

7203

トヨタ自動車

(注)公開情報ベース

【本社】 471-8571 愛知県豊田市トヨタ町1 [TEL] 0665-28-2121
 【設立】 1937.8 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
 【特色】 4輪世界首位。国内シェア3割超。日野、ダイハツを傘下。SUBARU、マツダ、スズキと提携

CSR評価

| 人材活用 | 環境 | 企業統治 | 社会性 | 基本 |
|------|------|------|------|------|
| AA | AA | A | AAA | AA |
| 71.3 | 78.0 | 79.8 | 90.6 | 71.4 |

財務評価

| 成長性 | 収益性 | 安全性 | 規模 |
|------|------|------|-------|
| AA | AAA | A | AAA |
| 78.5 | 96.0 | 79.8 | 100.0 |

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
 【活動のマテリアリティ設定】 有
 創業の精神とモノづくりで培った技術として「人間性尊重、多様な人材の活躍」「安心・安全で良品廉価なクルマづくり」「安定した経営基盤の維持」、モビリティカンパニーへの変革に重要な要素として「未来のモビリティ社会の構築」「気候変動対応と新エネルギーの利活用」を「強靱で持続可能なバリューチェーン」を設定
 【方針の文書化】 有
 (注)サステナビリティ基本方針「社会・地球の持続可能な発展への貢献」を08年8月に明文化

【活動の報告】 Web
 【第三者の関与】 有(機関名:SGSジャパン)
 【英文の報告書】 有
 【統合報告書】 有
 【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
 各ステークホルダーとのオープンで公正なコミュニケーションを通じて、健全な関係の維持・発展に努めている。株主・個人投資家との対話促進のため、証券取引所主催のIRイベントへの出席や、証券会社とタイアップした説明会を開催。取引先やNPO・NGO、自治体への説明会や個別面談、仕入れ先向けに勉強会などを実施

【汚職・贈収賄防止】 方針有
 12年に「贈収賄防止に関するガイドライン」を策定。社内での教育・研修などを通じた意識向上・浸透活動に加え、ビジネスパートナ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る

【ISO26000】 活用
 【CSR部署】 (専任)サステナビリティ推進室
 【CSR担当役員】 専任有(執行役員・チーフサステナビリティオフィサー)
 【同・CSR業務比率】 100%
 【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:IUCN「レッドリスト」、WWF「生きているアジアの森プロジェクト」)

①「トヨタ環境チャレンジ2050」のプロジェクトパートナーとして、生物多様性に関する政策決定のベース「IUCNレッドリスト」支援 ②「トヨタ環境活動助成プログラム」で、民間非営利団体(学校は対象外)・グループ等が実施する実践型プロジェクトを助成。「海外プロジェクト」と、「国内プロジェクト」および「国内小規模プロジェクト」を継続実施 ③トヨタ財団に協力して「トヨタNPOカルチャー「カイケツ」」を実施。17年以降、毎年20団体のNPOマネジメント層に「トヨタの問題解決」というノウハウを提供し、運営改善に貢献

【CSR等関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業GL、GRI、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、SBT、国内業界団体基準(ASSC東京宣言2020、全日本金属産業労働組合協議会)、国際業界団体基準(WBCSD(メンバーとしてその使命と目的を共有)、ShareAction(Workforce Disclosure Initiativeへの参加))

【CSR関連・表彰歴】
 (22年度)①FTSE Russell算出の各株価指数(FTSEグループが選出。FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index) ②MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数(MSCI社が選出)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
 【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:中長期的な経営戦略・方針、環境・人権問題等のサステナビリティ関連について説明、意見交換等)
 【相談役・顧問制度】 20年7月に元代表取締役社長等である相談役・顧問を廃止。名誉会長のみ継続
 導入目的:他
 メリット:名誉会長には経験を踏まえた「トヨタグループの方向性に対する助言」を期待。ただし、自社の経営上の意思決定に関与する権限を有していない
 【社外取締役による経営者評価】 行っている
 【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
 【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 検討中

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
 【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
 【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有
 【取引全般に関する基本方針】 有
 【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①継続的取引を前提に締結している基本契約に、法令順守と並び、サステナビリティの啓発を明示 ②仕入れ先がサステナビリティを実践するサポートとして「仕入先サステナビリティガイドライン」を展開。併せて、各社のサプライチェーンにも同様にサステナビリティ方針・ガイドラインを展開するよう要請 ③仕入れ先でのサステナビリティにかかわる、さらなる意識向上を目的に、毎年、サステナビリティ勉強会を企画・開催し、継続して啓発を行っている

【紛争鉱物の対応】 対応
 【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査/二次以下のサプライヤーにも調査

【紛争鉱物の取り組み】 法規要件に従い、毎年グローバルに調査を実施し、結果を米国証券取引委員会へ報告、Web開示。仕入れ先には、責任ある資源・原材料の調達をするよう「仕入先サステナビリティガイドライン」に明記し、要請

【ルール化による影響事例】 欧州REACH規則等の各国・各地域における環境負荷物質規制

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考に行っている
 【SDGsの対応】 目標2/目標3/目標4/目標5/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標15/目標16/目標17
 【SDGsの達成基準】 検討中

【今後のSDGs】 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車の可能性を広げ、すべての人の移動を自由にするサービスを提供。事業を通じてSDGsの達成に貢献するほか、積極的に社会貢献活動を推進

【CSVの取り組み】 行っている

【BOPビジネスの取り組み】 行っている
 【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 将来のビジネスチャンス
 【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 ①さまざまな企業や研究者と、自動運転、パーソナルモビリティ、ロボット、AI技術等さまざまな領域の新技術をリアルな場で実証し、社会課題の解決に向けた発明がタイムリーに生み出される環境を目指した「Woven City」プロジェクトを正式スタート ②トヨタが保有する車両電動化技術に関する約23,740件の特許実施権を無償で提供。CO₂削減に貢献 ③車の衝突事故における人体傷害をコンピューター上で解析できるバーチャル人体モデル「THUMS(Total Human Model for Safety)」を無償公開。自動車業界全体での車の安全性能向上、そして交通死傷者ゼロの安全な社会の実現に貢献

【社会課題解決型債券等の発行】 有
 【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 ①トヨタ生産方式:新型コロナ「医療用ガウン」「人工呼吸器」の生産性向上支援 ②技術系の社員(トヨタ技術会、技術系部署)が、「モノづくり」や「開発・生産等の技術」にかかわる知識・体験を生かしてプログラムの開発および講師を務める「科学のびり箱」にぜひレクチャー

【従業員が行うプロボノ活動支援】 行っている(交通費・活動費/情報提供)
 【ボランティア休暇等の周知】 行っている

【ボランティア休暇等の周知の具体例】 返返し活動(従業員のボランティアなどのポイント(P)制度):イントラネットでの特設ホームページにより、随時申請可能。併せて各職場の好事例等を紹介。前年度の活動報告およびポイント数に応じた寄付先の報告も実施。21年から「Action! SDGs」として対象活動を拡大して実施中

【事業を通じた社会課題解決】 全従業員
 【従業員の社会課題解決】 行っている

【従業員の社会課題解決の具体例】 SDGs視点を部方針へ織り込み、各業務とSDGsとのつながりを明確化し、持続可能な社会の実現に向け従業員一人ひとりの意識向上と取り組み推進を目指す。業務だけではなく一人のひととしてSDGsに貢献した一従業員の行動をサポートする企画「Action! SDGs」を開始

【海外での社会課題解決の活動等】 各地域統括会社と密接に連携を図りながら活動を推進。①世界各地での温暖化防止等の環境保護活動(ハンバー・マングローブ林の再生と海岸クリーンアップ活動、砂漠化防止の取り組みなど) ②交通安全啓発活動の実施(安全運転インストラクターの養成、子ども向けの啓発活動や若い世代のドライバー向けの啓発活動など) ③トヨタ生産方式(TPS)のノウハウを生かした企業や団体の効率改善活動を実施(病院の待ち時間やフードパントリーの待ち時間削減など)

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 10人 【代表者数】 3人 【女性】 1人 【社外】 4人

監査役

【人数】 6人 【社外】 3人

株主

【株式数】 16,314,987千株 【株主総数】 989,548人
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 30.95%、金融商品取引業者 1.52%、他法人 20.95%、外国法人等 18.16%、個人他 28.42%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
 【従業員の行動規定】 有
 (注)「トヨタ基本理念」を実践し、社会的責任を果たすため、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のが「トヨタ行動指針」(1998年策定)。また、創業時からのトヨタの原理原則および未来への道標を示した新しい経営理念「トヨタフロンティア」を策定(21年1月)

【輸送用機器】

法令順守

【部署】(専任)法務部

IR

【部署】(専任)資本戦略室、広報部広報3G

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内:設置済み
社外:設置済み

【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

【公益通報者保護法ガイドライン】 参考している

【通報・告発】 21年度 22年度
件数 727 707

【実効性向上への取り組み】 イントラネットでの連絡先の公開や従業員への連絡先カードの配布を通じた周知活動
(注)19年度までは、企業倫理、ハラスメント、職場の悩み事等に関する相談窓口が別々に存在していたが、20年4月に1つに統合。その際、Web窓口の導入や「誰からも受け付ける」旨を明確化。その結果、22年度の総受付件数は707件となった(前年度比:▲3%)

国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関わる事件等】 (件数)20年度 21年度 22年度
公取からの排除措置命令等・他 0 — —
不祥事などによる操業・営業停止 0 — —
コンプライアンスに関わる事件・事故・刑事告発 0 — —

【海外での法令違反等】 (件数)20年度 21年度 22年度
価格カルテルによる摘発 0 — —
贈賄による摘発 0 — —

(注)法人を念頭に記載(従業員個人の不祥事・刑事訴訟は含まない)。「海外」については連結子会社が対象。「その他」による摘発(件数)については、各国の現地法令や関係官庁等が多様なため集計困難

内部統制への取り組み

【委員会】 設置済み(1991年12月)

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2023年3月)

【CIO】 有(CISO: Chief Information & Security Officer)

【CFO】 有(取締役副社長)

【情報セキュリティポリシー】 策定済み

【情報セキュリティ監査】 内部:定期的 外部:定期的

【ISMS】 基本方針を定めて独自のシステムで実施

【プライバシーポリシー】 制定済み

(注)各システムの管理面・技術面のセキュリティ対策状況に対して、NIST SP800-82/53、ISO27001/27002、IEC62443などをベースにした第三者評価を実施

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有

【基本方針】 有

【対応マニュアル】 有

【責任者】 社長など会社の代表者

【BCM構築】 有

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行

【取り組み状況】 ①「サステナビリティ会議」において、リスク予防のアクションにつなげるという目的で現状直面する重要リスク項目について報告・確認 ②グローバルでの活動強化とともに、喫緊のリスクとして、情報セキュリティ等の強化も推進中 ③災害等の発生に備えて、マニュアルの整備や訓練を行うほか、必要に応じて、リスク分散措置および保険付保等を実施

雇用・人材活用

基礎データ

Table with columns: 従業員, 合計, 男, 女, 21年度, 22年度, 平均年齢(歳), 勤続年数(年), 平均年間給与(円), 臨時雇用者数(人), 連結従業員数(人), 外国人従業員数(人), 連結外国人従業員数(人)

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女
21.4~22.3 — — — — — —
22.4~23.3 — — — — — —
非正規から正社員の登用事例:期間従業員からの正社員登用。嘱託採用者の正社員登用。アルバイトとして活躍した学生の本採用

多様な人材活用

【役職登用状況】 女(人) 男(人) 外国人(人) 女性比率(%)
管理職 351 — — 3.4

Table with columns: うち部長職以上, 役員, うち執行役員, 2023年3月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:14年時点に対し、25年には4倍、30年には5倍を目指す
(注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:女性管理職比率:トヨタ自動車単体(22年度実績)。女性役員比率:取締役・監査役・執行役員・フェロー(23年6月時点)

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(人材開発部海外労政室ダイバーシティ推進グループ/2007年1月)

(注)専任組織では「女性」「障害者」「LGBT」など多様な人材が活躍できるよう、制度企画や風土・意識改革に取り組む

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている
差別やハラスメント禁止を従業員行動指針に明記、新卒採用活動での性別記入廃止、相談窓口設置、専用トイレなどの施設面対応、LGBT当事者を講師とした研修実施。これらに加え、同性婚・事実婚への社内制度適用など、取り組みを拡大

【推進のための基本理念】 サステナビリティ基本方針に、従業員の多様性確保に努力する旨を明記。具体的には、国・地域により多様性の観点が異なることを踏まえつつ、多様な価値観・発想を互いに尊重しながら、働く人々にとって魅力的な自己実現の場となるよう努める

【推進の中長期ビジョン】 従業員の属性・生き方・働き方の多様性を尊重し、一人ひとりの意欲・能力に応じ活躍機会を提供。また、ダイバーシティ&インクルージョンに関する企業姿勢・取り組みを海外事業体と共有し、グローバルに推進する

【推進の取り組み】 同性婚・事実婚に対し、法律婚と同等の社内制度(休暇・福利厚生等)を適用開始。全従業員・役員に対しレラーニングを実施(必須受講)。約2.1万人の従業員がアライ登録(23年6月時点)。工場地区も含め、性別を問わず使いやすいトイレの設置を推進中

【男女間賃金格差】 男女間で賃金体系および制度上の違いはない。正社員の男女間賃金の格差は「平均年齢」と「職種別の在籍人員」に起因

【退職した従業員の再雇用制度】 有

【転職・退職者の再雇用】 制度有・実績無

【正社員の定年】 有:60歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【役職定年制度】 有(同格の専門職)

【定年後の就業機会】 継続雇用の上限引き上げ(65歳)/他社への再就職支援/起業支援

【複線型人事制度】 導入

【キャリアコース】 60歳以降の役割・処遇の複線化(60歳以前と同等の役割・処遇、役割・処遇ともにはほぼ半減)

【若手社員のスキルアップ】 取引先出向/ベンチャー企業出向/希望プロジェクト配置

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有

【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 CSR方針に従い、社内各部および国内外子会社に対する「コンプライアンス自主点検」の実施、必要に応じて改善を依頼。一次仕入れ先に対する「仕入先CSRガイドライン自主点検チェックシート」の展開および「買回票」の回収、必要に応じて改善を依頼。管理監督者および新入社員を対象とした、人権同和問題の社内研修および全社員を対象としたハラスメント関連教育を実施、ハラスメントや差別禁止に関する具体的なスタンスを企業ホームページ等に明記

【ILO中核的労働基準】 尊重している

結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

【発生した労働問題・対応】 優先的に取り組み課題としてサプライチェーンにおける外国人労働者問題を選定。実習生本人の高額な手数料負担が問題となっている日本の外国人技能実習生問題の是正に取り組み。主要仕入れ先への活用実態調査、手数料は正に向けた取り組みを実施。外部NGOと協業してその取り組み内容を人権デューデリジェンス報告書として21年3月に作成、社外に向けて開示

障害者雇用

Table with columns: 障害者雇用, 20年度, 21年度, 22年度, 実人数(人), 障害者雇用率(%), (注)雇用者数、雇用率は特例子会社を含む。22年度障害者雇用率は6月時点

【障害者雇用率の目標】 2.3%

【特例子会社】 有(トヨタグループ)

【障害者雇用の取り組み】 ①相談窓口、個別休暇制度の設定 ②職場相談員の配置、安全健康推進部署との連携 ③活躍支援ツールの配付(音声認識ソフト、読み上げソフトなど) ④従業員の意識・風土醸成教育(ダイバーシティ講義、心のバリアフリー研修、手話講習会、配属職場向け定着支援研修など) ⑤アクセシビリティの高い職場の整備(障害者用駐車場、ユニバーサルトイレなど)

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【従業員の評価】 職歴や経験役割/社外資格/上司評価/上司以外の従業員評価

【1人当たり年間教育研修費用】 把握している

【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
研修時間(時間) 21年度 7.2 22年度 5.9

【研修の自由選択】 可能(制約なし)

【従業員の満足度調査】 行っている
 【海外等での人事・評価制度】 グローバルで統一された制度あり
 【海外等での人事・評価制度例】 適材適所の観点から現地人材の育成・登用を積極的に進め、意思決定・オペレーションの現地化ならびにマネジメントポストの現地化を推進
 【キャリアパス・キャリアマップ】 有
 【部署別必要スキル】 開示
 【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)
 【キャリア相談】 不定期に実施(人事担当者に)
 【新業務チャレンジ支援】 有(手挙げ/公募/資格認定/部門横断プロジェクト)

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】
 産児休暇 産前6週間・産後8週間 健保から出産手当金(産休期間98日につき標準報酬日額の約80%)、出産育児金(1児につき35万円)を給付
 配偶者の出産休暇制度 有(3日)
 育児休業(最長) 子が2歳に達するまで(条件なし)

| | 20年度 | 21年度 | 22年度 |
|----------------|-------|------|------|
| 産休取得者数(人) | 450 | — | — |
| 育児取得者数(人) | 866 | — | — |
| 育児取得率(%) | 27.5 | — | — |
| うち女取得者数(人) | 459 | — | — |
| うち女取得率(%) | 100.0 | — | — |
| うち男取得者数(人) | 407 | — | — |
| うち男取得率(%) | 15.1 | 19.4 | 38.0 |
| (1週間以内取得者数(人)) | 122 | — | — |
| (1週間以内取得率(%) | 4.5 | — | — |
| 育児休業復職率(%) | 98.7 | 99.0 | 99.0 |

(注)男性の育児休業取得者には、配偶者出産特別休暇取得者を含む

【産休・育児取得の取り組み】 産休前者への啓発セミナー(自身のキャリアプランに基づき育休・復職・両立を考える)、育児休業からの早期復職者に対する保育費用補助、在宅勤務制度の拡充、男性育児参画推進活動(イントラネットでの制度や事例の周知)などに取り組み

【看護・介護】
 看護休暇(最大) 子1人の場合年間8日(2人以上で13日)相当
 介護休暇(最大) 人数にかかわらず1介護事由につき年間8日相当
 介護休業(最長) 2年

| | 20年度 | 21年度 | 22年度 |
|-------------|------|------|------|
| 介護休業取得者数(人) | 23 | — | — |

【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度/時間外労働の制限、常1直勤務(=早番)/交代制勤務従事者が、一定期間1直勤務ができる制度
 【特筆すべき両立支援制度】 ①在宅勤務制度:終日在宅勤務が可能な制度(従来終日在宅は事支職のみが対象であったが、業務職にも対象拡大) ②再雇用制度:配偶者の転勤や介護により退職した社員のうち会社が認められた者に対して、再雇用申請の機会を提供する制度(従来、事支職のみが対象であったが、全職種に対象拡大) ③多様なニーズに対応可能な事業所内託児所:計4カ所(総定員460人)、早朝・宿泊保育、病児保育、工場・託児所間の送迎バス等対応

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 時間/年
 【残業時間】 19.1時間/月(組合員平均)
 【残業削減の取り組み】 行っている
 マネジメント主導の抜本的な業務改廃、トヨタ生産方式を活用した徹底的な業務効率化、会議開催回数および会議資料の削減、各種ITツールを用いた生産性向上、職場単位での定時帰日日の設定など
 【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)
 20年度 — — 98.5
 21年度 — — 93.4
 22年度 — — 101.0
 (注)組合員平均。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)取得日数も含む

【ボランティア参加・休暇・休職】

| | 20年度 | 21年度 | 22年度 |
|----------|------|------|------|
| ボランティア参加 | — | — | — |
| ボランティア休暇 | 無 | — | — |
| 同休職 | 無 | — | — |
| 青年海外協力隊 | 有 | 0 | — |
| マッチングギフト | 有 | — | — |

(注)1993年に「トヨタボランティアセンター」を設立し、従業員のボランティア活動を支援。17年度に、会社創立80周年を記念する恩返し活動として、ボランティアなどのポイント(P)制度を導入。従業員の参加1回=1ポイントの累計を、会社が寄付金として支援。20年累計8.6万P・約430万円を新型コロナウイルス支援として「日本患者移送支援協会」に車両・医療器具の購入費用として寄付

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイム(通常10:00~15:00)、または標準労働時間帯(通常8:30~17:30)に4時間勤務することを原則とし、あらかじめ申し出た始終時刻での勤務が可能。事支職・業務職は標準労働時間内で2時間勤務で可能とする、より柔軟な制度FTL(Free Time & Location)を導入/短時間勤務制度(育児および介護のため、①勤務時間を最大4時間以内まで短縮することが可能(フレックスタイム制勤務者以外) ②勤務時間を4時間、6時間、6.5時間、7時間に短縮することが可能(フレックスタイム制勤務者)/在宅勤務制度(事支職・業務職:資格に関係なく在宅勤務可)/サテライトオフィス(自社各拠点をサテライトオフィスとして有効活用)/保育設備・手当(本社地区に3カ所、下山工場内に1カ所の計4カ所の事業所内託児施設を設置(計460人規模、国内最大級)。選択型福利厚

生制度の一環として、育児サービスや育児施設利用費補助あり。福利厚生制度の一環で、ベビーシッターの利用が可能/裁量労働制度(仕事の進め方・時間の活用方法を大幅に本人に任せる制度。専門型業務(新商品・新技術の研究開発、情報処理システム分析、デザイン業務等)や、企画型業務(企画・立案・調査・分析業務等)を行う事務・技術員の主任職の従業員に適用)/副業・兼業制度(副業・兼業先との就業性や従業員の負担等を考慮し個別に許可)
 【テレワーク】 導入 場所:自宅/サテライト等/カフェ等 対象:生産職を除く時間管理対象者

利用率(%): 21年度 — 22年度 —
 (注)事由の有無にかかわらず活用できる在宅勤務・テレワークの利用者が25年時点で全社員(生産職を除く時間管理対象者)の50%以上とすることを目標とする

【副業・兼業】 認めている 業務範囲:本業に影響しない 時間・役職:就業時間外
 【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(国家資格である技能検定、電気工事士等の技能系資格、国家資格・政府認定資格である事務・技術に関する資格の取得支援)/社内公募制度(社内エコプロジェクトにおけるアイデア公募等、同意旨の制度あり)/FA制度(社内ローテーションの仕組みあり)/企業内ベンチャー制度(「起業家制度」:提案者のアイデアの事業化をサポートする制度)/国内留学制度(研究機関、大学等への研修)/海外留学制度(MBA留学派遣制度等、大学、研究機関、法律事務所への留学制度。海外事業体での専門分野の実務研修、語学研修もあり)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(発明報奨金制度、創意工夫制度、「よく見つけてくれました表彰」(品質)/キャリアアップ支援制度(STRETCH(ストレッチ)制度:語学力向上支援(英・中・日)と公的資格取得支援(52資格)/社内英検制度(各拠点にて年複数回TOEICテストを実施。受験料の補助あり)/若手社員対象の「研修派遣プログラム」(海外現地法人、海外大学院、国内関連会社等に1~2年研修派遣する制度)/部長表彰(業務内外で地道な努力・活動をしているメンバーを表彰する制度。活力ある風通しのよい職場づくりに結び付ける)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
 【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
 【主な取り組み】 健康や安全をポジティブに自ら考えて考案できる人づくり、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、構内で働くすべての人に寄り添い、生き生きと働ける職場づくりを推進。困りごとの即断即決による信頼関係づくり、ハイレベル作業、環境の未然防止の徹底を実施

【労働災害】 20年度 21年度 22年度
 労働災害発生数 0.10 0.03 0.07
 【メンタルヘルス】 20年度 21年度 22年度
 休職者数(人) 604 — —
 (注)労働災害発生数:単体、集計期間は1~12月

【メンタルヘルスの取り組み】 産業医・専門医の知見の下、セルフケア・ラインケアによる活動と、主治医と連携した復帰支援、職場ごとに自立した未然防止に取り組んでいる

【ハラスメント防止】 行っている
 【ハラスメント防止の取り組み】 上司・メンバー全員への社内教育、匿名での相談可能な内部通報窓口の設置、就業規則へハラスメントを行った際の懲罰規定を明確に記載、若手社員への毎月のアンケート、身近な相談先として職場相談員の設置など
 【労働安全衛生表彰】 (21年度)健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省、日本健康会議)
 (22年度)健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省、日本健康会議)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客様関連部、お客様品質部等
 【商品等の安全性に関する部署】 (専任)カスタマーファースト推進本部
 【クレーム対応】 (マニュアル)有 (DB)有
 クレーム・苦情・要望等(件) 21年度 — 22年度 —
 (注)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」の窓口にて、顧客からの相談に対応している。また、顧客からの相談や意見、要望に応えるために、顧客と直接対面している販売店からも、生の声や情報を収集している。そして、生の声や情報を「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る

【ISO9000S】 取得割合(%) (算出基準)
 国内 0.0 (—)
 海外 — (—)

【その他の品質管理】 有
 Chief Quality Officerを議長とした「品質機能会議」の下、取引先も巻き込んだ品質向上に取り組み、R&Dから営業まで各部門で毎年方針を策定し取り組みを推進。品質を保証するために「誰が」「いつ」「何を」するかを定めた全社規則である品質保証規則を基に、「次工程に悪いものを流さない」「自工程完結の理念に従い業務を実行。全社で品質のつくり込みを実施している」
 (注)ISO9000Sは、1996年10月~03年3月の約6年間、取得を維持。その中でよきを見極め、自社品質保証体制のさらなる向上として約初期の目的は達成したと判断し、登録を返上。外部審査機関に頼らず、自社の各工程に深い知見を持った内部監査員による監査システムを構築(実施率100%)。海外事業体は現地の事情により、必要な事業所において取得している

社会貢献

【組織と支出】
 【担当部署】 (専任)社会貢献推進部
 【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

| | 20年度 | 21年度 | 22年度 |
|-------|--------|--------|--------|
| 総額 | 18,700 | 16,700 | 19,900 |
| うち寄付金 | — | — | — |

マッチング・ギフト
うちその他
(注)支出総額は、トヨタ単体と主要子会社の連結ベース。また、海外事業体の実績は、各年度平均為替レートで円換算。マッチング・ギフトは、NPO法人TABLE FOR TWOへのマッチングが対象

事業事例

【地域社会参加】 ①地域共創：自然災害にモビリティで貢献する「トヨタ災害復旧支援(TDRS)」：車両無償貸与、車中泊(平時の体験会含む)、災害ボラ：コーディネーターの育成と派遣 ②新型コロナ支援：本社(愛知県豊田市)ボランティア製作の布マスク(3.5万枚)、ビニールガウン(1,600着)を児童保育・福祉施設、医師会・社協へ寄贈

【教育・学術支援】 ①「トヨタ女性技術者育成基金(通称「リジェオ基金」)(15年～)」：女性対象の奨学金：製造業に限らず幅広い理系就業を支援 ②豊田工業大学：国際産業界リーダー育成のため設立(1981年)。徹底した少人数制と体験型学習により、創造性に富む開発型技術者を育成 ③「科学のびっぴり箱」：なぜなにクイズ(1996年～)：トヨタ自動車社員がプログラム開発・講師を務める小学生対象の科学工作教室

【文化・芸術・スポーツ】 ①オリンピック・パラリンピック(15年～ワールドワイドパートナーシップ)：「すべての人に移動の自由を」の想いで参画。「東京2020」ではモビリティを全面提供(会場間輸送等=車両・運行) ②「プロの音楽家によるオンライン個人レッスンで子供たちに笑顔を」：コロナ禍での吹奏楽支援(小学生から大学生) ③「MIRAIへつなぐ『夢の教室』(15年～)」：夢やチームワークを社員アスリート(運動部・オリパラ選手等)が「夢先生」となって伝える活動

【国際交流参画】 ①「スペシャルオリンピックス『心ひとつに～One Heart, One Mind』」：コロナ禍、オンライン上で日米欧のアスリート(知的障害を持つ選手)と、トヨタ事業体の従業員がハイタッチの写真でつながるSNS企画 ②国際交流基金「日本の文化会館」：withコロナで頑張る世界に俳句でエール」日仏語によるオンラインでの俳句コンクール(約30か国・1,700句の応募) ③「Youth for Understanding」(1981年～)活動支援：日本・韓国・高校生の留学を支援

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 ①トヨタ自動車東日本(コンパクトカー製造)での雇用に創出、トヨタ日本学園での人材育成、スマートグリッド技術を活用した農工商連携事業のほか、災害に強いまちづくりへ向けた地域との連携、およびコンサート開催等の文化・芸術活動を継続実施 ②被災地へトヨタグループ従業員ボランティア(11～19年度：累計65回、延べ1,109人)

【他復興支援】 行っている

【他復興支援の具体例】 自然災害にモビリティで貢献する「トヨタ災害復旧支援」発動：令和4年福島県沖地震・福島県南相馬市に災害ボランティアコーディネーター派遣

【新型コロナ課題解決への貢献】 行った(金銭寄付/自社製品提供/自社サービス提供/人材提供/モーターズスポーツ(レース)関係者へのPCR検査無償実施)

【新型コロナ課題解決の具体例】 医療用フェイスシールド、マスクなどの物資寄贈。社内製品・足踏み消毒スタンド「しょうとく大使」の提供、トヨタ生産方式による医療用ガウン・人工呼吸器・ワクチン接種会場(豊田市モデル)の生産性向上。国内のモーターズスポーツの安全・安心のために、関係者へのPCR検査無償実施

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有
(注)「トヨタ行動指針」に、適正な納税に努めることを明記。税務方針を20年10月に公開

環境

組織と情報開示

【担当部署】 (専任)環境エンジニアリング部、プラント・環境生技部、電動化・環境材料技術部、CN開発部

【担当役員】 専任有(CN先行開発センター長)

【同・環境業務比率】 100%

【方針の文書化】 有【HP上の公開】有

【環境会計】 有

【費用と効果/金額把握】 自社独自・業界独自方法で把握

【公開の有無】 公開【会計ベース】連結ベース
(注)CDPの関係する設問に回答し、公開

パフォーマンス

| 【環境負荷量】 | 21年度 | 22年度 |
|-------------------------------|------------|------------|
| 総エネルギー投入量(GJ) | 55,600,000 | 70,100,000 |
| 水資源投入量(m ³) | 33,700,000 | 33,000,000 |
| 温室効果ガス排出量(t-CO ₂) | 5,870,000 | 5,240,000 |
| 廃棄物等総排出量(t) | 223,000 | 223,000 |
| 総排水量(m ³) | 31,900,000 | 31,700,000 |
| NO _x (t) | 167 | 1,508 |
| SO _x (t) | 347 | 408 |

(注)自社および連結会社の生産拠点を対象(温室効果ガス排出量のみ、自社および連結会社(100%)を対象)

【スコープ3の集計状況】 集計

| 【サプライチェーン排出量】(単位:t-CO ₂) | 21年度 | 22年度 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|
| スコープ1 | 2,480,000 | 2,370,000 |
| スコープ2 | 3,390,000 | 2,870,000 |
| スコープ3 | 389,850,000 | 570,490,000 |

(算定対象カテゴリ：1・2・3・4・5・6・7・9・10・11・12・14・15)

【第三者検証・保証】 有

(注)報告期間は財務報告期間。スコープ1、2:GHGプロトコルに基づいて算出。自社および連結会社(100%)対象。スコープ3:主として自社および連結会社における自動車事業を対象。22年以降、カテゴリ-11の算定条件をSBTiガイダンスに基づき変更

管理体制

【環境監査】 定期的を実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)

【EMS構築】 ISO14001認証取得

| 【ISO14001】 | 取得割合(%) | (算出基準) |
|------------|---------|------------|
| 国内 | 100.0 | (事業所件数ベース) |
| 海外 | 100.0 | (事業所件数ベース) |

(注)取得状況:トヨタ自動車および連結会社(122社)のすべての生産拠点(21年時点)

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 全生産工場で、環境リスクへの準備および対応を求めているISO14001の認証を取得(ISO14001認証取得により、対応策の整備を担保)。具体的にはマニュアル整備や定期的な訓練等を実施し、さらに厳しい管理を推進

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性有
気候変動による異常気象で大雨・洪水が発生し、調整池への流入雨水の急増で処理能力をオーバーした場合、周辺地域への未処理水の流出により、流域の取水や生物に影響を及ぼす可能性がある

【将来発生する可能性がある巨額費用の準備】 有

【環境影響評価(アセスメント)】 義務づけ/独自取り組み/他
頻度・内容：車両開発責任者によるマネジメントを強化するため、車両の全開発プロセスを通じてライフサイクルアセスメントを含む総合的な環境評価を実施するための自社独自システム(Eco-VAS)を実施している

【土壌・地下水等の把握状況】 数量等を把握・非公開

【水問題の認識】 経営に影響

配管の破損など事故の発生により雨水に薬品や油が流出し、流域の取水や生物に影響を及ぼす可能性を想定して、有害物質の流出を防止するために設備的な漏洩防止の対策や定期的な水質の確認を行っている

【水問題の取り組み】 ①各国各地域の水環境事情を考慮し個別に管理し、継続的に水使用量の低減を促進 ②各地域の水リスクについて把握

環境関連法令

【国内】 ①大気汚染防止法 ②水質汚濁防止法 ③省エネルギー法

【海外】 ①Clean Air Act ②Clean Water Act ③欧州ELV指令

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 自社独自指針にのっとり実施
(注)次の4項目のいずれかを満たす製品の購入を指針としている。①環境ラベルが付いている商品 ②グリーン購入法適合商品 ③GPNデータブック掲載 ④その他リサイクル材の使用など

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施
取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価
具体例:「TOYOTAグリーン調達ガイドライン」に基づき、ライフサイクル全体での環境負荷低減を国内外のサプライヤーに依頼。各社の取り組み状況を自主点検シートで確認・フィードバックし、リスク管理と活動を推進。22年は日本の主要な203社から回答。またCDPサプライチェーンプログラムによりサプライヤーの気候変動、水資源のリスク・機会や取り組み状況を把握。22年は調達金額の約82%のサプライヤーが回答

【環境ラベリング】 エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施/ISO14020
でのタイプⅢ型環境ラベル実施
エコマークなど:100%(燃費基準達成レベル、排出ガスレベルを示すラベル(政府認定ラベル))

タイプⅣラベル:100%(第三者認証を受けた評価手法で製品のLCAを評価)

【環境ビジネスの取り組み】 行っている
HEV、PHEV、BEV、燃料電池自動車(FCEV)等の電動車の開発・普及に取り組み中。現在、電動車だけでなく、水素燃料・水素エンジン車、CN燃料などの開発も推進

【プラスチック削減の取り組み】 有
これまでのプラスチック削減の取り組みに加え、廃車エアバッグから制作したエコバッグ(AIR RE-BAG)を活用したシェアリングを社内でも実施

【容器包装削減の取り組み】 有
社内売場でのレジ袋有料化や物流分野における梱包・包装資材の使用量低減のため、出荷容器充填率の向上、使い捨ての梱包・包装資材を減らすためのリターンナブル化、梱包・包装資材のスリム化・軽量化などに継続して取り組んでいる

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 オフセット付き商品の提供は行っていないが、生産・物流分野での排出低減に努めるとともに、電動車・スマートハウス等の開発・普及を通じた製品・サービスからの排出低減に努めている

環境・表彰歴

(21年度)CDP2021気候変動「水」Aリスト/認定(CDP)
(22年度)CDP2022気候変動「Aリスト」/水「Aリスト」認定(CDP)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている
自社工場などへの自家発電設備(太陽光発電など)と自家消費を最優先に再生可能エネルギーの導入を推進。具体的な事例として、23年1月に国内の全データセンターにおいて電力の100%再生可能エネルギー化を達成

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

| | 21年度 | 22年度 |
|---|------|------|
| 利用率(%) | 130 | 200 |
| (注)再生可能エネルギー利用率:グローバルを対象とした電力導入率 | | |
| 【カーボンプライシングの認識】 今後影響 | | |
| 【環境分野に関する中期計画】 有 | | |
| 【CO ₂ 排出量等削減への中期計画】 有 | | |
| 【中期計画の内容】 25年目標:①ライフサイクルCO ₂ :13年比18%削減 ②新車平均CO ₂ :グローバル新車平均CO ₂ 排出量(TtW、g/km)を10年比30%削減、電動車販売累計3,000万台以上 ③グローバル工場CO ₂ :13年比30%削減、再エネ電力導入率25% ④水インパクト最小化:グローバル生産台数当たり使用量を13年比3%削減、規制よりも厳しい自主基準値での徹底的な排水管理 ⑤資源循環:廃車適正処理モデル施設を15カ所設置完了、グローバルな電池回収・再資源化の仕組みを構築し、日本・米国・欧州・中国・アジア5地域で運用開始 ⑥自然共生:「自然と共生する工場」を日本6工場・他地域4工場で実現。NGOなどと25年目標について連携し、絶滅危惧種の保全をグローバルに強化。未来を担うEco人材育成に向けたグローバルな統一施策を実施 | | |
| 【COP21(パリ協定)】 参考にしてはいる | | |
| パリ協定の「気温上昇を2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求」との文言を踏まえてIPCCのAR5や1.5度特別報告書を参考にした | | |
| 【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握 | | |
| ①「Toyota Today for Tomorrow Project」として、国際機関・NGOとの協働で自然共生・生物多様性の課題解決につながるプロジェクトを実施するとともに、公募制の「トヨタ環境活動助成プログラム」(2000年創設)でNGO・NPOのプロジェクト(生物多様性等)を支援 ②「オールトヨタ自然共生ワーキンググループ」(15年立ち上げ)による地域・関係会社との連携活動や、「自然と共生する工場」をコンセプトに生態系保全活動を展開 ③「トヨタ白川郷自然学校」や「トヨタの森」の運営、プロジェクト等を通じ、人材育成や希少種保護、環境保全を含む多様な活動を実施 | | |
| 2022年度の環境目標・実績 | | |
| 【CO ₂ 排出量等削減】 ①グローバル新車平均CO ₂ 排出量:10年比▲30%以上→▲27%/②グローバル工場からのCO ₂ 排出量:13年比▲30%→▲25% | | |