

# 環境への取り組み

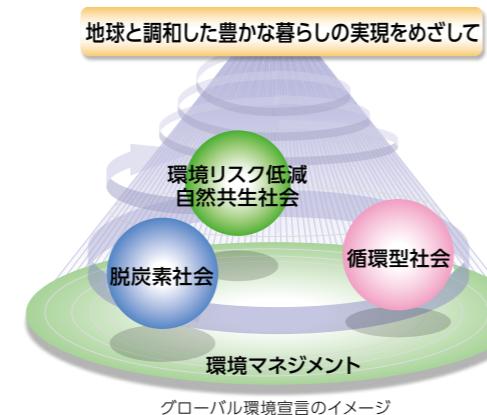
## 環境マネジメントの推進

「第七次環境取り組みプラン」に基づいて、グローバルに活動を展開しています。

### ■ グローバル環境宣言(環境方針)

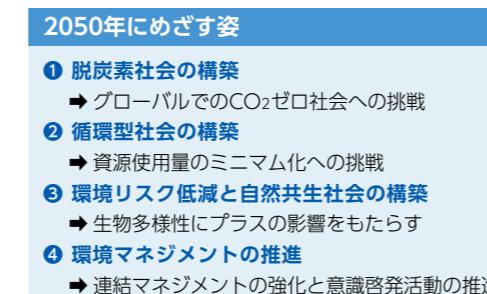
当社は、「企業活動を通じて住みよい地球と豊かな社会づくりに取り組むとともに、クリーンで安全な優れた品質の商品を提供する」を基本理念の一つとして定めています。この理念に基づき、2011年2月に環境面での具体的な行動指針を示した「グローバル環境宣言」を定め、豊田自動織機グループ全体で共有し、実践しています。

「環境マネジメントの推進」を土台として、「脱炭素社会の構築」、「循環型社会の構築」、「環境リスク低減と自然共生社会の構築」を4つの柱とした環境経営により、「地球と調和した豊かな暮らし」の実現に、当社グループ一丸となって貢献していきます。



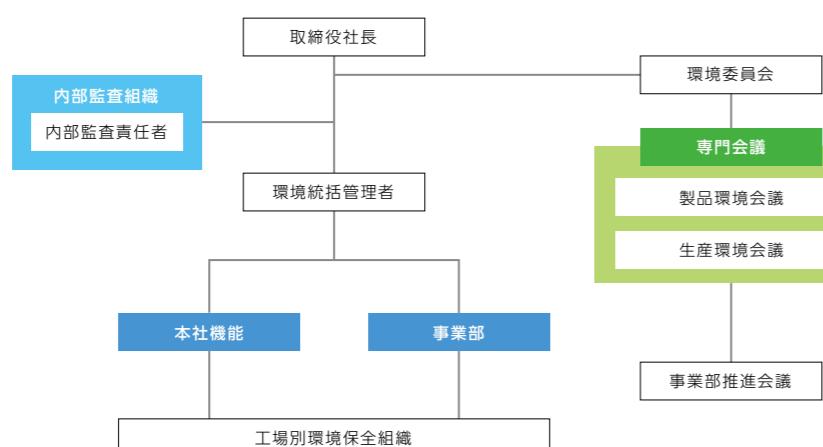
### ■ 「2050年にめざす姿」と環境取り組みプラン

当社は、環境の取り組みの基本姿勢である「グローバル環境宣言」で掲げた4つの柱についての、「2050年にめざす姿」を策定しています。そのマイルストーンとして、5年間の活動計画である「環境取り組みプラン」を策定し、実現に向けて豊田自動織機グループ一丸となって力強く活動を推進しています。



### ■ 環境マネジメント体制

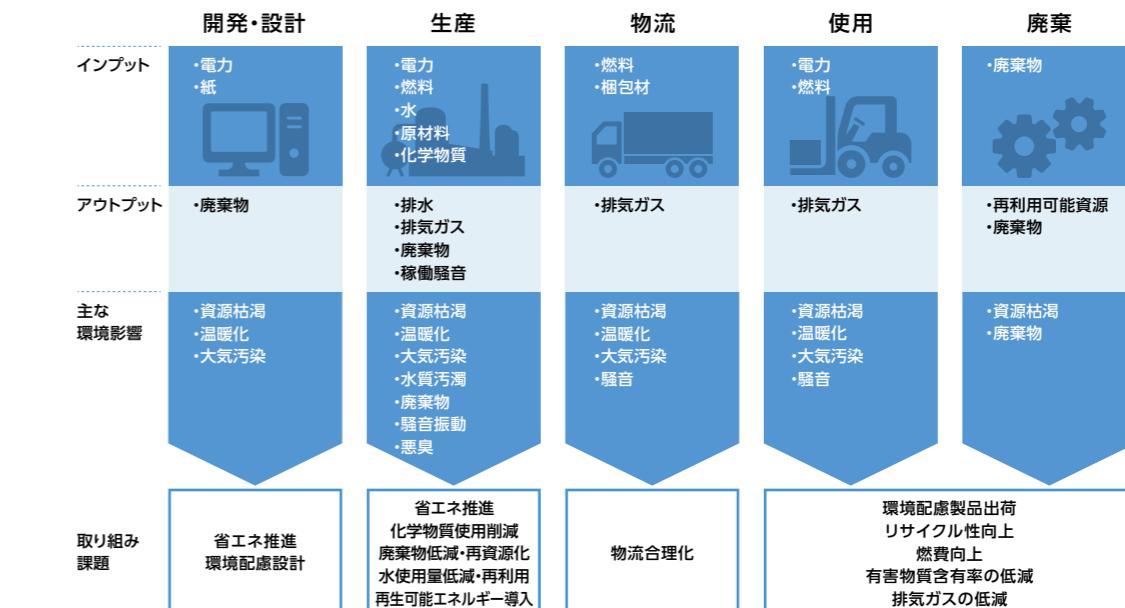
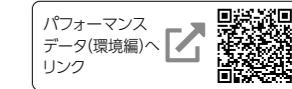
当社では、従来各工場単位で環境マネジメントシステム(EMS)を構築していましたが、2007年度に、環境経営の一層の推進をねらい、従来のEMSを活かしながら経営層の意思決定を迅速に業務へ反映できるよう、社長をトップとした全社EMSを再構築しました。これにより、当社の経営体制と一致した環境マネジメント体制をベースに環境面におけるガバナンスを強化し、製品開発、生産活動に伴う環境負荷低減の一層の推進をはかっています。



### ■ 事業活動による環境影響

環境負荷低減に向け、効率的に活動を推進するため、当社は新製品の企画・開発・設計段階からその製品が廃棄されるまでのライフサイクル全体で、資源やエネルギーの使用およびそれに伴う環境負荷の全体像を的確に把握するよう努めています。インプットには、電力などのエネルギー、水、オフィスで使用する紙、製品の原材料などや製造工程で使用するさまざまな化学物質の他、物流段階で使用する輸送車両の燃料などがあり、天然資源の枯渇という影響をおよぼします。アウトプットには、製造段階で発生する排水、排気ガスや廃棄物、また、エネルギーや燃料の消費によって発生するCO<sub>2</sub>などがあり、さまざまな環境影響をおよぼします。こうした環境負荷を低減するため、日常管理を徹底するとともに、目標を明確に設定し、環境活動を推進しています。なお、当社の環境パフォーマンスデータについては、当社ホームページをご参照ください。

パフォーマンス  
データ(環境編)へ  
リンク



### ■ 第七次環境取り組みプラン

当社は、「2050年にめざす姿」の実現に向けて、5年間(2021～2025年度)の活動計画である第七次環境取り組みプランを策定し、活動を推進しています。

七次プランでは、「グローバル環境宣言」で掲げた4つの柱「脱炭素社会の構築」、「循環型社会の構築」、「環境リスク低減と自然共生社会の構築」、「環境マネジメントの推進」に対してそれぞれ取り組み方針と実施事項、目標値を掲げて活動しています。2021年度は2025年度の目標に対し、すべての項目で順調に推移しました。なお、七次プラン詳細については、当社ホームページをご参照ください。

七次プラン  
詳細へリンク



## ■ 環境監査

当社は、第三者機関による外部審査と、社内での内部監査を毎年実施しています。

2021年度の外部審査では不適合はありませんでしたが、将来的に不適合となる可能性があると判断された事項に対する改善を進めるとともに、他工場へ内容を展開しています。内部監査については、事業部間の相互監査を継続し、「監査員の育成」と「監査の効率化」をねらいとした監査チームを編成することで、監査のレベルアップをはかりました。また、「方針管理」と「現場管理」を重点監査項目とし、各部門における環境経営への貢献度やリスクの有無などについて確認しました。

## ■ ISOの認証取得

環境に関する取り組みをより効率的に、かつ体系的に進めていくために、当社は環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を取得しています。認証を取得した拠点については、当社ホームページをご参照ください。



## ■ 環境教育

当社は、職種や役職ごとに必要とされる環境に対する知識・能力を整理し、それに基づいて環境教育プログラムを構築しています。具体的には、従業員階層別教育、環境マネジメント概論、環境監査概論、製品環境対応教育などを実施しています。また、こうした環境教育の他に、社内報へ環境特集記事を掲載したり、身近な環境情報を載せたエコかわら版を社内で掲示するなど、従業員の環境意識の向上に努めています。



## ■ 第三者検証の実施

エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量や廃棄物排出量、水の使用量と排水量のデータの信頼性向上のため、当社は、第三者検証を受審しています。

今後も、第三者検証を有効に活用し、継続的な改善を進めるとともに、より透明性のあるデータをステークホルダーの皆様に開示していきます。



## ■ 法令の遵守状況

地域への環境リスクを最小化するため、当社グループは、法令違反につながる可能性のあるヒヤリ事例について、再発防止対策の実施や、工場の環境リスク点検などにより、環境関連法違反の未然防止をはかっています。

2021年度は、海外連結子会社にて、大気関連の法令違反が2件ありましたが、いずれも当局の指示に従い適切な措置を完了し、再発防止を徹底しています。



## ■ 土壌・地下水汚染対策

当社は、トリクロロエチレンなど過去に使用していた有害物質による土壌・地下水汚染の調査と浄化に取り組んでいます。さらに、土壤汚染対策法での対象物質および油脂類による汚染の未然防止として、地下水の定期測定を行っています。測定結果は定期的に行政に報告するとともに、地域住民の方々に対して懇談会を開催し、説明を行っています。

## ■ 海外生産拠点における環境リスク評価の実施

当社生産子会社が所在する一部の地域では、近年大気や水質など環境関連法の改正が頻繁に行われ、規制が強化されています。環境法違反による生産停止などの罰則が適用された場合、サプライチェーンの分断に直結するとともに、ブランドイメージの失墜にもつながるため、当社グループにおける事業継続リスクの一つと位置づけています。

そこで当社は、生産子会社が環境関連法を確実に遵守することをめざし、2021年度は海外生産子会社の環境リスク評価を2ステップに分けて実施しました。まず法令などの地域特性と保有設備や工程などの拠点固有の事業特性を評価し、潜在リスクの多い拠点を洗い出しました。次に、リスクが多いと判断された拠点に対しては、リスクの認識度や管理体制などを調査し、リスクの発生可能性を評価しました。それらの結果、緊急対応が必要な拠点がないことを確認しています。

今後も定期的にリスク評価を行う中で、必要に応じて拠点の支援を実施し、グループ全体でリスク低減活動を強化していきます。

## ■ 第三者からの評価

### CDP\*調査でリーダーシップレベル「A-」に選定

当社は、CDPが主催する「気候変動」および「水セキュリティ」の調査において、リーダーシップレベルである「A-」を獲得しました。この評価は、温室効果ガス排出削減活動や気候変動緩和、水資源などへの取り組みや情報開示が優れた企業に与えられます。

### 省エネ大賞 省エネルギーセンター会長賞受賞

(一財)省エネルギーセンター主催の「2021年度省エネ大賞(省エネ事例部門)」において、安城工場(愛知県)の「製品・工程の同期開発による省エネラインの構築」が、「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。

「省エネ大賞」は、事業者や事業場などにおいて優れた省エネの取り組みや、省エネ製品などを表彰するものです。この事例では、プラグインハイブリッド車用の昇圧コンバーターの開発において、製品設計段階から製造工程の設計も併せて実施することにより、エネルギー使用量の大きい加熱工程数を大幅に削減しました。加えて、加熱方式も高効率な工法を採用するなど、徹底した省エネへの取り組みを行ったことにより、製造工程におけるCO<sub>2</sub>排出量72%減(当初計画比)を達成したことが高く評価されました。



\*: 機関投資家が連携し、世界の企業に対して気候変動問題への戦略や、温室効果ガス排出量の開示を求めるプロジェクトを実施する国際NGO。

## TOPIC | トピック

### TACIが環境教育センターを開設

インドネシアの生産子会社であるティーディー オートモーティブ コンプレッサー インドネシア(株)(TACI)では、拠点から15kmほど離れたカランラハルジャ村に環境教育センターを設営しました。これは、地域住民の環境関連教育の場となるだけでなく、森林再生センターや家庭用の薬草センター、魚類の飼育センターとしての役割の他、家庭からの廃棄物を堆肥に変えるコンポストを設置するなど、地域の環境活動において中心的な役割を持っています。



また、このセンターでは、野菜や果物のくず、茶がらなどの生ごみを、糖質原料を利用してアルコール発酵させて作られ、微生物と酵素による浄化や消臭の作用があるとされている、天然の酵素液「エコエンザイム」のつくり方についての教育を行うなど、家庭でできる環境保全活動の普及にも取り組んでいます。

# 脱炭素社会への貢献

地球温暖化防止への貢献を最優先課題として位置づけ、製品使用時の排出量と事業所の活動全般におけるエネルギー使用を削減し、バリューチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出量の極小化をめざしています。

## 取り組みの考え方 CSR重要課題

当社は、地球温暖化への対応は、単なるリスクではなく、技術を活かした商品力での差別化および環境に配慮した生産活動の両面で、事業を行う上での「機会」であると認識しています。

そうした中、当社は環境における「2050年にめざす姿」の中で「グローバルでのCO<sub>2</sub>ゼロ」を掲げ、さまざまな分野での取り組みを進めています。製品開発では、コンプレッサーなどの電動化やエンジンの省燃費化など、各事業で製品の環境性能向上をはかっています。また、生産活動では、「徹底した省エネ活動の推進」、「再生可能エネルギー(以下、再エネ)・水素の活用」を柱として活動しています。具体的な取り組みとしては、生産工程におけるロスを徹底的に省き、エネルギーの利用効率を向上させた上で、太陽光などの再エネの導入や水素の有効活用を行っていきます。

## [気候変動によるリスクと機会への対応]

TCFD提言に沿った情報開示の拡充をめざしてシナリオ分析を実施しました。

## TCFD提言への賛同と情報開示

当社は2019年12月にTCFD\*1提言への賛同を表明しました。気候変動に関するリスクと機会を重要な経営課題と認識しており、CSR重要課題の一つとして取り組みを進めています。2021年11月には、シナリオ分析を実施し、TCFDが推奨する開示項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について情報開示を行いました。

\*1 : TCFDとはTask Force on Climate-related Financial Disclosuresの略でG20からの要請に基づき、2015年に金融安定理事会により気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するため設立されたタスクフォース。

## ガバナンス

取締役会の下位の会議体として、気候変動を含む当社の経営ビジョンや中期経営戦略を扱うマネジメント・コミッティ、特定事項を扱うCSR委員会、環境委員会を組織し、気候変動対応に関する重要事項を協議しています。CSR委員会、環境委員会とともに社長が委員長を務め、CO<sub>2</sub>排出量などの気候変動に関する主要な管理指標において、中長期目標の策定・進捗管理、省エネに関わる投資など、環境経営推進上の重要事項について審議・フォローを実施しています。

## 戦 略

気候変動のリスクと機会が当社に与える影響を把握するために、主要事業である産業車両関連事業についてシナリオ分析\*2

### 各シナリオにおける当社を取り巻く社会像

	2°C未満シナリオ	4°Cシナリオ
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物流量、輸送量増大、物流施設の分散化</li> <li>・倉庫自動化、無人搬送車(AGV)、自律走行搬送ロボット(AMR)市場拡大</li> </ul>	2°C未満の社会像に比べ影響は緩慢
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電動・燃料電池フォークリフトの需要拡大</li> <li>・炭素税導入による操業費用・調達費用上昇</li> <li>・気候変動の緩和に向けた新たな規制</li> <li>・既存の規制強化</li> </ul>	
政策・規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気候変動関連の情報開示要求強化</li> <li>・ESG投資拡大</li> </ul>	
自然環境	4°Cの社会像に比べ影響は緩慢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・慢性的な気温の上昇</li> <li>・洪水の発生頻度増加</li> <li>・海面上昇</li> </ul>

を実施しました。時間軸としては中期経営計画と長期環境ビジョンの2030年と2050年とし、シナリオは移行リスクが顕在化する「2°C未満シナリオ」および物理リスクが顕在化する「4°Cシナリオ」を選択しました。

これらのシナリオが事業に与えるリスク・機会のうち影響が大きな項目を抽出し、気候変動緩和に向けた規制強化による売上げ減少のリスクや環境性能に優れた製品の需要拡大による売上げ増加の機会などをCSR重要課題の取り組み目標として掲げ、事業戦略へ織り込んでいます。

\*2 : 気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第5次評価報告書「代表的濃度経路に関する将来シナリオ(RCP2.6、8.5シナリオ)」、国際エネルギー機関(IEA)のWorld Energy Outlook より「持続可能な開発シナリオ(SDS)」、および「公表政策シナリオ(STEPS)」を参照のもと実施。

## リスク管理

気候変動に関するリスクへの対応を、当社のCSR重要課題の一つ「地球温暖化防止」として明確に定義し、全社のリスク管理のしくみの中でマネジメントしています。進捗については、社長をトップとするCSR委員会、環境委員会の中で定期的にモニタリングを行っています。

## 指標と目標

気候変動に関するリスクを緩和し、機会を拡大するために、当社はCSR重要課題において、製品、生産面に関する取り組み目標と活動、および中長期の目標値を定め、活動を推進しています。

### シナリオ分析による財務影響の評価

気候関連のリスクと機会、想定される影響			
リスク	政策・法規制 移行リスク (2°C未満)	・炭素税導入により操業費用が増加	
		・炭素税の価格転嫁により材料・部品調達費用が増加	
	市場	・気候変動の緩和に向けた新たな規制・既存の規制強化による内燃機関車両需要減少に伴い売上が減少	
機会	評判	・気候変動関連の情報開示が投資家に消極的と判断された場合、株式市場での評価が低下	
	物理リスク (4°C)	・自然災害(大雨による冠水等)によるサプライヤーの操業停止や物流機能への被害により売上が減少	
		・環境性能に優れた製品の需要拡大により売上が増加(電動化、水素燃料、バイオ燃料車両の拡大など)	
		・自然災害に対する強靭な物流の構築に向けた物流拠点分散化に伴う小型物流倉庫増加により売上が増加	
		・物流倉庫内の照明・空調からのCO <sub>2</sub> 排出量の低減を目的とした物流倉庫無人化により自動化製品の売上が増加	

### リスクと機会への対応

	リスクと機会への対応	管理指標	目標値(2030年)	
生産	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産活動におけるCO<sub>2</sub>排出量削減</li> <li>・再エネの効率的な導入促進</li> <li>・水素設備の実証導入</li> <li>・水素サプライチェーンの構築に貢献</li> </ul>	CO <sub>2</sub> 排出量削減率 (2013年度比)	▲50%	CSR重要課題
製品	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境問題を含めた社会課題解決に貢献する新たな技術・製品の開発</li> <li>・新たな物流自動化技術・製品の開発と販売拡大</li> <li>・電動化関連製品の販売拡大</li> <li>・クリーンで高品質な燃料電池ユニットおよび車載電池の提供</li> </ul>	電動化・自動化の研究開発費比率	70%以上	
情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報開示の充実、コミュニケーション強化</li> <li>・グローバルスタンダードに準じたGHG算定</li> <li>・第三者認証の取得</li> </ul>	売上高に占める電動化関連製品の比率	70%以上	
		自動化製品売上(伸び率)	100%	

## [事業活動での取り組み]

地道な省エネ活動と再エネや先進的な脱炭素技術導入に積極的に取り組み、グローバルでCO<sub>2</sub>排出量削減を推進しています。

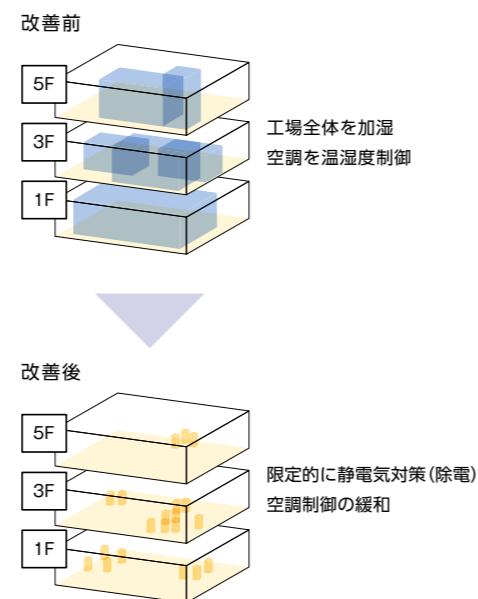
### ■事例:空間除電による工場内空調管理の緩和

当社のエレクトロニクス部品の生産拠点である安城工場(愛知県)では、HEV、PHEV、BEV、FCEV<sup>\*3</sup>など電動車用電子部品および充電機器の開発・生産を行っています。同工場では、静電気による電子部品破損リスクの観点から、年間を通じて工場全体の空調管理を行うことで静電気対策を実施しています。特に湿度が下がる冬場においては、加湿用の蒸気を大量に使用する必要があり、エネルギー消費量が増加していました。

そうした中、静電気対策を必要とする工程は限定的であるという点に着目し、対策が必要なエリアでのみ除電することで、工場全域の湿度管理を緩和しエネルギー消費量を抑制できないかと考え、対策に着手しました。

具体的な内容としては、静電気対策が必要な電子部品を扱うエリアに空間除電装置を設置しました。部品の帶電量や製品品質への影響を一つひとつ確認した上で実際の生産現場への適用を実現した結果、冬場の加湿を目的とした蒸気使用を停止することができました。これに加え、空調管理基準の緩和や休日の空調停止の範囲拡大を行うことにより、工場の空調によるCO<sub>2</sub>排出量を年間約316トン削減しました。

\*3 : HEV:ハイブリッド車 PHEV:プラグインハイブリッド車 BEV:電気自動車 FCEV:燃料電池自動車。



左  
**白井 俊治**  
エレクトロニクス事業部  
生産技術部 生技開発室生技開発G  
2022年3月31日現在

右  
**鈴木 孝**  
生技・生産本部  
PE部 動力第四課  
組長

今回活動の成果として、PE部動力課とタッグを組んで工場の空調設定基準を取り決め、年間を通じた空調エネルギーの抑制が可能になりました。今後も、工場のカーボンニュートラル実現に向け、さらなる改善に努めています。

### ■当社グループ再生可能エネルギー導入の推進

当社は、各拠点の所在する国や地域の特性を考慮して、グループ全体で再エネの導入を進めています。

産業車両の生産拠点である高浜工場(愛知県)では、2022年1月より、生産に使用する電力の一部を再エネ由来の電力に切り替えました。また、海外では2021年4月に欧州の産業車両事業の統括子会社トヨタ マテリアル ハンドリング ヨーロッパ(株)(TMHE)傘下の欧州全拠点で再エネ電力100%を達成しており、現在も、ガスを電気へ切り替えるなど、再エネ導入活動を継続

しています。その他にも、ドイツのコンプレッサーの生産子会社であるテーテー ドイチ クリマコンプレッサー(有) (TDDK)では、2021年度から生産で使用する電力をすべて再エネ由来に切り替えるなど、拠点ごとに戦略的に導入を進めています。

### ■事例:再生可能エネルギーの活用 ~再エネ熱利用<sup>\*4</sup>拡大に向けた実証試験を開始~

コンプレッサー部品の生産拠点である大府工場(愛知県)では、2050年CO<sub>2</sub>ゼロの達成に向け、さまざまなCO<sub>2</sub>排出削減対策を推進しています。

同工場では、エネルギー使用量の約14%を空調設備が占めており、さらに暑熱対策など職場環境改善のため、今後も空調設備におけるエネルギー使用量の増加が見込まれています。そのため、従来からの省エネ活動に加え、再エネを活用したエネルギー使用量の削減に積極的に取り組んでいます。

その中の一つの取り組みとして、鹿島建設(株)とゼネラルヒートポンプ工業(株)が、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の「再生可能エネルギー熱利用にかかるコスト低減技術開発」事業において開発した「再生可能エネルギー熱利用空調システム」を導入し、当社大府工場において実証試験<sup>\*5</sup>を開始しました。このシステムにより得られた再エネ熱は、工場内の食堂の空調や給湯に使用されています。このうち空調においては、食堂全体における空調能力の約30%を本システムでまかなうことで、本格稼働後にはCO<sub>2</sub>排出量を年間約7トン削減する計画です。

再エネ熱の利用は、その存在量の多さにもかかわらず、設備導入時のコストの高さが普及の妨げになっています。そのため本実証では、コスト低減・普及の加速に向け、開発者、利用者、行政が一体となった体制を立ち上げました。当社は、システム利用者としての立場で、運用面の課題を抽出しコスト低減に向けた提案を行うとともに、行政と連携し地域への再エネ熱利用の普及拡大に貢献していきます。

また、本実証への参加を通じて、地中熱や太陽熱など再エネ熱利用のノウハウを蓄積し、CO<sub>2</sub>削減の取り組み強化につなげていきます。

\*4 : 冷暖房や給湯に利用する熱を得るために地中熱、太陽熱、空気熱などの再エネを用いること。

\*5 : 本システム初となる、実際の建物による使用環境下での実証試験。



再生可能エネルギー熱利用システム



関係者への実証試験開始の報告会

情報詳細へ  
リンク



**竹本 篤史**  
コーポレート本部 総務部  
施設室 施設グループ  
2022年3月31日現在

今回の取り組みは、本システム初となる、実際の建物による使用環境下での実証ということで、苦労も多かったですが、関係者の皆様のご協力のおかげで予定どおり導入できました。当社では、空調におけるエネルギー使用量の削減が大きな課題の一つであり、今回の実証で得られた知見をもとに、再エネ利用を拡大することで、さらなるCO<sub>2</sub>削減を進めています。

## 循環型社会の構築

循環型社会の構築をめざし、廃棄物の削減や、水などの資源使用量の低減に取り組んでいます。

### 水資源:取り組みの考え方 CSR重要課題

水は地球上すべての生命の源であり、他に代替することのできない貴重な資源です。気候変動に伴う干ばつや、洪水などの自然災害による影響、世界的な人口増加による飲み水や農業用水などの水不足は、年々顕著になっています。当社は、製品洗浄や塗装工程など多くの工程で水を利用しておらず、気候変動や人口増加による水需給の逼迫は事業活動にとって大きなリスクであると考えています。

そこで当社は、「水資源への環境負荷ミニマム化」を目標として掲げ、各国・各地域の水のイン・アウト情報を把握し、水のリサイクルや取水量の低減活動に取り組んでいます。

品質で、再資源化に適したものも含まれていることに着目しました。検討の結果、各工程から排出されるプラスチックは材質別に分別できることがわかり、これまでまとめて廃棄物として処理していたものを分別し、一部、資源回収業者に回収してもらうことで、再資源化することができました。

当社は、今後も継続して源流対策による廃棄物発生量の低減に取り組むとともに、今回紹介した事例のように、現状の廃棄物を新たな目線でみて資源循環することができないか検討を続けていきます。



長谷川 健介

生技・生産本部 PE部 動力第三課  
2022年3月31日現在

今回の取り組みは本社環境部門との協業によって達成することができました。今後も、廃棄物の資源化という観点を意識して、2050年にめざす姿に貢献できるように日々業務に努めています。

### ■ 水資源に関するリスク評価の実施

当社は、生産拠点での水資源に関するリスク(以下、水リスク)を次のプロセスで評価しています。国際的な水リスク評価ツールWWF(Water Risk Filter)で地理的な評価を行い、各拠点の法規制や生産工程などの情報をもとに各国・各地域における潜在的な水リスクを評価しています。その中でリスクが高いと評価した拠点を対象に総合的な水リスク評価を行っています。2021年度の実施結果では、高リスクであると評価された拠点はありませんでした。

また、インドのように水資源が比較的少ない地域に立地する拠点では、排水リサイクルや雨水利用に取り組むなど、各國、各地域の水環境事情を考慮して取水量・排水量削減に取り組み、水保全活動を積極的に推進しています。

### 廃棄物:取り組みの考え方 CSR重要課題

世界的な人口増加や経済成長による大量消費が継続した場合、資源はいずれ枯渇してしまいます。当社では、資源を有効に利用するための3R\*設計の推進や、廃棄物を資源として再利用することが重要だと考えています。

そこで当社は、「2050年にめざす姿」の中で、「資源使用量のミニマム化」を掲げ、製品開発では、部品の長寿命化や小型化、軽量化など、さまざまな取り組みを進めています。また、生産活動では、「源流対策による資源使用量の削減」、「工場内で可能な限り資源を循環」、「最先端技術で廃棄物を削減」を柱とし、取り組みを進めています。

\* : リデュース、リユース、リサイクル

### ■ 事例:車載電池生産工程におけるリサイクルによる廃棄物量低減の取り組み

車載電池の生産拠点である共和工場(愛知県)では、廃棄物の再資源化の取り組みを推進しています。

同工場の車載電池生産工程で発生する排水には多くの浮遊物があるため、専用の排水処理施設にて凝集沈殿させ、生じた汚泥の容積を削減するため脱水処理を行っています。社内調査により、脱水汚泥にはレアメタルであるニッケルが多く含まれることがわかったため、その再資源化の検討を開始しました。脱水汚泥のニッケル含有率を調査し、リサイクル業者と協議した結果、リサイクル可能なニッケル含有率の基準を満たしていることが判明しました。これにより、従来は廃棄していた脱水汚泥の再資源化が可能となりました。

また、脱水汚泥の他にも、車載電池生産工程からは、製品に使用されるプラスチックの端材や材料残渣など、さまざまな種類のプラスチックがまとめて産業廃棄物として排出されています。そうした中、排出されるプラスチックの一部は高



脱水汚泥を調査するメンバー

## 環境リスク低減と自然共生社会の構築

事業活動を通して生物多様性の保全および持続可能な利用に努めることで、事業活動と生物多様性との調和をめざします。また、事業活動によって環境負荷物質を発生させないように取り組み、環境リスクの最小化をめざします。

### 環境負荷物質:取り組みの考え方

現在、化学物質による大気汚染は、温暖化と同様に地球規模の問題となっています。そのため、世界における環境規制は年々強化されており、その規制にどのように対応するかが、世界各国で展開している当社の事業活動に大きな影響をおよぼすと考えられます。

そこで当社は、各國・各地域の燃費規制や排出ガス規制などを先取りした製品開発を推進しています。また、生産活動においては、光化学スモッグを発生させる光化学オキシダントの原因物質の一つであるVOC<sup>1</sup>をはじめとする、環境負荷物質のミニマム化に取り組んでいます。

### ■ 中国におけるVOC削減の取り組み

七次プランでは、VOCをはじめとする、環境負荷物質のミニマム化に取り組んでいます。中国の生産子会社である豊田工業(昆山)有限公司(TIK)では、VOC排出量を削減するため、現地の塗料メーカーとともに新たな塗料を開発し、フォークリフトの塗装工程全体<sup>2</sup>に導入しました。塗装工程全体への導入は中国初<sup>3</sup>であり、これによりVOC排出量を従来比で31%削減することができました。

<sup>1</sup>: Volatile Organic Compoundsの略。揮発性有機化合物。

<sup>2</sup>: 下塗り・上塗り・修正塗装を指す。

<sup>3</sup>: 2022年2月時点、当社調べ。



開発を担当したTIK生産技術部  
塗装チームメンバー



## お客様との関わり

「品質」を重要課題の一つと捉え、お客様ニーズの変化・多様性に迅速に対応できるモノづくりを実践しています。

### ■ 品質に対する基本的な考え方

#### 品質ビジョン

豊田自動織機グループに働く一人ひとりは、それぞれの持ち場・立場で自工程完結を実践し、世界各地域のお客様の期待を超える魅力的な商品・サービスを安全で安心な品質で提供します。

当社は、社祖・豊田佐吉の「完全なる営業的試験を行うにあらざれば、発明の真価を世に問うべからず」という遺訓の精神を受け継ぎ、品質こそ会社の生命線と考えています。この考えのもと、基盤となるべき品質に対する取り組みの理念として、「品質ビジョン」を設定しています。

安全性や環境性能、耐久性、使いやすさ、できばえなどの「製品品質」はもとより、販売やサービスを加えた「営業品質」、さらにブランド力や企業イメージなどを加えた「経営品質」に至るまで、企業活動全体のあらゆる「品質」の維持・向上をはかっています。

#### 品質指針・品質保証体制

品質ビジョンの実現に向け、年度の重点実施事項を明確にした「品質指針」を国内外の全生産拠点に展開し、品質保証活動を行っています。「品質指針」の実施状況については、経営トップが品質機能会議（議長：品質担当役員<sup>\*)</sup>）で確認し、課題を抽出した上で、対策を検討しています。これらの課題は、全社品質保証部門長会議（議長：品質管理部部長<sup>\*)</sup>）でフォローしています。

<sup>\*)</sup> 2022年3月31日現在。

当社は、市場におけるニーズや当社商品の使われ方を把握して、お客様の期待に応える商品開発を行っています。

新商品開発では、商品企画から設計、生産準備、生産、販売・サービスに至るすべてのステップにおいて、品質をつくり込むための具体的な実施事項を定めています。その上で、目標とする品質レベルに達していることを事業部長が審査し、次のステップへの移行を承認するしくみであるデザインレビュー（DR）を実施しています。

なお、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001認証や、IATF16949（自動車業界のための規格）認証については、すべての事業で積極的に取得しています。

➤ ISO9001認証：当社および国内外生産子会社40社中、33社取得（2021年7月現在）

#### 製品安全のリスクアセスメント

当社は、お客様が安全に使用していただける製品をご提供するために、各事業部のDRの中であらゆるリスクを洗い出すリスクアセスメントを行っています。

リスクアセスメントに必要な考え方である、危害の発生確率と危害の程度を評価できる人材の育成を目的とした、「リスクアセスメント専門教育」を全社に推進しています。

CSR重要課題 ➤ 対象製品のリスクアセスメント実施率（単独）：100%

### ■ 主な取り組み

#### 不具合の再発防止・未然防止の取り組み

商品の発売後に不具合が発生した場合は、各事業部の品質保証部門が中心となり、お客様の不安を早く取り除くため迅速に

対応し、同じ不具合を再発させない確実な対策を実施しています。特に、お客様に多大なご迷惑をかけする不具合は、重要品質問題として登録し、社長へ報告するとともにお客様への対応・再発防止が完了するまで、確実なフォローワーク体制で取り組んでいます。再発防止の取り組みでは、開発プロセスまで遡って原因究明し、しくみと技術の両面で対策して、必要に応じて、新商品開発のしくみも見直すことで、次期モデルでの徹底的な再発防止に努めています。また、対策を全社に水平展開することで、今後開発・生産するすべての商品に対し、不具合の未然防止に努めています。

#### 取引先への取り組み

商品の品質向上には、国内外の取引先と一体になった品質向上活動が不可欠であることから、主要取引先と協働で品質保証活動の強化に取り組んでいます。

#### 品質監査

当社は年1回、品質監査を実施しています。各社の品質管理の状態を現地・現物で確認し、強化すべき項目に対し、支援や品質教育を行い、改善に対する理解を深めています。2021年度は、従来の現地・現物での確認と、モバイルカメラを活用しての現場も含めたリモートでの確認を併用し、活動を継続しました。



リモートでの品質監査

#### 取引先の内部監査員の育成・認定

取引先での主体的な品質向上に向けて、基準に達した取引先には内部監査員を育成・認定し、取引先が自律的に品質保証システムを向上できる活動を維持・推進しています。これらの活動を通じて、取引先での品質保証レベルを確保するとともに、自ら品質保証活動を進化させ続ける風土を築いています。

#### 人材育成・職場づくりの取り組み

当社は、全従業員を対象に、実務で必要な品質保証スキルを身につけるため、体系化された品質教育を実施しています。自ら考え、自ら学び、自ら行動することによる人材の育成を推進しています。

#### QCサークル活動

QCサークル活動に全員参加で取り組んでいます。それらの成果として、全国のQCサークル大会で発表し多くの賞を頂いています。2021年度は、特色ある活動を進め、QCサークル活動の普及・発展と活性化に貢献したサークルに贈られる「石川馨賞奨励賞」を2年ぶり（通算8回目）に受賞しました。



QCサークル活動に取り組む仲間たち  
(イタリア)

海外生産拠点でもQCサークル活動に活発に取り組んでおり、各拠点にQCサークルトレーナーを育成・認定して、自律した活動ができるよう指導しています。2020年度および2021年度は、新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）の影響で海外全拠点の活動に影響が出ましたが、屋外での会合の実施、オンライン会議の活用、小チーム化した活動など、トレーナーが工夫して推進し、QCサークル活動を継続しています。成果発表の場として、毎年日本で開催しているグローバルQCサークル大会は、2020年度に引き続きビデオ発表形式大会で継続し、全拠点の成果を共有しました。

また、創意工夫提案の取り組みでは、全員が日々改善を取り組んでいます。優れた創意工夫を行い、技術の改善向上に貢献した者に贈られる文部科学大臣表彰「創意工夫功労者賞」を2021年度は6件受賞しました。

#### 科学的アプローチができる人材の育成

当社では、品質教育の一環としてSQC（統計的品質管理）と機械学習の基礎教育などを実施しており、機械学習の実践活用を拡大するため、職場の問題解決を通じた中核人材の育成をしています。

また、各事業部の優秀事例の共有と相互研鑽を目的とした全社SQC大会を38年間にわたり開催しています。2021年度は、前年度に引き続き新型コロナ対応として、オンラインで配信しました。



全社SQC大会（オンライン配信）

CSR重要課題 ➤ 品質教育の推進に向けた対象者の研修受講率（単独）：99%

# 取引先様との関わり

開かれた調達や、取引先(サプライヤー)様との相互信頼に基づく共存・共栄の実現とともに、グリーン調達、人材育成、取引適正化、安全衛生活動、さまざまなリスクを想定した調達機能の強化・効率化を推進しています。

## ■ 基本的な考え方

### 調達方針

- ・オープンドアポリシーに基づく公正・公平な取引
- ・グリーン調達による環境負荷の低減
- ・法の遵守
- ・相互信頼に基づく共存・共栄
- ・良き企業市民を目指した現地化の推進

### オープンドアポリシーに基づく公正・公平な取引

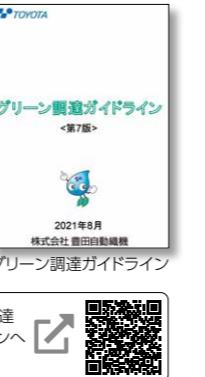
当社は、すべての企業にオープンでかつ公正・公平な参入機会を提供しています。サプライヤーの選定にあたっては、品質、価格、納期、技術力、経営内容をはじめ、安全、環境、コンプライアンスへの対応などを総合的に評価し、公正・公平な取引のもと、良いものを安くタイムリーかつ安定的に調達することに努めています。

### 相互信頼に基づく共存・共栄

当社は、サプライヤーとの相互信頼に基づく共存・共栄をはかるため、主要サプライヤーに調達方針説明会やトップ研修会を毎年開催し、相互理解と協力を得る活動に努めています。また、年間を通して主要サプライヤーへの品質監査や内部監査員の育成、技術・技能に関する研修、生産現場の工程改善指導、安全衛生教育などを実施しています。

### グリーン調達による環境負荷の低減

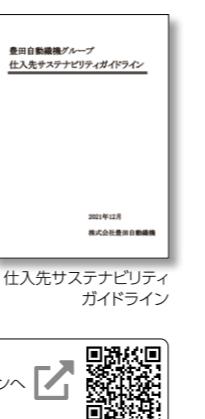
当社は、環境配慮に取り組むサプライヤーから優先的に部品・原材料・設備などを調達しています。「グリーン調達ガイドライン」(第7版)には、「脱炭素社会の構築」などの当社が「2050年にめざす姿」も織り込み、サプライチェーン全体での環境保全活動を推進すべく、開発段階からライフサイクル全体を考慮するなど、環境マネジメント強化に取り組んでいます。



## ■ 主な取り組み

### 人材育成

当社は、当社および主要サプライヤーの調達担当者に対し、調達に関する知識向上のための教育を積極的に行ってています。2021年度は下請法教育を中心に、人権や環境などサステナビリティに関連するトピックについても教育を行いました。また、政府による下請取引の適正化に向けた取り組みやガイドラインへの対応についても、調達担当者に周知徹底しています。



### 調達リスク管理

#### サプライチェーンでのサステナビリティの取り組み

##### 〈仕入先サステナビリティガイドライン〉

当社は、サプライチェーン全体で持続可能な社会を実現できるよう、安全、人権、労働慣行、環境、コンプライアンスなどについて、サプライヤーへの要請事項をまとめた「仕入先サステナビリティガイドライン(旧仕入先CSRガイドライン)」を公開しています。人権や環境問題に配慮した調達の重要性が高まっていることから、2021年12月に改訂を行い、サプライヤーに展開し、周知徹底をはかっています。既存サプライヤーには年1回遵守状況を確認、新規仕入先にはチェックリストによる自主点検実施やフォローを行い、遵守していることを確認しました。また、定期的に懸念品目の調査をすることで、サプライチェーン全体の健全な取引維持と体制強化に努めています。

**CSR重要課題** > 対象サプライヤーへのサステナビリティチェック実施率(単独):100%



### 〈安全衛生活動〉

主要サプライヤーを直接訪問し、現地・現物での安全衛生点検<sup>\*1</sup>を実施しています。また、安全衛生方針説明会を開催し、前年度に発生した災害の分析結果や法改正情報などをもとに、類似災害防止に向けた次年度の安全衛生活動の取り組みを推進しています。

「当社構内におけるすべての事故(火災・爆発)や災害・疾病の発生ゼロをめざす」という考え方のもと、常駐する構内請負業者との安全衛生協議会を設置し、当社が取り組む災害・疾病の未然防止活動などの情報を共有することで、ともに働きやすい職場環境の構築に取り組んでいます。

構内工事仕入先に対しては、災害事例などを参考にし、類似災害防止のための遵守事項などを定期的に展開しています。また、工事計画段階でのリスクアセスメントを実施いただくことで、工事中のリスクを顕在化し、常に当社の工事計画部署と安全な作業方法について協議した上で工事に取りかかるようご協力いただいている。

\*1:新型コロナにより2020、2021年度は中止。

### 〈責任ある鉱物調達〉

当社は、人権を尊重する取り組みの一つとして、「責任ある鉱物調達への対応方針」を定めています。それに基づき、武装勢力の資金源となる懸念や、児童労働・強制労働・劣悪な環境下での労働といった人権侵害の懸念がある鉱物を対象サプライヤーで使用していないかどうかを定期的に確認しています。(詳細は、P68「人権の尊重」を参照)

> 対象サプライヤーへの紛争鉱物確認率(単独):100%

### 〈パートナーシップ構築宣言〉

サプライチェーン全体の共存・共栄と規模・系列などを越えた新たな連携や、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守などを会社として重点的に取り組むことを、2021年9月1日に「パートナーシップ構築宣言」として公表し、サプライヤーとのより良い関係の構築を進めています。



### 〈サプライヤー相談窓口〉

サプライヤーから当社調達活動のコンプライアンス違反などに関する通報・相談を受け付ける「サプライヤー相談窓口」を2016年より設置し、問題の早期発見・未然防止をはかっています。

### 事業継続マネジメント(BCM)

BCMの推進強化をはかるため、サプライヤーとともに具体的な対策に取り組み、リスク低減に努めています。近年の度重なる自然災害を受けて、2021年度にはサプライヤー被災状況の把握システムを再構築しました。従来のサプライヤーへの影響調査では、顧客対応のため複数システムを併用して調査を実施していましたが、新たに統一的なシステムを採用することで、より効率的かつタイムリーな影響調査が実施可能となりました。

また、迅速に復旧して生産を継続できるよう、これまで同様、各拠点の浸水対策を強化するとともに、在庫積み増しや発注先・生産拠点の分散などの対策を進めています。



## 株主・投資家の皆様との関わり

適時・適切・公平な情報開示に加え、株主・投資家の皆様との積極的な対話を通じ、  
株式市場で適切な企業評価を得られるように努めています。

### ■ 基本的な考え方・推進体制

当社は、株主・投資家の皆様に、適時・適切・公平な情報開示を継続的に行い、経営の透明性を高めるとともに、当社グループに対する理解を深めていただくことにより、株式市場で適切な企業評価を得られるよう努めています。

IR(Investor Relations)活動は、経営企画部門の担当役員が統括しており、また、専任部署を設けることで、株主・投資家の皆様と積極的な対話をを行っています。

### ■ 主な取り組み

2021年6月10日に開催した第143回定時株主総会は、新型コロナの感染防止のため、前年と同様、座席数の削減などさまざまな対策を講じ、株主の皆様の安全確保に努めました。

議決権の行使については、インターネットなどの積極的なご活用をお願いし、議案はすべて承認されました。

機関投資家およびアナリスト向けには、電話やウェブを活用して、経営層による決算説明会やIR専任部署との個別取材を実施しました。その中では、物流の効率化ニーズの高まりなどを背景とした、フォークリフトおよび物流ソリューションの需要拡大や、クルマの電動化の進展が自動車事業に与える影響などを中心に、今後の方向性などを含めて対話を行いました。

個人投資家向けには、ウェブを活用した会社説明会を開催し、多くの投資家の皆様に当社の特徴や強みについて理解を深めていただきました。

こうした株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを通じて得られたご意見やご要望については、取締役会をはじめとした会議体などを通じて経営層や関係部門などにフィードバックし、今後の事業活動に反映するよう努めています。



第143回定時株主総会

### ■ 株主還元の考え方

当社は、株主の皆様の利益を経営の重要方針として位置づけています。

配当金については、業績や資金需要などを総合的に勘案し、連結配当性向30%を目安に継続的な配当をめざしており、株主の皆様のご期待にお応えていきたいと考えています。

この方針のもと、2021年度の配当金については、前年度から20円増加の170円(中間80円、期末90円)とさせていただきました。

第143回定時株主総会

## 従業員との関わり

従業員が安全・安心に働くことはもとより、多様な能力を発揮し、いきいきと働くことができるよう、取り組みを進めています。

### ■ 人事労務管理の基本的な考え方

当社は、「人間性尊重」の精神のもと、「労使相互信頼・相互責任に基づき、一人ひとりのやる気に満ち溢れたチームづくりを推進し、個の力と組織の力の最大発揮をはかる」ことを基本的な考え方として、さまざまな取り組みを行っています。

### ■ 主な取り組み

#### 人間関係づくり

当社は、上司と部下、従業員同士が十分なコミュニケーションを通じて良好な人間関係を構築することが重要だと考えています。そのため、上司と部下の間のコミュニケーションを積極的に行うだけでなく、先輩が後輩の日常の悩み事も含めた良き相談相手となる「職場先輩制度」を設けるなど、職場におけるコミュニケーションの強化に取り組んでいます。加えて、職場や会社全体での一体感醸成のため、日常の業務を離れたインフォーマルなコミュニケーションの促進にも取り組んでいます。現在はコロナ禍により一部中断していますが、これまで実施してきた職場単位での慰安会や、運動会、納涼祭、駅伝大会といった会社単位でのイベントなどを、今後も実施していきます。これらの取り組みを通じ、従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを進めています。



上司と部下との面談

#### 従業員満足度の向上

当社は、従業員一人ひとりが最大限能力を発揮でき、やりがい・働きがいを感じられる職場づくりに重点をおいています。従業員の困り事や職場における不満については、上司と部下とのコミュニケーションによる解決を基本としつつ、全社的な従業員意識調査による声の吸い上げも行っています。加えて、労働組合で集約された従業員の意見についても、労使間で徹底的に話し合うことで、職場環境の改善に取り組んでいます。また、従業員の生活の安定も重要であると考えており、より豊かで充実した生活につながる福利厚生制度の整備も推進しています。



新入社員研修

#### 人材育成

当社は、従業員一人ひとりの能力の向上は、会社の持続的発展に必要不可欠なものであり、従業員の仕事のやりがいにおける最も重要な要素であると認識しています。また、業務を通じたOJT\*1を人材育成の基本と位置づけ、日々の指導や上司と部下による年2回の面談を通じて、従業員の人材育成に取り組んでいます。さらに、OJTを補完する施策として、新入社員に対する導入研修や、昇格者を対象とした階層別研修、業務遂行上必要な専門知識・能力・技能を身につける専門教育など、職場での実践につながる各種研修を実施しています。

\*1 : On the Job Trainingの略。

#### 階層別研修体系

	事務・技術職	技能職	
基幹職	新任基幹職3級研修		基幹職
SS (シニアスタッフ)	SS4年目 仕事の仕方(問題解決)研修 新任SS研修	CX級 (工長) 新任CX級研修	
MS (ミドルスタッフ)	MS2年目 仕事の仕方(問題解決)研修 新任MS研修	SX級 (組長) 新任SX級研修	
JS (ジュニアスタッフ)	JS2年目 仕事の仕方(問題解決)研修	EX級 (班長) 新任EX級研修 上級技能職研修(6年目) 中級技能職研修(3年目)	
CS (一般)	新入社員研修	一般 新入社員研修	

#### 多様な人材の活躍・働き方支援

##### 仕事と家庭の両立支援の取り組み

仕事と家庭の両立に取り組む従業員が高い目標を持って活躍し、キャリアを形成できるよう、「両立支援制度の充実」、「両立に対する理解促進」を柱に取り組みを進めています。両立支援制度の充実では、「事業所内託児所の設置」、「育児・介護、配偶者の転勤による退職者が復職できる制度(ウェルカムバック制度)」、「育児のための短時間勤務制度」、「不妊治療のための公休制度、資金貸与制度」などの導入により、従業員が安心して長期にわたり当社で活躍することを支援しています。また、両立に対する理解促進の取り



## ■「安全」に関する主な取り組み

### 安全衛生教育による災害・疾病の未然防止

災害や疾病の未然防止に必要な知識・意識・技能を適切な時期に身につけるために、安全文化醸成の教育、法律で定められた教育の他、階層別教育、職種別教育など、安全衛生教育に積極的に取り組み、安全第一を実践できる人づくり・職場づくりを推進しています。

- 安全文化醸成の教育 ————— 安全ワークショップ、危険予知能力向上教育、危険体感教育(安全道場)など
- 各階層ごとの役割に応じた教育 —— 新入社員研修、技能職3年目研修、新任SX・CX研修、新任職長教育、安全管理者教育など
- 資格取得(個人スキルの習得)教育 — 免許、技能講習、特別教育、能力向上(繰り返し)教育 など
- 職種別、事業特性に応じた教育 — 異常処置教育、ロックアウト教育、設備安全基本教育、VR<sup>\*3</sup>安全体感教育、リスクアセスメント など

\*3: バーチャルリアリティ。

### 労働災害の再発防止と未然防止

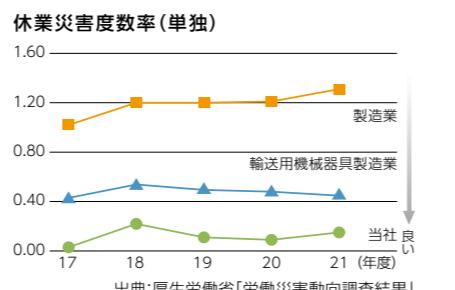
2019年の重大災害発生以降、災害・疾病の発生ゼロをめざし、安全衛生活動に取り組んでいますが、未だ異常発生時に設備を正しく止めず、可動部に指などの身体の一部を挟まれる災害はゼロになっていません。同じ災害を繰り返さないため、安全装置を無効化して設備内に進入する際は、確実に動力遮断するしくみを新設・既設設備に導入するとともに、設備安全保証体制(設備停止範囲・制御区分のみえる化や必要なスキルを持った設備安全検査員による安全機能チェックなど)を再構築し、物的・管理的対策のレベルアップをはかってきました。

加えて、さらなる災害・疾病ゼロをめざすためには、作業中の近道・省略行為、危険軽視など、作業者自身の不安全行動に伴う災害を未然防止するための取り組みも重要と考えています。今後は、個人の行動特性(危険に対する感受性と敢行性<sup>\*4</sup>)の傾向をKKマッピング<sup>\*5</sup>により定量的に把握し、その結果をもとに不安全行動の改善や適正配置などのしくみを構築することで、人的要因による災害・疾病の未然防止にも取り組んでいきます。今後も、「異常が発生したら必ず止めて、本質的な対応(根本原因を取り除く)を実施する」というTPS<sup>\*6</sup>の考え方に基づき、安全な職場・人づくりを継続していきます。

\*4: 危険感受性:危険を危険と認識する力。危険敢行性:危険なことでもやってしまう傾向。

\*5: 危険感受性と危険敢行性の観点から、人や職場の行動特性を定量的に分析する手法。

\*6: Toyota Production System トヨタ生産方式。



## ■「健康」に関する主な取り組み

当社は、「高齢化やストレス増大などからくる健康障害のリスクに対応した健康づくりの推進」を中期的な課題として、生活習慣病予防とメンタルヘルス支援活動を中心に、従業員の健康づくり活動を推進しています。従業員一人ひとりがいきいきと第一線で働くよう、自身の健康と向き合い自らの意思と意欲で行動できる、自立した健康文化の醸成に向けてサポートを行っています。

### 生活習慣病予防

会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業として、全従業員を対象とした年代別健康教育(30歳から5年ごと)を実施しています。健康づくりへの動機づけとして、定期健康診断の結果に加え、生活習慣改善へのアドバイスをフィードバックしています。2019年度からは体力の維持増進意識の向上をねらいに、自身の体力の傾向と対策、労働体力充足度や体力年齢の評価、推奨する体力増進運動などに関する情報を提供しています。

さらに、2021年度からは日常的な生活習慣の適正化を促進するため、新たに「健康チャレンジ8」と名づけた活動を開始しました。



## TOPIC | トピック

### 「健康チャレンジ8」

生活習慣を8項目(①適正体重、②朝食、③間食、④睡眠、⑤運動、⑥飲酒、⑦禁煙、⑧ストレス)でスコア化し、健康維持・増進を啓発する活動として、2021年度に開始しました。活動初年度とということで、従業員各自が現状を認識することをねらいに、8つの項目に関して第1回の調査を実施して、結果に応じたアドバイスを添えてフィードバックしました。今後は、健康意識向上に向けた運動習慣を軸とした施策を行い、年1回の実践状況調査により施策の有効性評価をするとともに、従業員の健康意識と健康度の向上をはかっていきます。



また、メタボリック症候群の予防・改善の取り組みとして、国で定められた特定保健指導に加え、40歳未満の従業員への健康指導を行うなど、早い段階での生活習慣改善指導に取り組んでいます。

### メンタルヘルス支援

メンタルヘルス支援活動においては、健康に関する相談窓口を設け、早期に相談できる体制を整えています。また、セルフケア・ラインケア教育の充実をはかり、新規発症の予防に努めるとともに、長期休職者への復職支援プログラムの運用により再発防止に努め、一定の成果をあげています。

早期発見活動としては、直属上司によるラインケアに注力しています。気づきのチェックシート活用などにより、直属上司が部下の変調に早期に気づくことができる視点の啓発活動、および職場と健康推進部門との連携強化の結果、軽症段階での早期発見につながる事例が増えてきました。また、2016年度より年1回、全従業員を対象にしたストレスチェックを実施しています。本人と職場に対し、改善策を添えて結果をフィードバックするとともに、希望者への医師による面談や支援が必要な職場への改善支援を行っています。

このような当社の従業員に対する健康への取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2022(ホワイト500)」に5年連続で認定されました。

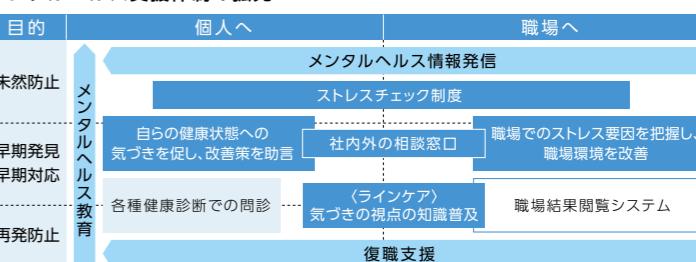
### 新型コロナウイルスへの対応

当社は、有事に備え制定した「リスク対応マニュアル」に基づき、新型コロナ対策本部を立ち上げ、保健所などの公的機関と連携して対応しています。感染者発生時の職場での対応マニュアルの策定・周知を行うとともに、毎朝の検温、こまめな手洗い、三密の回避(テレワーク・ウェブ会議の活用)などを奨励し、従業員の感染拡大防止に努めています。テレワーク実施者には、体力チェックの方法・体力維持のための情報などを発信し、運動不足解消を啓発しています。また、2021年度は希望者全員にワクチンの職域接種を実施しました。今後も引き続き、情報収集を進め、感染状況に応じた対策を行っていきます。

### 2021年度の主な健康づくり企画

禁煙啓発	▶スワンスwanの日 半日禁煙(9日/年)
ウォーキング	▶健康保険組合と協業で春・秋開催(参加者:915人)
早期発見	▶各種健診の費用補助(利用者:992人)

### メンタルヘルス支援体制の拡充



### 主な活動指標の推移

活動指標	2019年	2020年	2021年
年代別健康教育受講者数 <sup>*7</sup>	2,357人	—	1,139人
ストレスチェック受検率	99%	99%	99%
ストレスチェック総合評価 <sup>*8</sup>	3.25	3.28	3.27

\*7: 2020年3月以降新型コロナ予防のため一時休止。

2021年は7~12月の開催のみ。

\*8: 職業性簡易ストレス調査素点換算表より判定。

(5段階評価のうち、1:高ストレス 3:全国平均、5:低ストレス)

# 地域社会との関わり

豊かで健全な社会の実現とその持続的発展のために、企業活動を行うあらゆる地域において、「良き企業市民」としての役割を果たし、積極的に社会貢献活動を行っています。

## ■ 基本的な考え方

当社は、「サステナビリティ方針」に基づき、グローバル企業として、各国・各地域でのあらゆる企業活動を通じて広く社会へ貢献するとともに、「社会福祉」「青少年育成」「環境保全」「地域貢献」を重点分野とし、持続可能な社会の実現と地域社会の発展をめざしています。地域社会へ、人材、施設、資金、ノウハウなどの提供による協力や支援を行うとともに、従業員が社会貢献活動に参加できるよう、取り組みを進めています。

## 推進体制

本社総務部内に「社会貢献グループ」を設置し、各工場、国内外グループ会社が連携をはかりながらそれぞれの地域特性やニーズに合わせた社会貢献活動を推進しています。また、ボランティア支援センター「はあとふる」を社会貢献活動の拠点として、NPOとの協業や地域の方々との交流などを行っています。

## ■ 主な取り組み

### 啓発活動

従業員一人ひとりが社会課題への関心を高め、自分にできることは何かという意識を常に持てるよう、当社およびグループ会社の従業員を対象とした活動を推進しています。福祉施設のバザーを支援する「一人一品貢献活動」、職制会<sup>\*1</sup>による社会福祉や環境保全の活動、社内インターネットを通じたボランティア情報提供など、さまざまなステージで社会貢献活動に参加できる場を提供しています。

\*1：会社の職位別に組織されている自主組織。

### 地域社会との対話

当社は、地域の諸問題の共有・解決をはかることを目的として「地域懇談会」を実施しています。この懇談会には、地域住民の代表、当社の総務・環境などの関連部署担当者の他、テーマに応じて行政の担当者が参加し、当社の事業活動とそれに伴う環境リスク、地域の行事や防犯・防災・交通安全活動などについて意見を交換しています。



### 当社およびグループ会社が行っている主な社会貢献活動

分野	実施事項	分野	実施事項
社会福祉	障がいを持つ方々との農業体験(日本) トヨタL&F製品の寄贈、無償貸与(世界各国) クリスマスドネーション(世界各国) モノづくりの力で新型コロナ対策に貢献(日本) P.61	地域貢献	伝統文化行事への協力(日本、インド) 地域恩返しボランティア(日本、アメリカ) 福祉施設の修繕、樹木剪定、公園整備など 防災・消防活動への協力(日本、アメリカ、ドイツ) 地域コミュニティースペースを開設(アメリカ) P.61
青少年育成	モノづくり講座の実施(日本) 工場見学、職場体験の実施(世界各国) 小学校訪問ミニコンサートの実施(日本) ラグビー部が小学校で訪問授業を実施(日本) P.61	その他	チャリティコンサートの開催(日本) 書き捐じはがきなどの収集ボランティアによる国際NGOの支援(日本) 献血活動(日本、アメリカ、ドイツ)
環境保全	小学生への環境プログラム実施(日本) 間伐材の有効利用に配慮したベンチの寄贈(日本) ワールドクリーンアップ活動(世界各国) 地球温暖化防止に向けた植樹活動(世界各国) P.61		

## 当社グループの活動事例

### 日本 モノづくりの力を生かした新型コロナウイルス感染対策装置の製作

地域の病院より、小児科での飛沫感染を防止する装置の製作依頼を受け、病院との協業で約3ヵ月の試行錯誤を経て4台のパーテーションを製作しました。その他、職制会の自主活動として、消毒液ブッシュ台を製作し、当社工場所在地にある福祉施設18カ所、保育施設12カ所へ寄贈しました。使い勝手の良い設計ということで、医療従事者や施設のみなさんに喜んでいただきました。



社会福祉

### 日本 ラグビー部が小学校で訪問授業を実施

当社のラグビー部「豊田自動織機シャトルズ愛知」は、地域の方々との交流やスポーツ振興を目的として、子ども向けラグビー教室での指導や、地区の親子運動会への参加といった活動を行っています。2021年度からは、地域の小学校へラグビーの訪問授業を始めました。訪問授業では、タックルやパス回しのデモンストレーション、タグ鬼ごっこをしながら、子どもたちにラグビーのおもしろさやチームワークの大切さを伝えました。



青少年育成

### 世界各国 世界各国の植樹の取り組み

当社および世界各国のグループ会社では、地球温暖化防止に向けて植樹活動に取り組んでいます。

- ・「Trees for All」に9,590本の木を寄付(ファンダランデ社)
- ・「Asociatia Padurea copilar」とスポンサー契約し、5,000平方メートルの森林を再生(トヨタ マテリアル ハンドリング ルーマニア(TMH RO))
- ・社員への苗木配布や植樹イベント開催(米国・欧州・中国・アジアの子会社7社)
- ・ジョグジャカルタ工科大学と協力してマングローブを植樹(TACI<sup>\*2</sup>)



マングローブの植樹(TACI)

環境保全

### アメリカ 地域コミュニティースペースを開設

### トヨタ マテリアル ハンドリング(TMH)

産業車両の製造・販売を行うTMHでは、従業員一人ひとりが社会の一員として、地域の諸問題の共有・解決をはかることを目的に、就業時間の一部を社会奉仕活動に費やすことを推進しています。敷地内に地域コミュニティースペースを開設し、ボランティア活動やフードバンク、寄付の拠点として利用し、従業員が、地域や外部団体と情報交換や交流をはかっています。



地域貢献

## ■ 2021年度 社会貢献活動状況 CSR重要課題



\*4：豊田自動織機単独と主要子会社の連結ベース

## ガバナンス体制

当社は、基本理念のもと、誠実に社会的責任を果たすことで社会の信頼を獲得し、長期安定的な企業価値の向上をめざしています。そのために、コーポレート・ガバナンスを一層充実させ、経営の効率性と公正性・透明性の維持・向上をはかっています。

### ■ コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、「基本理念」に基づき、誠実に社会的責任を果たすことで、社会から広く信頼を得て、長期安定的に企業価値を向上させることを経営の最重要課題としています。事業活動を通じて豊かな社会づくりに貢献することを基本に、株主やお客様、取引先、債権者、地域社会、従業員などのステークホルダーとの良好な関係を築くことが重要と考えています。

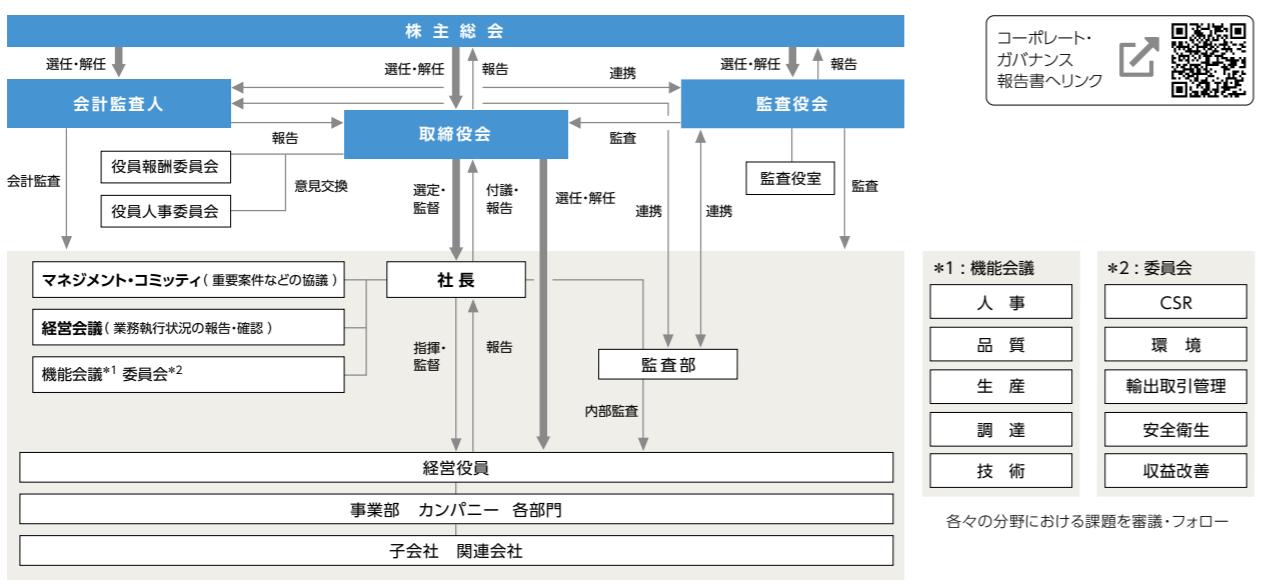
こうした考えのもと、経営の効率性と公正性・透明性を維持・向上するため、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築するとともに、経営の監督機能強化や情報の適時開示などに取り組み、コーポレート・ガバナンスの充実をはかっています。

具体的には、以下の項目を基本方針として取り組みを進めています。

- 1) 株主の権利・平等性の確保に努めます。
- 2) 株主以外のステークホルダー（お客様、取引先、債権者、地域社会、従業員など）との適切な協働に努めます。
- 3) 適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
- 4) 透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
- 5) 株主との建設的な対話に努めます。

### ■ 推進体制

当社は取締役会を毎月開催することで、経営に関わる重要事項の決定および取締役の職務執行の監督を行っています。社外取締役につきましては、会社経営などにおける豊富な経験や高い識見を有する方を選任しています。取締役会において、グローバル展開する企業経営やモノづくりに関する幅広い分野など、各々の経験や知見をもとに適宜意見・質問をいただくなど、社外取締役の監督機能を通して、客観的視点からも、取締役会の意思決定および取締役の職務執行の適法性・妥当性を確保しています。一方で、ビジョン、経営方針、中期経営戦略、大型投資などの経営課題や各事業部門における重要案件については、副社長以上と議案に関わる経営役員などで構成する「マネジメント・コミッティ」で、さまざまな対応を協議しています。



(2022年6月10日現在)

「経営会議」では、取締役、監査役、経営役員などをメンバーとして、月々の業務執行状況の報告・確認、取締役会の審議内容および他の経営情報の共有化をはかっています。

また、人事、品質、生産、調達、技術の各機能において課題を審議する機能会議や、CSR、環境、輸出取引管理などの特定事項を審議する委員会を設置し、それぞれの分野における重要事項やテーマについても協議しています。さらに、内部監査部門として監査部を設置し、当社各部門および子会社への内部監査を通じて、内部統制の維持・向上をはかっています。

### コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

1971年	事業部制の導入
2006年	取締役数のスリム化(30名→17名)
2006年	執行役員制度導入
2010年	独立役員の指定
2016年	取締役数のスリム化(17名→11名)
2017年	取締役会の実効性評価の実施
2019年	役員制度を改定し、役員数と階層を削減
2022年	取締役会構成の見直し (独立社外取締役が3分の1以上)

### ■ 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名

#### 経営陣幹部選任（解任を含む）、取締役候補指名の方針と手続き

的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監督および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しています。

また、監査役候補指名においては、財務・会計・法務に関する知識、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しています。

これらの方針に基づき原案を検討し、取締役社長および独立社外取締役の計3名で構成する「役員人事委員会」において、意見の交換および内容の確認を行った上で、取締役会へ上程し、決議しています。

#### 取締役・監査役の経験・専門性マトリクス

	企業の経営トップ	業界の知見			技術開発・生産	財務会計	法務リスクマネジメント	ESG	国際性
		産車・物流	自動車	繊維機械					
取締役	豊田 鐵郎	○	○	○	○	○	○	○	○
	大西 朗	○	○	○	○	○	○	○	○
	水野 陽二郎	○	○	○	○	○	○	○	○
	隈 修三	○	○	○	○	○	○	○	○
	半田 純一	○	○	○	○	○	○	○	○
	前田 昌彦	○	○	○	○	○	○	○	○
監査役	稲川 透		○			○		○	○
	渡部 亨		○			○	○	○	○
	水野 明久	○			○	○	○	○	○
	友添 雅直	○	○			○	○	○	○

### ■ 独立役員の指定

当社は、上場会社として、経営の公正性・透明性の確保に努めています。東京、名古屋の各証券取引所による有価証券上場規定に基づき、株主の皆様と利益相反の生じるおそれがないと判断した社外取締役2名および社外監査役2名を独立役員として指定し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実をはかっています。

### ■ 取締役および監査役の報酬決定

#### 取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針に関する事項

##### 基本的な考え方

- ・公正性、透明性を確保しています。
- ・業績向上や持続的成長へのインセンティブを重視し、会社業績との連動性を確保し、職責と成果を反映しています。

##### 報酬の体系

- ・取締役の報酬は、基本報酬としての固定報酬と、業績連動報酬としての賞与で構成しています。さらに賞与は、

年度指標連動分と中期指標連動分で構成しています。

- ・ただし、社外取締役は、業務執行から独立した立場であることから固定報酬のみとしています。

#### 個人別の報酬額の決定方法

- ・取締役社長、独立社外取締役の計3名で構成する「役員報酬委員会」を設置しています。
- ・その客観性および透明性を確保するため、構成メンバーのうち、独立社外取締役が過半数を占めるものとしています。
- ・「役員報酬委員会」は、本方針、取締役の個人別報酬案、その他報酬に関する重要事項について審議しています。
- ・取締役会は、「役員報酬委員会」の審議結果を踏まえ、本方針を決議しています。
- ・取締役会は、個人別報酬額の決定を、柔軟かつ機動的に行う観点から、取締役社長（もしくは取締役会長）へ委任しています。
- ・取締役社長（もしくは取締役会長）は、「役員報酬委員会」の審議結果を踏まえ、

本方針に従って、取締役の個人別の報酬額を決定しています。

#### 固定報酬、賞与およびその構成割合の決定方針

##### 〈固定報酬〉

- ・取締役の固定報酬は月額報酬とし、在任中、定期的に支給しています。
- ・個人別の報酬額は、他社水準を参考としながら、取締役の役位とその職責を勘案し、妥当な水準を設定しています。

##### 〈賞与〉

- ・賞与は、各事業年度において当該定時株主総会の終了後、一定の時期に支給しています。
- ・年度指標連動分は、連結営業利益を指標とし、前事業年度の連結営業利益額に応じ、役位毎に算定しています。
- ・中期指標連動分は、過去3事業年度の連結営業利益率などの経営指標の結果を評価し、その結果に応じ、役位毎に算定しています。
- ・当該指標を選定した理由は、本方針の基本的な考え方を反映するのにふさわしい指標であると判断したためです。
- ・支給額の決定にあたっては、配当、従業員賞与水準、他社水準、過去の支給実績、職責と担当業務の遂行状況なども総合的に勘案しています。

##### 〈構成割合〉

- ・社外取締役を除く、取締役の固定報酬と賞与の比率は、60:40を目安としています。（賞与に占める中期指標連動分の割合は概ね10%程度）ただし、当該連結営業利益額などの状況に応じて、上記と異なる比率とすることを妨げないものとしています。

#### 監査役の報酬などについて

監査役の報酬などは、固定報酬のみとしており、当社の定める一定の基準に従い、監査役の協議により決定しています。

### ■ 取締役会の実効性およびその評価

当社では、社外取締役および監査役へのインタビューを通じて、取締役会の実効性に関する評価・意見を聴取しています。その概要は以下のとおりです。

#### 評価

- 1) 焦点を絞ったコンパクトな運営を行う一方で、経営課題の報告・議論には、十分な時間をかけている。
- 2) 重要案件については決議前に複数回にわたり審議し、決議後は進捗状況の報告・確認が行われるなど、適切な意思決定・経営



#### 取締役および監査役の報酬等の総額等

役員区分	報酬等の総額(百万円)	月額報酬(固定報酬)	賞与(業績連動報酬)	対象となる役員の員数(名)
取締役 (うち社外取締役)	522 (56)	308 (36)	213 (20)	10 (4)
監査役 (うち社外監査役)	94 (27)	94 (27)	— (—)	5 (2)
計	616	403	213	15

(注)1. 上記には、2021年6月10日開催の第143回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役2名および監査役1名を含んでいます。  
2. 賞与は、2022年6月10日開催の第144回定時株主総会決議の金額を計上しています。  
3. 2022年6月10日開催の第144回定時株主総会決議により、取締役報酬額の定めを月額から年額に変更し、その報酬額は年額9億円以内（うち社外取締役分1.5億円以内）と定められています。  
4. 2010年6月23日開催の第132回定時株主総会決議により、監査役報酬額は月額1,500万円以内と定められています。

監督の実現に努めている。

- 3) 社外役員がそれぞれの会社での経験・視点に基づいた意見・助言を述べている。
- 4) 中長期的な視点も含めて議論されている。また、ガバナンス・安全などに関しても議案に取り上げている。

#### さらなる実効性向上に向けた意見

- 1) サステナビリティに関わる議案など、投資家の関心事項を取り上げてはどうか。

このように、当社取締役会の実効性は担保されているとの評価を受けた一方、さらなる向上を期待する意見も出されており、引き続き改善に取り組んでいきます。

### ■ 監査役・監査役会

当社における監査役は4名であり、常勤監査役2名と社外監査役2名で構成しています。

各監査役は取締役会に出席して適宜意見を述べるとともに、常勤監査役はその他重要な会議への出席、取締役などからの職務の執行状況についての報告、さらには本社、主要な事業所および子会社への往査などを通じて経営状況の監視、助言に努め、内部統制の維持・向上に寄与しています。また、会計監査人や内部監査部門とも適切に連携しています。

毎月開催する監査役会では、常勤監査役による監査実施状況などを社外監査役と共有するとともに、取締役などや会計監査人からも適宜報告を受けています。

また、監査方針ならびに監査計画、および会計監査人の監査の方法、結果の相当性などの重要事項を協議・決定しています。

## 政策保有株式

### ■ 基本方針

事業の拡大、持続的発展のためには、さまざまな企業との協力関係が不可欠です。企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、当社は、政策保有株式について、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、保有の必要性を判断していく方針です。

### ■ 保有の適否検証

毎年、政策保有株式について、保有のねらいおよび保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかなどを取締役会で検証しています。具体的には、個別銘柄ごとの株主総利回りと加重平均コストとの比較および保有先のROEによる定量的情報に加え、取引状況や今後の事業関係の見通しなどの定性的情報に基づく検証を実施しています。

### ■ 議決権の行使

投資先の経営方針を尊重した上で、中長期的な企業価値向上や、株主還元姿勢、コーポレート・ガバナンスおよび社会的責任の観点から議案ごとに確認して、議決権の行使を判断します。

#### 取締役会などの開催状況

会議体	開催回数/年	平均出席率
取締役会	11回	98% (取締役および監査役)
役員報酬委員会	1回	100% (全委員)
役員人事委員会	1回	100% (全委員)
監査役会	13回	100% (監査役)



### 移民労働(外国人労働者における強制労働)に関する取り組み

外国人労働者の人権の保護や尊重への注目が高まる中、当社では、日本国内の外国人技能実習制度における強制労働を優先人権課題と考えています。送り出し国の仲介業者などを経由して技能実習生を受け入れる場合に、仲介業者などが技能実習生に法外な派遣手数料を請求し、技能実習生が借金を抱え来日し、強制労働に陥るリスクがあることが社外の専門家などから指摘されています。

当社は国内の連結子会社および主要な1次仕入先を対象に、技能実習生の在籍状況調査を実施しました。2021年5月末時点で、14社で239人の技能実習生を受け入れていることがわかり、派遣元国のうち、全体の6割を占めているベトナム人実習生が請求された派遣手数料を調査しました。その結果、ベトナム国内の法律で認められている上限金額を超過して派遣手数料が請求された事案はないことを確認しました。今後はさらに、技能実習生の強制労働の原因となり得る派遣手数料請求の是正に向けた取り組みを進めていきます。

### 原材料調達(鉱物)に関する取り組み

当社は、人権を尊重する取り組みの一つとして、「責任ある鉱物調達への対応方針」を定めています。それに基づき、武装勢力の資金源となる懸念や、児童労働・強制労働・劣悪な環境下での労働といった、人権侵害の懸念がある鉱物が含まれない調達活動を進めています。

具体的には、コンゴ民主共和国および、周辺諸国産の武装勢力による人権侵害・紛争に加担する恐れのある紛争鉱物(タンタル、タングステン、錫、金)や、採掘現場での児童労働が横行しているコバルトなどに懸念があると認識しています。年1回対象サプライヤーに、紛争鉱物に関する調査を実施し問題ないことを確認しており、今後も適切な原材料調達に向けた取り組みを進めていきます。

#### 責任ある鉱物調達への対応方針

私たち(株式会社豊田自動織機およびその子会社)は、「人権・環境等の社会問題を引き起こす原因となりうる原材料の使用」による地域社会への影響を考慮した調達活動を推進しています。コンゴ周辺諸国産の紛争鉱物問題は、サプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。私たちは、コンゴ周辺諸国産の人権侵害等の不正とかかわる紛争鉱物を原材料として使用しない・コンフリクトフリーを目指します。また私たちは、コバルト等の調達における児童労働等の人権侵害についても、重大な社会問題の一つと認識しており、人権侵害が疑われる鉱物が含まれない調達活動を目指します。そのために、紛争鉱物等の使用状況について、グローバルにサプライチェーンを遡って調査を実施し、人権問題等の社会問題を引き起こす、あるいは、武装勢力の資金源になっている懸念のある場合には、使用回避に向け取り組みを実施します。取引先には、相互信頼に基づく共存共栄の理念のもと、私たちの考えを理解いただくとともに、責任ある資源・原材料の調達活動に取り組んでいただくよう要請していきます。

#### 「責任ある鉱物調達への対応方針」



### 是正・救済に向けた取り組み

当社は、当社および国内外の主要な連結子会社の従業員などが、人権を含むコンプライアンスに関する相談ができる「企業倫理相談窓口」(社外ヘルpline)を設け、相談者が不利益を受けることなく安心して相談できる体制を整えています。

### 教育・啓発活動

企業活動に関わるすべての人々の人権を尊重する企業であり続けるために、関係部門による行政や人権啓発団体が主催する講習会への参加や、トヨタグループ各社との勉強会、連結子会社の経営トップを対象とした研修会などを実施しています。また、役員および全従業員に対し、人権に関する正しい知識を習得し、人権を尊重した行動を実践できるよう教育や啓発活動を

実施しています。新入社員研修や階層別研修などに加え、人権週間の設定やeラーニングなどを利用し、コロナ禍でも積極的な活動に努めています。

#### 人権啓発研修

対象	内容	ねらい
関係会社 経営層／管理者	人権啓発外部研修	管理者としての知識・人権感覚養成、啓発活動支援
	基幹職研修	
新任管理職	新任基幹職3級研修	指導者としての知識・人権感覚養成
	新任職制(班長)	
全従業員	人権啓発外部研修	人権に関する意識啓発
	人権大学受講(指名者のみ)	
	人権週間メッセージ伝達	
キャリア入社者	キャリア入社者研修	人権に関する知識の習得
新入社員	新入社員研修	

#### ステークホルダーとの対話

当社は、社内外のさまざまなステークホルダーとの対話を推進しており、経営層や関係部門とともに今後の企業活動に反映するよう努めています。

#### ステークホルダーとの主な対話手段

従業員	労使懇談会、労使協議会、相談窓口	株主・投資家	豊田自動織機レポート、公式ホームページ、ESG対話
取引先	調達方針説明会、相談窓口	地域社会	当社イベントへの招待、地域イベントへの参加

## コンプライアンス

### ■ 基本的な考え方

当社は、コンプライアンスを法令だけでなく、倫理や社会常識を守ることも含むものとし、経営トップのリーダーシップのもと、当社グループ全体でコンプライアンスを推進していくことが重要と考えています。

そのため、「CSR委員会」(委員長:社長)の下部組織として、「コンプライアンス分科会」(分科会長:法務担当役員)を設置し、毎年、当社グループ全体の活動方針を策定し、その実施状況を年2回フォローしています。贈収賄/腐敗、独占禁止法違反を含め、当社グループの重大な違反は、コンプライアンス分科会へ報告される体制を整えています。

CSR重要課題 > 当社グループの重大コンプライアンス違反件数:0件

### ■ 社員行動規範の策定・教育周知の徹底

当社は、贈収賄・腐敗・利益供与防止、独占禁止法遵守、人権尊重、安全・健康、環境保全など、従業員が守るべき行動を「豊田自動織機 社員行動規範」にまとめ、役員および全従業員に配付し、集合研修などで周知しています。国内外の連結子会社においても、各社の業種・企業文化に合わせた行動規範(海外では Code of Conduct)を策定し、1回/年の教育・啓発を全社で実施しています。

す。また、当社および国内連結子会社の従業員のコンプライアンスに対する理解を一層深めるため、eラーニング教材を49テーマ、コンプライアンスミニテストを47テーマ作成・配信(2022年3月現在)し、自主的に学べる環境を整備しています。

**>当社・国内連結子会社および海外連結子会社における社員行動規範教育・啓発実施率:100%**

## 贈収賄防止/腐敗防止の取り組み

贈収賄についてはこれを禁止・防止するため「贈収賄防止グローバルガイドライン」(腐敗指数の高い国では当該国の法律に準拠した国別の規程)を策定し、各国・地域で周知しています。

## 独占禁止法/競争法遵守の取り組み

独占禁止法については、当社の従業員が競合他社と接触する場合の事前・事後の確認・審査を制度化し、独占禁止法への抵触が疑われるような行為をしないよう周知しています。さらに2015年度からは、独占禁止法遵守月間を設け、関係部門に対して独占禁止法遵守の啓発を行っています。また、国内外の連結子会社においては、各国・地域の法令等に応じて、カルテルなどの独占禁止法/競争法の違反を防止するための教育・啓発に取り組んでいます。

## 内部通報制度による問題の早期発見・未然防止

当社グループでは、コンプライアンスに関して通報・相談できる内部通報制度を設けています。日本および北米、欧州、アジア、オセアニア、南米の主要国では、従業員などがコンプライアンスに関して相談できる「企業倫理相談窓口」(社外ヘルpline)を設け、相談者が不利益を受けることなく安心して相談できる体制を整えています。2021年度は、当社および国内連結子会社から、労務管理・職場環境・倫理などに関する通報・相談が63件寄せられ、事実確認の上、各案件に適切に対応しました。これらの対応は、社外弁護士の点検を受け、適切との評価を受けています。

また、主要なサプライヤーから、当社のコンプライアンス違反などに関する通報・相談を受け付ける「サプライヤー相談窓口」を2016年度より設置しています。

これらの取り組みを通じ、問題の早期発見・未然防止をはかることで、「社会からより信頼される企業づくり」をめざします。

## コンプライアンス意識調査

当社では、従業員に対して定期的にコンプライアンス意識調査を実施し、コンプライアンス活動の浸透度、社員行動規範や内部通報窓口の認知度などについて実態把握および改善を行うことで、より効果的なコンプライアンス体制の構築に努めています。なお、直近で実施した意識調査においては、社員行動規範・内部通報窓口とともに、認知度が95%以上であることを確認しております、良好な状況を維持するため今後も継続して改善に取り組んでまいります。

## 当社グループでの取り組み

当社の連結子会社では、コンプライアンス委員会(日本)とコンプライアンスオフィサー(海外)を設け、当該組織・責任者を中心に各地での自律的な活動を促進しています。北米、欧州、中国、アジア・オセアニアの各地域では、定期的なコンプライアンス会議を開催し、地域内での連携活動も進めています。

2021年度は、アジア・オセアニア地域の10社の拠点長およびコンプライアンスオフィサーが参加するコンプライア

### eラーニングのテーマ例

コンプライアンス、独占禁止法、贈収賄防止、人権、ハラスメント、安全行動、労働災害、メンタルヘルス、環境保護、機密管理、交通安全、製造物責任、会計処理

ンス会議を、オンラインで開催しました。各社のコンプライアンス活動の情報共有や、コンプライアンス違反防止に関するグループディスカッションなどを実施し、各社におけるコンプライアンス活動の取り組み強化をはかりました。

### 主なコンプライアンスオフィサー

	<b>欧州</b>
トヨタ マテリアル ハンドリング ヨーロッパ(株) Andreas Lundh	
	<b>米国</b>
トヨタ インダストリーズ ノース アメリカ(株) Kim Parker	
	<b>中国</b>
豊田工業管理(中国)有限公司 朱 灵灵	
	<b>タイ</b>
BTミッドランド(株) Krisaruj Sereecharoensak	
	<b>ファンダランデ社グループ</b>
ファンダランデ インダストリーズ ホールディング(有) Carl Messemaeckers	



アジア・オセアニア コンプライアンス会議

## 情報セキュリティ

### 基本的な考え方

当社は「お客様や従業員、取引先などの個人情報、技術・営業に関わる情報は守るべき資産である」という認識に基づき、情報資産の保護とその管理強化を推進することを目的として、情報セキュリティ基本方針を定めています。

### 推進体制

「CSR委員会」(委員長:社長)の下部組織として「情報セキュリティ分科会」(分科会長:ITデジタル推進部担当役員)を設置し、情報セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。

分科会での取り組みを徹底するため、当社の各部門で機密管理責任者<sup>※1</sup>、機密管理推進者<sup>※2</sup>を選任しています。

### 情報セキュリティ基本方針

#### 1) 法令遵守

情報セキュリティに関する法令等を周知、遵守する。

#### 2) 安定した基盤の維持

情報資産を適切に管理・保護し、また情報セキュリティに関する教育・啓発を継続的に行い、安定した経営基盤の維持に努める。

#### 3) 安全な商品・サービスの提供

商品・サービスの開発・設計・製造等、自社の事業活動において、情報セキュリティの対策を講じることにより、お客様や社会に対し、安全な商品・サービスを提供する。

#### 4) 情報セキュリティマネジメント

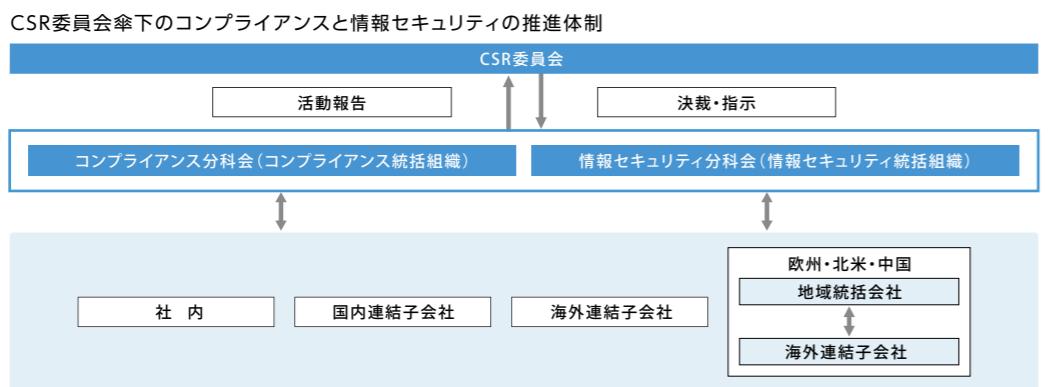
情報セキュリティを運用・管理するためのガバナンス体制を構築し、継続的な推進及び改善を行う。

# リスク管理

国内外の連結子会社へは、各地域で定期的にIT管理者会議を開催し、社内外の事例および対策情報の共有や方針の展開などにより、当社グループ全体でセキュリティレベルと意識の向上に取り組んでいます。

\*1：各部門の部門長。

\*2：部門長が指名した部内の推進担当者。



## ■ 情報セキュリティマネジメント

### 情報セキュリティ監視とインシデント対応

サイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のため、当社グループのパソコンなど全端末に対する24時間365日のセキュリティ監視体制およびインシデント対応体制を構築しています。インシデント発生時には社内で情報共有し、社長以下経営層へ迅速に報告しています。また、脅威情報については国内外の連結子会社と共有し、各社内での注意喚起を速やかに実施しています。

#### CSR重要課題 > 重大インシデントの発生件数:0件

### 情報セキュリティ教育の実施

インシデントを発生させないためには、すべての役員、従業員、派遣社員など一人ひとりの意識づけが重要との認識から、標的型メール訓練および事後の教育を年4回/人以上行っています。また、世の中の事例を用いた社内注意喚起を定期的に実施しています。

### 機密情報漏洩の防止

職場単位でのミーティングや機密管理自主チェックを行うことにより、機密管理レベルの向上をはかっています。また、技術的な施策としては、パソコンの暗号化、ファイル書き出しの制御と監視、サイバー攻撃によるウイルス侵入やデータ流出の防止など、防御策の多層化を行っています。

### 情報セキュリティ監査の実施

オールトヨタセキュリティガイドライン(ATSG)\*3に基づき、当社および国内外連結子会社の情報セキュリティの取り組み状況を年2回点検することにより、情報セキュリティレベルの継続的な維持・向上に努めています。

\*3: NIST CSFやISO27000シリーズに準拠したトヨタグループでのセキュリティガイドライン。

#### 主な取り組み事例

##### 2021年度の取り組み

- ・国内外連結子会社向けセキュリティサービスの拡充
- ・国内外連結子会社向けへの情報セキュリティに関する脅威情報の提供(脆弱性情報提供)
- ・メール訓練の高度化(特定部署への標的型メール発信と事後教育:年4回/人)
- ・工場現場作業者への情報セキュリティ教育の実施
- ・製品のセキュリティ管理体制の構築
- ・情報不正持出し自動検出システムの試行
- ・情報セキュリティニュースの発行

## ■ 基本的な考え方

当社は、会社法に基づく「内部統制の整備に関する基本方針」に沿って、リスク管理に関する規程や体制の整備を行っています。

リスク管理については、次の項目を基本として取り組んでいます。

- 1)リスクの未然防止や低減への取り組みを日々の業務の中に織り込み、その実施状況をフォローすること。
- 2)リスクが顕在化した場合には、迅速かつ的確な緊急対応により、事業や社会への影響を最小化するための適切な行動を徹底していくこと。

## ■ 推進体制

当社は毎年、品質、安全、環境、人事労務、輸出取引、災害、情報セキュリティなどにおけるリスクの未然防止や低減への取り組みを、各事業部および本社各部門の活動方針に織り込み、推進しています。その実施状況については、CSR委員会や環境委員会などの機能別の会議体で評価・フォローしています。2021年度には、CSR委員会にリスク統括責任者を置き、全社に関わるリスクから特に重点となるもの(重点リスク)を洗い出し、各機能会議体での対策や、複数の機能にわたる新たなリスクへの対策につなげる活動を強化しています。こうした重点リスクへの対応を含め、各事業部および連結子会社のリスク管理レベルの向上を支援するため、本社の安全、品質、環境などの各機能部門は、連結子会社を含むグループ全体的な視点で規則やマニュアルを制定し、業務監査や現場点検などで確認・フォローを行っています。

当社では、「リスク対応マニュアル」を整備し、平時のリスク管理活動の他、リスクが顕在化した有事の際の初動として、経営トップへ迅速に報告し、社会や事業活動への影響の大きさを見極め、適切な対応で被害を最小化するための基本ルールを定めています。新型コロナ感染拡大に対しても、本マニュアルに基づき、対策本部を設置するなど、適切に対応しました。内容については、事業や取り巻く環境の変化を考慮して都度確認し、必要に応じて改訂しています。

## ■ 想定される震災への対応

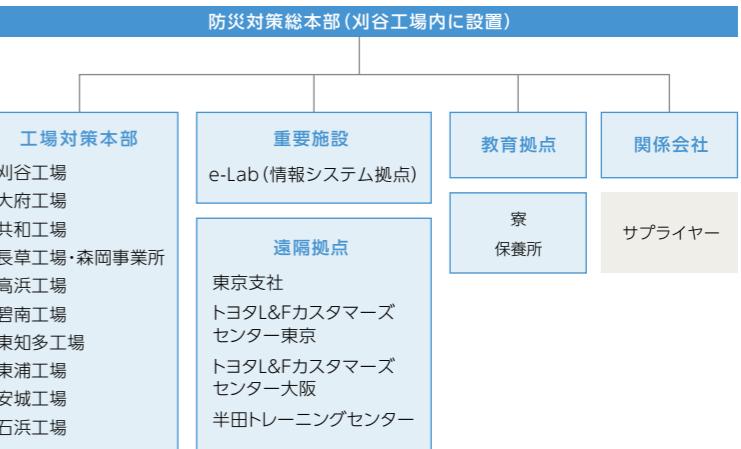
当社は、大規模地震の発生による影響を重要なリスクとして捉え、事業継続計画「BCP」を策定しています。「人命第一、地域優先、迅速復旧」を基本方針として、事前の備えである「減災対策」、災害後の「初動対応」および「生産復旧」の3つの対策に全社で取り組んでいます。

## ■ 防災体制

有事の際には、初動対応から生産復旧へ迅速に移行できるよう、防災体制の強化に努めています。

防災対策総本部は、本社機能部門で構成され、工場などからの情報集約と、それを踏まえた全社の意思決定を行います。

### 防災体制



## 当社の知的財産活動

### ■ 家庭の防災の推進・啓発

2016年度より、災害時の自宅での被害回避をはかる「家庭の防災」対策として、「家具の転倒防止・避難経路の確保、家族間の連絡手段・集合場所の決定、防災備品・備蓄品準備」の3項目を実施するよう、全従業員とその家族へ啓発を進めています。

### ■ 防災に関わる人材育成の取り組み

#### 1. 防災対策総本部訓練

全社を統括する防災対策総本部の重要な役割の一つとして、社内外の被災情報の集約、迅速な意思決定と全社への展開があげられます。2021年度は、夜間・休日など、総本部要員が物理的に参集しづらい状況を想定したリモート訓練を行いました。訓練では、総本部の立ち上げ、工場からの被害情報の集約、総本部内への展開など一連の動きをリモートで行い、時間・場所を問わず情報共有できることを確認しました。

#### 2. 工場対策本部における初動対応訓練

2021年度は、感染防止対策として工場対策本部全員での集合訓練は避け、被害情報の集約や負傷者の搬送救護など、各役割での小集団訓練を実施し、メンバーの行動を確認しました。繰り返し訓練を行うことで、一人ひとりが役割を理解し、機動的に対応できる体制を整えていきます。



負傷者の搬送救護訓練

#### 3. 各工場での個別の訓練

##### 1) 動力復旧訓練

生産活動の再開に不可欠な電気、ガスなど各種動力の復旧手順をもとに、「現地・現物」での訓練を各工場で定期的に実施しています。訓練を通じて問題の洗い出しと改善を進めていくことにより、迅速な復旧を行うための取り組みのレベルアップをはかっています。

##### 2) システム復旧訓練

システム復旧の訓練は、情報インフラ・システムの連結子会社(株)豊田自動織機ITソリューションズと共同で行い、迅速な復旧を確実に行えるように備えています。

#### 4. 被災状況把握の訓練

関係会社およびサプライヤーが、有事の際にITツールを活用して迅速に被災状況を把握できるよう、各社と共同での訓練を繰り返し行っています。

### ■ 今後の取り組み

近年、各地で風水害や地震が頻発しており、いつどのような状況で被災しても、円滑な初動対応が取れること、本部機能の継続を可能とすることなどが重要だと考えています。この考え方に基づき、引き続き防災のしくみの実効性向上に努めています。

### ■ 基本的な考え方

当社は、社是である豊田綱領の「研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし」に基づき、発明を推奨して事業戦略に活かしています。また、知的財産を重要な経営資源と位置づけ、積極的に権利化し、活用しています。

### ■ 推進体制と特許出願件数

当社は、繊維機械をはじめ、産業車両、自動車関連などさまざまな分野に事業を拡げており、その事業の特性に応じた事業戦略にそって、自社や他社の知的財産に関する情報などを、市場での当社の位置づけや競合関係を含めて総合的に分析し、知的財産戦略を策定しています。

社内の発明創出会議などで、守るべき技術領域を意識した発明の発掘、創出を行うとともに、他社の知的財産侵害リスクの調査結果を、開発段階ごとの研究開発審査会で報告し、担当役員が審査、承認する体制を整備しています。また、国内外の開発拠点を持つ連結子会社とも連携し、当社グループ一丸となった知的財産の資産形成、侵害リスクの回避に取り組んでいます。

このような推進体制のもと、2021年度は、電動化やフォークリフトの自動運転など約900件の特許を出願し、2022年3月末時点での約6,500件の特許を保有しています。

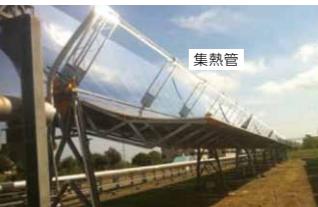
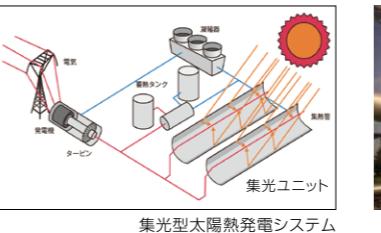
### ■ 保有特許を活かした環境課題の解決への貢献

当社は、CSR重要課題で定義されたSDGsに関連する社会課題の解決をめざし、WIPO GREEN<sup>\*1</sup>にパートナーとして参画し、208件の特許をデータベースに掲載しています。この取り組みを通じ、当社の保有技術を活かした環境課題の解決に結びつく新製品の開発などが期待されます。

\*1: 世界知的所有権機関が2013年に設立した、知的財産などの登録データベースおよびネットワークを通じて、環境に優しいイノベーションに関する主要な当事者をつなげることで、気候変動に対する世界的な取り組みを支援する枠組み

Partner of  
**WIPO GREEN**

太陽熱集熱管紹介 特許庁HP



集熱ユニット

### ■ 当社保有特許の社外評価

当社は、公益社団法人発明協会が主催する全国発明表彰に積極的に応募し、経済産業大臣賞をはじめとする上位賞を受賞しています。これらの社外表彰に積極的に応募することにより、当社の優秀な技術を世の中に広く知りたいことに努めるとともに、開発の第一線で働く従業員の発明意欲の向上をはかっています。

#### 近年の受賞実績

##### 詳細

平成30年度特許府長官賞  
特許 第5353383号  
FCEV用酸素供給エアコンプレッサ



令和2年度経済産業大臣賞  
特許 第6156503号  
モザイクヤーン精紡機



# 取締役、監査役、経営役員および執行職

(2022年6月末現在)

## 取締役

**取締役会長  
豊田 鐵郎**  
1970年4月 トヨタ自動車販売(株)入社  
1991年2月 米国トヨタ自動車販売(株)副社長  
1991年6月 当社取締役  
1997年6月 常務取締役  
1999年6月 専務取締役  
2002年6月 取締役副社長  
2005年6月 取締役社長  
2013年6月 取締役会長 (現任)



**取締役社長  
大西 朗**  
1981年4月 当社入社  
2005年6月 取締役  
2006年6月 常務役員  
2008年6月 常務執行役員  
2010年6月 専務取締役  
2013年6月 取締役社長 (現任)



**取締役副社長  
水野 陽二郎**  
1983年4月 当社入社  
2010年6月 執行役員  
2016年6月 常務役員  
2018年6月 取締役・専務役員  
2019年6月 取締役・経営役員  
2021年6月 取締役副社長 (現任)



**社外取締役(独立)  
隅 修三**  
1970年4月 東京海上火災保険(株)入社  
2000年6月 同社取締役ロンドン首席駐在員  
2002年6月 同社常務取締役  
2004年10月 東京海上日動火災保険(株)常務取締役  
2005年6月 同社専務取締役  
2007年6月 同社取締役社長  
2007年6月 東京海上ホールディングス(株)取締役社長  
2013年6月 東京海上日動火災保険(株)取締役会長  
2013年6月 東京海上ホールディングス(株)取締役会長  
2014年6月 同社取締役 (現任)  
2016年4月 東京海上日動火災保険(株)相談役 (現任)  
2019年6月 東京海上ホールディングス(株)取締役会長退任



**社外取締役(独立)  
半田 純一**  
1979年4月 東亜燃料工業(株)入社  
2002年2月 ブーズ・アレン・ハミルトン日本法人 代表取締役  
2005年4月 (株)マネジメント・ウイズダム・パートナーズ・ジャパン  
代表取締役社長  
2005年4月 東京大学ものづくり経営研究センター 特任研究員  
2013年6月 武田薬品工業(株) コーポレートオフィサー人事部長  
2015年6月 三井製糖(株)(現DM三井製糖ホールディングス(株))  
社外取締役 (現任)  
2015年7月 (株)マネジメント・ウイズダム・パートナーズ・ジャパン  
代表取締役社長 (現任)  
2016年4月 東京大学大学院経済学研究科 特任教授 兼同大学  
グローバルリーダー育成プログラム推進室  
2022年4月 同大学大学院経済学研究科 (非常勤) 講師 (現任)  
2022年6月 当社取締役 (現任)



**社外取締役  
前田 昌彦**  
1994年4月 トヨタ自動車(株)入社  
2018年1月 同社常務役員  
2019年1月 同社執行役員  
2019年1月 トヨタダイハツエンジニアリングアンド  
マニュファクチャリング(株)会長兼社長  
2019年1月 インドネシアトヨタ自動車(株)会長  
2021年6月 当社取締役 (現任)  
2022年2月 ウーブン・プラネット・ホールディングス(株)  
代表取締役 (現任)  
2022年4月 トヨタ自動車(株)執行役員副社長  
2022年6月 同社取締役・執行役員副社長 (現任)



## 監査役

**常勤監査役  
稻川 透**  
1982年4月 当社入社  
2008年6月 TMHG企画部長  
2009年1月 トヨタL&FカンパニーTMHG経営企画部長  
2013年1月 トヨタL&FカンパニーTMHG統括部長  
2014年6月 執行役員  
2016年6月 常務役員  
2019年6月 執行職  
2021年6月 監査役 (現任)



**常勤監査役  
渡部 亨**  
1983年4月 当社入社  
2016年6月 経理部長  
2017年1月 経理部主査  
2020年6月 監査役 (現任)



**社外監査役(独立)  
水野 明久**  
1978年4月 中部電力(株)入社  
2008年6月 同社取締役 専務執行役員 経営戦略本部長  
2009年6月 同社代表取締役 副社長執行役員  
経営戦略本部長・関連事業推進部統括  
2010年6月 同社代表取締役社長 社長執行役員  
2015年6月 同社代表取締役会長  
2016年6月 当社監査役 (現任)  
2020年4月 中部電力(株)取締役相談役  
2020年6月 同社相談役 (現任)



**社外監査役(独立)  
友添 雅直**  
1977年4月 トヨタ自動車販売(株)入社  
2005年6月 トヨタ自動車(株)常務役員  
2011年4月 同社専務役員  
2011年4月 トヨタモーター ノースアメリカ(株)上級副社長  
2012年6月 (株)トヨタモーターセールス&マーケティング  
代表取締役社長  
2015年5月 中部国際空港(株)顧問  
2015年6月 同社代表取締役社長  
2019年6月 当社監査役 (現任)  
2019年6月 中部国際空港(株)相談役  
2021年6月 同社特別顧問 (現任)



## 経営役員

**川口 真広**



Brett Wood



安井 伸友



伊藤 浩一



若林 紀雄



杉本 俊示



松本 洋

**松本 洋**



柄岡 一成



水藤 健



一条 恒

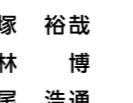


**志水 敏彦**

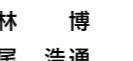


## 執行職

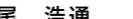
水谷 信也



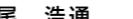
赤塚 裕哉



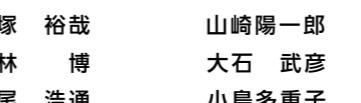
小林 博



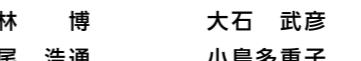
淺尾 浩通



大西 謙一



山崎陽一郎



大石 武彦



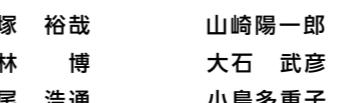
澤木 茂



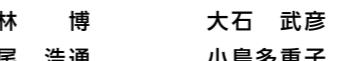
小島多重子



深川 博志



木全 春彦



樽谷 知二



鈴木 透

