TOSHIBA

2021 サステナビリティレポート

Sustainability Report

東芝グループの情報開示メディア

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

各レポート(PDF)は、最新のブラウザでご覧いただくことを推奨します。
お使いの端末、ブラウザの種類、バージョン、設定によっては、正常に表示・動作できないことがあります。

※ Google Chrome：バージョン93.0.4577.63、Microsoft Edge：バージョン93.0961.38では正常に動作することを確認しています。

財務情報と非財務情報の概要について報告

統合報告書／投資家情報ホームページ

> 統合報告書(PDF版)

> 投資家情報ホームページ

非財務情報(ESG情報)の詳細を報告

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

> サステナビリティレポート(PDF版)

> サステナビリティホームページ

> 環境活動ホームページ

サステナビリティ報告の方針

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

サステナビリティ報告では、ステークホルダーの皆様と東芝グループがともに重要と考える事項を誠実に報告するよう努めています。報告内容は、社長を委員長としサステナビリティ関連担当役員と関連部門長で構成される非財務情報開示検討会議が承認しています。

報告対象範囲

原則として東芝グループを対象とし、それ以外の報告範囲の場合は、以下の記載で報告しています。

「東芝」　：(株)東芝を示す
「コーポレート」　：取締役会から決定権の委任を受けた執行役会長、執行役社長、スタフ部門担当執行役及び所管執行役を示す
「スタフ部門」　：コーポレートを補佐する機能及びシェアードサービス機能を有する部門を示す
「国内東芝グループ」：(株)東芝及び国内の連結決算上の子会社を示す
「海外東芝グループ」：海外の連結決算上の子会社を示す
「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)、東芝テック(株)を示す

報告対象期間

2020年度(2020年4月1日から2021年3月31日まで)の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。

発行時期

2021年11月(前回：2020年11月)

参考にしたガイドラインなど

・GRI (Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
・本レポートは、GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダードを参照して作成しています。
・国連グローバル・コンパクト「COP (Communication on Progress) Advanced level」
・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
・「ISO26000」(社会的責任に関する手引)
・TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース)
・SASB(Sustainability Accounting Standard Boards)ガイドライン

なお、東芝グループの情報開示メディアについては、以下をご覧ください。

› 東芝グループの情報開示メディア

2021 サステナビリティレポート
Sustainability Report

目次

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

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

東芝グループのESG活動報告 …… **38**
ESG活動報告における主なコンテンツ …… 39
2020年度の取り組み指標 …… 40

環境 …… **44**
ビジョン・戦略・体制 …… 45
気候変動への対応 …… 59
循環経済への対応 …… 72
生態系への配慮 …… 77
環境基盤活動 …… 88

社会 …… **96**
人権の尊重 …… 97
雇用・労使関係 …… 107
公正な評価・人材育成 …… 111
ダイバーシティ&インクルージョンの推進 …… 118
安全健康 …… 130
持続可能な調達活動の推進 …… 149
安心・安全のための品質管理 …… 159
製品安全・製品セキュリティ …… 163
お客様満足の向上 …… 168
ユニバーサルデザイン …… 180
地域社会との共生 …… 183
社会貢献活動 …… 186

ガバナンス …… **193**
コーポレート・ガバナンス …… 194
リスクマネジメント・コンプライアンス …… 207
研究開発と知的財産 …… 225

社外からの評価 …… 233
活動のあゆみ …… 236
各種ガイドラインなどの対照表 …… 238
2020年度 ESGデータ集 …… 239
第三者検証 …… 251

会社概要

（2021年3月31日現在）

商号	株式会社 東芝（TOSHIBA CORPORATION）
本社所在地	東京都港区芝浦1-1-1
創業	1875年（明治8年）7月
代表執行役社長 CEO	綱川　智（つなかわ さとし）*
資本金	2,005億5,800万円
年間売上高（連結）	3兆544億円（2020年度）
従業員数（連結）	117,300名
発行済株式総数	4億5,528万690株
株主総数	270,598名
上場証券取引所	東京、名古屋

＊ 2021年4月14日より

事業領域

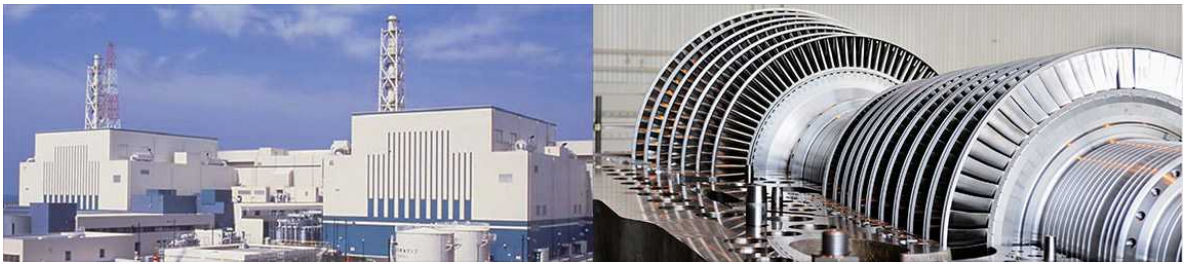
エネルギーシステムソリューション

原子力、火力などの大型発電設備に加え、水力・地熱・太陽光・風力などの再生可能エネルギー発電システムの事業を展開しています。また、作った電気を家庭や産業向け施設などに届ける送配電システムや、分散型エネルギー資源を有効活用するVPP、再エネ由来の水素エネルギーシステムなど、さまざまな事業を展開しています。

主な事業内容

発電システム（› 原子力、› 火力、› 再生可能エネルギー）

› 発電事業（再生可能エネルギー）
› 送配電システム
› VPP（仮想発電所）
› 水素エネルギーシステム
› エネルギーデジタルサービス
› 重粒子線治療装置



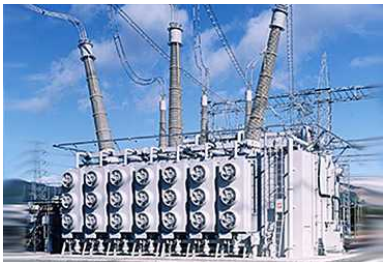
原子力・火力

水力

地熱

風力

太陽光



送変電

福島水素エネルギー 研究フィールド（FH2R）

発電所・電力系統向けの故障予知・性能監視サービス

重粒子線治療装置（量研／QST病院様）

主な連結子会社（2021年4月現在）

› 東芝エネルギーシステムズ株式会社
› 東芝プラントシステム株式会社

インフラシステムソリューション

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

主な事業内容

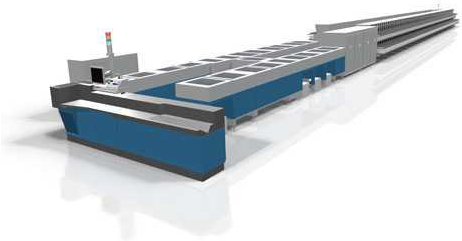
- 上下水道システム
- 受変電システム
- 道路システム
- 通信・放送システム
- 電波システム
- セキュリティ・自動化システム
- 鉄道交通システム
- モータ／ドライブシステム

上下水道システム

受変電システム（UPS）

通信・放送システム

電波システム（ドップラーVOR/DME）



セキュリティ・自動化システム（郵便区分機）

セキュリティ・自動化システム（自動荷降ろしロボット）

鉄道交通システム

モータ／ドライブシステム

主な連結子会社（2021年4月現在）

- 東芝インフラシステムズ株式会社

ビルソリューション

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

主な事業内容

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

エレベーター

オフィス照明

ビル用マルチエアコン

エスカレーター

舞台照明システム

空冷ヒートポンプ式熱源機

主な連結子会社（2021年4月現在）

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

リテール&プリンティングソリューション

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

主な事業内容

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

POSレジ

複合機

オートIDシステム

インクジェットヘッド

主な連結子会社（2021年4月現在）

- 東芝テック株式会社

デバイス&ストレージソリューション

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

主な事業内容

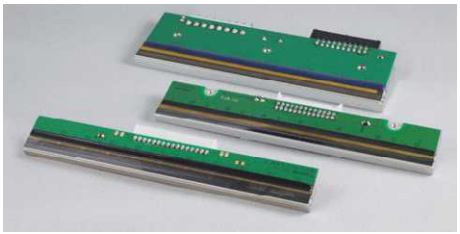
- ディスクリート（パワーデバイス、小信号デバイス、フォトカプラーなど）
- システムLSI（アナログIC、マイコン、車載デジタルICなど）
- ストレージプロダクツ（ニアラインHDD、モバイルHDDなど）
- 半導体製造装置（電子ビームマスク描画装置など）
- 部品（サーマルプリントヘッドなど）
- 材料（ファインセラミックスなど）

HDD

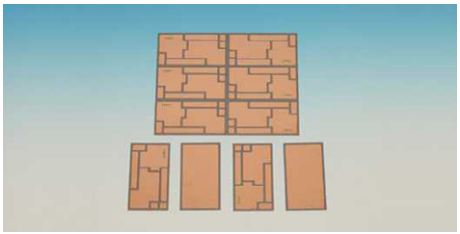
パワーデバイス

画像認識プロセッサー「Visconti™」

電子ビームマスク描画装置



サーマルプリントヘッド



窒化ケイ素セラミックス基板

＊ Visconti™は、東芝デバイス&ストレージ株式会社の商標です。

主な連結子会社（2021年4月現在）

- 東芝デバイス&ストレージ株式会社

デジタルソリューション

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

主な事業内容

- 業務ソリューション
- IoTソリューション
- マネージドサービス
- ICT基盤
- 各業種・業界向けソリューション
- AI・アナリティクス
- セキュリティソリューション
- 量子技術関連事業（量子暗号通信、シミュレーテッド分岐マシン）

製造業向けソリューション

官公庁・地方自治体向けソリューション

人財管理ソリューション

IoTプラットフォーム

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

マネージドサービス

量子暗号通信

シミュレーテッド分岐マシン

主な連結子会社（2021年4月現在）

- 東芝デジタルソリューションズ株式会社

電池事業

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

主な事業内容

› 電池セル、モジュール、パックの開発・製造・販売

SCiB™ セル

SCiB™ モジュール

SCiB™ SIPシリーズ

東芝グループ理念体系

東芝グループ理念体系は

東芝グループの持続的な成長を支える基盤であり

すべての企業活動の拠り所となるものです

東芝グループ理念体系は、

「東芝グループ経営理念」、「私たちの存在意義」、

「私たちの価値観」の3つの要素で構成されます。

東芝グループの変わらない信念である

「東芝グループ経営理念」を踏まえ、

東芝グループが社会において果たすべき役割を

表したものが「私たちの存在意義」であり、

その存在意義を実行するために東芝グループが共有し

大切にするものが、「私たちの価値観」です。

東芝グループ経営理念

人と、地球の、明日のために。

東芝グループは、
人間尊重を基本として、豊かな価値を創造し、
世界の人々の生活・文化に
貢献する企業集団をめざします。

私たちの存在意義

世界をよりよい場所にしたい。
それが私たちの変わらない想いです。

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

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

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

新しい未来を始動させる。

それが私たちの存在意義です。

私たちの価値観

誠実であり続ける

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

変革への情熱を抱く

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

未来を思い描く

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

ともに生み出す

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

トップメッセージ

「人と、地球の、明日のために。」

企業は、さまざまな課題を抱える社会の一員として、長期的な目線で課題を捉え、事業を通じた価値提供によって、持続可能な社会に貢献すべきです。この姿勢は、新型コロナウイルス感染症拡大によって停滞した社会からの回復に向け、経済環境が日々変化していくなか、ますます求められています。

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、事業を通じて社会の発展に貢献していくことを信念としています。脈々と受け継がれるベンチャースピリットを胸に、創業時から培ってきた発想力と技術力を結集し、複雑化・深刻化する社会課題解決に立ち向かいます。お客様やビジネスパートナーと共に「新しい未来を始動させる。」ことが、私たちの存在意義です。

今般、東芝グループは戦略的再編により、一段と事業環境やビジネス特性に応じた事業運営を行う体制に変更いたします。具体的には、地球温暖化に伴う気候変動への対応や、甚大化し複雑化する災害等に対応するサステナブルなインフラ構築など、世界が直面する課題の解決に向けて、カーボンニュートラルの達成やレジリエントなインフラ実現をリードするインフラサービスカンパニー、および社会・情報インフラの進化をリードするデバイスカンパニーの新会社をそれぞれ設立し、専門的かつ俊敏な経営体制により、事業の競争力を強化し、価値創造をめざします。そして、東芝グループを支える全てのステークホルダーの期待に応え、企業価値の向上を図ります。

企業価値の持続的向上にあたっては、信頼を損なう行いは絶対に許さないという強い自覚のもと、生命・安全とコンプライアンスをあらゆる経営課題に優先させていきます。そして、国連グローバル・コンパクト署名企業として、倫理的で透明性のある経営基盤の構築にむけて、E（環境）S（社会）G（ガバナンス）の強化に努め、さまざまなステークホルダーの皆様と連携しながら、豊かな価値を創造します。そして、SDGs※の特に10のゴールに注力し、各ゴールに対するポジティブ・インパクトの最大化とネガティブ・インパクトの最小化に取り組み、すべての企業活動を通じてSDGs達成に貢献します。

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

株式会社 東芝
代表執行役社長 CEO　綱川　智

東芝グループが注力する10ゴール

サステナビリティ責任者メッセージ

気候変動、資源枯渇、人口増加などの問題に加え、貧困、経済格差や人権問題の顕在化、さらには新型コロナウイルス感染症の流行など、昨今は、様々な社会課題により社会全体の持続性が脅かされています。その中で、政府や個々人での取り組みに加え、グローバルな経済活動の中核を担う企業が社会課題の解決のために取り組まなければ、地球に、そして、そこに住む人類をはじめ、生きとし生けるものに迫りくる危機を回避することはできません。

私たち東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、古くから社会課題の解決に寄与してきました。

近年、地球温暖化による気候変動の影響は疑う余地のないものとなっております。2021年8月に公開された国連のIPCC報告書では、世界中の科学者から、人間の活動により、驚くべき速度で地球に損害がもたらされているという厳しい警告が示されるなど、温室効果ガスの削減に向けた取り組みは急務となっております。

東芝グループは、長年エネルギーや社会のインフラに携わってきた技術と経験を活かし、発電・送電、再生エネルギーや水素などの新エネルギー、燃料電池やCO_2回収・活用など、エネルギーを「つくる・おくる・ためる・かしこくつかう」ための事業から、各種インフラ産業機器などの省エネ製品やソリューションの提供、さらに近年注力してきたデジタル分野とかけ合わせたサービスなど、グループの総合力を最大限活かして取り組んでいます。

カーボンニュートラル化の実現をリードするとともに、レジリエントなインフラの実現をリードし、事業を通じた社会課題の解決に貢献していきます。

事業を支える企業基盤として、従業員の安全健康や人材育成、人権尊重、持続可能な調達などにも取り組んでいます。

特に人権問題については、現在グローバル規模で早急な対応が求められています。国際的に提唱されている人権に関わる原則を支持し、東芝グループのバリューチェーン全体にわたって、持続可能な調達を促進するため、環境だけでなく、人々の人権に配慮した取り組みをいっそう強化していきます。

また、多様な人材が安心して個性や能力を存分に発揮しイノベーションを創出できる職場環境を作るため、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みをさらに前進させ、あらゆる多様性を認める企業風土の醸成をめざしています。さらに、2020年度から新評価制度も導入し、適切に評価・処遇することで従業員一人ひとりが前向きな気持ちで働き、生産性を高められるよう努めています。

東芝グループが真に社会に必要とされる企業であり続けるためには、CSR活動を昇華させるとともに、サステナビリティを主軸に置く経営により、不透明性や不確実性が高まってきている時代を乗り越えていかなければなりません。

2021年度は新たにサステナビリティ推進部を発足し、サステナビリティの観点を確実に経営に統合する体制を整備しました。さらに、サステナビリティの取り組みの方向性をステークホルダーと共有する基本方針を策定し、経営戦略に紐づいた重要課題（マテリアリティ）を再特定することにより社会課題への対応を全ての事業活動に反映させ、全社横断的な取り組みを加速させていきます。

私たち東芝グループの存在意義は、培ってきた技術力と顧客とのパートナーシップにより、地球規模の課題解決に貢献することです。その原点には、「世界をよりよい場所にしたい」という変わらない想いがあります。これまで培ってきた発想力と技術力を結集し中期事業計画を実行し、社会課題の解決により一層貢献してまいります。

環境責任者メッセージ

「豊かな価値の創造」と「地球との共生」の両立をめざして、積極的な取り組みを進めます。

株式会社 東芝
執行役常務　上條 勉

近年、エネルギーや資源の枯渇、水不足、生物多様性の損失など、将来世代の安心・安全な生活を脅かす地球環境の悪化が深刻化しており、解決に向けたさまざまな動きが世界規模で広がっています。

特に気候変動に関しては、世界各地で洪水や台風などの影響がすでに現れており、緊急性・重要性が非常に高いと認識しています。IPCC※1によれば、現在の状況が続くと早ければ2030年に世界の気温が産業革命前に比べ1.5℃上昇する可能性があり※2、パリ協定が掲げる「気温上昇2℃未満（できれば1.5℃）」の目標を達成するためには、私たち企業もできる限りの努力をしなければなりません。

また、世界の人口増加や経済成長を背景として、資源枯渇や廃棄物の問題も深刻化しています。これを受けて、欧州を中心に、これまで廃棄されていた製品や原材料などを新たな資源ととらえ、廃棄物を出すことなく資源を循環させる「循環経済」への移行が進められており、資源循環と経済成長の両立をめざすビジネスモデルの確立が求められています。そして、地球環境の悪化は生物多様性を損なう結果ももたらしています。愛知目標に次ぐ、生物多様性の新しい世界目標「ポスト2020生物多様性枠組」の採択をめざす動きに合わせ、私たちは自然と人間が調和して暮らし、生態系からの恵みを享受し続けられる社会の構築に取り組まなければなりません。

このような課題の解決に貢献し、かつ企業として持続的な発展をめざすためには、長期的な視点で世界の潮流に対応しながら、豊かな価値を創造・提供し続けることが重要です。東芝グループでは2007年という早い段階から「バックキャスティング※3」の考え方を取り入れ、2050年に向けた長期ビジョンを設定して、環境に関する課題解決や価値の創造に取り組んできました。そして、社会状況の変化などを考慮してその内容を見直し、新たに「環境未来ビジョン2050」を策定しました。

「環境未来ビジョン2050」では、「気候変動への対応」「循環経済への対応」「生態系への配慮」の3分野における活動を推進します。気候変動についてはパリ協定のめざす方向に沿って、当社グループのバリューチェーン全体で2050年度までにカーボンニュートラル、2030年度までに2019年度比で温室効果ガスを70%削減することをめざします。自社グループにおける省エネ設備への投資や再生可能エネルギー導入拡大に加え、先進的な脱炭素エネルギー技術や省エネ製品・サービスの創出・提供などを進め、社会全体の温室効果ガスの削減に貢献していきます。循環経済については、事業活動と製品・サービス両面での資源有効活用に加え、デジタル技術を活かした循環経済型ビジネスも推進します。生態系への配慮では、化学物質と水資源の適正な管理や、生物多様性保全に向けた活動を推進します。

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

※1　気候変動に関する政府間パネル
※2　出典：IPCC「1.5℃特別報告書」
※3　未来のあるべき姿を想定し、そこから振り返ってその実現手段を考える方法

東芝グループのサステナビリティ経営

東芝グループは「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、
事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を示しています。
この理念のもと、さまざまな課題を抱える社会の一員として、
短期的な利益のみを追求するのではなく、
企業活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、
社会課題の解決をめざしています。

CONTENTS

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

東芝グループのサステナビリティ経営

サステナビリティマネジメント

東芝グループは「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を示しています。この理念のもと、エネルギー不足や資源の枯渇、気候変動などのさまざまな課題を抱える社会の一員として、短期的な利益のみを追求するのではなく、企業活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、社会課題の解決に貢献する取り組みを進めてきました。この取り組みを更に前進させ社会のサステナビリティに寄与する活動を強化するために、サステナビリティ基本方針を定め、サステナビリティ経営を推進し、企業価値の向上につなげていきます。サステナビリティ基本方針は、取締役会により決議されました。

東芝グループサステナビリティ基本方針

東芝グループサステナビリティ基本方針

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」という経営理念の主文及び「私たちの存在意義」の原点となる「世界をよりよい場所にしたい」という変わらぬ想いのもと、事業を通じてさまざまな社会課題の解決に寄与し、社会の発展に貢献します。
短期的な利益のみを追求するのではなく、東芝グループの企業活動が社会に与えるインパクトを長期的に考え、特定した重要課題（マテリアリティ）に取り組みます。「東芝グループ行動基準」に基づき生命・安全とコンプライアンス（法令、社会規範、倫理の遵守）を最優先に、ステークホルダーの皆様と連携しながら、企業価値向上に向けて以下のサステナビリティ経営を推進します。なお、推進にあたっては、国際的な規範や有識者の意見も確認したうえで、責任ある判断を行います。

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

2021年10月21日

人と、地球の、明日のために。

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

サステナビリティ推進体制

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

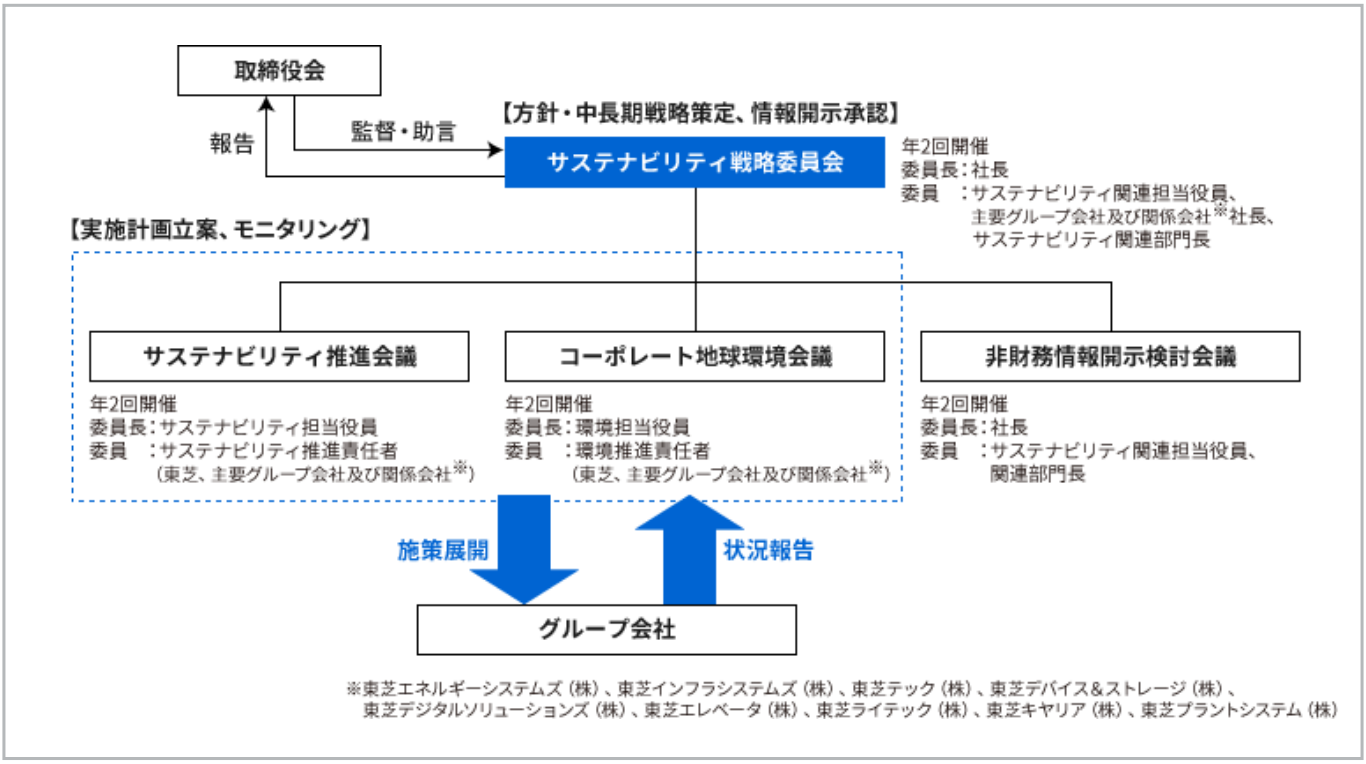
また、これまでのサステナビリティ推進体制を見直し、社長を委員長、サステナビリティ関連の各担当役員、主要グループ会社及び関係会社※の社長、サステナビリティ関連部門長を委員とするサステナビリティ戦略委員会を新設し、年2回の開催を原則とした運用を2021年度から始めています。サステナビリティ戦略委員会は、東芝グループのサステナビリティ推進に関する戦略などについて決定します。2021年8月に実施した委員会では、新しいマテリアリティ（重要課題）について議論し、策定しました。

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

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

※ 東芝エネルギーシステムズ（株）、東芝インフラシステムズ（株）、東芝テック（株）、東芝デバイス&ストレージ（株）、東芝デジタルソリューションズ（株）、東芝エレベータ（株）、東芝ライテック（株）、東芝キヤリア（株）、東芝プラントシステム（株）

サステナビリティ推進体制



また、2020年度までは年4回、総務部門、人事部門、環境部門、調達部門、品質部門、法務部門など東芝のサステナビリティ関連部門が出席するコーポレートサステナビリティ会議を開催し、それぞれの部門におけるサステナビリティにかかわる活動内容を確認してきました。日ごろ連携を図っている主要グループ会社のサステナビリティ推進責任者へは、毎年開催されるサステナビリティ推進者会議を通じて、グローバルに問われているさまざまな社会課題について理解を深め、サステナビリティの推進をより「自分ごと化」するために、業務に影響を及ぼす可能性がある法規制やガイドラインの進展にかかる動向などの情報を提供しました。2020年度は東芝グループで配慮すべき人権課題や情報開示の重要性などを共有しています。

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

モニタリングの実施

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

従業員へのサステナビリティ意識の啓発

東芝グループでは、サステナビリティ意識を高めるために、社長が期初、会社記念式、年頭あいさつなどのあらゆる機会に東芝グループ経営理念体系を確認し、サステナビリティ経営の実践及びその重要性を伝えています。また、新入社員、新任役職者などの階層別に教育を行うとともに、環境、情報セキュリティ、人権、技術者倫理、独占禁止法遵守、贈賄禁止など、東芝グループ行動基準に沿ったe-ラーニングを毎年実施しています。

サステナビリティ月間・サステナビリティ フォーラム

東芝グループでは、2006年度から、毎年12月をサステナビリティ月間（2020年度にCSR月間からサステナビリティ月間に改称）と定めています。期間中は人権に関するセミナーの開催やグループ会社・事業場ごとの社会貢献活動などを集中的に実施しています。

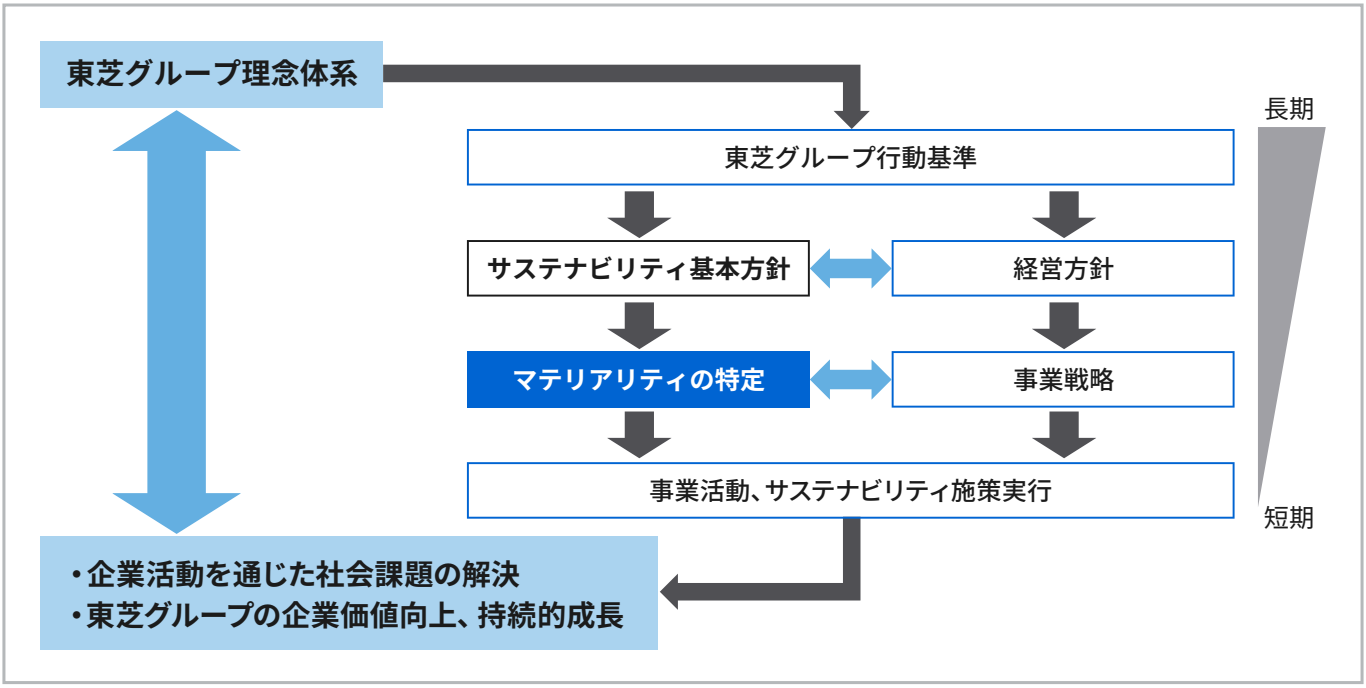
2020年度の社長メッセージでは、気候変動への対応の重要性と東芝グループ環境未来ビジョン2050の策定、新型コロナウイルス感染症拡大に対応するために実施した施策を説明しました。更に多様な個性や価値観を受容・尊重し、一人ひとりがその適性と能力を最大限に発揮できるような風土を醸成する「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進していくこと、ニューノーマルのなかでも、生産性を高め、新たな価値の創造をめざすことの必要性を従業員に伝えました。
また、月間中は12月5日の国際ボランティアデーの前後に、東芝グループ従業員全員が一斉に社会貢献活動に参加する「東芝グループボランティア・デイズ」を実施しました。

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

東芝グループのサステナビリティ経営

マテリアリティについて

東芝グループでは、東芝グループ理念体系のもと、サステナビリティ基本方針に沿ってマテリアリティに取り組み、社会の発展に貢献するサステナビリティ経営を推進しています。
2013年に特定したマテリアリティについて定期的に確認しながら取り組んできましたが、気候変動への取り組みが世界規模で求められるようになり、SDGsが国連で採択されるなど、さまざまな視点に基づき社会課題が変化していることや、東芝グループにおいても事業の見直しがなされてきたことを受け、2021年度に新たに特定をし直しました。
マテリアリティは東芝グループ理念体系、サステナビリティ基本方針の下に位置づけ、グループとして施策に取り組みます。



東芝グループのマテリアリティ

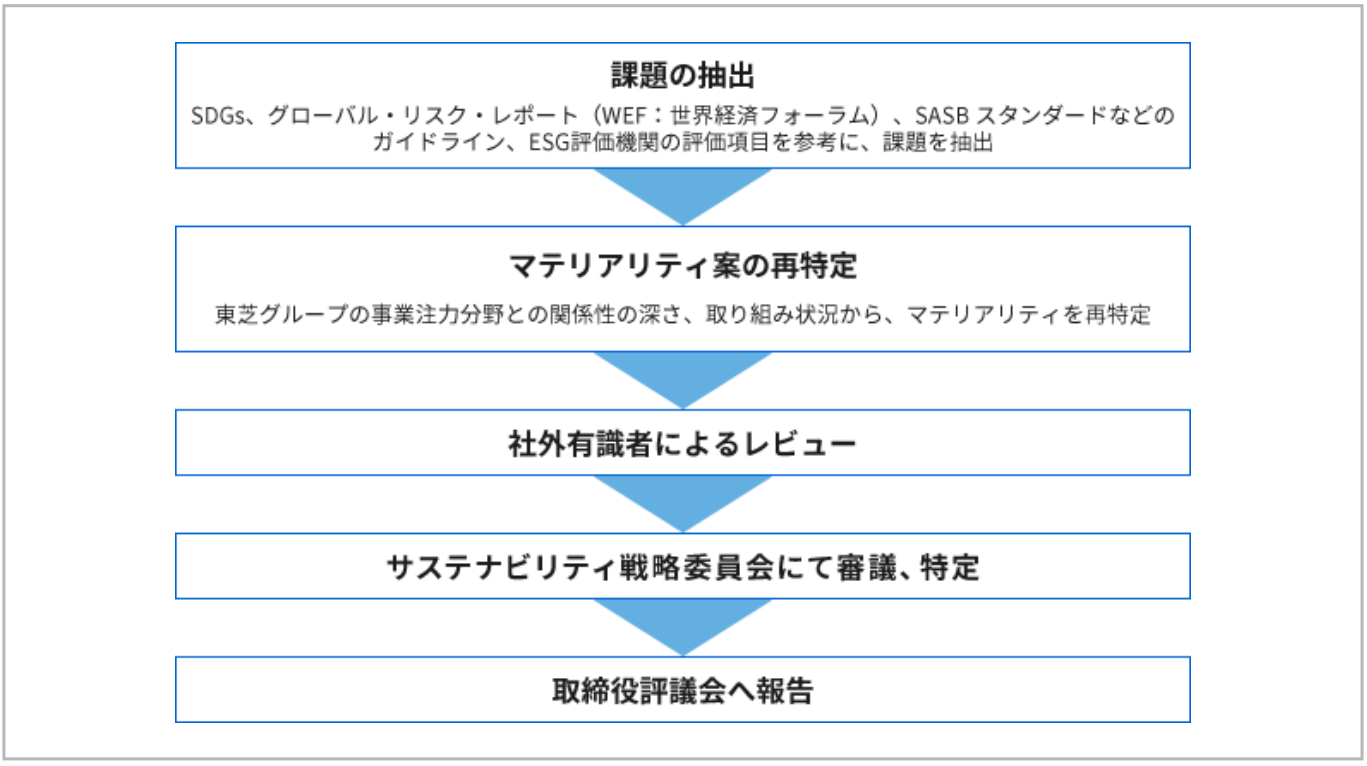
東芝グループは、2022年度からの中期事業計画に従い、事業を通じて社会課題の解決に貢献します。事業活動を支える経営基盤を強化し、以下のマテリアリティに取り組むことで、東芝グループの企業価値向上、持続的成長を実現します。
再特定したマテリアリティのうち、世界的な対策が急務である「気候変動への対応」や、データビジネスを推進するうえで不可欠な「サイバーレジリエンスの強化」をはじめ、「イノベーション創出のための研究開発の強化」、「人材の確保・維持・育成」については、特に事業と関連が深いと認識しています。

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

マテリアリティ特定のプロセス

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

マテリアリティ特定のプロセス



サステナビリティマネジメント

東芝グループのサステナビリティ経営

SDGsへの取り組み

東芝グループとSDGs

「東芝グループ経営理念」では、「人と、地球の、明日のために。」を主文として掲げています。これは、東芝グループが事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を明示したものであり、持続可能な社会の実現をめざすSDGsの方向性に合致しています。
日々誠実に行動し、世界をより良く変えていく情熱をもち、次の、更にその先の世代の未来を思い描いて、ステークホルダーの皆様とともに新しい未来を生み出していく　ー　このような想いを拠り所に、複雑化・深刻化する社会課題に、これまでも、そして、これからも、東芝グループは培ってきた発想力と技術力を結集して立ち向かい、新しい未来を始動させていきます。

東芝グループ理念体系

東芝グループ経営理念

人と、地球の、明日のために。

私たちの存在意義

新しい未来を始動させる。

私たちの価値観

誠実であり続ける
変革への情熱を抱く
未来を思い描く
ともに生み出す

持続可能な開発目標（SDGs）

企業活動を通じたSDGs達成への貢献

東芝グループは、2018年に、SDGsへの理解や取り組みを推進するために東芝、主要グループ会社及び一部のグループ会社※で事業とSDGsの関係を明確にする意見交換を行いました。そのなかでバリューチェーンを通して社会に与えるインパクトを検討し、東芝グループの事業を通して貢献できるゴールを特定して、その取り組みについて加速することを公表しました。
2021年には、SDGsや世界経済フォーラム（WEF）が発行するグローバル・リスク・レポートで掲げられている社会課題の視点を取り入れ、新たにグループとして取り組むべきマテリアリティを再特定しました。
東芝グループでは、企業活動を通じて社会課題の解決に積極的にかかわり、貢献していきます。

※ 東芝エレベータ（株）、東芝キヤリア（株）、東芝ライテック（株）

› マテリアリティについて

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

- CO_2分離回収設備
- 水素エネルギー
- 再エネシステム
- 粒子線がん治療装置
- マイクロRNA検出技術
- フェーズドアレイ気象レーダ
- 鉄道交通システム
- 防災ソリューション
- ロボティクス・物流システムソリューション
- 上下水道ソリューション
- 画像認識プロセッサ
- パワー半導体
- データセンター向け大容量HDD
- LED照明
- 昇降機
- 空調システム
- リチウムイオン二次電池SCiB™
- ものづくりIoTソリューション
- 電子レシートサービス

- 適切な労働条件と職場環境の提供
- 持続可能性に関する取り組みとその情報開示
- ステークホルダーとのエンゲージメント強化
- 従業員の安全健康サポート
- 従業員のスキルアップとキャリア形成
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進

主な事例

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

リチウムイオン二次電池SCiB™

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

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

› 東芝の二次電池SCiB™
› 次世代技術：水系電池

パワーエレクトロニクス

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

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

- MOSFET
- SiCパワーデバイス
- IGBT／IEGT

精密医療

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

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

- 東芝の精密医療
- 予防ソリューション
- ジャポニカアレイ
- マイクロRNA
- 重粒子線治療装置

SDGsの社内浸透活動

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

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

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

› アイデア創出でつながる若手 パッションが生み出す技術コラボ

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

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

2018年9月　SDGパートナーズ代表 田瀬和夫氏と
東芝デジタルソリューションズ（株）山口取締役が
SDGsをテーマに対談

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

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

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

Toshiba Clip　2018年8月配信
「世の中×東芝」のトレンドを紹介する社外向けウェブサイトへの掲載

「デザイン思考×SDGs 驚きのビジネス活用術！」

東芝グループのサステナビリティ経営

CSR関連団体への参加

東芝グループは、業界団体、行政、国際機関、NGO・NPOなど、CSR関連団体やイニシアティブへの積極的な参加と連携を進めています。

東芝グループが参加・支持している主なCSR関連団体・イニシアティブ

- 国連グローバル・コンパクト
- RBA（Responsible Business Alliance）（責任ある企業同盟）
- STSフォーラム（Science and Technology in Society Forum）
- BSR（Business for Social Responsibility）（CSRに関する国際的な非営利団体）
- CBCC（Council for Better Corporate Citizenship：公益社団法人 企業市民協議会）
- SBTイニシアティブ（Science Based Targets initiative）
- TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース）
- カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス
- JCI（Japan Climate Initiative：気候変動イニシアティブ）

国連グローバル・コンパクトへの参加

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

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

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

2004年 当時の社長 岡村 正が
「国連グローバル・コンパクト」に署名

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

認証書

- 国連グローバル・コンパクト「コミュニケーション・オン・プログレス（COP）」
- 国連グローバル・コンパクト
- 国連グローバル・コンパクトへの参加、ならびに東芝グループ行動基準の改定

「国連グローバル・コンパクト」の10原則

人権

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

労働

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

環境

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

腐敗防止

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

> 「国連グローバル・コンパクト」の10原則

注）日本語訳：国際連合広報センター

RBA（責任ある企業同盟）への参加

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

※ RBAは2017年10月にEICCから名称変更しました。

> RBA

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

STSフォーラムへの参加

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

> STSフォーラム

BSRへの参加

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

> BSR

CBCCへの参加

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

> CBCC

SBT（Science Based Targets）認定の取得

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

> SBT

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同

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

> TCFDの提言に基づく情報開示

> TCFD

カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンスの設立

東芝をはじめとする15社は2021年3月9日、カーボンニュートラルLNG（以下、「CNL」）バイヤーズアライアンスを設立しました。本アライアンスは、持続可能な社会の実現に向け、CNLを調達・供給する東京ガス株式会社と購入する各社が一丸となり、CNLの普及拡大とその利用価値向上の実現を目的として設立したものです。カーボンニュートラルなエネルギーの選択は、気候変動対策やSDGs達成への貢献、ESG企業経営に直結する重要なソリューションの一つとなります。
本アライアンス参画各社は、2050年の「カーボンニュートラル社会の実現」に貢献することをめざし、CNLを世の中に広く認知させるとともに、投資機関による評価向上や国内各種制度における位置づけの確立に向けて取り組みを推進しています。

> カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス設立について

JCI（気候変動イニシアティブ）への参加

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

> JCI（気候変動イニシアティブ）

東芝グループのステークホルダー

東芝グループの企業活動は、多様なステークホルダーの皆様（利害関係を有する方々）とのかかわりのなかで進められています。
それぞれのステークホルダーの皆様とのかかわりや対話についての概要は以下のとおりです。

お客様

電子デバイス、社会インフラなど幅広い商品群を抱えている東芝グループのお客様は、個人、法人、官公庁など多岐にわたります。お客様の声をすべての発想の原点とし、東芝グループ全従業員がお客様の視点で活動することにより、お客様満足の向上をめざしています。

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

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

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

› お客様満足の向上

株主・投資家

株主総数は約27万人。発行済株式総数は約4.6億株。主な所有者別持ち株比率は、金融機関24.1%、個人・その他が20.5%、外国法人等が50.4%となっています。(2021年3月末)
東芝グループは企業価値の最大化を通じて、Total Shareholders Return (TSR) の拡大を図ります。

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

- 株主総会
- 株主通信
- 機関投資家や証券アナリストとの対話
- レポート (有価証券報告書、統合報告書、サステナビリティレポートなど)
- ホームページ (投資家情報、サステナビリティ、環境など)

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

株主との対話 (主な対話窓口：法務部、経営企画部)

株主総会

2020年7月31日に開催した2020年度定時株主総会は、新型コロナウイルス感染症の影響により来場者が減少したものの、127人の方にご来場いただき、会社提案の定款変更議案及び取締役選任議案についてご承認いただきました。(株主提案の取締役選任議案は否決)。
また、2021年6月25日に開催した2021年度定時株主総会は、183人の方にご来場いただき、取締役選任議案についてご審議いただきました。その結果、取締役候補者11名のうち9名の選任についてはご承認いただく一方で (うち1名は株主総会終了後に辞任)、2名の選任は否決され、取締役の員数は8名、うち執行役兼務の取締役は2名、社外取締役は6名となりました。
なお、2020年度定時株主総会以降は、来場されない株主様にも株主総会の模様をご覧いただけるよう、インターネットでライブ中継を行っています。

株主通信の発行

個人の株主様には株主通信を通じてコミュニケーションに努めています。

› 株主通信の発行

投資家との対話（主な対話窓口：経営企画部）

機関投資家や証券アナリストとの対話

四半期決算発表日に開催している決算説明会をはじめ、各種説明会を実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりすべてオンライン配信にて実施しました。また、従来行っている国内・海外の大株主や主要な機関投資家とのコミュニケーションについてもビデオ会議システムや電話会議を活用し、社長を含む執行役が従来と同様の頻度で面談を行いました。
加えて、社外取締役も株主・投資家との対話を行っており、2021年8月には、社長及び社外取締役が国内・海外の機関投資家とのグループミーティングを開催し、議事録をホームページで公開しました。これ以外にも、社外取締役が国内・海外の大株主や主要な機関投資家との面談を実施し、建設的な対話を推進しています。
また、2021年6月の定時株主総会後に新たに設置した戦略委員会が、執行部から独立し会社の利益を図る立場において、株主・投資家との対話を行う方針としています。

> 社外取締役・株主グループミーティング

投資家情報ホームページの充実

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

> 投資家情報ホームページ
> IRホームページに関するアンケート

調達取引先

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

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

- 日常の調達活動
- CSR調査
- クリーン・パートナー・ライン

調達取引先との対話（主な対話窓口：グループ調達部）

調達取引先へのCSR推進要請

日常の調達活動を通じてCSRの推進をお願いしています。また、2014年度に「東芝グループ調達方針」を、法令・社会規範の一層の遵守を求める内容に改定した際、東芝グループ調達取引先のべ約10,000社に対して周知し、以後、新規取引調達先にも要請を徹底しています。これらに加え、調達取引先を対象に、東芝グループの調達方針に掲げているRBA行動規範の趣旨に基づいた調査を実施し、遵守状況を確認しています。

> 持続可能な調達活動の推進
> 業界団体との連携

従業員

東芝の連結子会社は296社、従業員は約12万人（国内約7万人、海外約5万人、2021年3月末）です。
東芝グループ理念体系に掲げる「新しい未来を始動させる」ため、誠実で、変革への情熱を抱く多様性に富んだ人材が、会社の未来を思い描き、協力し合い、ともに新しい価値を生み出していくことができるよう、風通しのよい企業風土づくり、公正な人事諸制度の構築、人材育成・活用に力を注いでいます。
また、従業員がお互いの違いを尊重し、受け入れ、活かすことにより、新たな価値や発想を生み出し、会社、組織そして多様なバックグラウンドをもつ従業員一人ひとりがいきいきと働きがいをもって活躍することで、健全かつ持続的な成長を成し遂げる「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」を推進していきます。

東芝グループの主な責任

- 公正な評価・処遇
- 人権の尊重
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人材の活用と育成
- 多様な働き方の支援
- 就業能力の維持・向上
- 労働安全衛生と健康への配慮

日常的な対話の主な方法・機会

- 従業員意識調査（TEAMサーベイ）
- 対話会、情報交換会
- 経営幹部に対する360度サーベイ
- 管理職に対する多面評価
- 職場ミーティング
- 社内ホームページ
- 内部通報制度
  （東芝相談ホットライン、監査委員会ホットライン）
- 社内報
- 労使交渉

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

経営トップからのメッセージ発信

経営トップからグループ従業員に対し、サステナビリティ推進をはじめ、お客様満足向上、品質強化、法令遵守などの重要性について、メッセージを配信しています。

従業員意識調査（TEAMサーベイ）の実施と公開

東芝グループでは、従業員の声を聞く仕組みとして、2003年度から「従業員意識調査（TEAMサーベイ）」を毎年実施し、各種の施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングし、見えてきた課題について改善に努め、組織風土の改善に役立てています。内容としては会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、社長及び経営陣に対する意識、コンプライアンス状況などについても項目を設け、調査しています。

› 公正な評価・人材育成

360度サーベイ、多面評価の実施

業務に向き合う姿勢や行動について本人、部下、同僚、上司による多面的な調査を行う「360度サーベイ」を、隔年で経営幹部を対象に行っています。また、管理職については、毎年、本人、部下、同僚、上司による多面評価を行っています。定期的に自身の強み・弱みを客観的に把握することで対象者の成長を促すとともに、リーダーシップを強化し、より健全な組織をつくり牽引していくことを主な目的としています。

› 公正な評価・人材育成

職場ミーティングの実施

管理職と管下の従業員が職場単位で話し合い、ともに考え、お互いの思いを共有することで、何でも気軽に相談できる職場環境をつくれるよう、さまざまなテーマで職場ミーティングを行っています。コンプライアンス意識の確認や業務プロセスの改善などについて話し合うことで、従業員一人ひとりの考え方の違いを認識し、今後の職場環境づくりに役立てています。

› リスクマネジメント・コンプライアンス

地域社会

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

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

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

地域社会との対話（主な対話窓口：東芝グループ各社、事業場）

環境コミュニケーション

工場やオフィス近隣のコミュニティ、学校、お客様、企業、学生など、幅広いステークホルダーの皆様に東芝グループの活動を知っていただき、ともに環境について考えることを目的に、工場の見学会や自然観察会、地域の小学校での出張授業など、環境への取り組みに関する情報発信を行っています。

› 環境コミュニケーション

地域社会との共生

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

› 地域社会との共生

社会貢献活動

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

› 社会貢献活動

政府・自治体

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

東芝グループの主な責任

・法令の遵守、税金の納付
・社会的問題の改善・解決のための政策への協力

日常的な対話の主な方法・機会

・経済団体、業界団体を通じての対話

政府・自治体との対話（主な対話窓口：東芝グループ各社、事業場、産業政策渉外室）

業界団体などへの参画

日本経済団体連合会、日本電機工業会、電子情報技術産業協会その他の団体などにおける活動に積極的に参画し、持続可能な社会の実現や地球環境保全などのさまざまな課題解決に向けて取り組んでいます。

› CSR関連団体への参加

NPO・NGO

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

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

・協働を通じた対話
・ステークホルダー・ダイアログなどでの意見交換

NPO・NGOとの対話（主な対話窓口：サステナビリティ推進部、環境推進室）

NPO・NGOへの支援・協働

環境、人権、社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと積極的な対話を行い、相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築いています。NPO、NGOへの支援・協働の実施にあたっては、社会の課題に対する貢献度、東芝グループの重点分野との関係性、創造性・先駆性、地域との関係などの基準によって審査します。

› CSR関連団体への参加
› 社会貢献活動

地球環境

東芝グループは、東芝グループ経営理念体系のもと、豊かな価値の創造と地球の共生を図ります。脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会をめざした環境経営により、持続可能な社会の実現に貢献します。

東芝グループの主な責任

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

日常的な対話の主な方法・機会

- 自社の事業活動における環境負荷の低減
- 社会全体の環境負荷低減につながる製品・サービスの開発・提供

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

環境活動
環境未来ビジョン2050

東芝グループのESG活動報告

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

CONTENTS

44 Environment
96 Social
193 Governance

東芝グループのESG活動報告

ESG活動報告における主なコンテンツ

東芝グループは、環境、社会（人権の尊重、公正な評価・人材育成、多様性の推進、安全健康、持続可能な調達活動の推進、品質管理、お客様満足の向上、社会貢献活動など）、ガバナンス（コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント・コンプライアンスなど）に関する課題に対し、中長期的な目標を定め、パフォーマンスを向上させるよう取り組みを行っています。

	項目名	主なコンテンツ
環境	ビジョン・戦略・体制	基本方針、環境未来ビジョン2050、第7次環境アクションプラン、環境負荷全容
	気候変動への対応	TCFDに基づく情報開示、事業活動における気候変動への対応、製品・サービスにおけるCO_2排出抑制量の拡大、エネルギー供給・消費にかかわる製品・サービス
	循環経済への対応	廃棄物量の抑制、製品3R、省資源化量の拡大、再生プラスチック使用量の拡大、リサイクル
	生態系への配慮	化学物質管理、水受入量の削減、生物多様性保全
	環境基盤活動	環境コミュニケーション、土壌・地下水の浄化、汚染の未然防止・リスク低減、PCB管理、オゾン層破壊物質の管理、教育・人材育成
社会	人権の尊重	人権の尊重に関する方針、人権リスクの特定、モニタリング、教育・啓発
	雇用・労使関係	労働組合との関係、労使間の対話、従業員データ
	公正な評価・人材育成	公正な評価、人材育成、従業員意識調査
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	ダイバーシティマネジメント、女性、外国籍従業員、障がい者、高齢者、LGBT+従業員への対応、働き方改革とワーク・ライフ・バランス
	安全健康	安全健康基本方針、労働安全衛生マネジメントシステム、労働災害発生状況、健康管理、サプライチェーンでの安全衛生の推進
	持続可能な調達活動の推進	調達方針、調達取引先へのCSR推進支援、責任ある鉱物調達対応、グリーン調達・グリーン購入
	安心・安全のための品質管理	品質方針、品質推進体制、品質力の強化、品質情報の開示
	製品安全・製品セキュリティ	基本方針、製品事故への対応、未然防止、製品安全・品質不具合に関する情報開示
	お客様満足の向上	CS推進方針、お客様サポートの向上、お客様の声の共有・反映、お客様情報の保護、お客様の事業継続支援
	ユニバーサルデザイン	方針、ユニバーサルデザインの推進
	地域社会との共生	事業進出が地域に与える影響の点検、事業拠点を中心とした地域貢献
	社会貢献活動	社会貢献基本方針、社会貢献支出額分野別内訳、各種社会貢献活動
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンスの方針、ガバナンス体制、取締役の状況、役員報酬
	リスクマネジメント・コンプライアンス	通報制度、独占禁止法の遵守と腐敗防止、公正な取引、輸出管理、情報セキュリティ管理、適正な製品表示と広告、BCP、税務・納税
	研究開発と知的財産	研究開発体制、研究開発費、社外との連携、知的財産戦略、特許保有状況、模倣品対策

東芝グループのESG活動報告

2020年度の取り組み指標

東芝グループは、ISO26000の中核主題に沿って中長期的な取り組み指標を設定し、サステナビリティ経営を推進しています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	2019年度（実績）	2020年度（目標）	2020年度（実績）	2021年度（目標）
取締役数	12人	—	12人	—
執行役を兼務しない取締役数	10人	取締役の過半数	11人	取締役の過半数
女性取締役数 （女性取締役比率）	1人（8.3%）	1人以上	1人（8.3%）	1人以上

› コーポレート・ガバナンス

リスク・コンプライアンス	2019年度（実績）	2020年度（目標）	2020年度（実績）	2021年度（目標）
行動基準教育受講率 （国内東芝グループ）	100%	100%	99.2%	100%
	東芝グループ行動基準については、24言語を作成。階層別教育、職種別教育、経営幹部教育で徹底。e-ラーニングでも東芝グループ行動基準教育を行った。			
CSR職場ミーティング実施回数、 参加従業員数 （国内東芝グループ）	1回 約6.6万人	1回	1回 約7万人	1回
同業他社接触ガイドライン、 贈収賄防止ガイドライン対象会社に関する 自主監査率 （国内東芝グループ）	100%	100%	100%	100%
	2020年度は各グループ会社に対してリスクアセスメントを実施。			
内部通報制度 （リスク相談ホットライン）件数 （社内／弁護士事務所） （国内東芝グループ）	110件 （109件／1件）	—	129件 （120件／9件）	—
	不適切な状況がある、又はそのおそれがある通報については、関係部門へ連絡し、改善指示や注意喚起を実施。			
景品表示法違反件数 （国内東芝グループ）	0件	0件	0件	0件
	営業リスクe-ラーニングのなかで広告・表示に関する教育を実施し、広告・表示の規約の遵守を徹底。			

› リスクマネジメント・コンプライアンス

環境経営

> 2020年度までの実績……第6次環境アクションプランの達成状況（環境活動ホームページへ）
> 2021年度の目標　……第7次環境アクションプラン（環境活動ホームページへ）

社会

人権の尊重	2019年度（実績）	2020年度（目標）	2020年度（実績）	2021年度（目標）
紛争鉱物調査実施会社数（のべ数）※1	約560社	—	約630社	—
	3TG※2を使用している可能性のある東芝グループ調達取引先に対して「紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）」を使用した紛争鉱物の使用状況や製錬所業者調査を実施。リスクの高い調達取引先に対しては追加の確認調査を実施してデューディリジェンスを行っている。			
> 責任ある鉱物調達について				
※1 実数は業務上の機密情報であるため概数で開示。また東芝グループでは取引契約ごとに調査を実施。同一取引先との間に複数の契約を締結している場合は1契約を1社と数えるため、会社数の集計はのべ数 ※2「紛争鉱物」として指定されている、スズ（tin）・タンタル（tantalum）・タングステン（tungsten）・金（gold）の4種の鉱物の総称				
> 人権の尊重				

ダイバーシティ&インクルージョンの推進	2019年度（実績）	2020年度（目標）	2020年度（実績）	2021年度（目標）
女性役職者数と比率（東芝および主要グループ会社※3）	339人（4.9%）	7.0%	318人（5.1%）	8.0%
	目標の8%は、2025年度末までのもの。			
女性採用比率（東芝および主要グループ会社※3）	事務系：37% 技術系：19%	事務系：50% 技術系：25%	事務系：34% 技術系：15%	事務系：50% 技術系：25%
従業員男女比率（東芝グループ）	男性：73.4% 女性：26.6%	—	男性：74.5% 女性：25.5%	—
障がい者雇用率（東芝（特例子会社等含む））	2.41%	2.20%	2.51%	2.30%
	障がい者雇用率は各年6月1日時点。2022年度の目標は法定障がい雇用率の達成で、2021年3月現在の法定障がい雇用率は2.30%。 特例子会社「東芝ウィズ」の運営を継続。国・地域の就労支援機構との連携、就職支援会社の活用などにより、障がい者の職域拡大を図っていく。			
平均勤続年数（国内東芝グループ）	平均19.4年（男性20.0年、女性16.4年）	—	平均20.1年（男性20.4年、女性17.7年）	—
	昨年度までは東芝としての情報を報告していたが、今年度から国内東芝グループでの報告としたため、2019年度の実績も見直している。			

ダイバーシティ&インクルージョンの推進	2019年度（実績）	2020年度（目標）	2020年度（実績）	2021年度（目標）
休暇取得率 （2019年度は東芝、2020年度は東芝及び主要グループ会社※3の状況）	73.7%	—	65.7%	—
育児休職取得人数 （育児休職取得比率：取得者／取得対象者） （東芝及び主要グループ会社※3）	男性：34人 （6.2%） 女性：316人	—	男性：72人 （11%） 女性：299人	—
	東芝の制度では子の満3歳到達の月末まで。1人の子に対して3回まで申請可。 制度解説・申請方法に関するハンドブックを配布し、活用を促進。			
配偶者出産休暇制度利用者数 （東芝及び主要グループ会社※3）	203人	—	210人	—
	配偶者の出産時に、6週間以内に継続又は分割して5日間の有給休暇を付与。			
介護休職制度利用者数 （東芝及び主要グループ会社※3）	男性：9人 女性：4人	—	男性：9人 女性：2人	—
	東芝の制度では被介護者1人につき、通算して365日まで。 制度解説・申請方法に関するハンドブックを配布し、活用を促進。			
短時間勤務制度利用者数 （東芝及び主要グループ会社※3）	男性：5人 女性：411人	—	男性：11人 女性：416人	—
	東芝制度では小学校修了前の子を養育する者が対象。			
＞ ダイバーシティ&インクルージョンの推進				
※3 東芝及び東芝エネルギーシステムズ（株）、東芝インフラシステムズ（株）、東芝デバイス&ストレージ（株）、東芝デジタルソリューションズ（株）				

安全健康	2019年度（実績）	2020年度（目標）	2020年度（実績）	2021年度（目標）
労働安全衛生マネジメントシステム認証取得率（国内製造など取得を義務付けた会社の範囲における取得率）及び認証取得会社数（取得を義務付けていない会社における取得も含む）	100% 52社	100%	100% 44社	100%
	労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、リスクアセスメント及びそれに基づくリスク低減対策を推進。（採用規格は2019年度までOHSAS18001、2020年度からISO45001）2020年度の認証取得会社数の減少は会社統合により対象会社が減ったことによるもの。			
休業度数率 （従業員の死亡災害件数） （国内東芝グループ）	0.14件 （1）	— （0）	0.19件 （0）	— （0）
	休業度数率：100万時間当たりの休業1日以上の死傷者が発生する頻度 厚生労働省労働災害統計（2020年度）による全国全産業の平均（1.95件）、全国製造業の平均（1.21件）、全国電気機器製造業の平均（0.52件）のいずれをも下回るが、2020年3月に国内製造会社で“挟まれ”による死亡災害が１件発生。2020年度以降、改めて従業員の死亡災害０の継続をめざす。			
＞ 安全健康				

持続可能な調達活動の推進	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
東芝グループ調達方針への同意取得率	96%	100%	96%	100%
	東芝グループの調達方針に基づき、新規調達取引先を選定し、東芝グループの調達方針を配布、説明し同意を要請している。			
調達取引先CSR状況調査実施会社数※4	人権・安全 ：6,055社 環境 ：6,128社	―	人権・労働 ：2,603社 安全衛生 ：2,789社 環境 ：4,268社	―
	労働・安全・環境への配慮、児童労働禁止については、RBA行動規範の趣旨に沿った活動を推進するよう「東芝グループの調達方針」に明記。調達取引先CSR調査（自己点検を含む）で詳細項目の管理状況を毎年確認。 2020年度から「人権・安全」を「人権・労働」「安全衛生」に分類を変更。			
調達取引先への指導・支援及び取引停止社数※4	〈指導・支援〉 人権・安全 ：924社 環境 ：161社 〈取引停止〉 0社	―	〈指導・支援〉 人権・労働 ： 68社 安全衛生 ： 193社 環境 ： 68社 〈取引停止〉 0社	―
	調達方針に違反した場合の基本的な対応として、まずは是正措置の要求、必要に応じて是正指導、支援を行う。最終的に是正が困難と判断された場合のみ取引を停止。 2020年度から「人権・安全」を「人権・労働」「安全衛生」に分類を変更。			
※4 東芝グループでは取引契約ごとに調査を実施。同一取引先との間に複数の契約を締結している場合は1契約を1社と数えるため、会社数の集計はのべ数。2019年度から東芝ブランド製品を構成する物品の取引先以外も一次調達取引先として範囲を広げ、調査を実施。				
〉持続可能な調達活動の推進				

社会貢献活動	2019年度	2020年度	2020年度	2021年度
	（実績）	（目標）	（実績）	（目標）
社会貢献支出額 （自然災害関連の義援寄付などを含む）	12.2億円	―	9.7億円	―
社会貢献プログラム数	1,072件	―	696件	―
	2020年度は12月5日の国際ボランティアデーの前後に「東芝グループ　ボランティア・デイズ」を実施。国内外で288件の社会貢献活動を実施した。			
〉社会貢献活動				

2020年度のESG関連データについては、ESGデータ集をご覧ください。

東芝グループのESG活動報告 E S G

Environment

わたしたちが住む、
かけがえのない地球環境のために

東芝グループは、
設計、調達、製造、物流、販売、廃棄などのバリューチェーン全体を通じて、
現在と未来の地球環境に配慮した企業活動を推進します。

CONTENTS

44 環境
45 ビジョン・戦略・体制
59 気候変動への対応
72 循環経済への対応
77 生態系への配慮
88 環境基盤活動

ESG活動報告　環境

ビジョン・戦略・体制

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

基本方針

東芝グループ環境基本方針

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

事業と調和させた環境経営の推進

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

事業活動での環境負荷低減と環境調和型製品・サービスの提供

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

ステークホルダーとの連携

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

› 東芝グループ理念体系
› 東芝グループ行動基準8. 環境活動

環境未来ビジョン2050

東芝グループは、「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を示しています。創業時から培ってきた発想力と技術力を結集し、複雑化・深刻化する社会課題解決に立ち向かい、新しい未来を始動させることが、私たちの存在意義です。この理念に基づき策定した中期事業計画のもと、当社グループ独自の信頼性の高いサービスと最先端の技術で社会課題の解決をめざすとともに、持続可能な開発目標（SDGs）の達成にも貢献し、更なる企業価値の向上を図っていきます。東芝グループは、環境への取り組みを、企業経営の最重要課題の一つとして位置づけ、このような全社事業計画と密接した取り組みを進めていきます。

› 東芝グループ理念体系
› SDGs達成に向けて

長期ビジョン「環境未来ビジョン2050」の策定

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

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

また、社会の変容とともに当社グループ内の事業構造改革も進んでいます。これからの東芝グループは、カーボンニュートラルの達成やレジリエントなインフラ実現をリードする「インフラサービスカンパニー」、および社会・情報インフラの進化を支える「デバイスカンパニー」の新会社をそれぞれ設立し、専門的かつ俊敏な経営体制により、事業の競争力を強化し、価値創造を進めることをめざします。

このようにさまざまな状況が変化するなかで、私たちが持続可能な社会の実現に貢献し、かつ企業として持続的な発展をめざすためには、長期的な視点で世界の潮流に対応しながら、豊かな価値を提供し続けていくことが重要と考えています。そこで東芝グループでは2020年11月、カーボンニュートラルや循環経済への対応などグローバルな視野に立った新たな長期ビジョンとして、「環境未来ビジョン2050」を策定しました。「環境未来ビジョン2050」は「豊かな価値の創造と地球との共生をめざした環境経営を通じて持続可能な社会の実現に貢献する」ことを目的とし、持続可能な社会、すなわち脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現をめざします。前ビジョン策定時の2007年から取り入れてきた「バックキャスティング※2」の考え方を継続し、2050年の「あるべき姿」に向けて「気候変動への対応」「循環経済への対応」「生態系への配慮」の3分野への取り組みを推進していきます。なお、「気候変動への対応」については、バリューチェーン全体におけるカーボンニュートラルに向けた取り組みを更に加速させるため、2021年10月にビジョンの改定を行いました※3。

※1 国連気候変動枠組条約締約国会議（COP21）で採択された、温室効果ガス排出削減に向けた国際枠組み。世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°C未満に保ち、1.5°Cに抑える努力をすること、そのために温室効果ガスの排出を今世紀後半に実質ゼロまで下げることを目標としている。
※2 未来のあるべき姿を想定し、そこから振り返ってその実現手段を考える方法。
※3 2020年11月策定「気候変動への対応」ビジョン：「社会の温室効果ガス排出量ネットゼロ化に向けたバリューチェーン全体での貢献（2030年までに自社グループのバリューチェーンで50%削減）」
2021年11月改定「気候変動への対応」ビジョン：「バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現（2030年までに温室効果ガス排出量を70%削減）」

「気候変動への対応」では、2050年度までに東芝グループのバリューチェーン全体でカーボンニュートラルをめざすとともに、その通過点として、2030年度までに温室効果ガス排出量を70%削減（2019年度比）することを目標とします。具体的な施策としては、自社グループの事業活動における省エネ設備への投資、再生可能エネルギー設備の導入、再生可能エネルギー由来電力の調達に加え、石炭火力建設工事の新規受注停止や、再生可能エネルギー、エネルギーアグリゲーション※、CO_2分離回収技術などのエネルギー技術、省エネ性の高い社会インフラ製品やビル関連製品など、社会における温室効果ガス削減に貢献する製品・サービスの創出に注力します。サプライヤーの皆様との協働による、購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減や、エネルギー供給の安定化、レジリエンス強化などを目的とした気候変動適応策に関連したビジネスも推進していきます。

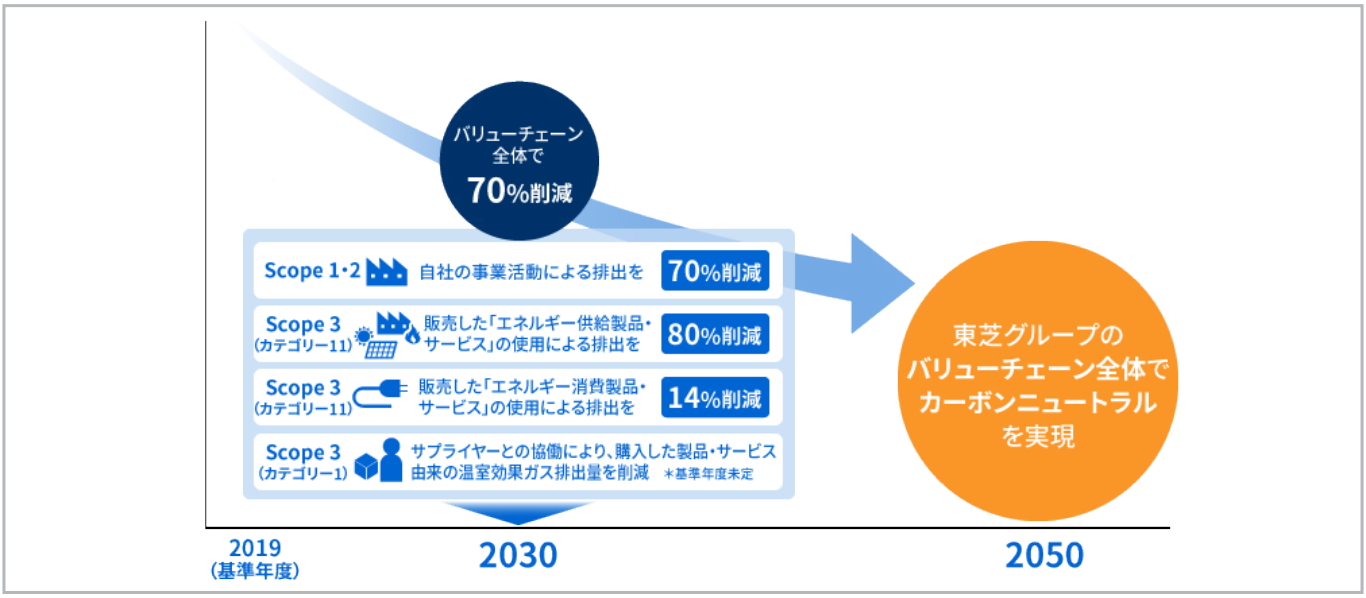
「循環経済への対応」では、事業活動と製品・サービスの両面で資源の有効活用を進めるとともに、業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、循環経済型ビジネスモデルへの転換を図っていきます。具体的には、事業活動における廃棄物量の抑制や使用済み製品・部品のリサイクルに取り組むほか、当社グループの注力ビジネスであるデジタル技術を活用したソリューションなどを通じた循環経済型ビジネスモデルの構築をめざします。

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

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

「気候変動への対応」温室効果ガス削減目標の内訳

「環境未来ビジョン2050」達成に向けて、温室効果ガス削減目標の内訳を以下のとおり設定し、取り組みを進めていきます。



SBTの認定取得

2030年度目標※1について、SBT（Science Based Targets）※2の認定を取得しました。今後、SBTの新たな認定基準に則り、更新認定の取得をめざします。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

（すべて2019年度基準）

Scope1※3・Scope2※4（自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量）の合計を
2030年度までに28%削減

Scope3※5における、**販売したエネルギー供給製品・サービス※6の使用による温室効果ガス排出量**の合計を
2030年度までに50%削減

Scope3における、**販売したエネルギー消費製品・サービス※7の使用による温室効果ガス排出量**の合計を
2030年度までに14%削減

※1 環境未来ビジョン2050改定前（2021年11月以前）の2030年度目標
※2 世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。東芝グループの認定対象は環境未来ビジョン2050改定前（2021年11月以前）の2030年度目標。
※3 自社での燃料使用による直接排出量
※4 自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量
※5 Scope1・2以外に自社のバリューチェーン（原材料調達・物流・販売・廃棄など）で発生する間接排出量
※6 発電プラントなど
※7 社会インフラ製品、ビル関連製品（空調機器、照明機器、昇降機）、リテール&プリンティング機器、パワーデバイスなど

Scope1・Scope2については、自社グループの事業活動における省エネ設備への投資や再生可能エネルギーの導入拡大を進め、排出量の削減をめざします。
Scope3についてはカテゴリ11「販売した製品の使用による排出量」を対象とし、排出削減をめざします。

› 気候変動への対応
› バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握

東芝グループ第7次環境アクションプラン

東芝グループは、長期的な環境ビジョンの達成に向けて「環境アクションプラン」を策定し、具体的な環境活動項目とその目標値を設定・管理しています。この度、「環境未来ビジョン2050」に基づき、2021年度～2023年度を活動期間とする「第7次環境アクションプラン」を策定しました。重点項目の「気候変動への対応」「循環経済への対応」と「生態系への配慮」の3つの活動領域、およびこれらの活動を支える「環境基盤活動」において、19項目の目標を設定しています。これらの目標に沿った活動を展開・深化させ、長期ビジョンの実現をめざすとともに、気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に貢献します。

東芝グループ第7次環境アクションプラン

活動領域			活動内容		2021年度目標	2022年度目標	2023年度目標
気候変動への対応（重点項目）	事業活動		温室効果ガス総排出量の削減※1		110万t-CO_2	108万t-CO_2	104万t-CO_2
			エネルギー起源CO_2排出量原単位の改善		2020年度比1%改善	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善
	製品・サービス		エネルギー供給製品・サービス	エネルギー供給時の温室効果ガス排出量の削減（2019年度基準）※2	9.1%削減	11.4%削減	13.6%削減
				再生可能エネルギー導入による温室効果ガスの削減貢献（累計）※3	1,300万t-CO_2	2,800万t-CO_2	4,300万t-CO_2
			エネルギー消費製品・サービス	製品使用時の温室効果ガスの削減貢献（累計）※4	2,600万t-CO_2	5,400万t-CO_2	8,400万t-CO_2
	事業活動／製品・サービス		デジタル技術による温室効果ガスの削減貢献		リモート化・自動化・知能化などを実現するデジタル技術の活用推進		
			気候変動の影響に適応するビジネスの推進		エネルギー供給の安定化、レジリエンス強化などを目的とした気候変動適応策の展開		
循環経済への対応（重点項目）	事業活動		廃棄物量の抑制※5		3.1万t	3.3万t	3.3万t
			廃棄物総排出量原単位の改善		2020年度比1%改善	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善
	製品・サービス		プラスチック資源循環量の拡大（累計）※6		700t	1,400t	2,200t
			省資源化量の拡大（累計）※7		15万t	30万t	45万t
			循環経済型ビジネスの推進		資源効率の向上と企業価値向上を両立させるビジネスモデルの構築		
生態系への配慮	化学物質の管理	事業活動	化学物質総排出量原単位の改善		2020年度比1%改善	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善
		製品・サービス	製品に含まれる特定化学物質の削減		世界各国の特定化学物質管理に関する政策や規制への対応		
	水資源の管理	事業活動	水受入量原単位の改善		2020年度比1%改善	2021年度比1%改善	2022年度比1%改善
	生物多様性の保全		新たな国際目標※8を参考に設定したテーマに基づいた、グローバル各拠点での活動		活動目標となる5つのテーマ※9の設定と、それに応じた事業所内外における従業員参加型による取り組みの推進		

活動領域		活動内容	2021年度目標	2022年度目標	2023年度目標
環境基盤活動	環境コミュニケーション	社外向け情報発信	環境活動ウェブサイトなどにおける東芝グループの環境に関する取り組みの発信		
		ステークホルダーとのネットワークづくり	地域住民の皆様、NPO・NGO、行政などとの連携、従業員同士の連携をベースとした、ニューノーマル時代に合ったコミュニケーション活動の推進		
	環境リスクマネジメント・コンプライアンス	社内遵法管理体制強化および社内教育の徹底	東芝総合環境監査システムや業績評価制度などを通じた社内遵法管理体制の構築・強化、役職・職能・専門性に応じた環境教育の実施		

※ エネルギー起源CO_2・廃棄物・水・化学物質の各原単位目標：活動を評価できる指標として、名目生産高、生産台数、人数、延床面積などを使用。

※1 電力CO_2算定には、各電力会社より提供された排出係数を使用。
※2 火力発電などエネルギー供給にかかわる製品・サービスによる温室効果ガス排出量の削減率（2019年度比）。算出方法は次のとおり：
新設および更新による2021年度以降の発電による温室効果ガス排出量を、2019年度排出量からの削減率として算出。第7次環境アクションプラン期間中実績値の相加平均を使用。
※3 水力、地熱、太陽光発電など、エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる温室効果ガス削減貢献量。算出方法は次のとおり：
全火力（石炭・ガス・石油）発電の平均温室効果ガス排出量原単位と、再エネ発電の温室効果ガス排出量原単位の差分に、出力、稼働率、設備利用率、寿命などをかけて算定。新設および更新による2021年度以降の発電による温室効果ガス削減貢献量を累計。
※4 社会インフラ製品など、エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる削減貢献量。算出方法は次のとおり：
代替想定製品と出荷製品の総温室効果ガス排出量の差分（単年）に出荷製品の製品寿命をかけて算出。3年間の累計。
※5 廃棄物総発生量から有価物を除いたもの（廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く）。
※6 再生プラスチック、バイオプラスチックの使用量の3年間の累計。
※7 製品の軽量化および長寿命化による省資源化量の3年間の累計。算出方法は次のとおり：
代替想定製品の総物質投入量－出荷製品の総物質投入量。
※8 生物多様性条約第15回締約国会議（2021年10月から2022年5月にかけ開催）で策定予定の「ポスト2020生物多様性枠組」。同枠組のファーストドラフトを参照し東芝グループとしての活動テーマを設定。ファーストドラフト：
https://www.cbd.int/doc/c/abb5/591f/2e46096d3f0330b08ce87a45/wg2020-03-03-en.pdf
※9 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・適応）、⑤水の保全

第6次環境アクションプランの達成状況

東芝グループは、長期的な環境ビジョンの達成に向けて「環境アクションプラン」を策定し、具体的な環境活動項目とその目標値を設定・管理しています。1993年に最初の環境アクションプランを策定して以降、活動項目やガバナンスの対象範囲を数年ごとに見直しており、第6次環境アクションプラン（活動期間：2017～2020年度）では、「Business（製品・サービスのライフサイクルにおける環境負荷低減）」「Management（Businessの取り組みを支える基盤活動）」の2領域において15項目の目標を設定していました。
最終年度の2020年度は15項目中全項目で目標を達成し、各分野において活動が進展しました。2021年度から新たにスタートしていた「第7次環境アクションプラン」においても、新たな目標達成に向けて引き続き取り組んでいきます。

> 第7次環境アクションプラン

第6次環境アクションプラン達成状況（2017～2020実績表）（PDF：299KB）

東芝グループ第6次環境アクションプラン

■ Business

活動領域	活動項目		2020年度 目標	実績	評価
モノづくりの環境負荷低減	温室効果ガス総排出量の抑制※1		166万t-CO_2	105万t-CO_2	達成
			各拠点での積極的な省エネ施策の推進や、生産効率の向上により目標を達成しました。		
	エネルギー起源CO_2排出量原単位の改善（2013年度基準）		92%	92%	達成
			高効率機器の導入など省エネ施策の推進、生産効率の向上、再生可能エネルギーの導入により目標を達成しました。		
	廃棄物量※2の抑制		5.2万トン	2.6万トン	達成
			コロナ禍における工場稼働率の低下により、廃棄物総発生量が大幅に減少したため、廃棄物量も減少しています。		
	廃棄物総発生量原単位の改善（2013年度基準）		96%	74%	達成
			コロナ禍における工場稼働率の低下により、廃棄物総発生量が大幅に減少したため、原単位は改善しています。		
	水受入量原単位の改善（2013年度基準）		96%	93%	達成
			排水の再生使用や雨水の利用により、目標を達成しました。		
	化学物質総排出量原単位の改善（2013年度基準）		96%	84%	達成
			生産性向上や製造プロセスの代替に取り組み、目標を達成しました。		
製品・サービスの環境性能向上	CO_2排出抑制量の拡大（累計）	供給※3	1,630万t-CO_2	2,161万t-CO_2	達成
			幅広いエネルギー技術の開発・普及に取り組み、目標を達成しました。		
		消費※4	630万t-CO_2	695万t-CO_2	達成
			省エネ性能を向上させた製品・サービスの提供を拡大し、目標を達成しました。		
	省資源化量の拡大（累計）		38万トン	40万トン	達成
			各分野において製品の省資源化を継続的に行い、目標を達成しました。		
	循環資源（再生プラスチック）使用量の拡大（累計）		3,000トン	3,514トン	達成
			複合機や業務用エアコンなどでの採用を継続し、目標を達成しました。		
	製品に含まれる特定化学物質の削減 2019年7月までに全製品で4種フタル酸エステル※5の代替化・代替目途づけ完了		―	欧州向け規制対象製品について、代替化を完了し、継続的に管理を行っています。	達成

■ Management

活動領域	活動項目	2020年度	
		実績	評価
環境リスク・コンプライアンスの徹底	グローバル環境法規制対応の強化・環境人材の育成 ■ グローバル環境法規制の対応見直し ■ 海外製造拠点における環境人材の地域ネットワーク強化	■ 事業活動については、グループ会社向けに環境リスク・コンプライアンス教育をオンラインで3回実施し、環境・総務・技術・製造部門などの約750名が受講しました。 ■ 製品・サービスについては、グループ会社向けに製品含有化学物質関連の法規制及び関連国際規格に関する教育をオンラインで実施し、環境・安全・品質管理・製造・調達・営業部門などの約280名が受講しました。 ■ 中国の環境担当責任者会議を開催し、最新の法令情報を共有することにより製造拠点の法規制対応強化につなげました。	達成
環境コミュニケーション	情報開示の充実 ■ 社外要求事項をふまえたレポーティングの充実	■ 「CDP気候変動2020」において、最高評価の「Aリスト」企業に認定されるとともに、「サプライヤー・エンゲージメント評価」でも最高評価を取得しました。 ■ 「第24回環境コミュニケーション大賞」の環境報告部門において、「東芝グループサステナビリティレポート2020」が優良賞を受賞しました。 ■ 「東芝グループサステナビリティレポート2020」を発行し、TCFDに基づく情報開示を行いました。	達成
	ステークホルダーとのネットワークづくり ■ 東芝グループ環境展や東芝未来科学館での環境授業を通してお客様とのコミュニケーションを深耕 ■ 世界各地の拠点でのグローバル環境アクション展開により地域とのコミュニケーションを強化	■ 子ども向け教育プログラムを小学校やイベント会場など6か所で展開しました。 ■ 世界各地で「化学物質」「エネルギー」「資源」などをテーマに、地域住民の皆様、NPO・NGO、行政などとの連携のもと、350件以上のグローバル環境アクションを展開しました。	達成
生物多様性の保全	愛知目標への貢献 ■ 「愛知目標」全20項目から10項目を「東芝目標」として設定し、グローバル各拠点で施策を展開	■ グローバル61拠点（国内39、海外22）で愛知目標の達成に向けた活動を展開しました。	達成

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

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

環境負荷全容

東芝グループでは、材料調達から製造、物流、お客様使用時、回収・リサイクルまで、製品・サービスのライフサイクルの各段階における環境負荷を定量化しています。データ集計範囲は東芝および東芝グループ296社（2020年度実績）です。

> 環境負荷全容

環境調和型製品の創出

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

まず、製品・サービスの使用時において社会やお客様の課題解決につながる環境性能を抽出し、それを達成するための開発目標「ecoターゲット」を設定して、製品仕様に盛り込みます。

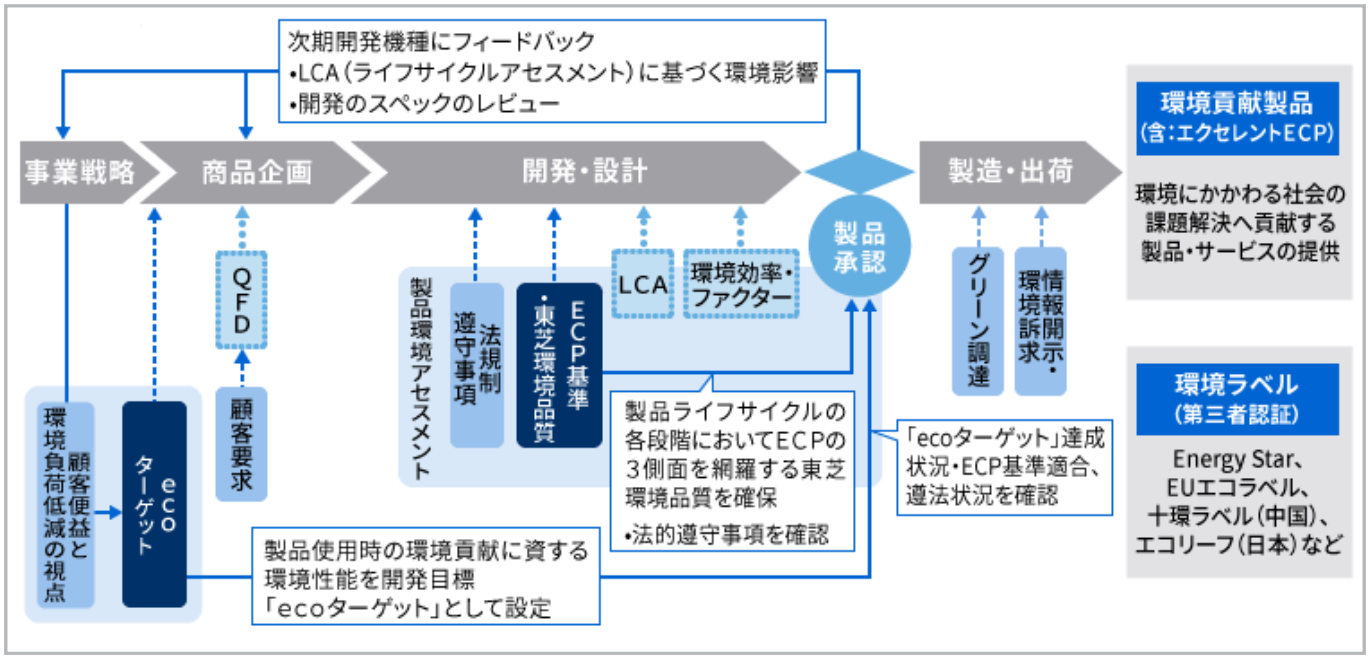
そのうえで、製品・サービスに求められる各種規制の遵守を確認するとともに、製品・サービスのライフサイクルの各段階で必ず達成すべき環境性能として「ECP※の3要素（東芝の環境品質）」を考慮した「ECP基準」を定め、管理することで、製品・サービスの環境品質を確保しています。

更にそのなかで、製品の上市時点において「環境性能No.1」を達成した製品・サービスは、「エクセレントECP」として社内認定しています。

※ Environmentally Conscious Products：環境調和型製品

> エクセレントECP認定製品の事例

■ エクセレントECPの創出プロセス



> グリーン調達ガイドライン

> 環境ラベル

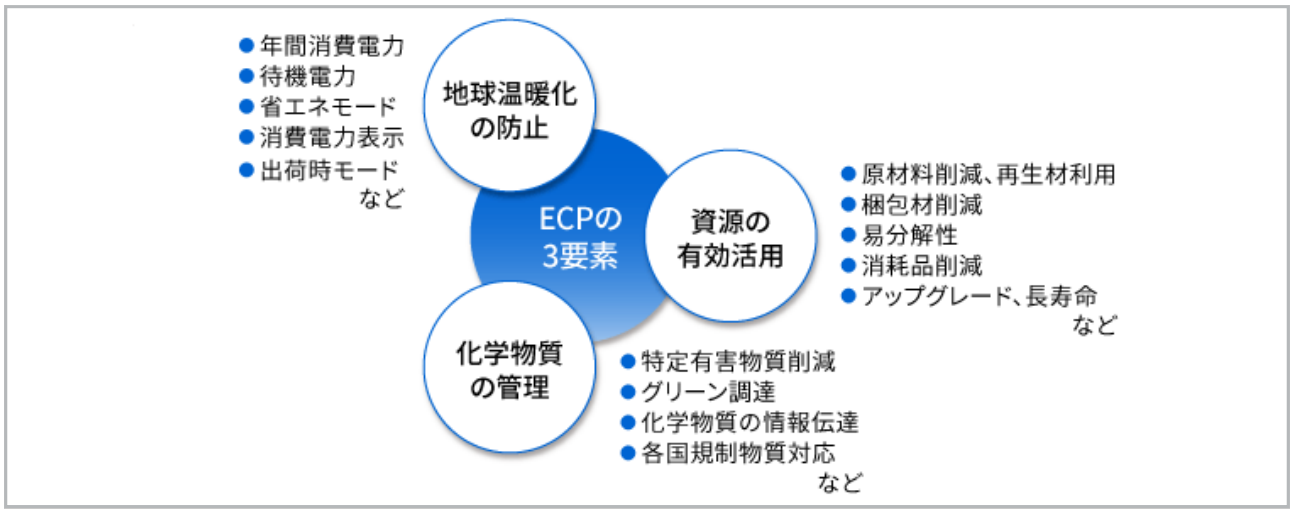
東芝の環境品質

－ECPの3要素で考える－

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

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

■ ECPの3要素



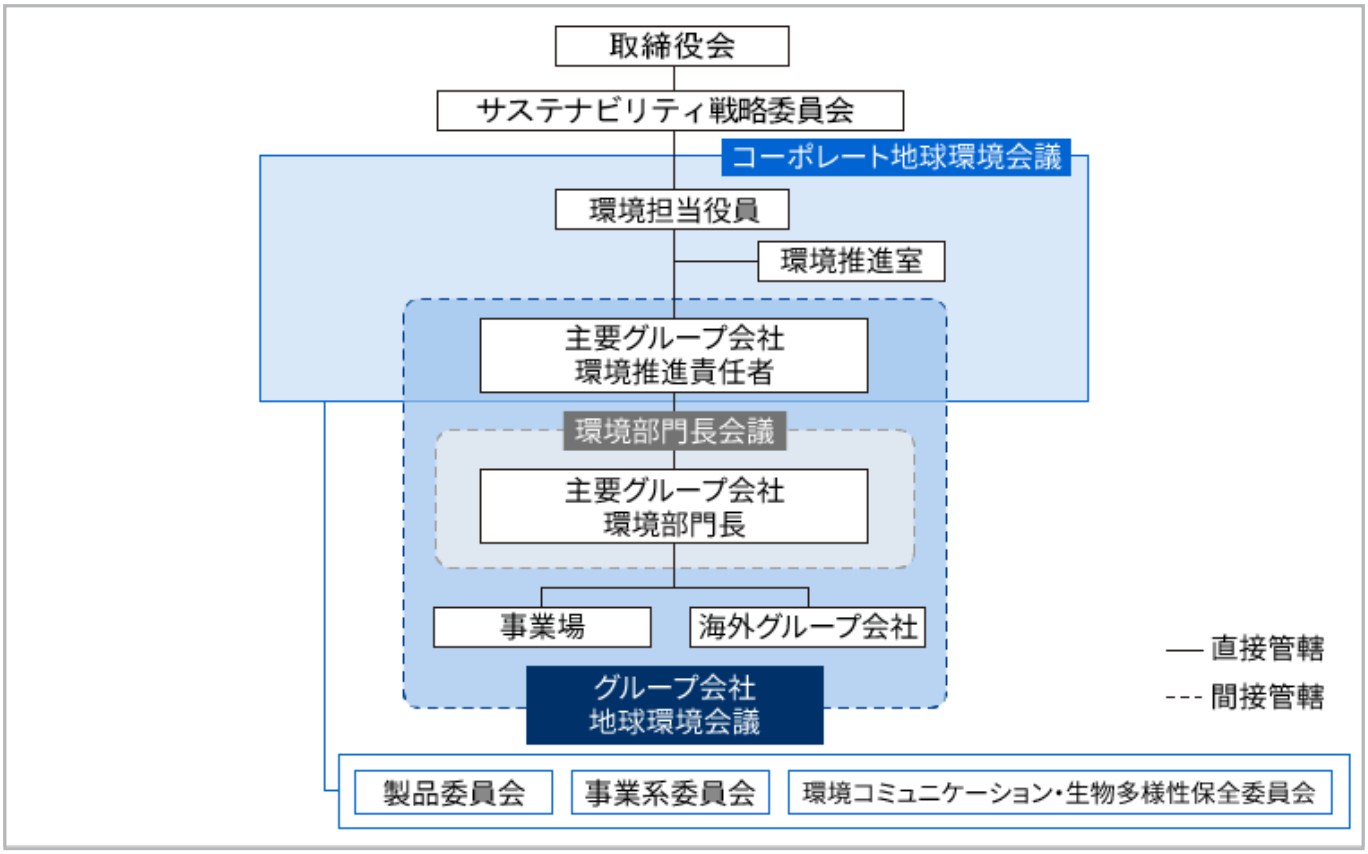
環境経営推進体制

全体体制

東芝グループでは、グループ全体でグローバルに環境経営を推進しています。

全社レベルの重要な方針や戦略、施策の立案・推進は、コーポレートスタフの環境推進室が行い、会社幹部の承認を得るとともに全社への徹底を図っています。具体的には、環境担当役員が議長を務め、主要グループ会社の環境推進責任者とコーポレートスタフ部門長をメンバーとする、グループ全体を統括した意思決定機関である「コーポレート地球環境会議」を半期ごとに開催しています。本会議では、東芝グループの環境諸施策に関する提案や、環境ビジョン達成に向けた環境アクションプランの進捗状況の確認・フォローを行い、全社方針に沿った方向性や計画を審議・決定しています。
「コーポレート地球環境会議」で議論された重要な環境関連の施策・方針のうち、特に経営にかかわる重要な議題については、半期ごとに開催されるサステナビリティ戦略委員会（委員長：社長）において審議・報告され、年に2回程度の頻度で、取締役会において社外取締役を含む全取締役に報告されます。取締役会において報告された内容は、当社グループの経営戦略に反映されます。

■ 東芝グループの環境経営推進体制



■ 2020年度コーポレート地球環境会議における審議事項

	審議事項	その他の協議トピックス
2020年度上期 コーポレート地球環境会議	SBT認定取得に向けた準備	環境法令設備許認可・届出に関するコンプライアンス施策、ESG推進施策など
2020年度下期 コーポレート地球環境会議	環境基本方針、環境基本規定、環境長期ビジョン、環境中期活動計画の策定	SBT認定審査状況、環境経営監査実績など

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

グローバル環境マネジメント体制

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

環境マネジメントシステム(ISO14001)

環境経営の推進にあたっては現場での取り組みも重視しており、現在、東芝グループ全体で62件の認証を取得しています。

多くの事業領域においては、本社、営業拠点、工場およびグループ会社も含め統合認証を推進するなど、包括的な環境マネジメントシステムを構築しています。

■ ISO14001取得拠点数一覧

事業領域	取得拠点数
(株)東芝	1
東芝エネルギーシステムズグループ	7(統合認証含む)
東芝プラントシステムグループ	2
東芝インフラシステムズグループ	13(統合認証含む)
東芝エレベータグループ	4(統合認証含む)
東芝ライテックグループ	3(統合認証含む)
東芝キヤリアグループ	6
東芝テックグループ	14
東芝デバイス&ストレージグループ	4(統合認証含む)
東芝デジタルソリューションズグループ	3(統合認証含む)
電池事業部	1
その他	4
計	**62**

注) 2021年10月15日現在

環境経営情報システム

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

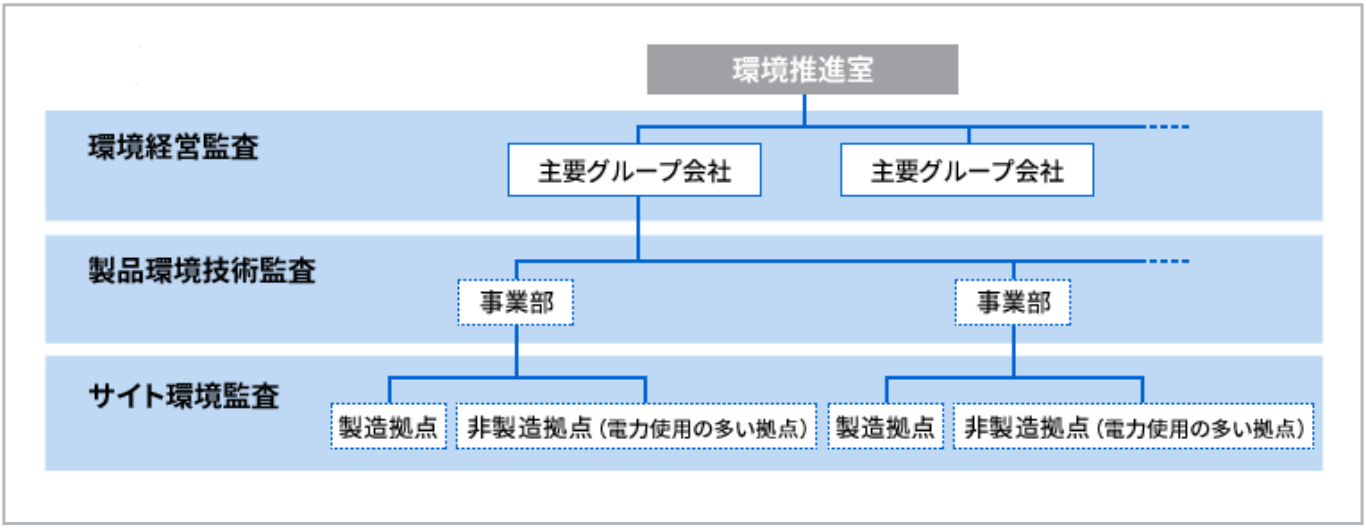
このシステムでは、エネルギー使用量や廃棄物発生量などのパフォーマンスデータに加え、環境会計やサイト環境監査の結果なども登録され、一元管理できるようになっています。東芝グループの環境経営範囲である連結対象会社(2020年度は296社)をカバーしており、世界各国からのアクセスが可能となっています。

東芝総合環境監査・業績評価制度

東芝総合環境監査

東芝グループでは、グループ内の環境経営推進体制や遵法、施設管理などの状況を評価するとともに、問題点の洗い出しと改善に向けた議論を行うことを目的に、①主要グループ会社を対象とした「環境経営監査」、②製造拠点や電力使用量の多い非製造拠点を対象とした「サイト環境監査」、③事業部を対象とした「製品環境技術監査」の3種類の社内監査を実施しています。サイト環境監査と製品環境技術監査は環境経営監査の監査項目・基準とリンクさせ、事業活動および製品・サービスの環境配慮事項を深堀りしています。更に、サイト環境監査の対象外としている比較的環境負荷の低い拠点でも、同じ基準を用いて各グループ会社内でセルフ監査（自己点検）を行っています。

■ 東芝グループ総合環境監査体系



これらの監査では、毎年監査項目を見直し、評価レベルの向上をめざしています。2020年度は第6次環境アクションプランの内容と連動した監査項目に沿った評価を行い、具体的な取り組み状況を確認しました。2021年度からは第7次環境アクションプランに沿った内容に見直し、推進していきます。

環境経営監査

2020年度監査結果　対象：主要グループ会社8社

	確認項目（数）	不適合又は推奨事項数	好事例数
1	環境方針・システム（14）	5	13
2	法令遵守・リスク管理（9）	3	9
3	事業プロセス（11）	0	7
4	製品・サービス（15）	1	7
5	情報開示・コミュニケーション（9）	1	16
6	サプライチェーン管理（3）	4	3

主な不適合又は推奨事項の事例

- 製品又は拠点管理における環境法令遵守やリスク管理体制の不備
- グリーン調達ガイドラインの情報整備などを含めたサプライチェーン管理の不備

主な好事例

- 活動方針や重点施策をきめ細かく管理し、自社グループの活動計画に落とし込んでいる
- 事業部毎に細かくECP※創出計画を立て、適切に管理している

※ Environmentally Conscious Products：環境調和型製品

製品環境技術監査

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

サイト環境監査

サイト環境監査は、サイトの環境経営、各系統（排水系、大気系、騒音系、廃棄系、化学物質、エネルギー系など）の代表施設に対する管理状況、関係法令・協定・規程などの遵守体制を確認することによって、サイトの環境管理の向上をめざしています。

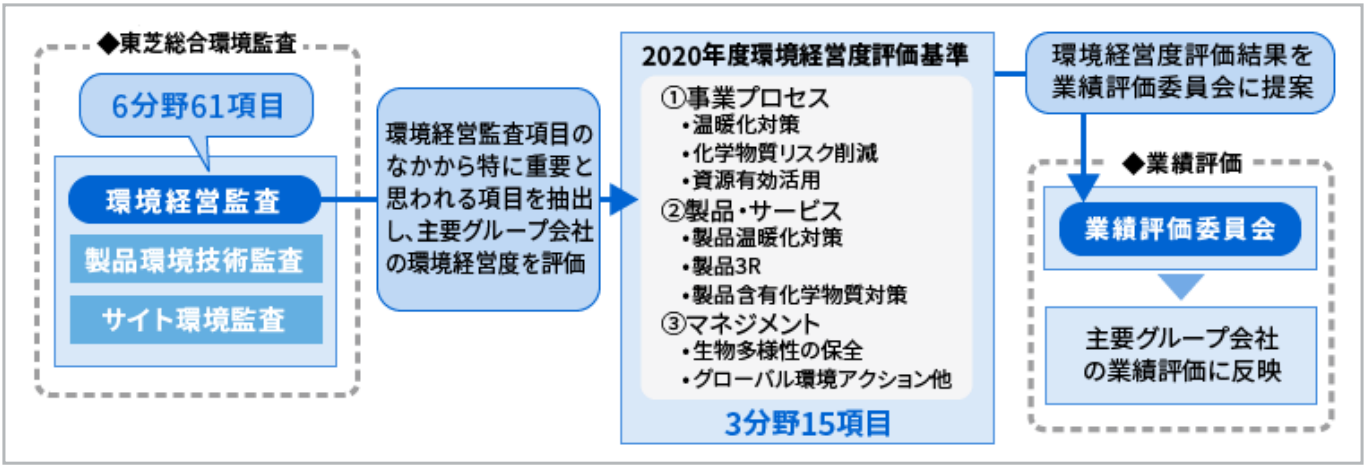
環境教育・資格

業績評価制度

東芝総合環境監査に基づき、主要グループ会社に対して環境経営度評価を行っています。環境経営監査の6分野61項目のうち、第6次環境アクションプランの項目の重要項目について業績評価項目として抜き出し評価をしています。2020年度は事業活動、製品・サービス、マネジメントなどの分野における15項目を業績評価項目として抜き出し、これらについての数値評価を行いました。また、その結果を業績評価委員会に提案し、環境経営度評価の結果を各社の業績評価に反映しています。

2021年度からは第7環境アクションプランに沿った項目内容に見直し、推進していきます。

■ 業績評価制度の仕組み



ESG活動報告　環境

気候変動への対応

中長期目標

- 気候変動への対応については、
  バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現
  ― 2050年度までに東芝グループにおいて実現
  ― 温室効果ガス排出量を2030年度までに
  70%削減（2019年度比）
- 自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量を
  2030年度までに
  70%削減（2019年度比）
- 販売したエネルギー供給製品・サービスによって排出される
  温室効果ガスを
  2030年度までに
  80%削減（2019年度比）
- 販売したエネルギー消費製品・サービスによって排出される
  温室効果ガスを
  2030年度までに
  14%削減（2019年度比）
- 他社より購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減（基準年度未定）
- 気候変動適応策に関連したビジネスの推進

2020年度の成果

- 事業活動における
  温室効果ガス総排出量
  105万t-CO_2
- 製品・サービスにおける温室効果ガス排出抑制量※
  エネルギー供給製品・サービス
  2,161万t-CO_2
- エネルギー消費製品・サービス
  695万t-CO_2

今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」及び「第7次環境アクションプラン」のもと、製品製造時や製品・サービス使用時の温室効果ガス排出量の削減、サプライヤーの皆様との協働による、購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減を推進し、東芝グループのバリューチェーン全体において気候変動に対応していきます。また、気候変動の適応策に寄与するビジネスも推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

› 環境未来ビジョン2050
› 第7次環境アクションプラン

※ 2017年度からの累計

気候変動への対応

地球温暖化が進み気温が上昇すると、台風や洪水、竜巻などの自然災害が増え、人々の生活や社会に大きな影響を与えます。また少雨による干ばつや、地表の氷が溶けだすことによる海面上昇なども懸念されます。こうした地球温暖化による影響に対処するため、世界では2050年までに温室効果ガスの排出を実質ゼロにするカーボンニュートラル実現に向けた動きが加速しています。私たちは事業活動、製品・サービスの双方から温室効果ガス排出削減に取り組むことで、地球温暖化がもたらす気候変動に対処し、カーボンニュートラルの実現に寄与することが求められています。

東芝グループでは、2050年度までにバリューチェーン全体でカーボンニュートラルを実現するという目標のもと、国内外の生産工程においてエネルギー、温室効果ガスの使用量削減や、エネルギー効率の高いプロセス・設備、再生可能エネルギーの導入を図るとともに、脱炭素エネルギー技術の提供、開発する製品・サービスにおける使用時の消費電力の低減を通じて、気候変動への対応を推進しています。今後は、サプライヤーの皆様との協働による、購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量の削減や、気候変動適応策にも注力していきます。また、第7次環境アクションプランの新しい取り組みとして、リモート化・自動化・知能化などを実現する自社グループのデジタル技術を通じた温暖化効果ガス排出削減にも注力していきます。なお、2030年度の温室効果ガス削減目標については、2020年度にSBT（Science Based Targets）※1の認定を取得しています。

気候変動の情報開示については、CDP※2気候変動2020においてA評価を頂いたほか、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）※3」の提言に賛同しており、今後も当社グループの事業における気候変動に関するリスクと機会についての情報開示に注力していきます。

※1 世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求するために、企業が中長期的に設定する科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標。SBTイニシアチブによって認定される。東芝グループの認定対象は環境未来ビジョン2050改定前（2021年11月以前）の2030年度目標。
詳細 https://www.toshiba.co.jp/env/jp/vision/vision2050_0_j.htm

※2 2000年に英国で発足した国際的なNPO団体。機関投資家と共同で、企業の環境関連の取組み（気候変動、水、森林）に関する調査を実施。

※3 金融安定理事会によって2015年に設置され、金融の安定性という観点から金融機関や企業が気候変動問題を議論している

バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握

気候変動問題の深刻化にともない、企業には自社の温室効果ガス（GHG）排出量のみならず、バリューチェーン全体における排出量を把握・管理することが求められています。東芝グループではGHG排出量算定に関する国際基準「GHGプロトコル※」や環境省の「サプライチェーンを通じたGHG排出量算定に関する基本ガイドライン」などに基づき、自社グループの事業活動による排出（Scope1、Scope2）に加え、自社グループの事業活動範囲外での間接的排出（Scope3）についてもカテゴリごとに把握・算定しています。このような定量的な把握に基づき、ライフサイクル全体を通じて効果的な取り組みを進めていきます。

販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量はバリューチェーン全体の排出量に占める割合が高いため、脱炭素エネルギー技術の開発、製品の省エネ性能向上などを引き続き推進していきます。

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

（2020年度）

分類		算定対象カテゴリ		2019年度（万t-CO_2）	2020年度（万t-CO_2）
上流	1	購入した製品・サービス		1,571	1,380
	2	資本財		40	32
	3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動		6	6
	4	輸送、配送（上流）		3	2
	5	事業所から出る廃棄物		1	1
	6	出張		2	0.4
	7	従業員の通勤		4	4
	8	リース資産（上流）		0.3	0.3
自社		直接排出（Scope1）		32	28
		エネルギー起源の間接排出（Scope2）		82	77
下流	9	輸送、配送（下流）		22	20
	10	販売した製品の加工		—	—
	11	販売した製品の使用	エネルギー供給製品・サービス※1	53,763	34,311
			エネルギー消費製品・サービス※2	6,839	6,749
	12	販売した製品の廃棄		2	2
	13	リース資産（下流）		—	—
	14	フランチャイズ		—	—
	15	投資		—	—
合計				**62,367**	**42,614**

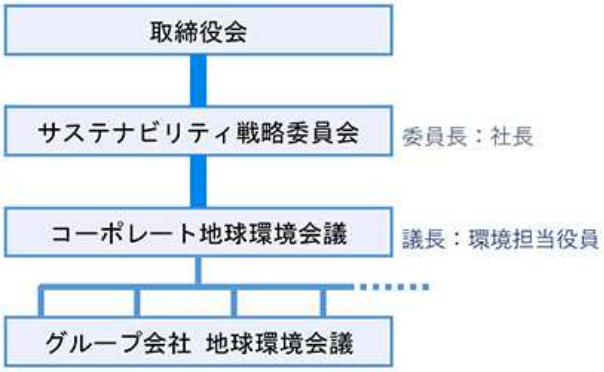
※1 発電プラントなど
※2 社会インフラ製品、ビル関連製品（空調機器、照明機器、昇降機）、リテール&プリンティング機器、パワーデバイスなど

TCFDの提言に基づく情報開示

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

ガバナンス

東芝グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティ関連の重要課題に関し、取締役会が適切に監督を行うための体制を構築しています。特に経営上のリスク・機会にかかわる重要事項については、取締役会において、サステナビリティ担当役員および環境担当役員から社外取締役を含む全取締役に報告された後、当社グループの経営戦略に反映されます。
気候変動を含む環境関連の具体的な方針や戦略、施策については、取締役会への報告に先立ち、環境担当役員が議長を務める「コーポレート地球環境会議」で審議されます。本会議は半期に1回開催され、主要グループ会社の環境推進責任者、コーポレートスタフ部門長、コーポレートの環境推進室が出席しています。
2020年度は、新たな長期ビジョンである「環境未来ビジョン2050」の策定や、その実現にむけた温室効果ガス削減目標の設定およびSBT認定の取得などが、コーポレート地球環境会議での審議を経て取締役会へ報告されました。
更に2021年度からは、東芝グループのサステナビリティ推進体制の更なる強化にむけて、コーポレート地球環境会議の上部に新たに「サステナビリティ戦略委員会」を設置しました。本委員会は社長を委員長とし、半期に1回開催されます。サステナビリティにかかわる執行役員、コーポレートスタフ部門長、および主要グループ会社の社長が、気候変動を含むサステナビリティ関連課題について議論し、そのうち経営にかかわる重要事項については定期的に取締役会に報告していきます。



環境経営推進体制
サステナビリティマネジメント

戦略

東芝グループでは、中期事業計画の策定時にさまざまなメガトレンドを考慮するなかで、気候変動についてもそのリスク・機会両側面を検討し、事業戦略に反映しています。例えば2020年度には、国内外におけるカーボンニュートラル実現にむけた動きを受け、石炭火力建設工事の新規受注停止を決定しています。更に2022年度からスタートする新たな中期事業計画では、バリューチェーン全体でのカーボンニュートラル実現に向けた取り組みを加速していくことを発表しました。
気候変動にフォーカスしたシナリオ分析としては、IEA（国際エネルギー機関）の示す2℃（および2℃未満）シナリオ、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の示す4℃シナリオ（RCP8.5）などに沿って2030年および2050年の将来予測を進めています。2℃（および2℃未満）シナリオでは省エネ規制の強化や炭素税導入などのリスクが想定される一方、省エネ製品や脱炭素エネルギー技術などの需要拡大という機会も期待できます。4℃シナリオでは、特に洪水や台風などの災害発生による物理リスクが大きくなることが想定されます。このような予測に基づき、コーポレート地球環境会議において、各グループ会社が事業分野ごとにリスク・機会の分析を実施・共有しています。TCFDの推奨事項に基づき、事業ごとに想定されるリスクおよび市場拡大・創出の機会を中長期視点で推測し、今後の事業戦略に活かしていきます。
東芝グループが現時点で想定している主なリスク・機会は以下のとおりです。

■ 移行リスク

項目	想定されるリスク	東芝グループの対応
政策・規制	省エネ規制の強化や炭素税導入によるコスト増加、対応できなかった場合の販売機会損失	・バリューチェーン全体でのカーボンニュートラル実現に向けた中長期目標の設定・推進 ・事業活動における温室効果ガス総排出量の抑制 ・製品・サービスによる温室効果ガス排出抑制量の拡大 ・グローバル環境法規制対応の強化 ・バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握
技術・市場	省エネ製品・サービス、脱炭素エネルギー技術に対する市場ニーズへの対応遅れ、国・地域ごとに異なるエネルギーミックスへの対応遅れなどによる販売機会損失	・バリューチェーン全体でのカーボンニュートラル実現に向けた中長期目標の設定・推進 ・製品・サービスによる温室効果ガス排出抑制量の拡大 ・エネルギー消費にかかわる製品・サービスにおける省エネ性能向上 ・脱炭素エネルギー技術の開発、幅広いエネルギー技術の提供 ・石炭火力建設工事の新規受注停止
評判	気候変動への対応遅れなどによる評価・評判の下落、それによる株価・売上への影響	・2030年度の温室効果ガス排出目標に関する目標の達成にむけた取り組み推進 ・社外要求事項をふまえた情報開示の充実

■ 物理的リスク

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

■ 機会（製品・サービス）

想定される機会	東芝グループの対応
自動車・産業分野における電動化の進展にともなう関連製品の需要増加	・車載用・産業用の電池事業への投資を拡大。横浜に新電池工場を建設 ・電気自動車や産業用機器の省エネ性能向上を実現するパワー半導体への投資拡大。生産能力強化にむけ、加賀東芝エレクトロニクス（株）内にパワー半導体を中心とした生産ラインを新たに導入
再生可能エネルギーの拡大や、脱炭素エネルギー技術の需要増加	・再生可能エネルギー関連事業の拡大 ・VPP（バーチャルパワープラント）事業の推進 ・CO_2分離回収技術の開発推進
気候変動の影響が顕在化することによる、適応策への市場ニーズの増加	・気象レーダや雨水排水システムなどの適応策ビジネスの推進

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

› 環境未来ビジョン2050

リスク管理

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

› 環境リスクへの対応

指標と目標

環境未来ビジョン2050では、2050年度までに東芝グループのバリューチェーン全体でカーボンニュートラルをめざすとともに、その通過点として、2030年度までに温室効果ガス排出量を70%削減（2019年度比）することを目標としています。
2030年度の目標については内訳を以下のとおり設定し、取り組みを進めていきます。

1. **Scope1※1・Scope2※2（自社グループの事業活動による温室効果ガス排出量）**の合計を
   2030年度までに70%削減
2. **Scope3※3**における、**販売したエネルギー供給製品・サービス※4の使用による温室効果ガス排出量**の合計を
   2030年度までに80%削減
3. **Scope3**における、**販売したエネルギー消費製品・サービス※5の使用による温室効果ガス排出量**の合計を
   2030年度までに14%削減
4. **Scope3**における、**他社より購入した製品・サービス由来の温室効果ガス排出量を削減**
   1〜3については2019年度基準、4については未定

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

› 環境未来ビジョン2050
› 第7次環境アクションプラン

事業活動における気候変動への対応

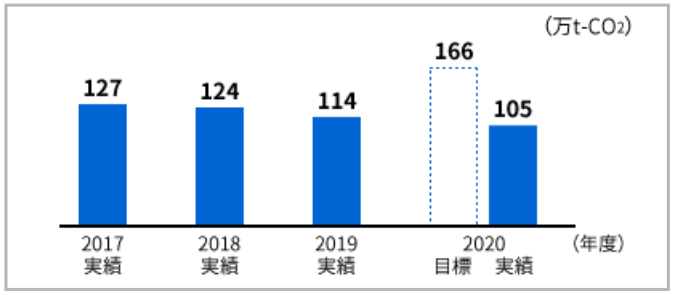
東芝グループでは、重電機器の絶縁用SF_6(六フッ化硫黄)や、半導体製造用のPFCsガス(パーフルオロカーボン類)の回収装置・除害装置の設置を積極的に行い、更に生産プロセス改善施策を着実に進めることで、事業活動における温室効果ガス※総排出量の削減に取り組んでいます。特に電力などの使用にともなうエネルギー起源CO_2排出量については、海外拠点を含めた積極的な省エネ施策の推進、生産効率の向上、再生可能エネルギーの導入などによる削減活動を実施しています。

2020年度の総排出量は105万t-CO_2となり、目標の166万t-CO_2を達成しました。またエネルギー起源CO_2排出量原単位に関しては、2013年度比で92%となりました。総排出量は前年度比でほぼ横ばいとなっていますが、高効率設備への投資などによって原単位では改善が進んでいます。
また、再生可能エネルギーは、総エネルギー消費量の0.08%を使用しています。

今後は、東芝グループの長期的な温室効果ガス削減目標に基づき、国内外拠点における再生可能エネルギー導入拡大などの施策を推進することで排出量の大幅な削減を進め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。また、第7次環境アクションプランの新しい取り組みとして、リモート化・自動化・知能化などを実現する自社グループのデジタル技術を通じた温暖化効果ガス排出削減にも注力していきます。

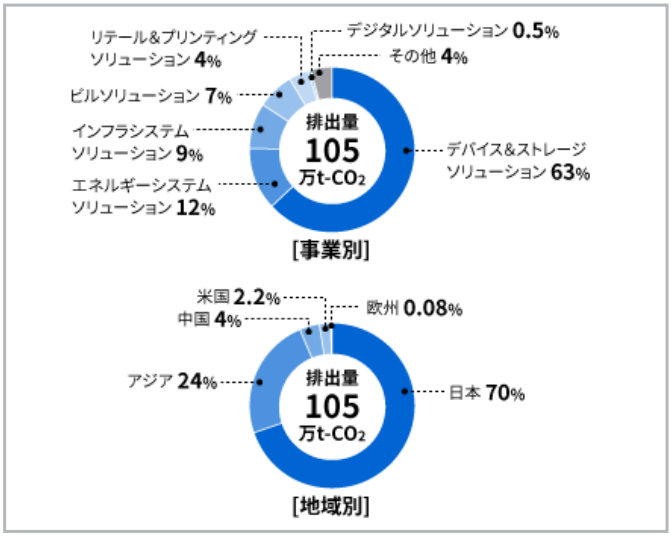
※ 二酸化炭素(CO_2)、メタン(CH4)、一酸化二窒素(N_2O)(=亜酸化窒素)、ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)、パーフルオロカーボン類(PFCs)、六フッ化硫黄(SF_6)、三フッ化窒素(NF_3)

■ 温室効果ガス総排出量

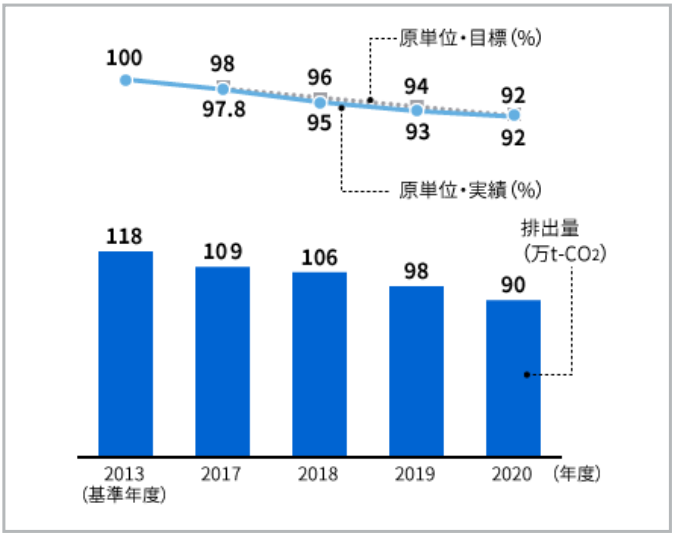


※ 電力CO_2排出係数には、各電力会社より提供された排出係数を用いています

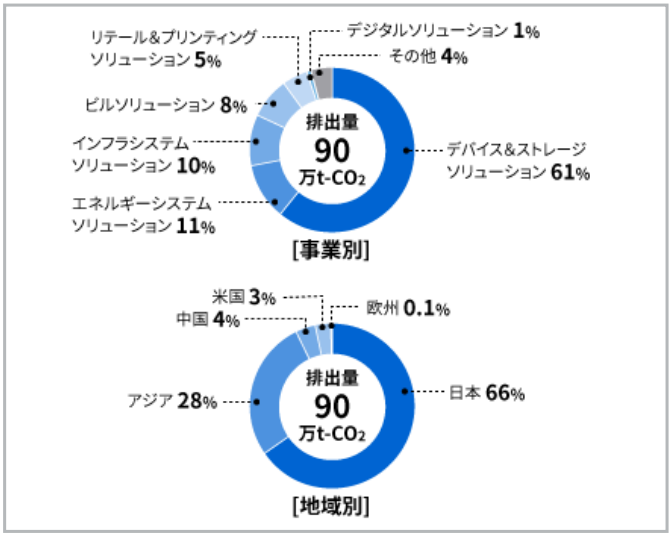
■ 温室効果ガス総排出量の内訳(2020年度)



■ エネルギー起源CO_2排出量と原単位



■ エネルギー起源CO_2排出量の内訳(2020年度)



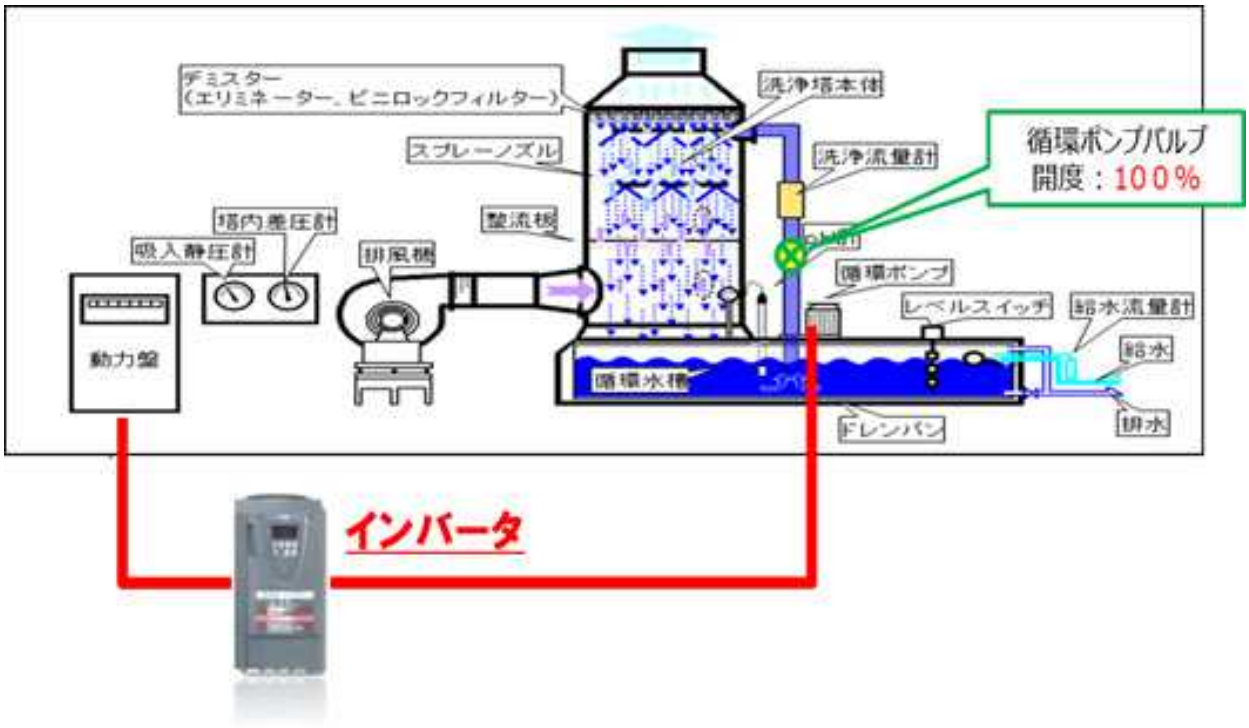
※ 電力CO_2排出係数には、各電力会社より提供された排出係数を用いています
※ 原単位には、モノづくりにともなうエネルギー使用量と関係をもつ値(生産高、生産台数、人数、延床面積など)を使用しています

事例

スクラバー循環ポンプのインバータ化による電力削減

加賀東芝エレクトロニクス(株)

加賀東芝エレクトロニクスでは、スクラバー装置の循環ポンプにインバータを設置することにより、過剰な循環水を減らし、そのために使用されていたポンプのエネルギーを削減しています。



事例

東芝グループでカーボンニュートラルLNG導入

(株)東芝

東芝グループは、「カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス」に加盟し、府中事業所および小向事業所でカーボンニュートラルLNG(以下、CNL)をグループとして初めて導入しました。CNLは、天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、生物多様性や新興国の貧困問題に寄与するプロジェクトにより生み出されたCO_2クレジットで相殺(カーボン・オフセット)し、燃焼させても地球規模ではCO_2が発生しないとみなすLNGです。東芝グループは、CNLの利用拡大を通して気候変動を始めとする社会課題に対応し、持続可能な社会の実現に貢献します。

製品・サービスによる温室効果ガス排出抑制量の拡大

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

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

2020年度は高効率火力発電システム含め幅広いエネルギー技術の開発・普及により、CO_2排出抑制量は2017年度からの累計で2,161万トン-CO_2となり、第6次環境アクションプランの目標値である累計で1,630万トン-CO_2以上の排出抑制目標を達成しました。2021年度からは新たに第7次環境アクションプランを実施し、火力発電などを対象としたエネルギー供給時の温室効果ガス排出量の削減、および水力、地熱、太陽光発電などエネルギー供給にかかわる製品・サービスによる温室効果ガス削減貢献量として管理を継続し、CO_2排出量の抑制に貢献します。

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

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

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

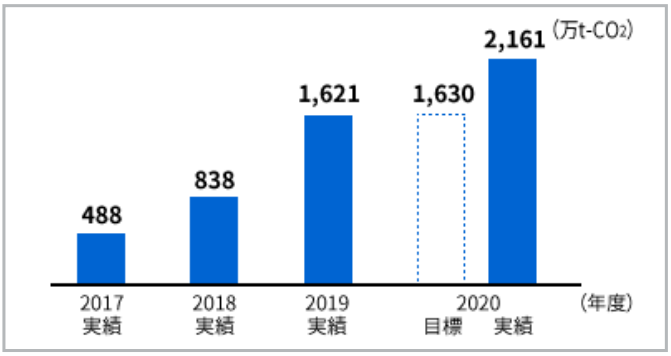
2020年度は省エネ性能を向上させた製品・サービスの提供拡大により、CO_2排出抑制量は2017年度からの累計で695万トン-CO_2となり、第6次環境アクションプランの目標値である累計で630万トン-CO_2以上の排出抑制目標を達成しました。2021年からは新たに第7次環境アクションプランを実施し、引き続きエネルギー消費にかかわる製品・サービスのCO_2排出量の抑制に貢献します。

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

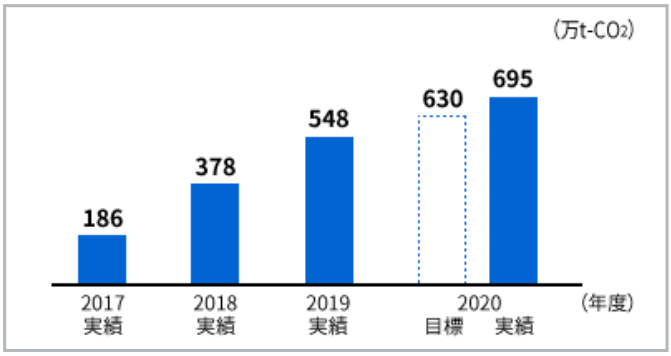
また、第7次環境アクションプランでは、新たに「デジタル技術による温室効果ガスの削減貢献」を活動内容に加えました。デジタル技術を活用したサービス、ソリューションをお客様に提供し、社会の温室効果ガス排出削減に貢献する活動にも注力していきます。

東芝グループはこのような取り組みをとおして製品・サービスにおける排出量の削減を進め、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献していきます。

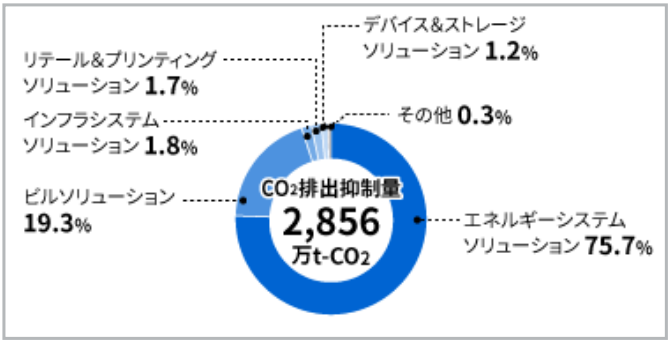
■ エコプロダクツ(供給)のCO_2排出抑制量(累計)



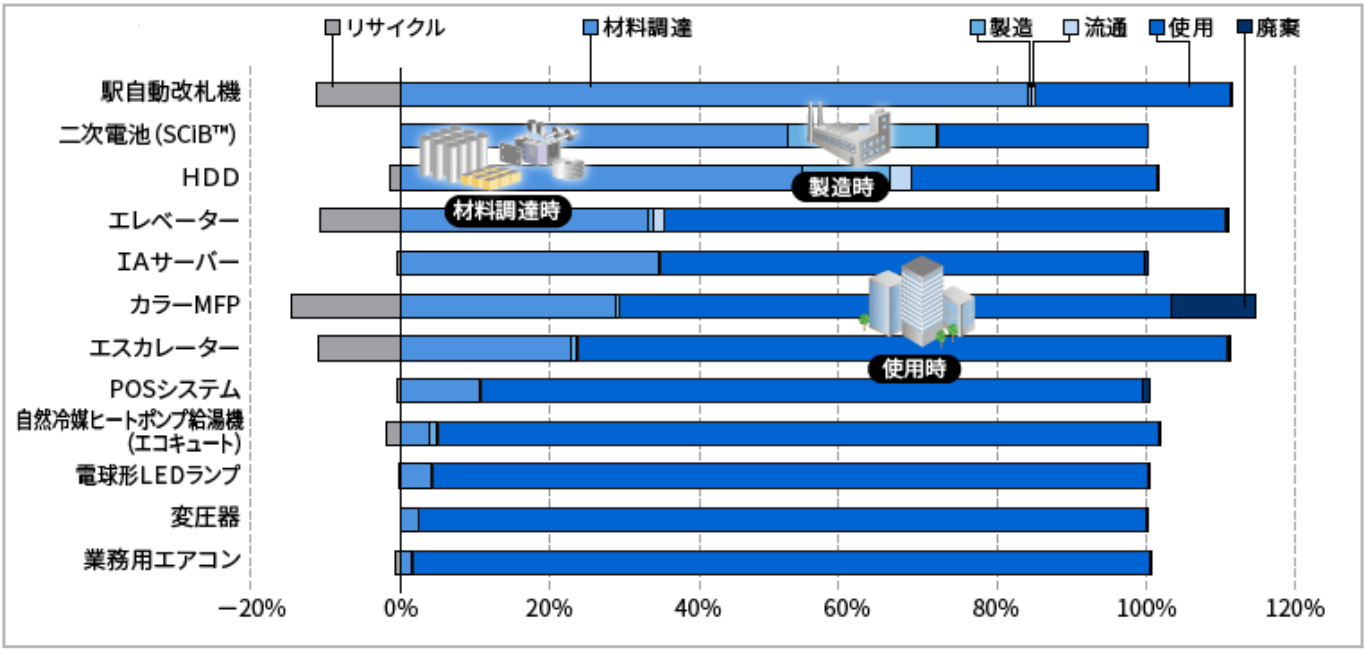
■ エコプロダクツ(消費)のCO_2排出抑制量(累計)



■ CO_2排出抑制量の事業別内訳（2020年度（累計））



■ 東芝グループ製品のライフサイクルにおけるCO_2排出割合



エネルギー供給にかかわる製品・サービス

エネルギー供給にかかわる製品・サービスによる貢献

エネルギーをつくる ―発電技術―

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

基幹電源

現状では世界のエネルギー源の約6割※1が化石燃料による火力発電ですが、当社では高効率火力発電技術、CO_2分離回収技術などにより、環境調和と電力の安定供給の両立をめざしています。

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

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

※1 出典：World Energy Outlook 2020
※2 CFD：Computational Fluid Dynamics

再生可能エネルギー

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

エネルギーをためる ―蓄電技術―

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

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

エネルギーをおくる ―送配電技術―

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

エネルギーのトータルコーディネート ―電力需要予測技術など―

再生可能エネルギーの増加にともない、電力の需要と供給の差を埋める技術がより重要となっています。当社では、エネルギーを「つくる」「ためる」「おくる」を合わせたトータルコーディネート技術として、IoTを用いて複数の蓄電池を最適に制御するバーチャル・パワープラント（VPP）や、電力需要と再生可能エネルギー由来の発電量を高精度に予測する技術などを開発しています。

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

また、水素を再生可能エネルギーの調整力として利用するP2G※4技術の開発も進めています。水素は貯蔵・輸送が可能でありCO_2を発生しないエネルギーであることから、カーボンニュートラルのキーテクノロジーとして位置づけられています。2020年3月には福島県浪江町に世界最大級のP2G実証施設の運転を開始しました。

※3 東京電力パワーグリッド株式会社が主催する「第1回　電力需要予測コンテスト」で最優秀賞受賞（2017年）、及び東京電力ホールディングス株式会社と北海道電力株式会社が主催する「太陽光発電量予測技術コンテスト『PV in HOKKAIDO』」でグランプリ受賞（2019年）
※4 P2G：Power to Gas（余剰電力を水素などのガスに変換すること）

エネルギー消費にかかわる製品・サービス

エネルギー消費にかかわる製品・サービスによる貢献

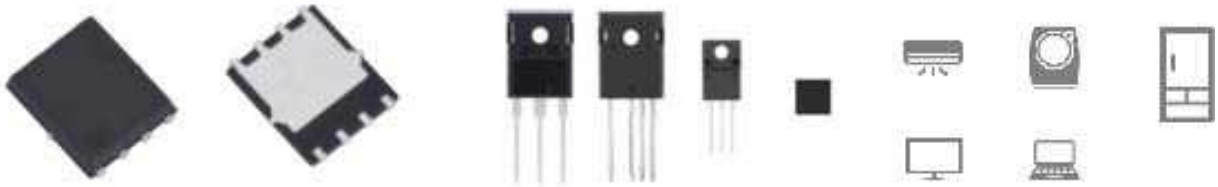
使用時のCO_2排出量が製品ライフサイクルの大部分を占める空調機器やLED照明などの製品群においては、省エネ性能の改善がCO_2排出量の大幅な削減につながります。東芝グループでは先進的な省エネ技術の開発・提供を通じて、CO_2の排出抑制に貢献しています。

事例

省エネに貢献するキーデバイス　パワー半導体

東芝デバイス&ストレージ(株)

パワー半導体は、電力を変換するあらゆるところで活躍していますが、変換の際にその一部は熱となって失われてしまいます。原因としては大きく分けて導通損失とスイッチング損失があり、二律背反の関係にあります。東芝の高性能パワー半導体はさまざまな工夫により、この二律背反にある損失をバランスよく下げることに成功しています。 近年、SiC(シリコンカーバイト)やGaN(ガリウムナイトライド)といったシリコンでは達成できなかった損失の少ない高性能半導体が実用化されていますが、価格が高いため鉄道や無線基地局など効果が大きいところだけに採用されているのが実情です。多くの製品では今後もシリコンのパワー半導体が用いられると予想されています。 U-MOS X シリーズ、DTMOSVI シリーズは、最新のシリコンのパワー半導体で身の回りのさまざまな電化製品で高効率化を実現、搭載機器の省エネに貢献しています。



関連ページ：スイッチング電源の損失低減に貢献　オン抵抗と電荷量特性のトレードオフを改善した80V耐圧NチャネルMOSFET
スイッチング電源の高効率化に貢献　MOSFETのスイッチング損失を更に低減

事例

ビル用マルチ空調システム「スーパーマルチuシリーズ」

東芝キヤリア(株)

近年、ビルの空調システムは、老朽化にともなう更新だけではなく、高効率かつ環境性能の高い機器への置き換えを要求されています。本シリーズは「コンパクト・省エネ」+「ビル空調のライフサイクルコスト(LCC)低減を実現する新たなソリューション」をコンセプトに開発しました。世界最大容量のトリプルロータリーコンプレッサーや、世界初の空調負荷に応じてインバーターの結線駆動を切り替えるデュアルステートインバーターの開発により幅広い能力域で高効率運転が可能になりました。18馬力、20馬力機器において業界最小クラスとなるコンパクト筐体でありながら業界トップクラスの通年エネルギー消費効率(APF)を実現し、「2020年度省エネ大賞」において最高賞の経済産業大臣賞を受賞しました。また、2020年度のエクセレントECP※にも認定されています。

※ 上市時点において「環境性能No.1」を達成した当社製品・サービス

関連ページ：ビル用マルチエアコン「スーパーマルチuシリーズ高効率仕様」の発売について
2020年度省エネ大賞にてビル用マルチエアコン「スーパーマルチuシリーズ」が経済産業大臣賞を受賞

ESG活動報告　環境

循環経済への対応

中長期目標

- 事業活動と製品・サービスの両面で資源の有効活用を推進
- 業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、循環経済型ビジネスモデルへの転換を図る

2020年度の成果

- 事業活動による廃棄物量　**2.6万トン**
- 製品の省資源化量※　**40万トン**
- 製品の再生プラスチック使用量※　**3,514トン**

今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」及び「第7次環境アクションプラン」のもと、長期的な視点で事業活動における廃棄物量の抑制、製品・サービスにおける省資源化量の拡大や資源循環を図るとともに、循環経済に貢献するビジネスも推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

> 環境未来ビジョン2050
> 第7次環境アクションプラン

※ 2017年度からの累計

現在、欧州をはじめとするさまざまな国において、「サーキュラーエコノミー」という考え方のもと、大量生産、大量消費、大量廃棄という直線型経済システムのなかで活用されることなく「廃棄」されていた製品や原材料などを新たな「資源」と捉え、廃棄物を出すことなく資源を循環させる経済の仕組みへの転換が政策的かつ急速に推進されています。 私たち企業は生産活動を行うにあたり、限りある資源を大切に利用するとともに、資源の循環的な利用をすることで資源の消費を抑制し、環境負荷を低減することが求められています。

東芝グループでは、国内外の生産工程において投入資源を最小限に抑え、製造段階のムダを排除することによって環境負荷とコストを同時に削減するとともに、製品3R を推進することで、事業活動と製品・サービスの両面での資源の有効活動を推進しています。また今後は、業界団体、行政、他企業などを含めた関係主体との積極的な連携のもと、廃棄物を新たな資源ととらえることで廃棄物を出すことなく資源を循環させ、資源効率の向上と企業価値向上を両立させるビジネスモデルの構築をめざす循環経済型ビジネスを推進していきます。

事業活動における廃棄物量の抑制

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

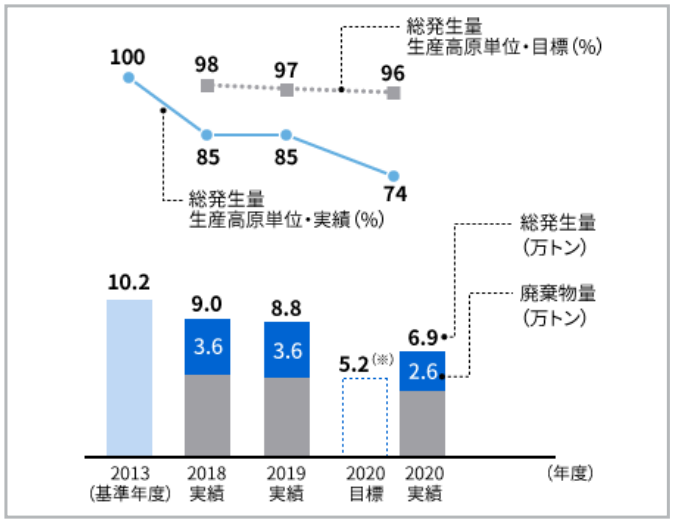
2020年度は総発生量から有価売却物を除いた廃棄物量が2.6万トンとなりました。廃棄物総発生量原単位は2013年度比74%となり、目標を達成しました。

廃棄物は全従業員にかかわる事項であり、全職場、全員参加で対策の推進を図る事とし、廃棄物は先ず発生させないことに重点をおくとともに、再資源化率などの向上を図っています。また、設計開発・生産・物流の各段階で、廃棄物の減量化、再資源化、処理容易化などの配慮を徹底。廃棄物の成分を把握し、有害物質含有量の削減・ゼロ化の推進を図るとともに、分別保管を徹底しています。

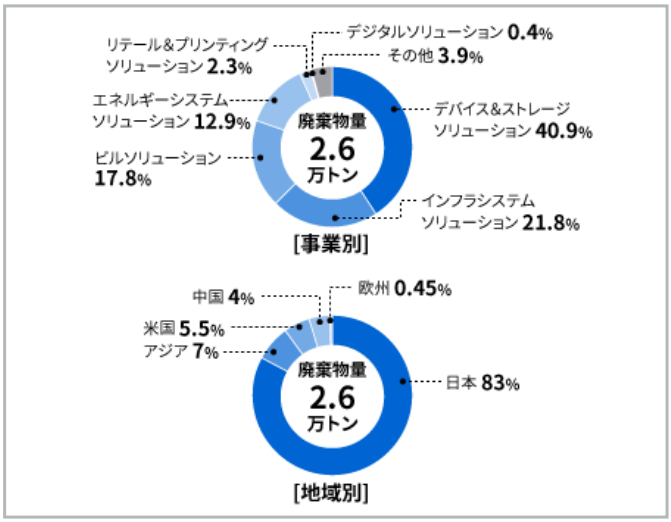
有害廃棄物総量※は0.28万トン、そのリサイクル率は78%です。

※ 有害廃棄物総量は、日本の廃棄物の処理及び清掃に関する法律（以下、廃棄物処理法）で定める特別管理産業廃棄物の量を示しています。
※ リサイクルされた量は、日本の廃棄物処理法で定める特別管理産業廃棄物のうち再利用、再資源化された量をさします。

■ 廃棄物量および総発生量と原単位



■ 廃棄物量の内訳(2020年度)

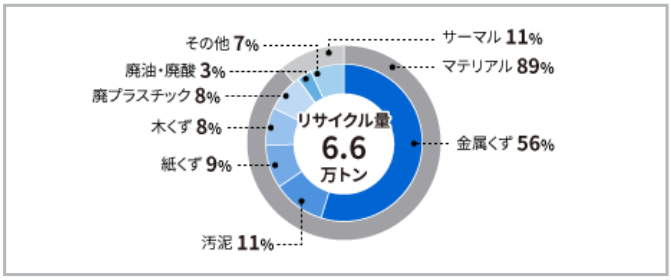


※ 目標値は廃棄物量のみ

リサイクルの推進

東芝グループの2020年度リサイクル実績は6.6万トンで、廃棄物総発生量の96%が資源として有効活用されました。主なものは金属くず、紙くず、木くずで、リサイクル総量の89%をマテリアルリサイクル(製品材料への再資源化)に、残りの11%をサーマルリサイクル(熱回収)として有効に活用しました。今後もリサイクル総量を増やすとともに、マテリアルリサイクル割合の拡大など、より質の高いリサイクルをめざしていきます。

■ リサイクル量の内訳(2020年度)



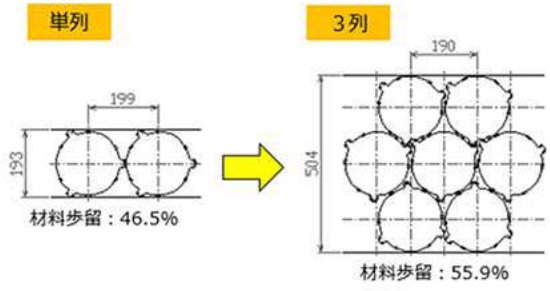
事例

製造工程の材料歩留まり改善による省資源化

東芝産業機器システム(株)

東芝産業機器システム(株)では、ハイブリッド型電気自動車の発電機用鉄心を製造していますが、鉄心をプレス加工する工程から廃材が発生し、原材料ロスとなっていました。そのため、より効率的な生産方法によるロスやコストの削減、そして、環境負荷低減のための省資源化が課題でした。

そこで、独自に開発した大型高精度金型技術と薄板幅広材料搬送安定化技術により、プレス加工の方法を単列抜きから3列抜きに改善し、材料歩留りが9.4%向上したことによって、省資源化を達成しました。3列抜きでは、プレス1パンチで3個分の鉄板を打ち抜くことができるため、生産効率が2.9倍に改善すると同時に、製造時の使用エネルギーも削減することができ、高効率なモノづくりを実現しています。



材料歩留り 9.4%向上

製品3R（リデュース・リユース・リサイクル）

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

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

リデュース

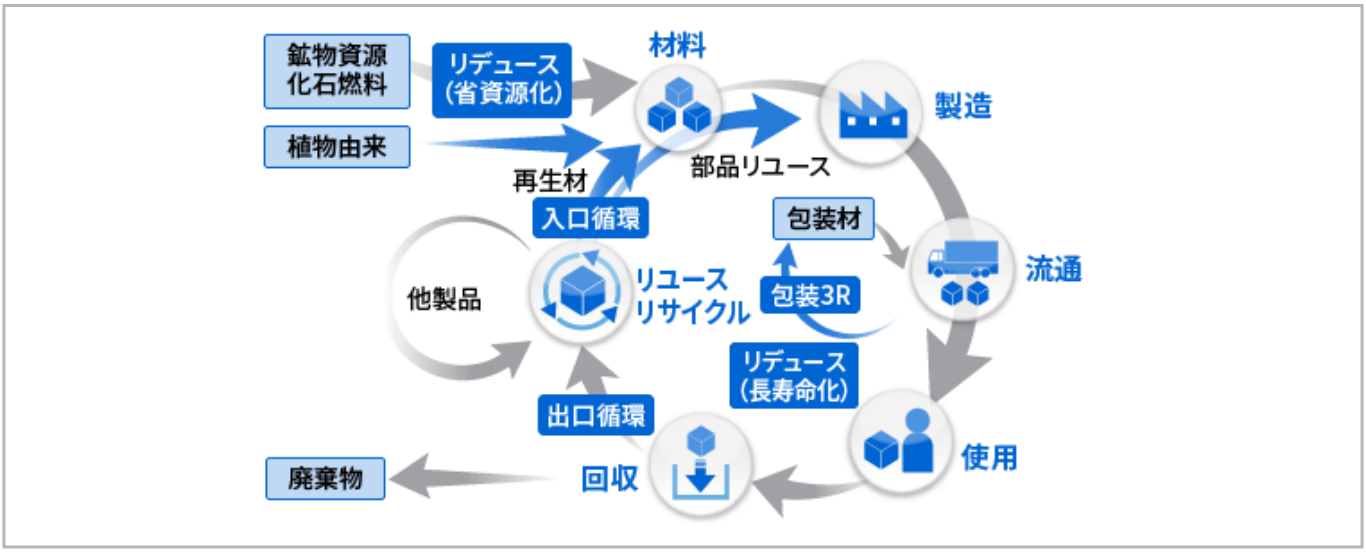
製品の省資源化（軽量化・小型化など）、長寿命化（アップグレードやメンテナンスを含む）などにより実現します。

入口循環

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

出口循環

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



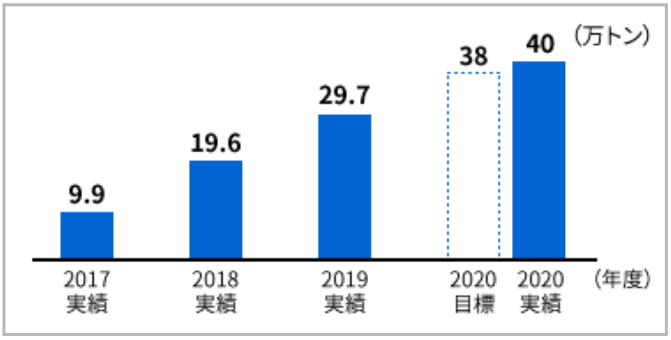
包装3Rの取り組み

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

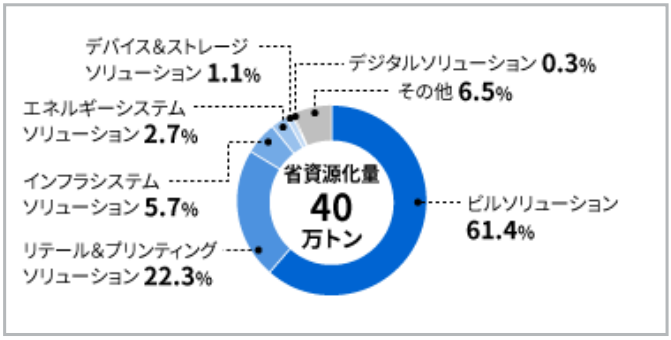
製品の省資源化量の拡大

東芝グループ主要製品を対象に、製品・包装質量および出荷台数から推定した2020年度投入資源量は約30万トンでした。また、製品別に想定使用年数前の旧製品との比較から推定した省資源化量は11万トン、2017年度からの累計で40万トンとなり、第6次環境アクションプランの目標値である省資源化量の累計38万トンを達成しました。2021年度より新たに始まる第7次環境アクションプランにおいても、引き続き省資源化量の拡大に向けて、あらゆる製品を対象に省資源設計を推進していきます。

■ 省資源化量（累計）



■ 省資源化量の事業別内訳（2020年度（累計））



※ 想定使用年数前の旧製品との比較により算出

事例

LEDロケーションライト UNI-SOL（ユニソル）

東芝ライテック（株）

近年、省エネ対応としてLED 照明器具が幅広く普及しています。しかし特殊用途の照明は従来光源の製品も多くあり、映画・テレビのロケーション（以降「ロケ」）撮影では575Wメタルハライドランプを用いたロケライトが使われています。使用用途から小形軽量が重要視され、同サイズ同光量でのLED化は大きな放熱器が必要で困難でした。ロケライトは使用時間が短いという点に着目し、LEDの寿命を短く設定し、通常より高光量で点灯させることで、ロケ撮影用のLEDロケライトUNI-SOLを商品化しました。明るさは同等、灯具質量1／2、光源寿命4倍（メタハラ比）、水銀レスで、実用性・環境性能ともに従来商品から大きく向上しています。

また、LED器具は光源寿命を迎えた際器具交換となりますが、UNI-SOLはLED光源交換方式とし、廃棄物を90%削減した環境配慮照明器具となっています。

本製品は2020年度エクセレントECP※に認定されました。

※ 上市時点において「環境性能No.1」を達成した当社製品・サービス

関連ページ：LEDロケーションライト UNI-SOL（ユニソル）

UNI-SOL灯具・ミラー部

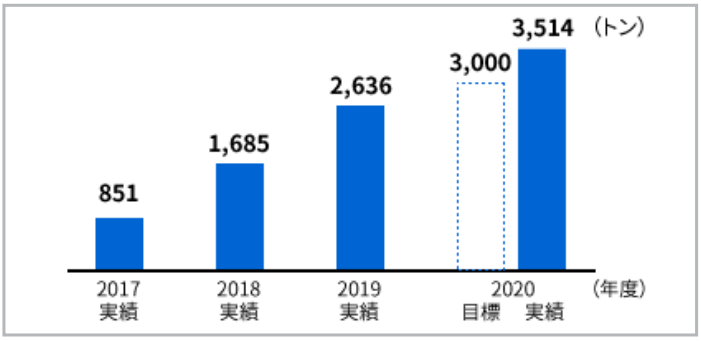
電源部

製品の再生プラスチック使用量の拡大

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

東芝グループの再生プラスチック使用は主に複合機やハードディスクドライブ、電池、業務用エアコン、シーリング機器などで進んでいます。2017～2020年度の累計使用量は3,514トンとなり、第6次環境アクションプラン目標の累計3,000トンを上回り、目標を達成しました。2021年度からは第7次環境アクションプランにて、取り組みを継続いたします。また、今後は再生プラスチック使用拡大のため廃プラスチックの供給量を確保するとともに、新規用途開発を進めていきます。

■ 再生プラスチック使用量（累計）



使用済み製品のリサイクル

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

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

ESG活動報告　環境

生態系への配慮

中長期目標

- 世界各国の化学物質管理に関する政策・規制への対応
- 水資源の適正な管理
- 事業所内外での生物多様性保全に向けた活動の推進

2020年度の成果

- **化学物質総排出量原単位**
  84%（2013年度比）
- **製品に含まれる特定化学物質の削減：**
  欧州向け規制対象製品について代替化完了、継続的管理実施
- **水受入量原単位**
  93%（2013年度比）
- **生物多様性保全活動：**
  グローバル61拠点での、愛知目標の達成に向けた活動の展開

今後の課題と取り組み

「環境未来ビジョン2050」及び「第7次環境アクションプラン」のもと、世界各国の化学物質管理に関する政策・規制への対応や水資源の適正な管理、事業所内外での生物多様性保全に向けた活動を推進することにより、自然と人間が調和して暮らし、生態系からの恵みを享受し続けることのできる社会の構築に貢献します。

› 環境未来ビジョン2050
› 第7次環境アクションプラン

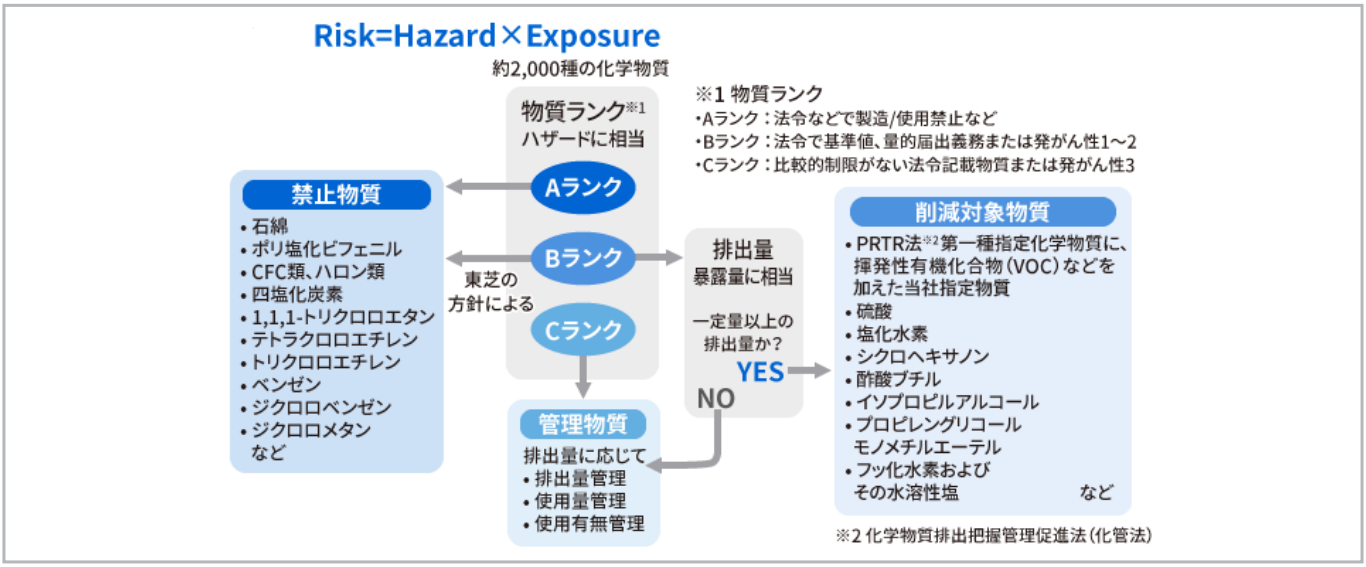
私たちが事業活動を行ううえで忘れてはならないのが、自然との共生です。私たち人類は、自然の恵みによって、いのちや暮らしを支えられています。将来にわたりこの恵みを享受するためには、人類が生態系の一部であることを認識し、ともに連携して生態系を守るとともに、その恵みを使いつくしたり、汚したりしないよう、持続可能な利用をしていかなければなりません。

東芝グループは世界中のさまざまな土地に事業所を構えています。なかには水リスクの高い地域に立地する事業所や、製造時に多くの水や化学物質を使う事業所もあります。そして供給する製品・サービスの多くでさまざまな化学物質を使用しています。東芝グループは、水資源や化学物質の適正な管理を行うとともに、事業所内外での生物多様性保全に向けた取り組みを推進することにより、自然と人間が調和して暮らす、生態系からの恵みを享受し続けられる社会の構築に貢献していきます。

管理ランクに基づいた化学物質管理

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

■ 物質ランクと管理区分



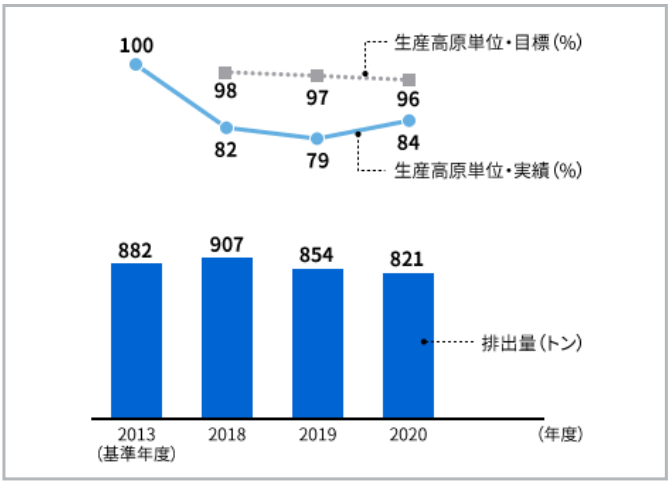
事業活動における化学物質排出量の削減

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

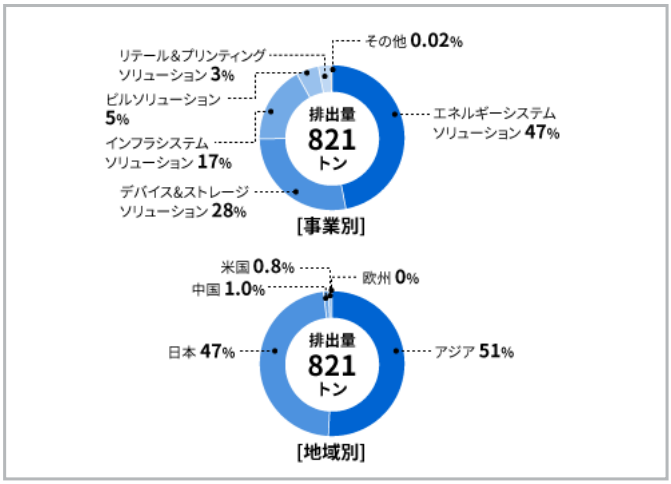
2020年度は、排出量で上位を占める洗浄や樹脂工程で使用される溶剤の対策に取り組み、使用物質の代替化、生産性向上やプロセスの改善による原材料使用量の削減、管理強化によるVOC蒸発の抑制などを進めました。その結果、生産高原単位は2013年度比で84%となり、目標を達成しました。

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

■ 削減対象物質の排出量と原単位



■ 削減対象物質の排出量の内訳（2020年度）



事例

粉体塗装の導入による化学物質排出量の削減

東芝キヤリア(株)

東芝キヤリアグループでは、化学物質の削減と代替化、適正管理を進めることで、環境負荷のより少ないモノづくりを実践しています。当社グループ内には複数の塗装工程があり、そこで取り扱う塗料や溶剤には、VOC(揮発性有機化合物)が含まれています。VOCは浮遊粒子状物質や光化学オキシダントなどの大気汚染の原因の一つと言われており、人体の健康への影響が懸念されている化学物質です。当社の富士事業所では、数年前からVOCを含まない塗料を使用する粉体塗装の導入を拡大しており、VOC削減に大きな効果を上げています。また、装置内に落下した塗料は、回収してそのまま再使用できるので、塗料の無駄が減り、塗料廃棄物の削減にもつながっています。2020年度、新たに空調機器の筐体塗装として導入された粉体塗装により、富士事業所のVOCは、対前年比62%の削減が見込まれており、化学物質排出量の削減を確実に推進しています。

製品の化学物質管理

東芝グループの製品における化学物質管理の取り組み

東芝グループは電子デバイス、ビル・施設関連機器、産業システム、電力・社会インフラ系製品まで 幅広く提供しており、それぞれの製品にはさまざまな化学物質が使用されています。これらを適切に管理するために、東芝グループではWSSD※1などで提言・採択された「化学物質のもたらすリスクの最小化」を重要な取り組み課題と考え、管理すべき化学物質の特定、特定した物質の製品への使用の全廃(含：代替化)、含有量の削減などの取り組みを推進しています。また、特定した物質の情報を生産活動の各過程で共有することにより、これらの物質が人の健康と地球環境にもたらすリスクを最小化することをめざしています。

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

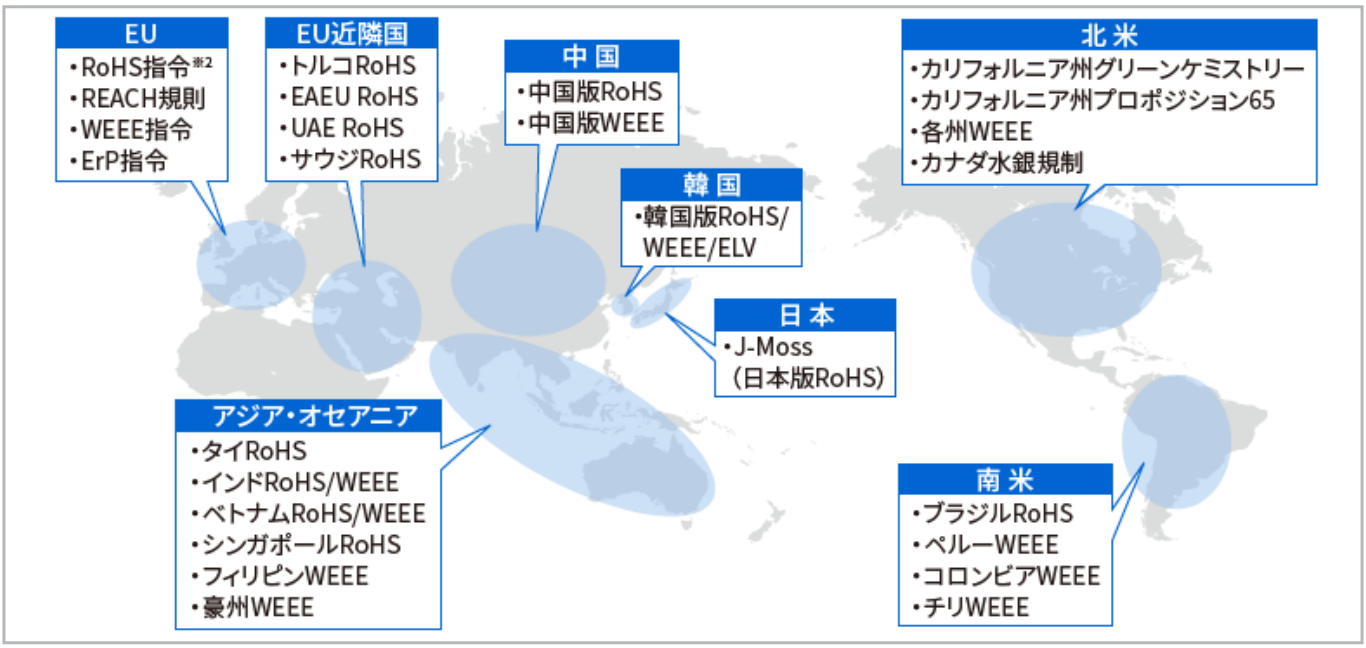
更に東芝グループでは、「製品の部材・部品などの調達品への含有を禁止する物質(禁止物質(群))」と、「調達品での含有状況を把握し、削減・代替化などの環境負荷低減に努める物質(管理物質(群))」を定め、ビジネスパートナー様、および調達取引先様にご協力いただきながら、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを調達する「グリーン調達」を推進しています。
ランクA(禁止物質(群))は国内外の法規制で製品(包装材含む)への使用が禁止又は制限されている物質(群)であり、かつ国際電気標準会議(IEC; International Electrotechnical Commission)が作成したIEC 62474 (Material Declaration for Products of and for the Electrotechnical Industry)のDeclarable Substance List(報告対象物質リスト)に掲載されている物質を対象としています。また、IEC62474報告対象物質リストに含まれる欧州REACH規則認可対象候補物質(SVHC; substances of very high concern)については、ランクB(管理物質(群))にて管理を行っています。

■ 東芝グループ環境関連物質リスト

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

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

■ 世界各国の含有化学物質に関する規制動向の一例



※1 WSSD（World Summit on Sustainable Development）：持続可能な開発に関する世界首脳会議
※2 RoHS（The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment）指令：電気・電子機器に含まれる特定有害物質の使用制限に関する指令

4種フタル酸エステル※1の代替化を推進

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

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

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

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

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

※1 フタル酸ビス（2-エチルヘキシル）、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジ-n-ブチル、フタル酸ジイソブチル。主にプラスチック（ケーブル被覆等）などの可塑剤として使用されており、人体への影響が懸念されている
※2 一部、RoHS規制開始時期が2021年からの製品（群）、およびRoHS規制対象外の製品では、代替化目途づけ完了を目標としている

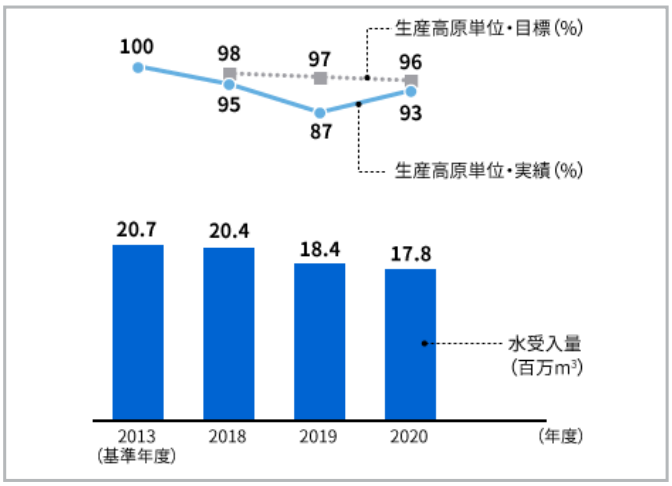
事業活動における水受入量の削減

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

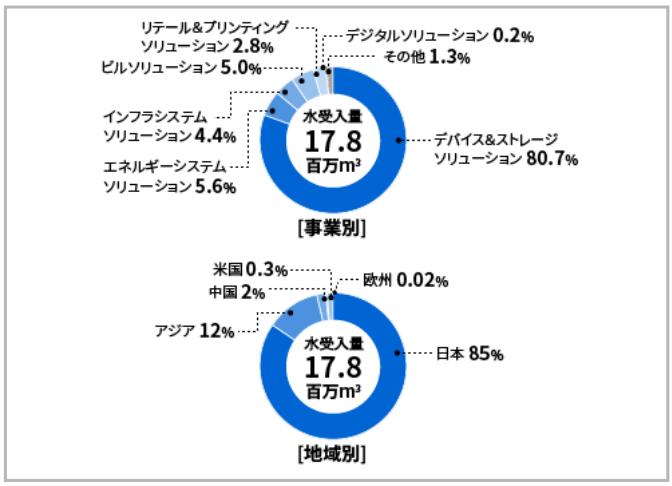
2020年度水受入量は17.8百万m^3で、生産高原単位は2013度比93%となり、目標を達成しました。

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

■ 水受入量と原単位



■ 水受入量の内訳(2020年度実績)



事例

雨水の有効利用による水使用量の削減

東芝ジェイエスダブリュー・パワーシステム社

東芝ジェイエスダブリュー・パワーシステム社では、雨水の利用や処理水のリユースにより水使用量を削減しています。
雨水は、池に溜め、構内の植栽への散水や製造工程における冷却水、トイレ用水などに利用しています。
雨水貯水池は定期的に清掃を行い、水質の維持に努めています。また、工場建屋の屋根に降った雨水は雨水専用の貯水槽に一旦貯め、貯水槽に監視モニターを設置し、水が溢れ出ないタイミングで池へ移送することにより、ムダなく雨水を回収しています。この雨水の利用により、年間15,000m^3の水使用量を削減できました。

清掃の様子　貯水用の池　雨水貯水槽

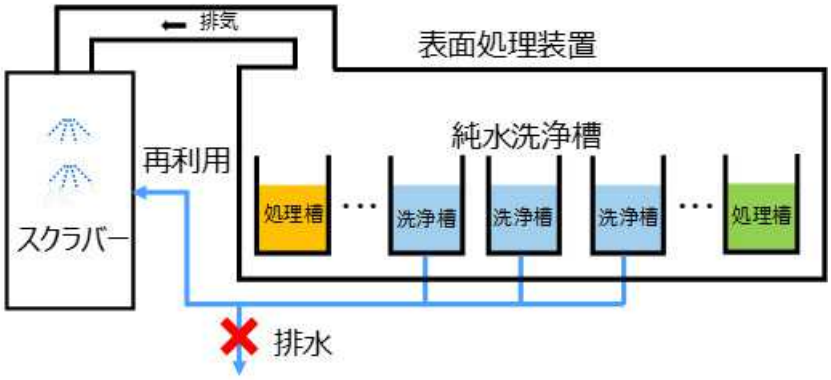
年間水削減量：約15,000m^3

事例

洗浄水の再利用による水使用量削減

東芝ホクト電子(株)

東芝ホクト電子では、基板の純水洗浄槽で排水を同機のスクラバー（臭気対策用)の散水用に再利用することにより、水の使用量を減らしています(東芝マテリアル(株)と共同の技術成果になります)。



生物多様性の保全

生物多様性保全に向けた取り組みの重要性

2010年の「愛知目標」の採択や、2015年の「持続可能な開発のための2030アジェンダ」におけるSDGs(持続可能な開発目標)の提示などを契機に、近年、生物多様性の保全活動と持続可能な利用の重要性に対する認識が世界中で高まっています。2019年にはIPBES(生物多様性および生態系サービスに関する政府間科学政策プラットフォーム※1)が地球規模アセスメントの結果を発表し、「100万種の生物が絶滅の危機にある」「生態系は人類史上のどの時期よりも急速に低下している」と、人間活動による生態系への影響について言及しました。そして、いよいよ2021年度下半期から来年度初頭にかけて「愛知目標」に代わる新たな国際目標「ポスト2020生物多様性枠組」が生物多様性条約第15回締約国会議で策定される予定です。生物多様性は現在世界が直面しているコロナ危機、気候変動とも密接に関係し、経済社会で包括的に対応していくことが求められています。持続可能な社会の実現をめざす企業にとって、生物多様性保全に向けた取り組みは、もはや切り離して考えることができない課題となりつつあります。

東芝グループでは、気候変動や循環経済への対応、化学物質や水の管理などの、事業活動や製品・サービスを通じた環境負荷の低減、自然と直接かかわる保全活動の推進により、自然と共生する持続可能な社会の実現をめざしています。生物多様性や生態系の回復・向上には長い年月がかかります。当社グループが生物多様性に及ぼす影響と、生物多様性に関するリスクと機会を把握したうえで、長期的・継続的に生物多様性保全活動を推進していきたいと考えています。

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

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

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

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

東芝グループ第6次環境アクションプラン（2017～2020年度）での取り組み

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

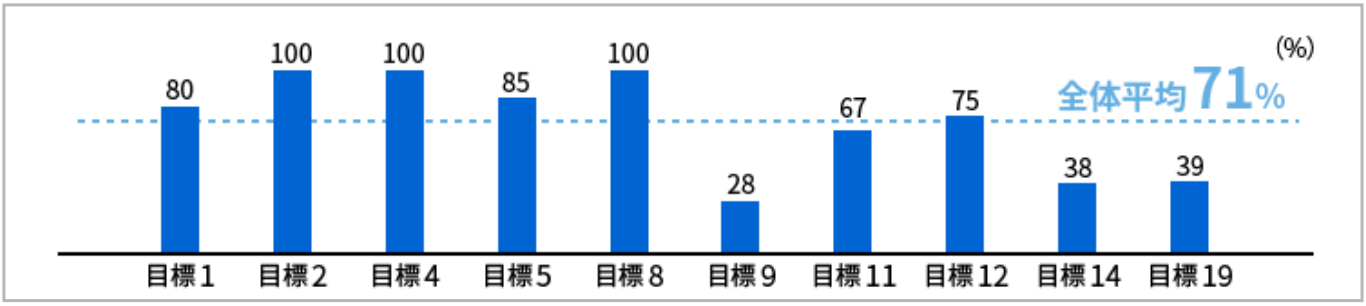
東芝グループでは生物多様性保全活動を環境経営の重要な要素と考え、「第6次環境アクションプラン」の中で推進しました。愛知目標の20の個別目標のうち、東芝グループの事業活動との関連が強い10目標（目標1,2,4,5,8,9,11,12,14,19）への貢献を2020年度までの活動目標として設定し、グローバル61拠点（国内39、海外22）で、それぞれの地域特性に応じた活動を展開しました。

2020年度における、愛知目標10目標に対応した活動の全拠点実施率（全体平均）は71%でした。目標1,2,4,5,8,11,12は取り組み度合いが比較的高く、目標9,14,19は比較的低い結果となりました。実施率の低かった目標については要因分析を進めています。

■ 東芝グループ第6次環境アクションプラン（2017～2020年度）－10個の活動目標－

愛知目標	東芝グループの活動目標	
	テーマ	活動例
目標1	**普及啓発**	従業員教育、情報発信、外部との連携
目標2	**戦略・計画への組み込み**	環境方針、環境アクションプラン、ISO14001目標への取り込み
目標4	**持続可能な生産**	地球温暖化防止、資源有効活用
目標5	**生息地破壊の抑止**	自然生息地と事業所を結ぶ生態系ネットワークの構築、植林活動
目標8	**化学汚染の抑制**	化学物質管理
目標9	**外来種の防除**	事業所における外来種の防除
目標11	**保護地域の保全**	事業所内外保護地域の保全に資する活動
目標12	**種の保全**	希少な動植物の保護、生息域外保全
目標14	**生態系サービス維持・管理**	文化的サービスの維持・向上
目標19	**知識・技術の向上と普及**	生態系調査データの蓄積・開示（生き物マップ含む）、保全技術の創出

■ 2020年度目標別実施率※2及び結果分析（グローバル61拠点）



※2 全拠点（61拠点）の内、各目標に対応した拠点の割合

	目標別結果分析
目標1	ステークホルダー向けの教育、自然観察会・ワークショップ、情報発信などを推進
目標2	「ISO14001：2015版※3」に沿って形で生物多様性保全活動を計画・実施
目標4	温室効果ガスの排出削減や資源の有効活用など、従来からの事業活動を通して推進
目標5	2012～2016年にかけて展開した第5次環境アクションプランの「生態系ネットワークの構築」の継続実施や、植林活動などを推進
目標8	事業活動や環境調和型製品・サービスにおける化学物質の管理を中心に推進
目標9	事業所内の外来種駆除を進めたが、法律の縛りや専門的な知識を要する活動のため、東芝グループ全体として実施が進まず
目標11	事業所外の保護地域のみならず、事業所内における生物多様性保全活動を推進
目標12	2012～2016年にかけて展開した第5次環境アクションプランの「希少種の保護」を継続的に推進
目標14	地下水の保全を目的とした植樹活動などへの参加を行ったが、本目標に対応する活動は行政や地域を巻き込んだ大がかりな施策になることが多く、東芝グループ全体として対応が進まず
目標19	緻密な生態系調査・開示、生物多様性保全技術の創出活動を東芝グループの活動目標として落とし込みきれず、東芝グループ全体として展開が進まず

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

■ 東芝グループ生物多様性保全活動データベース

グローバル61拠点による2020年度活動をデータベース化し、ウェブサイトで公開しています。各活動が対応する愛知目標も示しています。

› 東芝グループ生物多様性保全活動のご紹介

事例1

「トンボはドコまで飛ぶか」フォーラムに参画（対象となる主な愛知目標：目標1,19 ※4）

東芝エネルギーシステムズ（株）　京浜事業所

京浜臨海部の企業・行政・市民・専門家・教育機関などが協働して開催する『トンボはドコまで飛ぶかフォーラム』に参画しています。トンボの翅に数字でマークをつけて追跡し、地域内に生息しているトンボの種類や変化、トンボの移動範囲や臨海部と内陸部の自然環境のつながりなどを調べる活動で、京浜地区における産官学の連携による生態調査の取り組みモデルの一つとなっています。京浜事業所では、毎年たくさん飛来してくるトンボの調査を通じて、この活動に貢献しています。

翅に数字をマーキングしたトンボ

事例2

地域と連携したダム周辺の植樹活動（対象となる主な愛知目標：目標1,14 ）

東芝情報機器フィリピン社

アンガット流域には、マニラ首都圏に水を供給するアンガットダムがあります。当社は同ダム周辺の1ヘクタールの土地を担当し、1,000本の土地固有の木（ナラ、パロサピス、グイジョ）を植えました。当社従業員、大学関係者、政府関係者、フィリピン軍の皆様など83名が参加しました。

おそろいのTシャツを着て記念撮影

事例3

事業所内での使い捨てプラスチックの使用削減（対象となる主な愛知目標：目標8,14 ）

東芝テックグループ（グローバル）

海洋汚染問題への対応として、東芝テックグループでは事業所内における使い捨てプラスチックの利用削減を進めています。本社（日本）をはじめ、中国、アジアの拠点ではレジ袋の使用中止、有料化、社員食堂のプラスチック製ナイフ、フォーク、スプーン、ストロー、マドラーなどの使用中止を進めています※5。フランスの拠点ではコーヒーの自動販売機の一部メニューをマグカップ対応のものに変更しました。また、米国の拠点では社員及びその家族を対象に海洋汚染問題に関する教育を行っています。今後、各拠点で使い捨てプラスチックの削減活動を更に拡大していきます。

使い捨てプラスチック問題啓蒙ポスター

マグカップ対応コーヒーマシン

事例4

ウンランなどの希少植物の保護（対象となる主な愛知目標：目標11,12 ）

東芝ライテック（株）今治事業所

絶滅危惧IA類（CR）※6に指定されているデンジソウ、トチカガミ、ウンランのビオトープを事業所内につくり、保護育成活動を推進しています。ウンランは四国では今治市織田ヶ浜にしか自生していない希少な植物で、2015年に育成実証を行っている愛媛県生物多様性センターより2株を株分けされ、保護活動を開始しました。2016年からは織田ヶ浜にて、希少動植物のマップづくりを地元の小学校4年生、愛媛県、NPO、自治会の皆様とともに行っています。また、2020年度には小学校2校と国定公園唐子浜に生息する絶滅危惧Ⅰ類（CR+EN）ナミキソウのマップづくり、品部川河口の絶滅危惧Ⅱ類（VU）のヒロハマツナ、シバナなどの観察会を開始しました。

織田ヶ浜での希少動植物のマップづくり

※4 活動が貢献する代表的な愛知目標。表記以外の目標にも対応している場合があります。以下同様
※5 拠点によって削減品目は異なります。
※6 愛媛県レッドリスト。以下同様

■生物多様性関連媒体での活動紹介

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

環境省発行「生物多様性民間参画事例集」
(東芝紹介ページ)

経団連自然保護協議会発行「KNCF NEWS 85号」
(東芝紹介ページ)

東芝グループ第7次環境アクションプランの推進開始

2021年度から活動を開始する「東芝グループ第7次環境アクションプラン」(終年2023年度)においては、「愛知目標」に代わる新たな国際目標「ポスト2020生物多様性枠組」(ファーストドラフト)を参照のうえで※7、「生態系ネットワークの構築」、「希少種の保護、生息域外保全」、「海洋プラスチック問題への対応」、「気候変動への対応(緩和・適応)」、「水の保全」の5つのテーマを設定し、従業員参加型の活動を推進します。活動を行ううえでは「教育」、「広報」、「連携」に留意し、活動の深化・拡大をめざします。

※7　「ポスト2020生物多様性枠組」のファーストドラフトを参照し、東芝グループとしての活動テーマを設定。ファーストドラフト：
https://www.cbd.int/doc/c/abb5/591f/2e46096d3f0330b08ce87a45/wg2020-03-03-en.pdf

電機・電子4団体※8生物多様性ワーキンググループに参加

業界の生物多様性保全活動の啓発と推進を目的に、メンバー各社とともに生物多様性保全の「主流化」に向けた各種施策の展開を行っています。2020年度は、各社活動事例のウェブでの公開※9、生物多様性保全活動の具体的な取り組み方法・事例を解説した冊子「Let's Try Biodiversity」の英語版の発行(日本語は発行済み)※10、外部講師を招いての会員企業向けウェビナー開催など行いました。また、「ポスト2020生物多様性枠組」をはじめとした、生物多様性を取り巻く新たな、かつ重要な動きに関する情報収集と議論を行いました。東芝グループは2021年度以降も引き続き当ワーキンググループのいちメンバーとして活動を続け、業界の生物多様性保全活動の活性化に向けて貢献していくことをめざします。

※8　JEMA：一般社団法人日本電機工業会、JEITA：一般社団法人電子情報技術産業協会、CIAJ：一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、JBMIA：一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会
※9　生物多様性活動データベース　https://bio.jema-net.or.jp/Japanese/env/biodiversity_db/
※10 https://www.jema-net.or.jp/Japanese/env/ltb.html

『企業が取り組むはじめての生物多様性 Let's Try Biodiversity』(英語版)

ESG活動報告　環境

環境基盤活動

環境コミュニケーション

環境をテーマとした子ども向け教育プログラム

環境コミュニケーションの一環として、企業と連携した授業づくりを専門とするNPO法人企業教育研究会とともに、東芝未来科学館※1や小学校で環境をテーマとした子ども向け教育プログラムを実施しています。

本プログラムは、地球温暖化や資源の枯渇など、人々の生活に大きな影響を与える環境問題について子どもたちに気づきを与えるとともに、これらの問題解決に貢献するさまざまな科学技術を紹介することで、小学生自らが社会の一員として環境問題や社会に貢献する手立てを深く考え、行動を起こすきっかけづくりを行います。国連が提唱する「持続可能な開発のための教育（ESD）※2」の考え方にも沿った活動となります。

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

2020年度は『コンセントの向こう側はどうなっているの？』（テーマ：エネルギー）と、『電気をあやつるふしぎな素材!? ～半導体の発見・利用から学ぶエネルギーの使い方～』（テーマ：半導体）の二つのプログラムを、イベント会場や事業所近隣の小学校など5か所で展開しました※3。持続可能な社会の担い手となる子どもたちが「自分たちが現在できること」、「10年後、20年後にできること」を考える場として、今後とも継続して展開していきたいと考えています。

› 子ども向け環境教育プログラム紹介サイト

※1 コロナ禍により、2020年度は東芝未来科学館での開催は中止。

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

※3 一部授業はオンラインで実施。

『コンセントの向こう側はどうなっているの?』(テーマ：エネルギー)

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

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

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

NPO法人企業教育研究会
事務局長
和田翔太様

エネルギープログラムについて

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

半導体プログラムについて

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

環境広告

東芝グループの新たな長期目標「環境未来ビジョン2050」について紹介を行いました。特に、世の中のカーボンニュートラルに向けたバリューチェーン全体での貢献について、具体的な製品・サービスの事例を通して説明を行い、当社グループの幅広い事業分野で対応を進めていることを発信しました。

過去の事例

日経BP「日経ESG」(2021年4月発行号)

東芝グループ グローバル環境アクション

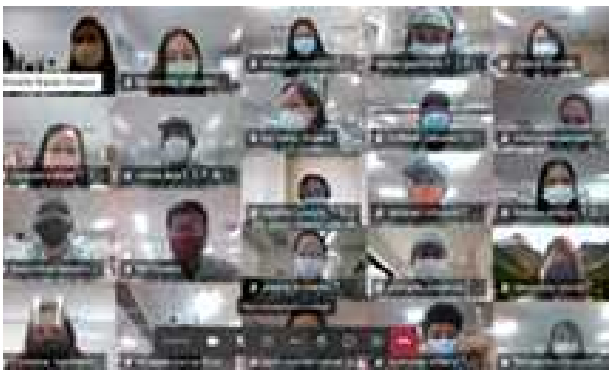
東芝グループでは、従業員参加型の環境活動「グローバル環境アクション」を推進しています。2017年度からスタートした第6次環境アクションプランでは、年度ごとにテーマを設定し、そのテーマに沿った活動を世界各地で実施しています。2020年度の主要テーマは「化学物質」とし、事業所ごとに従業員向けの説明会や教育、生産現場での管理確認会などを展開しました。コロナ禍により、活動件数は例年を下回りましたが、グループ全体で約350件※にのぼる活動を展開しました。共通テーマを設けて活動することで東芝グループ内の一体感を醸成すると同時に、テーマを毎年替えることで、幅広い環境課題に対する従業員の意識向上を図ることができました。また、地域と連携した活動によって地域住民の方々やNPO・NGOなどとのコミュニケーション強化につなげることができました。

※「化学物質」以外をテーマとする活動も含む

化学物質関連業務に関する教育の実施

東芝情報機器フィリピン社(フィリピン)

労働安全衛生に関する社外コンサルタントを招き、120名の従業員に対し化学物質管理に関するウェビナーを実施しました。「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム」(GHS)や「安全データシート」(SDS)の活用方法や、フィリピンの環境法令に関しての教育を行うことにより、従業員の化学物質に対する知識・意識の向上につなげることができました。



ウェビナーで化学物質の管理について学習

「環境いろはかるた」の募集と発表

東芝キヤリア(株)(日本)

毎年「環境月間」「省エネ月間」に、従業員より環境に関する思いや標語を募り、「東芝キヤリアグループ社会・環境報告書」に掲載しています。2020年度は362件が集まり、「いろはかるた」としてその内約50作品掲載しました。新しい視点を取り入れた誌面づくりを通して、従業員の環境意識向上をめざすとともに、当社の環境に対する“思い”をステークホルダーの皆様にお伝えしています。読者からは「ユニークな作品もあり、興味深く読んだ。毎回、楽しみにしているコンテンツの一つ。」といった声が聞かれました。

社会・環境報告書

集まった「環境いろはかるた」

リサイクル見学会の開催

西日本家電リサイクル(株)

市民、学生、企業、海外の機関を含む行政関連団体の皆様を継続的に当社リサイクル工場にお招きし、リサイクルや資源循環型社会についてご紹介しています。2020年度は、北九州エコタウンセンターと連携して、北九州市、中間市、遠賀郡の小中学校や特別支援学校と工場をオンラインでつなぎ、83名の生徒の方を対象に「教室で工場見学ができる」、「工場の人に直接質問ができる」、「北九州エコタウンスタッフが教室に出向いて学習できる」リモート見学及び環境学習を実施しました。

工場の様子をオンラインで見学

「TELC-BATON2020」の実施

東芝エレベータ(株)(グローバル)

実施6年目となる2020年度も、1週間ごとに1拠点で環境への取り組みを実施し、次の拠点に引き継いでいく、陸上競技のリレーを模した環境活動を展開しました。日本・中国現法の全拠点265か所の中で“バトン”を渡し合い、楽しみながら環境意識の向上を図ることができました。本活動は環境省と環境人材育成コンソーシアム(EcoLeaD)が主催する『環境人づくり企業大賞2020』の優秀賞を受賞※しました。

※ 環境配慮型製品の開発、会社全体の環境負荷低減施策、eco検定合格者育成の推進などとともに受賞。

「緑の募金」(東京支社 東京中央支店)

バトンタッチのセレモニー(神奈川支社 川崎支店から川崎東営業所へ)

東芝グループ第7次環境アクションプランの推進開始

第7次環境アクションプラン初年度にあたる2021年度も、引き続き環境ウェブサイトや環境教育の場をとおして、東芝グループの環境に関する取り組みや、世の中の動向について発信していきます。また、ステークホルダーとのネットワークづくりを目的に、グローバル各拠点で地域住民の皆様、NPO・NGO、行政などとの連携、従業員同士の連携をベースとした、ニューノーマル時代に合った環境コミュニケーション活動を推進していきます。

環境リスク・コンプライアンスの徹底

環境リスクへの対応

東芝グループでは、事業活動及び製品・サービスに関する環境管理業務において、遵法管理の徹底を進めています。

コーポレートスタフ部門は、環境関連遵法管理に関する全社方針・規定の立案・策定を行い、各グループ会社は、その方針や規定に沿い、自社事業部門・拠点が遵守すべき遵法管理項目を設定し、業務を推進しています。
更に、コーポレートスタフは、**社内環境監査**の場を使い、定期的に主要グループ会社・事業部・拠点による環境方針の設定状況や、関連法令や規定の管理状況についてきめ細かな確認を行っています。それにより、潜在的な環境リスクの洗い出しを行い、環境事故や法令違反の未然防止につなげています。
なお、特に重大な環境リスク案件については、法務部担当執行役を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」で予防策の審議を行い、万が一環境リスクが顕在化した場合には、環境担当役員の指示のもと、直ちに関係するグループ会社、拠点の環境推進責任者ならびに関係者が連携して防止策を講じるとともに、関係各所の再点検、再発防止策の検討を行います。

環境リスクの管理、遵法については、**全社環境教育や環境監査員資格認定教育**、**コーポレート地球環境会議**などの機会をとらえ、最新の法規制動向、グループ内で起こった事故事例、各グループ会社・事業部・拠点に対する監査結果などを共有し、遵法に対する意識向上を行っています。

製品・サービスにおける遵法管理

東芝グループでは製品・サービスに関する環境関連の規制・要求事項に基づいて開発・設計から出荷までの工程を管理するとともに、取引先様のご協力を得ながら、コンプライアンスの徹底を進めています。特に化学物質については、世界各国の政策・規制の最新動向を収集・評価し、**グループの化学物質管理**に反映させています。

事業活動における遵法管理

東芝グループでは、**管理ランクに基づいた化学物質の管理**を行うとともに、関連法令に沿って、**土地・地下水の浄化**、**PCB使用機器の管理**、**オゾン層破壊物質の管理**などを行っています。特に、大気・水域などの環境への化学物質の排出については、法律で求められる基準より厳しい自主管理値を設定し、拠点ごとに遵守しています。

法令違反の状況

第6次環境アクションプランでは、「Management」の重要項目として「環境リスク・コンプライアンスの徹底」を掲げ、製品・サービス及びモノづくりの両側面でリスクを未然に防ぐための具体的な対策を推進しました。結果、2020年度の法令違反発生件数はゼロ件でした。2021年度4月よりスタートした第7次環境アクションプランにおいては、「環境基盤活動」の項目として組み込み、引き続き遵法管理に努めていきます。

> **過去の事例**

土壌・地下水の浄化

土壌・地下水の浄化

汚染の未然防止・リスク低減

汚染の未然防止・リスク低減

PCBの保管・管理

PCBの保管・管理

オゾン層破壊物質の管理

オゾン層破壊物質の管理

教育・人材育成

環境教育・資格

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

※ 認証組織単位

■ 環境教育体系図

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

e-ラーニングによる環境活動の紹介

毎年1回、国内外の経営幹部を含む全従業員を対象に「東芝グループ行動基準」に関するe-ラーニングを実施しており、環境活動についても紹介しています。地球環境問題や東芝グループの取り組みについて、従業員の理解を深めることに役立っています。

新入社員教育

毎年4月、環境意識の高い企業人・社会人への転換を促すため、新入社員向け環境教育を行っています。2020年度及び2021年度はコロナ禍のため、オンラインでの実施となりました。

環境監査員の養成

専門分野教育として、1993年より実施している東芝総合環境監査の監査員を、社内で養成しています。サイト環境監査員資格認定教育では、集合教育と実地研修、筆記試験によって1次合格者が決まります。1次合格者は、実際の監査に補助要員として参加し、レポート提出をもって監査員資格が認定されます。製品環境技術監査員資格認定教育は、集合教育と筆記試験により監査員の資格認定が行われます。2020年度はコロナ禍により教育を一時中断しましたが、2021年度より、プログラムの一部オンライン化、個別教育の導入など、実施方法に工夫を加えながら、両教育を再開しました。

環境会計

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

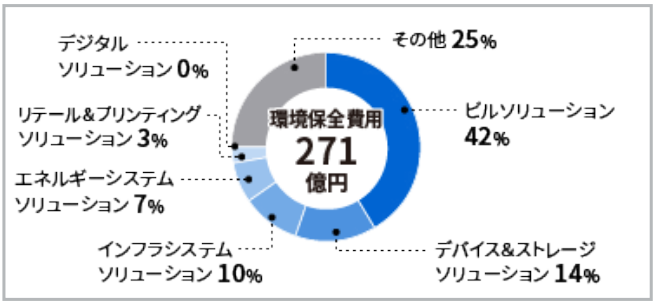
環境保全費用の算出は「環境会計ガイドライン(2005年版)」に準拠しています。効果の算出については、環境負荷低減効果を物量表示するとともに、金額ベースで算出しています。

■ 環境保全コスト(2020年度)

単位：百万円

分類	内容	投資額	費用額
事業場内コスト	環境負荷の低減	2,376	5,746
上・下流コスト	グリーン調達、リサイクルなど	684	659
管理活動コスト	環境教育、EMS維持、工場緑化など	31	2,383
研究開発コスト	環境調和型製品開発など	947	18,154
社会活動コスト	地域環境支援、寄付など	0	9
環境損傷対応コスト	土壌汚染修復など	0	165
合計		**4,038**	**27,116**

■ 環境保全費用の事業別内訳(2020年度)



■ 環境保全効果(2020年度)

分類	内容	環境負荷低減量		金額効果(百万円)	算出方法
(A) 実質効果	電気料金や水道料金などの削減で直接金額表示できるもの	エネルギー	1,409,000(GJ)	1,324	電気料金や廃棄物処理費用などの前年度に対して節減できた金額と有価値物売却益の合計。
		廃棄物	17,900(トン)	1,355	
		用水	720,408(m^3)	68	
		金額効果合計		2,747	
(B) みなし効果	環境負荷の削減量を金額換算したもの	化学物質排出削減量	482(トン)	18,721	環境基準とACGIH-TLV(米国産業衛生専門家会議で定めた物質ごとの許容濃度)を基に、カドミウム換算した物質ごとの重みづけを行い、カドミウム公害の賠償費用を乗じて金額を算出。大気・水域・土壌などへの環境負荷の削減量を前年度比で示すとともに金額換算して表示することで、異なる環境負荷を同一の基準で比較することを可能にしている。
金額効果合計				**21,468**	

※ 実質効果、みなし効果の環境負荷低減量は、2020年度と2019年度の差分をとっています。
マイナス効果は、生産増などにより削減効果以上の環境負荷の増大があったことを示します。

東芝グループのESG活動報告 E S G

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

ESG活動報告　社会

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に実施している人権に関する調査の結果を基に、計画的な改善に努めます。また、外国人技能実習生の人権リスクなど、日本特有な人権リスクについても国内のグループ会社に対して調査を行い、リスクを回避・低減するための仕組みづくりに取り組んでいきます。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、改善を求めていきます。
(3) 人権尊重のため、関連するステークホルダーと対話を進めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

(1) 個人の基本的人権、個性、プライバシーを尊重し、多様な価値観を受容します。
(2) 人権、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしません。

東芝グループ行動基準

この人権に関する方針を実現するために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する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

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 thatslavery and human trafficking do not occur in any of our supply chains or in any part of our own business operations. These proceduresincludetheadoptionofappropriatepolicies,aframeworkforensuringrespectforhumanrights, 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 asto make the Standards of Conduct the guiding principles of our daily business activities.

Establishment of Whistleblower System and Consulting Service

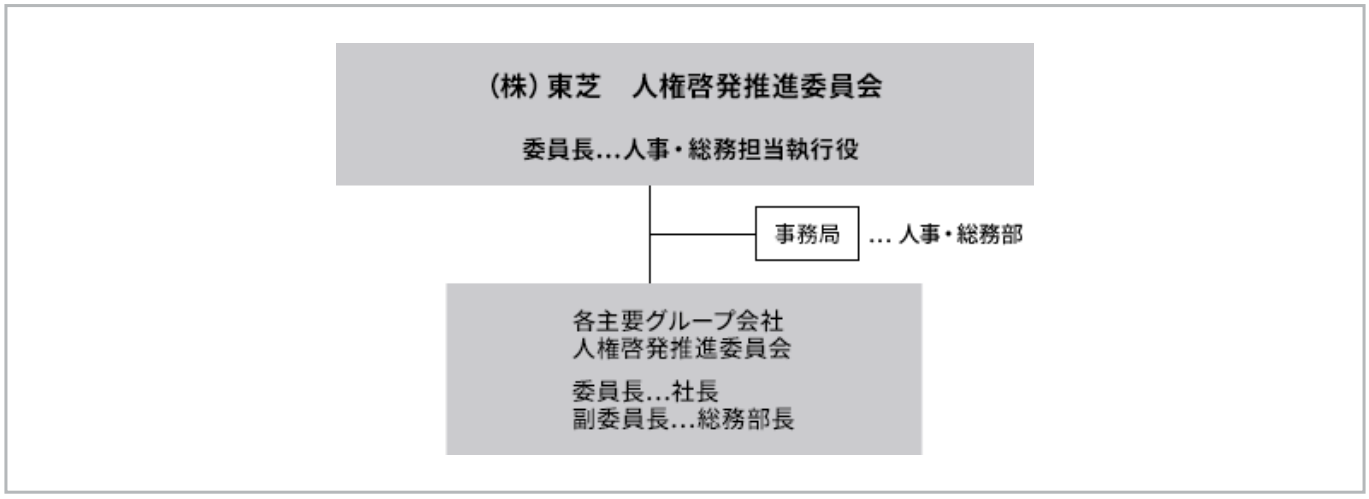
The Toshiba Group receives internal reports and consultations concerning human rights through various points of contact, including our Risk Hotline, Audit Committee Hotline, and Clean Partner Line.

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。

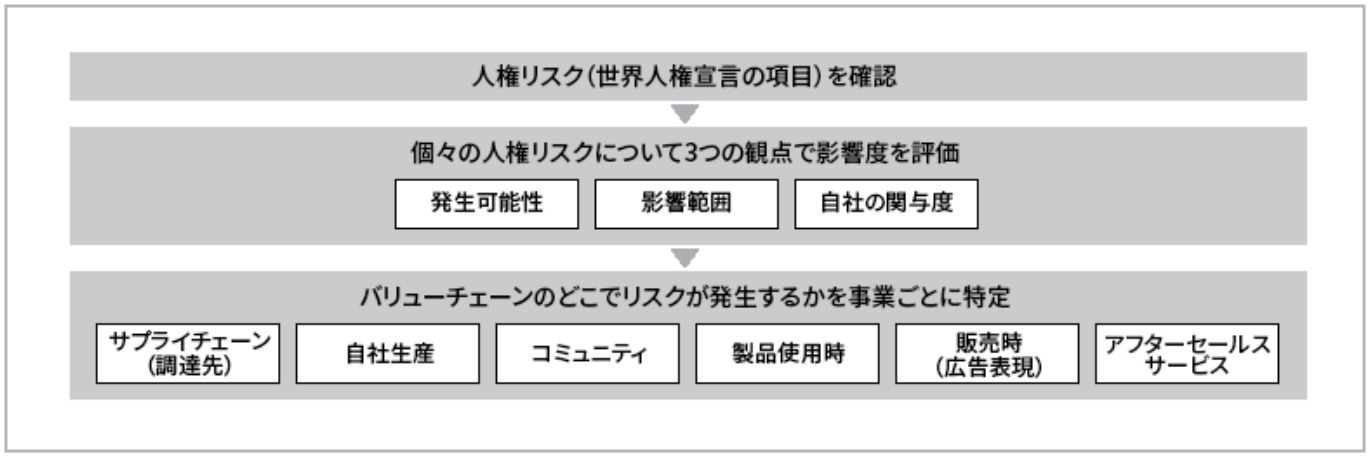
推進体制



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

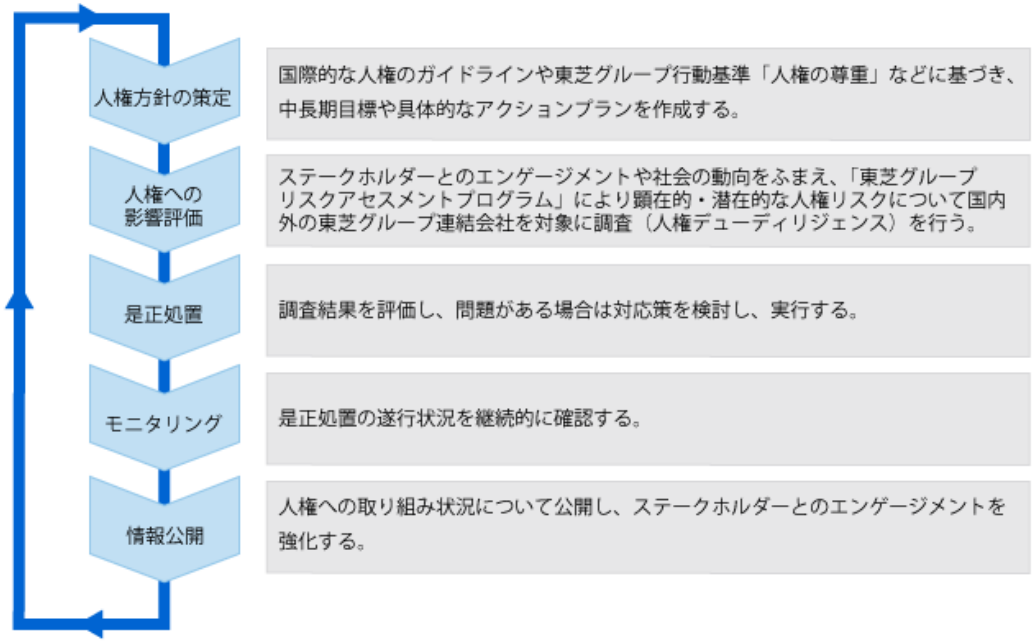
- 原材料調達にかかわる人権配慮（責任ある鉱物調達など）
- 新興国を中心としたサプライチェーンでの人権配慮
- 自社従業員の人権配慮
- お客様の人権配慮（個人情報保護など）
- 事業進出にあたっての人権配慮

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冨田秀実氏に「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に実施しています。
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）

ESG活動報告　社会

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）及び東芝キヤリア（株）に導入。

労働組合との関係

東芝では、従業員が加入している東芝労働組合と安定した労使関係にあり、従業員の労働条件などについて交渉・協議しています。
また、半年に1回開催する「東芝グループ労使会議」には、社長・執行役員・主要グループ会社社長を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しています。
また、組合員の大量の異動や労働条件の変更などは労使で事前に協議する事項としており、これらはその都度、労使双方が合意できる十分な時間軸で協議を行っています。
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）

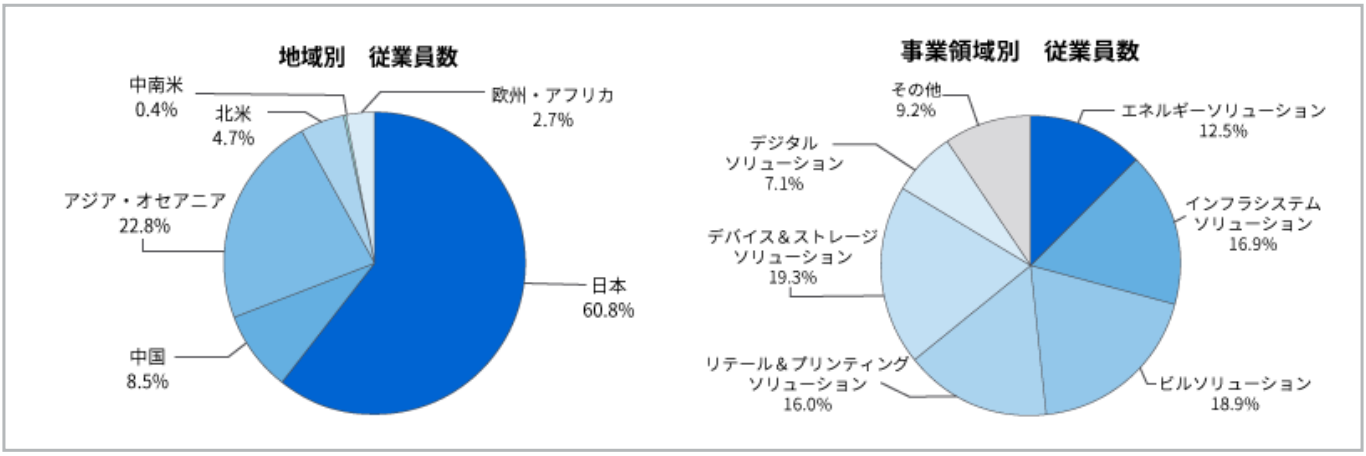
キャリア採用は、事業上の必要性に応じて都度実施しています。（2020年度実績：国内東芝グループ220人、東芝及び主要グループ会社70人）

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。

ESG活動報告　社会

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で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闊達化を実現するため、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）

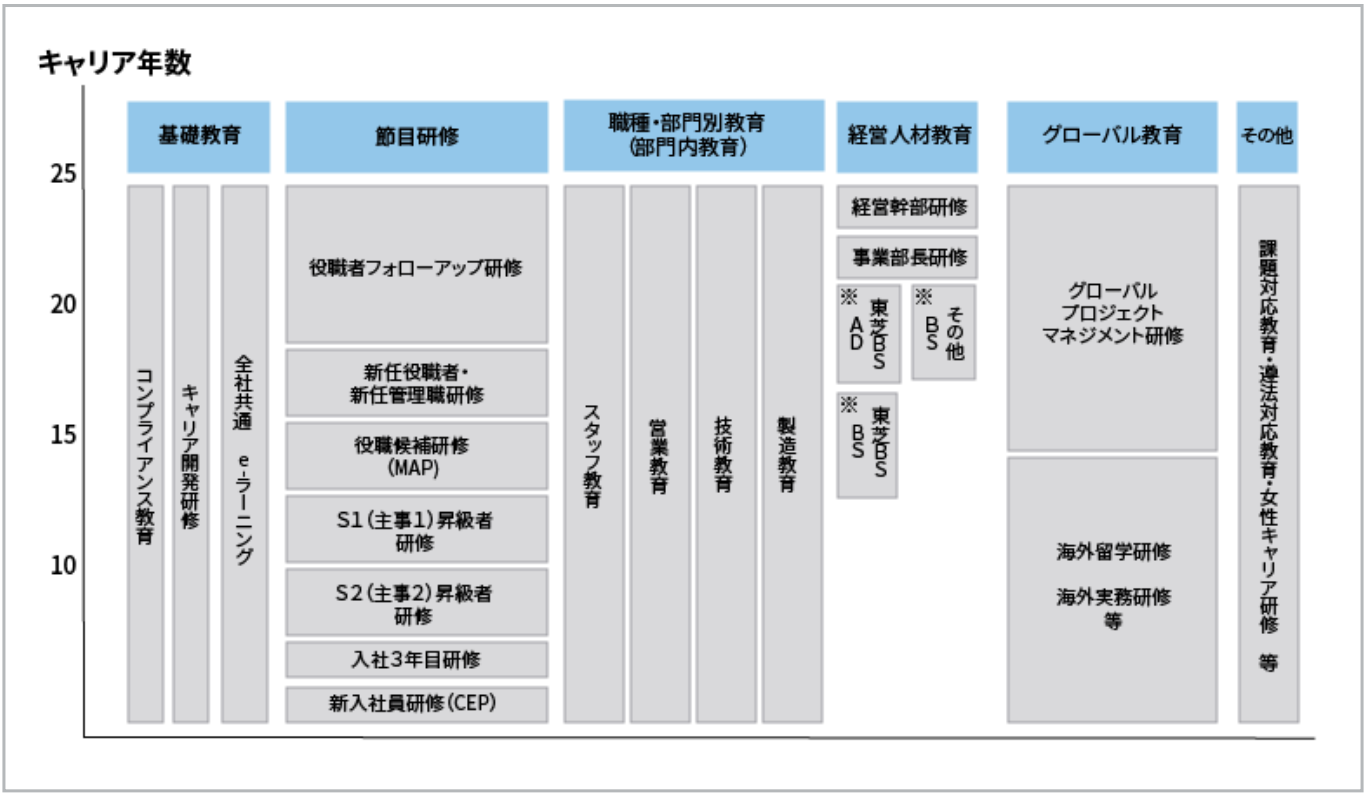
研修制度

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）

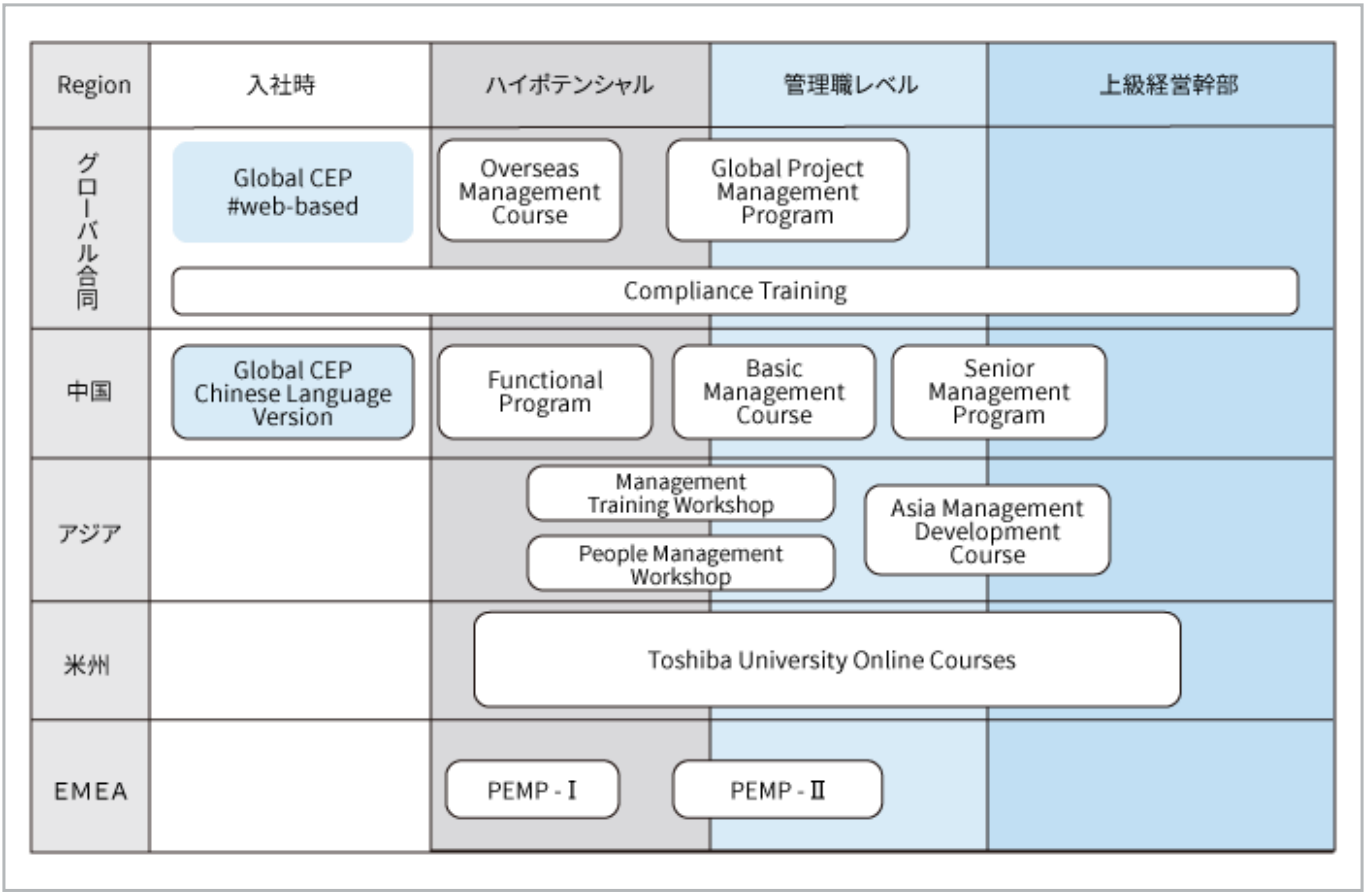
教育の区分	概要
基礎教育	東芝グループで働くうえで共通ベースである行動や価値観を身につけるために、コンプライアンス※やリベラルアーツについて学びます。 ※ 非正規従業員も対象
グローバル教育	「グローバル人材（＝自国/地域の業務のみだけでなく、グローバルな東芝グループ又はステークホルダーとの直接的なコミュニケーションを取り、異文化を受容しながら業務を遂行できる人材）」を育成するための教育です。
節目研修	新たな役割（リーダー・管理職など）に任命された時に必要となる基本知識・スキル、マネジメント力の向上を図るための研修です。また、継続的に管理職に必要なマネジメント力の向上を図る研修や、グローバ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

国内東芝グループ人材育成プログラム体系



※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で、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おして、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

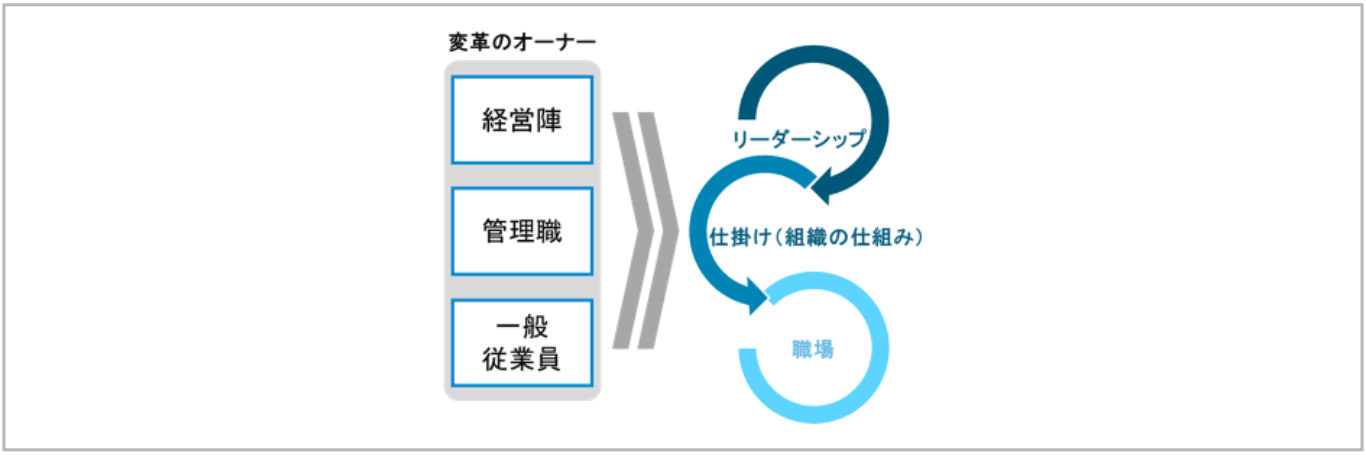
※東芝エネルギーシステムズ（株）、東芝インフラシステムズ（株）、東芝デバイス&ストレージ（株）、東芝デジタルソリューションズ（株）

従業員意識調査

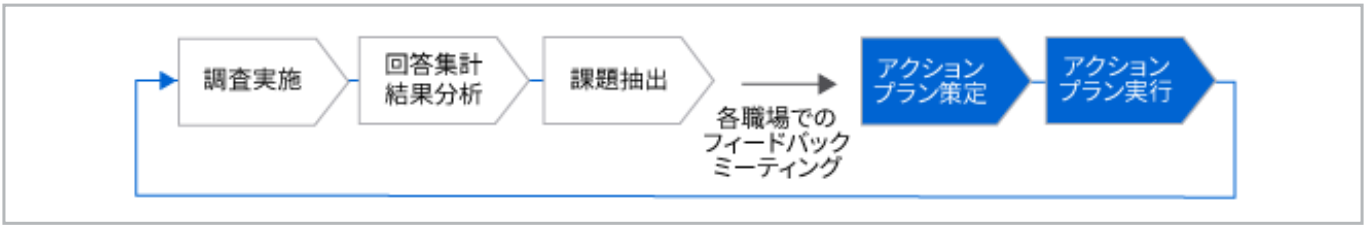
東芝グループでは、従業員の声を聞く仕組みとして2003年度から「従業員意識調査（TEAMサーベイ）」を毎年実施し、各種施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングし、見えてきた課題について改善に努め、組織風土の改善に役立てています。
2020年度は、国内外の東芝グループ79社、約6万人を対象に無記名調査を実施し約92%の従業員から回答を得ました。内容としては会社施策に対する従業員の理解度や、能力を発揮するための環境整備状況に加えて、2015年度からは社長及び経営陣に対する意識、コンプラ

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係する通報など、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」

ESG活動報告　社会

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つ私たち一人ひとりの能力やスキルが認められ、組織で個人が活かされている状態を意味します。
東芝グループは、お互いの違いを尊重し、受け入れ、活かすことにより、新たな価値や発想を生み出し、会社、組織そして多様なバックグラウンドを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。

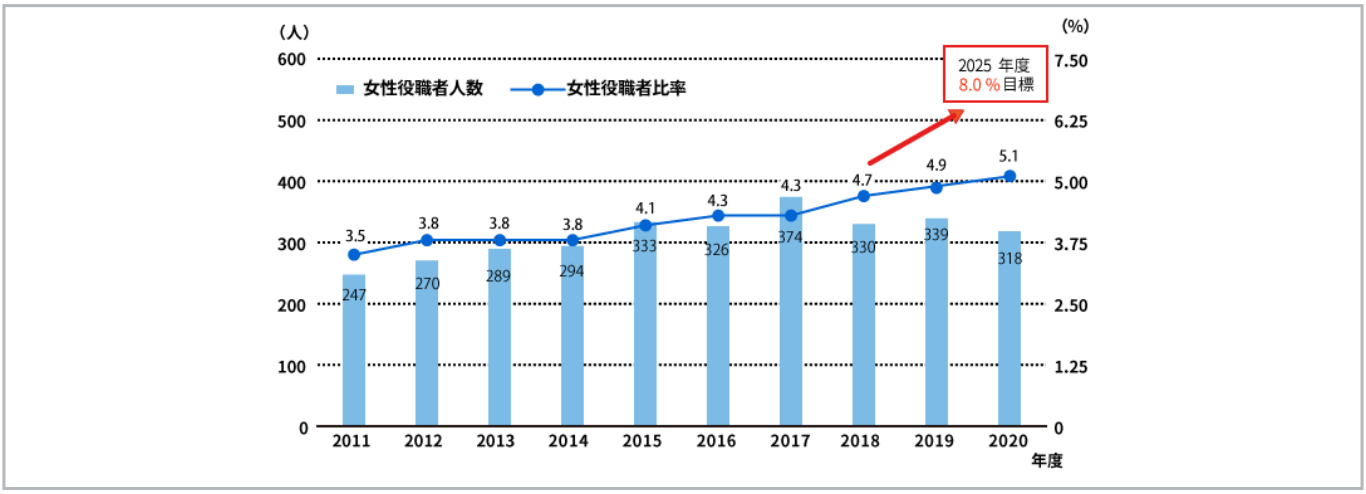
※ LGBT+を理解し、支援する人のこと

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%

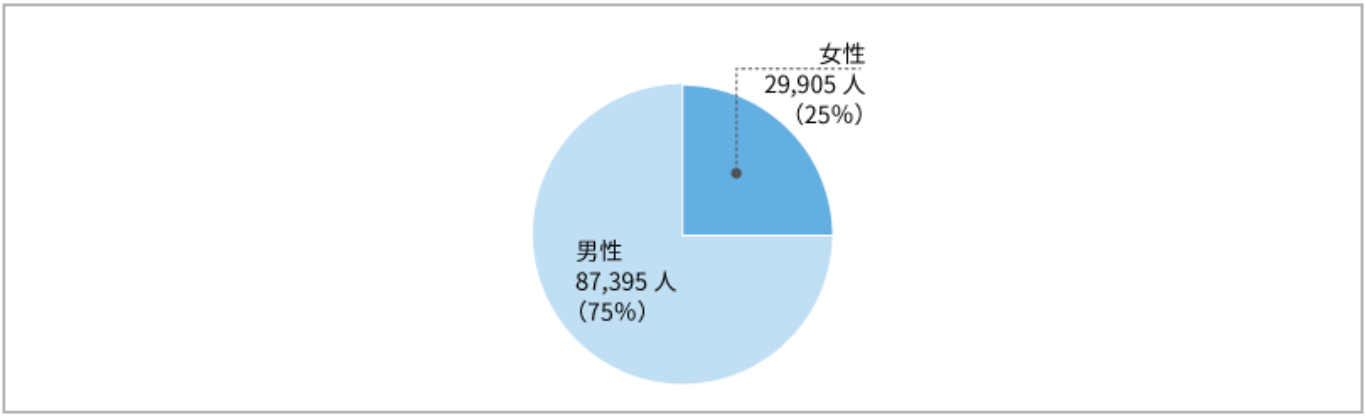
※2016年度は、東芝の数値
2017年度以降は、東芝及び東芝エネルギーシステムズ（株）、東芝インフラシステムズ（株）、東芝デバイス&ストレージ（株）、東芝デジタルソリューションズ（株）の数値

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。

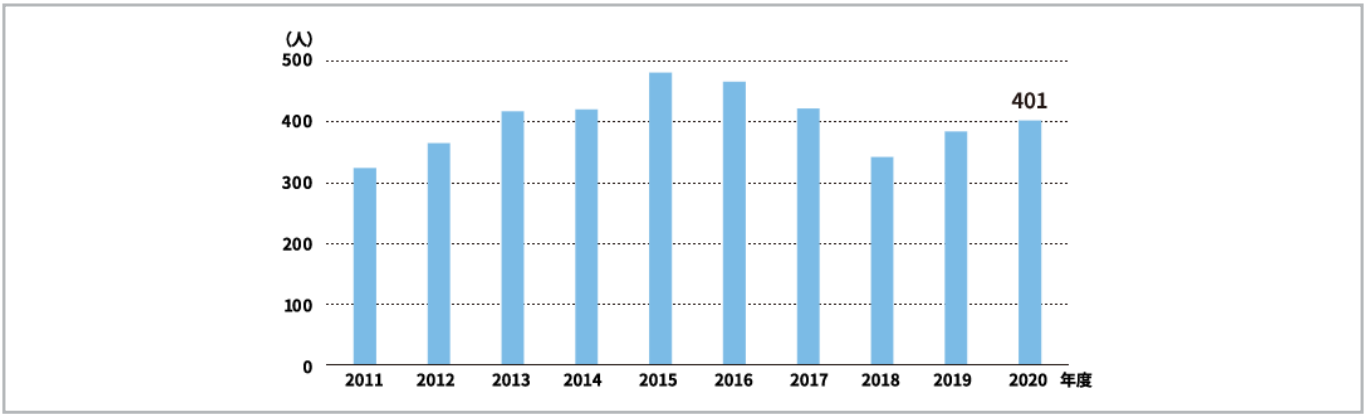
礼拝室の設置

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「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の改正にともない、2013年4月以降に60歳に到達する正規従業員から、法改正の主旨をふまえて、原則希望者全員を雇用延長することとしています。
引き続き東芝は、高齢者の働き方のニーズや個々のスキル・能力に応じた高齢者の活躍を積極的に推進していきます。

LGBT+の理解促進と取り組み

東芝グループでは、「東芝グループ行動基準」で、東芝グループの役員・従業員の行動規範として、性的指向等に関する差別的言動等の人権を侵害する行為をしないことを明示しています。
また、会社で使用する名前の取り扱いや、保険証の性別表記への配慮などを行うことで、多様な価値観をもつ従業員が働きやすい職場づくりをめざしています。
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) 配偶者転勤に同伴するための退職（5年以内） (2) 被介護者を介護するための退職（5年以内） (3) 出産、育児・養育のための退職（5年以内）	

※1 配偶者出産休暇、結婚休暇、忌引休暇を2020年に統合　※2 2013年度までは「1時間単位」

仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度の利用実績（東芝及び主要グループ会社）　（人）

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

社内保育園「きらめキッズ横浜」手づくりの看板

〈「きらめキッズ横浜」利用者の声〉

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

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。

ESG活動報告　社会

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、安全健康担当そして従業員の果たすべき役割を明記した安全健康経営宣言を制定し、CHSO名で発信しています。また、この安全健康経営の浸透を図るため、2019年度からCHSOを議長とする「安全健康経営会議」（後述）を設け、定期的に開催することとしています。

「東芝グループ安全健康経営宣言」

東芝グループは、豊かな価値を創造し、世界の人々の生活・文化に貢献し続けるため、その最大の財産である従業員の安全と健康を経営の最重要課題に位置づけ、「安全健康経営」を推進します。
この実現のため、「東芝グループ安全健康基本方針」に基づき、各階層が以下の責務を確実に果たすことのできる体制を整備し、安全健康に係る定期監視指標を定め、労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用の中で継続的改善を目指します。

1. 経営層（各部門のリーダー）は、「安全健康経営」を率先垂範します

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

2. 管理職は、部下の安全と健康を確実に配慮します

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

3. 安全健康スタフは、事業場の安全健康文化の醸成に努めます

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

4. 従業員は、自律的かつ相互間の安全と健康の確保に努めます

従業員の皆さんに次の事項をお願いします

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

【参考】「安全健康」という表現について

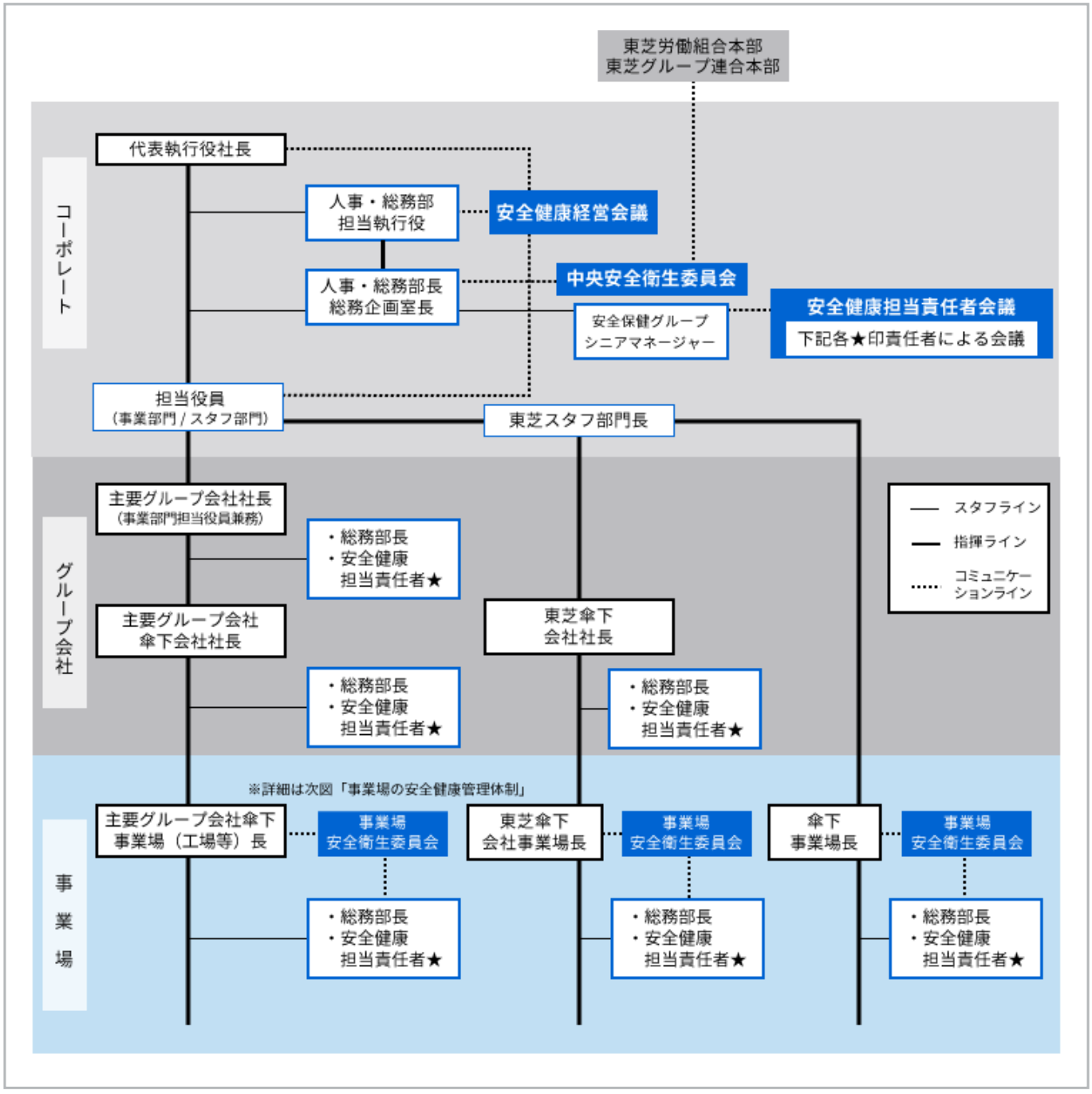
「労働安全衛生」を表す略語の「OHS」の「H」は「Health」であり、直訳すれば「健康」となります。東芝グループでは、従来の「衛生（hygiene、sanitationの印象）」よりも一歩踏み込んで、心身の健康づくりの意味も含めた前向きな受け止め方を表現しつつ、「衛生」よりも「健康」とする方が従業員にも理解しやすくなじみやすいという趣旨から「安全健康」としています。

安全健康推進体制

ライン管理

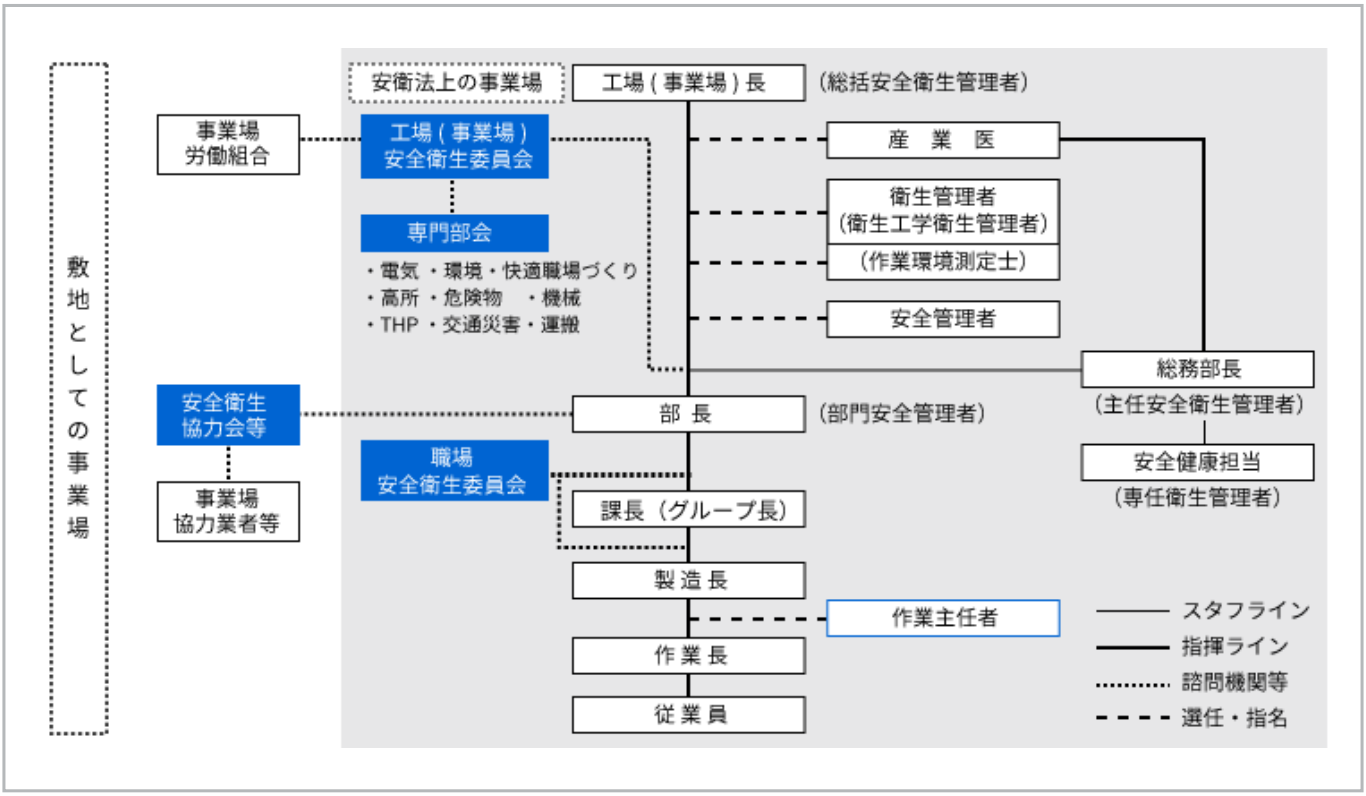
東芝グループの安全健康管理活動は経営トップから従業員までのライン管理体制のもと、グループ統括部門であるコーポレートからグループ会社を通じて施策を落とし込み、事業場（又はグループ会社）単位で具体的な安全健康管理活動を展開しています。

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、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）に内田嘉吉らとともに安全第一協会を設立するなど、日本の安全運動の中心的存在となって活躍しました。安全旗などに用いられる緑十字は、蒲生俊文が考案し、全国安全週間のシンボルマークとして採用されたのが始まりといわれています。
東芝グループは、このDNAを受け継ぎ、従業員の安全と健康に注力し続けてきました。この年々の積み重ねから、国内の労働災害発生率（災害度数率）は、全国の製造業や業界平均を下回る水準を維持しています。

蒲生俊文

労働安全衛生マネジメントシステムの推進

東芝グループでは、死亡災害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、第三者審査をともなう国際的な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に実施することにより、OHSMSの底上げとレベルアップを図っています。

※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／石綿障害予防／事務所衛生基準／ボイラー及び圧力容器安全／クレーンなど安全／ゴンドラ安全 など
- その他の法令の関連規制
  じん肺法／作業環境測定法／健康増進法／ビル管理法（建築物における衛生的環境の確保に関する法律）／毒物及び劇物取締法／高圧ガス保安法／消防法／道路交通法 など

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）訓練を定期的に実施し、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、災害時については、東芝の社長を本部長とする「東芝グループ災害対策統括本部」を設置し、東芝グループ各社・各事業場にて設置する災害対策本部と連携しながら、救援・復旧活動の調整・指揮・支援を実施する体制が定められています。
なお、来るべき災害に備えて、各種規程類の整備や従業員を対象とした教育・訓練、災害時に必要になる備蓄品や機器の配備などの施策にも取り組んでいます。

取り組み事例

防災体制の整備

・全社防災体制の維持（各種規程類、ガイドラインの整備など）
・各社・各拠点における消防計画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荷を軽減する作業方法を定め、それが適切に実施されるようにする「作業管理」、法定の作業環境測定や化学物質RAなどを通じ、作業環境中の有害因子の状態を把握・評価し、極力良好な状態に保つ「作業環境管理」、従業員一人ひとりの健康状態を健康診断で確認し、異常の早期発見、増悪防止、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%）

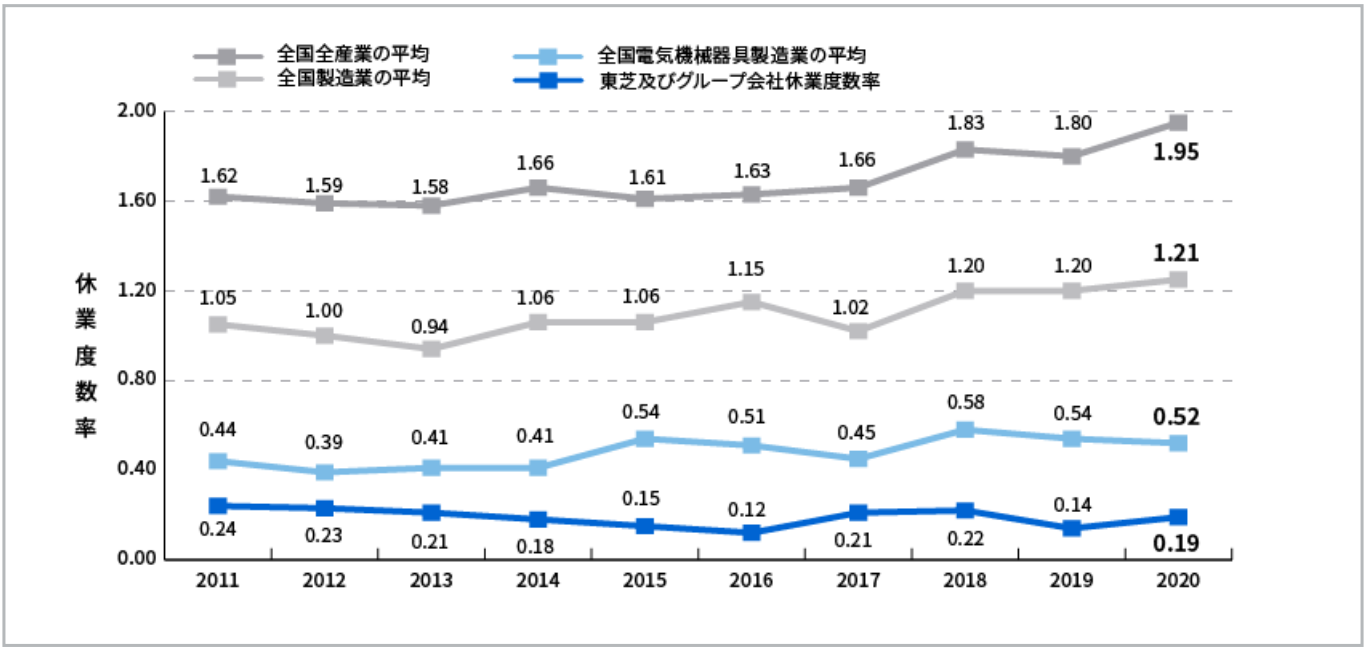
事業場での代表的な教育・訓練

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

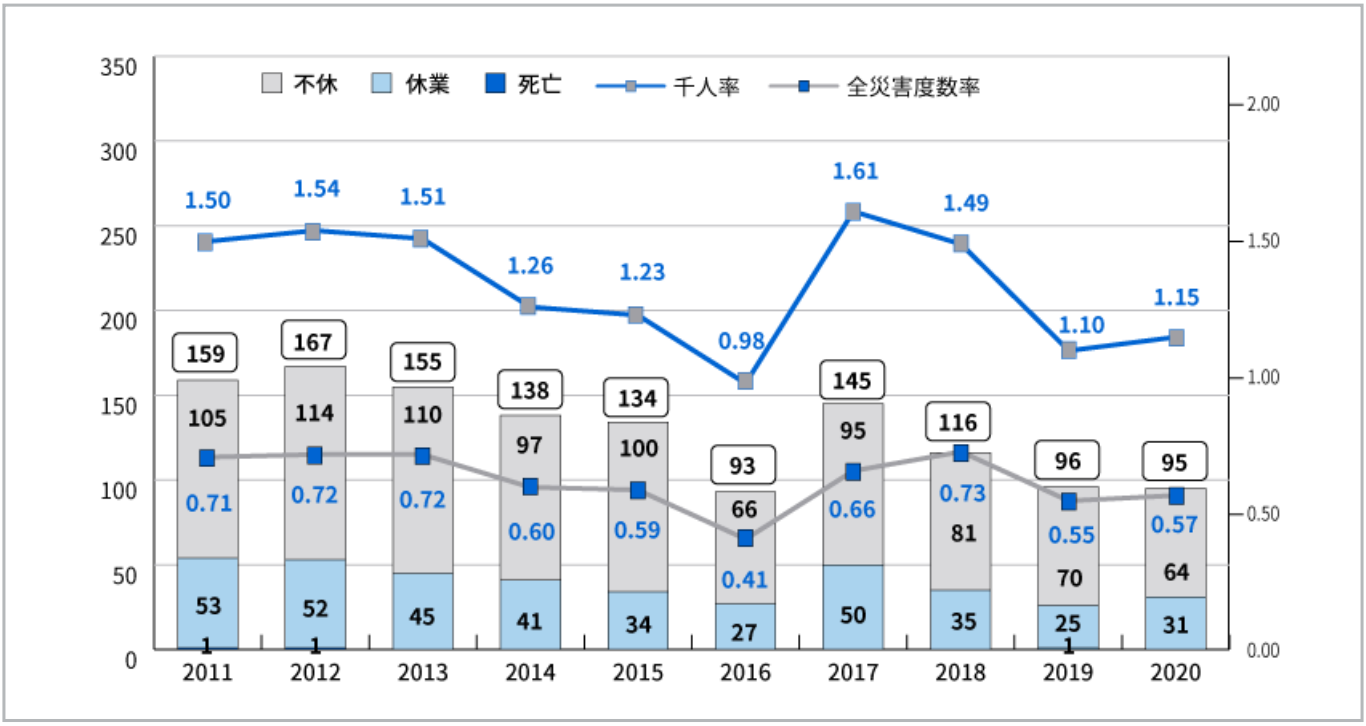
2020年度の国内東芝グループにおける休業度数率は前年度とほぼ同様であり、これは全国製造業平均を大きく下回る水準にあります。災害発生件数は計95件（休業31件、不休64件）で前年度とほぼ横ばいでした。東芝グループ従業員の過去3年間の死亡事故は2018年度0件、2019年度1件（国内）で、2020年度は国内では発生していませんが海外については集計中のため後日サステナビリティサイトで公表します。
災害の型別では、『転倒』、『動作の反動、無理な動作』、『はさまれ、巻き込まれ』、『墜落、転落』が上位を占め、特に転倒災害は全災害の32%に相当し、歩行中の転倒や階段からの転落など日常行動災害が大部分占めています。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※



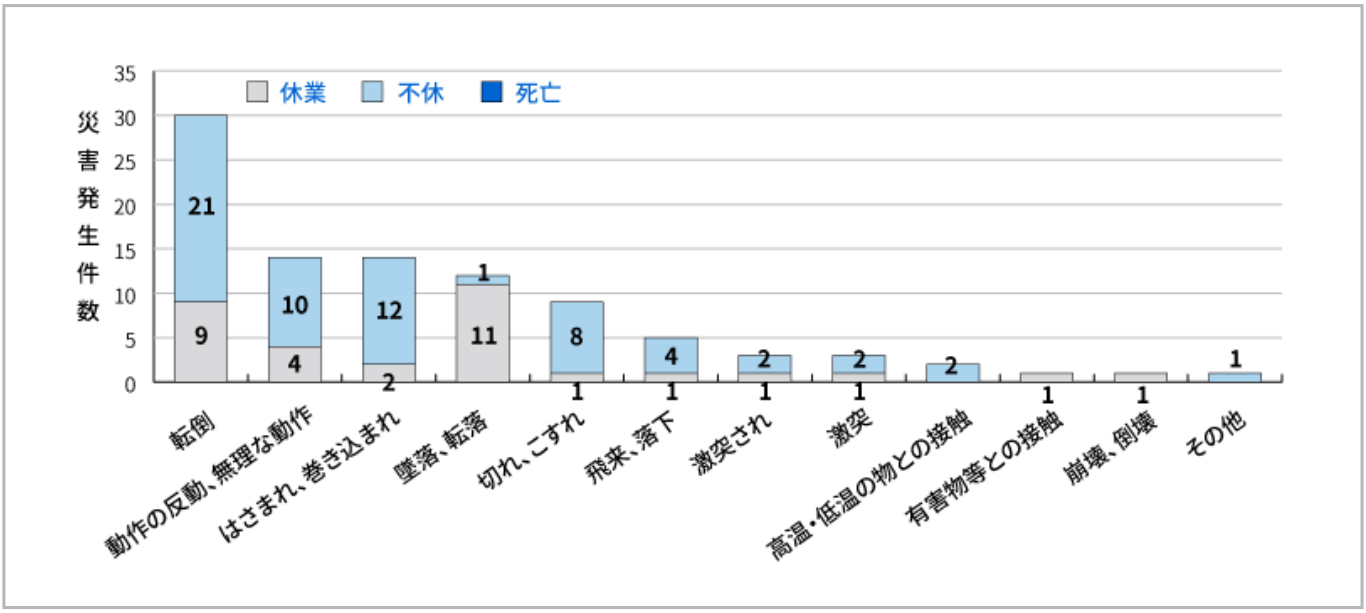
※ 休業度数率：100万時間当たりの休業1日以上の業務上災害件数
※ パート、アルバイト、有期、派遣労働者の被災件数も含む
※ 2019年度の数字に誤りがあったため、サステナビリティレポート2020の数字を修正しています

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。

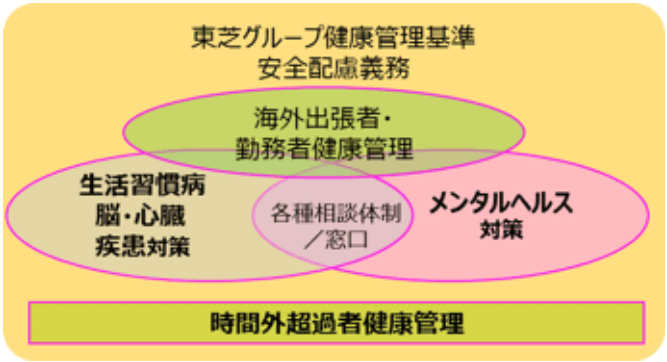
健康の維持・向上への施策

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、職種別の目標出社率を設定して原則在宅勤務としています。
急激な在宅勤務率上昇にともない、要望の多い運動やストレス解消方法に関する情報サイトを周知するとともに、産業保健専門職によるオンライン健康相談体制の整備なども行っています。出社が必要な従業員については、検温と上司への報告、マスクの着用を義務化し、感染予防の徹底を図っています。
出国制限で帰国できない海外赴任者については、必要な服薬が継続できているかなど健康に関する調査と支援も実施しています。

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。

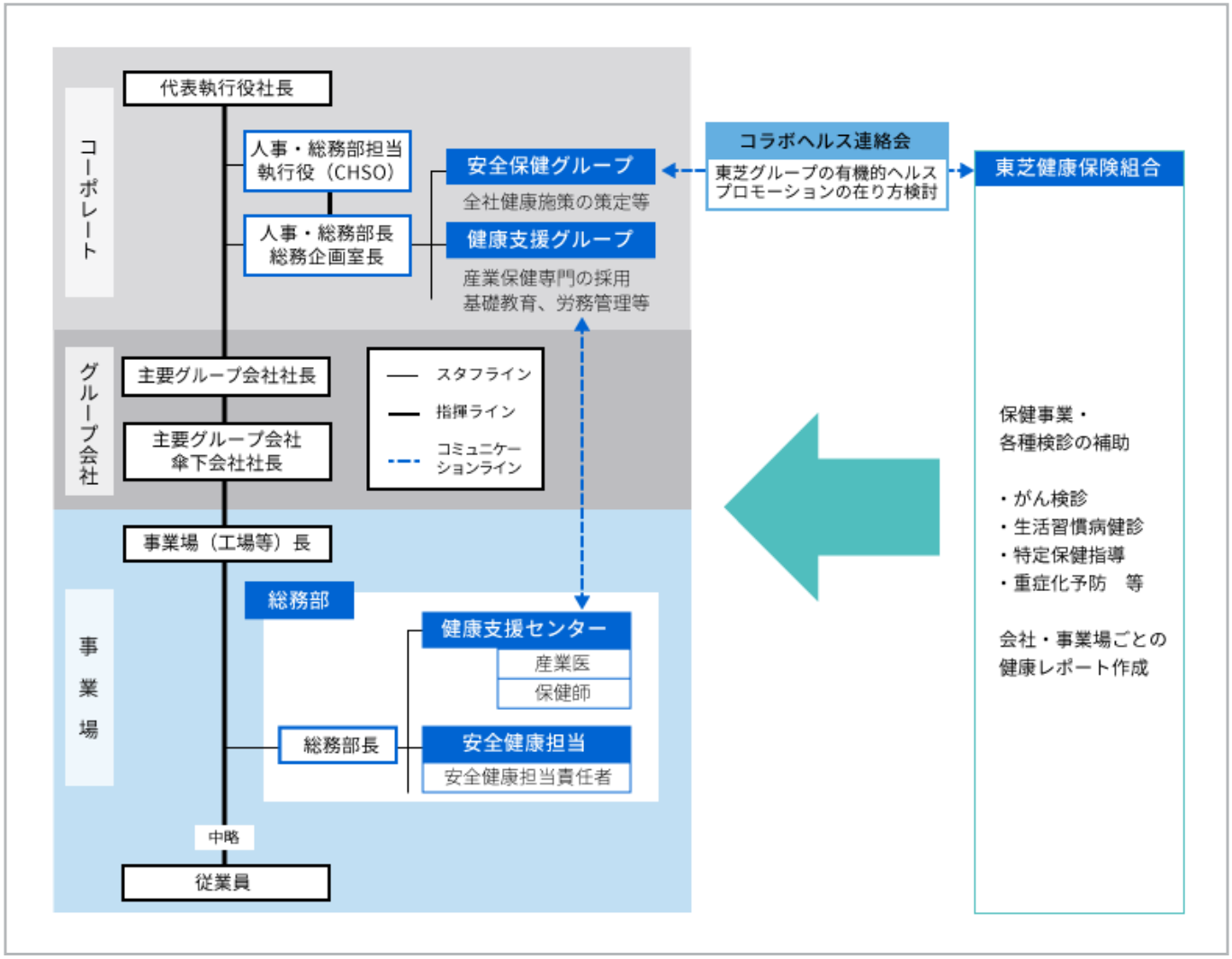
健康管理のための体制

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 〇達成 △未達
アウトカム指標	脳心臓疾患のハイリスク	要配慮以上の高血圧	3.8%	7.2%	〇
		要配慮以上の高血糖	2.5%	2.5%	〇
	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%	〇
	睡眠：寝不足		21.0%	25.9%	〇
	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内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」をかけ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をするとともに、東芝健康保険組合の補助制度を活用し、各事業場で禁煙キャンペーンを推進し、2020年1月から就業時間内禁煙が実施されています。

2020年度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

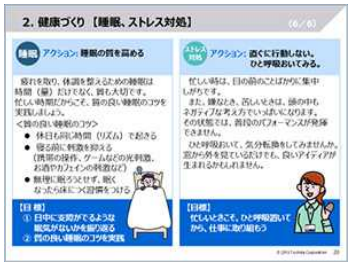
メンタルヘルス対策

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

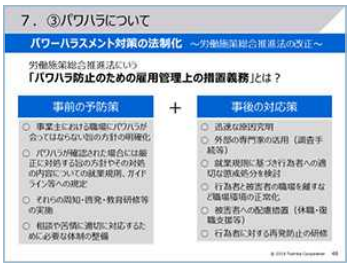
従業員一人ひとりのストレスへの気づきと自身での対処を主な目的に、ストレスチェックを実施しています。健康診断システムと連動した独自システムを構築し、2018年度からは、50人未満の事業場にも実施を義務づけ、グループを挙げてストレスチェックを推進しています。タイムリーなフォローの結果、グループ全体の回答率は全国平均よりも高い値（2020年度90.2%）となっています。
チェックの結果、スコアが設定した基準を超える全従業員に対しては面談希望を確認し、希望者には面談にてストレス対処法へのアドバイスなどを実施しています。

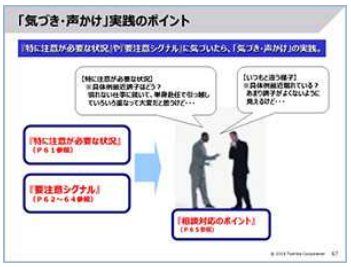
2. ラインによるケア

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」ともにほぼ全国平均レベルにあります。

3. 事業場産業保健専門職によるケア

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

職場復帰支援プログラム

国内東芝グループでは、メンタル休職者の適正な三次予防をめざし、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、国家間の往来の困難度、駐在者の滞在地域の医療事情や感染リスクを考慮し、状況が改善した場合に速やかに受診することを前提に、状況に応じて柔軟に対応することとしています。

感染症対策

海外における感染症の発生や流行に対して、随時、外務省、海外安全危機管理や国際医療の専門会社、海外リスクメディア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）、東芝キヤリア（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、東芝プレシジョン（株）が中小規模法人部門として日本健康会議※から「健康経営優良法人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

ESG活動報告　社会

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

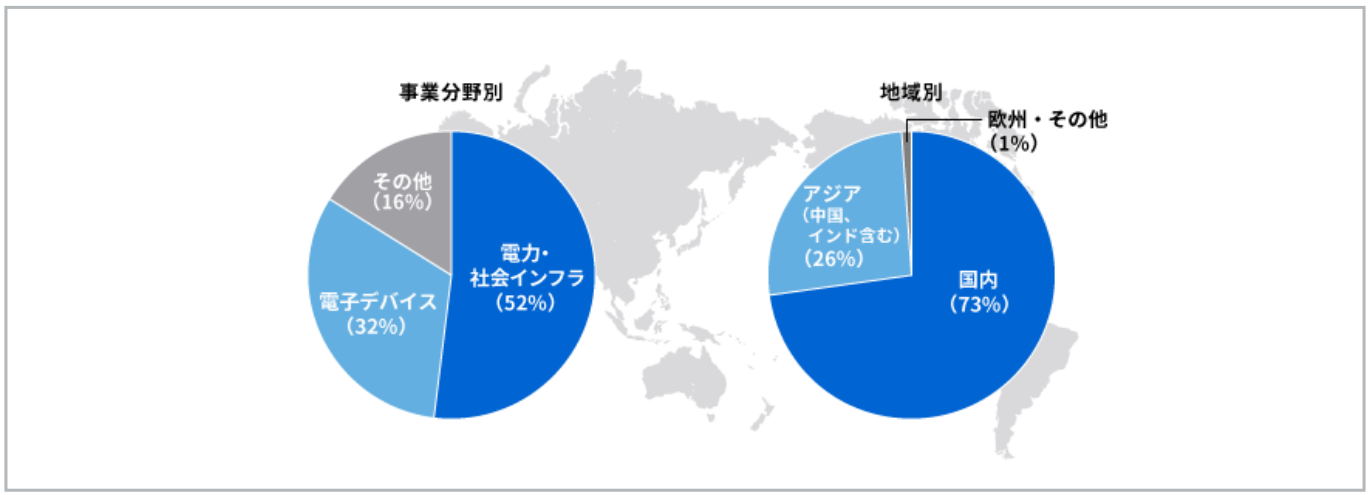
今後の課題と取り組み

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。

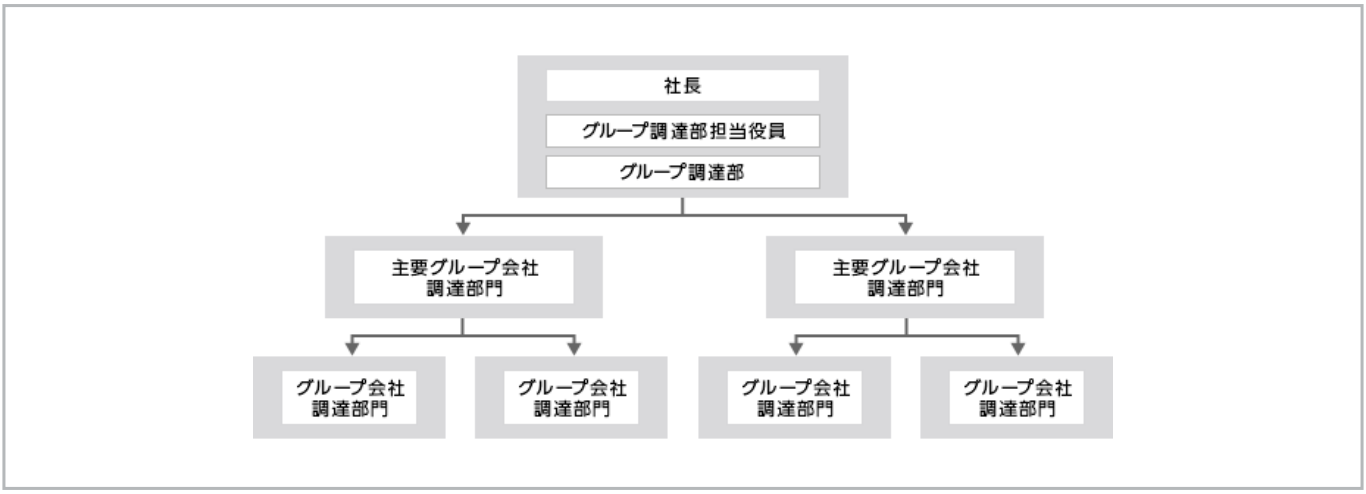
Responsible Business Alliance
Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition
Advancing Sustainability Globally

- RBA（責任ある企業同盟）への参加

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、東芝の本社調達部内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、まず是正措置の要求を行うとともに、必要に応じて是正指導、支援を行います。それでも、是正が困難と判断された場合は、取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、調達などの取り引きに関して法令、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。

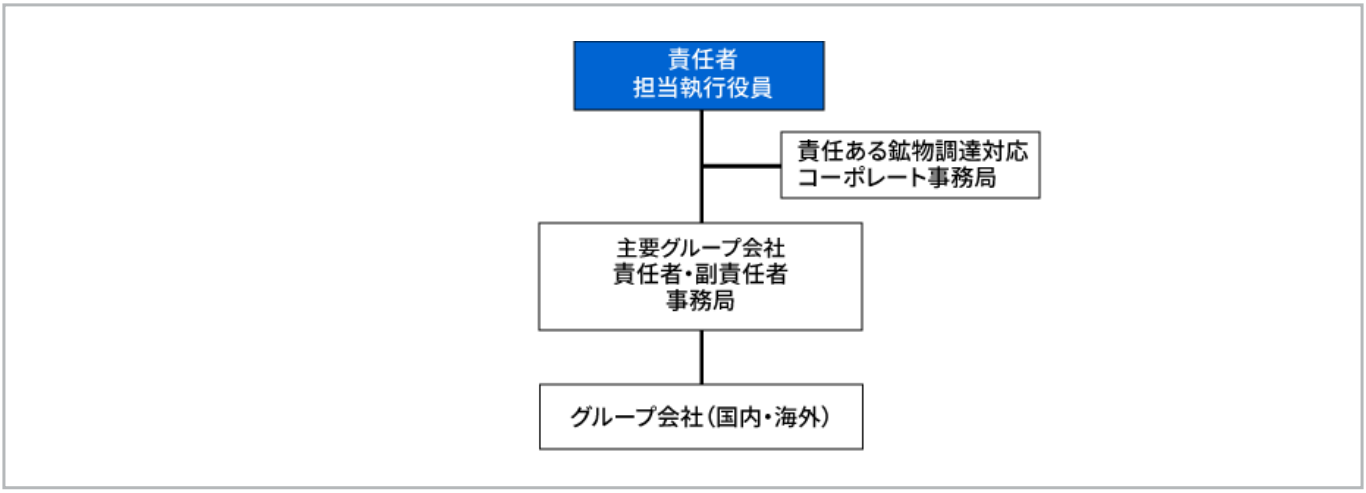
- 「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」にしたがって、サプライチェーンを適切に管理していきます。
- 調達取引先に対し、RMIが確立したResponsible Minerals Assurance Process（RMAP）に準拠した製錬所から鉱物を調達するよう要請します。
- 紛争地域及び高リスク地域から産出された鉱物すべてを使用しないのではなく、同地域で紛争や人権侵害、環境汚染、汚職などにかかわらない鉱物は使用していきます。
- 調達取引先とは東芝グループの調達方針及び責任ある鉱物調達方針を共有し、サプライチェ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（紛争鉱物レポーティング・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」

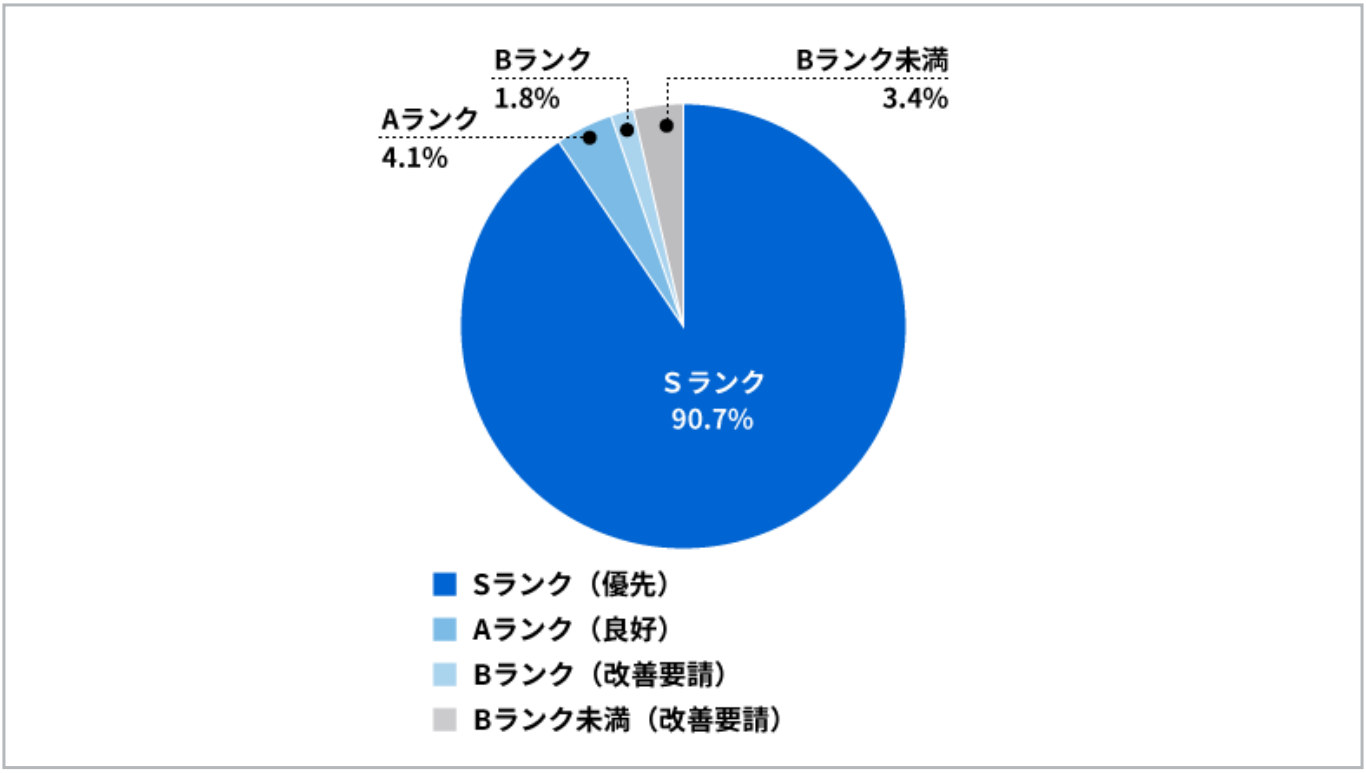
グリーン調達・グリーン購入

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お願いするとともに、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。

ESG活動報告　社会

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の強化にともない、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向上をめざしています。

東芝グループ総合品質保証基本方針

東芝グループは、人間尊重を基本とする経営理念に則って、関連する法令を遵守するとともにお客様第一に徹し、お客様に満足していただける高品質で安全、かつ機能を先取りした商品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。

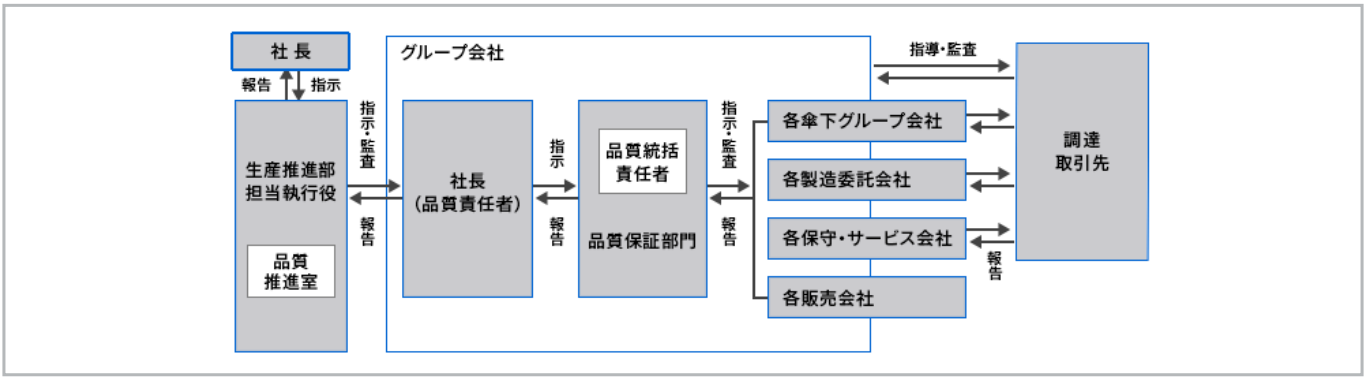
品質保証行動基準

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。

品質推進体制

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

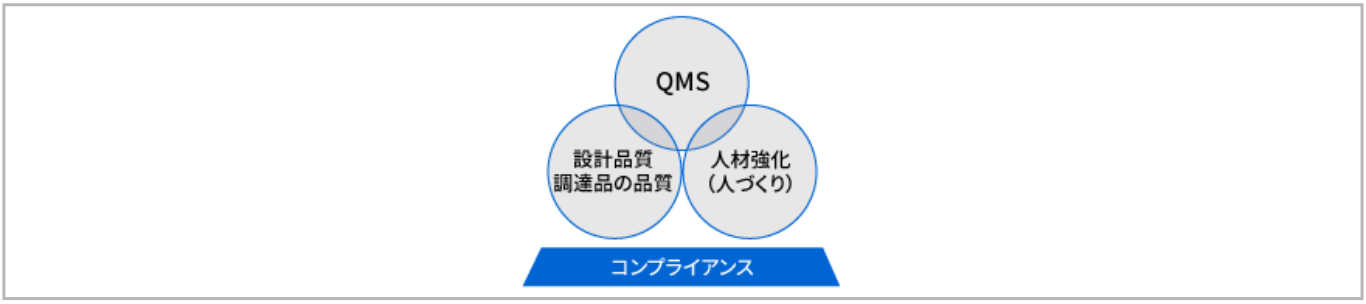
東芝グループの品質管理体制



品質力の強化に向けた取り組み

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

「品質力」を高める4本の柱



QMS（品質マネジメントシステム）の向上

東芝グループでは、品質マネジメントシステムのベースとなるISO9001や、より高度なシステムである車載機器のIATF16949などの認証取得を基本に、規格要求事項の適合性だけでなく、その有効性を高める取り組みとして、QMS7原則などに基づいた成熟度評価を毎年実施。前回からのレベル比較を行い、課題の明確化や対策を計画して推進しています。

製造拠点でのQMS（ISO9001他）認証取得状況（2020年3月末現在）

	対象拠点	取得拠点	取得率
東芝グループ国内（本体を含む）	68	63	92.6%
東芝グループ海外	39	36	92.3%
東芝グループ全体	107	99	92.5%

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せずに調達品の仕様が変更され、納品されてしまう「サイレントチェンジ」による製品の故障や事故が問題となっています。一方で、調達取引先はメーカーの重要なパートナーであり、調達品の品質は東芝グループの事業運営においてもますます重要になっています。調達品の品質を確保するため、東芝グループの品質保証の考え方・要望事項をまとめた「お取引先様のための東芝品質保証ガイドライン」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

ESG活動報告　社会

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、製品起因か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。

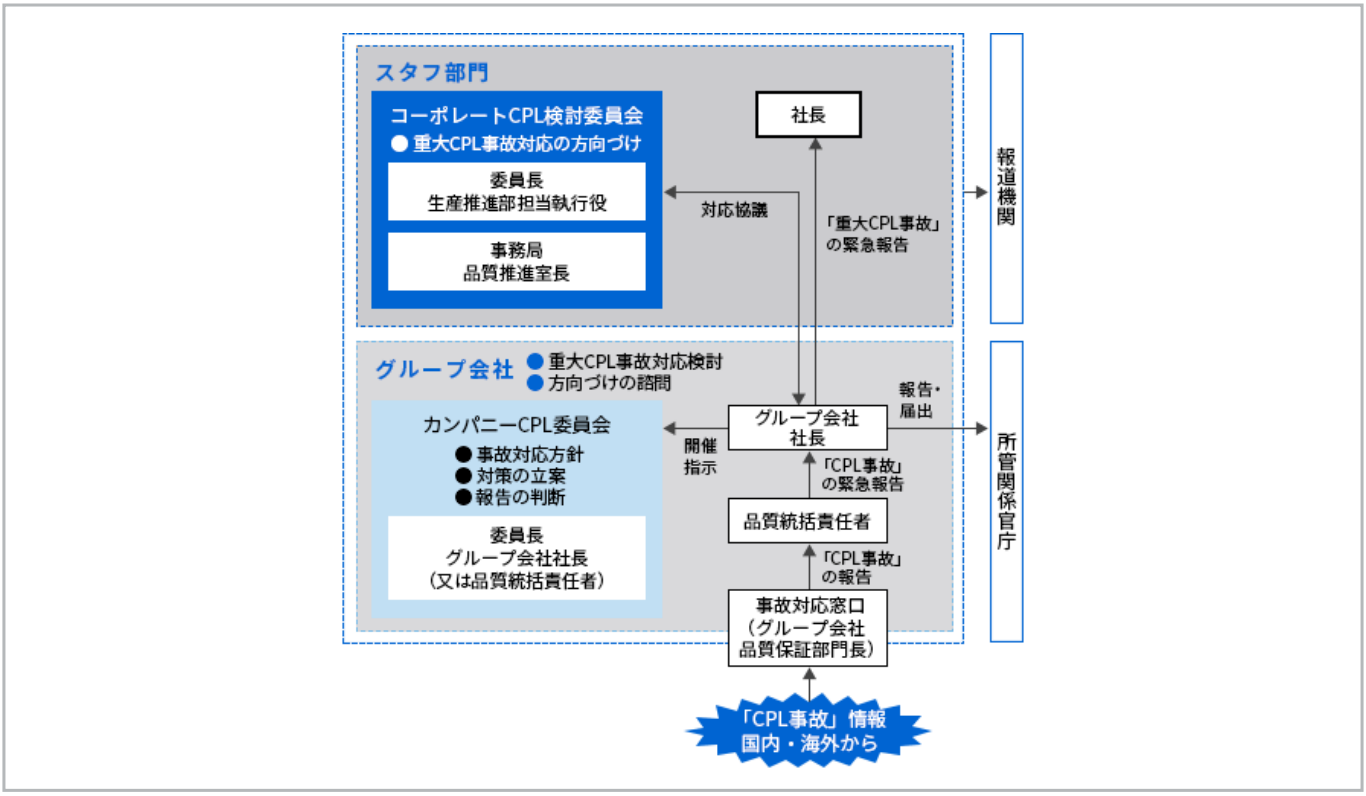
また、事故情報を迅速に収集するために、保守・サービス員が現場で入手した製品事故の情報とその対応状況を速やかに品質保証部門、経営トップに伝達できる情報システムを構築しています。

2020年度は、製品起因が疑われる事故2件、製品起因か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、電球形蛍光ランプの複合チラシを準備し、修理・点検訪問の際にお客様宅に対象製品がないかを確認し、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）（東芝キヤリア（株））
- 東芝製ノートパソコンに搭載のバッテリーパックの交換・回収について（発火の恐れ）（Dynabook（株）（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））
- 電球形蛍光ランプ（ボール電球形状100ワットタイプ）ご愛用者の皆様へお知らせとお願い（破損・落下の恐れ）（東芝ライテック（株））
- 電球形蛍光ランプ（電球100ワットタイプ）ご愛用者の皆様へお知らせとお願い（破損・落下の恐れ）（東芝ライテック（株））

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

ESG活動報告　社会

お客様満足の向上

お客様の声をすべての発想の原点とし、直接の接点である営業やアフターサービスだけでなく、開発、設計、製造、品質、スタフなど全部門の東芝グループ従業員がお客様の視点で活動することにより、お客様満足(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し、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力します。
4. お客様に、製品などに関する情報提供を適切に行います。
5. お寄せいただいたお客様の個人情報を保護します。

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

東芝グループ行動基準　2. お客様の尊重

CS推進体制

CS推進体制

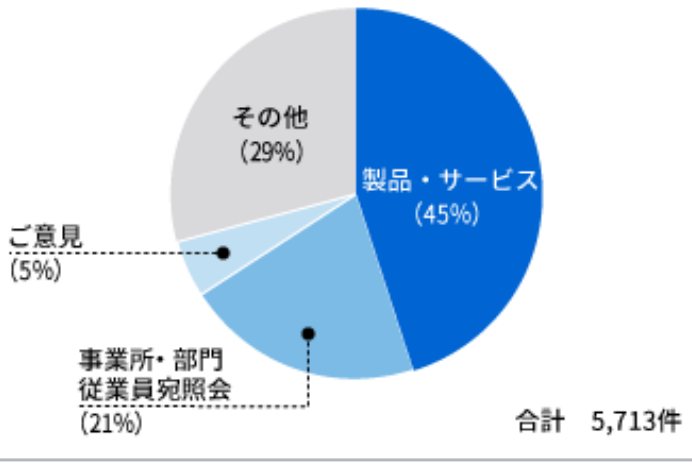
CS推進方針に基づく横断的な活動を行うため、テーマごとのワーキンググループ（WG）と、施策を決定するアフターサービス向上委員会を設置しています。

CS推進体制

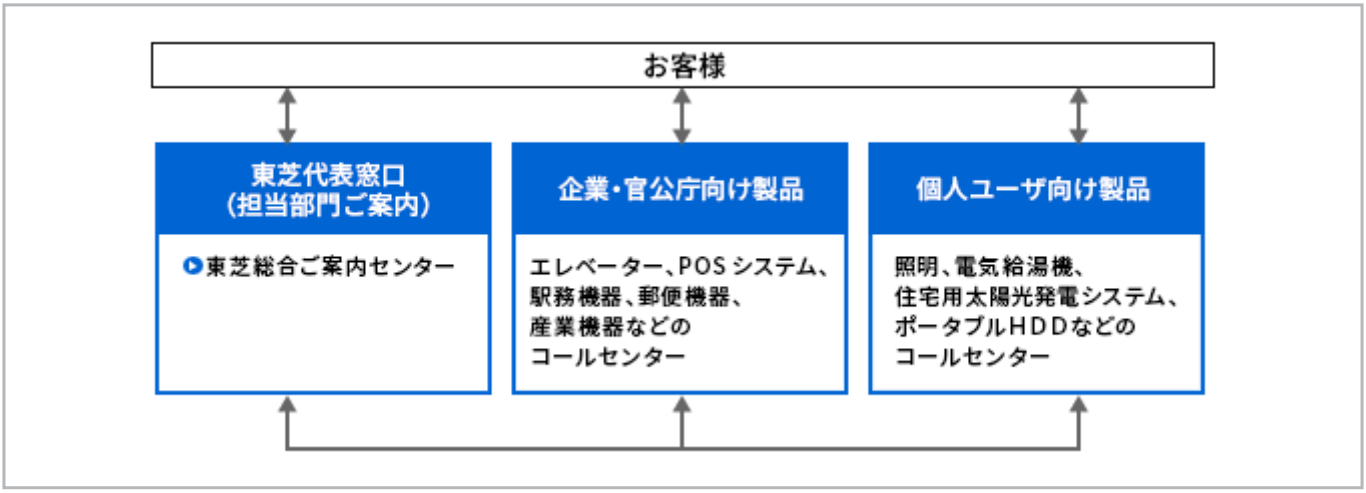
お客様相談窓口

東芝グループでは、製品、サービス別のコールセンターを設置しています。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

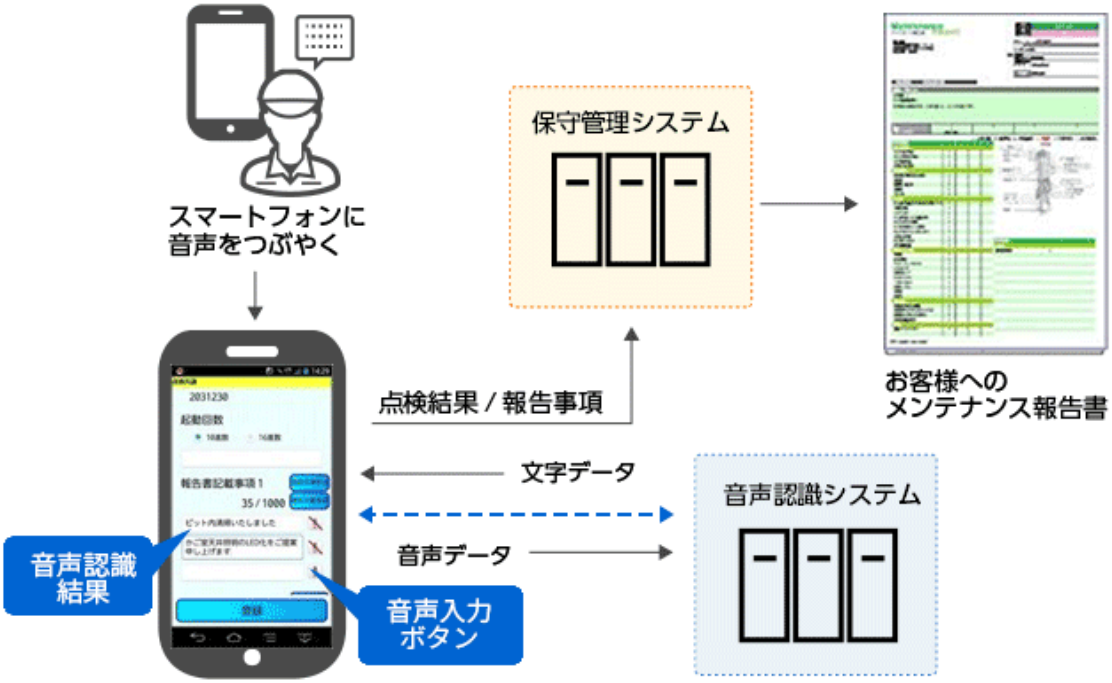
アフターサービス対応での取り組み

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。

活動事例

保守サービスへの音声認識システムの活用

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



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

活動事例

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応対品質向上のため、「コールセンターWG」を設置しています。このワーキングでは、コールセンターの課題発掘調査、電話応対者向け教育、コールセンター品質チェックなどを実施しています。
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回電話応対コンクール」を開催しました。5コールセンターから計8人の選抜者が参加し、応対力を競い合い、全体のレベルアップにつなげました。

電話応対コンクールの表彰
(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ー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ー設備の監視までを24時間365日の体制で行っているほか、携帯端末を活用した保守支援システムにより、万が一の故障発生時や大規模地震発生時に、迅速な復旧ができる体制を構築しています。

東芝エレベータ(株)
東日本サービス情報センター

活動事例

24時間365日体制でサービスを提供

紙幣処理システム、駅務機器システム、物流・郵便機器システムなどの保守サービスを担当している東芝自動機器システムサービス(株)では、24時間365日対応のサービスネットワークで、国内をはじめ、海外では約20カ国のお客様をサポートしています。コールセンターには、現場経験者が多数在籍しており、その現場経験をお客様満足度向上につなげるように、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もなう業務を社外に委託する場合には、社内の基準に則り、委託先の選定、管理を行っています。
東芝において保有する主な個人情報の利用目的は、以下のホームページに公表しているとおりです。

> 個人情報の利用目的
> 個人情報保護方針

個人情報保護についての詳細は、サイバーセキュリティ報告書をご覧ください。

> リスクマネジメント・コンプライアンス

お客様の事業継続支援

東芝グループでは、最新の技術・製品・システムの提供を通じて、お客様の事業継続を支援しています。

活動事例

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。

新信濃変電所に納入した交直変換器

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の連系設備が増強されました。

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。

活動事例

自立型水素エネルギー供給システムで災害時にも電力安定供給を実現

福井県敦賀市に納入した
H2Oneマルチステーション™

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、ここでつく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、災害に強い強靭な地域づくりと災害発生時の事業継続に貢献していきます。

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™」

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。

- 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 OperateX™」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 RemoteX™」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 OperateX™
- 設備・機器メーカー向けアセットIoTクラウドサービス Meister RemoteX™

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CO_2削減効果とEV活用、防災機能を併せもつシステムとして評価をいただいています。三川発電所では、このシステムを所内電源と接続しないオフグリッドで運用することにより、再生可能エネルギー100%でEV充電と電力供給を実現しています。

東芝ITコントロールシステム(株)は、今後も災害に強い街づくりと、事業継続を支援する製品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

ESG活動報告　社会

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、誰もが安心に快適に暮らせる社会の実現に貢献します。

東芝グループ　ユニバーサルデザインビジョン

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

東芝グループ　ユニバーサルデザインガイドライン

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

（上記5つの大項目と15のガイドラインからなる）

ユニバーサルデザイン（UD）アドバイザー制度

東芝グループでは、障がいのある従業員や外国籍従業員を対象に、「ユニバーサルデザイン（UD）アドバイザー制度」を制定しており、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。

東芝のユニバーサルデザイン
UNIVERSAL DESIGN

ユニバーサルデザインの普及・啓発活動

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ヴァ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。

IAUD INTERNATIONAL DESIGN AWARD 2020

活動事例

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CO_2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、浪江にじいろ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。

ESG活動報告　社会

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、拠点を取り巻く地域コミュニティと日常的にコミュニケーションをとっています。

事業進出が地域に与える影響の点検・評価

東芝グループは、世界のさまざまな国や地域で新たに事業を開始する際には、各社・各事業場が法令を遵守し、行政や地域の方々との対話に努め、拠点を置く地域社会との調和を保つよう配慮しています。また、事業開始後も、事業活動や環境保全への取り組みなどについて情報を開示し、地域の方々との適切なコミュニケーションに努めています。
製造拠点における地域への環境影響の有無については、サイト環境監査で点検しています。なお、東芝グループ全体でISO14001認証の取得を推進しています。
いずれの拠点においても、地域との良好な関係を維持しています。

› 東芝総合環境監査システム
› ISO14001取得拠点一覧

事業拠点を中心とした地域貢献

知的障がい者に対する就労・自立支援

東芝ウィズ(株)は、知的障がい者を中心とした障がい者の自立支援を目的として、2005年に設立された東芝の特例子会社です。東芝ウィズ(株)の従業員は、東芝グループ内の清掃、印刷、郵便、ヘルス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））

ESG活動報告　社会

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。

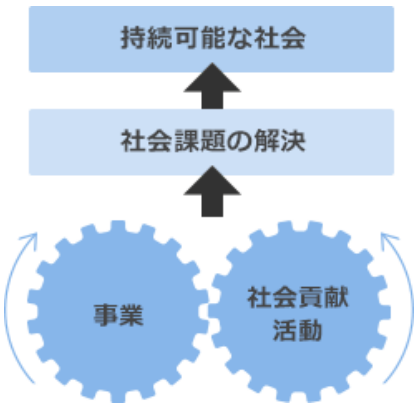
社会貢献基本方針

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。

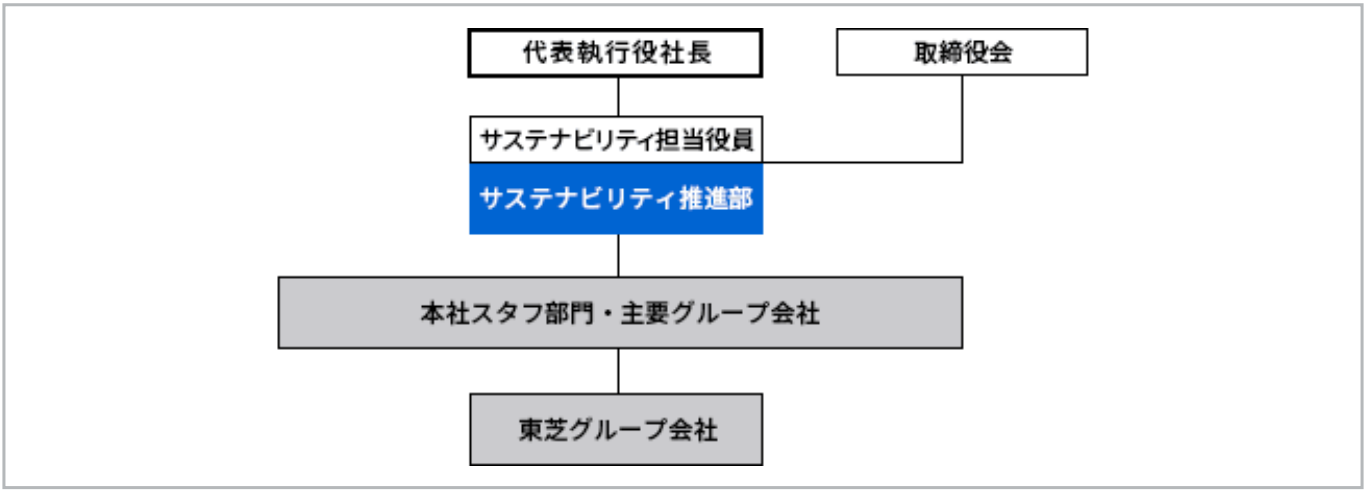
東芝グループにおける社会貢献活動の位置づけ



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）

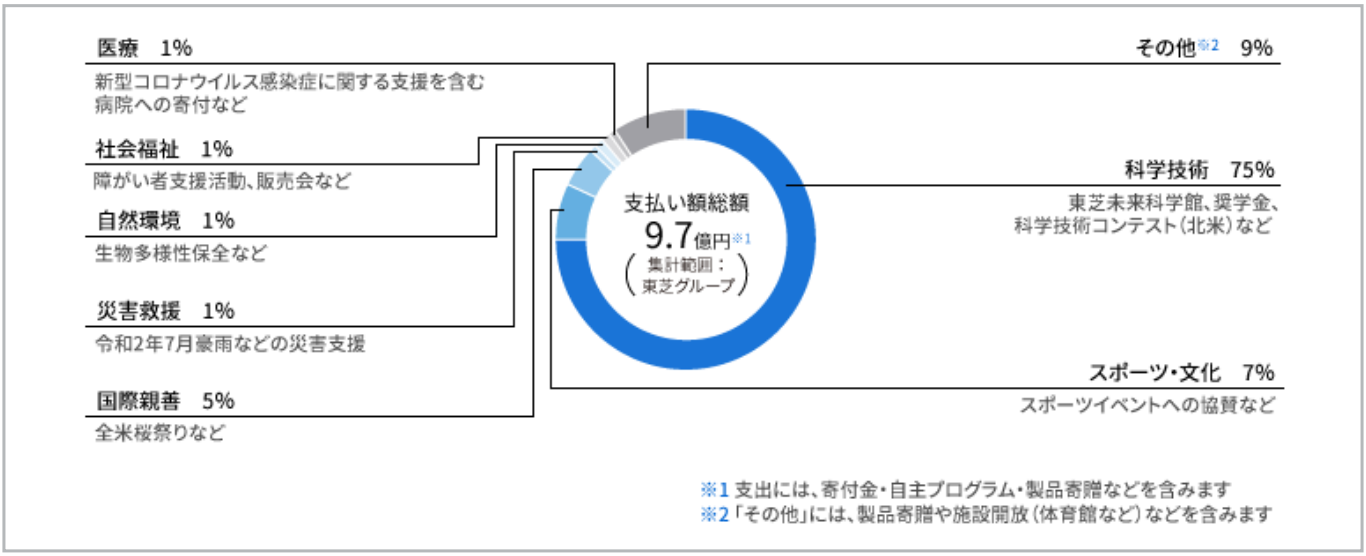


従業員の社会貢献活動とその支援

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もち、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「エクスプロラビジョン・アウォード（EVA）」を、1992年から全米科学教師協会（NSTA）との協働で実施しています。
EVAは、現在の科学技術をもとに20年後に実現可能な技術を予測する、夢のある科学技術コンテストです。北米における日本企業の科学教育支援活動として長い歴史をもち、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が、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

› エクスプロラビジョン・アウォード（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、全国の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、職場の雰囲気を体感いただきつつ、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。

東芝グループのESG活動報告 E S G

Governance

ガバナンスの徹底と
より一層の強化のために

透明性のある企業統治と最適な内部統制を追求し、
ステークホルダーから信頼される誠実な経営を実行します。

CONTENTS

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

ESG活動報告　ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

東芝グループは、取り巻くさまざまな環境の変化やステークホルダーからの要請などに対して適切に対応するため、経営の効率性、透明性を高め、内部統制を徹底し、ステークホルダー・エンゲージメントを果たしていきます。なお、本ページの記載内容は、サステナビリティレポート2021発行時点での最新の情報を含みます。

中長期目標

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

2020年度の成果

- 東証・名証一部市場に復帰
- ポートフォリオ管理ルール（ROS5%ルール）のもと、先端システムLSI（SoC）の新規開発から撤退
- コロナ環境下で中間・期末配当の実施（2020年度80円配当）
- 1,500億円の株主還元方針を決定
- 内部統制システムの更なる強化への取り組みの一環として、外部の有識者を招いて「コンプライアンス有識者会議」を設置。この会議の提言を受け、法務部内にリスクマネジメント・コンプライアンス室を新設。

今後の課題と取り組み

- 外国籍複数名を含む、国際的な事業経験や事業ポートフォリオ、事業再構築、M&A、資本市場や資本配分の専門性、法律・コンプライアンスの専門家という、東芝の事業変革の実行を推進し、かつリスク案件への対応のために必要となるスキルセットを確保する、きわめて革新的な取締役会の構成を継続し、この取締役会による執行に対する監視・監督と戦略の検討を通じて当社の事業変革の着実な実行及びリスク案件への適時適切な対応を図り、企業価値の最大化を通じて株主価値向上を図ります。
- 東芝は、東京証券取引所第一部、名古屋証券取引所第一部に上場していることが、長期的な価値創造に適した安定的な資本構成を提供しており、上場会社としてのメリットを生かすことが企業価値の向上に繋がると現時点では確信していますが、非上場化を含めさまざまな企業価値向上のための提案を選択肢として排除するものではもとよりありません。他方、非上場化には様々な課題も存在するものと認識しています。客観的に見て具体的かつ実現可能性のある真摯な買収提案がなされた場合には、当社取締役会としてこれを真摯に評価・検討していきますが、その場合のプロセスおよび内容は、株主をはじめとする当社ステークホルダーの多くが納得するものでなければならないものと考えています。当社および当社株主の最善の利益のために行動することが 当社取締役会の責任であり、最も重要であると認識しております。
- 東芝は更なるコーポレート・ガバナンスの強化を目的に取締役会による意思決定の支援を行う戦略委員会を設置し、社外取締役のみで構成される独立した立場から当社の将来について検討を行います。当委員会は、株主をはじめとするステークホルダーの皆様のため、企業価値向上に向け、当社の将来について入念かつ客観的な検討を行い、取締役会による意思決定の支援を行うことをミッションとします。
- 東芝グループの株主還元の考え方は、平均連結配当性向30%※以上の実現を基本に、安定的・継続的な増加を図ります。また、適正資本を超える部分は、自己株式取得を含む株主還元の対象とします。なお、適正資本水準は定期的に取締役会の検証を受けるものとします。新型コロナウイルス感染症拡大の影響に備え当面は財務の安定性を重視しますが、将来のキオクシアホールディングス株式会社の株式売却から得られる手取金純額の過半を原則として株主還元に充当することを意図しております。今後、新型コロナウイルス感染症の状況が鎮静化しているようであれば、一層の株主還元の促進と当社の長期的な企業価値の向上を目的として、継続的な資本配分の改善のため、積極的なポートフォリオの見直し（これらには成長性の高いM&A機会の検討を含みます。）と事業売却を実行していく方針です。

※当面の間、キオクシアホールディングス株式会社に係る持分法投資損益は、当該還元方針の対象外としています。

・東芝は、すべての事業活動においてコンプライアンスを優先するとの基本方針の下、内部統制の更なる強化をはかっております。 当社は、最前線の事業部門を第1線、管理部門を第2線、そして監査部門を第3線とする3ラインディフェンスを設け、各々の役割と職務を明確にしたうえで、牽制機能を働かせながら、各々の職責を適切に果たすことで、有効なリスク管理を実現するべく、各施策を実施してきました。当社は、2020年度、内部統制システムの更なる強化への取り組みの一環として、外部の有識者を招いて「コンプライアンス有識者会議」を設置し、その提言を受け、法務部内にリスクマネジメント・コンプライアンス室を新設し、コンプライアンス意識の再徹底及び横断的なコンプライアンス体制・諸施策の強化を図っていくこととしました。また、コンプライアンス有識者会議から要改善・検討事項と指摘を受けた項目については、以下の方向性で当社3ラインディフェンスを強化していきます。

✓ コンプライアンス意識の浸透については、組織目標よりもコンプライアンスが優先するという大原則を確固として周知徹底すべく、適時適切なメッセージ発信、教育プログラムの整備に取り組んでいきます。

✓ 不正リスク管理については、不正には「ゼロ・トレランス（絶対に許容しない考え）」で臨むとの方針を改めて打ち出したうえで、不正対策の水準の平準化、統制活動の規程化、マニュアル整備、懲戒処分の周知強化等、必要なルールを整備・運用していきます。

✓ 内部通報制度については、一層の周知徹底や、国内での英語受付の開始、海外通報ネットワークの強化により、利用を促進する仕組みを更に整えていきます。

✓ 不正リスク管理体制に対する内部監査については、人員増強等により内部監査機能を強化し対応していきます。

› コーポレート・ガバナンス

東芝コーポレートガバナンスの方針

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

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

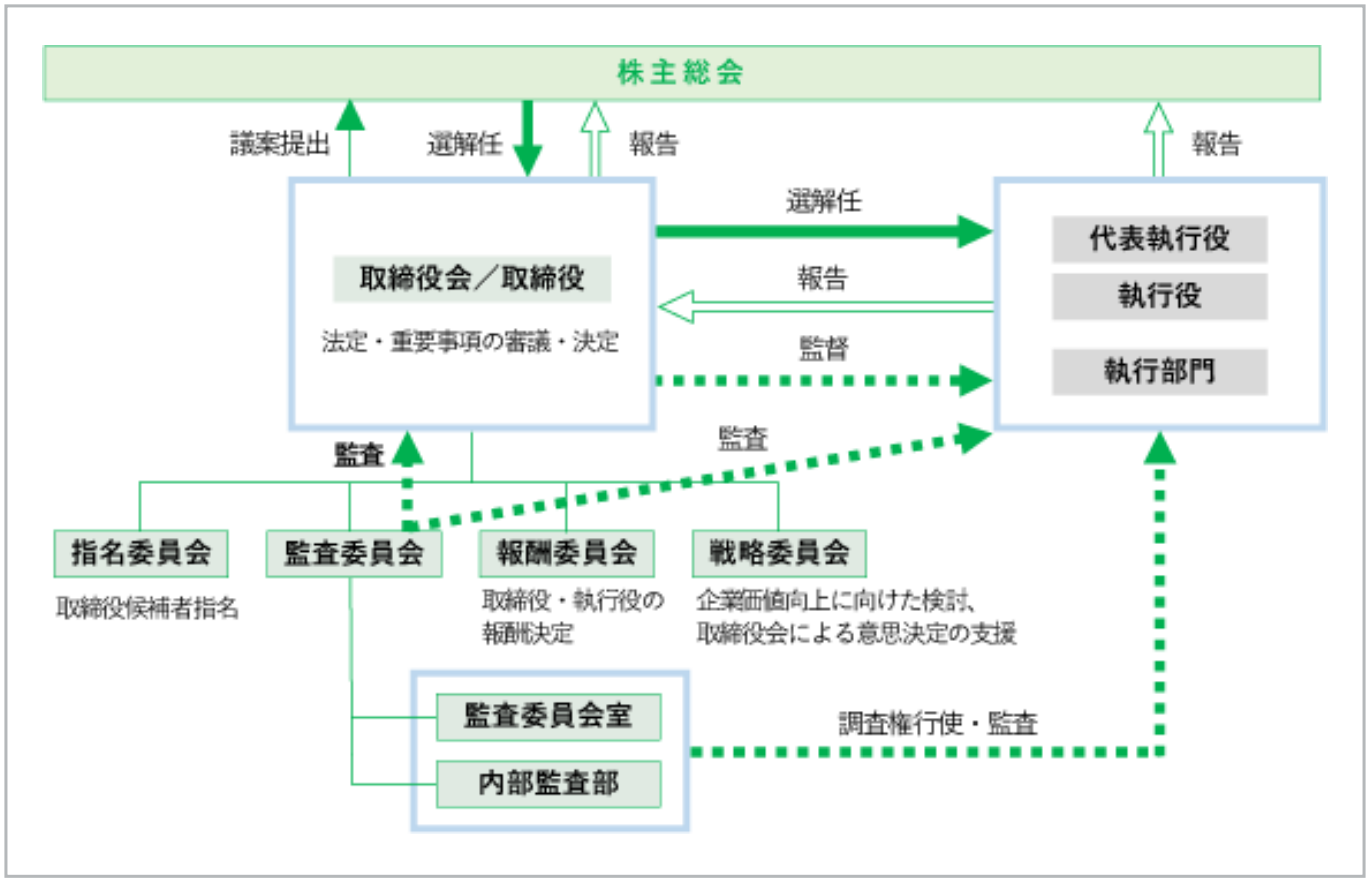
コーポレートガバナンス報告書（2021年8月12日発行）　[227KB/18ページ]
コーポレートガバナンス・ガイドライン（2021年10月21日発行）　[295KB/11ページ]

東芝のガバナンス体制

当社は、取締役会の業務執行に対する監督機能を重視し、業務執行の決定は大幅に業務執行者に委任することを志向していることから、指名委員会等設置会社の機関設計を採用しています。取締役会の主なミッションは、「執行に対する監視・監督」及び「会社の基本戦略の決定」です。

取締役会は、監視・監督機能を適切に発揮できるよう社外取締役の比率を過半数（取締役8人中社外取締役6人：2021年6月現在）としています。また取締役会には指名・監査・報酬の各委員会を設置しており、いずれも社外取締役のみで構成し、経営の透明性を高めています。また、法定の各委員会に加え、社外取締役のみで構成される戦略委員会を設置しています。

コーポレート・ガバナンスの体制



買収防衛策について

東芝は現在、買収防衛策を導入していませんが、東芝株式の大規模買付を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、併せて取締役会の意見などを開示し、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努めるなど、金融商品取引法、会社法及びその他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じるとともに、引き続き企業価値および株主共同の利益の確保および向上につとめます。

情報公開方針

情報公開方針はこちらをご覧下さい。

取締役の状況

取締役一覧（2021年6月25日以降）

取締役（8名）

氏名		企業経営	法律・コンプライアンス	会計・監査	多様性※	M&A	企業再構築	資本市場	国際事業経験
綱川 智		○				○	○	○	○
畠澤 守		○				○			○
ポール ブロフ	社外取締役、独立役員	○	○	○	○		○		○
ワイズマン廣田 綾子	社外取締役、独立役員	○			○			○	
ジェリー ブラック	社外取締役、独立役員	○		○	○	○	○		○
レイモンド ゼイジ	社外取締役、独立役員	○			○	○		○	○
綿引 万里子	社外取締役、独立役員		○		○				
橋本 勝則	社外取締役、独立役員	○	○	○		○			○

※多様性とは、ジェンダー・民族・国籍・その他属性の多様性を意味します。

なお、取締役8名のうち、2名が女性です。

取締役の経歴はこちらをご覧ください。

取締役議長と委員会の構成

取締役会議長（暫定）	綱川 智
指名委員会	レイモンド ゼイジ（委員長）、ポール ブロフ、ジェリー ブラック、綿引 万里子、橋本 勝則
監査委員会	橋本 勝則（委員長）、綿引 万里子、ポール ブロフ
報酬委員会	ジェリー ブラック（委員長）、ワイズマン廣田 綾子、綿引 万里子
戦略委員会	ポール ブロフ（委員長）、レイモンド ゼイジ、ジェリー ブラック、ワイズマン廣田 綾子、橋本 勝則

取締役指名基準

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

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

社外取締役の独立性基準

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

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

社外取締役と会社との関係　（コーポレートガバナンス報告書（2021年8月12日発行）より）

氏名	適合項目に関する補足説明	選任理由
ポール ブロフ	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 **■ 重要な兼職の状況** Vitasoy International Holdings Limited 独立非業務執行取締役 Blue Willow Limited チーフ・エグゼクティブ	英国勅許公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有するとともに、ファイナンシャル・アドバイザーや複数の会社のリストラクチャリング・オフィサーとしてのM&Aや事業再構築に関する深い経験、海外企業の業務執行取締役等として国際的な事業経験を有しております。このような国際的な事業経験、M&Aや事業再構築の深い経験、企業経営者としての幅広い実績や高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、(株)東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。

氏名	適合項目に関する補足説明	選任理由
ワイズマン廣田 綾子	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 **■ 重要な兼職の状況** Horizon Kinetics LLC シニア・バイス・プレジデント、 シニア・ポートフォリオ・マネージャー 兼アジア戦略担当ディレクター Nippon Active Value Fund plc 非業務執行取締役	長年にわたり日本国内外の株式投資を始め、様々な投資事業に携わり、特に、投資事業に関して豊富な経験と深い知見を有しております。また、国際的な事業経験を有するとともに、日本企業の社外取締役を務めており日本企業についての知見を有しています。このような事業経験と、資本市場に関する深い知見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、(株)東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
ジェリー ブラック	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 過去において、当社の取引先であるイオン(株)の業務執行者でありましたが、当社と同社との取引高は双方の連結売上高の1%未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。 **■ 重要な兼職の状況** イオン(株)顧問	国際的コンサルティング・ファームにおける経験を有するとともに、長年にわたり、日本企業において業務執行に従事してきました。グループ戦略、IT・デジタルビジネスの責任者として事業を執行してきたこと、日本企業の経営に対する深い知見、国際的な事業経験を有しており、このような幅広い実績や高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、(株)東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
レイモンド ゼイジ	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 **■ 重要な兼職の状況** Whitehaven Coal Limited 独立非業務執行取締役 Tiga Investments Pte. Ltd., 創設者兼CEO PT Lippo Karawaci Tbkコミッショナー (非執行) Tiga Acquisition Corp Chairman and CEO	著名な投資ファンドにおいて上場企業、非上場企業への投資を多数行った経験があり、スタートアップ企業への投資、事業再生投資の経験も多数あります。このような投資ファンドにおける経験から事業ポートフォリオ、事業再構築、M&A、資本市場や資本配分の専門性を取締役会にもたらすことができると考えられ、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、(株)東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。 なお、同氏は、2018年8月まで、当社の大株主であるFarallon Capitalグループに属するFarallon Capital Asia Pte. Ltd.の業務執行者でありました。Farallon Capitalグループの議決権比率は10%未満であることから、独立性に問題はありません。また、同氏からは、特定の株主ではなく、当社のために取締役としての職務を遂行する旨の意思表明を受けております。
綿引 万里子	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 **■ 重要な兼職の状況** 岡村綜合法律事務所　弁護士	40年余り、裁判官として職務を執行され、最高裁判所上席調査官、札幌高等裁判所長官、名古屋高等裁判所長官を歴任されるなど、法律家としての深い知見と経験を有しており、当社の経営に対する適切な監督が期待されます。 また、(株)東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
橋本 勝則	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 **■ 重要な兼職の状況** DSS サスティナブル・ソリューションズ・ ジャパン合同会社　会長	日本メーカーの英国社財務最高責任者、国際的な化学メーカーの米国法人における内部監査部門マネージャー、国際的な化学メーカーの日本法人における取締役財務部長、取締役副社長などの経験を有し、経営者としての豊富な経験や高い見識を有しており、当社の経営に対する適切な監督が期待されます。 また、(株)東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。

2020年度（第182期）取締役会の活動状況

（第182期報告書P34より）

・独立社外取締役間の情報・問題意識を共有し、社外取締役の当社の事業等に対する理解をさらに深めるとともに、当社グループの主要経営課題について議論をするため、独立社外取締役のみで構成される「取締役評議会」（いわゆるエグゼクティブ・セッション）を開催しました。取締役会の付議事項の事前説明等を行い意見交換を行うとともに、取締役評議会を通じて得られた独立社外取締役の意見を経営に反映する等の運営を行っております。
・東京証券取引所及び名古屋証券取引所に対する当社普通株式の市場第一部銘柄への指定審査申請を実施し、2021年1月に両取引所から当該申請の承認を得ました。
・株主還元方針に関し、当社が保有するキオクシアホールディングス（株）の株式（議決権比率40.2%）について、当社は、メモリ事業を当社グループにおいて運営する経営戦略上の意図はなく、キオクシアホールディングス㈱の株式の価値を実現させるため、株式の現金化の可能な方策について継続的に検討しており、この現金化がなされた際には、手取金純額の過半を原則として株主還元に充当する方針を決定しました。
・2021年度以降の経営方針について審議し、「東芝Nextプラン フェーズ2」として2020年11月に公表しました。
・第181期定時株主総会において議決権行使書の一部が議決権行使結果に反映されていなかった件（以下「議決権集計問題」）について、当社の株主名簿管理人である三井住友信託銀行㈱が行った調査の結果及び当該調査について監査委員会が行った検証の結果について報告を受け、第181期定時株主総会の議決権行使結果の訂正を行うとともに、株主総会における議決権行使に係る適切な環境整備について審議しました。
・株主からの臨時株主総会招集請求がなされたことに関し、当該請求において請求株主が指摘した第181期定時株主総会において一部株主が圧力受け議決権行使を行うことができなかったこと（以下「圧力問題」）について監査委員会が行った調査の結果について報告を受け、その対応について審議し、臨時株主総会の招集を行うことを決定しました。
・上記に基づき開催された臨時株主総会において、第181期定時株主総会が公正に運営されたか否かについて調査を行うため、会社法第316条第2項に定める株式会社の業務及び財産の状況を調査する者（以下「調査者」）が選任されてことを受け、調査者による調査に誠実に協力するとともに、引き続き経営の透明性の一層の確保を図っていくを決定しました。
・法令、定款、取締役会規則等に基づき、事業計画、予算、リスク管理情報、その他取締役及び執行役の職務執行状況について報告を受けました。

第182期 報告書 [2.21MB/56ページ]
コーポレートガバナンス報告書（2021年8月12日発行） [227KB/18ページ]

役員の報酬等

（コーポレートガバナンス報告書（2021年8月12日発行）より）

1. 報酬内容の決定方針

報酬委員会の定める執行役等の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針は以下のとおりです。

取締役の主な職務は当社グループ全体の業務執行の監督、並びに企業価値を高めることであることから、「取締役に対する報酬」は優秀な人材を確保すること、その監督機能を有効に機能させること、及び中長期的観点で企業価値を向上させることを主眼に決定することを基本方針とします。

執行役の主な職務は担当する部門の経営責任者として企業価値を高めることであることから、「執行役に対する報酬」は優秀な人材を確保すること、業績向上に対するインセンティブとしてその執行機能を有効に機能させることを主眼に、固定報酬・業績連動報酬を決定することを基本方針とします。

1）取締役に対する報酬

・取締役の報酬については、職務の内容に応じた額を基本報酬（固定）及び株式報酬として支給します。日本国（本社所在国）非居住者については手当を支給します。なお、執行役を兼務する取締役については、下記2）の執行役に対する報酬のみを支給し、取締役に対する報酬は支給しません。
・株式報酬については退任時までの譲渡制限を付けた譲渡制限株式等の仕組みを用います。

2) 執行役に対する報酬

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

3) 水準について

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

上記による報酬項目は以下のとおりです。

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

（第182期有価証券報告書P99および2021年8月6日「ガバナンス強化委員会の設置等に関するお知らせ」より）

2. 業績連動報酬

業績連動報酬の額の算定の基礎として選定した指標の内容及び選定した理由、業績連動報酬の額の決定方法並びに指標に関する目標及び実績は以下のとおりです。
当社は、報酬内容の決定方針に基づき、執行役に対して業績連動報酬を支給することを定めております。業績連動報酬は、当社の企業価値向上に対するインセンティブとして機能するようにその支給総額を決定し、そのうち役位に応じた一定割合を当社株式を割り当てるための金銭報酬債権として付与し、当該金銭報酬債権を出資財産として会社に現物出資させることで、執行役に当社の普通株式を保有させるとともに、支給総額の残りの割合については現金で支給するものです。

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

業績連動報酬に係る指標および額の決定方法は以下のとおりです。

支給総額 ＝（a）短期インセンティブ報酬
＋（b）中長期インセンティブ報酬

（a）の決定方法

（a）の金額は、（i）当事業年度営業利益の当社管理会計上の目標に対する達成度、（ii）当事業年度営業キャッシュフローの当社管理会計上の目標に対する達成度に応じた役位別の乗率に、それぞれ役位別の金額水準を掛けて算出した金額に対し、個人評価による±25%の範囲の加減算を行い、決定します。評価指標については、「東芝Nextプラン」における計数目標や同業他社と同等以上の利益水準の達成及び経営の推進に資する指標のうち、単年度の会社業績を明確に示すとの観点から選定しました。また、個別の事業部門を担当する執行役については全社及び担当事業部門の指標により其々算定した額の半額を合算した金額、それ以外の執行役については全社の指標により算定した金額とします。

（b）の決定方法

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

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

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

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

役位	株式割合(%)	現金割合(%)
会長・社長	60	40
副社長	60	40
専務	60	40
上席常務	60	40
常務	60	40

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

最近事業年度における短期インセンティブ報酬に係る指標の目標および実績は、以下の通りです。
目標については、東芝Nextプランにおける2019年度と2021年度計画の中間値を設定しています。

評価種類	評価指標	評価割合	目標		実績	
短期インセンティブ報酬	営業利益	50%	全社	1,850億円	全社	1,044億円
			担当事業部門	当社管理会計上の目標値	担当事業部門	当社管理会計上の実績値
	営業キャッシュフロー	50%	全社	1,700億円	全社	1,451億円
			担当事業部門	当社管理会計上の目標値	担当事業部門	当社管理会計上の実績値

中長期インセンティブ報酬の指標は、3年間における当社TSR実績と比較対象企業群の3年間におけるTSR実績の相対評価としており、3年間相対TSRには目標値はありません。2019年度以降の3年間を算定期間とするため、2020年度中長期インセンティブ報酬に適用する実績値はありません。
また、個人評価については、経営における取り組み、特別な寄与等の非財務評価を総合的に勘案し、報酬委員会が決定しています。

※ 執執行役報酬制度における業績連動報酬の算出に使用している以下の数式にて計算しています。なお、比較対象企業群は、当社事業ポートフォリオと類似性を有する企業または東京証券取引所第一部上場の電気機器業種での平均時価総額が10億円以上である企業のうち、株主目線をふまえた国内外の7社です。

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

D(1) ＝ 各算定期間初年度における1回目の配当額
D(2) ＝ 各算定期間初年度における2回目の配当額
D(3) ＝ 各算定期間2年度目における1回目の配当額
D(4) ＝ 各算定期間2年度目における2回目の配当額
D(5) ＝ 各算定期間3年度目における1回目の配当額
D(6) ＝ 各算定期間3年度目における2回目の配当額

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

3. 非金銭報酬等

当社は、株主との一層の価値共有をするとともに、中長期的な業績向上に対するインセンティブを有効に機能させることを目的として、当社の執行役に対しては、固定報酬としての株式報酬及び業績連動報酬としての株式報酬を付与し、また、当社取締役の一部(取締役会長及び社外取締役)に対しては、固定報酬としての株式報酬を付与する株式報酬制度を導入しています。本制度に基づいて、当社は、株式報酬の付与対象者に対して当社が支給する金銭報酬債権を出資財産として現物出資させることによって、新株式の発行又は自己株式の処分を行います。
当社は、新株式の発行又は自己株式の処分に当たって、付与対象者(ただし、株式付与時に退職している対象者(以下、退職者、といいます)を除きます。)との間で、付与した当社株式についての譲渡制限等を規定した株式割当契約を締結するものとしています。また、当社が、退職者との間で締結する割当契約では、譲渡制限は設けないものの、所定の期間中に退職者による法令違反等一定の事由が発生していたことが判明し、当社が相当と認めた場合には、退職者は、当社に対して、割当てを受けた当社普通株式を直ちに無償で返還しなければならない旨を規定するものとしています。

4. 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額（百万円）	固定報酬	業績連動報酬	左記のうち、非金銭報酬等	対象となる役員の員数（人）
取締役（社外取締役を除く。）	98	98	―	19	2
社外取締役	261	261	―	23	10
執行役	770	710	60	175	13

（注）1. 取締役に対する非金銭報酬は全額が固定報酬としての株式報酬であり、執行役に対する非金銭報酬は139百万円が固定報酬としての株式報酬、36百万円が業績連動報酬としての株式報酬です。
2. 執行役に対する業績連動報酬は当有価証券報告書提出日現在における見込額です。当社では、2021年3月18日開催の臨時株主総会において選任された調査者による2020年7月31日開催の第181期定時株主総会が公正に運営されたか否か（決議が適正・公正に行われたか否かを含む）についての調査結果を受け、今後、外部の第三者の参画も得て真因、真相の究明を行う予定であるため、執行役の一部に対する当事業年度に係る業績連動報酬に関する支給の有無及び最終的な支給額の算出についての決定を、かかる対応が完了するまで留保することとしましたております。留保対象となる業績連動報酬の支給額の上限は46百万円（このうち、28百万円は株式報酬）でありますが、実際にはその全部又は一部が支給されない可能性があり、上表記載の業績連動報酬の見込額には含めておりません。その後、2021年8月6日公表の「ガバナンス強化委員会の設置等に関するお知らせ」のとおり、関連規程の定め及びこれに基づいて生じた契約上の義務に従って、一旦規程上許容される執行役の個人評価に基づく最大限の減額幅に相当する金額を留保した上で残額を支給いたしました。最終的な減額金額については、ガバナンス強化委員会における責任の所在の明確化についての検討結果を踏まえ、あらためて報酬委員会で議論の上、決定を行う予定です。

5. 役員毎の連結報酬等の総額

氏名	連結報酬等の総額（百万円）	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額（百万円）			
				固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、非金銭報酬等
車谷　暢昭	145	取締役	提出会社	2	―	―	―
		執行役	提出会社	143	―	―	29

（注）1. 車谷暢昭に対する連結報酬等のうち、非金銭報酬は固定報酬としての株式報酬です。
2. 当有価証券報告書提出日現在における見込額です。当社では、2021年3月18日開催の臨時株主総会において選任された調査者による2020年7月31日開催の第181期定時株主総会が公正に運営されたか否か（決議が適正・公正に行われたか否かを含む）についての調査結果を受け、今後、外部の第三者の参画も得て真因、真相の究明を行う予定であるため、当事業年度に係る業績連動報酬に関する支給の有無及び最終的な支給額の算出についての決定を、かかる対応が完了するまで留保することとしております。留保対象となる業績連動報酬の支給額の上限は31百万円（このうち、19百万円は株式報酬）でありますが、実際にはその全部又は一部が支給されない可能性があり、上表記載の業績連動報酬の見込額には含めておりません。その後、2021年8月6日公表の「ガバナンス強化委員会の設置等に関するお知らせ」のとおり、関連規程の定め及びこれに基づいて生じた契約上の義務に従って、一旦規程上許容される執行役の個人評価に基づく最大限の減額幅に相当する金額を留保した上で残額を支給いたしました。最終的な減額金額については、ガバナンス強化委員会における責任の所在の明確化についての検討結果を踏まえ、あらためて報酬委員会で議論の上、決定を行う予定です。

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

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

7. 当事業年度における報酬委員会の活動内容

当事業年度における報酬委員会の活動内容は以下のとおりです。

・2020年6月以降執行役が受ける個人別の報酬の内容について審議しました。
・2019年度の業績評価に基づき、執行役等の業績連動報酬支給について審議しました。
・定時株主総会の開催日変更に伴う、新役員体制に適用する報酬方針および役員報酬規程の改定時期および、個人別の報酬への適用時期について審議しました。
・報酬方針及び役員報酬規程の改定について審議しました。
・2020年8月以降の取締役及び執行役が受ける個人別の報酬の内容について審議しました。
・2021年4月以降執行役が受ける個人別の報酬の内容について審議しました。
・執行役の2020年度短期インセンティブ報酬の取扱について審議しました。
・執行役の2021年度報酬制度について審議しました。

内部統制システムの整備状況

（第182期　有価証券報告書P65より）

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

当社及び当社子会社に関する業務の適正を確保するための体制

取締役会が決議した、業務の適正を確保するための体制は次のとおりです。

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

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

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

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

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

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

当社の監査委員会の職務の執行のために必要な事項

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

1. 監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
   当社の監査委員会の職務を補助するため、10名程度で構成される監査委員会室を設置するとともに監査委員会室長を執行役（取締役である執行役を含む。）とする。

2. 監査委員会の職務を補助すべき使用人の執行役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
   監査委員会は、当社の監査委員会室長及び監査委員会室の所属従業員の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有し、監査委員会室長は監査委員会の指揮に服する。監査委員会室の所属従業員は監査委員会及び監査委員会室長の指揮に服する。

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

4. 監査委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
   当社の監査委員会に報告をした当社グループの役員及び従業員については、報告を行ったことを理由に、不利な取扱いをしないことを「監査委員会に対する報告等に関する規程」及び「監査委員会通報制度運用規程」に明記する。

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

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

内部監査の状況

（第182期　有価証券報告書P96より）

1. 内部監査部の組織、人員及び手続

内部監査部門として、監査委員会直轄の組織として内部監査部（人員：52名）を設置しています。内部監査部は分社会社の運営状況を日常的にモニタリングすることで、分社会社に対する監査体制を強化しております。監査委員会、会計監査人との連携を強化することで、会計監査、内部統制監査、適法性監査等の各種監査機能の強化に努めております。

2. 内部監査、監査委員会監査及び会計監査の相互連携並びに内部統制部門との関係

内部監査、監査委員会監査及び会計監査の相互連携については、上記① b. に記載のとおりです。当社では、内部統制部門とは、財務報告を含む全ての情報開示の適正性確保、業務の有効性・効率性、コンプライアンス、リスク管理等を所管している部門をいうと考え、法務部、主計部、CRO、リスク・コンプライアンス委員会等がこれに該当します。当該内部統制部門は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」に基づき監査委員会に対して適時報告を行うとともに、内部監査部及び会計監査人に対しても必要に応じ随時監査に必要な情報提供を行っています。

ESG活動報告　ガバナンス

リスクマネジメント・コンプライアンス

東芝グループでは、生命・安全とコンプライアンス（法令、社会規範、倫理の遵守）を最優先して事業活動を行っています。世界各地の法令・規制の変化や経営のグローバル化、ビジネスの多様化へ適切に対応していくために、さまざまなリスクに対応した体制を整備しています。

中長期目標

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

2020年度の成果

- 経営トップからコンプライアンスに関するメッセージを発信（7回）。
- 不正を題材とした職場ミーティング、職能別教育を実施（国内東芝グループ）。
- コンプライアンス徹底のため、継続的な組織風土改革を図ることを目的として、東芝役員及び国内東芝グループの上級管理職を対象とした「経営幹部リスクコンプライアンスセミナー」を実施、254人が受講。また、会計コンプライアンスを含むコンプライアンス教育全般を継続実施。
- 新型コロナウイルス感染症への対応として、感染拡大防止のため出社率目標値の設定、テレワークなどの推進、在宅勤務が困難な職場においては、感染リスク軽減策を講じたうえで柔軟な勤務体制を推進するなどの対策を実施。
- 2021年3月に「コンプライアンス有識者会議」が8か月間の活動を終了し、提言を受領。コンプライアンス強化、不正管理レベルの底上げ対策につなげていく。

今後の課題と取り組み

2021年3月にまとめられた「コンプライアンス有識者会議」の提言を受け、2021年4月1日付で法務部にリスクマネジメント・コンプライアンス室を新設しました。東芝グループ全体におけるコンプライアンス意識の再徹底及び組織横断的なコンプライアンス体制・諸施策の強化を図っていきます。

リスクマネジメント・コンプライアンスの方針

「東芝Nextプラン」では、目標達成のための重要な要素として成長投資及び収益力の向上と並んでリスクマネジメントを掲げています。最前線の事業部門を第1線、管理部門を第2線、監査部門を第3線とする3つのディフェンスラインを設け、それぞれの役割と職務を明確にしたうえで、牽制機能を働かせながら各々の職責を適切に果たすことで、リスクを有効に管理しています。新技術の創出や新興国でのサプライチェーンの拡大などの経営環境の変化、事業活動を営むなかで変化し続ける多種多様なリスクに対応すべく、この3ライン・ディフェンスを強化し、有効なリスクマネジメントを実現します。

東芝は、不適切会計問題により、2015年9月15日付で特設注意市場銘柄の指定を受けましたが、以降内部管理体制の改善に努め、2017年10月12日付で指定解除となりました。2017年10月20日付の「内部管理体制の改善報告」、2018年7月25日付の「内部管理体制の改善進捗報告」にてそれぞれ報告しているとおり、継続して内部管理体制強化に取り組み、株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様からの信頼回復につながるよう取り組んできました。また、2017年8月1日から東京証券取引所及び名古屋証券取引所により市場第二部銘柄に指定替えとなっていましたが、これらの取り組みにより、両取引所において、2021年1月29日付で再び第一部銘柄に指定されました。今後も継続して内部管理体制の強化に取り組んでいきます。

東芝グループでは、公正、誠実で透明性の高い事業活動を行うとともに、持続可能な社会の形成に貢献する企業であるための具体的な行動指針、ガイドラインとして「東芝グループ行動基準」を定め、その徹底に努めています。また、すべてのグループ会社で、同行動基準を採択、浸透を図っています。「東芝グループ行動基準」は、東芝グループの重要な基本指針であり、その改定には取締役会の承認が必要です。

東芝グループが現在取り組んでいるコンプライアンスへの取り組みの詳細は以下のページをご覧ください。

コンプライアンスへの取り組み

コンプライアンス有識者会議

2020年7月以降、東芝ではコンプライアンス有識者会議を設置し、東芝グループのコンプライアンス、不正防止体制の評価・検証を行いました。この会議は、東芝グループ全体についてコンプライアンスに関する基本的な体制が整備されており、管理部門が相応の経験・知識・能力をもってコンプライアンス業務を遂行している点を肯定的に評価したうえで、より管理レベルをあげるための提言をまとめ、2021年3月をもって終了しました。これを受け、2021年度は、以下の施策を展開しています。

- 2021年4月1日付で法務部にリスクマネジメント・コンプライアンス室を新設し、東芝グループ全体におけるコンプライアンス意識の再徹底及び組織横断的なコンプライアンス体制・諸施策の強化を図る。
- 組織目標よりもコンプライアンスが優先するという大原則を徹底すべく、適時適切にメッセージを発信、教育プログラムの整備に取り組み、コンプライアンス意識を浸透させる。
- 不正には「ゼロ・トレランス（絶対に許容しない考え）」で臨む方針を改めて打ち出し、不正対策の水準平準化、統制活動の規程化、マニュアル整備、懲戒処分の周知強化など、必要なルールの整備・運用を行う。
- 内部通報制度の一層の周知を図り、国内での英語による受付対応や海外通報ネットワークの強化により、利用促進の仕組みを更に整備する。
- 不正リスク管理体制に対する内部監査について、人員増強などにより機能を強化する。

コンプライアンス違反時の対応

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

リスクマネジメント・コンプライアンスの推進体制

東芝では、コンプライアンスその他のリスク、ビジネスリスク（戦略的意思決定、事業遂行において事業目的、プロジェクト目的の達成を阻害するおそれがある不確定要素）それぞれに対応したマネジメント体制を整備しています。

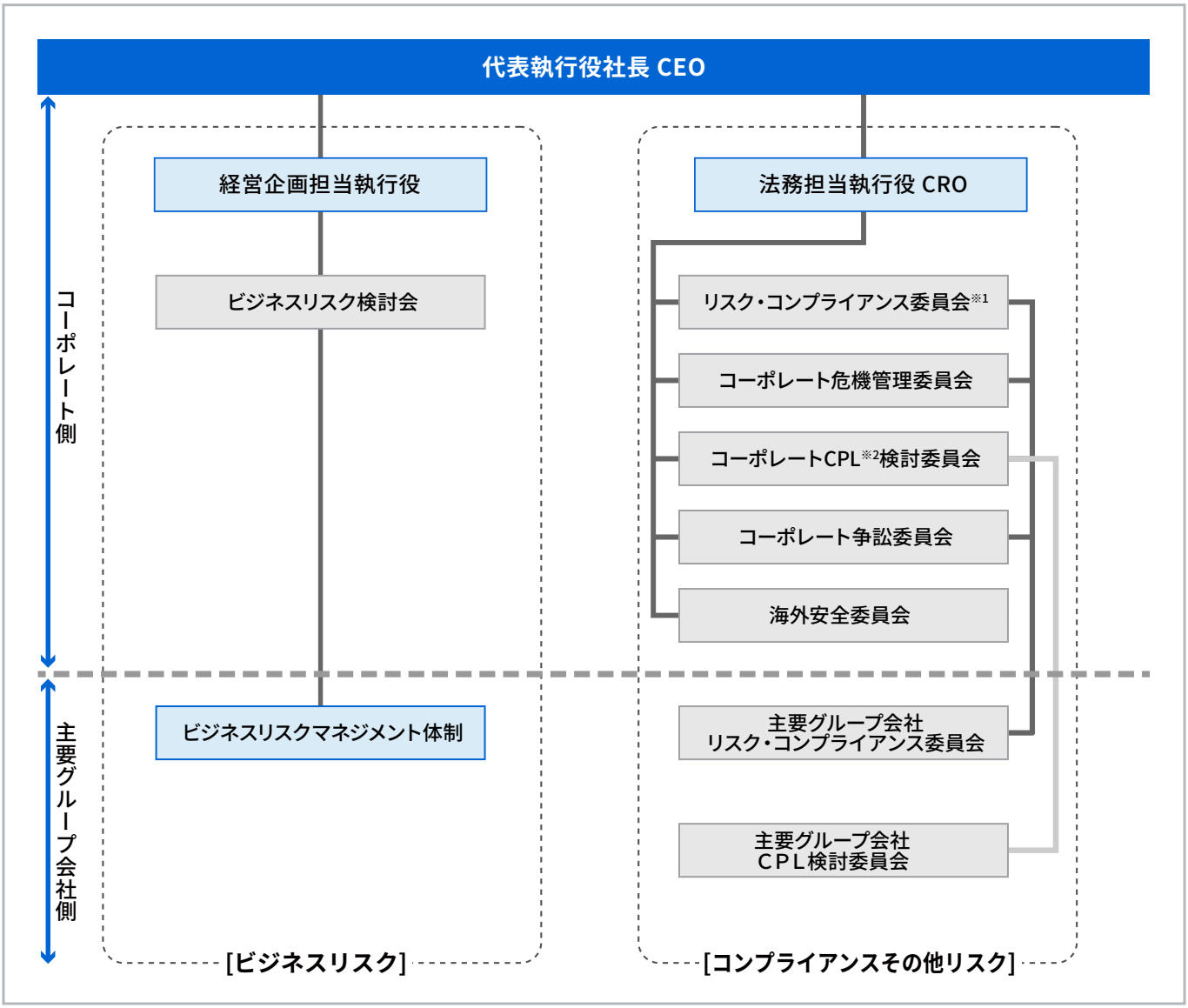
コンプライアンスその他のリスクについては、全社のリスクマネジメント・コンプライアンスをつかさどる担当役員（CRO）を任命しています。また、法務部は、内部通報対応、グローバルなコンプライアンス実現への取り組み、効率的なリスクマネジメント・コンプライアンス活動を推進しています。
CROは、スタフ部門の担当執行役が出席するリスク・コンプライアンス委員会の委員長を務めます。この委員会では、内部通報や社内外事案を分析するとともに、「東芝グループ行動基準」をベースとしてコンプライアンス・リスクを網羅したリスクテーブルを基にリスクの影響度、統制の状況を評価し、当該年度の重点施策を決定しています。リスク・コンプライアンス委員会には取締役である監査委員が同席しており、また、審議内容に関しては、取締役会に報告されます。
東芝では、グループ各社のコンプライアンス・リスクへの取り組みを一元的に把握し改善を促すため、第2線である管理部門主導でのPDCA※を組み込んだリスクマネジメントシステム（RMS）を運用しています。RMSでは、グループ各社に対してリスク評価のためのリスクアセスメントプログラム（RAP）を実施し、把握されたコンプライアンス・リスクに対し、管理部門による改善指導及び第1線である事業部門自身による自律的なリスク把握・改善を図っています。
更に不正リスクについては、2020年度からシナリオを体系的に整理したうえで、グループ各社に対して実態を把握するための点検を行い、併せて改善の指導を強化しています。

また、財務諸表が適正に作成・開示されないリスクや、財務報告の信頼性を支えるべき内部統制が有効に機能しないリスクを評価し、それらの発生を防止するための情報を提供するとともに対応策の議論・決定も行っています。
コンプライアンスなどに関する重大事案が発生した場合には、事案に応じ所管の各グループ会社の社内委員会などで迅速に対応策を検討し、実施する体制を確立しています。

一方、ビジネスリスクについては、事業遂行上の経営判断において、東芝グループの持続的成長と企業価値向上を目的とした経営判断基準、許容できるリスク範囲、事業撤退の考え方を明確化し、ビジネスリスク検討会において案件ごとにリスクチェックの実施、最大リスクの確認、モニタリング項目の設定を行っています。

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

リスクマネジメント推進体制



※1 東芝グループ行動基準に関わる事項、リスクマネジメント及びコンプライアンスに関わる事項を所管する。
※2 CPL：CL（契約に基づく品質保証責任）とPL（製造物責任）を合わせた略称。

通報制度

東芝は風通しのよい職場環境づくりに向け、日頃から各職場でのコミュニケーションを活性化し、リスクを未然に防ぐ一方で、内部通報制度を充実させています。
2000年1月に、法令違反などのコンプライアンス違反に関する社内情報を収集し、自浄作用を働かせることを目的に、内部通報制度「東芝相談ホットライン」を設け、電子メール、電話などによって従業員から通報や相談を受け付けるようにしました。2019年4月には通報受付窓口を外部機関に移し、匿名性の確保をより強め、通報のしやすさと安心感を高めました。メール受付は24時間365日可能としています。この「東芝相談ホットライン」は、2021年4月23日付で、消費者庁が所管する“内部通報制度認証”(自己適合宣言登録制度)に適合しているとして登録されました。

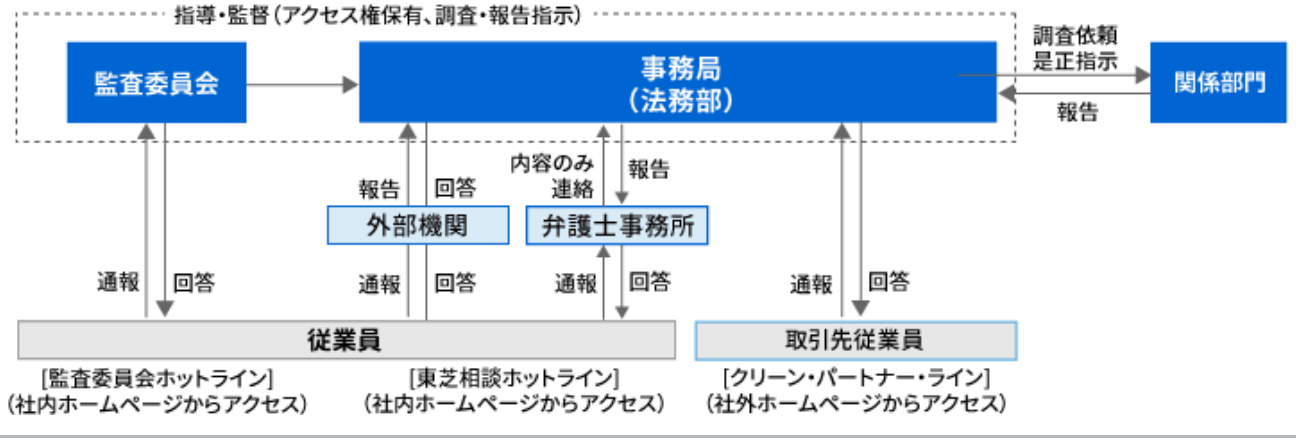
Whistleblowing Compliance Management System

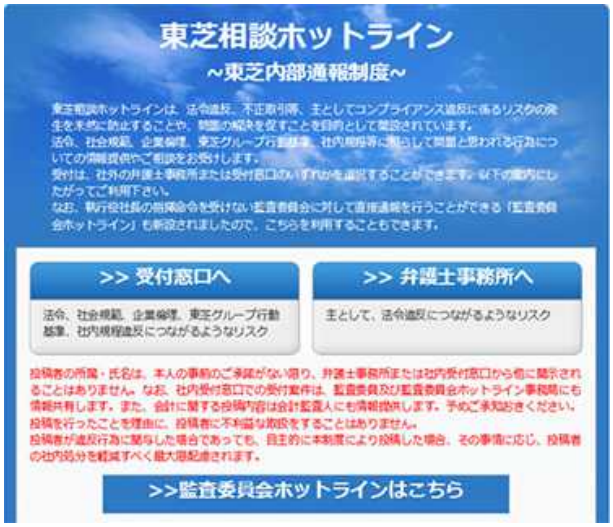
また、社内事務局に加え、主として法令違反につながるような情報を受け付けることを目的として社外の弁護士事務所にも受付窓口を2005年1月に設置しました。
更に、2015年10月には、社外取締役で構成される監査委員会に直接通報できる「監査委員会ホットライン」を新設し、経営トップらの関与が疑われる事案に対しても安心して通報できる仕組みとしました。
なお、監査委員会は、「東芝相談ホットライン」にもアクセス権をもち、適切に指導、監督しています。
2006年4月には、物品の調達、工事発注などの取引に関連した従業員のコンプライアンス違反を防止するために、調達取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」を設けました。

東芝グループ各社は、それぞれ内部通報制度を導入しています。また、海外の東芝グループ会社については、各社の内部通報制度に加え、国・地域ごとの法令などの状況、言語に対応できるように各地域総括現法をそれぞれの地域の事務局とするグローバル内部通報制度の導入を順次はじめています。

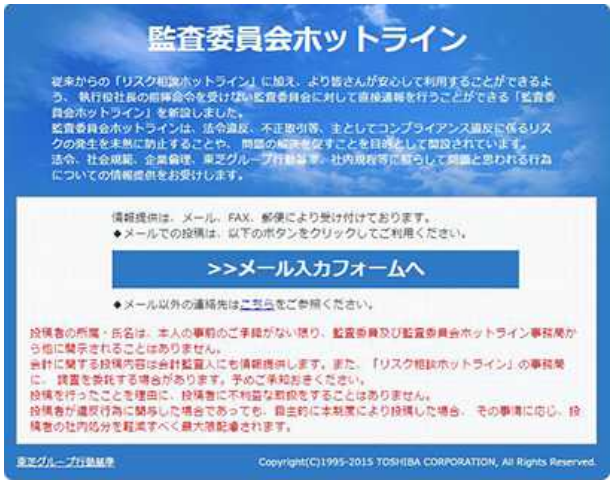
東芝グループでは、法令及び社内規程に基づき、誠実かつ正当な目的で内部通報を行った役員・従業員に対し、内部通報を行ったことを理由に解雇や降格などの不利益な取り扱いは行いません。東芝グループの役員・従業員が内部通報制度を安心して利用できるよう、通報内容は限られた担当者だけが関与する秘密保持や不利益な取り扱いの禁止を各社の規程で定め、内部通報担当者向けのマニュアルなどにより徹底を図っています。

東芝の通報制度





東芝相談ホットライン
（社内ホームページ）の画面



監査委員会ホットライン
（社内ホームページ）の画面

2020年度の内部通報制度運用状況

2020年度にリスク相談ホットライン及び監査委員会ホットラインに寄せられた通報・相談の件数は以下のとおりです。制度自体の存在や、匿名性が厳格に担保されることなどをe-ラーニングで教育したほか、内部通報事例などを折に触れて全社に周知しました。

東芝相談ホットライン（旧リスク相談ホットライン）受付件数

（　）内は匿名による通報件数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社内事務局受付	389件（235件）	243件（147件）	206件（142件）	109件（51件）	120件（57件）
弁護士事務所受付	12件（7件）※	10件（2件）※	3件（1件）	1件（1件）	9件（6件）
計	399件（240件）	253件（149件）	209件（143件）	110件（52件）	129件（63件）

※ 社内事務局受付の案件と同一通報がなされたものを含む

監査委員会ホットライン受付件数　　（　）内は匿名による通報件数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
計	80件（53件）	33件（17件）	29件（19件）	42件（37件）	31件（21件）

対応状況

受付案件のうち、法令違反や不正が疑われるものについては、正確な事実関係の把握と真因の究明に努めたうえで、従業員の処分を含め厳正に対処するとともに、再発防止の徹底を図りました。受付案件の過半数を占める労務・総務関連の通報については、法令違反には至らないものの不適切な状況がある、又はそのおそれがある場合は、関係部門と連携して改善指示や注意喚起を行いました。通報者自身の業務などにかかわる相談や質問については、対処方法などをアドバイスしました。また、匿名でない通報については、原則として通報者本人に対処状況を回答しました。
なお、法令及び社内規程に基づき、本人の了解があった場合を除き、通報・相談者の氏名・連絡先は受付窓口（東芝相談ホットラインについては外部機関又は弁護士事務所、監査委員会ホットラインについては社内事務局）からほかに一切開示していません。

内部通報のなかから誰もが心掛けるべき内容の事例については、従業員教育の一環として周知しています。その際は通報者秘匿に万全の配慮をするため、事例は職場や通報者が特定されないように内容を一部変更し、匿名としています。
通報件数については、定期的に社内ホームページで開示しています。

認識している主要なリスクと対応

東芝グループで認識している主なビジネスリスク及びコンプライアンスその他のリスクと、その対応は以下のとおりです。

ビジネスリスク

東芝グループの各事業は、高度で先進的な技術が事業遂行上必要であるうえに、グローバルな激しい競争があります。このため、国内外の投資動向、材料や人件費コストの上昇、他社との競争激化、為替変動などの事業環境の変化により悪影響を受ける可能性があります。東芝グループは「東芝Nextプラン」により収益の改善、安定的な売上・利益の成長を図っており、モニタリング事業と位置づけているプリンティング事業、システムLSI事業、火力発電事業、モバイルHDD事業については、事業構造転換により収益を改善させる施策を策定しました。施策の進捗状況については、定期的かつ厳格にモニタリングします。新型コロナウイルス感染症の世界的流行によって、当面は需要の減少、各事業活動への悪影響が見込まれますが、東芝グループは、生活の基盤となる社会インフラ事業をはじめ、社会活動などの維持に必要な事業やサービスを多く営んでいます。これらの供給責任や社会的責任を果たすため、お客様、取引先様への納入、保守、サービスに関する業務、社会活動などの維持に必要な事業については、一層の感染リスク軽減策を講じたうえで、必要な範囲で活動を継続しています。
気候変動は、関連する法規制対応や気候変動がもたらす災害による事業継続リスクがあるため、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に沿ったリスク分析を行うとともに、国際的なイニシアチブであるScience Based Target（SBT）から認定を受けた温室効果ガス削減目標達成に向けた取り組みを強化しています。

› 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

コンプライアンスなどのリスク

東芝グループは、2015年度の不正な会計処理の判明以降、内部管理体制の継続的な改善を図っていますが、2019年に東芝インターナショナル米国社の従業員による不正取引、また、2020年に東芝ITサービス（株）における架空・循環取引がそれぞれ判明しました。これらについては、徹底的な調査を行い、東芝グループ内の網羅的な確認、再発防止策を展開しました。2021年3月のコンプライアンス有識者会議の提言に基づく各施策を展開し、引き続き不正リスクの管理レベルの向上を図ります。
詳細ついては、有価証券報告書をご覧ください。

リスクマネジメント・コンプライアンス教育

東芝では、社長から全従業員にメッセージを発信し、グループを挙げてコンプライアンス意識の徹底や組織風土の改善に取り組んでいます。2020年度は不正防止に重点的に取り組みました。社長メッセージを7回発信し、コンプライアンス徹底のため継続的な組織風土改革を図ることを目的として、東芝の役員及び国内グループ会社の上級管理職を対象とした「経営幹部リスクコンプライアンスセミナー」を実施し、リモート参加を含めて254人が参加しました。また、営業・調達・経理などの職能別教育、新任役職者・管理職などの節目研修にも不正防止に関する教育を組み込みました。
そのほかに、内部統制やJ-SOXについて理解を深める会計コンプライアンス教育をe-ラーニング形式で実施しています。2020年度は国内連結グループ会社95社の全従業員約80,000人と、海外グループ会社83社の経営幹部約10,000人が受講しました。今後もこれらの研修や教育を継続的に実施していきます。

セミナーの様子

東芝グループ全従業員への「東芝グループ行動基準」の周知徹底

東芝グループでは「東芝グループ行動基準」を24言語で作成し、社内ホームページからダウンロードできるようにしています。「東芝グループ行動基準」を含む各種コンプライアンス教育について、節目研修、職種別教育、経営幹部セミナーに取り入れているほか、役員、全従業員（契約社員、派遣社員を含む）を対象としたe-ラーニング（国内東芝グループでの受講率は99.2%）、リーフレット教育なども継続して実施しています。

職場ミーティングを通じたコンプライアンス風土の醸成

コンプライアンス意識を全従業員に浸透させ、企業風土として定着させていくために、各職場で「CSR職場ミーティング」を実施しています。
このミーティングでは、職場で起こり得るさまざまな問題について管理職と管下の従業員が話し合い、ともに考え、お互いの思いを共有していくことを通じて、何でも気軽に相談できる職場環境をつくり、コンプライアンス違反を予防することを狙いとしています。2020年度はグループ内で実際に発生した不正の事例を基に、各職場で同様の不正が発生する可能性と対策について話し合いました。このミーティングは国内グループ会社の全職場で開催されています。
職場ミーティングであがった従業員の率直な声は各職場の管理職を通じて収集され、職場におけるコンプライアンス意識の浸透・徹底状況の把握、今後の浸透策の検討などに役立てています。

リスクマネジメント・コンプライアンス状況の点検・監査

東芝グループでは、3ライン・ディフェンスの第2線である管理部門がそれぞれ所管する業務にかかわるコンプライアンス状況について、監査・点検などの確認を行っています。
また、2019年4月から運用しているリスクマネジメントシステム（RMS）では、東芝グループ各社に対してコンプライアンス・リスク評価のためのリスクアセスメントプログラム（RAP）を毎年実施し、把握されたリスクに対し、管理部門による改善指導だけでなく、第1線である事業部門自身による自律的なリスク把握・改善を図っています。
リスク・コンプライアンス委員会では、これらの監査・点検、RAPによる確認結果や、各種コンプライアンス徹底施策の実施状況をレビューし、各施策に展開しています。
更に2020年度から、不正リスクシナリオを体系的に整理・精緻化したうえで、東芝グループ各社の不正リスクへの取り組みに対する実態把握と改善の指導を強化しています。
なお、第3線として、内部監査部がグループ会社のコンプライアンスに関し、監査を実施しています。
東芝では毎年実施している従業員アンケートや東芝グループ行動基準に関するe-ラーニング受講者アンケートにより、東芝グループ行動基準の浸透や従業員のコンプライアンス意識のレベルを確認し、更なる向上をめざした施策につなげています。

独占禁止法の遵守と腐敗防止

腐敗防止方針

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

独占禁止法・官公庁取引規制等の遵守（東芝グループ行動基準より）

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

注1）入札妨害行為：官公庁との関係において、受注予定者や予定価格に関する意向を聞き出すこと、その意向実現に向けて協力すること等をいいます。
注2）受注調整行為：競合する他社との関係において、受注予定者、応札額等に関する情報交換、調整を行うこと等をいいます。

贈賄の禁止（東芝グループ行動基準より）

1. 東芝グループの基本方針

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

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

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

合わせて、東芝グループはグローバル・コンパクトに参加しており、独占禁止法・競争法（独禁法）の遵守と腐敗防止をグローバルベースで強化しています。
また、調達取引先へは、東芝グループ調達方針への同意と実践を要請しています。

独禁法と腐敗防止に関する取り組み

東芝では、リスクマネジメント・コンプライアンスの推進体制に基づき、グローバルな規制動向をふまえて、独禁法違反と贈収賄の予防に精力的に取り組んでおり、各々について国内外の法令をふまえたコンプライアンスプログラム及びこれに基づくガイドラインなどを定め、そのなかでカルテルや贈収賄、ファシリテーションペイメント（Facilitation Payment）を含む腐敗行為など、対象となる行為を明確に定義し、禁止しています。また、コンプライアンスプログラム及びガイドラインなどでは事前審査や相談を含む社内手続き、社内体制、教育、監査にかかわる事項を定めています。事業に関連した法令の遵守については、教育の実施、関連データベースの活用などを徹底しています。
「東芝グループ行動基準」を基軸とした遵法意識啓発として、国内外で独禁法遵守や贈賄防止などのコンプライアンスに関する教育を行っており、今後も内容の充実、対象となる会社の拡大を図っていきます。
また、各グループ会社に対しリスクアセスメントを毎年実施しており、2020年度も運用状況の把握、改善の実施などに努めました。これらの取り組みについては、内部監査などで指摘された内容について改善を行うなど、継続的にリスクマネジメント・コンプライアンス体制の強化を図っています。
違反行為や違反が懸念される行為があった場合の通報制度として、従業員は内部通報制度を、また調達取引先はクリーン・パートナー・ラインを設け、違反の防止や違反につながる事態の早期把握に努めています。
新興国を中心に拡大している海外ビジネスにおける独禁法及び贈収賄などの法務リスクを適切にコントロールし、コンプライアンスの徹底を図るため、海外の主要地域における地域総括現法が各地域でのリスク管理の礎として現地法人をサポートしています。

腐敗防止に関する法令違反状況（2020年度）

項目	2020年度件数	法令違反にともなう損失金額（円）
価格カルテルによる摘発	0件	0円
贈賄による摘発	0件	0円

政治寄付

「東芝グループ行動基準」において「政治家または政治団体に対し、不適正な利益、便宜を供与しません」と定めています。
また、東芝では、政策本位の政治の実現への貢献、議会制民主主義の健全な発展への貢献、政治資金の透明性向上への貢献などのため、社会貢献の一環として必要に応じて政治寄付を行うことがあります。政治寄付を行う場合は、社内規程に基づいて手続きするとともに、国内では政治資金規正法の遵守を徹底しています。
なお、2020年度は東芝及び主要グループ会社では政治寄付を実施していません。

› 東芝グループ行動基準　7. 贈賄の禁止

寄付及び資金提供

「東芝グループ行動基準」では、不適正な金銭の支出を禁止する一方で、社会への貢献度や目的、公共性などを勘案した寄付を行う趣旨の規程を設け、適正な寄付を実施しています。

› 東芝グループ行動基準　19. 社会とのかかわり
› 社会貢献活動

公正な取引

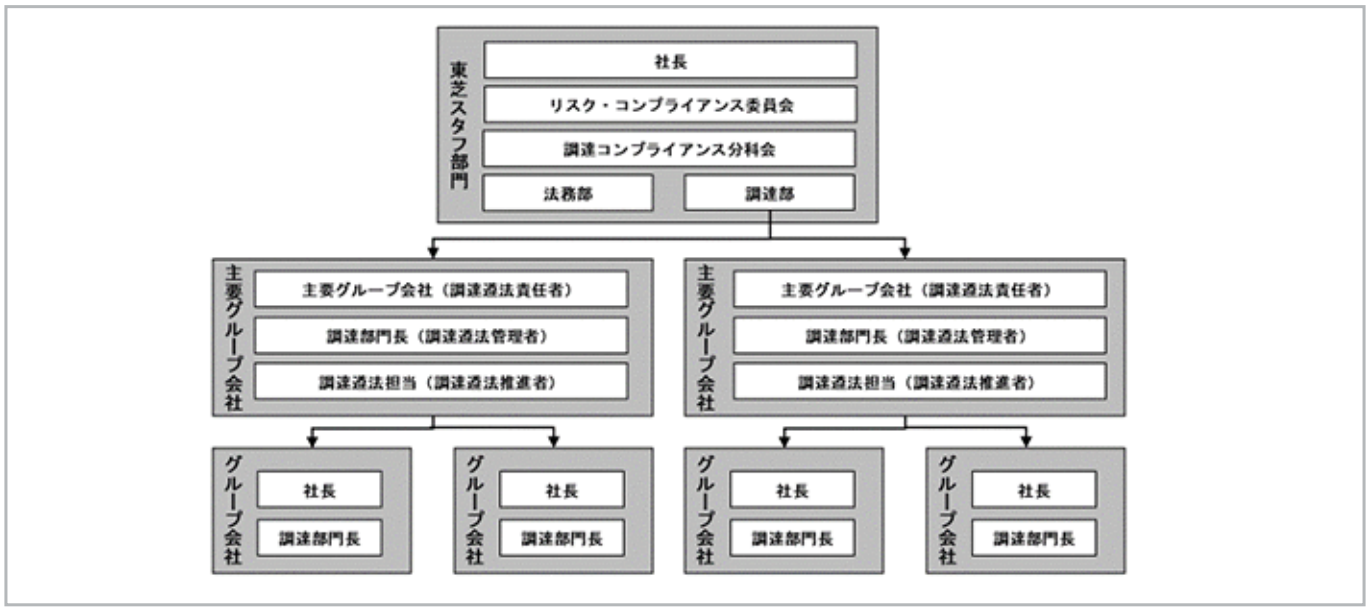
公正な取引のための方針と体制

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

- 持続可能な調達活動の推進
- 東芝グループの調達方針
- 東芝グループ行動基準　3. 調達活動

東芝グループは、自らの調達活動と、調達取引先の活動におけるCSRの徹底を推進しています。
それぞれの調達取引が国内外の関連法令を遵守して実施されるよう、東芝グループ内にCSR調達推進体制を整備し、対応しています。調達取引にかかわる遵法関連の情報は、このCSR調達推進体制を通じて、各グループ会社へ周知・徹底しています。
また、本社調達部が主催する遵法管理者、推進者が出席する連絡会を通じて、各種施策を周知・徹底しています。

東芝グループのCSR調達推進体制



2020年度は調達プロセスにおけるコンプライアンス強化の基本方針に基づき、各グループ会社の調達プロセスの運用状況について、調達プロセスの調査及び巡回による調達取引の点検を実施し、遵法運用ルールを徹底しました。2021年度も引き続き調達プロセスの運用強化を実施します。

調達取引先を対象とした通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

東芝グループは「クリーン・パートナー・ライン（お取引先様通報制度）」を開設しています。これは、東芝グループの関係者が、調達などの取引に関して法令、東芝グループの行動基準・調達方針、取引契約、企業倫理などに違反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。

- クリーン・パートナー・ライン

公正な取引を徹底するための点検（下請法の遵守の徹底）

下請取引を実施している国内東芝グループを対象にした下請取引のモニタリングを実施しており、改善が必要と判断された事項については改善指導を実施し、更なる徹底を図っています。

公正な取引を徹底するための教育

公正な取引を徹底するため、東芝グループではさまざまな調達遵法教育を実施しています。2007年度から毎年、グループ国内従業員を対象にした、下請法のe-ラーニングを実施しています。
2020年度は、2021年1月から2月にかけて、グループ従業員76,504人が下請法のe-ラーニングを受講しました。
グループ調達部門員向けには、適正な取引を実施及び監督するために、経験職務の各段階でより専門的な教育を実施しています。

反社会的勢力との関係遮断

東芝では、1997年に総会屋をはじめとする反社会的勢力との絶縁について取締役会で決議し、以後、適法かつ適正な企業活動を妨げる社外からの接触への厳正な対応を行っています。こうした姿勢について、「東芝グループ行動基準」においても、反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶を明記しています。同行動基準に関するe-ラーニング教育を全従業員に実施することにより、反社会的勢力の排除について啓発・周知徹底を継続して図っています。反社会的勢力との一切の関係遮断をいっそう確実なものとするため、渉外監理基本規程を整備・運用し、各部門において渉外監理実施責任者を選任して種々の施策を講じています。各部門の渉外監理実施責任者は、新規の取引先と各種取引を行う場合には、当該取引先が反社会的勢力でないことを確認しています。また、既に取引をしている取引先についても、定期的に調査を実施しています。
取引に使用する契約書などには、原則として、相手方が反社会的勢力であることが判明した場合の無催告解除を可能にする旨の「暴力団排除条項」を盛り込んでいます。 また、警察、顧問弁護士、全国暴力追放運動推進センターなど外部機関との連携により、反社会的勢力からの接触に適時適切に対応できる体制を構築しています。

輸出管理

輸出管理に関する方針

東芝グループにおける輸出管理の基本方針は、東芝グループ行動基準に示すとおり「国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しないこと」と「事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令（日本の場合は外為法）、及び米国原産貨物・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令を遵守すること」です。
この基本方針に基づき「輸出管理プログラム（以下、東芝ECCP※）」を策定するとともに輸出管理体制を構築し、輸出許可の要否を判断するための貨物・技術の該非判定と厳格な取引審査、定期的な輸出管理監査、全役員・従業員への教育、所管グループ会社に対する指導・支援などを実施しています。

東芝輸出管理プログラム（東芝ECCP）

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

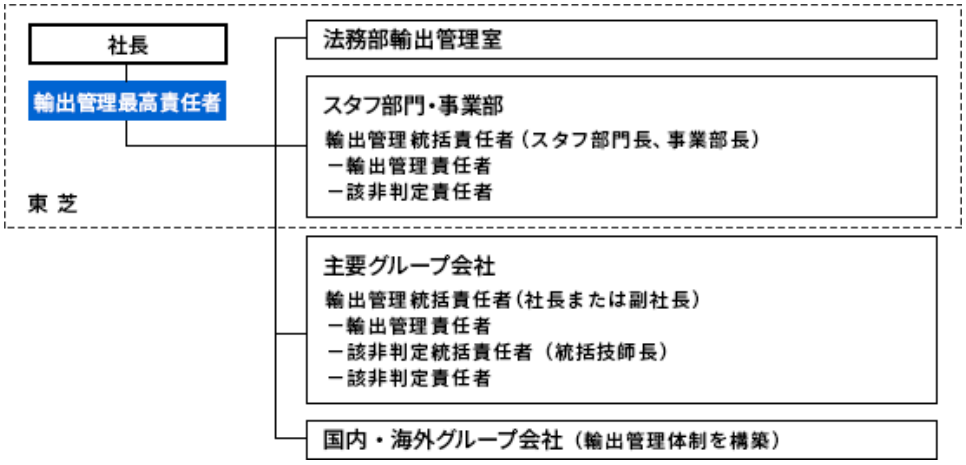
> 東芝グループ行動基準　9. 輸出管理

※ ECCP: Export Control Compliance Program

輸出管理に関する体制

東芝の輸出管理体制は、代表執行役又はそれに相当する者を輸出管理の最高責任者に充て、その最高責任者の下に「東芝ECCP」の運用全般を管理する組織として法務部輸出管理室を置いています。スタフ部門ではスタフ部門長が、グループ会社では社長が輸出管理を統括する輸出管理統括責任者として、「東芝ECCP」に基づきそれぞれの輸出管理体制を構築しています。

東芝グループの輸出管理体制



該非判定・取引審査

輸出する貨物・技術が、経済産業大臣の輸出許可が必要かどうかの該非判定を技術部門が行い、それに基づいて用途確認・顧客審査などの取引審査を行います。いずれも複数の担当者、責任者で確認、承認のチェックを実施しています。また、懸念のある国・地域向けの取引などについては、輸出管理室が厳格な審査、承認を行っています。

輸出管理に関する点検・監査

各コーポレートのスタフ部門及び所管のグループ会社では、自部門に対して内部点検を行うとともに、輸出管理室又は所管部門が定期的に監査を行い、法令を遵守し適正に輸出管理が実施されていることを確認しています。監査は対象会社により1～3年に1度の頻度で行っており、2020年度は、国内は社内4部門、グループ会社5社の監査を実施しました。海外は欧米、アジア、中国を順に監査を行っており、2020年度はアジアのグループ会社8社の監査を実施しました。監査での指摘については、改善処置計画を提出させるとともに、その改善実施状況を確認します。

輸出管理教育

輸出管理の重要性を認識させ、かつ「東芝ECCP」及び輸出管理規程を周知・徹底するため、輸出管理室はスタフ部門やグループ会社などに対し輸出管理教育（定型教育、専門教育）を行っています。
更に、国内グループ会社の全従業員を対象に毎年e-ラーニング教育を実施しています。
国内外の東芝グループ会社は、「東芝ECCP」をモデルに東芝と同様の輸出管理を行っています。この実施状況については、輸出管理監査を通じて確認します。
輸出管理室は、スタフ部門や主要グループ会社との意見交換会を開催し、国際情勢、規制動向、要請事項などを伝達するとともに、情報・意見交換を行っています。主要グループ会社が所管するその他のグループ会社に対しては、主要グループ会社が輸出管理の指導・支援を行います。
また、海外グループ会社に対する支援強化を目的に、現地の輸出管理実務者向けに3か月に1回、輸出管理ニュースを発行し、輸出管理関連の法改正、制裁、違反事例などを共有しています。

情報セキュリティ管理

情報セキュリティ管理の方針

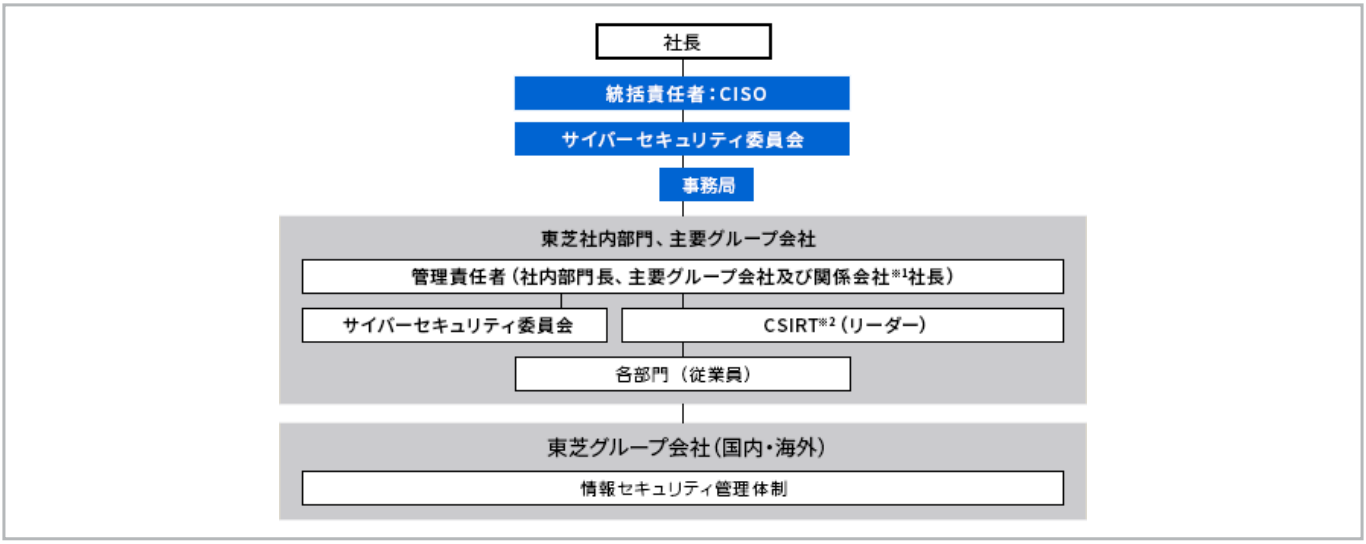
東芝グループは、「個人情報、お客様・取引先の情報、経営情報、技術・生産情報など、事業遂行過程で取り扱うすべての情報」の財産価値を認識し、これらを秘密情報として管理するとともに、不適正な開示・漏洩・不当利用の防止及び保護に努めることを基本方針としています。この方針は、東芝グループ行動基準の「情報セキュリティ」の項に規定し、東芝グループの全役員・従業員に周知しています。
東芝グループは法令や社会環境の変化に対応し、また情報セキュリティをより確実に管理運用するため、関係する規程類を継続的に見直しています。
業務委託先に情報を提供する場合は、秘密保持及び関係法令の遵守を当社に準じて行うよう業務委託先に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

› 東芝グループ行動基準　17. 情報セキュリティ
› 個人情報保護方針

情報セキュリティ管理の体制

東芝グループは、情報セキュリティを経営課題として取り組むために、CISO（Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）を統括責任者とする情報セキュリティ管理体制を構築しています。
東芝グループの情報セキュリティを確実にするために必要な事項は、サイバーセキュリティ委員会で審議します。統括責任者は、情報セキュリティにかかわる社内規程が円滑、効率的かつ確実に運用されるよう施策を立案し、実行します。
東芝社内の各部門と主要グループ会社及び関係会社※1においては、当該組織長が管理責任者として自組織の情報セキュリティについて責任を負うとともに、所管する国内外の東芝グループ会社に対して、東芝と同等レベルの情報セキュリティ管理を実施させるため、指導・支援を行います。

東芝グループ　情報セキュリティ管理体制



※1 主要グループ会社及び東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝キヤリア(株)、東芝プラントシステム(株)
※2 CSIRT：Computer Security Incident Response Team

情報セキュリティ対策

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

4つの視点で情報セキュリティ対策を実施

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

なお、年々高度化するサイバー攻撃への対策として、不審メールを防御する仕組みの導入やIoTデバイスなどの情報機器のウイルス対策の徹底、全従業員に標的型攻撃メール訓練を実施しています。また、セキュリティ専門会社による外部の擬似攻撃・侵入テストを受診し、東芝グループのセキュリティ施策の実効性を確認しています。更に社内にウイルスなどが侵入した場合でも迅速に対処できるように、ネットワークや社内システムの監視を強化しています。

情報セキュリティ管理に関する点検・監査及び教育

東芝グループは多様な事業分野を有することから、グループ全体の情報セキュリティを確保するためには、各社が自律的にPDCAサイクルを回すことが大切です。そこで、東芝グループでは、毎年社内ルールの遵守状況を各社自ら点検し、問題点の発見・改善に努めています。そのうち東芝各部門、主要グループ会社及び関係会社※1の点検結果や改善活動は技術企画部が評価し、是正が必要であれば指導・支援しています。2020年度は、①情報機器の紛失・盗難対策、②社外からの技術調達に関する情報セキュリティ、③海外東芝グループ会社の情報セキュリティの3点を重点ポイントとして確認しました。近年の日系企業に対するサイバー攻撃では、海外子会社を経由して国内の情報を窃取しようとする傾向が多く確認されているため、③の重点ポイントでサーバの管理者IDが脆弱なパスワードになっていないかツールを活用して確認し、強度の高いパスワード管理を指導しました。東芝グループ各社の点検結果や改善活動は所管部門が評価し、改善の指導・支援をしています。

更に、国内東芝グループ会社では事業内容に応じてISMS認証※2やプライバシーマーク※3を取得し、認証機関による外部監査を受けています。

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

※1 主要グループ会社及び東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝キヤリア(株)、東芝プラントシステム(株)
※2 ISO/IEC 27000シリーズに準拠した情報セキュリティマネジメントシステムの第三者認証制度
※3 日本産業規格「JIS Q15001個人情報保護マネジメントシステム－要求事項」に適合して個人情報の取り扱いを適切に行う体制などを整備していることを第三者機関が評価し、付与するマーク

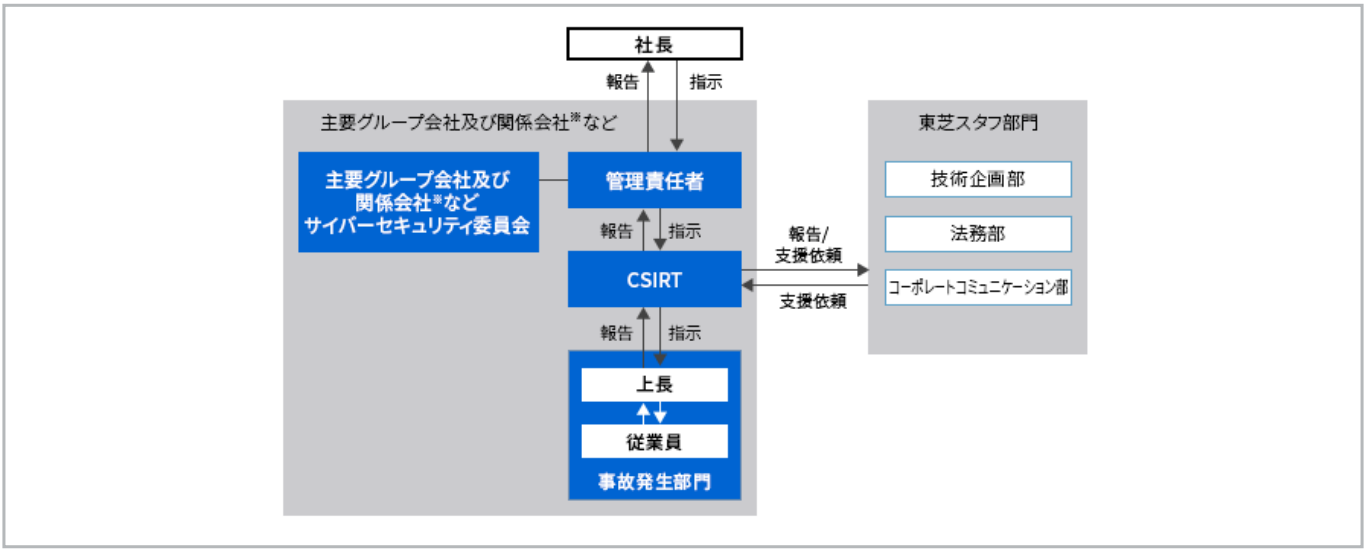
情報の漏洩などインシデント発生時の対応

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

従業員は、会社情報の漏洩などのインシデント発生又はその可能性を認知した場合、直ちにCSIRTに連絡します。報告を受けたCSIRTリーダーは、原因の究明や再発防止策の検討など、必要な措置を講じます。また法令などに違反するおそれのある重大な秘密情報の漏洩又はその可能性が発生した場合は、該当する法令などに従い、関連部門において協議の上、公表などの対応を実施します。

なお、社外から取得した秘密情報や社外に影響を与えるインシデントが発生した場合は、事実関係、再発防止策などの必要事項を連絡するなど、誠意をもって適切な措置を講じます。

情報セキュリティインシデント報告体制



※ 主要グループ会社及び東芝エレベータ(株)、東芝ライテック(株)、東芝キヤリア(株)、東芝プラントシステム(株)

情報の漏洩などインシデント発生の状況

2020年度、東芝グループでは会社が保有する重要な情報の漏洩事故は発生していません。また、個人情報に関する外部当事者・規制当局などからの不服申し立てなどは発生していません。引き続き情報セキュリティに係る事故防止に向けて万全の態勢で取り組んでいきます。
情報セキュリティ管理の詳細は、サイバーセキュリティ報告書をご覧ください。

適正な製品表示と広告

適正な製品表示と広告の方針

東芝グループでは「東芝グループ行動基準」に則り、法令に基づいて正確な製品情報の提供と適正な広告表示に努めています。グループ会社の品質部門は、製品提供先となる国が規定している関連安全規格、技術基準（UL規格※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規格の表示をしています。

- 東芝グループ行動基準　2. お客様の尊重
- 東芝グループ行動基準　15. 広告活動

※1 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）共通の安全規格に適合していることを示すマーク。指定製品にこのマークがなければ欧州経済領域（EEA）で流通が認められない

製品にかかわる規制・自主的規範の遵守状況

2020年度、製品やサービスのライフサイクルにおいて、製品安全に関する規制ならびに自主的規範についての違反事例はありません。製品及びサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範についても、違反事例はありません。

広告・表示に関する法令の遵守状況

国内東芝グループでは、「独占禁止法」、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」、「景品表示法」の遵守徹底により、2020年度、広告に関する違反事例はありません。

税務・納税

申告・納税に関わる基本方針

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

申告・納税に関わる基本方針

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

1. 法令の遵守
   東芝グループは、各国の法令をその趣旨を斟酌した上で遵守し、その他OECD等の国際機関が公表しているガイドライン等を参考として、申告や納税を行います。
   また、東芝グループは、事業目的に紐づいた適正な税務ストラクチャーにより事業活動を行い、租税回避を目的とした取引を一切行いません。
2. 適正な税額の実現
   東芝グループでは法令を遵守した上で、連結納税制度など法令上認められている制度等を、その趣旨をふまえて活用して適正な税額の実現を図ります。
3. 税務当局との関係
   東芝グループは、各国税務当局と良好な関係を維持するように努め、誠意ある対応を行います。

税務関連業務の行動原則

東芝グループは、税務・納税にかかわる基本方針を達成するため、以下の原則に基づき行動します。

税務関連業務の行動原則

1. ガバナンス向上
   東芝グループは、事業活動における税務リスクを把握する体制を整備し、ガバナンスの向上に努めます。
2. CSR向上
   東芝グループは、税務関連業務を行う際に、法令の遵守のみにとらわれず、企業の社会的責任も念頭に置きます。特に、政府、地域社会、株主、従業員その他のステークホルダーへの責任を考慮します。
3. 税務リスク最小化
   東芝グループは、取引の事前税務アセスメント及び適正な申告を通じて、税務リスクの抑制を図ります。リスクを検討する際は、レピュテーションリスク等を含め、多面的に検討します。

税務関連業務の取り組み

東芝グループは、税務・納税にかかわる基本方針を達成するため、以下のような取り組みを行っています。

従業員への教育と外部専門家の活用

東芝グループの税務関連業務は、現地の税制に精通した従業員によって遂行されます。また、税務関連業務に従事する従業員に対しても、経験や職位に応じて、専門知識を得られるよう配慮します。東芝グループは、原則として定期的に外部専門家による業務のレビューを受け、法令などの適用に誤りがないか確認し、最終的な税務判断を行います。

国際課税制度に関する取り組み

東芝グループは、国外関連者との間で取引を行う際は、責任を持って独立企業間価格による取引を行うとともに、その価格設定などの考え方及び実績について、所在地国の法令に基づいた文書化を行います。また、東芝グループは、国際取引を行う場合には、関係する国の間での租税条約の有無の確認を行い、租税条約がある場合にはその内容を熟知したうえでその租税条約を適用します。

BCP（事業継続計画）によるリスク管理

地震や風水害などの大規模災害への対策が十分でない場合、長期にわたって操業停止に陥り、多大な損失を被ると同時にステークホルダーに甚大な影響を与えるおそれがあると想定されます。 東芝グループでは従業員とその家族の安全確保、事業場・工場の保全といった防災対策に加え、被害、損害を受けた場合でも製品・サービスの提供を継続あるいは早期に再開できるよう、事業継続の観点でも対策を進めています。

2007年から全社的に展開しているBCP（Business Continuity Plan）の策定もその一環です。社会的・経済的影響の大きい重要事業を中心に巨大地震や新型インフルエンザを想定したBCPを定め、その実効性を維持向上するための継続的な改善を行っています。

新型コロナウイルス感染症に対しては、「事業継続と社会的責任の完遂」と「従業員と社会の安全確保」の2つの軸で2020年2月から緊急体制を敷き、徹底した出社抑制や会社スケジュールの大胆な変更など、最悪の状態を想定した備えと生命を守るための前例のない対策を全社で実行に移してきました。

東芝グループは、全従業員の安全確保を第一に、感染症の大流行と地震や風水害などの大規模災害が複合的に発生した時にも事業を継続できるよう、今後もBCPを強化していきます。

› 東芝グループにおける新型コロナウイルス感染症への対応について

調達BCPマネジメント力の強化

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

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

新型コロナウイルス感染症に対しては、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に努めています。また、2020年度下期以降の世界的な半導体の需給逼迫を受け、半導体調達取引先との供給交渉や代替品調達などを進めています。

医療機関等との関係の透明性

東芝は、医療機関等と透明性のある関係を築き、高い倫理性を担保し、ライフサイエンスの発展への貢献をめざしています。日本医療機器産業連合会「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」に示された理念をふまえ、医療機関等との関係の透明性に関する指針を2021年度に策定しました。

ESG活動報告　ガバナンス

研究開発と知的財産

東芝グループは、人々の安心・安全・快適な社会の実現をめざし、市場やお客様の声に常に耳を傾け、グループのもつ幅広い技術を多方面に活用することで相乗効果を発揮させ、新たな顧客価値を創出します。また、グローバルな知的財産戦略により、研究開発の成果を最大限活用していきます。

中長期目標

インフラサービスカンパニーとして、性能・機能・品質の優れた製品の提供に加えて、それら製品を通じた顧客との接点を活かしたソリューションにより新たな価値を創造し、社会に貢献する。

2020年度の成果

- 新型コロナウイルス感染症対策の技術開発を実施
  - eラーニング クラウドサービスなどによるリモートワーク・教育の支援
  - 画像解析AI技術によるソーシャルディスタンスへの対応
  - 有人環境でのウイルス抑制・除菌による安全・健康への貢献
- 社外とのオープンイノベーションを加速
  - 常温環境下において世界最高スピードで変換可能なCO_2資源化技術を開発し、カーボンリサイクルのビジネスモデル検討も開始
  - VPP技術を活用した再生可能エネルギー普及促進をめざし、新会社の設立に合意
  - 金融分野のサイバーセキュリティ強化に向けた量子暗号技術活用の共同検証を開始
- 世界知的所有権機関（WIPO）の環境技術移転促進活動WIPO GREENに参画

今後の課題と取り組み

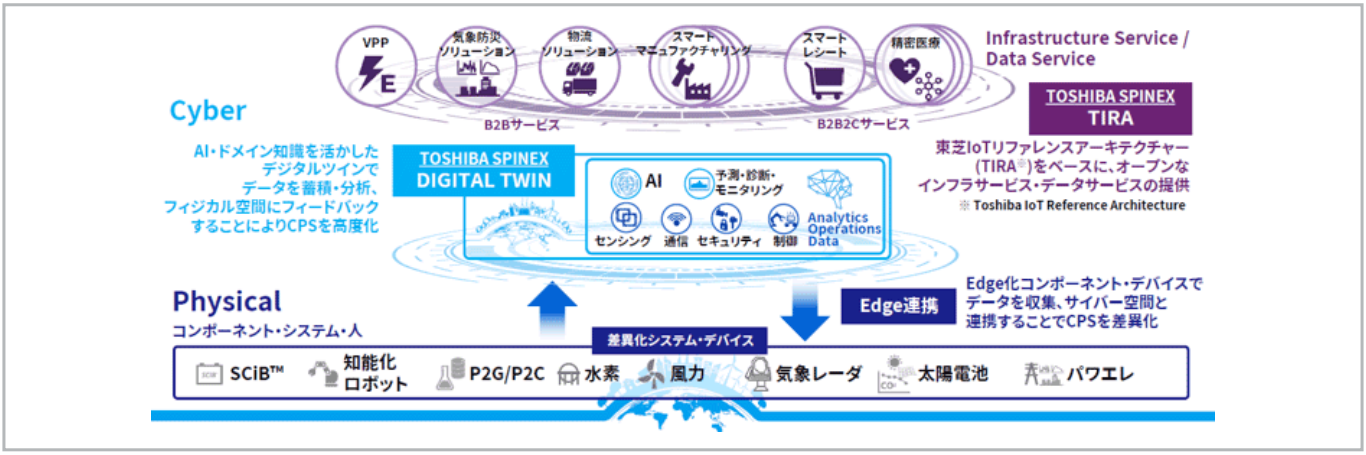
人々の暮らしと社会を支えるエネルギーシステムソリューション、インフラシステムソリューション、ビルソリューション、リテール&プリンティングソリューション、デバイス&ストレージソリューション、デジタルソリューションの6事業領域を中心に革新技術を創出し、社会が直面するさまざまな課題の解決に貢献するインフラサービス・データサービスを創出するための研究開発を、グローバルに展開していきます。インフラサービスを差異化するため、電池、パワーエレクトロニクス、知能化ロボットなど、エッジと称されるデバイス・コンポーネントや、AI・セキュリティなどデータの分析・高度化にかかわる基盤技術の強化を図っていきます。更に、量子応用や精密医療など、将来の社会課題解決への貢献が期待される先端技術にも注力していきます。インフラサービスカンパニーとして社外との連携を引き続き強化し、より高い価値を短期間で社会に提供します。

2020年度以降にいただいた社外からの評価

研究開発

研究開発の方針

私たちは地球温暖化や、自然災害の甚大化、新型コロナウイルス感染症の拡大など、複雑化するさまざまな社会問題に直面しています。東芝グループでは、強みとするコンポーネントやシステムをIoT技術によりEdge化してデータを収集し、Cyber空間上にデジタルツインを構築、AIを活用してデータを分析し、Physical空間にフィードバックすることにより、コンポーネントの動作やシステムの運用を高度化します。この東芝グループならではのCPS（サイバーフィジカルシステム）テクノロジーや先端技術を結集して、未来を思い描きながらこれらの社会問題やお客様が抱える問題の解決に取り組んでいます。

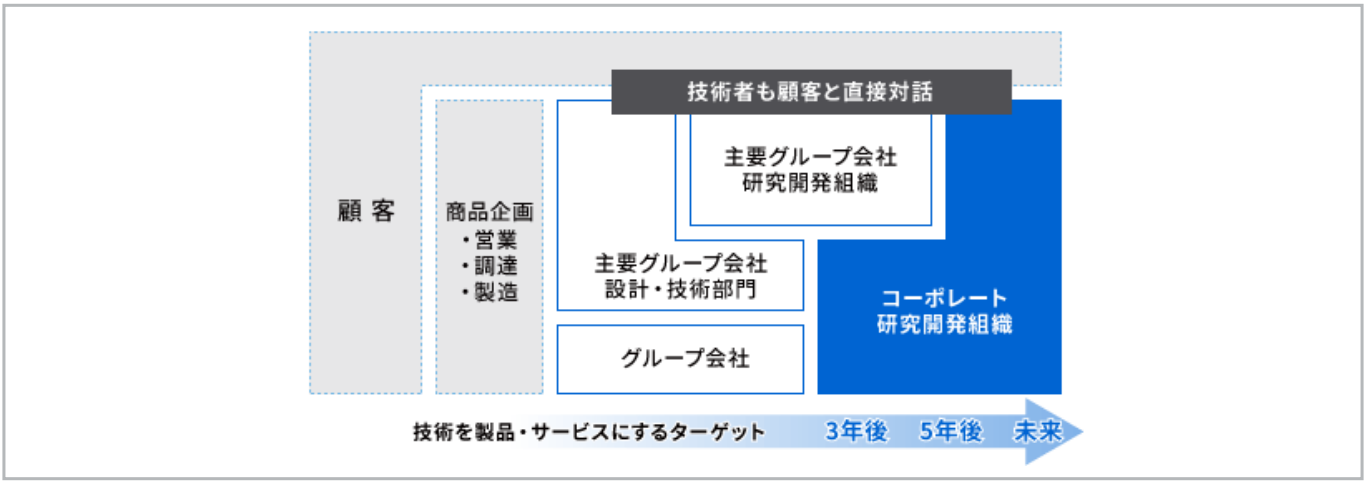


今後はカーボンニュートラル、インフラ強靭化、ニューノーマルやQOL（クオリティオブライフ）向上といった新しい生き方のための技術に注力して、基礎収益力の強化をベースに成長へと軸足をシフトし、インフラサービスカンパニーとしての安定成長、更には世界有数のCPSテクノロジー企業としての飛躍をめざしていきます。

研究開発体制

シーズ・コンセプトを起点とした技術主導と、商品企画・ビジネスモデル主導の両面から、目的に合わせて最適な研究開発拠点で研究開発を行っています。中長期的な基礎研究に取り組むコーポレート研究所、中期的な要素技術開発を行うグループ会社の研究開発部門、製品・サービスを実現する製品技術を担う主要グループ会社技術部門に研究・開発の拠点を分け、技術課題の解決に向けて最適な研究開発体制を構築しています。

研究開発体制



国内外の主要拠点

研究開発拠点をアメリカ、欧州、中国、インド、ベトナムなどに展開し、東芝グループ国内外技術開発拠点が相互に連携し、グローバルで最先端の研究開発を幅広く行っています。国際的な競争力を高めるために、研究・開発においても市場変化への即応力を高めており、特に市場が拡大する中国・アジアでは、製造拠点だけでなく、エンジニアリング拠点や開発拠点の現地展開を図っています。今後は新興国における研究開発が起点となり、先進国を含めたグローバルな市場に受け入れられる製品を生み出していきます。

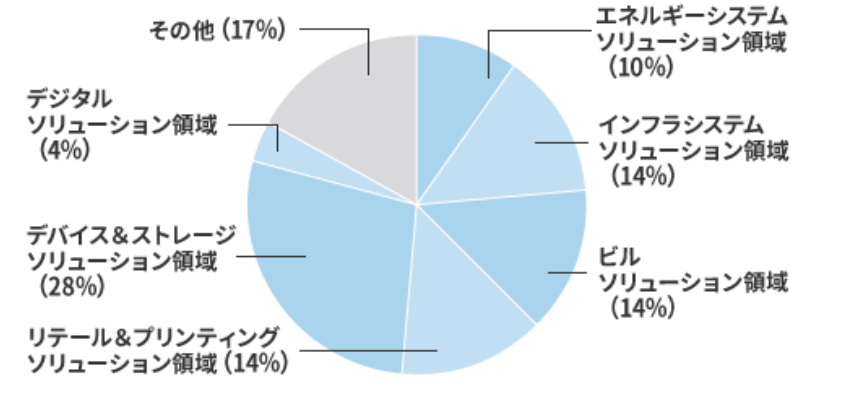
研究開発費

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
2,955億円	1,787億円※	1,675億円	1,589億円	1,505億円

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

東芝グループの売上高に対する研究開発費率は、約5%で推移しています。

研究開発費内訳（2020年度）



新型コロナウイルス感染症対策への技術を通じた貢献

東芝グループでは、新型コロナウイルス感染症対策技術により、生活やコミュニケーションの場における安全・安心へ貢献します。

リモートワーク・教育の支援

東芝デジタルソリューションズ(株)は、リモートワークを推進する企業を支援するため、eラーニングを簡単に作成することができるeラーニング クラウドサービス「Generalist®/LW」のコンテンツの一部を2020年10月末まで無償で提供しました。また、東芝は、オンライン化した学校の授業の質の維持・向上に貢献するよう、教師の音声を認識し、字幕をリアルタイムで表示、また字幕化により授業全体をテキストデータ化する音声自動字幕システムToScLive™を開発しました。

> eラーニングクラウドサービスGeneralist®/LW 内定者向けコンテンツ、Microsoft Officeコンテンツ、テレワークコンテンツを無償提供

> オンライン授業向けのリアルタイム音声自動字幕システムToScLive™を開発

ソーシャルディスタンスへの対応

東芝は、監視カメラの画像から、密集状態を検知して通知することで店舗や公共施設内の状態を把握できるようになり、監視の平準化・省力化が図れるほか、滞留する場所を可視化することにより密集緩和対策への貢献が期待できる画像解析AI技術を開発しました。

> 一般的なPCで高速に群集の人数をカウントするAIを開発

安全・健康

東芝ライテック(株)は、公共の場での感染を防ぐ手段として、有人環境でウイルス抑制・除菌効果のある紫外線を照射できる照射装置をウシオ電機株式会社と共同開発しました。また、東芝デジタルソリューションズ(株)は、CO_2センシングで換気を実施するアプリなどを簡単につくることができる「ifLinkコミュニティ活動」を提供します。

> 有人環境下で使用できるウイルス不活化・殺菌技術「Care222®」を搭載した新製品2機種を1月から発売

> IoTを使ったビジネス展開をサポートする「ifLinkプラットフォーム」の提供を開始

社外との連携によるオープンイノベーション

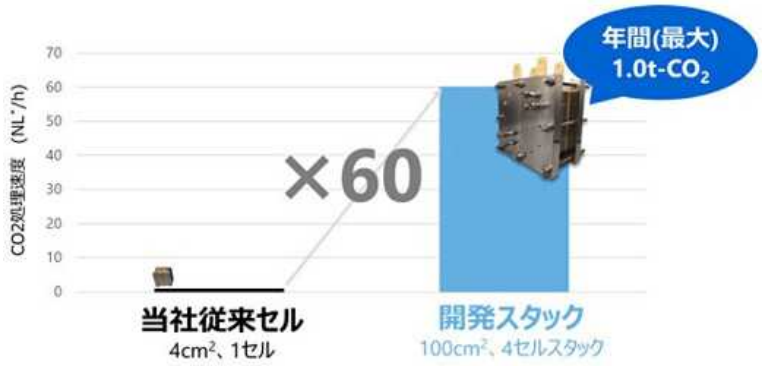
常温環境下において世界最高スピードでCO_2を価値ある資源に変換可能なCO_2資源化技術を開発し、カーボンリサイクルのビジネスモデル検討も開始(2020年12月、2021年3月)

東芝は、二酸化炭素(CO_2)を燃料や化学品の原料となる一酸化炭素に電気化学変換するCO_2資源化技術「Power to Chemicals」において、変換する電解セルを当社独自の技術で積層(スタック)することで単位設置面積当たりの処理量を高め、郵便封筒(長3)サイズの設置面積で、年間最大1.0t-CO_2の処理量を達成しました[*1]。Power to Chemicalsは、東芝エネルギーシステムズ(株)、東洋エンジニアリング(株)、出光興産(株)、全日本空輸(株)、日本CCS調査(株)と連携して進める、CO_2を持続可能なジェット燃料(SAF)に再利用するカーボンリサイクルのビジネスモデル検討で活用されるものです。

> 常温環境下において世界最高スピードでCO_2を価値ある資源に変換可能なCO_2資源化技術を開発

> カーボンリサイクルのビジネスモデル検討を開始

開発スタック（電極面積100cm²、4セル積層）の外観写真



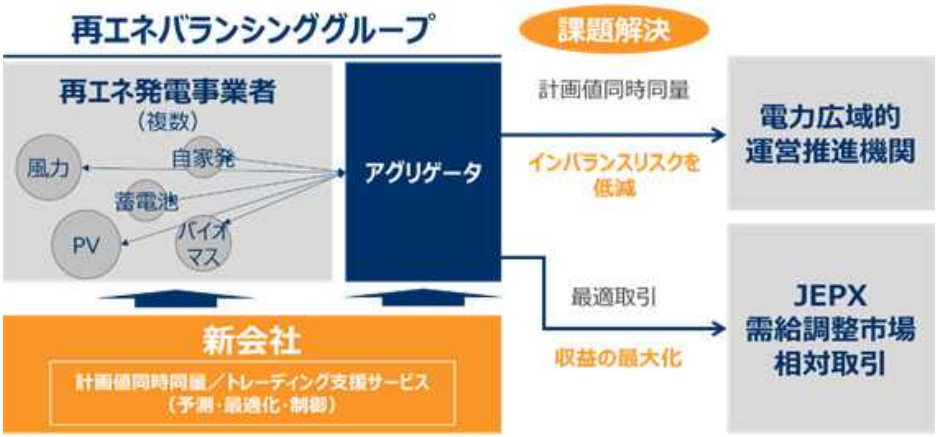
今回開発したCO_2電解スタックのCO_2処理速度

*1 本成果の一部は、環境省委託事業「人工光合成技術を活用した二酸化炭素の資源化モデル事業」により行われました。

VPP技術を活用した再生可能エネルギー普及促進をめざし、新会社の設立に合意（2020年11月）

東芝エネルギーシステムズ（株）は、VPP技術を活用した支援サービス提供により、再生可能エネルギーの普及促進をめざし、世界最大規模のVPP事業者であるドイツのネクストクラフトベルケと新会社「東芝ネクストクラフトベルケ」を設立することに合意しました。新会社では、日本国内を中心にバーチャルパワープラント（VPP）技術を活用し、再生可能エネルギー発電事業者や需要家、発電事業者を束ねるアグリゲーター向けに、計画値同時同量*1への対応や電力の需給調整市場における最適なトレーディング運用などの支援サービスを提供します。

> 世界最大規模のVPP事業者「ネクストクラフトベルケ」と新会社の設立に合意



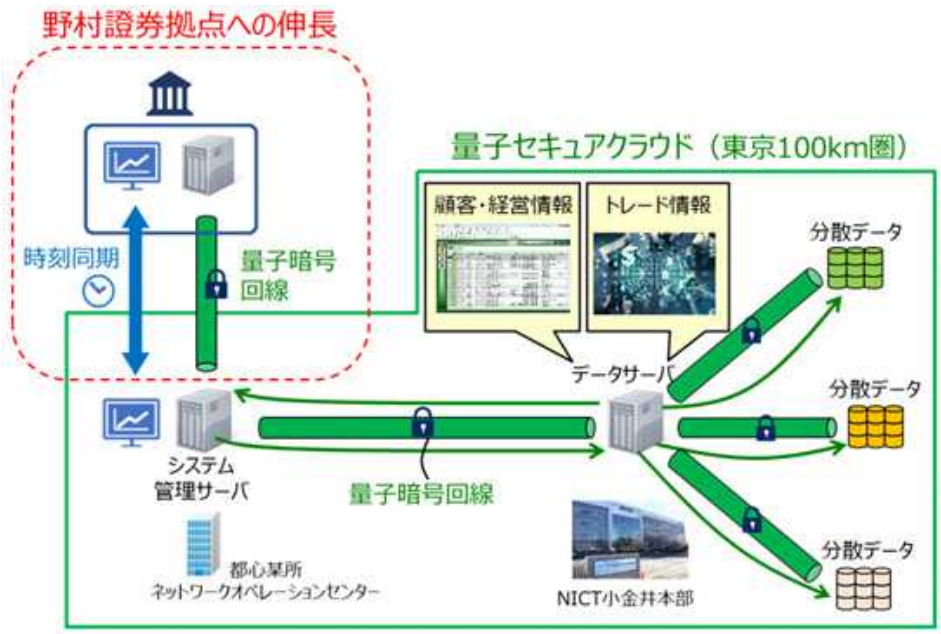
新会社のビジネスモデル

*1 発電事業者や小売電気事業者などが30分単位で発電計画と発電実績、需要計画と需要実績を一致させるように調整を行う仕組み

金融分野のサイバーセキュリティ強化に向けた量子暗号技術活用の共同検証を開始（2020年12月）

東芝は、野村ホールディングス（株）、野村證券（株）、国立研究開発法人情報通信研究機構、日本電気（株）と、5者共同で、金融分野におけるデータ通信・保管のセキュリティ強化に向けて、量子暗号技術の有効性と実用性に関する国内初の検証を2020年12月より開始しました。 今後、5者は本検証の成果をふまえ、金融分野のサイバーセキュリティ強化に向けた量子暗号技術・量子セキュアクラウドシステムの活用策、適切な導入プランの策定などに取り組んでいく予定です。

> 金融分野のサイバーセキュリティ強化に向けた量子暗号技術活用の共同検証を開始



量子暗号及び量子セキュアクラウドシステムの検証環境のイメージ図

本共同検証は、内閣府が主導する戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）「光・量子を活用したSociety 5.0実現化技術」（管理法人：国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構）の一環として実施します。

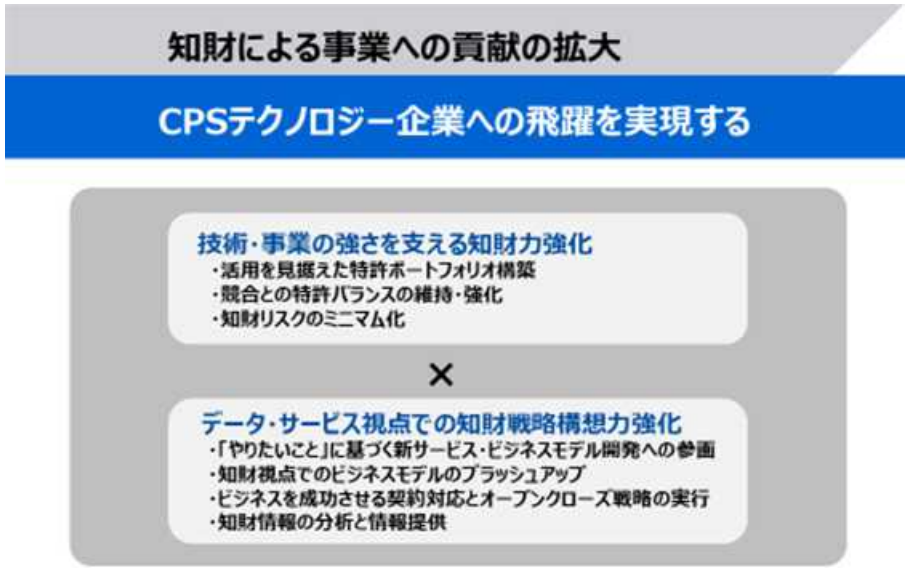
知的財産

知的財産に関する方針と戦略

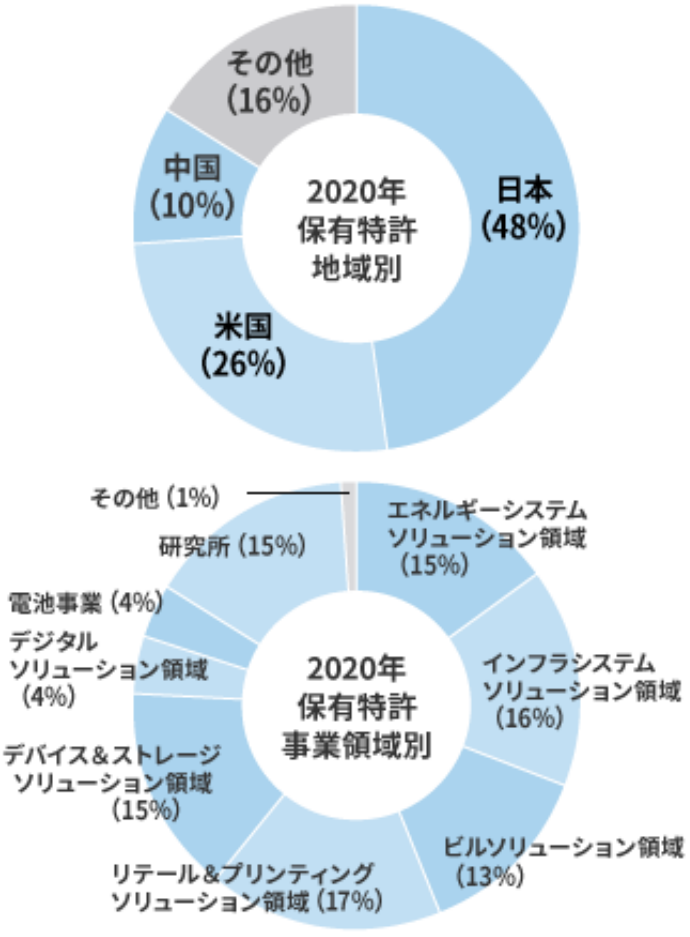
東芝グループでは、「知的財産権に関する法令を遵守すること」「会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、積極的に活用すること」「第三者の知的財産権を尊重すること」を知的財産の基本方針として、「東芝グループ行動基準」で定めています。
また、知的財産を「事業活動や事業貢献のツール」として活用し、東芝グループが培ってきた技術・事業の強さを支える知財力の強化を継続するとともに、CPS（サイバー・フィジカル・システム）テクノロジー企業への飛躍を実現するためにデータ・サービス視点での知財戦略構想力強化に取り組み、研究開発の成果である知的財産の積極的な活用を通じて、新たな価値を社会に提供していきます。

> 東芝グループ行動基準　12. 知的財産権の尊重

東芝グループの知的財産戦略



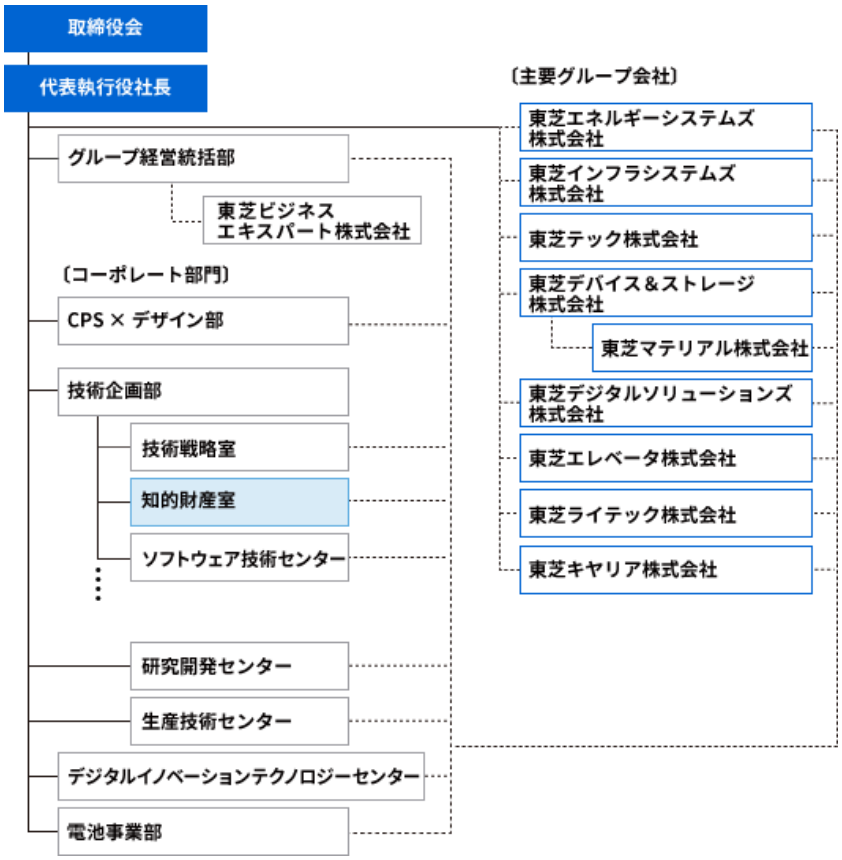
特許保有状況



知的財産にかかわる体制

知的財産部門の組織体制は、コーポレートの知的財産室と研究所・主要グループ会社の知的財産部門で構成されています。コーポレートの知的財産室は、知的財産に関する全社戦略・施策の立案・推進、契約・係争対応、特許情報管理、著作権などの知的財産権法対応を行っています。一方、研究所・主要グループ会社知的財産部門は、それぞれの開発・事業領域における知的財産戦略を進め、優れた知的財産ポートフォリオの構築を図るべく、知的財産の強化に取り組んでいます。

知的財産推進体制



WIPO GREENへの参画

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

> WIPO GREEN

模倣品対策

東芝ブランドは、東芝グループの企業価値や東芝グループが提供する商品、役務などの価値を象徴するものです。東芝製品の模倣品を放置することは、東芝のブランド価値や社会的信用を脅かすだけでなく、お客様が純正品と誤認して模倣品を購入し、期待どおりの製品効能が得られない状況を生じるおそれがあります。そのため、模倣品排除に努めるとともに、国内外の模倣品対策団体とも連携し、現地の政府機関などに対し取締強化を積極的に働きかけています。

社外からの評価

2020年度に評価いただいた内容を中心に記載しています。

項目	評価・対象	組織
SRI／CSR評価		
FTSE Russell FTSE4Good Index Series FTSE Blossom Japan Index FTSE4Good　FTSE Blossom Japan › FTSE4Good › FTSE Blossom Japan Index	ESG、CSRへの取り組み	(株)東芝
デザイン		
(公財)日本デザイン振興会 2020年度グッドデザイン賞 GOOD DESIGN AWARD 2020	量子暗号通信システム スポット・ゾーン空調システム FLEXAIR 室内ユニット 他	(株)東芝、 東芝キヤリア(株) 他
iFインターナショナル フォーラム デザイン iFデザインアワード2021 DESIGN AWARD 2021	純水素燃料電池システム　H2Rex™ SCiB™搭載 鉄道用回生電力貯蔵システム インバーターエアーコンディショナー HAORI	(株)東芝、 東芝エネルギーシステムズ(株)、 東芝インフラシステムズ(株)、 東芝キヤリア(株)
(一財)国際ユニヴァーサルデザイン協議会 IAUD国際デザイン賞2020 IAUD INTERNATIONAL DESIGN AWARD 2020	乗り場行先階登録システム FLOORNAVI	(株)東芝、 東芝エレベータ(株)
日刊工業新聞社 機械工業デザイン賞IDEA Innovative & Inventive Design Excellence Award	カメラ付きLED照明 ViewLED	(株)東芝 東芝ライテック(株)

項目	評価・対象	組織
環境活動		
製品・サービスに関する評価		
2020年度　省エネ大賞 製品・ビジネスモデル部門	（経済産業大臣賞（業務分野）） ビル用マルチ空調システム 「スーパーマルチu」シリーズ	東芝キヤリア（株）
令和2年度　気候変動アクション 環境大臣表彰	（開発・製品化部門（適応分野）） マルチパラメータ・フェーズドアレイ 気象レーダによる気象防災への取り組み	東芝インフラシステムズ（株） 電波システム事業部／小向事業所
	（開発・製品化部門（緩和分野）） 人工光合成技術を活用した CO_2資源化技術の開発	（株）東芝
事業活動に関する評価		
令和2年度全国産業資源循環連合会 会長表彰	（優良事業所表彰） 産業廃棄物の適正処理、 適正な再資源化に関する取り組み	東芝環境ソリューション（株）
令和2年度横浜市3R活動優良事業所認定	事業系廃棄物の分別排出、発生抑制、 再使用、再生利用等に顕著な功績の あった事業所	東芝マテリアル（株）
コミュニケーション・人材育成に関する評価		
令和2年度循環型社会形成推進 功労者等環境大臣表彰	（3R活動優良企業の部） 資源の有効活用、産業廃棄物削減に 加え、従業員の啓発活動を推進し 循環型社会形成に大きく貢献	（株）ジャパンセミコンダクター岩手事業所
第24回環境コミュニケーション大賞	（環境報告部門） 東芝グループサステナビリティレポート 2020	（株）東芝
環境 人づくり企業大賞2020	（優秀賞（大企業区分）） TELC-BATON、環境負荷低減施策	東芝エレベータ（株）
生物多様性に関する評価		
第6回四国環境パートナーシップ表彰	（地域課題解決部門） 生物多様性構内外育成保護活動	東芝ライテック（株）
その他の環境活動関連の受賞案件は「**表彰・評価（環境活動ホームページ）**」をご覧ください。		
製品技術		
文部科学省 令和3年度 科学技術分野の文部科学大臣表彰	（科学技術賞　開発部門） 高速かつ高効率な無線LAN技術の開発	（株）東芝
（公社）電気科学技術奨励会 第68回（令和2年度）電気科学技術奨励賞	（電気科学技術奨励賞） 再生可能エネルギー電源の発電制限 緩和のためのシステム開発	東芝エネルギーシステムズ（株） 九州電力送配電（株）
（公財）岩谷直治記念財団	（第47回（2020年度）岩谷直治記念賞） CO_2フリーの自立型水素エネルギー供給システム「H2One™」の開発と実用化	東芝エネルギーシステムズ（株）

項目	評価・対象	組織
クラリベイト 「Clarivate Top100 グローバル・イノベーター2021」 	「Clarivate Top100 グローバル・イノベーター2021」に選出 （2011年から10年連続）	（株）東芝
従業員		
日本健康会議 健康経営優良法人2021 大規模法人部門 	従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人	（株）東芝、 東芝エネルギーシステムズ（株）、 東芝インフラシステムズ（株）、 東芝デバイス&ストレージ（株）、 東芝デジタルソリューションズ（株）
		東芝キヤリア（株）、 東芝キヤリアエンジニアリング&ライフサポート（株）、富士冷熱工業（株）
		東芝ライテック（株） ※ 健康経営度調査結果の上位500法人として「ホワイト500」にも認定
		東芝ITコントロールシステム（株）
		東芝プラントシステム（株）
日本健康会議 健康経営優良法人2021 中小規模法人部門 		東芝プレシジョン（株）
NPO法人 グッド・エイジング・エールズ 任意団体work with Pride PRIDE指標2021 ゴールド 	社内外における性的マイノリティ（LGBT+）に関する取り組み	（株）東芝
ブロンズ › PRIDE指標2021		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）

活動のあゆみ

2021年度	・サステナビリティ推進部を設置し、サステナビリティ推進室を移管 ・サステナビリティ推進体制の見直しを実施 ・サステナビリティ基本方針を策定 ・新マテリアリティを策定 ・第7次環境アクションプラン開始
2020年度	・CSR経営推進室をサステナビリティ推進室に改称 ・東芝グループ紛争鉱物対応方針を東芝グループ責任ある鉱物調達方針として改定 ・豪州現代奴隷法に基づき、ステートメントを公表 ・東芝グループ環境未来ビジョン2050策定 ・CSRレポートと環境レポートを統合し、サステナビリティレポートを発行 ・Science Based Targets（SBT）認定取得
2019年度	・気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明
2018年度	・東芝グループ理念体系策定 ・主要グループ会社にSDGs担当者を設置し、SDGsへの取り組みを強化
2017年度	・第6次環境アクションプラン策定
2016年度	・原子力事業において損失が発生。本件の原因究明、及び対応策についてさまざまな取り組みを実施 ・英国現代奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）に基づき、ステートメントを公表
2015年度	・会計処理問題の原因追究、及び再発防止に向けたさまざまな取り組みを開始 ・国連グローバル・コンパクトやRBA行動規範の説明会を社内外で実施
2014年度	・「東芝グループ行動基準」を改定し、第1項に「人権の尊重」を記載 ・東芝グループの調達方針を改定し、国内外の調達取引先約10,000社（のべ数）に対して徹底を要請 ・「東芝グループ社会貢献一斉アクション」を開始
2013年度	・アジア地域9か国の人事責任者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショップを開催 ・社会貢献賞にグローバルな社会課題への貢献に対する「事業部門」表彰を新設 ・新・環境経営コンセプト「T-COMPASS」を導入
2012年度	・調達取引先のべ10,000社に「紛争鉱物問題の取り組み状況」「CSR推進」について調査 ・第5次環境アクションプラン策定
2011年度	・「東芝グループ紛争鉱物対応方針」制定、「東芝グループ調達方針」改定などサプライチェーンでのCSRを推進 ・RBA（Responsible Business Alliance）に加盟
2010年度	・ISO26000を活用したCSRマネジメント強化 ・勤務時間を「見える化」するシステムを整備 ・外国籍UDアドバイザー制度をスタート ・グローバル統一ブランドとして「ecoスタイル」を制定
2009年度	・東芝グループ生物多様性ガイドラインを制定 ・東芝手話倶楽部の開設 ・家族の日・家族の週間に週2日以上の定時退社の励行
2008年度	・体験型科学教育の普及をNPO法人と協働で推進 ・第1回東芝カップ・中国師範大学師範専門理科大学生の教学技能創新実践コンテスト実施 ・CSR（「人権」「安全衛生」「環境保全」など）に関する実地監査の実施（タイ地区） ・環境レポートを発行 ・東芝グループの温室効果ガス排出量を2012年度でピークアウトし、以後絶対量削減を発表
2007年度	・東芝グループ環境ビジョン2050策定 ・東芝グループ品質体制の強化 ・国内の対象グループ会社すべてで障がい者の法定雇用率達成

2006年度	・東芝グループCSR月間の制定 ・お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」の開設 ・150万本の森づくり運動スタート ・東芝総合環境監査システムの強化
2005年度	・障がい者雇用の特例子会社（東芝ウィズ）の立ち上げ ・東芝グループCSR大会開催 ・社会貢献賞（Toshiba “ASHITA” Award）新設 ・エコプロダクツ国際展へ出展
2004年度	・CSRレポートを発行 ・男女共同参画推進の専任組織を設立 ・CSRに基づくグループ調達方針を制定 ・東芝グループ環境ビジョン2010を発表 ・第4次環境ボランタリープラン策定
2003年度	・委員会等設置会社に移行 ・CSR本部を設立 ・環境効率指標「ファクターT」を導入 ・国連グローバル・コンパクトに参加 ・米国のCSR推進団体 BSR（Business for Social Responsibility）に加入
2002年度	・社内FA制度を導入 ・廃棄物ゼロエミッションを達成
2001年度	・事業行動基準の国内版と国際版を統合
2000年度	・全社リスクマネジメント体制を確立 ・環境会計をスタート ・グリーン調達活動を開始
1999年度	・社内カンパニー制導入 ・ECP（環境調和型製品）基準を制定 ・グリーン調達ガイドライン発行 ・東芝総合ご案内センターを設立
1998年度	・執行役員制度を導入 ・環境報告書を発行
1995年度	・ISO14001認証取得を開始
1993年度	・第1次環境ボランタリープラン策定
1992年度	・米国で科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・アワード」をスタート ・介護休職・育児休職・短時間勤務制度を導入
1991年度	・第1回東芝地球環境会議を開催 ・東芝タイ財団を設立
1990年度	・第1回環境技術展（後の環境展）をスタート ・東芝グループ経営理念・スローガンを制定 ・東芝の事業行動基準、東芝国際行動基準を制定 ・東芝アメリカ財団を設立
1989年度	・環境保全基本方針を制定 ・環境監査をスタート ・東芝国際交流財団を設立
1988年度	・環境管理センターを設立
1975年度	・東芝グループ安全衛生大会をスタート
1973年度	・東芝経営理念を制定
1971年度	・消費者部を設立

各種ガイドラインなどの対照表

GRIスタンダード対照表

サステナビリティレポートの記載情報と、GRI (Global Reporting Initiative) の「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード（GRIスタンダード）」との対照表です。サステナビリティレポートは、GRIスタンダードを参照しています。

GRIスタンダード対照表

国連グローバルコンパクト対照表

サステナビリティレポートの記載情報と、「国連グローバル・コンパクト」の10原則との対照表です。

国連グローバルコンパクト対照表

ISO26000対照表

サステナビリティレポートの記載情報と、（一財）日本規格協会「ISO26000：2010」との対照表です。

ISO26000対照表

ステークホルダー別インデックス

東芝サステナビリティホームページの記載情報を、関連するステークホルダーごとに分類したインデックスページです。

ステークホルダー別インデックス

2020年度　ESGデータ集

環境

項目				2020年度実績	範囲	掲載ページ
地球温暖化の防止	Scope1,2（自社グループ）の温室効果ガス排出量	温室効果ガス総排出量（万t-CO_2）※1		105	東芝グループ	・事業活動における気候変動への対応
		エネルギー起源CO_2排出量原単位（2013年度基準）（%）		92	東芝グループ	
	Scope3（上流・下流）の温室効果ガス排出量（万t-CO_2）	購入した製品・サービス		1,380	東芝グループ	・気候変動への対応
		資本財		32	東芝グループ	
		スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動		6	東芝グループ	
		輸送、配送（上流）		2	東芝グループ	
		事業所から出る廃棄物		1	東芝グループ	
		出張		0.4	東芝グループ	
		従業員の通勤		4	東芝グループ	
		リース資産（上流）		0..3	東芝グループ	
		輸送、配送（下流）		20	東芝グループ	
		販売した製品の使用	エネルギー供給製品・サービス	34,311	東芝グループ	
			エネルギー消費製品・サービス	6,749	東芝グループ	
		販売した製品の廃棄		2	東芝グループ	
	モノづくり	再生可能エネルギー使用量（TJ）		16	東芝グループ	・環境負荷全容
		その他のエネルギー使用量		「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
	製品・サービス	供給※2	CO_2排出抑制量（万t-CO_2）	2,161（2017年度からの累計）	東芝グループ	・製品・サービスによる温室効果ガス排出抑制量の拡大
		消費※3	CO_2排出抑制量（万t-CO_2）	695（2017年度からの累計）	東芝グループ	・製品・サービスによる温室効果ガス排出抑制量の拡大
			使用段階の消費電力量（PJ）※	418	東芝グループ	・環境負荷全容

項目			2020年度実績	範囲	掲載ページ
資源の有効活用	モノづくり	廃棄物量（万トン）※4	2.6	東芝グループ	・事業活動における廃棄物量の抑制
		廃棄物総発生量（万トン）	6.9	東芝グループ	・事業活動における廃棄物量の抑制
		廃棄物総発生量原単位（2013年度基準）（%）	74	東芝グループ	・事業活動における廃棄物量の抑制
		水受入量（百万m^3）	17.8	東芝グループ	・事業活動における水受入量の削減
		水受入量原単位（2013年度基準）（%）	93	東芝グループ	・事業活動における水受入量の削減
		種類別の水受入量	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
		水再使用量（万m^3）	29	東芝グループ	・環境負荷全容
		水再生使用量（万m^3）	39	東芝グループ	・環境負荷全容
		廃棄物再資源化量（千トン）	66	東芝グループ	・環境負荷全容
		最終処分量（千トン）	0.45	東芝グループ	・環境負荷全容
	製品・サービス	省資源化量（万トン）	40（2017年度からの累計）	東芝グループ	・製品の省資源化量の拡大
		循環資源（再生プラスチック）使用量（トン）	3,514（2017年度からの累計）	東芝グループ	・製品の再生プラスチック使用量の拡大
		投入資源量（千トン）	443	東芝グループ	・環境負荷全容
		代表製品出荷量（千トン）	300	東芝グループ	・環境負荷全容
		使用済み製品の再資源化量（トン）	14,579	東芝グループ	・環境負荷全容
		使用済み製品の回収量（トン）	16,442	東芝グループ	・環境負荷全容
		使用済み製品の廃棄量（再資源化後）（トン）	1,863	東芝グループ	・環境負荷全容
化学物質の管理	モノづくり	化学物質排出量（トン）	821	東芝グループ	・事業活動における化学物質排出量の削減
		化学物質総排出量原単位（2013年度基準）（%）	84	東芝グループ	・事業活動における化学物質排出量の削減
		化学物質取扱量（トン）	10,171	東芝グループ	・環境負荷全容
		大気環境への負荷	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
		水環境への負荷	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
		水域への化学物質排出量	「環境負荷全容」に記載	東芝グループ	・環境負荷全容
	製品・サービス	製品に含まれる特定化学物質の削減	4種フタル酸エステル※5に関し、欧州向け規制対象製品の代替化を完了	東芝グループ	・製品の化学物質管理
エクセレントECP認定件数（件）			9	東芝グループ	・エクセレントECP認定製品リスト
環境マネジメント体制		ISO14001取得拠点数（件）	62（統合認証含む）	東芝グループ	・環境経営推進体制

項目				2020年度実績		範囲	掲載ページ
環境リスク・コンプライアンスの徹底		法令違反発生件数（件）		0		東芝グループ	・環境リスク・コンプライアンスの徹底
		環境構造物指針準拠率（%）	国内グループ会社	96.5		東芝グループ	・汚染の未然防止・リスク低減
			海外グループ会社	99.6		東芝グループ	
		地下水中の揮発性有機化合物（VOC）回収量（kg）		299		東芝グループ	・土壌・地下水の浄化
		PCB無害化処理委託費用（億円）		48		東芝グループ	・PCBの保管・管理
		特定フロン保有量（トン）		3.6		東芝グループ	・オゾン層破壊物質の管理
		フロン類算定漏えい量（t-CO_2）		1,588		東芝グループ	・オゾン層破壊物質の管理
環境コミュニケーション		小学生向け教育プログラム実施件数（件）		5		東芝グループ	・環境コミュニケーション
		グローバル環境アクション報告件数（件）		350		東芝グループ	・環境コミュニケーション
生物多様性の保全		愛知目標達成に向けて活動を展開した拠点数		61		東芝グループ	・生物多様性の保全
環境会計	環境保全コスト	事業場内コスト	環境負荷の低減	投資額（百万円）	2,376	東芝グループ	・環境会計
				費用額（百万円）	5,746	東芝グループ	
		上・下流コスト	グリーン調達、リサイクルなど	投資額（百万円）	684	東芝グループ	
				費用額（百万円）	659	東芝グループ	
		管理活動コスト	環境教育、EMS維持、工場緑化など	投資額（百万円）	31	東芝グループ	
				費用額（百万円）	2,383	東芝グループ	
		研究開発コスト	環境調和型製品開発など	投資額（百万円）	947	東芝グループ	
				費用額（百万円）	18,154	東芝グループ	
		社会活動コスト	地域環境支援、寄付など	投資額（百万円）	0	東芝グループ	
				費用額（百万円）	9	東芝グループ	
		環境損傷対応コスト	土壌汚染修復など	投資額（百万円）	0	東芝グループ	
				費用額（百万円）	165	東芝グループ	
		投資額合計（百万円）		4,038		東芝グループ	
		費用額合計（百万円）		27,116		東芝グループ	

項目				2020年度実績		範囲	掲載ページ
環境会計	環境保全効果	実質効果	エネルギー	環境負荷低減量（GJ）	1,409,000	東芝グループ	・環境会計
				金額効果（百万円）	1,324	東芝グループ	
			廃棄物	環境負荷低減量（トン）	17,900	東芝グループ	
				金額効果（百万円）	1,355	東芝グループ	
			用水	環境負荷低減量（m^3）	720,408	東芝グループ	
				金額効果（百万円）	68	東芝グループ	
			金額効果合計（百万円）		2,747	東芝グループ	
		みなし効果	化学物質排出削減量（トン）		482	東芝グループ	
			金額効果（百万円）		18,721	東芝グループ	
		金額効果合計（百万円）			21,468	東芝グループ	

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

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

社会

項目	2020年度実績	範囲	掲載ページ
株主総数（人）（2021年3月時点）	270,598	東芝	・会社概要 ・東芝グループのステークホルダー
発行済株式総数（株）	4億5,529万	東芝	・会社概要 ・東芝グループのステークホルダー
調達取引先数（のべ、社）	約9,000	東芝グループ	・東芝グループのステークホルダー
連結子会社数（社）	296	東芝	・東芝グループのステークホルダー
グループ従業員数（人）	117,300	東芝グループ	・会社概要 ・東芝グループのステークホルダー ・雇用・労使関係

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
男女別従業員数（人）（比率%）	男性	87,395 (75%)	東芝グループ	・雇用・労使関係 ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	29,905 (25%)		
地域別従業員数（人）	日本	71,331	東芝グループ	・雇用・労使関係
	中国	9,997		
	アジア・オセアニア	26,768		
	北米	5,480		
	中南米	424		
	欧州・アフリカ	3,300		
事業グループ別従業員数（人）	エネルギーシステムソリューション	14,692	東芝グループ	・雇用・労使関係
	インフラシステムソリューション	19,787		
	ビルソリューション	22,193		
	リテール&プリンティングソリューション	18,821		
	デバイス&ストレージソリューション	22,621		
	デジタルソリューション	8,369		
	その他	10,817		
従業員平均年齢（歳）		45.0	東芝	・雇用・労使関係
平均勤続年数（年）		20.1	国内 東芝グループ	・雇用・労使関係 ・取り組み指標
	男性	20.4		
	女性	17.7		
離職率（%）		1.2	東芝及び 主要グループ会社	・雇用・労使関係
平均年間給与（円）		8,665,339	東芝	・雇用・労使関係
初任給（円）		215,500	東芝	・雇用・労使関係
東芝労働組合　加入状況	組合員人数（人）	15,088	東芝及び 主要グループ会社	・雇用・労使関係
	組合員比率（%）	94.7		
新卒採用実績（人）	東芝及び 主要グループ会社	350	国内 東芝グループ	・雇用・労使関係
	国内連結会社	1,090		

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
女性採用比率（新卒）（%）	事務系	34	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	技術系	15		
キャリア採用実績（人）	東芝および主要グループ会社	70	国内東芝グループ	・雇用・労使関係
	国内連結会社	220		
女性役職者数（人）		318	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
女性役職者比率（%）		5.1	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
障がい者雇用数（人）		578.5	東芝（特例子会社等含む）	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
障がい者雇用率（%）		2.51	東芝（特例子会社等含む）	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
外国籍従業員数（人）		401	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
従業員一人当たりの総実労働時間（時間）		2,180	東芝	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
従業員一人当たりの年間時間外労働時間（時間）		320	東芝	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
休暇取得率（%）		56.7	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
育児休職利用者数	男性	72（取得率11%）	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	299		
配偶者出産休暇制度利用者数	男性	210（取得率44%）	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
介護休職制度利用者数	男性	9	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	2		
2015年度～2019年度介護セミナー実施回数（のべ、回）		265	国内東芝グループ	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
短時間勤務制度利用者数	男性	11	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・取り組み指標
	女性	416		

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
企業年金制度加入状況	会社数（社）	85	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	加入者数（人）	約63,000		
健康保険組合加入状況	事業主数	172	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	加入人数（人、退職者・被扶養者を含む）	約221,000		
選択型福祉制度導入状況	会社数（社）	21	国内 東芝グループ	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	対象者数（人）	約40,000		
東芝持株会　加入率（%）		65.4	東芝及び 主要グループ会社	・雇用・労使関係
労働安全衛生 マネジメントシステム （ISO45001） 取得状況 ※海外についてはまとまり次第サステナビリティサイトで公表します	取得率（%）	100	東芝グループ	・安全健康 ・取り組み指標
	国内取得会社数（社）	44		
	国内全人員に占める取得会社の人員数割合（%）	75.1		
	海外取得会社数（社）	集計中		
	海外全人員に占める取得会社の人員数割合（%）	集計中		
安全健康経営会議 実施回数（回）		2	東芝	・安全健康
中央安全衛生委員会 実施回数（回）		1	東芝	
東芝グループ安全健康担当責任者会議（回）		1	国内 東芝グループ	
労働災害発生件数（件）	総数	95	国内 東芝グループ	・安全健康
	（内訳）不休	64		
	休業	31		
	死亡	0		
休業度数率 ※100万時間当たりの休業1日以上の業務上災害件数		0.19	国内 東芝グループ	・安全健康 ・取り組み指標
全災害度数率 ※100万時間当たりの業務上災害件数		0.57	国内 東芝グループ	・安全健康
千人率（全災害） ※従業員1,000人当たりの業務上災害件数		1.15	国内 東芝グループ	・安全健康
脳心臓疾患のハイリスク状況	要配慮以上の高血圧従業員の割合（%）	3.8	国内 東芝グループ	・安全健康
	要配慮以上の高血糖従業員の割合（%）	2.5		

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
メタボリックシンドローム全年齢の該当者(%)		17.5	国内 東芝グループ	・安全健康
安全衛生教育(セルフケア教育)受講者数(人)		67,154	国内 東芝グループ	・安全健康
全社共通の教育・研修の年間受講者数(人)		31,455	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
全社共通の教育・研修費総額(円)		21億	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
従業員一人当たりの平均研修時間(時間)		7.4	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
ハラスメント研修実施回数(回)		1	東芝及び主要グループ会社	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・人権の尊重 ・サステナビリティマネジメント
キャリア形成のためのレビュー実施状況(%)		87	東芝	・公正な評価・人材育成
グループ内公募制度による異動実績(人)		91	東芝及び主要グループ会社	・公正な評価・人材育成
従業員意識調査実施状況	実施会社数(社)	79	東芝グループ	・公正な評価・人材育成
	回答率(%)	約92		
人権に関する調査実施会社数(社)		211	東芝グループ	・サステナビリティマネジメント ・人権の尊重
人権啓発セミナー受講状況	回数(回)	120	国内 東芝グループ	・人権の尊重
	受講者数(のべ、人)	7,300		
事業別調達構成比率(%)	エネルギー・社会インフラ	52	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進
	電子デバイス	32		
	その他	16		
国内／海外調達構成比率(%)	国内	73	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進
	海外	27		
新規調達先数(社)		約2,000	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進
調達説明会参加会社数(のべ、社)		8,567	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進
調達取引先調査数(CSR調査)(のべ、社)		9,660	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進 ・取り組み指標
調達取引先実地調査数(のべ、社)		497	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進
調達取引先の指導・支援・取引停止数(のべ、社)	指導・支援	329	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進 ・取り組み指標
	取引停止	0		

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
東芝グループ調達方針 同意取得率（%）		96	東芝グループ	・取り組み指標
調達取引先グリーン度 （自主評価）結果内訳（%）	Sランク	90.7	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進
	Aランク	4.1		
	Bランク（改善要請）	1.8		
	Bランク未満（改善要請）	3.4		
調達取引先を対象とした通報制度（クリーン・パートナー・ライン）受付件数（件）		2	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進
紛争鉱物調査実施会社数 （のべ、社）		約630	東芝グループ	・持続可能な調達活動の推進 ・取り組み指標
QMS認証取得状況 （2019年度） ※2020年度データはまとまり次第サステナビリティサイトで公表します	対象拠点数	107	東芝グループ	・安心・安全のための品質管理
	取得拠点数	99		
	取得率（%）	92.5		
品質人材教育受講者数 （のべ、人）		701	東芝国内及び中国の品質関連担当者	・安心・安全のための品質管理
消費生活用製品安全法に基づく事故報告件数（件）		4	国内 東芝グループ	・製品安全・製品セキュリティ
東芝総合ご案内センター 問い合わせ件数（件）		5,713	東芝グループ	・お客様満足の向上
電話対応コンクール 実施回数（回）		1	国内東芝グループのコールセンター	・お客様満足の向上
お客様満足度向上教育 受講者数（人）		74,103	国内 東芝グループ	・お客様満足の向上
お客様満足向上に関する 講演会の実施回数（回）		1	国内 東芝グループ	・お客様満足の向上
アフターサービス大会 実施回数（回）		0	国内東芝グループ、中国	・お客様満足の向上
コールセンター品質チェック 実施回数（回）		1	東芝及び 主要グループ会社	・お客様満足の向上

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
社会貢献支出額、内容別比率	支出額（円）	9.7億	東芝グループ	・社会貢献活動 ・取り組み指標
	内容別比率（%）			
	科学技術	75		
	スポーツ・文化	7		
	社会福祉	1		
	国際親善	5		
	自然環境	1		
	災害救援	3		
	医療	1		
	その他	9		
年間社会貢献プログラム（件）	696		東芝グループ	・取り組み指標
東芝グループ ボランティアデイズ 従業員参加者数（人）	約57,000		東芝グループ	・社会貢献活動

ガバナンス

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
取締役数（人）	12		東芝	・コーポレート・ガバナンス ・取り組み指標
社外取締役数（人）	11		東芝	・コーポレート・ガバナンス ・取り組み指標
女性取締役数（人）	1		東芝	・コーポレート・ガバナンス ・取り組み指標
定時株主総会出席者数（人）	127		東芝	・東芝グループのステークホルダー
社外取締役・株主 グループ ミーティング実施回数（回）	1		東芝	・投資家情報 ・東芝グループのステークホルダー
取締役会開催回数（回）	16		東芝	・事業報告
役員報酬額 （役員区分ごとの 報酬などの総額）（百万円）	取締役（対象2人、 社外取締役を除く）	98	東芝	・コーポレート・ガバナンス
	社外取締役（対象10人）	261		
	執行役（対象13人）	770		
役員ごとの連結報酬などの 総額（百万円）	車谷　暢昭	145	東芝	・コーポレート・ガバナンス

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
東芝グループ行動基準教育受講率（%）		99.2	国内 東芝グループ	・取り組み指標
同業他社接触ガイドライン、贈収賄防止ガイドライン対象会社に対する自主監査率（%）		100	国内 東芝グループ	・取り組み指標
内部通報制度受付件数（件）	東芝相談ホットライン	129	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス ・公正な評価・人材育成 ・人権の尊重 ・取り組み指標
	監査委員会ホットライン	31		
腐敗防止に関する法令違反状況	価格カルテルによる摘発（件）	0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
	贈賄による摘発（件）	0		
政治寄付額（円）		0	東芝	・リスクマネジメント・コンプライアンス
重要情報漏洩事故発生件数（件）		0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
製品安全に関する規制違反件数（件）		0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
製品及びサービスの情報とラベリングに関する規制違反件数（件）		0	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
景品表示法違反件数（件）		0	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス ・取り組み指標
経営トップの意識改革教育実施状況	回数（回）	7	国内 東芝グループの上級管理職	・リスクマネジメント・コンプライアンス
	受講者数（のべ、人）	254		
会計コンプライアンス教育受講者数（人）		約90,000	東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
下請法教育受講者数（人）		76,504	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス
電気用品安全法教育受講者数（人）		73,112	国内 東芝グループ	・製品安全・製品セキュリティ
CSR職場ミーティング実施状況	実施回数（回）	1	国内 東芝グループ	・リスクマネジメント・コンプライアンス ・東芝グループのステークホルダー ・取り組み指標
	参加人数（人）	約70,000		

項目	2020年度実績		範囲	掲載ページ
研究開発費、事業別比率	研究開発費（億円）	1,505	東芝グループ	・研究開発と知的財産
	事業別比率（%）			
	エネルギーシステムソリューション	10		
	インフラシステムソリューション	14		
	ビルソリューション	14		
	リテール&プリンティングソリューション	14		
	デバイス&ストレージソリューション	28		
	デジタルソリューション	4		
	その他	17		
保有特許　地域別比率（%）	日本	48	東芝グループ	・研究開発と知的財産
	米国	26		
	中国	10		
	その他	16		
保有特許　事業別比率（%）	エネルギーシステムソリューション	15	東芝グループ	・研究開発と知的財産
	インフラシステムソリューション	16		
	ビルソリューション	13		
	リテール&プリンティングソリューション	17		
	デバイス&ストレージソリューション	15		
	デジタルソリューション	4		
	電池事業	4		
	研究所	15		
	その他	1		

第三者検証

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

対象範囲

事業プロセスによる温室効果ガス排出量：

東芝及び国内・海外グループ会社における温室効果ガス排出量（Scope1及び2※1）。
選定した2か所の拠点（株式会社 東芝　本社事務所、東芝エレベータ株式会社　府中工場）への検証を実施

販売した製品の使用にともなう温室効果ガス排出量：

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

※1　Scope1及び2：燃料や電力などの使用及び生産プロセスに由来する自社の温室効果ガス排出量（Scope1は直接排出、Scope2は間接排出）
※2　Scope3カテゴリ11：報告年度に製造・販売した製品・サービス等の使用にともなう排出量（2020年度から発電プラントなどエネルギー供給にかかわる製品・サービスによる排出量（34,311万tCO_2）を含む）

株式会社日本環境認証機構による第三者検証報告書（PDF：760KB）

結果

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

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

算定方法

- 燃料使用にともなうCO_2排出量：環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.7）」を基に東芝グループで定めた方法による
- 電力購入にともなうCO_2排出係数：各電力会社より提供された排出係数を使用
- CO_2以外の温室効果ガス：気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の第4次評価報告書による地球温暖化係数を基に東芝グループで定めた方法による
- 販売した製品の使用にともなうCO_2排出量：製品が使用段階で将来的に排出すると想定される排出量を、その製品が販売された年に集計して算定

人と、地球の、明日のために。

株式会社 東芝

〒105-8001 東京都港区芝浦 1-1-1

お問い合わせ先

サステナビリティ推進部

お問い合わせ受付ページ

https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/contact/index_j.htm

第3版2022年1月発行