

東芝グループ DEIB 方針

東芝グループ DEIB（ディー・イー・アイ・ビー）方針は、東芝グループ共通の Diversity, Equity, Inclusion, Belonging の定義と目的を、全てのステークホルダーの方々に宣言するものです。東芝グループ各社は、当方針の実現に向けて、各国・地域の法令・文化慣習を踏まえ具体的な取り組みを推進します。

DEIB 推進の目的

東芝グループは、経営理念に掲げる「人と、地球の、明日のために。」を実現するために、「働く人と会社の成長」の両立をめざします。そのためには、従業員一人ひとりのあらゆる違い（多様性）を強みに変え、新たな価値創造（イノベーション）につなげることで、そして、東芝グループで働く人々がやりがいを感じ、自身の能力を発揮しながら様々な挑戦を通じて成長できていると感じられる企業文化をつくることが重要と考えています。これらを持続可能な形で実現するために、東芝グループ DEIB 方針を制定し、推進します。

DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) の定義

東芝グループでは、DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) を以下のように定義します。

Diversity : ダイバーシティ（多様性）とは

一人ひとりや集団に存在する「個性」や「違い」を意味します。これらは、新たなアイデアの源泉であり、東芝グループの成長の原動力となるものです。私たちは、人種、国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、宗教、信条、文化、障がいの有無、価値観、スキル、経験、ライフスタイルなどの人材の多様性を尊重します。また、私たちはこれらの個性や違いを理由とした差別を行わず、これを許しません。

Equity : エクイティ（公正性）とは

一人ひとりに公正な形で挑戦・活躍の機会を提供することです。私たちには、それぞれに違いや事情があり、それに応じた支援をすることが重要であると認識しています。多様な人材一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮し、組織に貢献できるよう、制度や環境の整備、機会の提供などを行います。

Inclusion : インクルージョン（包摂性）とは

「個性」や「違い」を組織の中で活かすことです。また、一人ひとりが個人として尊重され、日々の事業活動に、自らが貢献していると感じられることでもあります。私たちは、「個性」や「違い」に関する無意識の偏見やその影響を認識し、自分と異なる意見にも積極的に耳を傾けます。互いを尊重する姿勢を持つ人々で構成され、心理的安全性が担保された職場環境・企業文化のもとでこそ、誰もが自分らしくいることができ、多様な意見を出し合い、お互いが成長できると考えています。東芝グループは、よりよい世界の実現に向け、社会を構成する多様な人々の意見を大切にしながら、新たな価値を共創します。

Belonging : ビロングング（帰属意識）とは

一人ひとりが「組織の一員として、自己を活かせる居場所がある」と感じる状態を指します。これは、D・E・I を

推進し、多様な従業員が個人として尊重され、挑戦・成長の機会を公正に与えられる企業文化・職場環境が実現した先に、強制されることなく、自然に感じられるものです。東芝グループは、多様な人材が「人と、地球の、明日のために。」に貢献する意欲や志を抱き、挑戦し続けられる「魅力や価値のある居場所・集団」であることをめざします。

重点領域

東芝グループは、以下を重点領域として定め、各国・地域の法令・文化慣習を踏まえて取り組みます。また、国・地域や事業ごとに特有の課題があることを認識し、重点領域以外の課題についても国・地域や事業ごとに独自の取り組みを進めます。

1) Multi-Cultural Inclusion : 多文化共生

さまざまなバックグラウンド（人種、民族、国籍、文化など）を持つ人たちが、その違いによる差別を受けことなく、互いの違いを受け入れ、組織の強みにできる状態をめざします。

2) Gender Equality : ジェンダーギャップ解消

ジェンダーに関わらず、すべての人が持続的に活躍できる仕組みづくりと運用をめざします。

3) LGBT+ & Allyship : LGBT+とアライ

LGBT+の当事者が差別を受けることなく、自分らしく安心して働くことができる環境づくりを推進します。

LGBT+の理解・支援者となるアライを増やし、差別や偏見のない組織をめざします。

(*）LGBT+とは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人）、プラス（LGBT 以外の様々な性的指向・性自認を持つ人たちの総称）の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す総称のひとつです。

4) Persons with Disabilities : 障がいのあるメンバーの活躍

障がいのあるメンバーが、個性（特性）と能力を活かし、持続的に活躍できる環境づくりをめざします。

位置づけと適用範囲


本方針は、東芝グループ行動基準、東芝グループサステナビリティ基本方針、東芝グループ人権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ます。

情報開示

東芝グループは、本取り組みについて、東芝グループのウェブサイトや統合報告書等の各種媒体を通じて定期的に開示します。

方針の改定

東芝グループは、本方針の継続的な見直し・改善を行います。



制定日：2024年3月25日

本方針は、取締役会にて決議された東芝グループサステナビリティ基本方針に基づいて策定され、コーポレート経営決定により社長執行役員 CEO に承認されました。