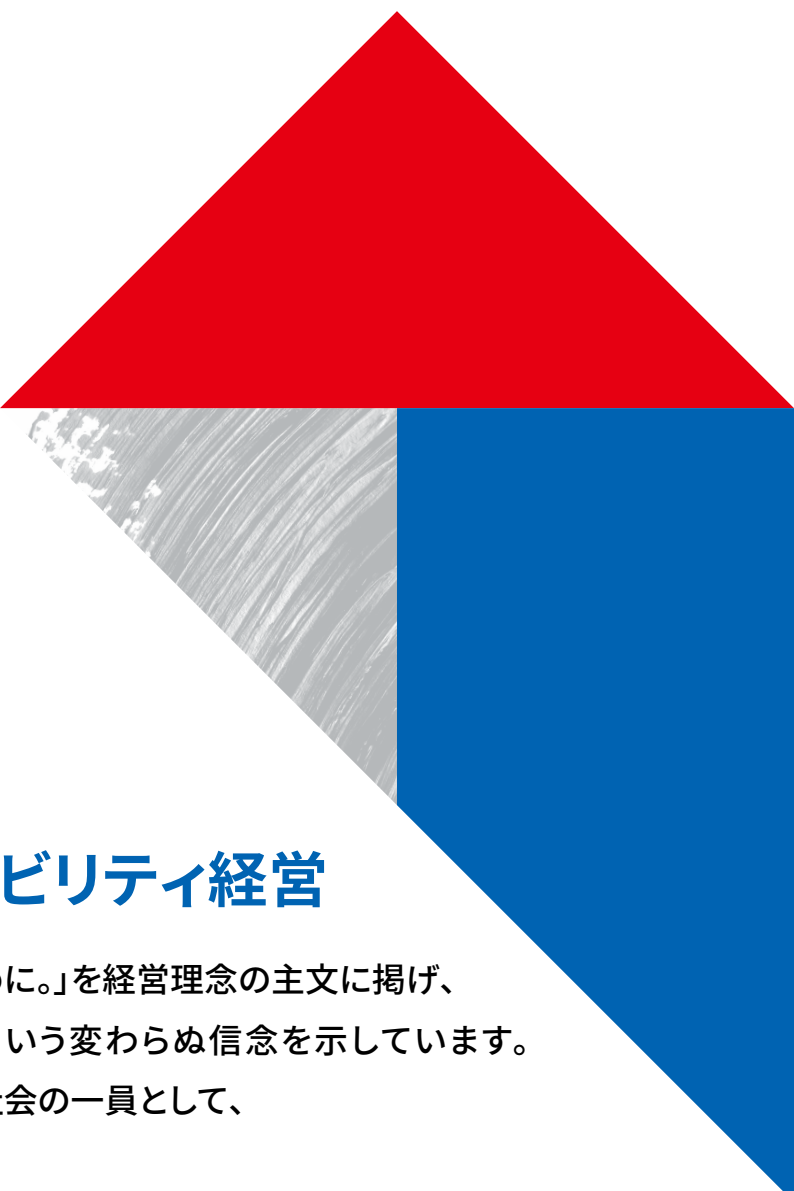




東芝グループのサステナビリティ経営

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、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、社会課題の解決をめざしています。

CONTENTS

- 16** 東芝グループのサステナビリティ経営
- 17 サステナビリティマネジメント
- 20 マテリアリティについて
- 22 SDGsへの取り組み
- 27 CSR関連団体への参加
- 31 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

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、社会課題の解決に貢献する取り組みを進めてきました。この取り組みを更に前進させ社会のサステナビリティに寄与する活動を強化するために、サステナビリティ基本方針を定め、サステナビリティ経営を推進し、企業価値の向上につなげていきます。サステナビリティ基本方針は、取締役会により決議されました。

東芝グループサステナビリティ基本方針

東芝グループサステナビリティ基本方針

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」という経営理念の主文及び「私たちの存在意義」の原点となる「世界をよりよい場所にしたい」という変わらぬ想いのもと、事業を通じてさまざまな社会課題の解決に寄与し、社会の発展に貢献します。

短期的な利益のみを追求するのではなく、東芝グループの企業活動が社会に与えるインパクトを長期的に考え、特定した重要課題（マテリアリティ）に取り組みます。「東芝グループ行動基準」に基づき生命・安全とコンプライアンス（法令、社会規範、倫理の遵守）を最優先に、ステークホルダーの皆様と連携しながら、企業価値向上に向けて以下のサステナビリティ経営を推進します。なお、推進にあたっては、国際的な規範や有識者の意見も確認したうえで、責任ある判断を行います。

- (1) 東芝グループがこれまで培ってきた発想力、技術力、品質力を結集し、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ことにより、社会の持続的発展に貢献します。
- (2) さまざまな地球環境問題の解決に向けて、東芝グループのバリューチェーン全体を通じた環境負荷低減に積極的に取り組みます。
- (3) 国際的に提唱されている人権に関する原則を支持し、お客様、株主様、従業員をはじめとする東芝グループの企業活動にかかわるすべてのステークホルダーの人権を尊重します。
- (4) すべての調達取引先様とともに、人権・環境などに配慮した持続可能な調達活動を推進します。
- (5) 東芝グループが持続的に成長するために、サステナビリティ経営を推進する体制を整備し、長期的視点を企業経営に組み込みます。
- (6) ステークホルダーとの建設的な対話を促進するため適切な情報開示に努め、すべてのステークホルダーから信頼される企業をめざします。

2021年10月21日

人と、地球の、明日のために。

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、公正で誠実にを行います。

サステナビリティ推進体制

東芝は、2003年からCSRを推進する組織を設置し、グループの推進体制を整備してきました。SDGsに代表される地球規模での社会課題を解決し、サステナブル(持続可能)な社会の実現に向けた取り組みがより一層必要とされるなか、2021年4月にはサステナビリティ推進部を設置し、サステナビリティの観点を経営に取り込み、すべての企業活動を通じたESG、SDGsへの取り組みを推進しています。

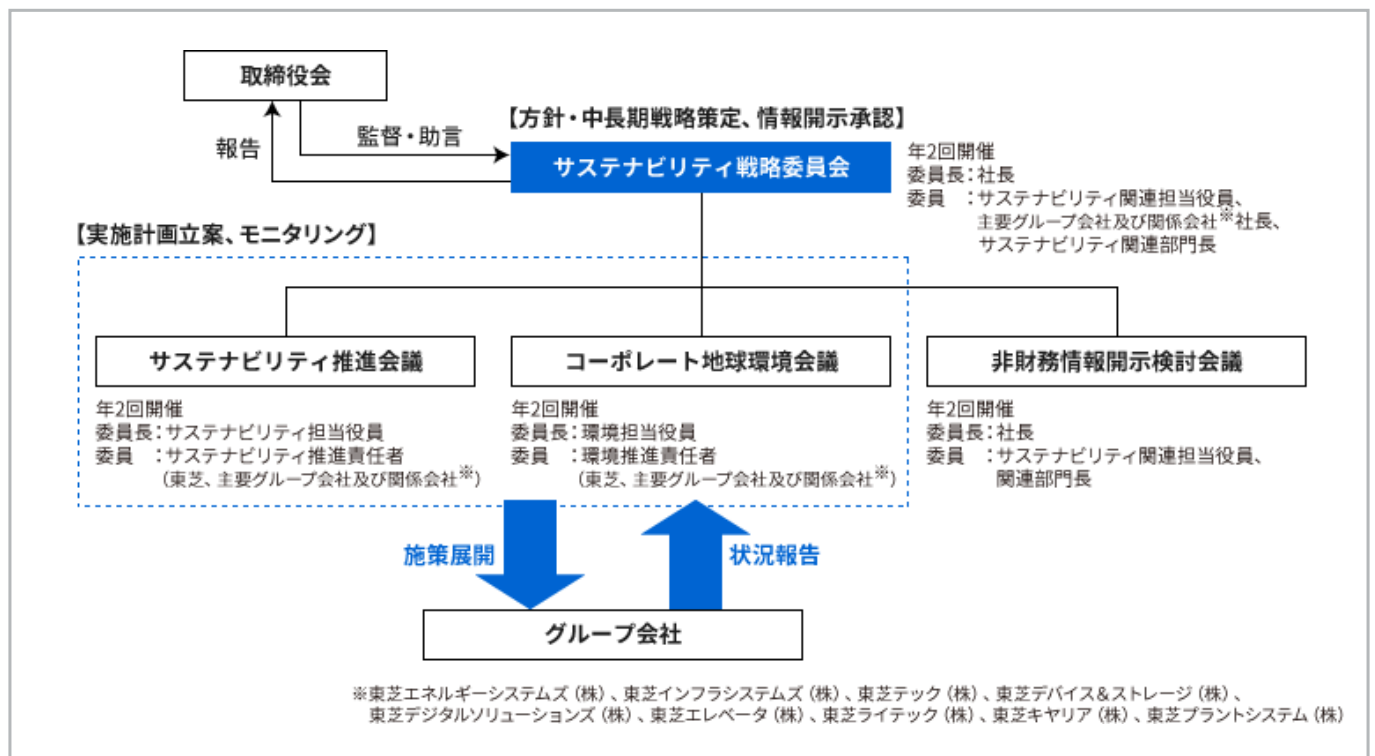
また、これまでのサステナビリティ推進体制を見直し、社長を委員長、サステナビリティ関連の各担当役員、主要グループ会社及び関係会社※の社長、サステナビリティ関連部門長を委員とするサステナビリティ戦略委員会を新設し、年2回の開催を原則とした運用を2021年度から始めています。サステナビリティ戦略委員会は、東芝グループのサステナビリティ推進に関する戦略などについて決定します。2021年8月に実施した委員会では、新しいマテリアリティ(重要課題)について議論し、策定しました。

サステナビリティ戦略委員会の下には、委員会で決定した事項に対する具体的な施策検討、実行計画立案、モニタリングなどを行うサステナビリティ推進会議、1991年から継続しているコーポレート地球環境会議、統合報告書やサステナビリティレポートに掲載するESG情報の開示承認を行う非財務情報開示検討会議を設置しています。サステナビリティ推進会議はサステナビリティ担当役員が委員長を務め、コーポレート地球環境会議は環境担当役員が委員長となり、それぞれ原則年2回開催し、東芝グループで推進するさまざまな施策を議論・検討します。

なお、サステナビリティ担当役員、環境担当役員は、取締役会において定期的に取り組み状況を報告するとともに、監督・助言を受けています。

※ 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)、東芝テック(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)、東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝キャリア(株)、東芝プラントシステム(株)

サステナビリティ推進体制



また、2020年度までは年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、それぞれの部門におけるサステナビリティにかかわる活動内容を確認してきました。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へは、毎年開催されるサステナビリティ推進者会議を通じて、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」するために、業務に影響を及ぼす可能性がある法規制やガイドラインの進展にかかる動向などの情報を提供しました。2020年度は東芝グループで配慮すべき人権課題や情報開示の重要性などを共有しています。

2021年度からは新しい推進体制のもと、グループ内で密に連携し、サステナビリティ経営を推進していきます。

モニタリングの実施

サステナビリティ推進会議では、2021年度に新設されたサステナビリティに関連する施策の状況をモニタリングします。2021年度の状況については、来年度のレポートでご説明します。

従業員へのサステナビリティ意識の啓発

東芝グループでは、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及びその重要性を伝えています。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。

サステナビリティ月間・サステナビリティフォーラム

東芝グループでは、2006年度から、毎年12月をサステナビリティ月間(2020年度にCSR月間からサステナビリティ月間に改称)と定めています。期間中は人権に関するセミナーの開催やグループ会社・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。

2020年度の社長メッセージでは、気候変動への対応の重要性と東芝グループ環境未来ビジョン2050の策定、新型コロナウイルス感染症拡大に対応するために実施した施策を説明しました。更に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風土を醸成する「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進していくこと、ニューノーマルのなかでも、生産性を高め、新たな価値の創造をめざすことの必要性を従業員に伝えました。

また、月間中は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。

毎年、国内東芝グループを対象として集合形式で行ってきたサステナビリティ大会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、2020年度は国内の社内ネットワーク上に特設サイトを用意し、オンラインでの有識者によるセミナーの配信やサステナビリティへの理解を推進するためのさまざまなコンテンツ提供を行いました。特に優れた社会貢献活動や安全健康への取り組みへの表彰と受賞内容の共有もこのサイト上で行うことで、例年の集合形式よりもより多くの従業員に情報提供することができました。2021年度以降も効果的な啓発方法を検討し、従業員一人ひとりのサステナビリティに対する意識の向上を図ります。

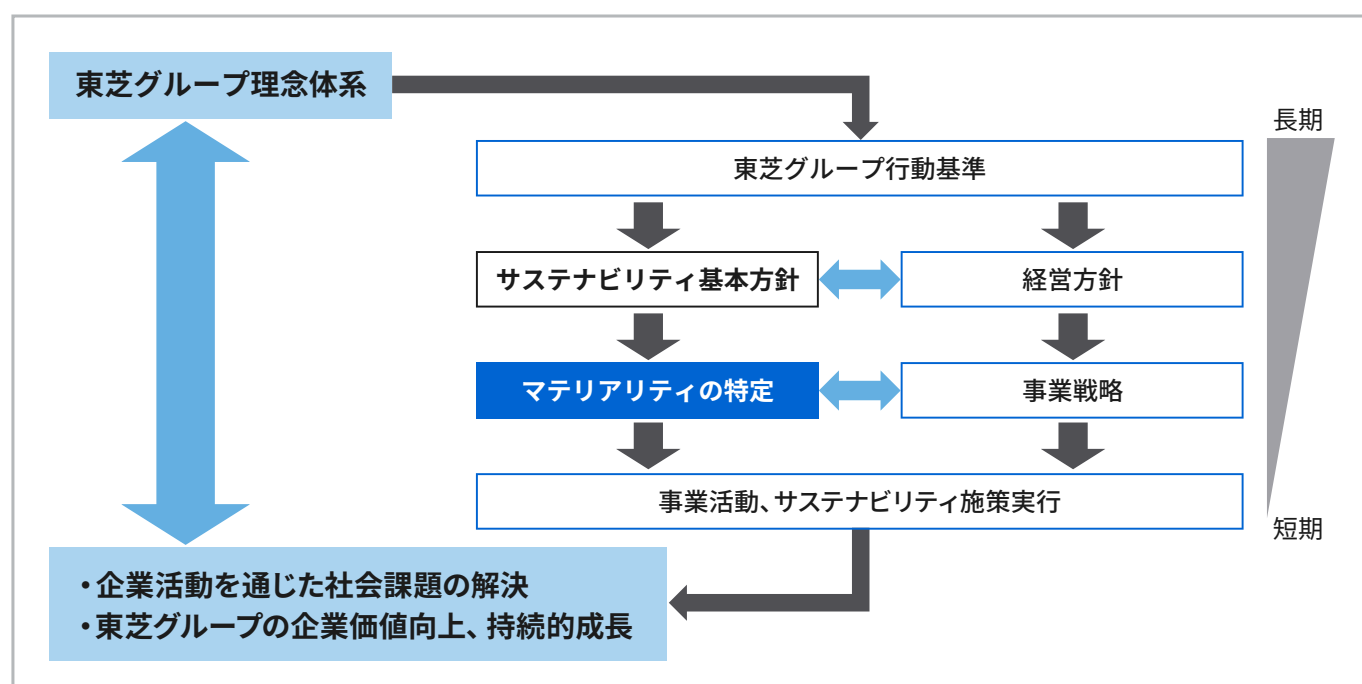
東芝グループのサステナビリティ経営

マテリアリティについて

東芝グループでは、[東芝グループ理念体系](#)のもと、サステナビリティ基本方針に沿ってマテリアリティに取り組み、社会の発展に貢献するサステナビリティ経営を推進しています。

2013年に特定したマテリアリティについて定期的に確認しながら取り組んできましたが、気候変動への取り組みが世界規模で求められるようになり、SDGsが国連で採択されるなど、さまざまな視点に基づき社会課題が変化していることや、東芝グループにおいても事業の見直しがなされてきたことを受け、2021年度に新たに特定をし直しました。

マテリアリティは東芝グループ理念体系、サステナビリティ基本方針の下に位置づけ、グループとして施策に取り組みます。



東芝グループのマテリアリティ

東芝グループは、2022年度からの中期事業計画に従い、事業を通じて社会課題の解決に貢献します。事業活動を支える経営基盤を強化し、以下のマテリアリティに取り組むことで、東芝グループの企業価値向上、持続的成長を実現します。

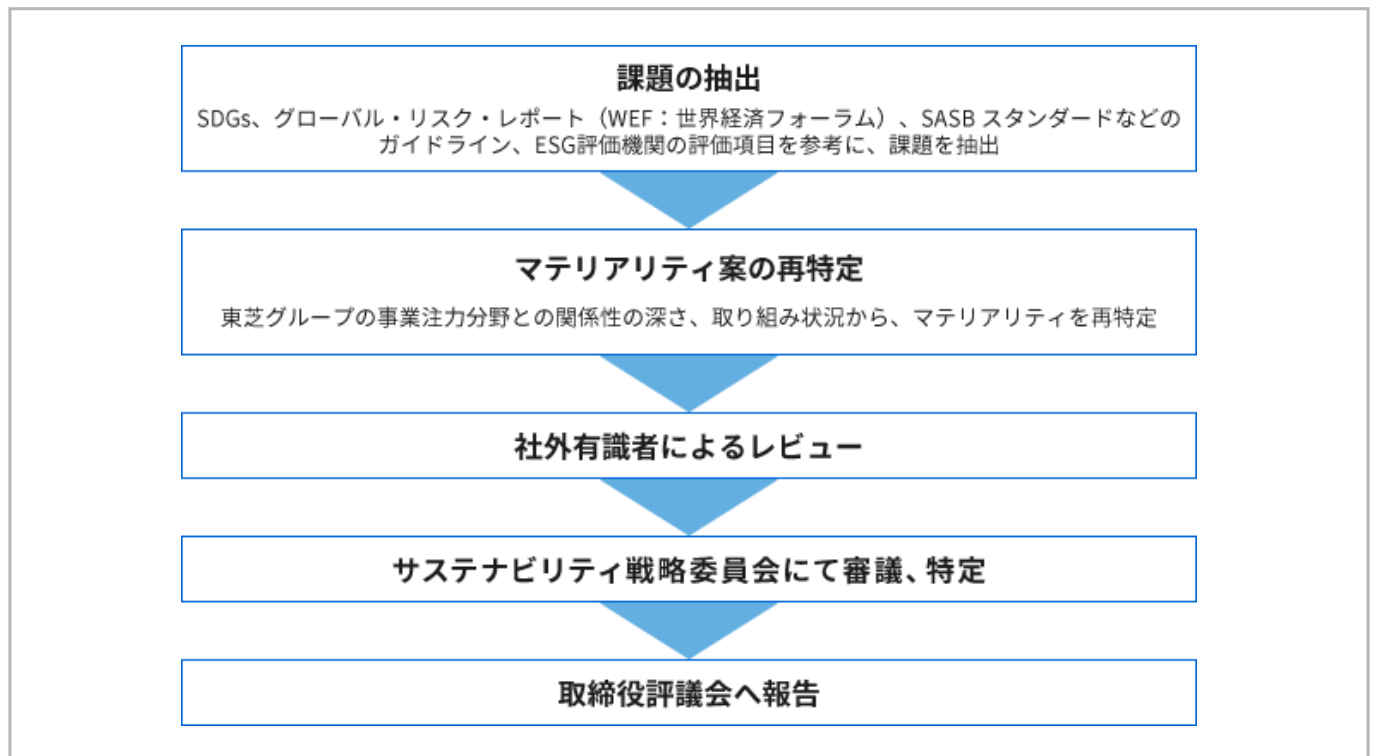
再特定したマテリアリティのうち、世界的な対策が急務である「気候変動への対応」や、データビジネスを推進するうえで不可欠な「サイバーレジリエンスの強化」をはじめ、「イノベーション創出のための研究開発の強化」、「人材の確保・維持・育成」については、特に事業と関連が深いと認識しています。

	2030年のありたい姿(目標)	マテリアリティ
わたしたちが住む、 かけがえない 地球環境のために	設計、調達、製造、物流、販売、廃棄などのバリューチェーン全体を通じて、現在と未来の地球環境に配慮した企業活動を推進します。	・気候変動への対応 ・循環経済への対応 ・生態系への配慮
人権を尊重し、 人を育て、技術を育み、 社会に還元するために	グループ従業員一人ひとりが充実感と誇りを持ち、高い技術力と創造力でビジネスパートナーとともに豊かな価値を創造します。	・人材の確保・維持・育成 ・従業員の安全健康 ・人権の尊重 ・持続可能な調達活動の推進 ・イノベーション創出のための研究開発の強化
ガバナンスの徹底と より一層の強化のために	透明性のある企業統治と最適な内部統制を追求し、ステークホルダーから信頼される誠実な経営を実行します。	・ガバナンスの強化 ・サイバーレジリエンスの強化

マテリアリティ特定のプロセス

東芝グループのマテリアリティの再特定にあたっては、社会課題として世界共通認識であるSDGsや世界経済フォーラム(WEF)発行のグローバル・リスク・レポート、SASBスタンダードなどを参考に課題を抽出・整理しました。それらのなかから、2022年度からの中期事業計画で掲げる事業と関係性が深いもの、かつ、事業を推進するうえでの基盤強化の点から重要度を評価し、更なる取り組みが必要と思われるものを絞り込みました。案としてまとめたものに対しては社外の有識者からのレビューも受け、2021年8月に、社長を委員長とするサステナビリティ戦略委員会において特定しました。再特定したマテリアリティは、2021年9月に取締役評議会へも報告し、意見を取り入れながら確定しました。

マテリアリティ特定のプロセス



＜サステナビリティマネジメント＞

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、世界をより良く変えていく情熱をもち、次の、更にその先の世代の未来を思い描いて、ステークホルダーの皆様とともに新しい未来を生み出していく。— このような想いを抱き、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



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

東芝グループは、2018年に、SDGsへの理解や取り組みを推進するために東芝、主要グループ会社及び一部のグループ会社※で事業とSDGsの関係性を明確にする意見交換を行いました。そのなかで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特定して、その取り組みについて加速することを公表しました。

2021年には、SDGsや世界経済フォーラム (WEF) が発行するグローバル・リスク・レポートで掲げられている社会課題の視点を取り入れ、新たにグループとして取り組むべきマテリアリティを再特定しました。

東芝グループでは、企業活動を通じて社会課題の解決に積極的にかかわり、貢献していきます。

※ 東芝エレベータ(株)、東芝キャリア(株)、東芝ライテック(株)

[マテリアリティについて](#)



主な事例

東芝グループでは経営理念に基づき、長年培った技術でさまざまな社会課題に取り組んでいます。

リチウムイオン二次電池SCiB™



高い安全性、長寿命、急速充電の特長を有するリチウムイオン二次電池で、持続可能な社会インフラを実現します。



自動車・バス・鉄道などの乗り物や、エレベーターなどの産業機器、再生可能エネルギーと連動した大規模蓄電施設などのインフラ設備などさまざまな領域の電動化が進むなか、二次電池の需要が急増しています。東芝グループは、安全、長寿命、急速充電といった特長をもつリチウムイオン二次電池SCiB™により、カーボンニュートラルと持続可能な社会インフラの未来のために、ライフサイクル思考に基づいて環境負荷低減に貢献していきます。

＜ [東芝の二次電池SCiB™](#) ＞

＜ [次世代技術：水系電池](#) ＞

パワーエレクトロニクス



電気をロスなく効率的に変換する高度なパワー半導体技術により、カーボンニュートラルに貢献します。



再生可能エネルギーの普及やさまざまな動力の電動化が進むなか、小型化・軽量化を実現した高効率パワー半導体製品を開発・提供することで、その製品を使用したお客様の最終製品における省エネを実現し、温室効果ガス削減に貢献します。モビリティ、産業分野で広く活躍し、カーボンニュートラル実現に寄与しています。

＜ [MOSFET](#)

＜ [SiCパワーデバイス](#)

＜ [IGBT／IEGT](#)

精密医療



健康寿命の延伸とがんの早期発見・治療を実現し、誰もが健康で質の高い生活を送ることができる世界をめざします



データを用いた疾病リスク予測とゲノム解析による予防ソリューションの提供、少量の血液から13種のがんを早期に発見できるマイクロRNAを用いたがん検出技術や、患者にとって負担の少ない治療を提供する重粒子線がん治療装置により、予防から治療まで一人ひとりに寄り添った精密医療を実現していきます。多くのパートナー企業、多くのユーザーの皆様と連携し、健康な人も病気になってしまった人も、自身や家族、周囲の人までもが自分らしく幸福に生きられるよう、すべての人のクオリティオブライフ(QOL)の向上を応援します。

＜ [東芝の精密医療](#)

＜ [予防ソリューション](#)

＜ [ジャポニカアレイ](#)

＜ [マイクロRNA](#)

＜ [重粒子線治療装置](#)

SDGsの社内浸透活動

東芝グループでは、グループ従業員がSDGsの重要性を理解し、一人ひとりの企業活動につなげるようにするため、さまざまな取り組みを行っています。



2020年9月 国連主催の「Global Week to #Act4SDGs」に合わせて、東芝グループの各地域・各社におけるSDGsに向けた取り組みを会社の公式SNSで社内外に発信



2019年 (株)東芝小向事業所、府中事業所においてさまざまな分野の参加者が約半年間、SDGsで学ぶ社会課題や未来予測シナリオから自由な発想のアイデアを創出

＜ [アイデア創出でつながる若手 パッションが生み出す技術コラボ](#) ＞



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



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



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及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関連団体やイニシアティブ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・支持している主なCSR関連団体・イニシアティブ

- ・ [国連グローバル・コンパクト](#)
- ・ [RBA](#) (Responsible Business Alliance) (責任ある企業同盟)
- ・ [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)
- ・ [SBTイニシアティブ](#) (Science Based Targets initiative)
- ・ [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)
- ・ [カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス](#)
- ・ [JCI](#) (Japan Climate Initiative: 気候変動イニシアティブ)

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うえで、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)」の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](#)
- [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 当時の社長 岡村 正が
「国連グローバル・コンパクト」に署名



認証書

「国連グローバル・コンパクト」の10原則

人権

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

労働

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

環境

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

腐敗防止

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

＜ [「国連グローバル・コンパクト」の10原則](#)

注) 日本語訳：国際連合広報センター

RBA(責任ある企業同盟)への参加

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

※ RBAは2017年10月にEICCから名称変更しました。

＜ [RBA](#)



STSフォーラムへの参加

STSフォーラム (Science and Technology in Society Forum) は、科学技術を適切に発展させていくことを目的に、科学者、政策立案者、ビジネスリーダー、ジャーナリストらが一堂に会し、科学技術と社会に関する問題を人類共通のものとして議論、意見交換するプラットフォームです。東芝は同フォーラムに2004年から参加し、カウンスルメンバーとしてフォーラムの活動の方向付けに積極的に関与しています。年次総会への出席のほか、インドやケニアなど世界各地で開催される科学技術対話会にも参加しています。

[> STSフォーラム](#)

BSRへの参加

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

[> BSR](#)



CBCCへの参加

CBCC (Council for Better Corporate Citizenship：公益社団法人 企業市民協議会) は、1989年に一般社団法人 日本経済団体連合会により設立された団体で、日本企業が進出先の現地コミュニティから「良き企業市民」として受け入れられるための支援活動や、近年はCSRの推進並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](#)

SBT (Science Based Targets) 認定の取得

SBT (Science Based Targets) は、パリ協定が求める水準に整合する、5～15年先を目標年として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標です。東芝グループは、2030年度までに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対2019年度比で50%削減する目標を設定しています。2020年にSBTイニシアティブからこの削減目標がパリ協定において要求されている科学的な根拠に基づいた目標であると承認され、SBT認定を取得しました。

[> SBT](#)



TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同

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

＜ [TCFDの提言に基づく情報開示](#)

＜ [TCFD](#)



カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンスの設立

東芝をはじめとする15社は2021年3月9日、カーボンニュートラルLNG(以下、「CNL」)バイヤーズアライアンスを設立しました。本アライアンスは、持続可能な社会の実現に向け、CNLを調達・供給する東京ガス株式会社と購入する各社が一丸となり、CNLの普及拡大とその利用価値向上の実現を目的として設立したものです。カーボンニュートラルなエネルギーの選択は、気候変動対策やSDGs達成への貢献、ESG企業経営に直結する重要なソリューションの一つとなります。

本アライアンス参加各社は、2050年の「カーボンニュートラル社会の実現」に貢献することをめざし、CNLを世の中に広く認知させるとともに、投資機関による評価向上や国内各種制度における位置づけの確立に向けて取り組みを推進しています。

＜ [カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス設立について](#)



JCI(気候変動イニシアティブ)への参加

JCI(Japan Climate Initiative 気候変動イニシアティブ)は、2018年7月に、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するために設立されたネットワークで、国内600団体以上が参加しています。東芝グループは同ネットワークの「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」という趣旨に賛同し、2020年度に参加しました。

＜ [JCI\(気候変動イニシアティブ\)](#)

東芝グループのステークホルダー

東芝グループの企業活動は、多様なステークホルダーの皆様(利害関係を有する方々)とのかかわりのなかで進められています。

それぞれのステークホルダーの皆様とのかかわりや対話についての概要は以下のとおりです。



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、官公庁など多岐にわたります。お客様の声をすべての発想の原点とし、東芝グループ全従業員がお客様の視点で活動することにより、お客様満足の上をめざしています。

東芝グループの主な責任

- ・製品の安定供給
- ・安心・安全で価値ある製品・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

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24.1%、個人・その他が20.5%、外国法人等が50.4%となっています。(2021年3月末)

東芝グループは企業価値の最大化を通じて、Total Shareholders Return (TSR) の拡大を図ります。

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など)
- ・ホームページ(投資家情報、サステナビリティ、環境など)

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

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の影響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、会社提案の定款変更議案及び取締役選任議案についてご承認いただきました。(株主提案の取締役選任議案は否決)。

また、2021年6月25日に開催した2021年度定時株主総会は、183人の方にご来場いただき、取締役選任議案についてご審議いただきました。その結果、取締役候補者11名のうち9名の選任についてはご承認いただく一方で(うち1名は株主総会終了後に辞任)、2名の選任は否決され、取締役の員数は8名、うち執行役兼務の取締役は2名、社外取締役は6名となりました。

なお、2020年度定時株主総会以降は、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っています。

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開催している決算説明会をはじめ、各種説明会を実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりすべてオンライン配信にて実施しました。また、従来行っている国内・海外の大株主や主要な機関投資家とのコミュニケーションについてもビデオ会議システムや電話会議を活用し、社長を含む執行役が従来と同様の頻度で面談を行いました。

加えて、社外取締役も株主・投資家との対話を行っており、2021年8月には、社長及び社外取締役が国内・海外の機関投資家とのグループミーティングを開催し、議事録をホームページで公開しました。これ以外にも、社外取締役が国内・海外の大株主や主要な機関投資家との面談を実施し、建設的な対話を推進しています。

また、2021年6月の定時株主総会後に新たに設置した戦略委員会が、執行部から独立し会社の利益を図る立場において、株主・投資家との対話を行う方針としています。

＜ [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

継続的に取引している調達取引先は、国内外のべ約9,000社です。(2021年3月末) 東芝グループ調達方針をご理解いただき、事業活動を通じた社会課題の解決に向けてパートナーシップを強化していきます。

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。

＜ [持続可能な調達活動の推進](#) ＞

＜ [業界団体との連携](#) ＞



従業員

東芝の連結子会社は296社、従業員は約12万人（国内約7万人、海外約5万人、2021年3月末）です。

東芝グループ理念体系に掲げる「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多様性に富んだ人材が、会社の未来を思い描き、協力し合い、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、人材育成・活用に力を注いでいます。

また、従業員が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もつ従業員一人ひとりがいきいきと働きがいをも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。

東芝グループの主な責任

- ・公正な評価・処遇
- ・人権の尊重
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ・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
- ・経営幹部に対する360度サーベイ
- ・管理職に対する多面評価
- ・職場ミーティング
- ・社内ホームページ
- ・内部通報制度
（東芝相談ホットライン、監査委員会ホットライン）
- ・社内報
- ・労使交渉

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。

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、社長及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、多面評価の実施

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、隔年で経営幹部を対象に行っています。また、管理職については、毎年、本人、部下、同僚、上司による多面評価を行っています。定期的に自身の強み・弱みを客観的に把握することで対象者の成長を促すとともに、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](#)

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、さまざまなテーマで職場ミーティングを行っています。コンプライアンス意識の確認や業務プロセスの改善などについて話し合うことで、従業員一人ひとりの考え方の違いを認識し、今後の職場環境づくりに役立てています。

＞ [リスクマネジメント・コンプライアンス](#)



地域社会

東芝グループは、世界30か国以上に主要な事業場があります。それぞれの地域の文化や歴史、慣習を尊重し、それぞれの地域社会の皆様と対話をしながら企業活動を行っています。

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：東芝グループ各社、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

東芝グループは世界各国で事業を展開しています。独占禁止法や贈収賄をはじめとする各国の法令を遵守し、地域社会の一員として各国、各地域が抱える社会課題の解決に貢献します。

東芝グループの主な責任

- ・法令の遵守、税金の納付
- ・社会的問題の改善・解決のための政策への協力

日常的な対話の主な方法・機会

- ・経済団体、業界団体を通じての対話

政府・自治体との対話(主な対話窓口：東芝グループ各社、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。

[＞ CSR関連団体への参加](#)



NPO・NGO

環境、人権、社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと対話し、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きます。

東芝グループの主な責任

- ・世界的諸問題の解決に向けた協働・支援
- ・地域の社会的問題の解決に向けた協働・支援
- ・社会貢献活動の重点分野における協働

日常的な対話の主な方法・機会

- ・協働を通じた対話
- ・ステークホルダー・ダイアログなどでの意見交換

NPO・NGOとの対話(主な対話窓口：サステナビリティ推進部、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](#)

[＞ 社会貢献活動](#)



地球環境

東芝グループは、東芝グループ経営理念体系のもと、豊かな価値の創造と地球の共生を図ります。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ます。

東芝グループの主な責任

- ・地球温暖化の防止
- ・資源の有効活用
- ・化学物質の管理
- ・生物多様性の保全

日常的な対話の主な方法・機会

- ・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](#)

東芝グループのESG活動報告

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。

CONTENTS

44 Environment

96 Social

193 Governance

東芝グループのESG活動報告

ESG活動報告における主なコンテンツ

東芝グループは、環境、社会（人権の尊重、公正な評価・人材育成、多様性の推進、安全健康、持続可能な調達活動の推進、品質管理、お客様満足の上昇、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	ビジョン・戦略・体制	基本方針、環境未来ビジョン2050、第7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	TCFDに基づく情報開示、事業活動における気候変動への対応、製品・サービスにおけるCO ₂ 排出抑制量の拡大、エネルギー供給・消費にかかわる製品・サービス
	循環経済への対応	廃棄物量の抑制、製品3R、省資源化量の拡大、再生プラスチック使用量の拡大、リサイクル
	生態系への配慮	化学物質管理、水受入量の削減、生物多様性保全
	環境基盤活動	環境コミュニケーション、土壌・地下水の浄化、汚染の未然防止・リスク低減、PCB管理、オゾン層破壊物質の管理、教育・人材育成
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
	持続可能な調達活動の推進	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
	お客様満足の上昇	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

東芝グループのESG活動報告

2020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	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
取締役数	12人	—	12人	—
執行役を兼務しない取締役数	10人	取締役の過半数	11人	取締役の過半数
女性取締役数 (女性取締役比率)	1人 (8.3%)	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	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
行動基準教育受講率 (国内東芝グループ)	100%	100%	99.2%	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6.6万人	1回	1回 約7万人	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%
	2020年度は各グループ会社に対してリスクアセスメントを実施。			
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)	110件 (109件／1件)	—	129件 (120件／9件)	—
	不適切な状況がある、又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-ラーニングのなかで広告・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

＞ 2020年度までの実績……[第6次環境アクションプランの達成状況](#) (環境活動ホームページへ)

＞ 2021年度の目標 ………[第7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	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
紛争鉱物調査実施会社数 (のべ数) ^{※1}	約560社	—	約630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	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
女性役職者数と比率 (東芝および主要グループ会社 ^{※3})	339人 (4.9%)	7.0%	318人 (5.1%)	8.0%
目標の8%は、2025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 ^{※3})	事務系：37% 技術系：19%	事務系：50% 技術系：25%	事務系：34% 技術系：15%	事務系：50% 技術系：25%
従業員男女比率 (東芝グループ)	男性：73.4% 女性：26.6%	—	男性：74.5% 女性：25.5%	—
障がい者雇用率 (東芝 (特例子会社等含む))	2.41%	2.20%	2.51%	2.30%
	障がい者雇用率は各年6月1日時点。2022年度の目標は法定障がい雇用率の達成で、2021年3月現在の法定障がい雇用率は2.30%。 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 (国内東芝グループ)	平均19.4年 (男性20.0年、 女性16.4年)	—	平均20.1年 (男性20.4年、 女性17.7年)	—
昨年度までは東芝としての情報を報告していたが、今年度から国内東芝グループでの報告としたため、2019年度の実績も見直している。				

ダイバーシティ&インクルージョンの推進	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
休暇取得率 (2019年度は東芝、2020年度は東芝及び主要グループ会社※3の状況)	73.7%	—	65.7%	—
育児休職取得人数 (育児休職取得比率：取得者／取得対象者) (東芝及び主要グループ会社※3)	男性：34人 (6.2%) 女性：316人	—	男性：72人 (11%) 女性：299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 (東芝及び主要グループ会社※3)	203人	—	210人	—
	配偶者の出産時に、6週間以内に継続又は分割して5日間の有給休暇を付与。			
介護休職制度利用者数 (東芝及び主要グループ会社※3)	男性：9人 女性：4人	—	男性：9人 女性：2人	—
	東芝の制度では被介護者1人につき、通算して365日まで。 制度解説・申請方法に関するハンドブックを配布し、活用を促進。			
短時間勤務制度利用者数 (東芝及び主要グループ会社※3)	男性：5人 女性：411人	—	男性：11人 女性：416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				
※3 東芝及び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)				

安全健康	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
労働安全衛生マネジメントシステム認証取得率(国内製造など取得を義務付けた会社の範囲における取得率)及び認証取得会社数(取得を義務付けていない会社における取得も含む)	100% 52社	100%	100% 44社	100%
	労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、リスクアセスメント及びそれに基づくリスク低減対策を推進。(採用規格は2019年度までOHSAS18001、2020年度からISO45001)2020年度の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。			
休業度数率 (従業員の死亡災害件数) (国内東芝グループ)	0.14件 (1)	— (0)	0.19件 (0)	— (0)
	休業度数率：100万時間当たりの休業1日以上死傷者が発生する頻度 厚生労働省労働災害統計(2020年度)による全国全産業の平均(1.95件)、全国製造業の平均(1.21件)、全国電気機器製造業の平均(0.52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の継続をめざす。			

安全健康

持続可能な調達活動の推進	2019年度	2020年度	2020年度	2021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※4	人権・安全 :6,055社 環境 :6,128社	—	人権・労働 :2,603社 安全衛生 :2,789社 環境 :4,268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。 2020年度から「人権・安全」を「人権・労働」「安全衛生」に分類を変更。			
調達取引先への指導・支援及び取引停止社数※4	〈指導・支援〉 人権・安全 : 924社 環境 : 161社 〈取引停止〉 0社	—	〈指導・支援〉 人権・労働 : 68社 安全衛生 : 193社 環境 : 68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。 2020年度から「人権・安全」を「人権・労働」「安全衛生」に分類を変更。			

※4 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。

> 持続可能な調達活動の推進

社会貢献活動	2019年度	2020年度	2020年度	2021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)	12.2億円	—	9.7億円	—
社会貢献プログラム数	1,072件	—	696件	—
	2020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288件の社会貢献活動を実施した。			
▶ 社会貢献活動				

2020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。