

ガバナンス、社会、環境の各分野で、成長を支える取り組みをさらに推進

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制	P 39-42
政策保有株式	P 42
内部統制	P 42
コンプライアンス	P 43-44
情報セキュリティ	P 44-45
リスク管理	P 45-46
社外取締役メッセージ	P 47

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。

ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

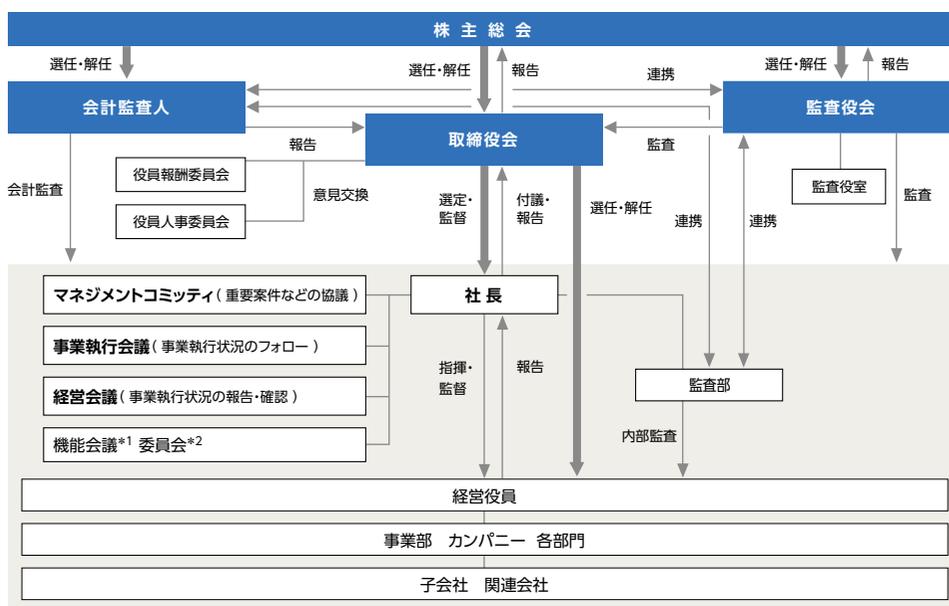
当社は、「基本理念」に基づき、誠実に社会的責任を果たすことで、社会から広く信頼を得て、長期安定的に企業価値を向上させることを経営の最重要課題としています。事業活動を通じて豊かな社会づくりに貢献することを基本的に、株主やお客様、取引先、債権者、地域社会、従業員などのステークホルダーとの良好な関係を築くことが重要と考えています。

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。



コーポレート・ガバナンス報告書へリンク

*1: 機能会議	*2: 委員会
人事	CSR
品質	環境
生産	輸出取引管理
調達	安全衛生
技術	収益改善

各々の分野における課題を審議・フォロー

(2021年6月10日現在)

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。

当社は事業部制を採用し、事業運営に関わる権限の多くを事業部に委譲しています。しかし、特に重要な事項については、「事業執行会議」において、社長が各事業部の最高責任者に対し、定期的に監督、フォローを行っています。「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。

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

的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視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。

■ 決定方法

これらの方針に基づき原案を検討し、取締役会長、取締役

社長および独立社外取締役の計4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。

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こと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、社外取締役は中期指標連動分を除いています。

● 個人別の報酬の決定方法

- ・取締役会長、取締役社長および独立社外取締役の計4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、独立社外取締役が半数以上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、役位ごとに算定しています。

- ・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、役位ごとに算定しています。

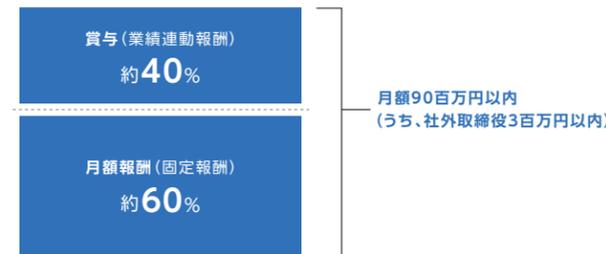
- ・当該指標を選定した理由は、本方針の基本的な考え方を反映するのにふさわしい指標であると判断したためです。

- ・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、

役員報酬制度の内訳



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)			対象となる役員の員数 (名)
	月額報酬 (固定報酬)	賞与 (業績連動報酬)	合計	
取締役 (うち社外取締役)	546 (52)	200 (16)	746 (68)	10 (3)
監査役 (うち社外監査役)	106 (27)	— (—)	106 (27)	5 (2)
計	653	200	853	15

(注) 1. 上記には、2020年6月9日開催の第142回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名および監査役1名を含んでいます。
2. 賞与は、2021年6月10日開催の第143回定時株主総会決議の金額を計上しています。

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) 経営課題などについての情報共有および協議の機会を設けている。
- 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・経営監督の実現に努めている。また、社外役員のそれぞれの会社での経験・視点に基づいた意見・助言を引き出している。
- 3) 発言しやすい雰囲気醸成されており、議論は活性化している。
- 4) 会議資料が簡潔・明瞭に作成され、説明も要領良く行われている。

■ さらに実効性向上に向けた意見

- 1) 大型投資など重要案件については、取り組みの進捗状況を報告する機会をさらに増やしてはどうか。
- 2) 取締役会での議論を一層活性化させるために、海外事業

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	10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	12回	100% (監査役)

体なども含め、現場の声を直接聞くなどの機会を設けてはどうか。

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。

監査役会制度

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、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に出席し、取締役などから職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて本社、主要な事業所および子会社に往査などを行い、さらに会計監査人や内部監査部門と連携して、監査に努めています。

また、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、取締役などや会計監査人から報告を受け、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。

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

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

利回りと加重平均資本コストとの比較および保有先のROEI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直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

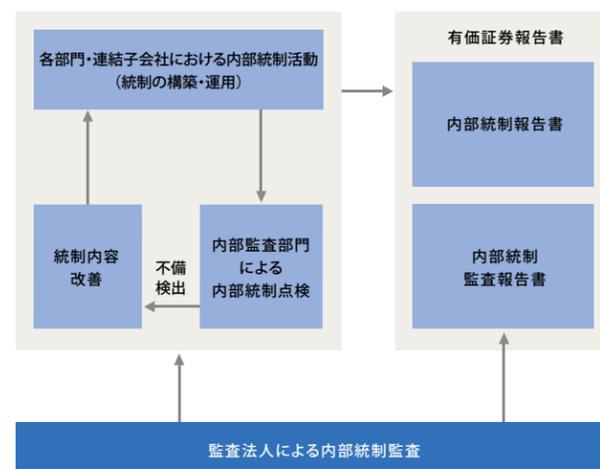
投資先の経営方針を尊重した上で、中長期的な企業価値向上や、株主還元姿勢、コーポレート・ガバナンスおよび社会的責任の観点から議案ごとに確認して、議決権の行使を判断します。

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。2021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2021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)



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を含むものとし、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:コーポレート本部長)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・啓発活動の徹底

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、年1回の啓発活動を全社で実施しています。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49テーマ作成・配信し、自主的に学べる環境を整備しています。

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

■当社および海外連結子会社における社員行動規範の啓発活動実施率:100%、国内連結子会社における社員行動規範の啓発活動実施率:75%(新型コロナウイルス(以下、新型コロナ)の影響で100%未達)

贈収賄・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。

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。2020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62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、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。

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



中国コンプライアンスオフィサー会議

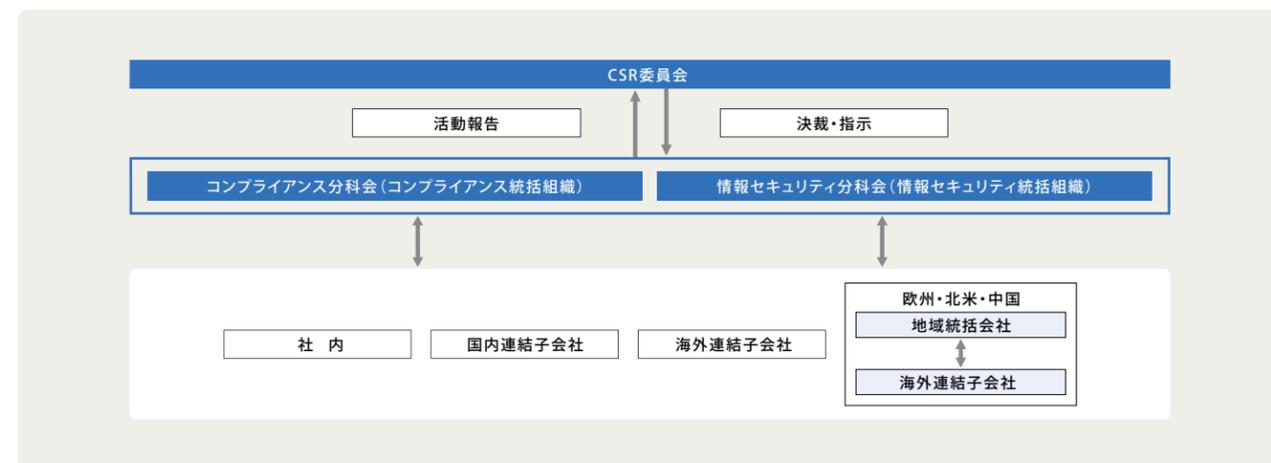
コンプライアンスオフィサー(海外)を設け、当該組織・責任者を中心に各地での自律的な活動を促進しています。北米、欧州、中国、アジア・オセアニアの各地域では、定期的にコンプライアンス会議を開催し、地域内での連携活動も進めています。

2020年度は、中国の8社が参加するコンプライアンスオフィサー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や最新の法令動向などについて情報を共有し、基本事項の徹底と対応能力の向上をはかりました。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。

主なコンプライアンスオフィサー

	欧州 トヨタ マテリアル ハンドリング ヨーロッパ(株) Andreas Lundh
	米国 トヨタ インダストリーズ ノース アメリカ(株) Sheena Seger
	中国 豊田工業管理(中国)有限公司 朱 灵灵
	インド トヨタ マテリアル ハンドリング インディア(株) Pragya Sharma
	ファンダランド社グループ ファンダランド インダストリーズ ホールディング(有) Carl Messemaeckers

CSR委員会傘下のコンプライアンスと情報セキュリティの推進体制



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。

推進体制

「CSR委員会」の下部組織として「情報セキュリティ分科会」(分科会長:総務部担当役員)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も情報共有し、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。

主な取り組み事例

2020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
- ・機密情報漏洩時の支援ツール(対策)の整備
- ・情報セキュリティニュースの発行
- ・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)
- ・外部から工場現場への情報機器の持ち込みチェック強化
- ・工場現場作業員への情報セキュリティ教育の実施
- ・インシデント対応訓練の実施
- ・国内外連結子会社および販売店との連携体制強化
- ・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。

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。また、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、本社の品質、安全、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、有事の際の初動を示した「リスク対応マニュアル」を整備しています。このマニュアルは、リスクが顕在化した時、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。新型コロナウイルス感染拡大に対しても、本マニュアルに基づき、適切に対応しています。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。

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

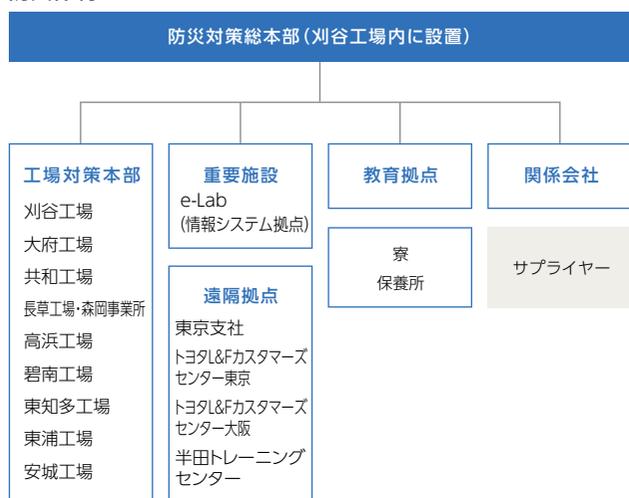
して捉え、事業継続計画「BCP」を策定しています。「人命第一、地域優先、迅速復旧」を基本方針として、事前の備えである「減災対策」、災害後の「初動対応」および「生産復旧」の3つの対策に、全社で取り組んでいます。

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、副社長を本部長として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



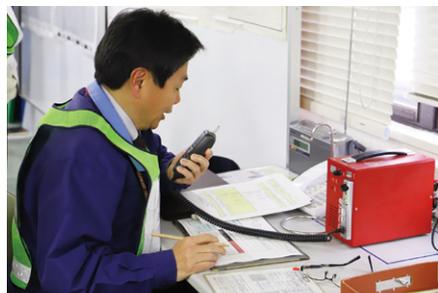
家庭の防災の推進・啓発

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、社内外の被災情報を集約し、迅速な意思決定と全社への展開を行う訓練を実施しています。2020年度は新型コロナウイルスの感染予防として総合的な訓練は休止し、社内情報の集約など機能ごとの訓練を実施しました。また、夜間の地震を想定し、工場の警備員からITツールを使用した情報伝達の訓練を実施するなど、防災体制の強化をはかっています。



社内情報の集約

2. 工場対策本部における初動対応訓練

2020年度は、防災対策総本部と同様、大人数での訓練を極力避け、被害情報の集約や簡易無線機を使用した情報伝達など、工場対策本部の各役割ごと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。

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。

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進め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

震災に加え、水害などその他の自然災害に対する備えの重要性が高まっています。こうしたなか、当社は震災を中心に進めてきた防災への対応を基本に、その他の災害への備えも視野に入れ、災害への対応力向上に努めていきます。