



Toyota Industries Report  
豊田自動織機レポート 2011

# 企業の社会的責任

東日本大震災の影響と当社の対応	P 38
企業理念（豊田綱領、基本理念、CSR方針）	P 39
コーポレート・ガバナンス	P 40-43
お客様との関わり	P 44
従業員との関わり	P 45-46
取引先との関わり	P 47
株主・投資家との関わり	P 48
地域社会との関わり	P 49-50

# 東日本大震災の影響と当社の対応

東日本大震災で亡くなられた方々のご冥福をお祈り申し上げますとともに、被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。被災地の皆様の安全と一日も早い復旧・復興をお祈り申し上げます。

## 地震発生後の対応

2011年3月11日の地震発生後、当社では直ちに、愛知県刈谷市の本社にある防災センターに震災対策本部を設けました。従業員および家族の安否確認のほか、関係会社やお客様・取引先などの被災状況を確認するとともに、生産対応についての検討を行いました。

## 当社グループへの影響および今後の対応

当社グループにおいて、従業員本人への人的被害および生産設備への被害はありませんでした。しかし、部品調達などの影響により、国内工場では、稼働停止や一部稼働の状態が続きました。

その後、調達が困難な部品の代替品への切替やサプライヤーの支援などの対応を進め、7月初めの時点では、一部の工場を除き、ほぼ正常化させることができました。

今後も引き続き、稼働の完全正常化に向けて全力を注ぐとともに、リスク管理体制の強化をはかっていきます。

## 主な支援活動

### ■ 義捐金の寄付

- ・当社グループから義捐金をNPO法人ジャパンプラットフォームなどに寄付

### ■ 募金活動

- ・当社役員、従業員および従業員の自主組織である職制会・学友会が、社会福祉法人中央共同募金会などに寄付

### ■ 救援物資の提供

- ・フォークリフトや小型ショベルなど計31台を被災地へ無償提供
- ・飲料水、食料、衛生用品などの生活物資を、地震発生翌日から被災地へ発送



# 企業理念 (豊田綱領、基本理念、CSR方針)



トヨタグループ創始者の豊田佐吉は、「ものづくりを通して、社会や世の中のお役に立つ」という理念のもと、研究と創造を重ね、無停止予換式豊田自動織機(G型)などを発明しました。豊田佐吉の精神は「豊田綱領」(1935年制定)にまとめられ、今日の当社の「基本理念」(1992年制定 1998年改正)に受け継がれています。

昨今、当社を取り巻く環境は、急速かつ劇的に変化を続けています。しかし、経営環境や価値観などが変わっても、当社の「基本理念」を実現していくことが、豊田自動織機グループにとってのCSR\*1であることに変わりはありません。こうした考えに基づき、ステークホルダー(お客様、従業員、取引先、株主、地域社会・グローバル社会)との関係において整理した方針を、2009年3月に「豊田自動織機グループCSR方針」として策定・展開しました。

「CSR方針」に掲げた項目を9つの取り組み分野に分け、「CSR委員会」\*2で実施状況を確認・評価し、CSRの推進をはかっています。

\*1: Corporate Social Responsibilityの略。企業の社会的責任。  
\*2: 年2回開催。委員長は社長で、メンバーは取締役、執行役員、監査役。

## CSRの取り組み分野



## ■ 豊田綱領

豊田佐吉翁の遺志を体し

- 一、 上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙げべし
- 一、 研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし
- 一、 華美を戒め、質実剛健たるべし
- 一、 温情友愛の精神を發揮し、家庭的美風を作興すべし
- 一、 神仏を尊崇し、報恩感謝の生活を為すべし

## ■ 基本理念

### 【公明正大】

内外の法およびその精神を遵守し、公正で透明な企業活動を実践する

### 【社会貢献】

各国、各地域の文化や慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献する

### 【環境保全 品質第一】

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

### 【顧客優先 技術革新】

時流に先んずる研究と新たな価値の創造に努め、お客様に満足していただける商品・サービスを提供する

### 【全員参加】

労使相互信頼・自己責任を基本に、一人ひとりの個性と能力を伸ばし、全体の総合力が発揮できる活力ある企業風土をつくる

## ■ CSR方針(前文)

私たち(株式会社豊田自動織機およびその子会社)は、「基本理念」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事業活動を通じて社会・地球の調和のとれた持続可能な発展に貢献します。

私たちは、国内外・国際的な法令並びにそれらの精神を遵守し、誠意を尽くし誠実な事業活動を行います。

私たちは、持続可能な発展のために、全てのステークホルダーを重視した経営を行い、オープンで公正なコミュニケーションを通じて、ステークホルダーとの健全な関係の維持・発展に努めます。

私たちは、取引先がこの方針の趣旨を支持し、それに基づいて行動することを期待します。

詳細は当社ホームページへ  
<http://www.toyota-shokki.co.jp/corporateinfo/philosophy/>



## ■ ガバナンス体制

### コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、基本理念のもと、誠実にCSR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。

そのためには、経営の効率性と公正性・透明性の維持・向上が重要と考え、コーポレート・ガバナンスの充実をはかっています。

### 推進体制

当社は取締役会を毎月開催することで、経営に関す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。社外取締役は、取締役会に出席し、取締役会の意思決定および取締役の職務執行の適法性・妥当性を確保するにあたり、必要な意見・質問を適宜行っ

ています。また、執行役員制度により執行役員を業務執行に専念させ、意思決定の迅速化をはかっています。さらに、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取締役・執行役員および監査役で構成する「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。なお、事業体制の強化のため、2010年6月に戦略立案などを行う事業部担当役員を新設し、従来の事業部長は、事業執行に専念することとしました。また「経営会議」では、取締役、執行役員、監査役をメンバーとして、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。その他、品質、安全、人事、環境などについても、各機能会議、各委員会を設置し、それぞれの課題について協議しています。

## ■ 内部統制

### 監査役会制度

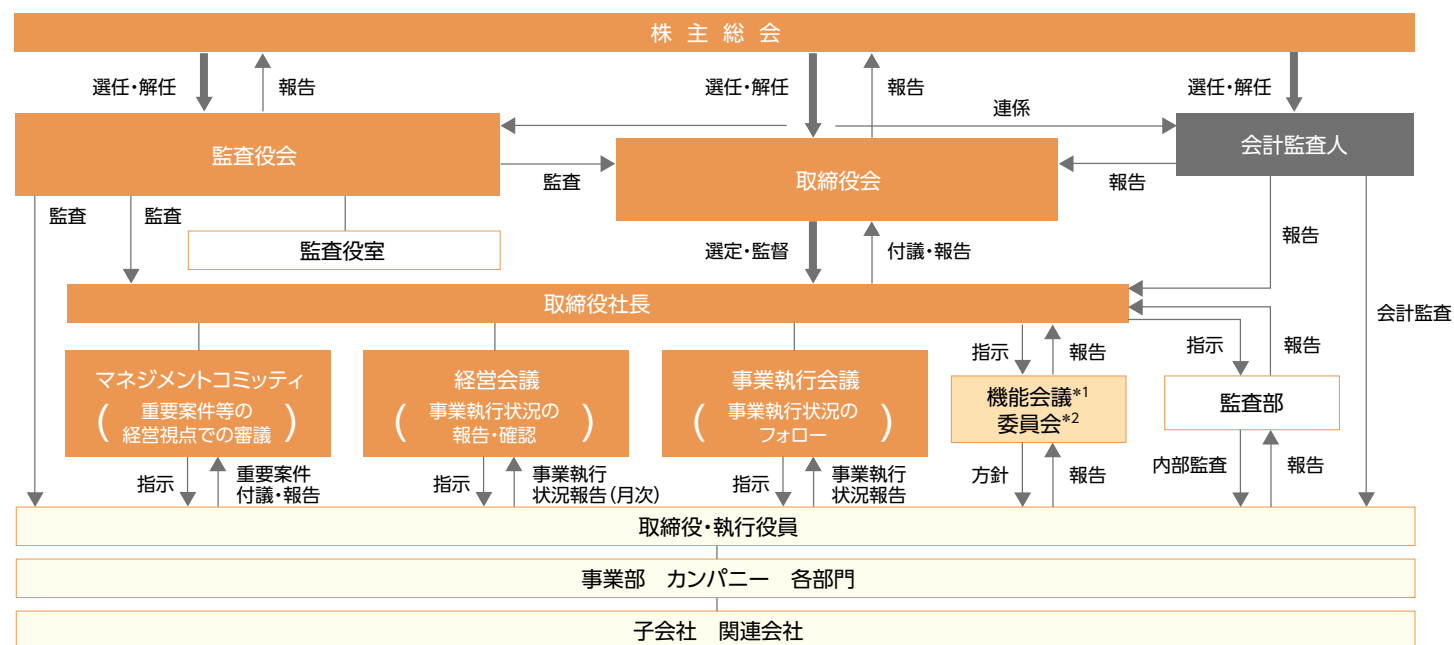
当社は監査役会制度をとっています。常勤監査役(2名)、社外監査役(3名)が取締役会に出席し、取締役の職務執行を監視するとともに、毎月「監査役会」を開催し、監査の重要事項を協議・決定しています。常勤監査役は主要な会議体に参加し、取締役から直接報告を受けるなど監査に努めています。また、専任スタッフを配置し、会計監査人や内部監査部門との関係を通じて、経営の適法性、効率性などを監視しています。

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。東証、大証、名証による有価証券上場規程に基づき、株主の皆様と利益相反の生じる恐れのない社外監査役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。

当社は会社法の定めるところにより、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、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。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運用・評価を進め、内部統制の有効性評価と監査法人による監査を受けています。有効性評価の範囲は、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性を考慮し、国内外の連結子会社を含む当社グループより選定しています。「全社的な内部統制」「業務プロセスに係る内部統制」「IT全般統制」「決算・財務報告プロセスに係る内部統制」については、その整備・運用状況を内部監査部門が評価し、不備があれば改善のフォローをしています。

当社は、2011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2011年6月に提出しています。また、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。



### 緊急収益改善委員会

急速な経営環境の悪化に対応するため、当社は2008年12月1日に、社長直轄の組織として緊急収益改善委員会を設置しました。経費削減をはじめとした7の分科会で、全社横断的に収益改善活動に取り組んでいます。

■ コンプライアンス

基本的な考え方

当社が考えるコンプライアンスは、単に法令を遵守するだけでなく、従業員一人ひとりの行動が倫理や社会常識に即したものであることを基本としています。

推進体制

当社は、コンプライアンスを徹底させるために、体制の整備をはかっています。国内外の連結子会社にコンプライアンス委員会を設置し、その活動責任者としてコンプライアンスオフィサー\*を任命した上で、活動を推進しています。また、CSR方針に基づき、各国の法令・慣習や各社の業態に適した行動指針を策定し、その内容については教育を通じて従業員に周知徹底しています。

国内ではトップ研修会、海外では地域別コンプライアンスオフィサー会議を定期的で開催することにより、法改正へのタイムリーな対応や、違反・問題への対応事例を共有化し、再発防止に努めています。

さらに毎年、法令ごとに60～250の点検項目を設定し、自社の遵守状況を確認する「CSR自主点検」を実施しています。自主点検で顕在化した未達成項目について

は、各社と当社の法令主管部門が協力して、改善活動を行っています。

従業員やその家族からのコンプライアンスに関する相談については、「企業倫理相談窓口」を設置し、相談者が不利益を受けることなく安心して相談でき、適切な対応が可能な体制を設けています。相談窓口は国内連結子会社も対象としており、定期的にパンフレットを配付し、子会社の従業員にも周知しています。また、主要な海外連結子会社には、コンプライアンスオフィサーを通じ、ヘルプラインの設置と周知をはかっています。

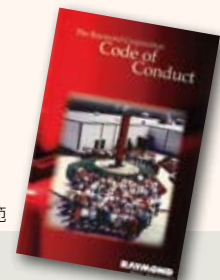
こうしたグローバルな活動の象徴として、CSR委員会では、地球儀をイメージする図柄と、「Doing Business with Integrity」（誠実な事業活動）のメッセージを組み合わせたシンボルマークを採択し、教育資料など社内各種資料に使用するなど、従業員のコンプライアンス意識の向上をはかっています。



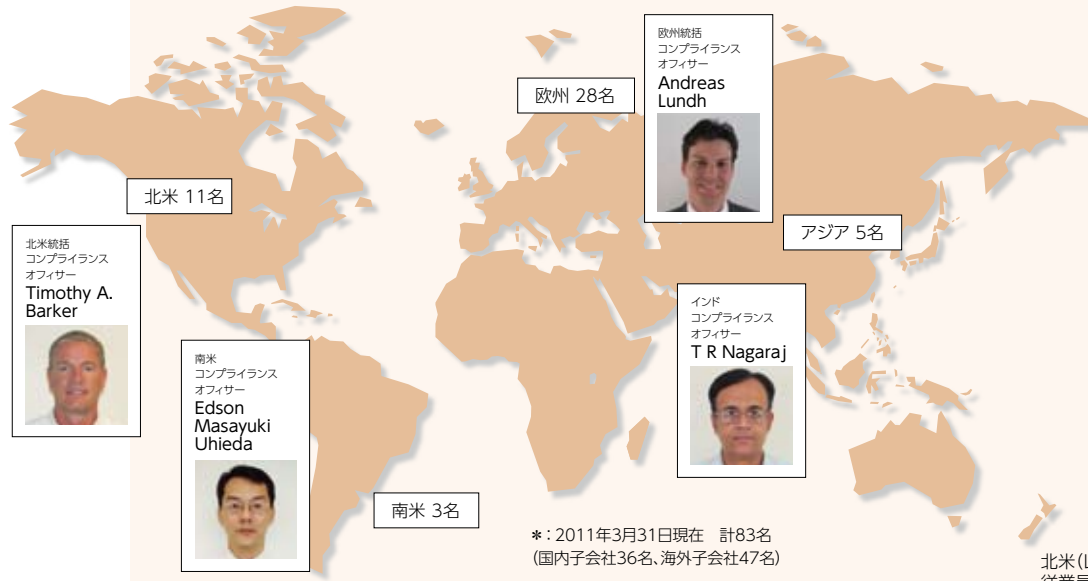
中国(TIK/TIAP/TACK) 従業員の行動規範携帯版



欧州(TMHEグループ) 従業員の行動規範



北米(レイモンド) 従業員の行動規範



\*:2011年3月31日現在 計83名 (国内子会社36名、海外子会社47名)

■ リスク管理

基本的な考え方

当社は「内部統制の整備に関する基本方針」に基づき、リスク管理に関する規程や体制の整備に取り組んでいます。事前対応として、リスクの未然防止や抑制対応の徹底を基本とし、万一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、影響を最小化することを目的としています。

推進体制

品質、安全、環境、輸出取引、災害、情報セキュリティなどのリスクについては、毎年、未然防止や抑制対応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。その推進状況は、CSR委員会や環境委員会をはじめとする各機能別の委員会で、評価・フォローを行っています。また、本社の機能担当部門は、全社的な視点で、規則やマニュアルの制定、研修や業務監査、現場点検などを行い、各事業部および連結子会社の活動を支援しています。

リスク顕在時の対応については、「クライシス対応マニュアル」にその基本ルールを定め、当社の役員および部門長に加え、連結子会社へも展開しています。基本ルールでは、リスクが顕在化した時に、経営トップへ速やかに報告し、社会や事業活動への影響の大きさを見極め、適切な対応で影響を最小化するための手順や方法が定められています。

なお日本では、地震への対応について、初動訓練の実施や行動基準を定めた「地震への心得」の常時携帯を全従業員に義務づけるなど、地震発生時の的確な対応を周知徹底しています。



■ 機密管理

基本的な考え方

当社は、機密として守るべき情報については適正な管理を行うことが重要と考えており、機密管理を「CSRの取り組み分野」の一つとして、情報の保護とその管理の強化に取り組んでいます。

推進体制

当社は「CSR方針」に基づき、機密管理推進体制の整備に取り組んでいます。機密情報やお客様・従業員に関わる情報資産の漏洩リスクへの対応、および不正競争防止法・個人情報保護法などの法令対応について、「CSR委員会」で方針を決定し、「情報セキュリティ分科会」(分科会長：総務担当役員)で未然防止活動を推進しています。

具体的には、「機密管理規則」(1987年4月制定 2011年2月改正)の定期的な見直しや、機密管理責任者\*1、機密管理推進者\*2による職場ミーティングでの機密管理意識の徹底などを行っています。

また、国内外の連結子会社については、機密管理に関するガイドラインを設け、各社の推進責任者を中心に未然防止活動を推進しています。

活動事例として、パソコンの無断持出しおよび盗難の防止や、システムによる電子データの記録媒体への書出し制限などを行っています。

\*1:各部署の部門長  
\*2:部門長が指名した部内の担当者



## お客様との関わり

「営業的試験を為し、その成績充分にあらざる間は、決して販売すべきものに非ず」

当社は、社祖・豊田佐吉の遺訓の精神を受け継ぎ、品質こそ会社の生命線であると考えています。品質の維持・向上に努め、お客様の安全と安心を保證することが、お客様に対する最も重要な責任であり、「お客様第一」は当社CSRの基本です。

当社では、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。

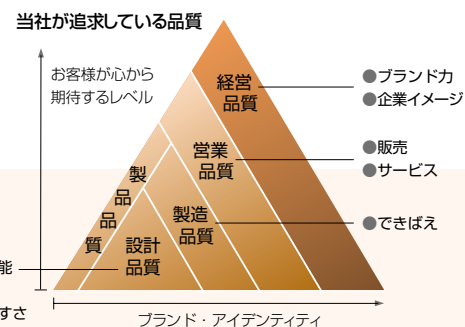


社長による現場点検

### 徹底した品質のつくり込み

当社は、「お客様第一」の考え方を最優先に、お客様目線での開発を行っています。

当社の新商品開発は、商品企画から開発、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、具体的実施事項を定め、それに従って品質のつくり込みを行っています。開発の節目では、デザインレビュー(DR)を実施しています。これは、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、品質のつくり込みに必要な経営判断の上、次のステップへ進むしくみです。また、商品発売後に不具合が発生した場合、各事業部の品質保証部門が中心となり、速やかに必要な対策を講じるとともに、新商品開発の進め方を見直すことで、次期モデルでの徹底的な再発防止に努めています。



### お客様に安全と安心をお届け

当社は、お客様に喜ばれ、安心してお使いいただける安全な商品をお届けするため、常にお客様の声に耳を傾け、時代を先取りする新技術・新機能などの研究開発に活かしています。

その一例として、フォークリフトや繊維機械では、お客様相談センターやサービスセンターを通して直接お客様の声を聴き、速やかに対応するとともに、設計など関連部門に伝えて、商品の改良や新商品開発に反映しています。

また、全社的な活動としては、「品質は各工程でつくり込み、後工程に不良品を流さない」という自工程完結の考え方を、すべての部門で徹底して行っています。この活動を通じて、各部門が協力して品質の阻害要因を洗い出し、真因を追究することで、再発防止と未然防止を徹底し、お客様に安全と安心をお届けしています。

### 基本の品質保証活動を愚直に実施

当社では毎年、品質重点実施事項を明確にした「品質指針」を、国内外の各生産拠点に展開しています。品質指針の実施状況については、品質機能会議を開催し、国内のみならず、海外拠点においても、経営トップ自ら、現地・現物で確認しています。2010年度は、「お客様目線」、「再発防止」、「品質第一の職場づくり」を重点に活動しました。摘出された新たな課題は、全社品質保証部門長会議で取り上げ、早期解決をはかっています。

2011年度は、お客様第一の考え方をさらに徹底し、「商品企画・製品企画の充実」、「再発防止と未然防止の徹底」、「お客様の期待に応える体制づくり」を重点に活動していきます。

今後ともお客様満足度向上のため、すべての工程で、決められたことを決められたとおりに実行し、後工程に不良品を流さないという品質保証の基本に忠実な活動を、国内外で着実に推進していきます。

## 従業員との関わり

### 災害ゼロをめざした安全文化の構築

当社は「安全と健康を自ら実践する人間づくり」を基本に、労働災害防止と良好な作業環境を求め、「災害ゼロ」をめざした活動を推進しています。

2010年度は、下記の3つを主な方針として定め、活動してきました。

#### ■ 1 安全文化の基盤づくり

当社の全工場に安全道場を設置し、各工場の重点課題を中心とした基本項目に加え、モラル面の取り組みも強化するなど、社内の安全文化の基盤づくりに努めました。

#### ■ 2 リスクアセスメント活動の推進

重要工程を洗い出し、評価マニュアルに基づいた工程の評価と課題の発見・対策を推進し、リスクの低減活動に継続的に取り組みました。

#### ■ 3 フォークリフト作業の本質安全化

運転者のシートベルト着用100%を継続するとともに、フォークリフトの作業範囲の見直しや、歩行帯と車両走行帯の分離などに取り組みました。



歩行帯と車両走行帯の分離(刈谷工場)

2010年11月23日には、残念ながら高浜工場で機械装置での挟まれ事故が発生し、従業員1名の尊い命が失われました。今後、このような事故を絶対に起こさないよう、問題点を顕在化させた上で徹底した再発防止対策に取り組みました。設備の面では、高浜工場にある全設備の総点検を行い、洗い出された要改善箇所の対策を実施するとともに、他の全工場においても同様の対策を行っています。また、全職場での一斉ミーティングを通じて従業員一人ひとりに安全の基本事項の周知・徹底を行っています。

### 連結子会社の安全衛生レベル向上に向けた支援

国内の連結子会社に対しては、社内の関係部門と連携し、法令遵守などに関する研修会や現場での定期的な点検・指導を行ってきました。

また、トヨタグループ各社など関連する会社で発生した労働災害については、豊田自動織機グループ各社へ、労働災害情報を発信するとともに、再発防止のための対策の情報共有を強化しています。さらに、作業時には、現地・現物での確認を徹底するなど、安全衛生レベルの向上に努めています。

海外の連結子会社においては、当社で実施している安全道場を取り入れ、自ら安全の基本を実践できる人材の育成やリスクアセスメント導入による安全衛生の基礎づくりに取り組んでいます。

### 健康管理・健康づくりの取り組み

当社は、「高齢化やストレス増大などのリスクに対応した健康づくり運動の推進」を中期的な課題とし、従業員の健康づくり活動を推進しています。

具体的には、メタボリック症候群の対象者への保健指導や定期的な年代別健康教育を実施し、個人の健康

保持・増進に努めています。

メンタルヘルス予防活動においては、セルフケア・ラインケア教育をはじめ、外部医療機関との連携強化、復職支援の充実をはかっています。

#### 健康づくりとメンタルヘルス予防活動の実施状況

実施事項	実施内容
生活習慣病改善指導	・特定健診(メタボリック基準)の実施 ・特定健診後の保健指導 ・年代別健康教育の実施
メンタルヘルスケア	・資格別メンタルヘルス教育の実施 ・準備就業制度による復職支援活動

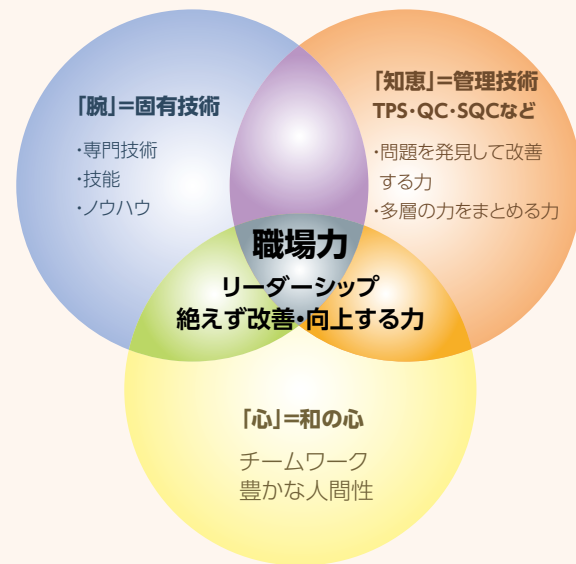


フランスの産業車両生産子会社であるトヨタ インダストリアル イクイップメント(株) (TIESA)の安全道場



### 「職場力」の強化

当社では、一人ひとりがいきいきと働き、会社が継続的に発展していくためには、その源泉となる「職場力」を強くすることが大切であると考えています。従業員一人ひとりの「腕」、「知恵」、「心」を結集し、強固な「職場力」形成をはかります。



「職場力」は、ものづくりの原点である「固有技術」とそれを最大限活用する「管理技術」、そしてそれらを支える「和の心」から成ると考えています。当社の強みであるこの「職場力」をさらに強化するとともに、事業や世代、地域を超えて、これを伝承・伝播していきます。

具体的な取り組みとしては、当社では問題解決能力の向上をめざし、事務職・技術職の全員を対象に「仕事の仕方(問題解決)研修」を実施しています。この研修を2010年度より海外拠点にも展開し、グループ全体で仕事の進め方や大切にしたい考え方・価値観の共有をめざしています。

技能職については、研修施設である「技術技能ラーニングセンター」を中心に、技能レベル向上をはかっています。2010年10月に開催された第48回技能五輪全国大会では、「電気溶接」職種で、稲木利保さんが金メダルを獲得しました。今後、稲木さんは2011年にロンドンで開催されるユニバーサル技能五輪国際大会で、世界の強豪たちと技を競い合います。

### 多様な人材が活躍できる職場環境の整備

当社は、多様な人材が持てる力を十分に発揮できる職場環境を整えるために、仕事と育児・介護の両立支援、障がい者の雇用、定年後再雇用制度の充実などの施策を実施しています。

#### ■ 仕事と育児・介護の両立支援の取り組み

当社では従来から仕事と家庭の両立のための制度の充実をはかってきました。育児・介護をテーマとした従業員交流会を開催し、積極的な役割をさらに果たすことができるよう、意識づけを行っています。2010年度には社内イントラシステム上に育児・介護両立支援のホームページも開設しました。



従業員交流会「ダイバシティNavi 交流会」

#### ■ 障がい者の雇用の取り組み

当社では「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っています。当社内のさまざまな職場に配属され、健常者と協力して業務を遂行しています。2010年度の障がい者雇用率は2.05% (186名、当社単独) となっています。

#### ■ 定年後再雇用の取り組み

高齢者の高い専門性・技能を活かした業務遂行ができるよう、定年後再雇用制度を設けています。また、高齢者が働きやすい職場環境の整備についても、全社を挙げて取り組んでいます。

### 明るく元気で面倒見の良い職場づくり

当社では、一人ひとりのやる気に満ち溢れた集団づくりを推進し、個の力と組織の力を最大限に発揮できる職場づくりに努めています。そのためには、徹底的なコミュニケーションを通じた「和の心」の醸成が大切であると考えています。仕事の中でのコミュニケーションはもちろん、職場ごとの親睦会、事業部ごとの運動会・夏祭り、全社レベルの駅伝大会・カンパニースポーツの応援などのコミュニケーション施策を国内外で推進しています。

## 取引先との関わり

### オープンポリシーに基づく公正な競争

当社は、「開かれた調達」を実現するため、国籍・企業規模・取引実績に関わらず、すべての企業に公正かつ公平な参入機会をホームページ上で提供しています。

サプライヤーを決定する際は、品質、価格、納期、技術力、経営内容のみならず、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、公正な取引引きのもと、良いものを安くタイムリー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対して調達方針説明会を毎年開催するなど、理解と協力を得る活動に努めています。また、より品質の高い製品を安定的に調達するために、毎年、品質や技術・技能に関する研修および生産現場の工程改善指導などを実施しています。

### グリーン調達の推進による環境負荷の低減

当社は、環境負荷の少ない商品づくりのため、環境配慮に取り組むサプライヤーから優先的に部品・材料・設備を調達しています。当社が策定した「グリーン調達ガイドライン」に基づき、環境マネジメントシステムの構築をサプライヤーに要請しており、特に部品・材料の分野では、ISO14001などの外部認証機関による認証取得を取引条件としています。

環境負荷については、サプライヤーに対して、製品や生産工程で使用される環境負荷物質の使用禁止、使用量の削減および使用状況の管理を要請しています。さらに、当社の商品の一部、または生産工程で使用される納入品については、事前にサプライヤーから「使用禁止環境負荷物質の非含有宣言書」と、「環境負荷物質情報」の提供を受け、その内容を確認した上で調達しています。

### 良き企業市民をめざした現地化の推進

海外における現地生産に関しては、地元の良き企業市民として地域社会に貢献できるよう、現地サプライヤーからの調達を推進しています。

### CSRのさらなる推進

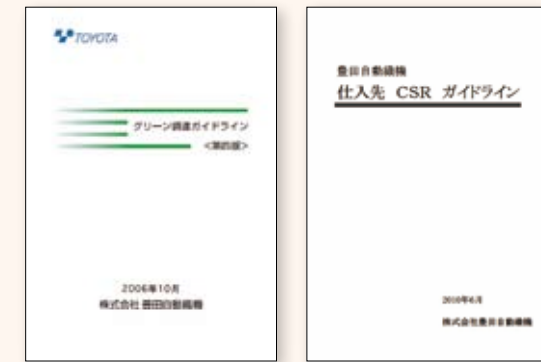


仕入先CSRガイドライン説明会

各国の競争法を遵守し、公正な取引引きを継続することを目的に、社内関係者の教育を実施しています。社会規範、法令およびその精神を遵守するとともに、サプライヤーと当社における相互の機密情報の取り扱いにも、十分注意を払っています。

2010年度には、CSRに関する国内サプライヤーへの要請事項をまとめた「仕入先CSRガイドライン」を策定し、すべてのサプライヤーに対して説明会を開催しました。さらに、主要サプライヤーについては、各社におけるCSR活動推進を目的とした勉強会を計3回開催しました。

今後もサプライチェーン全体でCSRを遵守すべく、海外も含めた活動を推進していきます。



サプライヤーへの展開資料

# 株主・投資家との関わり

## 情報開示に対する考え方

当社は、株主・投資家の皆様に、適時・適切な情報開示を継続的に行い、経営の透明性を高めることによって、株式市場において適切な企業評価を得られるよう努めています。開示に関する法令や規則に定められた情報の開示だけでなく、経営方針や事業内容について、理解を深めていただくための情報も積極的に開示しています。

## 株主・投資家への適時・適切な情報開示

当社は、株主・投資家の皆様との良好なコミュニケーションを通じて得たご意見やご要望を、事業活動に反映するよう努めています。

機関投資家・証券アナリスト向けには、マネジメントによる四半期ごとの決算説明会を行っており、スモールミーティングや個別取材も随時実施しています。個人投資家の皆様には、会社説明会を開催し、事業概要や今後の取り組みについてご説明しています。

また、株主の皆様は当社の事業活動への理解を深めていただくことを目的として、株主総会終了後に、工場見学会を実施しています。

当社ホームページでは、迅速な情報開示を行うため、「投資家情報」コーナーを開設しています。このコーナーでは、最新情報をタイムリーにお知らせするRSS配信を行っています。

## 情報開示発行物

- ・決算短信
- ・有価証券報告書・四半期報告書
- ・報告書「株主の皆様へ」
- ・豊田自動織機レポート\*

\*：アニュアルレポートと社会・環境報告書の合本版



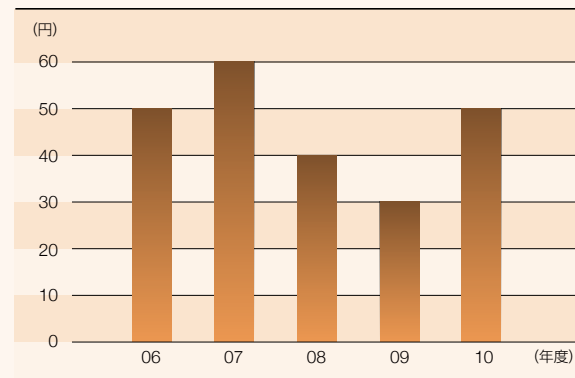
## 配当政策

当社は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の一つとして位置づけています。

配当金につきましては、継続的に配当を行うよう努めるとともに、業績、資金需要および配当性向などを勘案し、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。

この方針のもと、2011年3月期の配当金につきましては、50円(中間25円、期末25円)とさせていただきます。

■1株当たり配当金(年間)



機関投資家とのミーティング

# 地域社会との関わり

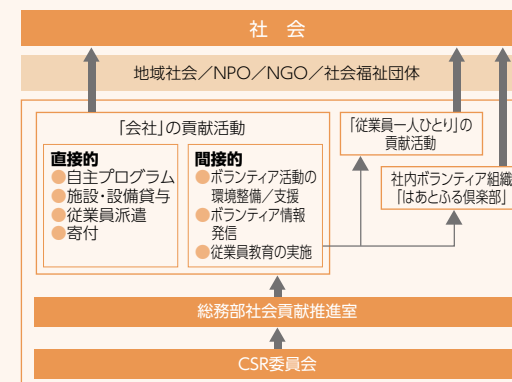
## 社会貢献活動を積極的に推進

当社では、企業としての持続的な発展をはかるとともに、豊かで健全な社会の実現のため、事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実施しています。

人材、施設、資金、ノウハウなどの提供により、社会貢献のための積極的な協力支援活動を進めるとともに、従業員一人ひとりも、ボランティア活動などを通じて、社会貢献に努めています。

## 社会貢献活動の推進体制

コーポレート・センター(本社)総務部の社会貢献推進室は、CSR方針に基づいて組織された「CSR委員会」において、社会貢献活動のあり方などを社内関連部門とともに審議しています。



## 社会貢献活動の3つの柱

当社では、「青少年育成」、「環境」、「社会福祉」を3つの柱に、地域社会との関係を重視した活動に積極的に取り組んでいます。

### ■ 青少年育成

青少年に、ものづくりや就業体験などを通して豊かな心を育くんでほしいとの願いから、発明クラブとの協業イベントや、職場訪問などを実施しています。

### ■ 環境

地域社会の一員として、持続可能な社会づくりに貢献するために、国産間伐材の利用促進や、従業員参加型の森林保全活動など、さまざまな活動を展開しています。

### ■ 社会福祉

誰もがいきいきと暮らせる地域づくりの一助になりたいとの思いから、障がい者とのふれあいイベント、国内連結子会社と一体となった募金活動などに取り組んでいます。

## 当社および連結子会社の活動事例【国内】

### 小学校訪問ミニコンサートの開催

当社は2010年度より、愛知県の大府市と高浜市の全小学校で訪問ミニコンサートを行っています。一流の演奏家による音楽を聴き、感性を育ててもらうことを目的としており、今後も継続してこの活動に取り組んでいきます。



大府市の小学校でのコンサート

### 「RECOLOの森」森づくり活動の実施

情報保管管理・集配サービスを行う(株)ワンビシアークイブズ(東京都港区)は、2010年6月に500本のけやきを植樹しました。同社の提供する環境にやさしい機密書類抹消サービスRECOLO(Recycle Ecology Locker)にちなんだ活動名をつけ、事業活動を通じて紙のリサイクル等に取り組む従業員の思いを込めています。



RECOLOの森



## 連結子会社の活動事例 [海外]

### 【インド】環境保全への取り組み

精紡機などの生産・販売会社であるキルロスカトヨダ テキスタイル マシナリー (株) (KTTM) では、毎年、近隣の子供達を招待し、植樹祭を実施しています。また、小学校を訪問し環境についての講義を行うなど、地域社会とともに環境保全への積極的な取り組みを行っています。



植樹祭

### 【ドイツ】地域社会との共生

カーエアコン用コンプレッサーの生産会社であるテーデー ドイツェ クリマコンプレッサー (有) (TDDK) では、近隣の幼稚園に対し、日本人従業員の子供達との国際交流や、贈り物などを行っています。また、地域のスポーツイベントなどへも積極的に参画するなど、地域社会との共生を大切にしています。



国際交流を行った子供達

### 【イタリア】工場見学会・懇談会の開催

産業車両の生産会社であるエルティーイー リフトトラック イクイップメント (株) (LTE) では、地域の方を招き、工場見学会や懇談会を開催しています。2010年11月には地元の高校生を招いて、工場の見学を行い、生産現場で働く従業員との懇談を通して、同社の事業活動への理解を深める機会となりました。



高校生を招いた工場見学会

### 【アメリカ】NPOへの支援

産業車両の販売会社であるトヨタ マテリアル ハンドリング USA (株) (TMHU) では、地域社会への貢献活動を継続的に行っています。2010年には、月に1回従業員が5ドル寄付し、カジュアルな服装で楽しみながら社会貢献するというDenim for Dollarsキャンペーンを行いました。この活動により、地域のNPOに対して、1年間で約4,000ドルを寄付することができました。



NPO支援活動を行っている従業員