



豊田自動織機レポート
Toyota Industries Report

2012

企業の社会的責任

企業理念（豊田綱領、基本理念、CSR方針）	—————	P 42
コーポレート・ガバナンス	—————	P 43-49
お客様との関わり	—————	P 50
従業員との関わり	—————	P 51-52
取引先との関わり	—————	P 53
株主・投資家との関わり	—————	P 54
地域社会との関わり	—————	P 55-56

社祖・豊田佐吉の理念を受け継いだ「基本理念」に基づき、「CSR方針」のもと、社会・地球の調和のとれた持続可能な発展に貢献しています。

トヨタグループ創始者の豊田佐吉は、「モノづくりを通して、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、無停止杼換式豊田自動織機(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」で掲げた項目を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/>

グローバルに事業を展開する企業として、さまざまなステークホルダーから信頼され続けるためにも、健全で効率的な経営を追求しています。

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。

ガバナンス体制

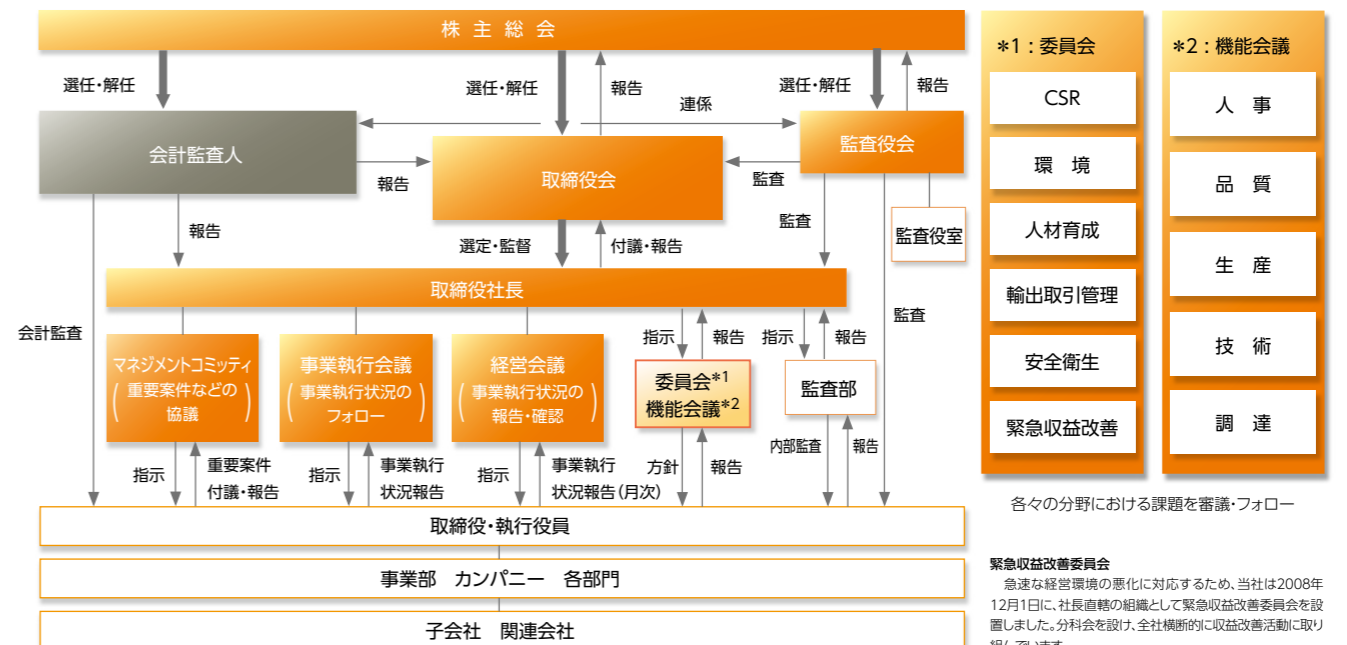
推進体制

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。さらに、当社の事業分野に見識の深い社外取締役を選任し、取締役会において、適宜意見・質問を受けるなど、

社外取締役の監督機能を通して、客観的な視点からも、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。「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。

また、人事、品質、生産、技術、調達などの各機能において課題を審議する機能会議や、CSR、環境、人材育成、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。



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

各々の分野における課題を審議・フォロー
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。分科会を設け、全社横断的に収益改善活動に取り組んでいます。

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出席し、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。

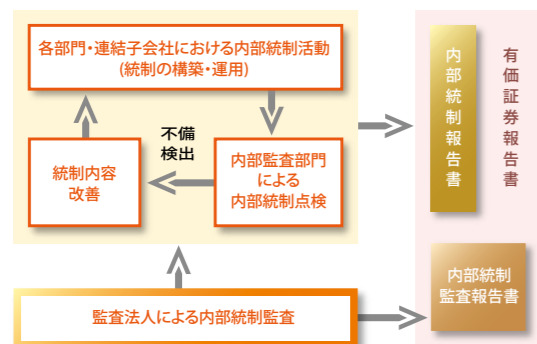
当社は、上場会社として、経営の公正性・透明性の確保に努めています。東京・大阪・名古屋の各証券取引所による有価証券上場規程に基づき、株主の皆様と利益相反の生じる恐れのない社外監査役2名を独立役員として指定し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実をはかっています。

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、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、国内外の当社グループから、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性を考慮して決定しています。2012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2012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)



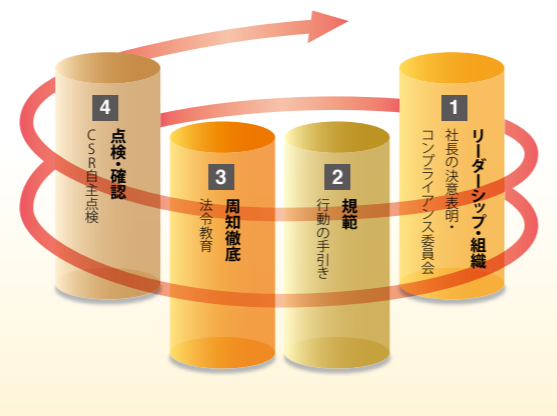
コンプライアンス

コンプライアンス活動の四本柱

当社は、コンプライアンスを法令だけでなく、倫理や社会常識を含むものとし、従業員一人ひとりにしっかり意識づけることが大切であると考えています。

経営トップの強いリーダーシップのもと、規範の策定、周知徹底、点検・確認を通じ、国内外の連結子会社を含めた当社グループ全体でコンプライアンスを推進しています。

コンプライアンス活動の四本柱



推進組織の構築・強化

当社は、グループ横断的にコンプライアンスを推進するため、「CSR委員会」の下部組織として、「コンプライアンス分科会」(分科会長:法務部担当役員*)を設置しています。当分科会では、活動方針を毎年策定するとともに、その実施状況を年4回フォローしています。

2011年度の主な活動として、当社グループ全体で、コンプライアンス推進に取り組むためのしくみを再構築しました。

- 1 連結子会社において、国内はコンプライアンス委員会の設置、海外はコンプライアンスオフィサーの選任を推進し、各社が主体的に活動できるしくみの構築をサポートしました。
- 2 当社グループ全体での法令違反事例と再発防止策を、分科会で半期に1回総括し、グループ間での情報共有と横展開を必要に応じて行い、グループ全体でのレベルアップを支援しました。

*: 2012年3月31日現在

コンプライアンスの推進組織



規範の策定・展開

当社では、従業員が守るべき行動指針を「会社と従業員の行動の手引き」にまとめ、その携帯版を全従業員に配付しています。

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、行動規範(海外ではCode of Conduct)を策定

して、従業員に展開しています。

国内では29社、海外では54社の連結子会社が策定を完了しています。

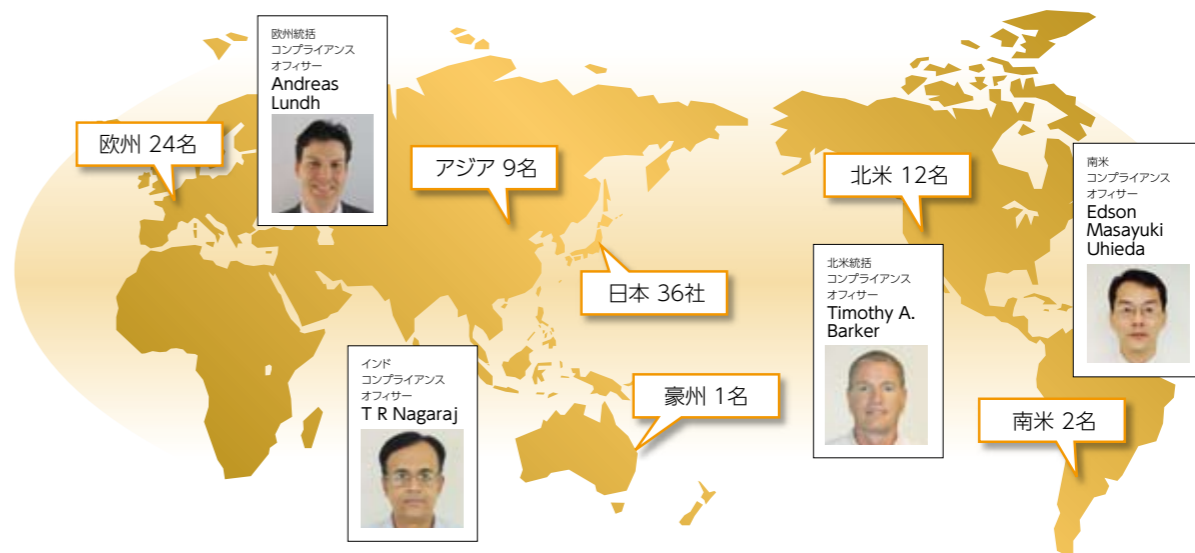


法令の周知徹底

当社では、すべての階層に対しコンプライアンス教育を実施しており、資格や役職に応じて必要な法律知識や、問題発生時の初動対応、リスクマネジメントの教育を整備しています。特に、新入社員や若手従業員には「会社と従業員の行動の手引き」を教材に、法令や企業倫理に照らして「すべきこと、すべきでないこと」を徹底しています。

教育方法に関しても、グループディスカッションを取り入れ、双方向の参加型教育とすることで受講者の理解度を高めたり、事前にヒアリングした受講者のニーズ(問題点・悩み)に対する回答を盛り込むことで、活用度や満足度を高めるなど、さまざまな工夫を行っています。

コンプライアンスオフィサー(海外)とコンプライアンス委員会(国内)の配置状況



また2011年度からは、日本全国のトヨタL&F販売店の営業幹部に対して、独占禁止法教育の展開を始めています。今後は、海外連結子会社にも教育対象の範囲を拡げ、各社をきめ細かくフォローしていきます。

さらに、企業倫理月間を定め、すべての従業員を対象とした職場ミーティングを実施することで、全従業員がコンプライアンスについて考える機会を持てるようにしています。

連結子会社への情報展開としては、国内はトップ研修会、海外は地域別コンプライアンスオフィサー会議を定期的に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。



トヨタL&F販売店での独占禁止法教育

点検・確認の実施

法令遵守状況を確認するため、社内および国内外の連結子会社に対して自主点検を要請しています。

連結子会社は、毎年、法令ごとに60～250の点検項目に回答し、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。

また当社では、従業員やその家族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」(ヘルプライン)を設けており、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整えています。この相談窓口については、「会社と従業員の行動の手引き」に記載するほか、定期的にパンフレットを配付することで、当社グループの従業員へ周知しています。



コンプライアンス教育の実績



機密管理

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、機密管理を「CSRの取り組み分野」の一つとして、情報の保護と管理強化を推進しています。

推進体制

当社は機密管理の推進のため、「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、機密情報の漏洩リスクへの対応や不正競争防止法・個人情報保護法などの法令対応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、各部で機密管理責任者*1、機密管理推進者*2を選任して、職場単位でミーティングの実施や機密管理自主チェックを行うことにより、機密管理意識の向上に努めています。

取り組みの事例として、パソコンの無断持ち出しおよび盗難の防止、システムによる電子データの記録媒体への書き出し制限や電子メール監査、機密管理規則類の定期的な見直しなどを実施しています。

また、トヨタグループ各社と連携して5月、10月を「オールトヨタ機密管理強化月間」とし、パソコン・記録媒体の持ち出し検査などの啓発・監査活動を行っています。

国内外の連結子会社については、各社で機密管理責任者、機密管理担当者を選任するとともに機密管理に関する共通ガイドラインを展開し、各社の取り組みを定期的にフォローしています。

- * 1: 各部の部門長。
- * 2: 部門長が指名した部内の推進担当者。



機密管理の啓発ポスター

リスク管理

基本的な考え方

当社は、会社法に基づき、2006年5月に取締役会で決議した「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に取り組んでいます。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、また、リスクが顕在化した場合には、迅速かつ確かな緊急対応により、事業や社会への影響を最小化することが、リスク管理の基本であると考えています。

推進体制

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のリスクへの未然防止や低減への取り組みについて、毎年、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経営会議体で評価・フォローしています。また、本社の品質、安全、環境などの各担当部門は、連結子会社を含む全社的な視点で、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リスク管理活動を支援しています。

リスクが顕在化した際の対応については、リスクの具体例や適切な行動についての基本的なルールを定めた「クライシス対応マニュアル」を整備しています。本マニュアルは、当社の役員および部門長に加え、連結子会社の経営層へも展開し、リスク管理に取り組んでいます。



クライシス対応マニュアル

リスク管理

想定される震災への対応

当社では、日本における大規模地震の発生を重要なリスクの一つとして捉えています。その上で、防災対策を、減災を目的とした「事前対策」、災害後にとるべき行動とした「初動対応」、「生産復旧」に分類し、全社で取り組んでいます。

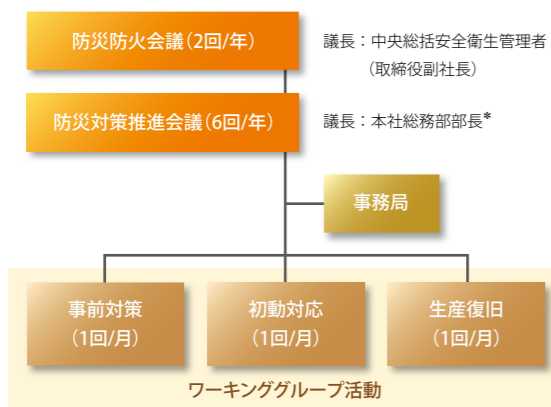
また、防災対策を進めていく上では、「人命第一、地域優先、迅速復旧」の3つを基本方針としています。

2011年度は、甚大な被害をもたらした東日本大震災をきっかけとして、全社のさまざまな防災対策の見直しを行いました。具体的には、従来の避難訓練などに加えて、停電や津波を想定した訓練の実施、防災コンサルタントによる講演会やワークショップによる啓発活動の強化などを行いました。

推進体制

当社では、防災防火会議で方針を立案し、それに基づき防災対策推進会議で進捗確認をしています。具体的な対策の立案と実施については、本社機能部門と各工場メンバーで構成するワーキンググループで行っています。

防災対策の推進体制



*：2012年3月31日現在

防災対策の主な取り組み

1) 事前対策

従業員の人命を守るために、設備面などの防災対策を行っています。

1) 設備

工場内設備などの耐震基準の作成および設備の転倒・落下・飛び出しの防止を行いました。

2) 建物

対策が必要な建物の優先順位づけを行い、補強工事に取り組んでいます。

3) 二次災害への対応

工場に潜んでいる火災などの「二次災害」をワークショップ活動にて洗い出し、評価・優先順位づけを実施しました。



ワークショップ活動

2) 初動対応

1) 初動対応基準

災害直後の状況を想定し、人命第一を基本として、従業員がとるべき初動対応基準の策定および周知徹底を行いました。

2) 安否確認システム

震度5強以上の地震が発生した場合、携帯電話などに自動送信されたメールに対して従業員が被災状況を返信し、確認できるシステムを2011年7月から運用開始しました。

安否確認の流れ



3) 実践的な防災訓練

従来の防災訓練に加え、停電や津波を想定した避難訓練を実施しました。



停電を想定した避難訓練

津波を想定し2階へ避難する従業員

4) 防災啓発活動の強化

役員を含む防災防火会議メンバーを対象に、防災コンサルタントによる「防災講演会」を2011年7月に開催し、東日本大震災の教訓と当社の課題を再認識しました。



防災講演会

3) 生産復旧

当社では、国内外のお客様、社会からの期待に応えるべく迅速な生産復旧への対策を進めています。これまでは事業部ごとの活動が主体でしたが、2010年度からは、全社で生産復旧ワーキンググループを結成し、以下のとおり分野別に取り組みを強化しています。

1) 組織・人員に関する取り組み

(1) 復旧組織

生産復旧体制の見直しや、各部門の役割の明確化を実施しました。緊急事態や復旧の長期化を想定し、本社および各事業部の各組織に、正・副の責任者を2名以上置く体制としています。

(2) 復旧要員

被災先で復旧活動の指揮・対応がとれるリーダー候補と、経験や知識、スキルを持った復旧要員候補を事前に選任し、迅速に対応できる体制を整えています。

2) 設備に関する取り組み

(1) 設備対策

早期復旧が困難な工程や設備を洗い出し、復旧させる設備の優先順位づけなどを行いました。その結果に基づき、復旧方法や必要な資材・物品を明確にしています。

3) 部品・物流・情報に関する取り組み

(1) サプライチェーン対策

震災発生時、速やかに適切な対応が取れるよう、サプライチェーン情報の把握に努めています。その結果に基づき、リスクを洗い出し、対策を事前に検討していきます。

(2) 物流ルートの確保

当社の各工場周辺のインフラ状況を調査・検討し、安全な物流ルートの確保に取り組んでいます。

(3) 生産情報のリスク回避

生産に関する情報およびシステムの安全性確保のため、工場サーバーームの耐震補強、情報のバックアップの強化や遠隔地保管を行っています。

4) 手順・方法に関する取り組み

(1) 海外拠点への対応

日本での震災による海外拠点への影響を軽減させるため、日本から海外に供給している部品の種類や物流のリードタイムの把握を通じて、迅速な対応ができる体制づくりを行っています。

(2) 生産復旧対応マニュアルの作成

当社グループ全体の迅速な生産復旧をめざし、震災の経験と反省を織り込んだ生産復旧対応マニュアルを作成しました。



生産復旧対応マニュアル

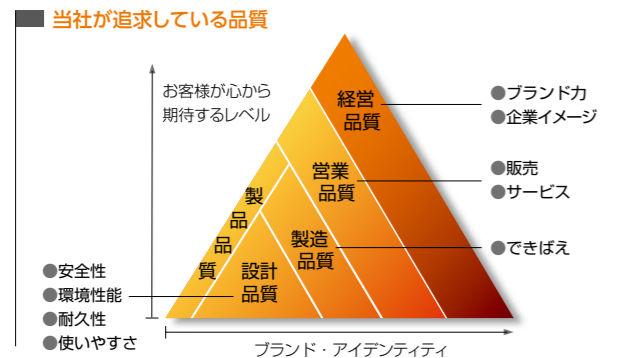
お客様との関わり

品質第一を基本に、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徹底し、確かな品質をお届けしていきます。

「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と考えています。品質第一に徹して、お客様の安全と安心を保証することが、お客様に対する最も重要な責任であり、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、できればなどの「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。



徹底した品質のつくり込み

当社は、「お客様第一」を最優先に、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許可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。

万一、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、速やかに必要な対策を講じるとともに、技術としくみの両面から発生原因を洗い出し、必要に応じて、DR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。

品質指針に基づいた活動を実施

当社では毎年、品質向上のための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、経営トップによる品質機能会議（議長：品質統括副社長）を開催し、関係会社を含め現地・現物で確認しています。抽出された新たな課題は、全社品質保証部門長会議（議長：品質管理部部長）でフォローしています。



経営トップによる品質点検

2011年度の主な活動として、「品質指針」の重点実施事項である「サプライチェーンを含めた品質保証の強化」の一環として、取引先の品質監査方法の全面的な見直しを行いました。従来の取引先の品質監査データを基に、製造品質を保証するための評価項目を整理し、各々の評価項目に5段階の要求レベルを設けた「品質監査シート」を策定しました。このシートにより、主要取引先70社の品質管理の状況を定量的に把握でき、かつ目標レベルが明確になったことで、各社への品質改善支援を的確に推進できるようになりました。

2012年度も、お客様満足度向上のため、「品質指針」に基づいた重点実施活動を、国内外で着実に推進していきます。

従業員との関わり

一人ひとりの従業員の安全と健康を第一に考えた職場であること、多様な人材がいいきと働き、活躍できる職場であることを最大の目標としています。

労働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、労働災害および職業性疾病の発生防止と、良好な作業環境をめざした活動を推進しています。

2011年度は、下記の3つを主な方針として定め、活動を展開しました。

1 安全文化の基盤づくり

従業員の安全教育の一環として、各工場に設置している安全道場を、さらに充実、改善し、安全作業のための基本行動の習熟に努めてきました。

2 リスクアセスメント活動の推進

工程内の危険を洗い出し、作業者に認識させるリスクアセスメント活動を、労働災害発生抑止の重点施策として位置づけています。この活動をさらに向上させるために、現行制度の問題点を見直し、整理してきました。既存の設備においては、危険をより確実に抽出することにより、作業者の危険認識度を向上させ、リスクを低減するための具体的なしくみを再構築しました。

3 本質安全化の推進

本質的な安全化を推進するため、設備を新設する際の生産準備段階におけるリスクアセスメントの導入を進めています。また、設備を製作するための機械設備基準を、安全衛生関係の行政通達や海外規格の考え方に基づいて改正し、さらに設備火災を抑止するための設備基準を整備しました。

連結子会社の安全衛生レベル向上へ向けた支援

国内の連結子会社に対しては、社内の関係部門と連携し、より強固で綿密な関係構築のための体制づくりを進めてきました。

各社に対し、トップ研修会や現地・現物での点検と指導を行うことで、安全衛生レベルの向上に努めています。

また、海外の連結子会社へも、災害をはじめとした情報交換や類似災害の未然対策、安全道場の横展開、現地・現物での指導や活動支援などを行っています。



国内連結子会社の安全衛生点検

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。

健康診断後のフォローを充実させ、メタボリック症候群の対象者への生活習慣病の改善指導を積極的に行っています。また、従業員全員を対象とした定期的な年代別健康教育を実施し、個人の健康保持・健康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、長期休職者への復職支援プログラム導入による再発防止、職場ストレス評価活動による未然防止に努め、一定の成果をあげています。



生活習慣病の改善指導



年代別健康教育での体力測定

取引先との関わり

開かれた調達の実現、サプライヤー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、CSR調達を推進しています。

オープンドアポリシーに基づく公正な取引

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

サプライヤーの選定にあたっては、品質、価格、納期、技術力、経営内容はもちろんのこと、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。

主に下請取引に関するサプライヤーからの相談については、取引先の当事者ではない第三者的な立場の担当者が相談窓口となって対応しています。

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やトップ研修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、より良い品質の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、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。

研修・指導などへの参加状況

実施内容	人数・社数
品質や技術・技能に関する研修	延べ288名
工程改善指導	延べ51社
安全衛生教育などの資格教育	延べ709名

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の一つとしています。

また、サプライヤーに対して、当社の製品や生産工程での使用を禁止する物質を明文化し、対象となる物質の混入防止と、そのための管理体制の構築を要請しています。さらに、サプライヤーから、納入品についての「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」を事前に提供してもらい、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の拡大に伴い、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拡大しています。

CSRのさらなる推進

各国の競争法を遵守し、公正な取引を継続することを目的に、社内関係者の教育を毎年実施しており、2011年度は734名が受講しました。また、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。

CSRに関する国内サプライヤーへの要望事項をまとめた「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CSR活動の推進を要請しています。さらに、主要サプライヤーに対しては、各社における活動を支援するためにツールや情報を提供し、定期的な自主点検を要請しています。

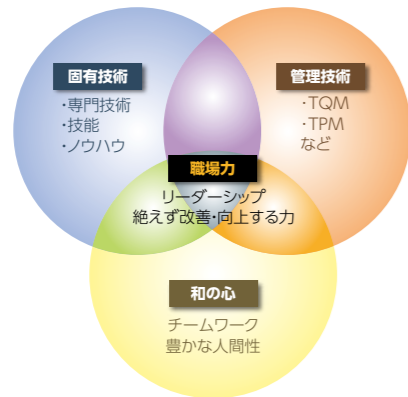
今後もサプライチェーン全体でCSRを遵守すべく、国内外のサプライヤーに対し活動を推進していきます。



仕入先CSRガイドライン説明会

「職場力」の強化

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」の強化が大切であると、当社は考えています。



「職場力」は、モノ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」が重なり合って成り立ちます。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、地域を越えて、これを伝承・伝播していきます。

固有技術

研修施設の一つである「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。2011年12月に開催された第49回技能五輪全国大会では、「メカトロニクス」職種で、姫野博選手・山村了選手のペアが金メダルを獲得し、加えて「電気溶接」「構造物鉄工」「機械製図」「旋盤」「機械組立て」の5職種でもメダルを獲得しました。

管理技術

問題解決能力の向上をめざし、事務職・技術職を対象に「仕事の仕方(問題解決)研修」を実施しています。この研修について、海外拠点へも展開を進めているほか、海外拠点から人事担当者を集め「グローバル人事会議」を開催するなど、グループ全体で、仕事の進め方や大切にしたい考え方・価値観を共有することをめざしています。

また、海外拠点での採用者を外向として当社へ受け入れるなど、国を越えた人材交流を推進しています。



グローバル人事会議

和の心

一人ひとりがやる気に満ち溢れ、個の力と組織の力が最大発揮される明るく元気で面倒見の良い職場づくりを推進しています。仕事の中でのコミュニケーションにとどまらず、職場ごとの親睦会、事業部ごとの運動会・夏祭り、グループ会社を巻き込んだ駅伝大会・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、国内外で進めています。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備

当社では、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、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

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います。定期的に従業員交流会を開催し、両立に向けた留意点の共有、意識の向上をはかっているほか、2011年度は、子の看護のための公休や介護休職制度の拡充を進めました。



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

「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で、健常者と協力して業務を遂行しています。2011年度の障がい者雇用率は2.03% (194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。さらに高齢者でも活躍できる職場環境の整備を、全社を挙げて取り組んでいます。

株主・投資家との関わり

適時・適切な情報開示により、株式市場で適切な企業評価を得られるように努めるとともに、株主・投資家の皆様との良好なコミュニケーションを築いています。

基本的な考え方

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。また、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを通じて得たご意見を、役員や各事業部へフィードバックし、事業活動に反映するよう努めています。

定時株主総会の開催

当社は、できるだけ多くの株主の皆様にご参加いただくため、定時株主総会の集中日を避けて早い時期に開催しています。

2011年6月16日に開催した第133回定時株主総会には、320名にご参加いただきました。また、総会終了後には、株主の皆様にご理解を深めていただくことを目的として、工場見学会を実施しました。

IR活動の展開

機関投資家・証券アナリスト向けに、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。今年度は、震災の影響や2011年10月に発表した2020年ビジョンならびに中期経営計画についての説明を中心に実施しました。



社長による2012年3月期の決算説明(2012年5月8日実施)



機関投資家とのミーティング

また、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。

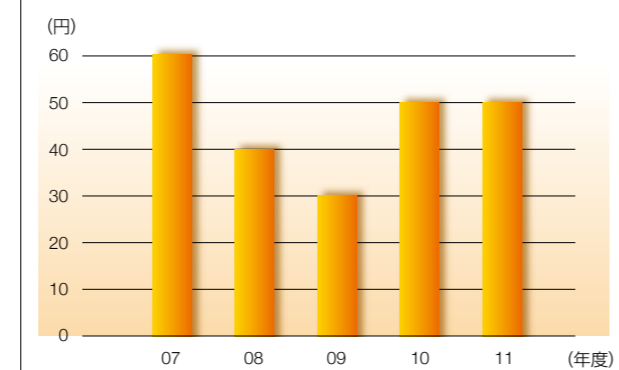
配当政策

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、2012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)



地域社会との関わり

事業を展開する世界各国・各地域において、「良き企業市民」として信頼される存在であることをめざし、積極的に社会貢献活動に取り組んでいます。

社会貢献活動の方針

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推進しています。

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

CSR委員会において、社会貢献活動のあり方などを審議し、コーポレートセンター(本社)総務部の社会貢献グループが中心となって活動に取り組んでいます。

社会貢献活動の3つの柱

当社では、「青少年育成」、「環境保全・自然保護」、「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、モノづくりの楽しさや働く意味などについて、体験を通して学んでほしいとの願いから、発明クラブとの協業イベント、職場体験の受け入れ、環境学習などを実施しています。

■ 環境保全・自然保護

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社会の実現をめざし、障がい者の方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)

森林保全活動

豊田自動織機班長会*は、社会貢献の一環として、愛知県瀬戸市の海上の森で「エコココ間伐活動」を実施しています。この活動は、愛知県海上の森センターのプロジェクトに参画しているもので、当社では2012年11月までに6,000m²の森林を整備していきます。活動日には間伐実施のほか、自然散策や勉強会を通じて、間伐の必要性や健康な森をつくることの大切さを学び、自然保護への理解を深めています。



間伐活動

児童養護施設の支援活動

社員クラブの管理・運営を行う(株)シャインズは、2011年度より、児童養護施設の子供達を応援する活動を始めました。愛知県知多郡東浦町の施設「風の色」に、節分に食べる縁起が良いとされる恵方巻を届け、一緒に豆まきを行いました。また、クリスマスには、従業員の有志で用意したケーキをプレゼントするなど、子供達の明るく健やかな成長を願って活動を続けています。



節分の豆まき

*：当社の生産部門における若手リーダー約1,700名からなる全社的な自主組織。地域の清掃などのボランティア活動、自己啓発のための交流活動などを実施。

連結子会社の活動事例(海外)

－インド－ 青少年スポーツ活動の支援

自動車部品・繊維機械の生産会社であるキルロスカ トヨタ テキスタイル マシナリー (株) (KTTM)は、毎年、地元の小学校で開催されるスポーツ大会にトロフィーやメダルを寄贈するなど、青少年のスポーツ活動を支援しています。また、インドの国技カバディで、地元高校の代表を務める選手達へ、ユニフォームの寄贈も行いました。



スポーツ大会の表彰式

－ドイツ－ 地域スポーツ活動への従業員参加の支援

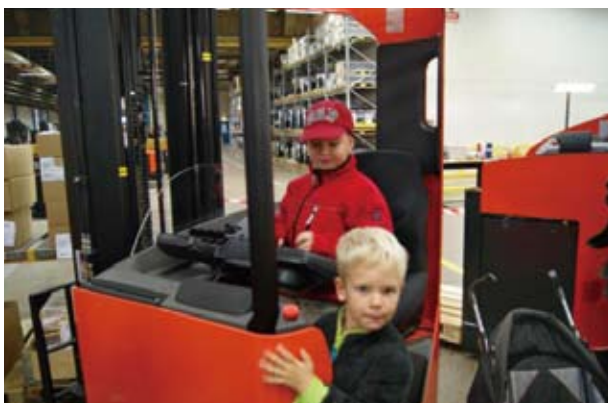
カーエアコン用コンプレッサーの生産会社であるテーデー ドイチェ クリマコンプレッサー (有) (TDDK)では、地域とのつながり強化のため、会社側がスポーツイベントへの登録費用やユニフォームの支給を行い、従業員の参加を奨励しています。2012年1月に行われた地域の卓球トーナメントには、日本人従業員を含めたチームで参加し、スポーツを通じた国際交流の場にもなりました。



地域の卓球トーナメントの出場者

－スウェーデン－ 工場見学会の開催

欧州の産業車両統括会社であるトヨタ マテリアル ハンドリング ヨーロッパ (株) (TMHE)は、2011年10月、従業員の家族、友人、地域住民、学生など多くの方を招き、工場見学会を実施しました。このイベントでは、工場見学のほか、商品ラインナップの紹介や、トヨタ生産方式を学ぶゲームを通じて、参加者の方々に楽しみながら同社の事業活動への理解を深めてもらいました。



フォークリフトを見学する子供達

－アメリカ－ がん研究のための寄付活動

カーエアコン用コンプレッサーの生産会社であるミシガン オートモーティブ コンプレッサー (株) (MACI)では、がん患者とその家族・友人、支援者が、がんに立ち向かう勇気や生きる感動を共有するため夜通しグラウンドを歩くイベント「リレー・フォー・ライフ」に、従業員がチームを作り参加しました。このチームは、がん研究に役立てる寄付活動も行っており、お菓子の販売やオークションなどの年間売上金約3,000ドルをアメリカのがん協会へ寄付しました。



リレー・フォー・ライフに参加した従業員