TOYOTA

TOYOTA MOTOR CORPORATION

# Sustainability Data Book 2020

# サステナビリティデータブック概要

## 編集方針

『Sustainability Data Book』は、サステナビリティに関心の高い方および専門家向け媒体として、トヨタのサステナビリティに対する考え方、ESGの取り組み方針や事例、数値データを紹介しています。
環境（E）につきましては、環境の専門冊子『環境報告書』へのリンクとなっています。
**従来、『Sustainability Data Book』は、年次報告として情報開示を行ってきましたが、これまで以上に情報開示をタイムリーに実施するため、2020年度より随時更新することとしました。**
更新履歴につきましては次ページを参照ください。

### 対象期間

前年度の取り組み結果を中心に、年度を通じて都度更新

### 報告範囲

トヨタ自動車株式会社および国内外の連結子会社などでの取り組みと活動事例

### 参考ガイドライン

- GRI「サステナビリティ レポーティング ガイドライン」 SASB・GRI対照表
- SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）
  （該当箇所に SASB TR-AU-●●● を記載）
- ISO 26000ガイドライン
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース） TCFD対照表

# 更新履歴

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2021年3月 | • P24-25 | 人権の尊重 | 優先的に取り組むテーマの設定、移民労働 |
| | • P33-34 | 健康・安全 | 社会的評価 |
| 2020年12月 | • P4 | トヨタ自動車の概要 | |
| | • P5-8 | サステナビリティ推進 | |
| | • P11-15 | 安全 | |
| | • P19-21 | 品質・お客様第一 | お客様第一への取り組み |
| | • P22-23 | 社会貢献活動 | |
| | • P26-27 | 人権の尊重 | 結社の自由、新型コロナウイルス対策に関する会社から従業員への情報共有、コロナ禍における労働組合との協力 |
| | • P29-32 | ビジネスパートナー | |
| | • P38-45 | ダイバーシティ＆インクルージョン | 社会的評価、各階層における取り組み、採用に関する取り組み、キャリア形成支援に関する取り組み、管理職登用に関する取り組み、女性幹部候補者の育成、取締役・監査役のダイバーシティ、グローバル主要拠点の取り組み、障がいのある方への取り組み、LGBT、人種・国籍、介護施策の主な取り組み |
| | • P46-48 | 人材 | |
| | • P50-54 | コーポレートガバナンス | |
| | • P55-59 | リスクマネジメント | |
| | • P60-62 | コンプライアンス | |
| | • P63-65 | 実績データ集 | |
| 2020年7月 | | お客様第一・品質第一への取り組み | 品質への取り組み |
| | | 人権の尊重 | 紛争鉱物の使用状況の把握 |
| | | 健康・安全 | |
| | | ダイバーシティ＆インクルージョン | 女性活躍推進のKPI、女性活躍推進の取り組み（グローバル主要拠点） |
| 2020年5月 | | サステナビリティの考え方 | サステナビリティ推進体制 |
| | | 人権の尊重 | 優先的に取り組むテーマの特定、移民労働、責任あるコバルト調達、結社の自由 |
| | | ダイバーシティ＆インクルージョン | 基本的な考え方、両立支援施策、女性活躍推進のKPI、トヨタループスの「ものづくり」事業、介護施策の主な取り組み（日本）（データ更新） |
| 2020年4月 | | 編集方針 | |
| | | 環境への取り組み | 『Sustainability Data Book 2019』から抜き出し、別冊「環境報告書」へリンク設定 |
| | | 人権の尊重 | 責任ある鉱物調達への取り組み（コバルト追加） |
| | | ダイバーシティ＆インクルージョン | 女性活躍推進法に基づく行動計画 |

# 目次

**トヨタ自動車の概要** 4
会社概要 4

**サステナビリティ推進** 5-8
サステナビリティの考え方 5
推進体制 5
マテリアリティ（重要課題） 5
トヨタのSDGs 6
ステークホルダー・エンゲージメント 7

## 環境への取り組み

環境報告書

## 社会への取り組み

**安全** 11-15
基本的な考え方 11
安全技術 12
人への取り組み 15

**品質・お客様第一** 16-21
基本的な考え方 16
品質 16
お客様第一への取り組み 19

**社会貢献活動** 22-23
基本的な考え方 22

**人権の尊重** 24-28
基本的な考え方 24
優先的に取り組むテーマの特定 24
人権に関わる教育 27
責任ある鉱物調達への取り組み 27

**ビジネスパートナー** 29-32
基本的な考え方 29
サプライチェーン 29
販売店 32

**健康・安全** 33-37
基本的な考え方 33
健康 35
安全 36

**ダイバーシティ & インクルージョン** 38-45
基本的な考え方 38
女性活躍 39
障がいのある方への取り組み 43
LGBT 44
人種・国籍 45
60歳以降の就労制度 45
介護施策の主な取り組み 45

**人材** 46-48
基本的な考え方 46
採用 46
従業員への評価とフィードバック 46
教育／キャリア形成 46
従業員満足度調査 48
柔軟な働き方 48

## ガバナンス

**コーポレートガバナンス** 50-54
基本的な考え方 50
業務執行・監督 50
取締役・監査役 51
内部統制 54

**リスクマネジメント** 55-59
基本的な考え方 55
リスクマネジメントへの取り組み 55
事業継続マネジメント（BCM） 56
情報セキュリティの取り組み 57

**コンプライアンス** 60-62
基本的な考え方 60
コンプライアンスの徹底 60
税務への取り組み 61
スピークアップ相談窓口 62

**実績データ集** 63-65

# トヨタ自動車の概要

2020年12月更新

## 会社概要

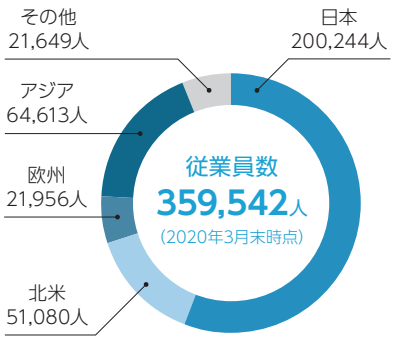
| | |
|---|---|
| 会社名 | トヨタ自動車株式会社<br>(TOYOTA MOTOR CORPORATION) |
| 代表者名 | 豊田 章男 |
| 所在地　本社<br>東京本社<br>名古屋オフィス | 愛知県豊田市トヨタ町1番地<br>東京都文京区後楽1丁目4番18号<br>愛知県名古屋市中村区名駅4丁目7番1号 |
| 創立 | 1937年（昭和12年）8月28日 |
| 資本金 | 6,354億円（2020年3月末時点） |
| 主要な事業内容 | ・自動車事業<br>・金融事業<br>（自動車の販売金融およびリース事業など）<br>・その他の事業（情報通信事業など） |
| 従業員数（連結） | 359,542人（2020年3月末時点） |
| 連結子会社数 | 528社（2020年3月末時点） |
| 持分法適用会社数 | 72社（2020年3月末時点） |

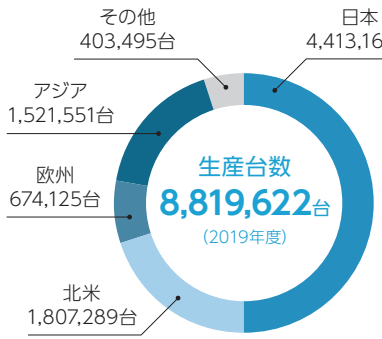
## 経営理念

経営理念の詳細は、公式企業サイトをご覧ください。

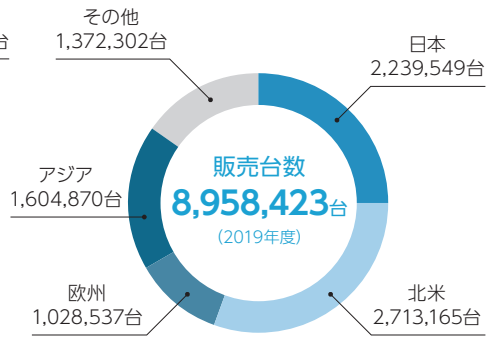
経営理念

## グローバル展開・地域別データ

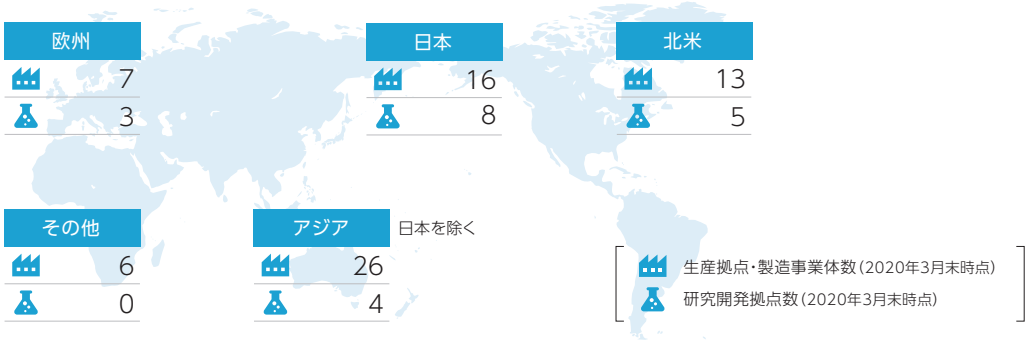



SASB TR-AU-000.A




SASB TR-AU-000.B




### 米国会計基準に基づく連結財務ハイライト（3月31日終了会計年度）

| | 会計年度 | 2018 | 2019 | **2020** |
|---|---|---|---|---|
| 売上高 | (億円) | 293,795 | 302,256 | **299,299** |
| 営業利益 | (億円) | 23,998 | 24,675 | **24,428** |
| 当期純利益 | (億円) | 24,939 | 18,828 | **20,761** |
| 研究開発費 | (億円) | 10,642 | 10,488 | **11,103** |
| 設備投資額 | (億円) | 13,027 | 14,658 | **13,930** |

# サステナビリティ推進

2020年12月更新

## サステナビリティの考え方

トヨタはグローバル社会と協調し、事業活動を通じて社会・地球の持続可能な発展に貢献する取り組みを進めています。トヨタはサステナビリティに関する方針を連結子会社も含めたすべての従業員と共有・実践し、社会に愛され、信頼される企業を目指します。

方針

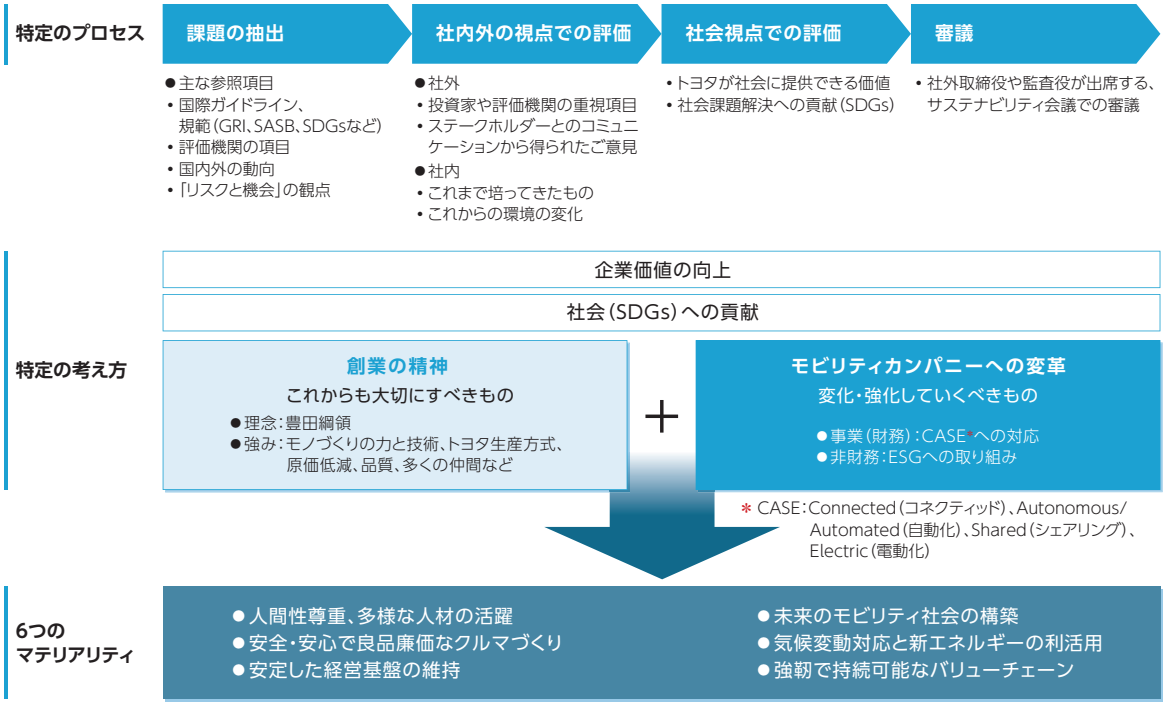
## 推進体制

自動車業界が100年に一度の大変革期を迎えるなか、社会課題解決の緊急性の高まりにともない、企業にもサステナビリティ推進の強化が問われています。トヨタは、会社全体として、より統合的に優先順位を判断しながら取り組みを推進できるよう、2019年、サステナビリティ推進室を新設しました。2020年には、推進をリードする最高責任者としてChief Sustainability Officer（CSO、取締役）および、Deputy Chief Sustainability Officer（DCSO）を任命しました。サステナビリティ会議では、CSOを議長とし、社外取締役および社外監査役をメンバーに迎え、サステナビリティ課題解決や方向性につき審議・報告を行っています。会議の結果については、上位の監督機関である取締役会に報告しています。また、サステナビリティ推進室を事務局とするサステナビリティ連絡会を、関係部署（環境、人材開発、秘書、調達、経理、広報、社会貢献推進など）と定期的に開催することで連携を強化し、サステナビリティ全体のレベルアップを図っています。

**推進体制**

## マテリアリティ（重要課題）

トヨタはこれまでも、事業を通じて社会の課題を解決することを目指してきました。常に変化する世の中の動向や外部の声、多様化・複雑化する課題を踏まえ、社会への貢献を実現しながらトヨタ自身の持続的な企業価値の向上を図るために、特に注力すべき６つの重要課題をマテリアリティとして特定しています。特定に当たってはまず、国際規範・ガイドラインなどを参照・検証し、さまざまな課題を抽出しました。次に外部の声や評価機関の重視項目など社外の視点を整理。また、社内視点については、企業価値の向上に向けて、理念や強み・これまで培ってきたものなどの今後も不変の「創業の精神」と、「モビリティカンパニーへの変革」において変化・強化すべきものの２つの観点から確認しました。同時にSDGsの目指す持続可能な社会の実現に向けて、より一層の貢献を可能にする重要課題であるかについても合わせて議論・評価を行いました。



## トヨタのSDGs

トヨタは創業以来、トヨタグループの創始者、豊田佐吉の考えをまとめた「豊田綱領」の精神を受け継ぎ、事業活動を通じて豊かな社会づくりに貢献し、国際社会から信頼される企業市民を目指しています。この精神の下、トヨタ生産方式をはじめとするモノづくりで培った技術で、環境問題の解決に向けた世界初の量産ハイブリッド車を開発するなど世の中の課題にチャレンジしてきました。また、お客様に喜んでいただける「もっといいクルマ」をつくり社会に貢献することが安定した経営基盤につながり、その良い循環を回すことで事業活動の持続的成長を実現してきました。

現在、自動車業界は「CASE」と呼ばれる技術革新を背景に、100年に一度の大変革の時代を迎えています。トヨタはこの変革をチャンスと捉え、自動車をつくる会社からモビリティカンパニーへとモデルチェンジ。モノづくりで培った強みを生かし、CASEへの対応によるさらなる技術革新でクルマの可能性を広げ、すべての人の移動を自由にするサービスを提供していきます。例えば自動運転に代表される先進技術の開発は、トヨタの究極の願いである交通事故死傷者ゼロの実現に向けた課題解決策でもあります。
トヨタはこのような取り組みを通じて、より大きく進化した価値を社会に提供し、事業を通じてSDGsの達成に貢献したいと考えています。そして、信頼される企業市民を目指してこれからも積極的に社会貢献活動を推進していきます。

また、SDGsの目指す持続可能な社会の実現には、人権やダイバーシティなどのESG課題への取り組みも必要です。これらの社会課題への対応を強化し、変革の中を生き抜く「人財」の多様化を進め、社会に変化を生み出すとともにトヨタ自身の成長につなげていきます。
さらにトヨタは、移動そのものを楽しむモータースポーツや、創業時より一貫して注力してきた企業スポーツ活動などを通じて、世の中に貢献できるのではないかと考えています。限界に挑戦する姿は見る人に感動（ワクドキ）を与えます。より豊かな社会づくりに向けて、これからも大切にしていきたい価値の一つです。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

トヨタのSDGs

## ステークホルダー・エンゲージメント

トヨタは持続可能な発展のために、すべ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・発展に努めています。具体的には主要ステークホルダーに対し、トヨタの関連部署、あるいは世界各地の事業所が窓口となって対話を実施。トヨタの考えをお伝えするとともに、相互理解を深めています。このほかにも、サステナビリティに関する取り組みの方向性検討などのため、社外有識者とのコミュニケーションを図っています。
トヨタはステークホルダーとの対話を一層深め、社会の期待や課題と真摯に向き合い、今後の取り組みに生かしていきます。

### お客様

お客様第一主義という信念に基づき、お客様の声を、より良い製品、サービスに反映する活動の推進

| コミュニケーション方法・頻度 | 企業活動への反映 |
|---|---|
| ● お客様相談窓口(随時)<br>電話およびメールフォームでのご意見対応 | CS活動の向上 |
| ● 公式ホームページ、商品ホームページ(随時)<br>会社情報 事業内容の発信。FAQの設置など | |
| ● 各種SNSでの発信(随時)<br>会社情報 事業内容の発信 | お客様にとってニーズの高い情報の発信 |

### 従業員

労使相互信頼・相互責任の関係を原則とする、チームワークや一体感の醸成に向けた双方向コミュニケーション

| コミュニケーション方法・頻度 | 企業活動への反映 |
|---|---|
| ● 労使懇談会／労使協議会(年数回)<br>労使間の課題についての協議・交渉、意見交換、相互理解 | 労使関係の強化 |
| ● 従業員意識調査(1～2回/2年)<br>従業員に対する職場風土や会社生活などに関する調査 | 職場風土の改善や労務・人事諸施策の評価・立案 |

### 地域社会・グローバル社会

地域社会との良好な関係の構築やグローバルな社会・環境課題の解決に向けた多様なステークホルダーとの対話

| コミュニケーション方法・頻度 | 企業活動への反映 |
|---|---|
| ● 地域住民との懇談会(年数回)<br>各工場単位で地域の代表者に対するトヨタの取り組み紹介および意見交換 | 相互理解を図り、安定した地域社会を形成 |
| ● 当社イベントへの招待・地域イベントへの参加(随時)<br>地域住民との交流 | |
| ● 官民共同プロジェクトへの参画(随時)<br>実証実験など先進的な取り組みへの協力 | 先進技術の向上、社会的課題の認識・解決 |
| ● 経済・業界団体への参加(随時)<br>各団体施策の企画立案・実施に参画「持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD:World Business Council for Sustainable Development)」の創設以来のメンバー | 国・業界全体の活力向上のための施策導入 |
| ● NGO、NPOとの協働活動参加(随時)<br>世界各地域における社会貢献活動 | 各地域ごとの社会ニーズの把握 |

### 株主

株主・投資家に対する事業・財務状況と成果の適時かつ適正な開示、および持続的な成長・企業価値向上に向けた建設的な対話

| コミュニケーション方法・頻度 | 企業活動への反映 |
|---|---|
| ● 株主総会(年1回)<br>事業報告、連結計算書類、計算書類、監査結果の報告および決議事項の審議・決議 | 建設的な対話を通じた経営の質の向上 |
| ● 決算説明会(年4回)<br>当社の決算概況、取り組みなどにつき、記者会見、電話会議を開催 | |
| ● 個別説明会(随時)<br>機関投資家、個人投資家に対し、当社の決算概況、地域事業、技術、商品などにつき説明・意見交換 | |
| ● 投資家情報ホームページなど (随時)<br>決算情報、事業内容などを発信 | |

### 取引先

相互信頼に基づく共存共栄に向けた緊密なコミュニケーション

| コミュニケーション方法・頻度 | 企業活動への反映 |
|---|---|
| 【販売店】 ● 販売店との各種会議、研修会、イベントの開催(随時)<br>企業方針の共有 | 相互信頼に基づく共存共栄に向けた緊密な関係構築 |
| 【サプライヤー】 ● 仕入先総会、協力会との各種会議、研修会、イベントの開催(随時)<br>調達方針の共有、相互研鑽・パートナーシップの強化 | |

## 政府や業界との連携について

トヨタはこれまで、政治（政党）・行政（官公庁）と、透明かつ公正な関係づくりに努め、国内外の法令に従い適切な行動を取ることを志してきました。これからも、健全な関係の維持に努めつつ、社会課題解決に向けて、トヨタの専門性や価値観を各国政府などと共有し、意見交換や対話を行います。さらに、政治・行政に限らず、顧客・地域社会・従業員といったステークホルダーを尊重し、協力し合うことで、幸せの量産を目指します。
トヨタは業界団体を通じた活動を重要視しており、一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人日本経済団体連合会の多岐にわたる委員会などに多くの経営幹部・従業員が参画してきました。例えば、環境面は活動の重点分野の一つとして、日本自動車工業会が$CO_2$ゼロエミッションへのチャレンジを宣言した「地球温暖化対策長期ビジョン」の策定や、経団連のイノベーションを通じた脱炭素社会へのチャレンジを宣言する「チャレンジ・ゼロ」策定などに積極的に関わってきています。
トヨタは創業の精神とSDGsを尊重し、すべての人が自由に移動できるより良いモビリティ社会の実現や諸外国との経済関係の緊密化などに向けて努力していきます。そのために、トヨタグループ、国内外の自動車工業会や経済団体などと業界で連携し、今後も活動を進めていきます。

# 環境への取り組み

環境の詳細は、別冊『環境報告書』をご覧ください

環境報告書

# 社会への取り組み

安全 11
品質・お客様第一 16
社会貢献活動 22
人権の尊重 24
ビジネスパートナー 29
健康・安全 33
ダイバーシティ＆インクルージョン 38
人材 46

# 安全

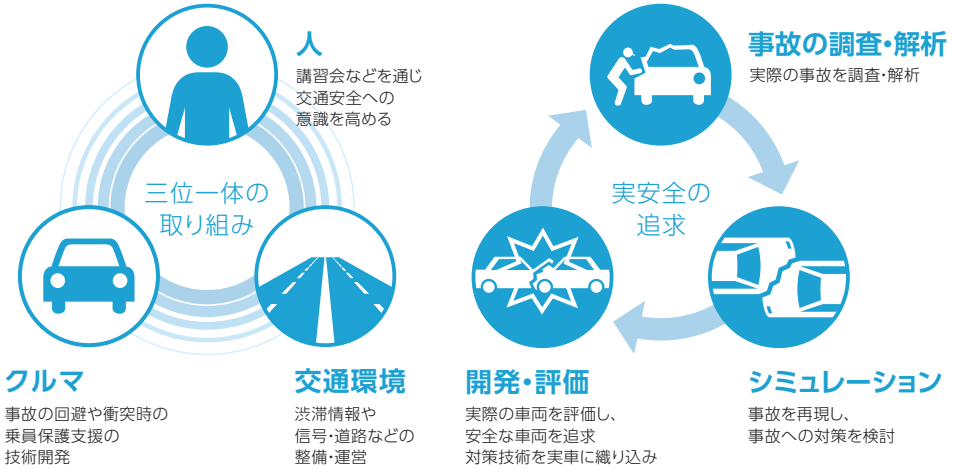
2020年12月更新

関連するSDGs

## 基本的な考え方

WHO（世界保健機関）の調査結果※によると、交通事故による全世界の死亡者数は年間135万人となっています。日本・米国・欧州では少しずつ減少傾向にありますが、特に新興国ではクルマの増加に教育や交通環境が対応しきれず、このまま対策を講じないでいると、2030年には交通事故が死亡原因の7位になるといわれています。
トヨタの究極の願いである「交通事故死傷者ゼロ」に向けて、安全なクルマの開発が必要なことはもちろんですが、並行して、ドライバーや歩行者という「人」に対する啓発活動、信号設置や道路整備など「交通環境」整備への働きかけも欠かせません。
トヨタでは安全なモビリティ社会の実現に向け、人・クルマ・交通環境の「三位一体の取り組み」を推進するとともに、事故に学び、商品開発に生かす「実安全の追求」が重要と考えています。また、交通事故死傷者ゼロに向けた安全技術の基本的な考え方として、「統合安全コンセプト」を掲げ、技術開発を推進しています。

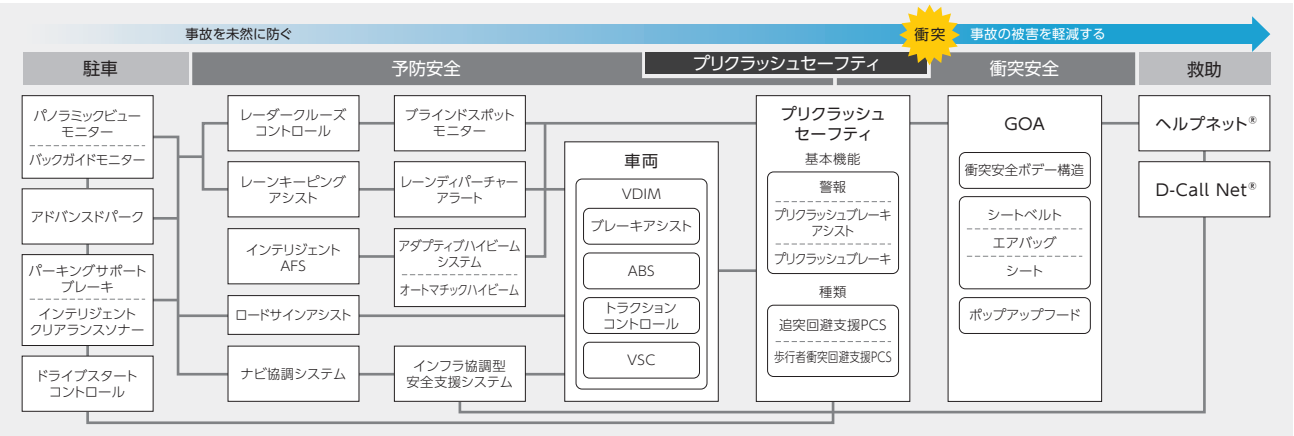
※ WHO “Global Status Report on Road Safety 2018” より




## 統合安全コンセプト

駐車から通常運転、衝突直前、衝突、事故後の救助まで、「さまざまな運転ステージで最適なドライバー支援を行う」。そして、クルマに搭載される安全システムを個別に考えるのではなく、「個々のシステムの連携を図ることで、より安全性を高めていく」。これが統合安全コンセプトの考え方です。

**個々の技術・システムの連携イメージ**

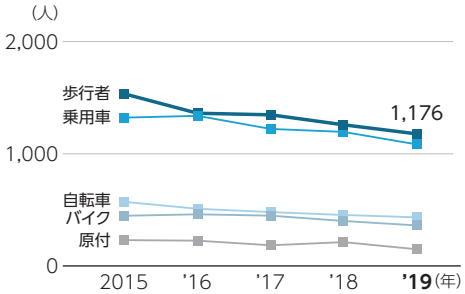


# 安全技術

## 交通事故の実態とトヨタの安全技術

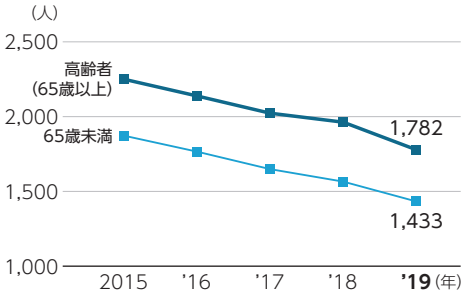
2019年の国内交通事故による死者数は3,215人（前年比317人減）で、警察庁が統計を開始した1948年以来で最少となりました。道路利用者別で見ると、歩行者の死者が最も多く、65歳以上の高齢者の死者数全体に占める割合は年々高くなっています。
また近年では、駐車場などでのブレーキとアクセルの踏み間違い事故や高速道路での逆走事故など、高齢者が加害者になる事故が社会問題となっています。
こうした背景を受けて、従来の衝突安全に加えて事故防止に寄与する予防安全技術に注目が集まっています。
トヨタでは、被害軽減ブレーキを含む複数の予防安全システムをパッケージ化した「Toyota Safety Sense」をほぼすべての乗用車に展開している（日米欧）ほか、日本ではペダル踏み間違い事故に対応した「インテリジェントクリアランスソナー（ICS）［パーキングサポートブレーキ（静止物）］」を展開しています。さらに、障害物がない状況での踏み間違い事故に対応する「急アクセル時加速抑制」を新たに開発し、今後展開していきます。
また日本では、事故や急病時に緊急車両の手配を行う緊急通報システム「ヘルプネット®」サービスを展開しています。

**状態別死者数（日本）**




出典：警察庁 令和元年（2019年）中の交通死亡事故状況より

**高齢者（65歳以上）の死者数（日本）**




出典：警察庁 令和元年（2019年）中の交通死亡事故状況より

## 予防安全

### 予防安全パッケージ「Toyota Safety Sense」

重大死傷事故低減に効果が見込める3つの主な機能を取り入れたToyota Safety Senseは、先行車や歩行者との衝突回避支援または被害軽減を図る「プリクラッシュセーフティ（PCS）」、車線逸脱による事故の予防に貢献する「レーンディパーチャーアラート（LDA）」、夜間の前方視界確保を支援する「オートマチックハイビーム（AHB）」を中心とする、複数の予防安全機能をパッケージ化しています。2018年には、夜間の歩行者や昼間の自転車運転者の検出、レーントレーシングアシストなど運転支援機能を拡大しました。
また、2020年2月発売の「ヤリス」（日本）では、交差点事故対応として、交差点右左折時の歩行者検出や、右折時の直進対向車を検出する機能をPCSに追加しました。Toyota Safety Senseは、2015年の市場投入以来、グローバル累計装着台数は1,400万台を突破（2020年2月）しています。現在、日米欧のほぼすべての乗用車への設定（標準もしくはオプション）を完了し、中国・アジアの一部、中近東、豪州など、主要な市場を含めた108の国と地域に導入しています。

### 踏み間違い事故対応システム

日本では、交通事故全体の約3割が、駐車場で発生[*1]しているといわれています。駐車場などでのブレーキとアクセルのペダル踏み間違い事故は、75歳以上の高齢ドライバーが高い傾向[*2]にあり、その対策として、2012年からインテリジェントクリアランスソナー（ICS）を展開しています。一方、お客様が現在保有されているクルマ向けに、2018年に後付けの「踏み間違い加速抑制システム」を導入し、現在12車種に対応（日本）しています。
これらのシステムは、センサーでクルマや壁などの障害物を検知している場合に作動しますが、踏み間違い事故は障害物がない状況でも発生しており、さらなる事故低減のため、障害物がない状況での踏み間違い事故に対応する「急アクセル時加速抑制機能」を開発し、2020年7月発売の「プリウス」「プリウスPHV」より展開しています。あわせて、後付けの「踏み間違い加速抑制システム」にも、同年7月よりこの機能を採用（日本）しています。
安全は協調領域であるという考え方の下、トヨタは「急アクセル時加速抑制機能」の考え方や具体的な作動条件を、開発段階から他の自動車メーカーに公開することで、業界一丸となった踏み間違い事故低減に取り組んでいます。

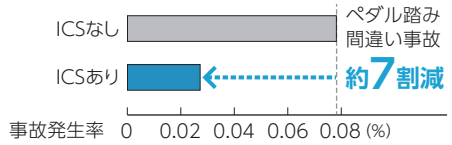
後付けの「踏み間違い加速抑制システムⅡ」の表示機

＊1 日本損害保険協会発行「駐車場事故の実態」より（東北6県の統計）
＊2 公益財団法人 交通事故総合分析センター 2018年2月発行
ITARDA INFORMATION 交通事故分析レポートNo.124

### 事故低減効果

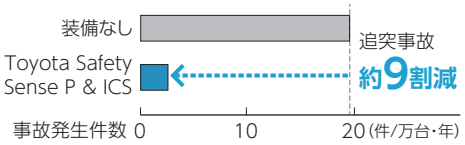
実際の交通環境におけるICS装着車では、踏み間違い事故の約7割の事故低減効果を発揮しています。また、ICSとToyota Safety Senseを組み合わせることで、追突事故に対しては、約9割の事故低減効果が確認されています（日本、トヨタ調べ）。

**Toyota Safety Sense PとICSの事故低減効果**




※駐車場で発生したアルファード、ヴェルファイア、プリウスの事故を分析
当該車種約6万台分を契約している保険会社による約2,500件の事故データを調査
- 対象車種：アルファード、ヴェルファイア、プリウス
- 調査期間：2015年1月～2016年6月
- 調査対象：約6万3,000台、うちICS搭載車約2万6,000台（ICS搭載率42%）

※お客様の申告から踏み間違いと判断したケースを抽出




※交通事故総合分析センター（ITARDA）データを分析
事故発生率は、事故件数を走行台数（販売台数を販売時期をもとに換算）で割り、算出
- 対象車種：プリウス
- 調査期間：2015年12月～2016年12月
- 調査対象：調査対象約24万7,000台うち「Toyota Safety Sense P」のみ搭載車は約8万4,000台、「Toyota Safety Sense P」とICS搭載車は約12万1,000台

## 衝突安全

衝突安全は、衝突エネルギーを吸収するボデー構造と、乗員を効率的に保護する装置を組み合わせ、衝突の被害を最小限に抑えることを目的としています。1995年、世界トップレベルの安全性を追求するため、GOA（Global Outstanding Assessment）という衝突安全性能に関するトヨタ独自の厳しい社内目標を設定し、衝突安全ボデーおよび乗員保護装置を開発。以後、トップレベルを維持するために、GOAを常に進化させ、多様な事故における実安全性を高めています。

人体の傷害メカニズムを解明するため、トヨタは株式会社豊田中央研究所と共同でバーチャル人体モデル「THUMS（Total HUman Model for Safety）」を開発しました。THUMSを用いることで、交通事故における人体各部の傷害を詳細に解析できるようになり、シートベルトやエアバッグなどの安全装備や、歩行者事故時の傷害を軽減する車両構造など、さまざまな安全技術の研究開発に活用しています。

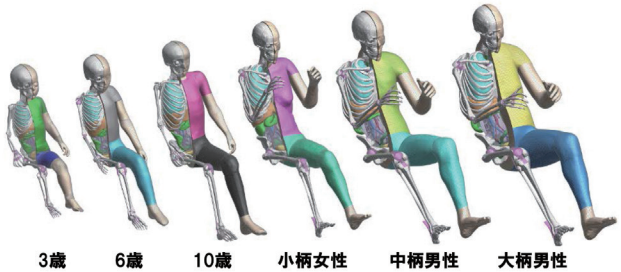
今後、より多くのユーザーにTHUMSを利用いただくことで、クルマの安全性能向上に幅広く貢献したいと考え、2021年1月よりTHUMSを無償で公開する予定です。

また、統合安全コンセプトの下、予防安全のPCSと連携し、衝突時に保護装置を作動させる予防連携機能の技術開発を推進しています。PCSが車両と衝突する可能性が高いと判断した場合に、乗員を保護する装置であるシートベルト機構やSRS*サイドエアバッグ/SRSカーテンシールドエアバッグの作動を準備する機能、およびPCSが歩行者や自転車と衝突する可能性が高いと判断した場合には、歩行者や自転車運転者を保護するためのポップアップフードの作動を準備する機能を採用しています。

＊ SRS（Supplemental Restraint System）：乗員保護補助装置

### Column バーチャル人体モデルTHUMS

THUMSは、国内外の100以上の自動車メーカーや部品メーカー、大学、研究機関などで、主にクルマの安全研究に活用されています。性別・年齢・体格の異なるモデルを用意し、これらを用いることで、衝突による傷害の差異の比較や、さまざまな人の傷害を軽減する方法の調査など、ダイバーシティの視点に立った安全研究に取り組むことができます。




THUMS Version 4の乗員モデル

## 安全に関する外部評価

（　）：最高ランク獲得車種数／評価を受けた車種数

| | | |
|---|---|---|
| 日本 JNCAP＊1 予防安全性能評価<br>予防安全性能評価大賞<br>「ASV＋＋＋」（最高評価） | 「アルファード／ヴェルファイア」、レクサス「NX」「UX」<br>「アルファード／ヴェルファイア」「RAV4」、レクサス「ES」「NX」「UX」 | (5/5) |
| 日本 JNCAP＊1 衝突安全性能評価<br>「5★」（最高評価） | 「ライズ」「RAV4」、レクサス「NX」「UX」 | (4/4) |
| 米国 IIHSの自動車アセスメント<br>「TSP+＊2」（最高評価） | 「Camry」、レクサス「ES」「NX」 | (3/3) |
| 米国 IIHSの自動車アセスメント<br>「TSP」（最高評価） | 「Corolla hatchback」「Corolla sedan」「RAV4」、レクサス「RX」「UX」 | (5/5) |
| 米国 NCAP＊1「5★」（最高評価） | 「Avalon」「Camry」「C-HR」「Corolla hatchback」「Highlander」「Prius」「RAV4」「Sienna」「Yaris iA」、レクサス「ES」「IS」「NX」「RX」「UX」 | (14/18) |
| 欧州 Euro NCAP＊1「5★」（最高評価） | 「Corolla」「RAV4」、レクサス「UX」 | (3/3) |
| 豪州 ANCAP＊1「5★」（最高評価） | 「Corolla」「Fortuner」「Hilux」「RAV4」「Granvia」「Hiace」、レクサス「UX」 | (7/7) |
| 中国 C-NCAP＊1「5★」（最高評価） | 「Avalon」「Levin」 | (2/2) |
| 中国 C-IASI＊3<br>「乗員保護・歩行者保護・予防Good」（最高評価） | 「Avalon」「Corolla」「Levin」 | (3/3) |
| 韓国 KNCAP＊1「グレード1」（最高評価） | レクサス「ES」 | (1/1) |
| アセアン ASEAN NCAP＊1<br>「5★」（最高評価） | 「Corolla Altis」「Majesty」 | (2/2) |
| ラテン LATIN NCAP＊1<br>「5★」（最高評価） | 「Corolla」「Hilux」「RAV4」 | (3/5) |

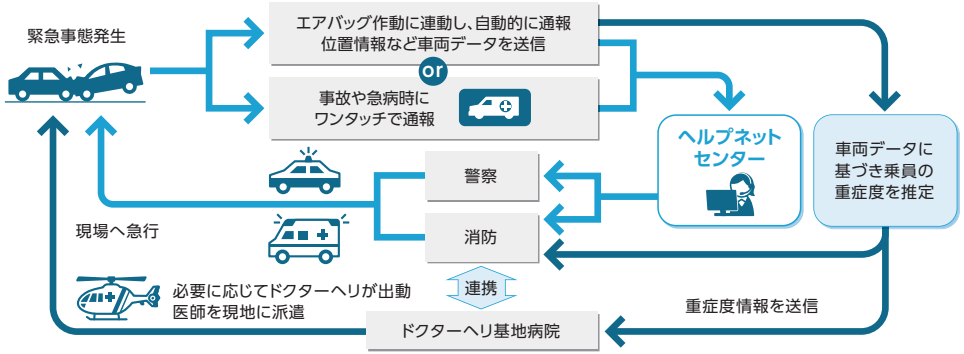
※期間：日本：2019/4～2020/3、米国NCAP：2020MY、米国IIHS：2018/12～2019/11、その他：2019/1～12
＊1 NCAP (New Car Assessment Program)：各国・各地域で行っている自動車アセスメント
＊2 TSP＋：TSPの中でも最優秀事例として選ばれたクルマ
＊3 C-IASI (China Insurance Automotive Safety Index)：中国保険汽車安全指数

SASB TR-AU-250a.1

## 救助

事故や急病の際は、一刻も早い対応が求められます。トヨタは2000年より情報ネットワークG-BOOK（現 T-Connect）、G-Linkを活用し、緊急通報システム「ヘルプネット®」サービスを開始しています。「ヘルプネット®」は、突然の事故や急病時に、専門オペレーターが警察や消防に迅速な緊急車両の手配を行います。エアバッグ作動時には自動でオペレーターに接続し、全国規模に拡大したドクターヘリなどの早期出動判断を行う「D-Call Net®」に対応しています。このサービスは、車載通信機（DCM）を使って車両データをヘルプネットセンターに送信することで提供されます。2018年6月発売の「クラウン」「カローラ スポーツ」以降の国内の新型乗用車に標準搭載しています。

**ヘルプネット®（エアバッグ連動タイプ）イメージ**




→ ヘルプネット®の流れ
→ D-Call Net®の流れ

※ドクターヘリは、場所、時間帯、天候などにより出動できない場合があります
また、「ヘルプネット®」ボタンを押した場合は「D-Call Net®」には対応しません
※「ヘルプネット®」は、株式会社 日本緊急通報サービスの、「D-Call Net®」は認定NPO法人救急ヘリ病院ネットワーク（HEM-Net）の登録商標です

## 自動運転

「交通事故死傷者ゼロ」の実現のため、トヨタは、1990年代から自動運転技術の研究開発に取り組み、人とクルマが心を通わせながらお互いを高め合い、気持ちの通った仲間のように共に走るというトヨタ独自の自動運転の考え方「Mobility Teammate Concept」のもと、自動運転技術により、高齢者や体の不自由な方を含むすべての人が安全、スムース、自由に移動できる社会を目指しています。
「Mobility Teammate Concept」に基づいて開発された高度運転支援技術Lexus Teammate, Toyota Teammateは、自動車専用道路での運転支援Advanced Drive、駐車場での駐車支援Advanced Parkにより、ドライバーとクルマが連携して安全性を高めるとともに、安心感の高い走りを実現し、目的地まで疲れにくく、快適な移動を実現します。

**米国・先進安全技術研究センター（CSRC＊）の取り組み支援**

2011年1月、より安全で信頼できる交通手段の確立を目指し、米国ミシガン州のTTC（Toyota Technical Center）内にCSRCを設立しました。2017年3月には、第1期のプロジェクトが完了。5年間で、23の大学および研究機関と44の研究プロジェクトを立ち上げ・完了し、200以上の論文を発行しました。
また、車両安全、交通安全の開発に携わるすべての方々のお役に立てるよう、さまざまな車両安全関連の会議での発表などを通じて、研究成果を公にしてきました。
2017年に新たに第2期プロジェクト「CSRCネクスト」を開始しました。これは、「進化する車両技術に対して、人間がどう関与していくのかを理解することが大切である」という、トヨタのスタンスを反映したものです。3,500万ドルを新規投資して、5年間にわたり、自動運転や「つながるクルマ」の課題や可能性について集中的に研究を行い、研究結果を公開することにより、業界全体を通した自動車の安全性向上に貢献します。

＊ CSRC（Collaborative Safety Research Center）

## 人への取り組み

交通事故未然防止のためには「人」への啓発活動も重要と考え、1960年代に全国のトヨタ販売店と協同で、「幼児向け交通安全教材の贈呈活動」を開始し、新入園児に交通安全絵本を贈呈しています。以降、幼児向け交通安全教室「トヨタセーフティスクール」を毎年開催。2005年には富士スピードウェイ内に「トヨタ交通安全センター モビリタ」を設立。ドライバー向け安全運転実技講習会「トヨタ ドライバーコミュニケーション」を定期的に開催しています。
また、トヨタは、国が推奨する「セーフティ・サポートカー（通称：サポカー）」の普及に合わせて、トヨタ販売店と一体となった安全技術のさらなる普及とお客様への啓発活動を続けており、安全・安心なカーライフの実現に向けた「サポトヨ（安全・安心の活動の総称）」を全国で展開しています。

トヨタの安全技術

# 品質・お客様第一

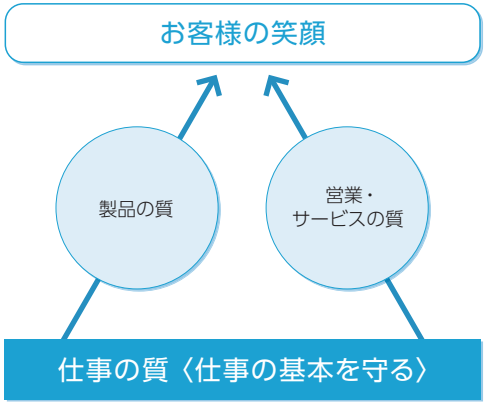
## 基本的な考え方

トヨタの「お客様第一」「品質第一」の理念の原点は、豊田佐吉の考え方をまとめた「豊田綱領」、豊田喜一郎の監査改良の精神にあります。創業以来、お客様の笑顔のため品質にこだわり、現地現物で改善を続ける企業風土を創ってきました。各分野の一人ひとりが常に高い問題意識を持ち、自分事として捉えて日々改善に努め、各分野が緊密に連携しながらお客様の安全・安心と満足度向上に努めています。

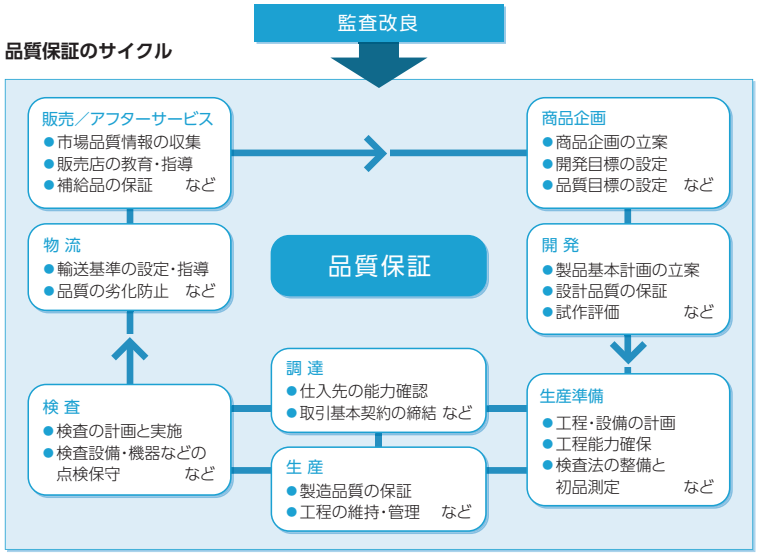
## 品質 2020年7月更新

トヨタの考える品質は、「製品」の質、「営業・サービス」の質、それを支える基盤として従業員一人ひとりの「仕事」の質、この三つが一体となったものです。
開発、調達、生産、販売、アフターサービスなど、すべてのプロセスに関わる従業員一人ひとりが仕事の品質を造り込むと同時に、各プロセスが互いに連携し、品質保証のサイクルを回すことによって初めて、お客様の信頼に応え得る製品・サービスになると考えています。

**トヨタにおける品質の考え方**



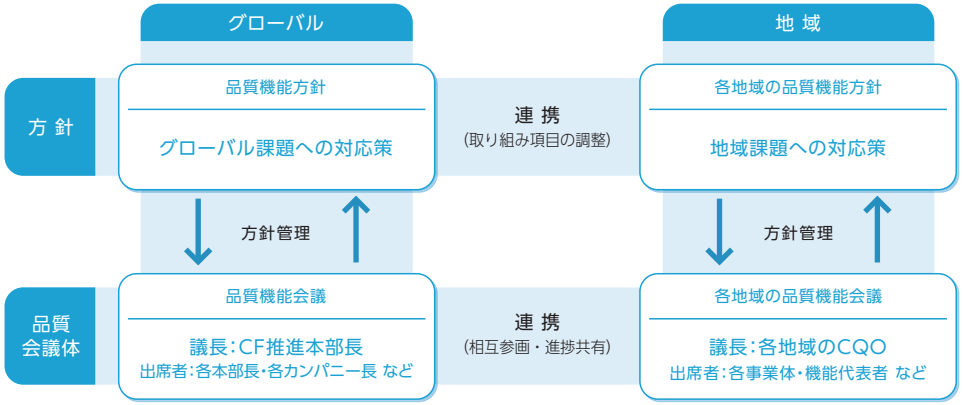

**品質保証のサイクル**




## 推進体制

取り組みの基本となるのは「機能別管理」と「方針管理」です。「機能別管理」は、品質や安全などの機能軸で全社方針を策定し、各本部・カンパニーが横断的に活動を進めることです。「方針管理」は、全社方針の下、各本部・カンパニーが目標達成に向けた計画を立案・実行するものです。
品質機能の方針管理としては、品質に関するトヨタの最上位会議体である品質機能会議において、各プレジデント、関係本部役員出席の下、品質に関する方針・重要課題について審議・決定を行い、品質の向上を全社的に進めています。
毎年、全社の品質課題や新たな事業・技術に応じた品質確保のための計画を策定し、品質機能方針として定めて全社に展開しています。現地のお客様に一番近い場所で判断・対応する地域主導の品質改善活動を強化するために、Global Chief Quality Officer（Global CQO）（日本）をはじめとし、世界各地域に品質責任者であるChief Quality Officer（CQO）を配置。1月開催の品質機能会議には、全地域のCQOが一堂に参集し、品質機能方針について議論します。
各地域には品質に関するさまざまな会議体が組織されていますが、CQOが議長を務める最上位会議体にはトヨタ自動車からGlobal CQO、もしくは事務局メンバーが参加し、より深いコミュニケーションや連携を図っています。さらに品質機能方針は、関連グループ会社ならびにサプライヤーとも共有され、一丸となった品質確保の取り組みを推進しています。また、品質機能方針に紐付く取り組みなどを月に1度、取締役を含む経営層に報告し、適宜対応しています。

**方針と品質会議体のグローバル推進体系**




## モビリティカンパニーへの変革に向けた品質保証体制の整備

自動車業界は100年に1度といわれる大変革の時代を迎え、トヨタはモビリティカンパニーに向けたチャレンジを重ねています。これから訪れるモビリティ社会では、従来の「走る」「曲がる」「止まる」などの、クルマの基本的な安全性、快適性（＝モノの品質）に加え、クルマが「人」「モノ」「街」とつながる通信の品質やセキュリティ、さらにサービスの運行を司る、情報通信プラットフォームおよびサーバーの品質を確実なものとし、お客様にモビリティサービスを通じて得られる経験の質（＝コトの品質）を保証していく必要があります。これらを踏まえ、サービスまで含めた品質保証プロセスの強化に全社を挙げて取り組んでおり、モビリティビジネスにおいても、お客様の笑顔を目指し、モノ・サービス両面における高い品質を提供していきます。

## 品質に対する意識・風土の醸成

「お客様第一」「品質第一」「品質は工程で造りこむ」。創業以来の理念に基づき、一人ひとりが高い品質を造りこむ風土を醸成するため、「豊田綱領」、お客様第一を第一項とする「私たちの心構え※」など、トヨタ共通の価値観の浸透を図っています。また、品質月間、お客様月間、トヨタ再出発の日など、全社を対象とした品質啓発施策を中心に、年間を通じて一人ひとりのさらなる考動の促進や、風土の醸成に努めています。
2010年の一連のリコール問題の際に、米国公聴会に豊田社長が出席した2月24日を「トヨタ再出発の日」と定め、当時の経験からの学びを風化させない仕組みづくり・啓発活動に取り組んでいます。
一連のリコール問題での経験と学びを伝承する教育施設として、2014年に「品質学習館」を開設。不具合の現物や実車シミュレーターなど五感に訴える展示となっており、当時の状況を知るための重要な教育施設です。
毎年、「一連のリコール問題」の状況だけでなく、直近の品質課題を加えてリニューアルを実施。学びを「風化させない」ための教育拠点づくりに努めています。また、各工場や海外拠点においても独自の品質学習館を設置し、各地域・各工場で働く従業員への品質の重要性の理解、周知徹底にも努めています。加えて、当時を経験した従業員が「一連のリコール問題の経験と学び」について、各職場の「語り部」となって自分の職場内に伝承する活動も実施しています。

※ 創業期より大切にしてきた価値観・行動規範をまとめたもの

内山田会長と「語り部」による座談会の様子

## 品質リスクマネジメント

グローバルで品質リスクの把握、迅速に対応する体制を整えています。世界各地域で、品質責任者であるCQOを中心に品質保証体制の整備・強化を図るとともに、Regional-Product Safety Executive (RPSE) を任命し、地域のお客様の声を代表した適切な判断を行う品質リスクマネジメント体制の整備・強化を行っています。これによりグローバルでの品質リスクの共有、地域のお客様目線に立った適切な対応、有事はグローバルでの緊急対応を円滑に実施するよう努めています。

### 監査

各国法規や、社内規定に基づく適正な品質保証活動のさらなる強化に向けた内部監査を、年1回以上実施しています。ISO 9001の知識、トヨタにおける品質保証のルールや仕組み、監査手法に精通した内部監査員で監査団を編成し、社内外の環境変化、品質指標などを参考に、監査ポイントを定め実行しています。監査結果は関係者と共有し、速やかに改善を図っています。その上で、各国の認証機関など、第三者のご意見も真摯に取り入れ、品質保証活動のさらなる強化につなげています。

SASB TR-AU-250a.2

**サプライヤーとの取り組み**

[ 新規サプライヤー ]

新規サプライヤーとの間では、設計開発・品質管理など、主に技術的な能力を確認し、品質確保のための土台作りをした上で、取り引きを開始する仕組みを運用しています。

[ 既存サプライヤー ]

トヨタが目指す製品品質をサプライヤーと一体となって造り込むために、生産準備から量産の各段階で必要なサプライヤー・トヨタそれぞれの実施事項をまとめた手順書を共有し、共通認識を高めています。また、品質管理体制および製造工程を自主点検するためのチェックリストをサプライヤーと共有し、点検結果および改善計画をトヨタも定期的に確認することで、品質の向上を図っています。

## 重大な品質不具合への対応

一人ひとりが「お客様第一」で品質の向上に向けて取り組んでいる一方、万が一に備えた体制を整えています。「お客様に安心してクルマを使っていただくことが何よりも重要」と捉え、迅速な対応によりお客様へのご迷惑を最小限にするため、法令遵守はもとより、お客様目線の安全・安心の観点から品質不具合を捉え、リコールを決定しています。決定に当たっては、お客様に一番近い地域の代表者も加わり、地域のお客様の声が確実に反映されるようにしています。

**2019年度リコール実績**

| 国・地域 | 件数 | 台数（万台） |
|---|---|---|
| 日本 | 30 | 170 |
| 北米 | 20 | 690 |
| 欧州 | 20 | 100 |
| その他 | 28 | 220 |
| グローバル | 59※ | 1,180 |

※複数の国・地域で実施した同一のリコールは集約しているため、
「各国・各地域の件数の合計＝グローバルの件数」とはなりません。

SASB TR-AU-250a.3

リコール決定後は、販売店を通じたお客様への連絡に加え、ホームページに情報を掲載し、迅速な修理に結び付けています。

国内のリコール情報

# お客様第一への取り組み

2020年12月更新

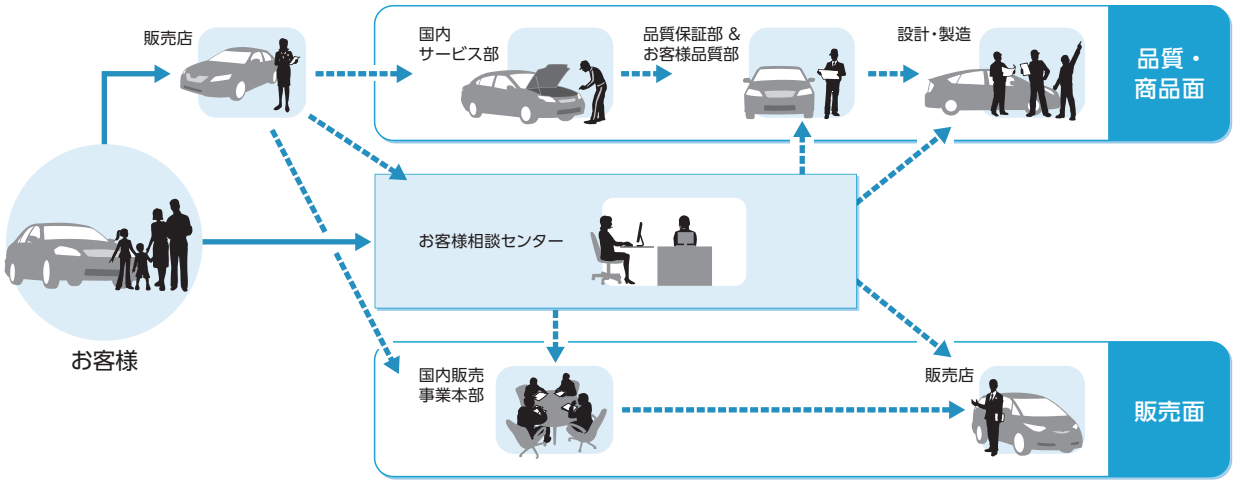
「お客様第一」の原点は、お客様に喜んでいただける商品やサービスの提供にあります。環境、安全、品質性能に優れ、しかも走行性能などクルマ本来の魅力にあふれた商品や、快適な「移動」サービスを、お客様にお求めいただける価格で継続的に提供したいと考えています。
販売店からの情報やお客様相談窓口に寄せられたお客様の声を素直・謙虚に受け止め、自分事として捉え、「もっといいクルマづくり」に生かしています。

## お客様の声のフィードバックの仕組み

お客様からのご相談やご意見、ご要望にお応えするために、お客様と直接対面している販売店との連携を密にし、生の声や情報の把握に努めるとともに、お客様相談センターを設けて、いただいた声を「もっといいクルマ・サービス」につなげる活動に取り組んでいます。

## お客様相談窓口

トヨタブランドの「お客様相談センター」およびレクサスブランドの「レクサスインフォメーションデスク」「レクサスオーナーズデスク」は、365日お問い合わせ、ご相談を受け付けており、お客様に常に満足いただくための体制を整えています。
「お客様第一」の原点に立った迅速・的確・親身な応対を基本に、お客様からのお問い合わせ、ご相談にご回答するとともに、ご指摘については販売店とも連携しながら対応に当たっています。
また、販売店における「お客様第一」の応対をサポートするため、販売店営業スタッフの相談窓口「営業スタッフサポートデスク」も設置しています。
さらに、お電話をいただいたお客様に自動音声による電話応対アンケートを実施し、日々の改善につなげています。

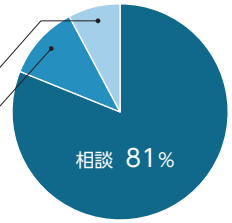



**2019年度 お客様相談窓口実績**

入電件数 28.6 万件（日本）

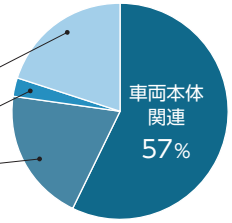
入電内容の内訳

| | |
|---|---|
| ご意見・ご指摘 | 8% |
| 営業スタッフサポート | 11% |
| 相談 | 81% |



相談内容の内訳

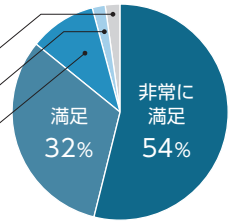
| | |
|---|---|
| その他（納期など） | 20% |
| カタログ請求 | 3% |
| ナビ・オーディオ | 20% |
| 車両本体関連 | 57% |



**顧客満足度調査の事例：2019年度 レクサスオーナーズデスクに寄せられたオーナーの声（回答数557人）**

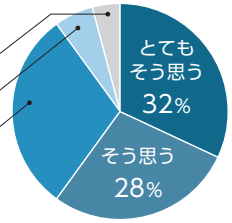
問い合わせ対応への全体的な満足度

| | |
|---|---|
| 非常に不満 | 2% |
| 不満 | 2% |
| 普通 | 10% |
| 満足 | 32% |
| 非常に満足 | 54% |



問い合わせ内容に加え、さらに役立つ情報が案内されたと思うか

| | |
|---|---|
| その他 | 4% |
| そう思わない | 6% |
| 普通 | 30% |
| そう思う | 28% |
| とてもそう思う | 32% |



## 世界各国・各地域からのお客様の声

トヨタでは、「お客様第一」の考え方を世界中で実践するため、日本国内だけでなく、米国、欧州、アジアをはじめとする世界各国のディストリビューターがお客様相談窓口を設け、日々お客様の声と向き合っています。

### トヨタにお寄せいただいたお客様の声

#### [お褒めの声]

**日本**

これからも私たち家族にぴったりのエスティマに
乗り続けようと思っていた矢先に「生産終了」の記事を見つけたときは、
残念でなりませんでした。
エスティマハイブリッドに乗って3年。
**実家の父母の介護を任され、**
**土日の病院や施設通いに車いすも乗せることもあり、**
**老人の乗り降りに荷物置き場にと、**
**エスティマはよくよく力を貸してくれてます。**
決まってしまった以上仕方ないと思いますが、
数年後にはぜひ再開してほしいです。
クラウンやカローラのように「永遠のエスティマ」として
名前を残して欲しいです。

**ベルギー**

1998年9月、私は初めてのマイカーとしてトヨタカローラを
購入しました。あれから22年、走行距離は31万4,398kmになりますが、
もうすぐこの車を手放す予定です。
そこで、私はこの車との人生を振り返ってみました。初めて長距離運転をして
出かけたのは夫と、夫の故郷であるクロアチアに行ったときです。ベルギー
からクロアチアまでは片道約1,200kmの道のりでした。
2人の姉妹を出産したときも、このクルマで家に帰りました。
毎年、毎年、この車で親戚の家を訪れました。
**家族の歴史の中で、重要な存在であることに**
**変わりはありませんでした。**
**私の人生において、**
**いつも素晴らしい瞬間を共にしてきました。**
最後にこの車の伝記のようなものを作ってみようと思っています。
ありがとうございました。

#### [相談・ご指摘の声]

**日本**

**「スマートキーが電池切れで**
**エンジンかからない！」**
**「タイヤがパンクした！ どうすればいい？」**

**対応**

**[改善に向けた取り組み]**

トヨタ公式ホームページ「よくあるご質問ページ」にQ&Aを掲載し、お客様の「知りたい」をウエブ情報でサポートしています。
また、お客様が疑問に思ったことをいつでもどこでも検索して解決できるよう、クルマやナビ、サービスといったよくお問い合わせいただく内容を掲載し、充実を図っています。文字だけでは伝わりづらい内容は、動画やイラストを用い、詳しく説明しています。

お問い合わせ・よくあるご質問

## 社内啓発活動

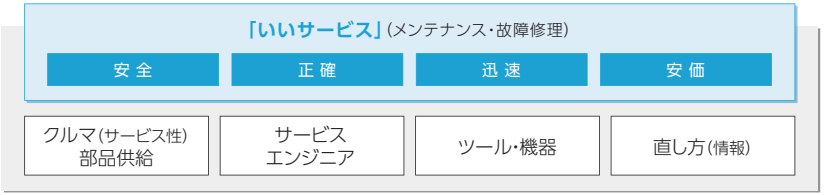
トヨタは国が定めた「消費者月間」に合わせて毎年5月を「お客様月間」とし、「お客様第一」の意識の浸透に向けたさまざまな活動に取り組んでいます。「お客様の声展示会」は、国内だけでなく世界中のお客様の声や、お客様目線での取り組み事例を紹介。従業員一人ひとりが「お客様の声」に耳を傾ける大切さを再認識する場となっています。
従業員への教育としては、コールセンターである「お客様相談センター」を見学・体感する「お客様の声体験研修」を実施。また、お客様からの旬な声をまとめた「お客様の声かわら版」を社内イントラネットに公開し、全従業員にお客様の関心事について気付きを与えています。
さらに内閣総理大臣および経済産業大臣事業認定資格である「消費生活アドバイザー」資格の取得を積極的に推進しており、有資格者からなる「トヨタ消費生活アドバイザーの会」では、お客様目線での施設評価・車両評価などを行っています。

## アフターサービスの取り組み

より多くのお客様に笑顔になっていただくために、「いいクルマ」づくりと「いいサービス」を両立させることが不可欠です。クルマをお使いいただいている間には、定期点検・車検、故障や事故による修理などが発生しますが、その際に、お客様に安全・安心・快適を提供し、トヨタやレクサスのブランドを支え続けるのがアフターサービスです。
最近は、クルマの使用年数の長期化が見られます。こうしたことから、アフターサービスの役割はますます大きくなっています。お客様に笑顔でクルマをお使いいただくために、「3S精神（正確＋親切＝信頼）」の下、「もっといいサービス」の提供に取り組んでいます。

「いいサービス」とは、メンテナンスや故障した際の修理を「安全・正確・迅速・安価」に提供できることであり、それを実現するために、すぐに直せるクルマのサービス性や補給部品の入手性の向上、サービスエンジニアの育成などに取り組んでいます。
「アフターサービスはクルマの開発段階から始まる」という考えの下、サービス性もクルマの性能の一つと捉え、市場の声や修理実態をもとに作成されたサービス性の改善方針を車両開発に織り込んでいます。
修理などをより早く進めるために、世界各国で必要とされる部品を必要なときに供給する体制を確立し、販売店の現場にもトヨタ生産方式の考え方を応用することで、部品在庫や点検作業の効率化などを実現しています。

**「いいサービス」とそれを支える要素**




サービス作業をサポートするツールに関しては、故障の原因を特定するための診断（ダイアグ）コードの設定数を大幅に増やしています。これは、車載コンピューターが自己診断し、故障を検知すると故障部品を特定するダイアグコードを販売店へ発信するもので、どの部品が故障しているかを素早く特定できます。また、作業オペレーションの改革として、多頻度作業の削減もしくは自動化により、効率向上を図っています。
直し方に関しては、サービス、技術、販売など各部門が連携を取り、「直しやすいクルマづくり」や「知りたいことがすぐ分かる、手早く迷わずに修理ができる修理情報の提供」などの取り組みを展開しています。
現在、国内外で約18万人のスタッフがアフターサービスに関わっており、各地域に教育システム・教育施設を設置するとともに、岐阜県の「多治見サービスセンター」をその核として、世界のサービススタッフの知識・技術の向上に取り組んでいます。

### 安心してクルマをお使いいただくための取り組み

お客様に安全で快適にドライブをお楽しみいただくため、取扱説明書を作成し、最新モデルの情報をホームページに掲載しています。
また、代理店や販売店向けの商品情報提供ツールやホームページなどを活用し、誤使用によるリスクを正確にお伝えすることに取り組んでいます。

取扱説明書検索画面

### トヨタ自動車販売店協会との取り組み

お客様に直接サービスを提供している販売店との、「もっといいクルマ」「もっといいサービス」に向けた連携を進めています。
国内では、トヨタ自動車販売店協会とアフターサービスのための専門部会で議論を進めています。1977年以来継続して「技術専門部会」を開催し、お客様目線での品質課題、サービス性を検討。1990年からは、販売店のサービス現場での諸課題を検討する「サービス研究会」を実施するなどして、それぞれ改善に役立てています。

# 社会貢献活動

2020年12月更新

関連するSDGs

## 基本的な考え方

いま、世界では環境問題や感染症の拡大といった、地球規模で対応すべき課題が深刻さを増し、地球社会の一員としての、企業の生き方そのものが問われている時代といえます。
トヨタの社会貢献活動もまた、“未来にどうありたいか”という視点で具体的な行動を起こすときにきています。取り組むべき分野を、SDGs実現に向けて「共生社会」「人財育成*」「地域共創」、トヨタが目指す「Mobility for All」とし、誰もが豊かな心で、力強く生きていける地球社会の構築を目指します。各分野の課題には、「自分事」として「現地現物」で取り組み、自らの力だけで解決できない課題には、未来への志を同じくするパートナーと共に臨みます。
トヨタの創業の原点は、人々の幸せを創造すること。社会貢献を通じて、これからも自分以外の誰かの幸せのために企業活動を推進します。
また、諸活動が円滑に機能するよう、社会貢献活動の専門部署である「社会貢献推進部」が中心となり、米国・欧州・アジア・中国の各地域統括会社と綿密な連携を図りながら活動を推進しています。取り組みの考え方・方向性については、サステナビリティ会議に報告・審議しています。

＊ 人財育成：「人」は一人ひとりが多様で、かけがえのない力を持った存在であると捉え、その力を育むことを意図しています。

### SDGs実現に向けたトヨタの取り組み分野

共生社会

自然も人間も多様性が
活かされる社会を創る

人財育成

未来のために、人としての豊かさ、
生きる力を育む

地域共創

地域に寄り添い、
より良い地域を創る

MOBILITY FOR ALL

全ての人に自由で安全な移動を提供する

### 社会貢献活動の基本理念（1995年制定）

**目的**
トヨタ自動車株式会社と関連子会社（以下トヨタ）は、豊かな社会の実現と、その持続的発展のため、積極的に社会貢献活動を推進します

**取り組み姿勢**
トヨタは、社会の幅広い層と力を合わせ、持てる資源を有効に活用しながら、次の世代を担う人材の育成と社会的課題の解決に向けた社会貢献活動に取り組みます

**社員の参加**
トヨタは、社員が一市民として主体的に行う社会貢献活動を支援します

**情報開示**
トヨタは、社会貢献活動の成果を開示し、広く社会と共有し、社会の発展に寄与することを目指します

**グローバル展開**
トヨタは、社会貢献活動基本理念をグローバルに共有し、各国・各地域の実情に合わせた社会貢献活動を展開します

**推進体制**

取締役会

サステナビリティ会議

## 社会貢献活動

［関連推進部署］
- 環境部
  〈環境分野の助成・教育活動〉
- 総務部
  〈地域渉外対応・日本自動車工業会関係〉

［社会貢献推進部］
- 社会貢献自主プログラム活動（共生社会、人財育成、地域共創）
- 従業員ボランティア活動の推進（トヨタボランティアセンター）
- NPO、NGOなどへの活動支援（寄付・協賛など）
- 自動車文化・企業文化の理解活動

［各地域統括会社］

| | |
|---|---|
| 米国 | TMNAが関連事業体と連携し、現地ニーズに応じた活動を推進 |
| 欧州 | TMEにて汎欧州プロジェクトを実施するとともに、各国事業体で現地ニーズに応じた活動を推進 |
| アジア | TDEM,TMAPを事務局に、各国事業体が参加する社会貢献会議で活動の横展開や方向性を検討 |
| 中国 | TMCIが関連事業体と連携し、現地ニーズに応じた活動を推進 |

［関連法人］
- トヨタグループ各社
- トヨタ販売店
- トヨタ財団
- 豊田工業大学
- トヨタ・モビリティ基金

［関連施設］

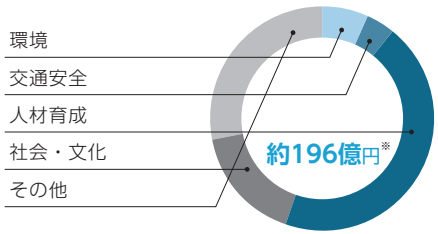
【環境】
- トヨタの森
- トヨタ白川郷自然學校
- トヨタ三重宮川山林

【交通安全】
- トヨタ交通安全センター モビリタ

【文化施設】
- トヨタ博物館
- トヨタ産業技術記念館
- 豊田佐吉記念館
- トヨタ鞍ヶ池記念館
- トヨタ会館
- MEGA WEB

サステナビリティ推進体制 P5

### 2019年度 社会貢献活動費

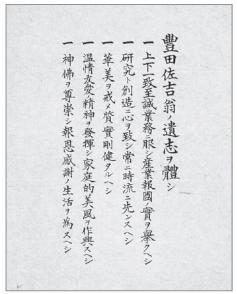



※トヨタ自動車単体と主要子会社の連結ベース。海外事業体の実績は2019年度平均為替レートで円換算

### Column 人々の幸福を願う豊田佐吉の「想い」を原点とするトヨタの社会貢献活動

トヨタの社会貢献活動の原点は、トヨタ創業者 豊田喜一郎の父、豊田佐吉にさかのぼります。1925年、佐吉は「人々の生活を豊かにする発明を支援したい」との想いから、画期的な「蓄電装置」の発明を促すため、帝国発明協会に当時の金額で百万円の寄付を約束しました。佐吉が願ったような蓄電装置の発明は大変困難であり、いまも完成していませんが、その後の車載用蓄電池の進歩は、産業や人々の暮らしに大きな影響を与えました。こうした人々の幸福を願う佐吉の想いが、トヨタの「社会貢献活動」の原点となり、佐吉の死後、自動車産業を興した喜一郎らにより「産業報国」「報恩感謝」という言葉で受け継がれ、その後「豊田綱領」に織り込まれ、現在も脈々と受け継がれています。

豊田 佐吉


豊田綱領

社会貢献活動の詳細
「トヨタの社会貢献活動」レポート

# 人権の尊重

関連するSDGs

## 基本的な考え方

トヨタは、国内外・国際的な法令なら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っています。
また、持続可能な発展のために、すべ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・発展に努めています。

### 労使関係に不可欠な基盤としての人権

トヨタは、トヨタおよびサプライチェーンを含むすべての従業員の基本的人権を尊重します。トヨタでは従業員の誰もが、自分自身や会社、社会をより良くするための無限の能力を持っているという信念の下、「人間性尊重」経営を実践しています。そして従業員一人ひとりによる成果の積み重ねが会社に発展をもたらし、ひいては労働条件や職場環境を改善し、それにより従業員が会社を信頼し、さらなる発展へとつなげていくという考えを共有しています。
トヨタは、従業員一人ひとりが多様な価値観を受け入れ、能力を発揮できる安全で健康的な職場環境づくりに貢献することが、会社の発展に必要な生産性向上につながると信じています。差別や危険、健康への懸念がある職場環境での就労は、人権の侵害であるのみならず、従業員の十分な能力発揮を阻害するものと考えています。人生のかけがえのない大切な時間をトヨタと共有しているすべての従業員が、より大きな活躍ができるような好ましい労働条件と環境づくりを目指します。
また、お客様にご満足いただける商品やサービスを提供するためには、ステークホルダーの皆様のご助力、ご協力が欠かせません。これまでも多くの方々に支えられてクルマづくりを続けてきました。今後も従業員と手を取り合ってすべてのステークホルダーの皆様を尊重し、モビリティカンパニーとして引き続き社会に貢献したいと考えています。
お客様のニーズ、クルマの概念そのものが変わりつつあるいま、トヨタは自動車会社からモビリティカンパニー、つまり、人々の移動に関わるあらゆるサービスを提供する会社へと変革を進めています。新たな競争相手や事業領域の変革に臨むに当たり、トヨタは「人間性尊重」経営の理念の下、従業員一人ひとりが自ら知恵を絞り、全力で取り組むことで、絶え間なく大きく変化するこの環境を生き抜こうとしています。ステークホルダーの皆様の期待に応えるためにも、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」や世界人権宣言をはじめとする国際規範に学び、人権にまつわる問題に取り組んでいきます。なお、取り組みの方向性・進捗についてはサステナビリティ会議にて報告・審議をしています。

サステナビリティ推進体制 P5

北米トヨタの従業員

## 優先的に取り組むテーマの特定

2021年3月更新

トヨタは、社内方針および理念、ならびに「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、デューデリジェンス活動を実施しています。トヨタの優先取り組み課題を特定するに当たり、世の中の人権課題について、モニタリング活動を実施しています。
「現代奴隷」については、社会的な関心の高まりにより、各国での移民労働者の権利の保護を目指す法律の制定や児童労働の防止に向けた動きがあります。これらの動向については、全日本金属産業労働組合協議会、ShareAction（Workforce Disclosure Initiativeへの参加）、Business for Social Responsibility（BSR）人権ワーキンググループ、Global Alliance for Sustainable Supply Chain（ASSC）、国際経営者団体連盟（IOE）、国際労働機関（ILO）と対話を行いながら情報収集を進めています。このような活動を通じた学びとトヨタの事業環境の見通しから、「移民労働」と「責任あるコバルト調達」を2019年度の優先的に取り組む課題としました。（「移民労働」への取り組みについては、別紙「人権デューデリジェンスへの取組みに関する詳細」参照）
トヨタのすべての業務およびサプライチェーンにおいて法令遵守を徹底しながら、ステークホルダーと連携して社会の期待を把握し、その期待に応えていきます。

人権デューデリジェンスへの取組みに関する詳細

## 移民労働

トヨタは、移民労働者が、搾取や強制労働を受ける立場に陥りやすいと認識しています。また、事業の性質上、トヨタおよびサプライチェーンにおいても強制労働が起こり得るリスクがあることも認識しています。
トヨタは、デューデリジェンス活動の一環として、NGOと協力し、国内外事業体およびサプライヤーにおいても、移民労働者に適正な労働条件を保証するよう取り組んでいます。具体的には、高額な手数料を請求する斡旋業者による搾取をなくし、移民労働者に対し、移動の自由、公正な待遇、適正な雇用契約を保証するためのガイドラインの策定などを行いました。（別紙「人権デューデリジェンスへの取組みに関する詳細」参照）
また、ASSCと提携し、「ASSC東京宣言2020」の策定にも参画しました。
「ASSC東京宣言2020」は、移民労働者が雇用されたときから外国で就業している間、そして母国へ安全に帰国するまで、その権利を強化、尊重するために作成された13の宣言です。「ASSC東京宣言2020」は、国際移住機関（IOM）および国際労働機関（ILO）により国際的な規範とされている「ダッカ原則」に準拠して策定されました。

人権デューデリジェンスへの取組みに関する詳細　ASSC東京宣言2020

### グローバル各拠点における移民労働に関するリスク評価

トヨタは、移民労働に関する最新の傾向をつかみ、ステークホルダーの期待を踏まえながらリスク評価を行っています。包括的な調査を実施するためのタスクフォースを立ち上げ、トヨタの国内外の子会社における現状を把握しました。
具体的には、移民労働者※の人数、どの国から移住してきたのか、間接雇用者の比率、採用または帰国の過程で考えられる問題点（例：派遣手数料の請求、パスポートや身分証明書の取り上げ、母国への帰国の禁止など）を調査しました。調査の結果、子会社において移民労働者に対する権利侵害は起こっていないことを確認しました。

※ この調査では、就労を目的に在留資格（非永住）を得ている外国籍の非正規労働者（他企業／他国からの出向者を除く派遣社員、契約社員、有期雇用、臨時雇いなど）を指します。

**トヨタの国内外子会社における移民労働者数（地域別）**

| 地域 | 移民労働者（人） |
|---|---|
| 日本 | 600 |
| アジア | 460 |
| 欧州 | 420 |
| 北米 | 57 |
| 南アフリカ | 5 |
| 中南米 | 0 |
| オセアニア | 0 |
| 中国 | 0 |

次に、移民労働者の数は、日本全体およびトヨタの国内関連会社においても大幅に増加していることから、国内のトヨタグループ各社とその主要一次サプライヤーおよびトヨタの直接の主要一次サプライヤー（調達総額の9割を占める上位276社）を対象とし、借金による強制労働のリスクが高い外国人技能実習生*に絞って調査することにしました。

＊ 外国人技能実習生：技能研修のために日本に派遣された外国人労働者。約146の職種が対象で、実習生は、帰国後に母国での業務に役立つ技能を身に付けるため、さまざまな産業に派遣される。

**外国人技能実習生の実態（日本）**

| | 調査した会社数 | 技能実習生受入会社数 | 技能実習生の人数 |
|---|---|---|---|
| トヨタグループ各社とその主要一次サプライヤー | 119 | 83 | 2,800 |
| トヨタの主要一次サプライヤー | 276 | 124 | 6,300 |
| 計 | 395 | 207 | 9,100 |

社外のステークホルダーとの対話を通して、送り出し国の仲介業者および日本の監理団体を経由して移民労働者を受け入れている場合には、その送り出し国の仲介業者および日本の監理団体が、移民労働者に法外な派遣手数料を請求して彼らに借金を抱えさせ、強制労働をさせているかもしれないというリスクがあることがわかりました。
調査により、トヨタの主要一次サプライヤーの22社が自社の関連会社から実習生を受け入れ、102社が送り出し国の仲介業者および日本の監理団体を経由して実習生を受け入れていることが確認できました。さらに詳しい調査により、技能実習生の派遣国は、中国とベトナム、ラオス、タイ、インドネシアなどの東南アジア諸国が過半数を占めていることも分かりました。
このような状況を踏まえ、技能実習生の受け入れにともない起こり得る人権侵害を抑制するため、以下を推進します。

- 強制労働の原因となり得る、移民労働者への法外な手数料請求に対する是正措置
- サプライヤーと密に協力して、移民労働者の人権侵害を防ぐ好事例の共有
- NGOと連携し、サプライヤーの移民労働者斡旋業者に対するデューデリジェンス活動を支援

## 責任あるコバルト調達

トヨタは、児童労働の温床とされている小規模採掘業者からのコバルト調達について、懸念があることを理解しています。トヨタの事業およびサプライチェーンにおいて、児童労働などの問題のないクリーンなコバルトのみを調達することを目指しています。

責任あるコバルト調達 P28

## 結社の自由

「トヨタの人間性尊重」経営では、個々人の能力・考える力や創造力を尊重し、最大限に生かすことを目指しています。そのためには、従業員全員が会社の経営状況、取り巻く環境、経営課題について共通認識を持つことが必要であり、従業員との徹底した対話を重視しています。また、世界人権宣言に基づき、「従業員が自由に結社する権利」および「結社を強制されない権利」を、事業活動を行う国の法令に基づいて尊重しています。
トヨタは、労働組合の有無にかかわらず、あらゆる機会を利用して従業員との徹底した対話を実践し、健全な労使関係づくりに取り組んできました。従業員またはその正当な代表との対話と協議も、こうした労使関係に包括されるものと考えています。
さらに、従業員との対話の状況や、結社の自由に関する課題を把握するため、定期的に各子会社に質問票を送付・回収し、その結果に基づき、必要に応じて方針や活動の改善を依頼しています。重点的に取り組みが必要な事業体にはトヨタ自動車から訪問し、方針や活動の見直し、結社の自由に関するトヨタの方針および法令遵守に関する従業員へのコミュニケーションや研修の強化に当該事業体と共に取り組んでいます。
またサプライチェーンにおいても、結社の自由を尊重しています。2019～2020年のグローバルデューデリジェンス活動では、サプライチェーンにおいて不当労働行為になりかねない案件を調査し、是正を働きかけました。

**組合組織化比率**

| | |
|---|---|
| 組合組織がある拠点の国（工場立地国・地域のみ） | 91%（20/22カ国） |

SASB TR-AU-310a.1

組合組織のある国内外子会社での労働協約の整備に加え、トヨタには基本的な労使関係の考え方に合意するグローバルな枠組みとして「労使宣言」があり、日本（1962年）、タイ（1993年）、インドネシア（2004年）、ブラジル（2015年）で調印されています。

## 不安定雇用

非正規労働者は臨時雇い、契約社員、派遣社員などと表現され、不確かな雇用期間、低賃金、福利厚生レベルといった雇用に関するさまざまな不確実性と不安定性を特徴とします。私たちの事業は、トヨタの価値観に対する深い理解と、高い能力の両者を兼ね備えた人材を必要としていますが、こうした人材の育成には長い期間を要するため、外部環境が厳しいときでもトヨタでは可能な限り、雇用の安定化に努めています。一方で、新製品や季節的な要因により需要が大きな影響を受ける自動車産業で事業を営むトヨタにとって、こうした変動に対応するには、一定規模の、直接的あるいは間接的に一定期間雇用される人材も必要不可欠です。
このためトヨタの各事業体では各地域の労働法と慣習に基づき非正規の雇用も実施しており、不適切な労働条件や雇用とならないように取り組みを進めています。
まず、各国事業体の従業員構成を確認し、非正規の雇用関係について、優先的に調査が必要な事業体を特定しています。特定された事業体へはトヨタ自動車が現地訪問を実施し、その必要性が判明した場合には配置転換や契約期間に関する就業規則の見直しなどの是正を実施しています。また、トヨタ自動車でも期間従業員の労働条件を見直し、改善しています。

## サプライチェーン・デューデリジェンス

クルマは約3万点の部品から構成され、サプライチェーンは大変広く、深いことから、サプライチェーン上の人権への負の影響の防止は優先して取り組むべきテーマであると認識しています。そこで特に規模が大きく、代替の難しいサプライヤーをメンバーとするワークショップを立ち上げ、留意すべき事象や問題解決事例を共有しています。
トヨタでは労使相互信頼・相互責任の精神にのっとり、サプライヤーと共に、持続可能な社会の発展と地球の持続可能性に貢献し、さまざまな国・地域で法令を遵守するとともに人権を尊重し、地域社会と国際社会に貢献する活動を行うことを目指します。

## 新型コロナウイルス対策に関する会社から従業員への情報共有

新型コロナウイルス関連の最新情報については、職場の上司およびイントラネットを通じて従業員への周知を図っています。社内発生時の対応や予防に関する対応は随時更新されており、2020年2～9月の間にこれらの情報をまとめた社内報が15報発信されています。
社内報には下記内容が含まれています。

- マスク着用、手洗い、うがい
- ソーシャルディスタンス
- 感染の疑いのある従業員に対する指示（健康チェックシートの活用）
- 職場の消毒

その中で、グローバルトヨタの全従業員に向けた、豊田社長の新型コロナウイルスに関するビデオメッセージも配信しています。

感染症への対応 P57
トヨタイムズ
新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応について

## コロナ禍における労働組合との協力

トヨタは、トヨタ自動車労働組合とも協力し、組合員へ現在実施されている新型コロナウイルス対策について周知を図り続けています。 一方で、労働組合に寄せられた新型コロナウイルスに対する従業員の不安や意見に耳を傾け、さらなる対策を講じています。 また海外の各事業体に対しても同様に、労働組合と協力して、組合員の不安や意見に耳を傾け、安全衛生対策を組合員へ徹底するように推奨しています。
また、会社と労働組合の間では以下の話し合いの場を設けています。

- 職場懇談会（月１回）
- 支部懇談会（四半期に１回）
- 労使拡大懇談会（２カ月ごと）
- 労使専門委員会（週１回）

米国トヨタでは、新型コロナウイルス感染拡大後も業務を続けることに、すべての従業員が合意しています。さらに、組合を組織化している地域では、組合代表との対話を重ねています。業務の継続に当たり、Teamsters、Longshoremenの両労働組合と経営陣は、密に連携し、検温、検査、ソーシャルディスタンス、マスク着用などの対策により、安全な職場環境の確保に努めています。また、労働組合に加盟していない職場でも、同様の対策が実施されています。
またコロナ禍にも関わらず、労働組合の支援により多数の労務問題が順調に解決し、Teamstersとの2020年の労使協定の一つについても、交渉が円滑に進みました。

## 人権に関わる教育

従業員やサプライヤーを対象に、人権問題と同様、差別の禁止や開かれた誠実な対話に関わる教育を実施しています。トヨタ自動車と海外事業体の両方で、グループ会社や一次サプライヤーと連携して研修を実施しています。研修の受講対象者には、サプライヤー幹部、各国事業体へ赴任予定のトヨタ自動車管理職、各国事業体の調達機能に赴任する担当者が含まれます。

研修に集まった受講対象者

### サプライヤー幹部向け労務管理研修

サプライヤー向けの労務管理研修は、主要なサプライヤーの日本本社幹部が海外仕入先へ赴任する際の準備として、年に10回程度開催しています。研修では、良好な労使関係構築の好事例、過去に起きた労働争議、労使交渉、そして最新の人権関連動向や国際規範、規制など、さまざまな領域をカバーしています。

ケーススタディ、
グループディスカッション

ロールプレイ

### 人事機能赴任前研修

赴任先での新しい役割や各国の労働状況、異文化を理解するため、各国の事業体の人事機能に赴任するトヨタ自動車の従業員は全員、本研修を受講します。研修には、労使関係や人権に関する講義が含まれます。

### 調達機能赴任前研修

赴任先での日常の調達業務を支援するため、各国事業体の調達機能に赴任するトヨタ自動車の従業員は全員、本研修を受講します。研修では、人権関連を含む、現地サプライヤーで健全な労使関係を築くための講義が行われます。

## 責任ある鉱物調達への取り組み SASB TR-AU-440a.1

製造に欠かせない鉱物の調達において、コンゴ民主共和国および周辺国で採掘される鉱物が武装勢力の資金源となる懸念に加え、児童労働および強制労働、劣悪な労働環境下での採掘を含む人権侵害など、鉱物調達において懸念されるリスクが広がっています。
トヨタは、自社製品に含まれる紛争鉱物（金、スズ、タンタル、タングステン）の調査および開示が義務化された米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）への対応に加えて、児童労働などの人権侵害が懸念されるコバルトの調達に関する調査を実施しています。

## 責任ある鉱物調達に関するトヨタの方針 2020年4月更新

トヨタは、サプライヤーへのサステナビリティ活動に関する要請事項を取りまとめた「仕入先CSRガイドライン」に基づき、「責任ある資源・原材料の調達」活動をお願いしてきました。
さらに、昨今の鉱物調達における懸念の広がりに対して、「責任ある鉱物調達への対応方針」を定め、当該方針に基づき対応を進めています。

仕入先CSRガイドライン

**責任ある鉱物調達への対応方針**

私たち（トヨタ自動車株式会社およびその子会社）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。

## 紛争鉱物の使用状況の把握 2020年7月更新

2013年以降、トヨタは紛争鉱物の使用状況について、グローバルなサプライチェーンをさかのぼり調査を実施しています。2019年も自動車やマリンなどの事業を対象に、「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンスガイダンス」で定められた基準に従って調査を実施しました。
調査に当たっては、サプライヤー向けに調査帳票の記入マニュアルや調査結果を集計するためのツール作成、JAPIA＊1およびJEITA＊2が共催する説明会へのサポートなどを行いました。
未提出のサプライヤーに対しては確認を行い、最終的には数千社以上からの回答を得ました。
回答不備が含まれる場合は再提出を依頼するなど、より実効性のある活動としています。
業界連携の取り組みも国内外で進めています。
米国の事業体TMNAにおいては、RMI＊3と協力し、コンフリクトフリー・ソーシング・ワーキンググループ活動やAIAG＊4のコンゴ産紛争鉱物ワーキンググループ活動に取り組んでいます。具体的には、RMIのGlobal Smelter Engagement Teams Working Group（TMNA：チームリーダー）にて2019年も継続して、製錬業者の素性確認などを行いました。
このような業界連携の取り組みによって、製錬業者のコンフリクトフリー認証に関する理解が進み、2019年11月時点では、世界で267社の製錬業者がコンフリクトフリー認証を取得しており、そのうち、265社がトヨタの2019年調査の結果に含まれています。
2019年1～12月の調査結果およびトヨタの取り組みについては、Form SDおよび紛争鉱物報告書に取りまとめ、米国証券取引委員会に2020年5月29日に提出しました。

＊1 JAPIA（Japan Auto Parts Industries Association）：日本自動車部品工業会（http://www.japia.or.jp/）
＊2 JEITA（Japan Electronics and Information Technology Industries Association）：電子情報技術産業協会（http://www.jeita.or.jp/）
＊3 RMI（Responsible Minerals Initiative）：紛争鉱物問題に取り組む米国の組織（http://www.responsiblemineralsinitiative.org/）
＊4 AIAG（Automotive Industry Action Group）：米国の自動車業界の行動規範を定める団体（https://www.aiag.org/）

紛争鉱物報告書

## 責任あるコバルト調達 2020年4月更新

自動車の電動化に必要となる電池などで使用するコバルトは、トヨタにとって重要な鉱物資源です。一方、これらの鉱物採掘を巡っては、児童労働をはじめとした人権侵害の懸念があることを認識しています。
トヨタは、「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンスガイダンス」に基づいて、「責任ある鉱物調達への対応方針」を定め、サプライチェーンの透明化を図るための調査を実施するなど、責任ある鉱物の調達を推進しています。
また、米国子会社においては、RMI Cobalt Working Groupの活動を通じ、精錬業者に対して認証取得などの働きかけを行っています。
さらに、RMIが提供する調査票（CRT＊）を用いて、サプライチェーンの把握および精錬業者の特定を進めています。2020年3月時点で、コバルトを使用する主要な部品である電池に関するサプライチェーンの把握を進めており、複数の製錬業者についても特定しています。
今後も継続して精錬業者の素性調査を実施し、児童労働をはじめとした人権問題などのリスクの特定と評価を進めます。調査の結果、懸念すべきリスクが特定された場合は、適切なリスク軽減措置を構築していきます。

＊ CRT（Cobalt Reporting Template）：コバルト調査帳票

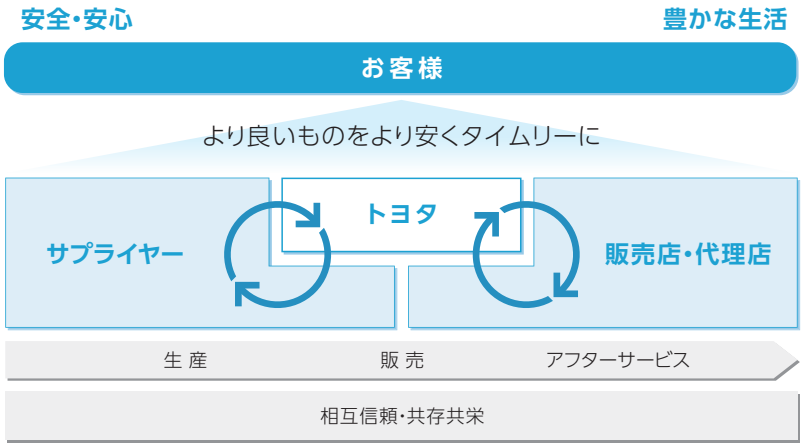
# ビジネスパートナー

2020年12月更新

関連するSDGs

## 基本的な考え方

「クルマづくり、モノづくりを通じた社会への貢献」「お客様第一」を達成するためには、ビジネスパートナー（サプライヤーや販売店などの取引先）と理念を共有し、さまざまな活動に一丸となって取り組むことが不可欠です。
トヨタはオープンでフェアな企業活動を推進し、サステナビリティに対する取り組みを着実に推進すると同時に、安全・安心をはじめとする品質向上のために、ビジネスパートナーとの一体化を通じて、高いレベルのお客様満足度の実現に取り組みます。




## サプライチェーン

トヨタは創業以来、サプライヤーと一体となってモノづくりを追求してきました。そのなかで「相互信頼に基づく相互繁栄」の精神の下、「調達の基本方針」をグローバルに展開し、新たなパートナーとの関係も含め、緊密な関係を大切にしながら、共にお客様第一の活動を推進しています。
近年、サプライチェーンを含めた企業の社会的責任への関心が高まっていることに対応していく必要性もあり、サプライヤーとの対話の機会を設けて共有しています。
取り引きに当たっては、法の遵守、人権の尊重、地域および地球環境への配慮を明記した契約を締結しています。社内でも、各種セミナーを通じた教育などで、バイヤーも含む全社員の意識向上、啓発を図っています。

**トヨタの調達基本方針**

**1. オープンドアポリシーに基づく公正な競争**
トヨタとの取引を希望される国内外のサプライヤーに対して、国籍、企業規模、取引実績の有無を問わず、オープンで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、原価、技術、納期などの能力に加え、継続的な改善に取り組む経営姿勢・体制、および環境問題などの社会的責任に対する取り組み、などを総合的に勘案しています。

**2. 相互信頼に基づく相互繁栄**
トヨタは、長期的なビジョンの中で、相互繁栄を図ることができる取引関係の確立を目指しています。その基礎となる相互の信頼関係を築くため、サプライヤーとの双方向かつ密接なコミュニケーションの促進を図っています。

**3. 良き企業市民を目指した現地化の推進**
トヨタは、世界各地での車の需要に応えて現地生産を積極的に進めています。現地生産にあたっては、車の生産に必要な部品・資材・型・設備等を、現地のサプライヤーから積極的に調達することにより、地域社会に貢献し、良き企業市民となることを目指しています。

また、トヨタでは、本部長・副本部長をトップとした調達本部が中心となり、人事部門・コンプライアンス部門・環境部門・サステナビリティ推進室などと綿密な連携を図り、活動を推進しています。取り組みの考え方・方向性については、Chief Sustainability Officer・Deputy Chief Sustainability Officer・社外取締役などが出席するサステナビリティ会議に報告・審議、必要に応じ取締役会・経営会議に報告・審議しています。
今後も、サプライヤーと共にコンプライアンスの遵守、人権尊重、環境負荷の低減などに取り組み、社会・地球の持続可能な発展に貢献します。

サステナビリティ推進体制 P5

## トヨタのサプライチェーン

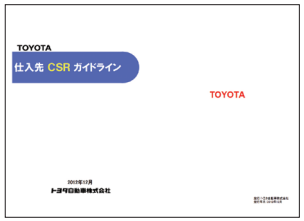
トヨタが直接取り引きしている1次サプライヤーの数は、グローバルで、部品サプライヤーで3,605社、部品以外のサプライヤーを加えると9,849社になります。

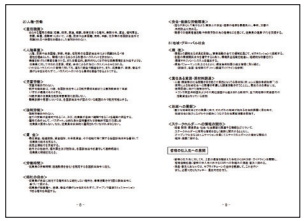
**1次サプライヤー**

| | | 部品 | 設備・物流他 | 合計 |
|---|---|---|---|---|
| グローバル | | 3,605 | 6,244 | 9,849 |
| | 日本 | 455 | 897 | 1,352 |
| | 海外 | 3,150 | 5,347 | 8,497 |

## 仕入先CSRガイドライン

トヨタでは、サプライヤーと共に連携して取り組む「仕入先CSRガイドライン」を策定しています。これをサプライヤーと共有しつつ、本ガイドラインに基づいて自ら実践していただくことをお願いしています。2012年には、サプライチェーンに対する人権対応（モニタリング・是正対応の強化／コンフリクト・ミネラル問題への対応）をより明確にするため改定版を策定し、一層の取り組みの充実・強化をお願いしています。
また、調達方針およびガイドラインについては、1次サプライヤー各社に2次以降の取引先にも展開していただくことを「仕入先CSRガイドライン」に明記し、1次サプライヤーに働きかけ、サプライチェーン全体にガイドラインが浸透し実践されるように努めています。
なお、本ガイドラインは、海外事業体の調達部門を通じて、海外で取り引きのあるサプライヤーにも展開するなどグローバルで共有しています。



仕入先CSRガイドライン

**遵守・実践するための取り組み**
ガイドラインの浸透・実践のため、すべてのサプライヤーを対象に、定期的に自主点検シートを活用した取り組み状況の確認をお願いしています。
2020年は、日本の発注金額9割以上を占める主要な1次サプライヤー約350社に、自主点検に基づく結果を提出いただき、取り組み状況の確認に努めています。また、外部から問題の指摘があった場合には事実確認の上、もし事実が判明した場合には、当該サプライヤーに改善をお願いし、その実行に関してコミュニケーションを図り、問題防止に取り組んでいます。さらに同様の問題が他のサプライヤーでも起こらないようにするため、あらためて注意喚起し、徹底をお願いしています。例えば、2020年は、コロナ渦における帰国困難な外国人技能実習生への対応について、改善に取り組みました。
なお、ガイドラインに反する事象が発覚し、お願いしても改善が見られない場合には、取り引き関係の見直しもあり得ることを前提としています。
また、1次サプライヤーには2次サプライヤーに対して同様に取り組んでいただくよう、働きかけています。

## 推進活動

トヨタは、調達部門配属時に、サステナビリティに関する研修を実施しています。また、海外の調達部門へ赴任する前には、人事部門による労務管理研修を受講します。この海外赴任前研修は、サプライヤーも対象としており、海外でトヨタおよびサプライヤーの双方が正しい認識で労務管理コミュニケーションができるよう取り組んでいます。
サプライヤーの自社のサステナビリティ推進、およびトヨタ・サプライヤーが一体となったサステナビリティ推進のため、さまざまな取り組みを実施しています。
2020年9月には、トヨタからサプライヤーに向け、ウエブ

での動画配信により下記テーマを中心に情報共有し、注意喚起を促しました。

- 環境改善への取り組み
- 外国人技能実習制度
- サイバーセキュリティ

2次以降のサプライヤーに対しては、1次サプライヤーを通じた展開によりサプライチェーン全体への浸透を図っています。またウエブサイトでは、サプライヤーへのアンケートを実施し、サプライヤーの意見の取り込みに努めています。
サプライヤーは、自主的な活動として「CSR講演会」「CSR研鑽会」「ボランティア活動」に取り組んでいます。
「CSR講演会」は、トヨタの協力会である協豊会・栄豊会が共催で毎年開催しており、各会員会社がサステナビリティの意識、理解向上を図り、サステナビリティ推進に取り組むことを目的に行っています。
2019年度は、講師を招き『目標から始めるビジネス：SDGsで未来の先取りを』と題した講演を実施しました。
「CSR研鑽会」は、サプライヤー間のコミュニケーションを通じて相互啓発を図り、理解向上、取り組み推進を図るサプライヤー独自の自主的な活動です。
海外では、AIAG*のサプライヤーCSR教育プログラムにトヨタも参加し、海外サプライヤーの活動を後押ししています。過年度において、新しい教育ツールとしてAIAGウエブサイトからサプライヤーが研修できるeラーニング「Supplier Responsibility Training Project」の整備にも参画、今後のサプライチェーンでの意識向上への貢献を目指しています。

＊ AIAG (Automotive Industry Action Group)：
米国の自動車業界の行動規範を定める団体 (https://www.aiag.org/)

サプライヤーとの取り組み P18　サプライヤー幹部向け労務管理研修 P27
調達機能赴任前研修 P27

CSR講演会

## 人権デューデリジェンス

社内の人事部門・IR部門・各国事業体や、外部団体などとのコミュニケーションやサプライヤーのガイドライン自主点検結果などの確認により、「どの国でどのようなリスクがあるか」を継続的にモニタリングし、重点的に取り組むべきテーマを特定しています。現在は特に、「日本の外国人技能実習生」「コバルト児童労働」を重点的に予防すべきリスクと考えています。

### 外国人技能実習生に関する取り組み

サプライチェーンにおいて強制労働が起こり得るリスクがあることを認識し、人事部門と共にリスク防止に取り組んでいます。

移民労働 P25

### 責任あるコバルト調達

トヨタは、児童労働の温床とされている小規模採掘業者からのコバルト調達について、懸念があることを理解しています。トヨタの事業およびサプライチェーンにおいて、児童労働などの問題のないクリーンなコバルトのみを調達することを目指しています。

責任あるコバルト調達 P28

## 贈収賄防止

事業活動のグローバル化や社会的要請の高まりを受け、贈収賄防止の徹底のため、「贈収賄防止に関するガイドライン」を策定しています。ビジネスパートナーであるサプライヤーにも周知を図ることで、贈収賄に対する一層の防止体制強化、未然防止に取り組んでいます。

贈収賄ガイドライン

## コンプライアンス違反への対応

トヨタは、日頃よりサプライヤーとの綿密なコミュニケーションを心掛け、サプライヤーでコンプライアンス問題が発生した場合には、迅速な情報提供をお願いしています。また、外部からの問題指摘があった場合には事実確認の上、もし事実が判明した場合には、当該サプライヤーに改善をお願いし、その実行に関してコミュニケーションを図り問題防止に取り組んでいます。なお、贈収賄違反などの重大なコンプライアンス違反が発生し改善いただけない場合には、取り引き関係の見直しもあり得ることを前提としています。

## サプライヤーホットライン

トヨタは、「トヨタ行動指針」および「トヨタの調達基本方針」に基づき、法令・規則を遵守した、公平で公正な行動を心掛けています。万が一、法令・規則・マナーに反するような行動があった場合には、サプライヤーから声を入手できるよう、匿名性を担保した通報窓口を設定しています。

# 販売店

販売店は、トヨタの「お客様第一」の理念が問われる最前線です。トヨタと販売店は、製品・サービスの価値を共有し、固い信頼関係で結ばれたパートナーとして、常にお客様満足の向上を目指して、双方向の緊密なコミュニケーションの下、一体となり取り組みを展開しています。
トヨタは、「1にユーザー、2にディーラー、3にメーカー」の考えの下、販売店をサポートし、お客様の期待に応え、お客様満足度を高めていくことにより、「販売店の発展＝トヨタの発展」が実現すると考えています。

## トヨタ販売店へのサポート

国内トヨタ販売店が加入するトヨタ自動車販売店協会（ト販協）は、販売店各社の自主的な法令遵守活動のサポートツールとして、主だった法令についての解説とそのチェックポイントをまとめた「法令遵守の手引き」をト販協から販売店へ毎年展開しています。
また、トヨタは、ト販協・販売店の活動の支援として、

- 販売店各社の好事例を掲載した「コンプライアンス支援ウエブサイト」の開設
- 法令改正にともなう「法令遵守の手引き」改定のサポート

などを行っています。

### 海外トヨタ販売店の訪問受け入れ

世界中のトヨタ販売店から「日本のトヨタのお客様満足（CS）活動を学びたい」という声を数多くいただいており、毎年、全国各地の販売店で受け入れています。
新車販売のみならず、サービス・保険・U-Car・クレジットなどバリューチェーン全体でCSを高め、トヨタファンになっていただく日本の販売店の活動を現地現物で学び、帰国後に自社店舗での取り組みに生かしています。
文化の違う販売店同士が積極的にコミュニケーションを取り合うため、双方に新しい気付き・学びがあり、互いに研鑽の場となっています。

訪問の様子

## トヨタ原体験プログラム

「トヨタ原体験プログラム」は、「バーチャル時代」の子どもたちに対し、クルマを題材に「五感で感じるリアルな体験の機会」「世界の環境や経済を身近に感じる機会」を提供することで、未来のクルマファンを育成する取り組みです。
地域に根ざして活動する販売店と協働し、地元の小学校に「出張授業」を行っています。
授業は「体感しながら楽しく学ぶ」をテーマとし、4年生向けには理科の「空気の性質」から「クルマのパワーとコントロール」を模型や本物のクルマを使い学ぶ「クルマ原体験教室」、5年生向けには、社会科授業の「自動車をつくる工業」の一環として「クルマと環境・経済との関わり」をクイズやゲームで理解してもらう「クルマまるわかり教室」を実施しています。
2019年度は、「クルマ原体験教室」を110校、「クルマまるわかり教室」を304校、合計414校で実施し、2008年のスタート以来、4,093校、約20万人の子どもたちへ授業を実施しました。

5年生授業風景

# 健康・安全

2021年3月更新

## 基本的な考え方

従業員の健康・安全の確保は、企業活動で最も大切なものの一つで、時代に左右されない普遍的な取り組みとして位置付けています。

[ 健康・安全の理念 ]

従業員の心身の健康は良い仕事をするための原動力であり、「健康第一の会社を目指す」と経営トップ自らが健康宣言をしています。また、安全については、「安全な作業は、作業の入口であり、まずしっかりとこの入口を通りましょう」を安全衛生基本理念として、従業員には決して労働災害に遭ってほしくないとの強い思いを受け継いでいます。

[ 健康・安全機能方針 ]

健康や安全をポジティブに自ら考えて考動できる人づくり、職場づくりを目指し、「相互啓発型健康・安全文化の定着と深化」を掲げてグローバルに取り組んでいます。

**『トヨタ自動車 健康宣言』～健康第一の会社を目指して～**

心身の健康は「良い仕事をするための原動力」であり、「社員一人ひとりの幸せ」にとって、また家族にとっても大変重要です。
在職中に元気でやりがいを持って働き、定年後も豊かな人生を送ることを願っています。
失敗を恐れず「バッターボックスに立ってチャレンジ」する当社の風土は、健康面にも通じることであり、一人ひとりの「より良い生活習慣改善へのチャレンジ」をトヨタは積極的に支援し、健康保険組合と連携した『健康増進・疾病予防活動』に取り組むことをここに宣言します。

バッターボックスに立ち続けるためには 健康な心と体づくりから　豊田章男

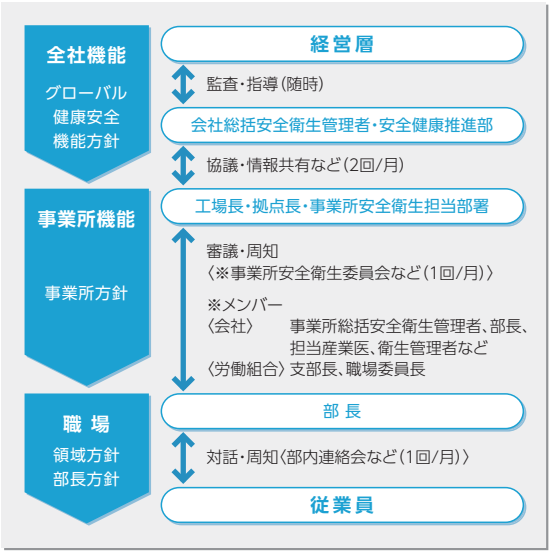
**安全衛生基本理念**

安全な作業
確実な作業
熟練した作業
安全な作業は、作業の入口である。
わたしたちは、まずしっかりとこの入口を通りましょう。

## 推進体制

毎年、技術革新や環境変化を踏まえた健康・安全機能方針を会社総括安全衛生管理者が策定し、グローバルに展開しています。全地域・全職場で、方針を基軸に評価・改善を繰り返し、レベル向上につなげる活動に努め、活動の進捗状況は経営層と共有しています。また、諸活動が円滑に機能するよう事業所管理部署との情報共有や労働組合との相互理解、健康保険組合との共同活動の実施などで日常的に連携しています。
仕入先や関連企業、構内業者などのビジネスパートナーについても、健康で安全な作業ができるよう、該当企業と方針に基づく活動を推進し、コミュニケーションの場を設けて困り事を吸い上げながら、一緒に働きやすい環境づくりを進めています。

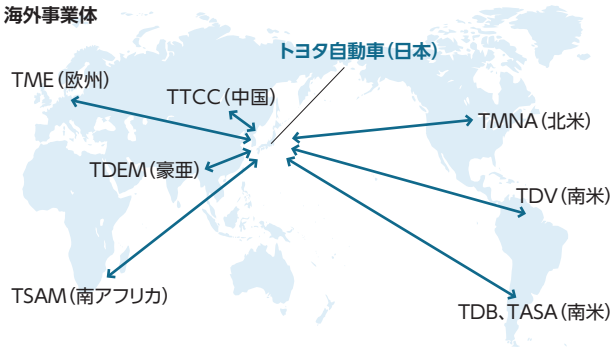
**推進体制**




**仕入先・関連企業**

| | |
|---|---|
| グループ会社 | 全豊田安全衛生研究会（17社） |
| 部品・資材納入協力会社 | 協豊会安全衛生委員会（229社） |
| 設備・工事・物流協力会社 | 栄豊会安全衛生委員会（128社）<br>トヨタ自動車安全衛生協力会（580社） |

**海外事業体**




## 社会的評価

トヨタでは、「健康第一の会社を目指す」という健康宣言のもと、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいます。従業員一人ひとりの生活習慣改善チャレンジ活動や、メリハリある働き方でライフワークバランスを重視した「予防」に重点を置いた取り組みもその一つで、こうした方針・活動を評価いただき、2021年3月、経済産業省と東京証券取引所が共同で

取り組む「健康経営銘柄」に選定されました。併せて、2018年からは経済産業省と日本健康会議が進める「健康経営優良法人ホワイト500」に4年連続、2021年にはスポーツ庁による「スポーツエールカンパニー」にも初認定されました。
2015年からは、厚生労働省が進める「安全衛生優良企業」の認定（3年毎更新）を受けており、従業員の健康に加え、安全を確保する対策についても積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業として社会的評価を受けています。

安全衛生優良企業 2018-2021
（厚生労働省認定）

## 健康・安全教育

トヨタでは、新入社員から役員まで各層で期待される健康安全の役割を教育しています。特に、管理者向け教育では会社の取り組みの狙いや考え方を含め、職場マネジメントのポイントや、事例に基づく議論を行い、ベテラン指導者による経験談を聴講して健康と安全への役割認識を高めています。早めに部下の体調不良を把握することや、危険予知につながる提案など、日頃からのコミュニケーションの重要性を再認識するカリキュラムとしています。

**階層別教育実績（新任向け）**

| 健康・安全研修 | 研修時間 | 受講者数（2019年） |
|---|---|---|
| 役員 | 4時間 | 16人 |
| 部長 | 8時間 | 57人 |
| 課長 | 8時間45分 | 165人 |
| CX* | 7時間50分 | 175人 |
| 職場リーダー | 12時間 | 約2,000人 |
| 一般・新入社員 | 1時間 | 約4,000人 |

＊ CX（Chief Expert）

### 危険有害業務・技能向上教育

社内でも重要度の高い技能講習や特別教育は、「グローバル安全衛生教育センター」にて法定の講習内容に加え、実際の設備を利用したベテラン経験者による指導を行っています。

### 安全衛生スタッフ教育

職場活動を支援・指導する安全衛生スタッフ向けに、災害・作業上疾病発生時の対応と労災手続き、作業環境、高圧ガスなどに関する知識や実務レベルの向上を目的に講座を設けて毎年実施しています。

### レベルアップに向けた教育

| | |
|---|---|
| 職場へ出向いた教育 | 職場ニーズに応じた健康安全活動支援として、専門講師が職場へ出向き、健康面の生活習慣改善や熱中症予防などでリテラシー向上を、作業安全では災害模擬体感の講習を行っています。<br>（2019年：累計278回） |
| KY（危険予知）<br>道場・工事安全道場 | 職場での災害防止の感性向上を狙いとした実物大での危険箇所の洗い出し訓練ができるKY道場や、工事安全の管理責任者や生産製造設備担当向けに、計画段階で現物を使った機械設備などの体感を交えた学びの場を活用しています。 |
| ウエブ学習 | ［バーチャルでの安全教育］<br>生産技術・製造職場・オフィスごとの安全・環境・保護具などに関する潜在リスクについて、ホームページ上でいつでもバーチャル体験ができる環境を整えています。<br>（2019年：累計約1万回） |
| | ［健康 e-ラーニング］<br>健康推進教育の一環として、メンタルヘルス関連、生活習慣病予防などの意識・知識向上を目的としたeラーニングを、イベントや職場ニーズで随時活用しています。<br>（2019年：累計約3.4万回） |

## 健康・安全に関する全社での取り組み

| | |
|---|---|
| 安全継承の月<br>（1月） | 定期組織編成・人事異動時期に、社内での重大災害・事故を教訓として、全職場で災害防止のために管理者の決意表明や安全ミーティングを行い、安全の重要性を継承しています。 |
| 安全月間<br>（7月） | 全国労働安全週間に呼応し、全社で作業安全の啓発を実施。全役員のメッセージ展開や、管理者などの思いを表明して職場全員で日常を振り返る機会としています。 |
| 健康月間<br>（10月） | 全国労働衛生週間に呼応し、健康づくりイベントを実施。全役員による「健康メッセージ」展開や、職場毎の健康講演会などを行っています。 |

# 健康

## 健康づくり活動

全従業員の健康レベルの底上げを目的として、心身の疾病予防に関係する「8つの生活習慣」を選定し、2017年から全社活動として取り組んでいます。この活動は「健康チャレンジ8※（エイト）」と名付け、健康維持に必要な定義を決めて、従業員一人ひとりが現状より一つでも多く、または今現在実践できている習慣をもっと意識・実践することで、健康な人づくりを目指しています。
職場活動の活性化のため、職場ごとの成果を定期的にフィードバックしながら、スタッフが出向いて健康講話などを行い、職場別の実践率アップを評価・表彰しています。また、スマートフォンのアプリで歩数や8つの生活習慣の実践度合いを見える化するなど、従業員が楽しくチャレンジできる工夫を盛り込んでいます。

※ ①適正体重（BMI）②朝食 ③飲酒 ④間食 ⑤運動 ⑥禁煙 ⑦睡眠 ⑧ストレス

**2019年目標と実績**

| | 目標 | 実績 |
|---|---|---|
| 生活習慣病休務者 | 2017年比5%減 | 3%減 |
| メンタルヘルス不調休務者 | 2017年比10%減 | 2%減 |
| チャレンジ8習慣実践平均数 | 2025年 6.5/8項目実施 | 6.2/8項目実施 |

## 健康診断・保健指導

40歳以上を対象とする健診は、生活習慣病予防を目的とした特定健診や、がんの早期発見のためのがん検診を織り込んでいます。その結果を踏まえて特定保健指導をはじめ、経過観察や通院治療での改善傾向が見られないケースには、社内で保健指導に当たっています。特に36歳以上の節目年齢（4年ごと）では、会社と健康保険組合の共同事業として運営する「健康支援センター ウェルポ」において、従業員とその配偶者（被扶養者）の健康支援を目的とし、年間約2万人を受け入れています。上記以外の対象年齢には、勤務先事業所内で常駐医務職による健康診断および各種保健指導を実施しています。

**2019年目標と実績**

| | 目標 | 実績 |
|---|---|---|
| 特定保健指導実施率 | 60% | 84.5% |
| 健康診断受診率 | 100% | 100% |

## メンタルヘルスへの取り組み

「メンタルヘルス不調の未然防止・再発予防」を目的として、従業員自身、職場管理者、心理学専門スタッフを含めた産業保健スタッフ、人事・労務担当者のそれぞれが各種活動に取り組んでいます。
1次予防では、自助努力による生活習慣改善（健康チャレンジ8活動）の促進と、職場管理による働きやすい環境づくりを基本と考えています。2016年より、全従業員が毎年ストレスチェックを受けられる環境を整備しています。本人に結果を通知し、自らのストレスの状況についての気付きを促すとともに、ストレスが高い可能性がある従業員に対し、医師による面接指導を行うことでメンタルヘルスの不調を未然に防止しています。さらに集団分析結果を各職場にフィードバックし、職場環境の改善を支援しています。
（2019年ストレスチェック実施率：96.7%）
2次予防では、事業所ごとの常駐産業医・保健師などによる健康相談体制を構え、従業員や管理監督者の心配事や申し出に応じた判断・フォローをしています。
3次予防では、職場復帰支援に関するプログラムを準備し、復帰の基本的な考え方に沿って主治医意見や、産業医判断、職場環境の調整、当事者への対応を丁寧に行えるよう全事業所で再発・再休務防止に努めています。

**メンタルヘルスの主な取り組み**

| | |
|---|---|
| 0～1次予防<br>（未然防止） | ● セルフケア<br>• 良い生活習慣づくりの促進（健康チャレンジ8）<br>• ストレスチェックによる気付きの提供<br>• 階層別教育（新人・若年層）<br>● ラインケア<br>• 職場管理（上位・周囲の支援・コミュニケーション）<br>• 領域ごとのジェネラルカウンセラーによる職場・個別支援<br>• 階層別教育（管理者向け）<br>● 専門家によるケア<br>• 心理学専門スタッフによる研修 |
| 2次予防<br>（早期発見・対応） | ● 健診時のスクリーニング<br>● 健康相談社内窓口の常設 |
| 3次予防<br>（再発・再休務防止） | ● 職場復帰支援（フォロー含む）<br>● 専門家によるケア<br>• 精神科医による本人および産業保健スタッフへの助言 |

## 健康への取り組み事例

| | |
|---|---|
| T-CaRS (TOYOTA - Communication and Refreshment Support) | 〈従業員の健康支援に加え「成長応援施策」として運用〉<br>● T-CaRS Healthy Company DoJo（T-CaRS 健康経営道場）<br>• 幸福感を感じながら、高い生産性を実現して働くきっかけになるような複数の研修（コミュニケーションスキル・マインドフルネスなど）を用意<br>•「だれもが」「自分の立場や役割に合わせて」「自分が必要な時に」受講が可能<br>● メールマガジン<br>• ビジネスパーソンに役立つ心理学的なヒントを織り込んだ内容を、定期的に配信<br>● リフレッシュタイム（コンサルテーション）<br>• 業務時間外に、心理学の専門家と1対1で面談が可能<br>• 健康相談に限らず、仕事やプライベートに関するあらゆる話題について相談が可能 |
| 長時間勤務者の健康チェック | • 一時的な繁忙期や、予期せぬトラブル対応時にも安心して活躍できるよう健康チェック（問診）や産業医面談を実施<br>• 法定より早めにきめ細かい体調チェックや業務調整など手厚くフォロー（長時間勤務の従業員は年々減少傾向） |
| 海外赴任者の健康サポート | • 海外駐在員および帯同家族が安心して着任できるよう、赴任前の健康診断や感染症予防接種、治療中の方には主治医意見とあわせて、現地の医療事情を踏まえた赴任可否判断や助言指導を実施<br>• 赴任期間中には現地での健康診断受診指導や、その結果に基づく助言指導を行い、いつでも困り事の相談や健康関連情報が確認できるよう各種ツールを用意<br>• 各地域毎の医療事情、生活様式などが異なる環境を視察するために、産業医や看護職が定期的に現地訪問をしながら医療機関の確認や、赴任者・帯同家族の安心につながるサポートを実施 |
| 社員食堂を活用した食育活動 | • 栄養バランス・カロリーの見える化や健康に配慮したメニューを提供 |
| 受動喫煙対策・敷地内禁煙 | • 2019年末までに「屋内禁煙化」を完了し、2025年4月から敷地内禁煙に向けた「全面禁煙化」に取り組み（2019年 喫煙率24.6%） |

# 安全

## 安全３本柱の推進

基本方針である「相互啓発型健康・安全文化の定着と深化」をもとに、安全な「人」「作業」「場・環境」を３本柱として活動を展開しています。「いつかは全災害ゼロ、そしてゼロの継続」を目指し、現場に根付いた安全衛生活動を推進しています。このような取り組みは「労働安全衛生規則」の下、従業員のみならず、受入出向者、応援出向者、派遣社員、構内請負・委託会社社員、構内工事関係仕入先社員も対象としています。

### 安全の３本柱活動

1. **安全な「人」**
   自らKY（危険予知）ができ、ルールを守り、考動できる人づくりに向けた取り組みを実施
2. **安全な「作業」（リスク管理）**
   重点災害ゼロに向けたハイリスク作業の低減と管理を実施
3. **安全な「場／環境」**
   明るく、人にやさしい工程づくりを目指して、困り事を吸い上げて、即断即決の対応を実施

### 2019年目標と実績

| | 目標 | 実績 |
|---|---|---|
| 全災害（休業含む） | 2011年比50%減 | 31%減 |
| 構内死亡災害 | 0件 | 0件 |

### 業務上の負傷（休業災害度数率*）

| 年 | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | **2019** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| グローバル | | 0.43 | 0.38 | 0.34 | 0.23 | **0.25** |
| | 日本 | 0.03 | 0.07 | 0.07 | 0.08 | **0.04** |
| | 北米 | 1.76 | 1.62 | 1.49 | 0.93 | **1.01** |
| | 欧州 | 1.42 | 0.91 | 0.69 | 0.35 | **0.42** |
| | 中国 | 0.16 | 0.18 | 0.20 | 0.19 | **0.07** |
| | アジア | 0.13 | 0.09 | 0.04 | 0.02 | **0.05** |
| | その他 | 0.18 | 0.13 | 0.18 | 0.12 | **0.23** |
| 全産業（国内） | | 1.61 | 1.63 | 1.66 | 1.83 | **1.80** |
| 製造業（国内） | | 1.06 | 1.15 | 1.02 | 1.20 | **1.20** |
| 自動車製造業（国内） | | 0.20 | 0.18 | 0.15 | 0.19 | **0.20** |

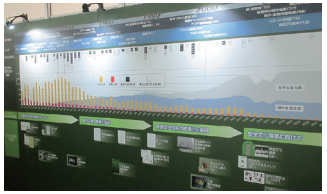
出典元（国内）：全産業、製造業、自動車製造業（厚生労働省 統計表）

＊ 休業災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数
［（死傷者数／実労働時間数）× 1,000,000］

### 3本柱の取り組み事例

**[ 安全な「人」]**

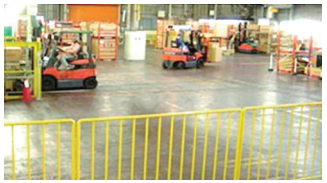
日常からリーダーによる安全第一の率先垂範を基本としています。また、安全教育の場では先人たちのつらい経験やその活動の変遷などを踏まえて、日頃の意識行動を振り返り、安全な人づくりを伝承しています。


安全伝承館

**[ 安全な「作業」(リスク管理) ]**

作業場の安全は4S (整理・整頓・清掃・清潔) とともに、作業を洗い出し、安全上のリスク評価をした上で作業性を考慮した標準化を基本としています。以下事例では、作業者と産業車両との接触を防止するため、人の行動範囲と車両の走行範囲を区別することで安全性を高めています。

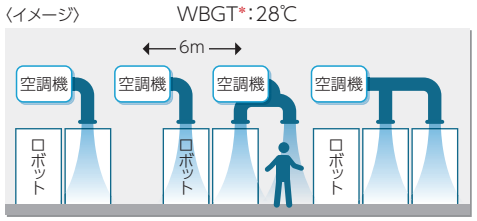
改善前


改善後

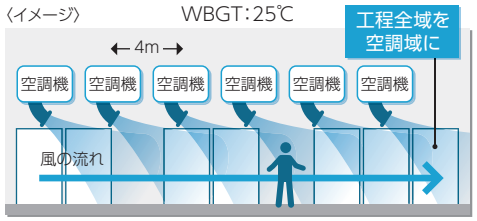
**[ 安全な「場・環境」(暑熱対策) ]**

作業環境は法令に基づく環境測定によって管理しており、生産設備や季節などによっても大きく影響するため優先順位をつけて設備対策を行っています。以下事例は暑熱対策として作業場内全体に冷えた空気の流れを作ることで環境改善を図ったものです。

改善前




改善後




＊ WBGT (Wet Bulb Globe Temperature):湿球黒球温度 (℃)
温度と湿度を加味した、熱中症防止を目的とする環境評価指標

## 安全リスクアセスメント

**海外事業体との連携**

海外の各地域にある統括会社を中心に、安全衛生の取り組みを推進しています。現在、各地域と協力し、労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS＊1) のグローバル展開を進めています。ISO 45001＊2に基づいた、グローバル共通の対応を基本として地域特有の課題を考慮しています。

また、OSHMSに基づく現地現物確認や監査を行うことで弱点を把握し、安全管理レベルの向上を図っています。なお、ほかの事業体で発生した災害の対策事項を実施しているか、それらを継続的に取り組む仕組みが整備されているかなどを確認しています。

さらに、毎年各地域の安全衛生担当マネジャーによるグローバル安全会議を行い、共通課題への対応策の検討、各地域の好事例の共有を図っています。

＊1 OSHMS (Occupational Safety and Health Management System):労働安全衛生マネジメントシステム
＊2 ISO 45001:ISO (国際標準化機構) が制定した労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格

# ダイバーシティ＆インクルージョン

関連するSDGs

## 基本的な考え方 2020年5月更新

一人ひとりの考える力を尊重し、全員参加で変革を進めていくことはトヨタの強みです。昨今のCASEを中心とした技術革新により、自動車会社からモビリティカンパニーへの転換に向け、従来領域のたゆまぬ変革と新領域へのチャレンジが求められるなか、その重要性は増していると考えています。こうした環境の下、トヨタはダイバーシティ＆インクルージョンの推進を重要な経営基盤の一つとして位置付けています。性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、身体的障害、配偶者や子の有無などにかかわらず、多様な才能や価値観を持つ人材が最大限能力を発揮できるよう一人ひとりを尊重し、一人ひとりにとって魅力的な自己実現の場となる環境づくりに努めています。また、社会から必要とされ、選ばれる会社になるために、「謙虚に学ぶ姿勢」や「お客様視点でのチャレンジ」といったトヨタが創業時より大切にする価値観を実践に落とし込みながら、社内外の多様な仲間との連携を進めています。また、グローバルトヨタ全体において、各地域に応じた施策を展開しており、とりわけトヨタ自動車（日本）・TMNA（米国）・TMCA（オーストラリア）・TSAM（南アフリカ）においては、ダイバーシティ＆インクルージョン推進専任組織を設置しています。そのほか、多くの地域においても、人事領域内に、兼任者を中心としたダイバーシティ＆インクルージョン推進組織を設置しています。なお、取り組みの方向性・進捗についてはサステナビリティ会議にて報告・審議をしています。

サステナビリティ推進体制 P5　バーチャル人体モデルTHUMS P13

## 社会的評価 2020年12月更新

トヨタは、ダイバーシティ＆インクルージョン分野におけるさまざまな取り組みを各地で推進しています。こうした各種取り組みに対し、社外の組織・団体から評価や表彰を受けています。

### TMNA（北米）

2020年5月、米国DiversityIncが発表するダイバーシティ・ランキング「Top 50 Companies For Diversity 2020」において総合部門10位を獲得しました。

### TMCA（オーストラリア）

コーン・フェリーが開催する「Engaged Performance Awards 2019」*にて「Engagement & Enablement Winners」として選出されました。また「WORK180」（女性のキャリア形成を支援する企業であることを求職者などへ紹介する取り組み）にも登録されています。

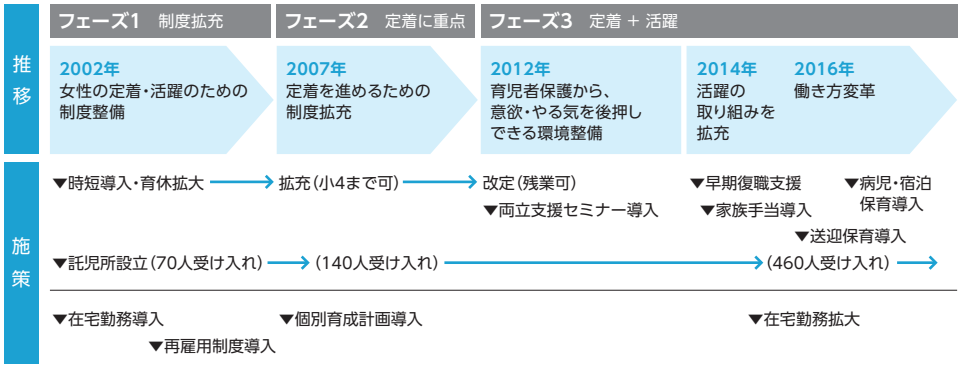
* Engaged Performance Awards 2019：グローバルな組織コンサルティングファームであるコーン・フェリーが、組織に対するコミットメントと自発的な努力を測る「社員エンゲージメント」と、適材適所や働きやすい環境といった「社員を生かす環境」という2つの要素で優れた結果を出した企業を表彰

# 女性活躍

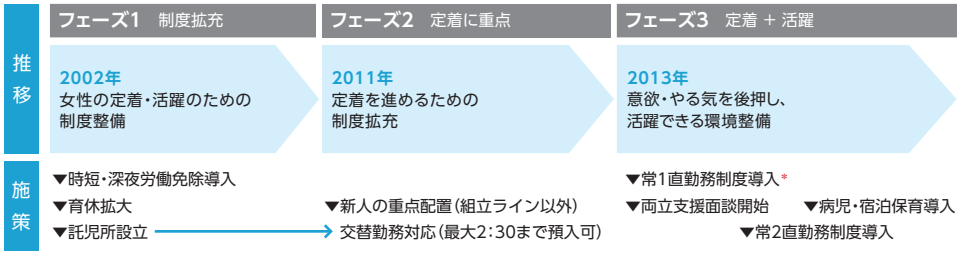
## 取り組みの変遷

ダイバーシティ＆インクルージョンを推進するに当たり、特にトヨタ自動車（日本）におけるジェンダーダイバーシティの推進が課題と認識しています。トヨタ自動車においては、2002年に「両立支援施策の拡充および定着を中心とした取り組み」を開始して以降、2012年からは「意欲・やる気を後押しできる環境整備および活躍支援（特に女性管理職の輩出）」を重点課題として認識し、取り組みに力を入れています。

### 女性活躍推進の取り組み変遷（事務・技術職）




### 女性活躍推進の取り組み変遷（技能職）




＊ 常1直勤務制度：育児両立者向けに工場での交替勤務を免除する制度

## 女性活躍推進に関するKPI　2020年7月更新

2002年から開始した女性活躍推進の取り組みにより、女性活躍推進法に基づく行動計画に記載している目標を含め、すべてのKPIで上昇傾向にあります。
採用、活躍支援などの取り組みを継続的に実施することで、数値の向上に努めていきます。

### 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定。

**1. 計画期間**
2020年4月1日～2025年3月31日

**2.『女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供』について**

**課題**　管理職に占める女性の割合が低い（16-20年計画に引き続き、継続取組みが必要）

**目標**　女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点に対し、2025年に4倍、2030年に5倍とする

**取り組み内容**
〈採用〉新卒採用時の女性一定比率採用（事務系40%以上、技術系10%以上）、および中途女性積極採用の継続（2020年以前より継続実施）
〈体制構築〉各本部・カンパニーの女性育成状況に関し、取締役への報告体制構築（2020年～）
〈育成〉個別育成計画の立案・運用（2020年以前より継続実施）、メンター制度の活用（2020年～）
〈ネットワーキング〉グローバル女性会議、昇格候補者と社内外（海外）管理職の座談会、等実施（2019年～）

**3.『職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備』について**

**課題**　在宅勤務・テレワーク制度の導入・拡大を進めてきたが、活用については途上である

**目標**　育児・介護等の事由の有無に関わらず活用できる、在宅勤務・テレワークの利用者数を、2025年時点で全社員（生産職を除く時間管理対象者）の50%以上とする

**取り組み内容**
〈環境整備・周知浸透〉ITツールによる、物理的に会社にいなくても大差ない働き方の拡大・浸透（2020年～）
〈風土醸成〉在宅・テレワークがハンデにならない組織風土づくり（2020年～）

### 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

**1. 計画期間**
2018年4月1日～2021年3月31日

**2. 内容**

**目標1**　両立支援に関する諸制度及び両立事例の周知、理解促進
〈対策〉●社内専用サイト等を通じた継続的な情報提供（2018年5月～）

**目標2**　男性育児参画の促進
〈対策〉●男性育児者への育児参画訴求メッセージ送付（2018年10月）
●男性育児両立者による座談会の開催（2017年12月～）

## 各階層における取り組み

2020年12月更新

次世代育成・裾野拡大の取り組みから、トップマネジメントにおける多様性確保まで、各階層における取り組みを推進しています。

次世代育成・裾野拡大 → 採用 → キャリア形成支援 → 両立支援 → 管理職登用 → 幹部候補育成 → 取締役・監査役の多様性

### 次世代育成／裾野拡大の取り組み（トヨタ女性技術者育成基金）

国内製造業界の女性活躍促進に貢献するため、2014年12月、グループ会社9社と共に「一般財団法人トヨタ女性技術者育成基金」を設立し、理系志望の女子学生数の拡大とモノづくりの世界で活躍できる女性技術者の育成を目指しています。
理系キャリア紹介事業として、高校生を対象に女性技術者が愛知県内の高校で出前講座を実施しています。理工系の女子大学生への奨学支援事業としては、キャリア構築支援のための育成プログラム、経済的支援を行う奨学給付プログラムを提供しています。

育成プログラム（先輩との懇談会）

高校出前講座

トヨタ女性技術者育成基金

### 採用に関する取り組み

事技職については、新卒採用における女性比率目標を、事務系40%、技術系10%（該当労働市場の女性比率）と設定し、2015年以降継続して達成しています。
また技能職についても、女性採用比率は着実に増加しています。

### キャリア形成支援に関する取り組み

「出産・育児があるなかでも成長・活躍をし続けるための、長期視点での育成」の実現を目指しています。
2020年は、社内で活躍している女性社員の事例をもとに「女性の育成モデル」を策定しました。この育成モデルに基づき、「出産前の若手期」「育児との両立期」それぞれのタイミングで求められる育成環境づくりや役割の投与を実現すべく、個別育成計画のさらなる活用を図っています。
また、配偶者（性別・社内外問わず）の転勤や介護により、会社をやむを得ず退職する従業員に対し、再雇用の機会を提供する「キャリアカムバック制度」や、配偶者の海外転勤先でキャリアを継続する仕組みとしての「海外転勤帯同者のキャリア継続支援制度」など、制度面でも多様なキャリア形成のあり方を支援しています。

**両立支援の取り組み**

2015年より産育休取得者には「産休前セミナー」「上司キャリア面談」を実施しています。
仕事と育児の両立に向けた不安払拭、および復職後も引き続き成長し続けるための意欲向上を目的としています。内容としては、両立を織り込んだキャリアプランと働き方の検討、社内の先輩従業員の両立事例の共有や座談会を実施しています。
また、時間と場所の制約をできる限り取り去ることで、育児をしながらでも働き続けやすい在宅勤務制度を導入しています。制度導入以降、適用者は拡大し、生産職（生産現場の従業員）を除く多くの人が柔軟な働き方を行っています。

［事業所内託児所「ぶぅぶフォレスト」］
2018年4月、本社地区にトヨタ自動車4園目となる定員320人の託児所「ぶぅぶフォレスト」を増設しました。
託児所の特長として、工場での交替勤務者や病院の夜勤をともなう看護師などに向け、早朝・宿泊保育、近隣工場からのバスによる幼児送迎を導入しています。さらに早期復職を希望する従業員、キャリア入社、海外からの帰任者などに対応するため、年度途中での入園にも対応しています。
また、ぶぅぶフォレストに併設したトヨタ記念病院の敷地内に、子どもの病気の際にも安心して預けられる病児保育施設「ぴーぽらんど」も新設しています。本施設は豊田市在住の地域住民も利用可能となっており、地域と一体となった仕事と育児の両立を支援しています。

ぶぅぶフォレスト園内

送迎バス

**管理職登用に関する取り組み**

2025年目標達成（女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点に対し、2025年に4倍）に向けて、各本部の計画・取り組みを人事機能が取りまとめ、サステナビリティ会議に上程する仕組みを新たに整備し、全社的な取り組みの加速を目指しています。また各職場では、昇格候補者に対する上位資格相当のチャレンジングな役割付与、マネジメント候補者や昇格直後のメンバーへのメンター配置などを通じ、個に寄り添った育成の取り組みを進めています。
（2019年度時点、トヨタ自動車 女性管理職比率2.5% ※産業平均値は2.2%）

**女性幹部候補者の育成**

女性幹部候補者については、現時点で母数が少ないこともあり、候補者のサクセッションプランに基づく育成および、中途で優秀な女性トップマネジメントの採用などの試みを実施しています。また、内部育成からトップマネジメントとして活躍する女性輩出も進んでいます。

**取締役・監査役のダイバーシティ**

取締役の登用については、従来より、性別、国籍などにかかわらず幅広く検討しており、これまでの実績、経験を踏まえ、適材適所の観点から総合的に検討しています。
今後もこの方針に変わりはなく、役割および経験に鑑み、またダイバーシティを重視してふさわしい人材を積極的に登用していきます。
2020年12月時点、取締役および監査役については、計15人中2人が女性（比率13.3%）となっています。

# グローバル主要拠点の取り組み

2020年12月更新

## TME（ベルギー）

- 「国際女性デー」週間に全社イベントを開催（トップからのビデオメッセージ、ワークショップなど）
- ジェンダーダイバーシティ推進に向けたネットワーキング
- 共働き夫婦支援：在宅勤務制度・短時間勤務制度・TMEへの出向者の配偶者の現地就労支援
- 女性のキャリア形成支援：メンター制度・スポンサー制度
- 優秀人材のキャリア積極採用
- 全管理職を対象に、アンコンシャスバイアス研修実施
- 採用・管理職目標の設定

## TMCI（中国）

- 授乳中の女性従業員向け、最大1時間/日の授乳休憩

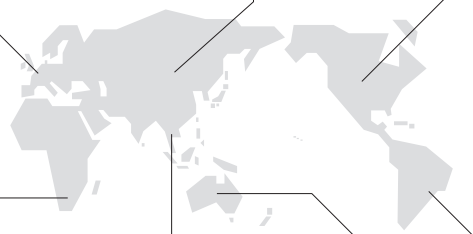
## TMNA（米国）

- トヨタ女性会議：すべての女性役員や、今後の活躍が期待される女性管理職および男性役員・管理職が出席し、ネットワーキングや女性の活躍推進への動機付けを実施
- 管理職向けアンコンシャスバイアス研修

- 各領域役員の「ダイバーシティ&インクルージョン推進に関するKPI」をダイバーシティスコアカードとして開示し、その取り組みを促進
- 女性の育成を含む多様性推進の進捗状況について説明責任を負う「ダイバーシティに関する外部のアドバイザリー委員会」を設置
- 育児者の柔軟な勤務に対応、複数の拠点に託児施設設置
- ビジネスパートナーグループ（マイノリティーの利益代表団体として、従業員に対し、ネットワーキングや研修などの機会を提供）主催のイベント

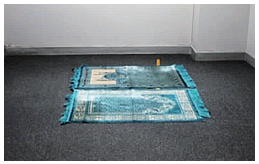
## TSAM（南アフリカ）

- 女性従業員の受容および活躍促進に向けた「上司向けリーダーシップワークショップ」
- 採用目標の設定



## TDEM（タイ）

- 搾乳室の設置



- 女性専用祈祷室
- 妊娠中の従業員専用の駐車場エリアの設置

## TMCA（オーストラリア）

- トヨタ女性会議の開催

- 従業員が職場に子どもを連れてくることができる特別デーの設定
- 役員会における女性の生の声の紹介
- 女性幹部候補に対するスポンサーシッププログラム
- 採用目標・管理職目標の設定、戦略的な採用活動
- キャリア形成のための、学び直しプログラムの提供（ITに関する専門知識等）

## TDB（ブラジル）＋TASA（アルゼンチン）

- 女性のワークライフバランスについて議論をする「女性の日」を設定

- 妊娠中の従業員向け健康妊娠プログラム：健康状態に関するガイダンスとアドバイス、授乳とベビーケアに関するオリエンテーションを実施

- 在宅勤務の実施
- 全管理職を対象に、アンコンシャスバイアス研修実施
- 採用目標の設定
- 社内の多様性推進に向け、配置について人事部門と管理職で対話を実施
- メンター制度による女性リーダーへの支援
- 「ソフトランディングプログラム」の導入、出産からの職場復帰を支援
- 早期復職者向け保育費用補助
- 子どもがいる全従業員に対し、学校で必要な用具の提供

## 女性活躍推進に関するKPI

多くの事業体において、採用から管理職における女性比率が一貫して向上するよう、女性活躍推進に向けた取り組みを継続していきます。

### 各国・各地域の事業体における女性比率

| | 女性比率（%） | | | | 男女別平均勤続年数（年） |
|---|---|---|---|---|---|
| | 採用 | 正社員 | 管理職 | 経営幹部 | |
| トヨタ自動車（日本） | 26.7 | 12.4 | 2.5 | 13.3 | 男性:18 女性:14 |
| TMNA（米国） | 28.2 | 23.7 | 25.2 | 35.0 | 男性:12 女性:11 |
| TME（ベルギー） | 31.4 | 34.1 | 18.8 | 0 | 男性:12 女性:11 |
| TMCI（中国） | 30.0 | 47.0 | 34.4 | 5.9 | 男性:7　女性:9 |
| TDEM（タイ） | 25.5 | 33.6 | 22.0 | 0 | 男性:10 女性:12 |
| TMCA（オーストラリア） | 36.0 | 28.2 | 20.1 | 0 | 男性:12 女性:8 |
| TDB・TASA（ブラジル・アルゼンチン） | 27.0 | 6.4 | 3.4 | 0 | 男性:9　女性:8 |
| TSAM（南アフリカ） | 15.7 | 20.1 | 29.1 | 14.3 | 男性:17 女性:12 |
| グローバル | 27.2 | 16.2 | 12.1 | 11.8 | 男性:16 女性:12 |

# 障がいのある方への取り組み

2020年12月更新

## 障がいのある方の雇用

障がいの有無にかかわらず共に働き共に生きる「共生社会」の考えの下、障がいのある方もさまざまな職場で各種業務に従事しています。障がいのある方が、持っている能力を十分に発揮して生き生きと働いてもらうため、さまざまな支援を備えています。
各事業所への職場相談員の配置、プライバシーを確保した相談窓口の開設、通院などに利用できる特別休暇制度の導入を行っています。また、障がいがあっても公平な機会が得られるように手話通訳士の派遣や各種支援ツールの準備、必要に応じた職場環境の改善なども行っています。
施設面では、障がい者用駐車場、ユニバーサルトイレなど、アクセシビリティの高い職場の整備を随時進めています。
障がいのある方を受け入れる職場に対しては、障がいとそのサポートに必要な知識を習得するガイドブックを展開しています。
その他、職場全体の風土醸成を目的として、障がいに関する理解と共感する心を養う「心のバリアフリー研修」などを新入社員から幹部職に至るまでの幅広い対象層に実施しています。
2020年6月時点の雇用者数は1,368人、雇用率は2.41%（特例子会社含む）で、法定雇用率（2.2%）を上回っています。

## 職場環境づくり「トヨタループス」

トヨタループス株式会社は、2009年4月より28人の障がいのある方々と共に事業を開始し、同年10月にはトヨタ自動車の特例子会社として厚生労働大臣の認可を受けました。
トヨタからの委託業務である社内印刷やメールサービス、カタログ封入作業、書類のデータ化を中心に、社外者証・通門証などの発行、シュレッダー業務の代行や不要パソコンのデータ消去、などのさまざまなオフィスサポート業務を行っています。また、トヨタ記念病院の看護助手補助業務やトヨタで働く従業員が利用できるヘルスケアサービス（マッサージ）の提供なども行っています。
2020年6月時点、障がいのある方289人が就労しており、従業員が抱えている健康や就労についての不安を解消・軽減するため、雇用の拡大とともに支援スタッフも増員しています。さらに相談窓口の開設や産業医との面談、臨床心理士や精神科医によるカウンセリングの実施により、サポート体制を強化しています。また、行政、地域社会や福祉機関との積極的な情報交換によって、従業員一人ひとりが安心して就労できる職場環境づくりに努めています。
業務以外に活躍している従業員もたくさんいます。
アビリンピック（障がいのある方の技能競技大会）全国大会へ、愛知県代表として参加し、2018年は「データベース」部門で銀賞、「ワード・プロセッサ」部門で銅賞を、2019年は「オフィスアシスタント」部門で銅賞を獲得しました。

アビリンピックで競技に臨むトヨタループスの従業員

### 下山工場分室「ものづくり事業」スタート

2020年4月、下山工場内にトヨタループス 下山工場分室を開所しました。エンジン部品の組付け作業者が部品を取り出しやすいように準備をする業務など、トヨタ自動車の自動車製造をサポートする「ものづくり事業」を始めています。

組付け作業の準備風景

下山分室のトヨタループスの従業員

## トヨタ自動車・トヨタループス従業員による開発協力業務

障がいのある方だからできる仕事・貢献のあり方として、福祉車両などの開発協力にも従業員が参画しています。ウェルキャブ車両の開発評価（車いすでの乗降性評価）、自動運転車両開発に関する意見提供といった事例があります。

［福祉車両の評価］
トヨタの福祉車両のユーザー評価として、障がいのある従業員が利用者目線での使いやすさの評価に参画しています。実際に使う人でないと分からない細かい点も含め、当事者の意見を吸い上げ、品質を作り込んでいます。

※評価車両につき、市販車とは一部異なる部分があります

**Column** **特別支援学校での出前授業**

地域貢献活動として、トヨタ自動車の従業員が特別支援学校にて出前授業を行っています。障がいのある生徒の就労体験として、実際のクルマに搭載されるエンジン部品を使って、組付け作業をしやすくするための前段取り作業の体験などを行いました。

## グローバル主要拠点の取り組み

ユニバーサルトイレ、専用駐車場、スロープなど、障がいのある従業員が働きやすい職場環境づくりを進めています。また、キャンペーンへの参加や障がいのある方への理解促進のワークショップの開催など、さまざまなイベントも実施しています。

### TDEM（タイ）

障がい者財団と共に、安全運転の知識を高め、意識を高めることを目的としたセミナーなど、安全運転への啓発活動を実施しています。

トヨタ安全運転キャンペーン

### TMCA（オーストラリア）

アンバサダーである車いすのテニスプレーヤーDylan Alcott氏による、「Champions of Change」をテーマとしたワークショップを実施しています。

「Champions of Change」ワークショップ

### TSAM（南アフリカ）

障がい者雇用に関するKPIを設定し、施設面・風土面での働きやすさ向上の取り組みを推進しています。
また障がいのある方に対し、車両費用補助の特別加算制度（特殊車両を要することによる負担増に対応）を設けています。

# LGBT

2020年12月更新

## LGBTへの取り組み

LGBTを適切に理解し、その存在を認識・受容することのできる職場の実現に向けた取り組みを進めています。
トヨタ自動車ではLGBTへの差別やハラスメントを禁止する旨を行動指針とし、新卒採用活動ではエントリーシートでの性別記入を廃止しています。社内での相談窓口設置、本社・名古屋オフィスの一部での専用トイレ設置など、施設面からも対応を進めています。また2020年7月より、同性婚・事実婚に対し、法律婚と同等の社内制度（休暇・福利厚生制度など）を利用できるよう、制度改正を実施しました。
風土醸成の面では、従来から実施している新卒入社者を対象とした人権啓発研修や、中堅従業員向けの社外講師（LGBT当事者）による参加体験型の研修に加え、全従業員・役員に対し、「LGBTに関する基礎知識」の教育を受講必須としています。また、アライ*登録制度を開始、2020年11月時点で、約2万人の従業員がアライ登録しています。

＊ アライ：LGBTの当事者でない人が、LGBTに代表される性的マイノリティを理解し支援すること

アライマークと社内アライ登録者数

## グローバル主要拠点の取り組み

### TMNA（米国）

採用プロセスにおいて、「性別や人種やLGBTなどの属性による差別をしない」旨を発信し、履歴書への写真の添付や性別の記載を廃止しています。また、ビジネスパートナーグループ（マイノリティーの利益代表団体）の一つにLGBTのグループがあり、教育・啓発活動などを実施しています。施設面でも、大半の拠点にジェンダーレスなトイレを設置しています。また、「アライ」メンバーの増加に焦点を当てた活動にも取り組んでいます。

LGBT Pride Flag Raising Ceremony

LGBT Pride イベントへの参画

### TMCA（オーストラリア）

採用プロセスにおいて、履歴書への写真の添付や性別の記載を廃止しています。

# 人種・国籍 2020年12月更新

## 人種・国籍に関する取り組み

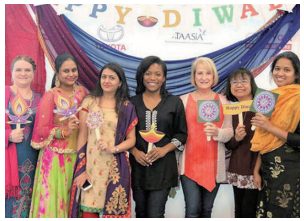
各地域の事情に応じて、人種・国籍に関するダイバーシティを推進しています。

## グローバル主要拠点の取り組み

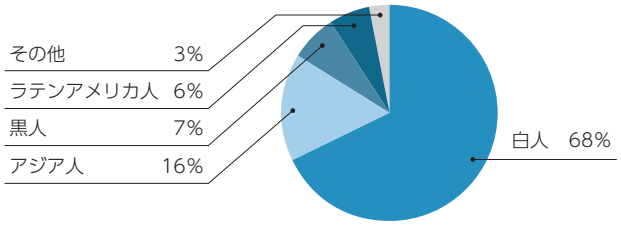
### TMNA（米国）

多様性理解の一つとして教育・啓発を実施しています。ビジネスパートナーグループ（マイノリティーの利益代表団体）も存在し活動しています。また、マネジメント層に関しては、多様な人種によって構成されています。

アフリカ系アメリカ人の
シンポジウム


アジア系アメリカ人の
ビジネスパートナーグループ

**マネジメントの人員構成（TMNA）**

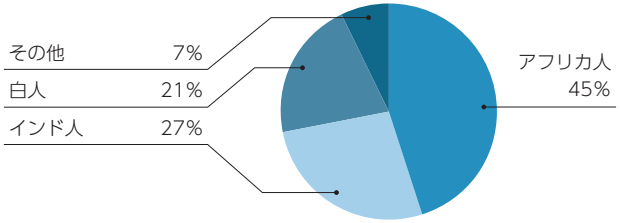



### TSAM（南アフリカ）

南アフリカ共和国での事業においては、同国の経済発展と雇用創出に向けた、黒人経済力強化政策（B-BBEE*）に沿った活動を推進しています。TSAMは2020年3月時点でレベル7を取得しています。取り組みとしては、ダイバーシティ教育の実施や、採用・昇進などの状況をKPIとして把握し、多様化を重要な要素として評価しています。
また、マネジメント層に関しても、多様な人種によって構成されています。

＊ B-BBEE（Broad-Based Black Economic Empowerment）：企業や諸団体のB-BBEEへの取り組みや貢献度についてスコア化（最高のレベル1～レベル8および不遵守に格付け）

**マネジメントの人員構成（TSAM）**




# 60歳以降の就労制度

1991年の技能職定年退職者を対象とした「社内再雇用制度」の導入に続き、2001年には社外就労希望者に関係会社などの就労先の情報を提供する「選択式再就労システム」を導入し、社内就労と社外就労の両面から60歳以降の働き方を支援する仕組みを運用してきました。
2006年および2013年には改正高齢者雇用安定法施行に合わせて、本人の希望調査・面談などを行い、より多くの従業員が再雇用される制度へと見直しを行いました。
また、技能職では2016年から「実質65歳定年」を目指し、65歳まで意欲高く活躍し続けることを後押しするために、定年時点と同じ職位・待遇を維持する「上級スキルド・パートナー制度」を新設しました。

# 介護施策の主な取り組み 2020年12月更新

介護を取り巻く社会情勢が変化するなか、介護に対する従業員の不安・負担を軽減し、安心して仕事に従事できる環境を整備するため、2009年より介護に関する会社施策を拡充しています。例えば、情報提供の充実の一環として、2009年から専門知識を持った社会福祉士・介護福祉士などの社外講師による介護講演会を毎年開催しています。
2020年には、介護ガイドブック「介護ナビ」をリニューアルし発行。突然介護が必要になったとき、何から始めたらいいか、という観点で情報提供の充実を図っています。

## 主な介護施策の取り組み

| | |
|---|---|
| 両立支援 | ●介護休職・勤務時間の短縮措置<br>●勤務時間制度の柔軟性向上<br>①勤務時間短縮などの申請単位変更<br>②在宅勤務制度の拡充<br>③各種両立支援制度の適応期間拡大<br>●キャリアカムバック制度の適用<br>（介護事由による退職者の再雇用） |
| 情報提供 | ●介護相談窓口設置　●介護ガイドブック発行<br>●介護講演会開催　●体験型介護セミナー開催 |
| 介護サービス | ●「介護積立」導入　●大手介護事業者との提携<br>●介護事業者の拡大　●ホームヘルプの導入 |
| 経済的支援 | ●「介護保障」導入　●「両親介護保障」新設<br>●介護融資制度導入 |

# 人材 2020年12月更新

## 基本的な考え方

トヨタはモビリティカンパニーへの変革に向け、「TPSをもとにした、高品質で高効率なモノづくりの進化」と「新領域へのチャレンジ」を同時に取り組むため、仕事の仕方や働き方を見直すとともに、一人ひとりが自らの能力を磨くことで、職場の体質強化を進めています。
また、実行力と人間力*を兼ね備えた人材を求め、これに基づく採用～育成～評価を進めています。このため、国籍、性別、入社年、入社形態、学歴、職種などに関わらず、個々の役割と能力を見極めることで適材適所を実現し、会社・組織の競争力向上を図っています。

＊ 人間力：お客様や仲間など他者のために頑張ることができる、他者から謙虚に学び自分を変え続けられる力

## 採用

求める人物像を採用するに当たり、以下について従来からの採用を見直しています。

1. 採用基準
   - モビリティサービスの展開に向け、仲間づくりやアライアンスでの仕事の仕方を加速させるため、「一緒に頑張りたい」と周囲が思える人材の採用を強化
   - 採用基準を人間力とトヨタで夢を実現したいという情熱を重視することへ見直し
2. キャリア採用の強化
   - 外部知見を取り入れ、仕事の進め方や働き方の見直しを促進するため、新卒採用90%、キャリア採用10%から、キャリア採用を30%まで拡大（2019年度実績）。中期的にはキャリア採用を50%まで拡大予定（事務職・技術職）
   - リファラル（社員紹介）などの採用手法も導入
3. 多様なバックグラウンドからの新卒採用
   - 多様な人材の採用に向け、学校・学歴問わず、人間力とトヨタで働きたいという情熱を持った人材を採用
   - これまで採用実績がない大学や、高等専門学校、専門学校、高校などから多様な人材の採用を促進
4. 新卒コース別採用
   - プロ人材育成の加速に向け、トヨタで何をやりたいかを具体化した学生を採用。採用時点から配属コースを決めることにより、情報系の人材など、職場の特色にマッチした多様な人材の採用を促進

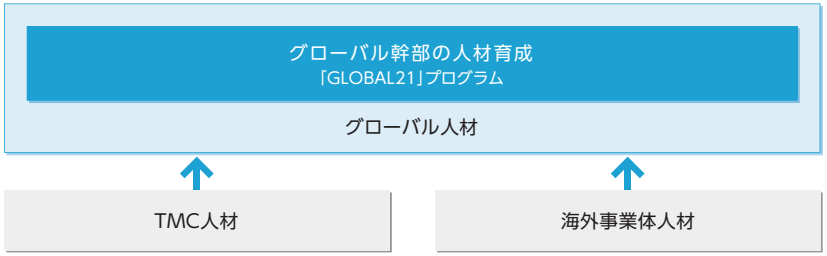
## 従業員への評価とフィードバック

トヨタの従業員の日常業務（テーマ・役割）は、年度方針から落とし込まれています。評価とフィードバックは、部下と上司との密接なコミュニケーションを基本に、人材育成につながる仕組みとしています。
具体的には、年度初めにテーマ・役割を決定し、定期的に上司との面談を持ちます。面談では各従業員の自己評価に対し上司が評価をし、それをフィードバックするサイクルを回すことで人材育成につなげています。なお、半期の成果は賞与に、過去1 年間の発揮能力は昇給に反映しています。

## 教育／キャリア形成

### グローバルでの人材育成体制

グローバル幹部人材育成、トヨタ自動車（TMC）で取り組むTMC人材の育成、各地域・事業体で取り組む海外事業体人材育成を通じて、グローバルでのトヨタフィロソフィーを実践できる人材の育成を目指す教育を展開しています。



**グローバル幹部の人材育成**

グローバル幹部人材育成のための「GLOBAL21」プログラムは、全世界の優秀な人材が、グローバルトヨタの幹部に相応しい能力・見識を習得し、各担当職務で個人の強みを最大限に発揮するための仕組みです。
以下の3つを柱に、プログラムを構成しています。

1. 経営哲学・幹部への期待の明示
   トヨタフィロソフィーを展開し、グローバル人事制度や各種教育へ織り込み
2. 人事管理
   トヨタ共通の価値観を踏まえ、各地域における適切な人事評価基準およびプロセスを運用
3. 育成配置・教育プログラムの展開
   グローバルでの配置や幹部教育を展開
   海外事業体人材の育成は、地域の事業体ごとの教育を基本に、トヨタ自動車でのOJTを通じたトヨタらしい仕事の仕方を習得

TMC人材の育成では、「GLOBAL21」に対応するプログラムをトヨタ自動車の教育体系の中に整備しています。

## TMC人材の育成

**管理職の人材育成**

幹部職、基幹職それぞれの昇格者全員に、資格別の研修を1年間実施しています。集合研修や少人数でディスカッションを行うゼミ活動の講師は役員・部長級が務めることで、「自ら学び、教える」風土の醸成・強化を図っています。また、職場力のさらなる向上のため、管理者向けの研修や評価・フィードバックスキルの向上に向けた考課者訓練を行っています。
経営人材候補の育成のため、重要ポストへの若い世代からの積極的な登用を推進してます。経営トップが直接見極める機会を創出するとともに、役員候補者の心構えの醸成を図っています。

**事務職・技術職の人材育成**

現地現物を重視したOJTを基本として、OFF-JT*においても上司や先輩の指導を受けながら成長する機会を設けています。入社後半年間、新入社員は集合研修（Off-JT）で各分野の基礎知識を、販売店実習・工場実習でトヨタパーソンとしての基礎を徹底的に習得します。職場配属後は現地現物を重視したOJTによる人材育成を実施するとともに、3年目および6～8年目の若手・中堅社員に対しては集団研修（Off-JT）を実施しています。

＊ OFF-JT（Off the-Job Training）：自職場を離れて行う研修

**若手社員対象の「修行派遣プログラム」**

2014年から国内若手社員の海外への派遣規模を拡大し、若手社員の早期育成・さらなる能力向上を目的とした「修行派遣プログラム」に取り組んでいます。
入社4年目以降の社員を、海外現地法人、海外大学院（MBA含む）、国内関連会社などに1～2年間研修派遣し、実務や異文化の理解を深めることに加え、ビジネスの場で通用する語学力の習得などを研修ミッションとして課します。2019年は、新たに371人を派遣しました。

**技能職の人材育成**

「目標を明確にし、育成計画立案、育成に向けた配置、そして評価・フィードバック」というサイクルを回していくことに重点を置き、上司・先輩によるOJTを通じて育成を進めています。
資格ごとの階層別研修、管理監督者向け研修などのOFF-JTやOJTとOFF-JTを組み合わせて知識・技能を体系的に修得する専門技能修得制度も実施しています。また、自ら学びたい従業員の成長を支援するWEB学習も充実させています。
現在、少子高齢化、就業人口の減少、職場メンバーの多様化など取り巻く環境が変化するなか、生産体制を維持していくためには、職場メンバーが一つにまとまり、組織としての成果を最大化する必要があります。特に、60歳の定年以降も65歳まで再雇用制度で働く従業員や、女性技能職の増加などダイバーシティへの対応にも積極的に取り組んでいます。
新技術や生産体制の変化に柔軟に対応できる人材を育成するため、技能要素まで掘り下げた単位で評価する仕組みとするとともに、異動者支援策の一環として「スタートアップセミナー」を実施し、効率的・効果的な職能要件の修得を支援しています。

## 海外事業体人材の育成

海外事業体の自立化推進を目的として、海外事業体の従業員がトヨタ自動車に出向し、OJTにより人材育成を図る制度を実施しています。半年から3年の任期で、スキル・ノウハウやトヨタの考え方、仕事の進め方の習得を目指します。また、幹部の従業員についてはこれらに加え、主にトヨタ自動車の部長・室長として、トヨタの意思決定プロセスの習得や人脈の構築を図っています。

## 従業員満足度調査結果

トヨタは従業員に対して仕事を通じた社会貢献や自己実現の場を提供することで、一人ひとりの考える力・創造力・実行力を発揮してもらうことを目指しています。従業員満足度調査を、その達成状況を測る一つの指標と位置付け、その分析結果を従業員が安心して働けるための施策の企画、実行に役立てています。

**満足度調査結果**

| | 年度 | 2016 | 2018 | **2019** |
|---|---|---|---|---|
| 単体 | (%) | 78.0 | 75.8 | **78.7** |

**成長を実感できた従業員の割合**

| | 年度 | 2016 | 2018 | **2019** |
|---|---|---|---|---|
| 単体 | (%) | 77.6 | 75.2 | **82.1** |

**満足度調査結果**

| | | 年度 | 2014 | 2016 | **2018** |
|---|---|---|---|---|---|
| 海外 | 事務・技術職 | (%) | 76.0 | 74.0 | **77.0** |
| | 技能職 | (%) | 72.0 | 72.0 | **70.0** |

## 柔軟な働き方

トヨタは生産性向上および仕事と育児・介護の両立支援の観点から、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。
事務・技術職の職場では2016年に、在宅勤務を可能とするFTL（Free Time & Location）制度を開始し、各職場で活用しています。また技能系職場で在宅勤務が難しい職場でも、時短制度を拡充し、一層の育児・介護との両立を進めています。
在宅勤務に関しては、新型コロナウイルスの感染防止のため、一時的に対象資格や職種を拡大しましたが、この対応を2020年9月以降恒久化することで、より一層柔軟な働き方を実現していくことを考えています。

# ガバナンス

コーポレートガバナンス 50
リスクマネジメント 55
コンプライアンス 60

実績データ集 63

# コーポレートガバナンス

2020年12月更新

## 基本的な考え方

トヨタは、持続的な成長と長期安定的な企業価値の向上を経営の重要課題としています。その実現のためには、株主やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員などの各ステークホルダーと良好な関係を築くとともに、お客様に満足していただける商品を提供し続けることが重要と考え、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス報告書　有価証券報告書

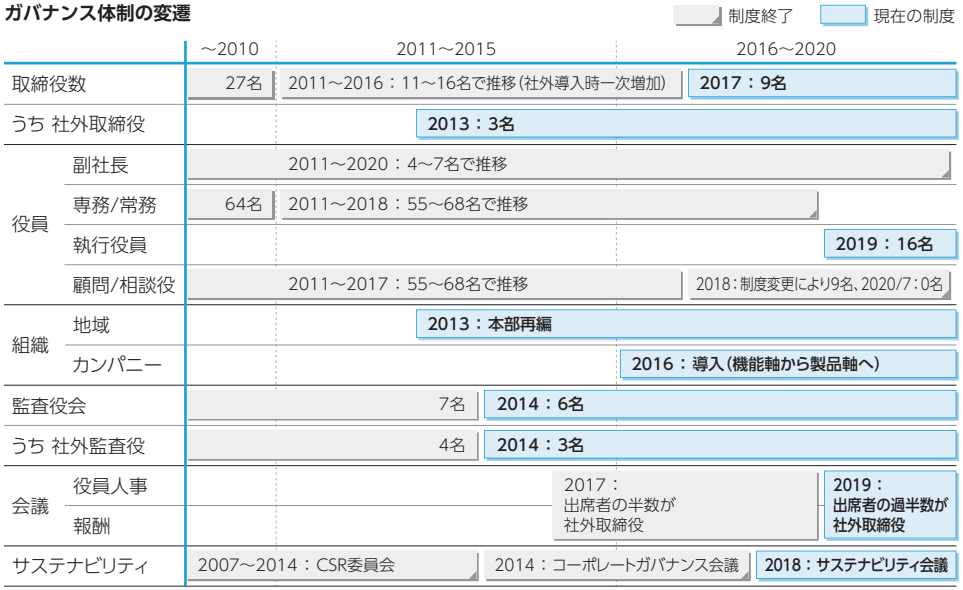
## 業務執行・監督

### コーポレートガバナンス体制

モノづくりによる社会への貢献を企業価値の根幹としているトヨタにおいては、長年モノづくりに従事し、これを熟知した社内役員と、幅広い視点から新たな価値創造に向けた助言を行うことができる社外役員が、取締役会においてバランス良く意思決定に参画することができる監査役会設置会社が、中長期的な企業価値の向上には最適と考えています。
「トヨタグローバルビジョン」の実現に向けた業務執行体制として、今までにないスピードで激しく変化する外部環境に迅速に対応するための取り組みを続けており、2011年の「地域別経営」、2013年の「ビジネスユニット制」、2016年の「カンパニー制」導入に続き、2017年は意思決定と業務執行のスピードをさらに上げるため、「取締役＝意思決定・監督」と「執行役員＝業務執行」の位置付けを一層明確にしました。
さらに、2018年は、各現場と一体となった執行のスピードアップを図るため、執行役員体制の変更時期を従来の4月から1月に前倒ししたほか、コーポレート機能の見直しや、国内販売事業本部のチャネル制から地域制への再編などにより、よりお客様・現場の近くでの意思決定が可能な体制へ変更しました。
2019年には、「経営のスピードアップ」と「人材育成の強化」を一層進めるため、専務役員以上を役員に、常務役員、常務理事、基幹職1級・2級、技範級を幹部職にしました。幹部職は、若手、ベテランにかかわらず、本部長・副本部長、工場長、統括部長からグループ長までの幅広いポストに適材適所で配置し、その時々の経営課題に対応し、現地現物での人材育成を強化します。

2020年4月には、「副社長」と「執行役員」を「執行役員」に一本化しました。執行役員を同格にした上で、チーフオフィサー、カンパニープレジデント、地域CEO、各機能担当に分け、それぞれの役割をより明確化し、役割は固定せず、その時々の適任者を配置しています。また、同年7月には、構造改革を推し進め、執行役員の役割をさらに明確化することを目的とした役員体制の変更について発表しました。

**ガバナンス体制の変遷**



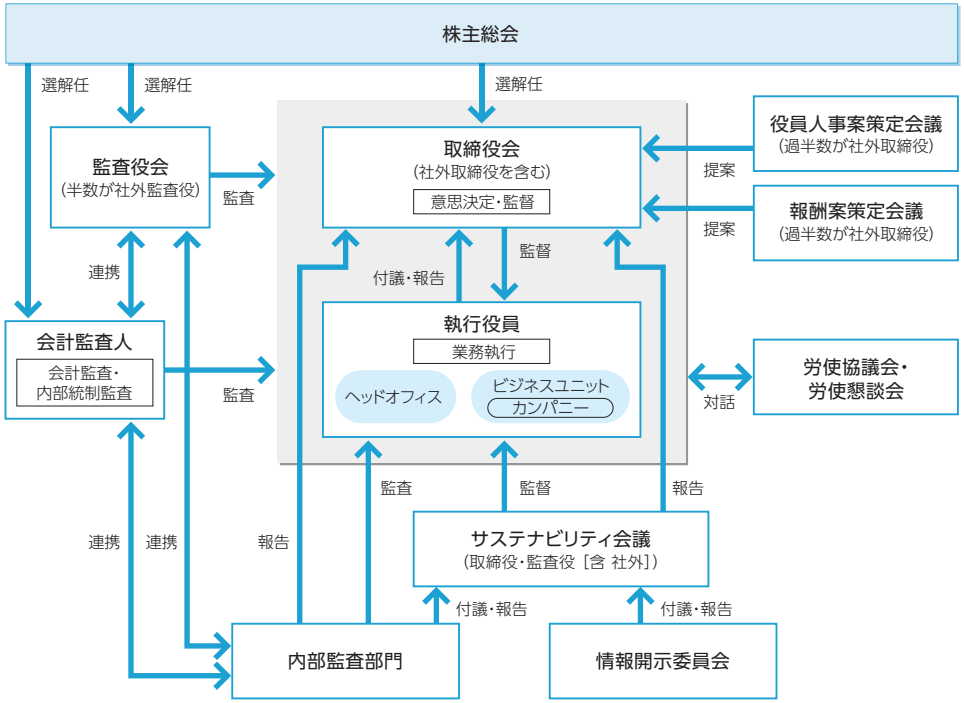

サステナビリティ推進体制 P5

**変更のポイント**

**構造改革を推し進めるべく、執行役員の役割をさらに明確化**

- トップと密に連携しチーフオフィサーとして会社全体を俯瞰し経営を担う役割 →「執行役員」
- プレジデント・地域CEO・本部長は、実行部隊のトップとして、現場で即断即決即実行を進める役割 →「幹部職」に一本化

**コーポレートガバナンス体制**




# 取締役・監査役

## 取締役会および体制

取締役体制については、的確かつ迅速な意思決定と適材適所の観点より総合的に検討しています。創業の理念を示した「豊田綱領」の実現に努め、将来にわたる持続的成長に向けた意思決定への貢献や、CASE*などの社会変革への対応や仲間づくりなど「モビリティカンパニー」へのモデルチェンジに貢献できることが、取締役には必要と考えています。取締役会は、トヨタが必要とする豊富な知識、深い知見、高度な専門性を有する人材、ダイバーシティに配慮した人材で構成することとし、社外取締役が過半数を占める「役員人事案策定会議」にて取締役会に上程する案を検討しています。
また、経営の意思決定に社外の声を十分に反映するため、社外取締役3人を選任し、全員を独立役員として金融商品取引所に届出をしています。
独立役員である社外取締役の選任に当たっては、会社法に定める社外取締役の要件および金融商品取引所が定める独立性基準に従って検討しています。
社外取締役からは、トヨタの経営判断・意思決定の過程で、業務執行から独立した立場で、幅広く豊富な経験と知見に基づいた助言をいただいています。
社外取締役・社外監査役の知見を積極的に取り入れるために、以下のような取り組みを行っています。

①各議案に十分な審議時間を確保できるよう、取締役会への上程基準を適宜見直し、議案を絞り込み
②事前にすべての議案を直接説明し、議案に関する背景などの理解を促進
③取締役会では時間制限を設けず、十分な議論ができるよう運営
④取締役会以外に、経営上の重要課題、中長期的課題について、社外取締役・社外監査役と業務執行側との双方向コミュニケーションの場を定期的に設定

また近年は、取締役会での議論を活性化するため、取締役会の出席者（取締役・監査役）の絞り込み（2010年：34人→2020年：15人）にも取り組んだ結果、取締役会での発言数は増加するとともに、ほぼすべての議案で社外取締役、社外監査役に発言をいただいています。

＊ CASE：Connected、Autonomous/Automated、Shared、Electricの頭文字

**取締役会の人員構成**

| 氏名 | 性別 | 満年齢 | 在任期間 | 属性 | 現在のトヨタにおける地位・担当 | | | 2019年度取締役会出席率(出席回数) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 策定会議 | | 担当 | |
| | | | | | 役員人事案 | 報酬案 | | |
| 内山田 竹志 | 男性 | 74歳 | 22年 | | 議長 | 議長 | 取締役会議長 | 100%(17/17回) |
| 早川 茂 | 男性 | 67歳 | 5年 | | | | Chief Sustainability Officer | 100%(17/17回) |
| 豊田 章男 | 男性 | 64歳 | 20年 | | | | Chief Executive Officer<br>Chief Branding Officer | 94%(16/17回) |
| 小林 耕士 | 男性 | 72歳 | 2年 | | 委員 | 委員 | Chief Risk Officer | 100%(17/17回) |
| 寺師 茂樹 | 男性 | 65歳 | 7年 | | | | Chief Competitive Officer<br>Chief Project Officer | 100%(17/17回) |
| James Kuffner(ジェームス カフナー) | 男性 | 49歳 | — | | | | Chief Digital Officer | — |
| 菅原 郁郎 | 男性 | 63歳 | 2年 | 社外独立 | 委員 | 委員 | | 100%(17/17回) |
| Sir Philip Craven(フィリップ クレイヴァン) | 男性 | 70歳 | 2年 | 社外独立 | 委員 | 委員 | | 100%(17/17回) |
| 工藤 禎子 | 女性 | 56歳 | 2年 | 社外独立 | 委員 | 委員 | | 94%(16/17回) |

**「役員人事案策定会議」の概要**

| | |
|---|---|
| 目的および権限 | 取締役会に上程する取締役、監査役の選解任案の検討 |
| 人数 | 5人(うち社外取締役3人) |
| メンバー | 代表取締役　内山田竹志(議長)<br>代表取締役　小林耕士<br>社外取締役　菅原郁郎<br>社外取締役　Sir Philip Craven<br>社外取締役　工藤禎子 |

## 監査役制度

トヨタは、監査役制度を採用しており、監査役6人(社外監査役3人を含む)は、監査役会が定めた監査の方針および実施計画に従って監査活動を実施し、コーポレートガバナンスの一翼を担っています。
監査役の選任については、専門分野を中心とした幅広い経験・見識があり、業務執行状況の監査に加え、公正・中立的な立場で経営に対する意見・助言をいただける人材が必要だと考えており、監査役の選解任については、社外取締役が過半数を占める「役員人事案策定会議」にて監査役会に提案する内容を検討しています。
また、3人の社外監査役を選任しており、全員を独立役員として金融商品取引所に届出をしています。社外監査役選任に当たっては、会社法に定める社外監査役の要件および金融商品取引所が定める独立性基準に従って検討しています。近年、監査役会と内部監査機能が、それぞれの監査結果を共有する機会を増やすなど、監査の実効性を上げるために連携を強化しています。

## 取締役会の実効性の分析・評価

取締役会議長の指示に基づき、取締役会事務局が、実施状況に関する定量的な分析を行った後、取締役会メンバー(取締役および監査役)に対して、執行やその監督などの状況に関するアンケートを実施しています。また、アンケート結果に基づき、社外取締役と社外監査役を含む取締役会メンバーに個別インタビューを実施し、取締役会事務局が取りまとめ、取締役会議長に説明の上、その結果を取締役会にて報告・議論しています。
2019年度の評価の結果、社外取締役を含むメンバーへ事前に議案に関する十分な情報を提供するなどの対応により、取締役会では、中長期的な企業価値向上を含めた幅広い視点から活発な質疑・意見交換が行われており、実効性が担保されていることが確認されました。
今後も、取締役会の実効性評価を継続し、さらなる実効性向上に向けて改善をしていきます。

## 取締役・監査役のトレーニング

社外取締役や社外監査役には、トヨタの考え方や取り組みを理解いただくために、子会社も含めた現場視察などを実施しています。また、上述のとおり、取締役会の前の議案の説明や、取締役会以外の場での、経営上の重要課題、中長期的課題についての業務執行側との双方向コミュニケーションにより、理解を深めていただいています。

## 役員の報酬

役員の報酬などの額、またはその算定方法の決定に関する内容および決定方法は以下のとおりです。

### 決定の方針および決定プロセス

トヨタは、創業の理念を示した「豊田綱領」の実現に努め、将来にわたる持続的成長に向けた意思決定への貢献や、CASEなどの社会変革への対応や仲間づくりなど「モビリティカンパニー」へのモデルチェンジに貢献できることが、役員には必要と考えています。役員の報酬などは、さまざまな取り組みを促すための重要な手段であり、以下の方針に沿って決定しています。

- 中長期的な企業価値向上に向けた取り組みを促すものであること
- 優秀な人材の確保・維持できる報酬水準であること
- 経営者としてより一層強い責任感を持ち、株主と同じ目線に立った経営の推進を動機付けるものであること

取締役の報酬は、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系としており、出身国の報酬水準も踏まえた支給額および支給方法を定めています。また、社外取締役および監査役の報酬については、固定報酬のみとします。会社業績に左右されない報酬体系とすることで、経営に対する独立性を担保しています。

取締役の報酬などの額またはその制度については、取締役会および社外取締役が過半数を占める「報酬案策定会議」で決定します。取締役会は、当事業年度の報酬総額の決議と、個人別報酬額の決定を「報酬案策定会議」に一任することの決議をします。

「報酬案策定会議」は、役員報酬制度の検討および会社業績や取締役の職責、成果などを踏まえた個人別報酬額を決定します。

監査役の報酬については、株主総会の決議によって定められた報酬枠の範囲内において、監査役の協議によって決定しています。

当事業年度における報酬などの額の決定などについて、2019年4月、2020年3月、4月に計3回開催した「報酬案策定会議」にて議論しました。また、社外取締役のみで構成される事前検討ミーティングを2019年8月、9月、10月、12月、2020年2月に計5回開催し、「報酬案策定会議」に向けた議論をしました。

取締役の報酬は、報酬案策定会議メンバー全員の同意を得た上で、決定しました。

**「報酬案策定会議」の概要**

| | |
|---|---|
| 目的および権限 | 役員報酬制度の検討および会社業績や取締役の職責、成果などを踏まえた個人別報酬額の決定（取締役会は、当事業年度の報酬総額の決議と、個人別報酬額の決定を「報酬案策定会議」に一任することの決議を実施） |
| 人数 | 5人（うち社外取締役3人） |
| メンバー | 代表取締役　内山田竹志（議長）<br>代表取締役　小林耕士<br>社外取締役　菅原郁郎<br>社外取締役　Sir Philip Craven<br>社外取締役　工藤禎子 |

### 報酬案策定会議で議論された主な内容

- 役職、職責ごとの報酬水準
- 2019年度の指標実績評価
- 個人別査定の評価
- 個人別報酬額の決定

### 業績連動報酬の決定方法

1）日本籍の取締役（社外取締役を除く）

トヨタでは、「連結営業利益」「当社株価の変動率」および「個人別査定」に基づいて役員一人ひとりが1年間に受け取る報酬の総額（以下、年間総報酬）を設定しています。年間総報酬から固定報酬を差し引いた残額を、業績連動報酬としています。

日本に所在する企業群をベンチマークした役員報酬水準を参考に、役職・職責に応じた適切な年間総報酬水準を決定しています。

**各項目の考え方**

| | |
|---|---|
| 連結営業利益 | トヨタの取り組みを業績で評価する指標 |
| 当社株価の変動率 | トヨタの取り組みを株主・投資家が評価する企業価値指標 |
| 個人別査定 | 役員一人ひとりの成果を定性的に評価 |

**指標の評価方法と基準、当事業年度の評価結果**

| | 評価方法 | 基準 | 当事業年度の評価結果 |
|---|---|---|---|
| 連結営業利益 | トヨタの持続的成長に向けた必要利益（2011年設定）を基準とし、当事業年度の連結営業利益の達成度を評価 | 1兆円 | 180% |
| 当社株価の変動率 | トヨタと日経平均の前事業年度末株価を基準とし、当事業年度末までの株価変動率を相対評価 | トヨタ：6,487円<br>日経平均：21,205円 | |

**年間総報酬の設定方法**

年間総報酬の設定は、役員報酬のベンチマーク結果を踏まえた理論式に基づきます。「連結営業利益」と「当社株価の変動率」に基づいて設定した役職ごとの年間総報酬に、「個人別査定」による調整を行います。「個人別査定」は役職ごとの年間総報酬の±15%の範囲内で設定します。

2）外国籍の取締役（社外取締役を除く）

人材を確保・維持できる報酬水準・構成で、固定報酬と業績連動報酬を設定しています。固定報酬は職責や出身国の報酬水準を踏まえて設定しています。業績連動報酬は職責や出身国の報酬水準を踏まえ、「連結営業利益」「当社株価の変動率」および「個人別査定」に基づいて設定し、各項目の考え方は日本籍の取締役（社外取締役を除く）と同じです。

### 株式報酬制度

2019年6月13日開催の第115期定時株主総会で定められた株式報酬枠（年額40億円以内）を用いて、取締役会で株式報酬を決議しています。詳細は、有価証券報告書P89を参照ください。

**役員区分ごとの報酬などの額、報酬などの種類別の額および対象となる役員の員数**

| 役員区分 | 対象となる役員の員数（人） | 報酬などの種類別の額（百万円） | | | 連結報酬などの総額（百万円） |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | | |
| | | 月額報酬 | 賞与 | 株式報酬※2 | |
| 取締役（うち社外取締役※1） | 9（3） | 809（145） | 1,039 | 477（67千株） | 2,326（145） |
| 監査役（うち社外監査役） | 8（3） | 213（54） | — | — | 213（54） |

※1 社外取締役は業務を執行しない。
（注）1. 現金報酬は、月額報酬と賞与で構成されています。
2. 業績連動報酬は、2020年5月12日開催の取締役会決議に基づいており、株式報酬については記載の株式数に割当決議の前日の終値を乗じた金額が付与されます。
※2 上記の株式報酬は、決議した株式数に割当決議前日の終値で計算した金額を記載しています。

**連結報酬などの総額が1億円以上である者の連結報酬などの総額など**

| 氏名（役員区分） | 会社区分 | 連結報酬などの種類別の額（百万円） | | | | 連結報酬などの総額（百万円） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | | 退職慰労金 | |
| | | 月額報酬 | 賞与 | 株式報酬 | | |
| 内山田 竹志（取締役） | 提出会社 | 99 | 60 | 56（8千株） | — | 216 |
| 早川 茂（取締役） | 提出会社 | 61 | 41 | 36（5千株） | — | 138 |
| 豊田 章男（取締役） | 提出会社 | 160 | 8 | 280（39千株） | — | 449 |
| 小林 耕士（取締役） | 提出会社 | 62 | — | 72（10千株） | — | 145 |
| | 連結子会社 ダイハツ工業（株） | 10 | — | — | — | |
| Didier Leroy（取締役）<br>ディディエ ルロワ | 提出会社 | 219 | 891 | — | — | 1,239 |
| | 連結子会社<br>トヨタ モーターヨーロッパ（株） | 38 | 89 | — | — | |
| 寺師 茂樹（取締役） | 提出会社 | 61 | 37 | 31（4千株） | — | 141 |
| | 連結子会社<br>日野自動車（株） | 12 | — | — | — | |

## 内部統制

トヨタは、子会社を含めて健全な企業風土を醸成しています。実際の業務執行の場においては、業務執行プロセスのなかに問題発見と改善の仕組みを組み込むとともに、それを実践する人材の育成に不断の努力を払っています。

「内部統制の整備に関する基本方針」に基づき、企業集団としての業務の適正を確保するための体制整備とその適切な運用に努めています。また、毎事業年度、内部統制の整備・運用状況の点検を行い、内部統制の運用実施部署における活動が自律的に実施され、必要に応じ強化が図られていることを確認しています。

# リスクマネジメント

2020年12月更新

## 基本的な考え方

100年に一度の危機といわれるいま、モビリティカンパニーへの変革に当たり、トヨタは常に新たな挑戦を続けており、それにともない増える不確実性への対応として、リスクマネジメント体制の強化を図っています。グローバルリスクマネジメントの責任者としてChief Risk Officer (CRO) およびDeputy CRO (DCRO) を配し、グローバルな視点で、事業活動において発生するリスクを予防・軽減するための活動に取り組んでいます。

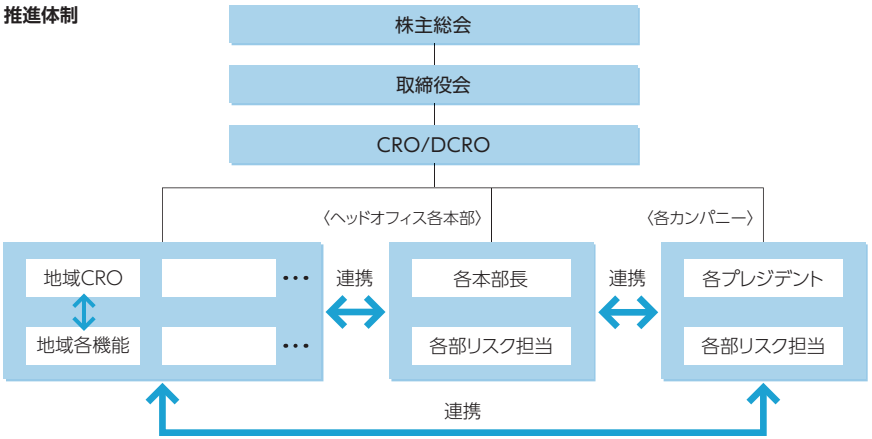
## リスクマネジメントへの取り組み

### 推進体制

CRO、およびDCROの下には、各地域を統括する地域CROを配し、地域ごとのリスクマネジメント体制を構築しています。
また、社内のヘッドオフィス（経理・調達など）では機能別リスクの責任者・担当者として各本部長・各部リスク担当を、各カンパニーでは製品別リスクの責任者・担当者として各プレジデント・各部リスク担当を任命し、各地域本部や各セクションが相互に連携・サポートし合える体制を取っています。
また、迅速な対応が必要な重要リスクについては、CRO/DCROより逐次取締役会・その他必要なマネジメント会議にて取り上げ、協議しています。

グローバルリスクマネジメントの統括の仕組みとしては、ISOやCOSO（Committee for Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）の全社的リスク管理のフレームワークを基盤とした、グローバル共通のリスクマネジメントの考え方、体制、運用手順を定めた基準Toyota Global Risk Management Standard (TGRS) をもとに、グローバル全体のリスク対応力の強化を図っています。

推進体制




### 重要なリスク

近年では重要なリスクとして、新型コロナウイルスのまん延に対し、本社、グループ各社、および取引先の事業維持継続を行う「BCM（事業継続マネジメント）」、ならびに「サイバー攻撃のリスク」について、全社で特段の取り組みを進めています。

# 事業継続マネジメント（BCM）

東日本大震災やタイの洪水などの大規模災害においては、トヨタは自社が直接的な被災をしていないにもかかわらず、生産が長期間にわたり継続できない事態に陥り、販売・サービスの両面でお客様にご迷惑をお掛けしました。
昨今は「南海トラフ巨大地震」の発生が危惧されていますが、その被災想定エリアにトヨタグループの主要機能が集中しており、大規模地震が起きた場合は生産や物流などに甚大な影響が生じると予想されます。
そうした万一の場合に備え、トヨタが策定しているのが、限られたリソーセスで事業の早期復旧を実現するための「事業継続計画（BCP*）」です。
トヨタは、「いい町・いい社会」づくりへの貢献という目的の下、災害時は行動規範にのっとって復旧に取り組むこととしています。

＊ BCP：Business Continuity Plan

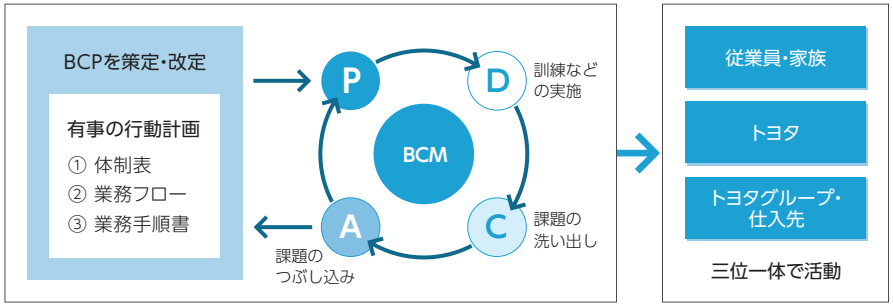
**トヨタの行動規範（災害時の優先順位）**

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| 人道支援（人命第一、救援） | 被災地（地域）の早期復旧 | 自社の業務・生産復旧 |

## トヨタのBCM活動

トヨタのBCPは、訓練などによりPDCAを回して改善を行うことで、その実効性を高め続けています。この活動を「事業継続マネジメント（BCM*）」と位置付け、「従業員・家族」「トヨタグループ・仕入先」「トヨタ」が「三位一体」となった活動として推進しています。
こうしたBCPの策定・見直しの過程を通じて有事に強い人材を育成し、平時から危機に強い組織・職場・個人づくりを目指しています。

＊ BCM：Business Continuity Management




## 人道支援、被災地（地域）の早期復旧

災害時は、行動規範にのっとった地域復旧を優先させるという活動の実行性を高め、災害に強いまちづくりに貢献するため、トヨタは行政との包括的な災害支援協定を締結しています（豊田市、みよし市、田原市、碧南市、裾野市）。
そのなかで、人道支援・地域復旧支援は行政との相互協力の下で実施することとし、あらかじめBCPの中に織り込んで体制を整備するとともに、行政との合同訓練を実施するなど、平時からの備えを進めています。
主な支援内容は下記のとおりです。そのほか、指定避難場所用施設の提供など、行政ごとに締結している内容もあります。

**主な支援内容**

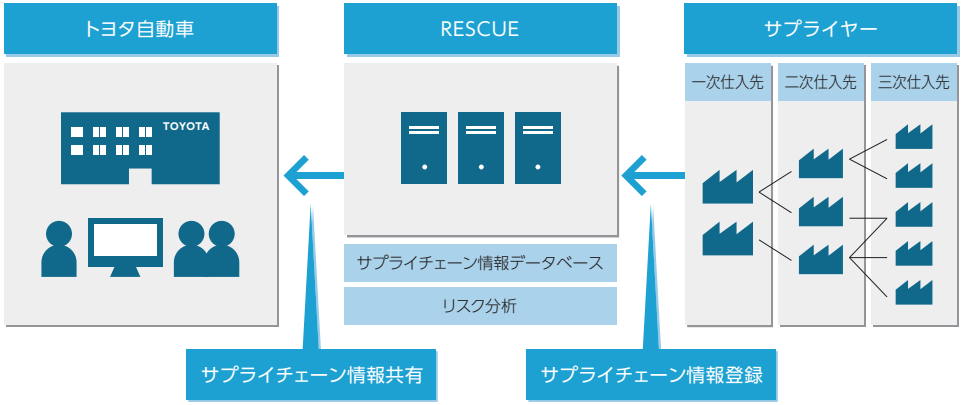
① 災害発生時の救援・救護活動
② 大規模震災時における一時避難場所の提供（被災した地域住民の受け入れ）
③ 食料・飲料水・生活物資などの行政（市民）への提供
④ 市設置の救援物資など受け入れ施設における荷役支援
⑤ 地域インフラ（上下水道、道路など）復旧工事などに必要な用地の提供
⑥ 社員の地域復旧活動への参画

## 災害に強いサプライチェーンの構築

これまでトヨタは「1．人道支援」「2．被災地の早期復旧」「3．自社の業務・生産復旧」の優先順位の考え方に基づき、復旧支援をしてきました。特に東日本大震災以降は、さらなる初動迅速化、復旧早期化を目指し、各国・各地域でサプライヤーと一体となった「災害に強いサプライチェーンの構築」に努め、平時からの「サプライチェーン情報の見える化」と「災害に備えた対策」を推進してきました。
日本における「サプライチェーン情報の見える化」では“日本のモノづくりを守る”という思いの下、非常に機密性の高い情報をサプライヤーからご提供いただき、データベース（RESCUE*システム）を構築しました。トヨタは、各社の情報について守秘義務を厳守しつつ、災害時に有効活用するための定期訓練をサプライヤーと共に実施しています。
本システムは汎用化され、活動事例を含めて日本自動車工業会を通じて他社へも展開しており、災害に強いサプライチェーン基盤構築の一助となっています。
海外でも各国・各地域で、サプライヤーと一体となった同様の取り組みが進められています。

＊ RESCUE：REinforce Supply Chain Under Emergency

**サプライチェーン情報を保有するRESCUEの仕組み**




## 感染症への対応

新型コロナウイルスの感染防止や発生時の対応について、トヨタは自社の事業活動のみならず、社会への影響を踏まえた緊急課題として取り組んでいます。
第一に、従業員およびその家族、お客様やサプライヤーをはじめとしたステークホルダーの安心・安全の確保を最優先する考えの下、国内感染初期となる2020年1月末に対策本部を立ち上げ、感染防止対策の検討を始めました。本対策本部では、環境変化を踏まえた各種対応を決定し、国内のみならず各国・各地域の政府・自治体の指導の下展開しています。さらに、従業員および一緒に働く仲間に万一感染の疑いが出た場合に備え、報告先や消毒方法を示す対応マニュアルを全職場へ展開しています。
また、感染拡大の抑制や医療現場の支援に向けて、自動車産業が持つ製造・物流面のノウハウや、グローバルに広がるサプライチェーンを生かし、さまざまな側面から対策を検討し取り組んでいます。これらの対応は、経営層を含む社内対策本部において臨機応変に全社施策をコントロールするとともに、職場毎の自主的な取り組みを実施しています。
次に、経済活動への中長期的な影響が懸念されるなか、あらゆる感染防止対策を講じて事業を継続し、事態収束後の経済復興に向けた態勢を整えておくことも必要だと考えています。雇用を守りながら、柔軟なモノづくりの実現や在宅勤務の推進など働き方改革を進め自らの体質改善を図ることで、日本の基幹産業であり広い裾野を持つ自動車産業が復興の先頭に立ち、経済の維持・発展に向けて貢献できるよう、着実に取り組みを進めていきます。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応について

**主な感染防止対策**

- 出張・渡航などの移動規制
- 在宅勤務の環境整備と推奨
- オフィスや製造現場などの職場の3密防止
- マスク・手洗いなどの衛生管理
- 体温測定や体調確認の健康管理

# 情報セキュリティの取り組み

## 情報セキュリティ基本方針

サイバー攻撃は年々巧妙・複雑化しています。会社の機密情報や情報システムのほか、ネットワークでつながる工場設備や自動車などの制御に関するシステム（車載システムなど）も、サイバー攻撃のターゲットとなっており、トヨタにおける情報セキュリティの重要性は高まっています。
トヨタは、このようなサイバー攻撃の脅威に対し、お客様の安全・安心を確保し、個人情報などのお客様の財産を守ることを社会的責務として捉えています。
また、ガバナンスおよびリスクマネジメントの観点から、情報セキュリティに対する基本的な考え方や取り組み姿勢を明確にし、トヨタ自動車および子会社が一体となって取り組むことを目的として策定した「情報セキュリティ基本方針」に基づき、情報セキュリティ強化に向けてさまざまな活動に取り組んでいます。

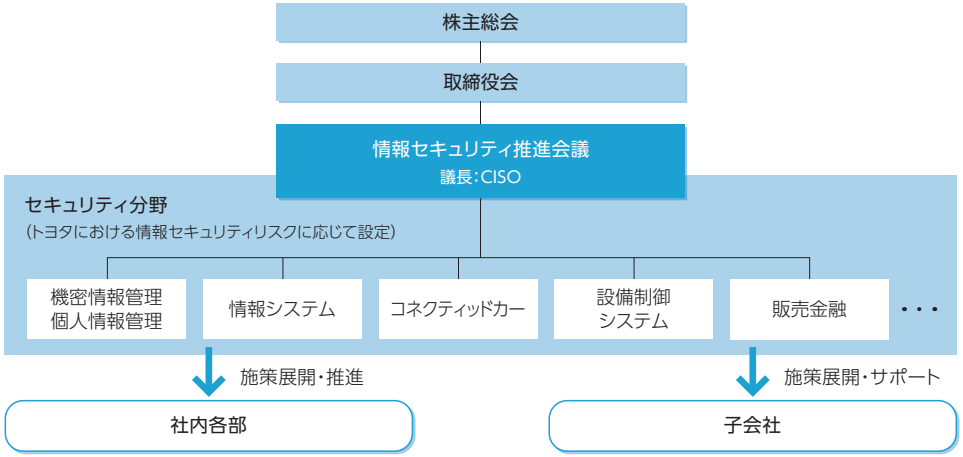
情報セキュリティ基本方針

**情報セキュリティ方針（トヨタの基本的な姿勢）**

① 法令遵守
② 安定した経営基盤の維持
③ 安全な商品・サービスの提供
④ 安全なサイバー空間づくりへの貢献
⑤ 情報セキュリティマネジメント

## 推進体制

Chief Information & Security Officer (CISO) の下、セキュリティ分野ごとに責任者を配置し、活動を推進しています。
各セキュリティ分野の活動内容や全体の共通課題については、情報セキュリティ推進会議で共有・検討し、トヨタ全体の情報セキュリティの向上を図っています。また、重大事案が発生した際には、速やかに事象を確認し、取締役を含む経営層に報告。原因の分析を行い、対策を講じています。



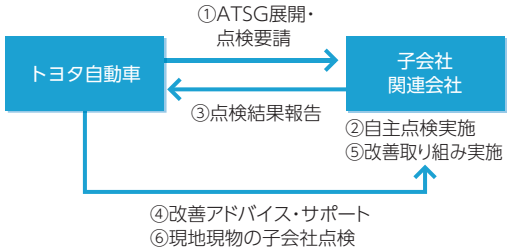

## 情報管理の取り組み

トヨタは、内部からの情報の漏洩防止や年々巧妙・複雑化するサイバー攻撃に対応する仕組みとして、トヨタ自動車および子会社・関連会社を対象とした「オールトヨタ・セキュリティ・ガイドライン (ATSG)」を定め、情報セキュリティの徹底に取り組んでいます。
ATSGはISO 27001/27002、NIST (米国立標準技術研究所) サイバーセキュリティフレームワーク、経済産業省サイバーセキュリティ経営ガイドラインなどに基づき、取り組むべき対策として、組織的管理策、人的管理策、技術的管理策、物理的管理策のほか、事件・事故発生時の対応体制の整備を定めており、さまざまな観点からの情報セキュリティ確保につなげています。なお、昨今の環境変化や巧妙・複雑化するサイバー攻撃に対応するため、ATSGは定期的に見直しています。
また年に一度、ATSGによる各社の情報セキュリティの取り組み状況の点検を実施することで、各社の情報セキュリティの継続的な維持・向上に努めています。さらに2018年度からはトヨタ自動車によるすべての連結子会社を対象とした現地現物での点検活動 (各社のATSG回答内容の実態や物理セキュリティ対策状況の確認) を開始し、継続的な活動として取り組みを進めています。

**オールトヨタ セキュリティ ガイドライン (ATSG)**

① 組織的管理策 (体制・ルールの整備など)
② 人的管理策 (従業員への教育など)
③ 技術的管理策 (ネットワーク対策など)
④ 物理的管理策 (入退室管理など)
⑤ 事件・事故発生時の対応体制の整備

**子会社、関連会社へのATSG推進の仕組み**



自動車関連については、情報セキュリティに関する知見を共有する仕組みとして、日米のAuto-ISAC*1に加盟し、業界内で発生した事案を即時に把握し、自社の開発に生かす活動を積極的に推進しています。
また、業界の優良事例として使われているベストプラクティス（具体的には、Auto-ISACのBest Practicesなど）も参考にしながら、クルマのサイバーリスクに対応しています。それにはセキュリティバイデザイン*2の考え方や多層防御*3、セキュリティテストなどが含まれています。加えて、社外の専門機関と連携しながら、車両のサイバーセキュリティをより堅牢なものにすべく、対策を進めています。2020年に自動車基準調和世界フォーラムWP29*4で成立したサイバーセキュリティに関する国際基準への対応も推進しています。
個人情報については、一人ひとりへの取り扱いルールの教育などにより法令遵守・適切な取り扱いを周知徹底しています。2018年はGDPR*5（欧州）、2019年度はCCPA*6（米国加州）などの対応状況確認を実施しました。
今後も、近年の意識の高まりや環境変化を踏まえた、定期的な教育および取り扱い状況の確認と改善活動により、個人情報の保護に努めます。

個人情報に関する基本方針

**主な情報セキュリティ教育**

① 情報セキュリティ月間（年1回）を通じた啓発活動を実施
② 個人用PCの日々の立上げ時に啓発・注意喚起情報を表示
③ 入社時研修に加え、法施行時などに特別研修を実施し、タイムリーな社内周知を徹底
④ 年1～2回、役員を含む全従業員に対し、抜き打ちの標的型メール訓練を実施

＊1 Auto-ISAC（Automotive Information Sharing & Analysis Center）：自動車情報共有・分析センター
＊2 セキュリティバイデザイン：対症療法的にセキュリティ対策を施す事後的対処から脱し、情報システムの企画・設計から、システムの安全運用に必要となるセキュリティ要件を定義し、開発工程を通じて情報システムに確実に実装されることを目指した取り組み
＊3 多層防御：セキュリティ強化のために、複数の防御の「層」を組み合わせることで、一つの層が破られても攻撃が成立しないようにするセキュリティ対策
＊4 WP29：自動車基準調和世界フォーラム。自動車の安全・環境基準を国際的調和、政府による自動車の認証の国際的な相互承認を推進することを目的として組織された国際連合傘下の会議体
＊5 GDPR（General Data Protection Regulation）：EU一般データ保護規則
＊6 CCPA（California Consumer Privacy Act）：カリフォルニア州消費者プライバシー法

## 情報漏洩・外部からの攻撃への備え

情報漏洩・外部からの攻撃については、トヨタ自動車および子会社・関連会社の状況も含めて、専門チームにて情報収集・監視を行うとともに、有事の際には経営層も含めた対応チームを編成し、発生事案に応じて、適切かつ迅速な事態の収束に当たります。
2019年度は重要な個人情報を含む機密情報の漏洩事案は発生していませんが、上記専門チームでは、定期的に世間の脅威トレンドに合わせた事案を想定した対応訓練を実施し、その結果に基づき対応の見直しや対策強化など、継続的な改善に取り組んでいます。
トヨタ自動車の社内システムについてのセキュリティ体制や共通施策・ルールなどに関して、業界標準（ISO 27001/27002、NIST SP800-82/52、IEC 62443）をベースとした第三者評価を実施し、指摘を受けたポイントについて適宜対策し、セキュリティレベルの向上に取り組んでいます。
さらに、巧妙・複雑化するサイバー攻撃への対策として、2018年より全連結子会社を含めたサイバーセキュリティ保険に加入し、セキュリティリスク低減を図っています。

# コンプライアンス

2020年12月更新

## 基本的な考え方

トヨタは基本理念の中で「内外の法およびその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を通じて、国際社会から信頼される企業市民を目指す」としており、この理念を実践することがトヨタに期待された社会的責任を果たすことであり、コンプライアンスの確立につながるものと考えています。
こうした「トヨタ基本理念」を実践し、社会的責任を果たすため、トヨタで働く人々の基本的な心構えをまとめ、具体的な留意点を示したものが「トヨタ行動指針」（1998年策定、2018年改訂）です。当該冊子は全従業員に配付しています。
また、「サステナビリティ会議」において、ステークホルダーからの期待やさまざまな社会課題への対応を議論しており、この中でコンプライアンスについても報告・審議しています。

トヨタ行動指針

## コンプライアンスの徹底

経営トップから従業員一人ひとりにコンプライアンスを浸透させるため、入社時、昇格時、海外赴任時といった節目節目にコンプライアンス教育を実施しています。また、業務を進める上で理解が必要となるさまざまな法規制などについて、社内専門部署の担当者が講義を行う「ビジネスコンプライアンスセミナー」を定期的に実施するとともに、e-ラーニングによる教育も提供しています。さらに、社内各部や国内子会社のニーズ・要望に応じて、講義形式の個別教育も実施しています。

**主な教育テーマ**

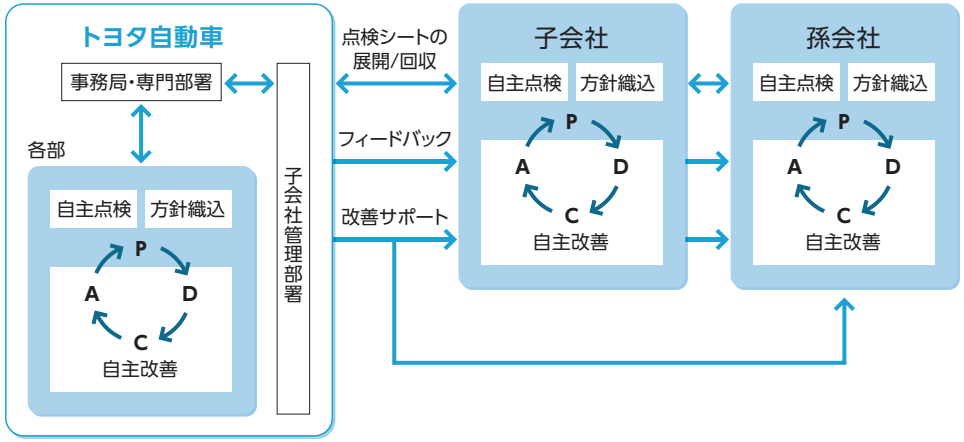
- 契約
- 景品表示法
- 知的財産（商標）
- 機密管理
- 労務
- 独占禁止法
- インサイダー取引規制
- PL法
- 贈収賄防止
- 輸出取引管理
- 下請法
- 著作権
- 個人情報保護法
- 税務
- 安全衛生

など

## 点検活動

2008年度に、国内外の子会社も含めたコンプライアンス体制の強化に向け、点検活動を始めました。2009年度からは、社内点検に加え、国内外の子会社での点検活動も開始。毎年改善を加えながら活動を継続しています。
活動結果はサステナビリティ会議などで報告され、点検結果をもとに改善を進めています。なお、改善項目を年度の取り組み方針に織り込むことなどにより、一過性でない継続的な取り組みへとつなげています。
また、子会社からのヒアリングなどを通じて実情を把握し、適切なサポートを実施しています。

**活動図**



## 贈収賄防止への取り組み

グローバルなビジネス拡大や社会的要請の高まりを受け、贈収賄防止の徹底に向け、2012年に社内向けおよびビジネスパートナー向けの「贈収賄防止に関するガイドライン」を策定しました。
「贈収賄防止に関するガイドライン」には、公務員などに対する贈賄の禁止に加えて、公務員以外との間での贈収賄の禁止、正確な会計記録の作成・保持、不正発見時などの報告、調査実施時の協力といった内容を規定しています。
また、社内向けガイドラインには、上記に加えて以下の内容も規定しています。

- ビジネスパートナーの起用に関する留意点（精査、契約の締結）
- 各種の費用（贈答、寄付、謝礼など）の支払いに関する留意点
- 不正発見時の報告・相談先
- 違反時の罰則および社内懲罰

社内向けガイドラインについては日本語版と英語版を、ビジネスパートナー向けガイドラインについては日本語版、英語版、中国語版、スペイン語版、タイ語版、インドネシア語版をそれぞれ作成しています。
社内向けガイドラインについてはイントラネットに、ビジネスパートナー向けガイドラインについては公式企業サイトにそれぞれ掲載するとともに、各種の教育を通じた意識向上・浸透活動によって、贈収賄に関する防止体制強化、未然防止に取り組んでいます。
また、2013年より点検活動に贈収賄防止を織り込み、子会社を含む贈収賄防止体制の強化に向けて改善活動を進めています。

贈収賄防止に関するガイドライン（ビジネスパートナー用）

## 税務への取り組み

トヨタの納税に対する考え方や税務方針を分かりやすく発信し、ステークホルダーからの理解を促進するため、2020年9月に税務ポリシーを策定し、全子会社に展開しました。
今後もトヨタ全体で、税務コンプライアンスを維持し、質の高い税務業務を実行するよう取り組んでいきます。

### トヨタの税務ポリシー

**1. 納税に対する考え方**

トヨタは創業以来、自動車産業を確立して国家経済に貢献すること、すなわち「クルマづくりを通じて人々の暮らしを豊かにしていくこと」、「地域に根ざした企業として雇用を生み、税金を納め地域経済を豊かにすること」を志してまいりました。
これからも、納税は義務であると同時に、トヨタとしては社会貢献の基本と捉え、トヨタ生産方式（TPS）と原価の造り込みに徹底的に取り組み、安定的に利益を確保することで、適正な納税に努めてまいります。

**2. 税務方針**

**■ 法令遵守**
各国法令及びOECD移転価格ガイドライン、BEPS行動計画等の、国際機関が公表する基準を遵守するとともに、タックスヘイブンの利用をはじめとするいかなる租税回避目的の行為、及び通常の事業活動を逸脱する税務戦略の構築を実施しません。

**■ ガバナンス**
Chief Financial Officerが、税務の責任者としてトヨタ全体を管轄します。
税務課題に直面した際には、必要に応じて各地域の統括会社及び対象となる国内法人及び海外現地法人と連携し、課題に対処します。同時に、明確な基準の下、重要性が高いと判断された課題については取締役会に上程した上で意思決定しています。これらの課題については監査役に対しても定期的に報告しています。
また、税務に関する研修やE-Learning等を通じて従業員に対して教育を行っています。
上記の通り、トヨタで税務ガバナンスを強化し、財務状況の公正かつタイムリーな開示を実施することで、税の透明性を確保します。

**■ 株主価値の向上**
上記ガバナンス強化、及び通常の事業活動の範囲内における優遇税制の活用などの税務戦略を構築することで、税務コストを適正化し、株主価値の向上に努めます。

**■ 国内外の税務当局との良好な関係**
オープンで建設的かつ協力的な姿勢を徹底することで良好な関係の構築、維持を目指します。
税制解釈の複雑性に起因し、特定の税務問題に対して税務当局との間で見解の相違が生じる場合、トヨタは早期の紛争解決のために関係する税務当局と協力します。なおこのような見解の相違、及び紛争解決は、将来的な税務当局との相互理解を深めるために必要であると認識しています。

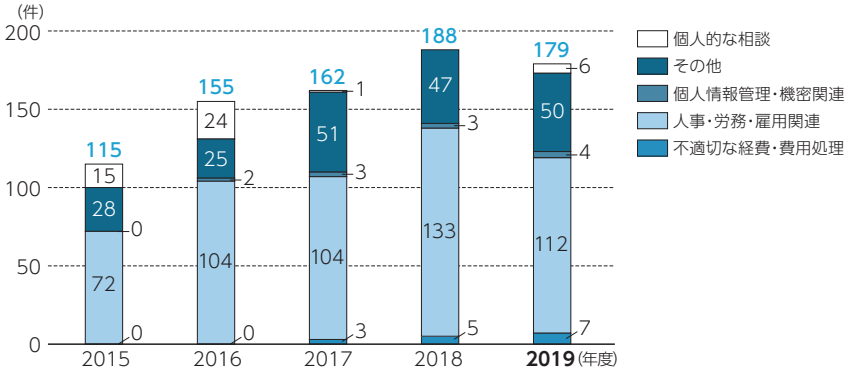
**■ 二重課税の防止、排除**
上記の基本概念に基づきながら、移転価格の設定にあたって、独立企業間原則に則り、適正な所得配分を実現することで未然に二重課税防止に努めます。
また、二重課税が発生した場合には、各国の救済制度や租税条約における相互協議制度を活用して、二重課税の排除に努めます。

## スピークアップ相談窓口

従業員のさまざまな悩み・苦情・疑問に対しては、相談窓口で迅速かつ公正に対処しています。従来、コンプライアンス上の疑問が相談できる「企業倫理相談窓口」（社外の弁護士事務所に委託）や、ハラスメントに関する窓口など、それぞれに対応した窓口を設定していましたが、2020年4月より、それらの窓口を統一し、「スピークアップ相談窓口」としました。
イントラネットを含む多様な媒体を通じて周知し、弁護士事務所やウエブサイト・電話などを通じ、従業員やその家族などからの職場・業務などに関する相談を受け付けています（トヨタ自動車の従業員や職場に関することであれば、派遣社員、構内請負会社社員、取引先などからの相談も受け付けています）。
相談内容は、希望に応じて匿名あるいは顕名で社内事務局に連絡され、相談者が特定され不安を感じたりすることがないよう細心の注意を払い、事実関係を調査して問題が確認された場合は直ちに対処に当たります。また、実際に問題が確認された案件については、事実確認の上、就業規則などの社内規則にのっとり適切な措置を講じました。

サプライヤーホットライン P31

**相談窓口への相談内容と件数（トヨタ自動車）**




## トヨタ連結ヘルプライン

トヨタ自動車では子会社各社による相談窓口の設置に加え、「トヨタ連結ヘルプライン」（社外の弁護士事務所に委託）を設置しています。国内子会社の従業員やその家族などが、当該子会社のコンプライアンス上の疑問について、自社の社内窓口以外に相談したい場合の選択肢として利用できます。

# 実績データ集

2020年12月更新

過去３年間の活動の実績データを取りまとめて掲載しています。

| 課題 | 項目 | | | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 環境 | 環境の詳細は、別冊『環境報告書』をご覧ください | | | | | | 環境報告書 |
| 社会 | 安全 | NCAP：5☆の車種数 | 日本（衝突） | 車種 | 2 | 3 | 4 |
| | | | 日本（予防）ASV＋＋＋ | | 2 | 3 | 5 |
| | | | 米国 | | 13 | 13 | 14 |
| | | | 欧州 | | 2 | 1 | 3 |
| | | | 中国 | | －※1 | 1 | 2 |
| | | 米IIHS：Top Safety Pickの獲得車種数 | TSP | | 3 | 10 | 5 |
| | | | TSP＋ | | 9 | 2 | 3 |
| | 品質 | お客様相談窓口受信件数（単体）※2 | | 万件 | 29.3 | 31.4 | 28.6 |
| | | リコール実績※3 | | 件数（台数：万台） | － | － | 59※3（1,180） |
| | | | 日本 | | － | － | 30（170） |
| | | | 北米 | | － | － | 20（690） |
| | | | 欧州 | | － | － | 20（100） |
| | | | その他 | | － | － | 28（220） |
| | 社会貢献活動 | 社会貢献活動費総額※4 | | 億円 | 243 | 190 | 196 |
| | | トヨタ コミュニティコンサート参加者数（日本） | | 人 | 33,414 | 29,589 | 31,650 |
| | | なぜなにレクチャー参加者数（日本） | | | 906 | 728 | 848 |
| | | トヨタの森来場者数（日本） | | | 10,175 | 10,546 | 10,602 |
| | | 交通安全教材（絵本）配布数 | | 万部 | 262 | 266 | 268 |
| | | 環境活動助成プログラム件数 | | 件（累計） | 360 | 387 | 413 |
| | 従業員 | 従業員数（グローバル） | | 人 | 369,124 | 370,870 | 359,542 |
| | | 従業員数（単体） | | | 74,890 | 74,515 | 74,212 |
| | | | 男 | | 65,629 | 65,579 | 65,002 |
| | | | 女 | | 9,261 | 8,936 | 9,210 |
| | | 採用人数（単体） | | | 2,237 | 1,914 | 1,567 |
| | | | 男 | | 1,825 | 1,469 | 1,093 |
| | | | 女 | | 412 | 445 | 474 |
| | | 平均年齢（単体） | | 歳 | 38.8 | 39.4 | 39.7 |
| | | | 男 | | 39.4 | 39.5 | 41.0 |
| | | | 女 | | 34.7 | 34.9 | 36.4 |
| | | 勤続年数（単体） | | 年 | 17.4 | 17.5 | 17.6 |
| | | | 男 | | 17.9 | 18.0 | 18.2 |
| | | | 女 | | 13.2 | 13.4 | 13.6 |
| | | 離職率（単体） | | % | － | 1.02 | 1.10 |
| | | 再雇用人数（単体） | | 人 | 745 | 890 | 958 |
| | | 海外子会社の幹部に占める現地社員の割合 | | % | 67.8 | 70.8 | 71.4 |
| | | 重要な海外子会社CEO・COOの日本人以外比率 | | | 52.7 | 55.0 | 56.9 |

※1 2017年はトヨタに評価対象車種がなかったため
※2 1-12月実績
※3 複数の国・地域で実施した同一のリコールは集約しているため、「各国・各地域の件数の合計≠グローバルの件数」
※4 トヨタ自動車および国内外連結会社など（対象範囲は項目により異なる）

| 課題 | 項目 | | | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 社会 | 従業員 | 女性管理職比率※5 | | % | – | – | 12.1 |
| | | | 単体 | | – | – | 2.5 |
| | | 女性主任職の人数（単体） | | 人 | 636 | 688 | 697 |
| | | 女性管理職の人数（単体） | | | 186 | 215 | 263 |
| | | 女性採用比率（単体） | 事務職 | % | – | 41.1 | 40.3 |
| | | | 技術職 | | – | 12.2 | 12.6 |
| | | | 技能職 | | – | 26.4 | 32.7 |
| | | 女性の離職率（単体） | 事務・技術職 | | – | 2.2 | 1.5 |
| | | | 技能職 | | – | 2.6 | 3.2 |
| | | 育児介護休職制度利用数（単体） | | 人 | 636 | 624 | 624 |
| | | | 男 | | 54 | 111 | 149 |
| | | | 女 | | 582 | 513 | 475 |
| | | 育児休職平均取得期間（単体） | | 月 | 15.4 | 15.2 | 13.5 |
| | | | 男 | | 2.5 | 2.4 | 2.6 |
| | | | 女 | | 16.6 | 16.9 | 16.7 |
| | | 育児休職取得後の復職率（単体） | | % | 97.6 | 97.9 | 98.0 |
| | | | 男 | | 100 | 100 | 100 |
| | | | 女 | | 97.4 | 97.6 | 98.0 |
| | | 男性の育児休職取得率（単体） | | | 1.5 | 3.3 | 5.1 |
| | | 男性の配偶者の出産直後の特休・有休取得率（単体）※6 | | | 93.8 | 94.5 | 93.1 |
| | | 男性の配偶者の出産直後の特休・有休平均取得日数（単体） | | 日 | 4.9 | 5.3 | 5.3 |
| | | 障がい者雇用率（単体、特例子会社含む）※7 | | % | 2.25 | 2.33 | 2.41 |
| | | 障がい者雇用人数（単体、特例子会社含む）※7 | | 人 | 1,282 | 1,322 | 1,368 |
| | | 柔軟な勤務時間制度利用数（単体）※8 | | | 2,602 | 6,013 | 14,345 |
| | | | 男 | | 935 | 3,896 | 11,912 |
| | | | 女 | | 1,667 | 2,117 | 2,433 |
| | | 有給休暇取得率（単体）※9 ※10 | | % | 92.8 | 92.8 | 93.4 |
| | | 労働者の一月当たりの平均残業時間（単体）※9 | | 時間/月 | 21.3 | 20.9 | 20.9 |
| | | 自分の成長を実感できる従業員割合（単体） | | % | – ※11 | 75.2 | 82.1 |
| | | 会社に満足している従業員割合（単体） | | | | 75.8 | 78.7 |
| | | 会社に満足している従業員割合（海外）事技 | | | | 77.0 | – ※11 |
| | | 会社に満足している従業員割合（海外）技能 | | | | 70.0 | |
| | | 団体交渉協定の対象となっている従業員の割合※12 | | | – | – | 91 |
| | | 稼働停止件数、およびそれに伴う労働損失日数※13 | | 件（人/日） | – | – | 1（1,598） |
| | 健康・安全 | 休業度数率 | | – | 0.34 | 0.23 | 0.25 |
| | | | 日本 | | 0.07 | 0.08 | 0.04 |
| | | | 北米 | | 1.49 | 0.93 | 1.01 |
| | | | 欧州 | | 0.69 | 0.35 | 0.42 |
| | | | 中国 | | 0.20 | 0.19 | 0.07 |
| | | | アジア | | 0.04 | 0.02 | 0.05 |
| | | | その他 | | 0.18 | 0.12 | 0.23 |
| ガバナンス | ガバナンス（単体） | 社外取締役数 | | 人 | 3 | 3 | 3 |
| | | 企業倫理相談窓口への相談件数（単体） | | 件 | 162 | 188 | 179 |

※5 女性活躍推進に関するKPIの詳細はP42参照
※6 配偶者の出産後2カ月以内に半日または1日以上の休み（年次有給休暇、育児休業など）を取得した男性の割合
※7 障がい者雇用人数および雇用率は2020年6月時点のデータ
※8 育児介護事由以外での制度利用を含む（2018年度は一部定義を見直し）
※9 組合員平均
※10 単年度付与日数を分母とする。繰越休暇日数（2年間繰越可）取得数も含む
※11 調査実施せず
※12 組合組織がある拠点の国（工場立地国・地域のみ：20/22カ国）
SASB TR-AU-310a.1
※13 ブラジルトヨタにて発生
SASB TR-AU-310a.2

| 課題 | 項目 | | | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 基本データ | 全般 | 車両販売台数（連結）※14 | | 千台 | 8,964 | 8,976 | 8,958 |
| | | 車両生産台数（連結）※14 | | | 8,964 | 8,985 | 8,819 |
| | | 研究開発費 | | 億円 | 10,642 | 10,488 | 11,103 |
| | 財務情報（連結） | 売上高 | | 億円 | 293,795 | 302,256 | 299,299 |
| | | | 日本 | | 160,248 | 166,253 | 95,229 |
| | | | 北米 | | 105,744 | 108,172 | 104,165 |
| | | | 欧州 | | 31,852 | 32,388 | 31,387 |
| | | | アジア | | 51,481 | 55,130 | 48,286 |
| | | | その他 | | 24,532 | 23,334 | 20,231 |
| | | 営業利益（営業利益率） | | 億円（%） | 23,998（8.2） | 24,675（8.2） | 24,428（8.2） |
| | | | 日本 | | 16,599 | 16,916 | 15,679 |
| | | | 北米 | | 1,388 | 1,145 | 2,706 |
| | | | 欧州 | | 750 | 1,248 | 1,505 |
| | | | アジア | | 4,331 | 4,574 | 3,709 |
| | | | その他 | | 1,126 | 911 | 907 |
| | | 当期純利益 | | 億円 | 24,939 | 18,828 | 20,761 |
| | サプライチェーン | 部品仕入先数 | | 社 | 3,759 | 3,453※15 | 3,605 |
| | | | 部品仕入先数（海外計） | | 3,322 | 3,012※15 | 3,150 |
| | | | うち 非日系仕入先数 | | 1,795 | 1,507※15 | 1,653 |

※14 ダイハツ、日野ブランドを含む
※15 2020年10月修正
3,223→3,453
2,782→3,012
1,387→1,507

より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮したユニバーサルデザインフォントを採用しています。

Worldwide Olympic Partner

Worldwide Paralympic Partner

トヨタは、オリンピック、パラリンピックにおけるモビリティ、移動支援ロボット、モビリティサービスのカテゴリーのパートナーです


トヨタ自動車株式会社

発行部署／サステナビリティ推進室

https://global.toyota/jp/sustainability/report/sdb/

発行／2021年3月

次回発行／年度を通じて都度更新