

TOSHIBA

2019

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、統合報告書で財務・非財務情報の概要を報告しています。さらに、フィナンシャルレポートでは財務情報の詳細を、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それぞれ報告しています。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。

各レポート（PDF）は、最新のブラウザでご覧いただくことを推奨します。

お使いの端末、ブラウザの種類、バージョン、設定によっては、正常に表示・動作できないことがあります。

※Google Chrome バージョン77では正常に動作することを確認しています。

財務情報と非財務情報の概要について報告

統合報告書／フィナンシャルレポート／投資家情報ホームページ



＞ [統合報告書（PDF版）](#)



＞ [フィナンシャルレポート（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](#)

CSR報告の方針

東芝グループの重要課題と、社会的要請の高い項目について 誠実に報告するよう努めています

CSR報告では、ステークホルダーの皆様と東芝グループがともに重要と考える事項を誠実に報告するよう努めています。また、報告内容はCSR担当部門長が承認しています。

報告対象範囲

原則として東芝グループを対象とし、その他の報告は個々に対象範囲を記載しています。

対象範囲が（株）東芝の場合は「東芝」、（株）東芝および国内グループ会社の場合は「国内東芝グループ」、海外グループ会社の場合は「海外東芝グループ」と表記しています。

報告対象期間

2018年度（2018年4月1日から2019年3月31日まで）の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。

報告期間内に発生した重大な変更

- ・代表執行役会長として車谷暢昭が就任
- ・全社変革計画「東芝Nextプラン」の公表
- ・東芝メモリ株式会社の株式譲渡完了
- ・東芝クライアントソリューション株式会社の株式譲渡完了
- ・自己株式取得の決定および実施
- ・テキサス州原子力プラント建設プロジェクトからの撤退

発行時期

2019年10月（前回：2018年10月）

参考にしたガイドラインなど

- ・GRI (Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
本レポートは、GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダードを参照して作成しています。
- ・国連グローバル・コンパクト「COP (Communication on Progress) Advanced level」
- ・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- ・「ISO26000」（社会的責任に関する手引）

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	51
会社概要	4	雇用・労使関係	60
事業領域	5	公正な評価・人材育成	63
理念体系	9	多様性の推進	68
トップメッセージ	11	安全健康	79
CSR責任者メッセージ	12	サプライチェーンCSRの推進	92
東芝グループ行動基準	13	安心・安全のための品質管理	102
		製品安全・製品セキュリティ	106
東芝グループのCSR経営		お客様満足の上昇	111
CSRマネジメント	23	ユニバーサルデザイン	119
マテリアリティについて	26	地域社会との共生	122
SDGsへの取り組み	28	社会貢献活動	125
CSR関連団体への参加	33		
		ガバナンス	
東芝グループのステークホルダー	37	コーポレート・ガバナンス	132
ESG活動報告		リスクマネジメント・コンプライアンス	146
ESG活動報告における主なコンテンツ	43	研究開発と知的財産	161
2018年度の取り組み指標	44		
環境		社外からの評価	168
環境経営	48	活動のあゆみ	172
		国連グローバル・コンパクト対照表	172
		ISO26000対照表	174
		GRIスタンダード対照表	178

会社概要

(2019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
代表執行役会長 CEO	車谷 暢昭(くるまたに のぶあき)
代表執行役社長 COO	綱川 智(つなかわ さとし)
資本金	2,000億4,400万円
年間売上高(連結)	3兆6,935億円(2018年度)
従業員数(連結)	128,697名
発行済株式総数	5億4,400万株
株主総数	270,570名
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

電力エネルギーは現代生活になくてはならないものです。私たち東芝グループは創業以来培ってきた技術を生かし、先進的なAIやIoTの技術を用い、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、高効率な火力・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、そして再生可能エネルギーなどの分散電源と、各種施設や電気自動車等のエネルギー需要を統合し、効率的に電力の需給バランス調整を行うエネルギーアグリゲーションなど、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

●送配電・蓄電



送変電



監視制御システム



自立型水素エネルギー供給システム H2One™

●再生可能エネルギー



水力



地熱



太陽光



風力

●エネルギーデジタルサービス



発電所・電力系統向けの故障予知・性能監視サービス

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、さまざまな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。

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、鉄道システム・モータ／インバータシステムなどの社会を支えるシステムソリューションや、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させるビルソリューション、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、また、ハイブリッド車や鉄道向け蓄電池システムなど、幅広い分野で採用されているリチウムイオン二次電池を提供しています。

●インフラシステムソリューション



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



鉄道システム



産業システム

●ビルソリューション



照明

エレベーター



空調



●リテール&プリンティングソリューション



POSシステム

●電池事業



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	今野 貴之 (この たかゆき)
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)
東芝エレベータ株式会社 代表取締役社長	中川 誠 (なかがわ まこと)
東芝ライテック株式会社 代表取締役社長	平岡 敏行 (ひらおか としゆき)
東芝キャリア株式会社 代表取締役社長	久保 徹 (くぼ とおる)

事業領域

電子デバイス事業領域

世界を変える原動力となるのは、いつも私たちの半導体・ストレージであり続けたい

ビッグデータ時代を迎え、さまざまなビジネスや生活に関わる情報量が飛躍的に増大しています。また、電子機器の省エネルギー化や産業機器の自動化、自動車の電動化・電子化なども日々加速しています。東芝グループは、これらの変化に対応することで、誰もが快適かつ安心して暮らせる新しい社会作りに貢献しています。

ディスクリット半導体分野では、電力利用の効率化を支えるパワーデバイスや小信号デバイス、光半導体に注力しています。システムLSI分野では、車載、産業向けなどの製品開発を通じて、電子機器の進化を支えています。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大容量製品の開発を推進しています。また、電子ビームマスク描画装置などを通じて半導体産業の発展に貢献しています。さらに、部品・材料分野では、エネルギーや産業、自動車などに向け、ファインセラミックスやサーマルプリントヘッドをはじめとした高機能・高付加価値製品の開発に注力しています。

電子デバイス事業の注力事業領域

●産業・インフラ向け事業



●車載向け事業



●データセンター向け事業



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)
株式会社ニューフレアテクノロジー 代表取締役社長	杉本 茂樹 (すぎもと しげき)
東芝マテリアル株式会社 代表取締役社長	青木 克明 (あおき かつあき)
東芝ホクト電子株式会社 代表取締役社長	村川 典男 (むらかわ のりお)

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リードし、グローバル社会で新たな価値を「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）など先進のデジタル技術で、お客さまや社会と共に新しい価値を創造していきます。

私たちは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、インダストリー領域でIoTソリューションを提供しています。また、長年にわたって研究開発を続けてきたAI技術をベースに、コミュニケーションAI「RECAIUS（リカイアス）」と、アナリティクスAI「SATLYS（サトリス）」を展開しています。

私たちはこれからも、デジタル技術を活用してビジネスを変革し、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。

エネルギー IoT



発電量予測
仮想発電所構築
発電プラントの設備管理

社会インフラIoT



水処理O&Mサービス
鉄道の運行計画・監視
電力インフラの巡視・点検

流通・物流IoT



輸送品質可視化・分析
倉庫内作業の効率化
貨物・カゴ車の自動識別・追跡

ビル・施設 IoT



設備点検支援サービス
エレベーター予防保守
空調・照明の稼働監視

ものづくりIoT



製造設備の保全・監視
産業機器の故障予兆
製造ビッグデータ分析

※O&M：Operation & Maintenance

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）

理念体系

東芝グループ理念体系

東芝グループ理念体系は、「東芝グループ経営理念」、「私たちの存在意義」、「私たちの価値観」の3つの要素で構成されています。



「東芝グループ経営理念」は、1990年に策定した当社グループスローガン「人と、地球の、明日のために。」を主文に据え、同年策定の旧経営理念の文言を、当社グループの変わらない信念として踏襲しています。

「私たちの存在意義」は、当社グループが社会において果たすべき役割をまとめたものです。創業以来培ってきた当社の発想力と技術力を結集し、連綿と続く未来に対して、幅広い事業領域から総合的に解を導き出し、新しい未来を始動させる姿を表現しています。

「私たちの価値観」は、当社グループ従業員が共有し大切にしている価値観として、「誠実であり続ける」、「変革への情熱を抱く」、「未来を思い描く」、「ともに生み出す」の4つを定めています。

東芝グループ経営理念

人と、地球の、明日のために。

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。

私たちの存在意義

世界をよりよい場所にしたい。
それが私たちの変わらない想いです。

安全で、よりクリーンな世界を。
持続可能で、よりダイナミックな社会を。
快適で、よりワクワクする生活を。

誰も知らない未来の姿。
その可能性を発見し、結果を描き、たどり着くための解を導き出す。
昨日まで想像もできなかった未来を現実のものにする。

私たち東芝グループは、培ってきた発想力と技術力を結集し、
あらゆる今と、その先にあるすべての未来に立ち向かい、
自分自身を、そしてお客様をも驚い立たせます。

新しい未来を始動させる。

それが私たちの存在意義です。

私たちの価値観

誠実であり続ける

日々の活動において、
人や地球に対する責任を自覚し、
つねに誠実な心で行動する。

変革への情熱を抱く

世界をよりよく変えていく熱い情熱を持ち、
そのために必要な変化を
自ら起こす。

未来を思い描く

社会に与える価値や意義を考え、
次の、さらにその先の世代の
ことまで見据える。

ともに生み出す

互いに協力し合い、
信頼されるパートナーとして
ともに成長し、新しい未来を創る。

トップメッセージ

“新しい未来を始動させる” 東芝グループへ



代表執行役会長 CEO 車谷 暢昭

代表執行役社長 COO 網川 智

東芝は、これからの未来を見据え、グループのポテンシャルを底上げし、企業価値の最大化を図るため、2018年11月に全社変革計画「東芝Nextプラン」を策定しました。

この数十年の間、世界の発展はインターネットや半導体技術を核とするIT革命が中心となり、新たな価値が創出されてきました。この先の世界を展望すると、東芝が製造業として培って来た実世界の技術(フィジカル技術)とデジタルやインターネット技術(サイバー技術)が融合し、モノづくりやサービスを進化させていく新たな世界に突入していくと考えます。その大きな時代の転換点に立つ今、東芝グループは、業界における自社の立ち位置と進むべき方向性をサイバーフィジカルシステム(CPS)テクノロジー企業として改めて確認し、基礎収益力の徹底強化と成長分野への集中投資を中心に、「東芝Nextプラン」として各種施策を展開していきます。

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」という東芝グループ経営理念のもと、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目指しています。サステナブルな社会の実現に向け、国連グローバル・コンパクト署名企業として健全な経営のもと、あらゆる事業活動を通じてESG(環境、社会、ガバナンス)の取り組みを強化します。また、気候変動やエネルギー・資源の制約など深刻化する社会課題の解決につながるビジネスを通じて、SDGs※達成に向けて貢献します。

東芝グループは、140年を超える歴史の中で常に社会の進化や発展に寄与すべく、ベンチャースピリットを胸に、さまざまな技術開発を先導してきました。これからも我々が培ってきた発想力と技術力を結集し、深刻化する社会課題に立ち向かい、新しい未来を始動させるために、総力を挙げて「東芝Nextプラン」の実現に努めてまいります。

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

2019年6月
株式会社 東芝
代表執行役会長 CEO 車谷 暢昭
代表執行役社長 COO 網川 智

CSR責任者メッセージ

東芝グループは、
グローバル企業として
社会の要請に応えながら、
新しい未来を始動させます。

執行役専務

豊原 正泰



2018年7月、東芝グループはぶれない方向性・判断軸を示し、あらゆる企業活動の拠りどころとなる「東芝グループ理念体系」を新たに制定しました。理念体系の1つであり東芝グループの変わらない信念である「東芝グループ経営理念」では「人と、地球の、明日のために。」を主文に掲げ、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目指すと言明しています。この経営理念と東芝グループ行動基準に基づき、CSRを確実に実践していくことが、東芝グループの持続可能な社会の構築に対する信念であり、CSR経営の根幹に位置づけています。

近年、気候変動をはじめとする環境問題やエネルギー不足、資源枯渇、少子高齢化、労働力不足などがますます深刻化してきており、これまでと同じ経済活動を継続することは将来世代の安心・安全な生活へ影響を与えるほか地球そのものの存続が危ぶまれると言われています。世界で持続可能な社会を目指す機運が高まる中、2015年に国連でSDGsが採択されました。東芝グループは創業以来革新的な技術開発力で社会のニーズに応える技術・サービスを数多く世の中に提供してきており、SDGsへの取り組みは「東芝グループ経営理念」に合致するものと強く認識しています。

2018年11月に策定した全社変革計画「東芝Nextプラン」でも東芝グループだからこそ提供できる技術を通じて多様化する社会課題の解決に貢献していくことを表明しました。これからも東芝グループは、143年の歴史に刻まれたベンチャースピリットで豊かな価値を創造することで、社会の要請に応えながら、SDGsが目指す明るい未来の創出に貢献していきます。

東芝グループでは、このような未来社会のあるべき姿に向かって事業活動を展開していくには企業体質の強化が重要と考え、「人権の尊重」、「サプライチェーンCSRの推進」、「環境経営」をCSRマテリアリティとして継続的に取り組んでいます。特に環境への取り組みに関しては2019年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」の提言への賛同を表明し、気候変動が事業に与えるリスクと機会の両面の分析を行い、積極的な情報開示に努めてまいります。更に、コーポレートガバナンスやコンプライアンスの徹底、働き方改革、安全健康経営の推進などのESGに関する課題に積極的に対応していきます。東芝グループは、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の10原則を支持し、これからもグローバル企業として持続的に成長し、あらゆるステークホルダーのみなさまからの信頼を獲得し続けるためにグループ一体となってCSR経営を実践してまいります。

東芝グループ行動基準

経営理念を具体化し、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、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ことを経営理念に掲げています。

この経営理念を具体化し、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、迅速かつ確にお応えします。
- (4) お客様の声を大切にし、満足いただける商品等の開発、改良に努めます。

3. 調達活動

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

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

4. 生産・技術活動および品質活動

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

5．営業活動

1．東芝グループの基本方針

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

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

6．独占禁止法・官公庁取引規制等の遵守

1．東芝グループの基本方針

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

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

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

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

7. 贈賄の禁止

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

8. 環境活動

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

9. 輸出管理

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

10. 反社会的勢力の排除

1. 東芝グループの基本方針

反社会的勢力(注1)との取引を含めた一切の関係を遮断します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

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

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

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

1 1．技術者倫理の遵守

1．東芝グループの基本方針

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

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

1 2．知的財産権の尊重

1．東芝グループの基本方針

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

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

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

1 3. 適正な会計

1. 東芝グループの基本方針

会計に関する法令・基準を遵守し、一般に公正妥当と認められた会計原則に従って適正に会計処理と会計報告を行います。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

- (1) 会計情報を、一般に公正妥当と認められた会計原則に従って正確にかつ適時に会計処理を行います。
- (2) 会計情報を、法令にのっとり正確にかつ迅速に開示します。
- (3) 経理システムの維持・改善をし、財務報告に係る内部統制の整備・運用に努めます。

1 4. 広報活動

1. 東芝グループの基本方針

- (1) お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データ等の企業情報（注）を、適時かつ適切に開示します。
- (2) 社内に対して経営方針等を正しく伝え、情報共有化を促進するとともに、モラル向上および一体感の醸成を図ります。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

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

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

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

18. 会社財産の保全・利益相反行為の禁止

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

19. 社会とのかかわり

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

適用範囲・推進体制等

1. 適用範囲

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

2. 推進体制

- (1) 東芝グループ各会社は、本基準の実施について責任を負う「実施統括責任者」を任命します。
東芝の実施統括責任者は、リスク・コンプライアンス関係担当役員（Chief Risk-Compliance Management Officer）とします。
- (2) 実施統括責任者は、本基準の各項目を推進するため、必要に応じて「実施責任者」を指名します。
東芝の実施責任者は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CSRおよび法務担当部門とします。

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。

東芝グループのCSR経営

CSRマネジメント

東芝グループは「人と、地球の、明日のために。」を経営理念に掲げています。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することが、持続可能な社会の発展に貢献するものと考えています。

東芝グループはすべての企業活動の基盤となるCSR経営を推進し、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員、地域コミュニティなど、さまざまなステークホルダーの皆様と対話をしながら、「東芝グループ行動基準」に基づき公正で誠実な企業活動を行います。

東芝グループのCSR経営



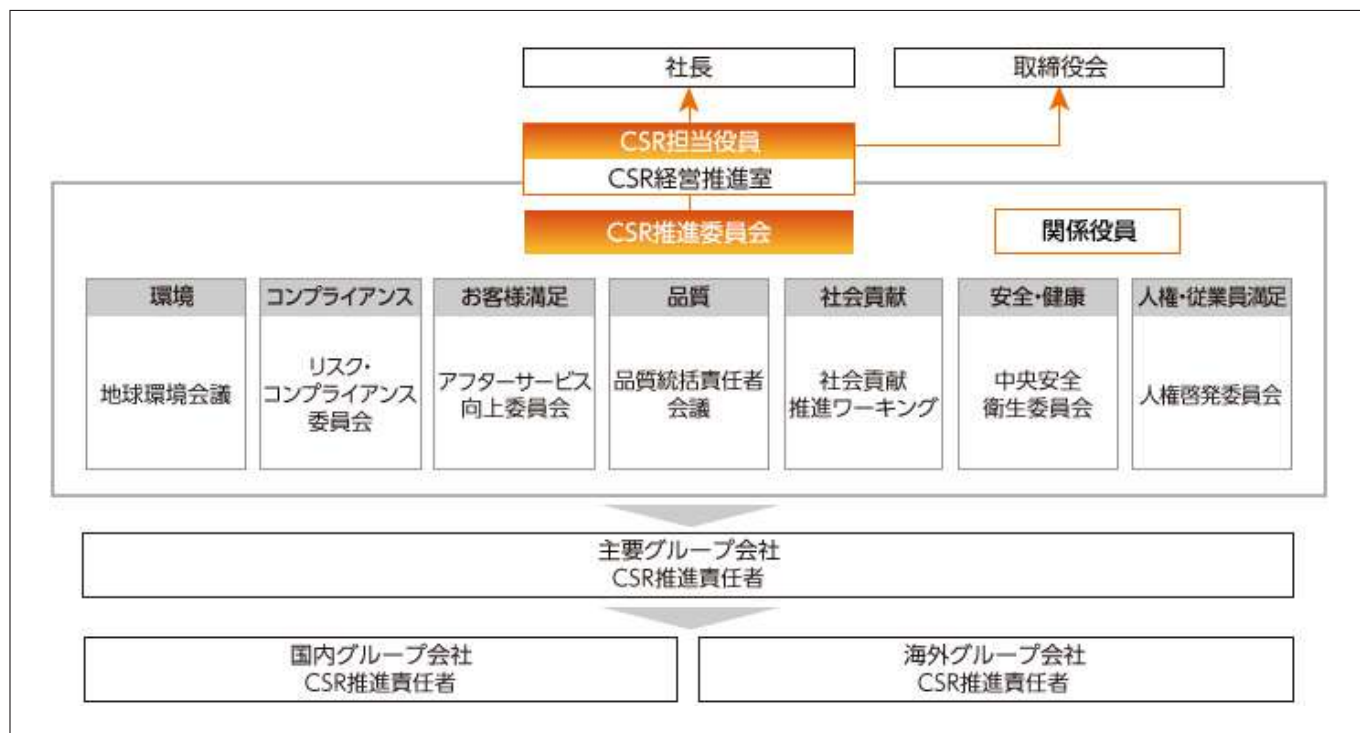
> [東芝グループの価値創造サイクル](#)

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推進委員会を適宜開催し、東芝グループの活動方針を審議・決定します。決定した方針に沿って、地球環境会議、リスク・コンプライアンス委員会などが、各所管のテーマごとに主要評価指標（KPI：Key Performance Indicator）に基づく取り組み指標を策定し推進しています。

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、主要グループ会社の重点テーマの進捗について確認しています。

CSR推進体制



また、年4回、総務部門、人事部門、環境部門、調達部門、品質部門、法務部門など東芝の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。

日ごろ連携を図っている主要グループ会社のCSR推進責任者とは、毎年開催されるCSR Forumを通じて、グローバルに問われているCSR課題について理解を深め、CSRの推進をより「自分ごと化」する機会を提供しています。2018年度は外部講師に日本経済団体連合会 SDGs統括本部主幹の長澤恵美子氏をお迎えし、「今、改めてCSRを考える～企業価値向上に向けて～」と題した講演と人権をテーマとしたケーススタディを実施しました。参加者からは、「CSR活動の重要性を認識できた。」「CSRと事業の密接な関係性を理解したが社内には十分に浸透していないと感じるため、今後さらなる強化が必要と感じた。」などの意見がありました。

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、調達取引先の管理などに関する項目で構成しており、2018年度は海外東芝グループ122社に対して調査を行いました。

海外グループ会社から提出された回答は、集計・分析したうえ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、会長および社長が期初、会社記念式、年頭あいさつなどのあらゆる機会に東芝グループ経営理念を確認し、CSR経営の実践およびその重要性を伝えています。その概要については、社内メディアや職制を通じて国内外の拠点やグループ会社に対しても周知しています。また、新入社員、新任役職者などへの階層別CSR教育を行うとともに、環境、情報セキュリティ、人権、技術者倫理など、東芝グループ行動基準に沿ったe-ラーニングを毎年実施しています。

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。2018年度は、会長から東芝グループのCSRの意味や取り組みを従業員一人ひとりが再認識するよう東芝グループ従業員にメッセージを配信しました。また、12月5日の国際ボランティアデーの前後に、東芝グループ従業員全員が一斉に社会貢献活動に参加する「東芝グループボランティア・デイズ」を実施しました。

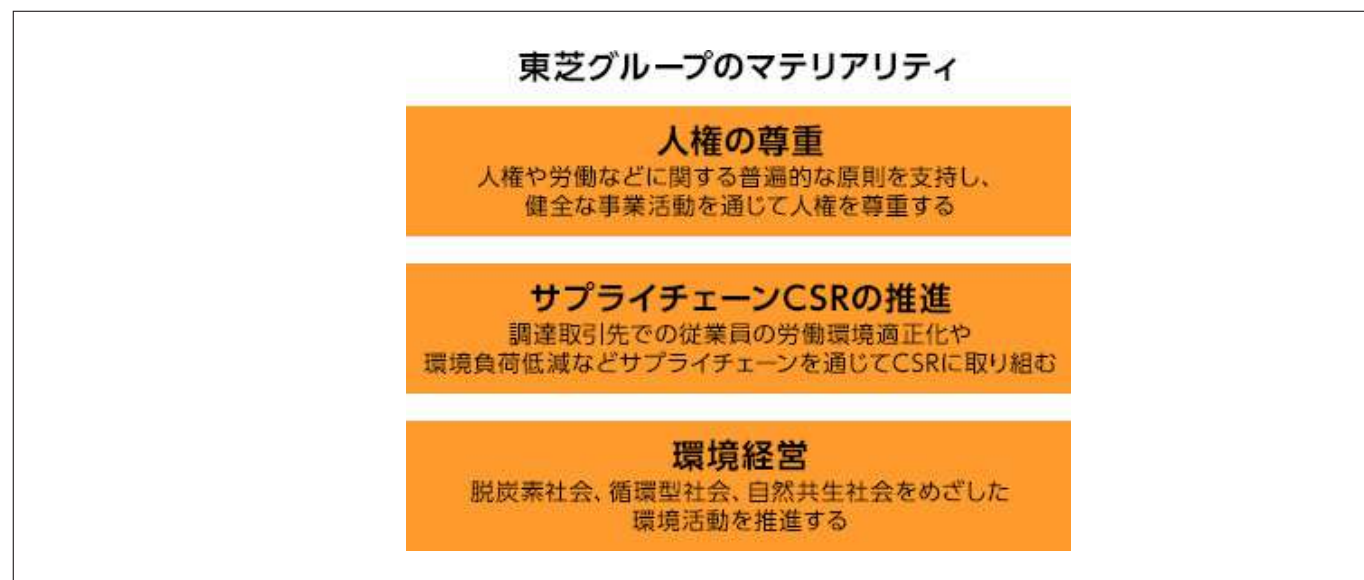
12月18日に開催したCSR大会では、東芝グループの経営幹部や労働組合代表などが出席したほか、社内ネットワークで大会の様子をグループ従業員にも共有しました。会長から東芝グループのCSR経営について改めて説明するとともに、特に優れた社会貢献活動と安全健康への取り組みについて表彰を行いました。

東芝グループのCSR経営

マテリアリティについて

東芝グループは、ISO26000をベースに行った自己評価に加え、さまざまなステークホルダーからいただいたご意見や第三者機関による評価を考慮し、2013年に「人権の尊重」、「サプライチェーンCSRの推進」、「環境経営」をマテリアリティ（重要テーマ）に定め、2015年3月に再特定して以降、現在も継続して取り組んでいます。

東芝グループのマテリアリティ



マテリアリティ特定のプロセス

マテリアリティ特定のプロセス

Process 1	ISO26000の中核課題に基づく自己評価の実施 7つの中核課題「組織統治」、「人権」、「労働慣行」、「環境」、「公正な事業慣行」、「消費者課題」、「コミュニティへの参画およびコミュニティの発展」の項目に沿って、関連コーポレート部門が自己評価を実施。
Process 2	第三者機関によるCSR活動レビュー 自己評価結果に基づき、CSR関連部門を対象に第三者機関によるヒアリングやエビデンスチェックなどを行うCSR活動レビューを実施。東芝グループの活動と社会からの要請とのギャップを確認。
Process 3	マテリアリティの抽出と特定 ISO26000の中核課題（345項目）をベースとし、「ステークホルダーにとっての重要度」、「東芝グループにとっての重要度」の両面から分析し、総合的に優先順位High/Middle/Basicに分類してマッピングし、マテリアリティを特定。  マテリアリティ特定のための優先順位付け（180kB）

2018年度の各マテリアリティへの取り組みについては、ESG活動報告に記載しています。

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）](#)
- > [取り組み指標](#)

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）、各種展示会
株主・投資家 	株主総会、株主通信、機関投資家や証券アナリストとの対話、投資家情報ホームページ
調達取引先 	日常の調達活動、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、360度サーベイ、社内ホームページ、通報制度「東芝相談ホットライン」「監査委員会ホットライン」、社内報、労使交渉
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、地域でのボランティア活動
政府・自治体 	経済団体・業界団体を通じての対話
NPO・NGO 	協働を通じた対話、ステークホルダー・ダイアログなどでの意見交換

- > [東芝グループのステークホルダー](#)

SDGsへの取り組み

東芝グループとSDGs

「東芝グループ経営理念」では、「人と、地球の、明日のために。」を主文として掲げています。これは、東芝グループが事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を明示したものであり、持続可能な社会の実現をめざすSDGsの方向性に合致しています。

日々誠実に行動し、世界をよりよく変えていく情熱を持ち、次の、さらにその先の世代の未来を思い描いて、ステークホルダーの皆様とともに新しい未来を生み出していく。このような想いを抛り所に、複雑化・深刻化する社会課題に、これまで、そして、これからも、東芝グループは培ってきた発想力と技術力を結集して立ち向かい、新しい未来を始動させていきます。

東芝グループ理念体系



持続可能な開発目標（SDGs）



企業活動を通じたSDGs達成への貢献

2018年、東芝グループでは、SDGsへの理解や取り組みを推進するために、東芝のコーポレート部門から成るSDGs事務局が中心となって主要グループ会社と連携を図り、事業とSDGsの関係を明確にするとともに、バリューチェーンを通して社会に与えるインパクトなどについて意見交換を行いました。その結果、東芝グループの事業を通して貢献できるゴールを8つ特定し、その取り組みについて加速することを[東芝Nextプラン（2019～23年度事業計画）](#)で公表しました。



エネルギー事業領域



電力エネルギーは現代生活になくてはならないものであり、東芝グループは火力、原子力、再生可能エネルギーなどによるさまざまな発電システムや、つくった電気を届ける送配電システムを提供することで、電力エネルギーの安定的な供給を図り、より良い生活のための基盤づくりに貢献しています。また、水素を活用したソリューションを提供し、再生可能エネルギーの主力電源化の課題に取り組んでいます。

一方、原子力で培った技術を活用した粒子線がん治療装置を開発し、現在はさらなる小型化に挑戦して、粒子線がん治療装置の普及に努めています。あらゆるシステムの生産・製造現場などにおけるCO₂排出などは免れませんが、先進的なIoTやAIの技術によって排出量を最小化させるなど、地球温暖化対策も実施しています。

東芝グループのエネルギー事業は、これからも電力の安定供給と環境調和の両立を実現させ、世界で必要とされる次世代のエネルギーサービスや新たな価値を創造し、持続的なエネルギー社会の構築をめざしていきます。

東芝エネルギーシステムズ(株)

水素エネルギー

粒子線がん治療装置

社会インフラ事業領域



世界的に都市への人口集中が問題となっている昨今、東芝グループは、安全・安心で信頼できる持続可能な社会の実現をめざしています。上下水道、道路、防災、放送、電波、セキュリティ自動化、鉄道、モータ・インバータ・産業機器などの社会を支えるシステムソリューションや、昇降機・空調・照明などのビルソリューション、オフィス・店舗向けのリテール&プリンティングソリューション、ハイブリッド車や鉄道向け蓄電池システムなど、都市の発展やコミュニティの活性化、そして生活の快適性向上に貢献する製品やシステムを提供しています。人びとの生活の豊かさや利便性の実現を追求することから生まれるエネルギー使用量の増大や廃棄物の増加などの課題については、お客様に提供する製品・システムの環境負荷低減、製品・システムの製造工程などにおける水や電力、また原材料などをはじめとする資源の効率的な利用・再利用の徹底、廃棄物の総発生量削減に努めています。今後は豊富な実績や知見を生かし、IoTやAIなどをこれまで以上に取り入れることで、よりレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

東芝インフラシステムズ(株)

ZLD(無排水)システム

省エネ鉄道システム

物流システム

東芝テック(株)

電子レシートサービススマートレシート

東芝エレベータ(株)

マシンルームレスエレベーター(スパーセルGR II)

東芝ライテック(株)

LED高天井器具

東芝キヤリア(株)

スポット・ゾーン空調システム(FLEXAIR)

電子デバイス事業領域



ビジネスや生活にかかわる情報量が増大する一方、電子機器の省エネ化や産業機器の自動化、自動車の電動化・電子化なども日々加速しています。東芝グループはこれらの変化に対応することで、誰もが快適かつ安心して暮らせる新しい社会づくりをめざしています。例えば、自動車の先進運転支援システムに導入されている画像認識プロセッサは、スマートコミュニティで活用することにより、照明や空調の自動制御、災害時の避難誘導、また介護・育児支援といった幅広い分野で人びとの生活をサポートし、持続可能な社会の実現に貢献します。電子デバイス事業では、地道なもののづくりを重点目標とした事業運営を行っています。原材料の調達における紛争鉱物問題や、需要増加による梱包材などの廃棄物などの課題については、グローバルスタンダードを強く意識し、問題発生を未然に防ぐ仕組みや適切に対処する取り組みを徹底しています。

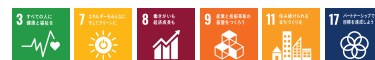
これからもお客様とのコラボレーションを大切にして、イノベーションを促進させ、人びとの生活や産業の発展に寄与する製品を世に送り出していきます。

東芝デバイス&ストレージ(株)

画像認識プロセッサ Visconti™

パワーデバイス MOSFET

デジタルソリューション事業領域



デジタル化の進展により、あらゆるモノと人がつながり、世界の産業構造は大きく変わりつつあります。東芝グループは、IoTやAIの活用と長年培ってきたノウハウを生かし、お客様とともに新たな価値を共創するデジタルトランスフォーメーションにより複雑化する社会課題の解決に取り組んでいます。エネルギーや社会インフラの領域のみならず、製造の領域では、製品のライフサイクル全般にかかわるデータの見える化や生産性、品質向上と運用保守を含めたトータルなもののづくりの最適化を実現する「ものづくりIoTソリューション」を提供しています。産業領域でのIoT化は、インターネットにつながることで、サイバーセキュリティという新たなリスク対策も必要となり、これまでの情報セキュリティ対策では不十分なことから、「インダストリアルIoTセキュリティ」の確立が求められています。

東芝グループでは、社会インフラの構築で培った、現場を深く理解した多種多様なセキュリティ対策での知見と技術を融合して、安心・安全を提供し、人びとが快適に暮らせる、人にやさしいデジタル社会の実現をめざします。

東芝デジタルソリューションズ(株)

ものづくりIoTソリューション

東芝グループでは、SDGs達成に向けて事業を支える企業活動においても取り組みを進めています。



SDGsは、一つのゴールに取り組むことによって連鎖的に他のゴール達成への貢献にもつながるため、東芝グループでは、上記10ゴールに限らず17すべてのゴールを意識した取り組みにつなげていきたいと考えています。

SDGsの社内浸透活動

SDGs達成に向けた取り組みとして、SDGsの重要性を社内に浸透させることも大切であり、東芝グループではさまざまな活動を行っています。



2018年4月『『次なるイノベーション・フロンティア』ソサイエティ・インによる新たな事業発展への道筋はあるか?』と題された講演でグローバルな社会課題解決の視点について説くピーターD. ピーターゼン氏



2018年6月(株)東芝 府中事業所で開催した技術者向けのSDGs講座においてSDGsを“ジブンゴト”にするワークショップを実施



2018年9月 SDGパートナーズ代表 田瀬和夫氏と東芝デジタルソリューションズ(株)山口取締役がSDGsをテーマに対談「[SDGsの目標達成に貢献するデジタル技術の未来](#)」



2018年12月(株)東芝の全国支社長を対象としたCSR経営推進室によるSDGs説明会



2018年12月 第14回東芝グループCSR大会で東芝グループのSDGsへの取り組みについて語る車谷会長



2019年2月 SDGパートナーズ代表 田瀬和夫氏による主要グループ会社のSDGs担当者を対象とした講演「今求められている企業価値とSDGs」



東芝ライフ 2018年8月発行 臨時号 Vol.13
東芝グループ従業員およびその家族を対象とした社内広報媒体への掲載『『人と、地球の、明日のために。』を実現しよう 今日からできる、SDGs』



Toshiba Clip 2018年8月配信
「世の中×東芝」のトレンドを紹介する社外向けウェブサイトへの掲載「[デザイン思考×SDGs 驚きのビジネス活用術!](#)」

◆東芝グループのSDGsへの取り組みについては、[「特集：SDGs達成に向けて（環境ホームページ）」](#)でもご紹介しています。

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)
- ・ [CBCC](#) (Council for Better Corporate Citizenship: 公益社団法人 企業市民協議会)
- ・ [TCFD](#) (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース)

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2017年まで副会長を務めました。また、Climate & Energy、Cities & Mobility clusterに参加し、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Partnerとして参加し、2013年の年次総会（ダボス会議）では共同議長を務めました。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」の幹事会社を務め、また製造業の未来を考える「Future of Production」、より持続可能で入手しやすいエネルギーのあり方を議論する「Future of Energy」に参画しているほか、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、カウンスルメンバーとしてフォーラムの活動の方向付けに積極的に関与しています。年次総会への出席のほか、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](#)

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同

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

> [TCFD](#)



関連情報

> [東芝プレスリリース「国連グローバル・コンパクトへの参加、ならびに東芝グループ行動基準の改定」](#) (2004年1月6日)

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

電子デバイス、社会インフラなど幅広い商品群を抱えている東芝グループのお客様は、個人、法人のお客様、官公庁など多岐にわたります。

▼ 地球環境

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

▼ 株主・投資家

株主総数は約27万人。発行済株式総数は約5.4億株。主な所有者別持ち株比率は、金融機関10.1%、個人・その他が16.8%、外国人（法人含む）が69.8%となっています。（2019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のべ約7,000社です。（2019年3月末）

▼ 従業員

東芝の連結子会社は350社。従業員数は約13万人で国内約8万人、海外約5万人です。（2019年3月末）



コミュニケーションの事例



お客様

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

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

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

> [お客様満足の向上](#)



株主・投資家

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

- ・株主総会
- ・株主通信
- ・機関投資家や証券アナリストとの対話
- ・投資家情報ホームページ

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、コーポレートコミュニケーション部）

株主総会

2018年6月27日に2018年度定時株主総会を開催し、619人の方にご来場いただきました。定時株主総会では、取締役選任や株式併合など4つの議案について承認いただきました。

2019年6月26日に開催した2019年度定時株主総会では、752人の方にご来場いただき、定款の変更と取締役選任の議案について、承認いただきました。

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。

株主通信の発行

個人の株主様には株主通信を通じてコミュニケーションに努めています。

> [株主通信の発行](#)

投資家との対話（主な対話窓口：コーポレートコミュニケーション部）

機関投資家や証券アナリストとの対話

四半期決算発表日に説明会を開催しています。決算以外にも個別事業についての説明会や、工場見学会を実施しています。また、国内大株主を中心に年2回以上、会長および社長以下の執行役が訪問しています。海外投資家とのコミュニケーションにも努めており、会長および社長以下の執行役が欧米・アジアの海外大株主を中心に訪問し、事業活動や経営方針について説明しています。国内のみならず海外で開催されるカンファレンスにも参加しています。

また、取締役会の実効性評価においても今後の課題として挙げられていた、社外取締役と株主との対話の場を設定することとし、2019年1月には、社外取締役である取締役会議長と国内外の機関投資家とのグループミーティングを開催しました。

> [社外取締役・株主グループミーティング](#)

投資家情報ホームページの充実

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

> [投資家情報ホームページ](#)

> [IRホームページに関するアンケート](#)



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
- ・ 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：グループ調達部）

調達取引先へのCSR推進要請

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[RBA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。

> [サプライチェーンCSRの推進](#)

> [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
- ・ 360度サーベイ
- ・ CSR職場ミーティング
- ・ 社内ホームページ
- ・ 東芝相談ホットライン
- ・ 監査委員会ホットライン
- ・ 社内報
- ・ 労使交渉

従業員との対話（主な対話窓口：人事・総務部、法務部、コーポレートコミュニケーション部）

経営トップからのメッセージ発信

経営トップからグループ従業員に対し、CSR推進をはじめ、お客様満足向上、品質強化、法令遵守などの重要性について、メッセージを配信しています。これに加えて2018年度は、代表執行役会長の就任メッセージや、メモリ事業売却、株主還元の方針なども動画やメールで説明しました。

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）」を毎年実施し、各種の施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングし、見えてきた課題について改善に努め、組織風土の改善に役立てています。内容としては会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、社長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、調査しています。

> [公正な評価・人材育成](#)

360度サーベイの実施

業務に向き合う姿勢や行動について本人、部下、同僚、上司による多面的な調査を行う「360度サーベイ」を、隔年で管理職を対象に行っています。繰り返し自身の強み・弱みを客観的に把握し進捗状況を確認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。

> [公正な評価・人材育成](#)

CSR職場ミーティングの実施

管理職と管下の従業員が職場単位で話し合い、ともに考え、お互いの思いを共有することで、何でも気軽に相談できる職場環境をつくれるよう、CSR職場ミーティングを行っています。テーマはコミュニケーションのあり方、コンプライアンス意識の確認など毎年設定し、従業員一人ひとりの考え方の違いを認識することで今後の職場環境づくりやCSR意識の向上に役立てています。

> [リスクマネジメント・コンプライアンス](#)



地域社会

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

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

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、東芝グループ環境展など、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](#)

地域社会との共生

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

> [地域社会との共生](#)

社会貢献活動

東芝グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動に加えて社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

> [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

> [CSR関連団体への参加](#)



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。

> [CSR関連団体への参加](#)

> [人権の尊重](#)



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](#)

ESG活動報告

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、お客様満足向上、社会貢献活動など）、ガバナンス（コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント・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、従業員データ
	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、LGBT従業員への対応、働き方改革とワーク・ライフ・バランス
	安全健康	安全健康基本方針、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、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温室効果ガスの削減
	安心・安全のための品質管理	品質方針、品質推進体制、品質力の強化、品質情報の開示
	製品安全・製品セキュリティ	基本方針、製品事故への対応、未然防止、製品安全・品質不具合に関する情報開示
	お客様満足向上	CS推進方針、お客様サポートの向上、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	方針、ユニバーサルデザインの推進
	地域社会との共生	事業進出が地域に与える影響の点検、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、各種社会貢献活動
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
	リスクマネジメント・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、税務・納税
	研究開発と知的財産	研究開発体制、研究開発費、社外との連携、知的財産戦略、特許保有状況、模倣品対策

2018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	2017年度	2018年度	2018年度	2019年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
取締役数	10人	—	12人	—
執行役を兼務しない取締役数	6人	取締役の過半数	7人	取締役の過半数
女性取締役数 (女性取締役比率)	1人(10%)	1人以上	2人(16.7%)	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	2017年度	2018年度	2018年度	2019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)	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)	1回 約8.2万人	1回	1回 約5.6万人	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)	100%	100%	100%	100%
2019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)	252件 (242件／10件)	—	209件 (206件／3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。				
景品表示法違反件数 (国内東芝グループ)	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。				
> リスクマネジメント・コンプライアンス				

環境経営

> [第6次環境アクションプラン](#) (環境活動ホームページへ)

社会

人権の尊重	2017年度	2018年度	2018年度	2019年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
紛争鉱物調査実施会社数 (のべ数) ^{※1}	約1,000社	—	約800社	—
3TG ^{※2} 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。 2018年度は事業構造の見直しにより、対象の調達取引先が減少した。				
 > 紛争鉱物の不使用について 				
※1 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 ※2 「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 				

多様性の推進	2017年度	2018年度	2018年度	2019年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
女性役職者数と比率 (東芝および主要グループ会社)	374人 (4.3%)	7.00%	330人 (4.7%)	7.00%
目標の7%は、2020年度末までのもの。				
女性採用比率 (東芝および主要グループ会社)	事務系:35% 技術系:8.1%	事務系:50% 技術系:25%	事務系:46% 技術系:14%	事務系:50% 技術系:25%
従業員男女比率 (東芝および主要グループ会社)	男性:86.4% 女性:13.6%	—	男性:87.4% 女性:12.6%	—
障がい者雇用率 (東芝) ※特例子会社など含む	2.33%	2.20%	2.37%	2.20%
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17.5年 (男性18.6年、 女性14.5年)	—	平均19.8年 (男性20.2年、 女性18.2年)	—
休暇取得率 (東芝)	74.5%	—	74.9%	—
実態をより正確に反映するため、東芝労働組合組合員の休暇取得率から東芝従業員の休暇取得率の報告に変更。				

育児休職取得人数 (育児休職取得比率: 取得者／ 取得対象者) (東芝および主要グループ会社)	男性:20人 (1.4%) 女性:363人	—	男性:10人 (1.8%) 女性:277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 (東芝および主要グループ会社)	382人	—	194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 (東芝および主要グループ会社)	男性:5人 女性:2人	—	男性:6人 女性:5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 (東芝および主要グループ会社)	男性:11人 女性:462人	—	男性:5人 女性:329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	2017年度	2018年度	2018年度	2019年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
OHSAS18001認証取得率 (会社数) (国内製造会社)	100% (54社)	100%	100% (54社)	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。			
休業度数率 (従業員の死亡災害件数) (国内東芝グループ)	0.21件 (0)	－ (0)	0.21件 (0)	－ (0)
	休業度数率:100万時間当たりの休業1日以上死傷者が発生する頻度 厚生労働省労働災害統計(2018年度)による全国全産業の平均(1.83件)、全国製造業の平均(1.20件)、全国電気機器製造業の平均(0.58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	2017年度	2018年度	2018年度	2019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	96%	100%	96%	100%
構造改革の影響により、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※3	6,209社	6,000社	6,277社	6,000社
労働・安全・環境への配慮、児童労働禁止については、RBA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※3	指導・支援 358社 取引停止 2社	—	指導・支援 183社 取引停止 2社	—
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。最終的には是正が困難と判断された場合のみ取引を停止。				
※3 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				
＜ サプライチェーンCSRの推進				

社会貢献活動	2017年度	2018年度	2018年度	2019年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
社会貢献支出額 (自然災害関連の義損寄付などを含む)	17.9億円	－	18.0億円	－
社会貢献プログラム数	1,815件	－	1,527件	－
	2018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 ボランティア・デイズ」(旧「東芝グループ社会貢献一斉アクション」)を実施。国内外で446件の社会貢献活動を実施した。			
＜ 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「第6次環境アクションプラン」（活動期間：2017～20年度）を策定・推進し、製品・サービスのライフサイクルにおける環境負荷低減に取り組む。

2018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 **124万トン**

各拠点での積極的な省エネ施策の推進や生産効率の向上に取り組み、排出を抑制しました。

※1 CO₂排出量の算出に用いる電力CO₂排出係数は受電端係数
(日本国内：5.31t-CO₂/万kWh)。海外電力はGHGプロトコルのデータ。

廃棄物量※2 **4.0万トン**

生産プロセスの改善や排出時の分別徹底により、有価物化の拡大に取り組みました。

※2 廃棄物総発生量から有価物を除いたもの

水受入量原単位※3 2013年度比 **92%**

工場内の排水の再生利用や、雨水を利用するシステムの導入などの設備改善に取り組みました。

※3 物量ベースの名目生産高原単位



太陽光発電や高効率な生産設備の導入を進める府中事業所

■ 製品・サービスの環境性能向上

エネルギー技術によるCO₂ 排出抑制量 **838万トン**

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・普及に取り組みました。



写真提供：オーマット

インドネシア・サルーラ 地熱発電所

製品・サービスによるCO₂ 排出抑制量 **378万トン**

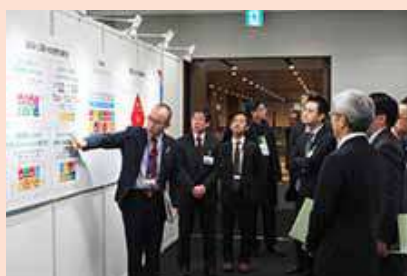
社会インフラ製品や業務用機器など、省エネ性能の高い製品・サービスの開発・提供を進めました。



二次電池SCiB™

■ 環境コミュニケーション

ステークホルダーの皆様とのネットワークづくりの一環として「第27回東芝グループ環境展」を開催し、社内外から約2,600人のお客様にご来場いただきました。今回はSDGsをテーマとし、さまざまな社会課題の解決に貢献する製品・サービスやモノづくり・基盤活動の事例40点をご紹介します。



東芝グループ環境展の様子

今後の課題と取り組み

気候変動や資源枯渇などさまざまな環境課題の解決に向けて、引き続き「第6次環境アクションプラン」に沿った活動を積極的に進めます。気候変動に関しては、2019年5月に東芝グループとして「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同しており、気候変動が事業に与えるリスク・機会の分析と適切な情報開示に努めていきます。

環境基本方針

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

環境経営推進体制

東芝グループ全体を包括する環境経営推進体制のもと、環境経営に関する意思決定機関である「コーポレート地球環境会議」を定期的に開催し、施策や方針について議論しています。

- ＞ [環境経営推進体制](#)
- ＞ [環境活動](#)
- ＞ [CSRマネジメント](#)

人権の尊重

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

中長期目標

- ・人権尊重の意識浸透
- ・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%実行する。

2018年度の成果

- ・「英国現代奴隷法」に対応したステートメントを更新
- ・人権啓発セミナー（ハラスメント研修含む）を200回実施し、のべ8,000人が参加
- ・海外グループ会社を対象としたグローバルCSR調査を122社に実施
- ・CSR推進者を対象にグローバルな人権問題に関して外部講師を招聘し人権ワークショップを実施

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）および毎年実施しているグローバルCSR調査の結果を基に、計画的な改善に努めます。また、日本特有の人権リスクにも対応すべく、国内のグループ会社に対してCSR調査を行い、リスクを回避・低減するための仕組みづくりに取り組んでいきます。さらに、人権に関する有識者やステークホルダーとコミュニケーションをとり、人権課題への理解を深め、世界の動向に注視していきます。

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](#)」で「人権の尊重」を第1項として掲げ、人権の尊重に関する方針としています。この方針の中で、東芝グループの役員・従業員のみならず調達取引先においても、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。

人権の尊重に関する方針

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) 人権、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向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。

> [東芝グループ行動基準](#)

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、以下の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）

人権の尊重への取り組みは、東芝グループだけでなくサプライチェーンにわたって徹底していくことが重要であると認識し、「[東芝グループの調達方針](#)」の中で「[調達取引先様へのお願い](#)」として人権への配慮について遵守をお願いするとともに、CSR調査を通じて遵守状況を確認しています。

> [東芝グループの調達方針](#)

英国現代奴隷法への対応

東芝グループでは、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。

- ・  [株式会社 東芝](#) (PDF:219KB)
- ・  [Toshiba International \(Europe\) Ltd](#) (PDF:428KB)
- ・  [Toshiba Information Systems\(UK\) Limited](#) (PDF:98KB)
- ・ [Toshiba TEC U.K. Imaging Systems](#)

> [過去のステートメント](#)

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 with approx. 129,000 employees worldwide and annual sales of 3.69 trillion yen.

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 228 Group companies and we confirmed that there is no situation of forced labor in FY2018.

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.



Nobuaki Kurumatani

Director and Representative Executive Officer

Chairman and Chief Executive Officer

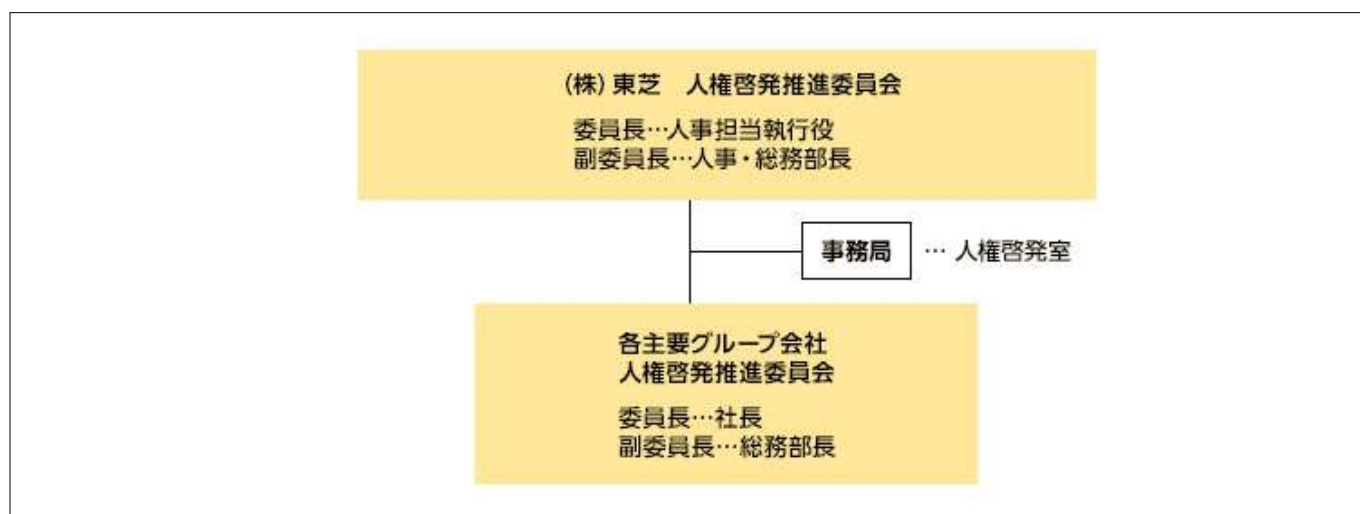
Toshiba Corporation

September 2019

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、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、人権啓発室は、人権啓発推進委員会の事務局として、人権啓発に関する基本方針の策定と全社への徹底、社内推進体制の確立、教育・研修に関する全社方針の立案・推進、研修資料の作成、指導員の育成、研修状況フォロー、社外団体に対する折衝・とりまとめ、東芝グループ内に対する指導・援助などの活動を行っています。

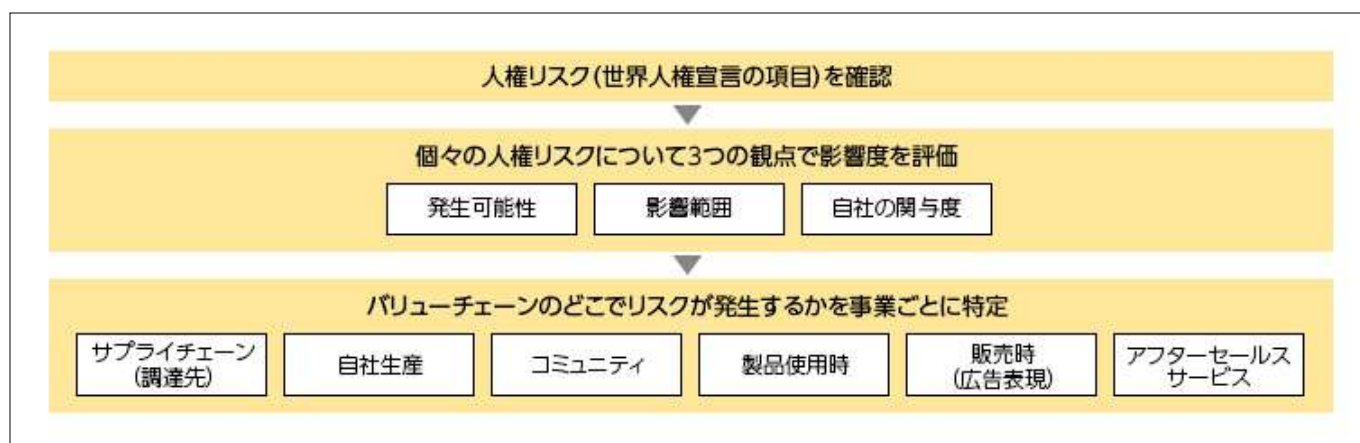
推進体制



人権リスクの特定、モニタリング

東芝グループでは、事業活動を行う中でどのような人権リスクがあるかについて、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。また、2017年度は米国のCSR推進団体であるBSR (Business for Social Responsibility) とともに、事業別の人権インパクト・アセスメントを再度実施し、人権に関して東芝グループの事業活動がどのような影響を与えているかについて理解を深め、以下の重要な項目を認識しました。

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各社の現状を把握して、問題がある場合には適切な対応を図っていきます。また、人権に関する取り組み状況のモニタリングとして、継続的にグローバル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行っています。

- ＞ [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。

人権啓発セミナー

日本国内の東芝グループ会社において、人権問題をテーマにした「一般者・役職者研修」、新入社員を対象にした「新入社員研修」、資格昇格者を対象にした「資格昇格者研修」、採用面接官を対象にした「採用面接官研修」などを2018年度は200回実施し、のべ8,000人が参加しました。

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。2018年度は「対話こそ共生社会を開くカギ」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約90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
2019年 3月	日本	東芝グループ CSR推進者24人	・「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューディリジェンスの重要性について理解を深化 ・人権ワークショップでケーススタディを通して、潜在リスクの洗い出し方やリスク回避、また未然防止策について学習
2018年 3月	日本	東芝グループ CSR推進者40人	・人権に関するグローバルな動向や人権問題の背景およびビジネスにかかわる人権侵害のリスクについて、外部講師による勉強会とワークショップを実施 ・ワークショップでは、事業グループ別にバリューチェーン上の人権リスクを確認
2015年 4月	タイ	タイ東芝グループ現地法人 14社の人事・総務・調達責任者、 担当者33人	・グローバルな人権問題およびタイにおける人権侵害について学習 ・各社で起こり得るリスクについてグループ会社間で意見交換、情報の共有
2014年12月	日本	国内の東芝、グループ会社 24社の人事・ 総務担当者53人	・「世界人権宣言」や「国連ビジネスと人権指導原則」などのグローバルなスタンダードについて学習 ・事業ごとのバリューチェーンの各ステップで想定される人権リスクを洗い出すワークショップを実施
2014年11月	中国	中国の東芝グループ31社の 人事総務責任者54人	・グローバルな問題への理解、自社で起こりうるリスク、ビジネスへの影響について、具体的な事例をもとに学習
2014年 2月	フィリピン	アジア地域9カ国の 人事責任者45人	・人権侵害の事例や国際規範の概要に関する講義 ・自国で想定される人権リスクについてのグループディスカッション



2018年度に日本で行われた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、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向などに関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしないことを明示しています。

こうした考えのもと、就業規則や労働協約において、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントを禁止し、その行為者に対しては懲戒に処することを定めています。

また、職場ごとの相談窓口を設置するほか、節目研修、人権研修などを定期的を実施しています。

2018年度は相談窓口担当者のスキル向上を目的として、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントに加えて、LGBTのケーススタディに関する研修も実施しました。



相談窓口担当者向け研修の様子

> [多様性の推進](#)

通報・相談窓口の設置

東芝グループは、従業員や取引先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「東芝相談ホットライン」

東芝は、法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程違反につながるようなリスクの通報窓口として「東芝相談ホットライン」を設置しています。この窓口では、従業員が個々に抱える悩みについても相談を受けており、職場風土や人間関係、人事処遇、ハラスメントなどに関する相談を、電話または電子メールにて記名・匿名を問わず受け付け、専任の相談員が対応しています。なお、通報者・相談者の了解が得られない限り、所属・氏名・連絡先などの個人情報には他に開示しないことになっています。また、通報・相談をしたことによって、通報者・相談者が不利益な取り扱いを受けることがないように社内規程で規定されています。

主要グループ会社では、ハラスメントに関して「ハラスメント相談窓口」を設け、相談員を男性・女性1人ずつ配置することで、従業員が相談しやすい体制を構築しています。

東芝グループは、相談者と相談員で一緒になって考え、風通しのよい働きやすい企業風土づくりをめざしています。

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しています。

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、調達取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「[クリーン・パートナー・ライン](#)」を2006年4月から設けています。

> [リスクマネジメント・コンプライアンス](#)

ステークホルダーとともに進める活動

業界、団体での活動への参加

国際機関や業界における人権問題への取り組みに積極的に参加しています。

- ・ 米国CSR推進団体BSR主催 「人権分科会（グローバル）」（2015年度以降継続）
- ・ 米国CSR推進団体BSR主催 人権勉強会「Japan Human Rights Study Forum」（2012年度）
- ・ 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）主催 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」（2014～2017年度）
- ・ 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）主催 人権セミナー「2016 ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」
- ・ 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）主催 人権セミナー「2014 CSRリスクマネジメントに関する国際会議」
- ・ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GC-NJ) の「人権デューデリジェンス分科会」（2013～2015年度、2018年度）
- ・ （一財）企業活力研究所主催 「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」（2012年度）

人権NGOの活動支援

アムネスティ・インターナショナル日本が主催した、人権をテーマとした映画「海は燃えている イタリア最南端の小さな島」の上映およびトークイベントに協賛しました。

雇用・労使関係

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

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

中長期目標

会社と労働組合が社業の発展ならびに組合員の労働条件の維持改善に協力することにより、労使関係の安定と秩序を図る。

2018年度の成果

- ・東芝労働組合と交渉・協議を実施。
- ・東芝グループ労使会議（2回）。
- ・2018年11月に公表した中期経営計画「東芝Nextプラン」に基づく各施策や構造改革。

今後の課題と取り組み

事業概況や主要な組織改正などは、東芝労働組合に対して説明しています。また、労働条件の変更などは労使で協議しています。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、「結社の自由」を企業として尊重し、団体交渉権を含む労働基本権を保障しています。

労働組合の結成が認められている日本では、当社所属の従業員で構成されている東芝労働組合が組織されており、東芝労働組合と締結している労働協約において、組合が、労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めると定めています。東芝労働組合の組合員は、2019年3月末現在12,894人です。

賃金については、各国の最低賃金を定めた法令に従い、給与を支払うことを遵守しています。

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」には、CEO・COO・主要グループ会社社長をはじめとする経営幹部が出席し、東芝と国内グループ各社の労働組合が加盟する「東芝グループ労働組合連合会」とグループの経営方針について話し合います。海外グループ各社では、各国の法令などに基づいて、各社の労働組合や従業員代表と話し合っています。

労使間の対話

東芝と東芝労働組合は、労使関係ならびに会社事業活動の円滑化を目的に、東芝グループ労使の基本的な考え方である労使対等のもと、「相互信頼・相互理解・事前協議」の精神に基づき、半期に1回開催する「労使協議会」や労使トップでの「労使懇談会」を開催するなど、さまざまな話し合いを行っています。また、東芝グループ各社レベル・事業場レベルにおいても、日々、労使での対話を行っています。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、具体的には、2018年度に実施した中期経営計画「東芝Nextプラン」における各種施策や構造改革などについて、東芝労働組合に説明しています。

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、労使双方が合意できる十分な時間にて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。

従業員データ

地域別・事業グループ別の従業員雇用状況(2019年3月末現在)

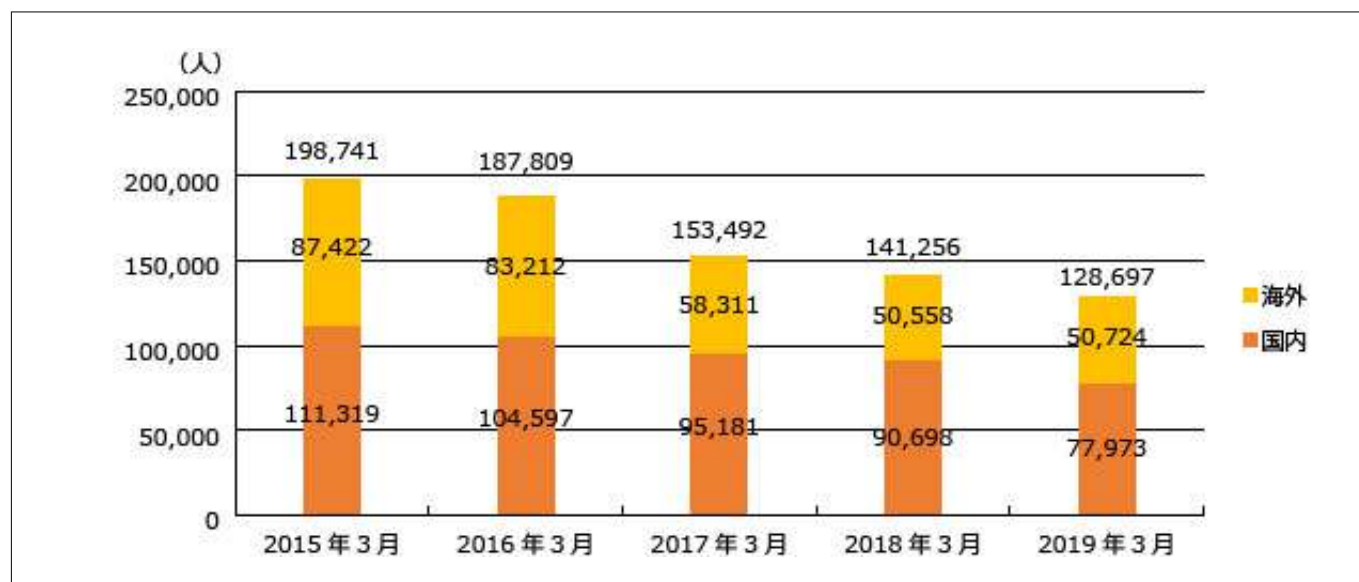
(人)

地域	従業員数	事業	従業員数
日本	77,973	エネルギーシステムソリューション	17,184
中国	11,080	インフラシステムソリューション	41,948
アジア※1・オセアニア	29,640	リテール&プリンティングソリューション	20,232
北米	6,107	ストレージ&デバイスソリューション	24,165
中南米	413	インダストリアルICTソリューション	9,143
欧州※2・アフリカ	3,484	その他	16,025
総計	128,697	総計	128,697

※1 日本・中国除く

※2 ロシア含む

従業員雇用状況 経年推移(東芝グループ)



従業員雇用状況 男女別(東芝および主要グループ会社、2019年3月末現在)



2018年度(2019年4月入社)採用状況 ()内は計画数

	事務系	技術系	技能系	合計
国内連結	280人 (300人)	1,010人 (1,100人)	120人 (100人)	1,410人 (1,500人)
内、単独等※1、2	130人 (120人)	400人 (400人)	20人 (30人)	550人 (550人)

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

※2 キャリア採用は、事業上の必要性に応じて都度実施(18年度実績:連結520人、内、単独等110人)。

なお、東芝の従業員数は2,672人、平均年齢は45.0歳、平均勤続年数は19.8年、平均年間給与は9,150,895円です。従業員の6割を占める日本での初任給については、法律に定められた最低賃金の140%にあたる212,500円です。

公正な評価・人材育成

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

中長期目標

風通しのよい企業風土づくりを推し進め、「東芝グループ理念体系」の実現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。

2018年度の成果

よりよ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し、隔年で実施することで進捗状況を測る360度サーベイを部長級管理職666人に実施。

今後の課題と取り組み

東芝グループが「新しい未来を始動させる」ために、従業員が組織の中で担うべき「役割」を明確化し、ベンチャースピリットを持ち、新しい未来に向かって次々と革新を起こせるようさらに支援し、成果を適切に評価・処遇する仕組みへ見直しを行っていきます。また、多彩な人材育成制度を通じて、今後も東芝グループ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

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

東芝グループ 人事ポリシー

[評価]

“挑戦する人”を評価し、その“行動と成果”に正しく報いる

[人材（人材マネジメント、配置、育成）]

“成長と変革をリードし挑戦する人材”を配置し、育成する

[組織]

一人ひとりが活躍する“創造性と生産性の高い組織”をつくる

人材育成のための教育体系

グローバル人材の育成

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

また、東芝グループの理解深耕とグローバルなブリッジビルダー^{※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。

地域別従業員教育については、特に欧州・アジアで歴史が長く、

プログラム開始から20年以上が経過しました。中国では東芝中国教育学院、米州ではToshiba Universityが教育研修を実施しプログラムの強化を図っています。

※1 リベラルアーツ：教養（深く考えるための技術・知識）のこと

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



グローバル人材育成教育

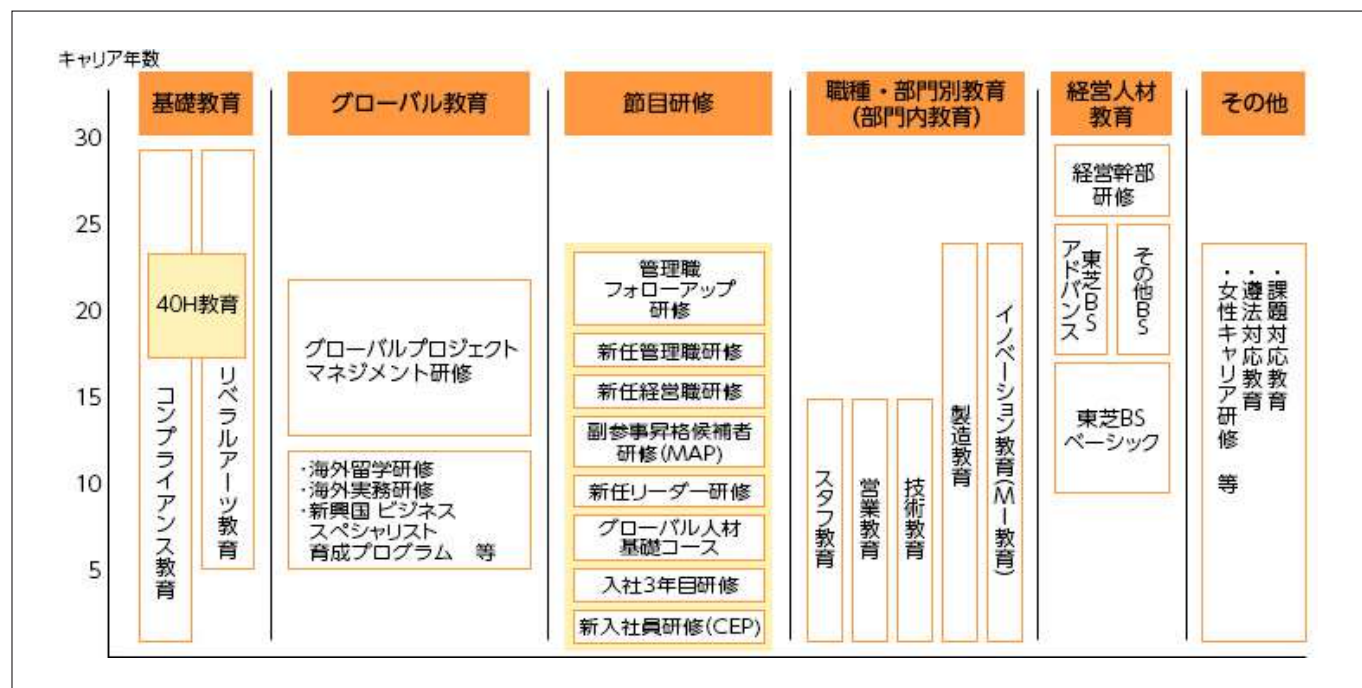
研修制度

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(東芝グループ正規従業員対象)

教育の区分	概要
基礎教育	東芝グループで働くうえで共通ベースである行動や価値観を身に付けるために、コンプライアンス [※] やリベラルアーツについて学びます。 ※ 非正規従業員も対象
グローバル教育	「グローバル人材(=自国/地域の業務のみだけでなく、グローバルな東芝グループ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みます。
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 Potential	Managers	Executives
Global Integrated	Global CEP # web-based	Overseas Management Course	Global Project Management Program	Toshiba Business School-Global
	Compliance Training			
China		Functional Program	Basic Management Course	Senior Management Program
Asia		Management Training Workshop	People Management Workshop	Asia Management Development Course
Americas		Toshiba University Online Courses		
EMEA		PEMP - I	PEMP - II	

2018年度 受講状況 (東芝グループ)

全社共通の教育・研修の年間受講者数	延べ65,612人
全社共通の教育・研修費総額	31億62百万円

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。2018年度は、全従業員のうち74%が、定期的なレビューを受けていることを確認しました。

2018年度 キャリア形成のためのレビュー実施状況(東芝)

実施割合	全従業員の74%が実施		
属性別実施割合	男性	75%	女性74%
	役職者	71%	一般従業員 78%

2015年度から、業務に向き合う姿勢や行動について本人、部下、同僚、上司による多面的な調査を行う「360度サーベイ」を導入し、隔年で管理職を対象に行っています。2018年度は部長級管理職666人を対象に実施しました。本調査は、隔年で繰り返し自身の強み・弱みを客観的に把握し進捗状況を確認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おり、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、よりよい企業風土づくりにつなげています。さらに部長級管理職を対象に、自己変革を促すフォローアップ研修も実施しました。

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	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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	139	66	37	32	24
グループFA	正規従業員で勤続3年以上の者を対象	21	22	16	22	18

従業員意識調査

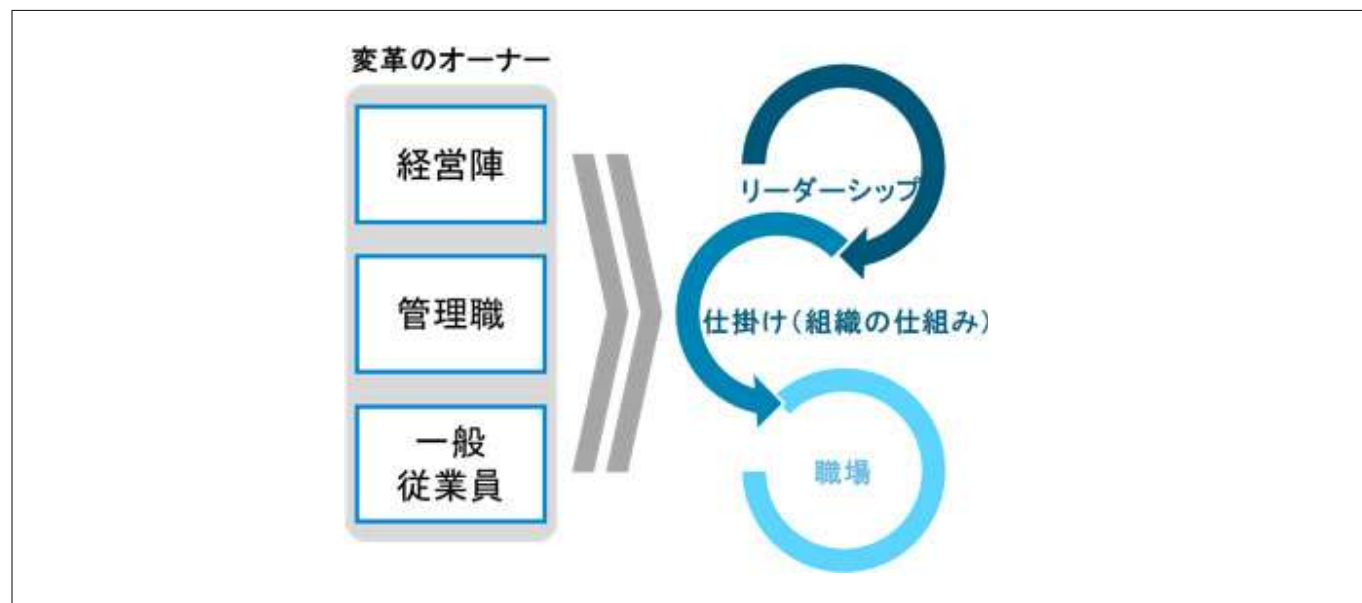
東芝グループでは、従業員の声を聞く仕組みとして2003年度から「従業員意識調査（TEAMサーベイ）」を毎年実施し、各種施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングし、見えてきた課題について改善に努め、組織風土の改善に役立てています。

2018年度は、国内外の東芝グループ68社、約6万人を対象に無記名調査を実施し、約94%の従業員から回答を得ました。内容としては会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、2015年度からは社長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、調査しています。回答傾向としては、昨年度に比べ「貢献意欲」、「達成感」などのスコアが減少しましたが、「オープンな議論が出来る風土」、「ダイバーシティへの理解」に関するスコアが改善しました。

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

また変革を率先して進めていくための組織づくりや、各職場におけるアクションプランの作成・推進にも取り組んでおり、リーダーシップ・仕掛け・職場のそれぞれがドライバーとなって組織力の向上をめざします。

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



従業員意識調査実施サイクル(年間)



相談窓口の設置

東芝は、法令、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の通報窓口として「東芝相談ホットライン」を設置しています。この窓口では従業員が個々に抱える悩みについても相談を受けており、職場風土や人間関係、人事処遇、ハラスメントなどに関する相談を電話または電子メールにて記名・匿名を問わず受け付け、専任の相談員が対応しています。

> [相談窓口「東芝相談ホットライン」](#)

多様性の推進

多様な個性をも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。東芝グループでは、フォア・ザ・チーム（For The Team）というチーム精神のもと、多様なバックグラウンドをもった従業員たちがそれぞれの力を十分に発揮できる土壌を醸成し、ダイバーシティ推進活動を進めています。

中長期目標

東芝グループの経営理念と価値観を共有する多様な人材がグローバルに活躍し、企業の成長を実現する。

定量目標

女性役職者比率

（東芝および主要グループ会社、2020年度末）

7.0%

2018年度の成果

女性役職者比率

（東芝および主要グループ会社）

実績 **4.7%**

今後の課題と取り組み

2019年4月に内部登用による女性役員が誕生しました。今後もマネジメント層のダイバーシティ推進により一層力を入れ、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

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

東芝グループでは、特に、女性従業員、外国籍従業員、障がいを持つ従業員、LGBTの従業員に対する制度や取り組みの充実を図っています。

ダイバーシティマネジメントの推進体制

東芝では、2004年度に社長直轄組織として男女共同参画組織「きらめきライフ&キャリア推進室」を設立しました。その後、活動対象を外国籍従業員、障がい者に拡大し、ダイバーシティが人事そのものとして定着したことを受け、2013年度以降は「人事・総務部」の傘下組織として、総合人事施策としての対応を拡充しました。2018年4月からは「人事・総務部 人材・組織開発企画担当」に改組し、日本国内における女性の採用拡大に向けた施策、女性役職者の積極的登用のための育成方針や諸施策、障がい者の活躍支援、グローバル人材の育成や環境整備などを東芝グループの主要会社と連携して推進しています。

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

国内の東芝グループ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。



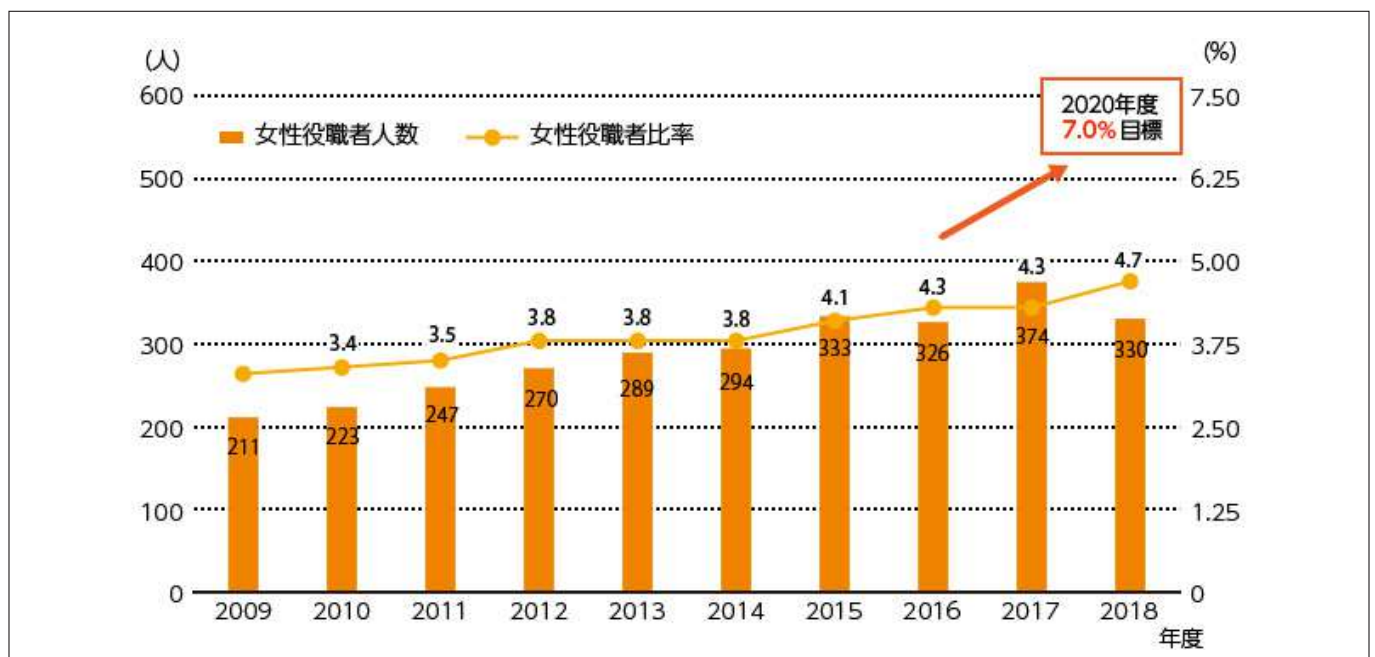
社内ホームページ「きらめき」

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)



※ 2017年度・2018年度は、東芝および主要グループ会社の合算値から算出

役職者比率内訳(東芝)

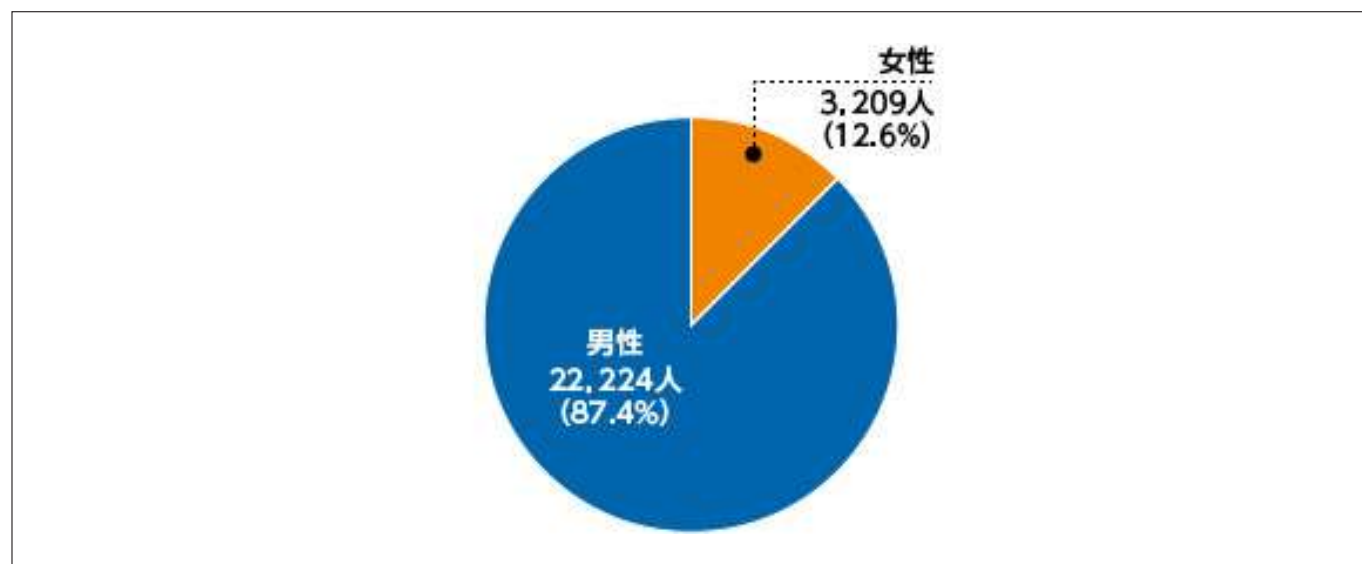
	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度(※)	2018年度(※)
女性役職者比率	3.8%	4.1%	4.3%	4.3%	4.7%
うち課長相当職	4.5%	4.8%	5.1%	5.1%	5.6%
うち部長相当職	2.7%	2.9%	3.0%	3.2%	3.4%

※ 2017年度・2018年度は、東芝および主要グループ会社の合算値から算出

女性採用比率(東芝および主要グループ会社)

2019年4月入社の新卒女性採用比率は、事務系46%(目標50%)、技術系14%(目標25%)。

従業員内訳(東芝および主要グループ会社)



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（東芝グループ正規従業員が対象）

制度／施策	主な内容
若手女性従業員向け キャリア研修	2015年度から入社3年目の全女性従業員を対象としたキャリアデザイン研修を実施 プログラム概要： ・これから起こり得るライフイベントと仕事の両立について考える ・上司からの手紙による意識づけ ・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8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「ダイバーシティマネジメント（多様な部下とのコミュニケーションの取り方）」について学ぶ科目を導入（2010年度から開催し、2018年度までに約190回実施、のべ6,000人以上が受講）
育休後復帰支援セミナー	2015年度から育児休職からの復帰予定者および復帰者を対象にスムーズな職場復帰を支援するためのセミナーを実施。配偶者の同伴を必須とし、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



異業種女性交流研修でのグループワークの様子



育休後復帰支援セミナーで配偶者とワークに挑戦

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数の拡大と育成支援に取り組んでいます。2018年9月には東芝未来科学館で「パソコンの分解ワークショップ」を開催しました。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

東芝グループでは、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とら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。

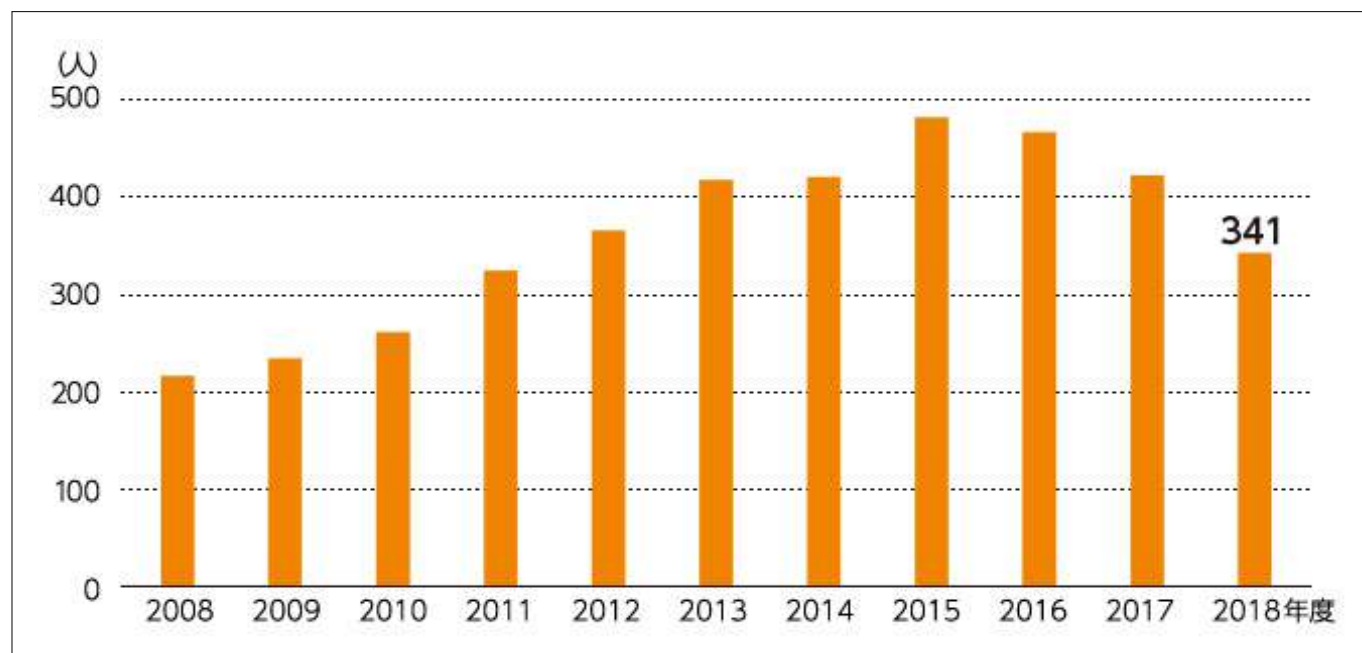
礼拝室の設置

東芝グループ従業員を対象に、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もつ従業員が働きやすい職場環境の整備を行っています。

外国籍従業員関係者支援ポータルサイト

東芝グループ従業員が利用できる外国籍従業員関係者支援ポータルサイトを開設し、外国籍従業員雇用の基礎知識・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)



※ 2017年度・2018年度は、東芝および主要グループ会社の合算値から算出

障がい者の雇用

2019年6月1日時点で、東芝（特例子会社等含む）の障がい者雇用率は2.31%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（東芝（特例子会社等含む））

		2014年6月	2015年6月	2016年6月	2017年6月	2018年6月	2019年6月
東芝（特例子会社等含む）	人数	802.5人	822.0人	764.0人	637.5人	594.5人	573.0人
	雇用率	2.09%	2.03%	2.05%	2.33%	2.37%	2.31%

※ CSRレポート2016まで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4月から集計対象組織を東芝（特例子会社等含む）の雇用率に変更しました。これにともない過年度のデータも修正しています。

特例子会社東芝ウィズ

東芝ウィズ（株）は、東芝の障がい者雇用に対する基本方針のもとに2005年2月に設立された東芝グループ唯一の特例子会社です。障がいを超えて「共に生きる」「共に働く」という思いを込めてウィズ (with) と名づけられ、現在知的障がい者を中心に42人が東芝グループ内の6つの事業場で働いています。主な業務内容は、東芝グループ内の清掃、複写・印刷、郵便およびヘルスキーパー（企業内理療師）業務です。事業を通じた社会への貢献が評価され、2013年度に東芝社会貢献賞「事業部門表彰」を受賞しました。



清掃業務



複写・印刷業務



社内便の収集・配達業務



ヘルスキーパー（企業内理療師）業務

＞ [東芝ウィズ（株）](#)

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、2018年度までにのべ約5,600人が参加しました。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。

手話倶楽部のメンバーは、社外でも積極的に活動し、東京都港区が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。2018年度は2校5クラスで実施しました。



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

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

LGBT従業員への取り組み

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

こうした考えのもと、東芝では同性パートナーに関する取り扱いを制定し、法的な制約などがある場合を除き、社内で規定する休暇や旅費、社宅などの取り扱いにおいて、同性パートナーを異性婚パートナー（配偶者）と同等とすることとしています。また、会社で使用する名前の取り扱いや、保険証の性別表記への配慮などを行うことで、多様な価値観をもつ従業員が働きやすい職場づくりをめざしています。

その他、ハラスメント相談窓口担当者のスキル向上を目的として定期的に研修を開催しており、2018年度はLGBTへの理解を深めるとともに、各拠点の従業員が、身近な人事担当者などに相談しやすい体制の構築をめざしています。

働き方改革とワーク・ライフ・バランス

東芝では、2019年4月からグループを挙げて働き方改革の推進に取り組んでいます。多様なバックグラウンドをもつ人材が活躍できる環境を整え、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ることで、「働きがい」と「生産性向上」によりすべての事業を高付加価値化させ、社会のさらなる発展に貢献します。

労働時間の削減・勤務時間への配慮

2018年度の東芝の一人当たり総実労働時間は2,042時間、年間時間外労働時間は364時間でした。東芝では、多様な人材の活用および働き方改革推進の観点から、時間外労働を前提としない働き方への転換を進めています。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、効果的な施策の共有を図っています。

正規従業員に対する労働時間にかかわる主な制度・施策（東芝）

制度／施策	主な内容
柔軟な勤務制度	フレックスタイム制、裁量労働制、在宅勤務（2017年10月から試行導入のうえ、2019年4月から本導入）
長期休暇制度	自己啓発、社会貢献活動、私傷病（含不妊症）、育児、介護、看護など、明確な目的意識のもとで従業員が個人別に積み立てた年休（最大20日）を活用できる
「家族の週間」の取り組み・定時退社日の設定	国が定める11月の「家族の週間」の期間中、週2日間以上の定時退社日を設定。当日は館内放送による意識づけ、定時後の職場巡回を実施
PCシャットダウンシステムの導入	指定時刻にPCを自動シャットダウンするシステムの導入
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。2018年度実績：年次有給休暇取得率74.9%） ※ 実態をより正確に反映するため2018年度から東芝労働組合組合員の休暇取得率から東芝従業員の休暇取得率の報告に変更。
勤務時間を「見える化」するシステム	・「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。

正規従業員に対する仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度（東芝）

	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		配偶者の出産予定日前6週間から産後6週間以内に継続または分割して5日間の有給休暇（100%）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
	短時間勤務制度		介護休職期間とは別に被介護者1人につき通算して満3年まで取得可（うち1年は短日勤務取得可）	—
	時間単位年休		取得時間は、1時間単位とする。但し、1時間を超えて取得する場合は、15分単位※で取得できる。	—
職場復帰	費用補助	次世代育成手当	対象となる子ごとに支給 ※他社に勤める配偶者が扶養している子も支給対象	
		選択型福祉制度「Teatime」	育児・介護関係のメニューは、通常の1.2～1.5倍のポイント単価で利用可	
	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（5年以内） (3) 出産、育児・養育のための退職（5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)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度※	2018年度※
育児休職制度	男性： 7 女性：350	男性： 10 女性：358	男性： 17 女性：348	男性： 20 女性：363	男性： 10 女性：277
配偶者出産休暇制度	男性：359	男性：372	男性：388	男性：382	男性：194
介護休職制度	男性： 2 女性： 3	男性： 1 女性： 2	男性： 2 女性： 2	男性： 5 女性： 2	男性： 6 女性： 5
短時間勤務制度	男性： 10 女性：438	男性： 9 女性：456	男性： 10 女性：426	男性： 11 女性：462	男性： 5 女性：329

※ 2017年度・2018年度は、東芝および主要グループ会社の合算値から算出

活動事例：社内保育施設「きらめキッズ」の設置

グループ正規従業員の両立支援制度の一環として、2011年度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。

＜「きらめキッズ横浜」利用者の声＞

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



社内保育園「きらめキッズ横浜」
手づくりの看板



石井 千穂（東芝総合人材開発（株）管理部総務担当）

意識啓発

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

働き方改革や多様な働き方に関する主な意識啓発施策

制度／施策	対象	主な内容
タイムマネジメント研修	国内東芝グループ 正規従業員	節目研修の中で、多様な働き方（ワーク・ライフ・バランス）、効率的な仕事の仕方、部下のタイムマネジメントなどについて学習
介護セミナー	国内東芝グループ 従業員	介護セミナー（2018年度：21事業場で開催）

両立支援制度に関する情報提供ツール

名称	主な内容
「ひとめでわかる！介護の手続き」 （2010年度～）	介護にかかわる制度やその手続きを解説したハンドブック（社内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、仕事をしながら家族を介護する従業員の比率が増えることが見込まれます。東芝では2012年度に「介護実態調査」を実施し、その結果、介護に関する情報提供のニーズが高いことが判明しました。そこで、国内東芝グループ従業員を対象に、2015年度から「介護セミナー」を事業場単位で展開し、2018年度までの4年度でのべ185回開催しています。



東芝スマートコミュニティセンターでの
介護セミナー

福利厚生

企業年金制度：東芝グループでは、正規従業員を対象に、老後の生活のために、厚生年金保険の老齢厚生年金に加え、東芝企業年金制度（確定給付企業年金）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」：東芝では正規従業員を対象に、多彩なメニューから自らのニーズに合わせて自由にメニューを選択することができ、選択したメニューに対し、会社から補助を受けられる選択型福祉制度（いわゆるカフェテリアプラン）「Teatime」を設けています。メニューの中には、自己啓発費用補助や健康支援費用補助に加えて、保育所費用補助、育児・教育費用補助、介護費用補助など育児や介護に関連するものも用意しています。

安全健康

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

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 (OHSAS18001) 取得率

100%

順次ISO45001への転換を進める。

2018年度の成果

労働安全衛生マネジメントシステム (OHSAS18001) 取得率 (2018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。

安全健康基本方針および安全健康経営宣言

安全健康基本方針

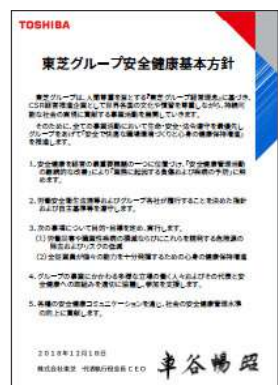
東芝グループは、安全健康への誓いを、経営トップ自らが宣言し、従業員全員が共有することを目的として、2004年4月に「東芝グループ安全健康基本方針」を制定し、2018年の東芝グループ理念体系の改定を機に一部内容を見直しました。見直しに際しては、新しい安全衛生マネジメントシステム規格であるISO45001の要求事項を踏まえながら、請負業者も含む事業にかかわる多様な立場の働く人々への配慮を明記しています。

「東芝グループ安全健康基本方針」

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

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



安全健康経営宣言

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



東芝グループでは、従来の安全健康管理活動をさらに向上し、経営トップから各従業員まで浸透を図るこの活動を「安全健康経営」と定め、2018年12月の東芝グループCSR大会において、この立上げを宣言しました。最高安全健康責任者（CHSO：Chief Health & Safety Officer）を人事・総務部担当役員と定め、CHSO発信の安全健康経営宣言を制定しました。安全健康経営宣言には、安全健康経営における、経営層、管理職、安全健康担当そして従業員の果たすべき役割を明記しました。

「東芝グループ安全健康経営宣言」

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

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

1. 経営層（各部門のリーダー）は、「安全健康経営」を率先垂範します

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

2. 管理職は、部下の安全と健康を確実に配慮します

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

3. 安全健康スタッフは、事業場の安全健康文化の醸成に努めます

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

4. 従業員は、自律的かつ相互間の安全と健康の確保に努めます

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



【参考】「安全健康」という表現について

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

安全健康推進体制

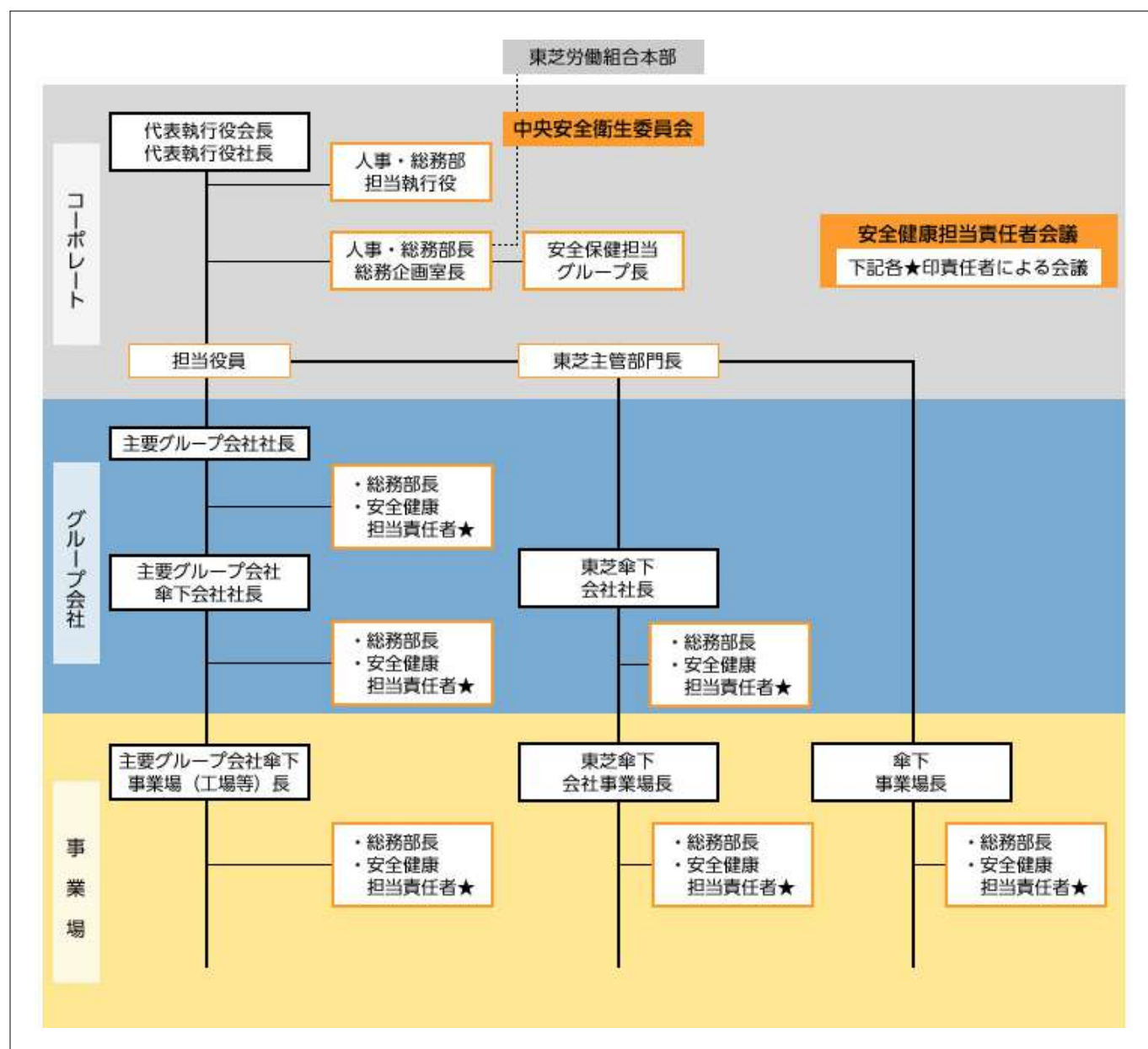
東芝グループの安全健康管理活動は、経営トップから従業員までのライン管理を中心に、グループ統括部門であるコーポレート、グループ会社を通じて、事業所（またはグループ会社）単位で展開しています。

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

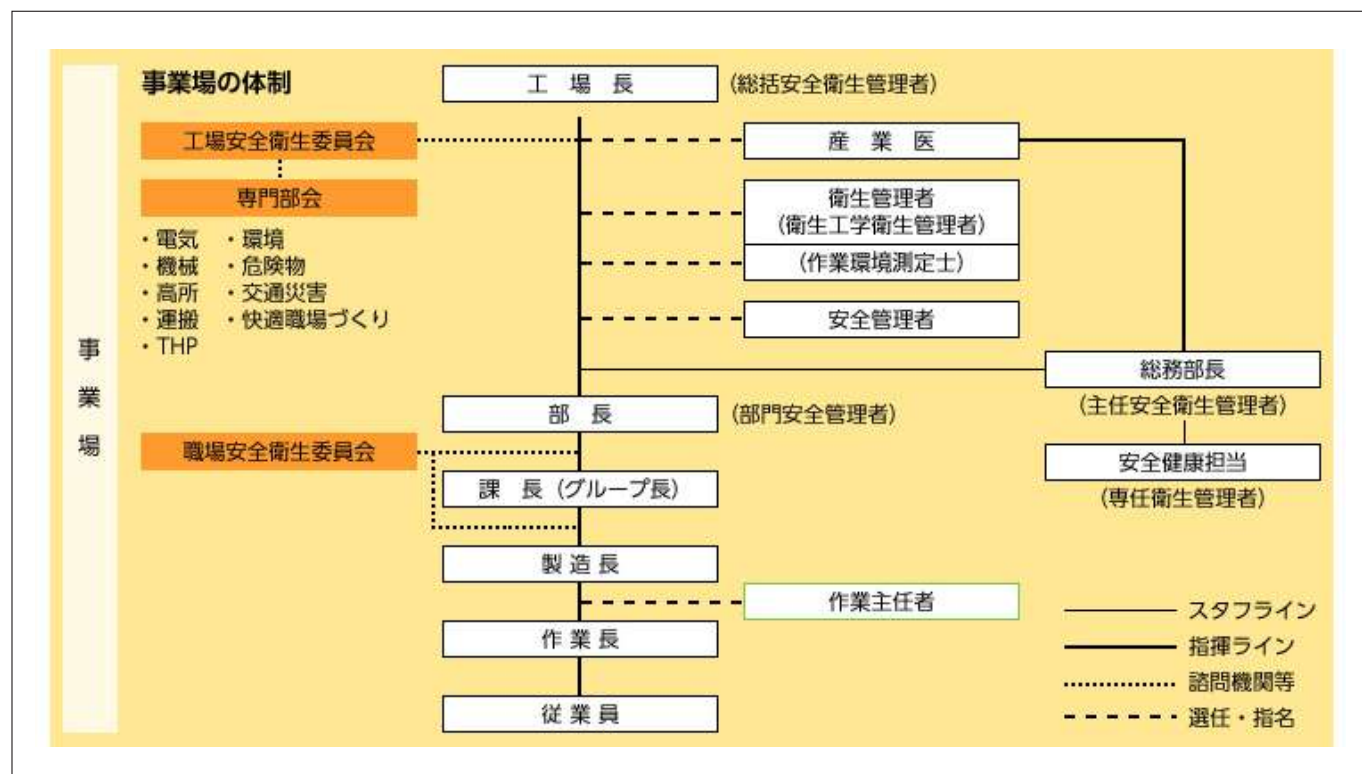
東芝グループの横断的取り組みとして、各グループ会社間の情報共有のため、「東芝グループ安全健康担当責任者会議」を設けています。グループ各社・事業所の安全健康担当責任者が参加して年に1回開催し、グループ全体の労働災害発生状況や推進目標のほか重点課題への取り組みや各拠点の活動状況などを報告しています。

また、安全健康施策に対する従業員との協議、コミュニケーションの機会として事業場では法定の安全衛生委員会が開催されていますが、コーポレートにおいても、労働組合本部と「中央安全衛生委員会（1月）」や「安全衛生報告会（6月）」を開催し、労働組合本部との密なコミュニケーションを通じ、全社安全健康施策が従業員の視点をふまえた活動となるよう努めています。

東芝グループ安全健康推進体制



東芝グループの事業場の安全健康管理体制



【参考】 先達のDNAを引き継ぐ東芝の安全健康活動

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

東芝グループは、このDNAを受け継ぎ、従業員の安全と健康に注力し続けてきました。この年々の積み重ねから、国内の労働災害発生率(災害度数率)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（東芝グループ製造会社54社）、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OHSAS18001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を行い、「見える安全管理」を進めています。

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

なお、労働安全衛生マネジメントシステム規格OHSAS18001については、2018年3月に発表されたISO45001規格への移行対応を適宜取り進めています。

※ OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Seriesの略



OHSAS18001登録証

健康と安全に関するリスク評価

東芝グループでは、世界各国で各種事業を展開しているため、各拠点のテロ・暴動・犯罪や自然災害、感染症などのリスクについて外務省、海外安全危機管理や国際医療の専門会社、海外リスクメディアおよび現地などからの情報を基に監視し、適時・適切な安全対策（情報提供、注意喚起、出張制限、重大なケガ・発病に備えた措置 など）を講じています。

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

安全健康に関する意識啓発・教育

トップメッセージ

毎年、全国安全週間（7月）や全国労働衛生週間（10月）などの機会に、東芝のトップが、安全健康への決意を込めたメッセージを従業員に発信しています。2018年度からは、映像配信を再開、2019年度安全週間では、代表執行役会長、代表執行役社長の両名からそれぞれの想いを伝えました。

これらグループ全体に向けたメッセージに加え、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、個人に対して会長表彰を行うほか、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。2018年度の大会では、東芝グループの安全健康活動の大きな転換点として、「安全健康経営」の推進を宣言しました。



安全健康経営の推進についてCHSO講演の様子

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。

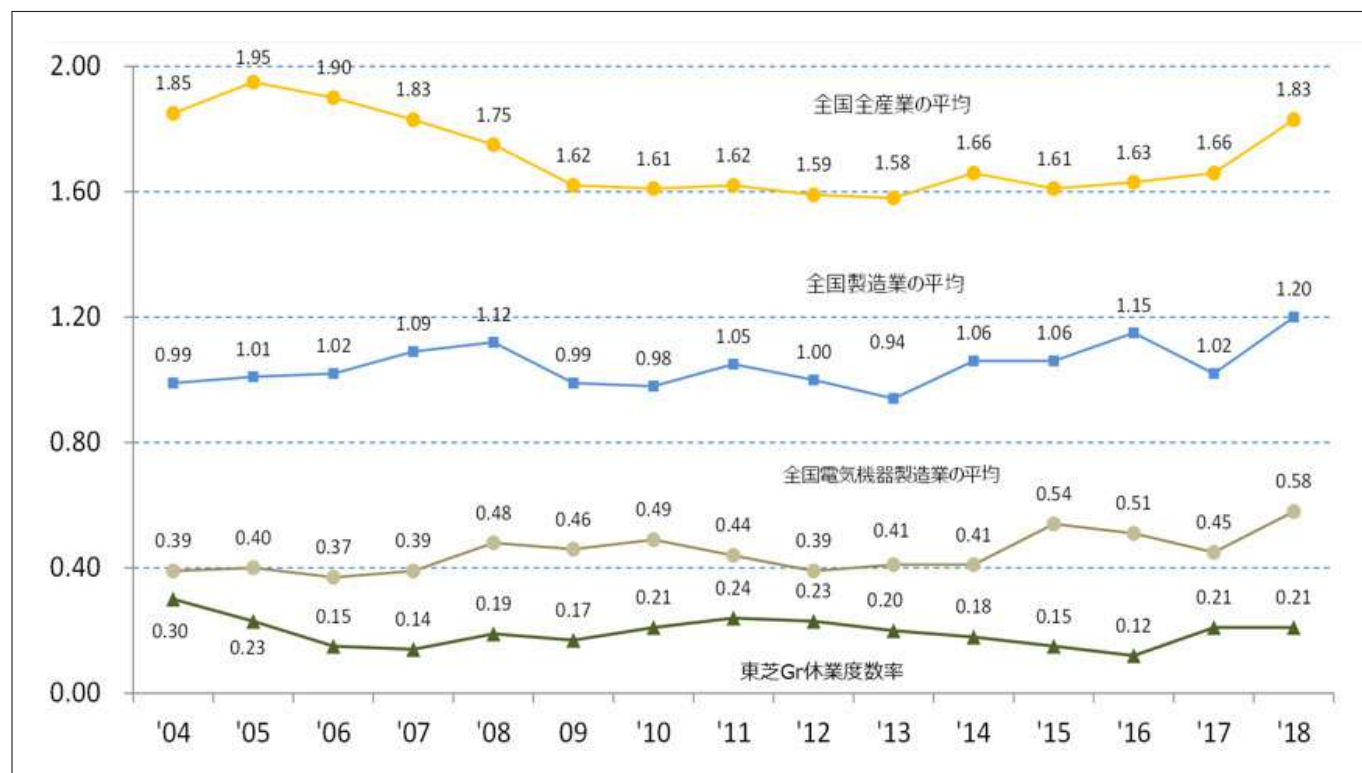
2018年度は、4月に「東芝グループ安全健康実務担当者研修」を開催し、109人が受講しました。また、9月には「東芝グループ安全健康担当（新任担当者）研修」を開催し、34人が受講しました。

労働災害の発生状況

2018年度の国内東芝グループの労働災害の発生率（休業度数率）は前年度と同様であり、これは全国製造業平均を大きく下回る水準にあります。なお、2013年度以降、国内東芝グループ会社において死亡災害は発生していません。2018年度の災害発生件数は休業33件、不休業78件の計111件で前年度比23%減、型別災害発生状況は、『転倒』、『はさまれ、巻き込まれ』、『動作の反動、無理な動作』、『墜落、転落』が上位を占め、その中で、歩行中の転倒や階段からの転落など日常行動災害が高年齢者を中心に全災害の34%を占めています。今後の災害防止活動においては転倒、転落災害への対応が課題と考えています。

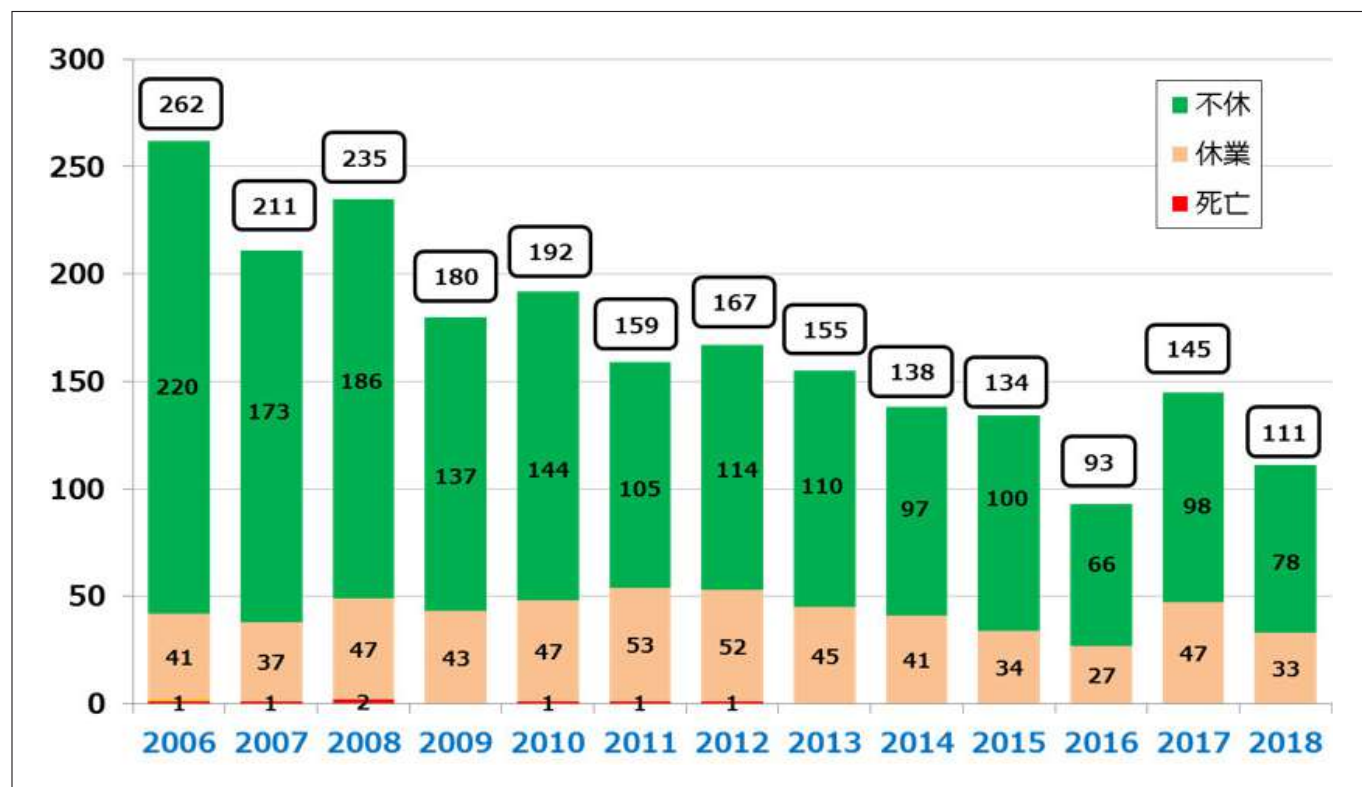
労働災害防止活動は、コーポレートが東芝グループ安全健康推進目標を定め、それに基づいてグループ各社および事業場が自らの固有課題を交えながら推進目標および推進計画を策定し、労働災害防止に向けた活動を進めています。その中で、歩行中の転倒や階段からの転落など日常行動災害防止に向けた諸施策（敷地内の段差など転倒リスク場所の改善や各個人の身体能力向上に向けた取り組みなど）を進めていきます。

休業度数率※（国内東芝グループ）



※ 休業度数率：100万時間当たりの休業1日以上業務上災害件数

業務上災害発生状況(国内東芝グループ)



※ 2010年度以降は派遣労働者の被災件数も含む

2018年度 業務上災害の型別災害発生状況(国内東芝グループ)

災害の型 分類	転倒	はさまれ、 巻き込まれ	動作の反 動、無理 な動作	墜落、転 落	切れ、こ すれ	飛来、落 下	激突	激突され	高温・低 温の物と の接触	有害物 等との接 触	崩壊、倒 壊	その他	合計
不休	22	13	10	5	9	5	4	3	2	2	1	2	78
休業	9	5	4	8	1	3	1	0	1	0	1	0	33
災害発 生件数	31	18	14	13	10	8	5	3	3	2	2	2	111

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

健康管理の充実

東芝グループでは、東芝グループ健康管理基準の中で、生活習慣病、メンタルヘルス、そして基礎としての過重労働防止を最重点対策の対象として定め、すべての従業員が健康への意識を高めて心身の健康を維持できるよう、ハイリスクアプローチ※とポピュレーションアプローチ※の両面からさまざまな取り組みを展開しています。これらの取り組みの結果、東芝および主要グループ会社4社、東芝ライテック（株）、東芝キャリア（株）が日本健康会議から「健康優良法人2019（大規模優良法人部門）」に認定されました。

※ ハイリスクアプローチ：疾患を発生しやすい高いリスクを持った人を対象に絞り込んで対処していく方法

ポピュレーションアプローチ：対象を絞らず、集団全体へアプローチをし、全体としてリスクを下げていく方法



東芝グループ 健康管理の主要施策

	メンタルヘルス対策	生活習慣病対策	他
ハイリスクアプローチ	・職場復帰プログラム ・職場・人事・産業保健専門職の連携強化 ・自殺予防対策	・脳・心臓疾患対策（就業区分判定）	・糖尿病重症化予防 ・海外勤務・出張者健康管理強化
ポピュレーションアプローチ	・ラインケア教育 ・セルフケア教育 ・ストレスチェック	・改善目標値と生活習慣改善支援 ・年代別健康教育	
遵法対応・過重労働防止対策			



定期健康診断システムの導入

東芝グループでは、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、健康診断やストレスチェック結果などの確認を行うことができます。産業保健専門職は本システムを活用し、面談時に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）上のリスクなどをグラフや図でわかりやすく表示し、保健指導や教育などを実施しており、2018年度は保健指導などの記録機能の向上を図りました。

安全健康経営の継続的改善には、グループ共通の監視指標を定め、継続的にモニタリングすることが重要です。当システムでは、定期健康診断結果や問診結果について、個人情報を実質的に保護しながら、全社・会社・事業場ごとの傾向を容易に抽出することができます。従来から産業保健専門職は、自事業場と全社平均値との比較などを通し、ポピュレーションアプローチの一環として健康管理施策に活用しており、今後はこれらの集団分析結果を経営トップも含め積極的に共有し、グループ会社、健康保険組合をあげた改善につなげていきます。

脳・心臓疾患や生活習慣病への対策

東芝グループでは、生活習慣病予防のハイリスクアプローチとして、2011年度から、定期健康診断結果に対して東芝グループ共通基準による就業区分判定を実施し、脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に対する勤務管理・労務管理や保健指導などの重点支援を確実に実行する取り組みを進めてきました。また、東芝健康保険組合と連携して糖尿病重症化予防プログラムを展開しています。以上の取り組みの成果は、在職中の死亡に占める脳・心臓疾患による死亡者の割合の減少や就業制限の割合の低下として徐々に現れています。

ポピュレーションアプローチとしては、2013年度から生活習慣改善などに関する目標値を定め、喫煙対策、食堂メニュー改善、各種運動機会の提供などの施策を講じ、2014年度からは年代別の健康教育を導入し、ライフサイクルに合わせた健康づくりを支援してきました。その結果、喫煙率、歩行など多くの生活習慣指標が改善傾向に向った一方、今後に課題を残した健診指標もあります。特にメタボリックシンドロームの該当者・予備群（以下、「該当者等」）の割合が全国比で高い傾向にあり、グループ共通の課題です。該当者等の改善はもとより、新しい該当者等の発生を抑制するため、健康保険組合主導の特定保健指導とともに、会社としての保健指導の充実施策に取り組んでいきます。

喫煙については、従来から各事業場個々の事情に応じた分煙体制のもと、屋内禁煙化、時間禁煙などの制度や禁煙教室などの取り組みを実施していますが、2020年1月からは就業時間内禁煙（国内グループ会社）とすることとし、2019年度全国労働衛生週間トップメッセージでも周知をしました。東芝グループは、健康管理の観点からさらに喫煙対策を進めていきます。



喫煙ポスター
（国内グループ会社対象）

メンタルヘルス対策

東芝グループでは、日本企業のなかでもいち早く先進的なメンタルヘルス対策に取り組み、従業員をとりまく生活環境や職場などを含む包括的な体制でのケアを進めてきました。今後は、ハイリスクアプローチはもとより、ポピュレーションアプローチ施策を強化し、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。

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。

【参考】産業保健専門職のスキルアップなど

東芝グループでは、相談対応を含む産業保健専門職としてのスキル向上を目的に、定期教育（入社時・三ヶ月後教育、産業看護専門教育など）や定期会議（産業医会議＜2回／年＞など）などを実施し、継続的な知識のブラッシュアップ、東芝グループ安全健康施策の共有を図っています。

6. 社外電話相談窓口

2000年に全国に先駆けて社外EAP（従業員支援プログラム）制度を導入し、現在も心身両面からの相談体制をサポートする「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。これらの窓口はセルフケアe-ラーニング教育や会社、健康保険組合の機関紙、ホームページをはじめさまざまな媒体においてPRされ、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

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おり、タイムリーなフォローの結果、グループ全体で全国平均よりも高い回答率（2018年度91.4%）となっています。2018年度からは、50人未満の事業場にも実施を義務付け、グループを挙げてストレスチェックを推進しています。職場のストレス判定図の集計では、「仕事の量・コントロール」、「上司・同僚の支援」とともにほぼ全国平均レベルにあります。結果を受けた対応として、課題のある職場への各種支援施策が徐々に定着しつつあり、参考Webサイトの通知やグループ各社の職場改善施策の共有機会なども設け、グループ全体のストレス管理レベルの向上を図っています。

時間外超過者健康管理

東芝グループでは、時間外労働を前提としない働き方への転換（働き方改革の実践）を第一義としながら、2006年の労働安全衛生法改正に先立ち1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）を義務付ける基準を設け、時間外労働による健康障害の防止に取り組んできています。

この基準は2019年4月から施行されている改正安全衛生規則も十分満たしているものです。

海外駐在者に対する健康管理

東芝グループでは、海外に駐在する従業員の健康管理を支援する専門部署を日本国内に設置しています。法定の赴任時・帰任時健康診断に加え、駐在期間中も家族を含め年一回の健康診断の実施を義務化し、特に駐在員に対しては健康診断結果に基づき、国内勤務の従業員と同様の支援活動を実施しています。また、各国の医療事情に応じた最適な支援ができるよう、従業員とその家族に対して相談対応や現地医療機関の案内、緊急時の搬送などを手配できるサービスを導入しています。

感染症対策

海外における感染症の発生や流行に対して、随時、外務省、海外安全危機管理や国際医療の専門会社、海外リスクメディアおよび現地などから最新情報を収集し、対象国などに周知することで注意喚起・啓発をしています。また、海外に赴任する可能性のある従業員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）、RBA（Responsible Business Alliance）行動規範の趣旨に沿って調達活動を推進しています。調達取引先の事業活動においても、基本的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、東芝グループではサプライチェーンを通じたCSRの取り組みを推進しています。

中長期目標

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

2018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
 - ・ 紛争鉱物説明会
- ・ 調達取引先調査・改善指導：
 - ・ CSRセルフアセスメント（RBA 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
- ・ CSR課題の解決に向けた有識者との情報交換・協議：
 - ・ RBAメンバー会議への参加

今後の課題と取り組み

今後も継続的に新規調達取引先に「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。

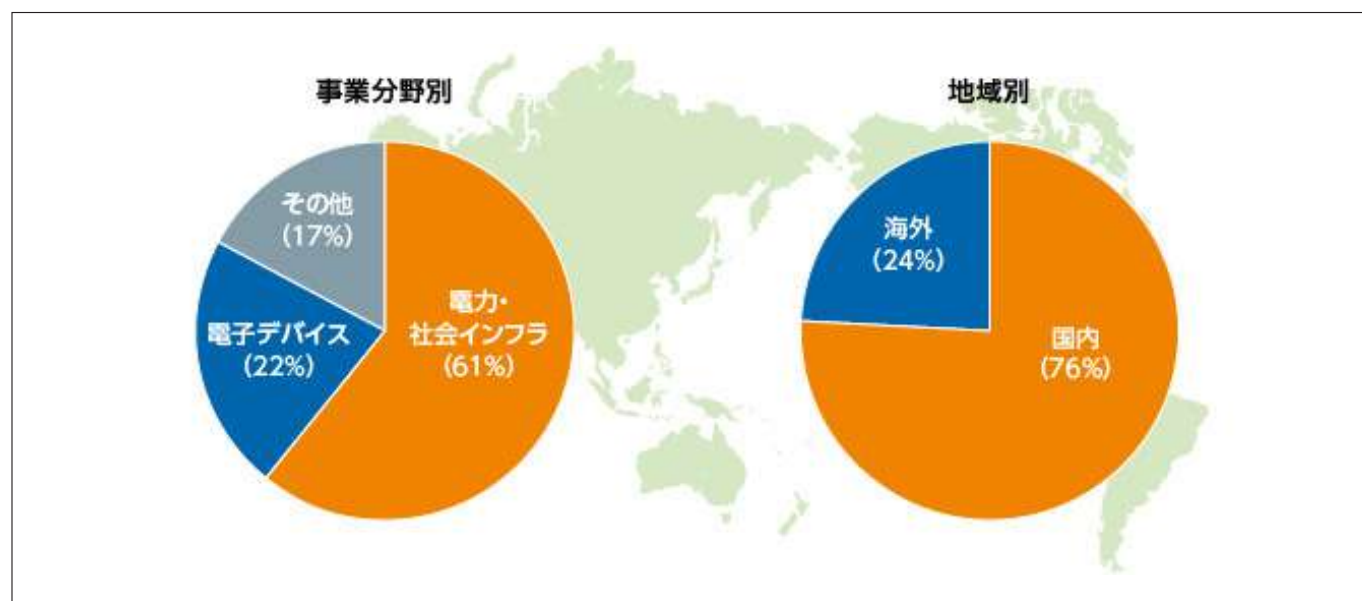
東芝グループのサプライチェーン

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（金額ベース）は電子デバイスが22%、電力・社会インフラ事業が61%、その他が17%です。地域別では、国内調達金額比率が76%、海外調達金額比率が24%です。

サプライチェーンを通じてCSRを果たしていくうえで、東芝グループは、調達額上位で継続的に取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（2018年度金額ベース）



東芝グループでは、生産する品目特性・環境により、材料、部品、設備などの現地調達を適切に推進しています。各国生産拠点を中心に、海外の調達拠点（International Procurement Office (IPO)）も活用し、現地調達を含む最適地調達活動の推進に努めています。

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。調達方針は、日本語に加えて、英語、中国語、タイ語に翻訳し、社会情勢に応じて同方針の内容を改定した際は、その都度、国内外の調達取引先の皆様に周知しています。

この「調達方針」に加えて、環境に関しては「[東芝グループグリーン調達ガイドライン](#)」を定め、紛争鉱物に関しては「[東芝グループ紛争鉱物対応方針](#)」を定めています。

また、東芝グループの役員・従業員に対しては「東芝グループ行動基準」を定め、法令、社会規範の遵守はもとより、公正な取引を通じて、調達取引先の皆様とともに企業の社会的責任を果たし、相互理解と信頼関係を構築することを基本方針として設定しています。

「東芝グループの調達方針」改定の経緯

時期	内容
2005年2月	「東芝グループの調達方針」を制定し、法令・社会規範の遵守、環境への配慮などを国内外の調達取引先の皆様に対して要請
2008年5月改定	調達取引先様へのお願いとして、人権・労働安全衛生への配慮について明示し、調達取引先の皆様に自身の調達活動での実践を要請
2012年5月改定	- 新規取引開始時および継続取引にあたって、法令・社会規範の遵守、人権への配慮を調達取引先選定の優先条件とすることを明示 - 調達取引先様へのお願いとして、あらゆる利害関係者への贈賄行為の禁止(英国贈収賄法などの国際的な腐敗防止に関する規制を考慮)、人身売買や奴隷などの禁止(米国カリフォルニア州トランスパレンシー法を考慮)、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)、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

※ 2017年10月にEICCからRBAへ名称変更しました。

- > [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RBAに加盟しました。 サプライチェーンにおける労働、安全衛生、環境、倫理にかかわるCSRを果たすため、[RBA行動規範](#)の趣旨に沿った取り組みを推進しています。

2017年1月、RBA日本加盟企業とともに、RBA Japan Networkを設立しました。翻訳のサポートや、アウトリーチ・ミーティングの開催を通して行動規範の周知と啓発を行うとともに、共通の課題解決に向けた取り組みを行っています。2018年10月には、アメリカ合衆国で行われたRBAのメンバー会議に参加し、最新のグローバルトレンドを学ぶとともに、責任あるサプライチェーンの実現に向けて、有識者との情報交換や議論を行いました。

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、RBA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。



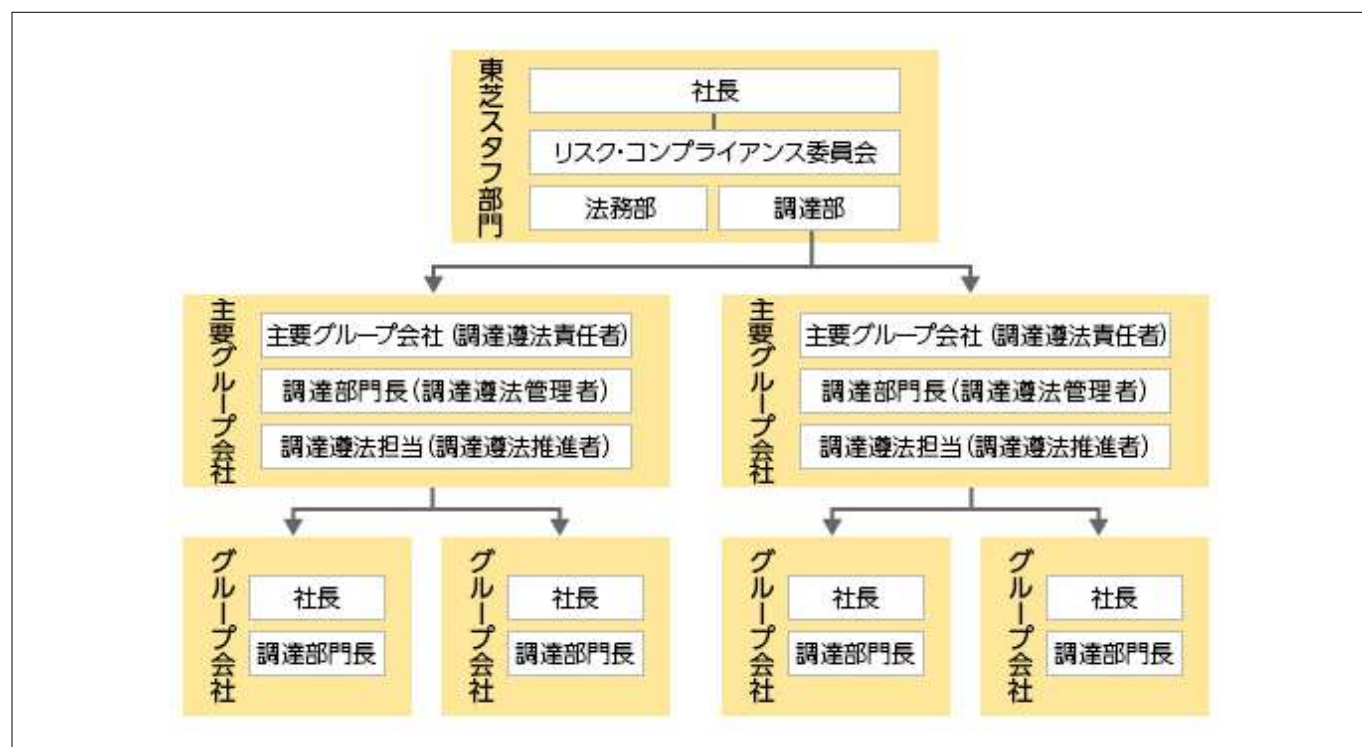
- > [RBA（責任ある企業同盟）への参加](#)

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、東芝の本社調達部内に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。

東芝グループのCSR調達推進体制



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」「サプライチェーンCSR」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、転入者研修を含む調達部門の階層別教育などに取り入れています。

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、[RBA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。2018年度は、東芝グループの調達方針に記載の「調達取引先の選定方針」に基づき、約1,400社を新規調達取引先として選定し、東芝グループの調達方針を配布、説明し同意を要請しています。

※ 東芝グループでは、取引契約ごとに調査を実施。同一取引先との間に複数の契約を締結している場合は1契約を1社と数えるため、会社数の集計はのべ数。また、実数は業務上の機密情報のため概数で開示

＞ [東芝グループの調達方針](#)

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。

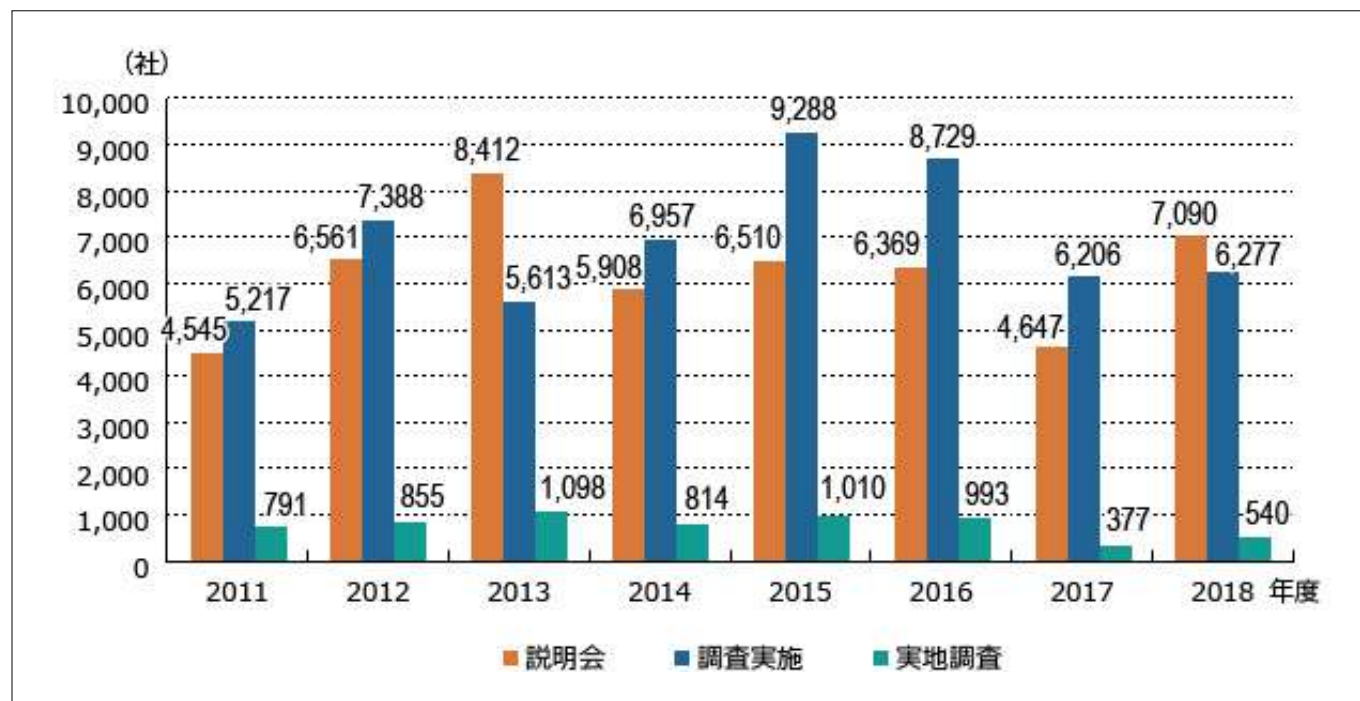
各拠点では、継続的に環境、人権、労働、安全にかかわる説明会や、調達方針に関する状況調査（自己点検含む）を実施しています。

説明会参加と調査実施調達取引先数（2018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	4,404社	1,254社	217社
環境	2,686社	5,023社	323社
合計	7,090社	6,277社	540社

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

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、まずは正措置の要求を行うとともに、必要に応じて是正指導、支援を行います。それでも、是正が困難と判断された場合は、取引を停止します。

指導・支援および取引停止社数（2018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	112社	0社
環境	71社	2社

主な指導・支援事例(2018年度)

環境配慮の徹底	・調達先の含有化学物質などの管理方法の指導 ・化学物質リスクアセスメントの指導 ・産業廃棄物の処理方法の指導
人権・労働安全の徹底	・現場作業手順書の整備指導 ・製錬業者へのコンフリクト・フリー認証[※]取得の支援 ・機械設備への安全表示改善指導

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

東芝ブランド製造委託先監査での主な調査内容

区分	確認項目
対象企業自体のCSR状況	労務トラブル状況／従業員とのコミュニケーション状況の確認／労働契約、労働時間の確認／職場の安全状況の確認／従業員の健康状況の確認／環境対応(ISO14001取得状況)
調達取引先への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

東芝情報機器フィリピン社は、調達取引先およびサービス・プロバイダーとの良好なパートナーシップの構築を積極的に推進しています。2018年6月には調達取引先向けに社会、環境に関する企業の責任について研修の機会を提供しました。研修では、RBA行動規範に沿った同社の活動内容と国際基準であるSA8000に基づくマネジメントシステムの推進について同社の管理・コンプライアンス部門から説明するとともに、RBA行動規範に関する説明も加え、理解を深めていただきました。

研修には調達取引先および同社の構内に常駐するサービス・プロバイダー71社の人事・総務部門担当者が出席し、出席者からもRBA行動規範に準拠した各社の活動紹介をしていただき、出席者間で共有する良い機会となりました。

今後もCSR活動を推進し、このような研修や対話会を継続していくことにより、サプライチェーンにおけるCSRマネジメントの強化を図っていきます。



調達取引先を対象とした研修の様子

活動事例：調達取引先とのキャパシティビルディング

東芝情報機器フィリピン社は、調達取引先との継続的なコミュニケーションをはかるため、「OHS-GUILD」*プログラムを導入しています。本プログラムは、調達取引先が労働基準に準拠することをサポートするもので、フィリピン労働省が推進するサプライヤー・パートナーシップ・プログラム「KAPATIRAN」を基にしています。同社はこのプログラムで、予め選定した調達取引先を対象に同社従業員や外部講師による各種トレーニングを提供し、キャパシティビルディングを行っています。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。2019年1月に実施したプログラムでは、調達取引先から60人が参加しました。

※ Occupational Health and Safety Guild



「OHS-GUILD」プログラムによる
トレーニングの様子

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かかわる、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。

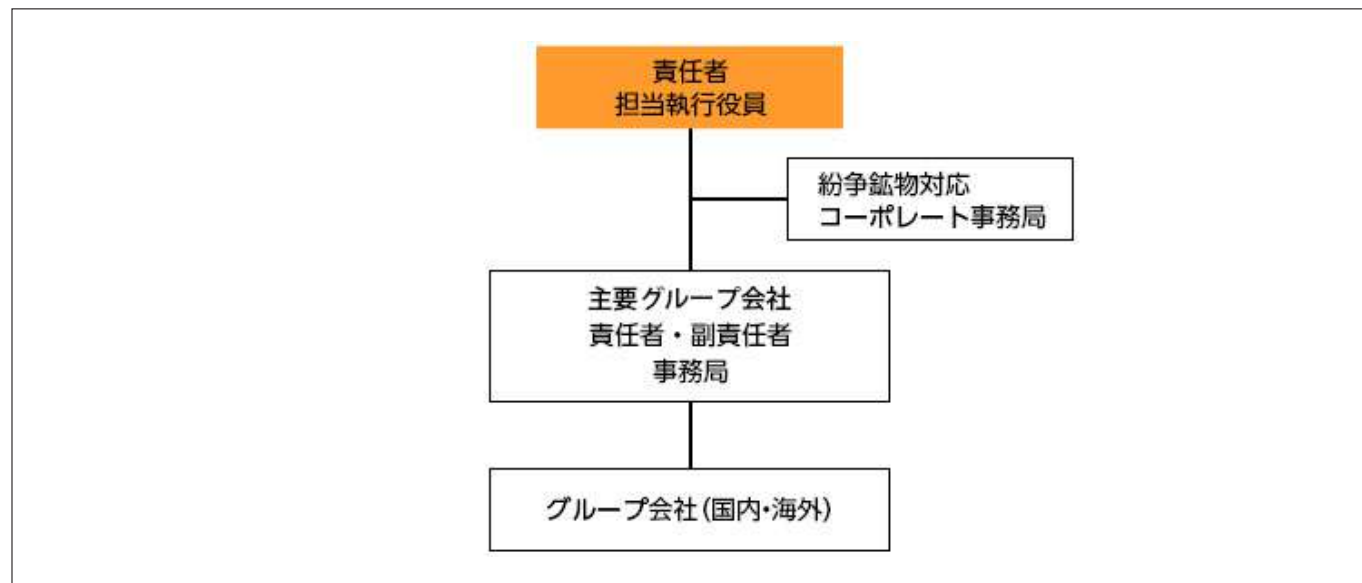
- ・「 [OECD（経済協力開発機構）の紛争鉱物デュー・デリジェンスガイダンス](#)」にしたがってサプライチェーンを適切に管理していきます。
- ・RMIが開発したCMRT（紛争鉱物レポート・テンプレート）を利用して、サプライチェーンの調査を実施していきます。
- ・今後、[紛争鉱物の製錬所の監査プログラム](#)（Responsible Minerals Assurance Process：RMAP）あるいは他のプログラムの開発により紛争鉱物を完全に排除する調達方法が確立された場合には、それにしたがった調達取引を行います。
- ・コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域から産出された鉱物すべてを使用しないのではなく、同地域における紛争などにかか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。

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「紛争鉱物対応コーポレート事務局」が、「東芝グループ紛争鉱物対応方針」にしたがった活動を推進しています。グループ会社は、それぞれ紛争鉱物対応責任者、事務局を選任し、「事務局連絡会」や社内ホームページ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。

2018年度は、3TG※を使用している可能性のある調達取引先約800社（のべ数）を調査しました。また、責任ある鉱物調達への理解を深めていただくために、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」のメンバーとして、JEITAが主催する紛争鉱物調査説明会（全国5都市、全12回開催。988人が参加）で登壇し、最新版の調査票の解説、鉱物調査の最新動向などの説明、参加者のための個別相談への対応を行いました。

> [JEITA責任ある鉱物調達調査説明会2018 開催レポート\(JEITAホームページ\)](#)

※ 錫（Tin）、タンタル（Tantalum）、タングステン（Tungsten）、金（Gold）。それぞれの英語の頭文字をとって「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
RBA (Responsible Business Alliance)	2011年6月に加盟
RMI (Responsible Minerals Initiative)	メンバーの一員として検討会やワークショップへ参加
JEITA (一般社団法人 電子情報技術産業協会)「責任ある鉱物調達検討会」	2011年11月から参加し、業界団体との連携を推進
	同検討会内の「コンフリクト・フリー・ソーシング ワーキンググループ」にも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、2017年2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国内外の製錬所に対し、認証プログラムへの参加を要請する文書を送付

＞ [JEITA（電子情報技術産業協会）「責任ある鉱物調達検討会」](#)

グリーン調達・グリーン購入

グリーン調達

東芝グループは、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。

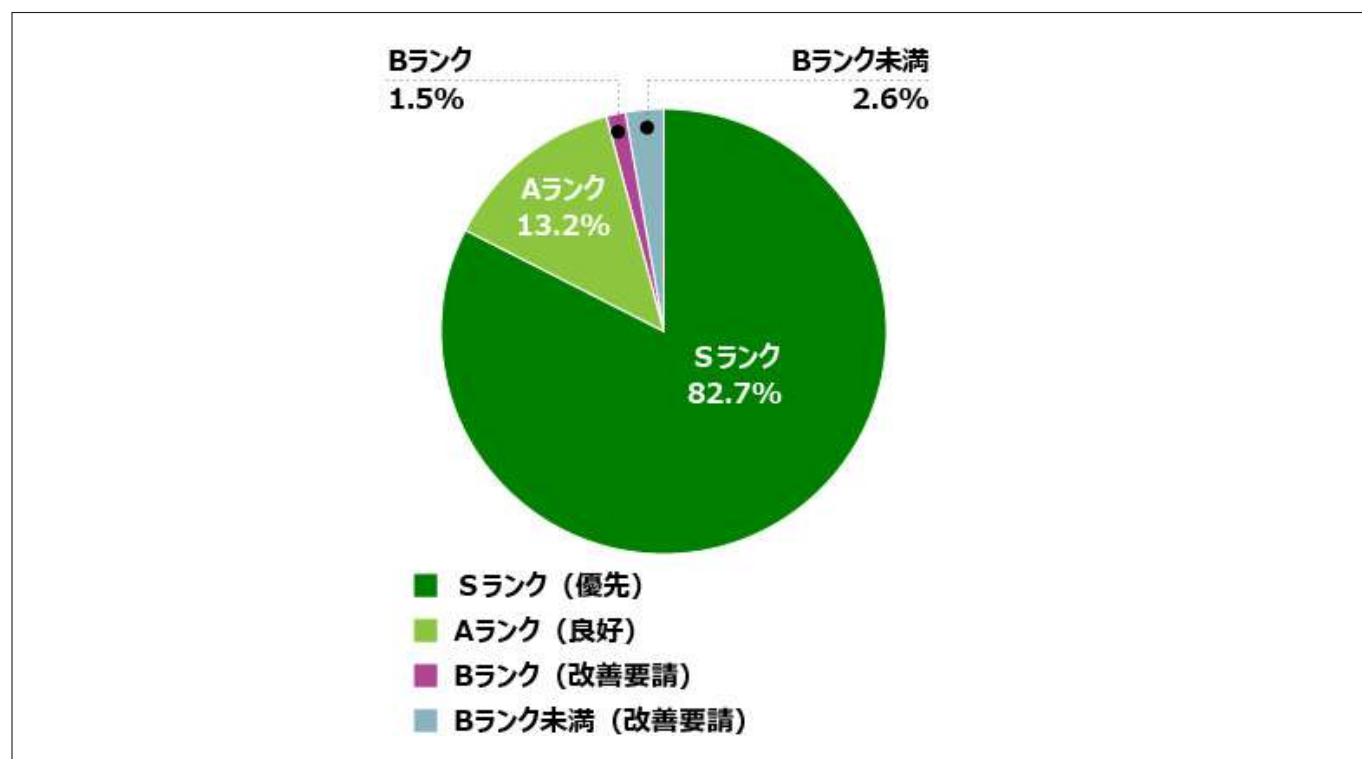
1999年に制定した「グリーン調達ガイドライン」に基づいて、積極的に環境保全を推進している調達取引先から、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを優先的に調達しています。製品の含有化学物質に関する法規制の強化などに対応して「グリーン調達ガイドライン」を随時改定しており、2017年1月にはVer.5.0版を発行しました。Ver.5.0版では、最新の法規制に沿って、環境関連物質リストのランクA（禁止物質群）およびランクB（管理物質群）の注釈の見直しと追加を行いました。

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、環境教育など）、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、生物多様性など）への取り組み、製品含有化学物質管理体制の有無などです。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(2018年度)
(優先調達取引先 95.9% SランクとAランク)



グリーン購入

東芝グループは、事務機、文房具など事務用品の調達品につき、エコマーク認定品などの環境配慮商品を登録するなど、環境負荷がより小さい調達品を選定するよう努めています。社内で使用するパソコン、コピー機、コピー用紙などを対象に、グリーン購入を実施しています。

サプライチェーンにおける温室効果ガス※の削減

東芝グループでは、サプライチェーン全体の温室効果ガス（GHG）排出量の把握、算定に取り組んでいます。温室効果ガス排出量算定に関する国際基準「GHGプロトコル」や環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づく算定手法で全カテゴリを算出し、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。

※ CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃

> [環境活動「企業活動におけるサプライチェーンGHGの見える化」](#)

安心・安全のための品質管理

東芝グループでは、人間尊重を基本とする経営理念に則って、関連する法令を遵守するとともに顧客第一に徹し、お客様に満足していただける、高品質で安全、安心な商品やサービスを提供し、社会に貢献することをめざしています。具体的には、製品ライフサイクル全般にわたり、安心・安全の検証と改善に全社で取り組んでおり、これらの活動に貢献する人材の育成にも注力しています。

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。

2018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（9講座）を実施し、のべ252人が受講。
- ・日本国内で品質教育（20講座）を研修センターなどで開催し、のべ1,089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や調達の強化にともない、製品のさらなる品質向上をめざし、品質関連教育のグローバル展開を通じて、人材育成を進めていきます。

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の向上をめざしています。

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およびサービスを提供し、社会に貢献することを目指します。

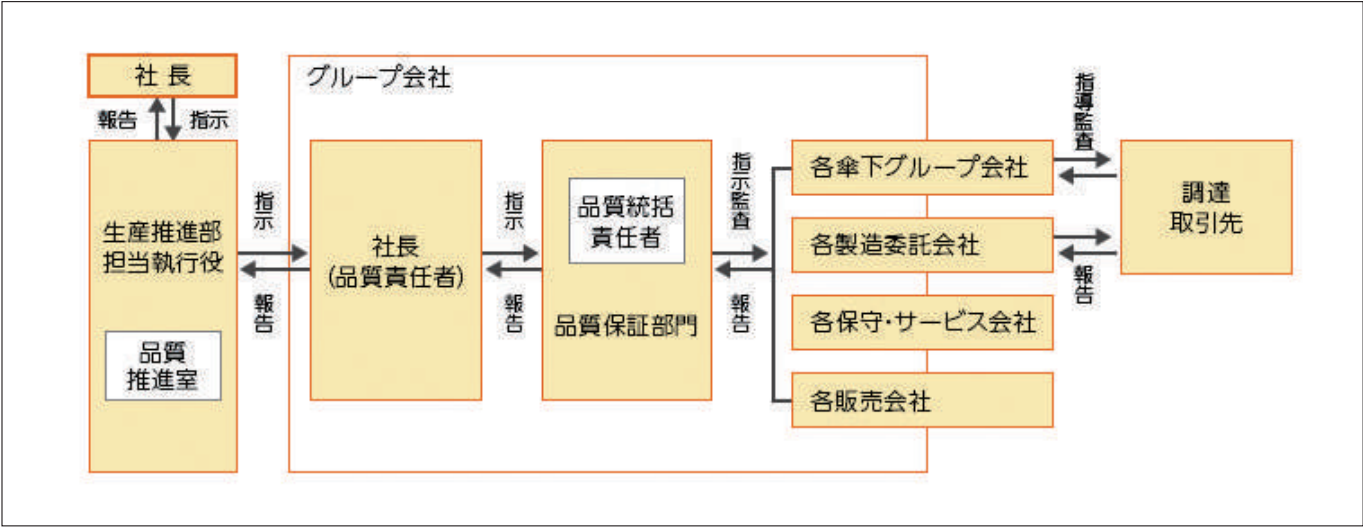
品質保証行動基準

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こみを行います。
5. 真因の追究による本質改善とリスク分析による未然防止を目指します。
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、「生産推進部担当執行役」と「品質推進室」がグループ全体を統括し、個々の製品・役務についてはグループ会社の社長が責任を持つ体制で行っています。製品の企画・開発・生産から廃棄・再資源化に至るライフサイクル全体の品質向上のために、主要グループ会社では「品質統括責任者」が、所管する国内外の事業所および調達取引先、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本の柱を核に活動しています（下図参照）。ISO9001に基づくQMS（品質マネジメントシステム）を中心に、製品不良の主要因である設計・調達品の品質改善と、QMSを成熟させる人材の強化をその両輪として推進しています。活動全体を支える土台にコンプライアンスを据えています。

「品質力」を高める4本の柱



QMS（品質マネジメントシステム）の向上

東芝グループでは、品質マネジメントシステムのベースとなるISO9001や、より高度なシステムである車載機器の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 (2019年3月末現在)

	対象拠点	取得拠点	取得率
東芝グループ国内(本体を含む)	55	47	85.5%
東芝グループ海外	25	24	96.0%
東芝グループ全体	80	71	88.8%

品質に関わる人材の育成

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

「品質人材教育」では、製品のライフサイクルに関わる全部門を対象に、原因分析手法や未然防止手法をはじめとする品質教育を開発・実施しています。2018年度は、国内外のべ1,341人が受講しました。また、コンプライアンス教育にも力を入れ、電気用品安全法については関係する国内従業員を対象にe-ラーニングを実施しています。2018年度は77,224人が受講し、受講率は99.9%です。

活動事例：海外での現地教育強化

東芝グループでは、海外の品質関連教育にも注力しています。各地の習慣や環境に合わせた教育を実践するために、各拠点で現地講師を育成しています。

中国では、東芝中国社の研修機関である東芝中国教育学院が中心となって人材を育成し、2015年度からは、既存の全講座を現地講師が担当しています。定期的な講座開催のほか、拠点のニーズに沿ったタイムリーな教育・運営を行うことで、「品質人材」のレベル向上と育成システムの拡充を図っています。また、その他の国や地域においても同様の方針で教育の現地展開を図っています。



中国での品質教育講座

設計品質の改善

東芝グループでは、設計段階での品質向上に向け、DFQ活動（Design For Quality）の取り組み施策として、設計業務を中心にFMEA（Failure Mode and Effects Analysis）活動を推進しています。FMEA活動の裾野を広げるための実践教育に取り組み、製品安全・コンプライアンスの確保を最優先に、開発の上流段階から製品不良の未然防止を図っています。

調達品の品質確保

近年の調達経路の複雑化、グローバル化にともない、発注元のメーカーに知らせずに調達品の仕様が変更され、納品されてしまう「サイレントチェンジ」による製品の故障や事故が問題となっています。一方で、調達取引先はメーカーの重要なパートナーであり、調達品の品質は東芝グループの事業運営においてもますます重要になっています。調達品の品質を確保するため、東芝グループの品質保証の考え方・要望事項をまとめた「お取引先様のための東芝品質保証ガイドライン」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」を調達取引先に配布し、双方で運用することで調達品品質の維持・向上を図っています。東芝グループでは調達品の種類・重要度に応じて、調達、品質、技術の関係部門が連携し、適切な頻度で調達取引先の監査を実施して調達品品質の確保を図っています。

> 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

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「お客様への重要なお知らせ」に情報を開示しています。

> お客様への重要なお知らせ

また、2007年5月14日の改正消費生活用製品安全法施行後、経済産業省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。

2018年度の成果

電気用品安全法違反件数

目標 **0** 件 → 実績 **2** 件

東芝グループでは、経済産業省の試買テストで1件の違反指摘を受けました。また、自主点検などで1件の違反を確認、速やかに同省に報告しました。違反事案については同省指導のもと、是正を行いました。引き続き法令遵守に取り組めます。

今後の課題と取り組み

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・基準にしたがって安全関連規格の表示をしています。

東芝グループ製品安全・製品セキュリティに関する行動基準

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

※1 UL規格：材料・製品・設備などの規格を作成し、審査・認証する米国のUL LLCが発行する安全規格

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

製品事故など発生時の対応体制

市場で発生した東芝製品の事故情報を入手した従業員は速やかに当該製品を所管する会社の事故対応窓口へ報告し、経営トップを委員長とする「CPL委員会※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。

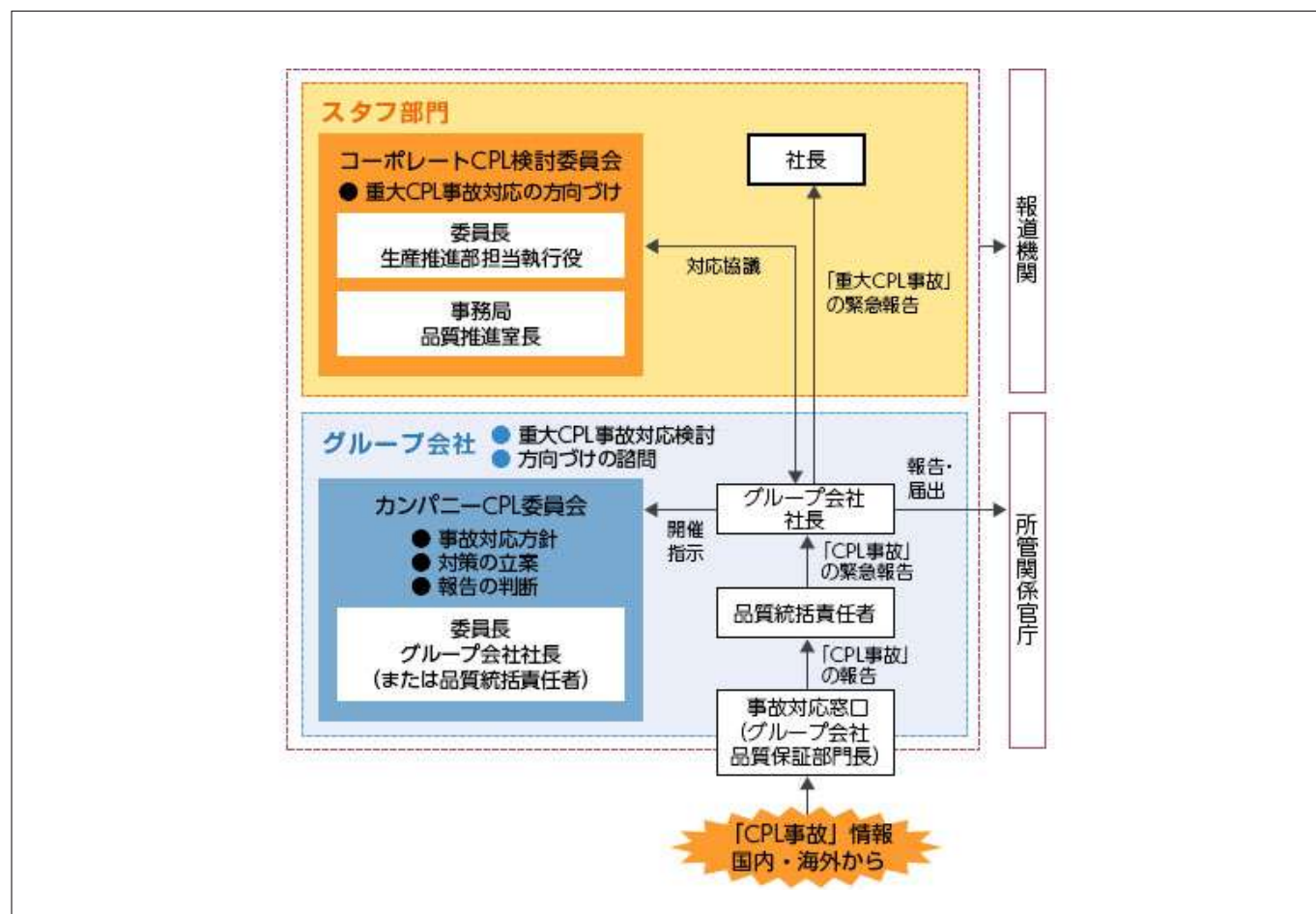
また、事故情報を迅速に収集するために、保守・サービス員が現場で入手した製品事故の情報とその対応状況を速やかに品質保証部門、経営トップに伝達できる情報システムを構築しています。

2018年度は、製品起因が疑われる事故14件、製品起因が否か特定できない事故1件の合計15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。各社のCPL委員会では、社長を委員長として、製品事故や品質問題に関する対応を迅速に決定する

※2 [消費生活用製品安全法に基づく事故報告](#)

東芝グループの製品事故など発生時の対応体制



重大製品事故の再発・未然防止に向けた取り組み

東芝グループ各社で発生した重大製品事故事例を集めて2011年に「再発防止ガイドブック（e-ブック）」を作成し、社内の品質・製品安全関係者が社内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、製品事故の再発・未然防止に努めていきます。



「再発防止ガイドブック」を作成し再発防止を徹底

製品安全に関する法令、規程、ルールなどの遵守徹底

品質統括責任者が中心となって、製品安全に係る法令、規程、ルールをグループ全体に浸透させるとともに、定期的に遵守状況を監視・監査しています。東芝グループの製品に関連の深い電気用品安全法（以下、電安法）については、関係する国内全従業員（2018年度77,335人）を対象にe-ラーニングを実施（受講率99.9%）し、電安法への理解をさらに深めさせて事故防止を図っています。

また、[一般社団法人日本電機工業会（JEMA）](#)、[一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）](#)、[一般社団法人電波産業会（ARIB）](#)などの工業会での活動を通じて、[国際電気標準会議（IEC）](#)での規格化作業に参画するとともに最新情報の入手も積極的に行い、これら団体が定めた基準の遵守に取り組んでいます。

重大製品事故情報の共有と対応

東芝グループでは、電安法違反による重大事故の再発・未然防止に向け、グループ会社の関係者が集まる電安法責任者会議を行っており、そのなかで各社の事故情報の共有を行っています。また、調達品起因による重大事故に関しても、調達品品質推進会議の中で同様に情報共有し、DB化により調達品品質改善に役立てています。製品セキュリティに関しては、製品セキュリティ窓口連絡会で事故事例や[JPCERTコーディネーションセンター（JPCERT/CC）](#)など関連団体から入手した最新情報の共有を行い、製品の脆弱性に起因する事故の未然防止を図っています。製品セキュリティについての詳細は[サイバーセキュリティ報告書](#)をご覧ください。

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、白物家電や映像商品など東芝グループ外に事業譲渡した東芝ブランド製品についても、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皆様への情報公開、情報提供

エレベーター、エスカレーターを安全に快適にご利用いただくために

> [安全・安心・快適への取り組み（東芝エレベータ（株））](#)

製品を安全にお使いいただくためのお知らせ

製品安全・製品セキュリティに関する注意喚起 ほか

> [製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ](#)

長期使用製品安全点検制度・表示制度について

> [「長期使用製品安全点検制度・表示制度」について](#)

活動事例：エレベーター、エスカレーターの正しい乗り方に関する教育の実施

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

近年は地震発生時のエレベーターの動作などに関心が高まっていることから、キャラバンカーを使用して、地震時や停電時にエレベーターに乗っていた場合の対応などを実際に体感していただくイベント型の安全キャンペーンも実施しており、2017年2月からVR（仮想現実）空間を用いて体験できる「VRキャラバン」の運用を開始しました。キャラバンカーを使用したイベント型の安全キャンペーンは、2018年度は4会場で開催させていただきました。



幼稚園での正しい乗り方キャンペーン



VR（＝仮想現実）空間体験設置状況



VR空間画像



キャラバンカーによる災害体感イベント

活動事例：家電製品の長期使用による事故を未然に防止するための注意喚起

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

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

＞ [「経年劣化による家電製品の事故防止の普及・啓発チラシ」の配布について](#)



PDF 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。

＞ [お客様への重要なお知らせ](#)

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、その他ノートパソコン用バッテリーパック、縦型洗濯乾燥機、電球形蛍光灯の複合チラシを準備し、修理・点検訪問の際にお客様宅に対象製品がないか確認、電力検針票とともにチラシを配布、ケアマネージャーが要介護者宅の社告品有無を確認など、早期回収に向けたさまざまな活動を展開しています。

また、東芝グループ全従業員に対して、家庭のみならず「ご親戚」「ご近所様」「お知り合い」にも情報提供を依頼するなど、製品の捕捉・改修への協力をお願いしています。

- ＞ [発煙・発火の恐れがあり 東芝ルームエアコンLDR, YDRシリーズを捜しています\(無償点検・修理\) \(東芝キャリア \(株\)\)](#)
- ＞ [東芝製ノートパソコンに搭載のバッテリーパックの交換・回収について \(発火の恐れ\) \(Dynabook株式会社 \(旧 東芝クライアントソリューション株式会社\)\)](#)
- ＞ [縦型洗濯乾燥機 無償点検・修理のお知らせ \(発煙・発火の恐れ\) \(東芝ライフスタイル株式会社\)](#)
- ＞ [電球形蛍光灯 \(ボール電球形100ワットタイプ\) ご愛用者の皆様へお知らせとお願い \(破損・落下の恐れ\) \(東芝ライテック \(株\)\)](#)
- ＞ [電球形蛍光灯 \(電球100ワットタイプ\) ご愛用者の皆様へお知らせとお願い \(破損・落下の恐れ\) \(東芝ライテック \(株\)\)](#)



PDF リコール社告案件の複合チラシ(PDF:2.7/MB)

お客様満足の向上

お客様の声をすべての発想の原点とし、直接の接点である営業やアフターサービスだけでなく、開発、設計、製造、品質、スタ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。

2018度の成果

「お客様満足向上月間」を設定し、東芝グループ従業員にCS教育・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、『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CS推進方針としています。

東芝グループCS推進方針

東芝グループは、お客様の声をすべての発想の原点とし、お客様に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、製品などに関する情報提供を適切に行います。
5. お寄せいただいたお客様の個人情報を保護します。

同様の内容は、「東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重」の中に定めています。

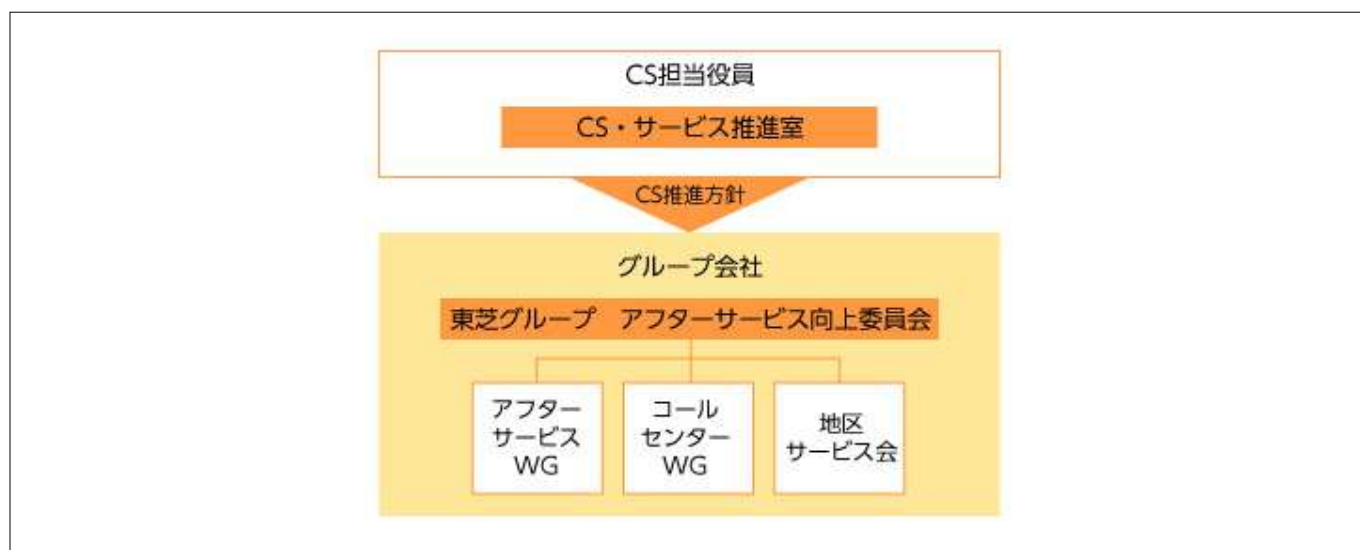
> [東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重](#)

CS推進体制

CS推進体制

CS推進方針に基づく横断的な活動を行うため、テーマごとのワーキンググループ（WG）と、施策を決定するアフターサービス向上委員会を設置しています。アフターサービス向上委員会会議にはCS担当役員が出席し、施策を決定しています。

CS推進体制



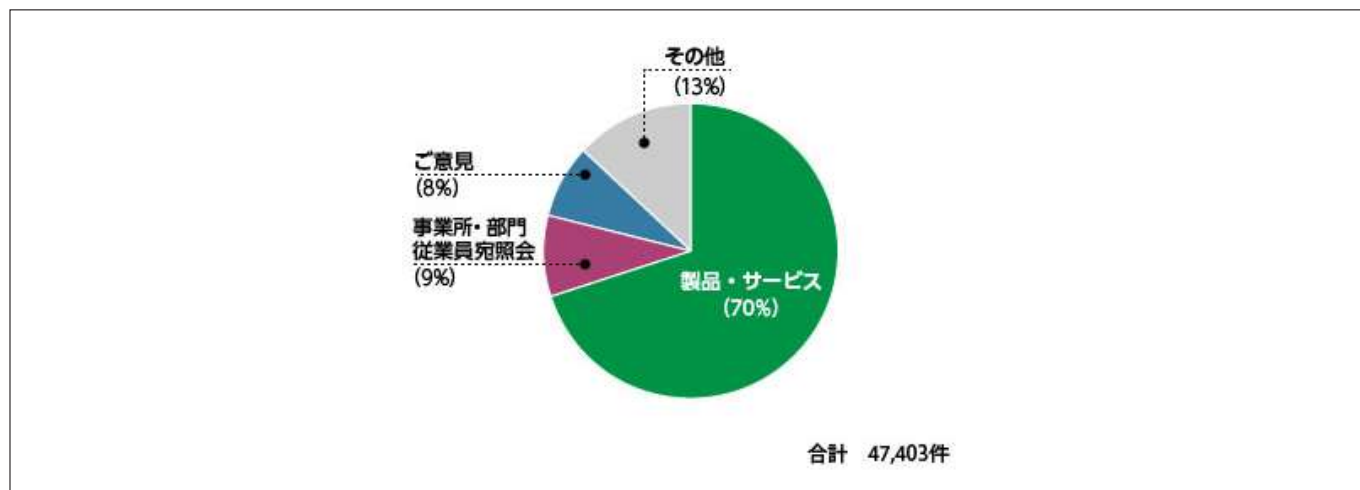
お客様相談窓口

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、応対・サポートの品質向上に取り組んでいます。

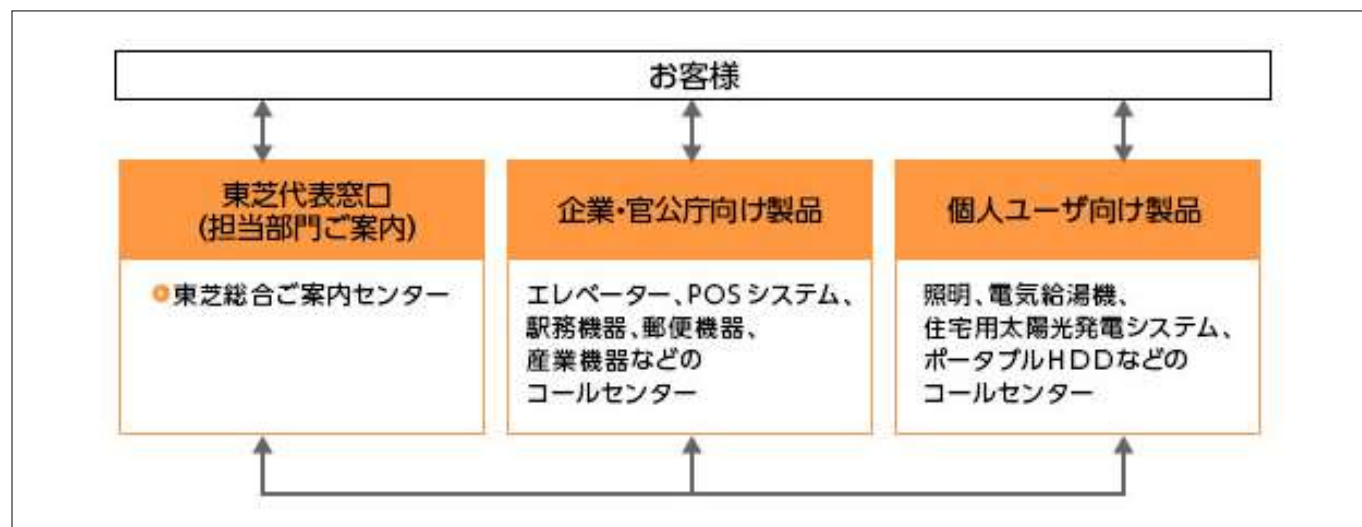
国内の東芝グループでは「東芝総合ご案内センター」を設置し、国内外の製品・サービスなどに関するお問い合わせに24時間365日体制で対応しています。また、専門コールセンターの案内や担当部門への引き継ぎなど、グループ全社を横断したサービスをお客様へ提供しています。

お客様からいただいたご意見・要望は、製品・サービスの改善につながるよう、関係部門にフィードバックしています。

東芝総合ご案内センターお問い合わせ内訳（2018年度）



東芝グループのコールセンター体制(国内)



お客様サポートの向上

アフターサービス対応での取り組み

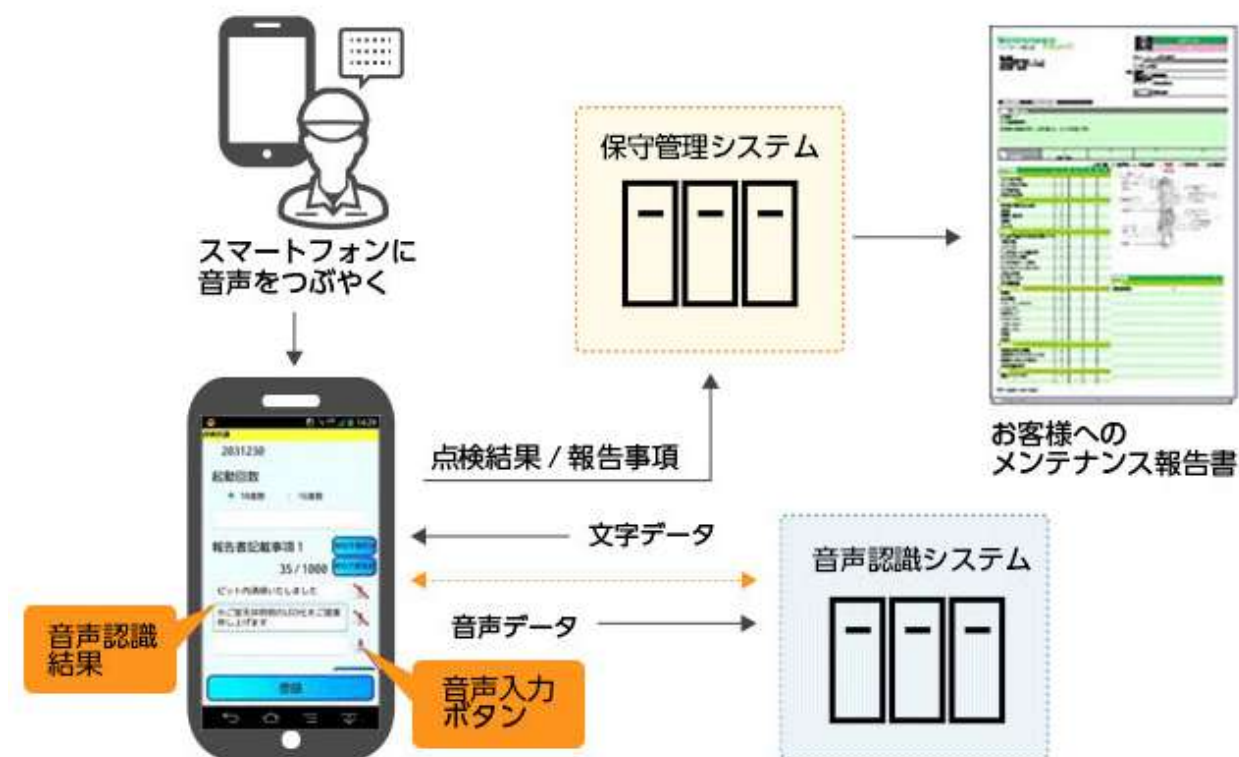
東芝グループのアフターサービス各部門が課題やCS向上事例を共有し、グループ全体でサービス向上に取り組むことを目的に、「アフターサービスWG」を設置しています。

この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実施しています。

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

活動事例：保守サービスへの音声認識システムの活用

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



点検の現場で、保守員が携帯しているスマートフォンに音声で点検内容や状況を録音。録音された音声データが文字に変換され、スマートフォンに搭載したアプリケーション上にテキストデータとして記録されます。メンテナンス作業中でも言葉をつぶやくだけで記録ができることから、必要に応じて正確な情報をよりスピーディにお客様に提供できるほか、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。

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、コールセンターの課題発掘調査、電話応対者向け教育、コールセンター品質チェックなどを実施しています。

2018年度は、11月に「第12回電話応対コンクール」を開催しました。5コールセンターから計5人の選抜者が参加し、応対力を競い合い、全体のレベルアップにつなげました。



電話応対コンクール

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。2018年度は国内グループ従業員72,547人を対象に実施、99%が受講しました。

■ CS講演会

東芝グループ従業員を対象とし、CS向上活動に積極的に取り組んでいる企業や、お客様満足度の高い企業に活動をご紹介していただく講演会を実施しています。2018年度は大手飲食チェーンでの取り組みについて講演いただき、グループ従業員約200人が参加しました。

■ 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・部門が参加する「アフターサービス大会」を2018年11月に開催しました。同大会の中では、お客様満足向上に貢献した活動を表彰する「CS向上活動表彰」、CS向上やサービス効率化のための取り組みを共有する「事例共有会」を行いました。また、中国（上海）でも「アフターサービス大会」を開催、中国国内のサービス部門が参加してCS向上事例の共有やアフターサービスに関する意見交換を行いました。

従業員のお客様対応研修

東芝グループでは、お客様満足の重要性の理解、対応に必要なスキルの修得を目的に、従業員向けに研修を実施しています。さらに「お客様対応基本マニュアル」「文書の書き方」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。2018年度は、従業員1,156人を対象に、「お客様対応の基本」「ビジネス文書・メール作成の基本」などの研修を実施しました。

お客様の声の共有・反映

東芝グループは、日常の営業活動、修理・サービス活動や電話・インターネットを通じていただいた、製品やサービスに関する苦情やご意見・ご要望を関係部門で共有し、製品の品質改善や修理サービスの向上に活かしています。

活動事例：研修とショールームの機能を備えた研修棟の活用

東芝エレベータ（株）では、東芝府中事業所内において、昇降機やビルファシリティ設備の保守サービスおよび、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、「東芝グループコンタクトセンター品質ガイドライン」に基づく品質チェックを2005年度から毎年1回継続的に実施しています。重要度が高く、実施度が低い項目を中心に改善に取り組んでいます。2018年度は対応スキル教育、メンタルヘルス教育などの改善施策を実施しました。

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「東芝個人情報保護プログラム」を制定し、その後もマネジメントシステムの継続的改善に努めています。

東芝では、利用目的を明示し、原則としてお客様から同意を得て直接個人情報を取得しています。ご住所、お名前、電話番号、メールアドレスなどお客様と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、社内規程にしたがって適切に取り扱っており、また情報セキュリティ管理体制と一体になって厳重に管理しています。

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とおりです。

> [個人情報の利用目的](#)

個人情報保護についての詳細は[サイバーセキュリティ報告書](#)をご覧ください。

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：防災用蓄電池をIoTで制御するバーチャル・パワープラント運用サービスを提供

東芝エネルギーシステムズ（株）は、IoTを用いて複数の蓄電池を最適に制御するバーチャル・パワープラント（VPP）の運用サービスを提供しています。

VPPは、蓄電池、自家発電設備、太陽光発電など自治体施設、民間施設等が保有するエネルギー源をIoT機器によって遠隔で制御し、一つの発電所のように機能させる技術です。そのため、天候の影響を受けやすい再生可能エネルギーの普及に向けて、電力網の需要・供給バランスを調整するソリューションとしてVPPへの期待が高まっています。

東芝エネルギーシステムズ（株）は、横浜市内において11校の小学校に設置された約15kWhの蓄電池を対象に、平常時に電力系統および蓄電池の状況に応じて、ピークカットやデマンドレスポンスを効率的に運用するための蓄電池群の制御を行うとともに、非常時に地域防災拠点となる小学校に防災用電力を供給します。これにより、エネルギーを効率的に使用しながら、地域防災拠点の防災性を高めることが可能となります。

今後も発電機器や送変電機器などの製品供給により蓄積してきたノウハウとデジタル技術活用を融合し、スマートで持続可能な社会の実現に貢献していきます。



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ズ（株）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「H2One™」をさまざまな用途向けに提案しています。

宮城県に納入した「H2One™」は、東北楽天ゴールデンイーグルスの本拠地である「楽天生命パーク宮城」※（宮城野原公園総合運動場内）内に設置され、2018年3月より稼働しています。

本システムは、太陽光により発電した電力を水素に変換してタンクに貯め、その水素を用いて純水素燃料電池により発電するCO₂フリーの発電システムです。

平常時には、天候に関わらず球場内のデジタルサイネージや地域ラジオ局「Rakuten. FM TOHOKU」に電力を供給し、非常時にはライフラインが寸断された場合でも、貯めた水素で発電し、地域ラジオ局やサイネージによる災害情報の発信や避難誘導用の照明、避難者のための携帯電話などの充電用電源として利用することができ、また手洗い用として温水も供給します。

この「H2One™」をはじめとする水素ソリューションの提供を通じて、今後も低炭素社会に向けてクリーンなエネルギーの安定供給をサポートしていくとともに、災害に強い強靱な地域づくりと災害発生時の事業継続に貢献していきます。

※ 受注当時は「Koboパーク宮城」。2018年1月1日から現在の名称に変更。



宮城県に納入したH2One™

活動事例：災害発生時の迅速な情報把握によりサプライチェーン寸断へのリスクに対応

東芝デジタルソリューションズ（株）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。その一つである「戦略調達ソリューションMeister SRM™」では、サプライヤー情報を一元的に管理し、サプライヤー戦略に有効な情報の管理が可能です。BCP※管理機能を有しており、日本国内および海外で発生した地震など、生産活動に影響をもたらす災害情報を自動取得し、お客様の生産に関わる影響度を可視化、サプライチェーン寸断リスクに迅速に対応することに貢献します。

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

活動事例：再生可能エネルギー100%でEV充電や停電時電力供給を可能にするカーポート型電力供給システム

東芝ITコントロールシステム（株）は、長寿命かつ安全性に優れた東芝リチウムイオン二次電池SCiB™をベースとした定置型蓄電システムをさまざまな分野に提供しています。福岡県大牟田市の株式会社シグマパワー有明 三川発電所（バイオマス発電所）の事務所棟向けに納入したカーポート型電力供給システムは、太陽光発電と定置型蓄電システムにEV※を組み合わせ、太陽光発電による事務所ならびにEVへの電力供給はもちろん、EVの蓄電機能を活用してEVから事務所への電力供給も可能にし、再生可能エネルギーの利用率を高めることでCO₂削減効果とEV活用、防災機能を併せもつシステムとして評価をいただいています。

三川発電所では、このシステムを所内電源と接続しないオフグリッドで運用することにより、再生可能エネルギー100%でEV充電と電力供給を実現しています。

東芝ITコントロールシステム（株）は、今後も災害に強い街づくりと、事業継続を支援する製品およびシステムを提案していきます。

※ EV：Electric Vehicle、電気自動車

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。

2018年度の成果

- ・筑波技術大学の学生と交流会を実施。
- ・インスタント・シニア®（高齢者疑似体験研修プログラム）を実施。

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、UDの考え方を組み入れた開発を行い、社内外に東芝のUD情報を発信しています。

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"と思っていただける、魅力ある商品をめざします。

東芝グループ ユニバーサルデザインガイドライン

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

（上記5つの大項目と15のガイドラインからなる）



ユニバーサルデザイン（UD）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、「ユニバーサルデザイン（UD）アドバイザー制度」を制定しており、80人が登録しています。（2019年3月現在）UDアドバイザーとして登録している従業員は、所属部門の壁を越えてUD商品、UDサービスの開発や評価に協力しています。

ユニバーサルデザイン商品やサービスの開発

東芝グループでは、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さまざまな事業分野で応用し、より多くのお客様のご要望を取り入れながら商品やサービスを開発しています。

取り組みの詳細については、[東芝ユニバーサルデザインホームページ](#)をご覧ください。



ユニバーサルデザインの普及・啓発活動

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総合デザイン学科専攻学生9人を受け入れて、2018年12月に交流会を開催しました。交流会では、ワークショップ形式で若手デザイナーが手がけた製品のデザインプロセス紹介やデザインプロセスが体験できるワークショップなどを行いました。東芝にて開発中の「会議・講演向け音声自動字幕システム」や筆談などを活用しながら学生と従業員の対話を促進し、活発な質疑応答がなされました。参加した学生や引率した先生方から「デザイナーとしての仕事を実感できる良い機会となった」と感謝の言葉をいただきました。



筑波技術大学学生との交流会

活動事例：港区立芝浦小学校の4年生児童に、デザインセンターの仕事を紹介

2018年6月20日と27日の2日間、港区立芝浦小学校(東京都)の小学4年生の児童計188名が、総合的な学習の時間「人が集まるまち 変わりゆくまち しばうら」の中で、「自分のまちを知る」という趣旨で自分のまちで働く人たちを調べるために、浜松町ビルを見学しました(20日2クラス、27日3クラス)。浜松町ビルのさまざまな会社を見学する一環として、東芝のデザインセンターでは、プロダクトデザインが完成するまでの一連の流れを、試作品モックや資料映像を用いて紹介しました。見学の小学生からは、これらのデザインやデザイナーの仕事に関することから芝浦のまちについてまで積極的な質問があり、ビル全体の見学を通して、「いろいろな仕事があつてびっくりした。」「遠かったけど同じ芝浦でびっくりした。」「いろいろな人が協力して支え合っていることが分かった。」「会社の方が優しく接してくれた。」などの感想が寄せられました。



見学の様子

社内における普及・啓発活動

社内におけるユニバーサルデザインの推進のため、従業員に向けて教育や情報発信を行っています。

活動事例：インスタント・シニア®(高齢者疑似体験研修プログラム)を実施

2018年度入社のデザイナーを含む社員を対象に、インスタント・シニア®を実施しました。日頃、何気なく使っていたものが、使いやすく工夫されたデザインだということに気づいたり、身体の動きを制限して高齢者に近い状態を体験することで、人の気配を感じにくくなる、無言になりやすいなど、身体的、心理的なさまざまな気づきの機会としました。デザインをする上で必要となる視点を提供し、今後のUD商品開発に繋げていきます。

※ウエイトやサポーターなど9種類の器具を装着し、高齢者に近い状態を一時的に経験できる研修プログラムで、一般社団法人日本ウエルエージング協会の登録商標です。



地域社会との共生

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も行っています。

中長期目標

世界の国々や地域において地域社会から信頼される企業グループであること。

2018年度の成果

地域の支援機関と連携した障がい者の就労・自立支援の継続実施や、事業拠点周辺の清掃などによる地域の衛生水準の向上への貢献。

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、地域社会に根ざした事業活動を継続していきます。

地域社会との共生にかかわる方針

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](#)

地域社会との共生にかかわる体制

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、拠点をとり巻く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は、サイト環境監査で点検しています。なお、東芝グループ全体で65の拠点において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

東芝ウィズ（株）は、知的障がい者を中心とした障がい者の自立支援を目的として、2005年に設立された東芝の特例子会社です。東芝ウィズ（株）の従業員は、東芝グループ内の清掃、印刷、郵便、ヘルスケアなどの業務を通じて、働くことの意義や、社会人としての規則やマナーを習得しています。また、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、一人ひとりがいっそう活躍できるよう、東芝ウィズ（株）では今後も人材育成・活用による自立支援に取り組んでいきます。

> [障がい者の雇用](#)

社内販売会による地域貢献

東芝本社事業所では、2004年より毎月一回、障がいのある方の経済的自立・社会参加支援を目的として昼休みに社内販売会を開催しています。現在はフェアトレード製品や海外で教育支援を行う団体の販売会も実施するなど支援の幅を広げ、売上げによる支援に限らず販売者と従業員の交流の場をめざしています。2018年度は9団体が出店、売上合計は579,990円でした。また、全国の拠点でも、東北、熊本の物産販売会や地元福祉施設の販売会を開催しました。



川崎本社事業所での
「フェア・コーヒー」販売会の様子



社会福祉法人花水木の会
「かすたねっと」での作業の様子

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。2018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490回実施しました。東芝プラントシステム（株）では、事業所の周辺道路や下水処理場、ポンプ場、発電所など、駐在しているお客様施設周辺の清掃も行い、地域の美化に貢献しています。



事業所周辺道路の清掃

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・調達・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。

調達については、生産する品目特性・環境により、材料、部品、設備などの現地調達を適切に推進しています。各国生産拠点を中心に、海外の調達拠点（IPO：International Procurement Office）も活用し、現地調達を含む最適地調達活動の推進に努めています。

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における取り組み

福島第一原子力発電所では、国と東京電力ホールディングス（株）が30～40年後の廃止措置終了に向けて中長期ロードマップを策定し、「汚染水対策」「使用済燃料プールからの燃料取り出し」「燃料デブリ取り出し」「廃棄物対策」のそれぞれの分野において目標を設定しています。

東芝エネルギーシステムズ（株）は、その目標を達成するために必要な課題を解決する技術の開発に取り組み、廃炉への協力支援を続けています。

> [福島復興・再生に向けて（東芝エネルギーシステムズ（株））](#)

社会貢献活動

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

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。

2018年度の成果

社会貢献プログラム数

実績 **1,527** 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

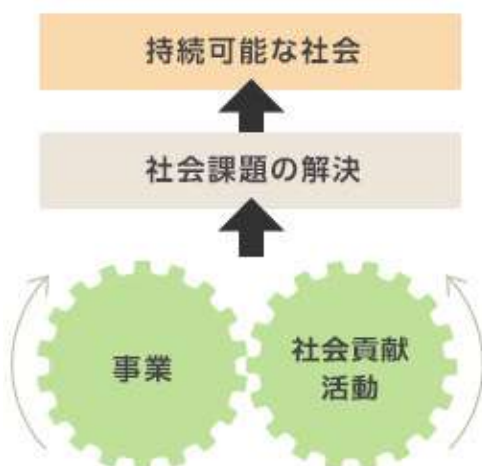
東芝グループは、東芝グループ経営理念である「人と、地球の、明日のために。」を具体化した社会貢献基本方針を定めています。社会貢献基本方針に明示した5つの活動分野は、いずれも東芝グループが重要と考える社会課題に関連したものです。東芝グループは、事業活動と、事業で培った知見やリソースを活用した社会貢献活動を両輪として、社会課題の解決、SDGsの達成、そして持続可能な社会の構築に貢献していきます。

実践にあたっては、NPO、NGOなどのステークホルダーとの定期的な対話により、成果や事業への影響などを把握しながら、活動方針などを都度審議、決定しています。

東芝グループ社会貢献基本方針

1. 東芝グループ経営理念、東芝グループ行動規準に基づき、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づけ

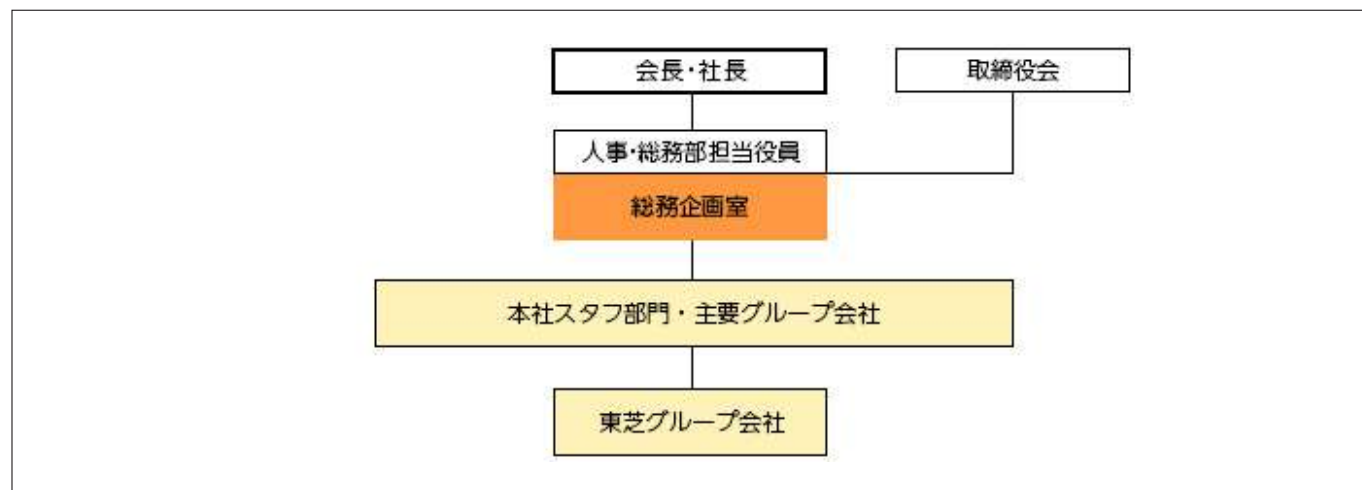


社会貢献の推進体制

東芝グループでは、社会貢献基本方針に基づき、東芝の総務企画室と本社スタッフ部門や主要グループ会社などが連携して計画、実行しています。

災害復興支援やNPO・NGOなどへの寄付については、社内規定に基づき適法性と適正性を審査したうえで実施しています。

社会貢献活動推進体制(東芝グループ)

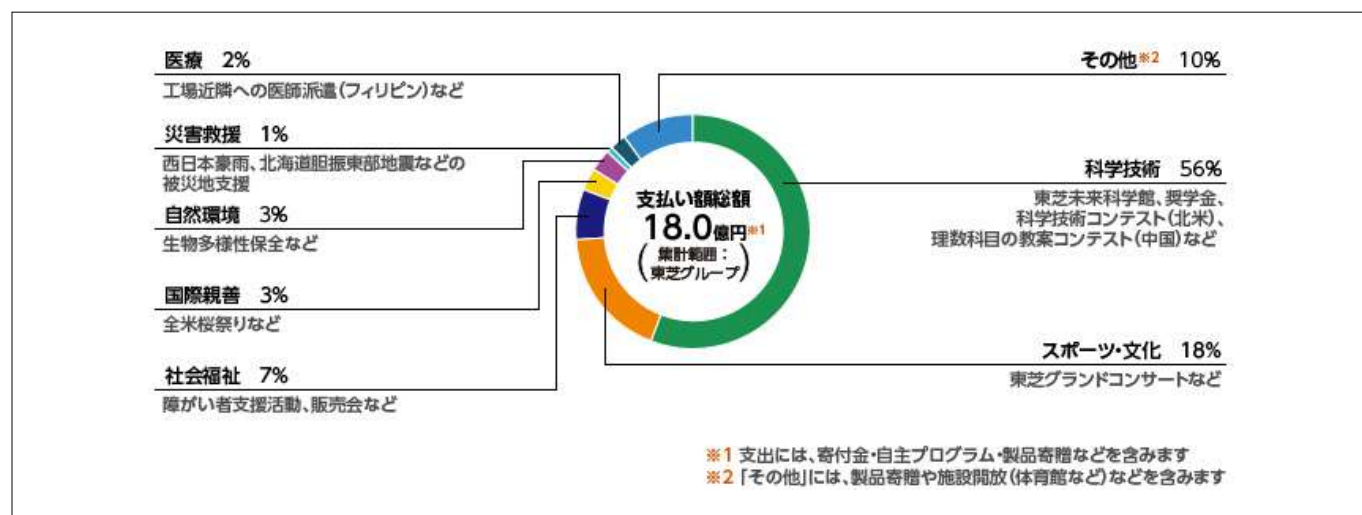


従業員の社会貢献活動支援

東芝は、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。

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(2018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、顕著な成果をあげた活動に対して、会長表彰を授与しています。

2018年度は、年間を通じて実施された1,815件の社会貢献プログラムの中から、下記4件を表彰しました。

- ・西日本家電リサイクル（株）：「廃家電リサイクルを通じた地域貢献」
- ・東芝キャリア・タイ社：「コミュニティのための継続的なボランティア活動TCTC CSR Day」
- ・東芝テック（株）静岡事業所：「幼稚園・保育園への図書寄贈と読み聞かせボランティア」
- ・東芝アマチュア無線クラブ：「東芝未来科学館での電子工作教室」

東芝グループ ボランティア・デイズ

東芝グループでは、2014年度から毎年、国連が定める国際ボランティアデーである12月5日の前後に「東芝グループ ボランティア・デイズ」（旧：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。

2018年度は、日本では354件の活動に約9万人、海外では92件の活動に約2万人の従業員が参加しました。主な活動内容として、国内では「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」の達成に向けて「フードドライブ」活動と、同活動の認知・普及向上を目的としたチャリティコンサートを実施しました。また、海外では、グループ各社がそれぞれの地域の課題を踏まえた独自の社会貢献活動を行いました。



フードドライブ活動の普及向上をめざした
チャリティコンサート



移民の子どもたちへクレヨンなどを
寄付する「Gift of Art」
（東芝アメリカ社）

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、2019年で5周年を迎えました。過去・現在・未来の3つの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、2018年で26周年、第26回を迎えました。これまでに、約40万人もの子どもたちが参加しています。

【2018年の優勝校】

- ・ 幼稚園～小学校3年生の部
iSWARM (iSWARM統合スマート無線遠隔農業管理)
マサチューセッツ州 ノース・リーディング L.D. Batchelder School
- ・ 小学校4～6年生の部
The CFAST 囊胞性線維症粘液吸収スポンジ技術
ニューヨーク州 プレーンビュー Plainview Old Bethpage Middle School
- ・ 中学校1～3年生の部
Emotion Recognition (EMREC) : The personalized future of autism therapy
(感情認識を可能にする、カスタマイズされた未来の自閉症セラピー)
ニューヨーク州 ハンティングトン Saint Anthony's High School
- ・ 高校1～3年生の部
Polychiral Multi-Walled Carbon Nanotube Solar Cell (複数カイラリティー多層CNTsの太陽発電電池)
ニューヨーク州 イースト・セトケット Ward Melville High School

> [エクスプロラビジョン・アワード（EVA）（英語ページ）](#)



受賞チームの子どもたちによる
フォトセッション



「スマート無線遠隔農業管理」で優勝した
Grades K-3（幼稚園児～小3）の子どもたちが
受賞したアイデアを披露

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。

2018年度は中国全土49校の師範大学から約2万人の学生が参加しました。



東芝イノベーション賞を受賞した
浙江師範大学の金晨さん（右）

子ども向け環境教育プログラム

NPO法人企業教育研究会と協働で、2017年に開始した小学生向けの科学教育プログラムを東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。エネルギーをテーマとした「コンセントの向こう側はどうなっているの？～実験で学ぼう！発電のしくみ～」は、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。

また、半導体をテーマとした「電気をあやつる不思議な素材！？～半導体の発見・利用から学ぶエネルギーの使い方～」は、電気回路の工作を交えながら電気製品の進化の歴史とともに「半導体とは何か」を学ぶプログラムです。

2018年は、31会場で64回授業を行い、1,876人の小学生が参加しました。



LSI製造過程を観察する様子

> [子ども向け環境教育プログラム](#)

奨学金

東芝グループは、各国の学生や研究室に奨学金を支給し、次世代を担う人材の育成に寄与しています。また、各地の事業場では、地域からの要請に基づいて、施設の見学や実習、数週間のインターンシップを受け入れています。

東芝は、東日本大震災で被災した岩手・宮城・福島県内の大学生230名に、学業終了まで毎月10万円を支給しました。

ベトナムでは、2005年よりベトナム国家大学ハノイ校・ホーチミン校の学生約30人を対象に、毎年総額約300万円の奨学金を授与し、同校とソフトウェアの共同研究センターを運営しています。なお、同大学からの卒業生が当社現地法人の東芝ソフトウェア開発ベトナム社に入社し、働いています。

東芝情報機器フィリピン社は経済的に恵まれない高校生に、大学または職業技術教育機関での教育の提供をしています。2008年に奨学金制度を設立して以来、支援した学生数は90人になり、そのうちの53人を従業員として採用しています。

工場見学・インターンシップ

各地の事業場では地域からの要請により、施設の見学や実習を受け入れています。

- ・東芝 横浜事業所：
毎年、横浜市立杉田小学校5年生を所内のピオトープやリサイクルセンターの見学に招待しています。
- ・東芝デバイス&ストレージ（株）：姫路半導体工場：
兵庫県教育委員会が実施する「トライ・やるウイーク」に協力し、中学2年生に1週間、軽作業を体験してもらっています。
- ・東芝キャリア（株）：
富士工場では地元の中学校の生徒に2日間の職場体験学習を行っています。



「トライ・やるウイーク」

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、世界の共通目標である「愛知目標」の達成に貢献するため、世界約66拠点において生物多様性保全活動を行っています。(株) ジャパンセミコンダクター 大分事業所では、北鼻川上流に生息するホタルの幼虫の餌になるニナ（巻貝）を構内の排水処理水を使って繁殖させて事業所に隣接する北鼻川下流に放流するとともに、事業所や北鼻川周辺のゴミ拾いを実施しています。2010年からホタルの呼び戻し活動を続け、5年後の2015年によくホタルの生息を観測できるようになりました。現在では毎年従業員と地域住民でホタルの鑑賞会を行っています。

> [生物多様性の保全](#)



地域の子どもたちと一緒にホタルの鑑賞

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。2019年3月にはビニャン市マラバンの住民を対象に医師・歯科医・看護師と多数のボランティア従業員からなる62人のチームを派遣し、321人に診察や抜歯を行い、薬を無料で渡しました。



無料の医療提供（東芝情報フィリピン社）

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。

2018年度は2019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、タイ、ミャンマー、フィリピン、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やフィールドトリップなどによる体験とともに、国連の推進するSDGsの枠組みを通じて、「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”の発表も行いました。

TIFOでは、今後もTYCAを通して、異なる文化や価値観をもった日本と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。



成果発表会

スポーツ振興

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

- > [東芝野球部 ブレイブアレウス](#)
- > [東芝ラグビー部 ブレイブルーパス](#)

災害復興支援

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

2018年度は、日本で7月に発生した西日本豪雨、9月に発生した北海道胆振東部地震の被害に対して、寄付やインフラ復旧支援を実施しました。

コーポレート・ガバナンス

東芝グループは、取り巻くさまざまな環境の変化やステークホルダーからの要請などに対して適切に対応するため、経営の効率性、透明性を高め、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。なお、本ページの記載内容は、CSRレポート2019発行時点での最新の情報を含みます。

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。

2018年度の成果

- ・東芝Nextプランの策定
- ・株主総利回り（TSR）の拡大を図ることを東芝Nextプランに明記
- ・7,000億円を上限とする自己株式の取得を決議
- ・復配を決定

今後の課題と取り組み

- ・ジェンダーや国際性の面を含め、東芝Nextプランの実行を推進していくために必要となるスキルセットを確保する極めて革新的な構成となった取締役会を発足させ、執行に対する監視・監督と戦略の検討を通じ、東芝Nextプランの着実な実行を図り、企業価値の最大化を通じて株主価値向上を図ります。
- ・株主との一層の価値共有をするとともに、中長期的な業績向上に対するインセンティブを有効に機能させることを目的として、譲渡制限株式を割り当てる株式報酬制度を導入します。
- ・「東芝グループ理念体系」および東芝ブランドの浸透を進めます。

> [コーポレート・ガバナンス](#)

東芝コーポレートガバナンスの方針

当社は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、もって株主、投資家をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会等当社に係るすべてのステークホルダーの利益に資することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針、目的としています。この方針の下、取締役会の業務執行に対する監督機能を重視していることから、執行に対する監視・監督及び会社の基本戦略の決定に専念し、業務執行の決定を大幅に業務執行者に委任することができる指名委員会等設置会社を採用しています。

なお、当社は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び仕組みについて規定しております。

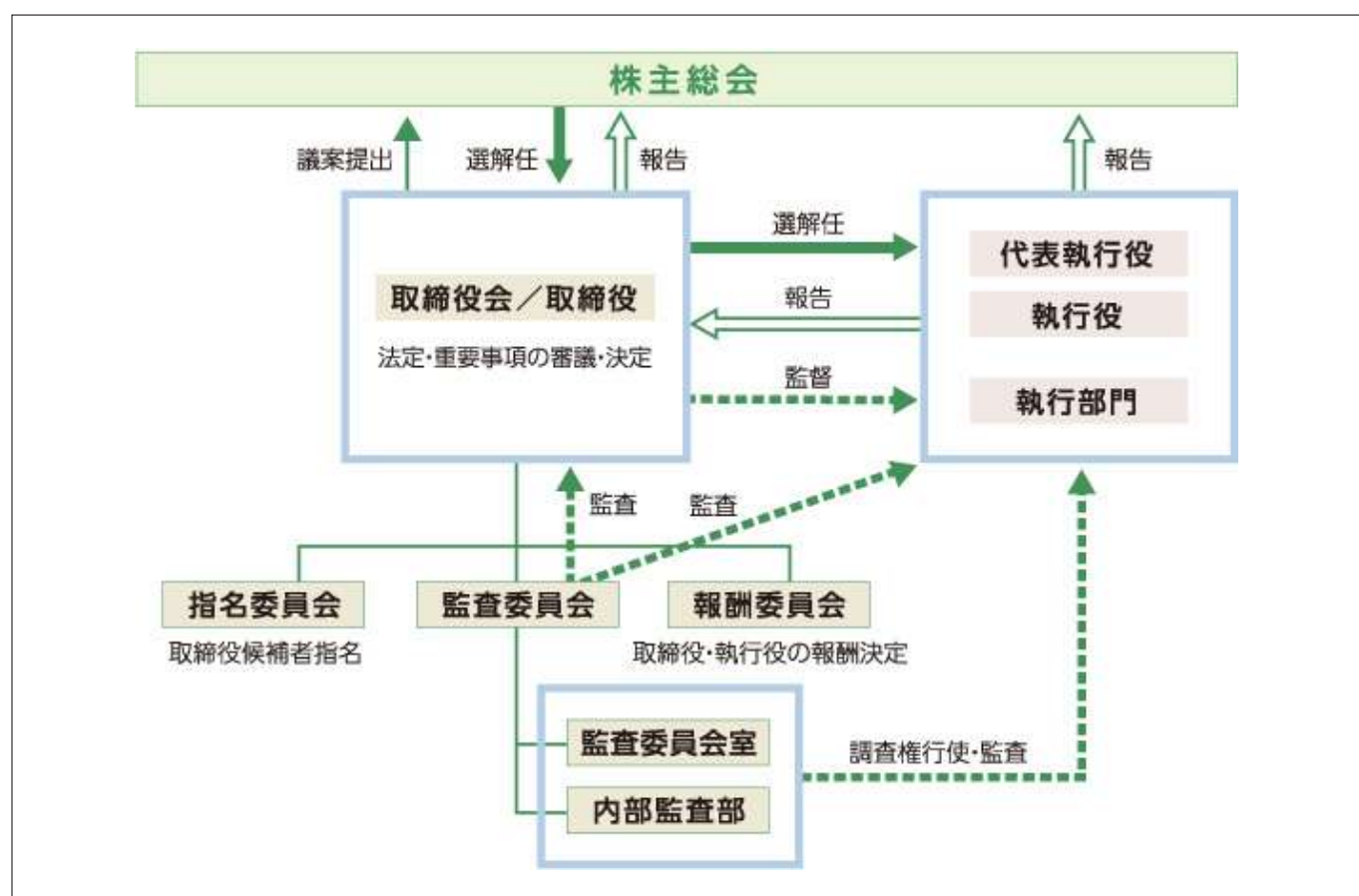
- ・  [コーポレートガバナンス報告書（2019年7月10日発行）](#) [172KB/17ページ]
- ・  [コーポレートガバナンス・ガイドライン（2018年12月26日発行）](#) [312KB/10ページ]

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志向していることから、指名委員会等設置会社の機関設計を採用しています。取締役会の主なミッションは、「執行に対する監視・監督」及び「会社の基本戦略の決定」です。

取締役会は、監視・監督機能を適切に発揮できるよう社外取締役の比率を過半数（取締役12人中社外取締役10人：2019年6月現在）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



買収防衛策について

東芝は現在、買収防衛策を導入していませんが、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の皆様が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、併せて取締役会の意見などを開示し、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努めるなど、金融商品取引法、会社法及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つとめます。

情報公開方針

情報公開方針は[こちら](#)をご覧ください。

リスクマネジメント・コンプライアンス

リスクマネジメント・コンプライアンスは[こちら](#)（「CSR」ホームページ内にリンク）をご覧ください。

取締役の状況

取締役一覧（2019年6月26日以降）

取締役（12名）

氏名	企業経営	法律	会計・監査	多様性※	M&A	企業再構築	資本市場	国際事業経験
車谷 暢昭 代表執行役会長CEO	○				○	○	○	○
綱川 智 代表執行役社長COO	○				○	○	○	○
古田 佑紀		○	○					
小林 喜光	○				○	○	○	○
太田 順司	○		○					○
小林 伸行			○					
山内 卓	○		○					○
藤森 義明	○				○	○	○	○
ポール プロフ	○		○	○		○		○
ワイズマン廣田 綾子	○			○			○	
ジェリー ブラック	○		○	○				○
レイモンド ゼイジ	○			○	○		○	○

※ 多様性とは、ジェンダー・民族・国籍・その他属性の多様性を意味します。

なお、取締役12名のうち、1名が女性です。

取締役の経歴は[こちら](#)をご覧ください。

取締役議長と委員会の構成

取締役会議長	小林 喜光
指名委員会	小林 喜光（委員長）、太田 順司、山内 卓、藤森 義明
監査委員会	太田 順司（委員長）、古田 佑紀、小林 伸行、山内 卓
報酬委員会	古田 佑紀（委員長）、小林 喜光、藤森 義明、ジェリー ブラック

取締役12名選任の件

（第180期株主総会招集通知及び総会説明資料より）

1. 提案の理由等

当社は、企業価値の最大化を通じて株主価値向上を実現するため、2018年11月8日に公表した今後5年間の全社変革計画「東芝Nextプラン」の実行を行っているところです。このような観点から、指名委員会は、取締役候補者の決定に当たって、当社が「東芝Nextプラン」の実行という新たな成長フェーズに入ることに伴い、取締役についてもその推進に相応しい多様なスキルセットが必要と考え、コーポレートガバナンス・コードに基づく、ジェンダーや国際性の面を含め、国際的な事業経験や事業ポートフォリオ、事業再構築及びM&Aに関する豊富な知識と経験並びに資本市場や資本配分の専門性という点で更なる多様性を取締役会にもたらし、取締役会の構成と、新しい取締役の候補者について積極的に検討してまいりました。また、当社は、株主様から様々な御意見を頂戴し、これらについては真摯に受け止め、株主様と個別に建設的な対話を継続してまいりました。これらを踏まえ、取締役会の構成については以下のとおりとすることといたしました。本議案に記載する12名の取締役候補者は、当社の継続的な成長と中長期的な株主価値の向上という観点から最善であると確信しております。

(1) 取締役の員数は12名とし、代表執行役会長CEO、代表執行役社長COOのみを執行役兼務の取締役とすることといたしました。これは、当社は、取締役会の実質的かつ充実した議論を可能にするため取締役の員数は11名程度とするとともに、執行に対する監視・監督機能の実効性を担保するため、社外取締役の比率を過半数とすることとしていましたが、この考え方を一歩進め、取締役の員数は現行の員数を維持しつつ、執行役兼務の取締役は最低限度としたものです。

(2) 当社の現在の株主構成を考慮するとともに、更なる多様性を取締役会にもたらし、外国籍の方を含む国際性を有する候補者を5名選定するとともに、国際的な事業経験や事業ポートフォリオ、事業再構築、M&A、資本市場や資本配分の専門性という、「東芝Nextプラン」の実行を推進していくために必要となるスキルセットを確保する、きわめて革新的な取締役会の構成とすることといたしました。また、12名の取締役候補者のうち、7名を新任取締役候補者としております。



また、指名委員会は、各取締役候補者が別途指名委員会の定める「取締役指名基準」の各要件に合致し、取締役としてふさわしい資質を備えているものと判断いたしました。「取締役指名基準」及び「社外取締役の独立性基準」の具体的内容は下記のとおりです。

取締役指名基準

取締役の選任に関する議案の内容の決定に当たっては、次の基準を満たし、かつ執行に関する監視・監督及び経営戦略の方向性の決定の職責を適切に果たすことが出来る者を選定するものとする。

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し、先見性、洞察力に優れていること
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

社外取締役の独立性基準

指名委員会は、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、以下の各号のいずれかに該当する者は、独立性を有しないと判断します。

- ① 当該社外取締役が、現在または過去3年間に於いて、業務執行取締役、執行役または使用人として在籍していた会社の議決権を、現在、東芝が10%以上保有している場合。
- ② 当該社外取締役が、現在または過去3年間に於いて、業務執行取締役、執行役または使用人として在籍していた会社が、現在、東芝の議決権の10%以上保有している場合。
- ③ 当該社外取締役が、現在または過去3年間に於いて、業務執行取締役、執行役または使用人として在籍していた会社と東芝との取引金額が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、当該他社または東芝の連結売上高の2%を超える場合。
- ④ 当該社外取締役が、現在または過去3年間に於いて、現在、東芝が東芝の総資産の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、執行役また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、東芝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、税務の専門家またはコンサルタントとして、東芝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、現在もしくは過去3年間に於いて業務を執行する役員も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東芝からの寄付金が、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。ただし、法人の場合は、当該寄付に係る研究、教育その他活動に直接関与する場合。
- ⑦ 当該社外取締役が、現在または過去3年間に於いて、業務執行取締役、執行役または使用人として在籍していた会社の社外役員に、現在、東芝の業務執行役員経験者がいる場合。
- ⑧ 当該社外取締役が、現在または過去5事業年度における東芝の会計監査人において、現在または過去3年間に代表社員、社員または使用人であった場合。

2. 社外取締役の選任理由と兼任状況

(コーポレートガバナンス報告書(2019年7月10日発行)より)

氏名	適合項目に関する補足説明	選任理由
古田佑紀	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。	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、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
小林喜光	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 (重要な兼職の状況) (株)三菱ケミカルホールディングス取締役会長 (株)地球快適化インスティテュート取締役会長	日本の大企業の経営者としての経験、特に事業再建や事業再編を実施した経験や資本市場に対する知見を有しており、これらの幅広い実績と高い識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
太田順司	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 過去において、当社の取引先である新日本製鐵(株)(現日本製鉄(株))の業務執行者でありましたが、業務執行者を退任してから10年を経過しており、また、当社と当社との取引高は双方の連結売上高の1%未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。 (重要な兼職の状況) 平和不動産(株)社外取締役 日本証券業協会副会長	大規模な製造業者の経営企画の実務を含む経営者としての経験や日本監査役協会役員としての幅広い実績と高い識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
小林伸行	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 (重要な兼職の状況) (株)ストライダーズ社外監査役 栄伸パートナーズ(株)代表取締役社長	かつて日本の準大手監査法人の代表者を務め、財務及び会計並びに監査に関する深い知見を有しており、同氏の公認会計士としての幅広い実績と高い識見に基づき、当社の経営及び会計監査人に対する適切な監督を行うことが期待されます。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
山内卓	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 過去において、当社の取引先である三井物産(株)の業務執行者でありましたが、業務執行者を退任してから4年を経過しており、また、当社と当社との取引高は双方の連結売上高の1%未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。	日本企業の経営実務に関する深い知見を有するとともに、国際事業の豊富な経験、多様な事業を有する日本企業の監査に関する深い知見を有しており、これらの幅広い実績と高い識見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
藤森義明	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 過去において、当社の取引先である(株)LIXILグループ、ゼネラル・エレクトリック・カンパニー及びその日本法人の業務執行者でありましたが、業務執行者を退任してから5年以上を経過しており、また、当社と当社との取引高は双方の連結売上高の1%未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。 (重要な兼職の状況) (株)LIXILグループ相談役 武田薬品工業(株)社外取締役 Boston Scientific Corporation社外取締役 シーヴィーシー・アジア・パンフィック・ジャパン(株)最高顧問 日本オラクル(株)社外取締役会長	当社の主たる事業領域である電機業界において深い国際的な事業経験を有しております。また、日本の有数の上場企業のCEOや社外取締役を務め、日本の大手企業における経営についても深い知見を有しています。 このような国際的な事業経験や大企業の経営者としての幅広い実績と高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。

Paul J. Brough	同氏は、東京証券取引所等の定めにに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 GL Limited独立非業務執行取締役 Vitasoy International Holdings Limited独立非業務執行取締役 Noble Group Holdings Limitedエグゼクティブ・チェアマン	英国勅許公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有するとともに、ファイナンシャル・アドバイザーや複数の会社のリストラクチャリング・オフィサーとしてのM&Aや事業再構築に関する深い経験、海外企業の業務執行取締役等として国際的な事業経験を有しております。このような国際的な事業経験、M&Aや事業再構築の深い経験、企業経営者としての幅広い実績や高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 このような国際的な事業経験や大企業の経営者としての幅広い実績と高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
Ayako Hirota Weissman	同氏は、東京証券取引所等の定めにに基づく独立役員です。	長年にわたり日本国内外の株式投資を始め、様々な投資事業に携わり、特に、投資事業に関して豊富な経験と深い知見を有しております。また、国際的な事業経験を有するとともに、日本企業の社外取締役を務めており日本企業についての知見を有しています。このような幅広い実績や高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 このような国際的な事業経験や大企業の経営者としての幅広い実績と高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
Jerome Thomas Black	同氏は、東京証券取引所等の定めにに基づく独立役員です。 過去において、当社の取引先であるイオン(株)の業務執行者でありましたが、当社と当社との取引高は双方の連結売上高の1%未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。 〔重要な兼職の状況〕 イオン(株)顧問	国際的コンサルティング・ファームにおける経験を有するとともに、長年にわたり、日本企業において業務執行に従事してきました。グループ戦略、IT・デジタルビジネスの責任者として事業を執行してきたこと、日本企業の経営に対する深い知見、国際的な事業経験を有しており、このような幅広い実績や高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 このような国際的な事業経験や大企業の経営者としての幅広い実績と高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を行うことが期待されます。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
George Raymond Zage III	同氏は、東京証券取引所等の定めにに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 Whitehaven Coal Limited独立非業務執行取締役 Tiga Investments Pte. Ltd., 創設者兼CEO PT Lippo Karawaci Tbkコミッショナー(非執行)	著名な投資ファンドにおいて上場企業、非上場企業への投資を多数行った経験があり、スタートアップ企業への投資、事業再生投資の経験も多数あります。このような投資ファンドにおける経験から事業ポートフォリオ、事業再構築、M&A、資本市場や資本配分の専門性を取締役会にもたすことができると考えられ、当社の経営に対する適切な監督が期待されます。 また、株式会社東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。 なお、同氏は、2018年8月まで、当社の大株主であるFarallon Capitalグループに属するFarallon Capital Asia Pte. Ltd.の業務執行者でありました。Farallon Capitalグループの議決権比率は10%未満であることから、独立性に問題はありません。また、同氏からは、特定の株主ではなく、当社のために取締役としての職務を遂行する旨の意思表示を受けております。

2018年度（第180期）取締役の活動状況

2018年度の取締役の活動状況については「事業報告書」をご覧ください。

>  [第180期 事業報告書](#) [1.26MB/48ページ]

取締役会の実効性評価

(コーポレートガバナンス報告書(2019年7月10日発行)より)

当社は、現状を認識するとともに課題を抽出し、更なる取締役会の機能向上を図ることを目的として、毎年、取締役会の実効性評価を行っています。

2019年実施の分析・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ヒアリング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

2018年6月27日～2019年3月末日の期間で17回開催し、全社的な課題案件や会社の中長期的計画、リスク案件等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及び質疑応答を行い、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

2018年6月27日～2019年3月末日の期間で15回開催し、取締役評議会ですでに十分議論された内容を踏まえた上で、自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされています。

3. 三委員会（指名委員会、監査委員会、報酬委員会）の運営

三委員会は員数・構成、開催頻度、自由闊達な議論等、全体的に適切に行われています。

今後の課題

1. 取締役会および取締役評議会の運営

昨年度の課題であった資料の提供時期については、改善したとの意見を得た一方で、取締役会での報告事項が多すぎるとの意見もありました。

今後は新体制での取締役会の運営を考慮し、報告のあり方について検討することを確認しました。

2. 取締役会及び取締役評議会での議論、取締役に対する支援体制

中長期の戦略、事業ポートフォリオのあり方等、本質に関する議論が不十分であるとの意見を得ました。今後、中長期的視点で議論を行うために、取締役評議会のテーマや取締役会の議題上程のタイミングを整理し、事業戦略等を十分に議論できるように運営することとしました。

3. 株主（投資家）との対話

昨年度の課題であった[社外取締役と機関投資家とのグループミーティング](#)を2019年1月に実施しました。今後も株主との対話を強化していく方向で引き続き検討することとしました。

その他

- ・海外在住の取締役も含む新体制となることから、取締役会は回数を減らし、一回の時間を十分にとって中長期の戦略等の議論を行うべきである。
- ・2019年6月に就任する新任社外取締役への事前説明、情報提供は非常に重要なため、取締役評議会等をうまく活用すべきである。

また、取締役評議会での討議において、今後の取締役評議会及び取締役会の運営方法開催回数について議論がなされました。

今回の分析・評価で共有された課題を中心に、更なる改善を図り、取締役会及び各委員会の実効性をより高める取り組みを進め、株主様からの信頼回復に努めてまいります。

役員の報酬等

(第180期 有価証券報告書P92より)

報酬内容の決定方針

当社は、報酬委員会において当社役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定めており、その内容は、以下のとおりです。

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ます。

執行役の主な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その執行機能を有効に機能させることを主眼に、固定報酬・業績連動報酬を決定することを基本方針とします。

ア. 取締役に対する報酬

1. 執行役を兼務しない取締役の報酬については、職務の内容に応じた額を基本報酬（固定）として支給します。日本国（本社所在国）非居住者については手当を支給します。
2. 執行役を兼務する取締役に対しては、下記「イ. 執行役に対する報酬」に定める執行役に対する報酬の他に、取締役報酬（固定）を支給します。

イ. 執行役に対する報酬

1. 執行役に対する報酬は役位に応じた基本報酬（固定）、株式報酬及び業績連動報酬とします。
2. 業績連動報酬は、全社及び担当部門の年度業績に基づき支給額を決定し、役位に応じて設定した割合により、現金及び株式により支給します。
3. 株式報酬及び業績連動報酬（株式）については退任時までの譲渡制限を付けた譲渡制限付株式等の仕組みを用いて、中長期的な業績向上に対するインセンティブを有効に機能させます。

ウ. 水準について

グローバル企業に相応しい報酬水準とし、優秀な経営人材を確保します。具体的決定にあたっては上場会社を中心とした他企業の報酬水準及び当社従業員の処遇水準を勘案します。

上記による報酬項目は以下のとおりです。

取締役(執行役非兼務者)	基本報酬＋日本国非居住者に対する手当
執行役(取締役兼務者)	基本報酬＋株式報酬＋業績連動報酬(株式及び現金)＋取締役報酬
執行役(取締役非兼務者)	基本報酬＋株式報酬＋業績連動報酬(株式及び現金)

業績連動報酬

当社は、報酬内容の決定方針に基づき、執行役に対して業績連動報酬を支給することを定めております。業績連動報酬は、当社の企業価値向上に対するインセンティブとして機能するようにその支給総額を決定し、そのうち役位に応じた一定割合を当社株式を割り当てるための金銭報酬債権として付与し、当該金銭報酬債権を出資財産として会社に現物出資させることで、執行役に当社の普通株式を保有させるとともに、支給総額の残りの割合については現金で支給するものです。

業績連動報酬は最低額を0円とし、当社が目標とする一定の業績が達成された場合には国内同業他社の同様の業績時の支給実績を考慮した水準としています。

業績連動報酬に係る指標および額の決定方法は以下のとおりです。

$$\begin{aligned} \text{支給総額} &= (\text{a}) \text{ 一定の経営指標を基に算定した金額} \\ &+ (\text{b}) \text{ 上記 (a)} \times \text{相対TSR (株主総利回り)} \\ &+ (\text{c}) \text{ 上記 (a)} \times \pm 25\% \text{の範囲の正負の割合 (個人評価)} \end{aligned}$$

(a)の決定方法

(a)の金額は、(i)営業キャッシュフロー・配当前資金収支の当社管理会計上の目標に対する達成度合に応じた点数（以下、本項目を「対予算資金項目」という）、(ii)資金収支が赤字だった場合の減点点数（以下、本項目を「赤字資金項目」という）、(iii)売上高営業利益率（ROS）実績に応じた点数（以下、本項目を「ROS項目」といい、(i)(ii)(iii)の項目を総称して「業績評価」といいます）、(iv)全社の株主資本利益率（ROE）実績に応じた点数に、担当事業部門がある場合は当該事業部門の投下資本利益率（ROIC）実績及び同対前年度改善度に一定の係数をかけた点数を加減算した点数（以下、本項目を「資本効率性評価」という）の総点数に役位別の金額水準を掛け算します。但し、投下資本利益率（ROIC）の同対前年度改善度は2020年度に支給する業績連動報酬から適用します。業績評価に係る指標については、「東芝Nextプラン」における計数目標や同業他社と同等以上の利益水準の達成及びキャッシュフローを中心とした経営の推進に資するとの観点から選定し、資本効率性評価に係る指標については、ROE改善及び事業部門単位での資本効率改善が株主利益に適うとの観点から選定しました。

また、個別の事業部門を担当する執行役については全社及び担当事業部門の指標により其々算定した額の半額を合算した金額、それ以外の執行役については全社の指標により算定した金額とします。

(b)における相対TSRの決定方法

相対TSR = 当社TSR - 比較対象企業群の時価総額加重平均TSR

比較対象企業群は、東京証券取引所第一部上場の電気機器業種で直近決算期における売上が1兆円以上の企業のうち、当社の決算期である3月における東京証券取引所での終値に基づく平均時価総額が上位10社である企業です。

(c)における個人評価決定方法

個人評価は、担当部門の業績、経営における取り組み、特別な寄与等を総合的に勘案し、報酬委員会が決定します。

業績連動報酬の株式・現金の支給割合は、役位別に以下のとおりです。但し、端数処理により、厳密に一致しない場合があります。

役位	株式割合(%)	現金割合(%)
会長・社長	80	20
副社長	70	30
専務	65	35
上席常務	60	40
常務	55	45

なお、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合は、予め決まるものではなく、上記決定方法において業績結果で変動するものとしているため、その決定に関する方針は定めていません。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

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)	対象となる役員の員数(人)
取締役(社外取締役を除く)	29	29	—	5
社外取締役	116	116	—	8
執行役	571	490	81	14

(注) 報酬等の総額、固定報酬及び業績連動報酬の額には、株式による支給を含みます。

なお、連結報酬などの額が1億円以上の役員はいません。

最近事業年度における業績連動報酬に係る指標の目標並びにベンチマークは、以下の通りです。

対予算資金項目に係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の目標値
赤字資金項目に係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の資金数値が黒字
売上高営業利益率(全社、担当事業部門)	競合他社をベンチマークとした水準
株主資本利益率(全社)	競合他社をベンチマークとした水準
投下資本利益率(担当事業部門)、相対TSR、個人評価には目標値はありません。	

また、最近事業年度における業績連動報酬に係る指標の実績は、以下の通りです。

対予算資金項目に係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の実績値
赤字資金項目に係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の実績値
売上高営業利益率(全社)	全社公表実績値(0.95%)
売上高営業利益率(担当事業部門)	当社管理会計上の実績値
株主資本利益率(全社) [※]	非継続事業を除く全社公表実績値(▲2.4%)
投下資本利益率(担当事業部門)	当社管理会計上の実績値
相対TSR	当年度一年間における当社TSR実績と比較対象企業群のTSR実績の相対評価(+22.31%)

※ 株主資本利益率(全社)については、非継続事業に係る純損益を除いて算定しております。

※ 執行役報酬制度における業績連動報酬の算出に使用している以下の数式にて計算しています。なお、比較対象企業群は、東京証券取引所第一部上場の電気機器業種で直近決算期における売上高が1兆円以上の企業のうち、当社の決算期である3月における東京証券取引所での終値に基づく平均時価総額が上位10社である企業です。

$$\text{株主総利回り} = ((1 + ((1 + D(1) / P(1)) \times (1 + D(2) / P(2)) - 1)) \times P(c) / P(o)) - 1) \times 100$$

D(1) = 各年度における1回目の配当額

D(2) = 各年度における2回目の配当額

P(1) = 各年度1回目の配当の権利落ち日における株価

P(2) = 各年度2回目の配当の権利落ち日における株価

P(c) = 各年度末における株価

P(o) = 各年度期首における株価

個人評価による加減算	対象者なし
------------	-------

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有する者の氏名又は名称並びにその権限の内容及び裁量の範囲

当社は、指名委員会等設置会社であるため、当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有するのは報酬委員会であり、その権限の内容及び裁量の範囲は、会社法第404条3項、第409条並びに第417条1項及び同3項に定める事項、報酬委員会の運営に関する事項等です。報酬委員会は5名程度の社外取締役で構成することとしております。

最近事業年度における報酬委員会の活動内容

最近事業年度における報酬委員会の活動内容は以下のとおりです。

- ・中長期的な業績向上へのインセンティブを目的として譲渡制限付株式を用いた株式報酬の導入について審議しました。
- ・2017年度の業績評価に基づき、執行役の職務報酬（業績連動部分）支給について審議しました。
- ・2018年7月以降の取締役及び執行役が受ける個人別の報酬の内容について審議しました。
- ・役員報酬規程及び報酬方針の改定について審議しました。
- ・2019年4月以降執行役が受ける個人別の報酬の内容について審議しました。
- ・退任執行役等の株式報酬の譲渡制限解除について審議しました。

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、以下のとお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180期 有価証券報告書P66より）

東芝及び東芝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) 東芝の取締役会は、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) 東芝の取締役会は、内部監査部担当執行役又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) 東芝の監査委員会は、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) 東芝の監査委員会は、「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) 東芝は、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、東芝の執行役に「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) 東芝の執行役は、「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) 東芝の執行役は、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) 東芝の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東芝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、東芝グループ全体の損失の危険の管理を適切に行う。
- 2) 東芝の執行役は、「ビジネスリスクマネジメント基本規程」に基づき、東芝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) 東芝の取締役会は、経営の基本方針を決定し、執行役が策定した東芝グループの中期経営計画、年度予算を承認する。
- 2) 東芝の取締役会は、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) 東芝の執行役は、各部門、各従業員の具体的目標、役割を設定する。
- 4) 東芝の執行役は、「取締役会規則」、「コーポレート権限基準」等に基づき、適正な手順に則って業務の決定を行う。
- 5) 東芝の執行役は、業績評価委員会等により、東芝グループの適正な業績評価を行う。
- 6) 東芝の執行役は、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) 東芝の代表執行役会長及び代表執行役社長は、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) 東芝の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東芝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) 東芝は、東芝役職員が東芝の違法行為を認めた場合、東芝の執行側に対して通報できる内部通報制度を設置し、東芝の担当執行役は、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、東芝は、東芝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. 東芝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) 東芝は、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」等に基づき東芝に報告が行われる体制を構築する。
- 3) 東芝は、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) 東芝は、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) 東芝は、東芝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) 東芝は、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。

東芝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

東芝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（取締役である執行役を含む。）とする。

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、東芝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) 東芝の取締役、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) 東芝の子会社は、「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東芝の監査委員会に報告をする。また、東芝は、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) 東芝は、「監査委員会通報制度運用規程」に基づき、東芝の役職員又は国内の子会社の役職員が東芝又は当該子会社の違法行為を認めた場合、東芝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) 代表執行役会長又は代表執行役社長は、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

東芝の監査委員会に報告をした東芝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

東芝は、監査委員がその職務の執行について、東芝に対し、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。東芝は、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) 代表執行役会長又は代表執行役社長は、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、又は内部監査部を担当する執行役を置く。監査委員会は内部監査部長及び内部監査部を担当する執行役の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有し、内部監査部長及び内部監査部を担当する執行役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。

内部監査および監査委員会監査の状況について

(第180期 有価証券報告書P89より)

1. 内部監査部の組織、人員及び手続

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(人員：42名)を設置しています。内部監査部は分社会社の運営状況を日常的にモニタリングすることで、分社会社に対する監査体制を強化しております。監査委員会、会計監査人との連携を強化することで、会計監査、内部統制監査、適法性監査等の各種監査機能の強化に努めております。

2. 内部監査、監査委員会監査及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、監査委員会監査及び会計監査の相互連携については、上記① b. に記載のとおりです。当社では、内部統制部門とは、財務報告を含む全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。

リスクマネジメント・コンプライアンス

東芝グループは、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、法令、社内規程、社会規範、倫理などの遵守をグローバルに徹底しています。

中長期目標

コンプライアンスの徹底およびリスクマネジメント体制の強化を通じて内部管理体制の改善強化を図り、すべてのステークホルダーからの信頼をめざす。

2018年度の成果

経営トップおよび従業員の意識改革のため、役員および、上級管理職を対象とした研修を3回実施、のべ678人が受講（東芝）。また、会計コンプライアンスを含むコンプライアンス教育全般を継続実施。

今後の課題と取り組み

東芝グループ全体としてのリスクマネジメントおよびコンプライアンスの強化を推進すべく、リスク認識に基づいたより実効的なコンプライアンス体制を構築し、施策を継続的に実施します。

リスクマネジメント・コンプライアンスの方針

東芝は、2015年9月15日付で特設注意市場銘柄および監理銘柄の指定を受け、以降内部管理体制の改善状況について東京証券取引所および名古屋証券取引所の審査を受けてきた結果、2017年10月12日付で上記指定の解除を受けるに至りました。その後、2017年10月20日付で「 [内部管理体制の改善報告](#)」を公表し、また2018年7月25日付で「 [内部管理体制の改善進捗報告](#)」にて報告しているとおり、今後も継続して内部管理体制強化に取り組み、株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様からの信頼回復につながるよう取り組んでまいります。

東芝グループでは、公正、誠実で透明性の高い事業活動を行うとともに、持続可能な社会の形成に貢献する企業であるための具体的な行動指針として「[東芝グループ行動基準](#)」を定め、その徹底に努めています。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。

リスクマネジメント・コンプライアンスの推進体制

東芝では、全社のリスクマネジメント・コンプライアンスをつかさどる担当役員（CRO）を任命しています。また、法務部は内部通報対応、グローバルなコンプライアンス実現への取り組み、効率的なリスクマネジメント・コンプライアンス活動を推進しています。

CROを委員長とし、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基にリスクを抽出し、活動のレビューおよび当該年度の重点施策の審議を実施しています。

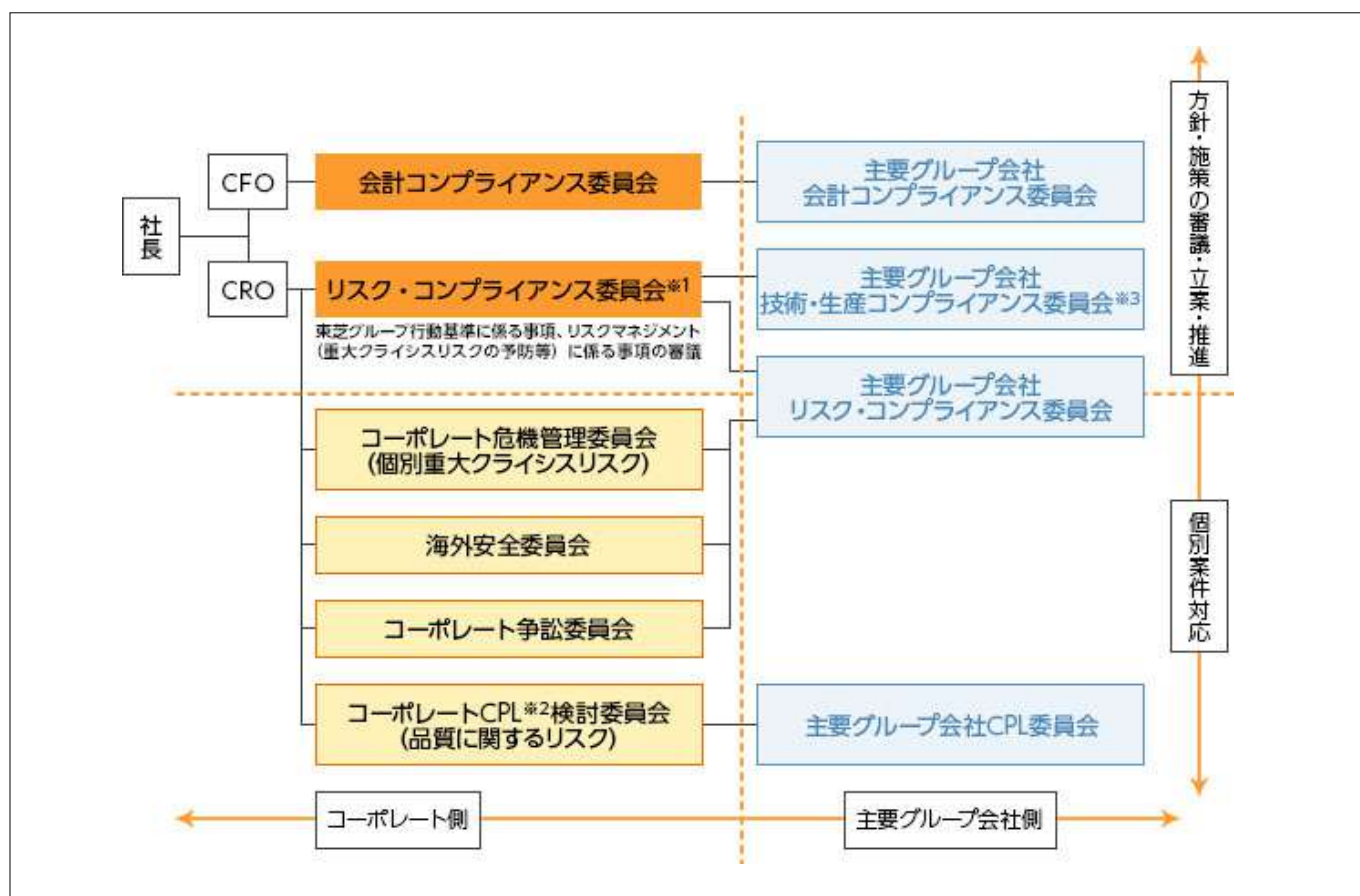
各主要グループ会社では、全社的な共通重点施策に加えて、リスクベースアプローチから導き出した各社ごとのリスクマネジメント・コンプライアンス重点施策を推進しています。

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

また、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、執行役会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。

リスクマネジメント・コンプライアンス推進体制



※1 東芝グループ行動基準に関わる事項、リスクマネジメントおよびコンプライアンスに関わる事項を所管する

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

※3 主要グループ会社での技術・生産コンプライアンス委員会は、各社リスク・コンプライアンス委員会などの体制と統合することも可能

通報制度

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

2000年1月に、法令違反などのコンプライアンス違反に関する社内情報を収集し、自浄作用を働かせることを目的に、内部通報制度「東芝相談ホットライン」※を設け、電子メール、電話などによって従業員から通報や相談を受け付けるようにしました。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を受け付けることを目的として社外の弁護士事務所にも受付窓口を設置しました。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、調達取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「**クリーン・パートナー・ライン**」を設けました。

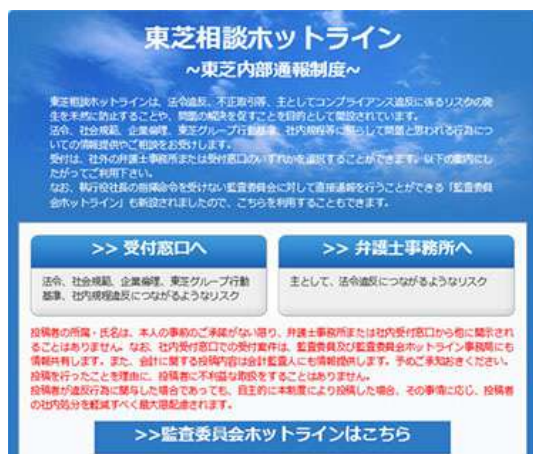
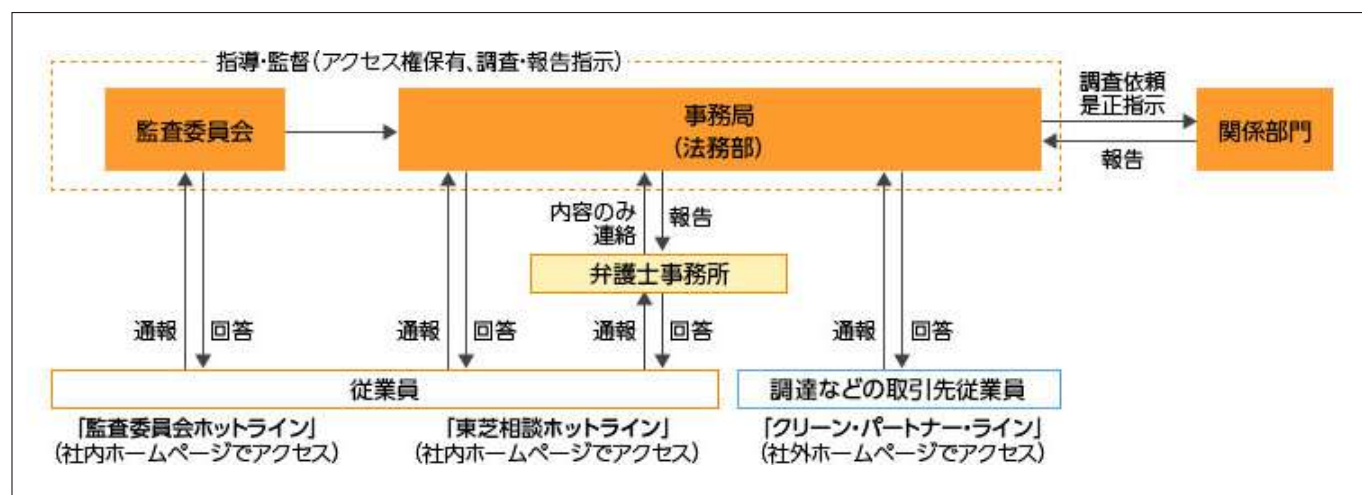
さらに、2015年10月には、社外取締役で構成される監査委員会に直接通報できる「監査委員会ホットライン」を新設し、経営トップらの関与が疑われる事案に対しても安心して通報できる仕組みとしました。監査委員会は、「東芝相談ホットライン」にもアクセス権を持ち、適切に指導、監督しています。

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連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。

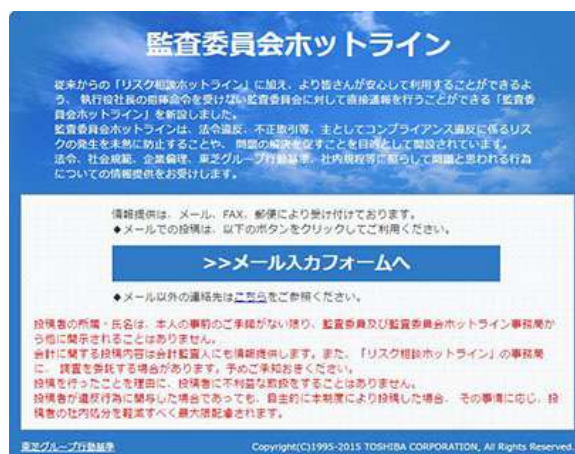
また、実際の内部通報をモチーフにした内部通報事例集を定期的に発行し、内部通報制度の認知度向上に努めています。

※ 2019年5月に、従業員が個々に抱える悩みについて相談できる「従業員相談ルーム」と内部通報制度「リスク相談ホットライン」の窓口を「東芝相談ホットライン」として一本化しました。

東芝の通報制度



東芝相談ホットライン（社内ホームページ）の画面



監査委員会ホットライン（社内ホームページ）の画面

2018年度のリスク相談ホットライン運用状況

2018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とおりです。制度自体の存在や、匿名性が厳格に担保されることなどをe-ラーニングで教育したほか、内部通報事例などを折に触れて全社に周知しました。

東芝相談ホットライン(旧リスク相談ホットライン) 受付件数

()内は匿名による通報件数

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
社内事務局受付	204件(121件)	389件(235件)	243件(147件)	206件(142件)
弁護士事務所受付	4件(1件)	12件(7件)※	10件(2件)※	3件(1件)
計	208件(122件)	399件(240件)	253件(149件)	209件(143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

()内は匿名による通報件数

	2015年度(2015年10月～2016年3月)	2016年度	2017年度	2018年度
計	55件(41件)	80件(53件)	33件(17件)	29件(19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に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。

リスクマネジメント・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あ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研修を2016年度は3回、2017年度は3回、2018年度も3回実施し、2018年度はのべ678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。

そのほか、内部統制やJ-SOXについて理解を深める会計コンプライアンス教育をe-ラーニング形式で実施しています。2018年度は国内連結グループ会社123社の全従業員約6万人と、海外グループ会社63社の経営幹部約700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。2018年度は横領などを想定した「個人不正」をテーマにした事例について話し合うことで、業務のチェック体制やコミュニケーションの重要性を職場単位で共有しました。このミーティングは国内グループ会社の約5,300職場に勤務する従業員約5万6千人が参加しました。

また、各職場の管理職を通じて従業員の率直な声を収集し、職場におけるコンプライアンス意識の浸透・徹底状況の把握、今後の浸透策の検討などに役立てています。

リスクマネジメント・コンプライアンス状況の点検・監査

東芝コーポレート各部門がそれぞれ所管する業務に関わるコンプライアンス状況について確認を行うほか、内部監査部がグループ会社の監査を行っています。

また、リスク・コンプライアンス委員会では、各部門での法令遵守状況の確認結果や、各種コンプライアンス徹底施策の実施状況をレビューし、各施策に展開しています。

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、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います。

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に適時適切に対応できる体制を構築しています。

こうした姿勢について、「東芝グループ行動基準」においても、反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶を2006年から明記しています。その後の改定を経て、現在は「反社会的勢力の排除」を独立した項目とし、一切の関係を遮断するという方針をより強く打ち出しています。

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。

独占禁止法の遵守と腐敗防止

腐敗防止方針

東芝グループは、「東芝グループ行動基準」および各種社内規程に則り、各国の法令および健全な商慣行に反した不適正な支出を行わないことを会社の方針としています。あわせて、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ます。

独禁法と贈収賄に関する取り組み

東芝では、グローバルな規制動向をふまえて、カルテルと贈収賄の予防に精力的に取り組んできています。2018年度もその取り組みを継続しました。具体的には、独占禁止法の遵守と、外国公務員との間の贈収賄の防止に関する2つのガイドラインについて、これらを採択した国内外グループ会社自主監査を実施させ、運用状況の把握、教育の徹底などに努めました。新興国を中心に拡大している海外ビジネスにおける独禁法および贈収賄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、海外の主要地域に法務責任者を設置し、各地域の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、継続的にリスクマネジメント・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、2018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](#)

腐敗防止に関する法令違反状況(2018年度)

項目	2018年度件数
価格カルテルによる摘発	0件
贈賄による摘発	0件

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](#)
- ＜ [社会貢献活動](#)

公正な取引

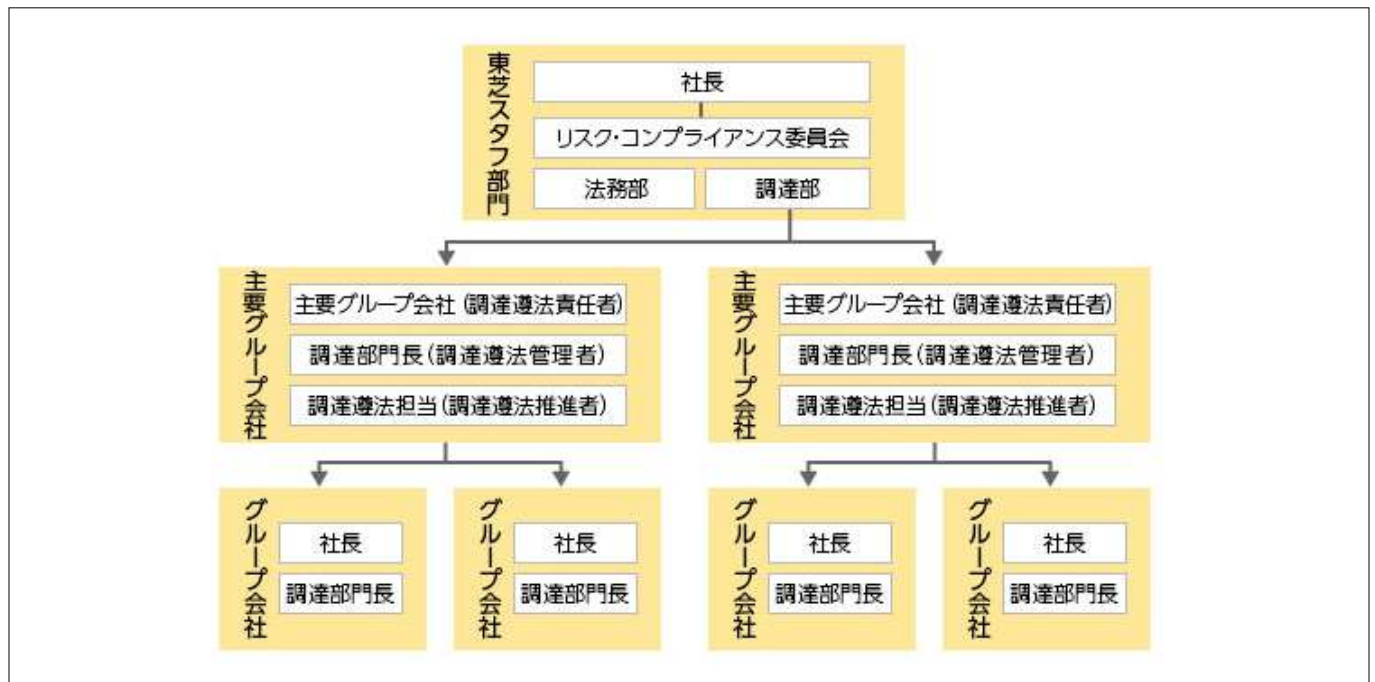
公正な取引のための方針と体制

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

- ＜ [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、各グループ会社へ周知・徹底しています。また、本社調達部が主催する遵法管理者、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



2018年度は調達プロセスにおけるコンプライアンス強化の基本方針に基づき、各グループ会社の調達組織体制の運用強化および巡回による調達取引の点検を実施し、遵法運用ルールを徹底しました。2019年度も引き続き調達組織・プロセスの運用強化を実施します。

調達取引先を対象とした通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

東芝グループは「クリーン・パートナー・ライン（お取引先様通報制度）」を開設しています。これは、東芝グループの関係者が、調達などの取引に関して法令、東芝グループの行動基準・調達方針、取引契約、企業倫理などに違反または違反の疑いがある場合に、その旨を調達取引先から通報していただく窓口です。通報した方の個人情報、ご本人の承諾をえない限り「クリーン・パートナー・ライン」事務局外の者に開示されません。また、通報内容は厳正に取り扱い、通報したことを理由として通報者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（下請法の遵守の徹底）

下請取引を実施している国内グループ会社を対象にした下請取引のモニタリングを実施しており、改善が必要と判断された事項については改善指導を実施し、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。

2018年度は、2019年2月から3月にかけて、グループ従業員68,019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とおり「国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しないこと」と「事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令（日本の場合は外為法）、および米国原産貨物・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、輸出許可の可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

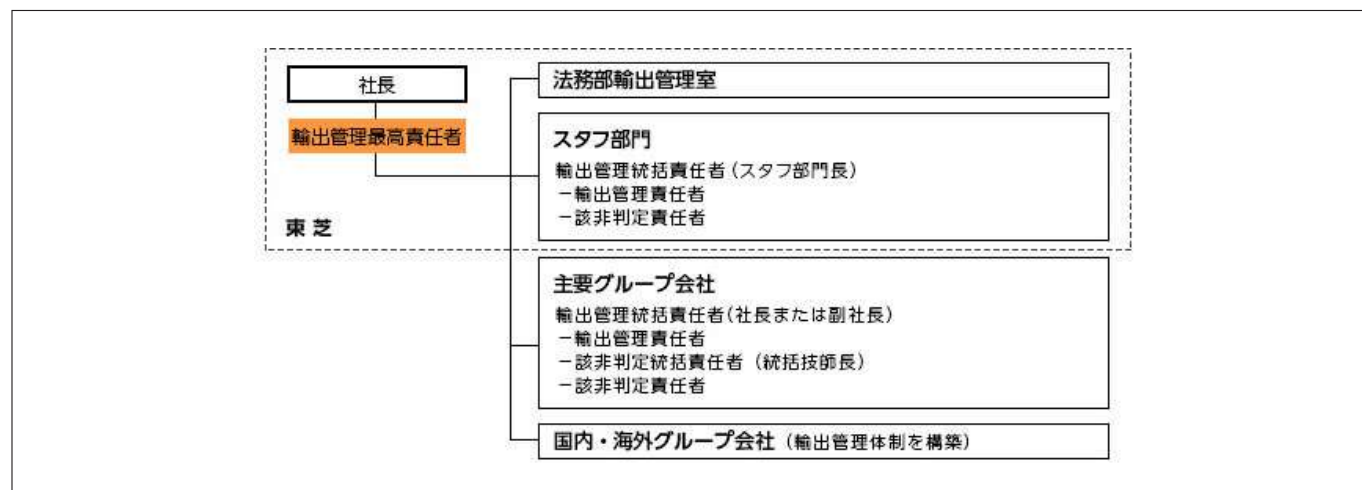
> [東芝グループ行動基準](#) 9. 輸出管理

※ 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。スタッフ部門ではスタッフ部門長が、グループ会社では社長が輸出管理を統括する輸出管理統括責任者として、「東芝ECCP」に基づきそれぞれの輸出管理体制を構築しています。

東芝グループの輸出管理体制



該非判定・取引審査

輸出する貨物・技術が、経済産業大臣の輸出許可が必要かどうかの該非判定を技術部門が行い、それに基づいて用途確認・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。監査は対象会社により1～3年に1度の頻度で行っており、2018年度は、国内は社内4部門、グループ会社8社の監査を実施しました。海外は欧米、アジア、中国を順に監査を行っており、2018年度は中国のグループ会社4社の監査を実施しました。監査での指摘については、改善処置計画を提出させるとともに、その改善実施状況を確認します。

輸出管理教育

輸出管理の重要性を認識させ、かつ「東芝ECCP」および輸出管理規程を周知・徹底するため、輸出管理室は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、国内グループ会社の全従業員を対象に毎年e-ラーニング教育を実施しています。

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、スタッフ部門やグループ会社を集めて意見交換会や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。主要グループ会社が所管するその他のグループ会社に対しては、主要グループ会社が輸出管理の指導・支援を行います。

また、海外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、事業遂行過程で取り扱うすべての情報」の財産価値を認識し、これらを秘密情報として管理するとともに、不適正な開示・漏洩・不当利用の防止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、CISO※を統括責任者とする情報セキュリティ管理体制を構築しています。（※Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）

東芝グループの情報セキュリティを確実にするために必要な事項は、サイバーセキュリティ委員会で審議します。統括責任者は、情報セキュリティに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。

東芝社内の各部門および主要グループ会社においては、当該組織長が管理責任者として自組織の情報セキュリティについて責任を負うとともに、所管する東芝グループ会社に対して、東芝と同等レベルの情報セキュリティ管理を実施させるため、指導・支援を行います。

東芝グループ 情報セキュリティ管理体制



※ CSIRT: Computer Security Incident Response Team

情報セキュリティ対策

東芝グループは、4つの視点で情報セキュリティ対策を実施しています（下表参照）。これらの施策は、技術企画部が規程やガイドラインに盛り込み、通知や説明会などによって東芝グループ全体に周知しています。

4つの視点で情報セキュリティ対策を実施

対策区分	内容
(1) 組織的対策： 体制をつくり、ルールをつくる	・ 情報セキュリティ関連規程類の定期的な見直し ・ 体制の構築と維持 ・ 監査の実施 など
(2) 人的、法的対策： ルールに従業員等に守らせる	・ 就業規則における情報保護義務や罰則の規定 ・ 定期的な従業員教育の実施 ・ 委託先の情報セキュリティ評価や秘密保持契約の締結 など
(3) 物理的対策： ルールの具体化を物理的側面で支援	・ 情報機器の持出し管理 ・ 施設立入り制限や、入退室(館)管理 ・ 重要度の高い情報の施錠管理 など
(4) 技術的対策： ルールの具体化を技術的側面で支援	・ 情報機器のウイルス対策、ハードディスクの暗号化、EDRツール※の導入 ・ 社外へ公開するサーバー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 ※EDR: Endpoint Detection and Response

なお、年々高度化するサイバー攻撃への対策として、不審メールを防御する仕組みの導入やIoTデバイスなどの情報機器のウイルス対策の徹底、全従業員に標的型攻撃メール訓練を実施しています。また、セキュリティ専門会社による外部の擬似攻撃・侵入テストを受診し、東芝グループのセキュリティ施策の実効性を確認しています。さらに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、技術企画部が評価し、是正が必要であれば指導・支援します。2018年度は、情報システムの開発・保守の委託契約において、定期的なセキュリティパッチの適用や新たな脅威への対応に関する責任範囲が明記されていないケースがあり、委託契約の内容を確認し是正するよう指導しました。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。

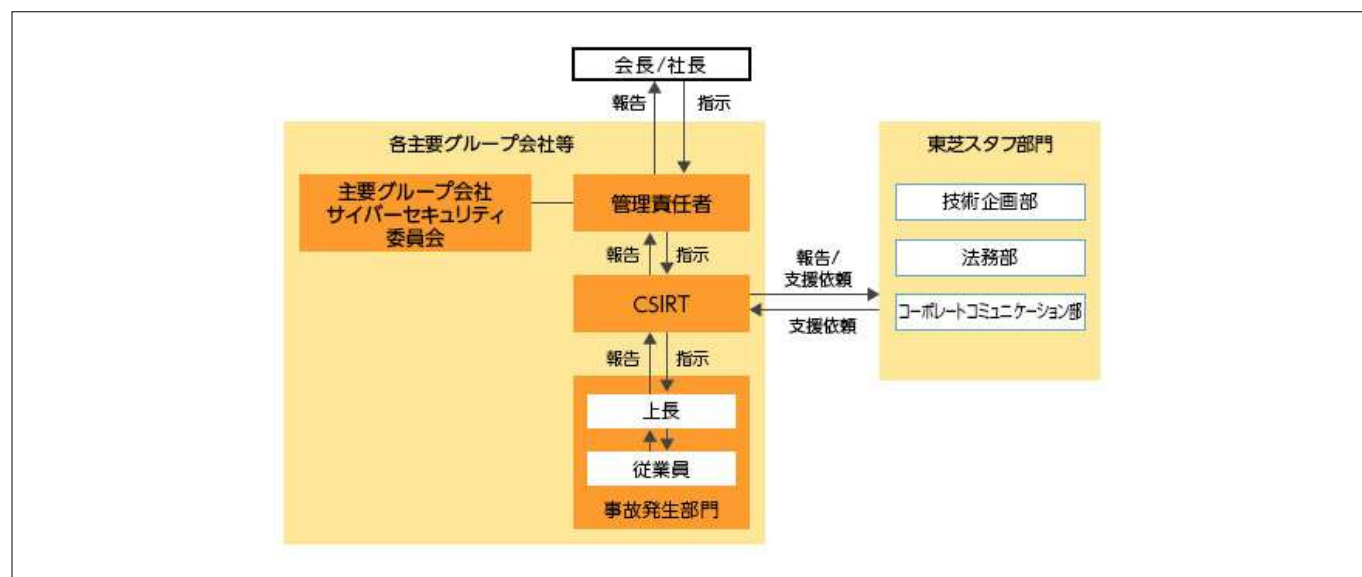
また、東芝グループでは、社内ルールの徹底を図るために、毎年すべての役員、従業員、派遣社員を対象に教育を実施しています。このほか、情報セキュリティの実務担当者向け教育や新卒採用者への導入教育を実施しています。

情報の漏洩などインシデント発生時の対応

秘密情報の漏洩など、万が一情報セキュリティインシデントが発生した場合、情報セキュリティインシデント報告体制に則り、迅速な対応をとっています。

従業員は、会社情報の漏洩などのインシデント発生またはその可能性を認知した場合、直ちにCSIRTに連絡します。報告を受けたCSIRTリーダーは、原因の究明や再発防止策の検討など、必要な措置を講じます。また法令などに違反するおそれのある重大な秘密情報の漏洩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。

情報セキュリティインシデント報告体制



情報の漏洩などインシデント発生の状況

東芝グループ会社のホームページが外部から不正アクセスを受け、ホームページの会員様登録情報の一部が社外へ流出した可能性があることが2018年に判明しました。本件を受けてホームページを再点検し、現在はセキュリティ上の問題が無いことを確認しています。また、対象となる会員様には、パスワード変更をご依頼しました。引き続き情報セキュリティに関わるインシデント防止に向けて万全の態勢で取り組んでいきます。

なお、個人情報に関する外部当事者・規制当局などからの不服申し立てなどは発生していません。

情報セキュリティ管理の詳細は、[サイバーセキュリティ報告書](#)をご覧ください。

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。グループ会社の品質部門は、製品提供先となる国が規定している関連安全規格、技術基準（UL規格^{*2}、CEマーキング^{*3}など）を常に調査し、各規格・基準にしたがって安全規格の表示をしています。

＞ [東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重](#)

＞ [東芝グループ行動基準 15. 広告活動](#)

- ※1 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UL LLCが発行する安全規格
- ※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欧州経済領域（EEA）で流通が認められない

製品にかかわる規制・自主的規範の遵守状況

2018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ならびに自主的規範についての違反事例として、東芝グループでは電気用品安全法の違反が2件ありました。

製品安全に関する法令遵守徹底の取り組みについては、[製品安全・製品セキュリティ](#)をご覧ください。

広告・表示に関する法令の遵守状況

2018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

東芝グループは、税務・納税に関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・納税に関わる基本方針

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

東芝グループは、各国の法令をその趣旨を斟酌した上で遵守し、その他OECD等の国際機関が公表しているガイドライン等を参考として、申告や納税を行います。

また、東芝グループは、事業目的に紐づいた適正な税務ストラクチャーにより事業活動を行い、租税回避を目的とした取引を一切行いません。

2. 適正な税額の実現

東芝グループでは法令を遵守した上で、連結納税制度など法令上認められている制度等を、その趣旨をふまえて活用して適正な税額の実現を図ります。

3. 税務当局との関係

東芝グループは、各国税務当局と良好な関係を維持するように努め、誠意ある対応を行います。

研究開発と知的財産

東芝グループは、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、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、社会に貢献する。

2018年度の成果

- ・社外とのオープンイノベーションを加速
 - ・高温超電導を用いた粒子加速器用電磁石
 - ・スマートファクトリー分野でIoTとイメージング技術を融合し生産性向上を支援
 - ・ロボットプラットフォームの開発
 - ・人工知能技術の研究開発強化
- ・世界知的所有権機関(WIPO)によるAI関連技術特許で世界3位にランクイン（国内で第1位）

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、ICT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、世界有数のサイバー・フィジカル・システム（CPS）テクノロジー企業をめざし、サイバーの世界のデータだけではなく、現実世界のさまざまなモノから出てくるフィジカルなデータを合わせることで、社外との連携を引き続き強化し、より高い価値を短期間で社会に提供します。

＞ [2018年度以降にいただいた社外からの評価](#)

研究開発

研究開発の方針

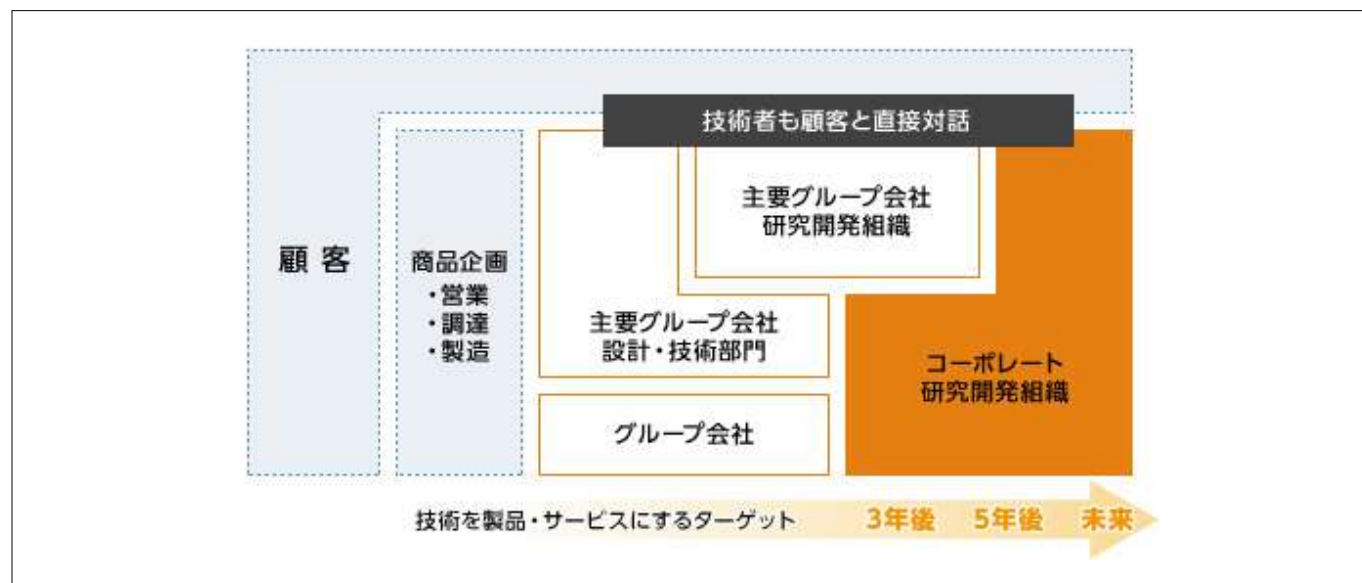
人口増加にともなう資源・エネルギー問題や気候変動、環境問題など、私たちが取り組むべき社会課題は多岐にわたり、複雑化しています。東芝グループは、エネルギーシステムソリューション、インフラシステムソリューション、ストレージ&デバイスソリューション、インダストリアルICTソリューション領域を中心に、SDGs達成への貢献を視野に研究開発のテーマなどを選択したうえで、人々の暮らしと社会を支える事業領域に注力し、確かな技術で、豊かな価値を創造していきます。

エネルギーシステムソリューションでは、従来エネルギーのさらなる安全・安定供給と効率のよい活用を進めます。また、再生可能エネルギーや水素などのクリーンエネルギーを「創る、送る、貯める」技術とサービスを提供することで、低炭素社会の実現に貢献していきます。インフラシステムソリューションでは、公共インフラ、ビル・設備、鉄道・産業システムなど、社会と産業を支える幅広いお客様に信頼性の高い技術とサービスを提供し、安全・安心で信頼できる社会の実現をめざします。ストレージ&デバイスソリューションでは、ビッグデータ社会のインフラづくりをめざし、データセンター向けなどのストレージ領域、産業・車載領域などに向け、新しい半導体製品の先端開発を進めます。インダストリアルICTソリューションでは、産業ノウハウを持つ強みを活かしたIoT/AIを活用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グループ会社の研究開発部門、製品・サービスを実現する製品技術を担う主要グループ会社技術部門に研究・開発の拠点を分け、技術課題の解決に向けて最適な研究開発体制を構築しています。

研究開発体制



国内外の主要拠点



研究開発拠点をアメリカ、欧州、中国、インド、ベトナムなどに展開し、東芝グループ国内外技術開発拠点が相互に連携し、グローバルで最先端の研究開発を幅広く行っています。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。

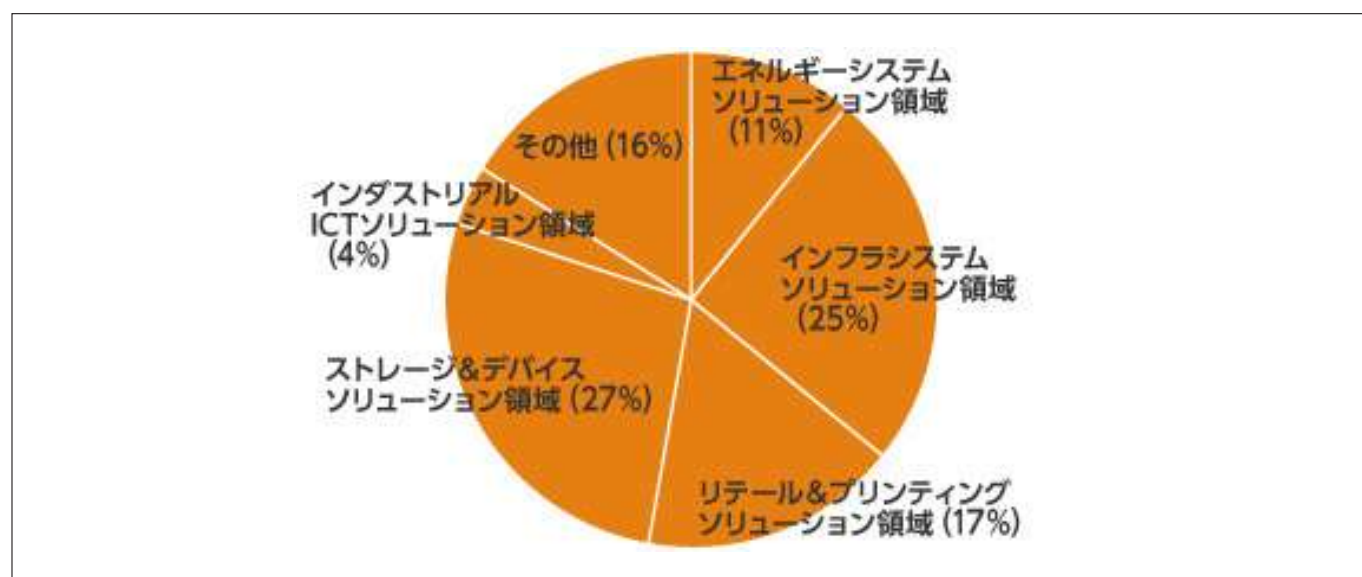
研究開発費

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
3,609億円	2,955億円	1,787億円※	1,675億円

※ メモリ事業分野に係るものを除く。メモリ事業分野を含めた研究開発費は2,978億円

東芝グループの売上高に対する研究開発費率は、約6%で推移しています。

研究開発費内訳



社外との連携によるオープンイノベーション

■ 高温超伝導を用いた粒子加速器用電磁石の機能実証に成功 (2018年12月)

京都大学、東芝エネルギーシステムズ（株）、高エネルギー加速器研究機構、量子科学技術研究開発機構の共同研究グループは、資源の枯渇が心配される液体ヘリウムを使わずに冷却できる加速器応用に向けた高温超伝導電磁石を開発し、実証実験を重粒子線がん治療装置（HIMAC）にて行いました。結果、2.4テスラという高い磁界によるがん治療用炭素イオンビームの誘導と、安定動作を実証しました。さらに、磁界を繰り返し速く変化させても電磁石の安定運転が可能であることを確認しました。

> 高温超伝導を用いた粒子加速器用電磁石の機能実証に成功



図1 高温超伝導電磁石の外観

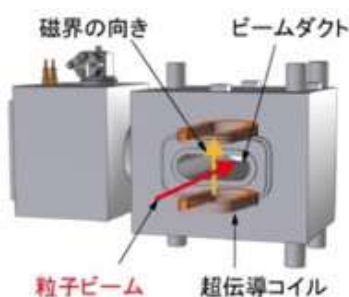


図2 高温超伝導電磁石内の
コイル配置



図3 超小型重粒子線がん治療装置
(回転ガントリー)
量子科学技術研究開発機構
関西光科学研究所提供

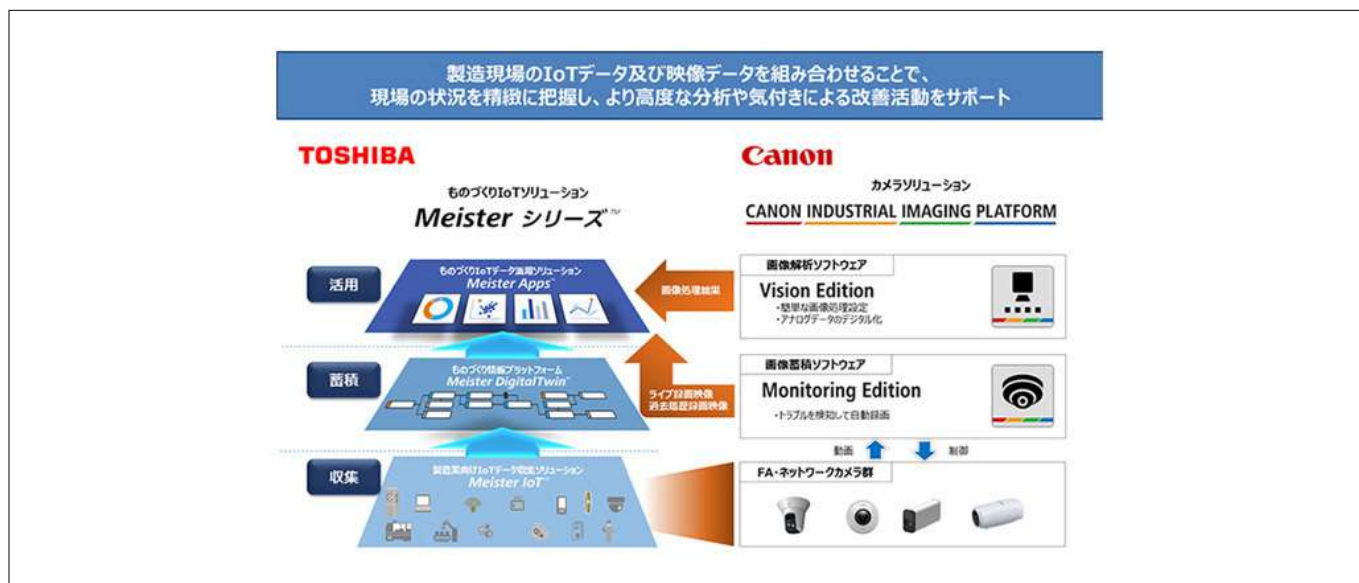
■ 東芝デジタルソリューションズとキャノンがスマートファクトリー分野で協業を開始(2018年11月)

東芝デジタルソリューションズ（株）と、キャノン株式会社は、両社のIoTとイメージング技術を活用し、スマートファクトリー※の分野で協業を開始しました。東芝デジタルソリューションズの「Meisterシリーズ™」に、「Vision Edition」や「Monitoring Edition」を連携します。「Meisterシリーズ™」で収集したIoTデータに、「Vision Edition」の画像処理で得た映像情報や「Monitoring Edition」で得た録画映像をひも付けて蓄積することで、「Meisterシリーズ™」を通じて生産現場の稼働状況をより精緻かつ効率的に把握することが可能となります。これにより、生産現場において高度な現場分析が可能となり、品質や生産性の向上に寄与します。

※ スマートファクトリー：工場にIoTを導入し、各種データの収集・分析などを通じて生産性や品質の向上などを実現する先進的な工場

> 東芝デジタルソリューションズとキャノンがスマートファクトリー分野で協業を開始

協業のイメージ



■ 未活用領域へのロボット導入をめざしたロボットプラットフォームの開発(2018年10月)

東芝は、ロボットのハードウェアを機能ごとにユニット化し、ソフトウェアをプラットフォーム化したロボットプラットフォーム※の開発を進め、未活用領域への短納期・低コストのロボット開発を可能にしています。当社で開発した、任意の方向への並進・旋回動作と高精度位置停止が可能な走行ユニットと、無線で吸着On/Offが切り換えられ約550gを吸着できる吸着ユニットに、名城大学理工学部電気電子工学科田崎豪研究室のマーカを用いてサンドイッチを認識する技術を組み合わせ、店舗での商品陳列作業を行うロボットを試作しました。そして、World Robot Summit 2018の国際ロボット競技会にチームU.T.T.（東芝と名城大田崎研究室の合同チーム）として出場し、サービスカテゴリーフューチャーコンビニエンスストアチャレンジ（以下、FCSC）の中の「陳列・廃棄タスク」において1位を獲得しました。FCSCとしても総合優勝し、経済産業大臣賞を受賞しました。



商品陳列作業を行うロボット



吸着ユニットによる商品の把握

※ 本技術開発と並行して、汎用自律走行ロボットプラットフォームは、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の委託事業「ロボット活用型市場化適用技術開発プロジェクト」にて開発をしており、このロボットにも採用されています。

東芝グループCSRレポート2019

> World Robot Summit 2018 サービスカテゴリーフューチャーコンビニエンスストアチャレンジ 総合優勝・経産大臣賞受賞

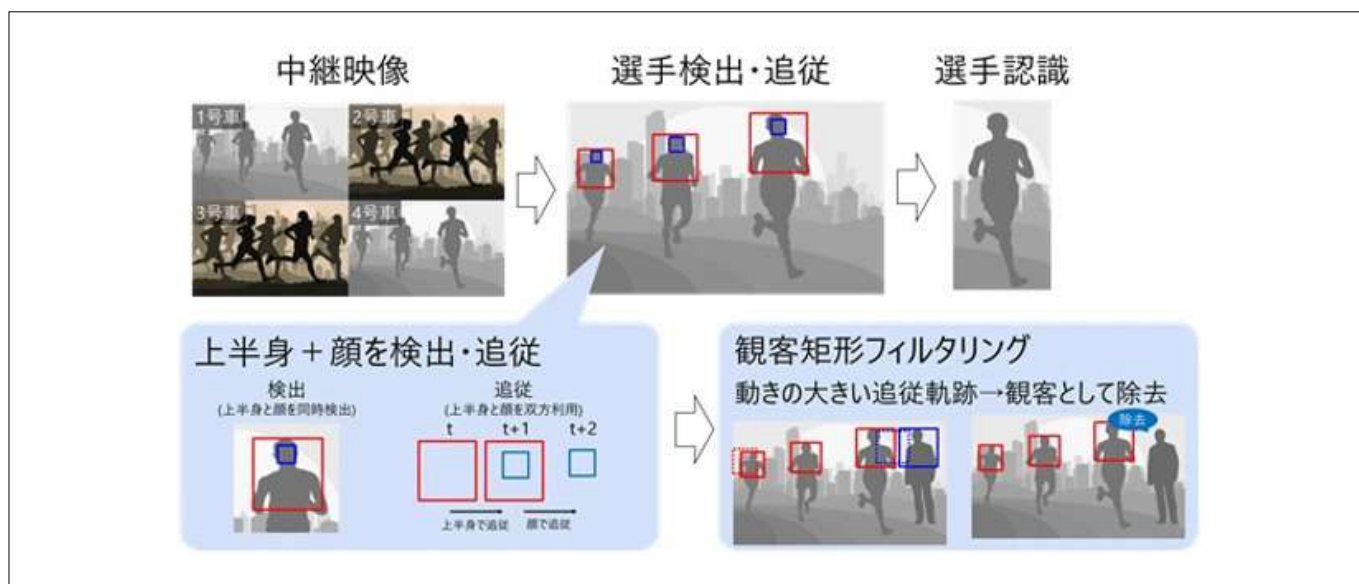
■ 人工知能技術の研究開発強化について（2018年7月、8月、10月、12月）

東芝が持つ「SATLYS™（サトリス）※」を始めとした人工知能技術を活用したさまざまなプロジェクトにおいて、開発、実証実験などを行いました。当社グループは、世界知的所有権機関(WIPO)が2019年1月に発表した世界的に注目される[AI技術特許に関する報告書](#)において、出願人別で世界3位（国内で第1位）となりました。これまで長年の研究蓄積である人工知能技術をさらに高めるとともに、あらゆる企業・団体との共創をすすめて業界横断の知識・ノウハウを取り入れることで、新しいライフスタイルやビジネスの創出に貢献します。

※ 東芝アナリティクスAI「SATLYS™」は、東芝の「ものづくり」の実績から得た知見をAIの設計に活かし、高精度な識別、予測、要因推定、異常検知、故障予兆検知、行動推定などを実現します。SATLYSを活用した検査データ解析、センサーデータ解析、業務データ解析、行動データ解析などのソリューションを通じて、お客様のデジタルトランスフォーメーションを加速します。

- ＞ [東芝デジタルソリューションズと順風路、AI技術を活用した乗合いオンデマンド交通の実証実験を開始](#)
- ＞ [画像解析AIを用いて98.1%の精度で選手を自動識別](#)（2019年1月時点で99.3%）
- ＞ [糖尿病などの生活習慣病リスクを予測するAIを共同開発](#)
- ＞ [エッジデバイス上で高精度な認識処理を実現する深層ニューラルネットワークのコンパクト化技術を開発](#)
- ＞ [特許庁からの機械翻訳システムの受注について](#)

画像解析AIを用いて98.1%の精度で選手を自動識別



知的財産

知的財産に関する方針と戦略

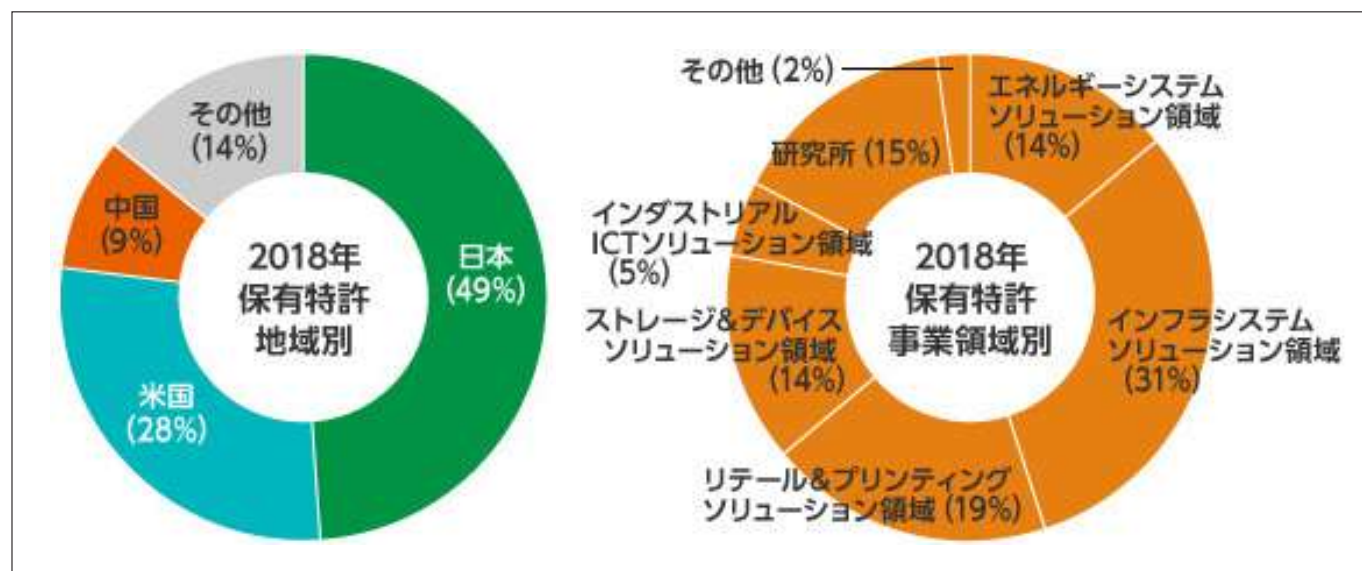
東芝グループでは、「知的財産権に関する法令を遵守すること」「会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、積極的に活用すること」「第三者の知的財産権を尊重すること」を知的財産の基本方針として、「東芝グループ行動基準」で定めています。また、「知財による事業への貢献（リターン）の拡大」を基本方針として、事業展開に寄与するような知的財産の強化および積極的な活用を図っています。今後は東芝Nextプランの実行にあたり、東芝グループが培ってきたフィジカルの強さを支える知財力の強化を継続するとともに、CPS（サイバー・フィジカル・システム）実現を支える知財力の強化に取り組み、「競争」と「共創」の両立を知財で支援していきます。

＞ [東芝グループ行動基準 12. 知的財産権の尊重](#)

東芝グループの知的財産戦略



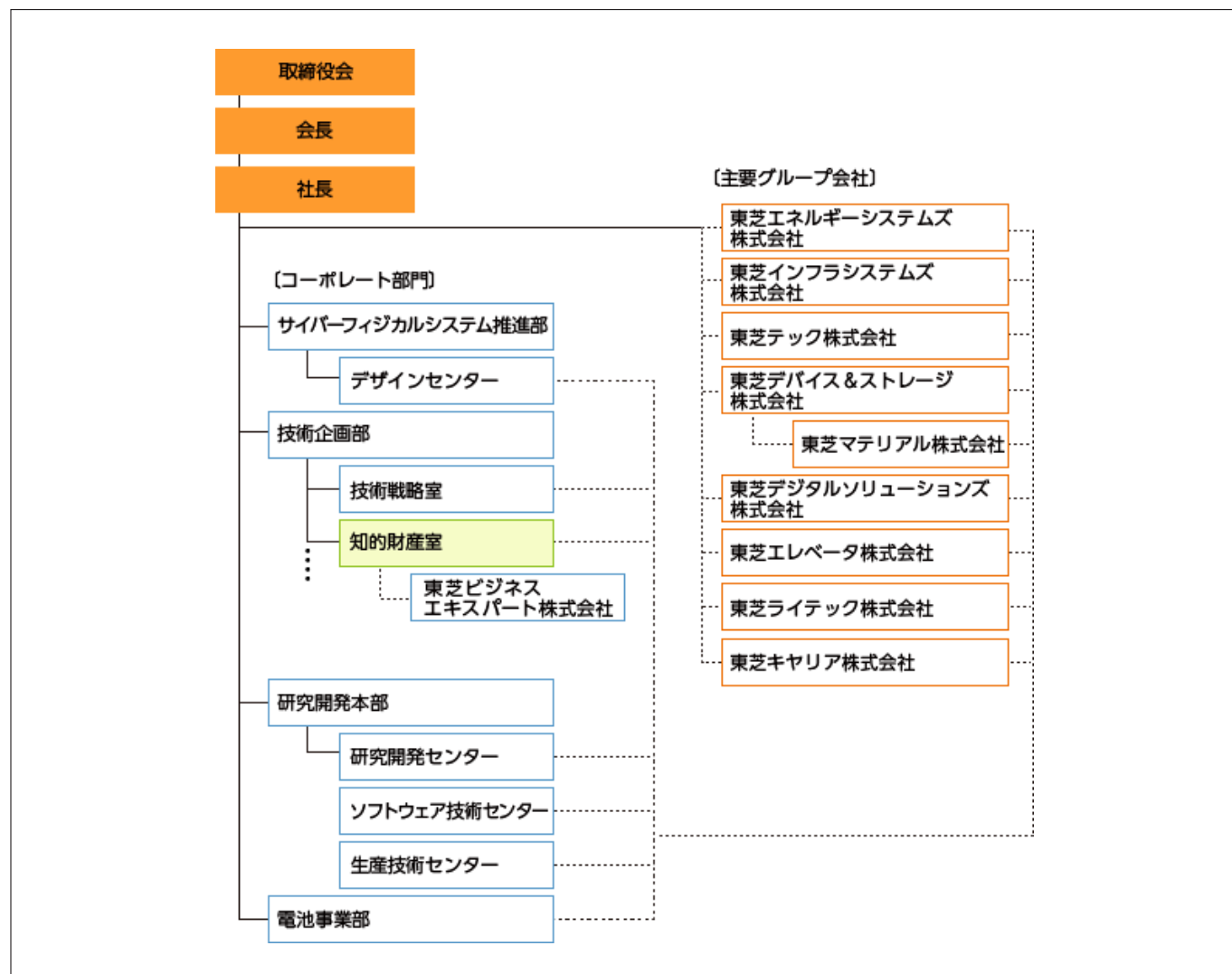
特許保有状況



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・主要グループ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・主要グループ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。

知的財産推進体制



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、役務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。

社外からの評価

2018年度に評価いただいた内容を中心に記載しています。

項目	評価・対象	組織
SRI/CSR評価		
FTSE Russell FTSE4Good Index Series FTSE Blossom Japan Index  FTSE4Good FTSE Blossom Japan	ESG、CSRへの取り組み	(株)東芝
NYSE Euronext・Vigeo Eiris Euronext Vigeo Eiris Index  Euronext Vigeo Eiris INDICES WORLD 120	ESG、CSRへの取り組み	(株)東芝
EcoVadis EcoVadis CSR Rating GOLD  2018 ecovadis CSR Rating	ESG、CSRへの取り組み	(株)東芝
デザイン		
(公財)日本デザイン振興会 2018年度グッドデザイン賞  BEST 100  GOOD DESIGN AWARD 2018	(グッドデザイン・ベスト100) ・災害時診療概況報告 電子化システム J-SPEED+ ・西名古屋火力発電所 7号系列 (グッドデザイン賞) ・IoT セキュリティソリューション CYTHEMIS ・ラックマウント型産業用コンピュータ FR2100T ・マイクロフォーカスX線検査装置 TXView 他	(株)東芝、 東芝エネルギーシステムズ(株)、 東芝インフラシステムズ(株) 他
iFインターナショナル フォーラム デザイン iFデザインアワード2019  DESIGN AWARD 2019	・西名古屋火力発電所 7号系列 ・128系統空調管理コントローラー	(株)東芝、 東芝エネルギーシステムズ(株)、 東芝キャリア(株)

環境活動		
表彰・評価(環境活動ホームページへ)		
製品技術		
(公財)市村清新技術財団 第51回市村賞 市村産業賞 貢献賞	液体ヘリウムを使用しない冷凍機冷却超電導磁石の開発と実用化	東芝エネルギーシステムズ(株) 東芝マテリアル(株)
(公社)発明協会 平成30年度全国発明表彰(第一表彰区分) 発明賞	動画像の動きの領域統合処理による情報圧縮技術の発明	(株)東芝
(公財)電気科学技術奨励会 第66回(平成30年度)電気科学技術奨励賞	・電力自由化に対応する 発電計画最適化システムの開発 ・渦電流探傷技術の実用化開発	東芝エネルギーシステムズ(株)
	産業、交通向けを主とした新規パワーデバイスの創出	東芝デバイス&ストレージ(株)
(一社)日本電機工業会 2019年度(第68回)電機工業技術功績者表彰 最優秀賞	三相一回線ユニットの一体輸送化と据付工期の大幅短縮に対応した550kVガス絶縁開閉装置の開発	東芝エネルギーシステムズ(株)
(公社)発明協会 平成30年度地方発明表彰 神奈川県発明協会会長賞	高出入力、長寿命な二次電池	(株)東芝
クラリベイト・アナリティクス 「Derwent Top100 グローバル・イノベーター2018-2019」 	「Derwent Top100 グローバル・イノベーター2018-2019」に選出(2011年から8年連続)	(株)東芝
従業員		
日本健康会議 健康経営優良法人2019 大規模法人部門 	従業員の健康経営を経営的な視点で考え、戦略に実践する「健康経営」の取り組み	(株)東芝、東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)
		東芝キャリア(株)
		東芝ライテック(株)
日本健康会議 健康経営優良法人2019 中小規模法人部門 		東芝ピーエム(株)

東芝グループのCSR経営

活動のあゆみ

 緑のマーク…環境関連の活動

2019年度	・ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明 
2018年度	・ 主要グループ会社にSDGs担当者を設置し、SDGsへの取り組みを強化
2017年度	・ 第6次環境アクションプラン策定 
2016年度	・ 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	・ 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RBA行動規範の説明会を社内外で実施
2014年度	・ 「東芝グループ行動基準」を改定し、第1項に「人権の尊重」を記載 ・ 東芝グループの調達方針を改定し、国内外の調達取引先約10,000社(のべ数)に対して徹底を要請 ・ 「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を開始
2013年度	・ アジア地域9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	・ 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策定 
2011年度	・ 「東芝グループ紛争鉱物対応方針」制定、「東芝グループ調達方針」改定などサプライチェーンでのCSRを推進 ・ RBA (Responsible Business Alliance) に加盟
2010年度	・ ISO26000を活用したCSRマネジメント強化 ・ 勤務時間を「見える化」するシステムを整備 ・ 外国籍UDアドバイザー制度をスタート ・ グローバル統一ブランドとして「ecoスタイル」を制定 
2009年度	・ 東芝グループ生物多様性ガイドラインを制定  ・ 東芝手話倶楽部の開設 ・ 家族の日・家族の週間に週2日以上の日退社の励行
2008年度	・ 体験型科学教育の普及をNPO法人と協働で推進 ・ 第1回東芝カップ・中国師範大学師範専門理科大学生の教学技能創新実践コンテスト実施 ・ CSR(「人権」「安全衛生」「環境保全」など)に関する実地監査の実施(タイ地区) ・ 環境レポートを発行  ・ 東芝グループの温室効果ガス排出量を2012年度でピークアウトし、以後絶対量削減を発表 
2007年度	・ 東芝グループ環境ビジョン2050策定  ・ 東芝グループ品質体制の強化 ・ 国内の対象グループ会社すべてで障がい者の法定雇用率達成
2006年度	・ 東芝グループCSR月間の制定 ・ お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」の開設 ・ 150万本の森づくり運動スタート ・ 東芝総合環境監査システムの強化 
2005年度	・ 障がい者雇用の特例子会社(東芝ウィズ)の立ち上げ ・ 東芝グループCSR大会開催 ・ 社会貢献賞(Toshiba “ASHITA” Award) 新設 ・ エコプロダクツ国際展へ出展 

2004年度	・ CSRレポートを発行 ・ 男女共同参画推進の専任組織を設立 ・ CSRに基づくグループ調達方針を制定 ・ 東芝グループ環境ビジョン2010を発表 🌱 ・ 第4次環境ボランタリープラン策定 🌱
2003年度	・ 委員会等設置会社に移行 ・ CSR本部を設立 ・ 環境効率指標「ファクターT」を導入 🌱 ・ 国連グローバル・コンパクトに参加 ・ 米国のCSR推進団体 BSR (Business for Social Responsibility) に加入
2002年度	・ 社内FA制度を導入 ・ 廃棄物ゼロエミッションを達成 🌱
2001年度	・ 事業行動基準の国内版と国際版を統合
2000年度	・ 全社リスクマネジメント体制を確立 ・ 環境会計をスタート 🌱 ・ グリーン調達活動を開始 🌱
1999年度	・ 社内カンパニー制導入 ・ ECP(環境調和型製品)基準を制定 ・ グリーン調達ガイドライン発行 🌱 ・ 東芝総合ご案内センターを設立
1998年度	・ 執行役員制度を導入 ・ 環境報告書を発行 🌱
1995年度	・ ISO14001認証取得を開始 🌱
1993年度	・ 第1次環境ボランタリープラン策定 🌱
1992年度	・ 米国で科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・アワード」をスタート ・ 介護休職・育児休職・短時間勤務制度を導入
1991年度	・ 第1回東芝地球環境会議を開催 🌱 ・ 東芝タイ財団を設立
1990年度	・ 第1回環境技術展(後の環境展)をスタート 🌱 ・ 東芝グループ経営理念・スローガンを制定 ・ 東芝の事業行動基準、東芝国際行動基準を制定 ・ 東芝アメリカ財団を設立
1989年度	・ 環境保全基本方針を制定 🌱 ・ 環境監査をスタート 🌱 ・ 東芝国際交流財団を設立
1988年度	・ 環境管理センターを設立 🌱
1975年度	・ 東芝グループ安全衛生大会をスタート
1973年度	・ 東芝経営理念を制定
1971年度	・ 消費者部を設立

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GRESS（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

GC原則		ホームページ掲載箇所
人権		
原則1	企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。	■C:人権の尊重 ■C:雇用・労使関係(労働組合との関係) ■C:多様性の推進 ■C:安全健康 ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス ■C:サプライチェーンCSRの推進 ■C:安心・安全のための品質管理 ■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。	■C:人権の尊重 ■C:雇用・労使関係(労働組合との関係) ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育) ■C:多様性の推進 ■C:サプライチェーンCSRの推進
労働		
原則3	組合結成の自由と団体交渉権を実効あるものにする。	■C:雇用・労使関係 ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育) ■C:サプライチェーンCSRの推進
原則4	あらゆる種類の強制労働を排除する。	■C:人権の尊重 ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育) ■C:サプライチェーンCSRの推進
原則5	児童労働を実効的に廃止する。	■C:人権の尊重 ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス(コンプライアンス教育) ■C:サプライチェーンCSRの推進
原則6	雇用と職業に関する差別を排除する。	■C:多様性の推進 ■C:リスクマネジメント・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:地域社会との共生

環境		
原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。	■C:東芝グループのステークホルダー(政府・自治体) ■E:環境活動
原則8	環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。	■C:SDGsへの取り組み ■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。	■C:SDGsへの取り組み ■C:東芝グループのステークホルダー(政府・自治体) ■E:環境活動
腐敗防止		
原則10	強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	■C:リスクマネジメント・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。

■ 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

中核主題	課題	説明	ホームページ掲載箇所
人権6.2 組織統治			■C:CSRマネジメント ■C:東芝グループのステークホルダー ■C:ステークホルダー・ダイアログ ■IR:コーポレート・ガバナンス
6.3 人権			
6.3.3	デューデリ 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れやすいため、特別の注意を払うべきであること	■C:人権の尊重
6.3.5	加担の回避	組織が人権侵害に加担することや他の者の人権侵害によって利益を得ることなど、人権侵害によって不当な利益を得ることに加担すること	■C:人権の尊重
6.3.6	苦情解決	人権が侵害されたときに、それを組織に伝えることができる制度を確立することで、人権に関する苦情を解決すること	■C:人権の尊重
6.3.7	差別および 社会的弱者	組織に関係するすべての人に対する直接的・間接的の差別を禁止し、不利な状況に立たされやすい社会的弱者の機会均等と権利の尊重に特に配慮すること	■C:人権の尊重
6.3.8	市民的 および政治 的権利	自由な言論、表現、政治への参加など、人として、社会の一員としての尊厳をもった生活を送るための権利を尊重すること	■C:人権の尊重
6.3.9	経済的、 社会的及び 文化的権利	人が生きていく上で、精神的・身体的に健康で幸せな生活を追求するための権利を尊重すること	■C:人権の尊重
6.3.10	労働におけ る基本的原 則及び権利	ILOが定める基本的権利(結社の自由、団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の撤廃、差別の撤廃)	■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進

6.4 労働慣行			
6.4.3	雇用及び雇用関係	労働を通じた社会・組織・労働者の利益のための雇用制度、雇用関係の構築のために雇用主及び従業員双方が権利をもち、義務を果たすこと	■C:雇用・労使関係 ■C:公正な評価・人材育成 ■C:多様性の推進
6.4.4	労働条件及び社会的保護	労働者に対して国際労働基準と一致した労働条件を保障すること、及び病気・ケガ、妊娠、老齢などの原因によって財政困難に陥った場合に、国など社会からの保護が受けられるようにすること	■C:多様性の推進 ■C:安全健康
6.4.5	社会的対話	政府、雇用主（組織）、及び労働者の代表が、雇用主と労働者それぞれの優先事項・要望を考慮した組織の方針・解決策を検討・協議するための仕組みを提供すること	■C:雇用・労使関係 ■C:公正な評価・人材育成
6.4.6	労働における安全衛生	労働者にとって身体的・精神的に安全で健全な環境・条件を整えるとともに、労働者の異議・要望が取り入れられる仕組みをもつこと	■C:安全健康
6.4.7	職場における人材育成及び訓練	組織が、人が能力・技術を磨くことで成長し、各人がめざす経済的、社会的、文化的生活水準の維持・向上を可能にするための機会を提供すること	■C:公正な評価・人材育成
6.5 環境			
6.5.3	汚染の予防	大気への排出、排水、廃棄物、有毒・有害化学物質の排出、及びその他の原因による汚染を防止すること	■E:環境負荷全容 ■E:化学物質排出量の削減 ■E:製品の化学物質管理
6.5.4	持続可能な資源の利用	電気、燃料、原料及び加工材料、土地、及び水の使用に責任をもち、持続可能な資源の利用を促進すること	■E:環境負荷全容 ■E:廃棄物量の抑制 ■E:水受入量の削減 ■E:省資源化量の拡大 ■E:再生プラスチック使用量の拡大
6.5.5	気候変動緩和及び適応	温室効果ガスの排出削減のための取り組みを行うこと、及び気候変動に関連する損害を回避、または最小限に抑えるための対策を講じること	■E:環境負荷全容 ■E:温室効果ガス総排出量の抑制 ■E:製品・サービスによるCO₂排出抑制量の拡大 ■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:気候変動への対応
6.5.6	環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	人間の活動によって変化してしまった環境を保護し、自然生息地及び生態系の回復のための取り組みを行うこと	■E:生物多様性の保全

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: リスクマネジメント・コンプライアンス
6.6.4	責任ある政治的関与	過度な政治への関与や不正操作、脅迫・強制を避け、社会全体の利益になるよう、社会正義に基づいて政治に関与すること	■C: リスクマネジメント・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: リスクマネジメント・コンプライアンス
6.6.6	バリューチェーンにおける社会的責任の推進	自組織のみならず、取引先など、関係する組織にも、社会的責任を推進すること	■C: サプライチェーンCSRの推進 ■C: リスクマネジメント・コンプライアンス(輸出管理)
6.6.7	財産権の尊重	知的財産まで含めた財産権を尊重し、その権利を侵害するようなことをしないこと	■C: リスクマネジメント・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: 安心・安全のための品質管理 ■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: 安心・安全のための品質管理 ■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: Management
6.7.6	消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	製品・サービスを販売後に、適切な使用方法やパフォーマンスが不完全な場合も返品、修理、保守などの適切な救済を受けられること。また、アフターサービスやアドバイスなどの仕組みを提供すること	■C: お客様満足の向上
6.7.7	消費者データ保護及びプライバシー	消費者個人に関するデータについて、取得する情報の種類やデータ取得・使用・保護の方法を限定することで、消費者のプライバシーを守ること	■C: リスクマネジメント・コンプライアンス(情報セキュリティ管理) ■C: お客様満足の向上(お客様情報の保護)

6.7.8	必要不可欠なサービスへのアクセス	水道など生活に必要な不可欠なサービスについて、合理的な猶予期間を与えることなくサービスを打ち切らないことなど、生活困窮者に配慮すること	■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:安心・安全のための品質管理(品質に関する情報の開示) ■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:地域社会との共生 ■C:社会貢献活動 ■C:東芝グループのステークホルダー
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: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:地域社会との共生 ■C:社会貢献活動
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:SDGsへの取り組み ■C:研究開発と知的財産
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:地域社会との共生
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:地域社会との共生 ■C:社会貢献活動(社会福祉)
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:SDGsへの取り組み ■C:地域社会との共生 ■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。

GRIスタンダード対照表

CSRレポート2019は、GRIの「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016」を参照しています。関連する情報の掲載箇所を以下に示しています。

■ 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

一般開示事項

No.	項目	ホームページ掲載箇所
1. 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	■O:会社概要 基本データ
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	■O:会社概要 事業領域
102-3	本社の所在地	■O:会社概要 基本データ
102-4	事業所の所在地	■O:会社概要 海外拠点一覧(英語)
102-5	所有形態および法人格	■O:会社概要 基本データ
102-6	参入市場	■IR:地域別情報 ■O:会社概要 事業領域
102-7	組織の規模	■O:会社概要 基本データ ■IR:有価証券報告書 ■IR:売上・損益状況 ■IR:資産状況 ■O:会社概要 関係会社情報
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	■C:多様性の推進 ■C:雇用・労使関係
102-9	サプライチェーン	■C:サプライチェーンCSRの推進
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	■IR:投資家情報 株式情報・株価

102-11	予防原則または予防的アプローチ	■IR:有価証券報告書 ■C:CSR関連団体への参加 ■C:コーポレート・ガバナンス ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス ■C:研究開発と知的財産 ■C:人権の尊重 ■C:東芝グループ行動基準 ■E:気候変動への対応 ■E:環境リスク・コンプライアンスの徹底 ■E:汚染の未然防止・リスク低減 ■E:製品の化学物質管理
102-12	外部イニシアティブ	■C:CSR関連団体への参加 ■C:サプライチェーンCSRの推進
102-13	団体の会員資格	■C:CSR関連団体への参加 ■C:サプライチェーンCSRの推進
2. 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	■O:トップメッセージ ■C:CSR責任者メッセージ ■E:環境担当役員メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	■IR:有価証券報告書 ■C:マテリアリティについて ■E:気候変動への対応
3. 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	■O:東芝グループ理念体系 ■C:東芝グループ行動基準
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
4. ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	■IR:コーポレート・ガバナンス ■C:CSRマネジメント ■E:環境経営推進体制
102-19	権限移譲	■C:CSRマネジメント ■E:環境経営推進体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	■C:CSRマネジメント ■E:環境経営推進体制

102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	■IR:コーポレートガバナンス・ガイドライン
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	■O:会社概要 役員一覧 ■IR:コーポレート・ガバナンス ■IR:コーポレートガバナンス報告書 ■IR:定款 ■IR:統合報告書
102-23	最高ガバナンス機関の議長	■O:会社概要 役員一覧 ■IR:コーポレート・ガバナンス
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	■IR:コーポレート・ガバナンス
102-25	利益相反	■IR:コーポレートガバナンス・ガイドライン ■IR:コーポレートガバナンス報告書 ■IR:投資家情報 株式情報・株価
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	■IR:コーポレート・ガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	■C:CSRマネジメント ■E:環境経営推進体制
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	■IR:コーポレート・ガバナンス ■IR:コーポレートガバナンス報告書
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	■C:CSRマネジメント ■E:気候変動への対応
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	■C:CSRマネジメント ■E:環境経営推進体制
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	■IR:コーポレート・ガバナンス
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	■C:CSR報告の方針
102-33	重大な懸念事項の伝達	■IR:コーポレート・ガバナンス ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	■IR:投資家情報 事業のリスク
102-35	報酬方針	■IR:コーポレート・ガバナンス
102-36	報酬の決定プロセス	■IR:コーポレート・ガバナンス
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	—
102-38	年間報酬総額の比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—

5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	■C:ステークホルダー・エンゲージメント ■E:Management
102-41	団体交渉協定	—
102-42	ステークホルダーの特定および選定	■C:東芝グループのステークホルダー ■C:マテリアリティについて
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	■C:東芝グループのステークホルダー ■C:ステークホルダーエンゲージメント ■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進 ■E:Management
102-44	提起された重要な項目および懸念	■IR:投資家情報 株主総会 ■C:人権の尊重 ■E:第6次環境アクションプラン
6. 報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	■IR:有価証券報告書
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	—
102-47	マテリアルな項目のリスト	■C:マテリアリティについて ■E:第6次環境アクションプラン
102-48	情報の再記述	再記述はありません。
102-49	報告における変更	重大な変更はありません。
102-50	報告期間	■C:CSR報告の方針
102-51	前回発行した報告書の日付	■C:CSR報告の方針
102-52	報告サイクル	■C:CSR報告の方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	■C:「東芝グループCSRレポート」についてのアンケート ■C:CSR関連のお問い合わせ
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	GRIスタンダード対照表(本ページ)
102-55	内容索引	GRIスタンダード対照表(本ページ)
102-56	外部保証	■E:第三者検証 事業プロセスによる温室効果ガス排出量、販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量について、第三者検証を行っています。

経済

No.	項目	ホームページ掲載箇所
経済パフォーマンス		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	—
201-1	創出、分配した直接的経済価値	■IR:有価証券報告書 ■C:社会貢献活動
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	■IR:有価証券報告書 ■E:気候変動への対応
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	■IR:有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	—
地域経済での存在感		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	—
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
間接的な経済的インパクト		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	—
203-1	インフラ投資および支援サービス	■O:会社概要 事業領域
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
調達慣行		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:サプライチェーンCSRの推進 ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
腐敗防止		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
反競争的行為		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	■C:リスクマネジメント・コンプライアンス

環境

No.	項目	ホームページ掲載箇所
原材料		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:気候変動への対応 ■E:第6次環境アクションプラン
301-1	使用原材料の重量または体積	■E:省資源化量の拡大 ■E:再生プラスチックの利用拡大 ■E:環境負荷全容
301-2	使用したリサイクル材料	■E:環境負荷全容
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
エネルギー		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:気候変動への対応 ■E:第6次環境アクションプラン
302-1	組織内のエネルギー消費量	■E:環境負荷全容
302-2	組織外のエネルギー消費量	■E:環境負荷全容
302-3	エネルギー原単位	■E:温室効果ガス総排出量の抑制
302-4	エネルギー消費量の削減	■E:温室効果ガス総排出量の抑制
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	■E:製品・サービスによるCO₂排出抑制量の拡大
水		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:リスクと機会 ■E:第6次環境アクションプラン
303-1	水源別の取水量	■E:環境負荷全容
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	—
303-3	リサイクル・リユースした水	■E:環境負荷全容
生物多様性		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:気候変動への対応 ■E:第6次環境アクションプラン
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	■E:生物多様性の保全
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	■E:生物多様性の保全

大気への排出		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:気候変動への対応 ■E:第6次環境アクションプラン
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	■E:温室効果ガス総排出量の抑制
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	■E:温室効果ガス総排出量の抑制
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGの見える化
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	■E:温室効果ガス総排出量の抑制
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	■E:温室効果ガス総排出量の抑制 ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGの見える化
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	■E:オゾン層破壊物質の管理
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	■E:環境負荷全容
排水および廃棄物		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:気候変動への対応 ■E:第6次環境アクションプラン
306-1	排水の水質および排出先	■E:水受入量の削減
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	■E:廃棄物量の抑制
306-3	重大な漏出	■E:環境リスク・コンプライアンスの徹底
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—
環境コンプライアンス		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:気候変動への対応 ■E:第6次環境アクションプラン ■E:環境リスク・コンプライアンスの徹底
307-1	環境法規制の違反	■E:環境リスク・コンプライアンスの徹底
サプライヤーの環境面のアセスメント		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■E:気候変動への対応 ■C:サプライチェーンCSRの推進
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	■C:サプライチェーンCSRの推進

社会

No.	項目	ホームページ掲載箇所
雇用		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重 ■C:多様性の推進 ■C:公正な評価・人材育成
		■C:雇用・労使関係
401-1	従業員の新規雇用と離職	■C:雇用・労使関係
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	■C:多様性の推進
401-3	育児休暇	■C:多様性の推進
労使関係		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:雇用・労使関係
402-1	事業上の変更にに関する最低通知期間	■C:雇用・労使関係
労働安全衛生		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:安全健康
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	■C:安全健康
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	■C:安全健康
403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	—
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	—
研修と教育		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:公正な評価・人材育成
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	■C:公正な評価・人材育成 ■C:多様性の推進
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	■C:公正な評価・人材育成

ダイバーシティと機会均等		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:多様性の推進 ■C:人権の尊重
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	■IR:コーポレート・ガバナンス ■IR:有価証券報告書 ■C:多様性の推進
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
非差別		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重
406-1	差別事例と実施した救済措置	—
結社の自由と団体交渉		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
児童労働		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
強制労働		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
保安慣行		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—

先住民族の権利		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
人権アセスメント		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:人権の尊重 ■C:サプライチェーンCSRの推進
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	■C:CSRマネジメント
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	■C:人権の尊重 ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
地域コミュニティ		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	—
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	■E:環境監査
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	■E:土壌・地下水の浄化
サプライヤーの社会面のアセスメント		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:サプライチェーンCSRの推進 ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	■C:サプライチェーンCSRの推進
公共政策		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	—
415-1	政治献金	—

顧客の安全衛生		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:製品安全・製品セキュリティ
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	本項目について集計していません。 取り組みについては、「安心・安全のための品質管理」をご覧ください。 ■C:安心・安全のための品質管理
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	■C:製品安全・製品セキュリティ ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
マーケティングとラベリング		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	—
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	■C:製品安全・製品セキュリティ ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
顧客プライバシー		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■C:マテリアリティについて ■C:リスクマネジメント・コンプライアンス ■C:お客様満足の向上
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	■C:リスクマネジメント・コンプライアンス
社会経済面のコンプライアンス		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	—
419-1	社会経済分野の法規制違反	—

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: 03-5444-9202

初版 2019年10月発行