

# 企業の社会的責任

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



# CSR方針

社祖・豊田佐吉の精神を受け継いだ「基本理念」を実現するために策定された「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。  
(詳細は表紙の裏ページ参照)

昨今、当社を取り巻く国内外の情勢は、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



## 豊田自動織機グループCSR方針(要約)

### 前文

- ・社会・地球の調和のとれた持続可能な発展に貢献
- ・国内外・国際的な法令とその精神を遵守
- ・すべてのステークホルダーを重視した経営
- ・取引先がこの方針の趣旨を支持し、行動することを期待

### お客様

- ・「お客様第一」の信念に基づき革新的・安全かつ高品質な商品・サービスを提供
- ・各国の法とその精神を遵守し、お客様をはじめ事業活動に関わるすべての人々の個人情報保護を徹底

### 従業員

- ・従業員を尊重し、個人人の成長を支援
- ・均等な雇用機会を提供、多様性を確保、差別を禁止
- ・公正な労働条件、安全かつ健康的な労働環境を維持・向上
- ・人権を尊重、強制労働・児童労働を禁止
- ・従業員との誠実な対話と協議を通じ、「相互信頼・自己責任」の価値観を共有
- ・経営トップの率先垂範のもと、倫理的な企業風土を醸成

### 取引先

- ・取引先を尊重し、相互信頼に基づく共存共栄を実現
- ・取引先の決定は、国籍・規模に関わらず門戸を開き、総合的な強みに基づき判断
- ・各国の競争法の規定と精神を遵守し、公正自由な取引を維持

### 株主

- ・株主の利益のため、企業価値を向上
- ・事業・財務状況と成果を適時かつ適正に開示

### 地域社会・グローバル社会

- 【環境】**
  - ・環境と経済を両立する技術の開発と普及、地球温暖化防止、生物多様性保全
- 【社会】**
  - ・地域社会から信頼される経営を実践
  - ・安全でグリーンかつ社会のニーズを満たす技術を追求
  - ・贈収賄禁止、行政機関と誠実かつ公正な関係を維持
- 【社会貢献】**
  - ・コミュニティの成長と豊かな社会づくりをめざし、社会貢献活動を積極的に推進

# コーポレート・ガバナンス

各国・各地域で事業を展開するグローバル企業として、経営の効率性と公正性・透明性の維持・向上をはかっています。

## ■ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

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

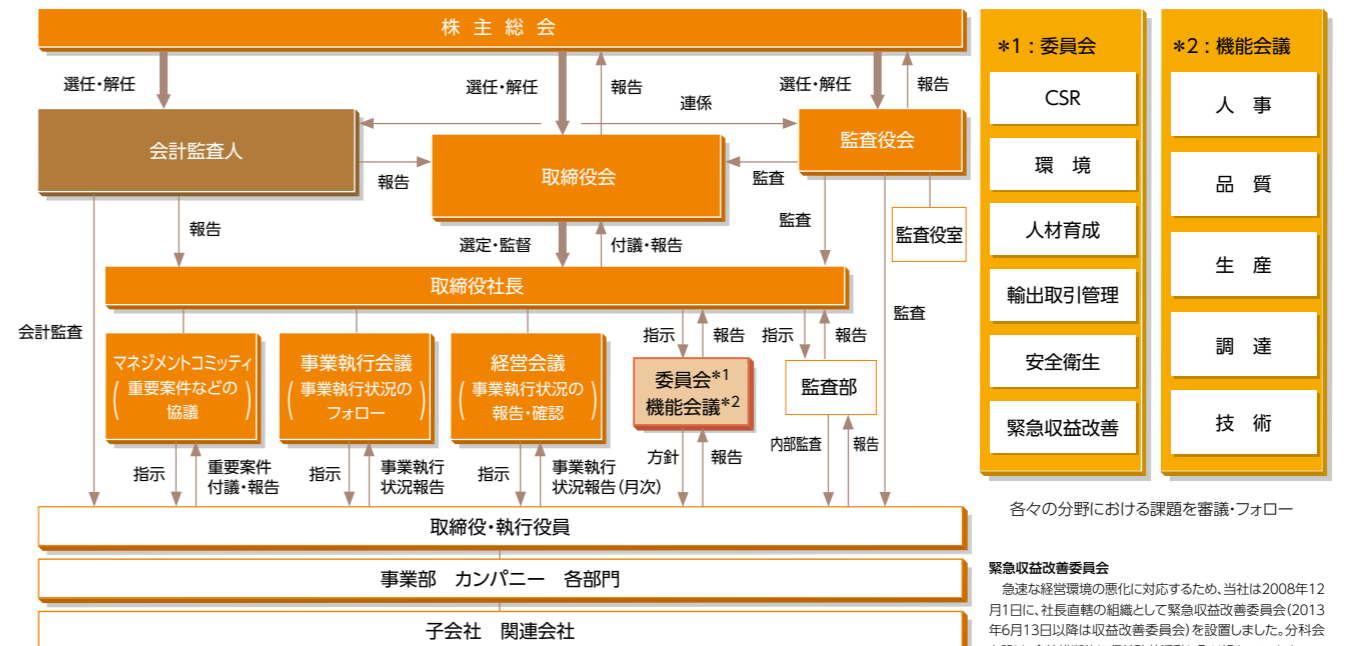
トコミッティ」で、さまざまな対応を協議しています。

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、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、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。

### ■ 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



(2013年3月31日現在)

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。

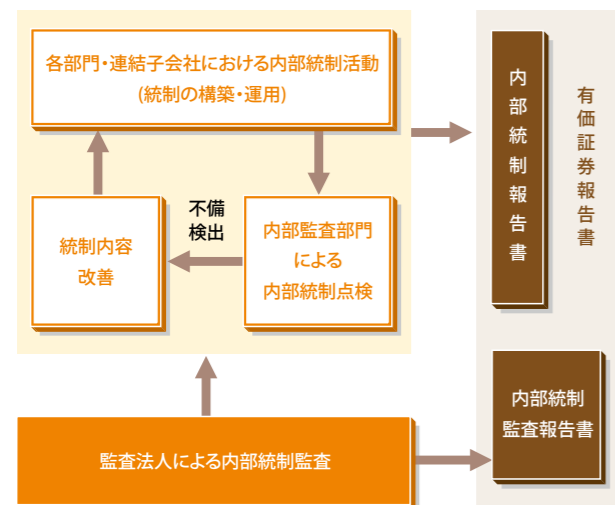
当社は、上場会社として、経営の公正性・透明性の確保に努めています。東京、大阪、名古屋の各証券取引所による有価証券上場規程に基づき、株主の皆様と利益相反の生じる恐れのない社外監査役2名を独立役員として指定し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実をはかっています。

### 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、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。2013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2013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)



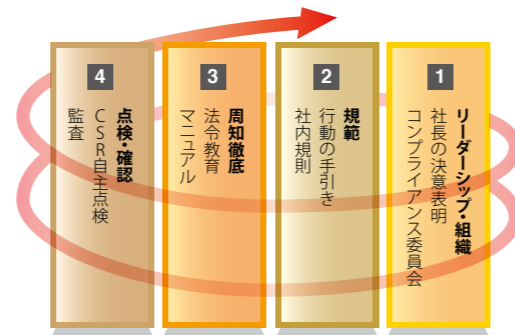
### コンプライアンス

#### ■ 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、倫理や社会常識を守ることを含むものとし、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:事務統括副社長\*)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。

2012年度には、当社グループ全体でコンプライアンスの取り組みの強化に努めました。

①分科会を年4回開催し、当社グループ全体での法令違反事例と再発防止策の総括を行い、グループ内での情報共有を通じて管理レベルの向上に努めました。

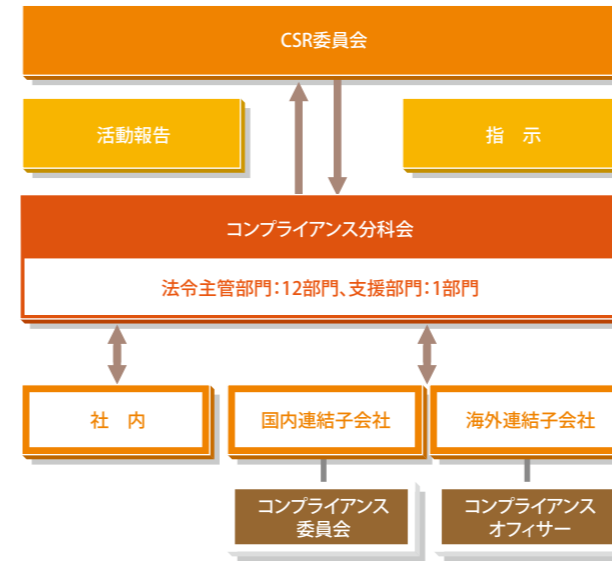
②欧州では、産業車両の統括会社にコンプライアンス委員会を設置し、当組織を中心に傘下にある各子会社のトップを対象にコンプライアンス研修を実施することにより、欧州全体での取り組み強化をはかりました。



コンプライアンス研修

\*: 2013年3月31日現在

#### ■ コンプライアンスの推進組織

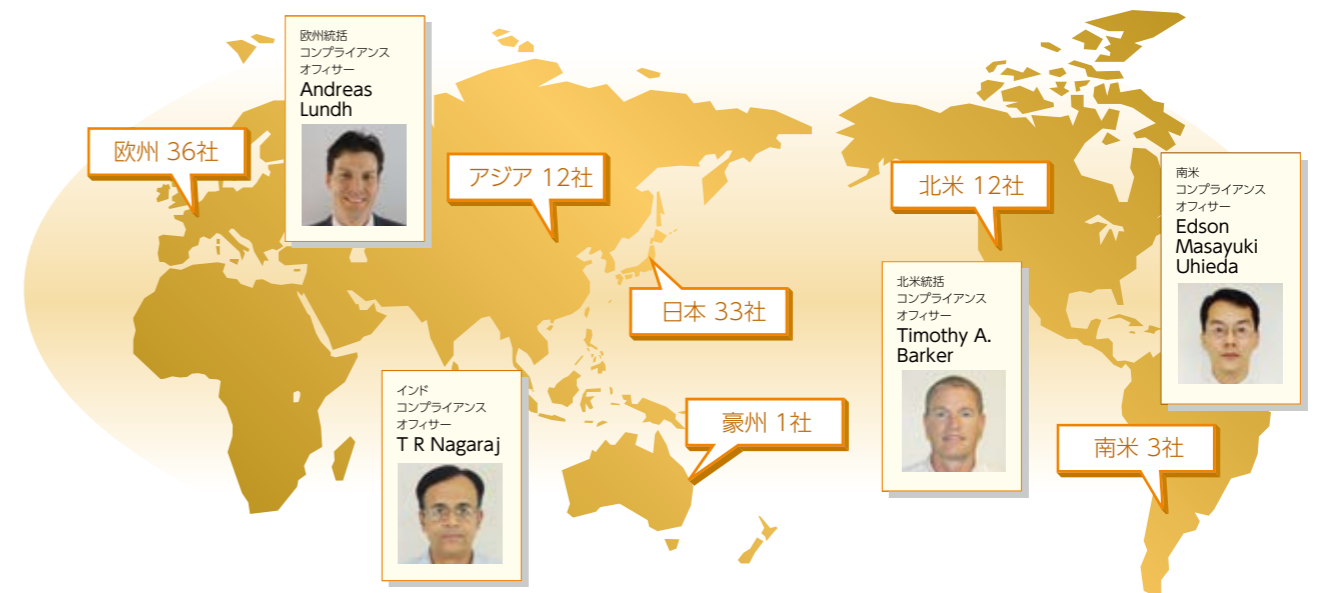


#### ■ 規範の策定・展開

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、コンプライアンスオフィサー(海外)やコンプライアンス委員会(国内)を中心に行動指針(海外ではCode of Conduct)を策定して、従業員に配付・教育しています。国内では32社、海外では57社の連結子会社が策定を完了し、従業員への浸透をはかっています。

#### ■ 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 (2013年3月31日現在)



#### ■ 各社の行動指針



#### ■ 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」に沿って、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」をわかりやすく解説し、コンプライアンス意識を浸透させています。

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)に対する回答を教育に織り込むことで、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。

■ コンプライアンス教育の実績



また、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、日常で起こり得るコンプライアンス違反の事例などを社内報に毎月掲載し、問題点を解説しています。

■ 社内報



■ 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の点検項目に回答することで、顕在化した未達成項目について、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などを配付することで、当社グループの従業員へ周知しています。

■ 企業倫理相談窓口パンフレット



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:総務担当取締役\*1)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。

当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\*2、機密管理推進者\*3を選任して、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憶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・記憶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: 2013年3月31日現在  
\*2: 各部の部門長。  
\*3: 部門長が指名した部内の推進担当者。

■ 機密管理強化月間のポスター



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。当社では、次の2項目について、リスク管理の基本であると考えています。

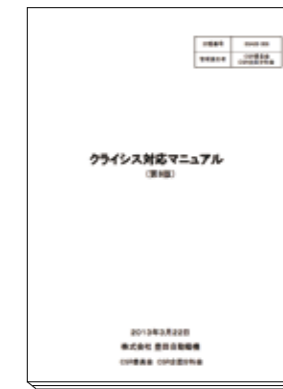
- ① リスクの未然防止や低減への取り組みを日々の業務の中に織り込み、その実施状況をフォローすること。
- ② リスクが顕在化した場合には、迅速かつ的確な緊急対応により、事業や社会への影響を最小化するための適切な行動を徹底していくこと。

■ 推進体制

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、環境などの各機能部門は、連結子会社を含む全社的な視点で、規則やマニュアルを制定し、業務監査、現場点検などで確認・フォローを行うことで、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しています。

リスクが顕在化し重要問題が発生した際の対応については、重要リスクの具体例や適切な判断と行動のため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、当社の役員および管理職に加え、連結子会社の経営層へも展開し、当社グループとして、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



## ■ 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、防災対策を、減災を目的とした「減災対策」、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。

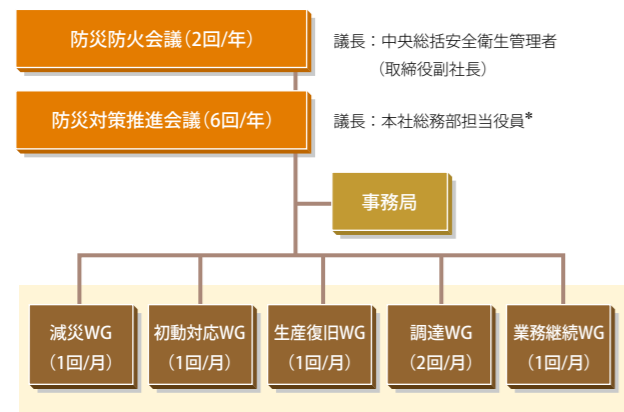
2012年度は、東日本大震災を教訓に見直した防災対策をさらに強化しました。具体的には、工場ごとの防災訓練の充実に加え、全社を統括する防災組織を確立し、震災発生時における対応のシミュレーションなどを行いました。

## ■ 推進体制

当社では、防災防火会議で方針を決定し、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(WG)で行っています。

2012年11月からは、事業継続の観点から、調達と業務継続の2つのWGを追加しました。

### ■ 防災対策の推進体制



\*: 2013年3月31日現在

## ■ 防災対策の主な取り組み

### 1 減災対策

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

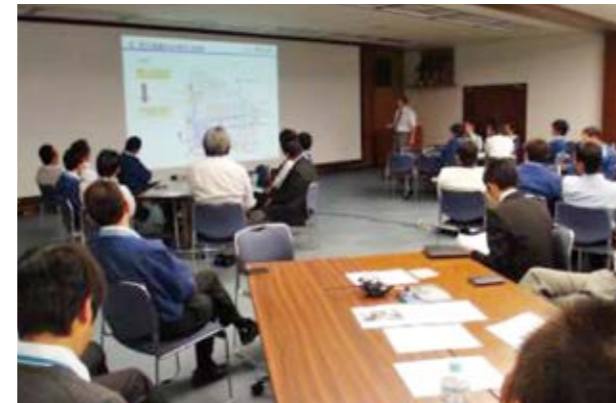
工場内設備などの耐震基準の作成および設備の転倒・落下・飛び出しの防止を行いました。

#### 2) 建物

対策が必要な建物に優先順位をつけ、補強工事を進めています。

### 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・優先順位づけに取り組んでいます。



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月から運用しています。

#### 3) 防災訓練

##### 1) 防災訓練の充実

各工場および拠点に、機能や役割を明確にした新たな防災組織を立ち上げ、これまでの避難訓練などに加え、搬送救護など、より実践的な訓練を行いました。



けが人の救出訓練

初期消火訓練

##### 2) 防災対策総本部の訓練

震災発生時に全社を指揮する防災対策総本部の訓練を実施しました。地震発生から復旧活動までの対応を疑似体験し、実施事項や役割分担の再確認を行いました。今後は、有事および平時両面でのレベルアップをはかっていきます。



防災対策総本部の訓練

#### 4) 防災啓発活動の強化

役員を含む当社防災防火会議メンバーと連結子会社の防災担当者を対象に、コンサルタントによる「防災講演会」を2012年7月に開催し、東日本大震災の教訓を踏まえた当社の防災対策の振り返りを行いました。



防災講演会

また、当社グループ各社の改善事例を始めとするさまざまな取り組みの共有を目的とした青空市場や、ショッキフェスタなどの会社イベントに防災コーナーを設けることで、従業員一人ひとりの防災意識を高め、職場だけでなく家庭における防災対策も促しました。



青空市場

ショッキフェスタ

#### 3 生産復旧

当社では、国内外のお客様や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。2010年度より、全社で生産復旧WGを結成し、分野別に取り組みを強化しています。なお、サプライチェーン対策については、2012年9月から、全社防災対策の推進体制の一つである調達WGで

取り組みを進めています。

#### 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を進めるとともに、各部門の役割を明確化しました。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人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) 事前対策

各事業部において、事前対策を推進するための生産復旧ワークショップ活動を実施しています。この活動には生産復旧を担当する各部門のメンバーが参加してリスクや課題を洗い出し、以下の取り組みを進めています。

##### 1) 動力施設・設備対策

生産復旧に欠かせない電気・ガス・水道や情報システムなどに関わる設備および配線、配管の危険箇所への対策を進めています。

##### 2) 生産復旧手順の策定

生産復旧日程の目標を設定し、復旧を担当する各部門の実施事項や日程を明確にするなど、全社および各事業部における生産復旧手順の策定に取り組んでいます。

##### 3) 生産設備対策

生産復旧を行う際に優先すべき生産工程を明確にし、リスクや課題を洗い出して、復旧方法や必要な資材・物品を事前に検討しています。

##### 4) 物流対策

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

##### 5) 後方支援対策

飲食料の手配や従業員の就業管理、通勤手段の確保など、生産復旧活動を支えるための各部門の役割と実施事項を明確にした上で対策を進めています。



生産復旧ワークショップ活動 (リスクの洗い出しと対策の検討)

# お客様との関わり

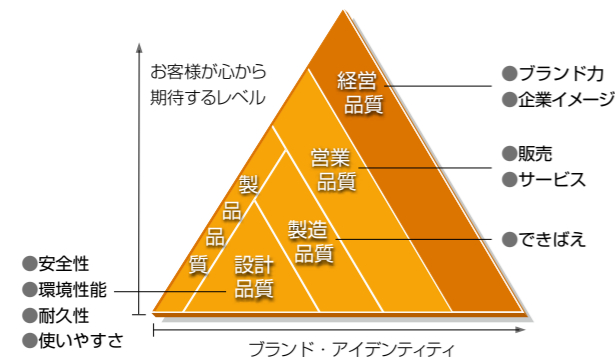
「品質第一」に徹し、お客様ニーズの変化・多様性に迅速に対応できるモノづくりを徹底しています。

## ■「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。

### ■当社が追求している品質のイメージ



## ■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、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。

## ■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、現地・現物で確認しています。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。

また、過去に発生した重要品質問題の再発防止の徹底を目的に、全社横断の活動で品質保証度確保のための実施事項を標準化し、ガイドラインを制定しています。



経営トップによる品質点検

2012年度の主な活動として、品質指針の重点実施事項の一つである、「お客様の安全・安心への期待を的確に品質保証のしくみに反映する」に基づく取り組みを進めました。

従来の活動を強化し、予見可能な誤使用を含めたお客様のさまざまな使い方を想定して、設計段階でリスク低減策を織り込むため、製品リスクアセスメントガイドラインの策定を行いました。また、このガイドラインを適切に運用し、製品リスクアセスメントへの取り組みを一層強固なものとするため、開発・設計者への製品安全教育を新たにスタートし、担当者のスキルアップに努めました。

2013年度も、お客様満足度向上のため、「品質指針」に基づく重点実施活動を、国内外で着実に推進していきます。

# 従業員との関わり

安全で健康的な職場づくりを第一に、一人ひとりの従業員が多様な能力を発揮し、いきいきと働くことが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「安全と健康を自らが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。

2012年度は、以下の2つを主な方針として定め、活動を展開しました。

### 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ました。

また、労働災害の撲滅のため、会社構内の通行ルールの徹底など、身近なところから安全行動の実践を徹底することで、安全行動を習慣づけるとともに安全意識の一層の向上をはかりました。さらには、第三者監査機関の協力のもと、安全衛生活動のしくみや体制、考え方などの見直しによるレベルアップに努めています。経営トップから従業員一人ひとりの安全に対する考え方や行動についての現状把握を行い、これに基づいて経営層が徹底的なディスカッションを重ねた上で安全宣言を発令し、全職場一斉での安全衛生ミーティングを通じて全社への浸透をはかりました。



経営層のディスカッション

### 本質安全化の推進

2012年度は、既存の機械設備に加えて、新規の機械設備に関する安全衛生基準の見直しを重点的に行いました。

リスクアセスメントでは、設備の設計段階から危険源を特定することで、リスクをもれなく抽出・評価し、リスク自体を低減するしくみの構築に取り組みました。リスク低減の対策

を行った上で、使用段階における管理のルール化をはかっています。また、リスク抽出のめりや人による評価のばらつきなどを予防するため、リスクアセスメント方法の改善を行いました。

さらに、機械設備の安全衛生基準に設備防火のための要件を織り込み、機械設備の安全・防火レベルの向上にも努めています。

## ■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、トップ研修会や現地・現物での点検・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防止対策、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。

## ■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・ラインケア教育を実施し、健康に関する相談窓口も整備しています。さらに、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や、職場ストレス評価活動による未然防止などに努め、成果をあげています。

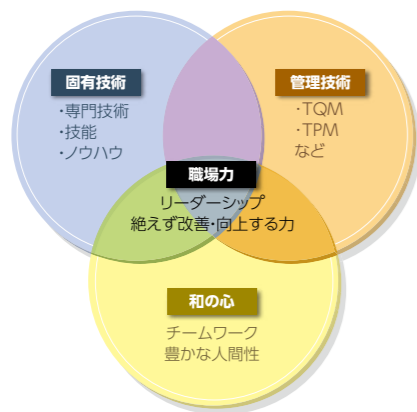


生活習慣病の改善指導

年代別健康教育での体力測定

## ■「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

モノづくりを支える技能については、研修施設の一つ「技術技能ラーニングセンター」を中心にレベルの向上をはかっています。2012年10月に開催された第50回技能五輪全国大会\*では、「電気溶接」、「メカトロニクス」、「機械製図」、「構造物鉄工」の職種において、銀メダル1つ、銅メダル4つを獲得しました。モノづくり全体でのボトムアップに加えてエキスパートの育成に力を入れてきた結果、12大会連続でメダルを獲得することができました。

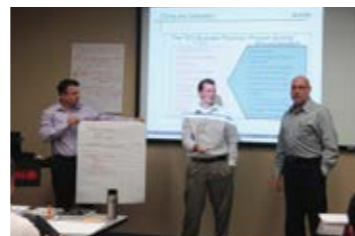
また、専門技術については、技術系新入社員に対して座学と実習の両面で基礎知識の教え込みを行っています。「現地・現物」を基本に、企画から設計、製作までを一貫して体験する教育により、モノづくりの基本を教え込んだ上で各職場へ送り込み、さらに配属以降も職場のニーズに合った教育を行うことで技術のレベルアップをはかっています。

\*：青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会。

### 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。この研修については、海外拠点へも展開を進めており、当社グ

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。



仕事の仕方(問題解決)研修

### 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、当社グループ会社と合同で行う駅伝大会・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、仕事と家庭の両立支援、障がい者の雇用、高齢者が活躍できる職場環境整備などの施策を実施しています。

### 仕事と家庭の両立支援への取り組み

仕事と家庭の両立のための制度の充実に加えて、定期的に従業員交流会や講演会を開催し、多様な働き方で活躍をめざす従業員へ情報を提供し、意識の向上をはかっています。2012年度は、「個人も組織も成長するワークライフマネジメント」をテーマとした講演会を開催しました。



講演会

### 障がい者の雇用への取り組み

「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っています。入社後はさまざまな職場で、健常者と協力して業務を遂行しています。2012年度の障がい者雇用率は2.06%(当社単独)となっています。

### 高齢者が活躍できる職場環境整備への取り組み

高齢者がいきいきと働くことができるよう、視力低下を補う工程改善などの職場環境の整備や健康推進のサポートに全社をあげて取り組んでいます。

# 取引先との関わり

開かれた調達、サプライヤーとの相互信頼に基づく共存・共栄を実現するとともに、グリーン調達、CSR調達をさらに推進していきます。

## ■オープン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、公正な取引引きのもと、良いものを安くタイムリーかつ安定的に調達することに努めています。

## ■相互信頼に基づく共存・共栄

当社は、サプライヤーとの相互信頼に基づく共存・共栄をはかるため、主要サプライヤーに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、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毎年実施しています。

## ■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・設備などを調達しています。

2012年度は、グリーン調達実施のために策定している「グリーン調達ガイドライン」を改定し、第5版として発行しました。



グリーン調達ガイドライン

新しいガイドラインでは、従来対象としていた部品・材料などに、新たに「梱包資材」を加えました。お客様にお届けするすべての商品などに対して、使用禁止環境負荷物質の混入防止をはかることで、環境に優しい商品を一層安全・安心にお客様にご利用いただくことが可能となりました。

また、環境への取り組みとして重要性が高まっている「生物多様性の保全」に関する当社の考え方や取り組みを掲載し、サプライヤーへの理解を求めています。

## ■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、現地の連結子会社と連携して、現地サプライヤーからの調達を拡大しています。

## ■震災を想定した防災活動

当社では、東日本大震災を教訓に、日本における大規模地震を想定して防災活動に取り組んでおり、生産復旧の分野では、部品・材料の安定的な供給をはかるため、サプライヤーと協力して活動を行っています。

活動の一つとして、防災講演会を開催し、当社における防災の取り組みをサプライヤーへ説明するとともに、各社の防災への対応状況をチェックシートに基づいて自己評価をしていただきました。

その評価結果を踏まえ、サプライヤーとともに、震災の際に迅速な情報収集や生産復旧を可能とする体制の整備を進めています。



サプライヤー向け防災講演会

# 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などを、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。また、インターネットによる議決権行使の採用、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加など、株主の議決権行使を円滑にするための取り組みを進めています。

2012年6月14日に開催した第134回定時株主総会には、363人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、フォークリフト工場の見学会を実施しました。

## ■IR活動の展開

四半期ごとの決算期には、機関投資家・証券アナリスト向けに、経営層による説明会を行っており、業績の状況ならびに各事業の進捗状況や今後の取り組み方針などについての報告を実施しています。その他、当社での取材対応や機関投資家への個別訪問に加え、工場見学会なども開催し、当社のモノづくりに対する理解を深めていただいています。海外機関投資家に対しては、証券会社主催の国内でのコンファレンスに参加し、個別ミーティングやスモールミーティングを実施しています。

また、迅速かつ公平な情報開示手段であるウェブサイトを活用し、「投資家情報」コーナーをはじめとしたさまざまな情報提供を行っています。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。



機関投資家向けエンジン工場見学会(2012年12月実施)



社長による2013年3月期の決算説明(2013年5月実施)

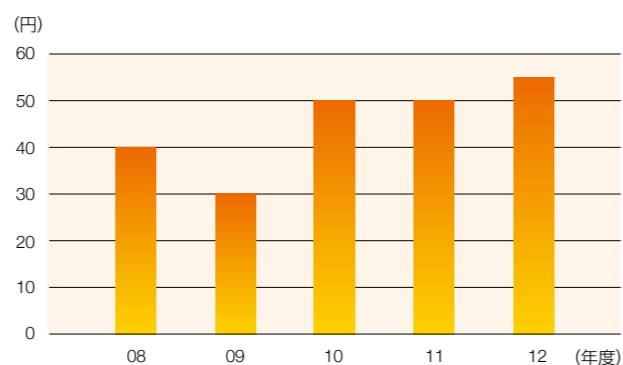
## ■配当政策

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年度の配当金につきましては、55円(中間25円、期末30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

事業活動を行うあらゆる地域において、コミュニティの成長と豊かな社会づくりをめざし、社会貢献活動を積極的に推進しています。

## ■良き企業市民として

当社は、基本理念の一つに「社会貢献」を掲げ、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、豊かで健全な社会の実現をめざして積極的な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る協力や支援を行い、活動においては参加者とのふれあいを大切にしています。また従業員一人ひとりが社会とのつながりを意識し、社会貢献への関心を高めるため、社内でのボランティア情報の共有や全従業員を対象にボランティア活動の場を提供するなど、啓発活動に努めています。

## ■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、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。

## ■国内での活動事例

### 小学校訪問ミニコンサート

2012年11月、当社は、東日本大震災で被害を受けた子供達に元気を届けることを目的に、NPO法人「子どもに音楽を」との共催で、岩手県の小学校でミニコンサートを開催しました。プロの演奏家が奏でる音楽に触れて感性を育み、心豊かな人間に成長してほしいと願い、この活動を行っています。



ミニコンサート

## ■社会貢献活動の3つの柱

「社会福祉」「青少年育成」「環境保全」の3つを柱に、地域社会と連携してさまざまな活動に取り組んでいます。

### 社会福祉

誰もがいきいきと暮らせる地域社会の実現を願い、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を行っています。

### 青少年育成

次代を担う子供達が、体験を通してモノづくりの大切さや働く意味を学ぶ機会として、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

環境保全や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、当社工場が立地する地域の清掃活動などを行っています。

### 福祉施設でのボランティア活動

車両の組立を行う長草工場(愛知県)の班長会\*は、2012年9月、デイサービス施設を訪問し、高齢者の方々とのコミュニケーションを中心としたボランティア活動を実施しました。工場の概要説明やゲームなどを通じて話が弾み、皆様に大変喜んでいただきました。

\*: 生産部門の若手リーダーからなる自主組織。自己啓発のための交流活動やボランティア活動などを実施。



コミュニケーション活動を行う班長会メンバー



## ■海外での活動事例

### 【インド】障がい者就労支援団体への寄付

キルロスカ トヨタ テキスタイル マシナリー (株) (KTTM)  
自動車部品、繊維機械の生産会社

2012年5月、"EnAble India\*"が主催する「障がい者の雇用」を訴えることをテーマとしたマラソン大会が開催されました。KTTMは、この趣旨に賛同し、テーマの内容をプリントしたTシャツの寄付を行いました。

\*：障がい者の生活向上のため、就労の機会をつくり出すことをめざしている任意団体。



マラソン大会の参加者

### 【ルーマニア】環境保護活動の支援

トヨタ マテリアル ハンドリング ルーマニア (株) (TMHR)  
産業車両の販売会社

TMHRの従業員は、2012年5月、国が進める環境保護活動を支援するため、地域のボランティアと協力し、首都ブカレスト郊外の森の清掃活動を行いました。従業員の活動への参加に加え、同社はゴミの輸送費の負担や作業に使用する資材の提供などにより、活動を支援しました。



清掃活動を行う従業員

### 【スイス】繊維機械の説明会

トヨタ テキスタイル マシナリー ヨーロッパ (株) (TTME)  
繊維機械の販売・サービス会社

TTMEは、2012年5月、地元の小学生を招き、繊維機械の説明会を開催しました。

子供達は、原綿がいくつかのステップを経て、糸になる紡績工程や、糸から布ができる織布工程についての説明を受けた後、実際に稼動しているエアジェット織機を見学し、機械のスピードに驚きながら、織布工程を学びました。



エアジェット織機を見学する小学生

### 【アメリカ】生活困窮者のための募金活動

ミシガン オートモーティブ コンプレッサー (株) (MACI)  
カーエアコン用コンプレッサーの生産会社

MACIの従業員が組織するボランティアチームは、2012年12月、生活困窮者のための募金活動を行いました。これはNGO "Salvation Army" (救世軍) が世界100カ国以上で展開しているさまざまなプログラムの一つで、クリスマスシーズンの恒例行事としてショッピングセンターなどで毎年実施されています。



募金活動を行う従業員