

Social

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。

CONTENTS

96 社会

- 97 人権の尊重
- 107 雇用・労使関係
- 111 公正な評価・人材育成
- 118 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 130 安全健康
- 149 持続可能な調達活動の推進
- 159 安心・安全のための品質管理
- 163 製品安全・製品セキュリティ
- 168 お客様満足の向上
- 180 ユニバーサルデザイン
- 183 地域社会との共生
- 186 社会貢献活動

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

- ・継続的な人権啓発教育により、人権尊重の意識を浸透させる。
- ・国内の人権啓発研修受講者総数を2020年度実績から10%増加をめざす。
- ・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し、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。

2020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
- ・東芝グループ行動基準の「人権の尊重」に関するe-ラーニングを実施し、受講率99%を達成
- ・国内の人権啓発研修を120回実施し、のべ7,300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211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）及び毎年国内外グループ会社を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。更に、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条として掲げ、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。方針のなかでは、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。

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及び権利に関するILO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及び権利に関する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](#)」のなかで「[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：156KB)

 [Toshiba International \(Europe\) Ltd](#) (PDF：113KB)

 [Toshiba Europe Limited](#) (PDF：131KB)

＞ [Toshiba TEC U.K. Imaging Systems](#) 

 [Toshiba \(Australia\) Pty Ltd](#) (PDF：401KB)

 [Toshiba International Corporation Pty Ltd](#) (PDF：4.41MB)

＞ [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 as generally stated below, during the financial year (financial year 2020, April 1, 2020 to March 31, 2021) to ensure that slavery and human trafficking do not occur in any of our supply chains or in any part of our own business operations. 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. 117,300 employees worldwide and annual sales of 3.54 trillion yen.

<https://www.global.toshiba/jp/outline/corporate/profile.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, Standards of Conduct for Toshiba Group 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.global.toshiba/ww/procurement/corporate/policy.html>

The Toshiba Group Responsible Minerals Sourcing Policy prohibits the use of tin, tantalum, tungsten, gold and cobalt whose production is the result of human rights violations, including forced labor and child labor, environmental pollution, corruption, or other abuses.

https://www.toshiba.co.jp/sustainability/en/performance/social/procure.htm#conflict_mineral

Framework for Respecting Human Rights

The Toshiba's 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 aligned with guidelines and principles regarding human rights and labor practices worldwide, and in FY2020 it was conducted as annual human rights due diligence on 211 Group companies.

In FY2020, we surveyed 211 Group companies and found that some of those in Asia were conducting medical tests which were not deemed necessary as part of the medical examinations conducted upon employment. Further investigations and interviews revealed that the purpose of these tests was to determine the type of work to be done and to check if candidates meet the required level of health conditions for the job. However, at the same time, it also became clear that there was a lack of awareness that these tests could lead to potential discrimination. The companies that had conducted the tests understood that the results could lead to discrimination, and have reviewed their current employment regulations, handbooks and any related documents and changed the contents to comply with global standards and the RBA Code of Conduct. In addition, we conducted a survey of our Group companies in Japan regarding foreign technical trainees, who were generally considered to be at high risk of forced labor, and confirmed that 3 Group companies had accepted the technical trainees as of December 2020. As a result of our investigation, we have confirmed that the companies were in compliance with the relevant Japanese laws and regulations. We will conduct further investigations to see if any technical intern trainees were charged exorbitant fees upon coming to Japan, and will consider and implement measures to prevent human rights violations against these interns.

Training

Standards of Conduct for Toshiba Group 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.



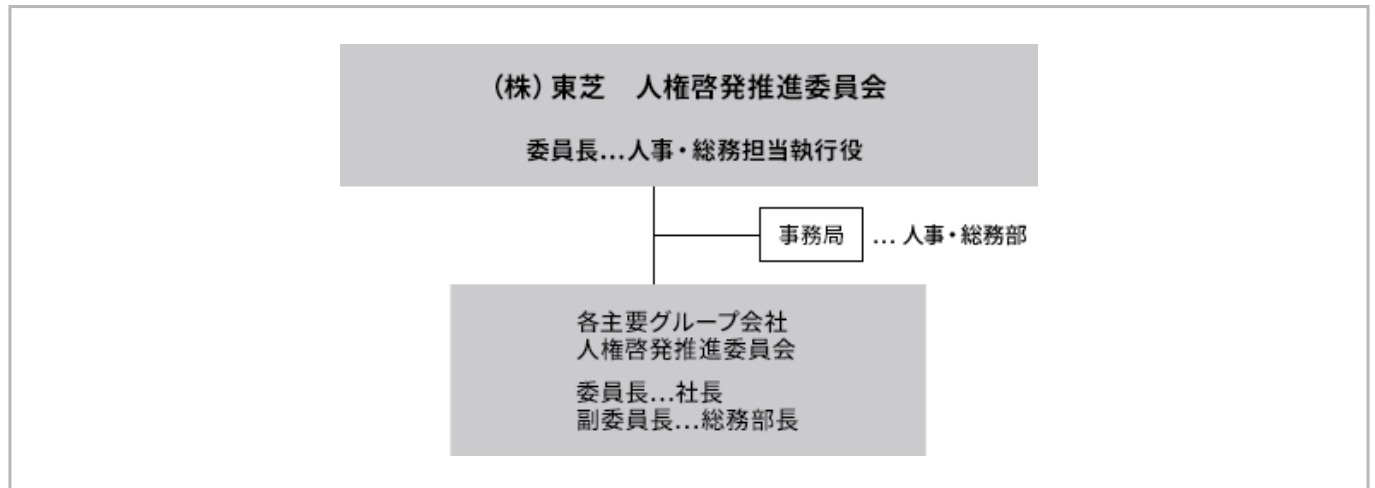
Satoshi Tsunakawa

Representative Executive Officer
President and CEO
Toshiba Corporation
September 3, 2021

人権を尊重するための体制

人事・総務担当執行役を委員長とする人権啓発推進委員会のもと、人権尊重に関する基本方針に則り、主要研修項目を織り込んだ人権啓発研修計画を策定・実施しています。また、人事・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。

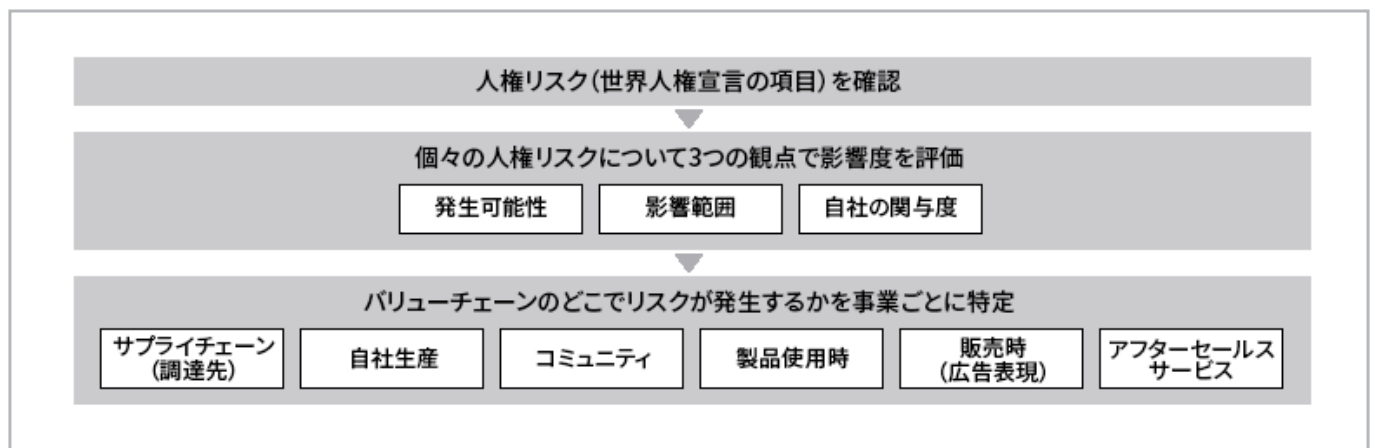
推進体制



人権リスクの特定、モニタリング

東芝グループでは、事業活動を行うなか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

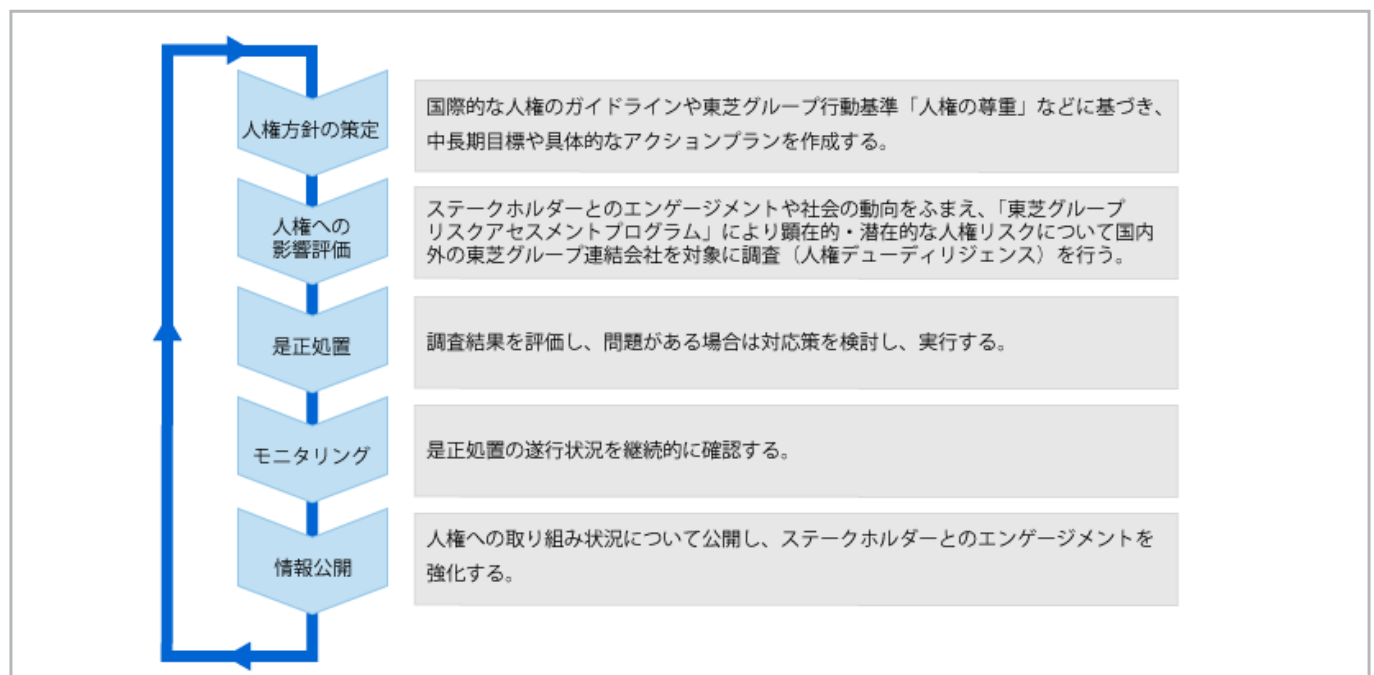
- ・ [原材料調達にかかわる人権配慮（責任ある鉱物調達など）](#)
- ・ 新興国を中心としたサプライチェーンでの人権配慮
- ・ 自社従業員の人権配慮
- ・ [お客様の人権配慮（個人情報保護など）](#)
- ・ 事業進出にあたっての人権配慮

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。

＞ [調達取引先を対象としたCSR調査](#)

＞ [鉱物調査](#)

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2005年から継続的に行っています。

2020年度はグループ211社に対して調査し、アジアのグループ会社の一部で雇用に際して行う健康診断において、必要性が認められない妊娠検査や医学的検査が行われていることがわかりました。その後の詳細調査やインタビューにより、これらの検査は勤務に支障がないかという確認や採用後の勤務形態を検討するためであることが判明しましたが、同時に、このような検査が差別につながるという認識が不足していることも明らかとなりました。検査を行っていた会社では、その結果が差別につながる可能性があることを理解し、現状の採用規定やハンドブックなどを見直して、グローバル基準やRBA行動規範に準拠した内容に変更するなど改善を行っています。また、日本国内のグループ会社に対しては、借金による強制労働のリスクが高いとされる外国人技能実習生について調査を行い、2020年12月現在、ベトナム、タイ、中国からグループ合計で287名の技能実習生を受け入れていることが確認できました。2019年には、日本国内の関係法令を遵守していることは確認していましたが、今後は技能実習生がこれまでに法外な手数料を請求されていないかなど更なる調査を行い、技能実習生の人権侵害が発生しないよう施策を検討し、講じていきます。

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、入社時及び昇格・役職任命前後の研修で人権教育を実施しています。

人権啓発研修

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2020年度は120回実施し、のべ7,300人が参加しました。

人権週間講演会

毎年12月に、人権週間及び東芝グループサステナビリティ月間*の行事として「人権週間記念講演会」を開催しています。2020年度は「同和問題（部落差別）に関する基本認識」と題し、同和問題（部落差別）とは何か、同和問題の歴史的経緯、同和問題解決に向けての対応について（公財）東京都人権啓発センター古田武夫氏にご講演いただきました。また、サステナビリティ経営で重要となる人権については、ロイドレジスタージャパン株式会社の富田秀実氏に「ESG投資時代のビジネスと人権」と題して、東芝グループで必要な取り組みをご説明いただきました。

なお、両講演の動画は、東芝グループ国内従業員が閲覧できるように社内ホームページで掲載しました。

※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、さまざまな取り組みを行っている



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及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及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か国の人事責任者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

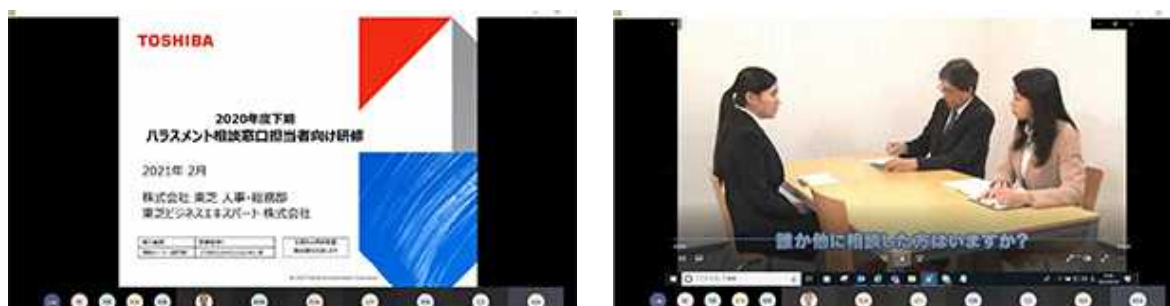
ハラスメント防止教育

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を実施しています。

2020年度は、ハラスメントに関する基礎知識を習得し、相談を受ける際の心得・対応方法についてオンラインで研修を行いました。



2021年2～3月に行われたハラスメント相談窓口担当者向け研修の様子

＜ [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、電話又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ほか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。

2020年度は、「東芝相談ホットライン」へ129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。

※ 東芝及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かか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」

調達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。

- ・ 電子業界のCSR推進団EICC (現Responsible Business Alliance) (2011年加盟)
- ・ 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)

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もとで、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並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。

2020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、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説明(2回)。
- ・春季労使交渉
- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大にともなう対応(2020年4月の営業日の短縮、拠点における週休3日制の試行)。

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、ニューノーマルにおける人事施策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」及び「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ことと定めています。東芝労働組合の組合員は、2021年3月末現在15,088人で組合員比率は94.7%です^{※1}。なお、東芝労働組合は東芝グループ労働組合連合会に所属しており、東芝グループ労働組合連合会における組合員比率は93.8%です^{※2}。

賃金については、各国の最低賃金や同一労働同一賃金に関する法令にしたがい、給与を支払うことを遵守しています。

そのほか、従業員の経営への参画意識の醸成を図るととも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^{※3}。経営幹部及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及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^{※4}。

※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)及び東芝デジタルソリューションズ(株)を含む。

※2 東芝グループ労働組合連合会は、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会を上部団体とし、連合会の理念、目標、及び規約に賛同する国内の東芝グループ内で組織されている労働組合が中心となって結成。

※3 国内連結グループ会社107社中70社(65.4%)が加入。

※4 (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)及び東芝キャリア(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始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、労使関係並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、更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行っています。

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。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の予防施策やニューノーマルにおける従業員への施策について労働組合へ説明し、ニューノーマル支援を実施しました。また、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、調達取引先、地域社会の感染リスクを低減するため、最大限の接触削減をめざ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、ウィズコロナ、アフターコロナへの対応についても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

2020年度(2021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
国内東芝グループ	170人 (220人)	860人 (870人)	60人 (80人)	1,090人 (1,170人)
内、東芝及び主要グループ会社 ^{※5}	70人 (60人)	270人 (280人)	10人 (10人)	350人 (350人)

※5 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)

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。(2020年度実績：国内東芝グループ220人、東芝及び主要グループ会社70人)

項目	集計区分		2020年度	2019年度	2018年度
従業員数 ^{※6}	東芝(単独)	男性	2,866	2,621	2,106
		女性	747	678	566
		合計	3,613	3,299	2,672
	国内東芝グループ (東芝を除く)	男性	58,293	61,931	64,137
		女性	9,425	10,761	11,164
		合計	67,718	72,692	75,301
	海外東芝グループ	男性	26,236	27,671	28,971
		女性	19,733	21,986	21,759
		合計	45,969	49,657	50,730
	合計	男性	87,395	92,223	95,214
		女性	29,905	33,425	33,489
		合計	117,300	125,648	128,703
従業員数の内、 役職者 ^{※7} の人数	東芝(単独)		1,300	1,333	1,186
	国内東芝グループ(東芝を除く)		13,956	15,514	16,008
	合計		15,256	16,847	17,194
従業員数の内、 パート・アルバイトの人数 ^{※8}	東芝(単独)		61	57	0
	国内東芝グループ(東芝を除く)		714	1,058	1,147
	合計		775	1,115	1,147
平均年齢	東芝(単独)		45.0	44.8	45.0
	国内東芝グループ(東芝を除く)		46.4	46.2	46.1
	合計		46.3	46.1	46.0
平均勤続年数	東芝(単独)		18.6	18.5	19.8
	国内東芝グループ(東芝を除く)		20.1	19.5	19.4
	合計		20.1	19.4	19.4
離職率 ^{※9}	東芝及び主要グループ会社 ^{※10}		1.2%	1.5%	1.9%

※6 各年度末時点の従業員数。

※7 管理職の他、管理職に相当する役職者を含む。

※8 通算契約期間が1年未満の者を除く。

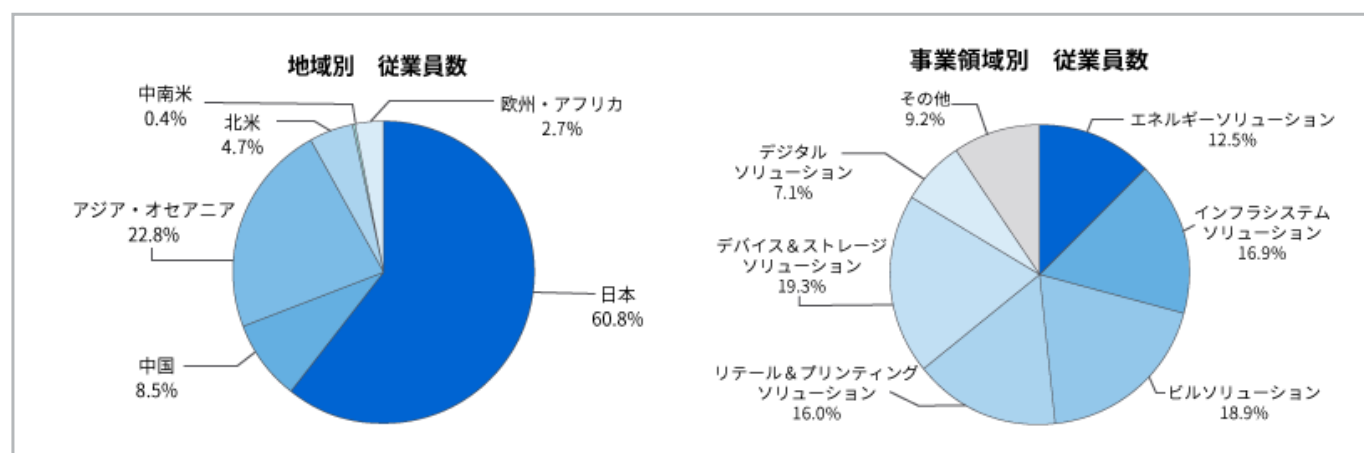
※9 自己都合退職者のみ(早期退職優遇制度による退職者を除く)。

※10 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)

地域別・事業グループ別の従業員雇用状況^{※11} (2021年3月末現在)

(人)

地域	従業員数	事業	従業員数
日本	71,331	エネルギーシステムソリューション	14,692
中国	9,997	インフラシステムソリューション	19,787
アジア ^{※12} ・オセアニア	26,768	ビルソリューション	22,193
北米	5,480	リテール&プリンティングソリューション	18,821
中南米	424	デバイス&ストレージソリューション	22,621
欧州 ^{※13} ・アフリカ	3,300	デジタルソリューション	8,369
総計	117,300	その他	10,817
		総計	117,300



※11 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、又は働くことが見込まれる従業員の合計数。

※12 日本・中国除く。

※13 ロシア含む。

また、東芝の平均年間給与は8,665,339円(男性平均：9,154,752円、女性平均：6,674,525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。

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自律的な人材が、会社の未来を思い描き、お互いに協力し合い、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及び人材の育成・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自律的に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。

2020年度の成果

新型コロナウイルス感染症の流行を受けて、研修を集合形式からオンライン形式に移行の上、階層別研修に「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を反映させて理解と受容を促し、外国籍従業員の活躍支援や多様な自律的なキャリア形成を促す取り組みを拡充。更に、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、組織のなかで担うべき「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、お互いに協力し合い、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

東芝グループ人事ポリシーに基づき、以下の取り組みを行っています。

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

東芝グループでは、2020年度から従業員が組織のなかで担うべき役割を明確化し、年齢や勤続に関係なく、ベンチャースピリットをもち、ファーストペンギンとして新しい未来に向かって次々と革新を起こす人材の行動と成果を適切に評価・処遇する新しい人事処遇制度を導入しました。

従業員の職務遂行能力に基づき決定する資格制度から従業員が組織のなかで担う役割を明確にし、その役割に基づき決定する役割等級制度に変更しました。

評価は、組織単位での目標管理を行い、個人の成果・貢献度を評価する「成果評価」（賃金や賞与などに反映）と、「東芝グループ理念体系」を基にそれぞれの役割等級に期待される行動を評価する「行動評価」で決定します。なお、組織長の行動評価については部下からの評価（多面評価）も参考に決定し、成果評価と行動評価により総合評価を決定し、役割等級の昇降級の検討に用いています。

なお、賞与は業績連動型としており、①役割等級別に算出される部分、②会社業績を反映する部分、③成果評価の結果に基づいて決定される個人加算部分で支給額を決定しています。②の会社業績を反映する部分については、従業員一人ひとりの会社業績への責任意識の醸成を目的として賞与支給額へ反映する仕組みとしています。また、③の成果評価については、成果評価のみでなく、行動評価も合わせて上長から本人へ適切なフィードバックを行い、今後の成長につながるよう話し合いを行っています。

人材

「成長と変革をリードし挑戦する人材」を配置し、育成する

東芝グループでは、後継者や経営人材の育成を重要な経営課題として位置づけており、事業責任者から作業長に至るあらゆる管理職ポジションに対して、計画的に後継者を選抜・育成する「後継者育成計画」を実行しています。

「後継者育成計画」のうち、全社でキーとなる事業部長やスタッフ部長ポジションの候補者については「Next150」として、早期育成のために選抜した35歳未満のポテンシャル人材「Future300」と合わせ「経営幹部人材育成プログラム」で集中的な教育・育成を実施しています。

「経営幹部人材育成プログラム」では今後の海外における新規事業の立ちあげや既存事業の海外展開や再拡大、M&A (Mergers and Acquisitions：企業の合併と買収) 後のPMI (Post Merger Integration：M&A成立後の統合プロセス) の際に海外で活躍する現地のキーパーソンのうち、グループ全体で活躍できる人材を「Universal」として更に選抜し、計画的な配置・育成を実施しています。

また、グループとして注力する専門領域において極めて高い専門スキルを有する人材を「上級エキスパート」とし、その専門性の高さに応じて「チーフフェロー」、「シニアフェロー」、「フェロー」に任命する人事処遇制度を導入しています。上級エキスパートの最適な配置や教育を通して専門性の更なる向上を図るとともに、継続的に上級エキスパートを輩出することで、事業の競争力強化につなげています。

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

東芝グループでは、意思決定プロセスの適正化を図るとともに、上長と部下のコミュニケーションの円滑化を実現するため、組織設置ガイドラインを作成し、最大組織階層数や、下位組織数、適正な構成人数を定めて組織を構築・運営しています。

人材育成のための教育体系

グローバル人材の育成

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

また、東芝グループの理解深耕とグローバルなブリッジビルダー^{※2}の養成を目的とした「Overseas Management Course」などの全世界合同の教育も行い、グローバル人材育成を図っています。

地域別従業員教育については、特に欧州・アジアで歴史が長く、プログラム開始から20年以上が経過しました。中国では東芝中国教育学院、米州ではToshiba Universityが教育研修を実施しプログラムの強化を図っています。

※1 リベラルアーツ：教養（深く考えるための技術・知識）のこと

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



グローバル人材育成教育

AI人材の育成

東芝グループが「インフラサービスカンパニー」として飛躍するには、AI技術者の増強が不可欠です。東芝グループではAI技術者を2022年度までに2,000名とする目標を掲げて、AI人材の育成に取り組んでいます。例えば、東京大学大学院情報理工学系研究科と共同で「東芝AI技術者教育」を2019年度上期に立ちあげ、約50人ずつの教育を年に2回開催することで、300人以上のハイレベルなAI人材の育成を進めています。また、従業員の知識レベル・要求レベルに合わせて、AIの知識を習得する基礎講座、AIツールを用いた実習を行う実践講座、深層学習に特化した講座などを立ちあげ、社内教育の充実を図っています。東芝グループのAI人材はさまざまな事業分野で活躍しており、製品・サービスの環境性能向上にも貢献しています。これまでの研究開発の成果は、[東芝AI技術カタログ](#)をご覧ください。



東芝AI技術者教育の最終課題発表会で行われた
パネルディスカッションの様子
(受講生はオンラインで参加)

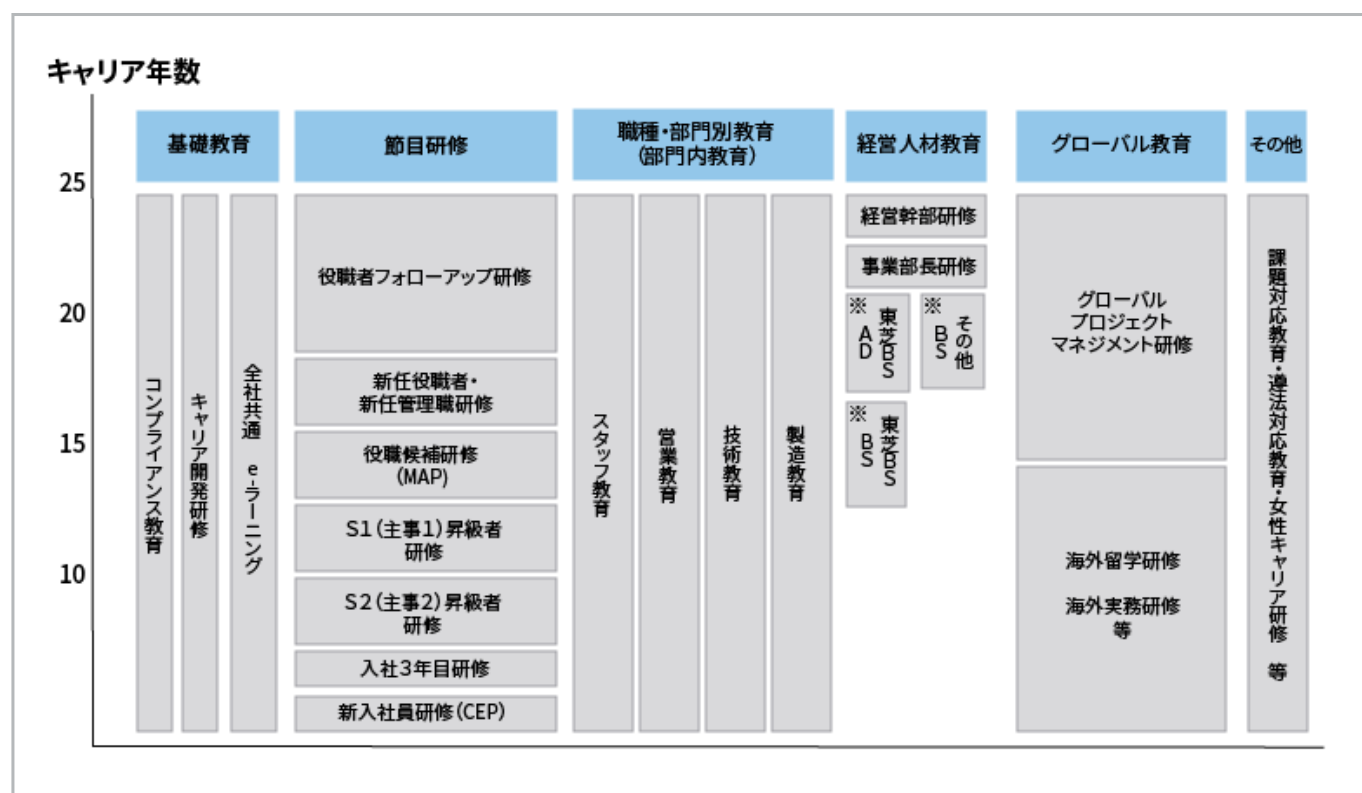
研修制度

東芝グループでは、従業員が共通しても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)

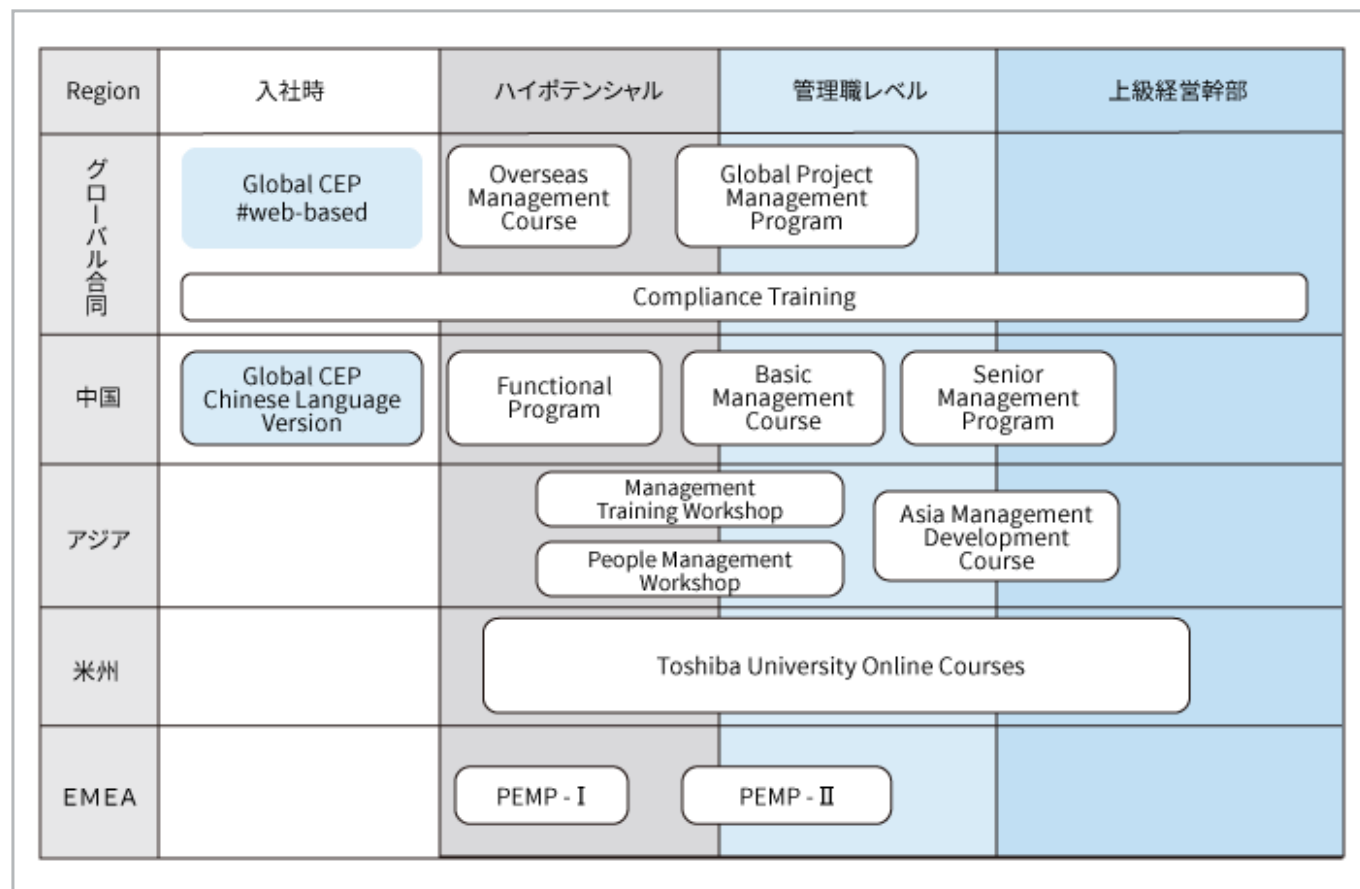
教育の区分	概要
基礎教育	東芝グループで働くうえで共通ベースである行動や価値観を身につけるために、コンプライアンス*やリベラルアーツについて学びます。 ※ 非正規従業員も対象
グローバル教育	「グローバル人材(=自国/地域の業務のみだけでなく、グローバルな東芝グループ又はステークホルダーとの直接的なコミュニケーションを取り、異文化を受容しながら業務を遂行できる人材)」を育成するための教育です。
節目研修	新たな役割(リーダー・管理職など)に任命された時に必要となる基本知識・スキル、マネジメント力の向上を図るための研修です。また、継続的に管理職に必要なマネジメント力の向上を図る研修や、グローバルビジネスに必要な知識・スキルの早期習得を目的とした教育も含まれます。
職種別教育 (部門別教育)	職種・部門別にそれぞれの従業員のキャリア段階に応じて、必要な知識・スキルの習得を目的として実施する教育です。
経営人材教育	東芝グループの経営幹部候補者・将来のリーダー候補者を育成する選抜型の教育です。経営幹部層に対しても実施しています。

国内東芝グループ人材育成プログラム体系



※BSはビジネススクール、ADはアドバンスの略

海外東芝グループ人材育成プログラム体系



研修受講状況 (国内東芝グループ)

	2019年度	2020年度
全社共通の教育・研修の年間受講者数	のべ118,989人	のべ31,455人
全社共通の教育・研修費総額	30億9,000万円	21億円
従業員一人当たりの研修時間 (平均)	12.2時間	7.4時間

2020年度は新型コロナウイルス感染症の流行を受けて、感染防止の観点から研修実施を中止や延期した結果、年間受講者数、教育・研修費、従業員一人当たりの研修時間 (平均) が大幅に減少しました。一方、研修の形式を従来一般的であった対面形式からオンライン形式への移行を進めたため、20年度下期にはほとんどの研修をオンライン形式で開催できるようにしました。

なお、今回の報告から受講者数については e-ラーニングなどの教育・研修受講者を含めた東芝国内グループの数値を用い、従業員一人当たりの研修時間についても東芝国内グループの従業員数を用いて算出することにしたため、2019年度の数値も見直しています。

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、2020年度は全従業員のうち87%が定期的なレビューを受けていることを確認しました。

2020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87%が実施		
属性別実施割合	男性	88%	女性 82%
	役職者	92%	一般従業員 86%

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、隔年で管理職と経営幹部を対象に行ってきました。直近では2019年度に経営幹部など264人を対象に実施しています。また、2020年度の新処遇制度の導入に合わせ、管理職については従来行ってきた360度サーベイを「多面評価」に改め、2021年度から毎年実施する仕組みとしました。これらの取り組みは、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、より健全な組織づくりや組織運営につなげることを主な目的とし、その結果を受け止めて、自らの変革・職場コミュニケーションの促進を図ること、より良い企業風土づくりにつなげています。

また、2020年度から人事処遇制度全般の見直しに合わせ、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援するさまざまな仕組みを導入しています。従業員一人ひとりが、自身の置かれている環境の制約や変化に対し受け身にならず、自身の可能性を高めて継続的な成長をめざす環境を整備することで、組織の活性化、企業価値の向上につなげていきます。

従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援する仕組み(東芝及び主要グループ会社※)

制度名称	概要	実績(2020年度)		
年代別 キャリア研修	年代別に、従業員の自律的なキャリア形成を支援するための研修	受講人数	35歳研修	361人
			45歳研修	502人
			50歳研修	919人
			55歳研修	913人
キャリア アドバイザー面談	社内のキャリアアドバイザーとの面談をととして、従業員個々のキャリア形成を支援し、組織活性化にも結びつける仕組み	面談人数		1,828人
キャリアチャレンジ 制度	各部門から社内向けに公開された求人に対し、強い意欲と関心をもつ従業員が自ら応募し、選考を経て、異動を実現できる仕組み	異動成立人数		91人
副業	従業員から副業の申し出があった場合は、一定の条件を満たすものについて認めていく仕組み ※ 2020年度は一部部門でトライアル実施 2021年度はトライアル部門を拡大して実施	実施人数		58人
社外留職	グループ外の会社・組織との人事交流により組織を活性化し、新しい価値の創造につなげる仕組み	新規派遣人数		2人
Nextキャリア 支援制度	自身のスキルを活かした転職や起業、新しい分野への挑戦等、社外での新たなキャリアを志向する50歳以上の従業員を支援する仕組み	利用人数		25人

※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)

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。

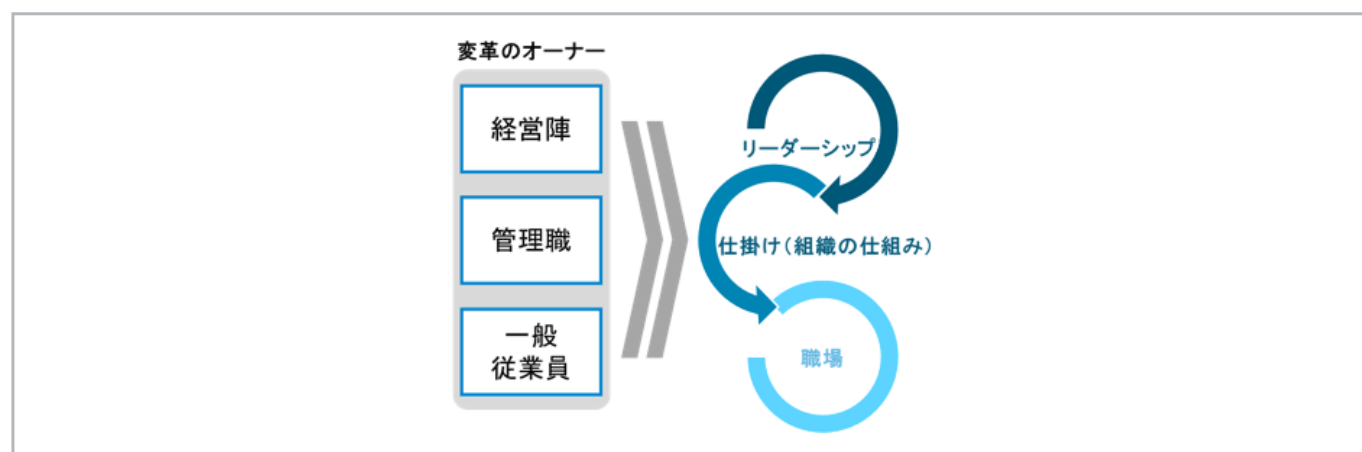
2020年度は、国内外の東芝グループ79社、約6万人を対象に無記名調査を実施し約92%の従業員から回答を得ました。内容としては会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、2015年度からは社長及び経営陣に対する意識、コンプラ

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。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成長・キャリアに関する仕組み」のスコアが減少しましたが、それ以外の項目は改善しました。特に、「倫理性・誠実さ」、「企業理念の浸透」、「会社への誇り」に関するスコアが大幅に改善し、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2ポイント改善し、22%でした*。

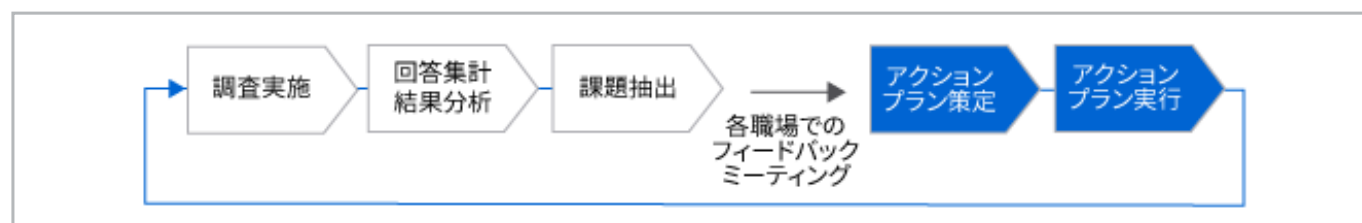
この調査結果を基に、経営陣・管理職・一般従業員が一体となって、改善に取り組むべく、まずは上位者である経営陣が率先してコミットメントを表明し、本音を言い合える職場環境づくりに取り組んでいます。トップメッセージの発信、情報開示などを積極的に進めることで、風通しのよい企業風土の醸成に努めています。

また変革を率先して進めていくための組織づくりや組織風土改善のために、各職場におけるアクションプランの作成・推進に加え、従業員意識調査の担当者向けにエンゲージメント向上や組織開発に関する教育を実施し、当事者意識の醸成や組織風土改善に向けた行動を促しています。このように、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ています。

全従業員が変革に対するオーナーシップをも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」を回答した東芝及び主要グループ会社(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))の従業員の割合

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「東芝相談ホットライン」を設置しています。この窓口では国内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又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。

2020年度は、職場内のハラスメントに関する通報など、129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。

＜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もち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。

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、とすべ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めざします。

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

(東芝及び主要グループ会社※1、2025年度末)

8.0 %

男性育児休業取得率

(東芝及び主要グループ会社※1、2025年度末)

70.0 %^{※2}

※1 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)

※2 男性育児休業取得率15%と配偶者出産休暇取得率55%の合計

- ・在宅勤務を飛躍的に拡大させたことにより、キャリアを中断することなく、在宅勤務の中で育児を行うことが可能になっていることから、今後、働き方が大きく変わっていく中で、育児を行う従業員の働き方に合った支援を継続する。

2020年度の成果

女性役職者比率

(東芝及び主要グループ会社※1)

実績 5.1 %

男性育児休業取得率

(東芝及び主要グループ会社※1)

実績 55.0 %^{※3}

※3 男性育児休業取得率11%と配偶者出産休暇取得率44%の合計

- ・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。選択型福祉制度「Teatime」の追加ポイント付与により在宅勤務を支援。

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&インクルージョンと機会均等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。

特に、女性従業員、外国籍従業員、障がいをもつ従業員、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グループ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、国内東芝グループの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

国内東芝グループの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。

ダイバーシティ&インクルージョンを目的とする社内コミュニティ

2020年12月にダイバーシティ&インクルージョンを目的とする社内の有志コミュニティ「カメレオンズクラブ」を立ちあげました。オンラインプラットフォームを活用した「カメレオンズクラブ」は国内の社内イントラネット上にあり、「LGBT+アライ※」を含む4つのチャンネルで従業員がセミナーの開催や情報交換をすることにより、国籍、宗教、年齢、役職、性的指向・性自認と関係なく、多様な言語、文化、考え方などを互いに学び合っています。従業員の言語力、コミュニケーション力を高め、多様性への理解や意識の醸成を促進することで、職場全体のインクルージョンを推進するとともに、コミュニティを通じて従業員同士の絆や理解が深まること、それぞれの個性をより尊重・受容できる組織風土が実現することも期待しています。

※ LGBT+を理解し、支援する人のこと

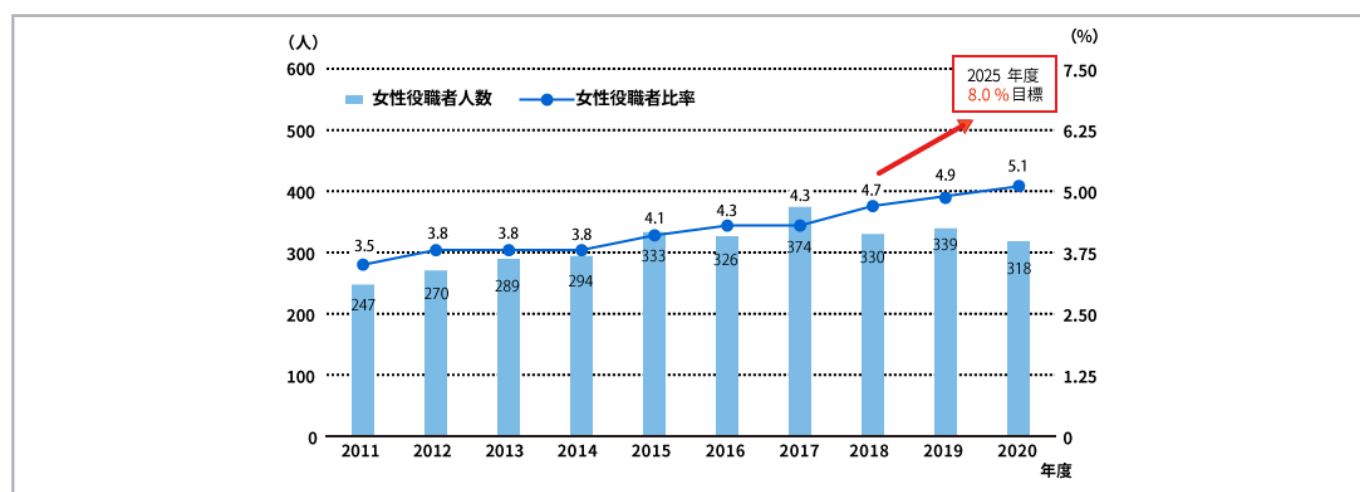


女性従業員のキャリア形成促進

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ましたが、その後の組織・事業の再編にともなう会社状況などもあり、結果5.1%に留まりました。2021年4月に策定した第2期行動計画では、東芝及び主要グループ会社※として、計画的な育成と中途採用などを行うことにより、女性役職者比率目標を2025年度末までに8%として定めています。また、男性育児休業取得率目標を同年度末までに15%として新たに加えています。これらの目標達成に向けて、女性役職候補者の育成や男性育児休業取得支援、上司、職場の意識啓発研修といった施策を策定しました。

 [2021女性活躍推進法 行動計画](#) (PDF：100KB)

女性役職者人数／比率推移（東芝及び主要グループ会社※、課長クラス以上）



※2011～2016年度は、東芝の数値

2017年度以降は、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)の数値

役職者比率内訳（東芝及び主要グループ会社※）

	2016年度※	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※
女性役職者比率	4.3%	4.3%	4.7%	4.9%	5.1%
うち課長相当職	5.1%	5.1%	5.6%	5.7%	5.5%
うち部長相当職	3.0%	3.2%	3.4%	3.6%	4.0%

※2016年度は、東芝の数値

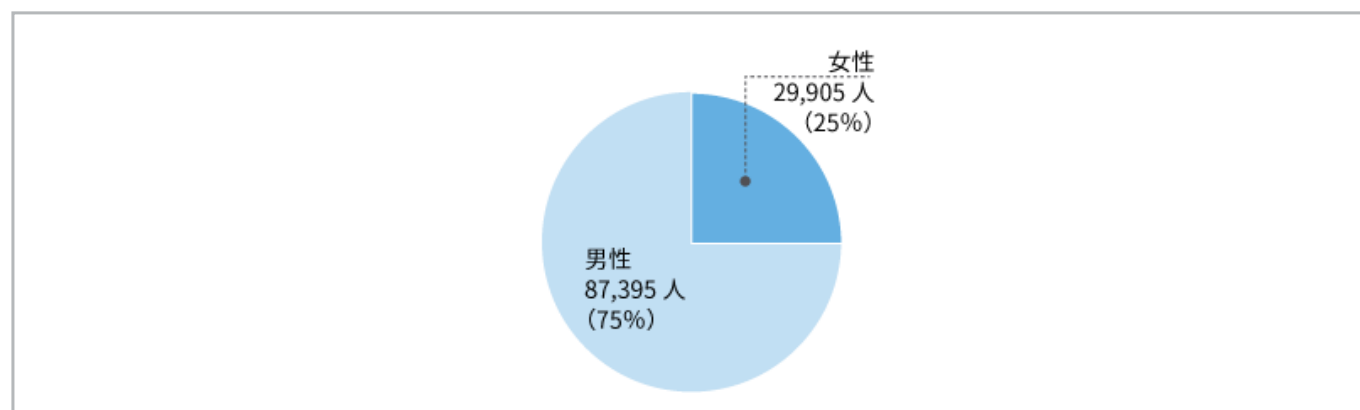
2017年度以降は、東芝及び東芝エネルギーシステムズ(株)、東芝インフラシステムズ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)、東芝デジタルソリューションズ(株)の数値

東芝の2020年度末時点での女性の取締役は1人(全取締役の10%)、執行役員は1人(全執行役員の11%)でした。

女性採用比率（東芝及び主要グループ会社）

2021年4月入社の新卒女性採用比率は、事務系34% (目標50%)、技術系15% (目標25%) です。

東芝グループ 男女別従業員内訳(2021年3月末現在)



＞ [雇用・労使関係\(従業員データ\)](#)

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 ・上司へのインタビュー ・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) 2020年度はe-ラーニングによるダイバーシティ&インクルージョン教育を実施
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及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。配偶者の参加も可とし、仕事と家庭の両立について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

＞ [採用情報](#)

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、また国内で獲得困難な分野の人材確保のため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。2020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。2020年度には仕組み、制度のあり方、教育体系を見直し、外国籍従業員を受け入れる職場のグローバル対応力や環境整備を測る指標のトライアルなどを通じた受け入れ部門の支援、外国籍従業員が活躍しやすいような仕掛けづくりなどの取り組みを強化しました。

「グローバル採用」入社者に対しては、日本での生活立ちあ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。また、受け入れにあたってはコンプライアンスの観点から、出入国管理及び難民認定法で定められた就労可能な在留資格の取得・確認を、専門部門を有するアウトソース先と連携しながら行い、社内輸出管理教育などを実施しています。

外国籍従業員には多様性・受容促進を目的とした社内コミュニティ「カメレオンズクラブ」を周知し、従業員同士のつながりを促しています。

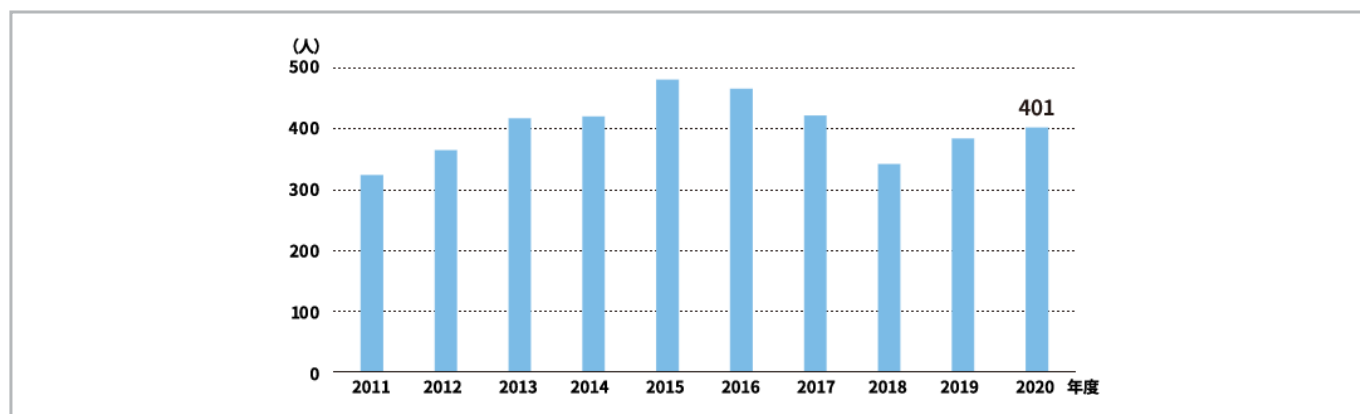
礼拝室の設置

東芝グループ従業員を対象に、2013年度から本社及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(東芝及び主要グループ会社)



※2011～2016年度は、東芝の数値

[グローバル採用情報\(英語\)](#)

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))

		2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年6月	2021年6月
東芝(特例子会社等含む)	人数	637.5人	594.5人	573.0人	574.5人	578.5人
	雇用率	2.33%	2.37%	2.31%	2.41%	2.51%

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53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、郵便及びヘルスキーパー(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



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、高齢者がいきいきと活躍できる仕組みを提供しています。2013年4月に施行された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)の改正にともない、2013年4月以降に60歳に到達する正規従業員から、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。

また、性的マイノリティに対する差別を解消すべく、2020年5月には「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+（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かか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+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、お互いに協力し合い、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、2021年3月にLGBT+理解促進・ハラスメント防止ウェビナーを開催し、ハラスメント相談窓口担当者・管理職を含む従業員280人が参加しました。ウェビナーでは社外講師と当事者が登壇し、当事者が直面する悩み、カミングアウトの難しさ、今後の社会に期待することなどについてお話しいたいただき、従業員のLGBT+に対する理解を深めることができました。

その他、社内広報誌、節目研修、全社e-ラーニング教育にLGBT+に関するコンテンツを掲載し、理解促進の取り組みを強化しました。更に、2020年12月に社内にアライグループを立ちあげ、情報発信、意見交換、イベント案内などを行っています。

「PRIDE指標2021」ゴールド・ブロンズの獲得

2021年11月に東芝は、任意団体work with Prideが策定する、LGBT+に関する企業などの取り組みを評価する表彰制度「PRIDE指標2021」でゴールドを受賞しました。「PRIDE指標 2021」は2回目の応募であり、2020年度も評価された①LGBT+差別の禁止・解消に関する方針の制定・周知、②東芝相談ホットラインやハラスメント相談窓口の運用、③各種研修を通じた理解促進や啓蒙

などに加え、2021年度は④企業や団体のLGBT+に関する取り組みを総合的にサポートしている株式会社アウト・ジャパン主催のオンライン「Allyプロジェクト」に参画したことにより、社会貢献・渉外活動が評価されました。また、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)も2021年度から参加し、それぞれブロンズを獲得しました。



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、社会の更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、在宅勤務が可能な従業員については在宅勤務を徹底し、会議はオンライン会議を推進しています。また、在宅勤務の定着と生産性向上を目的として、リモートワークにおけるコミュニケーションのあり方や工夫に関する動画の配信やオンラインでのITスキルアップ教育を展開しています。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は2020年4月に従来の5倍の5万回線に増強を行い、働く環境を整備しました。

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。更に多様な人材の活用及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) ※ 正規従業員以外にも一部適用
長期休暇制度	自己啓発、社会貢献活動、私傷病(含不妊症)、育児、介護、看護など、明確な目的意識のもとで従業員が個人別に積み立てた年休(最大20日)を活用できる
「家族の週間」の取り組み・定時退社日の設定	国が定める11月の「家族の週間」の期間中、週2日間以上の定時退社日を設定 当日は館内放送による意識づけ、定時後の職場巡回を実施 ※ 正規従業員以外にも適用
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 ※ 正規従業員以外にも適用
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(2020年度実績：年次有給休暇取得率65.7%) ※2020年度から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)の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) ・月単位での管理だけではなく、月をまたいだ時間外労働についても可視化できるよう勤怠システムを改修(2021年6月運用開始) ※ 正規従業員以外にも適用
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) ※ 正規従業員以外にも適用

なお、2020年度の東芝の1人当たり総実労働時間は2,180時間、年間時間外労働時間は320時間です。

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。

労務問題の再発防止に向けた取り組み

東芝グループでは、働く従業員の安全と健康の確保に向け施策を講じてきましたが、2019年度に労務問題が発生したことを真摯に受け止め、以下のとおり再発防止策を行いました。

具体的には、安全健康に関するトップメッセージを繰り返し発信するとともに、働きすぎ防止、職場内でのコミュニケーション活性化などの施策に加え、従業員個人のセルフケア向上施策にも取り組んでおり、従業員の心身の健康維持増進を徹底させる施策を実施しました。

引き続き、[東芝グループ安全健康基本方針及び東芝グループ安全健康経営宣言](#)に基づき、労務問題の再発防止を経営の最優先課題とし、非正規従業員を含む東芝グループの従業員が安心して働ける環境づくりに全力で取り組んでまいります。

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、更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		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} で取得可	—
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可	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} で取得可	—
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		休職前及び復職後に本人、上長、人事担当者が、休職中の取り扱いや今後のキャリアについて話し合う機会を設け、休業・休職前後の社員が抱える不安を軽減	
	再雇用の仕組み (キャリアリターン制度)		以下の事由で退職せざるを得ない者を再雇用できる仕組みを整備 (1) 配偶者転勤に伴うための退職(5年以内) (2) 被介護者を介護するための退職(5年以内) (3) 出産、育児・養育のための退職(5年以内)	

※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」

	2016年度*	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休職制度	男性： 17 女性：348	男性： 20 女性：363	男性： 10 女性：277	男性： 34 女性：316	男性： 72 女性：299
配偶者出産休暇制度	男性：388	男性：382	男性：194	男性：203	男性：210
介護休職制度	男性： 2 女性： 2	男性： 5 女性： 2	男性： 6 女性： 5	男性： 9 女性： 4	男性： 9 女性： 2
短時間勤務制度	男性： 10 女性：426	男性： 11 女性：462	男性： 5 女性：329	男性： 5 女性：411	男性： 11 女性：416

※ 2016年度は、東芝の数値

活動事例

社内保育施設「きらめキッズ」の設置

グループ正規従業員の両立支援制度の一環として、2011年度から横浜市磯子区の横浜事業所内で社内保育園「きらめキッズ横浜」を運営しています。広いグラウンドのある緑豊かな環境で、専任のスタッフがのびのびとした保育を行い、年間を通して園児の成長に合わせた数多くのイベントを開催しています。

〈「きらめキッズ横浜」利用者の声〉

子どもの出産・育児休職の期間を終えて復職するにあたり、東芝グループの社内保育園「きらめキッズ横浜」に子どもを預けることにしました。園までの送り迎えは夫婦で分担、自宅から少し距離があったので、駐車場があり自家用車で送り迎えができました。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りますが、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、当園の存在を始め、育児休職制度などグループの福利厚生が充実しているからだと思います。自分らしくキャリアを重ねていける環境がここにはあります。



社内保育園「きらめキッズ横浜」手づくりの看板



石井 千穂 (東芝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(2020年度：46事業場で開催)
がん治療セミナー	国内東芝グループ従業員	がん治療セミナー(2020年度：43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に解説している社内ホームページでは、介護が必要になったとき、又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もちの方へ、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・がん治療セミナーの開催

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、2020年度までの6年度でのべ226回開催しています。また、2020年度からはがん治療と仕事の両立を支援するセミナーも始め、ライブ配信形式で計7回開催(43事業場が参加)しました。



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、85事業所、約63,000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、老後資金の更なる充実を図っています。

健康保険組合：国内東芝グループでは「東芝健康保険組合」をもち、172事業主、約221,000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活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。更に、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 (ISO45001) 取得率

100%

順次ISO45001への転換を進める。

2020年度の成果

労働安全衛生マネジメントシステム (ISO45001) 取得率
(2020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。

安全健康基本方針及び安全健康経営宣言

安全健康基本方針

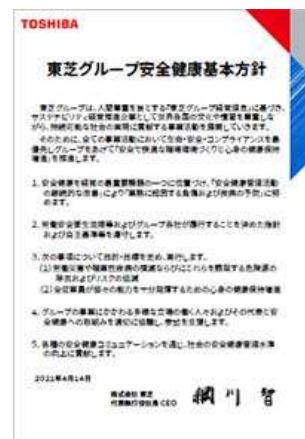
東芝グループは、安全健康への誓いを経営トップ自らが宣言し、従業員全員が共有することを目的として、2004年に「東芝グループ安全健康基本方針」を制定しています。2018年の東芝グループ理念体系の改定を機に実施した見直しに際しては、新しい安全衛生マネジメントシステム規格であるISO45001の要求事項をふまえ、方針4. に掲げるように請負業者も含む事業にかかわる多様な立場の働く人々への配慮を明記しています。

「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、サステナビリティ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・コンプライアンスを最優先しグループをあげて「安全で快適な職場環境づくりと心身の健康保持増進」を推進します。

1. 安全健康を経営の最重要課題の一つに位置づけ、「安全健康管理活動の継続的な改善」により「業務に起因する負傷および疾病の予防」に努めます。
2. 労働安全衛生法規等およびグループ各社が履行することを決めた指針および自主基準等を遵守します。
3. 次の事項について目的・目標を定め、実行します。
(1) 労働災害や職業性疾病の撲滅ならびにこれらを誘発する危険源の除去およびリスクの低減
(2) 全従業員が個々の能力を十分発揮するための心身の健康保持増進
4. グループの事業にかかわる多様な立場の働く人々およびその代表と安全健康への取組みを適切に協議し、参加を支援します。
5. 各種の安全健康コミュニケーションを通じ、社会の安全健康管理水準の向上に貢献します。



安全健康経営宣言

東芝グループが社会課題を解決し、社会の更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更に向上し、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、安全健康担当と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. 安全健康スタッフは、事業場の安全健康文化の醸成に努めます

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

4. 従業員は、自律的かつ相互間の安全と健康の確保に努めます

従業員の皆さんに次の事項をお願いします

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



【参考】「安全健康」という表現について

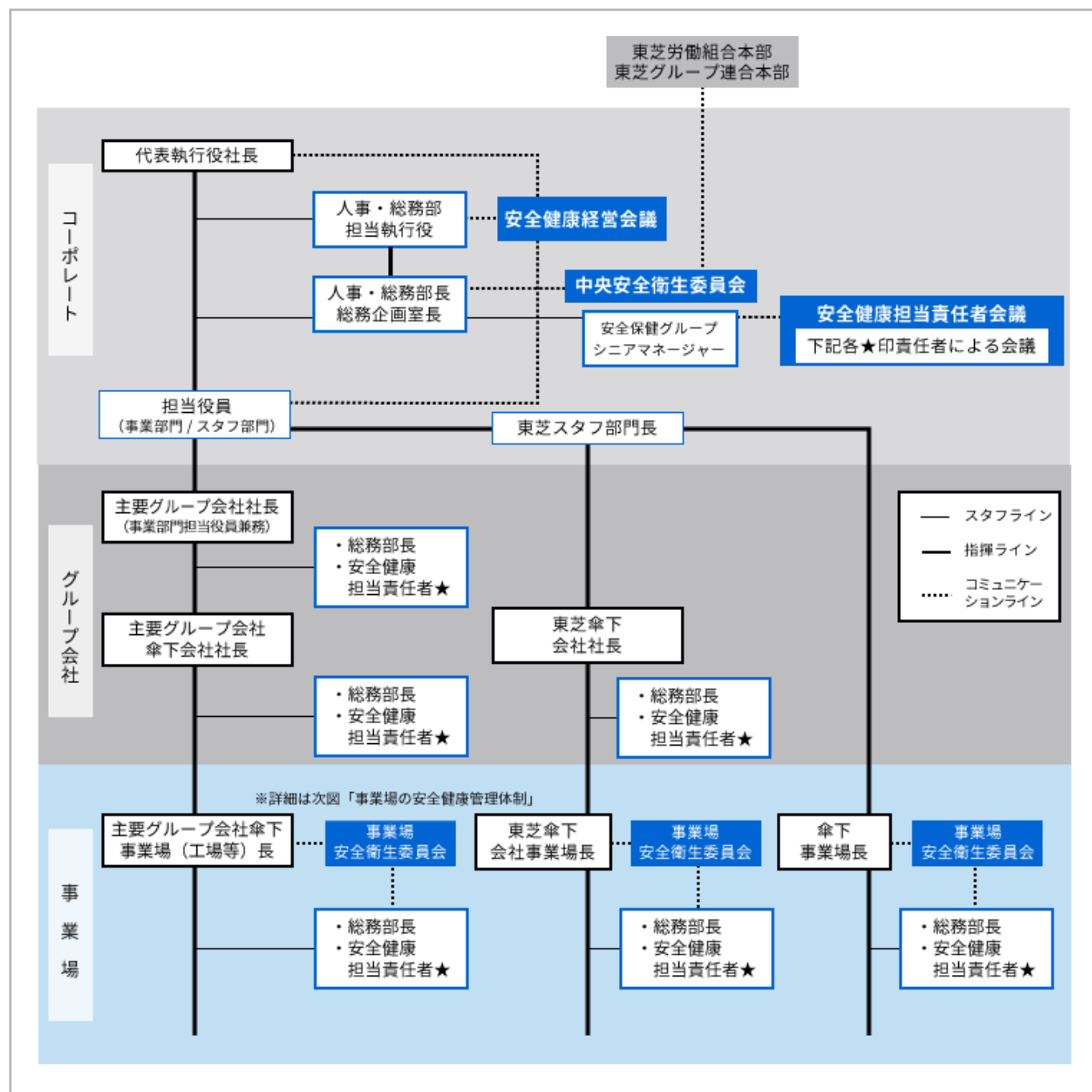
「労働安全衛生」を表す略語の「OHS」の「H」は「Health」であり、直訳すれば「健康」となります。東芝グループでは、従来の「衛生(hygiene、sanitationの印象)」よりも一歩踏み込んで、心身の健康づくりの意味も含めた前向きな受け止め方を表現しつつ、「衛生」よりも「健康」とする方が従業員にも理解しやすくなじみやすいという趣旨から「安全健康」としています。

安全健康推進体制

ライン管理

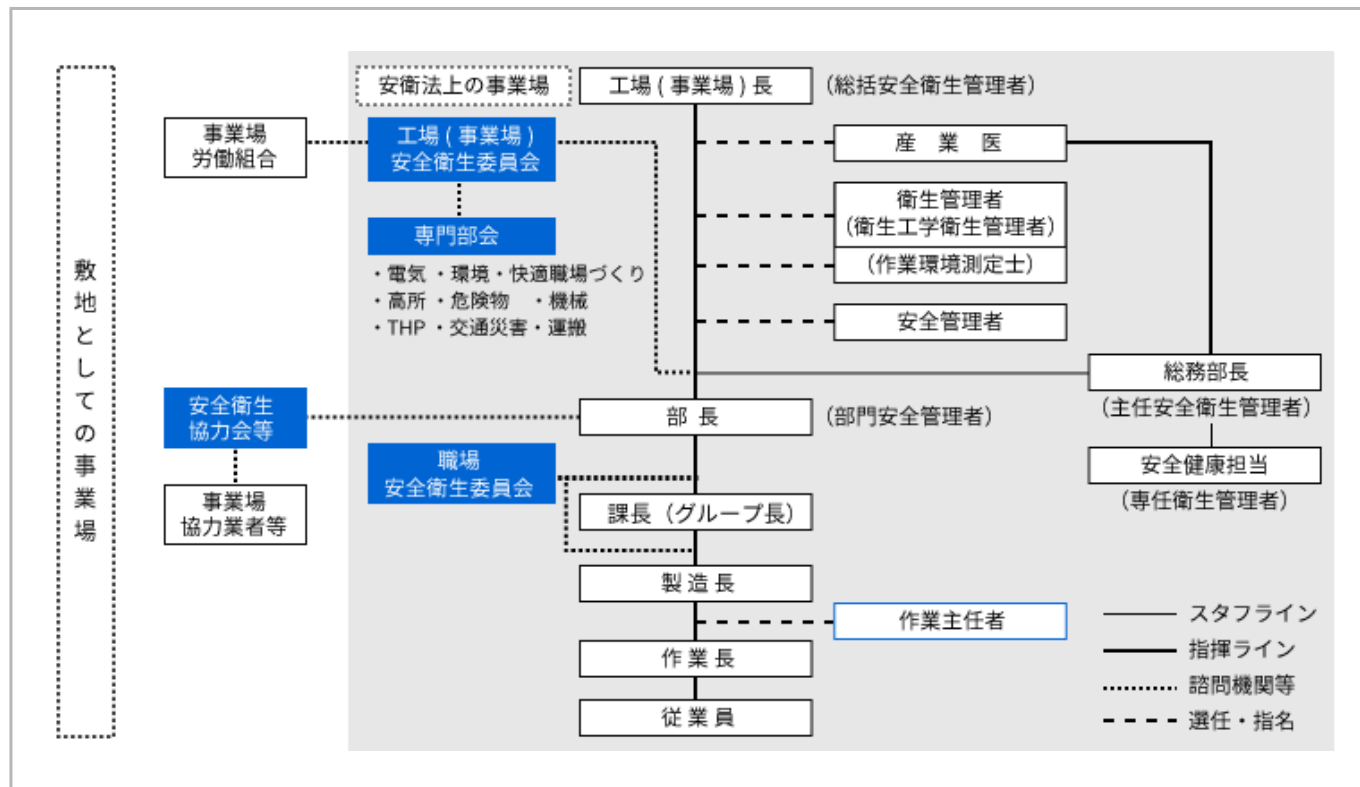
東芝グループの安全健康管理活動は経営トップから従業員までのライン管理体制のもと、グループ統括部門であるコーポレートからグループ会社を通じて施策を落とし込み、事業場（又はグループ会社）単位で具体的な安全健康管理活動を展開しています。

国内東芝グループ安全健康推進体制



国内の各事業場（グループ会社）では、専門スタッフの選任、安全衛生委員会の開催などの法定事項の履行に加え、自主的な専門委員会、職場委員会を立ちあげるなど、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。

国内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、以下のとおり、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

東芝では、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及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。2021年1月の中央安全衛生委員会では、2021年度の全社の安全健康推進目標とともに、2020年度に適用規格をOHAS18001からISO45001へ移行したことをふまえ、労働安全衛生マネジメントシステム(以下、「OHSMS」)の更なる改善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・事業場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て、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。

海外東芝グループでは、現地法人の所在国における法律やOHSMSの要求に沿った適切な体制を現地法人ごとに構築しています。

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、死亡災害又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、これらのなか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、第三者審査をとまなう国際的なOHSMS規格を導入すべきターゲット業種を定め、その業種の製造会社について2007年度からOHSAS18001規格導入と社外認証取得を進めました。2020年度には適用規格をISO45001^{※1}へ移行し、国内(2020年度)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44社(国内全人員に占める取得会社の人員数の割合は75.1%)が認証を取得しています。なお、海外グループ会社については、情報がまとまり次第[サステナビリティサイト](#)で公表します。このOHSMS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及び法令などの遵守管理^{※2}を継続的にを行い、「見える安全管理」を進めています。

また、ISO45001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、又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。

※1 ISO(国際標準化機構)が2018年に定めたOHSMSの国際規格。

※2 ISO45001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/石棉障害予防/事務所衛生基準/ボイラー及び压力容器安全/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

国内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。



ISO45001登録証

安全と健康に関するリスク評価と管理

安全健康にかかわる危険源の特定、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(リスクアセスメント)を実施し、OHSMS運用のなかで、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、安全担当スタッフ向けの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。

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)訓練を定期的実施し、有事の際のスムーズな避難に備えています。

海外東芝グループにおいても、OHSMSの認証を取得している法人を中心に、規格の要求事項に応じたRA及び抽出したリスクへの対策を行っています。

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、東芝グループ内での確実な是正につなげています。

※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東芝のスタッフ部門、東芝グループ各社及び各事業場での災害対策に関する実施方針・施策の立案並びに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及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及び災害対策統括本部内の非常用通信インフラの整備 (衛星携帯電話及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、関係施設の被害及び関係者、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・コンプライアンスを最優先

東芝グループでは、安全衛生に関する項目 (国内においては、労働協約や就業規則など) 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 (又は総務部門) 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、海外も含めた各グループ会社・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、国内東芝グループの経営トップ、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」を開催してきました。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うようになりました。2020年度には新型コロナウイルス感染症対策の観点から集合形式での大会は行わず、社内に特設サイト「サステナビリティフォーラム」を公開し、表彰事例の共有を図りました。

安全健康表彰は、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、「安全健康推進賞」「安全健康改善賞」「安全健康標語」を設けています。

2020年度は安全健康推進賞2事業場、安全健康改善賞2グループ、安全標語／健康標語各1点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。

※ 環境汚染を防ぎ、有害要因へのばく露や作業負担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、更には、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。

2020年度安全健康表彰受賞例

◆安全健康推進賞

- ・ロコモーショントレーニングの要素を取り入れた新規体操の普及と展開
- ・コロナ禍における早期操業再開の実現

◆安全健康改善賞

- ・VRを活用した危険体感教育コンテンツの監修と展開
- ・ナトリウムループ設備 及び カリウムナトリウム合金装置のリスク排除

◆2021年度安全／健康ポスター(2020年度安全／健康標語受賞作をもとに作成)



安全衛生教育・訓練

国内東芝グループでは、東芝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。

東芝では、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、安全健康スタッ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、労働安全衛生にかかわる従業員の力量確保に努めています。

海外東芝グループでは、各国の実情に合わせ、OHSMSで要求される力量確保を行っています。

東芝(人事・総務部主催)での教育実績(2020年度)

教育名	対象	時期	受講者数
安全健康担当者研修	国内東芝グループの安全健康業務担当者	2020年7月	143人
新任安全健康担当者教育	過去一年で国内東芝グループの安全健康担当に着任した者	2020年9月	65人
新任産業保健専門職導入教育	国内東芝グループに入社した産業医・保健師	入社時及び3カ月後	9人
産業看護専門職教育	国内東芝グループ会社・事業場の保健師(2020年度は産業医も含む)	2021年3月	115人 2020年度は産業医会議と同時開催
いきいきした働き方に関する教育(健康教育を含む)	国内東芝グループ従業員	2020年7月	受講者数 67,154人 (受講率98.5%)

事業場での代表的な教育・訓練

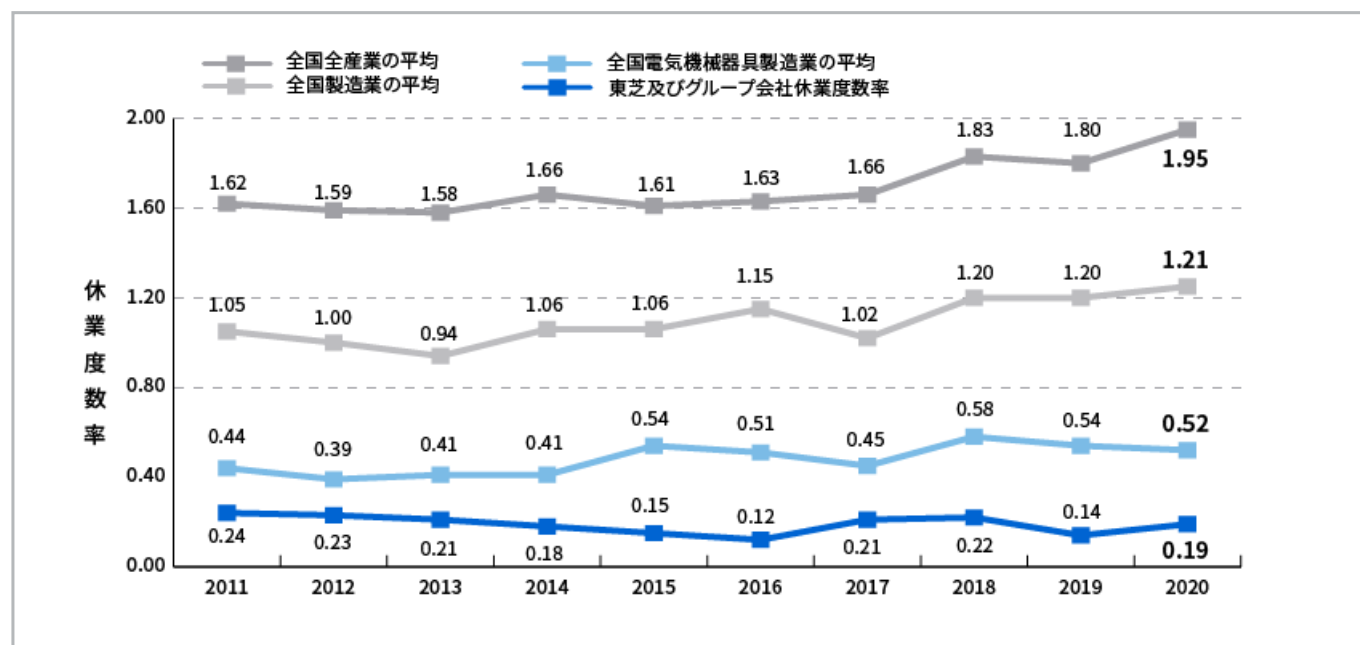
分類	教育種類	対象者	教育担当
法定教育	雇入れ時／作業内容変更時教育	新入社員／従事する業務内容が変更となった者	事業場安全健康スタッフ又は受入職場
	安全管理者選任時研修	安全管理者新規選任者	社内の有資格者又は外部講師
	職長教育	作業長昇格者等	
	各種特別教育、各種免許講習、技能訓練など	該当作業従事者又は該当作業主任者	
	各種能力向上教育	資格取得後5年経過者	
独自教育・訓練	年齢別健康教育	30,40,50歳到達者	事業場安全健康スタッフ
	昇格時安全健康教育(メンタルヘルスなど)	役職層への昇格者	
	OHSMS リスクアセッサー教育	各職場のリスク評価者	
	OHSMS 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

2020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95件（休業31件、不欠64件）で前年度とほぼ横ばいでした。東芝グループ従業員の過去3年間の死亡事故は2018年度0件、2019年度1件（国内）で、2020年度は国内では発生していませんが海外については集計中のため後日[サステナビリティサイト](#)で公表します。

災害の型別では、『転倒』、『動作の反動、無理な動作』、『はさまれ、巻き込まれ』、『墜落、転落』が上位を占め、特に転倒災害は全災害の32%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2019年度には死亡災害も発生したことから、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、東芝のスタッフ部門が東芝グループ安全健康推進目標を定め、それに基づいて国内東芝グループ各社及び事業場が自らの固有課題を交えながら推進目標及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※

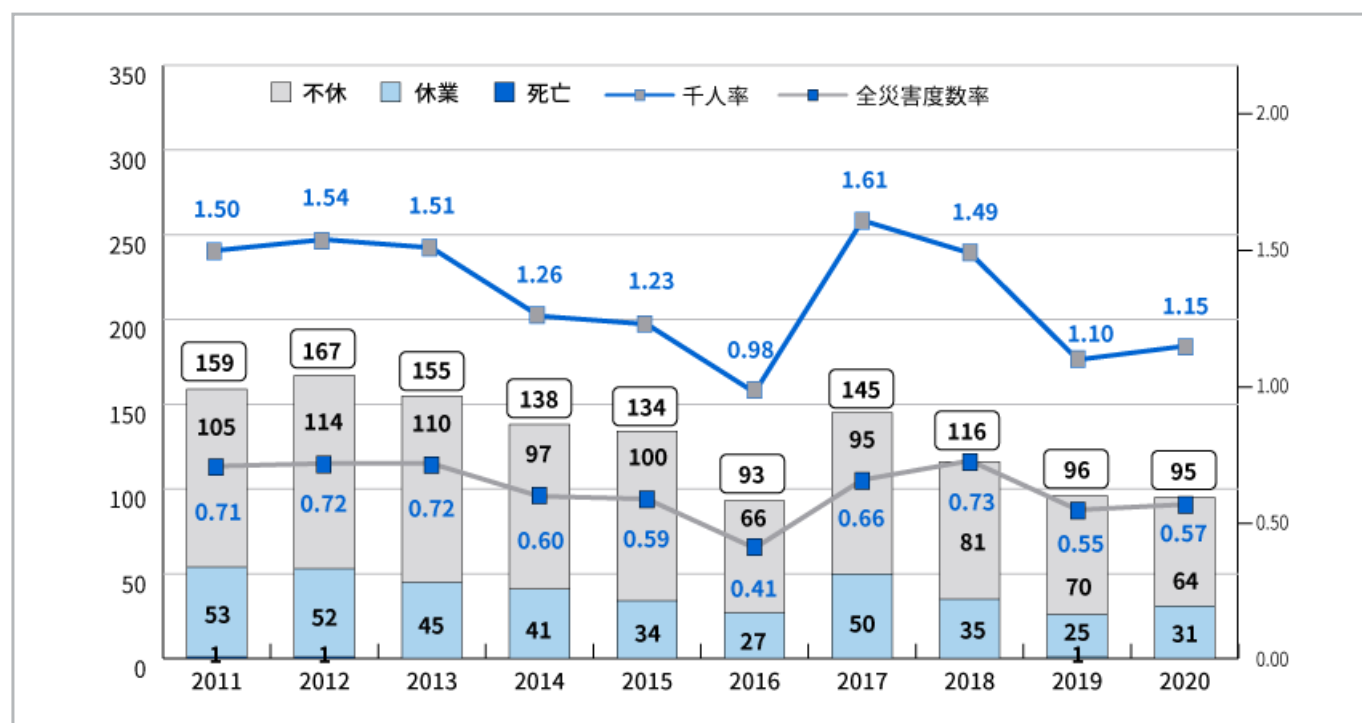


※ 休業度数率：100万時間当たりの休業1日以上の業務上災害件数

※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む

※ 2019年度の数字に誤りがあったため、サステナビリティレポート2020の数字を修正しています

業務上災害発生状況(国内東芝グループ)

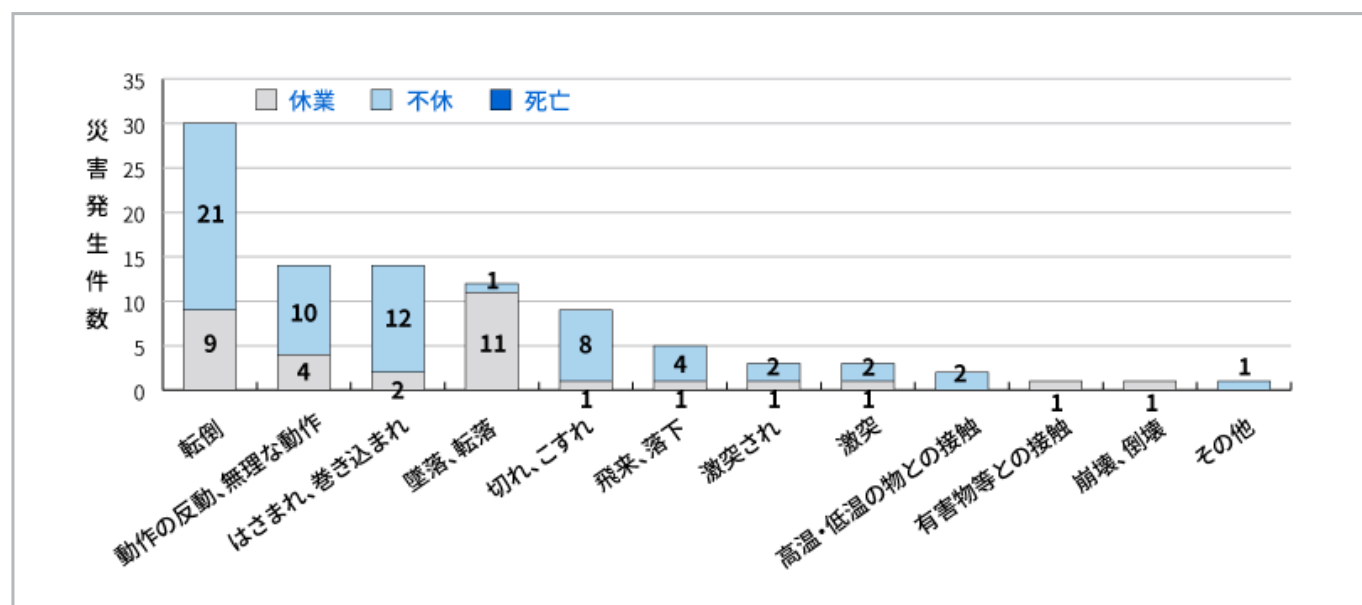


※ 全災害度数率：100万時間当たりの業務上災害件数(不休業・休業・死亡の総合計)

※ 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

2020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年度に死亡災害が発生したことを真摯に受け止め、改めて重大災害ゼロの継続をめざし、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。

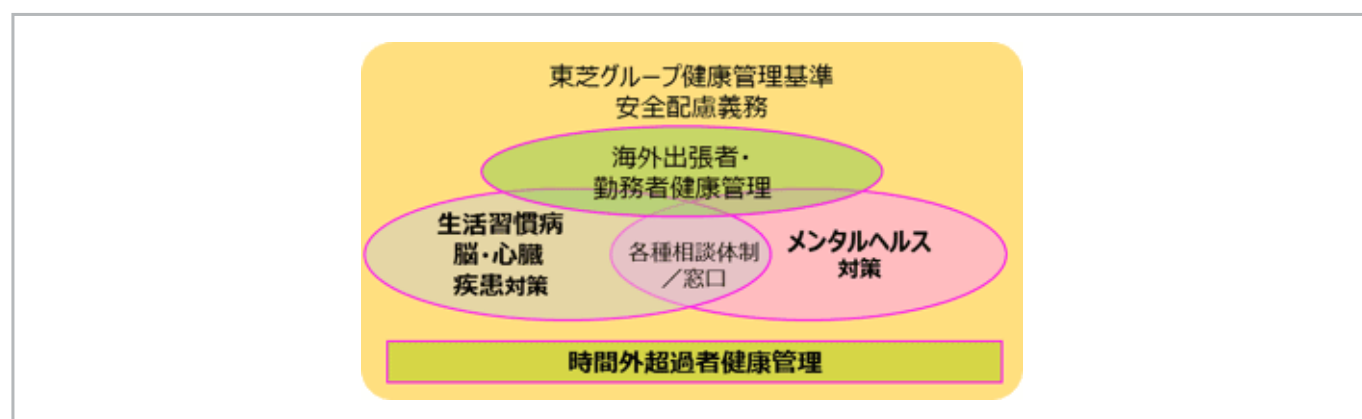
海外東芝グループでは、各国の実情に合わせ従業員の健康の保持増進に向けて取り組んでいます。

※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及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、物流活動にかか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拡大を受け、COVID対策本部を立ちあげ、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。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、職種別の目標出勤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ともに、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。

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及び最新の対応は「[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](#)」をご覧ください。

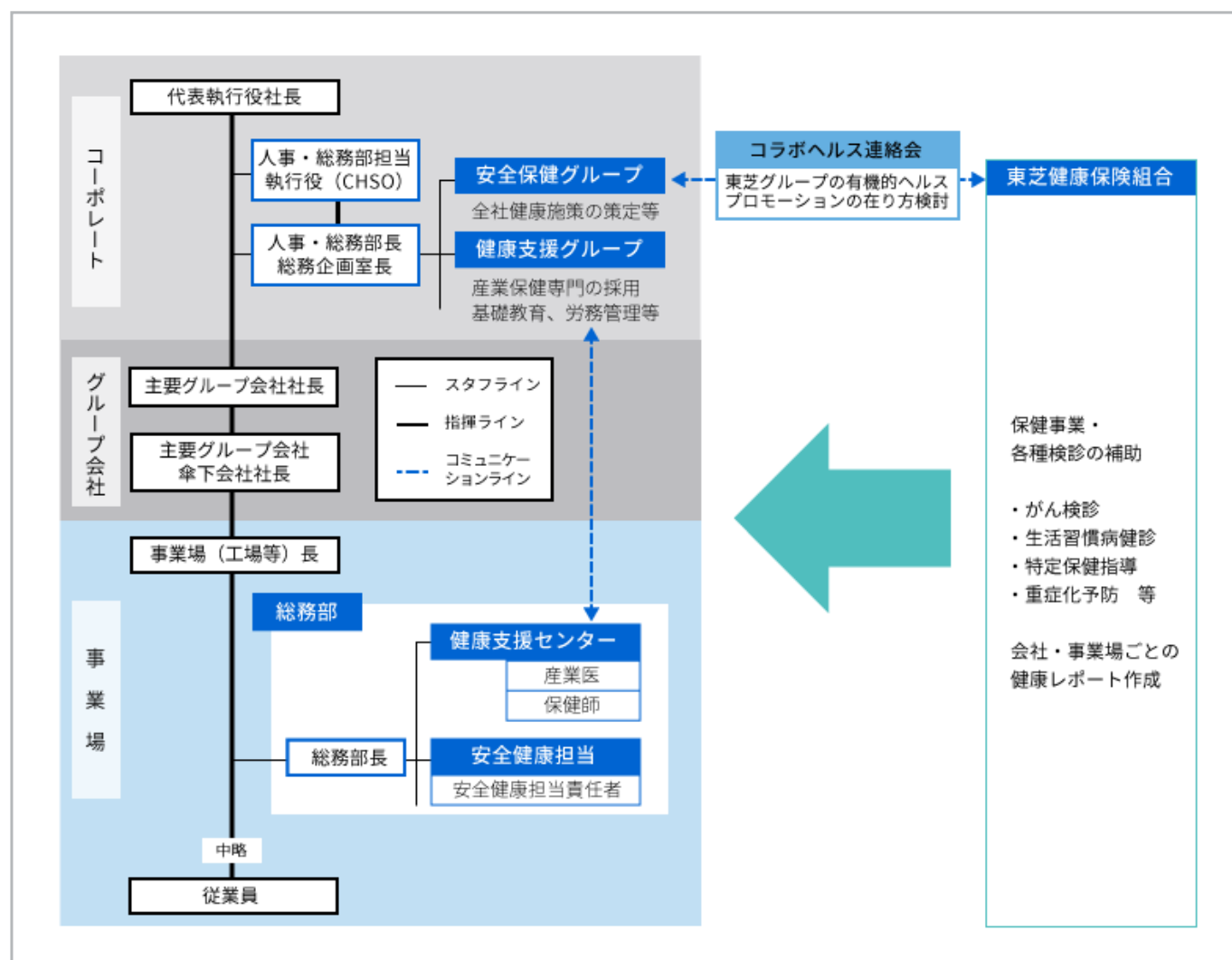
健康管理のための体制

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と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めざしていきます。

国内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。既に全国値に達している項目は更なる改善をめざすとともに、未達の項目を全国値レベルへ改善することをめざし、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2020年度値	目標値 ^{※1} (全国値)	対目標値 ○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	3.8%	7.2%	○
		要配慮以上の高血糖	2.5%	2.5%	○
	メタボ該当者	全年齢の該当者	17.7%	14.5%	△
		40歳以上の該当者	20.4%	13.0%	△
	メタボ予備群	全年齢の予備群	17.5%	14.1%	△
		40歳以上の予備群	18.7%	12.3%	△
プロセス指標	喫煙：喫煙あり		24.2%	21.5%	△
	運動：全国平均以下の歩数(相当) (5,000歩以下/日)		24.7%	0% ^{※2}	△
	食事：朝食を食べない者の割合		27.8%	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)		13.9%	14.4%	○
	睡眠：寝不足		21.0%	25.9%	○
	飲酒：一回の飲酒量が多量		25.0%	14.5%	△

※1 全国値は2018年度の国民栄養調査又は厚労省データの20～69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)のゼロ化をめざす。

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の設定により更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よ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。2020年度からは、本社事業場でも「皆で」と本社のある「港区」をかね合わせて名付けたオリジナル体操「みなトレ」を作成し、従業員向けに動画を公開しています。

また、京浜事業所では、健康づくり活動への全員参加をめざ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年度の安全健康経営会議では、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更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。2020年度は教育対象の98.5%となる国内グループ会社67,154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(2020年度90.2%)となっています。

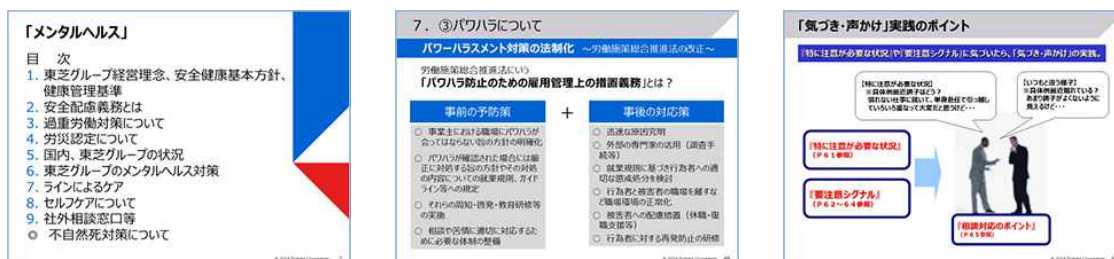
チェックの結果、スコアが設定した基準を超える全従業員に対しては面談希望を確認し、希望者には面談にてストレス対処法へのアドバイスなどを実施しています。

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、更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(及び勤労担当者)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ッフ)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)や退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めざし、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、主治医や職場及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・3か月後教育、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ッフに対し、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か月に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、国家間の往來の困難度、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及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及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、東芝及び主要グループ会社(東芝テック(株)を除く。)、東芝ライテック(株)、東芝キャリア(株)及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)、東芝プラントシステム(株)が大規模法人部門、東芝プレジジョン(株)が中小規模法人部門として日本健康会議[※]から「健康経営優良法人2021」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](#) ＞

＜ [持続可能な調達活動の推進](#) ＞

持続可能な調達活動の推進



東芝グループではサプライチェーンを通じた「持続可能な調達活動」を推進しています。

「持続可能な調達」活動とは

調達取引先まで含めた法令、社会規範、人権・労働安全衛生、環境等の社会的責任を果たすことを目的とした、将来にわたり持続可能な調達のことです。2017年にはISO 20400『持続可能な調達に関する手引き』が発行され、調達活動のなかで環境や人権など幅広い社会的責任の標準が定められています。

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

2020年度の成果

東芝グループ責任ある鉱物調達方針の改定

東芝グループの調達方針の改定

調達取引先調査・改善指導

- ・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
- ・責任ある鉱物調査の実施
- ・取引先環境保全調査の実施

課題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

- ・調達取引先と連携して供給を確保し、事業への影響を最小限に抑制

今後の課題と取り組み

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、調達取引先のCSRへの取り組み評価を実施します。また、調達活動を行う従業員に対しても、人権、労働、安全衛生、環境など重要なサプライチェーン上のCSR課題について啓発していきます。

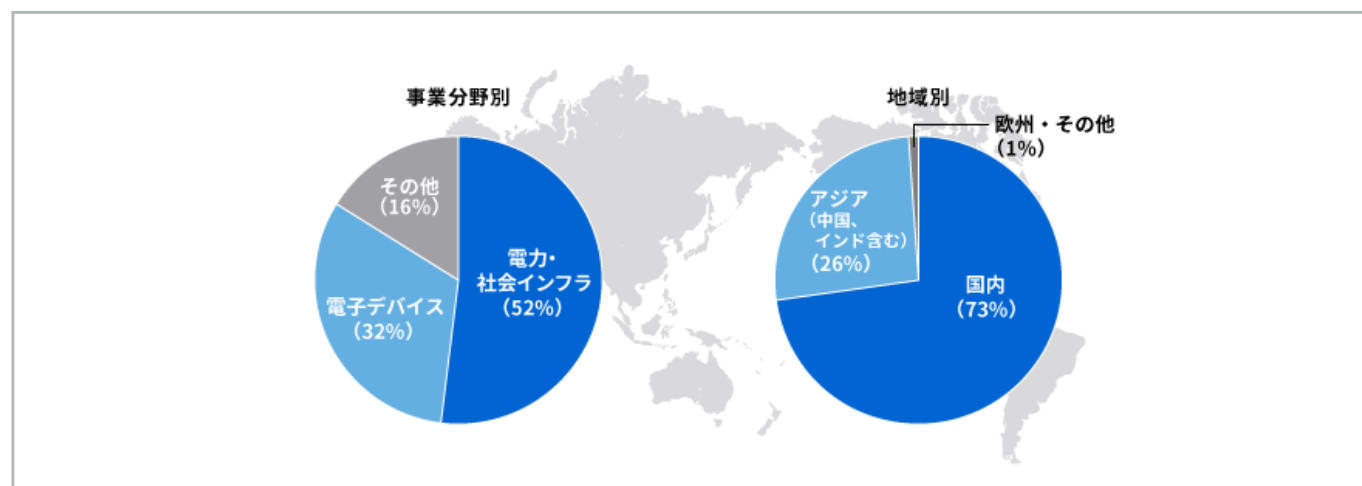
東芝グループのサプライチェーン

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52%、電子デバイスが32%、その他が16%です。地域別では、日本が73%、アジア(中国、インド含む)が26%、欧州・その他が1%です。

サプライチェーンを通じて持続可能な調達活動を推進していくうえで、東芝グループは、調達額上位で継続的に取り引きしている調達取引先のなかから、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。

事業分野別及び地域(日本国内／海外)別の調達構成比率(2020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並びにサービス提供に重要な役割を担う調達取引先に、「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、責任ある鉱物調達に関しては「[東芝グループ責任ある鉱物調達方針](#)」を定めています。2020年度は、「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」の反映と調達取引先へのお願い事項の明確化を目的とし、東芝グループ調達方針を改定しました。

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に対して要請
2008年5月改定	調達取引先へのお願いとして、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	新規取引開始時及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
2021年2月改定	調達取引先へのお願い事項について、「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」の改定を反映し、それぞれ個別に要請をしていた「東芝グループグリーン調達ガイドライン」、「お取引先様のための東芝品質保証ガイドライン」、「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」、「お取引先様のための東芝製品セキュリティ品質保証ガイドライン（ソフトウェア編）」を追記

※ 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を通じた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。2020年9月には、アメリカ合衆国で行われたRBAのメンバー会議（オンライン会議）や2021年1月にオンラインで開催されたジャパン・アウトリーチ・ミーティングに参加し、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、毎年業態に応じて、RBA行動規範の趣旨に沿ったCSRセルフアセスメントを依頼し、法令・社会規範の遵守、人権・労働安全衛生、環境、倫理にかかわる取り組み状況を確認しています。アセスメントの結果を受けて、リスクレベルに応じて調達取引先を個別に指導し、改善を依頼しています。

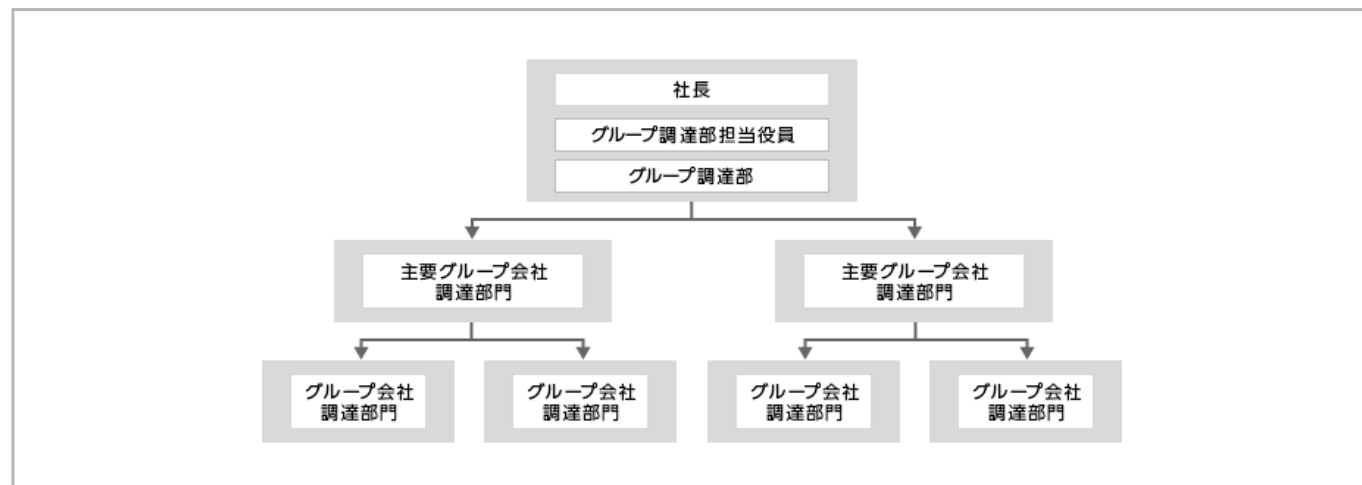


＜ [RBA（責任ある企業同盟）への参加](#)

持続可能な調達活動の推進体制

東芝グループは、2020年4月から、東芝の本社調達部に持続可能な調達活動のための独立した専門組織を設置し、人権、労働、安全衛生、環境などの持続可能な調達活動の推進にあたっては、サステナビリティ推進部門、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。持続可能な調達活動の推進体制を通じて、各グループ会社に対し情報伝達や教育を行い、施策の周知、徹底をしています。

東芝グループの持続可能な調達活動推進体制



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」「持続可能な調達」に関する教育を、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。より取り組みを強化するため、2020年度はこれら階層別教育などとは別に、持続可能な調達に関する啓発教育を国内東芝グループの調達担当者約100名に対し実施しました。

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、調達取引先と連携して供給を確保し、事業への影響を最小限に抑えるよう努めています。具体的には、感染が拡大している地域における企業の活動状況や物流の状況などのリスクを見極め、事業への影響を最小限に抑制する対策を講じています。

東芝グループの調達方針の徹底とモニタリング

調達方針の徹底

「東芝グループの調達方針」に基づいて、CSRへの配慮を調達取引先に要請しています。東芝が参加する国連グローバル・コンパクト、[RBA行動規範](#)の趣旨に沿った調達活動の推進を同方針に追加した2014年度は、直接の調達取引先約10,000社（のべ数）^{*}に対して徹底を依頼し、同意を取得しました。2020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2,000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

継続的に取り引き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。2020年度は、調達取引先の人権2,603社、安全衛生2,789社、環境4,263社の調査を実施し、保護具の適正使用などを要請しました。（社数は東芝グループ、のべ社数）

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に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（2020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・労働	2,366社	2,603社	167社
安全衛生	2,868社	2,789社	222社
環境	3,333社	4,263社	108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、まずは正措置の要求を行うとともに、必要に応じて是正指導、支援を行います。それでも、是正が困難と判断された場合は、取り引きを停止します。

指導・支援及び取引停止社数（2020年度、東芝グループ、のべ社数）

内容	指導・支援	取引停止
人権・労働	93社	0社
安全衛生	193社	0社
環境	68社	0社

指導・支援事例(2020年度)

環境配慮の徹底	・調達先の従業員への環境方針・グリーン調達ガイドラインの徹底 ・産業廃棄物などの処理方法の指導
人権・労働安全の徹底	・5S管理の徹底 ・製錬業者へのコンフリクト・フリー認証[※]取得の支援 ・保護具の適正使用に関する指導

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

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、調達などの取引先に関して法令、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又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、ご本人の承諾を得ない限り「クリーン・パートナー・ライン」事務局外の者に開示されません。また、通報内容は厳正に取り扱い、通報したことを理由として通報者及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。2020年度は2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ました。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います。

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、調達取引先やサービスプロバイダーとの良好なパートナーシップの構築を積極的に推進しています。毎年、コンプライアンス遵守と東芝グループの「誠実であり続ける」という経営理念体系のもと、社会、環境分野における社会的責任について理解を深めていただくことを目的として、調達取引先、サービスプロバイダー、請負業者などのビジネスパートナーを対象に、研修を実施しています。研修はRBA行動規範をベースにSocial Accountability Management Systemに準じた2時間の研修で、2020年度は新型コロナウイルス感染防止のため、オンラインで実施しました。オンラインでの開催により、ビジネスパートナーでのニューノーマルに対応したビジネス活動の促進にもつながったと考えています。研修にはビジネスパートナー34社の人事・総務担当者が出席し、東芝情報機器フィリピン社の総務・コンプライアンス部門担当者が講師を務めるなか、各社のRBA行動規範に沿った活動を実践するうえ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サステナビリティ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。



ビジネスパートナーを対象としたオンライン研修の様子

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、コンゴ民主共和国及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及び周辺国のリスクのみならず、その他紛争地域及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、汚職などにかか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。

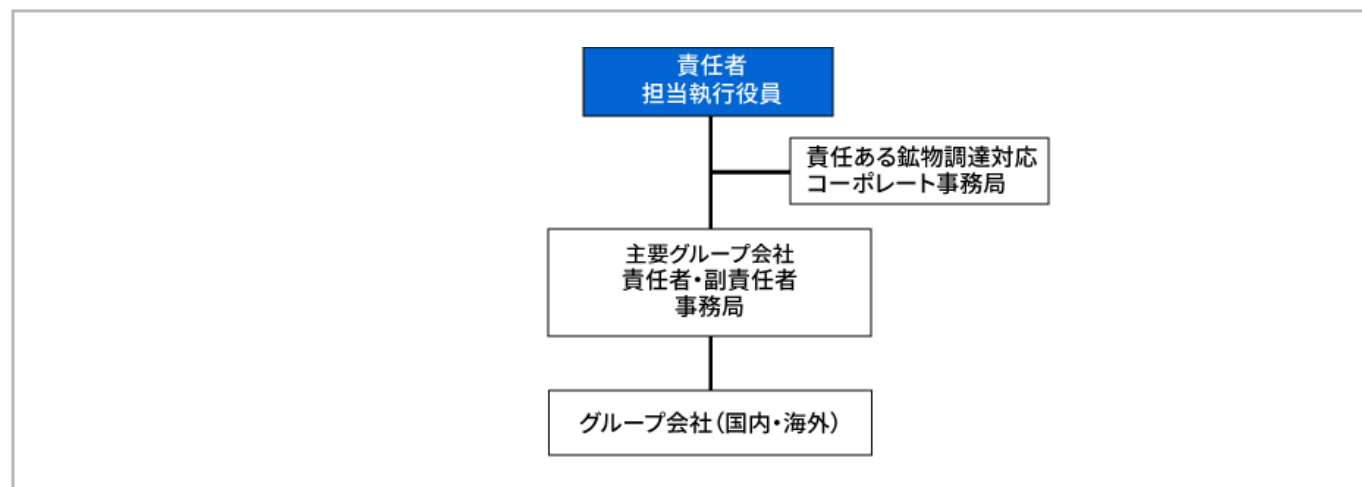
東芝グループは常に鉱物調達にかかわる情報収集に努め、調達取引先と連携しながら、本方針に基づいた事業活動を行います。

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 (紛争鉱物レポートニング・テンプレート) を使用して実施しています。

2020年度は、3TGを使用している可能性のある調達取引先約630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、鉱物調査の最新動向や最新版の調査票の解説する資料作成に参加しました。

＜ [JEITA 責任ある鉱物調達検討会](#) ＞

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、2020年2月には6版を、2021年4月には6.1版を発行しました。6版では、東芝グループ環境基本方針の改訂と東芝グループ環境関連物資リストを見直し、6.1版では東芝グループ環境関連物質リストを再度見直しました。

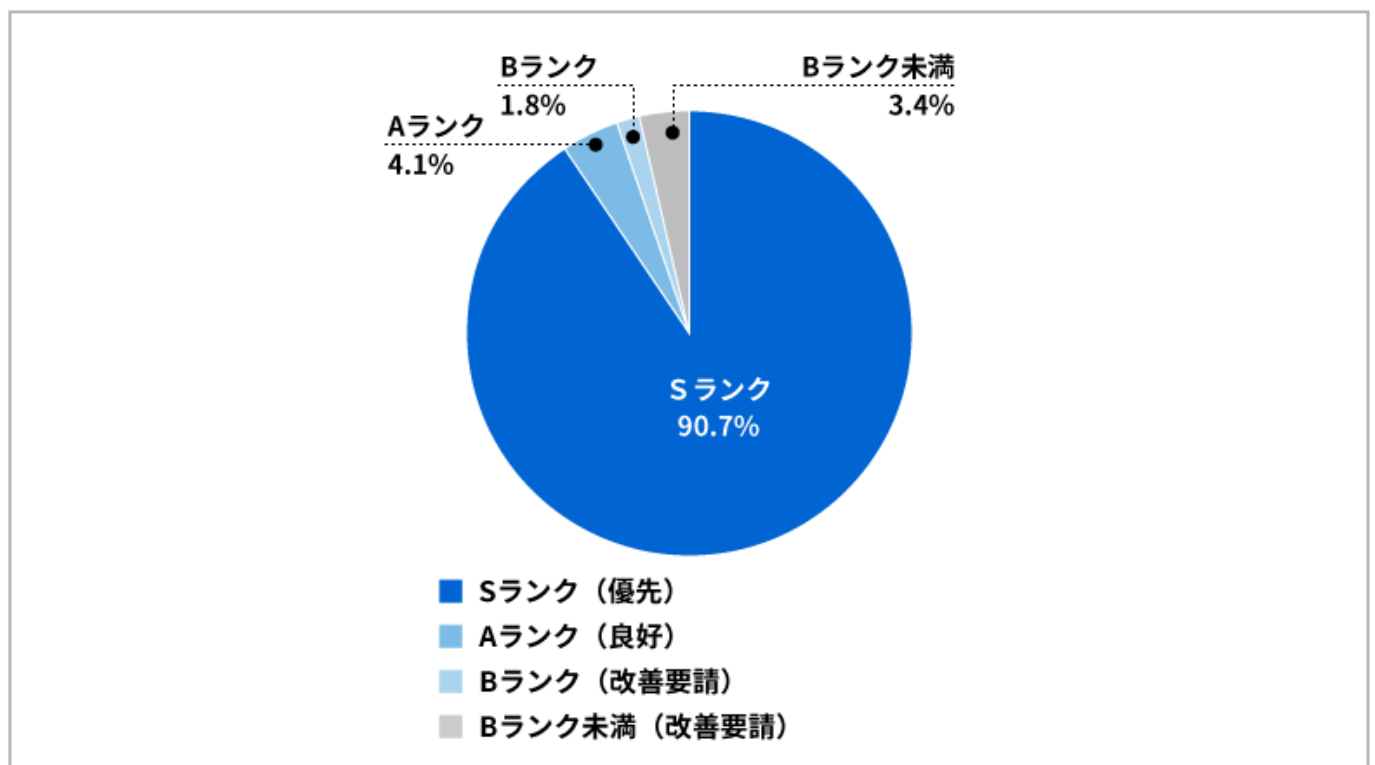
調達取引先に対しては、グリーン調達への理解と協力を願うとともに、環境評価及び調達品の含有化学物質の調査と評価を実施しています。

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、資源及びエネルギー消費、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り引きすることとし、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（2020年度）

（優先調達取引先 94.8% 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。

2020年度の成果

- ・新型コロナウイルス感染症の影響で集合教育が困難となったため、オンラインを中心に品質教育を実施。
- ・日本国内で21講座を実施し、のべ571人が受講。また、中国では自社で育成したローカル人材が講師を務めて9講座を実施し、のべ130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強化にともない、製品の更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及びサービスを提供し、社会に貢献することをめざします。

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. 全数良品をめざす品質システムを確立し維持します。
4. 全部門、全員参加で品質のつくりこみを行います。
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めざします。
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。

なお、2020年度の状況については情報がまとまり次第[サステナビリティサイト](#)で更新します。

品質にかかわる人材の育成

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かかわる全部門を対象に、原因分析手法や未然防止手法を始めとする品質教育を開発・実施しています。2020年度は、国内外のべ701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。2020年度は72,893人が受講し、受講率は99.7%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。



中国での品質教育の様子
(2020年度はオンラインで実施)

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ず知らずのうち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」及び「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。



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

＞ 持続可能な調達活動の推進

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、経済産業省及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「東芝グループ行動基準」を基本に、製品安全及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。

2020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4件

内訳は、製品起因が疑われる事故2件、製品起因が否か特定できない事故2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。

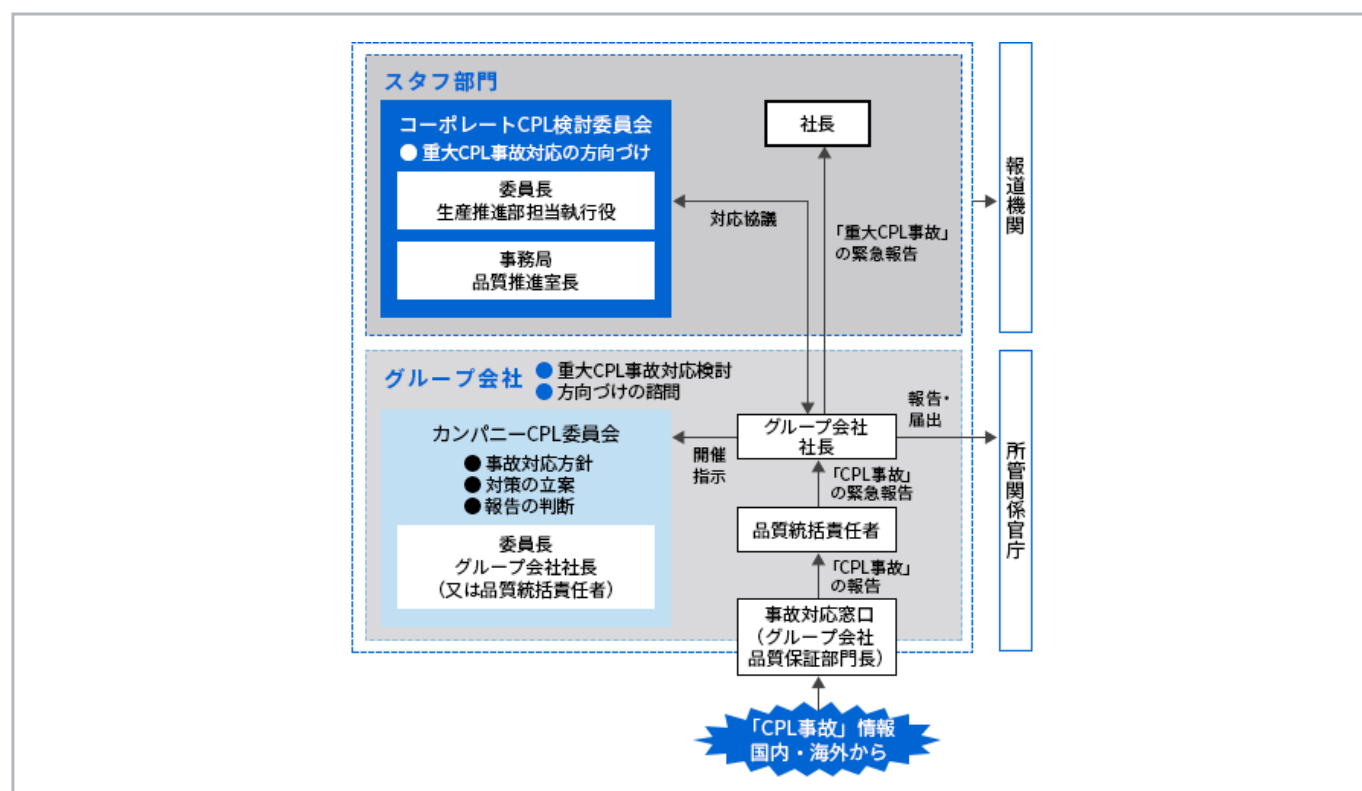
また、事故情報を迅速に収集するために、保守・サービス員が現場で入手した製品事故の情報とその対応状況を速やかに品質保証部門、経営トップに伝達できる情報システムを構築しています。

2020年度は、製品起因が疑われる事故2件、製品起因が否か特定できない事故2件の合計4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

東芝グループでは、製品開発プロセスを有する製造拠点の93.2%が製品安全に関する設計レビューを実施するなど(2020年3月時点)、製品安全の確保に取り組んでいます。

また、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、製品安全にかかわる法令、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(2020年度73,112人)を対象にe-ラーニングを実施(受講率99.7%)し、電安法への理解を更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を共有し、DB化すること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\(JPCERT/CC\)](#)などの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り扱い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きましても、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

➤ [お客様への重要なお知らせ](#)

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。



幼稚園における、エレベーター、エスカレーター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

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きましても、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きましても、事故情報の共有や対応について事業譲渡先と連携し、情報開示を積極的に進めています。

＞ お客様への重要なお知らせ

また、リコール社告案件の中で、特に火災リスクの大きいエアコンや、その他ノートパソコン用バッテリーパック、縦型洗濯乾燥機、電球形蛍光灯の複合チラシを準備し、修理・点検訪問の際にお客様宅に対象製品がないかを確認し、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するなど、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。



リコール社告案件の複合チラシ
(PDF:2.71MB)

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

なお、2020年度、国内市場においてリコール社告1件を開始し、製品の交換・回収を行っています。対象台数は1,301台です。

- ＜ [蛍光灯シーリングライト 無償交換のお知らせ\(カバー落下の恐れ\) \(東芝ライテック\(株\)\)](#)

製品セキュリティ強化への取り組み

東芝グループでは、製品・システム・サービスに対するセキュリティを確保するため、製品セキュリティマネジメント体制のもと、製品の開発プロセスにおけるセキュリティの確保、製品で利用される外部製品のセキュリティの確保する取り組みを行っています。

「PSIRT※体制維持管理」、「脆弱性情報ハンドリング」、「製品セキュリティインシデント対応」、「セキュア開発マネジメント」を製品セキュリティの重点施策とし、リスクベースの優先順位づけに基づく製品セキュリティ態勢強化計画を策定しています。製品の開発プロセスの各フェーズでは、チェック項目をまとめた「製品セキュリティチェックリスト」、チェックリストに対応するガイドラインと標準推奨ツールの整備をグループ全体で進めています。また、調達取引先へは東芝グループの製品セキュリティの考え方をご理解いただくとともにガイドラインも準備し、安全な製品・システム・サービス提供の実現にご協力いただいています。

製品セキュリティの詳細な取り組みについては、[サイバーセキュリティ報告書](#)をご覧ください。

※ Product Security Incident Response Team

- ＜ [東芝PSIRT](#)

お客様満足の向上



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

2020年度の成果

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

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

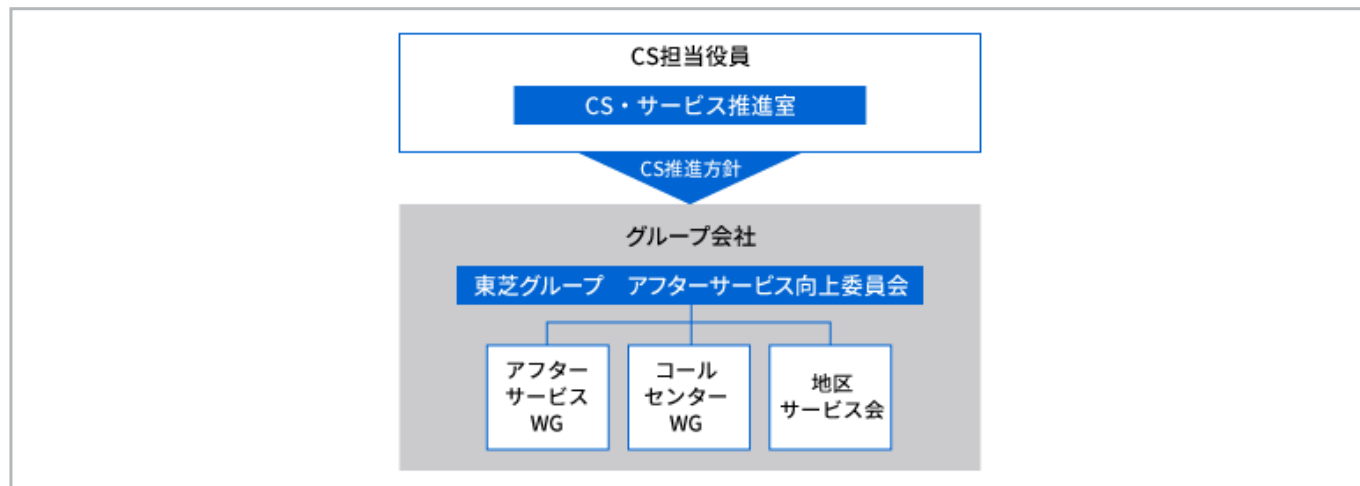
＜ [東芝グループ行動基準 2. お客様の尊重](#) ＞

CS推進体制

CS推進体制

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

CS推進体制



お客様相談窓口

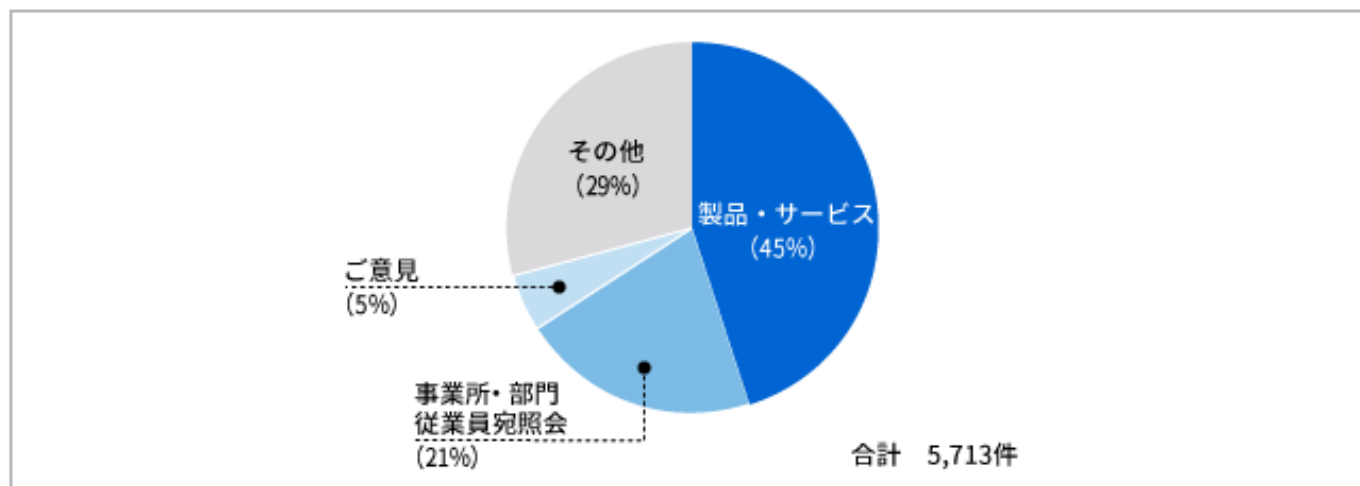
東芝グループでは、製品、サービス別のコールセンターを設置しています。それぞれのコールセンターでは独自の目標を定めて、応対・サポートの品質向上に取り組んでいます。

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ご提供しています。

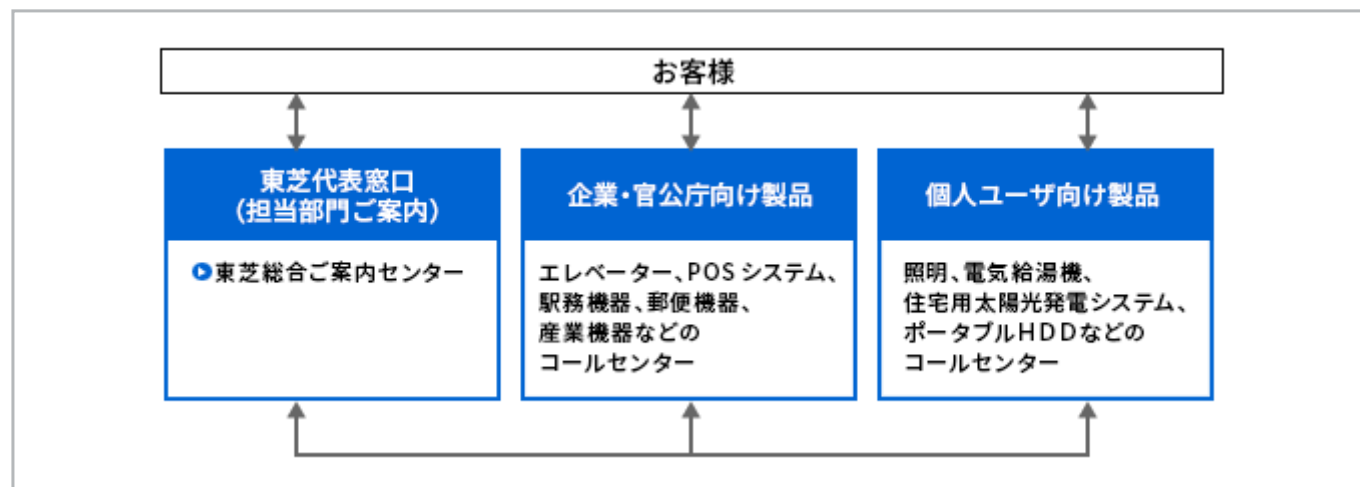
お客様からいただいたご意見・ご要望は、製品・サービスの改善につながるよう、関係部門にフィードバックしています。

「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に臨時窓口を用意しています。2020年の新型コロナウイルス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ました。現在は感染予防策を徹底し、通常運営しています。

東芝総合ご案内センターお問い合わせ内訳(2020年度)



国内東芝グループのコールセンター体制



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

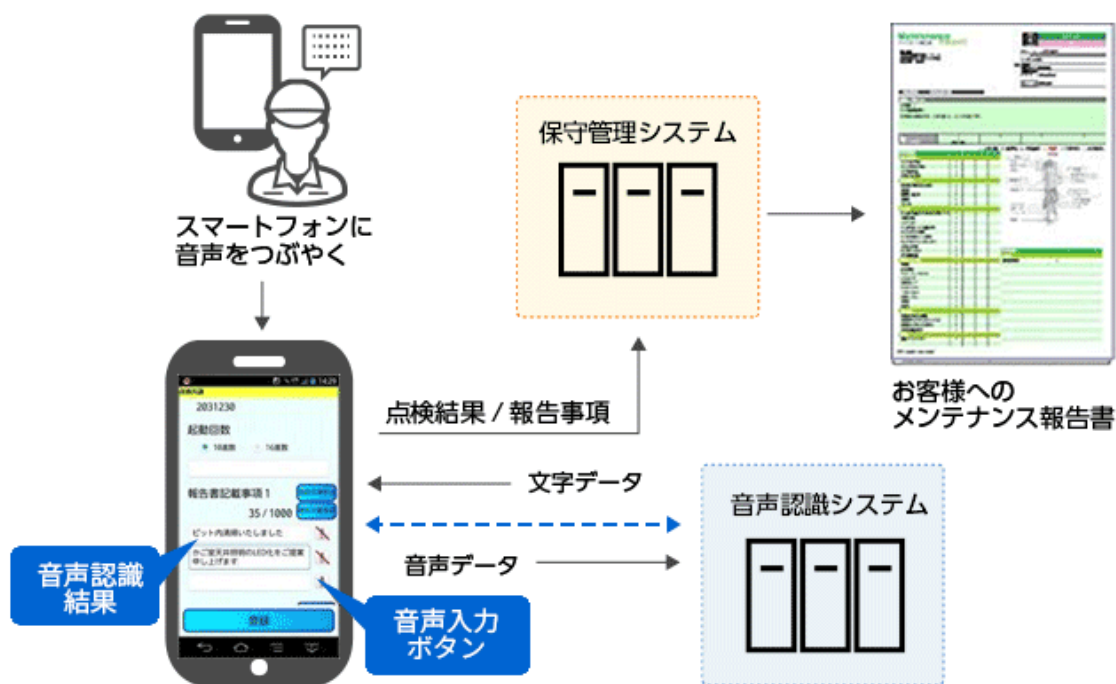
東芝グループのアフターサービス各部門が課題やCS向上事例を共有し、グループ全体でサービス向上に取り組むことを目的に、「アフターサービスWG」を設置しています。

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。

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。

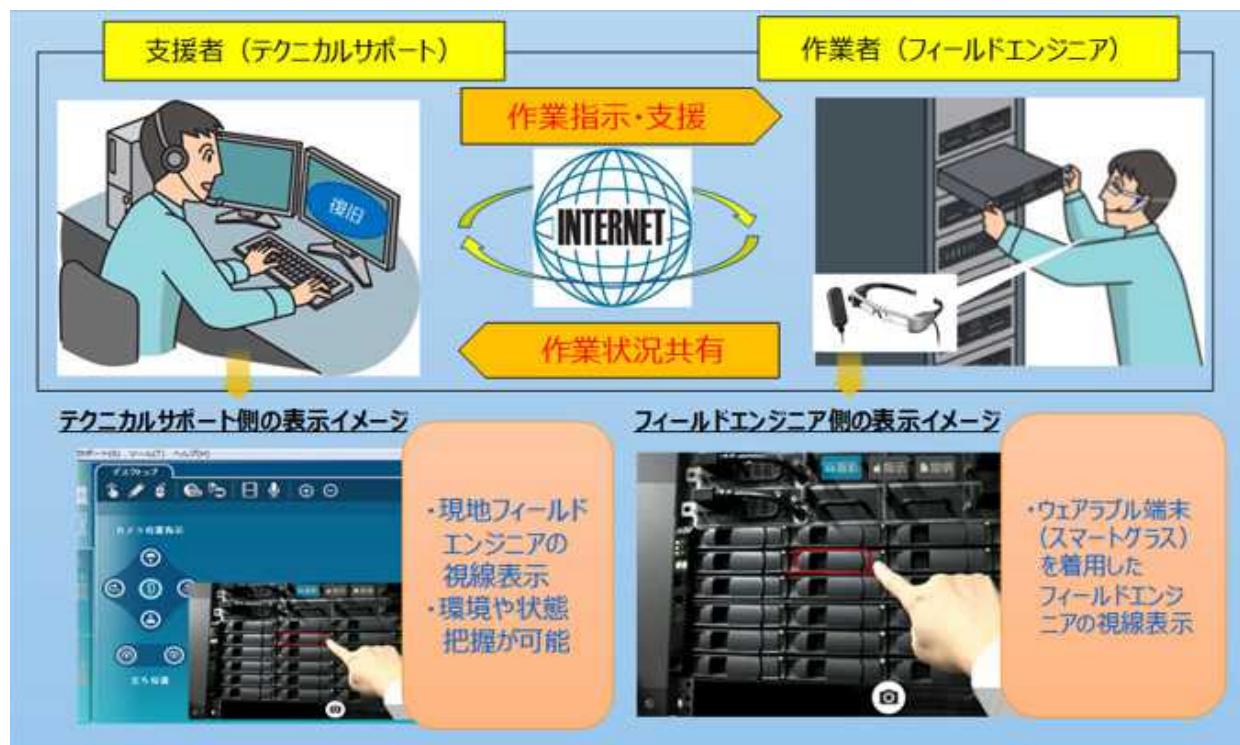


点検の現場で、保守員が携帯しているスマートフォンに音声で点検内容や状況を録音。録音された音声データが文字に変換され、スマートフォンに搭載したアプリケーション上にテキストデータとして記録されます。メンテナンス作業中でも言葉をつぶやくだけで記録ができることから、必要に応じて正確な情報をよりスピーディにお客様にご提供できるほか、保守員の負担が減って安全性も向上します。

今後、このシステムを更に改良し、地震など災害時の活用方法も検討していきます。

保守サービスへの遠隔支援システムの活用

東芝ITサービス(株)では、情報機器の保守サービスについて、遠隔支援システムを活用したサービスを導入しています。



保守サービスの現場でスマートグラスを通して、支援者(テクニカルサポート)と作業者(フィールドエンジニア)間で、映像・音声を共有し、きめ細かいサポートを可能としています。相互に確認ができることからミスを防止することができるほか、トラブル時には原因の早期発見、早期復旧に役立ちます。今後は活用シーンを拡大し、更なるサービス品質の向上に努めます。

お客様相談窓口での取り組み

国内における東芝グループコールセンターの対応品質向上のため、「コールセンターWG」を設置しています。このワーキングでは、コールセンターの課題発掘調査、電話対応者向け教育、コールセンター品質チェックなどを実施しています。

2020年度は11月に新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、事前録音による審査により、「第14回電話対応コンクール」を開催しました。5コールセンターから計8人の選拔者が参加し、対応力を競い合い、全体のレベルアップにつなげました。



電話対応コンクールの表彰
(表彰式は代表者が出席)

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。2020年度は国内グループ従業員74,103人(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向上活動を積極的に取り組んでいる企業や人に、各種活動をご紹介いただく講演会を実施しています。2020年度はカスタマーを虜にするビジネスモデルへのシフト(カスタマーサクセス)が課題となっていることから、新しいCSの視点について、サクセスラボ株式会社 代表取締役 弘子ラザヴィ氏(「カスタマーサクセスとは何か」の著者)に語っていただきました。この講演会はオンラインで実施し、約1,200人の従業員が視聴しました。

■ 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。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大のため開催を中止しましたが、今後も引き続きCS向上施策を行っていきます。

従業員のお客様対応研修

東芝グループでは、お客様満足度の重要性の理解、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。更に「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。2020年度は、従業員137人を対象に、「お客様対応の基本」「ビジネスメール作成の基本」などの研修をオンラインで実施しました。

お客様の声の共有・反映

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

活動事例

研修とショールームの機能を備えた研修棟の活用

東芝エレベータ(株)では、東芝府中事業所内において、昇降機やビルファシリティ設備の保守サービス及び、据付工事などに関する技術員の研修、並びにショールームの機能を備えた新しい実機研修棟を2013年に竣工しました。近年増加している高速エレベーター専用の保守技能向上を図るために高層昇降路を設け、高速領域で安全性や快適性を維持するための実機研修を実施しています。

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



東芝エレベータ(株)
東日本サービス情報センター

活動事例

24時間365日体制でサービスを提供

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つなげるように、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

東芝グループ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。2020年度は電話応対スキル教育を実施しました。

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ま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

50Hzと60Hzの異周波間をつなぐ東京～中部間連系設備の完工

東芝エネルギーシステムズ(株)が設計、調達、据付を担当した東京電力パワーグリッド株式会社向け新信濃変電所交直変換設備(定格450MW×2、DC±200kV、DC2250A)の増設工事が完了し、2021年3月より営業運転を開始しました。

日本では、主に東日本は50Hz、西日本は60Hzと異なる周波数で電気が供給されており、周波数の異なる電力系統は直接接続することができないため、交流の電力を一度直流に変換して送電する機能を備えた直流送電システム(HVDC※)により電力を融通しています。これまで東京～中部間の連系容量は新信濃変電所(既設周波数変換所)も含めた2変電所及び1変換所で1,200MWとなっていました。2011年に発生した東日本大震災での供給力不足の経験から、東京～中部間連系の重要性が増し、さまざまな検討を重ねた結果、新たに、東では東京電力パワーグリッド株式会社 新信濃変電所に設備を増設し、西では中部電力パワーグリッド株式会社 飛騨変換所(岐阜県高山市)を新設することで、900MWの連系設備が增強されました。

近年頻発している大規模災害や再生可能エネルギー導入の拡大などから、異なる地域間での電力融通のニーズは高まっています。東芝エネルギーシステムズ(株)は今回の設備の製造や建設にともない培った知見や実績を基に、高品質な製品の供給を通じ、より安定した電力供給に貢献していきます。

※ High Voltage Direct Current の略で、送電側の電力を交流から直流に変換したうえで送電し、受電側の系統では交流に戻して電力を使用すること。



新信濃変電所に納入した交直変換器

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。

福井県にある敦賀市公設地方卸売市場内に設置された「H2Oneマルチステーション™」は、2020年11月より稼働しています。

この「H2Oneマルチステーション™」は、ワンコンテナタイプの「H2One™」と地産地消型の再エネ水素ステーション「H2One ST Unit™」を組み合わせたシステムで構成されており、施設内の太陽光で発電したグリーン電力を用いて、燃料電池車 (FCV) への水素充填だけでなく、敷地内の建物や電気自動車へ電力供給が可能なマルチな機能をもつシステムです。このシステムで発生させた熱は水を温めることに利用され、施設内の手洗い用として活用されています。

今回設置している場所は災害時の物資供給拠点でもあり、停電しても300人に3日分の電力と熱を供給することが可能です。停電時も物資供給機能を維持できるだけでなく、ここで作った水素を外部へ払い出し周辺地域の水素インフラを支えることで、災害時の人びとの生活を支援します。

今回設置している場所は災害時の物資供給拠点でもあり、停電しても300人に3日分の電力と熱を供給することが可能です。停電時も物資供給機能を維持できるだけでなく、ここで作った水素を外部へ払い出し周辺地域の水素インフラを支えることで、災害時の人びとの生活を支援します。

今後も水素ソリューションの提供を通じて、カーボンニュートラルな社会実現に向けてクリーンなエネルギーの安定供給をサポートしていくとともに、災害に強い強靱な地域づくりと災害発生時の事業継続に貢献していきます。



福井県敦賀市に納入した
H2Oneマルチステーション™



H2Oneマルチステーション(イメージ図)

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、さまざま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、日本国内及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、お客様の生産にかか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、サプライヤー情報及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及びワークフロー機能を活用して、オフィスにいら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)

＜ [戦略調達ソリューションMeister SRM™](#) ＞

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ます。

生産現場での作業の非接触化・遠隔化、作業効率や生産性の向上、またカーボンニュートラルに向けたエネルギーの最適化といった課題解決に向けて、東芝グループが長年培ってきた社会インフラやエネルギーシステム、プラントシステムなどの運転・保全の知見とIoT、AIなどのデジタル技術を融合し、“アセット統合データ基盤[※]”を搭載した「工場・プラント向けアセットIoTクラウドサービス Meister OperateXTM」と「設備・機器メーカー向けアセットIoTクラウドサービス Meister RemoteXTM」を提供しています。両サービスは「アセット統合データ基盤」上のデジタル空間で連携し、工場・プラントと、そこに設備・機器を納めるメーカーをデジタルでつなぐことで、工場・プラント運転・保守の全体最適化をサポートします。

※ 東芝グループが長年培ったインフラ領域の運転・保全業務サポートシステムのノウハウを活かしたIoTデータ基盤

＜ [O&M IoTソリューション](#) ＞

＜ [工場・プラント向けアセットIoTクラウドサービス Meister OperateXTM](#) ＞

＜ [設備・機器メーカー向けアセットIoTクラウドサービス Meister RemoteXTM](#) ＞

活動事例

産業・社会インフラの持続可能性を支えるサイバーレジリエンスへの取り組み

エネルギーや製造、交通、医療機関といった重要な産業・社会インフラにおいて、サイバー攻撃により重大なインシデントが発生した場合、社会活動の継続に多大な影響が及びます。東芝デジタルソリューションズ(株)では、サイバー攻撃による影響を最小化し、早期にシステムを復旧する「サイバーレジリエンス」を実現するソリューションを提供しています。制御ネットワークの最新状況を把握し不正接続監視、異常通信などを検出するソリューションや、物理的な一方向通信でデータ送信を可能にしながら逆方向の攻撃通信を遮断する製品など、グローバルで豊富な実績のあるセキュリティ商品を提供しています。また、東芝がもつ産業・社会インフラ向け制御システムの豊富な構築、運用実績をベースに、サイバー攻撃の検出や分析、アドバイスをを行う産業用制御システム向けのリモートセキュリティ監視サービスを運営しています。日々複雑化するセキュリティ課題に対して、産業・社会インフラの持続可能性を支え、安心で安全な社会の実現に貢献していきます。

＜ [東芝セキュリティソリューション](#) ＞

＜ [産業インフラを守るサイバーレジリエンスとは](#) ＞

＜ [制御システム向けサイバーセキュリティ・プラットフォーム](#) ＞

＜ [一方向セキュリティゲートウェイ Waterfall](#) ＞

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並びにEVへの電力供給はもちろん、EVの蓄電機能を活用してEVから事務所への電力供給も可能にし、再生可能エネルギーの利用率を高めることでCO₂削減効果とEV活用、防災機能を併せもつシステムとして評価をいただいています。三川発電所では、このシステムを所内電源と接続しないオフグリッドで運用することにより、再生可能エネルギー100%でEV充電と電力供給を実現しています。

東芝ITコントロールシステム(株)は、今後も災害に強い街づくりと、事業継続を支援する製品及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めざし開発されました。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

多様な利用者にご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。

2020年度の成果

- ・「乗場行先階登録システムFloor NAVI」がIAUD国際デザイン賞2020で銅賞を受賞。
- ・安心・安全な社会の実現をめざした「水素エネルギー」の取り組み。

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更に深め、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「ユニバーサルデザイン理念」「ユニバーサルデザインビジョン」「ユニバーサルデザインガイドライン」を制定し、UDの考え方を組み入れた開発を行い、社内外に東芝のUD情報を発信しています。

東芝グループ ユニバーサルデザイン理念

『一人ひとりの安心と笑顔のために、価値ある商品を創造します』

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

東芝グループ ユニバーサルデザインビジョン

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

東芝グループ ユニバーサルデザインガイドライン

- ・使いやすさが伝わること
 - ・使い方が簡単でわかりやすいこと
 - ・身体的な負担を軽減すること
 - ・利用者や利用環境・状況の違いにかかわらず、有効性を発揮できること
 - ・安全性を追求し心理的な不安を軽減すること
- (上記5つの大項目と15のガイドラインからなる)



ユニバーサルデザイン(UD)アドバイザー制度

東芝グループでは、障がいのある従業員や外国籍従業員を対象に、「ユニバーサルデザイン(UD)アドバイザー制度」を制定しており、約90人が登録しています(2021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。2020年度は、聴覚障がい者とのコミュニケーションを学ぶ社内研修の改良のために、聴覚障がい者のテレワーク実態調査を行いました。

ユニバーサルデザイン商品やサービスの開発

東芝グループでは、使う人の立場・視点になって考える人間中心設計プロセスをさまざまな事業分野で応用し、より多くのお客様のご要望を取り入れながら商品やサービスを開発しています。

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



ユニバーサルデザインの普及・啓発活動

社外とのコミュニケーション

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

活動事例

「乗場行先階登録システムFLOORNAVI」がIAUD国際デザイン賞2020で銅賞を受賞

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、目的階が同じ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』を販売しています。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、一般財団法人国際ユニバーサルデザイン協議会(IAUD)が主催する「IAUD国際デザイン賞」において、銅賞を受賞しました。



安心・安全な社会の実現をめざした「水素エネルギー」の取り組み

水素はエネルギーをつくる際にCO₂を排出しないため、地球温暖化などの環境問題の改善に大きく貢献するエネルギーです。より多くの人が安心・安全に、そして豊かに過ごせる次なる社会をめざし、水素エネルギー事業に取り組んでいます。

水素社会の実現には、水素が人びとにとって親しみやすい身近な存在になる事が必要であると考え、浪江町なみえ創成小学校・中学校の児童・生徒、浪江にじいるこども園の園児とともに「お絵描きワークショップ」を開催し、水素の幅広い利用をわかりやすく伝えるためのアイコンをデザインしました。ワークショップでは、アイコンをつくる一連の活動を通じて子どもたちが絵を描きながら、電気の仕組みや、水素による発電を学べる場としました。また、子どもでもわかるイラストを用いる事により、新たなエネルギーである「水素」をより多くの人に共感してもらえることも目的としました。作成したアイコンは、世界最大級の水素製造施設、福島水素エネルギー研究フィールド (FH2R) で製造された水素を運ぶ専用の水素トレーラーなどで活用されています。



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。

2020年度は、国内外のグループ会社に向けて、ユニバーサルデザイン推進規程の整備を徹底しました。

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。

2020年度の成果

地域の支援機関と連携した障がい者の就労・自立支援や、事業拠点周辺の清掃等による地域の衛生水準の向上に向けた取り組みを継続して実施。

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、現地調達を含む最適地調達活動を推進するとともに、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なかで、地域社会とのかかわりについての方針を定めています。

＜ [東芝グループ行動基準](#) 19. 社会とのかかわり

地域社会との共生にかかわる体制

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

事業進出が地域に与える影響の点検・評価

東芝グループは、世界のさまざまな国や地域で新たに事業を開始する際には、各社・各事業場が法令を遵守し、行政や地域の方々との対話に努め、拠点を置く地域社会との調和を保つよう配慮しています。また、事業開始後も、事業活動や環境保全への取り組みなどについて情報を開示し、地域の方々との適切なコミュニケーションに努めています。

製造拠点における地域への環境影響の有無については、サイト環境監査で点検しています。なお、東芝グループ全体で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、ヘルスキーパー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。

周囲の人たちの気づ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。2020年度は全国の拠点で、東北など被災地を支援する物産販売会や地元福祉施設の販売会を開催しました。また、東芝ビジネスエキスパート(株)では、新型コロナウイルス感染症の影響により、復興応援販売会をWebサイトで実施しました。



Webサイトでの復興応援販売会

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。東芝中国支社が毎月実施している入居ビル周辺の清掃活動など、2020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170回実施しました。



東芝中国支社による
入居ビル周辺の清掃

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合わせ、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、申告・納税にかかわる基本方針のもと、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。

2020年度の成果

社会貢献プログラム数

実績 **696**件

今後の課題と取り組み

多くの従業員が自発的に社会貢献活動に取り組むための情報の提供や機会の創出を進めていきます。

社会貢献基本方針

東芝グループは、東芝グループ経営理念である「人と、地球の、明日のために。」を具体化した社会貢献基本方針を定めています。

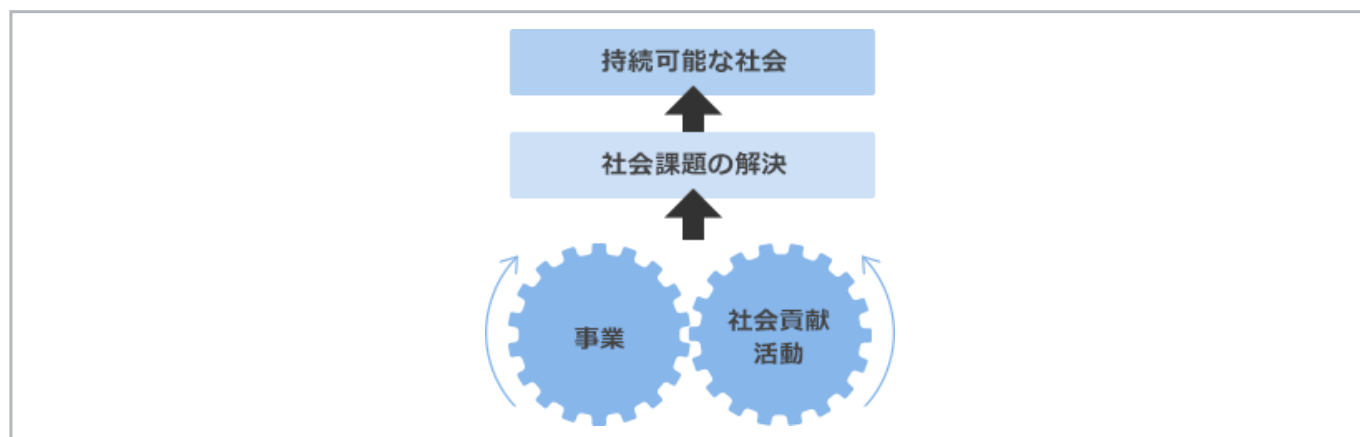
社会貢献基本方針に明示した5つの活動分野は、いずれも東芝グループが重要と考える社会課題に関連したものです。東芝グループは、事業活動と、事業で培った知見やリソースを活用した社会貢献活動を両輪として、社会課題の解決、SDGsの達成、そして持続可能な社会の構築に貢献していきます。

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

東芝グループ社会貢献基本方針

1. 東芝グループ経営理念、東芝グループ行動基準に基づき、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

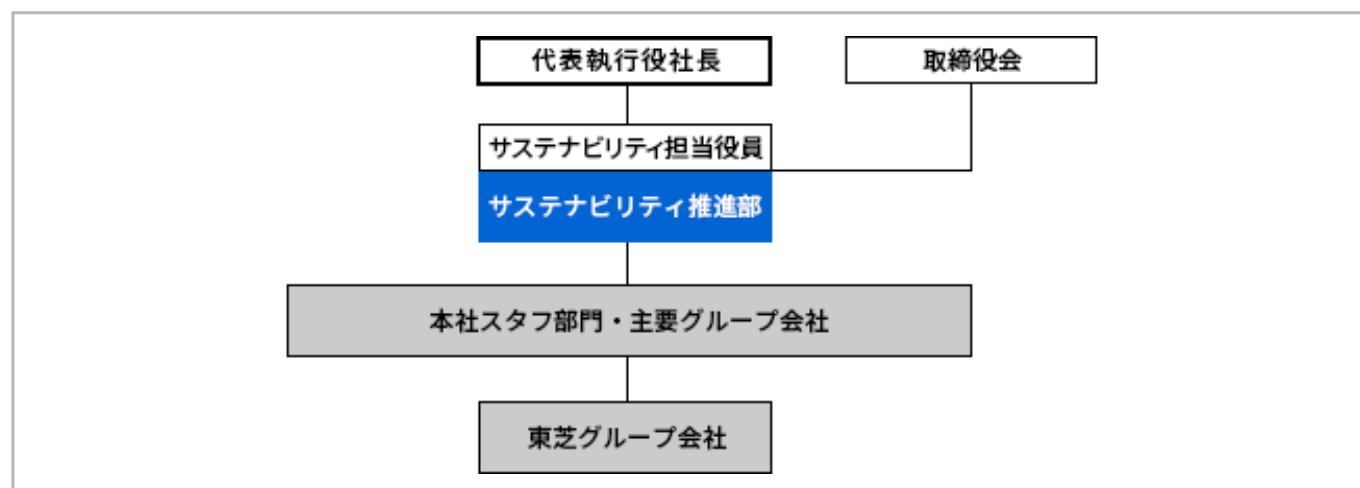


社会貢献の推進体制

東芝グループでは、社会貢献基本方針に基づき、東芝のサステナビリティ推進部と本社スタッフ部門や主要グループ会社などが連携して計画、実行しています。

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

社会貢献活動推進体制(東芝グループ)



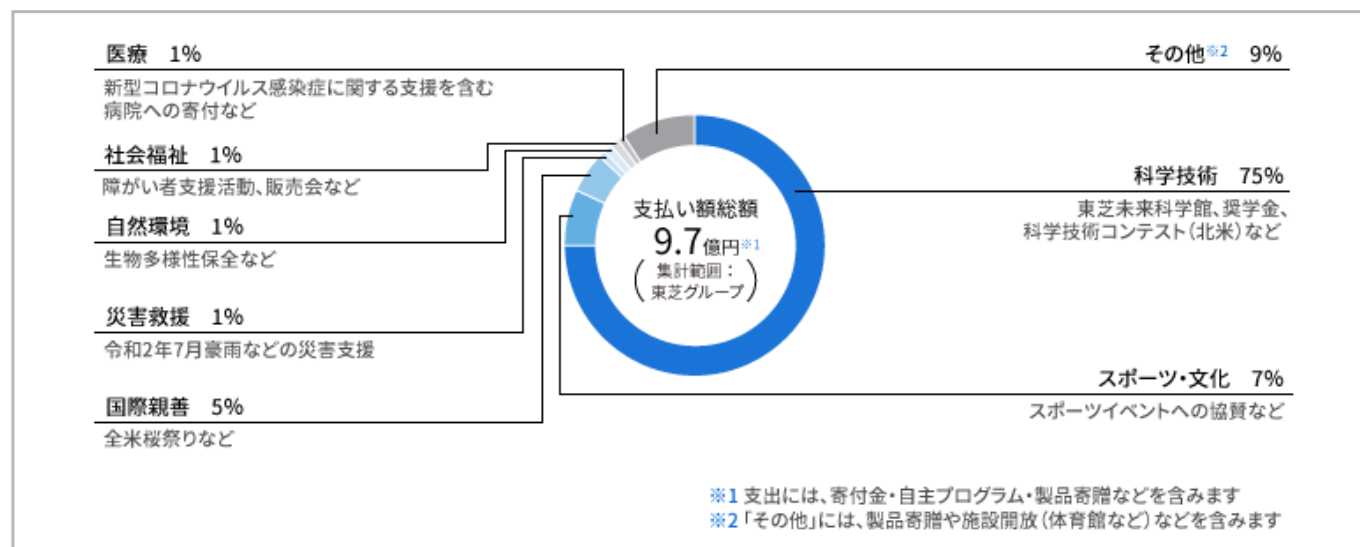
従業員の社会貢献活動とその支援

2020年度に社会貢献活動に参加した東芝グループの従業員はのべ118,959人でした。

より多くの従業員が社会貢献活動を通じて社会とつながりを持ち、社会課題の解決に貢献することができるよう、東芝では従業員の社会貢献活動を支援する制度を整えて支援しています。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。

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(2020年度)



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及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、社会貢献活動の更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、社長表彰を授与しています。2020年度は、2019年度に実施された1,072件の社会貢献プログラムのなかから、下記4件を表彰しました。

2020年度社会貢献賞(Toshiba “ASHITA” Award)受賞プログラム

- 「あしなが育英会を通じた子供たちへの継続支援」(東芝ITコントロールシステム(株))
- 「地域とふれあう社会貢献活動の推進」(東芝ホクト電子(株))
- 「南アフリカの高校への図書寄贈活動」(東芝欧州社、東芝アフリカ社)
- 「気象・自然観察・科学分野にわたる教育普及活動」(東芝インフラシステムズ(株) 井上 智史)

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」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。

2020年度は、日本では242件の活動に約5万人、海外では46件の活動に約7,000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。



家庭で余っている保存食品の収集を呼びかけ「特定非営利活動法人フードバンクふじのくに」に寄贈(東芝テック(株) 静岡事業所)



Children's Joy財団の施設の子供たちに食品を含むクリスマス・プレゼントを寄贈(東芝情報機器フィリピン社)

科学技術教育

科学技術のおもしろさを楽しく体感できる東芝未来科学館

東芝が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、JR川崎駅前にある東芝未来科学館があります。量子暗号通信や重粒子線治療装置などの最先端技術や事業を紹介するとともに、時代のニーズに合わせてオンラインを活用したイベントや動画配信を行っています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で臨時休館していましたが、2021年4月から事前予約制でご見学いただけます。2021年5月にはSDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けて取り組む企業・団体を川崎市が登録・認証する制度「かわさきSDGsパートナー」に認証されました。



東芝未来科学館のインフォメーションデスク

＜ [東芝未来科学館](#) ＞

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「エキスポラビジョン・アワード(EVA)」を、1992年から全米科学教師協会(NSTA)との協働で実施しています。

EVAは、現在の科学技術をもとに20年後に実現可能な技術を予測する、夢のある科学技術コンテストです。北米における日本企業の科学教育支援活動として長い歴史をもち、2020年で28周年、第28回を迎えました。これまでに約45万人の子どもたちが参加しています。2020年はアメリカ及びカナダ各地から約4,000組の応募がありました。新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、オンラインで表彰式を行いました。参加者から「EVAに参加して科学が楽しくなり、大きな問題が解ける自信がついた。」などのコメントが寄せられました。

【2020年の優勝校】

- ・ 幼稚園～小学校3年生の部
Get Away! Bacteriophage(バクテリオファージであっち行け!)
ワシントン州 フライデーハーバー Friday Harbor Elementary School
- ・ 小学校4～6年生の部
GBAR (Ground-Based Airport Runway) Turbines (地上の空港滑走路タービン)
オハイオ州 エングルウッド Northmoor Elementary
- ・ 中学校1～3年生の部
Engineering Chlamydomonas reinhardtii to Biodegrade the Pollutant Polyethylene Terephthalate
(汚染物質ポリエチレンテレフタレート・PETを生物分解するコナミドリムシのエンジニアリング)
テキサス州 ザ・ウッドランズ McCullough Jr. High School
- ・ 高校1～3年生の部
Self-Immunizing Joint Replacements (自己免疫を駆使した関節置換術)
アラバマ州 モビール Alabama School of Math & Science



100人以上が同時参加したバーチャル表彰式



「地上の空港滑走路タービン」で優勝した
Grades 4-6(小学校4～6年生)の子どもたちが
受賞したアイデアを披露

＜ [エキスポラビジョン・アワード\(EVA\) \(英語ページ\)](#) ＞

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。

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により実施しませんでした。



2019年度に
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京近郊又は製造拠点が立地する地域の小学校や東芝未来科学館、全国イベント会場などで実施しています。

＜ 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に関する共同研究も行っています。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、大学又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年の制度終了まで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や学校からの要請により、施設の見学や実習を受け入れています。

東芝CPSxデザイン部デザイン部門：

学生が自己の可能性や将来のキャリア形成への気づきを得ていただく機会として、独自プログラムによるインターンシップを年に数回開催しています。2020年8月は新型コロナウイルス感染症の影響により、少人数のオンライン会議で実施しました。2020年10月は感染防止対策を行ったうえでオフィスツアーを行い、職場の雰囲気を感じていただきつつ、参加者間の交流を兼ねたワークショップを体験いただきました。

＜ デザイン部門・インターンシップレポート ＞



オンラインによるインターンシップ
(東芝CPSxデザイン部デザイン部門)

西芝電機(株)：

姫路市内の工業高校に通う学生を対象に、5日間で7つの職場で職業体験をしていただきました。ものづくり体験だけでなく、安全活動などについても体験していただきました。



職業体験(西芝電機(株))

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、生物多様性保全に関する世界の新たな共通目標を参考に5つの活動テーマを設定し※、事業所内外において従業員参加型による取り組みを推進しています。

※ 生物多様性条約締約国会議で策定をめざす「ポスト2020生物多様性枠組」のゼロドラフトアップデート版(2020年8月発行)を参照し、①生態系ネットワークの構築、②希少種の保護、生息域外保全、③海洋プラスチック問題への対応、④気候変動への対応(緩和・対策)、⑤水の保全の5つの活動テーマを設定

＜ 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年から近隣の貧困地域に医師・歯科医・看護師と多数のボランティア従業員からなるチームを派遣し、地域住民へ医療診断、歯科診断、医薬品を無料で提供しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により実施しませんでした。



無料の医療提供
(東芝情報フィリピン社・2020年2月)

国際親善、スポーツ・文化振興

日本と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ASEAN10カ国の高校生が一堂に会し、一週間にわたりSGDsを共通言語として、さまざまな体験学習や討論を行いながら未来のアジアのビジョンを協同でつくりあげていく国際交流プログラム「Toshiba Youth Club Asia (TYCA)」を2014年度から実施してきました。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりアジアから参加者を招聘することが困難となったため、このような時期だから取り組める活動として、過去6回のプログラム参加者(アラムナイ)合計100名に対して、「ポストコロナ時代を見据えて各自が取り組んでいること」についてエッセイを募集しました。各自の近況報告を含め、合計75名からエッセイが寄せられ、特設サイトで公開しました。新型コロナウイルス感染症の影響により、海外留学などを含むさまざまな計画の変更を余儀なくされつつも、今自分として何が出来るかを見つめ直し、新たな取り組みに挑戦している人、新型コロナウイルス感染症と格闘する医療の最前線の現場で活躍している人、日本の地方創生に貢献しようと決心し地域で板前修業に取り組んでいる人などさまざまですが、TYCAがたくましい将来の人材育成に寄与している証左となっています。



＜ [TYCAの特設サイト](#) ＞

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](#) ＞

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。

2020年度は、日本で発生した令和2年度7月豪雨の被害に対して、寄付による支援などを実施しました。