

ESGの推進

環境、社会、ガバナンスの各分野で、
成長を支える取り組みをさらに推進しています。

■ 環境への取り組み P 34-45

■ ステークホルダーとの関わり P 46-57

■ コーポレート・ガバナンス P 58-75

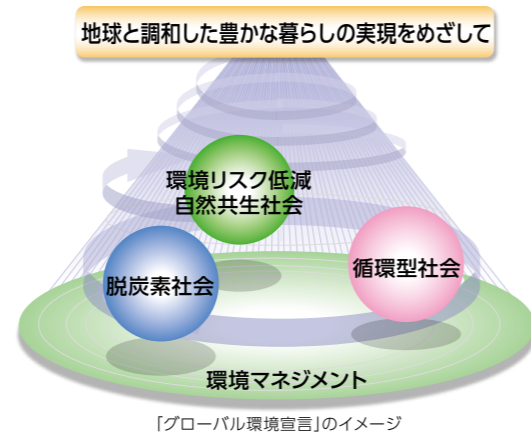
環境マネジメントの推進

「2050年にめざす姿」の達成に向け、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、グ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

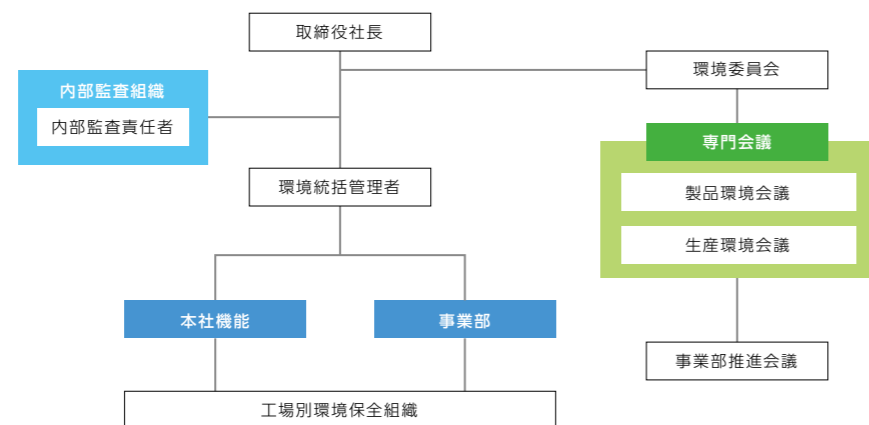
当社は、環境の取り組みの基本姿勢である「グローバル環境宣言」で掲げた4つの柱についての「2050年にめざす姿」を策定しています。そのマイルストーンとして、5か年の活動計画である「環境取り組みプラン」を策定し、実現に向けて豊田自動織機グループ一丸となって力強く活動を推進しています。

- 2050年にめざす姿**
- ① **脱炭素社会の構築**
→ グローバルでのCO₂ゼロ社会への挑戦
 - ② **循環型社会の構築**
→ 資源使用量のミニマム化への挑戦
 - ③ **環境リスク低減と自然共生社会の構築**
→ 生物多様性にプラスの影響をもたらす
 - ④ **環境マネジメントの推進**
→ 連結マネジメントの強化と意識啓発活動の推進

環境マネジメント体制

当社は、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環境マネジメントシステム(EMS)を構築しています。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推進をはかっています。



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か年の活動計画である第七次環境取り組みプラン(2021～2025年度)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。2022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。

第七次環境取り組み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。



第三者機関活用による環境マネジメント強化

■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。

2022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か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、「監査の効率化」をねらいとして環境事務局を中心に監査チームを編成し、変化点のある部門を対象に監査を行いました。監査では「方針管理」と「現場管理」

を重点項目とし、各部門での環境活動の推進状況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、当社および連結生産子会社では、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証の取得を進めています。認証を取得した拠点については、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・能力に合わせた環境教育プログラムを構築しています。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、さまざまな教育を実施することで会社全体の環境への取り組みのレベルアップをはかっています。



環境マネジメント概論

TOPIC	KTTMが環境道場を開設
	<p>インドの繊維機械生産子会社であるKirloskar Toyota Textile Machinery Pvt. Ltd. (KTTM) は、工場内に環境道場を開設しました。環境道場では、環境について一人ひとりが自ら考えて行動できるように「未来を守るための5つの行動」をテーマとして掲げており、従業員だけでなく、サプライヤーやお客様などの重要なステークホルダーの皆様に対しても、環境意識を高めるために活用されています。</p>
	 <p>環境道場開所式</p>

従業員への環境意識啓発活動

当社は、従業員の環境意識が高揚し自発的な環境に関する行動の実践につながるようなきっかけづくりとして、社内報への環境特集記事の掲載や、身近な環境情報を載せたエコかわら版の社内イントラネットへの掲示などを行っています。

また、従業員だけでなく、その家族へも取り組みの輪が広がるような意識啓発活動を推進しています。

2022年度は、従業員が生物多様性を保全するために自分達が取り組めることを考える機会をつくるために、「身近な自然の中で感動した、面白いと思った、人に伝えたいと思った生きもの」の写真とエピソードの募集をしました。



社内環境改善事例表彰の実施

当社は、社内の優秀な環境改善事例を全社へ水平展開することによる環境活動のレベルアップを目的に「社内環境改善事例表彰」を実施しています。

「地球温暖化防止」、「資源生産性の向上」、「環境リスク低減」、「生物多様性保全」の分野の改善活動について、着眼性やアイデア性、展開性、効果などの視点で優秀事例を選出しています。

2022年度は全社で43件の応募があり、書類審査(1次)と現地確認審査(2次)の結果、最優秀賞1事例、優秀賞2事例、優良賞2事例が選ばれました。



現地確認審査の様子

省エネ大賞 経済産業大臣賞を受賞

2021年度に当社の社内環境改善事例表彰で優秀賞に選出された安城工場(愛知県)での取り組み「空間除電による工場内空調管理の緩和」が、一般財団法人省エネルギーセンター主催の「2022年度省エネ大賞(省エネ事例部門)」において、最高位の「経済産業大臣賞」を受賞しました。「省エネ大賞」は、事業者や事業場などにおける優れた省エネの取り組みや省エネ製品などを表彰する制度です。

電動車の電子部品・機器を生産する安城工場では、静電気による製品の破損を防ぐため、従来、年間を通して空調による厳しい湿度管理を行っていました。特に湿度が下がる冬場は工場全体を加湿するために蒸気が大量に必要となることから、空調エネルギー使用量(LNG使用量)が増加するなど、工場の省エネ活動の課題となっていました。そうした中、静電気を全館加湿により抑える方式から、空間除電装置を用いて

対象工程のみ静電気を中和する方式に置き換える取り組みを、生産技術部門・品質管理部門・製造部門が一体で進めました。その結果、工場内の湿度管理の簡易化や空調エネルギー使用量の40%削減につながり、取り組みプロセスも含め高く評価されました。



エレクトロニクス事業部 生産技術部のメンバー

CDP*1「気候変動」で最高評価を獲得

当社は、CDPが主催する「気候変動」の調査において、温室効果ガス排出削減活動や気候変動緩和への対応などで特に優れた企業として、最高評価である「Aリスト」に選定されました。

このたびのAリストへの選定は、社長をトップとした全社環境マネジメントシステムの構築や環境性能に優れた製品の開発、生産活動におけるCO₂排出量削減など、当社

の気候変動に対する取り組みが総合的に評価されたものと考えています。

今後も気候変動への対応を重要課題の一つとして取り組むとともに、グローバルな環境保全活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

*1：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



「JEC COMPOSITES INNOVATION AWARDS」を受賞

当社が開発した炭素繊維強化プラスチック(以下、CFRP*2)のリサイクル技術および当社が構築をめざす「包括的CFRP循環システム」が、「JEC COMPOSITES INNOVATION AWARDS」(Circularity & Recycling部門)を受賞しました。この賞は、複合材業界と技術の発展を推進するフランスのJECグループが1998年から毎年主催し、世界で最も革新的な複合材製品や技術を表彰するもので、当社としては初の受賞となります。

*2：Carbon Fiber Reinforced Plasticsの略。



フランス・パリでの授賞式

法令の遵守状況

当社は、環境関連法違反の未然防止をはかるため、法令違反につながる可能性のあるヒヤリ事例についての再発防止対策や工場の環境リスク点検などを行っています。2022年度は、国内連結子会社にて、水質関連の法令違反が1件ありましたが、当局の指示に従い適切な処置を完了し、再発防止を徹底しています。

第三者検証の実施

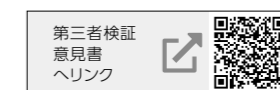
エネルギー起源CO₂排出量や廃棄物排出量、取水量と排水量のデータの信頼性向上のため、当社は、第三者検証を受審しています。

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

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、土壌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。

に開示していきます。なお、当社の第三者検証意見書および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。



脱炭素社会の構築

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CO₂排出量と事業所の活動全般におけるエネルギー使用量を削減し、サプライチェーン全体におけるCO₂排出量の最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CO₂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ます。

事例：熱収支改善によるエネルギー消費量の低減

エンジンおよびその鋳造部品の生産拠点である東知多工場（愛知県）では、生産設備のエネルギー使用量を調査の結果、使用量の多いことが判明した加熱設備に着眼し、削減活動を推進しています。

同工場ではエンジン部品を製造するため工業炉におけるエネルギー使用量の低減が大きな課題の一つとなっており、これまでもさまざまな省エネ活動に取り組んできました。

2022年度は、炉へ投入したエネルギーと製造に使用される正味エネルギーのバランスに注目し、エネルギーのムダを洗い出し、効果的にエネルギー使用量を削減できないかと考え、取り組みを開始しました。

炉の中でも特にエネルギー使用量が多いアルミ溶解保持炉と鋳鉄熱処理炉を調査した結果、アルミ溶解保持炉では「炉体からの放熱」と「溶湯の汲みだし口からの放熱」、鋳鉄熱処理炉は「炉体からの放熱」と「ワークの置台であるトレーへの加熱」によるロスが大きいことが判明し、それぞれ対策を実施しました。両方の炉でロスが大きいと判明した「炉体から

の放熱」については、断熱パネルの貼付や遮熱塗料の塗布により放熱を低減しました。アルミ溶解保持炉の「溶湯の汲みだし口からの放熱」は、蓋が汲みだし口を覆う範囲を広げるとともに、蓋の厚みを増やすことで断熱性を向上し放熱を低減しました。鋳鉄熱処理炉の「ワークの置台であるトレーへの加熱」については、トレーの構造を見直し、強度を確保しつつ軽量化を実現し、加熱エネルギーの低減を実現しました。

これらを含む包括的な対策により、CO₂排出量を年間約242トン削減することができました。

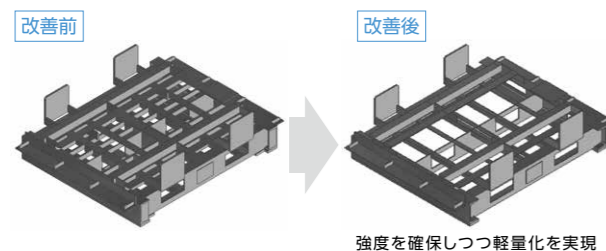


左) エンジン事業部 鋳造部 鋳造製造室 第一課
杉江 竜彦 組長
中) エンジン事業部 安全衛生環境部 環境G
一柳 渉
右) エンジン事業部 鋳造部 鋳造製造室 第二課
大久保 昭 SL

2023年3月31日現在

今回の取り組みでは、エネルギーロスの箇所と量を明確にし、関係部署と協力することで効果的な対策を行うことができました。今後も、得られた知見を活かし、工場のカーボンニュートラルをめざして、さらなるCO₂削減を進めていきます。

トレーの軽量化による加熱エネルギーの低減



事例：塗装乾燥炉の熱制御変更によるエネルギー消費量の低減

産業車両の生産拠点である高浜工場（愛知県）では、生産量の増加によってエネルギー使用量が増加しており、特に塗装乾燥炉の加熱用バーナーにおける都市ガスの使用量が大きくなっていました。

これまでも乾燥炉については、省エネ活動の一環として、乾燥炉の出入り口にカーテンを設置することで熱を逃がにくくする改善を実施してきましたが、その一方で熱ロスがなくなった分バーナー出力を最小に設定しても炉内温度が設定温度を超えるようになり、ガスを過剰に使用している状態となっていました。この乾燥炉は、老朽化設備のため大規模な改修をすることが難しく、バーナーの更新をしたばかりでもあるため、創意工夫によりなるべくコストをかけずにバーナーのガス使用量を削減することを検討してきました。

乾燥炉には、炉内の設定温度を維持するためのメインバーナーと、メインバーナーの着火を助ける際に使用するパイロットバーナーの2種類があります。これまで設定温度に

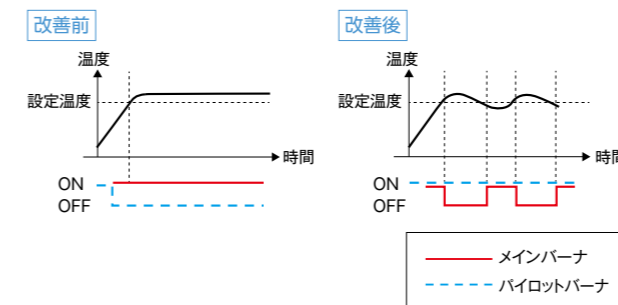
達した後もメインバーナーを使用し続けていましたが、メインバーナーの点火時に使用していたガス使用量の小さなパイロットバーナーを連続使用に切り替えることで、設定温度になったらメインバーナーを停止させ、温度が低下したら再び燃焼させることが可能になりました。こうした対応により、狙いの設定温度を維持しつつガス使用量を削減することができました。

今回の改善により、CO₂排出量を年間約71トン削減することができました。



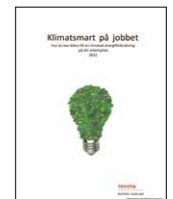
トヨタL&Fカンパニー 生産技術部 塗装技術室 塗装技術2G
澤田 俊輔
2023年3月31日現在

今回の取り組みは温度調節計の制御を利用した「下げる」に挑戦でスタートしましたが、うまく効果をだせず、発想を変えて「止める」で再挑戦した結果、達成することができました。将来的にはクリーンエネルギーを利用した「変える」に挑戦し、2050年工場CO₂ゼロチャレンジの達成に向けて、取り組んでいきます。



TOPIC 従業員へ気候変動への対応パンフレットを発行

スウェーデンの産業車両生産子会社であるToyota Material Handling Manufacturing Sweden AB (TMHMS)は、従業員向けに自職場でエネルギー使用量削減に貢献する方法について記載したパンフレットを発行しました。電源や照明のスイッチオフなど、誰もがすぐに取り組める気候変動への対応を従業員に周知し、会社全体でエネルギー使用量削減に取り組める土台作りを進めています。



事例：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、グループ全体で再生可能エネルギーの導入を進めています。

オランダの物流ソリューション事業を営む子会社であるVanderlande Industries B.V.(Vanderlande)は2021年2月に、パリ協定で設定された目標の2050年よりも10年早い2040年までにCO₂排出量の実質ゼロ化達成をめざす、気候変動への対応に関する誓約「The Climate Pledge」に署名し、さまざまな脱炭素戦略を推進しています。

2022年度は、同社の本社物流倉庫の屋上に約3,400枚の太陽光パネルを設置しました。設置された太陽光パネルは年間約1.2MWhの発電を見込んでおり、これまでに設置した



ファンダランデ社が建屋屋上に設置した太陽光パネル

太陽光パネルと合わせて年間発電量は本社の年間電力使用量の約30%を占める約2.2MWhになります。



Erik-Jan Dik
Executive Manager
Real Estate
2023年3月31日現在



Jan-Hein De Jong
Project Leader
Facilities
2023年3月31日現在

この取り組みは、Vanderlandeが持続可能性を重視し、時代をリードしていくという意志を表しています。これまで実施してきた省エネ活動に加え、今回のように未利用の建屋屋上へ太陽光パネルを設置するといった再生可能エネルギー導入など、今後も脱炭素社会への貢献に向けてさまざまな取り組みを積極的に進めていく計画です。

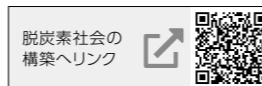
TCFD提言への賛同と情報開示

当社は2019年12月にTCFD*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(マテリアリティ)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。

TCFDに基づく開示内容の詳細については、当社ホームページをご参照ください。

*：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。



脱炭素社会の構築ヘリンフ

TOPIC | YST エコ通勤キャンペーンの実施

中国のコンプレッサー生産子会社である烟台首鋼豊田工業空調圧縮機有限公司(YST)で、従業員を対象にエコ通勤キャンペーンを実施しました。「エコ通勤—あなたも一緒に活動しませんか?—」と題し、通勤距離によって、自動車に代わり徒歩や自転車、公共交通機関での「エコ通勤」を推奨しました。2021年度は全従業員の約73%が参加しましたが、2022年度はそれを超える89%となりました。

従業員にはこのキャンペーンを通じ、一人ひとりが小さなことでも環境問題に自ら取り組んでいくことの大切さを理解してもらい、環境意識の向上につながりました。



循環型社会の構築

循環型社会の構築をめざし、廃棄物の削減やリサイクルの推進、水資源使用量や水資源への環境負荷の最小化をめざしています。

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り、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最小化」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。

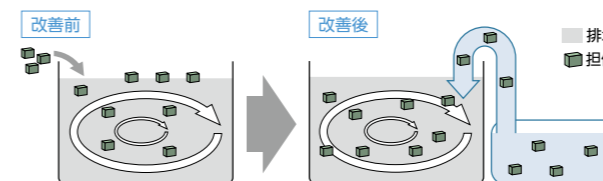
事例：処理水の環境負荷低減

当社は、生産工程から発生する排水を適切に処理し社外へきれいな水を放流するなど、「水資源への環境負荷最小化」の実現に向け、生産活動での取り組みを進めています。

車両の生産拠点である長草工場(愛知県)において、水質汚濁の指標の一つであるCOD濃度は、法令基準上、問題ないレベルで推移していました。しかし、さらにCOD濃度を下げることによる環境負荷の低減を2022年度の重点取り組みと位置づけ、活動を開始しました。

排水処理の各工程における水質を分析した結果、生物処理工程でのCOD処理の効果が十分でないことがわかりました。その原因を調査した結果、生物処理工程ではCODを処理する微生物を定着させた担体と呼ばれるスポンジが、本来、水中に分散していなければならないところ、水に馴染まずに水面に浮いてしまったために効果的な処理ができていないことが判明しました。

そこで、担体を槽へ投入する前に、あらかじめ水をためた



タンクに投入して水に馴染ませておく対策を実施しました。その結果、担体が排水に浮くことなく、高効率な処理を実現しました。

この改善により、同工場の放流水におけるCOD濃度を約33%低減することができました。

今後も、生産活動による環境負荷低減のため、継続的に改善に取り組んでいきます。



PE部動力第三課
森本 康一郎
2023年3月31日現在

今回の活動は、QCサークルの一環としてサークルメンバーが一丸となって取り組むことで、長草工場における放流水COD低減および処理費用の低減を達成することができました。今後も環境負荷の低減や処理費用の低減のため、さらなる改善に努めていきます。

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：2色塗装工法改善によるマスキング材料使用量低減

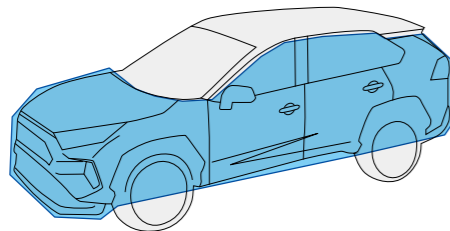
車両の生産拠点である長草工場(愛知県)では、資源使用量低減の取り組みを進めています。

従来、同工場の塗装工程において、RAV4の2色仕様のボデー塗装については、車両下部を塗装した後にマスキングを施し、ルーフ部を塗装することで色分けしています。しかし、この工程順序では、面積の広い車両下部にマスキングを施すため、多くのマスキング材料を使っていました。そこで、ルーフ部を先に塗装し、マスキング範囲を車両下部からルーフ部に変更することで、マスキング面積を縮小できると考え、改善活動に取り組みました。

塗装の工程順序変更による課題を検証したところ、「見切り線」と呼ばれる「塗装間の段差」の向きが変わること

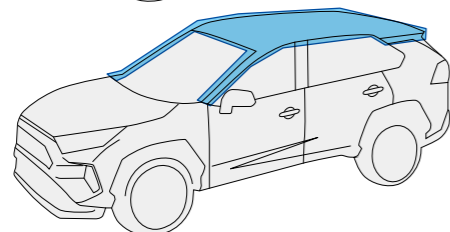
改善前

マスキング面積
..... 24㎡



改善後

マスキング面積
..... 4㎡



で、車両ドア開閉時に部品干渉による塗膜剥がれが発生し、また、見切り線の見栄えが悪化することが判明しました。これらの課題は、設計、品質保証、製造などの部門が協力して設計変更に取り組み、見切り線の位置を従来よりも奥に移動することで解消することができ、マスキング材料の使用量を74%低減することができました。

今後も製造現場だけでなく、設計等の源流部門までが一丸となり、材料使用量の低減に取り組んでいきます。



左)自動車事業部 技術部
設計第一室 ボデー 1G
中神 悠佑
2023年3月31日現在

右)自動車事業部 製造部
塗装成形課 品質スタッフ
市川 敬
2023年3月31日現在

今回は製造現場が発信する「これ出来たらいいな」を実現するために工場一丸で取り組みました。

近年、需要が高まっている2色塗装の製造過程では大量の廃棄物が課題となっていました。製造部門と設計部門がタッグを組み、逆転の発想で作業効率向上と廃棄物削減を実現しました。今後も部門間の壁を越えたチームワークで廃棄物の削減を推進していきます。

事例：工程廃プラスチック材の再資源化

当社は、「混ぜれば廃棄物、分ければ資源」をテーマとして、廃棄物の再資源化の取り組みを推進しています。

車載電池の生産拠点である共和工場(愛知県)では、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排出されています。当社はこれらのプラスチックを材質別に「PP」、「PPE」、「ABS」、「その他」の4種に分別したうえで「PP」、「PPE」、「ABS」の3種を資源回収業者に回収してもらい、リペレット化することで再資源化の取り組みを進めています。

2022年度は、これまで「その他」として分別していたプラスチックに着目し、これをさらに精査し分別することで再資源化を推進できないかと考え、取り組みを開始しました。リサイクル業者と協議した結果、「その他」の中から「PP/PE」を分別することでこれまで廃棄していたプラスチックの再資源化が可能になることが判明し、分別回収するようにしました。

今後も廃棄物のさらなる再資源化に取り組んでいきます。

TOPIC TMHMが家庭ごみリサイクルを推進

ブラジルの産業車両生産子会社であるToyota Material Handling Mercosur Indústria e Comércio de Equipamentos Ltda(TMHM)では、2022年6月の環境月間に、従業員の家庭で発生する廃棄物のリサイクルを促進するプロジェクト「RECICLE」を実施しました。同社が立地する地域には公共のリサイクルのしくみがなく、地域の課題の一つとなっています。そこで廃棄物処理業者の協力のもと、工場内に従業員向けの家庭ごみ用容器を設置し、収集したごみを業者にリサイクルしてもらう活動を実施しました。この活動の結果、従業員の家庭で発生した約32kgのゴミがリサイクルされました。

この活動を通して従業員とその家族のリサイクルに対する意識向上をはかるとともに、地域課題の解決に向けて貢献していきます。



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。

生物多様性保全:取り組みの考え方 **CSR重要課題**

現在、世界各国では森林破壊が進み、多様な生きものの生息域が分断されています。人と自然が共生するためには、各地域の自然を守っていくことが必要です。

そこで当社は、「2050年にめざす姿」の中で「生物多様性にプラスの影響をもたらす」を掲げ、自然環境への影響を常に認識しながら、さまざまな事業活動を進めています。また、生物多様性への影響の低減や、生物多様性の保全活動に地域社会と連携して取り組むことなどを明確化した生物多様性方針を定め、活動を推進しています。

当社グループにおける生物多様性保全活動

当社グループでは、地域の生物多様性保全に寄与するため、各工場の特徴を生かした活動をグローバルで推進しています。

■工場敷地内にインセクトホテルを設置

スウェーデンの産業車両生産子会社であるTMHMSは、工場敷地内に生物多様性エリアを設けており、そのエリア内に昆虫や微生物などのための「インセクトホテル」と呼ばれる人工のすみかを設置しました。昆虫や微生物が住みやすい環境を整備することにより、それらを餌とする鳥や小動物が集まり、生態系のバランスが整うことをねらいとしています。



■地域固有種の鳥をテーマとした

絵画コンテストの実施

インドネシアの生産子会社であるP.T. TD Automotive Compressor Indonesia (TACI)では、インドネシアの地域固有種で絶滅の危機に瀕しているカンムリシロムクをテーマに、従業員の子供を対象とした絵画コンテストを実施しました。家族で参加できるイベントを開催することで、従業員とその

家族が生物多様性の重要性を認識するきっかけとしています。



■在来野草の配布による地域生態系への貢献

北米の産業車両生産子会社であるRaymond Corporationは、全従業員へ地域の在来野草の種と意識啓発のためのレターを配布しました。レターには植物がもたらすさまざまな恩恵について示されており、私達の生活は多様な生態系によって支えられていることを従業員へ周知しました。



鳥の楽園「バードピア」の開設

絶滅危惧種の野鳥の誘致をめざし、当社東知多工場の敷地内で鳥の楽園「バードピア」を開設しました。

工場敷地を活用した生物多様性への貢献

現在、多くの生物が絶滅危機に瀕しており、生態系のバランスが崩れかけています。当社は2022年4月に、環境省がCOP15に先駆けて発足した「生物多様性のための30by30アライアンス」に賛同しました。環境分野での「2050年にめざす姿」の中で掲げた「生物多様性にプラスの影響をもたらす」の実現に向けて、各工場の特徴を活かし、自然環境に貢献するさまざまな活動を推進しています。

東知多工場が隣接する衣浦湾は、かつて多くの「コアシサシ」が営巣していましたが、近年は営巣可能な場所の減少に伴い、その生息数も減少していました。そこで、衣浦湾沿岸部に工場を構えるトヨタグループ企業が連携し、「衣浦湾を昔のように鳥達が安心して営巣できる場所に復活させよう」

をコンセプトに、絶滅危惧種の「コアシサシ」を主とした鳥類希少種保全活動に向けて協働してきました。

専門家による調査の結果、東知多工場の遊休地は湿地のため、コアシサシ以外の鳥類も誘致できる環境であることがわかり、当社は鳥類全般の保全をめざし活動を進めてきました。



鳥類の生息域拡大と環境教育の場としての活用

東知多工場バードピアは「自然と共生する工場」実現のため、「鳥類の安定した生息環境の確保」と「ヒトと鳥類のゾーニング」をめざし、鳥類の生息域拡大のためだけでなく、従業員や家族が生物多様性について学ぶ環境教育の場として活用できるように整備を進めてきました。バードピアを「草地」、「樹林」、「湿地」、「砂れき」の4つのゾーンに分け、多様な環境を整備

するとともに、観察小屋や遊歩道を設けることで、鳥類の生息域を脅かすことなくヒトが生き物を身近に感じられるようにしています。

これまでに、約50種の鳥類の飛来を確認しており、今後も衣浦湾の生態系拡大に寄与できるよう取り組んでいきます。

TOPIC あいち生物多様性優良認証企業に選定

当社は、2022年11月に「あいち生物多様性優良認証企業」に選定されました。

この制度は、愛知県が2022年に創設したもので、生物多様性への貢献において、特に地域への広がりや継続性が認められる取り組みを行う企業に対して認証を行うものです。今後も、地域と連携し生物多様性保全に貢献できるよう活動を続けていきます。



あいち生物多様性
優良認証企業

TOPIC 外部との連携と評価

知多半島生態系ネットワーク協議会の専門家や学生とワークショップを実施し、樹林ゾーンの活用方法を検討しました。また、「命をつなぐプロジェクト」*の学生実行委員と協業し、生き物モニタリングを定期的に行っています。

また、当社の取り組みが評価され、一般社団法人日本自動車会議所主催の「クルマ・社会・パートナーシップ大賞」において「グッドパートナーシップ事業」に選定されました。

*：愛知県、NPO、企業、学生が知多半島の企業緑地を活用し、愛知県の生態系ネットワーク形成や次代を担う若者の育成をめざして活動するプロジェクト



環境マネジメント部
環境保全推進室 生態系保護G
深川 有夏
2023年3月31日現在

バードピアでは、従業員に身近に感じてほしいという思いから、観察小屋の組立および色塗り、コアシサシの「デコイ」の色付けおよび設置など、東知多工場の従業員を巻き込んだ活動を実施してきました。これからも、ますますヒトと自然が共生できるサイトとして充実させていくための仕掛けをしていきます。

当社の生物多様性の取り組みはInstagramアカウント「Tsu・Na・Gu」でもご紹介しています。



バーチャルツアーのご紹介

当社の「大府駅東ビオトープ」と「アニマルパス」はどなたでも当社HP上でご覧いただけます。



大府駅東
ビオトープ
へリンク



アニマルパス
へリンク

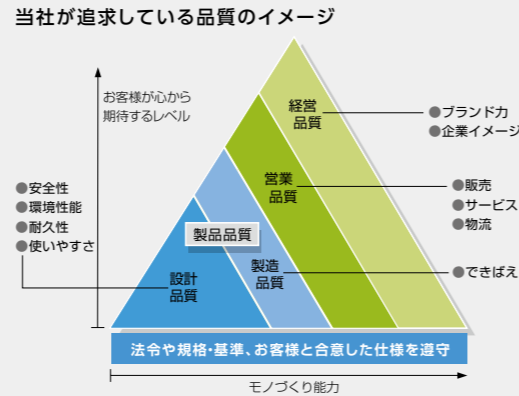
お客様との関わり

「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。

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、法令を遵守し、それぞれの持ち場でお客様指向で考え・行動し、世界各地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、法令や規格・基準、お客様と合意した仕様を遵守することを土台に、品質こそが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*1）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:品質統括部長*1）でフォローしています。

*1：2023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（以下、DR）を実施しています。

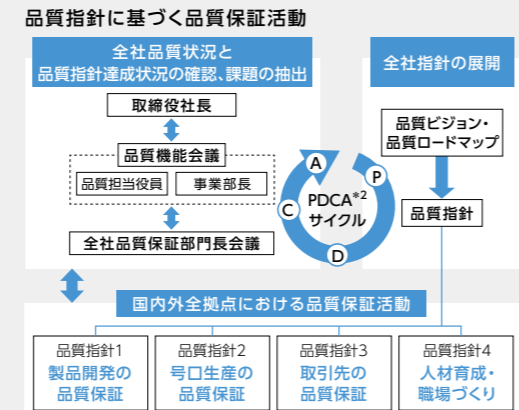
なお、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001認証やIATF16949（自動車業界のための規格）認証については、グループ全体で積極的に取得を進めています。

➤ ISO9001またはIATF16949認証:当社および国内外生産子会社38社中、33社取得（2022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育成に向け、「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%



*2：PDCA(Plan:計画、Do:実施、Check:確認、Act:処置)。

不具合の再発防止・未然防止への取り組み

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おかけする不具合は、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に対策して、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。なお、国内フォークリフト用エンジン認証における法規違反に関しましては、上記に加えて、牽制機能の強化の体制づくりなど、全社を挙げて取り組んでいきます。

サプライヤーへの取り組み

商品の品質向上には、国内外のサプライヤーと一体になった品質向上活動が不可欠であることから、主要サプライヤー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、支援や品質教育を通じて、改善に対する理解も深めていただいています。2022年度も、コロナ禍において、モバイルカメラも

併用しつつも、現地・現物にこだわって活動を継続しました。

■サプライヤーの内部監査員の育成・認定

サプライヤーでの主体的な品質向上に向けて、基準に達したサプライヤーには内部監査員を育成・認定し、サプライヤー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、サプライヤー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・職場づくりへの取り組み

当社では、全従業員を対象に、実務に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。それらの成果は全国のQCサークル大会で発表し多くの賞をいただいております。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年連続で（通算9回目）受賞しました。

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、各拠点にグローバルQCサークルトレーナーを育成・認定して自立した活動ができるよう指導しています。2020年度から、新型コロナウイルス感染症（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、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。成果発表として、日本で開催するグローバルQCサークル大会は、2020年度からはビデオ発表形式で継続しています。各地域で開催



しているリージョンQCサークル大会は、2022年度に欧州リージョンの大会を3年ぶりに再開し、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、全員が日々改善に取り組んでいます。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2022年度は3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39年間にわたり開催しています。2022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。



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)：92.3%

取引先との関わり

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、震災を含むさまざまな災害を想定した防災活動、調達機能の効率化を推進しています。

基本的な考え方

調達方針 ・オープンポリシーに基づく公正・公平な取引 ・グリーン調達の推進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、すべての企業に公正かつ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・安全および経営の安定性・技術開発力に加え、法令遵守・人権尊重・環境保全活動など社会的責任を果たしているかを総合的に評価し、公正・公平な取引を行う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、主要サプライヤーへの品質監査や内部監査員の育成などによる品質管理や技術・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、年間を通して実施しています。

なお、各種コスト上昇などの環境変化に対しても、サプライヤーと真摯な対話を通じて個社ごとの困り事に寄り添い、両者の持続的成長をめざします。

グリーン調達の推進による環境負荷の低減

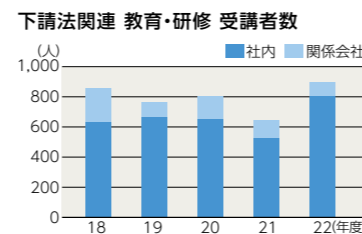
当社は、環境配慮をサプライヤー選定の重要な評価基準として、部品・原材料・設備などを調達しています。「グリーン調達ガイドライン」(第7版)には、「脱炭素社会の構築」などの当社が「2050年にめざす姿」も織り込み、サプライチェーン全体での環境保全活動を推進すべく、開発段階からライフサイクル全体を考慮するなどの環境マネジメント強化に取り組んでいます。



調達知識向上に向けた人材育成

当社は、当社および関係会社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います。2022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、政府による独禁法上の「優越的地位の濫用」の未然防止の活動や、下請取引の適正化に向けた取り組みおよびガイドラインへの対応についても、調達担当者にeラーニングを活用し周知徹底しています。



サプライヤーへの安全衛生活動

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*3を実施しています。また、安全衛生方針説明会を開催し、前年度発生した災害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。

「当社構内における全ての事故(火災・爆発)や災害・疾病の発生

ゼロをめざす」との考えのもと、常駐する構内請負業者との安全衛生協議会を設置し、事故・災害発生時は当社で定める規程・要領に基づき、原因調査・報告などを実施いただいています。また、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

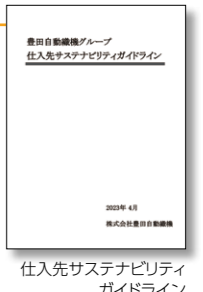
災害防止のための遵守事項などを定期的に展開しています。また、工事計画段階でのリスクアセスメントを実施いただくことで、工事中のリスクを顕在化し、常に当社の工事計画部署と安全な作業方法について協議した上で工事に取り掛かるようご協力いただいています。

*3：新型コロナにより2020～2022年度は中止

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」を展開し、周知徹底をはかっています。2023年4月にはサイバーセキュリティの項目を追加するなどの改訂を行いました。既存サプライヤーには年1回遵守状況を確認、新規サプライヤー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、2022年度もすべてのサプライヤーでガイドラインが遵守されていること確認しま

した。また、定期的に紛争鉱物などの懸念のある品目について調査することで、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%

サプライヤーとの関係強化

■ 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・系列等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。



■ サプライチェーンでのカーボンニュートラルに向けて

当社では、主要なサプライヤーに対してカーボンニュートラルについての説明会を開催しています。2022年度は、CO₂排出量削減に向けた当社の取り組みを紹介するとともに、CO₂排出量管理などの協力をお願いしました。これからもサプライヤーとともに、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラルに向けた取り組みを強化していきます。

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、新たに統一したシステムを採用

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、BCMに貢献できるようになりました。

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、各拠点の震災や浸水への対策を強化するとともに、適正在庫の再検討や発注先・生産拠点の分散の検討などの対策を実施しています。

株主・投資家の皆様との関わり

フェアディスクロージャーを基本とする情報開示に加え、株主・投資家の皆様との積極的な対話を通じ、当社グループへの理解促進をはかり、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、フェアディスクロージャーを基本とする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、IR担当の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行っています。

株主・投資家とのコミュニケーション

2022年6月10日に開催した第144回定時株主総会は、新型コロナウイルスの感染防止のため、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。



第144回定時株主総会

機関投資家およびアナリスト向けには、電話やウェブの活用を中心に、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、世界的なインフレやサプライチェーンの問題が当社の事業および業績に与える影響と今後の見通しの他、フォークリフトおよび物流ソリューション各事業の市場の状況、自動車関連事業の生産・販売状況、中長期的な事業の方向性、ESGに関する当社の取り組みや考え方など、さまざまなテーマについて対話を行いました。

2022年12月には、機関投資家の関心が高い、物流ソリュー

ションを含む産業車両事業に関する事業説明会を、トヨタL&Fカスタマーズセンター東京で開催しました。説明会は対面およびウェブのハイブリッド形式で行い、証券アナリストをはじめ機関投資家や新聞記者など100名以上に参加していただきました。参加者とは、事業の中長期的な成長性やそれに向けた当社の戦略などについて対話をし、さらに当社のシステムや機器を実際にご覧いただきました。

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、当社の事業および特徴や強みについてご紹介するとともに、多くのご質問にお答えしました。

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、当社の事業全体への理解を深めていただきました。また、得られたご意見やご要望については、随時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。



産業車両事業説明会

株主還元の方針

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おり、株主還元は安定的な現金配当を重視しています。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していきたいと考えています。この考えのもと、2022年度の1株当たり配当金については、前年度から20円増加の190円(中間90円、期末100円)とさせていただきます。

従業員との関わり

安全・安心に働くことはもとより、多様な人材が能力を発揮し、いきいきと働くことができるよう取り組んでいます。

人事労務管理

基本的な考え方

当社は、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。

やりがい・働きがいの向上

一人ひとりが成長し、自分らしく持てる力を発揮してやりがい・働きがいを感ずるために、風通しの良い職場づくりが大切です。

当社では、上司・先輩が率先して、メンバーが発言・提案しやすい風土づくりに取り組み、メンバーの困り事や悩みにも真摯に対応する関係づくりを進めています。そのために、年間を通じて労使間で話し合い、全員参加で取り組んでいます。

また、全社的な意識調査を毎年実施し、職場の風土、個人の成長意欲・成長実感、上司のマネジメントなどさまざまな観点で声を吸い上げ、課題・対策を明確にして取り組んでいます。



上司と部下の面談

人材育成・活躍の促進

先行きが不透明で、さまざまな変化のスピードが増している環境に対応できる「しなやかで強い組織づくり」に向け、「自ら変えていく、変わっていく人材の育成」に取り組むとともに、従業員の挑戦を後押ししています。

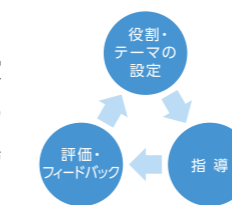
■OJT(業務を通じた育成)

一人ひとりの役割・テーマの設定～指導～評価・フィードバックというOJTのサイクルを大切に、各職場で人材育成に取り組んでいます。

具体的には、年度初めに上司と部下で話し合って役割・テーマを決めるとともに、上司から成長期待・目標を伝えた上で日々の指導・育成を行っています。そして、半期ごとの面談で、上司が部下の強み・改善が必要な点をフィードバックすることで、さらなる成長・活躍につなげています。

また、今後は、上司の成長を目的とした360度フィードバックも取り入れ、上司が自らの行動を振り返り、自己変容につなげる機会としていきます。

加えて、従業員が成長・活躍志向を職場に申告できるしくみを設けるとともに、希望する業務にチャレンジできる社内公募制度を充実させることで、キャリア自律を支援していきます。



■Off-JT(研修)

新入社員研修、昇格者研修、専門知識・能力を習得する講座など、職場での実践につながる各種研修を実施しています。これら研修は、国内関係会社からのニーズに基づき、その従業員も受講できるものとなっています。

また、グローバルでの人材育成として以下の3つを柱にして取り組んでいます。

- ①グローバルリーダー研修
- ②人材交流(海外出向・海外研修、海外事業体社員を当社に受け入れるICT制度)
- ③海外事業体で実施する豊田自動織機グループ共通の価値観研修

■自己啓発支援

従業員の知識・視野の拡大や自発的に学ぶ意欲を高めるために、自己啓発や自主研究の機会・場を提供するとともに、自己啓発を支援する手当も支給しています。



研修のイメージ

■時間や場所にとらわれない働き方

従業員が高い生産性を発揮できるよう、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる制度・環境の整備に取り組んでいます。「コアタイムのないフレックスタイム制度」、「サテ

ライトオフィス」、「裁量労働制度」に加え、「在宅勤務制度」を拡充するなど、働き方の選択肢の多様化に取り組んでいます。

多様な人材の活躍推進

環境変化・お客様ニーズの多様化に柔軟に対応して新たな価値を生み出すために、さまざまな考え・価値観を持つ人材が最大限能力を発揮し、共創できる組織をめざしています。

性別、年齢、国籍、人種、宗教、性的指向、性自認、障がい、経験、価値観など目に見えない違いも含め、従業員がお互いの違いを認め合い、尊重し合う組織風土の実現に向けた取り組みを進めています。

■女性の活躍推進

性差なく一人ひとりが活躍できることをめざし、意識改革・女性のキャリア支援・柔軟な働き方の推進などの切り口でさまざまな取り組みを行っています。

女性活躍推進の目標と主な取り組み **CSR重要課題**

目標①	女性管理職比率：目標を定めた'14年度時点に対し、'24年度に2倍(2.4%)、'30年度に3倍(3.6%)
実績	'14年度の1.4倍(1.7%)('22年度未現在)
取り組み例	管理職向け意識啓発セミナー、女性向けキャリア形成研修、個別育成計画の立案・運用、ロールモデル交流会、育児休業前セミナー、宅配ロッカーの社内設置
目標②	女性新卒採用比率：事務職40%、技術職10%
実績	事務職57%、技術職8%('23年4月入社者)
取り組み例	女性学生向けの採用イベントの開催、トヨタ女性技術者育成基金の取り組みへの参画
目標③	男性育児休業取得率：'25年度に30%
実績	32.5%('22年度)
取り組み例	育児休業前セミナーへの夫婦参加促進、育児支援制度・両立支援事例などの社内周知

加えて、生産現場の女性従業員が第一線で働き続けることをめざし、「技能職女性向け働き方セミナー」、「上司向けの女性部下育成セミナー」を開催しています。

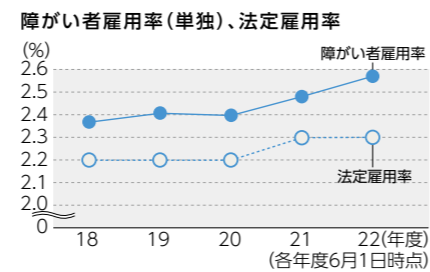
これらの取り組みの結果、「えるぼし」の認定を受け、「あいち女性輝きカンパニー優良企業表彰」を受賞しました。



■障がいのある方への取り組み

「障がい者と健常者が一緒に仕事をし、働きがい・生きがいを共有する」という基本的な考えのもと、毎年継続的に障がい者の採用を行い、入社後は公平な成長・活躍機会が得られるように研修時の手話通訳士の派遣、コミュニケーション支援ツールの準備、相談員の設置などを行っています。

CSR重要課題 > 障がい者雇用率(単独) : 2.57%



■年齢によらず活躍し続けられる職場づくり

幅広い業務経験・視野を持つベテラン層が、職場テーマ実践を通じてデジタル技術の知識・活用ノウハウを学ぶ「ベテラン層デジタル実践教育」を実施しています。教育を通じて自らの知識・スキルを高めることに加え、職場にも貢献しています。教育後は、各職場でデジタル技術活用を推進する立場として活躍しています。

また、高齢者が生産現場でいきいきと働くことができるよう、身体的負担を減らしたラインづくりを進めています。取り扱う重量や作業環境などについて高齢者に配慮した基準の設定や、デジタル技術の活用による生産現場の工程改善などを行っています。



■仕事と家庭の両立支援

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んでいます。

これらの取り組みの結果、「プラチナくるみん」の認定を受け、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」を受賞しました。



■外国人の仲間とともに

長年にわたり海外での事業展開を続け、現在の海外拠点数は236社、そのうち200社以上で現地人材が社長を担っています。また、海外で勤務する従業員は約5万人で、豊田自動車機グループの全従業員のうち約7割を占めており、ともに事業活動を行っています。

■キャリア採用の取り組み

外部から多様な知見を取り入れるためにキャリア採用を強化しており、2023年度の事務職・技術職のキャリア採用者数は、総合職採用者数の30%を計画しています(2022年度は

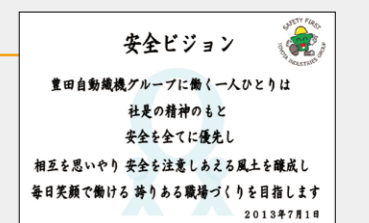
両立支援制度の充実	事業所内託児所の設置、育児のための短時間勤務制度、不妊治療のための公休・資金貸与制度、育児・介護・配偶者の転勤による退職者の復職制度 など
両立に対する理解促進	仕事と育児の両立支援ハンドブックの配布、仕事と介護の両立支援ハンドブックの配布、仕事と介護の両立セミナー、介護ニュースの配信 など

20%)。自らが希望する事業部・職種で入社し、入社後の導入研修を経て、各職場で活躍しています。

■安全衛生

基本的な考え方

当社は、社にある「温情友愛の精神」の考え方に基づき、「安全の拠りどころ、めざすべき姿」について協議を重ね、2013年に「安全ビジョン」を制定し、豊田自動車機グループ全拠点に展開しています。



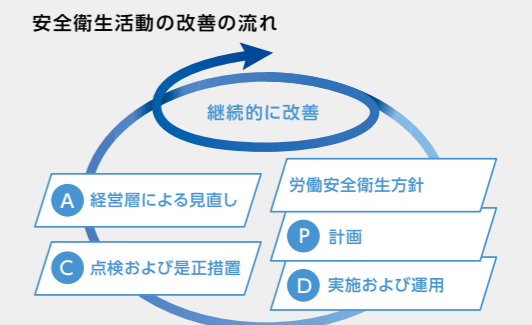
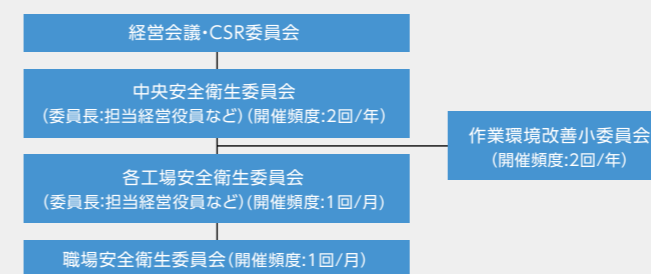
■安全衛生の推進体制

「安全と健康をすべてに優先させる」ことを基本に、中央安全衛生委員会や工場安全衛生委員会などを通じて、労働災害および職業性疾病の撲滅に取り組んでいます。

■安全衛生マネジメントシステム

「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS*4/ISO45001)」の考え方に基づき、各工場安全衛生委員会委員長(経営役員など)をトップとした各工場(事業部)の管理体制の整備や、リスクアセスメントを基軸とした人・物・管理面での安全衛生活動の改善を継続的に進めています。

*4：Occupational Safety and Health Management Systemの略。



安全衛生教育による災害・疾病の未然防止

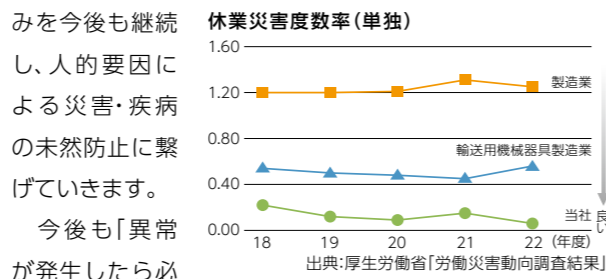
災害や疾病の未然防止に必要な知識・意識・技能を身に付けるために、法律で定められた知識・技能習得教育、安全衛生意識向上教育の他、階層別教育、職種別教育など、安全衛生教育に積極的に取り組み、安全第一を実践できる人づくり・職場づくりを推進しています。

目的	主な取り組み
資格取得 (個人スキルの習得)	免許、技能講習、特別教育、能力向上(繰り返し)教育
安全衛生意識向上	危険予知能力向上教育、危険体感教育(安全道場)
階層ごとの役割 への対応	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、安全衛生管理者教育
職種別、事業特性 への対応	異常処置教育、ロックアウト教育、設備安全検査員教育、VR安全体感教育

労働災害の再発防止と未然防止による安全な職場づくり

2019年の重大災害発生以降、「機械動力による挟まれ・巻き込まれ災害ゼロ」をめざし、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・既設設備に導入しています。また、設備安全保証体制(設備停止範囲・制御区分の見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継続的に推進しています。

それらに加え、作業中の近道・省略行為、危険軽視など、作業員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、人的対策の一環として、2022年度より個人の行動特性(危険に対する感受性と敢行性^{*5})を定量的に把握する方策に取り組み始めました。この取り組み



みを今後も継続し、人的要因による災害・疾病の未然防止に繋げていきます。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」という考えに基づき、安全な職場・人づくりを継続していきます。

*5: 危険感受性: 危険を危険と感じ取れること。
危険敢行性: 危険だと感じていても敢えて危険を受け入れた行動を取る

健康

基本的な考え方

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けるよう、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)の一環として「節目健康教室」を開催しています。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年度からは日常生活習慣を8項目でスコア化し、その適正化を促進するため、「健康チャレ



節目健康教室

ンジ8]活動を推進しています。2022年度は2021年度からの課題であった従業員への活動の浸透、従業員のヘルスリテラシー^{*6}向上に向けて、個別アプローチとして調査結果のフィードバックに加え、行動変容を促す健康情報提供を実施しました。社内全体へのアプローチとして、工場安全衛生委員会の場を通して、「健康チャレンジ8」活動の意義と各項目の職場で実施できる生活習慣改善プログラムの情報提供に注力しています。

労働人口の減少や高齢化の中で、従業員の体力の維持が必要不可欠である一方で、運動習慣を実践している従業員が他の生活習慣項目に比べ低いという結果がでています。その対応として、従業員が、少しの休憩時間や業務後などに運動で

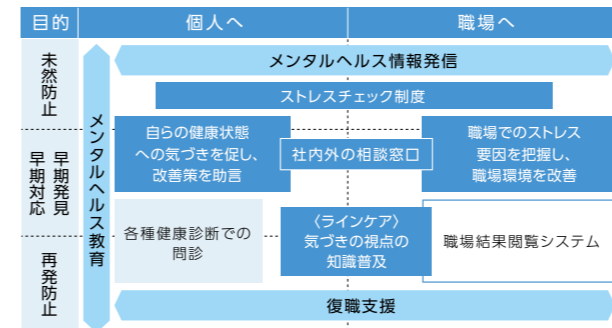


メンタルヘルス支援

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。チェックシートの活用などにより、直属上司が部下の変調に早期に気付ける視点の啓発活動を実施し、実施状況

メンタルヘルス支援体制の拡充



新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルスに対して、2021年度に引き続き希望者全員に当社施設内において、ワクチンの職域接種を実施しました。また、政府や自治体の発信する感染警戒レベルに沿って、「感染症対応マニュアル」を都度改訂するとともに社内に

きる仕掛けや取り組みを、今後進めていきます。

また、メタボリック症候群の予防・改善の取り組みとして、節目健康教室の開催やBMI25.0超過者への保健指導に加え、新たに体組成計を活用した減量指導プログラムを実施しました。その結果、対象者における体脂肪率・内臓脂肪レベルの減少、および行動変容レベル改善などの効果がみられました。体組成結果は自身の体型の見える化ができ、変化(効果)が分かりやすいという声も得られ、今後も定期健康診断および保健指導に体組成計を活用し、自身の変化への関心とともに、行動変容への動機づけにつなげられるよう計画しています。



体組成計を活用した減量指導プログラム

*6: ヘルスリテラシー: 「健康情報を入手し、理解し、活用するための知識、意欲、能力」

について面談やアンケートで確認しています。その結果、職場と健康推進部門との連携が強化され、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、社内独自で判定した高ストレス者に対し個別に受診勧奨を実施するなど、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。

2022年度の主な健康づくり企画

禁煙啓発	▶ 世界禁煙デー1日禁煙(5/31) ▶ スワンスワンの日 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:2,432人)
早期発見	▶ 各種健診の費用補助(利用者:958人)

主な活動指標の推移

	2020年度	2021年度	2022年度
年代別健康教育受診者数 ^{*7}	—	1,140	2,576
健康チャレンジ8実践数平均値 ^{*8}	5.51	5.54	5.58
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 ^{*9} (全国平均(3点)未満)	3.28	3.27	3.27

*7: 2020年3月以降新型コロナウイルス予防のため一時休止。2021年は7~12月の開催のみ。
*8: 8つの健康習慣(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)実践数の平均値。8点満点。
*9: 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)

周知し、適切に対応しました。その経験を活かして、今後新たに新型コロナが変異した場合や未知なる感染症が発生した場合に想定されるあらゆるリスクへの対応方法をまとめた「感染症BCP基本計画」を策定しています。

地域社会との関わり

社会・地球の調和のとれた持続可能な発展に貢献するために、各国の文化・慣習・歴史を尊重しながら、積極的に社会貢献活動を行います。

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、NPOとの協業や地域の方々と交流しながら、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。

啓発活動

従業員一人ひとりが社会課題への関心を高め、自分で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*10による社会福祉や環境保全の活動、社内イントラネットを通じたボランティア情報提供、国内外グループ会社の社会貢献活動事例の紹介など、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。



職制会による樹木の剪定、除草作業

*10：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、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。



地域懇談会

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交流イベント(日本) 福祉フェスティバル、農業体験、ウォークラリーなど 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) 社内報表紙にパラリンアートを採用(日本) P.57	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) よりよい生活環境に向けた地域支援(インド) P.57
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) 学生向け職業紹介イベント(ドイツ) P.57	その他	チャリティコンサートの開催(日本) 災害支援、人道支援(世界各国) 献血活動(世界各国)
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) 地球温暖化防止に向けた植樹活動(世界各国) クリーンアップ活動(世界各国) P.57		

当社グループの活動事例

日本 社内報表紙にパラリンアートを採用 社会福祉

2021年4月より、月1回発行の社内報の表紙に障がいのあるアーティストに描いていただいたイラストを採用しています。一般社団法人障がい者自立推進機構が進めるパラリンアート(Paralym Art)は、障がい者が生み出すアートを活かして、社会参加と経済的自立を推進する活動です。毎月異なるアーティストの方に、当社製品や各部門で働く従業員をテーマに描き下ろしていただき、自社製品の理解促進と多様性を受け入れる社内風土醸成にも貢献しています。



パラリンアートを採用した社内報

ドイツ 学生向け職業紹介イベント TD Deutsche Klimakompressor GmbH (TDDK) 青少年育成

カーエアコン用コンプレッサーの生産会社であるTDDKは、近隣の学校から女子学生を招き、主に男性が多い分野(科学、技術、工学、数学)の職業紹介をするプログラムを実施しました。工場見学後、金属加工や電子機器に関連した仕事を説明し、ロールモデルとなる女性従業員の案内で仕事を体験してもらいました。TDDKでは年10回程度、学生や幼稚園児などを対象に、将来のキャリア選択の一助となるように職業紹介イベントを行っています。



職業体験をする女子学生たち

また、キャリアや専門的職業を紹介するInstagramアカウントも開設しました。

世界各国 クリーンアップ活動 環境保全

当社および世界各国のグループ会社では、環境保全活動の一環としてクリーンアップ活動に取り組んでいます。2022年5月、当社では職場の仲間や家族と共に笑顔で楽しくできるクリーンアップ活動として、「ショッキスマイル プログギング*11」を実施しました。当日は、従業員・家族を含む409名が参加し、街も心もきれいになる1日をご過ごしました。



ショッキスマイルプロギング



ワールドクリーンアップデーに参加(TMHRO*12)

世界各国のグループ会社でも、主にアースデイ(地球の日)とワールドクリーンアップデー(地球をキレイにする日)に合わせて11カ国34社で活動が行われ、7,913名が参加しました。

*11：Shokki Smile Plogging。Plogging(プロギング)とは、スウェーデン語のPlocka Upp(ゴミ拾い)と英語のJogging(ジョギング)を合わせた造語で、2016年にスウェーデンで始まったフィットネスです。

*12：Toyota Material Handling Romania s.r.l

インド より良い生活環境に向けた地域支援 Toyota Material Handling India Pvt. Ltd.(TMH India) 地域貢献

産業車両の販売・サービスを行うTMH Indiaは、近隣の学校や福祉施設、団体に対し、毎年ニーズに応じた支援を行っています。2022年度は、10施設に対し約780万円の支援を行いました。

【主な支援内容】

- 水と衛生に関わる分野の管理向上に向けてトイレの新設や浄水器付きウォータークーラーの設置
- 太陽光発電システム設置
- 学校用の机・椅子などの寄贈



寄贈した机と椅子に座る子どもたち

2022年度 社会貢献活動状況 CSR重要課題



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・向上をはかっていきます。

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。

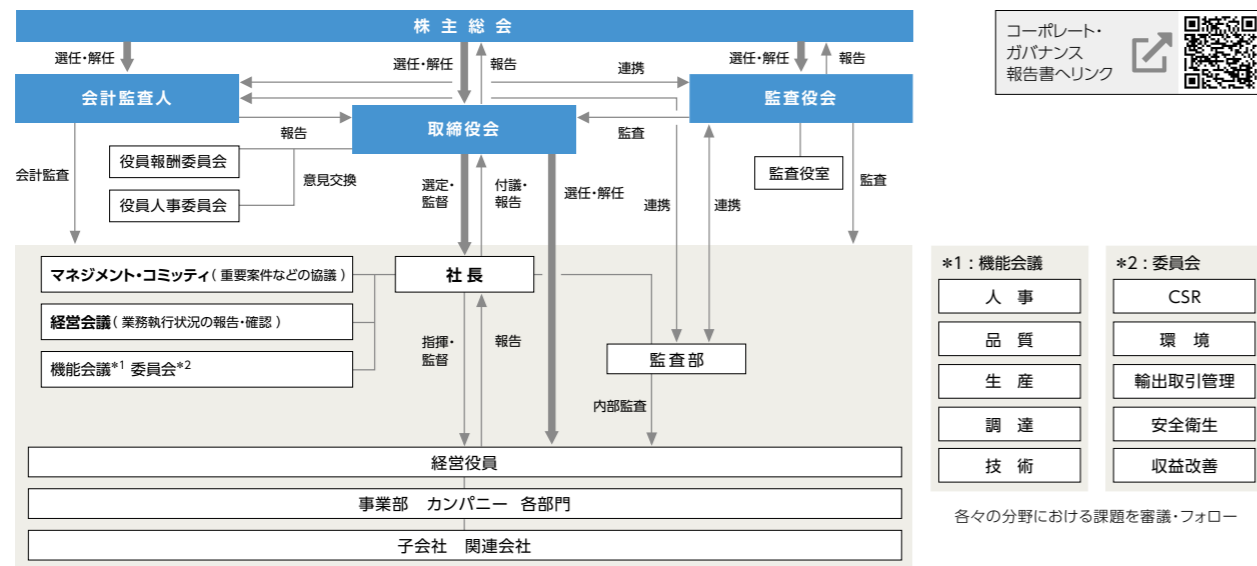
具体的には、以下の項目を基本方針として取り組みを進めています。

- 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・果敢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



(2023年6月9日現在)

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、取締役会での審議に先立ち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・コミティ」で、さまざまな対応を協議しています。

「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その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・法務に関する知見、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2名の計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

	企業経営	業界の知見			技術開発・生産	IT デジタル	財務会計	法務リスクマネジメント	ESG	グローバル
		産車・物流	自動車	繊維機械						
取締役	豊田 鐵郎	○	○	○	○			○	○	○
	大西 朗	○	○	○	○				○	○
	伊藤 浩一	○			○	○	○	○	○	○
	隅 修三	○				○	○	○	○	○
	半田 純一	○				○	○	○	○	○
	熊倉 和生			○		○	○		○	○
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。

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2名の計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

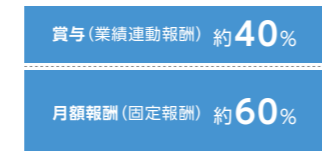
の連結営業利益額に応じ、役位毎に算定しています。

- ・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。

取締役報酬（社外取締役を除く）の構成



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)	308 (45)	243 (45)	65 (一)	9 (4)
監査役 (うち社外監査役)	91 (27)	91 (27)	— (一)	4 (2)
計	400	334	65	13

(注)1. 上記には、2022年6月10日開催の第144回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役3名(うち社外取締役1名)を含んでいます。
2. 賞与は、2023年5月18日開催の取締役会決議の金額を記載しています。
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。その概要は以下の通りです。

■評価

- 1) 議題に応じ、めりはりをつけた効率的な運営が行われており、重要な事業課題に対しては、時間をかけて重点的に議論をしている。
- 2) 多様な経験をもつ社外役員で構成される中、各議題に対して積極的に意見を求めるなど、活発で建設的な議論が行われている。
- 3) 重要案件については複数回にわたり報告・議論をするなど、決議前に審議を尽くすことで、適切な意思決定や経営監督の実現に努めている。

■さらなる実効性向上に向けた意見

- 1) 経営環境が変化中、ESG経営など時代に即した議題をとりあげてはどうか。
- 2) 全社および各事業の取り組み状況について、中長期的方向性を含めて、引き続き議論を深めていけるとよい。

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。

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	12回	99% (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)

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の情報を社外監査役と共有するとともに、取締役などから重要な事業の状況の報告、また、会計監査人から監査上の主要な検討事項の内容および決定理由などの報告を受けています。

また、監査の方針および監査計画、会計監査人の監査の方法および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。

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。

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。実績としましては、2010年度の保有上場銘柄46銘柄に対し、2022年度は35銘柄と減少させています。

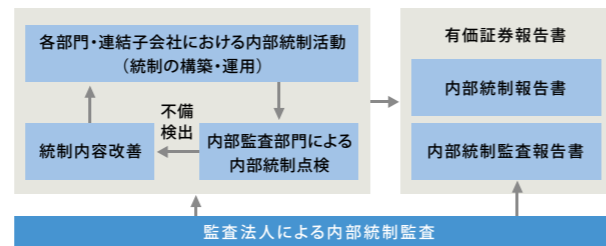
内部統制

当社は会社法に基づき、2006年5月に「内部統制の整備に関する基本方針」(以下、「基本方針」)を取締役会で決議し、各部門の年度方針や日常管理に織り込んだ上で、コンプライアンス、リスク管理、業務の有効性・効率性の徹底に取り組んでいます。そして、毎年3月のCSR委員会で、「基本方針」の1年間の達成状況を評価し、しくみの見直し、日常管理の徹底など、次年度に向けた取り組みを確認しています。

さらに当社は、金融商品取引法(J-SOX法)に基づき、財務報告の信頼性確保に向けた内部統制システムの構築と適正な運用を行い、その整備・運用状況については、内部監査部門が点検し監査法人による監査を受けています。その対象会社は、当社グループから、財務報告の信頼性におよぼす影響の重要

性を考慮して決定しています。2023年3月期現在の当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断し、内部統制報告書を2023年6月に提出しました。なお当社の内部統制報告書については、監査法人から適正である旨の監査報告が提出されています。

内部統制評価のしくみ(J-SOX)



サステナビリティ推進体制

当社では、「豊田綱領」(社是)および「基本理念」を実現していくことが、持続可能な社会への貢献であるとの認識のもと、「豊田自動織機グループサステナビリティ方針」(以下、「サステナビリティ方針」)に基づく全社の取り組みについて、方向

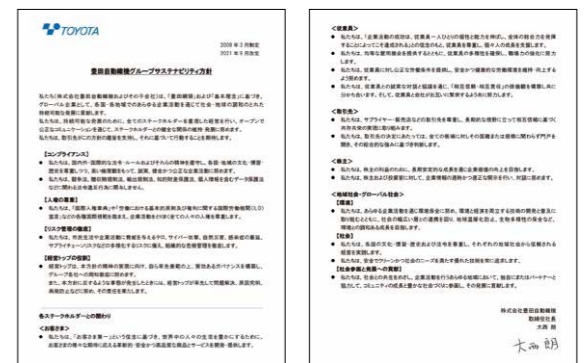
性を決定し、活動計画の承認と実績の評価を行うことを目的に、「CSR委員会」(委員長:社長)を設置しています。

本委員会で、「CSR重要課題」(マテリアリティ)をはじめとする、当社グループのサステナビリティ分野の課題やリスクに

ついて、審議・決定し、必要に応じ、取締役会でも報告・審議しています。各部門や当社グループ各社は、それらを具体的な活動に落とし込み、推進しています。

CSR委員会

開催頻度	(原則)2回/年
委員長	取締役社長
委員	副社長、常勤監査役、事業部(室)長、関係経営役員・執行職
事務局	リスク統括室
審議内容	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ方針に基づく取り組みの方向性の決定、活動計画の承認、実績の評価 ・CSR重要課題、取り組み方針・目標値の決定、見直し ・当社グループ全体のリスク管理推進



人権の尊重

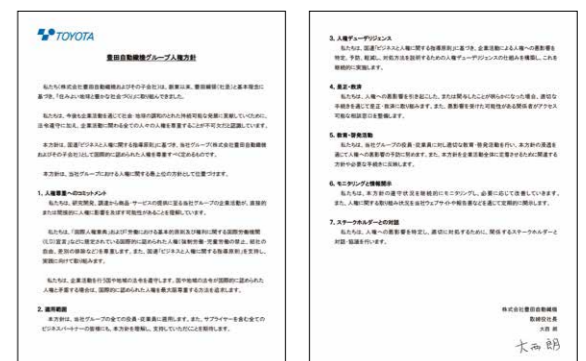
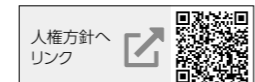
基本的な考え方

創業以来、当社は、「豊田綱領」(社是)に基づき、「住みよい地球と豊かな社会づくり」に取り組んできました。今後も地球・社会の調和のとれた持続可能な発展に貢献していくためには、法令遵守に加え、企業活動に関わるすべての人々の人権を尊重することが不可欠であるとの認識のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重の取り組みを進めていきます。

人権方針の策定

人権に関するこれまでの取り組みをより一層推進すべきと考え、当社は「豊田自動織機グループ人権方針」(以下、「人権方針」)を策定しています。

本方針は、社外の有識者などの意見や情報提供を踏まえ、社長が委員長を務めるCSR委員会で審議・承認を経て制定し、当社グループにおける人権に関する最上位の方針として位置づけています。



推進体制

当社は、研究開発から調達、商品・サービスの提供に至る当社グループの企業活動が、直接的または間接的に人権に影響をおよぼす可能性があると認識しています。さまざまな人権の課題に対応するため、「人権方針」のもと、人事を主管

として、経営企画、調達、法務など関連する部門で人権推進チームを設け、各部門での取り組みや人権に対する最新の社会動向の共有、活動計画の策定などを行っています。

人権デューデリジェンス

当社グループの企業活動による人権への悪影響を特定、予防、軽減するため、人権デューデリジェンスを実施しています。

法務省や経団連ハンドブック、外部評価機関による調査

項目などをベースに洗い出した当社グループの企業活動に関する人権課題を人権推進チームで評価し、移民労働と原材料調達を優先人権課題と位置づけ、活動に取り組んでいます。

■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經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サプライヤーを対象に、技能実習生の在籍状況調査および適正な運用の確認

を目的とした調査を実施しました。2022年12月末時点で、216社で技能実習生を受け入れ、派遣元国ではベトナムが最も多く全体の4割を占めていることがわかりました。

連結子会社に対しては、ベトナム人技能実習生が請求された派遣手数料を調査し、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。また、「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム」を活用し、外国人技能実習生が相談できる窓口を整備しています。今後はさらに、外国人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。それに基つき、武装勢力の資金源となる懸念や、児童労働・強制労働・劣悪な労働環境下での採掘といった、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す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。

➤対象サプライヤーへの紛争鉱物確認率(単独):100%

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
対応方針へリンク



「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」(社外ヘルプライン)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、行政や人権啓発団体が主催する講習会や、トヨタグループ各社との勉強会への関係部門の参加、経営トップを対象とした連結子会社向けの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	新任基幹職研修	指導者としての 知識・人権感覚養成
新任職制(班長)	新任職制研修	
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、地域懇談会

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にも含むものとし、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。

なお、2022年度のフォークリフト用エンジン認証での法規違反の問題を受け、外部専門家のアドバイスを得ながら、コンプライアンスリスクの把握を徹底し、遵守体制・活動を見直し、改善に努めていきます。

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: 1件 (2022年度)

社員行動規範の策定・教育周知の徹底

当社は、コンプライアンス(贈収賄・腐敗・利益供与防止、独占禁止法遵守など)、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、年1回の教育・啓発を全社で実施しています。2023年4月には、TOPIC記載の社員行動規範の改訂の周知と合わせて、フォークリフト用エンジン認証での法規違反の問題をうけて再発防止に取り組むことについて、コンプライアンス意識を高めるためのミーティングを行っています。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48テーマ、コンプライアンスミニテストを48テーマ作成・配信(2023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%

■eラーニングのテーマ例

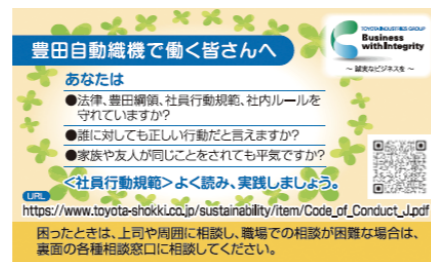
コンプライアンス、独占禁止法、贈収賄防止、人権、ハラスメント、安全行動、環境保護、機密管理、製造物責任、会計処理、品質、輸出入管理

TOPIC 「豊田自動織機 社員行動規範」の改訂

当社は、社会と価値観を共有した企業活動をさらに推進していくため、2021年度にサステナビリティ方針・人権方針を策定しました。これらの方針を実現するため、2014年に策定した「豊田自動織機 社員行動規範」を、2023年4月に改訂しました。

SDGsをはじめとするさまざまな課題への取り組みが一層求められる中、当社に期待される役割を踏まえ、従業員一人ひとりの行動規範として内容を見直しました。

従業員一人ひとりがこの行動規範を実践することにより社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献していけるよう全社ミーティングの開催やカードの配付など教育周知に取り組んでいます。



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2014年に「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)を策定しています。

TOPIC 「豊田自動織機グループ 贈収賄防止方針」の策定

当社グループの方針を社内外に向けてより明確にするため、2023年3月には、「豊田自動織機グループ 贈収賄防止方針」をグローバルガイドラインの上位方針として策定し、各国・地域で周知啓発に取り組んでいます。



贈収賄防止方針
へリンク



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」(社外ヘルプライン)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。また国内では、2022年6月に施行された改正公益通報者保護法に則した関連規則の改訂・周知活動を行い、相談者保護の徹底と、問題の早期解決に向けた取り組みの強化をはかっています。2022年度は、

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、競合他社との関係や取引先との適正取引(各種コスト上昇による環境変化にも取引先と真摯に対話する必要性など)について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・地域の法令などに応じて、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。

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・内部通報窓口ともに認知度が95%以上であることを確認しており、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いきます。

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。

2022年度に中国では、同国内の9社が参加するコンプライアンス責任者会議を開催しました。各社のコンプライアンス活動や最新の法令動向などについて情報を共有し、意見交換を実施しました。会議後も、各社が相互に連携しながら活動を進めています。



中国におけるコンプライアンスオフィサー会議



主なコンプライアンスオフィサー

	欧州 Toyota Material Handling Europe AB Andreas Lundh
	米国 Toyota Industries North America, Inc. Kim Parker
	中国 豊田工業管理(中国)有限公司 朱 灵灵

	タイ BT Midland Co., Ltd. Krisaruj Sereechoensak
	ファンダランデ社グループ Vanderlande Industries Holding B.V. Carl Messemaeckers

税務ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、「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。事業活動を行う各国・地域の税務関連法令などを遵守し適正な納税を行うことにより、社会への貢献と企業価値の維持及び向上に努めます。

税務基本方針

当社は上記基本的な考え方の下、「豊田自動織機グループ税務基本方針」を策定しました。

社員行動規範に基づき適正な納税・税務対応を行うことを目的として、会計・税務に関する研修やeラーニングなどを通じて従業員に対する教育・啓蒙活動を必要に応じて行っていきます。



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。

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連する法令等を周知、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・啓蒙を継続的に行い、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。

推進体制

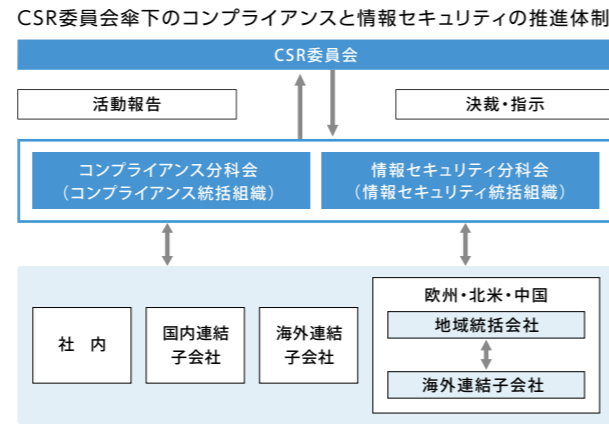
「CSR委員会」(委員長:社長)の下部組織として「情報セキュリティ分科会」(分科会長:ITデジタル推進部担当役員)を設置し、情報セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。

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*1、機密管理推進者*2を選任しています。

国内外の連結対象会社へは、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。また、脅威情報については国内外の連結対象会社と共有し、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

従来のメール訓練、サイバーセキュリティ啓発サイトの公開に加えて、さらなる情報セキュリティの意識啓発強化のため、過去に当社グループで発生した被害事例やセキュリティ対策の現状、および今後の課題などを記載した「サイバーセキュリティ白書」を作成しました。なお、白書は英語版も作成し、海外を含めた連結対象会社にも展開することでグループ全体としての意識向上をはかっています。



■機密情報漏洩の防止

機密管理責任者および推進者による職場単位での活動の強化をはかるため、その役割や、機密情報漏洩の損害リスク、対応内容などを記載した機密管理責任者・推進者ガイドブックを作成・展開しました。今後は国内外の連結子会社へも展開していく予定です。

■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、当社および国内外の連結対象会社の情報セキュリティの取り組み状況を年1回点検することにより、情報セキュリティレベルの維持・継続的な向上に努めています。またATSGの点検においては、実施している根拠まで確認するなど、さらなる活動レベルの向上をはかっています。

*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

2022年度の取り組み

- ・国内外の連結対象会社に対する緊急セキュリティ点検の実施
- ・国内関係会社のセキュリティレベル向上活動計画(3カ年計画)の策定と実施の合意
- ・サイバーセキュリティ白書の作成・発行
- ・サイバーセキュリティ啓発サイトの公開
- ・仕入先セキュリティレベルの状況把握と是正依頼
- ・機密管理責任者・推進者ガイドブックの作成・発行
- ・商品開発向けの品質管理規程へのセキュリティ要件の入れ込み

リスク管理

基本的な考え方

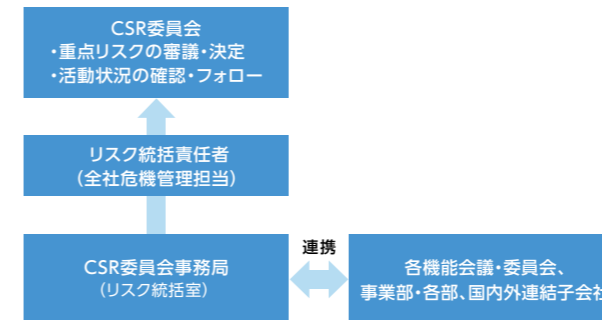
当社は、会社法に基づく「内部統制の整備に関する基本方針」に沿って、リスク管理に関する規程や体制の整備を行っています。リスク管理については、次の項目を基本として取り組んでいます。

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、安全、品質、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。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推進しています。2022年度には新たに地政学リスクを重点リスクの一つとして特定、関係する機能各部署で連携し、さまざまな取り組みを進めています。

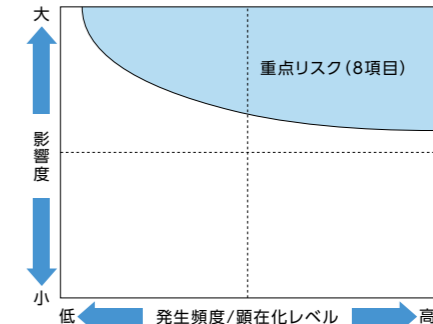
リスクマネジメント体制



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。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。

リスクマップ



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

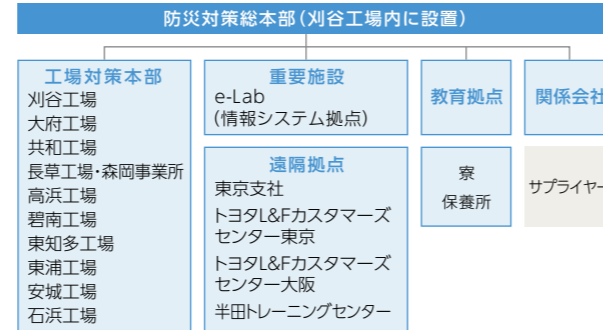
ある「減災対策」、災害後の「初動対応」および「生産復旧」の3つの対策に全社で取り組んでいます。

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



防災に関わる人材育成の取り組み

■ 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、社内外の被災情報集約、迅速な意思決定と全社への展開があげられます。2022年度は2021年度に引き続き、リモートで各工場の被害状況を集約し、総本部へ展開する訓練に加え、工場内の電動車(HEV、BEV、FCバス)を非常用電源の一部と



電動車を非常用電源の一部として活用する訓練

して活用する訓練も同時に実施しました。今後もどのような状況でも総本部が機能するように対策を実施していきます。

■ 全社一斉防災訓練

2022年度は訓練時間を拡大し、より実効性の高い防災訓練を全社一斉で実施しました。

刈谷工場では荒天時発災を想定し、屋外へ一次避難した後、安全性の確認された屋内へ二次避難する訓練を実施しました。訓練を通して確認した新たな課題の改善を行い、ともに

働く仲間やお客様・取引先様のより一層の安心・安全確保に向けて継続的に訓練を行っていきます。



荒天時を想定した屋内への二次避難訓練

■ 各工場での個別の訓練

■ 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行っています。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。

■ 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できるように備えています。

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。2022年度は外出時の防災対策として、「車や公共交通機関で外出時に地震が発生した場合の安全確保」をテーマに資料を作成・展開し防災意識向上に取り組んでいます。

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、防災対策総本部の機能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きます。

当社の知的財産活動

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、積極的な研究開発投資のもと、その成果である発明やノウハウなどの知的財産の保護・活用を通じ、各事業の戦略に活かしています。また、国内外で知的財産権を確実に取得し、侵害防止に努めるとともに、知的財産の保有を通じた企業価値の向上に取り組んでいます。

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沿って、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、当社グループ視点に立った知的財産の取得、侵害リスクの回避に向けて情報共有を進めています。

このような推進体制のもと、2022年度は、約1,000件の特許を出願し、2023年3月末時点で、国内外で約6,000件の特許を保有しています。

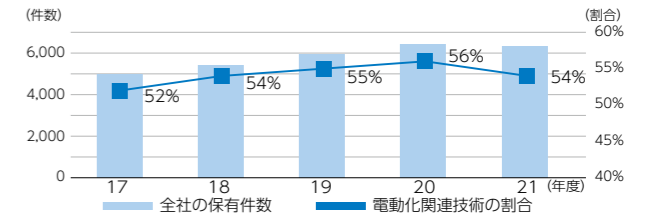
電動化・自動化への知的資本の投資

当社は、さまざまな事業で培った多様な技術やノウハウを有し、お客様にさまざまなソリューションを提供しています。この強みを活かし、脱炭素社会の実現や労働力不足の解消に貢献する、電動化・自動化分野への研究開発を推進するとともに、当該分野での発明の創出も積極的に進めてきました。

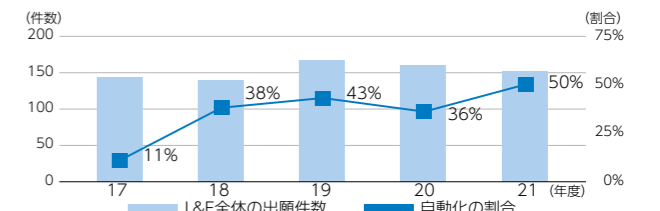
直近5年間の当社における国内外の特許保有権利数(審査中を含む)のうち電池、エレクトロニクス商品、電動コンプレッサーに代表される電動化関連の特許出願がおよそ半分以上を占めています(図1参照)。

さらに、産業車両事業における自動化関連の発明割合も年々増えており(図2参照)、今後も、当社は知的財産を通じた競争優位性の確保に努めていきます。

【図1】電動化関連技術の特許保有権利数の割合



【図2】自動化関連技術の出願割合(国内)



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。これらの社外表彰の受賞を通じ、当社の優れた技術力を社内外に示すとともに、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

令和5年度 発明賞
特許第5201113号
スクロール型圧縮機の背圧調整機構



取締役、監査役、副社長・経営役員および執行職 (2023年6月現在)

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)



取締役副会長
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
2023年6月 取締役副会長 (現任)



取締役社長
伊藤 浩一

1986年4月 丸紅(株)入社
1998年6月 当社入社
2012年6月 執行役員
2016年6月 常務役員
2019年6月 経営役員
2023年6月 取締役社長 (現任)




取締役(社外・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 (株)ミレアホールディングス
(現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 当社取締役 (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



取締役(社外・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・ウィズダム・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
2015年7月 (株)マネジメント・ウィズダム・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)



取締役
熊倉 和生


1985年4月 トヨタ自動車(株)入社
2016年6月 当社常務役員
2019年6月 当社執行職
2020年3月 当社執行職退任
2020年4月 トヨタ自動車(株)調達本部副本部長
2020年7月 同社調達本部長 (現任)
2023年6月 当社取締役 (現任)



監査役

常勤監査役
稲川 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)




監査役(社外・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)



監査役(社外・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



副社長・経営役員

副社長 水野 陽二郎	経営役員 川口 真広	松本 洋	栢岡 一成	志水 敏彦	Brett Wood
					
	若林 紀雄	松田 裕昭	熊澤 聡太郎	水藤 健	一条 恒
					
	宮島 久典	水谷 信也	原 莖太郎		
					

執行職

赤塚 裕哉	山崎陽一郎	木全 春彦	小林 博	大石 武彦
澤木 茂	樽谷 知二	浅尾 浩通	小島多重子	谷口 浩之
鈴木 透	久保岡 崇	高木 博康	鈴木 直守	高橋 基樹