害する行為をしないと明記しました。それに基づき、東芝グループは少数者にあたるLGBT+(Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む)について、以下の方針により責任を持って対応します。

### 少数者を差別しません

性自認や性的指向は当グループが重視する本人の能力とは無関係であり、少数者ということで差別や嫌がらせがあってはなりません。

### 自己決定を尊重します

性自認や性的指向にかかわる情報やその開示・非開示、またそれらの表現は、当事者の意思でコントロールされるものであり、他者から不当に侵害されることがあってはなりません。

### 仕事・業務の妨げを取り除きます

LGBT+の少数者にとって仕事・業務の妨げとなる事柄は、適切な過程による合意形成を経て、合理的な範囲で取り除かなければなりません。

東芝グループが新しい未来を始動させるため、誠実で、変革への情熱を抱く人材が会社の思いを思い描き、お互いに協力し合い、ともに生み出していくには、個性と多様な能力が発揮されることが不可欠なため東芝グループ全従業員を対象とした上記の基本方針を掲げ、対応を行います。

© LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドラインに基づいて作成

### 社外イベントへの参加

2021年度はLGBT+に関する社外イベントに3回参加し、社内の取り組みをオンラインでアピールしました。当社以外にもイベントに参加した企業と意見交換を行い、アライ(Ally)の輪を広げました。

### LGBT+理解促進研修の実施

LGBT+を題材にした映画のオンライン上映会を行い、50名が参加しました。全員で映画鑑賞した後、グループ討議を行い、各自の感想やLGBT+理解やハラスメント防止方法などを話し合いました。産業保健職向けのLGBT+教育を3回開催し、110名が受講しました。外部講師の方に、性の多様性、LGBT+を取り巻く環境、産業保健職として取り組めること等について、ご解説いただきました。



### 「PRIDE指標2021」ゴールド・ブロンズの獲得

2021年11月に東芝は、任意団体work with Prideが策定する、LGBT+に関する企業などの取り組みを評価する表彰制度「PRIDE指標2021」でゴールドを受賞しました。「PRIDE指標2021」は2回目の応募であり、2020年度も評価された①LGBT+差別の禁止・解消に関する方針の制定・周知、②東芝相談ホットラインやハラスメント相談窓口の運用、③各種研修を通じた理解促進や啓蒙などに加え、2021年度は④企業や団体のLGBT+に関する取り組みを総合的にサポートしている株式会社アウト・ジャパン主催のオンライン「Allyプロジェクト」に参画したことにより、社会貢献・渉外活動が評価されました。また、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)も2021年度から参加し、それぞれブロンズを獲得しました。



## 働き方改革とワーク・ライフ・バランス

東芝グループでは、インフラサービスカンパニーとして社会課題を解決し、社会の更なる発展に貢献していくために、2019年4月から働き方改革を推進しています。柔軟な働き方の推進や業務改革、健康経営の推進によって、長時間労働の是正と付加価値の高い業務遂行につなげ、従業員一人ひとりが安全かつ健康でいきいきと働けるよう取り組んでいます。また、2020年4月からは新型コロナウイルス感染症の感染拡大にともない、在宅勤務が可能な従業員については在宅勤務を徹底し、会議はオンライン会議を推進しています。また、在宅勤務の定着と生産性向上を目的として、リモートワークにおけるコミュニケーションのあり方や工夫に関する動画の配信やオンラインでのスキルアップ教育を展開しています。外部から社内システムに一度にアクセスできる回線数については2020年4月に従来の5倍の5万回線に増強を行い、働く環境を整備しました。

新型コロナウイルス感染症の収束後については、出社とリモートワークを組み合わせ勤務する「ハイブリッド勤務」を志向し、在宅勤務や出張中のサテライトオフィスの利用による移動時間の有効活用によって、自身の健康作りのための時間、家族と過ごす時間の創出、育児・介護への参加、そして自身の学び直しのための時間等にあていくなど、仕事以外の有意義な時間を創出し、更なるワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

### 労働時間の削減・勤務時間への配慮

長時間労働の是正と付加価値の高い業務遂行につなげていくために、各事業特性に応じた時間外時間の目標を設定し、段階的に時間外労働を削減しています。更に多様な人材の活用及び働き方改革推進の観点から、時間外労働を前提としない働き方への転換を進めています。

## 正規従業員に対する労働時間にかかわる主な制度・施策（東芝）

制度／施策	主な内容
柔軟な勤務制度	フレックスタイム制、裁量労働制、在宅勤務制度 ※ 正規従業員以外にも一部適用
長期休暇制度	自己啓発、社会貢献活動、私傷病（含不妊症）、育児、介護、看護など、明確な目的意識のもとで従業員が個人別に積み立てた年休（最大20日）を活用できる
PCシャットダウンシステムの導入	指定時刻にPCを自動シャットダウンするシステムの導入 ※ 正規従業員以外にも適用
年次有給休暇の取得促進	計画的な年次有給休暇の取得を促進 （2021年度実績：年次有給休暇取得率73.7%） ※ 2020年度から主要グループ会社（東芝テック（株）を除く）の従業員の休暇取得率の報告に変更
勤務時間を「見える化」するシステム	<ul style="list-style-type: none"> <li>「在社時間表示システム」を導入（2009年度）</li> <li>「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」を運用（2010年度開始）</li> <li>月単位での管理だけではなく、月をまたいだ時間外労働についても可視化できるよう勤怠システムを改修（2021年6月運用開始）</li> </ul> ※ 正規従業員以外にも適用
働き方改革に関するその他施策	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>働き方改革Award表彰</b> 従業員推薦（自己推薦も可）による改善案件を従業員投票によって表彰し、全ての事例について社内ホームページ上に公開</li> <li><b>グループ共通施策の実行</b> 事業特性にかかわらず実行可能な施策について、グループ全体で実行 例：移動時間の効率化（リモート会議やサテライトオフィス活用）、目標退社時間の設定、メール送信ルールの策定、会議の見直し（時間短縮・資料の事前送付、参加者の厳選）等</li> </ul> ※ 正規従業員以外にも適用

なお、2021年度の東芝の1人当たり総実労働時間は1,999時間、年間時間外労働時間は310時間です。

## 活動事例：勤務時間を「見える化」するシステムの活用

東芝では、働き方の現状を正しく認識するために、各自の在社時間を従業員のパソコン上に表示する「在社時間表示システム」を2009年度に導入。更に、上長と従業員が日常的に労働時間を強く意識する環境づくりを目的に「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」を2010年度から運用しています。「勤務実績配信システム」では、勤務実態に関する情報を上長と従業員に電子メールで自動配信します。また「勤務実績状況表示システム」では、2019年4月から施行されている働き方改革関連法案をふまえた労働時間に関する実績やアラートで従業員本人と上長に時間外労働時間に対する注意を促すなど、勤務の「見える化」をサポートしています。

## 新しい働き方への取り組み

新型コロナウイルス感染症拡大以降急速に浸透したリモートワークをふまえ、新型コロナウイルス感染症の収束後においても生産性の維持・向上、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて新しい働き方に取り組んでいます。

制度／施策	主な内容
ハイブリット勤務※1	各職場の生産性の確保を前提とし、各従業員の働く場所のフレキシビリティを高める働き方をめざします。具体的には、組織目標を確実に達成することを念頭に、各職場のメンバーとも連携しながら、自らの業務内容や当日の個人の育児・介護等の予定をふまえ、働く場所について、出社かリモートワークを各個人が選択します。
遠距離勤務（トライアル）※2	業務内容を勤案のうえ、出社を行わず全てリモートワークにて業務を行うことが可能な場合、「配偶者転勤や介護による離職の防止」、「人材配置の柔軟性拡大」、及び「多様な人材の活用・採用」等を目的として、本制度を適用し、従業員の居住地選択の柔軟性を高めます。

※1 新型コロナウイルス感染症感染状況をふまえ、現行の原則在宅勤務からの移行時期は別途決定。

また、本取り組みは東芝及び主要グループ会社（東芝エネルギーシステムズ（株）、東芝インフラシステムズ（株）、東芝デバイス&ストレージ（株）、東芝デジタルソリューションズ（株））を中心に取り組む予定。

※2 東芝及び主要グループ会社（東芝エネルギーシステムズ（株）、東芝インフラシステムズ（株）、東芝デバイス&ストレージ（株）、東芝デジタルソリューションズ（株））にてトライアル中です。

## 労務問題の再発防止に向けた取り組み

東芝グループでは、働く従業員の安全と健康の確保に向け施策を講じてきましたが、2019年度に労務問題が発生したことを真摯に受け止め、以下のとおり再発防止策を行いました。

具体的には、安全健康に関するトップメッセージを繰り返し発信するとともに、働きすぎ防止、職場内でのコミュニケーション活性化などの施策に加え、従業員個人のセルフケア向上施策にも取り組んでおり、従業員の心身の健康維持増進を徹底させる施策を実施しました。

引き続き、東芝グループ安全健康基本方針及び東芝グループ安全健康経営宣言に基づき、労務問題の再発防止を経営の最優先課題とし、非正規従業員を含む東芝グループの従業員が安心して働ける環境づくりに全力で取り組んでまいります。

## 仕事と育児・介護の両立支援

東芝グループでは、1990年代から仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。2005年からは次世代育成支援対策推進法に基づいた諸施策を実行し、法定水準を上回る制度を整備、更に拡充と柔軟化を進めています。

2014年度に「時間単位年休制度」を見直し、1時間を超えて取得する場合に従来の1時間単位ではなく15分単位で取得できるようにしました。

なお、2022年4月及び10月に改正される育児・介護休業法をふまえ、2022年4月から育児休職取得促進のための本人への取得意向確認や相談窓口設置等の環境整備を実施し、2022年10月からは育児休職制度の分割取得回数の見直しや、出生時育児休職の創設を予定しています。

### 正規従業員に対する仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度（東芝）

出産・育児			
制度	東芝制度	法定	
育児休職制度	期間	子の満3歳到達の月末まで	一定の要件を満たす場合を除き、満1歳まで
	回数	子の年齢に応じ、分割して最大5回取得可能	分割して2回取得可能
出生時育児休職制度	期間	子の出生後8週間以内に4週間まで	同左
	回数	分割して2回取得可能	同左
ライフサポート休暇制度*		配偶者の出産予定日前6週間から産後6週間以内に継続または分割して5日間の有給休暇(100%)の取得が可能	—
短時間勤務制度	対象	小学校修了前の子を養育する者	3歳未満の子を養育する者
	その他	(1)申請回数に制限なし (2)フレックスタイム制との併用可 (3)15分単位で設定可	—
時間単位年休		取得時間は、1時間単位とする。ただし、1時間を超えて取得する場合は、15分単位で取得可	—
介護			
制度	東芝制度	法定	
介護休職制度	被介護者1人につき、通算して365日まで分割して取得可	被介護者1人につき、通算して93日まで	
短時間勤務制度	介護休職期間とは別に被介護者1人につき通算して満3年まで取得可(うち1年は短日勤務取得可)	—	
時間単位年休		取得時間は、1時間単位とする。但し、1時間を超えて取得する場合は、15分単位で取得可	—
職場復帰			
制度	東芝制度	法定	
費用補助	次世代育成手当	対象となる子ごとに支給 ※ 他社に勤める配偶者が扶養している子も支給対象	
	選択型福祉制度「Teatime」	育児・介護関係のメニューは、通常の1.2～1.5倍のポイント単価で利用可	
仕事と育児・介護の両立支援プログラム		休職前及び復職後に本人、上長、人事担当者が、休職中の取り扱いや今後のキャリアについて話し合う機会を設け、休業・休職前後の社員が抱える不安を軽減	
再雇用の仕組み(キャリアリターン制度)		以下の事由で退職せざるを得ない者を再雇用できる仕組みを整備 (1)配偶者転勤に伴うための退職(5年以内) (2)被介護者を介護するための退職(5年以内) (3)出産、育児・養育のための退職(5年以内)	

※ 配偶者出産、結婚、引引の際取得可(2022年度に子の学校行事、不妊治療の事由を追加)

## 仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度の利用実績(東芝及び主要グループ会社※)

(人)

制度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休職制度	男性: 20 女性: 363	男性: 10 女性: 277	男性: 34 女性: 316	男性: 72 女性: 299	男性: 94 女性: 289
ライフサポート休暇制度 (配偶者出産休暇)	男性: 382	男性: 194	男性: 203	男性: 210	男性: 150
介護休職制度	男性: 5 女性: 2	男性: 6 女性: 5	男性: 9 女性: 4	男性: 9 女性: 2	男性: 5 女性: 5
短時間勤務制度	男性: 11 女性: 462	男性: 5 女性: 329	男性: 5 女性: 411	男性: 11 女性: 416	男性: 15 女性: 384

※ 東芝及び東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)の数値

## 活動事例：社内保育施設「きらめキッズ」の設置

グループ正規従業員の両立支援制度の一環として、2011年度に横浜市磯子区の横浜事業所内で社内保育園「きらめキッズ横浜」を設立し、運営していました。広いグラウンドのある緑豊かな環境で、専任のスタッフがのびのびとした保育を行い、年間を通して園児の成長に合わせた数多くのイベントを開催していましたが、2021年度末をもちまして閉園することになりました。



社内保育園「きらめキッズ横浜」  
手づくりの看板

## ＜「きらめキッズ横浜」利用者の声＞

子どもの出産・育児休職の期間を終えて復職するにあたり、東芝グループの社内保育園「きらめキッズ横浜」に子どもを預けることにしました。園までの送り迎えは夫婦で分担、自宅から少し距離があったので、駐車場があり自家用車で送り迎えができて助かりました。子どもの発熱で急に迎えが必要な際など、すぐに駆けつけるのが難しいことあるのですが、状況に応じて保育士さんに臨機応変に対応いただき、また延長保育も利用できることで、時間的にも気持ち的にも負担が和らぎます。復職するにあたって不安がありましたが、こうしたサービス体制のおかげで、フルタイム勤務が叶い、気後れせずに仕事に取り組むことができました。家族が増えてライフステージが変わっても、育児と仕事どちらも手を抜かず両立したい、そんな気持ちで前に進めるのは、家族や周囲の協力だけでなく、当園の存在をはじめ、育児休職制度などグループの福利厚生が充実しているからだと思います。自分らしくキャリアを重ねていける環境がここにはあります。



石井 千穂  
(東芝ビジネスエキスパート(株)  
管理部総務担当)

## 意識啓発

働き方改革の意識浸透と実践に向けて、研修や冊子配付など、さまざまな啓発策を講じています。

## 働き方改革や多様な働き方に関する主な意識啓発施策

制度／施策	対象	主な内容
タイムマネジメント研修	国内東芝グループ正規従業員	節目研修のなかで、多様な働き方(ワーク・ライフ・バランス)、効率的な仕事の仕方、部下のタイムマネジメントなどについて学習
介護セミナー	国内東芝グループ従業員	介護セミナー(2021年度:49事業場で開催)
がん治療セミナー	国内東芝グループ従業員	がん治療セミナー(2021年度:46事業場で開催)

### 両立支援制度に関する情報提供ツール

名称	主な内容
「ひとめでわかる！介護の手続き」 (2010年度～)	介護にかかわる制度やその手続きを解説したハンドブック(社内ウェブサイト上に公開)
「ひとめでわかる！子育て手続き」 (2008年度～)	妊娠から職場復帰までの両立支援制度やその手続きを解説したハンドブック(対象者に配付)

### 社内ウェブサイトでの情報提供

国内の東芝グループ従業員向けに解説している社内ウェブサイトでは、介護が必要になったとき、又は介護について考えようと思ったときや、病気治療と仕事の両立が必要になったとき、それらについて考えようと思ったときに参考となる外部の情報サイトを紹介し、従業員が必要な情報入手できるようにしています。

名称	主な内容
こころからだの相談	介護についての疑問や不安をおもちの方へ、無料電話相談のご案内
外部サイトの紹介	厚生労働省ウェブサイト: 介護事業所・生活関連情報検索 東芝健康保険組合ウェブサイト: 介護保険のしくみ

### 活動事例：介護セミナー・がん治療セミナーの開催

家族形態の変化や共働き世帯の増加などにより、仕事をしながら家族を介護する従業員の比率が増えることが見込まれます。東芝では2012年度に「介護実態調査」を実施し、その結果、介護に関する情報提供のニーズが高いことが判明しました。そこで、国内東芝グループ従業員を対象に、2015年度から「介護セミナー」を事業場単位で展開し、2021年度までの7年間でのべ229回開催しています。また、2020年度からはがん治療と仕事の両立を支援するセミナーもはじめ、ライブ配信形式へと移行し、2021年度は計6回開催(49事業場が参加)しました。



東芝スマートコミュニティセンターでの  
介護セミナー

### 福利厚生

**企業年金制度:** 国内東芝グループでは正規従業員を対象に、老後の生活のために厚生年金保険の老齢厚生年金に加え、東芝企業年金制度(確定給付企業年金)及び確定拠出年金を導入しています。加入規模は、東芝企業年金制度(確定給付企業年金)では84事業所、約62,000人が加入、確定拠出年金については80事業所、約65,000人が加入しています。

**健康保険組合:** 国内東芝グループでは「東芝健康保険組合」をもち、165事業主、約188,900人(退職者・被扶養者を含む)が加入しています。グループ従業員やその家族の病気・けが・出産などの際の医療費の負担や給付金の支給とともに、グループ従業員の病気予防や健康・体力づくりに努めています。

**選択型福祉制度「Teatime」:** 東芝及び主要グループ会社を中心に正規従業員を対象に、多彩なメニューから自らのニーズに合わせて自由にメニューを選択することができ、選択したメニューに対し会社から補助を受けられる選択型福祉制度(いわゆるカフェテリアプラン)「Teatime」を設けており、グループ内で22社(対象約40,000人)に導入しています。メニューのなかには、自己啓発費用補助や健康支援費用補助に加えて、保育所費用補助、育児・教育費用補助、介護費用補助など育児や介護に関連するものなども用意しており、従業員の多様なニーズに対して幅広くサポートしています。

**その他福利厚生:** 国内東芝グループ向けの医療・傷害保険、生命保険として、グループのスケールメリットを活かした割安な保険料で充実した保障を受けられる「東芝保険制度」を用意し、グループ従業員に安心を提供しています。更に、自立した財産形成を支援する仕組みとして、住宅取得や老後資金を積み立てる「財形貯蓄制度」や、老後資金を支援する「東芝グループ積立年金」など、グループ従業員の経済的な自立を促す仕組みを用意しています。

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

東芝グループ マテリアリティ



## 従業員の安全健康

従業員一人ひとりが輝き躍動するためには、心身の健康保持増進が基盤であり、その前提として、安全で快適な職場環境づくりが必要です。東芝グループは、「生命・安全、コンプライアンス」を最優先に従業員の安全健康をサポートしています。

### 取り組むべきKPIと実績

業務上災害による死亡者数		業務上災害の強度率 <sup>※1</sup>		従業員のメタボリックシンドローム対象者率 <sup>※1</sup>	
2021年度実績	1人	2021年度実績	0.05	2021年度実績	34.3%
2022年度目標	ゼロ(発生なし)	2022年度目標	0.01 <sup>※2</sup> 以下	2022年度目標	2025年度末までに28.6%以下 <sup>※3</sup> とし、それまでの各年度の目標は、前年度以下の値とする
2023年度目標	ゼロ(発生なし)	2023年度目標	0.01 <sup>※2</sup> 以下	2023年度目標	

※1 国内東芝グループが対象

※2 2020年電気機械器具製造業(1,000人以上規模)の平均値(厚労省公表値)を目標値とする

※3 2019年全国平均値(厚労省公表値)を2020年度上期安全健康経営会議にて目標値として決定

### 2021年度の主な成果

- 健康管理に関する取り組みの結果、東芝及び国内グループ会社の7団体が大規模法人部門、1社が中小規模法人部門として日本健康会議<sup>※</sup>から「健康経営優良法人2022」に認定。また、東芝ライテック(株)は、健康経営度調査結果の上位500法人として「ホワイト500」としても認定。
- 新型コロナウイルス感染症対応に関し、国内14拠点で職域でのワクチン接種を実施。

※ 経済産業省支援のもと、経済団体などの民間組織にて組織された会議体

- 安全健康基本方針及び安全健康経営宣言
- 労働安全衛生マネジメントシステムの推進
- 労働災害の発生状況
- サプライチェーンでの安全健康
- 安全健康推進体制
- 安全健康に関する意識啓発・教育
- 健康の維持・向上への施策



## 安全健康基本方針及び安全健康経営宣言

### 安全健康基本方針

東芝グループは、安全健康への誓いを経営トップ自らが宣言し、従業員全員が共有することを目的として、2004年に「東芝グループ安全健康基本方針」を制定しています。2018年の東芝グループ理念体系の改定を機に実施した見直しに際しては、新しい労働安全衛生マネジメントシステム規格であるISO45001の要求事項をふまえ、方針4. に掲げるように請負業者も含む事業にかかわる多様な立場の働く人々への配慮を明記しています。

#### 「東芝グループ安全健康基本方針」

東芝グループは、人間尊重を旨とする『東芝グループ経営理念』に基づき、サステナビリティ経営推進企業として世界各国の文化や慣習を尊重しながら、持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を展開していきます。

そのために、全ての事業活動において生命・安全・コンプライアンスを最優先しグループをあげて「安全で快適な職場環境づくりと心身の健康保持増進」を推進します。

1. 安全健康を経営の最重要課題の一つに位置づけ、「安全健康管理活動の継続的な改善」により「業務に起因する負傷および疾病の予防」に努めます。
2. 労働安全衛生法規等およびグループ各社が履行することを決めた指針および自主基準等を遵守します。
3. 次の事項について目的・目標を定め、実行します。
  - (1) 労働災害や職業性疾病の撲滅ならびにこれらを誘発する危険源の除去およびリスクの低減
  - (2) 全従業員が個々の能力を十分発揮するための心身の健康保持増進
4. グループの事業にかかわる多様な立場の働く人々およびその代表と安全健康への取組みを適切に協議し、参加を支援します。
5. 各種の安全健康コミュニケーションを通じ、社会の安全健康管理水準の向上に貢献します。



### 安全健康経営宣言

東芝グループが社会課題を解決し、社会の更なる発展に貢献していくためには、従業員の働きがいの向上に向け、働く環境の拡充や業務改革などの働き方改革の推進が重要です。働き方改革の着実な推進は、従業員一人ひとりが安全かつ健康でいきいきと働き、充実した生活を送ることが基本となることから、従業員の活力向上に資する安全健康活動が必要となります。



東芝グループでは、従来の安全健康管理活動を更に向上し、経営トップから各従業員まで浸透を図るこの活動を「安全健康経営」と定め、2018年12月の東芝グループCSR大会において、この立ちあげを宣言しました。最高安全健康責任者（CHSO: Chief Health & Safety Officer）を人事・総務部担当役員と定め、安全健康経営における、経営層、管理職、安全健康担当として従業員の果たすべき役割を明記した安全健康経営宣言を制定し、CHSO名で発信しています。また、この安全健康経営の浸透を図るため、2019年度からCHSOを議長とする「安全健康経営会議」（後述）を設け、定期的に開催することとしています。

## 「東芝グループ安全健康経営宣言」

東芝グループは、豊かな価値を創造し、世界の人々の生活・文化に貢献し続けるため、その最大の財産である従業員の安全と健康を経営の最重要課題に位置づけ、「安全健康経営」を推進します。

この実現のため、「東芝グループ安全健康基本方針」に基づき、各階層が以下の責務を確実に果たすことのできる体制を整備し、安全健康に係る定期監視指標を定め、労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用の中で継続的改善を目指します。

### 1. 経営層（各部門のリーダー）は、「安全健康経営」を率先垂範します

- 安全健康の各種指標を経営の最重要指標のひとつと捉え、その改善の重要性を発信します
- 自社の安全健康上の課題・リスクに見合った経営資源（ヒト・モノ・カネ）を投入します

### 2. 管理職は、部下の安全と健康を確実に配慮します

- 日々の労務管理の中で部下の安全健康に気を配り、課題があれば適時適切に対処します
- 社内規則に従い、部下の安全健康を担保する機会・時間を適切に確保します
- コミュニケーションの良い、活気溢れる職場づくりに努めます

### 3. 安全健康スタッフは、事業場の安全健康文化の醸成に努めます

- 日々事業場の安全健康上の課題を分析し、予防安全、疾病の一次予防に注力します
- 自らの専門性を高め、ライン・部門に対し適切な支援・助言・指導を行います
- 継続的な安全健康管理を担保するため、協力者を含む安全健康人材の育成に努めます

### 4. 従業員は、自律的かつ相互間の安全と健康の確保に努めます

従業員の皆さんに次の事項をお願いします

- 関係諸機関が提供する各種の制度・機会を活用し、自身の安全確保、健康保持増進に努める
- 自身と家族の安全と健康は東芝グループにとってのかけがえのない財産と心得、日頃から安全第一の行動、健康第一の生活習慣を心がける
- 自身で解決困難なことは、「上司や同僚」、「安全健康スタッフ」、「各種外部相談窓口」等に相談する
- 周囲の人々の様子と環境についても気を配り、相互に助け合いながら、安全と健康を確保できる職場づくりに努める



## 【参考】「安全健康」という表現について

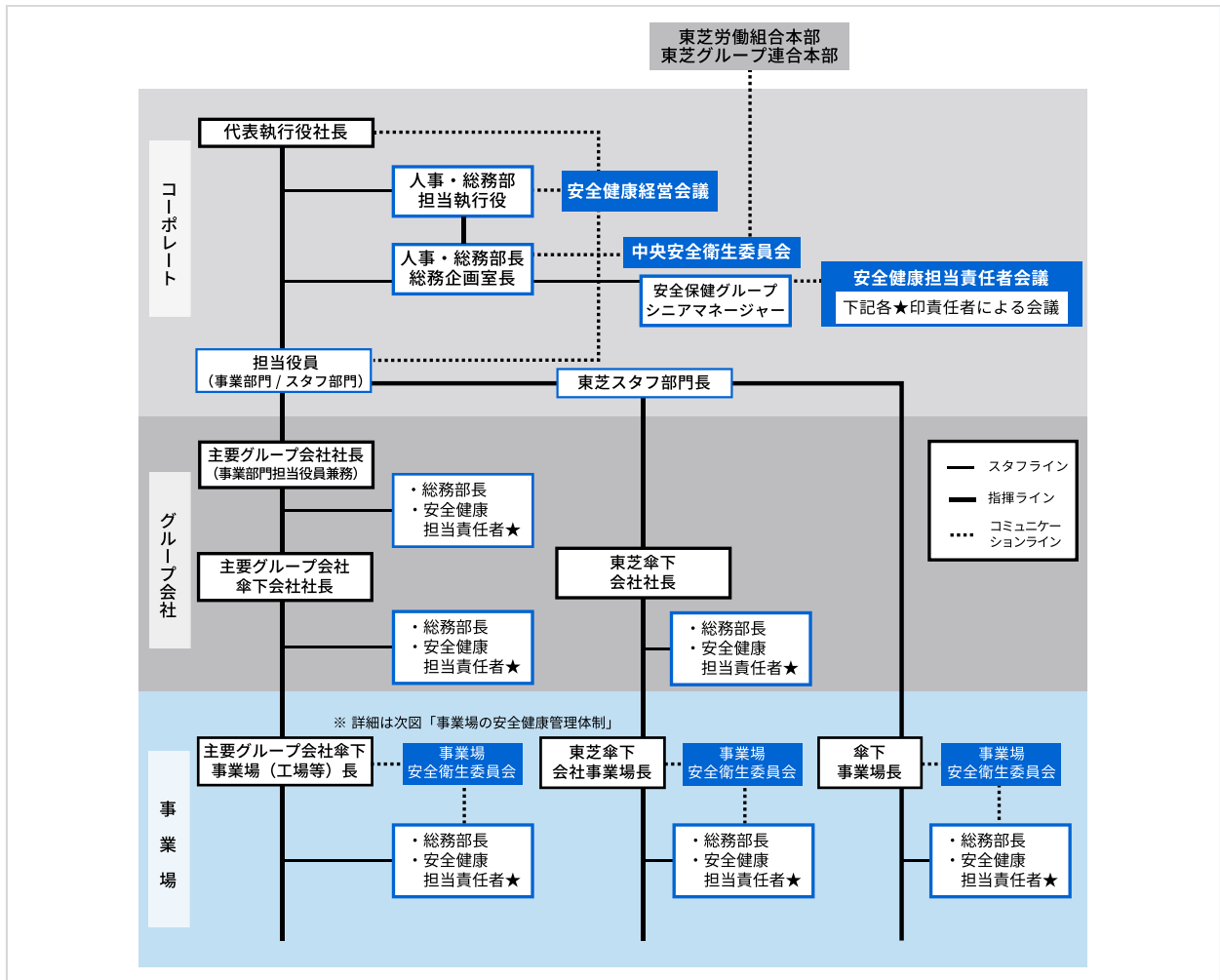
「労働安全衛生」を表す略語の「OHS」の「H」は「Health」であり、直訳すれば「健康」となります。東芝グループでは、従来の「衛生（hygiene、sanitationの印象）」よりも一歩踏み込んで、心身の健康づくりの意味も含めた前向きな受け止め方を表現しつつ、「衛生」よりも「健康」とする方が従業員にも理解しやすくなりやすいという趣旨から「安全健康」としています。

## 安全健康推進体制

### ライン管理

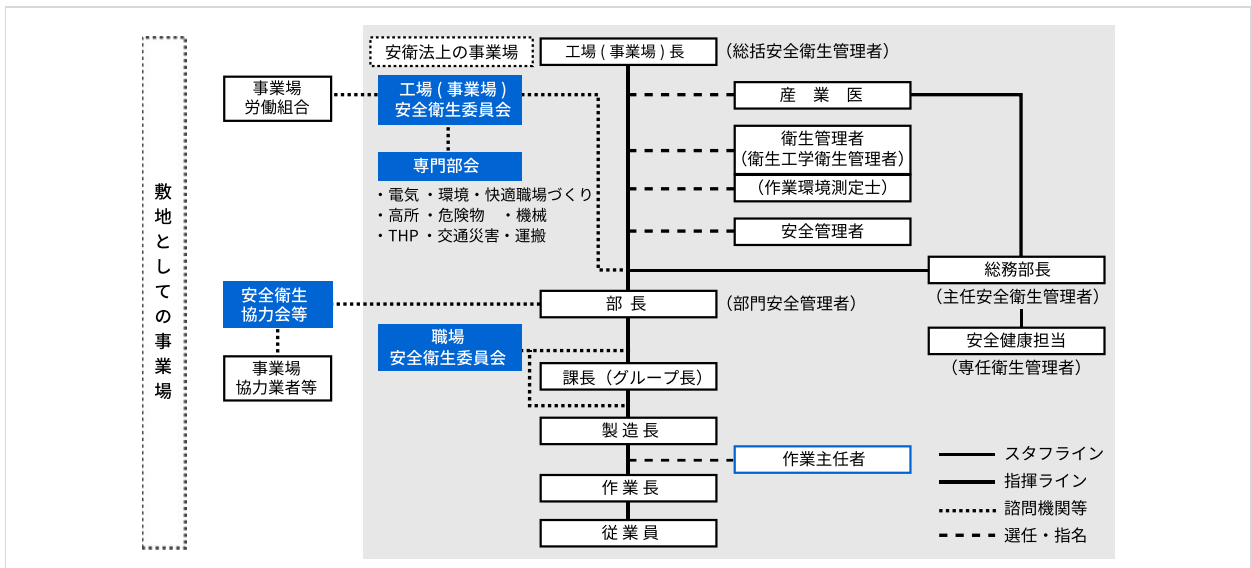
東芝グループの安全健康管理活動は経営トップから従業員までのライン管理体制のもと、グループ統括部門であるコーポレートからグループ会社を通じて施策を落とし込み、事業場（又はグループ会社）単位で具体的な安全健康管理活動を展開しています。

国内東芝グループ安全健康推進体制



国内の各事業場(グループ会社)では、専門スタッフの選任、安全衛生委員会の開催などの法定事項の履行に加え、自主的な専門委員会、職場委員会を立ち上げるなど、作業内容や、工程のリスクに応じたプラスアルファの積極的な取り組みを実践しています。

国内東芝グループの事業場の安全健康管理体制



## 各階層における参加、協議、コミュニケーション

国内東芝グループでは、以下のとおり、各種のコミュニケーション機会を設定しています。

### 安全健康管理にかかる参加、協議、コミュニケーション

階層	対象	機会	コミュニケーション機能
コーポレート	社長・役員・ 主要グループ会社社長	安全健康経営会議 (年2回)	東芝グループ安全健康経営施策の審議、協議
	労組本部 (従業員総代表)	中央安全衛生委員会 安全衛生報告会	東芝グループ安全健康施策についての協議、情報共有
	グループ会社 安全健康担当責任者	安全健康担当責任者会議 (年1回)	
グループ会社	従業員代表	会社安全衛生委員会など (会社による)	必要に応じ会社個別に実施
事業場	事業場労組幹部 (従業員代表)	(法定)安全衛生委員会 (月1回)	事業場安全健康施策の審議、協議
	協力業者等	安全衛生連絡会等 (事業場による)	事業場内の安全衛生関連事項の協議、情報共有
建設現場 (元方事業者の時)	関係請負業者	(法定)安全衛生協議会 (月1回)	工程での災害防止に関する事項を協議

東芝では、2019年度から半期ごとに安全健康経営についての経営トップとのコミュニケーション機会となる「安全健康経営会議」を開催しています。この会議では、CHSOを議長とし社長をはじめとするコーポレート担当役員、主要グループ会社社長が出席し、東芝グループの安全健康に関する概況及び施策推進状況の確認と次年度推進目標・施策についての審議を行っています。安全健康業務の担当役員が監査委員会へ執行業務状況報告を行い情報を共有しています。

また、労働組合本部とは「中央安全衛生委員会(下期)」「安全衛生報告会(上期)」「(いずれも法定外)」を開催し、密なコミュニケーションを通じて全社安全健康施策が従業員の視点をふまえた活動となるよう努めています。2022年1月の中央安全衛生委員会では、2022年度の全社の安全健康推進目標とともに、2020年度に適用規格をOHSAS18001からISO45001へ移行したことをふまえ、労働安全衛生マネジメントシステム(以下、「OHSMS」)の更なる改善を労働組合本部と共有しました。

国内東芝グループの横断的取り組みとしては、グループ各社・事業場の安全健康担当責任者が参加して年に1回、「東芝グループ安全健康担当責任者会議」を開催し、グループ全体の労働災害発生状況や推進目標のほか重点課題への取り組みや各拠点の活動状況などを報告しています。

一方、事業場においては、安全健康施策に対する従業員の参加、協議、コミュニケーションの機会として月1回の安全衛生委員会(法定)等が開催され、事業場の安全健康基本方針や年度目標・推進計画など、労働安全衛生マネジメントシステムに関する諸施策が、審議・決定されています。安全衛生委員会等はその重要性を鑑み、2020年4月以降も新型コロナウイルス感染防止のためオンライン会議形式をとることで接触機会の削減を図り、定期開催を継続しています。また、事業場における構内常駐協力業者、東芝グループ会社が元請の建設現場における関係下請業者など、グループの事業にかかわる業務に従事する方々についても、安全衛生協力会や安全衛生協議会等の機会確保を通じ、グループとして適切なコミュニケーションに努めています。

海外東芝グループでは、現地法人の所在国における法律やOHSMSの要求に沿った適切な体制を現地法人ごとに構築しています。

### 【参考】先達のDNAを引き継ぐ東芝の安全健康活動

東芝の安全健康活動の歴史は、東芝の前身である東京電気の時代にさかのぼります。

1914年(大正3年)、当時の庶務課長であった蒲生俊文が、悲惨な感電事故の現場を目撃したことをきっかけに生涯を安全運動に捧げ、1917年(大正6年)に内田嘉吉らとともに安全第一協会を設立するなど、日本の安全運動の中心的存在となって活躍しました。安全旗などに用いられる緑十字は、蒲生俊文が考案し、全国安全週間のシンボルマークとして採用されたのがはじまりといわれています。

東芝グループは、このDNAを受け継ぎ、従業員の安全と健康に注力し続けてきました。この年々の積み重ねから、国内の労働災害発生率(災害度率)は、全国の製造業や業界平均を下回る水準を維持しています。



蒲生俊文

## 労働安全衛生マネジメントシステムの推進

東芝グループでは、死亡災害又は一度に複数名の休業以上程度の災害を重大災害と定義し、この撲滅に努めています。東芝グループには多数の業種の会社が存在しますが、これらのなかで過去の事例から重大災害の発生リスクが相対的に高く、第三者審査をとまう国際的なOHSMS規格を導入すべきターゲット業種を定め、その業種の製造会社について2007年度からOHSAS18001規格導入と社外認証取得を進めました。2020年度には適用規格をISO45001※1へ移行し、国内(2021年度)ではほぼすべての東芝グループ製造会社と一部の非製造会社42社(国内全人員に占める取得会社の人員数の割合は72.8%)、海外ではテックグループを除いて26社(調査対象会社の全人員に占める取得会社の人員数の割合は81.4%)が認証を取得しています。このOHSMSに基づき、リスクアセスメント(以下「RA」)による安全健康リスクの評価と管理及び法令などの遵守管理※2を継続的にを行い、「見える安全管理」を進めています。また、ISO45001取得対象以外のグループ会社も、業界の定めるガイドラインに則ったOHSMS、又は安全健康基本方針や推進計画に基づく簡易なPDCAサイクルを運用しており、コーポレートではこれらの活動のプロセス評価を定期的実施することにより、OHSMSの底上げとレベルアップを図っています。

※1 ISO(国際標準化機構)が2018年に定めたOHSMSの国際規格

※2 ISO45001で遵守管理している主な規制類で、具体的には以下

- 労働安全衛生法
- 労働安全衛生規則ほか関係規則の規制
  - 有機溶剤中毒予防/特定化学物質等障害予防/電離放射線障害予防/酸素欠乏症防止/鉛中毒予防/石綿障害予防/事務所衛生基準/ボイラー及び圧力容器安全/クレーンなど安全/ゴンドラ安全など
- その他の法令の関連規制
  - じん肺法/作業環境測定法/健康増進法/ビル管理法(建築物における衛生的環境の確保に関する法律)/毒物及び劇物取締法/高圧ガス保安法/消防法/道路交通法など

国内東芝グループ各社の運用するOHSMSの主な適用範囲は、労働安全衛生法に基づく使用者(会社)と従業員(各種従業員、派遣(受入)社員など)が基本です。しかし、その他の協力業者など(構内常駐協力業者、下請業者など当社グループの事業にかかわる業務に従事する方々)についても、彼らが直面する可能性のあるリスクを事前に特定・評価し、入構時教育などで伝達するとともに、安全衛生協力会や連絡・調整の機会、緊急事態訓練の共同実施などで施策を共有することで、各種安全健康活動への協力と参画を依頼しています。



ISO45001登録証

## 安全と健康に関するリスク評価と管理

### 安全健康にかかわる危険源の特定、リスク評価など

国内東芝グループでは、国の定める「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づき、2種類(労働安全衛生一般/化学物質)のRA(リスクアセスメント)を実施し、OHSMS運用のなかで、危険源を特定※1し、リスクを評価し、管理策※2の策定につなげています。このRAでは当社グループ従業員が、自身だけではなく、その他の協力業者や来客などが遭遇する危険源についても特定に努めています。

RAの有効性を担保するため、安全担当スタッフ向けのRA教育やリスク評価者向けのRA教育によりその力量を確保するとともに、リスク保有部門による年一回の定期見直しや内部監査による監査を通じ、RAの結果の妥当性を確認しています。

また、RAなどで特定した緊急事態に対しては、発生時の対応手順を定め、必要により協力業者も含めた対応(避難)訓練を定期的実施し、有事の際のスムーズな避難に備えています。

海外東芝グループにおいても、OHSMSの認証を取得している法人を中心に、規格の要求事項に応じたRA及び抽出したリスクへの対策を行っています。

労働災害が発生した場合には、当該災害の危険源や発生原因を特定のうえ、災害発生前と想定施策実施後のリスクをRAで評価し、東芝グループ内での確実な正につなげています。

※1 危険源の特定手段としてRAのほか、作業前の危険予知、ヒヤリハット報告、職場巡視(経営トップ、産業医、衛生管理者など)を実施しRAを補充

※2 評価したリスクへの管理策は、①危険源の除去、②危険源に代わる代替物の採用、③工学的対策などを検討のうえ、諸条件を総合的に判断しこれらが適用できない場合に、④作業手順書の反映、教育による力量確保などの管理的手法、⑤保護具の着用などを選択

## 災害対策

東芝グループでは、従業員の生命・身体の安全確保を最優先とし、会社の社会的信用、財産、設備を守るとともに、お客様や株主様などのステークホルダーに対する企業の社会的責任を全うするという方針のもと、国内で発生する大規模地震や風水害をはじめとした各種自然災害などへの対策の基本的な考え方を「東芝グループ災害対策・BCP基本要綱」として定めています。

この要綱では平時における東芝のスタッフ部門、東芝グループ各社及び各事業場での災害対策に関する実施方針・施策の立案並びにBCPの策定などの役割などを規定しており、各社・各組織は役割にしたがって災害への備えに努めています。また、災害時については、東芝の社長を本部長とする「東芝グループ災害対策統括本部」を設置し、東芝グループ各社・各事業場にて設置する災害対策本部と連携しながら、救援・復旧活動の調整・指揮・支援を実施する体制が定められています。

なお、来るべき災害に備えて、各種規程類の整備や従業員を対象とした教育・訓練、災害時に必要になる備蓄品や機器の配備などの施策にも取り組んでいます。

## 【取り組み事例】

### 防災体制の整備

- 全社防災体制の維持(各種規程類、ガイドラインの整備など)
- 各社・各拠点における消防計画及び防火防災管理規程の整備・体制構築

### 教育・訓練の実施

- 従業員を対象とした防火・防災教育の実施、防災意識啓発用ガイドブックの発行
- 各種訓練の実施(避難訓練、安否確認、災害対策本部運営訓練など)

### 災害対策物資の配備

- 各拠点における災害用備蓄品の確保
- 各社・各事業場災害対策本部間及び災害対策統括本部内の非常用通信インフラの整備(衛星携帯電話及び災害時優先携帯電話の配備など)

## その他のクライシスリスクへの対応

東芝グループでは、日本以外の国・地域において、グループの関係者、関係施設の被害及び関係者、関係施設が第三者に及ぼす被害を事前に予防、回避し、万一被害が発生した場合は、その被害を最小限にとどめることを目的とし、海外安全業務の基本方針を定め、運用しています。

また、新規プロジェクトの推進にあたっては、必要に応じて、現地法令、周辺環境、インフラ、設備、使用物質などのリスクを事前確認(RAなど)しています。

## 全ての事業活動において生命・安全・コンプライアンスを最優先

東芝グループでは、安全衛生に関する項目(国内においては、労働協約や就業規則など)を定め、従業員の基本的行動として、生命を脅かすようなリスクに直面した際、まずは上長(又は総務部門)へ報告し、その指示に従うことが求められています。しかし、従業員は時間的に報告が困難な場合にまずは自らの身を守るための退避を優先することが認められ、この退避を理由に不当な取り扱いを受けることはありません。

## 安全健康に関する意識啓発・教育

### トップメッセージ

東芝グループでは、毎年、全国安全週間(7月)や全国労働衛生週間(10月)などの機会に、東芝のトップが、安全健康への決意を込めたメッセージを従業員に発信しています。2020年度からは社長に加え、CHSOからもメッセージを届けています。

これらグループ全体に向けたメッセージに加え、海外も含めた各グループ会社・事業場においても、それぞれのトップが従業員にメッセージを発信するほか、独自の取り組みを展開しています。

### 東芝グループ安全健康大会

1975年度に第1回を開催以来、毎年12月、国内東芝グループの経営トップ、労働組合代表と安全健康担当者を主な出席者として「東芝グループ安全健康大会」を開催してきました。優れた安全健康活動を推進し、他の模範となる事業場や小集団、個人に対して社長表彰や表彰事例の発表などを通じて、情報共有による安全健康活動の底上げと意識高揚を図っています。2008年度からは「東芝グループCSR大会」と統合してグローバルな実施形態とし、海外グループ会社の優れた活動に対する表彰も行うようになりました。2020年度からは新型コロナウイルス感染症対策の観点から集合形式での大会は行わず、オンラインでの表彰事例発表会、社内サイトへの資料掲載等により、表彰事例の共有を図りました。

安全健康表彰は、グループの安全管理、労働衛生3管理<sup>※</sup>活動の改善を促進し、従業員の安全健康活動への参画意識を高めることを目的に、「安全健康表彰規程」を定め、「安全健康推進賞」「安全健康改善賞」「安全健康標語」を設けています。

2021年度は安全健康推進賞1社、安全健康改善賞2グループ、安全標語/健康標語各1点が表彰を受けました。受賞した安全健康標語は次年度の安全健康ポスターとして日本全国の東芝グループ事業場で掲示されています。

※ 環境汚染を防止、有害要因へのばく露や作業負荷を軽減する作業方法を定め、それが適切に実施されるようにする「作業管理」、法定の作業環境測定や化学物質RAなどを通じ、作業環境中の有害因子の状態を把握・評価し、極力良好な状態を保つ「作業環境管理」、従業員一人ひとりの健康状態を健康診断で確認し、異常の早期発見、増悪防止、更には、元の健康状態に回復するための医学・労務管理的な措置をする「健康管理」の3種の衛生管理を指します。

## 2021年度安全健康表彰受賞例

### ◆安全健康推進賞

- 「FUN+WALK」バーチャルウォーク日本縦断

### ◆安全健康改善賞

- 作業・環境改善による危険リスクの低減
- 東日本大震災から10年 自職場で行う安全・防災活動

### ◆2022年度安全／健康ポスター（2021年度安全／健康標語受賞作をもとに作成）



## 安全衛生教育・訓練

国内東芝グループでは、東芝から事業場の各階層において各種の安全衛生教育を実施しています。

東芝では、新任や中堅クラスの安全衛生業務従事者や産業保健専門職向けに定期的な全社教育を実施し、安全健康スタッフとしてのスキル向上とともに、国内東芝グループ全従業員に対し健康e-ラーニングを実施しヘルスリテラシーの向上に努めています。

事業場では労働安全衛生法に基づく各種法定教育のほか、事業場の業態や課題に合わせた独自の教育・講習、OHSMSIにかかる要員教育などを実施し、労働安全衛生にかかわる従業員の力量確保に努めています。

海外東芝グループでは、各国の実情に合わせ、OHSMSで要求される力量確保を行っています。

### 東芝(人事・総務部主催)での教育実績(2021年度)

教育名	対象	時期	受講者数
安全健康担当者研修	国内東芝グループの安全健康業務担当者	2021年4月	165人
新任安全健康担当者教育	過去一年で国内東芝グループの安全健康担当に着任した者	2021年9月	49人
新任産業保健専門職導入教育	国内東芝グループに入社した産業医・保健師	入社時及び3か月後	9人
産業医会議(教育を含む)	国内東芝グループ会社・事業場の産業医	2022年3月	53人
産業看護専門職教育	国内東芝グループ会社・事業場の保健師	2022年3月	69人
いきいきとした働き方に関する教育(健康教育を含む)	国内東芝グループ従業員	2021年7月	受講者数 59,757人 (受講率97.2%)

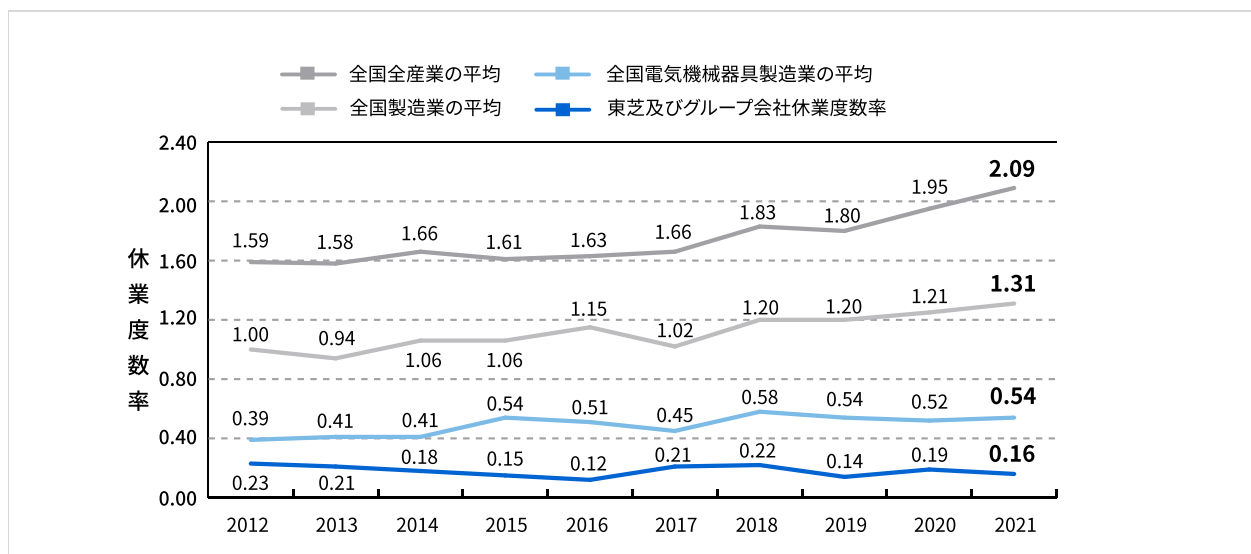
## 事業場での代表的な教育・訓練

分類	教育種類	対象者	教育担当
法定教育	雇入れ時／作業内容変更時教育	新入社員／従事する業務内容が変更となった者	事業場安全健康スタッフ又は受入職場
	安全管理者選任時研修	安全管理者新規選任者	社内の有資格者又は外部講師
	職長教育	作業長昇格者等	
	各種特別教育、各種免許講習、技能訓練など	該当作業従事者又は該当作業主任者	
	各種能力向上教育	資格取得後5年経過者	
独自教育・訓練	年齢別健康教育	30、40、50歳到達者	事業場安全健康スタッフ
	昇格時安全健康教育 (メンタルヘルスなど)	役職層への昇格者	
	OHSMS リスクアセッサー教育	各職場のリスク評価者	
	OHSMS 内部監査員教育	各事業場内部監査員任命者	外部講師
	特定業務従事者教育	サイト管理対象リスクに該当する業務の従事者	該当職場
	職場緊急事態対応訓練	職場特有の緊急事態	事業場総務部
	事業場大規模災害想定訓練	従業員・構内常駐業者など	

## 労働災害の発生状況

2021年度の国内東芝グループにおける休業度数率は前年度とほぼ同様であり、これは全国製造業平均を大きく下回る水準にあります。災害発生件数は計94件(死亡1件、休業25件、不休68件)で前年度とほぼ横ばいでした。過去3年間で東芝グループ従業員の死亡事故は、国内では2019年度及び2021年度に各1件、海外では2020年度に1件発生しています。なお、テックグループを除く海外東芝グループにおける死亡を除く休業以上の災害発生件数は、2020年度35件、2021年度55件でした。災害の型別では、『転倒』、『切れ、こすれ』、『墜落、転落』、『はさまれ、巻き込まれ』が上位を占め、特に転倒災害は全災害の31%に相当し、歩行中の転倒や階段からの転落など日常行動災害が大部分を占めています。何気ない日常行動から災害が発生していることをふまえ、2020年度以降の全社e-ラーニングでは従来の健康管理に加え、転倒災害防止の要素も組み込みグループ従業員全員への注意喚起を促しています。また、死亡等の重大災害が発生した場合は、これらの発生状況、原因、対応をグループ内で情報共有し、類似の設備・状況下での事故の再発防止の徹底に努めています。労働災害防止活動は、東芝のスタッフ部門が東芝グループ安全健康推進目標を定め、それに基づいて国内東芝グループ各社及び事業場が自らの固有課題を交えながら推進目標及び推進計画を策定し、労働災害防止に向けた活動を進めています。

国内東芝グループ会社における休業度数率※

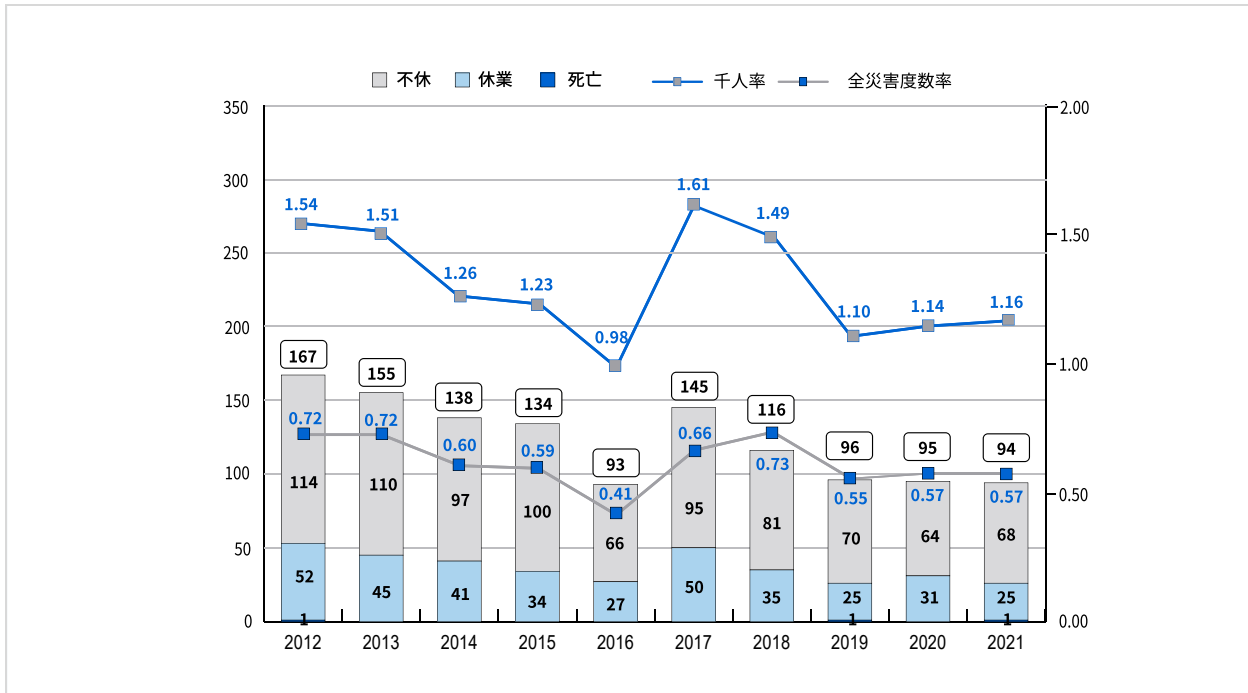


※ 休業度数率:100万時間当たりの休業1日以上の業務上災害件数

※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む



業務上災害発生状況(国内東芝グループ)

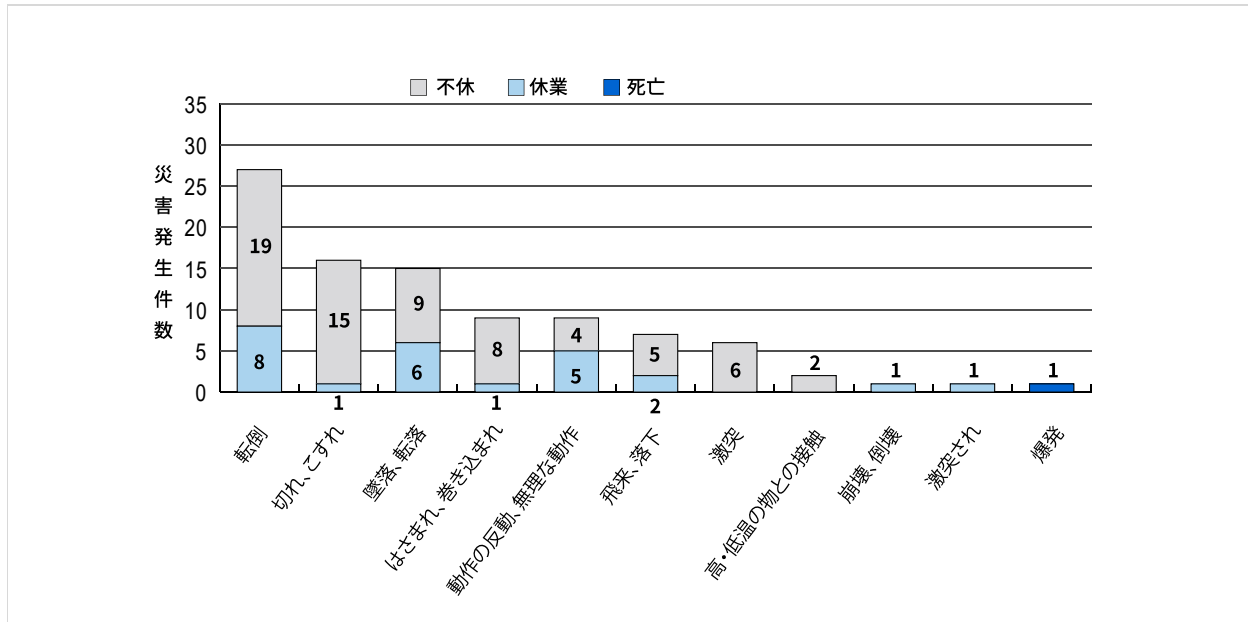


※ 全災害度数率:100万時間当たりの業務上災害件数(不休業・休業・死亡の総合計)

※ 千人率(全災害):従業員1,000人当たりの業務上災害件数

※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む

2021年度 業務上災害の型別災害発生状況(国内東芝グループ)



※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む

2019年度、2021年度に死亡災害が発生したことを真摯に受け止め、改めて重大災害ゼロの継続をめざし、特に重篤な傷病につながるおそれのある危険有害リスクの低減を最優先課題として、すべての職場や作業に対するリスクアセスメントを進め、リスクの把握からリスクの除去に向けた作業方法の見直し、リスクの低減、管理を目的とした設備改修、従業員への教育訓練の徹底などを計画的に進めていきます。

## 健康の維持・向上への施策

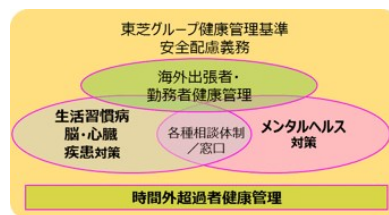
国内東芝グループでは、東芝グループ健康管理基準で生活習慣病、メンタルヘルス、そして基礎としての過重労働防止を最重点対策の対象として定め、すべての従業員が健康への意識を高めて心身の健康を維持できるよう、ハイリスクアプローチ<sup>※1</sup>とポピュレーションアプローチ<sup>※2</sup>の両面からさまざまな取り組みを展開しています。海外東芝グループでは、各国の実情に合わせ従業員の健康の保持増進に向けて取り組んでいます。

※1 疾患を発生しやすい高いリスクを持った人を対象に絞り込んで対処していく方法

※2 対象を絞り込まず、集団全体へアプローチをし、全体としてリスクを下げていく方法

### 東芝グループ 健康管理の主要施策

	メンタルヘルス対策	生活習慣病対策	その他
ハイリスクアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場復帰プログラム</li> <li>職場・人事・産業保健専門職の連携強化</li> <li>自殺予防対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>脳・心臓疾患対策（就業区分判定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>糖尿病重症化予防</li> <li>海外勤務・出張者健康管理強化</li> </ul>
ポピュレーションアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ラインケア教育</li> <li>セルフケア教育</li> <li>ストレスチェック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善目標値と生活習慣改善支援</li> <li>年代別健康教育</li> </ul>	
違法対応・過重労働防止対策			



## 新型コロナウイルス感染症への対応

東芝グループでは、お客様、取引先様、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全確保及び事業の継続のため、日々変化する状況に応じた対応を実施しています。東芝グループは、生活の基盤となる社会のインフラ事業をはじめ、社会活動の維持に必要な事業やサービスなどを多く営んでおり、これらの供給責任や社会的責任を果たす必要があることから、新型コロナウイルス感染症の感染リスク軽減策を講じたうえで、生産、サービス、物流活動にかかわる拠点については活動を継続しています。

新型コロナウイルス感染拡大を受け、COVID対策本部を立ち上げ、グループの発生状況を管理するとともに、社内通知やCOVID対策ウェブサイトを通じ、最新の動向と知見をふまえた施策の周知・徹底を行っています。社内システムへのアクセス回線数の増強など環境を整備し、在宅勤務が可能な職場については、職種別の目安を設定して在宅勤務を推奨しています。

在宅勤務率上昇にともない、要望の多い運動やストレス解消方法に関する情報を周知するとともに、産業保健専門職によるオンライン健康相談体制の整備なども行っています。出社が必要な従業員については、適正な感染予防の徹底を図っています。また、健康診断等の結果、重症化リスクが高いと思われる従業員については、就業地域の流行状況に応じ、適正な勤務配慮を行っています。2021年度は国内14拠点で職場でのワクチン接種を実施しました。

出国制限で帰国できない海外赴任者については、必要な服薬が継続できているかなど健康に関する調査と支援も実施しています。

新型コロナウイルス感染症に対する東芝グループの基本方針及び最新の対応は「[東芝グループにおける新型コロナウイルス感染症への対応について](#)」をご覧ください。

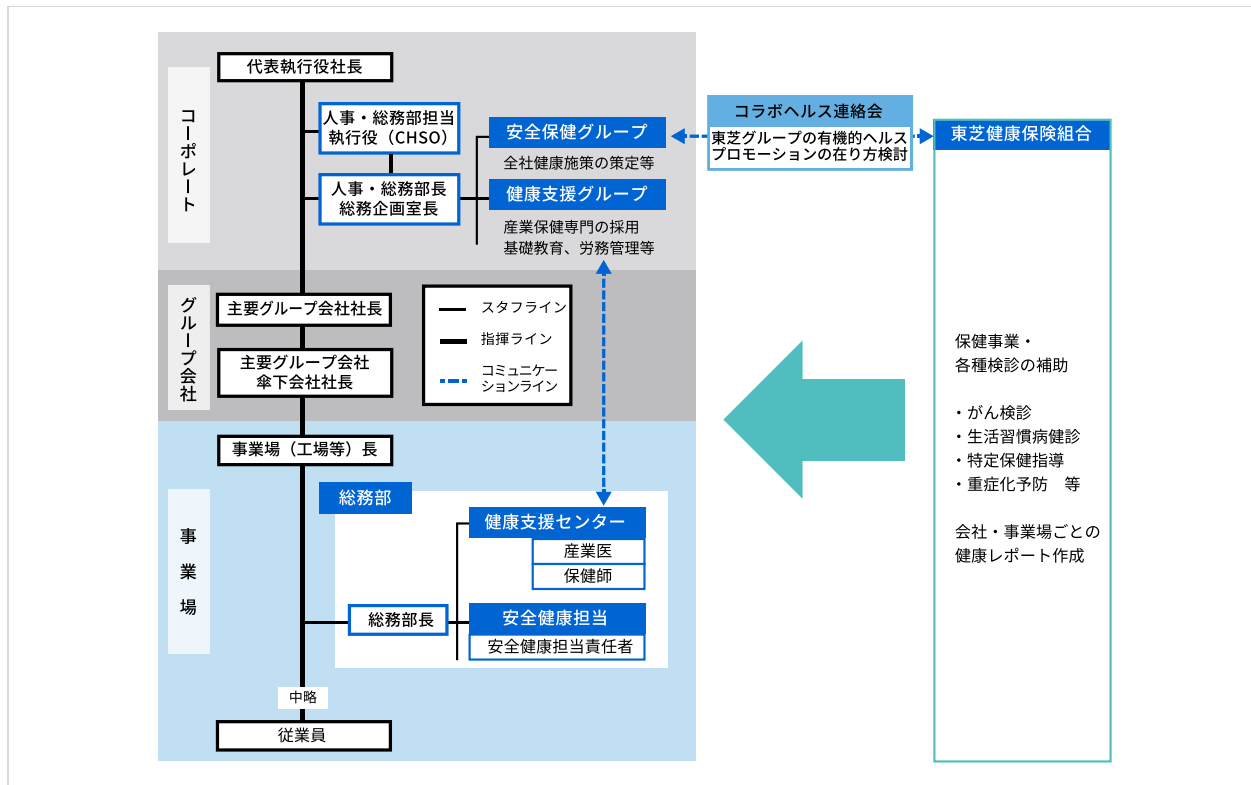
## 健康管理のための体制

国内東芝グループでは、2019年度から安全健康経営会議を定期開催し、東芝グループの健康課題や定期監視指標（以下「KPI」Key Performance Indicatorの略）を共有のうえ、出席者である各主要会社トップからガバナンスラインを通じた改善施策の落とし込みを依頼しています。

実行体制では、2002年度から産業保健支援業務を機能分社し、各グループ会社からの業務委託に基づく産業保健業務を展開してきました。しかし、安全健康経営のもと、健康管理の重要性が高まっている現状に鑑み、2019年11月から機能分社体制を解消し、出向で事業場の直接管理下に配置（一部の直接雇用会社を除く）することでより事業場ごとの課題に応じた個別性・機動性の高い産業保健サービスが提供できる体制としています。

また、東芝健康保険組合とは、2019年度から「コラボヘルス連絡会」を発足・開催し、国内東芝グループの健康施策の有機的なプロモーションの在り方を検討しています。コラボヘルス連絡会により安全健康経営の推進を加速させ、会社目標である「企業価値向上」と「従業員のいきいき人生」に加え、「さまざまなライフステージでの健康」も実現させ、医療費適正化などの東芝健康保険組合の社会的な使命や目標を達成することへの貢献をめざしていきます。

## 国内東芝グループの健康管理体制(健康保険組合の役割も含む)



## 東芝グループ定期監視指標(KPI)

2019年度安全健康経営会議では、健康管理のKPIを下表のとおりに決めました。既に全国値に達している項目は更なる改善をめざすとともに、未達の項目を全国値レベルへ改善することをめざし、プロセス指標である生活習慣の改善を中心にさまざまなアプローチを実施していきます。

健康KPI項目 各項目の全体に対する該当割合を監視		国内東芝グループ の2021年度値	目標値※1 (全国値)	対目標値 ○達成 △未達	
アウトカム指標	脳心臓疾患のハイリスク	要配慮以上の高血圧	3.0%	7.2%	○
		要配慮以上の高血糖	2.3%	2.5%	○
	メタボ該当者	全年齢の該当者	16.9%	14.5%	△
		40歳以上の該当者	19.7%	13.0%	△
	メタボ予備群	全年齢の予備群	17.4%	14.1%	△
		40歳以上の予備群	18.6%	12.3%	△
プロセス指標	喫煙: 喫煙あり	23.6%	21.5%	△	
	運動: 全国平均以下の歩数(相当) (5,000歩以下/日)	28.5%	0%※2	△	
	食事: 朝食を食べない者の割合	29.0%	15.2%	△	
	食事: 夜食あり (就寝前2時間以内に喫食する者の割合)	13.5%	14.4%	○	
	睡眠: 寝不足	21.1%	25.9%	○	
	飲酒: 一回の飲酒量が多量	23.5%	14.5%	△	

※1 全国値は2018年度の国民栄養調査又は厚生労働省データの20～69歳のものから算出。

※2 全国の歩数の平均値(男性:7,636歩、女性:6,657歩<国民栄養調査20～64歳のデータ>)よりも明らかに低い5,000歩/日未満の方(車椅子など歩行不可を除く)のゼロ化をめざす。

## 脳・心臓疾患や生活習慣病への対策

国内東芝グループでは、生活習慣病予防のハイリスクアプローチとして、2011年度から、定期健康診断結果に対して東芝グループ共通基準による就業区分判定を実施し、脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に対する勤務管理・労務管理や保健指導などの重点支援を確実に実行を進めてきました。また、東芝健康保険組合と連携して糖尿病重症化予防プログラムを展開しています。以上の取り組みの成果は、在職中の死亡に占める脳・心臓疾患による死亡者の割合の減少や高血圧・高血糖のハイリスク者の抑制に現れています。（東芝グループ定期監視指標(KPI)参照）

ポピュレーションアプローチとしては、2013年度から生活習慣改善などに関する目標値を定め、喫煙対策、食堂メニュー改善、各種運動機会の提供などの施策を講じ、2014年度からは年代別の健康教育を導入し、ライフサイクルに合わせた健康づくりを支援してきました。その結果、喫煙率、睡眠など多くの生活習慣指標が改善傾向に向かっていますが、KPIの設定により更なる改善施策が必要です。

特にメタボリックシンドロームの該当者・予備群（以下、「該当者など」）の割合が全国比で高い傾向にあり、グループ共通の課題です。該当者などの改善はもとより、新しい該当者などの発生を抑制するため、健康保険組合主導の特定保健指導とともに、会社としての保健指導の充実施策等に取り組んでいきます。

### 食生活の改善に向けた取り組み事例

川崎スマートコミュニティセンターでは、食堂でデジタルサイネージやオートレジでのカロリー表示がなされているとともに、産業保健専門職による健康ニュースの発行などを実施しています。

また、京浜事業所では出張作業でコンビニ食の多い従業員にポケット健康カードを配布しバランスのよい弁当選びを支援しています。



川崎スマートコミュニティセンターでのカロリー表示



京浜事業所のポケット健康カード

### 運動習慣化の促進事例

府中事業所では、職場体操にロコモシンドローム・転倒災害予防も兼ねた「ロコレッチ」を考案し、職場体操として実施しています。府中市とも連携し、地域とともに健康づくりに取り組んでいます。2020年度からは、本社事業場でも「皆で」と所在地の「港区」を掛け合わせて名付けたオリジナル体操「みなトレ」を作成し、従業員向けに動画を公開しています。

また、東芝ライテックでは、スマホアプリで記録した歩数の累積でバーチャルに日本各地の各拠点を訪れるウォーキング企画で従業員の運動習慣を大幅に改善し、厚生労働省の健康寿命をのびそうアワードで表彰を受け、スポーツ庁のスポーツエールカンパニーにも認定されました。



府中事業所オリジナル職場体操



東芝ライテックのバーチャルウォーク日本縦断

## 喫煙対策の推進

従来から各事業場個々の事情に応じた分煙体制のもと各種の取り組みを実施していますが、製造事業場を中心に全国比で喫煙率が高い傾向にあります。2019年度は、安全健康経営会議において国内東芝グループ全社で就業時間内禁煙、屋内喫煙所の原則廃止を決定し、全国労働衛生週間トップメッセージや社内広報誌でも周知をするとともに、各事業場で禁煙キャンペーンを推進し、2020年1月から就業時間内禁煙が実施されています。また、2020年度の安全健康経営会議の決定に基づき、2021年度に休憩時間での使用のため残された喫煙所も全廃を完了しています。東芝グループは、喫煙者への禁煙支援の提供も含め、健康管理の観点から更に喫煙対策を進めていきます。



社内広報誌 TOSHIBA LIFE Vol.454 P26-27より

喫煙禁止に関する周知ツール例

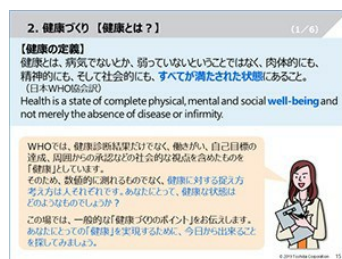
## メンタルヘルス対策

国内東芝グループでは、日本企業のなかでもいち早く先進的なメンタルヘルス対策に取り組み、従業員をとりまく生活環境や職場などを含む包括的な体制での4つのケアを進めてきました。今後は、ニューノーマルな働き方を念頭に、従業員が心身の健康維持に自律的に取り組む支援も実施していきます。

### 1. セルフケア

#### メンタルヘルスの啓発・教育活動

社内広報誌 TOSHIBA LIFEや東芝健康保険組合の広報誌「Kenpo Information」などを通じて、メンタルヘルスの啓発・教育活動を行っています。また、毎年国内グループ会社に対しセルフケアe-ラーニング教育を実施しており、自立的なこころの健康づくりをサポートしています。2021年度は教育対象の97.2%となる国内グループ会社59,757人が受講しました。e-ラーニングが受講できない製造現場の従業員にも資料を配布し、国内グループの全従業員の受講に努めています。



e-ラーニングの資料(例)

#### 「ストレスチェック」によるストレスへの気づきと対処

従業員一人ひとりのストレスへの気づきと自身での対処を主な目的に、ストレスチェックを実施しています。健康診断システムと運動した独自システムを構築し、2018年度からは、50人未満の事業場にも実施を義務づけ、グループを挙げてストレスチェックを推進しています。タイムリーなフォローの結果、グループ全体の回答率は全国平均よりも高い値(2021年度91.3%)となっています。

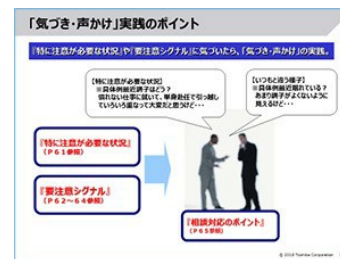
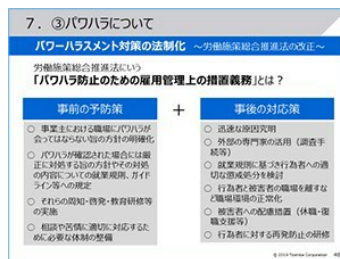
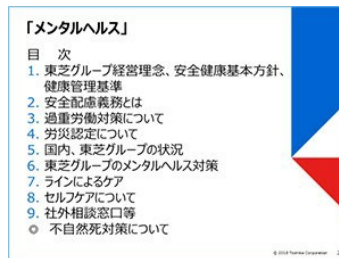
チェックの結果、スコアが設定した基準を超える全従業員に対しては面談希望を確認し、希望者には面談にてストレス対処法へのアドバイスなどを実施しています。

## 2. ラインによるケア

教育、トップメッセージなどの各種機会を通じ、従業員の健康状態を把握するため、「いつもと違う」様子に注意し、職場のなかで積極的な「気づき、声かけ」を実践することを、管理者による部下のメンタルヘルスケアのポイントとして、周知・徹底しています。また、組織・チームの安全健康意識を向上させるため、各種ミーティング（在宅勤務の浸透にともなう1on1ミーティングを含む）などの機会を活用したコミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。

### 管理職メンタルヘルス教育

1977年度から管理監督者リスナー教育を開始し、時代の変化に対応した管理職など各階層教育を実践してきました。現在も事業場の管理職は昇格時ラインケア教育に加え、自社研修センターでマネジメントセミナー「メンタルヘルス」教育も受講できます。マネジメントセミナーでは、最重要ポイントとなる企業の安全配慮義務に、2019年度の法改正を受けたパワハラ防止の留意点も追加し、更には多忙な管理者自身のセルフケアについても重要性を説いています。



マネジメントセミナーの資料（例）

### 管理職への職場のストレス判定図のフィードバック（ストレスチェック）

ストレスチェックを実施したグループ各社の10名を超える組織については、その管理者（及び労働担当者）に対し、組織の従業員の相対的ストレスを示す「職場のストレス判定図」をフィードバック<sup>※</sup>し、管理者による職場改善のヒントを提供しています。各管理者は、必要により産業保健専門職や総務部門の支援を受けながら、さまざまな職場改善を実施しています。制度開始後6年が経ち、良好な改善事例も蓄積されつつあり、グループ各社の職場改善施策の共有機会などを通じ、国内東芝グループ全体のストレス管理レベルの向上を図っています。

※ 職場のストレス判定図の東芝グループ全体集計では、「仕事の量・コントロール」、「上司・同僚の支援」ともにほぼ全国平均レベルにあります。

## 3. 事業場産業保健専門職によるケア

産業保健専門職（産業医、保健師、心理専門職などのスタッフ）は、各種の面談（健康診断の事後措置面談、時間外超過者面談など）や従業員からの相談の機会を通じ、従業員自身のセルフケア（一次予防）を支援し、必要により職場・総務部門・家庭・医療機関などと連携しながら、メンタル不調者の早期発見・早期治療（二次予防）や退職者のスムーズな復帰・再発予防（三次予防）を促進する「コーディネーター」として活躍しています。

### 職場復帰支援プログラム

国内東芝グループでは、メンタル休職者の適正な三次予防をめざし、2003年度に全国に先駆けて職場復帰支援プログラムを開始し、2011年度に見直しを行い、休業した従業員が円滑に職場復帰し再発しないようにサポートしています。産業保健専門職は、主治医や職場及び家族などと連携をとりながら、適切な就労時期や場所、仕事の仕方を提案します。

#### 【参考】産業保健専門職のスキルアップなど

相談対応を含む産業保健専門職としてのスキル向上を目的に、定期教育（入社時・3か月後教育、産業看護専門教育など）や定期会議（産業医会議＜2回／年＞など）などを実施し、継続的な知識のブラッシュアップ、東芝グループ安全健康施策の共有を図っています。

#### 【参考】健康情報の取り扱いについて

健康情報は機微な個人情報であることに鑑み、各社・各事業場では「健康情報取扱い規程」を定め、産業保健専門職をはじめとするグループ各社のスタッフに対し、業務上知り得た従業員の健康情報などを適切に取り扱うこととしています。

#### 4. 事業場外資源によるケア

各事業場では、産業保健専門職が中心となり、地域の外部医療機関やリワーク施設とのネットワークを構築し、治療が必要な従業員に対し適正な医療が受けられるよう支援しているほか、小規模で常駐の産業保健専門職が不在の事業場は、地域の産業保健総合支援センターと連携し、産業保健専門職によるケアを補っています。全社的には、セルフケアe-ラーニング教育や会社、健康保険組合の機関紙、ウェブサイトをはじめとする各種媒体を通じ、要相談者の状況・環境に応じたさまざまな相談窓口の周知に努めています。

##### グループ社外相談窓口の設置

国内東芝グループでは、2000年に全国に先駆けて社外EAP(従業員支援プログラム)制度を導入し、その機能は現在、24時間相談窓口「こことからだの健康相談」に継承され、東芝健康保険組合と東芝が共同で運営しています。本窓口では、プライバシーを確保しながら、電話、メール、オンラインを含む面会カウンセリングなどの手段で、心身の健康問題、育児・介護などさまざまな問題の相談に対応しています。従業員のほか、その家族も利用が可能で、多くの相談が寄せられています。

#### 時間外超過者健康管理

国内東芝グループでは、時間外労働を前提としない働き方への転換(働き方改革の実践)を第一義としながら、2006年の労働安全衛生法改正に先立ち1か月に80時間以上の時間外労働をした従業員に医師による面接指導(時間外超過者面接指導)を義務づける基準を設け、時間外労働による健康障害の防止に取り組んできています。この基準は2019年4月から施行されている改正安全衛生規則も十分満たしているものです。

#### 海外駐在者に対する健康管理

国内東芝グループでは、海外に駐在する従業員の健康管理を支援する専門部署を日本国内に設置しています。法定の赴任時・帰任時健康診断に加え、駐在期間中も家族を含め年一回の健康診断の実施を義務化し、特に駐在員に対しては健康診断結果に基づき、国内勤務の従業員と同様の支援活動を実施しています。また、各国の医療事情に応じた最適な支援ができるよう、従業員とその家族に対して相談対応や現地医療機関の案内、緊急時の搬送などを手配できるサービスを導入しています。なお、新型コロナウイルス感染症の流行期間中の「駐在期間中の健康診断」については、国家間の往來の困難度、駐在者の滞在地域の医療事情や感染リスクを考慮し、状況が改善し次第速やかに受診することを前提に、状況に応じて柔軟に対応することとしています。

#### 感染症対策

海外における感染症の発生や流行に対して、随時、外務省、海外安全危機管理や国際医療の専門会社、海外リスクメディア及び現地などから最新情報を収集し、対象国などに周知することで注意喚起・啓発をしています。また、海外に赴任する可能性のある従業員及び海外赴任する従業員の帯同家族を対象とした研修を実施し、海外の生活・医療・安全・感染症対策などについて説明しています。海外赴任が決まった従業員には、赴任前のオリエンテーションを通じ、事前の健康診断、予防接種などを実施しています。このほか、国内東芝グループでは、新入社員に配布する冊子のなかで後天性免疫不全症候群(HIV/AIDS)の知識について触れ、その他の教育機会と併せて、感染の予防と誤解による不当な差別の禁止を呼びかけています。また、各事業場においては、健康診断の場を提供する形で、国の進める対象年齢層への風しん抗体検査に協力しています。

#### 社外からの評価

健康管理に関する取り組みの結果、東芝((株)東芝及び東芝エネルギーシステムズ(株)・東芝インフラシステムズ(株)・東芝デバイス&ストレージ(株)・東芝デジタルソリューションズ(株)を1団体として構成)とグループ会社では、東芝テック(株)、東芝ライテック(株)、東芝ITコントロールシステム(株)、東芝通信インフラシステムズ(株)、東芝プラントシステム(株)が大規模法人部門、東芝プレジジョン(株)が中小規模法人部門として日本健康会議<sup>※</sup>から「健康経営優良法人2022」に認定されました。また、東芝ライテック(株)は、健康経営度調査結果の上位500法人として「ホワイト500」としても認定されました。



※ 経済産業省支援のもと、経済団体などの民間組織にて組織された会議体

## サプライチェーンでの安全健康

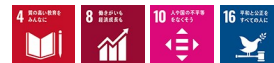
東芝グループは、国連グローバル・コンパクト(UNGC)、RBA(Responsible Business Alliance)行動規範の趣旨に沿って調達活動を推進しています。調達取引先の事業活動においても、基本的な人権を尊重するとともに、安全で清潔な職場環境の実現に努めるよう要請しています。すべての調達取引先に人権・労働・安全衛生への配慮を含む「東芝グループの調達方針」を説明し、同意を求めています。

- > 東芝グループの調達方針
- > 持続可能な調達活動の推進

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

東芝グループ マテリアリティ



## 人権の尊重

東芝グループは、経営理念において「人間尊重」を基本とし、顧客・株主・従業員など、すべてのステークホルダーを大切にすることを宣言しています。「世界人権宣言」をはじめ、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し、健全な事業活動を通じて人権を尊重していきます。

### 取り組むべきKPIと実績

#### サステナビリティ推進者向け 人権セミナー・ワークショップ実施率

2022年度目標	100 % <sup>※1</sup>
2023年度目標	100 % <sup>※2</sup>

#### 東芝グループ行動基準における 人権教育(e-ラーニング)受講率

2021年度実績	99 %
2022年度目標	100 %
2023年度目標	100 %

#### 人権デューデリジェンスの取り組み

(a) 自社ビジネスにおける人権影響評価の実施率

2022年度目標	100 % <sup>※1</sup>
----------	---------------------

(b) 実態調査及び是正、防止、軽減策の実施率

2023年度目標	100 % <sup>※3</sup>
----------	---------------------

※1 東芝、主要グループ会社、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)が対象

※2 ワークショップ実施対象会社及び人権影響評価で高リスクと特定されたグループ会社が対象

※3 人権影響評価で高リスクと特定されたグループ会社が対象

### 2021年度の主な成果

- 人権リスクアセスメントプログラム(RAP)の実施率 2021年度実績99% (2022年度目標100% 2023年度目標100%)
- 東芝グループ人権方針を2022年3月に制定して人権に対する企業の責任を明確化し、東芝グループ内及びステークホルダーに向けて内容の周知・理解を図った。
- ハラスメント防止に向けて、職場(国内)ではハラスメントに関する従業員向け冊子を2022年3月に改定のうえ、新入社員には教育を行い、同内容を社内ウェブサイトにも公開して、その他従業員も閲覧可とした。



- 人権の尊重に関する方針
- 人権リスクの特定、モニタリング
- 通報・相談窓口の設置
- 雇用・労使関係
- 人権を尊重するための体制
- 人権を尊重するための教育・啓発
- ステークホルダーとともに進める活動

## 人権の尊重に関する方針

東芝グループは、**東芝グループ行動基準**において人権の尊重を第1条に定めて、人権に配慮した企業活動を行うことを宣言していますが、東芝グループの人権に対する姿勢や取り組みをより明確化するため、2022年3月に「東芝グループ人権方針」を策定しました。企業活動が人権にインパクトを与えることを理解し、東芝グループの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することで、企業としての責任を果たしていきます。



> [東芝グループ人権方針 PDF \(485KB\)](#)

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、ISO26000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。本方針は、東芝グループ行動基準及び**東芝グループサステナビリティ基本方針**を補完する関係にあり、役員・従業員を含む東芝グループで働くすべての者に適用し、ビジネスパートナー、調達取引先及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。

なお、本方針の運用の責任は、サステナビリティ推進部、人事・総務部の担当執行役が担っています。

> [東芝グループ行動基準](#)

### 企業活動において参照している人権関連の国際的規範やガイドラインなど

- 世界人権宣言
- OECD多国籍企業行動指針
- 責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス
- ビジネスと人権に関する指導原則(国連)
- 国連指導原則報告フレームワーク
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言
- 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(ILO)
- 国連グローバル・コンパクト
- ISO26000(社会的責任に関する手引)
- GRIスタンダード
- RBA (Responsible Business Alliance: 責任ある企業同盟) 行動規範

人権の尊重への取り組みは、東芝グループだけでなくサプライチェーンにわたって徹底していくことが重要であると認識し、「東芝グループの調達方針」のなかで「調達取引先様へお願い」として人権への配慮について遵守を依頼するとともに、CSR調査を通じて遵守状況を確認しています。

> [東芝グループの調達方針](#)

## 現代奴隷法への対応

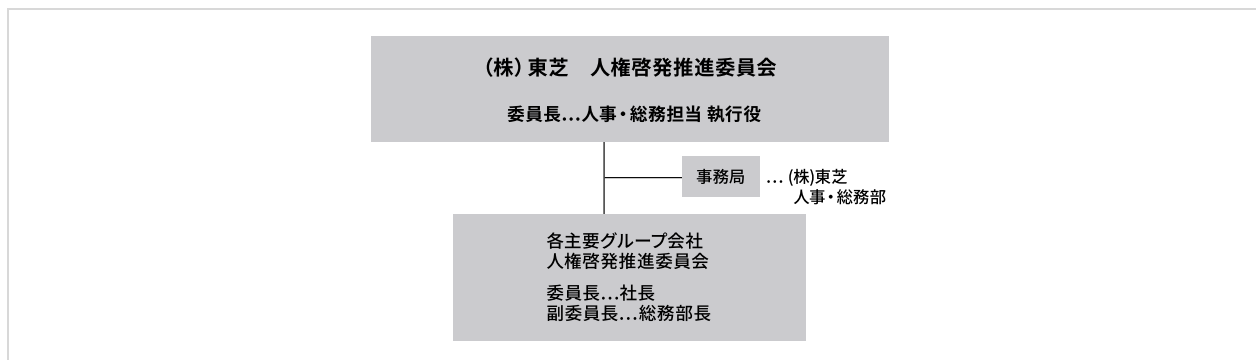
東芝グループでは、英国現代奴隷法や豪州現代奴隷法に基づき、奴隷労働と人身取引に関する声明を開示しています。

- > [Toshiba Corporation !\[\]\(33006de4dd11f8c729ca8ca0fde0352f\_img.jpg\) \(834KB\)](#)
- > [株式会社 東芝\(仮訳\) !\[\]\(d5f9ffa97ddb414b7e96feb8ad710c8e\_img.jpg\) \(518KB\)](#)
- > [Toshiba International \(Europe\) Ltd !\[\]\(d900cae4f5a7d73d67b6a98ff3e7bb9a\_img.jpg\) \(200KB\)](#)
- > [Toshiba Europe Limited !\[\]\(ca15981e1cca5aa5bb6984590487f7b9\_img.jpg\) \(462KB\)](#)
- > [Toshiba TEC U.K. Imaging Systems Ltd !\[\]\(bbe2f84e2181f98756cb54246365881c\_img.jpg\) \(62KB\)](#)
- > [Toshiba \(Australia\) Pty Ltd !\[\]\(4758ad81fc3759288da80cbff59390b5\_img.jpg\) \(407KB\)](#)
- > [Toshiba International Corporation Pty Ltd !\[\]\(1ffc1f6424069c9a65667a94968b1808\_img.jpg\) \(6.0MB\)](#)
- > [過去のステートメント](#)

## 人権を尊重するための体制

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のもと、人権尊重に関する基本方針に則り、主要研修項目を織り込んだ人権啓発研修計画を策定・実施しています。また、人事・総務部は、人権啓発推進委員会の事務局として、人権啓発に関する基本方針の策定と全社への徹底、社内推進体制の確立、教育・研修に関する全社方針の立案・推進、研修資料の作成、指導員の育成、研修状況フォロー、社外団体に対する折衝・とりまとめ、東芝グループ内に対する指導・援助などの活動を行っています。

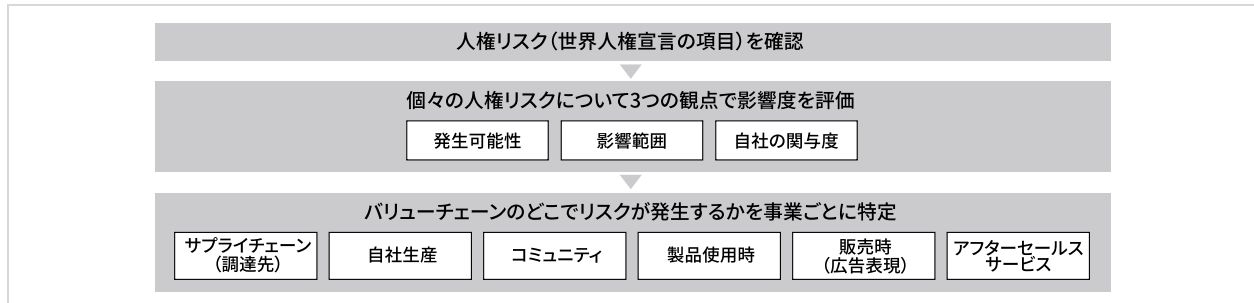
### 推進体制



## 人権リスクの特定、モニタリング

東芝グループでは、事業活動に関係する人権リスクについて、米国のCSR推進団体であるBSR (Business for Social Responsibility) とともに、事業別の人権インパクト・アセスメントを2014年度及び2017年度に実施し、人権に関して東芝グループの事業活動がどのような影響を与えているかについて理解を深め、以下の重要な項目を認識しています。

### 人権インパクト・アセスメントの実施手法



### 人権インパクト・アセスメントで抽出された主な人権テーマ

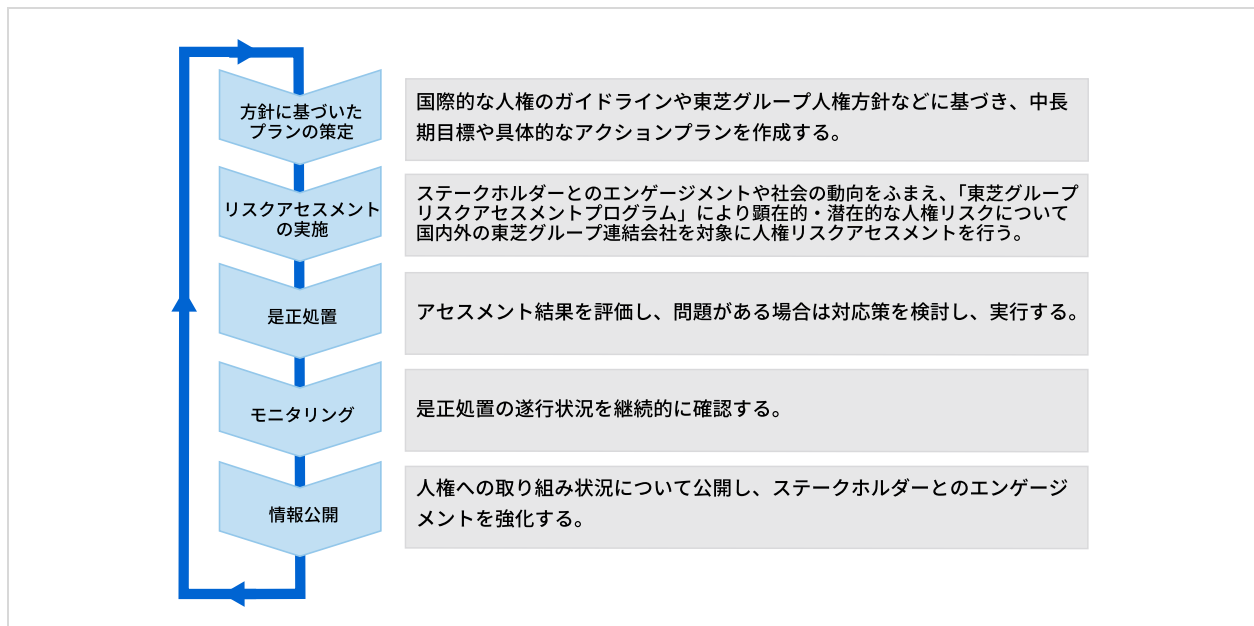
- 原材料調達にかかわる人権配慮（責任ある鉱物調達など）
- 新興国を中心としたサプライチェーンでの人権配慮
- 自社従業員の人権配慮
- お客様の人権配慮（個人情報保護など）
- 事業進出にあたっての人権配慮

この結果に基づき、事業分野や国・地域ごとに異なる人権課題への対応については、各社の現状に問題がある場合は適切な対応を図っています。

2004年度からは、特に海外東芝グループを対象として、上記結果と人権に関する国際的規範やガイドラインに基づいた人権リスクアセスメントや調達取引先に関するCSR調査、鉱物調達調査で継続的にモニタリングを行っていました。2019年度からは、国内外の東芝グループ会社を対象として運用を開始したリスクアセスメントプログラム(RAP)を活用して、同様のアセスメントや調査などを実施しています。

- > [調達取引先を対象としたCSR調査](#)
- > [鉱物調査](#)
- > [リスクマネジメント・コンプライアンス状況の点検・監査](#)

## 人権リスクアセスメント関連プロセス



2021年度のRAPは、国内外東芝グループ会社176社を対象に人権リスクアセスメントを行いました。ハラスメントについては、相談窓口の設置有無や就業規則へのハラスメント防止関連事項の記載について確認し、不備があった会社について改善を実施しました。また、採用に関する設問では、自国法令の遵守状況や人権に関する国際基準参照状況等の確認に加えて、採用マニュアルの有無やその一部内容の確認を行い、差別につながると思われる項目（不要な医学検査の実施）については削除するなど問題を改善しています。

今後も継続的にリスクアセスメントを実施し、人権問題の発生を未然に防ぐ施策を強化していきます。

2021年度 RAP対象会社数 (人権関連:全176社)	改善対象会社数	改善実施会社数
ハラスメント関連	6(海外現法)	6(100%)
採用関連	4(海外現法)	4(100%)

## 人権を尊重するための教育・啓発

人権啓発推進委員会が中心となって、従業員への人権尊重意識の浸透を図り、グループ全社・全事業場を対象に、「東芝グループ行動基準」の周知徹底や、入社時及び昇格・役職任命前後の研修で人権教育を実施しています。

### 人権啓発研修

日本国内の東芝グループ会社において、人権問題をテーマにした「一般者・役職者研修」、新入社員を対象にした「新入社員研修」、資格昇格者を対象にした「資格昇格者研修」、採用面接官を対象にした「採用面接官研修」などを2021年度は130回(前年比1.1倍)実施し、のべ12,000人(前年比1.6倍)が参加しました。

### 人権週間講演会

毎年12月に、人権週間及び東芝グループサステナビリティ月間<sup>※</sup>の行事として「人権週間記念講演会」を開催しています。2021年度は「大変革時代のダイバーシティ推進と無意識バイアス」と題し、組織のダイバーシティ推進を妨げている無意識バイアスとは何かを知り、どのようにコントロールすればいいのかについて(株)チェンジウェーブ 多胡敦史氏にご講演いただきました。なお、講演の動画は、東芝グループ国内従業員が閲覧できるように社内ウェブサイトで掲載しました。

<sup>※</sup> 東芝グループでは、2006年度から、毎年12月をサステナビリティ月間(2020年度にCSR月間からサステナビリティ月間に改称)と定めて、さまざまな取り組みを行っている。



## 人権に関するリスクマネジメント事例集の公開

社内ウェブサイト上に人権侵害に関連する外部事例を掲載し、従業員の意識啓発を図っています。リスク管理のポイントや、関連法令などをわかりやすくまとめて紹介しています。

## 人権ワークショップ

東芝グループにおける人権課題についての理解を深めるために、各地域で人権ワークショップを実施しています。

### 人権ワークショップの実施実績

実施時期	場所	参加者	内容
2021年7月	日本	東芝グループ従業員 約50人	<ul style="list-style-type: none"> <li>LGBT+を題材にした映画のオンライン上映会を開催</li> <li>上映会后、ワークショップを行い、各自の感想やLGBT+理解やハラスメント防止方法について意見交換を実施</li> </ul>
2020年1月	日本	東芝グループ CSR推進者、ハラスメント相談窓口担当、多様性推進担当者約150人	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部講師によるLGBT+理解促進のための研修とワークショップを実施</li> <li>社内講師による最近のハラスメント動向の研修とワークショップを実施</li> </ul>
2019年3月	日本	東芝グループ CSR推進者24人	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジェンスの重要性について理解を深化</li> <li>人権ワークショップでケーススタディを通して、潜在リスクの洗い出し方やリスク回避、また未然防止策について学習</li> </ul>
2018年3月	日本	東芝グループ CSR推進者40人	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権に関するグローバルな動向や人権問題の背景及びビジネスにかかわる人権侵害のリスクについて、外部講師による勉強会とワークショップを実施</li> <li>ワークショップでは、事業グループ別にバリューチェーン上の人権リスクを確認</li> </ul>
2015年4月	タイ	タイ東芝グループ現地法人14社の人事・総務・調達責任者、担当者33人	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルな人権問題及びタイにおける人権侵害について学習</li> <li>各社で起こり得るリスクについてグループ会社間で意見交換、情報の共有</li> </ul>
2014年12月	日本	国内の東芝、グループ会社24社の人事・総務担当者53人	<ul style="list-style-type: none"> <li>「世界人権宣言」や「国連ビジネスと人権 指導原則」などのグローバルなスタンダードについて学習</li> <li>事業ごとのバリューチェーンの各ステップで想定される人権リスクを洗い出すワークショップを実施</li> </ul>
2014年11月	中国	中国の東芝グループ31社の人事総務責任者54人	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルな問題への理解、自社で起こりうるリスク、ビジネスへの影響について、具体的な事例をもとに学習</li> </ul>
2014年2月	フィリピン	アジア地域9か国の人事責任者45人	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権侵害の事例や国際規範の概要に関する講義</li> <li>自国で想定される人権リスクについてのグループディスカッション</li> </ul>



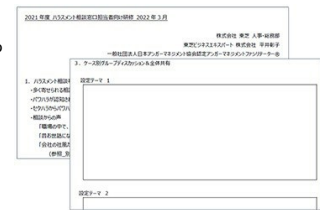
2019年3月に日本で行われたワークショップの様子

## ハラスメント防止研修

東芝グループでは、「東芝グループ行動基準」で、東芝グループの役員・従業員の行動規範として、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向などに関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしないことを明示しています。

こうした考えのもと、就業規則や労働協約において、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントを禁止し、その行為者に対しては懲戒に処することを定めています。

また、職場ごとの相談窓口を設置し、窓口担当者向けの研修を定期的実施しています。2021年度は、パワーハラスメントに焦点を当て、相談事案の特徴や事例を共有、ケースを活用した対応方法の習得、相談窓口として意識すべき感情コントロールについてオンラインで研修を行いました。



東芝グループではダイバーシティ&インクルージョンを推進しており、働きやすい職場風土づくりの一環として各種人権啓発研修を行っており、今後も積極的にグループ内に展開していきます。

[> ダイバーシティ&インクルージョンの推進](#)

## 通報・相談窓口の設置

東芝グループは、従業員や取引先様向けの窓口を通じて、人権にかかわる内部通報や相談を受け付けています。また、外部組織のプラットフォームを通して、幅広いステークホルダーからの人権に関わる苦情・通報を受け付けています。

### 従業員向け通報窓口「東芝相談ホットライン」

東芝は、法令違反、不正取引など、コンプライアンス違反にかかわるリスクの発生を未然に防止することや、問題の解決を促すことを目的に、法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程などに照らして問題と思われる行為についての情報提供や相談を受ける窓口として「東芝相談ホットライン」(24時間365日受付)を設置しています。この窓口では、東芝国内グループで働く従業員(非正規従業員も含む)<sup>※</sup>が個々に抱える悩みについても相談を受けており、職場風土や人間関係、人事処遇、ハラスメントなどに関する相談を、電話又は電子メールにて記名・匿名を問わず受け付け、対応しています。なお、通報者・相談者の了解が得られない限り、所属・氏名・連絡先などの個人情報とは別に開示しないことになっています。また、通報・相談をしたことによって、通報者・相談者が不利益な取り扱いを受けることがないように社内規程で規定されています。通報を受け付けた場合は、その旨を通報者に連絡のうえ、必要な調査を実施しています。もし、是正すべき事項が明らかとなった場合は、速やかに是正措置を図り再発防止に努めるとともに、調査結果は通報者へ連絡することとしています。改正公益通報者保護法に準拠した対応体制を整備し運用しています。

2021年度は、「東芝相談ホットライン」へ148件の通報(労務・ハラスメント79件、社内制度・ルール25件、コンプライアンス7件、その他執務環境等)があり、いずれも通報者本人の同意を得てから本人や関係者へのヒアリングを実施するなど、相談に対応しています。

また、海外については、各地域の総括会社を窓口として、各地域内のグループ会社の従業員からの通報を現地の言語で受け付ける、「東芝グループ海外ホットライン」を設置し、2022年1月から全世界で運用が開始されました。「東芝グループ海外ホットライン」においても、匿名による通報を受け付けており、通報者、相談者の了解が得られない限り、所属・氏名・連絡先などの個人情報とは別に開示しないことになっています。また、「東芝相談ホットライン」と同様、通報・相談をしたことによって、通報者・相談者が不利益な取り扱いを受けることがないように社内規程で規定されています。

2021年度は、上述の148件の通報とは別に、「東芝グループ海外ホットライン」へ41件の通報がありました。これらについても、いずれも通報者本人の同意を得てから本人や関係者へのヒアリングを実施するなど、適切に対応しています。

<sup>※</sup> 東芝及び国内連結対象子会社に限る

### 従業員向け相談窓口「ハラスメント相談窓口」

東芝グループは、従業員がハラスメントを相談しやすい体制を構築し、相談者と相談員と一緒に考えて、風通しのよい働きやすい企業風土づくりをめざしています。主要グループ会社では「ハラスメント相談窓口」を設け、相談員を男性・女性1人ずつ配置しています。

2021年度は91件の相談が寄せられました。寄せられた相談内容を確認し、ハラスメント防止研修の内容に反映するようにしています。

### 従業員向け通報窓口「監査委員会ホットライン」

東芝は、執行役社長の指揮命令を受けない監査委員会に対して直接通報できる「監査委員会ホットライン」を2015年度に設置しました。監査委員会ホットラインは、法令違反、不正取引など、主としてコンプライアンス違反にかかるリスクの発生を未然に防止することや、問題の解決を促すことを目的として開設しています。

### 取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

調達取引に関連した従業員のコンプライアンス違反を防止するため、調達取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」を2006年4月から設けています。

## 幅広いステークホルダー向け通報窓口「JaCER 対話救済プラットフォーム」

東芝は、従業員や調達取引先からの人権に関する通報・相談窓口を設けて対応してきましたが、幅広いステークホルダー<sup>※</sup>からの人権に関わる苦情・通報を受け付けるため、2022年10月より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)が運営・提供する「対話救済プラットフォーム」に参加しています。JaCERは、「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織です。東芝グループはこのプラットフォームを活用することで苦情処理の公平性・透明性を図り、適切に苦情・通報に対応していきます。

※ グループ従業員からの通報は本プラットフォームではなく、東芝相談ホットライン、監査委員会ホットラインで受け付ける運用としています。

> [リスクマネジメント・コンプライアンス](#)

## ステークホルダーとともに進める活動

### 業界、団体での活動への参加

国際機関や業界における人権問題への取り組みに積極的に参加しています。

- RBA(Responsible Business Alliance)(2011年加盟)
- BSR主催「人権分科会(グローバル)」(2015年参加以降継続)
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GC-NJ)の「人権デューデリジェンス分科会」(2013~2015年、2018年参加以降継続)

> [CSR関連団体への参加](#)

## 雇用・労使関係

東芝グループは、従業員の人権を尊重し、従業員一人ひとりがいきいきと働きがいをもって活躍できる環境づくりを推進しています。企業が持続的成長を果たすうえで、健全かつ安定した労使関係の構築は欠かすことはできないと考えています。

### 労使関係に関する方針

東芝は「世界人権宣言」、「国連グローバル・コンパクト」、「OECD多国籍企業行動指針」及び「RBA(Responsible Business Alliance)」の基本原則を支持し、「結社の自由」を企業として尊重し、団体交渉権を含む労働基本権を保障しています。

労働組合の結成が認められている日本では、当社所属の従業員で構成されている東芝労働組合が組織されており、東芝労働組合と締結している労働協約において、組合が、労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有することを認めると定めています。東芝労働組合の組合員は、2022年3月末現在14,636人で組合員比率は96.2%です<sup>※1</sup>。なお、東芝労働組合は東芝グループ労働組合連合会に所属しており、東芝グループ労働組合連合会における組合員比率は84.2%です<sup>※2</sup>。東芝は、社業の発展並びに組合員の労働条件の維持改善に協力することにより、労使関係の安定と秩序を図ることを目指しており、「労使対等」「相互信頼・相互理解」「事前協議」を基本理念としています。

賃金については、法で定められた最低賃金以上の賃金を従業員に支払っており、最低賃金が上昇した場合は改定しています。また、東芝は同一労働・同一賃金の考えを尊重しています。

そのほか、従業員の経営への参画意識の醸成を図るとともに財産形成に資するため、(株)東芝の株式を定期的に購入して資産形成を行う「東芝持株会」を用意しています<sup>※3</sup>。経営幹部及び経営幹部後継候補である一部の従業員に対しては、株主との一層の価値共有及び企業価値の向上に向けた推進力の強化を図るため、譲渡制限付株式インセンティブを付与する制度を導入しています<sup>※4</sup>。

※1 労働基準法上の管理監督者を除く正規従業員に対する比率。左記従業員のうち労働協約にて非組合員とすることを定められている従業員(勤労・経理・警備業務など)などが組合員となっていない。(株)東芝のほか、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)及び東芝デジタルソリューションズ(株)を含む。

※2 東芝グループ労働組合連合会は、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会を上部団体とし、連合会の理念、目標、及び規約に賛同する国内の東芝グループ内で組織されている労働組合が中心となって結成。

※3 従業員が在籍する国内連結グループ会社93社中67社(72.0%)が加入。

※4 (株)東芝のほか、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)、(株)東芝エレベータ、東芝ライテック(株)及び東芝キャリア(株)に導入。

## 労働組合との関係

東芝では、従業員が加入している東芝労働組合と安定した労使関係にあり、従業員の労働条件などについて「労使対等」「相互信頼・相互理解」「事前協議」を基本理念のもと、合理的、平和的解決をめざし、労使間で交渉・協議しています。

国内においては、半年に1回開催する「東芝グループ労使会議」には、社長・執行役員・主要グループ会社社長を始めとする経営幹部が出席し、東芝と国内グループ各社の労働組合が加盟する「東芝グループ労働組合連合会」とグループの経営方針について話し合います。

海外グループ各社では、各国の法令などに基づいて、各社の労働組合や従業員代表と話し合っています。

また、例年2～3月に労組からの申し入れにより春季労使交渉を実施しており、賃金・退職手当金・労働協約について交渉を行うとともに、従業員の働き方等についても協議・確認を行っています。

## 労使間の対話

東芝と東芝労働組合は、労使関係並びに会社事業活動の円滑化を目的に、東芝グループ労使の基本的な考え方である労使対等のもと、「相互信頼・相互理解・事前協議」の精神に基づき対話を行っています。半期に1回開催する「労使協議会」や労使トップでの「労使懇談会」などを通じて、定期的に経営状況の説明などを行っており、更に東芝グループ各社レベル・事業場レベルにおいても、日常的に労使間で対話をしています。

また、主要な組織改正や組合員の大量の異動などは東芝労働組合に対して説明し、労働条件の変更などは労使で事前に協議する事項としており、これらはその都度、労使双方が合意できる十分な時間軸で協議を行っています。

### 事業構造改革の実施状況

事業構造改革を実施する場合には、事前に労働組合に対して説明を行い、具体的施策について協議を行って対応しています。具体的には、事業上の必要に応じて、東芝グループ内外での人員の再配置、早期退職優遇制度（従業員自ら退職を希望した場合の退職金の割り増し支給及び再就職支援制度の提供）等を実施しています。なお、構造改革を理由とした会社から従業員に対する一方的な解雇通告は行っておりません。

<参考：直近3年間の主な早期退職優遇制度の実績>

年度	対象会社	早期退職優遇制度の利用実績
2020	東芝テック(株)	465名
2020	東芝デバイス&ストレージ(株)	452名
2019	東芝デバイス&ストレージ(株)	414名

2021年度は、新型コロナウイルス感染症の予防施策やワクチンの職域接種等の施策等、前年度から継続して労働組合へ新型コロナウイルス感染症への対応について説明しています。また、「東芝グループ労使会議」に拘らず、東芝グループの経営状況について東芝グループ労働組合連合会へ説明する機会を複数回設け、経営状況に関する従業員の理解を高めています。更に、ウイズコロナ、アフターコロナへの対応についても労使間の話し合いを継続しており、働く場所について出社かリモートワークを各個人が選択し各従業員の働く場所のフレキシビリティを高めるハイブリッド勤務や業務内容を勘案のうえ出社せず全てリモートワークによる業務遂行を可能とする遠隔地勤務について協議しています。2022年度においても労働協約に基づき、労使間の話し合いを適宜適切に行っていきます。なお、東芝労働組合を含む東芝グループ労働組合連合会に加盟する労働組合からストライキやロックアウト等の争議活動は受けていません。



# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

東芝グループ マテリアリティ



## 持続可能な調達活動の推進

東芝グループは、法令・社会規範の遵守、人権・労働安全衛生・環境への配慮などの持続可能な調達活動の取り組みを通じて、調達取引先とともに、企業価値向上やお客様の価値向上に向けた活動を推進しています。

調達取引先に「東芝グループの調達方針」への同意とそのサプライチェーンまで含めた実践を要請していくとともに、CSRやサステナビリティへの取り組み評価を実施します。また、東芝グループの調達活動を行う従業員に対しても、持続可能な調達に関する教育を実施し、人権、労働、安全衛生、環境など重要なサプライチェーン上のCSRやサステナビリティ課題について啓発していきます。

### 「持続可能な調達」活動とは

調達取引先まで含めた法令、社会規範、人権・労働安全衛生、環境等の社会的責任を果たすことを目的とした、将来にわたり持続可能な調達のことです。2017年にはISO20400『持続可能な調達に関する手引き』が発行され、調達活動のなかで環境や人権など幅広い社会的責任の標準が定められています。

## 取り組むべきKPIと実績

### 調達方針の協力に対する新規取引先からの同意取得率(%)

2021年度実績	91.4%
2022年度目標	100%
2023年度目標	100%

### 取引先サステナブル調査※の 実施社数(のべ数)

2021年度実績	10,885 社
2022年度目標	11,400 社
2023年度目標	12,000 社

※ サステナブル調査: 調達取引先へのCSRへの取り組み評価。主要な取引先は100%実施

### 持続可能な調達に関する教育のグループ 調達業務従事者への実施率(%)※

2021年度実績	33%
2022年度目標	38%
2023年度目標	100%

※ 東芝テック(株)を除く

## 2021年度の主な成果

- 東芝グループの調達方針の改定
- 東芝グループグリーン調達ガイドラインの改定

- 東芝グループのサプライチェーン
- 業界団体との連携
- 東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング
- 責任ある鉱物調達について
- 東芝グループの調達方針
- 持続可能な調達活動の推進体制
- 調達取引先とのパートナーシップ
- グリーン調達・グリーン購入

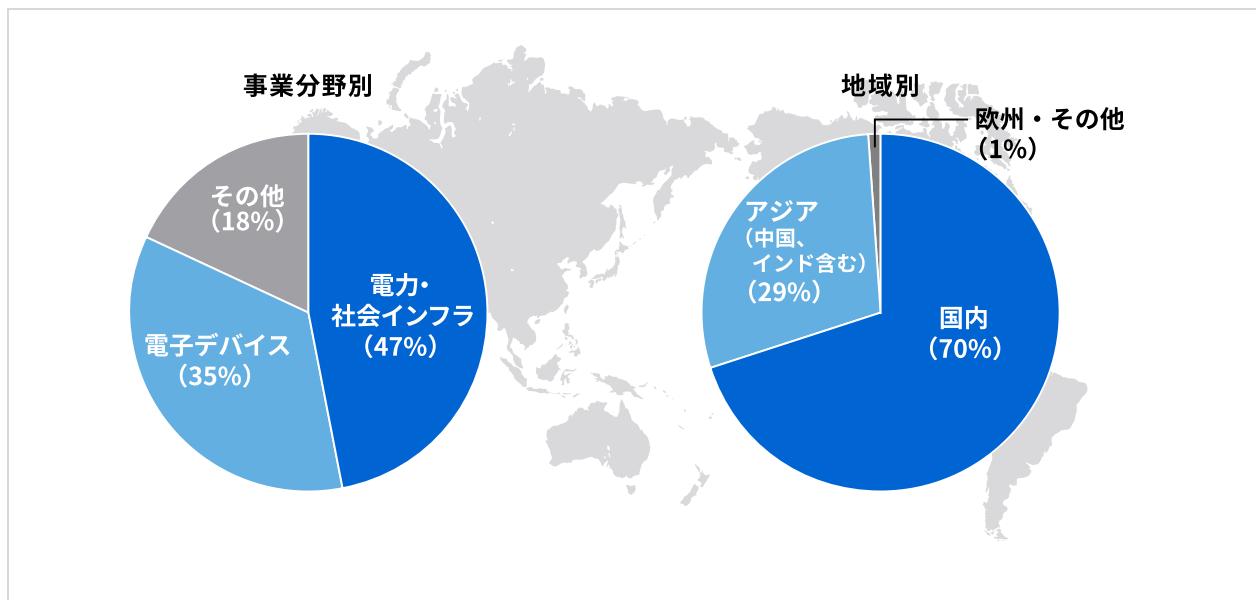
## 東芝グループのサプライチェーン

東芝グループでは、世界各地の調達取引先からさまざまな原材料や資材を調達しています。

2021年度の事業分野別調達構成比率(金額ベース)は電力・社会インフラ事業分野が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。

サプライチェーンを通じて持続可能な調達活動を推進していくうえで、東芝グループは、調達額上位で継続的に取り引きしている調達取引先のなかから、地域性や事業特性などを考慮して重要度を設定するリスクアプローチを行っています。

事業分野別及び地域(日本国内/海外)別の調達構成比率(2021年度金額ベース)



東芝グループでは、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適切に推進しています。各国生産拠点を中心に、海外の調達拠点(International Procurement Office : IPO)も活用し、現地調達を含む最適地調達活動の推進に努め、地域社会との共生を図っています。

## 東芝グループの調達方針

東芝グループは、企業価値向上のみならず、お客様の価値向上のため持続可能な調達活動を推進し、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。

東芝グループ各社の生産並びにサービス提供に重要な役割を担う調達取引先に、「東芝グループの調達方針」への同意と実践をお願いしています。調達方針は、日本語に加えて、英語、中国語、タイ語に翻訳し、社会情勢に応じて同方針の内容を改定した際は、その都度、国内外の調達取引先に周知しています。

この「調達方針」に加えて、環境に関しては「東芝グループグリーン調達ガイドライン」を定め、責任ある鉱物調達に関しては「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」を定めています。また、人権の尊重については、2022年3月に新たに「東芝グループ人権方針」を制定しました。この方針制定を受け、ESGを念頭にした調達取引先の選定基準の明確化及び調達取引先へのお願い事項の見直しを目的とし、東芝グループ調達方針を改定しました。

東芝グループの役員・従業員に対しては「東芝グループ行動基準」を定め、法令、社会規範の遵守はもとより、公正な取引を通じて、調達取引先とともに企業の社会的責任を果たし、相互理解と信頼関係を構築することを基本方針として設定しています。

## 「東芝グループの調達方針」改定の経緯

時期	内容
2022年3月改定	法令・社会規範の遵守、人権・労働安全衛生への配慮、環境への配慮に賛同、実行いただけることを取引先選定の条件として明示 調達取引先へのお願い事項について、RBA行動規範などの国際的な基準をふまえて改定
2021年2月改定	調達取引先へのお願い事項について、「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」の改定を反映し、それぞれ個別に要請をしていた「東芝グループグリーン調達ガイドライン」、「お取引先様のための東芝品質保証ガイドライン」、「お取引先様のための東芝ソフトウェア品質保証ガイドライン」、「お取引先様のための東芝製品セキュリティ品質保証ガイドライン(ソフトウェア編)」を追記
2014年10月改定	「調達方針」に、東芝が参加する国連グローバル・コンパクト(UNGC)、RBA(Responsible Business Alliance) <sup>※</sup> 行動規範の趣旨に沿った活動を推進するよう明示
2012年5月改定	新規取引開始時及び継続取引にあたって、法令・社会規範の遵守、人権への配慮を調達取引先選定の優先条件とすることを明示 調達取引先へのお願いとして、あらゆる利害関係者への贈賄行為の禁止(英国贈収賄法などの国際的な腐敗防止に関する規制を考慮)、人身売買や奴隷などの禁止(米国カリフォルニア州トランスペアレンシー法を考慮)、紛争鉱物の不使用(米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)を考慮)を明示
2008年5月改定	調達取引先へのお願いとして、人権・労働安全衛生への配慮について明示し、調達取引先に自身の調達活動での実践を要請
2005年2月	「東芝グループの調達方針」を制定し、法令・社会規範の遵守、環境への配慮などを国内外の調達取引先に対して要請

※ 2017年10月にEICCからRBAへ名称変更しました。

- > [東芝グループ人権方針](#)
- > [東芝グループの調達方針](#)
- > [東芝グループグリーン調達ガイドライン](#)
- > [東芝グループ責任ある鉱物調達方針](#)
- > [東芝グループ行動基準 3. 調達活動](#)

## 業界団体との連携

東芝はグローバル・スタンダードに沿ってサプライチェーンを通じたCSRを推進するために、2011年6月に電子業界のCSR推進団体であるRBAに加盟しました。サプライチェーンにおける労働、安全衛生、環境、倫理にかかわるCSRを果たすため、**RBA行動規範**の趣旨に沿った取り組みを推進しています。

2017年からは、RBA日本加盟企業から構成される、RBA Japan Networkの活動として、翻訳のサポートや、アウトリーチ・ミーティングの開催を通して行動規範の周知と啓発を行うとともに、共通の課題解決に向けた取り組みに参加しています。2021年10月には、オンラインで開催されたRBAのメンバー会議や2021年12月のRBA Japan Network対象のミーティングに参加し、最新のグローバルトレンドを学ぶとともに、責任あるサプライチェーンの実現に向けて、有識者との情報交換や議論を行いました。

調達取引先に対しては、毎年重要調達取引先に対してRBA行動規範の準拠を確認するCSRセルフアセスメントを依頼し、法令・社会規範の遵守、人権・労働安全衛生、環境、倫理にかかわる取り組み状況を確認しています。アセスメントの結果を受けて、リスクレベルに応じて調達取引先を個別に指導し、改善を依頼しています。

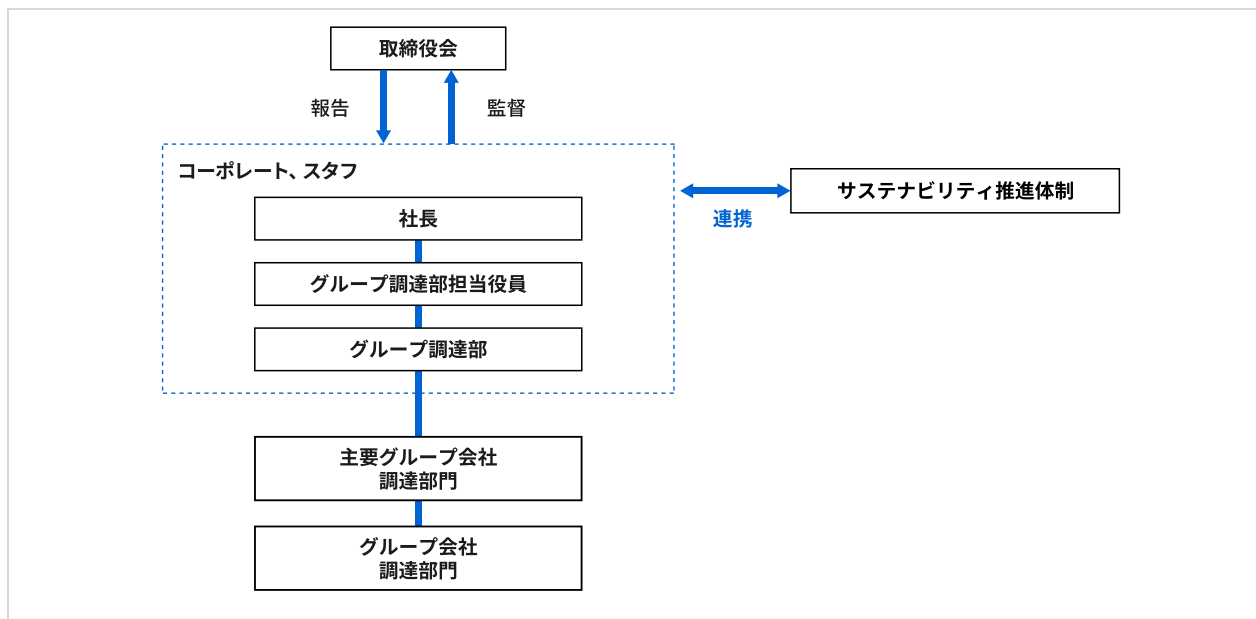


- > [RBA\(責任ある企業同盟\)への参加](#)

## 持続可能な調達活動の推進体制

東芝グループは、2020年4月から、東芝の本社調達部に持続可能な調達活動のための独立した専門組織を設置し、人権、労働、安全衛生、環境などの持続可能な調達活動の推進にあたっては、サステナビリティ戦略委員会を通じて、サステナビリティ推進部門、環境部門など関連部門や各事業部門と連携を図っています。2021年度には持続可能な調達活動の推進を東芝グループのマテリアリティとして特定し、関連するKPIをサステナビリティ戦略委員会で決定しました。持続可能な調達活動の推進にあたっては、サステナビリティ推進体制と連携し、持続可能な調達活動の推進体制を通じて、各グループ会社に対し施策展開や教育を行っています。なお、取締役会へは調達担当役員から適宜報告を行い、監督・助言を受けています。

東芝グループの持続可能な調達活動推進体制



> [サステナビリティマネジメント](#)

### 調達担当者への教育

「東芝グループ行動基準」「東芝グループの調達方針」「持続可能な調達」に関する教育を、新入社員研修、転入者研修を含む調達部門の階層別教育などに取り入れてています。2021年度はこれら階層別教育において、東芝グループ調達部員約50名に持続可能な調達に関する教育を実施しました。またグリーン調達関連では、GHG排出量の削減に向けた取り組みに関する説明会を東芝グループ調達部員約150名に対し実施しました。

### サプライチェーンにおける新型コロナウイルス感染症対応

新型コロナウイルス感染症に対しては、調達取引先と連携して供給を確保し、事業への影響を最小限に抑えるよう努めています。具体的には、感染が拡大している地域における企業の活動状況や物流の状況などのリスクを見極め、事業への影響を最小限に抑制する対策を講じています。

### 地政学リスクへの対応

東芝グループでは、地政学リスクを常に考慮し、最適な調達活動を行っています。

ウクライナ情勢をふまえた対応についても、ロシアからの調達のリスクを見極め、代替調達先の確保など事業への影響を最小限に抑えるよう努めています。

## 東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング

### 調達方針の徹底

東芝が参加する国連グローバル・コンパクト、RBA行動規範の趣旨に沿った「東芝グループの調達方針」に基づいて、CSRへの配慮を調達取引先に要請しています。2021年度は2021年2月に改定した調達方針について直接の調達取引先約11,000社(のべ数)<sup>※</sup>に対して徹底を依頼し、同意いただきました。更に2022年3月には、東芝グループ人権方針を反映するとともにESGを念頭にした調達取引先の選定基準の明確化と調達取引先へのお願い事項の見直しを目的に、東芝グループ調達方針を改定しました。新規調達取引先については、東芝グループの調達方針を配布、説明し、二次調達取引先に対する東芝グループ調達方針の推進も含め、同意を要請しています。2021年度は、東芝グループ各社で定めた選定基準に基づき、約3,000社を新規調達取引先として選定しました。

<sup>※</sup> 東芝グループでは、取引契約ごとに調査を実施。同一取引先との間に複数の契約を締結している場合は1契約を1社と数えるため、会社数の集計はのべ数。また、実数は業務上の機密情報のため概数で開示。

[> 東芝グループの調達方針](#)

### モニタリング

継続的に取り引きのある調達取引先に対しては、品質監査時などに製造現場の管理状況を確認し、必要に応じて改善を要請・支援しています。調達取引を新規に開始する場合は、調達取引先の製造現場や管理の仕組み、環境、人権、労働、安全に関する法令遵守状況、経営状況などが東芝グループの調達・選定方針に則しているかを確認しています。

各拠点では、継続的に環境、人権、労働、安全にかかわる説明会や、自主点検を含む調達方針に関する状況調査(拠点モニタリング)を実施しています。2021年度は、調達取引先の人権2,764社、安全衛生3,002社、環境5,103社の調査を実施しました。(社数は東芝グループ、のべ社数)

なお、2019年度から東芝ブランド製品を構成する物品の取引先以外も一次調達取引先として範囲を広げ、調査を行っています。

#### 説明会参加と拠点モニタリング実施調達取引先数(2021年度、東芝グループ、のべ社数)

内容	説明会参加	調査実施 <sup>※</sup>	実地調査 <sup>※</sup>
人権・労働	2,514社	2,764社	232社
安全衛生	2,951社	3,002社	303社
環境	3,630社	5,103社	112社

<sup>※</sup> 調査にはRBA SAQ(Self-Assessment Questionnaire)による自己点検、第三者による監査、独自基準による調査・監査を含みます。

更に、2021年度はサプライチェーン全体でのESG課題への取り組み強化を目的に、人権・労働安全衛生、環境、倫理、BCPの観点で、リスクベースアプローチによる調達取引先のサステナブル調査を実施しました。調査は段階的に実施し、のべ約16,000社の調達取引先の拠点所在地を元に、EUが発行した紛争地域及び高リスク地域(CAHRAs)のリストやUNEPFI(国連環境計画金融イニシアティブ)Human Rights Guidance Toolの中で参照されている人権リスクに関する地域情報などの外部参照情報に記載された国や地域を調査対象として絞り込み、約1,000社に対して人権・労働・環境・法令に関するリスク評価を行いました。ハイリスクの調達取引先として特定した38社に対しては、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、是正指導を行いました。

### 調達取引基準違反時の対応

調達取引基準に違反した場合の基本的な対応としては、まずは正措置の要求を行うとともに、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、取り引きを停止します。2021年度に拠点モニタリングを実施した人権、労働安全衛生、環境の実地調査結果から調達取引先の人権218社、安全衛生286社、環境66社の指導・支援を実施し、保護具の適正使用などを要請しました。(社数は東芝グループ、のべ社数)

#### 拠点モニタリングにより指導・支援及び取引停止をした調達取引先数(2021年度、東芝グループ、のべ社数)

内容	指導・支援	取引停止
人権・労働	218社	0社
安全衛生	286社	1社
環境	66社	1社

## 指導・支援事例(2021年度)

環境配慮の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達先の従業員への環境方針・グリーン調達ガイドラインの徹底</li> <li>産業廃棄物などの処理方法の指導</li> </ul>
人権・労働安全の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>製錬業者へのコンフリクト・フリー認証<sup>※</sup>取得の支援</li> <li>保護具の適正使用に関する指導</li> <li>作業現場及び安全衛生管理体制の指導</li> </ul>

※ コンフリクト・フリー認証: 紛争鉱物の不使用(コンフリクト・フリー)を第三者機関が認証する制度

## 調達取引先を対象とした通報制度

東芝グループは「**クリーン・パートナー・ライン**(お取引先様通報制度)」を開設しています。これは、東芝グループの関係者が、調達などの取り引きに関して法令、東芝グループの行動基準・調達方針、取引契約、企業倫理などに違反又は違反の疑いがある場合に、その旨を調達取引先から通報していただく窓口です。通報した方の個人情報は、ご本人の承諾を得ない限り「クリーン・パートナー・ライン」事務局外の者に開示されません。また、通報内容は厳正に取り扱い、通報したことを理由として通報者及びその勤務先を不利益に取り扱わないように配慮しています。関係調達取引先へ制度を周知するとともに、活用をお願いしています。2021年度は2件の通報があり、いずれも関係部門と連携して調査を行いました。取引上の不適切な状況や疑わしい行為などが発見された場合には、改善指示や注意喚起を実施しています。

また、2021年度は、サプライチェーン上の人権侵害などに関する対応を目的に、JEITA CSR委員会のビジネスと人権対話救済機構の設立に向けた検討会に参画しました。2022年度に同機構の「**対話救済プラットフォーム**」に正会員企業として参加し、ビジネスと人権課題に関する苦情・通報の受付を開始しました。

## 調達取引先とのパートナーシップ

東芝グループは、調達取引先と相互信頼に基づいたパートナーとしての関係づくりを進めています。人権、労働、安全衛生、環境などに配慮した調達品を適正な価格と品質で安定的に供給していただくため、調達取引先に対する支援や啓発活動を通じて、より良いパートナーシップの構築に努めています。

## 活動事例：東芝情報機器フィリピン社での取り組み

東芝情報機器フィリピン社は、調達取引先やサービスプロバイダーとの良好なパートナーシップの構築を積極的に推進しています。毎年、全てのサービスプロバイダーを対象に、東芝グループの経営理念体系が掲げるコンプライアンス遵守のもと、RBA行動規範をベースとしたSocial Accountability Management Systemの研修を実施しています。本研修は、コンプライアンスの本質を伝えながら、社会、環境分野における社会的責任についてビジネスパートナーに理解を深めていただくことを目的としています。

また2021年度には、選定した16社に対して、労働、倫理、安全衛生、環境に関する東芝情報機器フィリピン社の社会的責任の要求事項について、遵守状況を確認するためにリモートでのコンプライアンス・チェックを実施しました。監査に先立ち社会的責任マネジメントシステム及びRBA行動規範の要求事項について再教育を実施しました。継続的な教育・啓発プログラムとエンゲージメントにより、サプライチェーンにおけるサステナビリティ経営の推進とコンプライアンスの取り組みを強化していきます。



リモートでのコンプライアンス・チェックの様子

## 活動事例：電池事業における取り組み

東芝の電池事業部では、東芝の環境未来ビジョンの達成のみならず、欧州における電池に対するカーボンフットプリント規制への対応なども背景に、CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた取り組みを調達取引先と積極的に推進しています。2021年度は、カーボンフットプリント規制内容やCO<sub>2</sub>排出量削減の理解促進を目的に、調達取引先67社に対して説明会を実施しました。説明会では、東芝の環境未来ビジョン2050を念頭に、欧州カーボンフットプリント規制内容、CO<sub>2</sub>排出量算出に関するお願い事項などを説明しました。今後も、調達取引先との連携を深め、カーボンニュートラル実現に向けた活動を推進していきます。

## 責任ある鉱物調達について

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条が施行され、米国証券取引所に上場していない東芝グループも、上場企業のサプライチェーンに連なる企業として、コンゴ民主共和国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。東芝グループは、この法施行に先立ち、2011年10月に紛争鉱物に関する社内体制を整備し、「東芝グループ紛争鉱物対応方針」を定めてウェブサイトで公開しました。また、近年鉱物調達において、DRC及び周辺国のリスクのみならず、その他紛争地域及び高リスク地域での紛争、児童労働を含む人権侵害全般や汚職などにリスクが広が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」を定めました。

### 東芝グループ責任ある鉱物調達方針

東芝グループは、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を禁止するよう以下のとおり推進します。

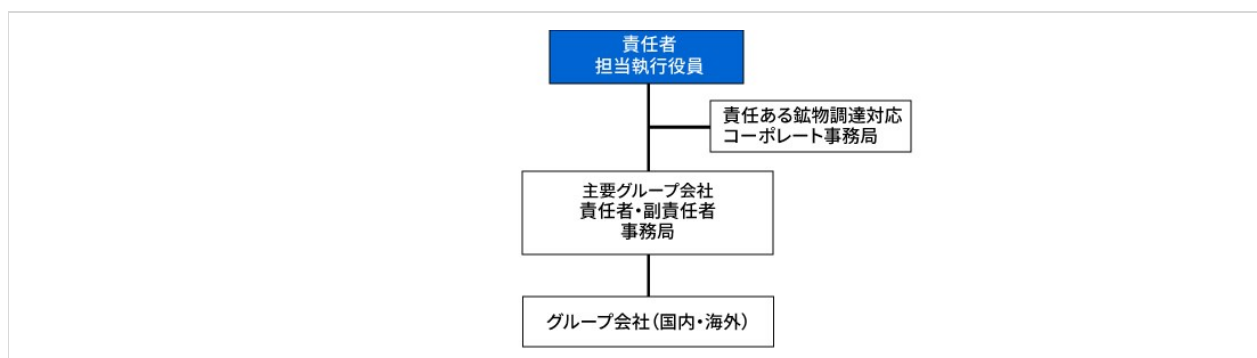
- 「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」にしたがって、サプライチェーンを適切に管理していきます。
- 調達取引先に対し、RMIが確立したResponsible Minerals Assurance Process(RMAP) に準拠した製錬所から鉱物を調達するよう要請します。
- 紛争地域及び高リスク地域から産出された鉱物すべてを使用しないのではなく、同地域で紛争や人権侵害、環境汚染、汚職などにかかわらない鉱物は使用していきます。
- 調達取引先とは東芝グループの調達方針及び責任ある鉱物調達方針を共有し、サプライチェーンを通じて製錬所に関する情報提供をお願いするとともに、紛争地域及び高リスク地域におけるリスクの排除、軽減に貢献するよう対話や協働に努めます。
- サプライチェーンにおいてリスクの可能性を確認した場合は調達取引先を通じて是正要請を行い、是正状況に応じて取引停止措置などを講じます。

東芝グループは常に鉱物調達にかかわる情報収集に努め、調達取引先と連携しながら、本方針に基づいた事業活動を行います。東芝グループの調達取引先の皆様も、責任ある鉱物調達方針にご協力いただくようお願いいたします。

### 東芝グループ責任ある鉱物調達対応推進体制

東芝グループでは、サステナビリティ推進担当役員が責任者となり、関係するスタッフ部門からなる「責任ある鉱物調達対応コーポレート事務局」が、「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」にしたがった活動を推進しています。グループ会社は、それぞれ責任者、事務局を選任し、コーポレート事務局が主催する「事務局連絡会」や社内ウェブサイトでの情報を活用し、取り組みを徹底しています。

#### 東芝グループ責任ある鉱物調達対応推進体制



### 責任ある鉱物調達調査

東芝グループの調達取引先に対して、錫、タンタル、タングステン、金(3TG)、コバルトの使用状況、製錬所情報を確認する調査を、RMIが発行するテンプレート(CMRT(紛争鉱物レポートテンプレート)など)を使用して実施しています。

2021年度は、3TGを使用している可能性のある調達取引先770社(のべ数)を調査しました。また、コバルトについては250社(のべ数)を調査しました。

## 調達取引先に対する教育

責任ある鉱物調達への理解を深めていただくために、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」のメンバーとして、説明会の開催に参画しています。2021年度はオンライン説明会が開催され、鉱物調査の最新動向や最新版の調査票の資料作成及び解説を行いました。

[> JEITA\(電子情報技術産業協会\)「責任ある鉱物調達検討会」](#)

## 社外との連携・対話

責任ある鉱物調達の推進と啓発に向けて、業界団体や官民連携プロジェクトへ積極的に参加するほか、NGOとの対話にも努めています。

### 鉱物問題に関する社外との主な連携・対話

関係団体/プロジェクト	東芝グループの活動内容
RBA (Responsible Business Alliance)	2011年6月に加盟
RMI (Responsible Minerals Initiative)	メンバーの一員として検討会やワークショップへ参加
JEITA(一般社団法人 電子情報技術産業協会) 「責任ある鉱物調達検討会」	2011年11月から参加し、業界団体との連携を推進
	同検討会内の「コンフリクト・フリー・ソーシング ワーキンググループ」に参加し、日本の自動車・電機各社と連携してコンフリクト・フリー調達を推進・啓発
	同検討会内の「啓発・広報チーム」に参加し、調査における課題の把握と対応を行い、調査説明会を実施
	同検討会内の「製錬所支援チーム」に参加し、コンフリクト・フリー製錬所の認証を取得していない国内外の製錬所に対し、認証プログラムへの参加を要請する文書を継続的に送付

[> JEITA\(電子情報技術産業協会\)「責任ある鉱物調達検討会」](#)

## グリーン調達・グリーン購入

### グリーン調達

東芝グループは、サプライチェーン全体にわたる環境配慮の一環として、グリーン調達を推進しています。「東芝グループグリーン調達ガイドライン」に基づいて、積極的に環境経営を推進している調達取引先から、環境負荷の小さい製品・部品・材料・サービスなどを優先的に調達しています。

「東芝グループグリーン調達ガイドライン」は世の中の動きや東芝グループの環境方針などに応じて随時改定しており、2022年3月には東芝グループの長期環境ビジョン「環境未来ビジョン2050」を反映した7.0版を、8月には製品の含有化学物質に関する法規制の強化などに対応した7.1版を発行しました。

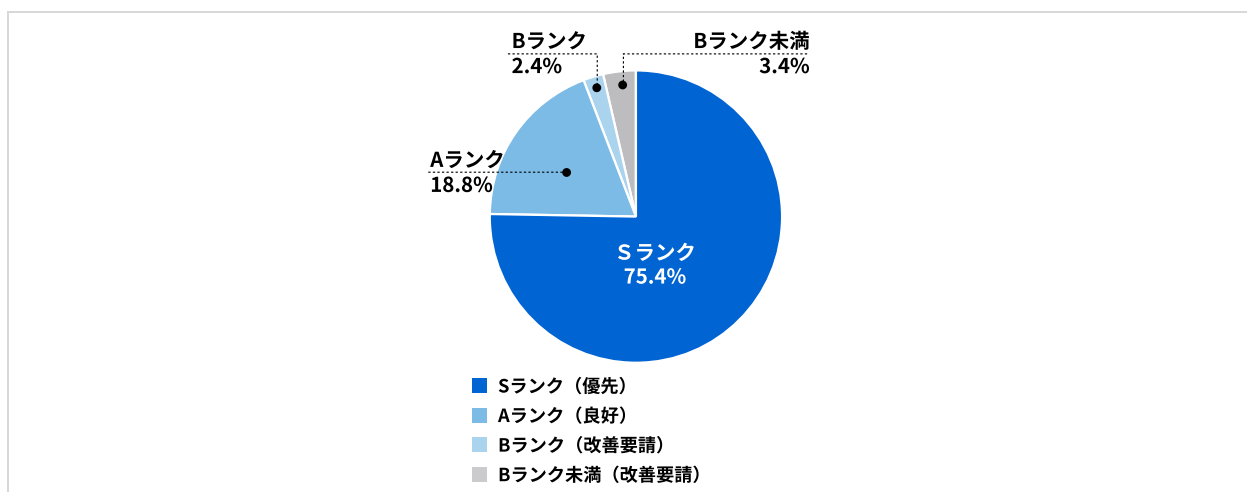
調達取引先に対してはグリーン調達への理解と協力をお願いするとともに、調達取引先による環境活動の推進状況及び調達品の含有化学物質に関する調査と評価を実施し、課題がある場合は改善、指導を行っています。特に環境活動の推進状況については、2021度は、調達取引先における環境方針(企業理念、環境組織、環境改善計画、環境教育など)、環境課題(大気汚染、水質汚濁、廃棄物、資源及びエネルギー消費、悪臭・騒音・振動、リサイクル、生物多様性など)への取り組み、製品含有化学物質管理体制の有無など、ISO14001に準拠した活動項目(グリーン調達基準)の調査と評価を行いました。2022年度からは、東芝グループのマテリアリティであり、「環境未来ビジョン2050」の主要施策でもある「気候変動への対応」、「循環経済への対応」、「生態系への配慮」に則した活動項目について、主要な調達取引先を対象として取り組み状況の調査と評価を行い、調達取引先における環境負荷低減を促進しています。

東芝グループはこの評価ランクがより上位の調達取引先と優先的に取り引きすることとしており、今後も調達取引先と連携してグリーン調達を推進していきたいと考えています。

[> グリーン調達ガイドライン](#)



調達取引先の環境活動推進状況(2021年度)  
(優先調達取引先 94.2% SランクとAランク)



## グリーン購入

東芝グループは、事務機、文房具など事務用品の調達品につき、エコマーク認定品などの環境配慮商品を登録するなど、環境負荷がより小さい調達品を選定するよう努めています。社内で使用するパソコン、コピー機、コピー用紙などを対象に、グリーン購入を実施しています。

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

東芝グループ マテリアリティ



## イノベーション創出のための 研究開発の強化

東芝グループには、これまで140年余にわたって培ってきた製造業としての技術や経験、実績があります。このフィジカル領域の強みと、50年以上研究を重ねてきたAI技術をベースとしたデジタル技術の強みをかけ合わせた製品・サービスを提供することで、社会課題の解決に貢献します。人々の安心・安全・快適な社会の実現をめざし、社会を支え、情報化社会の進化に貢献するイノベーション創出のための研究開発を強化します。

### 取り組むべきKPIと実績

#### 研究開発費対売上高比率(%)

2021年度実績	4.6 %
2022年度目標	5.0 %以上
2023年度目標	5.0 %以上

### 2021年度の主な成果

- 世界最高効率9.5%を達成した透過型Cu<sub>2</sub>O太陽電池を開発
- 再生可能エネルギーアグリゲーション向け「電力市場取引戦略AI」を開発
- ネットワークセキュリティに対する脅威の高まりに備え、ロンドンで世界初の量子暗号通信の商用メトロネットワークを構築
- 電子レシートに伴う環境貢献度見える化アプリの提供を開始

> 2021年度以降にいただいた社外からの評価

- 研究開発の方針
- 研究開発費

- 研究開発体制
- 社会課題の解決に貢献する研究開発事例

## 研究開発の方針

世界では、再生可能エネルギー転換を中心としたカーボンニュートラル化が加速しています。また、自然災害の激甚化、社会インフラの老朽化、労働人口の減少、パンデミックや地政学リスクによるサプライチェーンの寸断やサイバー攻撃などの脅威から、インフラレジリエンスへのニーズが高まっています。東芝グループでは、デジタル化によってエネルギー・インフラ分野の進化を加速する「エネルギー×デジタル」及び「インフラ×デジタル」を戦略として掲げ、強い差異化デバイス、コンポーネントやCPS技術(サイバーフィジカル技術)の強みを生かし、直面する社会やお客様の課題に対し最適な解決策の提供に取り組んでいます。

「エネルギー×デジタル」においては、「つくる」、「おくる」、「ためる」、「かしくつかう」のエネルギーチェーンの一貫したカーボンニュートラル化を推進します。「インフラ×デジタル」においては、「そなえる」、「みつげる」、「まもる」、「つづける」のレジリエンス・ライフサイクルを通して、長年のプラント設計・運転・保守のノウハウとAIやセキュリティなどのデジタル技術を融合した商品・技術・サービスを提供します。強い差異化デバイスである半導体・ストレージにおいても、量産ラインの増強、化合物半導体開発の推進などを通じた商品力強化を進めていきます。

東芝グループは、経営理念「人と、地球の、明日のために。」のもと、これらの取り組みを通して喫緊の社会課題である気候変動対応やインフラレジリエンスの解決に誠心誠意取り組んでまいります。

詳細は以下ウェブサイトをご覧ください。

> 研究開発・技術(方針)

## 研究開発体制

東芝グループの研究開発の体制は、東芝の研究開発部門と主要グループ会社の研究開発部門及び設計・技術部門からなり、研究開発を各部門で機能分担し効率よく進めています。東芝の研究開発部門では、中長期的な視点で基盤技術を深め、新規事業領域の研究や革新的かつ先行的な研究開発に取り組んでいます。

主要グループ会社の研究開発部門及び設計・技術部門では、事業ドメインの基盤技術を支え、事業計画に則った新たな商品や差異化技術の開発、及び顧客ニーズを捉えた商品化・量産化に取り組んでいます。これら部門の密接な連携により、市場に商品を送り出しています。

詳細は以下ウェブサイトをご覧ください。

- > [研究開発・技術\(体制\)](#)
- > [研究開発・技術\(拠点\)](#)

## 研究開発費

東芝グループでは、イノベーション創出のための研究開発の強化をマテリアリティと定め、研究開発費対売上高比率をKPIに設定しています。東芝グループの売上高に対する研究開発費率は、約5%で推移しています。

### 研究開発費対売上高比率

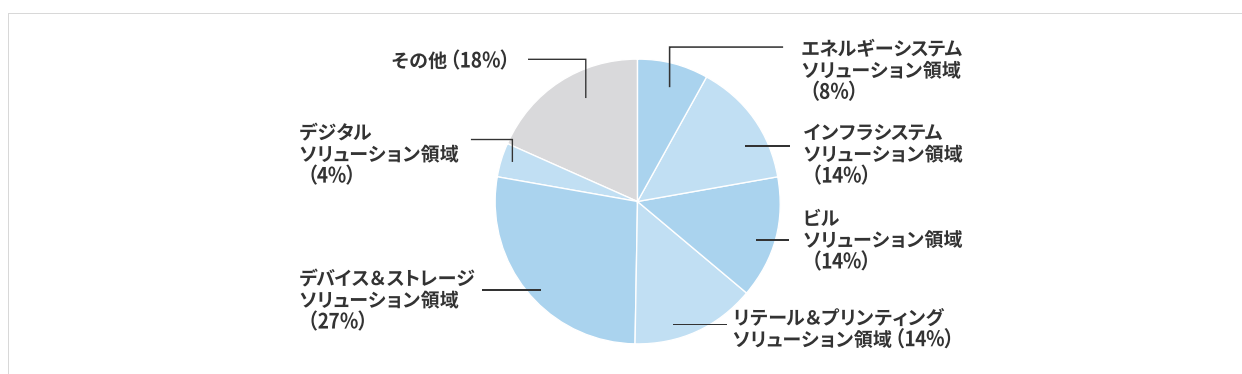
2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 (目標)	2023年度 (目標)
4.5%	4.5%	4.7%	4.9%	4.6%	5.0%以上	5.0%以上

### 研究開発費(実績)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1,787億円※	1,675億円	1,589億円	1,505億円	1,519億円

※ メモリ事業分野にかかわるものを除く。メモリ事業分野を含めた研究開発費は2,978億円

### 研究開発費内訳(2021年度)



## 社会課題の解決に貢献する研究開発事例

### 世界最高効率9.5%を達成したCu<sub>2</sub>O太陽電池の開発

対応する社会課題：気候変動への対応

東芝は、低コストで高効率なタンDEM型太陽電池の実現に向けて活用が期待されている透過型亜酸化銅(Cu<sub>2</sub>O)太陽電池において、発電層の不純物を抑制し、発電面積を従来の3mm角から10mm×3mmに拡大したことで、世界最高の発電効率9.5%の実現に成功<sup>※1</sup>しました。更に、このCu<sub>2</sub>O太陽電池をシリコン(Si)太陽電池に積層したCu<sub>2</sub>O/SiタンDEM型太陽電池が、Si太陽電池の世界最高効率26.7%<sup>※2</sup>を超えるポテンシャルを有することを確認しました。本太陽電池を電気自動車(EV)に搭載した場合、充電なしの航続距離は1日当たり約37kmと試算することができます<sup>※3</sup>。カーボンニュートラル実現に向けた課題の1つである「運輸の電動化」への貢献に向け、2025年度を目標に実用サイズのCu<sub>2</sub>O/SiタンDEM型太陽電池の製造技術の完成をめざします。

※1 当社調べ 2022年9月時点

※2 2022年9月時点でのSi太陽電池の世界最高効率。Nature Energy 2, 17032(2017)掲載

※3 国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の、太陽光発電システム搭載自動車検討委員会の中間報告書を参考に試算



発電効率9.5%の透過型Cu<sub>2</sub>O太陽電池セル



EVへのCu<sub>2</sub>O/SiタンDEM型太陽電池搭載イメージ

> [高効率・低コスト・高信頼性タンDEM型太陽電池向け透過型Cu<sub>2</sub>O太陽電池を開発\(2022年9月27日\)](#)

### 再生可能エネルギーアグリゲーション向け「電力市場取引戦略AI」の開発

貢献する社会課題：気候変動への対応

東芝は、再生可能エネルギーアグリゲーション向けに、電力市場取引における事業者の戦略的取引を支援する「電力市場取引戦略AI」を開発し、東芝ネクストラフトヘルケ(株)及び東芝エネルギーシステムズ(株)が参加する経済産業省の再生アグリゲーション実証事業において、2021年12月1日から開始した実証実験で活用されました<sup>※1</sup>。このAIは、電力会社から高い評価を得た東芝独自の高精度な予測技術を用いた再生発電量予測<sup>※2</sup>と市場価格の予測に基づき、各アグリゲーターの戦略的取引を収益最大化の観点で最適化します。東芝は、再生アグリゲーターへの包括的な支援を通じ、再生の主力電源化の促進、長期的な電力の安定供給へ貢献することで、気候変動への対応に取り組めます。

※1 令和3年度再生可能エネルギーアグリゲーション実証事業を完了(2022年3月29日)

※2 2019年度に、北海道電力株式会社主催の太陽光発電量予測技術コンテストでグランプリを受賞

> [再生可能エネルギーアグリゲーション向け「電力市場取引戦略AI」を開発\(2021年12月15日\)](#)

## 世界で初めて量子暗号通信商用メトロネットワークをロンドンに構築

### 貢献する社会課題：サイバーレジリエンスの強化

東芝、東芝デジタルソリューションズ(株)と英国BT Group plcは、量子コンピューティング時代におけるネットワークセキュリティに対する脅威の高まりに備え、2022年4月26日より英国ロンドンにて世界初<sup>※1</sup>の量子暗号通信の商用向けメトロネットワークのトライアルサービスの提供を開始しました。量子暗号通信は、暗号化を行うために暗号鍵を量子の一種である光子にのせて伝送します。「光子は分割できない」、「光子の状態は完全にコピーできない」という量子力学的な性質を使って暗号鍵を通信するため、暗号鍵を盗むことができず、理論上盗聴が不可能です。この暗号通信技術を用いることで、サイバー攻撃からのデータ通信基盤保護やデータの安全利用・長期保存が可能となります。本トライアルサービスにより東芝と東芝デジタルソリューションズ(株)が提供する量子暗号通信(QKD:Quantum Key Distribution)がどのように安全にデータを拠点間で転送できるかを示し、量子暗号通信ネットワークが顧客企業にもたらす効果を明らかにしていく予定です。

今後も量子暗号通信技術の開発を進め、情報化社会に求められるサイバーレジリエンスの強化に取り組みます。

※1 東芝及びBT Group plc調べ、2022年4月27日現在

- ▶ 東芝と英国BT、ロンドンで世界初の量子暗号通信の商用メトロネットワークを構築 東芝、東芝デジタルソリューションズ(株)、BT Group plc(2021年10月5日)
- ▶ 世界初、量子暗号通信の商用向けメトロネットワークのトライアルサービスを提供開始(2022年4月27日)

## 電子レシートサービスを活用した環境貢献度見える化アプリの提供開始

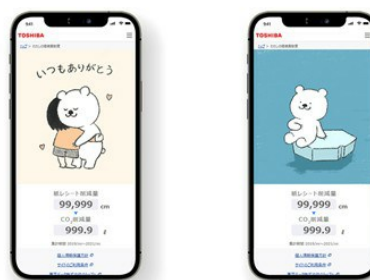
### 貢献する社会課題：気候変動への対応

東芝データ(株)は、東芝テック(株)が開発、運営している電子レシートサービス「スマートレシート<sup>®</sup>※1」を活用して、レシート電子化に伴う紙レシート削減量(cm)、CO<sub>2</sub>削減量(リットル)を推計<sup>※2</sup>し、数値化することを可能にしたウェブアプリ「わたしの環境貢献度」を提供開始しました。お客様一人ひとりの行動が環境や社会にとって優しい選択となっている事実を数値として可視化し、行動変容についてアプリでのキャラクター「ほっきょくま」が感謝を伝えます。自身の貢献を実感・楽しみながらSDGs13番「気候変動に具体的な対策を」に貢献できるアプリです。

※1 スマートレシートは東芝テック(株)の登録商標です。

※2 レシート長は概算であり、実際の長さとは異なります。

- ▶ 東芝データ、SDGs貢献の取組みとして電子レシート化に伴う環境貢献度見える化アプリの提供を開始 ～電子レシートによる紙とCO<sub>2</sub>の削減量を数値化～(2021年12月14日)



アプリ画面例

個人の環境貢献に対する行動変容について感謝を伝えるアプリキャラクターの「ほっきょくま」

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

## 知的財産に関する取り組み



東芝グループのもつ知的財産(知財)を適切に管理し、活用していくことは、企業価値向上には欠かせないと考えています。東芝グループでは、事業スキームの全体を俯瞰し、事業パートナーとの共創や知財の活用などさまざまな視点から知財戦略を策定し、知財情報分析や知財戦略に基づく知財化、競合を考慮した知財ポートフォリオの最適化など、知財力の強化により、企業価値の向上をめざしています。

## 2021年度の主な成果

- 「Clarivate Top 100 Global Innovators™ 2022」(11年連続選出)及び「Top100ベスト・プロテクティド・グローバル・ブランド2021に選出」。
- 令和3年度全国発明表彰「発明賞」受賞。
- 「東芝グループ特許大会2021」を開催。特に優れた発明10件の表彰発表と、オンライン形式による特別講演、ウェビナー、パネルディスカッションを実施。

- 知的財産に関する方針と戦略
- 知的財産に関する権利評価
- 社外団体への参加と取り組み

- 知的財産戦略の推進体制
- 知的財産に関する教育

## 知的財産に関する方針と戦略

### 知的財産に関する方針

東芝グループでは、「知的財産権に関する法令を遵守すること」、「会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、積極的に活用すること」、「第三者の知的財産権を尊重すること」を知的財産の基本方針として「東芝グループ行動基準」で定めています。強い技術・製品を支える知財力及び知財戦略構想の強化に取り組み、知的財産の積極的な活用を通じて社会課題解決の機会を拡大し、企業価値の最大化につなげていきます。

## 知的財産に関する方針

### 1. 東芝グループの基本方針

- (1) 特許法、著作権法その他知的財産権<sup>(注)</sup>に関する法令を遵守します。
- (2) 会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、これを積極的に活用するとともに、第三者の正当な知的財産権を尊重します。

### 2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 事業競争力強化のため、知的財産権を積極的に獲得し、活用します。
- (2) 職務発明、職務考案、意匠の職務創作、プログラムその他の著作物の職務著作、半導体集積回路の回路配置に関する職務創作についての出願権または知的財産権は会社に帰属することを定めた諸規程を理解し、遵守します。
- (3) 知的財産権を適正に管理し、第三者による侵害に対して適切な措置を講じます。
- (4) 第三者の正当な知的財産権を尊重します。

注) 知的財産権: 特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、回路配置利用権、営業秘密等をいいます。

> 東芝グループ行動基準 12. 知的財産権の尊重

## 知的財産に関する戦略

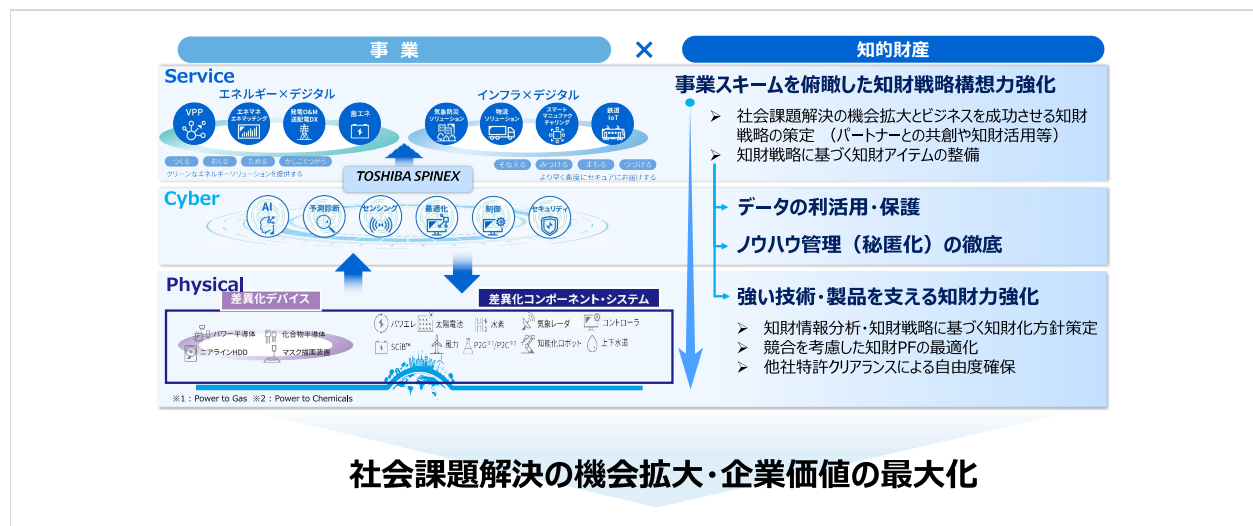
東芝グループでは、知的財産戦略の実行により、社会課題解決の機会拡大と企業価値の最大化をめざしています。

「エネルギー×デジタル」、「インフラ×デジタル」などによるサービス領域においては、社会課題解決の機会拡大とビジネスを成功させる知財戦略の策定が重要であり、サービス領域に限らず、サイバー領域、フィジカル領域を含めた事業全体を考慮したものでなければなりません。このため、東芝グループでは、事業スキームの全体を俯瞰し、事業パートナーとの共創や知財活用などさまざまな視点から知財戦略を構想することに注力しています。

また、知財戦略を実行していくためには、知財アイテム(特許、データ、ノウハウなど)の整備が不可欠になります。特にサイバー領域においては、データの取り扱いやノウハウが漏洩しないように機密情報として管理する秘匿化が重要となってくるため、データの利活用・保護の強化及びノウハウ管理(秘匿化)を徹底しています。

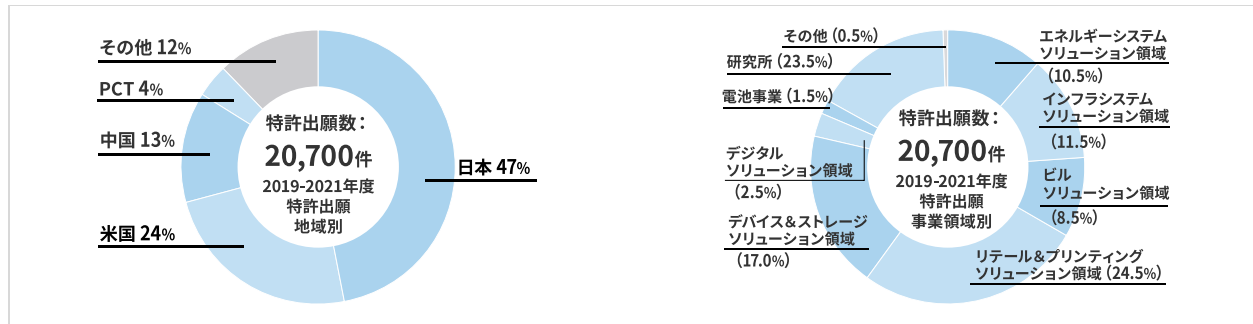
更に、知財戦略の基盤として、特にフィジカル領域においては、強い技術・製品を支える知財は必要不可欠です。このため、知財情報分析や知財戦略に基づく知財化、競合を考慮した知財ポートフォリオの最適化、他社特許クリアランスによる自由度の確保により、知財力強化に注力しています。

### 東芝グループの知的財産戦略



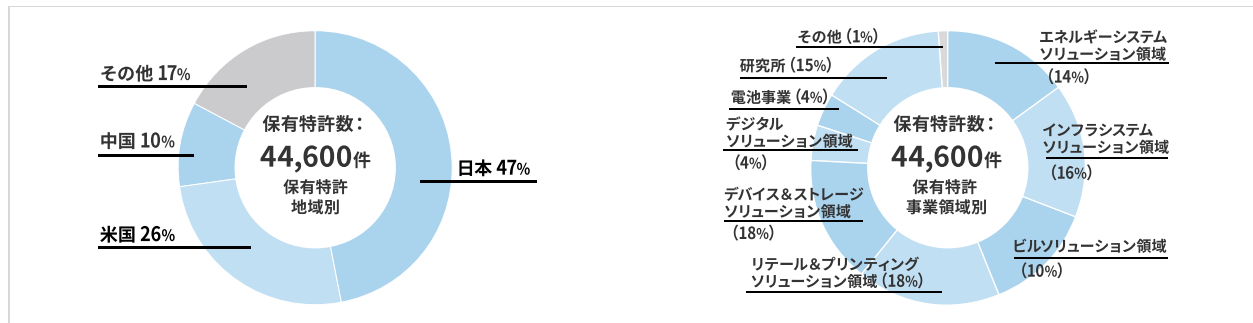
特許出願のうち半数以上は、米国、中国を中心とした海外に出願し、グローバルな展開を行っています。また各事業領域において、知財戦略に基づき最適なポートフォリオが構築できるように、出願アイテムを選定して出願しています。過去3年間の特許出願数は以下の通りです。

### 特許出願数、内訳（2019年4月～2021年3月）



保有特許は、毎年、すべての登録特許を対象に権利評価を行い、それぞれの事業領域に応じた最適なポートフォリオを構築しています。

### 保有特許数、内訳（2022年3月現在）



## 社外からの評価

### Clarivate Top 100 Global Innovators™ 2022 及び Top100ベスト・プロテクティド・グローバル・ブランド2021に選出

英国情報サービス会社クラリベイトが、特許データ分析により世界の革新的な企業・機関のトップ100を選出する「Clarivate Top100 Global Innovators™」に、11年連続で選出されました。また、同社が新しく発表した「Top100ベスト・プロテクティド・グローバル・ブランド」(商標、判例、ドメイン保護などの分析から世界で最も保護されている強いブランドを選出するアワード)においても、「TOSHIBA」が選出されました。

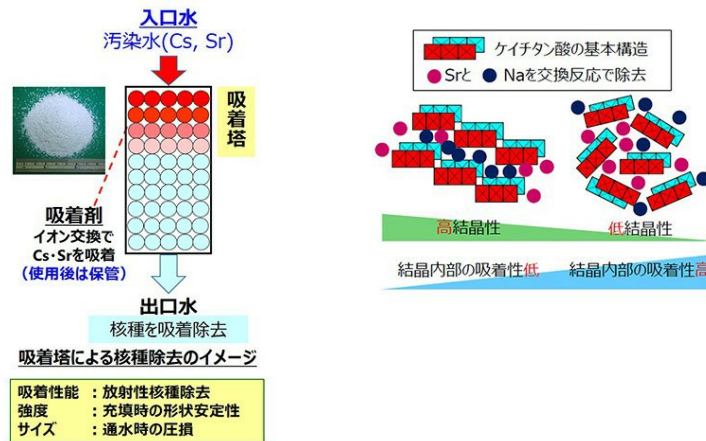
Top 100  
Global  
Innovator  
2022

Clarivate™

### 令和3年度全国発明表彰「発明賞」受賞 原子力発電所から排出される汚染水の処理技術の発明(特許第6158014号)

福島第一原子力発電所から排出される汚染水中の放射性核種を除去するために開発した吸着剤に関する発明が、令和3年度全国発明表彰「発明賞」を受賞しました。結晶性制御による吸着性能向上と造粒制御による実用強度を両立させることにより、福島第一原子力発電所の汚染水中に含まれる放射性セシウム(Cs)と放射性ストロンチウム(Sr)の同時かつ高い吸着性能での除去を実現しました。この吸着剤は吸着性能が高く、従来品を使用した場合より少ない吸着塔数での処理が可能となります。放射性廃棄物発生量が少なくなり、環境負荷低減にも貢献する発明です。





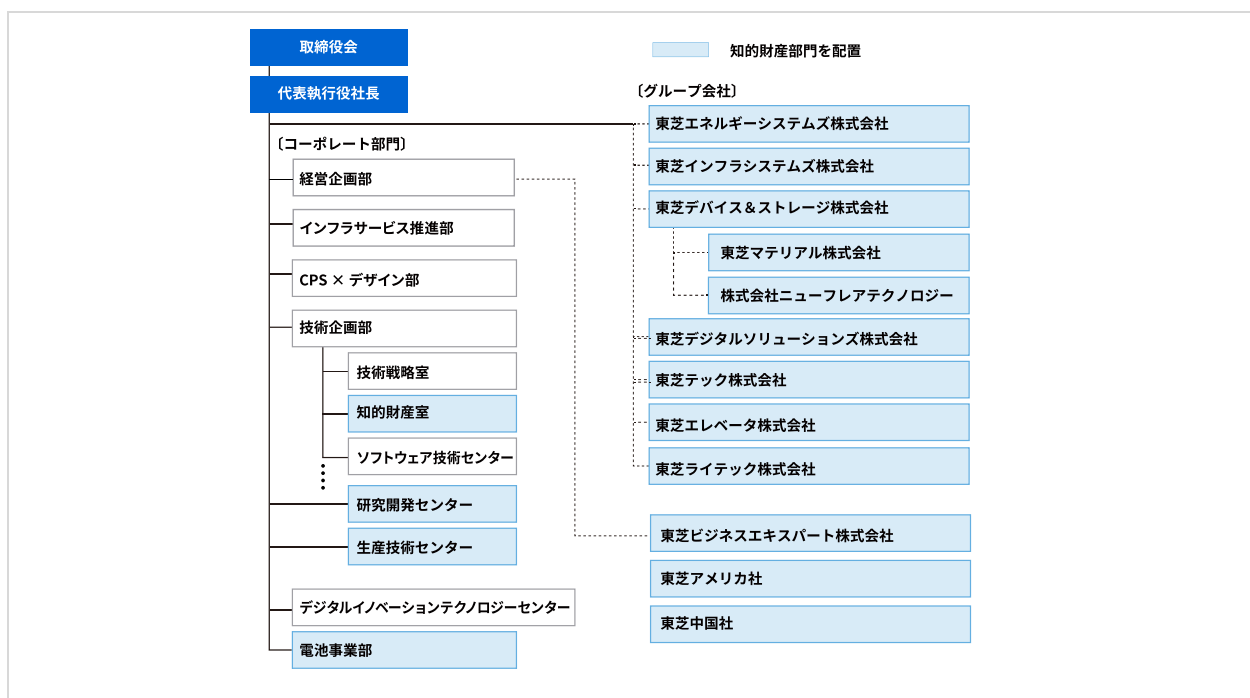
> 2021年度以降にいただいた社外からの評価

## 知的財産戦略の推進体制

知的財産部門の組織体制は、スタッフ部門の知的財産室と研究所・主要グループ会社などの知的財産部門で構成されています。スタッフ部門の知的財産室は、東芝グループを横断する知的財産に関する戦略・施策の立案と推進、契約・係争対応、特許情報管理、著作権などの知的財産権法対応を行っています。一方、研究所・グループ会社知的財産部門は、それぞれの開発・事業領域における知的財産戦略を構想し、最適な知的財産ポートフォリオの構築と活用に取り組んでいます。米国と中国には知的財産担当者を駐在させ、グローバルに知的財産戦略を推進しています。

知的財産への投資などをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行に関して、各執行役から取締役会に対して取り組み状況を報告するとともに、監督・助言を受けています。

### 知的財産推進体制



## 知的財産に関する権利評価

東芝グループでは、毎年、存続中の登録特許及び登録意匠を抽出し、事業に最適なポートフォリオとすべく、権利評価を行って、権利維持の要否の判断をしています。権利活用の見込みがなく、権利を存続させる価値がなくなった登録特許及び登録意匠は放棄を行い、新たな注力領域の権利取得や権利維持に資源を充当していきます。また、権利評価の結果は、優秀な発明や意匠を成した発明者や創作者への報奨に活用し、新たな発明・意匠の創出のためのインセンティブにつなげています。

## 知的財産に関する教育

国内東芝グループの従業員には、毎年、知的財産権に関する行動基準の再認識と共に、主に著作権関連の注意喚起を目的として、e-ラーニングによる教育を実施しています。2021年度の実受率は99.4%でした。

また新入社員には、新入社員研修(CEP: Corporate Entry Program)において知的財産権の一般的な教育を実施し、その後各事業部門に沿った教育を階層別に展開しています。

知的財産担当者については基礎教育プログラムを設けており、国内外の知的財産権の知識習得、及び明細書作成、中間処理の実習・OJTなどを通じて2年間で実務対応ができるように教育を行っています。

更に、中国の現地法人においてはソフトウェアの適正利用などに関する著作権教育、米国の現地法人においては新規入社者や全従業員を対象とした知財教育などを実施し、地域に適した教育を行っています。

## 東芝グループ特許大会

東芝グループでは、毎年、東芝グループ特許大会を開催し、特に優れた発明を「優秀発明表彰」として表彰しています。

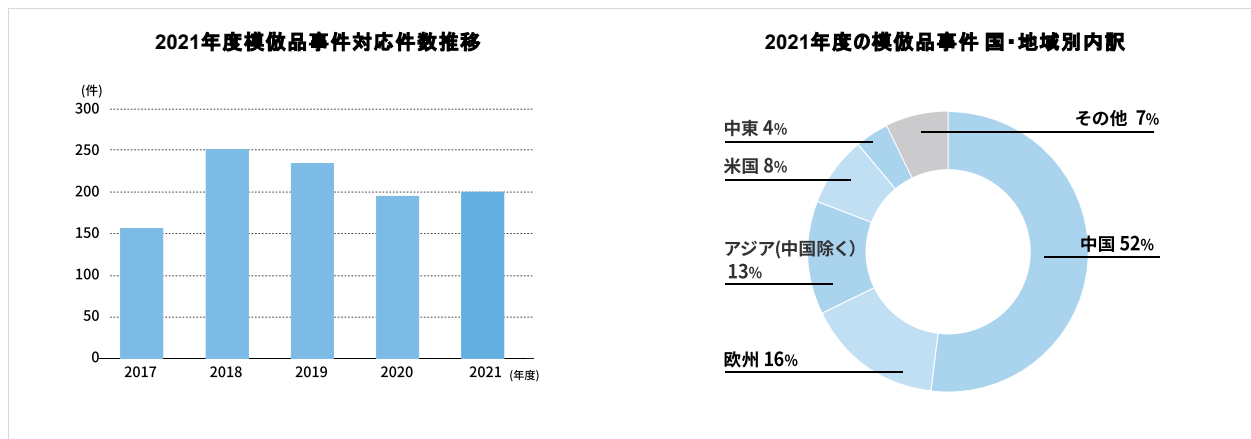
2021年度は、事業に顕著な貢献をなした発明を称える「事業貢献賞」として6件、将来の事業貢献や社会への価値提供が期待される発明を称える「未来価値創造賞」として4件を表彰し、前年度と同様にオンラインで発表しました。更に本大会では、「つなぐ知財・つながる知財」をテーマとして、社外講師による特別講演や社内知財担当者によるウェビナーとパネルディスカッションを実施しました。

今後も引き続き、発明しやすい環境を整え、従業員の発明意欲の向上に努めます。

## 東芝ブランドの保護

東芝ブランドは、東芝グループの企業価値や東芝グループが提供する商品、役務などの価値を象徴するものです。東芝ブランドを確実に保護していくために、商標権の整備や模倣品排除を行っています。

東芝ブランドの模倣品を放置することは、東芝のブランド価値や社会的信用を脅かすだけでなく、お客様が純正品と誤認して模倣品を購入し、期待どおりの製品効能が得られないばかりか事故につながる可能性を生じさせます。そのため、模倣品排除に努めるとともに、国内外の模倣品対策団体とも連携し、現地の政府機関などに対し取締強化を積極的に働きかけています。



## 社外団体への参加と取り組み

### WIPO GREENへの参画

東芝は、特許などの知的財産の活用を通じて世界の環境保全に貢献すべく、世界知的所有権機関(WIPO: World Intellectual Property Organization)が運営する、環境技術のグローバルな移転促進のためのプラットフォームWIPO GREENに、環境技術に関する特許権を登録しています。この取り組みを通じて、東芝の環境に関する技術や知的財産を世界へ展開し、気候変動をはじめとする環境に関する社会課題解決につなげることで、SDGsの達成に貢献できるよう、今後も活動していきます。

[> WIPO GREEN](#)

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

## お客様満足の上



お客様の声をすべての発想の原点とし、直接の接点である営業やアフターサービスだけでなく、開発、設計、製造、品質、スタッフなど全部門の東芝グループ従業員がお客様の視点で活動することにより、お客様満足（CS）の向上をめざしています。

## 2021年度の主な成果

- 「お客様満足向上月間」を設定し、東芝グループ従業員にCS教育、講演会などの各種施策を実施

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| — 東芝グループCS推進方針      | — CS推進体制           |
| — お客様サポートの向上        | — 従業員のCS意識向上       |
| — お客様の声の共有・反映       | — お客様への対応に関する点検・監査 |
| — お客様情報の保護          | — ユニバーサルデザイン       |
| — 原子力の安全性向上への取り組み方針 |                    |

## 東芝グループCS推進方針

東芝グループでは、『お客様の声をすべての発想の原点とし、お客様に満足いただける製品、システム、サービスを提供』することをCS推進方針としています。

### 東芝グループCS推進方針

東芝グループは、お客様の声をすべての発想の原点とし、お客様に満足いただける製品、システム、サービスをご提供します。

1. 安全で信頼される製品、システム、サービスを提供します。
2. お客様からのご要望、ご相談に誠実、迅速、かつ的確にお応えします。
3. お客様からの声を大切にし、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力します。
4. お客様に、製品などに関する情報提供を適切に行います。
5. お寄せいただいたお客様の個人情報を保護します。

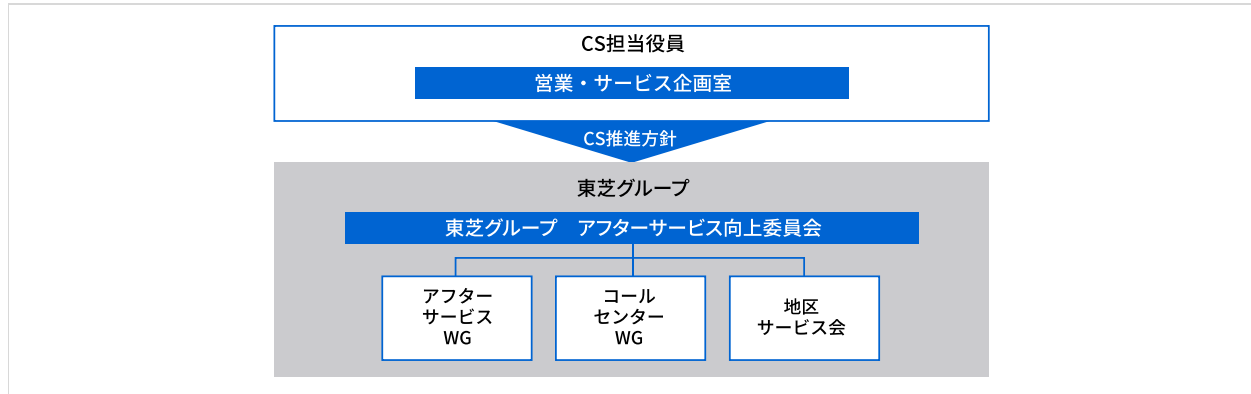
同様の内容は、「東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重」のなかに定めています。

> [東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重](#)

## CS推進体制

CS推進方針に基づく横断的な活動を行うため、テーマごとのワーキンググループ(WG)と、施策を決定するアフターサービス向上委員会を設置しています。

### CS推進体制



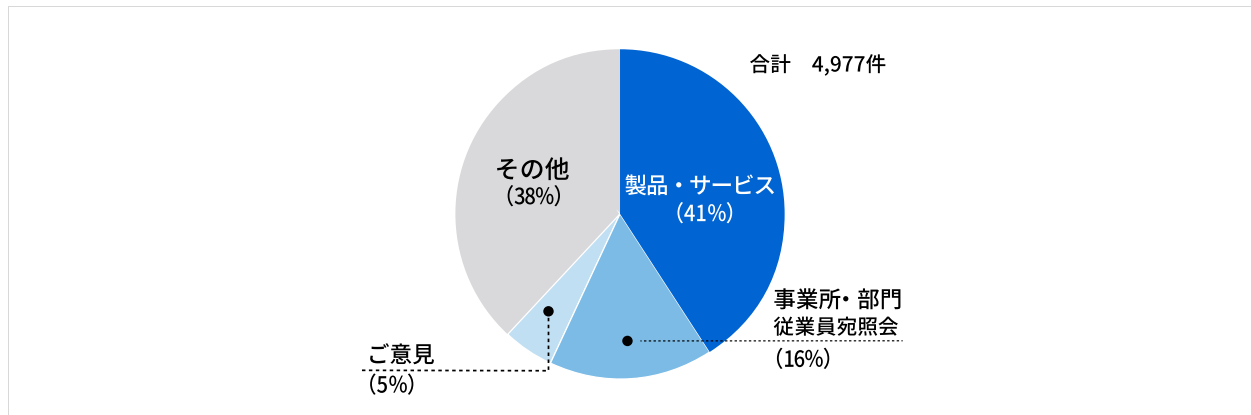
### お客様相談窓口

東芝グループでは、製品、サービス別のコールセンターを設置しています。それぞれのコールセンターでは独自の目標を定めて、対応・サポートの品質向上に取り組んでいます。国内の東芝グループでは「東芝総合ご案内センター」を設置し、国内外の製品・サービスなどに関するお問い合わせに対応しています。また、専門コールセンターの案内や担当部門への引き継ぎなど、グループ全社を横断したサービスをお客様へご提供しています。

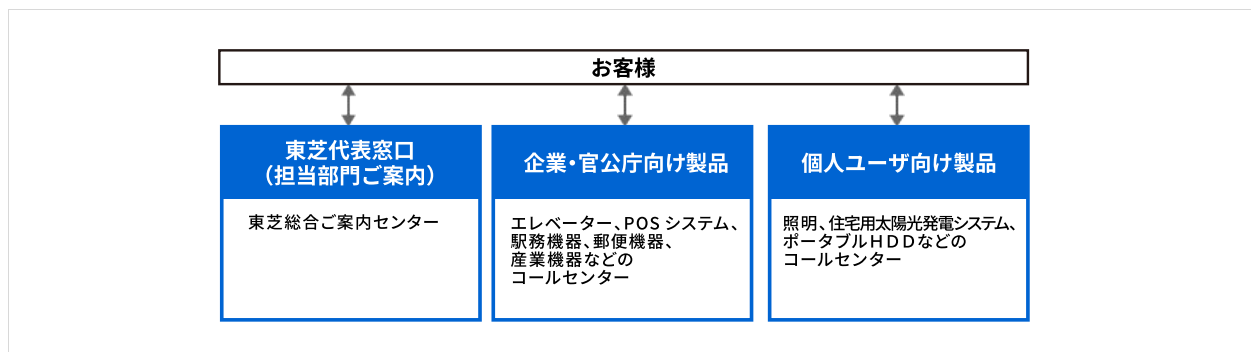
お客様からいただいたご意見・ご要望は、製品・サービスの改善につながるよう、関係部門にフィードバックしています。

「東芝総合ご案内センター」では、自然災害や障害などの発生時でも、機能が停止することがないよう臨時窓口を用意しています。2020年の新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言期間中は、感染リスク軽減策の観点から、この臨時窓口に切り替えて滞りなく運営しました。現在は感染予防策を徹底し、通常運営しています。

### 東芝総合ご案内センターお問い合わせ内訳(2021年度)



### 国内東芝グループのコールセンター体制



## お客様サポートの向上

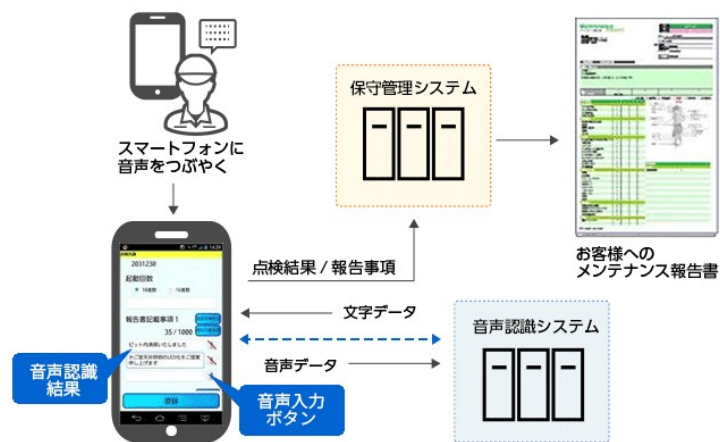
### アフターサービス対応での取り組み

東芝グループのアフターサービス各部門が課題やCS向上事例を共有し、グループ全体でサービス向上に取り組むことを目的に、「アフターサービスWG」を設置しています。このWGでは、サービス現場の課題発掘調査、サービスエンジニア向け教育などを実施しています。

また、各地域で情報を共有し連携を強化するため「地区サービス会」を設置しています。

#### 活動事例：保守サービスへの音声認識システムの活用

東芝エレベータ(株)では、昇降機定期点検時の報告事項を、音声認識システムを活用してメンテナンス報告書として記録できるサービスを導入しています。

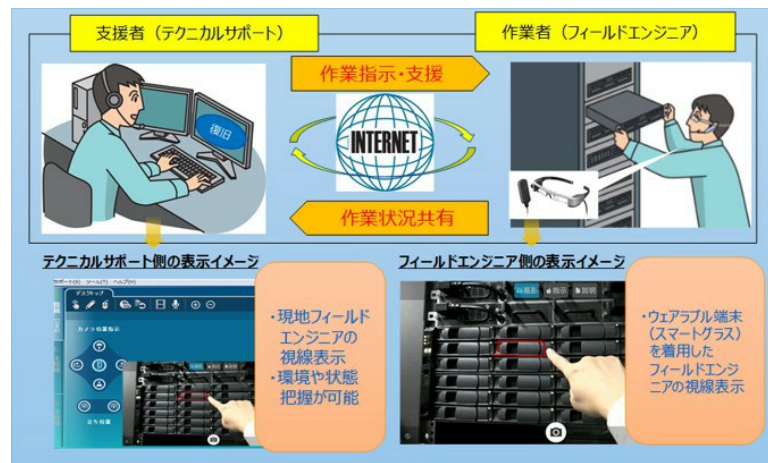


点検の現場で、保守員が携帯しているスマートフォンに音声で点検内容や状況を録音。録音された音声データが文字に変換され、スマートフォンに搭載したアプリケーション上にテキストデータとして記録されます。メンテナンス作業中でも言葉をつぶやくだけで記録ができることから、必要に応じて正確な情報をよりスピーディにお客様にご提供できるほか、保守員の負担が減って安全性も向上します。

今後、このシステムを更に改良し、地震など災害時の活用方法も検討していきます。

## 活動事例：保守サービスへの遠隔支援システムの活用

東芝ITサービス(株)では、情報機器の保守サービスについて、遠隔支援システムを活用したサービスを導入しています。



保守サービスの現場でスマートグラスを通して、支援者(テクニカルサポート)と作業者(フィールドエンジニア)間で、映像・音声を共有し、きめ細かいサポートを可能としています。相互に確認ができることからミスを防止することができるほか、トラブル時には原因の早期発見、早期復旧に役立ちます。今後は活用シーンを拡大し、更なるサービス品質の向上に努めます。

## お客様相談窓口での取り組み

国内における東芝グループコールセンターの対応品質向上のため、「コールセンターWG」を設置しています。このWGでは、コールセンターの課題発掘調査、コールセンター品質チェックなどを実施しています。

## 従業員のCS意識向上

### お客様満足向上月間

東芝グループは、2015年度に「お客様満足向上月間」を設定し、以後CSの重要性を従業員へ浸透させ、意識向上を図る施策を毎年11月に「お客様満足向上月間」として実施しています。

### お客様満足向上をテーマとしたe-ラーニング

東芝グループ従業員を対象にしたCS向上のe-ラーニングを実施しています。2021年度は国内グループ従業員78,718人(99%)が受講し、CS向上の重要性について学びました。

### 講演会

東芝グループ従業員を対象とし、CS向上活動を積極的に取り組んでいる企業の方に、各種活動をご紹介いただく講演会を実施しています。2021年度は、お客様の満足を高めていくことにより、お客様と強固な関係を構築できるリカーリングモデルについて、株式会社 野村総合研究所 フェロー青嶋 稔氏に語っていただきました。この講演会はお客様満足向上月間期間中に動画配信を行いました。

### アフターサービスCS向上活動表彰

東芝グループのアフターサービス会社・部門が参加する「アフターサービスCS向上活動表彰」を2021年11月に開催しました。アフターサービス部門においてCS向上に貢献した活動を表彰し、さらなるお客様満足向上と現場のモチベーションアップを図りました。

### 従業員のお客様対応研修

東芝グループでは、お客様満足の重要性の理解、応対に必要なスキルの修得を目的に、従業員向けに研修を実施しました。2021年度は、「ビジネスメール作成の基本研修」の動画配信と「気づき教育」をオンラインで開催しました。

## お客様の声の共有・反映

東芝グループは、日常の営業活動、修理・サービス活動や電話・インターネットを通じていただいた、製品やサービスに関する苦情やご意見・ご要望を関係部門で共有し、製品の品質改善や修理サービスの向上に活かしています。

## 活動事例：研修とショールームの機能を備えた研修棟の活用

東芝エレベータ(株)では、東芝府中事業所内において、昇降機やビルファシリティ設備の保守サービス及び、据付工事などに関する技術員の研修、並びにショールームの機能を備えた新しい実機研修棟を2013年に竣工しました。近年増加している高速エレベーター専用の保守技能向上を図るために高層昇降路を設け、高速領域で安全性や快適性を維持するための実機研修を実施しています。

この棟内には研修設備のほかに、エレベーターの安定稼働を支える東日本サービス情報センターを置いています。同センターは、東芝製エレベーターの遠隔監視からビルファシリティ設備の監視までを24時間365日の体制で行っているほか、携帯端末を活用した保守支援システムにより、万が一の故障発生時や大規模地震発生時に、迅速な復旧ができる体制を構築しています。



東芝エレベータ(株)  
東日本サービス情報センター

## 活動事例：24時間365日体制でサービスを提供

紙幣処理機器、ID発行機器、駅務機器、物流・郵便機器、セキュリティ機器など社会インフラシステム機器の保守サービスを担当している東芝自動機器システムサービス(株)では、24時間365日対応のサービスネットワークで、国内をはじめ、海外では約20か国のお客様をサポートしています。コールセンターは、オペレーターの業務環境面を考慮したレイアウトにしています。また、現場経験者が多数在籍しており、その現場経験をお客様満足度向上につなげるように、日々の業務品質向上に努めています。



東芝自動機器システムサービス(株)  
フィールド統括本部 コールセンター

## お客様への対応に関する点検・監査

東芝グループの主要なコールセンターを対象に、「東芝グループコンタクトセンター品質ガイドライン」に基づく品質チェックを2005年度から毎年1回継続的に実施しています。重要度が高く、実施度が低い項目を中心に改善に取り組んでいます。

## お客様情報の保護

東芝は、個人情報保護を早くから重視しており、[個人情報保護方針](#)のもと2000年に「東芝個人情報保護プログラム」を制定し、その後もマネジメントシステムの継続的改善に努めています。

東芝では、利用目的を明示し、原則としてお客様から同意を得て直接個人情報を取得しています。ご住所、お名前、電話番号、メールアドレスなどお客様とご連絡やサービス提供のために必要不可欠である基本的な個人情報が大半です。保有する個人情報は、社内規程にしたがって適切に取り扱っており、また情報セキュリティ管理体制と一体になって厳重に管理しています。個人情報の取り扱いをともなう業務を社外に委託する場合には、社内の基準に則り、委託先の選定、管理を行っています。

東芝において保有する主な個人情報の利用目的は、以下のウェブサイト公表しているとおりです。

- > [個人情報の利用目的](#)
- > [個人情報保護方針](#)

個人情報保護についての詳細は、[サイバーセキュリティ報告書](#)をご覧ください。

- > [リスクマネジメント・コンプライアンス](#)

## ユニバーサルデザイン

東芝グループは、年齢や性別、障がいの違いを超えて、誰もが快適に暮らせる社会の実現に向けて、ユニバーサルデザイン(UD)に取り組んでいます。東芝グループ一人ひとりのユニバーサルデザインに対する理解を深め、さまざまな事業分野で人間中心設計プロセスを応用した商品やサービスの創出や、オフィスのユニバーサルデザイン化などを推進していきます。取り組みの詳細については、東芝ユニバーサルデザインページをご覧ください。

[> 東芝のユニバーサルデザイン](#)

東芝のユニバーサルデザイン  
UNIVERSAL DESIGN

### 活動事例：「SCiB™搭載鉄道用再生電力貯蔵システム」試運転にて運用開始

本システムは、優れた特性の弊社二次電池SCiB™を搭載し、電車が減速する際にモーターから発生する再生電力を有効利用して省エネに貢献するものです。広域停電時には非常用電源として電力供給が行えます。鉄道分野における安全・安定・安心な輸送のインフラ維持が求められている中、国内外の労働者不足や技術伝承の課題による熟練技術者の減少に着目し、利用者に専門的な知識がなくても、直観的に使える画面デザインを開発しました。例えば、正常時の監視モニタには、バッテリーから給電線への電力の流れを、直感的なアニメーション表現で分かりやすくしました。また、障害が発生した時には、障害の種類と原因箇所をまず知らせ、続いて履歴やトレンドグラフ等の機能画面を経て、原因を特定しやすくしています。このように、一般には公開はされたいけれど重要な社会インフラのインターフェースにおいても、使いやすく、そして魅力的なデザインとすることで、少しでも多くの方に社会インフラの分野に興味を持っていただき、また、そこに従事している人が誇りをもって仕事に取り組んでもらえるようになればと考えています。本システム初号機は、バングラデシュ人民共和国のダッカ初の都市鉄道に導入し、現在試運転にて運用を開始しています。

2021年度グッドデザイン賞(公益財団法人日本デザイン振興会)、2021年度iF DESIGN AWARD (iF International Forum Design GmbH)を受賞しました。





## 社外とのコミュニケーション

ユニバーサルデザインの普及・啓発に向けて、東芝グループは自らの取り組みや活動の成果について情報発信するとともに、社外の企業や団体と積極的に協業・連携しています。

### 活動事例：文字の読みやすさに関する無料オンラインセミナーを配信

情報社会においては、第一に相手に情報がしっかりと伝わるということが重要になります。東芝では公共の場で使われる機器やシステム・サービスも扱っており、ユニバーサルデザインや人間工学の知見をもとに、子どもからお年寄りまでより多くの人に対して情報を見やすく・わかりやすく伝えるためのデザインに力を入れています。東芝では2022年3月、社外へ向けて「デザイナーが教える人間工学～眼のしくみと文字の読みやすさ～」と題した無料オンラインセミナーを実施しました。デザイン関係者から一般の方まで約200人の受講者を集め、「自身の業務に活用できる」「資料作りに役に立つ」などのコメントもいただき、好評を得たことから本セミナーは今後もシリーズ化して実施予定です。このような人間特性の情報を発信していくことで、さらなるユニバーサルデザインの普及、そして、誰もが暮らしやすい社会の実現に貢献していきます。

**TOSHIBA**

無料オンラインセミナー

デザイナーが教える

**人間工学**

眼のしくみと文字の読みやすさ

2022.3/10 THU 18:00 - 19:00

株式会社 東芝 神戸 智二

角度で考える文字サイズ

視距離  
視角  
文字サイズ (天地)  
視角と視距離が決まると文字サイズが決まる。

視角60分(1度)で文字を見せたい場合...

例1 視距離600mm 文字サイズ 10.5mm

例2 視距離1500mm 文字サイズ 26.2mm

読みやすい書体とは

「ふところ」を広くする / 「アキ」を広くする効果

- 文字は画だけで成り立つのではなく、画によって囲まれた領域(ふところ)や、文字の開口部(アキ)も文字を形作る要素である。
- ふところやアキを広く取ると文字の特徴が際立つことで認識がしやすくなり、さらには同じ文字天地でも大きく見えて、かつ明るい印象になる。

MSゴシック モリスワUO新ゴR Arial モリスワUO新ゴM

※飛び出しなどの読解要素を多く含むことばふところの拡大にもつながっている。

## 原子力の安全性向上への取り組み方針

東芝エネルギーシステムズ(株)は、原子力事業に携わる企業の一員として、原子力の継続的な安全性向上が重要な課題であるとの認識のもと、福島第一原子力発電所事故から得られる教訓をふまえ、原子力安全文化の醸成を図るとともに、原子力の自主的かつ継続的な安全性向上に向けて取り組んでいます。

> [原子力の安全性向上への取り組み方針\(東芝エネルギーシステムズ\(株\)\)](#)

### 福島第一原子力発電所における取り組み

福島第一原子力発電所では、国と東京電力ホールディングス(株)が30～40年後の廃止措置終了に向けて中長期ロードマップを策定し、「汚染水対策」「使用済燃料プールからの燃料取り出し」「燃料デブリ取り出し」「廃棄物対策」のそれぞれの分野において目標を設定しています。

東芝エネルギーシステムズ(株)は、その目標を達成するために必要な課題を解決する技術の開発に取り組み、廃炉への協力支援を続けています。

> [福島復興・再生に向けて\(東芝エネルギーシステムズ\(株\)\)](#)

## 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

### 安心・安全のための品質管理



東芝グループでは、人間尊重を基本とする経営理念に則って、関連する法令を遵守するとともにお客様第一に徹し、お客様にご満足していただける、高品質で安全、安心な商品やサービスを提供し、社会に貢献することをめざしています。製品ライフサイクル全般にわたり、安心・安全の検証と改善に全社で取り組んでおり、これらの活動に貢献する人材の育成にも注力しています。今後は中国・アジア地域における生産や調達強化にともない、品質関連教育のグローバル展開を通じて、人材育成を進めていきます。

### 2021年度の主な成果

- 新型コロナウイルス感染症対策として、オンライン講座を拡大して品質教育を実施。
- 日本国内で51講座を実施し、のべ768人が受講。また、中国では自社で育成したローカル人材が講師を務めて8講座を実施し、のべ123人が受講。

- 品質方針
- 品質力の強化に向けた取り組み
- 品質推進体制
- 品質に関する情報の開示

### 品質方針

東芝グループでは「品質方針」に基づいて、安全で安心してご使用いただける製品・システム・サービスをお客様にご提供することを最大の使命と考え、お客様視点での品質向上に努めています。潜在リスクへの感度と対処のスピードをあげて、製品事故の撲滅とお客様満足の上昇をめざしています。

#### 東芝グループ総合品質保証基本方針

東芝グループは、人間尊重を基本とする経営理念に則って、関連する法令を遵守するとともにお客様第一に徹し、お客様に満足していただける高品質で安全、かつ機能を先取りした商品及びサービスを提供し、社会に貢献することをめざします。

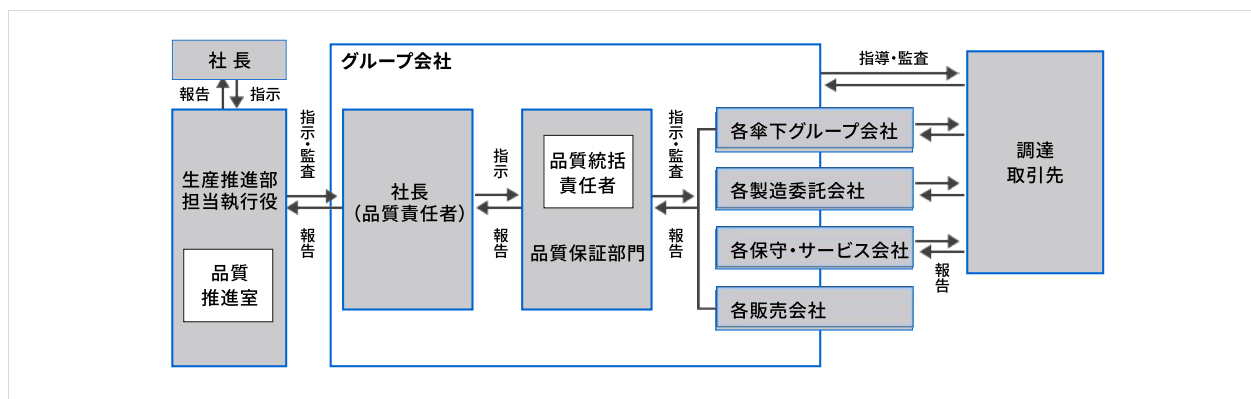
## 品質保証行動基準

1. お客様の立場に立った品質の確保を行います。
2. 関連する法令と契約を遵守するとともに、お客様と第三者の権利を尊重します。
3. 全数良品を目指す品質システムを確立し維持します。
4. 全部門、全員参加で品質の作りこみを行います。
5. 真因の追究による本質改善とリスク分析による未然防止をめざします。
6. 情報を収集・分析し、適切に開示して、品質事故の発生防止に取り組みます。

## 品質推進体制

東芝グループの品質保証活動は、「生産推進部担当執行役」と「品質推進室」がグループ全体を統括し、個々の製品・役務についてはグループ会社の社長が責任をもつ体制で行っています。製品の企画・開発・生産から廃棄・再資源化に至るライフサイクル全体の品質向上のために、主要グループ会社では「品質統括責任者」が、所管する国内外の事業所及び調達取引先、保守・サービス会社、製造委託会社を指導・監査しています。

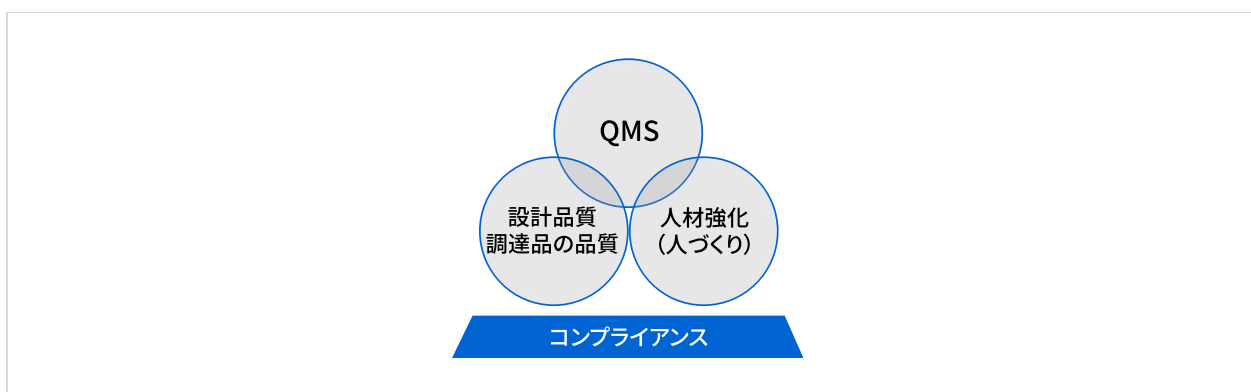
### 東芝グループの品質管理体制



## 品質力の強化に向けた取り組み

「品質力」の強化に向けて、東芝グループでは4本の柱を核に活動しています（下図参照）。ISO9001に基づくQMS（品質マネジメントシステム）を中心に、製品不良の主要因である設計・調達品の品質改善と、QMSを成熟させる人材の強化をその両輪として推進しています。活動全体を支える土台にコンプライアンスを据えています。

### 「品質力」を高める4本の柱



## QMS(品質マネジメントシステム)の向上

東芝グループでは、品質マネジメントシステムのベースとなるISO9001や、より高度なシステムである車載機器のIATF16949などの認証取得を基本に、規格要求事項の適合性だけでなく、その有効性を高める取り組みとして、品質マネジメントの7原則などに基づいた成熟度評価を毎年実施。前回からのレベル比較を行い、課題の明確化や対策を計画して推進しています。

### 製造拠点でのQMS(ISO9001他)認証取得状況(2021年10月1日現在)

	対象拠点	取得拠点	取得率
東芝グループ国内 (本体を含む)	60	56	93%
東芝グループ海外	37	32	87%
東芝グループ全体	97	88	91%

## 品質にかかわる人材の育成

東芝グループの全部門で「品質向上に貢献できる人づくり」を推進するために、「東芝品質教育体系」を整備しています。各部門の役割や立場において必要な品質マネジメントへの意識向上や、信頼性技術・品質管理手法などのスキル向上をめざし、教育プログラムを企画・推進しています。

「品質人材教育」では、製品のライフサイクルにかかわる全部門を対象に、原因分析手法や未然防止手法をはじめとする品質教育を開発・実施しています。2021年度は、国内外のべ891人が受講しました。また、コンプライアンス教育にも力を入れ、電気用品安全法については関係する国内従業員を対象にe-ラーニングを実施しています。2021年度は77,100人が受講し、受講率は99.97%です。

### 活動事例：海外での現地教育強化

東芝グループでは、海外の品質関連教育にも注力しています。各地の習慣や環境に合わせた教育を実践するために、各拠点で現地講師を育成しています。

中国では、東芝中国社の研修機関である東芝中国教育学院が中心となって人材を育成し、2015年度からは、既存の全講座を現地講師が担当しています。定期的な講座開催のほか、拠点のニーズに沿ったタイムリーな教育・運営を行うことで、「品質人材」のレベル向上と育成システムの拡充を図っています。また、その他の国や地域においても同様の方針で教育の現地展開を図っています。



中国での品質教育の様子  
(2021年度は一部オンラインで実施)

## 設計品質の改善

東芝グループでは、設計段階での品質向上に向け、DFQ活動(Design For Quality)の取り組み施策として、設計業務を中心にFMEA(Failure Mode and Effects Analysis)活動を推進しています。FMEA活動の裾野を広げるための実践教育に取り組み、製品安全・コンプライアンスの確保を最優先に、開発の上流段階から製品不良の未然防止を図っています。

## 調達品の品質確保

近年の調達経路の複雑化、グローバル化にともない、発注元のメーカーに知らせずに調達品の仕様が変更され、納品されてしまう「サイレントチェンジ」による製品の故障や事故が問題となっています。一方で、調達取引先はメーカーの重要なパートナーであり、調達品の品質は東芝グループの事業運営においてもますます重要になっています。調達品の品質を確保するため、東芝グループの品質保証の考え方・要望事項をまとめた「お取引先様のための東芝品質保証ガイドライン」及び「お取引先様のための東芝ソフトウェア品質保証ガイドライン」を調達取引先に配布し、双方で運用することで調達品品質の維持・向上を図っています。東芝グループでは調達品の種類・重要度に応じて、調達、品質、技術の関係部門が連携し、適切な頻度で調達取引先の監査を実施して調達品品質の確保を図っています。

### > 持続可能な調達活動の推進



東芝品質保証ガイドライン



東芝ソフトウェア品質保証ガイドライン

## 品質に関する情報の開示

品質に関する問題が発生した場合は、速やかにお客様にお知らせするために、東芝ウェブサイトの「製品・サービスに関するお客様への重要なお知らせ」に情報を開示しています。

[> 製品・サービスに関するお客様への重要なお知らせ](#)

また、2007年5月14日の改正消費生活用製品安全法施行後、経済産業省及び消費者庁は重大製品事故を公表しています。公表されている重大製品事故について、東芝グループでは製品起因か否かが特定されず社名が公表されていない事故も含めて積極的にウェブサイトで公開しています。

[> 消費生活用製品安全法に基づく事故報告](#)

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

## 製品安全・製品セキュリティ



東芝グループでは、「総合品質保証基本方針」と「東芝グループ行動基準」を基本に、製品安全及び製品セキュリティの確保とお客様への積極的な安全情報の開示に努めています。市場でのお客様の安全を確保するために、リコール社告製品の早期回収への取り組みを強化していきます。また、自社責任での重大製品事故の撲滅をめざし、製品安全・製品セキュリティに関する活動を全社で強化していきます。

### 2021年度の主な成果

- 消費生活用製品安全法に基づく事故報告件数7件※(製品起因が疑われる事故3件、製品起因が否か特定できない事故4件)
- セキュリティ人材社内認定制度の運営開始

※ 今後の追加情報、事故調査進展などにより、件数が変更となる可能性があります。

- 製品安全・製品セキュリティに関する基本方針
- 重大製品事故の再発・未然防止に向けた取り組み
- 製品セキュリティ強化への取り組み
- 製品事故など発生時の対応体制
- 製品安全・品質不具合に関する情報開示

### 製品安全・製品セキュリティに関する基本方針

東芝グループは、「製品安全・製品セキュリティに関する行動基準」を定め、関係法令遵守や、製品安全・製品セキュリティの確保に努めることはもちろん、お客様への安全情報の開示に積極的かつ誠実に取り組んでいます。また、製品提供先となる国・地域が規定している安全関連規格、技術基準(UL規格※<sup>1</sup>、CEマーキング※<sup>2</sup>など)を常に調査し、各規格・基準にしたがって安全関連規格の表示をしています。

#### 東芝グループ製品安全・製品セキュリティに関する行動基準

1. 国内外の製品安全・製品セキュリティに関する法令を遵守します。
2. 製品事故の情報を広く収集し、積極的に開示します。
3. 法令に基づき製品事故を迅速に所管官庁に報告します。
4. 製品の回収・改修の実施について、迅速にお客様に告知します。
5. お客様の安全を確保する使い方の啓発や注意喚起、警告表示を行います。
6. 事故原因を徹底的に分析し再発防止を図るとともに、設計段階でリスクを予測して事故の未然防止に努めます。
7. 製品出荷前に脆弱性の解消に努めます。
8. 製品の脆弱性情報を広く収集し、リスク低減対策を行います。
9. 製品セキュリティ対策の提供は、関係機関と連携して広く周知を図ります。

※1 UL規格：材料・製品・設備などの規格を作成し、審査・認証する米国のUL LLCが発行する安全規格

※2 CEマーキング：製品が欧州連合(EU)共通の安全関連規格に適合していることを示すマーク。指定製品にこのマークがなければ欧州経済領域(EEA)で流通が認められない

## 製品事故など発生時の対応体制

市場で発生した東芝製品の事故情報を入手した従業員は速やかに当該製品を所管する会社の事故対応窓口へ報告し、経営トップを委員長とする「CPL委員会<sup>※1</sup>」や必要に応じて「コーポレートCPL検討委員会」に諮って必要な措置を講じています。再発が予想される重大製品事故の場合は「直ちにお客様に危険をお知らせし、使用を中止していただく」「速やかに所管官庁に報告する」「できるだけ早く対策準備を完了すること」を徹底しています。

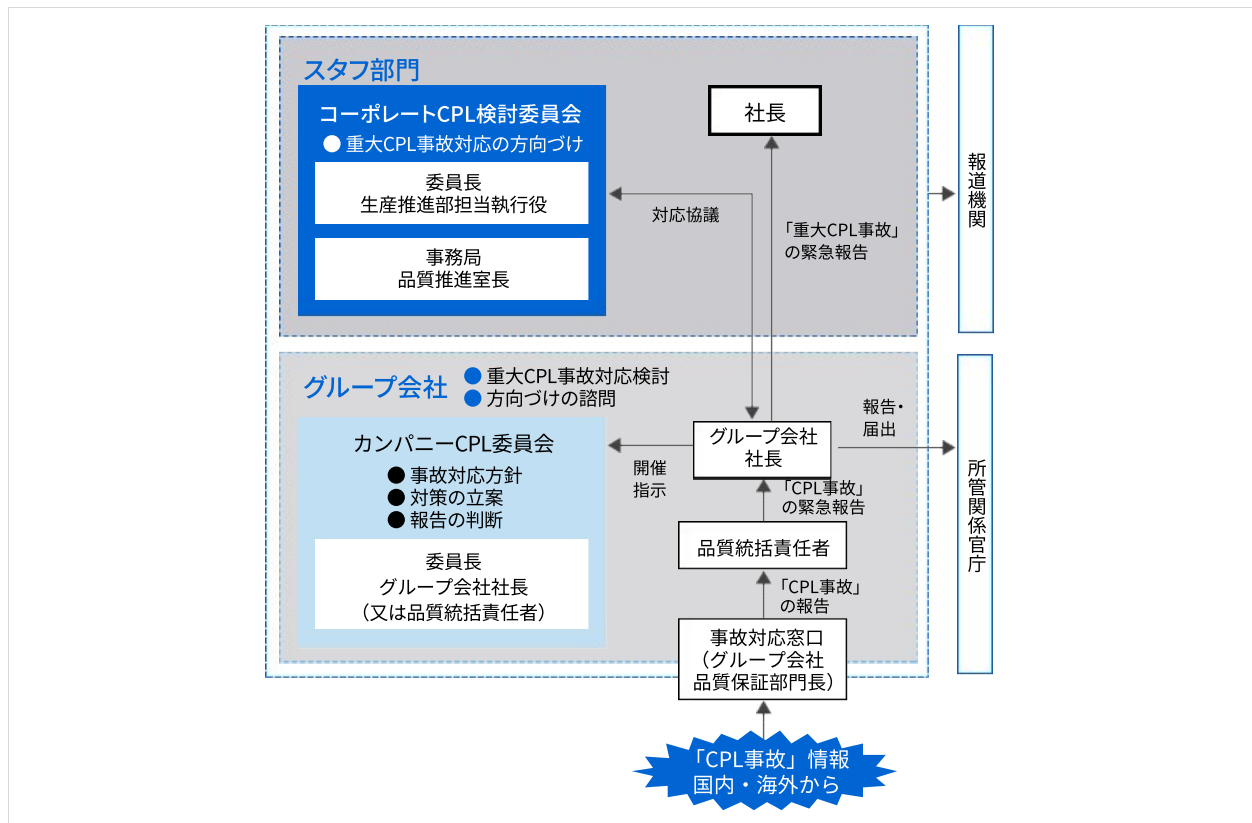
また、事故情報を迅速に収集するために、保守・サービス員が現場で入手した製品事故の情報とその対応状況を速やかに品質保証部門、経営トップに伝達できる情報システムを構築しています。

2021年度は、製品起因が疑われる事故3件、製品起因か否か特定できない事故4件の合計7件を東芝ウェブサイト(国内向け)の重大事故情報一覧<sup>※2</sup>に掲載しました。

※1 CPL委員会: CPLはCL(契約に基づく品質保証責任)とPL(製造物責任)を合わせた略称。各社のCPL委員会では、社長を委員長として、製品事故や品質問題に関する対応を迅速に決定する

※2 消費生活用製品安全法に基づく事故報告

### 東芝グループの製品事故など発生時の対応体制



## 重大製品事故の再発・未然防止に向けた取り組み

東芝グループでは、製品開発プロセスを有する製造拠点の94%が製品安全に関する設計レビューを実施するなど(2021年12月時点)、製品安全の確保に取り組んでいます。

また、東芝グループ各社で発生した重大製品事故事例を集めて2011年に「再発防止ガイドブック(e-ブック)」を作成し、社内の品質・製品安全関係者が社内ウェブサイト上で情報を閲覧できるようにしています。重大製品事故そのものは、製品の品質・安全に対する大きな「警鐘」であると同時に製品開発・評価における貴重な「知見」となっていることから、今後も東芝グループ全体で情報を共有し、製品事故の再発・未然防止に努めていきます。



「再発防止ガイドブック」を作成し  
再発防止を徹底

## 製品安全に関する法令、規程、ルールなどの遵守徹底

品質統括責任者が中心となって、製品安全にかかわる法令、規程、ルールをグループ全体に浸透させるとともに、定期的に遵守状況を監視・監査しています。東芝グループの製品に関連の深い電気用品安全法（以下、電安法）については、関係する国内全従業員（2021年度77,125人）を対象にe-ラーニングを実施（受講率99.97%）し、電安法への理解を更に深めさせて事故防止を図っています。

また、一般社団法人日本電機工業会（JEMA）、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）、一般社団法人電波産業会（ARIB）などの工業会での活動を通じて、国際電気標準会議（IEC）での規格化作業に参画するとともに最新情報の入手も積極的に行い、これら団体が定めた基準の遵守に取り組んでいます。

## 重大製品事故情報の共有と対応

東芝グループでは、電安法違反による重大事故の再発・未然防止に向け、グループ会社の関係者が集まる電安法責任者会議を行っており、そのなかで各社の事故情報の共有を行っています。また、調達品起因による重大事故に関しても、調達品品質推進会議のなかで同様に情報を共有し、DB化することにより調達品品質改善に役立てています。製品セキュリティに関しては、製品セキュリティ窓口連絡会で、事故事例やJPCERTコーディネーションセンター（JPCERT/CC）などの関連団体から入手した最新情報の共有を行い、製品の脆弱性に起因する事故の未然防止を図っています。

## 製品を安全に使用していただくための情報提供

あらゆる製品には各種の安全装置が取り付けられていますが、長期間使用した場合や使用環境や条件が変化した場合に、安全装置だけでは十分に安全を確保できない場合があります。

そこで、東芝グループでは、製品を安全にお使いいただくために、取扱説明書に正しい取り扱い方法をわかりやすく記載するとともに、新聞、ウェブサイト、チラシ、教育用資料などで注意を喚起するといった情報提供に力を入れています。

なお、白物家電や映像商品など、東芝グループ外に事業譲渡した東芝ブランド製品につきましても、事故情報の共有や対応について事業譲渡先と連携し、情報開示を積極的に進めています。

### 東芝製品をお使いの皆様への情報公開、情報提供

#### 製品を安全にお使いいただくためのお知らせ

製品安全・製品セキュリティに関する注意喚起ほか

> [製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ](#)

#### 長期使用製品安全点検制度・表示制度について

> [「長期使用製品安全点検制度・表示制度」について](#)

#### エレベーター、エスカレーターを安全に快適にご利用いただくために

> [安全・安心・快適・衛生への取り組み（東芝エレベータ\(株\)）](#)

## 製品安全・品質不具合に関する情報開示

製品・サービスの欠陥やその使用・利用にともなう重大事故が発生した場合は、法に則って所管官庁に速やかに報告します。また、被害の重大性や発生頻度などに応じてお客様にできる限り早くお知らせするために、新聞社告、ウェブサイトなどによって直接お客様に事故情報を開示しています。東芝のウェブサイトには、消費者庁のウェブサイトで公開された当社の製品事故情報を掲載しています。また、製品に起因するか否かが特定できない重大製品事故につきましても、お客様に注意を喚起するため、積極的に情報を開示しています。

なお、白物家電など東芝グループ外に事業譲渡した東芝ブランド製品につきましても、事故情報の共有や対応について事業譲渡先と連携し、情報開示を積極的に進めています。

> [製品・サービスに関するお客様への重要なお知らせ](#)

また、リコール社告案件のなかで、特に火災リスクの大きいエアコンや、その他ノートパソコン用バッテリーパック、縦型洗濯乾燥機、電球形蛍光灯の複合チラシを準備し、修理・点検訪問の際にお客様宅に対象製品がないかを確認し、電力検針票とともにチラシを配布。ケアマネージャーが要介護者宅の社告品有無を確認するなど、早期回収に向けたさまざまな活動を展開しています。

また、東芝グループ全従業員に対して、家庭のみならず「ご親戚」「ご近所様」「お知り合い」にも情報提供を依頼するなど、製品の捕捉・改修への協力をお願いします。



リコール社告案件の複合チラシ  (2.72MB)



- 発煙・発火の恐れがあり 東芝ルームエアコンLDR, YDRシリーズを捜しています(無償点検・修理) (東芝キヤリア(株))
- 東芝製ノートパソコンに搭載のバッテリーパックの交換・回収について(発火の恐れ) (Dynabook株式会社 (旧 東芝クライアントソリューション株式会社))
- 縦型洗濯乾燥機 無償点検・修理のお知らせ(発煙・発火の恐れ) (東芝ライフスタイル株式会社)
- 電球形蛍光灯(ボール電球形100ワットタイプ)ご愛用者の皆様へお知らせとお願い(破損・落下の恐れ) (東芝ライテック(株))
- 電球形蛍光灯(電球100ワットタイプ)ご愛用者の皆様へお知らせとお願い(破損・落下の恐れ) (東芝ライテック(株))

なお、2021年度、国内市場において製品安全にかかわるリコール社告2件を開始し、製品の交換・回収を行っています。対象台数は、LEDシーリングライトは3,837台、住宅用太陽光発電システム 蓄電ユニット(オムロン(株)製)は314台です。

- LEDシーリングライト 無償修理のお知らせ(セードが落下して怪我の恐れ) (東芝ライテック(株))
- 住宅用太陽光発電システム 蓄電ユニット 自主回収のお知らせ(東芝エネルギーシステムズ(株))

## 製品セキュリティ強化への取り組み

東芝グループでは、製品・システム・サービスに対するセキュリティを確保するため、製品セキュリティマネジメント体制のもと、品質保証部門、調達部門と連携して、製品の開発プロセスにおけるセキュリティの確保、製品で利用される他社製品のセキュリティの確保する取り組みを行っています。

「セキュア開発マネジメント」、「脆弱性情報ハンドリング」、「サプライチェーンセキュリティ」、「教育・人材育成」を製品セキュリティの重点施策とし、リスクベースの優先順位づけに基づく製品セキュリティ態勢強化計画を策定しています。製品の開発プロセスの各フェーズでは、チェック項目をまとめた「製品セキュリティチェックリスト」、チェックリストに対応するガイドラインと標準推奨ツールの整備をグループ全体で進めています。製品セキュリティに関する理解と実践のため、東芝グループのすべての役員と従業員を対象に、毎年製品セキュリティに関するe-ラーニングを実施しているほか、担当業務に応じた人材タイプや役割レベルを定義し、これに基づく専門教育の実施、セキュリティ人材の社内資格認定制度の整備、運営を行っています。これらの活動を通じて、日々の業務において、製品開発時のセキュリティ品質の向上、脆弱性やインシデントに素早く適切に判断、対応できるよう、役職や所属部門を問わず広く製品セキュリティに関わる人材の育成を行っています。

また、調達取引先へは東芝グループの製品セキュリティの考え方をご理解いただくとともにガイドラインも準備し、安全な製品・システム・サービス提供の実現にご協力いただいています。

製品セキュリティの詳細な取り組みについては、[サイバーセキュリティ報告書](#)をご覧ください。

- [東芝PSIRT](#)
- [サイバーセキュリティ](#)

# 社会

人権を尊重し、人を育て、技術をはぐくみ、社会に還元するために

## 社会貢献活動



東芝グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動に加えて社会貢献活動にも積極的に取り組むことで、さまざまな社会課題の解決に寄与します。多くの東芝グループ従業員が自発的に社会貢献活動を行い、地域に貢献するとともに、自己を成長させていけるよう、社会貢献活動に取り組むための情報の提供や機会の創出を進めていきます。

## 2021年度の主な成果

- 社会貢献プログラム数 751件

- |                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| — 社会貢献基本方針                       | — 社会貢献の推進体制         |
| — 社会貢献活動への支出額分野別内訳               | — ウクライナ人道支援         |
| — 社会貢献賞 (Toshiba "ASHITA" Award) | — 東芝グループ ボランティア・デイズ |
| — 科学技術教育                         | — 自然環境保護            |
| — 地域社会への貢献                       | — 国際親善、スポーツ・文化振興    |
| — 災害復興支援                         |                     |

## 社会貢献基本方針

東芝グループは、東芝グループ経営理念である「人と、地球の、明日のために。」を具体化した社会貢献基本方針を定めています。

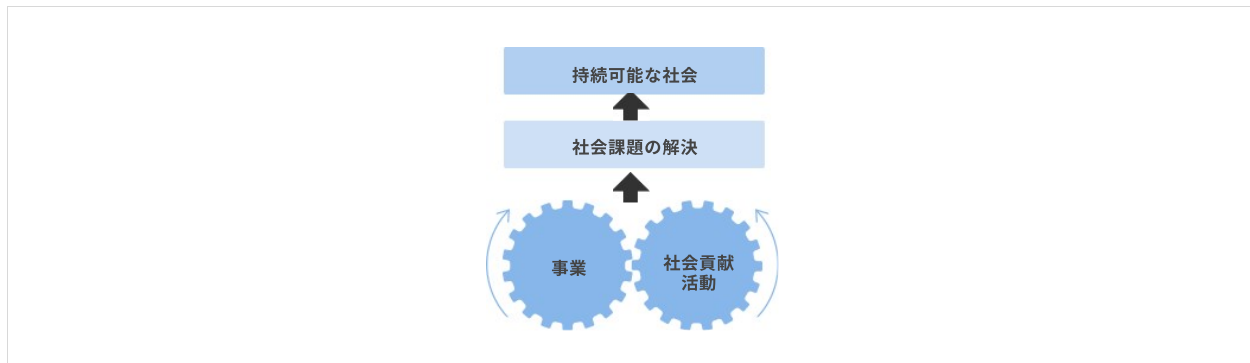
社会貢献基本方針に明示した5つの活動分野は、いずれも東芝グループが重要と考える社会課題に関連したものです。東芝グループは、事業活動と、事業で培った知見やリソースを活用した社会貢献活動を両輪として、社会課題の解決、SDGsの達成、そして持続可能な社会の構築に貢献していきます。

実践にあたっては、NPO、NGOなどのステークホルダーとの定期的な対話により、成果や事業への影響などを把握しながら、活動方針などを都度審議、決定しています。

### 東芝グループ社会貢献基本方針

1. 東芝グループ経営理念、東芝グループ行動基準に基づき、積極的に社会貢献に努めます。
2. 自然環境保護、科学技術教育、スポーツ・文化振興、社会福祉、国際親善の分野を中心に社会貢献活動を実施します。
3. 従業員のボランティア活動を支援します。

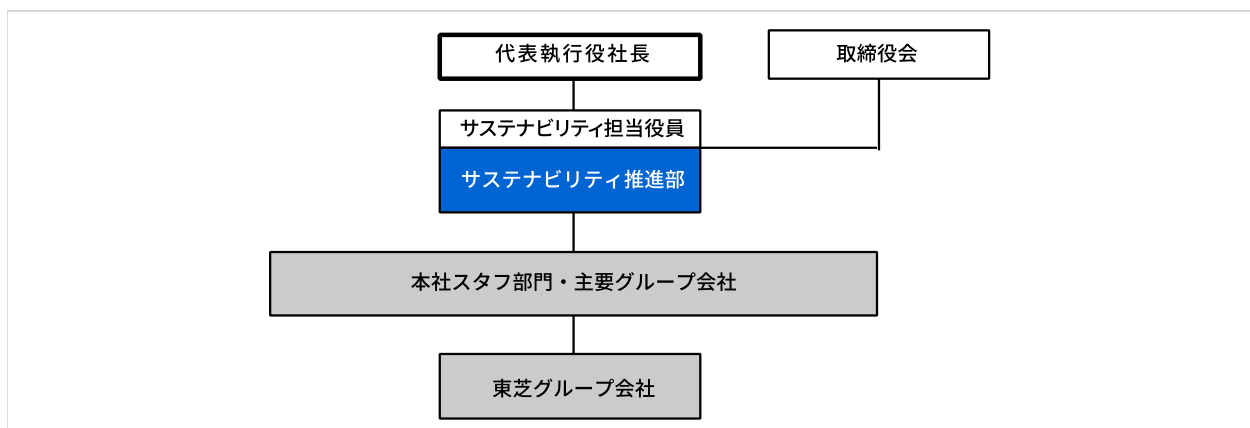
### 東芝グループにおける社会貢献活動の位置づけ



## 社会貢献の推進体制

東芝グループでは、社会貢献基本方針に基づき、東芝のサステナビリティ推進部と本社スタッフ部門や主要グループ会社などが連携して計画、実行しています。災害復興支援やNPO・NGOなどへの寄付については、社内規定に基づき適法性と適正性を審査したうえで実施しています。

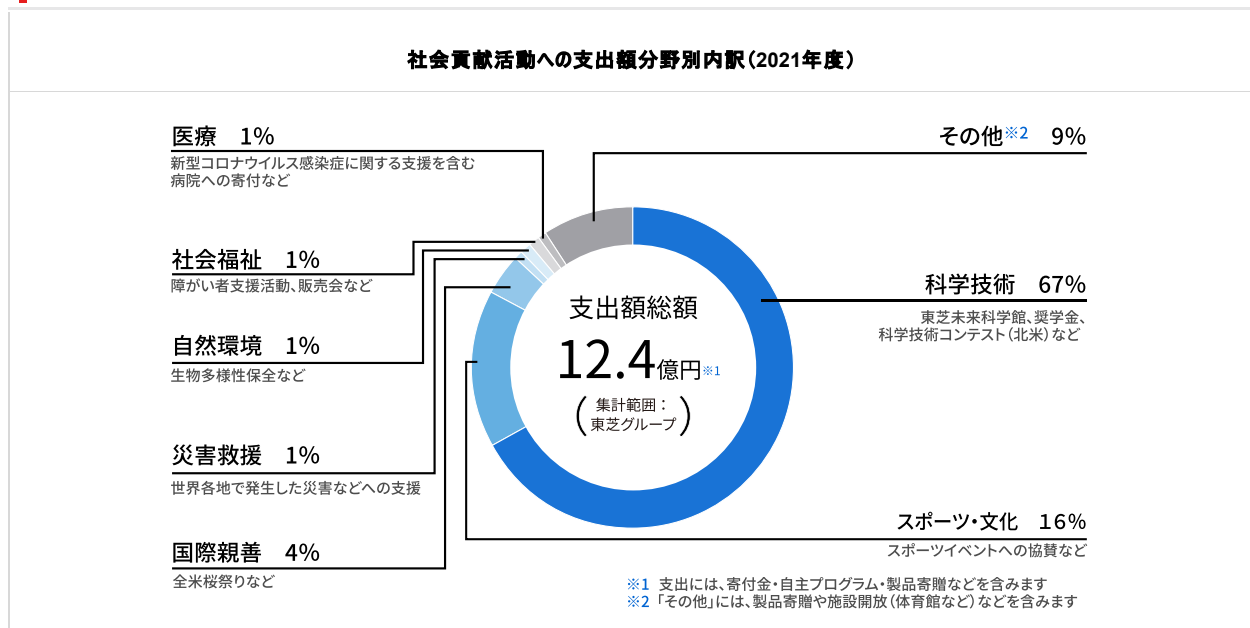
### 社会貢献活動推進体制（東芝グループ）



## 従業員の社会貢献活動とその支援

2021年度に社会貢献活動に参加した東芝グループの従業員はのべ114,061人でした。より多くの従業員が社会貢献活動を通じて社会とつながりを持ち、社会課題の解決に貢献できるよう、東芝では従業員の社会貢献活動を支援する制度を整えて支援しています。従業員はボランティア活動などを目的に自身の年休を積み立てて長期休暇を取得することができます。

## 社会貢献活動への支出額分野別内訳



## ウクライナ人道支援

東芝グループでは、ウクライナ情勢をふまえ、被災された方々への人道的支援のため、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) と特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォームに、総額1億円の寄付を実施しました。

[> ウクライナ情勢を踏まえた当社グループの対応について](#)

## 社会貢献賞 (Toshiba “ASHITA” Award)

東芝グループでは、社会貢献活動の更なる活性化を図るために、前年度に国内外で実施した社会貢献活動を、目的、従業員の参加、独自性、継続性、社会への影響、社外団体との協働の有無など9項目で評価し、顕著な成果をあげた活動に対して、社長表彰を授与しています。2021年度は、2020年度に実施された696件の社会貢献プログラムのなかから、下記4件を表彰しました。

### 2021年度社会貢献賞 (Toshiba “ASHITA” Award) 受賞プログラム

- 「従業員一体での地域に根付いた社会貢献活動の継続推進」(姫路東芝電子部品(株))
- 「従業員有志によるチャリティー活動への継続的寄付」(東芝テック英国画像情報システム社・東芝グローバルコマースソリューション英国社)
- 「企業見学会を通じた子どもたちや地域との交流、地方活性化への貢献」(東芝ソシオシステムズ(株)秋田事業所)
- 「郷土伝統文化保存活動」(東芝ITサービス(株) 渡邊 奨吾)

## 東芝グループ ボランティア・デイズ

東芝グループでは、2014年度から毎年、国連が定める国際ボランティアデーである12月5日の前後に「東芝グループ ボランティア・デイズ」を実施しています。これは、東芝グループの全員が一斉に参加し、個々の力では成し得ない大きな貢献を社会に果たすことを目的とした活動です。

2021年度は、日本では181件の活動に約4万人、海外では46件の活動に約3,200人の従業員が参加し、各拠点で清掃活動やフードドライブ、社員食堂での災害地復興支援特別メニューの提供など、それぞれの地域の課題をふまえた独自の社会貢献活動を行いました。また、多くの従業員がこの期間に献血や寄付など自主的な社会貢献活動を実施しました。



家庭で余っている保存食品の収集を呼びかけ  
「特定非営利活動法人フードバンクふじのくに」  
に寄贈(東芝テック(株)静岡事業所)



社員食堂での震災被災地復興応援メニューの提供  
(東芝デバイス&ストレージ(株)  
半導体システム技術センター)

## 科学技術教育

### 科学のすごさと面白さを楽しく体験できる東芝未来科学館

東芝の社会貢献活動のひとつである科学技術教育支援の拠点として東芝未来科学館があります。

当館には、先端科学技術・事業の取り組みの紹介、産業遺産の保存と歴史の伝承、次の時代を担う青少年への科学技術教育の推進、の3つのミッションがあります。豊かな暮らしを生み出してきた二人の創業者の功績や電気産業の歴史の展示、量子暗号通信、重粒子線治療装置など安心・安全な社会をつくる東芝グループの最先端技術や事業の紹介、さまざまな実演・実験ショーやイベントを通して科学技術のすごさと面白さを楽しく体験しながら学ぶことができます。JR川崎駅前の好立地を活かして気軽にこ来館・ご見学いただけるだけでなく、よりたくさんのお客様に楽しんでいただけるよう時代のニーズに合わせてオンラインを活用したイベントや動画配信も推進しています。

当館は、2021年5月にはSDGsの達成に向けて取り組む企業・団体を川崎市が登録・認証する制度「かわさきSDGsパートナー」に認証されました。



東芝未来科学館の  
展示ホール



> [東芝未来科学館](#)

### アメリカとカナダの子どもたちを対象とした科学技術コンテスト

アメリカとカナダの幼稚園から12年生(高校3年)までの生徒を対象とした科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・アワード(EVA)」を、1992年から全米科学教師協会(NSTA)との協働で実施しています。

EVAは、現在の科学技術をもとに20年後に実現可能な技術を予測する、夢のある科学技術コンテストです。北米における日本企業の科学教育支援活動として長い歴史をもち、2021年で第29回を迎えました。これまでに約45万人の子どもたちが参加しています。2021年はアメリカ及びカナダ各地から約1,800組の応募がありました。新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、オンラインで表彰式を行いました。参加者から「問題を解決するために、友達と調査したり話し合ったり、プロジェクトを進めていくのが大変だったけど楽しかった。ExploraVisionのおかげで、科学やエンジニアリングに興味があることに気づいて、今後、その方向に向かって勉強していきたいと思う。」などのコメントが寄せられました。

### 【2021年の優勝校】

- 幼稚園～小学校3年生の部  
Toothbrush of the Future(未来の歯ブラシ)  
ワシントン州 ロックウッド小学校 Lockwood Elementary
- 小学校4～6年生の部  
Coagulation Filtration System(凝固ろ過システム)  
ワシントン州 オープンウィンドスクール Open Window School
- 中学校1～3年生の部  
Mag-Launcher(磁気反発ロケット打ち上げシステム)  
ニュージャージー州 マールボロメモリアル中学校 Marlboro Memorial Middle School
- 高校1～3年生の部  
Shiitake Diapers (Shiitakeおむつ)  
オンタリオ州 ウィリアムリオンマッケンジー大学研究所 William Lyon Mackenzie C.I



100人以上が同時参加したオンライン表彰式

[> エクスプロビジョン・アワード\(EVA\) \(英語ページ\)](#)

## 中国の大学生による教案コンテスト

中国の科学・技術人材の育成に貢献するために、東芝は中国教育部と協働で2008年から「中国師範大学理科師範大学生教学技能創新コンテスト(教案コンテスト)」を開催しています。このコンテストでは、日本の教育大学にあたる4年制師範大学で物理、化学、数学の理系教師を志す学生たちが、授業での教え方の技能を競います。入賞者と指導教師を日本に招待し、日本の科学技術や文化を体験するとともに、教師・学生と交流する機会を提供しています。

2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により実施しませんでした。



2019年度に  
東芝イノベーション賞を受賞した  
華南師範大学の陳徳成さん(左)

## 子ども向け環境教育プログラム

NPO法人 企業教育研究会と協働で、2017年に開始した小学生向けの科学教育プログラムを東京近郊又は製造拠点が立地する地域の小学校や全国のイベント会場などで実施しています。

[> 子ども向け環境教育プログラム](#)

## 奨学金

東芝グループは、各国の学生や研究室に奨学金を支給し、次世代を担う人材の育成に寄与しています。また、各地の事業場では、地域からの要請に基づいて、施設の見学や実習、数週間のインターンシップを受け入れています。

東芝は、東日本大震災で被災した岩手・宮城・福島県内の大学生230名に、学業終了まで毎月10万円を支給しました。

ベトナムでは、2005年よりベトナム国家大学ハノイ校・ホーチミン校の学生約30人を対象に、毎年総額約300万円の奨学金を授与し、同校とソフトウェアに関する共同研究も行っています。なお、同大学からの卒業生が当社現地法人の東芝ソフトウェア開発ベトナム社に入社し、働いています。

東芝情報機器フィリピン社は経済的に恵まれない高校生に、大学又は職業技術教育機関での教育を提供する奨学金制度を2008年に設立し2018年の制度終了まで90人の学生を支援しました。

## 工場見学・インターンシップ

各地の事業場では地域からの要請により、施設の見学や実習を受け入れています。

### 東芝 CPSxデザイン部 デザイン部門:

学生のみならず自己の可能性や将来のキャリア形成への気づきを得ていただく機会として、インターンシップを年に数回開催しています。2021年夏は『実務体験型』のインターンシップをオンラインで開催しました。チームでのプロジェクト推進、クライアントとのコミュニケーション、マーケティングや企画とのかかわりなど、実際のビジネスにおけるデザイン業務を社員や他大学の学生の方と交流しながら実習いただきました。



オンラインによるインターンシップ  
(東芝 CPSxデザイン部 デザイン部門)

[> デザイン部門・インターンシップレポート](#)

## 自然環境保護

### 生物多様性保全への取り組み

東芝グループは、生物多様性の保全に貢献することを目標に5つの活動テーマを設定し※、事業所内外において従業員参加型による取り組みを推進しています。

※ ①生態系ネットワークの構築、②希少種の保護、生息域外保全、③海洋プラスチック問題への対応、④気候変動への対応(緩和・対策)、⑤水の保全

[> 生物多様性の保全](#)

## 地域社会への貢献

東芝グループはグローバルで事業を展開しており、事業場のある地域を中心とした雇用創出や納税、現地調達を含む最適地調達活動の推進など、事業活動を通じて地域社会の発展に貢献しています。同時に、福祉や清掃など周辺地域との交流を通じた貢献にも取り組んでいます。

[> 東芝グループ行動基準 19. 社会とのかかわり](#)

### フィリピンで工場近隣地域の医療に貢献

東芝情報機器フィリピン社では、2006年から近隣の貧困地域に医師・歯科医・看護師と多数のボランティア従業員からなるチームを派遣し、地域住民へ医療診断、歯科診断、医薬品を無料で提供しています。2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により医療・歯科ミッション活動は実施できませんでしたが、代わりにCOVID-19予防キットを地元バラングイのコミュニティ・フロントライナーへ提供し、物資を増強しました。



無料の医療提供  
(東芝情報フィリピン社・2020年2月)

### 社内販売会による地域貢献

東芝グループでは、2004年から障がいのある方の経済的自立・社会参加支援を目的として昼休みに社内販売会を開催しています。

小向事業所では、コロナ禍で対面の販売会が難しいなか、2021年度も予約販売方式にて近隣の地域活動支援センターでつくられた商品を販売しました。また、被災地復興応援を目的として各地の特産品の販売も実施しました。



販売したちりめん根付け

### 周辺地域のより良い環境づくり

東芝グループ各社では、各事業拠点のより良い環境づくりに努めています。2021年度は、国内外の事業拠点で従業員による周辺地域の清掃を約160回実施しました。また、近隣緑地整備や地域のイベントへの参加などによる近隣住民の方々との交流や地元自治体との連携を通して、地域との良好な関係を築いています。

## 国際親善、スポーツ・文化振興

### 次世代を担うアジアのリーダーの育成プログラム

2014年度以来、東芝国際交流財団はアスジャ・インターナショナルと共同で、ASEANと日本の高校生を対象に次世代人材育成プログラム「Toshiba Youth Club Asia (TYCA)」を開催しています。2021年度はコロナ禍により新規参加者が募れなかったことから、過去6回のプログラムに参加したメンバー（アラムナイ）合計100名を対象として、(1)「オンライン同窓会」、(2)日本の若手改革者を講師に招き、社会変革のリーダーシップのヒントを提供する「特別ウェビナー」、(3)アラムナイ有志が自らの将来ビジョンをオンライン形式で発表する「TYCAアラムナイ・サミット」の3つの特別プログラムを実施しました。過去の参加者は、現在大学生や大学院生として、また一部は既に社会人として、それぞれが描くビジョンの実現に向けて真摯に取り組んでいます。今回は、彼らがコロナ禍の制約を乗り越えて互いの絆を深め合い、新たな道を開拓してほしいとの意図から、共通テーマを「想像の枠を超えて行こう(Go beyond Imagination)」と設定し、趣旨に賛同した多くのアラムナイが参加しました。「アラムナイ・サミット」(2022年3月実施)は、外務省や各国大使館からも多数来賓が出席するなか、日本を含む5名の代表者が各自のビジョンを発表し、同窓生とともに明るい未来の創造を誓う場となりました。



[> TYCAの特設サイト](#)

### スポーツ振興

スポーツを通じた青少年の健全な育成と、トップアスリートの活躍により夢と希望を感じていただくことをめざし、スポーツの振興に取り組んでいます。東芝スポーツのチームによる社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

[> 東芝野球部 ブレイブアレウス](#)

## 災害復興支援

世界各地で事業を営む企業として、東芝グループは自然災害の発生に際し、被災地の復興に貢献していきたいと考えています。地域特性や被害状況に応じて適した方法を検討し、現金寄付、自社製品の提供、NGOとの協働のほか、従業員も募金やボランティア活動に取り組んでいます。



# ガバナンス

ガバナンスの徹底とより一層の強化のために

東芝グループは、透明性のある企業統治と最適な内部統制を追求し、ステークホルダーから信頼される誠実な経営を行います。経営理念「人と、地球の、明日のために。」を掲げ、企業としてサステナブルであることで、企業活動を通じて社会の発展に貢献し、サステナブルな社会を実現することをめざしています。

東芝グループでは、「ガバナンスの強化」、「サイバーレジリエンスの強化」をマテリアリティに設定し、具体的なKPIを定めて取り組みを進めています。

> マテリアリティと数値目標 (KPI)

## ガバナンス分野の数値目標 (KPI) と実績

### ガバナンスの強化



東芝は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、もって株主、投資家をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会等当社にかかるすべてのステークホルダーの利益に資することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針、目的としています。

取締役会が監視・監督機能を適切に発揮できるよう、**コーポレートガバナンス・ガイドライン**では、社外取締役の比率を過半数 (50%以上) と定めています。

KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
東芝の指名委員会、監査委員会、報酬委員会における社外取締役の比率	100%	100%	100%

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

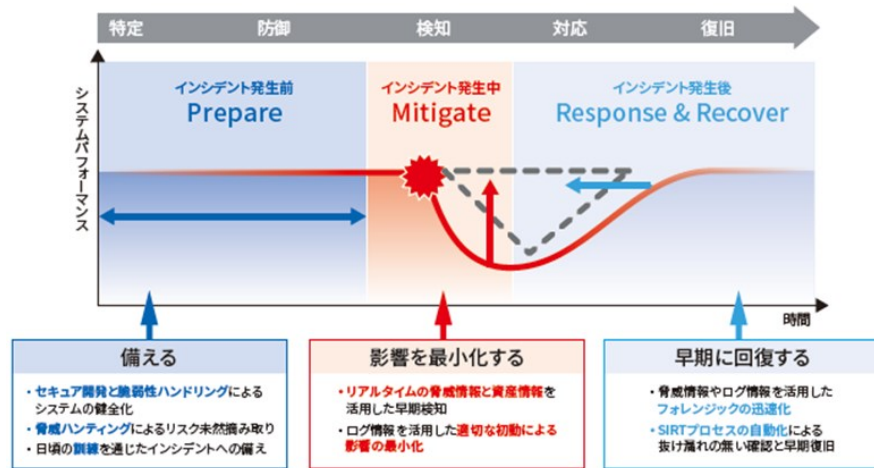
> コーポレート・ガバナンス

### サイバーレジリエンスの強化



東芝グループは、エネルギー、社会インフラ、電子デバイス、デジタルソリューションを中心とした事業に取り組み、皆様の暮らしを支えています。創業以来、「ものづくり」で得た知見と経験を活かし、現実世界だけでなく、あらゆる領域に広がっている「つながる世界」でも、サイバー空間でのセキュリティを強化し、社会を守り、安心を届けることが責務と考えています。

東芝グループでは、情報／製品／制御／データセキュリティをトータルで実現するために、サイバー攻撃などのセキュリティインシデントに備え、その影響を最小化し、早期に回復する能力「サイバーレジリエンス」という考え方を取り入れています。この実現のため、インシデントへの備え「Prepare (P)」、インシデントによる損失の軽減「Mitigate (M)」、対応・復旧時間「Response & Recover (R)」の3つのパラメータを定義し、「Pを手厚く」「Mを十分に」「Rを短く」することをめざしています。東芝グループでは、このサイバーレジリエンスの実現に向けて、ガバナンス、オペレーション、人材育成の3つの観点で網羅的にサイバーセキュリティ施策を推進しています。



KPI	2021年度実績	2022年度目標	2023年度目標
サイバーセキュリティマネジメントに関する成熟度自己評価※	3.2	前年度以上	前年度以上 (4に達したら 4以上を維持)

※ 成熟度自己評価:サイバーセキュリティマネジメントの現在の成熟度を見る化し、目標とのギャップを把握することを目的とした自己評価。評価レベルは5段階とし、ガバナンス、リスク管理基盤、インシデント対応、人材育成などカテゴリー別に成熟度を評価。

主要グループ会社、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)、東芝デバイスエンジニアリング(株)が対象

取り組みの詳細は以下をご覧ください。

> サイバーセキュリティ報告書

> サイバーセキュリティ

> 東芝グループプライバシーステートメント

## その他取り組みについて

ガバナンス分野のその他の取り組みについても、報告しています。以下をご覧ください。

> リスクマネジメント・コンプライアンス

> AIガバナンスステートメント

> ESGデータ集

# ガバナンス

ガバナンスの徹底とより一層の強化のために

## リスクマネジメント・ コンプライアンス



東芝グループでは、生命・安全とコンプライアンス(法令、社会規範、倫理の遵守)を最優先して事業活動を行っています。ビジネスのグローバル化・多様化、世界各地の法令・規制の変化へ適切に対応していくために、さまざまなリスクに対応した体制を整備しています。

2021年4月に法務部の名称を法務・コンプライアンス部に改称してコンプライアンス統括機能を明確化し、東芝グループ全体におけるコンプライアンス意識の再徹底及び組織横断的なコンプライアンス体制・諸施策の強化を図っていきます。

### 2021年度の主な成果

- 品質不正を題材とした職場ミーティング、職能別教育を実施(国内東芝グループ)。
- コンプライアンス徹底のため、継続的な組織風土改革を図ることを目的として、東芝役員及び国内東芝グループの上級管理職を対象とした「経営幹部コンプライアンスセミナー」を実施、約230人が受講。また、不正リスク、会計コンプライアンスを含むコンプライアンス教育全般を継続実施。
- 海外東芝グループにおいて、各社の内部通報制度に加え、各地域総括現法を窓口として対応するグローバル内部通報制度の運用を開始。
- 新型コロナウイルス感染症への対応として、感染拡大防止のため出社率目標値の設定、テレワークなどの推進、在宅勤務が困難な職場においては、感染リスク軽減策を講じたうえで柔軟な勤務体制を推進するなどの対策を実施。

- |                              |                           |
|------------------------------|---------------------------|
| — リスクマネジメント・コンプライアンスの方針      | — リスクマネジメント・コンプライアンスの推進体制 |
| — 認識している主要なリスクと対応            | — リスクマネジメント・コンプライアンス教育    |
| — リスクマネジメント・コンプライアンス状況の点検・監査 | — 独占禁止法の遵守と腐敗防止           |
| — 公正な取引                      | — 反社会的勢力との関係遮断            |
| — 輸出管理                       | — 情報セキュリティ管理              |
| — AIガバナンス                    | — プライバシーガバナンスの強化          |
| — 適正な製品表示と広告                 | — 税務・納税                   |
| — BCP(事業継続計画)によるリスク管理        | — 医療機関等との関係の透明性           |
| — 公的研究費で行う研究開発の適正な管理         |                           |

## リスクマネジメント・コンプライアンスの方針

東芝グループでは、最前線の事業部門・第1線、管理部門・第2線、監査部門・第3線が、それぞれの役割と職務を明確にしたうえで、牽制機能を働かせながら各々の職責を適切に果たすことで、リスクを有効に管理しています。経営環境の変化、事業活動を営むなかで変化し続ける多種多様なリスクに対応すべく、有効なリスクマネジメントを実現します。

東芝は、不適切会計問題により、2015年9月15日付で特設注意市場銘柄の指定を受けましたが、以降内部管理体制の改善に努め、2017年10月12日付で指定解除となりました。2017年10月20日付の「[内部管理体制の改善報告](#)」(508KB)、2018年7月25日付の「[内部管理体制の改善進捗報告](#)」(496KB)にてそれぞれ報告しているのとおり、継続して内部管理体制強化に取り組み、株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様からの信頼回復をめざし取り組んできました。また、2017年8月1日から東京証券取引所及び名古屋証券取引所により市場第二部銘柄に指定替えとなっていました。これらの取り組みにより、両取引所において、2021年1月29日付で再び第一部銘柄に指定されました。今後も継続して内部管理体制の強化に取り組んでいきます。

東芝グループでは、経営トップがコンプライアンスに関するメッセージを継続的に発信して自らの姿勢を明確にし、東芝グループ全体がコンプライアンスを最優先する風土を醸成しています。

東芝グループでは、公正、誠実で透明性の高い事業活動を行うとともに、持続可能な社会の形成に貢献する企業であるための具体的な行動指針、ガイドラインとして「東芝グループ行動基準」を定め、その徹底に努めています。また、すべてのグループ会社で、同行動基準を採択、浸透を図っています。「[東芝グループ行動基準](#)」は、東芝グループの重要な基本指針であり、その改定には取締役会の承認が必要です。

## 不正への対応

東芝グループは不正に対しては「ゼロ・トレランス(絶対に許容しない考え)」で臨み、正確な事実関係の把握と真因の究明に努め、事実を真摯に受け止め、再発防止策の徹底を図り、必要に応じ適時かつ適切に情報開示を行ってまいります。また、不正に関与した従業員に対しては、懲戒処分等により厳正に対処します。

## リスクマネジメント・コンプライアンスの推進体制

東芝では、コンプライアンスその他のリスク、ビジネスリスク(戦略的意思決定、事業遂行において事業目的、プロジェクト目的の達成を阻害するおそれがある不確定要素)それぞれに対応したリスクマネジメント体制を整備しています。

コンプライアンスその他のリスクについては、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)を任命しています。CROのもと、法務・コンプライアンス部は、内部通報対応、グローバルなコンプライアンス実現への取り組み、内部管理体制の強化を図り、効率的なリスクマネジメント・コンプライアンス活動を推進しています。

CROは、スタッフ部門の担当執行役が出席するリスク・コンプライアンス委員会の委員長を務めます。この委員会では、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、統制の状況の評価し、当該年度の重点施策を決定しています。リスク・コンプライアンス委員会には取締役である監査委員が同席しており、また、審議内容に関しては、取締役会に報告されます。

東芝は、2015年の不適切会計問題を受け、会計コンプライアンス体制を特別に設けて会計コンプライアンスの強化を図ってきました。2021年度は、更なるコンプライアンス体制全体の強化のため、会計コンプライアンスとその他のコンプライアンスを包含した体制に発展させ、一元的なマネジメントを推進しています。

東芝では、東芝グループ各社のコンプライアンス・リスクへの取り組みを一元的に把握し改善を促すため、第2線である管理部門主導でのPDCA※を組み込んだリスクマネジメントシステム(RMS)を運用しています。RMSでは、東芝グループ各社に対してリスク評価のためのリスクアセスメントプログラム(RAP)を実施し、把握されたコンプライアンス・リスクに対し、管理部門による改善指導及び第1線である事業部門自身による自律的なリスク把握・改善を図っています。

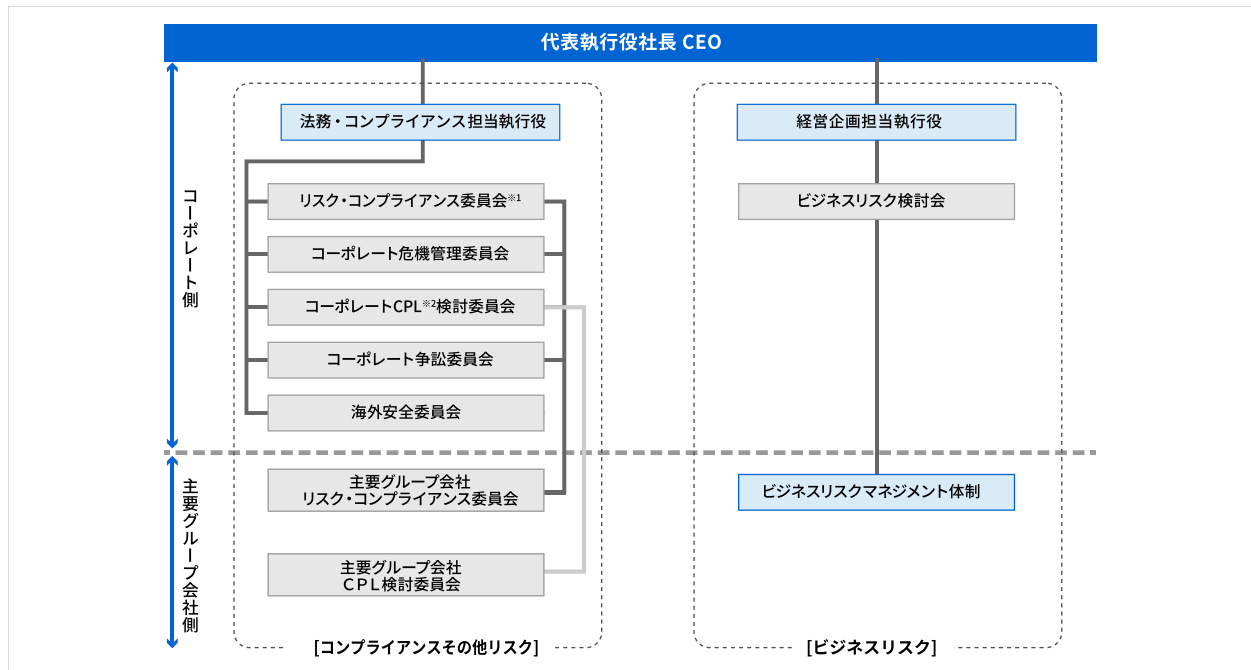
更に財務報告・会計に関する不正リスクについては、2020年度からシナリオを体系的に整理したうえで、グループ各社に対して実態を把握するための点検を行い、改善の指導を強化しています。

コンプライアンスに関する重大事案が発生した場合には、社長、CRO、監査委員等に即時に報告されるしくみとなっており、2021年度には報告用システムを整備しました。事案に応じ社内委員会などで迅速に対応策を検討し、実施する体制を確立しています。

一方、ビジネスリスクについては、事業遂行上の経営判断において、東芝グループの持続的成長と企業価値向上を目的とした経営判断基準、許容できるリスク範囲、事業撤退の考え方を明確化し、ビジネスリスク検討会において案件ごとにリスクチェックの実施、最大リスクの確認、モニタリング項目の設定を行っています。

※ Plan : リスクの特定・評価、Do : ルールの作成・運用、Check : 振り返り・実態調査、Action : 改善計画の策定・実行

## リスクマネジメント・コンプライアンス推進体制



※1 東芝グループ行動基準にかかわる事項、リスクマネジメント及びコンプライアンスにかかわる事項を所管する。

※2 CPL: CL (契約に基づく品質保証責任)とPL (製造物責任)を合わせた略称。

## 通報制度

東芝グループは風通しのよい職場環境づくりに向け、日頃から各職場でのコミュニケーションを活性化し、リスクを未然に防ぐ一方で、内部通報制度を充実させています。

2000年1月に、法令違反などのコンプライアンス違反に関する社内情報を収集し、自浄作用を働かせることを目的に、内部通報制度「東芝相談ホットライン」を設け、電子メール、電話などによって従業員から通報や相談を受け付けるようにしました。2019年4月には通報受付窓口を外部機関に移し、匿名性の確保をより強め、通報のしやすさと安心感を高めました。メール受付は24時間365日可能としています。2022年6月には、国内東芝グループで日本語での通報が難しい従業員向けに、英語での通報の受付も開始しました。

また、主として法令違反につながるような情報を受け付けることを目的として社外の弁護士事務所にも受付窓口を2005年1月に設置しました。

更に、2015年10月には、社外取締役で構成される監査委員会に直接通報できる「監査委員会ホットライン」を新設し、経営トップらの関与が疑われる事案に対しても安心して通報できる仕組みとしました。

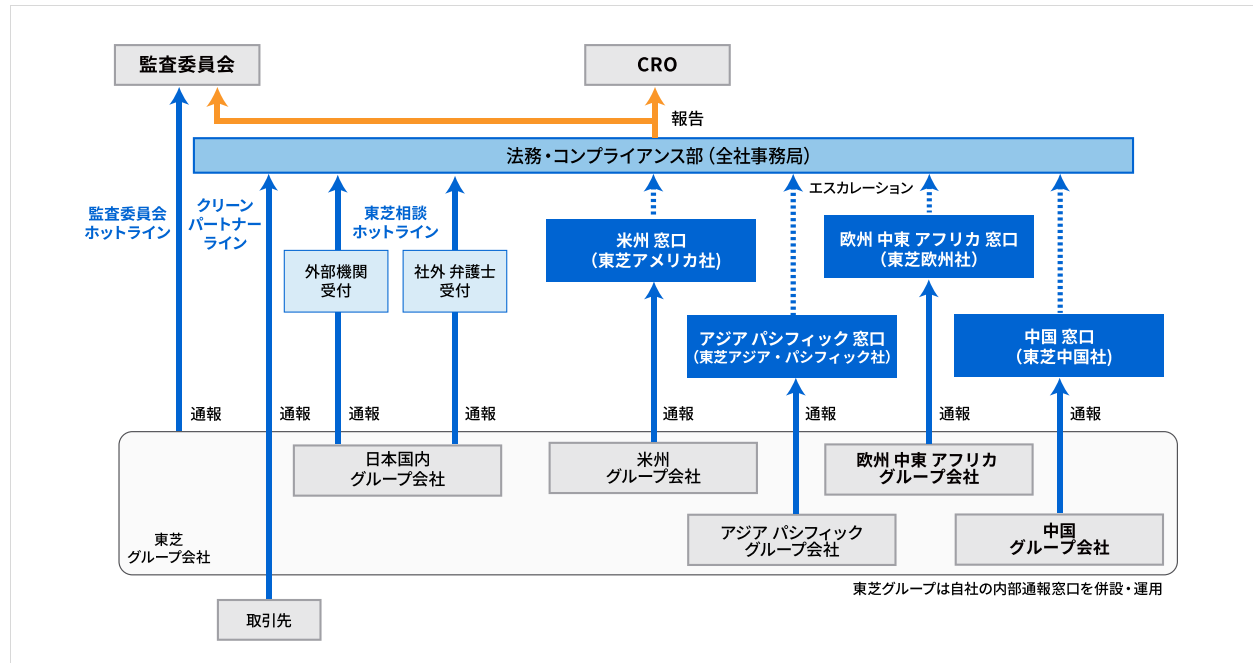
なお、監査委員会は、「東芝相談ホットライン」にもアクセス権をもち、適切に指導、監督しています。

2006年4月には、物品の調達、工事発注などの取引に関連した従業員のコンプライアンス違反を防止するために、調達取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「**クリーン・パートナー・ライン**」を設けました。

東芝グループ各社は、それぞれ内部通報制度を導入しています。また、それに加え、国内東芝グループの従業員は前述の「東芝相談ホットライン」を利用することができます。海外東芝グループ会社については、各社の内部通報制度に加え、国・地域ごとの法令などの状況、言語に対応できるように各地域の総括現法をそれぞれの地域の事務局とする「東芝グループ海外ホットライン」を2021年度に導入しました。

東芝グループでは、法令及び社内規程に基づき、誠実かつ正当な目的で内部通報を行った役員・従業員に対し、内部通報を行ったことを理由に解雇や降格などの不利益な取り扱いはいりません。東芝グループの役員・従業員が内部通報制度を安心して利用できるよう、通報内容は限られた担当者だけが関与する秘密保持や不利益な取り扱いの禁止を各社の規程で定め、内部通報担当者向けのマニュアルなどにより徹底を図っています。国内グループでは、改正公益通報者保護法に準拠した対応体制を整備し運用しています。

### 東芝の通報制度



### 東芝相談ホットライン

～東芝内部通報制度～

東芝相談ホットラインでは、法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程等に照らして判断と思われる行為についての情報提供やご相談を受け付けています。受付は、社内受付窓口または社外の弁護士事務所いずれかを連絡することができます。以下の案内にしたがってご利用ください。

**>> 受付窓口へ**

法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程違反に関する案件

**>> 弁護士事務所へ**

主として、法令違反に関する案件

**>> Toshiba Misconduct Reporting Hotline**

You can report in English from here

<注意事項>

通報者の所属・氏名は、本人の事前のご承諾がない限り、受付窓口から他に開示されることはありません。東芝相談ホットラインで受け付けた案件は、監査委員及び監査委員会ホットライン事務局と情報共有します。また、会社・グループ内での会計監査員に情報提供します。

東芝相談ホットライン  
(社内ホームページ)の画面

### 監査委員会ホットライン

従来からの「東芝相談ホットライン」に加え、より皆さんが安心して利用できるよう、執行役社長の指揮命令を受けない監査委員会に対して直接通報を行うことができる「監査委員会ホットライン」を新設しました。

監査委員会ホットラインは、法令違反、不正取引等、主としてコンプライアンス違反に係るリスクの発生を未然に防止することや、問題の解決を図ることを目的として開設されています。法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程等に照らして判断と思われる行為についての情報提供をお受けします。

情報提供は、メール、FAX、郵便により受け付けております。

- ◆メールでの投稿は、以下のボタンをクリックしてご利用ください。

**>>メール入力フォームへ**

- ◆メール以外の連絡先はこちらをご参照ください。

投稿者の所属・氏名は、本人の事前のご承諾がない限り、監査委員及び監査委員会ホットライン事務局から他に開示されることはありません。また、監査委員会ホットライン事務局以外のスタッフ部門・子会社の総務・法務部門に開示を委託する場合があります。予めご承諾ください。投稿を行ったことを理由に、投稿者に不利益な取扱をすることはありません。投稿者が違反行為に関与した場合であっても、自主的に本制度により投稿した場合、その事情に応じ、投稿者の社内処分を軽減すべく最大限配慮されます。

東芝グループ企業標準 Copyright(C)1995-2015 TOSHIBA CORPORATION, All Rights Reserved.

監査委員会ホットライン  
(社内ホームページ)の画面

## 2021年度の内部通報制度運用状況

2021年度に東芝相談ホットライン及び監査委員会ホットラインに寄せられた通報・相談の件数は以下のとおりです。制度自体の存在や、匿名性が厳格に担保されることなどをe-ラーニングで教育したほか、内部通報事例などを折に触れて全社に周知しました。

### 東芝相談ホットライン受付件数

( )内は匿名による通報件数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
外部機関	243件 (147件)	206件 (142件)	109件 (51件)	120件 (57件)	141件 (57件)
弁護士事務所 受付	10件 (2件)※	3件 (1件)	1件 (1件)	9件 (6件)	7件 (3件)
計	253件 (149件)	209件 (143件)	110件 (52件)	129件 (63件)	148件 (60件)

※ 社内事務局受付の案件と同一通報がなされたものを含む

### 監査委員会ホットライン受付件数

### 東芝グループ海外ホットライン受付件数 (2021年度運用開始)

( )内は匿名による通報件数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度		2021年度
計	33件(17件)	29件(19件)	42件(37件)	31件(21件)	34件(23件)	計	41件

## 対応状況

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、従業員の処分を含め厳正に対処するとともに、再発防止の徹底を図りました。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した。通報者自身の業務などにかかわる相談や質問については、対処方法などをアドバイスしました。また、匿名でない通報については、原則として通報者本人に対処状況を回答しました。

なお、法令及び社内規程に基づき、本人の了解があった場合を除き、通報・相談者の氏名・連絡先は受付窓口(東芝相談ホットラインについては外部機関又は弁護士事務所、監査委員会ホットラインについては社内事務局)からほか一切開示していません。

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。その際は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。

通報件数については、定期的に社内ウェブサイトで開示しています。

## 認識している主要なリスクと対応

東芝グループで認識している主なビジネスリスク及びコンプライアンスその他のリスクと、その対応は以下のとおりです。

### コンプライアンスその他のリスク

東芝グループは、2015年度の不適切会計問題以降、内部管理体制の継続的な改善を図っていますが、2019年に東芝インターナショナル米国の従業員による不正取引、また、2020年に東芝ITサービス(株)における架空・循環取引がそれぞれ判明しました。これらについては、徹底的な調査を行い、東芝グループ内の網羅的な確認、再発防止策を展開しました。2021年3月のコンプライアンス有識者会議の提言に基づく各施策を展開し、引き続き不正リスクの管理レベルの向上を図っています。その他、2021年度は、品質問題リスク、許認可届出関係法令違反リスク、長時間労働リスクについて、全社重点施策として注力しました。

### ビジネスリスク

東芝グループの各事業は、高度で先進的な技術が事業遂行上必要であるうえに、グローバルな激しい競争があります。このため、国内外の投資動向、材料や人件費コストの上昇、他社との競争激化、為替変動などの事業環境の変化により悪影響を受ける可能性があります。

東芝グループは2022年6月に、デジタルとデータの力を活用し、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーの実現に貢献するグループ経営方針を発表しました。本経営方針のなかでは当社グループの企業価値最大化をめざす長期ビジョンを明確にし、中長期の数値目標を公表しています。これらの数値計画は、**事業等のリスク**に記載された事項を含む多くのリスクや課題の影響を受け、当該数値計画を実現できず、事業計画を予定通り達成できない可能性があります。また、新型コロナウイルス感染症の世界的流行による影響は、未だ先行きの見通しを立てることが困難な状況です。そして、米中の貿易摩擦による一部顧客向け販売への影響、ロシア・ウクライナ情勢等を背景としたエネルギー価格の上昇、物流混乱による輸送コストの高騰、原材料の値上げなども事業に影響する可能性があります。これらについても引き続き注意していきます。

気候変動は、関連する法規制対応や気候変動がもたらす災害による事業継続リスクがあるため、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に沿ったリスク分析を行うとともに、国際的なイニシアチブであるScience Based Target(SBT)から認定を受けた2030年温室効果ガス削減目標達成に向けた取り組みを強化しています。

> [事業等のリスク](#)

> [東芝グループにおける新型コロナウイルス感染症への対応について](#)

## リスクマネジメント・コンプライアンス教育

東芝グループでは、経営トップがコンプライアンスに関するメッセージを継続的に発信して自らの姿勢を明確にし、グループを挙げてコンプライアンス意識の徹底や組織風土の改善に取り組んでいます。

2021年度は、東芝の役員及び国内グループ会社の上級管理職を対象とした「経営幹部コンプライアンスセミナー」を実施し、リモート参加を含めて約230人が参加しました。そのほかに、内部統制やJ-SOXについて理解を深める会計コンプライアンス教育をe-ラーニング形式で実施しています。2021年度は国内連結グループ会社90社の全従業員約76,000人と、海外グループ会社83社の全従業員約11,000人が受講しました。今後もこれらの研修や教育を継続的に実施していきます。

### 東芝グループ全従業員への「東芝グループ行動基準」の周知徹底

東芝グループでは「**東芝グループ行動基準**」を24言語で作成し、社内ウェブサイトからダウンロードできるようにしています。「東芝グループ行動基準」を含む各種コンプライアンス教育について、節目研修、職種別教育、経営幹部セミナーに取り入れているほか、役員、全従業員(契約社員、派遣社員を含む)を対象としたe-ラーニング(2021年受講率:国内東芝グループ会社99.4%、海外グループ会社98.3%)を継続して実施しています。

### 職場ミーティングを通じたコンプライアンス風土の醸成

コンプライアンス意識を全従業員に浸透させ、企業風土として定着させていくために、例年各職場で「CSR職場ミーティング」を実施しています。

このミーティングでは、職場で起こり得るさまざまな問題について管理職と管下の従業員が話し合い、ともに考え、お互いの思いを共有していくことを通じて、何でも気軽に相談できる職場環境をつくり、コンプライアンス違反を予防することを狙いとしています。

2021年度は品質コンプライアンスをテーマに国内外のグループ会社を対象に品質マインド醸成教育を実施し、各職場で品質不正事例に関して討議し品質マインドの維持・向上を図りました。

## リスクマネジメント・コンプライアンス状況の点検・監査

東芝グループでは、内部管理体制の第2線である管理部門がそれぞれ所管する業務にかかわるコンプライアンス状況について、監査・点検などの確認を行っています。

また、2019年4月から運用しているリスクマネジメントシステム(RMS)では、東芝グループ各社に対してコンプライアンス・リスク評価のためのリスクアセスメントプログラム(RAP)を毎年実施し、把握されたリスクに対し、管理部門による改善指導だけでなく、第1線である事業部門自身による自律的なリスク把握・改善を図っています。

リスク・コンプライアンス委員会では、これらの監査・点検、RAPによる確認結果や、各種コンプライアンス徹底施策の実施状況をレビューし、各施策に展開しています。

更に2020年度から、財務報告・会計に関する不正リスクシナリオを体系的に整理・精緻化したうえで、東芝グループ各社の不正リスクへの取り組みに対する実態把握と改善の指導を強化しています。

なお、第3線として、内部監査部がグループ会社のコンプライアンスに関し、監査を実施しています。

東芝では毎年実施している従業員アンケートや**東芝グループ行動基準**に関するe-ラーニング受講者アンケートにより、東芝グループ行動基準の浸透や従業員のコンプライアンス意識のレベルを確認し、更なる向上をめざした施策につなげています。



## 独占禁止法の遵守と腐敗防止

### 腐敗防止方針

東芝グループは、「東芝グループ行動基準」及び各種社内規程に則り、各国の法令および健全な商慣行に反した不適正な支出を行わないことを会社の方針としています。

#### 独占禁止法・官公庁取引規制等の遵守(東芝グループ行動基準より)

##### 1. 東芝グループの基本方針

- (1) 独占禁止法その他の公正競争を維持するための法令等(以下、「独占禁止法等」といいます。)を遵守します。
- (2) 法令遵守に係る社内規程を策定し、適正に運用します。
- (3) 官公庁との取引にあたっては、法令および健全な商慣行を遵守し、入札妨害行為<sup>(注1)</sup>等を行いません。

##### 2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 法令遵守に係る社内規程を遵守し、公正で自由な事業活動を推進します。
- (2) 競合する他社との間の競争を制限するような、販売・見積価格、生産または販売数量・金額に関する制限、シェア割り、販売先・販売地域の制限、生産設備・技術の制限等はたとえ口頭でも明示、黙示の合意を行いません。
- (3) お客様が官公庁の場合は、官公庁事業に係る営業行動基準等を遵守し、入札妨害行為、受注調整行為<sup>(注2)</sup>等の違法行為をしません。また、官公庁またはその職員(元職員を含み、以下同じとします。)に不正な見積額等、虚偽の情報を提供しません。
- (4) 会合の結成・参加、約束・取り決め、情報交換等、前記(2)または(3)の違法行為を疑われるような行為をしません。
- (5) 販売業者に対し、取扱商品の再販売価格について希望価格を守るよう事実上強要したり、販売業者との間でそのような合意をしません。
- (6) 代理店等の第三者に、前記(2)から(5)までに定める禁止行為をさせません。
- (7) 官公庁の職員を採用する場合は、法令および当該官公庁の規則等に基づき厳格に審査します。また、採用後、当該官公庁に係る営業行為をさせません。

注1 入札妨害行為: 官公庁との関係において、受注予定者や予定価格に関する意向を聞き出すこと、その意向実現に向けて協力すること等をいいます。

注2 受注調整行為: 競合する他社との関係において、受注予定者、応札額等に関する情報交換、調整を行うこと等をいいます。

#### 贈賄の禁止(東芝グループ行動基準より)

##### 1. 東芝グループの基本方針

- (1) 法令及び健全な商慣行に反した不適正な支出を行いません。
- (2) 政治家または政治団体に対し、不適正な利益・便宜を供与しません。

##### 2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 官公庁の職員、政治家(議員等の候補者を含み、以下同じとします。)、政治団体等に対し、法令及び健全な商慣行に反し、報酬、接待、贈物その他形態のいかんを問わず、また、直接、間接を問わず、利益供与をしません(法令に違反せず、かつ社会的妥当性が認められる場合を除きます。)。また、通常の商慣行より有利な条件での販売及び貸付等(債務保証等を含みます。)を行いません。
- (2) 官公庁向け営業に関し、政治家等(元議員等、秘書、元秘書を含みます。)本人または本人が関係する会社に対しては、口銭、コンサルタント料等の名目のいかんを問わず、金銭を支払わず、また、便宜を供与しません。
- (3) 外国公務員等に対し、国際的な商取引に関して営業上の不正の利益を得るために、金銭その他の利益を供与しません。
- (4) 代理店等の第三者に、前記(1)から(3)に定める禁止行為をさせません。
- (5) 代理店等を使用する場合、事前にその報酬等につき、合理的に取り決めます。報酬の支払につき法令上の規制があるときには、当該法令に従います。
- (6) 政治家または政治団体に対し、法令、社内規程に反した不適正な政治寄付等を行いません。
- (7) 商取引上の接待、贈物、支出等を行う場合は、法令遵守はもとより、お客様の方針を尊重します。

合わせて、東芝グループは国連グローバル・コンパクトに参加しており、独占禁止法・競争法の遵守と腐敗防止をグローバルベースで強化しています。また、調達取引先へは、東芝グループ調達方針への同意と実践を要請しています。

## 独禁法遵守と腐敗防止に関する取り組み

東芝では、リスクマネジメント・コンプライアンスの推進体制に基づき、グローバルな規制動向をふまえて、CROを総括責任者として、独禁法遵守と贈収賄等の腐敗行為の防止に精力的に取り組んでいます。各々について国内外の法令をふまえたコンプライアンスプログラム及びこれに基づくガイドラインなどを定め、そのなかでカルテルや贈収賄、ファシリテーション（Facilitation Payment）など、対象となる行為を明確に定義し、禁止しています。また、コンプライアンスプログラム及びガイドラインなどでは社内体制を定め、公務員との接触にかかる事前審査や、関係者についての贈収賄リスクを把握するためのデュエティレジエンスポリシーを定めています。更にはコンプライアンスプログラムの定めに基づき、教育の実施、自主監査、などを徹底しています。

「東芝グループ行動基準」を基軸とした遵法意識啓発として、国内外で独禁法遵守や贈賄防止などのコンプライアンス研修を行っており、今後も内容の充実、対象となる会社の拡大を図っていきます。

また、東芝グループ各社（上場子会社グループ及び休眠会社等を除く）に対して毎年実施するリスクアセスメントプログラムを通じ、2021年度も運用状況の把握、意識啓発などに努めました。これを通じて抽出された課題や、内部監査などで指摘された事項を受けて規程を改善し、教育を徹底することで、継続的に独禁法遵守と腐敗防止の強化を図っています。

違反行為や違反が懸念される行為があった場合の通報制度として、従業員向けには内部通報制度を、また調達取引先向けにはクリーン・パートナー・ラインを設け、利用を勧奨することで違反の防止や違反につながる事態の早期把握に努めています。

海外ビジネスにおいては、新興国を中心に拡大している独禁法違反及び腐敗行為のリスクを適切にコントロールし、コンプライアンスの徹底を図るため、海外の主要地域における地域総括現法が各地域でのリスク管理の礎を担い、海外東芝グループ各社をサポートしています。

[> 東芝グループ行動基準 7. 贈賄の禁止](#)

### 腐敗防止に関する法令違反状況（2021年度）

項目	2021年度件数	法令違反にともなう損失金額
価格カルテルによる摘発	0件	0円
贈賄による摘発	0件	0円

## 政治寄付

「東芝グループ行動基準」において「政治家または政治団体に対し、不適正な利益、便宜を供与しません」と定めています。

また、東芝では、政策本位の政治の実現への貢献、議会制民主主義の健全な発展への貢献、政治資金の透明性向上への貢献などのため、社会貢献の一環として必要に応じて政治寄付を行うことがあります。政治寄付を行う場合は、社内規程に基づいて手続きするとともに、国内では政治資金規正法の遵守を徹底しています。

なお、2021年度は東芝として政治寄付を実施していません。

[> 東芝グループ行動基準 7. 贈賄の禁止](#)

## 寄付及び資金提供

「東芝グループ行動基準」では、不適正な金銭の支出を禁止する一方で、社会への貢献度や目的、公共性などを勘案した寄付を行う趣旨の規程を設け、適正な寄付を実施しています。

[> 東芝グループ行動基準 19. 社会とのかかわり](#)

[> 社会貢献活動](#)

# 公正な取引

## 公正な取引のための方針と体制

東芝グループは、調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。

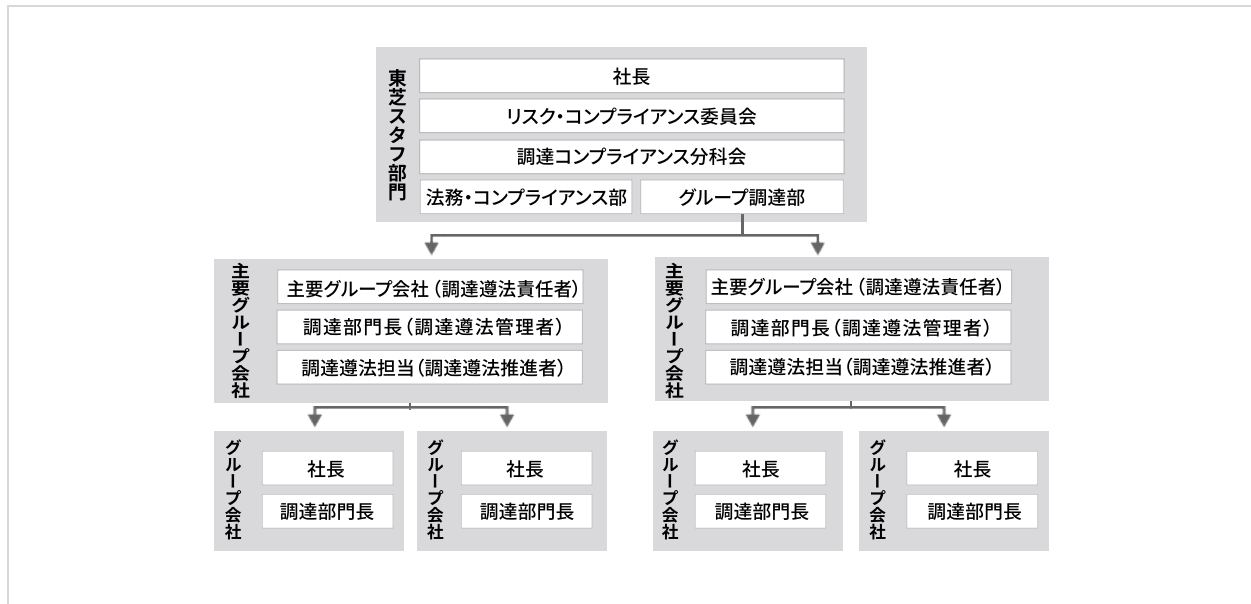
[> 持続可能な調達活動の推進](#)

[> 東芝グループの調達方針](#)

[> 東芝グループ行動基準 3. 調達活動](#)

東芝グループは、自らの調達活動と、調達取引先の活動におけるCSRの徹底を推進しています。それぞれの調達取引が国内外の関連法令を遵守して実施されるよう、東芝グループ内にCSR調達推進体制を整備し、対応しています。調達取引にかかわる違法関連の情報は、このCSR調達推進体制を通じて、各グループ会社へ周知・徹底しています。また、本社調達部が主催する違法管理者が出席する連絡会を通じて、各種施策を周知・徹底しています。

### 東芝グループのCSR調達推進体制



2021年度は調達プロセスにおけるコンプライアンス強化の基本方針に基づき、各グループ会社の調達プロセスの運用状況について、調達プロセスの調査及び巡回による調達取引の点検を実施し、違法運用ルールを徹底しました。2022年度も引き続き調達プロセスの調査および巡回による運用強化を実施します。

### 調達取引先を対象とした通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

東芝グループは「クリーン・パートナー・ライン(お取引先様通報制度)」を開設しています。これは、東芝グループの関係者が、調達などの取引に関して法令、東芝グループの行動基準・調達方針、取引契約、企業倫理などに違反または違反の疑いがある場合に、その旨を調達取引先から通報していただく窓口です。通報した方の個人情報は、ご本人の承諾をえない限り「クリーン・パートナー・ライン」事務局外の者に開示されません。また、通報内容は厳正に取り扱い、通報したことを理由として通報者及びその勤務先を不利益に取り扱わないように配慮しています。関係調達取引先へ制度を周知するとともに、活用をお願いします。

[> クリーン・パートナー・ライン](#)

### 公正な取引を徹底するための点検(下請法の遵守の徹底)

下請取引を実施している国内グループ会社を対象にした下請取引のモニタリングを実施しており、改善が必要と判断された事項については改善指導を実施し、更なる徹底を図っています。

### 公正な取引を徹底するための教育

公正な取引を徹底するため、東芝グループではさまざまな調達違法教育を実施しています。2007年度から毎年、国内東芝グループ会社従業員を対象にした、下請法のe-ラーニングを実施しています。2021年度は、2022年1月から2月にかけて、71,947人がe-ラーニングによる下請法教育を受講しました。また適正な取引を実施及び監督するために、国内東芝グループ会社調達部門員向けに経験職務の各段階でより専門的な教育を実施しています。

## 反社会的勢力との関係遮断

東芝では、1997年に総会屋をはじめとする反社会的勢力との絶縁について取締役会で決議し、以後、適法かつ適正な企業活動を妨げる社外からの接触への厳正な対応を行っています。こうした姿勢について、「東芝グループ行動基準」においても、反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶を明記しています。同行動基準に関するe-ラーニング教育を全従業員に実施することにより、反社会的勢力の排除について啓発・周知徹底を継続して図っています。反社会的勢力との一切の関係遮断をいっそう確実なものとするため、渉外監理基本規程を整備・運用し、各部門において渉外監理実施責任者を選任して種々の施策を講じています。各部門の渉外監理実施責任者は、新規の取引先と各種取引を行う場合には、当該取引先が反社会的勢力でないことを確認しています。また、既に取引をしている取引先についても、定期的に調査を実施しています。

取引に使用する契約書などには、原則として、相手方が反社会的勢力であることが判明した場合の無催告解除を可能にする旨の「暴力団排除条項」を盛り込んでいます。また、警察、顧問弁護士、全国暴力追放運動推進センターなど外部機関との連携により、反社会的勢力からの接触に適時適切に対応できる体制を構築しています。

## 輸出管理

### 輸出管理に関する方針

東芝グループにおける輸出管理の基本方針は、東芝グループ行動基準に示すとおり「国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しないこと」と「事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令（日本の場合は外為法）、及び米国原産貨物・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令を遵守すること」です。この基本方針に基づき「輸出管理プログラム（以下、東芝ECCP<sup>※</sup>）」を策定するとともに輸出管理体制を構築し、輸出許可の要否を判断するための貨物・技術の該非判定と厳格な取引審査、定期的な輸出管理監査、全役員・従業員への教育、所管グループ会社に対する指導・支援などを実施しています。

#### 東芝輸出管理プログラム(東芝ECCP)

- 第1章 基本方針
- 第2章 用語の定義
- 第3章 輸出管理体制第
- 4章 管理手続
- 第5章 教育
- 第6章 監査
- 第7章 違反の告知・罰則
- 第8章 グループ会社

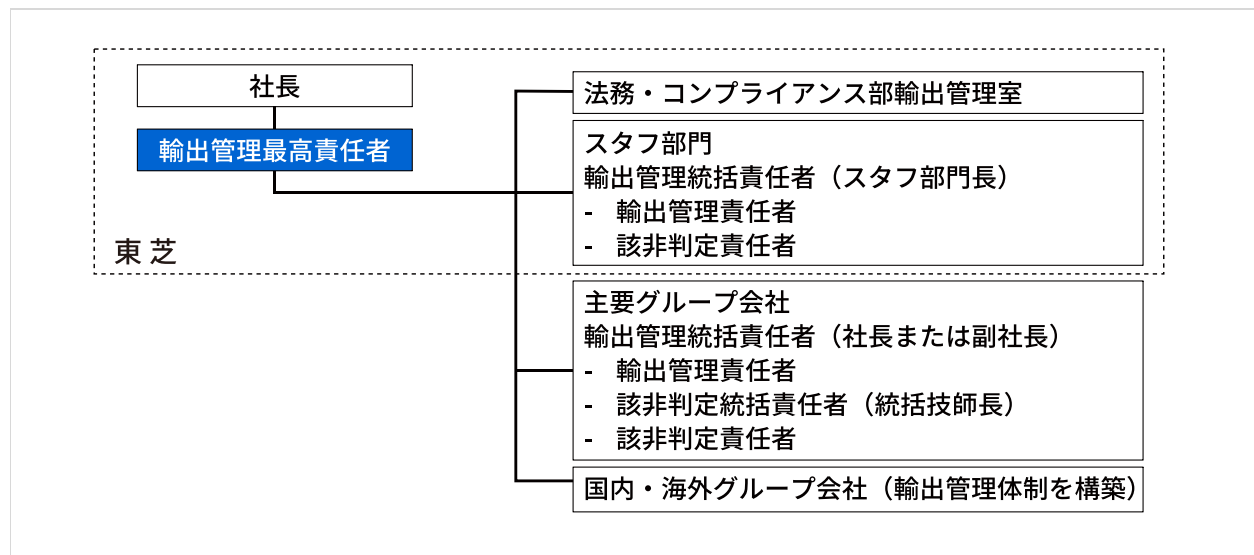
> [東芝グループ行動基準 9. 輸出管理](#)

※ ECCP: Export Control Compliance Program

### 輸出管理に関する体制

東芝の輸出管理体制は、代表執行役またはそれに相当する者を輸出管理の最高責任者に充て、その最高責任者のもとに「東芝ECCP」の運用全般を管理する組織として法務・コンプライアンス部輸出管理室を置いています。スタッフ部門ではスタッフ部門長が、グループ会社では社長が輸出管理を統括する輸出管理統括責任者として、「東芝ECCP」に基づきそれぞれの輸出管理体制を構築しています。

#### 東芝グループの輸出管理体制



### 該非判定・取引審査

輸出する貨物・技術が、経済産業大臣の輸出許可が必要かどうかの該非判定を技術部門が行い、それに基づいて用途、仕向地及び需要者等の確認などの取引審査を行います。いずれも複数の担当者、責任者で確認、承認のチェックを実施しています。また、懸念のある国・地域向けの取引などについては、輸出管理室が厳格な審査、承認を行っています。

### 輸出管理に関する点検・監査

東芝のスタッフ部門及び東芝グループ各社では、自部門に対して内部点検を行うとともに、輸出管理室または所管部門が定期的に監査を行い、法令を遵守し適正に輸出管理が実施されていることを確認しています。監査は対象会社により1～3年に1度の頻度で行っており、2021年度は、国内は社内3部門、グループ会社5社の監査を実施しました。海外は欧米、アジア、中国を順に監査を行っており、2021年度はアジアのグループ会社3社の監査を実施しました。監査での指摘については、改善処置計画を提出させるとともに、その改善実施状況を確認します。

## 輸出管理教育

輸出管理の重要性を認識させ、かつ「東芝ECCP」及び輸出管理規程を周知・徹底するため、輸出管理室は東芝スタッフ部門や東芝グループ会社などに対し輸出管理教育（定型教育、専門教育）を行っています。

更に、国内東芝グループ会社の全従業員を対象に毎年e-ラーニング教育を実施しています。

東芝グループ会社は、「東芝ECCP」をモデルに東芝と同様の輸出管理を行っています。この実施状況については、輸出管理監査を通じて確認します。

輸出管理室は、東芝スタッフ部門や主要グループ会社との意見交換会を開催し、国際情勢、規制動向、要請事項などを伝達するとともに、情報・意見交換を行っています。主要グループ会社が所管するその他の東芝グループ会社に対しては、主要グループ会社が輸出管理の指導・支援を行います。

また、海外東芝グループ会社に対する支援強化を目的に、現地の輸出管理実務者向けに3か月に1回、輸出管理ニュースを発行し、輸出管理関連の法改正、制裁、違反事例などを共有しています。

## 情報セキュリティ管理

### 情報セキュリティ管理の方針

東芝グループは、「個人情報、お客様・取引先様の情報、経営情報、技術・生産情報など、事業遂行過程で取り扱うすべての情報」の財産価値を認識し、これらを秘密情報として管理するとともに、不適正な開示・漏洩・不当利用の防止及び保護に努めることを基本方針としています。この方針は、東芝グループ行動基準の「情報セキュリティ」の項に規定し、東芝グループの全役員・従業員に周知しています。

東芝グループは法令や社会環境の変化に対応し、また情報セキュリティをより確実に管理運用するため、関係する規程類を継続的に見直しています。

業務委託先に情報を提供する場合は、秘密保持及び関係法令の遵守を当社に準じて行うよう業務委託先に求めています。

> [東芝グループ行動基準 17. 情報セキュリティ](#)

> [個人情報保護方針](#)

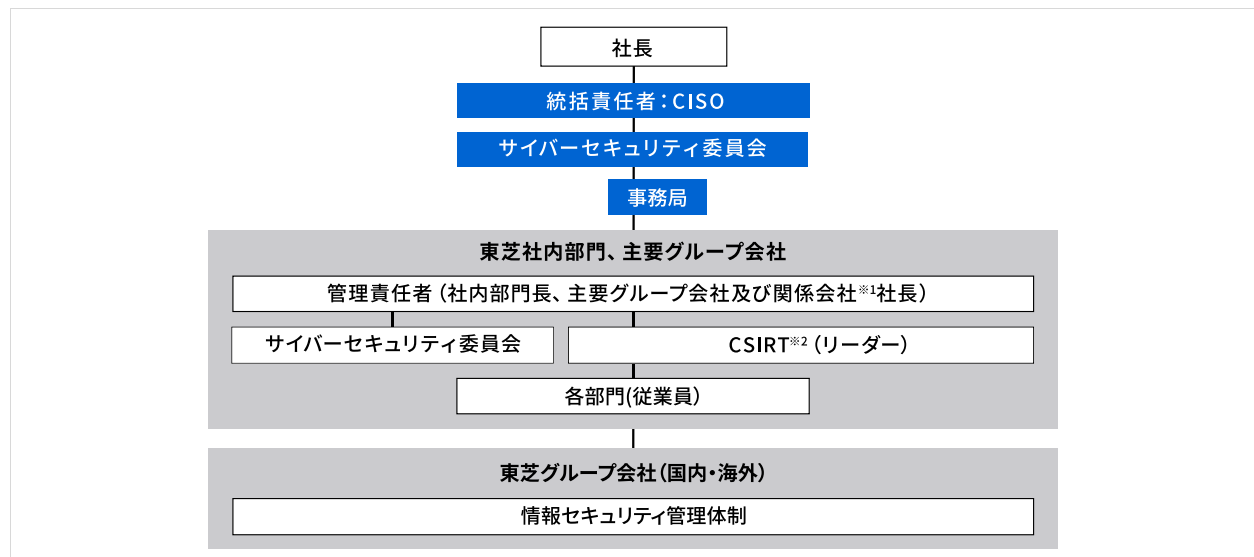
### 情報セキュリティ管理の体制

東芝グループは、情報セキュリティを経営課題として取り組むために、CISO (Chief Information Security Officer: 最高情報セキュリティ責任者) を統括責任者とする情報セキュリティ管理体制を構築しています。

東芝グループの情報セキュリティを確実にするために必要な事項は、サイバーセキュリティ委員会で審議します。統括責任者は、情報セキュリティにかかる社内規程が円滑、効率的かつ確実に運用されるよう施策を立案し、実行します。

東芝社内の各部門及び主要グループ会社及び関係会社<sup>※1</sup>においては、当該組織長が管理責任者として自組織の情報セキュリティについて責任を負うとともに、所管する東芝グループ会社に対して、東芝と同等レベルの情報セキュリティ管理を実施させるため、指導・支援を行います。

#### 東芝グループ 情報セキュリティ管理体制



※1 主要グループ会社及び東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)

※2 CSIRT: Computer Security Incident Response Team

## 情報セキュリティ対策

東芝グループは、4つの視点で情報セキュリティ対策を実施しています(下表参照)。これらの施策は、技術企画部が規程やガイドラインに盛り込み、通知や説明会などによって東芝グループ全体に周知しています。

対策区分	内容
(1) 組織的対策: 体制をつくり、ルールをつくる	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ関連規程類の定期的な見直し</li> <li>体制の構築と維持</li> <li>監査の実施 など</li> </ul>
(2) 人的、法的対策: ルールに従業員等にも守らせる	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則における情報保護義務や罰則の規定</li> <li>定期的な従業員教育の実施</li> <li>委託先の情報セキュリティ評価や秘密保持契約の締結 など</li> </ul>
(3) 物理的対策: ルールの具体化を物理的側面で支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報機器の持ち出し管理</li> <li>施設立入り制限や、入退室(館)管理</li> <li>重要度の高い情報の施錠管理 など</li> </ul>
(4) 技術的対策: ルールの具体化を技術的側面で支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報機器のウイルス対策、ハードディスクの暗号化、EDRツール※の導入</li> <li>外へ公開するサーバーの脆弱性確認や保護対策強化</li> <li>外部からの不正アクセスや情報漏洩の監視と制御 など</li> </ul>

※ EDR:Endpoint Detection and Response

なお、年々高度化するサイバー攻撃への対策として、不審メールを防御する仕組みの導入やIoTデバイスなどの情報機器のウイルス対策の徹底、全従業員に標的型攻撃メール訓練を実施しています。また、外部の脅威インテリジェンスを活用し、端末の脆弱性の把握や攻撃の未然防止に取り組んでいます。更に社内にもウイルスなどが侵入した場合でも迅速に対処できるように、ネットワークや社内システムの監視を強化しています。

## 情報セキュリティ管理に関する点検・監査および教育

東芝グループは多様な事業分野を有することから、グループ全体の情報セキュリティを確保するためには、各社が自律的にPDCAサイクルを回すことが大切です。そこで、東芝グループでは、毎年社内ルールの遵守状況を各社自ら点検し、問題点の発見・改善に努めています。そのうち東芝各部門、主要グループ会社及び関係会社※1の点検結果や改善活動は技術企画部が評価し、是正が必要であれば指導・支援しています。2021年度は、①グループ会社等の情報セキュリティ、②製造システムのセキュリティ、③不注意による会社情報漏洩、④テレワークを前提とした情報セキュリティの4点を重点ポイントとして確認しました。近年の日系企業に対するサイバー攻撃では、海外子会社を経由して国内の情報を窃取しようとする傾向が多く確認されているため、重点ポイント①で所管グループ会社への情報セキュリティ管理の支援について指導しました。東芝グループ各社の点検結果や改善活動は所管部門が評価し、改善の指導・支援をしています。また、重点ポイント②では、製造システムで実施しているリスク対策について確認しました。

更に、国内東芝グループ会社では事業内容に応じてISMS認証※2やプライバシーマーク※3を取得し、認証機関による外部監査を受けています。

また、東芝グループでは社内ルールの徹底を図るため、毎年すべての役員、従業員、派遣社員を対象に教育を実施しています。このほか、情報セキュリティの実務担当者向け教育や新卒採用者への導入教育を実施しています。

※1 主要グループ会社及び東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)

※2 ISO/IEC 27000シリーズに準拠した情報セキュリティマネジメントシステムの第三者認証制度

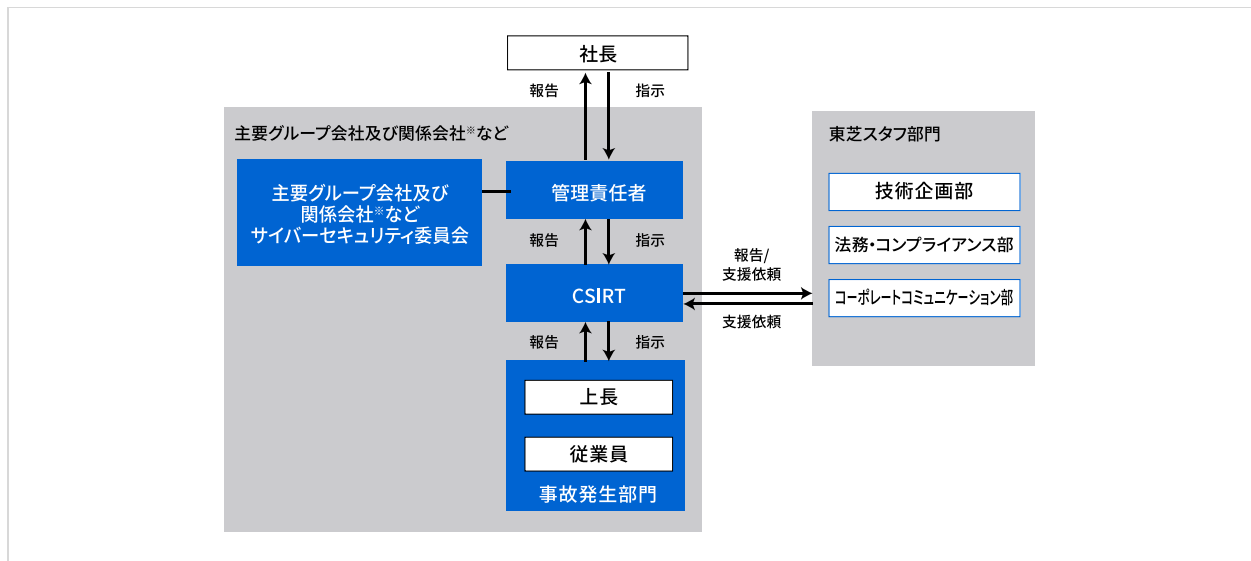
※3 日本産業規格「JIS Q15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合して個人情報の取り扱いを適切に行う体制などを整備していることを第三者機関が評価し、付与するマーク

## 情報の漏洩などインシデント発生時の対応

秘密情報の漏洩など、万が一情報セキュリティインシデントが発生した場合、情報セキュリティインシデント報告体制に則り、迅速な対応をとっています。

従業員は、会社情報の漏洩などのインシデント発生又はその可能性を認知した場合、直ちにCSIRTに連絡します。報告を受けたCSIRTリーダーは、原因の究明や再発防止策の検討など、必要な措置を講じます。また法令などに違反するおそれのある重大な秘密情報の漏洩又はその可能性が発生した場合は、該当する法令などに従い、関連部門において協議の上、公表などの対応を実施します。

### 情報セキュリティインシデント報告体制



※1 主要グループ会社及び東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)

### 情報の漏洩などインシデント発生状況

2021年5月に、東芝グループ会社の欧州現地法人がサイバー攻撃を受けランサムウェアに感染し、サーバから情報が流出したことが判明しました。欧州全現法へEDR(振舞検知ソフト)を展開するなどセキュリティ強化策を推進し、対策を完了しております。また、2021年9月に、東芝グループ会社を取り扱うECサイト構築サービスが不正アクセスを受け個人情報が流出したことが判明しました。不正アクセスに悪用された脆弱性の修正を確認し、同サービスを再開するとともに、再発防止のために管理プロセス及び規程の見直しを行いました。引き続き情報セキュリティにかかる事故防止に向けて万全の態勢で取り組んでいきます。なお、個人情報に関する外部当事者・規制当局などからの不服申し立てなどは発生していません。

情報セキュリティ管理の詳細は、[サイバーセキュリティ報告書](#)をご覧ください。

## AIガバナンス

東芝グループは、信頼できるAIシステムの開発・提供・運用を推進するために、東芝グループの理念体系に基づき、AIに対する理念を7つの観点でまとめた「[東芝グループAIガバナンスステートメント](#)」を策定しています。

東芝グループはデジタルトランスフォーメーション(DX)を加速しており、社会に重要なインフラシステムなどに対してAIを適用しさまざまな社会課題の解決を推進しています。本ステートメントの考え方に基づき、AIを開発・提供・運用できる人材の幅を広げ、AIシステムの品質を保つ仕組みづくりを強化し、東芝グループのAIガバナンスの構築を進めていきます。

## プライバシーガバナンスの強化

東芝グループは、信頼できるデータ社会の確立を推進するために、データサービス事業におけるプライバシー情報活用に関する取り組み姿勢を宣言する「[東芝グループプライバシーステートメント](#)」を策定しています。

東芝グループはデジタルトランスフォーメーション(DX)が世界的潮流となる中、データの力を最大限に生かす、価値ある製品・サービスの開発に挑戦するとともに、プライバシーガバナンスの強化に取り組んでいます。

## 適正な製品表示と広告

### 適正な製品表示と広告の方針

東芝グループでは「東芝グループ行動基準」に則り、法令に基づいて正確な製品情報の提供と適正な広告表示に努めています。グループ会社の品質部門は、製品提供先となる国が規定している関連安全規格、技術基準(UL規格<sup>※1</sup>、CEマーキング<sup>※2</sup>など)を常に調査し、各規格・基準にしたがって安全規格の表示をしています。

- > [東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重](#)
- > [東芝グループ行動基準 15. 広告活動](#)

※1 UL規格：材料・製品・設備などの規格を作成し、審査・認証する米国のUL LLCが発行する安全規格

※2 CEマーキング：製品が欧州連合(EU)共通の安全規格に適合していることを示すマーク。指定製品にこのマークがなければ欧州経済領域(EEA)で流通が認められない

## 製品にかかわる規制・自主的規範の遵守状況

2021年度、製品やサービスのライフサイクルにおいて、製品安全に関する規制並びに自主的規範についての違反事例はありません。製品及びサービスの情報とラベリングに関する規制並びに自主的規範についても、違反事例はありません。

製品安全に関する法令遵守徹底の取り組みについては、[製品安全・製品セキュリティ](#)をご覧ください。

## 広告・表示に関する法令の遵守状況

国内東芝グループでは、「独占禁止法」、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」、「景品表示法」の遵守徹底により、2021年度、広告に関する違反事例はありません。

# 税務・納税

## 申告・納税にかかわる基本方針

東芝グループは、税務・納税にかかわる基本方針を定め、各国の法令や通達・規則を遵守するとともに、適正な申告や納税に努めています。

### 申告・納税にかかわる基本方針

東芝グループでは税務上の申告や納税について、次の方針に則り適正に行うようになっています。

1. 法令の遵守  
東芝グループは、各国の法令をその趣旨を尊重した上で遵守し、その他OECD等の国際機関が公表しているガイドライン等を参考として、申告や納税を行います。  
また、東芝グループは、事業目的に紐づいた適正な税務ストラクチャーにより事業活動を行い、租税回避を目的とした取引を一切行いません。
2. 適正な税額の実現  
東芝グループでは法令を遵守した上で、連結納税制度など法令上認められている制度等を、その趣旨をふまえて活用して適正な税額の実現を図ります。
3. 税務当局との関係  
東芝グループは、各国税務当局と良好な関係を維持するように努め、誠意ある対応を行います。

## 税務関連業務の行動原則

東芝グループは、税務・納税にかかわる基本方針を達成するため、以下の原則に基づき行動します。

### 税務関連業務の行動原則

1. ガバナンス向上  
東芝グループは、事業活動における税務リスクを把握する体制を整備し、ガバナンスの向上に努めます。
2. CSR向上  
東芝グループは、税務関連業務を行う際に、法令の遵守のみにとらわれず、企業の社会的責任も念頭に置きます。特に、政府、地域社会、株主、従業員その他のステークホルダーへの責任を考慮します。
3. 税務リスク最小化  
東芝グループは、取引の事前税務アセスメント及び適正な申告を通じて、税務リスクの抑制を図ります。リスクを検討する際は、レピュテーションリスク等を含め、多面的に検討します。



## 税務関連業務の取り組み

東芝グループは、税務・納税にかかわる基本方針を達成するため、以下のような取り組みを行っています。

### 従業員への教育と外部専門家の活用

東芝グループの税務関連業務は、現地の税制に精通した従業員によって遂行されます。また、税務関連業務に従事する従業員に対しても、経験や職位に応じて、専門知識を得られるよう配慮します。東芝グループは、原則として定期的に外部専門家による業務のレビューを受け、法令などの適用に誤りがないか確認し、最終的な税務判断を行います。

### 国際課税制度に関する取り組み

東芝グループは、国外関連者との間で取引を行う際は、責任を持って独立企業間価格による取引を行うとともに、その価格設定などの考え方や実績について、所在地国の法令に基づいた文書化を行います。また、東芝グループは、国際取引を行う場合には、関係する国の間での租税条約の有無の確認を行い、租税条約がある場合にはその内容を熟知したうえでその租税条約を適用します。

## BCP(事業継続計画)によるリスク管理

地震や風水害などの大規模災害への対策が十分でない場合、長期にわたって操業停止に陥り、多大な損失を被ると同時にステークホルダーに甚大な影響を与えるおそれがあると想定されます。東芝グループでは従業員とその家族の安全確保、事業場・工場の保全といった防災対策に加え、被害、損害を受けた場合でも製品・サービスの提供を継続あるいは早期に再開できるよう、事業継続の観点でも対策を進めています。

2007年から全社的に展開しているBCP(Business Continuity Plan)の策定もその一環です。社会的・経済的影響の大きい重要事業を中心に巨大地震や新型インフルエンザを想定したBCPを定め、その実効性を維持向上するための継続的な改善を行っています。

新型コロナウイルス感染症に対しては、「事業継続と社会的責任の完遂」と「従業員と社会の安全確保」の2つの軸で2020年2月から緊急体制を敷き、徹底した出社抑制や会社スケジュールの大胆な変更など、最悪の状態を想定した備えと生命を守るための前例のない対策を全社で実行に移してきました。

東芝グループは、全従業員の安全確保を第一に、感染症の大流行と地震や風水害などの大規模災害が複合的に発生した時にも事業を継続できるよう、今後もBCPを強化していきます。

[> 東芝グループにおける新型コロナウイルス感染症への対応について](#)

## 調達BCPマネジメント力の強化

東芝グループは、2011年に起こった東日本大震災、タイ洪水の経験をふまえて、有事に強い調達体制の構築を進めています。東芝グループの調達方針に基づき、調達取引先に対して、不測の災害などが発生した時の供給継続への協力を要請しています。

2012年には危機管理標準である「調達BCPガイドライン」を制定しました。また、サプライチェーン寸断リスクの極小化と、寸断した場合の復元までの時間短縮をめざし、同年、サプライチェーン上流に遡った企業情報を管理する仕組みを構築しました。この仕組みを運用し、不測の災害などが発生した時には、迅速にグローバルレベルで調達取引先への影響を調査し、速やかに対応するよう努めています。

新型コロナウイルス感染症に対しては、調達取引先と連携して供給を確保し、事業への影響を最小限に抑えるように努めています。具体的には、感染が拡大している地域における企業の活動状況や物流の状況などのリスクを見極め、事業への影響を最小限に抑制する対策を講じています。

また、ウクライナ情勢をふまえた対応については、ロシアからの調達のリスクを見極め、代替調達先の確保など事業への影響を最小限に抑えるよう努めています。

## 医療機関等との関係の透明性

東芝は、医療機関等と透明性のある関係を築き、高い倫理性を担保し、ライフサイエンスの発展への貢献をめざしています。日本医療機器産業連合会「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」に示された理念をふまえ、[医療機関等との関係の透明性に関する指針](#)を2021年度に策定し運用を開始しました。

## 公的研究費で行う研究開発の適正な管理

東芝グループでは、府省または府省が所管する独立行政法人から配分される公的研究費を用いた研究開発を行っています。その適正な運営・管理のために、規程や実行体制を整備し、相談・告発等の窓口を設置しています。また、これらの研究開発に携わる関係者に対して、コンプライアンス教育や、特定不正行為等を防止するための技術者倫理・研究倫理の教育を定期的に行っています。

# 社外からの評価

## ESGインデックスへの組み入れ

ESGインデックスとは、企業の財務面だけでなく、環境、社会、ガバナンス(ESG)の取り組みを投資決定の重要な判断要素とする投資の指標です。これらのインデックスに採用されるということは、高い社会的信頼度と健全な財務内容を併せ持った企業であるという証となります。東芝は、グローバルなESG評価機関よりESGインデックスの構成銘柄に選定されています。

### FTSE4Good Index Series

FTSE Russell社によるインデックスで、ESGを強力に実践する企業のパフォーマンスを測定するために設計されています。

> FTSE4Good



FTSE4Good

### FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell社が設計したインデックスで、ESGについて優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを反映しています。

> FTSE Blossom Japan Index Series



FTSE Blossom Japan

### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell社のESG評価を中心に、カーボンインテンシティ(売上高あたり温室効果ガス排出量)が高い企業において、企業の気候変動リスクや機会に対する経営姿勢の評価を反映しています。

> FTSE Blossom Japan Index Series



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

### MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

MSCI社が日本株の時価総額上位700銘柄のなかから、業種毎に性別多様性に優れた企業を選別して構築するインデックスです。

> MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

THE INCLUSION OF TOSHIBA CORPORATION IN ANY MSCI INDEX AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOSHIBA CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社(S&P)と日本取引所グループ(JPX)の東京証券取引所が共同で開発したインデックスです。東証株価指数(TOPIX)を構成する銘柄を対象とし、環境情報の開示状況や炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の評価を反映しています。



## その他の評価

2021年度に評価いただいた内容を中心に記載しています。


— 全般

— 環境活動

— デザイン


— 製品技術

— 従業員

項目	評価・対象	組織
<b>全般</b>		
2022 ecovadis プラチナ Platinum medal   > EcoVadis (英語のみ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の「環境」「労働と人権」「持続可能な資材調達」「倫理」の4つの側面から評価されるサステナビリティの取り組み</li> </ul>	東芝グループ

項目	評価・対象	組織
<b>環境活動</b>		
環境活動関連の受賞案件は「 <a href="#">社外からの評価 (環境活動ホームページ)</a> 」をご覧ください。		
第30回地球環境大賞 奨励賞	地球環境負荷低減とレジリエントな社会の実現へ貢献	東芝三菱電機産業システム(株)
令和3年度環境保全功労者等 環境大臣表彰 地域環境美化功績者表彰	北上市内清掃ボランティア	株式会社ジャパンセミコンダクター 岩手事業所

項目	評価・対象	組織
<b>デザイン</b>		
(公財)日本デザイン振興会 2021年度グッドデザイン賞  	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCiB™搭載 鉄道用回生電力貯蔵システム</li> </ul>	(株)東芝、 東芝インフラシステムズ(株)
iFインターナショナル フォーラム デザイン iFデザインアワード2022  	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝共創センター Creative Circuit®</li> </ul>	(株)東芝、 (株)インターオフィス
	<ul style="list-style-type: none"> <li>量子暗号通信システム</li> </ul>	(株)東芝、 東芝デジタルソリューションズ(株)

<p>(株)日刊工業新聞社 第52回 機械工業デザイン賞 IDEA 日本電機工業会賞</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>量子暗号通信システム</li> </ul>	<p>(株)東芝、 東芝デジタルソリューションズ(株)</p>
--	--	-------------------------------------

項目	評価・対象	組織
<b>製品技術</b>		
<p>(公財)大河内記念会 第68回(令和3年度)大河内賞</p>	<p>(大河内記念技術賞) リチウムチタン酸化物負極を用いた高入出力、高安全性長寿命大型二次電池の開発</p>	<p>(株)東芝</p>
<p>(公財)電気科学技術奨励会 第69回(令和3年度)電気科学技術奨励賞</p>	<p>(電気科学技術奨励賞) フィルム型ペロブスカイト太陽電池モジュール技術の開発</p>	<p>(株)東芝</p>
<p>(一社)日本電機工業会 2021年度(第70回)電機工業技術功績者表彰</p>	<p>(最優秀賞) 福島第一原子力発電所3号機使用済燃料取出環境整備方法の確立</p>	<p>東芝エネルギーシステムズ(株)</p>
<p>(公社)発明協会 令和3年度全国発明表彰(第一表彰区分)</p>	<p>(発明賞) 原子力発電所から排出される汚染水の処理技術の発明(特許第6158014号)</p>	<p>東芝エネルギーシステムズ(株)</p>
<p>Clarivate Top 100 Global Innovators™ 2022</p> 	<p>世界の革新的な企業・機関のトップ100(2011年から11年連続)</p>	<p>(株)東芝</p>
<p>Top100ベスト・プロテクティド・グローバル・ブランド2021</p>	<p>(世界で最も影響力があり最も強かに保護されたブランド100種) 「TOSHIBA」</p>	<p>(株)東芝</p>

項目	評価・対象	組織
<b>従業員</b>		
日本健康会議 健康経営優良法人2022 大規模法人部門  	従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人	(株)東芝、 東芝エネルギーシステムズ(株)、 東芝インフラシステムズ(株)、 東芝デバイス&ストレージ(株)、 東芝デジタルソリューションズ(株)、 東芝テック(株)  東芝ライテック(株)  ※健康経営度調査結果の上位500法人として「ホワイト500」にも認定  東芝ITコントロールシステム(株)  東芝プラントシステム(株)  東芝通信インフラシステムズ(株)
日本健康会議 健康経営優良法人2022 中小規模法人部門  		東芝プレシジョン(株)
NPO法人 グッド・エイジング・エールズ 任意団体work with Pride  PRIDE指標2021 ゴールド  		社内外における性的マイノリティ(LGBT+)に関する取り組み
ブロンズ    <a href="#">&gt; PRIDE 指標 2021</a>		東芝エネルギーシステムズ(株)、 東芝インフラシステムズ(株)、 東芝デバイス&ストレージ(株)、 東芝デジタルソリューションズ(株)
ファイナンス・タイムズ リーダーズ・イン・ダイバーシティ2021(欧州)	職場における性別、人種、障がい、性的指向に配慮した多様性受容(D&I)の取り組みを推進する優良企業として選出	東芝エレクトロニクス・ヨーロッパ社(ドイツ)
労働省 適正労働慣行に関するアワード (タイ)	労働法及び安全衛生法に関する11の国際原則(児童労働の禁止、人身売買の禁止など)を遵守していることを評価	東芝ホクト電子タイ社、 東芝ライテック・コンポーネンツ(タイ)社
労働省 労働関係・労働者福祉に関するアワード (タイ)	人的資源管理、労使関係及び福祉の改善に関連する政府からの基準を評価	東芝セミコンダクタ・タイ社

# 活動の歩み

2022年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループAIガバナンスステートメントを策定</li> </ul>
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ推進部を設置し、サステナビリティ推進室を移管</li> <li>サステナビリティ推進体制の見直しを実施</li> <li>サステナビリティ基本方針を策定</li> <li>新マテリアリティを策定</li> <li>第7次環境アクションプラン開始</li> <li>環境未来ビジョン2050の一部見直し</li> <li>東芝グループグリーン調達ガイドライン全面改定</li> <li>新マテリアリティに基づくKPIを策定</li> <li>東芝グループ人権方針を策定</li> </ul>
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR経営推進室をサステナビリティ推進室に改称</li> <li>東芝グループ紛争鉱物対応方針を東芝グループ責任ある鉱物調達方針として改定</li> <li>豪州現代奴隷法に基づき、ステートメントを公表</li> <li>東芝グループ環境未来ビジョン2050策定</li> <li>CSRレポートと環境レポートを統合し、サステナビリティレポートを発行</li> <li>Science Based Targets (SBT) 認定取得</li> </ul>
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明</li> </ul>
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループ理念体系策定</li> <li>主要グループ会社にSDGs担当者を設置し、SDGsへの取り組みを強化</li> </ul>
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>第6次環境アクションプラン策定</li> </ul>
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力事業において損失が発生。本件の原因究明、及び対応策についてさまざまな取り組みを実施</li> <li>英国現代奴隷法(The UK Modern Slavery Act 2015)に基づき、ステートメントを公表</li> </ul>
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>会計処理問題の原因追究、及び再発防止に向けたさまざまな取り組みを開始</li> <li>国連グローバル・コンパクトやRBA行動規範の説明会を社内外で実施</li> </ul>
2014年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東芝グループ行動基準」を改定し、第1項に「人権の尊重」を記載</li> <li>東芝グループの調達方針を改定し、国内外の調達取引先約10,000社(のべ数)に対して徹底を要請</li> <li>「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を開始</li> </ul>
2013年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>アジア地域9か国の人事責任者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショップを開催</li> <li>社会貢献賞にグローバルな社会課題への貢献に対する「事業部門」表彰を新設</li> <li>新・環境経営コンセプト「T-COMPASS」を導入</li> </ul>

2012年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達取引先のべ10,000社に「紛争鉱物問題の取り組み状況」「CSR推進」について調査</li> <li>第5次環境アクションプラン策定</li> </ul>
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東芝グループ紛争鉱物対応方針」制定、「東芝グループ調達方針」改定などサプライチェーンでのCSRを推進</li> <li>RBA (Responsible Business Alliance) に加盟</li> </ul>
2010年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO26000を活用したCSRマネジメント強化</li> <li>勤務時間を「見える化」するシステムを整備</li> <li>外国籍UDアドバイザー制度をスタート</li> <li>グローバル統一ブランドとして「ecoスタイル」を制定</li> </ul>
2009年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループ生物多様性ガイドラインを制定</li> <li>東芝手話倶楽部の開設</li> <li>家族の日・家族の週間に週2日以上以上の定時退社の励行</li> </ul>
2008年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>体験型科学教育の普及をNPO法人と協働で推進</li> <li>第1回東芝カップ・中国師範大学師範専門理科大学生の教学技能創新実践コンテスト実施</li> <li>CSR(「人権」「安全衛生」「環境保全」など)に関する実地監査の実施(タイ地区)</li> <li>環境レポートを発行</li> <li>東芝グループの温室効果ガス排出量を2012年度でピークアウトし、以後絶対量削減を発表</li> </ul>
2007年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループ環境ビジョン2050策定</li> <li>東芝グループ品質体制の強化</li> <li>国内の対象グループ会社すべてで障がい者の法定雇用率達成</li> </ul>
2006年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループCSR月間の制定</li> <li>お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」の開設</li> <li>150万本の森づくり運動スタート</li> <li>東芝総合環境監査システムの強化</li> </ul>
2005年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者雇用の特例子会社(東芝ウイズ)の立ち上げ</li> <li>東芝グループCSR大会開催</li> <li>社会貢献賞(Toshiba "ASHITA" Award) 新設</li> <li>エコプロダクツ国際展へ出展</li> </ul>
2004年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSRレポートを発行</li> <li>男女共同参画推進の専任組織を設立</li> <li>CSRに基づくグループ調達方針を制定</li> <li>東芝グループ環境ビジョン2010を発表</li> <li>第4次環境ボランティアプラン策定</li> </ul>
2003年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員会等設置会社に移行</li> <li>CSR本部を設立</li> <li>環境効率指標「ファクターT」を導入</li> <li>国連グローバル・コンパクトに参加</li> <li>米国のCSR推進団体 BSR (Business for Social Responsibility) に加入</li> </ul>

2002年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内FA制度を導入</li> <li>廃棄物ゼロミッションを達成</li> </ul>
2001年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業行動基準の国内版と国際版を統合</li> </ul>
2000年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社リスクマネジメント体制を確立</li> <li>環境会計をスタート</li> <li>グリーン調達活動を開始</li> </ul>
1999年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内カンパニー制導入</li> <li>ECP(環境調和型製品)基準を制定</li> <li>グリーン調達ガイドライン発行</li> <li>東芝総合ご案内センターを設立</li> </ul>
1998年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員制度を導入</li> <li>環境報告書を発行</li> </ul>
1995年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO14001認証取得を開始</li> </ul>
1993年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>第1次環境ボランティアプラン策定</li> </ul>
1992年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>米国で科学技術コンテスト「エクスプロビジョン・アワード」をスタート</li> <li>介護休職・育児休職・短時間勤務制度を導入</li> </ul>
1991年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>第1回東芝地球環境会議を開催</li> <li>東芝タイ財団を設立</li> </ul>
1990年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>第1回環境技術展(後の環境展)をスタート</li> <li>東芝グループ経営理念・スローガンを制定</li> <li>東芝の事業行動基準、東芝国際行動基準を制定</li> <li>東芝アメリカ財団を設立</li> </ul>
1989年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境保全基本方針を制定</li> <li>環境監査をスタート</li> <li>東芝国際交流財団を設立</li> </ul>
1988年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境管理センターを設立</li> </ul>
1975年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループ安全衛生大会をスタート</li> </ul>
1973年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝経営理念を制定</li> </ul>
1971年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>消費者部を設立</li> </ul>



# GRIスタンダード対照表

東芝サステナビリティウェブサイトの情報開示は、GRIの「サステナビリティ・レポート・スタンダード2016」及びその改訂版を参照しています。関連する情報の掲載箇所を以下に示しています。

— 一般開示事項

— 経済

— 環境

— 社会

## 一般開示事項

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ ■O:その他ホームページ

No.	項目	ホームページ掲載箇所
<b>1. 組織のプロフィール</b>		
102-1	組織の名称	■O:会社概要 基本データ
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	■O:会社概要 事業領域
102-3	本社の所在地	■O:会社概要 基本データ
102-4	事業所の所在地	■O:会社概要 拠点情報
102-5	所有形態および法人格	■O:会社概要 基本データ
102-6	参入市場	■IR:地域別情報 ■O:会社概要 事業領域
102-7	組織の規模	■O:会社概要 基本データ ■IR:有価証券報告書 ■IR:売上・損益状況 ■IR:資産状況 ■O:会社概要 関係会社情報
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	■S:ESGデータ集 ■S:ダイバーシティ&インクルージョンの推進
102-9	サプライチェーン	■S:持続可能な調達活動の推進 ■S:東芝グループのステークホルダー
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	【2021年度】 ■IR:投資家情報 株式情報・株価
102-11	予防原則又は予防的アプローチ	■IR:有価証券報告書 ■S:CSR関連団体への参加 ■IR:コーポレート・ガバナンス ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S:イノベーション創出のための研究開発の強化 ■S:人権の尊重 ■S:東芝グループ行動基準 ■E:TCFDの提言に基づく情報開示 ■E:環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底 ■E:汚染の未然防止・リスク低減 ■E:製品の化学物質管理

102-12	外部イニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:CSR関連団体への参加</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
102-13	団体の会員資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:CSR関連団体への参加</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
<b>2. 戦略</b>		
102-14	上級意思決定者の声明	<ul style="list-style-type: none"> <li>■O:トップメッセージ</li> <li>■S:サステナビリティ担当役員メッセージ</li> <li>■E:環境担当役員メッセージ</li> </ul>
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:有価証券報告書</li> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:リスクマネジメント・コンプライアンス</li> <li>■E:TCFDの提言に基づく情報開示</li> </ul>
<b>3. 倫理と誠実性</b>		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	<ul style="list-style-type: none"> <li>■O:東芝グループ理念体系</li> <li>■S:東芝グループ行動基準</li> </ul>
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
<b>4. ガバナンス</b>		
102-18	ガバナンス構造	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> <li>■E:環境経営推進体制</li> </ul>
102-19	権限移譲	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> <li>■E:環境経営推進体制</li> </ul>
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> <li>■E:環境経営推進体制</li> <li>■E:TCFDの提言に基づく情報開示</li> </ul>
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレートガバナンス・ガイドライン</li> </ul>
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>■O:会社概要 役員一覧</li> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> <li>■IR:コーポレートガバナンス報告書</li> <li>■IR:定款</li> <li>■IR:統合報告書</li> </ul>
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> <li>■O:会社概要 役員一覧</li> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-25	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレートガバナンス・ガイドライン</li> <li>■IR:コーポレートガバナンス報告書</li> <li>■IR:投資家情報 株式情報・株価</li> </ul>
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> <li>■E:環境経営推進体制</li> </ul>
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> <li>■IR:コーポレートガバナンス報告書</li> </ul>
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> <li>■E:TCFDの提言に基づく情報開示</li> </ul>
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> <li>■E:環境経営推進体制</li> </ul>
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティ報告の方針</li> </ul>

102-33	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> <li>■S:リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	■IR:投資家情報 事業等のリスク
102-35	報酬方針	■IR:コーポレート・ガバナンス
102-36	報酬の決定プロセス	■IR:コーポレート・ガバナンス
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	-
102-38	年間報酬総額の比率	-
102-39	年間報酬総額比率の増加率	-
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	■S:東芝グループのステークホルダー
102-41	団体交渉協定	東芝労働組合の加入人数、組合員比率および東芝グループ労働組合連合会における組合員比率について公表 ■S:ESGデータ集
102-42	ステークホルダーの特定および選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:東芝グループのステークホルダー</li> <li>■S:マテリアリティと数値目標 (KPI)</li> </ul>
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:東芝グループのステークホルダー</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
102-44	提起された重要な項目および懸念	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:投資家情報 株主総会</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■E:第7次環境アクションプラン</li> </ul>
<b>6. 報告実務</b>		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	■IR:有価証券報告書
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	サステナビリティレポートおよびサステナビリティホームページ、環境ホームページでは、報告範囲を限定せず、GRIスタンダードを参考にESG情報開示を行っています。
102-47	マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標 (KPI)</li> <li>■E:第7次環境アクションプラン</li> </ul>
102-48	情報の再記述	再記述はありません。
102-49	報告における変更	重大な変更はありません。サステナビリティウェブサイトおよび環境ウェブサイトでは、報告範囲を限定せず、GRIスタンダードを参考にESG情報開示を行っています。
102-50	報告期間	■S:サステナビリティ関連情報について
102-51	前回発行した報告書の日付	■S:サステナビリティ関連情報について
102-52	報告サイクル	■S:サステナビリティ関連情報について
102-53	報告書に関する質問の窓口	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:「東芝グループサステナビリティレポート」についてのアンケート</li> <li>■S:サステナビリティ関連のお問い合わせ</li> </ul>
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	■S:GRIスタンダード対照表(本ページ)
102-55	内容索引	■S:GRIスタンダード対照表(本ページ)
102-56	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:第三者検証</li> </ul> 事業プロセスによる温室効果ガス排出量、販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量について、第三者検証を行っています。

## 経済

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ ■O:その他ホームページ

No.	項目	ホームページ掲載箇所
<b>経済パフォーマンス</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	-
201-1	創出、分配した直接的経済価値	■IR:有価証券報告書 ■S:社会貢献活動
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	■IR:有価証券報告書 ■E:TCFDの提言に基づく情報開示
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	■IR:有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	-
<b>地域経済での存在感</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	-
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	-
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
<b>間接的な経済的インパクト</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	-
203-1	インフラ投資および支援サービス	■O:会社概要 事業領域
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-
<b>調達慣行</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:マテリアリティと数値目標(KPI)について ■S:持続可能な調達活動の推進 ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
<b>腐敗防止</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-
<b>反競争的行為</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
<b>税金(2019)</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
207-1	税務へのアプローチ	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス

207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	-
207-4	国別の報告	-

表中( )内は改訂版発行年

## 環境

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ

No.	項目	ホームページ掲載箇所
<b>原材料</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:環境未来ビジョン2050</li> <li>■E:第7次環境アクションプラン</li> </ul>
301-1	使用原材料の重量又は体積	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:製品の省資源化量の拡大</li> <li>■E:製品の再生プラスチック使用量の拡大</li> <li>■E:環境負荷全容</li> </ul>
301-2	使用したリサイクル材料	■E:環境負荷全容
301-3	再生利用された製品と梱包材	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:製品3R (リデュース・リユース・リサイクル)</li> <li>■E:使用済み製品のリサイクル</li> </ul>
<b>エネルギー</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:環境未来ビジョン2050</li> <li>■E:TCFDの提言に基づく情報開示</li> <li>■E:第7次環境アクションプラン</li> </ul>
302-1	組織内のエネルギー消費量	■E:環境負荷全容
302-2	組織外のエネルギー消費量	■E:バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
302-3	エネルギー原単位	■E:事業活動における気候変動への対応
302-4	エネルギー消費量の削減	■E:事業活動における気候変動への対応
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:エネルギー供給にかかわる製品・サービス</li> <li>■E:エネルギー消費にかかわる製品・サービス</li> </ul>
<b>水</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:環境未来ビジョン2050</li> <li>■E:第7次環境アクションプラン</li> </ul>
303-1	共有資源としての水との相互作用	■E:事業活動における水受入量の削減
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	-
303-3	取水	■E:事業活動における水受入量の削減
303-4	排水	■E:環境負荷全容
303-5	水消費	■E:環境負荷全容
<b>生物多様性</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E:環境未来ビジョン2050</li> <li>■E:第7次環境アクションプラン</li> </ul>
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	-

304-3	生息地の保護・復元	■E:生物多様性の保全
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリスト並びに国内保全種リスト対象の生物種	■E:生物多様性の保全
<b>大気への排出</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:環境未来ビジョン2050 ■E:TCFDの提言に基づく情報開示 ■E:第7次環境アクションプラン
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	■E:事業活動における気候変動への対応
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	■E:事業活動における気候変動への対応
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	■E:バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	■E:事業活動における気候変動への対応
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	■E:事業活動における気候変動への対応 ■E:バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	■E:オゾン層破壊物質の管理
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫酸酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	■E:環境負荷全容
<b>排水および廃棄物(2018)</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:環境未来ビジョン2050 ■E:第7次環境アクションプラン
306-1	排水の水質および排出先	■E:環境負荷全容
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	■E:事業活動における廃棄物量の抑制
306-3	重大な漏出	■E:環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底
306-4	有害廃棄物の輸送	-
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	-
<b>廃棄物(2020)</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:環境未来ビジョン2050 ■E:第7次環境アクションプラン
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	■E:事業活動における廃棄物量の抑制
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	■E:事業活動における廃棄物量の抑制
306-3	発生した廃棄物	■E:事業活動における廃棄物量の抑制
306-4	処分されなかった廃棄物	-
306-5	処分された廃棄物	■E:事業活動における廃棄物量の抑制
<b>環境コンプライアンス</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:環境未来ビジョン2050 ■E:第7次環境アクションプラン ■E:環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底
307-1	環境法規制の違反	■E:環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底
<b>サプライヤーの環境面のアセスメント</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:持続可能な調達活動の推進 ■E:東芝グループグリーン調達ガイドライン
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	■S:持続可能な調達活動の推進
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	■S:持続可能な調達活動の推進

表中( )内は改訂版発行年

## 社会

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ

No.	項目	ホームページ掲載箇所
<b>雇用</b>		
103-1、 2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>■S:公正な評価・人材育成</li> </ul>
401-1	従業員の新規雇用と離職	■S:ESGデータ集
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	■S:ダイバーシティ&インクルージョンの推進
401-3	育児休暇	■S:ダイバーシティ&インクルージョンの推進
<b>労使関係</b>		
103-1、 2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重 雇用・労使関係</li> </ul>
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	■S:人権の尊重 雇用・労使関係
<b>労働安全衛生(2018)</b>		
103-1、 2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:従業員の安全健康</li> </ul>
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	■S:従業員の安全健康
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故評価	■S:従業員の安全健康
403-3	労働衛生サービス	■S:従業員の安全健康
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	■S:従業員の安全健康
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	■S:従業員の安全健康
403-6	労働者の健康増進	■S:従業員の安全健康
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	■S:従業員の安全健康
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:従業員の安全健康</li> <li>■S:ESGデータ集</li> </ul>
403-9	労働関連の傷害	■S:従業員の安全健康
403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働関連の疾病発症について、割合を報告 ■S:従業員の安全健康
<b>研修と教育</b>		
103-1、 2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:公正な評価・人材育成</li> </ul>
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	■S:公正な評価・人材育成
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:公正な評価・人材育成</li> <li>■S:ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	■S:公正な評価・人材育成
<b>ダイバーシティと機会均等</b>		
103-1、 2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>■S:人権の尊重</li> </ul>

405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> <li>■IR:有価証券報告書</li> <li>■S:ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
405-2	基本給と報酬総額の男女比	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝の男女別平均年間給与額を開示</li> <li>■S:ESGデータ集</li> </ul>
<b>非差別</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> </ul>
406-1	差別事例と実施した救済措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:人権の尊重</li> </ul>
<b>結社の自由と団体交渉</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> </ul>
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
<b>児童労働</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
<b>強制労働</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
<b>保安慣行</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
<b>先住民族の権利</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-
<b>人権アセスメント</b>		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:マテリアリティと数値目標(KPI)</li> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> </ul>
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:人権の尊重</li> <li>■S:リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-



地域コミュニティ		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	-
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	-
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	■E:土壌・地下水の浄化
サプライヤーの社会面のアセスメント		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:マテリアリティと数値目標(KPI) ■S:持続可能な調達活動の推進 ■E:東芝グループグリーン調達ガイドライン ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	-
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	■S:持続可能な調達活動の推進
公共政策		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	-
415-1	政治献金	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
顧客の安全衛生		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:製品安全・製品セキュリティ
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	本項目について集計していません。 取り組みについては、「安心・安全のための品質管理」をご覧ください。 ■S:安心・安全のための品質管理
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	■S:製品安全・製品セキュリティ ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
マーケティングとラベリング		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	-
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	-
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	■S:製品安全・製品セキュリティ ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
顧客プライバシー		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:マテリアリティと数値目標(KPI) ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S:お客様満足の向上
418-1	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具体化した不服申立	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
社会経済面のコンプライアンス		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	-
419-1	社会経済分野の法規制違反	-

# 国連グローバル・コンパクト対照表

東芝は「国連グローバル・コンパクト」署名企業として、GC原則の実行状況報告「コミュニケーション・オン・プログレス(COP)」を実施しています。「国連グローバル・コンパクト」は、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則です。

> [CSR関連団体への参加\(国連グローバル・コンパクトへの参加\)](#)

— 人権	— 労働	— 環境	— 腐敗防止
------	------	------	--------

## 人権

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ

GC原則		ホームページ掲載箇所
原則1	企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重</li> <li>■S: ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>■S: 従業員の安全健康</li> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス</li> <li>■S: 持続可能な調達活動の推進</li> <li>■S: 安心・安全のための品質管理</li> <li>■S: 製品安全・製品セキュリティ</li> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー (NPO・NGO)</li> </ul>
原則2	人権侵害に加担しない	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重</li> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育)</li> <li>■S: ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>■S: 持続可能な調達活動の推進</li> </ul>

## 労働

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ

GC原則		ホームページ掲載箇所
原則3	組合結成の自由と団体交渉権を実効あるものにする	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重(雇用・労使関係)</li> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育)</li> <li>■S: 持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
原則4	あらゆる種類の強制労働を排除する	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重</li> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育)</li> <li>■S: 持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
原則5	児童労働を実効的に廃止する	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重</li> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育)</li> <li>■S: 持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
原則6	雇用と職業に関する差別を排除する	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育)</li> <li>■S: 持続可能な調達活動の推進</li> </ul>

## 環境

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ

GC原則		ホームページ掲載箇所
原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー(政府・自治体)</li> <li>■E: 環境活動</li> </ul>
原則8	環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 製品安全・製品セキュリティ</li> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー(政府・自治体)</li> <li>■S: CSR関連団体への参加</li> <li>■E: 環境活動</li> </ul>
原則9	環境を守るための技術の開発と普及を促進する	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー(政府・自治体)</li> <li>■E: 環境活動</li> </ul>

## 腐敗防止

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ

GC原則		ホームページ掲載箇所
原則10	強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス</li> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー(政府・自治体)</li> </ul>

# ISO26000対照表

東芝はISO26000の中核主題に沿って取り組み状況を評価し、サステナビリティへの取り組み及び報告の拡充を図っています。

<ul style="list-style-type: none"> <li>— 組織統治</li> <li>— 公正な事業慣行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 人権</li> <li>— 消費者課題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 労働慣行</li> <li>— コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 環境</li> </ul>
---	---	---	--

## 組織統治

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
6.2 組織統治			<ul style="list-style-type: none"> <li>■S:サステナビリティマネジメント</li> <li>■S:東芝グループのステークホルダー</li> <li>■IR:コーポレート・ガバナンス</li> </ul>

## 人権

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
6.3 人権			
6.3.3	デューデリジエンス※	自分の組織やその関係組織(取引組織)が人権を侵害していないかを確認し、侵害している場合はその是正をすること	■S:人権の尊重
6.3.4	人権に関する危機的状況	政治が腐敗している場合や、法律で保護されていないような取引関係など、特定の状況では人権を侵害する行為が見過ごされやすいため、特別の注意を払うべきであること	■S:人権の尊重
6.3.5	加担の回避	組織が人権侵害に加担することや他の者の人権侵害によって利益を得ることなど、人権侵害によって不当な利益を得ることに加担すること	■S:人権の尊重
6.3.6	苦情解決	人権が侵害されたときに、それを組織に伝えることができる制度を確立することで、人権に関する苦情を解決すること	■S:人権の尊重
6.3.7	差別及び社会的弱者	組織に関係するすべての人に対する直接的・間接的の差別を禁止し、不利な状況に立たされやすい社会的弱者の機会均等と権利の尊重に特に配慮すること	■S:人権の尊重
6.3.8	市民的及び政治的権利	自由な言論、表現、政治への参加など、人として、社会の一員としての尊厳をもった生活を送るための権利を尊重すること	■S:人権の尊重
6.3.9	経済的、社会的及び文化的権利	人が生きていくうえで、精神的・身体的に健康で幸せな生活を追求するための権利を尊重すること	■S:人権の尊重

6.3.10	労働における基本的原則及び権利	ILOが定める基本的権利(結社の自由、団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の撤廃、差別の撤廃)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重</li> <li>■S: 持続可能な調達活動の推進</li> </ul>
--------	-----------------	---	---

※ デューデリジェンス:組織の決定や活動が社会・環境・経済に与える負の影響を調査・把握すること。

## 労働慣行

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
6.4 労働慣行			
6.4.3	雇用及び雇用関係	労働を通じた社会・組織・労働者の利益のための雇用制度、雇用関係の構築のために雇用主及び従業員双方が権利をもち、義務を果たすこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重(雇用・労使関係)</li> <li>■S: 公正な評価・人材育成</li> <li>■S: ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
6.4.4	労働条件及び社会的保護	労働者に対して国際労働基準と一致した労働条件を保障すること、及び病気・ケガ、妊娠、老齢などの原因によって財政困難に陥った場合に、国など社会からの保護が受けられるようにすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>■S: 従業員の安全健康</li> </ul>
6.4.5	社会的対話	政府、雇用主(組織)、及び労働者の代表が、雇用主と労働者それぞれの優先事項・要望を考慮した組織の方針・解決策を検討・協議するための仕組みを提供すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 人権の尊重(雇用・労使関係)</li> <li>■S: 公正な評価・人材育成</li> </ul>
6.4.6	労働における安全衛生	労働者にとって身体的・精神的に安全で健全な環境・条件を整えるとともに、労働者の異議・要望が取り入れられる仕組みをもつこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 従業員の安全健康</li> </ul>
6.4.7	職場における人材育成及び訓練	組織が、人が能力・技術を磨くことで成長し、各人がめざす経済的、社会的、文化的生活水準の維持・向上を可能にするための機会を提供すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 公正な評価・人材育成</li> </ul>

## 環境

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
6.5 環境			
6.5.3	汚染の予防	大気への排出、排水、廃棄物、有毒・有害化学物質の排出、及びその他の原因による汚染を防止すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E: 環境負荷全容</li> <li>■E: 事業活動における化学物質排出量の削減</li> <li>■E: 製品の化学物質管理</li> <li>■E: 土壌・地下水の浄化</li> <li>■E: 汚染の未然防止・リスク低減</li> <li>■E: PCBの保管・管理</li> <li>■E: オゾン層破壊物質の管理</li> </ul>
6.5.4	持続可能な資源の利用	電気、燃料、原料及び加工材料、土地、及び水の使用に責任をもち、持続可能な資源の利用を促進すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E: 環境負荷全容</li> <li>■E: 事業活動における廃棄物量の抑制</li> <li>■E: 事業活動における水受入量の削減</li> <li>■E: 製品の省資源化量の拡大</li> <li>■E: 製品の再生プラスチック使用量の拡大</li> </ul>
6.5.5	気候変動緩和及び適応	温室効果ガスの排出削減のための取り組みを行うこと、及び気候変動に関連する損害を回避、または最小限に抑えるための対策を講ずること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E: 環境負荷全容</li> <li>■E: 事業活動における気候変動への対応</li> <li>■E: エネルギー供給にかかわる製品・サービス</li> <li>■E: エネルギー消費にかかわる製品・サービス</li> <li>■E: TCFDの提言に基づく情報開示</li> </ul>
6.5.6	環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	人間の活動によって変化してしまった環境を保護し、自然生息地及び生態系の回復のための取り組みを行うこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>■E: 生物多様性の保全</li> </ul>

## 公正な事業慣行

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
6.6 公正な事業慣行			
6.6.3	汚職防止	贈収賄や、利益相反、詐欺行為、マネーロンダリング、不正商取引など、私的な利益を上げるために自分の権限を乱用することを防止すること	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
6.6.4	責任ある政治的関与	過度な政治への関与や不正操作、脅迫・強制を避け、社会全体の利益になるよう、社会正義に基づいて政治に関与すること	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S:東芝グループのステークホルダー（政府・自治体）
6.6.5	公正な競争	不当な価格協定、談合、ダンピングなど、組織間の自由な競争を妨げる行為を行わないこと	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス
6.6.6	バリューチェーンにおける社会的責任の推進	自組織のみならず、取引先など、関係する組織にも、社会的責任を推進すること	■S:持続可能な調達活動の推進 ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス(輸出管理)
6.6.7	財産権の尊重	知的財産まで含めた財産権を尊重し、その権利を侵害するようなことをしないこと	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S:知的財産に関する取り組み

## 消費者課題

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■IR:IR ホームページ

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
6.7 消費者課題			
6.7.3	公正なマーケティング、情報及び契約慣行	消費者が正しく判断できるように、十分な情報提供、虚偽や隠ぺいをしないこと、また、社会的影響及び環境的影響に関する情報を提供すること	■S:製品安全・製品セキュリティ
6.7.4	消費者の安全衛生の保護	消費者のリスクを最小限に抑えた安全な製品・サービスを提供し、安全な使用のための情報提供をすること。また、販売後にリスクが現れた場合や重大な欠陥があったことが分かった場合は、適切な手段によってリコールを行う仕組みをもつこと	■S:安心・安全のための品質管理 ■S:製品安全・製品セキュリティ
6.7.5	持続可能な消費	ライフサイクル全体を考慮しながら、社会的・環境的に有益な製品・サービスを消費者に提供すること。また、消費者が意思決定をするための情報を提供すること	■S:安心・安全のための品質管理 ■S:持続可能な調達活動の推進 ■E:環境調和型製品の創出 ■E:エネルギー消費にかかわる製品・サービス
6.7.6	消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	製品・サービスを販売後に、適切な使用方法やパフォーマンスが不完全な場合も返品、修理、保守などの適切な救済を受けられること。また、アフターサービスやアドバイスの仕組みを提供すること	■S:お客様満足の向上
6.7.7	消費者データ保護及びプライバシー	消費者個人に関するデータについて、取得する情報の種類やデータ取得・使用・保護の方法を限定することで、消費者のプライバシーを守ること	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス(情報セキュリティ管理) ■S:お客様満足の向上(お客様情報の保護)
6.7.8	必要不可欠なサービスへのアクセス	水道など生活に必要な不可欠なサービスについて、合理的な猶予期間を与えることなくサービスを打ち切らないことなど、生活困窮者に配慮すること	■S:お客様満足の向上
6.7.9	教育及び意識向上	消費者が自らの権利や責任を十分に知り、より良い判断のもとに購入の意思決定をし、責任を持って消費できるように、消費者の教育、意識向上に努めること	■S:安心・安全のための品質管理(品質に関する情報の開示) ■S:製品安全・製品セキュリティ

## コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

■S:サステナビリティホームページ ■E:環境ホームページ ■R:IR ホームページ

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展			
6.8.3	コミュニティへの参画	公共の利益、コミュニティの発展に貢献すること、及び地域の組織やステークホルダーとの協調関係を強化することなどを目的にし、コミュニティに参加しかかわること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 社会貢献活動</li> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー</li> </ul>
6.8.4	教育及び文化	教育の質を向上させ、教育を受ける機会を広げるなど、教育の普及・改善を行うこと。また、文化の保護、振興を行うこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 社会貢献活動</li> </ul>
6.8.5	雇用創出及び技能開発	雇用の創出を行うこと、及び自組織の活動が雇用に与える影響について検討すること。また、雇用を促進するため、人々の技能の開発に貢献すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 社会貢献活動</li> </ul>
6.8.6	技術の開発及び技術へのアクセス	コミュニティの発展のために技術開発に貢献すること。また、より有効な人的資源の利用や技術の普及のために、技術を導入すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: イノベーション創出のための研究開発の強化</li> </ul>
6.8.7	富及び所得の創出	生産性の向上や、起業プログラムの実施など幅広い取り組みを通じて、コミュニティにおける富、所得の創出に貢献すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
6.8.8	健康	自組織の活動・サービスによる健康への悪影響を最小限に抑えること。その他健康的なライフスタイルの向上や疾病の防止などを通じ、コミュニティの健康衛生水準の向上に貢献すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 社会貢献活動(地域社会への貢献)</li> </ul>
6.8.9	社会的投資	コミュニティにおける生活の向上のため、インフラやその他の事業にリソースを投資すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー(政府・自治体)</li> <li>■S: 東芝グループのステークホルダー(NPO・NGO)</li> </ul>

# ESGデータ集

[一 環境](#)
[一 社会](#)
[一 ガバナンス](#)

## 環境

### 気候変動への対応

項目		2021年度 実績	範囲	掲載ページ
<b>事業活動</b>				
Scope1,2 (自社グループ)の温室効果ガス排出量	温室効果ガス総排出量 (万t-CO <sub>2</sub> )※1	103	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動における気候変動への対応</li> </ul>
	温室効果ガス排出量 環境価値証書分(万t-CO <sub>2</sub> )	12	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷全容</li> </ul>
	エネルギー起源 CO <sub>2</sub> 排出量原単位 (2020年度基準)(%)	96	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動における気候変動への対応</li> </ul>
特定フロン保有量(t)		12.8	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>オゾン層破壊物質の管理</li> </ul>
フロン類算定漏洩量(t-CO <sub>2</sub> )		1,586	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>オゾン層破壊物質の管理</li> </ul>
<b>製品・サービス</b>				
エネルギー供給 製品・サービス	エネルギー供給時の温室効果ガス削減率(2019年度基準)(%)※2	69.3	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー供給にかかわる製品・サービス</li> </ul>
	再生可能エネルギー導入による温室効果ガスの削減量 (万t-CO <sub>2</sub> )(累計)※3	838	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー供給にかかわる製品・サービス</li> </ul>
エネルギー消費 製品・サービス	製品使用時の温室効果ガス削減量 (万t-CO <sub>2</sub> )(累計)※4	2,564	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー消費にかかわる製品・サービス</li> </ul>
<b>事業活動／製品・サービス</b>				
Scope3 (上流・下流)の 温室効果ガス排出量 (万t-CO <sub>2</sub> )	購入した製品・サービス (カテゴリ1)	1,316	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> </ul>
	資本財(カテゴリ2)	49	東芝グループ	
	スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 (カテゴリ3)	6	東芝グループ	
	輸送、配送(上流) (カテゴリ4)	2	東芝グループ	



Scope3 (上流・下流)の 温室効果ガス排出量 (万t-CO <sub>2</sub> )	事業所から出る廃棄物 (カテゴリ5)		1	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> </ul>
	出張(カテゴリ6)		0.5	東芝グループ	
	従業員の通勤(カテゴリ7)		4	東芝グループ	
	リース資産(上流) (カテゴリ8)		0.2	東芝グループ	
	輸送、配送(下流) (カテゴリ9)		19	東芝グループ	
	販売した製品の加工 (カテゴリ10)		-	東芝グループ	
	販売した 製品の 使用 (カテゴリ11)	エネルギー供給 製品・サービス※5	16,580	東芝グループ	
		エネルギー消費 製品・サービス※6	6,804	東芝グループ	
	販売した製品の廃棄 (カテゴリ12)		0.9	東芝グループ	
	リース資産(下流) (カテゴリ13)		-	東芝グループ	
	フランチャイズ (カテゴリ14)		-	東芝グループ	
投資(カテゴリ15)		-	東芝グループ		

## 循環経済への対応

項目	2021年度 実績	範囲	掲載ページ
<b>事業活動</b>			
廃棄物総発生量(万t)	86	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動における廃棄物量の抑制</li> </ul>
廃棄物総発生量原単位 (2020年度基準)(%)	96	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動における廃棄物量の抑制</li> </ul>
廃棄物量(万t)※7	3	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動における廃棄物量の抑制</li> </ul>
廃棄物再資源化量(千t)	75	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷全容</li> </ul>
最終処分量(千t)	0.42	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷全容</li> </ul>
<b>製品・サービス</b>			
プラスチック資源循環量(t)(累計)※8	808	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の再生プラスチック使用量の拡大</li> </ul>
省資源化量(万t)(累計)※9	11	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の省資源化量の拡大</li> </ul>
投入資源量(千t)	482	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷全容</li> </ul>

代表製品出荷量(千t)	359	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
使用済み製品の再資源化量(t)	18,031	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
使用済み製品の回収量(t)	22,016	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
使用済み製品の廃棄量(再資源化後)(t)	3,985	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>

## 生態系への配慮

項目		2021年度実績	範囲	掲載ページ
<b>化学物質の管理</b>				
事業活動	化学物質総排出量(t)	877	東芝グループ	• <a href="#">事業活動における化学物質排出量の削減</a>
	化学物質総排出量原単位(2020年度基準)(%)	87	東芝グループ	• <a href="#">事業活動における化学物質排出量の削減</a>
	化学物質取扱量(t)	11,759	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
	大気環境への負荷	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
	水環境への負荷	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
<b>水資源の管理</b>				
事業活動	水受入量(百万m <sup>3</sup> )	20	東芝グループ	• <a href="#">事業活動における水受入量の削減</a>
	水受入量原単位(2020年度基準)(%)	91	東芝グループ	• <a href="#">事業活動における水受入量の削減</a>
	種類別の水受入量	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
	水再使用量(万m <sup>3</sup> )	36	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
	水再生使用量(万m <sup>3</sup> )	37	東芝グループ	• <a href="#">環境負荷全容</a>
<b>生物多様性の保全</b>	グローバルにおける生物多様性活動(拠点数)	約60	東芝グループ	• <a href="#">生物多様性の保全</a>

## 環境基盤活動

項目		2021年度実績	範囲	掲載ページ
<b>環境リスク・コンプライアンスの徹底</b>	法令違反発生件数(件)	1	東芝グループ	• <a href="#">環境リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底</a>

<b>土壌・地下水の浄化</b>	地下水中の揮発性有機化合物(VOC)回収量(kg)		223.9	東芝グループ	• 土壌・地下水の浄化	
<b>汚染の未然防止・リスク低減</b>	環境構造物指針準拠率(%)	国内グループ会社	97.5	東芝グループ	• 汚染の未然防止・リスク低減	
		海外グループ会社	99.4	東芝グループ	• 汚染の未然防止・リスク低減	
<b>PCBの保管・管理</b>	PCB無害化処理委託費用(億円)		148	東芝グループ	• PCBの保管・管理	
<b>環境マネジメント</b>	ISO14001取得拠点数(件) <sup>※10</sup>		54	東芝グループ	• 環境経営推進体制	
<b>環境会計</b>						
環境保全コスト	事業場内コスト	環境負荷の低減	投資額(百万円)	2,303	東芝グループ	• 環境会計
			費用額(百万円)	5,473	東芝グループ	
	上・下流コスト	グリーン調達、リサイクルなど	投資額(百万円)	392	東芝グループ	
			費用額(百万円)	418	東芝グループ	
	管理活動コスト	環境教育、EMS推進、工場緑化など	投資額(百万円)	16	東芝グループ	
			費用額(百万円)	2,294	東芝グループ	
	研究開発コスト	環境調和型製品開発など	投資額(百万円)	240	東芝グループ	
			費用額(百万円)	19,421	東芝グループ	
	社会活動コスト	地域環境支援、寄付など	投資額(百万円)	0	東芝グループ	
			費用額(百万円)	11	東芝グループ	
	環境損傷コスト	土壌汚染修復など	投資額(百万円)	0	東芝グループ	
			費用額(百万円)	160	東芝グループ	
	投資額合計(百万円)			2,951	東芝グループ	
	費用額合計(百万円)			27,777	東芝グループ	
環境保全効果	実質効果 <sup>※11</sup>	エネルギー	環境負荷低減量(GJ)	-2,009,800	東芝グループ	
			金額効果(百万円)	-3,310	東芝グループ	
	廃棄物	環境負荷低減量(t)	-6,930	東芝グループ		
		金額効果(百万円)	-848	東芝グループ		

環境保全効果	実質効果※11	用水	環境負荷低減量(m <sup>3</sup> )	-666,851	東芝グループ	● 環境会計
			金額効果(百万円)	27	東芝グループ	
	金額効果合計(百万円)			-4,132	東芝グループ	
	みなし効果※11		化学物質排出削減量	-73	東芝グループ	
			金額効果(百万円)	-2,895	東芝グループ	
	金額効果合計(百万円)			-7,027	東芝グループ	

注)温室効果ガスの原単位目標には、モノづくりにもなうエネルギー使用量と関係をもつ値(名目生産高、生産台数、人数、延床面積など)を使用。廃棄物・水・化学物質の原単位目標には活動を評価できる指標として物量ベースの名目生産高原単位を使用

- ※1 電力CO<sub>2</sub>算定には、各電力会社より提供された排出係数を使用。
- ※2 火力発電などエネルギー供給にかかわる製品・サービスによる温室効果ガス排出量の削減率(2019年度比)。算出方法は次のとおり:  
新設および更新による2021年度以降の発電による温室効果ガス排出量を、2019年度排出量からの削減率として算出。第7次環境アクションプラン期間中実績値の相加平均を使用。
- ※3 水力、地熱、太陽光発電など、エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる温室効果ガス削減貢献量。算出方法は次のとおり:  
全火力(石炭・ガス・石油)発電の平均温室効果ガス排出量原単位と、再生エネルギー発電の温室効果ガス排出量原単位の差分に、出力、稼働率、設備利用率、寿命などをかけて算定。新設および更新による2021年度以降の発電による温室効果ガス削減貢献量を累計。
- ※4 社会インフラ製品など、エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる削減貢献量。算出方法は次のとおり:  
代替想定製品と出荷製品の総温室効果ガス排出量の差分(単年)に出荷製品の製品寿命をかけて算出。
- ※5 発電プラントなど
- ※6 社会インフラ製品、ビル関連製品(空調機器、照明機器、昇降機)、リテール&プリンティング機器、パワーデバイスなど
- ※7 廃棄物総発生量から有価物を除いたもの(廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く)。
- ※8 再生プラスチック、バイオプラスチックの使用量。
- ※9 製品の軽量化および長寿命化による省資源化量。算出方法は次のとおり:代替想定製品の総物質投入量－出荷製品の総物質投入量。
- ※10 2022年9月1日時点
- ※11 実質効果、みなし効果の環境負荷低減量は、2021年度と2020年度の差分。マイナス効果は、生産増などにより削減効果以上の環境負荷の増大があったことを示す。

## 社会

項目	2021年度実績		範囲	掲載ページ
株主総数(人) (2022年3月時点)	228,187		東芝	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>東芝グループのステークホルダー</li> </ul>
発行済株式総数(株)	4億3,314万		東芝	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>東芝グループのステークホルダー</li> </ul>
調達取引先数(のべ、社)	約 11,000		東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループのステークホルダー</li> </ul>
連結子会社数(社)	282		東芝	<ul style="list-style-type: none"> <li>東芝グループのステークホルダー</li> </ul>
グループ従業員数 (人)(比率%)	116,224		東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>東芝グループのステークホルダー</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
	男性	86,748 (75%)		
	女性	29,476 (25%)		
東芝単独従業員数 (人)(比率%)	3,673		東芝	-
	男性	2,901 (79%)		
	女性	772 (21%)		
国内東芝グループ従業員数 (東芝を除く) (人)(比率%)	66,788		国内東芝グループ (東芝を除く)	-
	男性	57,414 (86%)		
	女性	9,374 (14%)		
海外東芝グループ従業員数 (人)(比率%)	45,763		海外東芝グループ	-
	男性	26,433 (58%)		
	女性	19,330 (42%)		
従業員数の内、 役職者の人数(人) (管理職の他、管理職に相当する役職者を含む。)	14,804		国内東芝グループ	-
	東芝(単独)	1,284	東芝	
	国内東芝グループ (東芝を除く)	13,520	国内東芝グループ (東芝を除く)	
従業員数の内、 パート・アルバイトの人数(人) (通算契約期間が1年未満の者を除く。)	760		国内東芝グループ	-
	東芝(単独)	61	東芝	
	国内東芝グループ (東芝を除く)	699	国内東芝グループ (東芝を除く)	

地域別従業員数(人)		116,224	東芝グループ	—	
	日本	70,461			
	中国	9,043			
	アジア・オセアニア	27,557			
	北米	5,451			
	中南米	628			
	欧州・アフリカ	3,084			
事業グループ別従業員数(人)		116,224	東芝グループ	—	
	エネルギーシステムソリューション	14,410			
	インフラシステムソリューション	19,876			
	ビルソリューション	22,423			
	リテール&プリンティングソリューション	18,799			
	デバイス&ストレージソリューション	22,421			
	デジタルソリューション	8,239			
	その他	10,056			
従業員平均年齢(歳)		46.7	国内東芝グループ	—	
	東芝(単独)	45.6	東芝		
	国内東芝グループ(東芝を除く)	46.8	国内東芝グループ(東芝を除く)		
平均勤続年数(年)		20.5	国内東芝グループ	—	
	男性	20.8			
	女性	18.3			
	東芝(単独)	19.2			東芝
	国内東芝グループ(東芝を除く)	20.5			国内東芝グループ(東芝を除く)
離職率(%) (自己都合退職者のみ)		1.6	東芝及び主要グループ会社	—	
平均年間給与(円)		8,923,388	東芝	—	
	男性平均	9,344,765			
	女性平均	7,359,615			
初任給(円) (最低賃金との比較%)	修士卒	251,000 (155%)	東芝	—	
	大学卒	227,000 (140%)			
	高専卒	196,000 (121%)			
	高校卒	173,000 (107%)			
東芝労働組合 加入状況	組合員人数(人)	14,636	東芝及び主要グループ会社	—	
	組合員比率(%)	96.2			

国内東芝グループ 新卒採用実績(人) ()内は計画数		1,220 (1,260)	国内 東芝グループ	—
	事務系	190 (210)		
	技術系	910 (950)		
	技能系	120 (100)		
上記のうち、 東芝及び主要グループ会社 新卒採用実績(人) ()内は計画数		390 (390)	東芝及び 主要グループ会社	—
	事務系	70 (70)		
	技術系	300 (300)		
	技能系	20 (20)		
女性採用人数(新卒)(人)	事務系	27	東芝及び 主要グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
	技術系	41		
女性採用比率(新卒)(%)	事務系	38	東芝及び 主要グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
	技術系	14		
キャリア採用実績(人)	東芝及び 主要グループ会社	100	国内 東芝グループ	—
	国内連結会社	310		
女性役職者数(人)		327	東芝及び 主要グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
女性幹部比率(役職者比率)(%)		5.5	東芝及び 主要グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
障がい者雇用数(人)		570	東芝 (特例子会社等含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
障がい者雇用率(%)		2.52	東芝 (特例子会社等含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
外国籍従業員数・割合	外国籍従業員数(人)	344	東芝及び 主要グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
	外国籍従業員割合(%)	1.5		
従業員一人当たりの 総実労働時間(時間)		1,999	東芝	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
従業員一人当たりの 年間時間外労働時間(時間)		310	東芝	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>
休暇取得率(%)		73.7	東芝及び 主要グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> </ul>

育児休職利用者数	男性	94 (取得率 15%)	東芝及び 主要グループ会社	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
	女性	289		
配偶者出産休暇制度利用者数	男性	150 (取得率 34%)	東芝及び 主要グループ会社	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
介護休職制度利用者数	男性	5	東芝及び 主要グループ会社	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
	女性	5		
2015年度～2021年度 介護セミナー実施回数(のべ、回)		229	国内 東芝グループ	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
短時間勤務制度利用者数	男性	15	東芝及び 主要グループ会社	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
	女性	384		
企業年金制度加入状況	会社数(社)	84	国内 東芝グループ	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
	加入者数(人)	約 62,000		
健康保険組合加入状況	事業主数	165	国内 東芝グループ	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
	加入人数(人、退職者・被扶養者を含む)	約 188,900		
選択型福祉制度導入状況	会社数(社)	22	国内 東芝グループ	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進
	対象者数(人)	約 40,000		
東芝持株会 加入率(%)		72.0	東芝及び 主要グループ会社	• 人権の尊重
労働安全衛生 マネジメントシステム (ISO45001) 取得状況	国内取得会社数(社)	42	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
	国内全人員に占める取得会社の人員数 割合(%)	72.8		
	海外取得会社数(社)	26	海外東芝グループ(テッ クグループを除く)	
	海外調査対象会社の全人員に占める取 得会社の人員数割合(%)	81.4		
安全健康経営会議 実施回数(回)		2	東芝	• 従業員の安全健康
中央安全衛生委員会 実施回数(回)		1	東芝	
東芝グループ安全健康担当 責任者会議(回)		1	国内 東芝グループ	
業務上災害による死亡者数(人)		1	東芝グループ	• 従業員の安全健康
国内労働災害発生件数(件)	総数	94	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
	(内訳)不 休	68		
	休業	25		
	死亡	1		
海外労働災害発生件数(死亡を除く休業以 上)(件)		55	海外東芝グループ(テッ クグループを除く)	• 従業員の安全健康
業務上災害の強度率		0.05	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康



休業度数率 ※ 100万時間当たりの休業1日以上の上業務上災害件数		0.16	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
全災害度数率 ※ 100万時間当たりの業務上災害件数		0.57	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
千人率(全災害) ※ 従業員1,000人当たりの業務上災害件数		1.16	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
脳心臓疾患のハイリスク状況	要配慮以上の高血圧従業員の割合(%)	3.0	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
	要配慮以上の高血糖従業員の割合(%)	2.3		
従業員のメタボリックシンドローム 対象者率(%)		34.3	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
	該当者	16.9		
	予備軍	17.4		
安全衛生教育(セルフケア 教育)受講者数(人)		59,757	国内 東芝グループ	• 従業員の安全健康
AI人材数(人)		1,800	東芝及び 主要グループ会社、東 芝テック(株)、東芝エレ ベータ(株)、東芝ライテ ック(株)	• 公正な評価・人材育成
教育・研修の 年間受講者数(人)		82,321	国内 東芝グループ	• 公正な評価・人材育成
教育・研修費 総額(円)		39億	国内 東芝グループ	• 公正な評価・人材育成
教育・研修 総時間(時間)		637,988	国内 東芝グループ	• 公正な評価・人材育成
従業員一人当たりの 平均研修時間(時間)		9.1	国内 東芝グループ	• 公正な評価・人材育成
従業員意識調査での エンゲージメントスコア※ <sup>1</sup> (%)		63	東芝及び 主要グループ会社	• 公正な評価・人材育成
ハラスメント研修 実施回数(回)		1	東芝及び 主要グループ会社	• ダイバーシティ&インクルージ ョンの推進 • 人権の尊重 • サステナビリティマネジメント
キャリア形成のためのレビュー 実施状況(%)		90	東芝	• 公正な評価・人材育成
グループ内公募制度による 異動実績(人)		127	東芝及び 主要グループ会社	• 公正な評価・人材育成
従業員意識調査実施状況	実施会社数(社)	79	東芝グループ	• 公正な評価・人材育成
	回答率(%)	約 92		
人権リスクアセスメントプログラム(RAP) 実施会社数・実施率	実施会社数(社)	211	東芝グループ	• サステナビリティマネジメント • 人権の尊重
	実施率(%)	99		
東芝グループ行動基準における 人権教育(e-ラーニング)受講率(%)		99	東芝グループ	• 人権の尊重
人権啓発研修 受講状況	回数(回)	130	国内東芝グループ	• 人権の尊重
	受講者数(のべ、人)	12,000		
事業別調達構成比率(%)	エネルギー・社会インフラ	47	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
	電子デバイス	35		

事業別調達構成比率(%)	その他	18	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
国内／海外調達構成比率(%)	国内	70	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
	アジア(中国・インド含む)	29		
	欧州・その他	1		
新規調達先数(社)		約 3,000	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
調達説明会参加会社数(のべ、社)		9,095	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
調達取引先調査数 (CSR調査)(のべ、社)		10,869	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
調達取引先実地調査数(のべ、社)		647	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
調達取引先の 指導・支援・取引停止数(のべ、社)	指導・支援	570	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
	取引停止	2		
調達方針の協力に対する 新規取引先からの同意取得率(%)		91.4	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
調達取引先グリーン度 (自主評価)結果内訳(%)	Sランク	75.4	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
	Aランク	18.8		
	Bランク(改善要請)	2.4		
	Bランク未満(改善要請)	3.4		
取引先サステナブル調査 <sup>※2</sup> の 実施社数 <sup>※3</sup> (のべ、社)		10,885	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
持続可能な調達に関する教育のグループ調達 業務従事者への実施率(%)		33	東芝グループ (東芝テック(株)を除く)	• 持続可能な調達活動の推進
調達取引先を対象とした通報 制度(クリーン・パートナー・ ライン)受付件数(件)		2	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
紛争鉱物調査実施会社数(のべ、社)	金(3TG)	770	東芝グループ	• 持続可能な調達活動の推進
	コバルト	250		
研究開発費、対売上高比率(%)		4.6	東芝グループ	• イノベーション創出のための研究開発の強化
研究開発費、事業別比率	研究開発費(億円)	1,519	東芝グループ	• イノベーション創出のための研究開発の強化
	事業別比率(%)			
	エネルギーシステム ソリューション	8		
	インフラシステム ソリューション	14		
	ビルソリューション	14		
	リテール&プリンティング ソリューション	14		
	デバイス&ストレージ ソリューション	27		
	デジタル ソリューション	4		
	その他	18		

保有特許 地域別比率(%)	日本	47	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的財産に関する取り組み</li> </ul>
	米国	26		
	中国	10		
	その他	17		
保有特許 事業別比率(%)	エネルギーシステムソリューション	14	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的財産に関する取り組み</li> </ul>
	インフラシステムソリューション	16		
	ビルソリューション	10		
	リテール&プリンティングソリューション	18		
	デバイス&ストレージソリューション	18		
	デジタルソリューション	4		
	電池事業	4		
	研究所	15		
	その他	1		
QMS認証取得状況 (2021年10月現在)	対象拠点数	97	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>安心・安全のための品質管理</li> </ul>
	取得拠点数	88		
	取得率(%)	91		
品質人材教育受講者数(のべ、人)		891	東芝国内及び中国の品質関連担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>安心・安全のための品質管理</li> </ul>
消費生活用製品安全法に基づく事故報告件数(件)		7	国内東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品安全・製品セキュリティ</li> </ul>
東芝総合ご案内センター問い合わせ件数(件)		4,977	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足の向上</li> </ul>
お客様満足度向上教育受講者数(人)		78,718	国内東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足の向上</li> </ul>
お客様満足度向上に関する講演会の実施回数(回)		1	国内東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足の向上</li> </ul>
アフターサービスCS向上活動表彰実施回数(回)		1	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足の向上</li> </ul>
コールセンター品質チェック実施回数(回)		1	東芝及び主要グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足の向上</li> </ul>
社会貢献支出額、内容別比率	支出額(円)	12.4億	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献活動</li> </ul>
	内容別比率(%)			
	科学技術	67		
	スポーツ・文化	16		
	社会福祉	1		
	国際親善	4		
	自然環境	1		
	災害救援	1		
	医療	1		
その他	9			

年間社会貢献プログラム数(件)	751	東芝グループ	• <a href="#">社会貢献活動</a>
東芝グループ ボランティアデイズ 従業員参加者数(人)	約 43,200	東芝グループ	• <a href="#">社会貢献活動</a>

※1 従業員意識調査のエンゲージメントに関する設問3つの回答平均値を使用、2022年度からは調査方法変更により表記を%からポイントに変更予定

※2 調達取引先のCSRへの取り組み評価

※3 主要な取引先は100%実施

## ガバナンス

項目	2021年度実績		範囲	掲載ページ
取締役数(人)	12		東芝	• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a>
社外取締役数(人)	10		東芝	• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a>
女性取締役数(人)	1		東芝	• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a>
指名委員会、監査委員会、報酬委員会における社外取締役の比率(%)	100		東芝	• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a>
定時株主総会出席者数(人)	183		東芝	• <a href="#">東芝グループのステークホルダー</a>
社外取締役・株主 グループミーティング実施回数(回)	2		東芝	• <a href="#">投資家情報</a> • <a href="#">東芝グループのステークホルダー</a>
取締役会開催回数(回)	27		東芝	• <a href="#">事業報告</a>  (7.74MB)
役員報酬額(役員区分ごとの報酬などの総額)(百万円)	取締役(対象1人、社外取締役を除く)	338	東芝	• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a>
	社外取締役(対象12人)	327		
	執行役(対象20人)	2,596		
役員ごとの連結報酬などの総額(百万円)	綱川 智	523	東芝	• <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a>
	畠澤 守	292		
	島田 太郎	191		
東芝グループ行動基準教育受講率(%)	国内	99.4	国内 東芝グループ	• <a href="#">リスクマネジメント・コンプライアンス</a>
	海外	98.3	海外 東芝グループ	
同業他社接触ガイドライン、贈収賄防止ガイドライン対象会社に対する自主監査率(%)	100		東芝グループ	—

内部通報制度受付件数(件)	東芝相談ホットライン	148	国内 東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> <li>公正な評価・人材育成</li> <li>人権の尊重</li> </ul>
	監査委員会ホットライン	34		
腐敗防止に関する法令違反状況	価格カルテルによる摘発(件)	0	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
	贈賄による摘発(件)	0		
政治寄付額(円)		0	東芝	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
重要情報漏洩事故発生件数(件)		2	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
製品安全に関する規制違反件数(件)		0	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
製品及びサービスの情報とラベリングに関する規制違反件数(件)		0	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
景品表示法違反件数(件)		0	国内 東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
経営トップの意識改革教育実施状況	回数(回)	1	国内東芝グループの上級管理職	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
	受講者数(のべ、人)	230		
会計コンプライアンス教育受講者数(人)		約 87,000	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
下請法教育受講者数(人)		71,947	国内 東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> </ul>
電気用品安全法教育受講者数(人)		77,125	国内 東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品安全・製品セキュリティ</li> </ul>
CSR職場ミーティング実施状況	実施回数(回)	1	東芝グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント・コンプライアンス</li> <li>東芝グループのステークホルダー</li> </ul>
	参加人数(人)	約 9.7万		
サイバーセキュリティマネジメントに関する成熟度自己評価※		3.2	主要グループ会社、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝プラントシステム(株)、東芝デベロップメントエンジニアリング(株)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガバナンス(サイバーレジリエンスの強化)</li> </ul>

※ サイバーセキュリティマネジメントの現在の成熟度を見る化し、目標とのギャップを把握することを目的とした自己評価。評価レベルは5段階とし、ガバナンス、リスク管理基盤、インシデント対応、人材育成などカテゴリ別に成熟度を評価。

# サステナビリティ関連情報について

サステナビリティ関連情報は、ステークホルダーの皆様と東芝グループがともに重要と考える事項を誠実に報告するよう努めています。報告内容は、社長を委員長としサステナビリティ関連担当役員と関連部門長で構成される非財務情報開示検討会議が承認しています。なお、2022年度から、サステナビリティウェブサイトにて情報開示を行っています。

## 報告対象範囲

原則として東芝グループを対象とし、それ以外の報告範囲の場合は、以下の記載で報告しています。

「東芝」:	(株)東芝を示す
「コーポレート」:	取締役会から決定権の委任を受けた執行役会長、執行役社長、スタッフ部門担当執行役及び所管執行役を示す
「スタッフ部門」:	コーポレートを補佐する機能及びシェアードサービス機能を有する部門を示す
「国内東芝グループ」:	(株)東芝及び国内の連結決算上の子会社を示す
「海外東芝グループ」:	海外の連結決算上の子会社を示す
「主要グループ会社」:	東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)、東芝テック(株)を示す

## 報告対象期間

2021年度(2021年4月1日から2022年3月31日まで)の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。

## 情報更新時期

2022年10月(前回:2021年11月)

以降、即時の開示が必要と判断した情報については、都度更新します。

## 参考にしたガイドラインなど

- GRI (Global Reporting Initiative)  
「サステナビリティ・レポート・スタンダード」  
[> GRIスタンダード対照表](#)
- 国連グローバル・コンパクト 原則  
[> 国連グローバルコンパクト対照表](#)
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- 「ISO26000」(社会的責任に関する手引)  
[> ISO26000対照表](#)
- TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース)

- SASB(Sustainability Accounting Standard Boards)ガイドライン

[> SASB対照表\(統合報告書へリンクします\)](#)

なお、過去のサステナビリティレポート(PDF)のバックナンバーは以下からご覧ください。

[> サステナビリティレポート バックナンバー](#)

[> 統合報告書](#)

人と、地球の、明日のために。

## 株式会社 東芝

〒105-8001 東京都港区芝浦 1-1-1

お問い合わせ先

サステナビリティ推進部

お問い合わせ受付ページ

[https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/contact/index\\_j.htm](https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/contact/index_j.htm)

第1版2023年3月発行