

2015 | **CSR レポート**
Corporate Social Responsibility Report

東芝グループ経営理念

東芝グループは、人間尊重を基本として、豊かな価値を創造し、世界の人々の生活・文化に貢献する企業集団をめざします。

1.人を大切にします。

東芝グループは、健全な事業活動をつうじて、顧客、株主、従業員をはじめ、すべての人々を大切にします。

2.豊かな価値を創造します。

東芝グループは、エレクトロニクスとエネルギーの分野を中心に技術革新をすすめ、豊かな価値を創造します。

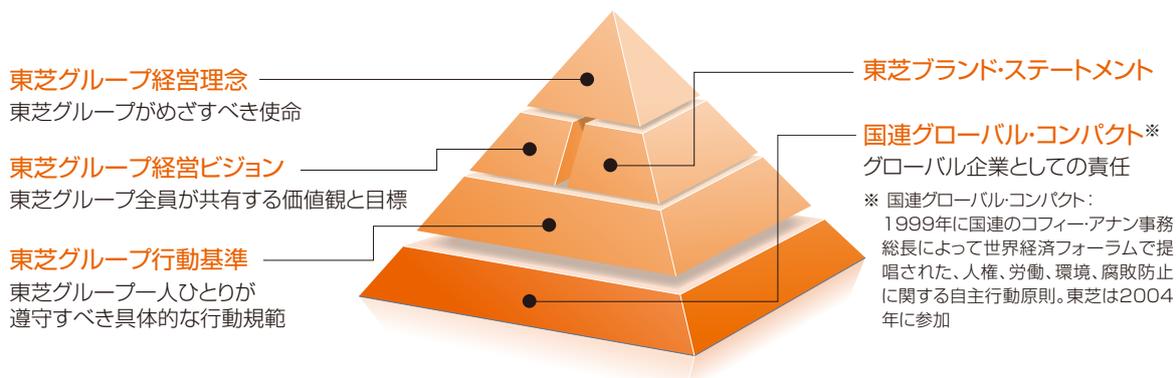
3.社会に貢献します。

東芝グループは、より良い地球環境の実現につとめ、良き企業市民として、社会の発展に貢献します。

東芝グループスローガン

人と、地球の、明日のために。

東芝グループの経営理念体系



東芝グループは、経営理念として「人間尊重」「豊かな価値の創造」「世界の人々の生活・文化への貢献」を掲げています。また、経営理念を集約したものとして「人と、地球の、明日のために。」をグループのスローガンとしています。こうした理念、スローガンを事業活動のなかで実現するよう努めることが私たちのCSR(企業の社会的責任)であると考えています。その実践にあたっては、「生命・安全、コンプライアンス」を最優先しています。

目次

経営理念体系	1	ガバナンス	
東芝グループの事業概要	3	コーポレート・ガバナンス	53
トップコミットメント	5	リスク・コンプライアンス	59
		研究開発と知的財産	73
2014年度活動のハイライト		環境(基本方針のみ)	76
「モノ」から「モノ+こと」へ		社会	
社会課題解決へのアプローチ	15	人権の尊重	77
ハイライト1		雇用・労使関係	82
再生可能エネルギー由来の「水素」の活用で		公正な評価・人財育成	84
エネルギー問題解決に貢献	17	多様性の推進	89
ハイライト2		安全健康	104
安心・安全・快適な社会を実現する		サプライチェーンCSRの推進	112
ICTの高度利用に向けた課題解決への挑戦	21	品質管理	121
ハイライト3		製品安全	126
ビッグデータとクラウドを活用した		お客様満足の上向	134
革新的医療サービスの実現に向けて	25	ユニバーサルデザイン	142
		地域社会の発展支援	147
		社会貢献活動	154
東芝グループのCSR経営		福島第一原子力発電所の安全確保に向けて	159
CSR経営の基本フレームワーク	29	東芝グループのステークホルダー	161
2014年度の東芝グループのマテリアリティ		タイでのステークホルダー・ダイアログ	
(重要テーマ)	30	(2015年4月)	168
マテリアリティ特定のプロセス	31	東芝グループ行動基準	169
重要テーマ 人権の尊重	33	CSR関連団体への参加	180
重要テーマ サプライチェーンCSRの推進	34	活動のあゆみ	184
重要テーマ 環境経営	35	GRIガイドライン対照表	186
事業ごとのCSR課題と取り組み	37	国連グローバル・コンパクト対照表	198
従業員20万人が支えるCSR	39	ISO26000対照表	200
主要評価指標(KPI)の実績	40	社外からの評価	204
パフォーマンス報告	41	第三者保証	207
2014年度の取り組み指標	45	CSR報告の方針	209
		東芝グループの概要	210

東芝グループの事業概要

事業と主要製品

東芝グループは、世界最先端の技術を有する総合電機メーカーです。創業以来、人々の生活水準の向上に貢献する家電製品を提供するとともに、産業界の常識を打ち破る新技術の実用化を通じ、常に新しい時代を切り開いてきました。

その事業領域は今日、「電力・社会インフラ」「コミュニティ・ソリューション」「ヘルスケア」「電子デバイス」「ライフスタイル」の各分野へと拡大。「安心・安全・快適」を軸に、次の時代を創造する事業を展開しています。

事業

主要製品

電力・社会インフラ事業

エネルギー需給の効率化・クリーン化に貢献する製品・ソリューションを擁し、持続可能なエネルギー社会の実現に向けてイノベーションを追求しています。



火力発電用蒸気タービン



リチウムイオン二次電池 [SCiB]™



電気機関車

コミュニティ・ソリューション事業

ビル、ホーム、道路、防災、放送、上下水道、産業水処理、リテールなど、社会のさまざまな分野にソリューションを提供しています。



BEMS*運動制御エレベーター



排水処理システム



リテールソリューション (POSシステム)

ヘルスケア事業

診断・治療をはじめ、予防、予後・介護、健康増進といった各分野で、多様な技術を活かしたさまざまな事業を行っています。



DNA検査装置



MRI



活動量計

電子デバイス事業

世界トップクラスのNAND型フラッシュメモリをはじめとする半導体に加え、HDD、SSDを併せ持つ強みを活かして、ビッグデータ時代を牽引していきます。



NAND型フラッシュメモリ



SSD



パワー半導体

ライフスタイル事業

環境性能の高い製品とソリューションの提供を通じて、世界のビジネスと生活をサポートしています。



デタッチャブル Ultrabook™



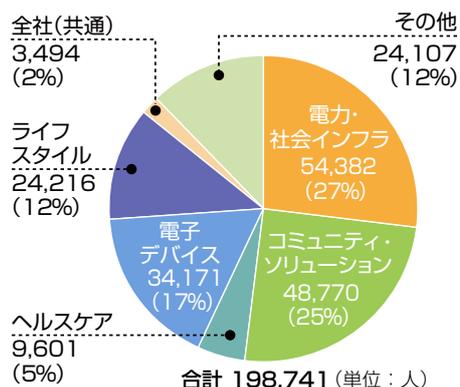
4Kテレビ レグザ



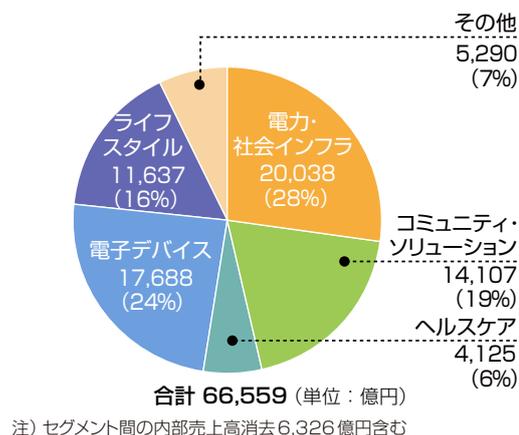
スマートロボットクリーナー

※ BEMS: Building and Energy Management System

事業別従業員数および構成比 (2015年3月末)



事業別売上高および構成比 (2014年度)



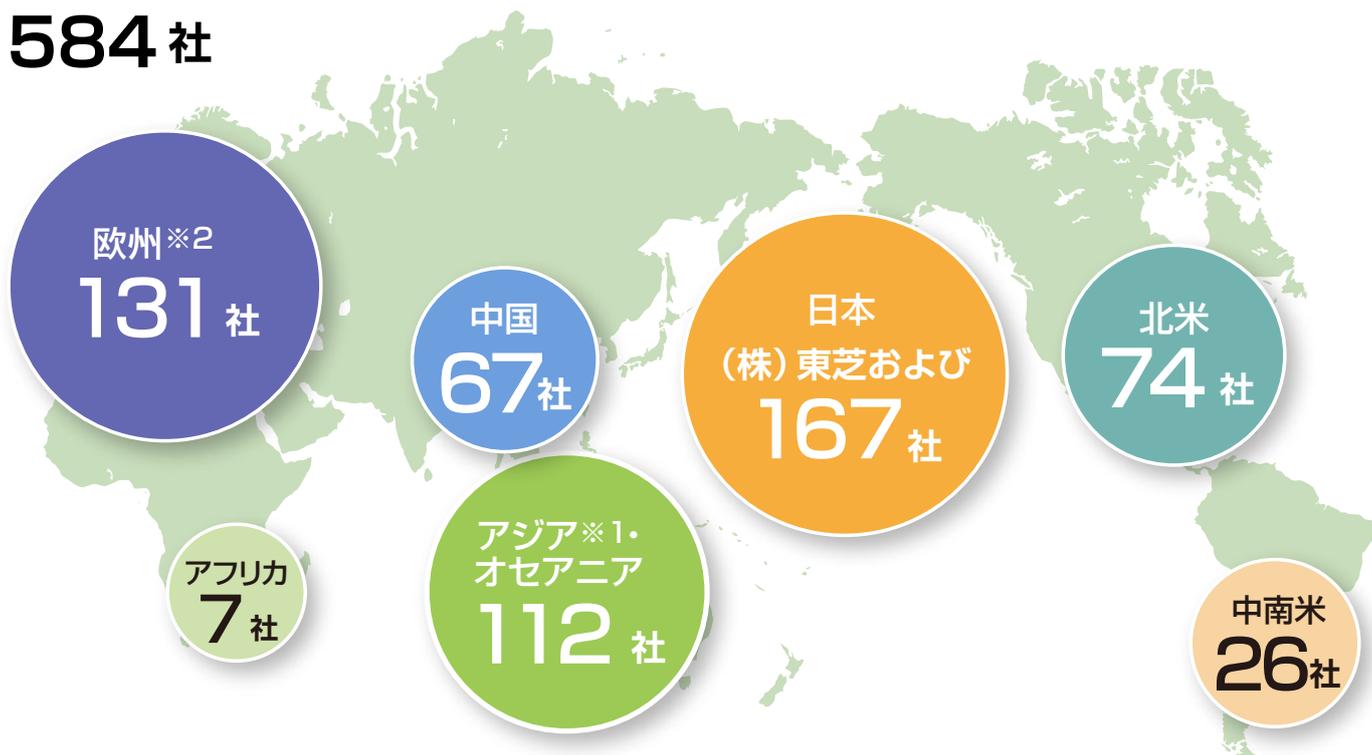
事業体制

東芝グループには、約20万人の従業員が働いています。近年は、海外企業の買収や日本国内での事業再編などにより、海外従業員比率が上昇しています。2015年3月期の海外売上高比率は約6割、2015年3月末の海外従業員比率は4割を超えました。

地域別会社数 (地図中の社数は連結子会社数)

合計

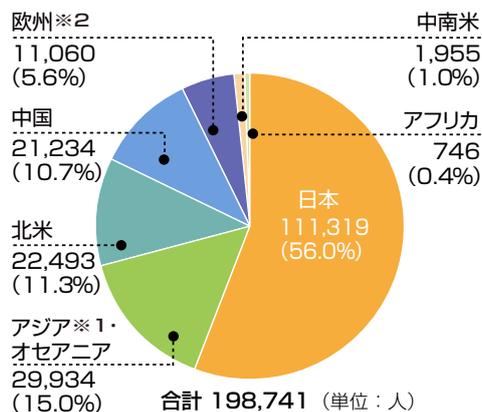
584社



※1 日本、中国除く

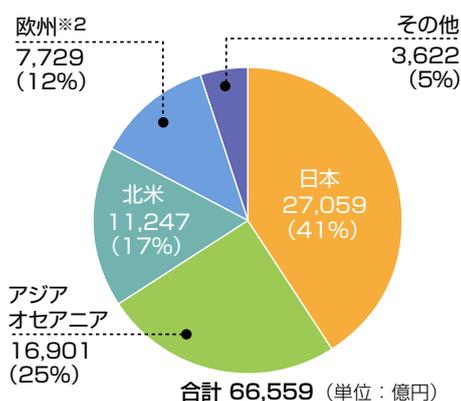
※2 ロシア含む

地域別従業員数の内訳 (2015年3月末)



※1 日本、中国除く ※2 ロシア含む

地域別売上高および構成比 (2014年度)



※1 日本除く ※2 ロシア含む

東芝の再生と皆さまからの信頼回復のため、 全力を挙げて取り組んでまいります。

このたびは、当社の不適切会計の問題により、多大なご迷惑、ご心配をお掛けしておりますことを、心から深くお詫び申し上げます。

当社は、不適切会計の問題により提出が遅れておりました2014年度の有価証券報告書を2015年9月7日に提出いたしました。また、9月30日の臨時株主総会において株主の皆様からご信任を賜り、新たな経営体制がスタートいたしました。これを受けまして、大変遅くなりましたが、2014年度のCSRレポートをお届けいたします。

当社は、今回のように、株主の皆様をはじめとする全てのステークホルダーの方々の信頼を裏切り、市場を混乱に陥れる事態を招いたことにつき、深く反省しております。皆様から頂戴しました、数多くの厳しいご意見やご叱責を厳粛に受け止め、新経営体制のもと、引き続きコーポレート・ガバナンス改革に取り組んでまいります。同時に、こうした仕組みが適切に機能するよう、経営トップの意識改革も含め企業風土改革に取り組んでまいります。加えて、業績面で経営課題となっています一部事業については、制約を設けることなく、あらゆる可能性を検討し、対処していきます。

また、東京証券取引所および名古屋証券取引所から、当社が内部管理体制等において深刻な問題を抱えており、改善の必要性が高いと認められることから、2015年9月15日付で当社株式を特設注意市場銘柄に指定する旨の通知を受領しました。上場廃止に準ずる重い処分と真摯に受け止め、関係当局のご指導をいただきながら、今後、指定を解除いただけるよう、全社一丸となって尽力してまいります。

当社が今回の会計処理の問題を引き起こし、140年の歴史に極めて大きな汚点を残したことは、慙愧の念に堪えません。140年の間、当社が、幾多の危機や困難を乗り越えて、今日まで社会に技術と品質で貢献する企業として存続できたのは、ステークホルダーの皆様が、当社を高く評価し、経営を支えてくださったからに他なりません。先人が築き上げてきた当社に対する信頼を大きく毀損したことを真摯に受け止め、深く反省しております。

東芝グループでは、経営理念を「人間尊重を基本として、豊かな価値を創造し、世界の人々の生活・文化に貢献する企業集団をめざす」と定めており、これは新経営体制においても不変です。また、2004年に署名した「国連グローバル・コンパクト(GC)」が定める、人権、労働、環境、腐敗防止の基本原則に則り、生命・安全、コンプライアンスを最優先に事業活動を通じて社会的責任を果たすCSR経営を推進し、当社が信頼される企業として再生できるよう、全力を尽くしてまいります。何卒ご支援を賜りたくお願い申し上げます。

代表執行役社長

室町 正志



当社の不適切会計問題および東芝グループ再生に向けた取り組み

今回の当社の不適切な会計処理の問題により、多大なるご迷惑、ご心配をお掛けいたしておりますことを心から深くお詫び申し上げます。

2014年度の業績についてのご説明に先立ちまして、2015年9月30日に開催された臨時株主総会の時点までに判明もしくは決定した事実関係に基づき、これまでの経緯、訂正の対象とした会計処理の概要、経営責任の明確化のために行った対応および東芝グループ再生に向けた経営体制、ガバナンス体制、再発防止策等についての対応状況を、以下のとおりご報告いたします。

なお、今後の新しい情報につきましては、当社ウェブサイトにて随時公表いたします。

1. 当社の不適切会計に関する問題の経緯

これまでの経緯

2015年 2月 12日	証券取引等監視委員会から報告命令受領
3月 下旬	一部インフラ関連の工事進行基準案件に係る会計処理について調査を要する事項が判明
4月 3日	特別調査委員会を設置
5月 8日	第三者委員会を設置
7月 20日	第三者委員会から調査報告書を受領
9月 7日	第171期～第175期の連結財務諸表と財務諸表を訂正

当社は、2015年2月12日、証券取引等監視委員会から金融商品取引法第26条に基づき報告命令を受け、工事進行基準案件等について開示検査を受けました。

その後、開示検査における工事進行基準案件に係る指摘に対応するための当社の自己調査の過程において、当社の2013年度における一部インフラ関連の工事進行基準に係る会計処理について、調査を必要とする事項が判明したため、2015年4月3日付で当社社内委員並びに社外の弁護士および公認会計士から構成される特別調査委員会を設置し、自ら事実関係の調査を行うこととしました。特別調査委員会では、工事原価総額が過少に見積られ、工事損失（工

事損失引当金を含みます。）が適時に計上されていない等の事象が判明するとともに、さらなる調査を必要とする事項が判明しました。

そのため、当社は、2015年5月8日付で当社と利害関係を有しない中立・公正な外部の専門家から構成される第三者委員会による調査の枠組みに移行することを決定しました。第三者委員会に委嘱した具体的な調査対象は、①工事進行基準に係る会計処理、②映像事業における経費計上に係る会計処理、③ディスクリート、システムLSIを主とする半導体事業における在庫の評価に係る会計処理、④パソコン事業における部品取引等に係る会計処理の4項目です。

第三者委員会の委員の構成は次のとおりです。

委員長	弁護士	上田 廣一	(元東京高等検察庁検事長)
委員	弁護士	松井 秀樹	(丸の内総合法律事務所 共同代表弁護士)
委員	公認会計士	伊藤 大義	(元日本公認会計士協会副会長)
委員	公認会計士	山田 和保	

その後、第三者委員会から2015年7月20日付で調査報告書を受領しました。

当社は、以上の調査と並行して、当社および2015年3月31日時点における当社の全連結子会社に対して、2009年度から2014年度までの期間の各四半期末および2015年4月から5月末までにおいて、会計基準や会社規程等に準拠していない事案またはその他不適切な会計上の取扱いの有無、認識の有無等について、軽微なものも含め自主チェック

を実施しました。

当社は、これらについて検証手続を実施した結果、下記2.記載の内容について過年度決算の訂正を行う必要があると判断し、これまで株主の皆様にご報告しておりました第171期(自2009年4月1日至2010年3月31日)から第175期(自2013年4月1日至2014年3月31日)までの連結財務諸表および財務諸表について訂正を行いました。

2. 訂正した会計処理の概要

上記1.の調査結果等に基づき訂正した会計処理の概要は以下のとおりです。

■ 工事進行基準に係る事案

最新の発生費用の情報に基づかず見積総費用を算出しているもの、損失の発生が明らかになった時点で工事損失引当金を計上しなかったもの、また、具体的な裏付けがないままコスト削減を見込んで見積総費用を算出しているもの等。

■ 映像事業における経費計上等に係る事案

一部の経費について発生主義に基づく費用計上を行っていなかったもの、連結会社間の取引において一時的に増加させた価格により認識した未実現利益が消去されていなかったもの、また、翌期以降の調達価格を調整・増額することを前提にする等実質的な原価低減がなされないまま仕入れ値引きの認識を行っていたもの等。

■ 半導体事業における在庫の評価に係る事案

仕掛品等を実際に廃棄するタイミングまで評価損の計上を行っていなかったもの、また、標準原価計算における標準原価の改訂が前工程と後工程の間で連続性を失っていたこと

により、期末中間品および期末完成品の帳簿価額が過大に計上された結果、売上原価が過小になっていたもの。

■ パソコン事業における部品取引等に係る事案

製造委託先との部品取引に関して認識すべきではない利益相当額を各決算期において認識していたものに加えて、一部の経費について発生主義に基づく費用計上を行っていなかったもの、また、連結会社間の取引を利用して実現すべきでない利益を計上していたもの等。

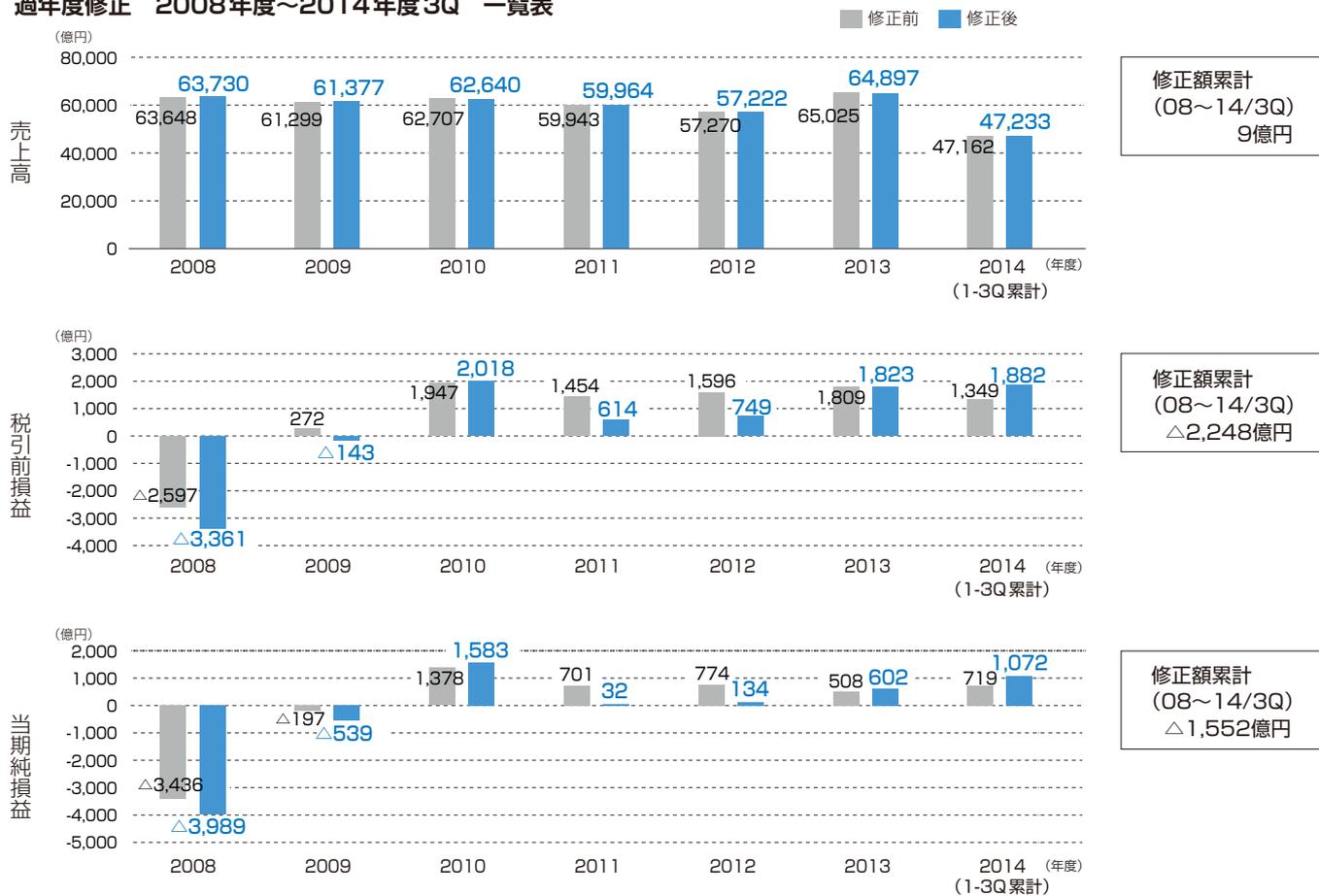
■ その他

以上のほか、自主チェックにより判明した事象および独立監査人の監査の過程で判明していたものの重要性の観点から修正を行わなかったもの等。

■ 上記訂正による派生的影響

これらの会計処理の訂正に派生して、映像事業、パソコン事業、半導体事業のうちディスクリットおよびシステムLSI等の各事業に係る固定資産の減損の認識、認識時期の修正およびこれに伴う減価償却費の修正等を行い、また、税金計算についても遡って訂正しました。

過年度修正 2008年度～2014年度3Q 一覧表



税引前損益 過年度修正額および派生影響額 (要素別)

(億円)

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度 (1～3Q累計)	累計 (08～14/3Q)
(修正前) 税引前損益	△2,597	272	1,947	1,454	1,596	1,809	1,349	5,830
工事進行基準	△36	1	70	△79	△180	△245	△10	△479
映像事業における経費計上等	△53	△78	△65	127	△28	8	28	△61
パソコン事業における部品取引等	△198	△286	113	△223	△281	104	193	△578
半導体事業における在庫の評価等	0	△44	△16	△103	△366	163	△5	△371
自主チェック等	△60	△38	△34	△73	△129	△122	162	△294
固定資産減損 (減価償却/売却影響含む)	△417	30	3	△489	137	106	165	△465
修正額合計	△764	△415	71	△840	△847	14	533	△2,248
(修正後) 税引前損益	△3,361	△143	2,018	614	749	1,823	1,882	3,582

3. 経営責任の明確化のために行った対応

第三者委員会の調査結果を受けて、当社では、取締役・代表執行役社長の田中久雄、取締役副会長の佐々木則夫、取締役・代表執行役副社長の下光秀二郎、深串方彦、小林清志、真崎俊雄、取締役監査委員会委員長の久保誠が全ての役職について、取締役・代表執行役専務の前田恵造が取締役および代表執行役の役職について、それぞれ2015年7月21日をもって辞任いたしました。また、相談役の西田厚聰につきましても、同日をもって相談役を辞任いたしました。さらに、執行役上席常務の大角正明が2015年7月29日をもって辞任し、執行役専務の前田恵造が2015年8月

31日をもって辞任したほか、取締役（社外取締役も含まれます。）および執行役が一定の報酬返上をいたしました。一方で、当社では2015年9月17日に役員責任調査委員会を設置しました。役員責任調査委員会は、当社の不適切会計に関し、当社の現旧取締役および執行役において、その職務執行に関し任務懈怠責任があったか否か、および当社として現旧取締役および執行役の責任追及をすべきか否かにつき、当社として適切かつ公正に判断することを目的とする、当社の現旧取締役および執行役と利害関係を有しない中立・公正な外部の法律家から構成された委員会です。

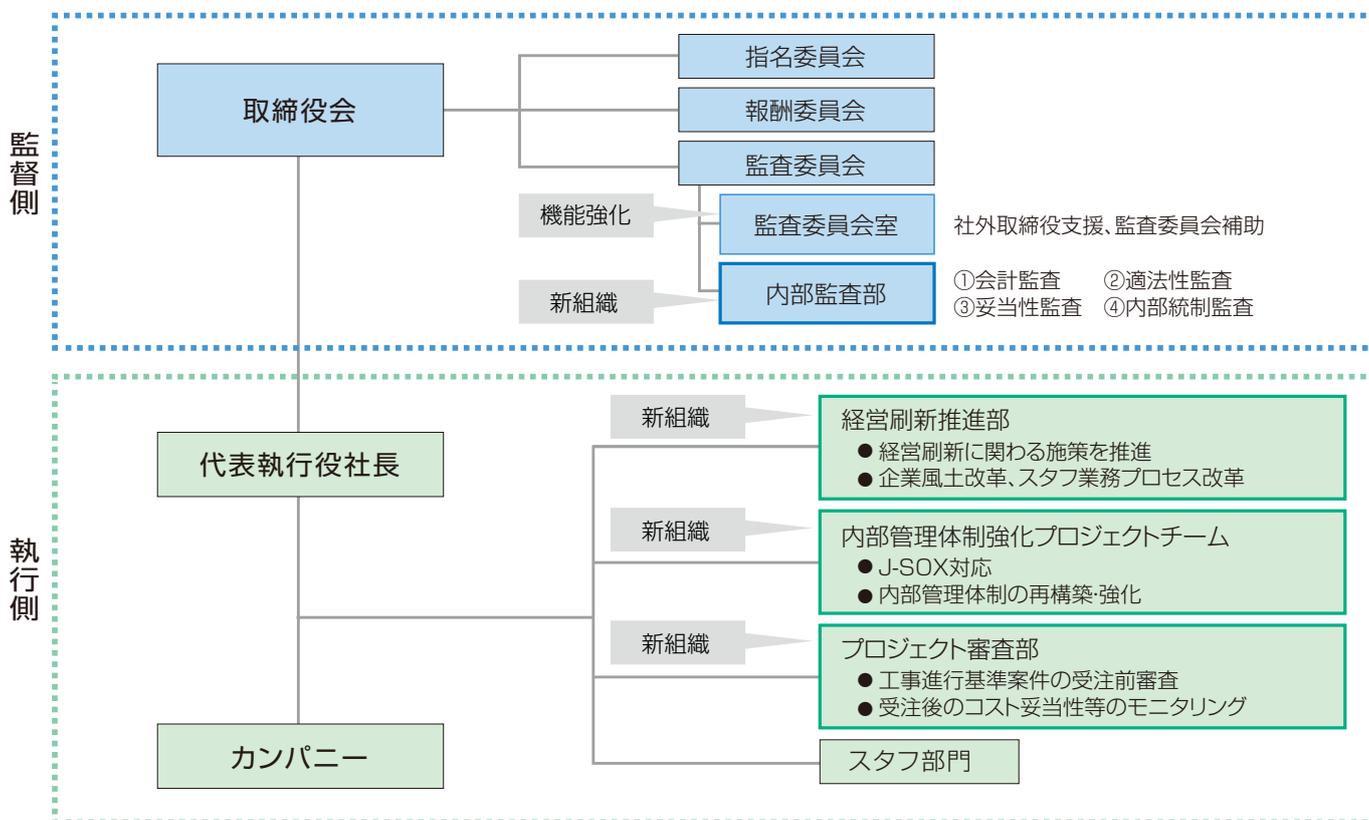
4. 東芝グループ再生に向けたガバナンス体制、再発防止策等についての対応状況

第三者委員会による調査報告書によれば、今回の不適切会計問題が発生した主な直接的原因として、いくつかの案件における、経営トップらの関与を含めた組織的な関与、経営トップらにおける見かけ上の利益のかさ上げ目的、当期利益至上主義と目標必達のプレッシャー等が挙げられています。また、係る経営トップらの行為により、財務報告に係る内部統制システムの一部が無効化され、その結果、監査委員会を含む取締役会によるモニタリング機能、内部監査機能、コーポレート部門による牽制機能等も十分に働かなかったことが、間接的ではありますが、今回の不適切会計問題の最も大きな原因であったと考えています。上記の原因事実の背景には、リーマンショックに続き東日本大震災、タイの洪水、超円高の進行が発生するなかで事業環境が厳しい個別事業の業績が伸び悩むとともに、既存市場が収縮していくなかで新たな事業機会を見つけていく必要性があり、マーケットの厳しい視線も意識して一定のプレッ

シャーがかかったものと推測しています。以上の原因分析に基づき、当社は、第三者委員会から調査報告書を受領後、直ちに、当社社外取締役4名と外部弁護士、外部公認会計士1名ずつからなる経営刷新委員会を設置するとともに、オブザーバー数名を招聘し、また、新社外取締役候補者の決定後は当該候補者も委員として参加し、今後の経営体制およびコーポレート・ガバナンス改革を含む再発防止策等について集中的に検討いたしました。今後、当社は、再発防止策を具体化し実行に移していくとともに、経営課題への対応と事業環境の整備が急務であることから、事業の集中と選択を推進し事業構造の抜本的改革を図るとともに、財務体質を改善するため、売却を含む保有資産の効率化等の施策を展開してまいります。具体的にこれまで当社で検討・実施してきた再発防止策は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンス改革

経営刷新推進体制(2015年9月30日以降)



経営刷新委員会における議論に基づき、以下の基本方針を決定し、順次実施しています。

I. 取締役会の構成、取締役会の監督機能の強化

当社における取締役会の機能は「執行に対する監視・監督」と「会社の基本戦略の決定」であることを改めて確認し、以下の施策を実施しています。

■ 取締役会の構成

① 取締役の人数を11名に減員すること

実質的かつ充実した審議を可能にするため、取締役の人数を従来の16名(定款上は20名以下)から11名に減らしました。

② 社外取締役の比率を過半数に引き上げること

「執行に対する監視・監督」機能の実効性を担保するため、

社外取締役の比率を過半数としました。

③ 取締役の専門性に配慮した取締役会構成を確保すること

会計監査、適法性監査が不十分であったことを省み、経営者、会計専門家、法律専門家、その他有識者を社外取締役に選任し、取締役会を多様化しました。

④ 社外取締役を取締役会の議長とすること

社外取締役が取締役会議長となることを可能にする定款変更を臨時株主総会にてご承認いただき、社外取締役の前田新造氏が取締役会議長に就任しました。

■ 取締役会の監督機能の強化

① 社外取締役支援体制の強化

監査委員会室の機能について、社外取締役への支援を拡大し、人員も増強しました。また、独立性のある外部専門家（弁護士、公認会計士）を利用するなど、監査委員会室の調査権限を拡充し、社外取締役の報告徴収・調査機能を強化しています。

② エグゼクティブセッションの設置

社外取締役のみで構成する会議体であるエグゼクティブセッションを設置し、社外取締役間の情報交換の活性化と、社外取締役の当社の事業等に対する理解のさらなる向上を図ります。

II. 監査委員会の監査機能の強化

監査委員会による内部統制（監査機能）を強化するため、以下の施策を実施しています。

■ 監査委員会の構成

① 監査委員会を原則として独立社外取締役のみで構成すること

監査委員会は、原則として5名程度の独立社外取締役のみで構成しています。

② 専門性の高い社外取締役で監査委員会を構成すること

監査委員会は、財務・法律・経営について高い専門性を有する社外取締役を含めて構成し、会計監査および適法性監査の機能を強化しています。

■ 監査委員会の監査機能の強化

① 監査委員会室の強化

監査委員会室の人員増強、独立した外部の専門家の利用機会の拡大等により、監査委員会室自体が報告徴収、調査を監査委員会の指示に基づき実行できる体制を整えました。また、監査委員会室長に担当執行役を配置しています。

② 内部通報窓口設置による監査委員会の監査機能の強化

執行側に加え監査委員会にも内部通報窓口を設置するとともに、全ての監査委員に、執行側通報窓口に通報された内部通報の全てにアクセスできる権限を付与しています。

③ 監査委員会室の独立性の担保

監査委員会が、監査委員会室長および監査委員会室スタッフの人事承認権および解任権・解任拒否権も有することとしています。

④ 経営監査部の廃止、内部監査部の創設と監査委員会の直轄組織化

経営監査部を廃止し、経営監査部の内部監査機能を執行側から切り離し、監査委員会の直轄組織として内部監査部を創設しました。

⑤ 内部監査部の会計監査、適法性監査等の機能の強化

内部監査部の業務は、会計監査、適法性監査、妥当性監査および内部統制監査に限定・集中し、従来経営監査部にあった経営コンサルティング的業務は、執行側の組織に移すことで、執行と監督の機能を明確に分離します。また、内部監査部の部長に担当執行役を配置しています。

⑥ 社内カンパニーに対する会計監査、適法性監査等の強化

内部監査部の部員が各社内カンパニーに数名常駐し、社内カンパニーおよび会計監査人とも連携し、情報を共有化できる体制を構築しています。

⑦ 内部監査部の独立性の担保

監査委員会が、内部監査部の部長の人事承認権および解任権・解任拒否権も有することとしています。

Ⅲ. 指名委員会の強化、指名手続の透明性確保

再発防止のため、経営トップの適格性の基準の明確化と具体的な候補者の適格性を適切に判断できる仕組みを構築します。

■ 指名委員会の構成

① 指名委員会を原則として独立社外取締役のみで構成すること

指名委員会は、原則として5名程度の独立社外取締役のみで構成しています。

■ 指名手続の公平性確保

① 後継者計画（サクセッションプラン）の策定

執行役社長の後継者の選定プロセスにおける客観性と

公平性を担保するため、後継者計画を指名委員会が策定することとします。

② 執行役選任、代表執行役選定の基準、選任・選定プロセスの明確化

指名委員会は、執行役選任、代表執行役選定の基準を明確に定めることとします。また、指名委員会に候補者全員との定期的な面談を実施する権限を付与するとともに、上級管理職による執行役社長評価制度（信任投票制度）を導入します。

Ⅳ. 中長期的な観点からの役員報酬設計の検討

経営トップに対して、合理的、実現可能な長期経営計画策定の動機付けをするため、中長期的な業績と連動する報酬

割合を増加するなど、中長期的な企業価値に立脚した報酬設計を検討します。

その他の再発防止策

I. 企業風土改革

■ 予算統制見直し

当期利益至上主義を脱却し、実力に即した実行可能で合理的な予算および長期経営計画を策定する観点から、中期計画・予算策定プロセスおよび業績管理の見直しを実施します。

で取り組むべく決意を示すとともに、従業員からも忌憚ない意見を募るため従業員アンケートを実施しました。さらに、経営トップの意識改革のため、経営トップのみを対象とした意識改革研修を実施しました。

■ 意識改革・コンプライアンス強化

代表執行役社長から全従業員にメッセージを発信し、経営刷新委員会で議論されたコーポレート・ガバナンス改革案の着実な実行と当社グループ再生のために全力を挙げることを確約しました。また、社会的な信頼回復に向け全社一丸

■ 会計コンプライアンス教育の実施

経営トップを対象とした意識改革研修に加え、従業員に対しても、会計コンプライアンスについての実効性を高めるため、役職・業務内容に応じた階層別、職能別教育を実施し、今後も継続的な実施を検討します。

II. 内部統制強化策

■ 財務部門の組織改革

財務部門の内部統制機能を強化するため、従来社内カンパニー社長が有していた社内カンパニーの財務統括責任者 (CCFO) の人事承認権、人事評価権をいわゆる最高財務責任者 (CFO) としての財務部担当執行役に移管し、財務会計機能の独立性を担保しています。

■ 内部通報制度改革

執行側に加え監査委員会にも内部通報窓口を設置するとともに、今後、内部通報制度の存在および匿名性が厳格に担保されることの一層の周知徹底を図るなど、さらに通報しやすい制度の構築を検討しています。

III. 業務プロセス改革

財務報告に係る内部統制システムに重要な不備があったことに鑑み、特に第三者委員会に調査を委嘱し、不適切会計処理の存在が明確となった、①工事進行基準に係る会計処理、②映像事業における経費計上に係る会計処理、③ディスクリート、システムLSIを主とする半導体事業における在庫の評価に係る会計処理、④パソコン事業における部品取引

等に係る会計処理の4つの会計処理並びにこれらに類似の会計処理について、会計処理基準の見直しと係る基準の変更に沿った業務プロセス改革のための具体的な施策を検討しています。今後検討した具体的な施策に基づき、業務プロセスの運用改善を具体化していきます。

このような事態に至りましたことを改めて深くお詫び申し上げますとともに、信頼を取り戻すべく、経営を刷新し、経営陣以下全社一丸となって東芝グループの再生に向け全力で取り組んでまいります。

「モノ」から「モノ+こと」へ 社会課題解決へのアプローチ

社会課題



ステークホルダーとの対話

東芝グループが認識している 重要な社会課題

- 資源・エネルギー問題
- 地球環境への配慮
- 人口増加と高齢化
- ICTの高度化にともなう情報量の増加
- 人権への配慮
- 自然災害への対策



社会の動向の把握

社会的責任に関する
手引
ISO26000

ミレニアム開発目標(MDGs)
持続可能な開発目標(SDGs)

政策・規制

競合企業

メディア

科学技術・調査研究

期待されるテーマ



エネルギー

- エネルギーの安定供給
- 効率的なエネルギー活用
- CO₂排出量削減



ストレージ

- 高度情報化社会がもたらす、大容量データへの対応策の提供
- モノのインターネット化(IoT^{*})を見据えた製品・技術開発



ヘルスケア

- 個別化医療・予防
- 人にやさしい診断・治療
- 地域包括ケアの促進支援
- 安心・安全で健康的な暮らし

※IoT: Internet of Things

東芝グループは、エネルギー、ストレージ、ヘルスケアの3分野を柱とする事業を通じて

「Human Smart Community 安心・安全・快適な社会」を実現し、社会的課題を解決していくことをめざしています。

事業活動にあたって、ステークホルダーとの対話から関心事を把握するとともに社会の動向を把握し、

重要な社会課題を常に認識し、「モノ」から実現される「こと」を通じて、時代に合った新しい価値を創造していきます。

東芝の事業

東芝の解決策

■ 効率的なエネルギーの活用

太陽光・地熱・風力などの再生可能エネルギーの発電システムおよび送変電・配電システムを提供するとともに、再生可能エネルギーの安定供給に役立つ水素の活用を推進しています。

■ エネルギーのベストミックスの追求

火力、水力、原子力、再生可能エネルギーを最適なバランスで活用できる技術の開発

■ スマートコミュニティの実現

エネルギーや水、ビル、ホーム、コマース、リテールなど各種コミュニティ・ソリューションの提供

■ 安心・安全・快適な水素社会の追求

再生可能エネルギー由来の水素の活用

P17

■ 情報基盤を支えるストレージ

大容量データの蓄積・利用・加工、モノの制御、ハードとソフト、システム運用に関する総合的な技術と知見を活かしたソリューションを提供しています。

■ データ蓄積需要に対応するデバイスの開発

高速化・大容量化・省電力・省スペース化の要請に応えるストレージ機器の提供

■ デバイスからクラウドまでの統合的な活用

ICTを活用した実データの収集・分析に基づくソリューションの提供

P21

■ ヘルスケアの好循環の促進

「予防」「診断・治療」「予後・介護」「健康増進」の4つの領域で、持続的かつ効率的な医療・介護の仕組みを支え、人々の健康の改善・増進に貢献する製品・サービスを提供しています。

■ 診断・治療の効率化と患者の負担の軽減

低侵襲技術の開発・普及／痛みが少ない乳がん検診、早期発見と治療の推進／切らずに治す重粒子線がん治療システムの提供

■ 予防、予後・介護、健康増進の事業強化

センシング技術の開発と活用、ビッグデータ解析推進／在宅医療・介護をサポートする製品・サービス開発／食・水・空気などの生活環境の安全と健康をサポートする製品・サービス開発

P25

事業を支える基盤としてのマテリアリティ (重要テーマ)



人権の尊重

経営理念の一つに「人間尊重」を掲げ、人権を重視した事業活動を推進します

P33



サプライチェーンCSRの推進

調達取引先と健全なパートナーシップを構築し、ともにCSR推進の徹底を図ります

P34



環境経営

エコ・リーディングカンパニーとしての地位確立をめざして環境経営を推進します

P35

再生可能エネルギー由来の「水素」の活用で エネルギー問題解決に貢献

私たちが使用するエネルギーの大半は、化石燃料をはじめとする枯渇性の資源であり、中でも石油は可採年数が53年と見積もられています※1。一方で、国際エネルギー機関 (International Energy Agency : IEA) の試算では、世界のエネルギー需要が2040年に2012年の1.4倍に増加すると見込まれています※2。

こうした中、地球温暖化防止のみならずエネルギー枯渇問題の観点からも再生可能エネルギーへのシフトが喫緊の課題であり、その普及のために、天候などに左右されない安定供給の仕組みづくりが待たれています。そこで、再生可能エネルギーの普及促進に有効な二次エネルギーとして注目されているのが、水素-クリーンかつ持続可能な次世代エネルギーです。

※1 BP社統計(2013)

※2 IEA(International Energy Agency), World Energy Outlook 2014

社会課題と解決策

課題

- 枯渇性資源への依存
- 地球温暖化による異常気象
- 事故や災害、天候変化によるエネルギー供給の停止

解決策

- 安定的に製造・供給可能な二次エネルギー
- 再生可能エネルギー利用
- 災害時の小規模分散型発電

世界のエネルギー需要見通し



出典：IEA, World Energy Outlook 2014

エネルギー資源の確認埋蔵量 (可採年数※3)



※3: 可採年数=確認可採埋蔵量/年間生産量
ウランの確認可採埋蔵量は費用130ドル/kgU未満
出典: ※4: BP社統計(2013) ※5: OECD・IAEA「Uranium2011」

課題解決に向けた東芝のアプローチ

再生可能エネルギーからつくる水素で安心・安全・快適な社会へ

石油や天然ガス、水力、太陽光が自然界から直接採取される一次エネルギーであるのに対し、水素は、一次エネルギーからつくることのできる二次エネルギーです。東芝は、水素を「つくる」「ためる」「つかう」ことができる特長を活かし、貯蔵や輸送が難しい再生可能エネルギーを水素に変換し、エネルギーを効率的に利用する次世代水素社会の実現をめざしています。

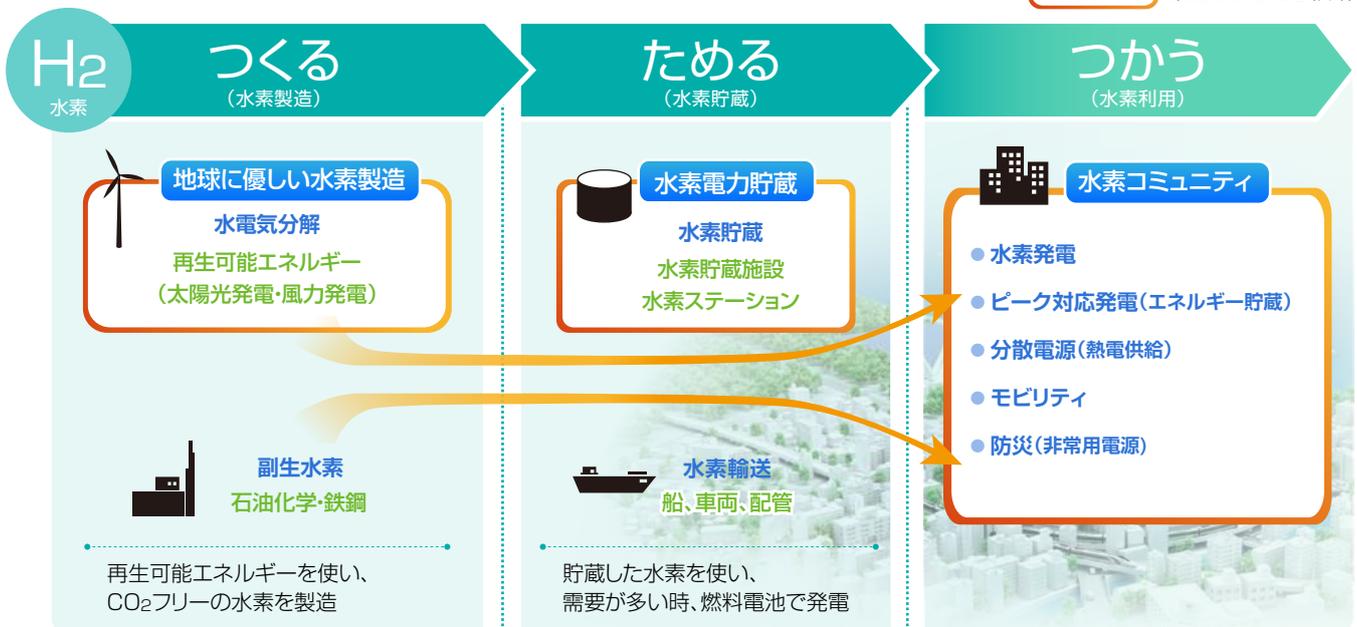
燃料電池車や水素発電、定置型燃料電池などからなる世界の水素関連市場は、2030年に40兆円、2050年には160兆

円にまで拡大すると予想されており、水素普及のカギとなる水素価格も急速に低下しています。

東芝は、太陽光や風力などの発電システムと、水素製造に不可欠な水電気分解装置SOEC (Solid Oxide Electrolysis Cell)、水素電力貯蔵システムなどを組み合わせた総合的なソリューション事業を展開。再生可能エネルギーからつくるCO₂フリーの水素で、持続的かつ安心・安全・快適な社会をつくります。

水素バリューチェーンにおける東芝の事業領域

東芝がかかわる領域



INDEX

水素社会実現に向けた東芝のパフォーマンス指標

SOECシステムの水素製造効率 (kWh/Nm³)

2020年度目標

約**30%向上** ↑

対従来方法

水素社会実現に必要な不可欠な次世代型水電気分解装置SOECは、その分解効率向上によって水素価格の低下に貢献します。

電力貯蔵システムの充放電効率

2014年度

2020年度までに

約**40%** ➡ **80%**

水素電力貯蔵システムは、再生可能エネルギー導入促進の切り札と期待されています。

取り組み

水素を用いた世界初※の自立型エネルギー供給システム

■ 川崎市との共同実証試験

2015年4月から、東芝が本社を置く川崎市の帰宅困難者一時滞在施設に指定されている川崎マリエンにおいて、再生可能エネルギーと水素を用いた自立型エネルギー供給システム「H2One™」の実証試験を開始しました。これは、太陽光発電設備、蓄電池、水素を製造する水電気分解装置、燃料電池などを組み合わせたシステムです。

再生可能エネルギーは、天候などに発電量が左右されるという弱点がありますが、長期貯蔵できる水素に変換・貯蔵することで、安定供給が可能となります。

「H2One™」は、太陽光で発電した電気によって水を分解して水素を製造し、貯蔵した水素を用いて燃料電池で電気と温水を供給します。水と太陽光だけで稼働できるため、災害時にライ

フラインが寸断された場合でも、避難者300人に対して1週間分の電気と温水を供給できます。

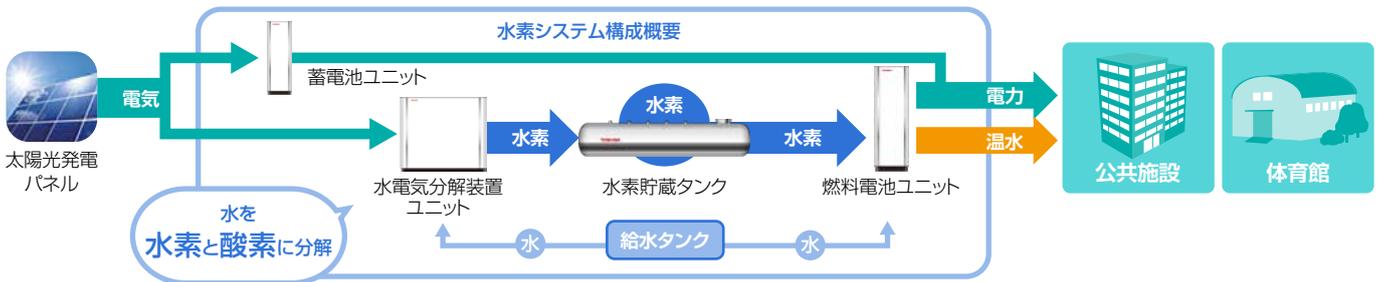
■ 災害地域、未電化地域での活用に向けて

設備自体をコンテナで輸送できることも、「H2One™」の特長です。大規模災害時には被災地域に設備を運んで被災者をサポートすることができます。現在、20ftからさらに12ftまで小型化したシステムの開発を進めています。

また、離島や発展途上国の未電化地域などに向けたモデルも開発しており、化石燃料に依存しない低価格で安定した電力や温水を提供することで、世界のエネルギー問題の解決にさまざまな形で貢献していきます。

※コンテナパッケージ型BCP機能を備えたシステムとして(当社調べ)

自立型エネルギー供給システム「H2One™」の概要



平常時 いつもの時 施設の電気、温水、水素、それぞれの使用量と貯蔵量を監視し、最適制御運転を行うことで電気料金の削減およびCO2排出量を低減します。

災害時 もしもの時 災害時にも自立して電力・温水を供給します。世界標準サイズのシステムは、有事の際にどこへでも輸送が可能です。

担当者の声

「水素エネルギー研究開発センター」を拠点に、東芝が描く水素社会の青写真を発信していきます

東芝では2014年4月から、次世代エネルギーを活用した事業モデルの開発を、グループ横断的な取り組みとして推進しています。なかでも、水素は2020年代に見込まれる本格的な普及期を見据え、「水素サプライチェーン」と「水素地産地消」を二本柱としてソリューション事業を展開、水素電力貯蔵装置や水素発電などの開発を進めています。2015年4月に府中事業所内に開所した「水素エネルギー研究開発センター」は、こうした水素技術の開発やシステムの検証とともに、水素インフラ構想の発信拠点と位置付けています。今後は、水素をもっと身近に、安全に利用できる機器・サービスの充実を図るとともに、水素に関する理解促進や啓発のための情報発信に取り組みます。



東芝 次世代エネルギー事業 開発プロジェクトチーム 統括部長

大田 裕之

中長期戦略

グローバルな水素グリッドの構築（水素サプライチェーン）

■ 持続可能で価格競争力のある水素発電に向けて

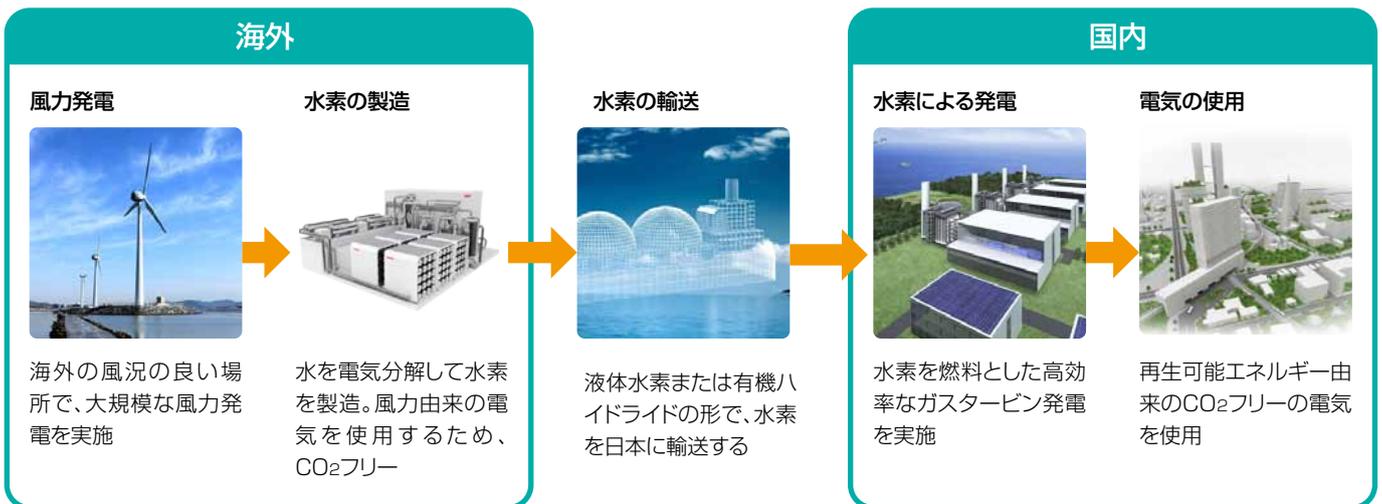
持続可能な水素社会を実現するためには、再生可能エネルギーを利用してCO₂フリーの水素を効率良く大量に製造し、消費することによって水素の価格競争力を高める必要があります。燃料電池自動車用の水素価格が約100円/Nm³（2015年2月時点）ですが、将来的には30円/Nm³程度が目標とされています。今後、普及拡大が予測される燃料電池自動車に加えて、より多くの水素を消費する水素発電の実用化が、水素価格の低下および水素社会の実現に不可欠です。

■ 東芝が描く水素社会

東芝は、風況が良く発電効率の高い大規模な風力発電施設で水素を製造し、液体水素などの形で貯蔵・輸送して、水素を燃料とする高効率ガスタービンで発電する、再生可能エネルギー由来のグローバルな「水素サプライチェーン」の構築をめざしています。

その実現に向けて、高効率の電気分解水素製造装置を開発するほか、中・大型の水素発電機器の開発にも注力し、2020年代前半には主要な技術が揃うよう、研究開発に取り組んでいます。

東芝がめざす再生可能エネルギー由来の水素サプライチェーン



配慮事項

水素の安全性確保

水素は、空気中に4～75%混合した状態で着火すると激しく燃えるという性質があります。しかし、水素の性質に合わせた適切な安全策を講じることにより、他の可燃性ガスよりも安全に扱うことが可能です。水素は非常に軽く、拡散しやすいため、例えば水素を扱う施設の天井に換気扇や通気口を設けて、空

気中濃度を4%未満に保つことで、爆発事故を防ぐことができます。

東芝では、こうした知識の普及に努めるとともに、水素についてこれまで培った知見や、あらゆる状況を想定した安全性確保の設計思想に基づいて、水素技術の開発を進めています。

安心・安全・快適な社会を実現する ICTの高度利用に向けた課題解決への挑戦

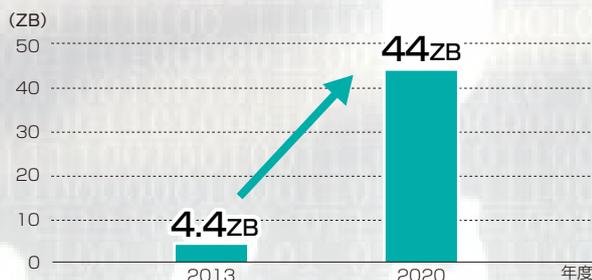
情報通信技術 (Information & Communication Technology: ICT) とデータ処理技術の飛躍的な向上により、オープンデータやビッグデータを利用したさまざまな社会課題解決が模索され、その分野は防災、エネルギー、医療・福祉、地域経済の活性化など多岐にわたります。一方で、そうした課題解決を可能にするICTの高度利用にあたっては、生成される膨大なデータを蓄積・高速処理する技術が必要であり、また、それを支えるサーバーやデータセンターなどのハードウェアの環境負荷抑制や情報セキュリティ対策も求められます。

このように、ICTが安心・安全・快適な社会を実現する社会インフラとして機能を発揮するには、越えるべきハードルを抱えています。

社会課題と解決策

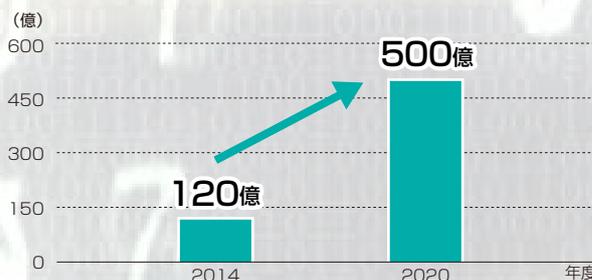
課題	解決策
<ul style="list-style-type: none"> ● データ生成量の飛躍的な増加 ● データの即時処理に対する要求の高まり ● データセンターにおける環境負荷の増大 	<ul style="list-style-type: none"> ● ストレージ機器の大容量化 ● 従来と異なる技術に基づいた高速処理 ● エネルギー消費を抑制するアイドルストップ機能

通信技術の高速化・大容量化とデータ生成量の増大



出典：EMC、IDC 調査報告「デジタル・ユニバース」(2013.1)

ネットワークに接続されるデバイス数



出典：Cisco IBSG (Internet Business Solutions Group) 調査 (2011.4)

課題解決に向けた東芝のアプローチ

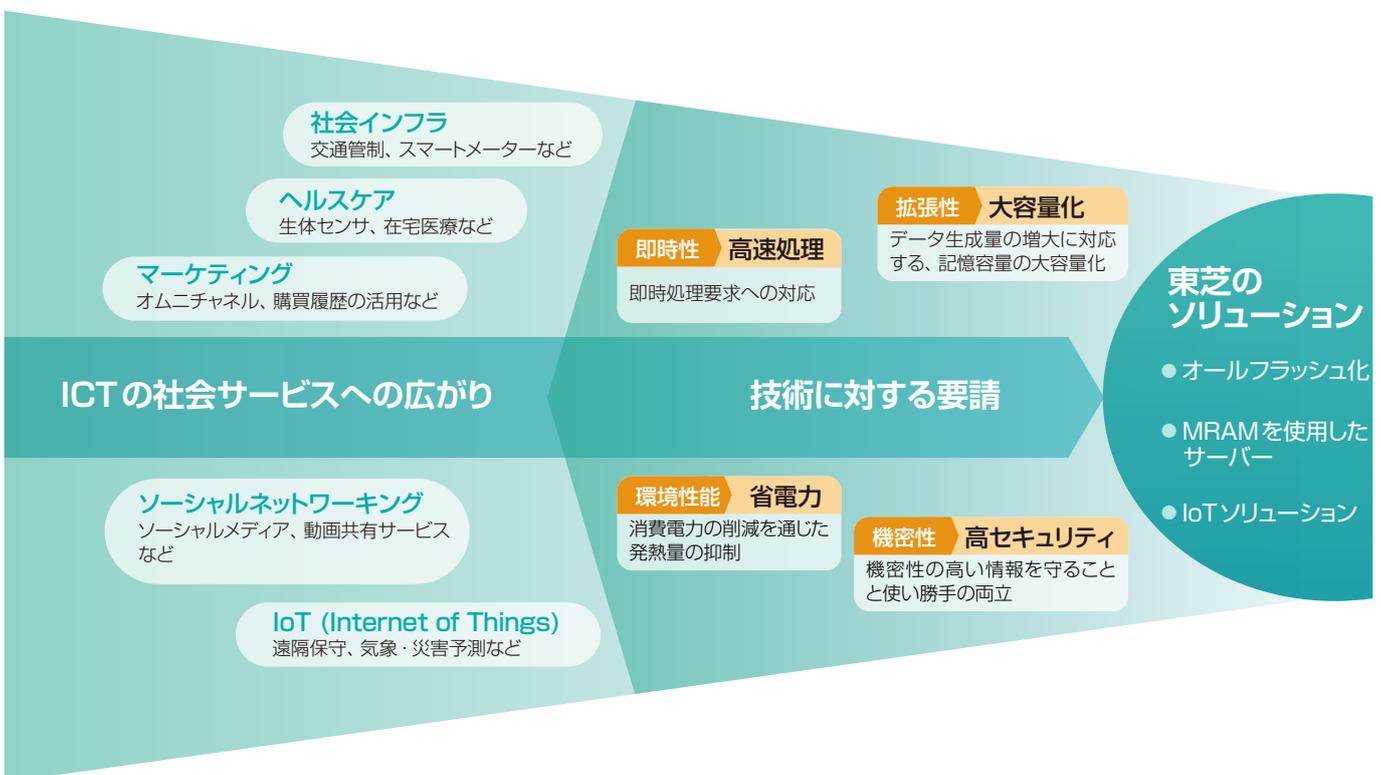
ICTを活用した高度な情報利用社会が提起する複雑な課題

ICTの社会サービスへの広がり、便利で快適な生活を実現する反面、その実現には技術に対する要請を克服する必要があります。例えば、膨大なデータの処理にともなう相反する要請もその一つ。増え続けるデータにサーバーの増設で対応する場合、限られたスペースへの密な配置が、放熱対策として用いる冷房のエネルギー消費量の増加を招きます。

東芝では、データセンターの省スペース・省電力を可能にする

オールフラッシュ化（記憶装置をフラッシュメモリのみで構成すること）をはじめ、待機時に電力を消費しないMRAMを使用したサーバーなど、ICTの高度利用にともなう課題解決に貢献する製品を開発しています。さらに、データの蓄積と分析からお客様や社会の課題を認識し、有効なアクションにつなげるIoTソリューションの提供を推進しています。

ICTの高度利用にともなう課題と東芝の解決策



INDEX

ICTの高度利用に向けた東芝のパフォーマンス指標

オールフラッシュ化によるストレージ設置スペース

2020年度までに

88%削減 ↓

対従来品（記憶容量当たり）

ハードディスクドライブやソリッドステートドライブをフラッシュメモリに置き換えるオールフラッシュ化は、記憶容量当たりの省スペース・省電力に貢献します。

MRAMを使用したサーバーによる使用電力

2020年度までに

50%削減 ↓

対従来サーバー比較

不揮発性の超高速メモリであるMRAMを使用したサーバーは、待機時に電源を落とす「アイドリングストップ」機能で、電力使用の大幅な削減に貢献します。

取り組み

ICTを利用した遠隔監視と保守情報管理の統合

顧客企業の現場保守情報を一元管理できる
ソリューションの提供

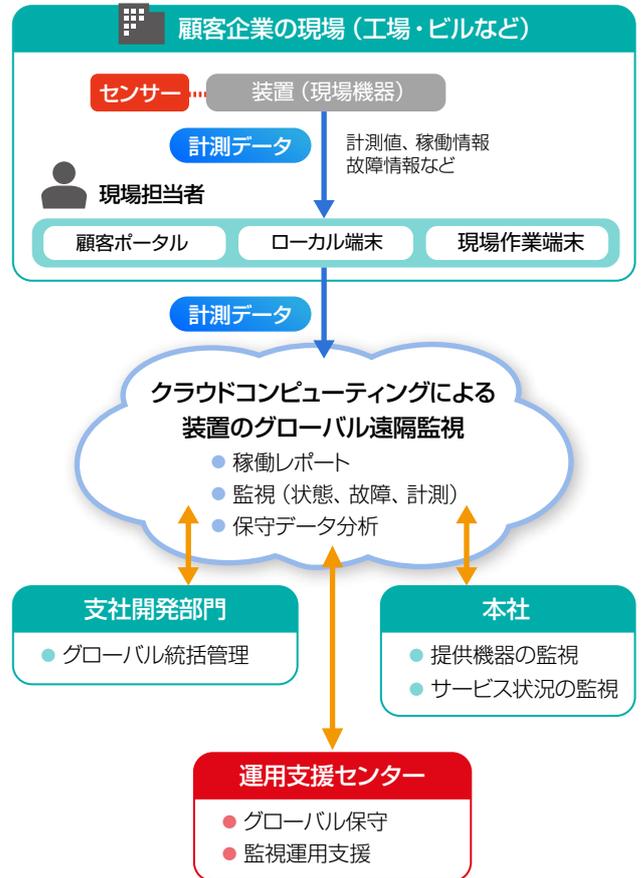
東芝は、世界中のさまざまな工場にプロセス関連製品を提供している製造業のお客様に、世界数十カ国、数千カ所の現場の遠隔監視と保守情報管理を統合したソリューションを提供しました。自社製品や顧客企業の装置などにセンサーを取り付け、データを収集する仕組みが構築できる保守ソリューションで、単に製品を売るだけでなく、保守サービスの高付加価値化を図ることが可能です。

このように、製品販売後のサービス提供をも見据えた事業へと転換を図る企業が増えている中で、多様なハードウェア（モノ）から得られる情報を効果的に収集・活用するために、モノの動きを把握する各種センサーやM2M(Machine to Machine)プラットフォームの重要性が高まっています。

東芝は、こうしたソリューションをBPO（Business Process Outsourcing）サービスとして提供することで、お客様がコア業務に集中できる体制を実現。世界各拠点から収集されたデータをクラウド経由でお客様のオペレーションセンターと共有・連携して運用保守の業務を実施します。

今後は、膨大な監視・保守データを分析することで予防保守や物流の効率化など、顧客価値や社会価値を生む提案に結び付けていきます。

グローバル監視サポートの概念図



担当者の声

顧客課題の解決を志向したICTソリューションの提供を
強化することで、「モノ」から「モノ+こと」への転換を加速します

「モノのインターネット化 (Internet of Things : IoT)」は、従来のICTの枠組みを超える概念です。センシング技術を用いてモノが現場のデータを収集し、クラウドでビッグデータを蓄積・解析することにより、多様な社会課題の解決策を導くことができます。遠隔保守もその一つですが、IoTは応用できる分野が広く、発電や化学などの各種プラント、鉄道、医療などのあらゆる施設や機器が対象となり、東芝の事業領域の広さがそのまま強みとなります。IoTの世界ではクラウドとエッジの協調が必要不可欠です。東芝は、この双方の分野で豊富な経験と実績を持っています。今後は、先進医療の研究やエネルギー問題を解決するスマートコミュニティの創出、自然災害の被害を減らすための気象・災害予報など、21世紀の社会が抱えるさまざまな課題解決を実現していきます。



東芝
インダストリアルICTソリューション社
ソフトウェア技師長
天野 隆

中長期戦略

「モノ」から「こと」を導くIoTソリューションをめざして

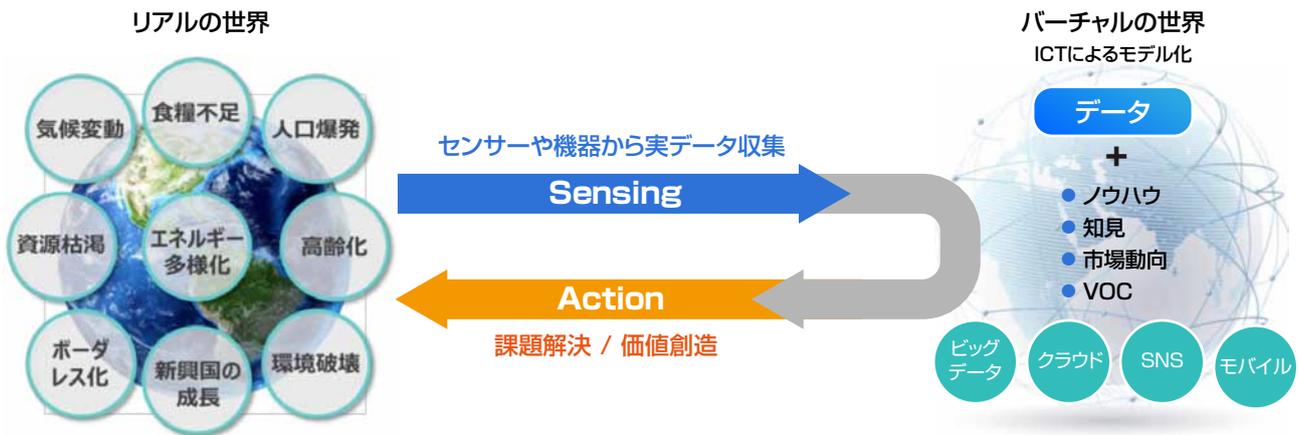
モノの動きをデータで把握し、 有効な方策を解析で導く

インターネットにつながる「モノ」の数は、2020年までに500億に達するといわれています。東芝は「モノ」を通じて得られるビッグデータから社会課題解決につながる「こと」を導き出すIoTソリューションをめざしています。そのフローは、①各種機器などの「モノ」からさまざまな情報を収集 (Sensing)、②それらの情報をクラウドに蓄積、③ICTを活用してバーチャルの世界をモデル化、④東芝の持つ多様な産業分野での経験をもとに未来を予測、そして、⑤課題解決や価値創造など有意義な「こと」を生み出す (Action)、というものです。ICTが社会のすみずみにまで浸透し、さまざまな領域で「モノ」がクラウド

につながり、ビッグデータ解析に基づく「こと」を提供することができた時、東芝のめざす「モノ+こと」がIoTの世界で現実となり、社会課題の解決に貢献していくと考えています。

東芝の考えるIoTソリューションは、「モノ」(ハードウェア)へのソフトウェアの組み込みをはじめ、取得したデータの解析とその結果を活用した課題解決までを視野に入れたサービスです。例えば、電気自動車の電池にセンサーを組み込んで自動車がいづ、どこで、どのようにエネルギーを使っているのかというデータを収集し、解析して得られた情報を自動車の設計や電池のライフサイクルの最適化、さらには充電ポイントの設置場所をはじめとした都市の設計まで、さまざまなものづくりに活かせるようなソリューションを提供していきます。

IoTはバーチャルの世界をつくり出す



配慮事項

情報セキュリティと環境負荷低減

サーバーや半導体などの記憶装置・情報処理機器の製造およびそれらの活用を含む、ストレージにかかわる事業領域では、近年、特に情報セキュリティの重要度が高まっています。東芝は最先端の製造技術にかかわる情報を扱っており、その適切な管理は競争力維持の観点からも不可欠です。加えて、提供する製品・サービスをご利用されるお客様の機密情報を守るため情報

セキュリティの強化を図っています。

さらに、記憶装置・情報処理機器は、半導体製造工程における環境負荷の低減が課題となっています。消費電力量やCO₂などの温室効果ガスの削減のため、製造プロセスの改善や温室効果の高いクリーニングガスの削減などを実施しています。

ビッグデータとクラウドを活用した革新的医療サービスの実現に向けて

経済の急速な発展と人々のライフスタイルの変化にともなって世界的に疾病構造が変化し、生活習慣病による健康リスクが増加しています。世界保健機関（WHO）や世界銀行などが進めている国際的な共同研究によると、ここ20年で最も疾病負担が大きく、人々の健康的な生活を奪う病気は、感染症から生活習慣病へと変化しています*1。さらに、WHOの調べでは、世界における生活習慣病による死亡数は、2015年で総死亡数の68%にあたる3,900万人、2030年には総死亡数の74%にあたる5,100万人に増加すると予測されています*2。

このような疾病構造の変化や高齢化などにより、世界各国で増大する医療費の財政的負担をどう抑制するか、また、疾患予兆発見の仕組みを社会の中でどのように構築していくかが大きな課題となっています。

*1 The Lancet. Global Burden of Disease Study 2010
 *2 WHO, Projections of mortality and causes of death, 2015 and 2030

社会課題と解決策

課題	解決策
<ul style="list-style-type: none"> ● 疾病構造の変化や高齢化にともなう医療費の増大 ● 治療における患者の身体的・経済的負担 ● 介護者・被介護者のQOL（生活の質） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 未然予防と早期治療 ● データに基づく治療の適正化、個別化 ● ITを活用した疾患予兆発見

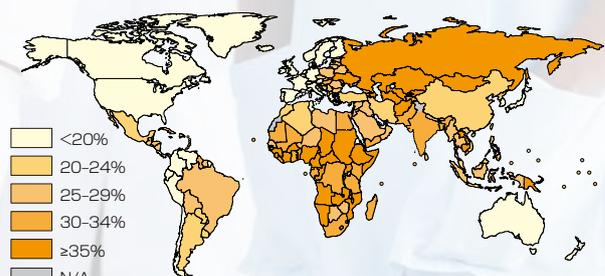
疾病負担の大きい病気（1990年と2010年）

順位	1990年	2010年
1	下気道感染症	虚血性心疾患*
2	下痢症	下気道感染症
3	早産合併症	脳卒中*
4	心筋梗塞*	下痢症
5	脳卒中*	HIV/AIDS

*生活習慣病

出典：The Lancet. Global Burden of Disease Study 2010

生活習慣病による死亡の可能性（30代から70代）



出典：WHO, World Health Statistics 2012

課題解決に向けた東芝のアプローチ

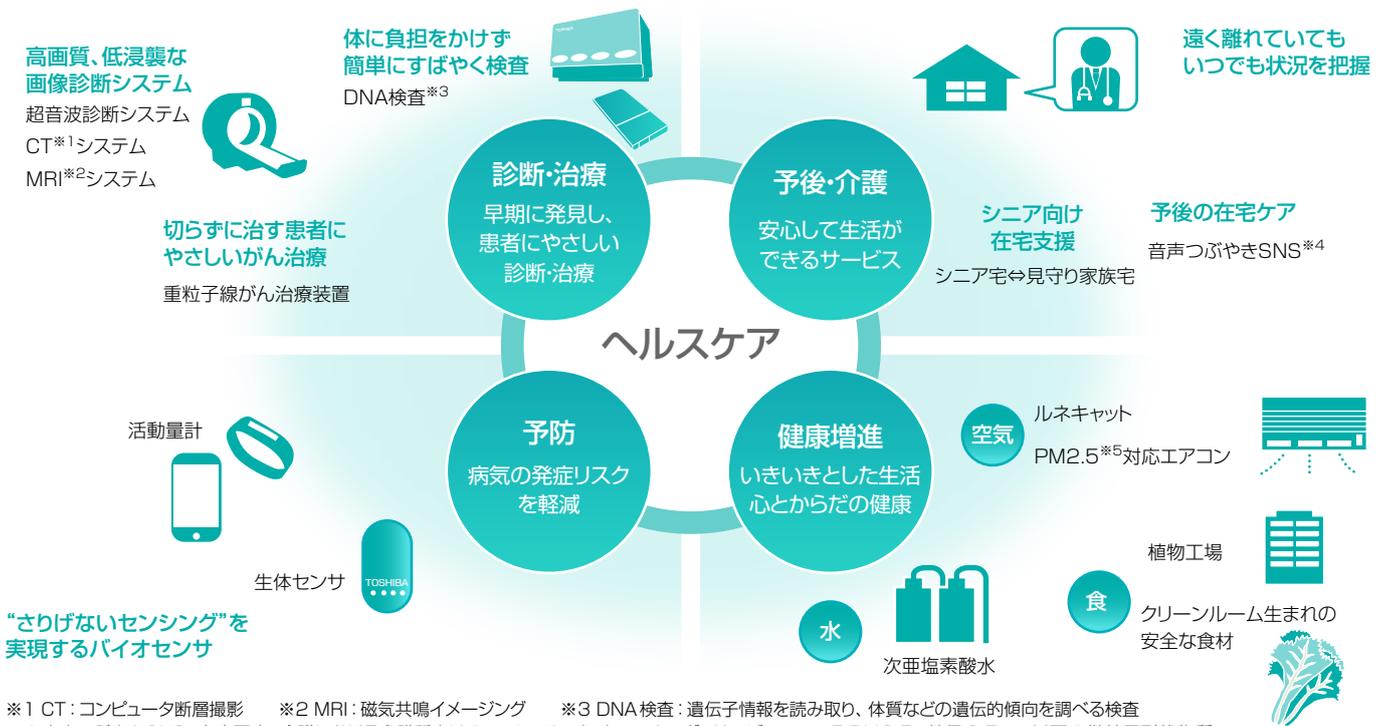
■ 東芝のヘルスケア事業がめざす姿

東芝は「みんなが健康でいきいき生活できる社会」の実現を目標として、「予防」「診断・治療」「予後・介護」「健康増進」の4つの領域でヘルスケア事業を推進しています。単体の医療機器や個別のサービスで完結することなく、個々人のヘルスケアに関する情報を収集・蓄積・解析することにより、個人、社会、そして次世代の健康につなげていく“ヘルスケアの好循環”をめざしています。

■ ヘルスケア事業の強化・拡大

めざす社会の実現に向けてヘルスケア事業を強化するため、2014年7月に関連する事業部門を統合し、社内カンパニー「ヘルスケア社」を新設しました。また、「ヘルスケア開発センター」（川崎市）をはじめとする研究開発拠点を世界各地に設置しているほか、米国ジョンズ・ホプキンス大学との提携（ビッグデータを活用した腫瘍に関する治療計画支援技術の研究開発）など、大学・研究機関との共同研究を進めています。

“ヘルスケアの好循環”を実現する東芝のヘルスケア事業の概要（研究開発中の技術を含む）



INDEX

ヘルスケア事業の拡大に向けた東芝のパフォーマンス指標

ヘルスケア事業の強化・拡大に向けて、ヘルスケア分野における研究開発人員数を2016年度に2014年度の2割増となる約3,800人に増員する計画です。

研究開発人員数

2014年度実績

3,000人

2016年度目標

3,800人

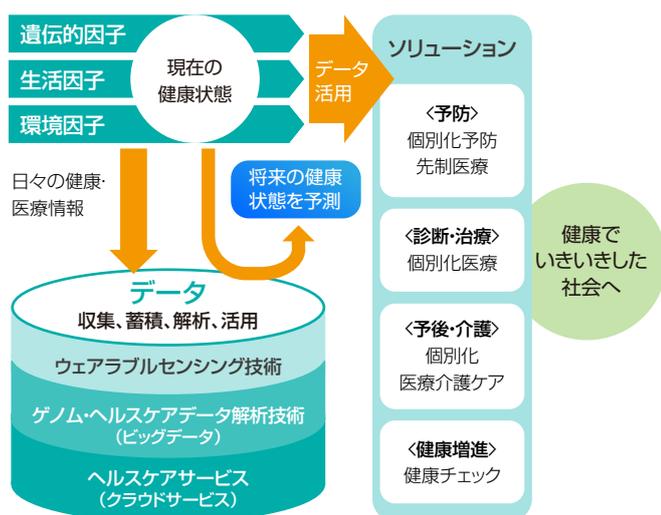
取り組み

データに基づいた疾病予防・個別化医療に向けた取り組み

■ データを活用した疾病の予測

疾病の発症には、大気・水環境などの環境因子、運動・食事・睡眠などの生活因子、遺伝的因子の3つの因子が関係しています。生活因子を正確にとらえるうえでは、従来の問診票による自己申告だけでなく、生活者が意識することなく日々の生活状態（ライフログ）を収集できるセンシング技術が有効です。さらに、生活因子に遺伝的因子を組み合わせることで、将来の健康リスクの予測が可能となります。個人の生活スタイルの改善や定期的な通院などの行動を促し、発症の予防や早期発見につなげていくことが期待されています。

データを活用した疾病予防・個別化医療のイメージ



■ 東北大学と共同研究で進めるヘルスケアビッグデータ研究

東芝は、2013年8月に東北大学とヘルスケアビッグデータ研究に関する協定を締結し、ヘルスケアビッグデータ研究をCOI東北拠点^{※1}とともに進めてきました。この研究は、東芝が持つセンシング技術やクラウド技術と、東北大学のヘルスサイエンス研究の知見を統合して、個人のライフスタイル情報とゲノム情報に基づく健康管理を行うものです。

2014年11月には、東北大学東北メディカル・メガバンク機構（ToMMo）と連携した研究^{※2}の成果として、日本人に特徴的なゲノム情報を1枚のチップに搭載したゲノム解析ツール「ジャポニカアレイ[®]」^{※3}（バージョン1）」の実用可能性を確認しました。「ジャポニカアレイ[®]」は、今後多くのコホート研究^{※4}に活用され、日本における個別化医療・個別化予防の実現に貢献することが期待されます。

※1 2013年10月に採択された、独立行政法人科学技術振興機構の公募型研究開発プログラム「センター・オブ・イノベーション（COI）プログラム」の東北拠点。
 ※2 ゲノム情報を活用した個別化予防・個別化医療の普及に向けた事業化
 ※3 ジャポニカアレイ[®]は、国立大学法人東北大学の登録商標です
 ※4 分析疫学手法の一つで疾病の要因と発生の関連を調べる観察的研究

ジャポニカアレイ[®]



ToMMoが構築した「全ゲノムリファレンスパネル」を基に、COI東北拠点が社会実装した日本人ゲノム解析ツールです。日本人に特徴的な塩基配列を持つ約67.5万カ所の一塩基多型（スニップ）を1枚のチップに搭載し、短時間で日本人のゲノム構造を解析します。

担当者の声

個別化予防・個別化医療を促進するアレイの開発に向けて

「ジャポニカアレイ[®]」は、疾病と遺伝子の因果関係を解明する研究ツールで、これを活用した解析サービスを研究機関や製薬会社などへ提供しています。東芝では今後もCOI東北拠点との研究を継続し、各々の民族に特徴的な一塩基多型（スニップ）を集めたエスニックアレイや、糖尿病など特定の疾病に対応したアレイの開発を進めていきます。将来的にこれらが医療現場で診断ツールとして利用され、個別化予防・個別化医療の普及・促進に貢献することをめざしています。



東芝
ヘルスケア社
ヘルスケア医療推進部
ライフサイエンス部 部長
高山 卓三

中長期戦略

ヘルスケアビッグデータを活用した医療サービスの実現に向けて

ビッグデータとクラウドを活用した医療サービスの構築

ゲノム情報を含めた、バイタル・メンタル・医療データ、ライフログなどをパーソナル・ヘルス・レコード (PHR)^{※1} データとして収集し、個人の健康管理のみならず、個別化予防・個別化医療に基づいた社会システムとして活用していくヘルスケアビッグデータの構想は、革新的な医療サービスとして世界的に注目されています。

東芝は、産業競争力懇談会 (COCN^{※2}) 「健康チェック/マイ

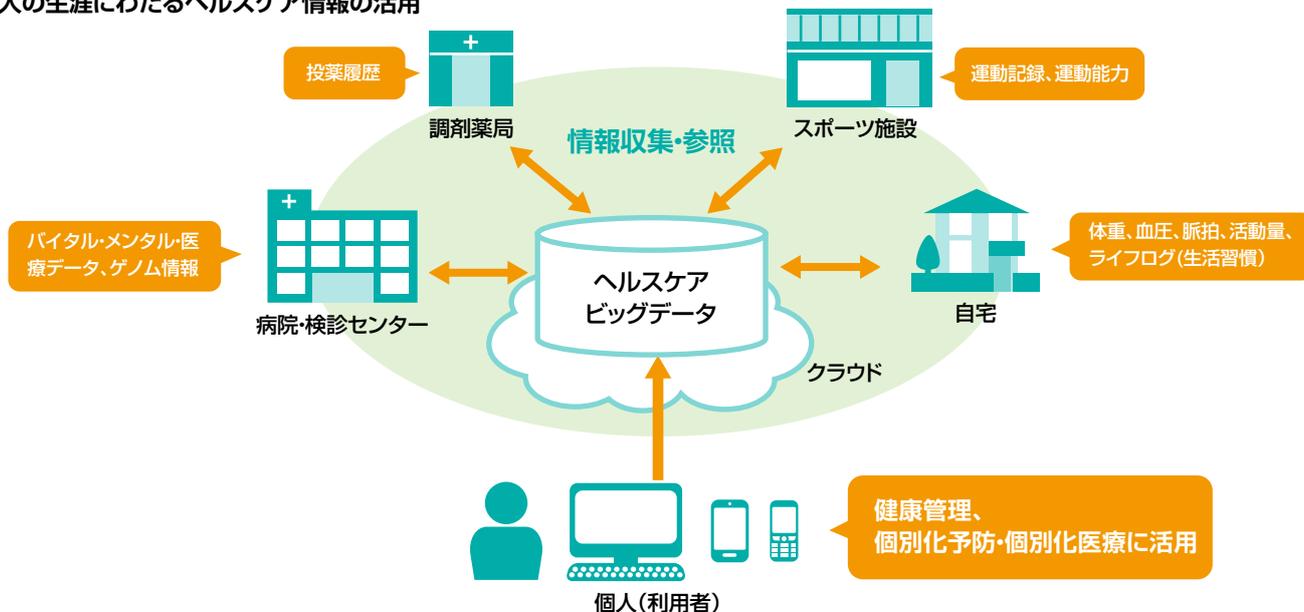
データによる健康管理」研究会のメンバーとして、PHRデータの収集、クラウドでの一括管理、集積されたビッグデータの一次・二次・三次利用を社会システムとして、またビジネスモデルとして構築するための政策提言活動にも参画しています。

これらの活動を通じて、ヘルスケアビッグデータを活用した疾病予防・個別化医療の実現と、この分野における日本の国際的な産業競争力に貢献していきます。

※1 医療機関での受診データや健康診断結果、運動記録や生活習慣などのライフログ、ゲノム情報などの遺伝子データなど、個人の生涯にわたるヘルスケア情報

※2 Council on Competitiveness-Nippon (<http://cocn.jp/index.html>)

個人の生涯にわたるヘルスケア情報の活用



配慮事項

倫理的配慮と適切な人材育成

遺伝子情報の取り扱いにおいては、保険加入、就職、結婚における差別などの倫理的な問題を引き起こす恐れがあることが指摘されています。

東芝ではこうした問題の未然の回避を徹底するため、個人からの遺伝子データ提供時およびデータを解析する研究機関に対し、取り扱い手続きを定めています。東芝に倫理審査委員会を設置し、解析用データの収集にあたっては、データ提供元の研究機関などにおいてゲノム検体提供者に対してゲノム情報解析

の説明を面接で行い、インフォームド・コンセントを取得していること、同研究機関などの倫理審査委員会による審査を経ていることを確認しています。

また、今後のゲノム解析に基づく個別化予防・医療の普及に向けて、COI東北拠点では、研究・解析・治療にあたる人材の育成において、ゲノム解析の倫理的課題を理解することを重視しています。

CSR経営の基本フレームワーク

東芝グループのCSR経営は、「創造的成長」を支えるすべての基盤であり、「生命・安全、コンプライアンスを最優先」に「事業を通じて、グローバルな社会の課題解決に貢献」していくことで、持続可能な社会の発展に貢献するものです。活動にあたっては、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員など、企業をとりまくさまざまなステークホルダーとコミュニケーションをとりながら、従業員20万人の一人ひとりが「東芝グループ行動基準」に基づいて行動します。

創造的成長を支えるCSR経営



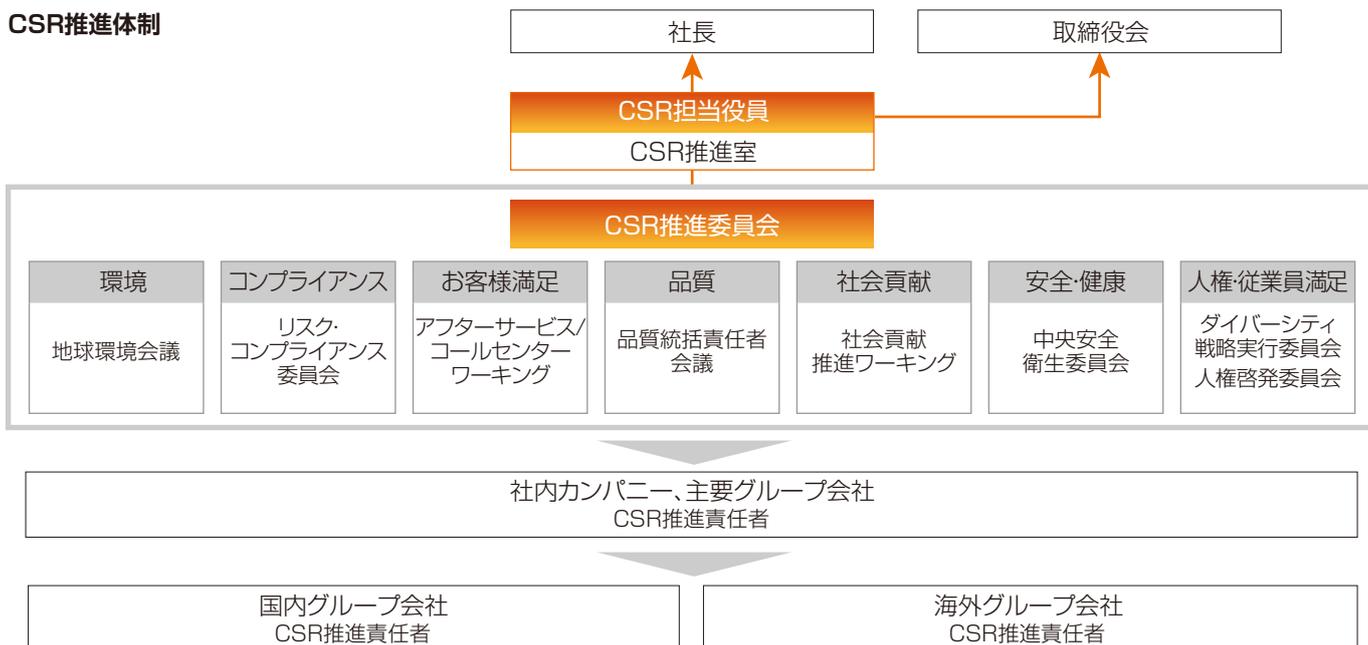
CSR推進体制

東芝グループは、2003年からCSRを推進する組織を設置し、全グループの推進体制を整備しています。CSR担当役員をはじめ、関係役員で構成するCSR推進委員会を年1回開催し、東芝グループの活動方針を審議・決定します。決定した方針に沿って、地球環境会議、リスク・コンプライアンス委員会などが、各所管のテーマごとに主要評価指標（KPI※）に基づく取り組み指標を策定し推進しています。

社内カンパニー、国内外のグループ会社にCSR推進責任者を選任し、東芝グループのCSR経営の活動方針を徹底するとともに、カンパニー重点テーマの進捗について確認しています。また、毎月、人事・環境・調達などCSR関連部門が出席するコーポレートCSR会議を開催し、活動内容を確認しています。

※ Key Performance Indicator

CSR推進体制



2014年度の東芝グループのマテリアリティ(重要テーマ)

ISO26000の7つの中核主題が求める「関連する行動および期待」に記載の345項目を用い、ステークホルダーの声に加えて、第三者機関による評価レビュー結果も参考にしながら、「ス

テークホルダーにとっての重要度」「東芝グループにとっての重要度」の両面から分析し、総合的に「High/Middle/Basic」の優先順位をつけて中核課題37項目をマッピングしました。

▶ 詳細は「マテリアリティ特定のプロセス」P31をご覧ください

	Basic	Middle	High	マテリアリティ	
ステークホルダーにとっての重要度	High	雇用及び雇用関係 職場における人材育成及び訓練 責任ある政治的関与 公正な競争	企業統治 労働における基本的原則及び権利 社会対話 労働における安全衛生 汚職防止 消費者の安全衛生の保護 消費者データ保護及びプライバシー	人権デューデリジエンス サプライチェーンにおける社会的責任の推進 汚染の予防(環境) 持続可能な資源の利用(環境) 気候変動の緩和及び気候変動への適応(環境)	人権の尊重 サプライチェーンCSRの推進 環境経営
	Middle	苦情解決(人権) 労働条件及び社会的保護 持続可能な消費 雇用創出及び技能開発	人権に関する危機的状況 差別及び社会的弱者(人権) 消費者に対するサービス、支援、苦情及び紛争の解決 コミュニティへの参画 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復 公正なマーケティング、事実を即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行	加担の回避(人権)	
	Basic	市民的及び政治的権利 経済的、社会的及び文化的権利 必要不可欠なサービスへのアクセス 教育及び意識向上(消費者課題) 教育及び文化(コミュニティ発展) 技術の開発及び技術へのアクセス(コミュニティ発展) 富及び所得の創出(コミュニティ発展) 健康(コミュニティ発展) 社会的投資(コミュニティ発展)	財産権の尊重		

東芝グループにとっての重要度

評価の視点

- 東芝グループの経営戦略との関連
- グローバルな事業展開との関連
- 東芝グループの取り組み状況

評価の視点

- ステークホルダーからの意見
- NGOなどの関心事
- 国際的なガイドライン、業界の行動規範
- 投資家、SRIなどからの評価

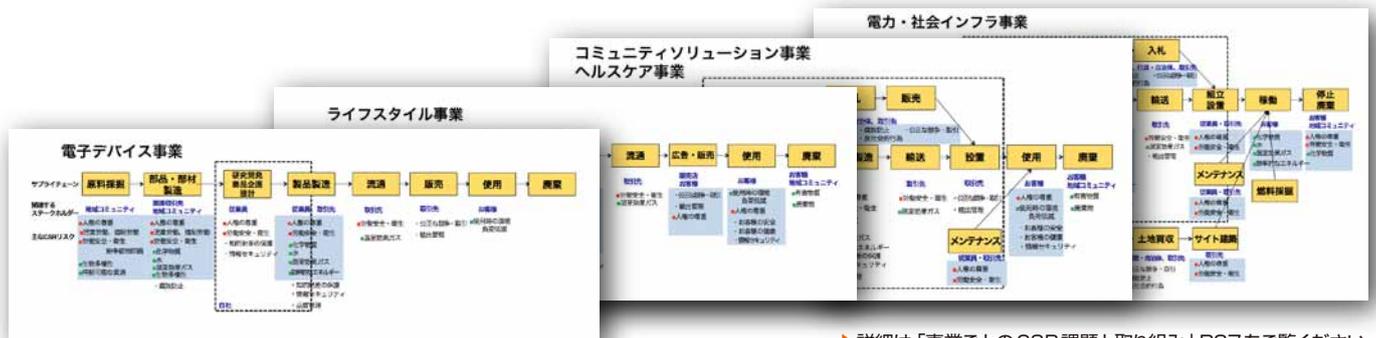
2014年度の重要テーマ

2014年度は、2013年度からの継続テーマである「人権の尊重」(人権デューデリジエンス)、「サプライチェーンCSRの推進」、「環境経営」(汚染の予防、持続可能な資源の利用、気候変動の緩和および気候変動への適応)をマテリアリティ(重

要テーマ)としました。

社内カンパニー、グループ会社へ施策を展開するにあたっては、事業ごとのサプライチェーン全体でCSRリスクを分析し、バウンダリーを確認しています。

事業ごとにマテリアルなCSR課題についてリスク分析

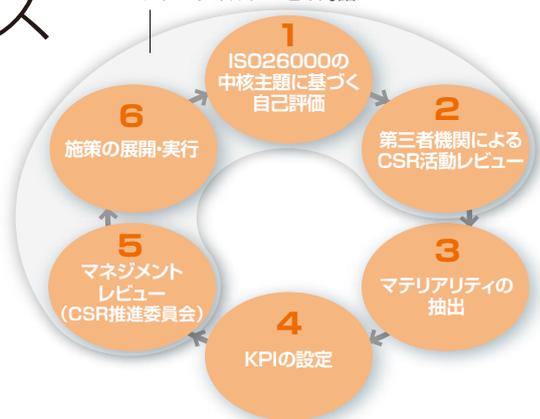


▶ 詳細は「事業ごとのCSR課題と取り組み」P37をご覧ください

マテリアリティ特定のプロセス

東芝グループは、エネルギー、ストレージ、ヘルスケアの3分野を柱とする事業を通じて「Human Smart Community ―安心・安全・快適な社会」を実現し、さまざまな社会課題を解決していくことをめざしています。その事業を支える基盤として「CSR経営」をとらえ、マテリアリティ(重要テーマ)を特定して活動を推進しています。

ステークホルダーとの対話



Process 1

ISO26000の中核主題に基づく自己評価

7つの中核主題「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画およびコミュニティの発展」の項目(関連する行動および期待)(345項目)に沿って、関連コーポレート部門が、評価ツールを使って自己評価を実施します。



Process 2

第三者機関によるCSR活動レビュー

ISO26000の中核主題に沿った自己評価結果に基づいて、CSR関連部門12部門を対象に、第三者機関によるヒアリングやエビデンスチェックなどを行うCSR活動レビューを実施。東芝グループの活動と社会の要請のギャップ分析と指摘を受けて議論を行います。



第三者機関によるレビュー結果報告

Process 3

マテリアリティ(重要テーマ)の抽出

2014年度は、ISO26000中核主題の345項目(関連する行動および期待)をベースとし、「ステークホルダーにとっての重要度」「東芝グループにとっての重要度」の両面から分析し、総合的に「High / Middle / Basic」の優先順位をつけて中核課題37項目をマッピングしました。



Process
4

KPIの設定

特定したマテリアリティについて、CSR 関連部門長が討議しKPIを設定します。

Process
5

マネジメントレビュー(CSR推進委員会)

CSR 担当役員をはじめ関係役員で構成するCSR 推進委員会(年1回開催)でマテリアリティに関するKPIをレビュー・承認した後、社内カンパニー・グループ会社により施策展開・実行します。



CSR 担当役員をはじめ関係役員で構成するCSR 推進委員会

Process
6

施策の展開・実行

マテリアルな項目に関して、有識者や専門家の方々とのステークホルダー・ダイアログを実施。その時の経営環境や社会環境の変化に応じて、適切な施策を特定し、より掘り下げた内容を検討しています。2015年4月には、タイで人権をテーマに有識者との意見交換を行いました。



タイでのマヒドン大学 Sriprapha 教授との意見交換会

■ 日常のステークホルダーとの対話

マテリアリティ特定は、常にステークホルダーとコミュニケーションをとりながら行っています。東芝グループは、日常のステークホルダーとの対話も重要と考え、以下のような対話結果をふまえて、取り組みの自己評価を行い、施策展開・実行に活かしています。

ステークホルダー	対話の主な方法・機会
お客様 	日常の営業活動、コールセンター(電話・電子メールなど)、モニター制度、「CS(お客様満足度)調査」
株主・投資家 	株主総会、投資家向け説明会、アンケート、投資家向けホームページ
調達取引先 	日常の調達活動、調達方針説明会、CSR 調査、取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」
従業員 	従業員意識調査(Team サーベイ)、対話会、情報交換会、通報制度「リスク相談ホットライン」、「従業員相談ルーム」
地域社会 	対話会、情報交換会、工場見学、従業員の地域活動への参加
政府・自治体 	経済団体・業界団体を通じての対話
NPO・NGO 	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

東芝グループのCSR経営

重要テーマ

人権の尊重



「人権の尊重」に関する東芝の考え方

健全な事業活動を続けるうえで「人権の尊重」を最も基本的かつ重要なテーマとして位置づけています。「世界人権宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」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、「国連グローバル・コンパクト」に2004年から参加しています。人権デューデリジェンスの観点から、人権インパクト・アセスメントに基づいた事業別のリスク把握と回避・軽減の仕組みづくりに努めます。また、取り組みにあたって有識者やステークホルダーとの対話を継続し、人権課題への理解を深めていきます。

2014年度

紛争鉱物調査実施会社数
(東芝グループ調達取引先)

約 **2,600**社
(のべ数)

■ 2014年度の取り組み概要

行動基準に「人権の尊重」を新設

2014年10月に「東芝グループ行動基準」を改定し、新たに「人権の尊重」を第1項として掲げました。この行動基準を全グループ会社で採択し、全従業員を対象とした教育を通じてその徹底を図っています。人権啓発推進体制のもと、階層別の人権教育や、人権ワークショップを開催しました。また、日本国内では「人権の尊重」に関する「CSR職場ミーティング」を実施し従業員約9万人が参加しました。

行動基準と同時に調達方針も改定し、調達取引先にも人権への配慮をお願いしています。

紛争鉱物問題への対応

紛争鉱物問題*に対しては「東芝グループ紛争鉱物対応方針」に基づき、調達取引先に対して紛争鉱物の使用状況や製錬所情報の確認調査を毎年行っています。2014年度は約2,600社(のべ数)に対して調査を実施しました。

また、EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) や JEITA (一般社団法人電子情報技術産業協会) などの業界団体のメンバーとして、共通の調査フォーマットづくりや調達取引先への説明会などを通じて、非人道的行為にかかわる紛争鉱物を使わない「コンフリクトフリー調達」の推進と啓発に取り組んでいます。

* コンゴ民主共和国とその隣接国の紛争地域において、採掘される鉱物(錫、タンタル、タングステン、金)が武装集団の資金源になるなど、深刻な人権問題を引き起こしている

トピックス 人権ワークショップを中国、日本で開催

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、米国のCSR推進団体であるBSRから講師を招いて、「ビジネスと人権」をテーマにしたワークショップを各地で実施しています。2014年度は、中国(北京)と日本(東京)で人事・総務責任者を対象に開催しました。



2014年度の人権ワークショップ
(左: 11月中国(北京)、右: 12月日本(東京))

Comment 良好な労使関係の構築に期待します



BSR(Business for Social Responsibility)上海
ディレクター、アドバイザーサービス
王林氏

北京で開催された東芝の人権ワークショップに参加し、そのオープンで真摯な姿勢に感銘を受けました。労働時間や処遇、若年層や非正規労働者の問題について議論が行われ、人事担当者が中国の法規制について高い見識を持っていることにも好印象を持ちました。持続可能なビジネス慣行を通じて、基本的人権を尊重する良好な労使関係をこれからも築いてほしいと思います。

▶ 詳細はパフォーマンス報告「人権の尊重」をご覧ください http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/social/human_rights.htm

重要テーマ

サプライチェーン CSRの推進



「サプライチェーンCSRの推進」に関する東芝の考え方

調達取引先とともに継続的に発展し、より良いパートナーシップを築くために、また、調達取引先まで含めた人権・労働安全衛生・環境面などのCSRを推進していくために、東芝グループでは調達取引先における従業員の労働環境適正化や環境負荷低減など、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを進めています。

2014年度
調達取引先CSR状況調査
実施会社数

6,957社
(のべ数)

■ 2014年度の取り組み概要

「東芝グループの調達方針」の改定

2014年10月に「東芝グループの調達方針」を改定し、国連グローバル・コンパクト、EICC行動規範*の趣旨に沿った活動の推進を追加しました。この改定内容について、国内外の調達取引先に対し徹底を要請しました。

* サプライチェーンCSRを確実にするための電子機器業界の行動規範で、労働・安全衛生・倫理・環境保全・マネジメントシステムで構成

調達取引先へのCSR調達の徹底

調達取引先に対して、調達方針を通じて人権・労働・安全衛生および環境への配慮を要請するとともに、国内外の拠点でCSR調達に対する考え方の説明会や取り組み状況のモニタリングを実施しています。2014年度は説明会をのべ5,908社、CSR調査をのべ6,957社、実地調査をのべ814社に行いました。調査の結果、問題が判明した場合は、改善に向けて指導・支援しています。

トピックス EICC 行動規範に関する説明会と調達取引先によるセルフチェックを実施

2014年度は、調達取引先を対象に、外部講師による説明会を東京と上海で開催しました。説明会ではサプライチェーンでのCSRに関する東芝グループの考え・取り組みや、グローバル・スタンダードに関する理解を深めていただきました。

また、国内外の調達取引先に対して、EICC 行動規範の趣旨に沿ったCSR管理状況のセルフチェックを依頼し、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取り組み状況を確認しました。



2014年11月のEICC行動規範説明会（日本（東京））



2015年3月のEICC行動規範説明会（中国（上海））

▶ 詳細はパフォーマンス報告「サプライチェーンCSRの推進」をご覧ください <http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/social/procure.htm>

東芝グループのCSR経営

重要テーマ 環境経営



「環境経営」に関する東芝の考え方

東芝グループでは、地球と調和した人類の豊かな生活を2050年のあるべき姿として描き、「環境ビジョン2050」を設定しています。地球との共生と豊かな価値の創造を「総合環境効率*」として指標化し、2000年度を基準として2050年までに10倍（ファクター10）に高めることをめざしています。2013年度から、環境経営コンセプト「T-COMPASS」を導入しました。これは、東芝グループの環境「羅針盤」として、対応すべき環境課題を“東西南北”のシンボルで表現したものです。主要4領域における環境貢献を具体的に示すことで、東芝グループの提供する価値を社内外のステークホルダーと共有していきます。

*「製品の環境効率」と「事業プロセスの環境効率」を環境負荷の割合で統合し、算出

2014年度の取り組み概要

第5次環境アクションプランを実行、4つのGreenで環境経営を推進します

「環境ビジョン2050」の実現に向けて、中期計画「環境アクションプラン」を策定し「Green of Product（環境性能No.1製品の創出）」「Green by Technology（エネルギーの低炭素化技術）」「Green of Process（モノづくりの環境配慮）」と、それらを支える「Green Management（環境経営の基盤活動）」

を推進することで、事業の継続的成長と環境負荷低減の両面から経営に取り組んでいます。また、T-COMPASSで掲げているエネルギー・気候変動への対応、資源消費量の最小化、水資源消費量の最小化、化学物質リスクの最小化という4つの観点で環境対策を強化していきます。

4つのGreenで各種施策を展開

Green of Product

環境性能No.1製品の創出

開発するすべての製品で「環境性能No.1」を追求し、ライフサイクル環境負荷を低減



超伝導磁石式全身用MRI装置

Green by Technology

エネルギーの低炭素化技術

低炭素エネルギー技術で、電力の安定供給と地球温暖化の防止に貢献



火力発電用蒸気タービン

Green of Process

モノづくりの環境配慮

高効率モノづくりで、生産工程における環境負荷を最小限に抑制



フィリピン工場での省エネ・3R活動

Green Management

環境経営の基盤活動

人材育成、環境コミュニケーション、生物多様性保全など基盤活動の継続的向上に貢献



環境塾による人材育成

東芝グループ環境「羅針盤」 T-COMPASS



- 東芝グループ環境貢献の見える化（東西南北のシンボル活用）
- 地域環境課題に沿った施策展開

エコ・リーディングカンパニーとしての地位確立をめざす

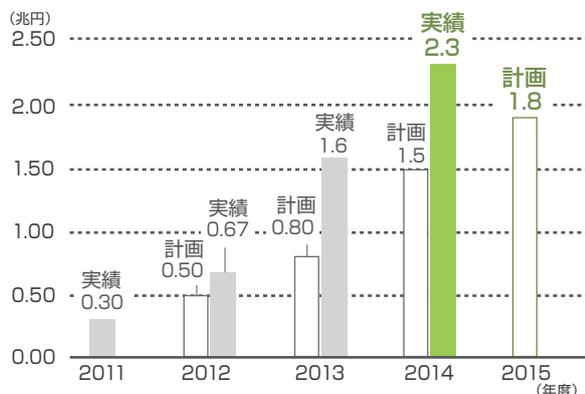
トピックス

エクセレントECP※(環境性能No.1製品) 売上高2.3兆円

スタンダードパソコンや社会インフラ製品などの認定が拡大した結果、2014年度のエクセレントECP売上高は2.3兆円となり、第5次環境アクションプランの2015年度目標である1.8兆円を1年早く達成しました。今後も売上拡大を推進することで、事業経営と環境経営の一体化を進めていきます。

※ 製品リリース時点で業界トップの環境性能を有していると当社で認定された製品。ECP (Environmentally Conscious Product:環境調和型製品)

エクセレントECP売上高



エクセレントECP認定製品事例

画像処理式縦型スキャナ (青果認識POS)

- 青果そのものを読み取るオブジェクトスキャナ
- 包装やラベルを削減
- パック詰めやラベル貼り作業を削減し、店舗の負担を軽減
- 1店舗当たりのCO₂削減量 7,480kg-t/年
- 平成26年度地球温暖化防止活動 環境大臣表彰 技術開発・製品化部門受賞



青果認識 POS IS-910T

文化財向け環境配慮照明システム (LED照明)

- 文化財の審美性を追求する照明システム
- 長寿命化、メンテナンス (ランプ交換) コスト削減
- 消費電力削減*

※ 平等院鳳凰堂において、約55%電力削減を達成。従来のハロゲンランプ投光器6台 (総消費電力約3kWh) と、LED投光器16台 (総消費電力約1.36kWh) との比較



平等院鳳凰堂

- 第11回エコプロダクツ大賞 エコサービス部門 会長賞受賞

CDPジャパン500気候変動レポート2014で グローバルトップの評価を獲得

英国に本拠を置く国際的な環境評価のNGO団体CDPが実施した「CDPジャパン500気候変動レポート2014」において、東芝グループが「気候変動ディスクロージャー先進企業 (CDLI)*1」と「気候変動パフォーマンス先進企業 (CPLI)*2」に2年連続で選出されました。

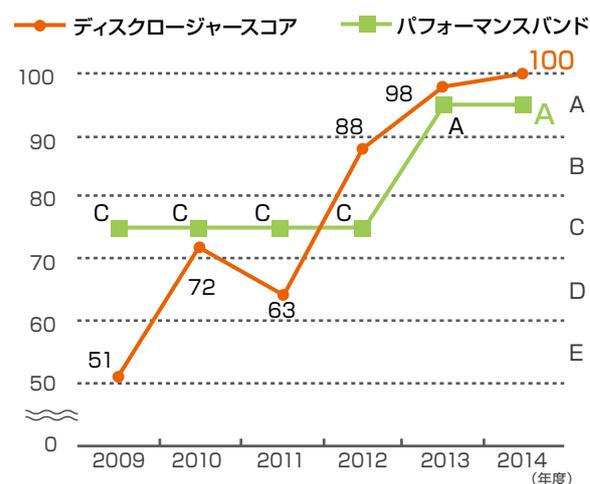


気候変動への取り組みや温室効果ガス対策が高く評価され、日本企業として初めてディスクロージャースコア100点評価を受けるとともに、パフォーマンスバンドもA評価を受けました。

2014年10月に開催された「CDP2014日本報告会」では社長が登壇し、「CDLIとCPLIの両方に選ばれたことを大変うれしく思います。気候変動問題に関する戦略は事業経営の戦略そのものであり、開発するすべての製品で省エネルギーをはじめとする環境性能No.1を追求します。」と述べ、関係者に謝意を伝えるとともに今後の抱負を語りました。

※1 Climate Disclosure Leadership Index
※2 Climate Performance Leadership Index

CDPにおける東芝グループの評価



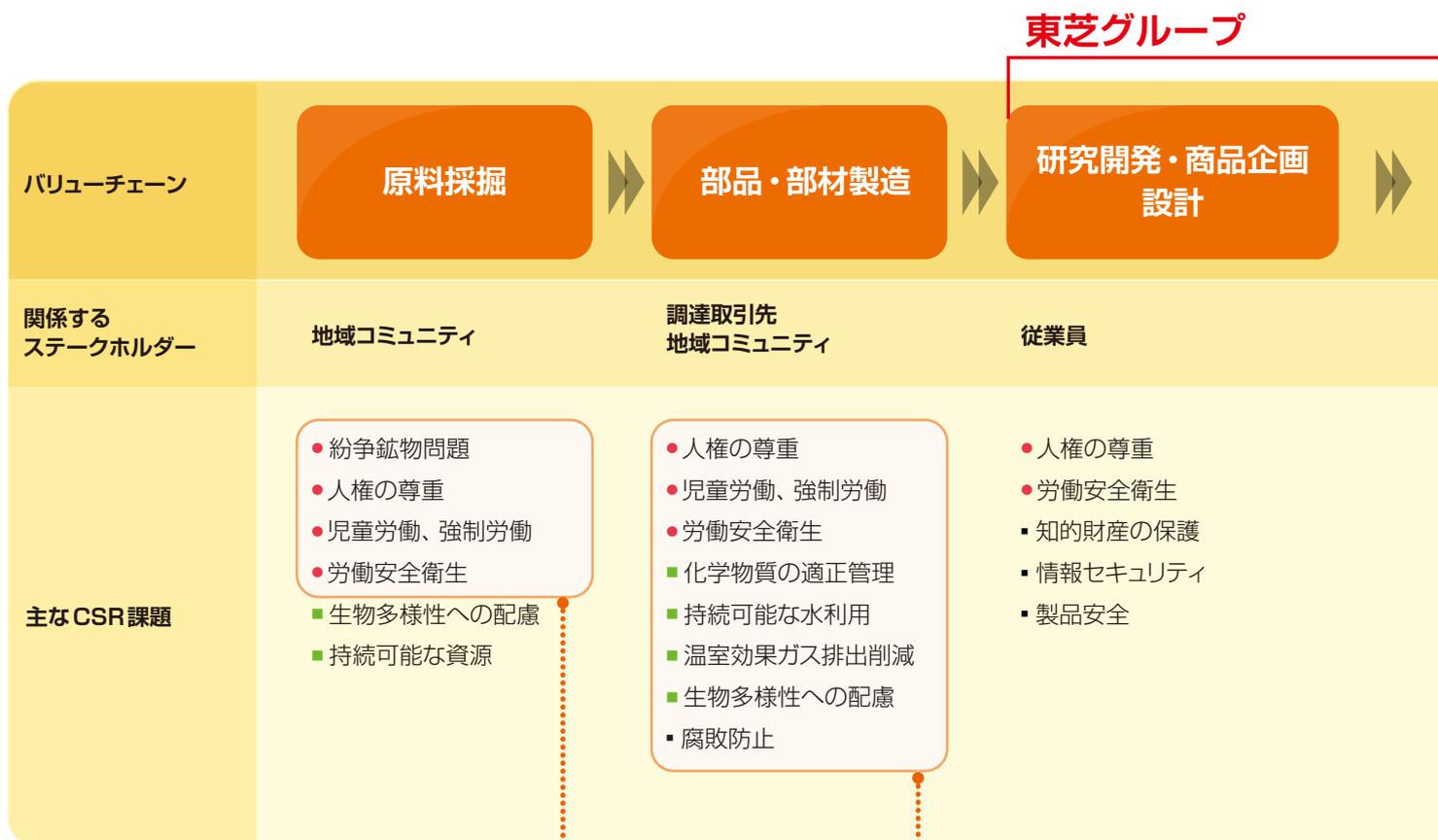
CDPについて

CDPの気候変動に関する調査は、グローバルでは2014年で12回目、日本企業を対象としたものは9回目。2014年の調査 (CDP2014) で対象となった日本企業は、FTSE ジャパンインデックスを基本とする大手企業500社。CDP2014は、767機関投資家が参画し、合計運用資産総額は92兆ドルにのぼる。

▶ 詳細は「東芝グループ環境活動」ホームページをご覧ください <http://www.toshiba.co.jp/env/jp>

事業ごとのCSR課題と取り組み

電子デバイス事業のバリューチェーンにおける主な事例



人権の尊重 紛争鉱物問題への対応

電子デバイス製品の原材料となる鉱物のうち、一部の紛争地域で採掘される4鉱物*をめぐり、紛争への加担や強制労働などの非人道的行為が深刻な問題になっています。

調達取引を通じてこれらの非人道的行為に加担することのないよう、「東芝グループ紛争鉱物対応方針」に基づき、調達取引先に対して紛争鉱物の使用の有無や製錬所情報の確認調査を毎年行っています。2014年度は10,000社を超えるお客様から依頼を受け、調達取引先調査結果に基づき回答しました。

*錫、タンタル、タングステン、金



サプライチェーンCSRの推進 調達先のモニタリング

グローバル調達の加速・推進にともない、経営に大きな影響を与える潜在的なCSRリスクが増えています。このようなリスクを減らすため、また、人権・労働・環境などのCSRを推進していくために、「EICC*行動規範」などのグローバル基準に基づいて調達取引先の状況を確認しています。

2014年度、例えば東芝情報機器フィリピン社では、調達取引先12社に対して監査を実施、労働時間などの労働条件や職場の安全管理などを確認し、調達取引先におけるCSRの改善と徹底を図りました。

*Electronic Industry Citizenship Coalition (電子業界CSRアライアンス)

事業ごとにそれぞれCSR課題を特定し、取り組んでいます

東芝グループは「電力・社会インフラ」「コミュニティ・ソリューション」「ヘルスケア」「電子デバイス」「ライフスタイル」の各分野にわたる多様な事業を展開しています。各事業の形態やバリューチェーン、関係するステークホルダーが異なるため、事業ごとにCSR課題・リスクを分析し、その回避・軽減に取り組んでいます。各事業に共通のテーマ「人権の尊重」「サプライチェーンCSRの推進」「環境経営」については、事業部門とコーポレート関連部門が連携して重点的に取り組んでいます。



環境経営
四日市工場環境負荷低減

電子デバイス事業で排出されるエネルギー起源CO₂排出量は、東芝グループ全体の排出量の約6割を占めます。「NAND型フラッシュメモリ」の生産拠点である四日市工場第五製造棟（2014年竣工）は、構想段階から各種の環境負荷低減施策を織り込んでいます。例えば、製造設備や動力設備の省エネルギー、クリーンルーム全面へのLED照明採用などにより、既設の第四製造棟に比べて13%のCO₂排出量削減をめざしています。



四日市工場第五製造棟

従業員20万人が支えるCSR

東芝グループのCSRは、従業員20万人、一人ひとりの行動によって支えられています。CSRへの取り組みをさらに充実させ企業価値を高めていくために、従業員が高いモチベーションを保てる企業グループであり続けます。

「東芝グループ行動基準」の徹底

東芝グループ全員が共有する価値観として「東芝グループ行動基準」を全従業員に徹底しています。2014年10月に改定を行った行動基準は、24言語で作成し、全従業員を対象としたe-ラーニングなどの教育や階層別教育、経営幹部セミナーなどで周知・徹底を行っています。



各国語での「東芝グループ行動基準」e-ラーニング

「東芝グループ社会貢献一斉アクション2014」の開催

2014年度、東芝グループは、国連が定める国際ボランティアデーである12月5日に「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を実施しました。この活動は、従業員が一斉に参加し、個々の力ではなし得ない社会貢献の実践を意図したものです。東芝グループの事業場やグループ会社が所在する世界各地で、

それぞれの地域の課題に応じた532件の活動を実施し、のべ137,224人が参加しました。

今後、より社内への浸透を図り、グループ一丸となって活動を継続していきます。

活動事例

セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンとの協働

東芝本社では、「子どもたちの人権」をテーマに各種イベントを開催しました。このイベントに合わせて、タンザニアの幼稚園10カ所の施設整備と運営支援のための従業員募金を実施し、会社からのマッチングを合わせて計1,000万円を公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンに寄付しました。1,000人の子どもたちの、知的・情緒的発育の促進や、給食の支給による栄養状態の改善、母親たちの就労による所得の改善が期待されています。



タンザニアの幼稚園の子どもたち

北米東芝グループによる靴の寄贈活動

東芝アメリカ社をはじめとする北米東芝グループ10社は、NGO団体Soles4Soulsが行う活動の趣旨に賛同し、従業員およびその家族から5,000足を超える新品や中古の靴を収集しました。集めた靴は、必要とする人々に寄贈されるほか、雇用創出の企業プログラムを支援するマイクロファイナンスに役立てられます。



北米での靴収集活動

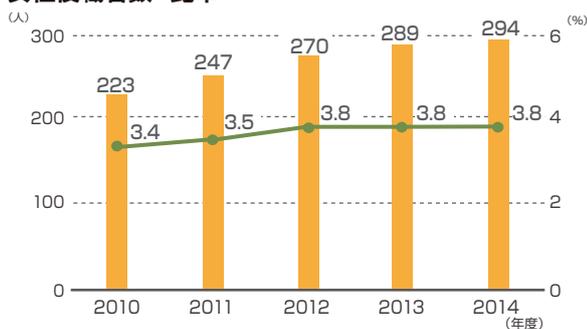
主要評価指標 (KPI) の実績

東芝グループは、中期的な取り組み指標を設定し、CSR活動を推進しています。マテリアリティ (重要テーマ) については、主要評価指標 (Key Performance Indicator) とし、推進しています。

注) 2014年度のデータは、第三者保証を取得しています (▶P39)

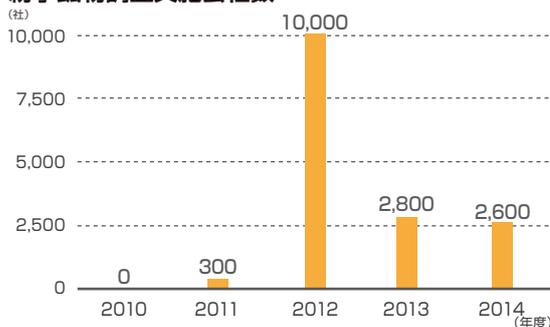
人権の尊重、多様性の推進

女性役職者数・比率



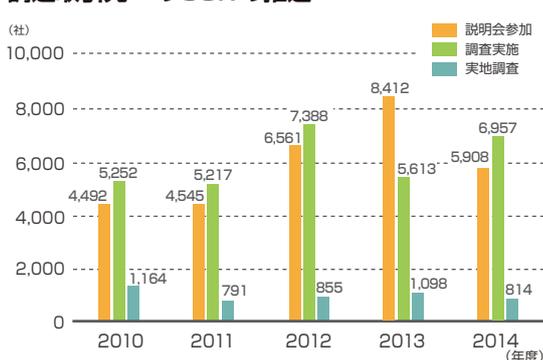
人権の尊重

紛争鉱物調査実施会社数^{※1※2}

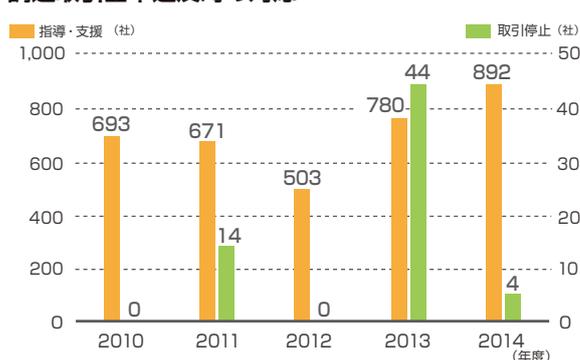


サプライチェーンCSRの推進

調達取引先へのCSRの推進^{※1}



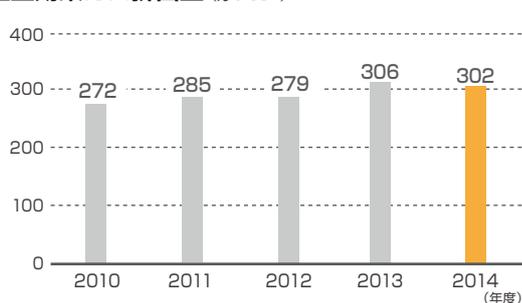
調達取引基準違反時の対応^{※1}



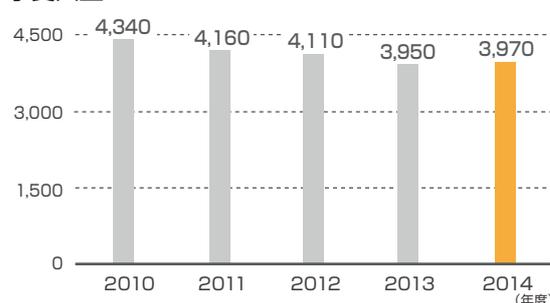
※1 東芝グループは、取引契約ごとに調査を行っており、同一取引先との間に複数の契約を締結している場合は1契約を1社と数えているため、のべ数で表示
 ※2 実数は、業務上の機密情報であるため概数で開示

環境経営

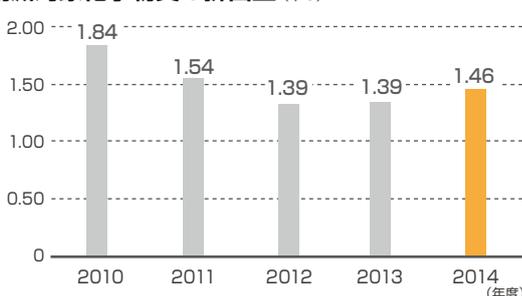
温室効果ガス排出量 (万 t-CO₂e)



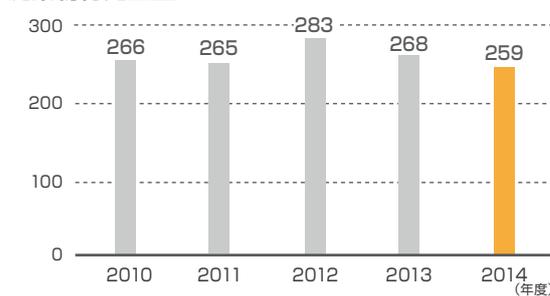
水受入量 (万 m³)



削減対象化学物質の排出量 (千 t)



廃棄物総発生量 (千 t)



パフォーマンス報告

2014年度トピックス

東芝グループは、ガバナンス(企業統治)、環境、社会(人権の尊重、公正な評価・人財育成、多様性の推進、安全健康、サプライチェーンCSRの推進、品質管理、お客様満足の上昇、地域社会の発展支援 など)に関する課題に対し、中長期的な目標を定め、パフォーマンスを向上させるよう取り組みを行っています。

「CSRレポート2015」から、ESG(環境・社会・ガバナンス)の区分で開示し、内容を拡充させました。

詳細は、東芝グループCSRホームページ、「東芝グループCSRレポート2015(PDF) 詳細版」をご覧ください。

URL: http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/report/files/report2015_all.pdf

 2014年度のマテリアリティ (重要テーマ)

	項目名	主なコンテンツ
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	ガバナンス体制と仕組み、社外取締役、役員報酬、買収防衛策
	リスク・コンプライアンス	通報制度、独占禁止法の遵守と腐敗防止、公正な取引、輸出管理、情報セキュリティ管理、適正な製品表示と広告、BCP
	研究開発と知的財産	研究開発戦略、社外との連携、知的財産、模倣品対策、技術移転による社会貢献
環境	環境経営	エネルギー・気候変動への対応、資源消費の最小化、水消費の最小化、化学物質リスクの最小化
社会	人権の尊重	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、教育・啓発
	雇用・労使関係	労働組合との関係、労使間の対話
	公正な評価・人財育成	公正な評価、人財育成、従業員意識調査
	多様性の推進	ダイバーシティマネジメント、女性、外国籍従業員、障がい者、高齢者、ワークスタイルイノベーションの推進
	安全健康	労働安全衛生マネジメントシステム、労働災害、健康管理、サプライチェーンでの安全衛生の推進
	サプライチェーンCSRの推進	調達方針の徹底、調達取引先へのCSR推進支援、紛争鉱物の不使用、グリーン調達・グリーン購入、サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出量の削減
	品質管理	品質推進体制、品質力の強化、品質マネジメントシステムの向上、品質情報の開示
	製品安全	製品事故への対応、未然防止、長期使用製品事故への対応、製品安全・品質不具合に関する情報開示
	お客様満足の上昇	お客様サポートの上昇、お客様満足調査、お客様の声の共有・反映、お客様情報の保護、お客様の事業継続支援
	ユニバーサルデザイン	ユニバーサルデザインの推進
	地域社会の発展支援	事業を通じた地域社会の課題解決、地域に根ざした事業活動の展開
社会貢献活動	社会貢献基本方針、社会貢献支出額分野別内訳、社会貢献一斉アクション	

ガバナンス

リスク・コンプライアンス

法令、社内規程、社会規範、倫理などの遵守をグローバルに徹底。リスクマネジメントのための専任組織を設け推進しています。



各国語での「東芝グループ行動基準」教育(e-ラーニング)

- 「東芝グループ行動基準」を改定。24言語で作成・配布
- 階層別教育、職種別教育、経営幹部教育などで徹底
- 「架空発注の防止」と「人権の尊重」をテーマに、CSR職場ミーティングを実施

研究開発と知的財産

研究開発を将来成長の見込まれる事業分野に注力しグローバルに展開しながら、知的財産戦略の強化に取り組んでいます。



日本人ゲノム解析ツール「ジャポニカアレイ®」

- ジャポニカアレイ®を用いたゲノム解析サービスを開始
- 川崎市と水素を使ったエネルギー自立供給システムの実証実験を開始

環境

環境経営

地球環境を、健全な状態で次世代に引き継ぐことを責務ととらえ、地球と調和した人類の豊かな生活に向けて、環境経営を推進しています。



エクセレントECP認定製品
青果認識 POS IS-910T

- エクセレントECP(環境性能 No.1 製品)売上高2.3兆円



- 「CDPジャパン500気候変動レポート2014」でグローバルトップの評価を獲得
パフォーマンスバンド: A評価
ディスクロージャースコア: 100点

社会

人権の尊重

経営理念の一つに「人間尊重」を掲げ、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ています。



日本での人権ワークショップ

- 「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
- 人権に関連した勉強会・ワークショップを開催(中国、日本)

雇用・労使関係

基本理念「労使対等」「相互信頼」「相互理解」「事前協議」の下で、合理的、平和的解決をめざし、労使間の対話を行っています。



グループ労使会議

- 半期に1回「東芝グループ労使会議」を開催し、経営方針について話し合いを実施

公正な評価・人材育成

「新しい発想力」を持つ従業員を次々と生み出すため、公正な人事諸制度を構築し、人材の積極的な育成・活用を推進しています。



グローバル・マーケティング・リーダーズ・プログラム

- 海外現地法人トップへの現地人材の登用率が62%に向上

多様性の推進

多様性の推進を「経営戦略」と位置付け、強いトップコミットメントの下でダイバーシティにかかわるメッセージを社内外に発信しています。



- 経済産業省・東京証券取引所が選定する「平成26年度なでしこ銘柄」に選定

安全健康

「人を大切にします」を経営理念の一つに掲げ、「生命・安全、コンプライアンス」を最優先にCSR経営を推進しています。



OHSAS18001登録証

- OHSAS18001 認証取得会社数 101社 (製造会社の100%)
- 国内東芝グループにおける災害度数率0.18 (100万時間当たりの休業1日以上労働災害の件数)

サプライチェーンCSRの推進

調達取引先における従業員の労働環境適正化や環境負荷低減など、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを推進しています。



上海でのEICC説明会

- 「東芝グループの調達方針」を改定。国内外の調達取引先に対し徹底を要請
- 調達取引先にEICC行動規範に関する説明会を実施(日本、中国)

品質管理

高品質で安全、かつ機能を取っ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ています。



- 設計上流での製品不良未然防止活動を推進

製品安全

「総合品質保証基本方針」を基本に、製品安全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。



- リコール社告製品の回収加速への取り組み強化

お客様満足の向上

お客様からのお問い合わせ、ご意見・ご要望に適切に対応し、品質や修理サービスへの活用など、お客様満足の向上をめざしています。



マレーシアでのコールセンターケーススタディ研修

- 新興国(マレーシア)でコールセンターの品質向上のため、モニタリング、フィードバック教育、ミステリーコールを実施

ユニバーサルデザイン

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。



- 全身用X線CT診断装置とコードレスクリーナーがドイツ・ユニバーサルデザイン賞を受賞

地域社会の発展支援

「地球内企業」として、世界中の拠点で地域社会の課題解決に寄与しながら、地域に根ざした事業活動を行っています。



ケニア・オルカリア地熱発電所

- ケニア電力公社から受注したオルカリア地熱発電所が完工し、2015年1月に営業運転を開始
- 「横浜型地域貢献企業」認定の取得

社会貢献活動

科学技術教育、自然環境保護、社会福祉、国際交流、スポーツ・文化振興を重点分野に、災害復興支援も含めた活動を推進しています。



タンザニア就学前教育支援

- 「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を実施。子どもの人権をテーマにタンザニアで就学前教育支援を実施
- 東芝国際交流財団(TIFO)創立25周年

2014年度の取り組み指標

東芝グループは、ISO26000の中核主題に沿って中長期的な取り組み指標を設定し、CSR活動を推進しています。2014年度の一部のデータについては、データの第三者保証を取得しています。

▶ 第三者保証

ガバナンス

コーポレートガバナンス	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
取締役数 (GRI G4-34、G4-38)	16人	—	16人	—
執行役を兼務しない取締役数 (GRI G4-38)	8人 (取締役の半数)	(取締役の半数)	8人 (取締役の半数)	(取締役の半数)
女性取締役数 (女性取締役比率) (ISO26000 6.2、GRI G4-38)	1人(6%)	1人以上	1人(6%)	1人以上

▶ コーポレートガバナンス

リスク・コンプライアンス	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
行動基準教育受講率 (国内東芝グループ) (ISO26000 6.6.3、6.6.4、6.6.5、GRI G4-HR2)	99%	100%	99%	100%
CSR職場ミーティング実施回数、参加従業員数 (国内東芝グループ) (ISO26000 6.2、GRI G4-LA9)	3回/年、 のべ28万人	2回/年、 のべ18万人	2回/年、 のべ18万人	2回/年、 のべ18万人
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関する自主監査率 (国内東芝グループ) (ISO26000 6.6.3、GRI G4-SO3、S07-8)	100%	100%	100%	100%
内部通報制度(リスク相談ホットライン) 件数(社内/弁護士事務所) (国内東芝グループ) (GRI G4-49、G4-53、G4-57-58、G4-LA16、G4-HR12、G4-SO7、G4-SO11)	61件 (57件/4件)	—	88件 (85件/3件)	—
景品表示法違反件数 (国内東芝グループ) (ISO26000 6.7.4、GRI G4-SO8、G4-PR4、G4-PR6-7、G4-PR9)	0件	0件	0件	0件

▶ リスク・コンプライアンス

2014年10月に「東芝グループ行動基準」を改定。24言語で冊子を作成・配布。階層別教育、職種別教育、経営幹部教育で徹底。

2014年12月から2015年2月にかけて、本社・支店の営業関係者向けに営業リスク座学教育を実施し、営業法務リスク管理を徹底。

不適切な状況がある、またはそのおそれがあるとの通報については、関係部門へ内容を通知し、改善指示や注意喚起を実施。

社内カンパニーや主要グループ会社などの実務責任者および担当者172人を対象に、2015年3月に広告・表示に関する勉強会を実施し、広告・表示の規約の遵守を徹底。

環境経営

「東芝グループ第5次環境アクションプラン」 Green of Product（環境性能No.1製品の創出）／Green by Technology（エネルギーの低炭素化技術）

総合環境効率の向上	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
総合環境効率の改善(2000年度基準) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN6-7)	2.72倍	2.9倍	2.9倍	3.0倍
総合環境効率改善のため、Green of Product / Green by Technology / Green of Processを積極的に推進。				
<ul style="list-style-type: none"> ▷ 第5次環境アクションプランの進捗 				
製品・プロセスの環境効率向上	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
製品の環境効率の改善（2000年度基準） (ISO26000 6.5、GRI G4-EN7)	3.04倍	3.2倍	3.3倍	3.4倍
製品の環境効率改善のため、Green of Product / Green by Technologyを積極的に推進。Green of Product / Green by Technologyを計画的に実行。				
事業プロセスの環境効率の改善（2000年度基準） (ISO26000 6.5、GRI G4-EN3-4、G4-EN6)	1.48倍	1.47倍	1.51倍	1.5倍
事業プロセスの環境効率改善のため、Green of Processを積極的に推進。				
<ul style="list-style-type: none"> ▷ ECP（環境調和型製品）拡大 ▷ 高効率モノづくり 				
総合	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
エクセレントECPの売上高拡大 (Green of Product) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN7、G4-EN27)	1.6兆円	1.5兆円	2.3兆円	1.8兆円
エクセレントECP売上高拡大のため、全製品群のecoターゲット全数チェックや製品環境技術監査での実施状況を精力的に確認。ボリュームゾーンへのエクセレントECPの創出拡大やインデント/システム/ソリューションでの創出加速。				
エネルギー関連製品の売上高拡大 (Green by Technology) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN7、G4-EN27)	1.47兆円	1.66兆円	1.66兆円	1.9兆円
エネルギー関連製品の売上拡大のため、環境側面から事業をサポート。環境側面からの継続的な事業支援。				
<ul style="list-style-type: none"> ▷ ECP（環境調和型製品）拡大 ▷ 高効率モノづくり 				

地球温暖化防止	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
エコプロダクツによるCO ₂ 排出抑制量※1 (Green of Product) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN17、G4-EN19)	1,039万t	1,200万t	1,312万t	1,500万t
エコプロダクツによるCO ₂ 排出量抑制のため、エクセレントECPの創出と売上拡大を継続的に実施。 ポリウムゾーンへの省エネ技術の適用や社会インフラ製品への適用。				
エネルギー関連製品によるCO ₂ 排出抑制量※2 (Green by Technology) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN19)	4.4億t	4.8億t	4.5億t	4.9億t
海外で建設中のプラントの運転開始が計画から遅れ目標未達。高効率火力や再生可能エネルギーの普及に注力。				
> 製品による地球温暖化防止 > エネルギー技術による地球温暖化防止				
資源有効活用	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
製品の省資源化率※3 (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN1、G4-EN30)	70%	43%	79%	50%
製品の省資源化率拡大に向け、ECPの軽量・小型化・長寿命化を継続して推進。 対象製品の範囲拡大。				
製品の再生プラスチック利用率※4 (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN2)	6.2%	2.9%	7.5%	3.0%
再生プラスチック利用率拡大に向け、再生プラスチック使用率の改善や再生プラスチック採用機種 種の拡大(横展開)を展開。 偏りのない製品別再生プラスチック使用率の向上。				
> 製品の資源有効活用				
化学物質管理	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
製品に含まれる特定化学物質群の削減(PVC / BFR※5削減) (ISO26000 6.5.3)	32製品群※6	50製品群※6	54製品群※6	全80製品群※6
> 製品含有化学物質の管理				
※1 代替想定製品のCO ₂ 排出量-出荷製品のCO ₂ 排出量(使用段階の1年分の排出量を比較し、製品寿命の半分を累計) ※2 同燃料種の火力平均のCO ₂ 排出量原単位と比較、原子力・再生可能エネルギーは、全火力平均のCO ₂ 排出量原単位と比較 ※3 省資源化量の増加率(2010年基準) ※4 再生プラスチック量÷製品プラスチック使用量×100 ※5 PVC：塩化ビニル樹脂(Polyvinyl Chloride)は、一般的な合成樹脂(プラスチック)の一つで、あらゆる用途に使用されている。廃棄時の不適切な処理による有害物質の生成や、PVCを軟らかくするための一部の添加剤(フタル酸エステル)の有害性が懸念されている BFR：臭素系難燃剤(Brominated Flame Retardants)は、プラスチックの難燃剤として使用されている。臭素系難燃剤のなかには、人体への影響が懸念されているものや、環境中に残留したり体内に蓄積性を持つものがある。また、廃棄時の不適切な処理による有害物質の生成が懸念されている ※6 特定用途を除く				

Green of Process (モノづくりの環境配慮)

地球温暖化防止	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
温室効果ガス総排出量※7の抑制 (1990年度基準) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN19)	306万t <46%>	419万t <62%>	302万t <45%>	439万t <65%>
省エネルギー投資、省エネルギー診断などを積極的に推進し改善が進展。				
エネルギー起源CO ₂ 総排出量原単位※7の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN18)	86%	92%	80%	90%
製品物流CO ₂ 総排出量原単位の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN30)	88%	96%	73%	95%
積荷集積率の向上、物流拠点の再編などで改善が進展し、目標達成。				
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地球温暖化の防止：温室効果ガス総排出量の削減 ▶ エネルギー起源CO₂排出量の削減 ▶ 地球温暖化の防止：製品輸送にともなうCO₂排出量の削減 				
資源有効活用	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
廃棄物量※8の抑制(2000年度基準) (ISO26000 6.5.3、6.5.4、GRI G4-EN23)	8.4万t <45%>	11.6万t <62%>	8.8万t <47%>	11.7万t <62%>
排出時の分別徹底により、有価物化が拡大。				
廃棄物総発生量原単位の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.3、6.5.4、GRI G4-EN23)	96%	93%	84%	90%
最終処分率※9の削減(グループ総発生量比) (ISO26000 6.5.3、6.5.4)	1.6%	1.0%	1.4%	0.5%
水受入量原単位の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN8)	86%	92%	78%	90%
海外サイトでの最終処分率改善が進まず目標未達。分別・再資源化の強化や新規リサイクルの発掘などを進め最終処分量の削減をめざす。				
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 資源の有効活用：廃棄物総発生量の削減 ▶ 資源の有効活用：水資源の有効活用 				

化学物質管理	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
総排出量の抑制（2000年度基準） (ISO26000 6.5.3、GRI G4-EN1)	1,390t <55%>	1,763t <63%>	1,455t <58%>	1,967t <78%>
揮発性有機化合物除去装置の設置などで目標を達成。				
取扱量原単位の改善（2010年度基準）	92%	97%	92%	95%
> 化学物質の管理：化学物質排出量の削減 > 化学物質の管理：化学物質取扱量の削減				
※7 日本国内の電力係数は、4.87t-CO ₂ 万kWhを利用。海外電力は、GHGプロトコルのデータを利用 ※8 廃棄物総発生量から有価値物を除いたもの（廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く） ※9 東芝グループでの定義は「事業活動にともなって生じる副産物やその他の発生物すべて（総発生量）に対し、各種処理後の埋立処分量を製造拠点0.5%未満、非製造拠点1.0%未満にすること（法律上・行政指導上の制約などがある拠点を除く）				

Green Management（環境経営の基盤活動）

生物多様性の推進 事業所を基点とした地域連携による生態系ネットワークの構築推進	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
主要サイトの生物多様性調査率 (ISO26000 6.5.6、GRI G4-EN11-14)	調査実施率100% 指標選定実施率91%	調査実施率100% 指標選定率100% 効果測定率50%	調査実施率100% 指標選定率100% 効果測定率67%	指標選定率100% 効果測定率100%
グローバル64拠点で調査・指標選定を完了し、39拠点で効果測定を実施。				
> 生物多様性保全への取り組み				
環境教育・人材育成	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
東芝ecoスタイルリーダーの人数	443人	800人	800人	2,000人
国内外でecoスタイルリーダー登録者が800人に到達。グローバル東芝グループ環境一斉アクションなどに積極的に参加。				
> 教育・人材育成				

社会

人権の尊重	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
紛争鉱物調査実施会社数 (のべ数) ※10 (ISO26000 6.3.5、GRI G4-LA14、 G4-HR9-11)	約2,800社 ※10	約2,000社 ※10	約2,600社 ※10	約2,600社 ※10
3TG ※11 を使用している可能性のある東芝グループ調達取引先約2,600社に対して「紛争鉱物報告テンプレート (EICC/GeSI帳票 (CMRT))」を使用した紛争鉱物の使用状況や製錬所業者調査を実施。 リスクの高い調達取引先に対しては追加の確認調査を実施してデューデリジェンスを行っている。				
> 紛争鉱物の不使用について ※10 実数は業務上の機密情報であるため概数で開示。また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 ※11 「紛争鉱物」として指定されている、スズ (tin) ・ タンタル (tantalum) ・ タングステン (tungsten) ・ 金 (gold) の4種の鉱物の総称				
> 人権の尊重				

公正な評価・人財育成	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
従業員満足度 (東芝)	82/100	—	83/100	—
従業員意識調査 (チームサーベイ) によるアンケート結果を100点満点で換算したもの。 2014年度からは新たな調査指標を導入している。				
> 公正な評価・人財育成				

多様性の推進	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
女性役職者数と比率 (東芝) (GRI G4-LA12)	289人 (3.8%)	—	294人 (3.8%)	— ※
※中長期経営計画として、2016年度に5.0%以上を目標としている。				
女性採用比率 (東芝) (GRI G4-LA1)	事務系：51% 技術系：19%	事務系：50% 技術系：25%	事務系：51% 技術系：19%	事務系：50% 技術系：25%
技術系は大学の理工学部における女性比率が10%強と少ないなか、より多くの女性技術者採用に向けた取り組みを推進している。本欄では各年度の採用活動、翌年4月入社比率を記載。				
海外グループ会社社長のローカル比率 (GRI G4-EC6)	61%	—	62%	— ※
※中長期経営計画として、2016年度末に66%を目標としている。				
従業員男女比率 (東芝) (GRI G4-10)	男性：88.5% 女性：11.5%	—	男性：88.2% 女性：11.8%	—
障がい者雇用率 (国内東芝グループ) (ISO26000 6.3.7、GRI G4-LA12)	2.27%	2.00%	2.26%	2.00%
特例子会社「東芝ウイズ」の運営を継続。国・地域の就労支援機構との連携、就職支援会社の活用などにより、障がい者の職域拡大を図っていく。				

平均勤続年数 (東芝)	平均17.7年 (男性17.9年、女性 16.0年)	—	平均17.8年 (男性18.1年、女性 16.0年)	—
組合員の休暇取得率 (東芝)	86%	—	84%	—
東芝労働組合が組合員にアンケートを実施し集計を行うもの。				
育児休職取得人数 (育児休職取得比率: 取得者/取得対象者) (東芝) (ISO26000 6.4.4、GRI G4-LA3)	男性: 8人 (0.8%) 女性: 336人	—	男性: 7人 (0.7%) 女性: 350人	—
東芝の制度では子の満3歳到達の月末まで。1人の子に対して3回まで申請可。 制度解説・申請方法に関するハンドブックを配布し、活用を促進。				
配偶者出産休暇制度利用者数 (東芝) (ISO26000 6.4.4、GRI G4-LA3)	384人	—	359人	—
配偶者の出産時に、6週間以内に継続または分割して5日間の有給休暇を付与。				
介護休職制度利用者数 (東芝) (ISO26000 6.4.4)	男性: 6人 女性: 10人	—	男性: 2人 女性: 3人	—
東芝の制度では被介護者1人につき、通算して365日まで。 制度解説・申請方法に関するハンドブックを配布し、活用を促進。				
短時間勤務制度利用者数 (東芝) (ISO26000 6.4.4)	男性: 9人 女性: 417人	—	男性: 10人 女性: 438人	—
東芝制度では小学校修了前の子を養育する者が対象。				
▷ 多様性の推進				

安全健康	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
OHSAS 18001 認証取得連結子会社数と比率 (製造会社) (ISO26000 6.4.6、GRI G4-LA5)	101社	—	101社 (100%)	— (100%)
OHSAS 18001に係るリスクアセスメントとリスク低減対策を実行。				
労働災害発生件数 (国内東芝グループ) (100万時間当たりの休業1日以上の死傷者が発生する頻度) (ISO26000 6.4.6、GRI G4-LA6)	0.2	—	0.18	—
厚生労働省労働災害統計(2014年度)による全国全産業の平均(1.66日)、全国製造業の平均(1.06日)、全国電気機器製造業の平均(0.41日)のいずれも下回る。				
▷ 安全健康				

サプライチェーンCSRの推進	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
東芝グループ調達方針への同意取得率 (ISO26000 6.3.5、6.4.3、6.6.6、GRI G4-HR1、HR4-6、G4-SO9-10)	—	—	99%	100%
	2014年度の「東芝グループの調達方針」改定にともない、約10,000社（のべ数）※12※13に徹底を依頼。2015年3月末までに入手した回答のうち99%から同意を取得。引き続き、全ての調達取引先からの同意取得に努めている。			
調達取引先CSR状況調査実施会社数 (のべ数) ※12 (ISO26000 6.3.5、6.4.3、6.6.6、GRI G4-HR1、HR4-6、G4-SO9-10)	5,613社 ※12	6,000社 ※12	6,957社 ※12	7,000社 ※12
	労働・安全・環境への配慮、児童労働禁止については、EICC行動規範の趣旨に沿った活動を推進するよう「東芝グループの調達方針」に明記。調達取引先CSR調査（自己点検を含む）により、詳細項目の管理状況を毎年確認。			
調達取引先への指導・支援および取引停止社数 (のべ数) ※12 (ISO26000 6.3.5、6.4.3、6.6.6、GRI G4-HR1、HR4-6、G4-SO9-10)	指導・支援 780社 ※12 取引停止 44社 ※12	—	指導・支援 892社 ※12 取引停止 4社 ※12	—
	調達方針に違反した場合の基本的な対応として、まずは是正措置の要求、必要に応じて是正指導、支援を行う。最終的に是正が困難と判断された場合のみ取引を停止。			
※12 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				
※13 実数は業務上の機密情報であるため概数で開示				
▶ サプライチェーンCSRの推進				

社会貢献活動	2013年度	2014年度	2014年度	2015年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
社会貢献支出額 (自然災害関連の義捐寄付などを 含む) (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	28.2億円	—	35.3億円	—
	2014年度は科学技術教育支援の強化などで、対前年支出増となった。			
社会貢献プログラム数 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	1,616件	—	1,536件	—
	2014年度は12月5日の国際ボランティアデーに「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を実施。国内外で532件の社会貢献活動を実施した。			
150万本の森づくり 累計整備本数 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	108万本	112万本	114万本	118万本
	2014年度は約6万本の森林整備を実施。2015年度は約4万本（国内1.7万本+海外2.3万本）森林整備を予定している。			
▶ 社会貢献活動				

コーポレート・ガバナンス

取締役会議長からのメッセージ

この度、社外取締役を拝命し身の引き締まる思いであるが、微力ながら東芝の再成長の取り組みに貢献できればとお引き受けした。今回、取締役会メンバーの過半を社外取締役とし、コーポレート・ガバナンスの在り方も刷新されるなか、社外取締役の一人として早期に株主様をはじめお客様からの信頼を回復することに注力し、東芝をこれまで以上に社会に貢献する会社へと生まれ変わらせた。

そのためには、今の東芝に相応しいコーポレート・ガバナンスをしっかりと機能させる事が重要である。ガバナンスの要諦はその形を整える事だけではなく、如何に機能させるかにある。今、東芝に必要なガバナンスとはどのようなものか改めて議論を深め、ガバナンスが健全に機能し、東芝の持てる力を最大限に発揮させていきたい。

経営トップが変わっても会社が別の会社になる訳では無い。改革の主役はあくまで社員一人ひとりであり、東芝の価値を創出しているのは他ならぬ社員である。経営陣が社員一人ひとりの成長に資する事で、「社員の成長と会社の成長とが重なり合う会社」となるよう全力を尽くしていく。



取締役会議長 前田 新造



取締役会の様子

東芝のガバナンス体制について

当社では、経営刷新委員会における議論に基づき、コーポレート・ガバナンス体制について以下の基本方針を決定いたしました。

I. 取締役会の構成、取締役会の監督機能の強化

(1) 取締役会の構成

- 取締役の人数を11名に減員すること
- 社外取締役の比率を過半数に引き上げること
- 取締役の専門性に配慮した取締役会構成を確保すること
- 社外取締役を取締役会の議長とすること

(2) 取締役会による監督機能の強化

- 社外取締役支援体制の強化
- エグゼクティブセッションの設置

II. 監査委員会の監査機能の強化

(1) 監査委員会の構成

- 監査委員会を原則として独立社外取締役のみで構成すること
- 専門性の高い社外取締役で監査委員会を構成すること

(2) 監査委員会の監査機能の強化

- 監査委員会室の強化
- 内部通報窓口設置による監査委員会の監査機能の強化
- 監査委員会室の独立性の担保
- 経営監査部の廃止、内部監査部の創設と監査委員会の直轄組織化
- 内部監査部の会計監査、適法性監査等の機能の強化
- 社内カンパニーに対する会計監査、適法性監査等の強化
- 内部監査部の独立性の担保

III. 指名委員会の強化、指名手続の透明性確保

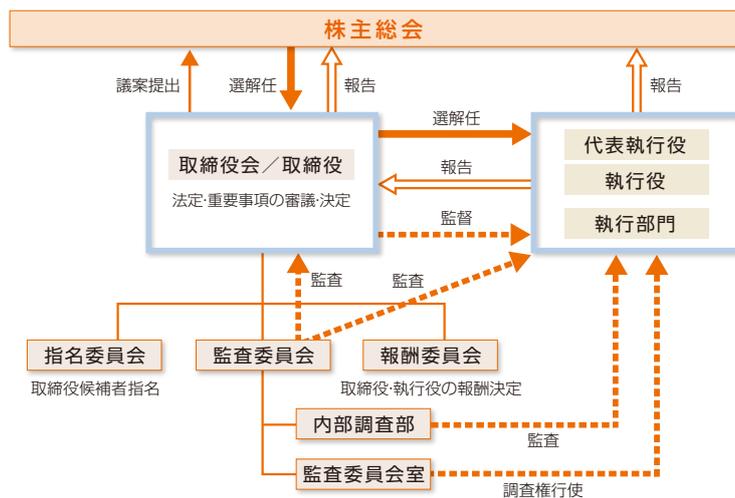
(1) 指名委員会の構成

- 指名委員会を原則として独立社外取締役のみで構成すること

(2) 指名手続の公平性確保

- 後継者計画（サクセッションプラン）の策定
- 執行役選任、代表執行役選定の基準、選任・選定プロセスの明確化

コーポレート・ガバナンス体制図



委員会の構成

当社では、指名・監査・報酬の各委員会を、原則として独立社外取締役のみで構成しています。

委員会名	構成メンバー
指名委員会	小林喜光 (委員長)、伊丹敬之、池田弘一、佐藤良二、前田新造
監査委員会	佐藤良二 (委員長)、野田晃子、伊丹敬之、古田佑紀
報酬委員会	古田佑紀 (委員長)、野田晃子、池田弘一、小林喜光、前田新造

社外取締役

選任の理由等

伊丹敬之、池田弘一、古田佑紀、小林喜光、佐藤良二、前田新造の6氏は社外取締役であります。6氏を社外取締役とした理由、社外取締役としての職務を適切に遂行するこ

とができるものと判断した理由は次のとおりです。なお、6氏については、いずれも東京証券取引所等の定めに基づく独立役員として届出を行っております。

氏名	選任理由
伊丹 敬之	経営学の専門家、大学の組織運営者としての幅広い実績と識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。
池田 弘一	経営者としての幅広い実績と識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。
古田 佑紀	法律の専門家としての幅広い実績と識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。
小林 喜光	経営者としての幅広い実績と識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。
佐藤 良二	公認会計士としての幅広い実績と識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。
前田 新造	経営者としての幅広い実績と識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。

※ 野田晃子氏は1961年3月から1963年8月まで当社の使用人であったことがありますが、当社の使用人でなくなってから50年超を経過しており、2015年5月1日に施行された改正会社法における社外取締役の要件を満たすため、当社としては、実質的な社外取締役として位置付けております。ただし、改正会社法の経過措置により、同氏は、2016年6月に開催を予定しております定時株主総会終結の時までの間に限っては、会社法上の社外取締役に該当しないこととなるため、その間、非業務執行の取締役として社外取締役と同様の職責を担っていただくことを予定しております。同氏は、公認会計士としての幅広い実績と識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。

責任限定契約

当社は伊丹敬之、池田弘一、古田佑紀、小林喜光、佐藤良二、前田新造、野田晃子の7氏との間で、会社法第423条第1項の責任について、金3,120万円と会社法第425条第1

項に定める最低責任限度額とのいずれか高い額を限度として賠償する責任を負う旨の責任限定契約をそれぞれ締結しております。

株式の大量取得行為に関する対応策(買収防衛策)の非更新(廃止)について

経営環境等の変化、金融商品取引法整備の浸透の状況、株主の皆様の見解等を考慮しながら慎重に検討した結果、2015年6月25日の定時株主総会終結のときをもって、株式の大量取得行為に関する対応策(買収防衛策)を廃止させていただきました。

2014年度の報酬等について

2014年度に係る役員の報酬等の額は以下のとおりです。
(百万円)

役員区分	報酬等の総額	固定報酬	業績連動報酬	対象となる役員の員数(人)
取締役 (社外取締役を除く)	338	338	-	16
社外取締役	62	62	-	5
執行役	1,130	1,130	-	41

連結報酬等の額が1億円を超える役員は以下のとおりです。
(百万円)

氏名	役員区分	会社区分	固定報酬	業績連動報酬	報酬等の総額
室町 正志	取締役	(株) 東芝	103	-	103
田中 久雄	取締役	(株) 東芝	6	-	114
	執行役		108	-	

2014年度における社外取締役の取締役会および監査委員会への出席状況

伊丹 敬之	取締役会に13回(100%)出席しました。
島内 憲	取締役会に13回(100%)、監査委員会に14回(100%)出席しました。
斎藤 聖美	取締役会に13回(100%)、監査委員会に14回(100%)出席しました。
谷野 作太郎	取締役に就任した2014年6月以降、取締役会に9回中9回(100%)、監査委員会に10回中10回(100%)出席しました。

社外取締役メッセージ



社外取締役 伊丹 敬之

大変厳しい状況の東芝の社外取締役に、再任された。

7月末に発足した経営刷新委員会の最初の会合での委員長挨拶で、私は東芝は三つの信頼を失ったと述べた。三つの信頼とは、資本市場からの信頼、顧客からの信頼、そしてもっとも大切な、従業員からの信頼である。

まず第一に従業員からの信頼が回復しなければ、現場の事業活動は活発化しない。その活発化がなければ、顧客の信頼を回復できるようなよりよい製品やサービスの提供はできない。そうして顧客とのビジネスが回復してはじめて、資本市場の信頼を回復できるような業績への期待が生まれるだろう。

東芝の事業の土台は、この一連の不祥事に至るまでの過去の経営の経緯もあって、いつの間にか少し劣化してきた部分があるようだ。しかし、組織と従業員のポテンシャルは途方もなく大きいことを私は知っている。そのポテンシャルを活かせるような経営のあり方へと変貌させることが、社外取締役を含む経営体制の責任である。

今回の事件はたしかにピンチではあるが、それをむしろ刷新へのチャンスと考えて、東芝の再生のために努力を尽したい。東芝を大好きな社員も多い。みんなが誇りを持って仕事を出来るような環境を整えることが、もっとも大切である。



社外取締役 野田 晃子^(注)

私は、30年間監査法人で会計監査業務に携り、その後6年間証券取引等監視委員会委員、そして6年間社外監査役を務めた。公認会計士は財務諸表の信頼性、証券取引等監視委員会は市場の公正性・透明性の確保による投資家保護が使命である。投資家の直接の声に接する機会も多く、投資家に対する責任の重大さと会計監査の重要性を痛感して来た。長いこと、いつも投資家のそばにいた感じがする。「人と地球の明日のために」貢献しようとしている東芝は、言うまでもなく事業・戦略等の点でも、ガバナンス体制の先進性の点でも日本を代表する優れた企業である。今回、不適切会計処理を巡る不祥事が発覚して株主・ステークホルダー及び市場の信頼を大きく損ねたが、現在再発防止を期して全社を挙げてガバナンスの改革に取り組んでいる。まずは、市場において自らの事業に資金を投じてもらうのであれば真摯な経営を行い、自らの姿を正視して投資家を欺くことなく真実の姿を説明する責任と礼儀があるという基本を20万人の役員従業員の皆さんと共有し、ガバナンス面・事業面の改革により信頼回復及び東芝の発展と企業価値の向上を目指す会社のために客観的な目で重責を果たせるよう努力して行きたい。

(注) 改正会社法の経過措置により、野田氏は2016年6月に開催を予定しております定時株主総会終結の時までの間に限っては、会社法上の社外取締役に該当しません。詳細は55ページ「選任の理由等」の下部に記載してある※印の注釈をご参照ください。



社外取締役 池田 弘一

このたび、社外取締役に就任することとなりました。社外取締役として、東芝グループ全社員とともに、信頼の回復に誠心誠意努めてまいります。よろしくお願い申し上げます。

東芝は、創業以来140年にわたり、技術、品質、そして信頼を積み上げ、人々の豊かな生活に貢献してきました。技術力や品質の高さは、変わりません。失った信頼を一日も早く取り戻し、「次々とイノベーションの波を起こし、新しい価値を創造し続ける」本来の東芝グループの姿を築くべく、お役立ちできればと考えております。

以前、経営諮問委員会のメンバーとして、「グローバル企業としての経営のあり方」など、東芝グループの将来についてディスカッションさせていただきました。取締役会や委員会では、ガバナンス改革、企業風土改革に取り組んでいくに当たり、東芝グループの経営が正しい方向に進んでいるのか、他の社外役員の皆様とともに、より真摯なディスカッションを行ってまいります。



社外取締役 古田 佑紀

この度ご縁があって社外取締役に就任することとなりました。

東芝は、現在、数年にわたる不適切会計処理の問題で信頼を大きく損なった状況にあり、同様の問題が再び起こることがないように、内部統制システムの充実を始めとする様々な面からの施策の策定及びこれに基づく事業運営を実現して信頼を回復することが喫緊の課題と認識しております。

切れにくい電球として定評があったマツダランプを始めとして、私にとっては、東芝＝信頼というイメージでした。今回の事態は誠に残念というほかありませんが、質の高い物作りの精神が受け継がれている限り、信頼を回復する日は遠くないと信じております。

企業の価値は、収益だけではなく、法の趣旨に則り王道を歩む経営がなされ、社会の信頼を得ることにより高まるものと考えます。私は、40年以上にわたり、様々な法律の立法作業及び運用の実務に従事してきました。なお浅学の思いにとらわれることが常ではありますが、その間に得た経験も踏まえて、法的な観点から見た経営の質の一層の向上に微力を尽くしたいと存じます。



社外取締役 小林 喜光

東芝において、不適切な会計処理が継続的に行われてきたことは大変残念なことと言わざるを得ません。産業人として、東芝を批評するだけでなく重大な教訓と捉えて「あるべきガバナンス」の実現を目指すために、社外取締役をお受けすることとしました。東芝が最優先で取り組むべきは言うまでもなく信頼の回復ですが、ガバナンス体制を正すだけでは「良し」とはなりません。東芝自らの力で企業倫理を改めて確立することを含め、組織風土や文化までも大きく変えていかなくてはならないでしょう。

一方で、企業は中長期的な視野に立ち、総合的な企業価値を高めていかなくてはなりません。日本企業は「グローバル化」「IT化」「ソーシャル化」の三つの世界的な変革のうねりの中で熾烈さを増す国際競争を戦い抜くために、どこに成長のための活路を見出すかが問われています。企業統治の抜本的強化と同時に、東芝ならではの最先端分野における卓越した開発力と屈指の生産技術をもって今までの経営戦略を見直した上で、顧客、株主、従業員をはじめ東芝に関わる全ての人が誇りに思える「世界に冠たるリーディング・カンパニー」を築くため、社外取締役として力を尽くす所存です。



社外取締役 佐藤 良二

今回の一連の調査報告書や報道等を見ますと二つの期待ギャップ (Expectation Gap) を認識できます。一つは「委員会設置会社」に対するもの。欧米型で先進的なコーポレート・ガバナンスのモデルと考えられていたにもかかわらず、何故、監督機能が十分に働かなかったのか。重要な指摘は経営陣から独立した社外取締役を充実・強化すべきということでした。

もう一つは「監査」に対するものです。「監査」には内部監査・監査委員会監査・会計監査人監査がありますが、監査の前提となる統制環境に瑕かし疵があったために、有効な監査ができなかったようです。統制環境を整備し、それぞれの監査が本来の機能を果たし、相互の連携を強化することが求められています。

日本を代表する企業として、真に社会の期待に応えるためには、早急に不祥事対応に関わる施策を実行し、リソースが前向きな企業価値向上のために使われるようにしなければなりません。その実現に向けて、公認会計士としての経験を生かし貢献したいと思います。

リスク・コンプライアンス

東芝グループは、CSR経営の実践にあたって「生命・安全、コンプライアンス」を最優先にしています。

経営幹部を対象とした「意識改革研修」をはじめ、社会的な信頼回復に向け全社一丸で取り組むべく、世界各地の法令・条例の変化や、経営のグローバル化、ビジネスの多様化へ適切に対応していくために、東芝グループは、法令、社内規程、社会規範、倫理などの遵守をグローバルに徹底するとともに、リスク・コンプライアンス活動を進めています。

中長期目標

- ・ グループ・グローバルでの従業員のコンプライアンス意識向上
- ・ リスク管理体制の確立・維持とクライシスリスク発生時の的確な対応

2014年度の成果

東芝グループ行動基準改定

今後の課題と取り組み

グローバルでのコンプライアンス強化に向けて、各地域の統括会社・法務責任者との連携を強め、東芝グループ行動基準を含めた遵法教育の強化、個別施策の立案・実行を進めていきます。

リスク・コンプライアンスの方針

東芝グループでは、法令、社内規程、社会規範、倫理などの遵守をグローバルに徹底し、公正・誠実な競争による事業活動を推進するとともに、生活者の視点と立場を重視したお客様の安全・安心を図っています。

その実践に向け、「東芝グループ経営理念」を具体化した「東芝グループ行動基準」の徹底がコンプライアンスの基本であると認識し、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。

また、新技術の創出や新興国でのサプライチェーンの拡大などの経営環境の変化、および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、リスクの未然防止と発生した個別案件の損失の最小化に努めています。

リスク・コンプライアンスの推進体制

東芝では、全社のリスク・コンプライアンスマネジメントをつかさどる担当役員（CRO）を任命するとともに、法務部に専任組織「リスク・コンプライアンス担当」を設けています。内部通報対応、グローバルなコンプライアンス実現に取り組み、効率的なリスク・コンプライアンス活動を推進しています。

CROを議長とし、コーポレートスタッフ部門担当執行役が出席するリスク・コンプライアンス委員会を設けています。同委員会では、内部通報の傾向、社内外事案とともに、経営への影響度と発生可能性を織り込んだリスクマップなどをもとにリスク・コンプライアンスマネジメントの脆弱性を抽出し、当該年度の重点施策の審議および活動のモニタリングを実施し、活かしています。

各社内カンパニーでは、全社的な共通重点施策に加えて、リスクベースアプローチから導き出したカンパニーとしてのリスク・コンプライアンス重点施策を推進しています。

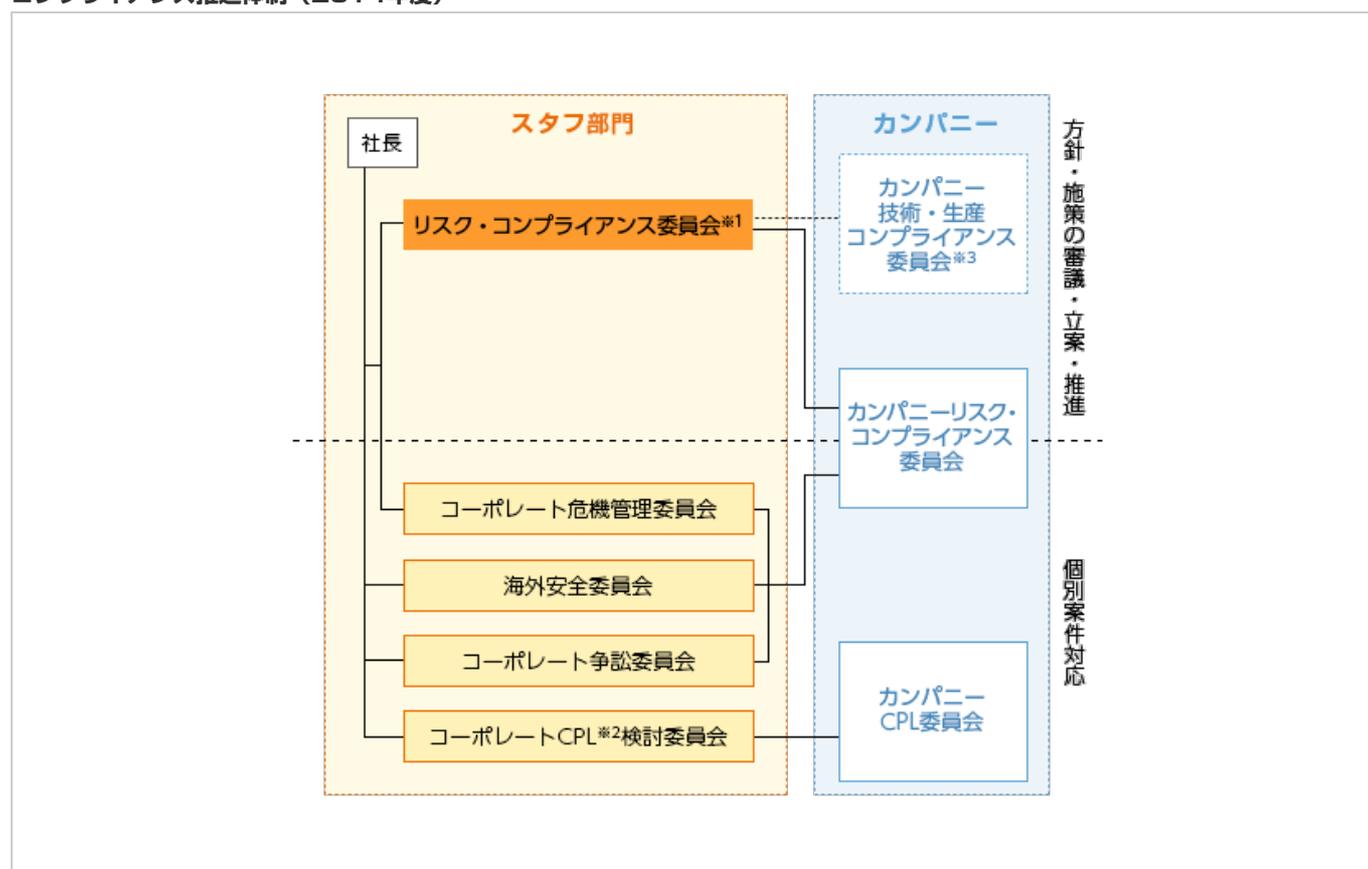
リスク・コンプライアンスに関する重大事案が発生した場合には、事案に応じ所管の各社内委員会などで迅速に対応策を検討し、実施する体制を確立しています。

また、経営会議などにおいて主要リスク相関と経営に関する感度分析を実施し、事業や市場のリスク、コンプライアンスリスク、気候変動等の環境関連リスクを勘案したうえで、東芝のめざす創造的成長に向けた戦略的集中投資を実施しています。

なお、事業等のリスクについては有価証券報告書で開示しています。

➤ [2014年度有価証券報告書P22～P30](#)

コンプライアンス推進体制（2014年度）



※1 東芝グループ行動基準に係る事項、リスクマネジメント（重大クライシスリスクの予防の他、技術・生産活動全般及び営業活動全般に係るコンプライアンスならびに情報セキュリティの徹底に必要な事項を含む）に係る事項を所管する

※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

※3 カンパニー技術・生産コンプライアンス委員会は、カンパニーリスク・コンプライアンス委員会などの体制と統合することも可能

通報制度

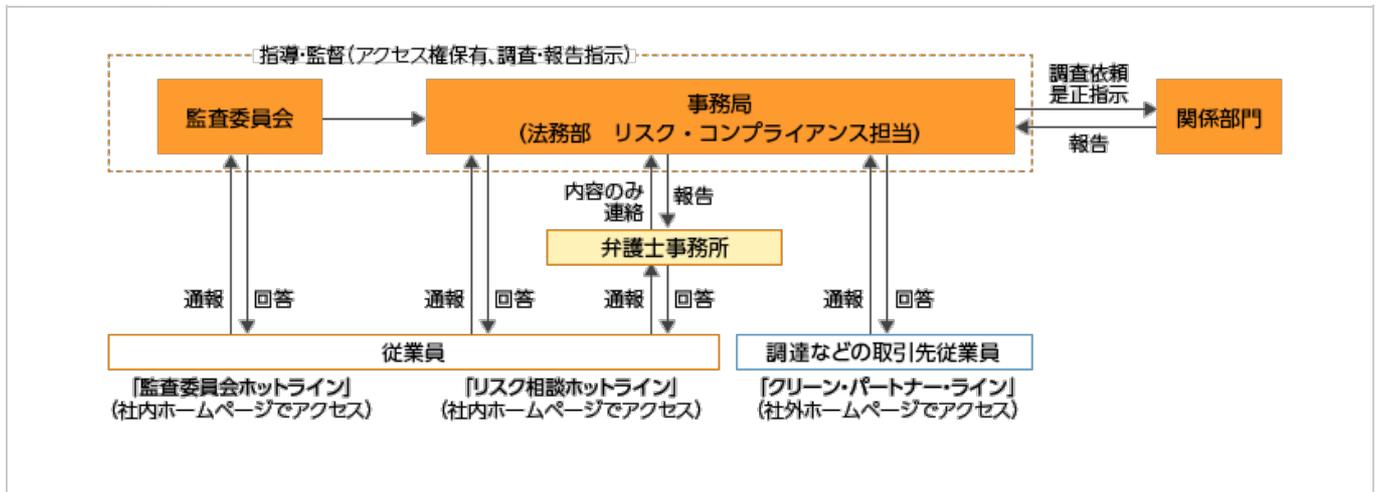
東芝は風通しのよい職場環境づくりに向け、日頃から各職場でのコミュニケーションを活性化し、リスクを未然に防ぐ一方で、内部通報制度を充実させています。

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「リスク相談ホットライン」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。2005年1月には、社内事務局に加え、主として法令違反につながるような情報提供のため、社外の弁護士事務所にも受付窓口を設置しました。また、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、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。

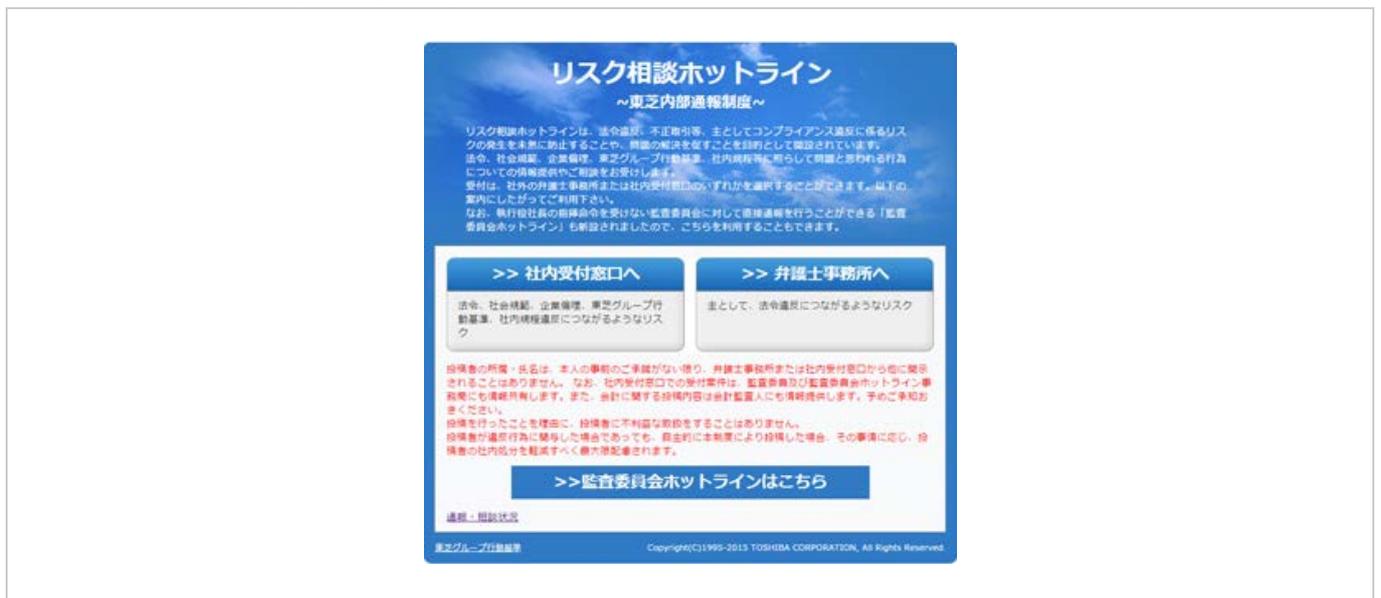
さらに、2015年10月には、社外取締役で構成される監査委員会に直接通報できる「監査委員会ホットライン」を新設し、経営トップらの関与が疑われる事案に対しても安心して通報できる仕組みとしました。監査委員会は、「リスク相談ホットライン」にもアクセス権を持ち、適切に指導、監督しています。

東芝グループ各社では、内部通報制度を導入するとともに、通報者保護のための匿名性の確保や、内部通報の対象行為に関与した従業員が自ら進んで通報を行った場合に通報を行った事実が社内処分の検討に際し最大限配慮されることなどを、グループ内で周知しています。

東芝の通報制度



リスク相談ホットライン (社内ホームページ) の画面



2014年度および2015年上期のリスク相談ホットライン運用状況

2014年度および2015年上期にリスク相談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。

リスク相談ホットライン受付件数（2014年度）

	受付件数（ ）内は匿名
社内事務局受付	85件（42件）
弁護士事務所受付	3件（0件）
計	88件（42件）

リスク相談ホットライン受付件数 （2015年上期・4月～9月）

	受付件数（ ）内は匿名
社内事務局受付	80件（47件）
弁護士事務所受付	1件（0件）
計	81件（47件）

対応状況

受付案件のうち、不適切な状況がある、またはそのおそれがあるとの通報については、関係部門へ内容を通知し、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。

上記のうち匿名ではない通報については、原則として本人に対処状況を回答しました。

なお、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（社内事務局または弁護士事務所）から他に一切開示していません。

通報件数については、定期的に社内ホームページで開示しています。

東芝グループ行動基準の改定とリスク・コンプライアンス教育

東芝グループでは「東芝グループ行動基準」を各国語で作成・配布しています。2014年10月、同行動基準を改定し、24言語で作成・配布しました。改定の主な内容は、サプライヤーを含めた人権への配慮と、グローバルでのコンプライアンス違反リスクへの適切な対応の強化です。同改定にともない、「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、階層別教育、職種別教育、経営幹部セミナーに取り入れているほか、全従業員を対象としたe-ラーニング、リーフレット教育なども継続して実施しています。2014年度のe-ラーニングでは、「東芝グループ行動基準の改定」「贈収賄」「不正取引」「不適正支出」などをテーマに実施しました。



各国言語でのe-ラーニング画面

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、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。2014年度は「架空発注の防止」といった事例のほか、東芝グループ行動基準の改定を受けて「人権の尊重」にかかわる事例も題材として実施し、国内従業員約9万人が参加しました。

また、職場ミーティングの実施状況を把握するためのデータベースを構築して、各職場の管理職を通じて従業員の率直な声を収集し、職場におけるコンプライアンス意識の浸透・徹底状況の把握、今後の浸透策の検討などに役立てています。



活発な意見交換が行われたミーティング

リスク・コンプライアンス状況の点検・監査

各種コンプライアンス徹底施策の実施状況を把握するにあたり、コンプライアンス担当部門は、経営監査を実施する内部監査部と定期的に情報交換を行い、内部監査の実効性向上を図るとともに、監査結果を施策に反映しています。

また、東芝では毎年、「東芝グループ行動基準」に関する従業員アンケートを実施し、コンプライアンス意識向上施策の立案などに活用しています。

コンプライアンス違反時の対応

重大なコンプライアンス違反事例が発生した場合には、正確な事実関係の把握と真因の究明に努めたうえで、事実を真摯に受け止め、違反した従業員の処分を含め厳正に対処するとともに、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いきます。

反社会的勢力との関係遮断の継続

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。

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、契約条項（いわゆる暴力団排除条項）の見直し、外部講師を招いての講習会、全従業員への啓発、新規取引開始時点でのスクリーニングなど、種々の施策を講じています。

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。2015年2月には、関西地区において反社会勢力対応セミナーを開催、関西地区の営業部門、サービス部門から102人が参加しました。

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2006年から明記しています。2014年10月の同行動基準改定では「反社会的勢力の排除」を独立した項目とし、一切の関係を遮断するという方針をより強く打ち出しています。

独占禁止法の遵守と腐敗防止

東芝グループは、グローバル・コンパクトに参加しており、「東芝グループ行動基準」の改定を契機に、独占禁止法（独禁法）の遵守と腐敗防止をグローバルベースで強化していきます。

独禁法と贈収賄に関する取り組み

東芝では、グローバルな規制動向をふまえて、カルテルと贈収賄の予防に精力的に取り組んできています。2014年度もその取り組みを継続しました。具体的には、独占禁止法の遵守と、外国公務員との間の贈収賄の防止に関する2つのガイドラインについて、これらを採択した国内外グループ会社自主監査を実施させ、運用状況の把握、教育の徹底などに努めました。

新興国を中心に拡大している海外ビジネスにおける独禁法および贈収賄等の法務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、2013年10月から海外の主要地域に法務責任者を設置し、現地法人をサポートしています。

事業に関連した法令の遵守については、教育の実施、関連データベースの活用、自主監査などを徹底しています。

また、これらの取り組みについては、内部監査などで指摘された内容について改善を行うなど、継続的にリスク・コンプライアンス体制の見直し強化を図っています。

さらに、「東芝グループ行動基準」の改定を契機とした遵法意識啓発を進めています。日本国内では、2014年12月に営業幹部職層とコンプライアンス推進関係者を集めた「営業コンプライアンス推進会議」を東芝本社で開催、組織を挙げてのリスク管理・コンプライアンスの徹底を要請しています。また、2014年12月から2015年2月にかけて、本社・支社店の営業関係者向けに営業リスク座学教育を実施し、営業法務リスク管理の底上げを図りました。海外では、地域統括現法・地域法務責任者と共催で、域内現法のコンプライアンス担当者を対象にリーガルセミナーを開催し、東芝グループ行動基準に根ざしたコンプライアンス強化施策を議論し、本社と各地域とのリスク管理ネットワーク強化の礎を固めました。

▶ 東芝グループ行動基準 6. 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 7. 贈賄の禁止

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。

▶ 東芝グループ行動基準 7. 贈賄の禁止

寄付および資金提供

「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、公共性等を勘案した寄付を行う趣旨の規定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

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。

- ＞ サプライチェーンCSR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

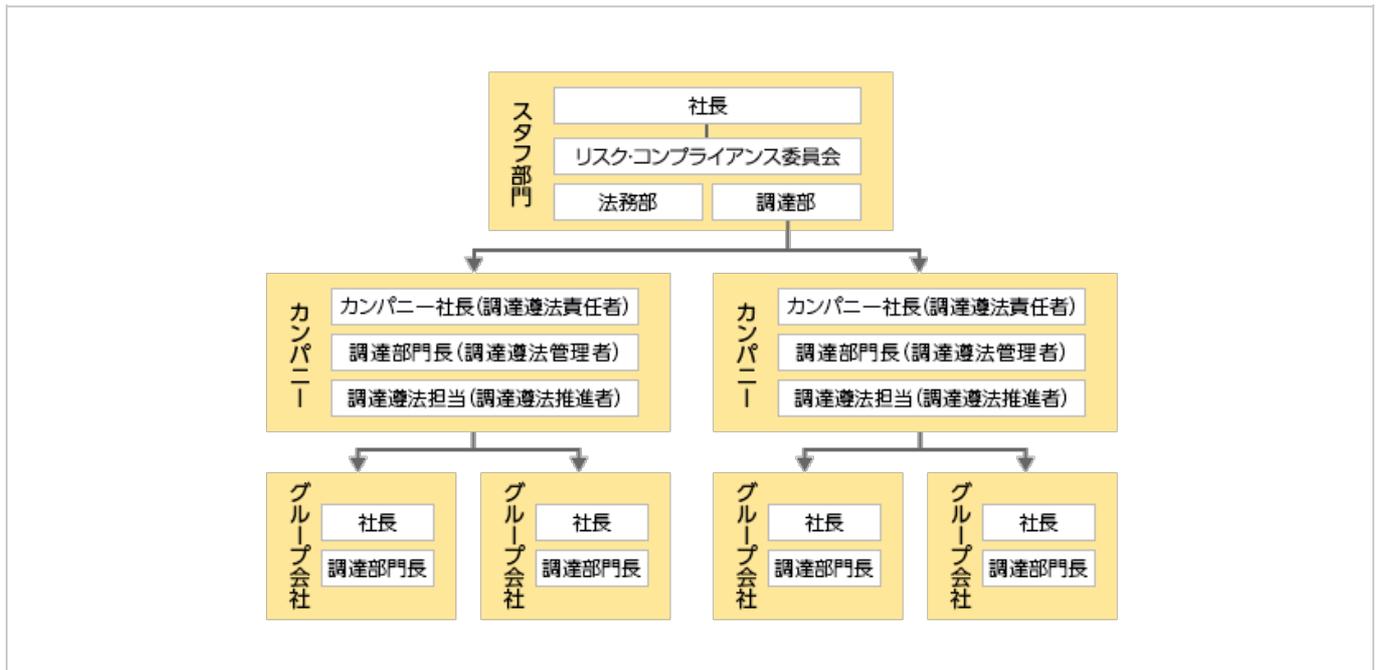
東芝グループは、自らの調達活動と、調達取引先様の活動と双方におけるCSRの徹底を推進する部門として、2007年4月に、東芝の本社調達部門内に専門組織を設置し、調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。

調達取引は、国内外の関連法令を遵守して実施されることはいうまでもありません。東芝グループの調達部門職制に連動した、調達遵法体制を整備し、調達遵法の対応を強化しています。

調達取引にかかわる、遵法関連の情報は、この調達遵法体制を通じて、グループ会社へ周知・徹底されます。

さらに、本社調達部門が主催し、遵法管理者、推進者が出席する調達遵法連絡会を通じて、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



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」

東芝では、取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」を開発しています。コンプライアンスや公正な取引の観点から東芝グループ関係者の問題点や懸念をご指摘いただいで速やかに是正できるよう、関係取引先などへ制度の周知と活用をお願いしています。

- ＞ 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・監査（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監査を継続的に実施しており、改善が必要と判断された事項については、改善計画に則った改善フォローを実施し、さら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適法教育を実施しています。2007年度から毎年、グループ国内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。

2014年度は新規採用者、2013年度の未受講者など、合計10,376人が下請法のe-ラーニングを受講しました。

グループ調達部門員向けには、適正な取引を実施、および監督するために、経験職務の各段階で、より高度な専門教育を実施しています。

グループ内の下請取引の適正化を指導する調達適法監査員を計画的に育成し、調達適法体制の下に配置しています。

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※）」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

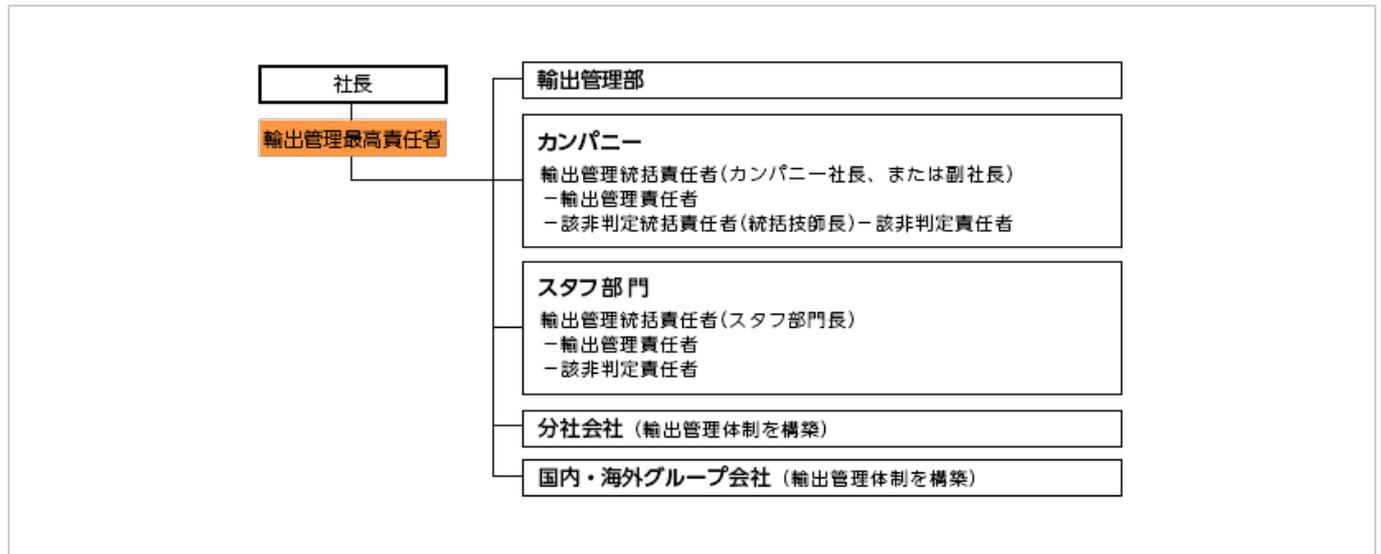
▶ 東芝グループ行動基準 9. 輸出管理

※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輸出管理部を置いています。社内カンパニーではカンパニー社長または副社長が、スタッフ部門ではスタッフ部門長が輸出管理を統括する輸出管理統括責任者として、それぞれの輸出管理体制を構築しています。グループ会社においても同様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確認・顧客審査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、輸出管理部が厳格な審査、承認を行っています。

輸出管理に関する点検・監査

各カンパニー、コーポレートのスタッフ部門、およびグループ会社では、自部門に対して内部点検を行うとともに、輸出管理部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」および輸出管理規程を周知・徹底するため、輸出管理部はカンパニー、スタッフ部門や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。

さらに、東芝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。

国内外の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。

輸出管理部は、カンパニーやグループ会社を集めて輸出管理推進会議を毎月開催し、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。カンパニー所管のグループ会社に対しては、カンパニーが輸出管理の指導・支援を行います。

また、海外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を対象として、2013年に中国の上海で情報交換会を、2014年にシンガポールで輸出管理ワークショップを開催しました。さらに、2014年4月から輸出管理地域推進室を設置し、アジア地域を中心としたグループ会社の指導・支援を行っています。

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・取引先の情報、経営情報、技術・生産情報など、事業遂行過程で取扱うすべての情報」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、その不適正な開示・漏洩・不当利用の防止およ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。

- ＞ 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、情報セキュリティ統括責任者以下、社内カンパニー社長／スタッフ部門長、グループ会社社長など、各組織のトップを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。

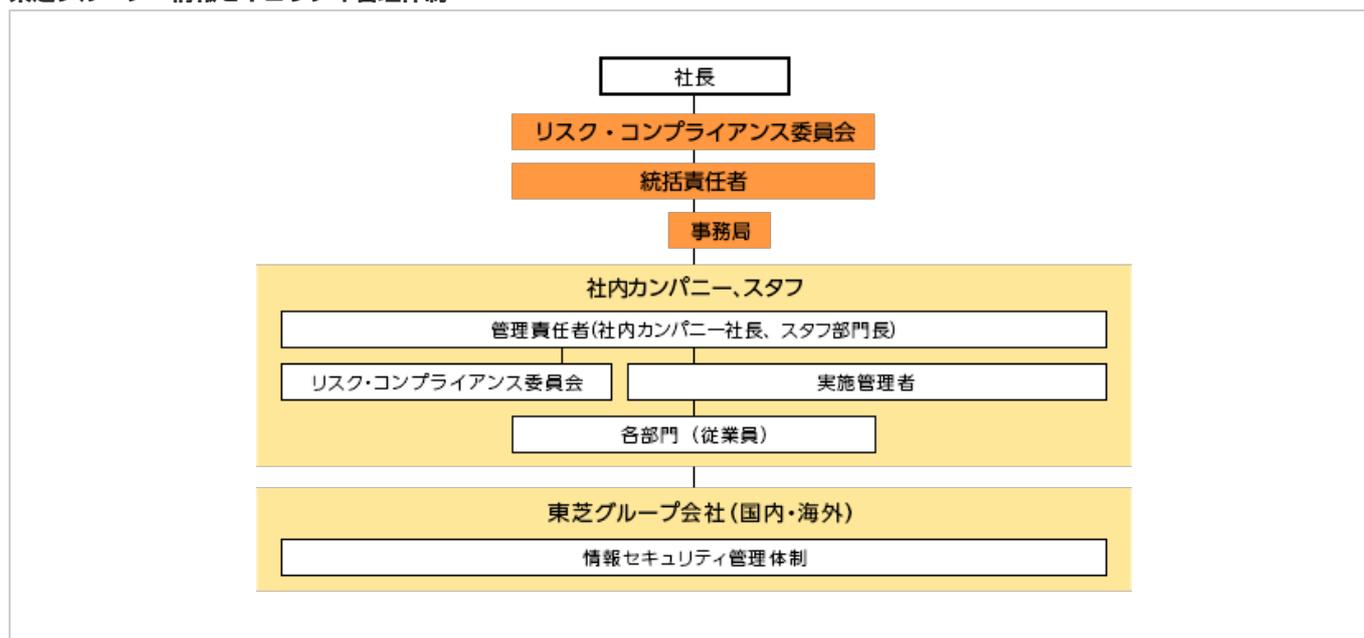
情報セキュリティ統括責任者は、定期的開催するリスク・コンプライアンス委員会で、全社に係る情報セキュリティを確実にするために必要な審議を行います。また情報セキュリティに係る社内規程が円滑、効率的かつ確実に運用されるよう施策を立案し、実行します。

社内カンパニーにおいては、カンパニー社長が情報セキュリティ管理責任者を務め、各カンパニーの情報セキュリティについて全責任を負います。また、管理責任者は実施管理者を任命し管理体制の運営について責任を負っています。

また、管理責任者は、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。

個人情報保護についても同様の管理体制を構築し、事務局以外の部門（内部監査部）がJIS Q 15001に従って監査を行っています。

東芝グループ 情報セキュリティ管理体制



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、リスクマネジメント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。

4つの視点で情報セキュリティ対策を実施

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">情報セキュリティ関連規程類の定期的な見直し体制の構築と維持監査の実施 など
(2) 人的、法的対策： ルールに従業員等に守らせる	<ul style="list-style-type: none">就業規則における情報保護義務や罰則の規定定期的な従業員教育の実施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
(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">情報機器の持出し管理施設立入り制限や、入退室（館）管理重要度の高い情報の施錠管理 など
(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">ウイルス対策やハードディスクの暗号化情報システムの利用ログの取得と確認ネットワークファイアウォールの適切な管理 など

特に技術的対策では、年々高度化するサイバー攻撃などによる外部からの不正アクセスや情報の漏洩を予防するため、社外に公開するサーバの保護対策を強化し、社内にウイルスなどが侵入した場合でも迅速に処置できるように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

東芝は多様な事業分野を有することから、全社の情報セキュリティを確保するためには、各部門が自律的にPDCAサイクルを回すことが大切です。そこで、すべての部門が毎年、社内ルールの遵守状況を自ら点検し、問題点の発見・改善に努めています。各部門の点検結果や改善活動は、リスクマネジメント部が評価し、是正が必要であれば指導・支援します。国内外の東芝グループ各社においても、毎年自主監査を行い、各社の情報セキュリティレベルの向上につなげています。

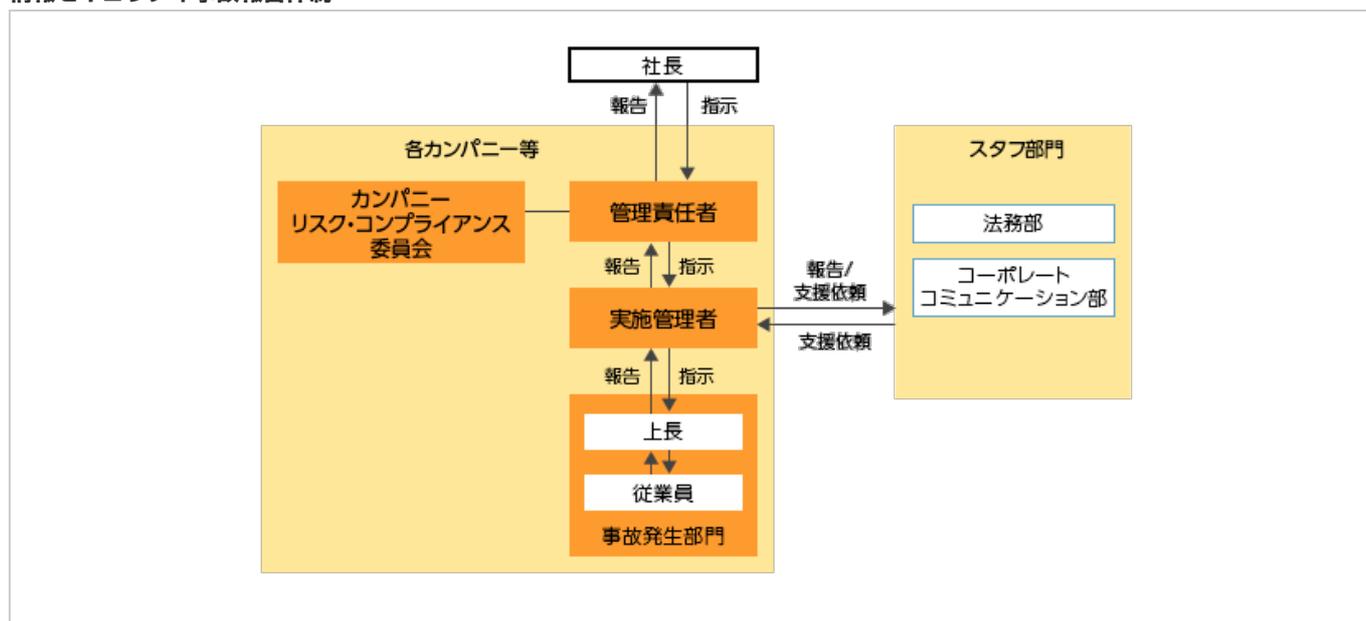
また、東芝グループでは、社内ルールの徹底を図るために、毎年すべての役員、従業員、派遣社員を対象に教育を実施しています。このほか、情報セキュリティの実務担当者向け教育や新卒採用者への導入教育を実施しています。

情報の漏洩など事故発生時の対応

秘密情報の漏洩など、万が一情報セキュリティ事故が発生した場合、情報セキュリティ事故報告体制に則り、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事故発生またはその可能性を認知した場合、直ちに実施管理者へ連絡します。報告を受けた実施管理者は、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また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うえ、公表などの対応を実施します。

情報セキュリティ事故報告体制



情報漏洩など事故発生の状況

2014年度および2015年上期にかけて、東芝グループでは会社が保有する重要な情報の漏洩事故は発生していません。また、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立てなども発生していません。引き続き情報セキュリティに係る事故防止に向けて万全の態勢で取り組んでいきます。

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、業界自主基準※1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。カンパニー、関係会社の品質部門は、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※2、CEマーキング※3など）を常に調査し、各規格・基準に従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



広告・表示に関する説明会

※1 家庭電気製品製造業における表示に関する公正競争規約：「景品表示法」の規定により、公正取引委員会が昭和53年に認定。家電業界の運用団体は、公益社団法人 全国家庭電気製品公正取引協議会。同規約は、不当表示の禁止、必要表示事項、特定事項の表示基準等を規定し、一般消費者の適正な商品選択に資するとともに、不当な顧客の誘引を防止し、公正な競争を確保することを目的とする

※2 UL規格：材料・製品・設備などの規格を作成し、審査・認証する米国の非営利団体アンダーライターズ・ラボラトリー・インク (Underwriter Laboratories Inc.) の発行する安全規格

※3 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EU域内で流通が認められない

適正な製品表示と広告に関する教育

広告・表示の規約に関する遵守・徹底を図るため、コーポレートコミュニケーション部と広告部の共催で、社内カンパニーや主要グループ会社などの担当者約172人を対象とする勉強会を2015年3月に実施しました。

製品にかかわる規制・自主的規範の遵守状況

2014年度および2015年上期にかけて、製品やサービスのライフサイクルにおいて、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例はありません。また、製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例もありません。

広告・表示に関する法令の遵守状況

2014年度および2015年上期にかけて、東芝グループでは、「製造業表示規約」※の遵守徹底により、「景品表示法」の違反事例はありません。

※製造業表示規約：「景品表示法」の規定により、公正取引委員会が昭和53年に認定。家電業界の運用団体は、公益社団法人 全国家庭電気製品公正取引協議会。「製造業表示規約」は、不当表示の禁止、必要表示事項、特定事項の表示基準等を規定し、一般消費者の適正な商品選択に資するとともに、不当な顧客の誘引を防止し、公正な競争を確保することを目的とする

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恐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。2014年度においても、内閣府による首都直下地震の新想定（2013年12月）をふまえたBCPの見直しに着手しました。

東芝グループは、全従業員の安全確保を第一に、大規模災害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。

※BCP: Business Continuity Plan

調達BCPマネジメント力の強化

東芝の調達部門は、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」をめざしています。

調達方針に「不測の災害等発生時の供給継続」を新たに追加し、調達取引先に協力を要請。さらに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、日々リスクアセスメントとリスクヘッジに取り組んでいます。また、調達先の多様化・分散化は最重要施策の一つと考え、サプライチェーンの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ています。その具体的な施策として、2012年にサプライチェーンの上流に遡った企業情報を管理する仕組みを構築。さらに、2014年に有事の取引先影響度調査のシステムを構築し、グローバルレベルでの運用を開始したことで、有事の対応力を着実に強化しています。

研究開発と知的財産

地球規模の社会課題に対し、360度マーケティングで市場やお客様の声に常に耳を傾け、東芝の「技術」で課題解決につながる新しい価値を創造、提供することにより、安心・安全・快適な社会を実現します。また、グローバルな知的財産戦略により、研究開発の成果を最大限活用していきます。

中長期目標

製品の提供に加えて、製品とサービスの融合などから実現される新しい価値の創造で社会に貢献することをめざします

2014年度の成果

新たな価値創造を加速するため、複数の研究開発部門を新組織に統合し、社内の総合力をより発揮できる体制に改革しました。

今後の課題と取り組み

エネルギー、ストレージ、ヘルスケアの3事業領域を中心に、ソリューションやサービスの融合で新たな価値を生む「ニュー・コンセプト・イノベーション」を推進するための、研究開発を進めています。さらに、これまで以上に新しい価値を短期間で社会へ提供するために、社外との連携を積極的に進めています。

研究開発

研究開発戦略

東芝グループは、社会の課題をエネルギー、ストレージ、ヘルスケア領域を中心に解決し、安心、安全、快適な社会 Human Smart Community の実現をめざします。360度マーケティング※で社会の潜在ニーズや課題をいち早く発掘し、革新技術を創出する「バリュー・イノベーション」、東芝グループの幅広い技術資産を多方面に活用することで相乗効果を発揮させる「ニュー・コンセプト・イノベーション」を推進し、新たな価値を創出していきます。

エネルギー領域では、従来エネルギーのさらなる安定供給と効率のよい活用を進めます。また、新たに水素を活用した低炭素化を実現する製品、サービスを提供することで、CO₂排出量を抑制し、地球環境に貢献していきます。ストレージ領域では、飛躍的に増大する情報量に対応すべく、大容量ストレージ技術をさらに強化し、これをベースとした情報システムやデータセンタを構築し、クラウド基盤を提供することで社会に貢献していきます。ヘルスケア領域では、「診断・治療」だけでなく、東芝グループが保有する広範囲の技術を融合することで「予防」、「予後・介護」、「健康増進」に貢献し、みんなが健康でいきいき生活できる社会の実現をめざします。

今後、人口増加や地球環境などグローバルに取り組むべき課題は多岐にわたり、複雑化していきます。より多くの課題を解決し、社会に貢献していくために、社外との連携を強化し、新しい技術やサービスの取り込みを行うことで研究開発を加速していきます。

※ あらゆる方向へ事業化のアンテナを張って、東芝の技術が活かせるような未開の市場を開拓し、新規事業への参入をめざすもの

社外との連携

■ 災害時におけるエネルギーの供給に向けて（2014年11月）

水と太陽光のみで稼働し、災害時にライフラインが寸断された場合でも、自立して電気と温水を供給できる自立型エネルギー供給システムの実証実験を行う協定を川崎市と締結しました。

このシステムは、再生可能エネルギーと水素を用いた世界初の自立型エネルギー供給システムです。

＞ 2014年度活動のハイライト1 水素エネルギーの活用



水素を用いた自立型エネルギー供給システム

■ データのさらなる大容量化に向けて（2015年3月）

世界で初めて48層積層プロセスを用いた3次元構造のフラッシュメモリをサンディスクと共同開発しました。今後も最先端の微細化技術や3次元フラッシュメモリの開発を進め、コンシューマ製品やデータセンタ市場で継続して求められるメモリの大容量化、小型化など多様な市場ニーズに対応していきます。

＞ 2014年度活動のハイライト2 ICTの高度利用



3次元フラッシュメモリ

■ 個別化予防・個別化医療の加速に向けて（2014年12月）

国立大学法人東北大学とともに日本人ゲノム解析ツール「ジャポニカアレイ®」を用いて、血液、唾液、DNA検体などから短期間で安価にゲノム構造を解析するサービスを開始しました。手頃なコストで個人のゲノム情報を得られることで、個々人に合わせた個別化予防や個別化医療が身近なものになり、多くの方がサービスを受けられるようになります。

※ジャポニカアレイ®は東北大学東北メディカル・メガバンク機構が構築した「全ゲノムリファレンスパネル」を基に、COI東北拠点が社会実装した日本人ゲノム解析ツールです。なお、ジャポニカアレイ®は国立大学法人東北大学の登録商標です。また、COI東北拠点とは、2013年10月に採択された、独立行政法人科学技術振興機構の公募型研究開発プログラム「センター・オブ・イノベーション (COI) プログラム」の東北拠点です。

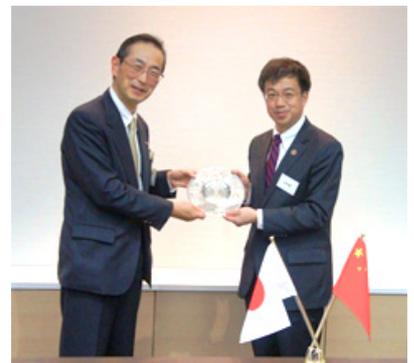
＞ 2014年度活動のハイライト3 ヘルスケア事業



ジャポニカアレイ®

■ 海外大学との共同研究・開発

グローバルな課題に対して、各国での視点を取り込むことをめざし、現地大学との共同研究・開発と将来を見据えた人財育成の支援を進めています。中国清華大学とはエネルギー・環境に加え、ヘルスケア、半導体分野での共同研究を行っています。インドIITマドラス校とはエネルギー分野での共同研究などを行っています。このような共同研究を通して、現地の環境に応じた社会貢献ができる商品・サービスの創出をめざします。また、将来へ向けた人財育成の支援として、ベトナム国家大学、ブラジル サンパウロ大学への奨学金制度も実施しています。



清華大学の成果発表会
(株)東芝 執行役専務 西田 (左)、
清華大学 史党副書記 (右)

知的財産

知的財産基本方針

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。

> 東芝グループ行動基準 12. 知的財産権の尊重

中でも、研究開発成果である知的財産権を最大限に活用するために、エネルギー、ストレージ、ヘルスケア領域を中心に東芝の事業を牽引する革新技術に関する特許網の構築をめざしています。とりわけ、事業のグローバル展開を見据えて、海外における知的財産権の取得・活用を強化しています。

模倣品対策

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などの価値を象徴するものです。東芝製品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、純正品と誤認して製品を購入されたお客様の期待に応えられないおそれがあります。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。

技術移転による社会貢献

東芝は、特許などの知的財産権を公開し、技術流通の促進を図ることで地域産業の発展に貢献する取り組みを行っています。公開の対象となる知的財産権は、インターネット上の東芝知的財産有償公開ページを通じてご覧いただけます。2014年度7月には川崎市の技術交流会（「かわさき知的財産シンポジウム」）に参加しました。東芝の技術を広く公開し地域産業の発展、ひいては地域社会に貢献できるよう、今後もこのような活動に取り組んでいきます。

> 知的財産有償公開ページ

社外からの評価

項目	評価	時期
トムソン・ロイター 「Top100 グローバル・イノベーター・アワード2014」 	「Top100 グローバル・イノベーター 2014」に選出（2011年から4年連続）	2014年11月

> トムソン・ロイターホームページ

環境基本方針

東芝グループ環境基本方針

東芝グループは、「かけがえのない地球環境」を、健全な状態で次世代に引き継いでいくことは、現存する人間の基本的責務」との認識に立って、東芝グループ環境ビジョンのもと、豊かな価値の創造と地球との共生を図ります。低炭素社会、循環型社会、自然共生社会を目指した環境活動により、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境経営の推進

環境への取り組みを、経営の最重要課題の一つとして位置付け、経済と調和させた環境活動を推進します。事業活動、製品・サービスに関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、汚染の防止などに関する環境目的および目標を設定して、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などの指針および自主基準などを遵守します。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。

環境調和型製品・サービスの提供と事業活動での環境負荷低減

地球資源の有限性を認識し、製品、事業プロセ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。地球温暖化の防止、資源の有効活用、化学物質の管理など、設計、製造、流通、販売、廃棄などすべての事業プロセスで環境負荷低減に取り組みます。

地球内企業として

優れた環境技術や製品の開発と提供、および地域・社会との協調連帯により、環境活動を通じて社会に貢献します。相互理解の促進のために、積極的な情報開示とコミュニケーションを行います。

2010年6月1日 改定

「環境活動」については、「東芝グループ 環境活動」ホームページでご紹介しています。
http://www.toshiba.co.jp/env/jp/index_j.htm

人権の尊重

東芝グループは、経営理念の一つに「人間の尊重」を掲げ、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。

中長期目標

人権尊重の意識浸透

定量目標

2つ以上の地域で人権啓発に関する取り組みを実施
(東芝、2015年度)

2014年度の成果

目標：人権啓発ワークショップの実施

実績：中国と日本の2地域で、「グローバルな人権」に関するワークショップを人事・総務担当者を対象に開催

今後の課題と取り組み

人権インパクト・アセスメントによって特定した人権リスク（潜在リスクも含む）について、継続的なモニタリングと改善に努めます。また、リスクを回避・低減するための仕組みづくりに取り組むとともに、人権に関する有識者やステークホルダーと継続的にコミュニケーションをとり、人権課題への理解を深めていきます。

人権の尊重に関する方針

東芝グループの役員・従業員が遵守すべき行動規範である、「東芝グループ行動基準」を2014年10月に改定し、「人権の尊重」を新設して第1項として掲げました。

同行動基準において、法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、児童労働、強制労働を認めないことを基本方針と定めています。また、個人の基本的人権、個性、プライバシーを尊重し、多様な価値観を受容すること、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的志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ことを明記しています。

これらに加えて、事業活動を行う国・地域の法令遵守のみならず、人権に関する国際規範にも配慮する旨を記載するとともに、調達取引先の基本的人権侵害行為に対して改善要求を行うこと、関連するステークホルダーと対話を進めることとしています。

東芝グループ行動基準 1. 人権の尊重

東芝グループは「世界人権宣言」や国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」など、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する「国連グローバル・コンパクト」への参加や、国連「 ビジネスと人権に関する指導原則」など、さまざまな国際規範を参照しています。

- ・ 国連グローバル・コンパクト
- ・ 世界人権宣言
- ・ OECD多国籍企業行動指針
- ・ ビジネスと人権に関する指導原則
- ・ ISO26000 (社会的責任に関する手引)

こうした方針を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ています。そこで、「東芝グループの調達方針」の中で「調達取引先様へのお願い」に人権への配慮について明記し、遵守をお願いするとともに、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

人権を尊重するための体制

人事担当執行役を委員長とする東芝 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、各コーポレート部門、各社内カンパニー（傘下グループ会社を含む）に設置した人権啓発推進委員会において、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、人権啓発室が人権問題に対する全社の統括窓口として、人権問題に関する基本方針の策定と、その趣旨・内容の徹底、東芝グループ内における人権尊重の意識浸透のための指導、援助などの活動を行っています。

推進体制（東芝）

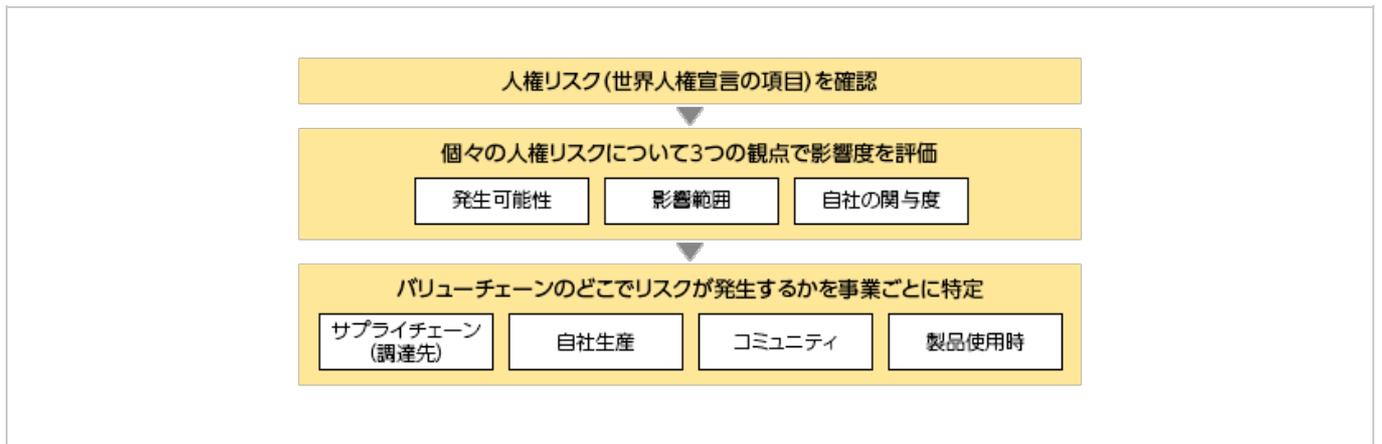


人権リスクの特定、モニタリング

東芝グループでは、事業活動を行う中でどのような人権リスクがあるかについて、組織の社会的責任に関する国際規格である、ISO26000に基づく活動のレビューなどで点検を行ってきました。

2013年度は、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、重要な項目を認識しました。

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

- 原材料調達に関わる人権配慮（紛争鉱物問題など）
- 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、関連するステークホルダーとの対話も行いながら、対応の強化を図っていきます。また、人権に関する取り組み状況のモニタリングとして、経営監査部による監査や、ISO26000に基づくギャップ分析、海外グループ会社を対象としたCSR調査や、調達取引先を対象としたCSR調査などを継続して行っていきます。

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、入社時および昇格・役職任命前後の研修で人権教育を実施しています。

人権週間講演会

毎年12月に、人権週間および東芝グループCSR月間の行事として「人権週間記念講演会」を東芝本社で開催しています。2014年度は「障がい者の雇用と人権について」をテーマに開催し、東芝グループの総務・人事部門などの責任者126人が出席しました。

CSR職場ミーティング

日本国内では、2014年11月に「人権の尊重」に関するCSR職場ミーティングを実施しました。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職場ごとに実施するもので、従業員約9万人が参加しました。

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、米国のCSR推進団体であるBSRを講師に招いて、「ビジネスと人権」をテーマに、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
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"> 「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 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
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"> 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
2014年2月	フィリピン	アジア地域9カ国の人事責任者45人	<ul style="list-style-type: none"> 人権侵害の事例や国際規範の概要に関する講義 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



中国での人権ワークショップ



日本での人権ワークショップ

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止教育

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、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、人格を無視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するほか、節目研修、人権研修などを定期的の実施しています。

通報・相談窓口の設置

東芝グループは、従業員や取引先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。

従業員向け通報窓口「リスク相談ホットライン」

東芝は、法令違反や不正取引等、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を目的に、2000年1月に内部通報制度を設け、通報窓口「リスク相談ホットライン」で、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ています。投稿を行ったことを理由に、投稿者に不利益な取り扱いをすることは禁止しています。

相談窓口「従業員相談ルーム」

従業員が個々に抱える悩みや相談を受ける「従業員相談ルーム」を設置しています。職場風土や人間関係、人事処遇、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどに関する相談を、電話・FAX・電子メール・郵便などで記名・匿名を問わず受け付け、専任の相談員が対応しています。相談員は男性・女性1人ずつ配置し、従業員からの相談を一緒になって考え、風通しの良い働きやすい企業風土づくりをめざしています。

▶ 公正な評価・人材育成

取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

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、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。

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。

- ・ 米国のCSR推進団体BSR主催の人権勉強会「Japan Human Rights Study Forum」への参加（2012年度）
- ・ 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」に参加（2013年度～）
- ・ （一財）企業活力研究所主催の「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究」に、委員として参加（2012年度）
- ・ 経済人コーポラ卓会議日本委員会（CRT）が主催する人権に関するセミナー「2014 CSRリスクマネジメントに関する国際会議」、人権課題の特定・対処について実践的に議論する「ステークホルダーエンゲージメントプログラム」に参加（2014年度）

人権NGOの活動支援

- ・ 人権NGOアムネスティ・インターナショナル日本が主催し、人権をテーマとした映画を上映する「アムネスティ・フィルム・フェスティバル」に協賛（2011年度～）
- ・ アムネスティ・インターナショナル日本主催「ゴンチチ春のチャリティコンサート」に協賛（2014年度）
- ・ （公社）セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンと協働で、タンザニアの農村部に幼稚園をつくり、就学前児童の教育や栄養状態の改善を図るプログラムを実施しています。2014年12月の東芝グループ社会貢献一斉アクションでは、従業員募金を行うとともに、セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンと「子どもたちの人権」をテーマとしたトークセッションを開催し、多くの従業員が参加しました。



タンザニアの幼稚園に通う子どもたち

雇用・労使関係

健全かつ安定した労使関係は、企業が持続的成長を果たすうえで、欠かすことのできない基礎となります。

東芝は、従業員が加入する東芝労働組合と、「労使対等」「相互信頼・相互理解」「事前協議」といった、基本理念の下で、合理的、平和的解決をめざし、労使間の対話を行っています。

中長期目標

会社と労働組合が社業の発展なら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

2014年度の成果

東芝労働組合と交渉・協議を実施

今後の課題と取り組み

事業概況、主要な組織改正などは、東芝労働組合に対して説明する事項としています。また、労働条件の変更などは労使で協議する事項としています。今後も労働協約に基づき、労使間の話し合いを行っていきます。

労使関係に関する方針

東芝は「世界人権宣言」や「国連グローバル・コンパクト」および「OECD多国籍企業行動指針」の基本原則を支持し、従業員に対して労働基本権を保障しています。

また、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。

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交渉・協議しています。また、半年に1回開催する「東芝グループ労使会議」では、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。

労使間の対話

労使関係ならびに会社事業活動の円滑化を目的に、東芝と東芝労働組合はさまざまな話し合いを行っています。事業概況、主要な組織改正などは、東芝労働組合に対して説明する事項としています。また労働条件の変更などは労使で協議する事項としています。今後も労働協約に基づき、労使間の話し合いを行っていきます。

東芝グループ従業員の内訳（2015年3月末現在）

(人)

地域	従業員数	事業	従業員数
日本	111,319	電力・社会インフラ	54,382
中国	21,234	コミュニティ・ソリューション	48,770
アジア※1・オセアニア	29,934	ヘルスケア	9,601
北米	22,493	電子デバイス	34,171
中南米	1,955	ライフスタイル	24,216
欧州※2	11,060	その他	24,107
アフリカ	746	全社（共通）	3,494
総計	198,741	総計	198,741

※1 日本・中国除く

※2 ロシア含む

公正な評価・人財育成

事業のボーダーレス化が進展する中で、グローバル企業には従来の延長線上の考え方に捉われない「新しい発想力」が求められています。そうした力を多くの従業員が発揮できるよう、東芝グループは公正な人事諸制度を構築するとともに、人財の積極的な育成・活用に取り組んでいます。

中長期目標

東芝グループの経営ビジョンと価値観を共有する多様な人財がグローバルに活躍して創造的成長を実現する

定量目標

海外グループ会社トップへの現地人財の登用 (2016年度末)

66%

2014年度の成果

海外グループ会社トップへの現地人財の登用

実績 **62%**
(2014年度末時点)

今後の課題と取り組み

集中と選択による事業再編や新規事業の開始などにより、今後幅広い視野と発想を持った人財の活躍の場はますます広がっていきます。東芝グループは多彩な人財育成制度を通じて、今後も従業員一人ひとりのスキルアップとキャリア形成に取り組んでいきます。

公正な評価・人財育成の基本方針

東芝グループでは、「人事管理基本方針」において、「人財」こそ当社の最高資産と位置付け、すべての社員に能力伸張と自己実現のチャンスを提供することを定めています。また、東芝の歴史の中で培われてきた「東芝人」としての行動特性・心構えについて、「Toshiba-GLOBAL」としてまとめ、グループ・グローバルで求める人財像の共通化を図っています。

「Toshiba-GLOBAL」の内容

行動特性と心構え	詳細定義
Global Perspective グローバル人財	<ul style="list-style-type: none"> 多様な価値観・人間性を尊重している 異文化の中でコミュニケーションを取っている 課題を数値化して、論理的に説明している
Leading Innovation イノベーションを起こす	<ul style="list-style-type: none"> 潜在能力を顕在化させ、高いゴールを設定し、困難にチャレンジしている 状況変化の兆候を読み取り、質の変化の本質を捉えて、先手を打って行動している 自らに厳しいベンチマークを行い、中長期的視点に立って目標・危機意識を組織に共有している
Organizational Development 組織力を高める	<ul style="list-style-type: none"> 強い個を尊重し、個々の力を結束させて組織全体の力に結びつけている 個人と組織の両方で仕事の効率化をはかり、働き方を変革させている 次世代人財の育成に努めている
Broad Outlook 広い視野	<ul style="list-style-type: none"> 本質に迫る探究心と洞察力を持って行動している 価値観・思想の軸となる教養と豊かな人間性を備えている お客様本位で行動し、相手の立場に立って物事を考えている
Action Oriented 実行力	<ul style="list-style-type: none"> 熱い情熱と強い意志を持って行動している 自ら考え実践し、やり遂げている 既成概念にとらわれずに、新たな視点で業務を見直している
Leadership リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスを遵守し、嘘をつかない誠実さを有している 現場の意見を聞き、現物を見て現実の課題を把握している

人財育成のための教育体制

グローバル人財の育成

東芝グループでは、東芝の経営理念をベースに、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財育成教育に注力しています。

東芝の歴史のなかで培われてきた行動特性・マインドセットについて教育を行う「東芝バリュー教育」、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の「リベラルアーツ※1教育」などを各国・地域別に開催しています。これらの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15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。

また、東芝グループの理解深耕と国内外のブリッジビルダー※2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、グローバル人財育成を図っています。

※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財



グローバル人財育成教育

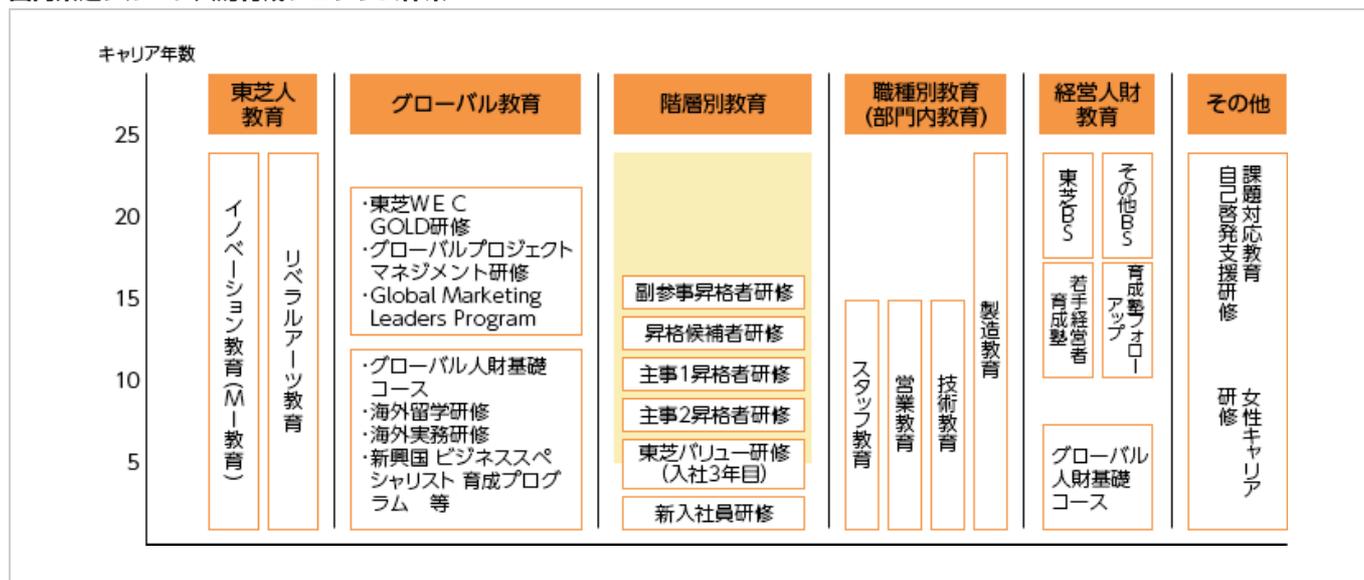
研修制度

東芝グループでは、従業員が共通して持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自己啓発プログラムを用意しています。

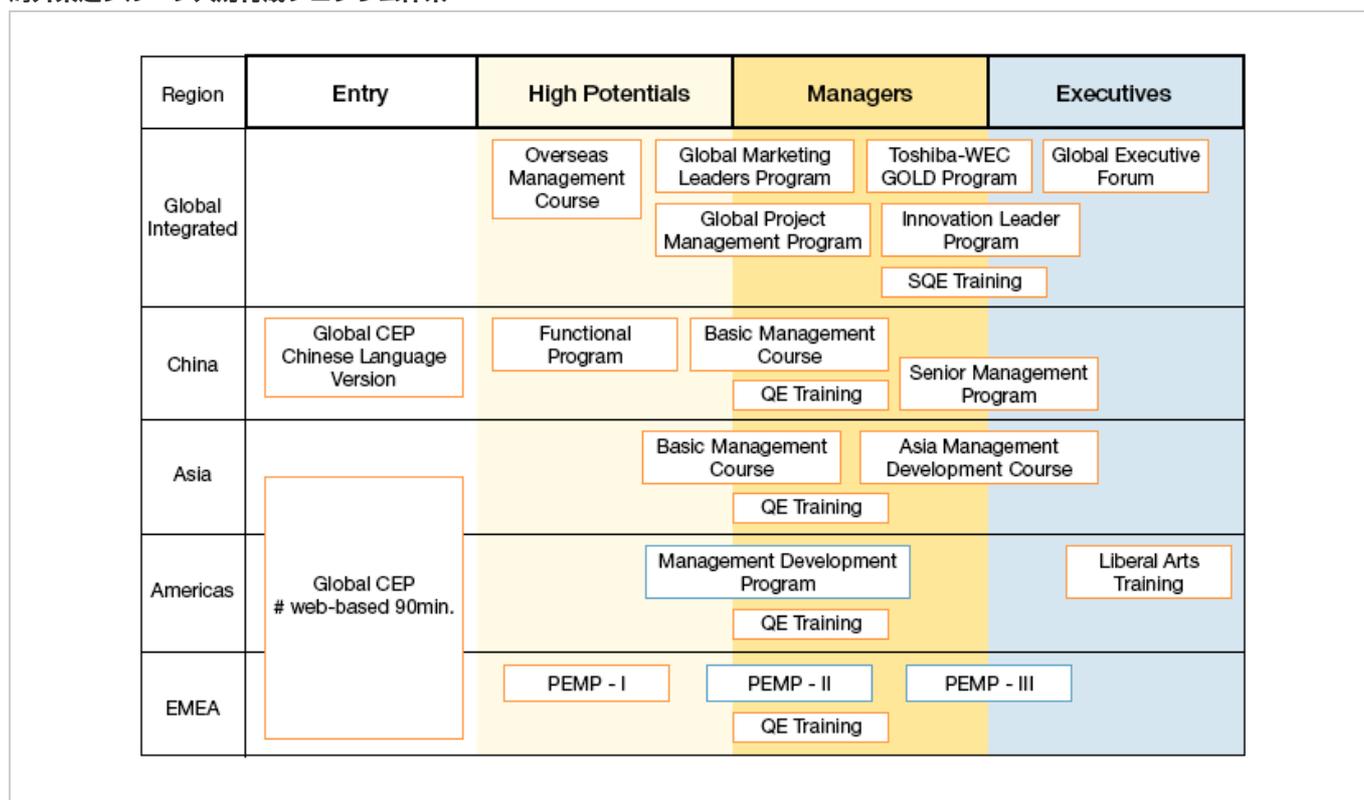
主な研修制度

教育の区分	概要
東芝人教育	東芝人としての共通ベースである行動や価値観を身につけるための教育です。独自の品質管理手法であるマネジメント・イノベーション (MI) や東芝バリュー、リベラルアーツについて学びます。
グローバル教育	グローバル人財 (= 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また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財) を育成するための教育です。
階層別教育	入社時、資格昇格時、あるいは管理職に新たに任命された時などステップアップの節目に実施する必修の教育です。それぞれの立場で最低限身につけておくべき知識、スキルを習得し、立場に応じた役割を担えるようになることを目的に行います。
職種別教育 (部門別教育)	職種別に個々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。
経営人財教育	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。

国内東芝グループ人財育成プログラム体系



海外東芝グループ人材育成プログラム体系



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。

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能力基準や育成・活用方法を共有化する「キャリアデザイン制度」、半年ごとに今後半年間の業務内容と過去半年間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」などの仕組みを導入しています。

また、部門から公開された人材募集に対して人事異動を立候補する「グループ公募制度」や、自分の希望する部門に対して人事異動を申し入れる「グループFA制度」など、従業員が自らの意思でキャリア形成を行うことのできる仕組みを設けています。

グループ内公募制度、社内FA制度を利用した異動実績（東芝）

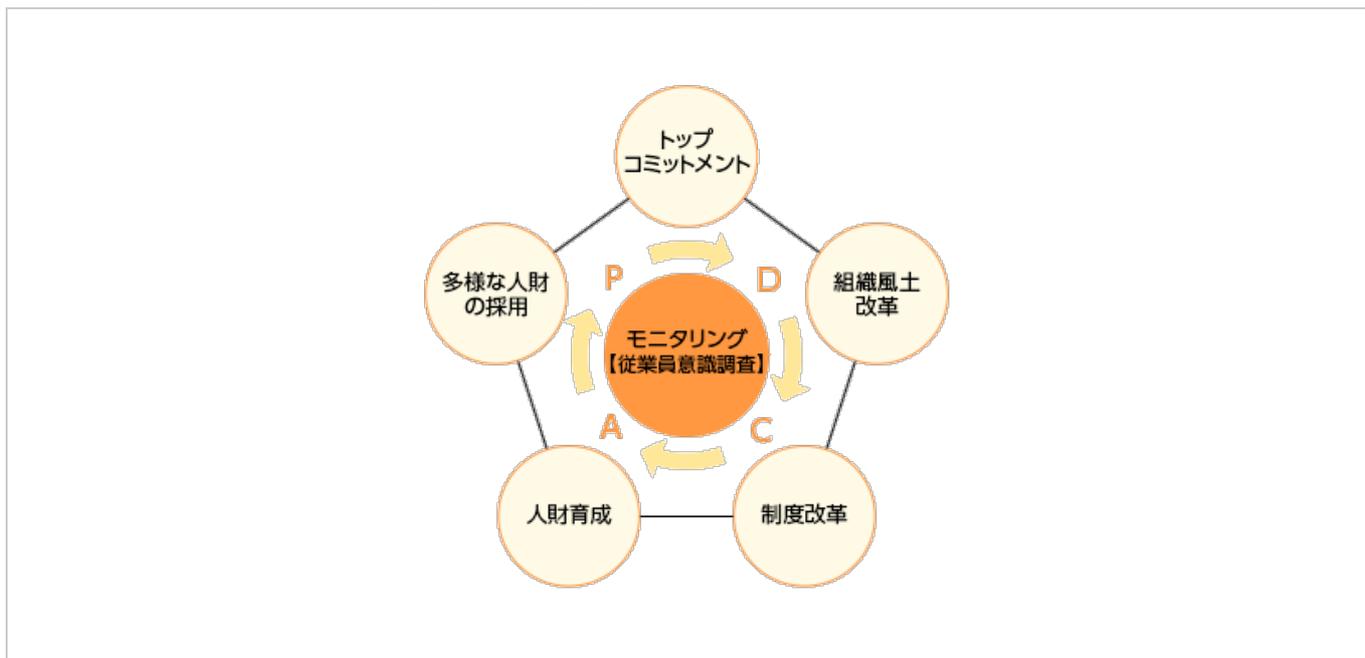
(人)

制度	対象	2012年度	2013年度	2014年度
グループ内公募	対象会社の正規従業員で勤続3年以上の者を対象	39	72	139
グループFA	正規従業員で勤続5年以上の者を対象	19	42	21

従業員意識調査

東芝では、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。2014年度は、国内東芝グループ39社、約7万3千人を対象に調査を実施し、約9割の従業員から回答を得ました。この調査はグループ共通の設問で実施し、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が整っているかなどについて無記名で調査。調査結果からは、経営理念やビジョン、組織目標についての理解度が非常に高い一方、仕事を効率的に進めていく上でツールやリソースの改善が期待されているという結果が出ました。この調査結果をもとに、経営方針である「創造的成長の実現」に向け、各部門で必要な施策を展開するとともに、今後は海外グループ会社へも本調査を展開していきます。

従業員の意識を「見える化」し、東芝グループの強みや改善課題を把握



従業員意識調査実施サイクル（年間）



相談窓口の設置

従業員が個々に抱える悩みや相談に対する「従業員相談ルーム」を設置しています。職場風土や人間関係、人事処遇、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなどに関する相談を、電話・FAX・電子メール・郵便などで記名、匿名問わず受け付け、専任の相談員が対応しています。相談員は男性・女性1人ずつ配置し、従業員からの相談を一緒になって考え、風通しの良い働きやすい企業風土づくりをめざしています。

相談窓口「従業員相談ルーム」

多様性の推進

多様な個性を持つ従業員たちがそれぞれの力を十分に発揮することが、イノベーションを創出し、企業の成長につながります。こうした考えから、東芝グループは従来からダイバーシティ（多様性）の推進を「経営戦略」と位置づけ、強いトップコミットメントのもとダイバーシティ推進活動を加速しています。

中長期目標

東芝グループの経営ビジョンと価値観を共有する多様な人財がグローバルに活躍し、創造的成長を実現する

定量目標

女性役職者比率
(東芝、2016年度末)

5.0%

2014年度の成果

新卒事務系女性採用比率（東芝）

目標

50%

実績

51%

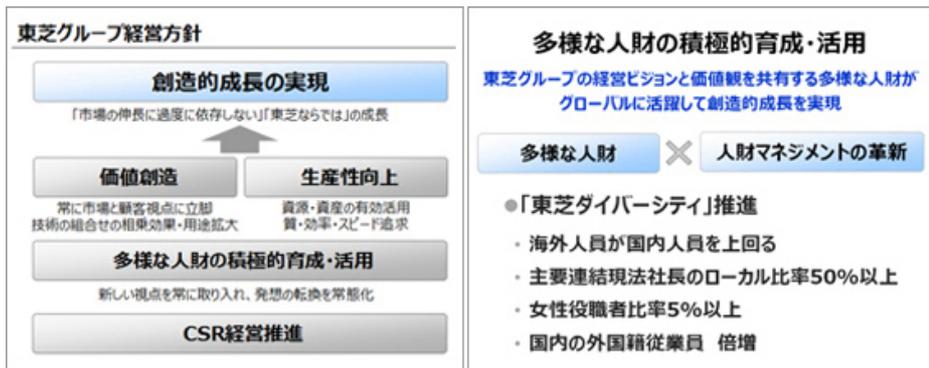
今後の課題と取り組み

グローバル化などの進展に合わせて、多様な価値観を積極的に経営に反映させていきます。特に、マネジメント層のダイバーシティ推進に力を入れ、女性や外国籍従業員の幹部ポストへの登用と候補者の育成を行います。また、障がい者の職域拡大にも取り組むなど、従業員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる職場環境づくりを行います。

多様性の推進の方針

東芝グループは、多様な人財の積極的な育成・活用を原動力とし、新たな価値の創造や新規市場の開拓を通じた「創造的成長」の実現をめざしながら、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

ダイバーシティ（多様性）の推進を「経営戦略」と位置づけ、強いトップコミットメントのもと、2013年8月の経営方針説明会以降、社内外に向けてダイバーシティにかかわるメッセージを発信しています。



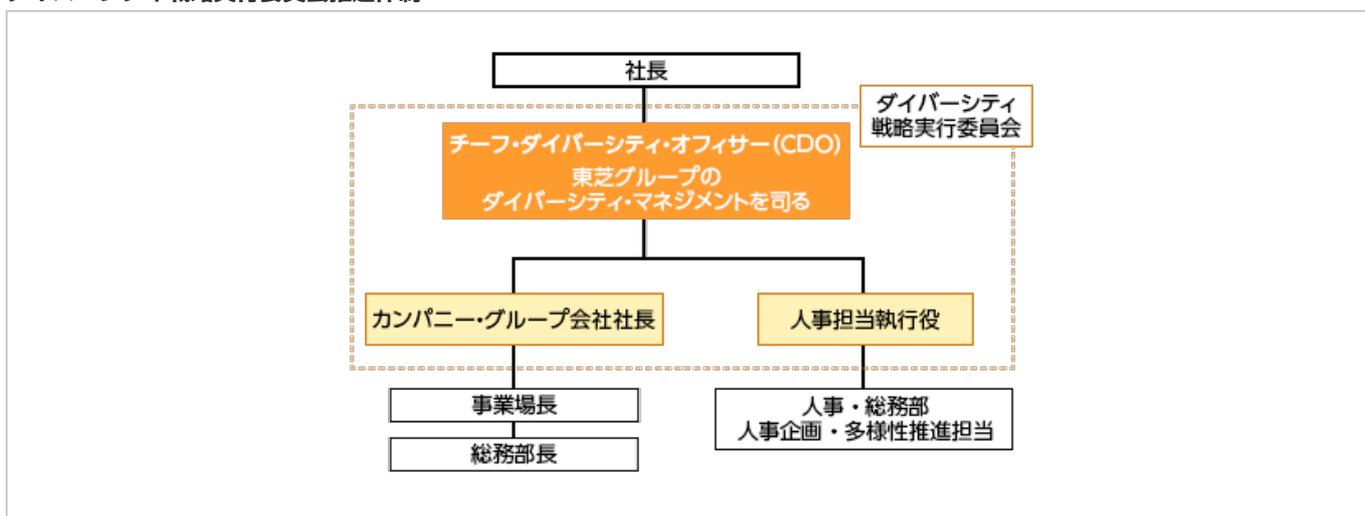
2013年8月7日 経営方針説明会資料

ダイバーシティマネジメントの推進体制

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年度に「人事・総務部 多様性推進担当」に改組し、総合人事施策としての対応を開始しています。ダイバーシティ推進の最高責任者であるチーフ・ダイバーシティ・オフィサー (CDO) を執行役員副社長が務めています。また、東芝グループ各社が自ら積極的にダイバーシティ施策を実行していく諮問機関としてダイバーシティ戦略実行委員会を運営しています。

「ダイバーシティ戦略実行委員会」は、CDOが委員長となり、人事担当執行役と、事業のトップである社内カンパニー社長および、主要なグループ会社社長を招集して開催しています。委員会では、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、さらにはグローバル人財の育成や環境整備など、東芝グループ各社のダイバーシティ戦略の方向付けを行っています。

ダイバーシティ戦略実行委員会推進体制



ダイバーシティ戦略実行委員会

ダイバーシティマネジメントの取り組み

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、国内の東芝グループ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。

経営幹部の意識を高めるグループ討議

2014年7月、社長と経営幹部が参加する経営幹部研修において、「多様な人財の積極的育成・活用」をテーマにグループ討議を行いました。討議では、東芝グループ全員が能力を発揮し、創造的成長を実現するための施策や、多様な人財の活用を阻む要因と解決策について議論し、提言をまとめました。

従業員向けダイバーシティセミナー

東芝では、経営戦略としてのダイバーシティの考え方を、社内向けのダイバーシティ意識啓発セミナー「きらめきフォーラム」において社長が直接従業員に伝えています。

2014年11月に実施した「第14回きらめきフォーラム」では、大和証券グループ本社 取締役会長 鈴木茂晴氏に「大和証券グループの女性活躍支援とワーク・ライフ・バランスの取組について」というテーマでご講演いただきました。続いて東芝社長が「多様な人財の積極的育成と活用」について講話を行いました。東芝グループの従業員約1,200人が参加し、フォーラム終了後は鈴木会長、東芝社長との情報交換会で直接対話を行いました。



第14回きらめきフォーラム



大和証券グループ本社
鈴木会長のご講演

ダイバーシティマネジメントに関する情報発信

従業員向けにダイバーシティマネジメントに関するホームページを開設し、子育てや介護と仕事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行っています。従業員にむけて社長メッセージの動画配信なども行っています。そのほか、国内の従業員約10万人を対象とした「きらめきタイムズ」を定期的に発行し、従業員の意識啓発に役立てています。



社内ホームページ
「きらめきHP」



社内新聞「きらめきタイムズ」

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、中期経営計画として女性役職者比率を2016年度に5.0%以上にすることを目標に定めています。さらに、上級役職に就く女性従業員を2012年度の11人（事業部長クラス9人、首席技監2人）から3倍以上にすることを目標としています。

また、新卒の女性採用比率の目標を事務系50%、技術系25%に設定し活動を展開しています。技術系は、学部における女子学生比率を上回る高い比率となっています。

女性役職者人数／比率推移（東芝、課長クラス以上）

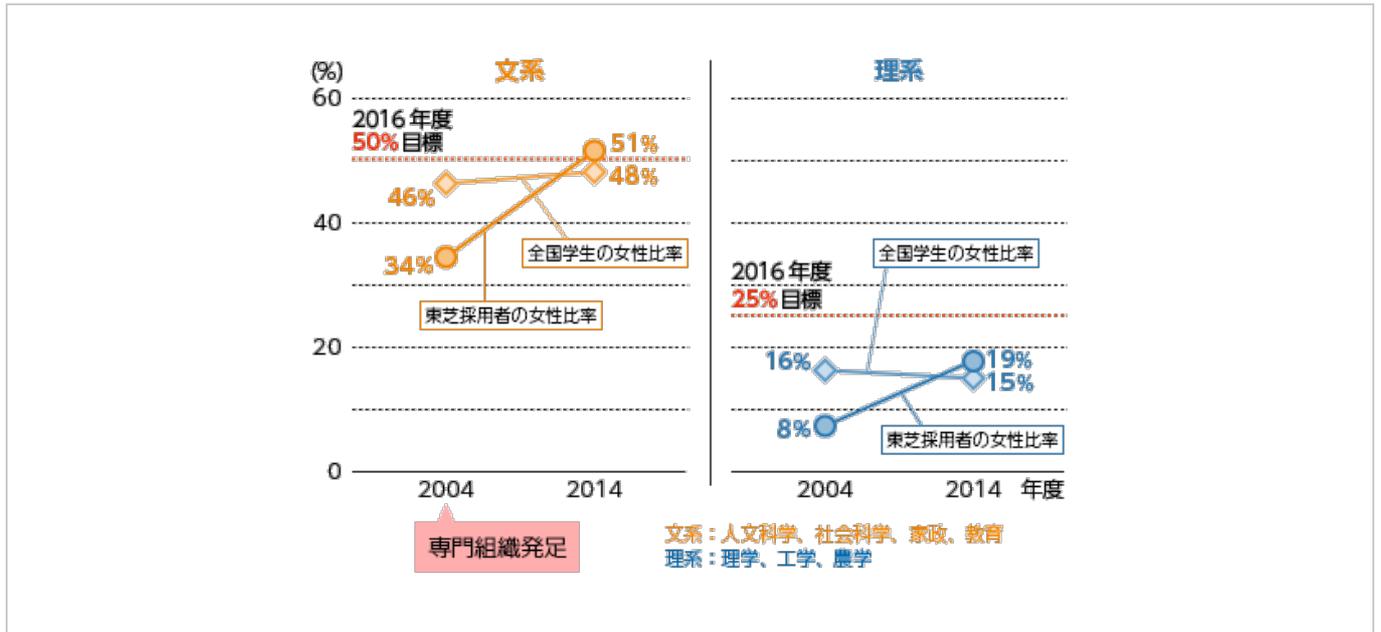


第三者保証 (PDF:306KB)

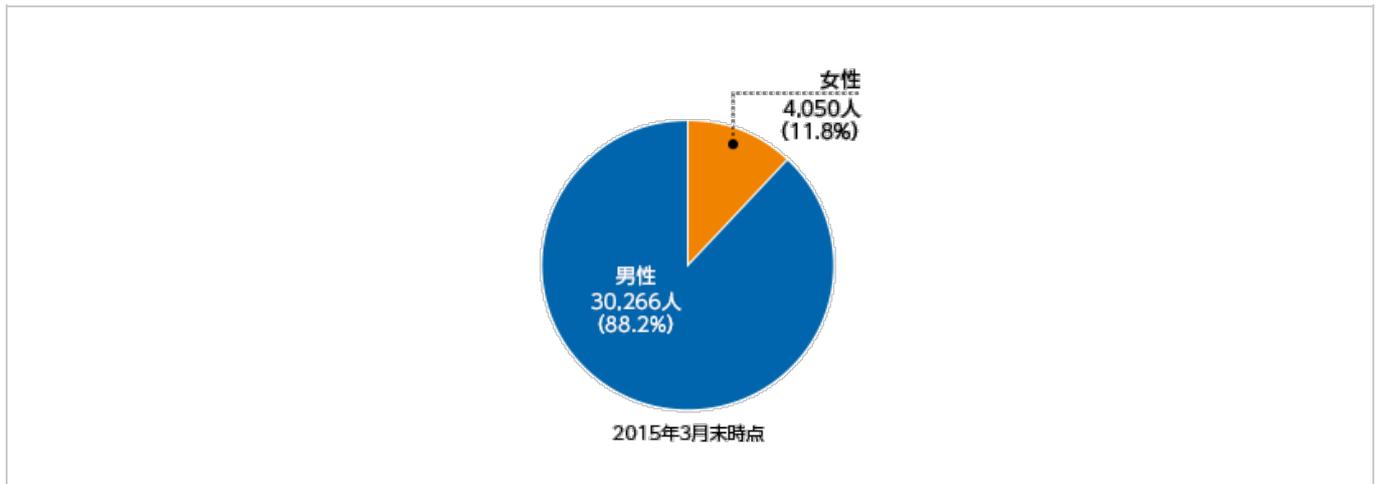
役職者比率内訳（東芝）

	2013年度	2014年度
女性役職者比率	3.8%	3.8%
うち課長相当職	4.4%	2.5%
うち部長相当職	3.0%	2.7%

女性採用比率（東芝）



従業員内訳（東芝）



女性のキャリア形成促進のための取り組み

東芝は、女性の活躍促進に向けて多方面から取り組み、さまざまな研修や施策を進めています。

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

制度／施策	主な内容
女性向け幹部候補者育成研修	次代の女性リーダーを養成する研修（2006、2007年度に開催） 実績：受講者223人のうち約4割が2014年度末時点で役職者に昇格
若手女性従業員向けキャリア研修	役職者予備軍の育成を目的に、キャリアの考え方を学び有識者の指導のもとアクションプランを作成する研修（2010年度から毎年約140人を対象に実施、2014年度までに560人が受講してそのうちの約11%が昇格） 研修内容： <ul style="list-style-type: none"> 上司や同僚による360度サーベイの結果をもとに自己分析を行い1年後のアクションプランを作成 3ヵ月後にフォローアップ研修を実施 研修終了後には受講者同士の懇談会を実施
女性従業員と幹部の対話	社長経験者による講話と対話会を実施し、受講者に対して経営トップからの期待を表明するとともに、経営トップと女性従業員の意見交換を実施
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7社から若手女性従業員が参加）
社外の幹部候補研修への派遣	幹部候補を育成する社外研修へ女性従業員を派遣（2014年度129人派遣）
役職者向け意識啓発研修	役職者任命時の必須研修で「女性部下とのコミュニケーションの取り方」や「育成の仕方」について学ぶ科目を導入（2010年度から約100回実施し、のべ3,000人以上が受講）
従業員同士のネットワークづくり	<ul style="list-style-type: none"> 従業員から寄せられた相談をベースに従業員相互が情報交換を行う場を提供 試験的に社内SNSを立ち上げ、若手や女性同士のネットワークづくりに活用



若手女性従業員向けのキャリア研修でのグループワーク



異業種女性交流研修での外部講師による講義



社長経験者と女性従業員との対話会

活動事例： 理系女子学生の拡大・育成支援

東芝はものづくりを本業とするメーカーとして、理系を志望する女子学生の数拡大と育成支援に取り組んでいます。2013年8月に、高校生から大学1、2年の女子学生を対象とした(株)マイナビ主催のキャリアイベント「MY FUTURE CAMPUS Girls 1day」に参加。東芝の女性エンジニアがものづくりの楽しさについて説明しました。また、2013年9月には東京の品川女子学院で「テレビの分解ワークショップ」を自主開催しました。実際にテレビを分解することで電気製品が動く仕組みなどへの理解を深めていただくと同時に、東芝の女性エンジニアとの交流を通じて女子中学生に将来の職業像を描いていただきました。



キャリアイベントでものづくりの楽しさを伝える東芝の女性エンジニア



テレビの分解ワークショップ

外国籍従業員の採用拡大・活躍促進

ダイバーシティ推進の一環として、外国籍従業員の採用拡大を進めています。

留学生採用に加え、2006年度から、海外の大学を卒業する学生を直接採用する「グローバル採用」を展開しています。毎年60人程度が入社し、営業、開発・設計分野で活躍しています。また、日本での生活・勤務に早く慣れるよう、生活に関するさまざまな支援を行うとともに、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、各種支援を実施しています。

外国籍従業員が活躍できる土壌づくり

2011年度からは業務内容・職場環境などについて定期的なアセスメントを行い、上司と「グローバル採用」入社者がそれぞれ課題と捉えている点について「他職場での好事例」「外国籍従業員に活躍してもらうために職場で実施している工夫」などを紹介し、改善を図っています。また新しく「グローバル採用」入社者が配属される職場の上司・育成担当者を対象にした研修も実施しています。

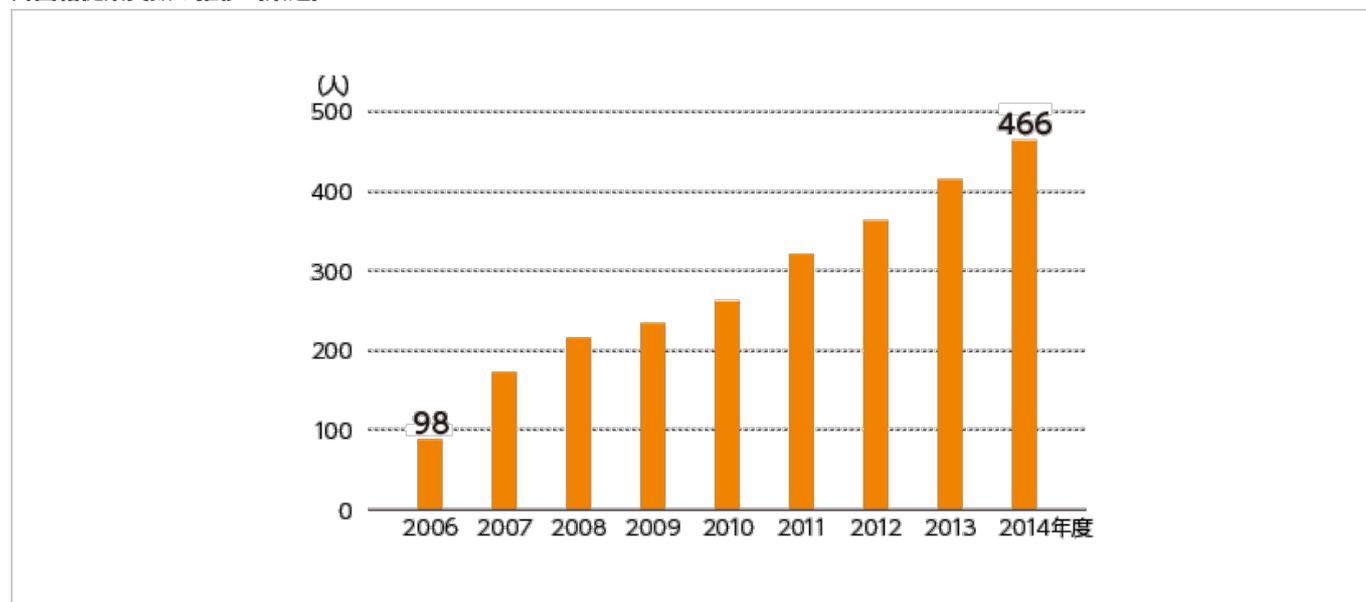
礼拝室の設置

2013年度から一部の事業場内に礼拝室、礼拝スペースを設け様々な文化的背景を持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

社内ホームページ上に外国籍従業員関係者支援ポータルを開設し、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行い、外国籍従業員が働きやすい職場風土作りを支援しています。

外国籍従業員数の推移（東芝）



障がい者の雇用

2015年4月1日時点で、国内東芝グループの障がい者雇用率は2.26%となっています。

また、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・総務部やデザインセンターなど7部門によるネットワークを立ち上げ、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。

障がい者雇用率の推移（特例子会社を含む、国内）

		2013年4月	2014年4月	2015年4月
東芝グループ (東芝含む)	人数	2593.5人	2584.5人	2568.5人
	雇用率	2.24%	2.27%	2.26%

第三者保証 (PDF:306KB)

特例子会社東芝ウィズ

東芝ウィズ（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ィズ (with) と名づけました。知的障がい者を中心に25人が東芝グループ内の5つの事業場で働いています。

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。

> [東芝ウィズ株式会社](#)



清掃業務を行う東芝ウィズ（株）の従業員

東芝手話倶楽部

東芝グループでは、2009年度から毎月1回、従業員を対象とした手話教室「東芝手話倶楽部」を開催しています。手話倶楽部では聴覚に障がいのある従業員が講師を務め、円滑なコミュニケーションの実現に向けて手話を教えるほか、聴覚障がいへの理解を促す情報を提供しています。2014年度までにのべ3,000人以上が参加しています。手話倶楽部のメンバーは、社外でも積極的に活動しています。2014年度は、手話の学校「明晴学園」（東京都品川区）で小学部3～6年の児童25人を対象とした「パソコン分解ワークショップ」に12人のメンバーが参加し、手話を使いながら正しい工具の使い方や部品の役割、リサイクルなどを説明しました。



聴覚障がいのある従業員によるパソコンの分解指導

高齢者の積極活用

東芝では少子高齢化が進む中で、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、高齢者が生き生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）の改正に伴い、2013年4月以降に60歳に到達する従業員から、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。

ワーク・スタイル・イノベーション

東芝では、ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた活動を、「ワーク・スタイル・イノベーション (WSI)」という独自の名称で取り組んでいます。「ワーク・スタイル・イノベーション」とは、効率的でメリハリのある仕事をし、プライベートではリフレッシュと同時に自らを高めて仕事の付加価値化につなげるという「正のスパイラル」を創出する活動です。

東芝グループでは、従業員一人ひとりが仕事に取り組む意識と仕事のやり方を変え、生産性を高める活動を進めています。

労働時間の削減・勤務時間への配慮

2014年度の東芝の一人当たり総実労働時間は2,074時間、年間時間外労働時間は366時間でした。東芝では、多様な人財の活用およびワーク・スタイル・イノベーション促進の観点から、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。時間外労働の削減に向けた各事業場での取り組みを社内ホームページ上で公開しています。

労働時間にかかわる主な制度・施策

制度／施策	主な内容
柔軟な勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> 裁量労働制 フレックスタイム制（営業、開発・設計、スタッフ部門で約95%の従業員が活用） 一部の事業場で在宅勤務を試験的に導入
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
「家族の週間」の取り組み・定時退社日の設定	国が定める11月の「家族の週間」の期間中、週2日間以上の定時退社日を設定。当日は館内放送による意識づけ、定時後の職場巡回を実施
20時消灯の励行	毎日20時に執務エリアの照明を消灯（本社事業場で実施）
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（東芝で実施。2014年度実績：労働組合組合員における年次有給休暇取得率83.7%）
勤務時間を「見える化」するシステム	<ul style="list-style-type: none"> 「在社時間表示システム」を導入（2009年度） 「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）
東芝グループ各職場での長時間労働改善	部門や事業場ごとに長時間労働是正の取り組みを展開、事例を社内ホームページ上に公開し好事例を横展開 （例：ターゲットタイム（退社時刻）の申告、日曜日出勤の禁止、深夜残業の原則禁止、集中タイム設定、定時以降の会議原則禁止）

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。さらに、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、勤務の状況を信号の色（赤、黄、青）で表示することで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。

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、さらに拡充と柔軟化を進めています。

2014年度は「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。

仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度（東芝）

制度		東芝制度	法定	
出産・育児	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、 <u>満1歳まで</u>
		回数	1人の子に対して <u>3回まで</u> 申請可	1人の子に対して <u>1回まで</u> 申請可
	配偶者出産休暇制度		配偶者の出産時に、6週間以内に継続または分割して5日間の有給休暇を（100%）を付与。	—
	短時間勤務制度	対象	<u>小学校修了前の子を養育する者</u>	<u>3歳未満の子を養育する者</u>
		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。但し、1時間を越えて取得する場合は、15分単位※で取得できる。	—	
介護	介護休職制度		被介護者1人につき、通算して <u>365日</u> まで	被介護者1人につき、通算して <u>93日</u> まで
	時間単位年休		取得時間は、1時間単位とする。但し、1時間を越えて取得する場合は、15分単位※で取得できる。	—
職場復帰	費用補助	次世代育成手当	対象となる子毎に支給 ※他社に勤める配偶者が扶養している子も支給対象	
		福祉制度「Teatime」	育児・介護・社製品購入などは、通常のポイントを1.2～1.5倍の単価にして利用可	
	相互理解プログラム		休職前および復職後に本人、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出来る仕組みを整備 (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（3年以内） (3) 出産、育児・養育のための退職（3年以内）	

※2013年度までは「1時間単位」

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）

	2012年度	2013年度	2014年度
育児休職制度	男性：12 女性：296	男性：8 女性：336	男性：7 女性：350
配偶者出産休暇制度	男性：423	男性：384	男性：359
介護休職制度	男性：6 女性：6	男性：6 女性：10	男性：2 女性：3
短時間勤務制度	男性：9 女性：409	男性：9 女性：417	男性：10 女性：438

活動事例： 男性従業員の育児参画

私は初めての子どもである長女誕生後、1ヵ月間育児休職を取得しました。生まれたばかりの子どもは昼夜を問わず世話をしなければなりません、それを真正面から受け止められる環境にいられたことは良い経験になったと思います。また妻とも子育ての悩みについてお互いに相談し合えたことは家族の絆を深めてくれました。育児休職を取得したことは、私の会社生活においてかけがえのない経験であったと思っています。



東芝 社会インフラシステム社
計測制御機器部 松岡 誠

活動事例： 社内保育施設「きらめキッズ」の設置

従業員のワーク・スタイル・イノベーション支援の一環として、2011年度から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」を運営しています。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す。2014年度は、2人目の卒園生を輩出しました。



社内保育園
「きらめキッズ横浜」



手づくりの看板

意識啓発

ワーク・スタイル・イノベーション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。

ワーク・スタイル・イノベーションに関する主な意識啓発施策

制度／施策	対象	主な内容
e-ラーニング	国内東芝グループ	効率的な働き方の実現に向けた意識変革や効果的なコミュニケーションツールの活用方法について周知（受講対象者の98%以上が受講済み）
タイムマネジメント研修	国内東芝グループ	階層別研修の中で、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
CSR職場ミーティング	国内東芝グループ	CSR職場ミーティングの中で、ワーク・スタイル・イノベーションの概念と効率的な働き方について意識啓発（2014年度参加者数：9万人）
介護実態調査、 介護セミナー	国内東芝グループ ※実態調査は東芝のみ。	<ul style="list-style-type: none"> 介護実態調査（2014年度実施） 介護セミナー（2014年度3事業場で開催。社内ホームページ上で動画配信）

ワーク・スタイル・イノベーション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（社内ホームページ上に公開）
「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）
「両立支援ハンドブック」 (2006年度)	仕事と家庭（育児等）の両立支援のための各種制度説明や、出産・育児等における職場内でのコミュニケーションについてのマニュアル（全従業員に配付、国内グループ会社を含め約8万部）
冊子「ワーク・スタイル・イノベーション（WSI）ハンドブック」 (2007年～2008年)	2007年度に整備した教育プログラムをまとめた冊子2種。「効率的でメリハリのある仕事を実現するためのマネジメントノウハウ」「WSIの考え方と各事業場での取り組み事例」（2008年度に全従業員に配付、国内グループ会社を含め約10万部発行）
冊子「きらめき」 (2004年～2006年)	ワーク・スタイル・イノベーション実現に向けて社内PR誌（全従業員に配付、9号発行、国内グループ会社を含め累計72万部）

活動事例： 介護セミナーの開催

家族形態の変化や共働き世帯の増加などにより、今後、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、2014年度は「介護セミナー」を複数の事業場（3カ所）で開催しました。また、セミナーに参加できない従業員への情報提供として社内ホームページ上で「介護セミナー」の動画配信を行っています。



東芝本社での介護セミナー

福利厚生

東芝企業年金制度：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、より厚い給付を行うために東芝企業年金制度を設けています。

選択型福祉制度「Teatime」：東芝では、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」を設けています。メニューの中には、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も用意しています。

社外からの評価

2014年度「なでしこ銘柄」に選定

東芝は、2014年度の「なでしこ銘柄」に電気機器部門で選定されました。「なでしこ銘柄」は、東京証券取引所と経済産業省が共同で、女性人材の活用を積極的に進めている企業を業種ごとに選定するものです。女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を対象に、財務面のパフォーマンスも加味したうえで選定されます。

▶ [経済産業省ホームページ「なでしこ銘柄」選定](#)



「なでしこ銘柄」に選定
(2015年3月)

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞

東芝は、「ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業」を表彰する経済産業省主催「ダイバーシティ経営企業100選」（経済産業大臣表彰）の選定企業の1社として、本事業の初年度に表彰されました。「ダイバーシティ経営企業100選」は、多様な人材の能力発揮によってイノベーションを創出し、価値創造につなげる「ダイバーシティ経営」で成果を上げている企業を表彰するもので、東芝は、多様な社員一人ひとりの活躍を実現し、ダイバーシティを成長の活力につなげていることが評価されました。

▶ [経済産業省ホームページ「ダイバーシティ経営企業100選」](#)



「ダイバーシティ経営企業
100選」受賞 (2013年3
月)

次世代育成支援対策推進法の認定

2005年4月から、次世代育成支援対策推進法に基づいた施策を実行し、2007年には「次世代認定マーク（愛称「くるみん」）」を取得しました。



「くるみん」マークを取得
(2007年5月)

その他の社外の評価

受賞名	受賞年
日経「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2011」(大賞)	2011年
東洋経済「ダイバーシティ企業」トップ200ランキング(総合1位)	2013年
東洋経済「ホワイト企業総合ランキング」(総合1位)	2014年
日経「人を活かす会社」調査ランキング(総合5位)	2014年
東洋経済「CSR企業ランキング」部門別ランキング(人材活用部門5位)	2015年

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「人を大切にします」を経営理念の一つに掲げ、「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ます。

中長期目標

従業員が価値創造と生産性向上を実現し、安心して働ける労働環境を提供する

定量目標

労働安全衛生マネジメントシステム (OHSAS) 取得率 (2015年度、東芝グループ製造会社)

100%

2014年度の成果

目標： 重大な災害の防止

実績： **休業災害発生度数率**
(国内東芝グループ) ※

0.18

※100万時間当たりの休業1日以上労働災害の件数

今後の課題と取り組み

安全健康を最重要課題の一つに掲げ、安全で快適な職場環境づくりに向けて、設備の安全化対策など作業環境の整備やリスクアセスメントに基づいたリスク低減を推進していきます。また、管理者向けのライン教育や全従業員を対象としたセルフケア教育など従業員の健康管理に対する知識やスキル向上を図る教育などを進めていきます。

安全健康基本方針

東芝グループは、安全健康への誓いを、経営トップが自ら宣言し、従業員全員が共有することを目的として、2004年4月に「東芝グループ安全健康基本方針」を制定しました。

「東芝グループ安全健康基本方針」

東芝グループは「人を大切にします」「豊かな価値を創造します」「社会に貢献します」という東芝グループ経営理念に基づき、「地球内企業」として世界各国の文化や慣習を尊重しながら、エレクトロニクスとエネルギーの分野を中心に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・法令遵守を最優先し、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及び疾病の予防」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などを遵守します。
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すべての人の安全と健康を確保するため、取引先に対して安全健康への取り組みを求め、支援します。
5. 私たちの安全健康に関する取り組みや成果を積極的に公表し、社会の安全健康管理水準の向上に貢献します。

「安全健康」という表現について

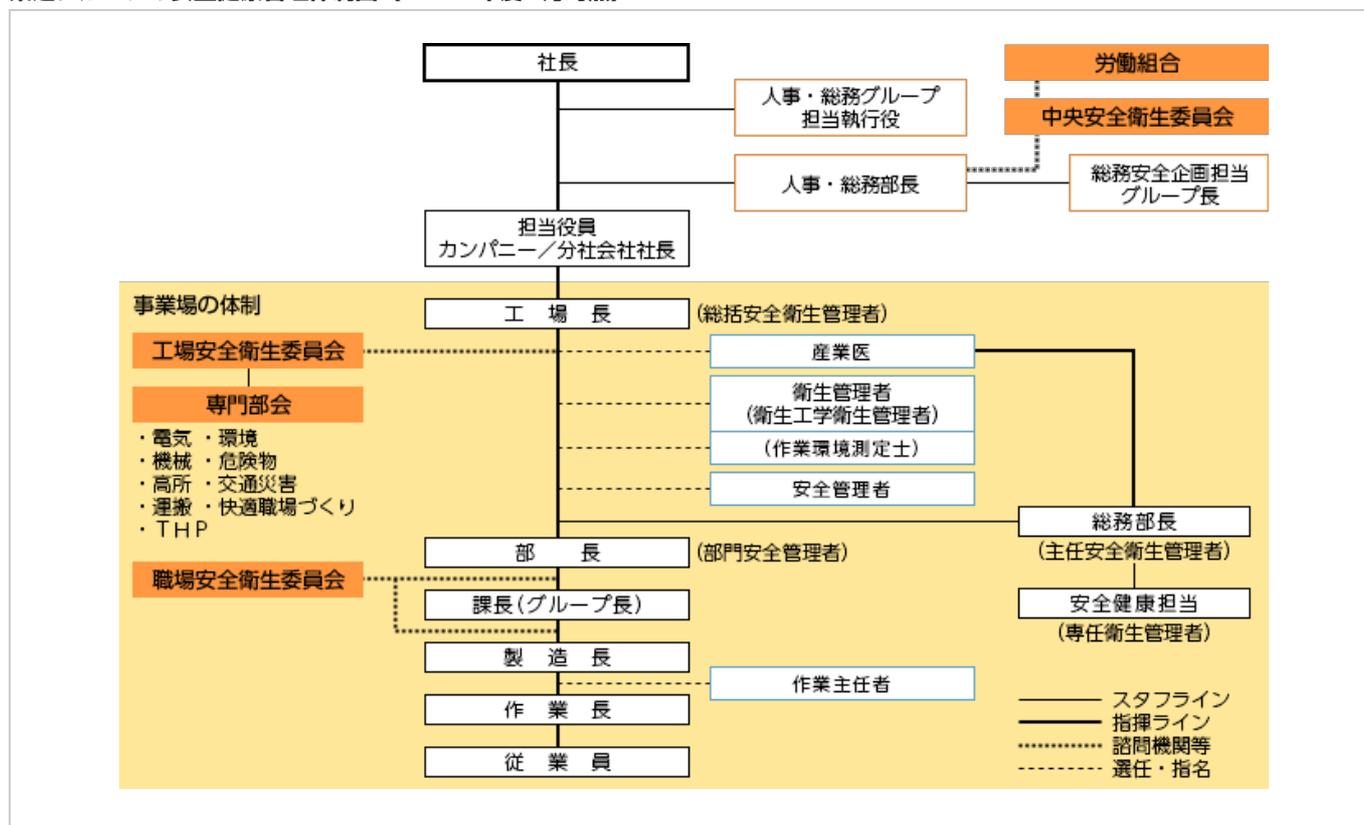
「労働安全衛生」を表す略語の「OHS」の「H」は「Health」であり、直訳すれば「健康」となります。東芝グループでは、従来の「衛生 (hygiene、sanitationの印象)」よりも一歩踏み込んで、心身の健康づくりの意味も含めた前向きな受け止め方を表現しつつ、「衛生」よりも「健康」とする方が従業員にも理解しやすくなじみやすいという趣旨から「安全健康」としています。

安全健康推進体制

東芝グループは、グループ全体の安全健康管理体制を下図の通り定めています。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を中心に、コーポレート、社内カンパニーと主要グループ会社を通じて、事業所（またはグループ会社）単位で展開しています。各事業所（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。各カンパニー・グループ会社の横串での情報共有のため、「東芝グループ安全健康担当責任者会議」を設けています。グループ各社・事業所の安全健康担当責任者が参加して年に1回開催し、グループ全体の労働災害発生状況や推進目標のほか各拠点の活動状況などを報告しています。

また、労働組合との協議・意見交換をする場として、中央安全衛生委員会を開催し、従業員視点を踏まえた安全健康管理レベルの向上にも取り組んでいます。

東芝グループの安全健康管理体制図（2015年度4月時点）



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始まりと言われています。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（災害度数率）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、2007年度から国際的な労働安全衛生マネジメントシステム規格 OHSAS18001※を導入し、社外の認証を取得しています。このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、および法令等の遵守管理を継続的にを行い、「見える安全管理」を進めています。

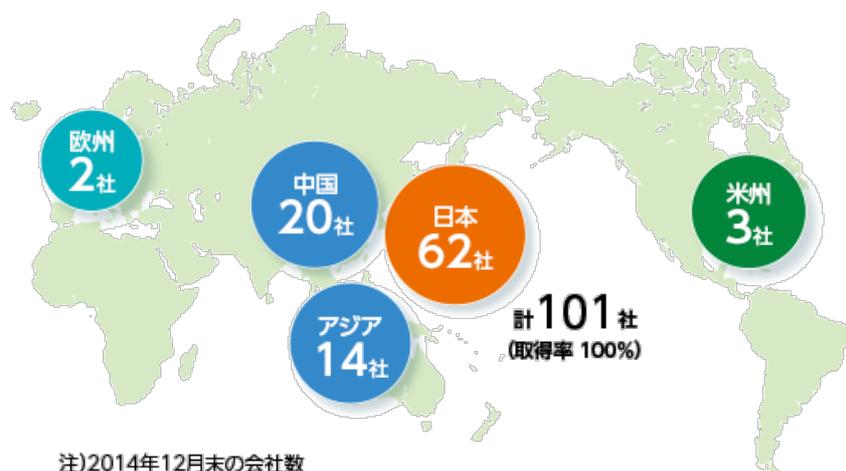
東芝グループでは、従来から組織と従業員の日々の地道な活動による安全管理に努め、職場の小集団による改善活動や危険に対する感受性を高める教育・訓練を継続的に実施しており、これらの安全管理活動とOHSAS18001に基づくマネジメントシステムを融合させ、東芝グループとしてのグローバルな安全管理を実践していきます。

※OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Seriesの略



OHSAS18001登録証

地域別のOHSAS18001取得会社数（東芝グループ・製造会社）



注)2014年12月末の会社数

安全健康に関する意識啓発・教育

労働安全週間社長メッセージ

毎年、7月の全国安全週間と10月の労働衛生週間には、東芝の社長が、安全衛生への揺るぎない決意を込めたメッセージを従業員に発信しています。また各事業場、グループ会社においても、経営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、東芝および国内グループ会社の経営トップ、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」を開催しています。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を行うほか、表彰事例の発表などを通じて、安全健康の情報共有によるレベルアップと、安全健康管理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っています。

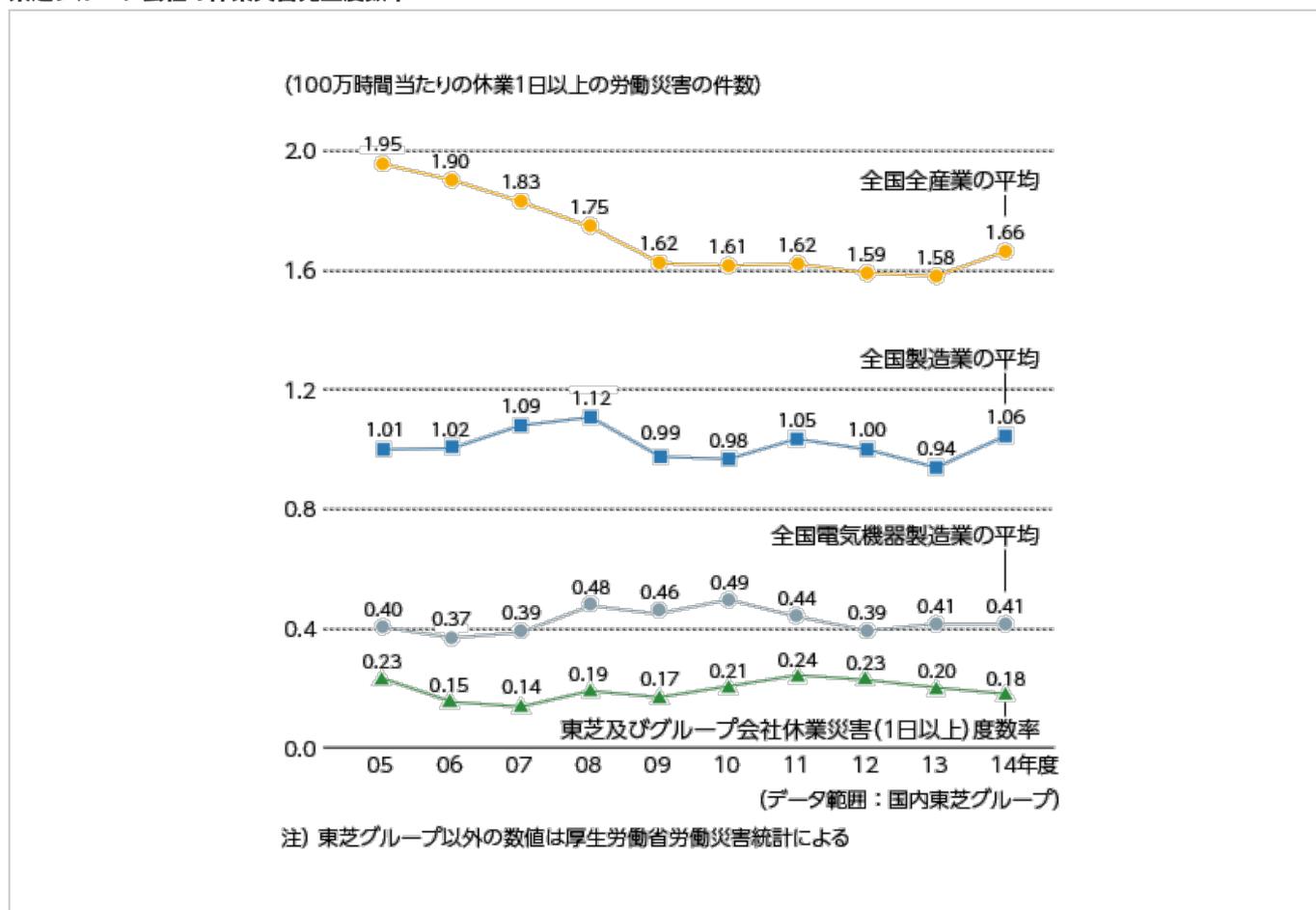
安全衛生教育

東芝グループでは、労働安全衛生法に基づく法定教育のほか、新任の安全衛生業務従事者向けの全社教育や事業場独自の実技講習の実施など、労働安全にかかわる従業員の力量確保に努めています。

労働災害の発生状況

日本国内における東芝グループの労働災害の発生率（度数率）は、全国製造業平均を大きく下回る水準にあります。さらなる災害防止に向けて、いっそうの予防策を講じています。特に、重篤な傷病に繋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ます。

東芝グループ会社の休業災害発生度数率



第三者保証 (PDF:306KB)

健康管理の充実

東芝グループでは、すべての従業員が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう、さまざまな取り組みを展開しています。従業員の健康管理の基礎となる定期健康診断や事後措置などの情報を一元管理するシステムを導入し、保健指導や教育などの各種施策に活用するほか、東芝健康保険組合とも連携して「こことからだの健康相談」による電話相談窓口、面接カウンセリングの運用など、健康づくりを支援しています。

また、海外出張者に対する事前面談などの健康管理強化や、海外駐在者に対する健康診断結果に基づく健康管理支援にも取り組んでいます。

定期健康診断システムの導入

東芝グループでは、定期健康診断支援を目的とした独自のシステムを運用しています。

従業員は自席のパソコンから問診票の回答、健康診断／事後面談スケジュールの変更、診断結果などの確認を行うことができます。面談時には、本人の健康診断結果の推移や生活習慣（食生活、飲酒、喫煙、運動、メンタルヘルス）などをグラフや図でわかりやすく表示し説明しています。

また、産業保健専門職は、担当事業場の診断データを随時閲覧することができ、健康管理施策に活用しています。

時間外超過者面接指導

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により長時間労働の改善に取り組むほか、1ヵ月に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）を義務づけるなど、法定を上回る基準を設け、労働による健康障害の防止に取り組んでいます。

海外駐在者に対する健康管理

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、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。

特に医療に関するインフラが不十分な地域などの従業員やその家族に対して、定期的に医療巡回を行っています。これまで、メキシコ、中国、台湾、UAE、インド、インドネシア、ヨーロッパ諸国など世界各国、各地域を巡回しています。



中国広州東芝家電製造（南海）社での医療巡回

メンタルヘルス

東芝は、日本企業の中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ケアを進めてきました。今後は、ハイリスクアプローチ（二次、三次予防）に加え、ポピュレーションアプローチ（一次予防）施策を強化し、従業員自らが心身の健康維持に意識的に取り組む支援も実施していきます。

東芝のメンタルヘルス対策

1. ラインケア

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、職場の中で積極的な「気づき、声かけ」を実践するよう促しています。また、組織・チームの安全健康意識を向上させるため、CSR職場ミーティング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。

2. セルフケア

社内ホームページや東芝健康保険組合の広報誌「Kenpo Information」、などを通して、メンタルヘルスの啓発・教育活動を行っています。セルフケア小冊子「こころとからだ すこやかに」を公開し、「職場」「女性」「家族」「子ども」「高齢者」のメンタルヘルスについて解説しています。



セルフケアの
ハンドブック

3. 職場復帰支援プログラム

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、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、主治医や職場およ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。

4. 従業員教育

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等各階層教育を実践してきました。現在も事業場ごとのセルフケア・ラインケア教育に加え、自社研修センターでのマネジメントセミナーなどの教育も受講できます。

2012年度にe-ラーニングによるグループ共通のセルフケア教育を導入し、従業員の健康管理に関する知識やスキルの向上を図っています。

5. 事業場内の相談体制

産業保健専門職は、相談に応じて、職場・家庭・医療機関などとの「コーディネーター」として活躍しています。スタッフは本人のみならず職場からの相談にも応じています。

6. 電話相談窓口

心身両面からの相談体制をサポートする社外EAP（従業員支援プログラム）として、「こころとからだの健康相談」を東芝健康保険組合と共同で運営しています。また、プライバシーを確保しながら、従業員を支える家族の相談にも対応しています。

脳・心臓疾患や生活習慣病への対策

ハイリスクアプローチ（二次・三次予防）の取り組みとして、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ています。判定結果に基づき、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行う取り組みを進めています。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。

ポピュレーションアプローチ（一次予防）の取り組みでは、生活習慣改善などに関する目標値を定め、喫煙対策や食堂メニュー改善などの施策を講じています。また、2014年度から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います。

活動事例： 東芝健康保険組合による生活習慣改善応援サイト「活楽人（からっと）」

インターネットや携帯端末を活用して、生活習慣改善と日々の健康管理を支援するサイト「活楽人」を開設しています。「活楽人」では、ホームページを用いて健康情報、生活習慣改善プログラムを東芝グループ従業員および家族に提供しています。

＞ [活楽人（からっと）](#)

感染症対策

海外における感染症の発生や流行に対しては、外務省などの情報をもとに随時、最新情報を収集し、コーポレート部門から所管部門（社内カンパニー、主要グループ会社）を通じて対象国などに周知することで注意喚起・啓発しています。また、海外に赴任する可能性のある従業員およ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中で、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。

サプライチェーンでの安全健康

2005年2月に、東芝グループの調達方針やCSRにかかわる要請事項をまとめた「東芝グループの調達方針」を制定し、人権・労働・安全健康およびグリーン調達などの環境への配慮について、全ての取引先に「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](#)
- ＞ [サプライチェーンCSRの推進](#)

社外からの評価

東芝グループ各社における安全健康に関する優れた実績は、各種表彰を受けるとともに、安全健康関連の大会で活動事例として発表されるなど、高く評価されています。

- ＞ [安全健康活動に対する表彰・評価一覧](#)

サプライチェーンCSRの推進

調達取引先まで含めた人権・労働・環境面などのCSRを果たしていくために、東芝グループでは調達取引先における従業員の労働環境適正化や環境負荷低減など、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを推進します。

中長期目標

調達取引先に対する調達方針の徹底

定量目標

調達取引先に対する東芝グループの調達方針同意取得率

100%※

※2015年4月以降の新規調達取引先

2014年度の成果

東芝グループの調達方針同意取得率

目標

100%

実績

99%

今後の課題と取り組み

今後も、新規調達取引先に「東芝グループの調達方針」への理解を継続的に要請していくとともに、調達取引先に対する同調達方針への遵守の状況確認とサポートなどを強化していきます。

また、調達活動を行う従業員に対しても、調達取引先に対して指導・支援できるようコンプライアンスや紛争鉱物対応など重要なCSR課題について啓発していきます。

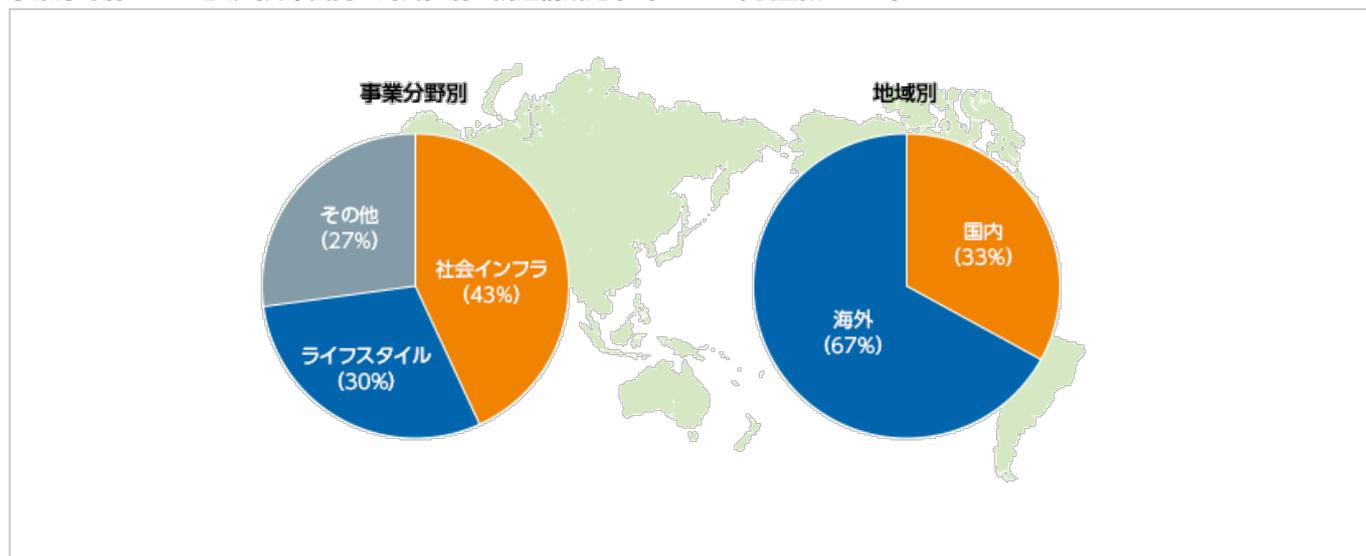
東芝グループのサプライチェーン

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。

事業分野別の調達構成比率は、金額ベースで社会インフラ事業43%、ライフスタイル30%です。また、地域別では海外調達額比率が67%を占めています。

サプライチェーンを通じてCSRを果たしていくうえで、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中から、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。

事業分野別および地域（日本国内／海外）別の調達構成比率（2013年度金額ベース）



東芝グループの調達方針

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、調達取引先の皆様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ならびにサービス提供に重要な役割を担う調達取引先の皆様に、東芝グループの調達方針をより良くご理解いただくとともに、CSR推進にご協力いただくことを目的に、2005年2月に「東芝グループの調達方針」を制定。以後、社会情勢に応じて内容を改定しながら（下表参照）、調達取引先の皆様に実践をお願いしています。

2014年10月には、東芝が参加する国連グローバル・コンパクト (UNGC)、EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 行動規範の趣旨に沿った活動を推進するよう明示し、国内外の調達取引先の皆様に周知しました。

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、紛争鉱物に関しては「[東芝グループ紛争鉱物対応方針](#)」を定めています。

また、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、調達取引先の皆様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
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の皆様に対して要請
2008年5月改定	調達取引先様へのお願いとして、人権・労働安全衛生への配慮について明示し、調達取引先の皆様に自身の調達活動での実践を要請
2012年5月改定	<ul style="list-style-type: none">新規取引開始時およ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様へのお願いとして、あらゆる利害関係者への贈賄行為の禁止（英国贈収賄法等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
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)、EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 行動規範の趣旨に沿った活動を推進するよう明示

- ＞ [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](#)
- ＞ [東芝グループ紛争鉱物対応方針](#)
- ＞ [東芝グループ行動基準](#) 3. 調達活動

業界団体との連携

2011年6月に電子業界のCSR推進団体であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) に加盟しました。

 EICCの行動規範の趣旨に沿って、サプライチェーンにわたって労働、安全衛生、環境、倫理などにかかわるCSRを果たすため、EICC加盟企業としての枠組みに沿った取り組みを推進しています。

2014年度は、調達取引先を対象に、外部講師による説明会を東京と上海で開催しました。説明会では、サプライチェーンCSRに関する東芝グループの方針や取り組み、グローバル・スタンダードに沿ったCSR基準に対する理解を深めていただきました。また、国内外の調達取引先に対して、EICC行動規範の趣旨に沿ったCSR管理状況のセルフチェックを依頼し、法令・社会規範の遵守、人権・労働安全衛生、環境への配慮等の取り組み状況を確認しました。



EICC行動規範説明会の様子（上海）

サプライチェーン・マネジメントの推進体制

東芝グループは、2007年4月に、東芝の本社調達部門内にCSR調達推進の専門組織を設置し、調達取引先の皆様との公正な取引とサプライチェーンCSRの推進に努めています。

推進にあたっては、CSR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。

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」に関する教育をはじめとした各種コンプライアンス教育を、新入社員研修を含む調達部門の階層別教育等に取り入れています。

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の皆様へ要請しています。2014年度には、東芝が参加する国連グローバル・コンパクト、EICC行動規範の趣旨に沿った調達活動の推進を同方針に追加し、直接の調達取引先約10,000社（のべ数）※ に対して徹底を依頼しました。3月末時点までに入手した回答のうち99%から同意を取得しました。引き続き、すべての調達取引先からの同意取得に努めるとともに新規調達取引先の皆様にも「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](#)

 [第三者保証](#) (PDF:306KB)

モニタリング

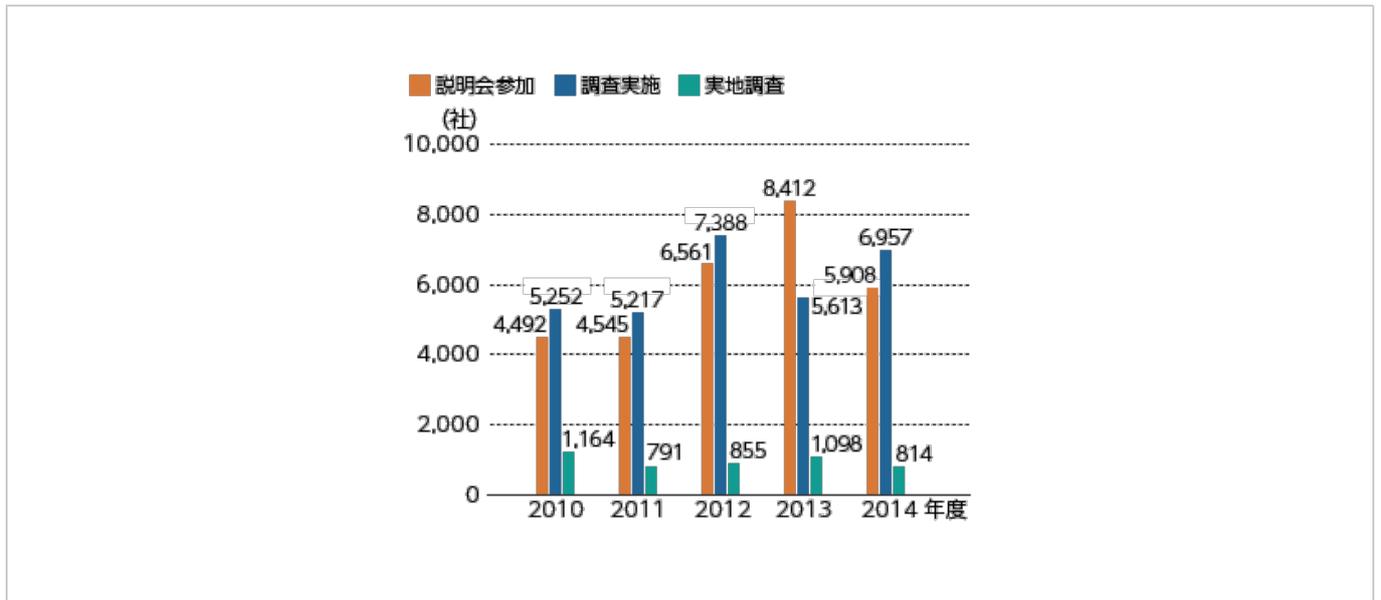
継続的に取引のある調達取引先に対しては、品質監査時などに製造現場の管理状況を確認し、必要に応じて改善を要請・支援しています。調達取引を新規に開始する場合は、調達先の製造現場や管理の仕組み、環境、人権、労働、安全に関する法令遵守状況、経営状況などが東芝グループの調達・選定方針に則しているかを確認しています。

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、調達方針に関する状況調査（自己点検含む）を継続的に実施しています。

説明会参加と調査実施調達取引先数（2014年度、東芝グループ、のべ社数）

内容	説明会参加	調査実施 (自己点検含む)	実地調査
人権・安全	1,929社	1,563社	176社
環境	3,979社	5,394社	638社
合計	5,908社	6,957社	814社

調達取引先へのCSRの推進（東芝グループ、のべ社数）



第三者保証 (PDF:306KB)

調達取引基準違反時の対応

調達方針に違反した場合の基本的な対応としては、まず、是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、取引を停止します。

指導・支援および取引停止社数（2014年度、東芝グループ、のべ社数）

内容	指導・支援	取引停止
人権・安全	14社	3社
環境	878社	1社

主な指導事例（2014年度）

環境配慮の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃棄物削減や省エネに関する目標値の設定を要請 ・ 環境保全規定の記載様式に関する支援
人権・労働安全の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危険な作業に関する是正指導

東芝ブランド製造委託先監査での主な調査内容

区分	確認項目
対象企業自体のCSR状況	労務トラブル状況／従業員とのコミュニケーション状況の確認／労働契約、労働時間の確認／職場の安全状況の確認／従業員の健康状況の確認／環境対応（ISO14001取得状況）
調達先へのCSR遵守活動の状況	人権、労働、環境への配慮を含むCSR方針有無の確認／CSR方針の周知方法や遵守状況／工場排水や大気への排出の法令遵守状況

 [第三者保証](#) (PDF:306KB)

調達取引先とのパートナーシップ

東芝グループは、調達取引先の皆様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。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

HDD（ハードディスクドライブ）の製造拠点である「東芝情報機器フィリピン社」は、2002年にアジアの企業で初めてSA8000※1の認証を取得。従業員の声を客観的に聞いて労働環境の改善につなげていくだけでなく、その取り組みをサプライヤーにも広げています。サプライヤーへのCSRマネジメントを強化するため、毎月1社（年間12社）の調達取引先監査を継続しています。2005年に開始して以来、現在までに149回の監査を実施しています。調達取引先に対しては、東芝グループ行動基準、東芝グループの調達方針、SA8000、OHSAS18001※2、EICC行動規範などの基準にもとづき、CSRに関する取り組み状況の確認を実施しています。基準を満たさない調達取引先に対しては、是正を要請するとともに改善に向けた指導、サポートを行っています。監査での主な改善指摘事項は、労働時間、休日・休暇などの労働条件や職場の安全・衛生の管理などで、今後も監査や指導を通じて長期的なパートナーシップを築くべく調達取引先のCSR活動の推進を支援していきます。



調達取引先の監査

※1 SA8000: Social Accountability International による就労環境評価の国際規格

※2 OHSAS18001: Occupational Health and Safety Assessment Series/労働安全衛生に対するリスクと対策の一覧化および責任所在の明確化等を目的とする規格

活動事例： フィリピン労働省の調達取引先CSR推進プログラム「KAPATIRAN」に参加

東芝情報機器フィリピン社は、フィリピン労働省が2011年に導入したサプライヤー・パートナーシップ・プログラム「KAPATIRAN」を推進しています。これは、大企業が“Big Brother”となり、“Small Brother”である中小企業の労働・安全衛生をサポートする仕組みです。電子業界では当社が最初に参加しました。

プログラムに基づき、同社は毎年、調達取引先から10社を選定し、1年をかけて教育・支援。終了後はレポートを労働省に提出します。外部講師を招いての各種トレーニングなども当社が支援します。本活動を通じて、調達取引先のCSR推進を支援するとともに、良好なパートナーシップを構築しています。



調達取引先の教育

▶ [活動ハイライト報告2014](#) [重要テーマ](#) [サプライチェーンでのCSR推進](#) [年次トピックス](#)

紛争鉱物の不使用について

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、コンゴ民主共和国およ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、顧客に報告することが必要になりました。

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」を定めてホームページで公開しました。人道的な観点から、コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域で産出された、非人道的行為にかかわる紛争鉱物の錫、タンタル、タングステン、金を原材料として使用しない方針を定めました。

東芝グループ紛争鉱物対応方針

東芝グループは、コンゴ民主共和国およびその近隣周辺の紛争、および、人身売買、奴隷、強制労働、児童労働、虐待、戦争犯罪などの非人道的行為に関わる、錫石、コルタン、鉄マンガン重石の派生物である錫、タンタル、タングステン、並びに金の使用を禁止するよう推進します。

-  「OECD（経済協力開発機構）の紛争鉱物デュー・デリジェンスガイダンス」に従ってサプライチェーンを適切に管理していきます。
- EICCおよびGeSI※が開発したEICC/GeSI帳票（紛争鉱物レポーティング・テンプレート（CMRT））を利用して、サプライチェーンの調査を実施していきます。
- 今後、[紛争鉱物の製錬所の監査プログラム](#)（Conflict-Free Smelter（CFS）Program）あるいは他のプログラムの開発により紛争鉱物を完全に排除する調達方法が確立された場合には、それに従った調達取引を行います。
- コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域から産出された鉱物全てを使用しないのではなく、同地域における紛争などに関わらない適法に取引された鉱物は使用していく方針です。

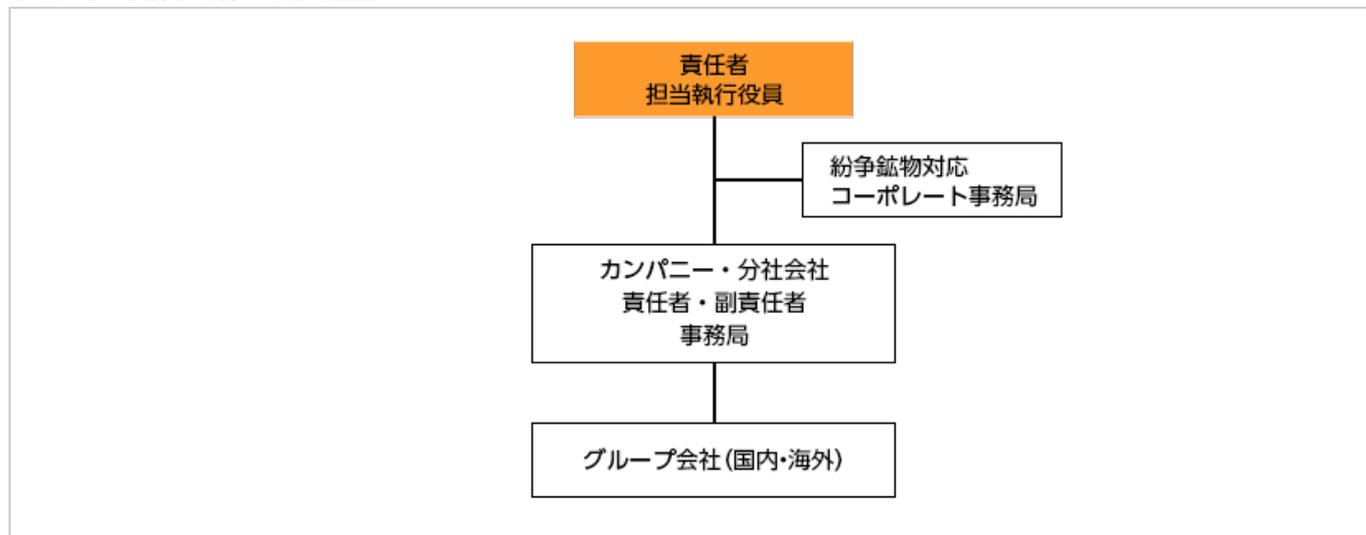
東芝グループの調達取引先の皆様も、これらの紛争鉱物対応方針にご協力いただくようお願いいたします。

※ Global e-Sustainability Initiative（情報通信技術関連企業を中心としたグローバル・eサステナビリティ・イニシアチブ）

東芝グループ紛争鉱物対応推進体制

CSR担当役員が責任者となり、関係するコーポレート部門からなる「紛争鉱物対応事務局」が、「東芝グループ 紛争鉱物対応ガイドライン」に従った活動を推進しています。社内カンパニーは、それぞれ紛争鉱物対応責任者、事務局を選任。「カンパニー事務局連絡会」で、東芝グループとしての取り組みの徹底と、情報を共有しています。

東芝グループ紛争鉱物対応推進体制



紛争鉱物対応調査

東芝グループの調達取引先に対して、紛争鉱物問題の理解度や、紛争鉱物の使用状況、製錬所情報を確認する調査を2011年度に開始しました。2013年6月からは、紛争鉱物レポーティング・テンプレート (CMRT) を使用した調査を実施しています。2014年度は3TG※を使用している可能性のある調達取引先約2,600社（のべ数）を調査しました。毎年実施している「調達先紛争鉱物調査説明会」では、紛争鉱物問題の現状を伝えるとともに、調査に役立つツールの紹介や、CMRTの改訂部分の説明を行い、調査への協力を依頼しています。2014年度は国内、海外で約300社が参加しました。

※ 錫 (Tin)、タンタル (Tantalum)、タングステン (Tungsten)、金 (Gold)。それぞれの英語頭文字をとって「3TG」と称される



調達取引先に向けた紛争鉱物調査説明会

社外との連携・対話

紛争鉱物問題の解決、コンフリクトフリー調達へ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。

紛争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
EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition)	2011年6月に加盟
CFSI (Conflict Free Sourcing Initiative)※1	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」にも2014年5月から参加し、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
米国政府が提唱する官民連携のプロジェクト PPA (The Public-Private Alliance for Responsible Minerals Trade)※2	2011年11月から参加し、武装集団の資金源根絶とコンゴ民主共和国周辺地域の経済的支援に貢献
米国NGO Enough Project※3 および 日本NGO A SEED JAPAN※3	2012年2月に意見交換
米国NGO Responsible Sourcing Network※3	2014年2月にCBCC※4 訪米CSRミッションの一環として対話。同8月に電話会議で意見交換を実施
日本NGO A SEED JAPAN	2015年1月に意見交換

※1 CFSI: EICCとGeSIが設立した、紛争鉱物問題に取り組む団体 <http://www.conflictreesourcing.org/>

※2 PPA (The Public-Private Alliance for Responsible Minerals Trade) : 米国政府が提唱する官民連携のプロジェクト

※3 いずれも、活動の一環として紛争鉱物問題に取り組むNGO

※4 CBCC (Council for Better Corporate Citizenship) : 公益社団法人 企業市民協議会

▶ [JEITA \(電子情報技術産業協会\)「責任ある鉱物調達検討会」](#)

 [東芝グループの紛争鉱物問題への取り組み \(PDF:718KB\)](#)

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、製品をつくる段階での環境配慮の一環として、グリーン調達を推進しています。

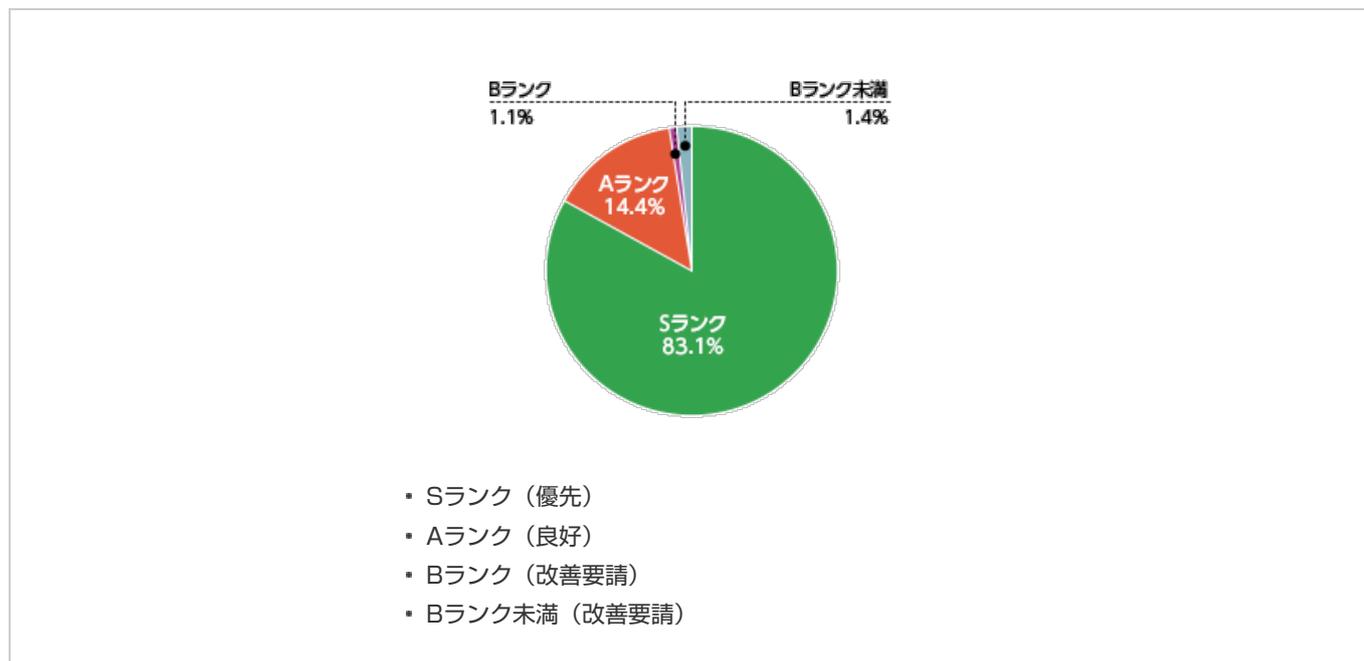
1999年に制定した「グリーン調達ガイドライン」に基づいて、積極的に環境保全を推進している調達取引先から、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを優先的に調達しています。製品の含有化学物質に関する法規制の強化などに対応して「グリーン調達ガイドライン」を随時改定しており、2015年2月にはVer.4.1版を発行しました。Ver.4.1版では、環境関連物質リストのランクA（禁止物質群）に、エンドスルファン、ヘキサブROMOシクロドデカン、一部の多環芳香族炭化水素、4種類のフタル酸エステルを追加するとともに、ランクB（管理物質群）を見直しました。

調達取引先の皆様に対しては、グリーン調達へのご理解とご協力をお願いするとともに、環境評価および調達品の含有化学物質の調査と評価を実施しています。

また、調達取引先の皆様から、自社の環境活動についてISO14001に準拠したグリーン度（東芝基準）を自己評価した結果を報告していただいています。評価ランクがより上位の調達取引先と優先的に取引することとし、グリーン度の向上をお願いしています。

▶ [グリーン調達ガイドライン](#)

調達取引先のグリーン度（2014年度）
（優先調達取引先 97.5% SランクとAランク）



グリーン購入

東芝グループ各社は、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、再生材料使用品、再使用可能品、分別回収可能品などの環境配慮商品を環境推奨品として登録するなど、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。社内です使用するパソコン、コピー機及びコピー用紙、及び事務文房具を対象に、グリーン購入を実施しています。

サプライチェーンにおけるCO₂排出量の削減

東芝グループでは、サプライチェーン全体のGHG※¹ 排出量の把握、算定に取り組んでいます。環境省のガイドライン※² に基づく算定手法で全カテゴリを算出し、カテゴリ毎に昨年度との比較を行っています。このようなカテゴリ毎の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ることが重要と考えています。

※¹ CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆

※² 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

＞ 環境活動「企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化」

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顧客第一に徹し、お客様に満足していただける、高品質で安全、安心な商品およびサービスを提供し、社会に貢献することをめざしています。

中長期目標

品質向上に貢献する人財育成のグローバル展開

定量目標

品質マインド関連教育の拡大

国内・21講座を東芝研修センターで開催

海外・2拠点で7講座を開催

(2015年度)

2014年度の成果

海外での新規講座の開発と立ち上げ

目標： タイでの品質講座開設

実績： 海外（タイ）1拠点で1講座開設
(11月、46人受講)

今後の課題と取り組み

中国・アジア地域における生産の現地化にとまない、製品のさらなる品質向上をめざし、品質マインド関連教育のグローバル展開を通じて、人財育成を進めていきます。

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応のスピードをあげて、製品事故の撲滅とお客様満足度No.1の実現をめざしています。

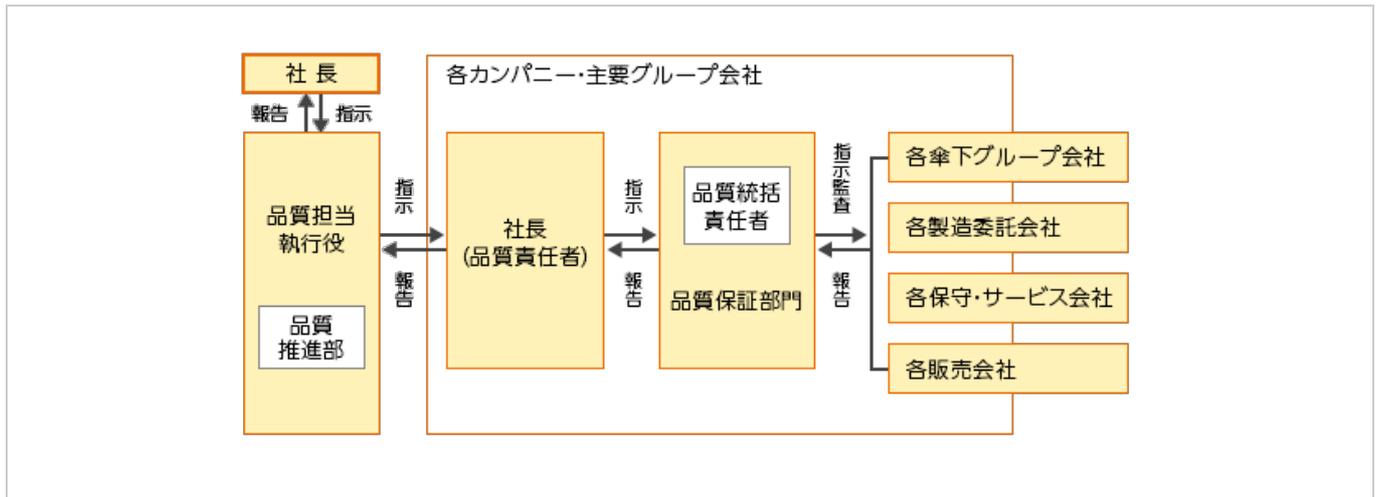
東芝グループ総合品質保証基本方針-行動基準

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. 全数良品をめざ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込みを行います。
5. 真因の追究による本質改善をめざします。

品質推進体制

東芝グループでは、「品質担当執行役」がグローバルの品質責任者を務めるとともに、各カンパニー・主要グループ会社に「品質統括責任者」を設けています。品質担当執行役は、品質統括責任者を集めた会議を定期的で開催し、方針の共有と施策推進の徹底を図っています。品質統括責任者は、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、各々が所管する国内外の事業所および調達取引先、保守・サービス会社、製造委託会社を指導・監査しています。

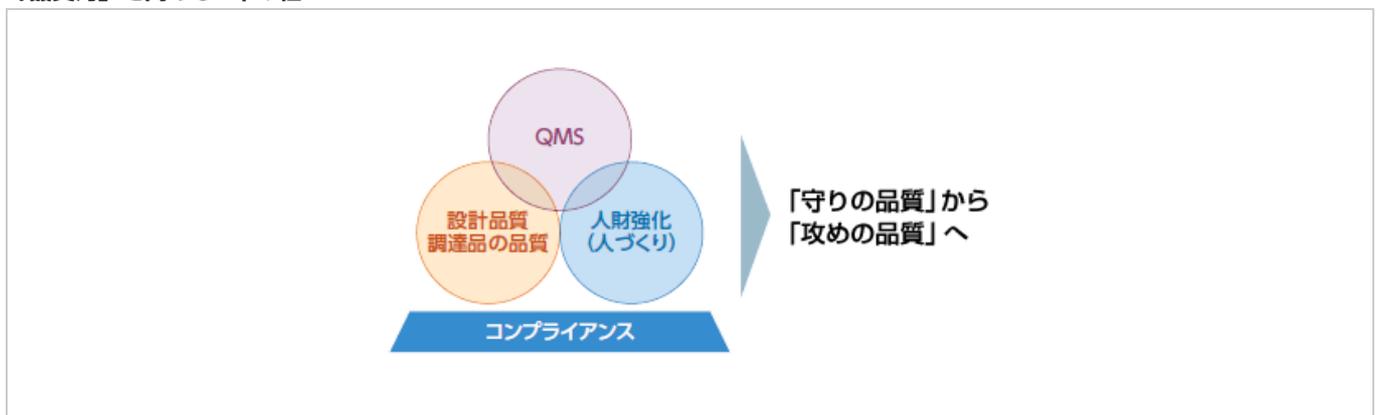
品質管理体制



品質力の強化に向けた取り組み

東芝グループでは、「守りの品質」ではなく、「攻めの品質」を基本として「品質力」の強化を図っています。取り組みの核となる4本の柱（下図参照）は、QMS（品質マネジメントシステム：ISO9001認証取得だけでなくその成熟度向上をめざす）を中心に、製品不良の主要因となっている設計・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。コンプライアンスは、活動全体を支える土台となっています。

「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医療機器のISO13485、車載機器のISO/TS16949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、QMS8原則等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（2015年3月末現在）

	対象拠点	取得拠点	取得率
東芝	19	18	94.7%
東芝グループ国内	73	59	80.8%
東芝グループ海外	45	44	97.8%
東芝グループ全体	137	121	88.3%

品質に係る人材の育成

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20種類の品質教育を開発・実施しています。2014年度は、国内外のべ938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東芝グループの従業員や海外グループ会社駐在員など、2014年度は99,628人を対象にeラーニングを実施しており、実施率は100%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おり、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「品質人材」のレベル向上と育成システムの拡充を進めています。2011年度から、従来の「調達品の品質向上」と「品質イノベーション」の教育に加え、多くの事例を教材にした「品質マインドと品質リスクマネジメント」や「調達先監査手法」の講座を加えました。

2014年度も杭州、瀋陽などで実施し、のべ130人が受講しました。今後も中国でのさらなる品質向上に貢献していきます。

また、タイでの教育講座も2014年度に開設し、46人が受講。製造拠点多い中国・アジア地域を中心にグローバル人材育成の強化を図っています。



東芝中国教育学院での品質向上教育

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活動のさらなる活性化をめざし、活動内容に基づく情報交換ワーキングを進めるとともに、各事業においてFMEA活動を定着させるためにインストラクター養成を推進して、上流から、製品不良の未然防止を図っています。

調達品の品質確保

サプライヤーは東芝グループの重要なパートナーであり、調達品の品質は事業運営上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」をサプライヤーに配布し、双方で運用することで調達品質の維持・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、適切な頻度でサプライヤーの監査を実施して調達品品質の確保を図っています。

▶ サプライチェーンCSRの推進



東芝品質保証ガイドライン

新興国向け製品や生産委託製品の品質確保

新興国市場向けの製品開発が一段と加速しています。各国・地域における品質を適正化して品質問題の未然防止を図るため、東芝グループでは製品の仕様や使用環境、固有トラブル、課題などについて他社製品のベンチマークの結果もふまえたガイドブックを作成しています。

また、生産形態の多様化にともない、開発・設計を含めて社外へ生産委託するODM (Original Design Manufacturer) や生産のみを委託するEMS (Electronics Manufacturing Service) が増加するなかで製品の品質・安全性を確保するために、考慮すべき事項や管理項目、監査のポイントなどについて各種事例も含めてガイドブックにまとめ、委託先に徹底を図っています。



新興国品質ガイドブック



グローバルODM・EMS活用ガイドブック

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、東芝ホームページの「当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ」に情報を開示しています。

▶ 当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ

また、2007年5月14日の改正消費生活用製品安全法施行後、経済産業省およ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ホームページで公開しています。

▶ 消費生活用製品安全法に基づく事故報告

社外からの評価

日本科学技術連盟が主催する、第8回「企業の品質経営度調査」（2014年）で総合9位を獲得しました（業種別電気機器5位）。本調査は、品質経営度を「経営者のコミットメント」、「品質教育と人財育成」、「品質経営の基盤強化」、「日常管理と改善」、「新製品開発」、「顧客対応と品質保証」の6つの視点から評価し、総合的に順位づけを行うものです。

※過去、2010年度の第6回調査では4位、2012年度の第7回調査では1位を獲得
参考サイト：日本科学技術連盟ホームページ「[企業の品質経営度調査](#)」

製品安全

東芝グループでは、「総合品質保証基本方針」と「グループ行動基準」を基本に、製品安全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。

中長期目標

- ・ 自社責任での重大製品事故の撲滅
- ・ 重大製品事故情報の積極的な開示

2014年度の成果

電気用品安全法違反件数

目標 0 件 → 実績 0 件

今後の課題と取り組み

「全社セーフティNo.1WG（ワーキンググループ）」活動を活性化して製品安全対策活動を強化するとともに、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。

製品安全に関する基本方針

東芝グループは、「製品安全に関する基本方針」を定め、関係法令遵守や、製品安全の確保に努めることはもちろん、お客様への積極的で誠実な安全情報の開示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※1、CEマーキング※2など）を常に調査し、各規格・基準に従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に関する基本方針

1. 国内外の製品安全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. 製品に起因する重大事故の場合、製品回収の実施について迅速にお客様に告知します。
5. 安全にご使用いただくため注意喚起や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に努めます。

※1 UL規格：材料・製品・設備などの規格を作成し、審査・認証する米国の非営利団体 Underwriter Laboratories Inc. の発行する安全規格

※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EU域内で流通が認められない

製品事故など発生時の対応体制

市場で発生した自社製品の事故情報を入手した従業員は速やかに各部門の事故対応窓口へ報告し、経営トップを委員長とする「カンパニーCPL委員会※1」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。

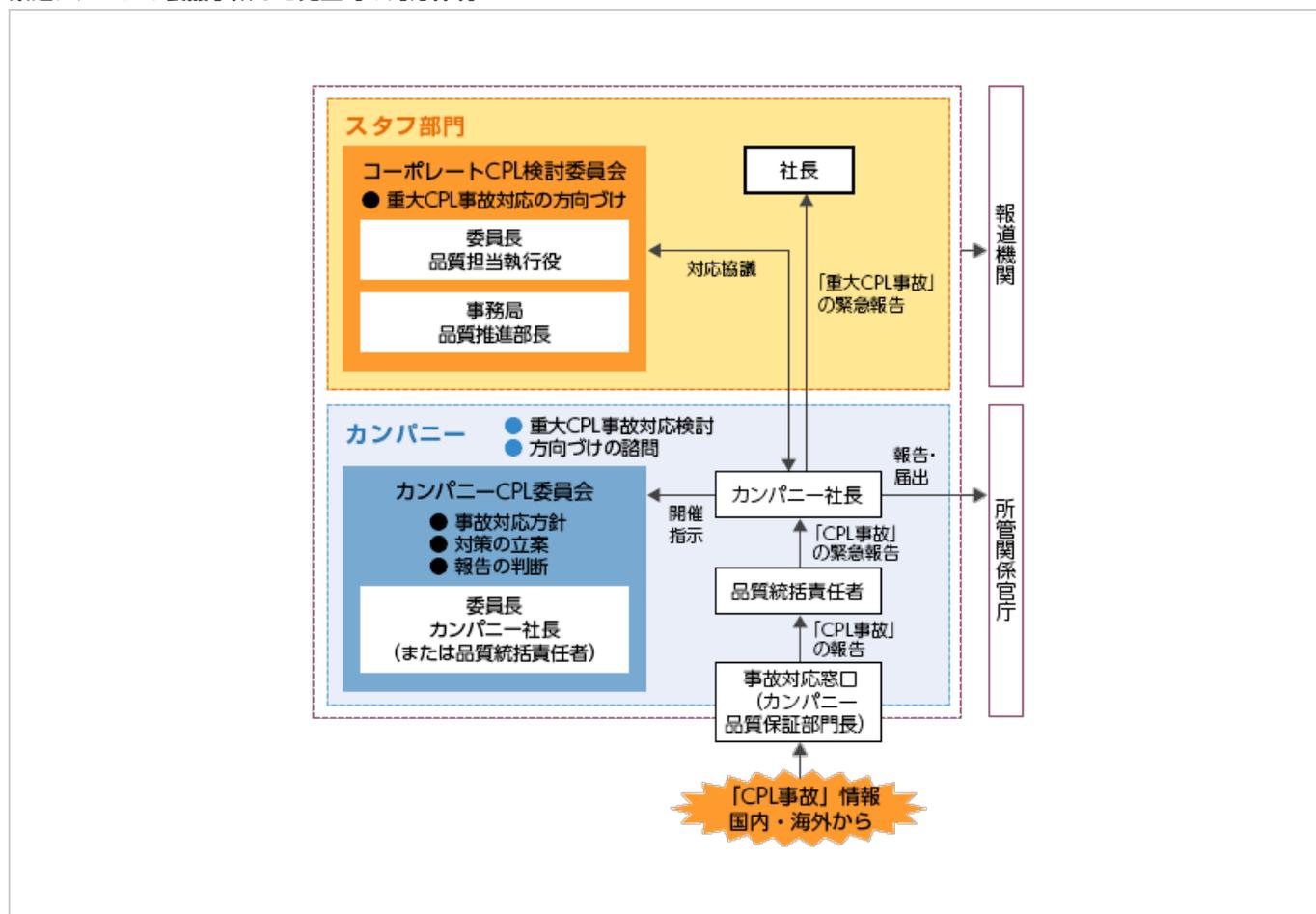
また、事故情報を迅速に収集するために、保守・サービス員が現場で入手した製品事故の情報とその対応状況を速やかに品質保証部門、経営トップに伝達できる情報システムを構築しています。

2014年度は、製品起因が疑われる事故20件、製品起因か否か特定できない事故12件、製品起因による事故でないと判断した事故1件の合計33件を東芝ホームページの重大事故情報一覧※2に掲載しました（2015年6月30日現在）。

※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。カンパニーCPL委員会では、カンパニー・主要グループ会社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

東芝グループ各社で2004年以降に発生した重大製品事故事例を集め、2011年に「再発防止ガイドブック」を作成しました。各部門の管理者に配布するとともに、グループ内の品質にかかわる担当者に説明会を実施し再発防止対策強化を徹底しました。さらに、e-ブック化を図り、社内の品質・製品安全関係者がイントラネッ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、情報を共有して、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

製品安全情報の共有を活性化

東芝グループでは、社内カンパニーと主要グループ会社の製品安全に関する活動の計画・実績を調査し、その情報を共有しています。この取り組みを活性化させるため、各カンパニー・各社の製品安全関係者が集まる交流会を2011年度に開始。製品特性によって異なる多様な製品安全の観点を学び合うことで、製品安全の向上に役立ててきました。この交流会は、経済産業省主催の製品安全対策優良企業表彰で受賞ポイントとして挙げられるなど社外からも高く評価されています。2013年度から、この活動をさらに進化させて「全社セーフティNo.1WG」を発足。東芝グループ共通の安全設計基準の構築や、製品安全不適合事例の共有・データベース化などを体系的に検討・推進しています。

製品安全に係る教育

2008年度から、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）の管理体制の強化に注力してきました。品質統括責任者および電安法責任者が中心となって、グループ各社の社内規程を改定するとともに、電安法監査項目に全社共通監査項目を反映。また電安法に基づく事業届出状況や技術基準の適合性について一斉点検を実施しています。さらに、東芝グループの従業員や海外現地法人駐在員の関係者を対象にe-ラーニングを毎年実施。2014年度は99,628人が受講しており、受講率は100%です。

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扱方法をわかりやすく記載するとともに、新聞、ホームページ、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。

東芝製品をお使いのみなさまへの情報公開

家電製品を安全にお使いいただくためのお知らせ

冷蔵庫、電気こたつ、電気ストーブ、電気毛布、保温釜など

- ＞ [製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ](#)

東芝製品の節電方法について

AV・デジタル機器、生活家電

- ＞ [上手な節電方法](#)

東芝製品の復電時のお取り扱いについて

AV・デジタル機器、生活家電

- ＞ [停電時のお取り扱い](#)

住宅設備機器

- ＞ [東芝キャリア製品の停電時のお取り扱いについて（東芝キャリア（株））](#)
- ＞ [施設屋外照明 / 非常灯・誘導灯 Q&A 停電後の復帰方法について（東芝ライテック（株））](#)
- ＞ [節電対策や停電時・復電時の照明機器動作について（東芝ライテック（株））](#)

システム・エネルギー・社会インフラ

- ＞ [東日本大震災に関するお知らせ（東芝メディカルシステムズ（株））](#)
- ＞ [東芝 住宅用太陽光発電システム > 停電時の自立運転切替方法について](#)
- ＞ [計画停電実施に対する複合機及びファクシミリのご使用について（東芝テック（株））](#)
- ＞ [安全・安心・快適への取り組み（東芝エレベータ（株））](#)

東芝製品の転倒防止策について

AV・デジタル機器、生活家電

- ＞ [転倒防止対策](#)

活動事例： エレベーター、エスカレーターの正しい乗り方に関する教育の実施

東芝エレベータ（株）では、幼稚園から小学校低学年のお子様を中心にエレベーター、エスカレーターの正しい乗り方を知っていただくため、全国の幼稚園やマンションなどの集会場をお借りして、安全キャンペーンを開催しています。この活動は地域のご協力と関係者のご支援のもと、お子様や保護者の方々にご参加いただいて30年以上継続しています。

近年はエレベーター、エスカレーターの安全性に対する関心の高まりを背景に参加者数も増加傾向にあります。2014年度も、全国の会場で開催し、のべ約1,000人のお子様や保護者の方々に参加していただきました。また、キャラバンカーを使用して、地震時や停電時にエレベーターに乗っていた場合の対応などを実際に体感していただくイベント型の安全キャンペーンも実施し、3,642人にご参加いただいています。これらに加え、東京都品川区CSR協議会にも参加し、地域密着型の活動も推進しました。



幼稚園での「昇降機安全キャンペーン」

活動事例： 家電製品に関する消費者向け講習会

東芝では、消費生活センターなどが主催する一般消費者向けの講習会に出向き、正しい製品知識と安全な使い方をご説明する活動を継続実施しています。2014年度は9回開催、約500人が参加しました。

活動事例： リモートメンテナンスによる保守サービスの取り組み

東芝メディカルシステムズ（株）では、テクニカルコールセンターで医療機器の安全を確保するために、リモートメンテナンス（InnerVision™）を活用して障害が発生した装置の状況を遠隔で診断しています。遠隔診断の結果に基づいて、装置の状態や障害箇所を特定し、現地の担当カスタマーエンジニアと連携して対応することで、装置の早期復旧に努めています。また、アプリケーションコールセンターでは、経験豊富なアプリケーションスペシャリストが常駐し、遠隔で実際の装置画面を確認しながら装置の性能を一層発揮できるようにする取り扱い指導や的確な操作をアドバイスしています。

長期使用製品事故への対応

製品を安全に、正しくお使いいただくために、発煙・発火の可能性のある長年お使いの製品の取り扱いについて、ブラウン管テレビでは、安全確認のお願いや、冷蔵庫では、長期使用による経年劣化の発火・発煙事故防止のために、購入から25年以上経過した製品の使用中止をお願いする啓発チラシの配布など、お客様の安全確保に取り組んでいます。また、長期使用製品安全点検制度・表示制度についてのお知らせも掲載し、お客様のご相談に対応しています。

▶ 「長期使用製品安全点検制度・表示制度」について

活動事例： 家電製品の長期使用による事故を未然に防止するための注意喚起

家電製品の経年劣化による事故を未然に防止するために、経済産業省は、2008年4月に家電製品の長期使用にともなう注意点を記載したチラシを全国の自治体回覧板で配布し、消費者に注意を促しました。東芝グループでは、この活動をさらに徹底するために、修理訪問時に注意喚起チラシの配布やホームページによる情報発信などを行うとともに、コールセンター※を設置してお客様からのお問い合わせやご要望に対応しています。また、消費生活用製品安全法が改正され、「長期使用製品安全点検制度・表示制度」が2009年4月1日から施行されました。東芝グループでは、これらの制度の対象となる製品について対応するとともに、対象製品をご愛用のお客様に対して、ホームページで情報を提供し、コールセンター※でご相談に応じていきます。

※ 長期使用の家電製品に関するご相談窓口（フリーダイヤル0120-622-245）

- ▶ 「経年劣化による家電製品の事故防止の普及・啓発チラシ」の配布について
- ▶ 長年お使いのブラウン管テレビについて—安全のご確認—



経年劣化による家電製品の事故防止の普及・啓発チラシ (PDF:423KB)

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、ホームページなどによって直接お客様に事故情報を開示しています。東芝のホームページには、消費者庁のホームページ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いても、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。

さらに、ホームページ「製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ」欄に掲載している製品の安全・品質に関わる案件は、携帯サイトでも閲覧できるようにして、伝達手段を拡大しています。

▶ 製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ



携帯電話からもご覧いただけます。
(但し、2007年5月14日以降に発表した情報)
<http://qinfo.toshiba.co.jp/>
※一部携帯電話では、正しく表示できない場合があります。

当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ（携帯サイト）

また、リコール社告案件の中で、特に火災リスクの大きいエアコンや、その他ブラウン管テレビ、DVDプレーヤー内蔵液晶テレビ、カセットVTR、加湿器、ハロゲンランプ器具、電球型蛍光灯の複合チラシを準備し、修理・点検の際、お客様宅への訪問時に対象製品がないか確認する、郵便局でチラシを渡す、リスクの高い介護施設への社告品有無の確認など、早期回収に向けた活動も展開しています。



リコール社告案件の複合チラシ (PDF:554KB)

また、2013年度に新たにリコール社告を実施した縦型洗濯乾燥機では、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」にも情報提供の依頼をするなど、製品の捕捉・改修への協力をお願いしています。

▶ 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）

電磁波の安全性に対する配慮

東芝グループでは、家電製品については社団法人日本電機工業会 (JEMA) での活動を通じて、また、無線通信については社団法人電波産業会 (ARIB) での活動を通じて、国際電気標準会議 (IEC) での規格化作業などに参画し、最新情報の入手にも積極的に取り組むことにより、これら団体が定めた基準を守るよう電磁波の安全性の管理をしています。

社外からの評価

東芝では、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・監査している他、品質統括責任者が中心となって、製品安全にかかわるイベントを開催して従業員の意識を高めています。さらに、積極的に社外第三者の評価を受け、事業の安全への取り組みを開示しています。

事例： 2012年度製品安全対策優良企業表彰を受賞

東芝グループは、製品安全対策優良企業表彰（大企業 製造事業者・輸入事業者部門）で優良企業表彰（商務流通保安審議官賞）を受賞しました。（2012年11月）



審査の評価ポイント

事業間で製品安全情報を共有する取り組みを実施

事業ごとに関連法規制や製品リスクが異なる中で、各事業部門からなる『東芝グループ製品安全交流会』を新たに設置し、他事業の安全対策に関する効果的な手法を共有するなど新たな気づきを増やす取り組みを行っている。

製品不良の未然防止に向けた評価試験を実施

パソコンやテレビの開発工程において、熱疲労シミュレーションと複合ストレス試験を併用して製品不良を予測し、事故の未然防止を図っている。

品質統括責任者を中心とした製品安全管理体制の構築

製品のライフサイクル全体の品質・安全を統括する『品質統括責任者』を事業ごとに配置し、広範な事業分野に渡って製品安全管理体制を構築するとともに、事業間の連携体制の強化を図っている。

参考サイト：経済産業省ホームページ「[製品安全対策優良企業表彰](#)」

お客様満足の上

お客様の満足 (CS: Customer Satisfaction) は企業にとって活動の原点であり、ブランドに対する好感や信頼に直結しています。東芝グループは、製品別にコールセンターを整備するなど、お客様からのお問い合わせ、ご意見・ご要望を適切にお預かりし迅速に対応するほか、品質改善や修理サービスの向上に活用するなど、お客様満足の向上をめざしています。

中長期目標

他社ベンチマークの徹底、継続的なES・CS調査などによる、各分野において高いサービス品質の提供を実現

2014年度の成果

新興国のアフターサービスCS向上のため、コールセンター向け教育を徹底

今後の課題と取り組み

新興国およびビジネスのお客様への販売を強化する中期経営計画にともない、一層のお客様満足向上に向けて、コールセンターおよびフィールドでのサービス体制の強化と、従業員教育を続けていきます。

東芝グループCS推進方針

東芝グループでは、「東芝グループ行動基準」の中で『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商品、システム、サービスを提供』することを定めています。また2003年には「東芝グループCS推進方針」を策定し、誠実・迅速な対応や、お客様の声に基づく製品開発、お客様情報の保護に努めています。

> 東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重

東芝グループCS推進方針

東芝は、お客様の声を全ての発想の原点とし、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスをご提供します。

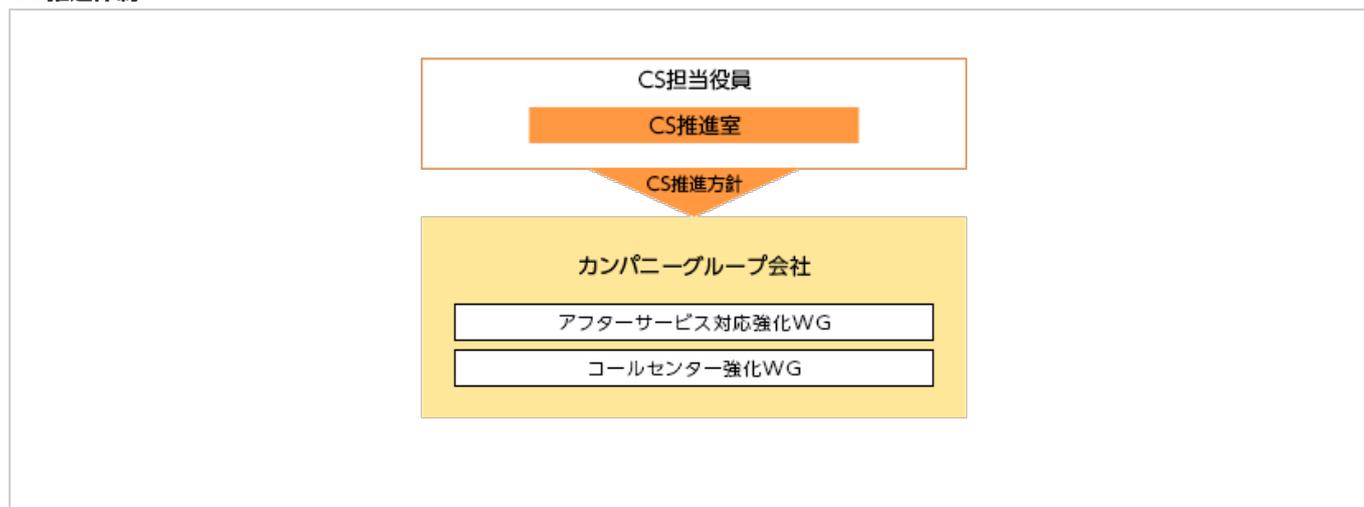
1. 安全で信頼される製品、システム、サービスを提供します。
2. お客様からのご要望、ご相談に誠実、迅速、かつ的確にお応えします。
3. お客様からの声を大切に、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力します。
4. お客様に、製品等に関する情報提供を適切に行います。
5. お寄せいただいたお客様の個人情報を保護します。

CS推進体制

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) を設置しています。

CS推進体制



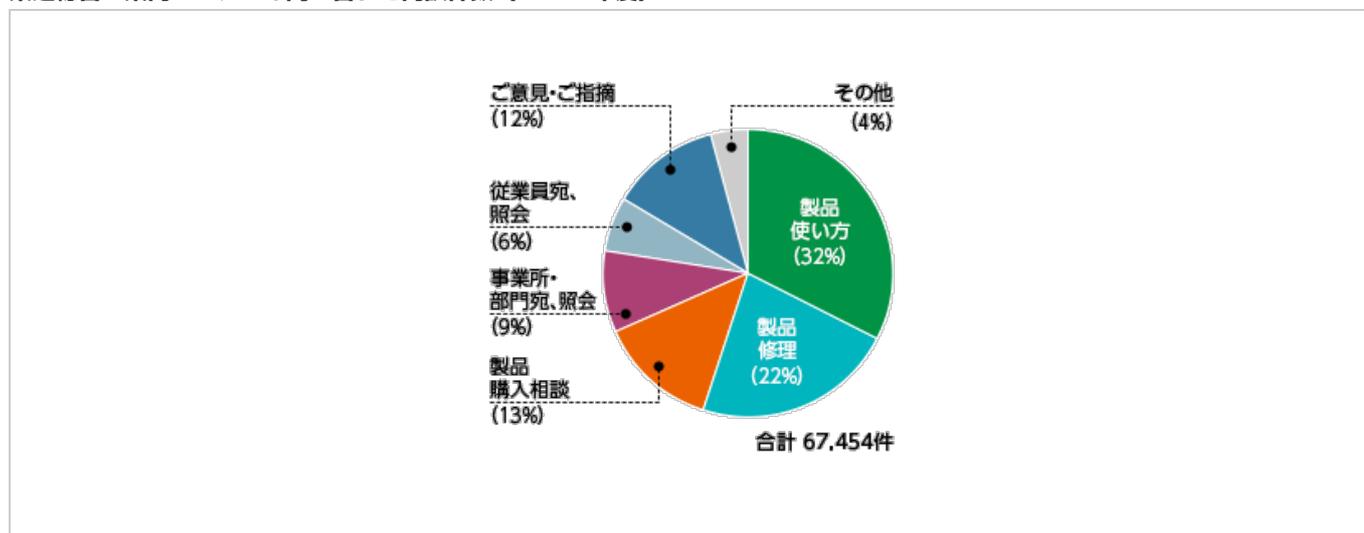
お客様相談窓口

東芝グループでは、製品、サービス別のコールセンターを世界各国に設置しています。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。

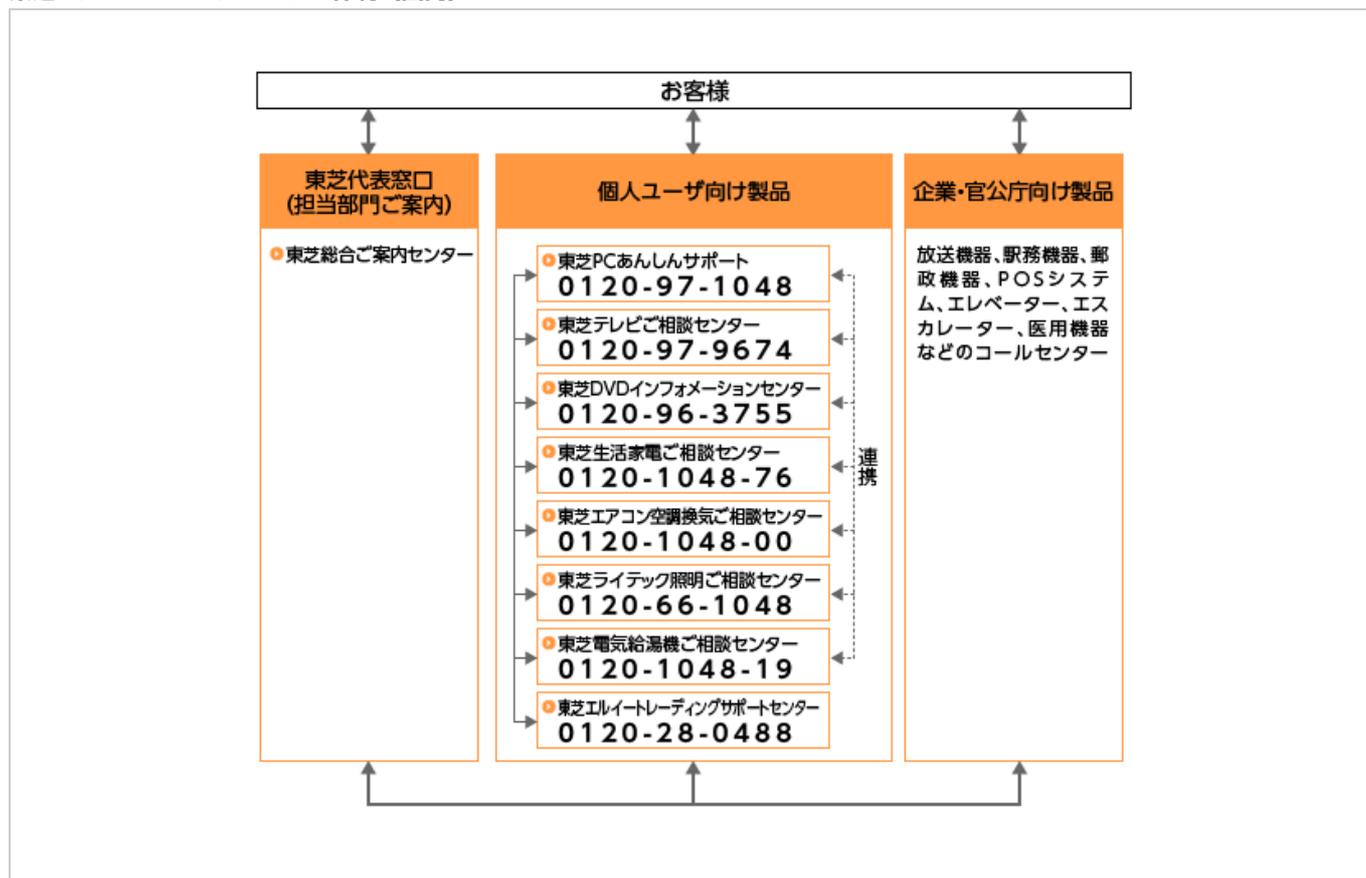
国内の東芝グループでは「東芝総合ご案内センター」を設置し、国内外のグループ約790社の製品・サービスなどに関するお問い合わせに24時間365日体制で対応しています。「東芝総合ご案内センター」では、専門コールセンターの案内や担当部門への引き継ぎなど、グループ全社を横断したサービスをお客様へ提供しています。

> [総合お客様サポート](#) > [お問い合わせ](#)

東芝総合ご案内センターお問い合わせ内訳件数（2014年度）



東芝グループのコールセンター体制（国内）



お客様サポートの向上

お客様相談窓口での取り組み

「コールセンター強化WG」では、国内の東芝グループ向けに電話対応スキル研修や対応者のCS意識調査、対応品質の自己点検などを企画・実施しています。また、2009年度から社内電話対応コンクールを毎年開催しています。

2014年度は、11月に第6回「電話対応コンクール」を開催しました。コンクールでは、17センターから選ばれた23人の参加者の中から、お客様満足度が特に高いオペレーター（お客様担当）と、お客様の立場に立って工夫を凝らした優秀な対応を表彰。優秀な対応を各コールセンターで共有し、全体のレベルアップにつなげました。

新興国では、各国コールセンターの対応を評価するためにモニタリングおよびフィードバック教育、ミステリーコールを実施し、品質改善に努めています。



マレーシアでのコールセンターケーススタディ研修

修理・サービス対応での取り組み

東芝グループでは、家電製品・エレベーター・医療機器・POSシステム・デジタル複合機・パソコンなどの修理を担当する各社が集まって「アフターサービス対応強化WG」を設置。課題の共有と改善の取り組みを進めています。

このワーキンググループでは、東芝グループが連携して「一人ひとり、一社一社を大切に」した対応ができるよう、地域に密着した「東芝グループCSサービス会」を設置。フィールドエンジニア向けの合同の教育を開催したり、CS向上につながったサービス事例を共有しています。



国内フィールドエンジニア向けの合同研修

従業員のお客様対応教育

東芝グループでは、お客様満足の重要性の理解、お客様と接する際に必要なスキルなどの修得を目的に、東芝グループ従業員に教育を実施しています。さらに、「お客様対応基本マニュアル」「お客様からの電話対応応答集」などのマニュアルを整備し、社内説明会や社内ホームページで浸透を図っています。

また、従業員を対象に、CS向上のe-ラーニングを実施しています。2014年度はグループ従業員約6万人を対象に実施し、94%が受講しました。今後も継続していく予定です。

活動事例： 優秀な医用画像を表彰するイベントを継続開催

東芝メディカルシステムズ（株）は、同社の画像診断機器（CT、MRI、超音波）を使用しているお客様から、撮影した医用画像を応募いただき、「The Best Image」を選定・表彰するイベント「画論」を20年以上継続開催しています。「画論」には、「お客様と画像について語り合う場」という意味が込められており、診断・治療に必要な画像のクオリティ、被検者へのメリット、アプリケーションや撮影・処理技術の工夫・向上等の観点で優れた画像が多数応募され、審査・表彰および紹介活動により、知識・情報の共有、技術の向上・普及を図っています。医療を取り巻く環境は激しく変化しており、医療の進歩を支えるうえで、画像診断の重要性は高まっています。今後も「画論」の開催などを通じて常にお客様の声に耳を傾け、患者さんにとって本当に役立つ画像を生み出す原動力となるよう、お客様とともに歩んでいきます。

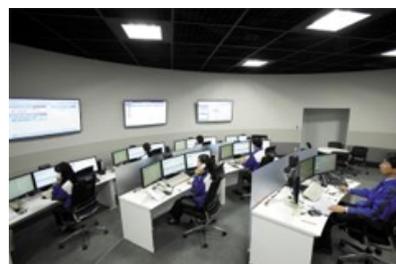
活動事例： 国内のサービス技術者全員に毎年研修を実施

家電製品の修理やメンテナンスを担う、東芝コンシューママーケティング（株）では、技術の向上を図る研修を継続的に実施しています。これに加えて2006年から、協力会社も含めた日本全国のサービス技術者全員を対象に、お客様対応品質向上研修を毎年実施しています。

活動事例： 研修とショールームの機能を備えた研修棟を竣工

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および、据付工事などに関する技術員の研修、なら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。

さらに、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、東日本サービス情報センターもこの研修棟内に移転・拡張し、お客様に安心をお届けするためのさまざまなテクノロジーを結集しました。また、携帯電話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。

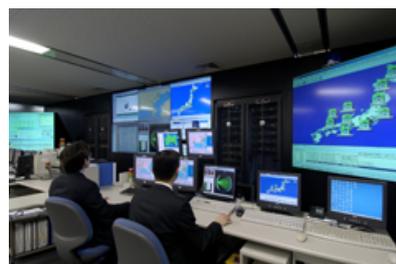


東芝エレベータ（株）実機研修棟

活動事例： 24時間365日体制でサービスを提供

POSシステムの保守サービスを担当している東芝テックソリューションサービス（株）では、ご契約いただいているお客様のネットワークを24時間365日体制で監視して、運用サポートや障害復旧、リモートメンテナンスなどのサービスを提供しています。

これらサービスに対するお客様満足度を高めるためにご意見・ご要望を収集して、サービス向上や業務改善につなげています。



東芝テックソリューションサービス（株）コンタクトセンター

活動事例： 中古の画像診断装置を下取り・整備して再販売

お客様が高度先進医療を提供するために最新機種を導入する際、まだ十分に稼働する既設装置が廃棄されてしまうことがあります。あるいは適切な整備がなされず、装置が本来持つ機能を十分に発揮できないまま中古製品として転売されてしまうケースも見られます。

東芝メディカルシステムズ（株）では、1992年からそれらの装置を下取りした上で、日本・米国・欧州の3カ所にある再整備拠点で整備し、医療機器が十分に普及していない地域などに再販売しています。



新設した「3Rセンタ」

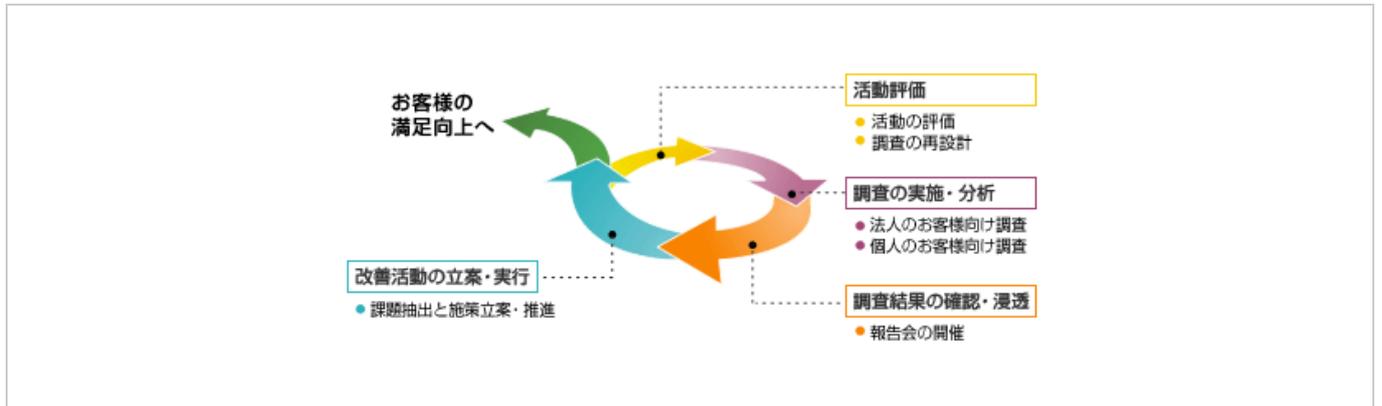
お客様への対応に関する点検・監査

主要なコールセンターを対象に、東芝グループ独自の「コールセンター品質チェックリスト」による自主監査を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目標値を設定し、応対スキル教育、モニタリングなどの改善施策を進めています。

お客様満足 (CS) 調査の実施

東芝グループでは、継続的に改善・評価・検証するサイクルを繰り返すため、法人と個人のお客様の声をお聞きする「CS調査 (VOC: Voice of Customer調査)」を実施しています。2005年からはグループ共通の取り組みとし、法人のお客様を対象に製品や企業活動についての「CS調査 (VOC調査)」を実施。いただいた貴重なご意見・ご要望は経営トップを含む関係者で共有し、お客様の満足度向上につながるよう、改善活動を実施しています。

東芝グループ CS推進サイクル



法人のお客様向けCS調査

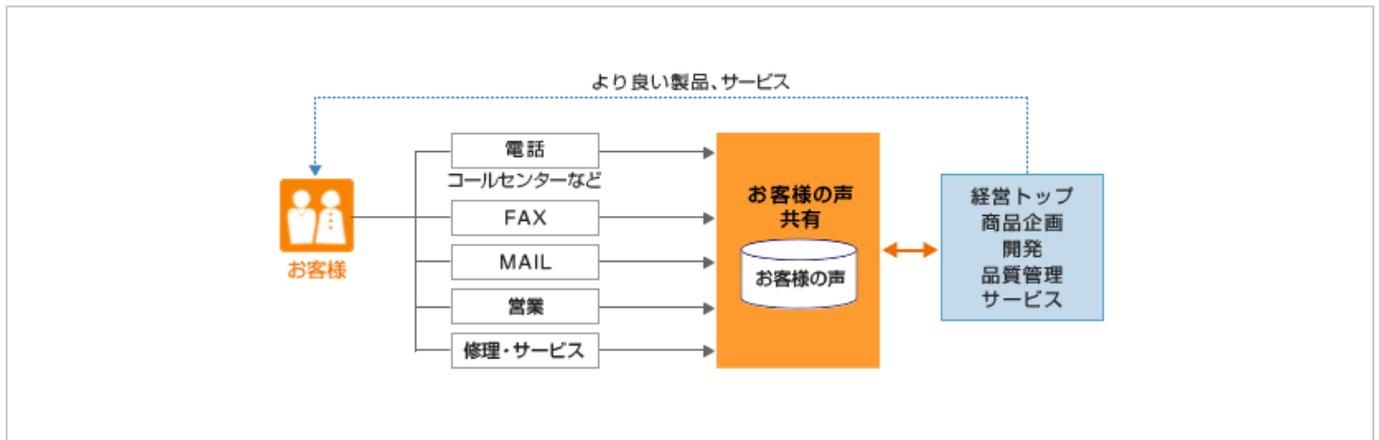
2014年度の調査では、約960社約2,600人のお客様からの声をいただき、その分析結果を営業活動や製品・サービスの改善のほか、お客様への情報提供の充実につなげました。また、自由記述によるご意見・ご要望を約4,100件いただきました。これらのご意見・ご要望とご回答いただいた内容を分析し、グループ全体で改善施策を立案し、推進しています。

調査対象	当社の製品・システムを使用されている法人のお客様
調査項目	製品・営業活動・保守メンテナンス体制等に関する満足度・要望事項

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・ご要望について、経営トップを含む関係者で共有し、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。映像・情報機器、家電製品については、製品別に開発・設計部門が定期的開催する会議で、多く寄せられたお問い合わせについて改善を検討、製品に反映しています。

また、国内では家電製品の発売後、営業・コールセンター・サービス担当・ホームページに寄せられるお客様の声を収集・分析し、企画・品質・営業の各担当で共有。製品改善に活かす体制が定着しています。



活動事例： 痛みや不安を軽減した「マンモグラフィ（乳房X線撮影装置）」の開発

マンモグラフィによる乳がん検診受診率の低い理由の一つは、検診時の痛みと心理的な不安です。これらを軽減して女性が安心・リラックスして受診できるよう、診療放射線技師と検診を受ける方々の声も取り入れた装置を開発しました。

東芝メディカルシステムズ（株）では、医療現場と開発現場をつなぐ「アプリケーションスペシャリスト」という職種を設け、医療現場でいただく様々な声を開発に活かしています。

そっと手を置けるアームレストや、からだに触る部分の機械的冷たさを感じさせない素材、そして装置の硬さを感じないようなラウンドシェイプなど、人間工学に基づく人にやさしいデザインは「2007年グッドデザイン金賞」をはじめ、「ドイツ・ユニバーサルデザイン賞08」や「iF Design Award 08」、「red dot Design Award 08」など、国内外のデザイン賞を数多く受賞しています。

▶ 痛みや不安を軽減した「マンモグラフィ（乳房X線撮影装置）」の開発

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、2000年にJIS Q15001準拠の「東芝個人情報保護プログラム」を制定し、2001年にはプライバシーマークを取得しました。その後もマネジメントシステムの継続的改善に努め、2015年4月には8回目となる同マークの使用許諾を受けています。



また、国内グループ会社のうち、業務受託によりお客様の個人情報を大量に取り扱う会社など、個人情報の適切な管理が求められる21社もそれぞれプライバシーマークを取得しています（2015年7月現在）。

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の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、社内規程に従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。

東芝において保有する主な個人情報の利用目的は、以下のホームページに公表している通りです。

▶ [個人情報の利用目的](#)

お客様の事業継続支援

東芝グループでは、最新の技術・製品・システムの提供を通じて、お客様の事業継続を支援しています。

活動事例： 事故や自然災害に強いデータセンターの開設

東芝 インダストリアルICTソリューション社と東芝ソリューション（株）は、2012年7月に最新の免震システムを備えた東京第二データセンターを都内で最も地震危険度の低い地域に、また2013年1月に遠隔地バックアップ先として活用する札幌データセンターを開設しました。データセンターの無給油運転やディザスタリカバリ（自然災害からの復旧）のためのサービスなど、事業継続性を支える、安心・安全なクラウドサービスを提供しています。

活動事例： 独自BIOS※1で強固な情報漏洩対策を実現

東芝 パーソナル&クライアントソリューション社は、2015年2月に、より強固なセキュリティを実現する「VDI※2対応シンクライアントソリューション（TZCS）」を商品化、販売を開始しました。

独自BIOSを組み込んだストレージ非搭載のシンクライアントと管理サーバー、主要なVDIソリューションと組み合わせることで、デスクトップ仮想化サービスの不正利用、不正アクセスを防ぎ、強固な情報漏えい対策を実現します。徹底した情報管理を可能にし、セキュリティを確保しつつ、柔軟なIT機器の管理を支援することにより、企業の事業継続に貢献します。

※1 BIOS： Basic Input/Output System。パソコンに接続された周辺機器を制御するためのソフトウェア

※2 VDI： Virtual Desktop Infrastructure。デスクトップ環境を仮想化してサーバー上に集約したもの

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。

中長期目標

多様な利用者に満足いただける商品・サービスの提供を通じ、快適な生活と安心して暮らせる社会に貢献する

2014年度の成果

- ・ 掃除の好みや個人のライフスタイル、身体的特性に合わせて選べる各種クリーナー、および車いすユーザーや視覚障がい者も含め誰にとっても使いやすい「駅舎用エレベーター操作盤」を発売
- ・ 「第5回国際ユニヴァーサルデザイン会議 2014 in 福島&東京」に出展し、東芝の取り組みを発信

今後の課題と取り組み

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さらに深め、利用者のさまざまな声を取り入れながら、ユニバーサルデザイン商品・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。

ユニバーサルデザインに関する方針

UD推進のため、東芝グループとして「UD理念」「UDビジョン」「UDガイドライン」を制定しています。

東芝グループ ユニバーサルデザイン理念

『一人ひとりの安心と笑顔のために、価値ある商品を創造します』

東芝グループは、年齢や性別、障がいの違いを超えて、誰もが安心に快適に暮らせる社会の実現に貢献します。

東芝グループ ユニバーサルデザインビジョン

"使えない"を"使える"へ、"使いづらい"を"使いやすい"へ 親しみやすく、安心して使っていただける東芝のユニバーサルデザイン。イノベーションにより、常に使いやすさと利便性の向上をはかり、より多くの方に"使いたい"と思っていただける、魅力ある商品をめざします。

東芝グループ ユニバーサルデザインガイドライン

- ・ 使いやすさが伝わること
- ・ 使い方が簡単でわかりやすいこと
- ・ 身体的な負担を軽減すること
- ・ 利用者や利用環境・状況の違いにかかわらず、有効性を発揮できること
- ・ 安全性を追求し心理的な不安を軽減すること

(上記5つの大項目と15のガイドラインからなる)



ユニバーサルデザインの推進体制

東芝グループでは、各事業分野の代表者からなるグループ横断的なUD推進ワーキンググループ (WG) を組織し、開発ステップへUDの考え方を組み入れたり、社内外に東芝のUD情報を発信しています。

ユニバーサルデザインアドバイザー制度

東芝グループでは、障がいのある従業員や外国籍従業員を対象に、登録制の「ユニバーサルデザイン (UD) アドバイザー制度」を制定しています。これは、登録した従業員が、所属部門の壁を越えてUD商品の開発や評価に協力するというものです。

2014年度は、外国籍のアドバイザーへの調査結果を反映した機能が搭載されたタブレット「dynabook tab S90/S80」を12月に発売しました。開発にあたっては図表やスケジュールの手書きスタイルに関して、さまざまな文化的背景の違いによる差の有無を、外国籍のアドバイザーに調査しました。調査結果を反映し、文字だけでなく、手書きの表や図形を整形して、PowerPointやWordに貼りつける機能を加えたことで、プレゼン資料などを効率よく作成することができます。



dynabook tab S90/S80

[商品紹介ページへ](#)

ユニバーサルデザイン商品やサービスの開発

家電や住宅設備、情報機器、公共設備など幅広い分野で、使う人の立場・視点になって考える、人間中心設計プロセスを応用し、より多くのお客様のご要望を取り入れながら商品を開発しています。取り組みの詳細や商品については、[東芝ユニバーサルデザインホームページ](#)をご覧ください。

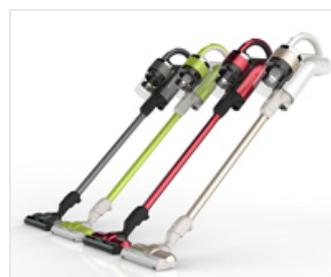
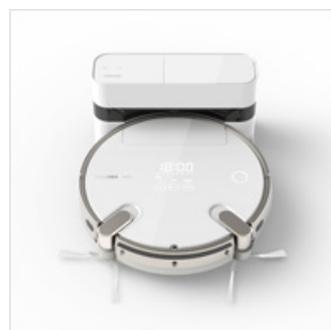
東芝のユニバーサルデザイン
UNIVERSAL DESIGN

活動事例： 掃除の好みや個人のライフスタイル、身体的特性に合わせて選べる各種クリーナーを発売

掃除の好みや個人のライフスタイル、身体的特性によって、クリーナーに求められるものは違います。それぞれの掃除の好みや特性に合わせてクリーナーを選べるよう、いろいろなタイプを用意しています。掃除をする時間がない人やクリーナーを動かすことが難しい人には、ボタンを押すだけで代わりに掃除してくれるロボットクリーナー、手軽に掃除をしたい人には、軽量コンパクトでハンディスタイルにもなるコードレスクリーナー、本格的に掃除したい人には、さまざまな機能が搭載されたサイクロンクリーナーがお勧めです。

それぞれのクリーナーでは、UDに基づいた使いやすさも考えられています。

- ＞ [クリーナーの商品紹介ページへ](#)
- ＞ [UDに配慮した製品・サービス](#)



さまざまなタイプのクリーナー

活動事例： 「第5回国際ユニヴァーサルデザイン会議 2014 in 福島&東京」に参加

11月に開催された「第5回国際ユニヴァーサルデザイン会議 2014 in 福島&東京」の東京会議に併設された展示会に出展しました。

会議テーマである「ユニヴァーサルデザインのグローバル展開～東京2020オリンピック・パラリンピックへ向けて～」に合わせ、移動やコミュニケーションに関するアイテムを展示。車いすユーザーや視覚障がい者も含め誰にとっても使いやすい「駅舎用エレベーター操作盤」や、同時通訳技術、コミュニケーション・アンドロイド「地平アイこ」を紹介しました。「地平アイこ」は、介護現場をはじめさまざまな方のコミュニケーション支援になることが期待されています。この展示会を通じて、各国の有識者やご来場されたお客様などとの意見交換や、UDの国内外の動向を把握するなど、さらなるUDの推進に努めました。



「第5回国際ユニヴァーサルデザイン会議 2014 in 福島&東京」東京会議での展示

ユニバーサルデザインの普及活動

東芝グループでは、UDへの取り組みや活動の成果を社会と共有し、情報発信していくことも大切だと考え、国際ユニヴァーサルデザイン協議会や、(財)家電製品協会などにも参画し、社会全体に対するUD普及にも努めています。

- > 国際ユニヴァーサルデザイン協議会
- > (財)家電製品協会

社外からの評価

項目	評価・対象	時期
ドイツ「Universal Design Consumer Favorite 2015」 	コードレスクリーナー 「VC-CL1200/VC-CL200」	2015年3月
ドイツ「Universal Design Expert Favorite 2015」 	全身用X線CT診断装置 「Aquilion™ PRIME」	2015年3月

- > [「Universal Design Consumer Favorite 2015」受賞一覧](#)
- > [東芝 ニュース&トピックス](#)

地域社会の発展支援

東芝グループは事業を通じた地域社会の課題解決はもちろんのこと、地域社会の一員として、地域に根ざした事業活動を展開することが「地球内企業」の責務であると考えています。

中長期目標

世界の国々や地域において社会から信頼される企業グループであること

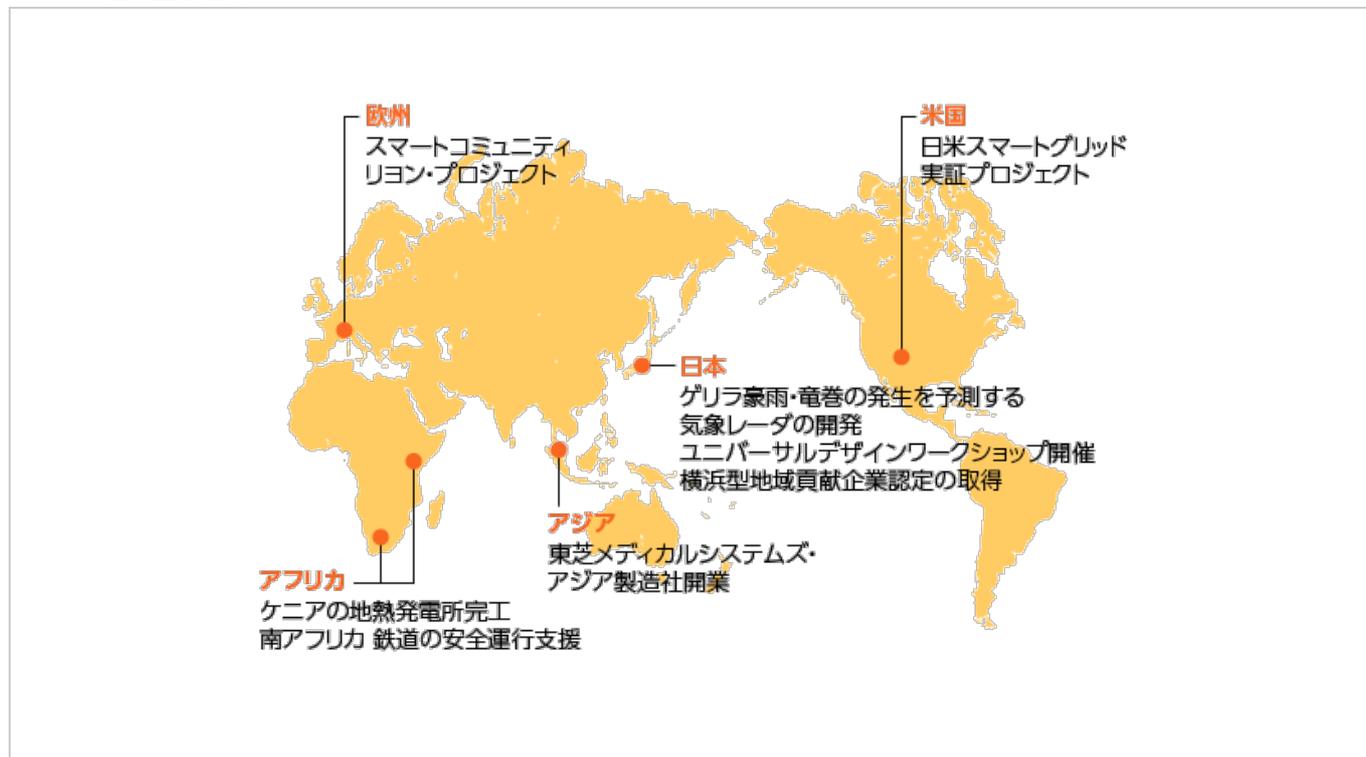
2014年度の成果

「横浜型地域貢献企業」認定の取得

今後の課題と取り組み

持続可能な社会の実現に向け、地域社会の課題解決に貢献するとともに、世界各国の文化や慣習を尊重しながら、人財や調達など経営の現地化を進め、地域社会に根ざした事業活動を継続していきます。

2014年度の実績



地域社会の発展支援にかかわる方針

東芝グループは、事業活動を通じて地域社会の課題解決と発展に努めています。生産拠点では、経営の現地化、人材育成、現地調達の拡大などに注力するとともに、途上国や新興国の社会インフラ整備や、地域のニーズに適した製品開発などに取り組んでいます。また、東芝グループ行動基準の中で、地域社会とのかかわりについての方針を定めています。

➤ 東芝グループ行動基準 19. 社会とのかかわり

地域社会の発展支援にかかわる体制

各拠点・会社の総務部門が地域社会への対応窓口を担当し、地域コミュニティなどとの対話をはじめとする日常のコミュニケーション活動を行っています。

事業進出が地域に与える影響の点検・評価

東芝グループでは、世界のさまざまな国や地域で新たに事業を開始する際には、各社・各事業場が法令を遵守し、行政や地域の方々との対話に努め、拠点を置く地域社会との調和を保つよう配慮しています。また、事業開始後も、事業活動や環境保全への取り組みなどについて情報を開示し、地域の方々との適切なコミュニケーションに努めています。

地域社会と良好な関係を築いているかについては、経営監査で点検しています。また、製造拠点における地域への環境影響の有無について、東芝総合環境監査で点検しています。なお、東芝グループ全体で対象となる168のすべての製造拠点においてISO14001認証を取得しています。

いずれの拠点においても、地域との良好な関係を維持しています。

- ▶ [内部監査および監査委員会監査の状況について](#)
- ▶ [東芝総合環境監査システム](#)
- ▶ [ISO14001取得拠点一覧](#)

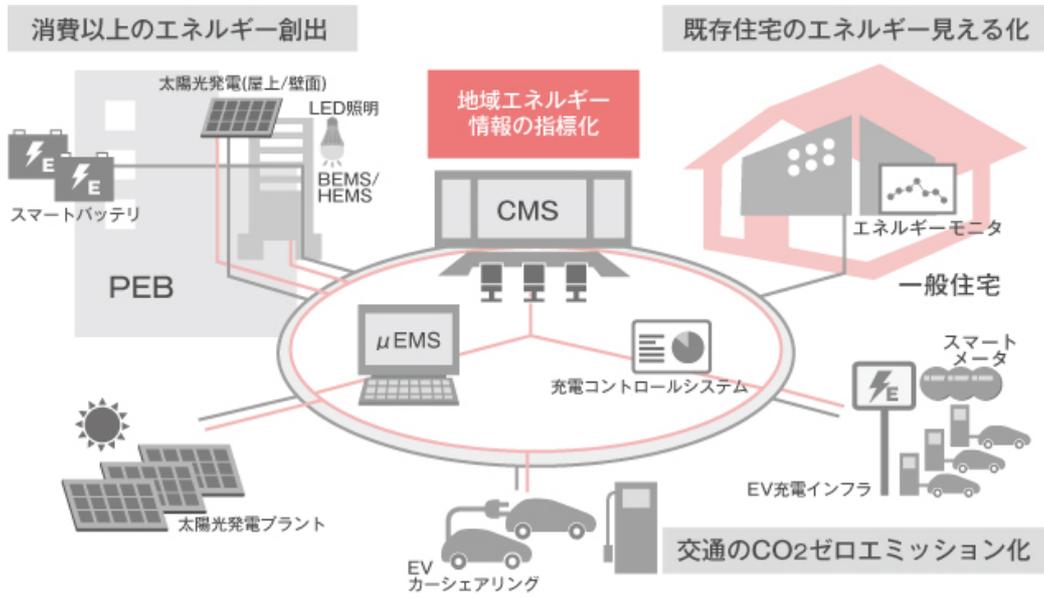
事業を通じた地域社会の課題解決

スマートコミュニティによる街づくり

世界人口の増加や都市集中化によってエネルギー需要が増大し、また一方でICTやネットワーク化によって情報量が急増するなかで、エネルギーとストレージの分野でのイノベーションが喫緊の課題となっています。また、人々は、快適、便利、安心・安全な生活環境を切望しています。それらの解決策として期待されているのが、「スマートコミュニティ」です。東芝グループは、スマートコミュニティ事業を世界で展開し、豊かな社会づくりに貢献していきます。

フランス リヨン・プロジェクト

再生可能エネルギー活用と管理システムによる持続可能な都市を実現



> フランス リヨン・プロジェクト

再生可能エネルギー導入が進む地域でのスマートグリッド実証をスタート



アルバカーキ市: スマートビル実証 NEDOの委託事業
2012年5月運転開始

ビル単独での自立運転を実証

- ・50kw太陽光発電等、創・蓄エネルギー機器を導入
- ・ μ EMS※1でのDRにより、太陽光発電の変動を吸収し、自立運転

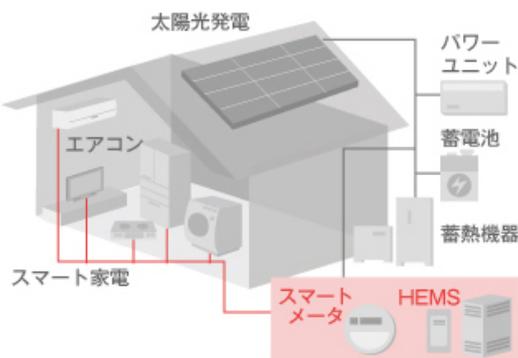


スマートビル(Mesa Del Sol)

ロスアラモス郡: スマートグリッド実証 NEDOの委託事業
2012年9月運転開始

μ EMSの需給双方制御による系統安定化

- ・配電系統に20~50%の太陽光発電を導入
- ・DR※2を組み合わせた発電・蓄電の運転計画/制御



μ EMS





太陽光発電(1MW)
京セラ製



NaS電池(1MW)
日本ガイシ製

スマートメータとHEMSによる実証
⇒DRによる蓄電・蓄熱・負荷の制御

※1 : μ EMS:Micro Energy Management System ※2 : DR:Demand Response (需要応答)

- > 米国ニューメキシコ州 日米スマートグリッド実証
- > 東芝グループのスマートコミュニティ

ゲリラ豪雨・竜巻の発生を予測する気象レーダの開発

独立行政法人情報通信研究機構 (NICT)、国立大学法人大阪大学と共同で、ゲリラ豪雨（局地的大雨）や竜巻などを観測するための「フェーズドアレイ気象レーダ」を2013年8月に開発し、以後、大阪大学吹田キャンパスで試験観測を実施しています。

このレーダは、立体的な雨の分布をわずか30秒で観測することが可能です。この機能により、起動に時間のかかる下水道ポンプの事前起動、下水道作業従事者への作業中止指示、山間部や河川流域に居住する市民の避難誘導など、市民の生命や安全を守る上でさまざまな活用ができると期待されています。

今後は性能評価試験を兼ねた観測を重ね、突発的な気象現象のメカニズム解明を進めるとともに、前兆現象の検出による避難活動、事故防止に役立てていくことをめざします。



フェーズドアレイ気象レーダ

地域に適した再生可能エネルギーソリューションの提供

東芝 電力システム社が、豊田通商（株）と韓国の現代エンジニアリング社とともにケニア電力公社から受注したオルカリア1号および4号地熱発電所が完工し、オルカリア4号地熱発電所は2014年9月に、1号地熱発電所は2015年1月にそれぞれ営業運転開始しました。

地熱発電は地下の蒸気や熱水を元に発電を行う仕組みで、CO₂ 排出が極めて少なく、地球環境への負荷の少ない発電方法として注目されています。

東芝はこれらの発電設備を通じ、ケニアの総発電設備容量の約20%に相当する28万キロワットを安定的に供給することで、急増する電力需要を下支えするとともに、同国の経済発展に貢献していきます。



ケニア オルカリア4号地熱発電所

地域に根ざした事業活動の展開

マレーシアで東芝メディカルシステムズ・アジア製造社を設立

2014年12月、マレーシアのペナンで東芝メディカルシステムズ・アジア製造社が開業しました。同社はマレーシアで初めての医療用画像診断システムの製造会社で、主に超音波診断装置と基板を製造します。現地採用を積極的に推進することで、現地従業員の雇用創出・拡大をめざします。

マレーシアは東南アジア諸国だけでなく、欧州や中東地域への物流のハブであることから、グローバル市場のお客様により近いロケーションから製品を供給し、サプライチェーンの最適化を図るとともに、輸送距離短縮に伴いCO₂の排出抑制が期待されます。また同国は半導体などの部品産業が成熟していることから、部品の現地調達率を高める取り組みも継続して進めていきます。



開業した製造拠点

アフリカにおける鉄道産業および保守点検技術者の育成支援

東芝 社会インフラシステム社は2006年から2010年にかけて、三井物産（株）を主契約者として南ア輸送公社（トランスネット社）が主催する入札に参加し、南アフリカの車両メーカーUnion Carriage and Wagon社（UCW）との協業で電気機関車186両を納品しました。車両の保守点検業務を行う技術者を現地で雇用・育成することで、地域社会の雇用創出に貢献するとともに、鉄道の安全運行を下支えしています。

また、経済産業省の輸出支援プログラムを活用し、タンザニア国運輸省や鉄道会社などの関係者を対象として2014年12月にタンザニアで鉄道セミナーを、2015年2月に日本での招聘研修を実施。日本の貨物輸送と機関車運行管理・メンテナンスに関する最新動向や技術を紹介し、同国鉄道産業の発展および能力開発に寄与しています。



当社が電気品を納入した鉄鉱石運搬用電気機関車（15E型）

知的障がい者に対する就労・自立支援

東芝ウィズ（株）は、知的障がい者を中心とした障がい者の自立支援を目的として、2005年に設立された東芝の特例子会社です。東芝ウィズ（株）の従業員は、東芝グループ内の清掃、印刷、郵便、ヘルスケアなどの業務を通じて、働くことの意義や、社会人としての規則やマナーを習得しています。また、東芝ウィズ（株）では、知的障がい者の自立を促すために、日常生活や健康面での支援も重要であると考え、ご家族や地域の支援機関と一体となった体制を構築しています。

周囲の人たちの気づきや障がいに対する理解と、従業員たちの自立心を育むことで、一人ひとりが一層活躍できるよう、東芝ウィズ（株）では今後も人材育成・活用による自立支援に取り組んでいきます。



清掃業務の様子

筑波技術大学の学生にユニバーサルデザインのワークショップを開催

聴覚障がい者・視覚障がい者の高等教育機関である国立大学法人筑波技術大学から学生を受け入れて、家電商品などの使いづらい点や改善案などを導き出すワークショップを2014年8月に開催しました。

産業技術学部総合デザイン学科 視覚伝達デザイン専攻の聴覚障がいがある学生7人がワークショップに参加。手話、筆談、要約筆記などを利用しながら進め、参加者から「体験できて大変勉強になった」などの感想をいただきました。



ワークショップの様子

横浜型地域貢献企業認定の取得

東芝は2014年10月に横浜市が認定する「横浜型地域貢献企業認定」を最上位の評価で取得しました。同認定は「1. 地域や社会を意識し、2. 地域貢献の視点を持って社会的事業に取り組み、3. 地域と共に成長・発展を目指す企業」を、一定の基準のもとに認定するものです。東芝グループとしてのCSR活動の取り組みに加え、市内に所在する横浜事業所、京浜事業所、神奈川支店が日頃から取り組む、地域に根ざした事業活動が高く評価されました。



YOKOHAMA

横浜型地域貢献企業
の認定ロゴ

地域と一体となった防災活動の展開

北芝電機（株）では、1952年に同社変圧器工場で火災が発生した際、消防団など地域の方々の消火活動へのご協力で被害を最小化することができました。以後、地域と一体となった防災活動を積極的に展開しています。地域消防団との合同訓練は、2014年度で通算29回目となりました。

2006年に工場近隣で発生した火災では、一番に駆けつけて消火活動、救助活動、周辺道路の交通整理などを行いました。また、長年にわたる活動の成果から、これら防災活動の必要性は全従業員の共通認識となっています。



地域消防団との防災訓練

「子ども向け科学セミナー」を通じた地域とのコミュニケーション

東芝四日市工場では、1992年の操業開始以来、地元自治会との環境連絡会を毎年開催し、工場から排出する大気や水などの環境測定データについて説明するとともに、意見交換を行っています。また、四日市市教育委員会と連携して、地域の小中学校で出前授業や子ども向け科学セミナーへの出展を行い、子どもたちの科学やモノづくりに対する興味を育むことで、子どもたちの理科離れ防止に努めています。



子ども向け科学セミナーで
「ナノメートルの世界」を説明

従業員の公民権行使への配慮

東芝では、2009年5月からの裁判員制度開始にあわせ、従業員が同制度に参加しやすくするため、「裁判員休暇」制度を設置しました。

「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」に基づき、裁判所へ出頭する正規従業員を対象とし、給与については1日につき基準賃金1日分を支給します。また、休暇日数は、前記法令に基づき裁判所へ出頭する日数を上限としています。

雇用創出・納税による地域への寄与

東芝グループは、世界中で約20万人の従業員が働いており、事業場のある地域を中心に、雇用で地域に貢献しています。また各国の法令に基づき、適正に納税することで、各地域に貢献しています。さらに、従業員が納める地方税は、特に地方工場が存在する地域経済に貢献しています。

社会貢献活動

東芝グループは良き企業市民として、グループスローガン「人と、地球の、明日のために。」の下で、さまざまな社会貢献活動を積極的に推進しています。活動にあたっては、「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5つの重点分野を中心とし、「災害復興支援」にも積極的に取り組んでいます。

中長期目標

グローバルの東芝グループ事業場、およびそこで働く一人ひとりの従業員が、自発的に社会貢献活動を行う

2014年度の成果

12月5日の国際ボランティアデーに実施した「東芝グループ社会貢献一斉アクション」に参加した従業員数（累計）

目標 **20**万人 → 実績 約 **14**万人

今後の課題と取り組み

今後も一人でも多くの従業員が、自発的に社会貢献活動に取り組むための、情報や機会の提供などを進めていきます。

東芝グループ社会貢献基本方針

東芝グループは、東芝グループスローガンである「人と、地球の、明日のために。」を具体化した、以下の社会貢献基本方針を定めています。

社会貢献基本方針にフォーカスした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、事業に関連した知見やリソースを最大限活用しながらこれらの活動を実践しています。

実践にあたっては、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

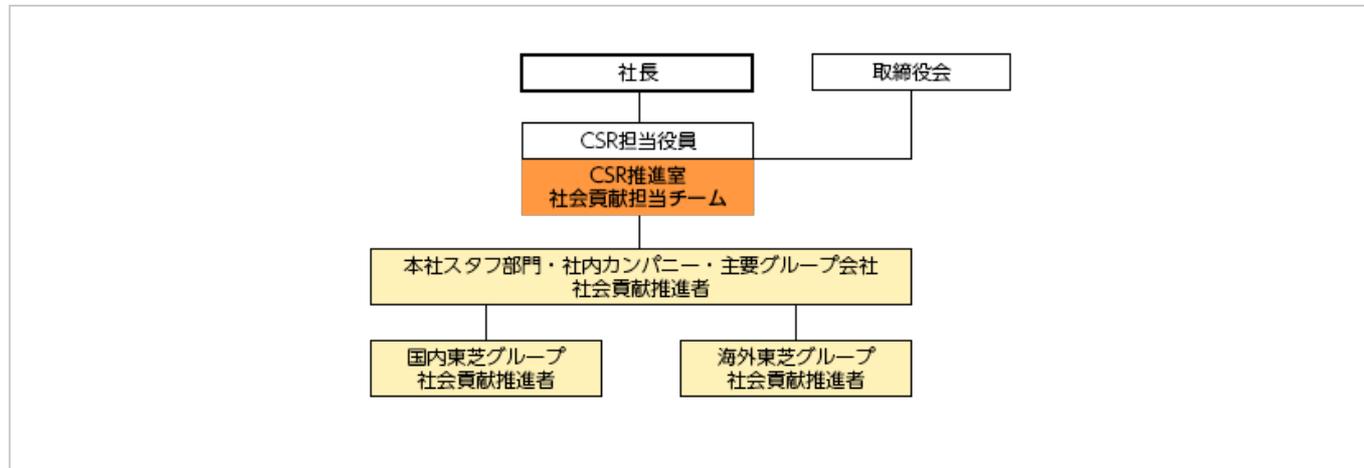
1. 東芝グループ経営理念、東芝グループ行動規準に基づき、積極的に社会貢献に努めます。
2. 自然環境保護、科学技術教育、スポーツ・文化振興、社会福祉、国際親善の分野を中心に社会貢献活動を実施します。
3. 従業員のボランティア活動を支援します。

東芝グループ社会貢献の推進体制

東芝グループでは、CSR推進室内に社会貢献担当チームを設置し、さらに本社スタッフ部門・社内カンパニー・主要グループ会社に社会貢献推進者を配置して、基本方針に則る形で社会貢献活動の計画を策定し、実行しています。

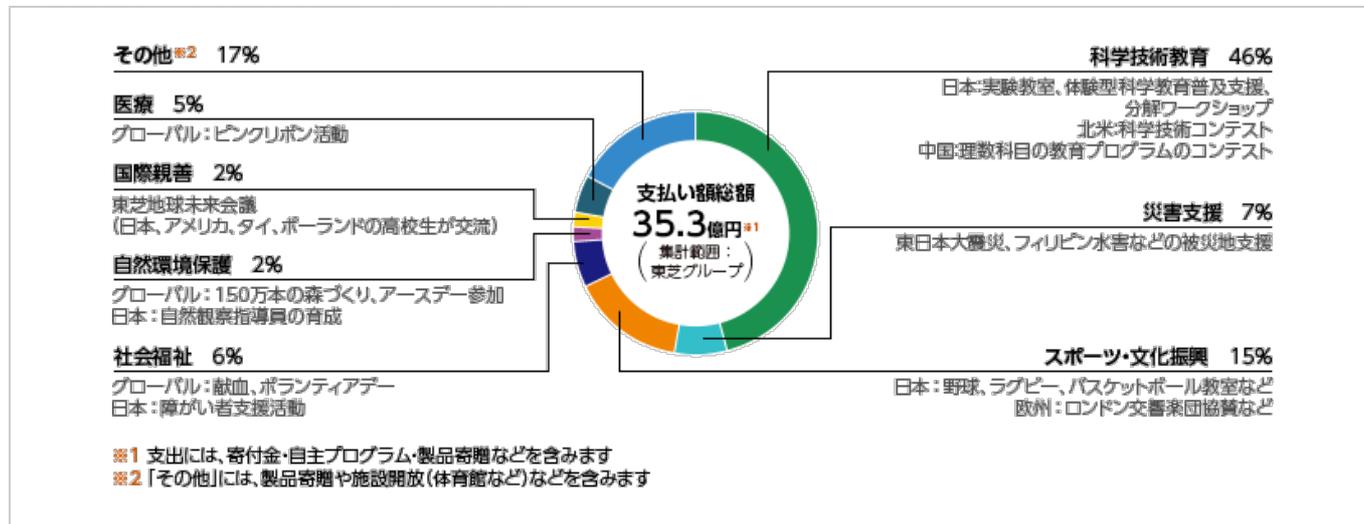
災害復興支援やNPO・NGO等への寄付については、社内規定に基づき適法性と適正性を審査のうえ実施しています。

社会貢献活動推進体制（東芝グループ）



社会貢献活動への支出額分野別内訳

社会貢献活動への支出額分野別内訳（2014年度）



📄 第三者保証 (PDF:306KB)

社会貢献賞 (Toshiba “ASHITA” Award)

東芝グループでは、社会貢献活動のさら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、顕著な成果を挙げた活動に対して、2005年度から社長表彰を授与しています。

2014年度は、農村部における自立型コミュニティ構築に向けた共創活動（東芝インド社）など、7つの活動を表彰しました。

▶ [社会貢献賞 \(Toshiba “ASHITA” Award\)](#)

東芝グループ社会貢献一斉アクション

東芝グループでは、国連が定める国際ボランティアデーである12月5日に「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を実施しました。この活動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ものです。

東芝グループの世界中の事業場、グループ会社が、拠点を置くそれぞれの地域で地域色豊かな532件の活動を実施し、のべ137,224人が活動に参加しました。

本活動のコンセプトや活動件数や参加人数などが評価され、「第6回Make a CHANGE Day アワード※」において、優秀賞を受賞しました。

※ 「第6回Make a CHANGE Day」は、日本のMake a CHANGE Day実行委員会がボランティア、市民活動の推進を図る目的で主催したイベントで、2014年10月1日から2015年3月11日までに実施、登録された活動の中から、優秀な事例を表彰するものです。

▶ [従業員20万人が支えるCSR](#)

▶ [東芝グループ社会貢献一斉アクション](#)

▶ [Make a CHANGE Day](#)

社会貢献活動事例

米国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

米国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非常に長い歴史を持ち、2014年6月に22周年（22回）を迎えました。これまでに参加した生徒の数は約33万人、応募件数は101,000件を超えています。毎年、優秀な提案を行った8チームをワシントンD.C.での表彰式に招待しています。各チームが受賞テーマを発表する場を設けるとともに、地元選出議員を訪問し、受賞報告をする機会を提供しています。また従業員もイベントの運営やチームの引率などに協力しています。

▶ [北米 科学技術コンテスト](#)



ワシントンD.C.での表彰式

東日本大震災で被災した大学生のための奨学金

岩手県・宮城県・福島県内の大学に在籍し、被災により経済的に修学が困難となった学生230人に、2011年10月から卒業まで、返済義務のない奨学金として毎月10万円を支給しました。2015年3月までにすべての学生が卒業し、奨学金は完了しました。卒業後は地元自治体の職員・教員として就職し地域の復興のために働き始めたり、さらに進学して学びを深めるなど、活躍の場を広げています。

> [youtubeの奨学金学生ビデオ](#)



子ども向けエネルギー体験教室で活動する いわき明星大学大学院 白井千啓さん

フィリピンで工場近隣地域へ医師・歯科医師を派遣

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住民に、医療診断、歯科診断、医薬品を無料で提供しています。2015年2月にはブナン市で238名の住民に対して、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する形で活動を実施しました。また診察の待ち時間を利用して、安全衛生や環境保護についての教育啓発も実施しました。2006年以降、既に20地区5,700名以上の住民に対してこの取り組みを実施しています。



医師派遣による近隣住民の検診

セルビアでの植林活動（150万本の森づくり）

東芝グループは、創立150周年にあたる2025年までに150万本の森林を整備する「150万本の森づくり」に2006年度から取り組んでいます。その一環として、2014年10月に東芝システム欧州社はセルビアのTara国立公園で7,500本の植林を行いました。参加者はこのイベントを通じて森の仕組みの重要さと、自然と融合して生きる事の大切さを学びました。

> [150万本の森づくり](#)



セルビアでの植林活動

国際親善・文化振興

2014年10月から12月にかけて、東芝国際交流財団 (TIFO) が25周年記念事業の一環として、日本・米国・英国で国際交流をテーマにしたシンポジウムや記念イベントを開催しました。ロンドンの日本大使館では、東芝の創始者である田中久重と藤岡市助の近代日本産業発展への貢献に関する記念講演会（国立科学博物館鈴木センター長講話）、記念レセプション、万年自鳴鐘（複製）の展示を実施。2人の創始者と欧州との接点や、日本の時と西洋の時の違いなどを解説し、入館者がのべ1,000人を超えるなど好評を博しました。

また東芝は、同財団とともに日本文化の情報発信に寄与すべく、文科省や東京国立博物館の全面協力で開催された米国フィラデルフィア美術館での「狩野派展」に協賛しました。

＞ [東芝国際交流財団](#)



ロンドンで展示された万年自鳴鐘（複製）



「社会貢献活動」WEBサイトをご覧ください。

福島第一原子力発電所の安全確保に向けて

福島第一原子力発電所の安全確保に向けた協力支援

東芝グループは、被災地および被災された皆様の1日も早い復旧・復興を願って、義援活動を実施してきました。

また、福島原子力発電所の安定化維持と廃炉の推進に向けた協力支援を続けています。

東日本大震災による福島第一原子力発電所の事故発生直後から、東芝グループは原子力事業に携わる企業として重く受け止め、政府および東京電力（株）の要請を受けて事故収束と安全確保に向けた支援活動に全力を挙げて従事し、グループの総力を挙げて対応を続けています。

放射性物質の放出・流出を防ぐ

「ステップ1」への取り組み（地震発生～2011年7月）

2011年4月、政府と東京電力(株)から、事故の収束に向けた3つのステップからなる当面の道筋が示されました。

その第一段階、放射線量を着実に減少傾向とする「ステップ1」において、東芝グループは、放射性物質を含んだ汚染水の海への流出を防ぐため、サイト内の汚染水処理を担当。高い放射線と停電という厳しい作業環境下で、汚染水を浄化して原子炉炉心の冷却へ再利用する「循環冷却システム」を2ヵ月という短期間で完成させ、稼働させました。その結果、汚染水量の増加を抑制でき、発電所の敷地外への汚染水の流出を防ぐことができました。

安定した冷温停止状態を実現する

「ステップ2」の達成に向けて（2011年8月～12月）

汚染水処理装置について、当初は海外メーカーのシステムが緊急導入されました。そのシステムを運用するなかで、東芝は大量の汚染水を処理するためにさらなる処理能力の向上と安定稼働が必要と判断。東京電力(株)に提案して新たなシステムの開発を米国や日本のパートナー企業と協力して、5月に開始し、8月から稼働させました。

「SARRY「SARRY™※1」（サリー）と名づけた新システムは、その安定的な運転実績と高い除染性能が評価され、10月からは除染作業の主力装置として稼働。「SARRY™」の安定的な稼働によって、「循環冷却システム」による確実な原子炉の冷却にも貢献し、12月の福島第一原子力発電所1号機から3号機の冷温停止に貢献しました。

※1 SARRY™ : Simplified Active Water Retrieve and Recovery System

廃炉に向けた取り組み（2012年度～）

人による作業が困難な場所での調査・復旧作業を実施する4足歩行ロボットを開発、実際の発電所内の現場に投入しました。また、汚染水処理装置「SARRY™」に加え、新たに、処理水中のセシウム以外の放射性核種についても環境に影響のない濃度以下に低減する「多核種除去設備(MRRS※2™)」を開発し、設置しました。また、MRRS™で処理した水を保管する大型タンクを供給、設置しています。原子力発電所の外では、引き続き放射線量を可視化するガンマカメラ「Gammasight™」を活用し、地域の除染活動に貢献しています。

※2 Multiple Radio-nuclides Removal System



4足歩行ロボット



MRRS™ (多核種除去設備)全景 (東京電力(株)ホームページより)



処理水保管タンク(東京電力(株)ホームページより)

放射線による影響を可視化する高性能・小型のガンマカメラ「Gammasight™」

発電所で使用されたガンマカメラを小型化・高性能化した「ポータブルガンマカメラ」は、通常の線量率測定器だけでは把握が難しい放射線による影響の分布を、色の違いで可視化することで、効果的かつ効率的な除染作業を実現し、住民の安全・安心に貢献します。



Gammasight™

東芝グループのステークホルダー

東芝グループの事業活動は、下記のような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。

ここでは各ステークホルダーの特長と、日常のコミュニケーション窓口、そして東芝グループの責任を紹介します。

主なステークホルダー

▼ お客様

家電やデジタル製品から電子デバイス、社会インフラまで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、法人のお客様、官公庁など多岐にわたります。

▼ 地球環境

エコ・リーディングカンパニーとして、地球環境と調和した企業活動を推進しています。

▼ NPO・NGO

環境・人権・社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと積極的に対話し、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ます。

▼ 政府・自治体

東芝グループは世界各国で事業を展開。各国の政府・自治体は、製品を納入するお客様でもあります。

▼ 地域社会

東芝グループは、世界30ヵ国以上に主要な事業場を置いています。それぞれの地域の文化や歴史、慣習を尊重しながら活動を行っています。

▼ 株主・投資家

株主総数は約34万8,278人。発行済株式総数約42.2億株の所有者別持株比率は、金融機関34.0%、個人・その他29.2%、外国法人など31.1%となっています（単元未満株式を含まず。2015年3月末）。

▼ 調達取引先

継続的に取引している調達取引先は、国内外約6,000社です（2015年3月末）。

▼ 従業員

東芝グループの従業員は、584社、約20万人。従業員数は国内約11万1千人、海外約8万7千人です（2015年3月末）。



コミュニケーションの事例

お客様

東芝グループの主な責任

- 製品の安定供給
- 安全・安心で価値ある製品・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）
- モニター制度
- 「CS（お客様満足度）調査」

お客様との対話（主な対話窓口：CS推進室）

お客様の声の共有・反映

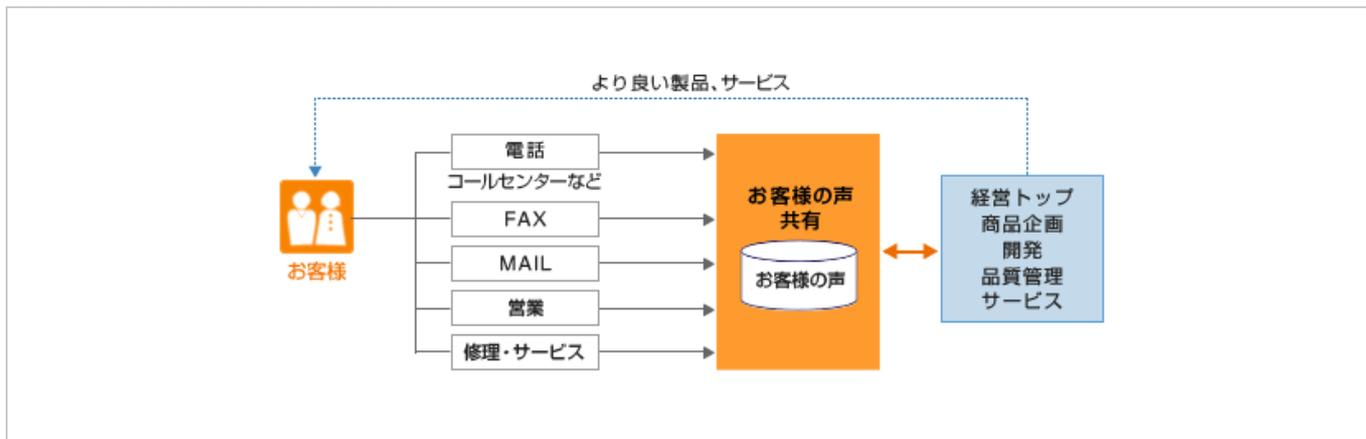
日常業務のなかで製品やサービスに関するご意見・ご要望をいただき、経営トップを含む関係者で共有して製品の品質改善や修理サービスの向上に活かしています。

▶ お客様の声の共有・反映



東芝PCあんしんサポート

お客様の声を事業活動に活かす仕組み





株主・投資家

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) への対応

日常的な対話の主な方法・機会

- 株主総会
- 投資家向け説明会
- アンケート
- 投資家向けホームページ

株主との対話（主な対話窓口：法務部/広報・IR室）

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ました。また、証券会社・IRサポート会社主催のセミナーで家庭用燃料電池エネファームの事業展開について講演しました。

▶ [株主通信の発行](#)

IRホームページの充実

ホームページの投資家情報サイトでは、新たに財務チャート自動生成ツールを導入するなど、より使いやすいサイトにするための改善を進めています。また、投資家からの要望を反映し、決算説明会の動画配信については、質疑応答についても日本語および英語での配信を始めました。

▶ [投資家情報サイト](#)

▶ [IRホームページに関するアンケート](#)

株主総会

2014年6月25日開催の株主総会は、両国国技館で開催し、6,396人の出席を得ました。今後も、株主様とのコミュニケーションをいっそう深める会場運営を行っていきます。

会場の1階には電力・社会インフラ、コミュニティ・ソリューション、ヘルスケア、電子デバイス、ライフスタイルの各グループがパネルや製品を展示し、株主様にわかりやすく紹介しました。また、総会に合わせ発行したアニュアルレポートを配布し、経営方針の柱であるCSR経営の遂行を積極的にアピールしました。

投資家との対話（主な対話窓口：広報・IR室）

機関投資家や証券アナリストとのコミュニケーション

年間を通じて、証券会社主催セミナーへの出席、国内外投資家への訪問、当社への取材などを通じて機関投資家や証券アナリストとのコミュニケーションを図っています。毎年実施している決算説明会や経営方針説明会に加え、2014年度は投資家からの要請を受けてヘルスケア事業戦略説明会や府中事業所見学会を実施しました。加えて証券会社と連携して国内外の投資家向けに事業担当役員が半導体やストレージ戦略を説明するなど、注力事業への理解を得るための機会を設けました。



調達取引先

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
- 調達方針説明会
- CSR調査
- 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：調達部）

調達取引先へのCSR推進要請

定期的に開催する調達方針説明会および日常の調達活動を通じて、CSR経営の推進をお願いしています。また2014年度に改定した「東芝グループ調達方針」は、法令・社会規範の一層の遵守を求める内容に改め、東芝グループ調達取引先のべ約10,000社に対して周知し、新規取引調達先にも要請を徹底しています。さらに2014年度は調達取引先を対象に、EICC行動規範に関する説明会を東京と上海で開催しました。

- > [調達方針の説明](#)
- > [業界団体との連携](#)



従業員

東芝グループの主な責任

- 公正な評価・処遇
- 人権・多様性の尊重
- 人財の活用と育成
- 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
- リスク相談ホットライン
- 従業員相談ルーム

従業員との対話（主な対話窓口：イノベーション推進室、人事・総務部）

経営層の事業場巡回

経営層と従業員が直接意見交換する機会を積極的に設けています。2014年度は、経営トップや担当役員が製造現場などに赴いて従業員と対話する「イノベーショントップ巡回」を国内外で28回実施しました。

きらめきフォーラムの開催

2005年から各事業場でダイバーシティをテーマに実施している「きらめきフォーラム」では、従業員と社長が直接対話する場を設定しています。

- > [きらめきフォーラムの開催](#)



地域社会

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

地域社会との対話（主な対話窓口：各社、事業場）

環境コミュニケーション

工場やオフィス近隣のコミュニティ、学校、お客様、企業、学生など、幅広いステークホルダーの皆様に東芝グループの活動を知っていただき、ともに環境を考えるための見学会や会議、情報発信を実施しています。

- > 環境コミュニケーション
- > 地域社会の発展支援



政府・自治体

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：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、全国家庭電気製品公正取引協議会、家電製品協会、WBCSD※1、WEF※2 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。

※1 WBCSD：World Business Council for Sustainable Development

※2 WEF：World Economic Forum

業界団体などへの参画の例

- 一般社団法人 日本機械工業連合会
会長：(株)東芝 相談役 岡村正
- WBCSD
副会長・理事：(株)東芝 社長 室町正志
- 公益財団法人 日本ロジスティクスシステム協会 (JILS)
- 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 一般社団法人 情報通信ネットワーク産業協会
- 公益社団法人 全国家庭電気製品公正取引協議会

※ 2015年7月末時点



NPO・NGO

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：CSR推進室、環境推進部）

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。

活動事例： 体験型科学教育支援

NPO法人体験型科学教育研究所（リアルサイエンス）と協働し、“技術の東芝”の強みを活かして、子どもたちの理数離れや科学・技術への関心の低下という社会的課題の解決に貢献していきます。

> 体験型科学教育の普及支援



東芝体験型科学教室

活動事例： 自然環境保護

2008年11月に締結した「多摩における森林整備に関する東京都と東芝グループとの基本協定」に基づく、八王子市の保安林（24.5ha）の整備を開始しています。

東芝、東京都、ならびにNPO法人「森と人のネットワーク」の3者で運営協議会を立ち上げ、そこで策定された計画に則って、樹林の複層林化や樹種の転換などにより多様な森林整備を進めるとともに都民・従業員に自然の大切さを体験させる環境教育が可能なフィールドへ整備を進めています。

実際に整備活動を実行するNPO法人「森と人のネットワーク」とは当社従業員で自然観察指導員の資格を持つ従業員たちが結集して立ち上がった団体であり、当地での整備を自らの手で行う他、都民・従業員が参加して開催される観察会・見学会のナビゲーター役も務めます。



森の科学探検隊（東京都八王子市）

＞ 森づくり（東京都）

活動事例： 災害被災地の復興支援

■ 世界各地の災害に対する復興支援

2014年中国雲南省地震、2013年フィリピン台風、アメリカ竜巻、フィリピン・中国四川省地震、2012年フィリピン集中豪雨、2011年アメリカ竜巻、2010年パキスタン・中国・インド洪水・土石流、チリ地震、ハイチ地震、2009年スマトラ島西部パダン沖地震、2008年ミャンマー大型サイクロンなどの発生時にも、NPO・NGOを通じて被災者支援を行いました。

■ 東日本大震災への対応と復興支援

東芝グループは、NPO法人「ピースビルダース」およびNPO法人「ICA文化事業協会」を通じて、空気清浄機約1,230台、NPO法人「夢ネット 大船渡」を通じてPC約90台、NPO法人「国際ボランティア事業団」を通じてラジカセ200台を寄贈しました。また、洗濯機、炊飯器、掃除機、電池などもNPO法人を通じて寄贈しました。さらに、被災地で支援活動を行うNPO法人「ジェン」へ1千万円の活動資金提供を行いました。

＞ 災害復興支援

活動事例： 人権保護団体への支援・協働

（公社）セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンと協働で、「アフリカに幼稚園をつくろう」事業への支援を行っています。2014年12月の東芝グループ社会貢献一斉アクションでは、従業員募金を行うとともに、セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンと「子どもたちの人権」をテーマとしたトークセッションを開催し、多くの従業員が参加しました。

＞ 人権の尊重

環境ステークホルダーダイアログの実施

定期的に環境ステークホルダーダイアログを実施し、NPOやNGOの意見を環境経営に反映しています。

> 環境ステークホルダーダイアログの実施



地球環境

東芝グループの主な責任

- 地球温暖化の防止
- 廃棄物発生の抑制
- 化学物質の排出抑制
- 生物多様性の保全

> 環境活動

タイでのステークホルダー・ダイアログ (2015年4月)

東芝グループの拠点、調達先が多く所在しているタイの東芝グループを対象とした「人権ワークショップ」を、2015年4月23日に開催し、東芝グループ14社の人事、総務、調達の担当者33人が出席しました。

人権ワークショップでは、タイ・マヒドン大学で、ビジネスと人権/ASEANの人権問題を研究されている、Sriprapha教授を招き、人権問題の基礎と、タイにおける人権問題（移民労働者、人材派遣会社による搾取、組合など）について講義をいただいた後、意見交換を行いました。

日時	2015年4月23日
場所	タイ バンコク
テーマ	タイにおける人権問題について



Dr. Sriprapha Petcharamesree
Institute of Human Rights and Peace Studies
Mahidol University

Sriprapha教授からのコメント

■タイで、企業から人権に関する講義の依頼を受けたのは初めてであり、このような企画はぜひ続けてほしい。

■参加者の多くにとって新しい話題だったと思うが、非常に積極的な姿勢で熱心に聞いてくれた。人権とビジネスのかかわりについて理解が深まったと思う。

■人権に関する教育は、大学などの教育機関がすべきではという意見もあるが、企業でもぜひ実施すべきこと。トレーナーを養成して、活動を広げていくことがいいのではないかと。

■人権とは、いわば一人の人生すべてにかかわること。人権侵害につながることをしていないか、常に意識することが重要。

■タイでは、多くの労働者が劣悪な環境で働いており、特に漁業や農業などの作業現場における、移民労働者の労働環境が問題となっている。何年経っても、単純作業の繰り返しで、技能習得や、昇給、昇格の機会も全くない状況は、健康面も含めて非常に深刻であり、人権上問題がある。

■電機業界も、サプライチェーンを含めて、ラインでの作業など労働集約的な産業であり、人権侵害のおそれを認識すべき。

■労働者一人ひとりが、プライド、Sense of Ownershipを持って、仕事に取り組めるような環境にすることが重要である。



東芝グループ行動基準

経営理念と経営ビジョンを具体化し、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行動指針として定めたものが「東芝グループ行動基準」です。

1990年5月の制定以降、グローバルな環境変化に対応し、都度改定を行ってきました。2014年10月には、人権の尊重、サプライチェーンCSR、コンプライアンスの徹底などを強化するために改定しました。

東芝グループ行動基準は、東芝グループ各会社が取締役会で承認すること等により、役員、従業員(顧問・嘱託従業員を含みます)に適用されます。

はじめに

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. <u>人権の尊重</u> | 11. <u>技術者倫理の遵守</u> |
| 2. <u>お客様の尊重</u> | 12. <u>知的財産権の尊重</u> |
| 3. <u>調達活動</u> | 13. <u>適正な会計</u> |
| 4. <u>生産・技術活動および品質活動</u> | 14. <u>広報活動</u> |
| 5. <u>営業活動</u> | 15. <u>広告活動</u> |
| 6. <u>独占禁止法・官公庁取引規制等の遵守</u> | 16. <u>職場環境の整備</u> |
| 7. <u>贈賄の禁止</u> | 17. <u>情報セキュリティ</u> |
| 8. <u>環境活動</u> | 18. <u>会社財産の保全・利益相反行為の禁止</u> |
| 9. <u>輸出管理</u> | 19. <u>社会とのかかわり</u> |
| 10. <u>反社会的勢力の排除</u> | <u>適用範囲・推進体制等</u> |

はじめに

東芝グループは、社会から信頼される企業集団となることをめざし、人間尊重、豊かな価値の創造、そして世界の人々の生活・文化への貢献を経営理念に掲げています。

また、実行力を持ったプロとしての個とその力を結集させた組織の力を基礎として、適正な利潤と持続的な成長を実現しお客様に安心と笑顔をお届けする、という経営ビジョンをもって事業活動を展開しています。

この経営理念と経営ビジョンを具体化し、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行動指針として定めたものが「東芝グループ行動基準」(以下、本基準といいます。)です。

東芝グループの役員・従業員の一人ひとりが、本基準にのっとり、生命・安全とコンプライアンス(法令、社会規範、倫理の遵守)を最優先するという基本方針のもと、環境、人権、地域社会との調和等を重視した地球内企業として、健全で質の高い経営の実現をめざします。

1. 人権の尊重

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 各国・各地域の法令等を踏まえ、人権に関する様々な国際規範を理解し、基本的人権を尊重します。また、児童労働、強制労働を認めません。
- (2) 東芝グループにおいて、基本的人権を侵害する行為があった場合には、適切な措置を講じます。また、調達取引先においても、基本的人権を侵害する行為が認められる場合は、改善を求めています。
- (3) 人権尊重のため、関連するステークホルダーと対話を進めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 個人の基本的人権、個性、プライバシーを尊重し、多様な価値観を受容します。
- (2) 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ません。

2. お客様の尊重

1. 東芝グループの基本方針

法令および契約を遵守するとともに、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商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を提供します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 安全で信頼される商品等を提供します。
- (2) 商品等に関する情報提供を適切に行います。
- (3) お客様の要望、相談に誠実、迅速かつ的確にお応えします。
- (4) お客様の声を大切にし、満足いただける商品等の開発、改良に努めます。

3. 調達活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 法令、社会規範等を遵守します。
- (2) 調達取引先（候補を含み、以下同じとします。）に対して公正な取引の機会を提供します。
- (3) 調達取引先とともに企業の社会的責任を果たす調達活動に取り組みます。
- (4) 調達取引先と、相互理解と信頼関係に基づく調達活動を実施します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 次の条件を満たしている企業を調達取引先として優先します。
 - ・法令、社会規範等を遵守し、人権・労働、安全衛生、環境への配慮を重視していること
 - ・経営状態が健全であること
 - ・東芝グループに供給する資材・役務の品質、価格、納期が適正水準にあること
 - ・安定供給能力と、需給変動への柔軟な対応力があること
 - ・東芝グループ製品に貢献できる技術力を有していること
 - ・不測の災害等発生時においても、供給継続能力を有していること
 - ・自社の調達取引先に対しても、東芝グループの基本方針を展開すること
- (2) 必要な物品、役務・サービスを次に定める基準に従って公正に評価し、調達します。
 - ・環境に配慮していること
 - ・適切な品質レベルで、経済合理性のある妥当な価格であること
 - ・希望の納期を満足するとともに、供給の安定性が確保されていること
- (3) 調達取引先から職務に関連して個人的な利益の供与を受けないことはもとより、調達取引先との契約上の義務を誠実に履行し、取引先保護法令等（注）および健全な商慣行に従い取引を行います。
- (4) 調達活動は、社内規程にのっとり、所定の調達部門が実施します。

注) 取引先保護法令等：独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、下請中小企業振興法その他の法令、官公庁の定めた指針等をいいます。

4. 生産・技術活動および品質活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 生産・技術活動、品質活動に関係する法令および契約を遵守します。
- (2) 不断の技術革新・生産性向上を図り、お客様のニーズに基づいた安全・安心で優れた商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を最新、最良の技術により提供します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) お客様の立場に立って、品質保証の責任を果たし、製品安全を確保します。
- (2) 先進的な研究開発を進め、技術力の向上と技術基盤の整備に努めます。また、蓄積された技術と技能の継承に努めるとともに、技術環境の変化に的確に対応し、最新の技術を設計、生産等に活用します。
- (3) 商品等に関する事故や安全に関する情報を入手した場合、直ちに事実確認を行い、社内規程等にのっとり、必要な情報提供を行うとともに、製品回収や注意喚起、警告表示等の適切な措置を講じます。

5. 営業活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 法令を遵守するとともに、正しい企業倫理に基づき、公正な営業活動を行います。
- (2) お客様のニーズに基づき、満足いただける優れた商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を提供します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 誠意をもってすべてのお客様に公正かつ公平に接し、適切な条件で取引を行います。
- (2) 法令遵守はもとより、健全な商慣行、社会通念に従った営業活動を行います。
- (3) お客様の立場に立って、ニーズを的確に把握し、最適な商品等を提供できるように努めます。

6. 独占禁止法・官公庁取引規制等の遵守

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（注1）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（注2）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。

7. 贈賄の禁止

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 法令およ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、法令およ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および貸付等（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。

8. 環境活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) “かけがえのない地球”を健全な状態で次世代に引き継いでいくための環境づくりに積極的に貢献します。
- (2) 環境に関する国際規格、法令、協定、指針、自主基準等を遵守します。
- (3) 優れた環境調和型の商品の開発・提供を通じて社会に貢献します。
- (4) 事業活動に関わる環境への負荷の低減、生物多様性の保全等に積極的に取り組みます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 環境への負荷の低減に役立つ研究開発、商品化に努めます。また、地球温暖化防止、資源の有効活用等のために、すべての事業遂行過程においてエネルギー効率向上、省資源・再資源化等に積極的に取り組みます。
- (2) 環境に関する方針・計画の実施にあたり、日常活動として取り組み、継続的改善を図ります。
- (3) 定期的に測定・点検を実施し、その記録を適切に保存します。不適合を発見した場合は、速やかに是正し、事故予防措置を講じます。
- (4) 新規立地・再配置、設備投資、商品企画・開発設計、新規部品・原材料の購入等にあたり、環境への負荷を低減するため適時かつ適切にアセスメントを行います。
- (5) 国や地域の法令等により使用・排出等に制限がある物質はできる限り使用しません。当該物質を使用する場合は、最良の技術をもって環境への影響を最小限にとどめるよう努めます。
- (6) 環境活動に関する社外への十分な情報開示等、良好なコミュニケーションの維持に努めます。
- (7) 日常生活においても、地球温暖化をはじめとする環境問題に配慮します。また、地域社会の環境活動に積極的に参加します。

9. 輸出管理

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 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ません。
- (2) 事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令、および米国原産品・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します。
- (3) 前記の法令を遵守するため、輸出管理に関するコンプライアンスプログラム（以下、「輸出管理プログラム」といいます。）を策定し、実施します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 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や次の法令に違反する貨物・技術の取引は行いません。
 - ・事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令
 - ・米国原産品・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令
- (2) 貨物・技術の引合いから出荷まで、輸出管理プログラムに規定された手続により厳格な管理を実施します。
- (3) 大量破壊兵器や通常兵器の開発または製造等に使用されることを防止するため、取引に際して貨物・技術の用途、最終顧客の確認を実施します。

10. 反社会的勢力の排除

1. 東芝グループの基本方針

反社会的勢力(注1)との取引を含めた一切の関係を遮断します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 反社会的勢力による事業活動への関与を拒絶します。また、その活動を助長（注2）しません。
- (2) 不当要求（注3）を受けた場合には、毅然とした態度で要求を拒否します。
- (3) マネー・ロンダリング（犯罪による収益の移転）を規制する法令等を遵守します。

注1) 反社会的勢力：暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人のことを指します。

注2) その活動を助長する行為：機関誌・書籍の購読、物品の購入、広告賛助、役務提供等取引、金銭・物品の供与、その他の便宜供与等の行為をいいます。

注3) 不当要求：暴力団員による、事業活動に関し行われる暴力的要求行為等をいいます。

1 1. 技術者倫理の遵守

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 高い倫理観をもって技術活動に取り組みます。
- (2) 関係する法令および契約を遵守します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 専門的知識や技術・経験を活かして、人類の健康・幸福と社会の安全に貢献します。
- (2) 科学的事実に基づき、また、法令や社会通念の変化を常に認識して、公正かつ自律的に判断し、正直かつ誠実に行動します。
- (3) 常に自らの専門的知識・能力の向上に努めることによって、技術革新を生み、安全で優れた商品等を提供します。
- (4) 後継技術者の育成と技術の継承に努めます。
- (5) 関係者とのコミュニケーションの活性化を図り、闊達で透明性のある職場風土づくりに努めます。

1 2. 知的財産権の尊重

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（注）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。

1 3. 適正な会計

1. 東芝グループの基本方針

会計に関する法令・基準を遵守し、一般に公正妥当と認められた会計原則に従って適正に会計処理と会計報告を行います。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 会計情報を、一般に公正妥当と認められた会計原則に従って正確にかつ適時に会計処理を行います。
- (2) 会計情報を、法令にのっとり正確にかつ迅速に開示します。
- (3) 経理システムの維持・改善をし、財務報告に係る内部統制の整備・運用に努めます。

14. 広報活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データ等の企業情報（注）を、適時かつ適切に開示します。
- (2) 社内に対して経営方針等を正しく伝え、情報共有化を促進するとともに、モラル向上および一体感の醸成を図ります。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 客観的事実に基づき誠実に広報活動を行います。
- (2) 社外広報活動においては、関係する国や地域のお客様、投資家、地域社会からの正しい理解を得るために適切な方法を選定します。
- (3) 新聞・雑誌・テレビ等の報道関係者や証券アナリスト等と接触し企業情報を開示する場合は、事前に広報責任者の了解を得ます。

注) 「企業情報」には、本基準で禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報（以下、「リスク・コンプライアンス情報」といいます。）等も含まれます。

15. 広告活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 広告活動を行うことによって、会社の知名度・イメージの向上を図ります。
- (2) グローバルなイメージと、それぞれの国や地域における良き企業市民としてのイメージの確立を図ります。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 事業活動を行う国や地域において会社の知名度向上を図ること、また、会社に対する好感と信頼を獲得することにより、健全な事業発展と販売促進のための環境づくりを行います。
- (2) 他者を誹謗すること、品位の劣る表現を用いることによって、自らの優位性を強調しません。
- (3) 政治、宗教等については広告表現の対象とせず、また、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を想起させ、人間の尊厳を傷つけるような表現を用いませぬ。

16. 職場環境の整備

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 創造的、効率的に業務を遂行できる環境を整え、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を支援します。
- (2) 安全で快適な職場環境を実現するよう努めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 自らの成果領域と責任権限に基づき業務を遂行します。また、能力向上のために自己研鑽に努めます。
- (2) 多様な働き方によりワーク・ライフ・バランスを実現し、能力を最大限に発揮できるよう努めます。
- (3) 闊達で秩序ある職場風土の実現に努めます。
- (4) 安全で清潔な職場環境を維持し、労働災害の防止に努めます。また、自らの健康づくりに努めます。

17. 情報セキュリティ

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 会社情報（注）を適切に管理、保護します。
- (2) 情報の財産価値を認識し、会社情報を秘密として管理します。また、その不適正な開示、漏洩、不当利用の防止および保護に努めます。
- (3) 情報セキュリティ事故の予防に努めるとともに、万一、事故が発生した場合には、速やかな復旧、是正処置を講じます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 在職中、退職後を問わず、会社情報を所定の社内手続を経ないで開示、漏洩しません。
- (2) 在職中、退職後を問わず、会社情報を不適正に利用して、会社に損害を与えず、また、自己または第三者の利益を図りません。
- (3) 入社前に知得し守秘義務を負っている第三者の情報を会社に開示しません。
- (4) 適正な方法で個人情報収集、利用、管理します。
- (5) 情報セキュリティに関する規程に従い、会社情報の保護に努めるとともに、適正に活用します。
- (6) 会社所有の情報機器、情報サービスを業務以外の目的で使用しません。
- (7) 社外の情報に対する不正アクセス等、第三者の利益を侵害する行為を行いません。
- (8) 未公表の会社情報に基づき、インサイダー取引を行いません。

注) 会社情報：個人情報、お客様・調達取引先等第三者情報および当社情報等、業務遂行過程において取り扱うすべての情報（第三者に係るものを含み、以下同じとします。）をいいます。ただし、社外に広く公開された情報は除きます。

18. 会社財産の保全・利益相反行為の禁止

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 会社財産（ブランドその他の無形の財産も含み、以下同じとします。）を適切に管理します。
- (2) 会社の最善の利益となるように判断し行動します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 会社財産の保全に努めるとともに、私的に流用・着用しません。
- (2) 会社の機器、設備等を不適正に使用しません。
- (3) 会社における地位・職務上の権限を不正に利用して、自己または第三者の利益を図らず、また、会社の社会的信頼、ブランド等を損ないません。
- (4) 会社の利益と相反する取引関係を取引先、お客様、競合する他社との間で持ちません。

19. 社会とのかかわり

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 地域社会との連帯と協調を図り、その一員として責任を果たすとともに、NPO・NGO、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーと連携、協働を進めます。
- (2) 役員・従業員のボランティア活動等を支援するとともに、公民権の行使について最大限配慮します。
- (3) 社会への貢献度、目的、公共性等を勘案し、事業活動を行っている国や地域で適時かつ適正な寄付を行います。
- (4) 社会とのあらゆるかかわりにおいて、ブランドイメージの向上に努めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 地域社会の文化、慣習等を尊重します。
- (2) 地域社会とのコミュニケーションの拡大を図り、会社の経営方針や事業活動に対する地域社会からの理解を得るよう努めます。
- (3) 地域社会の活動および社会貢献活動に積極的に参加します。
- (4) 品位と良識を兼ね備えた、自立した社会人として責任をもって行動します。
- (5) 職場、公共の場所、インターネット環境を問わず、東芝グループの一員としての自覚を持ち、誠実な言動をこころがけます。

適用範囲・推進体制等

1. 適用範囲

本基準は、東芝グループ各会社が取締役会で承認すること等により、役員・従業員（顧問・嘱託従業員等を含みます。）に適用されます。

2. 推進体制

- (1) 東芝グループ各会社は、本基準の実施について責任を負う「実施統括責任者」を任命します。
東芝の実施統括責任者は、リスク・コンプライアンス関係担当役員（Chief Risk-Compliance Management Officer）とします。
- (2) 実施統括責任者は、本基準の各項目を推進するため、必要に応じて「実施責任者」を指名します。
東芝の実施責任者は、カンパニー社長、スタッフ部門長等とし、それぞれの部門における本基準の実施についての責任を負うとともに所管する子会社に対する指導の責任を負います。
- (3) 本基準の各項目を所管する東芝グループ各会社のスタッフ部門等は、プログラム、規程等を制定するとともに、必要に応じて、実施細則の制定への支援、教育への協力等により、実施責任者や所管する子会社等を支援します。
- (4) 東芝の海外総代表は、その所管地域内において、東芝グループ各会社の海外事務所および海外子会社による本基準の実施につき、指導、援助、協力します。
- (5) 本基準の管理および東芝グループ各会社の本基準の採択・実施の推進・支援のための事務局は東芝のリスクマネジメント部、コーポレートコミュニケーション部および法務部とします。

3. 内部通報制度と通報者保護

- (1) 東芝グループ各会社は、リスク・コンプライアンス情報（注）に接した役員・従業員が、その情報を実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門等に直接提供することができる内部通報制度を構築します。
- (2) 東芝グループ各会社の役員・従業員は、リスク・コンプライアンス情報に接した場合、直ちに上長に報告、または前号の内部通報制度にのっとり情報提供を行うものとします。
- (3) 内部通報制度等を通じてリスク・コンプライアンス情報を受け取った、実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門または上長は、迅速、適切に対応します。
- (4) 誠実かつ正当な目的でリスク・コンプライアンス情報を提供した役員・従業員に対し、情報提供を行ったことを理由に、不利益な取り扱いをしません。

4. 懲戒処分等

本基準が禁止している行為を行った場合、東芝グループ各会社の就業規則等の定めるところにより、解雇を含む懲戒処分等の対象となります。

注) 本基準で禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報をいいます。

以上

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している主なCSR関連団体

- 国連グローバル・コンパクト
- EICC (Electronics Industry Citizenship Coalition) (電子業界CSRアライアンス)
- WBCSD (The World Business Council for Sustainable Development : 持続可能な発展のための世界経済人会議)
- WEF (World Economic Forum : 世界経済フォーラム)
- STSフォーラム (Science and Technology in Society Forum)
- BSR (Business for Social Responsibility) (CSRに関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)

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」についての普遍的原則である「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上で、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)」に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。

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。

- [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](#)



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」の10原則

人権

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。
2. 人権侵害に加担しない。

労働

3. 組合結成の自由と団体交渉権を実効あるものにする。
4. あらゆる種類の強制労働を排除する。
5. 児童労働を実効的に廃止する。
6. 雇用と職業に関する差別を排除する。

環境

7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。
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。
9. 環境を守るための技術の開発と普及を促進する。

腐敗防止

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。

> 「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

EICC（電子業界CSRアライアンス）への参加

EICC (Electronics Industry Citizenship Coalition) 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95社が参加しています（2014年6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。

> EICC



WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）への参加

WBCSD（The World Business Council for Sustainable Development：持続可能な発展のための世界経済人会議）とは、世界企業の約200社のCEOが率いる団体で、ビジネスと社会、そして環境のために持続可能な未来をつくることを目的としています。WBCSDは、世界へ向けてのリーダーシップと効果的な提唱、さらに行動の共有により持続可能な社会のための建設的なビジネス・ソリューションを提供しています。東芝は同会のメンバーに加盟し、2014年からは副会長を務めています。東芝はClimate & Energy clusterにおけるビジネス・ソリューションであるZero Emission Citiesの共同リーダーおよびISO Smart Community Infrastructure Work Streamのメンバーとしてグローバルに活動し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。



> [WBCSD](#)

WEF（世界経済フォーラム）への参加

WEF（World Economic Forum：世界経済フォーラム）は、世界でリーダーシップをとる企業経営者、政治指導者、学者、ジャーナリストらが一堂に会し、環境、エネルギー、健康などを含めた世界が直面する重大な課題解決について議論する国際組織です。東芝はStrategic Partnerとして参加し、2013年の年次総会（ダボス会議）では共同議長を務めました。2014年のダボス会議も持続可能なインフラ整備・開発のあり方を議論する「Infrastructure & Urban Development Community」の幹事会社として参画し、世界各地で開催される地域会合にも積極的に参加、地域固有の課題解決に寄与しています。

> [世界経済フォーラム](#)

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、意見交換する場です。東芝は同フォーラムに2004年から参加し、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。2013年のSTSフォーラム10周年記念年次総会では、オープニングで「STSフォーラムが科学・技術を基盤とした社会への健全なメッセージ発信源として重要な役割を担っており、今後の発展を祈念する」と基調講演を行いました。

> [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CSRに関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。BSRのファシリテートによるステークホルダー・ダイアログを開催したり、人権、サプライチェーンCSRに関するStudy Forumなどに参加しています。

> [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の推進なら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](#)

活動のあゆみ

🌱 緑のマーク…環境関連の活動

2014年度	<ul style="list-style-type: none"> 「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 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 「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を開始
2013年度	<ul style="list-style-type: none"> アジア地域9カ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 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 新・環境経営コンセプト「T-COMPASS」を導入 🌱
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> 調達取引先のべ10,000社に「紛争鉱物問題の取組み状況」「CSR推進」について調査 「第5次環境アクションプラン」を策定 🌱 中尊寺金色堂にLED照明を寄贈。中尊寺殿との「照明改修プロジェクト」が日本照明賞を受賞
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> 「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 EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) に加盟
2010年度	<ul style="list-style-type: none"> ISO26000を活用したCSRマネジメント強化 勤務時間を「見える化」するシステムを整備 外国籍UDアドバイザー制度をスタート グローバル統一ブランドとして「ecoスタイル」を制定 🌱
2009年度	<ul style="list-style-type: none"> 白熱電球製造中止 東芝グループ生物多様性ガイドラインを制定 🌱 東芝手話倶楽部の開設 家族の日・家族の週間に週2日以上の日時退社の励行
2008年度	<ul style="list-style-type: none"> 体験型科学教育の普及をNPO法人と協働で推進 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 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） 環境レポートを発行 🌱 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 🌱
2007年度	<ul style="list-style-type: none"> 東芝グループ環境ビジョン2050策定 🌱 東芝グループ品質体制の強化 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
2006年度	<ul style="list-style-type: none"> 東芝グループCSR月間の制定 お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」の開設 150万本の森づくり運動スタート 東芝総合環境監査システムの強化 🌱
2005年度	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用の特例子会社（東芝ウィズ）の立ち上げ 東芝グループCSR大会開催 社会貢献賞（Toshiba “ASHITA” Award）新設 エコプロダクツ国際展へ出展 🌱
2004年度	<ul style="list-style-type: none"> CSRレポートを発行 男女共同参画推進の専任組織を設立 CSRに基づくグループ調達方針を制定 東芝グループ環境ビジョン2010を発表 🌱 第4次環境ボランティアプラン策定 🌱

2003年度	<ul style="list-style-type: none"> 委員会等設置会社に移行 CSR本部を設立 環境効率指標「ファクターT」を導入 国連グローバル・コンパクトに参加 米国のCSR推進団体 BSR (Business for Social Responsibility) に加入
2002年度	<ul style="list-style-type: none"> 社内FA制度を導入 廃棄物ゼロエミッションを達成
2001年度	<ul style="list-style-type: none"> 事業行動基準の国内版と国際版を統合
2000年度	<ul style="list-style-type: none"> 全社リスクマネジメント体制を確立 環境会計をスタート グリーン調達活動を開始
1999年度	<ul style="list-style-type: none"> 社内カンパニー制導入 ECP（環境調和型製品）基準を制定 グリーン調達ガイドライン発行 東芝総合ご案内センターを設立
1998年度	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員制度を導入 環境報告書を発行
1995年度	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001認証取得を開始
1993年度	<ul style="list-style-type: none"> 第1次環境ボランティアプラン策定
1992年度	<ul style="list-style-type: none"> 米国で科学技術コンテスト「エクスポラビジョン・アワード」をスタート 介護休職・育児休職・短時間勤務制度を導入
1991年度	<ul style="list-style-type: none"> 第1回東芝地球環境会議を開催 東芝タイ財団を設立
1990年度	<ul style="list-style-type: none"> 第1回環境技術展（後の環境展）をスタート 東芝グループ経営理念・スローガンを制定 東芝の事業行動基準、東芝国際行動基準を制定 東芝アメリカ財団を設立
1989年度	<ul style="list-style-type: none"> 環境保全基本方針を制定 環境監査をスタート 東芝国際交流財団を設立
1988年度	<ul style="list-style-type: none"> 環境管理センターを設立
1975年度	<ul style="list-style-type: none"> 東芝グループ安全衛生大会をスタート
1973年度	<ul style="list-style-type: none"> 東芝経営理念を制定
1971年度	<ul style="list-style-type: none"> 消費者部を設立

GRIガイドライン対照表

本レポートには、GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」による標準開示項目の情報を記載しています。

- C:CSR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
- * 中核指標

一般標準開示項目

(2015年12月時点)

項目	指標	ホームページ掲載場所
戦略および分析		
G4-1*	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明を記載する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C:トップコミットメント ■E:トップコミットメント ■IR:社長メッセージ ■IR:社長インタビュー
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。 組織は、主要な影響、リスクと機会に関して、2つのセクションに簡潔に記述すべきである。	<ul style="list-style-type: none"> ■C:トップコミットメント ■C:2014年度のマテリアリティ ■C:社会課題解決へのアプローチ ■C:2014年度の取り組み指標 ■C:主要評価指標 (KPI) 実績 ■E:トップコミットメント ■E:環境ビジョン2050 ■E:第5次環境アクションプランの進捗 ■IR:社長メッセージ ■IR:社長インタビュー
組織のプロフィール		
G4-3*	a. 組織の名称を報告する。	■C:会社概要
G4-4*	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	■C:事業概要
G4-5*	a. 組織の本社の所在地を報告する。	■C:会社概要
G4-6*	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	■C:事業概要
G4-7*	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C:会社概要 ■C:東芝グループのステークホルダー
G4-8*	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）を報告する。	■C:事業概要

G4-9*	<p>a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総従業員数 ・ 総事業所数 ・ 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・ 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・ 提供する製品、サービスの量 	<p>■C:事業概要 ■C:会社概要 ■IR:財務・業績</p>
G4-10*	<p>a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）があれば報告する。</p>	<p>■C:多様性の推進 ■C:事業概要（地域別従業員数の内訳）</p>
G4-11*	<p>a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する</p>	<p>■C:事業概要（地域別従業員数の内訳）</p>
G4-12*	<p>a. 組織のサプライチェーンを記述する。</p>	<p>■C:事業ごとのCSR課題と取り組み</p>
G4-13*	<p>a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む） 	<p>■C:CSR報告の方針（報告期間内に発生した重大な変更） ■IR:沿革</p>
<p>外部イニシアティブへのコミットメント</p>		
G4-14*	<p>a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する</p>	<p>■IR:事業等のリスク ■C:人権の尊重（人権リスクの特定、モニタリング） ■C:リスク・コンプライアンス ■C:品質管理 ■C:製品安全 ■E:環境性能No.1製品の創出 (Green of Product)</p>
G4-15*	<p>a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。</p>	<p>■C:CSR関連団体への参加 ■C:会社概要（主なCSR関連の会員団体） ■C:トップコミットメント（国連グローバル・コンパクトに則したCSR経営）</p>
G4-16*	<p>a. （企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ガバナンス組織において役職を有しているもの ・ プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・ 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	<p>■C:会社概要（主なCSR関連の会員団体） ■C:東芝グループのステークホルダー ■C:CSR関連団体への参加</p>

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17*	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。	■C:事業概要（事業体制） ■IR:組織図 ■O:会社概要（組織図） ■O:会社概要（事業グループ）
G4-18*	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。 b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。	■C:CSR報告の方針 ■C:マテリアリティ特定のプロセス ■E:編集方針
G4-19*	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	■C:2014年度のマテリアリティ
G4-20*	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する	■C:CSR報告の方針 ■C:マテリアリティ特定のプロセス ■E:編集方針
G4-21*	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する	■C:CSR報告の方針 ■C:事業ごとのCSR課題と取り組み ■E:編集方針
G4-22*	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	■C:業績
G4-23*	a. スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	■C:CSR報告の方針（報告期間内に発生した重大な変更）
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24*	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	■C:東芝グループのステークホルダー 二
G4-25*	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。	■C:東芝グループのステークホルダー 二
G4-26*	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	■C:東芝グループのステークホルダー 二
G4-27*	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	■C:東芝グループのステークホルダー 二

報告書のプロフィール		
G4-28*	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	■C:CSR報告の方針 ■E:編集方針
G4-29*	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	
G4-30*	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	
G4-31*	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	■C:東芝グループのCSR・環境などに関する問い合わせ
GRI内容索引		
G4-32*	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する（以下の表を参照）。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）。	■C:CSR報告の方針
保証		
G4-33*	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	■C:2014年度パフォーマンスデータに対する第三者保証 (PDF:306KB) ■E:第三者評価

項目	指標	ホームページ掲載場所
ガバナンス		
ガバナンスの構造と構成		
G4-34*	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	■IR:コーポレート・ガバナンス
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	■C:CSRマネジメント
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	■C:CSRマネジメント ■IR:コーポレート・ガバナンス ■E:環境推進体制
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	■IR:コーポレート・ガバナンス ■E:業績評価制度
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 <ul style="list-style-type: none"> 執行権の有無 独立性 ガバナンス組織における任期 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ジェンダー 発言権の低いグループのメンバー 経済、環境、社会影響に関する能力 ステークホルダーの代表 	■IR:コーポレート・ガバナンス

G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）。	■IR:コーポレート・ガバナンス ■O:役員一覧
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 <ul style="list-style-type: none"> 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか 	■IR:コーポレート・ガバナンス
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 <ul style="list-style-type: none"> 役員会メンバーの相互就任 サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い 支配株主の存在 関連当事者の情報 	■IR:コーポレート・ガバナンス ■C:東芝グループ行動基準
目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割		
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割を報告する。	■C:CSRマネジメント ■IR:コーポレート・ガバナンス ■E:環境推進体制
最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価		
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	■C:CSRマネジメント ■E:環境グランドデザインを策定
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	■IR:コーポレート・ガバナンス
リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割		
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。	■C:マテリアリティ特定のプロセス ■IR:コーポレート・ガバナンス ■C:CSRマネジメント（CSR推進体制）
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。	■C:マテリアリティ特定のプロセス ■C:CSRマネジメント（CSR推進体制）
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。	■C:マテリアリティ特定のプロセス ■C:CSRマネジメント（CSR推進体制）

サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割		
G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。	■C:マテリアリティ特定のプロセス
経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割		
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。	■C:東芝グループのステークホルダー（従業員・お客様との対話） ■C:リスク・コンプライアンス（通報制度） ■IR:株主総会
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。	-
報酬とインセンティブ		
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 固定報酬と変動報酬 <ul style="list-style-type: none"> - パフォーマンス連動報酬 - 株式連動報酬 - 賞与 - 後配株式、権利確定株式 ▪ 契約金、採用時インセンティブの支払い ▪ 契約終了手当 ▪ クローバック ▪ 退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。	■IR:コーポレート・ガバナンス（役員報酬制度） ■E:業績評価制度
G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	■IR:役員報酬
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。	■C:東芝グループのステークホルダー ■C:リスク・コンプライアンス（通報制度） ■IR:株主総会
G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率を報告する。	-
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率を報告する。	-
項目	指標	ホームページ掲載場所
倫理と誠実性		
G4-56*	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	■C:東芝グループ行動基準

G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。	■C:リスク・コンプライアンス（通報制度）
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。	■C:リスク・コンプライアンス（通報制度）

特定標準開示項目

項目	指標	ホームページ掲載場所
経済		
経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	■IR:財務・業績
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	■IR:中長期ビジョン ■E:環境ビジョン2050
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	■C:東芝企業年金制度 ■IR:固定負債:未払い退職及び年金費用
G4-EC4	政府から受けた財務援助	-
地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	-
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	■C:公正な評価・人材育成
間接的な経済影響		
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	■C:社会貢献活動 ■C:災害復興支援
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	■E:環境会計
調達慣行		
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	■C:サプライチェーンCSRの推進 ■C:地域社会の発展支援
環境		
原材料		
G4-EN1	使用原材料の重量または量	■E:環境負荷全容
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	■E:製品の資源有効活用
エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	■E:環境負荷全容
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
G4-EN5	エネルギー原単位	■E:エネルギー起源CO ₂ 排出量の削減

G4-EN6	エネルギー消費の削減量	<ul style="list-style-type: none"> ■E:第5次環境アクションプランの進捗 ■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO₂排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO₂排出量の削減 ■E:従業員の出張に伴うCO₂排出量の削減 ■E:再生可能エネルギーの利用 ■E:電気自動車の導入 ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化 ■E:製品の地球温暖化防止 ■E:省エネルギー診断
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	<ul style="list-style-type: none"> ■E:エクセレントECP ■E:製品の地球温暖化防止 ■E:製品の環境効率とは ■E:エネルギー技術による温暖化防止
水		
G4-EN8	水源別の総取水量	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■E:水資源の有効活用
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	-
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■E:水資源の有効活用
生物多様性		
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	■E:生物多様性保全への取り組み
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	■E:生物多様性保全への取り組み
G4-EN13	保護または復元されている生息地	■E:生物多様性保全への取り組み
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	■E:生物多様性保全への取り組み
大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷の全容 ■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO₂排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO₂排出量の削減 ■E:従業員の出張に伴うCO₂排出量の削減 ■E:再生可能エネルギーの利用 ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化

G4-EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
G4-EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	■E:エネルギー起源CO ₂ 排出量原単位の推移
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	■E:エネルギー起源CO ₂ 排出量の削減 ■E:製品による地球温暖化の防止 ■E:エネルギー技術による地球温暖化防止
G4-EN20	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
G4-EN21	NOX、SOX、およびその他の重大な大気排出	■E:環境負荷の全容 ■E:大気・水環境負荷物質の管理
排水および廃棄物		
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	■E:環境負荷の全容 ■E:大気・水環境負荷物質の管理
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	■E:環境負荷の全容 ■E:廃棄物総発生量の削減
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	■E:土壌・地下水の浄化
G4-EN25	バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	-
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	■E:生物多様性保全への取り組み
製品およびサービス		
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	■E:環境性能No.1製品の創出 (Green of Product)
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別） a. リユースやリサイクルされる製品や梱包材の比率を、製品区分別に報告する。 b. この指標のデータの収集方法を報告する。	■E:環境負荷全容 ■E:グローバルで使用済み製品を再資源化 ■E:国内での使用済み製品を再資源化
コンプライアンス		
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	■E:環境法令遵守
輸送・移動		
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	■E:環境負荷全容 ■E:製品輸送にともなうCO ₂ 排出量の削減
環境全般		
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	■E:環境会計

サプライヤーの環境評価		
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	-
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
環境に関する苦情処理制度		
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	-
社会		
サブカテゴリー：労働慣行とディーセント・ワーク		
雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	-
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	■C:多様性の推進（東芝企業年金制度）
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	■C:多様性の推進
労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	-
労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	-
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	■C:安全健康（東芝グループ会社の休業災害発生度数率）
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	-
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	■C:安全健康（安全健康推進体制）
研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	-
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	■C:公正な評価・人材育成
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	-
多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	■C:多様性の推進
男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません

サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 a. 労働慣行基準クライテリアによりスクリーニングの対象とした新規サプライヤーの比率を報告する。	-
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	■C:サプライチェーンCSRの推進
労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	■C:リスク・コンプライアンス
サブカテゴリー：人権		
側面：投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	-
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	■C:重要テーマ 人権の尊重 ■C:リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育）
側面：非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	-
側面：結社の自由と団体交渉		
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進 （東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング）
側面：児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	■C:サプライチェーンCSRの推進 （東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング）
側面：強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	■C:サプライチェーンCSRの推進 （東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング）
側面：保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	-
側面：先住民の権利		
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	-
側面：人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	■C:人権の尊重（人権リスクの特定、モニタリング）

側面：サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	■C:サプライチェーンCSRの推進 (東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング)
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	■C:サプライチェーンCSRの推進 (東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング)
側面：人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	■C:リスク・コンプライアンス
サブカテゴリー：社会		
側面：地域コミュニティ		
G4-S01	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	■C:地域社会とのかかわり ■E:生物多様性/事業所での取り組み (Green Management) ■E:化学物質の管理/化学物質排出量の削減 (Green of Process) ■E:環境リスクへの対応/土壌・地下水の浄化 (Green of Process)
G4-S02	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	■C:地域社会とのかかわり（事業進出が地域に与える影響の評価)
側面：腐敗防止		
G4-S03	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	■C:リスク・コンプライアンス
G4-S04	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	■C:リスク・コンプライアンス
G4-S05	確定した腐敗事例、および実施した措置	■C:リスク・コンプライアンス（コンプライアンス違反時の対応)
側面：公共政策		
G4-S06	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	-
側面：反競争的行為		
G4-S07	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	■C:リスク・コンプライアンス
側面：コンプライアンス		
G4-S08	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	■C:リスク・コンプライアンス
側面：サプライヤーの社会への影響評価		
G4-S09	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-S010	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	■C:サプライチェーンCSRの推進
側面：社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-S011	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	■C:リスク・コンプライアンス

サブカテゴリー：製品責任		
側面：顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	■C:品質管理 ■C:製品安全 ■E:環境性能No.1製品の創出 (Green of Product)
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	■C:製品安全
側面：製品およびサービスのラベリング		
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	■C:リスク・コンプライアンス（適正な製品表示と広告） ■E:環境性能No.1製品の創出 (Green of Product)
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	■C:リスク・コンプライアンス（適正な製品表示と広告）
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	■C:お客様満足度の向上（お客様満足(CS)調査）
側面：マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	■C:リスク・コンプライアンス（適正な製品表示と広告）
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	■C:リスク・コンプライアンス（適正な製品表示と広告）
側面：顧客プライバシー		
G4-PR8	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実証された不服申立の総件数	■C:リスク・コンプライアンス（情報セキュリティ管理）
側面：コンプライアンス		
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	■C:製品安全

* 中核指標

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

■C：CSRホームページ

■E：環境ホームページ

(2015年12月時点での評価)

GC原則		ホームページ掲載箇所
人権		
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"> ■C：人権の尊重 ■C：雇用・労使関係（労働組合との関係） ■C：多様性の推進 ■C：安全健康 ■C：リスク・コンプライアンス ■C：サプライチェーンCSRの推進 ■C：品質管理 ■C：製品安全 ■C：東芝グループのステークホルダー（NPO・NGO）
原則2	人権侵害に加担しない。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：人権の尊重 ■C：雇用・労使関係（労働組合との関係） ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
労働		
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"> ■C：雇用・労使関係 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
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"> ■C：人権の尊重 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
原則5	児童労働を実効的に廃止する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
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"> ■C：多様性の推進 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進 ■C：地域社会の発展支援
環境		
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"> ■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体） ■E：環境活動
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"> ■C：製品安全 ■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体） ■E：環境活動
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"> ■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体） ■E：環境活動

腐敗防止

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。

■C：リスク・コンプライアンス

■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体）

ISO26000対照表

東芝はCSR報告にあたって、ISO26000を基にして7つの中核主題に基づく報告様式を取り入れています。また、中核主題に沿って取り組み状況を評価し、CSRへの取り組みおよびCSR報告の拡充を図っています。

> ISO26000の活用

- C:CSR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

(2015年12月時点での評価)

中核主題	課題	説明	掲載箇所
6.2 組織統治			■C:CSRマネジメント
			■C:東芝グループのステークホルダー
			■C:ステークホルダー・ダイアログ
			■IR:コーポレートガバナンス
6.3 人権			
6.3.3	デューディリジェンス※	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	■C: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しやすいため、特別の注意を払うべきであること	■C: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	■C: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	■C:人権の尊重
6.3.7	差別および社会的弱者	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	■C:人権の尊重
6.3.8	市民的および政治的権利	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	■C:人権の尊重
6.3.9	経済的、社会的及び文化的権利	人が生きていく上で、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	■C: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）	■C:人権の尊重
			■C:サプライチェーンCSRの推進

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"> ■C:雇用・労使関係 ■C:公正な評価・人財育成 ■C:多様性の推進
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"> ■C:多様性の推進 ■C:安全健康
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"> ■C:雇用・労使関係 ■C:公正な評価・人財育成
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・条件を整えたとともに、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"> ■C:安全健康
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"> ■C:公正な評価・人財育成
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"> ■E:環境負荷の全容 ■E:大気・水環境負荷物質の管理
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"> ■E:エネルギー技術による地球温暖化防止 ■E:廃棄物総発生量の削減 ■E:水資源の有効活用 ■E:再生可能エネルギー
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じること	<ul style="list-style-type: none"> ■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO₂排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO₂排出量の削減 ■E:従業員の出張にともなうCO₂排出量の把握 ■E:再生可能エネルギー ■E:エネルギー技術による地球温暖化防止 ■E:電気自動車の導入 ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
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"> ■E:生物多様性保全への取り組み

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	■C:リスク・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	■C:リスク・コンプライアンス ■C: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	■C:リスク・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	■C:サプライチェーンCSRの推進 ■C:リスク・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	■C:リスク・コンプライアンス ■C:研究開発と知的財産
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	■C:製品安全
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	■C:品質管理 ■C:製品安全
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	■C:品質管理 ■C:サプライチェーンCSRの推進 ■E:エクセレントECP ■E:レポート・ホームページ ■E:環境広告
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	■C: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	■C:リスク・コンプライアンス ■C:お客様満足の向上
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	■C: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	■C:品質管理 ■C:製品安全

6.8 コミュニティへの参画およ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	■C:地域社会の発展支援
			■O:社会貢献活動
			■C:東芝グループのステークホルダー(政府・自治体)
			■C:東芝グループのステークホルダー(NPO・NGO)
			■C:リスク・コンプライアンス
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	■C:地域社会の発展支援
			■O:社会貢献活動
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	■C:地域社会の発展支援
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	■C:地域社会の発展支援
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	■C:地域社会の発展支援
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	■C:地域社会の発展支援
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	■C:地域社会の発展支援
			■C:東芝グループのステークホルダー(政府・自治体)
			■C:東芝グループのステークホルダー(NPO・NGO)

※デューディリジェンス：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。

社外からの評価

項目	評価・対象	組織	時期
品質			
日本科学技術連盟（日本経済新聞社協賛） 第8回「企業の品質経営度調査」 日本科学技術連盟ホームページ	総合第9位 (業種別電気機器ランキング5位)	東芝グループ	2014年10月
お客様			
ユニバーサルデザイン ドイツ「Universal Design Consumer Favorite 2015」 	コードレスクリーナー 「VC-CL1200/VC-CL200」	東芝グループ	2015年3月
ユニバーサルデザイン ドイツ「Universal Design Expert Favorite 2015」 	全身用X線CT診断装置 「Aquilion™ PRIME」	東芝グループ	2015年3月
従業員			
経済産業省・東京証券取引所が選定する 「平成26年度 なでしこ銘柄」 	受賞企業の1社に選定	(株) 東芝	2015年3月
経済産業省が表彰する 「平成24年度 ダイバーシティ経営企業 100選」 	受賞企業の1社に選定	(株) 東芝	2013年3月
環境活動			
マスコミ・SRIからの評価			
日本経済新聞社 第18回環境経営度調査 企業ランキング	2位（製造業部門）	(株) 東芝	2015年1月
CDPジャパン500気候変動レポート 2014  	・ ディスクロージャースコア100点 ・ パフォーマンスバンドA評価 (グローバル1位)	(株) 東芝	2014年10月

製品に関する評価			
平成26年度省エネ大賞	製品・ビジネスモデル部門 会長賞 家庭用エコキュート 「ESTIAプレミアムモデル」	東芝 キヤリア (株)	2015年1月
	製品・ビジネスモデル部門 会長賞 Only One技術搭載LED照明	東芝ライテック (株)	2015年1月
環境省 平成26年度地球温暖化防止活動環境大臣 表彰	技術開発・製品化部門 画像処理式縦型スキャナを活用したPOS システムの開発・製品化	東芝テック (株)	2014年12月
第11回エコプロダクツ大賞	エコプロダクツ部門 会長賞 超電導磁石式全身MRI装置 「Vantage Elan™」	東芝 メディカルシステ ムズ (株)	2014年11月
	エコサービス部門 会長賞 文化財向け環境配慮照明システム	東芝ライテック (株)	2014年11月
事業活動に関する評価			
第11回LCA日本フォーラム表彰	奨励賞 電機・電子製品における包装・梱包材の ライフサイクル評価と活用	東芝グループ (東芝ロ ジスティクス (株) / (株) 東芝)	2015年1月
環境省 平成26年度地球温暖化防止活動環境大臣 表彰	対策活動実践・普及部門 徹底した省エネ施策による地球温暖化防 止活動と地域への社会貢献	(株) 東芝府中事業所	2014年12月
生物多様性アクション大賞2014	審査委員賞 グローバル64拠点で取り組む生物多様性 保全活動と主流化への貢献	東芝グループ	2014年11月
平成26年度かながわ地球環境賞	地球環境保全活動部門 東芝横浜事業所における環境保全活動	(株) 東芝横浜事業所	2014年11月
	地球環境保全活動部門 東芝ライテックにおける環境保全活動	東芝ライテック (株)	2014年11月
川崎市 第3回スマートライフスタイル大 賞	大賞 グローバル環境一斉アクション	(株) 東芝	2014年11月
リデュース・リユース・リサイクル推進功 労者等表彰	会長賞 資源循環型NANDフラッシュメモリ製造 に伴う3R活動	(株) 東芝四日市工場	2014年10月
平成26年度資源循環技術・システム表彰	経済産業大臣賞 フッ酸廃液からの人工蛍石の回収・リサ イクル	(株) 東芝/旭硝子 (株) / オルガノ (株)	2014年10月
タイ CSR-DIW AWARD 2014	Standard for Corporate Social Responsibility	東芝ホクト電子タイ社	2014年10月
シンガポール 3Rパッケージングアワード	金賞 木製パレットの削減実績	東芝テックシンガポ ール社	2014年6月
中国瀋陽市環境信用等級評価	グリーン企業	東芝エレベータ (瀋 陽) 有限公司	2014年3月

広告			
第18回環境コミュニケーション大賞	テレビCM部門優秀賞 LED広告 「あなたとLEDの10年」	(株) 東芝	2015年3月
第63回日経広告賞	生産財・産業部門優秀賞 LED広告 「ニューヨークグランドセントラル」	(株) 東芝	2014年10月
第43回フジサンケイグループ広告大賞	メディア部門新聞最優秀賞 あなたとLEDの10年	(株) 東芝	2014年4月
	パブリック部門新聞優秀賞 あなたとLEDの10年		
第81回毎日広告デザイン賞	電機・精密機器・事務機器部門賞 LEDルーヴル広告「赤の間」	(株) 東芝	2014年4月
製品技術			
文部科学省 平成27年度科学技術分野の文部科学大臣 表彰	若手科学者賞 高速無線LANのためのMIMO信号処理技 術の研究	(株) 東芝	2015年4月
(公財) 新技術開発財団 第47回市村産業賞	功績賞 超高速・低消費電力ハードウェア通信プ ロトコル処理技術の開発	(株) 東芝	2015年4月
	貢献賞 可変磁力モータの開発	(株) 東芝 / 東芝ライ フスタイル (株)	2015年4月
(一社) 日本電機工業会 平成27年度 (第64回) 電機工業技術功績 者表彰	重電部門優秀賞 大型地熱蒸気タービン用ロータ材料の開 発と実用化	(株) 東芝	2015年4月
	ものづくり部門優秀賞 重量物の組立・搬送工程の省人化を実現 する油圧-電動ハイブリッド駆動型双腕 ロボットの開発	(株) 東芝	2015年4月
トムソン・ロイター 「Top100 グローバル・イノベーター・ アワード2014」 	「Top100 グローバル・イノベーター 2014」に選出 (2011年から4年連 続)	(株) 東芝	2014年11月
(公財) 電気科学技術奨励会 平成26年度 (第62回) 電気科学技術奨励 賞	電気科学技術奨励賞 新幹線車両基地電用静止形周波数変換装 置の開発	(株) 東芝 JR東海	2014年11月
(公社) 発明協会 平成26年度地方発明表彰	文部科学大臣発明奨励賞 電子デバイスの製造方法	(株) 東芝	2014年11月
	特許庁長官奨励賞 脳脊髄液と血液の動態を観察するMRI装置	(株) 東芝	2014年11月
	関東経済産業局長賞 話速変換技術	(株) 東芝	2014年11月
(公社) 発明協会 平成26年度全国発明表彰	日本経済団体連合会会長発明賞 NANDフラッシュメモリの高速化技術の 発明	(株) 東芝	2014年7月

東芝グループは、本レポートで報告する環境・社会パフォーマンスデータの信頼性向上を目的として、ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッド*に第三者検証を依頼しています。

2013年度までは環境データのみが対象でしたが、2014年度は社会データも検証の対象に加え、実績データの収集・集計・内部検証プロセス、集計結果の正確性などについて、検証を受けています。

* 品質、環境、労働安全、食品安全、医療機器、自動車、航空機、鉄道などの分野において50以上の機関から認定を受けている認証機関



LRQA 保証声明書

株式会社東芝がCSRレポート2015にて報告する 2014年度の環境・社会パフォーマンスデータに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて株式会社東芝に対して作成され、報告書の読者への開示を意図して作成されたものである。

保証業務の条件

ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッド (以下、LRQAという) は、株式会社東芝 (以下、会社という) からの依頼に基づき、CSRレポート2015に記載される、2014年度(2014年4月1日～2015年3月31日)の東芝グループの環境・社会パフォーマンスデータ(以下、報告書という)に対して、LRQAの検証手順及び温室効果ガス排出量データについてはISO14064-3:2006 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を用いて限定的保証業務を実施した。

LRQAの保証業務は、会社の全世界における運営及び活動、及び以下の要求事項を対象とする。

- 報告書が会社の定める報告手順に従って作成されており、会社の重要な環境・社会指標を開示していることを確認すること。
- 報告書内に記載される環境・社会パフォーマンスデータの信頼性を評価すること。対象となるデータは以下に定義される。

環境パフォーマンスデータ:

- 温室効果ガス排出量¹: スコープ1、スコープ2及びスコープ3(カテゴリー² 4³及び11³)
- 廃棄物: 発生量、再資源化量、最終処分量
- 水: 受入量、再使用量、再生使用量
- 水環境への負荷: 排水量、浮遊物質、化学的酸素要求量(COD)、全窒素排出量
- 大気への負荷: 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)及び煤じん(PM)
- 化学物質: 取扱量及び排出量

注1: スコープ1、2及び3排出量は、The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standardの定義による。

注2: スコープ3排出量のカテゴリー分類は、Greenhouse Gas Protocol – Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard, Table 5.3の定義による。

注3: スコープ3排出量のカテゴリー4 輸送、配送(上流)は、日本国内のみを含んでいる。カテゴリー11は会社の営業部門により作成された販売台数の使用データに基づく。

社会パフォーマンスデータ:

- 労働安全: 従業員及び委託業者の休業災害発生度数率⁴、従業員の病休度数率⁴
- ダイバーシティ: 女性役員者数と比率⁵、障がい者雇用率⁴
- サプライチェーン・マネジメント: 説明会参加と調査実施調達取引先数⁶、指導・支援および取引停止社数、紛争鉱物調査実施会社数、調達方針同意者数・比率
- 社会貢献: 社会貢献支出額⁷と内訳

注4: 日本国内の東芝グループ会社のみを含む。

注5: 株式会社東芝のみを含む。

注6: CSRレポート内で定義される取引先。

注7: 東芝の経理部門からの報告書(税務署に提出される)に基づく株式会社東芝による寄付金額以外の社会貢献支出額は、会社への調査に基づいている。

保証業務の範囲は、報告書に記載されている、会社への取引先、委託先、その他第三者に関するデータ及び情報を除く。

LRQAの責任は、会社に対してのみ負うものとする。脚注で説明されている通り、LRQAはそれ以外のいかなる義務または責任も放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析及び公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

検証意見

LRQAの保証手続きにおいて、会社が

- 会社の定める報告手順に従ってレポートを作成していない、あるいは重要な環境及び社会指標を除外している
- 信用できるパフォーマンスデータや情報を開示していない

ことを示す事実は認められなかった。

この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

注: 限定的保証業務における保証手続きは、合理的保証ほどには高い水準の保証を与えるものではない。限定的保証業務では集計されたデータに焦点を当て、元データを物理的に確認するものではない。限定的保証業務のための証拠収集の程度は、合理的保証業務のためのものより小さい。限定的保証業務は、会社より提供されたデータの正確さをその出所に遡り検証するものではなく、集計されたデータに焦点を当てている。これは、提示されたデータが正常に統合され、再現性があることだけ LRQA が確認することを意味し、サイトレベルで構造化され、表面化しない計算の誤りは検出していない。

This document is subject to the provision on page 2.



保証手続

LRQA の保証業務は、LRQA の検証手続及び温室効果ガス排出量データについては ISO14064-3:2006 に従って実施された。保証業務の証拠収集工程の一環として、以下の事項が実施された。LRQA の検証手続は現在のベストプラクティスに基づき、AA1000AS の原則、並びに ISAE3000 で定められたプロセスを使用している。この保証業務に対し、情報収集プロセスの一環として以下の手続きがとられた。

- ステークホルダーによって提起された問題が正しく捉えられているかを確認するための、会社のステークホルダーエンゲージメント手続の評価。LRQA は、会社の主要なステークホルダーとの対話や情報交流の取り組みをレビューすることによって、これを実施した。
- 正しい環境上の問題や社会上の問題が報告書に記載されていることを確認するための、会社が環境及び社会の側面において重要な問題を特定する手続の調査。LRQA は、業界特有の問題が含まれていることを確認するために、会社や他社が作成した報告書をレビューすることにより、比較・ベンチマーキングを実施した。
- 報告書内に重大な誤り、抜け落ちあるいは不当な表示が無いことを確認するための、会社の環境・社会データマネジメントシステムの審査。LRQA は、内部検証を含め、データの取り扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。また、環境・社会パフォーマンスデータの集計を担当する、様々な部署の主要な人々への質問も実施した。
- 温室効果ガス排出量の変化を確認するため、2014 年度と 2013 年度との比較を行った。CDP2015 質問書における個別の要求への対応として行ったものである。
- データの信頼性を確かめるためのデータサンプリングを意図し、大分工場、柏崎工場、青梅事業所、横須賀事業所への訪問を実施した。

観察事項

保証業務における観察事項及び発見事項は以下の通りである。

- ステークホルダーの包含性:
会社のステークホルダーエンゲージメントから除外されている、主要なステークホルダーグループは発見されなかった。報告書の内容はステークホルダーの意見や期待を考慮して作成されている。
- 重要性(マテリアリティ):
報告書から除外されている、環境・社会に関する重要な側面は発見されなかった。会社の経営手法は、環境・社会に関する重要な側面のパフォーマンスを改善するプロセスを有している。このプロセスにおいて会社の経営層による偏りはない。
- 応答性:
会社は多様なステークホルダーグループに応答するプロセスを有している。また、会社は政策立案の提言などを話し合う業界団体の会議などにも積極的に参加している。
- 信頼性:
会社は社会・環境パフォーマンスデータの収集、報告のシステムを既に高いレベルで確立、実行している。2013 年度の環境パフォーマンスデータに対する LRQA 保証証明書で述べた通り、内部統制をより一層向上させることが望まれる。各事業会社、拠点での内部のデータ検証プロセスの実施など、データの信頼性を向上させ、算定の不整合がないかを見定めるために、着実に実施されることを推奨する。

適格性及び独立性

LRQA は、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRQA は会社に対して、ISO9001 及び TS16949 の認証、及び ISO26000 のギャップ分析を実施している機関である。これらが、LRQA が会社に対して実施している全ての業務であるが、それ自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

署名

2015 年 6 月 19 日

マテオ デイグ

LRQA 主任検証員

ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワー A 10F

LRQA Reference: YKA4005164

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register Group Limited assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 2015. A member of the Lloyd's Register Group.

参考所見

環境・社会パフォーマンスデータを収集、算定するため、適切に定められ中央化されたシステムを有している。2013年度環境データに対する「保証証明書」の所見で述べた通り、これらに関する品質やシステムの管理を引き続き改善することが望まれる。関連会社や施設を含む内部的なデータ検証のプロセスを導入することにより、データの信頼性の更なる向上と、算定における誤りの未然防止につながられるであろう。

CSR報告の方針

東芝グループの重要課題と、社会的要請の高い項目について誠実に報告するよう努めています

東芝グループはCSR報告にあたり、「ステークホルダーの皆様と東芝グループの双方が重要と考える事項」という観点で、報告内容を毎年吟味・検討しています。「CSRレポート2015」では「社会と企業の持続的な発展および非財務情報に対する投資家の関心」という観点を加味して構成を決定しました。

「CSRレポート2015」の特徴は以下の3点です。

1. **社会課題に対する、事業を通じた東芝の解決策をハイライトとして報告**
 - ▶ [活動ハイライト報告](#)
2. **「パフォーマンス報告」をESG（環境・社会・ガバナンス）の区分で開示し、内容を拡充**
 - ▶ [パフォーマンス報告](#)
3. **「人権の尊重」「サプライチェーンCSRの推進」「環境経営」を重要テーマとして報告**
 - ▶ [重要テーマ 人権の尊重](#)
 - ▶ [重要テーマ サプライチェーンCSRの推進](#)
 - ▶ [重要テーマ 環境経営](#)

報告対象範囲

原則として東芝グループ（(株)東芝および国内・海外グループ会社（連結子会社584社））を対象とし、その他の報告は個々に対象範囲を記載しています。

対象範囲が（株）東芝の場合は「東芝」、（株）東芝および国内グループ会社（連結子会社167社）の場合は「国内東芝グループ」、海外グループ会社（連結子会社417社）の場合は「海外東芝グループ」と表記しています。

報告対象期間

2014年度（2014年4月1日から2015年3月31日まで）の活動を中心に、不適切会計問題と再生に向けた取り組みについても報告しています。

報告期間内に発生した重大な変更

- ・ 英国法人ニュージェネレーション社株取得にともなう、同社の連結化
- ・ 液化天然ガス供給パイプラインに関し、米国当局の関連規則に従った先行契約の締結

発行時期

2015年12月（次回：2016年6月予定 前回：2014年6月）

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・ガイドライン第4版」
本レポートには、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドラインによる標準開示項目の情報を記載しています。
- 国連グローバル・コンパクト「COP (Communication on Progress) Advanced level」
- 環境省「環境報告ガイドライン2012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)

報告メディアについて

東芝グループは「CSRレポート」で非財務情報を、「アニュアルレポート」で財務情報および投資家の皆様に必要とされる非財務情報を報告しています。また、非財務情報のうち環境情報は「環境レポート」で詳細な報告をしています。「CSRレポート」はホームページで開示し、「詳細版」と、東芝にとって重要なCSR課題の情報を抜粋した「ダイジェスト版」をPDFで発行しています。



アニュアルレポート／投資家情報ホームページ

アニュアルレポートは、事業年度終了後の東芝グループの事業報告と、3年間の中期経営計画を中心に報告しています。作成にあたっては「IIRC国際統合報告フレームワーク」を参照の上、非財務情報およびESGセクションを拡充しました。投資家情報ホームページは、東芝の会社情報をタイムリーに提供することをめざしています。また、携帯電話向けサイトも公開しています。



アニュアルレポート
(2015年12月発行)



➤ 投資家情報ホームページ

主な掲載項目 (投資家情報ホームページ)

- IRニュース
- 経営方針
- 財務・業績
- IR資料室
- 株式・債券情報
- 個人投資家の皆様へ

環境レポート／環境活動ホームページ

環境活動ホームページは、東芝グループにかかわる環境情報をタイムリーに提供しています。環境レポートは、東芝グループ全体のグローバルな環境経営について、詳細に報告します。また、東芝グループ会社や事業場のサイトごとの環境情報も公開しています。



環境レポート
(PDFファイル)
(2015年11月発行)



> [環境活動ホームページ](#)

主な掲載項目 (環境活動ホームページ)

- ビジョン・戦略
- Green of Product
- Green by Technology
- Green of Process
- Green Management

東芝グループの概要

会社概要 (2015年3月31日現在)

社名	株式会社 東芝 (TOSHIBA CORPORATION)
本社所在地	東京都港区芝浦 1-1-1
創業	1875年(明治8年)7月
資本金	4,399億円
連結売上高	6兆6,559億円
連結従業員数	198,741人

支持をしている主なCSR関連の国際的憲章・ガイドライン

- ・国連グローバル・コンパクト
- ・GRI (Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポートガイドライン
- ・EICC 行動規範
- ・ISO26000 (社会的責任に関する手引)

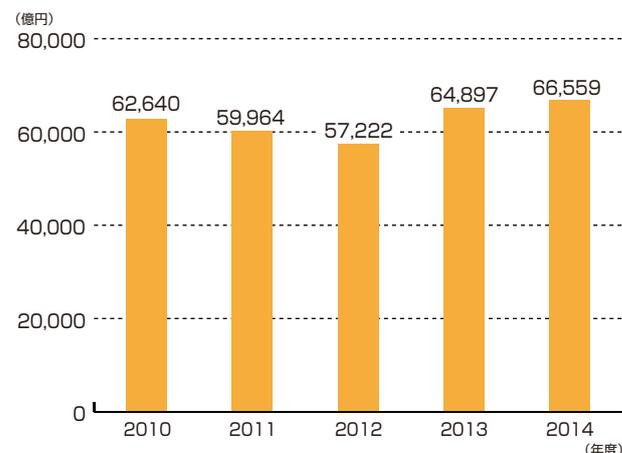
株主数	391,614人
発行済株式総数	42億3,760万株
グループ	584社
連結子会社数	(国内167社、海外417社)
持分法適用会社数	217社
上場証券取引所	東京、名古屋

主なCSR関連の会員団体

- ・国連グローバル・コンパクト
- ・EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition: 電子業界CSRアライアンス)
- ・WBCSD (World Business Council for Sustainable Development: 持続可能な発展のための世界経済人会議)
- ・WEF (World Economic Forum: 世界経済フォーラム)
- ・STSフォーラム (Science and Technology in Society Forum)
- ・BSR (Business for Social Responsibility: CSRに関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)

業績 (連結)

売上高の推移



営業利益／当期純損益の推移



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

CSR経営推進室 FAX: 03-5444-9222

<http://www.toshiba.co.jp/about/csr/jp/contact>

本報告書はホームページでご覧いただけます

URL <http://www.toshiba.co.jp/csr>

2015年12月発行