TOSHIBA

2020 サステナビリティレポート

Sustainability 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。サステナビリティレポートでは環境活動を含めた非財務情報の詳細な取り組みを報告しています。これらの情報について、各ホームページでは最新の情報を提供するよう努めています。

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・80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／投資家情報ホームページ

> 統合報告書（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

サステナビリティレポート／サステナビリティホームページ／環境活動ホームページ

> サステナビリティレポート（PDF版）

2020年度から、従来のCSRレポートと環境レポートを統合し、サステナビリティレポートを発行しています。

> サステナビリティホームページ

> 環境活動ホームページ

サステナビリティ報告の方針

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

サステナビリティ報告では、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。報告内容は、サステナビリティ担当役員、環境担当役員、法務担当役員、経営企画担当役員などが出席する会議体が承認しています。

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

2019年度（2019年4月1日から2020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

・定款変更
・自己株式取得終了
・米国産液化天然ガス（LNG）に係る事業からの撤退
・東芝による東芝プラントシステム株公開買い付け実施
・東芝インフラシステムズによる西芝電機株公開買い付け実施
・東芝デバイス＆ストレージによるニューフレアテクノロジー株公開買い付け実施

発行時期

2020年11月（前回：2019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）

2020 サステナビリティレポート
Sustainability Report

目次

東芝グループの情報開示メディア …… 1
サステナビリティ報告の方針 …… 2
会社概要 …… 4
事業領域 …… 5
理念体系 …… 12
トップメッセージ …… 13
サステナビリティ責任者メッセージ …… 14
環境責任者メッセージ …… 15
東芝グループ行動基準 …… 16

東芝グループのサステナビリティ経営
- サステナビリティマネジメント …… 26
- マテリアリティについて …… 28
- SDGsへの取り組み …… 30
- CSR関連団体への参加 …… 33

東芝グループのステークホルダー …… 37

ESG活動報告
- ESG活動報告における主なコンテンツ …… 44
- 2019年度の取り組み指標 …… 45

環境
- 環境ビジョンと目標 …… 49
- モノづくりの環境負荷低減 …… 62
- 製品・サービスの環境性能向上 …… 70
- 環境経営基盤の強化 …… 82

社会
- 人権の尊重 …… 100
- 雇用・労使関係 …… 110
- 公正な評価・人材育成 …… 114
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進 …… 119
- 安全健康 …… 131
- サプライチェーンCSRの推進 …… 151
- 安心・安全のための品質管理 …… 161
- 製品安全・製品セキュリティ …… 165
- お客様満足の向上 …… 170
- ユニバーサルデザイン …… 180
- 地域社会との共生 …… 184
- 社会貢献活動 …… 187

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス …… 194
- リスクマネジメント・コンプライアンス …… 210
- 研究開発と知的財産 …… 226

社外からの評価 …… 234
活動のあゆみ …… 237
国連グローバル・コンパクト対照表 …… 239
ISO26000対照表 …… 241
GRIスタンダード対照表 …… 245
ESGデータ集 …… 256
第三者検証 …… 269

会社概要

（2020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
取締役会長	綱川　智（つなかわ さとし）*
代表執行役社長 CEO	車谷　暢昭（くるまたに のぶあき）*
資本金	2,001億7,500万円
年間売上高（連結）	3兆3,899億円（2019年度）
従業員数（連結）	125,648名
発行済株式総数	4億5,500万株**
株主総数	269,067名**
上場証券取引所	東京、名古屋

*　2020年4月1日より

**　第181期定時株主総会における議決権に係る基準日（2020年5月15日）時点の状況

事業領域

エネルギーシステムソリューション

原子力、火力などの大型発電設備に加え、水力・地熱・太陽光・風力などの再生可能エネルギー発電システムの事業を展開しています。また、作った電気を家庭や産業向け施設などに届ける送配電システムや、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など、さまざまな事業を展開しています。

主な事業内容

- 発電システム（原子力・火力・再生可能エネルギー）
- 発電事業（再生可能エネルギー）
- 送配電システム
- 水素エネルギーシステム
- エネルギーデジタルサービス
- 粒子線治療装置

原子力・火力

水力

地熱

風力

太陽光

送変電

自立型水素エネルギー
供給システム H2One™

発電所・電力系統向けの
故障予知・性能監視サービス

重粒子線がん治療装置
(量研/放射線医学総合研究所様)

主な連結子会社（2020年4月現在）

- 東芝エネルギーシステムズ株式会社
- 東芝プラントシステム株式会社

事業領域
インフラシステムソリューション

社会の重要なライフラインを支える公共性の高いお客様に対して、長年にわたり製品・システム・サービスを提供してきました。さらにIoTやAIなどを取り入れ、より安全・安心で快適な社会インフラシステムを構築してお客様・社会に貢献してまいります。

主な事業内容

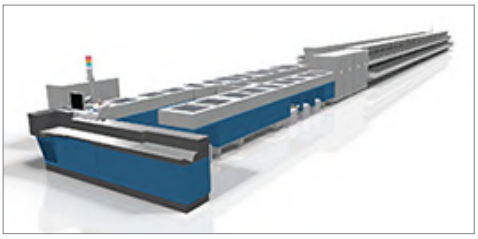
- 上下水道システム
- 受変電システム
- 道路システム
- 通信・放送システム
- 電波システム
- セキュリティ・自動化システム
- 鉄道交通システム
- モータ／ドライブシステム

上下水道システム

受変電システム (UPS)

通信・放送システム

電波システム (ドップラーVOR/DME)


セキュリティ・自動化システム(郵便区分機)

セキュリティ・自動化システム
(自動荷降ろしロボット)

鉄道交通システム

モータ／ドライブシステム

主な連結子会社（2020年4月現在）

- 東芝インフラシステムズ株式会社

事業領域
ビルソリューション

人々の快適な暮らしを支える上で不可欠な、ビル・施設向け昇降機・空調・照明事業において、高い省エネ性能で環境面に配慮した製品・サービスや、安全性・快適性を向上させるビルソリューションをグローバルに推進しています。

主な事業内容

- エレベーター
- エスカレーター
- ビルファシリティー
- 電設資材
- 照明器具、航空灯火・舞台スタジオ照明システム
- 車載用光源、産業用光源・モジュール
- エアコン・空調・熱源システム
- 給湯器・換気扇
- 冷凍・冷蔵機器

エレベーター

オフィス照明

ビル用マルチエアコン

エスカレーター

舞台照明システム

空冷ヒートポンプ式熱源機

主な連結子会社（2020年4月現在）

- 東芝エレベータ株式会社
- 東芝ライテック株式会社
- 東芝キヤリア株式会社

事業領域

リテール＆プリンティングソリューション

顧客現場の課題を解決するソリューションパートナーを目指し、店舗のPOSシステムやオフィスに設置されたMFP（複合機）などの製品をプラットフォームとして、ソリューションの提供拡大を図っています。

主な事業内容

- POSシステム
- 複合機
- オートIDシステム
- インクジェットヘッド

POSレジ

複合機

オートIDシステム

インクジェットヘッド

主な連結子会社（2020年4月現在）

- 東芝テック株式会社

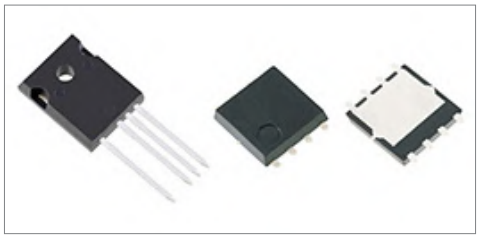
事業領域
デバイス＆ストレージソリューション

今後も安定した市場成長が期待される車載・産業用半導体、データセンター向け大容量HDD、半導体製造装置や部品・材料事業に注力して事業拡大を目指します。高付加価値な製品の供給を通じて、ビッグデータ社会の進展や環境負荷の低減、安心安全な社会の実現に貢献します。

主な事業内容

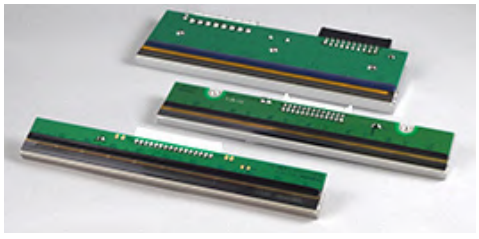
- ディスクリート（パワーデバイス、小信号デバイス、フォトカプラーなど）
- システムLSI（アナログIC、マイコン、車載デジタルICなど）
- ストレージプロダクツ（ニアラインHDD、モバイルHDDなど）
- 半導体製造装置（電子ビームマスク描画装置など）
- 部品（サーマルプリントヘッドなど）
- 材料（ファインセラミックスなど）

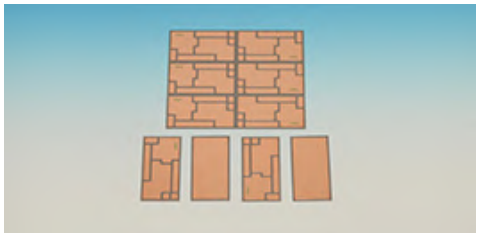
HDD


パワーデバイス

画像認識プロセッサー「Visconti™」

電子ビームマスク描画装置


サーマルプリントヘッド


窒化ケイ素セラミックス基板

* Visconti™は、東芝デバイス&ストレージ株式会社の商標です。

主な連結子会社（2020年4月現在）

- 東芝デバイス&ストレージ株式会社

事業領域
デジタルソリューション

デジタルで豊かな社会を実現することを目指し、東芝の幅広い事業領域の知見とIoTや人工知能（AI）など先進のデジタル技術を生かし、お客さまや社会と共に新しいサービスや価値を創造していきます。

主な事業内容

- 業務ソリューション
- 各業種・業界向けソリューション
- IoTソリューション
- AI・アナリティクス
- マネージドサービス
- セキュリティソリューション
- ICT基盤

製造業向けソリューション

物流業界向けソリューション

官公庁・地方自治体向けソリューション

人財管理ソリューション

IoTプラットフォーム

アナリティクスAI「SATLYS」/
コミュニ―ケーションAI「RECAIUS」

マネージドサービス

シミュレーテッド分岐マシン

主な連結子会社（2020年4月現在）

- 東芝デジタルソリューションズ株式会社

事業領域

電池事業

安全性、長寿命、急速充電、低温性能等に優れたリチウムイオン二次電池「SCiB™」の開発・製造・販売を行っています。自動車をはじめ、鉄道、自動搬送機などの産業機器、再生可能エネルギーの周波数調整に対応する大規模定置用蓄電システムまで、幅広い分野で採用されています。システムの電動化による低炭素化や運用コスト削減、非常用システム構築による信頼性向上など、SCiB™の特性を生かせる成長市場に注力し、事業の拡大を進めています。

主な事業内容

○ 電池セル、モジュール、パックの開発・製造・販売

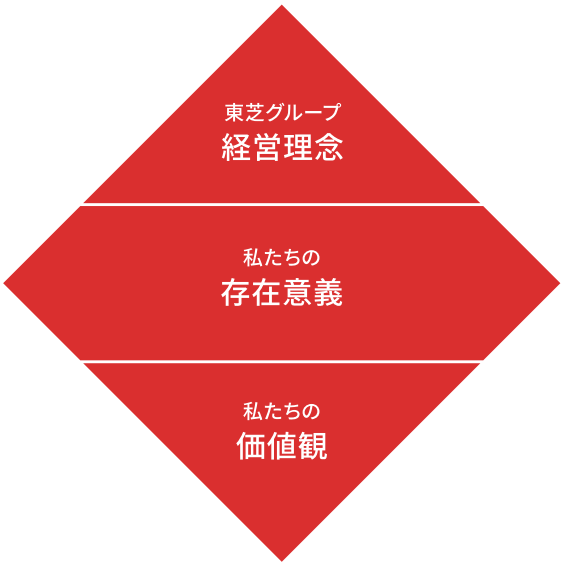
SCiB™ セル

SCiB™ モジュール

SCiB™ SIPシリーズ

東芝グループ理念体系

東芝グループ理念体系は、
東芝グループの持続的な成長を支える基盤であり、
すべての企業活動の拠り所となるものです。



「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ます。

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」を踏まえ、
東芝グループが社会において果たすべき役割を
表したものが「私たちの存在意義」であり、
その存在意義を実行するために東芝グループが共有し
大切にするものが、「私たちの価値観」です。

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、そしてお客様をも奮い立たせます。

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

企業は、さまざまな課題を抱える社会の一員として、短期的な利益のみを追求するのではなく、自社の活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、提供する技術や事業活動を通じて課題解決を目指すべきと考えています。この企業姿勢は、新型コロナウイルス感染症による社会生活への不安が広がる中、ますます求められています。

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、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示しています。脈々と受け継がれるベンチャースピリットを胸に、創業時から培ってきた発想力と技術力を結集し複雑化・深刻化する社会課題解決に立ち向かい、新しい未来を始動させることが、私たちの存在意義です。

この理念のもと私たちは、2019年度から5か年の全社変革計画「東芝Nextプラン」を実行しており、企業変革による企業価値の最大化を通じて、さまざまなステークホルダーの皆様の期待に応えていきます。その前提として、「健全な信頼を損なう行いは絶対に許さない」という強い自覚のもと、生命・安全とコンプライアンスをあらゆる経営課題に優先させていきます。そして、CPSテクノロジーを駆使してインフラサービスカンパニーへと変革を進め、事業ポートフォリオの転換と基礎収益力の強化により、安定した収益の実現とさらなる成長を目指します。

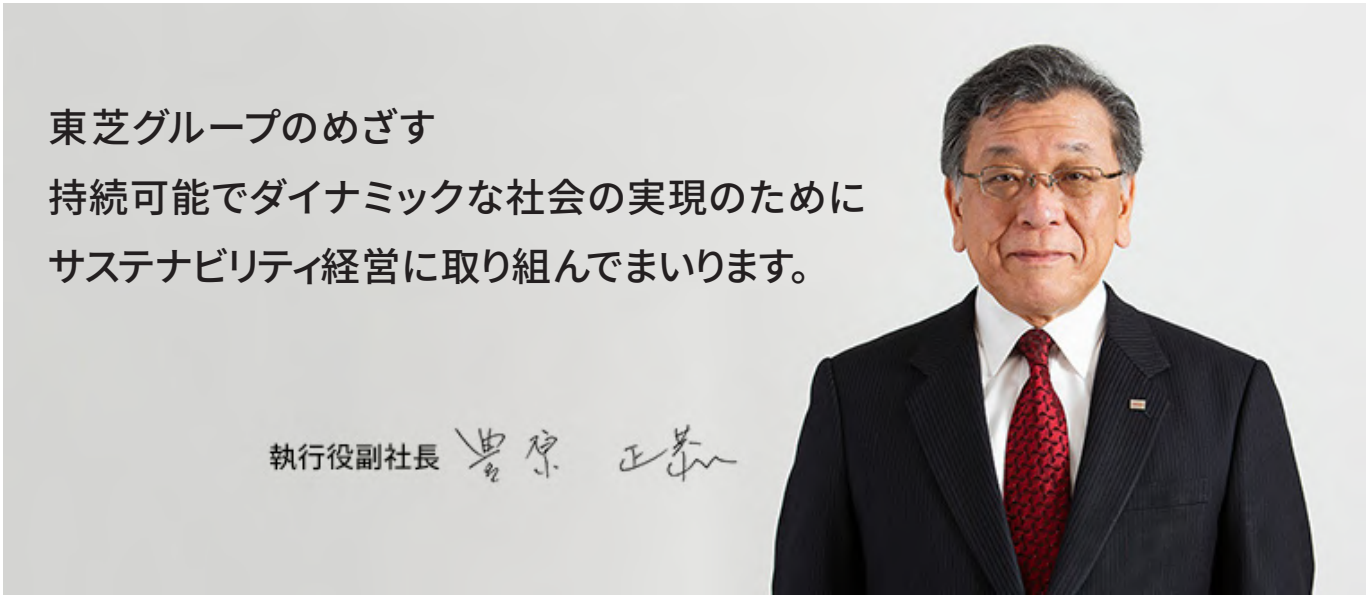
そして、信頼性の高いサービスと最先端の技術で、気候変動をはじめとするさまざまな社会課題解決に貢献し、さらなる企業価値向上を図ります。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、倫理的で透明性のある経営基盤の構築にむけて、E（環境）S（社会）G（ガバナンス）の強化に努め、さまざまなステークホルダーの皆様と連携しながら、豊かな価値を創造します。そして、SDGsの特に10のゴールに注力し、各ゴールに対するポジティブ・インパクトの最大化とネガティブ・インパクトの最小化に取り組み、すべての企業活動を通じてSDGs達成に貢献します。

東芝グループが注力する10ゴール

株式会社 東芝
代表執行役社長 CEO **車谷　暢昭**

※ 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。

サステナビリティ責任者メッセージ



東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、サステナビリティに対する考え方を明確に示しています。この経営理念を実践することが東芝グループのサステナビリティ方針です。私たちの存在意義の原点には、「世界をよりよい場所にしたい」という変わらない想いがあり、この想いをもって、様々な社会課題の解決に事業を通じて貢献しています。
昨今、人口増加、資源の枯渇、環境破壊、貧困の格差、人権問題、気候変動などSDGsに代表される社会課題により社会全体の持続性が脅かされています。東芝グループを取り巻く環境も大きく変化し、それに伴いステークホルダーの価値観も変わり、社会課題の解決に取り組む企業への期待が一層高まってきていると感じています。このような地球規模で持続可能性を求める動きに対して、これまで培ってきた発想力と技術力を結集し、全社変革計画「東芝Nextプラン」で発表したサステナブルで人々の暮らしを豊かなものにする製品・サービスを提供するため技術革新を進め、東芝グループならではの価値を創造していきたいと考えています。

気候変動は社会への影響が深刻な問題であると当社は認識しており、重要な経営課題の一つとして取り組みを加速しています。2019年度は「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）※1」の提言に賛同し、当社の事業における気候変動に関するリスクと機会について積極的な情報開示に努めております。またこの度、2050年に向けた従来の環境ビジョンを見直し、「環境未来ビジョン2050」を策定・公表しました。ビジョンの達成に向けて設定した2030年度の温室効果ガス削減目標については、SBT（Science Based Targets）※2の認定を取得しており、引き続き脱炭素社会の実現に貢献していきます。

2020年に感染が拡大した新型コロナウイルス感染症は、社会に大きなインパクトを与え、企業活動にも様々な影響を及ぼしています。東芝グループは新型コロナウイルス感染症に対する東芝グループの基本方針に基づいて、お客様、お取引先様、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全確保を第一に考えながら、社会活動におけるインフラ企業として求められる社会的責任の遂行に向けて取り組んでおります。
また、このコロナ禍では、新しいライフスタイルや働き方の行動変容を求められました。働き方が変わりゆく中、多様な人材が安心して個性や能力を存分に発揮しイノベーションを創出できる職場環境を作ることが今後ますます重要であると考えます。ダイバーシティ＆インクルージョンの取り組みを更に前進させ、外国籍従業員、障がい者や性的マイノリティの従業員など、あらゆる多様性を認める企業風土の醸成をめざしていきます。更に、適切に評価・処遇することで従業員一人ひとりが生産性を高め新しい価値を創造できるよう2020年度から新評価制度も導入しています。東芝グループがサステナブルな企業であり続けるために従業員の人権を尊重すると共にサプライチェーンにわたって当社事業と関わりのある人々の人権に配慮した取り組みを強化していきたいと思います。

東芝グループは2004年に国連グローバル・コンパクトに署名し、人権、労働、環境、腐敗防止の4 分野10 原則をふまえ、倫理的で透明性のある経営基盤を構築し、今後も企業活動を継続してまいります。私たちの存在意義である「新しい未来を始動させる」ために「今何を行うべきか」を明確にし、様々なステークホルダーの皆様との対話を続け、東芝グループのめざす20年後、30年後の持続可能でダイナミックな社会の実現のためにサステナビリティ経営に取り組んでまいります。

※1 金融安定理事会によって2015年に設置され、金融の安定性という観点から金融機関や企業が気候変動問題を議論している。
※2 世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。

環境責任者メッセージ

新たな環境ビジョンを策定し、持続可能な社会の実現に向けて積極的な取り組みを進めます。

株式会社 東芝
執行役常務　上條 勉

近年、SDGsに代表されるさまざまな社会課題が深刻化しており、将来世代の安心・安全な生活が脅かされています。気候変動をはじめ、エネルギーや資源の枯渇、水不足、生物多様性の損失など、こうした課題の多くが環境に関するものであり、解決に向けたさまざまな動きが世界規模で広がっています。
特に気候変動に関しては、世界各地で洪水や台風などの影響がすでに現れており、緊急性・重要性が非常に高いと認識しています。IPCC※1によれば、現在の状況が続くと早ければ2030年に世界の気温が産業革命前に比べ1.5℃上昇する可能性があり※2、パリ協定が掲げる「気温上昇2℃未満（できれば1.5℃）」の目標を達成するためには、私たち企業もできる限りの努力をしなければなりません。また、世界の人口増加や経済成長を背景として、資源枯渇や廃棄物の問題も深刻化しています。欧州を中心に、廃棄物を出すことなく資源を循環させる「循環経済」への移行が進められており、資源循環と経済成長の両立をめざすビジネスモデルの確立が重要となっています。

このような課題の解決に貢献し、かつ企業として持続的な発展をめざすためには、長期的な視点で世界の潮流に対応しながら、豊かな価値を創造・提供し続けることが重要です。東芝グループでは2007年という早い段階から「バックキャスティング※3」の考え方を取り入れ、2050年に向けた長期ビジョンを設定して、環境に関する課題解決や価値の創造に取り組んできました。そして今回、社会状況の変化などを考慮してその内容を見直し、新たに「環境未来ビジョン2050」を策定しました。
「環境未来ビジョン2050」では、「気候変動への対応」「循環経済への対応」「生態系への配慮」の3分野における活動を推進します。気候変動についてはパリ協定のめざす方向に沿って、当社グループのバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量を2030年度までに50%削減（2019年度比）し、2050年に向けて社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化に対応する形でバリューチェーン全体で貢献していくことをめざします。なお、当社グループのバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量については、2050年度までに80%以上削減（2019年度比）していくことを目標とします。先進的な脱炭素エネルギー技術や省エネ製品・サービスの創出・提供などを進め、社会全体の脱炭素化に貢献していきます。循環経済については、事業活動と製品・サービス両面での資源有効活用に加え、デジタル技術を活かした循環経済型ビジネスも推進します。生態系への配慮では、化学物質と水資源の適正な管理や、生物多様性保全に向けた活動を推進します。これらの活動により、持続可能な社会の実現に貢献します。
ビジョンの達成に向けて設定した2030年度の温室効果ガス削減目標については、この度SBT（Science Based Targets）※4の認定を取得しました。また、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）※5」の提言に賛同しており、当社グループの事業における気候変動に関するリスクと機会についての情報開示にも注力していきます。

東芝グループが経営理念の主文として掲げる「人と、地球の、明日のために。」の考えに基づき、「豊かな価値の創造」と「地球との共生」の両立をめざして、環境経営をより一層深化させていきます。地球環境の課題への取り組みに誠実であり続けるため、引き続き最大限の努力をしていく所存ですので、皆様のご支援をよろしくお願いいたします。

※1 気候変動に関する政府間パネル
※2 出典：IPCC「1.5℃特別報告書」
※3 未来のあるべき姿を想定し、そこから振り返ってその実現手段を考える方法
※4 世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。
※5 金融安定理事会によって2015年に設置され、金融の安定性という観点から金融機関や企業が気候変動問題を議論している。

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、改善を求めていきます。

（３）人権尊重のため、関連するステークホルダーと対話を進めます。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）個人の基本的人権、個性、プライバシーを尊重し、多様な価値観を受容します。

（２）人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしません。

２．お客様の尊重

１．東芝グループの基本方針

法令および契約を遵守するとともに、お客様の声をすべての発想の原点とし、お客様に満足いただける商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を提供します。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）安全で信頼される商品等を提供します。

（２）商品等に関する情報提供を適切に行います。

（３）お客様の要望、相談に誠実、迅速かつ的確にお応えします。

（４）お客様の声を大切にし、満足いただける商品等の開発、改良に努めます。

3．調達活動

1．東芝グループの基本方針

（1）法令、社会規範等を遵守します。

（2）調達取引先（候補を含み、以下同じとします。）に対して公正な取引の機会を提供します。

（3）調達取引先とともに企業の社会的責任を果たす調達活動に取り組みます。

（4）調達取引先と、相互理解と信頼関係に基づく調達活動を実施します。

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（1）次の条件を満たしている企業を調達取引先として優先します。

- 法令、社会規範等を遵守し、人権・労働、安全衛生、環境への配慮を重視していること
- 経営状態が健全であること
- 東芝グループに供給する資材・役務の品質、価格、納期が適正水準にあること
- 安定供給能力と、需給変動への柔軟な対応力があること
- 東芝グループ製品に貢献できる技術力を有していること
- 不測の災害等発生時においても、供給継続能力を有していること
- 自社の調達取引先に対しても、東芝グループの基本方針を展開すること

（2）必要な物品、役務・サービスを次に定める基準に従って公正に評価し、調達します。

- 環境に配慮していること
- 適切な品質レベルで、経済合理性のある妥当な価格であること
- 希望の納期を満足するとともに、供給の安定性が確保されていること

（3）調達取引先から職務に関連して個人的な利益の供与を受けないことはもとより、調達取引先との契約上の義務を誠実に履行し、取引先保護法令等（注）および健全な商慣行に従い取引を行います。

（4）調達活動は、社内規程にのっとり、所定の調達部門が実施します。

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

4．生産・技術活動および品質活動

1．東芝グループの基本方針

（1）生産・技術活動、品質活動に関係する法令および契約を遵守します。

（2）不断の技術革新・生産性向上を図り、お客様のニーズに基づいた安全・安心で優れた商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を最新、最良の技術により提供します。

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（1）お客様の立場に立って、品質保証の責任を果たし、製品安全を確保します。

（2）先進的な研究開発を進め、技術力の向上と技術基盤の整備に努めます。また、蓄積された技術と技能の継承に努めるとともに、技術環境の変化に的確に対応し、最新の技術を設計、生産等に活用します。

（3）商品等に関する事故や安全に関する情報を入手した場合、直ちに事実確認を行い、社内規程等にのっとり、必要な情報提供を行うとともに、製品回収や注意喚起、警告表示等の適切な措置を講じます。

5．営業活動

1．東芝グループの基本方針

（1）法令を遵守するとともに、正しい企業倫理に基づき、公正な営業活動を行います。

（2）お客様のニーズに基づき、満足いただける優れた商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を提供します。

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（1）誠意をもってすべてのお客様に公正かつ公平に接し、適切な条件で取引を行います。

（2）法令遵守はもとより、健全な商慣行、社会通念に従った営業活動を行います。

（3）お客様の立場に立って、ニーズを的確に把握し、最適な商品等を提供できるように努めます。

6．独占禁止法・官公庁取引規制等の遵守

1．東芝グループの基本方針

（1）独占禁止法その他の公正競争を維持するための法令等（以下、「独占禁止法等」といいます。）を遵守します。

（2）法令遵守に係る社内規程を策定し、適正に運用します。

（3）官公庁との取引にあたっては、法令および健全な商慣行を遵守し、入札妨害行為（注1）等を行いません。

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（1）法令遵守に係る社内規程を遵守し、公正で自由な事業活動を推進します。

（2）競合する他社との間の競争を制限するような、販売・見積価格、生産または販売数量・金額に関する制限、シェア割り、販売先・販売地域の制限、生産設備・技術の制限等はたとえ口頭でも明示、黙示の合意を行いません。

（3）お客様が官公庁の場合は、官公庁事業に係る営業行動基準等を遵守し、入札妨害行為、受注調整行為（注2）等の違法行為をしません。また、官公庁またはその職員（元職員を含み、以下同じとします。）に不正な見積額等、虚偽の情報を提供しません。

（4）会合の結成・参加、約束･取り決め、情報交換等、前記（2）または（3）の違法行為を疑われるような行為をしません。

（5）販売業者に対し、取扱商品の再販売価格について希望価格を守るよう事実上強要したり、販売業者との間でそのような合意をしません。

（6）代理店等の第三者に、前記（2）から（5）までに定める禁止行為をさせません。

（7）官公庁の職員を採用する場合は、法令および当該官公庁の規則等に基づき厳格に審査します。また、採用後、当該官公庁に係る営業行為をさせません。

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

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

7．贈賄の禁止

1．東芝グループの基本方針

（1）法令および健全な商慣行に反した不適正な支出を行いません。

（2）政治家または政治団体に対し、不適正な利益･便宜を供与しません。

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（1）官公庁の職員、政治家（議員等の候補者を含み、以下同じとします。）、政治団体等に対し、法令および健全な商慣行に反し、報酬、接待、贈物その他形態のいかんを問わず、また、直接、間接を問わず、利益供与をしません（法令に違反せず、かつ社会的妥当性が認められる場合を除きます。）。また、通常の商慣行より有利な条件での販売および貸付等（債務保証等を含みます。）を行いません。

（2）官公庁向け営業に関し、政治家等（元議員等、秘書、元秘書を含みます。）本人または本人が関係する会社に対しては、口銭、コンサルタント料等の名目のいかんを問わず、金銭を支払わず、また、便宜を供与しません。

（3）外国公務員等に対し、国際的な商取引に関して営業上の不正の利益を得るために、金銭その他の利益を供与しません。

（4）代理店等の第三者に、前記（1）から（3）に定める禁止行為をさせません。

（5）代理店等を使用する場合、事前にその報酬等につき、合理的に取り決めます。報酬の支払につき法令上の規制があるときには、当該法令に従います。

（6）政治家または政治団体に対し、法令、社内規程に反した不適正な政治寄付等を行いません。

（7）商取引上の接待、贈物、支出等を行う場合は、法令遵守はもとより、お客様の方針を尊重します。

8．環境活動

1．東芝グループの基本方針

（1）“かけがえのない地球”を健全な状態で次世代に引き継いでいくための環境づくりに積極的に貢献します。

（2）環境に関する国際規格、法令、協定、指針、自主基準等を遵守します。

（3）優れた環境調和型の商品の開発・提供を通じて社会に貢献します。

（4）事業活動に関わる環境への負荷の低減、生物多様性の保全等に積極的に取り組みます。

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（1）環境への負荷の低減に役立つ研究開発、商品化に努めます。また、地球温暖化防止、資源の有効活用等のために、すべての事業遂行過程においてエネルギー効率向上、省資源・再資源化等に積極的に取り組みます。

（2）環境に関する方針・計画の実施にあたり、日常活動として取り組み、継続的改善を図ります。

（3）定期的に測定・点検を実施し、その記録を適切に保存します。不適合を発見した場合は、速やかに是正し、事故予防措置を講じます。

（4）新規立地・再配置、設備投資、商品企画・開発設計、新規部品・原材料の購入等にあたり、環境への負荷を低減するため適時かつ適切にアセスメントを行います。

（5）国や地域の法令等により使用・排出等に制限がある物質はできる限り使用しません。当該物質を使用する場合は、最良の技術をもって環境への影響を最小限にとどめるよう努めます。

（6）環境活動に関する社外への十分な情報開示等、良好なコミュニケーションの維持に努めます。

（7）日常生活においても、地球温暖化をはじめとする環境問題に配慮します。また、地域社会の環境活動に積極的に参加します。

９．輸出管理

１．東芝グループの基本方針

（１）国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しません。

（２）事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令、および米国原産品･技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令を遵守します。

（３）前記の法令を遵守するため、輸出管理に関するコンプライアンスプログラム（以下、「輸出管理プログラム」といいます。）を策定し、実施します。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引や次の法令に違反する貨物･技術の取引は行いません。

・事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令

・米国原産品･技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令

（２）貨物･技術の引合いから出荷まで、輸出管理プログラムに規定された手続により厳格な管理を実施します。

（３）大量破壊兵器や通常兵器の開発または製造等に使用されることを防止するため、取引に際して貨物･技術の用途、最終顧客の確認を実施します。

１０．反社会的勢力の排除

１．東芝グループの基本方針

反社会的勢力(注１)との取引を含めた一切の関係を遮断します。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）反社会的勢力による事業活動への関与を拒絶します。また、その活動を助長（注２）しません。

（２）不当要求（注３）を受けた場合には、毅然とした態度で要求を拒否します。

（３）マネー・ロンダリング（犯罪による収益の移転）を規制する法令等を遵守します。

注1) 反社会的勢力：暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人のことを指します。
注2) その活動を助長する行為：機関誌・書籍の購読、物品の購入、広告賛助、役務提供等取引、金銭・物品の供与、その他の便宜供与等の行為をいいます。
注3) 不当要求：暴力団員による、事業活動に関し行われる暴力的要求行為等をいいます。

１１．技術者倫理の遵守

１．東芝グループの基本方針

（１）高い倫理観をもって技術活動に取り組みます。

（２）関係する法令および契約を遵守します。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）専門的知識や技術･経験を活かして、人類の健康・幸福と社会の安全に貢献します。

（２）科学的事実に基づき、また、法令や社会通念の変化を常に認識して、公正かつ自律的に判断し、正直かつ誠実に行動します。

（３）常に自らの専門的知識・能力の向上に努めることによって、技術革新を生み、安全で優れた商品等を提供します。

（４）後継技術者の育成と技術の継承に努めます。

（５）関係者とのコミュニケーションの活性化を図り、闊達で透明性のある職場風土づくりに努めます。

１２．知的財産権の尊重

１．東芝グループの基本方針

（１）特許法、著作権法その他知的財産権（注）に関する法令を遵守します。

（２）会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、これを積極的に活用するとともに、第三者の正当な知的財産権を尊重します。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）事業競争力強化のため、知的財産権を積極的に獲得し、活用します。

（２）職務発明、職務考案、意匠の職務創作、プログラムその他の著作物の職務著作、半導体集積回路の回路配置に関する職務創作についての出願権または知的財産権は会社に帰属することを定めた諸規程を理解し、遵守します。

（３）知的財産権を適正に管理し、第三者による侵害に対して適切な措置を講じます。

（４）第三者の正当な知的財産権を尊重します。

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

１３．適正な会計

１．東芝グループの基本方針

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

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）会計情報を、一般に公正妥当と認められた会計原則に従って正確にかつ適時に会計処理を行います。

（２）会計情報を、法令にのっとり正確にかつ迅速に開示します。

（３）経理システムの維持・改善をし、財務報告に係る内部統制の整備・運用に努めます。

１４．広報活動

１．東芝グループの基本方針

（１）お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データ等の企業情報（注）を、適時かつ適切に開示します。

（２）社内に対して経営方針等を正しく伝え、情報共有化を促進するとともに、モラール向上および一体感の醸成を図ります。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）客観的事実に基づき誠実に広報活動を行います。

（２）社外広報活動においては、関係する国や地域のお客様、投資家、地域社会からの正しい理解を得るために適切な方法を選定します。

（３）新聞・雑誌・テレビ等の報道関係者や証券アナリスト等と接触し企業情報を開示する場合は、事前に広報責任者の了解を得ます。

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

１５．広告活動

１．東芝グループの基本方針

（１）広告活動を行うことによって、会社の知名度・イメージの向上を図ります。

（２）グローバルなイメージと、それぞれの国や地域における良き企業市民としてのイメージの確立を図ります。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）事業活動を行う国や地域において会社の知名度向上を図ること、また、会社に対する好感と信頼を獲得することにより、健全な事業発展と販売促進のための環境づくりを行います。

（２）他者を誹謗すること、品位の劣る表現を用いることによって、自らの優位性を強調しません。

（３）政治、宗教等については広告表現の対象とせず、また、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別を想起させ、人間の尊厳を傷つけるような表現を用いません。

１６．職場環境の整備

１．東芝グループの基本方針

（１）創造的、効率的に業務を遂行できる環境を整え、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を支援します。

（２）安全で快適な職場環境を実現するよう努めます。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）自らの成果領域と責任権限に基づき業務を遂行します。また、能力向上のために自己研鑽に努めます。

（２）多様な働き方によりワーク・ライフ・バランスを実現し、能力を最大限に発揮できるよう努めます。

（３）闊達で秩序ある職場風土の実現に努めます。

（４）安全で清潔な職場環境を維持し、労働災害の防止に努めます。また、自らの健康づくりに努めます。

１７．情報セキュリティ

１．東芝グループの基本方針

（１）会社情報（注）を適切に管理、保護します。

（２）情報の財産価値を認識し、会社情報を秘密として管理します。また、その不適正な開示、漏洩、不当利用の防止および保護に努めます。

（３）情報セキュリティ事故の予防に努めるとともに、万一、事故が発生した場合には、速やかな復旧、是正処置を講じます。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）在職中、退職後を問わず、会社情報を所定の社内手続を経ないで開示、漏洩しません。

（２）在職中、退職後を問わず、会社情報を不適正に利用して、会社に損害を与えず、また、自己または第三者の利益を図りません。

（３）入社前に知得し守秘義務を負っている第三者の情報を会社に開示しません。

（４）適正な方法で個人情報を収集、利用、管理します。

（５）情報セキュリティに関する規程に従い、会社情報の保護に努めるとともに、適正に活用します。

（６）会社所有の情報機器、情報サービスを業務以外の目的で使用しません。

（７）社外の情報に対する不正アクセス等、第三者の利益を侵害する行為を行いません。

（８）未公表の会社情報に基づき、インサイダー取引を行いません。

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

１８．会社財産の保全・利益相反行為の禁止

１．東芝グループの基本方針

（１）会社財産（ブランドその他の無形の財産も含み、以下同じとします。）を適切に管理します。

（２）会社の最善の利益となるように判断し行動します。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）会社財産の保全に努めるとともに、私的に流用・着服しません。

（２）会社の機器、設備等を不適正に使用しません。

（３）会社における地位・職務上の権限を不正に利用して、自己または第三者の利益を図らず、また、会社の社会的信頼、ブランド等を損ないません。

（４）会社の利益と相反する取引関係を取引先、お客様、競合する他社との間で持ちません。

１９．社会とのかかわり

１．東芝グループの基本方針

（１）地域社会との連帯と協調を図り、その一員として責任を果たすとともに、ＮＰＯ・ＮＧＯ、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーと連携、協働を進めます。

（２）役員・従業員のボランティア活動等を支援するとともに、公民権の行使について最大限配慮します。

（３）社会への貢献度、目的、公共性等を勘案し、事業活動を行っている国や地域で適時かつ適正な寄付を行います。

（４）社会とのあらゆるかかわりにおいて、ブランドイメージの向上に努めます。

２．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（１）地域社会の文化、慣習等を尊重します。

（２）地域社会とのコミュニケーションの拡大を図り、会社の経営方針や事業活動に対する地域社会からの理解を得るよう努めます。

（３）地域社会の活動および社会貢献活動に積極的に参加します。

（４）品位と良識を兼ね備えた、自立した社会人として責任をもって行動します。

（５）職場、公共の場所、インターネット環境を問わず、東芝グループの一員としての自覚を持ち、誠実な言動をこころがけます。

適用範囲・推進体制等

１．適用範囲

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

２．推進体制

（１）東芝グループ各会社は、本基準の実施について責任を負う「実施統括責任者」を任命します。
東芝の実施統括責任者は、リスク・コンプライアンス関係担当役員（Chief Risk-Compliance Management Officer）とします。

（２）実施統括責任者は、本基準の各項目を推進するため、必要に応じて「実施責任者」を指名します。
東芝の実施責任者はスタフ部門長等とし、それぞれの部門における本基準の実施についての責任を負うとともに所管する子会社に対する指導の責任を負います。

（３）本基準の各項目を所管する東芝グループ各会社のスタフ部門等は、プログラム、規程等を制定するとともに、必要に応じて、実施細則の制定への支援、教育への協力等により、実施責任者や所管する子会社等を支援します。

（４）東芝の海外総代表は、その所管地域内において、東芝グループ各会社の海外事務所および海外子会社による本基準の実施につき、指導、援助、協力します。

（５）本基準の管理および東芝グループ各会社の本基準の採択・実施の推進・支援のための事務局は、東芝の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。

東芝グループのサステナビリティ経営

サステナビリティマネジメント

東芝グループは「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、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示しています。この理念のもと、エネルギー不足や資源の枯渇、気候変動などのさまざまな課題を抱える社会の一員として、短期的な利益のみを追求するのではなく、企業活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、社会課題の解決を目指します。

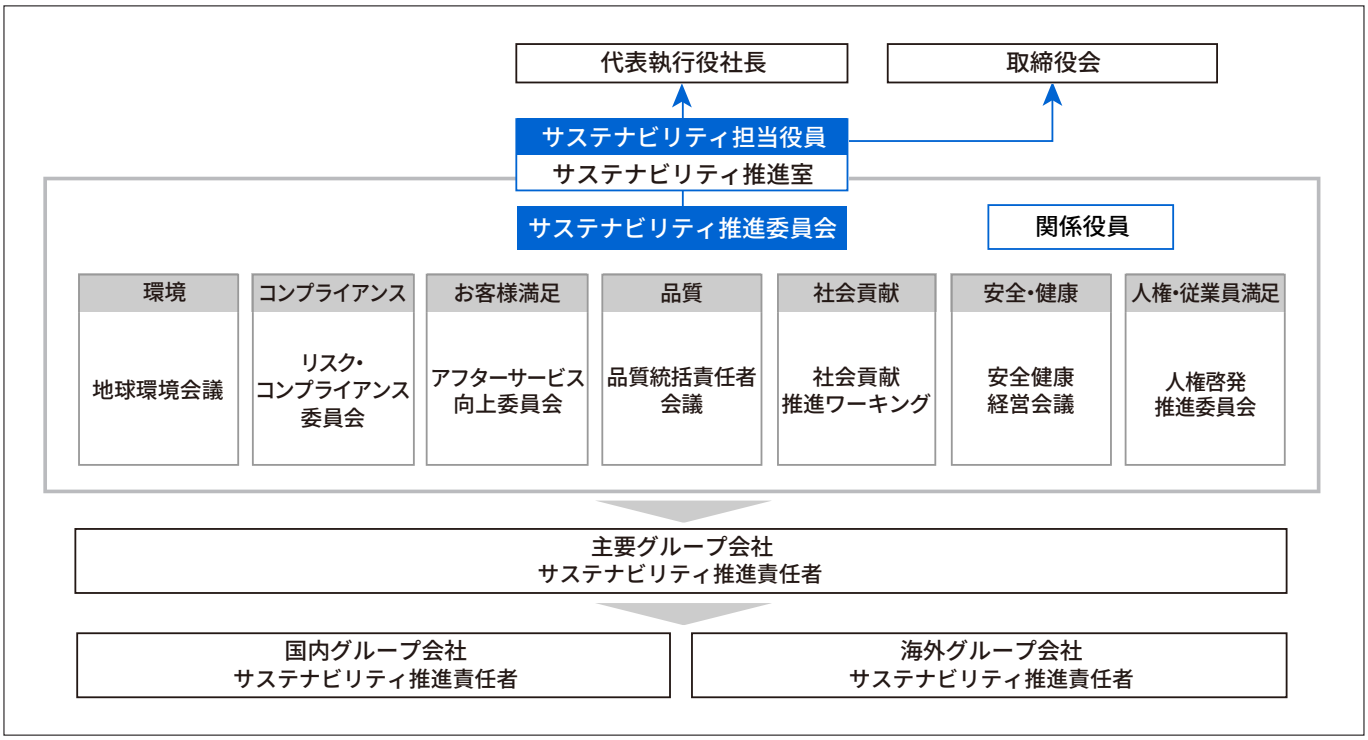
東芝グループは、企業として持続的に発展するため、倫理的で透明性のある経営基盤の構築に向けてE（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の強化とサステナビリティ経営に努め、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員、地域社会など、さまざまなステークホルダーの皆様と連携しながら、豊かな価値を創造し、提供します。すべての企業活動は「東芝グループ行動基準」に基づき、公正で誠実に行います。

東芝グループの価値創造サイクル(PDF:325KB)

サステナビリティ推進体制

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。サステナビリティ担当役員をはじめ、関係役員で構成するサステナビリティ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サステナビリティ推進責任者を選任し、東芝グループのサステナビリティ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。

サステナビリティ推進体制



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サステナビリティ関連部門が出席するコーポレートサステナビリティ会議を開催し、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サステナビリティ推進責任者とは、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さまざまな社会課題について理解を深め、サステナビリティの推進をより「自分ごと化」する機会を提供しています。2019年度はダイバーシティ＆インクルージョンの取り組みの一環として、サステナビリティ推進責任者とハラスメント相談窓口担当者を対象に外部講師を招いて講演とワークショップを実施しました。この講演では、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より相談しやすい体制構築で必要な配慮などを確認しました。

モニタリングの実施

東芝グループでは、リスクマネジメントシステムのプログラムの一環として、人権に関する調査（人権デューディリジェンス）を2005年度から継続的に行っています。2019年度は国内外のグループ会社254社に対して調査を行いました。各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サステナビリティ意識を高めるために、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体系を確認し、サステナビリティ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、新任役職者などの階層別に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、独占禁止法遵守、贈賄禁止など、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。2019年度は、社長から「東芝グループ従業員にSDGsや気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言をはじめとする社会からの要請とESG課題に対応することが重要であり、グループを挙げてコンプライアンスを徹底し、サステナビリティ推進を常に意識していかなければならない」という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。

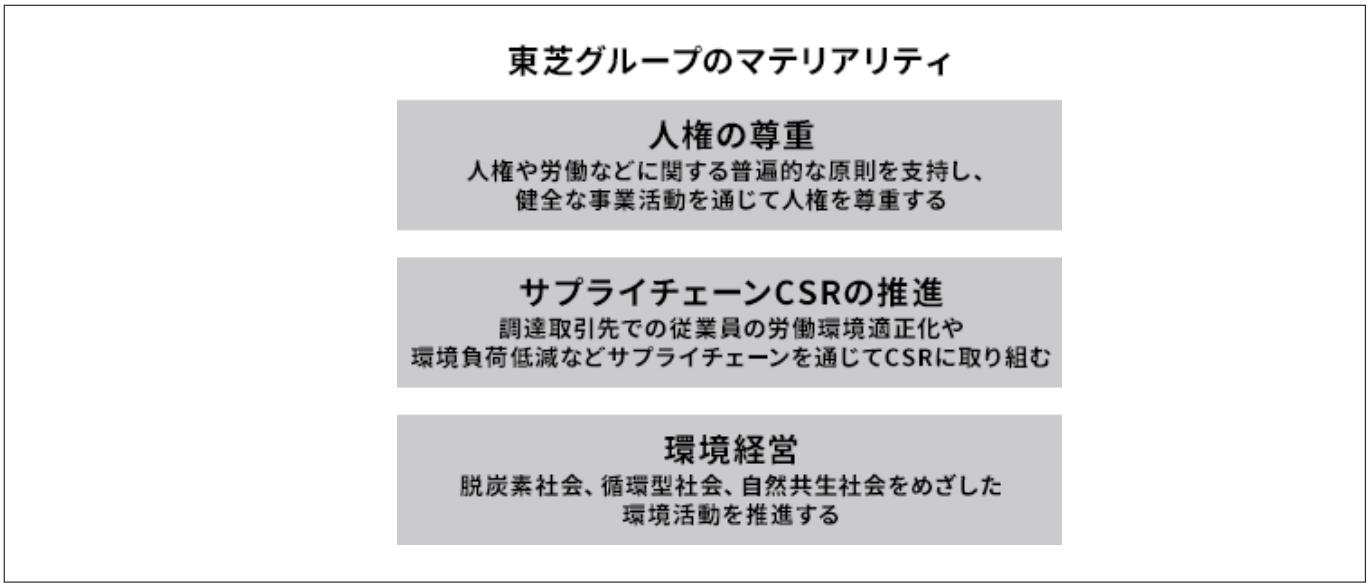
2019年12月17日に開催したCSR大会では、東芝グループの経営幹部や労働組合代表などが出席したほか、社内ネットワークを通じて大会の様子をグループ従業員にも共有しました。社長から東芝グループのサステナビリティ経営やSDGs達成への貢献の重要性を改めて説明するとともに、特に優れた社会貢献活動と安全健康への取り組みについて表彰を行いました。また、アセットマネジメントOne株式会社のチーフESGアナリストである櫻本 恵氏をお招きし、「時代の要請としてのESG」と題してESG対応の必要性と東芝グループの課題についてご講演いただきました。

東芝グループのサステナビリティ経営

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）

2019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

また、日々の企業活動の中でのステークホルダーの皆様との対話を通じて、取り組みを自己評価し、今後の施策の実行に生かしています。

> 東芝グループのステークホルダー

東芝グループのサステナビリティ経営

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　ー　このような想いを拠り所に、複雑化・深刻化する社会課題に、これまでも、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

東芝グループ経営理念
人と、地球の、明日のために。

私たちの存在意義
新しい未来を始動させる。

私たちの価値観
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

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

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意見交換を行いました。その中では、バリューチェーンを通して社会に与えるインパクトを検討し、東芝グループの事業を通して貢献できるゴールを8つ特定して、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）(PDF:4.52MB)で公表しました。その後、事業以外で貢献できるゴールを2つ追加し、これら10のゴールを中心に、東芝グループはこれからもすべての企業活動でSDGs達成に貢献していきます。

- CO_2分離回収設備
- 水素エネルギー
- 再エネシステム
- 粒子線がん治療装置
- マイクロRNA検出技術
- フェーズドアレイ気象レーダ
- 鉄道交通システム
- 防災ソリューション
- ロボティクス・物流システムソリューション

- 上下水道ソリューション
- 画像認識プロセッサ
- パワーデバイスMOSFET
- データセンター向け大容量HDD
- LED照明
- エレベータシステム
- 空調システム
- SCiB™
- ものづくりIoTソリューション
- 電子レシートサービス

- 従業員の安全健康サポート
- 従業員のスキルアップとキャリア形成
- ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

- 適切な労働条件と職場環境の提供
- 持続可能性に関する取り組みとその情報開示
- ステークホルダーとのエンゲージメント強化

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」、すべての企業活動を通じてSDGs達成に貢献します。

SDGsは、１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。

気候変動への対応

SDGsが示すさまざまな課題のなかでも、気候変動が社会に与えるインパクトは年々深刻化しており、将来世代の安心・安全な生活が脅かされています。そのような状況のなか、企業にも迅速かつ積極的な対応が求められています。

東芝グループでは気候変動への対応を最も重要な経営課題の一つと認識しており、自社の事業活動における温室効果ガスの排出抑制と、提供する製品・サービスにおける排出抑制の両面で、年度ごとの目標値を設定し、活動を推進しています。

今後については、2050年に向けた長期ビジョンとして策定した「環境未来ビジョン2050」に基づき、さらに積極的な活動を進めます。同ビジョンでは気候変動への対応として、2030年度までに自社グループのバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量を50%削減（2019年度比）し、2050年に向けて社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化に対応する形でバリューチェーン全体で貢献していくことをめざしています。この目標の達成に向けて、事業活動においては省エネ設備への投資や再生可能エネルギーの導入拡大を進め、製品・サービスにおいては脱炭素エネルギー技術や省エネ性の高い社会インフラ製品・ビル関連製品などの開発に注力していきます。

なお2030年度の温室効果ガス削減目標については、自社グループの事業活動による排出、提供した製品・サービスの使用による排出それぞれの内訳を設定し取り組みを進めます。同目標は、パリ協定※1における「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃未満に抑える」ための科学的な根拠に基づく目標としてSBT※2の認定を取得しました。

さらに気候変動関連の情報開示に対する社会的な要請に応えるため、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に賛同するとともに、TCFDの提言に沿ったリスク・機会の分析や情報開示を進めていきます。

※1　国連気候変動枠組条約締約国会議（COP21）で採択された、温室効果ガス排出削減に向けた国際枠組み。世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に保ち、1.5℃に抑える努力をすること、そのために温室効果ガスの排出を今世紀後半に実質ゼロまで下げることを目標としている。

※2　世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。

> 環境未来ビジョン2050
> 気候変動への対応
> 環境活動

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. ピーダーゼン氏

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！」

東芝グループのサステナビリティ経営

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）
- 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

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

認証書

「国連グローバル・コンパクト」の10原則

人権

原則1　企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

原則2　企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

原則3　企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである

原則4　企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

原則5　企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

原則6　企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

原則7　企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

原則8　企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

原則9　企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

腐敗防止

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

> 「国連グローバル・コンパクト」の10原則

注）日本語訳：国際連合広報センター

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

Responsible Business Alliance
Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition
Advancing Sustainability Globally

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、カウンシルメンバーとしてフォーラムの活動の方向付けに積極的に関与しています。年次総会への出席のほか、インドやケニアなど世界各地で開催される科学技術対話会にも参加しています。

> STSフォーラム

BSRへの参加

BSR (Business for Social Responsibility) は、1992年に米国で発足したCSRに関する国際的な非営利団体です。グローバルに活動する250以上の団体や企業がメンバーとして参加しており、東芝は2003年に加入しました。BSRのファシリテートによるステークホルダー・ダイアログを開催したほか、人権、サプライチェーンCSRに関するStudy Forumなどに参加しています。

> BSR

CBCCへの参加

CBCC（Council for Better Corporate Citizenship：公益社団法人 企業市民協議会）は、1989年に一般社団法人 日本経済団体連合会により設立された団体で、日本企業が進出先の現地コミュニティから「良き企業市民」として受け入れられるための支援活動や、近年はCSRの推進ならびにその実践支援を行っている団体です。東芝は団体設立当初に加入し、現在は企画部会委員として活動に参画しています。

> CBCC

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。

> 気候変動への対応
> 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。

株主・投資家

株主総数は約27万人。発行済株式総数は約4.6億株。主な所有者別持ち株比率は、金融機関13.4%、個人・その他が20.2%、外国人（法人含む）が62.7%となっています。（2020年5月）

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。

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。（2020年3月末）

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。

従業員

東芝の連結子会社は331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。（2020年3月末）

地域社会

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

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
- レポート（有価証券報告書、統合報告書、サステナビリティレポート）
- ホームページ（投資家情報、サステナビリティ、環境）

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いきます。

株主との対話（主な対話窓口：法務部、経営企画部）

株主総会

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。また、2020年7月31日に開催した2020年度定時株主総会は、新型コロナウイルス感染症により来場者が減少したものの、127人の方にご来場いただき、定款の変更と取締役選任（会社提案分）の議案について承認いただきました。（株主提案の取締役選任議案は否決）。なお、2020年度定時株主総会では、来場されない株主様にも株主総会の模様をご覧いただけるよう、インターネットでライブ中継を行いました。 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：経営企画部）

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、国内大株主様を中心に年2回以上、社長を含む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、社長を含む執行役が欧米・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。
加えて、社外取締役と株主様との対話の場を設定することとし、2019年1月と10月には、取締役会議長をはじめとする社外取締役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、議事録をホームページで公開しました。

> 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、サステナビリティ推進をはじめ、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2019年度は、新型コロナウイルス感染症と事業への影響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、地域の小学校での出張授業など、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	日常的な対話の主な方法・機会
・法令の遵守、税金の納付 ・社会的問題の改善・解決のための政策への協力	・経済団体、業界団体を通じての対話

政府・自治体との対話（主な対話窓口：各社、事業場、産業政策渉外室）

業界団体などへの参画

日本経済団体連合会、日本電機工業会、電子情報技術産業協会、WEF※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。

※ 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	日常的な対話の主な方法・機会
・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	・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：サステナビリティ推進室、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、東芝グループ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	日常的な対話の主な方法・機会
・気候変動への対応 ・循環経済への対応 ・生態系への配慮（化学物質、水、生物多様性保全）	・自社の事業活動における環境負荷の低減 ・社会全体の環境負荷低減につながる製品・サービスの開発・提供

「環境未来ビジョン2050」に基づき、事業活動における環境負荷低減と製品・サービスによる価値提供を同時に進めています。

> 環境活動
> 環境未来ビジョン2050

ESG活動報告における主なコンテンツ

東芝グループは、環境、社会（人権の尊重、公正な評価・人材育成、多様性の推進、安全健康、サプライチェーンCSRの推進、品質管理、お客様満足の向上、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	環境ビジョンと目標	基本方針、環境未来ビジョン2050、第6次環境アクションプラン、環境負荷全容、気候変動への対応
	モノづくりの環境負荷低減	温室効果ガス総排出量の抑制、廃棄物量の抑制、水受入量の削減、化学物質排出量の削減
	製品・サービスの環境性能向上	製品・サービスにおけるCO_2排出抑制量の拡大、省資源化量の拡大、再生プラスチック使用量の拡大、製品の化学物質管理
	環境経営基盤の強化	環境マネジメント体制、環境リスク・コンプライアンス、環境コミュニケーション、生物多様性の保全
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
	ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	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、労働災害発生状況、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、責任ある鉱物調達対応、グリーン調達・グリーン購入
	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
	お客様満足の向上	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、取締役の状況、役員報酬
	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

2019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、サステナビリティ経営を推進しています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	2018年度（実績）	2019年度（目標）	2019年度（実績）	2020年度（目標）
取締役数	12人	—	12人	—
執行役を兼務しない取締役数	7人	取締役の過半数	10人	取締役の過半数
女性取締役数 （女性取締役比率）	2人（16.7%）	1人以上	1人（8.3%）	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	2018年度（実績）	2019年度（目標）	2019年度（実績）	2020年度（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5.6万人	1回	1回 約6.6万人	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年度は主要グループ会社ごとに自主監査を実施。			
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）	209件 （206件／3件）	—	110件 （109件／1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	2018年度（実績）	2019年度（目標）	2019年度（実績）	2020年度（目標）
紛争鉱物調査実施会社数（のべ数）※1	約800社	―	約560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ィリジェンスを行っている。			

> 責任ある鉱物調達について

※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

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	2018年度（実績）	2019年度（目標）	2019年度（実績）	2020年度（目標）
女性役職者数と比率（東芝および主要グループ会社）	330人（4.7%）	7.00%	339人（4.9%）	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：46% 技術系：14%	事務系：50% 技術系：25%	事務系：37% 技術系：19%	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：87.4% 女性：12.6%	―	男性：86.8% 女性：13.2%	―
障がい者雇用率（東芝） ※特例子会社など含む	2.37%	2.20%	2.41%	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19.8年（男性20.2年、女性18.2年）	―	平均18.5年（男性19.0年、女性16.5年）	―
休暇取得率（東芝）	74.9%	―	73.7%	―

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:10人 (1.8%) 女性:277人	—	男性:34人 (6.2%) 女性:316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)	194人	—	203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:6人 女性:5人	—	男性:9人 女性:4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:5人 女性:329人	—	男性:5人 女性:411人	—
	東芝制度では小学校修了前の子を養育する者が対象。			
> ダイバーシティ＆インクルージョンの推進				

安全健康	2018年度 (実績)	2019年度 (目標)	2019年度 (実績)	2020年度 (目標)
OHSAS18001認証取得率 (会社数) (国内製造など取得を義務付けた会社) ※2020年度の目標は、ISO45001認証取得率	100% (54社)	100%	100% (52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。2019年度のOHSAS18001認証取得会社数の減少は会社統合により対象会社が減ったことによるもの。2020年度はOHSAS18001からISO45001への移行を完遂する。			
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 (1)	— (0)
	休業度数率:100万時間当たりの休業1日以上の死傷者が発生する頻度 厚生労働省労働災害統計(2019年度)による全国全産業の平均(1.58件)、全国製造業の平均(0.94件)、全国電気機器製造業の平均(0.41件)のいずれをも下回るが、2020年3月に国内製造会社で“挟まれ”による死亡災害が１件発生。2020年度以降、改めて従業員の死亡災害０の継続を目指す。			
> 安全健康				

サプライチェーンCSRの推進	2018年度	2019年度	2019年度	2020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%
	東芝グループの調達方針に基づき、新規調達取引先を選定し、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る。			
調達取引先CSR状況調査実施会社数※3	6,277社	―	12,183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 183社 取引停止 2社	―	指導・支援 1,085社 取引停止 0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。
2019年度から東芝ブランド製品を構成する物品の取引先以外も一次調達取引先として範囲を広げ、調査を実施。

> サプライチェーンCSRの推進

社会貢献活動	2018年度	2019年度	2019年度	2020年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
社会貢献支出額（自然災害関連の義援寄付などを含む）	18.0億円	―	12.2億円	―
社会貢献プログラム数	1,527件	―	1,072件	―
	2019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」を実施。国内外で267件の社会貢献活動を実施した。			

> 社会貢献活動

2019年度のESG関連データについては、ESGデータ集をご覧ください。

環境ビジョンと目標

環境基本方針

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。

東芝グループ環境基本方針

東芝グループは環境への取り組みを、企業経営の最重要課題の一つとして位置づけ、「東芝グループ理念体系」のもと、人と、地球の、明日のために豊かな価値の創造と地球との共生を図ります。脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会をめざした環境経営により、持続可能な社会の実現に貢献し、新しい未来を始動させます。

事業と調和させた環境経営の推進

- 事業活動、製品・サービスにかかわる環境側面について、生物多様性を含む環境への影響を評価し、環境負荷の低減に向けた環境目標を設定して、環境活動を推進します。
- 監査の実施や活動のレビューにより環境経営の継続的な改善を図ります。
- 環境に関する法令、当社が同意した業界の指針および自主基準を遵守します。
- 従業員の環境意識をより高め、全員で取り組みます。
- グローバル企業として、東芝グループ一体となった環境活動を推進します。

事業活動での環境負荷低減と環境調和型製品・サービスの提供

- 地球資源の有限性を認識し、事業活動、製品・サービスの両面から有効な利用、活用を促進する積極的な環境施策を展開します。
- ライフサイクルを通して環境負荷の低減に寄与する環境調和型製品・サービスを提供します。
- 設計、調達、製造、物流、販売、廃棄などすべての活動段階において、気候変動への対応、資源の有効活用、化学物質の管理などの環境負荷低減に向けた施策に取り組みます。
- 持続可能な社会の実現のため、社会に与える価値や意義を考え、将来を見据えた環境技術の開発に努めます。

ステークホルダーとの連携

- 地域・社会をはじめとするさまざまなステークホルダーと積極的なコミュニケーションを図り、連携した環境活動を推進します。

> 東芝グループ理念体系
> 東芝グループ行動基準8. 環境活動

環境経営推進体制

東芝グループでは、グループ全体でグローバルに環境経営を推進しています。環境経営推進体制の詳細は83ページに掲載しています。

環境未来ビジョン2050

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、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示しています。創業時から培ってきた発想力と技術力を結集し、複雑化・深刻化する社会課題解決に立ち向かい、新しい未来を始動させることが、私たちの存在意義です。この理念のもと、2019年度から5か年の全社変革計画「東芝Nextプラン」を進めており、当社グループ独自の信頼性の高いサービスと最先端の技術で社会課題の解決をめざすとともに、持続可能な開発目標（SDGs）の達成にも貢献し、さらなる企業価値の向上を図っていきます。

> 東芝グループ理念体系
> 東芝Nextプラン
> SDGsへの取り組み

東芝グループでは2007年に「地球と調和した人類の豊かな生活」をあるべき姿として描いた「環境ビジョン2050」を策定し、その実現に向けて活動を推進してきました。「環境ビジョン2050」では、社会の安心・安全と豊かな価値を創造すると同時に「地球温暖化の防止」「資源の有効活用」「化学物質の管理」の3つの課題に取り組むことで地球との共生を図ることをめざしており、具体的な活動計画である第6次環境アクションプラン（2017～2020年度）にもこの考え方が反映されています。

> 第6次環境アクションプラン

環境未来ビジョン2050

近年、気候変動やエネルギー・資源の枯渇などさまざまな環境問題が深刻化し、将来世代の安心・安全な生活が脅かされています。特に気候変動に関しては、世界各地で洪水や干ばつ、巨大台風が発生するなど影響が顕在化するなかで、2015年のパリ協定※1採択を契機に各国で脱炭素化に向けた動きが加速しており、企業においても長期的な視点で気候変動の重要性を認識し、脱炭素社会の実現に向けた対応を積極的に進めることが求められています。

さらにサーキュラー・エコノミー（循環経済）への移行や海洋プラスチック問題、水資源や生物多様性保全などの課題に関しても、この数年間で世界各国における対応が進み、社会的な関心もますます高まっています。同時にSDGsの普及やESG投資拡大など、企業のサステナビリティ経営全体にかかわる動きも活発化しています。

また、社会の変容とともに当社グループ内の事業構造改革も進んでいます。「東芝Nextプラン」において、当社グループはCPSテクノロジーを駆使してインフラサービスカンパニーへと変革を進めることをめざしています。

このようにさまざまな状況が変化するなかで、私たちが持続可能な社会の実現に貢献し、かつ企業として持続的な発展をめざすためには、長期的な視点で世界の潮流に対応しながら、豊かな価値を提供し続けていくことが重要と考えています。そこで東芝グループでは2020年、脱炭素化や循環経済への対応などグローバルな視野に立った新たな長期ビジョンとして、「環境未来ビジョン2050」を策定しました。「環境未来ビジョン2050」は「豊かな価値の創造と地球との共生をめざした環境経営を通じて持続可能な社会の実現に貢献する」ことを目的とし、持続可能な社会、すなわち脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現をめざします。前ビジョン策定時の2007年から取り入れてきた「バックキャスティング※2」の考え方を継続し、2050年の「あるべき姿」に向けて**「気候変動への対応」「循環経済への対応」「生態系への配慮」**の3分野への取り組みを推進していきます。

※1　国連気候変動枠組条約締約国会議（COP21）で採択された、温室効果ガス排出削減に向けた国際枠組み。世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°C未満に保ち、1.5°Cに抑える努力をすること、そのために温室効果ガスの排出を今世紀後半に実質ゼロまで下げることを目標としている

※2　未来のあるべき姿を想定し、そこから振り返ってその実現手段を考える方法

「気候変動への対応」では、2030年度までに自社グループのバリューチェーン（Scope1・2・3）を通じた温室効果ガス排出量を50%削減（2019年度比）し、2050年に向けて社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化に対応する形でバリューチェーン全体で貢献していくことをめざしています。なお、当社グループのバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量については2050年度までに80%以上削減（2019年度比）していくことを目標とします。これらはパリ協定に基づく日本の削減目標とも整合する目標であり、パリ協定が描く未来の実現に向けて必要不可欠な取り組みであると考えています。具体的には、自社グループにおける省エネ設備への投資や再生可能エネルギー導入拡大に加え、石炭火力建設工事の新規受注停止や、再生可能エネルギー、エネルギーアグリゲーション※、CO_2分離回収技術などの脱炭素エネルギー技術、省エネ性の高い社会インフラ製品やビル関連製品など、社会における温室効果ガス削減に貢献する製品・サービスの創出、および適応策に関連したビジネスの推進に注力していきます。

「循環経済への対応」では、事業活動と製品・サービスの両面で資源の有効活用を進めるとともに、業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、循環経済型ビジネスモデルへの転換を図っていきます。具体的には、事業活動における廃棄物量の抑制や使用済み製品・部品のリサイクルに取り組むほか、当社グループの注力ビジネスであるデジタル技術を活用したソリューションなどを通じた循環経済型ビジネスモデルの構築をめざします。

「生態系への配慮」では、世界各国の化学物質管理に関する政策・規制への対応や、水資源の適正な管理、事業所内外での生物多様性保全に向けた活動を推進することにより、自然と人間が調和して暮らし、生態系からの恵みを享受し続けられる社会の構築に貢献します。

これらの取り組みによって製品・サービスのライフサイクル全体における環境負荷低減を進め、持続可能な社会の実現に貢献します。また、事業と環境経営の一体化をめざし、現在推進している「東芝Nextプラン」が示すビジネス戦略と整合する形で、注力事業における環境貢献施策などを積極的に展開していきます。

※ 再生可能エネルギーやＥＶ（電気自動車）など様々なエネルギーリソースを集約し、電力の需給状況により出力を制御する仕組み。

2030年度目標の設定

「環境未来ビジョン2050」達成に向けて、2030年度の温室効果ガス削減目標の内訳を以下のとおり設定し、取り組みを進めていきます。なお、同2030年度目標については、この度SBT（Science Based Targets）※の認定を取得しました。

※ 世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

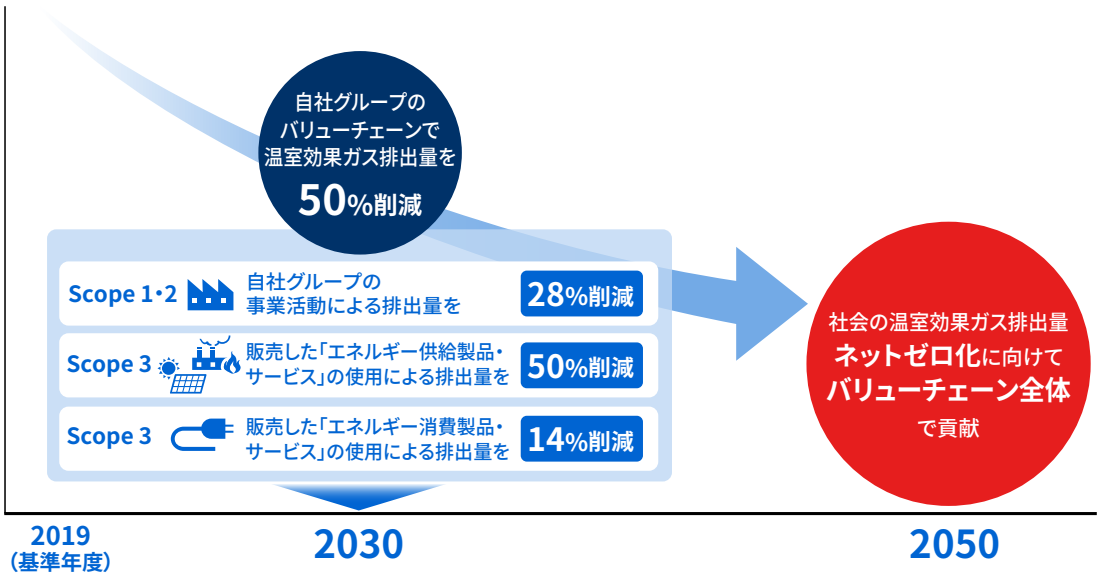
（すべて2019年度基準）

- Scope1※1・Scope2※2（自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量）の合計を
  2030年度までに28%削減
- Scope3※3における、販売したエネルギー供給製品・サービス※4の使用による温室効果ガス排出量の合計を
  2030年度までに50%削減
- Scope3における、販売したエネルギー消費製品・サービス※5の使用による温室効果ガス排出量の合計を
  2030年度までに14%削減

※1　自社での燃料使用による直接排出量
※2　自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量
※3　Scope1・2以外に自社のバリューチェーン（原材料調達・物流・販売・廃棄など）で発生する間接排出量
※4　発電プラントなど
※5　社会インフラ製品、ビル関連製品（空調機器、照明機器、昇降機）、リテール＆プリンティング機器、パワーデバイスなど

Scope1・Scope2については、自社グループの事業活動における省エネ設備への投資や再生可能エネルギーの導入拡大を進め、排出量の削減をめざします。

Scope3についてはカテゴリ11「販売した製品の使用による排出量」を対象とし、従来Scope3の算定対象としていなかった「エネルギー供給製品・サービス」についても対象に含め、石炭火力事業からの転換による大幅な排出削減をめざします。



> 気候変動への対応

> バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握

第7次環境アクションプランの策定

さらに具体的なKPIとしては、「環境未来ビジョン2050」に基づき、2021年度～2023年度を活動期間とする「第7次環境アクションプラン」を現在策定しており、年度ごとの目標値を設けて活動を推進していきます。

※ 年度ごとの具体的な目標値は現在策定中です。また、活動領域・活動内容も変更の可能性があります

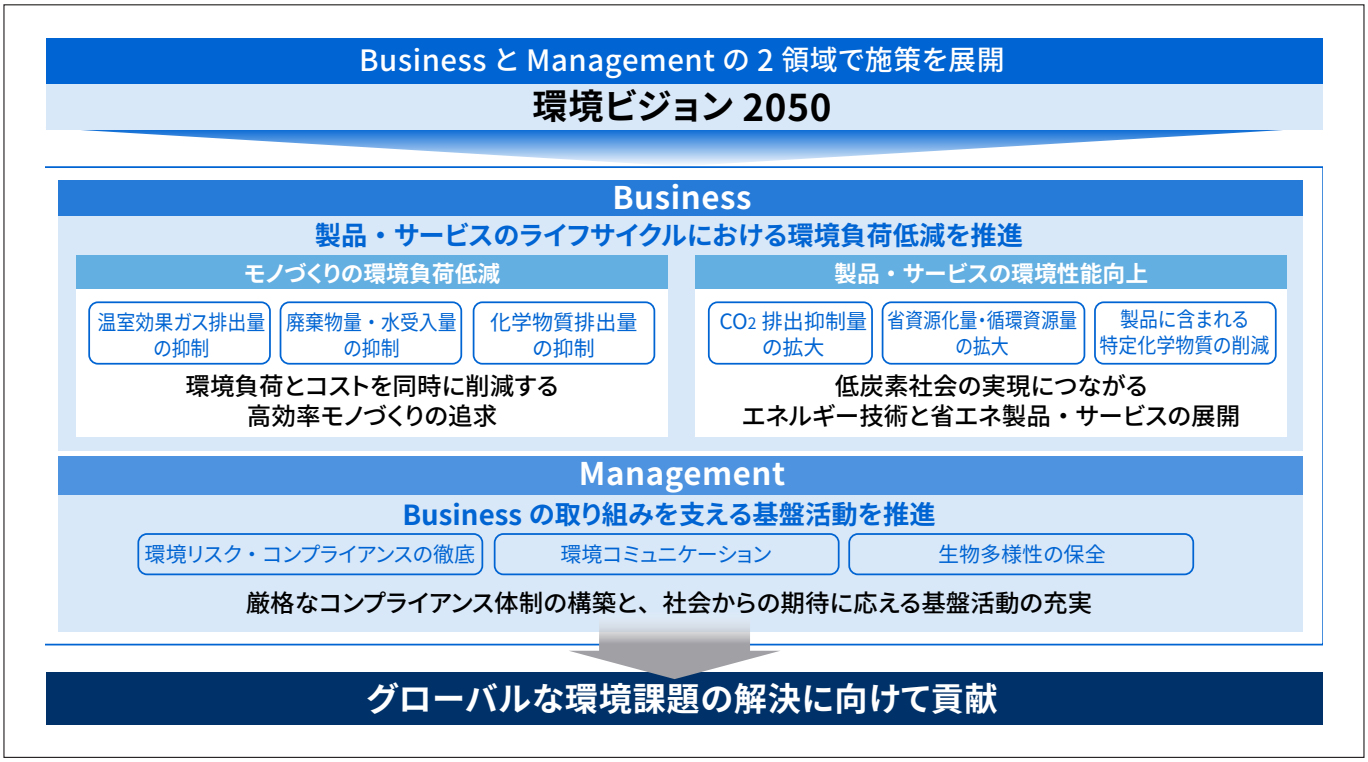
第7次環境アクションプラン（予定）

<table>
<tr><th colspan="3">活動領域</th><th colspan="2">活動内容</th></tr>
<tr><td rowspan="6" colspan="2">気候変動への対応
（重点項目）</td><td rowspan="2">事業活動</td><td colspan="2">温室効果ガス総排出量の削減</td></tr>
<tr><td colspan="2">エネルギー起源CO_2排出量原単位の改善</td></tr>
<tr><td rowspan="3">製品・
サービス</td><td rowspan="2">エネルギー供給
製品・サービス</td><td>エネルギー供給時の温室効果ガス排出量の削減</td></tr>
<tr><td>再生可能エネルギー導入による温室効果ガスの削減貢献</td></tr>
<tr><td>エネルギー消費
製品・サービス</td><td>製品使用時の温室効果ガスの削減貢献</td></tr>
<tr><td rowspan="2">事業活動／
製品・サービス</td><td colspan="2">デジタル技術による温室効果ガスの削減貢献</td></tr>
<tr><td colspan="2">気候変動の影響に適応するビジネスの推進</td></tr>
<tr><td rowspan="5" colspan="2">循環経済への対応
（重点項目）</td><td rowspan="2">事業活動</td><td colspan="2">廃棄物量の抑制</td></tr>
<tr><td colspan="2">廃棄物総排出量原単位の改善</td></tr>
<tr><td rowspan="3">製品・サービス</td><td colspan="2">プラスチック資源循環量の拡大</td></tr>
<tr><td colspan="2">省資源化量の拡大</td></tr>
<tr><td colspan="2">循環経済型ビジネスの推進</td></tr>
<tr><td rowspan="4">生態系への
配慮</td><td rowspan="2">化学物質の管理</td><td>事業活動</td><td colspan="2">化学物質総排出量原単位の改善</td></tr>
<tr><td>製品・サービス</td><td colspan="2">製品に含まれる特定化学物質の削減</td></tr>
<tr><td>水資源の管理</td><td>事業活動</td><td colspan="2">水受入量原単位の改善</td></tr>
<tr><td colspan="2">生物多様性の保全</td><td colspan="2">「ポスト2020生物多様性枠組」に対応した事業所内外での活動</td></tr>
<tr><td rowspan="2">環境基盤
活動</td><td colspan="2">環境コミュニケーション</td><td colspan="2">社外向け情報開示・発信／ステークホルダーとのネットワークづくり</td></tr>
<tr><td colspan="2">環境リスク・コンプライアンス</td><td colspan="2">法規制の社内管理体制強化・社内教育の徹底</td></tr>
</table>

第6次環境アクションプラン

東芝グループは、長期的な環境ビジョンの達成に向けて「環境アクションプラン」を策定し、具体的な環境活動項目とその目標値を設定・管理しています。1993年に最初の環境アクションプランを策定して以降、活動項目やガバナンスの対象範囲を数年ごとに見直しており、現在推進中の第6次環境アクションプラン（活動期間：2017年度～20年度）では、「Business（製品・サービスのライフサイクルにおける環境負荷低減）」「Management（Businessの取り組みを支える基盤活動）」の2領域において15項目の目標を設定しています。これらの目標に沿って活動を深化させ、長期ビジョンの実現をめざすとともに、気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に貢献します。
2019年度は15項目中全項目で目標を達成し、各分野において活動が進展しました。最終年度である2020年度の目標達成をめざして引き続き取り組むとともに、2021年度から新たにスタートする「第7次環境アクションプラン」に向けた準備も進めていきます。

> 第7次環境アクションプラン（策定中）



東芝グループ第6次環境アクションプラン

Business

活動領域	活動内容		2019年度			2020年度
			目標	実績	評価	目標
モノづくりの環境負荷低減	温室効果ガス総排出量の抑制※1		161万t-CO_2	114万t-CO_2	達成	166万t-CO_2
			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、温室効果ガスの排出量の抑制を進めました。			
	エネルギー起源CO_2排出量原単位の改善（2013年度基準）		94%	93%	達成	92%
			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、エネルギー起源CO_2排出量原単位の改善を進めました。			
	廃棄物量※2の抑制		5.1万トン	3.5万トン	達成	5.2万トン
			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、廃棄物量の抑制を進めました。			
	廃棄物総発生量原単位の改善（2013年度基準）		97%	80%	達成	96%
			生産プロセスの改善に取り組み、廃棄物総発生量原単位の改善を進めました。			
	水受入量原単位の改善（2013年度基準）		97%	87%	達成	96%
			工程改善や、排水の再生使用などを推進し、水受入量原単位の改善を進めました。			
	化学物質総排出量原単位の改善（2013年度基準）		97%	59%	達成	96%
			工程の見直しや使用物質の代替化などに取り組み、化学物質の排出量削減を進めました。			
製品・サービスの環境性能向上	CO_2排出抑制量の拡大（累計）	供給※3	1,610万t-CO_2	1,621万t-CO_2	達成	1,630万t-CO_2
			幅広いエネルギー技術の開発・普及に取り組みました。			
		消費※4	490万t-CO_2	548万t-CO_2	達成	630万t-CO_2
			省エネ性能を向上させた製品・サービスの提供を拡大しました。			
	省資源化量の拡大（累計）		27万トン	30万トン	達成	38万トン
			各分野において製品の省資源化が着実に進みました。			
	循環資源（再生プラスチック）使用量の拡大（累計）		2,280トン	2,636トン	達成	3,000トン
			複合機や業務用エアコンなどでの採用を継続しています。			
	製品に含まれる特定化学物質の削減 2019年7月までに全製品で4種フタル酸エステル※5の代替化・代替目途づけ完了		―	欧州向け規制対象製品について、代替化を完了しました。	達成	活動継続

Management

活動領域	活動内容	2019年度		2020年度
		実績	評価	目標
環境リスク・コンプライアンスの徹底	グローバル環境法規制対応の強化・環境人材の育成 ・グローバル環境法規制の対応見直し ・海外製造拠点における環境人材の地域ネットワーク強化	・グローバル法令情報の収集・会議体を通じた情報共有・人材育成施策などにより、社内の対応強化を進めました。 ・中国の環境担当責任者会議を開催し、中国で発生した法令違反事例をもとに再発防止策を議論して製造拠点の法規制対応強化につなげました。	達成	活動継続
環境コミュニケーション	情報開示の充実 ・社外要求事項をふまえたレポーティングの充実	・当社のESG情報開示の取り組みが、環境省「ESGファイナンス・アワード」で銅賞を受賞しました。	達成	活動継続
	ステークホルダーとのネットワークづくり ・東芝グループ環境展や東芝未来科学館での環境授業を通してお客様とのコミュニケーションを深耕 ・世界各地の拠点でのグローバル環境アクション展開により地域とのコミュニケーションを強化	・子ども向け教育プログラムを東芝未来科学館や小学校など5ヵ所で展開しました。 ・社内向け交流イベント「環境グループ環境セミナー2020」を開催し、環境担当者の環境意識向上や交流促進につなげました。 ・世界各地で600件以上のグローバル環境アクションを展開しました。	達成	活動継続
生物多様性の保全	愛知目標への貢献 ・「愛知目標」全20項目から10項目を「東芝目標」として設定し、グローバル各拠点で施策を展開	・グローバル63拠点で愛知目標の達成に向けた活動を展開しました。	達成	活動継続

※　温室効果ガスの原単位目標には、モノづくりにともなうエネルギー使用量と関係をもつ値（名目生産高、生産台数、人数、延床面積など）を使用
廃棄物・水・化学物質の原単位目標には活動を評価できる指標として物量ベースの名目生産高原単位を使用

※1　電力CO_2排出係数には、各電力会社より提供された排出係数を用いています
※2　廃棄物総発生量から有価物を除いたもの（廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く）
※3　発電プラントなど、エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる排出抑制量。算出方法は次のとおり
火力は同燃料種の平均のCO_2排出量原単位と比較、再生可能エネルギーは全火力平均のCO_2排出量原単位と比較。新設および更新による2017年度以降の発電によるCO_2排出抑制量を累計
※4　社会インフラ製品など、エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる排出抑制量。算出方法は次のとおり
代替想定製品のCO_2排出量－出荷製品のCO_2排出量（使用段階の1年分の排出量を比較し、製品寿命の半分を累計）
※5　フタル酸ビス（2-エチルヘキシル）、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジ-n-ブチル、フタル酸ジイソブチル。主にプラスチック（ケーブル被覆等）などの可塑剤として使用されており、人体への影響が懸念されている

環境負荷全容

東芝グループでは、材料調達から製造、物流、お客様使用時、回収・リサイクルまで、製品・サービスのライフサイクルの各段階における環境負荷を定量化しています。データ集計範囲は東芝および東芝グループ331社（2019年度実績）です。

東芝グループ環境負荷全容(PDF)

気候変動への対応

TCFDの提言に基づく情報開示

気候変動による影響が年々深刻化し、社会的な関心も高まるなかで、企業にも積極的な対応が求められています。金融安定理事会により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」では、2017年に発表した最終報告書のなかで、企業に対して気候変動関連リスク・機会についての情報を開示することを求めています。東芝グループはTCFDへの賛同を表明しており、さらに日本国内の賛同機関の取り組み推進を目的に設置された「TCFDコンソーシアム」にも参画しています。今後はTCFDの定める4項目（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に沿って、気候変動に関する情報開示を積極的に進めていきます。

ガバナンス

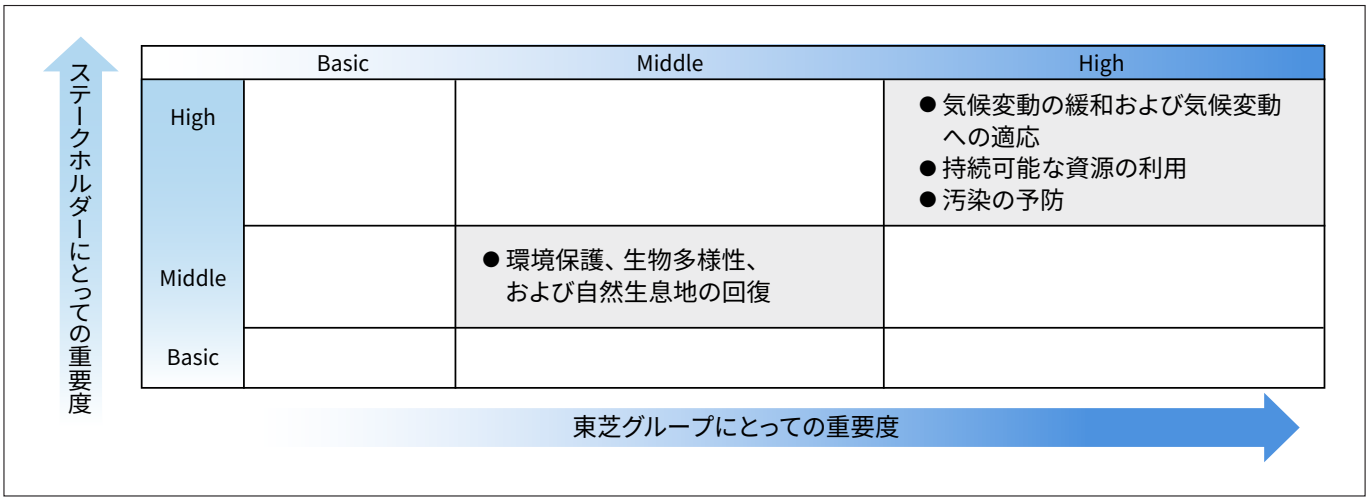
東芝グループでは、気候変動をはじめとする重要な環境課題に関し、取締役会が適切に監督を行うための体制を構築しています。特に経営に及ぼすリスク・機会にかかわる重要な議題については、経営会議または執行役員会議において環境担当役員から社長に報告されるとともに、年に二回程度の頻度で、取締役会において社外取締役を含む全取締役に報告されます。取締役会において審議・決定された内容は、当社グループの経営戦略に反映されます。
気候変動を含む環境関連の方針や戦略、施策については、取締役会での審議に先立ち、環境担当役員が議長を務める「コーポレート地球環境会議」で議論されます。本会議は半期に1回開催され、主要グループ会社の環境推進責任者、コーポレートスタフ部門長、コーポレートの環境推進室が出席しています。

> 環境経営推進体制

戦略

東芝グループでは三つの重要課題（マテリアリティ）を設定しており、「環境経営」はこの重要課題の1つに位置づけられています。具体的な項目としては「気候変動の緩和および気候変動への適応」「持続可能な資源の利用」「汚染の予防」を設定しており、特に気候変動に関しては事業経営に大きな影響を与えるリスク・機会であるという認識のもと、取り組みを進めています。

東芝グループのマテリアリティにおける環境関連項目の位置づけ



東芝グループのマテリアリティの詳細については、サステナビリティホームページをご覧ください。

中期経営計画「東芝Nextプラン」では、策定時にさまざまなメガトレンドを考慮するなかで、気候変動についてもそのリスク・機会両側面を検討し、事業戦略に反映しました。例えば社会における脱炭素化の流れを受け、再生可能エネルギー関連事業の拡大や、石炭火力建設工事の新規受注停止などを決定しています。
気候変動にフォーカスしたシナリオ分析としては、IEA（国際エネルギー機関）の定める2℃（および2℃未満）シナリオ、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の定める4℃シナリオなどに沿って2030年および2050年の将来予測を進めています。2℃（および2℃未満）シナリオでは省エネ規制の強化や炭素税導入などのリスクが想定される一方、省エネ製品や脱炭素エネルギー技術などの需要拡大という機会も期待できます。4℃シナリオでは、特に洪水や台風などの災害発生による物理リスクが大きくなることが想定されます。このような予測に基づき、コーポレート地球環境会議において、各グループ会社が事業分野ごとにリスク・機会の分析を実施・共有しています。TCFDの推奨事項に基づき、事業ごとに想定されるリスクおよび市場拡大・創出の機会を中長期視点で推測し、今後の事業戦略に活かしていきます。
東芝グループが現時点で想定している主なリスク・機会は以下のとおりです。

移行リスク

項目	想定されるリスク	東芝グループの対応
政策・規制	省エネ規制の強化や炭素税導入によるコスト増加、対応できなかった場合の販売機会損失	・自社グループのバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量削減に向けた中長期目標の設定 ・モノづくりにおける温室効果ガス総排出量の抑制 ・製品・サービスによるCO_2排出抑制量の拡大 ・グローバル環境法規制対応の強化・環境人材の育成 ・バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握 ・最新センサ技術を採用した新技術棟の省エネ管理
技術・市場	省エネ製品・サービス、脱炭素エネルギー技術に対する市場ニーズへの対応遅れ、国・地域ごとに異なるエネルギーミックスへの対応遅れなどによる販売機会損失	・自社グループのバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量削減に向けた中長期目標の設定 ・製品・サービスによるCO_2排出抑制量の拡大 ・エネルギー消費にかかわる製品・サービスにおける省エネ性能向上 ・脱炭素エネルギー技術の開発、幅広いエネルギー技術の提供 ・石炭火力建設工事の新規受注停止
評判	気候変動への対応遅れなどによる評価・評判の下落、それによる株価・売上への影響	・2030年度の温室効果ガス排出目標に関するSBT認定の取得 ・社外要求事項をふまえた情報開示の充実

物理的リスク

想定されるリスク	東芝グループの対応
洪水や台風などの災害発生による生産設備の破損、原材料部品の調達停止、物流販売機能の麻痺などによる生産拠点の操業停止	・大規模な水害発生リスクが想定される地域での設備床上げなど、各拠点におけるBCP対策の策定 ・サプライヤーのマルチ化 ・新規拠点建設時のアセスメントにおけるBCP対策の確認

機会(製品・サービス)

想定される機会	東芝グループの対応
EV(電気自動車)市場の拡大による関連製品の需要増加	・二次電池SCiB™を注力事業とし、特に車載用・産業用の成長に向けて投資を拡大 ・SCiB™の新工場建設などにより生産能力を増強
再生可能エネルギーの拡大や、脱炭素エネルギー技術の需要増加	・石炭火力建設工事の新規受注停止 ・再生可能エネルギーへの成長投資を実施 ・CO_2分離回収技術の開発推進
日本政府のZEB化推進による省エネ性能の高いビル設備の需要増加	・スマートBEMS、高い省エネ性能をもつ空調・照明・エレベーター・受変電設備などのZEB関連ビジネスの推進 ・ビルソリューション事業(空調・照明・エレベーター)の事業統括
気候変動の影響が顕在化することによる、適応策への市場ニーズの増加	・気象レーダや雨水排水システムなどの適応策ビジネスの推進

新たに策定した「環境未来ビジョン2050」でも気候変動への対応を重点項目としており、東芝グループの持続的な成長に向けたリスク・機会両面への対応として、バリューチェーンを通じた温室効果ガスの大幅な削減、社会の温室効果ガス削減に貢献する製品・サービスの創出拡大などを進めていきます。
また、東芝グループのバリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の多くが製品・サービス使用時のものであること、一方でデバイス＆ストレージ事業のように製造段階の温室効果ガス排出量が多くを占める事業も有していることなど、自社グループのビジネスの特性を考慮することも重要と認識しています。前者については製品・サービスの省エネ性能向上や脱炭素エネルギービジネスの拡大、後者については製造拠点における排出削減施策の推進など、適切な対応を進めます。

> 東芝Nextプラン
> 環境未来ビジョン2050

リスク管理

気候変動関連のリスクも含め、経営に大きな影響を及ぼす案件については「ビジネスリスク検討会」にてリスク評価を行い、ビジネスリスクの観点から特に重要度の高い案件を経営会議で審議する仕組みとしています。また気候変動を含む環境リスク案件については、社長直轄のリスク・コンプライアンス委員会でも対応策や予防措置を検討しています。
さらに、評価・特定された気候変動関連のリスク・機会については、コーポレート地球環境会議において環境担当役員・グループ会社・コーポレートスタフ部門の間で共有し、上述の推進体制のもとで管理していきます。

> 環境リスクへの対応

指標と目標

環境未来ビジョン2050では、当社グループのバリューチェーン（Scope1・2・3）を通じた温室効果ガス排出量を2030年度までに50%削減（2019年度比）し、2050年に向けて社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化に対応する形でバリューチェーン全体で貢献することをめざしています。
なお、当社グループのバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量については、2050年度までに80%以上削減（2019年度比）していくことを目標とします。
2030年度の目標については内訳を以下のとおり設定し、取り組みを進めていきます。この2030年度目標は、この度SBT（Science Based Targets）の認定を取得しました。

（すべて2019年度基準）

・Scope1※1・Scope2※2（自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量）の合計を
2030年度までに28%削減

・Scope3※3における、販売したエネルギー供給製品・サービス※4の使用による温室効果ガス排出量の合計を
2030年度までに50%削減

・Scope3における、販売したエネルギー消費製品・サービス※5の使用による温室効果ガス排出量の合計を
2030年度までに14%削減

※1　自社での燃料使用による直接排出量
※2　自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量
※3　Scope1・2以外に自社のバリューチェーン（原材料調達・物流・販売・廃棄など）で発生する間接排出量
※4　発電プラントなど
※5　社会インフラ製品、ビル関連製品（空調機器、照明機器、昇降機）、リテール＆プリンティング機器、パワーデバイスなど

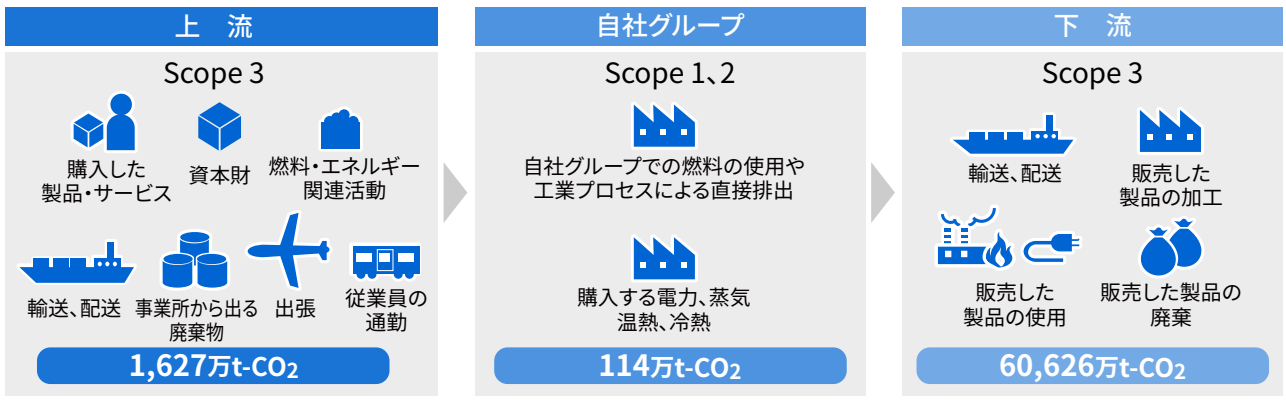
> 環境未来ビジョン2050
> 第6次環境アクションプラン
> 第7次環境アクションプラン（策定中）

バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握

気候変動問題の深刻化にともない、企業には自社の温室効果ガス（GHG）排出量のみならず、バリューチェーン全体における排出量を把握・管理することが求められています。東芝グループではGHG排出量算定に関する国際基準「GHGプロトコル※1」や環境省の「サプライチェーンを通じたGHG排出量算定に関する基本ガイドライン」などに基づき、自社グループの事業活動による排出（Scope1、Scope2）に加え、自社グループの事業活動範囲外での間接的排出（Scope3）についてもカテゴリごとに把握・算定しています。このような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ていきます。
なお2019年度からはカテゴリ11「販売した製品の使用」の対象範囲を拡大し、エネルギー供給製品・サービス※2を含めることとしました。販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量はバリューチェーン全体の排出量に占める割合が高いため、脱炭素エネルギー技術の開発、製品の省エネ性能向上などを引き続き推進していきます。

※1　GHGプロトコル（The Greenhouse Gas Protocol）：世界資源研究所（WRI）と持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）が中心となり、世界中の企業、NGO、政府機関などが参画して策定した、温室効果ガス（Greenhouse Gas：GHG）排出量の算定と報告のガイドライン
※2　発電プラントなど

2019年度



分類	算定対象カテゴリ			2018年度	2019年度	備考
上流	1	購入した製品・サービス		1,753	1,571	
	2	資本財		43	40	
	3	Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動		6	6	
	4	輸送、配送（上流）		3	3	
	5	事業所から出る廃棄物		2	1	
	6	出張		3	2	
	7	従業員の通勤		4	4	
	8	リース資産（上流）		―	0.3	バウンダリの見直しにより、2019年度実績から算定開始しました
自社		直接排出（Scope1）		34	32	
		エネルギー起源の間接排出（Scope2）		90	82	
下流	9	輸送、配送（下流）		22	22	
	10	販売した製品の加工		―	―	主として加工をともなわない最終製品・部品を扱っています
	11	販売した製品の使用	エネルギー供給製品・サービス※1	―	53,763	対象範囲の見直しにより、2019年度実績から算定開始しました
			エネルギー消費製品・サービス※2	4,501	6,839	対象範囲の見直しのため製品群を追加したことにより、増加しました
	12	販売した製品の廃棄		2	2	
	13	リース資産（下流）		―	―	業種として該当していません
	14	フランチャイズ		―	―	業種として該当していません
	15	投資		―	―	業種として該当していません
合計				6,463	62,367	19年度からカテゴリ11「販売した製品の使用」の対象範囲にエネルギー供給製品・サービスを追加したため、18年度の合計値と比較して規模が大幅に拡大しています

※1　発電プラントなど
※2　社会インフラ製品、ビル関連製品（空調機器、照明機器、昇降機）、リテール＆プリンティング機器、パワーデバイスなど

モノづくりの環境負荷低減

中長期目標

気候変動への対応については、
自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量を

2030年度までに**28**%削減（2019年度比）し、

2050年に向けて社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化
に対応する形でバリューチェーン全体で貢献する

2019年度の成果

温室効果ガス総排出量**114**万t-CO_2

廃棄物量**3.5**万トン

水受入量原単位**87**%（2013年度比）

化学物質総排出量原単位**59**%（2013年度比）

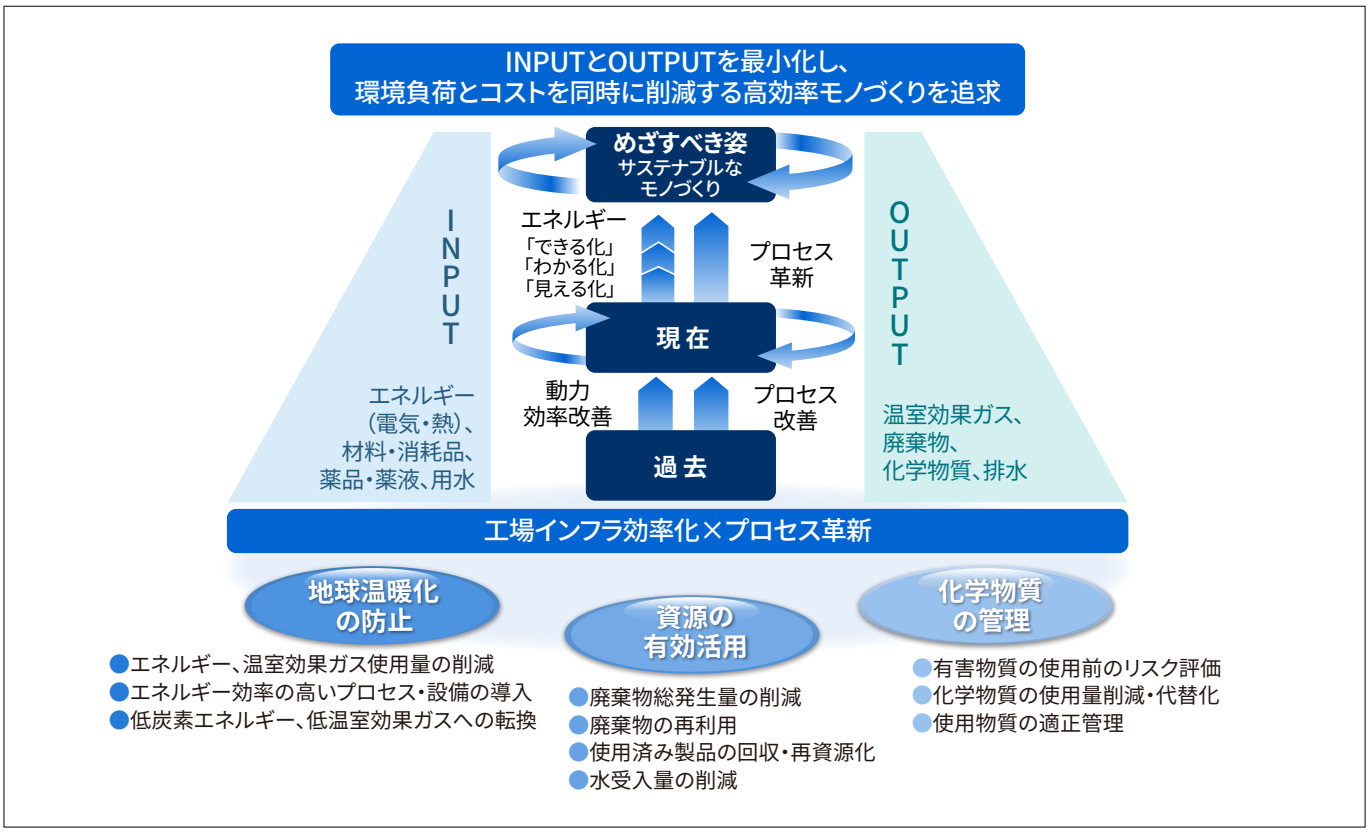
今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」のもと長期的な視点で気候変動に対応し、自社グループによる温室効果ガス排出量の削減を目指すとともに、廃棄物量や化学物質総排出量の抑制を進め、持続可能な社会の実現に貢献します。

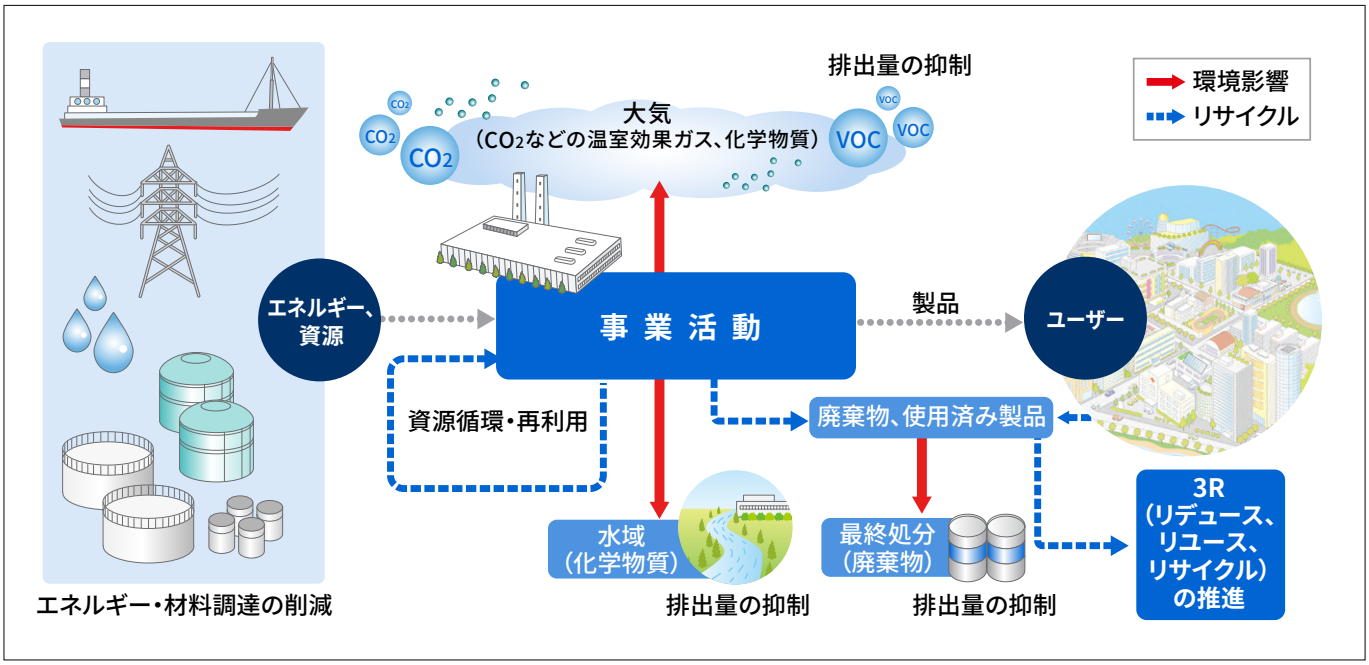
東芝グループでは、国内外の生産工程において投入資源を最小限に抑え、製造段階のムダを排除し、大気・水域への排出を最小限に抑制することによって、環境負荷とコストを同時に削減する高効率モノづくりを追求しています。

エネルギー使用状況を適切に把握し効果的な設備運用改善や高効率設備導入を図る「工場インフラの効率化」と、モノづくりにかかわるあらゆる部門と協働してサステナブルなモノづくりをめざす「プロセス革新」の二つの取り組みを進めることで、事業活動による環境影響の低減を推進し、地球温暖化をはじめとする環境課題の解決に貢献することをめざしています。

高効率モノづくり



事業活動による環境影響



温室効果ガス総排出量の抑制

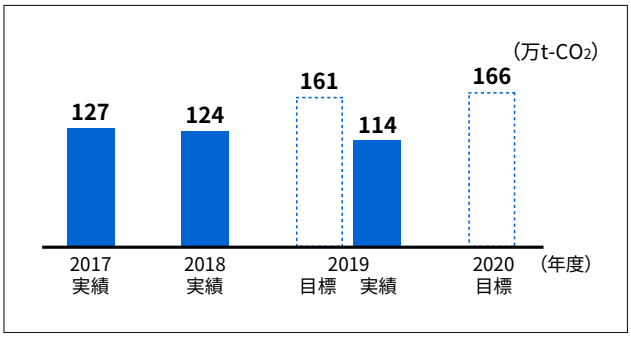
東芝グループでは、重電機器の絶縁用SF6（六フッ化硫黄）や、半導体製造用のPFCsガス（パーフルオロカーボン類）の回収装置・除害装置の設置を積極的に行い、さらに生産プロセス改善施策を着実に進めることで、事業活動における温室効果ガス※総排出量の削減に取り組んでいます。特に電力などの使用にともなうエネルギー起源CO_2排出量については、海外拠点を含めた積極的な省エネ施策の推進、生産効率の向上、再生可能エネルギーの導入などによる削減活動を実施しています。

2019年度の総排出量は114万t-CO_2となり、目標の161万-CO_2を達成しました。またエネルギー起源CO_2排出量原単位に関しては、2013年度比で93%となりました。総排出量は前年度比でほぼ横ばいとなっていますが、高効率設備への投資などによって原単位では改善が進んでいます。2020年度には総排出量を166万t-CO_2、エネルギー起源CO_2排出量原単位を2013年度比で92%に抑えることをめざします。

今後は、当社がパリ協定のめざす方向に沿って策定した長期的な温室効果ガス削減目標に基づき、国内外拠点における再生可能エネルギー導入拡大などの施策を積極的に推進することで、排出量の大幅な削減を進め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

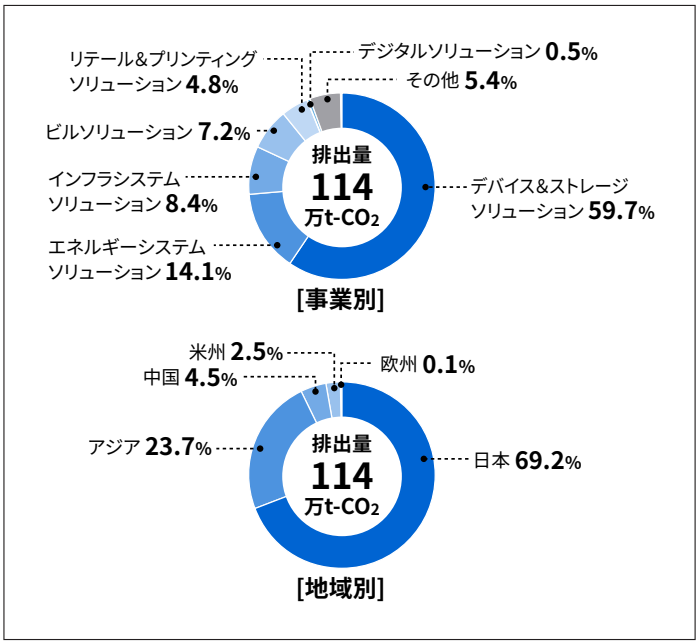
※ 二酸化炭素（CO_2）、メタン（CH_4）、一酸化二窒素（N_2O）（=亜酸化窒素）、ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）、パーフルオロカーボン類（PFCs）、六フッ化硫黄（SF_6）、三フッ化窒素（NF_3）

温室効果ガス総排出量

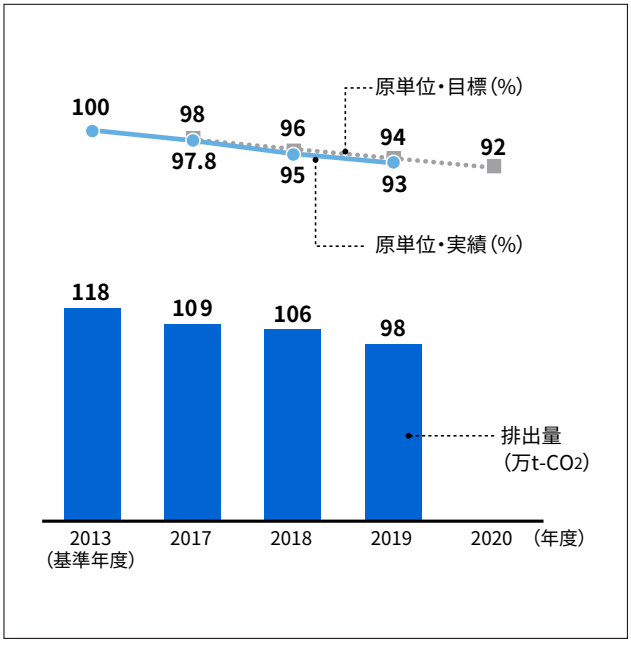


※ 電力CO_2排出係数には、各電力会社より提供された排出係数を用いています

温室効果ガス総排出量の内訳(2019年度)



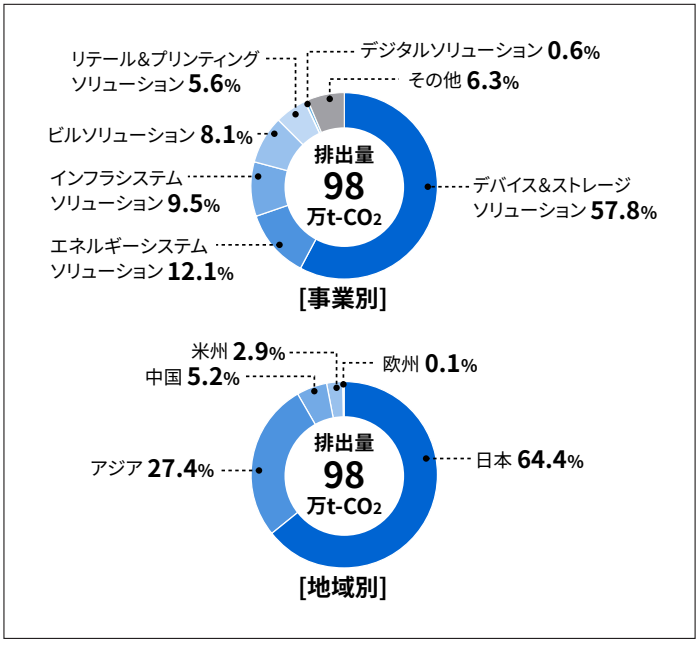
エネルギー起源CO_2排出量と原単位



※ 電力CO_2排出係数には、各電力会社より提供された排出係数を用いています

※ 原単位には、モノづくりにともなうエネルギー使用量と関係をもつ値(生産高、生産台数、人数、延床面積など)を使用しています

エネルギー起源CO_2排出量の内訳(2019年度)



事例：最新センサ技術を採用した新技術棟の省エネ管理

東芝キヤリア（株）

新技術棟「e-Third」外観

東芝キヤリア富士事業所内で建設を進めてきた新技術棟「e-Third（イーサード）」は、2020年1月に竣工し、5月から稼働開始しています。当社は「e-Third」を世界で展開する技術開発の中枢と位置づけ、国内外向け製品・ソリューションの研究・開発を行っています。
「e-Third」では多くの技術者が執務し、複数の試験室が設置されていることから、執務環境の快適性とエネルギー管理を考慮したさまざまな設備・技術が施されています。高効率の機器を採用しているほか、1階から4階までの全フロアで600個を超えるセンサ（画像センサ、輻射温度センサ、温度センサ、CO_2センサなど）を配置しています。これらのセンサから得られる情報をもとに、人体検知による照明ON/OFF、CO_2濃度に応じたAHU※風量制御、温度に適した排気ダクト制御と自然換気窓の開閉が行われます。
このように、建屋全体が「快適さ」と「省エネ」の両立を最適な形で実現しています。

※ エアハンドリングユニット（空調機）

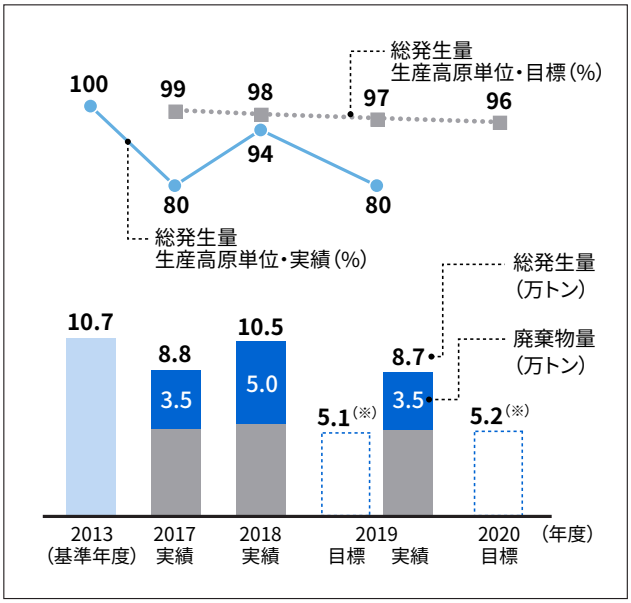
関連サイト：
富士事業所の新技術棟「e-Third」竣工について

廃棄物量の抑制

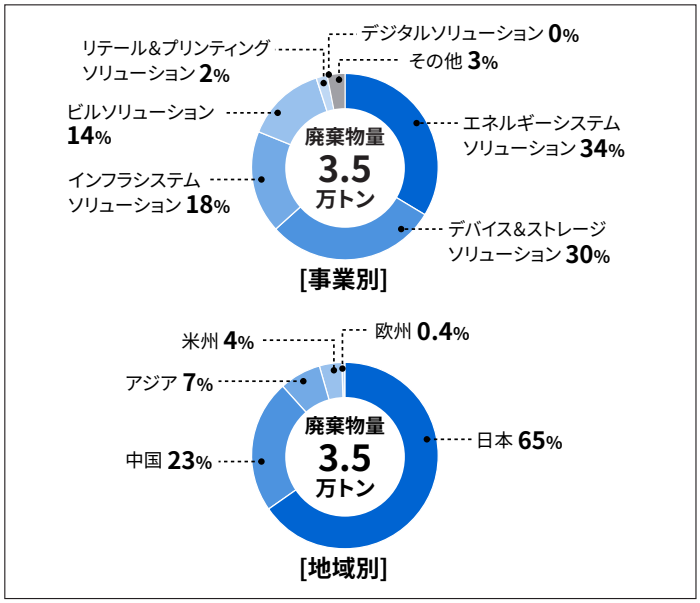
東芝グループでは、事業プロセスの効率化を示す生産高原単位の改善と、地球の環境容量を超えないための総量の抑制の両面から廃棄物量の削減を進めています。

2019年度は総発生量から有価売却物を除いた廃棄物量が3.5万トンとなりました。廃棄物総発生量原単位は2013年度比80%となり、目標を達成しました。

廃棄物量および総発生量と原単位



廃棄物量の内訳（2019年度）

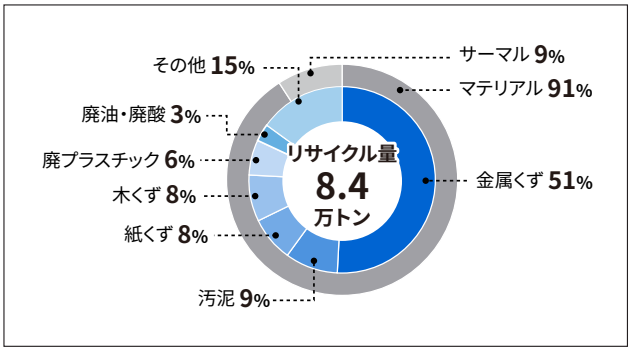


※　目標値は廃棄物量のみ

リサイクルの推進

東芝グループの2019年度リサイクル実績は8.4万トンで、廃棄物総発生量の97%が資源として有効活用されました。主なものは金属くず、紙くず、木くずで、リサイクル総量の91%をマテリアルリサイクル（製品材料への再資源化）に、残りの9%をサーマルリサイクル（熱回収）として有効に活用しました。今後もリサイクル総量を増やすとともに、マテリアルリサイクル割合の拡大など、より質の高いリサイクルをめざしていきます。

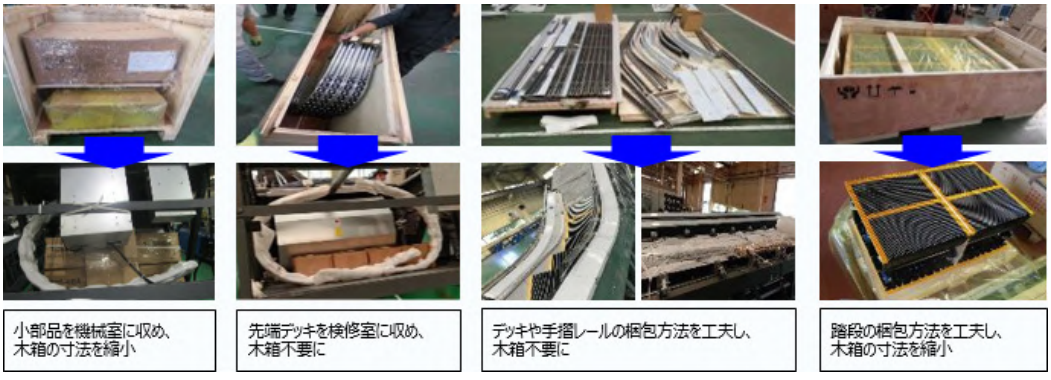
リサイクル量の内訳（2019年度）



事例：中国拠点における木材（梱包材）の削減

東芝エレベータ（瀋陽）有限公司

地球温暖化防止の役割を果たす森林の伐採、廃棄物の不法投棄、廃プラスチックの問題など、大量生産・大量消費型の社会や暮らしが環境に大きな負荷をかけています。
東芝エレベータ（瀋陽）有限公司では、製品のエスカレーターをお客様へ納入する際、部品を木箱で梱包し輸送していますが、その木箱に使われる木材の使用量や輸送後の廃棄物の発生量が課題となっていました。そのため、部品の梱包方法を工夫して改善を図り、木箱そのものを減らすこと、部品の梱包容積を減らすことで、2020年度には年間約13トンの木材使用量を削減し、廃棄物の発生量も大幅に削減することができる見込みです。



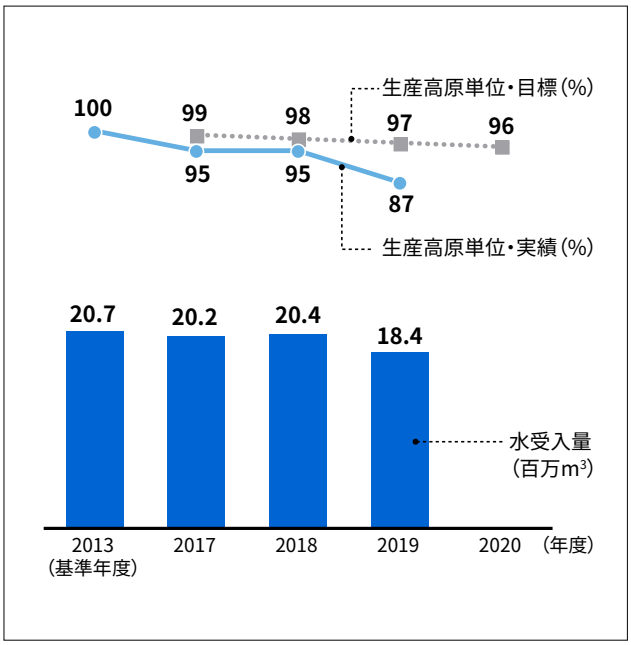
水受入量の削減

世界的な水問題への関心の高まりに対応し、持続可能な水資源管理を推進しています。各拠点では水受入量の削減を年間計画に盛り込み、具体的な施策の立案とフォローを継続的に実施しています。工場内の排水の再生使用や雨水を利用するシステムの導入等の設備改善など、多面的な取り組みを進めています。

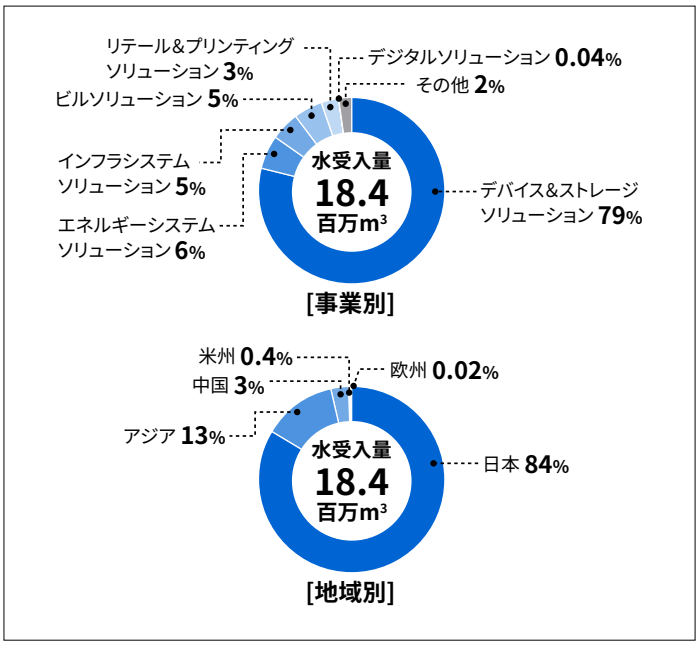
2019年度水受入量は18.4百万m^3で、生産高原単位は2013度比87%となり、目標を達成しました。

また、当社グループでは水リスクの比較的高い東南アジアに複数の製造拠点をもつことから、水不足問題への対策として排水の再生使用や雨水の利用を進めたり、水害対策として主要設備の床上げ等を行うなど、地域ごとの問題に適切に対処するためのリスク管理にも注力していきます。

水受入量と原単位



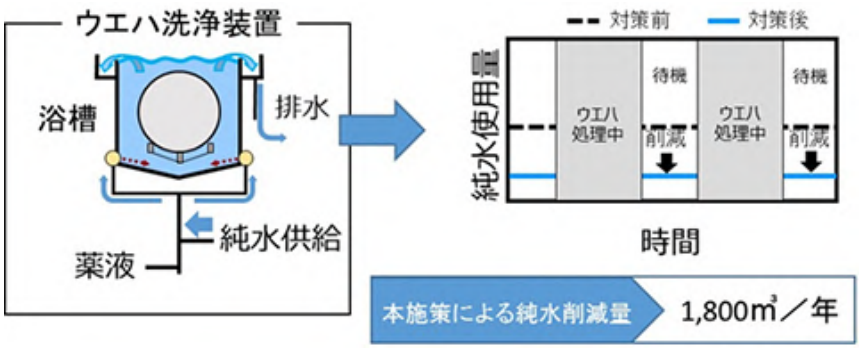
水受入量の内訳(2019年度)



事例：装置待機時の純水使用量の削減

加賀東芝エレクトロニクス（株）

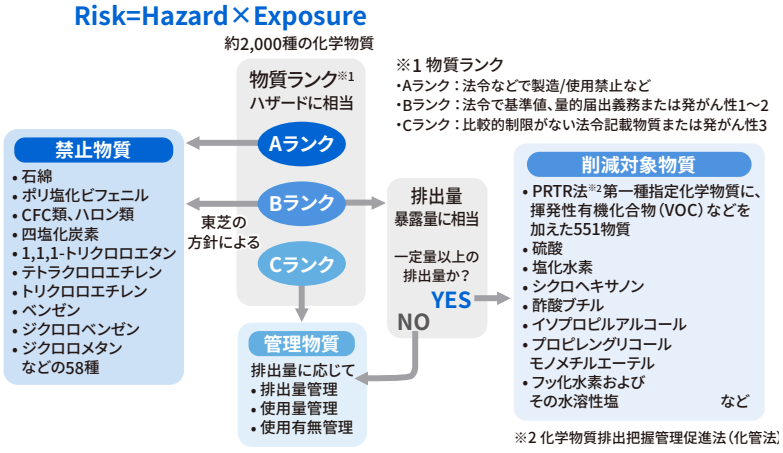
加賀東芝エレクトロニクスでは小型電子機器や自動車・産業機器などに搭載している半導体製品を製造していますが、製造工程や空調設備に多くの水を使用しており、環境・コスト面の重要な課題となっています。そこで、製造工程の一つであるウエハ洗浄における純水使用量の削減に取り組みました。
ウエハ洗浄では、ウエハ上のごみを薬液と多量の純水を使用して除去しますが、目に見えないほどの微小なゴミでも製品に影響を及ぼすため、水質を保つことがとても重要です。製品品質に影響なく純水の使用量を削減できないか検討する中で、ウエハ洗浄装置の待機時に着目しました。ウエハ洗浄装置は待機中も、水質の劣化やバクテリアの発生を防ぐために常に純水を供給していますが、技術部・製造部が一体となって純水供給量の見直しに取り組んだ結果、水質を保ちつつ、年間で約1,800m³の純水使用量を削減することができました。



管理ランクに基づいた化学物質管理

東芝グループは、化学物質を禁止/削減/管理の3つに区分して、それぞれ化学物質管理規程にしたがった管理を実施しています。その基盤となる物質ランクと管理区分の関係を下図に示します。物質ランクは、約2,000種の化学物質を環境関連法令による規制レベルや発がん性データなどを基準にハザード評価を行いA、B、Cの3つのランクに分けたものです。このハザードレベルに相当する物質ランクと暴露に相当する排出量を掛け合わせ、物質ごとのリスクを判定して、禁止/削減/管理の管理区分を決めています。

物質ランクと管理区分



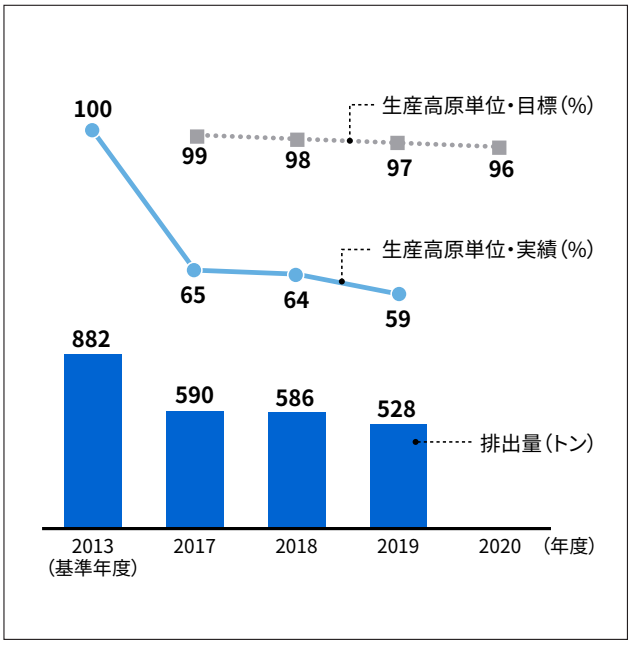
化学物質排出量の削減

環境に直接及ぼす影響が大きい化学物質を「削減対象物質」とし、排出量の削減に努めています。

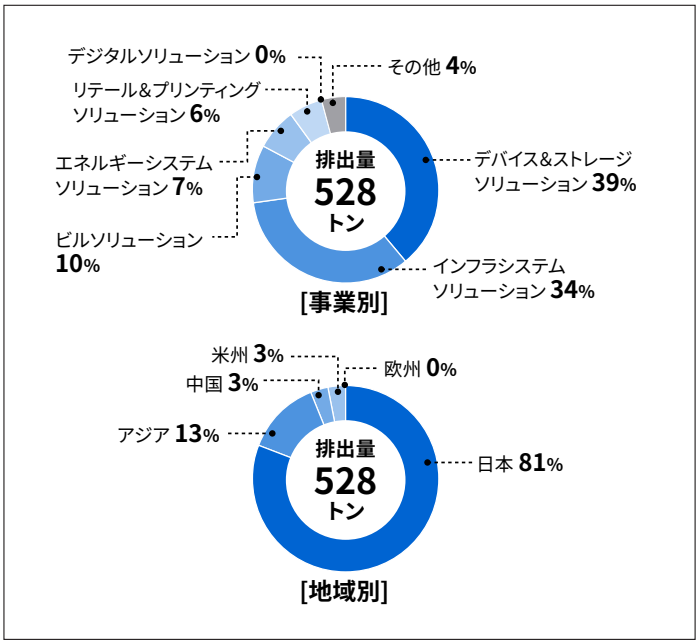
2019年度は、排出量で上位を占める洗浄や樹脂工程で使用される溶剤の対策に取り組み、使用物質の代替化、生産性向上やプロセスの改善による原材料使用量の削減、管理強化によるVOC蒸発の抑制などを進めました。その結果、排出量を2013年度比で354トン削減することができました。生産高原単位は2013年度比で59%となり、目標を達成しました。

入口での対策として物質の代替化、プロセス改善による材料効率の向上を行い、出口での対策として除害装置や回収装置の導入拡大を進めていきます。

削減対象物質の排出量と原単位



削減対象物質の排出量の内訳(2019年度)



事例：マルチスポットフロー導入による化学物質使用量・排出量の削減

テックインドネシア社

環境負荷低減施策の一つとして、製造工程での化学物質の適切な管理および使用量・排出量の継続的な削減を行っています。通常の基板製造工程では、はんだづけの前処理としてIPA(イソプロピルアルコール)を使用し、基板全面の洗浄を行いますが、基板によっては部分塗布による洗浄が可能なことから、部分塗布を行いIPA使用量および排出量を削減できるはんだ装置「マルチスポットフロー」を採用し、環境負荷低減に取り組んでいます。

テックインドネシア社のマルチスポットフロー

本設備はすでに中国などの当社製造拠点に導入され一定の効果を得ていますが、2019年度にはテックインドネシア社でも設備導入を行い、基板製造工程でのIPA使用量を25%削減しました。また、部分的に実装することで、はんだを溶かすためのエネルギーを削減し、地球温暖化防止にも貢献します。

関連ページ：
化学物質の管理｜社会・環境活動（CSR）：東芝テック株式会社

製品・サービスの環境性能向上

中長期目標

気候変動への対応については、
エネルギー供給製品・サービスによって排出される温室効果ガスを
2030年度までに**50**%削減（2019年度比）、

エネルギー消費製品・サービスによって排出される温室効果ガスを
2030年度までに**14**%削減（2019年度比）し、

2050年に向けて社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化に対応する形でバリューチェーン全体で貢献する

2019年度の成果

製品・サービスにおけるCO_2排出抑制量※
エネルギー供給製品・サービス
1,621万t-CO_2

エネルギー消費製品・サービス
548万t-CO_2

製品の省資源化量※**30**万トン

製品の再生プラスチック使用量※**2,636**トン

欧州向け規制対象製品について4種フタル酸エステルの代替化を完了

今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」のもと、長期的な視点で製品・サービス使用時の温室効果ガス排出量の削減を目指すとともに、気候変動の適応策や循環経済に貢献するビジネスも推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

※　2017年度からの累計

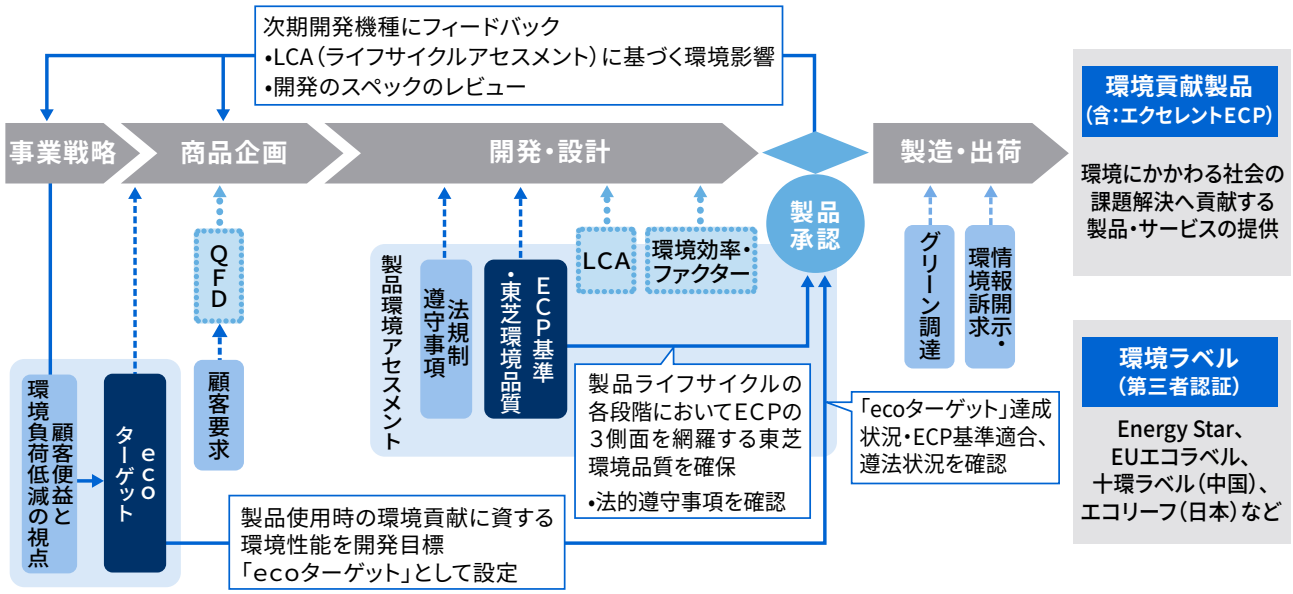
東芝グループでは、開発するすべての製品・サービスにおいて環境性能を継続的に向上させることにより、気候変動をはじめとする環境課題の解決に貢献することをめざしています。

まず、製品・サービスの使用時において社会やお客様の課題解決につながる環境性能を抽出し、それを達成するための開発目標「ecoターゲット」を設定して、製品仕様に盛り込みます。そのうえで、製品・サービスに求められる各種規制の遵守を確認するとともに、製品・サービスのライフサイクルの各段階で必ず達成すべき環境性能として「ECP※の3要素（東芝の環境品質）」を考慮した「ECP基準」を定め、管理することで、製品・サービスの環境品質を確保しています。さらにそのなかで、製品の上市時点において「環境性能No.1」を達成した製品・サービスは、「エクセレントECP」として社内認定しています。

※　Environmentally Conscious Products：環境調和型製品

> エクセレントECP認定製品の事例

エクセレントECPの創出プロセス



> グリーン調達ガイドライン

> 環境ラベル

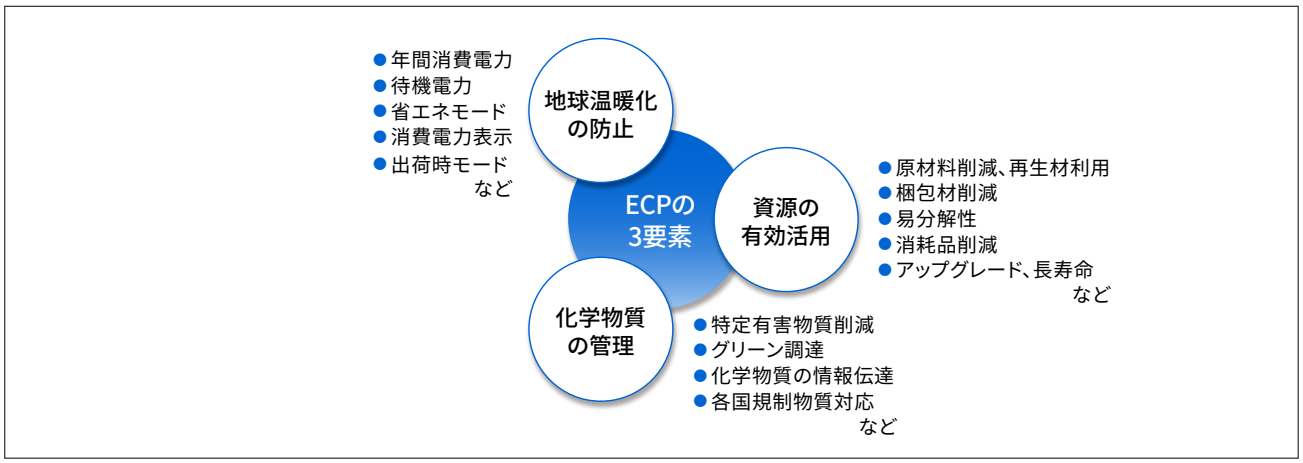
東芝の環境品質

ーECPの3要素で考えるー

ECP（Environmentally Conscious Products：環境調和型製品）とは、材料調達・製造・流通・使用・廃棄・リサイクルといった製品ライフサイクルのすべての段階を通して、環境に配慮した製品のことを指します。

製品の環境配慮には、「地球温暖化の防止」「資源の有効活用」「化学物質の管理」の3つの要素があります。この3つの要素を盛り込んだ総合的な環境性能を、製品の機種ごとに環境自主基準（すなわちECP基準）として設定します。製品環境アセスメントでは、法的遵守事項の確認だけでなく、すべての開発製品においてECP基準をクリアすることを確認しています。

ECPの3要素



製品・サービスによるCO_2排出抑制量の拡大

(1) エコプロダクツ（供給）：エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる貢献

再生可能エネルギー技術の開発や、発電プラントなどの電力インフラの効率を向上させることで、CO_2排出量の抑制に貢献しています。

2019年度は高効率火力発電システム含め幅広いエネルギー技術の開発・普及により、CO_2排出抑制量は2017年度からの累計で1,621万t-CO_2となり、目標を達成しました。2020年度には累計で1,630万t-CO_2以上の排出抑制をめざします。

また、今後は幅広い再生可能エネルギー技術の開発・提供に注力するとともに、再生可能エネルギーの大量導入に向け、電力の安定供給を実現するための蓄電池ソリューションや水素電力貯蔵システムの開発・提供も引き続き進めていきます。

(2) エコプロダクツ（消費）：エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる貢献

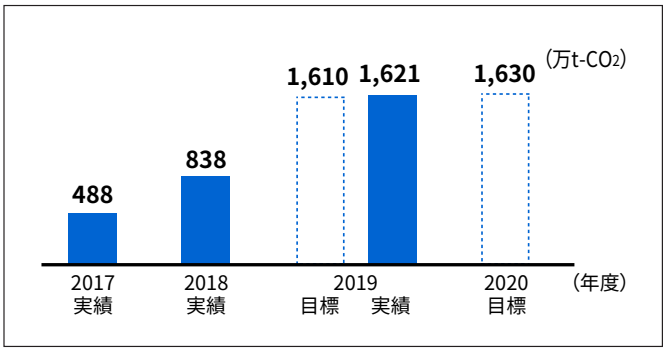
社会インフラ製品・サービスや業務用機器など、エネルギー消費にかかわる製品・サービスの省エネ性能を向上させることで、CO_2排出量の抑制に貢献します。

2019年度は省エネ性能を向上させた製品・サービスの提供拡大により、CO_2排出抑制量は2017年度からの累計で548万t-CO_2となり、目標を達成しました。2020年度には累計で630万t-CO_2以上の排出抑制をめざします。

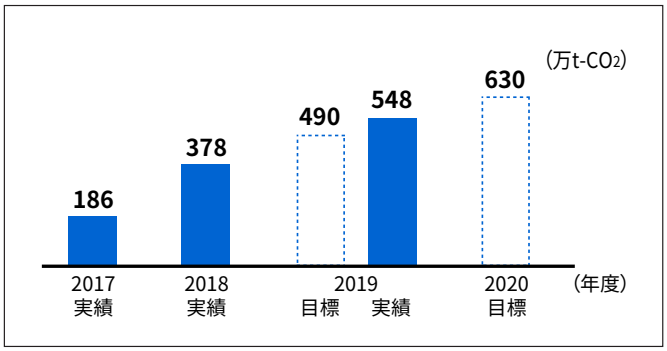
今後は業務用空調機器やLED照明など省エネ効果の大きい製品・サービスの普及拡大をめざします。さらに社会インフラ分野を中心としたシステム製品を、需要が拡大傾向にある新興国市場に提供するなど、CO_2排出抑制効果が大きい製品の事業拡大を進めていきます。

これらの取り組みとともに、パリ協定に沿って策定した東芝グループ全体の温室効果ガス削減目標に基づいて製品・サービスにおける排出量の削減を進めることで、社会における脱炭素化を推進していきます。

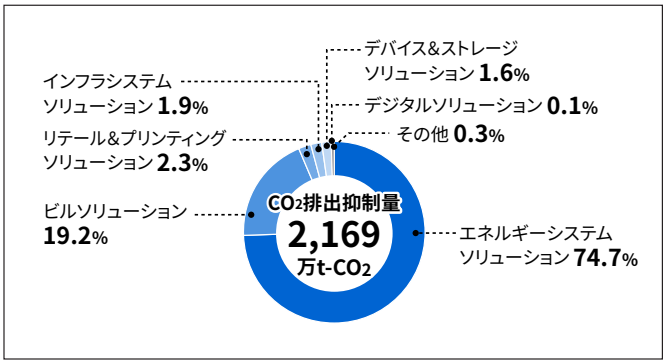
エコプロダクツ（供給）のCO_2排出抑制量（累計）



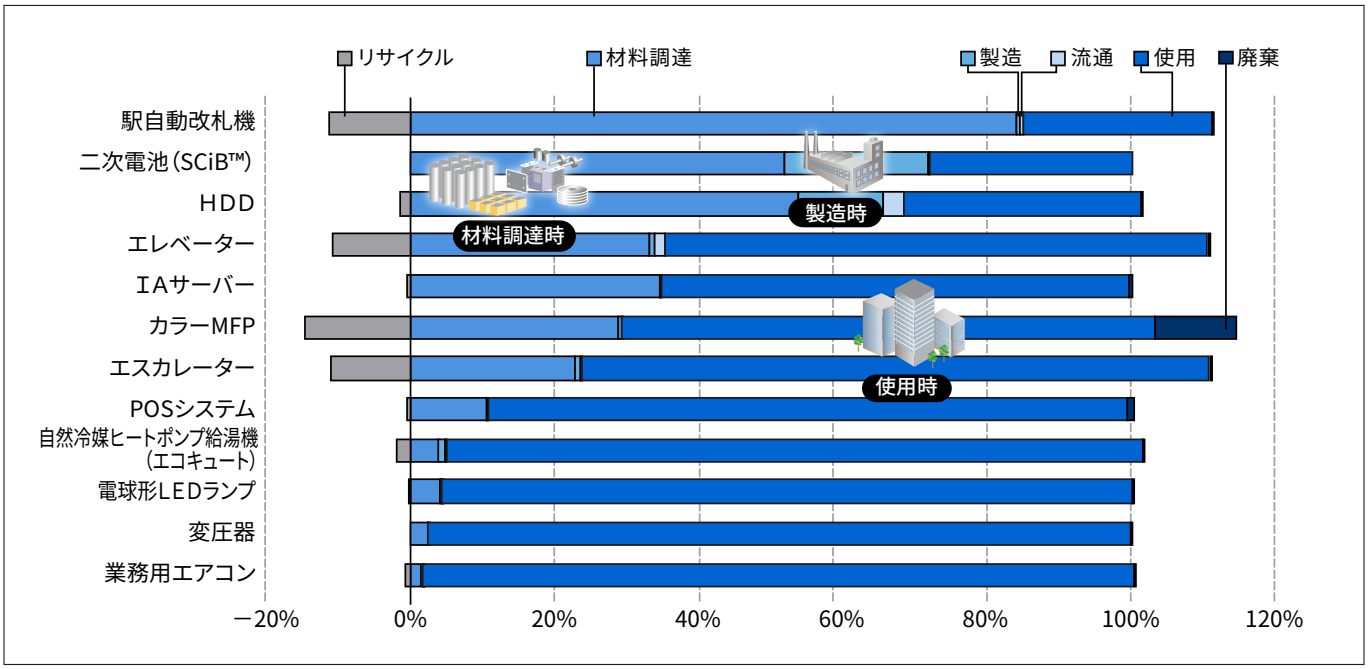
エコプロダクツ（消費）のCO_2排出抑制量（累計）



CO_2排出抑制量の事業別内訳（2019年度（累計））



東芝グループ製品のライフサイクルにおけるCO_2排出割合



エネルギー供給にかかわる製品・サービス

エネルギーをつくる ―発電技術―

エネルギーは私たちの生活を支える重要なライフラインの一つであり、東芝グループではエネルギーの安定供給と地球温暖化防止に向け、さまざまな取り組みを進めています。

基幹発電

現状では世界のエネルギー源の約8割※1が化石燃料による火力発電ですが、当社では高効率火力発電技術 、CO_2分離回収技術、発電とCO_2回収を同時に行う超臨界CO_2サイクル発電技術などにより、環境調和と電力の安定供給の両立をめざしています。

原子力については、国内の原子力発電所の再稼働に向けて原子炉冷却系の強化や放射能の外部放出抑制等の対策に取り組み、過酷事故の発生防止と影響緩和をめざしています。また、重大事故時に水素発生量を低減できる炉心材料の開発やサイバーテロ対策などを進めるほか、原子力発電所のさらなる安全性向上に向けた努力を継続していきます。

その他、水力発電における数値流体解析技術（CFD※2）を適用した水車の高効率化や、可変速揚水発電システムによる再生可能エネルギー機器の導入促進、地熱発電における導入初期コストが少ない小型地熱機種Geoportable™の拡販など、技術開発や幅広い顧客要求対応を行っています。

※1　出典：World Energy Outlook 2019
※2　CFD：Computational Fluid Dynamics

再生可能エネルギー

産業用太陽光発電システムにおける10MW以上の大規模太陽光発電所の日本国内納入実績に加え、住宅用太陽光発電システムでは、変換効率22.1%を誇る360W太陽電池モジュールを2018年から市場投入しており、CO_2排出抑制に貢献しています。

エネルギーをためる ―蓄電技術―

再生可能エネルギーの一部は天候によって発電出力が変動する不安定な発電方式であるため、導入拡大に向けては、出力変動抑制やピークシフトによる負荷平準化などが必要となります。これに対応するため、可変速揚水発電や、高性能リチウム電池SCiB™を用いた定置型蓄電池システムなどを提供しています。

また、再生可能エネルギーの余剰電力で水素を製造・貯蔵することで、必要な時にいつでも電力を供給可能な自立型水素エネルギー供給システムH2One™を2015年に製品化しています。

エネルギーをおくる ―送配電技術―

経済的かつ安定した電力供給を実現するために、高電圧・大容量向け送変電機器、中低電圧向け配電機器、系統保護リレー装置などの機器や、それらを遠方で制御するための監視制御装置システムを提供しています。また交流送電と比べて送電ロスが小さい直流送電についても、当社の有する技術を活かし、国内外の直流送電プロジェクトへの参画および吊バルブ・変換用変圧器などの主要な機器の提供を行っています。

エネルギーのトータルコーディネート ―電力需要予測技術など―

再生可能エネルギーの増加にともない、電力の需要と供給の差を埋める技術がより重要となっています。当社では、エネルギーを「つくる」「ためる」「おくる」を合わせたトータルコーディネート技術として、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）や、電力需要と再生可能エネルギー由来の発電量を高精度に予測する技術などを開発しています。

当社が保有する数値気象モデルによる高精度気象予測技術と、気象ビッグデータのAI活用技術とを組み合わせた電力需要と太陽光発電量の高精度予測技術は、大手電力会社が主催するコンテストにおいて好成績※3を収めました。

※3　東京電力パワーグリッド株式会社が主催する「第1回　電力需要予測コンテスト」で最優秀賞受賞（2017年）、および東京電力ホールディングス株式会社と北海道電力株式会社が主催する「太陽光発電量予測技術コンテスト『PV in HOKKAIDO』」でグランプリ受賞（2019年）

事例：亜酸化銅とシリコンを採用した低コストで高効率な太陽電池

（株）東芝　研究開発センター

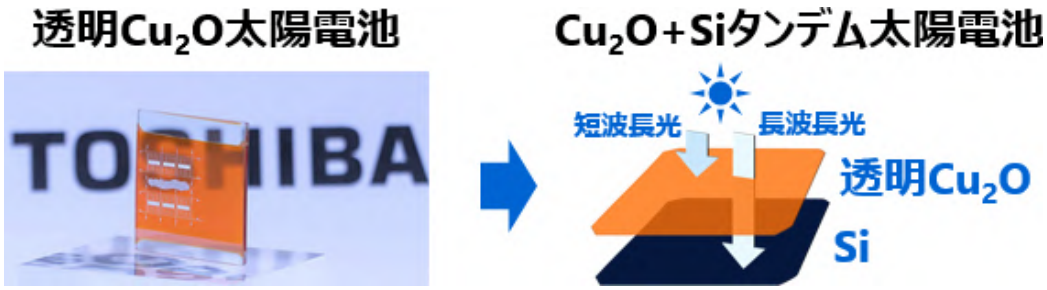
自動車、バス、船舶などの電化が進み、加えてドローンなどの無人航空機の普及により、電動モビリティの世界市場は今後大きく成長することが予想されます。限られた面積で必要な大電力を供給する高効率太陽電池をこの電動モビリティに搭載すると、太陽光エネルギーによる無充電走行・運用が実現可能となるため、高効率太陽電池の市場についても今後急速な拡大が期待できます。しかしながら、代表的な高効率太陽電池であるガリウムヒ素半導体を使った太陽電池は極めてコストが高く、また資源も限られます。このため、当社は地球上に豊富に存在する銅と酸素からなる亜酸化銅（Cu_2O）太陽電池と、現在市場で主流のシリコン（Si）太陽電池を積層して、太陽光の幅広い波長を電気に変えることができるタンデム太陽電池の開発を進めています。この技術によって、高効率化と低コスト化を両立した太陽電池を実現し、社会への普及をめざしています。

関連ページ：

亜酸化銅（Cu_2O）太陽電池で初の透明化に成功

透過型亜酸化銅（Cu_2O）を用いたタンデム型太陽電池の発電効率の向上について

透過型Cu_2OとSiを積層して高効率・低コスト化に対応したタンデム太陽電池



エネルギー消費にかかわる製品・サービス

使用時のCO_2排出量が製品ライフサイクルの大部分を占める空調機器やLED照明などの製品群においては、省エネ性能の改善がCO_2排出量の大幅な削減につながります。東芝グループでは先進的な省エネ技術の開発・提供を通じて、CO_2の排出抑制に貢献しています。

事例：冷凍機 PROCOOL

東芝キヤリア（株）

昨今のコールドチェーン（低温物流）に対するニーズの高まりを受け、大形冷凍機「PROCOOL」シリーズを開発しました。低温物流倉庫や食品加工所などの冷凍・冷蔵設備用として、またドラッグストアや食品スーパーマーケットの冷凍・冷蔵ショーケース用として、高い省エネ性を発揮します。
PWM※1コンバータ採用による圧縮機低回転数時のモータ性能の向上、部分負荷※2特性に優れた当社の世界最大級大容量DCツインインバータロータリーコンプレッサの開発、大容量送風機や冷凍機サイクル専用に最適化された空気熱交換器の採用により、業界トップクラスの部分負荷運転効率を実現しました。年間を通して極めて効率の高い運転が可能であり、この技術が高く評価されて、本製品は「2019年度省エネ大賞」において省エネルギーセンター会長賞を受賞しました。
また、2019年度のエクセレントECP※3にも認定されています。

※1　PWM：Pulse Width Modulation（パルス幅変調）。電力制御に用いられる変調方式の一つ
※2　部分負荷：最大出力ではない状態のこと
※3　上市時点において「環境性能No.1」を達成した当社製品・サービス

関連ページ：
コンデンシングユニット(冷凍機)の新シリーズ「PROCOOL(プロクール)」の発売について
2019年度省エネ大賞にて冷凍機「PROCOOL」が「省エネルギーセンター会長賞」を受賞

東芝グループの製品3R

循環型社会の実現に向けて、製品ライフサイクル全体にわたって資源採取を小さく、また廃棄物となる資源も少なくしていくことが求められます。東芝グループでは、「リデュース」「入口循環の拡大」「出口循環の高度化」の3つの視点で製品3R※を推進していきます。また、3R設計とリサイクルシステム設計の両面から施策を導入し、ライフサイクルでの環境負荷低減をめざして推進活動を展開します。

※　Reduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）

リデュース

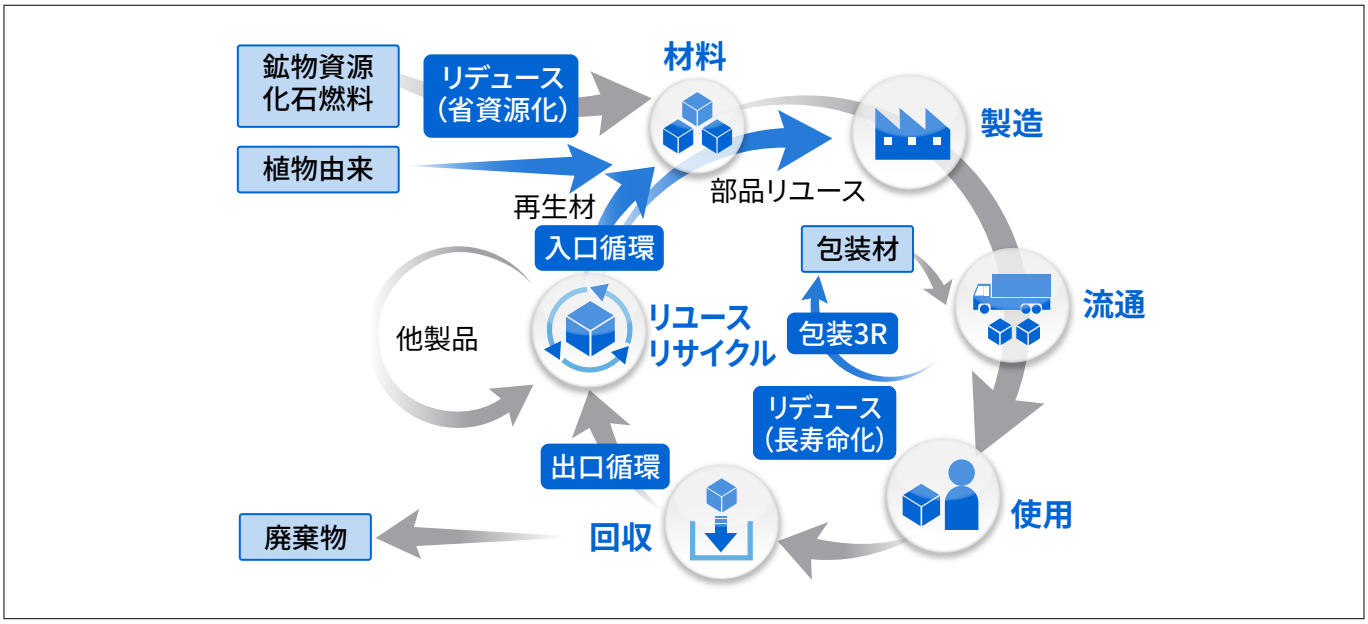
製品の省資源化（軽量化・小型化など）、長寿命化（アップグレードやメンテナンスを含む）などにより実現します。

入口循環

循環資源を製品に再利用することを意味します。再生材の使用拡大、植物由来材料の採用拡大、部品リユースの拡大などにより、入口循環率を向上させていきます。

出口循環

使用済み製品の回収・再資源化を意味します。リユース・リサイクル設計を進めることで、「出口循環」の向上を図るとともに、使用済み製品のリサイクルシステム設計をさらに高度化させていきます。



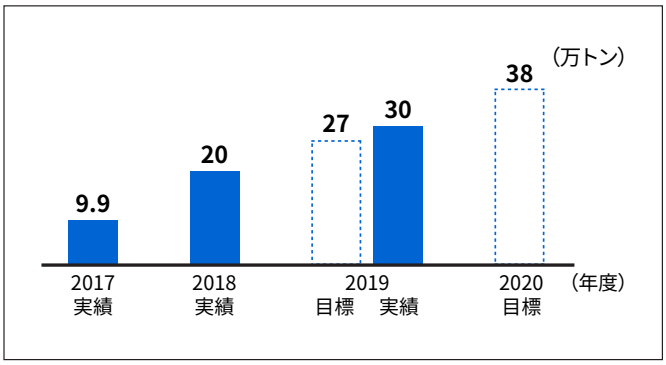
包装3Rの取り組み

包装材についても製品同様、ライフサイクルでの環境負荷低減をめざし使用合理化を進めていきます。各事業分野・各製品群の特性を考慮して、包装容積の縮小化、通い箱の拡大、低環境負荷材料の採用など、さまざまな施策を導入していきます。

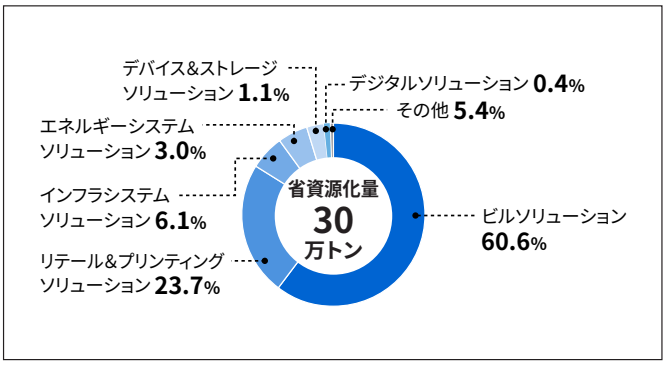
省資源化量の拡大

東芝グループ主要製品を対象に、製品・包装質量および出荷台数から推定した2019年度投入資源量は約31万トンでした。また、製品別に想定使用年数前の旧製品との比較から推定した省資源化量は10万トン、2017年度からの累計で30万トンとなり、目標の27万トンを達成しました。2020年度には累計で38万トンの省資源化量の達成をめざすとともに、省資源化量の拡大に向けて、あらゆる製品を対象に省資源設計を推進していきます。

省資源化量（累計）



省資源化量の事業別内訳（2019年度（累計））



※　想定使用年数前の旧製品との比較により算出

事例：産業用インバータ（VF-AS3J）

東芝産業機器システム（株）

インバータは、モータの回転数を制御し機械を効率よく運転させることで省エネやCO_2の削減に貢献するだけでなく、始動時の電流を抑えることで電源側の負担を減らし、受電設備を縮小できるなど、省資源化にも貢献する機器です。
2019年に発売した新型高機能インバータ「VF-AS3J」は、従来機種（VF-AS1）に対して約30%の損失低減を実現し、使用時のCO_2排出量を削減します。また、本体の高機能化による部品点数の増加を各部品の再設計と高集積化によってカバーし、業界トップクラス※の小型・軽量モデルを実現しています。
なお、本製品は2019年度のエクセレントECPに認定されました。

※　同機能をもつ機種間比較（2019年10月時点）

関連ページ：
新型高機能インバータ VF-AS3J

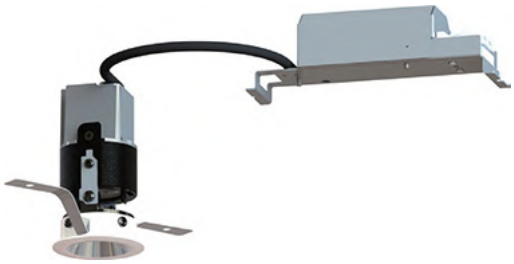
事例：小径ダウンライト・小径ユニバーサルダウンライト

東芝ライテック（株）

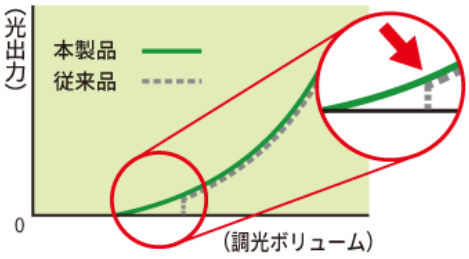
近年、マンションやホテルの新規建築ラッシュにともない、小径のダウンライトおよびユニバーサルダウンライトの需要が高まっています。このような市場環境の中、重量0.4kg、埋込穴直径50mm、器具高さ100mmという業界トップクラスの省資源性・省スペース性を兼ね備え、天井面への施工性が優れた小口径施工対応の照明器具を開発しました。本製品は発光面が見えるときの角度(遮光角)を40°以上とし、照明器具を直接見たときの眩しさを大幅に低減しています。また当社独自のGaN※1電源を搭載したことにより、低光束域※2での安定した点灯（0%から100%までのなめらかな調光）を実現し、自然光に近い高演色の光を実現しました。
ホテルの居室やカフェなど、落ち着いた雰囲気を演出する場所でなめらかな調光による安定点灯を実現するとともに、省資源・省スペース性を確保し、資源の有効活用に貢献します。
なお、本製品は2019年度のエクセレントECPに認定されました。

※1　窒化ガリウム
※2　微小な電流領域

関連ページ：
LED小径ユニバーサルダウンライト



小径ユニバーサルダウンライト



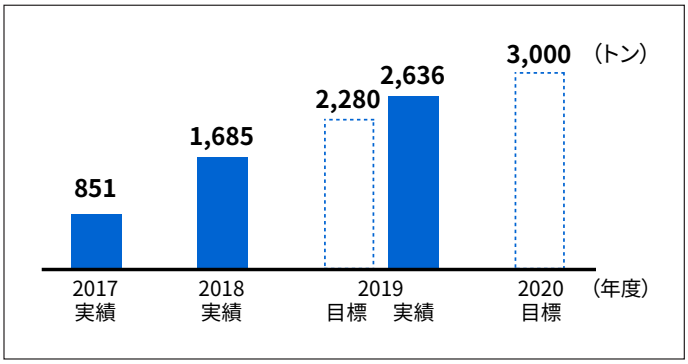
なめらかな調光を実現

再生プラスチック使用量の拡大

使用済み製品などから発生する廃プラスチックのマテリアルリサイクルに取り組んでいます。

東芝グループの再生プラスチック使用は主に複合機やハードディスクドライブ、電池、業務用エアコン、シーリング機器などで進んでいます。2017～2019年度の累計使用量は2,636トンとなり、目標の2,280トンを上回りました。2020年度には累計で3,000トンの使用をめざします。また、今後は再生プラスチック使用拡大のため廃プラスチックの供給量を確保するとともに、新規用途開発を進めていきます。

再生プラスチック使用量（累計）



使用済み製品のリサイクル

東芝グループでは、資源の有効活用と有害物質の適正処理を図るため、世界各国・地域のリサイクル規制にしたがい、お客様が使用を終えた製品についても、回収とリサイクルを推進しています。国内では、家電リサイクル法や資源有効利用促進法などの適用対象製品だけではなく、エレベーター、MFP/POSシステムなど業務用機器についても独自回収スキームを構築しています。国外では、欧州WEEE指令※や米国各州法への適切な対応を行うとともに、法制化済みの中国、インド、オーストラリアや、今後法制化が見込まれるその他のアジア地域、中南米地域でのリサイクル関連法についても適切に対応するよう準備を進めています。

※　WEEE（Directive on Waste Electrical and Electronic Equipment）指令：廃電気、電子製品に関する欧州連合（EU）の指令

製品の化学物質管理

東芝グループの製品における化学物質管理の取り組み

東芝グループは電子デバイス、ビル・施設関連機器、産業システム、電力・社会インフラ系製品まで 幅広く提供しており、それぞれの製品にはさまざまな化学物質が使用されています。これらを適切に管理するために、東芝グループではWSSD※などで提言・採択された「化学物質のもたらすリスクの最小化」を重要な取り組み課題と考え、管理すべき化学物質の特定、特定した物質の製品への使用の全廃（含：代替化）、含有量の削減などの取り組みを推進しています。また、特定した物質の情報を生産活動の各過程で共有することにより、これらの物質が人の健康と地球環境にもたらすリスクを最小化することをめざしています。

またビジネスのグローバル化にともない、製品含有化学物質の管理もグローバルに展開しており、世界各国の化学物質管理に関する政策・規制の最新動向を収集・評価し、グループの化学物質管理に反映させています。

さらに東芝グループでは、「製品の部材・部品などの調達品への含有を禁止する物質（禁止物質（群））」と、「調達品での含有状況を把握し、削減・代替化などの環境負荷低減に努める物質（管理物質（群））」を定め、ビジネスパートナー様、および調達取引先様にご協力いただきながら、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを調達する「グリーン調達」を推進しています。

※　WSSD（World Summit on Sustainable Development）：持続可能な開発に関する世界首脳会議

東芝グループ環境関連物質リスト

区分	判断基準
ランクA（禁止物質（群））	東芝グループにおいて、調達品（包装材含む）への含有を禁止する物質（群）。国内外の法規制で製品（包装材含む）への使用が禁止または制限されている物質（群）。
ランクB（管理物質（群））	使用実態を把握し、削減・代替化などの環境負荷低減に努める物質（群）、またはクローズドシステムで回収・無害化を図り環境への影響を抑制する物質（群）。

※　業界動向などの事情から、東芝グループ各社により管理内容（物質群、管理レベル、閾値など）が異なる場合があります

4種フタル酸エステル※1の代替化を推進

東芝グループは製品含有化学物質管理の重点施策として、4種フタル酸エステルの代替化を推進しています。

フタル酸エステルは塩ビやその他プラスチックの可塑剤として使用されており、電気・電子機器においても、コード類や内部配線で使用するケーブル被覆等や、各種パッキンなどの可塑剤として広く使用されています。しかしその生殖毒性への懸念から、昨今、フタル酸エステルへの規制が強化されており、電気・電子機器に関しても、2019年7月22日より、欧州RoHS指令にてEU域内市場に上市する電気・電子機器への4種フタル酸エステルの使用が規制されております。またEUでの規制にともない、各国への規制も広がっています。

東芝グループでは、「東芝グループ グリーン調達ガイドライン」で4種フタル酸エステルを禁止物質として位置づけるとともに、第6次環境アクションプランにおいて、フタル酸エステル含有部材の代替化を進めています※2。

また、代替化材料の信頼性評価や、高分子材料中のフタル酸エステル含有検査の簡易手法などを開発し、製品の品質を維持しながら代替化を進めるための技術開発も行っています。

2019年7月22日より規制が開始されたフタル酸エステル制限に対し、欧州向け製品の対応を完了しました。EU RoHS指令の対象製品については、代替完了品についても確実な管理を継続するとともに、エネルギー・社会インフラ製品での切り替え等にも対応を広げていく予定です。

※1　フタル酸ビス（2-エチルヘキシル）、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジ-n-ブチル、フタル酸ジイソブチル。主にプラスチック（ケーブル被覆等）などの可塑剤として使用されており、人体への影響が懸念されている

※2　一部、RoHS規制開始時期が2021年からの製品（群）、およびRoHS規制対象外の製品では、代替化目途づけ完了を目標としている

環境経営基盤の強化

中長期目標

・環境リスク・コンプライアンス：法規制の社内管理体制強化・社内教育の徹底
・環境コミュニケーション：社外向け情報開示・発信／ステークホルダーとのネットワークづくり
・生物多様性の保全：「ポスト2020生物多様性枠組」に対応した事業所内外での活動

2019年度の成果

・環境リスク・コンプライアンス：グローバル法令情報の収集・情報共有・人材育成施策により**社内の対応強化を推進**／中国の環境担当責任者会議開催により**製造拠点の法規制対応を強化**
・環境コミュニケーション：国内では**子ども向け教育プログラムや社内環境セミナー**、グローバルでは**600件以上の環境アクション**を実施
・生物多様性の保全：グローバル**63拠点**で**愛知目標の達成に向けた活動**を展開

今後の課題と取り組み

環境未来ビジョン2050のもと、社会からの期待に応えるサステナブル企業をめざし、環境経営基盤の強化を進めていきます。

モノづくりや製品・サービスといった「Business」の取り組みを支える位置づけとして、環境経営基盤の強化を進める「Management」の取り組みにも力を入れています。

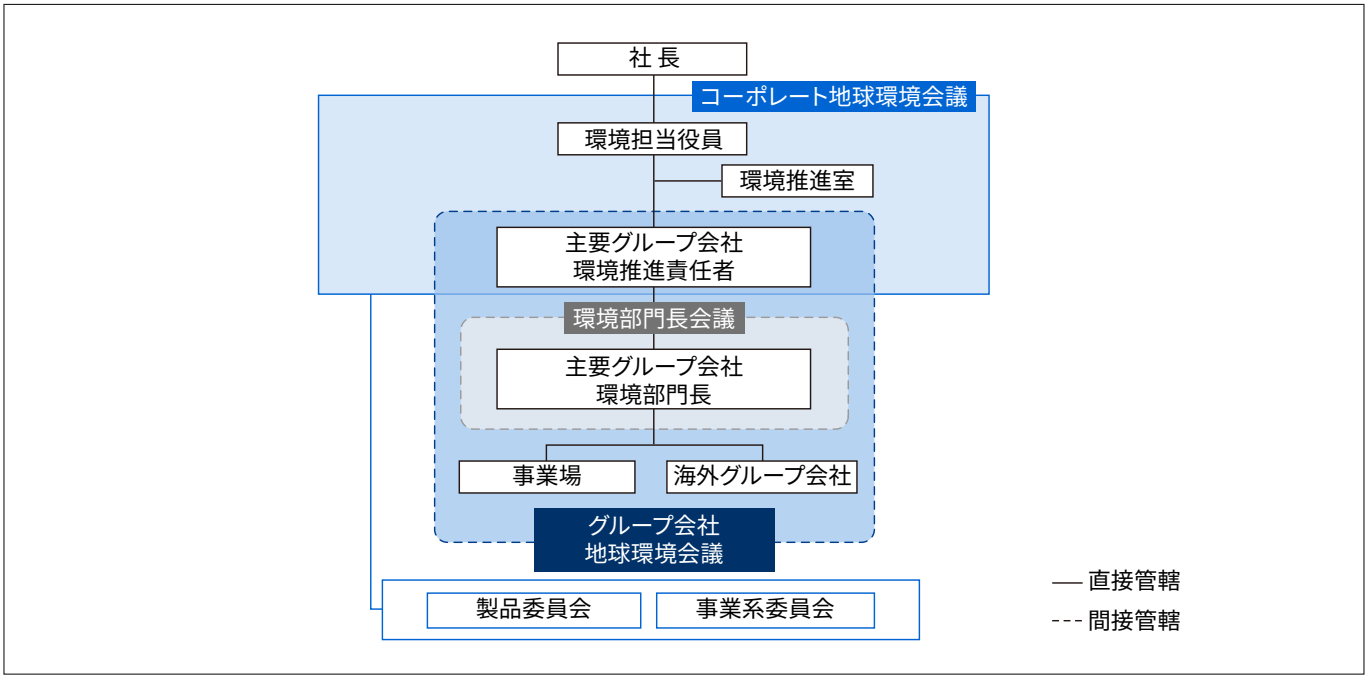
Managementではコンプライアンスの徹底を最優先事項とし、独自の環境監査システムによるチェック体制の維持、従業員に対する教育・人材育成施策などを通して活動レベルの強化を図っています。さらに環境コミュニケーションについては情報開示の充実やステークホルダーとのネットワークづくり、生物多様性保全については国際的な目標である愛知目標への貢献など、環境経営基盤の強化に向けたさまざまな活動を行っています。

環境経営推進体制

東芝グループでは、グループ全体でグローバルに環境経営を推進しています。

全社レベルの重要な方針や戦略、施策の立案・推進は、コーポレートスタフの環境推進室が行い、会社幹部の承認を得るとともに全社への徹底を図っています。具体的には、環境担当役員が議長を務め、主要グループ会社の環境推進責任者とコーポレートスタフ部門長をメンバーとする、グループ全体を統括した意思決定機関である「コーポレート地球環境会議」を半期ごとに開催しています。経営・設計・調達・製造・物流・販売・廃棄などにかかわる環境諸施策の提言や、環境ビジョン達成に向けた環境アクションプランの進捗状況の確認・フォローを行い、方向性や計画を審議・決定し、全社方針を徹底しています。「コーポレート地球環境会議」で議論された重要な環境関連の施策・方針のうち、特に経営にかかわる重要な議題については、経営会議または執行役員会議において環境担当役員から社長に報告されるとともに、年に2回程度の頻度で、取締役会において社外取締役を含む全取締役に報告されます。取締役会において審議・決定された内容は、当社グループの経営戦略に反映されます。

東芝グループの環境経営推進体制



コーポレート地球環境会議のもとには、環境に調和した製品・技術開発に関する「製品委員会」と事業活動における環境負荷削減を推進する「事業系委員会」を設置し、詳細計画の策定、課題の洗い出しや解決策の検討などを行い、グループ全体を横断した情報共有を図っています。さらに、各委員会のもとではテーマを定めた専門ワーキング活動を行い、多方面にわたる幅広い活動を展開しています。

グローバル環境マネジメント体制

特に多くの事業場が置かれている中国に関しては、地域総括環境部門を設置して現地の管理を行っています。また、欧州、米州、アジア・オセアニアにおいても現地の地域総括会社と連携し、各地域における環境施策の策定、法規制動向の把握・共有や地域のグループ会社に対する環境面での協力・支援を行っています。

さらに、「東芝総合環境監査システム」で海外のサイト環境監査を行う地域監査員の育成も行っています。

環境マネジメントシステム（ISO14001）

環境経営の推進にあたっては現場での取り組みも重視しており、1997年までに（株）東芝の国内全事業場でISO14001の認証を取得しました。現在、東芝グループ全体で65件の認証を取得しています。

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）などでは、本社、営業拠点、工場およびグループ会社も含め統合認証を推進するなど、グループ会社で一体となった環境マネジメントシステムを構築しています。

ISO14001取得拠点数一覧

事業領域	取得拠点数
コーポレート	7
エネルギーシステムソリューション	7　（統合認証含む）
インフラシステムソリューション	14　（統合認証含む）
リテール＆プリンティングソリューション	14　（統合認証含む）
デバイス&ストレージソリューション	5　（統合認証含む）
デジタルソリューション	3　（統合認証含む）
ビルソリューション	14　（統合認証含む）
その他（東芝プラントシステム（株））	1　（統合認証）
計	65

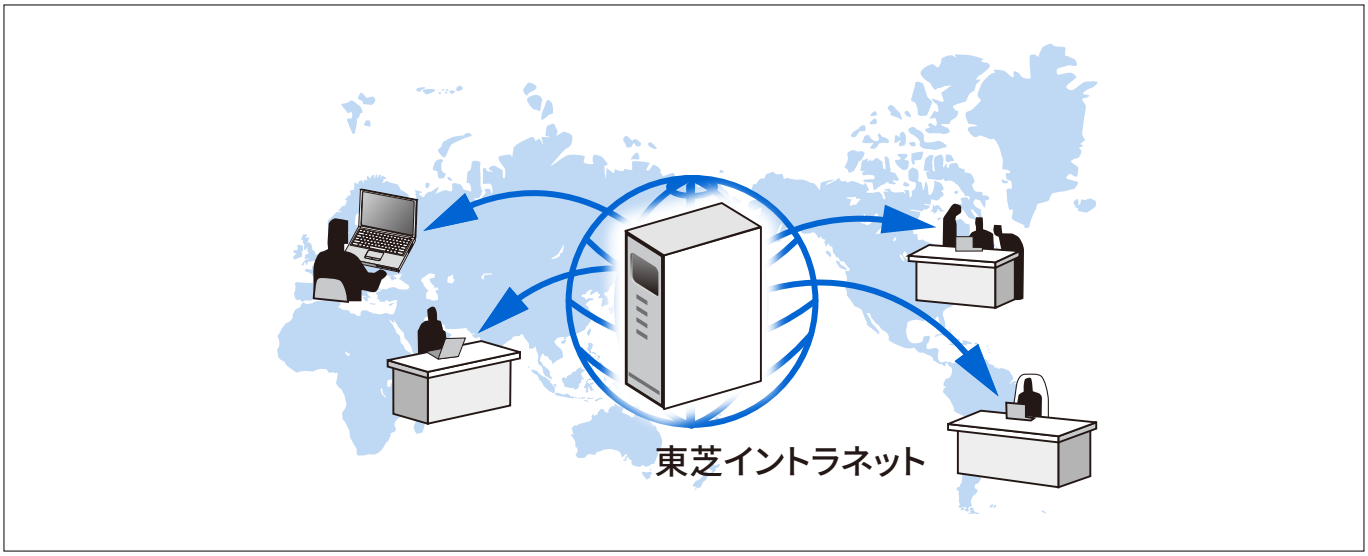
注）2020年10月30日現在

環境経営情報システム

環境経営の推進に不可欠な環境関連のデータを収集・管理するシステムとして「環境経営情報システム」を構築し運用しています。

このシステムでは、エネルギー使用量や廃棄物発生量などのパフォーマンスデータに加え、環境会計やサイト環境監査の結果なども登録され、一元管理できるようになっています。東芝グループの環境経営範囲である連結対象会社（2019年度は331社）をカバーしており、世界各国からのアクセスが可能となっています。

グローバル対応システム

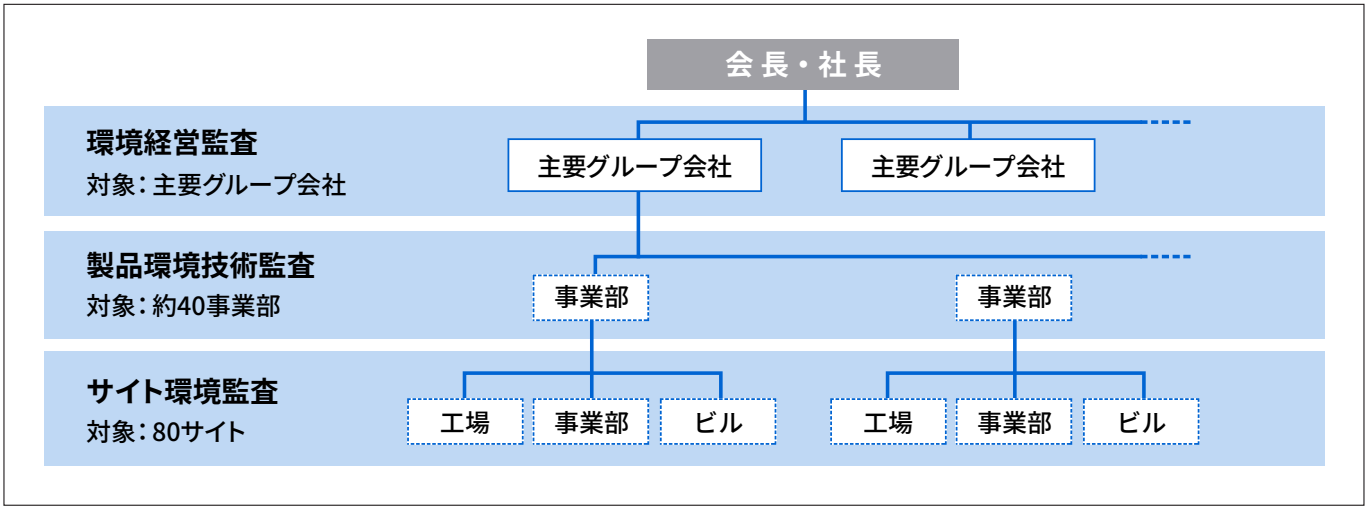


環境監査

東芝総合環境監査システム

東芝グループでは、①主要グループ会社を対象とした「環境経営監査」、②事業部を対象とした「製品環境技術監査」、③製造拠点や電力使用量の多い非製造拠点を対象とした「サイト環境監査」の3種類の社内監査を実施しています。サイト環境監査の対象外としている比較的環境負荷の低い拠点でも、同じ基準を用いてグループ会社内でセルフ監査（自己点検）を行っています。

東芝グループの環境監査体系



これらの監査では、毎年監査項目を見直し、評価レベルを向上させています。2017年度からは第6次環境アクションプランの内容と連動した監査項目に沿った定性評価を行い、具体的な取り組み内容を確認することで環境経営のさらなる強化につなげています。

環境経営監査

2019年度監査結果　　対象：主要グループ会社8社

No.	確認項目（数）	不適合または推奨事項数	好事例数
1	環境方針・システム（14）	8	15
2	法令遵守・リスク管理（9）	4	0
3	事業プロセス（11）	8	9
4	製品・サービス（15）	5	10
5	情報開示・コミュニケーション（7）	6	15
6	サプライチェーン管理（2）	1	0

主な不適合または推奨事項の事例

・環境データの分析不足により環境負荷削減の具体的施策への展開が不充分
・環境法令遵守やリスク管理における体制不備

主な好事例

・環境教育受講者のアンケート分析結果を次年度の教育に活用している
・サイト環境監査の結果を網羅的に分析し、社内で横展開を行っている

製品環境技術監査

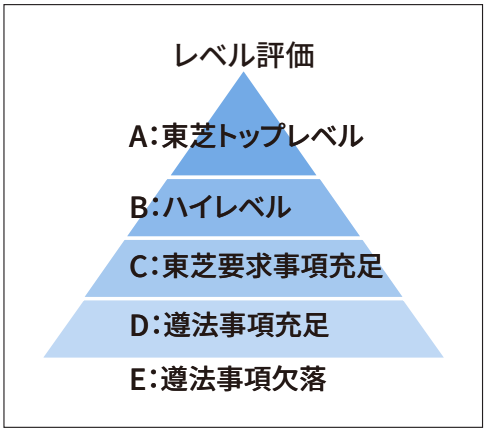
製品環境技術監査は、製品の環境品質を担保するために製品（群）ごとに設定したECP※基準や該当する法的要求事項の遵守状況、また、環境負荷低減に貢献する製品の創出をめざす「ECP創出活動」の状況を確認することによって、環境品質の向上と環境貢献の拡大をめざしています。

※　Environmentally Conscious Products：環境調和型製品

サイト環境監査

サイト環境監査は、サイトの環境経営、現場管理、遵法状況を確認することによって、サイトの環境管理の向上をめざしています。

サイト環境監査の評価レベル



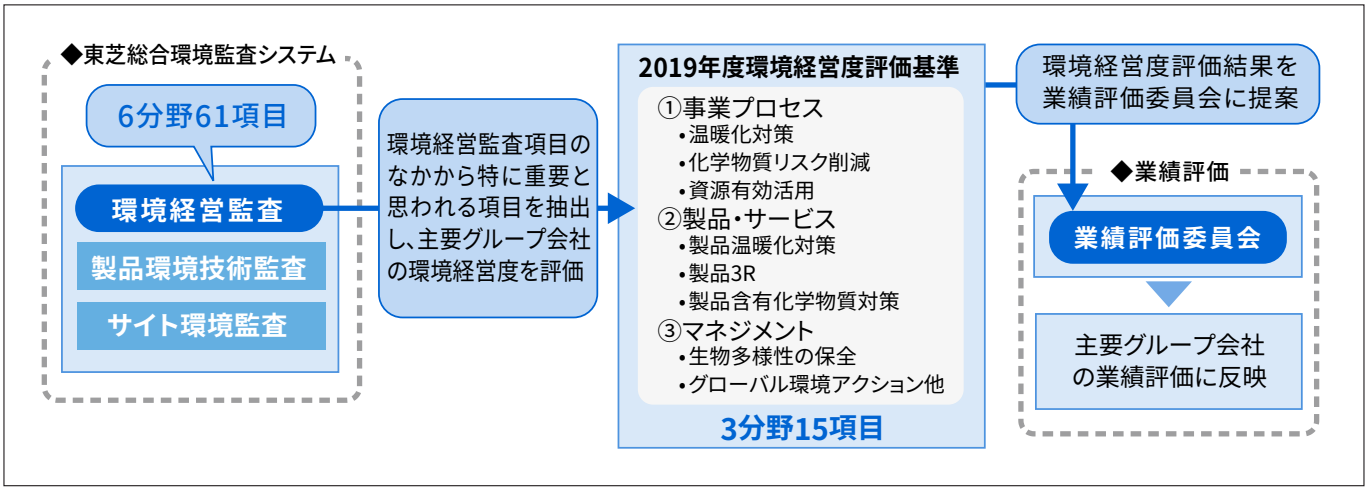
> 環境教育・資格

業績評価制度

環境経営度を業績評価に反映

東芝総合環境監査システムに基づき、主要グループ会社に対して環境経営度評価を行っています。環境経営監査の6分野61項目のうち、第6次環境アクションプランの項目の重要項目について業績評価項目として抜き出し評価をしています。2019年度は①事業プロセス、②製品・サービス、③マネジメントの3分野15項目を業績評価項目として抜き出し、これらについての数値評価を行いました。また、その結果を業績評価委員会に提案し、環境経営度評価の結果を各社の業績評価に反映しています。

業績評価の仕組み



教育・人材育成

環境教育・資格

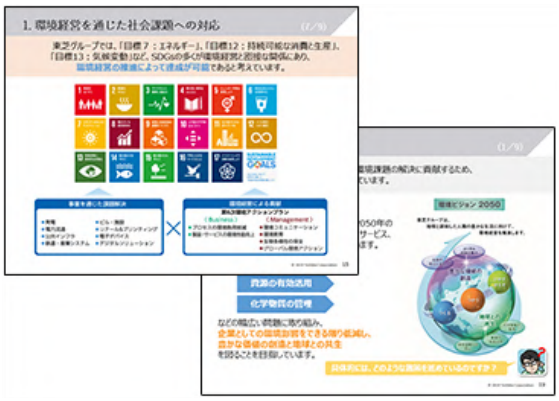
環境活動の水準を高めるため、全従業員を対象に環境教育を実施しています。教育は①経営幹部教育、②一般教育、③ISO14001教育、④専門分野教育で構成されており、役職・職能・専門性に応じたカリキュラムを組み込んでいくとともに、毎年内容の見直しを行い、常に最新の情報共有を行っています。

環境教育体系図

経営幹部教育	一般教育	ISO14001教育	専門分野教育
経営幹部者教育	e-ラーニング（全社共通）	従業員教育	サイト環境監査員資格認定教育
	新入社員教育	管理者教育	製品環境技術監査員資格認定教育
	管理者教育	特定従業員教育	環境適合設計入門教育
		内部監査員養成教育	

環境e-ラーニング

毎年1回、国内外の全従業員を対象に環境e-ラーニングを実施しています。地球環境問題や東芝グループの取り組みについて、従業員の理解を深めることに役立っています。



2019年度のe-ラーニングテキスト

新入社員教育

毎年4月、環境意識の高い企業人・社会人への転換を促すため、対話型の新入社員向け環境教育を行っています。

環境監査員の養成

1993年より実施している東芝総合環境監査の監査員を、社内で養成しています。サイト環境監査員の養成プログラムでは、集合教育と実地研修、筆記試験によって1次合格者が決まります。1次合格者は、実際の監査に補助要員として参加し、レポート提出をもって監査員資格が認定されます。製品環境技術監査員は、集合教育と筆記試験により監査員の資格認定が行われます。2019年度はサイト環境監査員16人、製品環境技術監査員8人、海外地域監査員4人が認定され、現在の有資格者数は累計336人となっています。

サイト環境監査員の認定プロセス

教育・筆記試験（1日）
↓
1次合格
↓
実務研修
↓
監査補助（2日間×2回）
↓
監査レポート提出（2回）
↓
監査員認定

●必要とされる知識
- 地球環境問題
- 環境問題関連法規
- ISO環境マネジメントシステム
- 環境科学・環境技術
- 東芝の環境推進規程・構造物指針など

●監査員要件
- 課長級以上の役職者

●監査員補要件
- 経験と力量により責任者が認めた者

●その他
- 教育は1回/年実施

環境会計

環境経営の推進にあたり、自らの環境保全に関する投資額やその費用を正確に把握して集計・分析を行い、投資効果や費用対効果を経営の意思決定に反映させる「環境会計」に取り組んでいます。

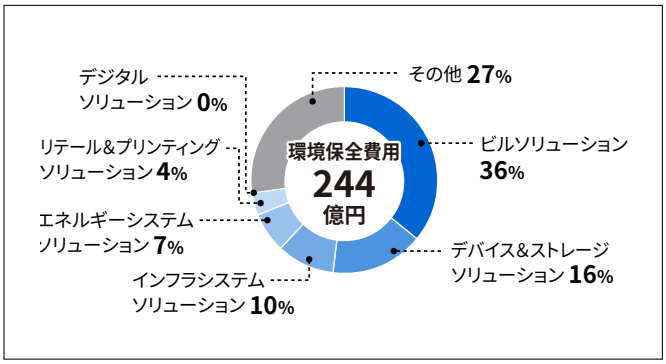
環境保全費用の算出は「環境会計ガイドライン（2005年版）」に準拠しています。効果の算出については、環境負荷低減効果を物量表示するとともに、金額ベースで算出しています。

環境保全コスト（2019年度）

単位：百万円

分類	内容	投資額	費用額
事業場内コスト	環境負荷の低減	2,909	5,715
上・下流コスト	グリーン調達、リサイクルなど	538	689
管理活動コスト	環境教育、EMS維持、工場緑化など	91	2,299
研究開発コスト	環境調和型製品開発など	1,177	15,504
社会活動コスト	地域環境支援、寄付など	12	16
環境損傷対応コスト	土壌汚染修復など	7	149
合計		4,734	24,372

環境保全費用の事業別内訳(2019年度)



環境保全効果(2019年度)

分類	内容	環境負荷低減量		金額効果(百万円)	算出方法
(A)実質効果	電気料金や水道料金などの削減で直接金額表示できるもの	エネルギー	925,629(GJ)	870	電気料金や廃棄物処理費用などの前年度に対して節減できた金額と有価値物売却益の合計。
		廃棄物	9,422(トン)	713	
		用水	666,728(m^3)	44	
		金額効果合計		1,627	
(B)みなし効果	環境負荷の削減量を金額換算したもの	化学物質排出削減量	113(トン)	9,988	環境基準とACGIH-TLV(米国産業衛生専門家会議で定めた物質ごとの許容濃度)をもとに、カドミウム換算した物質ごとの重みづけを行い、カドミウム公害の賠償費用を乗じて金額を算出。大気・水域・土壌などへの環境負荷の削減量を前年度比で示すとともに金額換算して表示することで、異なる環境負荷を同一の基準で比較することを可能にしている。
			金額効果合計	11,615	

※ 実質効果、みなし効果の環境負荷低減量は、2019年度と2018年度の差分をとっています
マイナス効果は、生産増などにより削減効果以上の環境負荷の増大があったことを示します

環境リスク・コンプライアンスの徹底

環境法令の遵守

東芝グループでは製品・サービスに関する環境関連の規制・要求事項について、開発・設計から出荷までの工程を管理するとともに、取引先様のご協力を得ながら、コンプライアンスの徹底を進めています。また、モノづくりにおける大気・水域などの環境への排出についても、法律で求められる基準より厳しい自主管理値を設定し、事業場ごとに遵守しています。

社内環境監査において、事業活動における潜在的なリスクを洗い出し、環境事故や法令違反の未然防止に努めるとともに、全社環境教育や環境監査員資格認定教育、コーポレート地球環境会議などの機会をとらえ、各サイト・事業部に対する監査結果や最新の法規制動向、過去にグループ内で起こった事故事例などを社内共有し、包括的な活動を展開しています。

残念ながら2019年度は3件の法令違反が発生しました。問題に迅速かつ的確に対処したうえで、今後の再発防止とさらなる遵法管理に努めていきます。

東芝デバイス＆ストレージ　姫路半導体工場（2020年3月）

・瀬戸内海環境保全特別措置法上の特定施設等の無許可設置

・土壌汚染対策法第三条ただし書き上の確認申請漏れ

・兵庫県「環境の保全と創造に関する条例」の特定施設等の設置等の届出漏れ

> 過去の事例

第6次環境アクションプランでは、Managementの最重要事項として「環境リスク・コンプライアンスの徹底」を掲げ、製品・サービスおよびモノづくりの両側面でリスクを未然に防ぐための具体的な対策を推進しています。

2019年度、製品・サービスの分野ではグローバル環境法規制情報の収集を行い、会議体を通じた情報共有や人材育成施策などにより、社内のさらなる対応強化を進めました。モノづくりの分野では中国拠点の環境担当責任者を集めた会議を開催し、中国国内で発生した法令違反事例をもとに再発防止策を議論するなどして、製造拠点の法規制対応強化につなげました。

環境リスクへの対応

多様化するリスク案件については、会長・社長直轄のリスク・コンプライアンス委員会で対応策を検討しており、環境リスクについても同委員会で予防措置を講じています。

万が一環境リスクが顕在化した場合には、環境担当役員の指示のもと、ただちに環境推進室と各主要グループ会社、サイトの環境推進責任者ならびに関係者が連携して、情報の共有や関係各所の再点検、再発防止策などの対応を実施します。

土壌・地下水の浄化

> 土壌・地下水の浄化

汚染の未然防止・リスク低減

> 汚染の未然防止・リスク低減

PCBの保管・管理

> PCBの保管・管理

オゾン層破壊物質の管理

> オゾン層破壊物質の管理

環境コミュニケーション

環境をテーマとした子ども向け教育プログラム

環境コミュニケーションの一環として、企業と連携した授業づくりを専門とするNPO法人企業教育研究会とともに、東芝未来科学館や小学校で環境をテーマとした子ども向け教育プログラムを実施しています。

本プログラムは、地球温暖化や資源の枯渇など、人々の生活に大きな影響を与える環境問題について子どもたちに気づきを与えるとともに、これらの問題解決に貢献するさまざまな科学技術を紹介することで、小学生自らが社会の一員として環境問題や社会に貢献する手立てを深く考え、行動を起こすきっかけづくりを行います。国連が提唱する「持続可能な開発のための教育（ESD）※」の考え方にも沿った活動となります。

※　持続可能な社会づくりの担い手を育む教育。①人格の発達や、自律心、判断力、責任感などの人間性を育むこと、②他人との関係性、社会との関係性、自然環境との関係性を認識し、「関わり」「つながり」を尊重できる個人を育むこと、の二つの観点が必要とされる（文部科学省HPより）

また、本プログラムの内容は小学校学習指導要領に沿っており、理科、社会、総合学習などの授業として取り入れられるものとなっています。実験、班活動、先生との積極的な「対話」に重きを置き、環境問題の解決に向けたさまざまな取り組み・技術について楽しく学べる機会を提供していきます。

2019年度は『コンセントの向こう側はどうなっているの？』（テーマ：エネルギー）と、『電気をあやつるふしぎな素材!?～半導体の発見・利用から学ぶエネルギーの使い方～』（テーマ：半導体）の二つのプログラムを、東芝未来科学館や事業所近隣の小学校など5ヵ所で展開しました。持続可能な社会の担い手となる子どもたちが「自分たちが現在できること」、「10年後、20年後にできること」を考える場として、今後とも継続して展開していきたいと考えています。

> 子ども向け環境教育プログラム紹介サイト

『コンセントの向こう側はどうなっているの？』（テーマ：エネルギー）

生活に欠かせない電気について、風力発電、地熱発電、太陽光発電、火力発電など、さまざまな発電方法の特徴を実験を交えて学習するとともに、地球温暖化問題や複数のエネルギー源を組み合わせて使うことなど、今後のエネルギーの在り方への関心を高めました。

『電気をあやつるふしぎな素材!?～半導体の発見・利用から学ぶエネルギーの使い方～』（テーマ：半導体）

電気の利用に欠かせない半導体とはどのような働きを持つものなのか、洗濯機やエアコンなど、身近な電気製品の進化の事例とともにひもときました。半導体が製品の省エネに貢献するだけではなく、製造されるときも環境に負荷がかからないように配慮している点などを学習し、社会の中における半導体の役割について理解を深めました。本プログラムは、2020年度より小学校で必修化される「プログラミング教育」の円滑な導入にも貢献するものと考えています。

NPO法人企業教育研究会　事務局長

和田翔太様

エネルギープログラムについて

エネルギーに関する教育はさまざまですが、発電の組み合わせを扱う授業は多くはありません。発電方法の特徴をとらえ、お互いどのように補う必要があるか子どもたち自身で考えることを目的としました。

半導体プログラムについて

半導体の仕組みや役割は理科や社会などの教科の学習と深く結びついています。日常の学習が身の回りの製品や技術にどのように結びついているか実感するだけでなく、環境課題の解決への応用など発展的な学習へつながるよう工夫しました。

東芝グループ環境セミナー2020

2020年2月7日、川崎市のスマートコミュニティセンターにて社内環境担当者向け交流イベント「東芝グループ環境セミナー2020」を実施しました。これは環境意識向上と交流促進およびセミナーで得られた知見や人的ネットワークを今後の環境施策立案に活用することを目的としたイベントで、「①体験」、「②学習」、「③同業他社との交流」、「④社内他部門担当者との交流」の4パートで構成しました。各パートともに活発な意見交換が行われ、参加者自身やそれぞれの会社や部門が今後留意するべき視点を共有することができました。

大阪商業大学　原田禎夫様による講演

会場の風景

パート①「体験」	センター内カフェおよびコンビニエンスストアと連携して行っている使い捨てプラスチック削減施策（ペーパーストローやエコバッグの導入）の紹介
パート②「学習」	大阪商業大学准教授兼特定非営利活動法人プロジェクト保津川代表原田禎夫様による「海洋プラスチック問題」に関する講演
パート③「同業他社との交流」	電機・電子業界の会社様をお招きしての意見交換会
パート④「社内他部門環境担当者との交流」	「東芝グループの環境経営が今後向かうべき方向」をテーマとしたグループ討議と発表

環境広告

東芝グループの環境コミュニケーション活動を紹介しました。世界各地で展開している従業員参加型活動「グローバル環境アクション」および東芝未来科学館や首都圏および事業所近隣の小学校などで開催している「子ども向け環境教育プログラム」を中心に、地域に根差した環境活動を通して地域住民やNPOなどのステークホルダーとのコミュニケーションを深耕し社会課題の解決に貢献していること、またそれらの活動が従業員の意識向上にもつながっていることを紹介しました。また、環境活動の企画立案を行う「環境担当者」を対象に実施した社内向け環境意識啓発イベント「東芝グループ環境セミナー2020」についてもトピックスとして紹介しました。

> 過去の事例

日経BP「日経ESG」（2020年3月発行号）

東芝グループ グローバル環境アクション

東芝グループでは、従業員参加型の環境活動「グローバル環境アクション」を推進しています。2017年度からスタートした第6次環境アクションプランでは、年度ごとにテーマを設定し、そのテーマに沿った活動を世界各地で実施しています。2019年度のテーマは「資源」とし、事業所ごとにリサイクルイベントや資源に関する教育、清掃、イベントなど幅広い活動を展開しました。活動件数はグループ全体で600件以上※にのぼりました。共通テーマを設けて活動することで東芝グループ内の一体感を醸成すると同時に、テーマを毎年替えることで、幅広い環境課題に対する従業員の意識向上をめざします。また、地域と連携した活動によって地域住民の方々やNPO・NGOなどとのコミュニケーション強化につなげます。

2020年度は「化学物質」をテーマとして設定し、グローバル各拠点での活動を進めていく予定です。活動内容はグループ内で共有し、今後の活動を深化させることにもつなげていきます。

※ 「資源」以外をテーマとする活動も含む

事例：労使協賛工場秋祭りでの資源リサイクル活動

東芝ライテック（株） 鹿沼工場（日本）

社会貢献活動の一環として、従業員（約1,000人）と地域住民が参加する工場祭を行い、カンボジアの子供達へ寄付する文房具の回収や、工場の不動在庫として発生した単4電池のリユースを目的に、工場祭の景品としての無料配布を行いました。

単4電池のリユースを促進

事例：「食べ尽くす」活動

東芝水電設備（杭州）有限公司（中国）

富春江（ふしゅんこう）工場食堂で食材の有効利用をテーマとしたイベントを実施しました。78人の従業員が参加し、適量の食品を選び取ることで、食材の節約につながることを提唱しました。

食べ残しを抑制

事例：オリジナルエコバッグ推進

東芝エレベータ（株） 本社事務所（日本）

本社事務所に所属する従業員および外注会社従業員550人に会社オリジナルのエコバッグを配布し、コンビニのレジ袋や紙袋の使用を控える活動に取り組んでいます。半年間で30,000枚の袋の削減に貢献できました。

昼食買い出し時にも活用

事例：「Waste-to-Christmas Craftコンテスト」

東芝情報機器フィリピン社（フィリピン）

工場内で発生した梱包廃棄物のリユース・リサイクルを促進するために、クリスマスをテーマとした工作コンテストを実施しました。約170人の従業員が参加し、不要となったプラスチック、発泡スチロール、ダンボールなどの資材を、美しく、創作性に富んだクリスマスの飾り物につくり替えました。

梱包廃棄物で制作されたクリスマスの飾り物

その他のグローバル環境アクションの活動事例は、「グローバル環境アクション（環境活動ホームページ）」をご覧ください。

生物多様性の保全

生物多様性保全に向けた取り組みの重要性

近年、生物多様性の保全活動と持続可能な利用の重要性に対する認識が世界中で高まっています。2010年には生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）において、世界が取り組むべき共通目標として「愛知目標」が採択されました。そして、2015年には国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、生物多様性に関係する項目を含むSDGs（持続可能な開発目標）が示されました。さらに、2019年にはIPBES（生物多様性および生態系サービスに関する政府間科学政策プラットフォーム※）が地球規模アセスメントの結果として「100万種の生物が絶滅の危機にある」「生態系は人類史上のどの時期よりも急速に低下している」と、人間活動による生態系への影響について言及しました。生物多様性保全に向けた取り組みは、企業が持続可能な経営を推進するうえで、切り離して考えることができない課題となりつつあります。

東芝グループでは、地球温暖化の防止や資源の有効活用、化学物質の管理など、モノづくり、製品・サービスにかかわる環境施策について、生物多様性を含む環境への影響を評価し、環境負荷の低減に向けた活動目標を設定しています。同時に、自然に直接的に働きかける保全活動を推進することにより、自然と共生する社会づくりに貢献しています。生物多様性や生態系の回復・向上には長い年月がかかります。生物多様性への対応が当グループに及ぼしうるリスクと機会を分析したうえで、長期的・継続的に生物多様性保全活動を推進していきたいと考えています。

東芝グループにとっての生物多様性保全に取り組まない場合のリスクと取り組みによって得られる機会

リスク： 水や鉱物などの資源の調達不安定化・コストアップ ／ 企業の評判・イメージ低下

機　会： 資源の調達不安定化やコストアップのリスク回避 ／ 企業価値の向上 ／ 従業員のモチベーションアップ

※　生物多様性と生態系サービスの分野を対象とする政府間プラットフォーム。IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の“生物多様性版”と称される。「科学的評価」「能力養成」「知見生成」「政策立案支援」の4つの機能を活動の柱としており、多様な学問領域の専門家とともに、人と自然のかかわりを評価し、新たな知見をつくり、能力を養成し、政策に展開する。2019年5月に「生物多様性及び生態系サービスに関する地球規模アセスメント報告書」の政府決定者向け要約を公表

「愛知目標」10目標への貢献

2010年に名古屋市で開催された生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）において「生物多様性戦略計画2011-2020」が採択されました。同計画は、2050年までに「自然と共生する」世界を実現する中長期「ビジョン」をもって、2020年までに「ミッション」および具体的な行動目標である「愛知目標」の達成をめざすものです。愛知目標は5つの戦略目標と、20の個別目標で構成されています。

東芝グループでは生物多様性保全活動を環境経営の重要な要素と考え、「第6次環境アクションプラン」の一項目として管理しています。愛知目標の20の個別目標のうち、東芝グループの事業活動との関連が強い10目標（目標1, 2, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 19）への貢献を2020年までの活動目標として設定しました。現在これらの目標への貢献をめざし、グローバル63拠点（国内39、海外24）でそれぞれの地域特性に応じた活動を推進しています。

第6次環境アクションプラン（2017年度-2020年度）－生物多様性保全活動－

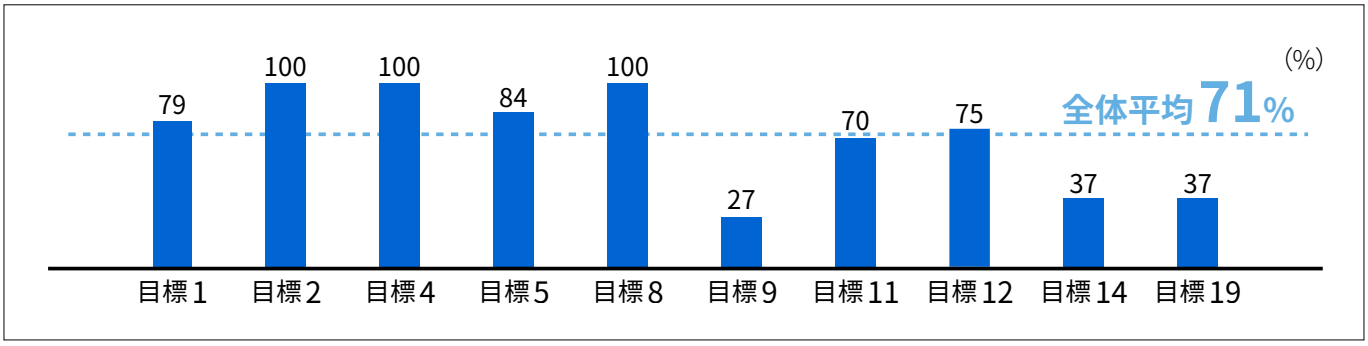
愛知目標の分類		愛知目標	東芝グループの活動目標	
			テーマ	活動例
戦略目標A	生物多様性を「主流化」することにより、生物多様性の損失の根本原因に対処	目標1	普及啓発	従業員教育、情報発信、外部との連携
		目標2	戦略・計画への組み込み	環境方針、環境アクションプラン、ISO14001目標への取り込み
		目標4	持続可能な生産	地球温暖化防止、資源有効活用
戦略目標B	直接的な圧力を減少させ、持続可能な利用を促進	目標5	生息地破壊の抑止	自然生息地と事業所を結ぶ生態系ネットワークの構築、植林活動
		目標8	化学汚染の抑制	化学物質管理
		目標9	外来種の防除	事業所における外来種の防除
戦略目標C	生態系、種および遺伝子の多様性を守ることにより生物多様性の状況を改善	目標11	保護地域の保全	事業所内外保護地域の保全に資する活動
		目標12	種の保全	希少な動植物の保護、生息域外保全
戦略目標D	生物多様性および生態系サービスから得られるすべての人のための恩恵を強化	目標14	生態系サービス維持・管理	文化的サービスの維持・向上
戦略目標E	参加型計画立案、知識管理と能力開発を通じて実施を強化	目標19	知識・技術の向上と普及	生態系調査データの蓄積・開示（生き物マップ含む）、保全技術の創出

グローバル63拠点で生物多様性保全活動を展開

2019年度における、愛知目標10目標に対応した活動の全拠点実施率（全体平均）は71%でした。目標1,2,4,5,8,11,12は取り組み度合いが高く、目標9,14,19は低い結果となりました。

実施率の低かった目標については課題の洗い出しと、対応策の検討を愛知目標の最終年に向けて進めていきます。

2019年度目標別実施率（全63拠点対象）※



※　全拠点対象目標数（63拠点×10目標）に対する各拠点で達成した目標の合計数の割合（%）

	目標別の実施状況
目標1	ステークホルダー向けの教育、自然観察会・ワークショップ、情報発信などを推進
目標2	「ISO14001:2015版※」に沿った形で生物多様性保全活動を計画・実施
目標4	温室効果ガスの排出削減や資源の有効活用など、従来からの事業活動を通して推進
目標5	2012年から2016年にかけて展開した第5次環境アクションプランの「生態系ネットワークの構築」の継続実施や、植林活動などを推進
目標8	事業活動や環境調和型製品・サービスにおける化学物質の管理を中心に推進
目標9	事業所内の外来種駆除を進めたが、法律の縛りや専門的な知識を要する場合が多く、東芝グループ全体として実施が進まず
目標11	事業所外の保護地域のみならず、事業所内における生物多様性保全活動を推進
目標12	2012年から2016年にかけて展開した第5次環境アクションプランの「希少種の保護」を継続的に推進
目標14	地下水の保全を目的とした植樹活動などへの参加を行ったが、行政や地域を巻き込んだ大がかりな施策になることが多く、東芝グループ全体として対応が進まず
目標19	緻密な生態系調査やその開示、また生物多様性保全技術の創出活動を東芝グループの活動目標として落とし込みきれず、東芝グループ全体として展開が進まず

※　環境保全活動の対象範囲として「持続可能な資源の利用」「気候変動の緩和及び気候変動への適応」とともに「生物多様性及び生態系の保護」が追記された

生物多様性関連媒体での活動紹介

東芝グループの生物多様性保全活動が環境省発行による「生物多様性民間参画事例集」（2020年5月）および経団連自然保護協議会発行による「KNCF NEWS 85号」（2020年8月）にて紹介されました。

環境省発行「生物多様性民間参画事例集」
（東芝紹介ページ）

経団連自然保護協議会発行「KNCF NEWS 85号」
（東芝紹介ページ）

東芝グループ生物多様性保全活動データベース

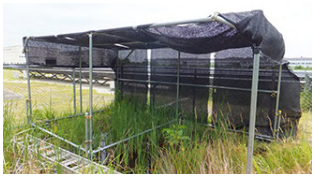
拠点による活動をデータベース化し、ウェブサイトで公開しています。各活動が対応する愛知目標も表示しています。

> 東芝グループ生物多様性保全活動のご紹介

事例1：事業所内での希少動植物の保護　（対象となる主な愛知目標：目標12）

東芝キヤリア（株）掛川開発センター

希少種であるトノサマガエルとシランを保護対象とし、継続的な生息状況調査を行っています。トノサマガエルについては、敷地内の湿地に日よけを設置し産卵・生息場所を保全しています。また、敷地内の緑地を利用して近隣小学生を招いての生物観察会を行っているほか、敷地内で育ったカブトムシの幼虫を近隣の保育園へ寄贈するなど、自然豊かな環境の創出と地域貢献に努めています。



トノサマガエルのための日よけ

事例2：水道会社、政府機関と連携した植樹活動　（対象となる主な愛知目標：目標14）

テックインドネシア社

インドネシア バタムでは過去数年間で貯水池地域における森林破壊が進み水資源への大きな影響が懸念されていることから、管理を行っている水道会社がバタム中央政府下組織BPバタムに呼びかけ最も被害が深刻なSei Harapan貯水池の緑の回復活動を行っています。テックインドネシア社はこの活動に賛同し、CSR活動の一環として植樹活動に参加し緑の回復、維持活動に貢献しています。

植樹による緑と水の回復活動

事例3：全国の半導体製造拠点で行う地域密着型活動（対象となる主な愛知目標：目標1,12）

東芝デバイス＆ストレージ（株）

当社グループの主要製造8拠点において、専門家、NPO・NGO、地域住民、行政、従業員などさまざまなステークホルダーと連携し、地域密着型の生物多様性保全活動を継続的に推進しています。活動内容については各拠点が相互に共有を行い活動のブラッシュアップを図るとともに、グループ内の一体感および環境意識の醸成につなげています。この活動の成果が評価され、「生物多様性アクション大賞2019」への入賞と、「日本自然保護大賞 2020」への入選を果たすことができました。

「生物多様性アクション大賞2019」受賞式

事例4：外部ビオトープとの生態系ネットワーク構築　（対象となる主な愛知目標：目標5）

西日本家電リサイクル（株）

4km西にある日本最大級の「響灘ビオトープ」より鳥や蝶が飛来することを期待して、事業所内のビオトープにパンジーを植えた結果、毎年多くの蝶が飛来するようになりました。また、北九州市が行っている植樹プロジェクトにも参画しており、地元のどんぐりを発芽させたイチイガシ、ウバメガシなどの照葉樹を育苗し、育てた苗の一部を自社敷地内に植え、それ以外を公共の場に植樹する活動を行っています。

パンジービオトープ

※　事例ごとに表示している目標は各活動が対応する代表的な愛知目標であり、表記以外の目標に対応している場合があります

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。
・継続的な人権啓発教育の実施

2019年度の成果

・現代奴隷法に対応したステートメントの作成・更新
・人権啓発セミナー（ハラスメント研修含む）を190回実施し、のべ8,000人が参加
・国内・海外の連結グループ会社を対象とした人権に関する調査を254社に実施

今後の課題と取り組み

人権インパクト・アセスメントによって特定した人権リスク（潜在リスクも含む）および毎年国内外グループ会社に実施している人権に関する調査の結果を基に、計画的な改善に努めます。また、外国人技能実習生の人権リスクなど日本特有な人権リスクについても国内のグループ会社に対して調査を行い、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、世界の動向を注視していきます。人権啓発教育については継続的に実施し、職場でのトラブル発生を防ぐこと、あらゆる差別事象を発生させないことに努めていきます。

人権の尊重に関する方針

東芝グループでは、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。これは「世界人権宣言」やOECD多国籍企業行動指針、ISO26000など国際的規範やガイドラインを参照して策定しています。方針の中では、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。
なお、本方針の運用の責任は、人事・総務担当執行役が担っています。

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、改善を求めていきます。

（3）人権尊重のため、関連するステークホルダーと対話を進めます。

2．東芝グループ役員・従業員の行動基準

（1）個人の基本的人権、個性、プライバシーを尊重し、多様な価値観を受容します。

（2）人権、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

この人権に関する方針を実現するために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」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」などを参照し、人権や労働などに関する普遍的な原則を実践する「国連グローバル・コンパクト」への参加を表明して、企業活動を行っています。

企業活動において参照している人権関連の国際的規範やガイドラインなど

・世界人権宣言
・OECD多国籍企業行動指針
・責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス
・ビジネスと人権に関する指導原則（国連）
・国連指導原則報告フレームワーク
・労働における基本的原則および権利に関するILO宣言
・多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO）
・国連グローバル・コンパクト
・ISO26000（社会的責任に関する手引）
・GRIスタンダード
・RBA (責任ある企業同盟) 行動規範）

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依頼するとともに、CSR調査を通じて遵守状況を確認しています。

> 東芝グループの調達方針

現代奴隷法への対応

東芝グループでは、英国現代奴隷法や豪州現代奴隷法に基づき、奴隷労働と人身取引に関する声明を開示しています。

- 株式会社　東芝（PDF:152KB）
- Toshiba International (Europe) Ltd（PDF:488KB）
- Toshiba Information Systems(UK) Limited（PDF:376KB）
- Toshiba TEC U.K. Imaging Systems
- Toshiba (Australia) Pty Ltd（PDF:401KB）

> 過去のステートメント

Toshiba Group Slavery and Human Trafficking Statement

Pursuant to the United Kingdom's Modern Slavery Act 2015, Chapter 30, Part 6, Section 54, Toshiba Group hereby certifies that it has carried out procedures during the financial year (financial year 2019, April 1, 2019 to March 31, 2020) to ensure that slavery and human trafficking do not occur in any of our supply chains or in any part of our business. These procedures include the adoption of appropriate policies, a framework for ensuring respect for human rights, ongoing identification and monitoring of human rights risks, employee training and the establishment of a whistleblower system, and a consulting service that monitors and makes sure that modern slavery is not taking place in any part of our business or supply chains.

Company overview

Toshiba Group delivers products and services worldwide in energy systems & solutions, infrastructure systems & solutions, building solutions, retail & printing solutions, electronic devices & storage solutions, digital solutions, and the battery business. Toshiba was founded in 1875, and today operates a global network with approx. 126,000 employees worldwide and annual sales of 3.39 trillion yen.
http://www.toshiba.co.jp/worldwide/index.html

Policies

We comply with universal principles regarding human rights and labor practices worldwide, including the Universal Declaration of Human Rights, and respect human rights throughout our business activities. In addition to complying with laws and regulations, the Toshiba Group Standards of Conduct stipulates respect for basic human rights, including opposition to child labor and forced labor.
https://www.toshiba.co.jp/sustainability/en/policy/soc.htm

Our suppliers play important roles in Group companies' production and provision of services, and we request them to understand and apply the Toshiba Group Procurement Policy, which contains clear prohibitions on forced labor (including slave labor) and human trafficking.
https://www.toshiba.co.jp/procure/en/policy/index.htm

The Toshiba Group Conflict Mineral Policy prohibits the use of raw materials, including tin, tantalum, tungsten and gold, that are mined in the Democratic Republic of the Congo and its neighboring countries, which violate human rights.
https://www.toshiba.co.jp/sustainability/en/performance/social/procure.htm#conflict_mineral

Framework for Respecting Human Rights

The Human Rights Enlightenment Committee provides Group companies with leadership in promoting human rights awareness, under the basic principle of respect for human rights. The

committee promotes basic principles on human rights, enforces their practice, and provides instructions and support in order to promote respect for human rights throughout Toshiba Group.

Identification and Monitoring of Human Rights Risks

Toshiba Group regularly investigates potential human rights risks in its business activities through reviews based on ISO 26000, the international standard that provides guidelines for corporate social responsibility. We monitor implementation of our human rights initiatives by using the Human Rights Risks Survey to perform gap analyses, as a part of the Risk Assessment Programs of the Toshiba Group Risk Management System. The survey is based on guidelines and principles regarding human rights, labor practices worldwide and global trends, and in FY2019 it was used to conduct annual human rights due diligence on 254 Group companies.

This due diligence found some concerns about foreign migrant workers at a Group company in Malaysia, which subsequently made improvements, including revising its recruitment policy to comply with the RBA Code of Conduct. Oversight of foreign technical trainees was added to the survey for Group companies in Japan, and this confirmed that their treatment is in compliance with law and regulations.

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 annually to Group employees, so as to make the Standards of Conduct the guiding principles of our daily business activities.

Establishment of Whistleblower System and Consulting Service

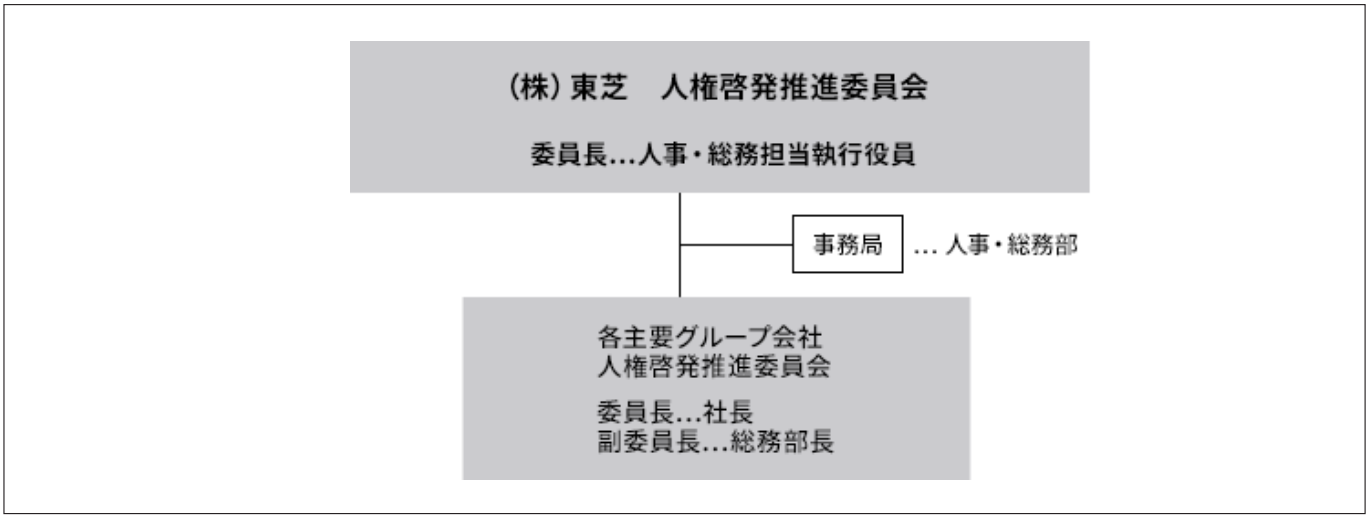
The Toshiba Group receives internal reports and consultations concerning human rights through various points of contact, including our Risk Hotline, Audit Committee Hotline, and Clean Partner Line.

Nobuaki Kurumatani
Representative Executive Officer
President and CEO
Toshiba Corporation
September 2020

人権を尊重するための体制

人事・総務担当の執行役員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、人事・総務部は、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。

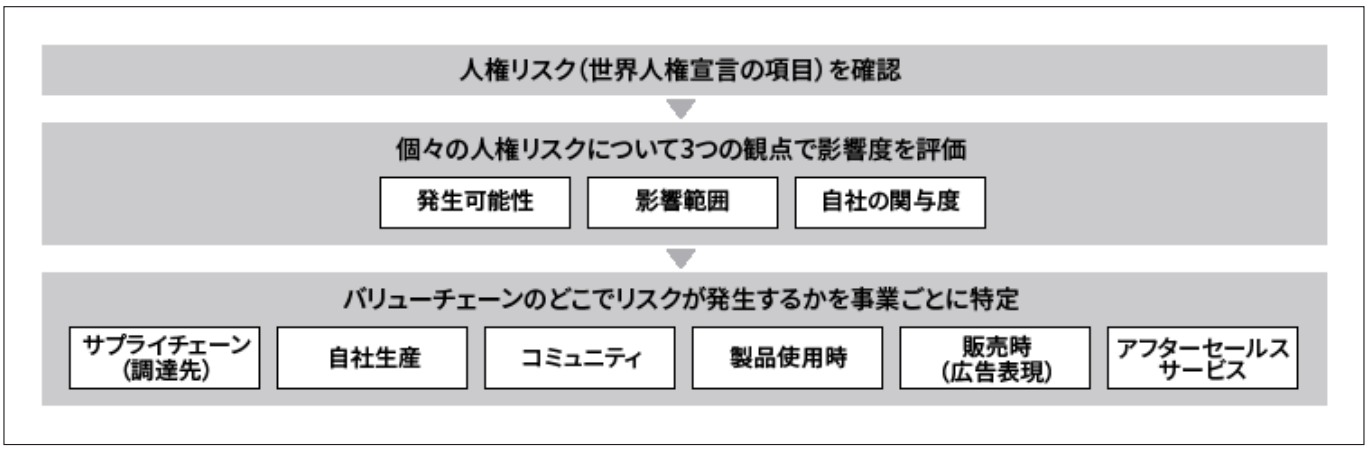
推進体制



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に基づく活動レビューなどにより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



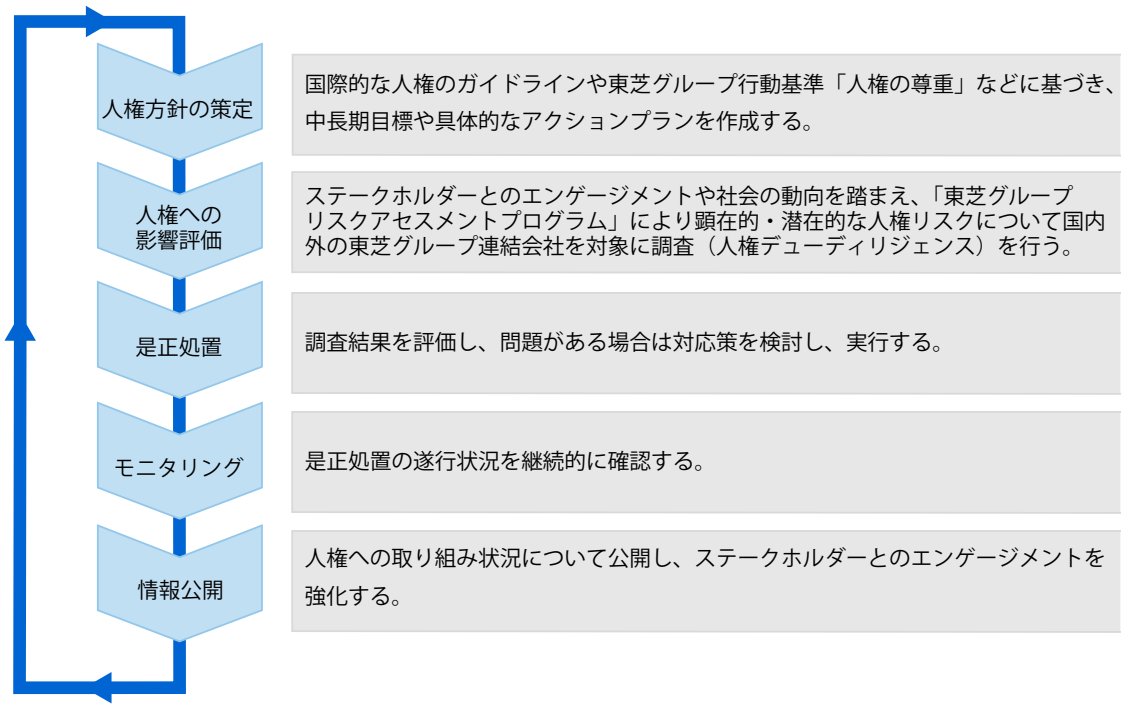
人権インパクト・アセスメントで抽出された主な人権テーマ

- 原材料調達にかかわる人権配慮（責任ある鉱物調達など）
- 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ます。また、継続的な状況のモニタリングとして、国内外のグループ会社を対象とした人権に関する調査（人権デューディリジェンス）や調達取引先を対象としたCSR調査、鉱物調達調査などを行っています。

> 人権に関する調査（人権デューディリジェンス）
> 調達取引先を対象としたCSR調査
> 鉱物調達調査

人権デューディリジェンス関連プロセス



人権に関する調査は、東芝グループ リスクマネジメントシステムのプログラムの一環として行い、児童労働や強制労働に関する内容を中心にしています。2019年度の結果からは、マレーシアのグループ会社において外国人移民労働者に関する懸念事項があり、同社の採用の規定をRBA行動規範に準拠した内容に変更するなど改善を行いました。また、国内向けには児童労働や強制労働に加えて外国人技能実習生に関する調査を実施した結果、法務省の外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）を遵守し、厚生労働省の技能実習制度運用要領に従って対応していることを確認しています。

人権を尊重するための教育・啓発

人権啓発推進委員会が中心となって、従業員への人権尊重意識の浸透を図り、グループ全社・全事業場を対象に、「東芝グループ行動基準」の周知徹底や、入社時および昇格・役職任命前後の研修で人権教育を実施しています。

人権啓発セミナー

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2019年度は190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。2019年度は「メディア・リテラシーとは何か　－SNS時代、今や貴方も発信者－」と題し、SNS利用者が人権侵害の加害者にならないようメディア・リテラシーの大切さについて外部講師に講演いただき、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、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
2020年1月	日本	東芝グループ　CSR推進者、ハラスメント相談窓口担当、多様性推進担当者約150人	・外部講師によるLGBT理解促進のための研修とワークショップを実施 ・社内講師による最近のハラスメント動向の研修とワークショップを実施
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ヵ国の人事責任者45人	・人権侵害の事例や国際規範の概要に関する講義 ・自国で想定される人権リスクについてのグループディスカッション

2019年3月に日本で行われたワークショップの様子

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し、窓口担当者向けの研修を定期的に実施しています。
2019年度は、「CSR Forum／ハラスメント窓口担当者向け研修」として、CSR推進者、ハラスメント相談窓口担当者、多様性推進担当者を対象に、LGBTへの理解促進、最近のハラスメントの動向に関する研修を実施しました。

2020年1月に行われたCSR推進者、ハラスメント相談窓口担当者向けワークショップの様子

> ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

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、法令違反、不正取引など、コンプライアンス違反にかかわ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に、法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程などに照らして問題と思われる行為についての情報提供や相談を受ける窓口として「東芝相談ホットライン」を設置しています。この窓口では、東芝国内グループで働く従業員（非正規従業員も含む）※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。
2019年度は、「東芝相談ホットライン」へ110件の通報があり、いずれも通報者本人の同意を得てから本人や関係者へのヒアリングを実施するなど、相談に対応しています。

※　東芝および国内連結対象子会社に限る

従業員向け相談窓口「ハラスメント相談窓口」

東芝グループは、従業員がハラスメントを相談しやすい体制を構築し、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。主要グループ会社では「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「人権デューディリジェンス分科会」（2013～2015年度、2018年度以降継続）
- （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支部設立50周年を記念したチャリティ・オークションへ当社ラグビー部ブレーブ・ルーパスに所属するリーチ マイケルのサイン入りミニ・ラグビーボールを出展品として寄贈しました。今後も同団体が展開するすべての人の人権が尊重される社会の実現に向けた活動を支援していきます。

寄贈した
サイン入りミニ・ラグビーボール

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。

2019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の中で経営概況や働き方改革などについて説明（２回）。
- 春季労使交渉
- 人材の行動と成果をさらに適切に評価・処遇することを目的とした人事処遇制度への改定。

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、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い、新型コロナウイルス感染症対策や働き方改革などについても労使で協調して、取り組んでいきます。

労使関係に関する方針

東芝は「世界人権宣言」や「国連グローバル・コンパクト」および「OECD多国籍企業行動指針」の基本原則を支持し、「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、2020年3月末現在15,743人で組合員比率は95.7%です※1。
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。また、東芝および主要グループ会社では賞与の支給を労使協議で決定することとしていますが、賞与制度としては従業員の会社業績への貢献に報いることと会社業績への責任意識の醸成を目的として、会社業績の評価結果を賞与支給額に反映する仕組みとしています。
そのほか、従業員の経営への参画意識の醸成を図ると共に財産形成に資するため、（株）東芝の株式を定期的に購入して資産形成を行う「東芝持株会」を用意しています※2。経営幹部および経営幹部後継候補である一部の従業員に対しては、株主との一層の価値共有および企業価値の向上に向けた推進力の強化を図るため、譲渡制限付株式インセンティブを付与する制度を導入しています※3。

※1　労働基準法上の管理監督者を除く正規従業員に対する比率。左記従業員のうち労働協約にて非組合員とすることを定められている従業員（勤労・経理・警備業務など）などが組合員となっていない。（株）東芝のほか、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　（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）および東芝デジタルソリューションズ（株）の従業員加入率57%。
※3　（株）東芝のほか、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）、（株）東芝エレベータ、東芝ライテック（株）および東芝キヤリア（株）に導入。

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、社長・執行役員・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

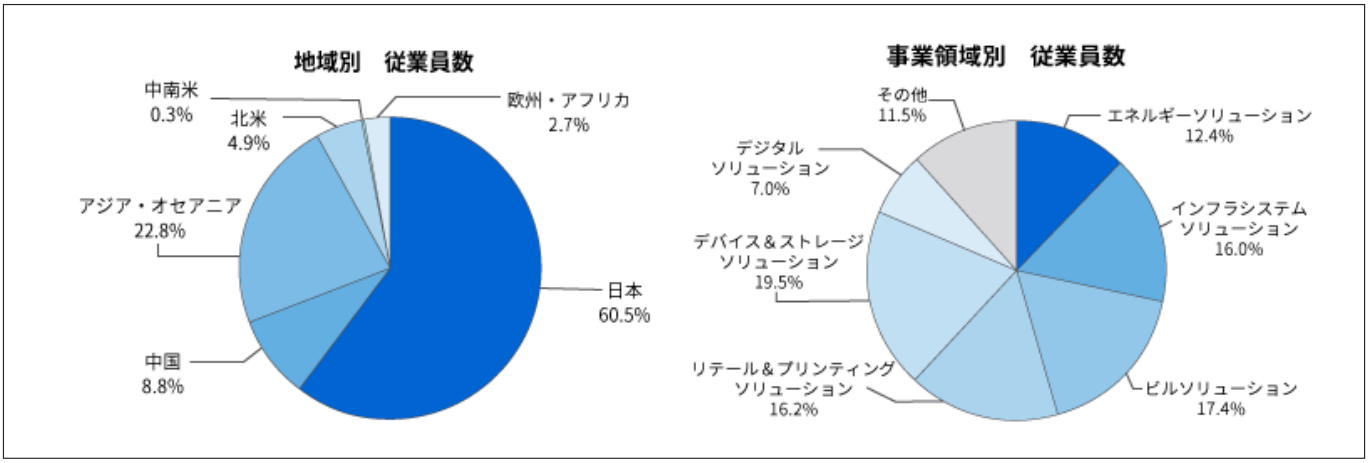
東芝と東芝労働組合は、労使関係ならびに会社事業活動の円滑化を目的に、東芝グループ労使の基本的な考え方である労使対等のもと、「相互信頼・相互理解・事前協議」の精神に基づき対話を行っています。半期に１回開催する「労使協議会」や労使トップでの「労使懇談会」などを通じて、定期的に経営状況の説明などを行っており、さらに東芝グループ各社レベル・事業場レベルにおいても、日常的に労使間で対話をしています。
また、組合員の大量の異動や労働条件の変更などは労使で事前に協議する事項としており、これらはその都度、労使双方が合意できる十分な時間軸で協議を行っています。
2019年度は、人事処遇制度改定について構想段階から協議を行うとともに、制度改定にともなう評価制度の変更や従業員の主体的なキャリア形成を促す施策などについては労働組合に説明しています。
2020年4月に新型コロナウイルス感染症の感染拡大による「緊急事態宣言」が発出された際には、従業員、お客様、取引先、地域社会への感染リスクを低減するため、最大限の接触削減を目指して速やかに労使協議を行い、グループの国内拠点において、主に東京オリンピック時に予定していた休日を前倒しすることにより、4月の営業日を短縮しました。
今後も労働協約に基づき、労使間の話し合いを適宜適切に行っていきます。

従業員データ

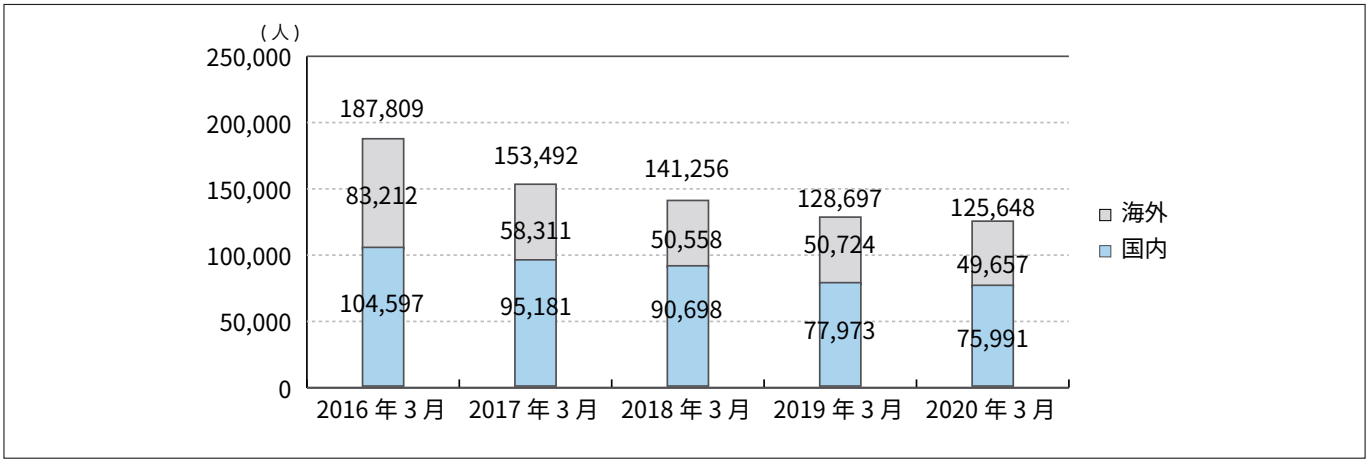
地域別・事業グループ別の従業員雇用状況※4（2020年3月末現在）

（人）

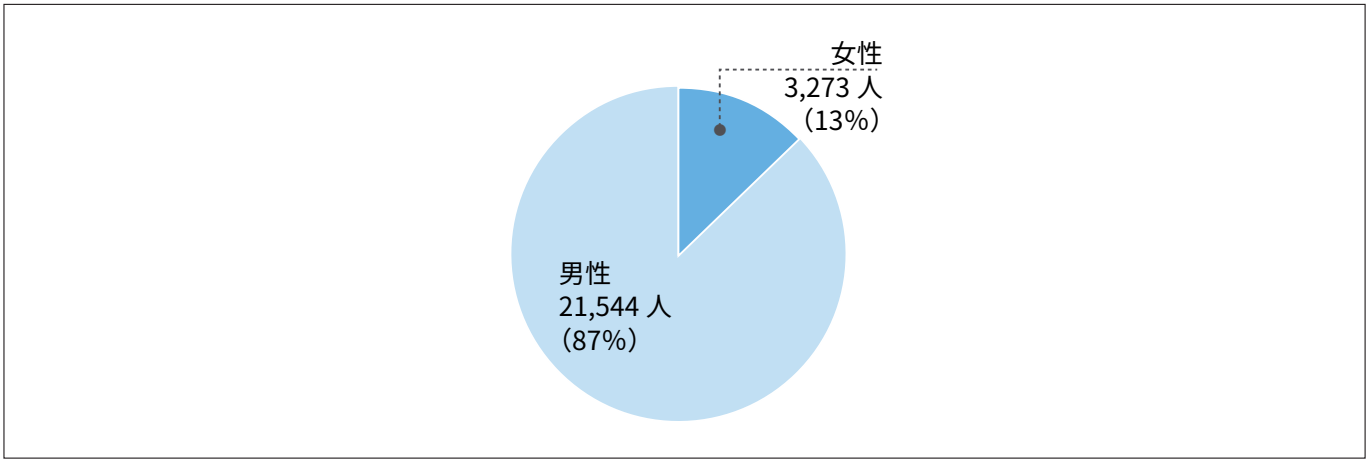
地域	従業員数	事業	従業員数
日本	75,991	エネルギーシステムソリューション	15,594
中国	11,007	インフラシステムソリューション	20,077
アジア※5・オセアニア	28,706	ビルソリューション	21,936
北米	6,124	リテール&プリンティングソリューション	20,308
中南米	409	デバイス&ストレージソリューション	24,494
欧州※6・アフリカ	3,411	デジタルソリューション	8,755
総計	125,648	その他	14,484
		総計	125,648



従業員雇用状況　経年推移（東芝グループ）



従業員雇用状況※4　男女別（東芝および主要グループ会社※7、2019年3月末現在）



※4　従業員数は、正規従業員及び期間の定めのある雇用契約に基づく労働者のうち1年以上働いているまたは働くことが見込まれる従業員の合計数。
※5　日本・中国除く
※6　ロシア含む
※7　（株）東芝のほか、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。

2019年度(2020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	170人 (150人)	810人 (800人)	60人 (50人)	1,040人 (1,000人)
内、単独等※8	70人 (60人)	270人 (280人)	10人 (10人)	350人 (350人)

キャリア採用は、事業上の必要性に応じて都度実施しています。(2019年度実績：連結400人、単独等70人)

※8　(株)東芝のほか、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。

なお、東芝の従業員数は3,299人、平均年齢は44.8歳、平均勤続年数は18.5年、2019年度の東芝および主要グループ会社※9の離職率は1.5%※10です。また、平均年間給与は8,675,871円、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137%にあたる215,500円です。

※9　(株)東芝のほか、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。
※10　自己都合退職のみ

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と一人ひとりが活躍する創造性と生産性が高い組織づくりを進め、「東芝グループ理念体系」の実現と、成長と変革をリードし挑戦する人材の育成と活躍を実現する。

2019年度の成果

階層別研修に「東芝グループ経営理念」を反映させて定着を促し、外国籍従業員の活躍支援の取り組みを拡充。さらに、デジタルトランスフォーメーションにより「新しい未来を始動させる」ための啓発と人材育成の取り組みを実施。

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、新しい未来に向かって次々と革新を起こす人材の育成と、組織の中で担うべき「役割」に応じた成果と行動を適切に評価し処遇する仕組みの定着を図ります。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主体的なキャリア形成の支援に取り組むとともに、アフターコロナを見据えた安全健康経営、働き方改革、ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組みを加速させます。

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。

グローバル人材育成教育

※1　リベラルアーツ：教養（深く考えるための技術・知識）のこと
※2　ブリッジビルダー：海外グループ会社と日本の間で円滑なコミュニケーションを推進できる人材

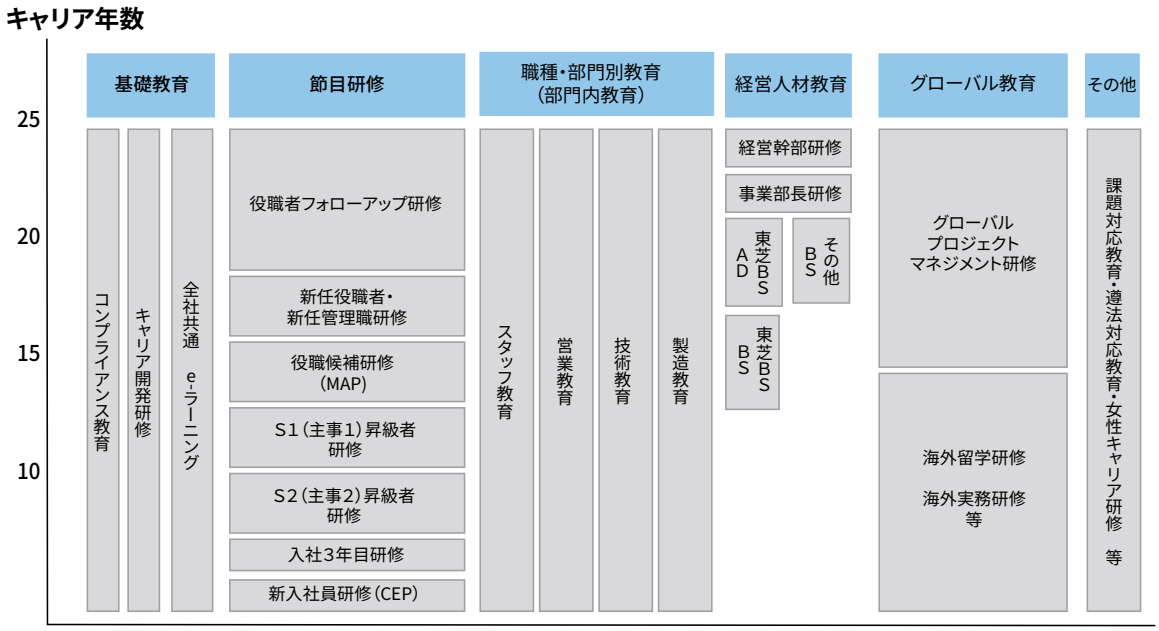
研修制度

東芝グループでは、従業員が共通して持つべきベースを確立するための教育制度と、個々のニーズとキャリア特性に応じて対応できるプログラムを用意しています。

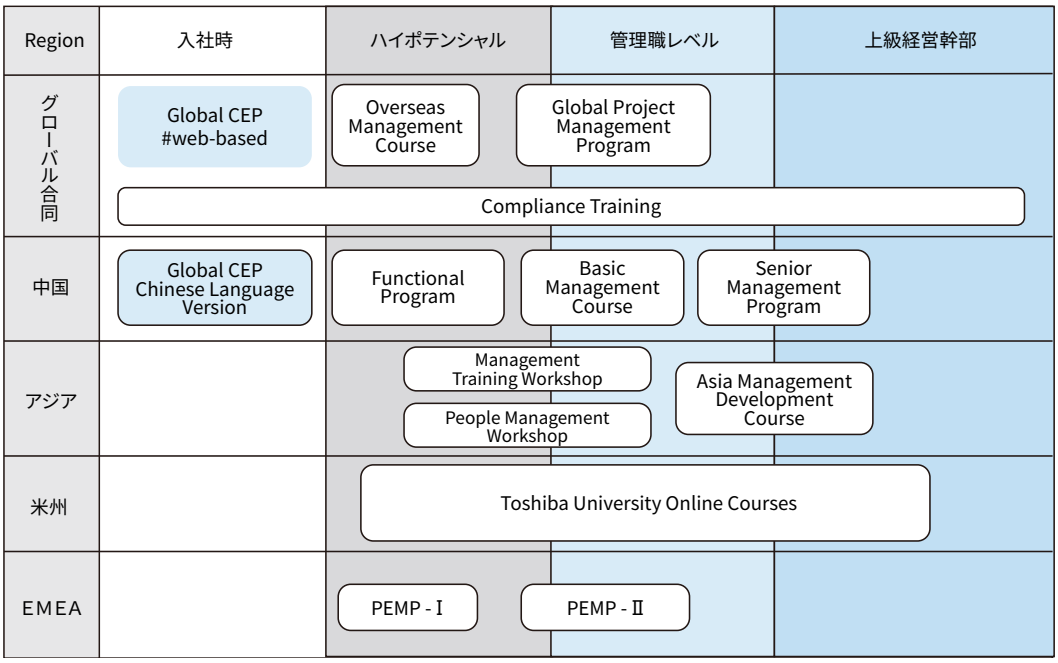
主な教育区分（東芝グループ正規従業員対象）

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



2019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65,826人
全社共通の教育・研修費総額	30億9,000万円
従業員1人あたりの研修時間（平均）	20.8時間

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。
今後の業務内容と過去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」は、従来個人単位で展開していましたが、組織全体の創造性・生産性向上を図るため、組織単位の実施に見直しました。また年に一度、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目標や育成・活用方法を共有化する「キャリアデザイン制度」を実施しており、2019年度は全従業員のうち68%が定期的なレビューを受けていることを確認しました。

2019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68%が実施
属性別実施割合	男性　69%　　女性62% 役職者　70%　　一般従業員　67%

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「グループ内公募制度」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主体的に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。なお、自ら強い意欲と感心を持った業務にチャレンジする従業員のキャリア形成支援をさらに強化するため、2020年度から両制度を「キャリアチャレンジ制度」に一本化し、分かりやすい制度に見直したうえで実施していきます。

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）

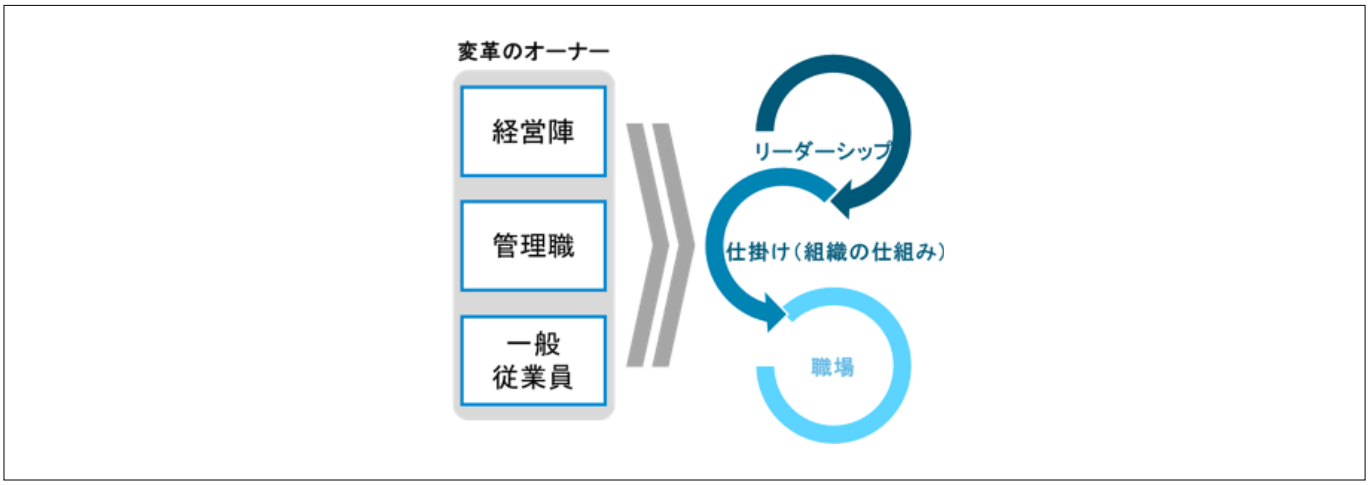
（人）

制度	対象	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019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	66	37	32	24	58
グループFA	正規従業員で勤続3年以上の者を対象	22	16	22	18	8

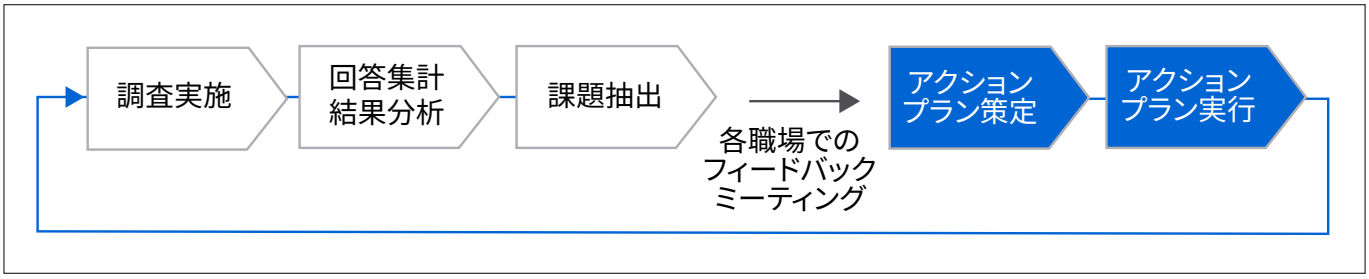
従業員意識調査

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。
2019年度は、国内外の東芝グループ74社、約6万人を対象に無記名調査を実施し約92%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「部門長からのフィードバック」、「新しいアイデアへの迅速な投資」などのスコアが減少しましたが、「経営陣の明確な方向性・経営判断」、「達成感」、「オープンなコミュニケーションができる風土」に関するスコアが改善し、メイン指標である「エンゲージメントスコア」は前年度より4ポイント改善し、20%でした※。
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）



※ エンゲージメントに関する6問に「強くそう思う」と「そう思う」を回答した東芝および主要グループ会社４社の社員の割合

相談窓口の設置

東芝は、法令違反、不正取引など、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、法令、社会規範、企業倫理、東芝グループ行動基準、社内規程などに照らして問題と思われる行為についての情報提供や相談を受ける窓口として「東芝相談ホットライン」を設置しています。この窓口では東芝グループで働く非正規従業員を含むすべての従業員※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。
2019年度は、職場内のハラスメントに関係する通報など110件の通報があり、いずれも通報者本人の同意を得てから本人や関係者へのヒアリングなどを実施し対応を行っています。

※ 東芝および国内連結対象子会社の従業員

> 相談窓口「東芝相談ホットライン」

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「ダイバーシティ」とは「人材の多様性」を指し、人種、国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、宗教、信条、文化、障がい、キャリア、ライフスタイルなど、私たち一人ひとりの「違い」を意味します。
「インクルージョン」とは、多種多様な価値観や考え方を持つ私たち一人ひとりの能力やスキルが認められ、組織で個人が活かされている状態を意味します。
東芝グループは、お互いの違いを尊重し、受け入れ、活かすことにより、新たな価値や発想を生み出し、会社、組織そして多様なバックグラウンドを持つ従業員一人ひとりがいきいきと働きがいを持って活躍することで、健全かつ持続的な成長を成し遂げる「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」を推進していきます。
また一人ひとりの人間性が尊重され、存在が認められ、歓迎されている、と全ての従業員が感じることができる職場環境づくりと風土醸成を目指します。

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%
なお、2021年度以降の目標は策定中。

2019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**4.9%**

・2020年4月には新型コロナウイルス感染症の感染拡大抑制のため、在宅勤務可能な職場については原則在宅勤務を実施。社内システムへのアクセス回線数も従来の5倍に拡大し、環境整備を実施。

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。

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進方針

東芝グループでは、ダイバーシティ＆インクルージョン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＆インクルージョンの推進体制

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。2020年4月からは「人事・総務部　人事企画第一室 人材・組織開発企画グループ」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＆インクルージョンの取り組み

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＆インクルージョンに関する情報発信

国内の東芝グループ従業員向けにダイバーシティ＆インクルージョン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。

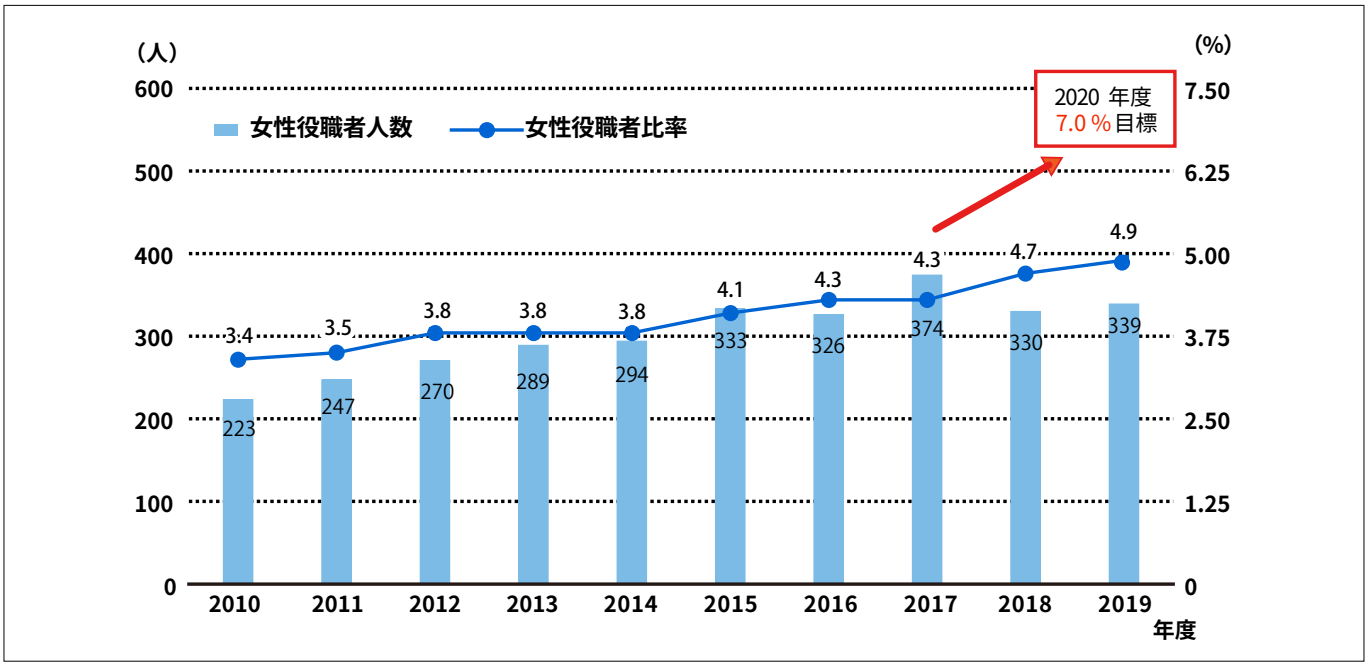
社内ホームページ「きらめき」

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年度末までに7%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・2019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）

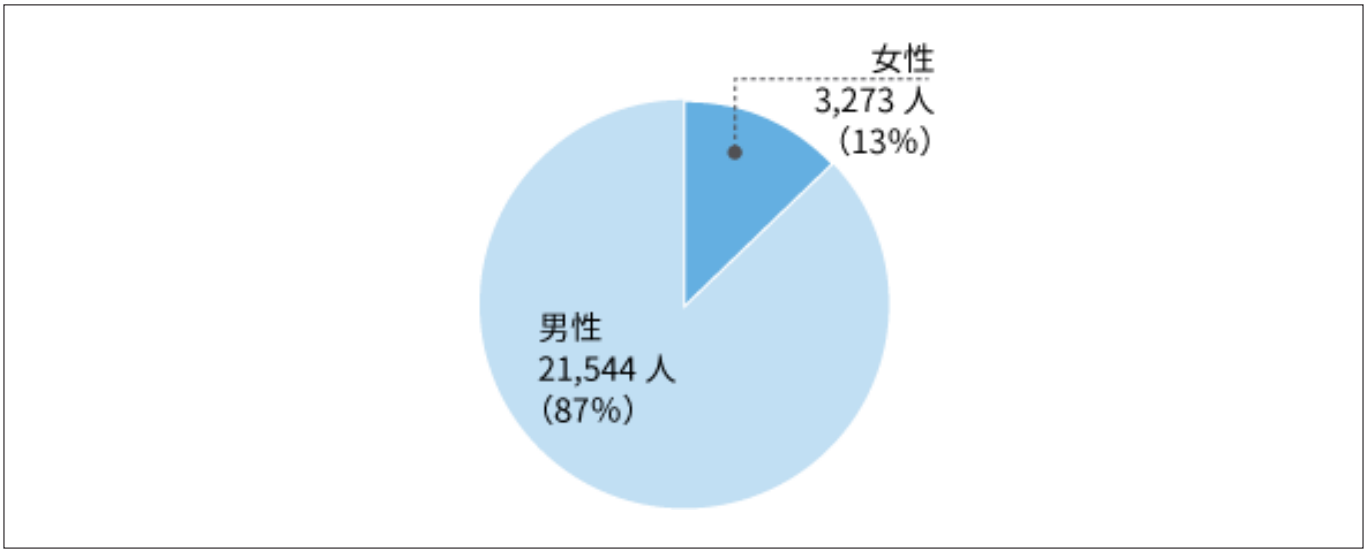
	2015年度	2016年度	2017年度※	2018年度※	2019年度※
女性役職者比率	4.1%	4.3%	4.3%	4.7%	4.9%
うち課長相当職	4.8%	5.1%	5.1%	5.6%	5.7%
うち部長相当職	2.9%	3.0%	3.2%	3.4%	3.6%

※ 2017年度・2018年度・2019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）

2020年4月入社の新卒女性採用比率は、事務系37%（目標50%）、技術系19%（目標25%）。

従業員内訳（東芝および主要グループ会社、2020年3月末現在）



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（国内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、2019年度までに約210回実施、のべ6,641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

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＆インクルージョン推進の一環として、外国籍従業員の採用を進めています。
留学生採用に加え、2006年度から、海外の大学を卒業した外国籍の学生を直接採用する「グローバル採用」を開始しました。2019年度までに累計400名以上が入社し、営業、研究開発、設計などさまざまな分野で活躍しています。「グローバル採用」入社者に対しては、日本での生活立ち上げをサポートするとともに、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、生活・仕事の両面で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。

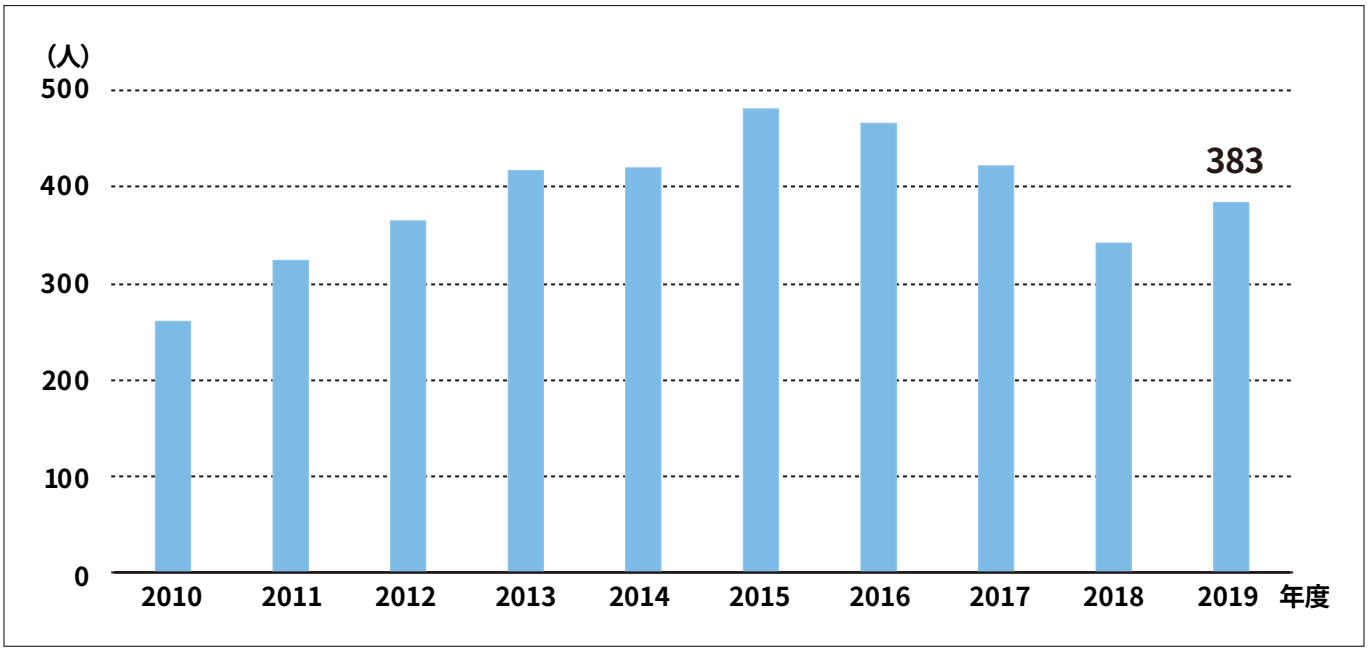
礼拝室の設置

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、外国籍従業員向けには会社関連情報、公共サービス情報、日本での生活に役立つ情報を英語で提供しており、職場の関係者向けには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しています。十分な情報発信で、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・2019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

2020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2.41%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・総務部やデザイン部門など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））

		2015年6月	2016年6月	2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年6月
東芝（特例子会社等含む）	人数	822.0人	764.0人	637.5人	594.5人	573.0人	574.5人
	雇用率	2.03%	2.05%	2.33%	2.37%	2.31%	2.41%

※ 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49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）

高齢者の積極活用

東芝では少子高齢化が進む中で、60歳定年以降も貴重な即戦力として、また高度なスキルや技能の伝承者としての役割を期待して、スキル・能力に応じて賃金水準が決まる65歳までの雇用延長制度を2001年に導入し、高齢者が活き活きと活躍できる仕組みを提供しています。
2013年4月に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の改正にともない、2013年4月以降に60歳に到達する正規従業員から、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+の理解促進と取り組み

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。
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、2019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進めました。
加えて2020年5月に「東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針」を策定し、全従業員に公開しました。

東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針

東芝グループは役員・従業員の行動基準に「人権の尊重」を掲げ、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ないと明記しました。それに基づき、東芝グループは少数者にあたるLGBT等（Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む）について、以下の方針により責任を持って対応します。

少数者を差別しません
性自認や性的指向は当グループが重視する本人の能力とは無関係であり、少数者ということで差別や嫌がらせがあってはなりません。

自己決定を尊重します
性自認や性的指向に関わる情報やその開示・非開示、またそれらの表現は、当事者の意思でコントロールされるものであり、他者から不当に侵害されることがあってはなりません。

仕事・業務の妨げを取り除きます
LGBT等の少数者にとって仕事・業務の妨げとなる事柄は、適切な過程による合意形成を経て、合理的な範囲で取り除かなければなりません。

東芝グループが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思いを思い描き、お互いに協力しあい、ともに生み出していくには、個性と多様な能力が発揮されることが不可欠なため東芝グループ全従業員を対象とした上記の基本方針を掲げ、対応を行います。

© LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドラインに基づいて作成

また、2020年1月にCSR Forum/ハラスメント相談窓口担当者向け研修を開催し、その中でLGBT+当事者の講師を招き、LGBT+について講演とワークショップを実施しました。研修では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より相談しやすい体制構築で必要な配慮などを確認しました。
その他、社内広報誌と全社E-ラーニングにLGBT+に関するコンテンツを掲載し、今後も社内の理解者・アライを増やしていきます。

働き方改革とワーク・ライフ・バランス

東芝グループでは、インフラサービスカンパニーとして社会課題を解決し、社会のさらなる発展に貢献していくために、2019年4月から働き方改革を推進しています。柔軟な働き方の推進や業務改革、健康経営の推進によって、長時間労働の是正と付加価値の高い業務遂行につなげ、従業員一人ひとりが安全かつ健康でいきいきと働けるよう取り組んでいます。また、2020年4月からは新型コロナウイルス感染症の感染拡大にともない、在宅勤務可能な職場については、原則在宅勤務とするとともに、外部から社内システムに一度にアクセスできる回線数について2020年4月に従来の5倍の5万回線に増強を行い、働く環境の整備を進めています。

労働時間の削減・勤務時間への配慮

長時間労働の是正と付加価値の高い業務遂行につなげていくために、時間外時間の目標を設定し、段階的に時間外労働を削減しています。さらに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。

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。2019年度実績：年次有給休暇取得率73.7%） ※ 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）

なお、2019年度の東芝の一人当たり総実労働時間は2,153時間、年間時間外労働時間は317時間で、2018年度よりも時間外労働時間を削減しました。

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、2019年4月から施行されている働き方改革関連法案をふまえた労働時間に関する実績やアラートで従業員本人と上長に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
	ライフサポート休暇制度※1		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%）の取得が可能（ライフサポート休暇は結婚や忌引きにも充当可能）	—
	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※2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※2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）配偶者転勤に同伴するための退職（5年以内） （2）被介護者を介護するための退職（5年以内） （3）出産、育児・養育のための退職（5年以内）	

※1　配偶者出産休暇、結婚休暇、忌引休暇を2020年に統合
※2　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）

	2015年度	2016年度	2017年度※	2018年度※	2019年度※
育児休職制度	男性：10 女性:358	男性：17 女性:348	男性：20 女性:363	男性：10 女性:277	男性：34 女性:316
配偶者出産休暇制度	男性:372	男性:388	男性:382	男性:194	男性:203
介護休職制度	男性：1 女性：2	男性：2 女性：2	男性：5 女性：2	男性：6 女性：5	男性：9 女性：4
短時間勤務制度	男性：9 女性:456	男性：10 女性:426	男性：11 女性:462	男性：5 女性:329	男性：5 女性:411

※ 2017年度・2018年度・2019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。

社内保育園「きらめキッズ横浜」手づくりの看板

＜「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。

石井 千穂　（東芝ビジネスエキスパート（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（2019年度：22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）

社内ホームページでの情報提供

国内の東芝グループ従業員向け社内ホームページでは、介護が必要になったとき、または介護について考えようと思ったときや、病気治療と仕事の両立が必要になったとき、それらについて考えようと思ったときに参考となる外部の情報サイトを紹介し、従業員が必要な情報を入手できるようにしています。

名称	主な内容
こころとからだの相談	介護についての疑問や不安をお持ちの方へ、無料電話相談のご案内
外部サイトの紹介	・厚生労働省ホームページ: 介護事業所・生活関連情報検索 ・東芝健康保険組合ホームページ: 介護保険のしくみ

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、2019年度までの5年度でのべ219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：国内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）を導入しており、87社、約65,000人が加入しています。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。

健康保健組合：国内東芝グループでは「東芝健康保険組合」を持ち、175事業主、約225,000人（退職者・被扶養者を含む）が加入しています。グループ従業員やその家族の病気・けが・出産などの際の医療費の負担や給付金の支給とともに、グループ従業員の病気予防や健康・体力づくりに努めています。

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」を設けており、グループ内で21社（対象約40,000人）に導入しています。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などを用意しており、従業員の多様なニーズに対して幅広くサポートしています。

その他福利厚生：国内東芝グループ向けの医療・傷害保険、生命保険として、グループのスケールメリットを生かした割安な保険料で充実した保障を受けられる「東芝保険制度」を用意し、グループ従業員に安心を提供しています。さらに、自立した財産形成を支援する仕組みとして、住宅取得や老後資金を積み立てる「財形貯蓄制度」や、老後資金を支援する「東芝グループ積立年金」など、グループ従業員の経済的な自立を促す仕組みを用意しています。

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。

2019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（2019年度、国内東芝グループ製造会社）

100%

新型コロナウイルス感染症対策の実施
- 感染予防対策の実施
- 従業員感染時の連絡体制の構築
- 在宅勤務を基本とし、出社率の管理を実施
- 在宅勤務中の健康管理について情報発信

今後の課題と取り組み

安全健康を経営の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ヘルスリテラシー向上を図る教育や、ニューノーマルな働き方に即した従業員への自律的健康管理支援施策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

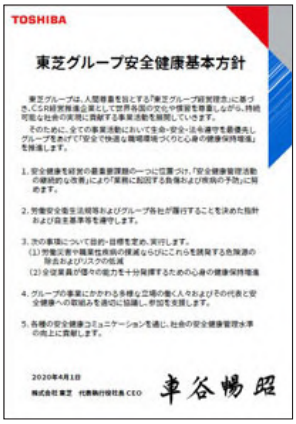
安全健康基本方針

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年に「東芝グループ安全健康基本方針」を制定しています。2018年の東芝グループ理念体系の改定を機に実施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の要求事項をふまえ、方針４．に掲げるように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。


TOSHIBA

東芝グループ安全健康基本方針

2020年4月1日

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、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た安全健康経営宣言を制定し、CHSO名で発信しています。また、この安全健康経営の浸透を図るため、2019年度からCHSOを議長とする「安全健康経営会議」（後述）を設け、定期的に開催することとしています。

「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

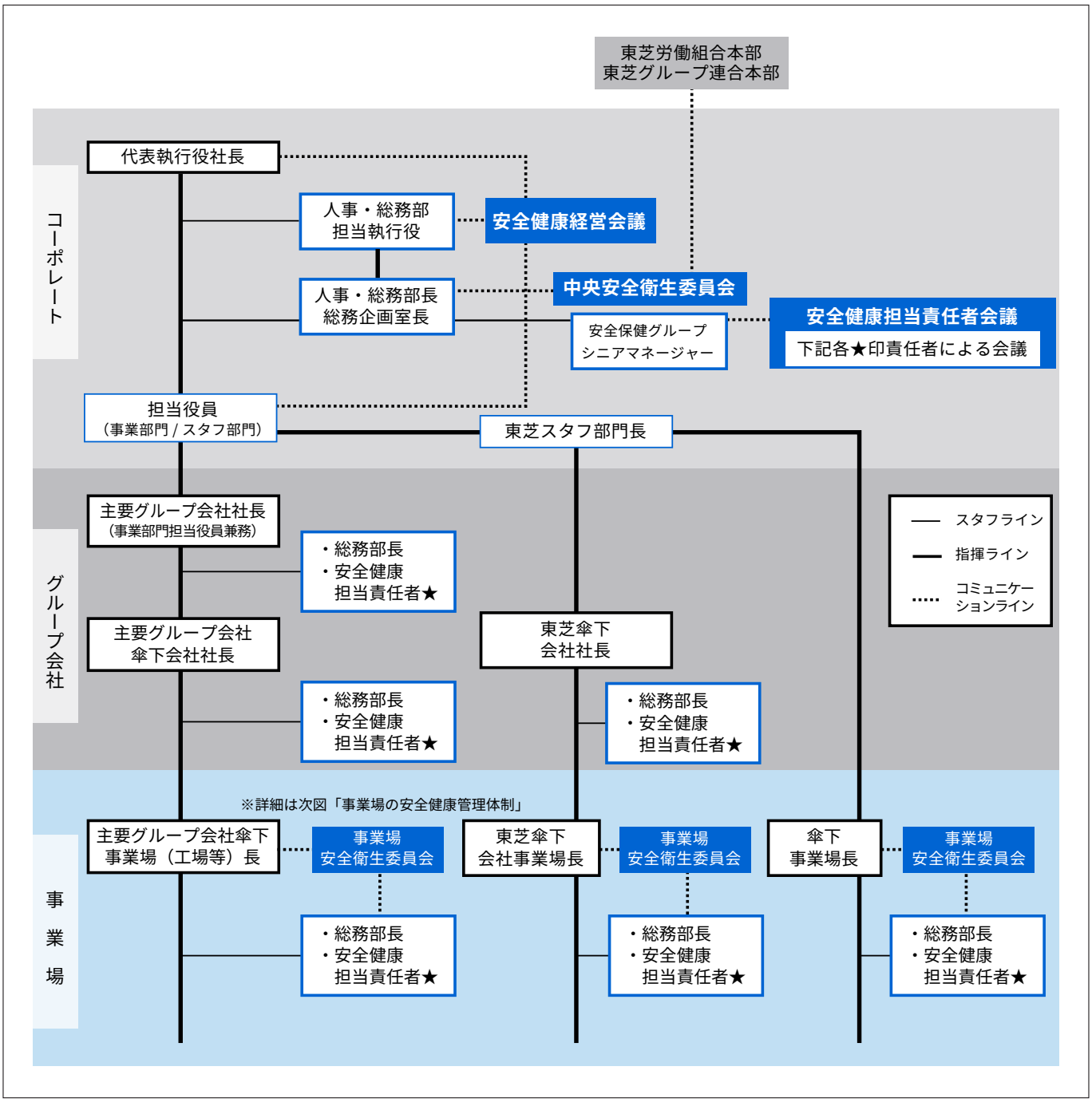
「労働安全衛生」を表す略語の「OHS」の「H」は「Health」であり、直訳すれば「健康」となります。東芝グループでは、従来の「衛生（hygiene、sanitationの印象）」よりも一歩踏み込んで、心身の健康づくりの意味も含めた前向きな受け止め方を表現しつつ、「衛生」よりも「健康」とする方が従業員にも理解しやすくなじみやすいという趣旨から「安全健康」としています。

安全健康推進体制

ライン管理

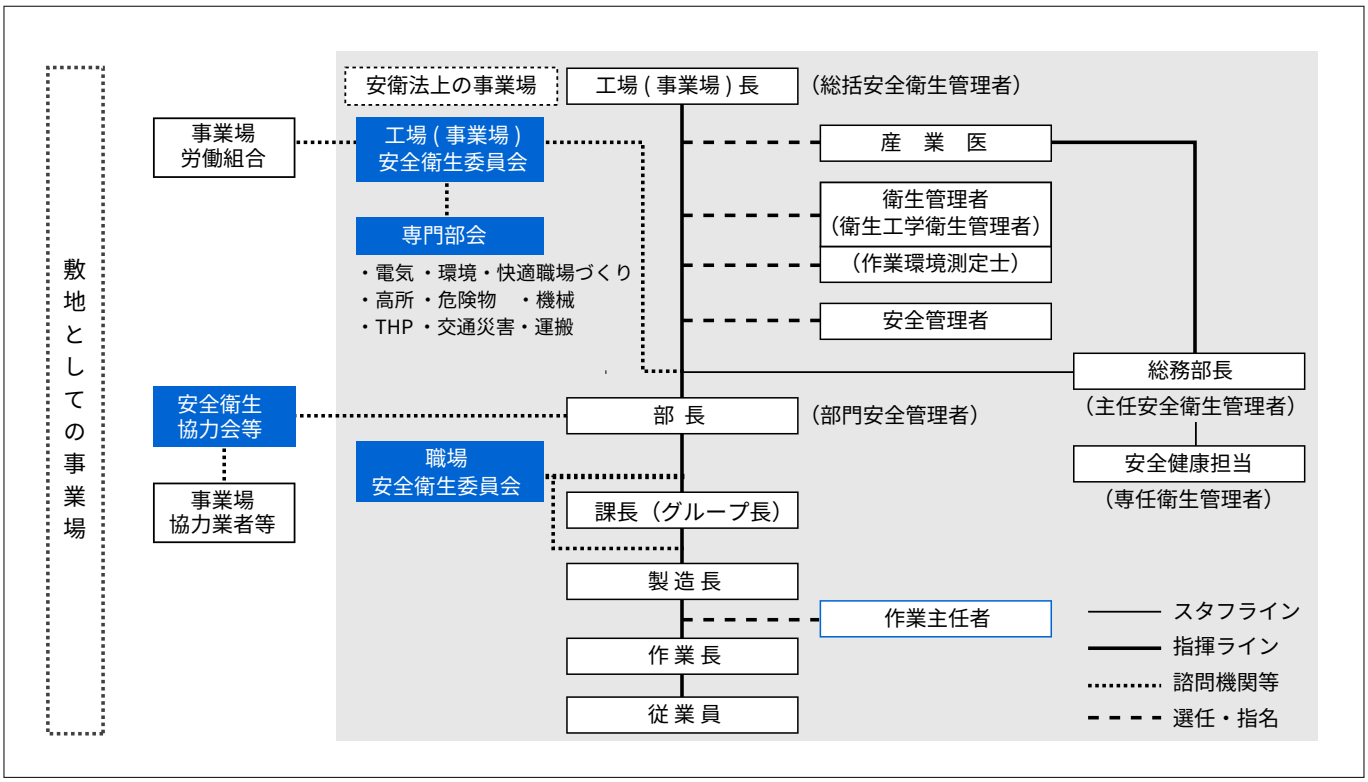
東芝グループの安全健康管理活動は経営トップから従業員までのライン管理体制のもと、グループ統括部門であるコーポレートからグループ会社を通じて施策を落とし込み、事業所（またはグループ会社）単位で具体的な安全健康管理活動を展開しています。

東芝グループ安全健康推進体制



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

東芝グループの事業場の安全健康管理体制



各階層における参加、協議、コミュニケーション

国内東芝グループでは、以下の通り、各種のコミュニケーション機会を設定しています。

安全健康管理に係る参加、協議、コミュニケーション

階層	対象	機会	コミュニケーション機能
コーポレート	社長・役員・主要グループ会社社長	安全健康経営会議 (年2回)	東芝グループ安全健康経営施策の審議、協議
	労組本部(従業員総代表)	中央安全衛生委員会 安全衛生報告会	東芝グループ安全健康施策についての協議、情報共有
	グループ会社 安全健康担当責任者	安全健康担当責任者会議 (年1回)	
グループ会社	従業員代表	会社安全衛生委員会など (会社による)	必要に応じ会社個別に実施
事業場	事業場労組幹部 (従業員代表)	(法定)安全衛生委員会 (月1回)	事業場安全健康施策の審議、協議
	協力業者等	安全衛生連絡会等 (事業場による)	事業場内の安全衛生関連事項の協議、情報共有
建設現場 (元方事業者の時)	関係請負業者	(法定)安全衛生協議会 (月1回)	工程での災害防止に関する事項を協議

コーポレートでは、2019年度から半期ごとに安全健康経営についての経営トップとのコミュニケーション機会となる「安全健康経営会議」を開催しています。この会議では、CHSOを議長とし社長をはじめとするコーポレート担当役員、主要グループ会社社長が出席し、東芝グループの安全健康に関する概況および施策推進状況の確認と次年度推進目標・施策についての審議を行っています。また、労働組合本部とは「中央安全衛生委員会（1月）」「安全衛生報告会（6月）」（いずれも法定外）を開催し、密なコミュニケーションを通じて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。2020年1月の中央安全衛生委員会では、2020年度の全社の安全健康推進目標とともに、労働安全衛生マネジメントシステム（以下、「OHSMS」）のISO45001規格への移行を前に、OHAS18001規格からの変更点を労働組合本部と共有しました。
国内東芝グループの横断的取り組みとしては、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、「東芝グループ安全健康担当責任者会議」を開催し、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。
一方、事業場においては、安全健康施策に対する従業員の参加、協議、コミュニケーションの機会として月１回の安全衛生委員会（法定）が開催され、事業場の安全健康基本方針や年度目標・推進計画など、労働安全衛生マネジメントシステムに関する諸施策が、審議・決定されています。安全衛生委員会はその重要性を鑑み、2020年4月以降も新型コロナウイルス感染症の感染防止のためオンライン会議形式をとることで接触機会の削減を図り、定期開催を継続しています。また、事業場における構内常駐協力業者、東芝グループ会社が元請の建設現場における関係下請業者など、グループの事業にかかわる業務に従事する方々についても、安全衛生協力会や安全衛生協議会等の機会確保を通じ、グループとして適切なコミュニケーションに努めています。

【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、死亡災害または一度に複数名の休業以上程度の災害を重大災害と定義し、この撲滅に努めています。東芝グループには多数の業種の会社が存在しますが、これらの中で過去の事例から重大災害の発生リスクが相対的に高く、第三者審査を伴う国際的なOHSMS規格OHSAS18001※1を導入すべきターゲット業種を定め、2007年度からその業種の製造会社について導入と社外認証取得を進めてきました。2019年度は、国内ではすべての東芝グループ製造会社と一部の非製造会社52社（国内全人員に占める取得会社の人員数の割合は76.1%）が、海外では主要な製造会社43社（海外全人員に占める取得会社の人員数の割合は73.5%）が認証を取得しています。このOHSAS18001に基づき、リスクアセスメント（以下「RA」）による安全健康リスクの評価と管理および法令などの遵守管理※2を継続的に行い、「見える安全管理」を進めています。
また、OHSAS18001取得対象以外のグループ会社も、業界の定めるガイドラインに則ったOHSMS、或いは安全健康基本方針や推進計画に基づく簡易なPDCAサイクルを運用しており、コーポレートではこれらの活動のプロセス評価を定期的に実施することにより、OHSMSの底上げとレベルアップを図っています。

OHSAS18001登録証

※1　Occupational Health and Safety Assessment Seriesの略。東芝グループでは、OHSAS18001認証取得会社については、2018年3月に発表されたISO45001規格への移行対応を推進中。
※2　OHSAS18001で遵守管理している主な規制類で、具体的には以下。
・労働安全衛生法
・労働安全衛生規則ほか関係規則の規制
有機溶剤中毒予防／特定化学物質等障害予防／電離放射線障害予防／酸素欠乏症防止／鉛中毒予防／石綿障害予防／事務所衛生基準／ボイラーおよび圧力容器安全／クレーンなど安全／ゴンドラ安全　など
・その他の法令の関連規制
じん肺法／作業環境測定法／健康増進法／ビル管理法(建築物における衛生的環境の確保に関する法律)／毒物及び劇物取締法／高圧ガス保安法／消防法／道路交通法　など

東芝グループ各社の運用するOHSMSの主な適用範囲は、労働安全衛生法に基づく使用者（会社）と従業員（各種従業員、派遣（受入）社員など）が基本です。 しかし、その他の協力業者など（構内常駐協力業者、下請業者など当社グループの事業にかかわる業務に従事する方々）についても、彼らが直面する可能性のあるリスクを事前に特定・評価し、入構時教育などで伝達するとともに、安全衛生協力会や連絡・調整の機会、緊急事態訓練の共同実施などで施策を共有することで、各種安全健康活動への協力と参画を依頼しています。

安全と健康に関するリスク評価と管理

安全健康に係る危険源の特定、リスク評価など

国内東芝グループでは、国の定める「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づき、2種類（労働安全衛生一般／化学物質）のRAを実施し、OHSMS運用の中で、危険源を特定※1し、リスクを評価し、管理策※2の策定につなげています。このRAでは当社グループ従業員が、自身だけではなく、その他の協力業者や来客などが遭遇する危険源についても特定に努めています。
RAの有効性を担保するため、安全担当スタフ向けのRA教育やリスク評価者向けのRA教育によりその力量を確保するとともに、リスク保有部門による年一回の定期見直しや内部監査による監査を通じ、RAの結果の妥当性を確認しています。
労働災害が発生した場合には、当該災害の危険源や発生原因を特定のうえ、災害発生前と想定施策実施後のリスクをRAで評価し、確実な是正につなげています。
また、RAなどで特定した緊急事態に対しては、発生時の対応手順を定め、必要により協力業者も含めた対応（避難）訓練を定期的に実施し、有事の際のスムーズな避難に備えています。

※1　危険源の特定手段としてRAのほか、作業前の危険予知、ヒヤリハット報告、職場巡視（経営トップ、産業医、衛生管理者など）を実施しRAを補完。
※2　評価したリスクへの管理策は、①危険源の除去、②危険源に代わる代替物の採用、③工学的対策などを検討のうえ、諸条件を総合的に判断しこれらが適用できない場合に、④作業手順書への反映、教育による力量確保などの管理的手法、⑤保護具の着用などを選択。

災害対策

東芝グループでは、従業員の生命・身体の安全確保を最優先とし、会社の社会的信用、財産、設備を守るとともに、お客様や株主などのステークホルダーに対する企業の社会的責任を全うするという方針のもと、国内で発生する大規模地震や風水害をはじめとした各種自然災害などへの対策の基本的な考え方を「東芝グループ災害対策・BCP基本要綱」として定めています。
この要綱では平時におけるコーポレートスタフ部門、東芝グループ各社および各事業場での災害対策に関する実施方針・施策の立案ならびにBCPの策定などの役割などを規定しており、各社・各組織は役割にしたがって災害への備えに努めています。また、災害時については、東芝の社長を本部長とする「東芝グループ災害対策統括本部」を設置し、東芝グループ各社・各事業場にて設置する災害対策本部と連携しながら、救援・復旧活動の調整・指揮・支援を実施する体制が定められています。
なお、来るべき災害に備えて、各種規程類の整備や従業員を対象とした教育・訓練、災害時に必要になる備蓄品や機器の配備などの施策にも取り組んでいます。

【取り組み事例】

防災体制の整備

・全社防災体制の維持（各種規程類、ガイドラインの整備など）
・各社・各拠点における消防計画および防火防災管理規程の整備・体制構築

教育・訓練の実施

・従業員を対象とした防火・防災教育の実施、防災意識啓発用ガイドブックの発行
・各種訓練の実施（避難訓練、安否確認、災害対策本部運営訓練など）

災害対策物資の配備

・各拠点における災害用備蓄品の確保
・各社・各事業場災害対策本部間および災害対策統括本部内の非常用通信インフラの整備
（衛星携帯電話および災害時優先携帯電話の配備など）

その他のクライシスリスクへの対応

東芝グループでは、日本以外の国・地域において、グループの関係者、関係施設の被害および関係者、関係施設が第三者に及ぼす被害を事前に予防、回避し、万一被害が発生した場合は、その被害を最小限にとどめることを目的とし、海外安全業務の基本方針を定め、運用しています。
また、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（RAなど）しています。

全ての事業活動において生命・安全・法令遵守を最優先

国内東芝グループ各社では、労働協約や就業規則などで安全衛生に関する項目を定め、従業員の基本的行動として、生命を脅かすようなリスクに直面した際、まずは上長（または総務部門）へ報告し、その指示に従うことが求められています。しかし、従業員は時間的に報告が困難な場合にまずは自らの身を守るための退避を優先することが認められ、この退避を理由に不当な取り扱いを受けることはありません。

安全健康に関する意識啓発・教育

トップメッセージ

東芝グループでは、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。2020年度からは社長に加え、CHSOからもメッセージを届けています。
これらグループ全体に向けたメッセージに加え、各グループ会社・事業場においても、それぞれのトップが従業員にメッセージを発信するほか、独自の取り組みを展開しています。

東芝グループ安全健康大会

1975年度に第1回を開催以来、毎年12月、東芝および国内グループ会社の経営トップ、労働組合代表と安全健康担当者を主な出席者として「東芝グループ安全健康大会」を開催しています。優れた安全健康活動を推進し、他の模範となる事業場や小集団、個人に対して社長表彰※や表彰事例の発表などを通じて、情報共有による安全健康活動の底上げと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。この表彰は、グループの安全管理、労働衛生3管理※活動の改善を促進し、従業員の安全健康活動への参画意識を高めることを目的に、「安全健康表彰規程」を定め、「安全健康標語」「安全健康推進賞」「安全健康改善賞」を設けています。

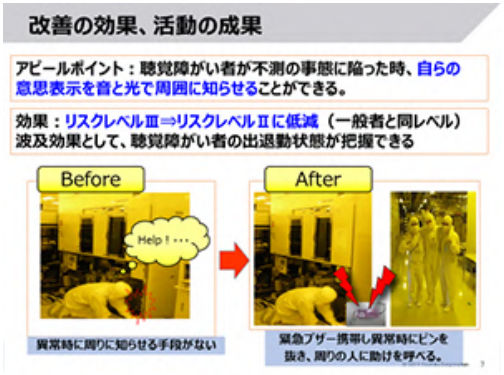
安全健康経営の推進についてCHSO講演の様子

2019年度は安全／健康標語各1点、安全健康推進賞2事業場、改善賞4組織が表彰を受けました。受賞した安全健康標語は次年度の安全健康ポスターとして日本全国の東芝グループ事業場で掲示されています。

2019年度安全健康表彰受賞例

完全無災害に向けた職場安全健康活動

「聴覚障がい者　有事における早期発見・人命確保の仕組み構築」



2020年度安全／健康ポスター（2019年度安全／健康標語受賞作をもとに作成）

※ 環境汚染を防ぎ、有害要因へのばく露や作業負荷を軽減する作業方法を定め、それが適切に実施されるようにする「作業管理」、法定の作業環境測定や化学物質RAなどを通じ、作業環境中の有害因子の状態を把握・評価し、極力良好な状態に保つ「作業環境管理」、従業員一人ひとりの健康状態を健康診断で確認し、異常の早期発見、増悪防止、さらには元の健康状態に回復するための医学・労務管理的な措置をする「健康管理」の3種の衛生管理を指します。

安全衛生教育・訓練

国内東芝グループでは、コーポレートから事業場の各階層において各種の安全衛生教育を実施しています。
コーポレートでは、新任や中堅クラスの安全衛生業務従事者や産業保健専門職向けに定期的な全社教育を実施し、安全健康スタフとしてのスキル向上とともに、国内東芝グループ全従業員に対し健康e-ラーニングを実施しヘルスリテラシーの向上に努めています。
事業場では労働安全衛生法に基づく各種法定教育のほか、事業場の業態や課題に合わせた独自の教育・講習、OHSMSに係る要員教育などを実施し、労働安全衛生に係る従業員の力量確保に努めています。

コーポレート(人事・総務部主催)での教育実績(2019年度)

教育名	対象	時期	2019年度実績
安全健康担当者研修	事業場の安全健康業務主担当者	毎年4月	116人
新任安全健康担当者教育	過去一年で事業場の安全健康担当に着任した者	毎年9月	26人
新任産業保健専門職導入教育	入社した産業医・保健師	入社時および3カ月後	27人
産業看護専門職教育	保健師	毎年2月	2019年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大で見送り (参考)2018年度61人
いきいきした働き方に関する教育(健康教育を含む)	国内グループ従業員	毎年7月	71,792人 (受講率99.1%)

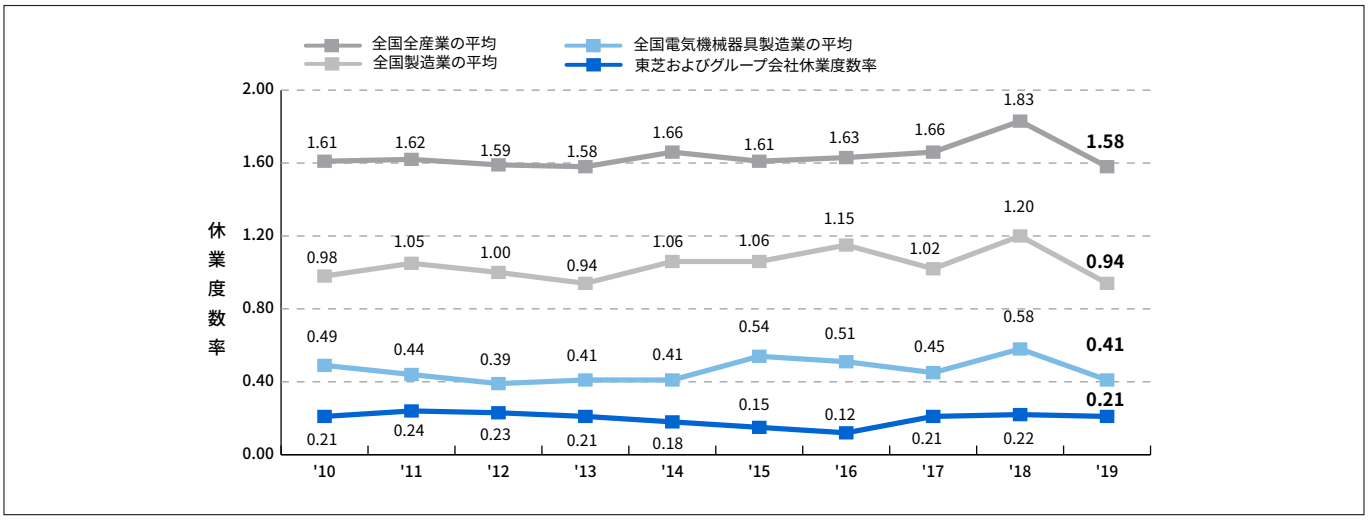
事業場での代表的な教育・訓練例

分類	教育種類	対象者	教育担当
法定教育	雇入れ時／作業内容変更時教育	新入社員／従事する業務内容が変更となった者	事業場安全健康スタフ又は受入職場
	安全管理者選任時研修	安全管理者新規選任者	社内の有資格者又は外部講師
	職長教育	作業長昇格者等	
	各種特別教育、各種免許講習、技能訓練など	該当作業従事者または該当作業主任者	
	各種能力向上教育	資格取得後5年経過者	
独自教育・訓練	年齢別健康教育	30,40,50歳到達者	事業場安全健康スタフ
	昇格時安全健康教育 (メンタルヘルスなど)	役職層への昇格者	
	OHSMS リスクアセッサー教育	各職場のリスク評価者	
	OHSMS 内部監査員教育	各事業場内部監査員任命者	外部講師
	特定業務従事者教育	サイト管理対象リスクに該当する業務の従事者	該当職場
	職場緊急事態対応訓練	職場特有の緊急事態	
	事業場大規模災害想定訓練	従業員・構内常駐業者など	事業場総務部

労働災害の発生状況

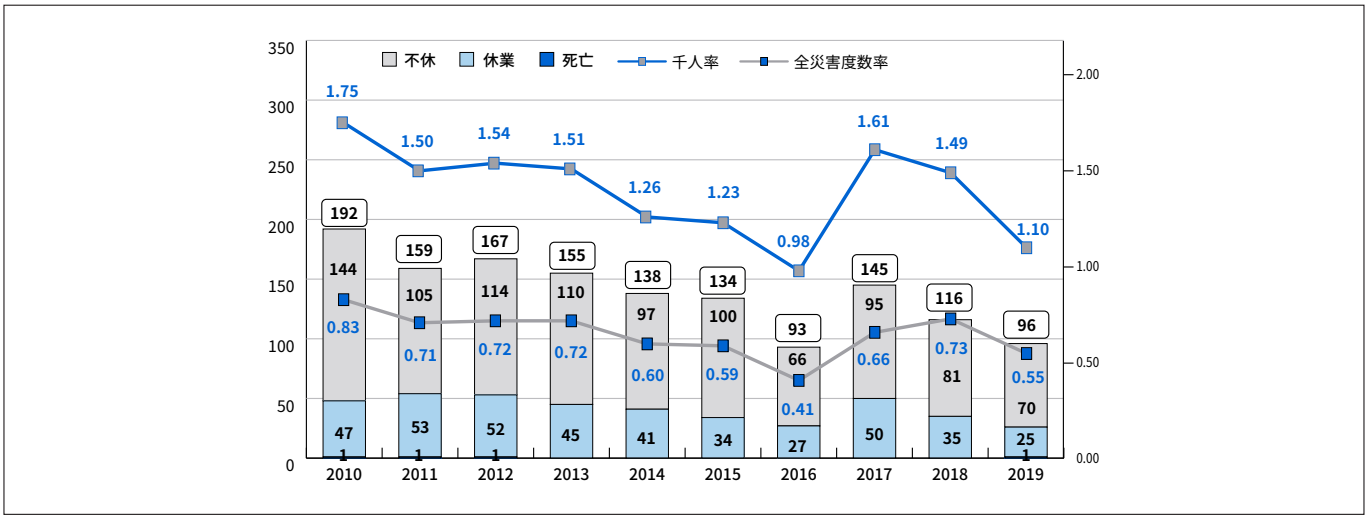
2019年度の国内東芝グループにおける休業度数率は前年度とほぼ同様であり、これは全国製造業平均を大きく下回る水準にあります。災害発生件数は計96件（死亡1件、休業30件、不休業65件）で前年度比17%減少していますが、残念ながら7年ぶりにグループ従業員死亡災害が発生しました。
災害の型別では、『転倒』、『はさまれ、巻き込まれ』、『切れ、こすれ』、『墜落、転落』が上位を占め、特に転倒災害は全災害の31%に相当し、歩行中の転倒や階段からの転落など日常行動災害が大部分を占めています。何気ない日常行動から災害が発生していることをふまえ、2020年度の全社e-ラーニングでは従来の健康管理に加え、転倒災害防止の要素も組み込みグループ従業員全員への注意喚起を促しています。また、『はさまれ、巻き込まれ』災害も例年同様横ばい傾向にあり、特に2019年度に発生した死亡災害も、『はさまれ、巻き込まれ』による被災であることから、これらの発生状況、原因、対応はグループ内で情報共有し、類似の設備・状況下での事故の再発防止の徹底に努めています。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。

国内東芝グループ会社における休業度数率※



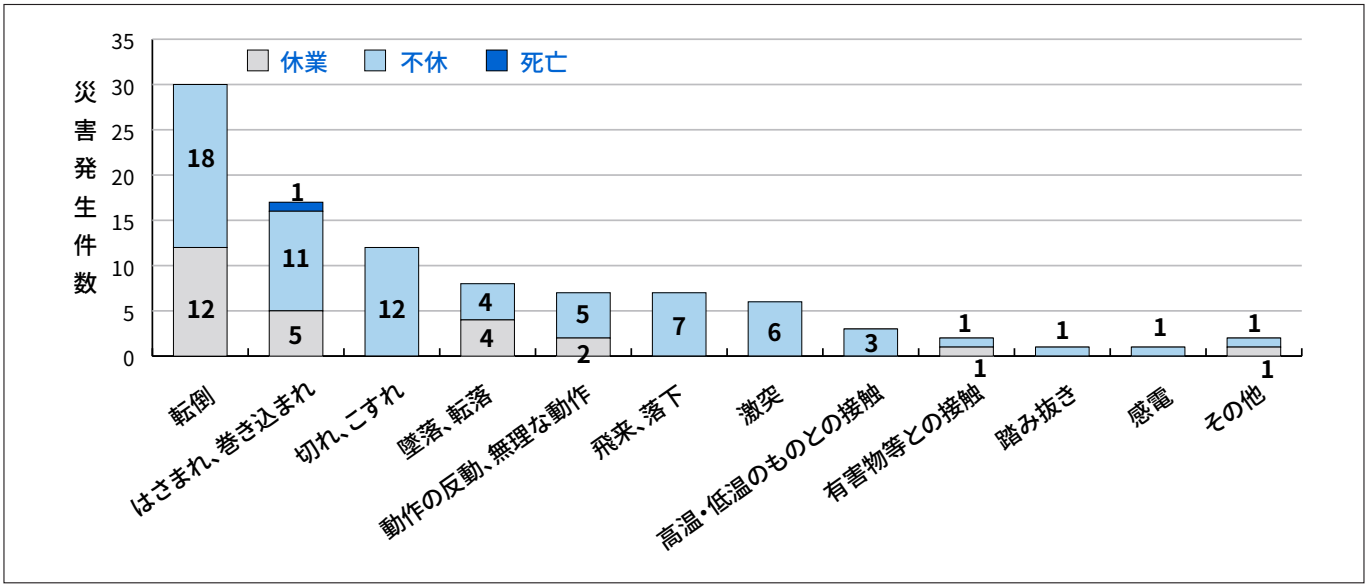
※ 休業度数率：100万時間当たりの休業1日以上の業務上災害件数
※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む

業務上災害発生状況（国内東芝グループ）



※ 千人率（全災害）：従業員1,000人当たりの業務上災害件数
※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む

2019年度　業務上災害の型別災害発生状況（国内東芝グループ）



※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む
※ 2019年度は本統計上の従業員死亡災害1件のほか、東芝グループ会社の元請工事で下請け業者の死亡災害1件（工事車両間での挟まれ）が発生しています。

2019年度の死亡災害発生を真摯に受け止め、改めて重大災害ゼロの継続を目指し、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。

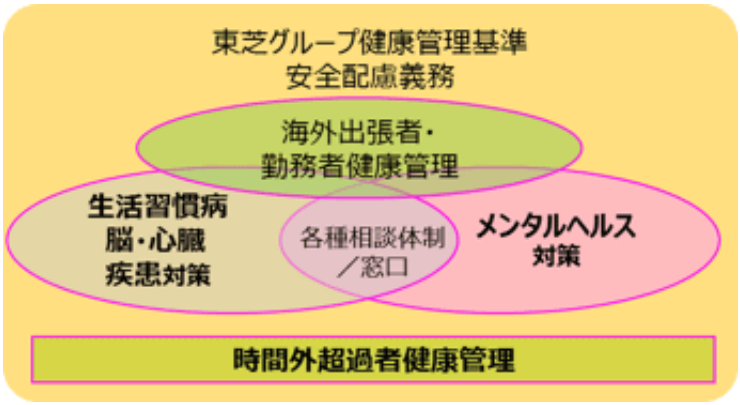
健康の維持・向上への施策

国内東芝グループでは、東芝グループ健康管理基準で生活習慣病、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※1とポピュレーションアプローチ※2の両面からさまざまな取り組みを展開しています。

※1　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
※2　対象を絞り込まず、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	その他
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			



新型コロナウイルス感染症への対応

東芝グループでは、お客様、取引先、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全確保および事業の継続のため、日々変化する状況に応じた対応を実施しています。東芝グループは、生活の基盤となる社会のインフラ事業をはじめ、社会活動の維持に必要な事業やサービスなどを多く営んでおり、これらの供給責任や社会的責任を果たす必要があることから、新型コロナウイルス感染症の感染リスク軽減策を講じたうえで、生産、サービス、物流活動に関わる拠点については活動を継続しています。 新型コロナウイルス感染症に対する東芝グループの基本方針および現時点での対応は以下のとおりです。

1．基本方針

（1）お客様、お取引先様、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全確保を第一とします。

（2）社会活動等の維持に必要な事業やサービスの供給責任及び社会的責任を果たす必要があるため、生産・サービス・物流活動に関わる拠点については、感染リスク軽減策を講じた上で活動を継続します。

2．感染リスク軽減策

（1）全拠点の従業員は、原則として在宅勤務とする。出社することでしか対応できない業務については、感染リスク軽減策を講じた上で遂行

（2）全世界への海外出張及び国内出張の原則禁止

（3）時差通勤の活用

（4）出社前・出社後の検温等による健康管理、就業可否判断の実施

（5）対面による会議等の自粛、社内外イベント・懇親会等の中止

（6）入館時管理の徹底

（7）手洗いの実施、うがいの励行、マスクの着用、対人距離の保持、咳エチケットの遵守

3．当社グループにおいて感染者が発生した場合の対応

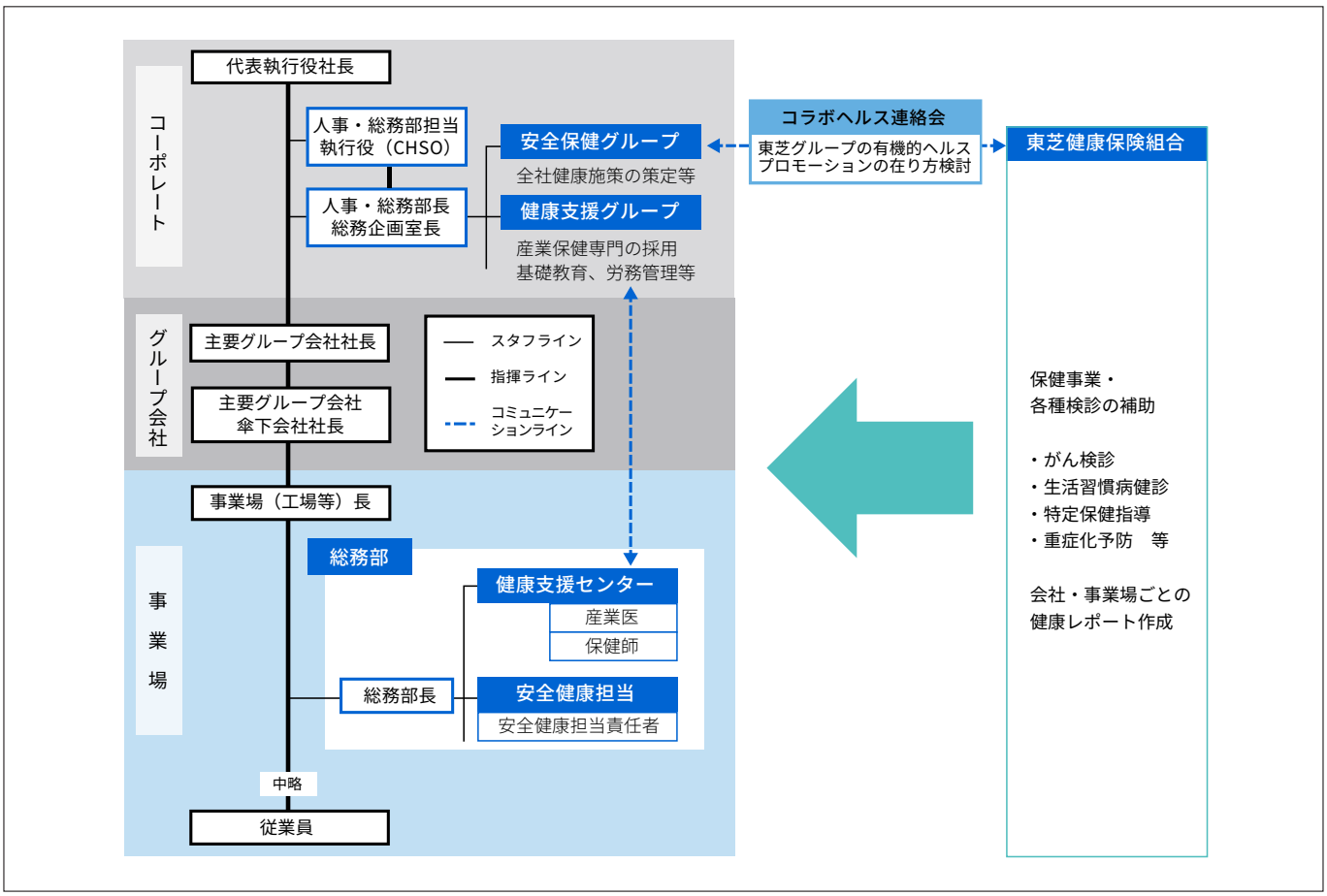
当社グループの拠点で感染者が発生した場合は、お客様、お取引先様、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全確保を第一とし、保健所の指導及び当社グループで予め定めた対応方針に従い、当該拠点の一部または全体の閉鎖や該当エリアの消毒、感染者の行動歴の特定や濃厚接触者の調査・特定および就業制限等を実施します。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、COVID対策本部を立ち上げ、グループの発生状況を管理するとともに、社内通知やCOVID対策ホームページを通じ、最新の動向と知見をふまえた施策の周知・徹底を行っています。2020年4月に国内で政府による緊急事態宣言が発出された際には、感染リスクを低減するため、最大限の接触削減を目指し、グループの国内拠点において予定していた休日を前倒しすることにより4月の営業日を短縮しました。また、社内システムへのアクセス回線数の増強など環境を整備し、在宅勤務が可能な職場については、職種別の目標出社率を設定して原則在宅勤務としています。急激な在宅勤務率上昇にともない、要望の多い運動やストレス解消方法に関する情報サイトを周知するとともに、産業保健専門職によるオンライン健康相談体制の整備なども行っています。出社が必要な従業員については、検温と上司への報告、マスクの着用を義務化し、感染予防の徹底を図っています。出国制限で帰国できない海外赴任者については、必要な服薬が継続できているかなど健康に関する調査と支援も実施しています。

健康管理のための体制

国内東芝グループでは、2019年度から安全健康経営会議を定期開催し、東芝グループの健康課題や定期監視指標（以下「KPI」 Key Performance Indicatorの略）を共有のうえ、出席者である各主要会社トップからガバナンスラインを通じた改善施策の落し込みを依頼しています。
実行体制では、2002年度から産業保健支援業務を機能分社し、各グループ会社からの業務委託に基づく産業保健業務を展開してきました。しかし、安全健康経営のもと、健康管理の重要性が高まっている現状に鑑み、2019年11月から機能分社体制を解消し、出向で事業場の直接管理下に配置（一部の直接雇用会社を除く）することでより事業場ごとの課題に応じた個別性・機動性の高い産業保健サービスが提供できる体制としています。
また、東芝健康保険組合とは、2019年度から「コラボヘルス連絡会」を発足・開催し、国内東芝グループの健康施策の有機的プロモーションの在り方を検討しています。コラボヘルス連絡会により安全健康経営の推進を加速させ、会社目標である「企業価値向上」と「従業員のいきいき人生」に加え、「さまざまなライフステージでの健康」も実現させ、医療費適正化などの東芝健康保険組合の社会的な使命や目標を達成することへの貢献を目指していきます。

東芝グループの健康管理体制（健康保険組合の役割も含む）



東芝グループ定期監視指標（KPI）

2019年度安全健康経営会議では、健康管理のKPIを下表のとおりに定めました。すでに全国値に達している項目はさらなる改善を目指すとともに、未達の項目を全国値レベルへ改善することを目指し、プロセス指標である生活習慣の改善を中心にさまざまなアプローチを実施していきます。

	健康KPI項目 各項目の全体に対する該当割合を監視		国内東芝グループの2019年度値	目標値※1（全国値）	対目標値 〇達成 △未達
アウトカム指標	脳心臓疾患のハイリスク	要配慮以上の高血圧	3.1%	7.2%	〇
		要配慮以上の高血糖	2.1%	2.5%	〇
	メタボ該当者	全年齢の該当者	15.1%	14.5%	△
		40歳以上の該当者	17.5%	13.0%	△
	メタボ予備群	全年齢の予備群	16.5%	14.1%	△
		40歳以上の予備群	17.8%	12.3%	△
プロセス指標	喫煙：喫煙あり		26.2%	21.5%	△
	運動：全国平均以下の歩数(相当) (5,000歩以下/日)		17.4%	0%※2	△
	食事：朝食を食べない者の割合		28.7%	15.2%	△
	食事：夜食あり (就寝前2時間以内に喫食する者の割合)		17.1%	14.4%	△
	睡眠：寝不足		22.7%	25.9%	〇
	飲酒：一回の飲酒量が多量		27.1%	14.5%	△

※1　全国値は2018年度の国民栄養調査または厚労省データの内20歳-69歳のものから算出。

※2　全国の歩数の平均値（男性：7,636歩、女性：6,657歩＜国民栄養調査20-64歳のデータ＞）よりも明らかに低い5,000歩／日未満の方（車椅子など歩行不可を除く）のゼロ化を目指す。

脳・心臓疾患や生活習慣病への対策

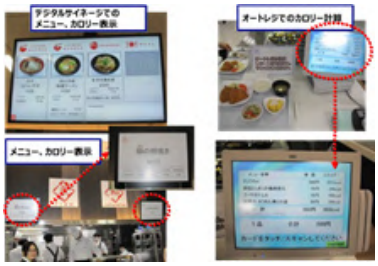
国内東芝グループでは、生活習慣病予防のハイリスクアプローチとして、2011年度から、定期健康診断結果に対して東芝グループ共通基準による就業区分判定を実施し、脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に対する勤務管理・労務管理や保健指導などの重点支援を確実に行う取り組みを進めてきました。また、東芝健康保険組合と連携して糖尿病重症化予防プログラムを展開しています。以上の取り組みの成果は、在職中の死亡に占める脳・心臓疾患による死亡者の割合の減少や高血圧・高血糖のハイリスク者の抑制に現れています。（東芝グループ定期監視指標（KPI）参照）

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ていますが、KPIの設定によりさらなる改善施策が必要です。

特にメタボリックシンドロームの該当者・予備群（以下、「該当者など」）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。該当者などの改善はもとより、新しい該当者など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。

食生活の改善に向けた取り組み事例

川崎スマートコミュニティセンターでは、食堂でデジタルサイネージやオートレジでのカロリーの表示がなされているとともに、産業保健専門職による健康ニュースの発行などを実施しています。
また、京浜事業所では出張作業でコンビニ食の多い従業員にポケット健康カードを配布しバランスの良い弁当選びを支援しています。



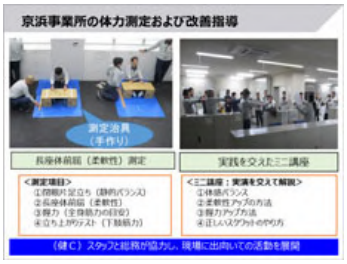
川崎スマートコミュニティセンターでの
カロリー表示

京浜事業所のポケット健康カード

運動習慣化の促進事例

府中事業所では、職場体操にロコモシンドローム・転倒災害予防も兼ねた「ロコレッチ」を考案し、職場体操として実施しています。府中市とも連携し、地域とともに健康づくりに取り組んでいます。
また、京浜事業所では、健康づくり活動への全員参加を目指し一時停止していた体力測定を再開し、結果を受けた改善講座などを実施しています。府中市とも連携し、地域とともに健康づくりに取り組んでいます。

府中事業所オリジナル職場体操



京浜事業所での体力測定と改善指導

喫煙対策の推進

従来から各事業場個々の事情に応じた分煙体制のもと各種の取り組みを実施していますが、製造事業場を中心に全国比で喫煙率が高い傾向にあります。
2019年度は、安全健康経営会議において国内東芝グループ全社で就業時間内禁煙、屋内喫煙所の原則廃止を決定しました。全国労働衛生週間トップメッセージや社内広報誌でも周知をするとともに、東芝健康保険組合の補助制度を活用し、各事業場で禁煙キャンペーンを推進し、2020年1月から就業時間内禁煙が実施されています。
2020年度上期の安全健康会議では、2021年度末までに休憩時間での使用のため残された喫煙所も全廃することを決定しました。東芝グループは、喫煙者への禁煙支援の提供も含め、健康管理の観点からさらに喫煙対策を進めていきます。

社内広報誌　TOSHIBA LIFE Vol.454 P26-27より

喫煙禁止に関する周知ツール例

メンタルヘルス対策

国内東芝グループでは、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４つのケアを進めてきました。今後は、ニューノーマルな働き方を念頭に、従業員が心身の健康維持に自律的に取り組む支援も実施していきます。

1．セルフケア

メンタルヘルスの啓発・教育活動

社内ホームページや東芝健康保険組合の広報誌「Kenpo Information」などを通じて、メンタルヘルスの啓発・教育活動を行っています。また、毎年国内グループ会社に対しセルフケアe-ラーニング教育を実施しており、自立的なこころの健康づくりをサポートしています。2019年度は教育対象の99.1%となる国内グループ会社71,792人が受講しました。e-ラーニングが受講できない製造現場の従業員にも資料を配布し、国内グループの全従業員の受講に努めています。

e-ラーニングの資料（例）

「ストレスチェック」によるストレスへの気づきと対処

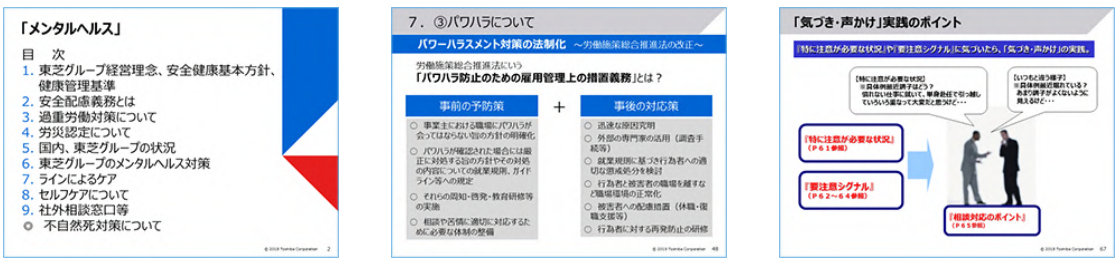
従業員一人ひとりのストレスへの気づきと自身での対処を主な目的に、ストレスチェックを実施しています。健康診断システムと連動した独自システムを構築し、2018年度からは、50人未満の事業場にも実施を義務づけ、グループを挙げてストレスチェックを推進しています。タイムリーなフォローの結果、グループ全体の回答率は全国平均よりも高い値（2019年度91.2%）となっています。
チェックの結果、スコアが設定した基準を超える全従業員に対しては面談希望を確認し、希望者には面談にてストレス対処法へのアドバイスなどを実施しています。

2．ラインによるケア

教育、トップメッセージなどの各種機会を通じ、従業員の健康状態を把握するため、「いつもと違う」様子に注意し、職場のなかで積極的な「気づき、声かけ」を実践することを、管理者による部下のメンタルヘルスケアのポイントとして、周知・徹底しています。また、組織・チームの安全健康意識を向上させるため、各種ミーティングなどの機会を活用したコミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。

管理職メンタルヘルス教育

1977年度から管理監督者リスナー教育を開始し、時代の変化に対応した管理職など各階層教育を実践してきました。現在も事業場の管理職は昇格時ラインケア教育に加え、自社研修センターでマネジメントセミナー「メンタルヘルス」教育も受講できます。マネジメントセミナーでは、最重要ポイントとなる企業の安全配慮義務に、2019年度の法改正を受けたパワハラ防止の留意点も追加し、さらには多忙な管理者自身のセルフケアについても重要性を説いています。



マネジメントセミナーの資料（例）

管理職への職場のストレス判定図のフィードバック（ストレスチェック）

ストレスチェックを実施したグループ各社の10名を超える組織については、その管理者（および勤労担当者）に対し、組織の従業員の相対的ストレスを示す「職場のストレス判定図」をフィードバック※し、管理者による職場改善のヒントを提供しています。各管理者は、必要により産業保健専門職や総務部門の支援を受けながら、さまざまな職場改善を実施しています。制度開始後5年が経ち、良好な改善事例も蓄積されつつあり、グループ各社の職場改善施策の共有機会などを通じ、国内東芝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。

※ 職場のストレス判定図の東芝グループ全体集計では、「仕事の量 - コントロール」、「上司-同僚の支援」ともにほぼ全国平均レベルにあります。

3．事業場産業保健専門職によるケア

産業保健専門職（産業医、保健師、心理専門職などのスタフ）は、各種の面談（健康診断の事後措置面談、時間外超過者面談など）や従業員からの相談の機会を通じ、従業員自身のセルフケア（一次予防）を支援し、必要により職場・総務部門・家庭・医療機関などと連携しながら、メンタル不調者の早期発見・早期治療（二次予防）や休職者のスムーズな復帰・再発予防（三次予防）を促進する「コーディネーター」として活躍しています。

職場復帰支援プログラム

国内東芝グループでは、メンタル休職者の適正な三次予防を目指し、2003年度に全国に先駆けて職場復帰支援プログラムを開始し、2011年度に見直しを行い、休業した従業員が円滑に職場復帰し再発しないようにサポートしています。産業保健専門職は、主治医や職場および家族などと連携をとりながら、適切な就労時期や場所、仕事の仕方を提案します。

【参考】産業保健専門職のスキルアップなど

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・三ヵ月後教育、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。

【参考】 健康情報の取り扱いについて

健康情報は機微な個人情報であることに鑑み、各社・各事業場では「健康情報取扱い規程」を定め、産業保健専門職をはじめとするグループ各社のスタフに対し、業務上知り得た従業員の健康情報などを適切に取り扱うこととしています。

4．事業場外資源によるケア

各事業場では、産業保健専門職が中心となり、地域の外部医療機関やリワーク施設とのネットワークを構築し、治療が必要な従業員に対し適正な医療が受けられるよう支援しているほか、小規模で常駐の産業保健専門職が不在の事業場は、地域の産業保健総合支援センターと連携し、産業保健専門職によるケアを補っています。
全社的には、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とする各種媒体を通じ、要相談者の状況・環境に応じたさまざまな相談窓口の周知に努めています。

グループ社外相談窓口の設置

国内東芝グループでは、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、その機能は現在、24時間相談窓口「こころとからだの健康相談」に継承され、東芝健康保険組合と東芝が共同で運営しています。
本窓口では、プライバシーを確保しながら、電話、メール、面会カウンセリングなどの手段で、心身の健康問題、育児・介護などさまざまな問題の相談に対応しています。従業員のほかその家族も利用が可能で、長年にわたり多くの相談が寄せられています。

時間外超過者健康管理

国内東芝グループでは、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）を義務づける基準を設け、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

国内東芝グループでは、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。
なお、新型コロナウイルス感染症の流行期間中（当面は2020年度）の「駐在期間中の健康診断」については、国家間の往来の困難度、駐在者の滞在地域の医療事情や感染リスクを考慮し、状況が改善した場合に速やかに受診することを前提に、状況に応じて柔軟に対応することとしています。

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。また、各事業場においては、健康診断の場を提供する形で、国の進める対象年齢層への風しん抗体検査に協力しています。

社外からの評価

健康管理に関する取り組みの結果、東芝および主要グループ会社4社、東芝ライテック（株）、東芝キヤリア（株）およびそのグループ会社2社、東芝ITコントロールシステム（株）が大規模法人部門、東芝プレシジョン（株）が中小規模法人部門として日本健康会議※から「健康優良法人2020」に認定されました。また、東芝ライテック（株）は、健康経営度調査結果の上位500法人として「ホワイト500」としても認定されました。

※ 経済産業省支援のもと、経済団体などの民間組織にて組織された会議体

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**

2019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
- **新型コロナウイルス感染症対応**
  - 事業継続と社会的責任の完遂のため、国内外の調達取引先から情報収集のうえリスク評価と回避対策を行い、事業への影響を最小限に抑えた。

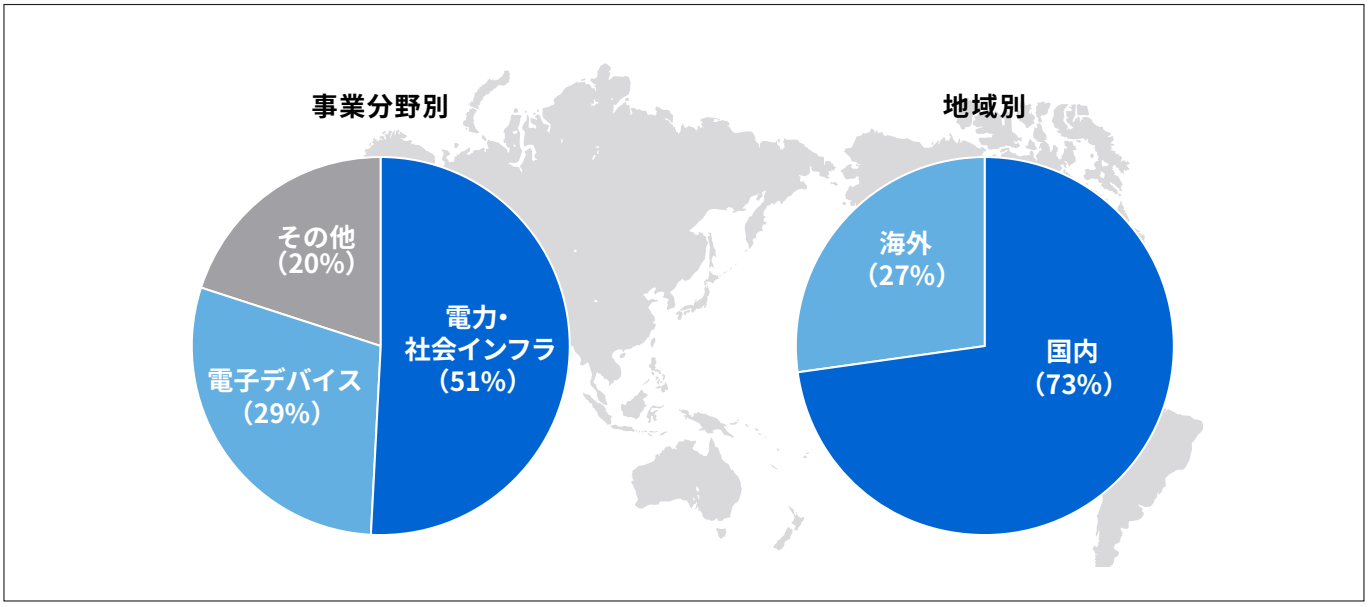
今後の課題と取り組み

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責任ある鉱物調達対応、人権、労働安全衛生、環境など重要な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）は電力・社会インフラ事業分野が51%、電子デバイスが29%、その他が20%です。地域別では、国内調達金額比率が73%、海外調達金額比率が27%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（2019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「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」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ペアレンシー法を考慮）、紛争鉱物の不使用（米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）を考慮）を明示
2014年10月改定	「調達方針」に、東芝が参加する国連グローバル・コンパクト（UNGC）、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
> 東芝グループ責任ある鉱物調達方針
> 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。2019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。

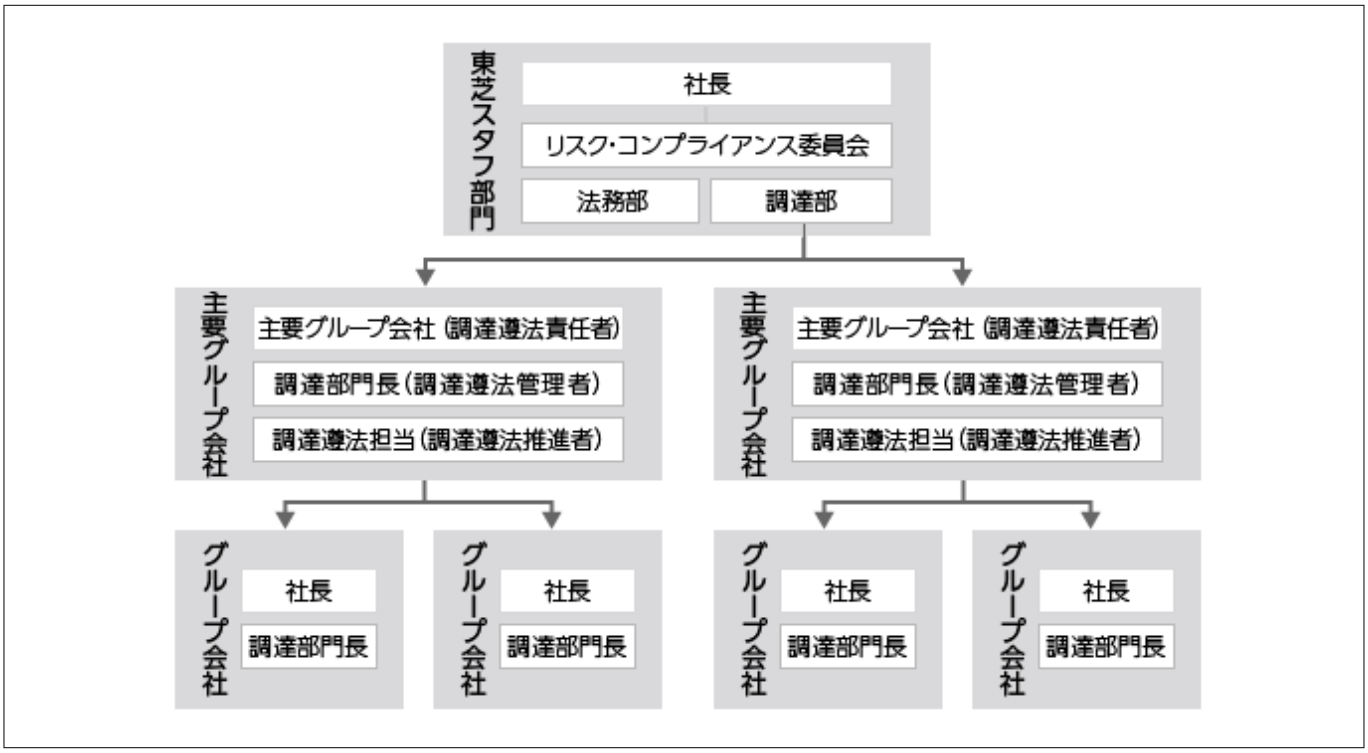
Responsible Business Alliance
Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition
Advancing Sustainability Globally

> 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。

サプライチェーンにおける新型コロナウイルス感染症対応

新型コロナウイルス感染症に対しては、事業継続と社会的責任の完遂のために、初期段階から国内外のサプライチェーン上の調達取引先から情報収集し、リスクを見極め、調達取引先と連携して対策を講じることにより供給を確保し、事業への影響を最小限に抑えることに努めました。

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。2019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3,000社を新規調達取引先として選定しました。新規調達取引先については、東芝グループの調達方針を配布、説明し、二次調達取引先に対する東芝グループ調達方針の推進も含め、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。なお、2019年度から東芝ブランド製品を構成する物品の取引先以外も一次調達取引先として範囲を広げ、調査を行っています。

説明会参加と調査実施調達取引先数（2019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	6,953社	6,055社	920社
環境	3,790社	6,128社	395社
合計	10,743社	12,183社	1,315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

調達取引基準違反時の対応

調達取引基準に違反した場合の基本的な対応としては、まず是正措置の要求を行うとともに、必要に応じて是正指導、支援を行います。それでも、是正が困難と判断された場合は、取引を停止します。

指導・支援および取引停止社数（2019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	924社	0社
環境	161社	0社

主な指導・支援事例（2019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・廃液などの処理方法の指導
人権・労働安全の徹底	・作業現場安全指導、定期点検改善指導 ・製錬業者へのコンフリクト・フリー認証※取得の支援 ・安全知識トレーニングの実施

※ 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は、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。2019年度は4件の通報があり、いずれも関係部門と連携して調査を行い、取引上の不適切な状況や疑わしい行為などが発見された場合には、改善指示や注意喚起を実施しております。

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。人権、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。コンプライアンス遵守と「誠実であり続ける」という経営理念体系のもと、RBA行動規範をベースにSocial Accountability Management Systemに準じた半日研修を実施し、調達取引先、請負業者およびサービスプロバイダー92社の人事・総務部の担当者が出席しました。この研修では東芝情報機器フィリピン社の人事・総務部の担当者が説明を行い、コンプライアンスはもちろんのこと、社会や環境に配慮した活動の重要性を認識していただくとともに、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。さらに、調達取引先やサービスプロバイダーがRBA行動規範に沿った活動を実践する上での経験やベストプラクティスを共有する機会にもしていただきました。
また、調達取引先とのエンゲージメントの一環で、事前に選定した調達取引先に対して、半期ごとにコンプライアンス実地監査を実施し、東芝情報機器フィリピン社が要請するコンプライアンスレベルを満たすべくサポートを実施しました。
継続的な教育・啓発プログラムとエンゲージメントにより、サプライチェーンにおけるCSR経営の推進とコンプライアンスの取り組みを強化していきたいと考えています。

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、調達取引先が人権・労働や安全健康の基準に準拠することをサポートするもので、求められる基準の説明と活動の参考となる好事例を紹介しています。本プログラムを通じて、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11月に実施したプログラムでは、調達取引先から92人が参加しました。予め選定した調達取引先については実地監査を実施し、コンプライアンスの確認を行っています。

※ Occupational Health and Safety Guild

「OHS-GUILD」プログラムによる
トレーニングの様子

責任ある鉱物調達について

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。
また、近年鉱物調達において、DRCおよび周辺国のリスクのみならず、その他紛争地域および高リスク地域での紛争、児童労働を含む人権侵害全般や汚職などにリスクが広がっていることを受け、2020年9月に紛争鉱物対応方針を見直し、「責任ある鉱物調達方針」を定めました。

東芝グループ責任ある鉱物調達方針

東芝グループは、紛争地域及び高リスク地域での紛争への加担、強制労働や児童労働などの人権侵害、環境汚染、汚職などにかかわる、錫、タンタル、タングステン、金及びコバルトの使用を禁止するよう以下のとおり推進します。

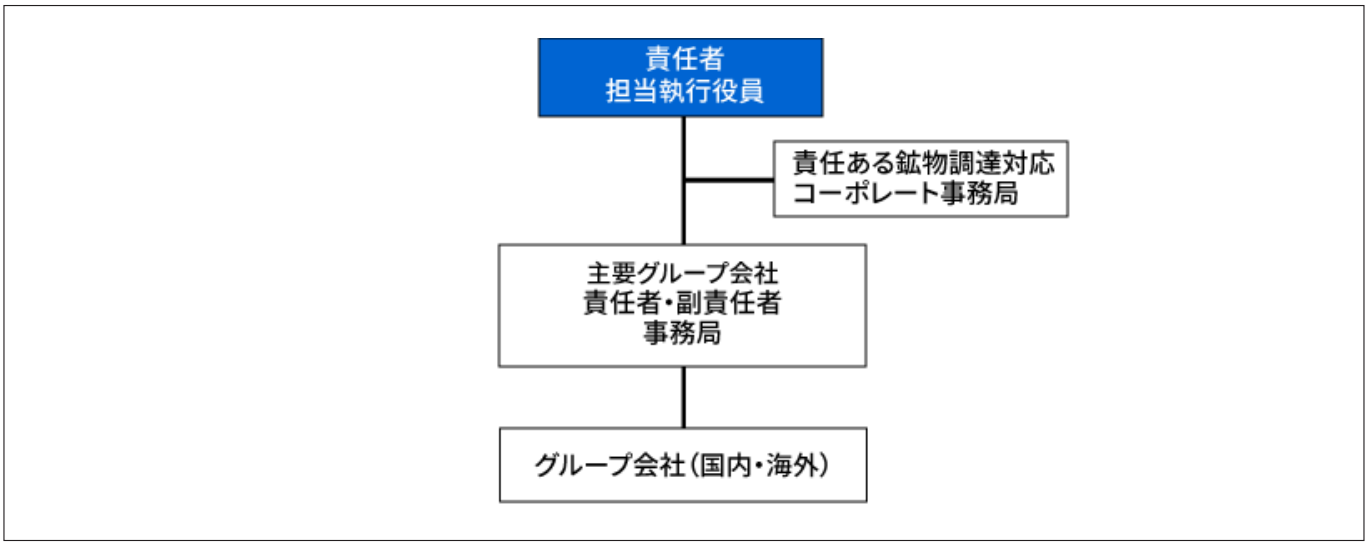
- 「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」にしたがって、サプライチェーンを適切に管理していきます。
- 調達取引先に対し、RMIが確立したResponsible Minerals Assurance Process（RMAP）に準拠した製錬所から鉱物を調達するよう要請します。
- 紛争地域及び高リスク地域から産出された鉱物すべてを使用しないのではなく、同地域で紛争や人権侵害、環境汚染、汚職などに関わらない鉱物は使用していきます。
- 調達取引先とは東芝グループの調達方針及び責任ある鉱物調達方針を共有し、サプライチェーンを通じて製錬所に関する情報提供をお願いするとともに、紛争地域及び高リスク地域におけるリスクの排除、軽減に貢献するよう対話や協働に努めます。
- サプライチェーンにおいてリスクの可能性を確認した場合は調達取引先を通じて是正要請を行い、是正状況に応じて取引停止措置などを講じます。

東芝グループは常に鉱物調達にかかわる情報収集に努め、調達取引先と連携しながら、本方針にもとづいた事業活動を行います。
東芝グループの調達取引先の皆様も、責任ある鉱物調達方針にご協力いただくようお願いいたします。

東芝グループ責任ある鉱物調達対応推進体制

東芝グループでは、サステナビリティ推進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「責任ある鉱物調達対応コーポレート事務局」が、「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」にしたがった活動を推進しています。グループ会社は、それぞれ責任者、事務局を選任し、コーポレート事務局が主催する「事務局連絡会」や社内ホームページでの情報を活用し、取り組みを徹底しています。

東芝グループ責任ある鉱物調達対応推進体制



責任ある鉱物調達調査

東芝グループの調達取引先に対して、錫、タンタル、タングステン、金（3TG）の使用状況、製錬所情報を確認する調査をCMRT（紛争鉱物レポーティング・テンプレート）を使用して実施しています。

2019年度は、3TGを使用している可能性のある調達取引先約560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。930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2019　開催レポート（JEITAホームページ）

社外との連携・対話

責任ある鉱物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。

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継続的に送付

> JEITA（電子情報技術産業協会）「責任ある鉱物調達検討会」

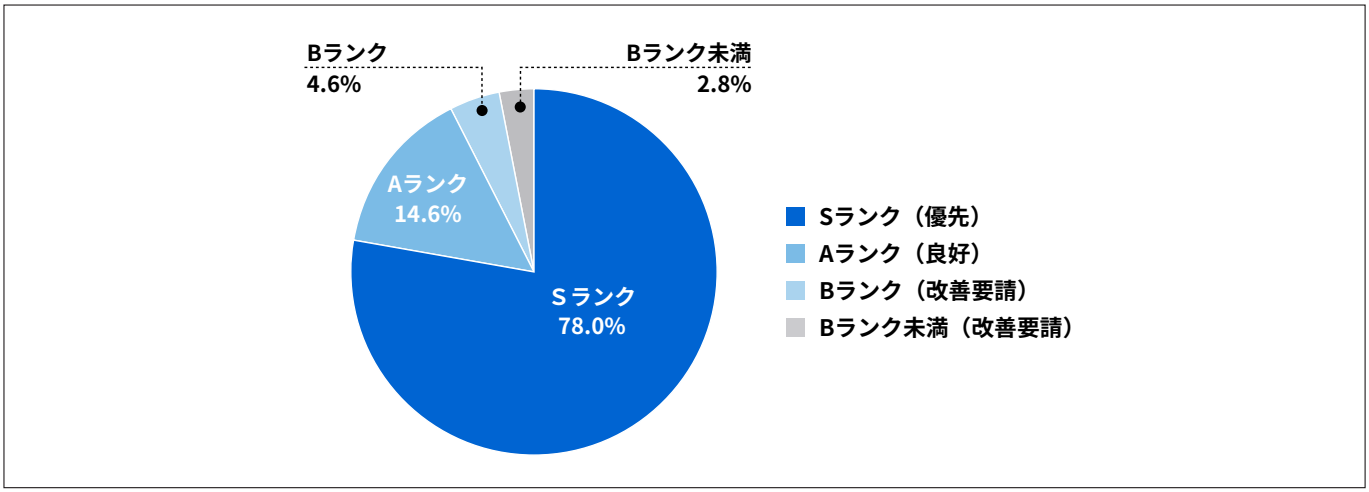
グリーン調達・グリーン購入

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、2019年12月にはVer.5.1版を発行しました。Ver.5.1版では、東芝グループ環境基本方針の改訂などの見直しを行いました。
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、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（2019年度）（優先調達取引先 92.6% 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。

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お客様第一に徹し、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。

2019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161人が受講。
・日本国内で品質教育（29講座）を研修センターなどで開催し、のべ1,405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お客様第一に徹し、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。

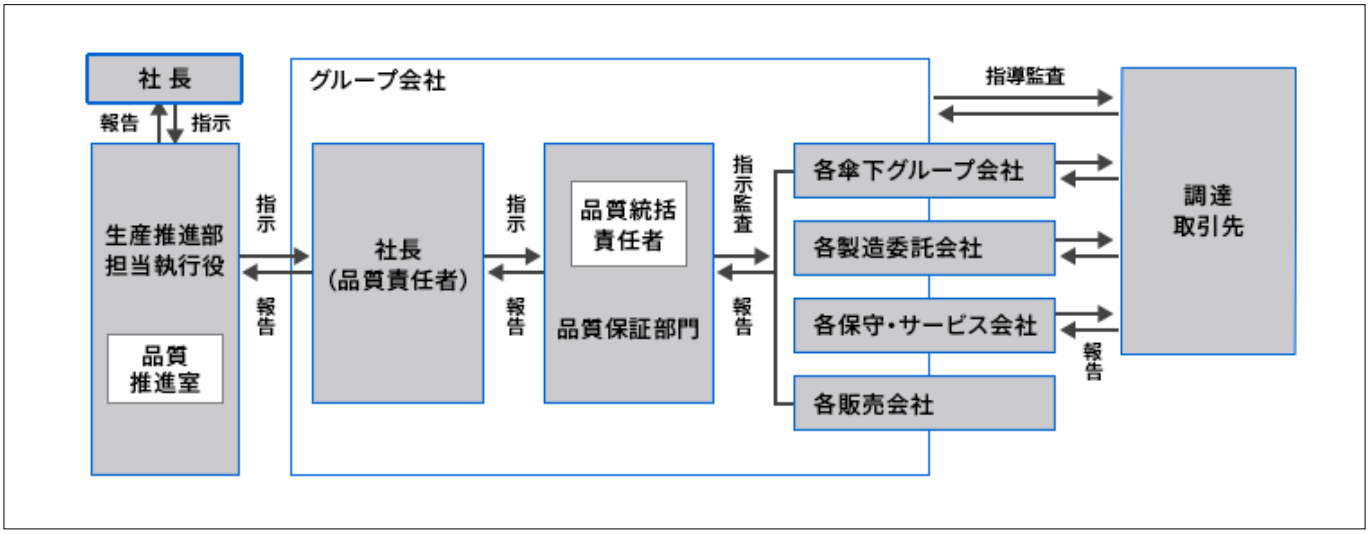
品質保証行動基準

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。

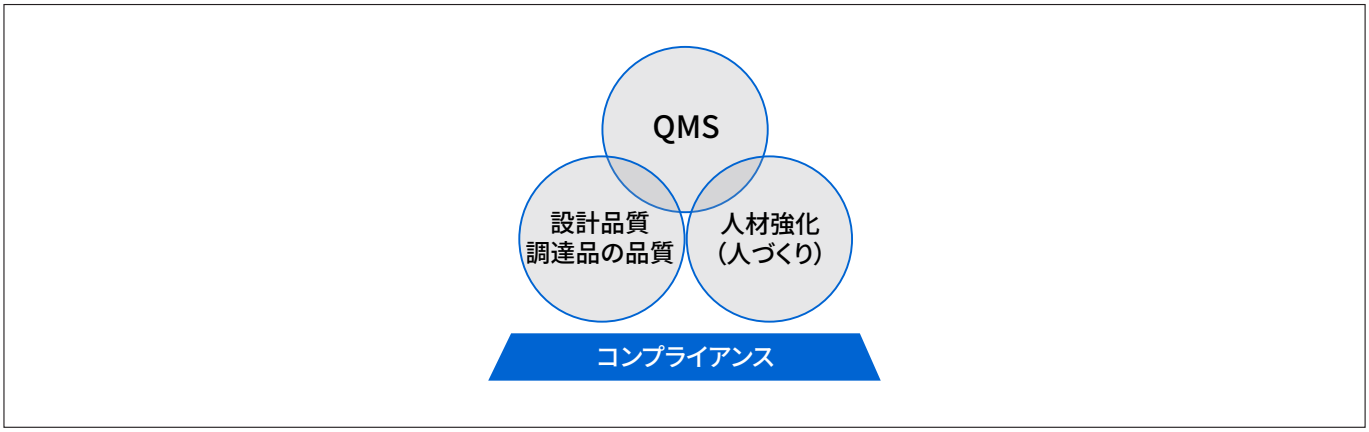
東芝グループの品質管理体制



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IATF16949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、QMS7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（2020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）	69	63	91.3%
東芝グループ海外	38	35	92.1%
東芝グループ全体	107	98	91.6%

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。2019年度は、国内外のべ1,566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。2019年度は74,670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。

2019年度の成果

消費生活用製品安全法に基づく事故報告件数

目標0件 → 実績6件

内訳は、製品起因が疑われる事故2件、製品起因か否か特定できない事故4件※です。

※ 今後の追加情報、事故調査進展などにより、件数が変更となる可能性があります。

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。

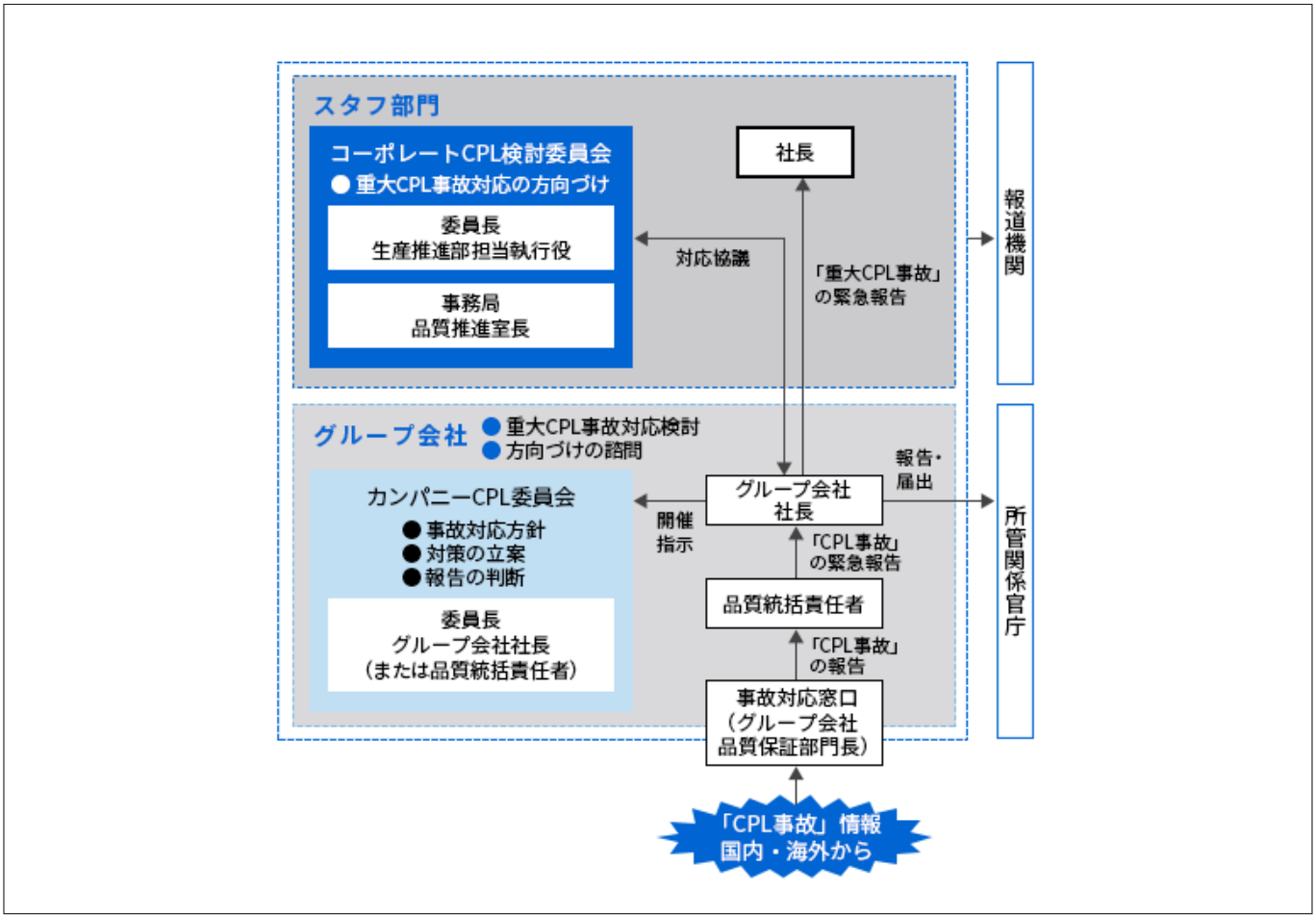
※1　UL規格：材料・製品・設備などの規格を作成し、審査・認証する米国のUL LLCが発行する安全規格
※2　CEマーキング：製品が欧州連合（EU）共通の安全関連規格に適合していることを示すマーク。指定製品にこのマークがなければ欧州経済領域（EEA）で流通が認められない

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に報告し、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。
2019年度は、製品起因が疑われる事故2件、製品起因か否か特定できない事故4件の合計6件を東芝ホームページ（国内向け）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（2019年度74,739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・衛生への取り組み（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

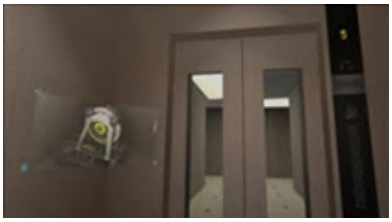
活動事例：エレベーター、エスカレーターの正しい乗り方に関する教育の実施

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は、2019年度は5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

キャラバンカーによる災害体感イベント

VR（=仮想現実）空間体験設置状況



ＶＲ空間画像

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。

> 「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

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、電球形蛍光ランプ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)（東芝キヤリア(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）（東芝ホームアプライアンス株式会社）
> 電球形蛍光ランプ（ボール電球形状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)）
> 電球形蛍光ランプ（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)）

リコール社告案件の複合チラシ(PDF:2.71MB)

お客様満足の向上

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

中長期目標

東芝グループの各分野において、お客様に高いサービス品質を提供する。

2019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・研修などの各種施策を実施。

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・研修を必要に応じてオンラインでも実施します。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製品、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し、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力します。
4. お客様に、製品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

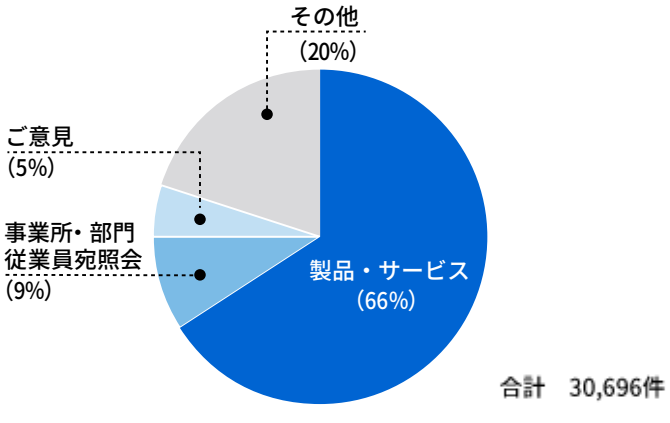
CS推進方針に基づく横断的な活動を行うため、テーマごとのワーキンググループ（WG）と、施策を決定するアフターサービス向上委員会を設置しています。

CS推進体制

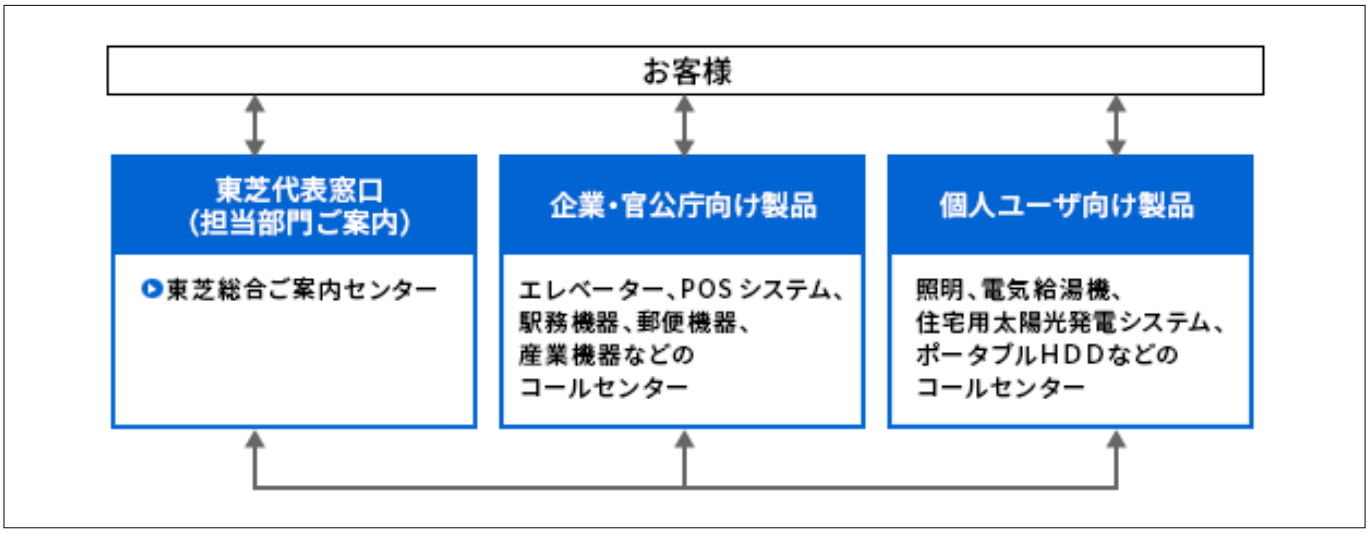
お客様相談窓口

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」では、自然災害や障害などの発生時でも、機能が停止することがないよう臨時窓口を用意しています。2020年4月の新型コロナウイルス感染症の感染拡大による緊急事態宣言以降、感染リスク軽減策の観点から、この臨時窓口に切り替えて滞りなく運営しています。

東芝総合ご案内センターお問い合わせ内訳（2019年度）



東芝グループのコールセンター体制（国内）



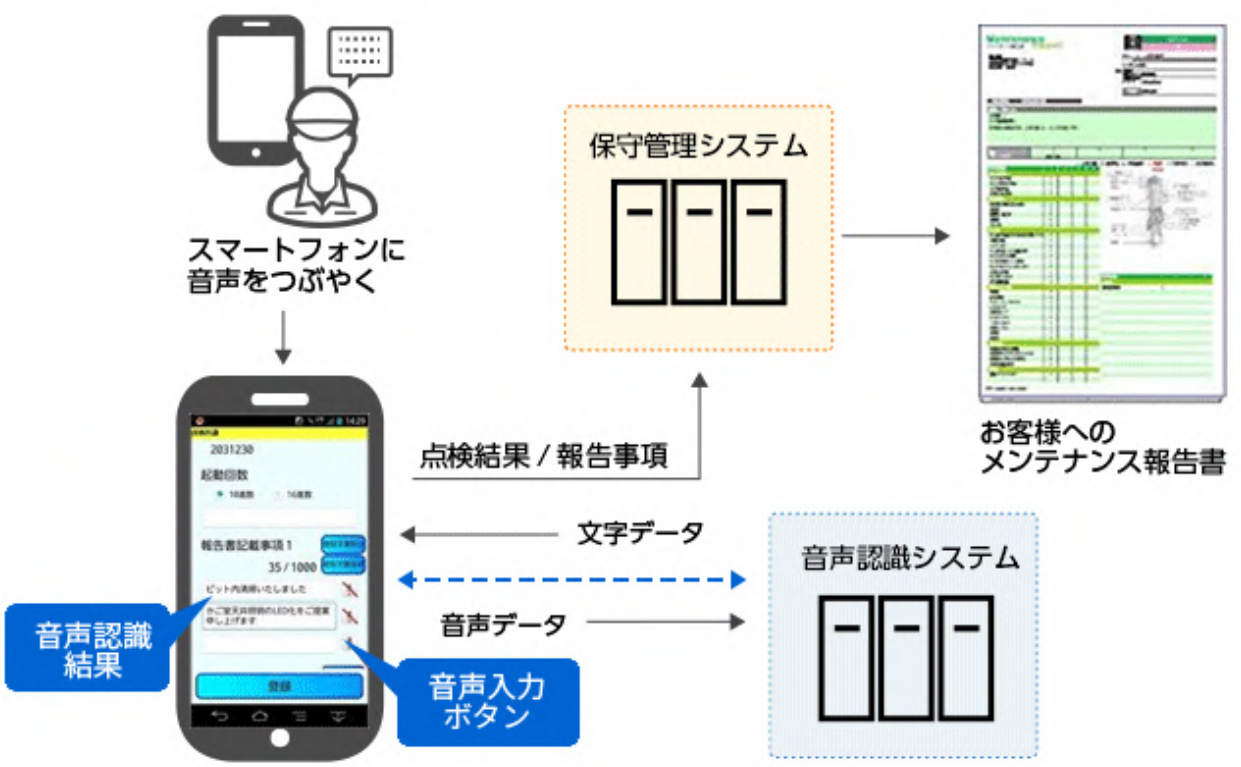
お客様サポートの向上

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応対品質向上のため、「コールセンターWG」を設置しています。このワーキングでは、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。
2019年度は、11月に「第13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の表彰

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毎年11月の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。2019年度は国内グループ従業員79,583人を対象に実施、99%が受講し、CS向上の重要性について学びました。

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。2019年度はプロ野球でお客様満足向上を成功させた球団の取り組みについてご講演いただき、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2019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して課題解決に向けて活発な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、応対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。2019年度は、従業員603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ー設備の保守サービスおよび、据付工事などに関する技術員の研修、ならびにショールームの機能を備えた新しい実機研修棟を2013年に竣工しました。近年増加している高速エレベーター専用の保守技能向上を図るために高層昇降路を設け、高速領域で安全性や快適性を維持するための実機研修を実施しています。
この棟内には研修設備のほかに、エレベーターの安定稼働を支える東日本サービス情報センターを置いています。同センターは、東芝製エレベーターの遠隔監視からビルファシリティー設備の監視までを24時間365日の体制で行っているほか、携帯端末を活用した保守支援システムにより、万が一の故障発生時や大規模地震発生時に、迅速な復旧ができる体制を構築しています。

東芝エレベータ（株）
東日本サービス情報センター

活動事例：24時間365日体制でサービスを提供

紙幣処理システム、駅務機器システム、物流・郵便機器システムなどの保守サービスを担当している東芝自動機器システムサービス（株）では、24時間365日対応のサービスネットワークで、国内をはじめ、海外では約20カ国のお客様をサポートしています。コールセンターには、現場経験者が多数在籍しており、その現場経験をお客様満足度向上に繋げるように、日々の業務品質向上に努めています。2019年9月には新社屋へ移転し、オペレーターの業務環境面も改善されたレイアウト配置となっています。

東芝自動機器システムサービス（株）
技術統括部　コールセンター

お客様への対応に関する点検・監査

東芝および主要グループ会社の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。2019年度は応対スキル教育、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、個人情報保護方針のもと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。個人情報の取り扱いをともなう業務を社外に委託する場合には、社内の基準に則り、委託先の選定、管理を行っています。
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
> 個人情報保護方針

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。

> リスクマネジメント・コンプライアンス

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。

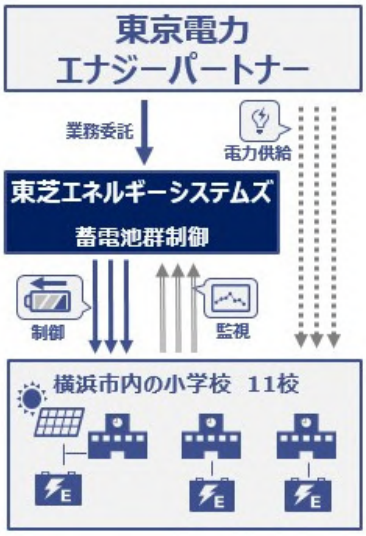
活動事例：防災用蓄電池をIoTで制御するバーチャル・パワープラント運用サービスを提供

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CO_2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、非常時ではライフラインが寸断された場合でも、貯めた水素z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、災害に強い強靭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。

宮城県に納入したH2One™

※ 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。

活動事例：レガシー機器をサイバーセキュリティから守るIoTセキュリティソリューション「CYTHEMIS™」

東芝インフラシステムズ（株）は、セキュリティ対策が難しいレガシーな機器が含まれる、制御システムや工場・研究所などのネットワークのセキュリティ対策を目的としたIoTセキュリティソリューション「CYTHEMIS™」（サイテミス）を提案し、国立研究開発法人 物質・材料研究機構に採用・導入されました。
「CYTHEMIS™」は、ネットワークの末端に位置するPCや機器をサイバー攻撃から守りつつ、本来エンドポイントが行うべきセキュリティ処理を代行する小型のハードウェアデバイスと、それを管理するシステムのパッケージソリューションです。外付けのエンドポイントソリューションであるため、プラットフォームに依存せず、レガシー機器にも対応可能で、様々な環境下に導入でき、セキュリティを強化することができます。
東芝インフラシステムズ（株）は、今後もサイバー攻撃などIoT化で懸念されるセキュリティ問題の解決に積極的に取り組み、お客様のオペレーションと事業の継続に貢献します。

IoTセキュリティソリューション
「CYTHEMIS™」

> 制御システム・インダストリアルIoTセキュリティソリューション「CYTHEMIS™」の製品化について（2019年4月25日）
> IoTセキュリティソリューションCYTHEMIS™

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。

導入いただいている森永乳業株式会社では、Meister SRMにより、サプライヤー情報およびサプライチェーン情報の一元管理を実現し、BCP対策を強化しています。見積業務の電子化による価格情報の蓄積およびワークフロー機能を活用して、オフィスにいなくても単価決裁が可能になるなど、調達部の働き方改革にも寄与しており、情報の一元管理により、次世代にノウハウを継承できる調達業務基盤も整備しました。

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

活動事例：デジタル技術を活用し、ニューノーマル時代のお客様の事業変革に貢献

東芝デジタルソリューションズ（株）では、IoT、AIなどのデジタル技術と、社会・産業・企業での現場での知見を結集し、ニューノーマル時代におけるお客様の事業変革に貢献していきます。例えば、IoTやAIの技術を活用し、作業員の位置・動作・発話などのさまざまな情報を、収集・見える化・分析することで、製造現場の作業効率や生産性を向上する「Meister Apps™ 現場作業見える化パッケージ」。これは、製造現場での非効率作業を抽出し見える化するとともに、作業員の密集状況のチェックやアラート、リモートでの作業指示など、作業員のソーシャルディスタンス確保にも応用でき、新しい製造現場様式の実現を支援します。また、自動車業界向け「分散・連成シミュレーションプラットフォーム（VenetDCP）」は、自動車メーカーや部品サプライヤーで普及が進んでいるモデルベース開発を進化させ、サイバー空間上で企業の枠を超えた車載システムの共同デジタル試作を可能にします。さまざまな企業がネットワークを介して有機的につながり、設計情報や知識を互いに共有し協働する場（プラットフォーム）を提供することで、ニューノーマル時代の新たな自動車開発の姿を提案し、その発展に貢献していきます。

> Meister Apps™ 現場作業見える化パッケージ
> 分散・連成シミュレーションプラットフォーム（VenetDCP）

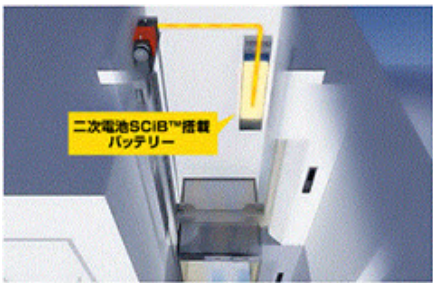
活動事例：再生可能エネルギー100%でEV充電や停電時電力供給を可能にするカーポート型電力供給システム

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CO_2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

活動事例：停電時でもバッテリーで継続運転できる停電時継続運転機能「トスムーブNEO」



東芝エレベータ（株）では、災害による停電でエレベーターへの電力供給が停止した場合でも、低速で最大2時間稼働できる「停電時継続運転機能（トスムーブNEO）」をオプション機能として販売しています。本機能は、2011年に発生した東日本大震災時の計画停電に対応するため、停電時でも建物の縦の移動手段としてのライフライン確保をできる、災害に強いエレベーターを目指し開発されました。近年では老健施設や集合住宅を中心に採用されており、エレベーター走行時に発生した回生電力をバッテリーに充電する機能を有しており、省エネ・環境対策にも配慮しています。また、バッテリーには(株)東芝が開発した二次電池 SCiB™を使用しています。SCiB™は一般的なリチウム電池と比べ、長寿命で低温性能も高く、万一内部短絡した場合でも、電流が流れにくく、発熱が抑えられるなど、安全性に優れています。

> トスムーブNEO紹介動画

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。

2019年度の成果

- 東芝グループ全従業員を対象としたユニバーサルデザインに関する教育（e-ラーニング）を実施。
- 筑波技術大学の学生へ向けた課外授業を実施。
- 「乗場行先階登録システムFloor NAVI」がiFデザインアワード2020で金賞を受賞。
- 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、誰もが安心に快適に暮らせる社会の実現に貢献します。

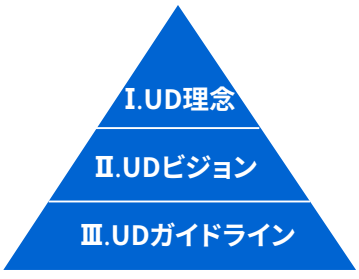
東芝グループ　ユニバーサルデザインビジョン

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

東芝グループ　ユニバーサルデザインガイドライン

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

（上記5つの大項目と15のガイドラインからなる）



ユニバーサルデザイン（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、95人が登録しています（2020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。

東芝のユニバーサルデザイン
UNIVERSAL DESIGN

ユニバーサルデザインの普及・啓発活動

ユニバーサルデザインに関する教育

東芝グループ一人ひとりのUDに対する理解をさらに深めるため、2008年度、2015年度、2019年度に東芝および国内グループ会社の派遣従業員を含む全従業員を対象に、UDのe-ラーニング教育を実施しました。この教育は、新規に入社した従業員にも2008年度以降毎年実施しています。

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へ向けた課外授業を実施

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総合デザイン学科から聴覚障がいのある学生5人を受け入れて、2019年11月に課外授業を実施しました。授業では、デザイン事例の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「企業のデザイン活動に触れることが貴重な学びとなった」と感謝の言葉をいただきました。

課外授業の様子

活動事例：「乗場行先階登録システムFLOORNAVI」がiFデザインアワード2020で金賞を受賞

東芝エレベータ(株)は、エレベーターに乗車する前に行先階を指定することで、目的階の近い利用者を同じ号機に誘導するエレベーター運行管理システム『FLOORNAVI』を開発しました。本システムは、出勤時などピークタイムの移動時間を大幅に短縮し、ストレスや無駄を軽減し、さまざまなユーザに快適な移動体験を提供することができます。ユーザとシステムのタッチポイントである登録装置において、初めて利用する人でも操作しやすいシンプルで使いやすいインターフェイスや、無理のない自然な姿勢で登録できるカードリーダーなど、車いす利用での使い勝手も検証した操作部は、多様な利用者に使いやすいデザインとなっています。この製品はユニバーサルデザインの観点で開発した点が評価され、iFインターナショナルフォーラムデザインが主催する国際的なデザイン賞である「iFデザインアワード2020」において、最高賞である金賞を受賞しました。

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

2019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。

2019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、拠点を取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ISO14001認証の取得を推進しています。
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

東芝グループでは、2004年から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。また、2019年度は全国の拠点でも、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。

熊本復興応援販売会の様子

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。2019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380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。

原子力の安全性向上への取り組み方針

東芝エネルギーシステムズ（株）は、原子力事業に携わる企業の一員として、原子力の継続的な安全性向上が重要な課題であるとの認識のもと、福島第一原子力発電所事故から得られる教訓をふまえ、原子力安全文化の醸成を図るとともに、原子力の自主的かつ継続的な安全性向上に向けて取り組んでいきます。

> 原子力の安全性向上への取り組み方針（東芝エネルギーシステムズ（株））

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。

2019年度の成果

社会貢献プログラム数

実績 **1,072**件

・新型コロナウイルス感染症関連では、中国現地法人、従業員による義援金を寄付するとともに、在日中国大使館を通じてマスク1万枚を寄付

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。

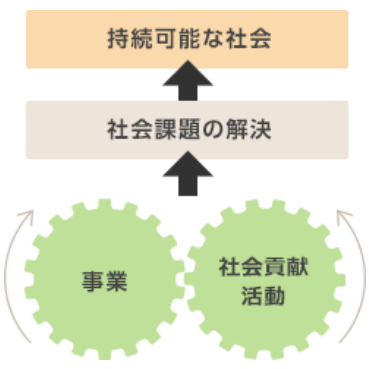
社会貢献基本方針

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。

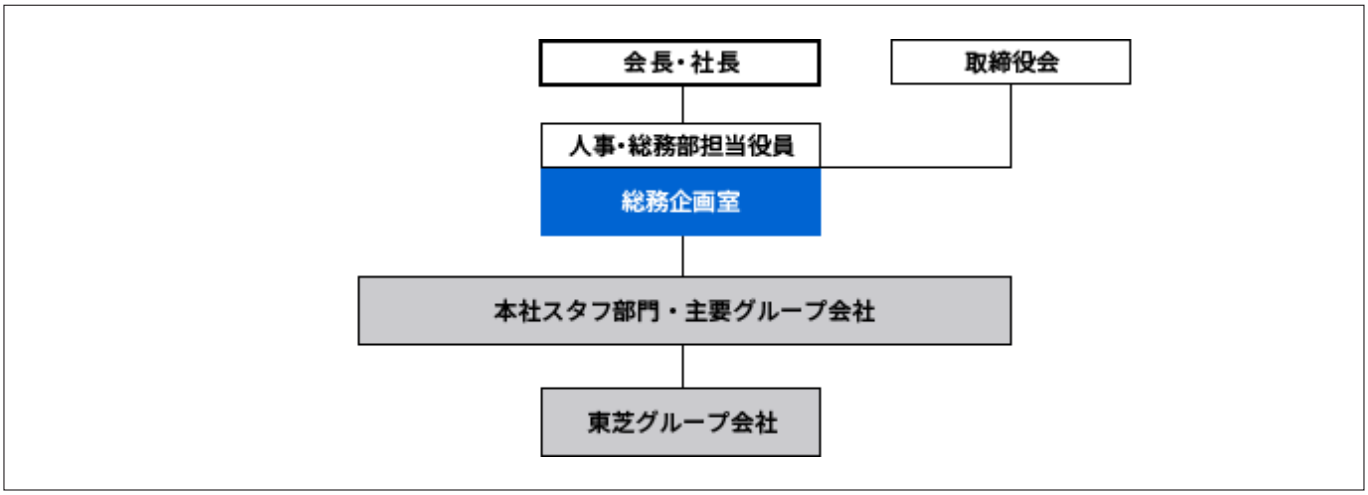
東芝グループにおける社会貢献活動の位置づけ



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）

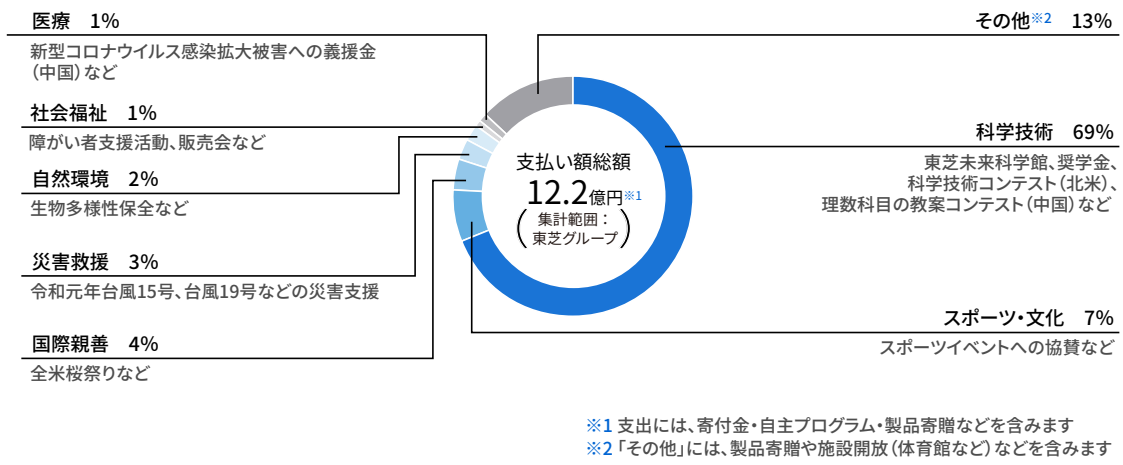


従業員の社会貢献活動支援

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（2019年度）



※1 支出には、寄付金・自主プログラム・製品寄贈などを含みます
※2「その他」には、製品寄贈や施設開放（体育館など）などを含みます

新型コロナウイルス感染症に関する支援

東芝グループでは、新型コロナウイルス感染症の拡大にあたり、お客様、お取引先様、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全確保および事業の継続のため、日々変化する状況に応じた対応を実施しています。
中国での新型コロナウイルス感染症の感染が拡大していた2020年2月には、広域に及ぶ感染抑制に役立てていただくため、グループの中国現地法人、従業員による総額100万元相当（日本円で約1,500万円相当）の義援金の寄付を行いました。また、予防物資の支援として在日中国大使館を通じて、マスク１万枚を寄付しました。

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。
2019年度は、2018年度に実施された1,527件の社会貢献プログラムの中から、下記3件を表彰しました。

・(株)ジャパンセミコンダクター：「地域とのふれあいを大切に全員で取り組む環境活動」
・東芝デジタルソリューションズ(株)：「全国規模の環境アクション運動「ふるさと清掃運動会」への参画」
・東芝ＩＴコントロールシステム(株)　大関浩一：「護身武道体験教室での指導」

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。
2019年度は、日本では238件の活動に約7.4万人、海外では29件の活動に約0.2万人の従業員が参加しました。国内・海外のグループ各社が、それぞれの地域の課題をふまえた独自の社会貢献活動を行うとともに、「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」活動などを行いました。

防災備蓄品のアルファ米など計142箱を
ＮＰＯ団体「フードバンクかわさき」に寄贈
（東芝府中事業所）

ハリケーンなどの被害を受けたコミュニティに
食料を寄贈する「Houston Food Bank」
（東芝インターナショナル米国社）

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。見学者のニーズに合わせたご案内を日本語・英語・中国語で提供し、社会科見学や企業研修など幅広い世代の方にご利用いただいています。

> 東芝未来科学館

5周年企画展「次代へ！社会と生活を支える東芝の取り組み」

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・アウォード（EVA）」を、1992年から全米科学教師協会（NSTA）との協働で実施しています。
EVAは、現在の科学技術をもとに20年後に実現可能な技術を予測する、夢のある科学技術コンテストです。北米における日本企業の科学教育支援活動として長い歴史を持ち、2019年で27周年、第27回を迎えました。2019年はアメリカおよびカナダ各地から約4,000組の応募があり、これまでに、約40万人以上の子どもたちが参加しています。

【2019年の優勝校】

・幼稚園～小学校3年生の部
　i Suit（人命救助水着）
　ワシントン州 シアトル Saint Joseph School

・小学校4～6年生の部
　Algatiles　（海藻タイル）
　テキサス州 ザ・ウッドランズ Coulson Tough K-6 School

・中学校1～3年生の部
　A Cure for Chronic Hepatitis B Virus (HBV) Infection（慢性B型肝炎感染の治療）
　カリフォルニア州 サン・マテオ The Nueva High School

・高校1～3年生の部
　Engineering M. Luteus to Fix the Greenhouse Gases Methane and Carbon Dioxide
　（地球温暖化とメタンガス問題解決へのミクロコッカス属・ルテウス菌遺伝子組み換え）
　カリフォルニア州 オーシャンサイド Mission Vista High School

> エクスプロラビジョン・アウォード（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

「地球温暖化とメタンガス問題解決へのミクロコッカス属・ルテウス菌遺伝子組み換え」で優勝したGrades 10－12（高校1～3年生）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。
2019年度は中国全土50校の師範大学から約1.2万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
華南師範大学の陳徳成さん (左)

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、東京近郊または製造拠点が立地する地域の小学校への出張授業も実施しています。

> 子ども向け環境教育プログラム

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を提供する奨学金制度を2008年に設立し2018年まで90人の学生を支援しました。

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年生を所内のビ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。

・東芝キヤリア（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」
（東芝デバイス&ストレージ（株）姫路半導体工場）

職業体験学習（東芝キヤリア（株）富士工場）

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、グローバル63拠点において生物多様性保全活動を行っています。

> 生物多様性の保全

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。2020年2月にはビニャン市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20人のチームを派遣し、約230人に診察や抜歯を行い、薬を無料で提供しました。

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。
2019年度は2019年12月、「アジアの2040年ビジョン（Draw a TYCA Asia Vision 2040）」をテーマに、8日間にわたって開催しました。インドネシア、マレーシア、シンガポール、タイ、ブルネイの高校生10人と日本の高校生6人が専門家による講義や会期中に学んだ新たな思考法とともに、国連の推進するSDGsの枠組みを通じて、「自分たちが最も優先課題と考えるアジアもしくは地球規模の社会課題」についてグループディスカッションし、まとめとして「2040年に向けたビジョンと達成するアイデア」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。
2019年度は、日本で発生した台風15号、台風19号の被害に対して、寄付による支援などを実施しました。

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、サステナビリティレポート2020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。

2019年度の成果

- ポートフォリオ管理に５％ルールを導入
- 7,000億円の自己株式取得を完了
- 自己株式取得を含む株主還元方針の策定
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大という環境下で中間・期末配当の実施（19年度20円配当）
- 株主価値向上に資する役員報酬制度の拡充
- 東証・名証一部市場への復帰申請

今後の課題と取り組み

- 外国籍4名を含む、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、法律・コンプライアンスの専門家という、「東芝Nextプラン・フェーズ2」の実行を推進し、かつリスク案件への対応の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を継続し、この取締役会による執行に対する監視・監督と戦略の検討を通じ、東芝Nextプランの着実な実行およびリスク案件への適時適切な対応を図り、企業価値の最大化を通じて株主価値向上を図ります。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に備え、当面は財務の安定性を重視しつつも、平均連結配当性向30%※以上の実現を基本とし、適正資本水準を超える部分については、自己株式取得を含む株主還元の対象とする、という方針に従い、株主還元の実施を検討していきます。なお、適正資本水準は定期的に取締役会の検証を受けるものとします。
  ※ 当面の間、キオクシアホールディングス（株）にかかる持分法投資損益は、本方針の対象外とします。
- 「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。

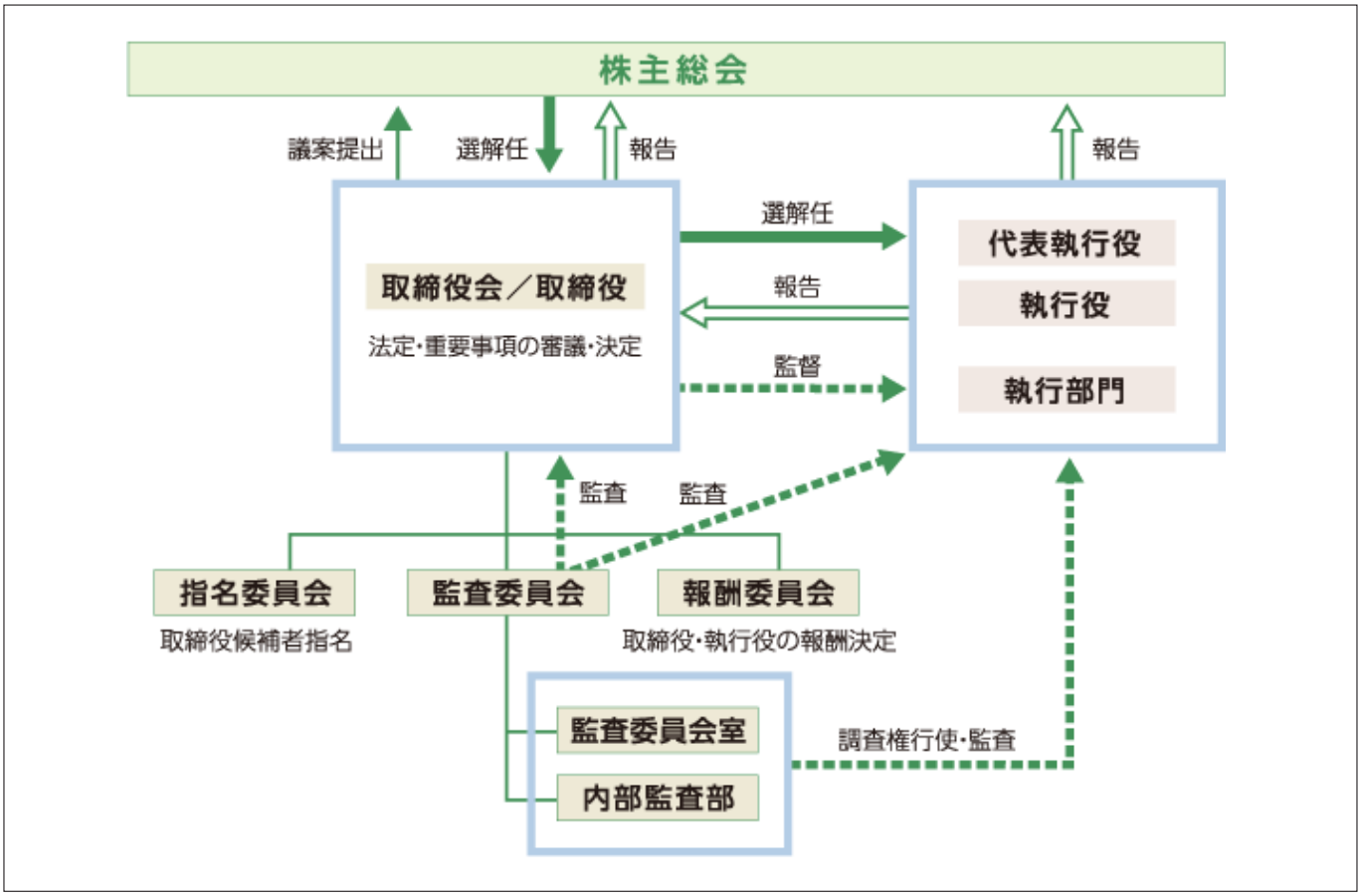
- コーポレートガバナンス報告書（2020年8月25日発行）[151KB/18ページ]
- コーポレートガバナンス・ガイドライン（2020年5月14日発行）[294KB/10ページ]

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下さい。

取締役の状況

取締役一覧（2020年7月31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
綱川　智	取締役会長	○				○	○	○	○
車谷　暢昭	代表執行役社長 CEO	○				○	○	○	○
古田　佑紀			○	○					
太田　順司		○	○	○					○
小林　伸行			○	○					
山内　卓		○	○	○					○
藤森　義明		○				○	○	○	○
ポール　ブロフ		○	○	○	○		○		○
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		○			○	○		○	○
永山　治		○				○			○

※ 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	永山　治

指名委員会	永山　治（委員長）、太田　順司、山内　卓、藤森　義明、ワイズマン廣田　綾子
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）、藤森　義明、ジェリー　ブラック、永山　治

取締役12名選任の件

（第181期株主総会招集通知より）

1．提案の理由等

取締役全員（12名）は、本総会の終結の時をもって任期満了となりますので、指名委員会の決定に基づき、12名を選任いたしたいと存じます。
当社は、企業価値の最大化を通じて、Total Shareholder Return（TSR）の拡大を目指し、各種施策を推進しています。そして、中長期的な株主価値向上を実現するため、2018年11月8日に公表した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。第180期定時株主総会においては、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十分な多様性を有する取締役を選任いただき、当社の取締役会はきわめて革新的な構成となりました。特に、取締役12名のうち4名（33%）を外国籍取締役が占める点は、日経平均の構成企業の外国籍取締役比率平均3.5%、TOPIX構成企業の外国籍取締役比率平均5.1%（出典：「2019　Japan Spencer Stuart Board Index」（日本スペンサースチュアート(株)））を大きく上回っており、きわめて先進的です。
この新たな取締役会の下で、収益性の低い課題事業については、ROS（売上高営業利益率）5%という基準を設けて厳格なモニタリングを行ないポートフォリオ改革を進め、資本の効率的運用を最重要視し、政策保有株式・機能子会社・不動産関連の事業外資産の売却を行う等、事業ポートフォリオの管理を徹底的に行ってまいりました。
当社は、株主還元の強化も推進しており、上限7,000億円という日本最大級の自己株式の取得も着実に実行し、新型コロナウイルス感染症の影響下においても、2020年3月31日を基準日とする配当も実施しました。当社は、平均連結配当性向30%（注）以上の実現を基本とし、適正資本水準を超える部分については、自己株式取得を含む株主還元の対象としております。なお、適正資本水準は定期的に取締役会の検証を受けるものとします。新型コロナウイルス感染症拡大の影響に備え当面は財務の安定性を重視しますが、将来のキオクシアホールディングス(株)の株式売却から得られる手取金純額の過半を原則として株主還元に充当することを意図しております。秋ごろに新型コロナウイルス感染症の状況が鎮静化しているようであれば、一層の株主還元の促進と当社の長期的な企業価値の向上を目的として、継続的な資本配分の改善のため、積極的なポートフォリオの見直し（これらには成長性の高いM&A機会の検討を含みます。）と事業売却を実行していく方針です。

(注) 当面の間、キオクシアホールディングス(株)にかかる持分法投資損益は、本方針の対象外とします。

当社は、「東芝Nextプラン」の第一段階として、米国液化天然ガス（LNG）事業からの撤退、人員体制の適正化等を含む構造改革、原価率低減のための調達改革、営業体制の効率化・強化、プロジェクト受注時の審査拡充による採算性改善を含む営業改革、またIT基盤整備を含むグループ全体の業務効率化・生産性の改善のためのプロセス改革を実施し、これらの取組全体により、当社グループは、景気変動等の影響を受けにくい、そして、社会インフラの堅持と社会の安心安全を守る当社使命と合致する、社会インフラ事業をはじめとしたBtoB事業中心の安定した事業ポートフォリオを構築し、また基礎収益力の強化を実現してきております。
当社が保有するキオクシアホールディングス(株)に対する株式（議決権比率40.2%）に関しては、当社は、メモリ事業を当社グループにおいて運営する経営戦略上の意図はなく、キオクシアホールディングス(株)の株式の価値を実現させるため、株式の現金化の可能な方策について継続的に検討しております。この現金化がなされた際には、手取金純額の過半を原則として株主還元に充当することを意図しております。

ポートフォリオ管理においては、インフラサービス事業の更なる成長とデーターサービス事業の広がりを実現するため、検討を進めていきます。システムLSI事業、プリンティング事業等のモニタリング対象事業については、聖域を設けずあらゆる施策を検討してまいります。ただし、プリンティング事業については、東芝テック(株)が上場子会社であることから、同社の経営の独立性を尊重し同社のリカバリー施策を注視してまいりますが、当社としては、東芝グループの事業ポートフォリオ戦略の観点から必要な施策について株主の立場から同社と協議してまいります。
また、当社は、2020年4月には、東京証券取引所及び名古屋証券取引所市場第一部への指定申請も実施しました。さらに、「東芝Nextプラン・フェーズ２」として、サイバー・フィジカル・システム（CPS）テクノロジー（注）を駆使してインフラサービスカンパニーへの変革を遂げることによる、更なる成長を目指しています。

(注) CPSとは、実世界（フィジカル）におけるデータを収集し、サイバー世界でデジタル技術などを用いて分析したり、活用しやすい情報や知識とし、それをフィジカル側にフィードバックすることで、付加価値を創造する仕組みです。

当社は2015年以来、内部管理体制の強化を最重要課題としており、取締役会体制の変更によるガバナンスの強化、子会社の数の削減による管理強化などに取り組んでいますが、2020年２月14日に公表したとおり、当社の連結子会社である東芝ITサービス(株)において、いわゆる循環取引、かつ商品が実在しない架空取引が行われたことが発覚しております。当社としては、事態を重く受け止め、代表執行役会長 CEO（当時）を筆頭とする執行側は、監査委員会に速やかに報告し、外部専門家を登用した徹底的な調査を実施し、迅速に対応しました。調査に当たっては、外部専門家が調査や報告の重要な部分を主導し、客観性・専門性の担保された、透明性の高い調査を実施しています。調査の結果を踏まえ、取締役会においても原因分析及び再発防止策について審議し、適時・適切な開示を実施しております。また、エンドユーザーの確認できない帳合取引の原則的禁止など思い切った再発防止策を策定いたしました。
当社は、2015年以降内部管理体制改善に継続的に取組んでおりますが、更なる不正リスクへの対応として、「風土刷新」、「ITシステム装備」、更には「コンプライアンス有識者会議の新設」も行っていきたいと考えており、3ラインディフェンスの更なる強化を図っていきます。
まず、事業の現場である１線に対しては、風土刷新という観点で、トップ自らがコンプライアンスの重要性を語り、浸透させることが重要であり、今後も継続していきます。また、行動評価を重視した人事評価制度を導入したほか、コンプライアンス意識醸成のための教育投資の拡大、内部通報制度の更なる浸透も図っていきます。
2線はスタッフ部門による牽制です。財務会計や調達など一線を牽制すべき機能については、コーポレートの下部組織として位置づけレポーティングラインを事業側と分けることで、牽制機能が有効に機能すると考えており、既に対応を開始しています。新リスクマネジメントシステムの導入や次期基幹システム導入によるデータ収集機能の向上、ヒューマンエラーの防止と見える化も図ります。また、東芝Nextプランで掲げている子会社数の削減については、これまでも進めてまいりましたが、引き続き削減を進めて、グループガバナンスの強化を図っていきます。
3線は監査機能の強化です。外部有識者を入れたコンプライアンス有識者会議を新設し、全社のリスク・コンプライアンス委員会との連携を図ることで、牽制機能を強化するとともに、監査機能の人員増強やグループ会社の監査役との連携強化など様々な強化策により、不正リスクの発見能力の強化を図ります。
一つの不正事案の発生で、積み上げてきたものが一瞬にして失われるということを改めて肝に銘じ、再発防止策の徹底と、更なる内部管理体制の強化に取り組んでいきます。
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、代表執行役社長 CEOのみを執行役兼務の取締役、社内出身の非業務執行取締役を１名とし、社外取締役を10名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、この考え方をさらに一歩進め、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) 引続き、当社の現在の株主構成を考慮するとともに、外国籍の方4名を含む、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、法律・コンプライアンスの専門家という、「東芝Nextプラン・フェーズ2」の実行を推進し、かつリスク案件への対応の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を継続することといたしました。なお、12名の取締役候補者のうち、1名を新任取締役候補者としております。

(3) 取締役候補者には、元最高検察庁次長検事であり、かつ最高裁判所判事を6年8か月務めた弁護士、準大手監査法人である東陽監査法人の代表社員を6年7か月務めた公認会計士、日本監査役協会の元会長であり、かつ経済産業省のコーポレート・ガバナンス・システム研究会の委員を務め、日本企業のコーポレートガバナンスの第一人者である者、日本有数の大企業における常勤監査役の経験を有する者が含まれており、当社の内部管理体制の強化の観点から、最善の陣容であると確信しています。

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無いこと
4. 経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること
5. 当社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する。

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

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（2020年8月25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。
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、当社と同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	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〕 栄伸パートナーズ(株)代表取締役社長 イマジニア(株)社外取締役（監査等委員）	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。
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5年を経過しており、また、当社と同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。
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、当社と同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〕 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・パシフィック・ジャパン(株)最高顧問 日本オラクル(株)社外取締役会長 資生堂(株)社外取締役 Genpact Limited最高顧問	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。
Paul J. Brough	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〕 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 Blue Willow Limitedチーフ・エグゼクティブ	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。

Ayako Hirota Weissman	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〕 Horizon Kinetics LLCシニア・バイス・プレジデント、シニア・ポートフォリオ・マネージャー兼アジア戦略担当ディレクター Nippon Active Value Fund plc 非業務執行取締役	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。
Jerome Thomas Black	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イオン(株)の業務執行者でありましたが、当社と同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。
George Raymond Zage III	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〕 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ら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。 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明を受けております。
永山治	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〕 中外製薬(株)特別顧問（名誉会長） 一般財団法人バイオインダストリー協会理事長 公益財団法人東京生化学研究会理事長	グローバル企業である中外製薬(株)の最高経営責任者として、経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、また、(株)ソニーの社外取締役としての経験から、電機事業に関する深い見識を有しており、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。

2019年度（第181期）取締役の活動状況

活動状況については「事業報告」をご覧ください。

> 第181期 事業報告 [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（2020年8月25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。
2020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。

評価結果の概要

1. 第三者評価結果

アンケートでは、取締役会の員数・構成、取締役会の開催頻度・開催時期、リスク管理体制、三委員会への適切な情報提供については評価が高く、またインタビューにおいても、取締役会の員数・構成、リスク管理体制及び各委員会への情報提供については一定の評価がなされるとともに、取締役会の審議が活発に行われていることが確認されました。これらの結果を踏まえると、取締役会及び委員会はそれぞれ概ね実効的に機能していると評価しております。

2. 今後の課題及び取組

1. 取締役会の多様性を含む取締役会の構成に関する方向性の検討
   取締役の多様性に関し、資本市場や資本効率に関する専門性に偏っており、技術を理解できる者が不足しているとの意見や、社内取締役の割合を増やした方が望ましいといった意見があったほか、ジェンダーの多様性について検討されるべきとの意見がありました。
   これまでも指名委員会が専門性やバックグラウンド、ジェンダー等のバランスを考慮の上で取締役の候補者を決定しているところですが、今後も今回の実効性評価の結果も踏まえて取締役候補の検討を行っていきます。
2. 取締役会の事前準備・運営の効率化
   取締役会の議論の充実のために、取締役会資料及びプレゼンテーションの改善を求める意見がありました。また、現在実施している事前ブリーフィングの取り組みを評価しつつ、更なる活用を求める意見がありました。
   限られた取締役会の時間の中でも効率的かつ充実した議論を行えるよう、現在も外国籍社外取締役に対して行っている事前ブリーフィングを継続実施し、取締役会前に取締役が議題の内容や重要論点に対する理解を深められるよう努めていきます。
3. リスク情報等の速やかな取締役会への連携体制の構築
   社内取締役・監査委員とそれ以外の社外取締役との間で情報連携の質・速さに格差があるとの意見が出されました。
   取締役間のコミュニケーションをより円滑にし、情報共有・意見交換を行いやすくするため、取締役会とは別に取締役のみ（執行役等は入らない）のミーティングの実施や、非公式なランチ・ディナーの場の設定など、フリーディスカッションを通じたより一層の情報共有・意見交換の場の設定を検討していきます。

役員の報酬等

（第181期　有価証券報告書P95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当社グループ全体の業務執行の監督、並びに企業価値を高めることであることから、「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、及び中長期的観点で企業価値を向上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）及び株式報酬として支給します。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. 株式報酬については退任時までの譲渡制限を付けた譲渡制限株式等の仕組みを用います。
3. 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及び中長期の経営指標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	基本報酬＋株式報酬＋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外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。

支給総額 ＝ (a) 短期インセンティブ報酬
＋ (b) 中長期インセンティブ報酬

(a)の決定方法

(a)の金額は、(i) 前年度営業利益の当社管理会計上の目標に対する達成度、(ii) 前年度営業キャッシュフローの当社管理会計上の目標に対する達成度に応じた役位別の乗率に、それぞれ役位別の金額水準を掛けて算出した金額に対し、個人評価による±25%の範囲の加減算を行い、決定します。評価指標については、「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経営の推進に資する指標のうち、単年度の会社業績を明確に示す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)の決定方法

(b)の金額は、3年間相対TSR（株主総利回り）の結果に応じた役位別の乗率に、役位別の金額水準を掛けて算出します。3年間相対TSRの算出方法は以下のとおりです。

3年間相対TSR ＝ 当社の3年間TSR － 比較対象企業群の3年間の時価総額加重平均TSR

比較対象企業群は、当社事業ポートフォリオと類似性を有する企業または東京証券取引所第一部上場の電気機器業種での平均時価総額が10億円以上である企業のうち、株主目線をふまえた国内外の7社です。評価指標については、中長期の企業価値および株主価値の向上への意識に資するとの観点から選定しました。なお、算定期間を3年間とするため、2019年度から適用し2022年度から支給を開始する業績連動報酬となります。

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	60	40
副社長	60	40
専務	60	40
上席常務	60	40
常務	60	40

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	報酬等の総額(百万円)	固定報酬	業績連動報酬	対象となる役員の員数(人)
取締役(社外取締役を除く。)	17	17	―	5
社外取締役	222	222	―	14
執行役	1,023	677	346	15

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

役員毎の連結報酬等の総額

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額(百万円)		
				固定報酬	業績連動報酬	業績連動報酬
綱川　智	193	取締役	提出会社	6	―	―
		執行役	提出会社	101	86	―
車谷　暢昭	193	取締役	提出会社	6	―	―
		取締役	提出会社	101	86	―

(注) 綱川智、車谷暢昭に対する連結報酬の総額のうち、執行役としての固定報酬の20%及び執行役としての業績連動報酬の60%は譲渡制限付株式報酬によるものです。

最近事業年度における業績連動報酬に係る指標の目標は、以下の通りです。

前年度営業利益に係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の目標値
前年度営業キャッシュフローに係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の目標値
個人評価、3年間相対TSR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。

前年度営業利益に係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の実績値
前年度営業キャッシュフローに係る指標(全社、担当事業部門)	当社管理会計上の実績値
個人評価	経営における取り組み、特別な寄与等の非財務評価を総合的に勘案し、報酬委員会が決定。
3年間相対TSR	3年間における当社TSR実績と比較対象企業群の3年間におけるTSR実績の相対評価(3年間を算定期間とするため、2019年度業績連動報酬に適用する実績値はありません)。

※ 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、当社事業ポートフォリオと類似性を有する企業または東京証券取引所第一部上場の電気機器業種での平均時価総額が10億円以上である企業のうち、株主目線をふまえた国内外の7社です。

株主総利回り ＝ (((1＋R(c))×P(c)/P(o))－1)×100
R(c) ＝ (1＋D(1)/P(1))×(1＋D(2)/P(2))×(1＋D(3)/P(3))×(1＋D(4)/P(4))×(1＋ D(5)/P(5))×(1＋D(6)/P(6))－1

D(1) ＝ 各算定期間初年度における1回目の配当額
D(2) ＝ 各算定期間初年度における2回目の配当額
D(3) ＝ 各算定期間2年度目における1回目の配当額
D(4) ＝ 各算定期間2年度目における2回目の配当額
D(5) ＝ 各算定期間3年度目における1回目の配当額
D(6) ＝ 各算定期間3年度目における2回目の配当額
P(1) ＝ 各算定期間初年度1回目の配当の権利落ち日における株価
P(2) ＝ 各算定期間初年度2回目の配当の権利落ち日における株価
P(3) ＝ 各算定期間2年度目1回目の配当の権利落ち日における株価
P(4) ＝ 各算定期間2年度目2回目の配当の権利落ち日における株価
P(5) ＝ 各算定期間3年度目1回目の配当の権利落ち日における株価
P(6) ＝ 各算定期間3年度目2回目の配当の権利落ち日における株価
P(c) ＝ 各算定期間期末における株価
P(o) ＝ 各算定期間期初における株価

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。

当事業年度における報酬委員会の活動内容

当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。

・2019年７月以降取締役が受ける報酬について審議しました。
・報酬返上について審議しました。
・執行役株式報酬、社外取締役報酬について審議しました。
・2018年度の業績評価に基づき、執行役等の業績連動報酬支給について審議しました。
・役員報酬規程及び報酬委員会規則の改定について審議しました。
・2019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。
・執行役及び社外取締役報酬制度の改定について審議しました。
・ピアグループ(※)の決定について審議しました。

※ 当社では、役員の報酬水準の検討および執行役に対する業績連動報酬のうち中長期インセンティブ 報酬の評価指標である3年間相対TSR算出時のベンチマーク先としてピアグループ（比較対象企業 群）を設定している。相対TSRとは、当社TSRからピアグループの時価総額加重平均TSRを差し引いた数値を指す。

・執行役、社外取締役、取締役会長の報酬水準について審議しました。
・2020年4月以降執行役及び取締役会長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。
・社外取締役の個別報酬について審議しました。

内部統制システムの整備状況

（第181期　有価証券報告書P65より）

当社グループは、経営の有効性と効率性の確保、事業・財務報告の信頼性の確保、遵法・リスク管理という観点から内部統制システムの充実に努めています。
当社は、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、当社子会社に対して会社法上の大会社、非大会社の別を問わず、当社の体制に準じて内部統制システムの整備を行うことを義務付けています。

当社及び当社子会社に関する業務の適正を確保するための体制

取締役会が決議した、業務の適正を確保するための体制は次のとおりです。

1．執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

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

2．執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

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

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制

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

4．執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

1) 当社の取締役会は、経営の基本方針を決定し、執行役が策定した当社グループの中期経営計画、年度予算を承認する。
2) 当社の取締役会は、執行役の権限、責任の分配を適正に行い、執行役は、「業務分掌規程」、「役職者職務規程」に基づき執行役、執行役員、従業員の権限、責任を明確化する。
3) 当社の執行役は、各部門、各執行役員・従業員の具体的目標、役割を設定する。
4) 当社の執行役は、「取締役会規則」、「コーポレート権限基準」等に基づき、適正な手順に則って業務の決定を行う。

5) 当社の執行役は、業績評価委員会等により、当社グループの適正な業績評価を行う。

6) 当社の執行役は、情報セキュリティ体制の強化を推進するとともに、経理システム、決裁システム等の情報処理システムを適切に運用する。

5．使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1) 当社の代表執行役社長は、継続的な従業員教育の実施等により、全ての役員、従業員が共有する価値観と行動規範を明確化した「東芝グループ行動基準」を遵守させる。

2) 当社のCROは、「リスク・コンプライアンスマネジメント基本規程」に基づき、リスク・コンプライアンス委員会の委員長として当社グループのコンプライアンスに関する施策を立案、推進する。

3) 当社は、当社役員又は従業員が当社の違法行為を認めた場合、当社の執行側に対して通報できる内部通報制度を設置し、当社の担当執行役は、内部通報制度を活用することにより、問題の早期発見と適切な対応を行う。当該制度を利用したことを理由に、不利な取扱いをしないことを「東芝グループ行動基準」に明記する。このほか、当社は、当社の監査委員会を内部通報窓口とする内部通報制度も設置し、問題の早期の情報収集に努める。

6．当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

1) 子会社は、「東芝グループ行動基準」を採択、実施し、各国の法制、事情に応じ内部通報制度を整備する。

2) 当社は、子会社の事業運営に関して重要事項が生じた場合は、「業務連絡要綱」等に基づき当社に報告が行われる体制を構築する。

3) 当社は、内部統制項目につき、子会社を含めた適切な施策を立案し、これを各子会社の実情に応じて推進させる。

4) 子会社は、「東芝グループ監査役監査方針」に基づいた監査役等の監査体制を構築する。

5) 当社は、子会社を対象に会計処理プロセス及び業務プロセスを対象とした内部監査を実施する。

6) 当社は、当社グループに共通する制度、業務プロセスを適正かつ効率的に運用し、共有する資源について適正かつ効率的に配分する体制を構築する。

7) 当社は、社名に「東芝」冠称の付与を許諾する関連会社に対し、原則として許諾契約において「東芝グループ行動基準」の採択を義務付ける。

当社の監査委員会の職務の執行のために必要な事項

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

1．監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

当社の監査委員会の職務を補助するため、10名程度で構成される監査委員会室を設置するとともに監査委員会室長を執行役（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、当社の監査委員会室長及び監査委員会室の所属従業員の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有し、監査委員会室長は監査委員会の指揮に服する。監査委員会室の所属従業員は監査委員会及び監査委員会室長の指揮に服する。

3．監査委員会への報告に関する体制

1) 当社の取締役、執行役、執行役員、従業員は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」及び「監査委員会通報制度運用規程」に基づき、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項が生じた場合、監査委員会に対して都度報告を行う。

2) 当社の子会社は、「東芝グループ監査役連絡会」等を通じ、定期的に当該子会社の状況等を当社の監査委員会に報告をする。また、当社は、子会社の監査役又は監査連絡責任者が当該子会社の違法行為等を認めた場合、監査委員会に対して通報できる体制を整備を設置する。

3) 当社は、「監査委員会通報制度運用規程」に基づき、当社の役員又は従業員若しくは国内の子会社の役員又は従業員が当社又は当該子会社の違法行為を認めた場合、当社の監査委員会に対して通報できる内部通報制度を設置する。

4) 代表執行役社長は、監査委員会の指名する監査委員に対し経営会議等重要な会議への出席の機会を提供する。

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

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

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

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

6．その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

1) 代表執行役社長は、定期的に監査委員会と情報交換を行う。

2) 執行役、執行役員、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。内部監査部部門長は、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（CFO）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。

内部監査の状況

（第181期　有価証券報告書P65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：43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。

3．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。

2019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5回実施、のべ317人が受講（国内東芝グループ）。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。
- 新型コロナウイルス感染症への対応として緊急体制を敷き、感染拡大防止のため従業員の出社抑制や会社スケジュールの変更などの対策を実施。
- 新型コロナウイルス感染症の対応として、調達品の供給確保のため調達取引先と連携した対策を実施。

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。

不正リスクに対する東芝グループ対応方針

東芝グループでは不正リスクに対する対応方針に基づき、不正リスクの早期発見と未然防止に努めています。

不正リスクに対する東芝グループの対応方針

1．当社グループ各社の実態把握等を通じたガバナンスの強化

1) 当社では、グループ各社におけるコンプライアンス等リスクへの取り組みの実態把握と改善を促すため、2019年4月から、グループ各社ごとのリスク評価を一元的に把握できるよう、コーポレート主導でのPDCA※を組み込んだリスクマネジメントシステム（RMS）を独自に開発して、運用を開始しました。更に、2020年度よりグループ各社への不正防止に対する働き掛けを強めるため、不正リスクシナリオを体系的に整理・精緻化したうえで、グループ各社の不正リスクへの取り組みに対する実態把握と改善の指導を強化してまいります。

※ Plan:リスクの特定・評価、Do:ルールの作成・運用、Check:振返り・実態調査、Action:改善計画の策定・実行

2) 東芝Nextプランにおいて子会社数の25%削減を目標としていますが、グループ会社のガバナンス強化のために、この推進を継続してまいります。

3) 将来的には、現在進めている次期基幹システムの導入により、直接システムからグループ各社の取引データを取り出して分析し、リスク管理部門や監査部門へレポートするなど、機動的な調査等を実施できる環境を整備します。

2．各グループ会社の事業内容や他社不祥事等を踏まえた不正リスク項目洗出し

2020年度より、従来のRMSに十分組み込めなかった不正リスクマネジメントへの取り組みを開始します。具体的には、外部専門家を活用して不正リスクシナリオを他社における不正事案等を参考に体系的に整理したうえで、事業領域を所管する分社会社の他、監査部門及び会計監査人と連携し、事業特性も踏まえた不正リスク項目の精緻な洗い出しを行い、グループ各社における不正リスクへの取り組みに対する実態把握と改善の指導に活用してまいります。

コンプライアンス違反時の対応

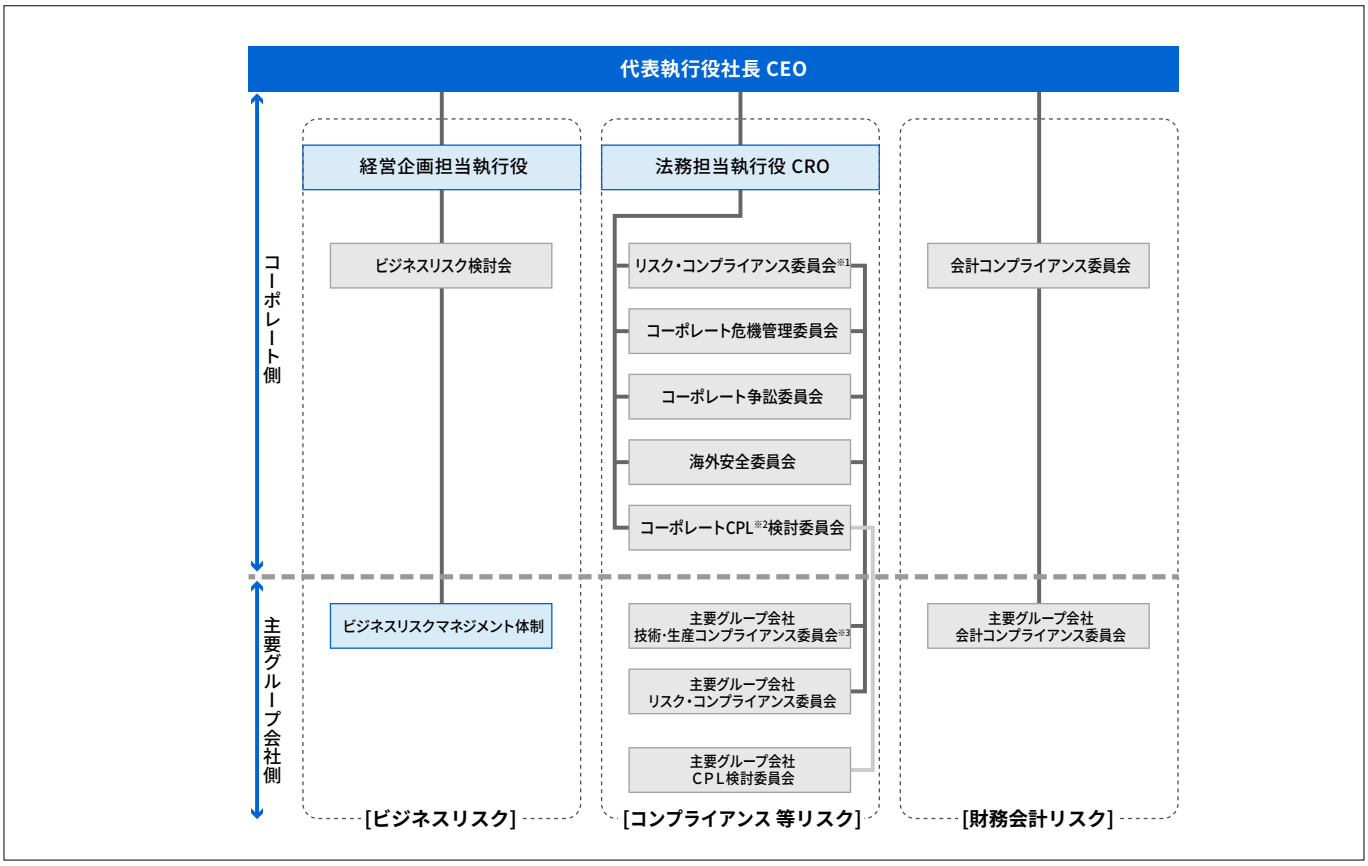
重大なコンプライアンス違反事例が発生した場合には、正確な事実関係の把握と真因の究明に努めたうえで、事実を真摯に受け止め、違反した従業員の処分を含め厳正に対処するとともに、再発防止策の徹底を図り、必要に応じ適時かつ適切に情報開示を行っていきます。

> コンプライアンスへの取り組み

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、代表執行役社長CEO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。
一方、東芝では最前線の事業部門を第1線、管理部門を第2線、そして監査部門を第3線とする3ラインディフェンスを設け、各々の役割と職務を明確にしたうえで、牽制機能を働かせながら、各々の職責を適切に果たすことで、有効なリスク管理を実現することとしています。また、第3線からのモニタリング強化を図るべく、2020年7月8日には、内部統制システムのさらなる強化への取り組みの一環として、コンプライアンスに関する高度な知見を有する外部有識者2名を迎え「コンプライアンス有識者会議」を新設しました。この有識者会議は、東芝が進める全社コンプライアンス強化、不正防止のために実施中の諸施策に対する改善点の提言、および内部統制の継続的改善に向けた中長期的施策に対する提言を行うものです。
これらコンプライアンスに関するリスクマネジメントのほか、東芝では経営判断事項に係るリスク（戦略的意思決定、事業遂行などに係るリスク）については、ビジネスリスクとして、東芝グループの持続的成長と企業価値向上に資する意思決定に係る経営のコミットメント、許容できるリスクリミット、撤退の考え方を明確化し、ビジネスリスク検討会で案件別の事前リスク・チェックを実施するとともに、各案件における最大リスクおよびモニタリング項目の設定を行っています。

リスクマネジメント・コンプライアンス推進体制



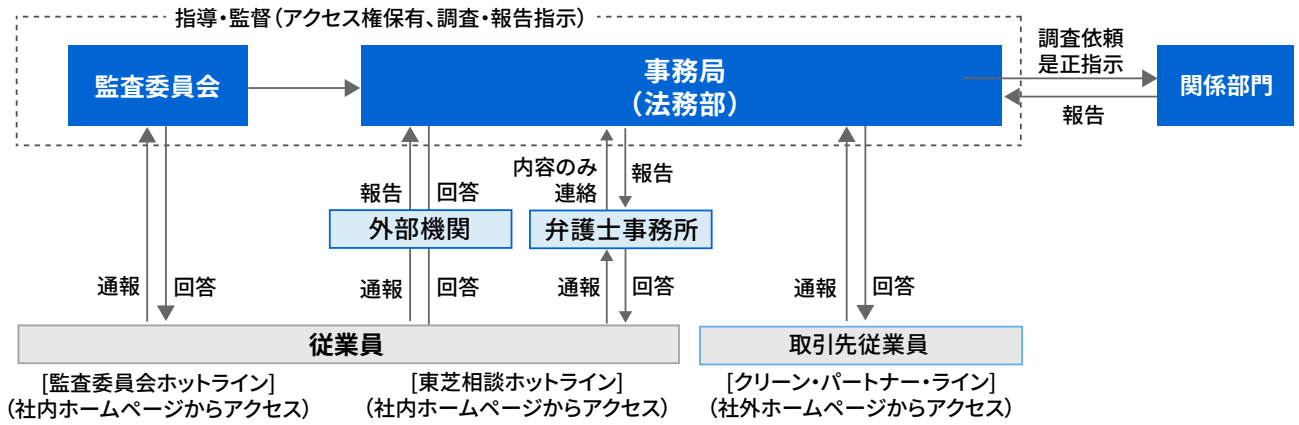
※1　東芝グループ行動基準に関わる事項、リスクマネジメントおよびコンプライアンスに関わる事項を所管する
※2　CPL: CL（契約に基づく品質保証責任）とPL（製造物責任）を合わせた略称
※3　主要グループ会社での技術・生産コンプライアンス委員会は、各社リスク・コンプライアンス委員会などの体制と統合することも可能

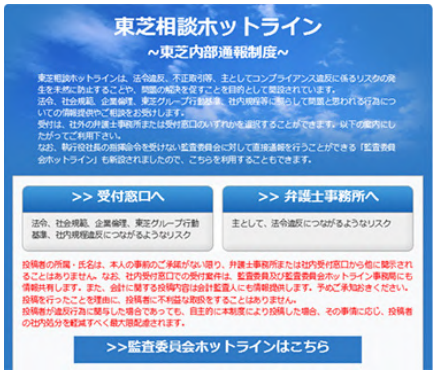
通報制度

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

2019年度のリスク相談ホットライン運用状況

2019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	2019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）	109件（ 53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）	1件（ 1件）
計	208件（122件）	399件（240件）	253件（149件）	209件（143件）	110件（ 54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	2019年度
計	55件（ 41件）	80件（ 53件）	33件（ 17件）	29件（ 19件）	42件（ 37件）

対応状況

受付案件のうち、不適切な状況がある、またはそのおそれがあるとの通報については、関係部門へ内容を通知し、改善指示や注意喚起を行いました。通報者自身の業務などにかかわる相談や質問については、対処方法などをアドバイスしました。

上記のうち匿名でない通報については、原則として本人に対処状況を回答しました。
なお、本人の了解があった場合を除き、通報・相談者の氏名・連絡先は受付窓口（社内事務局または弁護士事務所）から他に一切開示していません。
内部通報の中から、誰もが心掛けるべき内容の事例を従業員教育の一環として周知しています。通報者秘匿に万全の配慮をするため、事例は匿名としています。
通報件数については、定期的に社内ホームページで開示しています。

リスクマネジメント・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、グループを挙げてコンプライアンス意識の徹底や組織風土の改善に取り組んでいます。2019年度は社長メッセージが７回発信され、経営トップの意識改革のために2016年度から実施している役員およびグループ会社を含めた上級管理職を対象とした研修を5回実施し、のべ317人が参加しました。加えて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。
そのほかに、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。2019年度は国内連結グループ会社117社の全従業員約65,000人と、海外グループ会社21社の経営幹部約650人が受講しました。今後もこれらの研修や教育を継続的に実施していきます。

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。2019年度は「情報セキュリティ」をテーマに、情報漏洩を想定した事例に基づいて職場ごとに話し合うことで、職場の一人ひとりの情報管理への認識を合わせるとともに正しい情報管理方法を確認しました。このミーティングは国内グループ会社の約5,800職場に勤務する従業員約66,000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。
2019年4月、グループ各社におけるコンプライアンスなどリスクへの取り組みの実態把握と改善を促すため、グループ各社ごとのリスク評価を一元的に把握できるよう、コーポレート主導でのPDCAを組み込んだリスクマネジメントシステム（RMS）を独自に開発して、運用を開始しています。
リスク・コンプライアンス委員会では、RMSなどによる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。

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、独占禁止法・競争法（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、独禁法違反と贈収賄の予防に精力的に取り組んでおり、国内外の法令をふまえたコンプライアンスプログラムおよびこれに基づくガイドライン類を定め、この中で独禁法違反と贈賄を禁止する方針を明確にしています。たとえばカルテルやFacilitation Paymentなどの禁止対象の行為などを示すとともに、事前審査や相談を含む社内手続き、社内体制、教育、監査にかかわる事項を定めています。2019年度もその取り組みを継続し、主要グループ会社ごとに自主監査を実施させ、運用状況の把握、教育の徹底などに努めました。
新興国を中心に拡大している海外ビジネスにおける独禁法および贈収賄などの法務リスクを適切にコントロールし、コンプライアンスの徹底を図るため、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、独禁法遵守・腐敗防止を含む教育を定期的に行っており、従業員を対象に営業リスクe-ラーニング教育や座学の教育を通じて、営業法務リスク管理の底上げを図っています。海外では、地域総括現地法人・地域法務責任者などと共催で、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ています。

> 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（2019年度）

項目	2019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。
なお、2019年度は東芝として政治寄付を実施していません。

> 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程を設け、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

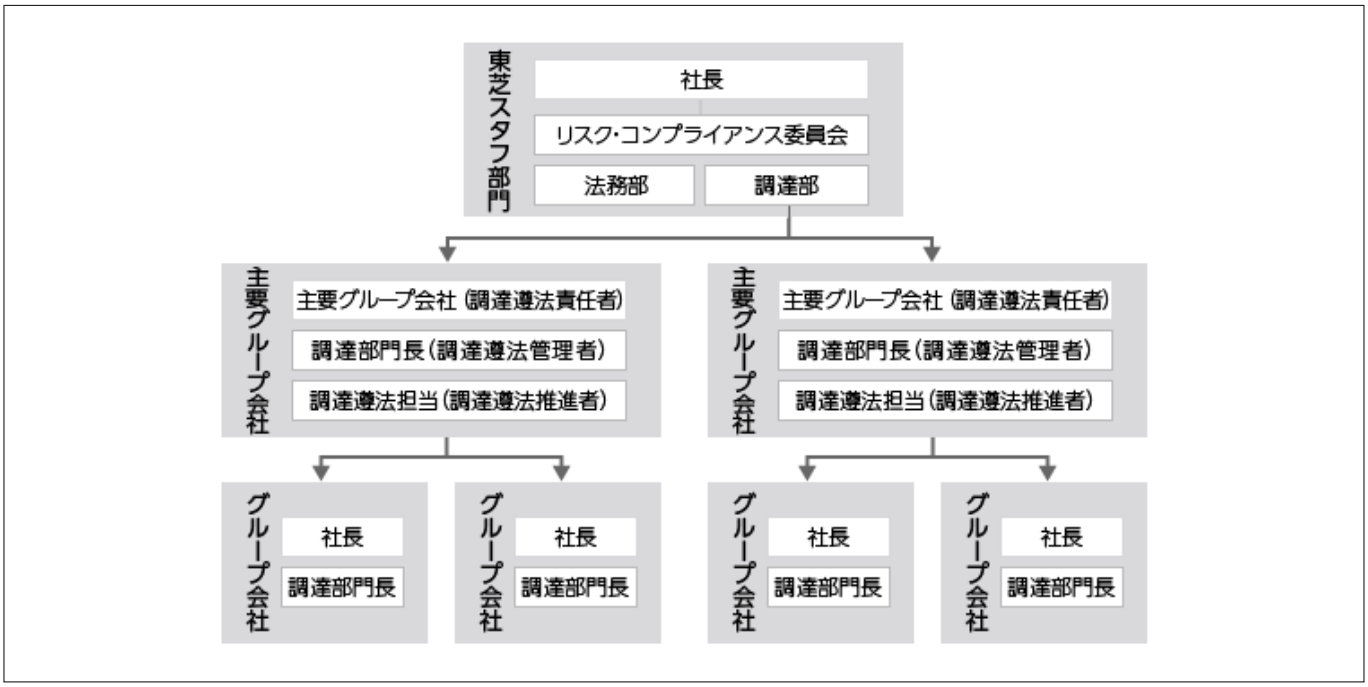
公正な取引のための方針と体制

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



2019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プロセスの運用状況について、調達プロセスの調査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。2020年度も引き続き調達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は、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遵法教育を実施しています。2007年度から毎年、グループ国内従業員を対象にした、下請法のe-ラーニングを実施しています。
2019年度は、2020年2月から3月にかけて、グループ従業員62,606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。

反社会的勢力との関係遮断

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生じた場合には、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。

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、輸出許可の要否を判断するための貨物・技術の該非判定と厳格な取引審査、定期的な輸出管理監査、全役員・従業員への教育、所管グループ会社に対する指導・支援などを実施しています。

東芝輸出管理プログラム（東芝ECCP）

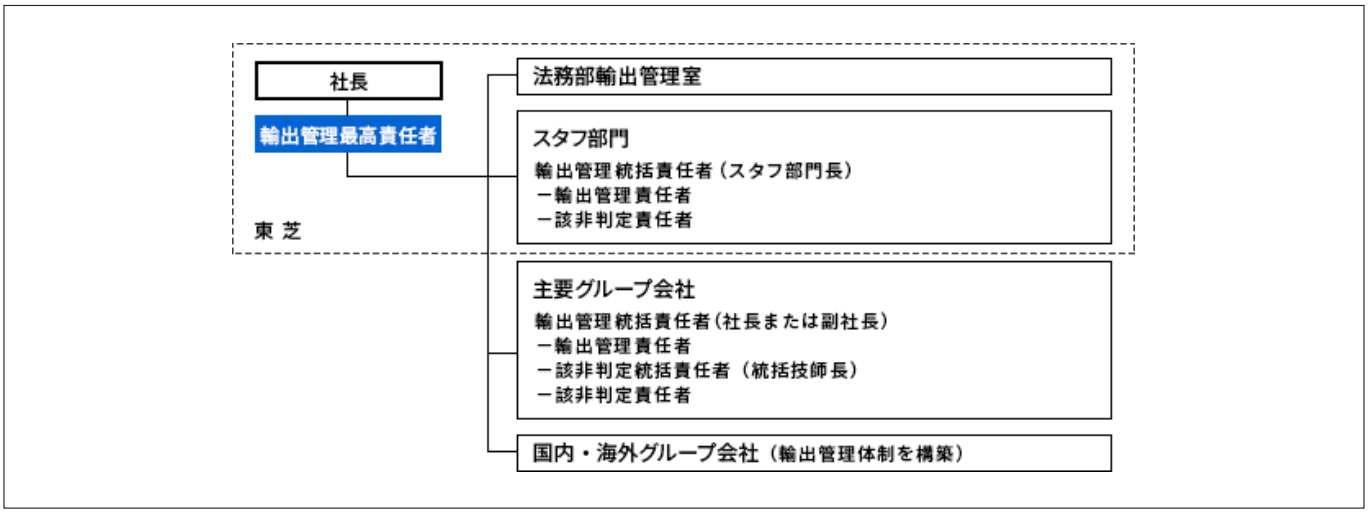
第1章　基本方針
第2章　用語の定義
第3章　輸出管理体制
第4章　管理手続
第5章　教育
第6章　監査
第7章　違反の告知・罰則
第8章　グループ会社

> 東芝グループ行動基準　9. 輸出管理
※ ECCP: Export Control Compliance Program

輸出管理に関する体制

東芝の輸出管理体制は、代表執行役またはそれに相当する者を輸出管理の最高責任者に充て、その最高責任者のもとに「東芝ECCP」の運用全般を管理する組織として法務部輸出管理室を置いています。スタフ部門ではスタフ部門長が、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、2019年度は、国内は社内3部門、グループ会社7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、2019年度は欧米のグループ会社3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、スタフ部門や主要グループ会社との意見交換会を開催し、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向けに3か月に1回、輸出管理ニュースを発行し、輸出管理関連の法改正、制裁、違反事例などを共有しています。

情報セキュリティ管理

情報セキュリティ管理の方針

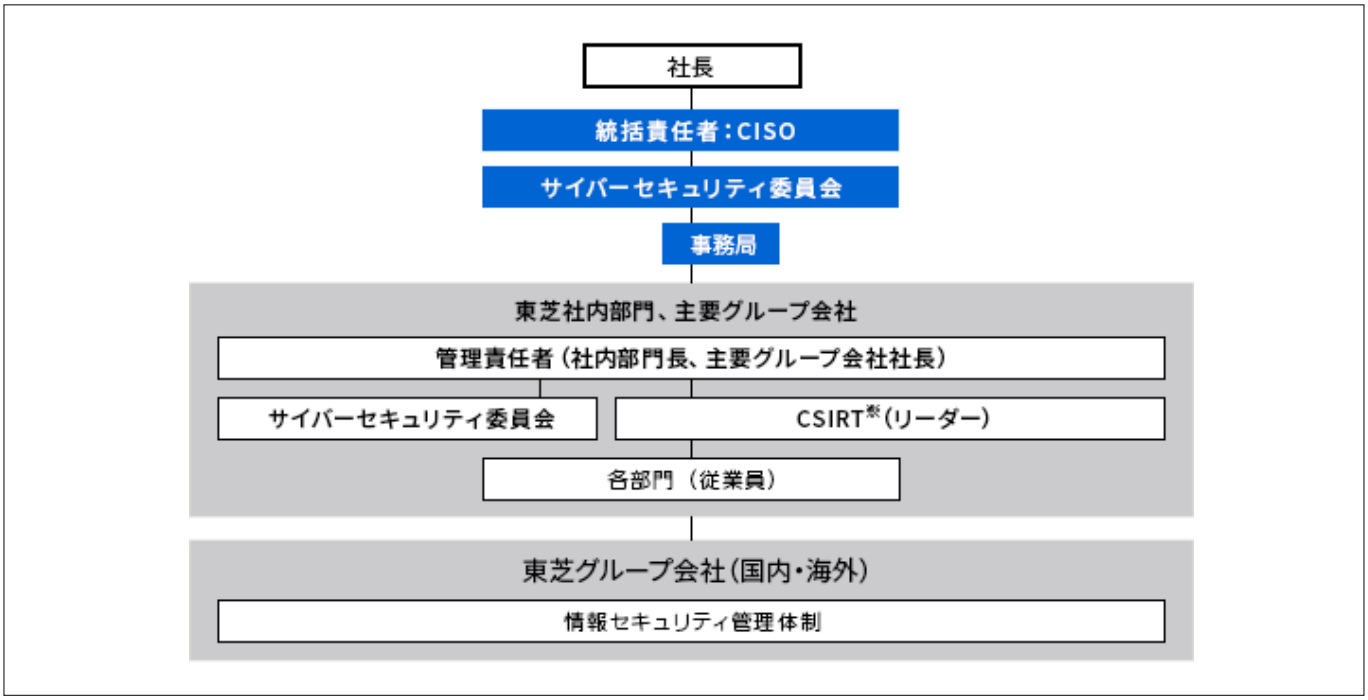
東芝グループは、「個人情報、お客様・取引先の情報、経営情報、技術・生産情報など、事業遂行過程で取り扱うすべての情報」の財産価値を認識し、これらを秘密情報として管理するとともに、不適正な開示・漏洩・不当利用の防止および保護に努めることを基本方針としています。この方針は、東芝グループ行動基準の「情報セキュリティ」の項に規定し、東芝グループの全役員・従業員に周知しています。
東芝グループは法令や社会環境の変化に対応し、また情報セキュリティをより確実に管理運用するため、関係する規程類を継続的に見直しています。

> 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： ルールを従業員等に守らせる	・就業規則における情報保護義務や罰則の規定 ・定期的な従業員教育の実施 ・委託先の情報セキュリティ評価や秘密保持契約の締結　など
(3)物理的対策： ルールの具体化を物理的側面で支援	・情報機器の持出し管理 ・施設立入り制限や、入退室（館）管理 ・重要度の高い情報の施錠管理　など
(4)技術的対策： ルールの具体化を技術的側面で支援	・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。

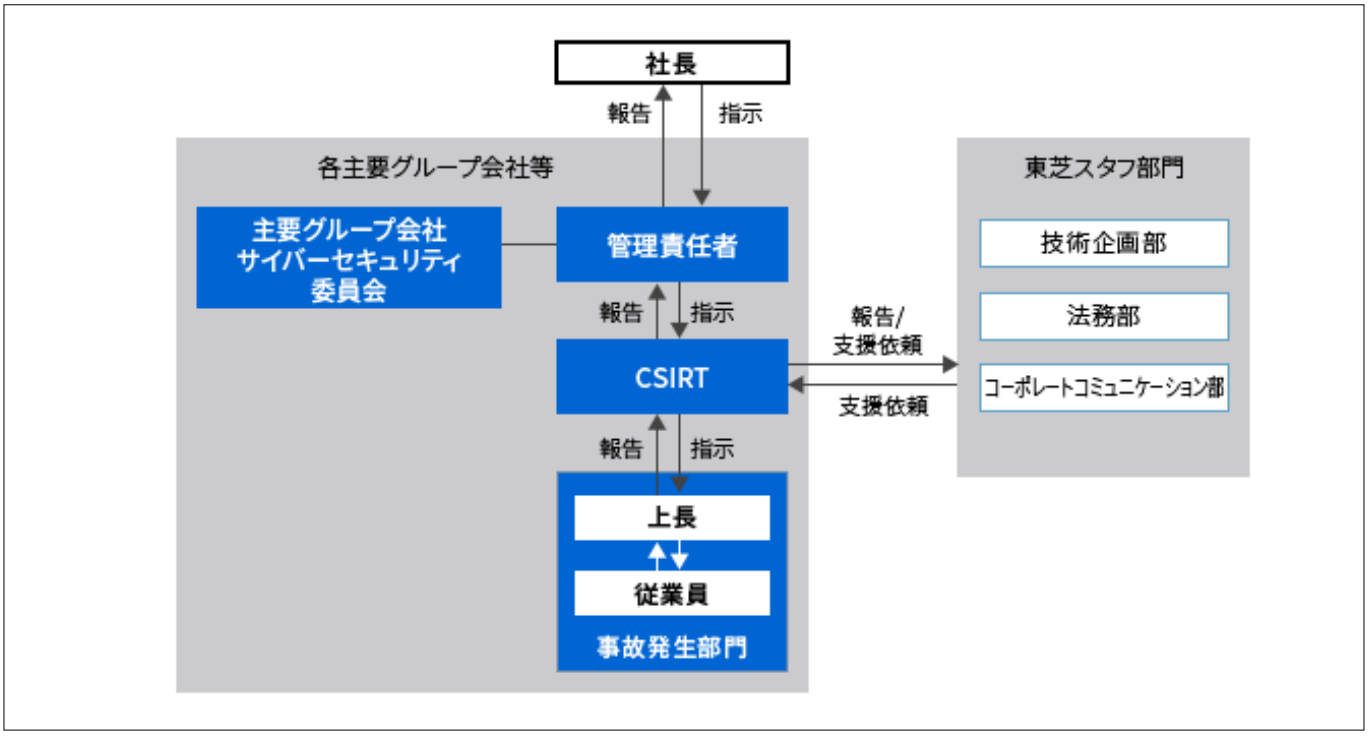
情報セキュリティ管理に関する点検・監査および教育

東芝グループは多様な事業分野を有することから、グループ全体の情報セキュリティを確保するためには、各社が自律的にPDCAサイクルを回すことが大切です。そこで、東芝およびすべてのグループ会社が毎年、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。東芝各部門および主要グループ会社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・支援しています。2019年度は、①業務委託先の情報セキュリティ、②内部不正による情報漏えい対策、③不注意による情報漏えい対策の3点を重点ポイントとして確認しました。特に③についてはテレワークで事務所PCを自宅に持ち帰ることが多くなったため、PC紛失・盗難による情報漏えい対策を確認し、過去のインシデント事例などを提示し指導しました。国内外の東芝グループ各社の点検結果や改善活動は所管部門が評価し、改善の指導・支援をしています。また、東芝グループでは社内ルールの徹底を図るため、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

2019年度、東芝グループでは会社が保有する重要な情報の漏洩事故は発生していません。また、個人情報に関する外部当事者・規制当局などからの不服申し立てなどは発生していません。引き続き情報セキュリティに係る事故防止に向けて万全の態勢で取り組んでいきます。
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

2019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はありません。製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範についても、違反事例はありません。

広告・表示に関する法令の遵守状況

2019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。

税務・納税

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

申告・納税に関わる基本方針

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。

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。
新型コロナウイルス感染症に対しては、「事業継続と社会的責任の完遂」と「従業員と社会の安全確保」の2つの軸で2020年2月から緊急体制を敷き、徹底した出社抑制や会社スケジュールの大胆な変更など、最悪の状態を想定した備えと生命を守るための前例のない対策を全社で実行に移してきました。
東芝グループは、全従業員の安全確保を第一に、感染症の大流行と地震や風水害などの大規模災害が複合的に発生した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

> 東芝グループにおける新型コロナウイルス感染症への対応について

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、速やかに対応するよう努めています。
新型コロナウイルス感染症に対しては、事業継続と社会的責任の完遂のために、初期段階から国内外のサプライチェーン上の調達取引先から情報収集し、リスクを見極め、調達取引先と連携して対策を講じることにより供給を確保し、事業への影響を最小限に抑えることに努めました。

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

インフラサービスカンパニーとして、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。

2019年度の成果

- 新型コロナウイルス感染症対策の技術開発を実施
  - 接触機会を減らすスマートレシート
- 社外とのオープンイノベーションを加速
  - 再エネ利用世界最大級水素施設FH2Rの稼働開始
  - 量子暗号通信技術を用いた全ゲノム配列データ伝送の世界初実証
  - ifLinkオープンコミュニティによる新型コロナウイルス感染症対策アプリ開発
- 世界知的所有権機関(WIPO)の環境技術移転促進活動WIPO GREENに参画

今後の課題と取り組み

人々の暮らしと社会を支える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、ビルソリューション、リテール＆プリンティングソリューション、デバイス＆ストレージソリューション、デジタルソリューションの6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。東芝が強みを持っているデバイス・コンポーネントやAIをベースとしたデジタル技術は引き続き研究開発を強化し、さらに東芝IoTリファレンスアーキテクチャを活用してインフラサービスの提供スピードを強化します。すでに東芝IoTリファレンスアーキテクチャを活用した12＋αのサービスを開発しており、今後は再利用可能なサービスコンポーネントをベースに、工場でモノをつくるようにサービスをつくっていくことによって、インフラサービスカンパニーとして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。

> 2019年度以降にいただいた社外からの評価

研究開発

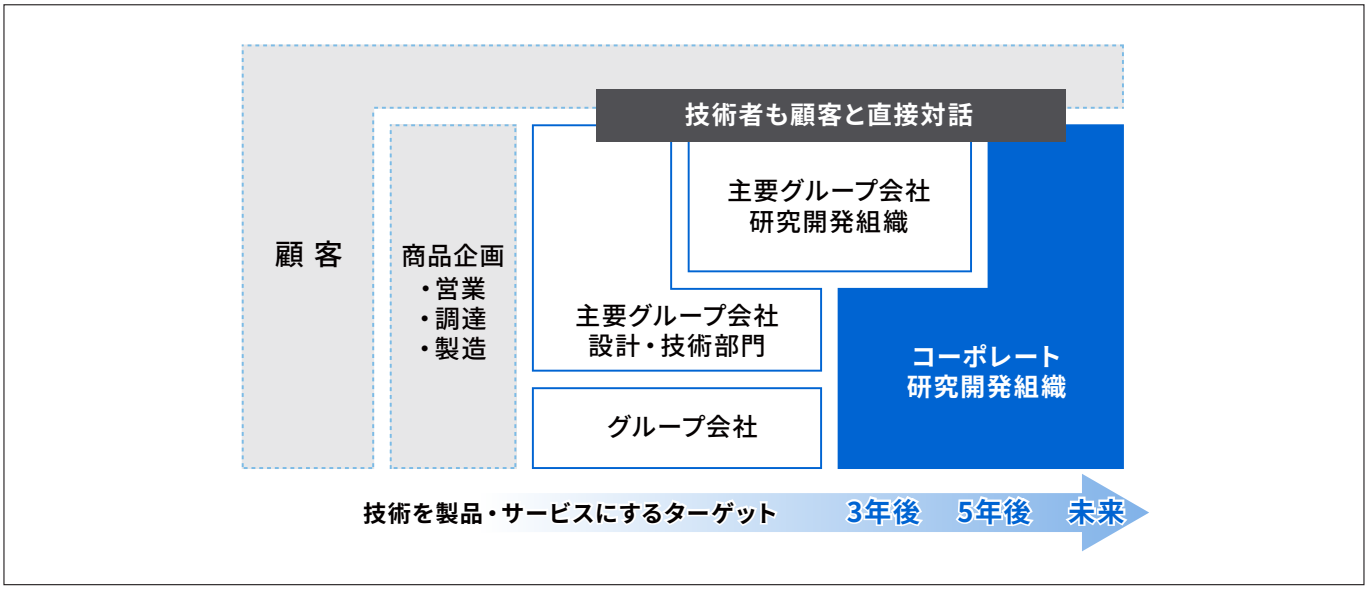
研究開発の方針

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、ビルソリューション、リテール＆プリンティングソリューション、デバイス＆ストレージソリューション、デジタル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・安定供給と効率の良い活用を進めます。また、水素を含むクリーンエネルギーをつくる・おくる・ためる・かしこくつかう機器、システム、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、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。ビルソリューションでは、スマートで品質の高い昇降機、空調機器、照明機器やサービスを提供することにより、快適なビル環境を提供します。リテール＆プリンティングソリューションでは、お客様にとっての価値創造を原点に発想し、世界のベストパートナーとともに優れた独自技術により、確かな品質・性能と高い利便性を持つ商品・サービスをタイムリーに提供します。デバイス＆ストレージ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、新しい半導体製品やストレージ製品の先端開発を進めてまいります。デジタルソリューションでは、産業ノウハウを持つ強みを生かしたIoT/AI（人工知能)を活用したデジタルサービスをお客様と共創してまいります。

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。

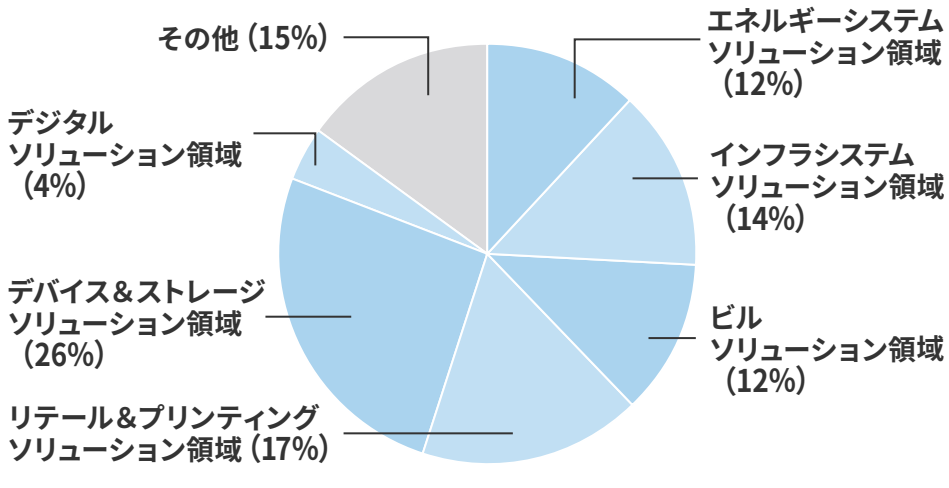
研究開発費

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
2,955億円	1,787億円※	1,675億円	1,589億円

※ 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5%で推移しています。

研究開発費内訳(2019年度)



新型コロナウイルス感染症対策への技術を通じた貢献

■ 顧客との接触機会や混雑を減らし、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減する「スマートレシート®」とスマートフォンアプリの連携機能 (2020年7月)

新型コロナウイルス感染症の感染リスクを軽減するためには、人と人との接触機会を減らし、「3密」を防ぐことが重要と言われています。東芝テック（株）と東芝データ（株）は、東芝テック（株）が提供する電子レシートシステム「スマートレシート®」※を店舗独自のスマートフォンアプリと連携し、会計時のポイントカードレスとペーパーレスを推進します。これにより、ポイントカードとレシートの受け渡しの2つの接触機会を低減します。さらに、東芝データ（株）の支援で、店舗から購買データに基づいた有効日時を指定したクーポンを顧客に発行することで、顧客の来店時間の分散につなげ「3密」の回避を促進し、新型コロナウイルス感染症の感染リスクの軽減に貢献します。東芝テック（株）と東芝データ（株）は、スマートレシート®を活用し、店舗と顧客の双方に付加価値を提供するとともに、新型コロナウイルス感染リスクの軽減に貢献します。

※ 店舗で顧客が会計をする際に、レジでレシート印字データそのものを電子化して提供することができるシステム。顧客はスマートフォンアプリに表示されたバーコードをレジで読み取ってもらうだけで、電子化されたレシートデータを受け取ることができる。

> 「スマートレシート®」とスマートフォンアプリの連携機能で、会計時のカードレスとペーパーレスを推進し、接触機会の低減に貢献

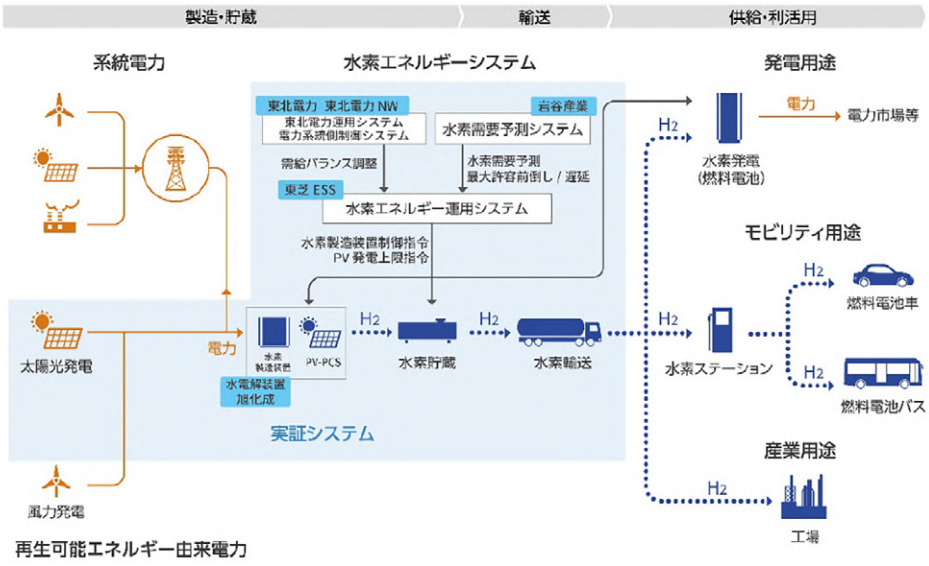
社外との連携によるオープンイノベーション

■ 再生可能エネルギーを利用した世界最大級の水素製造施設「FH2R」が稼働開始 (2020年3月)

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）、東芝エネルギーシステムズ（株）、東北電力（株）、岩谷産業（株）が、2018年から福島県浪江町で建設を進めてきた、再生可能エネルギーを利用した世界最大級となる10MWの水素製造装置を備えた水素製造施設「福島水素エネルギー研究フィールド（Fukushima Hydrogen Energy Research Field（FH2R））」が2020年2月末に完成し、稼働を開始しました。9月には東北電力ネットワーク（株）および旭化成（株）を加えて5社とし、期間を2021年3月末から2023年2月末まで延長しています。本施設は再生可能エネルギーなどから毎時1,200Nm³（定格運転時）の水素を製造する能力を持ち、電力系統に対する需給調整を行うことで、出力変動の大きい再生可能エネルギーの電力を最大限利用するとともに、クリーンで低コストな水素製造技術の確立を目指します。

> 再エネを利用した世界最大級の水素製造施設「FH2R」が完成

> 水素を用いたエネルギー貯蔵・利用の実用化に向けた技術開発事業の拡充・強化



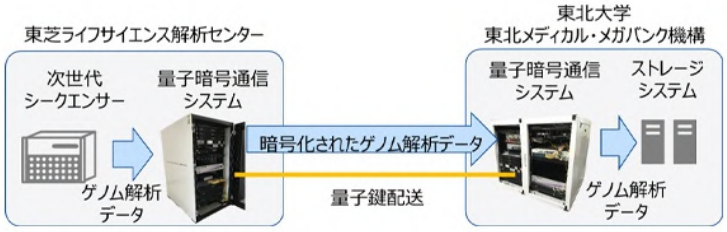
本事業はNEDO「水素社会構築技術開発事業／水素エネルギーシステム技術開発／再エネ利用水素システムの事業モデル構築と大規模実証に係る技術開発」の一環として実施しています。
関係組織：資源エネルギー庁、経済産業省、復興庁、内閣府、福島県、浪江町
事業実施者：東芝エネルギーシステムズ(株)、東北電力(株)、東北電力ネットワーク(株)、岩谷産業(株)、旭化成(株)

本事業の全体像

■ 量子暗号通信技術を用いた全ゲノム配列データの伝送を世界で初めて実証(2020年1月)

東芝と東北大学東北メディカル・メガバンク機構（以下、ToMMo）は、数百ギガバイトを超えるデータ量の全ゲノム配列データを、量子暗号通信を用いて伝送することに世界で初めて成功しました。今回東芝とToMMoは、大規模データを逐次暗号化・逐次伝送するシステムを新たに開発し、全ゲノム配列データのリアルタイム伝送を実現しました。これにより、量子暗号技術が大容量データの伝送に活用できること、またゲノム研究・ゲノム医療の分野において実用レベルで活用できることを実証しました。東芝は今後も、医療・金融・通信インフラなどの多様なアプリケーションでの量子暗号技術の実用化を目指した取り組みを進めていきます。ToMMoは引き続き、ゲノム情報に基づいた未来型医療の実現に向け、安全・安心なICT技術の活用を推進していきます。

> 量子暗号通信技術を用いた全ゲノム配列データの伝送を世界で初めて実証



開発したゲノム解析データ伝送システムの概要

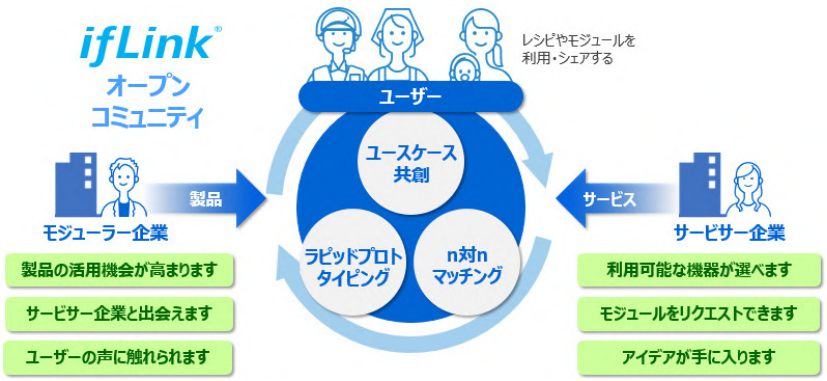
本研究の一部は、内閣府総合科学技術・イノベーション会議の戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）「光・量子を活用したSociety 5.0実現化技術」（管理法人：量子科学技術研究開発機構）によって実施されました。

■ スマートフォンによる新型コロナウイルス感染症対策をifLinkで他社と共同開発 (2020年4、5月)

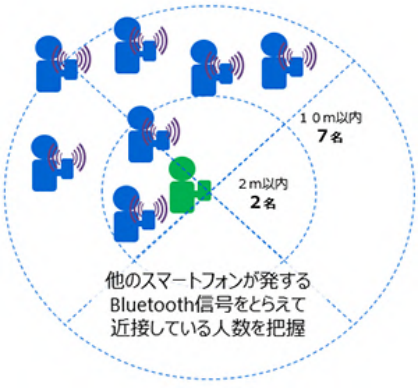
東芝および東芝デジタルソリューションズ（株）が設立したifLinkオープンコミュニティ※は、さまざまなIoT機器やWebサービスをモジュール化することで、ユーザーが自由に組み合わせて便利なしくみを簡単に実現することができるIoTプラットフォームです。ifLinkオープンコミュニティ会員の有志企業で活動している、新型コロナ対策部会(部長：東芝デジタルソリューションズ（株）、副部長：アルプスアルパイン（株）、その他メンバー企業多数)では、現場で導入できる新型コロナ対策ソリューションを発案・試作・実証する取り組みを行っています。ここでは、Bluetooth信号を用いて近接者をカウントしリスク判定するアプリ「AntiCluster」で、混雑緩和による新型コロナウイルス感染症の感染リスクの低減に貢献するため、店舗や施設に設置して周辺人数をカウントするタブレット版の実用化にむけて機能強化を行っています。スマートフォンと赤外線カメラの組み合わせで発熱者を検知するアプリ「ThermoDetector」は、コミュニティの会員であるCOSMOWAY社と連携して、商用化を進めています。これらのアプリは内閣官房や、総務省、経産省などからも評価を頂いており、活動の認知が進んでいる状況です。今後も、たくさんの企業が参加しているifLinkオープンコミュニティの特性を生かして、社会課題の解決に寄与してまいります。

> クラスターリスクを判定！ 近接人数カウントアプリ「AntiCluster」
> サーモグラフィーで熱のある人を発見「ThermoDetector」

※ ifLinkオープンコミュニティは、さまざまな企業・団体に所属する人々がその垣根を超えてオープンに交流しながら「誰もがカンタンにIoTを使える世界」を実現するためのコミュニティです。



ifLinkの概要



「AntiCluster」イメージ図

「ThermoDetector」イメージ図

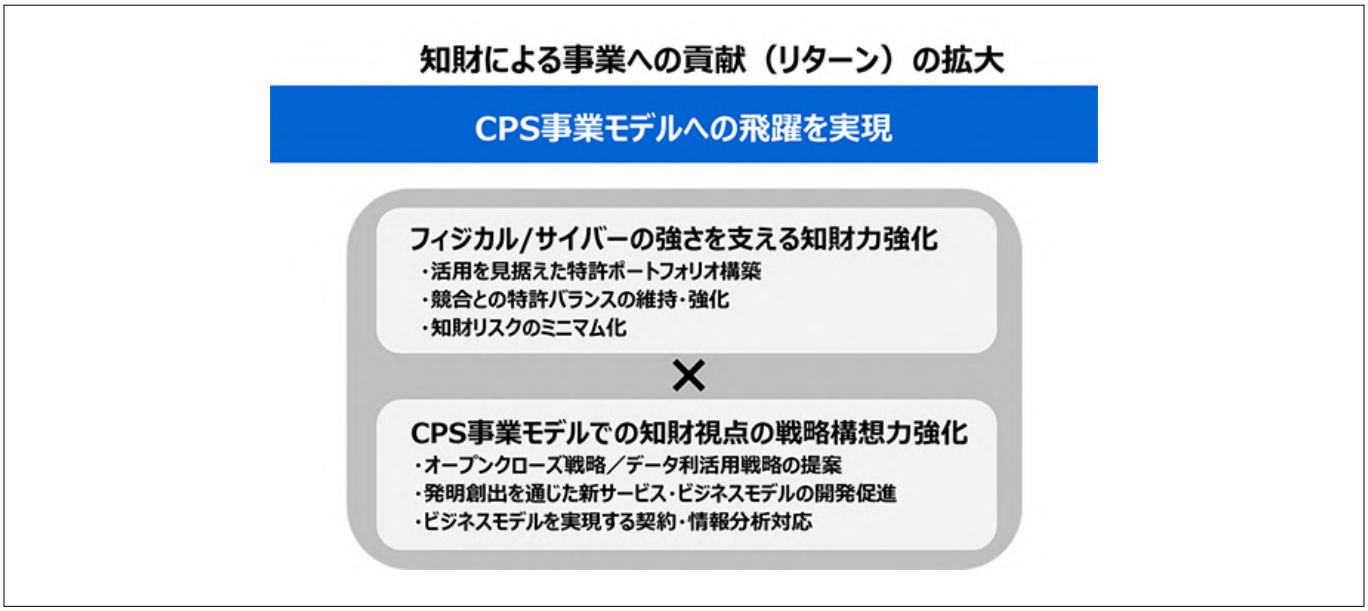
知的財産

知的財産に関する方針と戦略

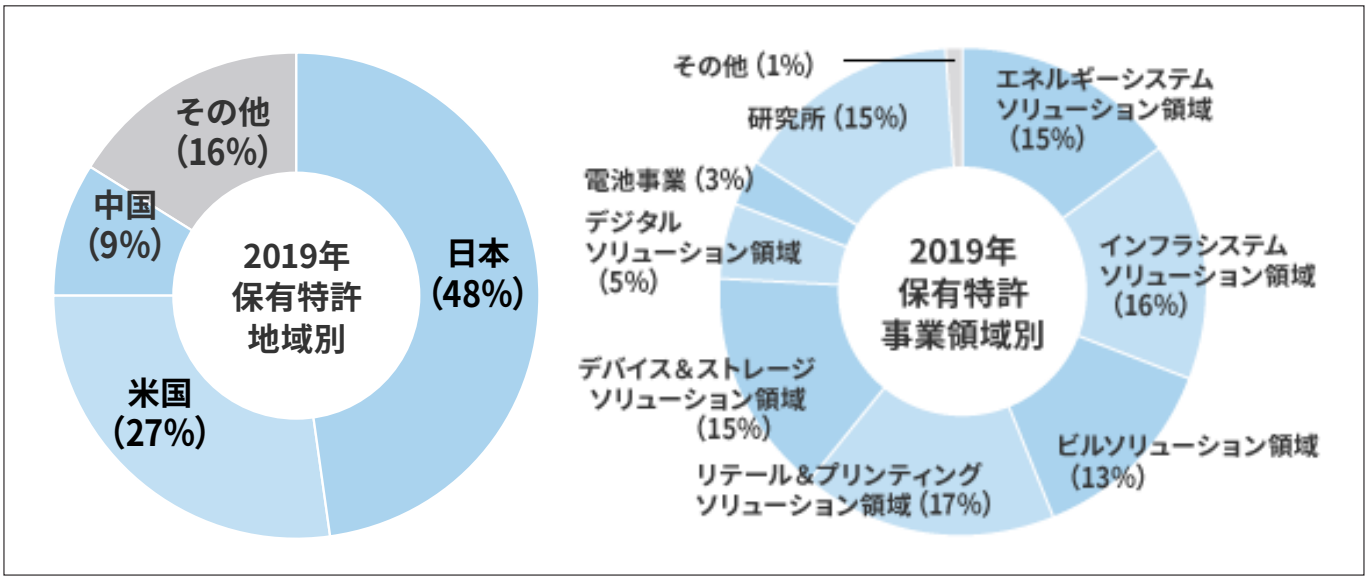
東芝グループでは、「知的財産権に関する法令を遵守すること」「会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、積極的に活用すること」「第三者の知的財産権を尊重すること」を知的財産の基本方針として、「東芝グループ行動基準」で定めています。
また、知的財産を「事業活動や事業貢献のツール」と位置づけ、東芝グループが培ってきたフィジカルとサイバーの強さを支える知財力の強化を継続するとともに、オープンクローズ戦略などCPS（サイバー・フィジカル・システム）事業モデルでの知的財産視点の戦略構想力強化に取り組み、研究開発の成果である知的財産の積極的な活用を通じて、新たな価値を社会に提供していきます。

> 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



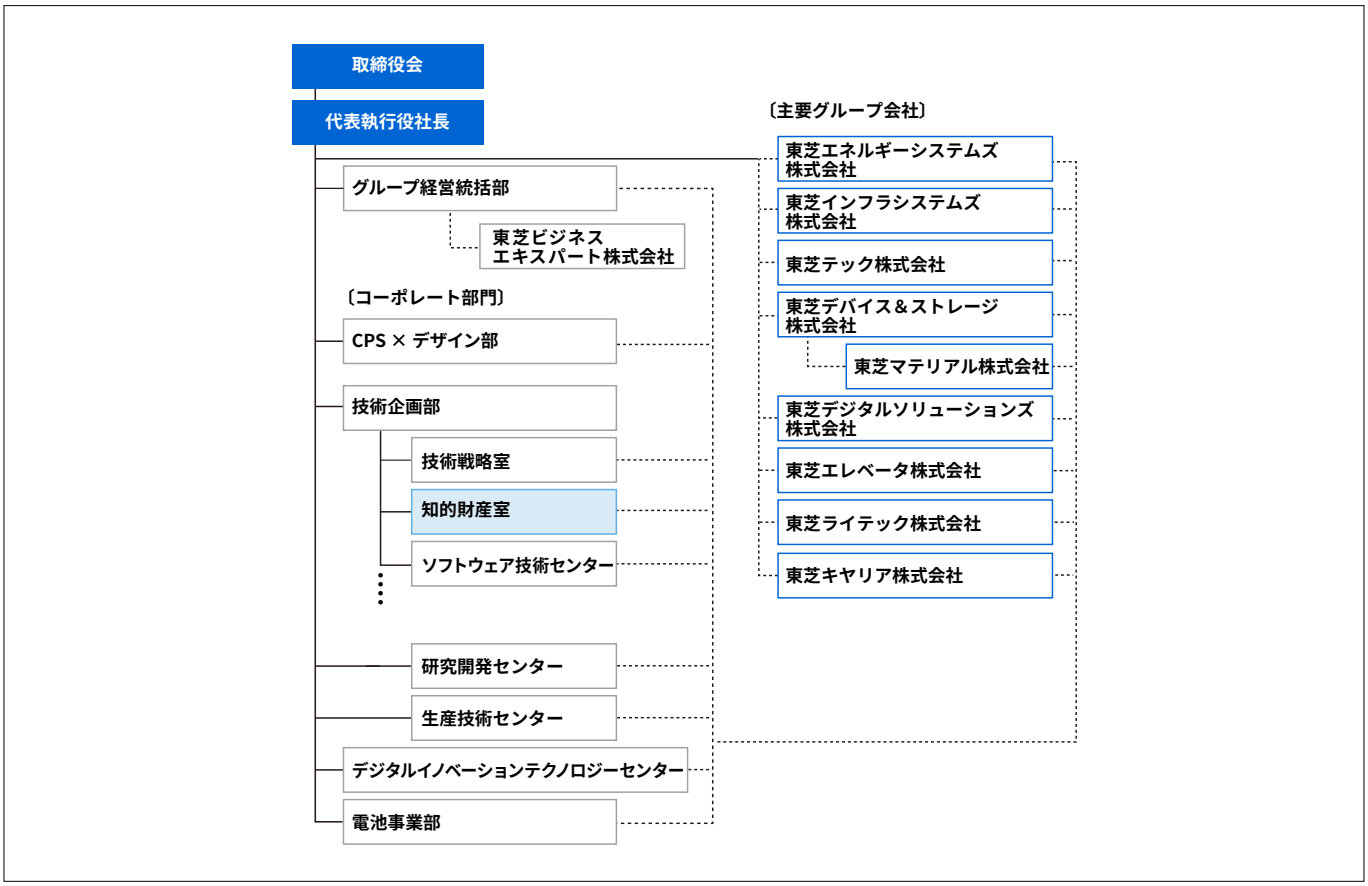
特許保有状況



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、それぞれの開発・事業領域におけ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



WIPO GREENへの参画

東芝は、特許などの知的財産の活用を通じて世界の環境保全に貢献すべく、世界知的所有権機関（WIPO: World Intellectual Property Organization）が運営する、環境技術のグローバルな移転促進のためのプラットフォームWIPO GREENに、環境技術に関する特許権を登録しています。この取り組みを通じて、東芝の環境に関する技術や知的財産を世界へ展開し、気候変動をはじめとする環境に関する社会課題解決につなげることで、SDGsの達成に貢献できるよう、今後も活動していきます。

> WIPO GREEN

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

2019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 > FTSE4Good > FTSE Blossom Japan Index	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 2019年度グッドデザイン賞 GOOD DESIGN AWARD 2019	・遠隔による運用サポート機能付き 地上デジタルテレビ送信機システム ・LEDベースライトTENQOOシリーズ　カメラ付きLED照明ViewLED 他	(株)東芝、 東芝インフラシステムズ(株)、 東芝ライテック(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2020 GOLD AWARD 2020 DESIGN AWARD 2020	(iFゴールドアワード) ・乗場行先階登録システムFLOORNAVI (iFデザイン賞) ・LEDベースライトTENQOOシリーズ　カメラ付きLED照明ViewLED 他	(株)東芝、 東芝エレベータ(株)、 東芝ライテック(株)

環境活動		
製品・サービスに関する評価		
2019年度　省エネ大賞 製品・ビジネスモデル部門	(経済産業大臣賞(輸送分野)) 蓄電・高効率電動機を用いた鉄道駆動システム	東芝インフラシステムズ(株) ※東京地下鉄(株)との共同受賞
	(省エネルギーセンター会長賞) 冷凍機　「PROCOOL」	東芝キヤリア(株)
令和元年度　地球温暖化防止活動環境大臣表彰 対策技術先進導入部門	二次電池SCiB™適用鉄道車両用次世代駆動システムの開発、導入	東芝インフラシステムズ(株) ※東京地下鉄(株)との共同受賞
事業活動に関する評価		
令和元年度3R活動優良事業所認定	事業系廃棄物の分別排出、3 R活動(発生抑制、再使用、再生利用)	東芝マテリアル(株)
コミュニケーション・人材育成に関する評価		
ESGファイナンス・アワード 環境サステナブル企業部門	(銅賞) 東芝グループ環境レポート2019、東芝グループCSRレポート2019、東芝グループ統合報告書2019	(株)東芝
環境 人づくり企業大賞2019	(優秀賞(大企業区分)) 従業員向けの意識啓発活動および地域との連携・協働など	(株)ジャパンセミコンダクター
	(奨励賞(大企業区分)) 診断士の育成による現場環境リスクの低減や、環境調和型製品の創出	東芝インフラシステムズ(株)
生物多様性に関する評価		
日本自然保護大賞2020	(入選) 全国の半導体製造拠点で行う、地域密着型の生物多様性活動	東芝デバイス＆ストレージ(株)グループ
その他の環境活動関連の受賞案件は「表彰・評価(環境活動ホームページ)」をご覧ください。		
製品技術		
文部科学省 令和2年度科学技術分野の文部科学大臣表彰 科学技術賞　開発部門	出入力性能と安全性に優れた長寿命大型二次電池の開発	(株)東芝
	安全性に優れヘリウム資源保護に貢献する超伝導磁石の開発	東芝エネルギーシステムズ(株)
(公社)発明協会 令和元年度全国発明表彰(第一表彰区分)	(内閣総理大臣賞) 出入力性能に優れた長寿命大型二次電池の発明	(株)東芝
	(発明賞) MIMO無線LANエリアカバー率向上のためのパイロット信号構成の発明	(株)東芝

(公財)市村清新技術財団 第52回市村賞 市村産業賞　功績賞	リチウムチタン酸化物負極を用いた大型二次電池の開発と実用化	(株)東芝
(公社)発明協会 令和元年度関東地方発明表彰 発明協会東京優秀賞	画像パターン認識用特徴量計算装置	(株)東芝、東芝デバイス＆ストレージ(株)
(一社)日本電機工業会 2020年度(第69回)電機工業技術功績者表彰 優秀賞 重電部門	原子力分野でのマルチフィジックスシミュレーションの活用	東芝エネルギーシステムズ(株)
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2020」 Derwent Top 100 Global Innovator 2020 Clarivate Analytics	「Derwent Top100 グローバル・イノベーター2020」に選出(2011年から9年連続)	(株)東芝
従業員		
日本健康会議 健康経営優良法人2020 大規模法人部門 2020 健康経営優良法人 Health and productivity	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)
		東芝キヤリア(株)、東芝キヤリアエンジニアリング＆ライフサポート(株)、富士冷熱工業(株)
		東芝ライテック(株) ※健康経営度調査結果の上位500法人として「ホワイト500」にも認定
		東芝ITコントロールシステム(株)
日本健康会議 健康経営優良法人2020 中小規模法人部門 2020 健康経営優良法人 Health and productivity		東芝プレシジョン(株)
NPO法人 グッド・エイジング・エールズ 任意団体work with Pride PRIDE指標2020 シルバー work with Pride Silver 2020 > PRIDE 指標 2020	社内における性的マイノリティ(LGBT+)に関する取り組み	(株)東芝

活動のあゆみ

2020年度	・CSR経営推進室をサステナビリティ推進室に改称 ・東芝グループ紛争鉱物対応方針を東芝グループ責任ある鉱物調達方針として改定 ・豪州現代奴隷法に基づき、ステートメントを公表 ・東芝グループ環境未来ビジョン2050策定 ・CSRレポートと環境レポートを統合し、サステナビリティレポートを発行
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	・東芝グループ理念体系策定 ・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 ・英国現代奴隷法（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ヵ国の人事責任者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショプを開催 ・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日以上の定時退社の励行
2008年度	・体験型科学教育の普及をNPO法人と協働で推進 ・第1回東芝カップ・中国師範大学師範専門理科大学生の教学技能創新実践コンテスト実施 ・CSR（「人権」「安全衛生」「環境保全」など）に関する実地監査の実施（タイ地区） ・環境レポートを発行 ・東芝グループの温室効果ガス排出量を2012年度でピークアウトし、以後絶対量削減を発表
2007年度	・東芝グループ環境ビジョン2050策定 ・東芝グループ品質体制の強化 ・国内の対象グループ会社すべてで障がい者の法定雇用率達成
2006年度	・東芝グループCSR月間の制定 ・お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」の開設 ・150万本の森づくり運動スタート ・東芝総合環境監査システムの強化
2005年度	・障がい者雇用の特例子会社（東芝ウィズ）の立ち上げ ・東芝グループCSR大会開催 ・社会貢献賞（Toshiba “ASHITA” Award) 新設 ・エコプロダクツ国際展へ出展

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

国連グローバル・コンパクト対照表

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

> CSR関連団体への参加

■S：サステナビリティホームページ　　■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。	■S:人権の尊重 ■S:雇用・労使関係（労働組合との関係） ■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ■S:安全健康 ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S:サプライチェーンCSRの推進 ■S:安心・安全のための品質管理 ■S:製品安全・製品セキュリティ ■S: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。	■S:人権の尊重 ■S:雇用・労使関係（労働組合との関係） ■S: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） ■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ■S: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。	■S:雇用・労使関係 ■S: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） ■S: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。	■S:人権の尊重 ■S: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） ■S: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。	■S:人権の尊重 ■S: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） ■S: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。	■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ■S: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） ■S:サプライチェーンCSRの推進 ■S: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。	■S: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。	■S:SDGsへの取り組み ■S:製品安全・製品セキュリティ ■S: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。	■S:SDGsへの取り組み ■S: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。	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S: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ISO26000の中核主題に沿って取り組み状況を評価し、サステナビリティへの取り組みおよび報告の拡充を図っています。

■S:サステナビリティホームページ　■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
6.2　組織統治			■S:サステナビリティマネジメント ■S:東芝グループのステークホルダー ■S:ステークホルダー・ダイアログ ■IR:コーポレート・ガバナンス
6.3　人権			
6.3.3	デューディリジェンス※	自分の組織やその関係組織(取引組織)が人権を侵害していないかを確認し、侵害している場合はその是正をすること	■S: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	■S: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	■S: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	■S: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	■S: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	■S: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	■S: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)	■S:人権の尊重 ■S: 雇用・労使関係 ■S: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	■S:雇用・労使関係 ■S:公正な評価・人材育成 ■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
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	■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ■S: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	■S:雇用・労使関係 ■S: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	■S: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	■S: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 ■E:土壌・地下水の浄化 ■E:汚染の未然防止・リスク低減 ■E:PCBの保管・管理 ■E:オゾン層破壊物質の管理
6.5.4	持続可能な資源の利用	電気、燃料、原料及び加工材料、土地、及び水の使用に責任をもち、持続可能な資源の利用を促進すること	■E: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CO_2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	■S: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	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S: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	■S: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	■S:サプライチェーンCSRの推進 ■S: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	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S: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	■S: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	■S:安心・安全のための品質管理 ■S: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	■S:安心・安全のための品質管理 ■S: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	■S: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	■S: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) ■S: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	■S: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	■S:安心・安全のための品質管理(品質に関する情報の開示) ■S: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	■S:地域社会との共生 ■S:社会貢献活動 ■S: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	■S: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	■S:地域社会との共生 ■S: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	■S:SDGsへの取り組み ■S: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	■S: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	■S:地域社会との共生 ■S: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	■S:SDGsへの取り組み ■S:地域社会との共生 ■S:東芝グループのステークホルダー(政府・自治体) ■S: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

サステナビリティレポート2020は、GRIの「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」を参照しています。関連する情報の掲載箇所を以下に示しています。

■ S:サステナビリティホームページ　■ 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	■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ■S:雇用・労使関係
102-9	サプライチェーン	■S: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 ■S:CSR関連団体への参加 ■IR:コーポレート・ガバナンス ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S:研究開発と知的財産 ■S:人権の尊重 ■S: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	■S:CSR関連団体への参加 ■S:サプライチェーンCSRの推進
102-13	団体の会員資格	■S:CSR関連団体への参加 ■S: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 ■S:サステナビリティ責任者メッセージ ■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 ■S: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 ■S: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	■S: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 ■S:サステナビリティマネジメント ■E:環境経営推進体制
102-19	権限移譲	■S:サステナビリティマネジメント ■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	■S:サステナビリティマネジメント ■E:環境経営推進体制 ■E:気候変動への対応
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合的知見	■S:サステナビリティマネジメント ■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	■S:サステナビリティマネジメント ■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	■S:サステナビリティマネジメント ■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	■S:サステナビリティ報告の方針
102-33	重大な懸念事項の伝達	■IR:コーポレート・ガバナンス ■S: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　事業等のリスク
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	■S:ステークホルダー・エンゲージメント
102-41	団体交渉協定	東芝労働組合の加入人数、加入比率について公表 ■S:雇用・労使関係
102-42	ステークホルダーの特定および選定	■S:東芝グループのステークホルダー ■S: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	■S:東芝グループのステークホルダー ■S:ステークホルダーエンゲージメント ■S:人権の尊重 ■S: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 ■S: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	■S: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	■S:サステナビリティ報告の方針
102-51	前回発行した報告書の日付	■S:サステナビリティ報告の方針
102-52	報告サイクル	■S:サステナビリティ報告の方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	■S:「東芝グループサステナビリティレポート」についてのアンケート ■S:サステナビリティ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	■S:GRIスタンダード対照表(本ページ)
102-55	内容索引	■S: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 ■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:サプライチェーンCSRの推進 ■S: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	■S: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	■S: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	■S: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	■S: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:環境未来ビジョン2050 ■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:環境未来ビジョン2050 ■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:バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
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CO_2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:環境未来ビジョン2050 ■E:第6次環境アクションプラン
303-1	共有資源としての水との相互作用	■E:水受入量の削減
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	―
303-3	取水	■E:水受入量の削減
303-4	排水	■E:環境負荷全容
303-5	水消費	■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:環境未来ビジョン2050 ■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:環境未来ビジョン2050 ■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:バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
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:バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
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:環境未来ビジョン2050 ■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:環境負荷全容
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:環境未来ビジョン2050 ■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	■S: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	■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:人権の尊重 ■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ■S:公正な評価・人材育成 ■S:雇用・労使関係
401-1	従業員の新規雇用と離職	■S: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	■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
401-3	育児休暇	■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
労使関係		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:マテリアリティについて ■S:雇用・労使関係
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:安全健康
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	■S:安全健康
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故評価	■S:安全健康
403-3	労働衛生サービス	■S:安全健康
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	■S:安全健康
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	■S:安全健康
403-6	労働者の健康増進	■S:安全健康
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	■S:安全健康
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	■S:安全健康 ■S:雇用・労使関係
403-9	労働関連の傷害	■S:安全健康
403-10	労働関連の疾病・体調不良	■S:安全健康

研修と教育		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S:マテリアリティについて ■S: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	■S:公正な評価・人材育成
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	■S:公正な評価・人材育成 ■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
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	■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ■S: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 ■S:ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
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	■S:マテリアリティについて ■S:人権の尊重
406-1	差別事例と実施した救済措置	■S:人権の尊重
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	■S:マテリアリティについて ■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:人権の尊重 ■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:人権の尊重 ■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:人権の尊重 ■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:人権の尊重 ■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:人権の尊重 ■S: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	■S:サステナビリティマネジメント
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	■S:人権の尊重 ■S: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	―
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	■S:マテリアリティについて ■S:サプライチェーンCSRの推進 ■S: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	■S: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	■S:リスクマネジメント・コンプライアンス

顧客の安全衛生		
103-1、2、3	マネジメントアプローチ	■S: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。 ■S: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	■S:製品安全・製品セキュリティ ■S: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	■S:製品安全・製品セキュリティ ■S: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	■S: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	■S:マテリアリティについて ■S:リスクマネジメント・コンプライアンス ■S: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	■S: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	―

2019年度　ESGデータ集

環境

項目				2019年度実績	範囲	掲載ページ
地球温暖化の防止	Scope1,2（自社グループ）の温室効果ガス排出量	温室効果ガス総排出量（万t-CO_2）※1		114	東芝グループ	・温室効果ガス総排出量の抑制
		エネルギー起源CO_2排出量原単位（2013年度基準）（%）		93	東芝グループ	・温室効果ガス総排出量の抑制
	Scope3（上流・下流）の温室効果ガス排出量（万t-CO_2）	購入した製品・サービス		1,571	東芝グループ	・バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
		資本財		40	東芝グループ	
		スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動		6	東芝グループ	
		輸送、配送（上流）		3	東芝グループ	
		事業所から出る廃棄物		1	東芝グループ	
		出張		2	東芝グループ	
		従業員の通勤		4	東芝グループ	
		リース資産（上流）		0.3	東芝グループ	
		輸送、配送（下流）		22	東芝グループ	
		販売した製品の使用	エネルギー供給製品・サービス	53,763	東芝グループ	
			エネルギー消費製品・サービス	6,839	東芝グループ	
		販売した製品の廃棄		2	東芝グループ	
	モノづくり	再生可能エネルギー使用量（TJ）		31	東芝グループ	・環境負荷全容
		その他のエネルギー使用量		「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
	製品・サービス	供給※2	CO_2排出抑制量（万t-CO_2）	1,621（2017年度からの累計）	東芝グループ	・製品・サービスによるCO_2排出抑制量の拡大
		消費※3	CO_2排出抑制量（万t-CO_2）	548（2017年度からの累計）	東芝グループ	・製品・サービスによるCO_2排出抑制量の拡大
			使用段階の消費電力量（PJ）※	391	東芝グループ	・環境負荷全容

資源の有効活用	モノづくり	廃棄物量(万トン)※4	3.5	東芝グループ	・廃棄物量の抑制
		廃棄物総発生量(万トン)	8.7	東芝グループ	・廃棄物量の抑制
		廃棄物総発生量原単位(2013年度基準) (%)	80	東芝グループ	・廃棄物量の抑制
		水受入量(百万m^3)	18.4	東芝グループ	・水受入量の削減
		水受入量原単位(2013年度基準) (%)	87	東芝グループ	・水受入量の削減
		種類別の水受入量	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
		水再使用量(万m^3)	59	東芝グループ	・環境負荷全容
		水再生使用量(万m^3)	41	東芝グループ	・環境負荷全容
		廃棄物再資源化量(千トン)	84	東芝グループ	・環境負荷全容
		最終処分量(千トン)	0.56	東芝グループ	・環境負荷全容
	製品・サービス	省資源化量(万トン)	30(2017年度からの累計)	東芝グループ	・環境負荷全容
		循環資源(再生プラスチック)使用量(トン)	2,636(2017年度からの累計)	東芝グループ	・再生プラスチック使用量の拡大
		投入資源量(千トン)	492	東芝グループ	・環境負荷全容
		代表製品出荷量(千トン)	310	東芝グループ	・環境負荷全容
		使用済み製品の再資源化量(トン)	16,083	東芝グループ	・環境負荷全容
		使用済み製品の回収量(トン)	18,382	東芝グループ	・環境負荷全容
		使用済み製品の廃棄量(再資源化後)(トン)	2,299	東芝グループ	・環境負荷全容
化学物質の管理	モノづくり	化学物質排出量(トン)	528	東芝グループ	・化学物質排出量の削減
		化学物質総排出量原単位(2013年度基準) (%)	59	東芝グループ	・化学物質排出量の削減
		化学物質取扱量(トン)	9,738	東芝グループ	・環境負荷全容
		大気環境への負荷	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
		水環境への負荷	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
		水域への化学物質排出量	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
	製品・サービス	製品に含まれる特定化学物質の削減	4種フタル酸エステル※5に関し、欧州向け規制対象製品の代替化を完了	東芝グループ	・製品の化学物質管理

エクセレントECP認定件数(件)				6	東芝グループ	・エクセレントECP
環境マネジメント体制	ISO14001取得拠点数(件)			65(統合認証含む)	東芝グループ	・環境経営推進体制
環境リスク・コンプライアンスの徹底	法令違反発生件数(件)			3	東芝グループ	・環境リスク・コンプライアンスの徹底
	環境構造物指針準拠率(%)	国内グループ会社		98.5	東芝グループ	・汚染の未然防止・リスク低減
		海外グループ会社		89.9	東芝グループ	
	地下水中の揮発性有機化合物(VOC)回収量(kg)			304	東芝グループ	・土壌・地下水の浄化
	PCB無害化処理委託費用(億円)			89	東芝グループ	・PCBの保管・管理
	特定フロン保有量(トン)			5.1	東芝グループ	・オゾン層破壊物質の管理
	フロン類算定漏えい量($t\text{-}CO_2$)			1,004	東芝グループ	・オゾン層破壊物質の管理
環境コミュニケーション	小学生向け教育プログラム実施件数(件)			6	東芝グループ	・環境コミュニケーション
	グローバル環境アクション報告件数(件)			600	東芝グループ	・環境コミュニケーション
生物多様性の保全	愛知目標達成に向けた拠点の活動件数(件)			63	東芝グループ	・生物多様性の保全
環境会計	環境保全コスト	事業場内コスト	環境負荷の低減	投資額(百万円)	2,909	東芝グループ	・環境会計
				費用額(百万円)	5,715	東芝グループ	
		上・下流コスト	グリーン調達、リサイクルなど	投資額(百万円)	538	東芝グループ	
				費用額(百万円)	689	東芝グループ	
		管理活動コスト	環境教育、EMS維持、工場緑化など	投資額(百万円)	91	東芝グループ	
				費用額(百万円)	2,299	東芝グループ	
		研究開発コスト	環境調和型製品開発など	投資額(百万円)	1,177	東芝グループ	
				費用額(百万円)	15,504	東芝グループ	
		社会活動コスト	地域環境支援、寄付など	投資額(百万円)	12	東芝グループ	
				費用額(百万円)	16	東芝グループ	

環境会計	環境保全コスト	環境損傷対応コスト	土壌汚染修復など	投資額（百万円）	7	東芝グループ	・環境会計
				費用額（百万円）	149	東芝グループ	
		投資額合計（百万円）			4,734	東芝グループ	
		費用額合計（百万円）			24,372	東芝グループ	
	環境保全効果	実質効果	エネルギー	環境負荷低減量（GJ）	925,629	東芝グループ	
				金額効果（百万円）	870	東芝グループ	
			廃棄物	環境負荷低減量（トン）	9,422	東芝グループ	
				金額効果（百万円）	713	東芝グループ	
			用水	環境負荷低減量（m^3）	666,728	東芝グループ	
				金額効果（百万円）	44	東芝グループ	
			金額効果合計（百万円）		1,627	東芝グループ	
		みなし効果	化学物質排出削減量（トン）		113	東芝グループ	
			金額効果（百万円）		9,988	東芝グループ	
		金額効果合計（百万円）			11,615	東芝グループ	

注）温室効果ガスの原単位目標には、モノづくりにともなうエネルギー使用量と関係を持つ値（名目生産高、生産台数、人数、延床面積など）を使用。 廃棄物・水・化学物質の原単位目標には活動を評価できる指標として物量ベースの名目生産高原単位を使用

※1：電力CO_2排出係数には、各電力会社より提供された排出係数を用いています
※2：発電プラントなど、エネルギー供給にかかわる製品・サービス
※3：社会インフラ製品など、エネルギー消費にかかわる製品・サービス
※4：廃棄物総発生量から有価物を除いたもの（廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く）
※5：フタル酸ビス（2-エチルヘキシル）、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジ-n-ブチル、フタル酸ジイソブチル

社会

項目	2019年度実績		範囲	掲載ページ
株主総数(人) (2020年5月時点)		269,067	東芝	・会社概要 ・東芝グループのステークホルダー
発行済株式総数(株)		4億5,500万	東芝	・会社概要 ・東芝グループのステークホルダー
調達取引先数(のべ、社)		約7,000	東芝グループ	・東芝グループのステークホルダー
連結子会社数(社)		331	東芝	・東芝グループのステークホルダー
グループ従業員数(人)		125,648	東芝グループ	・会社概要 ・東芝グループのステークホルダー ・雇用・労使関係
男女別従業員数 (人)(比率%)	男性	21,544 (87%)	東芝および主要グループ会社	・雇用・労使関係 ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	3,273 (13%)		
地域別従業員数(人)	日本	75,991	東芝グループ	・雇用・労使関係
	中国	11,007		
	アジア・オセアニア	28,706		
	北米	6,124		
	中南米	409		
	欧州・アフリカ	3,411		
事業グループ別従業員数(人)	エネルギーシステムソリューション	15,594	東芝グループ	・雇用・労使関係
	インフラシステムソリューション	20,077		
	ビルソリューション	21,936		
	リテール&プリンティングソリューション	20,308		
	デバイス&ストレージソリューション	24,494		
	デジタルソリューション	8,755		
	その他	14,484		
従業員平均年齢(歳)		44.8	東芝	・雇用・労使関係

平均勤続年数(年)		18.5	東芝	・雇用・労使関係 ・取り組み指標
	男性	19.0		
	女性	16.5		
離職率(%)		1.5	東芝および主要グループ会社	・雇用・労使関係
平均年間給与(円)		8,675,871	東芝	・雇用・労使関係
初任給(円)		215,500	東芝	・雇用・労使関係
東芝労働組合　加入状況	組合員人数(人)	15,743	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)および東芝デジタルソリューションズ(株)	・雇用・労使関係
	組合員比率(%)	95.7		
新卒採用実績(人)	東芝および主要グループ会社	350	国内東芝グループ	・雇用・労使関係
	国内連結会社	1,040		
女性採用比率(新卒)(%)	事務系	37	東芝および主要グループ会社	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	技術系	19		
キャリア採用実績(人)	東芝および主要グループ会社	70	国内東芝グループ	・雇用・労使関係
	国内連結会社	400		
女性役職者数(人)		339	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
女性役職者比率(%)		4.9	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
障がい者雇用数(人)		574.5	東芝(特例子会社等含む)	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
障がい者雇用率(%)		2.41	東芝(特例子会社等含む)	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
外国籍従業員数(人)		383	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
従業員一人あたりの総実労働時間(時間)		2,153	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
従業員一人あたりの年間時間外労働時間(時間)		317	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
休暇取得率(%)		73.7	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
育児休職利用者数	男性	34	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	316		

配偶者出産休暇制度利用者数	男性	203	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
介護休職制度利用者数	男性	9	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	4		
2015年度～2019年度 介護セミナー実施回数 （のべ、回）		219	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
短時間勤務制度利用者数	男性	5	東芝	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	411		
企業年金制度加入状況	会社数（社）	87	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
	加入者数（人）	約65,000		
健康保険組合加入状況	事業主数	175	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
	加入人数（人、退職者・被扶養者を含む）	約 225,000		
選択型福祉制度導入状況	会社数（社）	21	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
	対象者数（人）	約40,000		
東芝持株会　加入率（%）		57	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）および東芝デジタルソリューションズ（株）	・雇用・労使関係
労働安全衛生 マネジメントシステム （OHSAS18001） 取得状況	取得率（%）	100	東芝グループ	・安全健康 ・取り組み指標
	国内取得会社数（社）	52		
	国内全人員に占める取得会社の人員数割合（%）	76.1		
	海外取得会社数（社）	43		
	海外全人員に占める取得会社の人員数割合（%）	73.5		
安全健康経営会議 実施回数（回）		2	東芝	・安全健康
中央安全衛生委員会 実施回数（回）		1	東芝	
東芝グループ安全健康担当責任者会議（回）		1	国内 東芝グループ	
労働災害発生件数（件）	総数	96	国内 東芝グループ	・安全健康
	（内訳）不休	70		
	休業	25		
	死亡	1		

休業度数率 ※100万時間当たりの休業1日以上の業務上災害件数		0.21	国内 東芝グループ	・安全健康 ・取り組み指標
全災害度数率 ※100万時間当たりの業務上災害件数		0.55	国内 東芝グループ	・安全健康
千人率(全災害) ※従業員1,000人当たりの業務上災害件数		1.10	国内 東芝グループ	・安全健康
脳心臓疾患のハイリスク状況,	要配慮以上の高血圧従業員の割合(%)	3.1	国内 東芝グループ	・安全健康
	要配慮以上の高血糖従業員の割合(%)	2.1		
メタボリックシンドローム 全年齢の該当者(%)		15.1	国内 東芝グループ	・安全健康
安全衛生教育(セルフケア教育)受講者数(人)		71,792	国内 東芝グループ	・安全健康
全社共通の教育・研修の年間受講者数(人)		65,826	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
全社共通の教育・研修費総額(円)		30億9,000万	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
従業員1人あたりの平均研修時間(時間)		20.8	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
役職者向けダイバーシティ・マネジメント研修受講者数(のべ、人) ※2010年度～2019年度ののべ人数		6,641	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
ハラスメント研修 実施回数(回)		1	東芝および主要グループ会社	・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ・人権の尊重 ・サステナビリティマネジメント
キャリア形成のためのレビュー実施状況(%)		68	東芝	・公正な評価・人材育成
グループ内公募制度による異動実績(人)	グループ内公募	58	東芝	・公正な評価・人材育成
	グループFA	8		
従業員意識調査実施状況	実施会社数(社)	74	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
	回答率(%)	約92		
人権に関する調査実施会社数(社)		254	東芝グループ	・サステナビリティマネジメント ・人権の尊重
人権啓発セミナー受講状況	回数(回)	190	国内 東芝グループ	・人権の尊重
	受講者数(のべ、人)	8,000		
人権週間講演会参加数(人)		約90	国内 東芝グループ	・人権の尊重

CSR Forum実施回数(回)		1	東芝および主要グループ会社	・サステナビリティマネジメント
事業別調達構成比率(%)	エネルギー・社会インフラ	51	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進
	電子デバイス	29		
	その他	20		
国内／海外調達構成比率(%)	国内	73	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進
	海外	27		
新規調達先数(社)		約3,000	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進
調達説明会参加会社数(のべ、社)		10,743	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進
調達取引先調査数(CSR調査)(のべ、社)		12,183	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進 ・取り組み指標
調達取引先実地調査数(のべ、社)		1,315	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進
調達取引先の指導・支援・取引停止数(のべ、社)	指導・支援	1,085	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進 ・取り組み指標
	取引停止	0		
東芝グループ調達方針同意取得率(%)		96	東芝グループ	・取り組み指標
調達取引先グリーン度(自主評価)結果内訳(%)	Sランク	78.0	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進
	Aランク	14.6		
	Bランク(改善要請)	4.6		
	Bランク未満(改善要請)	2.8		
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)受付件数(件)		4	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進
紛争鉱物調査実施会社数(のべ、社)		約560	東芝グループ	・サプライチェーンCSRの推進 ・取り組み指標
QMS認証取得状況	対象拠点数	107	東芝グループ	・安心・安全のための品質管理
	取得拠点数	98		
	取得率(%)	91.6		
品質人材教育受講者数(のべ、人)		1,566	東芝国内および中国の品質関連担当者	・安心・安全のための品質管理
消費生活用製品安全法に基づく事故報告件数(件)		6	国内東芝グループ	・製品安全・製品セキュリティ
東芝総合ご案内センター問い合わせ件数(件)		30,696	東芝グループ	・お客様満足の向上

電話対応コンクール 実施回数(回)		1	国内東芝グループのコールセンター	・お客様満足の向上
お客様満足度向上教育 受講者数(人)		79,583	国内 東芝グループ	・お客様満足の向上
お客様満足向上に関する 講演会の実施回数(回)		1	国内 東芝グループ	・お客様満足の向上
アフターサービス大会 実施回数(回)		2	国内東芝グループ、中国	・お客様満足の向上
コールセンター品質チェック 実施回数(回)		1	東芝および 主要グループ会社	・お客様満足の向上
社会貢献支出額、内容別比率	支出額(円)	12.2億	東芝グループ	・社会貢献活動 ・取り組み指標
	内容別比率(%)			
	科学技術	69		
	スポーツ・文化	7		
	社会福祉	1		
	国際親善	4		
	自然環境	2		
	災害救援	3		
	医療	1		
	その他	13		
年間社会貢献プログラム数 (件)		1,072	東芝グループ	・取り組み指標
東芝グループ ボランティアデイズ 従業員参加者数(人)		約76,000	東芝グループ	・社会貢献活動

ガバナンス

項目	2019年度実績		範囲	掲載ページ
取締役数(人)		12	東芝	・コーポレート・ガバナンス ・取り組み指標
社外取締役数(人)		10	東芝	・コーポレート・ガバナンス ・取り組み指標
女性取締役数(人)		1	東芝	・コーポレート・ガバナンス ・取り組み指標
定時株主総会出席者数(人)		752	東芝	・東芝グループのステークホルダー
社外取締役・株主グループ ミーティング実施回数(回)		1	東芝	・投資家情報 ・東芝グループのステークホルダー
取締役会開催回数(回)		13	東芝	・事業報告
役員報酬額(役員区分ごとの報酬などの総額)(百万円)	取締役(対象5人、社外取締役を除く)	17	東芝	・コーポレート・ガバナンス
	社外取締役(対象14人)	222		
	執行役(対象15人)	1,023		
役員ごとの連結報酬などの総額(百万円)	綱川　智	193	東芝	・コーポレート・ガバナンス
	車谷　暢昭	193		
東芝グループ行動基準教育受講率(%)		100	国内 東芝グループ	・取り組み指標
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対する自主監査率(%)		100	国内 東芝グループ	・取り組み指標
内部通報制度受付件数(件)	東芝相談ホットライン	110	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス ・公正な評価・人材育成 ・人権の尊重 ・取り組み指標
	監査委員会ホットライン	42		
腐敗防止に関する法令違反状況	価格カルテルによる摘発(件)	0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
	贈賄による摘発(件)	0		
政治寄付額(円)		0	東芝	・リスクマネジメント・コンプライアンス
重要情報漏洩事故発生件数(件)		0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
製品安全に関する規制違反件数(件)		0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制違反件数(件)		0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス

景品表示法違反件数(件)		0	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス ・取り組み指標
経営トップの意識改革教育実施状況	回数(回)	5	国内東芝グループの上級管理職	・リスクマネジメント・コンプライアンス
	受講者数(のべ、人)	317		
会計コンプライアンス教育受講者数(人)		約66,000	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
下請法教育受講者数(人)		62,606	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
電気用品安全法教育受講者数(人)		74,739	国内 東芝グループ	・製品安全・製品セキュリティ
CSR職場ミーティング実施状況	実施回数(回)	1	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス ・東芝グループのステークホルダー ・取り組み指標
	実施職場数(職場)	約5,800		
	参加人数(人)	約66,000		
研究開発費、事業別比率	研究開発費(億円)	1,589	東芝グループ	・研究開発と知的財産
	事業別比率(%)			
	エネルギーシステムソリューション	12		
	インフラシステムソリューション	14		
	ビルソリューション	12		
	リテール&プリンティングソリューション	17		
	デバイス&ストレージソリューション	26		
	デジタルソリューション	4		
	その他	15		
保有特許　地域別比率(%)	日本	48	東芝グループ	・研究開発と知的財産
	米国	27		
	中国	9		
	その他	16		

保有特許　事業別比率(%)	エネルギーシステムソリューション	15	東芝グループ	・研究開発と知的財産
	インフラシステムソリューション	16		
	ビルソリューション	13		
	リテール&プリンティングソリューション	17		
	デバイス&ストレージソソリューション	15		
	デジタルソリューション	5		
	電池事業	3		
	研究所	15		
	その他	1		

第三者検証

東芝グループでは、本レポートで報告する環境パフォーマンスデータの信頼性向上を目的として、株式会社日本環境認証機構に第三者検証を依頼しています。詳細は以下のとおりです。

対象範囲

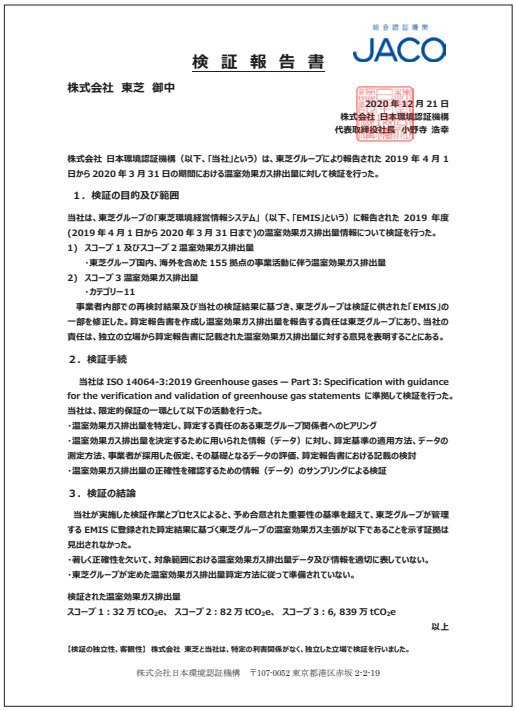
事業活動による温室効果ガス排出量

東芝および国内・海外グループ会社における温室効果ガス排出量（Scope1および2※1）。
選定した2か所の拠点（東芝インフラシステムズ（株）三重工場、（株）ジャパンセミコンダクター大分事業所）への訪問を実施

販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量

東芝および国内・海外グループ会社が販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量（Scope3カテゴリ11※2）

※1　Scope1および2：燃料や電力などの使用および生産プロセスに由来する自社の温室効果ガス排出量（Scope1は直接排出、Scope2は間接排出）
※2　Scope3カテゴリ11：報告年度に製造・販売した製品・サービス等の使用にともなう排出量



検 証 報 告 書

JACO

株式会社 東芝 御中

2020 年 12 月 21 日
株式会社 日本環境認証機構
代表取締役社長 小野寺 浩幸

株式会社 日本環境認証機構（以下、「当社」という）は、東芝グループにより報告された 2019 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日の期間における温室効果ガス排出量に対して検証を行った。

1．検証の目的及び範囲

当社は、東芝グループの「東芝環境経営情報システム」（以下、「EMIS」という）に報告された 2019 年度（2019 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日まで）の温室効果ガス排出量情報について検証を行った。
1） スコープ 1 及びスコープ 2 温室効果ガス排出量
・東芝グループ国内、海外を含めた 155 拠点の事業活動に伴う温室効果ガス排出量
2） スコープ 3 温室効果ガス排出量
・カテゴリー11
事業者内部での再検討結果及び当社の検証結果に基づき、東芝グループは検証に供された「EMIS」の一部を修正した。算定報告書を作成し温室効果ガス排出量を報告する責任は東芝グループにあり、当社の責任は、独立の立場から算定報告書に記載された温室効果ガス排出量に対する意見を表明することにある。

2．検証手続

当社は ISO 14064-3:2019 Greenhouse gases — Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements に準拠して検証を行った。
当社は、限定的保証の一環として以下の活動を行った。
・温室効果ガス排出量を特定し、算定する責任のある東芝グループ関係者へのヒアリング
・温室効果ガス排出量を決定するために用いられた情報（データ）に対し、算定基準の適用方法、データの測定方法、事業者が採用した仮定、その基礎となるデータの評価、算定報告書における記載の検討
・温室効果ガス排出量の正確性を確認するための情報（データ）のサンプリングによる検証

3．検証の結論

当社が実施した検証作業とプロセスによると、予め合意された重要性の基準を超えて、東芝グループが管理する EMIS に登録された算定結果に基づく東芝グループの温室効果ガス主張が以下であることを示す証拠は見出されなかった。
・著しく正確性を欠いて、対象範囲における温室効果ガス排出量データ及び情報を適切に表していない。
・東芝グループが定めた温室効果ガス排出量算定方法に従って準備されていない。

検証された温室効果ガス排出量
スコープ 1：32 万 tCO_2e、スコープ 2：82 万 tCO_2e、スコープ 3：6, 839 万 tCO_2e

以上

【検証の独立性、客観性】 株式会社 東芝と当社は、特定の利害関係がなく、独立した立場で検証を行いました。

株式会社日本環境認証機構　〒107-0052 東京都港区赤坂 2-2-19

結果

東芝グループの方針および基準を規準として、ISO14064-3※3に準拠し、重要な点において収集、報告されていないと認められる事項はないことが報告されました。

※3　ISO14064-3：温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引

算定方法

- 燃料使用にともなうCO_2排出量：環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.6）」を基に東芝グループで定めた方法による
- 電力購入にともなうCO_2排出係数：各電力会社より提供された排出係数を使用
- CO_2以外の温室効果ガス：気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の第4次評価報告書による地球温暖化係数を基に東芝グループで定めた方法による
- 販売した製品の使用にともなうCO_2排出量：製品が使用段階で将来的に排出すると想定される排出量を、その製品が販売された年に集計して算定

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

サステナビリティ推進室　FAX：03-5444-9202

第2版　2020年12月発行