

TOSHIBA
Leading Innovation >>>

2017 | **CSR レポート**
Corporate Social Responsibility Report



東芝グループの情報開示メディア

東芝グループは、アニュアルレポート（統合報告書）で財務・非財務情報の概要を報告しています。CSRレポートでは非財務情報の詳細な取り組みを、環境レポートでは環境活動の詳細な取り組みを報告しています。これらの情報について、ホームページでは最新の情報を提供するように努めています。

財務情報を中心に非財務情報の概要についても報告

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（PDF版）](#)



> [投資家情報ホームページ](#)

非財務情報（ESG情報）の詳細を報告

CSRレポート／CSRホームページ



> [CSRレポート（PDF版）](#)



> [CSRホームページ](#)

環境レポート／環境活動ホームページ



> [環境レポート（PDF版）](#)



> [環境活動ホームページ](#)

目次

東芝グループの情報開示メディア	1	社会	
CSR報告の方針	2	人権の尊重	41
会社概要	4	雇用・労使関係	50
事業領域	5	公正な評価・人材育成	52
経営理念	10	多様性の推進	57
東芝グループ行動基準	12	安全健康	67
社長メッセージ	22	サプライチェーンCSRの推進	75
CSR責任者メッセージ	23	品質管理	84
		製品安全・製品セキュリティ	88
東芝グループのCSR経営		お客様満足の上昇	95
CSRマネジメント	24	ユニバーサルデザイン	101
マテリアリティについて	27	地域社会の発展支援	105
		社会貢献活動	112
ESG活動報告			
ESG活動報告における主なコンテンツ	29	ガバナンス	
2016年度の取り組み指標	30	コーポレート・ガバナンス	118
		リスク・コンプライアンス	128
環境		研究開発と知的財産	143
環境経営	37		
		東芝グループのステークホルダー	149
		CSR関連団体への参加	158
		活動のあゆみ	161
		社外からの評価	163
		GRIガイドライン対照表	167
		国連グローバル・コンパクト対照表	181
		ISO26000対照表	183

会社概要

(数値は2017年3月31日現在)

商号	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
代表執行役社長	網川 智
資本金	2,000億円
年間売上高 (連結)	4兆8,708億円
従業員数 (連結)	153,492人
発行済株式総数	42億3,760万株
株主数	366,030人
上場証券取引所	東京、名古屋

事業領域

エネルギー事業領域

持続可能な社会の実現に向けて

現代生活になくてはならない電力エネルギーは、今後も全世界で旺盛な需要が見込まれており、私たち東芝グループは創業以来培ってきた技術力で、より良い生活のための基盤づくりに貢献しています。電力エネルギーの安定的な供給を行うために、火力・原子力発電システムに加え、自然エネルギーを利用した水力・太陽光・地熱・風力などの発電システムを提供。また、つくった電気を家庭や商業・産業向け施設などに確実に届けるための送配電システム、エネルギーを無駄なく効率的に蓄える蓄電池システム、エネルギーの地産地消を可能にする自立型水素エネルギー供給システム、そしてそれらの電力インフラと通信インフラを融合させたエネルギー供給システムであるスマートグリッドなどさまざまな事業を行っています。

● 大型発電設備



火力



原子力

● 再生可能エネルギー



水力



地熱



太陽光

● 送配電・蓄電



送変電



監視制御システム



純水素燃料電池



自立型水素エネルギー供給システム

東芝エネルギーシステムズ株式会社
代表取締役社長

油谷 好浩
(あぶらたに よしひろ)

事業領域

社会インフラ事業領域

安全・安心で信頼できる持続可能な社会の実現のために

東芝グループは、公共インフラ、ビル・施設、鉄道・産業システムへのソリューションの提供を通じて、国内外に安全・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。

公共インフラ向けには上下水道システム・道路システム・防災システム・放送システム・電波システム・セキュリティ・自動化機器システムなどの社会を支えるシステムソリューション、ビル・施設向けには昇降機・空調・照明などの高い省エネ性能で環境面に配慮しながら快適性も向上するシステムソリューション、鉄道・産業システム向けには、鉄道システム・モータ/インバータシステム、電池システム・車載システムなどの価値あるシステムソリューション、また、オフィスや店舗・物流向けにはビジネスを支えるリテール&プリンティングソリューションを提供しています。

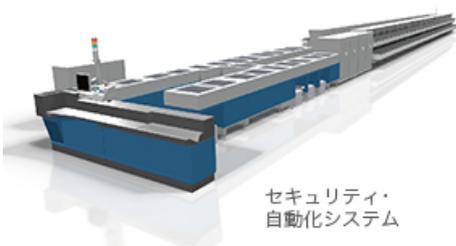
●公共インフラ



水処理システム



放送システム



セキュリティ・
自動化システム



航空管制システム

●ビル・施設/オフィス・店舗



照明



エレベーター



空調



POSシステム

●鉄道・産業システム



鉄道システム



産業システム



リチウムイオン二次電池

東芝インフラシステムズ株式会社 代表取締役社長	秋葉 慎一郎 (あきば しんいちろう)
東芝テック株式会社 代表取締役社長	池田 隆之 (いけだ たかゆき)

事業領域

電子デバイス事業領域

最先端電子デバイスで夢を現実に

ビッグデータ時代を迎え、私たちのビジネスや生活に関わる情報量は飛躍的に増大しています。また、省エネ社会の進展や、自動車の電子化もその加速度をさらに増しています。東芝グループは、これらの要請に応えるべく、“革新的な市場”へ“先進的な製品”を“高度な製造技術”で提供し、情報化（ビッグデータ）社会と省エネ社会のインフラづくりに貢献していきます。

ディスクリート半導体分野では、機器の電力消費を制御するパワーデバイスなどに注力し、システムLSIの領域では、IoT、車載、通信、電源向けLSIなどを通じて、世界中の電子機器の進化を支えます。HDDについてもデータセンターなどエンタープライズ向け製品の開発に注力しています。

また、私たちは、スマートフォンやタブレットのみならずデータセンター、サーバーなどの情報通信社会を支える記憶素子であるNAND型フラッシュメモリを開発し、業界をリードしています。市場が拡大するSSDに注力するとともに、3次元フラッシュメモリ「BiCS FLASH™」の展開も進めています。



東芝デバイス&ストレージ株式会社 代表取締役社長	福地 浩志 (ふくち ひろし)
東芝メモリ株式会社 代表取締役社長	成毛 康雄 (なるけ やすお)

事業領域

デジタルソリューション事業領域

デジタルトランスフォーメーションを加速し、
お客さまと共に新たな価値を「共創」

東芝グループは140年以上にわたる社会インフラやモノづくりでのノウハウを生かし、IoTや人工知能（AI）など先進のICTによるデジタルトランスフォーメーションを加速させ、お客さまや社会と共に新しい価値を創造していきます。

また、私たちはデジタルトランスフォーメーションを支えるため、社会インフラや製造現場などさまざまな領域で培ってきた幅広い経験やノウハウを結集させた、IoTアーキテクチャー「SPINEX (スパインエックス)」を提供しています。また、長年にわたって研究開発を続けてきたメディアインテリジェンス※技術により、分野や用途に応じて、モノとモノをつなげるだけでなく、人が伝えたい意図や状況を把握し積極的に人に働きかけるコミュニケーションAI「RECAIUS (リカイアス)」も提供しています。

私たちはこれからも、企業や業界、地域の垣根を越えた「共創」によるオープンイノベーションを次々に生み出し、人々が安心、安全、快適に暮らせる、人にやさしい社会の実現を目指していきます。

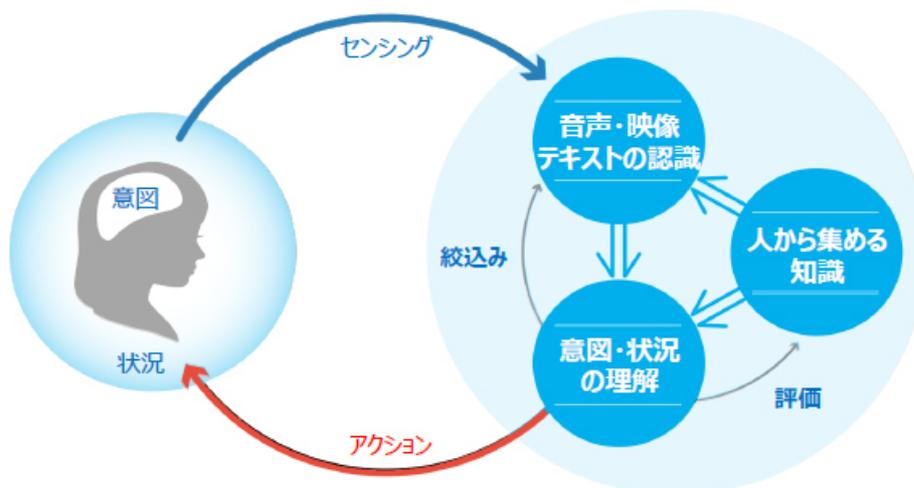
※音声・映像・文字の知識活用

さまざまなインダストリー領域で
共創とデジタルトランスフォーメーションの進化により
ビジネスモデルを変革



IoTアーキテクチャー「SPINEX (スパインエックス)」

人とのインタラクションにより、
人とシステム双方の理解と知識を向上させる



コミュニケーションAI「RECAIUS (リカイアス)」

東芝デジタルソリューションズ株式会社
取締役社長

錦織 弘信
(にしこり ひろのぶ)

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。

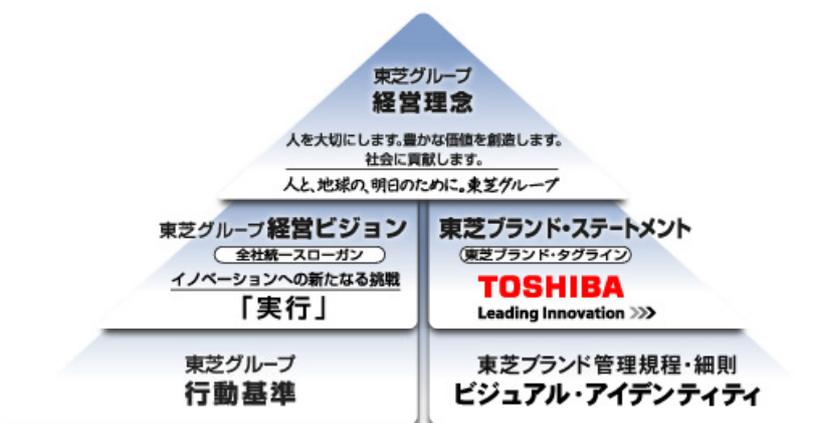
3. 社会に貢献します。

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。

東芝では、東芝グループが共有すべき行動規範を「経営理念」のもと「東芝グループ経営ビジョン」「東芝ブランド・ステートメント」「東芝グループ行動基準」で設定しています。



「[東芝グループ経営理念](#)」は、東芝グループが永続的に果たすべき企業集団としての使命と、共有すべき価値観を示しています。「東芝グループスローガン」は、その趣旨を一文に要約したものです。

「[東芝グループ経営ビジョン](#)」は、東芝DNAのエッセンスと、経営理念にもとづく企業としてのあるべき姿と東芝グループの全員に求められる心構えを示しています。

「[東芝ブランド・ステートメント](#)」は、東芝ブランドのアイデンティティとそれによって顧客や社会に約束する価値を明文化したものです。

「[東芝グループ行動基準](#)」は、事業活動を展開するにあたり、法令を守るだけでなく社会規範や倫理に従い、公正で透明性のある経営体制の下で社会的使命を果たすために、一人ひとりが遵守すべき具体的な行動基準として位置付けています。

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、満足いただける商品等の開発、改良に努めます。

3. 調達活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 法令、社会規範等を遵守します。
- (2) 調達取引先（候補を含み、以下同じとします。）に対して公正な取引の機会を提供します。
- (3) 調達取引先とともに企業の社会的責任を果たす調達活動に取り組みます。
- (4) 調達取引先と、相互理解と信頼関係に基づく調達活動を実施します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 次の条件を満たしている企業を調達取引先として優先します。
 - ・法令、社会規範等を遵守し、人権・労働、安全衛生、環境への配慮を重視していること
 - ・経営状態が健全であること
 - ・東芝グループに供給する資材・役務の品質、価格、納期が適正水準にあること
 - ・安定供給能力と、需給変動への柔軟な対応力があること
 - ・東芝グループ製品に貢献できる技術力を有していること
 - ・不測の災害等発生時においても、供給継続能力を有していること
 - ・自社の調達取引先に対しても、東芝グループの基本方針を展開すること
- (2) 必要な物品、役務・サービスを次に定める基準に従って公正に評価し、調達します。
 - ・環境に配慮していること
 - ・適切な品質レベルで、経済合理性のある妥当な価格であること
 - ・希望の納期を満足するとともに、供給の安定性が確保されていること
- (3) 調達取引先から職務に関連して個人的な利益の供与を受けないことはもとより、調達取引先との契約上の義務を誠実に履行し、取引先保護法令等（注）および健全な商慣行に従い取引を行います。
- (4) 調達活動は、社内規程にのっとり、所定の調達部門が実施します。

注) 取引先保護法令等：独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、下請中小企業振興法その他の法令、官公庁の定めた指針等をいいます。

4. 生産・技術活動および品質活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 生産・技術活動、品質活動に関係する法令および契約を遵守します。
- (2) 不断の技術革新・生産性向上を図り、お客様のニーズに基づいた安全・安心で優れた商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を最新、最良の技術により提供します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) お客様の立場に立って、品質保証の責任を果たし、製品安全を確保します。
- (2) 先進的な研究開発を進め、技術力の向上と技術基盤の整備に努めます。また、蓄積された技術と技能の継承に努めるとともに、技術環境の変化に的確に対応し、最新の技術を設計、生産等に活用します。
- (3) 商品等に関する事故や安全に関する情報を入手した場合、直ちに事実確認を行い、社内規程等にのっとり、必要な情報提供を行うとともに、製品回収や注意喚起、警告表示等の適切な措置を講じます。

5. 営業活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 法令を遵守するとともに、正しい企業倫理に基づき、公正な営業活動を行います。
- (2) お客様のニーズに基づき、満足いただける優れた商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を提供します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 誠意をもってすべてのお客様に公正かつ公平に接し、適切な条件で取引を行います。
- (2) 法令遵守はもとより、健全な商慣行、社会通念に従った営業活動を行います。
- (3) お客様の立場に立って、ニーズを的確に把握し、最適な商品等を提供できるように努めます。

6. 独占禁止法・官公庁取引規制等の遵守

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 独占禁止法その他の公正競争を維持するための法令等（以下、「独占禁止法等」といいます。）を遵守します。
- (2) 法令遵守に係る社内規程を策定し、適正に運用します。
- (3) 官公庁との取引にあたっては、法令および健全な商慣行を遵守し、入札妨害行為（注1）等を行いません。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 法令遵守に係る社内規程を遵守し、公正で自由な事業活動を推進します。
- (2) 競合する他社との間の競争を制限するような、販売・見積価格、生産または販売数量・金額に関する制限、シェア割り、販売先・販売地域の制限、生産設備・技術の制限等はたとえ口頭でも明示、黙示の合意を行いません。
- (3) お客様が官公庁の場合は、官公庁事業に係る営業行動基準等を遵守し、入札妨害行為、受注調整行為（注2）等の違法行為をしません。また、官公庁またはその職員（元職員を含み、以下同じとします。）に不正な見積額等、虚偽の情報を提供しません。
- (4) 会合の結成・参加、約束・取り決め、情報交換等、前記（2）または（3）の違法行為を疑われるような行為をしません。
- (5) 販売業者に対し、取扱商品の再販売価格について希望価格を守るよう事実上強要したり、販売業者との間でそのような合意をしません。
- (6) 代理店等の第三者に、前記（2）から（5）までに定める禁止行為をさせません。
- (7) 官公庁の職員を採用する場合は、法令および当該官公庁の規則等に基づき厳格に審査します。また、採用後、当該官公庁に係る営業行為をさせません。

注1) 入札妨害行為：官公庁との関係において、受注予定者や予定価格に関する意向を聞き出すこと、その意向実現に向けて協力すること等をいいます。

注2) 受注調整行為：競合する他社との関係において、受注予定者、応札額等に関する情報交換、調整を行うこと等をいいます。

7. 贈賄の禁止

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 法令および健全な商慣行に反した不適正な支出を行いません。
- (2) 政治家または政治団体に対し、不適正な利益・便宜を供与しません。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 官公庁の職員、政治家（議員等の候補者を含み、以下同じとします。）、政治団体等に対し、法令および健全な商慣行に反し、報酬、接待、贈物その他形態のいかんを問わず、また、直接、間接を問わず、利益供与をしません（法令に違反せず、かつ社会的妥当性が認められる場合を除きます。）。また、通常の商慣行より有利な条件での販売および貸付等（債務保証等を含みます。）を行いません。
- (2) 官公庁向け営業に関し、政治家等（元議員等、秘書、元秘書を含みます。）本人または本人が関係する会社に対しては、口銭、コンサルタント料等の名目のいかんを問わず、金銭を支払わず、また、便宜を供与しません。
- (3) 外国公務員等に対し、国際的な商取引に関して営業上の不正の利益を得るために、金銭その他の利益を供与しません。
- (4) 代理店等の第三者に、前記（1）から（3）に定める禁止行為をさせません。
- (5) 代理店等を使用する場合、事前にその報酬等につき、合理的に取り決めます。報酬の支払につき法令上の規制があるときには、当該法令に従います。
- (6) 政治家または政治団体に対し、法令、社内規程に反した不適正な政治寄付等を行いません。
- (7) 商取引上の接待、贈物、支出等を行う場合は、法令遵守はもとより、お客様の方針を尊重します。

8. 環境活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) “かけがえのない地球”を健全な状態で次世代に引き継いでいくための環境づくりに積極的に貢献します。
- (2) 環境に関する国際規格、法令、協定、指針、自主基準等を遵守します。
- (3) 優れた環境調和型の商品の開発・提供を通じて社会に貢献します。
- (4) 事業活動に関わる環境への負荷の低減、生物多様性の保全等に積極的に取り組みます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 環境への負荷の低減に役立つ研究開発、商品化に努めます。また、地球温暖化防止、資源の有効活用等のために、すべての事業遂行過程においてエネルギー効率向上、省資源・再資源化等に積極的に取り組みます。
- (2) 環境に関する方針・計画の実施にあたり、日常活動として取り組み、継続的改善を図ります。
- (3) 定期的に測定・点検を実施し、その記録を適切に保存します。不適合を発見した場合は、速やかに是正し、事故予防措置を講じます。
- (4) 新規立地・再配置、設備投資、商品企画・開発設計、新規部品・原材料の購入等にあたり、環境への負荷を低減するため適時かつ適切にアセスメントを行います。
- (5) 国や地域の法令等により使用・排出等に制限がある物質はできる限り使用しません。当該物質を使用する場合は、最良の技術をもって環境への影響を最小限にとどめるよう努めます。
- (6) 環境活動に関する社外への十分な情報開示等、良好なコミュニケーションの維持に努めます。
- (7) 日常生活においても、地球温暖化をはじめとする環境問題に配慮します。また、地域社会の環境活動に積極的に参加します。

9. 輸出管理

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しません。
- (2) 事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令、および米国原産品・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令を遵守します。
- (3) 前記の法令を遵守するため、輸出管理に関するコンプライアンスプログラム（以下、「輸出管理プログラム」といいます。）を策定し、実施します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引や次の法令に違反する貨物・技術の取引は行いません。
 - ・事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令
 - ・米国原産品・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令
- (2) 貨物・技術の引合いから出荷まで、輸出管理プログラムに規定された手続により厳格な管理を実施します。
- (3) 大量破壊兵器や通常兵器の開発または製造等に使用されることを防止するため、取引に際して貨物・技術の用途、最終顧客の確認を実施します。

10. 反社会的勢力の排除

1. 東芝グループの基本方針

反社会的勢力(注1)との取引を含めた一切の関係を遮断します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 反社会的勢力による事業活動への関与を拒絶します。また、その活動を助長（注2）しません。
- (2) 不当要求（注3）を受けた場合には、毅然とした態度で要求を拒否します。
- (3) マネー・ロンダリング（犯罪による収益の移転）を規制する法令等を遵守します。

注1) 反社会的勢力：暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人のことを指します。

注2) その活動を助長する行為：機関誌・書籍の購読、物品の購入、広告賛助、役務提供等取引、金銭・物品の供与、その他の便宜供与等の行為をいいます。

注3) 不当要求：暴力団員による、事業活動に関し行われる暴力的要求行為等をいいます。

1 1. 技術者倫理の遵守

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 高い倫理観をもって技術活動に取り組みます。
- (2) 関係する法令および契約を遵守します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 専門的知識や技術・経験を活かして、人類の健康・幸福と社会の安全に貢献します。
- (2) 科学的事実に基づき、また、法令や社会通念の変化を常に認識して、公正かつ自律的に判断し、正直かつ誠実に行動します。
- (3) 常に自らの専門的知識・能力の向上に努めることによって、技術革新を生み、安全で優れた商品等を提供します。
- (4) 後継技術者の育成と技術の継承に努めます。
- (5) 関係者とのコミュニケーションの活性化を図り、闊達で透明性のある職場風土づくりに努めます。

1 2. 知的財産権の尊重

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 特許法、著作権法その他知的財産権（注）に関する法令を遵守します。
- (2) 会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、これを積極的に活用するとともに、第三者の正当な知的財産権を尊重します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 事業競争力強化のため、知的財産権を積極的に獲得し、活用します。
- (2) 職務発明、職務考案、意匠の職務創作、プログラムその他の著作物の職務著作、半導体集積回路の回路配置に関する職務創作についての出願権または知的財産権は会社に帰属することを定めた諸規程を理解し、遵守します。
- (3) 知的財産権を適正に管理し、第三者による侵害に対して適切な措置を講じます。
- (4) 第三者の正当な知的財産権を尊重します。

注) 知的財産権：特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、回路配置利用権、営業秘密等をいいます。

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、情報共有を促進するとともに、モラル向上および一体感の醸成を図ります。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 客観的事実に基づき誠実に広報活動を行います。
- (2) 社外広報活動においては、関係する国や地域のお客様、投資家、地域社会からの正しい理解を得るために適切な方法を選定します。
- (3) 新聞・雑誌・テレビ等の報道関係者や証券アナリスト等と接触し企業情報を開示する場合は、事前に広報責任者の了解を得ます。

注) 「企業情報」には、本基準で禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報（以下、「リスク・コンプライアンス情報」といいます。）等も含まれます。

15. 広告活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 広告活動を行うことによって、会社の知名度・イメージの向上を図ります。
- (2) グローバルなイメージと、それぞれの国や地域における良き企業市民としてのイメージの確立を図ります。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 事業活動を行う国や地域において会社の知名度向上を図ること、また、会社に対する好感と信頼を獲得することにより、健全な事業発展と販売促進のための環境づくりを行います。
- (2) 他者を誹謗すること、品位の劣る表現を用いることによって、自らの優位性を強調しません。
- (3) 政治、宗教等については広告表現の対象とせず、また、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別を想起させ、人間の尊厳を傷つけるような表現を用いません。

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関示しません。
- (4) 適正な方法で個人情報収集、利用、管理します。
- (5) 情報セキュリティに関する規程に従い、会社情報の保護に努めるとともに、適正に活用します。
- (6) 会社所有の情報機器、情報サービスを業務以外の目的で使用しません。
- (7) 社外の情報に対する不正アクセス等、第三者の利益を侵害する行為を行いません。
- (8) 未公表の会社情報に基づき、インサイダー取引を行いません。

注) 会社情報：個人情報、お客様・調達取引先等第三者情報および当社情報等、業務遂行過程において取り扱うすべての情報（第三者に係るものを含み、以下同じとします。）をいいます。ただし、社外に広く公開された情報は除きます。

18. 会社財産の保全・利益相反行為の禁止

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 会社財産（ブランドその他の無形の財産も含み、以下同じとします。）を適切に管理します。
- (2) 会社の最善の利益となるように判断し行動します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 会社財産の保全に努めるとともに、私的に流用・着用しません。
- (2) 会社の機器、設備等を不適正に使用しません。
- (3) 会社における地位・職務上の権限を不正に利用して、自己または第三者の利益を図らず、また、会社の社会的信頼、ブランド等を損ないません。
- (4) 会社の利益と相反する取引関係を取引先、お客様、競合する他社との間で持ちません。

19. 社会とのかかわり

1. 東芝グループの基本方針

- (1) 地域社会との連帯と協調を図り、その一員として責任を果たすとともに、NPO・NGO、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーと連携、協働を進めます。
- (2) 役員・従業員のボランティア活動等を支援するとともに、公民権の行使について最大限配慮します。
- (3) 社会への貢献度、目的、公共性等を勘案し、事業活動を行っている国や地域で適時かつ適正な寄付を行います。
- (4) 社会とのあらゆるかかわりにおいて、ブランドイメージの向上に努めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 地域社会の文化、慣習等を尊重します。
- (2) 地域社会とのコミュニケーションの拡大を図り、会社の経営方針や事業活動に対する地域社会からの理解を得るよう努めます。
- (3) 地域社会の活動および社会貢献活動に積極的に参加します。
- (4) 品位と良識を兼ね備えた、自立した社会人として責任をもって行動します。
- (5) 職場、公共の場所、インターネット環境を問わず、東芝グループの一員としての自覚を持ち、誠実な言動をこころがけます。

適用範囲・推進体制等

1. 適用範囲

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

2. 推進体制

- (1) 東芝グループ各会社は、本基準の実施について責任を負う「実施統括責任者」を任命します。
東芝の実施統括責任者は、リスク・コンプライアンス関係担当役員（Chief Risk-Compliance Management Officer）とします。
- (2) 実施統括責任者は、本基準の各項目を推進するため、必要に応じて「実施責任者」を指名します。
東芝の実施責任者は、カンパニー社長、スタッフ部門長等とし、それぞれの部門における本基準の実施についての責任を負うとともに所管する子会社に対する指導の責任を負います。
- (3) 本基準の各項目を所管する東芝グループ各会社のスタッフ部門等は、プログラム、規程等を制定するとともに、必要に応じて、実施細則の制定への支援、教育への協力等により、実施責任者や所管する子会社等を支援します。
- (4) 東芝の海外総代表は、その所管地域内において、東芝グループ各会社の海外事務所および海外子会社による本基準の実施につき、指導、援助、協力します。
- (5) 本基準の管理および東芝グループ各会社の本基準の採択・実施の推進・支援のための事務局は東芝のリスクマネジメント部、コーポレートコミュニケーション部および法務部とします。

3. 内部通報制度と通報者保護

- (1) 東芝グループ各会社は、リスク・コンプライアンス情報（注）に接した役員・従業員が、その情報を実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門等に直接提供することができる内部通報制度を構築します。
- (2) 東芝グループ各会社の役員・従業員は、リスク・コンプライアンス情報に接した場合、直ちに上長に報告、または前号の内部通報制度にのっとり情報提供を行うものとします。
- (3) 内部通報制度等を通じてリスク・コンプライアンス情報を受け取った、実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門または上長は、迅速、適切に対応します。
- (4) 誠実かつ正当な目的でリスク・コンプライアンス情報を提供した役員・従業員に対し、情報提供を行ったことを理由に、不利益な取り扱いをしません。

4. 懲戒処分等

本基準が禁止している行為を行った場合、東芝グループ各会社の就業規則等の定めるところにより、解雇を含む懲戒処分等の対象となります。

注) 本基準で禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報をいいます。

以上

社長メッセージ

経営陣一同、全力を挙げて
皆さまからの信頼回復に努めてまいります

取締役 代表執行役社長
綱川 智



この度は、当社の不正会計問題並びに海外原子力事業での大規模損失発生などに関し、多大なご迷惑とご心配をお掛けしておりますことを心よりお詫び申し上げます。

東芝グループの信頼回復と再生に向けて、私自身、先頭に立って顧客第一の精神の下、全力で取り組んでまいります。今回の問題を踏まえ、2015年よりコーポレート・ガバナンス体制を刷新し、社外取締役から構成される監査委員会の下に内部監査組織を立ち上げるなど、内部統制機能を拡充しております。また社外取締役比率の過半数以上への引き上げをはじめ、トップマネジメントの監督機能強化を図っています。また、今般、各社内カンパニーを分社し、各分社会社が自律した事業体として運営を行う体制へ移行いたしました。東芝グループは、新たな事業体制の下、企業グループとしての一体化の深耕とともに、各事業体が最適な事業運営体制を確立し、今後も、生命・安全・法令遵守を最優先に、CSR経営を進め、事業活動を通じて社会的責任を果たすとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

現在、私たちを取り巻く環境は、情報通信技術の発達をはじめ、よりスピードを上げて変化を続けています。人口増加に伴う資源・エネルギー問題や気候変動、環境問題など、さまざまな課題が顕在化・複雑化しています。当社はこのような変化に対応し、社会の発展に貢献するため、「社会インフラ」を核に、「エネルギー」「電子デバイス」「デジタルソリューション」の4つの事業領域に注力し、世界規模での競争に勝ち抜ける事業構造への変革に取り組んでまいります。

また、当社の技術的な強みを活かしながら、次世代への成長の種を育て、時代に適合した新しい価値を提供することで、お客さまの課題解決に努めてまいります。

今後も当社グループ一丸となり、お客さまや株主さまをはじめすべてのステークホルダーの皆さまや社会からの信頼回復を目指していく所存でございますので、引き続きご支援を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

2017年10月
株式会社 東芝
取締役 代表執行役社長 綱川 智

[不正会計問題を含む適時開示情報](#)

CSR責任者メッセージ



東芝グループはCSR経営を通じて、
持続可能な社会の実現に貢献します。

執行役常務
長谷川 直人

企業を取り巻く環境は日々変化しており、国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」や「パリ協定」などに象徴されるとおり、グローバル社会はさまざまな課題に直面し、その内容は年々複雑化・深刻化しており、その課題解決に積極的な参画を求められるなど、企業に対する社会からの期待はますます高まってきています。

SDGsがめざす持続可能な社会の実現に向けて、東芝グループでは、豊かな暮らしを支える「社会インフラ」、すべての活動を支える安全でクリーンな「エネルギー」、社会を支える「電子デバイス」・「デジタルソリューション」の4つの事業領域において、革新的な技術・ソリューションを提供することで、より良い社会の発展に貢献していきたいと考えております。

東芝グループは、経営理念に「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」と定めています。これからも新たな価値を提供し、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経営を推進してまいります。

また、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業としてその基本原則に則り、ステークホルダーの皆様との対話を通じて特定したCSRの重要課題に取り組み、社会からの信頼回復に努めてまいります。

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



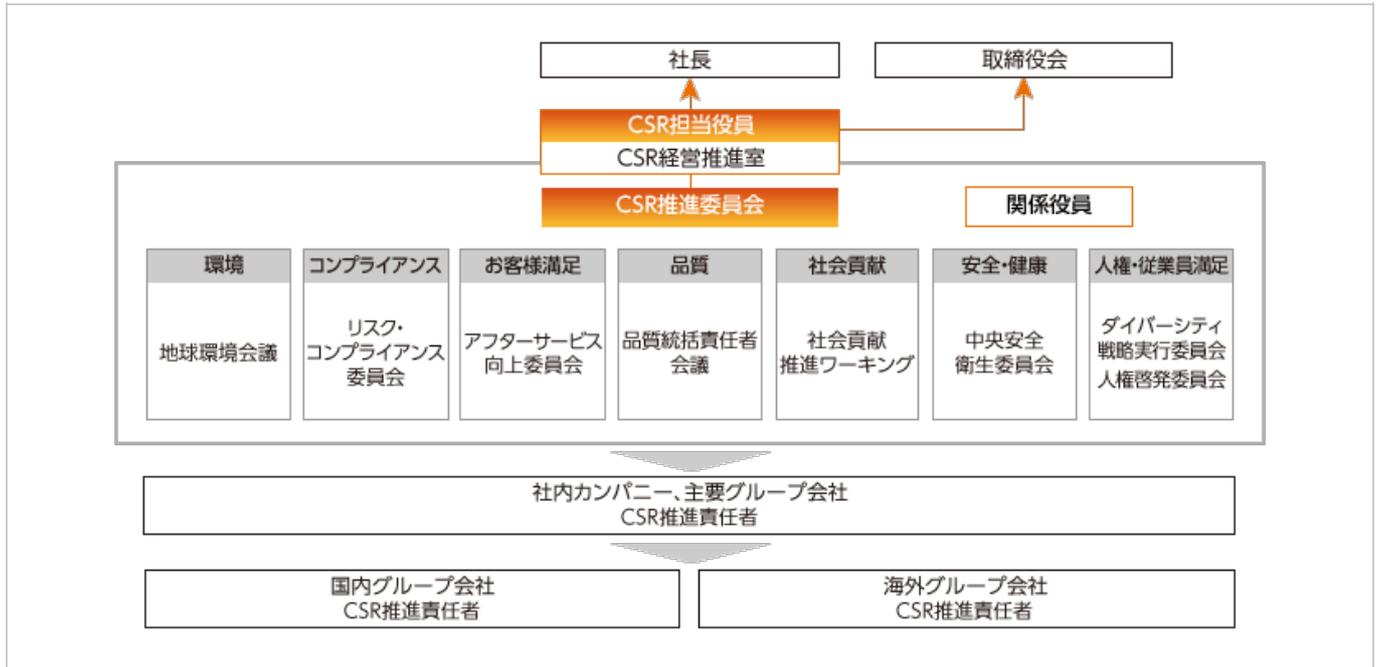
CSR推進体制

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行き、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および東芝グループスローガン「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。2016年度は東芝グループの信頼回復と再生に向けて、果たすべき企業の社会的責任（CSR）について考え、行動する期間とする社長メッセージを、東芝グループ従業員へ配信しました。また、12月5日の国際ボランティアデーに合わせて社会貢献一斉アクションを実施しました。

12月13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680人が参加しました。当日は、CSR担当役員から、企業が取り組むべきグローバルなCSR課題、および経営刷新の取り組み状況について報告しました。また、三井物産（株）の槍田顧問による特別講演「三井物産での2つの事件を振り返って」で、同社でのコンプライアンス問題発生後、信頼回復のために実施した施策や、世の中から評価される「良い仕事」に向けた取り組みなど、今の東芝グループに必要なことや、改めて今、考えるべきことについて提言をいただきました。

東芝グループが一丸となり、すべてのステークホルダーからの信頼回復に向けて、一つひとつ全力で取り組む上で、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

2016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。

2013年度にマテリアリティとして「人権の尊重」「サプライチェーンCSRの推進」「環境経営」の3つを特定し、2016年度もこれらへの取り組みを継続しました。その進捗についてESG活動報告に記載しています。

 [2013年度に特定したマテリアリティ\(180KB\)](#)

ESG活動報告

- ＞ [人権の尊重](#)
- ＞ [サプライチェーンCSRの推進](#)
- ＞ [環境経営（環境活動ページ）](#)

一方で、2015年度に判明した会計処理問題は、企業風土にも原因の一端があったと考えられることから、2016年度は同様の問題の再発防止や企業風土変革についても優先的に取り組みました。

企業風土変革に向けた取り組みの一覧

マネジメントの意識変革

- ＞ [経営トップからのメッセージ発信](#)
- ＞ [経営幹部セミナー](#)
- ＞ [経営幹部メッセージの配信](#)
- ＞ [360度サーベイ](#)

従業員の意識変革

- ＞ [会計コンプライアンス教育](#)
- ＞ [CSR職場ミーティング](#)
- ＞ [従業員意識調査](#)

また、2016年12月に海外原子力事業における損失発生が判明したことを受け、原因究明と対応についても全社の最優先課題として取り組みました。同件の経緯および対策については、2017年2月14日に説明会を実施し、資料を公表しています。

 [第3四半期報告書の提出期限延長、業績見直し、および原子力事業における損失発生の概要に関する説明会資料 \(938KB\)](#)

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・業界団体を通じた対話
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](#)

ESG活動報告における主なコンテンツ

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

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

2016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	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
取締役数 (GRI G4-34、G4-38)	11人	—	9人	—
執行役を兼務しない取締役数 (GRI G4-38)	7人	取締役の過半数	6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(9%)	1人以上	1人(11%)	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	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
行動基準教育受講率 (国内東芝グループ) (ISO26000 6.6.3、6.6.4、6.6.5、 GRI G4-HR2)	100%	100%	100%	100%
東芝グループ行動基準については、24言語を作成。階層別教育、職種別教育、経営幹部教育で徹底。e-ラーニングでも東芝グループ行動基準教育を行った。				
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)	1回 約9万人	2回	1回 約8.5万人	1回
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%
2017年2月に、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)	208件 (204件／4件)	—	399件 (389件／12件 ※)	—
不適切な状況がある、またはそのおそれがある通報については、関係部門へ連絡し、改善指示や注意喚起を実施。 ※ 社内事務局受付の案件と同一通報がなされたものを含む				
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

環境経営関連の項目については、2017～20年度を活動期間とする「[第6次環境アクションプラン](#)」において、新たな基準（パウンダリ・基準年度等）による目標を設定しています。

地球温暖化防止	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
エコプロダクツ（消費）によるCO ₂ 排出抑制量※1 (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN17、G4-EN19)	1,510万t	1,550万t	1,565万t	「環境経営」P40参照
エコプロダクツによるCO ₂ 排出量抑制のため、環境調和型製品の創出を継続的に進める。				
製品による地球温暖化防止：2016年度の成果と今後の取り組み				
資源有効活用	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
製品の再生プラスチック利用率※2 (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN2)	8.80%	3.50%	10.60%	「環境経営」P40参照
MFP（複合機）などでの使用量増加により改善。今後も再生プラスチックの使用を推進していく。				
製品の資源有効活用：再生プラスチックの利用拡大				
化学物質管理	2015年度	2016年度	2016年度	2017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※3 (ISO26000 6.5.3)	PVC / BFR※4を76製品群で削減	PVC / BFRを全66製品群で削減	PVC/BFRを65製品群で削減	「環境経営」P40参照
2016年度は燃料電池のみ目標未達。2017年度には代替化を適用する予定。 2017年度からは、各国で新たに規制が始まる4種フタル酸エステル※5の代替化を目標とし、PVC/BFRの削減についても継続して取り組む。				
化学物質の管理：製品の化学物質管理				
※1 代替想定製品のCO ₂ 排出量-出荷製品のCO ₂ 排出量（使用段階の1年分の排出量を比較し、製品寿命の半分を累計） ※2 再生プラスチック量÷製品プラスチック使用量×100 ※3 特定用途を除く ※4 PVC：塩化ビニル樹脂 (Polyvinyl Chloride) は、一般的な合成樹脂（プラスチック）の一つで、あらゆる用途に使用されている。廃棄時の不適切な処理による有害物質の生成や、PVCを軟らかくするための一部の添加剤（フタル酸エステル）の有害性が懸念されている BFR：臭素系難燃剤 (Brominated Flame Retardants) は、プラスチックの難燃剤として使用されている。臭素系難燃剤の中には、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 ※5 フタル酸ビス（2-エチルヘキシル）、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジ-n-ブチル、フタル酸ジイソブチル。主にプラスチック（ケーブル被覆等）などの可塑剤として使用されており、人体への影響が懸念されている				

Green of Process (モノづくりの環境配慮)

地球温暖化防止	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
温室効果ガス総排出量※6の抑制 (1990年度基準) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN19)	286万t <42%>	325万t <48%>	294万t <43%>	「環境経営」 P40参照
各拠点での節電、省エネ機器への代替化などを積極的に推進。今後も改善を進める。				
地球温暖化の防止：温室効果ガス総排出量の削減				
資源有効活用	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
廃棄物量※7の抑制(2000年度基準) (ISO26000 6.5.3、6.5.4、GRI G4-EN23)	7.5万t <40%>	11万t <58%>	7.7万t <41%>	「環境経営」 P40参照
排出時の分別徹底により、有価物化が拡大。今後も改善を進める。				
資源の有効活用：廃棄物総発生量の削減				
化学物質管理	2015年度	2016年度	2016年度	2017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)	1,360t <54%>	1,620t <64%>	1,398t <56%>	「環境経営」 P40参照
揮発性有機化合物除去装置の設置などを推進。今後も改善を進める。				
化学物質の管理：化学物質排出量の削減				
※6 日本国内の電力係数は、5.31t-CO2/kWhを利用。海外電力は、GHGプロトコルのデータを利用 ※7 廃棄物総発生量から有価物を除いたもの(廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く)				

社会

人権の尊重	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
紛争鉱物調査実施会社数 (のべ数) ※8 (ISO26000 6.3.5、GRI G4-LA14、 G4-HR9-11)	約1,800社 ※8	約1,800社 ※8	約1,400社 ※8	—
3TG ※9 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 ((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。2016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 ※8 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 ※9 「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	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
従業員満足度 (東芝)	64/100	—	66/100	—
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。本アンケートを通じて、従業員の意識をモニタリングしながら企業風土改革に取り組んでいる。				
公正な評価・人材育成				

多様性の推進	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
女性役職者数と比率 (東芝) (GRI G4-LA12)	333人 (4.1%)	5.00%	326人 (4.3%)	策定中
社内カンパニーの会社分割にともない、目標の見直しを行っている。				
女性採用比率 (東芝) (GRI G4-LA1)	事務系：50% 技術系：19%	—	—	事務系：50% 技術系：25%
東芝での2017年4月入社事務系・技術系新卒採用は、中止した。				
従業員男女比率 (東芝) (GRI G4-10)	男性：88.0% 女性：12.0%	—	男性：88.0% 女性：12.0%	—
障がい者雇用率 (株)東芝(特定子会社等含む) (ISO26000 6.3.7、GRI G4-LA12)	2.03%	2.00%	2.05%	2.00%
障がい者雇用率は各年6月1日時点。 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18.0年 (男性18.3年、女性16.1年)	—	平均18.2年 (男性18.5年、女性15.5年)	—
組合員の休暇取得率 (東芝)	85%	—	86%	—
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：10人 (1.0%) 女性：358人	—	男性：17人 (1.6%) 女性：348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)	372人	—	388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：1人 女性：2人	—	男性：2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：9人 女性：456人	—	男性：10人 女性：426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	2015年度	2016年度	2016年度	2017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)	61社 (100%)	— (100%)	57社 (100%)	— (100%)
	労働安全衛生マネジメントシステム (OHSAS18001) を導入し、リスクアセスメントおよびそれに基づくリスク低減対策を推進。			
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)	0.15	—	0.12	—
	厚生労働省労働災害統計 (2016年度) による全国全産業の平均 (1.63件)、全国製造業の平均 (1.15件)、全国電気機器製造業の平均 (0.51件) 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	2015年度	2016年度	2016年度	2017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)	100%	100%	97%	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) ※10※11 に徹底を依頼。2016年度は構造改革などの影響によって、一部の新規調達取引先からの同意取得が進まなかった。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) ※10 (ISO26000 6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, GRI G4-HR1, HR4-6, G4-SO9-10)	9,288社※10	7,000社※10	8,729社※10	7,000社※10
	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) で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) ※10 (ISO26000 6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, GRI G4-HR1, HR4-6, G4-SO9-10)	指導・支援 900社※10 取引停止 8社※10	—	指導・支援 288社※10 取引停止 0社※10	—
	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。			
※10 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 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	2015年度	2016年度	2016年度	2017年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
社会貢献支出額 (自然災害関連の義捐寄付などを 含む) (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	29.6億円	—	21.4億円	—
	2016年度は、寄付・プログラムの見直し、非継続事業の控除により、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)	1,359件	—	1,174件	—
	2015年度の実績は、活動報告の追加によって1,359件に増加した。 2016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401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)	118万本	121万本	121万本	
	グループを挙げての「150万本の森づくり」活動は2016年度で終息し、今後は拠点独自の社会貢献活動の一つとして継続して実施する。			
東芝未来科学館 来館者数	37万人	—	31万人	30万人
	2015年度はリニューアル後で来館者が多かった。2017年度は、案内・展示・イベント内容などをさらに充実させ、来館者数30万人を保ちつつ満足度を高めていく。			
> 社会貢献活動				

環境経営

東芝グループは、地球と調和した人類の豊かな生活を2050年のあるべき姿として描いた長期目標「環境ビジョン2050」を設定しています。社会の安心・安全と豊かな価値を創造すると同時に、製品のライフサイクルを通じて「地球温暖化の防止」「資源の有効活用」「化学物質の管理」の3課題に取り組むことで、地球との共生を図ります。

環境ビジョン 2050

東芝グループは、
地球と調和した人類の豊かな生活に向けて、
環境経営を推進します。



中長期目標

「環境ビジョン2050」の実現に向けて、具体的な中期目標「環境アクションプラン」を策定し施策を推進することで、製品・サービスのライフサイクルにおける環境負荷を低減し、持続可能な社会の実現に貢献する

2016年度の成果

モノづくりの環境負荷低減

温室効果ガス総排出量※1 **294万トン** (1990年度比43%)

省エネ投資や空調・照明などの節電対策、電力管理の強化などにより、温室効果ガス総排出量を294万トンに抑制

※1 日本国内の電力係数は、5.31t-CO₂/万kWhを利用。海外電力は、GHGプロトコルのデータを利用。

製品・サービスの環境性能向上

エコプロダクツ（供給）※2によるCO₂排出抑制量

1.00億トン

水力・地熱・太陽光・高効率火力など幅広いエネルギー技術の開発・普及に取り組み、1.00億トンのCO₂を抑制

※2 発電プラントなどの「エネルギー供給」にかかわる製品・サービス



ケニア・オルカリヤ4号地熱発電所

エコプロダクツ（消費）※3によるCO₂排出抑制量※4

1,565万トン

省エネ性能の高い製品・サービスの開発・提供により、1,565万トンのCO₂を抑制

※3 社会インフラ製品や業務用機器などの「エネルギー消費」にかかわる製品・サービス

※4 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）。



空冷ヒートポンプ式熱源機
「ユニバーサルスマートX」

今後の課題と取り組み

地球温暖化や資源枯渇などの問題が深刻化する中、東芝グループも国際社会の一員として、課題の解決に向けて積極的に取り組む責任があると考えています。2017年度から20年度までを活動期間とする「第6次環境アクションプラン」では、事業所における環境配慮や東芝グループならではの環境調和型製品・サービス展開を進め、さらにそれらを支える基盤活動としてコンプライアンスの徹底・環境コミュニケーション・生物多様性保全などにも注力することで、さまざまな環境課題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現をめざします。

東芝グループ「第6次環境アクションプラン」

中期目標「第6次環境アクションプラン」の概要と具体的な目標設定は以下の通りです。製品・サービスのライフサイクルにおける環境負荷低減活動（Business）と、それを支える基盤活動（Management）の2領域において、15項目の目標を設定し取り組みを進めていきます。

「第6次環境アクションプラン」の概要

BusinessとManagementの2領域で施策を展開

環境ビジョン2050

Business

製品・サービスのライフサイクルにおける環境負荷低減を推進

モノづくりの環境負荷低減

- 温室効果ガス排出量の抑制
- 廃棄物量・水受入量の抑制
- 化学物質排出量の抑制



CASBEE*横浜*で
最高位を獲得した事業所



雨水や処理水の再利用

環境負荷とコストを
同時に削減する
高効率モノづくりの追求

製品・サービスの環境性能向上

- CO₂排出抑制量の拡大
- 省資源化量・循環資源量の拡大
- 製品に含まれる特定化学物質の削減



自立型水素エネルギー
供給システム△HzOne™



二次電池SCiB™

低炭素社会の実現につながる
エネルギー技術と
省エネ製品・サービスの展開

Management

Businessの取り組みを支える基盤活動を推進

- 環境リスク・コンプライアンスの徹底
- 環境コミュニケーション
- 生物多様性の保全

厳格なコンプライアンス体制の構築と、
社会からの期待に応える基盤活動の充実



小学生向けの環境教育プログラム



希少植物の保護活動

グローバルな環境課題の解決に向けて貢献

*横浜市建築物環境配慮評価認証制度

「第6次環境アクションプラン」の項目

活動領域		活動内容	2017年度計画	2020年度計画	
Business	モノづくりの環境負荷低減	温室効果ガス総排出量の抑制*1	146万t	166万t	
		エネルギー起源CO ₂ 排出量原単位*2の改善(2013年度基準)	99%	92%	
		廃棄物量*3の抑制	4.5万t	5.2万t	
		廃棄物総発生量原単位の改善(2013年度基準)	99%	96%	
		水受入量原単位の改善(2013年度基準)	99%	96%	
		化学物質総排出量原単位の改善(2013年度基準)	99%	96%	
	製品・サービスの環境性能向上	CO ₂ 排出抑制量の拡大(累計)	供給*4	960万t	1,630万t
			消費*5	170万t	630万t
		省資源化量の拡大(累計)	10万t	46万t	
		循環資源(再生プラスチック)使用量の拡大(累計)	740t	3,000t	
		製品に含まれる特定化学物質の削減	2019年7月までに全製品で4種フタル酸エステル*6の代替化・代替目途づけ完了		
Management	環境リスク・コンプライアンスの徹底	グローバル環境法規制対応の強化・環境人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル環境法規制の対応見直し ・海外製造拠点における環境人材の地域ネットワーク強化 		
	環境コミュニケーション	情報開示の充実	社外要求事項を踏まえたレポートの充実		
		ステークホルダーとのネットワークづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・東芝グループ環境展や東芝未来科学館での環境授業を通してお客様とのコミュニケーションを深耕 ・世界各地の拠点でのグローバル環境アクション展開により地域とのコミュニケーションを強化 		
	生物多様性の保全	愛知目標への貢献	「愛知目標」全20項目から10項目を「東芝目標」として設定し、グローバル各拠点で施策を展開		

- 注)
- 社内外状況の変化にともない、2012年度から2016年度まで取り組んできた第5次環境アクションプランから、基準年度やバウンダリー、一部項目の算出方法などを変更している
 - 2018年3月末を目途に東芝メモリ(株)の株式譲渡を予定しているため、2017年度・2020年度の計画値には東芝メモリ(株)を含めていない
 - 温室効果ガスの原単位目標には、モノづくりにともなうエネルギー使用量と関係を持つ値(生産高、生産台数、人数、延床面積など)を使用
 - 廃棄物・水・化学物質の原単位目標には活動を評価できる指標として物量ベースの実質生産高原単位を使用
 - 実質生産高=[国内名目生産高]÷[日銀国内企業物価指数(電気機器)：1990年を1としたときの各年度の比率]+[海外名目生産高]
 - ※1 日本国内の電力係数は、5.31t-CO₂/万kWhを利用。海外電力は、GHGプロトコルのデータを利用
 - ※2 日本国内の電力係数は2013年度に固定
 - ※3 廃棄物総発生量から有価物を除いたもの(廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く)。
 - ※4 同燃料種の火力平均のCO₂排出量原単位と比較、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。単年および新設の発電による貢献量を累計
 - ※5 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)
 - ※6 フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジ-n-ブチル、フタル酸ジイソブチル。主にプラスチック(ケーブル被覆等)などの可塑剤として使用されており、人体への影響が懸念されている

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

優先的に取り組む地域を選定して人権インパクト・アセスメントを実施、人権リスクが高い拠点に対して人権デューディリジェンスを100%実施する。

2016年度の成果

- 日本国内で、「英国現代奴隷法の対応」に関する報告を社内の関連部門に実施
- 日本国内で、人権啓発セミナーを社内の関連部門を対象に実施

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。

また、東芝グループは、2015年に英国で制定された「英国現代奴隷法」に基づき、人身売買や強制労働といった現代奴隷を認めないことを表明しています。

＜ [東芝グループの調達方針](#)

＜ [英国現代奴隷法への対応](#)

Toshiba Group Slavery and Human Trafficking Statement

Pursuant to the United Kingdom (UK) Modern Slavery Act 2015, Chapter 30, Part 6, Section 54, the Toshiba Group states that we have taken steps during the financial year to ensure that slavery and human trafficking is not taking place in any of our supply chains and in any part of our business. These steps include the adoption of various policies, putting in place a framework for respecting human rights, the ongoing identification and monitoring of human rights risks, employee training and the establishment of a whistleblower system and consulting service to ensure that modern slavery is not taking place in our business or supply chains.

Company overview

Toshiba is a world leader and innovator in pioneering high technology, a diversified manufacturer and marketer of advanced electronic and electrical products and systems spanning energy systems, infrastructure systems and storage devices. Toshiba was founded in 1875, and today operates a global network of more than 510 companies, with approx. 153,000 employees worldwide and annual sales of 4.87 trillion yen (US\$44.3billion).

Policies

We comply with universal principles regarding human rights and labor practices worldwide, including the Universal Declaration of Human Rights, and respect human rights through sound business activities. In addition to complying with laws and regulations, the Toshiba Group Standards of Conduct stipulates respect for basic human rights and opposes child labor and forced labor.

<http://www.toshiba.co.jp/csr/en/policy/soc.htm>

We request all our suppliers, who play an important role in the Toshiba Group companies' production and services, to understand and put into practice the Toshiba Group Procurement Policy, which contains a clear prohibition on forced labor (including slave labor) and human trafficking.

<http://www.toshiba.co.jp/procure/en/policy/index.htm>

We have established the Toshiba Group Conflict Mineral Policy which prohibits the use of raw materials such as tin, tantalum, tungsten, and gold mined in the Democratic Republic of the Congo and its neighboring countries which violate human rights.

http://www.toshiba.co.jp/csr/en/performance/social/procure.htm#conflict_minerals_1

Framework for Respecting Human Rights

The Human Rights Enlightenment Committee, chaired by the executive officer in charge of human resources, leads our efforts to promote human rights awareness under the basic principle of Respect for Human Rights. Moreover, our Business and Human Rights Center serves as the point of contact on human rights issues for all Group companies. We formulate basic principles on human rights, enforce the practice of their essence and contents, and provide instructions and support to promote the concept of Respect for Human Rights throughout the Toshiba Group.

Identification and Monitoring of Human Rights Risks

The Toshiba Group continuously investigates potential human rights risks in its business activities through reviews based on ISO 26000, the international standard providing guidelines for corporate social responsibility. To monitor the implementation of Toshiba's human rights initiatives, we will continue to perform gap analyses based on ISO 26000 guidelines and CSR surveys. As a part of the CSR surveys, Toshiba has conducted annual human rights due diligence on 119 Group companies and we confirmed that there is no situation of forced labor in FY2016.

Training

The Toshiba Group Standards of Conduct has been adopted by Group companies and is available in 24 languages. Training on the Standards of Conduct is provided to Group employees to make the Standards of Conduct the guiding principles of our daily business activities.

Establishment of Whistleblower System and Consulting Service

The Toshiba Group receives internal reports and consultations concerning human rights through various points of contact such as our Risk Hotline, Audit Committee Hotline, and Clean Partner Line.



Satoshi Tsunakawa

Representative Executive Officer

President and Chief Executive Officer

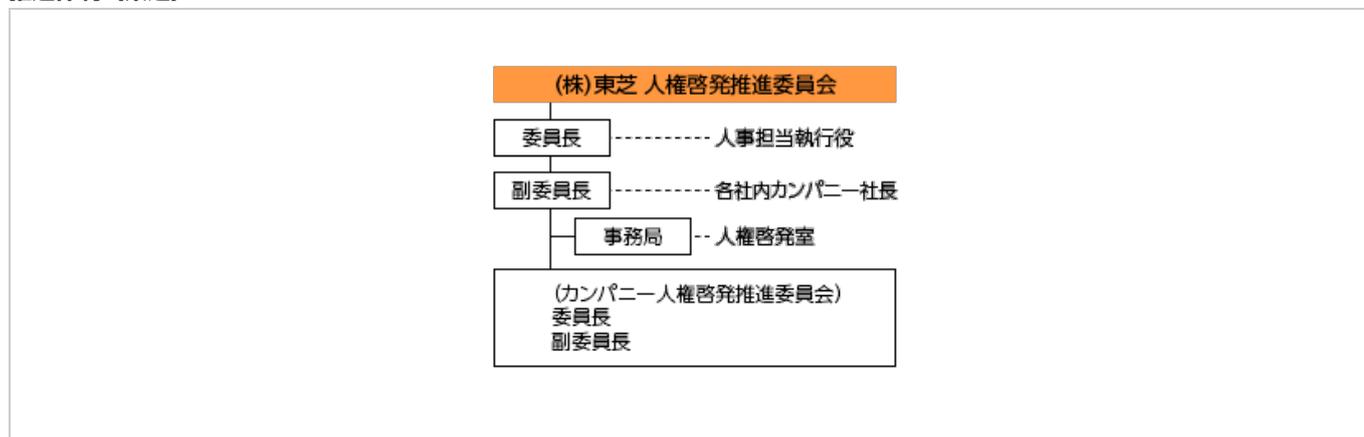
Toshiba Corporation

September 2017

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）

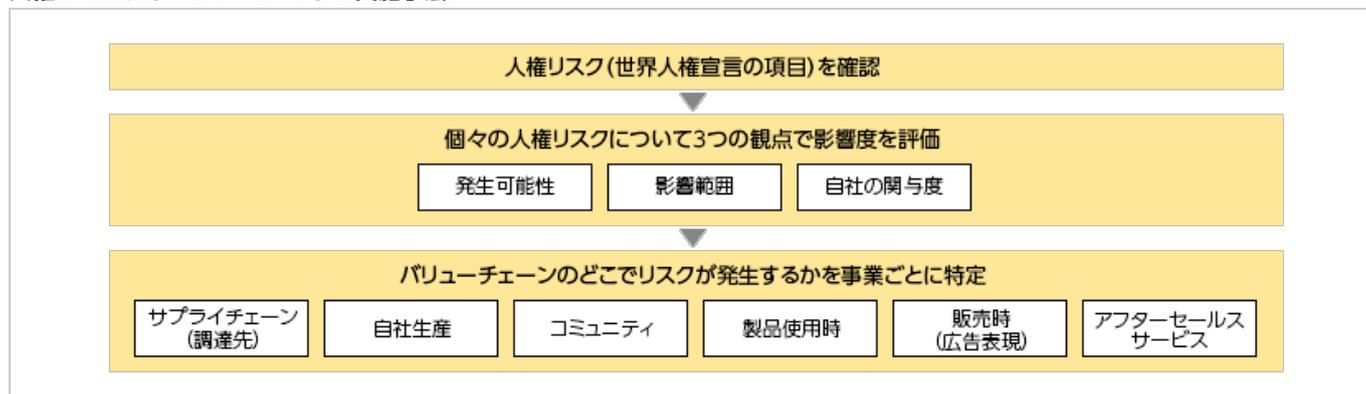


人権リスクの特定、モニタリング

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、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。2016年度は「ハラスメントとアンガーマネジメント」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134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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">「世界人権宣言」や「国連ビジネスと人権指導原則」などのグローバルなスタンダードについて学習事業ごとのバリューチェーンの各ステップで想定される人権リスクを洗い出すワークショップを実施
2014年11月	中国	中国の東芝グループ31社の人事総務責任者54人	<ul style="list-style-type: none">グローバルな問題への理解、自社で起こりうるリスク、ビジネスへの影響について、具体的な事例をもとに学習
2014年2月	フィリピン	アジア地域9ヵ国の人事責任者45人	<ul style="list-style-type: none">人権侵害の事例や国際規範の概要に関する講義自国で想定される人権リスクについてのグループディスカッション



タイでの人権ワークショップ

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を実施しています。

2016年度は相談窓口担当者のスキル向上を目的として、LGBT※、マタニティハラスメントに関する研修を実施しました。

※ LGBT：Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（性同一性障がいなどの性別越境者）の頭文字を取った、性別少数者の総称



相談窓口担当者向け研修の様子

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年度に設置しました。監査委員会ホットラインは、法令違反、不正取引など、主としてコンプライアンス違反に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、従業員からの相談と一緒に考えて、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。

- ・ 経済人コーポラ卓会議日本委員会（CRT）が主催する人権に関するセミナー「2016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（2016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（2016年度）
- ・ 経済人コーポラ卓会議日本委員会（CRT）が主催する人権に関するセミナー「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）
- ・ 経済人コーポラ卓会議日本委員会（CRT）が主催する人権に関するセミナー「2014 CSRリスクマネジメントに関する国際会議」、人権課題の特定・対処について実践的に議論する「ステークホルダーエンゲージメントプログラム」に参加（2014年度）
- ・ 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）
- ・ 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）
- ・ （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）

人権NGOの活動支援

- ・ （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

- ・ 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）
- ・ 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～）

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

2016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、2016年度に判明した海外原子力事業における損失発生に関しても、原因や対応策などについて説明しています。また、2017年4月1日付で実施したメモリ事業の分社化についても説明しています。

なお、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（2017年3月末現在）

(人)

地域	従業員数	事業	従業員数
日本	95,181	エネルギーシステムソリューション	26,534
中国	15,782	インフラシステムソリューション	43,520
アジア※1・オセアニア	23,718	リテール&プリンティングソリューション	20,777
北米	7,663	ストレージ&デバイスソリューション	29,423
中南米	1,264	インダストリアルICTソリューション	13,069
欧州※2・アフリカ	9,884	その他	20,169
総計	153,492	総計	153,492

※1 日本・中国除く

※2 ロシア含む

公正な評価・人材育成

東芝グループでは、グループ経営方針に「『誠実』な経営」を掲げ、その土台となる「風通しの良い企業風土」づくりに取り組んでいます。また、多様な従業員がそれぞれの能力を発揮して活躍できるよう、公正な人事諸制度を構築するとともに、人材の育成・活用に力を注いでいます。

中長期目標

「風通しの良い企業風土」作りを推し進め、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の活躍と成長を実現する

2016年度の成果

より良い企業風土づくりのため、組織を率いるリーダーの気付きを促す360度サーベイの対象を拡大し、部長級管理職約800人に実施

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、新たな組織運営体制のもと東芝グループ経営方針である「『誠実』な経営」と「『健全』な経営基盤構築と成長」を着実に進めるためには、幅広い視野と発想を持った人材の活躍が必要不可欠です。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	<ul style="list-style-type: none"> 多様な価値観・人間性を尊重している 異文化の中でコミュニケーションを取っている 課題を数値化して、論理的に説明している
Leading Innovation イノベーションを起こす	<ul style="list-style-type: none"> 潜在能力を顕在化させ、高いゴールを設定し、困難にチャレンジしている 状況変化の兆候を読み取り、質の変化の本質を捉えて、先手を打って行動している 自らに厳しいベンチマークを行い、中長期的視点に立って目標・危機意識を組織に共有している
Organizational Development 組織力を高める	<ul style="list-style-type: none"> 強い個を尊重し、個々の力を結束させて組織全体の力に結びつけている 個人と組織の両方で仕事の効率化をはかり、働き方を変革させている 次世代人材の育成に努めている
Broad Outlook 広い視野	<ul style="list-style-type: none"> 本質に迫る探究心と洞察力を持って行動している 価値観・思想の軸となる教養と豊かな人間性を備えている お客様本位で行動し、相手の立場に立って物事を考えている
Action Oriented 実行力	<ul style="list-style-type: none"> 熱い情熱と強い意志を持って行動している 自ら考え実践し、やり遂げている 既存概念にとらわれずに、新たな視点で業務を見直している
Leadership リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスを遵守し、嘘をつかない誠実さを有している 現場の意見を聞き、現物を見て現実の課題を把握している

人材育成のための教育体系

グローバル人材の育成

東芝グループでは、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



グローバル人材育成教育

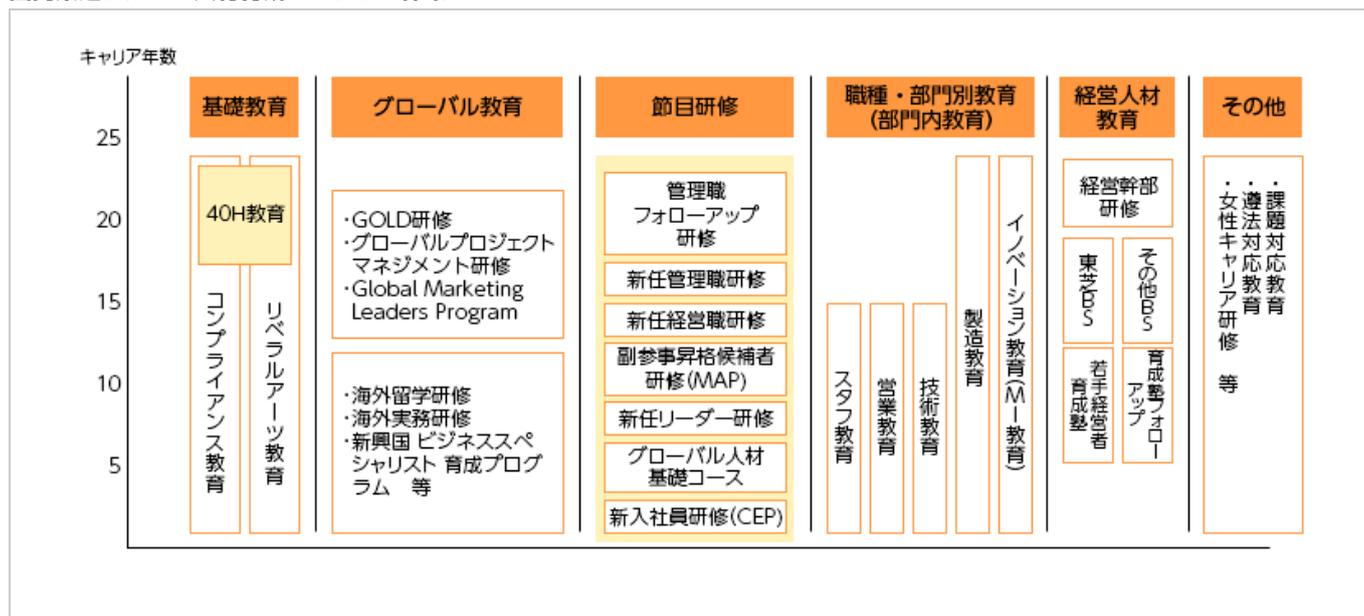
研修制度

東芝グループでは、従業員が共通して持つべきベースを確立するための教育制度と、個々のニーズとキャリア特性に応じて対応できる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	東芝グループで働く上で共通ベースである行動や価値観を身に付けるために、コンプライアンスやリベラルアーツ※について学びます。 ※ リベラルアーツとは、教養（深く考えるための技術・知識）のこと
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。
節目研修	新たな役割（リーダー・管理職など）に任命された時に必要となる基本知識・スキル、マネジメント力の向上を図るための研修です。また、継続的に管理職に必要なマネジメント力の向上を図る研修や、グローバルビジネスで必要な知識・スキルの早期習得を目的とした教育も含まれます。
職種別教育 （部門別教育）	職種・部門別にそれぞれの従業員のキャリア段階に応じて、必要な知識・スキルの習得を目的として実施する教育です。
経営人材教育	東芝グループの経営幹部候補者・将来のリーダー候補者を育成する選抜型の教育です。経営幹部層に対しても実施しています。

国内東芝グループ人材育成プログラム体系



海外東芝グループ人材育成プログラム体系

Region	Entry	High Potentials	Managers	Executives
Global Integrated		Overseas Management Course	Global Marketing Leaders Program Global Project Management Program	Toshiba-WEC GOLD Program Toshiba Business School-Global SQE Training
China	Global CEP Chinese Language Version	Functional Program	Basic Management Course QE Training	Senior Management Program
Asia			Basic Management Course QE Training	Asia Management Development Course
Americas	Global CEP # web-based 90min.		Management Development Program QE Training	Liberal Arts Training
EMEA		PEMP - I	PEMP - II QE Training	PEMP - III

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年度に導入した「360度サーベイ」について、2016年度は部長級管理職約800人を対象に実施しました。本調査は、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、部下、同僚、上司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、たゆみない自己変革を促すフォローアップ研修も導入しています。

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

グループ内公募制度、社内FA制度を利用した異動実績（東芝）

(人)

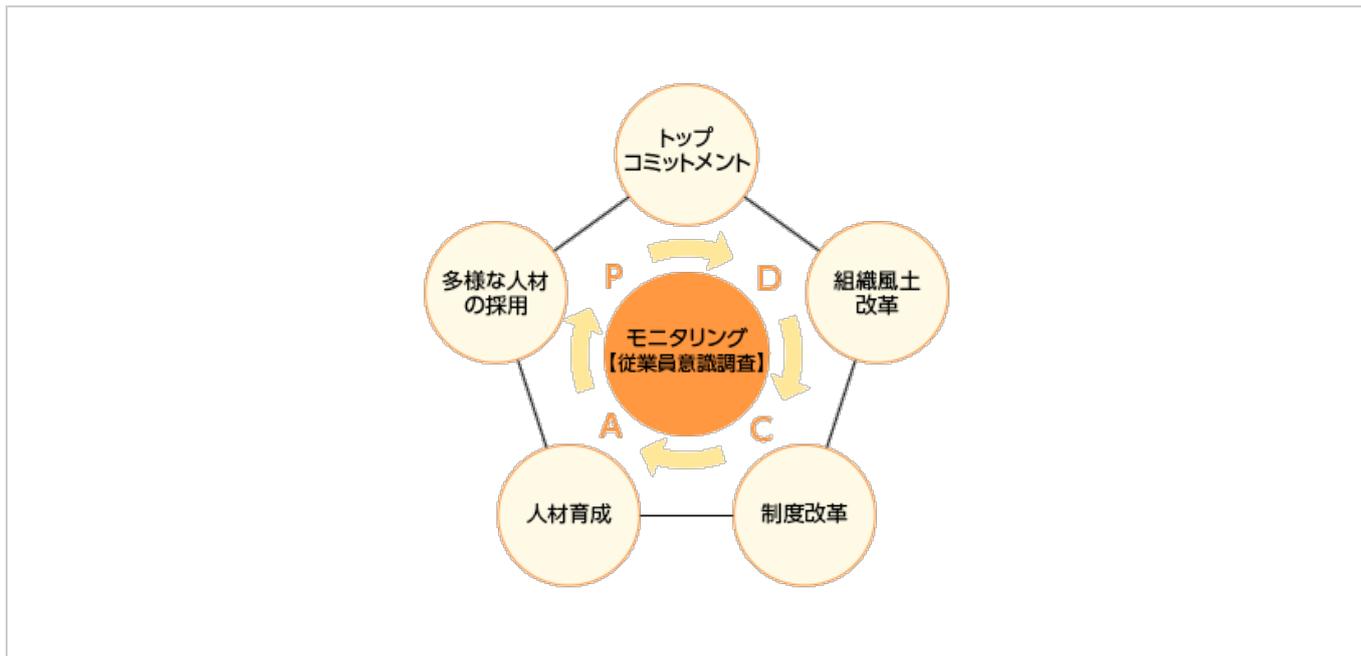
制度	対象	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
グループ内公募	対象会社の正規従業員で勤続3年以上の者を対象	39	72	139	66	37
グループFA	正規従業員で勤続5年以上の者を対象	19	42	21	22	16

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っています。2016年度は、国内外の東芝グループ54社、約7万人を対象に無記名調査を実施し、約9割の従業員から回答を得ました。この調査は会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、2015年度からは社長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も項目を設け、調査しました。

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。

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、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%

2016年度の成果

女性役職者比率（東芝）

実績

4.3%

今後の課題と取り組み

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

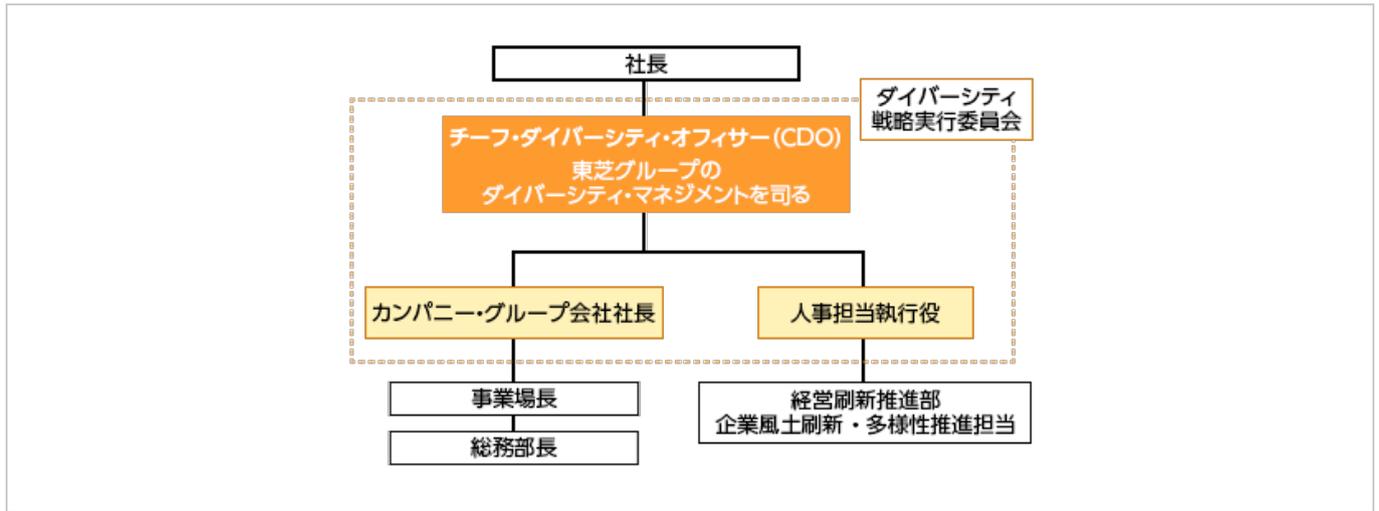
東芝グループの信頼回復と再生に向けて、性別や国籍、障がいの有無にかかわらず多様な人材が活躍できる風土の常態化をめざし、ダイバーシティ（多様性）の推進に取り組んでいます。

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）を執行役員副社長が務めています。また、東芝グループ各社が自ら積極的にダイバーシティ施策を実行していく諮問機関としてダイバーシティ戦略実行委員会を設置しています。委員会では、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、東芝グループ各社のダイバーシティ戦略の方向付けをしています。

これまで、日本国内における女性の採用拡大に向けた施策、女性役職者の積極的登用のための育成方針や諸施策、さらにはグローバル人材の育成や環境整備などを推進しました。

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しています。



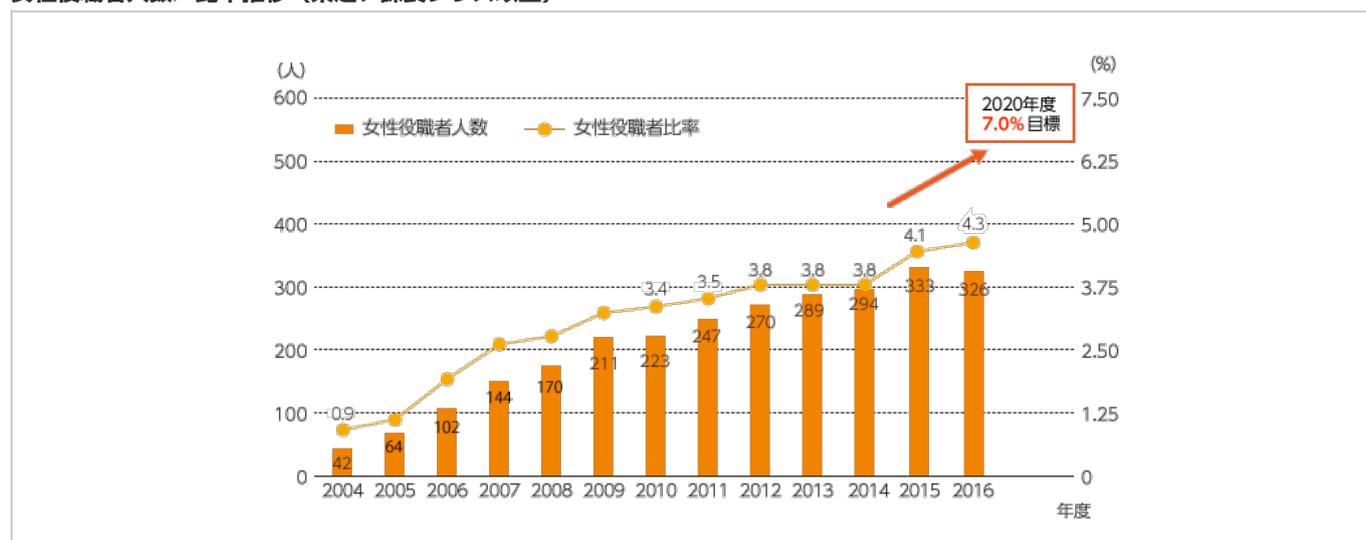
社内ホームページ「きらめき」

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ています。女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的に、国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた「女性活躍推進法」が2016年度に施行されました。東芝は、同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%に設定しています。行動計画では、これらの目標達成に向けて、女性役職候補者の育成状況のフォローや、上司、職場の意識啓発研修といった施策を策定しました。

 [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）



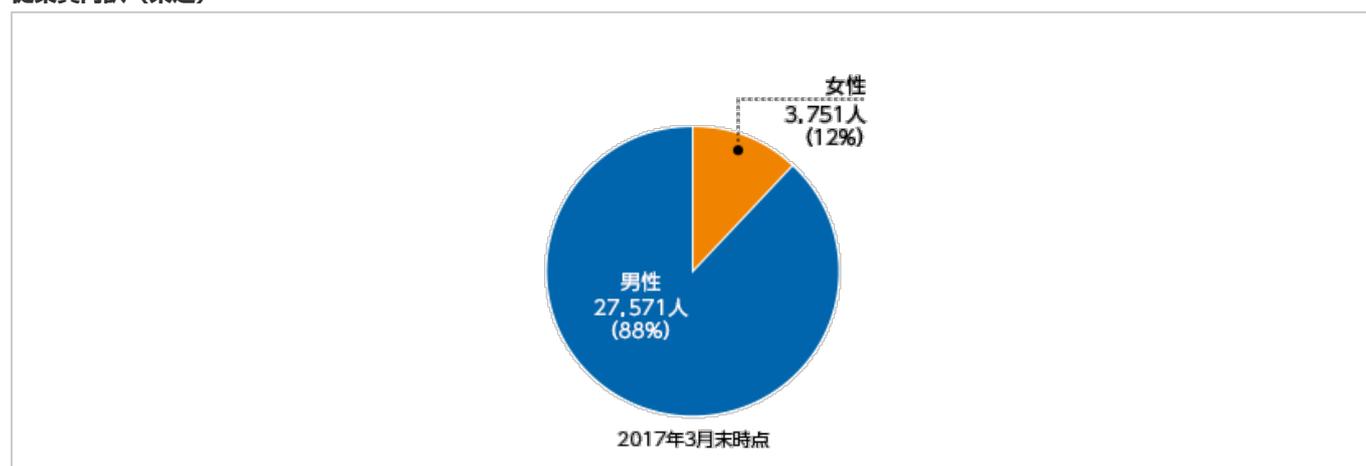
役職者比率内訳（東芝）

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
女性役職者比率	3.8%	3.8%	4.1%	4.3%
うち課長相当職	4.4%	4.8%	4.5%	5.1%
うち部長相当職	3.0%	2.9%	2.7%	3.0%

女性採用比率（東芝）

2017年4月入社事務系・技術系新卒採用（単独）は中止しました。

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： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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



育休後復帰支援セミナーで配偶者とワークに挑戦

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。

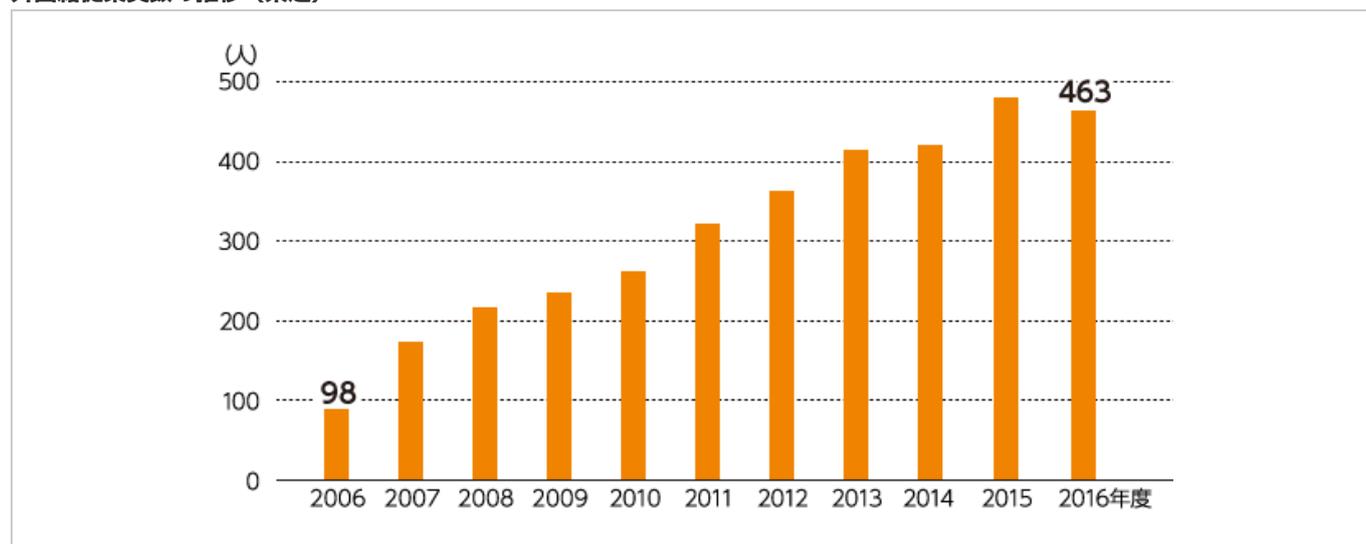
礼拝室の設置

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

2017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2.3%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（（株）東芝 特例子会社等含む）

	2013年6月	2014年6月	2015年6月	2016年6月	2017年6月
人数	792.5人	802.5人	822.0人	764.0人	637.5人
雇用率	2.04%	2.09%	2.03%	2.05%	2.33%

※ CSRレポート2016では東芝グループ全体の障がい者雇用率を掲載していましたが、2017年集計対象組織を（株）東芝（特例子会社等含む）の雇用率に、集計時期を4月から6月に変更しました。これにともない過年度のデータも修正しています。

特例子会社東芝ウイズ

東芝ウイズ（株）は、東芝の障がい者雇用に対する基本方針のもとに2005年2月に設立された東芝グループ唯一の特例子会社です。障がいを超えて「共に生きる」「共に働く」という思いを込めてウイズ (with) と名付けました。知的障がい者を中心に40人が東芝グループ内の5つの事業場で働いています。

事業を通じた社会への貢献が評価され、2013年度に東芝社会貢献賞「事業部門表彰」を受賞しました。

＜ [東芝ウイズ株式会社](#)



清掃業務を行う東芝ウイズ（株）の従業員

東芝手話倶楽部

東芝グループでは、2009年度から毎月1回、従業員を対象とした手話教室「東芝手話倶楽部」を開催しています。手話倶楽部では聴覚に障がいのある従業員が講師を務め、円滑なコミュニケーションの実現に向けて手話を教えるほか、聴覚障がいへの理解を促す情報を提供しています。2016年度までにのべ約4,600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、東京都港区で行う学校支援事業の一環として、「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教えています。2016年度は3校6クラスで実施しました。また、映画監督で、聴覚障がいのある今村彩子氏をお招きし、同監督の映画「Start Line」のチャリティ上映会を開催、収益金を神奈川県聴覚障害者連盟に寄付しました。



小学校での「聞こえない人と話をしてみよう」出前授業

高齢者の積極活用

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

2013年4月に施行された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の改正にともない、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

2016年度の東芝の一人当たり総実労働時間は2,076時間、年間時間外労働時間は403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
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	<ul style="list-style-type: none">「在社時間表示システム」を導入（2009年度）「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」を運用（2010年度開始）
東芝グループ各職場での長時間労働改善	部門や事業場ごとに長時間労働是正の取り組みを展開、事例を社内ホームページ上に公開し好事例を横展開 （例：ターゲットタイム（退社時刻）の申告、日曜日出勤の禁止、深夜残業の原則禁止、集中タイム設定、定時以降の会議原則禁止）

活動事例： 勤務時間を「見える化」するシステムの活用

東芝では、働き方の現状を正しく認識するために、各自の在社時間を従業員のパソコン上に表示する「在社時間表示システム」を2009年度に導入。さらに、上長と従業員が日常的に労働時間を強く意識する環境づくりを目的に「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」を2010年度から運用しています。

「勤務実績配信システム」では、勤務実態に関する情報を上長と従業員に電子メールで自動配信します。また「勤務実績状況表示システム」では、勤務の状況を信号の色（赤、黄、青）で表示することで時間外労働時間に対する注意を促すなど、勤務の「見える化」をサポートしています。

仕事と育児・介護の両立支援

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

2014年度に「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時間を超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3回まで分割して取得できる。	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時間を超えて取得する場合は、15分単位※で取得できる。	—
職場復帰	費用補助	次世代育成手当	対象となる子毎に支給 ※他社に勤める配偶者が扶養している子も支給対象	
		福祉制度「Teatime」	育児・介護・社製品購入などは、通常のポイントを1.2～1.5倍の単価にして利用可	
	相互理解プログラム		休職前および復職後に本人、上長、人事担当者が、休職中の取り扱いや今後のキャリアについて話し合う機会を設け、休業・休職前後の社員が抱える不安を軽減	
	再雇用の仕組み（キャリアリターン制度）		以下の事由で退職せざるを得ない者を再雇用できる仕組みを整備 (1) 配偶者転勤に伴うための退職（5年以内） (2) 被介護者を介護するための退職（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	2016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	男性：17 女性：348
配偶者出産休暇制度	男性：423	男性：384	男性：359	男性：372	男性：388
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	男性：2 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	男性：10 女性：426

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られたことでした。

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、専任のスタッフがのびのびとした保育を行い、年間を通して園児の成長に合わせた数多くのイベントを開催しています。2016年度は、4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（2016年度27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。

※ 2016年度に続き、2017年度も支給を見合わせています

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 (2016年度、国内東芝グループ製造会社)

100%

2016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 (2016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安全基本行動の徹底、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や、ストレスチェックの実施に基づく職場環境改善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。

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

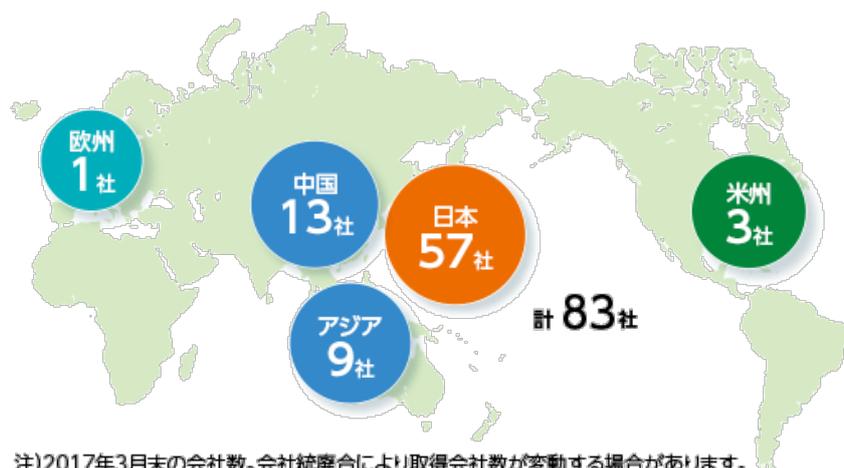
東芝グループでは、2007年度から国際的な労働安全衛生マネジメントシステム規格 OHSAS18001※を導入し、国内のすべての製造拠点、海外の主要な製造拠点で社外の認証を取得しています。このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、および法令などの遵守管理を継続的に行い、「見える安全管理」を進めています。東芝グループでは、従来から組織と従業員の日々の地道な活動による安全管理に努め、職場の小集団による改善活動や危険に対する感受性を高める教育・訓練を継続的に実施しており、これらの安全管理活動とOHSAS18001に基づくマネジメントシステムを融合させ、東芝グループとして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）



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。

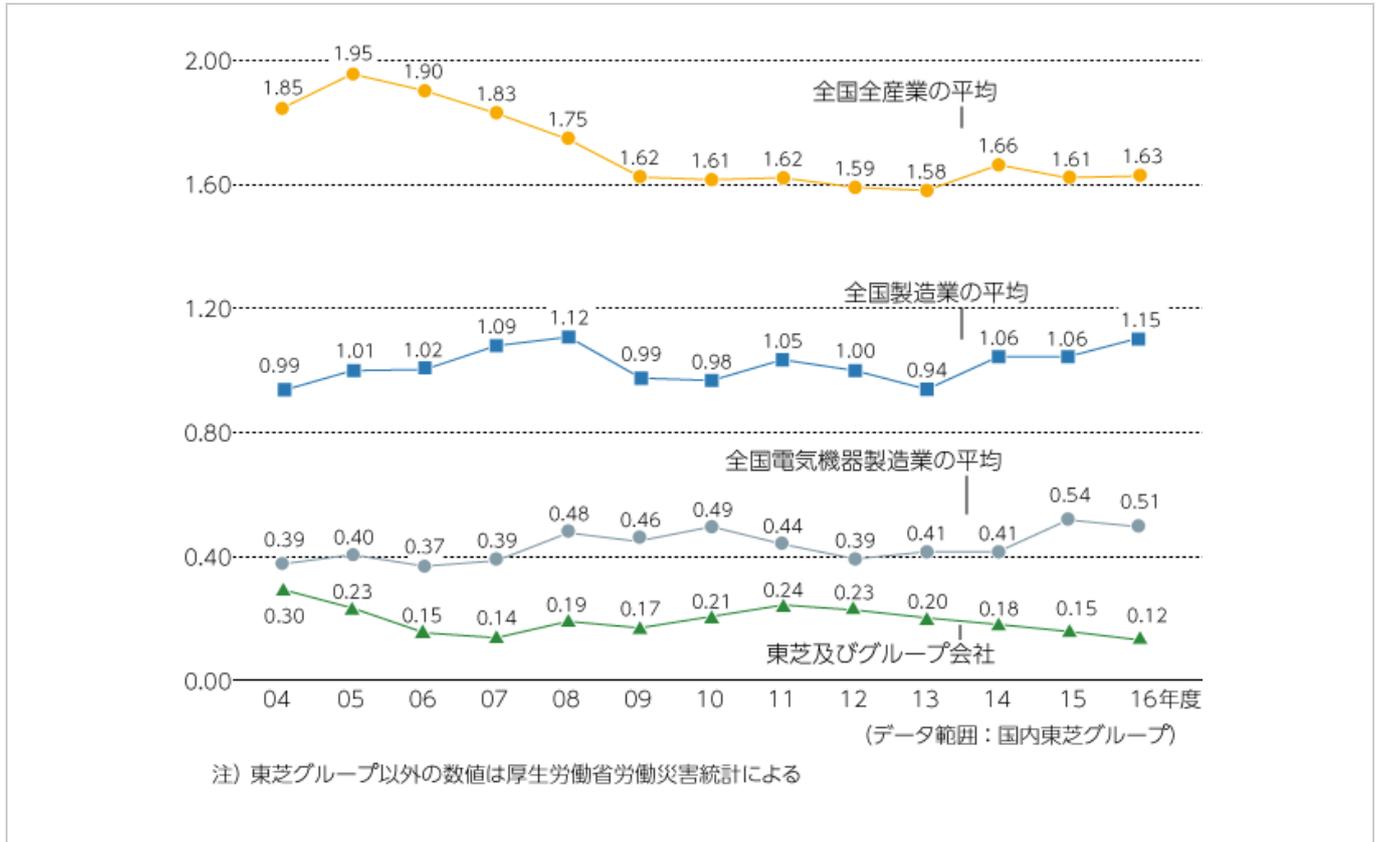
安全衛生教育

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



健康管理の充実

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

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

定期健康診断システムの導入

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

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

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

時間外超過者面接指導

東芝グループでは、時間外労働を前提としない働き方への転換により長時間労働の改善に取り組むほか、1ヵ月に80時間以上の時間外労働をした従業員に医師による面接指導（時間外超過者面接指導）を義務付けるなど、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。スタッフは本人のみならず職場からの相談にも応じています。

6. 電話相談窓口

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

7. ストレスチェック制度対応

労働安全衛生法の改正（2013年6月25日公布）によって、ストレスチェック制度が事業者に義務付けられました。東芝グループでは独自のストレスチェックシステムを構築し、2016年度から本社部門が主導してチェックを実施しています。チェックの結果、一定の要件に該当する従業員から申し出があった場合には、医師による面談指導を実施しました。また、従業員自身に対してストレスへの気づきを促す、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるなどのストレス・マネジメントを実施することで、従業員のメンタルヘルス不調の未然防止を進めていきます。

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。

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

東芝グループは、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て調達活動を推進しています。調達取引先の事業活動においても、基本的人権を尊重するとともに、安全で清潔な職場環境の実現に努めるよう要請しています。すべての調達取引先に人権・労働・安全衛生への配慮を含む「東芝グループの調達方針」を説明し、同意を求めています。

- ▶ [東芝グループの調達方針](#)
- ▶ [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

2016年度の成果

- ・ 調達取引先への説明会の開催：
 - ・ 東芝グループの調達方針の説明
 - ・ 調達方針で規定された紛争鉱物対応の説明
- ・ 調達取引先調査・改善指導：
 - ・ CSRセルフアセスメント（EICC Self-Assessment Questionnaire）の実施と結果に基づく個別指導
 - ・ 紛争鉱物調査の実施と結果に基づく個別指導
 - ・ 取引先環境保全調査の実施

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」への同意と実践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。

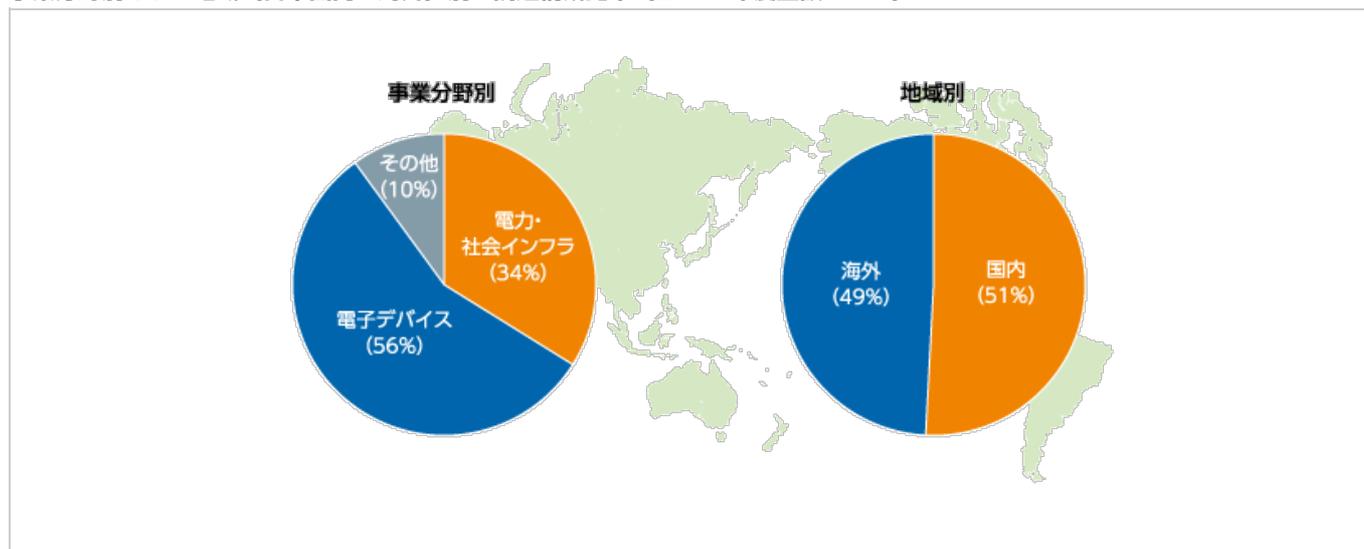
東芝グループのサプライチェーン

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34%、電子デバイス56%です。また、地域別では海外調達額比率が49%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引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（2016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」への同意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	<ul style="list-style-type: none"> 新規取引開始時および継続取引にあたって、法令・社会規範の遵守、人権への配慮を調達取引先選定の優先条件とすることを明示 調達取引先様へのお願いとして、あらゆる利害関係者への贈賄行為の禁止（英国贈収賄法等の国際的な腐敗防止に関する規制を考慮）、人身売買や奴隷などの禁止（米国カリフォルニア州トランスペアレンシー法を考慮）、紛争鉱物の不使用（米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）を考慮）を明示
2014年10月改定	「調達方針」に、東芝が参加する国連グローバル・コンパクト（UNGC）、EICC（現RBA:Responsible Business Alliance）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。サプライチェーンにおける労働、安全衛生、環境、倫理にかかわるCSRを果たすため、[EICCの行動規範](#)の趣旨に沿った取り組みを推進しています。



2016年度は、2016年6月にEICCおよびEICC日本加盟企業とともに、日本で初めてとなるEICCアウトリーチ・ミーティングを開催。責任あるサプライチェーンの実現に向けて、最新のグローバルトレンド、EICCの取り組みやツールのほか、国内外の企業の活動事例を紹介しました。また、2017年1月、EICC行動規範の周知と啓発、共通の課題解決を目的として、EICC日本加盟企業とともに、EICC Japan Networkを設立しました。

自社の調達取引先に対しては、毎年、各社の業態・規模などに応じて、EICC行動規範の趣旨に沿ったCSRセルフアセスメントを依頼し、法令・社会規範の遵守、人権・労働安全衛生、環境、倫理にかかわる取り組み状況を確認しています。アセスメントの結果を受けて、リスクレベルに応じて調達取引先を個別に指導し、改善を依頼しています。

※ EICCは、2017年10月にRBA（Responsible Business Alliance）に名称変更しました。



▶ [RBA（責任ある企業同盟）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。2016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、同意を要請しました。

※ 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。

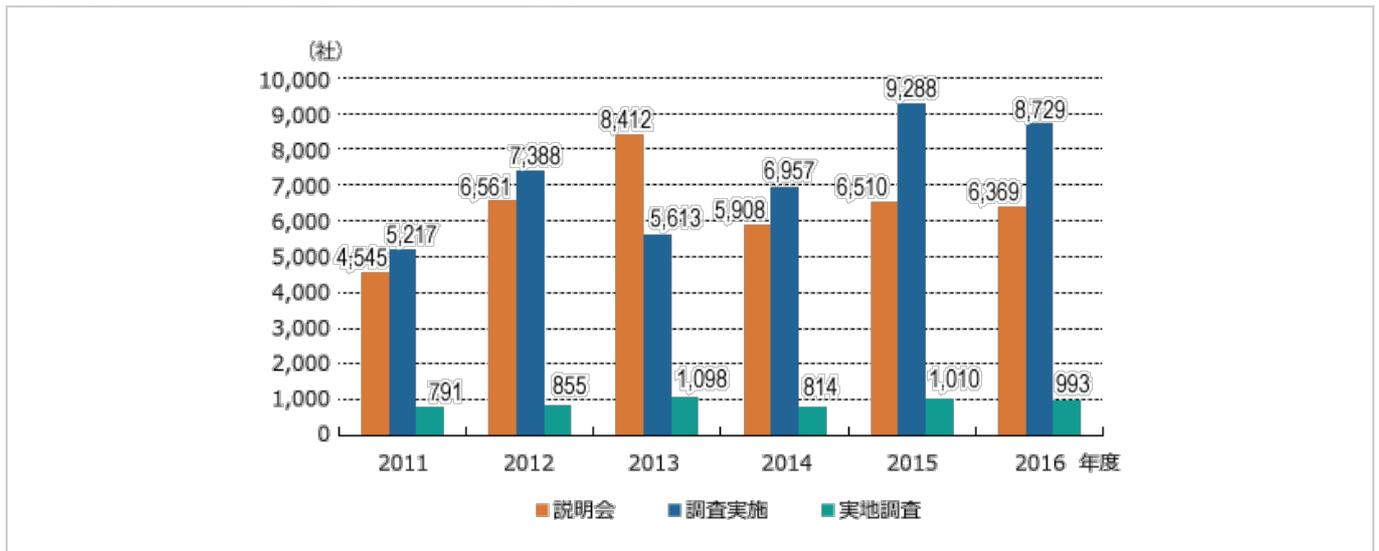
各拠点では、継続的に環境、人権、労働、安全にかかわる説明会や、調達方針に関する状況調査（自己点検含む）を実施しています。

説明会参加と調査実施調達取引先数（2016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	3,453社	2,756社	610社
環境	2,916社	5,973社	383社
合計	6,369社	8,729社	993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

調達取引基準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（2016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	66社	0社
環境	222社	0社

主な指導事例（2016年度）

環境配慮の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃棄物や危険物の保管方法の指導 ・ 排水に関する改善データの開示を要請
人権・労働安全の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働条件の文書化と従業員への配布の指導 ・ 製錬業者へのコンフリクト・フリー認証※取得の指導 ・ 従業員への安全衛生教育の実施要請と方法の指導 ・ 従業員食堂の安全衛生基準の確認

※ 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176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。電子業界では当社が最初に参加しました。

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



調達取引先の教育

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

紛争鉱物の不使用（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、顧客に報告しています。

東芝グループは、この法施行に先立ち、2011年10月に紛争鉱物に関する社内体制を整備し、「東芝グループ紛争鉱物対応方針」を定めて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、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、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（紛争鉱物レポートニング・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。

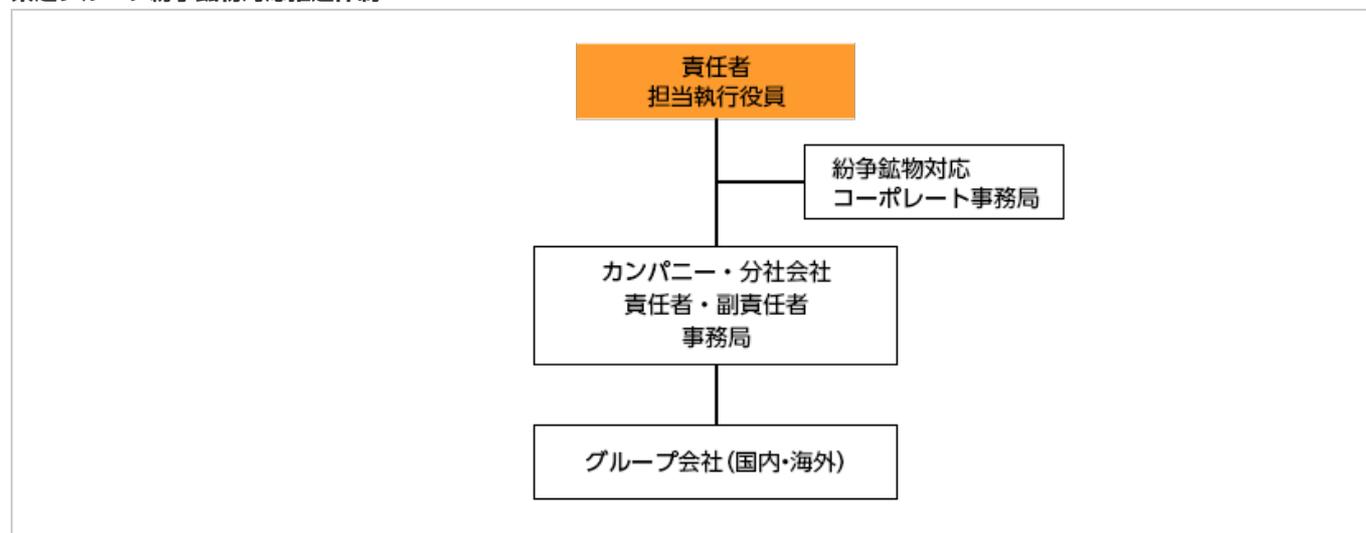
※ EICCは、2017年10月にRBAに名称変更しました。

GeSI: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（紛争鉱物レポート・テンプレート）を使用した調査を実施しています。

2016年度は、3TG※ を使用している可能性のある調達取引先約1,352社（のべ数）を調査しました。

またJEITA「責任ある鉱物調達検討会」のメンバーとして、JEITAが主催する紛争鉱物調査説明会の運営をサポートし、約1,100人の参加者に対して、最新版のCMRTの各設問の解説、2016年度調査の課題など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:840KB)

[JEITA Conflict Minerals Inquiry Briefings \(English\)](#) (PDF:866KB)

※ 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

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

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

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

グリーン調達・グリーン購入

グリーン調達

東芝グループは、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。

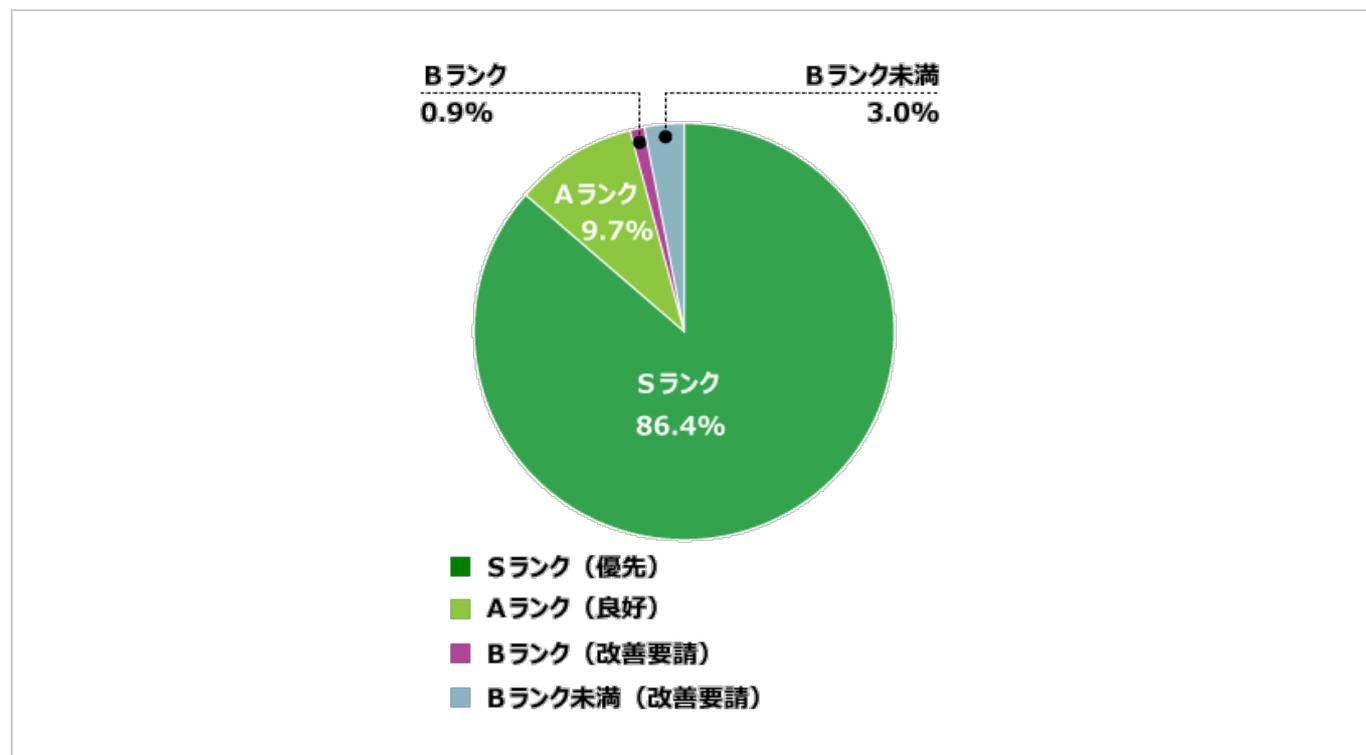
1999年に制定した「グリーン調達ガイドライン」に基づいて、積極的に環境保全を推進している調達取引先から、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを優先的に調達しています。製品の含有化学物質に関する法規制の強化などに対応して「グリーン調達ガイドライン」を随時改定しており、2017年1月にはVer.5.0版を発行しました。Ver.5.0版では、最新の法規制に沿って、環境関連物質リストのランクA（禁止物質群）およびランクB（管理物質群）の注釈の見直しと追加を行いました。

調達取引先の皆様に対しては、グリーン調達への理解と協力をお願いするとともに、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、毎年、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、規定フォーマットを使用して自己評価いただき、その結果をご報告いただいています。評価項目は、調達取引先における環境方針（企業理念、環境組織、環境改善計画、環境教育、等）、環境課題（大気汚染、水質汚濁、廃棄物、資源およびエネルギー消費、悪臭・騒音・振動、リサイクル、生物多様性、等）への取り組み、製品含有化学物質管理体制の有無などです。東芝グループは、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、調達取引先に対して、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（2016年度）
（優先調達取引先 96.1% 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CO₂排出量の削減

東芝グループでは、サプライチェーン全体のGHG※1排出量の把握、算定に取り組んでいます。環境省のガイドライン※2に基づく算定手法で全カテゴリを算出し、カテゴリ毎に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 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃

※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
- ・ 品質マインド・品質手法に関する教育の維持・拡大

2016年度の成果

- ・ 中国で、自社で育成したローカル人材が講師を務める品質教育（7講座）を実施し、のべ309人が受講
- ・ ベトナムで品質教育（1講座）を新規開設し、27人が受講
- ・ 日本国内で品質教育（19講座）を研修センターなどで開催、のべ835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まなない、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

東芝グループは、人間尊重を基本とする経営理念に則って、関連する法令を遵守するとともに顧客第一に徹し、お客様に満足していただける高品質で安全、かつ機能を先取りした商品及びサービスを提供し、社会に貢献することを目指します。

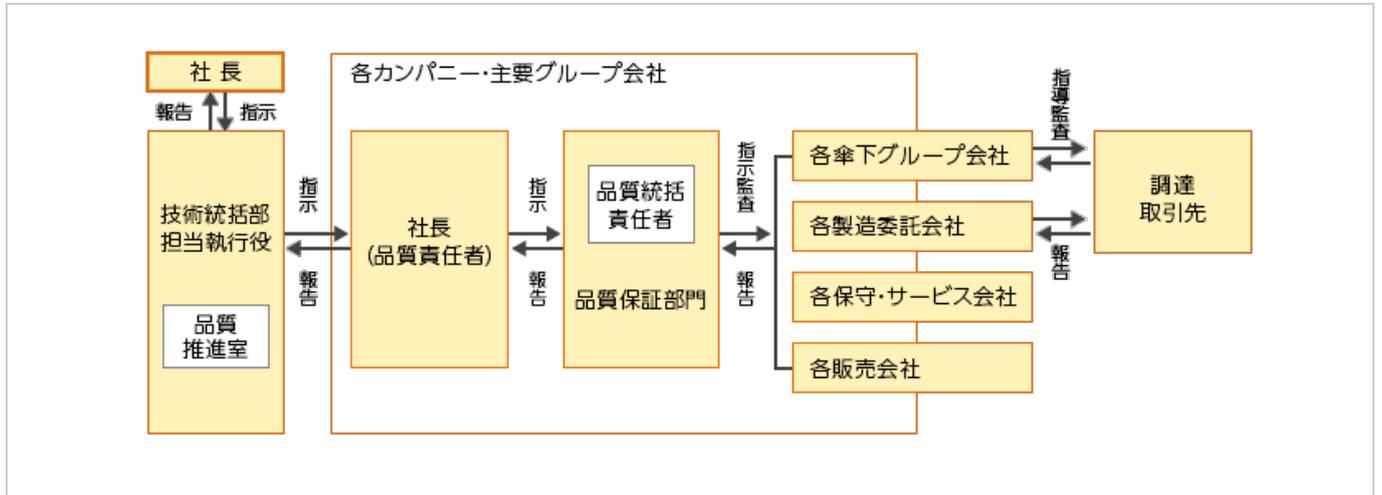
品質保証行動基準

1. お客様の立場に立った品質の確保を行います。
2. 関連する法令と契約を遵守するとともに、お客様と第三者の権利を尊重します。
3. 全数良品を目指す品質システムを確立し維持します。
4. 全部門、全員参加で品質の作り込みを行います。
5. 真因の追究による本質改善とリスク分析による未然防止を目指します。
6. 情報を収集・分析し、適切に開示して、品質事故の発生防止に取り組みます。

品質推進体制

東芝グループの品質保証活動は、「技術統括部担当執行役」と「品質推進室」がグループ全体を統括し、個々の製品・役務については各カンパニー・グループ会社の社長が責任を持って行う体制です。製品の企画・開発・生産から廃棄・再資源化に至るライフサイクル全体の品質向上のために、各カンパニー・主要グループ会社では、「品質統括責任者」が、所管する国内外の事業所および調達取引先、保守・サービス会社、製造委託会社を指導・監査しています。

東芝グループの品質管理体制



品質力の強化に向けた取り組み

「品質力」の強化に向けて、東芝グループでは4本の柱を軸に活動しています（下図参照）。ISO9001に基づくQMS（品質マネジメントシステム）を中心に、製品不良の主要因である設計・調達品の品質改善と、QMSを成熟させる人材の強化をその両輪として推進しています。活動全体を支える土台にコンプライアンスを据えています。

「品質力」を高める4本の柱



QMS（品質マネジメントシステム）の向上

東芝グループでは、品質マネジメントシステムのベースとなるISO9001や、より高度なシステムである車載機器の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（2017年3月末現在）

	対象拠点	取得拠点	取得率
東芝	15	14	93.3%
東芝グループ国内	53	45	84.9%
東芝グループ海外	37	36	97.3%
東芝グループ全体	105	95	90.5%

品質に係る人材の育成

東芝グループの全部門で「品質向上に貢献できる人づくり」を推進するために「東芝品質教育体系」を整備しています。各部門の役割や立場において必要な品質マネジメントへの意識向上や、信頼性技術・品質管理手法などのスキル向上をめざし、教育プログラムを企画・推進しています。

「品質人材教育」では、製品のライフサイクルにかかわる全部門を対象に、原因分析手法や未然防止手法をはじめとする20種類の品質教育を開発・実施しています。2016年度は、国内外のべ1,171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海外駐在員を含む東芝グループの従業員を対象にeラーニングを実施しています。2016年度は87,033人が受講し、受講率は99.99%です。

活動事例： 海外での現地教育強化

東芝グループでは、海外の品質関連教育にも注力しています。各地の習慣や環境に合わせた教育を実践するために、各拠点で現地講師を育成しています。中国では、東芝中国社の研修機関である東芝中国教育学院が中心となって人材を育成し、2015年度からは、既存の全講座を現地講師が担当しています。定期的な講座開催のほか、拠点のニーズに沿ったタイムリーな教育・運営を行うことで、「品質人材」のレベル向上と育成システムの拡充を図っています。また、その他の国や地域においても同様の方針で教育の現地展開を図っています。



中国での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活動の裾野を広げるための実践教育とともに、設計審査の質的向上のためのレビュー（設計審査員）育成にも取り組み、開発の上流段階から製品不良の未然防止を図っています。

調達品の品質確保

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」および「お取引先様のための東芝ソフトウェア品質保証ガイドライン」をサプライヤーに配布し、双方で運用することで調達品品質の維持・向上を図っています。東芝グループでは調達品の種類・重要度に応じて、調達、品質、技術の関係部門が連携し、適切な頻度で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



東芝ソフトウェア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・製品セキュリティ

東芝グループでは、「総合品質保証基本方針」と「グループ行動基準」を基本に、製品安全および製品セキュリティの確保とお客様への積極的な安全情報の開示に努めています。

中長期目標

- ・ 製品安全関連法令の遵守
- ・ 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

2016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。また、製品・システム・サービスのセキュリティ（製品セキュリティ）に関する活動を全社で強化していきます。

製品安全・製品セキュリティに関する基本方針

東芝グループは、「製品安全・製品セキュリティに関する行動基準」を定め、関係法令遵守や、製品安全・製品セキュリティの確保に努めることはもちろん、お客様への安全情報の開示に積極的かつ誠実に取り組んでいます。また、製品提供先となる国・地域が規定している安全関連規格、技術基準（UL規格※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・製品セキュリティに関する行動基準

1. 国内外の製品安全・製品セキュリティに関する法令を遵守します。
2. 製品事故の情報を広く収集し、積極的に開示します。
3. 法令に基づき製品事故を迅速に所管官庁に報告します。
4. 製品の回収・改修の実施について、迅速にお客様に告知します。
5. お客様の安全を確保する使い方の啓発や注意喚起、警告表示を行います。
6. 事故原因を徹底的に分析し再発防止を図るとともに、設計段階でリスクを予測して事故の未然防止に努めます。
7. 製品出荷前に脆弱性の解消に努めます。
8. 製品の脆弱性情報を広く収集し、リスク低減対策を行います。
9. 製品セキュリティ対策の提供は、関係機関と連携して広く周知を図ります。

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

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

製品事故など発生時の対応体制

市場で発生した自社製品の事故情報を入手した従業員は速やかに各部門の事故対応窓口へ報告し、経営トップを委員長とする「カンパニーCPL委員会※1」や必要に応じて「コーポレートCPL検討委員会」に諮って必要な措置を講じています。再発が予想される重大製品事故の場合は「直ちにお客様に危険をお知らせし、使用を中止していただく」「速やかに所管官庁に報告する」「できるだけ早く対策準備を完了する」ことを徹底しています。

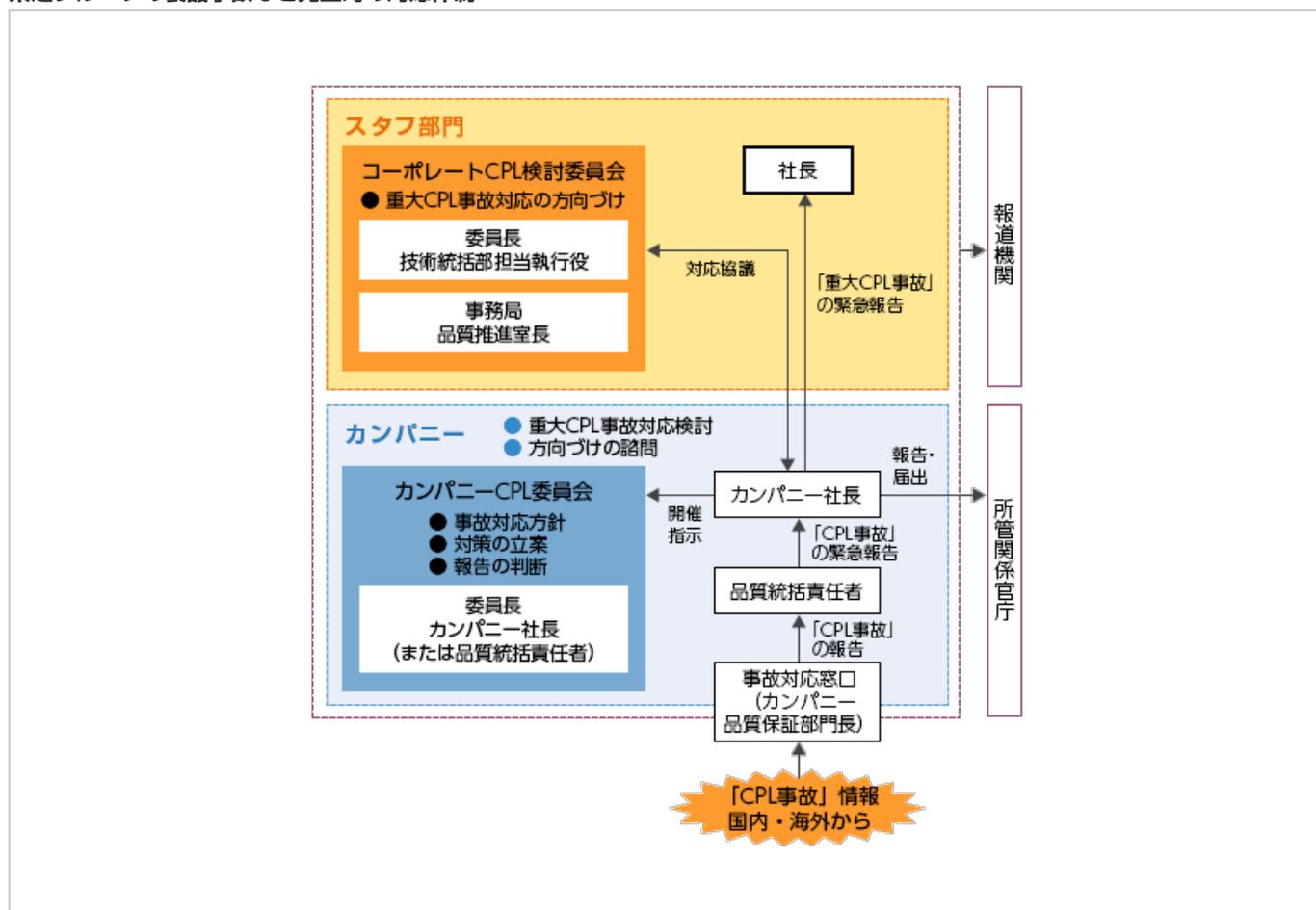
また、事故情報を迅速に収集するために、保守・サービス員が現場で入手した製品事故の情報とその対応状況を速やかに品質保証部門、経営トップに伝達できる情報システムを構築しています。

2016年度は、製品起因が疑われる事故12件、製品起因か否か特定できない事故6件、の合計18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。2016年度は87,033人が受講しており、受講率は99.99%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。

なお、白物家電など東芝グループ外に事業譲渡した東芝ブランド製品についても、事故情報の共有や対応について事業譲渡先と連携し、情報開示を積極的に進めています。

東芝製品をお使いのみなさまへの情報公開

エレベータ、エスカレータを安全に快適にご利用いただくために

› [安全・安心・快適への取り組み（東芝エレベータ（株））](#)

家電製品を安全にお使いいただくためのお知らせ

換気扇、浴室用電気乾燥機、暖房器具、冷凍冷蔵庫など

› [製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ](#)

東芝製品の転倒防止策について

AV・デジタル機器、生活家電

› [転倒防止対策](#)

活動事例： エレベーター、エスカレーターの正しい乗り方に関する教育の実施

東芝エレベータ（株）では、幼稚園から小学校低学年のお子様を中心にエレベーター、エスカレーターの正しい乗り方を知っていただくため、全国の幼稚園やマンションなどの集会場をお借りして、安全キャンペーンを開催しています。この活動は地域のご協力と関係者のご支援のもと、お子様や保護者の方々にご参加いただいで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、幼稚園でのキャンペーンも含め、2016年度は全国で2,298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。



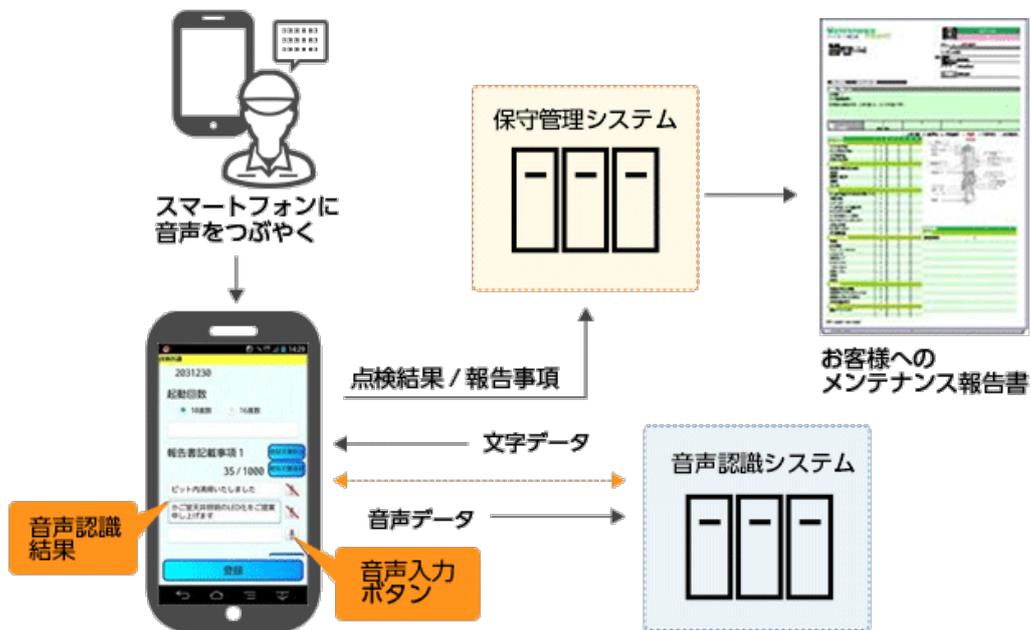
幼稚園での正しい乗り方キャンペーン



キャラバンカーによる災害体感イベント

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。

長期使用製品事故への対応

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

> [「長期使用製品安全点検制度・表示制度」について](#)

活動事例： 家電製品の長期使用による事故を未然に防止するための注意喚起

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

※ 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。

なお、白物家電など東芝グループ外に事業譲渡した東芝ブランド製品についても、事故情報の共有や対応について事業譲渡先と連携し、情報開示を積極的に進めています。

- ▶ [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、電球形蛍光灯の複合チラシを準備し、修理・点検の際、お客様宅への訪問時に対象製品がないか確認する、郵便局でチラシを渡す、リスクの高い介護施設への社告品有無の確認など、早期回収に向けた活動も展開しています。



 [リコール社告案件の複合チラシ](#)
(PDF:553KB)

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。

お客様満足の上

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

2016年度の成果

「お客様満足向上月間」を設定し、従業員にCS教育・研修を実施

今後の課題と取り組み

「お客様満足向上月間」の活動を中心に、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、アフターサービス向上委員会などの活動を継続して推進していきます。

東芝グループCS推進方針

東芝グループでは、「東芝グループ行動基準」の中で『お客様の声をすべての発想の原点とし、お客様に満足いただける商品、システム、サービスを提供』することを定めています。また2003年には「東芝グループCS推進方針」を策定し、誠実・迅速な対応や、お客様の声に基づく製品開発、お客様情報の保護に努めています。

▶ [東芝グループ行動基準](#) 2. お客様の尊重

東芝グループCS推進方針

東芝は、お客様の声を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。

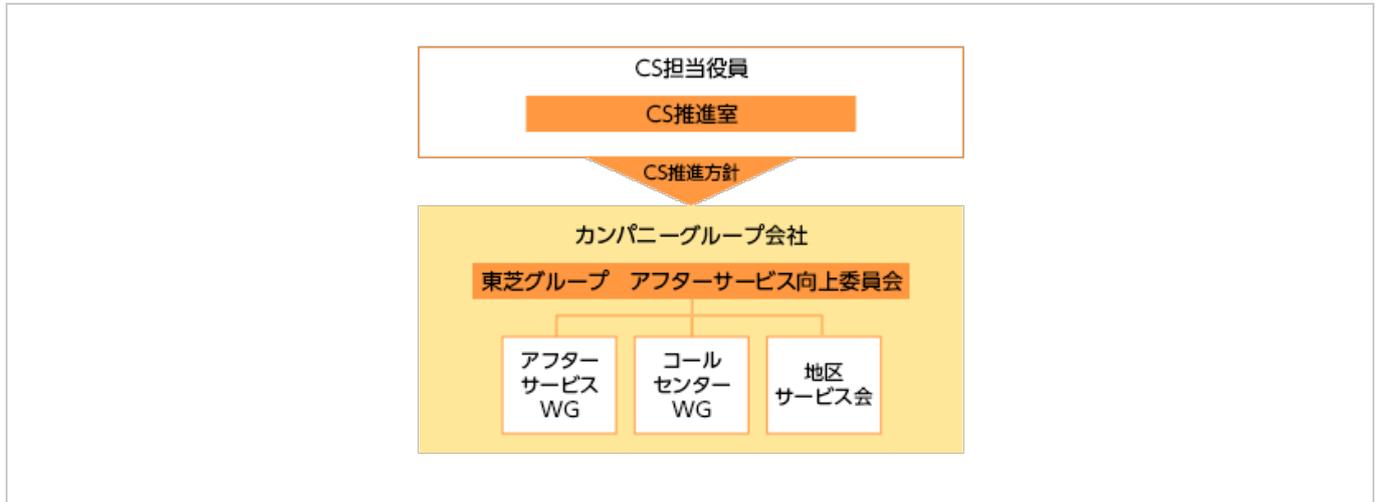
1. 安全で信頼される製品、システム、サービスを提供します。
2. お客様からのご要望、ご相談に誠実、迅速、かつ的確にお応えします。
3. お客様からの声を大切に、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力します。
4. お客様に、製品等に関する情報提供を適切に行います。
5. お寄せいただいたお客様の個人情報を保護します。

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



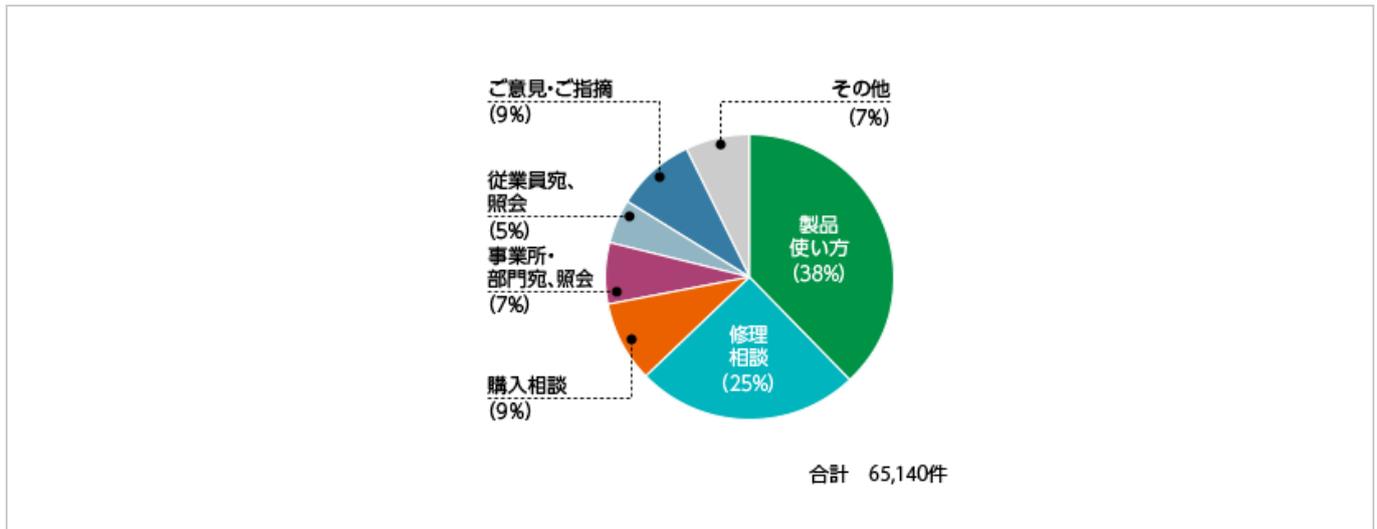
お客様相談窓口

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。

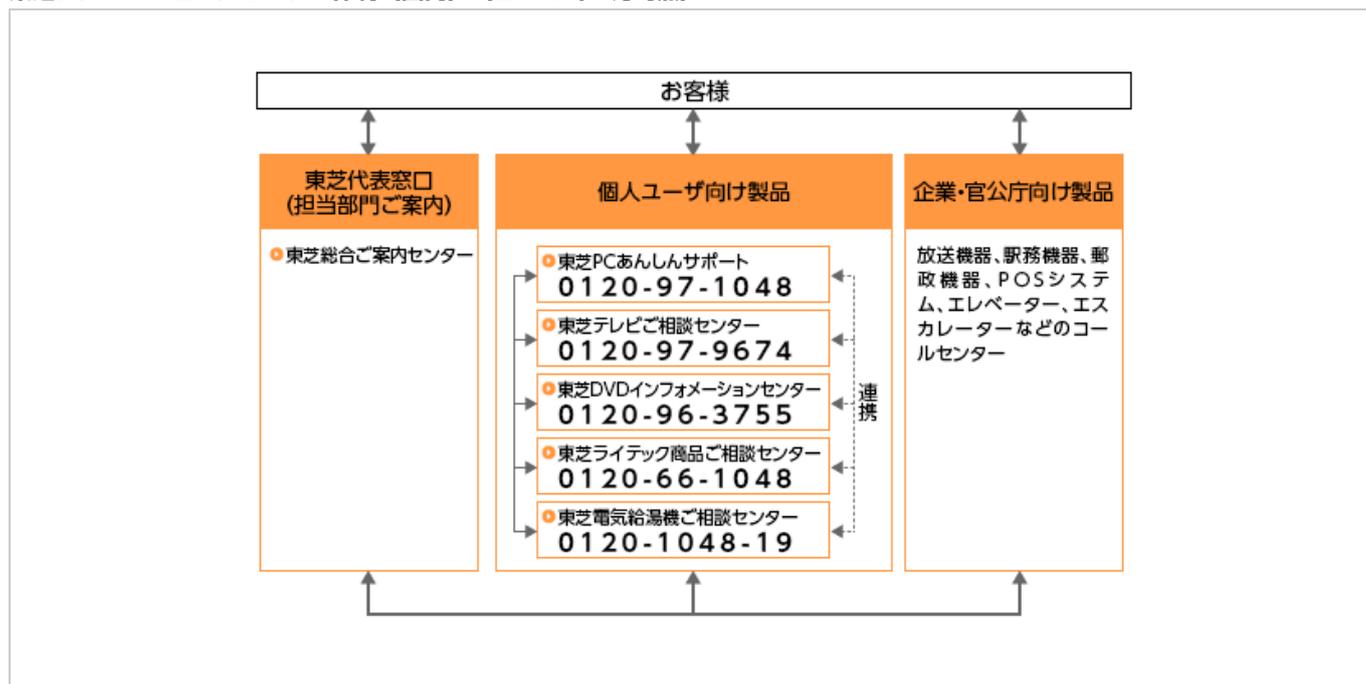
国内の東芝グループでは「東芝総合ご案内センター」を設置し、国内外の製品・サービスなどに関するお問い合わせに24時間365日体制で対応しています。また、専門コールセンターの案内や担当部門への引き継ぎなど、グループ全社を横断したサービスをお客様へ提供しています。

> [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（2016年度）



東芝グループのコールセンター体制（国内）（2017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」などを行っています。

また、各地域で情報を共有し連携を強化するため「地区サービス会」を設置しています。



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対応品質向上のため、「コールセンターWG」を設置しています。このワーキンググループでは、電話対応スキル研修や、対応者のCS意識調査、対応品質の自己点検などを企画・実施しています。

2016年度は、11月に「第10回電話対応コンクール」を開催しました。18のコールセンターから計25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。



電話対応コンクール

従業員のCS意識向上

お客様満足向上月間

東芝グループは、2015年度に「お客様満足向上月間」を設定しました。以後毎年、CSの重要性を浸透させ、意識向上を図る施策を当該月間中に集中的に実施しています。

■ お客様満足向上をテーマとしたe-ラーニング

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。2016年度は国内グループ従業員69,114人を対象に実施、99%が受講しました。

■ アフターサービス大会

東芝グループのアフターサービス会社・部門および一般従業員も参加する「アフターサービス大会」を開催しました。同大会の中で、お客様満足向上に貢献した活動を表彰する「CS活動表彰」、CS向上の取り組みをグループ内で共有する「CS事例共有会」、社外のCS向上活動を参考に「CS講演会」を実施しました。

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。

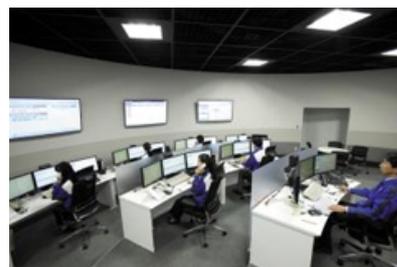
お客様の声の共有・反映

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の活用

東芝エレベータ（株）では、東芝府中事業所内において、昇降機やビルファシリティ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。

この棟内には研修設備のほかに、エレベーターの安定稼働を支える東日本サービス情報センターを置いています。同センターは、東芝製エレベーターの遠隔監視からビルファシリティー設備の監視までを24時間365日の体制で行っているほか、携帯端末を活用した保守支援システムにより、万が一の故障発生時や大規模地震発生時に、迅速な復旧ができる体制を構築しています。



東芝エレベータ（株）東日本サービス情報センター

活動事例： 24時間365日体制でサービスを提供

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

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



東芝テックソリューションサービス
(株) 東京システムサポートセンター

お客様への対応に関する点検・監査

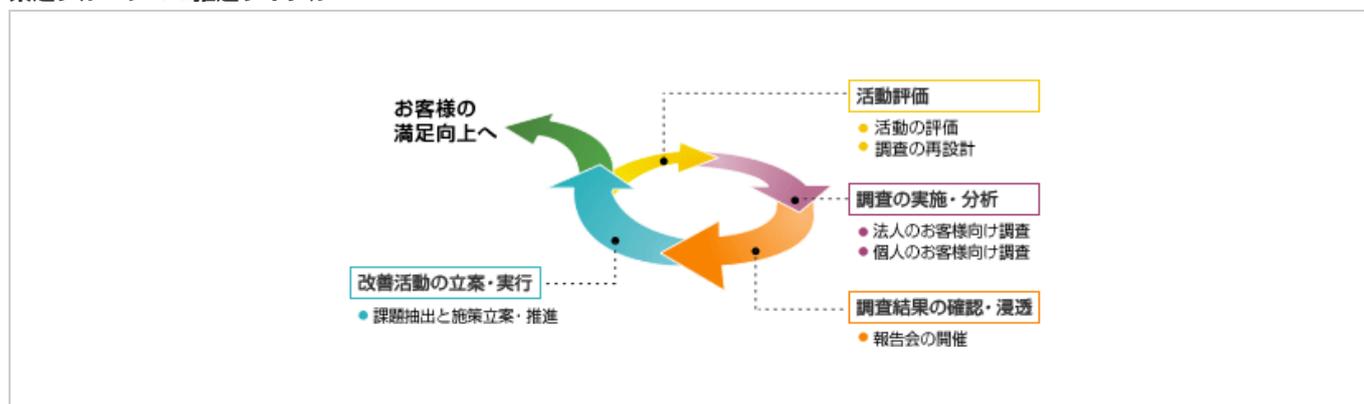
主要なコールセンターを対象に、東芝グループ独自の「コールセンター品質チェックリスト」による自主監査を2005年度から毎年1回継続的に実施しています。重要度が高く、実施度が低い項目を中心に目標値を設定し、応対スキル教育、モニタリングなどの改善施策を進めています。

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9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22社もそれぞれプライバシーマークを取得しています（2017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。

東日本旅客鉄道（株）にBCP※ モデルの「H2 One™」を納入し、川崎市のJR南武線・武蔵溝ノ口駅で2017年4月に運用を開始しました。

同システムは、太陽光パネルの電力で造ったCO₂フリー水素をタンクに貯蔵し、地震等の災害時にライフラインが寸断された場合にも、そのCO₂フリー水素を使用して燃料電池による48時間以上の自立発電を可能にするものです。同システムは、災害時には駅舎照明の一部やトイレサービスなどに電力が供給され、災害時の一時避難場所として貢献するだけでなく、平常時は変動する太陽光発電を安定化して給電するほか、ウォームベンチへの温水供給なども行います。

この「H2 One™」の提供を通じて、東芝は今後も環境に優しく災害に強い強靱な地域づくりと、災害発生時の事業継続を、エネルギーの安定供給で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を調査し、リスクを「見える化」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

2016年度の成果

- 駅舎向けエレベーターがIAUDアワード銀賞を受賞
- ユニバーサルデザインアドバイザー制度を活用したリアルタイム字幕システムを開発中
- 人々のさまざまな活動を支援する東芝コミュニケーションAI『RECAIUS™（リカイアス）』の活用
- 防災無線戸別受信機 1KDK-5A を提供開始

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』

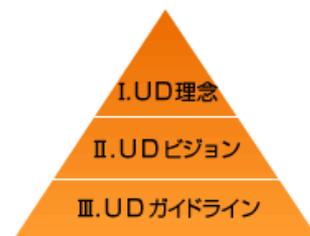
東芝グループは、年齢や性別、障がいの違いを超えて、誰もが安心して快適に暮らせる社会の実現に貢献します。

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"と思っただけの、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るなど、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。この制度に基づいて、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しています。

活動事例：リアルタイム字幕システムの開発を推進

聴覚障がいのあるUDアドバイザーとともに、音声認識技術を応用したリアルタイム字幕システムの開発を進めています。会議や講演などの発言内容をリアルタイムでテキスト化することにより、手元のパソコン画面や会場のスクリーンを通じて、必要な方がいつでも簡単に字幕を閲覧できることをめざしています。

UDアドバイザーへのアンケートで、社内会議や情報伝達の場合での困りごとやニーズを収集し、必要な機能を選定して初期プロトタイプを構築しました。そのプロトタイプをUDアドバイザーが日常の業務会議で継続的に試用し、得られた知見に基づいて改良を加えました。必要な時にすぐ使える操作性の向上、ネットワークが不安定な場所でも安心して利用できるシステム構成の改良、さらに認識の誤りを簡単に修正できる手段などの追加によって、より見やすい字幕と使いやすさを追求しながら、2018年度前半の実用化を目指した社内実証を行っています。

ユニバーサルデザイン商品やサービスの開発

公共設備や情報機器、住宅設備、家電など幅広い分野で、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東芝コミュニケーションAI「RECAIUS™（リカイヤス）」の活用

東芝のコミュニケーションAI「RECAIUS™（リカイヤス）」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サービスです。2015年の提供開始以降、さまざまなシーンで人々の活動を支援しています。

その一つである音訳※ エディタ「DaisyRings™」は、視覚障がいやディスレクシア（識字障がい）によって文字を読むことが困難な方のための音訳コンテンツを、音声合成を利用して簡単な操作で作成できるシステムです。DaisyRingsは、主に学校や図書館などで利用されています。例えば千葉県立西部図書館では、録音図書の累積目録、各種サービスの利用案内、主催する講座の案内や配布資料などの音訳にDaisyRingsを使うことで、音訳にかかる時間と労力負担を低減しています。作成された音訳図書は、図書館の利用者に直接提供されるほか、国立国会図書館のデータ送信サービスで提供されています。

※ 音訳：書籍を音声化すること

> [RECAIUS™のページへ](#)



活動事例：防災無線戸別受信機「1KDK-5A」を開発

東芝は、災害時に避難情報や復旧情報を住民へ伝達する市町村防災行政無線システムにおいて、住居・公民館など屋内で放送を受信する戸別受信機を新しく開発しました。

市町村防災行政無線システムは、非常時に命を救う大切な情報を届けるほかに、日常的な防災情報の伝達にも用いられます。安心できる暮らしを支える「人を想うデザイン」を具現化するにあたり、災害時と平時の両シーンでの使われ方を吟味し、誰もが設置しやすく、使いやすい工夫を施しています。



防災無線戸別受信機「1KDK-5A」

その一つとして、点字の表記や配置、音量ツマミに付ける凸みの量などを検討する際、日本点字図書館にご協力をいただきました。視覚障がいをお持ちの方々にプロトタイプを評価していただき、得られた声をデザインに反映しています。この防災無線戸別受信機「1KDK-5A」は、（公財）日本デザイン振興会が主催する総合的なデザインの推奨制度である「2016年度グッドデザイン賞」を受賞しました。

ユニバーサルデザインの普及・啓発活動

ユニバーサルデザインガイドラインを更新

多様な従業員が働く東芝グループにおいて、共通の理解を持って、効果的かつ効率的にユニバーサルデザインに取り組むための規定やガイドラインを制定しています。2016年度は、このガイドラインを詳しく説明するための解説・事例を更新し、社内ホームページを通じて従業員への啓発に努めました。

社外とのコミュニケーション

ユニバーサルデザインの普及・啓発に向けて、東芝グループは自らの取り組みや活動の成果について情報発信するとともに、社外の企業や団体と積極的に協業・連携しています。

活動事例：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10人を受け入れて、2016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での体験談などを紹介しました。活発な質疑応答がなされ、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。



筑波技術大学の学生とユニバーサルデザイン交流会

活動事例：駅舎向けエレベーターがIAUDアワード銀賞を受賞

近年は、障がい者への合理的配慮と多様な利用者にとっての利便性向上が求められています。東芝エレベータ（株）は、車いすを利用している方から「駅のエレベーターが使いにくい」と伺ったことをきっかけに、公共施設のユニバーサルデザインに配慮した駅舎向けエレベーターを開発しました。この製品が2016年度、（一財）国際ユニヴァーサルデザイン協議会（International Association for Universal Design：IAUD）主催の「IAUDアワード2016」公共空間部門において、銀賞を受賞しました。高度な使いやすさと機能を確認するために、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科との共同研究で繰り返し検討した利用者主体のデザインが高く評価されました。



駅舎向けエレベーター

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

2016年度の成果

ジブチ、ウガンダでの地熱発電事業やロシアでの郵便・物流システム事業の協業開始など、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。

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

各事業拠点やグループ会社の総務部門が地域社会への対応窓口を担当し、拠点を巻き込む地域コミュニティと日常的にコミュニケーションをとっています。

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。

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183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。

＞ [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 (Sustainable Development Goals : SDGs)

2015年9月、国連サミットにおいて「[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。このアジェンダは、17の目標と169のターゲットから構成されており、すべての国で普遍的に適用されます。「誰も置き去りにしない (leaving no one left behind)」ことを理念として、2030年までに、貧困・飢餓・教育・健康など社会的な問題の解決を進めるとともに、持続可能な社会を実現するために気候変動対策や環境保護を図るものです。

東芝は、さまざまな国や団体と協業しながら、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事業を通じて貢献していきます。



7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 17 パートナーシップで目標を達成しよう アフリカにおける地熱発電事業

東芝は、2013年にケニア最大の地熱発電所であるオルカリヤ1号、4号地熱発電所に蒸気タービンと発電機を納入しました。以後、アフリカを地熱発電事業における注力地域と位置付け、これまでにエチオピア、タンザニア、ジブチ、ウガンダにおける地熱発電事業の協業に関する覚書を相手国政府や関係企業らと締結し、事業開発に取り組んできました。機器の開発・供給、運転・管理に必要なガイドラインの作成に加え、研修生の受け入れなど人材育成の支援をしています。

地球のマグマの熱を利用する地熱発電は、CO₂排出量が比較的少なく、持続的で安定した電源として期待されています。東芝は、今後も多様な再生可能エネルギー事業を通して、地球温暖化の抑制と、アフリカの人々の豊かな暮らしの実現に貢献していきます。



ケニア オルカリヤ4号地熱発電所



ロシアとの郵便・物流システム事業における戦略的協業

東芝は、2014年に受注したモスクワ国際交換局向けの郵便物自動処理システムを順次稼働させています。このシステムは、さまざまな大きさの小包や郵便物の処理を自動化するとともに、機器や作業員の配置、動線を最適化することで、小包・郵便物の処理能力を高めます。その実績から、2016年12月に、ロシア郵便の運用改善にも貢献していくことなどを盛り込んだ戦略的協業に関する覚書を締結しました。

ロシアでは、インターネットショッピングの普及によって海外通販の利用が急速に拡大しており、2016年には国際貨物の取扱高が前年比で倍増しています。東芝は、郵便・物流システムのトータルインテグレーターとして、ロシアの郵便・物流事業におけるイノベーションを促進し、持続可能なインフラ改良や産業改善に貢献していきます。



ロシア モスクワ国際交換局向け郵便物自動処理システム

事業拠点を中心とした地域貢献

知的障がい者に対する就労・自立支援

東芝ウイズ（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。東芝ウイズ（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、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、東芝ウイズ（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

横浜型地域貢献企業として認定

東芝は、2014年に横浜市の「横浜型地域貢献企業」に認定されました。この認定は「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を高く評価いただきました。



YOKOHAMA
横浜型地域貢献企業
の認定ロゴ

周辺地域のより良い環境づくり

東芝グループ各社では、各事業拠点のより良い環境づくりに努めています。2016年度は、日本各地の事業拠点周辺で従業員による清掃を約370回実施しました。

また、東芝ホクト電子（株）旭川本社工場では、会社周辺の歩道内の花壇にベコニア、サルビア、マリーゴールド、芝桜など約200株の花を植え、散水などの維持管理をすることで地域の美化に貢献しています。



横浜事業所周辺の清掃



東芝ホクト電子（株）による花壇の整備

地域における防災、防犯活動

東芝グループでは、事業拠点周辺地域での防災・防犯活動に取り組んでいます。

東芝エレベータ（株）では、エレベーター納品先の管理会社や地元の消防署などを対象に、建物やエレベーターの構造に見合った閉じ込め救出訓練を実施しています。実施回数は各地の合計で年間約1,000回にのぼり、2016年度は約5,700人に参加していただきました。訓練では安全な救出方法を実技を含めて学んでいただくとともに、乗客へ配慮すべき点なども説明しています。

東芝プラントシステム（株）では、従業員が地域の防犯協議会、警察、消防、行政とともに、中部支社周辺の防犯パトロールに継続的に参加しています。

これらの活動を通して、地域とのコミュニケーションを図り、安全で安心できるまちづくりにも貢献しています。



東芝エレベータ（株）によるエレベータ閉じ込め救出訓練



東芝プラントシステム（株）による防犯パトロール

高齢者世帯への支援

札幌市周辺に事業拠点を置く東芝北海道支社およびグループ会社の従業員は、毎年、冬季に除雪作業を行っています。自力で除雪作業ができない高齢者世帯を対象に、各世帯のご要望を聞きながら作業することで、地域の課題解決に貢献するとともに、地域の方々と交流を深めています。



除雪作業

子どもたちへの職場体験の提供

東芝グループでは、子どもたちが製品の仕組みやものづくりについて学べる職場体験の機会を提供しています。

東芝テックソリューションサービス（株）では、千葉県私立中学の生徒を2日間受け入れ、保守サービス活動を行う各種エンジニアの業務を体験していただきました。東芝キャリア（株）では、富士工場近隣の中学生を招いて、空調に関する学習や、生産ラインでの溶接・組立作業などをしていただきました。

これらの体験を通して、子どもたちが仕事の種類や働き方、働くことの重要性などを学び、将来の進路選択の一助としてくれることを願っています。



東芝テックソリューションサービス（株）での職場体験

科学技術への興味を促進するコンクールの開催

東芝の姫路半導体工場では、小学生に科学技術に対する興味を持ってもらうため、地元の教育委員会と協働で、毎年「東芝 夢・アイデア作品コンクール」を開催しています。このコンクールでは、近隣小学校を対象に、電池や電気部品を使って動くアイデア作品と環境ポスターを募集。従業員も審査員として参加し、子どもらしい自由な発想を活かした創造性豊かな作品を表彰・展示しています。2016年度は、313作品の応募がありました。



第24回 夢・アイデア作品、第12回環境啓発ポスターコンクール 審査

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、会社として各国の法令に基づき適正に納税することや従業員による納税により、地域経済に貢献しています。

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。

1 原子炉冷温停止状態に至るまでの取り組み（地震発生～2011年12月）

2011年4月、政府と東京電力（株）から、福島第一原子力発電所の事故収束に向けた道筋が示されました。

その第一段階である、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主に担当。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」、また、合わせて「放射性物質除去システム」や「格納容器ガス管理システム」などを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し、発電所敷地外への汚染水の流出を防ぐことができました。

第二段階である「ステップ2」では、放射性物質の放出管理と放射線量の大幅抑制が目標とされました。東芝グループは、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2011年5月に開始し、8月から稼働させました。「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、同年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。また、このステップ2で、東芝グループは原子炉冷却状態の確認においても、「原子炉圧力容器代替温度計」および「監視制御装置」の設置、所内電源系復旧などによって貢献しました。

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

2 中長期ロードマップに基づいた取り組み（2011年12月～）

2011年12月、政府と東京電力（株）が、福島第一原子力発電所1～4号機の廃止措置等に向けた中長期ロードマップを公表。その後、2015年6月までに3回の改訂で見直しが行われていますが、その中で「汚染水対策」「使用済燃料プールからの燃料取り出し」「燃料デブリ※2取り出し」「廃棄物対策」について取組内容と目標工程が示されてきました。

※2 燃料デブリ：原子炉の事故によって溶け落ちた核燃料が原子炉のコンクリートや金属と混ざり合い、冷えて固まったもの

■ 汚染水対策

汚染水対策については、安定稼働している「SARRY™」が処理水中のセシウム除去装置として機能しています。新たにセシウム以外の、ストロンチウムを含む62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ために、「多核種除去設備（MRRS™※3）」および「増設多核種除去設備（増設MRRS™）」を開発・納入し、2017年6月までに計67万トンの滞留水を処理しました。今後も安定運転のために両設備を点検し、2020年度の処理完了に貢献していきます。

また、処理水の貯留に必要なタンクについては、信頼性の高い溶接型タンクをこれまでに108基設置しました。今後も、サイト内に設置済みのタンク内部の点検や増設において引き続き貢献していきます。

※3 MRRS™：Multiple Radio-nuclides Removal System

■ 使用済燃料プールからの燃料取り出し

原子炉建屋が激しく損傷した3号機の使用済燃料プールからの燃料取り出しに向けては、原子炉建屋オペレーションフロアから大型瓦礫を撤去することが重要課題でした。これに対し、東芝グループは3D CADを活用した緻密な撤去作業シミュレーションを重ねて監視システムを構築し、2015年11月に遠隔操作での大型瓦礫撤去作業を完了しました。また、それ以外の瓦礫撤去や除染・遮へい設置を2016年12月に完了し、有人作業が可能なまでに空間線量率を低減しました。今後、燃料取り出し開始に向けて、燃料取扱装置設置などの準備工事を進めていきます。

■ 燃料デブリ取り出し

燃料デブリ取り出しに向けては、まずは原子炉周辺の状況調査が必要なことから、東芝は2号機を対象とした原子炉建屋内の高線量環境下における調査方法の検討および装置の開発をおこない、2012年1月に原子炉格納容器内の映像・温度・線量データを取得、2013年3月に4足歩行ロボットによる原子炉格納容器下部ベント管の調査を実施して、漏えいのないことを確認しました。燃料デブリ取り出し工法立案のためには、原子炉格納容器内の高線量・高湿度・暗闇という過酷な環境での詳細な調査を継続する必要があることから、2号機原子炉格納容器内の調査向けにロボットなどを国家プロジェクトで開発。2017年2月に現場へ投入し、原子炉格納容器内の温度や線量率を測定し、初めて原子炉圧力容器の真下の状況を撮影しました。今後は2号機への追加調査を継続するとともに、3号機原子炉格納容器内の調査に向けて水中を遊泳する小型ROV（Remotely Operated Vehicle）を国家プロジェクトで開発しており、2017年度中に現場へ投入する計画です。



増設MRRS™（増設多核種除去設備）



3号機原子炉建屋オペレーションフロア（除染・遮へい完了）（画像提供：東京電力ホールディングス（株））



原子炉格納容器内調査ロボット



原子炉格納容器内調査用水中ROV

社会貢献活動

東芝グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動に加え、社会貢献活動にも積極的に取り組むことで、さまざまな社会課題の解決に寄与します。

中長期目標

グローバルの東芝グループ従業員が、自発的に社会貢献活動を行い、地域に貢献するとともに、自己を成長させる。

2016年度の成果

社会貢献プログラム数
実績 **1,174**件

今後の課題と取り組み

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の提供や機会の創出を進めていきます。

社会貢献基本方針

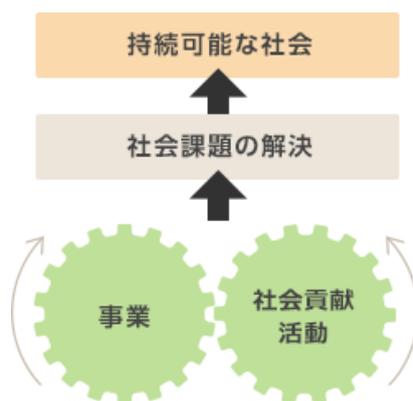
東芝グループは、東芝グループスローガンである「人と、地球の、明日のために。」を具体化した社会貢献基本方針を定めています。

社会貢献基本方針に明示した5つの活動分野は、いずれも東芝グループが重要と考える社会的課題に関連したものです。東芝グループは、事業活動と、事業で培った知見やリソースを活用した社会貢献活動を両輪として、社会的課題の解決、そして持続可能な社会の構築に貢献していきます。実践にあたっては、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。

東芝グループにおける社会貢献活動の位置付け

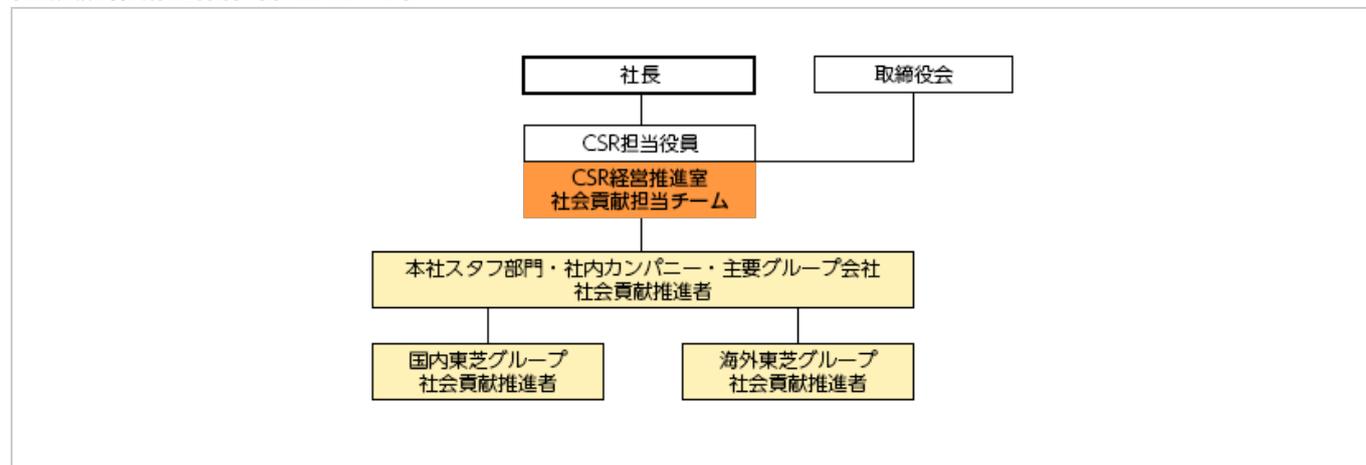


社会貢献の推進体制

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、さらに本社スタッフ部門・社内カンパニー・主要グループ会社に社会貢献推進者を配置して、基本方針に則る形で社会貢献活動の計画を策定し、実行しています。

災害復興支援やNPO・NGO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）



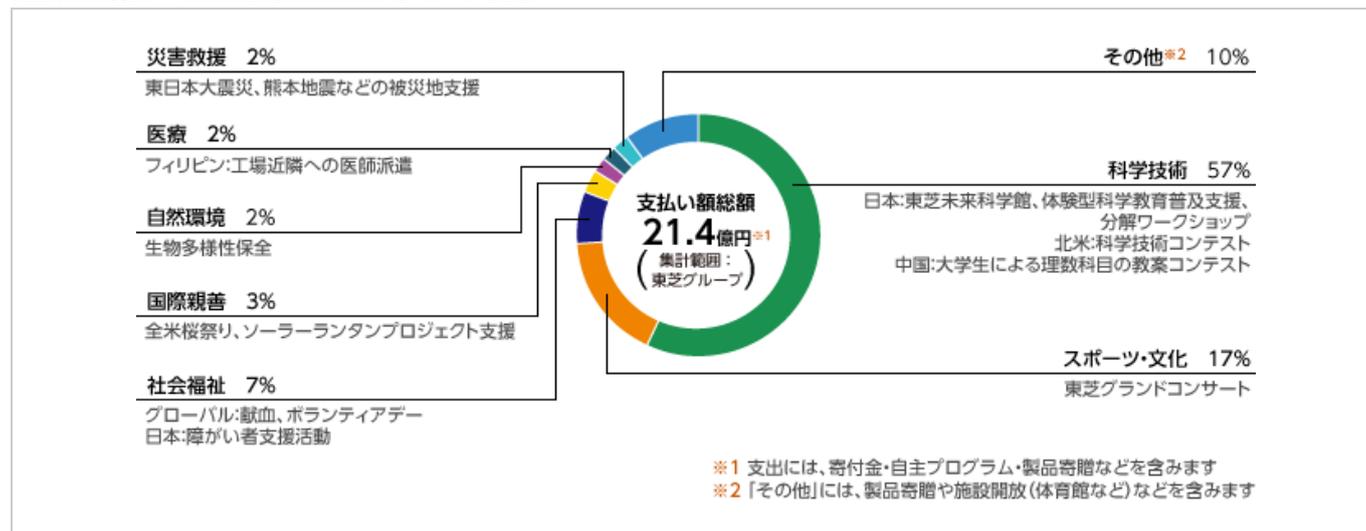
従業員の社会貢献活動支援

東芝はワーク・ライフ・バランス施策の一つとして、従業員の社会貢献活動を支援する制度を整えています。例えば、従業員はボランティア活動などを目的に自身の年休を積み立てて長期休暇を取得することができます。また、従業員が参画しているNPOなどの団体に、最大10万円までの活動資金またはリユースパソコンを寄付する制度も設けています。

▶ [ワーク・スタイル・イノベーション](#)

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（2016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、社長表彰を授与しています。

2016年度は、年間を通じて実施された1,359件の社会貢献プログラムの中から、絶滅危惧種「カワバタモロコ」の保護（東芝姫路半導体工場）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、2014年度から毎年、国連が定める国際ボランティアデーである12月5日をターゲットに「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を実施しています。これは、東芝グループの全員が一斉に参加し、個々の力では成し得ない大きな貢献を社会に果たすことを目的とした活動です。

2016年度は、国連 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals : SDGs) の一つである「飢餓をゼロに」に向けて、世界5カ国19拠点で「フードドライブ」を展開しました。「フードドライブ」とは、家庭で余っている食べ物を持ち寄って寄付する活動です。日本では、本社をはじめとする各事業場で参加を呼びかけたほか、東芝フィルハーモニー管弦楽団・東芝フィルハーモニー合唱団によるチャリティコンサートを開催するなどして保存食品を収集。集まった合計約3,000kgの食品を、生活困窮者を支援している「フードバンクかわさき」に寄贈しました。



チャリティコンサートの来場者から持ち寄られた食品



東芝アメリカ社でのフードドライブ

＞ [東芝グループ社会貢献一斉アクション](#)

科学技術教育

科学技術の楽しさを体感できる東芝未来科学館

東芝は、社会貢献活動の主軸としている科学技術教育支援の拠点として、東芝未来科学館を2014年にJR川崎駅前にリニューアルオープンしました。過去・現在・未来の3つコンセプトからなる展示と、充実した体験型プログラムを通じて、幅広い世代の方が楽しみながら科学技術について学べる施設です。社会科見学、修学旅行、企業研修、国際交流、観光などさまざまな目的で、多くの方にご利用いただいています。

＞ [東芝未来科学館](#)



ステージではサイエンスショーを毎日開催

アメリカとカナダの子どもたちを対象とした科学技術コンテスト

アメリカとカナダの幼稚園から12年生（高校3年）までの生徒を対象とした科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・アワード（EVA）」を、1992年から全米科学教師協会（NSTA）との協働で実施しています。

EVAは、現在の科学技術をもとに20年後に実現可能な技術を予測する、夢のある科学技術コンテストです。北米における日本企業の科学教育支援活動として長い歴史を持ち、2017年で25周年、第25回を迎えました。これまでに、約38万8千人もの子どもたちが参加しています。2017年は4,939チーム、15,243人の子どもたちがコンテストに応募しました。

「人間の体内エネルギーを利用することで動き続ける夢の心臓ペースメーカー」「急増する電子部品のごみ問題を解決する魔法の錠剤」など、大人の発想を超える豊かな感性あふれる数多くのアイデアが毎年生まれています。

▶ [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](#)



過去のEVA受賞者で元宇宙飛行士のメルヴィン氏と一緒に地元のテレビ番組（Satellite Media Tour）に出演したニューヨーク州のチーム

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

2014年から公益財団法人米日カウンシルージャパンとの協働で、日米の懸け橋となる若きリーダーの育成を目的としたプログラム「TOMODACHI東芝科学技術リーダーシップアカデミー」を開催しています。このプログラムは、公益財団法人米日カウンシルージャパンと米国大使館が主導するTOMODACHIイニシアチブの一環です。

3回目となる2016年は、7月から8月にかけての8日間にわたり、東京・代々木の国立オリンピック記念青少年総合センターで開催しました。日本と米国からそれぞれ8人の高校生、およびメンターとして両国から数人の教師が参加し、体験型の科学交流プログラムに取り組みました。

▶ [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](#)



エレベーターづくりにチャレンジする高校生たち

中国の大学生による教案コンテスト

中国の科学・技術人材の育成に貢献するために、東芝は中国教育部と協働で2008年から「中国師範大学理科師範大学生教学技能創新コンテスト（教案コンテスト）」を開催しています。このコンテストでは、日本の教育大学にあたる4年制師範大学で物理・化学、数学の理系教師を志す学生たちが、授業での教え方の技能を競います。入賞者と指導教師を日本に招待し、日本の科学技術や文化を体験するとともに、教師・学生と交流する機会を提供しています。

2016年度は中国全土45校の師範大学から約12,000人の学生が参加しました。

▶ [中国の大学生による教案コンテスト](#)



東芝イノベーション賞を受賞した、天津師範大学の呂天璽さん（右）

小学生向け科学教育プログラム

NPO法人企業教育研究会と協働で、小学生向けの科学教育プログラムを2017年3月に開始しました。エネルギーをテーマに「コンセントの向こう側はどうなっているの？～実験で学ぼう！発電のしくみ～」と題し、電気をつくる仕組みを実験を交えて知るとともに、環境問題や今後のエネルギーのあり方について考えるプログラムです。東芝未来科学館で実施するほか、東京近郊の小学校への出張授業も実施しています。

＞ [子ども向け環境地域プログラム](#)



火力発電を模擬した実験に見入る子どもたち

奨学金・インターンシップ

東芝グループは、日本・中国・タイ・ベトナム・フィリピンなど各国の大学生に奨学金を支給し、次世代を担う人材の育成に寄与しています。また、各地の事業場では、地域からの要請に基づいて、施設の見学や実習、数週間のインターンシップを受け入れています。

＞ [奨学金の支給](#)

＞ [インターンシップ・工場実習・工場見学](#)

自然環境保護

生物多様性保全への取り組み

東芝グループは、世界約60拠点において「生物多様性調査」「指標選定・施策展開」「効果測定」という3つのステップを経てビオトープを整備してきました。各ビオトープでは、従業員が稀少種を含む各種生物の生育環境を保全することで、生態系ネットワークの構築が進んでいます。今後、従業員のさらなる意識向上と、2020年に向けた世界の共通ゴールである「生物多様性戦略計画2011-2020及び愛知目標」※への貢献を目標に、事業所外の保護地域の保全、外来種の防除、従業員教育、ステークホルダーとの連携など、活動内容の拡大をめざします。

※ 2010年10月に開催された生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）で採択された、生物多様性保全に関する世界目標

＞ [生物多様性保全への取り組み](#)

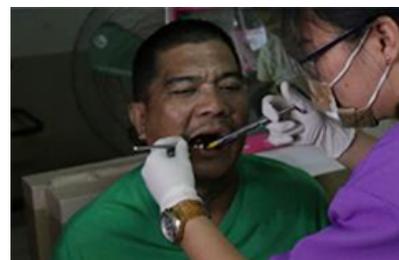


カワバタモロコ（（環境省絶滅危惧IB類）の保護・飼育（東芝姫路半導体工場）

社会福祉

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年から毎年2回、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8月にはカランバ市のプカル小学校に医師・歯科医・看護師と多数のボランティア従業員からなる70人のチームを派遣し、近隣住民300人に診察や抜歯を行いました。



医師派遣による近隣住民の検診

国際親善、スポーツ・文化振興

アジアの高校生の国際交流プログラム

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。2016年度は2017年3月、「2040年のアジアの“Vision”」をテーマに、8日間にわたって開催しました。カンボジア、ラオス、ミャンマー、フィリピン、タイ、ベトナムの高校生12人と日本の高校生6人が、専門家による講義、郊外学習などによる体験を通じて、「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し、まとめとしてそれぞれの“Vision”を発表しました。

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。



プログラムの一つ「模擬国連」での活発な討議

スポーツ振興

スポーツを通じた青少年の健全な育成と、トップアスリートの活躍により夢と希望を感じていただくことをめざし、スポーツの振興に取り組んでいます。東芝スポーツのチームによる社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

▶ [スポーツ振興](#)

災害復興支援

世界各地で事業を営む企業として、東芝グループは自然災害の発生に際し、被災地の復興に貢献していきたいと考えています。地域特性や被害状況に応じて適した方法を検討し、現金寄付、自社製品の提供、NGOとの協働のほか、従業員も募金やボランティア活動に取り組んでいます。

2016年度は、日本で4月に発生した熊本地震、8月に発生した台風10号の被害に対して支援を実施しました。

▶ [災害復興支援](#)

コーポレート・ガバナンス

企業は自身を取り巻くさまざまな環境の変化、ステークホルダーからの要請などに対し、適切に経営の舵を取ることを求められています。東芝グループは、経営の効率性、透明性を高めながら、内部統制を徹底し、ステークホルダー・エンゲージメントを果たしていきます。

中長期目標

東芝グループの持続的成長と、中長期的な企業価値向上を実現し、東芝グループにかかわるすべてのステークホルダーの利益に資すること

2016年度の成果

4つの社内カンパニーを分社化する基本方針を決定

今後の課題と取り組み

分社後の各事業会社については、グループ内の連携を強化しつつ、それぞれの事業会社の事業価値最大化に特化するとともに、特定建設業の許可維持などの事業継続性も踏まえた最適な体制を確立します。コーポレート機能については、東芝グループ全体の企業価値最大化とガバナンス強化に特化します。

東芝コーポレート・ガバナンスの方針

東芝は、グループの持続的成長と中期的な企業価値向上を実現し、もって株主、投資家をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会など東芝にかかわるすべてのステークホルダーの利益に資することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な方針、目的としています。

取締役会は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え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ています。

 [コーポレートガバナンス・ガイドライン \(2016年8月8日発行\)](#)  [292KB/10ページ]

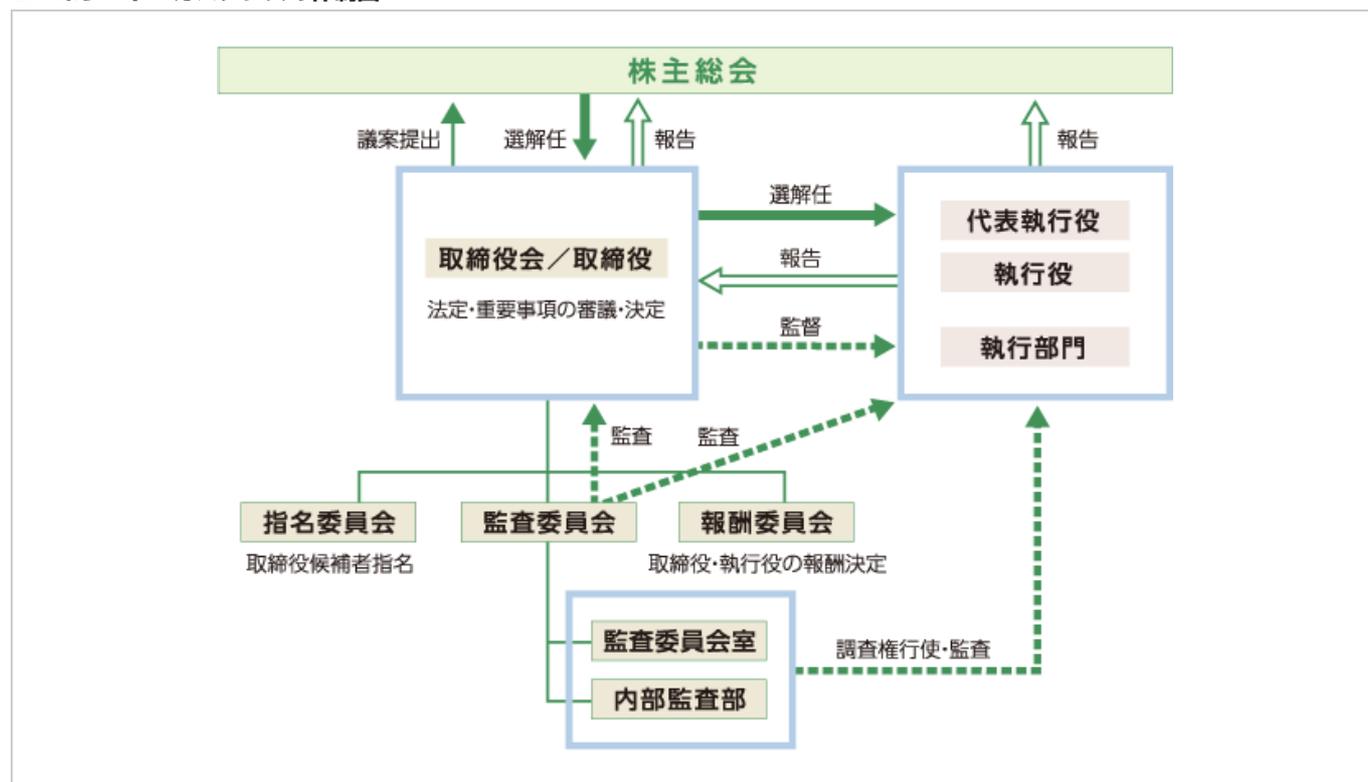
 [コーポレートガバナンス報告書 \(2017年11月2日発行\)](#)  [153KB/16ページ]

東芝のガバナンス体制

東芝は、取締役会の業務執行に対する監督機能を重視し、業務執行の決定は大幅に業務執行者に委任することを指向していることから、委員会等設置会社を採用しています。

取締役会は、監視・監督機能を適切に発揮できるように社外取締役の比率を過半数（取締役10人中社外取締役6人：2017年10月時点）とし、社外取締役を取締役会議長としています。また取締役会には指名・監査・報酬の各委員会を設置しており、いずれも社外取締役のみで構成し、経営の透明性を高めています。

コーポレート・ガバナンスの体制図



委員会の構成

指名委員会	池田弘一（委員長）、小林喜光、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

社外取締役の役割

社外取締役は経営者、会計専門家、法律専門家、その他有識者より選任し、いずれも東京証券取引所の定める独立性に加え東芝の定める要件を満たしています。

取締役の主なミッションは、「経営の基本方針等の会社の基本戦略の決定」、「執行役の職務執行の監督」、「取締役の職務執行の監督」としています。

社外取締役間の情報交換の活性化と、東芝の事業などに対する社外取締役の理解向上を図るため、社外取締役のみで構成するエグゼクティブセッション（取締役評議会）を設置しています。

社外取締役の選任理由と兼任状況

氏名	選任理由	重要な兼職の状況 (2017年10月末現在)
野田 晃子	公認会計士としての幅広い実績と企業会計に関する高い識見に基づき、東芝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	大企業の経営者としての幅広い実績と高い識見に基づき、東芝の経営に対する適切な監督を現に行っています。	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
古田 佑紀	法律の専門家としての幅広い実績と企業法務やコーポレート・ガバナンスに関する高い識見に基づき、東芝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	大企業の経営者としての幅広い実績と高い識見に基づき、東芝の経営に対する適切な監督を現に行っています。	(株)三菱ケミカルホールディングス取締役会長、(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高い識見に基づき、東芝の経営に対する適切な監督を現に行っています。	日本生命保険相互会社社外監査役
前田 新造	大企業の経営者としての幅広い実績と高い識見に基づき、東芝の経営に対する適切な監督を現に行っています。	(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

社外取締役の独立性基準

- ① 当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍した会社の議決権を、現在、当社が10%以上保有している場合。
- ② 当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍した会社が、現在、当社の議決権の10%以上保有している場合。
- ③ 当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍した会社と当社との取引金額が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、当該他社又は当社の連結売上高の2%を超える場合。
- ④ 当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、現在、当社が当社の総資産の2%以上の資金を借り入れている金融機関の業務執行取締役、執行役又は使用人であった場合。
- ⑤ 当該社外取締役が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、法律、会計、税務の専門家またはコンサルタントとして、当社から役員報酬以外に1,000万円を超える報酬を受けている場合。また、当該社外取締役が所属する団体が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、法律、会計、税務の専門家又はコンサルタントとして、当社からその団体の年間収入の2%を超える報酬を受けている場合。
- ⑥ 当該社外取締役が、現在若しくは過去3年間において業務を執行する役員若しくは使用人として在籍していた法人、または本人に対する当社からの寄付金が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、1,000万円を超える場合。
- ⑦ 当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍していた会社の社外役員に、現在、当社の業務執行役員経験者がいる場合。
- ⑧ 当該社外取締役が、現在又は過去5事業年度における当社の会計監査人において、現在又は過去3年間に代表社員、社員又は使用人であった場合。

取締役会の実効性評価

取締役会は年に一度、取締役会全体の実効性について評価を行い、その結果の概要を開示するとともに、必要に応じて取締役会の運営などを見直すこととしています。

2016年6月22日から2017年3月末日までの期間を対象に行った分析・評価では、外部の専門家の助言を受けながら、すべての取締役を対象にしたアンケートおよびアンケートに基づく議論により、以下のことを確認しました。

適切であると評価した項目

1. 取締役評議会の運営

2016年6月22日から2017年3月末日までの期間で26回開催し、全社的な課題案件や会社の中長期的計画、リスク案件など主要テーマに設定している項目に関するフリーディスカッションを行うとともに、取締役会付議案件について事前説明および質疑応答を行い、毎回十分な時間をかけて自由闊達な議論がなされています。

2. 取締役会の運営

2016年6月22日から2017年3月末日までの期間で19回開催し、取締役評議会で十分議論された内容を踏まえたうえで、自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていることを確認しました。

3. 指名委員会、監査委員会、報酬委員会の運用

各委員会で、員数・構成、開催頻度、自由闊達な議論など、全体的に適切に行われていると評価されました。

今後の課題

1. 取締役会の構成

取締役の員数、社内取締役の構成などについて検討すべきとの意見をいただきました。今後、適切なタイミングで次期取締役会の構成の検討に着手します。

2. 取締役会および取締役評議会の運営および配付資料

取締役会および取締役評議会の運営について、スケジュール、議案の決定通知、資料などが十分な余裕をもって提供されていない場合があり、前年度に引き続き改善が必要であることを確認しました。

3. ガバナンス

東芝のガバナンスについては改善が進んでいると認められるが、海外原子力事業における巨額損失発生に関連して、海外子会社のリスク案件がより早い段階から把握・報告されるようになるなど、海外子会社に対するグループガバナンスをさらに改善、強化する必要があるとの意見をいただきました。

その他の自由意見

- ・（報酬委員会に関する意見）中長期的な業績向上へのインセンティブを与える報酬の在り方など報酬体系を抜本的に検討する必要があるが、現時点では会社の姿が定まらない状況にあり、今後の課題である。
- ・ 執行側の議論が十分でないままに、取締役会に議案が上程されたと感じることがあった。
- ・ 社内カンパニーの分社化後のガバナンスの在り方について、十分な検討が必要である。

今回の分析・評価で共有された課題を中心に、さらなる改善を図り、取締役評議会、取締役会、各委員会の実効性を高める取り組みを進め、株主様からの信頼回復に努めていきます。

役員を選任基準および指名手続きの透明性確保

執行役社長を含む取締役候補者の選解任については指名委員会が提案権限を有しており、以下に示す基準およびプロセスを通じて候補者を選定し、株主総会に上程して決定しています。また、指名委員会による任命案作成の材料として、執行役社長に対する上級管理職による無記名信任投票を制度化しました。

執行役（執行役社長を除く）の選解任および役付けについては、執行役社長を委員長とする執行役人事委員会が以下に示す基準を通じて候補者を選定し、取締役会で決定しています。

取締役指名基準

1. 人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること
2. 遵法精神に富んでいること
3. 業務遂行上、健康面で支障のないこと
4. 経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察性に優れていること
5. 東芝主要事業分野において経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係、取引関係がないこと
6. 社外取締役にあっては、法律、会計、企業経営などの各分野における専門性、識見および実績を有していること

執行役選任基準※

1. 人望、品格に優れ、高い倫理観を有し、リーダーシップに優れていること
2. 遵法精神に富んでいること
3. 業務遂行上、健康面で支障のないこと
4. 経営に関し客観的判断能力を有し、先見性、洞察性に優れていること
5. 業務遂行に優れ、継続的に高い業績、成果を上げた実績を持つこと
6. 東芝の事業領域に関して豊かな業務経験、専門知識を有し、経営に貢献できること
7. 東芝の主要事業分野において経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係、取引関係がないこと

※上記の執行役選任基準は、取締役会において決議したものであり、2016年8月現在、指名委員会において、東芝のコーポレート・ガバナンス改革の一環として、新たな執行役選任基準を検討中です。

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てしています。
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。指名委員会に候補者全員との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ています。

成果に応じた役員報酬の決定

東芝は、報酬委員会で役員報酬に係る決定および方針を定めています。

取締役の主な職務は東芝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。

またストックオプションは、特に実施していません。

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%ないし25%分について、全社又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。具体的決定に当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。

東芝の取締役と執行役への報酬などの額（2016年度）

役員区分	報酬などの総額 (百万円)	固定報酬 (百万円)	業績連動報酬 (百万円)	対象となる役員 の人数(人)
取締役 (社外取締役を除く)	24	24	-	6
社外取締役	101	101	-	7
執行役	852	852	-	33

なお、連結報酬などの額が1億円以上の役員はいません。

内部統制システムの整備状況

東芝グループは、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。

東芝は、以下の通り内部統制システムを具体的に整備するとともに、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、東芝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。

(第178期 有価証券報告書P72から抜粋)

(a) 当社及び当社子会社に関する業務の適正を確保するための体制

取締役会が決議した、業務の適正を確保するための体制は次のとおりです。

1. 執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- 1) 当社の取締役会は、定期的に執行役から職務執行状況の報告を受けるとともに、必要事項について執行役に随時取締役会で報告させる。
- 2) 当社の取締役会は、内部監査部長から定期的に内部監査結果の報告を受ける。
- 3) 当社の監査委員会は、定期的に執行役のヒヤリングを行うとともに、内部監査部長から内部監査結果の報告を定期的に受ける。
- 4) 当社の監査委員会は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」に基づき、重要な法令違反等について執行役から直ちに報告を受ける。
- 5) 当社は、全ての役員、従業員が共有する価値観と行動規範を明確化した「東芝グループ行動基準」を策定し、継続的な役員研修の実施等により、当社の執行役に「東芝グループ行動基準」を遵守させる。
- 6) 内部監査部を監査委員会の直轄組織とすることで、執行と監督を分離し、内部監査部による会計監査及び適法性監査等が実効的に行われる体制を構築する。

2. 執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- 1) 当社の執行役は、「書類保存年限に関する規程」に基づき、経営会議資料、経営決定書等重要書類、その他各種帳票類等の保存、管理を適切に行う。
- 2) 当社の執行役は、経営会議資料、経営決定書、計算関係書類、事業報告等の重要情報に取締役がアクセスできるシステムを整備する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1) 当社のChief Risk-Compliance Management Officer (以下、CROという。)は、「リスク・コンプライアンスマネジメント基本規程」に基づき、リスク・コンプライアンス委員会の委員長として当社グループのクライシスリスク管理に関する施策を立案、推進する。施策の立案・推進にあたってはその実効性を確認・改善することにより、当社グループ全体の損失の危険の管理を適切に行う。
- 2) 当社の執行役は、「ビジネスリスクマネジメント基本規程」に基づき、当社グループのビジネスリスク要因の継続的把握とリスクが顕在化した場合の損失を極小化するために必要な施策を立案、推進する。

4. 執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- 1) 当社の取締役会は、経営の基本方針を決定し、執行役が策定した当社グループの中期経営計画、年度予算を承認する。
- 2) 当社の取締役会は、執行役の権限、責任の分配を適正に行い、執行役は、「業務分掌規程」、「役職者職務規程」に基づき執行役、従業員の権限、責任を明確化する。
- 3) 当社の執行役は、各部門、各従業員の具体的目標、役割を設定する。
- 4) 当社の執行役は、「取締役会規則」、「コーポレート権限基準」、「カンパニー 権限基準」等に基づき、適正な手順に則って業務の決定を行う。
- 5) 当社の執行役は、業績評価委員会等により、当社グループの適正な業績評価を行う。
- 6) 当社の執行役は、情報セキュリティ体制の強化を推進するとともに、経理システム、決裁システム等の情報処理システムを適切に運用する。

5. 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- 1) 当社の代表執行役社長は、継続的な従業員教育の実施等により、全ての役員、従業員が共有する価値観と行動規範を明確化した「東芝グループ行動基準」を遵守させる。
- 2) 当社のCROは、「リスク・コンプライアンスマネジメント基本規程」に基づき、リスク・コンプライアンス委員会の委員長として当社グループのコンプライアンスに関する施策を立案、推進する。
- 3) 当社は、当社役職員が当社の違法行為を認めた場合、当社の執行側に対して通報できる内部通報制度を設置し、当社の担当執行役は、内部通報制度を活用することにより、問題の早期発見と適切な対応を行う。当該制度を利用したことを理由に、不利な取扱いをしないことを「東芝グループ行動基準」に明記する。このほか、当社は、当社の監査委員会を内部通報窓口とする内部通報制度も設置し、問題の早期の情報収集に努める。

6. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 1) 子会社は、「東芝グループ行動基準」を採択、実施し、各国の法制、事情に応じ内部通報制度を整備する。
- 2) 当社は、子会社の事業運営に関して重要事項が生じた場合は、「業務連絡要綱」等に基づき当社に報告が行われる体制を構築する。
- 3) 当社は、内部統制項目につき、子会社を含めた適切な施策を立案し、これを各子会社の実情に応じて推進させる。
- 4) 子会社は、「東芝グループ監査役監査方針」に基づいた監査役等の監査体制を構築する。
- 5) 当社は、子会社を対象に会計処理プロセス及び業務プロセスを対象とした内部監査を実施する。
- 6) 当社は、当社グループに共通する制度、業務プロセスを適正かつ効率的に運用し、共有する資源について適正かつ効率的に配分する体制を構築する。
- 7) 当社は、社名に「東芝」冠称の付与を許諾する関連会社に対し、原則として許諾契約において「東芝グループ行動基準」の採択を義務付ける。

(b) 当社の監査委員会の職務の執行のために必要な事項

取締役会が決議した、監査委員会の職務の執行のために必要な事項は次のとおりです。

1. 監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

当社の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するとともに監査委員会室長を執行役とし、監査委員会の職務を補助すべき取締役は置かない。

2. 監査委員会の職務を補助すべき使用人の執行役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査委員会は、当社の監査委員会室長及び監査委員会室の所属従業員の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有し、監査委員会室長は監査委員会の指揮に服する。監査委員会室の所属従業員は監査委員会及び監査委員会室長の指揮に服する。

3. 監査委員会への報告に関する体制

- 1) 当社の取締役、執行役、従業員は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」及び「監査委員会通報制度運用規程」に基づき、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項が生じた場合、監査委員会に対して都度報告を行う。
- 2) 当社の子会社は、「東芝グループ監査役連絡会」等を通じ、定期的に当該子会社の状況等を当社の監査委員会に報告をする。また、当社は、子会社の監査役又は監査連絡責任者が当該子会社の違法行為等を認めた場合、監査委員会に対して通報できる「東芝グループ監査役ホットライン」を設置する。
- 3) 当社は、「監査委員会通報制度運用規程」に基づき、当社の役職員又は国内の子会社の役職員が当社又は当該子会社の違法行為を認めた場合、当社の監査委員会に対して通報できる「監査委員会ホットライン」を設置する。
- 4) 代表執行役社長は、監査委員会の指名する監査委員に対し経営会議等重要な会議への出席の機会を提供する。

4. 監査委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社の監査委員会に報告をした当社グループの役職員については、報告を行ったことを理由に、不利な取扱いをしないことを「監査委員会に対する報告等に関する規程」及び「監査委員会通報制度運用規程」に明記する。

5. 監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査委員がその職務の執行について、当社に対し、会社法404条4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。当社は、監査委員の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年一定額の予算を設ける。期中において必要が生じた場合は、監査委員の要請に基づき、担当部署における審議の上、予算の増額を行う。

6. その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- 1) 代表執行役社長は、定期的に監査委員会と情報交換を行う。
- 2) 執行役、従業員は、定期的な監査委員会のヒヤリング、巡回ヒヤリング等を通じ、職務執行状況を監査委員会に報告する。
- 3) 監査委員会は、内部監査部を監査委員会の直轄組織とする。監査委員会は、内部監査部に監査方針を提示し、内部監査部に対し監査指示を行う。内部監査部長は、内部監査結果を監査委員会に定期的に報告する。
- 4) 監査委員会は、期初の会計監査計画、期中の会計監査の状況、期末会計監査の結果等について会計監査人に説明、報告を行わせる。
- 5) 担当執行役は、期末決算、四半期決算について取締役会の承認等の前に監査委員会に説明を行う。
- 6) 内部監査部長を執行役とし、監査委員会は、内部監査部長の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有し、内部監査部長は監査委員会の指揮に服する。
- 7) 監査委員は、執行側の内部通報窓口に通報された全ての内部通報にアクセスできる権限を有する。

買収防衛策について

東芝は、2006年6月に東芝株式の大量取得行為に関する対応策を導入し、2009年6月および2012年6月に更新してきましたが、経営環境などの変化、金融商品取引法の整備の浸透の状況、株主の皆様の意見を考慮しながら慎重に検討した結果、これを更新しないこととしました。

なお、東芝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、併せて取締役会の意見などを開示し、株主の検討のための時間と情報の確保に努めるなど、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ます。

内部監査および監査委員会監査の状況について

(第178期 有価証券報告書P72から抜粋)

1.内部監査および監査委員会の組織、人員および手続

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(約50人)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います。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います。

また、監査委員会の職務を補助するため、10人程度で構成す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統制担当部門や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人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および監査委員である野田晃子は、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、「1.内部監査および監査委員会の組織、人員および手続」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、内部監査部及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。

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

- 新たな経営体制とガバナンス体制下での、すべてのステークホルダーからの信頼回復を目指します。

2016年度の成果

- 経営トップの意識改革のため、役員及び上級管理職を対象とした意識改革研修を3回実施しました。

今後の課題と取り組み

2017年7月以降に実施を予定している、カンパニーの分社化に伴い、企業価値の最大化とガバナンス強化を図るべく、必要な体制・仕組みを整備します。また、分社後の各事業会社は法人格としては別会社ですが、今後も東芝グループ一丸となったリスク・コンプライアンス経営を継続していきます。

リスク・コンプライアンスの方針

東芝は、2017年3月15日に監理銘柄（審査中）の指定を受け、また同日付でリスクマネジメント強化・ガバナンスによるモニタリング強化や法令遵守に留まらないコンプライアンス意識の浸透などの追加改善施策を含む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再提出しました。引き続き再発防止策を徹底するとともに、今回の特設注意市場銘柄の指定継続および監理銘柄（審査中）の指定に至ったコンプライアンス、関係会社の管理などに対する改善に向けた取り組みを行い、また強靱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から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」を推進します。

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実践していくために、「[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](#)」の徹底に努めています。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、コーポレートスタッフ部門担当執行役が出席するリスク・コンプライアンス委員会を設けています。同委員会では、内部通報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。

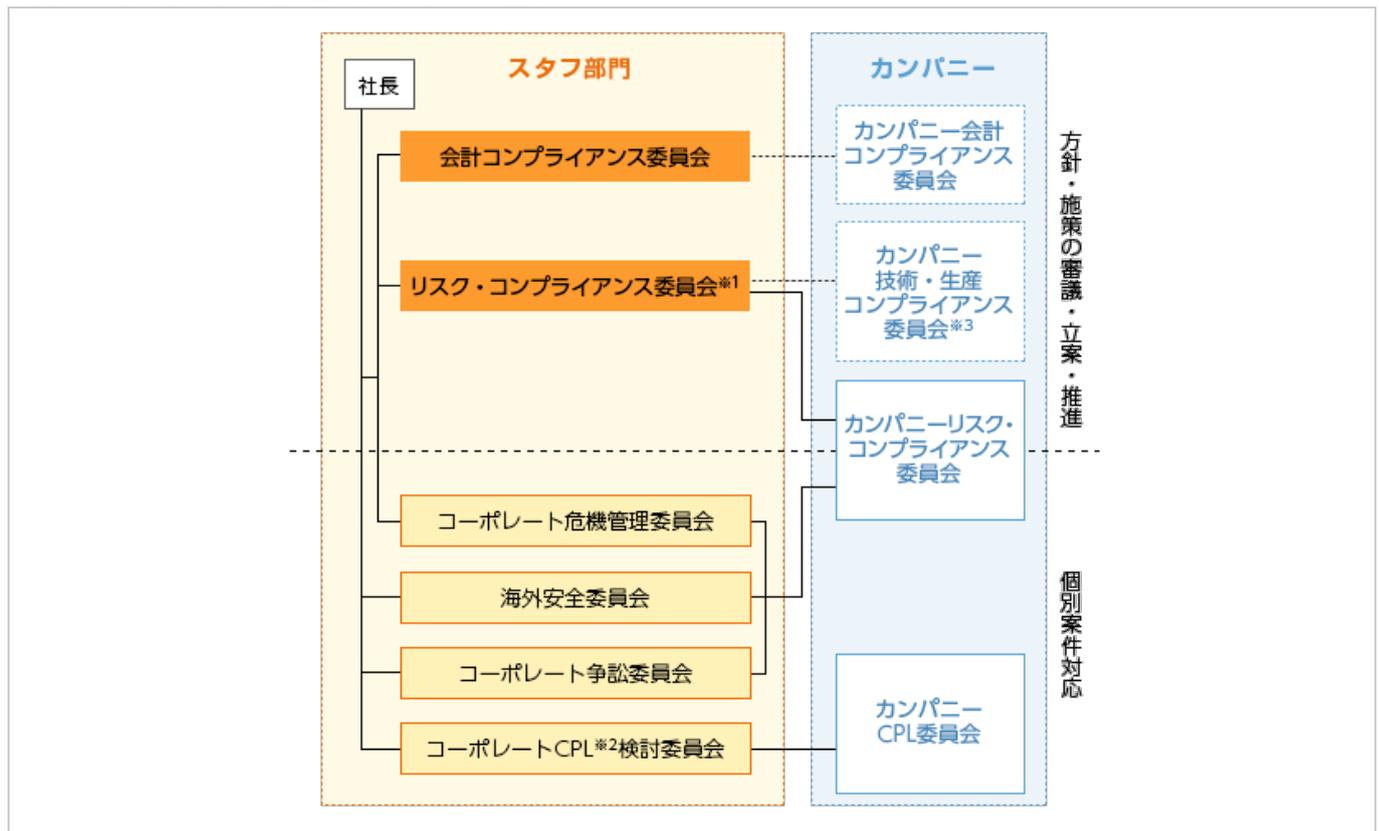
財務・会計に関連する情報を適時に集約し、不適正な財務報告につながる端緒を適時に把握し、内部統制に脅威を与えるリスクを早期発見する目的で、2016年3月に会計コンプライアンス委員会を新設しました。

会計コンプライアンス委員会では、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。

 [2016年度（第178期）有価証券報告書P28～P40](#)

リスク・コンプライアンス推進体制（2017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: GL（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。

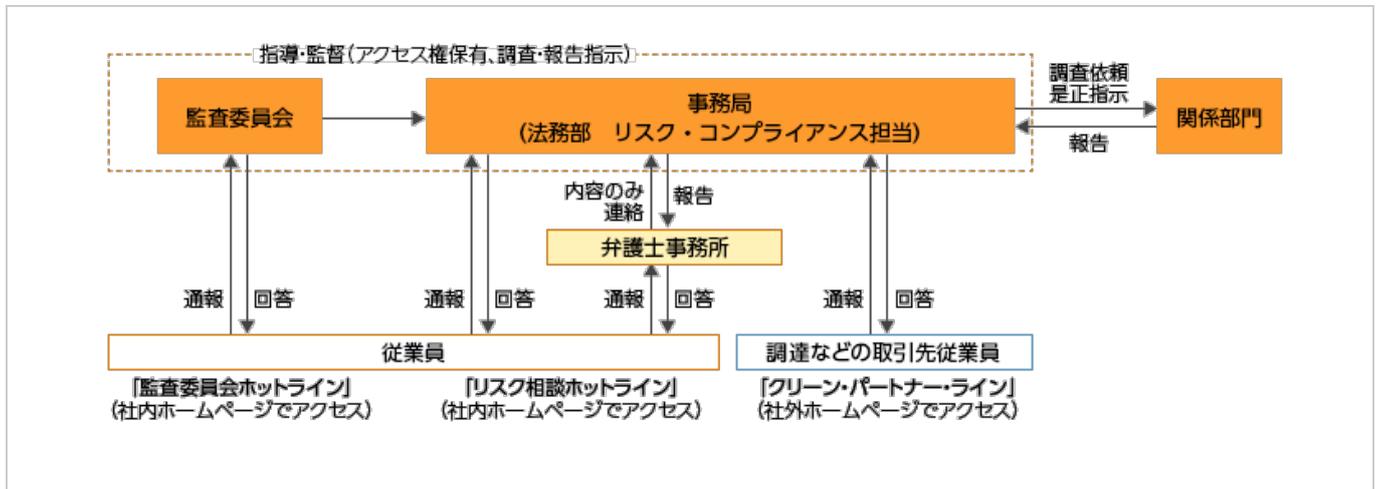
2000年1月に、法令違反などのコンプライアンス違反に関する社内情報を収集し、自浄作用を働かせることを目的に、内部通報制度「リスク相談ホットライン」を設け、電子メール、電話などによって従業員から通報や相談を受け付けるようにしました。2005年1月には、社内事務局に加え、主として法令違反につながるような情報提供のため、社外の弁護士事務所にも受付窓口を設置しました。また、2006年4月には、物品の調達、工事発注などの取引に関連した従業員のコンプライアンス違反を防止するために、取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」を設けました。

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。

また、2016年12月には、国内グループ会社の全従業員を対象に社長メッセージを発信し、「お客様の尊重とコンプライアンスの最優先」を改めて強調するとともに、それらを徹底するために内部通報制度を積極的に活用するよう呼びかけました。

東芝の通報制度



リスク相談ホットライン

～東芝内部通報制度～

リスク相談ホットラインは、法令違反、不正取引等、主としてコンプライアンス違反に係るリスクの発生を未然に防止することや、問題の解決を促すことを目的として開設されています。法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程等に照らして問題と認められる行為についての情報提供や相談をお受けします。

受付は、社外の弁護士事務所または社内受付窓口のいずれかを選択することができます。以下の案内にしたがってご利用下さい。

なお、執行役社長の指揮命令を受けない監査委員会に対して直接通報を行うことができる「監査委員会ホットライン」も新設されましたので、こちらを利用することもできます。

>> 社内受付窓口へ

法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程違反につながるようなリスク

>> 弁護士事務所へ

主として、法令違反につながるようなリスク

投稿者の所属・氏名は、本人の事前のご手続がない限り、弁護士事務所または社内受付窓口から開示されることはありません。なお、社内受付窓口の受付案件は、監査委員及び監査委員会ホットライン事務局にも情報提供します。また、会計に関する投稿内容は会計監査人にも情報提供します。手のご承知おきください。

投稿を行ったことを理由に、投稿者に不利な取扱いをすることはありません。

投稿者が違反行為に関与した場合であっても、自主的に本制度により投稿した場合、その事情に応じ、投稿者の社内処分を軽減すべく最大限配慮されます。

>> 監査委員会ホットラインはこちら

連絡・相談状況

東芝グループ行動基準 Copyright(C)1995-2015 TOSHIBA CORPORATION, All Rights Reserved.

監査委員会ホットライン

従来からの「リスク相談ホットライン」に加え、より皆さんが安心して利用することができるよう、執行役社長の指揮命令を受けない監査委員会に対して直接通報を行うことができる「監査委員会ホットライン」を新設しました。

監査委員会ホットラインは、法令違反、不正取引等、主としてコンプライアンス違反に係るリスクの発生を未然に防止することや、問題の解決を促すことを目的として開設されています。法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程等に照らして問題と思われる行為についての情報提供をお受けします。

情報提供は、メール、FAX、郵便により受け付けております。

◆メールでの投稿は、以下のボタンをクリックしてご利用ください。

>>メール入力フォームへ

◆メール以外の連絡先は[こちら](#)をご覧ください。

投稿者の所属・氏名は、本人の事前のご手続がない限り、監査委員及び監査委員会ホットライン事務局から他に開示されることはありません。

会計に関する投稿内容は会計監査人にも情報提供します。また、「リスク相談ホットライン」の事務局に、調査を委託する場合があります。予めご承知おきください。

投稿を行ったことを理由に、投稿者に不利な取扱いをすることはありません。

投稿者が違反行為に関与した場合であっても、自主的に本制度により投稿した場合、その事情に応じ、投稿者の社内処分を軽減すべく最大限配慮されます。

東芝グループ行動基準 Copyright(C)1995-2015 TOSHIBA CORPORATION, All Rights Reserved.

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

2016年度のリスク相談ホットライン運用状況

2016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e-ラーニングで教育したほか、内部通報事例などを折に触れて全社に周知しました。これらの結果、リスク相談ホットラインの活用件数は2015年度の263件から82%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	2016年度 受付件数（ ）内は匿名
社内事務局受付	204件（121件）	389件（235件）
弁護士事務所受付	4件（1件）	12件（7件）※
計	208件（122件）	399件（240件）

※ 社内事務局受付の案件と同一通報がなされたものを含む

監査委員会ホットライン受付件数

	2015年度（2015年10月～2016年3月） 受付件数（ ）内は匿名	2016年度 受付件数（ ）内は匿名
計	55件（41件）	80件（53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

東芝では、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。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年度に4回、2016年度に3回実施し、2016年度はのべ603人が参加しました。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。今後もこれらの研修を継続的に実施していきます。

その他、前年度に引き続き、財務報告の重要性やキャッシュ・フロー経営について理解を深める会計コンプライアンス教育をe-ラーニング形式で実施しています。2016年度は、国内連結グループ会社144社の全従業員約10万人と、海外グループ会社128社の経営幹部約2,300人が受講しました。



経営幹部セミナー

「東芝グループ行動基準」の周知徹底

東芝グループでは「東芝グループ行動基準」を24言語で作成し、社内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。

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。2016年度は「より良い職場づくりに向けて」をテーマに、職場でよくあることや思いあたること、職場で変えたいことなどについて話し合い、国内約8,000の職場に勤務するグループ従業員約8万5千人が参加しました。

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も共有し、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。



活発な意見交換が行われたミーティング

リスク・コンプライアンス状況の点検・監査

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

また、東芝では毎年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まいります。

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、種々の施策を講じています。具体的には、渉外監理基本規程を整備・運用し、各部門において渉外監理実施責任者を選任しています。各部門の渉外監理実施責任者は、新規の取引先と各種取引を行う場合には、当該取引先が反社会的勢力でないことを確認しています。属性調査の過程で、当該取引先について、その属性についてさらに調査する必要がある場合には、法務部が、反社会的勢力に関する情報の有無について確認しています。また、すでに取引をしている取引先についても、定期的に調査を実施しています。取引に使用する契約書などには、原則として、相手方が反社会的勢力であることが判明した場合の無催告解除を可能にする旨の「暴力団排除条項」を盛り込んでいます。

また、警察、顧問弁護士、全国暴力追放運動推進センターなど外部機関との連携により、反社会的勢力からの接触到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。

同行動基準に関するe-ラーニング教育を全従業員に実施することにより、反社会的勢力の排除について啓発・周知徹底を継続して図っています。2016年度は、東芝の北陸支社・九州支社と連携し、営業部門、サービス部門に対し、反社会的勢力の情勢や不当要求への対処を主な内容としたセミナーを実施しました。

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います。2016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」を基軸とした遵法意識啓発を進めています。日本国内では、2017年2月に、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。

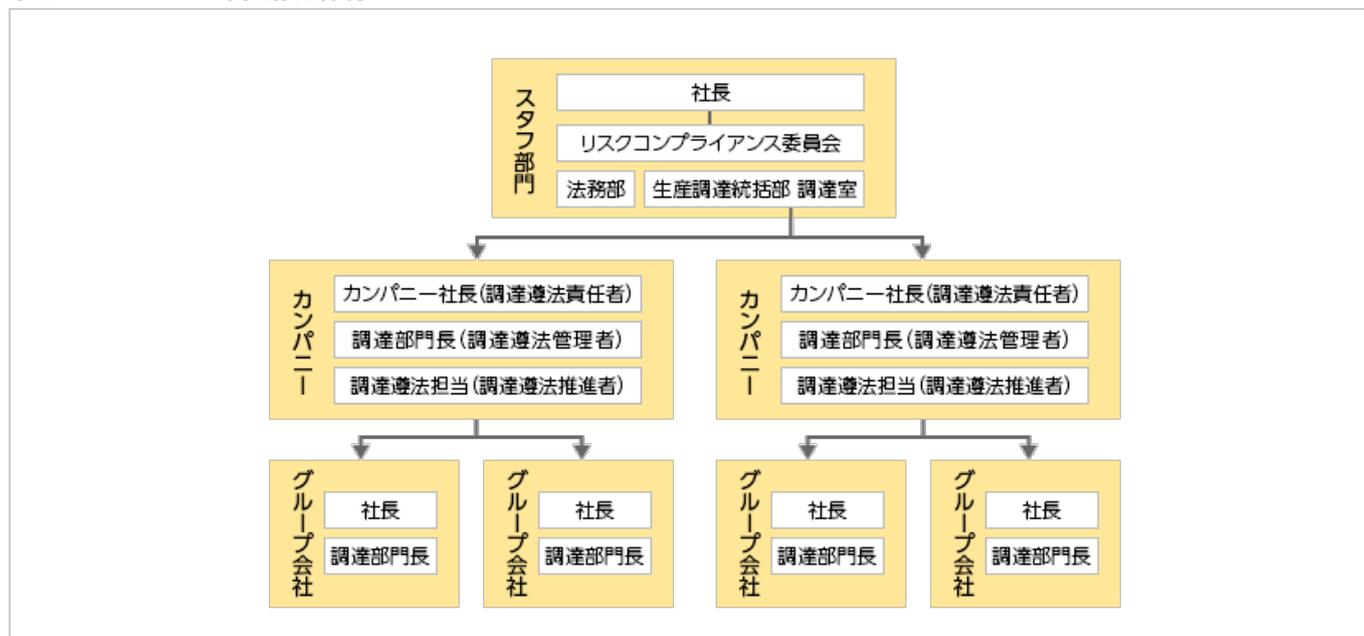
- ▶ [サプライチェーンCSRの推進](#)
- ▶ [東芝グループの調達方針](#)
- ▶ [東芝グループ行動基準 3. 調達活動](#)

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



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、2015年度に調達プロセスの管理規程を改訂しました。CSR調達推進体制を通じて改訂内容を各カンパニー、グループ会社に周知し、グループ各社においてもこれに従った規程の改訂を実施しました。2016年度は、管理規程が適正に運用されているか、状況を確認しました。

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」

東芝グループは「クリーン・パートナー・ライン（お取引先様通報制度）」を開設しています。これは、東芝グループの関係者が、調達などの取引に関して法令、東芝グループの行動基準・調達方針、取引契約、企業倫理などに違反したり違反の疑いがある場合に、その旨を調達取引先から通報していただく窓口です。通報した方の個人情報、ご本人の承諾を得ない限り「クリーン・パートナー・ライン」事務局外の者に開示されません。また、通報内容は厳正に取り扱い、通報したことを理由として通報者およびその勤務先を不利益に取り扱わないように配慮しています。関係調達取引先へ制度を周知するとともに、活用をお願いしています。

- ▶ [クリーン・パートナー・ライン](#)



公正な取引を徹底するための点検・監査（下請法の遵守の徹底）

下請取引を実施している国内グループ会社を対象にした監査を継続的に実施しており、改善が必要と判断された事項については、改善計画に則った改善フォローを実施し、さらなる徹底を図っています。

公正な取引を徹底するための教育

公正な取引を徹底するため、東芝グループではさまざまな調達適法教育を実施しています。2007年度から毎年、グループ国内従業員を対象にした、下請法のe-ラーニングを実施しています。

2016年度は、2017年1月から3月にかけて、グループ従業員60,071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、より専門的な教育を実施しています。

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

輸出管理

輸出管理に関する方針

東芝グループにおける輸出管理の基本方針は、東芝グループ行動基準に示す通り「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

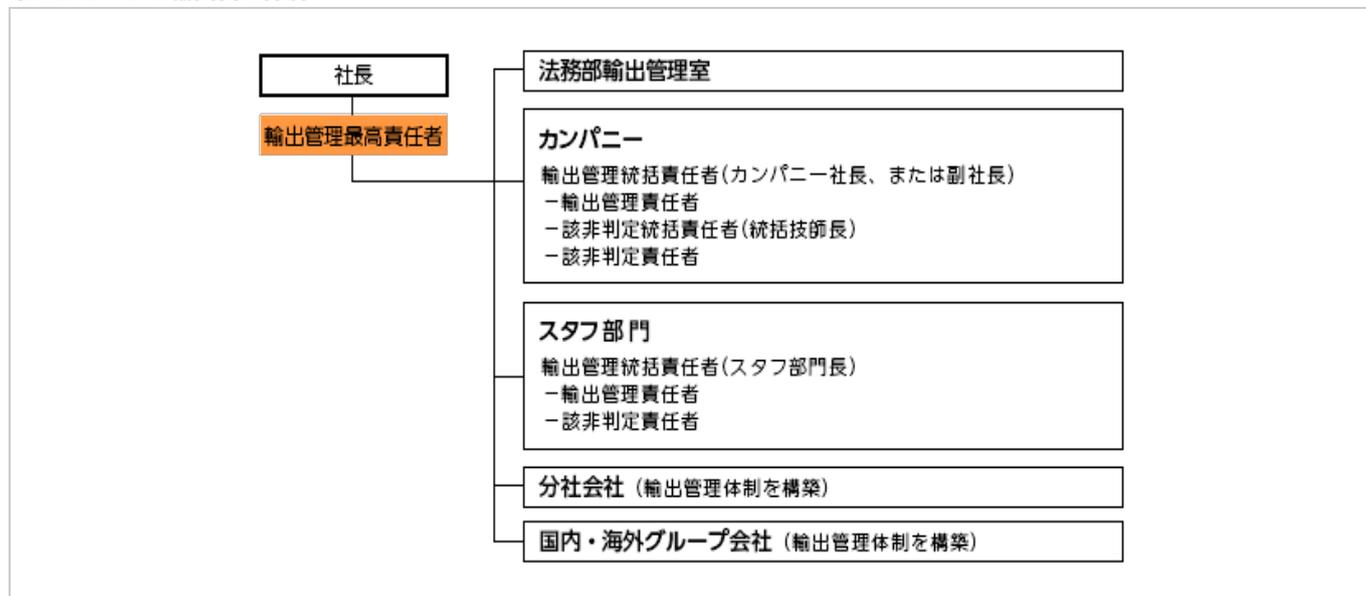
▶ [東芝グループ行動基準 9. 輸出管理](#)

※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、スタッフ部門ではスタッフ部門長が輸出管理を統括する輸出管理統括責任者として、それぞれの輸出管理体制を構築しています。グループ会社においても同様の輸出管理体制を構築しています。

東芝グループの輸出管理体制



該非判定・取引審査

輸出する貨物・技術が、経済産業大臣の輸出許可が必要かどうかの該非判定を技術部門が行い、それに基づいて用途確認・顧客審査などの取引審査を行います。いずれも複数の担当者、責任者で確認、承認のチェックを実施しています。また、懸念のある国・地域向けの取引などについては、輸出管理室が厳格な審査、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ッフ部門、およびグループ会社では、自部門に対して内部点検を行うとともに、輸出管理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、スタッフ部門やグループ会社などに対し輸出管理教育（定型教育、専門教育）を行っています。

さらに、東芝の全従業員を対象に毎年e-ラーニング教育を実施しています。

国内外の東芝グループ会社は、「東芝ECCP」をモデルに東芝と同様の輸出管理を行っています。この実施状況については、輸出管理監査を通じて確認します。

輸出管理室は、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／スタッフ部門長、グループ会社社長など、各組織のトップを責任者とする情報セキュリティ管理体制を構築しています。

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	<ul style="list-style-type: none">情報セキュリティ関連規程類の定期的な見直し体制の構築と維持監査の実施 など
(2) 人的、法的対策： ルールに従業員等に守らせる	<ul style="list-style-type: none">就業規則における情報保護義務や罰則の規定定期的な従業員教育の実施委託先の情報セキュリティ評価や秘密保持契約の締結 など
(3) 物理的対策： ルールの具体化を物理的側面で支援	<ul style="list-style-type: none">情報機器の持出し管理施設立入り制限や、入退室（館）管理重要度の高い情報の施錠管理 など
(4) 技術的対策： ルールの具体化を技術的側面で支援	<ul style="list-style-type: none">パソコンのウイルス対策やハードディスクの暗号化社外へ公開するサーバの脆弱性確認や保護対策強化外部からの不正アクセスや情報漏洩の監視と制御 など

なお、年々高度化するサイバー攻撃への対策として、不審メールを防御する仕組みを強化し、全従業員に標的型攻撃メール訓練を実施しています。また、社内にウイルスなどが侵入した場合でも迅速に対処できるように、ネットワークや社内システムの監視を強化しています。

情報セキュリティ管理に関する点検・監査および教育

東芝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。

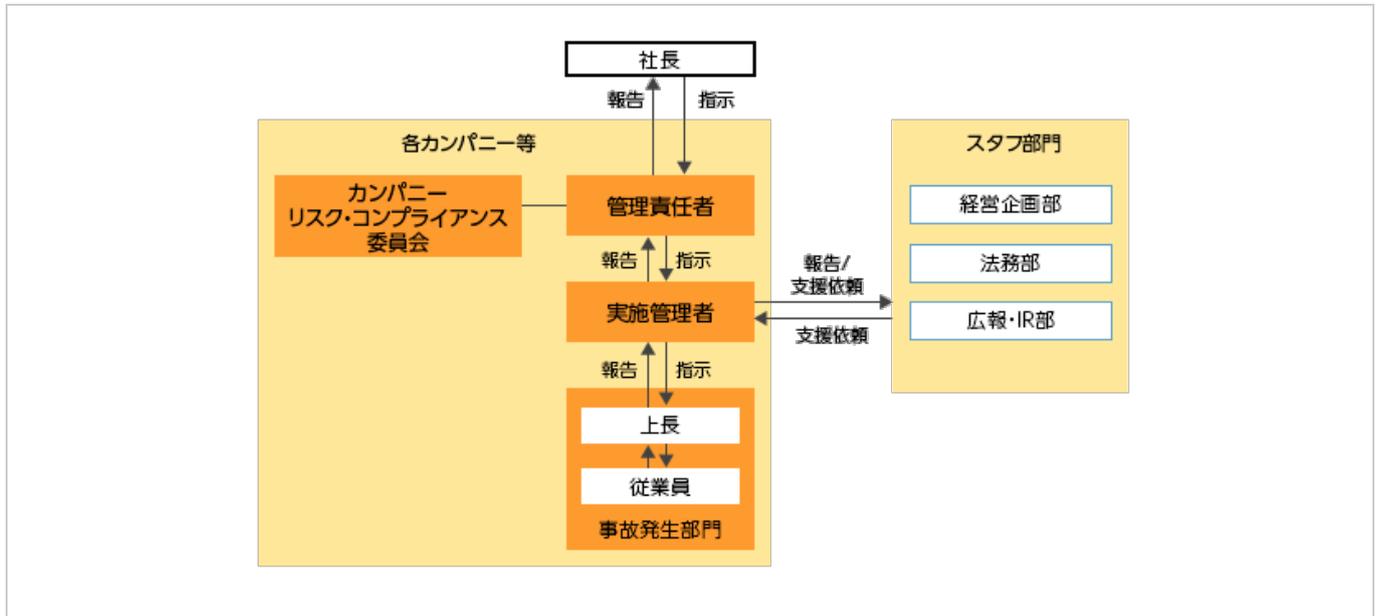
また、東芝グループでは、社内ルールの徹底を図るために、毎年すべての役員、従業員、派遣社員を対象に教育を実施しています。このほか、情報セキュリティの実務担当者向け教育や新卒採用者への導入教育を実施しています。

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

2016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

製品にかかわる規制・自主的規範の遵守状況

2016年度、製品やサービスのライフサイクルにおいて、製品安全に関する規制および自主的規範の違反事例はありません。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については、出荷後に表示の誤りを発見し、監督官庁の指導のもとで適切に対処しました。

表示の誤りへの対応事例

- > [dynabook V/VC/VZシリーズ用USB Type-C™アダプターの認証番号の誤記載について](#)（東芝クライアントソリューション株式会社）2017年3月17日
- > [SeeQVault™ 対応 microSDHC メモリカード / microSD カードリーダー「MSV-RW32GA」の無償交換について](#) 2016年6月17日

広告・表示に関する法令の遵守状況

2016年度、東芝グループでは、「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」の遵守徹底により、「景品表示法」の違反事例はありません。

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

東芝グループは、2011年に起こった東日本大震災、タイ洪水の経験をふまえて、有事に強い調達体制の構築を進めています。東芝グループの調達方針に基づき、調達取引先に対して、不測の災害などが発生した時の供給継続への協力を要請しています。

2012年には危機管理標準である「調達BCPガイドライン」を制定しました。また、サプライチェーン寸断リスクの極小化と、寸断した場合の復元までの時間短縮をめざし、同年、サプライチェーン上流に遡った企業情報を管理する仕組みを構築しました。この仕組みを運用し、不測の災害などが発生した時には、迅速にグローバルレベルで調達取引先への影響を調査し、速やかに対応できるよう努めています。

税務・納税

東芝グループでは、税務・納税にかかわる基本方針を定め、各国の法令や通達・規則を遵守するとともに、適正な申告や納税に努めています。

申告・納税に係わる基本方針

東芝グループでは税務上の申告や納税について、次の方針に則り適正に行うようにしています。

1. 法令の遵守

東芝グループでは「生命・安全とコンプライアンス」を最優先することをグループ行動基準の基本方針で定めていることから、各国の法令をその趣旨を理解した上で遵守すると共に、OECD等の国際機関が公表しているガイドライン等を参考にして申告や納税を行います。

2. 適正な税額の実現

東芝グループでは、グループ経営ビジョンにおいて「適正な利潤と持続的な成長」を実現することを掲げています。東芝グループでは法令を遵守した上で、連結納税制度など法令上認められている制度等をその趣旨を踏まえて活用して、適正な税額の実現を図ります。

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

性能・機能・品質の優れた製品の提供に加えて、それら製品を通じた顧客との接点を活かしたソリューションにより新たな価値を創造し、社会に貢献します

2016年度の成果

新たなソリューション・サービスの実現においてキーとなるAI（人工知能）技術開発の加速を目的とした社内外の研究開発体制の強化

今後の課題と取り組み

人々の暮らしと社会を支える社会インフラ、エネルギー、電子デバイス、デジタルソリューションの4事業領域を中心に革新技術を創出し、社会が直面するさまざまな課題をソリューションやサービスの融合で解決するための研究開発を、グローバルに展開していきます。また、より高い価値を短期間で社会に提供するために、社外との連携を引き続き強化していきます。

研究開発

研究開発の方針

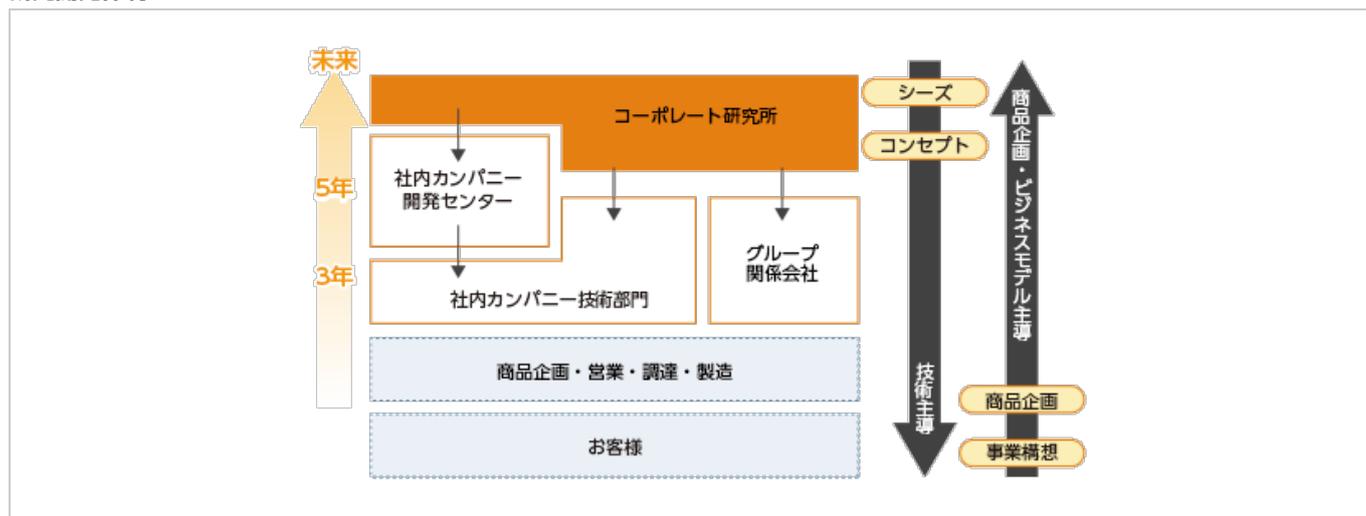
人口増加にともなう資源・エネルギー問題や気候変動、環境問題など、私たちが取り組むべき社会課題は多岐にわたり、複雑化しています。東芝グループは、社会インフラ、エネルギー、電子デバイス、デジタルソリューション領域を中心に技術開発を推進し、社会とともに成長・発展していきます。性能・機能・品質の高い「カタチある製品」はもとより、それら製品を通じた顧客との接点を活かした「カタチのあるソリューション」によって、社会課題を解決することをめざしています。

社会インフラ領域では、公共インフラ、ビル・設備、鉄道・産業システムなど多様な分野の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。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、水素を含むクリーンエネルギーを「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、低炭素社会の実現に貢献していきます。電子デバイス領域では、ビッグデータ社会のインフラづくりをめざし、メモリ・ストレージ、産業・車載、無線通信などの領域に向け、新しい半導体製品やストレージ製品の先端開発を進めます。デジタルソリューション領域では、産業ノウハウやIoT（Internet of Things）／AI（人工知能）を持つ強みを活かしたデジタルサービスをお客様と共創していきます。

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て研究・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

■ CO₂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（2016年4月、9月、2017年4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CO₂フリーの自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」について、横浜市港湾局、東北電力、JR南武線武蔵溝ノ口駅で運転を開始しました。また、従来の定置モデルを小型化することで機動性を高め、災害時などの迅速なエネルギー供給を実現する車載モデルを開発しました。今後もBCPモデル、離島モデルなど幅広い用途へ展開し、CO₂を排出しないクリーンな社会の実現に貢献していきます。

- ▶ [横浜市港湾局向け自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」が運転を開始](#)
- ▶ [東北電力向け自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」を納入](#)
- ▶ [JR東日本向け自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」が運転を開始](#)
- ▶ [自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」の車載モデルを開発](#)



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（2017年2月）

東芝はサンディスク社と共同開発し、64層積層プロセスを用いた3ビット/セルから成る512ギガビットの3次元フラッシュメモリ「BiCS FLASH™」をサンプル出荷しました。回路技術やプロセスを最適化することでチップサイズを小型化し、48層積層プロセスを用いた256ギガビット品と比べて単位面積当たりのメモリ容量を約1.65倍に大容量化しました。2017年後半の量産開始を予定しています。今後も市場で求められるメモリの大容量化、小型化など多様なニーズに応えていきます。

※ BiCS FLASHは、（株）東芝の商標です。

- ▶ [64層積層プロセスを用いた512ギガビット3次元フラッシュメモリ「BiCS FLASH™」のサンプル出荷について](#)



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（2017年3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。川崎市と全日本空輸株式会社の協力を得て、2016年2月から2017年1月にかけて川崎市や羽田空港周辺の公道でEVバスを運行し、ワイヤレス充電の利便性やCO₂削減効果を実証しました。なお、本実証は環境省委託事業「CO₂排出削減対策強化誘導型技術開発・実証事業」として実施しました。

- ▶ [ワイヤレス急速充電装置を用いたEVバスで約60%のCO₂削減効果を実証](#)



ワイヤレス充電電動バス

■ 人工知能技術の研究開発強化について（2017年3月）

東芝は、将来の人工知能（Artificial Intelligence：AI）の基盤技術開発に取り組む拠点として、国立研究開発法人理化学研究所の革新知能統合研究センター（RIKEN Center for Advanced Intelligence Project：AIP）に「理研AIP-東芝連携センター」を開設しました。工場内のプロセスを改善する「プラント生産性向上」、音声・画像・文字などのデータを知識化してソリューションに応用する「知的生産性向上」、ロボットの自律行動やインフラ保守の自動化を可能にする「モビリティ自動化・ロボット化」の3つを軸として、機械が「自ら学ぶAI」の研究開発に注力していきます。

- ▶ [人工知能技術の研究開発強化に向け、理研と連携センターを開設](#)



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。

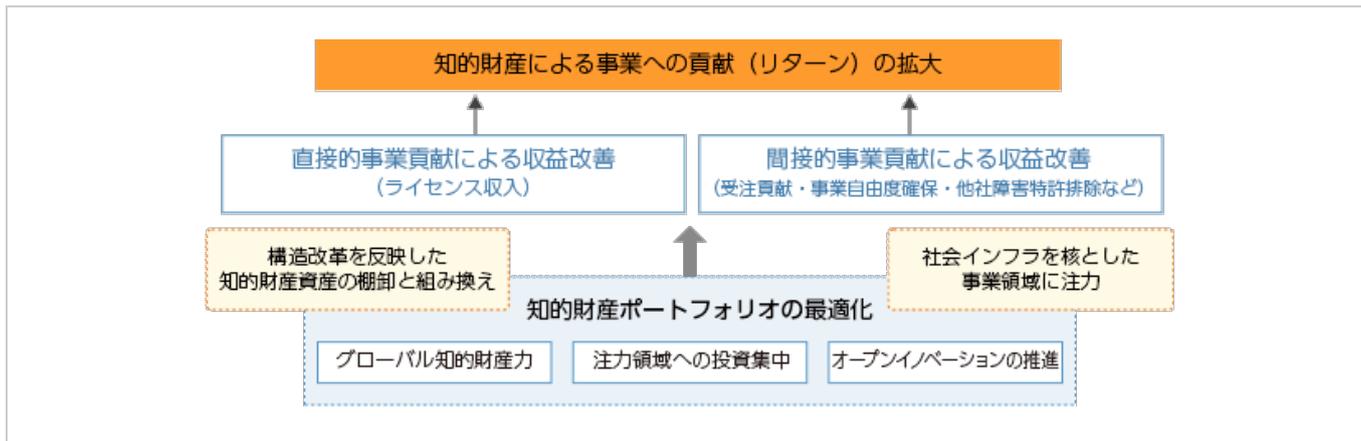
また、社会インフラを核としてエネルギー、電子デバイス、デジタルソリューションの各領域において、事業展開に寄与するような知的財産の強化および積極的な活用を図っています。この強化施策を、東芝グループの事業立て直しに有効に働かせ、かつ確実な収益向上につなげていくように努めます。

> [東芝グループ行動基準 12. 知的財産権の尊重](#)

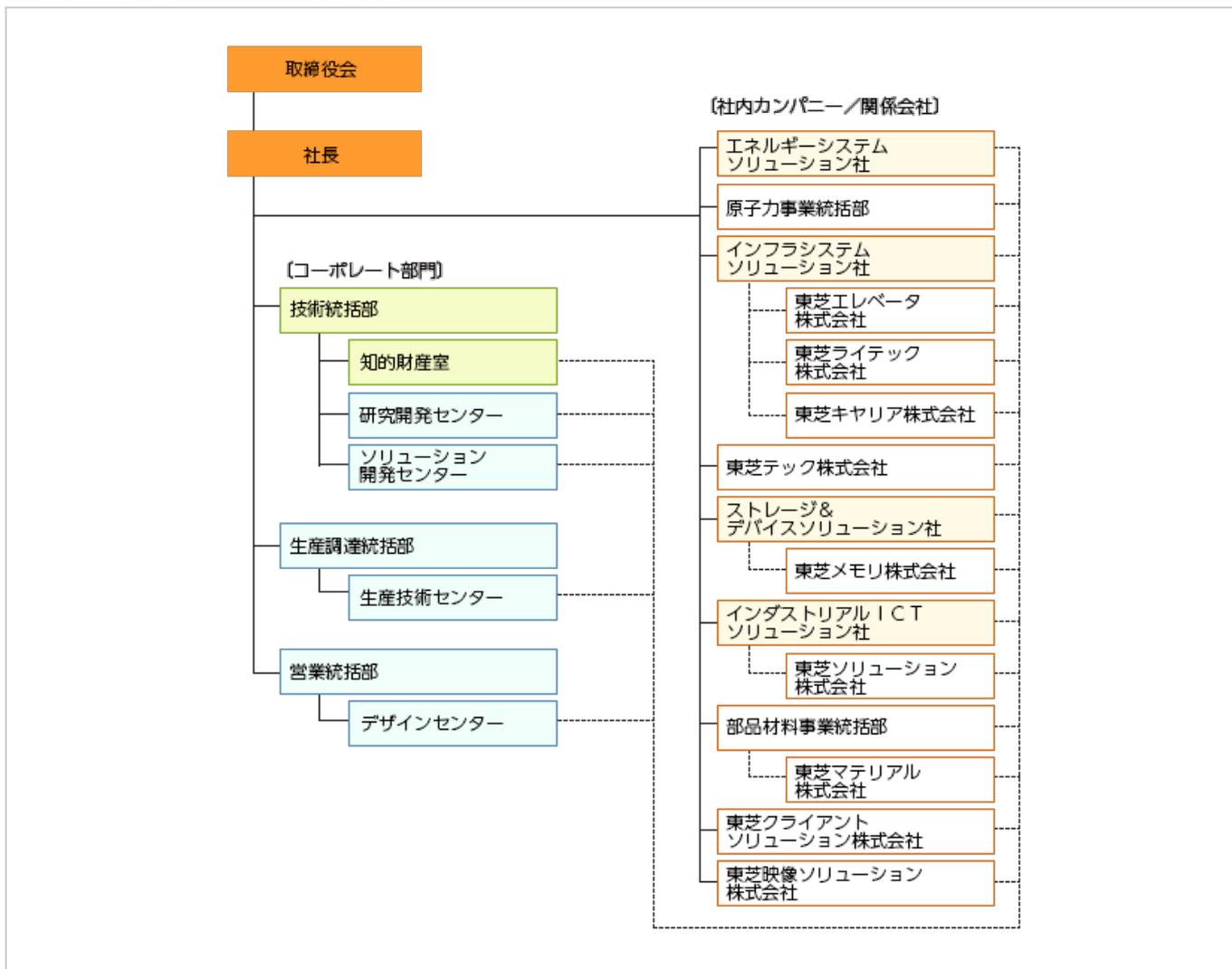
知的財産にかかわる体制

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（2017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。

> [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。

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徴と、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記載しています。

主なステークホルダー

▼ お客様

デジタル製品から電子デバイス、社会インフラまで幅広い商品群を抱えている東芝グループのお客様は、個人、法人のお客様、官公庁など多岐にわたります。

▼ 地球環境

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

▼ NPO・NGO

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

▼ 政府・自治体

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

▼ 地域社会

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

▼ 株主・投資家

株主総数は36.6万人。発行済株式総数約42.4億株。主な所有者別持ち株比率は、金融機関25.8%、個人・その他が31.4%、外国人(邦人含む)が38.2%となっています。(2017年3月末)

▼ 調達取引先

継続的に取引している調達取引先は国内外約6,900社です。(2017年3月末)

▼ 従業員

東芝グループ会社数は519社。従業員数は約15.3万人で国内約9万5千人、海外約5万8千人です。(2017年3月末)



コミュニケーションの事例

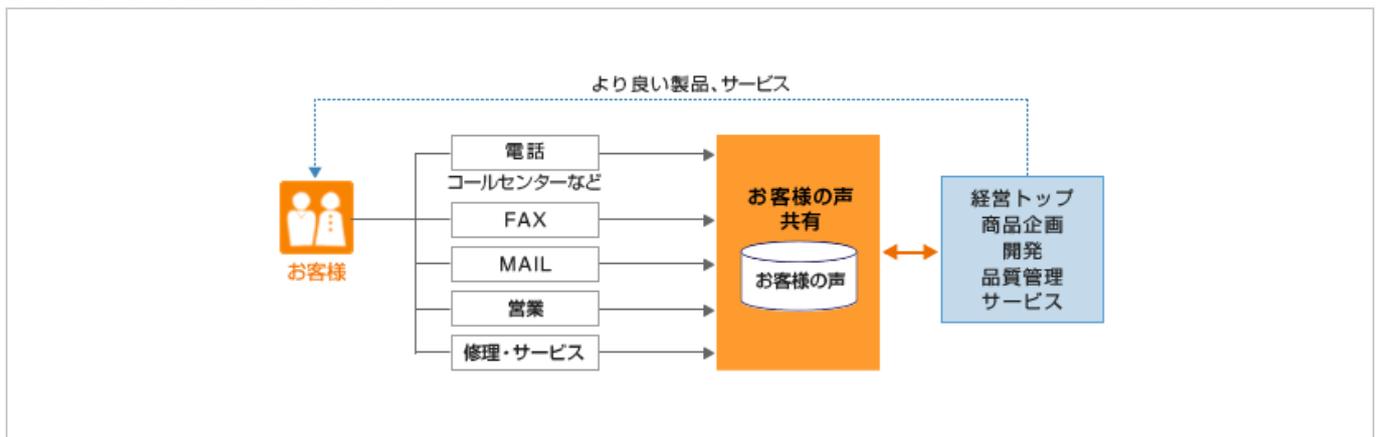
お客様

<p>東芝グループの主な責任</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<p>日常的な対話の主な方法・機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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」
---	---

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

<p>東芝グループの主な責任</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<p>日常的な対話の主な方法・機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
---	---

2016年4月に社長直下の組織として「広報・IR部」を新設し、その下に情報開示の専門組織である「情報開示推進室」を設置しました。

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

株主との対話（主な対話窓口：法務部/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年度からは一部の説明会で、音声によるライブ配信を実施しています。2016年度からは音声によるライブ配信をさらに充実させ、質疑応答部分の動画配信、音声ライブ配信もほぼすべての説明会で実施しました。

▶ [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

2016年6月22日、両国国技館において定時株主総会を開催し、2,089人の方にご来場いただきました。定時株主総会では、会計問題に関連して東芝が対処すべき課題、および東芝の経営方針を報告するとともに、取締役選任などについて承認をいただきました。

また、2017年3月30日、幕張メッセにおいて臨時株主総会を開催し、1,343人の方にご来場いただきました。臨時株主総会では、原子力事業において巨額損失が発生した問題に対する経緯と今後の対策などについて報告し、東芝メモリ（株）に関連する吸収分割契約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

2016年度は、決算説明会や工場見学会に加え、カンパニー別IR説明会を初めて開催しました。東芝では同説明会を、カンパニー社長が機関投資家や証券アナリストなどの市場関係者と直接対話する場と位置付けています。今後も年1回の予定で定期的に開催し、各カンパニーの経営目標や実績の進捗を報告していきます。

また、原子力事業の損失計上やメモリ事業の分社化など、市場への影響が大きい事項に関しては、報道機関や機関投資家・証券アナリスト向けの会見を随時開催し、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いました。その他、証券会社主催セミナーへの参加、国内外機関投資家とのミーティングなどを通じて、機関投資家や証券アナリストとコミュニケーションをとっています。



調達取引先

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

- 日常の調達活動
- 調達方針説明会
- CSR調査
- クリーン・パートナー・ライン

調達取引先との対話（主な対話窓口：調達室）

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「東芝グループ調達方針」を、法令・社会規範の一層の遵守を求める内容に改定した際、東芝グループ調達取引先のべ約10,000社に対して周知し、以後、新規取引調達先にも要請を徹底しています。これらに加え、調達取引先を対象に、東芝グループの調達方針に掲げているEICC行動規範の趣旨に基づいた調査を実施し、遵守状況を確認しています。

- > [調達方針の説明](#)
- > [業界団体との連携](#)



従業員

東芝グループの主な責任

- 公正な評価・処遇
- 人権・多様性の尊重
- 人材の活用と育成
- 多様な働き方の支援
- 就業能力の維持・向上
- 労働安全衛生と健康への配慮

日常的な対話の主な方法・機会

- 従業員意識調査（TEAMサーベイ）
- 対話会、情報交換会
- 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）

経営トップからのメッセージ発信

2016年度は、東芝の社長が国内東芝グループの25拠点に赴き、約5,500人のグループ従業員に対してメッセージを発信しました。すべてのステークホルダーからの信頼回復、会社再生に向けてスピードを上げて取り組むことの重要性、それぞれの事業・部門に対する期待などについて、直接伝えることで従業員のモチベーション向上を図りました。



東芝社長のメッセージを聞く従業員

経営幹部メッセージの配信

東芝では、2016年11月に開催した経営幹部セミナーの中で、従業員意識調査結果や企業風土の現状を改めて考える時間を設けました。また、セミナー終了後、同セミナーに出席した幹部全員が自身を顧みて、「今、経営幹部として何に取り組むのか」を考え、従業員に向けたメッセージを社内ホームページ「刷新ポータルサイト」を通じて発信しました。

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。

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、リーダーシップ調査（360度サーベイ）を行いました。2016年度は部長級管理職約800人を対象に、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。

2016年度は「より良い職場づくりに向けて」をテーマに、職場でよくあることや思いあたること、職場で変えたいことなどについて話し合い、国内約8,000の職場に勤務するグループ従業員約8万5千人が参加しました。

社内ホームページ「刷新ポータルサイト」による情報発信

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2015年度に開設し、社内に向けた情報発信を強化しています。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

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

日常的な対話の主な方法・機会

- 対話会、情報交換会
- 工場見学
- 会社施設の供用
- 夏祭りによる地域交流、活性化
- 福祉作業所への販売機会提供
- 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

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

> [地域社会の発展支援](#)

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。」のもとで、さまざまな社会貢献活動を積極的に推進しています。

> [社会貢献活動](#)



政府・自治体

東芝グループの主な責任

- 法令の遵守、税金の納付
- 社会的問題の改善・解決のための政策への協力

日常的な対話の主な方法・機会

- 経済団体、業界団体を通じての対話

政府・自治体との対話（主な対話窓口：各社、事業場、産業政策渉外室）

業界団体などへの参画

日本経済団体連合会、日本電機工業会、電子情報技術産業協会、[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



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： 生物多様性保全活動

東芝では、「NPO法人鶴見川流域ネットワーク」(代表：岸由二慶應義塾大学名誉教授)と連携して事業所内の生物調査を定期的に行っています。2016年度は小向事業所(川崎市)と京浜事業所(横浜市)でビオトープ池を調査しました。小向事業所ではショウジョウトンボのヤゴやギンヤンマの抜け殻など約15種、京浜事業所ではシオカラトンボのヤゴやホトケドジョウなど約10種の生物を確認しました。



生物調査(株)東芝 小向事業所



池で確認された域外保全中のホトケドジョウ(環境省絶滅危惧IB類)(株)東芝 京浜事業所

> [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

■ 熊本地震による被災地への復興支援

自然災害などが発生した時に、東芝は被災地の状況に詳しいNPO・NGOと協力して被災者の支援を行うことを原則としています。2016年に起きた熊本地震に際しては、NPO法人れんげ国際ボランティア会などと協働しました。

■ 東日本大震災の復興支援

2011年に発生した東日本大震災について、復興支援を継続しています。その一つとして、福島復興を担う人材の育成に取り組む(一社)あすびと福島の運営資金を拠出するために、南相馬ソーラー・アグリパークで太陽光発電事業を営む福島復興ソーラー(株)に出資しています。2016年からは従業員が同パークを訪問し、施設整備などのボランティア活動を行っています。また、同パークで開催された体験教室の中で「未来エネルギー水素を学ぼう!」と題したプログラムを実施しました。このほか、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」に、2014年から計6回232人の従業員がボランティアとして参加し、コットン畑で農作業を行いました。



南相馬ソーラー・アグリパークでのボランティア

> [災害復興支援](#)

活動事例： 人権保護団体への支援・協働

東芝は2016年度、人権NGOアムネスティ・インターナショナルが主催し、人権をテーマにした映画を上演する「アムネスティ・フィルム・フェスティバル」を協賛しました。

> [人権の尊重](#)

環境ステークホルダーダイアログの実施

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

> [環境ステークホルダーダイアログの実施](#)



地球環境

東芝グループの主な責任

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

> [環境活動](#)

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](#)
- ・ [RBA](#) (Responsible Business Alliance) (責任ある企業同盟)
- ・ [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)
- ・ [CBCCC](#) (Council for Better Corporate Citizenship : 公益社団法人 企業市民協議会)

国連グローバル・コンパクトへの参加

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

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

年に1度COP Advanced levelを提出し、グローバル・コンパクトの10原則に向けての進展状況を明らかにしています。

- > [国連グローバル・コンパクト「コミュニケーション・オン・プログレス \(COP\)」](#)
- > [国連グローバル・コンパクト](#)



2004年 当時の社長 岡村 正が「国連グローバル・コンパクト」に署名



認証書

「国連グローバル・コンパクト」の10原則

人権

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

労働

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

環境

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

腐敗防止

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

> [「国連グローバル・コンパクト」の10原則](#)

注) 日本語訳：国際連合広報センター

RBA（責任ある企業同盟）への参加

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

※ RBAは2017年10月にEICCから名称変更しました。

> [RBA](#)



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2014年から副会長を務めています。また、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めざしています。



> [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プラットフォームです。東芝はStrategic Partner Associate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。現在、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」、および製造業の未来を考える「Future of Production」の幹事会社として参画しているほか、世界各地で開催される地域会合にも積極的に参加し、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、意見交換するプラットフォームです。東芝は同フォーラムに2004年から参加し、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、インドやケニアなど世界各地で開催される科学技術対話会にも参加しています。

> [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

2016年度	<ul style="list-style-type: none"> 原子力事業において損失が発生。本件の原因究明、および対応策についてさまざまな取り組みを実施 英国奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）に基づき、ステートメントを公表
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 「東芝グループ行動基準」を改定し、第1項に「人権の尊重」を記載 東芝グループの調達方針を改定し、国内外の調達取引先約10,000社（のべ数）に対して徹底を要請 「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を開始
2013年度	<ul style="list-style-type: none"> アジア地域9カ国の人事責任者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショップを開催 社会貢献賞にグローバルな社会課題への貢献に対する「事業部門」表彰を新設 新・環境経営コンセプト「T-COMPASS」を導入
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> 調達取引先のべ10,000社に「紛争鉱物問題の取組み状況」「CSR推進」について調査 「第5次環境アクションプラン」を策定
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> 「東芝グループ紛争鉱物対応方針」制定、「東芝グループ調達方針」改定などサプライチェーンでのCSRを推進 EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) に加盟
2010年度	<ul style="list-style-type: none"> ISO26000を活用したCSRマネジメント強化 勤務時間を「見える化」するシステムを整備 外国籍UDアドバイザー制度をスタート グローバル統一ブランドとして「ecoスタイル」を制定
2009年度	<ul style="list-style-type: none"> 東芝グループ生物多様性ガイドラインを制定 東芝手話倶楽部の開設 家族の日・家族の週間に週2日以上の日時退社の励行
2008年度	<ul style="list-style-type: none"> 体験型科学教育の普及をNPO法人と協働で推進 第1回東芝カップ・中国師範大学師範専門理科大学生の教学技能創新実践コンテスト実施 CSR（「人権」「安全衛生」「環境保全」など）に関する実地監査の実施（タイ地区） 環境レポートを発行 東芝グループの温室効果ガス排出量を2012年度でピークアウトし、以後絶対量削減を発表
2007年度	<ul style="list-style-type: none"> 東芝グループ環境ビジョン2050策定 東芝グループ品質体制の強化 国内の対象グループ会社すべてで障がい者の法定雇用率達成
2006年度	<ul style="list-style-type: none"> 東芝グループCSR月間の制定 お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」の開設 150万本の森づくり運動スタート 東芝総合環境監査システムの強化
2005年度	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用の特例子会社（東芝ウィズ）の立ち上げ 東芝グループCSR大会開催 社会貢献賞（Toshiba “ASHITA” Award）新設 エコプロダクツ国際展へ出展

2004年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ CSRレポートを発行 ・ 男女共同参画推進の専任組織を設立 ・ CSRに基づくグループ調達方針を制定 ・ 東芝グループ環境ビジョン2010を発表 ・ 第4次環境ボランティアプラン策定
2003年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会等設置会社に移行 ・ CSR本部を設立 ・ 環境効率指標「ファクターT」を導入 ・ 国連グローバル・コンパクトに参加 ・ 米国のCSR推進団体 BSR (Business for Social Responsibility) に加入
2002年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内FA制度を導入 ・ 廃棄物ゼロエミッションを達成
2001年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業行動基準の国内版と国際版を統合
2000年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全社リスクマネジメント体制を確立 ・ 環境会計をスタート ・ グリーン調達活動を開始
1999年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内カンパニー制導入 ・ ECP（環境調和型製品）基準を制定 ・ グリーン調達ガイドライン発行 ・ 東芝総合ご案内センターを設立
1998年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行役員制度を導入 ・ 環境報告書を発行
1995年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ ISO14001認証取得を開始
1993年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第1次環境ボランティアプラン策定
1992年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 米国で科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回東芝地球環境会議を開催 ・ 東芝タイ財団を設立
1990年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回環境技術展（後の環境展）をスタート ・ 東芝グループ経営理念・スローガンを制定 ・ 東芝の事業行動基準、東芝国際行動基準を制定 ・ 東芝アメリカ財団を設立
1989年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 環境保全基本方針を制定 ・ 環境監査をスタート ・ 東芝国際交流財団を設立
1988年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 環境管理センターを設立
1975年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東芝グループ安全衛生大会をスタート
1973年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東芝経営理念を制定
1971年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 消費者部を設立

社外からの評価

項目	評価・対象	組織	時期
お客様			
日刊工業新聞社 第46回 機械工業デザイン賞 審査委員会特別賞 	自立型水素エネルギー供給システム H2One™	(株) 東芝	2016年7月
(公財) 日本デザイン振興会 2016年度グッドデザイン賞 	<ul style="list-style-type: none"> 自立型水素エネルギー供給システム H2One™ 車載モデル 防災無線戸別受信機 1KDK-SA TransferJet™ 搭載 SDHCメモリーカード レグザクラウドサービス「TimeOn」"みるコレ" 他	(株) 東芝、 東芝映像ソリューション (株) 他	2016年9月
(財) 国際ユニヴァーサルデザイン協議会 IAUDアワード 銀賞 公共空間部門 	駅舎向けエレベーター	(株) 東芝、 東芝エレベータ (株)	2016年12月
iFインターナショナル フォーラム デザイン iFデザイン賞2017 	ナノフォーカスX線検査システム TXLamino Toshiba Home Gateway	(株) 東芝、東芝ITコントロールシステム (株) (株) 東芝、東芝映像ソリューション (株)	2017年2月
環境活動			
製品、技術に関する評価			
(一社) 日本電機工業会 平成28年度 (第65回) 電機工業技術功績者表彰	(優良賞) 発電装置負荷試験時の電力回生システムの実用化	西芝電機 (株)	2016年4月
	(奨励賞) 電気推進機能付き軸発制御システムの開発	西芝電機 (株)	
H&V News Awards 2016 Mechanical and Electrical Building Services Product of the Year	海外向けマルチ空調システム「SMMS-e」	東芝キャリア英国社	2016年4月
RAC Cooling Industry Awards 2016	Air Conditioning Innovation of the Year - VRF Systems	東芝キャリア英国社	2016年9月

環境省 平成28年度 地球温暖化防止活動環境大臣 表彰 技術開発・製品化部門	GaN※1 パワーデバイス搭載調光対応小形 LED電球の開発・商品化と電球形（光源） のオールLED化 ※1 Gallium Nitride（窒化ガリウム）の略称	東芝ライテック （株）	2016年11 月
（一財）省エネルギーセンター 平成28年度 省エネ大賞 省エネルギーセン ター会長賞	（製品・ビジネスモデル部門） 店舗・オフィス用エアコン「スーパーパワ ーエコゴールド P224・P280形」	東芝キャリア（株）	2017年2月
（一財）省エネルギーセンター 平成28年度 省エネ大賞 エネルギーセンタ ー会長賞 事業活動に関する評価	（省エネ事例部門） 次世代省エネ型オフィスモデルの構築と運 用	（株）東芝 ※野村不動産（株）、 （株）日建設計、 （株）大林組、NREG 東芝不動産（株）と共 同で受賞	2017年2月
事業活動に関する評価			
岩手県環境保全連絡協議会 環境保全優良従業員表彰 会長賞	廃棄物削減、リサイクル推進などの活動	（株）ジャパンセミ コンダクター	2016年6月
3Rパッケージアワード2016	（ディスティンクション・アワード）梱包 材廃棄の削減（ゴールド・アワード） 梱包と物流効率の改善	東芝テックシンガポ ール社	2016年7月
神奈川県川崎市 第5回川崎市スマートライフスタイル大賞 奨励賞	構内従業員等への環境配慮意識向上に向け た従業員参加型行事による啓蒙活動	（株）東芝 小向事業 所	2016年10 月
環境省 平成28年度 地球温暖化防止活動環境大臣 表彰	（株）東芝 横浜事業所における環境保全活 動	（株）東芝 横浜事業 所	2016年11 月
神奈川県横浜市 横浜環境行動賞「ヨコハマ3R夢」推進者表 彰 3R活動優良事業所	3R活動	（株）東芝 ストレー ジ&デバイスソリュー ーション社 大船分室	2016年11 月
経済産業省 グリーン物流優良事業者表彰 グリーン物流 パートナーシップ会議特別賞	回収機交換システムの確立による使用済み 製品の輸送効率の改善	JBMIA静脈物流委員 会 ※東芝テック(株)が会 員のうち1社として受 賞	2016年12 月
（公財）日本適合性認定協会 第3回JABアワード	環境マネジメントシステムの構築・運用	東芝エレベータ （株）	2017年1月
経済産業省中国経済産業局 平成28年度 エネルギー管理功労者及び優 良事業者等中国経済産業局長表彰 エネルギー 管理功績者	省エネ技術普及活動	東芝キャリア（株）	2017年1月
岩手県 2016年度 岩手県環境保全活動表彰 岩手県 知事表彰	公益側面での顕著な活動、成果	（株）ジャパンセミ コンダクター 岩手事 務所	2017年1月
神奈川県横浜市 第24回 横浜環境活動賞 企業の部 実践賞	廃棄物発生抑制活動	（株）東芝 ストレー ジ&デバイスソリュー ーション社 大船分室	2017年3月
The Prime Minister Industry Award 2016 エネルギー部門	省エネ活動	東芝セミコンダク タ・タイ社	2016年度

CSR-DIW Continuous Awards	環境法規制対応の取り組み	東芝セミコンダクタ・タイ社	2016年度
Department of Energy 優秀省エネ賞	CO2削減の取り組み	東芝情報機器フィリピン社	2016年度
CEMIG Suppliers Award, Edition 2016 特別賞	"Environmental Responsibility"をテーマとした活動	東芝南米社	2016年度
Award from International Green organisation for Best Environment Practise for the year 2016 Green Apple Award ブロンズ賞	事業プロセスの改善、化学物質の管理強化、生物多様性活動の推進、コミュニケーション活動	東芝ジェイエスダブリュー・パワーシステム社	2016年度
第9回 持続可能開発Award ベストアワード (大企業部門)	事業所における環境活動	東芝テックヨーロッパ画像情報システム社	2016年度
環境コミュニケーションに関する評価			
環境省、(一財)地球・人間環境フォーラム 環境コミュニケーション大賞 優秀賞	東芝グループ環境レポート2016	(株)東芝	2017年2月
	(株)東芝 小向事業所 環境報告書2016	(株)東芝	
	東芝キャリア 社会・環境報告書2016	東芝キャリア(株)	
製品技術			
(一社)日本ファインセラミックス協会 平成27年度 日本ファインセラミックス協会賞 技術振興賞	超耐圧型避雷器用ZnO素子の開発と実用化	(株)東芝	2016年5月
	ハイブリッド車用両面冷却パワーコントロールユニットの開発	東芝マテリアル(株) ※(株)デンソーと共同受賞	
(公社)発明協会 平成28年度 全国発明表彰 日本弁理士会会長賞	隣接効果を低減した多値フラッシュメモリの発明(特許第3935139号)	(株)東芝	2016年6月
(一社)産業環境管理協会 平成28年度(第42回)資源循環技術・システム表彰 レアメタルリサイクル賞	使用済産業用モーターからの高性能レアアース磁石リサイクル技術開発	(株)東芝	2016年10月
(公財)電気化学技術奨励会 第64回電気化学技術奨励賞	空冷ヒートポンプ式熱源機におけるPWMコンバータの開発と実用化	東芝キャリア(株)	2016年11月
	GaNパワーデバイスを搭載した調光器対応LED電球用小形点灯装置の開発と実用	東芝ライテック(株)	
「Top100 グローバル・イノベーター・アワード2016」(クラリベイト・アナリティクス) 	「Top100 グローバル・イノベーター2016」に選出(2011年から6年連続)	(株)東芝	2017年1月
(一社)科学技術と経済の会 第5回(平成28年度)技術経営・イノベーション賞 経済産業大臣賞	NAND型フラッシュメモリの実用化と更なる大容量・低価格化に向けた技術開発	(株)東芝	2017年2月

(財) 新エネルギー財団 平成28年度新エネ大賞 新エネルギー財団 会長賞 (優秀製品部門)	自立型水素エネルギー供給システム H2One™	(株) 東芝	2017年2月
(株) パテントリザルト リチウムイオン二次電池用酸化物負極関連 技術 特許総合ランキング 1位	リチウムイオン二次電池用酸化物負極関連 技術	(株) 東芝	2017年2月
(公財) 大河内記念会 平成28年度第63回大河内記念賞	多値NAND型フラッシュメモリ微細化を 実現した干渉抑制技術	(株) 東芝	2017年3月
(一社) 電気学会 第10回 でんきの礎	デジタル技術による送電線電流差動保護 方式	(株) 東芝 ※送電線電流差動保護 方式については、東京 電力パワーグリッド (株) と共同受賞	2017年3月
	半導体メモリCMOS型1Mbit DRAM	(株) 東芝	
文部科学省 平成29年度 科学技術分野の文部科学大臣 表彰 科学技術省 開発部門	重粒子線がん治療用超伝導回転ガントリー 照射装置の開発	(株) 東芝 ※放射線医学総合研究 所と共同受賞	2017年4月
(公財) 新技術開発財団 第49回市村産業賞 貢献賞	耐熱モータ用重希土類フリー高エネルギー 磁石の開発と実用化	(株) 東芝、東芝マ テリアル (株)	2017年4月
(一社) 日本電機工業会 電機工業技術功績者表彰 重電部門優良賞	原子力発電プラント機器の保守点検装置技 術の開発	(株) 東芝	2017年4月
	次世代軽水炉炉心設計手法の開発		
	放射性廃棄物の体積を最小化する原子力プ ラント向けシステムの開発		

GRIガイドライン対照表

GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」による標準開示項目の情報を記載しています。

- C:CSRホームページ
- E:環境ホームページ
- IR:IR ホームページ
- O:その他ホームページ
- * 中核指標

(2017年12月時点での評価)

一般標準開示項目

項目	指標	ホームページ掲載箇所
戦略および分析		
G4-1*	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明を記載する。	<ul style="list-style-type: none"> ■O:社長メッセージ ■E:環境担当役員メッセージ ■C:CSR責任者メッセージ
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。	<ul style="list-style-type: none"> ■O:社長メッセージ ■C:2016年度の取り組み指標 ■E:環境担当役員メッセージ ■E:環境ビジョン2050 ■E:第6次環境アクションプランの策定 ■E:Business (モノづくり) ■E:Business (製品・サービス) ■E:生物多様性の保全 ■IR:アニュアルレポート (財務編)
組織のプロフィール		
G4-3*	a. 組織の名称を報告する。	■O: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。	■O:事業領域
G4-5*	a. 組織の本社の所在地を報告する。	■O: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。	-
G4-7*	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> ■O: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。	-
G4-9*	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 総従業員数 ・ 総事業所数 ・ 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・ 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・ 提供する製品、サービスの量 	■O:会社概要（基本データ）
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
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。	-
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、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む） 	■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・製品セキュリティ ■E:Business（製品・サービス）
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
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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ ガバナンス組織において役職を有しているもの ・ プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・ 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	■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*	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>■ O:会社概要（組織・役員一覧）</p>
G4-18*	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>■ C:CSR報告の方針</p> <p>■ E:編集方針</p>
G4-19*	<p>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。</p>	<p>■ C:マテリアリティについて</p>
G4-20*	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>■ C:CSR報告の方針</p> <p>■ E:編集方針</p>
G4-21*	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>■ C:CSR報告の方針</p> <p>■ E:編集方針</p>
G4-22*	<p>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。</p>	<p>■ E:第6次環境アクションプランの策定</p>
G4-23*	<p>a. スcope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。</p>	<p>■ C:CSR報告の方針（報告期間内に発生した重大な変更）</p>
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24*	<p>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。</p>	<p>■ C:東芝グループのステークホルダー</p> <p>■</p>
G4-25*	<p>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。</p>	<p>■ C:東芝グループのステークホルダー</p> <p>■</p>
G4-26*	<p>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。</p>	<p>■ C:東芝グループのステークホルダー</p> <p>■</p>
G4-27*	<p>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。</p>	<p>■ C:東芝グループのステークホルダー</p> <p>■</p>

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:第三者保証

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。	■C:コーポレート・ガバナンス
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	■C:CSRマネジメント
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	■C:CSRマネジメント ■E:環境マネジメント体制
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。	■C:コーポレート・ガバナンス
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 執行権の有無 ・ 独立性 ・ ガバナンス組織における任期 ・ 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ ジェンダー ・ 発言権の低いグループのメンバー ・ 経済、環境、社会影響に関する能力 ・ ステークホルダーの代表 	■C: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）。	■O:役員一覧
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 <ul style="list-style-type: none"> 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか 	■C:コーポレート・ガバナンス
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 <ul style="list-style-type: none"> 役員会メンバーの相互就任 サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い 支配株主の存在 関連当事者の情報 	■C: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 ■C:コーポレート・ガバナンス ■E:環境マネジメント体制
最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価		
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	■C:CSRマネジメント
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。	■C:コーポレート・ガバナンス
リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割		
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。	■C: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。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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。	■C:コーポレート・ガバナンス
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。	■C:コーポレート・ガバナンス
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 ■E: Business（モノづくり） ■E: Business（製品・サービス）
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	■C: 多様性の推進（福利厚生）
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	-
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: 環境負荷全容
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:東芝グループの製品3R ■E:省資源化率の向上 ■E:再生プラスチックの利用拡大 ■E:使用済み製品のリサイクル
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成果 ■E:第6次環境アクションプランの策定 ■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 排出量の削減 ■E:従業員の出張にともなうCO ₂ 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:Business（製品・サービス） ■E:エネルギーの「消費」「供給」両面の効率化 ■E:エネルギー消費にかかわる製品・サービス ■E:2016年度の成果と今後の取り組み（Business（製品・サービス））
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:Business（製品・サービス） ■E:エネルギーの「消費」「供給」両面の効率化 ■E:エネルギー供給にかかわる製品・サービス ■E:エネルギー消費にかかわる製品・サービス ■E:2016年度の成果と今後の取り組み（Business（製品・サービス）） ■E:製品の環境効率とは

水		
G4-EN8	水源別の総取水量	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■E:水リスクへの取り組み
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	-
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■E:水リスクへの取り組み
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:生物多様性の保全
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:生物多様性の保全
G4-EN13	保護または復元されている生息地	■E:生物多様性の保全
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:生物多様性の保全
大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■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CO ₂ 排出量の削減
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	<ul style="list-style-type: none"> ■E:Business（モノづくり） ■E:エネルギー起源CO₂排出量の削減 ■E:Business（製品・サービス） ■E:2016年度の成果と今後の取り組み（Business（製品・サービス））
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	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■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	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■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	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■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:生物多様性の保全
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:エネルギー消費にかかわる製品・サービス
G4-EN28	<p>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）</p> <p>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。</p> <p>b. この指標のデータの収集方法を報告する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■E:東芝グループの製品3R ■E:省資源化率の向上 ■E:再生プラスチックの利用拡大 ■E:使用済み製品のリサイクル
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:環境リスク・コンプライアンス
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	<ul style="list-style-type: none"> ■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:環境負荷全容
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）	■O:役員一覧 ■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-S01	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	<ul style="list-style-type: none"> ■ C:地域社会の発展支援 ■ E:生物多様性の保全 ■ E:化学物質排出量の削減 ■ E:土壌・地下水の浄化
G4-S02	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	■ C:地域社会の発展支援（事業進出が地域に与える影響の点検・評価）
側面：腐敗防止		
G4-S03	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	■ C:リスク・コンプライアンス
G4-S04	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	■ C:リスク・コンプライアンス
G4-S05	確定した腐敗事例、および実施した措置	■ C:リスク・コンプライアンス（コンプライアンス違反時の対応）
側面：公共政策		
G4-S06	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	-
側面：反競争的行為		
G4-S07	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	■ C:リスク・コンプライアンス
側面：コンプライアンス		
G4-S08	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	■ C:リスク・コンプライアンス
側面：サプライヤーの社会への影響評価		
G4-S09	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-S010	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	■ C:サプライチェーンCSRの推進
側面：社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-S011	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	■ C:リスク・コンプライアンス

サブカテゴリー：製品責任		
側面：顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	<ul style="list-style-type: none"> ■C:品質管理 ■C:製品安全・製品セキュリティ ■E:Business (製品・サービス)
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）	<ul style="list-style-type: none"> ■C:製品安全・製品セキュリティ
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	<ul style="list-style-type: none"> ■C:リスク・コンプライアンス (適正な製品表示と広告) ■E:環境ラベル
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）	<ul style="list-style-type: none"> ■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	<ul style="list-style-type: none"> ■C:お客様満足度の向上 (お客様満足(CS)調査)
側面：マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	<ul style="list-style-type: none"> ■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）	<ul style="list-style-type: none"> ■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	<ul style="list-style-type: none"> ■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	<ul style="list-style-type: none"> ■C:製品安全・製品セキュリティ

* 中核指標

国連グローバル・コンパクト対照表

東芝は「国連グローバル・コンパクト」署名企業として、GC原則の実行状況報告「コミュニケーション・オン・プログレス（COP）」を実施しています。「国連グローバル・コンパクト」は、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則です。

> [CSR関連団体への参加](#)

■C：CSRホームページ

■E：環境ホームページ

(2017年12月時点での評価)

GC原則		ホームページ掲載箇所
人権		
原則1	企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：人権の尊重 ■C：雇用・労使関係（労働組合との関係） ■C：多様性の推進 ■C：安全健康 ■C：リスク・コンプライアンス ■C：サプライチェーンCSRの推進 ■C：品質管理 ■C：製品安全・製品セキュリティ ■C：東芝グループのステークホルダー（NPO・NGO）
原則2	人権侵害に加担しない。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：人権の尊重 ■C：雇用・労使関係（労働組合との関係） ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
労働		
原則3	組合結成の自由と団体交渉権を実効あるものにする。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：雇用・労使関係 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
原則4	あらゆる種類の強制労働を排除する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：人権の尊重 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
原則5	児童労働を実効的に廃止する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進
原則6	雇用と職業に関する差別を排除する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：多様性の推進 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンCSRの推進 ■C：地域社会の発展支援

環境		
原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体） ■E：環境活動
原則8	環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：製品安全・製品セキュリティ ■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体） ■E：環境活動
原則9	環境を守るための技術の開発と普及を促進する。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体） ■E：環境活動
腐敗防止		
原則10	強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> ■C：リスク・コンプライアンス ■C：東芝グループのステークホルダー（政府・自治体）

ISO26000対照表

東芝はCSR報告にあたって、ISO26000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

(2017年12月時点での評価)

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
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
			■C: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	<ul style="list-style-type: none"> ■C:雇用・労使関係 ■C:公正な評価・人財育成 ■C:多様性の推進
6.4.4	労働条件及び社会的保護	労働者に対して国際労働基準と一致した労働条件を保障すること、及び病気・ケガ、妊娠、老齢などの原因によって財政困難に陥った場合に、国など社会からの保護が受けられるようにすること	<ul style="list-style-type: none"> ■C:多様性の推進 ■C:安全健康
6.4.5	社会的対話	政府、雇用主（組織）、及び労働者の代表が、雇用主と労働者それぞれの優先事項・要望を考慮した組織の方針・解決策を検討・協議するための仕組みを提供すること	<ul style="list-style-type: none"> ■C:雇用・労使関係 ■C:公正な評価・人財育成
6.4.6	労働における安全衛生	労働者にとって身体的・精神的に安全で健全な環境・条件を整えるとともに、労働者の異議・要望が取り入れられる仕組みをもつこと	<ul style="list-style-type: none"> ■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、文化的な生活水準の維持・向上を可能にするための機会を提供すること	<ul style="list-style-type: none"> ■C:公正な評価・人財育成

6.5 環境			
6.5.3	汚染の予防	大気への排出、排水、廃棄物、有毒・有害化学物質の排出、及びその他の原因による汚染を防止すること	<ul style="list-style-type: none"> ■E:環境負荷全容 ■E:管理ランクに基づいた化学物質管理 ■E:大気・水環境負荷物質の管理 ■E:オゾン層破壊物質の管理 ■E:汚染の未然防止・リスク低減
6.5.4	持続可能な資源の利用	電気、燃料、原料及び加工材料、土地、及び水の使用に責任をもち、持続可能な資源の利用を促進すること	<ul style="list-style-type: none"> ■E:Business (モノづくり) ■E:廃棄物総発生量の削減 ■E:水リスクへの取り組み ■E:再生可能エネルギーの利用
6.5.5	気候変動緩和及び適応	温室効果ガスの排出削減のための取り組みを行うこと、及び気候変動に関連する損害を回避、または最小限に抑えるための対策を講じること	<ul style="list-style-type: none"> ■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO₂排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO₂排出量の削減 ■E:従業員の出張にともなうCO₂排出量の削減 ■E:再生可能エネルギーの利用 ■E:Business (製品・サービス) ■E:2016年度の成果と今後の取り組み (Business (製品・サービス)) ■E:エネルギー供給にかかわる製品・サービス ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
6.5.6	環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	人間の活動によって変化してしまった環境を保護し、自然生息地及び生態系の回復のための取り組みを行うこと	<ul style="list-style-type: none"> ■E:生物多様性の保全

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・製品セキュリティ
6.7.4	消費者の安全衛生の保護	消費者のリスクを最小限に抑えた安全な製品・サービスを提供し、安全な使用のための情報提供をすること。また、販売後にリスクが現れた場合や重大な欠陥があったことが分かった場合は、適切な手段によってリコールを行う仕組みをもつこと	■C:品質管理 ■C:製品安全・製品セキュリティ
6.7.5	持続可能な消費	ライフサイクル全体を考慮しながら、社会的・環境的に有益な製品・サービスを消費者に提供すること。また、消費者が意思決定をするための情報を提供すること	■C:品質管理 ■C:サプライチェーンCSRの推進 ■E:Business(製品・サービス) ■E:エネルギー消費にかかわる製品・サービス ■E:環境コミュニケーション/環境展
6.7.6	消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	製品・サービスを販売後に、適切な使用方法やパフォーマンスが不完全な場合も返品、修理、保守などの適切な救済を受けられること。また、アフターサービスやアドバイスの仕組みを提供すること	■C:お客様満足の向上
6.7.7	消費者データ保護及びプライバシー	消費者個人に関するデータについて、取得する情報の種類やデータ取得・使用・保護の方法を限定することで、消費者のプライバシーを守ること	■C:リスク・コンプライアンス ■C:お客様満足の向上
6.7.8	必要不可欠なサービスへのアクセス	水道など生活に必要な不可欠なサービスについて、合理的な猶予期間を与えることなくサービスを打ち切らないことなど、生活困窮者に配慮すること	■C:お客様満足の向上
6.7.9	教育及び意識向上	消費者が自らの権利や責任を十分に知り、より良い判断のもとに購入の意思決定をし、責任を持って消費できるように、消費者の教育、意識向上に努めること	■C:品質管理 ■C:製品安全・製品セキュリティ

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
			■C: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
			■C: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。

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>

2017年12月発行