TOSHIBA
Leading Innovation

2016 CSR レポート

Corporate Social Responsibility Report

2016 CSR レポート
Corporate Social Responsibility Report

目次

経営理念体系 3
事業概要 5
会社概要 9
トップコミットメント 11
会計処理問題への対応と「新生東芝アクションプラン」の実施について 13

東芝グループのCSR経営
CSRマネジメント 26
マテリアリティについて 28

パフォーマンス報告
2015年度の活動トピックス 31
2015年度の取り組み指標 35

ガバナンス
コーポレート・ガバナンス 44
リスク・コンプライアンス 53
研究開発と知的財産 67

環境(基本方針のみ) 72

社会
人権の尊重 73
雇用・労使関係 79
公正な評価・人材育成 81
多様性の推進 86
安全健康 98
サプライチェーンCSRの推進 105
品質管理 114
製品安全 118
お客様満足の向上 125
ユニバーサルデザイン 131
地域社会の発展支援 135
社会貢献活動 141

福島第一原子力発電所の安全確保に向けて 146
東芝グループのステークホルダー 148
東芝グループ行動基準 157
CSR関連団体への参加 167
活動のあゆみ 170
GRIガイドライン対照表 172
国連グローバル・コンパクト対照表 185
ISO26000対照表 187
社外からの評価 191
CSR報告の方針 193

経営理念体系

東芝グループ経営理念

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中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。

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。

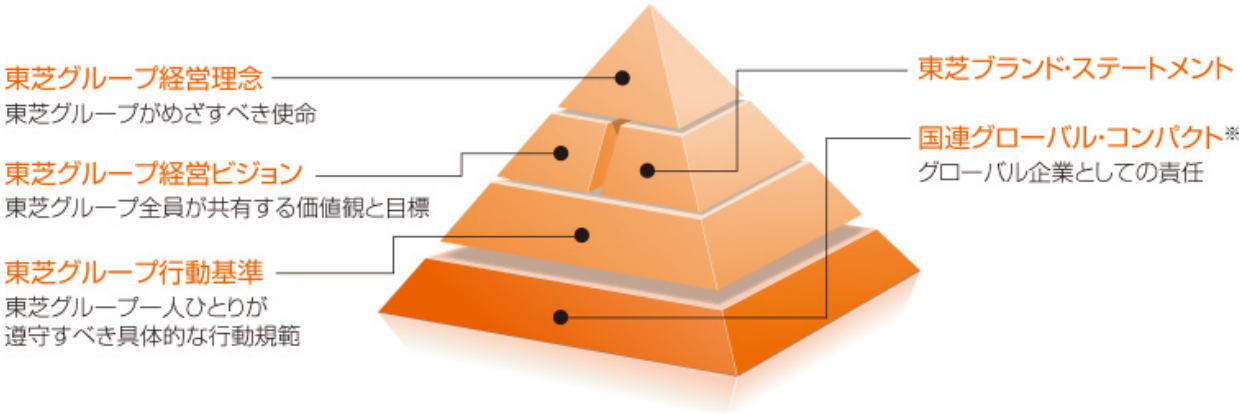
3. 社会に貢献します。

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



※ 国連グローバル・コンパクト：1999年に国連のコフィー・アナン事務総長によって世界経済フォーラムで提唱された、人権、労働、環境、腐敗防止に関する自主行動原則。東芝は2004年に参加

東芝グループが考えるCSR経営

東芝グループは「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に貢献」していくことをCSR経営と考えています。
また、その活動は、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員といった多様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、従業員一人ひとりが行動し支えるものと考えています。

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。
今日東芝は、「エネルギーシステムソリューション社」「インフラシステムソリューション社」「ストレージ&デバイスソリューション社」「インダストリアルICTソリューション社」の4つのカンパニー体制で事業を進めています。

エネルギーシステムソリューション社

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。

インフラシステムソリューション社

社会・産業インフラ、ビル・施設へのソリューションの提供を通じて、国内外で安全・安心で信頼できる持続可能な社会の実現を目指しています。

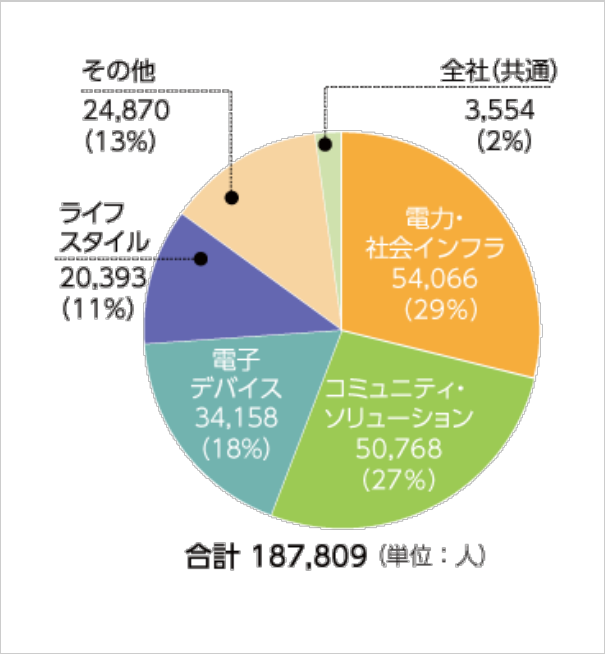
ストレージ&デバイスソリューション社

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。

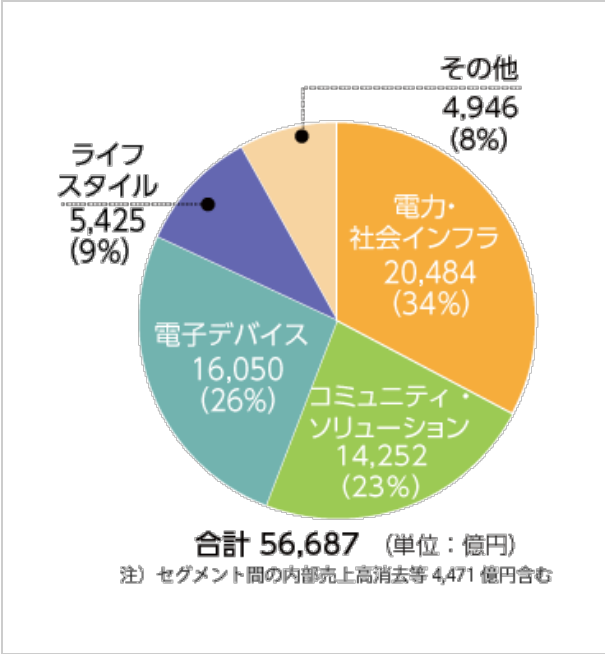
インダストリアルICTソリューション社

「モノ×ICT×人」で、ビジネスの成長と新たな未来を「共創」し、世界の人々が安心、安全、快適に暮らせる、人に優しい社会の実現をめざしていきます。

事業別従業員数および構成比（2016年3月末）



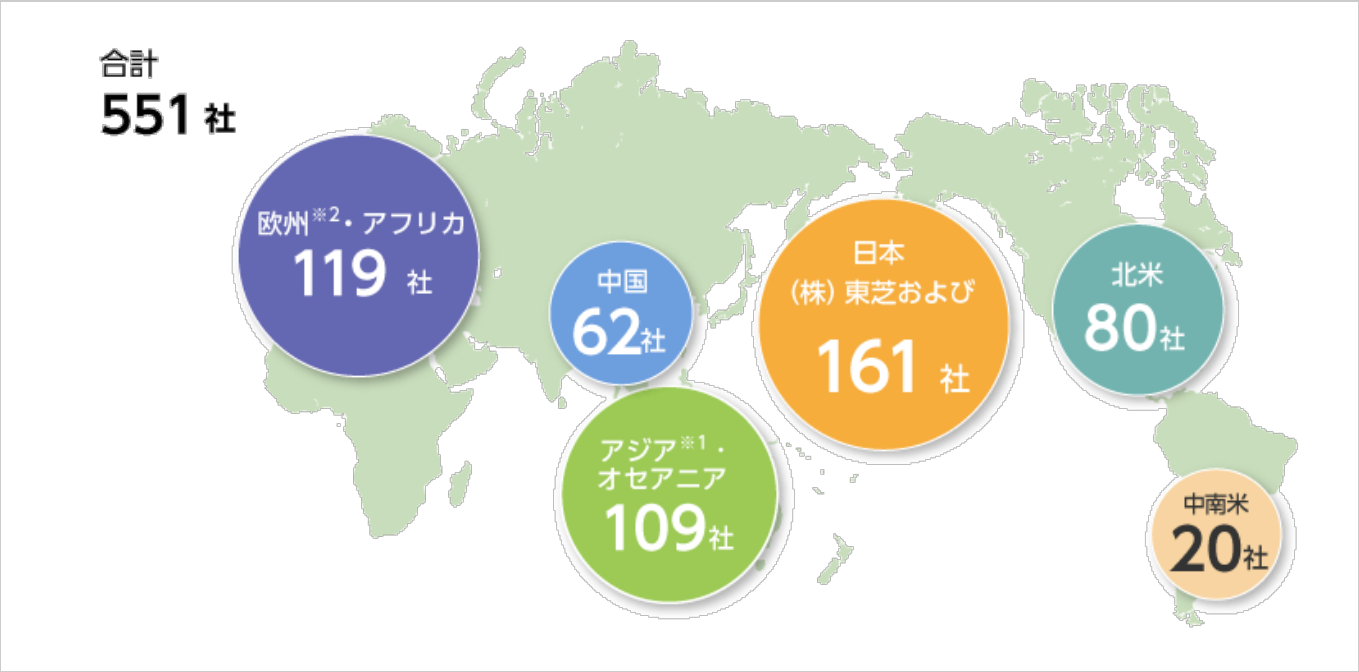
事業別売上高および構成比（2015年度）



事業体制

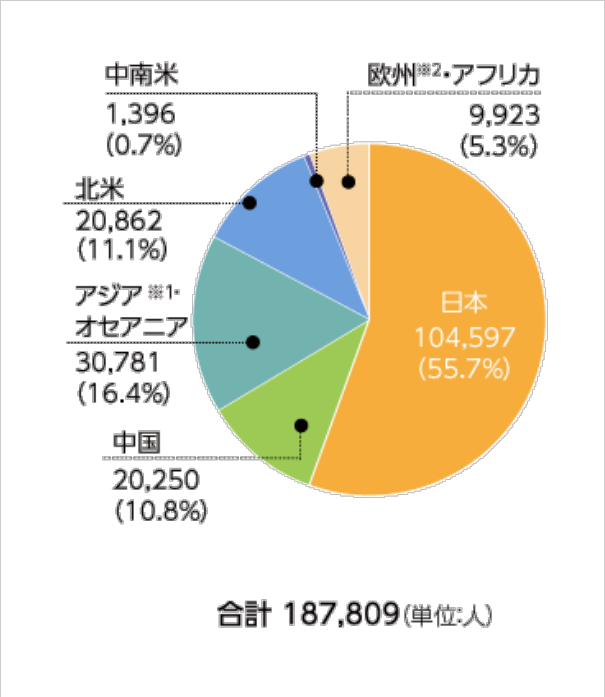
東芝グループには、約19万人の従業員が働いています。2015年度は、海外企業の買収や日本国内での事業再編などにより、海外従業員比率が上昇しました。2016年3月期の海外売上高比率は約6割、2016年3月末の海外従業員比率は44%を超えました。

地域別会社数 （地図中の社数は連結子会社数）

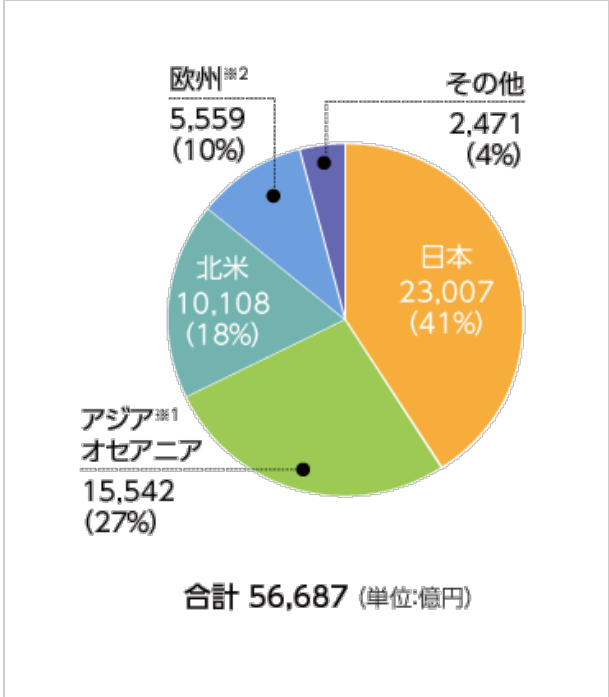


※1 日本、中国除く
※2 ロシア含む

地域別従業員数の内訳（2016年3月末）



地域別売上高および構成比（2015年度）



※1 日本、中国除く
※2 ロシア含む

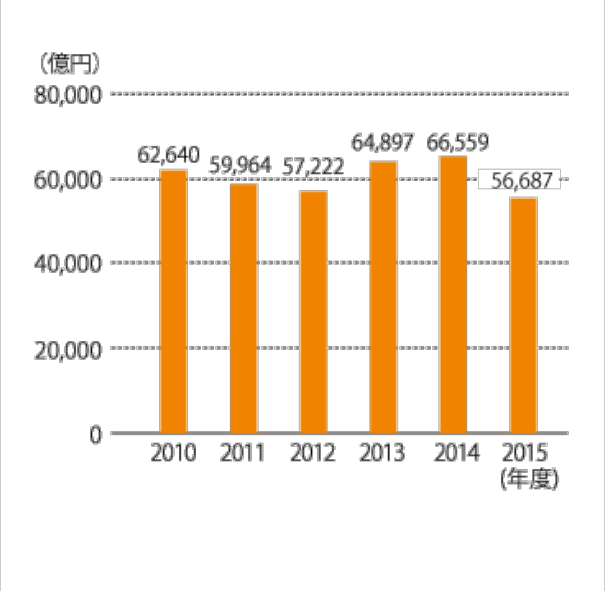
会社概要

会社概要（資本金を除く数値は2016年3月31日現在）

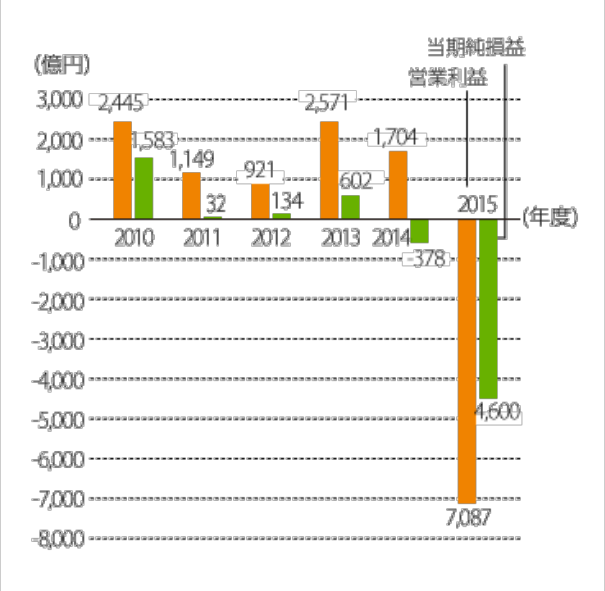
社名	株式会社 東芝 (TOSHIBA CORPORATION)
本社所在地	東京都港区芝浦1-1-1
創業	1875年（明治8年）7月
資本金	2,000億円（2016年7月31日時点）
連結売上高	5兆6,687億円
連結従業員数	188千人
支持をしている主なCSR関連の国際的憲章・ガイドライン	▪ 国連グローバル・コンパクト ▪ GRI (Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン ▪ EICC行動規範 ▪ ISO26000（社会的責任に関する手引）
株主数	437,466人
発行済株式総数	42億3,760万株
グループ連結子会社数	551社(国内161社、海外390社)
持分法適用会社数	144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）

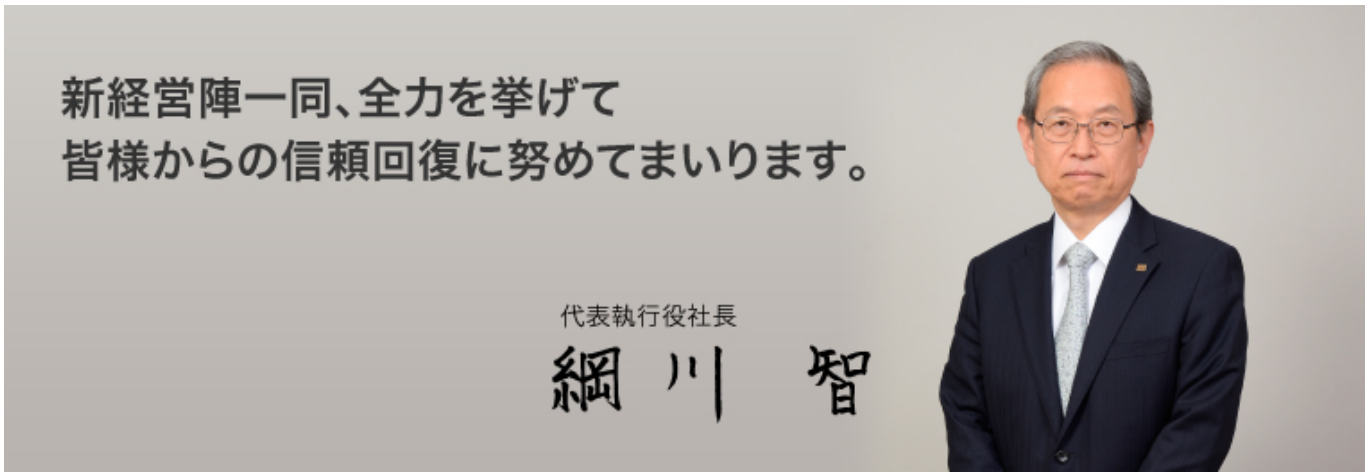
売上高の推移



営業利益／当期純損益の推移



トップコミットメント



東芝グループのCSR経営について

6月22日の株主総会において株主の皆様から信任を賜り、執行役社長に就任した綱川でございます。執行の最高責任者として職務を果たすにあたり、東芝グループが推進すべき「CSR経営」について、私の所信を述べたいと思います。

企業の存在意義、それは一言で言えば、人材を含めたさまざまな社会の資源を元手に経営を営む社会的存在として、事業を通じて社会の発展に貢献することかと思います。「CSR」とは、「企業の社会的責任」と訳されますが、企業がその存在意義、つまり本来の使命を果たし、「持続可能な社会の発展に貢献する」ことがCSR経営の原点だと考えております。

当社は、過去複数年間にわたった会計処理問題により、2015年9月に東京証券取引所と名古屋証券取引所から、内部管理体制に深刻な問題があるとして「特設注意市場銘柄」に指定され、現在、全力で社内のガバナンス体制の再構築に取り組んでいます。私自身が陣頭指揮を執り、東芝グループの内部統制の強化に継続的に取り組み、特設注意市場銘柄からの指定解除を早期に果たし、通常の資本市場への復帰を果たすこと。このことが、株主、投資家の皆様のみならず、お客様を始めとして当社を支えて頂いているステークホルダーの皆様に対して当社が上場企業として果たすべき社会的責任であり、まず初めにこの基本的責任を果たすことを皆様にお約束したいと思います。

そうした前提の上で、私がCEOとしてCSR経営の最優先事項と位置付けるポイントがございます。

1つめが、お客様、株主をはじめとするステークホルダーの皆様との信頼関係に基づいた企業経営です。当社が、過去140年の歴史の中で幾多の危機や困難を乗り越え、今日まで技術と品質で社会に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の企業の存在意義を認め、経営を支えてくださったからにほかなりません。今後も、ステークホルダーの皆様の声を拝聴しながら誠意を持って事業に邁進し、信頼回復に努めてまいりたいと思います。

2つめが、コンプライアンスの徹底です。グローバルに事業を展開する中で、各国の法令や社会の規範を順守するのはもちろんのこと、社会の多様性や、変化する社会の価値観や期待値を汲み取りながら、真のグローバル企業としての社会的役割を果たして行きたいと思います。高い企業倫理を基盤とし、共通した価値観と行動指針に基づいて行動すること。それが、当社がグローバル社会で「企業市民」としての役割を果たす大前提と考えます。

そして3つめに、財務基盤を強固にし、当社自身が持続可能な企業体となること、これ無くして、安定的に社会に貢献することは出来ません。

本業を通じた社会への貢献

最後にものづくりに携わる当社として、事業を通じた社会への貢献について述べたいと思います。

世界人口の増加と都市化の進行にともなうさまざまな社会問題、新興国を中心とする人権・労働問題、資源・エネルギー需要の増大と環境問題、地球温暖化の進行、安定的で安全な水や食料の確保など、グローバル社会はさまざまな課題に直面しています。

国連が、2030年に向けて「持続可能な開発目標（SDGs※）」を定め、その達成に企業が積極的な役割を果たすよう求めるなど、企業への期待はますます高まっています。その期待に応えるために、自らの事業を通じて持続可能な社会の実現に最大限の貢献をしていきたいと思います。

東芝グループは、2016年3月に三本の経営の柱を定め公表しました。人間の日々の営みの全てを支える安全でクリーンな発電システムを提供し、低炭素社会の実現に貢献する「エネルギー」、エレベータ・空調・照明などのビル設備に加え、交通・放送・水処理など公共性の高いシステムの提供を通じ、豊かな暮らしを支える「社会インフラ」、情報爆発と言われる高度情報社会の進展を支える「ストレージ」の3つです。

革新的な技術を持ちつつも、あくまで顧客視点、そして社会課題を発想の原点とし、東芝の持つ強みやオリジナリティを生かした創造的、かつ効果的な解決策を提供し、お客様の満足や喜びを創り出す企業、そしてそうしたお客様の喜びを通じて従業員一人一人が達成感や充足感を感じ、そのやりがいを次なる活力の源にしていく、そのような幸せの循環を生み出すような「ＣＳＲ経営」を実現してまいりたいと思います。

また、当社は、2004年に、人権、労働、環境、腐敗防止の基本原則遵守を求める「国連グローバル・コンパクト(GC)」に日本企業としていち早く署名するなど、グローバルな企業活動に付随する様々な潜在的な負のリスクを認識し、その対応を含めてコミットしてまいりましたが、東芝ならではの革新的なソリューションを社会に提供するとともに、ステークホルダーの皆様と継続的な対話を繰り返しながら、サプライチェーンを含めた人権や環境、ガバナンスなどグローバル社会、もしくはグローバル企業としての課題や責務に誠意を持って取り組み、全うしてまいります。

東芝グループは、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」と定めておりますが、これからもこの基本理念は変わりません。
新たな価値をお客様、そして社会に提供し、社会に貢献し続ける企業であるために、東芝グループ一丸となってCSR経営に取り組んでまいります。皆様の変わらぬご支援をよろしくお願い申し上げます。

※ Sustainable Development Goals （SDGs）：貧困、健康、教育、ジェンダー、気候変動、責任ある消費と生産、国際協力など17項目からなる開発目標

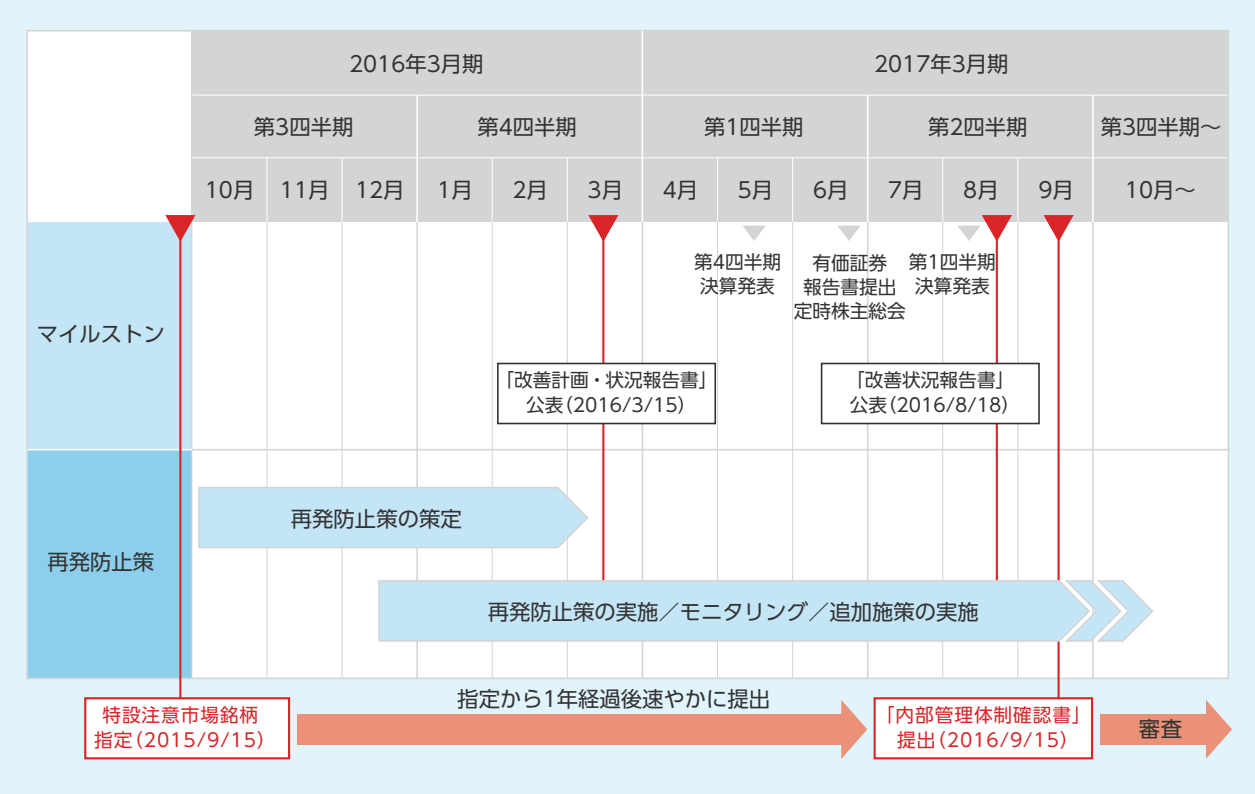
会計処理問題への対応と「新生東芝アクションプラン」の実施について

※ 以下、2016年9月30日時点における記述となります。

当社に係る会計処理問題により、株主、投資家、お客様、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様からの信頼を大きく毀損いたしましたことを改めて深くお詫び申し上げます。

今回の会計処理問題に関連して、当社は、内部管理体制等において深刻な問題を抱えており、当該内部管理体制等について改善の必要性が高いと認められるとして、2015年9月15日、当社株式を特設注意市場銘柄に指定する旨の処分を東京証券取引所および名古屋証券取引所から受け、また、2015年12月には、金融庁から73億7,350万円の課徴金納付命令を受けました。当社は、上場廃止に準ずる措置である特設注意市場銘柄指定という処分、過去最高額となる課徴金納付命令を真摯に受け止め、2015年9月に経営刷新推進体制を構築し、コンプライアンスを前提とした誠実な経営に取り組み、コーポレート・ガバナンス改革を進め、2015年12月にコーポレートガバナンス・ガイドラインを制定しました。

そして、全社一丸となって再発防止策の着実な実行を進める中で、2016年3月に「改善計画・状況報告書」を取りまとめ、2016年9月15日に有価証券上場規程に定められた「内部管理体制確認書」を東京証券取引所および名古屋証券取引所に提出いたしました。今後、同確認書に基づいた両証券取引所の審査を受け、内部管理体制等に問題があると認められない場合には、当社株式の特設注意市場銘柄指定は解除されることとなります。



以下、当社の会計処理問題に対する再発防止策とその取り組み、および「新生東芝アクションプラン」の実施について、ご報告いたします。

当社は、日本取引所自主規制法人が公表した「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」を参照し、「改善計画・状況報告書」の起草に当たっては、第三者委員会および役員責任調査委員会の指摘事項を踏まえながらも、これらの調査結果のみに依拠することなく、歴史的な経緯や背景、構造的な要因等を含め、当社として改めて会計処理問題の原因分析を行いました。

その結果、当社としては、歴代社長である西田氏、佐々木氏、田中氏による目標必達へのプレッシャー、そのプレッシャーを生み出した当期利益を重視した業績評価・予算統制制度、財務部担当執行役(CFO)や財務・経理部門等の業務執行部門における牽制機能の不全、内部監査部門の機能不全、取締役会、指名委員会、監査委員会等による歴代社長および執行役への監督機能の不全、歴代社長および執行役における適切な財務報告に向けての意識の欠如、歴代社長らの意向を優先したことによる財務・経理部門における適切な財務報告に対する意識の低下等の複合的な要因があいまって、当該事象が生じたものと認識しております。

これらの原因分析の結果を踏まえて、これまで策定・公表したものを含め、再発防止策の検証と取りまとめを行ったほか、当社における適時開示体制の問題点についても分析し、積極的な情報開示に向けた開示体制の整備・運用等の新たな施策も策定しました。

特設注意市場銘柄指定から半年後の2016年3月15日に「改善計画・状況報告書」を公表。
自主規制法人が公表した「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」を参照。

事象		階層別/全社的原因		主な再発防止策
内部統制の無効化	抑止・指摘なし	歴代社長	・厳しい経営環境から実力以上のチャレンジ ・社内外での評価へのこだわり	・責任の明確化（損害賠償請求） ・以下すべての方策により監督強化
牽制機能不全		歴代CFO	・社長への権限集中 ・トップ意向に従い会計上の線引きせず	・責任の明確化（損害賠償請求） ・指名委員会へCFO選解任同意権付与
		カンパニー	・高成長・事業撤退等のプレッシャー ・（予算・業績評価について）短期的基準	・予算統制/業績評価見直し、利益から キャッシュ・フロー重視へ
		財務	・管理会計重視の姿勢 ・人事の固定化	・財務/管理会計指揮命令系統見直し ・外部人材の登用
		内部監査	・会計に関する監査の視点の軽視 ・会計・監査等に関する経験不足	・職責明確化（会計監査重視） ・内部監査部増員、外部専門家活用
監督・監視機能不全		取締役会 指名(委) 監査(委)	・人員構成・専門性等体制の不備 ・執行役社長選解職プロセス不明確 ・議論に必要な情報の提供不足	・経営者/専門家を社外取締役として登用 ・執行役社長の選解職プロセス明確化（社長信任調査の導入） ・議論に必要な情報収集能力強化 ・常勤監査委員（社外）の設置
企業風土等		全社	・適切な財務報告への意識欠如 ・業務プロセス上の不備	・会計コンプライアンス委員会の設置 ・業務プロセスの見直し ・情報開示・発信機能強化（組織新設）

当社は、再発防止策を実行に移していくとともに、強靭な企業体質への転換を図ることにより株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様の信頼回復につなげるべく、「内部管理体制の強化および企業風土の変革」、「構造改革の断行」、「事業ポートフォリオおよび事業運営体制の見直し」、「財務基盤の整備」を柱とする経営施策「新生東芝アクションプラン」を公表し実施しています。

「新生東芝アクションプラン」の概要

- 内部管理体制の強化および企業風土の変革
- 構造改革の断行
- 事業ポートフォリオおよび事業運営体制の見直し
- 財務基盤の整備

↓

すべてのステークホルダーの皆様からの信頼回復につなげるとともに強靭な企業体質への転換を図る

当社が進めている再発防止策、その他の改革の内容は、以下のとおりです。

内部管理体制の強化および企業風土の変革

I. コーポレート・ガバナンス改革

取締役会の構成、取締役会の機能の強化について

1）取締役会の構成

①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、10名に減員しました。

②「執行に対する監視・監督」機能の実効性を担保するため、独立社外取締役の比率を過半数に引き上げました。

③経営者、会計専門家、法律専門家、その他有識者を独立社外取締役に選任し、取締役の専門性に配慮した取締役会構成に改めました。

④独立社外取締役を取締役会の議長に選定しました。

2）取締役会による監督機能の強化

①監査委員会室の機能について、独立社外取締役への支援を拡充し、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、独立社外取締役の報告徴求・調査機能も強化しました。

②業績報告会の議事録を独立社外取締役に提出し、その議論の内容を独立社外取締役が把握しています。

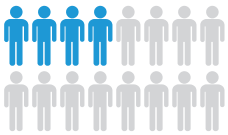
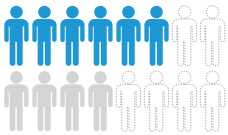
③独立社外取締役のみで構成する会議体であるエグゼクティブセッション(取締役評議会)を設置し、独立社外取締役間の情報交換の活性化と、当社の事業等に対する独立社外取締役の理解のさらなる深化を図りました。

④取締役会への報告事項にこれまでされていなかった月次業績に関する事項を加えるとともに、従来からの報告事項であった損失の危険の管理、コンプライアンス等に関する項目については、金額基準を設けるなど、より具体的な報告基準に改めました。

再発防止策の概要：取締役会

階層別/全社的原因

・人員構成・専門性等体制の不備

求める効果	再発防止策の内容
取締役会による 監督・監視強化	従来の体制  社外　4名 社内 12名 現在の体制  社外 6名 社内 4名 ■16名から10名へ減員し、過半数を社外取締役に ■社外取締役を取締役会議長に ■業績報告会議事録を社外取締役に提出 ■取締役評議会の設置(月平均2回以上開催)

監査委員会の監査機能の強化について

1）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としました。

②監査委員会による報告徴求・調査機能をさらに強化するため、常勤の監査委員を設置しました。

③財務・法律・経営について専門性の高い独立社外取締役で監査委員会を構成しました。

2）監査委員会の監査機能の強化

①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、監査委員会の指示に基づき監査委員会室自体が報告徴求・調査を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ました。

②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、すべての監査委員に、執行側通報窓口へのすべての内部通報にアクセスできる権限を付与しました。

③監査委員会が、監査委員会室長および監査委員会室の従業員の人事承認権および解任請求権・解任拒否権も有することとし、監査委員会室の独立性を担保しました。

④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内部監査部の業務を、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・集中することにより、執行と監督の機能を明確に分離しました。また、内部監査部長にも担当執行役を配置しました。会計監査については、外部専門家を積極的に活用することで会計監査手法を新たに確立すべく進めており、今後も内部監査の現場に常に社外の視点を持たせるため、継続して外部専門家を内部監査に関与させ、内部監査の実効性を確保していく予定です。

⑥内部監査部長および内部監査部の従業員が、日常的に執行側の重要会議に出席することにより、最新の経営環境と経営課題を常時把握する体制に改めました。

⑦内部監査の指摘事項の改善状況については、その全件を監査委員会に報告することにより、継続的なフォローアップを徹底しています。

⑧監査委員会が、内部監査部長の人事承認権および解任請求権・解任拒否権も有することとし、内部監査部の独立性を担保しました。

⑨内部監査部の人員を約60名とし、経営監査部時代に比べ1.5倍に増強しました。また、外部会計専門家の積極的な活用により、その機能強化を図っています。

⑩監査委員会と会計監査人との間の連携が十分ではなかったことに鑑み、会計処理に対する監査の必要性を改めて認識する観点から、従前のとおり会計監査人から監査結果概要に関する報告を受けるだけではなく、監査委員会と会計監査人との間の活発な議論を可能とする議題設定を行い、さらなる連携強化を図っています。また、決算前に、CFO※と主計部長が会計監査人との間で主要な会計上の論点を整理することとし、その協議内容や決算時の進捗状況についても、決算前の段階から、監査委員会に対して報告を行っています。

※ CFO：最高財務責任者

再発防止策の概要：監査委員会

階層別/全社的原因

・監査に必要な情報の提供不足

求める効果	再発防止策の内容
監査方針明確化・機能強化を通じた監督・監視強化	■監査委員会の構成 原則5名程度の社外取締役 委員1名の常勤化 内部監査部門の直轄組織化 ■監査委員会の機能強化 監査委員会室増員(5名⇒10名) 内部通報窓口設置 会計監査人等との連携強化

指名委員会の強化、指名手続の透明性確保について

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に改めました。

2）指名手続の公平性確保

①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(サクセッションプラン)を指名委員会が策定することにしました。

②執行役選任の基準は指名委員会が定めるように改めました。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の信任に関する調査制度を導入しました。

Ⅱ. 内部統制機能の強化

予算統制見直し

当期利益至上主義から脱却し、実力に即した実行可能で合理的な中期経営計画や予算を策定する観点から、中期的視点での予算策定方針を明確化するとともに、カンパニーにおける予算策定プロセスや業績評価制度についても見直しを行いました。予算策定方針の明確化については、事業収益性の定量評価と事業成長性の定性評価に基づき、成長性の高い事業については集中的に投資し、成長が見込めない事業については見直しを検討するなど、事業の選択と集中の方針をより一層明確化するとともに、このような方針を反映した予算策定を徹底することとしました。

また、予算策定プロセスについても、これまでの売上・利益拡大を重視したプロセスから、キャッシュ・フローを重視した、中期的視点による実行可能性を踏まえたプロセスとなるよう見直しました。さらに、カンパニーの業績評価についても、従来の営業利益や予算達成度合いの重視から、キャッシュ・フローを中心とした投資効率重視へと変更しました。具体的には、対予算評価を含む評価項目の見直し、整理を行い、事業ごとの投資効率(定量面)と市場成長可能性・自社優位性等の事業期待性(定性面)に基づき評価する制度へと移行しました。併せて、カンパニーの自主自律経営を促す観点から、カンパニーに対して有利子負債残高の妥当性について事業収益性や投資効率の観点での説明を求めるなど、カンパニー自身が責任を持って事業への投資判断を行います。

上記の見直しに合わせて、短期的な損益に関する数値上の改善見込を議論していた社長月例を廃止し、新たにキャッシュ・フローを中心とした実績値を基に将来の業績改善に向けた討議を行う場として業績報告会を新設しました。また、業績報告会には内部監査部長が出席することとし、提出された資料および議事録は速やかに社外取締役と共有するよう改めました。

CFO・財務・経理部門による牽制機能の強化

1)CFO

原則として独立社外取締役のみで構成される監査委員会とCFOの連携を決算プロセスに織り込むことによって、CFOの牽制機能を強化しました。加えて、CFOの経営トップからの独立性を担保するため、指名委員会にCFOの選解任議案に対する同意権を付与することとしました。

2)財務部門の組織改革

カンパニー経理部門のカンパニー社長からの独立性を担保するため、従来カンパニー社長の直轄組織であったカンパニー経理部を全社スタフとしての財務部門の直轄組織としました。その上で、従来カンパニー社長が有していたカンパニーの財務統括責任者(CCFO)の人事評価権をCFOに移管し、財務会計機能の独立性を担保しました。また、財務会計は、証券市場の健全性を支える厳格なものであると認識し、全社スタフ部門において財務会計と管理会計の各担当を分離し、会計処理に対する内部統制機能を強化するため、財務部を廃止し、「財務管理部」および「主計部」を新設しました。

再発防止策の概要：CFO・財務部門

階層別/全社的原因
・社長への権限集中 ・管理会計重視の姿勢、人事の固定化

求める効果	再発防止策の内容
CFOのトップからの独立性担保	■指名委員会にCFO選解任議案の同意権を付与
財務部門の体制強化	■財務・管理会計組織分割 ■外部人材登用の拡大 ■監査委員会および会計監査人との連携強化
カンパニー経理部門のCP※からの独立性担保	■カンパニー経理部をコーポレート財務部に直轄化 ■CCFOの人事評価権をCFOに移管

※ CP：カンパニー社長

内部通報制度改革

執行側の内部通報窓口に加え、監査委員会直通の内部通報窓口を設置するとともに、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、より通報しやすい制度の運用に努めています。また、会計に関する内部通報は、その内容を直ちに会計監査人と共有することに改めました。

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、重要性の高い4項目(工事進行基準、部品販売取引、経費計上、在庫評価)を主体に、会計処理基準の見直しのため経理規程の改定および不備の存在が確認された業務プロセスの見直しを図りました。

1)工事進行基準

見積工事収益総額、見積工事原価総額等の見積りに関し、工事進行基準の適用条件でもある信頼性ある見積りとするために、見積りに関しての規程の細目を策定しました。また、会計・業務プロセスのルールが十分に周知されていなかったことに鑑み、会計コンプライアンスの教育を徹底するとともに、経理部門等による会計処理の妥当性(見積工事原価総額等の妥当性)についてのチェック体制を強化しました。さらに、工事進行基準案件および工事完成基準案件に関する会計処理の妥当性を確保するため、プロジェクト審査部を新設し、案件の受注前審査および受注後のコスト妥当性のモニタリングを実施しています。

2)Buy-Sell取引等

パソコン事業における構造改革の一環として、当社ブランド製品の設計・製造委託先(ODMメーカー)への開発・生産委託による水平分業を取り止め、問題となったBuy-Sell取引については、新規取扱分から廃止しました。また、廃止までの措置として、ODMメーカーが保有する在庫については、受払表の作成、実地棚卸等により管理を実施し、支給数量・価格における異常値のモニタリングを導入しました。さらに、定期的な棚卸を実施することにより、現物と帳簿上の数量との確認を実施しています。

3)CO(キャリーオーバー)案件

適切な収益・費用認識を行うため、費用処理、グループ間取引におけるルール・プロセスを見直しました。具体的には、経費の申請部門・経理部門等で、経費の管理資料に基づき、推移分析による異常値管理、各種引当金算定結果の確認等のチェック・統制を強化しています。

4)在庫評価

基準製造原価(TOV)改定についても改定時のルールを明確にし、半導体製造における前工程と後工程の標準原価が連動していることを確認するとともに、原価差額の配賦計算方法を工程別に実施することを明確にしました。また、明確でなかった評価の対象となる在庫、評価基準を見直すとともに、会計原則と規程の教育を徹底しています。

再発防止策の概要：全社

階層別/全社的原因

・適切な財務報告への意識欠如
・業務プロセス上の不備

求める効果	再発防止策の内容
業務プロセス見直しを通じた内部統制システム有効化	■工事進行基準:プロジェクト審査部によるモニタリング ■Buy-Sell取引:新規取扱分より廃止 ■CO:費用処理等のルール・プロセス見直し ■在庫評価:TOV改定のルール明確化

J-SOX法対応の整備

これまで、J-SOX法対応がカンパニーで適切に実施されていなかった状況に鑑み、今回全社スタフのJ-SOX推進担当(内部管理体制強化プロジェクトチームJ-SOX推進担当)の員数を従来の4名から10名に増強しました。J-SOX推進担当は、カンパニーにおけるJ-SOX法対応が適切に実施されるためのサポートを実施しています。また、J-SOX法に関する体制と仕組み、運用状況に関しては、内部監査部が評価を行うこととしています。

加えて、全社スタフのJ-SOX推進担当者がカンパニー担当者に対して、定期的な研修を実施し、カンパニー担当者の専門性担保に努めています。

会計コンプライアンス委員会

執行役社長を委員長とし、監査委員会および内部監査部がオブザーバーとして出席する会計コンプライアンス委員会を設置することにより、不適切な財務報告につながる端緒を適時かつ的確に把握し、内部統制に脅威を与えるリスクを早期に発見するとともに、対応策を指示・検討する全社的な仕組みを構築しました。

財務報告に係る内部統制について

当社は財務報告に係る内部統制について、2014年度に認識した財務報告に係る全社的な内部統制の重要な不備を是正するための改善策についての整備は完了し、おおむね運用も実施しているものの、運用期間の制約から運用状況を確認できていない施策もあり、すべての改善策について必ずしも十分には運用状況が確認できていません。また、決算・財務報告プロセスについては、財務諸表監査において決算の修正事項を含む修正事項が発見されたこともあり、2015年度も開示すべき重要な不備があるものと判断しました。当社としては全社的な内部統制の開示すべき重要な不備の解消を確認するため、予算統制制度の運用状況および決算・財務報告に関連する従業員の適切な財務報告に対する意識の定着、並びに決算・財務報告プロセスに係る内部統制の開示すべき重要な不備の改善策の遂行に取り組み、今後の四半期決算の状況を追加で確認してまいります。

Ⅲ. マネジメント・現場の意識改革

意識改革・コンプライアンス強化

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で取り組むべく決意を示すとともに、従業員からも忌憚の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、役員および上級管理職を対象とした意識改革研修を2015年10月、12月、2016年3月、および6月に実施し、今後も継続していく予定です。

会計コンプライアンス教育の実施

役員および上級管理職を対象とした意識改革研修に加え、会計コンプライアンスについての実効性を高めるため、従業員に対しても、役職・業務内容に応じた階層別、職能別教育を実施しました。今後も継続的に実施していきます。

構造改革の断行

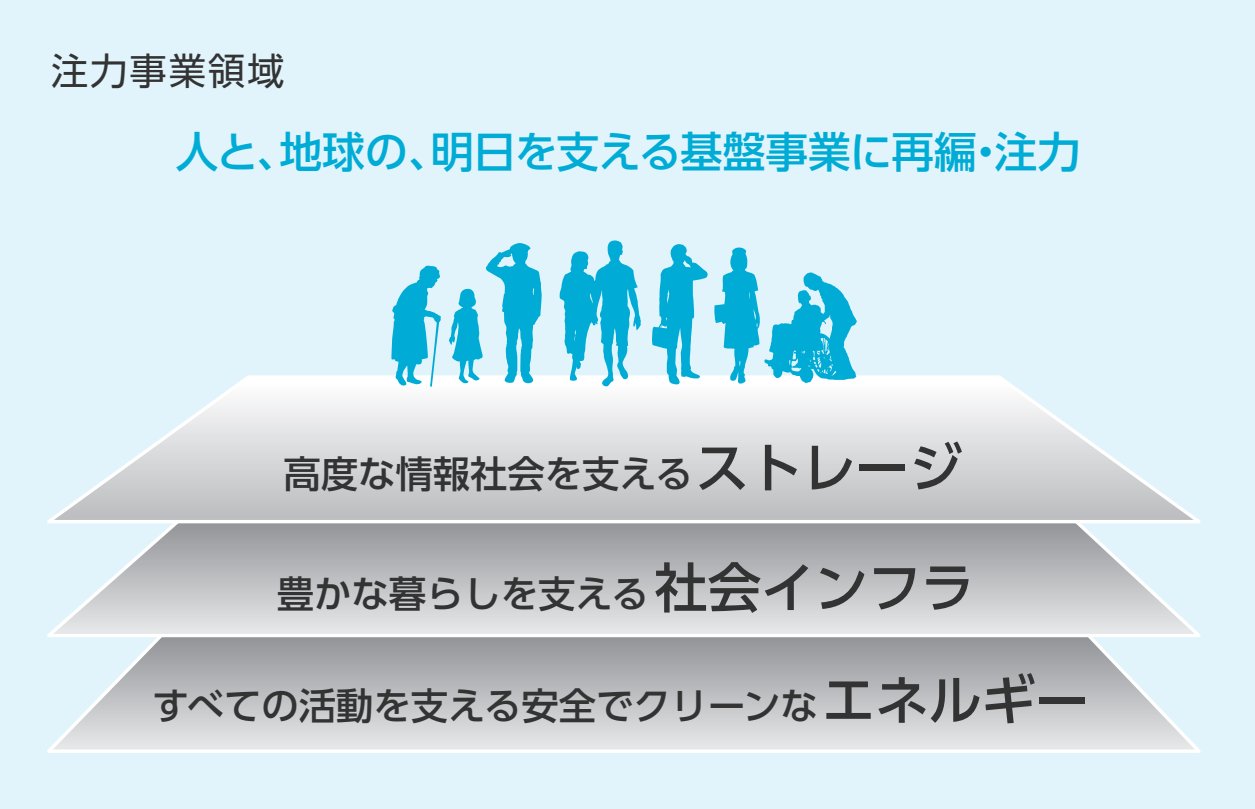
電子デバイス部門の半導体におけるシステムLSI、ディスクリートの各事業部門、ライフスタイル部門のパソコン、映像、家庭電器の各事業部門、全社スタフ部門等において、構造改革を断行しました。

これに伴い、構造改革実施部門において、当社グループ内で再配置を行った約3,000名を含め国内外合わせて約14,000名を減員しました。

事業ポートフォリオおよび事業運営体制の見直し

2016年度をスタートとする中期経営計画において、次の項目について検討・改革を進めています。同計画は2016年3月18日に開催した2016年度事業計画説明会にて公表しました。

事業ポートフォリオ



- 当社の技術や製品を通じ社会の様々な課題を克服し、豊かで安全・安心な人々の暮らしの実現に貢献できるよう、その基盤を担う、エネルギー事業、社会インフラ事業、ストレージ事業を今後の注力領域とします。
- ヘルスケア事業については、今後の成長が期待される注力事業の一つでしたが、本来持つポテンシャルを最大限発揮し、企業価値・顧客価値の最大化を図るとともに、財務体質強化を実現するため、2016年3月、東芝メディカルシステムズ(株)の全株式を譲渡しました。
- 家庭電器事業については、歴史と伝統のある当社を代表する事業の一つでしたが、事業運営のさらなる効率化を図ると同時に、他社との事業再編も視野に入れ、構造改革を断行しました。具体的には、2016年3月に、当社の連結子会社で家電事業を担当する東芝ライフスタイル(株)の映像事業を分社化した上、家電事業を残した東芝ライフスタイル(株)の株式の80%超を中国家電メーカー大手である美的集団股份有限公司グループに譲渡することに最終合意しました。

- 2016年4月、パソコン事業を分社化し、国内企業向け販売会社と統合し、効率化しました。具体的には、2016年2月にパソコン事業を東芝情報機器(株)(同年4月1日付で東芝クライアントソリューション(株)に商号変更)に会社分割により承継させる吸収分割契約を締結し、同年4月をもって同社に同事業を承継させました。
- システムLSI事業については、市場の成長が見込まれる、車載用を含むアナログIC、モータ制御ドライバ等、当社グループの技術的優位性が高い注力分野へ経営資源を集中するほか、200mmおよび150mmウェハー製造ラインの効率的な一体運営を図るべく、2016年2月、大分工場における同事業の一部を岩手東芝エレクトロニクス(株)(同年4月1日付で(株)ジャパンセミコンダクターに商号変更)に会社分割により承継させる吸収分割契約を締結しました。またCMOSイメージセンサ事業から撤退することとし、2016年3月に同工場の300mmウェハー製造ラインをソニー(株)に譲渡しました。

小さく強靭な本社の確立

全社スタフ機能をスリム化し、将来に向けた戦略策定を中心ミッションとする組織体制へ移行すると同時に、カンパニーの自主自律経営を強化することを目的に、事業運営に必要な機能はカンパニーに移管します。これを受け、2016年4月1日付で全社スタフ部門の再編を行いました。その中で、当社グループの事業活動を適時適切に発信し、ステークホルダーとの双方向コミュニケーションを強化するため、「広報・IR部」を社長直下に位置付け、特に株式市場に対する適時適切な情報開示を充実させるため、同部門の下に「情報開示推進室」を新設しました。また、財務会計機能と管理会計機能を分割し会計処理に対する内部統制機能を強化するため、財務部を廃止し、「財務管理部」および「主計部」を新設しました。

再発防止策の概要：情報開示

階層別/全社的原因

- 適切な財務報告への意識欠如
- 業務プロセス上の不備

求める効果

速やかな情報開示を可能とする体制整備と情報開示に対する意識・姿勢の向上

再発防止策の内容

■情報開示体制の整備

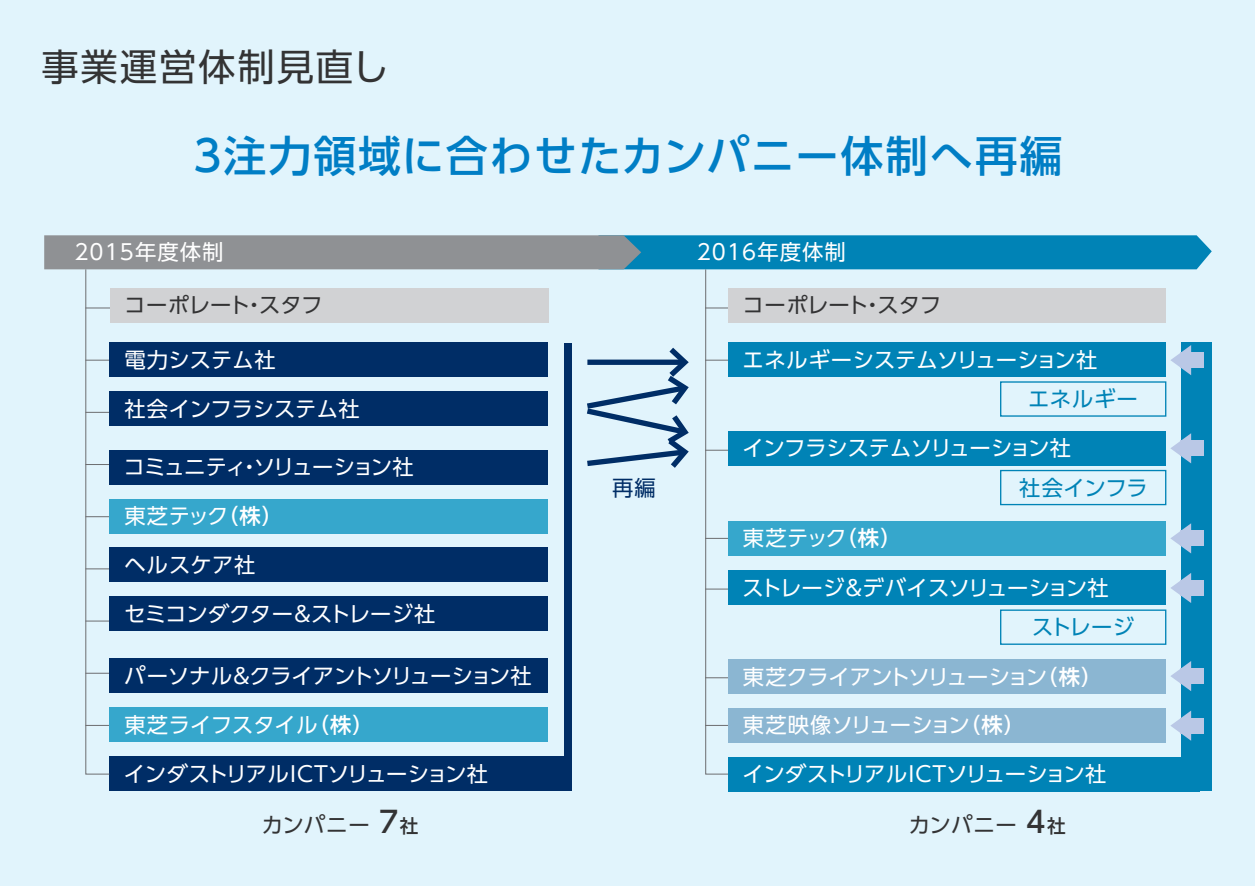
- 情報収集基準の明確化
- 情報管理担当者(新規設置)
- 情報開示推進室(新規設置)

■情報開示に対する意識・姿勢の向上

- 基本理念・規程の再整備
- 説明会・研修実施(コーポレート・カンパニー・支社店)

カンパニー体制の見直し

エネルギー事業、社会インフラ事業、ストレージ事業の3事業に注力した事業体制構築のため、7カンパニーを4カンパニーへ再編しました。



- 電力システム社、社会インフラシステム社およびコミュニティ・ソリューション社の3カンパニーを、「エネルギーシステムソリューション社」と「インフラシステムソリューション社」の2カンパニーに統合再編しました。
- セミコンダクター&ストレージ社を「ストレージ&デバイスソリューション社」に改称しました。
- 医用機器子会社である東芝メディカルシステムズ(株)の売却に伴い、ヘルスケア社を廃止し、「ライフサイエンス事業統括部」を新設しました。(※2016年10月1日付で廃止)
- パーソナル&クライアントソリューション社を廃止しました。パーソナル&クライアントソリューション社管下の青梅事業所を全社スタフ部門に位置付けました。

財務基盤の整備

当期利益至上主義に陥った反省を踏まえ、キャッシュ・フロー重視の経営をより一層推進し、構造改革の実施等により悪化した財務基盤を改善させることを最優先の経営課題として取り組んでまいります。

財務基盤の整備施策

- 資源投入の上限を厳しく設定し、事業ポートフォリオに基づき、キャッシュを創出する事業領域へ投資を集中します。この方針に基づき、2016年度設備投資・投融資は、注力領域であるエネルギー事業、ストレージ事業を中心に重点投資し、その他は原則として老朽更新に限定します。また、研究開発についてもキャッシュを創出する技術に集中するとともに、長期的展望に立ち、新たな成長事業創出に向けた研究開発を進めていきます。
- カンパニー連結ベース有利子負債残高の運用を厳格化し、有利子負債削減へ向けた管理体制を強化します。

資産売却

保有する株式および不動産については聖域なく保有意義を見直し、売却を進めています。実施済みの東芝メディカルシステムズ(株)、昇降機事業のパートナーであるフィンランド法人KONE社、関連会社の(株)トプコン等の株式等売却も含め、2016年度末までに保有資産を見直し、1兆円以上の資金を創出する計画です。

財務体質強化施策

財務基盤改善を最優先

財務規律の再構築

事業ポートフォリオに基づき、キャッシュ創出事業領域へ投資を集中
カンパニー連結ベースで有利子負債残高の運用を厳格化
・カンパニー借入限度枠を設定し、月次モニタリング体制を構築

資金耐力・株主資本強化

15-16年度の2年間で、1兆円以上の資金を創出
・15年度 資産売却(実績)

東芝メディカルシステムズ(株)売却	6,655億円
保有株式売却	2,000億円

・さらに家電事業売却・保有株式の追加売却等、資金強化策を実行中

以上のとおり当社は改革を進めているところではありますが、このような事態に立ち至りましたことを改めて深くお詫び申し上げます。皆様からの信頼を取り戻すべく、経営陣以下全社一丸となって全力で取り組んでまいります。

CSRマネジメント

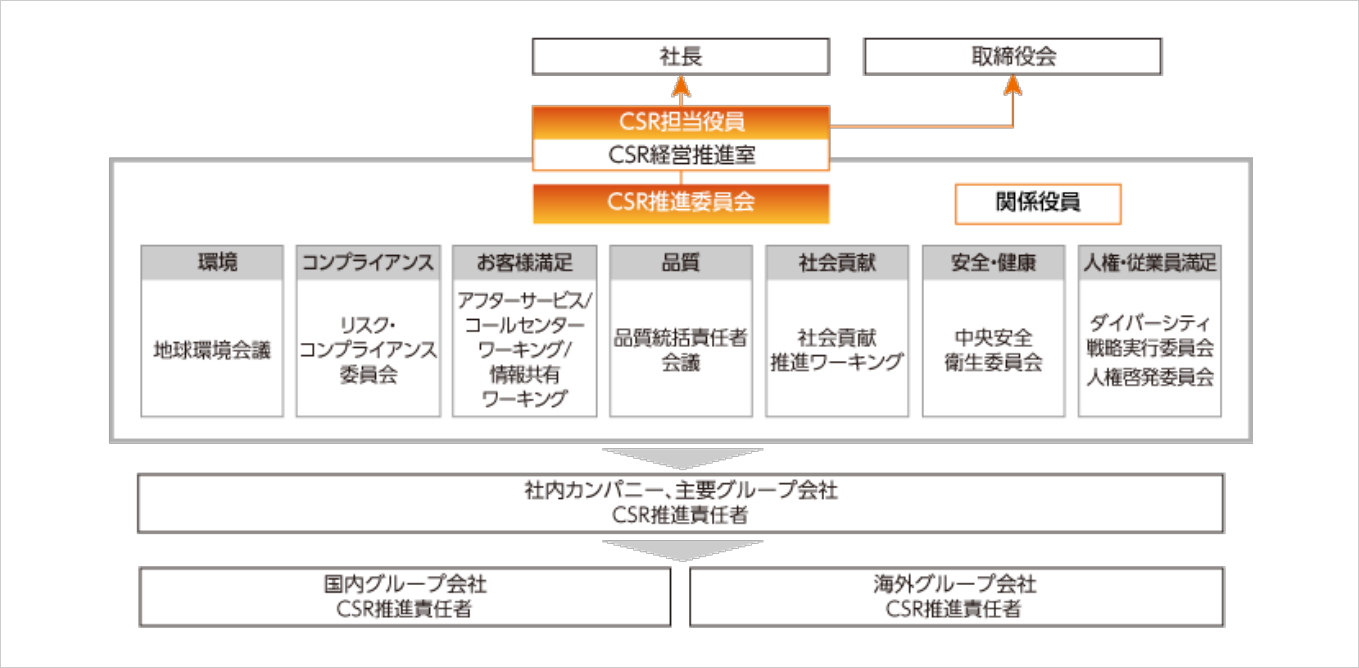
東芝グループのCSR経営は、すべての企業活動の基盤であり、「生命・安全、コンプライアンスを最優先」に「事業を通じて、グローバルな社会の課題解決に貢献」していくことで、持続可能な社会の発展に貢献するものです。活動にあたっては、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員など、企業をとりまくさまざまなステークホルダーとコミュニケーションをとりながら、従業員一人ひとりが「東芝グループ行動基準」に基づいて行動します。

東芝グループの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推進委員会を定期的に開催し、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： Key Performance Indicator) 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。

CSR推進体制



モニタリングの実施

海外グループ会社のCSR活動状況を確認し、改善を図ることを目的に、2005年度から毎年「グローバルCSR調査」を実施しています。
調査は、人権・労働・倫理、社会貢献活動支出額、調達取引先の管理などに関する項目で構成しています。
海外グループ会社から提出された回答は、集計・分析した上でその結果を管轄する部門と共有し、問題のある箇所については改善を要請しています。

従業員への啓発

東芝グループ全体にCSR意識を高めるために、期初や会社記念式、年頭挨拶などのあらゆる機会に、社長が東芝グループ経営理念、「人と、地球の、明日のために。」について伝えるとともに、CSR経営の実践およびその重要性について強調しています。その概要は、国内外の拠点やグループ会社に対して、社内報や職制を通じて周知しています。また、新入社員・新任役職者など階層別CSR教育や、環境、情報セキュリティ、人権、技術者倫理などテーマ別のe-ラーニングを通年で実施しています。

CSR月間・CSR大会

2006年度から、毎年12月を東芝グループのCSR月間と定めています。期間中、CSRの取り組みについて総点検するとともに、CSR大会など各種全社行事や、グループ会社・事業場ごとの社会貢献活動などを集中的に実施しています。2015年度は会計処理問題の再発防止に向け、適正な財務報告やコンプライアンスの重要性に関する経営幹部セミナーを実施したほか、国内グループ会社の全従業員を対象に会計コンプライアンスに特化したe-ラーニングを実施しました。
12月15日に開催したCSR大会には、東芝グループの経営幹部と労働組合代表、合わせて約830人が参加しました。CSR担当役員による経営刷新への取り組み状況報告に加え、2人の社外取締役によるCSRをテーマにした講話では、社内の常識を疑うことや、創業理念に回帰することの重要性など、今の東芝に必要なことやあらためて考えるべきことについて提言がありました。
東芝グループが一丸となって再発防止やさまざまなステークホルダーからの信頼回復に取り組む上で、欠かせない大切な気づきになりました。

マテリアリティについて

2015年度までの状況

東芝グループは、2011年度以降ISO26000をベースにした自己評価を経て、計画、実行、評価、改善というPDCAサイクルを運用しており、これにステークホルダーとの対話からいただいたご意見や、第三者機関による評価レビューなども参考にしながら、マテリアリティを特定してきました。

2015年度のマテリアリティについては、2014年度末時点で、前年度に続き「人権の尊重」、「サプライチェーンCSRの推進」、「環境経営」を特定しました。これらの取り組みについては、パフォーマンス報告に進捗を記載しています。

PDF 2015年度のマテリアリティ（2014年度末に特定）（180KB）

パフォーマンス報告
- 人権の尊重
- サプライチェーンCSRの推進
- 環境経営（環境情報ページ）

一方で、2015年度は会計問題の判明にともない、その原因の分析、および再発防止策の策定を全社の最優先課題として取り組みました。その詳細は、日本取引所自主規制法人が公表した「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」を参照し、「改善計画・状況報告書」を策定・公表しています。

PDF 改善計画・状況報告書 (1.18MB)

また会計問題の再発防止に向けた取り組みのうち、以下の内容については、投資家情報ページまたはパフォーマンス報告にも記載しています。

【コーポレートガバナンス】

- 取締役の人数を11人程度に減員
- 社外取締役を過半数に増員
- 社外取締役を取締役会の議長に選出
- 指名委員会、監査委員会、報酬委員会の委員を、社外取締役で構成

- コーポレート・ガバナンス（投資家情報ページ）

【リスク・コンプライアンス】

- 会計コンプライアンス委員会を新設
- 監査委員会ホットラインを新設
- 経営幹部をはじめ、あらゆる階層の国内グループ従業員に会計コンプライアンス研修を実施
- CSR職場ミーティングで会計処理問題を討議

- リスク・コンプライアンス

【雇用・労使関係】

- 東芝労働組合に対し、会計処理問題の調査報告、再発防止策などについて説明

> 雇用・労使関係

【公正な評価・人材育成】

- リーダーシップ調査（360度サーベイ）を実施
- 従業員意識調査を実施

> 公正な評価・人材育成

2016年度以降のマテリアリティについては、2016年6月現在、プロセスの精査および再検討を行っています。

東芝グループのCSRマネジメントサイクル（2014年度運用）

ステークホルダーとの対話

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」「監査委員会ホットライン」、「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

> 東芝グループのステークホルダー

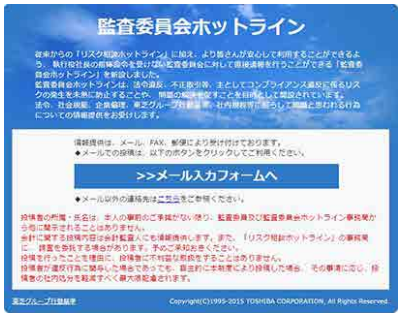
2015年度の活動トピックス

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。

- 会計コンプライアンス委員会の新設による、財務リスク評価体制の構築
- 会計コンプライアンス教育の実施による、会計基本原則の周知徹底
- 監査委員会ホットラインの新設



監査委員会ホットライン（社内ホームページ）の画面

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。

- 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実施
- 48層積層プロセスを用いた3次元フラッシュメモリBiCS FLASH™の3ビット/セルへ適用を進め、256ギガビット/チップのサンプルを出荷
- ワイヤレス充電システムを用いたEVバスの公道実証試験を開始

ワイヤレス充電電動バス

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。

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。

- タイで人権に関連するワークショップを開催

タイでの人権ワークショップ

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。

- 半期に1回「東芝グループ労使会議」を開催し、経営方針について対話を実施

グループ労使会議

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。

- 経営幹部を対象とした「リーダーシップ調査（360度サーベイ）」を実施

グローバル・マーケティング・リーダーズ・プログラム

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。

- 女性役職者比率が4.1%に増加（東芝）

女性役職者比率の推移（東芝）

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認証取得会社数61社（国内製造会社の100%）
- 国内東芝グループにおける災害度数率0.15（100万時間当たりの休業1日以上の労働災害の件数）

OHSAS18001登録証

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。

- 中国の調達取引先に対し、中国環境法令の遵守状況を確認
- 国内でEICC研修会を開催し、東芝グループ会社および調達取引先から計152人が参加

国内のEICC研修会

品質管理

高品質で安全、かつ機能を先取りした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。

- 中国で品質教育（7講座）を実施し、のべ307人が受講。講師を自社で育成したローカル人材に移行

東芝品質保証ガイドライン

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への取り組み強化

リコール社告案件の複合チラシ

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。

- 「お客様満足度向上月間」を設定し、全従業員にCS教育・研修を実施
- 「アフターサービスWG」を設置し、各種教育や事例共有を実施

サービス感度向上「気づき」教育

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。

- 人々のさまざまな活動を支援するクラウドサービス「RECAIUS™（リカイアス）」を提供開始
- ユニバーサルデザインガイドライン（オフィス編）を発行

RECAIUS™による音訳のイメージ

地域社会の発展支援

良き企業市民として、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きます。

- フランス リヨン市でポジティブ・エナジー・ビルディングの（PEB）実証を開始
- 大型蒸気タービン・ロータをインド国内で一貫製造

PEBの実証を行っているHIKARIビル

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。

- 「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

タンザニア コミュニティ幼稚園での識字教育

パフォーマンス報告

2015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。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	2014年度（実績）	2015年度（目標）	2015年度（実績）	2016年度（目標）
取締役数 (GRI G4-34、G4-38)	16人	–	11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）	7人	取締役の過半数
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(9%)	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	2014年度（実績）	2015年度（目標）	2015年度（実績）	2016年度（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%	100%	100%
	「東芝グループ行動基準」については、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。2015年度は会計コンプライアンスに特化して東芝グループ行動基準教育を推進した。			
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)	2回／年、 のべ約18万人	2回／年、 のべ約18万人	1回／年、 約9万人	2回／年
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、SO7-8)	100%	100%	100%	100%
	2015年12月から2016年2月にかけて、営業リスクe-ラーニング教育を実施し、営業法務リスク管理を徹底。			
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)	88件 （85件／3件）	–	208件 （204件／4件）	–
	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。			
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
	営業リスクe-ラーニングの中で広告・表示に関する教育を実施し、広告・表示の規約の遵守を徹底。			

› リスク・コンプライアンス

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	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	2.9倍	3.0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。			
› 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	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	3.3倍	3.4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)	1.51倍	1.5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。			
› ECP（環境調和型製品）拡大 › 高効率モノづくり				
総合	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	2.3兆円	1.8兆円	2.7兆円	–
	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)	1.66兆円	1.9兆円	1.6兆円	–
	エネルギー関連事業全体の売上が落ち込み目標未達。 全社構造改革により発電・蓄電・送配電を集約し、エネルギー事業の売上拡大をめざす。			
› 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	2014年度	2015年度	2015年度	2016年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
エコプロダクツによるCO2排出抑制量※1 (Green of Product) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN17、G4-EN19)	1,312万t	1,500万t	1,510万t	−
	エコプロダクツによるCO2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。			
エネルギー関連製品によるCO2排出抑制量※2 (Green by Technology) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN19)	4.5億t	4.9億t	4.6億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。高効率火力発電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	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	79%	50%	31%	−
	テレビ、家電など省資源化率の高い製品の販売量が落ち込んだため目標未達。 省資源化事例をグループ内に横展開して拡大を図る。			
製品の再生プラスチック利用率※4 (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN2)	7.5%	3.0%	8.8%	−
	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	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	54製品群※6	全80製品群※6	76製品群※6	−
	原子力発電、燃料電池、DVD内蔵製品、冷蔵庫の4製品群で未達。 部材の代替化検討を継続し2016年度の達成をめざす。			

› 製品含有化学物質の管理

※1 代替想定製品のCO2排出量-出荷製品のCO2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CO2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CO2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て使用されている。臭素系難燃剤の中には、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生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	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	302万t <45%>	439万t <65%>	310万t <46%>	－ ＜－＞
	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)	80%	90%	80%	－
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)	73%	95%	66%	－
	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。			
› 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CO_2排出量の削減 › 地球温暖化の防止：製品輸送にともなうCO_2排出量の削減				
資源有効活用	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	8.8万t <47%>	11.7万t <62%>	8.5万t <45%>	－ ＜－＞
	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)	84%	90%	76%	－
	海外サイトで廃棄物総発生量の削減が進展。			
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)	1.4%	0.5%	1.3%	－
	海外サイトで最終処分量は改善しているが処分率が目標に届かず未達。分別・再資源化や新規リサイクラー発掘などの施策を強化する。			
水受入量原単位の改善（2010年度基準） (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN8)	78%	90%	75%	－
	純粋製造プロセスの効率向上などにより水受入量の削減が進んだ。			
› 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	2014年度	2015年度	2015年度	2016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)	1,455t <58%>	1,967t <78%>	1,421t <56%>	－ ＜－＞
	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%	95%	76%	－
› 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	2014年度	2015年度	2015年度	2016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% 指標選定率100% 効果測定率67%	指標選定率100% 効果測定率100%	指標選定率100% 効果測定率100%	－
	グローバル64拠点すべてで調査、指標選定、測定を完了。 2016年度は測定を継続する。			
› 生物多様性保全への取り組み				
環境教育・人材育成	2014年度	2015年度	2015年度	2016年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
東芝ecoスタイルリーダーの人数	800人	2,000人	1,340人	－
	ecoスタイルリーダー登録者数が未達。 2016年度は活動の充実を図る。			
› 教育・人材育成				

社会

人権の尊重	2014年度	2015年度	2015年度	2016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2,600社※10	約2,600社※10	約1,800社※10	約1,800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。 2015年度は事業構造の見直しと、3TGを使用している可能性のない取引先の特定により、調査数が減少した。			

› 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・人材育成	2014年度	2015年度	2015年度	2016年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
従業員満足度 （東芝）	83/100	–	64/100	–
	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。 2015年度は会計問題の影響で、会社（経営陣）への信頼感が大幅に下落した。			

› 公正な評価・人材育成

多様性の推進	2014年度	2015年度	2015年度	2016年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
女性役職者数と比率 （東芝） (GRI G4-LA12)	294人 （3.8%）	–	333人 （4.1%）	5.0%
	中長期経営計画として、2020年度に7.0%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：50% 技術系：19%	–
	技術系は大学の理工学部における女性比率が10%強と少ない中、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月入社の比率を記載。			
海外グループ会社社長のローカル比率 (GRI G4-EC6)	62%	–	62%	66%
	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：88.2% 女性：11.8%	–	男性：88.0% 女性：12.0%	–
障がい者雇用率 （国内東芝グループ） (ISO26000 6.3.7、GRI G4-LA12)	2.26%	2.00%	2.27%	2.00%
	特例子会社「東芝ウィズ」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17.8年 （男性18.1年、女性16.0年）	–	平均18.0年 （男性18.3年、女性16.1年）	–
組合員の休暇取得率 （東芝）	84%	–	85%	–
	東芝労働組合が組合員にアンケートを実施し集計。			
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：7人 （0.7%） 女性：350人	–	男性：10人 （1.0%） 女性：358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)	359人	–	372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：2人 女性：3人	–	男性：1人 女性：2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：10人 女性：438人	–	男性：9人 女性：456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	2014年度	2015年度	2015年度	2016年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
OHSAS18001認証取得連結子会社数と比率 （製造会社） (ISO26000 6.4.6、GRI G4-LA5)	62社 （100%）	－ （100%）	61社 （100%）	－ （100%）
	OHSAS18001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)	0.18	－	0.15	－
	厚生労働省労働災害統計（2015年度）による全国全産業の平均（1.61日）、全国製造業の平均（1.06日）、全国電気機器製造業の平均（0.54日）のいずれをも下回る。			

› 安全健康

サプライチェーンCSRの推進	2014年度	2015年度	2015年度	2016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%	100%	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、すべ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)	6,957社※12	7,000社※12	9,288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 892社※12 取引停止 4社※12	－	指導・支援 900社※12 取引停止 8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	2014年度	2015年度	2015年度	2016年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
社会貢献支出額 （自然災害関連の義損寄付などを含む） (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	35.3億円	−	29.6億円	−
	2015年度は非継続事業の控除などにより、対前年支出減となった。			
社会貢献プログラム数 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	1,536件	−	1,330件	−
	2015年度は12月5日の国際ボランティアデーの前後に「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を実施。国内外で502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)	114万本	118万本	118万本	121万本
	2015年度は約4万本の森林整備を実施。2016年度は約3万本（国内0.6万本＋海外2.4万本）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

取締役会議長　**前田　新造**

昨年9月に取締役会議長を拝命し1年が経過しましたが、取締役会メンバーをはじめ、東芝グループ社員一人ひとりの懸命な努力によってスピード感のある改革を実行できたと思います。難しい判断や厳しい対応が迫られる状況が続く中、東芝がこの先未来永劫、社会に必要とされる会社であり続けるために、一つ一つの案件に対して、取締役を中心に様々な視点から多様な議論を重ねてまいりました。取締役会では、執行側が策定した計画に対して、監査・監督を行うだけでなく、東芝が再び輝くよう「夢」のあと押しを行うことで、短期間のうちに「新生東芝アクションプラン」へと結びつきました。アクションプランの内容もさることながら、そこに至るプロセスで徹底した議論を行う風土を生み出せたことが、大きな成果だと考えております。つまり、自分の立場や利害関係にとらわれることなく、自由闊達に意見を出し合う社内風土こそ、今後の東芝の成長に欠かすことができない要素だと確信しています。コーポレート・ガバナンスを健全に機能させることが大きな課題でしたが、この1年で形を整えるだけではなく、深みのある闊達な議論が行われるようになり、東芝は大きく変わろうとしています。

しかし、株主様をはじめ、お客様、社会からの信頼を回復できたのかと問われれば、まだ道半ばであります。進むべき方向性は示されてきましたが、さらに充実した計画を策定し、実行していかなければなりません。改革の担い手は、言うまでもなく一人ひとりの東芝グループ社員です。それぞれの社員が成長するその先に、東芝の成長があります。つまり、社員一人ひとりが自信を取り戻し、成長することが東芝の再生につながると言えるでしょう。全社員が「東芝人」としての誇りを取り戻した時、世界中の人々から信頼され、あこがれる会社に生まれ変わることができます。東芝グループ全社員の力を結束させ一日も早く「新生東芝」を実現できるよう、全力を尽くしてまいります。

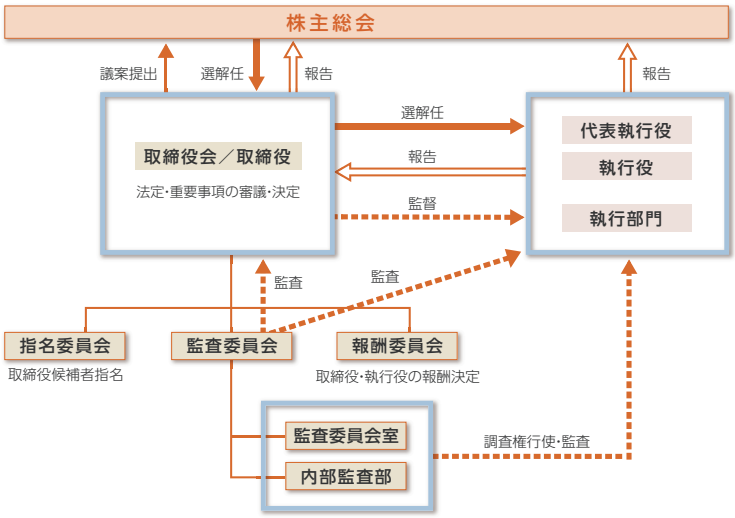
ガバナンス体制と仕組み

東芝のガバナンス体制について

当社は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、もって株主、投資家をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会等当社に係るすべてのステークホルダーの利益に資することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な目的としています。

取締役会は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方および仕組みを定めたコーポレートガバナンス・ガイドラインを制定しました。詳しくは以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

コーポレート・ガバナンス体制図



> コーポレートガバナンス・ガイドライン

委員会の構成

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

指名委員会	小林喜光（委員長）、池田弘一、佐藤良二、前田新造
監査委員会	佐藤良二（委員長、常勤）、野田晃子、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

内部統制システム

内部統制システムの整備の状況

当社グループは、経営の有効性と効率性の確保、事業・財務報告の信頼性の確保、遵法・リスク管理という観点から内部統制システムの充実に努めています。

当社は、内部統制システムを具体的に整備するとともに、当社国内子会社に対して会社法上の大会社、非大会社の別を問わず、当社の体制に準じて内部統制システムの整備を行うことを義務付けています。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

当社では、反社会的勢力による被害を防止するため、2006年6月に取締役会決議により「東芝グループ行動基準」を改定し、反社会的勢力による事業活動関与の拒絶を明記するとともに、これに基づき管理体制を構築し、健全な会社経営の確立を図っています。

詳細については、以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

> 内部統制システム

リスク管理・内部監査

リスク管理について

当社では法令、社会規範、倫理、社内規程等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、さら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の守るべき具体的内容を定めた「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と認識し、すべての子会社などで採択し、グループ・グローバルで浸透を図っています。さらに毎年、事業環境に応じてコンプライアンス重点テーマを設定、推進し、各社内カンパニーや国内外グループ会社を含め自主点検（PDCA:Plan-Do-Check-Action）サイクルを回すことによって、さらなる徹底に努めています。

重大なリスク案件へは、CRO※を中心とし各部門で連携を図ったリスク・コンプライアンス委員会で、多様化するリスクへの予防、対策、再発防止をきめ細かく行い、リスク管理システムの強化を図っています。また、各社内カンパニーや国内外グループ会社でもこれに準じた体制を整備しています。

※ Chief Risk-Compliance Management Officer

内部監査および監査委員会監査の状況について

1）内部監査および監査委員会の組織、人員および手続き

内部監査部門として、監査委員会直轄の組織として内部監査部（人員:57名）を設置しています。内部監査部はカンパニーの運営状況を日常的にモニタリングすることで、カンパニーに対する監査体制を強化しております。監査委員会、会計監査人との連携を強化することで、会計監査、内部統制監査、適法性監査等の各種監査機能の強化に努めております。

また、監査委員会の職務を補助するため、10名程度で構成される監査委員会室を設置し、監査委員会室自体が情報聴取、調査権を監査委員会の指示に基づき実行できる体制を整え、監査委員会室長に担当執行役を配置して、この体制を担保しています。

監査委員会は、当社およびグループ会社の内部統制システムの整備、機能状況の確認について内部監査部と密接な連携を図っています。

監査委員会は、内部監査部の監査結果について、都度報告を受けます。当該報告等により必要と判断した場合は、監査委員会自ら実地調査を行うこととしています。また、監査委員会は、会計監査人から期初

に監査計画の説明を受けるとともに、期中の監査の状況、期末監査の結果等について随時説明、報告を求めています。

なお、監査委員会は3名の監査委員により構成されており、監査委員会委員長である佐藤良二氏および監査委員である野田晃子氏は、公認会計士として、長年にわたり企業会計の実務に携わっており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

2)内部監査、監査委員会監査および会計監査の相互連携並びに内部統制部門との関係

内部監査、監査委員会監査および会計監査の相互連携については、上記1)に記載のとおりです。当社では、内部統制部門とは、財務報告を含むすべての情報開示の適正性確保、業務の有効性・効率性、コンプライアンス、リスク管理等を所管している部門をいうと考え、法務部、主計部、CRO、リスク・コンプライアンス委員会等がこれに該当します。当該内部統制部門は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」に基づき監査委員会に対して適時報告を行うとともに、内部監査部および会計監査人に対しても必要に応じ随時監査に必要な情報提供を行っています。

役員報酬

報酬内容の決定方針、取締役および執行役の報酬等の額

報酬内容の決定方針

当社は、報酬委員会において以下のとおり当社役員の個人別の報酬などの内容に係る決定に関する方針を定めています。

取締役の主な職務は当社グループ全体の業務執行の監督であることから、取締役に対する報酬は優秀な人材を確保すること、その監督機能を有効に機能させることを主眼に決定することを基本方針としています。

執行役の職務は担当する部門の経営責任者として企業価値を高めることであることから、執行役に対する報酬は優秀な人材を確保すること、業績向上に対するインセンティブとして有効に機能させることを主眼に固定報酬・業績連動報酬のバランスを勘案し、決定することを基本方針としています。

1. 取締役に対する報酬

執行役を兼務しない取締役の報酬については、常勤、非常勤の別、取締役の職務の内容に応じた額を固定報酬として支給します。

執行役を兼務する取締役に対しては、2.に定める執行役に対する報酬のほかに、取締役固定報酬を支給します。

2. 執行役に対する報酬

執行役に対する報酬は、代表執行役社長、代表執行役副社長などの役位に応じた基本報酬と、執行役としての職務の内容に応じた職務報酬としています。

役位に応じて職務報酬の約40%分ないし25%分について、全社または担当部門の期末業績に基づき0倍(不支給)から2倍までの範囲で変動させます。

3. 水準について

優秀な経営人材を確保し、グローバル企業に相応しい報酬水準を決定します。具体的決定にあたっては上場会社を中心とした他企業の報酬水準および従業員の処遇水準をも勘案しています。

取締役および執行役の報酬等の額　2015年度

区分	人数(人)	報酬等の額(百万円)
取締役(社外取締役を含む)	24	230
社外取締役	9	88
執行役	40	872

(注)報酬等の額には、2015年9月30日開催の臨時株主総会の終結の時をもって退任した取締役および同日開催の取締役会の終結の時をもって辞任した執行役の2015年4月から退任時までの報酬等の額、並びに当該株主総会までに辞任した取締役および執行役の2015年4月から辞任時までの報酬等の額および当該取締役会で就任した執行役のうち2016年3月末までに辞任した執行役の就任時から辞任時までの報酬等の額を含みます。

なお、連結報酬等の額が1億円以上の役員はいません。

買収防衛策

株式会社の支配に関する基本方針

1)基本方針の内容

当社グループが株主の皆様に還元する適正な利潤を獲得し、企業価値・株主共同の利益の持続的な向上を実現するためには、株主の皆様はもちろん、お客様、取引先、従業員、地域社会等のステークホルダーとの適切な関係を維持、発展させていくことも必要であり、これらのステークホルダーの利益にも十分配慮した経営を行う必要があると考えています。

また、当社株式の買付の提案を受けた場合に、その買付が当社の企業価値・株主共同の利益に及ぼす影響を適切に判断するためには、各事業分野の有機的結合により実現され得るシナジー効果、当社グループの実情、その他当社の企業価値を構成する要素が十分に把握される必要があると考えます。

当社取締役会は、上記の要素に鑑み、当社の企業価値・株主共同の利益の確保、向上に資さない当社株式の大量取得行為や買付提案を行う者は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者として適当ではなく、このような者による当社株式の大量取得行為に関しては、必要かつ相当な手段をとることにより、当社の企業価値・株主共同の利益を確保する必要があると考えています。

以上の考え方に基づき、当社は、2006年6月に当社株式の大量取得行為に関する対応策(いわゆる買収防衛策)を導入し、2009年6月および2012年6月に更新してまいりましたが、経営環境等の変化、金融商品取引法整備の浸透の状況、株主の皆様の意見等を考慮しながら慎重に検討した結果、当該対応策を更新しないことといたしました。

なお、当該対応策終了後も当社株式の大規模買付を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、併せて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努める等、金融商品取引法、会社法およびその他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じるとともに、引き続き企業価値および株主共同の利益の確保および向上に努めてまいります。

2)基本方針の実現に資する特別な取り組み

当社グループは、強靭な企業体質への転換を図ることにより株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様の信頼回復につなげるべく、「内部管理体制の強化および企業風土の変革」、「構造改革の断行」、「事業ポートフォリオおよび事業運営体制の見直し」、「財務基盤の整備」を柱とする経営施策「新生東芝アクションプラン」を実施しています。

情報公開方針

情報開示の基本姿勢

当社は、東芝グループ行動基準において、「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を、適時かつ適切に開示します」と定め、これをグループの基本方針としています。そしてガイドライン第13条において、「当社は、会社法および金融商品取引法その他の適用ある法令並びに金融商品取引所が定める規則等に基づく開示を適時・適切に行う。また、これ以外の任意開示についても十分に配慮し、株主、投資家等との長期的な信頼関係の維持・向上に努める」旨規定するとともに、適時開示に関する具体的な業務分担を定めた適時開示手続規程も2016年4月1日に改定し、その旨を規定することで、当社の情報開示に当たっての基本姿勢を明確化しています。

当社の情報公開方針については、以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

> 情報公開方針

社外取締役について

社外取締役の氏名など

野田　晃子(注)

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現に行っています。

【重要な兼職の状況】
アサヒグループホールディングス(株)相談役、住友化学(株)社外取締役、公益財団法人全国法人会総連合会長、一般社団法人東京法人会連合会会長

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現に行っています。

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現に行っています。

【重要な兼職の状況】
(株)三菱ケミカルホールディングス取締役会長、三菱化学(株)取締役会長、(株)地球快適化インスティテュート取締役会長、公益社団法人経済同友会代表幹事、一般社団法人産業競争力懇談会理事長

佐藤　良二

公認会計士、監査法人CEO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。

【重要な兼職の状況】
日本生命保険相互会社監査役(非常勤)

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現に行っています。

【重要な兼職の状況】
(株)資生堂相談役、ユアサ商事(株)社外取締役、学校法人資生堂学園理事長、公益財団法人東京観光財団理事長、東京商工会議所副会頭

独立性

社外取締役野田晃子、池田弘一、古田佑紀、小林喜光、佐藤良二、前田新造の6氏は、東京証券取引所等の定める独立性の要件を満たしています。

主な活動状況(2015年度)

取締役会および各委員会への出席状況等

当期は、取締役会が24回、指名委員会が14回、監査委員会が46回、報酬委員会が9回開催され、社外取締役は適宜必要な発言を行いました。取締役会の決議案件については、事前に担当のスタフ等から内容の説明を受け、また、執行役との意思疎通、情報共有に努めました。

監査委員である社外取締役については専任の監査委員会室スタフからサポートを受け、指名委員、報酬委員である社外取締役については担当のスタフ等から必要に応じてサポートを受けました。

氏名	出席状況
伊丹　敬之	取締役会に23回(96%)、指名委員会に12回(86%)、報酬委員会(2015年9月まで)に3回(100%) 出席しました。また、監査委員会委員(2015年7月から2015年9月までは監査委員会委員長)に就任した2015年7月以降、監査委員会に29回(94%)出席しました。
島内　憲	2015年9月30日に任期満了により退任するまでの間、取締役会に14回(100%)、報酬委員会に3回(100%)、監査委員会に25回(96%)出席しました。

氏名	出席状況
斎藤　聖美	2015年9月30日に任期満了により退任するまでの間、取締役会に14回(100%)、監査委員会に26回(100%)、報酬委員会に3回(100%)出席しました。
谷野　作太郎	2015年9月30日に任期満了により退任するまでの間、取締役会に14回(100%)、指名委員会に5回(100%)、監査委員会に25回(96%)出席しました。
野田　晃子(注)	取締役に就任した2015年9月以降、取締役会に10回(100%)、監査委員会に20回(100%)、報酬委員会に6回(100%)出席しました。
池田　弘一	取締役に就任した2015年9月以降、取締役会に10回(100%)、指名委員会に9回(100%)、報酬委員会に5回(83%)出席しました。
古田　佑紀	取締役に就任した2015年9月以降、取締役会に10回(100%)、報酬委員会に6回(100%)、監査委員会に20回(100%)出席しました。
小林　喜光	取締役に就任した2015年9月以降、取締役会に9回(90%)、指名委員会に9回(100%)、報酬委員会に5回(83%)出席しました。
佐藤　良二	取締役に就任した2015年9月以降、取締役会に10回(100%)、監査委員会に20回(100%)、指名委員会に9回(100%)出席しました。
前田　新造	取締役に就任した2015年9月以降、取締役会に10回(100%)、指名委員会に9回(100%)、報酬委員会に6回(100%)出席しました。

(注)野田晃子氏は非業務執行取締役でしたが、2015年5月1日に施行された「会社法の一部を改正する法律」(平成26年法律第90号)における社外取締役の要件を満たしているため、同氏を実質的な社外取締役として位置付け、その活動状況を開示しております。

責任限定契約

当社は、野田晃子、池田弘一、古田佑紀、小林喜光、佐藤良二、前田新造の6氏との間で、会社法第423条第1項の責任について、1,000万円以上であらかじめ定めた額と会社法第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います。

社外取締役メッセージ

取締役会の様子

会社創立140年目を迎えたこの1年、東芝は、昨年の会計問題の痛烈な反省の上に立って、「新生東芝アクションプラン」を策定し、ガバナンス改革、構造改革を断行し、財務基盤の整備に取り組んできました。改革に伴う痛みはありましたが、企図した成果は徐々に表れており、内部管理体制の強化と企業風土の変革も進み、事業ポートフォリオと事業運営体制の見直しも行われ、社内の情報共有にも取締役会等の活発な議論にも各部門の仕事の進め方等にも明らかに変化が見られます。

そうは言っても、改革は着手して未だ1年、不透明な経営環境下、手を緩めることは許されません。今回の出来事は、長い歴史の中で一旦立ち止まり、これまでを顧みて将来を図る絶好のチャンスと捉えて、全役員・従業員が心を一つにして、全力で東芝のInnovationを進めていくことが必須です。

昨年9月に就任以来、社外取締役の任務遂行のために会社の内容を知る過程で、私は、東芝の科学技術や広範な事業内容について理解が深まるにつれ、東芝がいかに地球と社会と人間の生活の豊かさに貢献し続けてきたかを知って、この会社の進取的で真摯な本質を改めて認識しました。新生東芝を創るために、市場やステークホルダーからの信頼を回復するために、客観的な視点で重責を果たせるよう努力していきたいと思います。

社外取締役 **野田　晃子**(注)

(注)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、社外取締役の要件を満たしております。

昨年9月に社外取締役に就任し、1年が経ちました。会社存続が問われ続けた激動の1年間でしたが、東芝再生の思いを強く持ち、ガバナンス改革・企業風土改革に取り組んでまいりました。

昨年12月には「新生東芝アクションプラン」を策定し、事業売却や人員削減などの改革を断行しました。痛みは伴いましたが、これらによって「エネルギー」、「社会インフラ」、「ストレージ」を注力事業領域とする新生東芝の骨格を整えることができました。

さらに本年6月には、社外取締役からなる指名委員会、株主総会、取締役会を経て綱川智社長が選任され、新経営体制がスタートしました。経営層・社員が一致団結し、再生への力強い歩みを進めていくべく、力を尽くしたいと考えております。

まずは、「新生東芝アクションプラン」を必ず完遂させ、ステークホルダーの皆様からの信頼回復に努めます。そのためには、ガバナンス体制強化と風通しの良い企業風土づくりが何よりも大切であり、スピードを上げて取り組んでまいります。そして、「人と、地球の、明日のために。」豊かな価値創造と社会貢献を果たす、誠実で健全な新しい東芝ブランドを確立したいと考えております。

社外取締役 **池田　弘一**

昨年9月に社外取締役に就任してから1年が過ぎましたが、引き続き社外取締役を務めることとなりました。平凡な表現ですが、東芝にとって本当に大変な1年でした。東芝のグループの外に出ることとなった方々をはじめ、社員の皆様方のその間のご心配は誠に大きなものだったと思います。室町前社長の真摯な姿勢とリーダーシップの下で東芝の新生に向けての態勢、環境がおおむね整備されましたが、周囲の情勢は依然として厳しく不透明なこともあって、新生の足取りを確実にするためには引き続き大きな努力が必要と考えます。

東芝の規模および事業の広がりが極めて大きく、全体的な姿を把握するには未だ至っておりませんが、ものづくりに対する情熱と真摯な姿勢は東芝の貴重な伝統的資産という感を一層強くしているところです。このような資産が経営管理においても十分活かされ、昨年来の様々な改善・改革が所期の成果を上げるよう、私としても努力を続けてまいりたいと考えております。

社外取締役 **古田　佑紀**

東芝創立以来の危機の中、2015年9月に新体制が発足すると、指名委員会はすぐに次期社長の選定作業に入りました。あるべき人材像と交代時期をめぐり様々な議論がありましたが、速やかに人心を一新し、事業領域の違いを超えて社内すべてのベクトルを「新生東芝」に向けて集中させるため、2016年5月、指名委員全員一致で綱川智氏を社長候補に指名することに決定しました。

「わが生む光　希望をこめて　いま新しき　地上を照らす」———創立141周年記念式典で聴いた社歌の一節です。東芝は新たなリーダーのもと、過去からの流れを断ち切り、この精神に立ち還らなくてはなりません。科学を基盤にして技術を磨き、社会の課題を解決するイノベーションを提供して、世界の発展に貢献し続けてゆく強い志が求められています。

このように重要な局面で社外取締役に再任され、新生東芝のためになにができるのか、改めて自問しているところです。エコノミクス（収益力と資本効率）、テクノロジー（差異化とイノベーション）、サステナビリティ（社会性と環境対応）という3つの次元から、10年、20年先の社会のありようと、それが指し示す東芝の針路について議論を深め、真の企業価値の向上に貢献してゆきたいと思います。

社外取締役 **小林　喜光**

昨年、取締役就任時に2つの期待ギャップ（Expectation Gap）を解消することが課題だと述べました。「委員会設置会社のガバナンス機能」に対する期待ギャップについては、経営陣から独立した社外取締役が補強され、情報共有の努力がなされた結果、取締役会での議論も活性化し、監視機能面は、相当程度、解消されたと思います。今後は「注力事業領域への集中」など、攻める面でのガバナンス機能を促進することが課題です。

もう一つは「監査の機能」に対する期待ギャップです。「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、「内部監査」については、効率性の確保を重視した旧経営監査から、本来の適法性を重視した会計監査・内部統制監査に移行しました。「会計監査人監査」については監査法人が新日本有限責任監査法人からPwCあらた有限責任監査法人に交代し、引継ぎが行われています。関連会社を含めた現場の皆さんには多大の負荷がかかっていることと思いますが、新しい目で監査されることの効果を期待しています。「監査委員会監査」については、他の監査との連携が改善され、取締役および執行役の職務執行のモニタリング機能が強化されました。今後は「三様監査の確立」に向けて、さらに努力を続けていきます。

社外取締役 **佐藤　良二**

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、社会的な信頼回復および東芝の再生に向けて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・グローバルでの経営層・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

2015年度の成果

- 会計コンプライアンス委員会の新設による、財務リスク評価体制の構築
- 会計コンプライアンス教育の実施による、会計基本原則の周知徹底

今後の課題と取り組み

会計コンプライアンス徹底を図りながら、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。これにあたり、経営幹部は率先して社内に模範を示し、ステークホルダーからの信頼回復と、風通しの良い職場環境づくりに向けてコミュニケーションの活性化を推進します。

リスク・コンプライアンスの方針

東芝グループでは、生命・安全とコンプライアンス（法令、社会規範、倫理の遵守）を最優先し、公正・誠実な競争による事業活動を推進しています。
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中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、内部通報や社内外事案を分析するとともに、経営をとりまく環境を網羅したリスクテーブルをもとにリスク・コンプライアンスマネジメントの脆弱性を抽出し、前年度活動のレビュー、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。

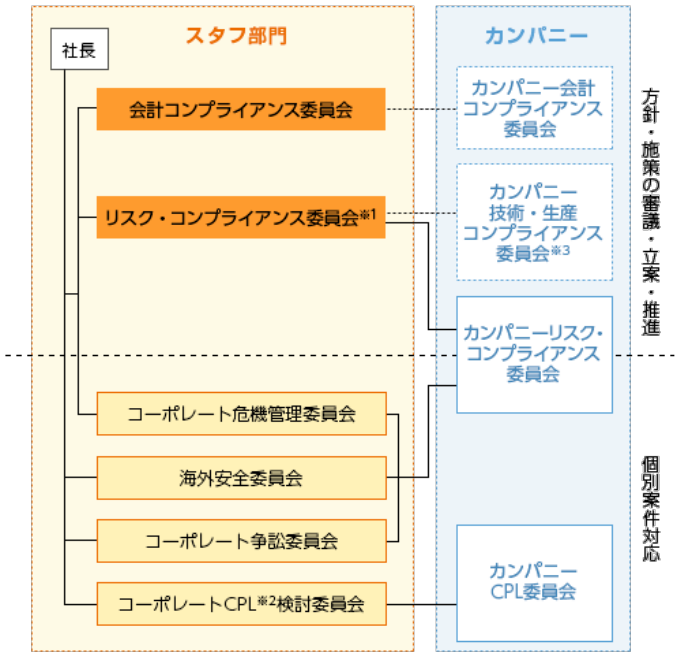
リスク・コンプライアンスに関する重大事案が発生した場合には、事案に応じ所管の各社内委員会などで迅速に対応策を検討し、実施する体制を確立しています。経営会議などにおいては主要リスク相関と経営に関する感度分析を実施し、事業や市場のリスク、コンプライアンスリスク、気候変動などの環境関連リスクを勘案した上で、東芝のめざす創造的成長に向けた戦略的集中投資を実施しています。

財務・会計に関連する情報を適時に集約し、不適正な財務報告につながる端緒を適時に把握し、内部統制に脅威を与えるリスクを早期発見する目的で、2016年3月に会計コンプライアンス委員会を新設しました。
会計コンプライアス委員会では、執行役社長を委員長とするとともに、監査委員会および内部監査部がオブザーバーとして参加することで、財務諸表が適正に作成・開示されないリスクや、財務報告の信頼性を支えるべき内部統制が有効に機能しないリスクを評価し、それらの発生を防止するための情報を提供するとともに対応策の議論・決定を行います。

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。

2015年度有価証券報告書P27～P35

リスク・コンプライアンス推進体制（2016年3月）



※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

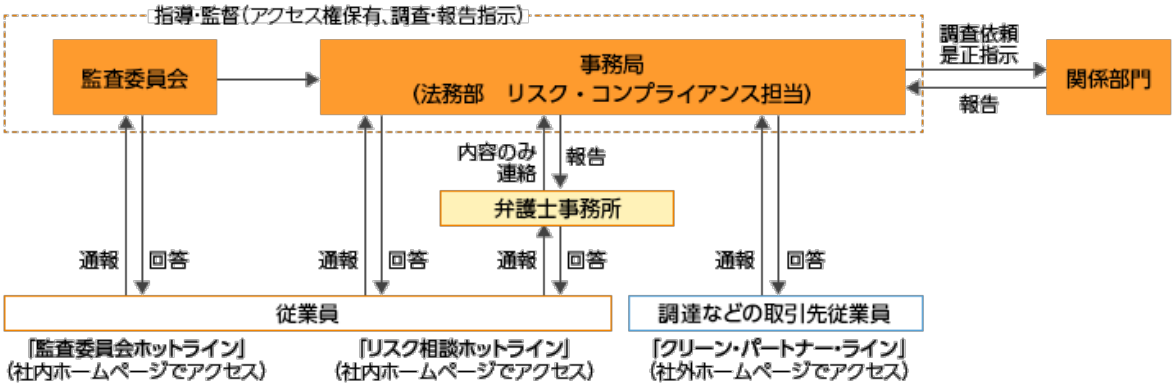
※2 CPL: CL（契約に基づく品質保証責任）とPL（製造物責任）を合わせた略称

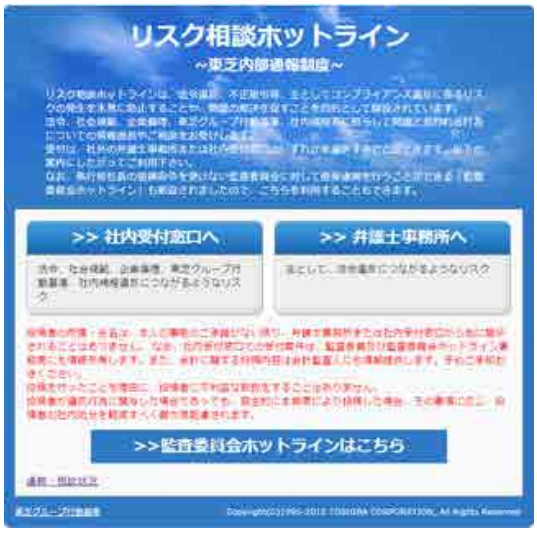
※3 カンパニー技術・生産コンプライアンス委員会は、カンパニーリスク・コンプライアンス委員会などの体制と統合することも可能

通報制度

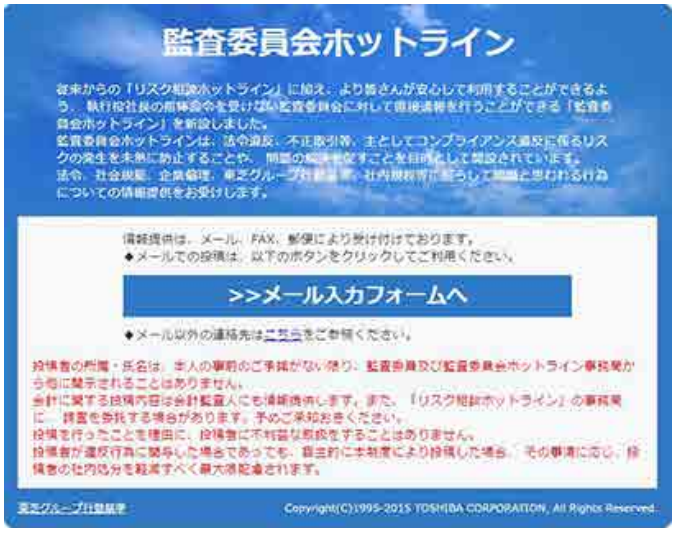
東芝は風通しの良い職場環境づくりに向け、日頃から各職場でのコミュニケーションを活性化し、リスクを未然に防ぐ一方で、内部通報制度を充実させています。
2000年1月に、法令違反などのコンプライアンス違反に関する社内情報を収集し、自浄作用を働かせることを目的に、内部通報制度「リスク相談ホットライン」を設け、電子メール、電話などによって従業員から通報や相談を受け付けるようにしました。2005年1月には、社内事務局に加え、主として法令違反につながるような情報提供のため、社外の弁護士事務所にも受付窓口を設置しました。また、2006年4月には、物品の調達、工事発注などの取引に関連した従業員のコンプライアン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



監査委員会ホットライン（社内ホームページ）の画面

2015年度のリスク相談ホットライン運用状況

2015年度にリスク相談ホットラインおよび監査委員会ホットラインに寄せられた通報・相談の件数は以下の通りです。制度自体の存在や匿名性が厳格に担保されることなどを、各種階層別教育やe-ラーニングで改めて全社に周知したことを受け、リスク相談ホットラインの活用件数は2014年度の88件から増加しました。

リスク相談ホットライン受付件数（2015年度）

	受付件数（　）内は匿名
社内事務局受付	204件（121件）
弁護士事務所受付	4件（1件）
計	208件（122件）

監査委員会ホットライン受付件数（2015年10月～2016年3月）

	受付件数（　）内は匿名
計	55件（41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。
内部通報の中から、誰もが心掛けるべき内容の事例を従業員教育の一環として周知しています。通報者秘匿に万全の配慮をするため、事例は匿名としています。
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。

リスク・コンプライアンス教育

国内の経営幹部177人を対象に、適正な財務報告やコンプライアンスの重要性に関する意識改革研修を2015年10月、12月および2016年3月に計3回実施しました。経営幹部の下に位置する組織長クラス728人に対しては、2015年11月から12月にかけて、14拠点で意識改革研修を全21回実施しました。
これらの教育をグループ全体で展開するべく、海外現地法人の責任者187人を対象に、2016年1月から2月にかけて米州、欧州、アジア、中国の4つの地域で実施しました。

また、東芝グループでは「東芝グループ行動基準」を24言語で作成し、社内ホームページからダウンロードできるようにしています。「東芝グループ行動基準」を含む各種コンプライアンス教育について、節目研修、職種別教育、経営幹部セミナーに取り入れているほか、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。

2015年度のe-ラーニングでは、国内連結グループ会社154社の全従業員が、会計コンプライアンスに特化した教育と、そのフォローアップ教育を受講し、会計知識と会計意識の重要性を学びました。海外でも141社のグループ会社の経営幹部約1,400人を対象に、同様の教育を実施しました。

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。
2015年度は「東芝グループ再生に向けて」をテーマに、不適切会計問題の根本的な原因や、東芝グループの再生に向けて自分たちがすべきことや必要なことなどについて話し合い、国内8,300の職場に勤務する従業員約9万人が参加しました。

活発な意見交換が行われたミーティング

また、各職場の管理職を通じて従業員の率直な声を収集、分析結果と代表的な意見を社内で共有し、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。

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上で、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）の徹底、全従業員への啓発、新規取引開始時に加え定期的な属性調査など、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。
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。その後の改定を経て、現在は「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。2015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に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など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年度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、2015年12月から2016年2月にかけて、従業員対象に営業リスクe-ラーニング教育を実施し、営業法務リスク管理の底上げを図りました。海外では、地域統括現地法人・地域法務責任者と共催で、域内現地法人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、公共性など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

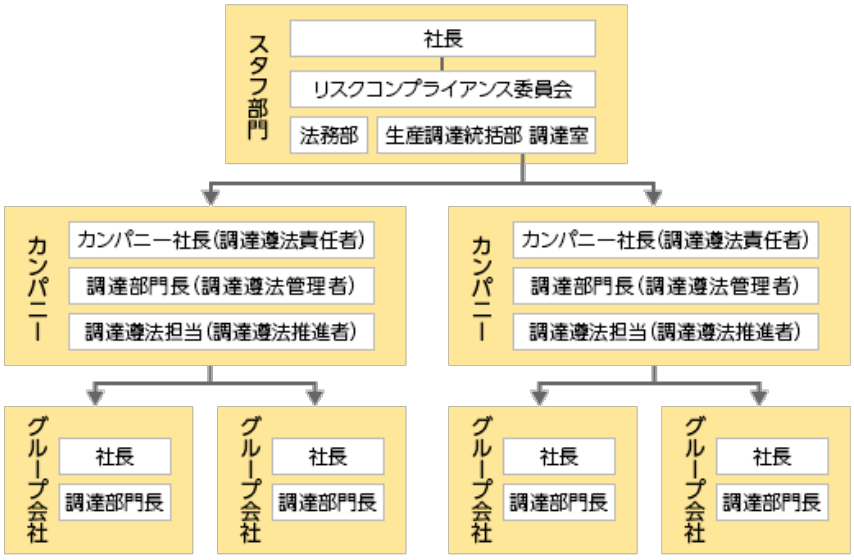
東芝グループは、調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。

- 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、調達取引先の活動におけるCSRの徹底を推進しています。
それぞれの調達取引が国内外の関連法令を遵守して実施されるよう、東芝グループ内にCSR調達推進体制を整備し、対応しています。調達取引にかかわる遵法関連の情報は、このCSR調達推進体制を通じて、各カンパニー、グループ会社へ周知・徹底しています。

また、本社生産調達統括部 調達室が主催する遵法管理者、推進者が出席する連絡会を通じて、各種施策を周知・徹底しています。

東芝グループのCSR調達推進体制



2015年度は、会計コンプライアンスにかかわる内部統制を強化するため、調達プロセスの管理規程を改訂しました。改訂内容は、CSR調達推進体制に基づき、カンパニー、グループ会社に周知し、グループ会社においてもこれに従った規程の改訂を実施しました。

調達取引先を対象とした通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

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くための窓口として、調達取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」を開設しています。関係調達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遵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。

2015年度は、2016年1月から3月にかけて、グループ従業員70,807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遵法監査員を計画的に育成し、調達遵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通り「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）

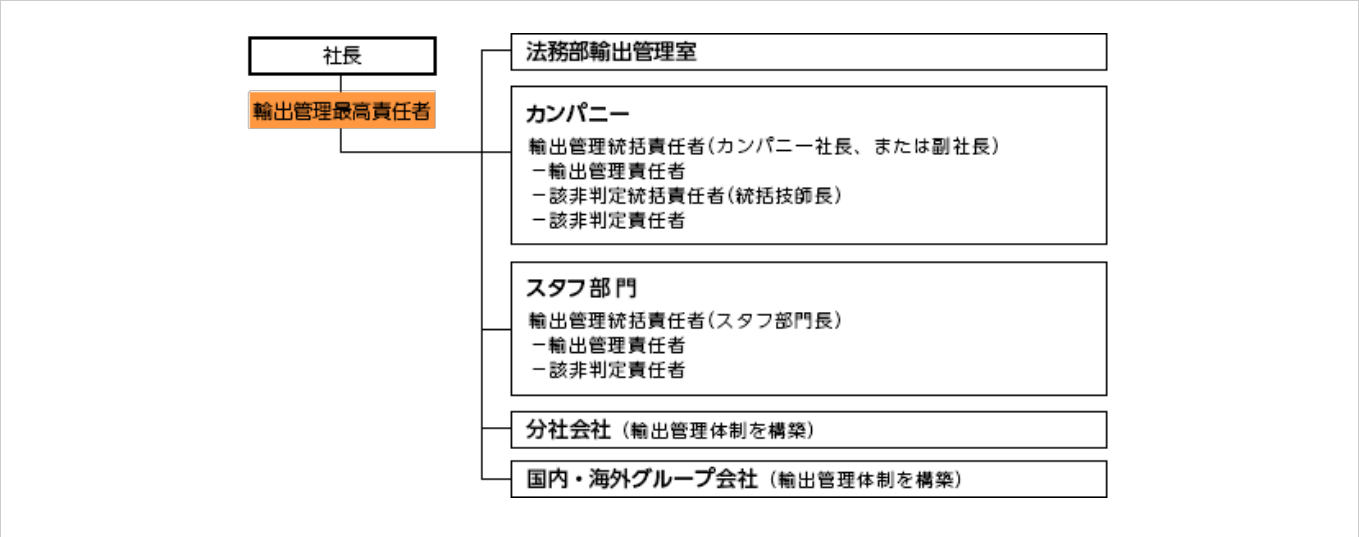
第1章　基本方針
第2章　用語の定義
第3章　輸出管理体制
第4章　管理手続
第5章　教育
第6章　監査
第7章　違反の告知・罰則
第8章　グループ会社

› 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法務部輸出管理室を置いています。社内カンパニーではカンパニー社長または副社長が、スタフ部門ではスタ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、輸出管理室が厳格な審査、承認を行っています。

輸出管理に関する点検・監査

各カンパニー、コーポレートのスタフ部門、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、輸出管理室または所管部門が定期的に監査を行い、法令を遵守し適正に輸出管理が実施されていることを確認しています。監査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、輸出管理室はカンパニー、スタ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。
輸出管理室は、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、輸出管理ワークショップなどを開催しています。

情報セキュリティ管理

情報セキュリティ管理の方針

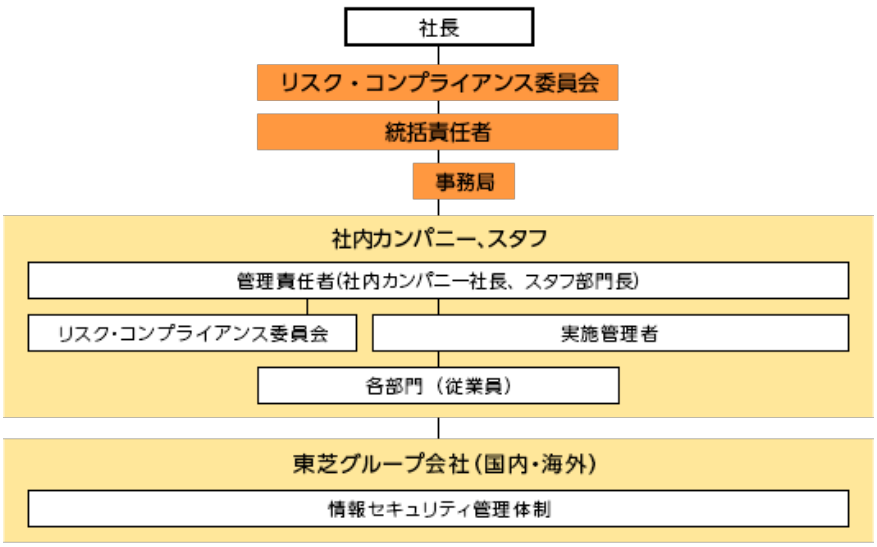
東芝グループは、「個人情報、お客様・取引先の情報、経営情報、技術・生産情報など、事業遂行過程で取扱うすべての情報」の財産価値を認識し、これらを秘密情報として管理するとともに、その不適正な開示・漏洩・不当利用の防止および保護に努めることを基本方針としています。この方針は、東芝グループ行動基準の「情報セキュリティ」の項に規定し、東芝グループの全役員・従業員に周知しています。
東芝グループは法令や社会環境の変化に対応し、また情報セキュリティをより確実に管理運用するため、関係する規程類を継続的に見直しています。

> 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。
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事項は、リスク・コンプライアンス委員会で審議します。情報セキュリティ統括責任者は、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、経営企画部が規程やガイドラインに盛り込み、通知や説明会などによって東芝グループ全体に周知しています。

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	▪ 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： ルールを従業員等に守らせる	▪ 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	▪ 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	▪ 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。

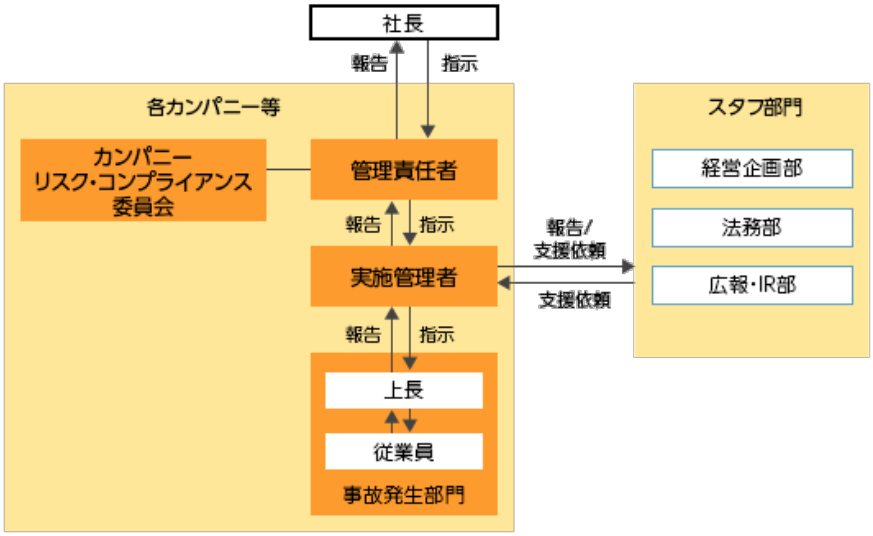
情報セキュリティ管理に関する点検・監査および教育

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、経営企画部が評価し、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上、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



情報の漏洩など事故発生の状況

2015年度、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

※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1978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

2016年4月に施行された景品表示法の課徴金制度に対応するため、東芝では2015年度に社内管理規程を制定し、表示などの管理担当者を設置しました。同規程に基づく管理を徹底するために、営業統括部と法務部の共催で、社内カンパニーや主要グループ会社などの担当者を対象とする勉強会を計2回実施し、34人が参加しました。

製品にかかわる規制・自主的規範の遵守状況

2015年度および2016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、製品安全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

2015年度、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1978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おそれがあると想定されます。 東芝グループでは従業員とその家族の安全確保、事業場・工場の保全といった防災対策に加え、被害、損害を受けた場合でも製品・サービスの提供を継続あるいは早期に再開できるよう、事業継続の観点でも対策を進めています。
2007年から全社的に展開しているBCP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。
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、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、対応力を着実に強化しています。

研究開発と知的財産

人々の安心・安全・快適な社会の実現をめざし、市場やお客様の声に常に耳を傾け、東芝グループの持つ幅広い技術を多方面に活用することで相乗効果を発揮させ、新たな顧客価値を創出します。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

技術を通じて社会とともに発展し続ける企業基盤を築き、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

2015年度の成果

新技術の創出と収益化を実現するため、研究開発におけるコア技術を活用し、お客様との対話・連携によるソリューション開発を行える体制に変革

今後の課題と取り組み

将来の成長に向けた注力事業に集中し、エネルギー・社会インフラ・ストレージの3事業領域を中心に革新技術を創出し、ソリューションやサービスの融合で新たな価値を創造するための研究開発を、グローバルに展開していきます。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きます。

研究開発

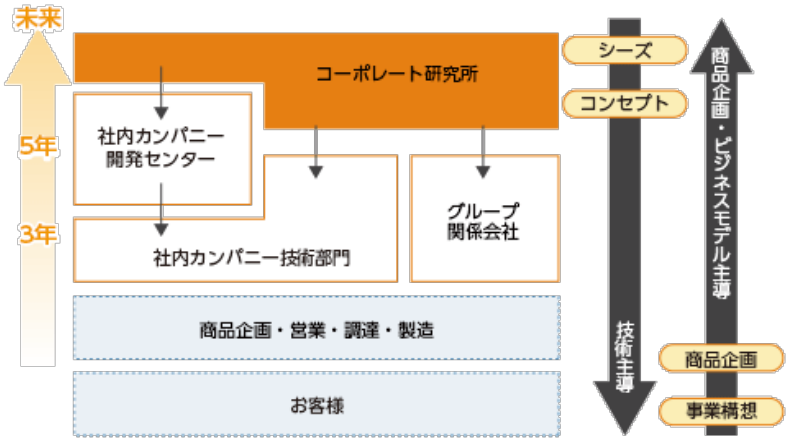
研究開発の方針

東芝グループは、エネルギー、社会インフラ、ストレージ領域を中心に社会の課題を解決し、安心、安全、快適な社会の実現をめざします。社会の潜在ニーズや課題をいち早く発掘して革新技術を創出し、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、新たな価値を創造していきます。
エネルギー領域では、従来エネルギーのさらなる安全・安定供給と効率の良い活用を進めます。また、クリーンなエネルギーを創る、送る、貯める技術とサービスを世界に提供することでCO_2排出量を抑制し、低炭素社会の実現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情報化社会のインフラづくりに貢献していきます。社会インフラ領域では、ビル・施設、公共インフラなど、社会と産業を支える幅広いお客様に信頼性の高い技術とサービスを提供し、安全・安心で信頼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。

研究開発体制

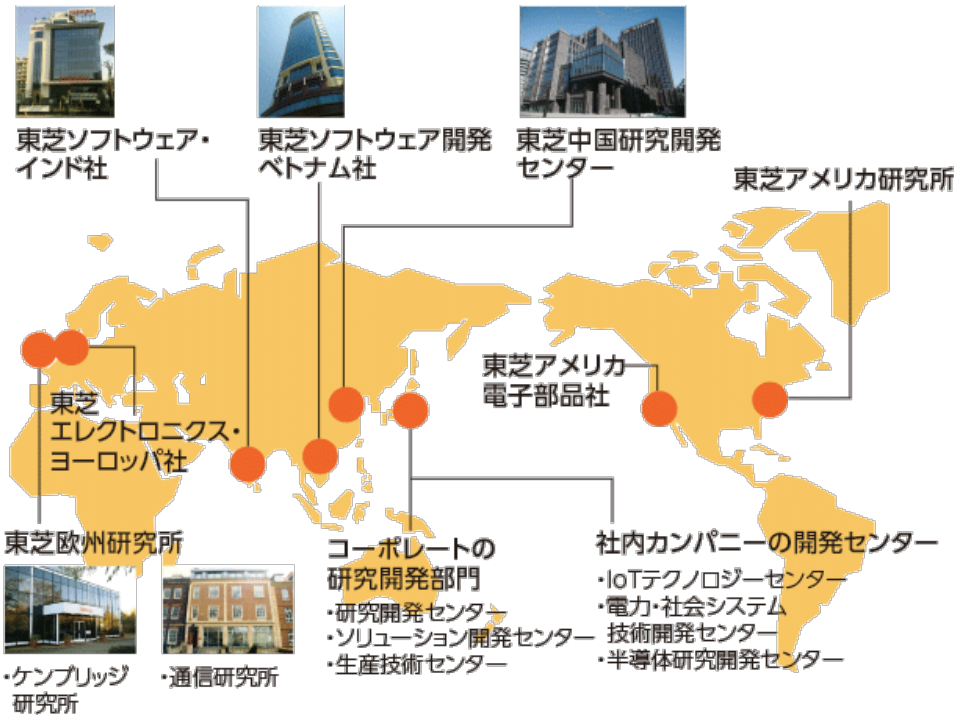
シーズ・コンセプトを起点とした技術主導と、商品企画・ビジネスモデル主導の両面から、目的に合わせて最適な研究開発拠点で研究開発を行っています。中長期的な基礎研究に取り組むコーポレート研究所、中期的な要素技術開発を行う社内カンパニー研究センター、製品・サービスを実現する製品技術を担う技術部門・グループ関係会社に研究・開発の拠点を分け、技術課題の解決に向けて最適な研究開発体制を構築しています。

研究開発体制



研究開発拠点をアメリカ、欧州、中国、インドなどに展開し、日本国内と連携しながら研究開発を進めています。国際的な競争力を高めるために、研究・開発においても市場変化への即応力を高めており、特に市場が拡大する中国・アジアでは、製造拠点だけでなく、エンジニアリング拠点や開発拠点の現地展開を図っています。今後は新興国における研究開発が起点となり、先進国を含めたグローバルな市場に受け入れられる製品を生み出していきます。

国内外の主要開発拠点



社外との連携

■ CO_2を排出しないクリーンなエネルギー社会の実現に向けて（2015年4月、2016年3月）

再生可能エネルギーと水素を活用して電力と温水を安定的に供給できるCO_2フリーの自立型水素エネルギー供給システムについて、川崎市臨海部の公共施設において実証試験を実施しています。このシステムは、川崎市にあるJR南武線武蔵溝ノ口駅にも設置され、2017年春から稼働を予定しています。今後もBCPモデル、リゾートモデル、離島モデル、事業所モデルなど幅広い用途で展開し、CO_2を排出しないクリーンな水素社会の実現に貢献していきます。

> 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が運転を開始
> JR東日本から自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」を受注

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9月）

サンディスク社と共同開発し、48層3ビット/セルから成る256ギガビット/チップの3次元フラッシュメモリ BiCS FLASH™をサンプル出荷しました。従来のフローティングゲートNAND型フラッシュメモリと比較して、2倍の容量を実現しており、急成長が見込まれるストレージ市場への適用に向けて更なる大容量化を図っていきます。

※ BiCS FLASHは、株式会社東芝の商標です。

> (参考)東芝レビュー 71巻3号
> ハイライト　電子デバイス： 48層積層プロセスを用いた3次元フラッシュメモリBiCS FLASH

3次元フラッシュメモリBiCS FLASH™

■ 電動バスの普及加速による低炭素社会の実現に向けて（2016年2月）

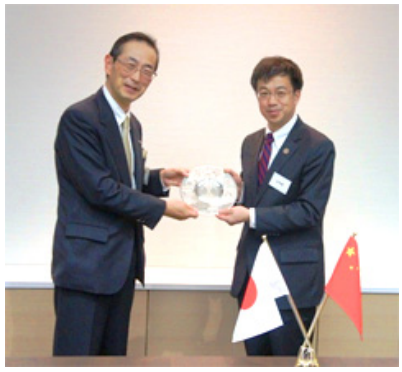
早稲田大学と共同で、ケーブルを接続しなくても充電が可能な最新のワイヤレス充電装置とリチウムイオン二次電池SCiB™を搭載した電動バスを中心とするEVバスシステムを開発しました。国際戦略総合特区である川崎市殿町のキングスカイフロント地区および羽田空港周辺地域において川崎市・全日本空輸株式会社の協力を得て、公道実証試験を実施しています。

> ワイヤレス充電システムを用いたEVバスの公道実証試験を開始

ワイヤレス充電電動バス

■ 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材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、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製品・サービスの創出をめざします。また、将来へ向けた人材育成の支援として、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。

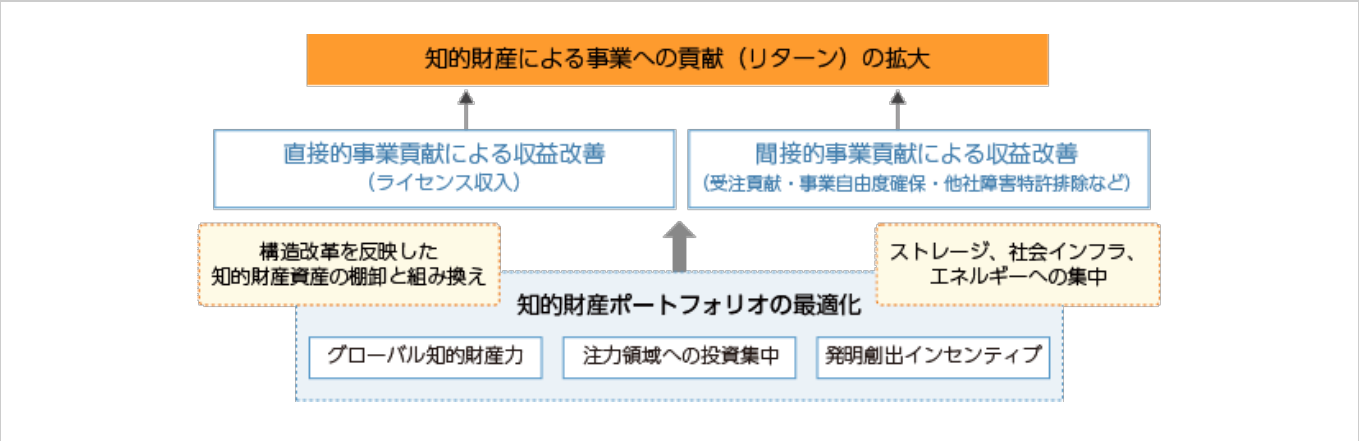
> 東芝グループ行動基準　12. 知的財産権の尊重

また、エネルギー、社会インフラ、ストレージの注力事業領域を中心に、事業展開に寄与するような知的財産の強化を図っています。この強化施策を、東芝グループの事業立て直しに有効に働かせ、かつ確実な収益向上につなげていくように努めます。

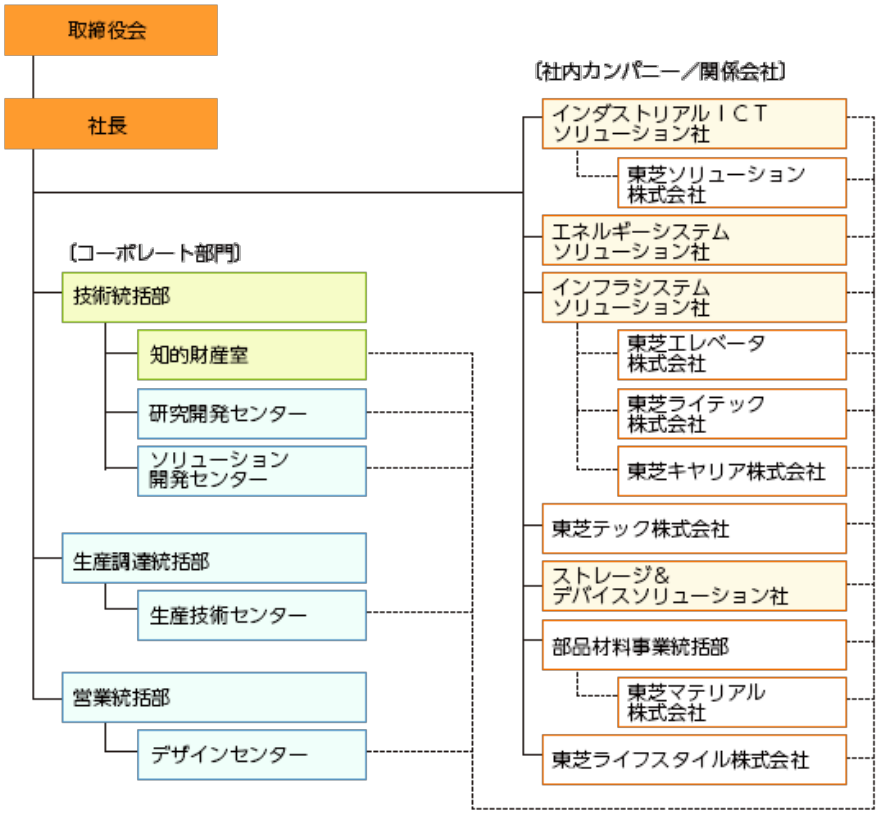
知的財産にかかわる体制

知的財産部門の組織体制は、コーポレートの知的財産室と研究所・カンパニー・関係会社の知的財産部門で構成されています。コーポレートの知的財産室は、知的財産に関する全社戦略・施策の立案・推進、契約・係争対応、特許情報管理、著作権などの知的財産権法対応を行っています。一方、研究所・カンパニー・関係会社知的財産部門は、それぞれの事業をベースとする知的財産戦略を進め、優れた知的財産ポートフォリオの構築を図るべく、知的財産の強化に取り組んでいます。

東芝グループの知的財産戦略



知的財産推進体制（2016年4月1日時点）



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。
また、東芝は、中小企業への知的財産の移転による地域産業の発展を目的とした川崎市の取り組みに賛同しています。2015年10月に川崎市知的財産交流会に参加し、複数の企業から問い合わせをいただきました。東芝の技術を広く公開することで、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

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、お客様が純正品と誤認して模倣品を購入し、期待通りの製品効能が得られない状況を生じるおそれがあります。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。

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、2016年度）

2015年度の成果

目標：人権啓発ワークショップの実施

実績：**タイで、「グローバルな人権」に関するワークショップを人事・総務・調達責任者、担当者を対象に開催**

日本で、人権啓発セミナーを人事・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）

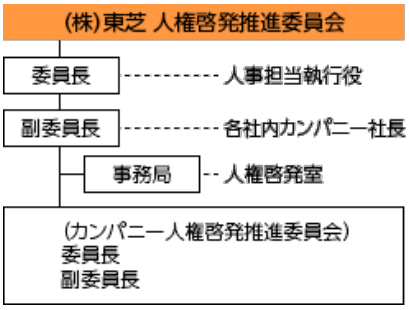
こうした方針を東芝グループだけでなくサプライチェーンにわたって徹底していくことが重要であると認識しています。そこで、「東芝グループの調達方針」の中で「調達取引先様へのお願い」に人権への配慮について明記し、遵守をお願いするとともに、CSR調査を通じて遵守状況を確認しています。

> 東芝グループの調達方針
現代奴隷および人身売買に関するステートメント（PDF：298KB）

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）に設置したカンパニー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。

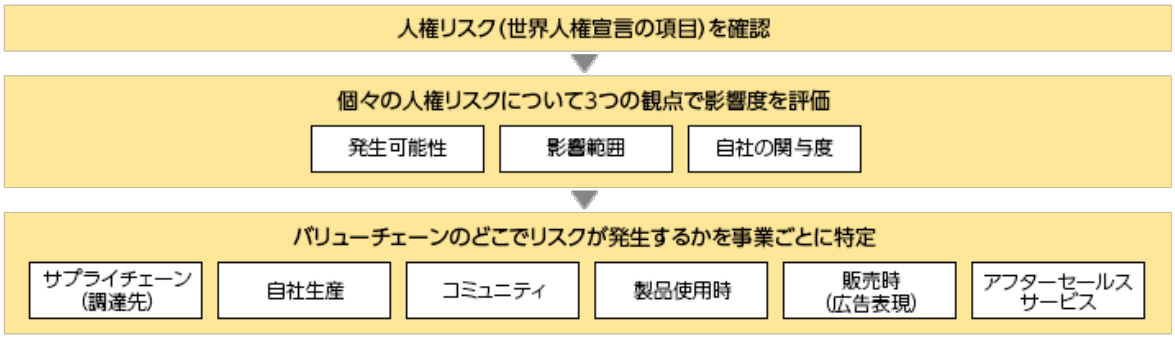
推進体制（東芝）



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。
これまで、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

- 原材料調達にかかわる人権配慮 （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、内部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、紛争鉱物対応調査などを継続して行っていきます。

> 海外グループを対象としたCSR調査
> 調達取引先を対象としたCSR調査
> 紛争鉱物対応調査

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。2015年度は「インターネットと人権について」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115人が出席しました。

人権に関するリスクマネジメント事例集の公開

社内ホームページ上に人権侵害に関連する外部事例を掲載し、従業員の意識啓発を図っています。リスク管理のポイントや、関連法令などをわかりやすくまとめて紹介しています。

人権ワークショップ

東芝グループにおける人権課題についての理解を深めるために、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
2015年4月	タイ	タイ東芝グループ現地法人14社の人事・総務・調達責任者、担当者33人	▪ グローバルな人権問題およびタイにおける人権侵害について学習 ▪ 各社で起こり得るリスクについてグループ会社間で意見交換、情報の共有
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	▪ 「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	▪ 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ヵ国の人事責任者45人	▪ 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

タイ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に実施しています。

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など、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。また、ホットラインに寄せられた通報、相談の状況について定期的に社内ホームページ上で紹介しています。

従業員向け通報窓口「監査委員会ホットライン」

東芝は、執行役社長の指揮命令を受けない監査委員会に対して直接通報できる「監査委員会ホットライン」を2015年度に新設しました。監査委員会ホットラインは、法令違反、不正取引など、主としてコンプライアンス違反に係るリスクの発生を未然に防止することや、 問題の解決を促すことを目的として開設されています。

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。

› リスク・コンプライアンス

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

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、2014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）
- 経済人コー円卓会議日本委員会（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）
- 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）が主催する人権に関するセミナー「2015ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」および「2015ステークホルダーエンゲージメントプログラム」に参加（2015年度）
- 米国CSR推進団体BSR主催の「人権分科会（グローバル）」に参加　（2015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従業員募金プログラムを実施。2014年12月の東芝グループ社会貢献一斉アクションでは、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。2015年12月の同イベントでは、現地視察の様子を通じて募金の意義や使途を伝える報告会を実施し、多くの従業員が参加（2014年度、2015年度）

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上で、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

2015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。経営状況や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おり、2015年度に判明した会計処理問題に関しても、調査報告結果や再発防止策などについて説明しています。また、組合員の大量の異動や労働条件の変更などは労使で協議する事項としており、事業構造改革を進めるにあたっては、その都度協議を行っています。
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。

地域別・事業グループ別の雇用状況（2016年3月末現在）

（人）

地域	従業員数	事業	従業員数
日本	104,597	電力・社会インフラ	54,066
中国	20,250	コミュニティ・ソリューション	50,768
アジア※1・オセアニア	30,781	電子デバイス	34,158
北米	20,862	ライフスタイル	20,393
中南米	1,396	その他	24,870
欧州※2・アフリカ	9,923	全社（共通）	3,554
総計	187,809	総計	187,809

※1 日本・中国除く
※2 ロシア含む

公正な評価・人材育成

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、人材の積極的な育成・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材がグローバルに活躍して成長を実現する

2015年度の成果

海外グループ会社トップへの現地人材の登用

実績**62**%
（2015年度末時点）

今後の課題と取り組み

東芝グループの信頼回復と再生に向けて、「注力事業への集中」を徹底し、「財務基盤の整備」を着実に進めるため、今後幅広い視野と発想を持った人材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材育成制度を通じて、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・人材育成の基本方針

東芝グループでは、「人事管理基本方針」において、「人材」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材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 グローバル人材	▪ 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	▪ 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	▪ 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 ▪ 次世代人材の育成に努めている
Broad Outlook 広い視野	▪ 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	▪ 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	▪ 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

人材育成のための教育体制

グローバル人材の育成

グローバル人材育成教育

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材育成教育に注力しています。
東芝の歴史の中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20年以上が経過しました。中国では東芝中国教育学院、米州ではToshiba Universityが教育研修を実施しプログラムの強化を図っています。
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、グローバル人材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材

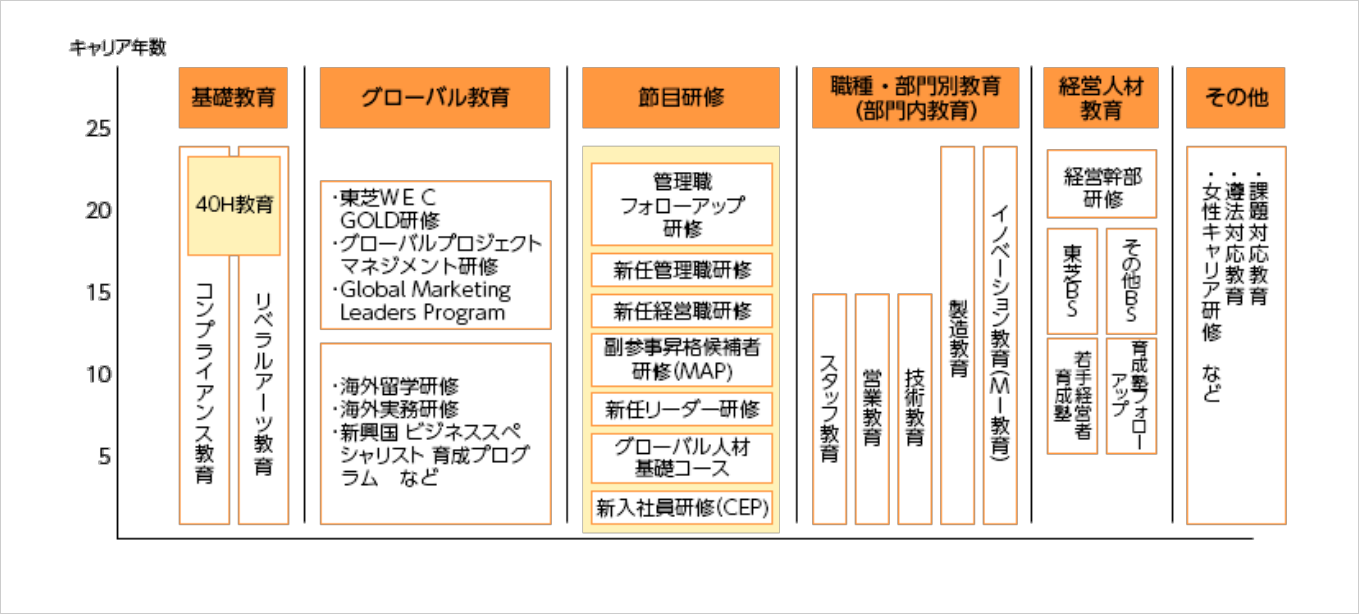
研修制度

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プログラムを用意しています。

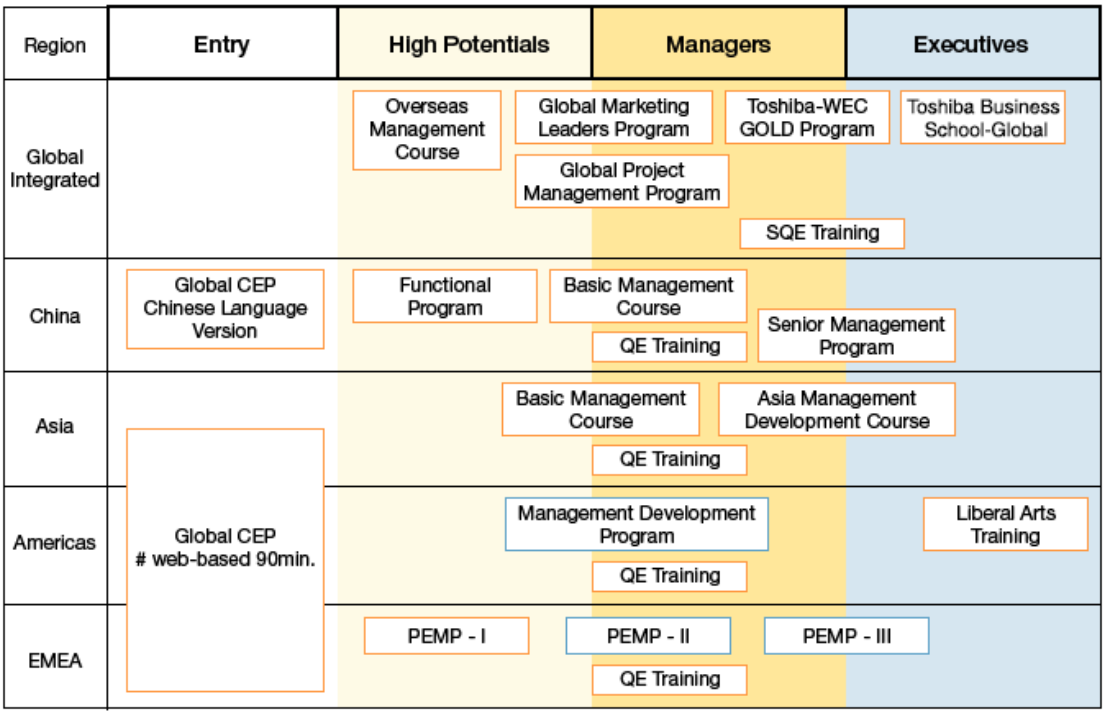
主な教育区分

教育の区分	概要
基礎教育	コンプライアンスや東芝バリュー・リベラルアーツなど、東芝グループの従業員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。
グローバル教育	グローバル人材（＝自国/地域の業務のみだけでなく、グローバルな東芝グループ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材）を育成するための教育です。またグローバルに活躍するためのスキルを身につけることを目的に実施する教育です。
節目研修	入社時、あるいは新たにリーダー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・部門別教育（部門内教育）	職種・部門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。
経営人材教育	東芝グループの経営幹部候補者・将来のリーダー候補者を育成する選抜型の教育です。経営幹部層に対しても実施しています。

国内東芝グループ人材育成プログラム体系



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。
2015年度12月に、経営幹部（約180人）を対象とした「リーダーシップ調査（360度サーベイ）」を実施しました。本調査は、経営幹部が自身の強み・弱みを客観的に把握することで成長を図るとともに、リーダーシップを強化し、より健全な組織をつくり牽引していくことを主な目的としています。業務に向き合う姿勢や立ち居振る舞いについて、本人、上司、同僚、部下による多面的な調査を実施し、その結果を受け止めて、自らの変革・職場コミュニケーションの促進を図ることで、より良い企業風土づくりにつなげていきます。

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。

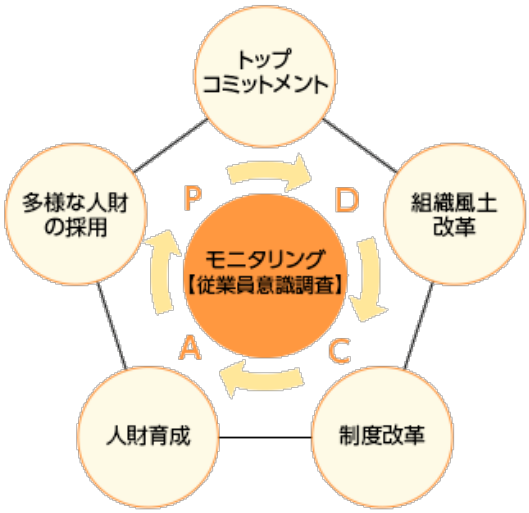
グループ内公募制度、社内FA制度を利用した異動実績（東芝）　（人）

制度	対象	2012年度	2013年度	2014年度	2015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	66
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	22

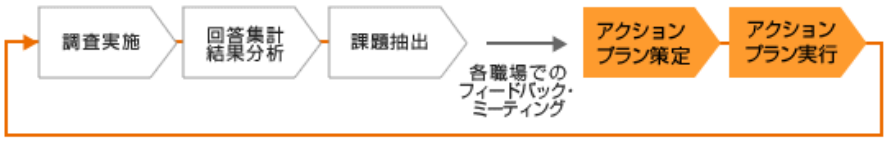
従業員意識調査

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。
2015年度は、国内外の東芝グループ63社、約8万3千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92問の設問と3問の自由記述で構成されており、会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、2015年度は会計問題を受け、社長および経営陣に対する意識、コンプライアンス状況などについて無記名で調査しました。調査結果から、会社（経営陣）への信頼感が大幅に下落していることがわかりました。
この調査結果をもとに、経営方針である「誠実な経営（風通しの良い企業風土の醸成）」の実現に向け、まずは経営陣が率先して信頼回復、本音を言い合える職場環境づくりに取り組んでいます。社長メッセージの発信、情報開示などを積極的に進めることで、風通しの良い企業風土の醸成に努めています。また、各部門で明らかになった改善課題については、必要な施策を順次実行していきます。

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」と位置付け、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材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、2020年度末）

7.0%

2015年度の成果

女性役職者比率（東芝）

実績

4.1%

（2015年度末時点）

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など多様な人材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。

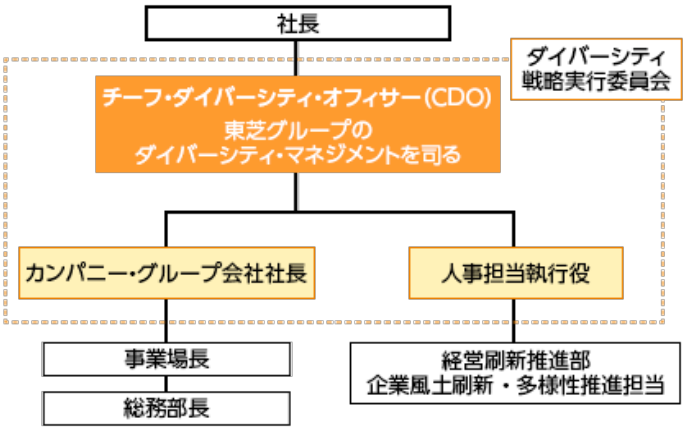
多様性の推進の方針

東芝グループは、多様な人材の積極的な育成・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」と位置付け、強いトップコミットメントのもと、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。

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拡充しました。さらに2015年度に、「経営刷新推進部　企業風土刷新・多様性推進担当」に改組し、風通しの良い組織風土の実現に向けて活動しています。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材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。

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。従業員に向けて社長メッセージの動画配信なども行っています。

社内ホームページ「きらめき」

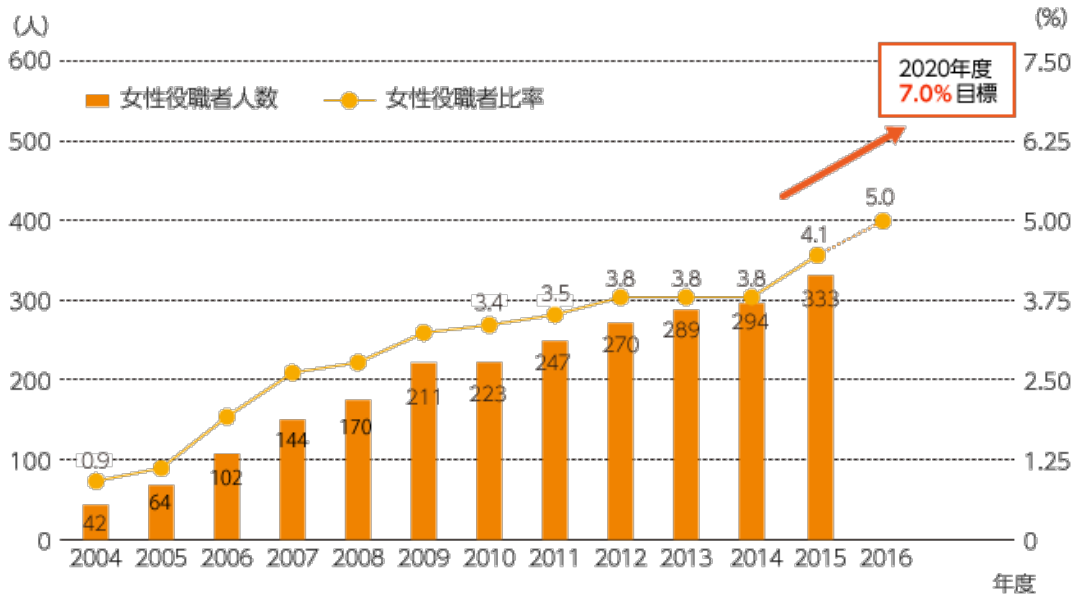
女性従業員のキャリア形成促進

東芝では、女性従業員の活躍促進施策を進め、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性役職者比率を2020年度に7.0%以上にすることを目標に定めています。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。※

※2017年4月入社の事務系・技術系新卒採用（単独）は中止しました

2016女性活躍推進法　行動計画（PDF:110KB）

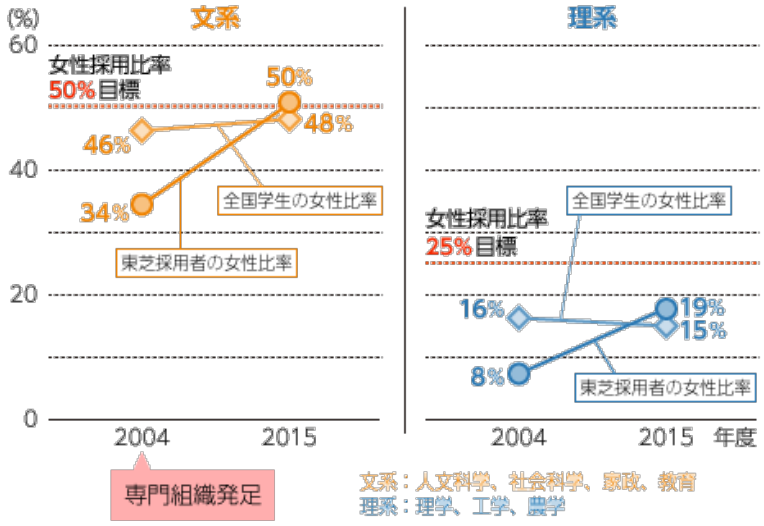
女性役職者人数／比率推移（東芝、課長クラス以上）



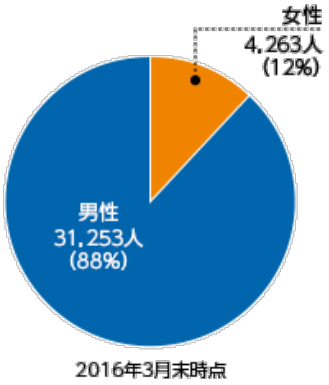
役職者比率内訳（東芝）

	2013年度	2014年度	2015年度
女性役職者比率	3.8%	3.8%	4.1%
うち課長相当職	4.4%	4.5%	4.8%
うち部長相当職	3.0%	2.7%	2.9%

女性採用比率（東芝）



従業員内訳（東芝）



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
若手女性従業員向けキャリア研修	2015年度から入社3年目の全女性従業員を対象としたキャリアデザイン研修を実施 プログラム概要： ▪ これから起こり得るライフイベントと仕事の両立について考える ▪ 上司からの手紙による意識付け ▪ 先輩女性従業員によるロールモデル講演
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）
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）
育休後復帰支援セミナー（本人・上司向け）	2015年度から育児休職からの復帰予定者および復帰者と、その上司を対象にスムーズな職場復帰を支援するためのセミナーを実施。本人向けは配偶者の同伴を必須とし、仕事と家庭の両立について、パートナーと一緒に考えてもらう機会を提供している

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

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。2015年10月には東京の品川女子学院で「パソコンの分解ワークショップ」を自主開催しました。実際にパソコン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

パソコン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。入社後は、営業、開発・設計などさまざまな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。

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。

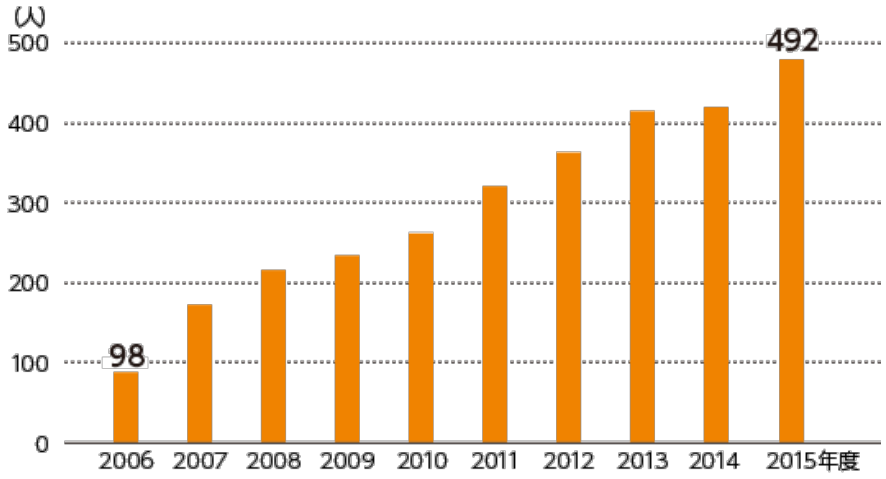
礼拝室の設置

2013年度から本社および一部の事業場内に礼拝室、礼拝スペースを設け、さまざまな文化的背景を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づく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

2016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2.27%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	2016年4月
東芝グループ（東芝含む）	人数	2593.5人	2584.5人	2568.5人	2392.0人
	雇用率	2.24%	2.27%	2.26%	2.27%

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）と名付けました。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。

清掃業務を行う東芝ウィズ（株）の従業員

› 東芝ウィズ株式会社

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。2015年度までにのべ約4,000人が参加しています。 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。2015年度は、川崎市立聾学校で中学2年生、高校3年生を対象とした「パソコン分解ワークショップ」に4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。また東京都港区が行う学校支援事業に協力し、「聞こえない人と話をしてみよう」をテーマに出前授業を行い、小学生に聴覚障がい者とのコミュニケーション方法を学んでもらいました。

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、高齢者が活き活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「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の改正にともない、2013年4月以降に60歳に到達する従業員から、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

2015年度の東芝の一人当たり総実労働時間は2,071時間、年間時間外労働時間は357時間でした。東芝では、多様な人材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	フレックスタイム制（営業、開発・設計、スタフ部門で約95%の従業員が活用）
長期休暇制度	自己啓発、社会貢献活動、私傷病（含不妊症）、育児、介護、看護など、明確な目的意識のもとで従業員が個人別に積み立てた年休（最大20日）を活用できる
「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付け、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	▪ 「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年度に「時間単位年休制度」を見直し、1時間を超えて取得する場合に従来の1時間単位ではなく15分単位で取得できるようにしました。

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、満1歳まで
		回数	1人の子に対して3回まで申請可	1人の子に対して1回まで申請可
	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	小学校修了前の子を養育する者	3歳未満の子を養育する者
		その他	（1）申請回数に制限なし （2）フレックスタイム制との併用可 （3）15分単位で設定可	—
	時間単位年休		取得時間は、1時間単位とする。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365日まで	被介護者1人につき、通算して93日まで
	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	次世代育成手当て	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できる仕組みを整備 （1）配偶者転勤に同伴するための退職（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）　（人）

	2012年度	2013年度	2014年度	2015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	男性：10 女性：358
配偶者出産休暇制度	男性：423	男性：384	男性：359	男性：372
介護休職制度	男性：6 女性：6	男性：6 女性：10	男性：2 女性：3	男性：1 女性：2
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	男性：9 女性：456

活動事例：　男性従業員の育児参画

初めての子どもの誕生後、6ヵ月間の育児休職を取得しました。産まれたばかりの子どもや妻と過ごす、とても貴重な時間を得ることができました。
本制度を利用したきっかけは、子どもが1歳までの間に見せるたくさんの成長の瞬間を、妻と一緒に見守りたかったこと。また子育てや家事を妻と協力して行うことで、家族への愛情が深まり、子どもの成長にも良い影響を与えると思ったことです。
長いと思っていた育児休職も、終わってみると少し長めの連休という感覚でした。周囲のフォローもあり、担当しているソフトウェアの技術開発業務にもスムーズに復職することができました。新しい家族ができたという充実感で、仕事に対するやりがいが高まったように思います。

東芝　インダストリアルICT
ソリューション社　市田 憲明

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。2015年度は、3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
タイムマネジメント研修	国内東芝グループ	節目研修の中で、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
介護セミナー	国内東芝グループ	介護セミナー（2015年度30事業場で開催）

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）

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年度から「介護セミナー」を事業場単位で展開しています。

東芝本社での介護セミナー

福利厚生

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、東芝企業年金制度（確定給付企業年金）を導入しています。また、2015年10月に確定拠出年金も導入し、老後資金のさらなる充実を図っています。

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。

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、国内東芝グループ製造会社）

100%

2015年度の成果

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

100%

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。

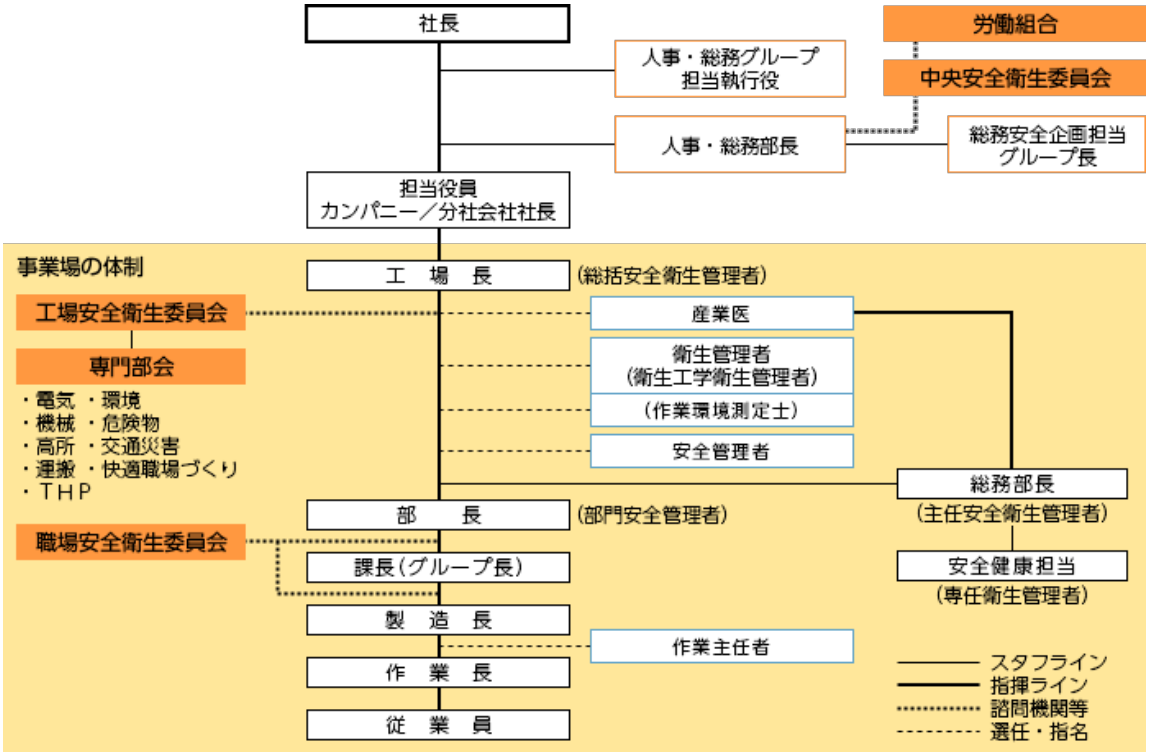
「安全健康」という表現について

「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重点課題への取り組みや各拠点の活動状況などを報告しています。
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、従業員視点をふ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（2016年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

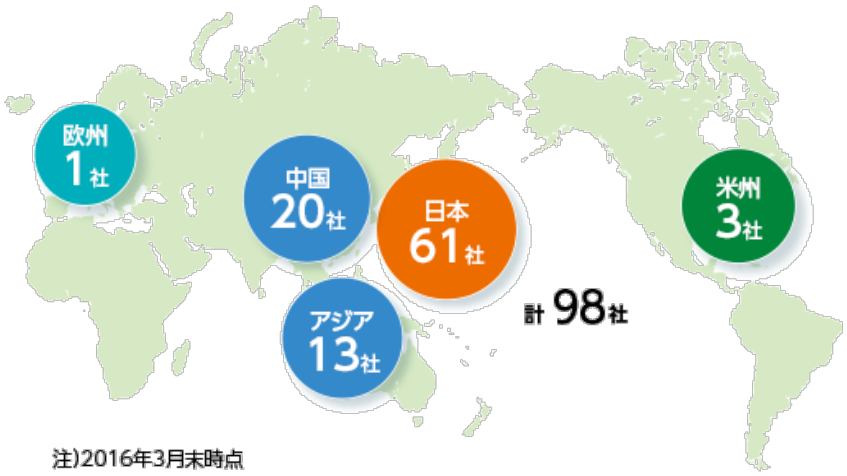
労働安全衛生マネジメントシステムの推進

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、国内のすべての製造拠点、海外の主要な製造拠点で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、および法令などの遵守管理を継続的に行い、「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取得連結子会社数（東芝グループ・製造会社）



注)2016年3月末時点

安全健康に関する意識啓発・教育

社長メッセージ

毎年、全国安全週間（7月）や労働衛生週間（10月）などの機会をとらえて、東芝の社長が、安全健康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。

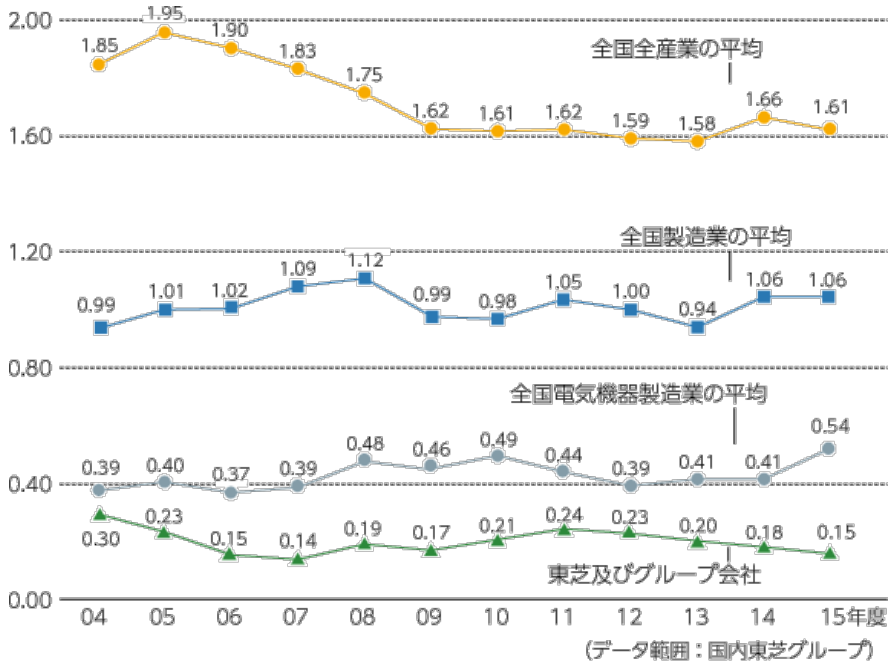
安全衛生教育

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、新任や中堅クラス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、重篤な傷病につながるおそれのある危険有害リスクの低減を最優先課題として、すべての職場や作業に対するリスクアセスメントを進め、リスクの把握からリスクの除去に向けた作業方法の見直し、リスクの低減、管理を目的とした設備改修、従業員への教育訓練の徹底などを計画的に進めています。

東芝グループ会社の休業災害発生度数率



注）東芝グループ以外の数値は厚生労働省労働災害統計による

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「こころ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）を義務付けるなど、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、中国、インド、インドネシア、タイ、ベトナム、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「気付き、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、すべての取引先に「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

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

適正な調達取引を通じて、サプライチェーンにおける社会課題の解決に貢献すること

- **調達取引先への調達方針の周知**
- **新規調達取引先に対する東芝グループの調達方針同意取得**

新規調達取引先 100%

- **調達取引先の活動の把握と改善指導**

2015年度の成果

- **調達取引先向け研修会の開催：**
  - 東芝グループの調達方針の説明
  - 調達方針で規定された国連グローバル・コンパクトおよびEICC行動規範の説明
- **調達取引先調査・改善指導：**
  - 中国環境法令の遵守状況確認
  - CSRセルフアセスメント（EICC Self-Assessment Questionnaire）

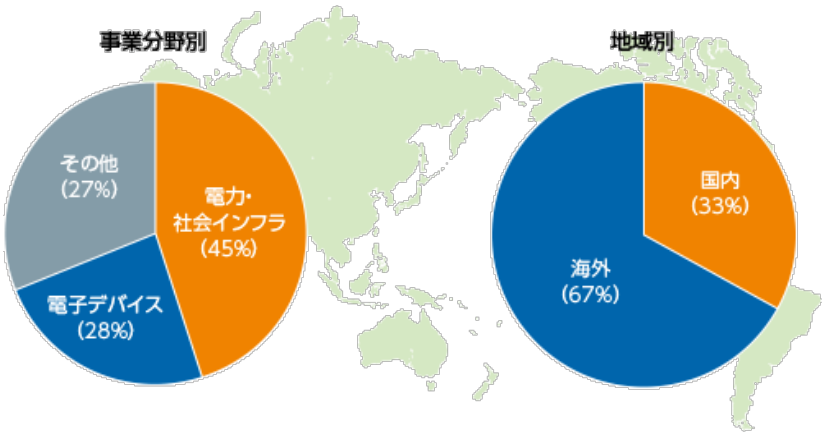
今後の課題と取り組み

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、金額ベースで電力・社会インフラ事業45%、電子デバイス28%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を果たしていく上で、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（2015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」への理解と実践をお願いしています。社会情勢に応じて同方針の内容を改定した際は、その都度、国内外の調達取引先の皆様に周知しています。

この「調達方針」に加えて、環境に関しては「東芝グループグリーン調達ガイドライン」 を定め、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	▪ 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

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CSRを推進するために、2011年6月に電子業界のCSR推進団体である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。
2015年度は、EICC研修会を開催し、調達取引先、東芝グループ会社より152人が参加しました。EICC研修会では、サプライチェーンCSRに関する東芝グループの調達方針や取り組み、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、環境への配慮などの取り組み状況を確認しました。

> EICC（電子業界CSRアライアンス）への参加

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、東芝の本社調達室内に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など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に要請しています。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た2014年度は、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、同意を取得しました。2015年度は、新規調達取引先に「東芝グループの調達方針」を説明し、同意を求めるとともに、調達取引先に対して、EICC研修会を実施しました。

※ 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。また、実数は業務上の機密情報のため概数で開示

› 東芝グループの調達方針

モニタリング

継続的に取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、調達取引先の製造現場や管理の仕組み、環境、人権、労働、安全に関する法令遵守状況、経営状況などが東芝グループの調達・選定方針に則しているかを確認しています。2015年度は、中国の調達取引先に対して中国環境法令の遵守状況を確認しました。

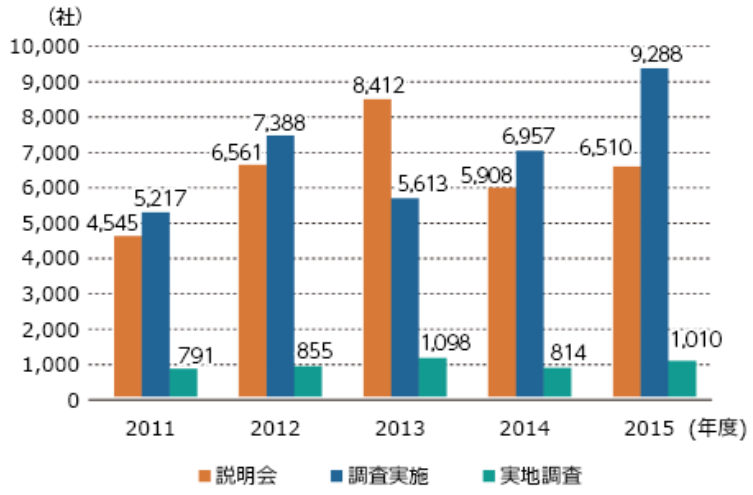
各拠点では、継続的に環境、人権、労働、安全にかかわる説明会や、調達方針に関する状況調査（自己点検含む）を継続的に実施しています。

説明会参加と調査実施調達取引先数 （2015年度、東芝グループ、のべ社数）

内容	説明会参加	調査実施※	実地調査※
人権・安全	3,172社	1,492社	313社
環境	3,338社	7,796社	697社
合計	6,510社	9,288社	1,010社

※調査にはEICC SAQ（Self-Assessment Questionnaire）による自己点検、第三者による監査、独自基準による調査・監査を含みます

調達取引先へのCSRの推進（東芝グループ、のべ社数）



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（2015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	79社	4社
環境	821社	4社

主な指導事例（2015年度）

環境配慮の徹底	▪ 騒音・振動の計測方法の指導 ▪ 廃棄物の保管方法の指導
人権・労働安全の徹底	▪ 危険物の保管方法の指導 ▪ 製錬業者へのコンフリクト・フリー認証※ 取得の指導

※ コンフリクト・フリー認証： 紛争鉱物の不使用（コンフリクト・フリー）を第三者機関が認証する制度

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

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161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基づき、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。電子業界では同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同社が支援します。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（コンフリクト・フリー）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CMRT（紛争鉱物レポーティング・テンプレート）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。

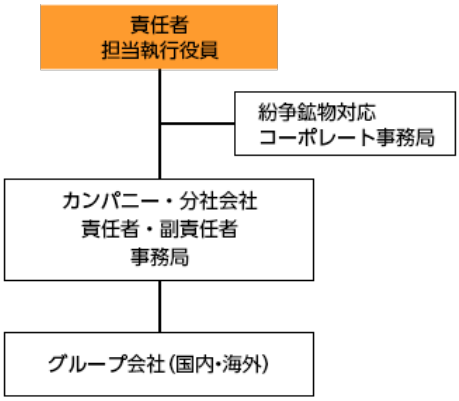
東芝グループの調達取引先の皆様も、これらの紛争鉱物対応方針にご協力いただくようお願いいたします。

※ 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、CMRT（紛争鉱物レポーティング・テンプレート）を使用した調査を実施しています。2015年度は3TG※を使用している可能性のある調達取引先約1,800社（のべ数）を調査しました。
またJEITAが主催する紛争鉱物調査説明会に説明員として参加し、約800人の参加者に対して紛争鉱物問題の現状を伝えるとともに、調査方法や製錬業者情報の名寄せ方法について説明しました。

JEITA HP：
JEITA紛争鉱物（コンフリクト・ミネラル）調査説明会（日本語）(PDF:309KB)
JEITA Conflict Minerals Inquiry Briefings（English） (PDF:326KB)

※ 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

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
	同検討会メンバーの一員として、2016年1月から、コンフリクト・フリー製錬所の認証を取得していない海外の製錬所に対し、認証プログラムへの参加を要望する文書を送付
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.conflictfreesourcing.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

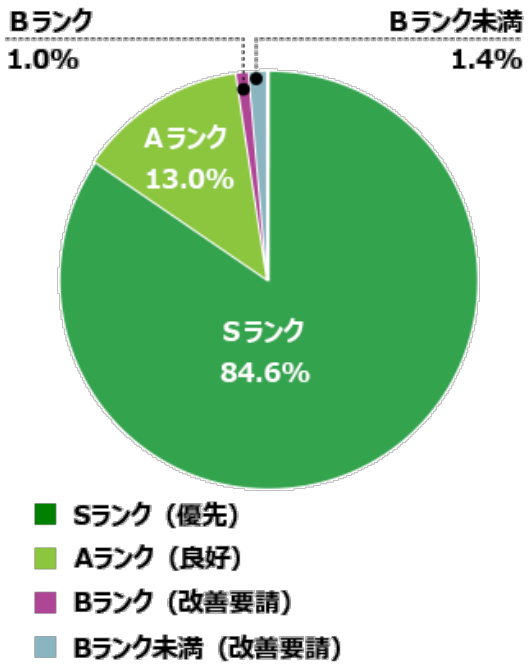
グリーン調達

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、ヘキサブロモシクロドデカン、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（2015年度）
（優先調達取引先　97.6%　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。社内で使用するパソコン、コピー機およびコピー用紙、およ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CO_2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、カテゴリ毎に前年度との比較を行っています。 このようなカテゴリごと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 CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6
※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材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維持・拡大

国内 ▪ **21講座を研修センターなどで開催**

海外 ▪ **7拠点でのべ9講座を開催**

（2016年度）

2015年度の成果

- 中国で品質教育（7講座）を実施し、のべ307人が受講。講師を自社で育成したローカル人材に移行
- ベトナム（10月）、マレーシア（11月）で品質講座（3講座）を新規開設し、のべ273人が受講

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もない、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、人材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処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。

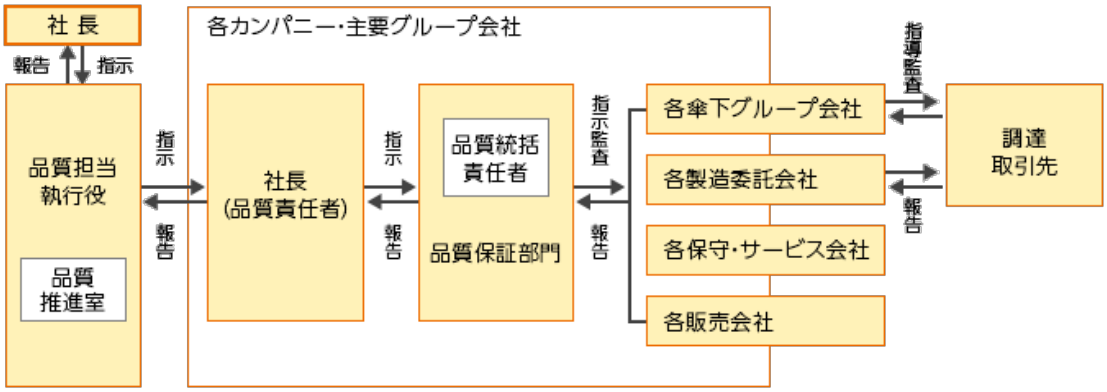
東芝グループ総合品質保証基本方針-行動基準

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に開催し、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。

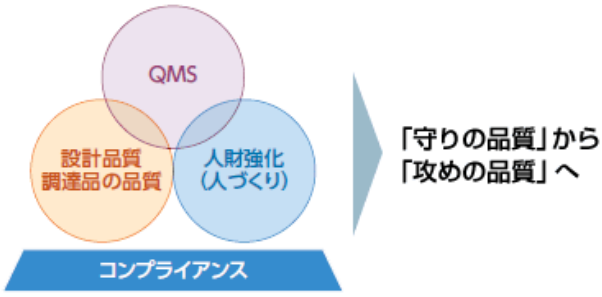
品質管理体制



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原則などに基づいた成熟度評価を毎年実施。前回からのレベル比較を行い、課題の明確化や対策を計画して推進しています。

製造拠点でのQMS（ISO9001他）認証取得状況（2016年3月末現在）

	対象拠点	取得拠点	取得率
東芝	12	11	91.7%
東芝グループ国内	62	49	79.0%
東芝グループ海外	45	44	97.8%
東芝グループ全体	119	104	87.4%

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21種類の品質教育を開発・実施しています。2015年度は、国内外のべ1,379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、2015年度は101,003人を対象にe-ラーニングを実施しており、実施率は99.98%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。2015年度からは、（株）東芝の品質部門担当者が赴いての講義から、育成した現地講師による講義に移行し、さらに充実させた教育体系としました。現地のニーズに沿った7講座を瀋陽、杭州、広州など、7拠点で11回開催し、307人が受講しました。また、新たにベトナム、マレーシアでの教育講座も2015年度に開設し、3講座にのべ273人が受講しました。今後も製造拠点が多い中国・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。

中国での現地講師による講義

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）が増加する中で製品の品質・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

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

2015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

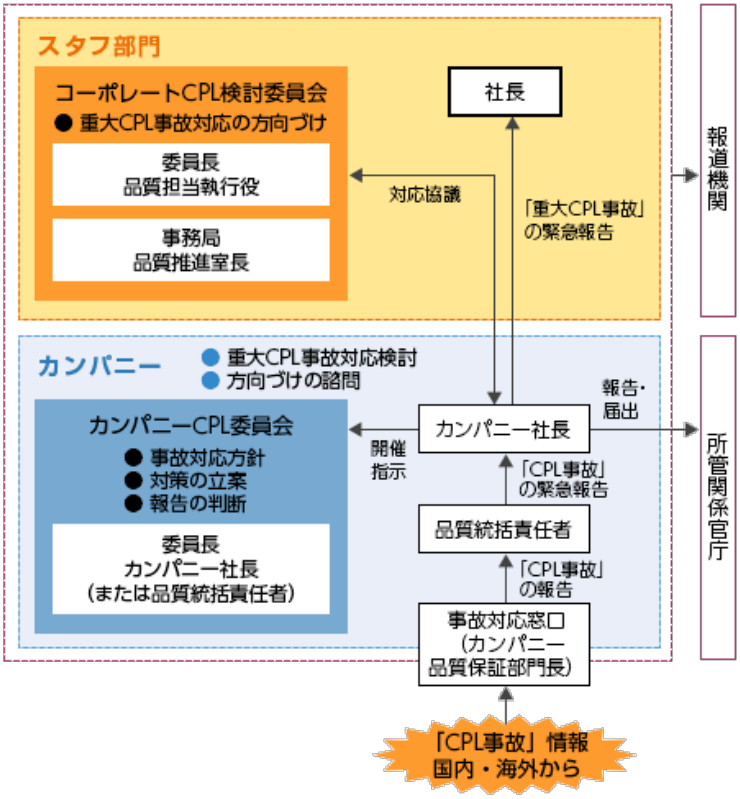
※2 CEマーキング：製品が欧州連合（EU）共通の安全関連規格に適合していることを示すマーク。指定製品にこのマークがなければEU域内で流通が認められない

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に報告し、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。
2015年度は、製品起因が疑われる事故27件、製品起因か否か特定できない事故15件、製品起因で生じた事故かどうか不明と判断された事故2件、製品起因による事故でないと判断した事故2件の合計46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。

※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・製品安全関係者が社内ホームページ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。2015年度は101,003人が受講しており、受講率は99.98%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

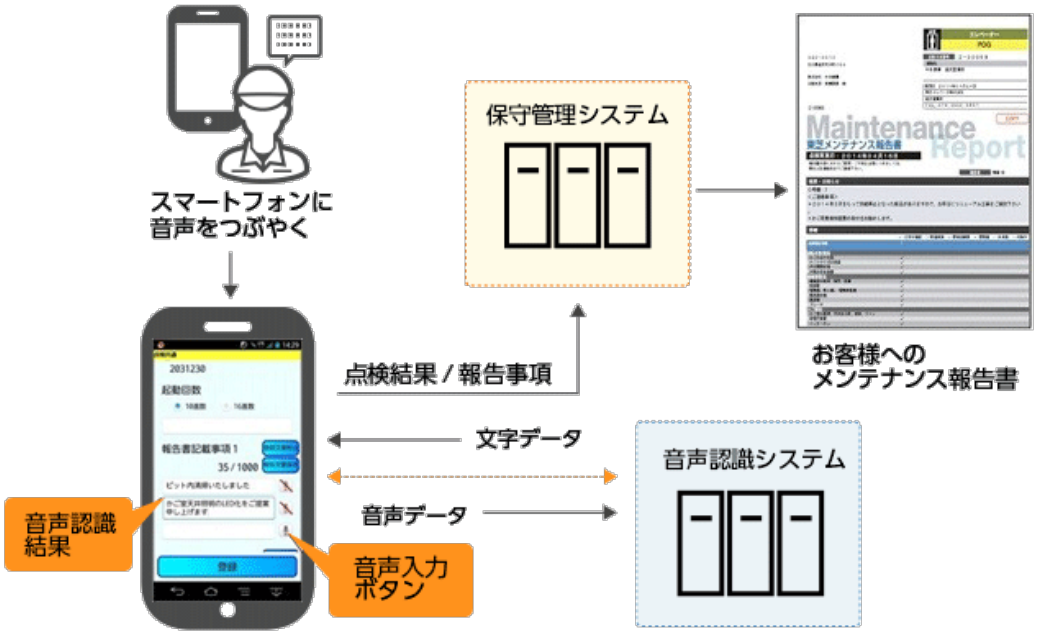
住宅設備機器
> 東芝キヤリア製品の停電の際のお取扱いについて（東芝キヤリア（株））
> 施設屋外照明 / 非常灯・誘導灯 Q&A　停電後の復帰方法について（東芝ライテック（株））
> 節電対策や停電時・復電時の照明機器動作について（東芝ライテック（株））

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
> 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：　保守サービスへの音声認識システムの導入

東芝エレベータ（株）では、昇降機定期点検時の報告事項を、音声認識システムを活用してメンテナンス報告書として記録できるサービスを導入しました。



点検の現場で、保守員が携帯しているスマートフォンに音声で点検内容や状況を録音。録音された音声データが文字に変換され、スマートフォンに搭載したアプリケーション上にテキストデータとして記録されます。メンテナンス作業中でも言葉をつぶやくだけで記録ができることから、必要に応じて正確な情報をよりスピーディにお客さまに提供できるほか、保守員の負担が減って安全性も向上します。
今後、このシステムをさらに改良し、地震など災害時の活用方法も検討していきます。

活動事例：　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。
近年は地震発生時のエレベーターの動作などに関心が高まっていることから、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ており、幼稚園での正しい乗り方も含め、2015年度は全国で2,760人にご参加いただいています。
これらの活動に加え、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。

幼稚園での正しい乗り方キャンペーン

キャラバンカーによる災害体感イベント

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・発火の可能性が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。

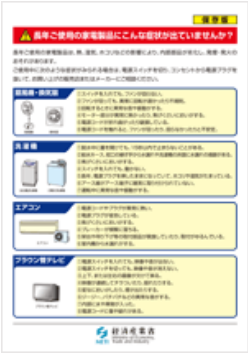
> 「長期使用製品安全点検制度・表示制度」について

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。

> 当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ

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、電球型蛍光ランプ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。

お客様満足の向上

お客様の声をすべての発想の原点とし、直接の接点である営業やアフターサービスだけでなく、開発、設計、製造、品質、スタフなど全部門の東芝グループ従業員がお客様の視点で活動することにより、お客様満足の向上をめざしています。

中長期目標

各分野において高いサービス品質を提供する

2015年度の成果

「お客様満足度向上月間」を設定し、全従業員にCS教育・研修を実施

今後の課題と取り組み

「お客様満足度向上月間」の活動を中心に、今後も継続的に従業員に対してCS教育・研修を実施します。また、さらなるサービス品質向上のための委員会を設置し、施策・情報共有を推進します。

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、お客様の声をすべ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し、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力します。
4. お客様に、製品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。

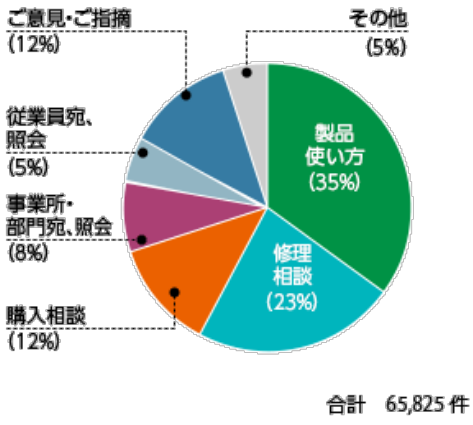
CS推進体制

お客様相談窓口

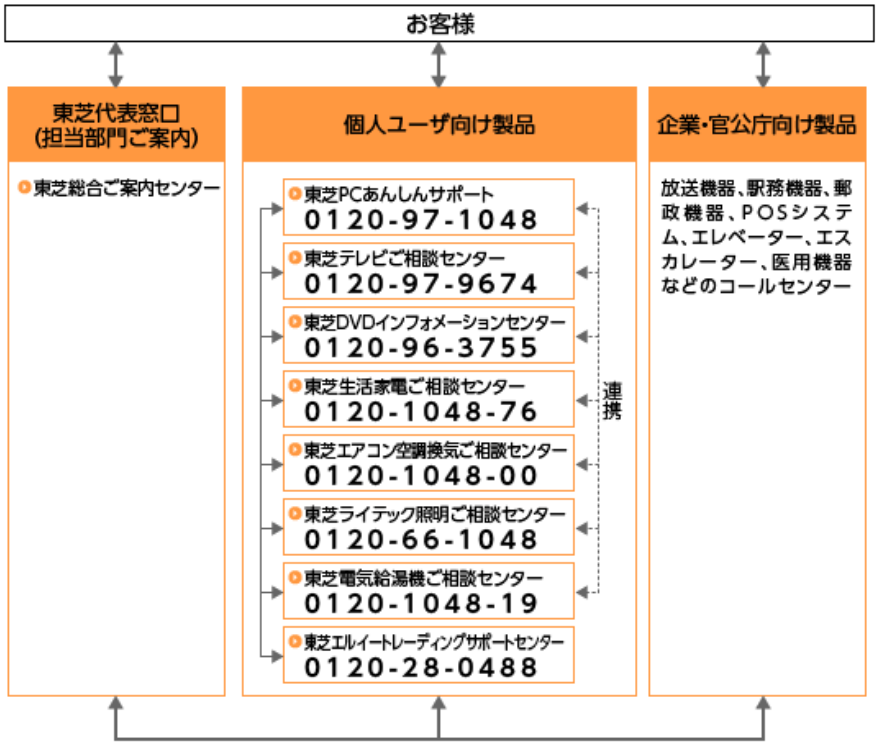
東芝グループでは、製品、サービス別のコールセンターを世界各国に設置しています。それぞれのコールセンターでは独自の目標を定めて、対応・サポートの品質向上に取り組んでいます。
国内の東芝グループでは「東芝総合ご案内センター」を設置し、国内外の製品・サービスなどに関するお問い合わせに24時間365日体制で対応しています。また、専門コールセンターの案内や担当部門への引き継ぎなど、グループ全社を横断したサービスをお客様へ提供しています。

› 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（2015年度）



東芝グループのコールセンター体制（国内）（2016年4月時点）



お客様サポートの向上

アフターサービス対応での取り組み

東芝グループのアフターサービス各部門が課題を共有し、グループ全体でサービス向上に取り組むことを目的に、「アフターサービスWG」を設置しています。
このワーキンググループでは、「サービス現場の課題発掘調査」「サービスエンジニア向け教育」「CS向上事例共有」などを行っています。
また、保守サービス関連情報を共有するため、「情報共有WG」を設置し、各地域で情報を共有し連携を強化するため「地区サービス会」を設置しています。

サービス感度向上「気づき」教育

お客様相談窓口での取り組み

東芝グループコールセンターの応対品質向上のため、「コールセンターWG」を設置しています。このワーキンググループでは、電話応対スキル研修や、応対者のCS意識調査、応対品質の自己点検などを企画・実施しています。
2015年度は、11月に「第8回電話応対コンクール」を開催しました。21のコールセンターから計27人の選抜者が参加、応対力を競い合い、全体のレベルアップにつなげました。
また、2016年4月の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」」（「障害者差別解消法」）施行に際し、応対時に配慮すべき点をガイドラインとしてまとめました。

電話応対コンクール

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、応対に必要なスキルの修得を目的に、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、社内研修などで徹底を図っています。
また、従業員を対象にしたCS向上のe-ラーニングを実施しています。2015年度は「お客様満足向上～お客様の声を全ての発想の原点に～」をテーマに、国内グループ従業員64,865人を対象に実施、99%が受講しました。今後も継続していく予定です。

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。

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ー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ー設備の監視までを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

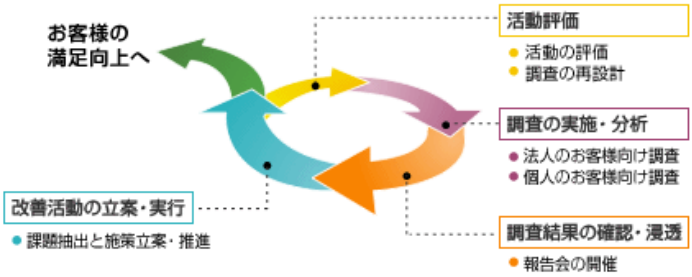
お客様への対応に関する点検・監査

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



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、現在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（2016年3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：　自立型水素エネルギー供給システムで災害時にも電力安定供給を実現

東芝 エネルギーシステムソリューション社は、再生可能エネルギーと水素を活用した自立型水素エネルギー供給システム「H2 One™」をさまざまな用途向けに提案しています。

2016年3月、東日本旅客鉄道（株）からBCP※ モデルの「H2 One™」を受注しました。地震などの災害発生時にライフラインが寸断された場合にも、系統電源に頼ることなく、必要なエネルギーを自給自足できます。2017年春に稼働開始予定の本システムは、川崎市にあるJR南武線・武蔵溝ノ口駅に設置され、太陽光パネルから供給される電力で製造された水素をタンクに貯蔵しておき、災害時にはその水素を使用して燃料電池で発電した電力を駅舎の一部照明などに供給する計画です。また、平常時にも電力を供給するほか、水素エネルギーマネジメントシステム「H2EMS™」によって、水素の製造量、蓄電量、発電量などを最適に制御します。

この「H2 One™」の提供を通じて、東芝は今後も災害に強い強靭な地域づくりと災害発生時の事業継続を、エネルギーの安定供給という面からサポートしていきます。

※BCP： Business Continuity Plan（事業継続計画）

活動事例：　調達業務におけるサプライヤ情報管理のBPO※ サービスを提供

東芝 インダストリアルICTソリューション社は、お客様の事業活動継続をサポートするサービスを提供しています。そのひとつである「サプライチェーン見守りサービス for BCP」は、原料・材料・部品などの調達業務において、サプライヤー情報の収集・整備・鮮度維持を代行し、災害発生時には取引先への影響度調査を代行するサービスです。東芝グループの調達システム運用経験・ノウハウを活かした同サービスにより、お客様の事業継続計画立案および被災時のサポートに加えて、サプライヤ情報のより良い管理・活用にも貢献します。

※BPO：Business Process Outsourcing（業務プロセス代行）

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

2015年度の成果

- 人々のさまざまな活動を支援するクラウドサービス「RECAIUS™（リカイアス）」を提供開始
- 東芝グループ全従業員向けユニバーサルデザインe-ラーニング実施
- ユニバーサルデザインガイドライン（オフィス編）発行
- 「2020年、渋谷。超福祉の日常を体験しよう展」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。

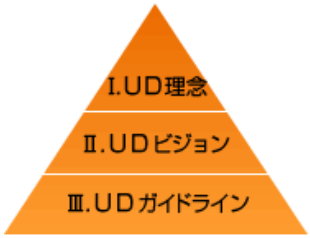
東芝グループ　ユニバーサルデザイン理念
『一人ひとりの安心と笑顔のために、価値ある商品を創造します』
東芝グループは、年齢や性別、障がいの違いを超えて、誰もが安心に快適に暮らせる社会の実現に貢献します。

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ネットワークを介し、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。
デジタル複合機（MFP）e-STUDIO5005ACシリーズ/e-STUDIO5008Aシリーズでは、本体コントロールパネルの評価を、視覚障がいのUDアドバイザーが行い、意見をもとに見やすくわかりやすいハイコントラスト表示をめざしました。また、よく使う機能のみを搭載した、かんたんコピー/かんたんスキャンは、シンプルなレイアウトでメインボタンが大きく、障がいの有無にかかわらず使いやすいユニバーサルデザインを追求しました。

e-STUDIO5005AC

かんたんコピー
ハイコントラスト表示

評価実験

商品紹介ページへ
- e-STUDIO2505AC/3505AC/4505AC/5005AC
- e-STUDIO2508A/3508A/4508A/5008A

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：人々のさまざまな活動を支援するクラウドサービス「RECAIUS™（リカイアス）」を提供開始

東芝は、音声や映像に含まれる言葉や人物を捉えてその意図や状況を理解し、人にわかりやすく伝えるクラウドサービス「RECAIUS™（リカイアス)」の提供を2015年7月に開始しました。そのひとつである音訳※エディタ「DaisyRings™」は、視覚障がいやディスレクシア（識字障がい）により文字を読むことが困難な方のための音訳コンテンツを、簡単に作成できるクラウドサービスです。図書館や学校、行政機関での利用のほか、一般企業でも製品マニュアルなどドキュメントの音訳に利用できます。
また、同じく「RECAIUS™」のひとつである同時通訳サービスでは、長い文であっても話された順に適切な翻訳単位で次々と翻訳されるため、使用言語の違う人ともスムーズに対話できます。

※　音訳：書籍を音声化すること

> RECAIUS™のページへ

DaisyRings™の音訳イメージ

ユニバーサルデザインの普及・啓発活動

全従業員へのe-ラーニング

東芝グループ一人ひとりのUDに対する理解をさらに深めるため、東芝グループ全従業員を対象に、UDのe-ラーニング教育を実施しました。UDのe-ラーニング教育は、2008年度に全社で実施し、その後は新規に入社した従業員を対象としてきました。2015年度は教材を刷新し、改めて東芝グループ全従業員に実施しました。

自社オフィスのユニバーサルデザインガイドラインを制定

多様な従業員が働く東芝グループにおいて、それぞれの従業員が働きやすい職場環境を整備することを目的に、2015年度にUDガイドライン（オフィス編）を発行しました。これは、執務場所を新たに整備する場合や改修する場合に参考とするためのガイドラインです。施設の整備だけでなく、多様な従業員とはどのような人がいるのか、その一般的な特徴もまとめ、人を基点にした職場づくりができるようにしています。

社外への情報発信

UDへの取り組みや活動の成果を社会と共有し、情報発信していくために、2015年度、東芝グループは国際ユニヴァーサルデザイン協議会や（一財）家電製品協会などに参画し、社会へのUD普及にも努めました。

> 国際ユニヴァーサルデザイン協議会
> （一財）家電製品協会

活動事例： 福祉シンポジウムで新たなエネルギー社会を提案

2015年11月に開催された、「2020年、渋谷。超福祉の日常を体験しよう展」に自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」を出展しました。
シンポジウムでは、東芝のデザイナーが「未来のエネルギーと未来の街をデザインする」をテーマにプレゼンテーションを行い、「H2One™」を活用した、電気の補給を気にせずに電動車椅子が行き交える街づくりのコンセプトなど、誰もが安心・快適に暮らせる新たなエネルギー社会を提案しました。

プレゼンテーションを行うデザイナー

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良き企業市民として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

2015年度の成果

フランス リヨン市でのポジティブ・エナジー・ビルディングの実証や、ギニア カレタ水力発電所への設備納品など、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献

今後の課題と取り組み

持続可能な社会の実現に向け、これからも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、人材の育成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。

2015年度の主な成果

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174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

持続可能な開発目標（SDGs）

2015年9月、ニューヨークの国連本部において「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択されました。2030アジェンダは「誰も置き去りにしない（leaving no one left behind）」ことを掲げ、国際社会が2030年までに貧困を撲滅し、持続可能な開発を実現するために重要な指針として、17の目標「持続可能な開発計画（SDGs）」を定めています。
東芝は、エネルギー、社会インフラ、ストレージの事業を通じて、さまざまな国や団体と協力しながら、これらの目標に関連した地球規模の課題解決と、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

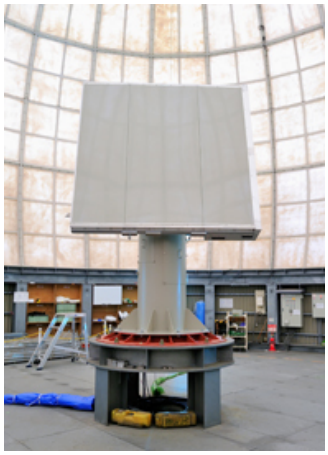
フランス・リヨン市でポジティブ・エナジー・ビルディング（PEB）の実証を開始

東芝は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の委託事業である「フランス・リヨン再開発地域におけるスマートコミュニティ事業」において、ビル内で生成するエネルギーが消費量を上回るポジティブ・エナジー・ビルディング（PEB）の実証を行っています。
実証の舞台となるビルには、太陽光発電・コジェネレーション・吸収式冷凍機などの創エネ機器、蓄電池・冷水蓄熱用蓄熱物質などの蓄熱機器、LED照明などの省エネ機器を設置し、エネルギー管理システムでこれらを統合管理することで、PEBの実現をめざします。
東芝グループは持続可能な都市の実現、および気候変動の抑制に貢献します。

PEBの実証を行っている
HIKARIビル

ゲリラ豪雨・竜巻の発生を予測する気象レーダの実証実験を開始

東芝は、国立大学法人大阪大学、大阪府と共同で、「フェーズドアレイ気象レーダ」を活用し、ゲリラ豪雨（局地的大雨）発生の予兆を検知するシステムの実証実験を2015年7月から実施しています。本実験は内閣府が主導するプログラム「レジリエントな防災・減災機能の強化」の一環で、実証期間は2年間を予定しています。実験は、同気象レーダを大阪大学吹田キャンパスに設置して、独立行政法人情報通信研究機構 (NICT)の協力のもと実施しています。
本レーダは、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、これにより、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、さまざまな事故を防止し、市民の生命や安全の保全など、災害に強い社会の実現に寄与することが期待されています。


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

東芝水電設備（杭州）有限公司は、中国水利電力対外有限公司から受注したギニア カレタ水力発電所向け水車3台・発電機3台を納入し、2015年9月に全3台の営業運転が開始されました。水力発電は、CO_2 の排出をはじめ地球環境への負荷の少ない発電方法です。東芝グループは、1894年以来世界各国に2,300台・57,000MW以上の水力発電ユニットの納入実績があります。今後も水力発電をはじめ、地熱発電、風力発電、太陽光発電など、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を、世界各国で展開していきます。

ギニア カレタ水力発電所

地域に根ざした事業活動の展開

大型蒸気タービン・ロータをインド国内で一貫製造・出荷

東芝ジェイエスダブリュー・パワーシステム社は、2015年8月にインド クドゥギ超臨界石炭火力発電所2号機向けに、蒸気タービン低圧ロータを出荷しました。インド国内で、出力80万KW級の大型ロータが、加工・組立・試験まで含めて一貫製造・出荷されたのは初めてです。
インドおよびその周辺の東南アジア、中近東、アフリカ諸国では、今後も電力需要の拡大が見込まれており、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することは、納期短縮やCO_2 排出抑制の面からも効果が期待されています。
今後も現地技術者の採用・育成を進め、雇用の創出と人材育成、ならびに同国のエネルギー産業の発展に寄与していきます。

大型蒸気タービン・ロータ

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。
周囲の人たちの気付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とユニバーサルデザイン交流会を実施

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15人を受け入れて、2015年9月に交流会を開催しました。
交流会では、ユニバーサルデザインの取り組み事例や、東芝グループで働く聴覚障がいのある従業員の会社生活の体験談などを紹介しました。活発な質疑応答が行われ、参加した学生や引率した先生方から感謝の言葉をいただきました。

ユニバーサルデザイン交流会

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、1985年から毎年実施しています。また、近隣火災への出動もしており、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を報告するとともに、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参画をすることで、子どもたちの科学やモノづくりに対する興味を育んでいます。

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、世界中で事業を展開しており、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

2015年度の成果

社会貢献プログラム数

実績 **1,330**件

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。

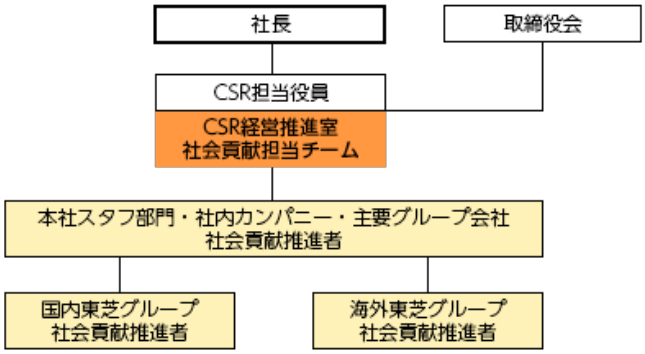
東芝グループ社会貢献基本方針

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

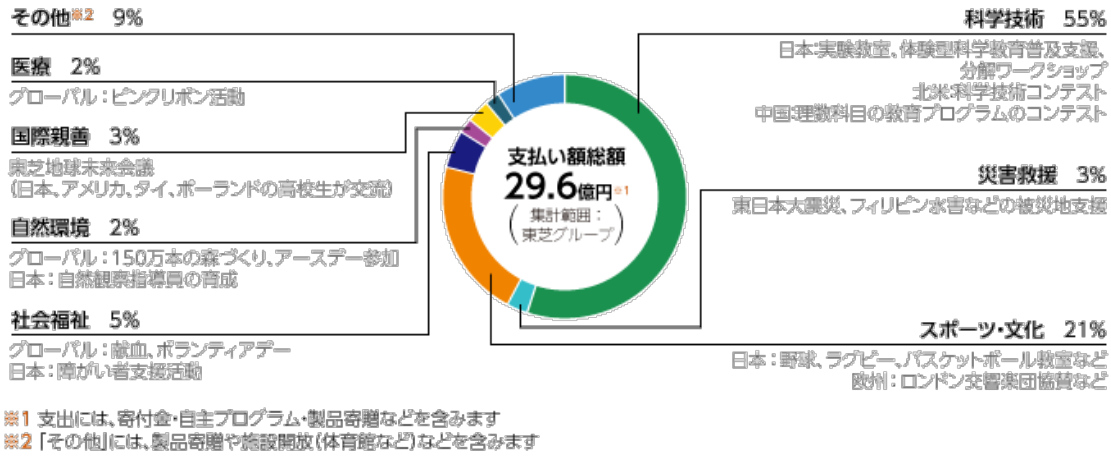
東芝グループでは、CSR経営推進室内に社会貢献担当チームを設置し、さらに本社スタフ部門・社内カンパニー・主要グループ会社に社会貢献推進者を配置して、基本方針に則る形で社会貢献活動の計画を策定し、実行しています。
災害復興支援やNPO・NGOなどへの寄付については、社内規定に基づき適法性と適正性を審査した上で実施しています。

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（2015年度）



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。
2015年度は、年間を通じて1,330件の社会貢献プログラムが実施された中から、ペナン島でのウミガメの保護（東芝テックマレーシア製造社）など、4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日をターゲットに「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502件の活動を実施しました。
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す

› 東芝グループ社会貢献一斉アクション

社会貢献活動事例

アメリカとカナダの子どもたちを対象とした科学技術コンテスト

子どもたちによるプレゼンテーション

アメリカとカナダの幼稚園から12年生（高校3年）までの生徒を対象とした科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・アウォード（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、2015年6月に23周年（23回）を迎えました。これまでに約35万人もの子どもたちが参加しており、2015年は5,041チーム、15,473人がコンテストに応募しました。
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。

› アメリカとカナダの子どもたちを対象とした科学技術コンテスト

日本とアメリカの高校生を対象とした科学交流プログラム

東芝は科学教育の振興に関する新たな取り組みとして、東芝国際交流財団と協働で、日米の科学交流を目的とした夏休みの特別企画「TOMODACHI東芝科学技術リーダーシップアカデミー」を2014年から開催しています。同プログラムは、米国で開発されている次世代向け科学教育スタンダード（NGSS）の手法を通じて、科学的思考法の習得や、学生たちの将来へのキャリア展望などを育成支援するものです。
2015年度は8月に開催され、グローバルな環境問題、人口問題、災害防止などの観点から、「レジリエントでスマートな社会の構築」について議論を深めながら、体験型の科学学習を行いました。

活発に討議する高校生

› 日本とアメリカの高校生を対象とした科学交流プログラム

タンザニア就学前教育支援

タンザニアは世界に48ヵ国ある後発開発途上国の一つで、小学校への就学は進んでいるものの幼稚園の就園率は33%にとどまっており、その背景には貧困や女児に対する教育意識の低さなど、さまざまな社会問題があります。
東芝グループは、同国内陸部のシニャンガ地方に10ヵ所のコミュニティー幼稚園（総定員1,000人）を開設し、3歳から6歳までの子どもたちが通う施設の整備、教員の育成、運営モニタリング、地域の大人たちの幼児教育への理解促進などに取り組んでいます。この活動により、子どもたちの発達・成長とともに、母親たちの就労促進を支援しています。

コミュニティ幼稚園での識字教育

› タンザニア就学前教育支援（動画あり）

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。2016年2月にはブナン市サンアントニオの130人の住民に対して、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しました。医療・歯科診断の終了後には、安全衛生や環境保護についての教育啓発も行いました。これまでに検診を受けた住民は、23地区6,700人以上にのぼります。

医師派遣による近隣住民の検診

国際親善・文化振興

東芝国際交流財団（TIFO）では、日本とASEANの高校生を対象とした国際交流プログラム「Toshiba Youth Club Asia（TYCA）」を2014年度から実施しています。
2015年度は「20年後のアジアの“Vision”」をテーマとして、12月に8日間にわたって開催しました。タイ、シンガポール、インドネシア、マレーシア、ブルネイの高校生10人と日本の高校生7人が、専門家による講義、フィールドトリップなどを体験し、「将来自分たちに何ができるか」についてグループディスカッションを行い、それぞれの“Vision”として発表しました。
TIFOでは、今後もTYCAを通して、異なる文化や価値観を持った日本とASEANの高校生たちが、社会問題をふまえてアジアの将来について議論する機会を提供していきます。

アジア各国の高校生によるディスカッション

「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中で、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）と名付けた新システムは、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™」

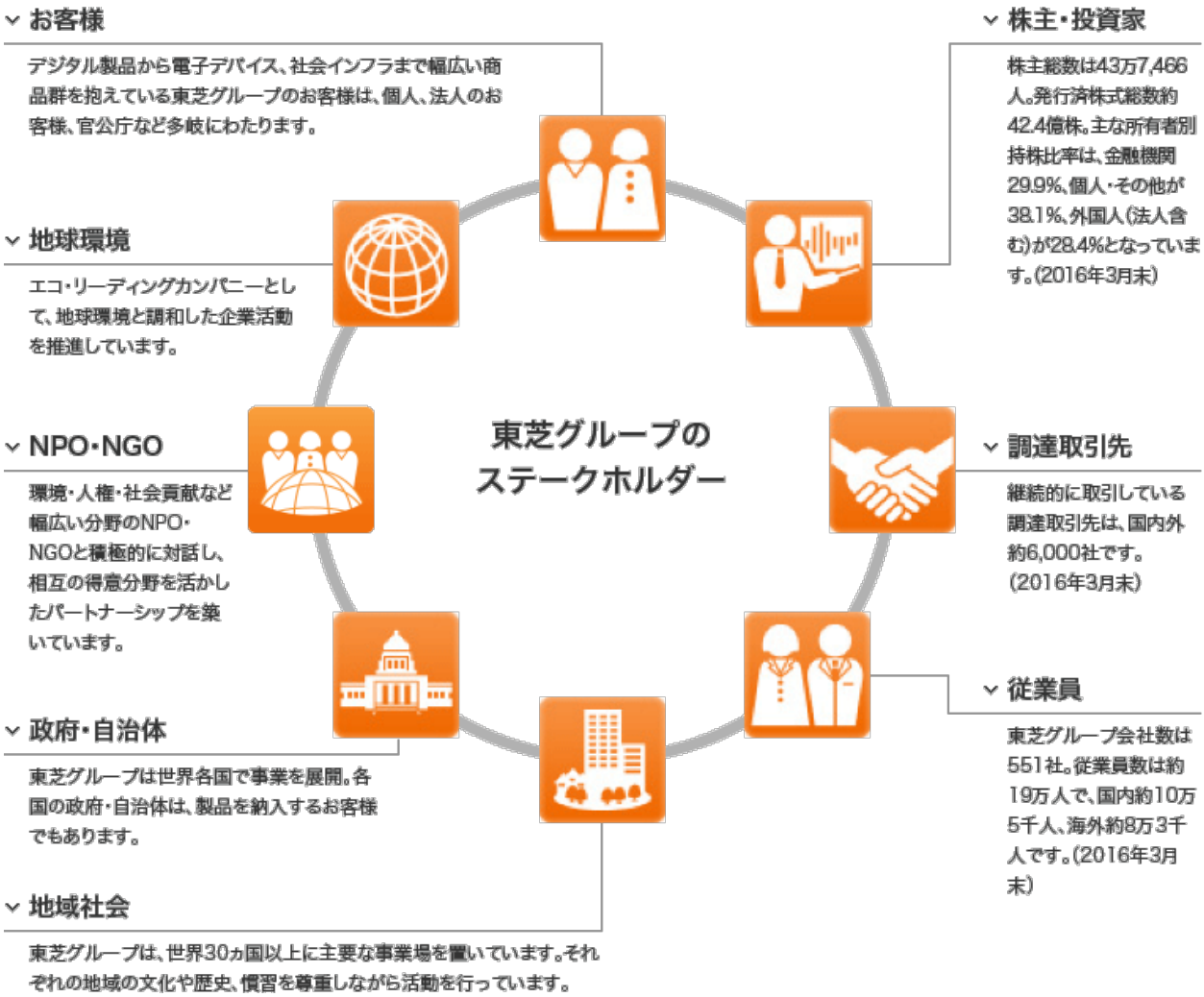
発電所で使用されたガンマカメラを小型化・高性能化した「ポータブルガンマカメラ」は、通常の線量率測定器だけでは把握が難しい放射線による影響の分布を、色の違いで可視化することで、効果的かつ効率的な除染作業を実現し、住民の安全・安心に貢献します。

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）とのかかわりの中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



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」

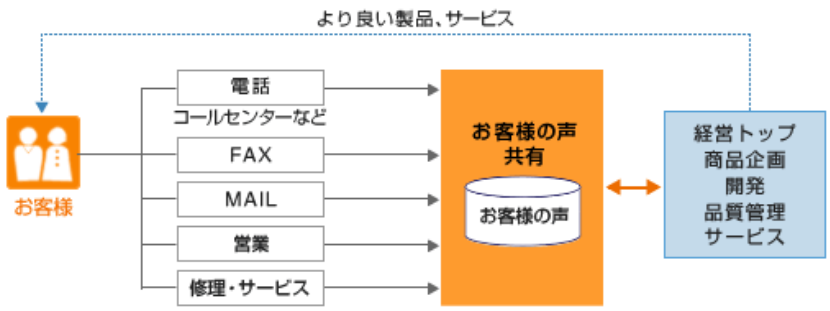
お客様との対話（主な対話窓口：CS経営推進室）

お客様の声の共有・反映

日常業務の中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

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

会計処理問題に関する一連の情報開示において、適時・適切な開示を実行できなかったことを改善すべき点と認識しています。再発防止策として、情報開示に関する規程の再整備や、情報収集方法の明確化などの施策を実施するとともに、情報開示体制整備の一環として、2016年4月に社長直下の組織として「広報・IR部」を新設しました。
今後、適時開示を含めた東芝グループ全体の開示体制が、株主・投資家の皆様の利益に資するよう、リスク情報も含めた積極的な情報開示を行っていきます。

株主との対話（主な対話窓口：法務部/広報・IR部）

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。

> 株主通信の発行

投資家情報サイトの充実

ホームページの投資家情報サイトでは、すべての投資家の方々に、投資判断にかかわるような情報を適時に、公平に、かつわかりやすく提供することを心がけています。また、投資家からの要望を反映し、2015年度には一部の説明会で、音声によるライブ配信を実施しました。

> 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

2015年6月25日、両国国技館において定時株主総会を開催し、3,178人の方にご来場いただきました。定時株主総会では、会計処理の適切性に関する調査などの報告を行うとともに、取締役選任について承認をいただきました。
また、同年9月30日、幕張メッセにおいて臨時株主総会を開催し、1,924人の方にご来場いただきました。臨時株主総会では、会計処理問題、事業報告、連結計算書類および計算書類の内容と連結計算書類の監査結果などについて報告し、定款変更および取締役選任について承認をいただきました。
今後も株主様にご理解を深めていただけるよう、総会運営に努めます。

投資家の対話（主な対話窓口：広報・IR部）

機関投資家や証券アナリストとのコミュニケーション

2015年度は、決算説明会や事業計画説明会に加え、会計処理問題に関する報道機関や機関投資家・証券アナリスト向けの会見を7回開催し、執行役社長および必要に応じて社外取締役を含む関係役員が出席して説明を行うなど、情報開示に努めました。
その他、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、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。

調達取引先

東芝グループの主な責任	日常的な対話の主な方法・機会
▪ 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：調達室）

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2015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	日常的な対話の主な方法・機会
▪ 公正な評価・処遇 ▪ 人権・多様性の尊重 ▪ 人材の活用と育成 ▪ 多様な働き方の支援 ▪ 就業能力の維持・向上 ▪ 労働安全衛生と健康への配慮	▪ 従業員意識調査（TEAMサーベイ） ▪ 対話会、情報交換会 ▪ リーダーシップ調査 ▪ CSR職場ミーティング ▪ 社内ホームページ ▪ 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：人事・総務部、法務部、経営刷新推進部）

従業員意識調査（TEAMサーベイ）の実施と公開

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、会社の施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングしています。
2015年度は、調査結果をもとに社長メッセージの発信や結果の情報開示を行い、風通しの良い組織風土づくりに役立てています。
また、調査の中で従業員から寄せられた意見を社内ホームページ「刷新ポータルサイト」で紹介し、それらの意見に対して会社から回答するなど、従業員との対話を図っています。

リーダーシップ調査（360度サーベイ）の実施

経営幹部が自身の強み・弱みを客観的に把握することで成長を図るとともに、リーダーシップを強化し、より健全な組織をつくり牽引していくことを目的に、2015年12月にリーダーシップ調査（360度サーベイ）を行いました。約180人の経営幹部を対象に、業務に向き合う姿勢や立ち居振る舞いについて、本人、上司、同僚、部下による多面的な調査を実施しました。

CSR職場ミーティングの実施

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することで、何でも気軽に相談できる職場環境をつくれるよう、CSR職場ミーティングを行っています。
2015年度は「東芝グループ再生に向けて」をテーマに、会計処理問題の根本的な原因や、東芝グループの再生に向けて自分たちがすべきこと、必要なことなどについて話し合い、国内8,300の職場に勤務する従業員約9万人が参加しました。

社内ホームページ「刷新ポータルサイト」を開設し情報発信を強化

会計処理問題と企業風土変革施策に関する情報を集約した社内ホームページ「刷新ポータルサイト」を開設し、社内に向けた情報発信を強化しました。同サイトで、経営幹部からのメッセージやリーダーシップ調査（360度サーベイ）、従業員意識調査（TEAMサーベイ）、CSR職場ミーティングの結果などを公開しています。

地域社会

東芝グループの主な責任	日常的な対話の主な方法・機会
▪ 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	▪ 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、ともに環境について考えることを目的に、工場の見学会や自然観察会など、環境への取り組みに関する情報発信を行っています。

> 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	日常的な対話の主な方法・機会
・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	・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
- 一般社団法人　日本電機工業会
  会長：（株）東芝　社長　室町正志
- 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

※ 2016年5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経営推進室、環境推進室）

NPO・NGOへの支援・協働

環境、人権、社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと積極的な対話を行い、相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築いています。
NPO、NGOへの支援・協働の実施にあたっては、社会の課題に対する貢献度、東芝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

数学者　秋山仁氏が理事長を務めるNPO法人　体験型科学教育研究所（リアルサイエンス）と、「見て触って試して考える体験型科学教育」の普及を目的に、指導者養成や学校教育向けの評価方法を含めた各種カリキュラムを開発しています。また、東芝未来科学館や児童館でのワークショップや野外体験活動などを通して子どもたちに理科、算数、数学の面白さを伝え、科学技術で社会に貢献する人材の育成に取り組んでいます。

› 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：　生物多様性保全活動

東芝浜川崎事業所では、NPO法人「鶴見川流域ネットワーキング」（代表：岸由二慶應義塾大学名誉教授）と連携してカントリーヘッジ※ を設置しました。事業所緑地の林床を明るくするために伐採したカイヅカイブキの枝葉を積み上げることで腐葉土をつくり、地上や地中の小動物、昆虫など多様な生物を誘い集めることをめざしています。

※ カントリーヘッジ：　自然素材を使用した柵のことで、さまざまな生物の住処になる

浜川崎事業所でのカントリーヘッジづくりの様子

設置したカントリーヘッジ

› 生物多様性保全への取り組み

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

2015年 ネパール地震、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。

■ 東日本大震災の復興支援

いわきおてんとSUN企業組合が取り組む「ふくしまオーガニックコットンプロジェクト」支援するため、2014年12月から計4回175人の従業員がボランティアツアーで訪問し、地域の活性化に貢献しました。また、NPO法人ETIC.が運営する企業コンソーシアム「みちのく復興事業パートナーズ」を通じて、東北で復興に取り組むNPOなどを支えています。

› 災害復興支援

ふくしまオーガニックコットンプロジェクト

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、タンザニアにコミュニティ幼稚園をつくる事業に取り組んでいます。2015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・ジャパンのプロジェクト責任者や現地視察した東芝アフリカ社スタッフを招いて事業報告会を開催し、多くの従業員が参加しました。

> 人権の尊重

タンザニアのコミュニティ幼稚園

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

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、東芝グループ各社が取締役会で承認することなどにより、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

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、地域社会との調和など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、改善を求めていきます。

（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。

１１．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。

１２．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。

１３．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、モラー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。）等も含みます。

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ん。

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を収集、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・着服しません。

（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

This Certificate of Joining the UN Global Compact
is given to
Toshiba Corporation
committing to respect the ten principles of the
United Nations Global Compact, to take action in support of UN Goals
and to submit annually a Communication on Progress

認証書

「国連グローバル・コンパクト」の10原則

人権

原則1　企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

原則2　企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

原則3　企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである

原則4　企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

原則5　企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

原則6　企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

原則7　企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

原則8　企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

原則9　企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

腐敗防止

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

> 「国連グローバル・コンパクト」の10原則

注）日本語訳：国際連合広報センター

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105社が参加しています （2016年4月現在）。東芝はグローバル・スタンダードに沿ってサプライチェーンのCSRを推進するために、2011年6月に参加しました。

> 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。2015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、カウンシルメンバーとしてフォーラムの活動の方向付けに積極的に関与しています。年次総会への出席のほか、ドイツ、マレーシア、ミラノでの科学技術対話会にも参加しました。

> STSフォーラム

BSRへの参加

BSR (Business for Social Responsibility) は、1992年に米国で発足した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ほか、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

2015年度	▪ 会計処理問題の原因追究、および再発防止に向けたさまざまな取り組みを開始 ▪ 国連グローバル・コンパクトやEICC行動規範の説明会を社内外で実施
2014年度	▪ 「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	▪ アジア地域9ヵ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	▪ 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
2011年度	▪ 「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	▪ 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	▪ 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日以上の定時退社の励行
2008年度	▪ 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	▪ 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	▪ 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	▪ 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	▪ 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次環境ボランタリープラン策定

2003年度	▪ 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	▪ 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	▪ 事業行動基準の国内版と国際版を統合
2000年度	▪ 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	▪ 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	▪ 執行役員制度を導入 ▪ 環境報告書を発行
1995年度	▪ ISO14001認証取得を開始
1993年度	▪ 第1次環境ボランタリープラン策定
1992年度	▪ 米国で科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・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	▪ 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	▪ 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	▪ 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	▪ 環境管理センターを設立
1975年度	▪ 東芝グループ安全衛生大会をスタート
1973年度	▪ 東芝経営理念を制定
1971年度	▪ 消費者部を設立

GRIガイドライン対照表

CSRレポート2016（2016年12月発行）とGRIガイドラインとの対照表です。GRI (Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・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

（2016年12月時点）

一般標準開示項目

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。	■C:トップコミットメント ■E:トップインタビュー ■IR:社長メッセージ
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。	■C:トップコミットメント ■C:2015年度の取り組み指標 ■E:トップインタビュー ■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
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。	■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＊	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 ▪ 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	■C:事業概要 ■C:会社概要

G4-10＊	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。	■C:多様性の推進 ■C:事業概要（地域別従業員数の内訳）
G4-11＊	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。	■C:事業概要（地域別従業員数の内訳）
G4-12＊	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	■C:東芝グループのステークホルダー
G4-13＊	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、 ▪ 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）	■C:CSR報告の方針（報告期間内に発生した重大な変更）
外部イニシアティブへのコミットメント		
G4-14＊	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。	■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)
G4-15＊	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。	■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）
G4-16＊	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。 ▪ 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	■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
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） ■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 ■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:マテリアリティについて

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 ■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 ■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
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
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
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
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。	■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:ガバナンス体制と仕組み
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 ■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:ガバナンス体制と仕組み
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。 ▪ 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:役員・社外取締役紹介
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。 ▪ 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:ガバナンス体制と仕組み

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。 ▪ 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合的知見を発展・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
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。	■IR:コーポレート・ガバナンス ■C:リスク・コンプライアンスの推進体制
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:リスク・コンプライアンスの推進体制
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:リスク・コンプライアンスの推進体制
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:CSRマネジメント
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。 ▪ 固定報酬と変動報酬 – 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）
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） ■C:公正な評価・人材育成（360度サーベイ） ■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:事業等のリスク ■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
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・人財育成
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 ■O: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	■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:従業員の出張にともなう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 ■E:製品の地球温暖化防止
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	■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	■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	■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）	■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:従業員の出張にともなう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CO2排出量の削減
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	■E:エネルギー起源CO2 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:エクセレントECP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CO2 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（仕事と育児・介護の両立支援）
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）	■I:役員・社外取締役紹介 ■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: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-SO1	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:地域社会の発展支援 ■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-SO2	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:地域社会の発展支援（事業進出が地域に与える影響の評価）
側面：腐敗防止		
G4-SO3	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-SO4	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-SO5	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-SO6	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-SO7	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-SO8	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-SO9	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-SO10	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-SO11	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:エクセレントECP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:エクセレントECP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

CSRレポート2016（2016年12月発行）と国連グローバル・コンパクト（GC）原則との対照表です。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

（2016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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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

CSRレポート2016（2016年12月発行）とISO26000との対照表です。東芝はCSR報告にあたって、ISO26000の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

（2016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さやすいため、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	■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、老齢などの原因によって財政困難に陥った場合に、国など社会からの保護が受けられるようにすること	■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	■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・条件を整えるとともに、労働者の異議・要望が取り入れられる仕組みをもつこと	■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	■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	■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	■E:Green of Process ■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	■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO_2排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO_2排出量の削除 ■E:従業員の出張にともなうCO_2排出量の把握 ■E:再生可能エネルギー ■E:製品による地球温暖化防止 ■E:Green by Technology ■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	■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:Green of Product ■E:エクセレントECP ■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など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
			■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
※次回の第9回「企業の品質経営度調査」は、2016年度に実施される見込みです			
お客様			
2015年度グッドデザイン賞 「グッドデザイン・ベスト100」 GOOD DESIGN AWARD 2015	自立型水素エネルギー供給システム H2One™ 量子暗号通信システム	（株）東芝	2015年10月
iFデザイン賞2016 DESIGN AWARD 2016	自立型水素エネルギー供給システム H2One™ ボイスレコーダーアプリ TruRecorder モバイルノートPC dynaPad N72	（株）東芝	2016年2月
環境活動			
製品に関する評価			
平成27年度省エネ大賞	省エネルギーセンター会長賞 ドラム式洗濯乾燥機 TW-117X3シリーズ	東芝ライフスタイル（株）	2016年1月
	審査委員会特別賞 レグザ G20Xシリーズ	東芝ライフスタイル（株）	2016年1月
	資源エネルギー庁長官賞 LED高天井照明器具 角形スタンダードモデル・角形シリーズ	東芝ライテック（株）	2016年1月
	省エネルギーセンター会長賞 空冷ヒートポンプ式モジュール型熱源機 ユニバーサルスマートX 3シリーズ	東芝キヤリア（株）	2016年1月
ジャパン・レジリエンス・アワード2016	最優秀レジリエンス賞（エネルギー） 自立型水素エネルギー供給システム H2One™	（株）東芝	2016年3月
事業活動に関する評価			
平成27年度環境省主催 環境対策に係る模範的取組表彰	環境大臣賞 排水処理を支える事前評価システム、排水先での地域コミュニケーション	（株）東芝 大分工場	2016年12月
平成27年度川崎市環境功労者表彰	地球温暖化防止対策の推進	（株）東芝 小向事業所	2016年6月
タイ工業省工場局 3Rs Award （タイ）	3Rに係る廃棄物マネジメント管理	東芝セミコダンクタ・タイ社	2015年度
3R Packaging Awards 2015 （シンガポール）	Gold Award 包装材廃棄物を減らす取り組み	東芝テックシンガポール社	2016年6月
IT168複合機評価大会 （中国）	総合CO_2エコ創新賞 斬新な循環しよう技術	東芝テック深圳社	2015年度

環境コミュニケーションに関する評価			
The Donald Cousens Conservation & Environmental Leadership Award （カナダ マーカム市）	環境保全や持続可能性に関する先行した活動	東芝カナダ社	2015年度
Keep Houston Beautiful and The City of Houston Honorable Mention Award （米国 ヒューストン市）	近隣住民を対象に廃家電回収イベントを実施	東芝インターナショナル米国社	2015年度
製品技術			
（公財）新技術開発財団 第48回市村産業賞	貢献賞 高速で安全な無線LAN技術の開発	（株）東芝	2016年4月
（一社）日本電機工業会 第65回電機工業技術功績者表彰	重電部門優秀賞 世界最高耐圧の超高耐圧素子を適用した世界最小GIS用避雷器の開発	（株）東芝	2016年4月
	優良賞 高電圧、大遮断容量小型真空バルブの開発	（株）東芝	2016年4月
第6回ものづくり日本大賞	経済産業大臣賞 分子レベルで接合する画期的なフレキシブルプリント配線板の開発と量産化	（株）いおう化学研究所／（株）メイコー／（株）東芝	2015年11月
（一社）電気学会 第9回「でんきの礎」	すべり周波数形ベクトル制御誘導電動機ドライブの実用化	（株）東芝／（株）安川電機	2016年2月
（公社）発明協会 平成27年度関東地方発明表彰	神奈川県発明協会会長賞 密閉型二次電池の製造装置及び製造方法 （特許第5197701号）	（株）東芝	2015年11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2015」 2015 THOMSON REUTERS TOP100 GLOBAL INNOVATORS	「Top100 グローバル・イノベーター2015」に選出（2011年から5年連続）	（株）東芝	2015年11月
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

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2016」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2016」の特徴は以下の3点です。

1. **トップマネジメントから、東芝グループのCSR経営の取り組みを誓約し報告**
   > トップコミットメント
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. **マテリアリティの特定経緯や2015年度の活動状況について報告**
   > マテリアリティについて

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551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161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390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

2015年度（2015年4月1日から2016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

- フィンランド法人KONE CorporationのB種種類株式譲渡に関する契約を締結
- （株）トプコンの株式譲渡による、当社の持分法適用会社からの除外
- 米国法人CB&Iストーン・アンド・ウェブスター社の株式取得による、同社の連結化
- 東芝家電製造インドネシア社の株式譲渡に関する契約を締結
- 東芝メディカルシステムズ（株）の株式譲渡による、当社の持分法適用会社からの除外
- 東芝ライフスタイル（株）の株式譲渡に関する契約を締結

発行時期

2016年6月（次回： 2017年6月予定　前回： 2015年12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・レポーティング・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・レポーティング・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。
これらそれぞれの情報について、ホームページでは常に最新の情報をタイムリーに提供するよう努めています。

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
(2016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)
(2016年9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

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

2016年12月発行