

サステナビリティの取り組み 2025

2024.4.1–2025.3.31

2	情報開示の考え方
4	トップメッセージ
5	基本的な考え方
17	環境
105	社会
193	ガバナンス
215	データ

情報開示の考え方

報告にあたって

「サステナビリティ」サイトは、トヨタ紡織グループの持続可能な成長（サステナブル・グロース）に向けた基本的な考え方と2024年度の実績、今後の計画とESGなどの非財務に関する詳細な情報を報告しています。

なお、トヨタ紡織グループの中長期的な企業価値向上に向けた取り組みのうち、重要性の高い情報を中心に編集した「[トヨタ紡織レポート](#)」も発行していますので、ぜひご覧ください。

サステナビリティ（ウェブ）

さまざまなステークホルダーへの説明責任を果たすために、詳細データなどを含めて必要な情報を網羅的に開示することを目指しています。情報開示にあたっては、GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード（GRIスタンダード）」や、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」、環境省「環境報告ガイドライン2018年版」など各種ガイドラインを参考にしています。

トヨタ紡織レポート（統合報告書）

経営戦略や業績などをまとめた「[アニュアルレポート](#)」と、環境面、社会面の取り組みをまとめた「[環境社会報告書](#)」を統合し、2007年度から、「[トヨタ紡織レポート](#)」として発行しています。トヨタ紡織グループの企業価値に対する考え方や企業価値を向上させるためのストーリーを統合的に報告しています。

対象組織

日本および世界各地のトヨタ紡織グループを報告対象としていますが、取り組みごとに報告範囲は異なります。以下の表記で報告対象を使い分けています。

トヨタ紡織グループ：日本、米州、中国、アジア、欧州・アフリカ地域

トヨタ紡織：トヨタ紡織（株）

日本地域：トヨタ紡織（株）、日本子会社

日本以外の地域：米州、中国、アジア、欧州・アフリカ地域

一部項目は個々に範囲を記載しています。

対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）の活動状況を中心に報告しています。なお、トヨタ紡織グループの最新の活動状況を報告するために、2024年度以降の情報についても適宜開示しています。また、一部のデータなどについては、経年変化を示すために、2024年度以前の情報についても掲載しています。

参考ガイドラインなど

GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード（GRIスタンダード）」や、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」、環境省「環境報告ガイドライン2018年版」を参考にして情報開示しています。また、活動にあたってはISO26000も踏まえています。

ガイドライン対照表

- GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード（GRIスタンダード）」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」 

トップメッセージ



創業の精神である「世のため 人のため」を受け継いで

トヨタ紡織グループは、創業者である豊田佐吉の創業の精神を明文化した「豊田綱領」に基づき、事業活動を通して社会的価値と経済的価値を向上させること、すなわち、社会との調和ある成長を不可欠ととらえ、CSV経営へシフトしてきました。

さまざまな社会課題の中から本業を通じて優先的に取り組む重要課題を特定し、解決する姿であるマテリアリティを策定し、これに紐づくESG KPIを設定、環境、社会、ガバナンスの各方面から取り組みを進めています。

私は、社員一人ひとりが仕事を通じて社会に貢献していることを実感し、会社に誇りを持って仕事に取り組めば、組織全体で大きな価値を生み出せると考えています。

私たちは、100年以上にわたり、創業の精神である「世のため 人のため」を受け継ぎ、大切にしてきました。

私たちを取り巻く環境が激しく変化する中でも、当社は、その精神を貫き、地道に社会に貢献し、それを事業に結びつけ、「社会に必要とされ続ける企業」を目指します。

代表取締役社長 白柳 正義

基本的な考え方

- 6 | 基本方針
- 8 | トヨタ紡織グループのマテリアリティ
- 14 | 価値創造プロセス

基本方針

基本方針

「基本理念」の実践を通じて、“すべてのステークホルダーから信頼され、ともに成長する会社”を目指します

トヨタ紡織グループは、創業者である豊田佐吉の考えをまとめた「豊田綱領」に基づき、すべてのステークホルダーから信頼され続けるために「基本理念」を制定し、事業活動において着実に実践しています。

持続可能な成長の追求を通じて経済的価値の向上を図り、その成果をステークホルダーのみならず還元するとともに、持続可能な成長への投資をすることで、中長期的に企業価値の向上を図り、ステークホルダーのみならずの期待に応え、国際社会・地域社会の発展に貢献します。

これまでCSR※1活動に取り組み、SDGs※2の達成に貢献してきましたが、世の中の変化に合わせ、2019年3月よりCSRからCSV※3経営へのシフトを加速させています。そして2020年7月、さまざまな社会課題の中から本業を通じて優先的に取り組む重要な課題を特定し、解決する姿をマテリアリティとして策定しました。

さらに、CSV経営の考え方を明確にするため、CSRの考え方を見直し、2021年11月に取締役会の承認を受け、「トヨタ紡織グループサステナビリティ基本方針」を策定しました。

また、「基本理念」を実践するために、グローバルでの共通の価値観や行動パターンとして「TB Way」「トヨタ紡織グループ行動指針」を制定し、共有しています。



🔍 フィロソフィー

トヨタ紡織グループ サステナビリティ基本方針 □

※1 Corporate Social Responsibility：企業が社会責任を果たす

※2 Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標

※3 Creating Shared Value：社会とともに価値をつくる

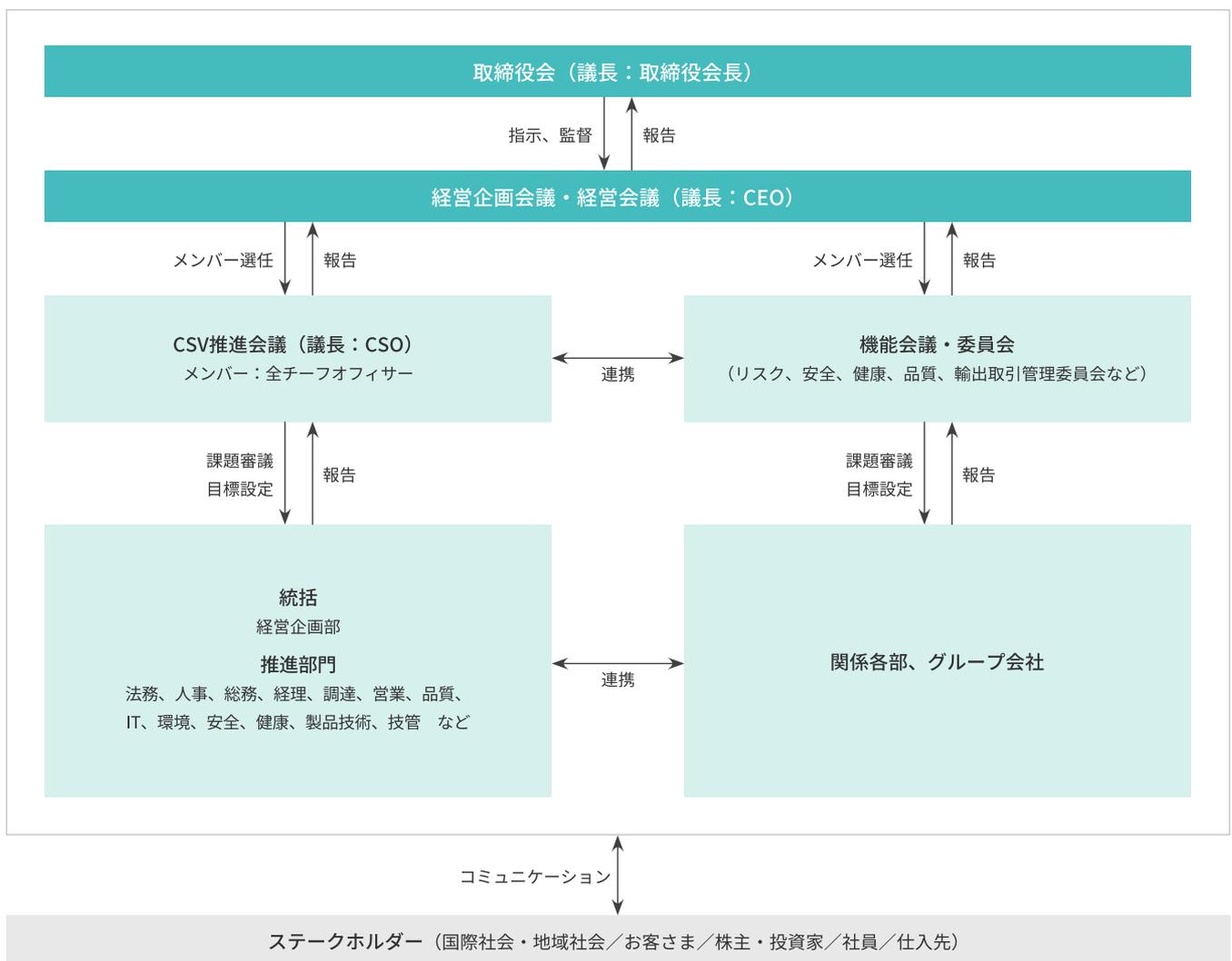
推進体制

「CSV推進会議」(議長：CSO (Chief Strategy Officer)) で、企業価値向上に向けた課題や方向性の報告、審議を行うとともに、目標を設定し、活動をフォローしています。

CSV推進会議には、ESGの観点で整理し、マテリアリティの進捗を測るESG KPIの責任者である全てのチーフオフィサーが出席し、ESG KPIのモニタリングも実施しています。これらの活動を通して、マテリアリティの達成度合いを正確に把握し、必要に応じてPDCAサイクルを回し、リカバリーを図ります。また、CSV推進会議で報告、審議された内容は取締役会にも報告しています。

各機能や関連部署と協力し、日々の活動を通じて、トヨタ紡織グループ全体で社会に貢献できるよう取り組みを推進します。

体制図



ESG KPI 目標と実績

トヨタ紡織グループのマテリアリティ

トヨタ紡織グループは、これまでのCSR※1からCSV※2経営への変革を目指す中で、本業を通じて持続可能な社会の実現に貢献することで企業価値を向上していきます。社会への貢献は「世のため 人のため」という創業の精神から受け継ぐ経営姿勢です。

企業価値の向上に向けて、2025年中期経営計画立案プロセスの中でトヨタ紡織グループのマテリアリティを策定。さまざまな社会課題の中から本業を通じて優先的に取り組む重要課題を特定し、それらを解決する姿をマテリアリティと決めました。

年に2回開催するCSV推進会議（議長：CSO（Chief Strategy Officer））では、CSVの考え方に基づいた企業価値向上に向け、課題や方向性の報告、審議を行うとともに、環境変化に応じ、マテリアリティ自体の見直しの検討もしています。

また、マテリアリティの進捗を管理するESG KPIについてもCSV推進会議で進捗を確認し、マテリアリティとともに達成度をフォローしています。

※1 Corporate Social Responsibility：企業が社会責任を果たす

※2 Creating Shared Value：社会とともに価値をつくる

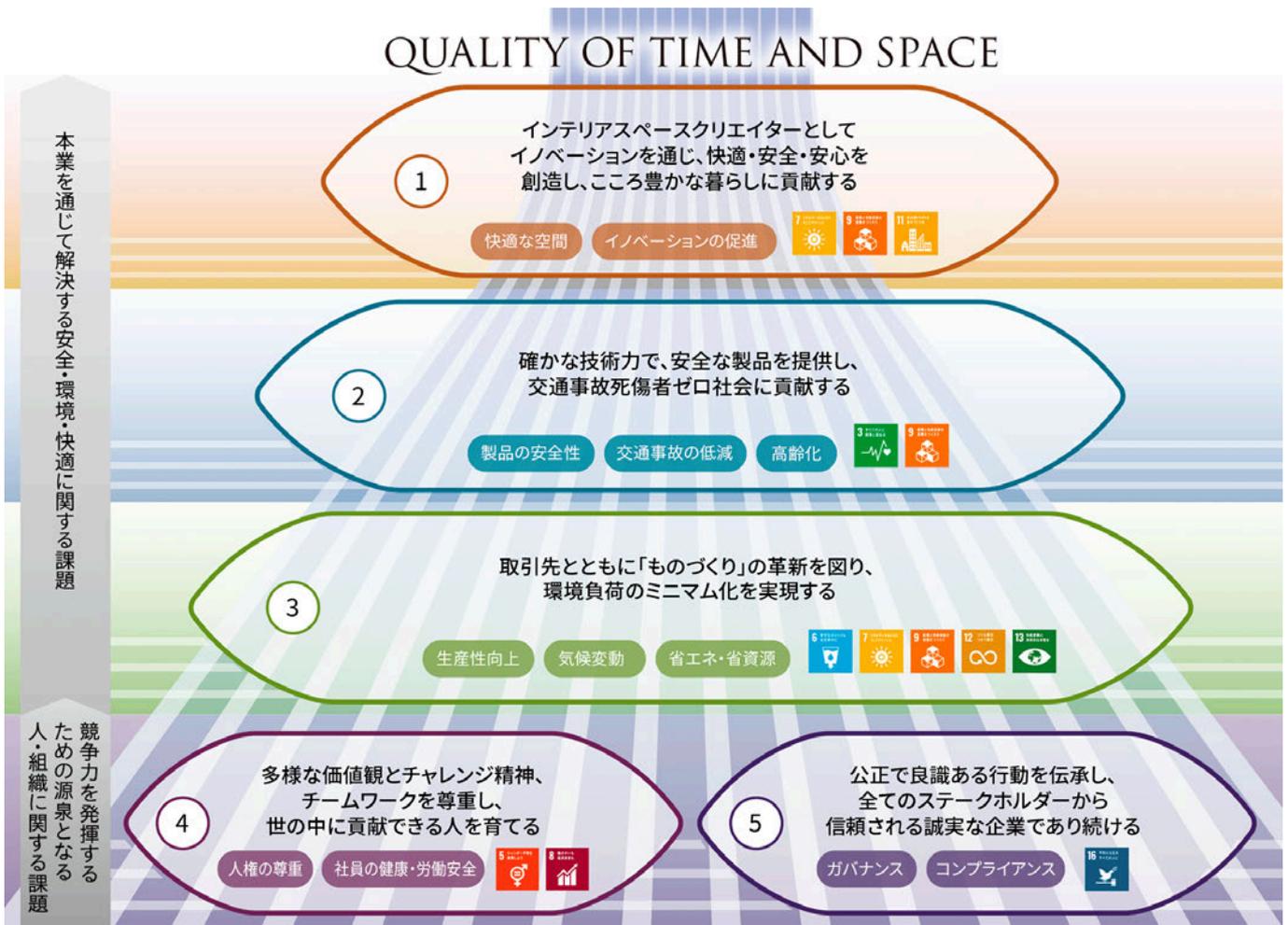
マテリアリティの考え方

1. 「本業を通じて解決する安全・環境・快適に関する課題」と「競争力を発揮するための源泉となる人・組織に関する課題」を解決する姿の二重構造
2. 人と生活を豊かにする「プラスの影響を最大化するもの」と、リスクを回避する「マイナスの影響を最小化するもの」に層別



5つのマテリアリティを特定

トヨタ紡織グループのマテリアリティ



マテリアリティの意味・想い

本業を通じて解決する安全・環境・快適に関する課題

<p>①</p>	<p>インテリアスペースクリエイターとしてイノベーションを通じ、快適・安全・安心を創造し、こころ豊かな暮らしに貢献する</p> <p>快適な空間 イノベーションの促進</p>	<p>世のため人のため、繊維事業から内装事業へと発展し、安全・安心な人々の暮らしの向上に貢献してきたトヨタ紡織グループが、「人々が不安なく・自分らしく生きること＝“快適”」の実現（スマートシティの実現）のために、センシングによる生体情報を活用するなどの製品やサービスの提供を行うインテリアスペースクリエイターへと進化する</p>	  
<p>②</p>	<p>確かな技術力で、安全な製品を提供し、交通事故死傷者ゼロ社会に貢献する</p> <p>製品の安全性 交通事故の低減 高齢化</p>	<p>究極の目標である「交通事故死傷者ゼロ」社会に貢献するために、トヨタ紡織グループの強みである「技術開発」を生かした、高品質で安全性の高い製品（オールインシートやシートベルト、エアバックなどの製品）やサービスを提供し続ける</p>	 
<p>③</p>	<p>取引先とともに「ものづくり」の革新を図り、環境負荷のミニマム化を実現する</p> <p>環境負荷の低減 生産性向上 気候変動 省エネ・省資源 取引先との協業</p>	<p>子どもたちが笑顔で暮らせる持続可能な地球環境を目指し、取引先とともに最先端技術による「ものづくり（ものづくりに関わる全工程）」の革新・生産性を向上することにより、温暖化抑制、資源循環、自然共生の3つを重点として取り組みを進め、2050年環境ビジョンのチャレンジ6を達成し、経営資源を有効活用する</p>	    

競争力を発揮するための源泉となる人・組織に関する課題

<p>④</p>	<p>多様な価値観とチャレンジ精神、チームワークを尊重し、世の中に貢献できる人を育てる</p> <p>多様性の確保 働き方改革 人権の尊重 社員の健康・労働安全</p>	<p>世の中の困りごとを解決するテーマに挑戦し続けるために、世界中から人材が集まり、発想や考え方を理解し、認め合い、ともに考えられる自律した人材を育てる</p>	 
<p>⑤</p>	<p>公正で良識ある行動を伝承し、全てのステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続ける</p> <p>ガバナンス コンプライアンス 情報セキュリティ強化 公平で公正な調達</p>	<p>これからも、すべてのステークホルダーから信頼され、ともに成長する会社であり続けるために、創業以来の佐吉翁の想いを具現化した豊田綱領、基本理念にある「公正で透明な企業活動の推進」とTB Wayの「良識ある行動」を実践する</p>	

マテリアリティ策定プロセス

2019年4月から2020年7月にかけて、全社をあげて重要課題の特定に取り組み、6つのステップでマテリアリティを策定しました。

一連のプロセスで、経営陣と次世代リーダー、主幹部署であるグローバル経営戦略部（現：経営企画部）が、合計27回の協議を重ね、最終的に取締役会でマテリアリティを決定しました。

その後、マテリアリティの実現に向けて、非財務KPIの中で社会的価値を測るESG KPIを設定しました。

	参画者		
	社員	社外ステークホルダー	取締役/役員
Step 0 CSR、CSV、ESG、SDGsなどの理解 <ul style="list-style-type: none"> 役員、部長向け講演会 CSR推進会議（現CSV推進会議）の定例メンバーに加え、2025年中期経営計画の策定に携わる役員、関係部長も出席し、CSV経営の理解を深めた 役員、事業体トップ、次世代リーダー向けSDGs講演会 当社グループの役員・事業体トップ・次世代リーダーが一堂に会し、当社グループの未来のあり方やその実現のために何をすべきか議論をする「グローバルウィーク」のプログラムとして実施し、SDGsに関する理解を深めた SDGsカードゲームと社会課題の議論（13か国41人の次世代リーダー参加） カードゲーム形式でSDGsと社会課題への理解を深めた。その後、当社グループを取り巻く社会課題・経営課題に関し、フィロソフィーに含まれる当社にとって重要な考え方をベースに議論 	○		○
Step 1 社会課題の把握 <ul style="list-style-type: none"> SDGsをはじめとする社会課題の洗い出し SDGsに加え、当社グループが事業を展開する国・地域の社会課題にも注目し、100以上の社会課題を抽出 現時点ですでに解決に貢献できている社会課題の確認 当社グループの事業のライフサイクルバリューチェーンマップを作成し、すでに実施できている社会課題解決への貢献を正（機会）と負（リスク）の両面から整理 	○		

Step 2

社会課題の抽出

- **当社のフィロソフィーから取り組むべき社会課題の確認**
フィロソフィーに織り込まれている意味を再度認識・理解し、抽出した社会課題の解決がフィロソフィーと一致しているかを確認
- **当社の強みを生かして解決できる社会課題の確認**
当社グループの3つの強みである「技術開発」「ものづくり」「人づくり」を発揮することで解決できるかを確認
- **マテリアリティワーキングによる議論：10回（17人参加）**

○

Step 3

ステークホルダーからの期待の確認

- **投資家へのヒアリング：3回（3社7人参加）**
- **社員向けアンケート：1回（対象260人）**
- **経営上の課題確認：上記ヒアリング、アンケート結果を踏まえ、社内の方針との整合性を確認**

○

○

○

Step 4

社会課題のプロットと重要課題の特定

- **社会課題を整理し、当社が優先して取り組むべき重要課題を特定**
「社会・環境へのインパクト」と「当社グループの事業へのインパクト」の視点で検証し、取り組むべき重要課題を特定
- **当社のVisionとも整合する、5つのマテリアリティを策定**
「本業を通じて解決する安全・環境・快適に関する課題」と「競争力を発揮するための源泉となる人・組織に関する課題」に整理し、5つのマテリアリティを特定

○

Step 5

妥当性の確認

- CSV推進会議で議論

2020年2月に臨時のCSR推進会議（現CSV推進会議）を開催し、マテリアリティの構成・文言（表現）について議論。社員のマテリアリティへの理解を深めるため、この文言を選んだ理由を「意味・想い」として整理することを決定



- 社外取締役、社外監査役との議論

社外役員への説明を2回実施（2020年4月、7月）。得られた指摘に基づいて経営におけるマテリアリティの位置付けを明確にし、「経営の考え方」として経営体系を整理

Step 6

マテリアリティ決定

- 2020年7月の取締役会で、トヨタ紡織グループのマテリアリティを決定



Step 7

ESG KPI 設定

- 非財務KPIの中で社会的価値を測るESG KPIを設定。マテリアリティの実現に向けて、達成を目指す



価値創造プロセス

Visionの実現に向けて――

トヨタ紡織グループは、「技術開発」「ものづくり」「人づくり」の3つの強みを活かし、「安全」「環境」「快適」を追求した最高のモビリティライフを提供することで、企業価値を向上、持続可能な社会の実現に貢献します。



経営資源

トヨタ紡織グループは、革新的な技術開発力、高度なものづくり技術、グローバルな生産・供給ネットワーク、そしてそれを支える人材力を培ってきました。

これらを活かし、単なる製品・サービスの提供にとどまらず、各業界や市場のニーズに応じた「最適な提案」を実現します。

➤ 経営資源

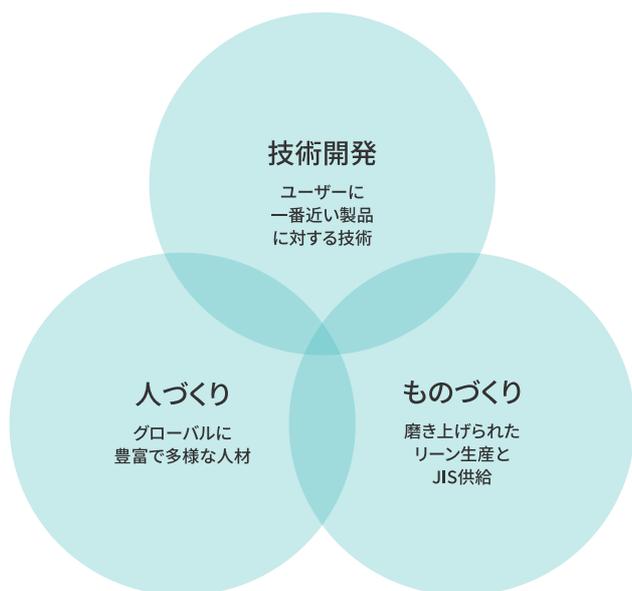
フィロソフィー



トヨタグループ創始者・豊田佐吉の考えをまとめた「豊田綱領」を社是とし、すべてのステークホルダーから信頼され続けるために「基本理念」を制定。また、社員が共通の価値観や行動様式を共有できるように「トヨタ紡織グループ行動指針」「TB Way」を定めています。

🔗 フィロソフィー（企業情報）

3つの強み



「技術開発」「人づくり」「ものづくり」の3つを強みとしています。

🔗 トヨタ紡織グループの強み（企業情報）

製品

トヨタ紡織グループは、モビリティ社会で人が過ごす、より豊かで上質な時間や空間を実現する、確かな品質と新たな価値を生む数々の製品をお届けしていきます。

🔗 事業・製品

マテリアリティ

2030年に向け、さまざまな社会課題の中から、トヨタ紡織グループが本業を通じて優先的に取り組む重要課題を特定し、解決する姿として整理しました。

② トヨタ紡織グループのマテリアリティ (企業情報)

Vision

明日の社会を見据え、
世界中のお客さまへ感動を織りなす
移動空間の未来を創造する

自らの目指す企業像を示した「Vision」では、「明日の社会を見据え、世界中のお客さまへ感動を織りなす移動空間の未来を創造する」ことを標榜し、すべてのモビリティへ“上質な時空間”を提供することを目指しています。

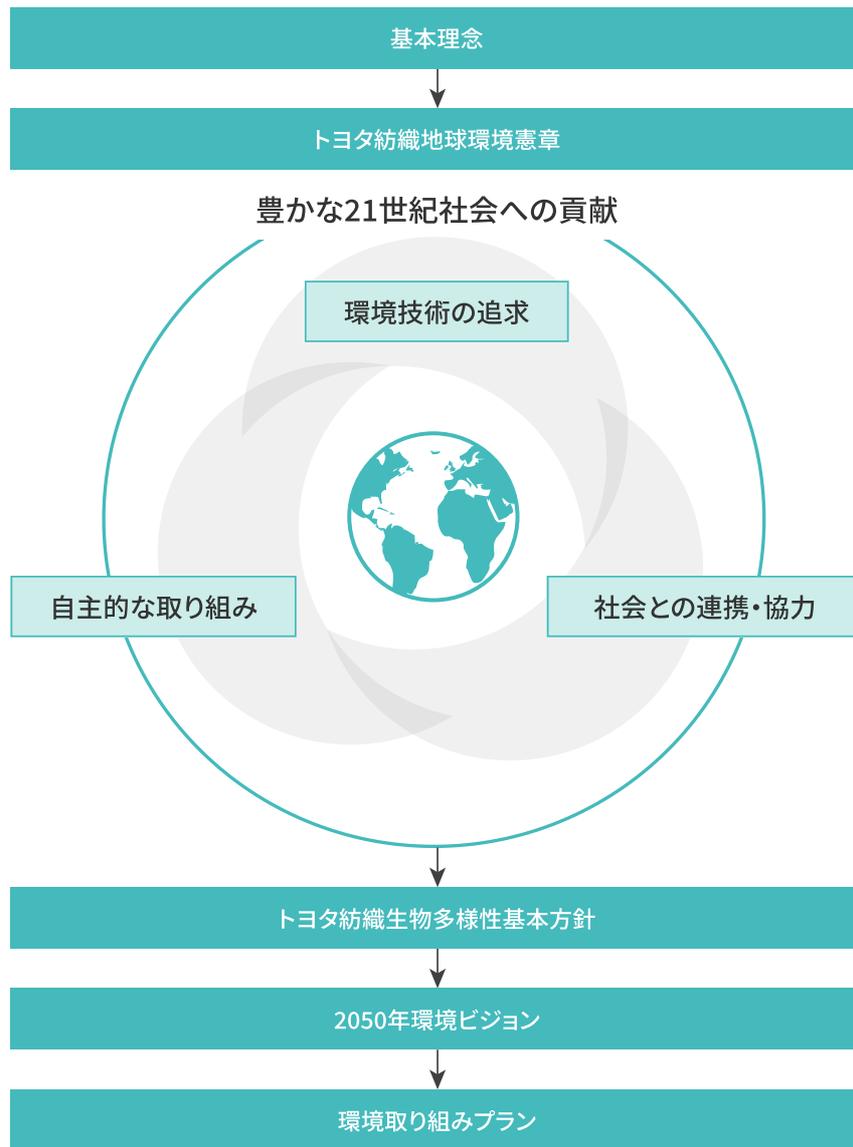
環境

18	トヨタ紡織地球環境憲章
20	トヨタ紡織生物多様性基本方針
21	2050年環境ビジョン
	マネジメント
22	環境マネジメント
30	TCFDへの対応
35	TNFDへの対応
38	2025年環境取り組みプラン
40	2030年環境取り組みプラン
	チャレンジ6
42	ライフサイクルGHG ネットゼロ
49	工場GHG ネットゼロ
52	持続可能な資源活用
57	廃棄物ミニマム化
59	水資源インパクトミニマム化
61	自然資本保全・再生化
	環境データ
66	会社別環境データ
82	事業所別環境データ(日本)
93	カテゴリー別環境データ

トヨタ紡織地球環境憲章

トヨタ紡織地球環境憲章に基づき、持続可能な社会の実現に向け、トヨタ紡織グループ一体となって地球環境保護に貢献しています。

トヨタ紡織地球環境憲章



1. 豊かな21世紀社会への貢献

豊かな21世紀社会へ向け、環境との調和ある成長を目指し、事業活動のさまざまな領域を通じて、環境負荷低減への挑戦、自然との共生および生物多様性に配慮した活動を推進し「持続可能な社会」の実現に貢献します。

2. 環境技術の追求

環境技術の可能性を追求することにより、クリーンで快適な製品を創造し、社会に貢献できる新技術の開発に取り組みます。

3. 自主的な取り組み

未然防止の徹底と法基準の遵守に努めることはもとより、環境の諸課題を踏まえた自主的な改善計画を策定し、継続的な取り組みを推進していきます。

4. 社会との連携・協力

関係会社や関連産業との協力はもとより、環境保全に関わる社会の幅広い層との連携・協力関係を構築していきます。

上記憲章は、トヨタ紡織グループ憲章として、トヨタ紡織、およびすべての連結子会社で共有する。
(2004年12月制定、2011年11月改定)

トヨタ紡織生物多様性基本方針

生物多様性の保全と自然資源の持続可能な利用は、地球温暖化防止（気候変動対策）とともに、地球規模で取り組むべき重要な課題であり、トヨタ紡織グループはCOP10の理念を受けて、2011年11月「トヨタ紡織生物多様性基本方針」を策定しました。

基本的な考え方

トヨタ紡織グループは、生物多様性の保全と自然資源の持続可能な利用を目指し、事業活動全体で生物多様性に及ぼす影響の低減に努めるとともに、生物多様性保全に資する環境技術の可能性を追求し、自然と共生する社会の実現に貢献します。

行動指針

1. 自然を生かす [環境技術の追求]	<ul style="list-style-type: none">● 植物由来材料などの生物資源を活用する技術開発と普及● 資源を有効活用できるリサイクル設計、軽量化の技術開発推進● 製品含有化学物質の管理充実
2. 自然との共生 [事業活動にともなう影響の配慮]	<ul style="list-style-type: none">● 事業活動全体での生物多様性への影響把握と、その継続的な低減● エネルギーの効率的利用、省資源、および環境負荷物質低減の推進● 土地利用などにおける周辺地域への配慮
3. 自然を育む [社会との連携・協力]	<ul style="list-style-type: none">● 社員の生物多様性への意識高揚と自主的な行動の促進● 行政・地域社会・NGOとの連携を通じたグローバルでの森づくりなど、生物多様性を育む社会づくりへの貢献
4. 情報の共有 [情報の発信・公開]	<ul style="list-style-type: none">● 生物多様性保全活動の取り組み、成果の発信と社会との共有

2050年環境ビジョン

子どもたちが笑顔で暮らせる 持続可能な地球環境を目指して

トヨタ紡織グループは、2016年に「2050年環境ビジョン」を策定し、さまざまな角度から環境負荷低減に取り組むことで、地球環境の保全・維持に努めてきました。

しかしながら、気候変動、天然資源枯渇、生物多様性危機などをはじめとした地球環境問題は、年々深刻さを増しています。

このような背景から、環境課題解決にさらに注力し、地球環境の保全・維持に貢献するために、2011年に策定した「トヨタ紡織生物多様性基本方針」に基づいて、当社グループのこれまでの活動と、これから目指す姿を改めて整理し、2023年7月に、3つの「重点取り組み」を策定しました。気候変動対応の温暖化抑制に加え、天然資源枯渇に対応する資源循環、生物多様性危機に対応する自然共生の3つを重点として取り組みを進め、さらなる地球環境保全への貢献を目指します。

また、「重点取り組み」の策定により、活動の範囲を拡充させ、「チャレンジ目標」を「チャレンジ6」とし、内容を見直しました。当社グループ一丸となって、事業活動を通じて環境課題に取り組み、持続可能な地球環境の実現に貢献します。

ビジョン

すべてのステークホルダーのみなさまと一致団結して、子どもたちが笑顔で暮らせる持続可能な地球環境を目指します。

重点取り組み



チャレンジ6



※ Greenhouse Gas (温室効果ガス) の排出量を「正味ゼロ」にすること

[2025年環境取り組みプラン](#)

[2030年環境取り組みプラン](#)

環境マネジメント

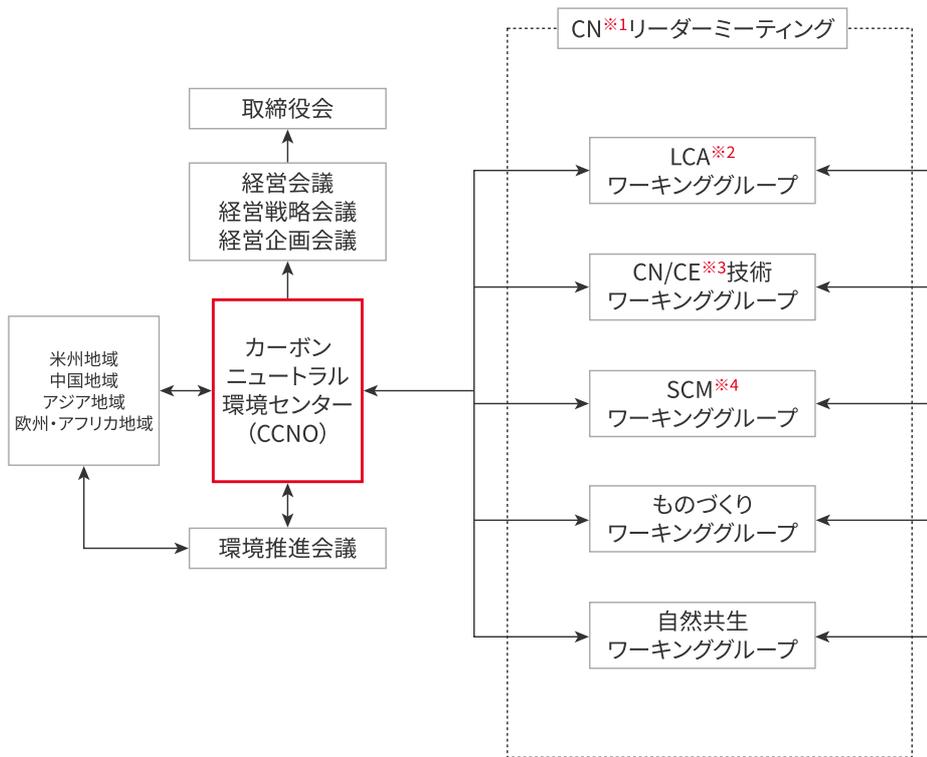
基本的な考え方

トヨタ紡織グループは、世界各地域で環境関連の会議・委員会を開催し、環境活動の進捗確認や、改善事例の現地現物での確認、優秀活動の積極的な横展開など、継続的に活動を実施しています。また、環境保全活動を目的とする社内外への教育も実施しています。

環境マネジメント推進

カーボンニュートラル実現に向けた取り組みをより一層推進するため、2023年4月にCCNO（Chief Carbon Neutral Officer）を新たに配置しました。日本地域の各ワーキンググループや日本以外の各地域と連携し、2050年環境ビジョンの実現に向けて活動を推進しています。

環境マネジメント推進体制



2050年環境ビジョン

環境推進会議

トヨタ紡織グループの環境ビジョン実現に向けた取り組みを共有、目標設定・フォローを実施し、グローバルで推進することを目的としています。

参加メンバー：取締役社長を含めた全チーフオフィサー

開催頻度：3回/年

主な議題：環境取り組みプランの目標を達成するための方向性とアクションプランの展開、進捗確認

1. バリューチェーンでのGHG[※]排出量削減などの課題と取り組みの方向性
2. 省エネ、再エネ、カーボンオフセット、排出量管理など、戦略に基づいたアクションプラン

※ Greenhouse Gas：温室効果ガス

地域別委員会活動

各地域委員会では、環境推進会議と連携し、2025年環境取り組みプラン目標の達成に向けて活動を推進しています。

なお、環境活動は、次の4つを重点活動としています。

1. 異常・苦情[※]ゼロ活動
2. ISO14001認証活動
3. 工場化学物質管理活動
4. 環境負荷物質の低減活動

国・地域ごとに抱える環境問題はそれぞれ異なりますが、トヨタ紡織グループとして活動の水準を高く設定し、各委員会で管理・推進できるようにしています。

※ 異常：法律・条例・協定の基準値を超えた場合や公共水域へ油などを流出させた場合

苦情：周辺住民・行政などから連絡があり、当社に原因がある事象で、かつ物理的被害、精神的影響がある場合

法規制遵守への取り組み／環境異常

環境に関する法規制値より厳しい自主基準値を設定し、遵守状況を管理することにより、環境事故・汚染を未然防止しています。また、地域のみなさまの視点を大切にしたりスクマネジメントを実施しています。その方法が環境リスクマップの活用です。環境リスクマップとは、工場周辺および敷地内におけるリスクを見える化したもので、パトロール基準の強化や環境パトロールのツールとして活用しています。各工場の担当者は常に最新情報を把握し、慎重にリスクを見える化してリスクマップに織り込み、パトロールを実施しています。

2024年度は、トヨタ紡織グループで環境事故・違反や異常はありませんでした。

ISO14001

トヨタ紡織グループは、2018年度までに2015年版ISO14001に移行を完了しました。2024年度も各拠点で内部監査を実施、外部審査を受審し、ISO14001活動を完了しています。

外部審査

2024年度も計画的に、各国・地域の審査登録機関による審査を受け、すべての対象工場で「不適合はなく、ISO14001の要求事項を適切に運用している」と評価を受けました。

日本地域 ISO14001認証取得状況 (2024年度)

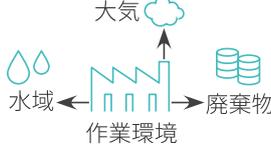
日本以外の地域 ISO14001認証取得状況 (2024年度)

環境リスクマネジメント

化学物質管理体制の構築

開発・設計から生産・梱包までの一連の事業活動における化学物質管理を徹底しています。

管理対象一覧

管理対象		製品		梱包、 包装資材	作業環境 周辺環境	
		開発・設計	号口製品			
資材分類	部品	 外製部品				
	原材料	環境などへの影響なし (個体のまま使用)	 表皮材 など	 設計図面		
		環境などへの影響あり (使用にともなう性状変化、 副生成物発生あり)	 接着剤 など			
	副資材	製品混入の可能性、 製品付帯あり	 補修用塗料 など			
		製品混入の可能性、 製品付帯なし	 設備用洗浄剤 など			
	梱包・包装資材 (補給・日本以外の国向け)	 ダンボール など		 梱包・包装資材		

化学物質の排出量削減活動

トヨタ紡織グループでは、生産工程で使用する化学物質について、作業者の安全・健康面、地球環境への影響から規制されている、または今後規制される可能性があるものを「トヨタ紡織管理物質」としてリスト化しています。また、そのうち、製造などが禁止されているものや、有害性・危険性が極めて高く人体・環境に与える影響が大きいものを、「トヨタ紡織使用禁止物質」として使用を禁止しています。

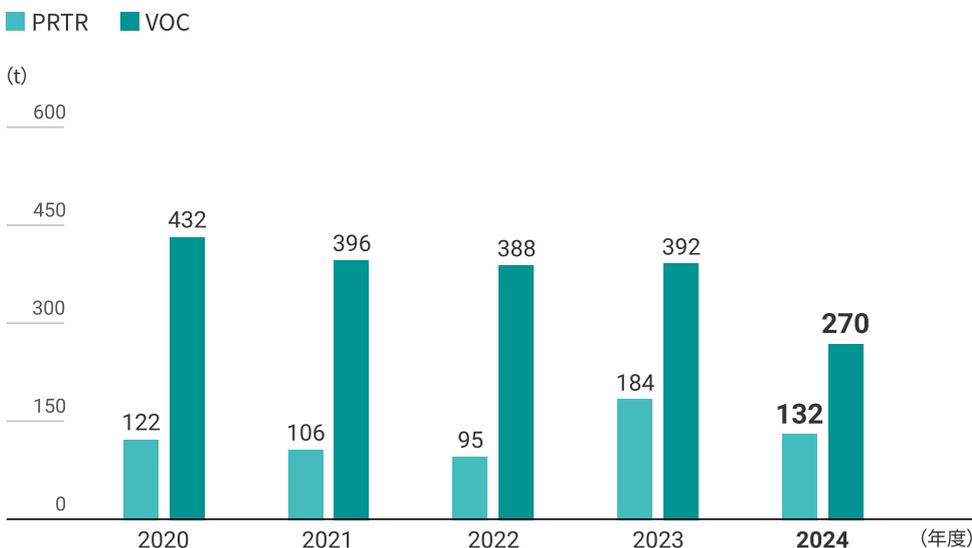
「トヨタ紡織管理物質」であるVOC※1、PRTR※2法対象物質に関しては、塗料の水性化や、VOC、PRTR法対象物質の含有量が少ない離型剤への変更新たに着手するなどして排出量を低減しました。今後も化学物質使用量や工場からの排出量の低減活動を継続的に推進します。

なお、オゾン層破壊物質となるフロンは、当社グループでは使用禁止物質としており、使用していません。

※1 Volatile Organic Compounds : 揮発性有機化合物（環境省指定の100物質）

※2 Pollutant Release and Transfer Register : 化学物質排出移動量届出制度

PRTR法対象物質・VOC排出量 [トヨタ紡織]



化学物質排出量

土壌・地下水の汚染防止の取り組み

トヨタ紡織では、土壌・地下水の汚染防止に継続的に取り組んでいます。

1996年に1事業所で基準値を超える有機塩素系物質が検出され、浄化対応を実施しました。浄化完了後も継続的にモニタリングを実施しており、モニタリング状況を地域の懇談会で説明するとともに、所轄官庁へ定期的に報告を行っています。

また、2008年、2018年に判明した別事業所での土壌汚染では、対象の土壌を掘削除去し、浄化を完了しています。

なお、トヨタ紡織グループでは、新規用地取得や工場建設の際には、各国・地域法令に基づいた調査・汚染対策を実施しています。

2024年度 トリクロロエチレン測定結果（環境基準：0.03mg/L）

（単位：mg/L）

工場名	事業所内地下水の濃度	現在の状況
刈谷工場	2022年実績：ND※～0.007 2023年実績：ND～0.003 2024年実績：ND	基準値以下 維持継続中

※ 定量下限値未満（0.002未満）

PCBの処理状況

現在、PCB（ポリ塩化ビフェニール）は、法律で使用禁止物質に指定されており、保管しているPCB廃棄物は、2027年3月末までに指定の処理施設で処理することが義務付けられています。

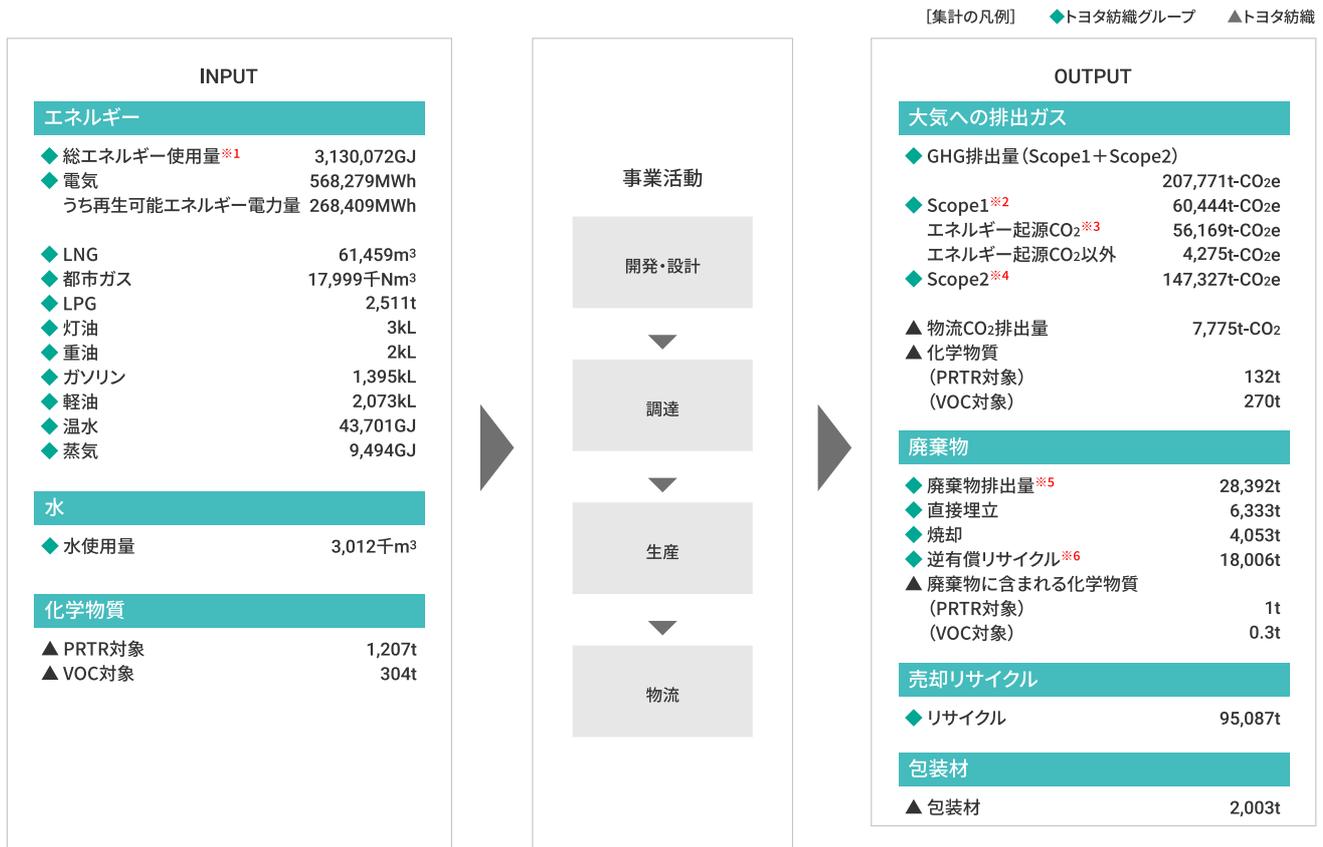
その対応として、トヨタ紡織は、2021年度にPCB廃棄物の処理を完了しました。

事業活動と環境の関わり

事業活動における投入資源と排出環境負荷

エネルギーや水などの投入資源（INPUT）とGHG排出量などの排出環境負荷（OUTPUT）を定量的に把握しています。事業活動にともなう環境負荷を低減する活動を推進し、持続可能な地球環境の実現に貢献していきます。

2024年度の事業活動における投入資源と排出環境負荷



Scope3排出量

- ※1 各エネルギー使用量に各エネルギーの単位発熱量を乗じた値を合計したもの。各単位発熱量（電力使用量を除く）は環境省の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」の値を採用し、電力使用量は1MWh=3.6GJにより熱量換算して集計
- ※2 2022年度より、6.5ガス（エネルギー起源CO₂以外）、およびトヨタ紡織グループが所有する車両の燃料起源CO₂排出量を含めて算定しています
- ※3 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料、工業プロセス）。トヨタ紡織グループではLNG、都市ガス、LPG、灯油、重油、軽油が対象
- ※4 他社から供給された電気・熱・蒸気とともに間接排出。トヨタ紡織グループでは電気・蒸気・温水が対象
- ※5 建設業の子会社が排出した建設廃棄物の量（718t）は含んでおりません
- ※6 費用を支払いリサイクルするもの

環境保全活動を未来へ伝える環境教育の強化

地域の子どもたちへの環境教育

地域の小中学校で出前教育を行い、環境について楽しく学ぶ機会を提供しています。

2023年度より、豊田市立藤岡南中学校の太陽光発電設備で発電された電力をグリーン電力証書^{※1}として購入し、トヨタ紡織の技能育成センターで使用していることをきっかけに、藤岡南中学校と交流が始まりました。2024年10月に、藤岡地区で開催された「ふれあいフェスティバル」に、藤岡南中学校1年生のコラボ企業として参加しました。生徒のみなさんは、当社と6回の打ち合わせを重ね、当社の環境活動を理解したうえで、ふれあいフェスティバル本番に臨みました。ふれあいフェスティバルでは、当社のシート表皮の端材を利用したコインケースやキーホルダー、廃棄するフィルターを使った小物入れをつくる工作教室を一緒に実施しました。

また、藤岡南中学校の1年生をトヨタ紡織技能育成センターに迎え入れ、トヨタ紡織社員との交流会を実施しました。中学生のみなさんに、「からくり^{※2}」を現地現物で見てもらった後、「トヨタ紡織のSDGsに関する取り組み」を紹介しました。

これらの活動のねらいは、次世代を担う中学生に身近な企業のSDGsの取り組みを体験してもらうことで、SDGsを意識しながら行動する重要性を学んでもらうことでした。

今後も、藤岡南中学校との交流を継続していきます。

(2019年度までに地域の小中学校との交流会を7回開催、2020～2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大のため実施せず)

※1 「グリーン電力」が持つ「環境価値」を取引するために、電力と切り離して証書化したもの。「グリーン電力証書」を購入すると、再生可能エネルギーで発電したグリーン電力を使用したとみなすことができる

※2 工場現場の困りごとを改善するために活用される、電力などを使わずに自然の力で動作する簡単なくみの装置



藤岡南中学校のみなさんとの交流会

地域社会での取り組み

2020年から、トヨタ紡織の高岡工場で豊田市立堤小学校3年生の社会科見学を受け入れています。児童のみなさんに、地球温暖化の現状を伝えるとともに、高岡工場で行っている太陽光発電や風力発電などの取り組みを紹介しています。

今後も、地域のみなさまとともに環境への理解を深め、持続可能な地球環境の実現を目指していきます。



高岡工場のロビーのモニターを活用して、工場の環境の取り組みを説明

社内環境教育活動

トヨタ紡織は、社員の環境意識向上のために社員向けの環境教育を実施しています。新入社員教育、昇格者向け教育を実施するとともに、毎年6月を環境月間として環境関連行事を開催し、ISO14001関連教育、e-Learning教育なども実施しています。

環境月間における環境講演会の実施

2024年度も環境講演会を実施しました。

日時：2024年6月（環境月間）

講師：山本 裕 さま（公益財団法人日本野鳥の会 自然保護室 チーフ）

演題：生物多様性保全と海洋プラスチックごみ問題

講演内容：2050年までに、海洋中のプラスチックの重量が魚の重量を上回ると予測されています。プラスチックごみが海鳥や海に棲む哺乳類などに誤飲・誤食され、命の危険を招いていることについて、実例を交えてご紹介いただきました。

社会との連携

トヨタ紡織は、日本自動車部品工業会を通じて他業界とも連携しながら、バリューチェーン全体で、カーボンニュートラルの実現に向けて活動を推進しています。

中部地方では、主要企業約250社が加盟している環境パートナーシップ・CLUB（通称 EPOC）に参画しています。EPOCが主催する研修会や視察などへの参加を通じて、中部地方での循環型社会の構築に貢献しています。

また、西三河生態系ネットワーク協議会にも参画し、産官学および地域の自然保護団体との協働により、地域の豊かな自然環境の維持・創出、自然と共生できる地域づくりに取り組んでいます。

TCFD[※]への対応

トヨタ紡織グループは「地球環境保護を重視した企業活動の推進」を基本理念に掲げ、持続可能な社会の実現に向けてグループ一体となり、地球環境保護に貢献しています。

2016年度に「2050年環境ビジョン」を策定、2020年度には「取引先とともに『ものづくり』の革新を図り、環境負荷のミニマム化を実現する」をマテリアリティ（本業を通じて優先的に取り組む重要課題）として特定し、環境へ配慮した取り組みを推進しています。なお、「2050年環境ビジョン」は、社会動向を踏まえ、2023年度に一部を見直しました。

そして、2020年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同しました。気候変動が事業に与える影響と、それによるリスクと機会をシナリオに基づいて広範に分析し、対応に必要な費用を整理したうえで、対応策を経営戦略に反映しています。今後も、シナリオ分析の結果を踏まえ、リスクや機会への対応を強化していくとともに、さらなる情報開示に取り組んでいきます。

※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures

ガバナンス

気候変動を含む環境問題に関する具体的な施策は、取締役会での意思決定を経て業務執行し、経営戦略会議、経営企画会議、経営会議などに進捗を報告しています。

取締役会、経営戦略会議、経営企画会議で決議・議論した環境問題への対応方針などは、年3回開催される環境推進会議で共有し、トヨタ紡織グループの環境課題に対する実行計画の策定と進捗管理につなげています。また、実行計画に基づくKPIを設定し、毎月の経営会議に報告し、マネジメントレビューを実施しています。

環境推進会議で報告・議論した内容は、必要に応じて取締役会に報告し、取締役会の決議・監督のもと、戦略へ反映しています。

コーポレートガバナンス体制

戦略

気候関連のリスクと機会のシナリオ分析

1.シナリオ分析結果

国際エネルギー機関（IEA）による低炭素社会への移行で影響が顕在化する「1.5~2°Cシナリオ^{※1}」と、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）による物理面で影響が顕在化する「4°Cシナリオ^{※2}」を踏まえ、短期・中期・長期のリスクと機会を抽出。

特にリスク・機会の評価が高いものを下表に記載。

※1 1.5°Cシナリオ：2050年までに温室効果ガス（GHG）の排出を実質ゼロにするためのシナリオ（Net Zero Emissions）（IEA World Energy Outlook 2021）、2°C未満シナリオ：2100年までの気温上昇を2°C未満に抑えるためのシナリオ（Sustainable Development Scenario）（IEA World Energy Outlook 2021）

※2 4°Cシナリオ：代表的濃度経路（RCP: Representative Concentration Pathways）のうち、最もGHG排出量が多く、2100年に気温上昇が約4°Cとなるシナリオ（RCP8.5）（IPCC第5次評価報告書）

特定したリスク・機会

財務面のインパクト評価を「発生可能性」で4段階、「事業影響」で3段階評価し、それぞれのスコアを掛け合わせた数値が6以上となる事象を重要なリスクおよび機会として特定。

	要因	リスク 影響段階	事業への影響	発生可能性 低 (0・1・2・3) 高	事業影響 小 (1・2・3) 大
移行リスク (1.5/2°C未満シナリオ)	カーボンプライシングなど気候変動政策の強化	調達	● 炭素価格導入などによる調達コスト増加	3	2
			● 炭素価格導入が直接的またはエネルギー価格として間接的に影響し、操業コストが増加	3	3
		直接操業	● 脱炭素化に向けた省エネ、再エネ投資による費用の増加	3	3
	車の電動化促進施策の強化	製品需要	● トヨタグループ間連携をともなう新しい分野の事業拡大	3	2
			● 電動化対応製品の需要増加	3	3
	顧客の評価、消費者の価値基準の変化（環境意識の向上など）	製品需要	● 低炭素化が不十分な製品の需要減少による売上減少	3	3
			● 低炭素製品の開発による売上増加	3	3
			● 植物由来製品、軽量化製品の需要拡大	3	3
			● リサイクル性向上に向けた技術開発による競争力強化	3	3
	物理リスク (4°Cシナリオ)	豪雨による洪水など、異常気象の深刻化	調達	● サプライチェーンの寸断が生産に影響し、売上減少	3
直接操業			● 工場操業停止による売上減少	3	2

影響評価と結果

特定したリスクおよび機会の対応内容とその単年費用を集約。

	要因	リスク/機会	評価	対応	対応費用 (2024年度)
移行リスク (1.5~2°Cシナリオ)	カーボンプライシングなど気候変動政策の強化	●炭素価格導入などによる調達コスト増加	リスク ➡	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライヤーに対する調査 (GHG排出量、削減取り組みなど)、目標設定に向けた活動の推進 ●サプライヤーへの支援 (省エネ事例の共有、新材料・新工法の共同開発、再エネの共同購入など) 	—
		●炭素価格導入が直接的またはエネルギー価格として間接的に影響し、操業コストが増加	リスク ➡	<ul style="list-style-type: none"> ●さらなる省エネにつながる高効率設備導入、新工法の開発推進 ●再エネの導入推進 ●物流の最適化 (地産地消による輸送にともなうGHG排出量削減) 	22億円
		●脱炭素化に向けた省エネ、再エネ投資による費用の増加	リスク ➡	●ICP (Internal Carbon Pricing) 導入による投資の最適化	
	車の電動化促進施策の強化	●トヨタグループ間連携をともなう新しい分野の事業拡大	機会 ➡	●新たな事業領域の拡大・提供価値の多面化	10億円
		●電動化対応製品の需要増加	機会 ➡	●さらなる電動化対応製品の企画・開発	27億円
	お客さまの評価、消費者の価値基準の変化 (環境意識の向上など)	●低炭素化が不十分な製品の需要減少による売上減少	リスク ➡	<ul style="list-style-type: none"> ●さらなる低炭素化に向けた製品の企画・開発 ●植物由来製品、軽量化製品の企画・開発 ●リサイクル性向上、易解体設計の推進 	17億円
<ul style="list-style-type: none"> ●低炭素製品の開発による売上増加 ●植物由来製品、軽量化製品の需要拡大 ●リサイクル性向上に向けた技術開発による競争力強化 		機会 ➡			
物理リスク (4°Cシナリオ)	豪雨による洪水など、異常気象の深刻化	●サプライチェーンの寸断が生産に影響し、売上減少	リスク ➡	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライヤー影響範囲管理システムを活用したリスク管理 ●災害影響を最小化させる物流ルートの選定 	—
		●工場操業停止による売上減少	リスク ➡	●BCP※体制の強化 (マニュアル整備や情報収集・共有システムの構築)	3億円

※ Business Continuity Plan：事業継続計画

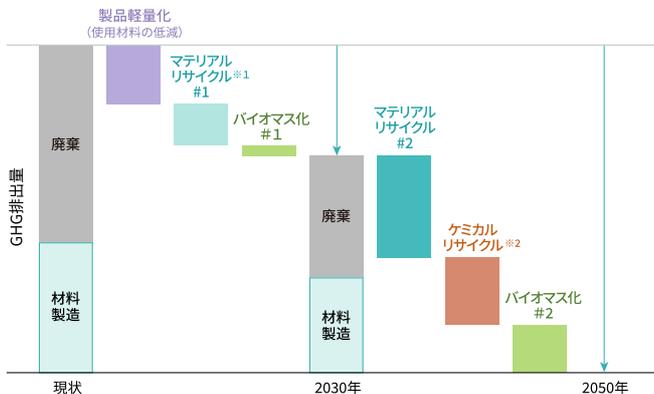
2.重点取り組み

製品材料のサーキュラーエコノミー推進によるカーボンニュートラルへの挑戦

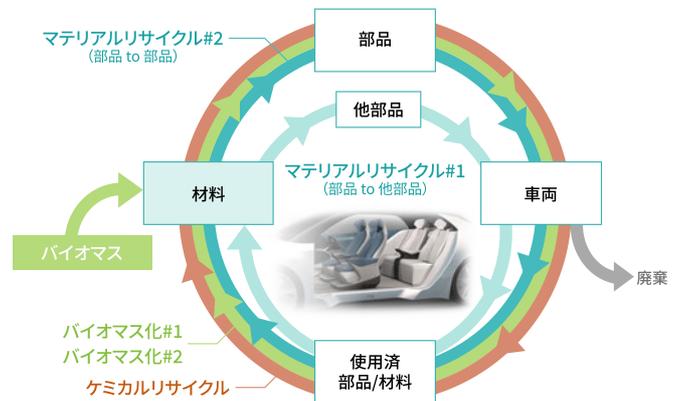
トヨタ紡織グループは製品のライフサイクルでのGHG排出量の削減を推進しています。

製品の軽量化や植物由来材料（バイオマス）の活用、電動化製品に対応した技術開発に加え、製品のリサイクル性向上も進めています。また、カーボンニュートラルの実現に向け、製品に使われている材料のGHG排出量削減も進めていきます。

1) 製品材料のGHG排出削減方策



2) サークュラーエコノミー実現に向けた取り組み



製品材料のリサイクルおよびバイオマス活用により、 2050年 カーボンニュートラルに挑む

※1 製品を原料として再利用し、新たな製品にすること

※2 使用済製品を化学的に分解して製品の原料として再利用すること

リスク管理

カーボンニュートラル環境センターがトヨタ紡織グループ全体の気候変動にともなう外部環境の変化と内部環境の変化をモニタリングし、事業に影響を与えるリスクを洗い出しています。

気候関連リスクは、人事総務本部を担当するCHRO（Chief Human Resource Officer）が議長を務めるリスク管理推進会議で選定します。リスク管理推進会議では、カーボンニュートラル環境センターを含む各部からの報告をもとに、気候変動に起因する「台風」「洪水」を含むあらゆるリスクについて議論し、相対的に重要性を判断したうえで、最終的にトヨタ紡織グループにとっての気候関連リスクを選定しています。

選定されたリスクは取締役社長であるCRO（Chief Risk Officer）のマネジメントのもと、取締役会へ報告しています。

リスクマネジメント体制

指標と目標

中期・長期目標

- 2025年環境取り組みプラン
工場CO₂排出量2019年度比 ▲25%
- 2030年目標
工場GHG排出量2019年度比 ▲50%
- 2035年チャレンジ目標
工場GHG排出量2019年度比 ▲100% を目指す
- 2050年環境ビジョン
ライフサイクルGHGネットゼロ
工場GHGネットゼロ

モニタリング指標

- Scope1、2のGHG排出量とエネルギー使用量（トヨタ紡織グループ）
- Scope3のGHG排出量（トヨタ紡織グループ）

2024年度実績

- Scope1
- Scope2
- Scope3

TNFD[※]への対応

トヨタ紡織グループは、2016年度に「2050年環境ビジョン」を策定し、2023年度には、当社グループのこれまでの活動と、これから目指す姿を改めて整理し、3つの「重点取り組み」を策定しました。当社グループの事業活動における自然への依存・影響に対する理解を深め、気候変動対応の温暖化抑制、天然資源枯渇対応の資源循環、生物多様性危機対応の自然共生の3つの「重点取り組み」のさらなる推進を目的に、自然に関連するリスク・機会の分析を行いました。

TNFDフレームワークを参照し、今後さらなる分析・開示を進めるとともに、地球環境保全への貢献を目指します。

※ Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース

ガバナンス

気候変動・天然資源枯渇・生物多様性危機を含む環境問題に関する具体的な施策は、取締役会での意思決定を経て業務執行し、経営戦略会議、経営企画会議、経営会議などに進捗を報告しています。

取締役会、経営戦略会議、経営企画会議で決議・議論した環境問題への対応方針などは、年3回開催される環境推進会議で共有し、トヨタ紡織グループの環境課題に対する実行計画の策定と進捗管理につなげています。また、実行計画に基づくKPIを設定し、毎月の経営会議に報告、マネジメントレビューを実施しています。環境推進会議で報告・議論した内容は、必要に応じて取締役会に報告し、取締役会の決議・監督のもと、戦略へ反映しています。また、環境への影響は地域社会やそこで暮らす方の権利にも直結するため、人権の観点も重視しています。具体的な活動として、経営企画本部を担当するCSO（Chief Strategy Officer）をリーダーに、経営企画部を事務局にして、人事、調達、総務、法務、安全に関する部門からメンバーを選出し、人権ワーキンググループ活動を実施しています。人権ワーキンググループでは、人権の考え方の整理や、人権リスクの特定、取り組みなどの議論を行っており、その活動計画や進捗状況・結果は、CSV推進会議を経て、取締役会長を議長とする取締役会に報告し、監督しています。

コーポレートガバナンス体制

人権の尊重

戦略

分析のプロセス

TNFDフレームワークで示されたLEAPアプローチに沿って分析を行いました。

LEAPアプローチ

Locate 優先地域の特定	Evaluate 依存・影響の把握	Assess リスク・機会の評価	Prepare 対応と開示準備
直接操業は、TNFDが定める5つの基準（保全重要度、生態系の完全性、完全性の劣化、水ストレス、自然への依存・影響度）に基づき、優先地域の絞り込みを実施。	TNFDの推奨ツールであるENCORE※を用いてサプライチェーンの上流・直接操業・下流ごとに自然への依存・影響の重要な項目の特定を実施。	特定した依存・影響を踏まえて、サプライチェーンの上流・直接操業・下流ごとに、影響度と発生可能性の2軸でリスク・機会の特定・評価を実施。	特定されたリスク・機会は、当社グループの事業戦略や取り組みと紐づけ、整理を実施。今回、分析結果を開示。

※ Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure: 国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCMC）、自然資本ファイナンス・アライアンス（NCFA）などが共同で開発した自然関連の評価ツール

分析結果

抽出した自然関連のリスク・機会の評価が高いものを下表に記載。

要因	影響段階	分類	リスク/機会	対応
持続可能な原材料調達の重要度の高まり	調達	リスク	● 原材料調達段階の法規制の整備にともなう、原材料調達コストの増加	● リサイクル性向上、持続可能な素材への置換に向けた製品開発の推進
		機会	● 持続可能な調達による製品価値の向上	● 原材料のトレーサビリティの精度向上 ● 原材料管理のさらなる厳格化に向けたたしぐみの強化
自然関連政策の強化	直接操業	リスク	● 環境法規制（土壌・大気・水質・廃棄物）の強化にともなう操業コストの増加	● 環境の負荷低減につながる高効率設備導入、新工法の開発推進 ● 資源循環のための体制の強化
		機会	● 水資源の負荷低減による企業価値の向上	● 水リサイクルによる排水ゼロ工場をモデルとし、さらなる水資源の負荷低減に向けた取り組みの推進
お客さまの評価、消費者の価値基準の変化（環境意識の向上など）	製品需要	リスク	● 資源循環に関するお客さまの要求を満たせないことによる需要減少	● リサイクル性向上、持続可能な素材への置換に向けた製品開発の推進
		機会	● 植物由来製品、軽量化製品の需要拡大 ● リサイクル性向上に向けた技術開発による競争力強化	● 植物由来製品、軽量化製品の企画・開発 ● リサイクル性向上、易解体設計の推進
渇水、洪水など、異常気象の深刻化	調達	リスク	● サプライチェーンの寸断が生産に影響し、売上減少	● サプライヤー影響範囲管理システムを活用したリスク管理 ● 災害の影響を最小化させる物流ルートを選定
	直接操業		● 工場操業停止による売上減少	● BCP※体制の強化（マニュアル整備や情報収集・共有システムの構築）

※ Business Continuity Plan：事業継続計画

リスク管理

自然関連のリスクは、人事総務本部を担当するCHRO（Chief Human Resource Officer）が議長を務めるリスク管理推進会議で選定します。

リスク管理推進会議では、各部からの報告をもとに、「環境汚染」「自然災害」を含むあらゆるリスクについて議論し、相対的に重要性を判断したうえで、最終的にトヨタ紡織グループにとってのリスクを選定しています。

選定されたリスクは取締役社長であるCRO（Chief Risk Officer）のマネジメントのもと、取締役会へ報告していません。

リスクマネジメント体制

指標と目標

分類	TNFDコア指標（開示単位）	項目	集計範囲	2024年度実績	2025年度目標	2030年度目標
土地利用 変化	総空間フットプリント（km ² ）	植樹本数	連結	累計76万本	累計64万本	累計77万本
	陸域・淡水域・海洋利用の 変化の範囲（km ² ）	水使用量低減率 （2013年度比）	連結	▲42%	▲6%	▲8%
		水使用量※1	連結	3,012千m ³	-	-
依存・ 影響 汚染	土壌に放出される 汚染物質の量（t）	PRTR※2法対象物質取扱量※1	単体	1,207t	-	-
	廃棄物の発生と処理（t）	廃棄物排出量削減率 （2011年度比）	連結	▲10%	▲14%	▲20%
		廃棄物総排出量※1	連結	28,392t	-	-
		廃棄物原単位※1	連結	3.46t/千台	-	-
		逆有償リサイクル※1	連結	18,006t	-	-
		焼却廃棄物※1	連結	4,053t	-	-
		直接埋立廃棄物※1	連結	6,333t	-	-
		梱包・包装資材使用量※1	単体	2,003t	-	-
	非GHG大気汚染物質（t）	NOx※1	単体	18.0t	-	-
		SOx※1	単体	0t	-	-
		PRTR法対象物質取扱量※1	単体	1,207t	-	-
		VOC※3取扱量※1	単体	304t	-	-
	資源利用	水不足地域からの取水、 水消費（m ³ ）	水使用量※1	連結	3,012千m ³	-

※1 詳細はESGデータをご覧ください

※2 Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度

※3 Volatile Organic Compounds：揮発性有機化合物（環境省指定の100物質）

2025年環境取り組みプラン

トヨタ紡織グループは、「2050年環境ビジョン」を実現するために、2020年11月に新たな5カ年実行計画である「2025年環境取り組みプラン」を発表し、活動を推進しています。

2025年環境取り組みプランの目標

(◆：トヨタ紡織グループ ▲：トヨタ紡織)

	「2050年環境ビジョン」 チャレンジ6	「2025年環境取り組みプラン」				関連する SDGs								
		目標値	取り組み項目											
温暖化抑制	 1 ライフサイクルGHG ネットゼロ	◆ 新型車への軽量化織り込み製品の計画・実績確認 新型車への軽量化以外の織り込み製品の計画・実績確認	①	トップクラスの燃費性能に貢献する製品開発										
			②	次世代自動車に対応した製品開発の推進										
			③	バイオマスを活用した製品開発と製品化拡大										
		▲	物流CO2排出量 2011年度比 14%減	④	物流活動における効率的な物流の追求によるCO2排出量の低減									
	【④に関連する目標】													
			物流CO2排出量											
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>地域</th> <th>基準年</th> <th>項目</th> <th>2025年目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>トヨタ紡織（単独）</td> <td>2011年度</td> <td>排出量</td> <td>14%減</td> </tr> </tbody> </table>				地域	基準年	項目	2025年目標	トヨタ紡織（単独）	2011年度	排出量	14%減
	地域	基準年	項目	2025年目標										
	トヨタ紡織（単独）	2011年度	排出量	14%減										
			◆ CO2排出量 2019年度比 25%減	⑤	日常改善によるCO2排出量のミニマム化									
		⑥		ものづくりにおける最先端・革新的技術の開発・導入										
		◆ 再エネ導入率 15%	⑦	各地域、国の政策に合わせた再生可能エネルギー導入シナリオ策定と導入加速										
			⑧	自社における次世代エネルギーの活用可能性調査と中長期での活用めど付け										
			再エネ導入率（再エネ量/総電力使用量）											
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>地域</th> <th>基準年</th> <th>項目</th> <th>2025年目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>グローバル</td> <td>—</td> <td>再エネ導入率</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>				地域	基準年	項目	2025年目標	グローバル	—	再エネ導入率	15%
地域	基準年	項目	2025年目標											
グローバル	—	再エネ導入率	15%											
		【⑤~⑧に関連する目標】												
		CO2排出量												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>地域</th> <th>基準年</th> <th>項目</th> <th>2025年目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>グローバル</td> <td>2019年度</td> <td>排出量</td> <td>25%減</td> </tr> </tbody> </table>				地域	基準年	項目	2025年目標	グローバル	2019年度	排出量	25%減	
地域	基準年	項目	2025年目標											
グローバル	2019年度	排出量	25%減											



資源循環	 <p>3 持続可能な資源活用</p>	<p>2030年に向けた非石油材、再生材料使用量の目標値設定と製品化シナリオ策定 植物由来材料の活用を加速する研究推進</p>	<p>⑨ バイオマス活用、リサイクル技術開発による枯渇資源の使用量低減</p>									
	 <p>4 廃棄物ミニマム化</p>	<p>廃棄物原単位 2011年度比 14%減</p>	<p>⑩ 生産活動における廃棄物ミニマム化の推進</p> <p>【⑩に関連する目標】</p> <p>廃棄物</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>地域</th> <th>基準年</th> <th>項目</th> <th>2025年目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>グローバル</td> <td>2011年度</td> <td>原単位： t/千台</td> <td>14%減</td> </tr> </tbody> </table> <p>⑪ 物流活動における梱包包装資材の低減と資源の有効利用</p>	地域	基準年	項目	2025年目標	グローバル	2011年度	原単位： t/千台	14%減	
地域	基準年	項目	2025年目標									
グローバル	2011年度	原単位： t/千台	14%減									
自然共生	 <p>5 水資源インパクトミニマム化</p>	<p>水使用原単位 2013年度比 6%減</p>	<p>⑫ 水レス、水リサイクル技術の開発による排出量の低減</p> <p>【⑫に関連する目標】</p> <p>水使用量</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>地域</th> <th>基準年</th> <th>項目</th> <th>2025年目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>グローバル</td> <td>2013年度</td> <td>原単位： 千m³/千台</td> <td>6%減</td> </tr> </tbody> </table>	地域	基準年	項目	2025年目標	グローバル	2013年度	原単位： 千m ³ /千台	6%減	 
	地域	基準年	項目	2025年目標								
グローバル	2013年度	原単位： 千m ³ /千台	6%減									
 <p>6 自然資本保全・再生化</p>	<p>植樹本数 14万本 (累計本数 64万本)</p>	<p>⑬ 地域、グローバルにつなぐ森林保全/生物多様性保全活動の推進</p>										
マネジメント	環境マネジメント	⑭ 連結環境マネジメントの強化推進	   									
		⑮ 化学物質管理体制の強化										
		⑯ 生産活動におけるVOC※の低減										
		⑰ ビジネスパートナーと連携した環境活動の推進										
		⑱ 製品開発における環境マネジメントの推進										
		⑲ 環境保全活動を未来へ伝える環境教育の強化										
		⑳ 環境情報の積極的開示によるステークホルダーとのコミュニケーション活動の充実										

※ Volatile Organic Compounds：揮発性有機化合物（環境省指定の100物質）

- 現時点での事業計画に基づき、目標値を立案しています。今後、大幅な事業計画の変更などにより、目標値を見直す場合があります。
- 詳細な目標は年度ごとに設定し、当ウェブサイトなどで開示します。
- 環境取り組みプランはトヨタ紡織とグループ会社で共有しています。

2030年環境取り組みプラン

トヨタ紡織グループは、「2050年環境ビジョン」を実現するために、2025年9月に新たな5カ年実行計画である「2030年環境取り組みプラン」を発表しました。

2030年環境取り組みプランの目標

※ 対象範囲はすべてトヨタ紡織グループ

	「2050年環境ビジョン」 チャレンジ6	「2030年環境取り組みプラン」		関連する SDGs	
		目標値	取り組み項目		
温暖化抑制	 1 ライフサイクルGHG ネットゼロ	製品ライフサイクルでの排出 30%以上削減	材料・部品製造に寄与するCO2排出量削減アイテムの推進	 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	
			材料・部品メーカーと連携した製品ライフサイクルでのCO2排出量削減		
			Scope1、2、3排出量の見える化		
	 2 工場GHG ネットゼロ	物流CO2排出量 2019年度比 30%減	クリーンエネルギー・燃費改善アイテムの導入		 9 産業と技術革新の 基盤をつくらう
			物流活動における効率的な物流の追求によるCO2排出量の低減		
			CO2排出量 2019年度比 50%減		
再エネ導入率 50%	ものづくりにおける最先端・革新的技術の開発・導入				
	各国・各地域の政策にあわせた再生可能エネルギー導入シナリオの適宜更新と促進				
	次世代エネルギーやカーボンオフセット技術（CO2回収など）の活用可能性調査と中長期での活用めど付け				
資源循環	 3 持続可能な資源活用	2030年までにリサイクル樹脂を 30%使用する技術を確立する	自動車内装部品へ適用可能なリサイクル樹脂の材料・技術開発	 9 産業と技術革新の 基盤をつくらう	
			リサイクル樹脂を適用できる製品の開発推進		
			リサイクル樹脂および原料となる廃プラスチックの安定確保		
	 4 廃棄物ミニマム化	廃棄物原単位 2019年度以下	生産活動における不良率低減・歩留まり向上による廃棄物ミニマム化の推進		 12 つくる責任 つかう責任
廃棄物が発生しない製品設計と材料・工法開発					
自然共生	 5 水資源インパクト ミニマム化	水使用原単位 2019年度比 34%減	各国・各地域の水資源を考慮した使用量の削減	 6 安全な水とトイレ を世界中に	
			水レス・水リサイクル技術の開発による排出量の低減		
		排水水質の自主基準値の遵守徹底	各国・各地域の法基準よりも厳しい自主基準値で排水を管理		 9 産業と技術革新の 基盤をつくらう
	 6 自然資本保全・再生化	生産活動面積 緑地オフセット率100%	所有する緑地の現状把握・保全活動の強化	 14 海の豊かさを守ろう	
			地域、グローバルにつなぐ生物多様性保全活動の推進		
		植樹本数 14万本 (累計本数 90万本)	グローバルで植樹・緑化活動の推進強化	 15 陸の豊かさも 守ろう	

環境 マ ネ ジ メ ン ト	各国・各地域の法令遵守と環境異常・苦情未然防止活動	 3 すべての人に 健康と福祉を
	すべてのステークホルダーとの連携	 4 質の高い教育を みんなに
	環境教育を通じた人材育成と社会貢献	 11 住み続けられる まちづくりを
		 12 つくも責任 つから責任

- 現時点での事業計画に基づき、目標値を立案しています。今後、大幅な事業計画の変更などにより、目標値を見直す場合があります。
- 詳細な目標は年度ごとに設定し、当ウェブサイトなどで開示します。
- 環境取り組みプランはトヨタ紡織とグループ会社で共有します。

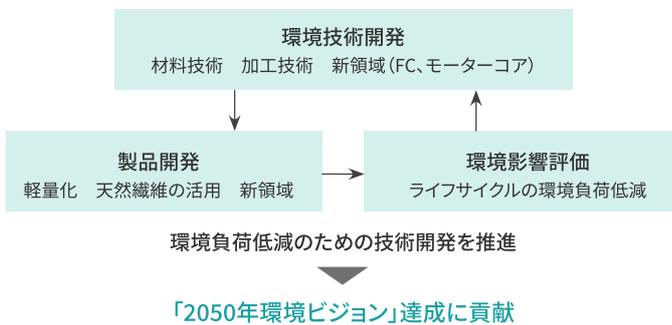
ライフサイクルGHGネットゼロ[※]

基本的な考え方

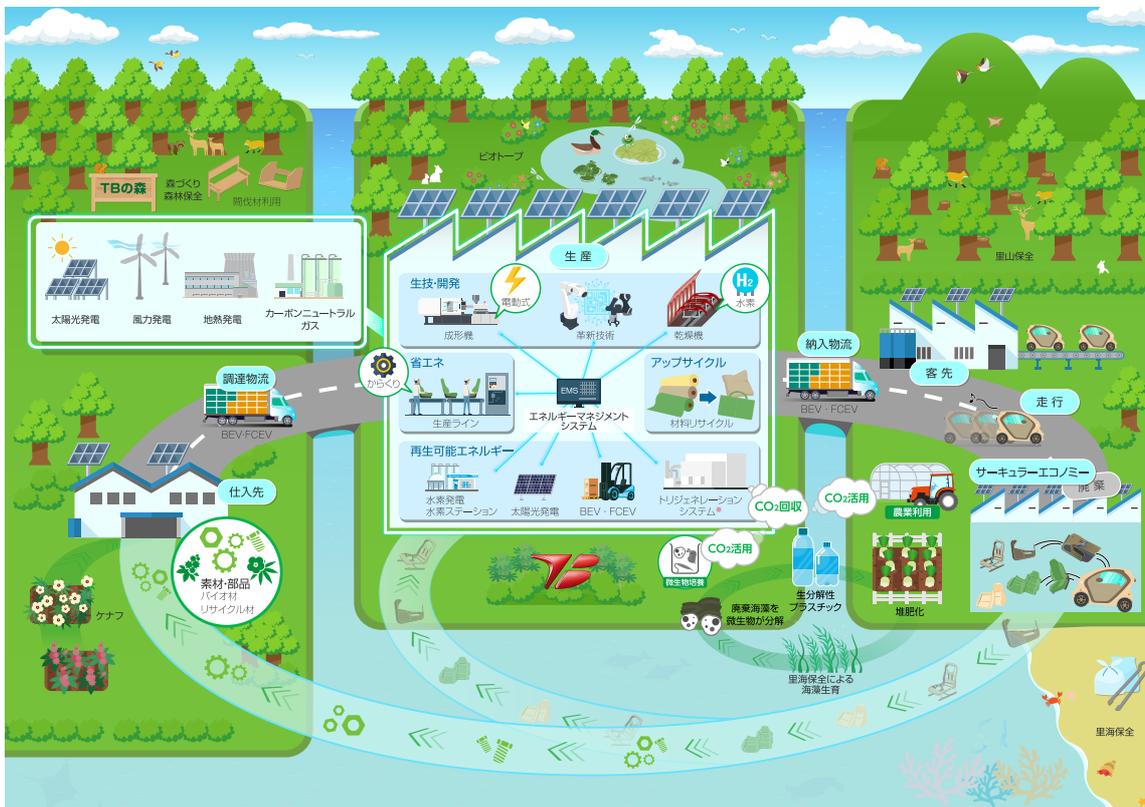
トヨタ紡織グループの自動車部品製造時に排出されるCO₂の削減だけでなく、材料・部品製造や製品使用、廃棄・リサイクルの段階までのライフサイクルで将来的に「GHGネットゼロ」にチャレンジします。

※ Greenhouse Gas (温室効果ガス) の排出量を「正味ゼロ」にすること

技術開発における環境負荷低減の進め方



トヨタ紡織未来図



※ 一つのエネルギー源から電気と熱を発生させるだけでなく、排出されるCO₂も活用するエネルギーシステム

カーボンニュートラル戦略ロードマップ

		～2025年	～2030年	～2050年
GHG排出量削減目標 (2019年度比)		25%削減	50%削減	ネットゼロ
Scope1,2	省エネルギー	トヨタ紡織グループの工場GHG排出量把握・目標設定		トヨタ紡織グループの工場GHG排出量削減活動推進
		省エネルギー・日常改善活動		
		革新技術開発・応用		
	再エネ活用	再エネ導入率15%達成	再エネ導入率40%達成	再エネ導入率100%へ挑戦
Scope3 (OEM、業界団体、 官民連携強化)	LCA	ライフサイクル全体のGHG排出量把握/目標設定		ライフサイクル全体のGHG排出量削減活動推進
		サプライヤー各社との省エネ活動連携推進		
		製品・材料のリサイクル推進	サーキュラーエコノミーの確立	
		物流CO ₂ 排出量2011年度比14%減	物流CO ₂ 排出量2019年度比30%減	物流の最適化

工場GHG排出量を2030年に50%削減（2019年度比）の目標を達成するため、日本、米州、中国、アジア、欧州・アフリカの各地域の状況に合わせた活動実施計画である、カーボンニュートラル戦略ロードマップを作成しました。各地域と連携し、グローバル共通で取り組める、もしくは取り組むべき改善アイテムを示しながら、目標達成に向けて活動を推進しています。

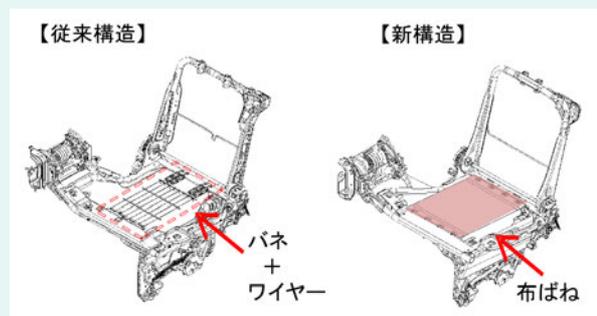
製品の軽量化と製品のライフサイクルにおけるGHG排出量低減

製品の製造・販売から、車両に搭載され走行・廃棄されるまでのライフサイクルにおけるGHG排出量を把握、低減する活動を実施し、環境に配慮した製品開発を進めています。特に、走行時におけるCO₂排出量はその大半を占めることから、製品の軽量化や小型化を強力に推進しており、クルマの燃費性能向上、CO₂排出量削減に貢献しています。

高耐衝撃と軽量化を実現したドアトリムについては[こちら](#)をご覧ください。

軽量化により、CO₂排出量を低減

2021年度から、乗り心地を向上しつつ薄型化したサードシートが、トヨタノア・ヴォクシーに採用。サードシートのクッション構造を従来の金属のバネとワイヤーの構造のものから、繊維の布ばねに変更することで薄型化と軽量化、乗り心地の向上を両立しています。



サードシートの構造

トヨタ紡織協力会Sunshine主催の脱炭素スクールで省エネ事例を紹介

サプライチェーン全体でのGHG排出量削減を目指し、2022年度から脱炭素スクールを開催しています。スクールでは、外部コンサルタントやカーボンニュートラル環境センターの担当者が講師を務め、省エネ手法やScope3[※]の取り組みなどをサプライヤーのみなさまへ伝えていきます。さらに、会員企業のGHG排出量削減目標設定や計画づくりを支援するとともに、長くカーボンニュートラルに取り組める人材育成をサポートしています。

また、座学だけではなく、2022年度は刈谷工場、2023年度はトヨタ紡織滋賀、2024年度は豊橋北工場で現地勉強会も開催しました。工場では、トヨタ紡織省エネ40アイテムなどの日常改善手法や、残食を活用したバイオ発電設備、再生可能エネルギーの有効利用を目的とした蓄電池設備などを、サプライヤーのみなさまに紹介しました。

今後も、サプライヤーのみなさまに寄り添い、サプライチェーン一体となったカーボンニュートラルの取り組みを進めていきます。

※ 企業活動の上流域（原材料調達・物流、社員の移動など）と、下流域（製品の使用・廃棄など）で排出されるGHG



豊橋北工場での省エネ改善事例の説明

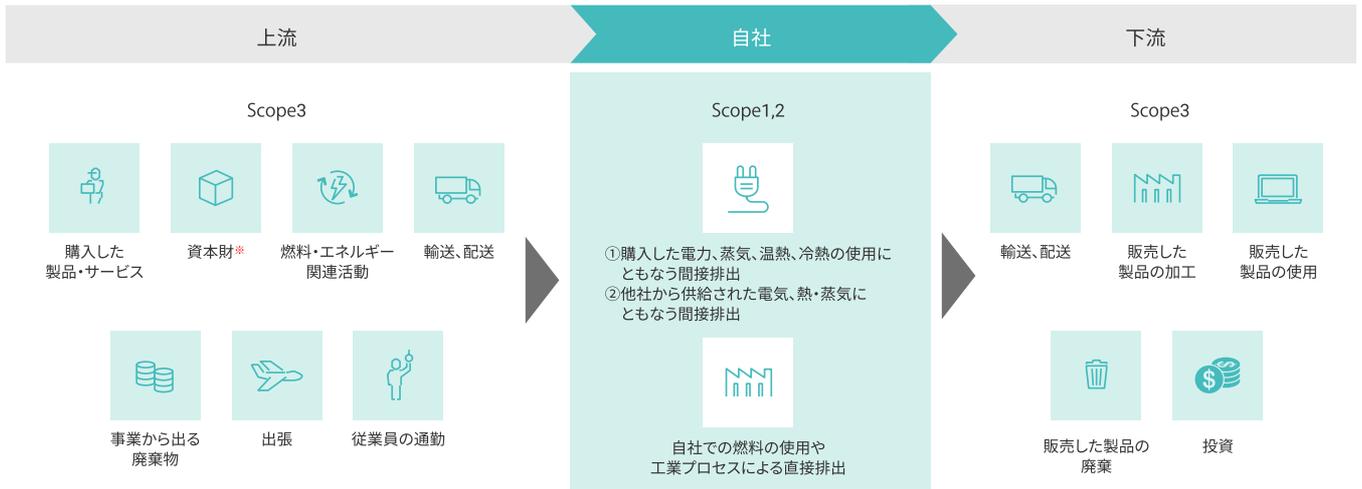
サプライヤー：Sunshine主催脱炭素スクール

Scope3への対応 (サプライチェーンマネジメント)

トヨタ紡織は、当社を取り巻くすべての活動から排出されるGHG排出量の低減に取り組むため、2012年度より、サプライチェーン全体のGHG排出量の算定を開始しました。

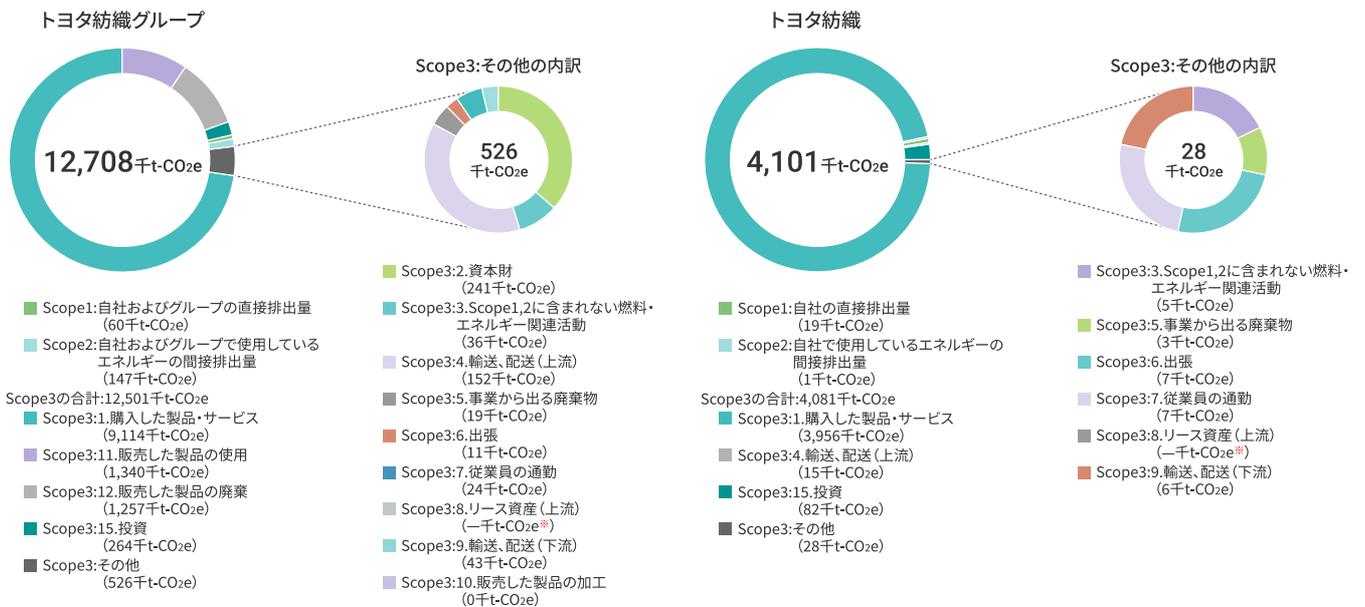
今後は、算出対象カテゴリの算定方法の精度を向上させ、当社の事業活動全体における各カテゴリのGHG排出量を評価したうえで、低減活動を進めていきます。

算出対象カテゴリ



※ 建物・生産設備など

トヨタ紡織グループのバリューチェーンにおけるGHG排出量



※ Scope2で計上

算出基準

算出対象 カテゴリー	カテゴリーの解説	算出根拠
1. 購入した製品・サービス	購入した原材料・部品などの製造などにもなう排出	トヨタ紡織グループの製造拠点が購入した原材料・部品を対象として、原材料・部品種類別購入額（百万円）×原材料種類別GHG排出係数（t-CO ₂ e/百万円）を使用して算定。原材料種類別GHG排出係数は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5（2025年3月）」の値を使用。 なお、トヨタ紡織の購入した原材料の一部（樹脂材）を対象として、購入量（kg）×原材料種類別GHG排出係数（t-CO ₂ e/kg）を使用して算定。原材料種類別GHG排出係数は、「国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEAv3.5 IPCC2021 without LULUCF AR6」の値を使用。
2. 資本財	資本財（建物・生産設備など）の建設・製造にもなう排出	トヨタ紡織グループが保有する固定資産（建物および構築物、機械装置および運搬具、工具、器具および備品、ソフトウェアなど）の報告年度増加額を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver.2.7（2025年3月）」および「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5（2025年3月）」に基づき、算定。
3. Scope1、2に含まれない燃料・エネルギー関連活動	購入した燃料の生産・輸送および購入した電力の電気・熱の製造段階における排出	トヨタ紡織グループのエネルギー消費量を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7（2025年3月）」、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5（2025年3月）」および「国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEAv3.5 IPCC2021 without LULUCF AR6」に基づき、算定。
4. 輸送、配送（上流）	調達物流および自社が荷主の出荷物流にもなう排出	サプライヤーからトヨタ紡織グループへの調達物流およびトヨタ紡織グループが荷主の出荷物流にもなうCO ₂ を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7（2025年3月）」、「ISO14083:旅客及び貨物の輸送チェーンにおける温室効果ガス（GHG）排出量の定量化及び報告に関する国際規格（2023）」、「Global Logistics Emissions Council (GLEC) Framework V3.0」および「国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEAv3.5 IPCC2021 without LULUCF AR6」に基づき、算定。
5. 事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の処理にもなう排出	トヨタ紡織グループのオフィスや工場からの廃棄物排出量（t）に廃棄物種類別GHG 排出係数（t-CO ₂ e/t）を乗じて算定。廃棄物種類別GHG 排出係数（t-CO ₂ e/t）は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver.2.7（2025年3月）」、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5（2025年3月）」、「U.S. EPA "Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories 2024"」、「Thailand's emission factor」、「Indonesia_climate-change-roadmap-waste-sector」および「UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting Ver.1.1」の値を採用。
6. 出張	従業員の出張にもなう排出	トヨタ紡織を対象として、距離(km)×自動車区分別GHG排出係数（t-CO ₂ e/km）または、交通費支給額(円)×交通区分別GHG排出係数（t-CO ₂ e/円）を使用して算定。自動車区分別GHG排出係数は、「国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEAv3.5 IPCC2021 without LULUCF AR6」の値を使用。交通区分別GHG排出係数は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.5（2025年3月）」の値を使用。 また、トヨタ紡織以外のトヨタ紡織グループの従業員数を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7（2025年3月）」および「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5（2025年3月）」に基づき、算定。
7. 従業員の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動にもなう排出	トヨタ紡織を対象として、距離（km）×自動車区分別GHG排出係数（t-CO ₂ e/km）または、交通費支給額（円）×交通区分別GHG排出係数（t-CO ₂ e/円）を使用して算定。自動車区分別GHG排出係数は、「国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEAv3.5 IPCC2021 without LULUCF AR6」の値を使用。交通区分別GHG排出係数は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5（2025年3月）」の値を使用。 また、トヨタ紡織以外のトヨタ紡織グループの従業員数と営業日数を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7（2025年3月）」および「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5（2025年3月）」に基づき、算定。

算出対象 カテゴリー	カテゴリーの解説	算出根拠
8. リース資産 (上流)	自社が賃借しているリース資産の操業にともなう排出 (Scope1、2で算定する場合を除く)	上流のリース資産 (車両、建屋賃借など) の利用にともなうGHG排出量は、Scope1、2に計上。
9. 輸送、配送 (下流)	客先までの物流 (自社が荷主の出荷物流を除く) にともなう排出	トヨタ紡織グループの自社から客先への物流を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7 (2025年3月)」、「ISO14083:旅客及び貨物の輸送チェーンにおける温室効果ガス (GHG) 排出量の定量化及び報告に関する国際規格 (2023)」、「Global Logistics Emissions Council (GLEC) Framework V3.0」および「国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEAv3.5 IPCC2021 without LULUCF AR6」に基づき、算定。
10. 販売した 製品の加工	客先による中間製品の加工にともなう排出	トヨタ紡織グループが販売した製品を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7 (2025年3月)」を基に、取引先などでのエネルギー使用量を自社類似設備で実測により算出した排出原単位を使用して算定。
11. 販売した 製品の使用	使用者 (消費者) による製品の使用にともなう排出	トヨタ紡織グループが販売した製品に組付けられている電気部品を対象とする「自社算定した原単位」、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7 (2025年3月)」、一般財団法人 日本自動車部品工業会「JAPIA LCI データ算出ツール (使用段階) ver 2.0.8 (2021年5月28日)」および環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧 (H27年)」に基づき、算定。
12. 販売した 製品の廃棄	使用者 (消費者) による製品の廃棄時の処理にともなう排出	トヨタ紡織グループが販売した製品を対象として、「シート、内外装、ユニット部品の区分での生産台数」に「自社算定した原単位」を乗じて算出。「自社算定した原単位」は、シート、内外装、ユニット部品の区分での2019年度出荷実績を基礎として算定。
15. 投資	投資の運用に関連する排出	トヨタ紡織グループの持分法適用関連会社 (20社) を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7 (2025年3月)」を基に各社の2024年度売上収益×持分比率×排出原単位を使用して算定。排出原単位は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5 (2025年3月)」の値を使用。

環境パフォーマンスデータの測定又は評価における固有の限界

温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています。

したがって、算定方法、活動量、排出係数において、許容可能な範囲で異なる選択をした場合、報告される温室効果ガス排出量が重要な程度に異なる可能性があります。

Scope1、2排出量

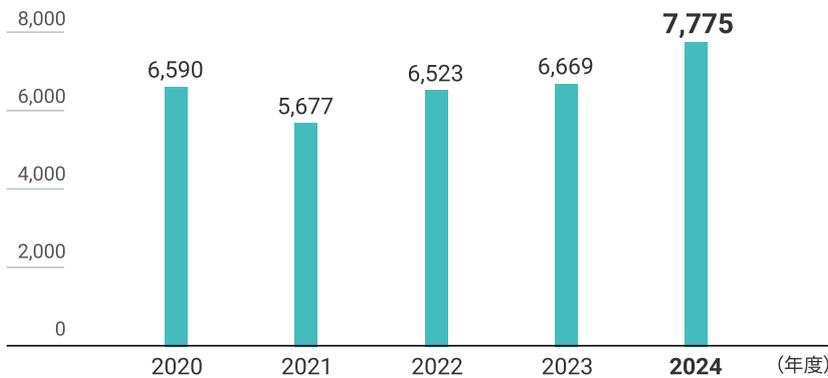
物流におけるCO₂排出量削減

日常業務として物流改善活動を行い、各工場と連携して、日々の生産変動に柔軟に対応することでCO₂排出量削減活動を推進しています。日本国内では、将来の共同物流の範囲拡大と、それに備えた物流中継基地の再編を計画しており、物流効率向上とともに、さらなるCO₂排出量削減を進めます。また、グローバルでの物流改善とCO₂排出量削減活動も並行して実施しています。

今後、燃料電池車や電気自動車など化石燃料を使用しない産業機器の活用を積極的に検討し、カーボンニュートラルの実現に貢献します。

物流CO₂排出量 [トヨタ紡織]

(t-CO₂)



工場GHGネットゼロ[※]

基本的な考え方

「2050年環境ビジョン」で掲げている「工場GHGネットゼロ」に向け、2030年までにGHG排出量を50%削減（2019年度比）、2035年までにGHG排出量を100%削減することを目指し、活動を推進しています。

※ Greenhouse Gas（温室効果ガス）の排出量を「正味ゼロ」にすること

カーボンニュートラル実現に向けた取り組み

1. トヨタ紡織省エネ40アイテムのやり切り活動の推進

トヨタ紡織グループではこれまでも省エネ活動を推進しており、省エネ改善アイテムの多くが共有・横展開されていますが、各職場や工場などを見てみるとまだまだやり残しがありました。そこで、トヨタ紡織省エネ40アイテムを選定し、グローバルで優先的にやり切る活動を進めています。この40アイテムは、基本的に投資をせずに運用面で改善するE-JIT[※]アイテムと、高効率機器の導入などの効率化アイテムに分かれています。改善方法のマニュアルの展開、中長期の活動計画を策定し、活動を進めています。

※ Energy-Just In Time：必要な時に、必要なエネルギーだけを使い、必要なもの（製品）をつくる

トヨタ紡織省エネ40アイテム

区分	設備/機器	No.	アイテム名
E-JIT	ボイラー	1	不要エリアの手元バルブ閉め
		2	空気比率の調整
		3	蒸気トラップの定期点検、診断
		4	蒸気漏れ補修の徹底
		5	配管、バルブの保温
		6	不要な配管の撤去
	空調	7	フィルターと熱交換フィンの定期清掃
		8	不要時OFFの徹底
		9	エアコンのタイマーによる自動停止
		10	温度設定の遵守
	照明	11	採光利用（天窓）
		12	不要な照明の撤去
		13	過剰照明の消灯
		14	不要時の消灯
	コンプレッサー	15	不要エリアの手元バルブ閉め
		16	エア漏れ補修の徹底
		17	フィルターの定期清掃実施
	ファン・ポンプ	18	ストレーナーの定期清掃実施
		19	ファン・ポンプと生産設備の連動
	その他	20	非稼動時電力OFFの徹底
		21	省エネ計画停電の実施

区分	設備/機器	No.	アイテム名
設備の 高効率化	ボイラー	22	工場用大型ボイラーの撤廃
		23	給水予熱器（エコマイザー）による熱回収
		24	ボイラー台数制御装置の設置
	空調	25	高効率空調機への更新
		26	建屋ガラスを高断熱・遮熱のものへ交換
	照明	27	LED灯への更新
	コンプレッサー	28	インバーターエアークOMPRESSORの設置
		29	エアータンクの設置
		30	コンプレッサー台数制御装置の設置
		31	メイン配管のループ化
		32	エアシリンダーから電動シリンダーへ交換
		33	エアブローの電動化
		34	エアブローガンの高効率化
	ファン・ポンプ	35	ファン・ポンプの冷却水温度を活用したインバーター制御による自動運転
		36	ポンプのインバーター制御による水量調節
		37	ファンのインバーター制御による送風量調整
		38	高効率電動機の使用
	その他	39	熱源設備の断熱・保温
		40	トップランナー方式・高効率タイプの変圧器へ更新

2.再生可能エネルギーの積極的な導入

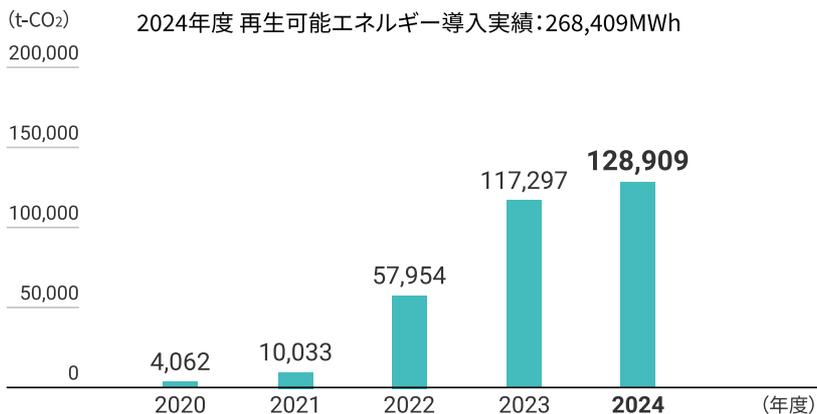
トヨタ紡織グループは、省エネ活動と同時に、使用するエネルギーを再生可能エネルギーに切り替える取り組みも進めています。太陽光発電パネルの設置や社外で発電された再生可能エネルギーの環境価値を購入するなど、さまざまな方法があります。また、さまざまな再生可能エネルギーを組み合わせることで、環境負荷の小さいエネルギーを安定して調達することを目指しています。

その一環として、2024年にはトヨタ紡織トルコとTBソーテックトルコが太陽光発電施設を建設しました。これにより、両社では自家発電によって電力需要をすべて再生可能エネルギーで賄うことが可能となり、年間約5,800トンのCO₂排出量削減が見込まれています。



トルコのメガソーラー

再生可能エネルギー導入によるCO₂削減貢献量[※] [トヨタ紡織グループ]



※ CO₂削減貢献量は、当グループ事業所で導入した再生可能エネルギーの発電量に下記の「温室効果ガス排出量の集計における考え方」にある電気のCO₂換算係数を乗じて算定しています

CO₂排出量の推移

GHG排出量の集計における考え方

電気のCO₂換算係数は、日本地域では環境省「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）－R5年度実績－」に記載の電気事業者ごとの調整後排出係数、日本以外の地域ではIEA[※]の「Emissions Factors 2024」に基づいて算出しています。その他の燃料、ガスは、環境省：「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」に基づいて算出しています。

※ International Energy Agency：国際エネルギー機関

蓄電池の導入

豊橋北工場では、屋根上の太陽光発電設備で発電した電力を効率的に活用するため、蓄電池を導入しています。発電した電力を使い切れないうちは蓄電池に充電し、電力使用量が多い時間帯には放電することで、太陽光発電の利用率を向上させています。これにより、ピークシフトを実現し、エネルギーの有効活用を図っています。

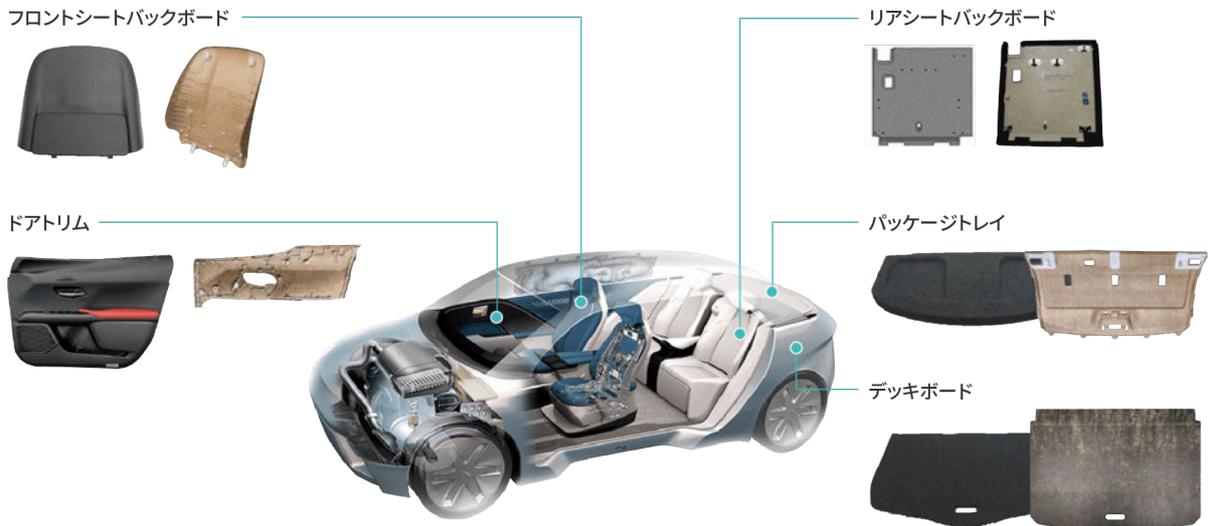
持続可能な資源活用

基本的な考え方

易解体・リサイクル設計の推進やリサイクル技術開発による材料循環、植物由来材料などへの材料置換を進め、化石燃料資源・鉱物資源の枯渇抑制に貢献します。

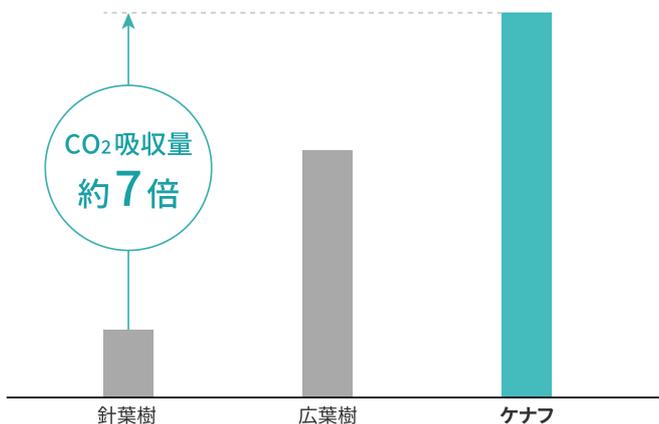
ケナフを用いた自動車内装部品

クルマのライフサイクルGHG排出量削減を目指して、ケナフを活用した製品開発を進め、広く自動車部品に採用されています。



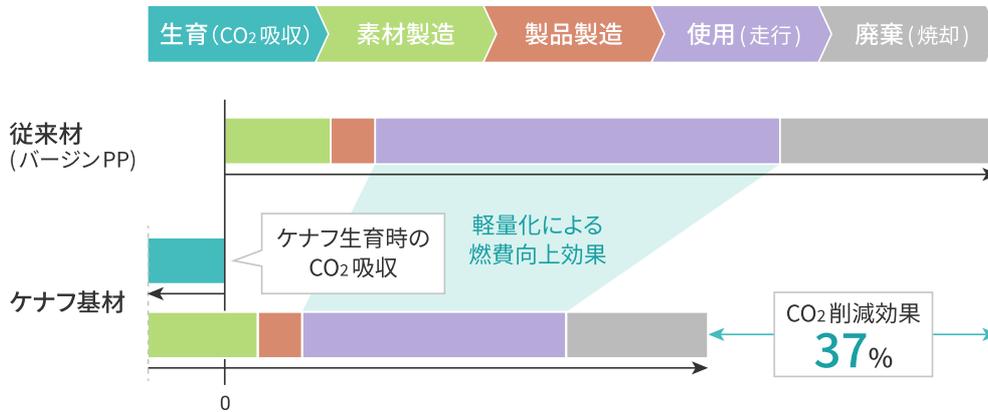
ケナフとは

生長が非常に早く、半年ほどで高さ3~4m、茎の直径3~4cmになります。さらに CO₂ 吸収能力も高い一年草植物です。



ライフサイクルのGHG排出量削減効果（原料製造から廃棄まで）

内装部品を石油系素材から植物由来素材へ置き換え、さらに繊維強度の強いケナフを補強材として使うことで軽量化による燃費向上（走行時のCO₂排出量削減）が可能です。

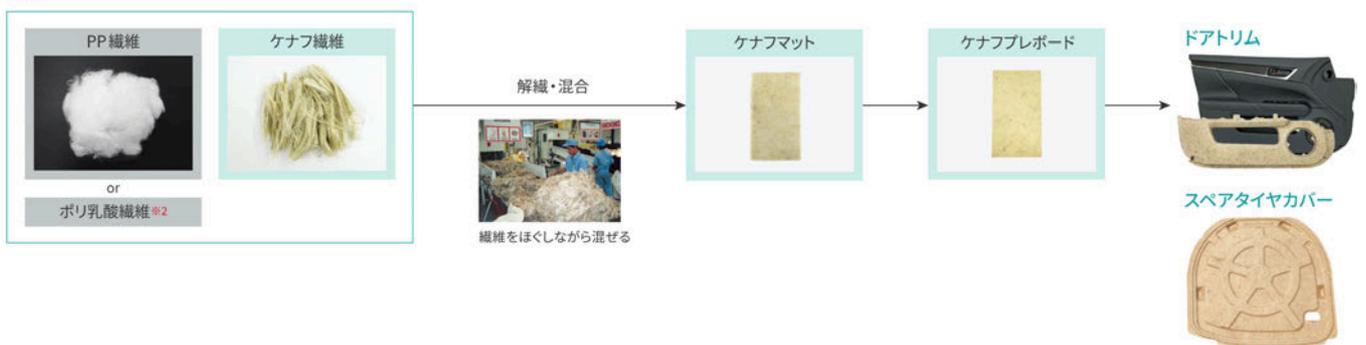


ケナフ製品のできるまで

射出成形部品



基材



※1 ポリプロピレン

※2 でんぷんを発酵させてできる乳酸を原料とした、植物由来のプラスチック

ケナフ基材を順次製品化

2000年にケナフ繊維を用いたドアトリム基材が初めてセルシオに採用されて以来、ケナフとポリ乳酸からなる100%植物由来部品や、ケナフ基材のプレス成形と同時に樹脂部品を射出成形するSBI※工法、また、ケナフを用いた射出成形によるエアクリーナーケースなど、技術を進化させ、採用を拡大させてきました。最近では、世界トップクラスの軽量基材であるケナフ発泡基材がLEXUS LSに採用。また、LEXUS UXのドアトリム上部へ採用されるなど適用範囲を広げ、製品化に取り組んでいます。

※ Simultaneous Back Injection：同時射出成形

ケナフを活用した製品例



CO₂排出量削減に貢献できるケナフは、基材として使用し、上に表皮を貼るなど見えない部位に活用してきました。今後は、ケナフの繊維感を残しつつ、上質な風合いを実現することで、見た目や手触りが重視される部位へも使用し、さらにサステナブルな活用を進めていきます。



開発中のデザインケナフ

自動車部品以外へのケナフ基材の活用

これまで培ってきたケナフの加工技術を活かし、(株)イトーキとの共同開発により、ケナフ基材を使ったオフィス用家具を商品化しました。今後も環境にやさしいケナフ基材を、自動車内装部品だけでなく家具など、より価値のある商品としてお客さまに提供できるよう、製品開発を進めていきます。



自然と人が集まる、仕事や会話ができるラウンジ空間という要望に応える家具

易解体構造、モノマテリアル化

自動車のシートはお客さまに安全性と快適性を提供するため、さまざまな素材を組み合わせでつくられています。しかし、その多様な素材構成ゆえに、使用後のシートを素材ごとに効率よく解体することが困難です。そのため、現在は車両と一緒にプレス、破碎されるのが一般的です。破碎後に出るASR※の多くは、焼却、または埋め立てられています。

こうした課題に対し、トヨタ紡織では、使用済みの自動車シートを資源として再活用することを目指し、解体しやすいシートの開発や、素材を単一化するモノマテリアル化を進めています。

※ Automobile Shredder Residue (自動車破碎残さ)：有用金属を回収された後に残るゴミ



Team Breakthrough 「『解体しやすい構造づくり (易解体構造)』で、持続可能なものづくりへ」

リサイクル材の自動車部品適用に向けた取り組み

内閣府の戦略的イノベーション創造プログラム[※]で、リサイクル材の自動車部品（ドアトリム下部）への適用に向けた品質評価と開発を実施しました。

※ 内閣府が推進するイノベーション政策の一環であり、特に新しい技術やサービスの開発を促進するためのプログラム

プラスチックリサイクルの取り組み

トヨタ紡織は京都府亀岡市と「かめおか未来づくり環境パートナーシップ協定」を締結しました。本協定は、亀岡市の持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた「環境・経済・社会の三側面の統合的取組の推進」というビジョンのもと、亀岡市と連携して地域資源を活用した新たな価値の創出による持続可能なまちづくりに向けて取り組むものです。本協定の締結にともない、トヨタ紡織では、亀岡市内で廃棄物として回収されたプラスチックを自動車部品に活用するための技術検証に、亀岡市と連携して取り組んでいきます。



桂川孝裕亀岡市長（左）とCCNO 鈴木浩己

廃棄物ミニマム化

基本的な考え方

製品不良率の低減や部品のリサイクル率向上など、各工場の廃棄物低減活動を現地で確認し、優れた活動は他工場に横展開しています。また、材料ロス率低減を実現する設計・生産準備にも取り組んでいます。

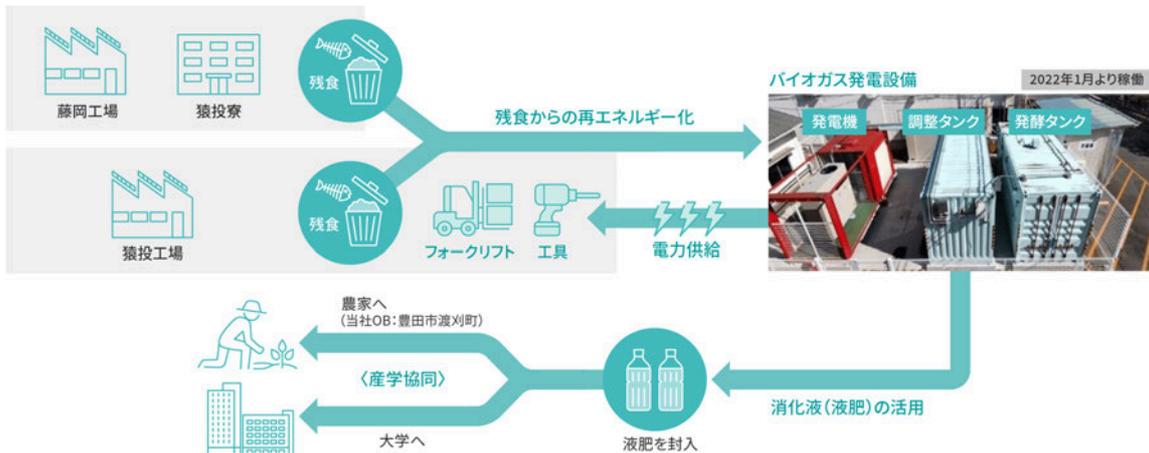
廃棄物ミニマム化の推進

トヨタ紡織グループでは、生産活動における廃棄物ミニマム化を推進するため、不良率低減や歩留まり向上による発生源対策はもとより、廃棄されるシートカバーの表皮材を活用して新たな製品をつくり出すアップサイクルの取り組みなどを進めています。

食品ロスの取り組み：残食をバイオガスに変え発電

猿投工場、藤岡工場、豊橋北工場、豊橋南工場、豊橋東工場、猿投寮の食堂で出た残食からバイオガスを精製し、再生可能エネルギーとして活用しています。そのバイオガス発電設備で発電した電気を、フォークリフトや工具のバッテリーの充電に利用しています。また、バイオガスの精製過程で発生する消化液（液肥）を地域の方に配布し、利用いただいています。

食品のリサイクル



2022年度に豊橋工場に導入したシステム

廃棄するシートカバーの表皮材を活用したアップサイクル[※]の取り組み

シートカバー表皮の裁断時に発生する端材や、自動車メーカーへの補給期間が終了したシート表皮の原反など、廃棄されるはずであった表皮材を活用し、別の用途の製品につくり替えるアップサイクルプロジェクトを推進しています。

自動車のシートに使用される表皮材は、手触りがよく、難燃性、耐光性、耐摩耗性などの品質基準を満たす機能的な素材です。

プロジェクト第一弾として、中日ドラゴンズのマスコットキャラクター「ドアラ」とコラボした、ドアラシートクッションを商品化しました。

2023年度にはアップサイクルブランド「RE:TERRACE（リテラス）」を商標登録し、2024年度には、バッグスタンド、キーホルダー、IDカードケース、ネックストラップなど、商品の充実を図ってきました。

今後も、カーボンニュートラルの実現に貢献できるよう、シートカバー表皮だけでなく、ドアトリムの表皮やシートベルトストラップなどの廃材や端材のさらなる有効活用を進めていきます。

※ 今あるものを利用して、別の用途のものにつくり替え、付加価値を与えること



ドアラシートクッション

©中日ドラゴンズ



バッグスタンド



キーホルダー



IDカードケース



ネックストラップ

RE:TERRACE

アップサイクルブランド「リテラス」のロゴ

廃棄物排出量

水資源インパクトミニマム化

基本的な考え方

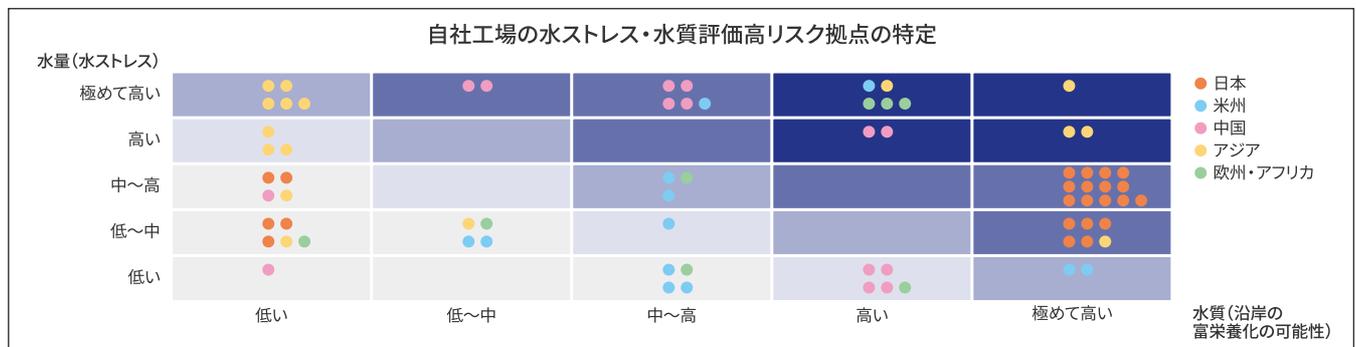
排水ゼロを目指し、生産工程で発生する排水の再利用や、水を使用しない工程づくりを進めるとともに、給水には雨水などを利用することで水使用量の低減を図っています。また、生産拠点の水資源リスクに対しては、Aqueduct[※]を活用して水リスクの高い地域・事業体を特定し、リスク低減の促進、改善活動を進めています。さらに、独自のフィルトレーション技術を使った冷却循環水の浄化システムは、電力を使わずに浄化が可能のため、省エネにも貢献しています。

※ 世界資源研究所（WRI）が開発した水リスク評価ツール

水質・水量リスク評価

日本内外のグループ生産拠点（109拠点[※]）において、世界資源研究所の「Aqueduct」を用いて、水リスク評価を実施しました。水量は「水ストレス」を指標とし、地域の水供給と需要のバランスから水資源の枯渇や不足の可能性を評価しています。水質は「沿岸の富栄養化の可能性」を指標とし、工場からの排水が植物プランクトンの異常増殖（赤潮など）に影響を与える可能性を評価しています。

評価結果をもとに、各国・各地域の水事情を考慮した水使用量の削減、排水の適正管理を実施していきます。

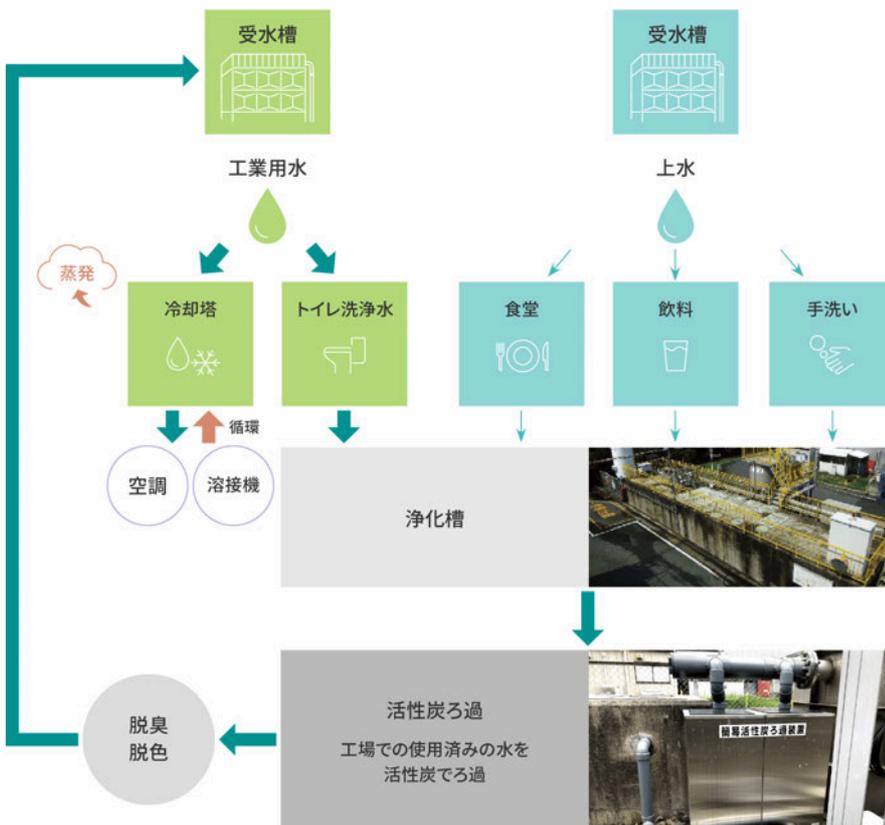


※ 複数の工場を保有する生産事業体は各工場を個別にカウントしているため、環境データと拠点数が一致しません。

浄化槽処理水の循環リサイクル化

豊橋北工場では飲用可能な「上水」と、工業用設備の冷却やトイレ洗浄水に使用する「工業用水」の2種類の水を使用しており、使用後の排水は浄化槽で処理し、1日35トンに海に放流していました。この問題を解決するため、工場から排水される水をろ過して再利用する装置を2019年度に開発し、排水ゼロのしくみを構築しました。今回開発した装置により排水を活性炭でろ過し、臭いと黄ばみを除去、冷却水やトイレ洗浄水として用いる工業用受水槽へ戻すことで排水ゼロを達成しました。一連の循環システムは2022年度に特許を取得しました。同循環システムは豊橋南工場、豊橋東工場へ横展開しており、今後はトヨタ紡織グループ全体の排水ゼロを目指していきます。

水の循環リサイクル



水使用量

自然資本保全・再生化

基本的な考え方

「トヨタ紡織生物多様性基本方針」に基づき、森づくりに重点を置いて生物多様性保全に取り組んでいます。2015年度より、オールトヨタ自然共生ワーキンググループが進める「オールトヨタグリーンウェーブプロジェクト[※]」に参画し、活動の輪をトヨタ紡織のグループ会社、地域、行政などにも広げ、森づくりを推進しています。

※ 2015年度よりトヨタグループで進める、自然共生社会の構築を目的としたプロジェクト

環境省の「自然共生サイト」に認定

トヨタ紡織の多治見技術センターが、2024年10月21日に環境省より、生物多様性の保全区域「自然共生サイト[※]」として認定されました。当社では、今回が初の認定です。

多治見技術センターは、岐阜県多治見市にある当社が所有するテストコース施設です。建設当初から地道な土壌改質や緑化活動に取り組み、現在では国や県のレッドリストで準絶滅危惧種に指定されている昆虫などの生息の場としても、重要な役割を果たしていることが評価されました。

トヨタ紡織グループは、事業活動全体で生物多様性に及ぼす影響の低減に努め、自然と共生する社会の実現に貢献していきます。

※ 民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られる区域を環境省が認定するしくみ



多治見技術センター

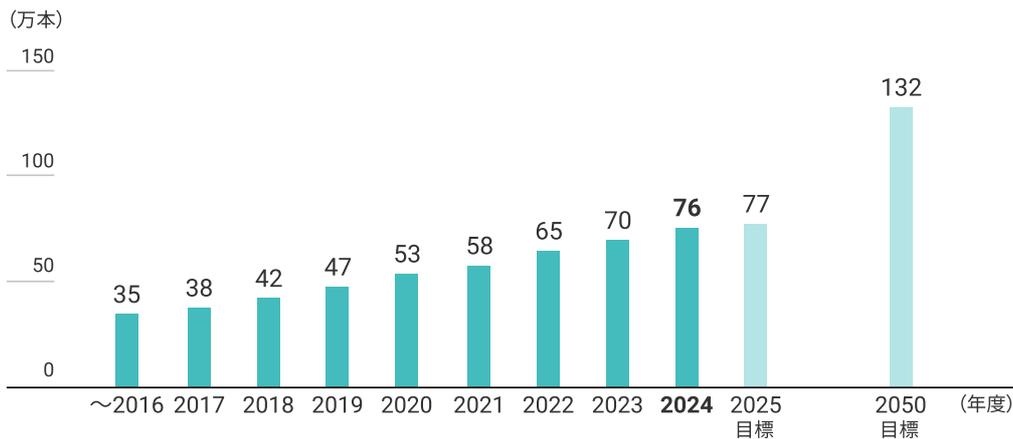
トヨタ紡織グループの森づくり活動

トヨタ紡織グループで進める森づくり活動は、世界中に広がっており、2050年度までに132万本植樹することを目標に、各地域で植樹活動を推進しています。

2024年度は59,210本を植樹し、累計植樹本数は、2025年環境取り組みプランの目標である64万本を大きく上回る76万本となりました。

2025年度も、引き続き植樹活動を進めていきます。

2050年度までの累計植樹本数



タイでの植樹活動

トヨタ紡織アジアでは、社員のほか地域住民や政府関係者、タイのトヨタ紡織グループの社員、計120人を招待し、チャチュンサオ県に1,000本の植樹を行いました。

この植樹活動により削減されるGHG排出量は、将来的に「カーボンクレジット」として認定される見込みです。

今後も植樹活動を通じたカーボンニュートラル達成に貢献していきます。



122人で植樹を行いました



笑顔で植樹するボランティア

フィリピンの森林保護のための植樹活動

トヨタ紡織フィリピンでは、790本のマングローブを沿岸地域に植えました。これにより、水質保全や土壌浸食の防止ができ、健全な生態系を維持することができます。



22人で植樹活動を行いました



持続可能な環境を維持するための植樹の重要性を実感しました

中国の内モンゴル自治区の砂漠化防止活動

豊田紡織（中国）とトヨタ紡織は、中国緑化基金会と協力して、中国地域の拠点や関係会社とともに、内モンゴルの砂漠化防止を目的に植樹活動を行っています。2024年度は14.5haに28,000本を植樹しました。これまでの活動で182,000本を植樹し、総面積は約90haになりました。



砂漠化防止のため、28,000本を植樹しました



2013年から継続している活動を植樹しています

内モンゴル自治区の砂漠化防止活動によるGHG排出量のカーボンニュートラル達成

豊田紡織（中国）は、2024年度に内モンゴル自治区で実施した砂漠化防止活動により発生したGHG排出量をCQC※の「大型活動カーボンニュートラル実施ガイドライン」に基づき算出しました。この結果に基づき、CQCによる審査と認証を経て、中国貴州省涼都市林業カーボンクレジット項目VCS 2083 (Liangdu Afforestation Project) を購入することにより、内モンゴル自治区における砂漠化防止活動で発生したGHG排出量のカーボンニュートラルを達成しました。

※ China Quality Certification Centre：中国品質認証センター



CQC北京検査部の楊部長からCN認証証書を受け取りました

鳥類保全活動

トヨタ紡織フランスでは、環境保護団体の協力を得て、会社の敷地内に500本の灌木^{かんぼく}を植樹しました。フランスでは、過去15年間で鳥の個体数が30%減少しています。この取り組みは会社の景観を改善するだけでなく、地域の動植物に多様性をもたらし、鳥たちに住環境と餌となる生物を提供できるため、鳥の個体数復活が期待できます。



植樹を通して動植物の多様性確保

そうしぎ 双嶋プロジェクト

生物多様性保全に貢献する活動を推進するため、「双嶋プロジェクト」を立ち上げました。マイクロプラスチックによる影響が懸念される、シギ類を代表とする海辺の生き物の餌場を守るための干潟清掃を中心として、さまざまな対策に取り組んでいきます。

プロジェクトのロゴマークは、豊田紡織が創業当初に、アジアを中心とした国外へ輸出する製品につけられていた「双嶋」の商標をリデザインしたものです。シギは干潟に飛来する渡り鳥で、新たな生物多様性活動のシンボルとしてふさわしいものと考え、採用しました。



干潟の保全活動

多くの生き物の重要な生息地となっている干潟の保全を通じて、流域全体のゴミや水のことを考えるきっかけづくり、環境意識の向上や地域貢献をねらいとして、毎年干潟の清掃活動を実施しています。

ラムサール条約登録湿地で愛知県にある藤前干潟で開催されている藤前干潟クリーン大作戦実行委員会主催のクリーン大作戦に、2024年5月と10月に参加しました。漂着ゴミのほか、近年大きな問題になっているマイクロプラスチックの清掃も行いました。

加えて、双嶋プロジェクトの一環として豊橋市の三河港大橋の内側にある汐川干潟で、2024年6月と11月に、社員ボランティアによる清掃活動を実施し、2025年4月には、新入社員研修として清掃活動を実施しました。



藤前干潟クリーン大作戦



汐川干潟マイプラクリーン@双嶋プロジェクト

オールトヨタ グリーンウェーブプロジェクトへの参画

自然共生社会の構築を目的に、2015年度より「オールトヨタ グリーンウェーブプロジェクト」に参画しています。2024年5月、2023年度と同様に自治体・近隣住民のみなさまとともに、オオキンケイギク駆除活動に参画しました。オオキンケイギクは、在来種を駆逐する可能性があるため、特定外来生物[※]として指定されています。2024年度も、オールトヨタグリーンウェーブプロジェクトの活動に参画し、地域本来の生態系や生物多様性の保全に継続的に取り組んでいきます。

※ 日本の生態系に重大な影響をおよぼすおそれがある植物



オオキンケイギク駆除活動



駆除活動中



駆除活動後



会社別環境データ

米州

米州地域 合計

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	44,271
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	8,105
水使用量[千m ³]	133

※ GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO₂e] は、Scope3 8.リース資産(上流)を含めて算定しています

地域統括会社

1 トヨタ紡織アメリカ

[事業概要] 〈米州地域統括〉シート、ドアトリムおよび内装品の開発・設計、製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,154
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	47
水使用量[千m ³]	3

生産事業体

2 TBDNテネシー

[事業概要] ユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	5,160
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	871
水使用量[千m ³]	13

3 トヨタ紡織イリノイ

[事業概要] シート、ドアトリムおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3,722
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	1,106
水使用量[千m ³]	1

4 トヨタ紡織インドアナ

[事業概要] シート、ドアトリムおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	7,530
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	327
水使用量[km ³]	11

5 トヨタ紡織ケンタッキー

[事業概要] 成形天井、ドアトリムおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	8,857
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	890
水使用量[km ³]	13

6 トヨタ紡織ミシシッピ

[事業概要] シート構成品およびドアトリムの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3,784
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	347
水使用量[km ³]	7

7 トヨタ紡織テネシー

[事業概要] シート用プレス部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3,707
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	211
水使用量[km ³]	5

8 トヨタ紡織カナダ

[事業概要] シート、ドアトリムおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3,548
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	2,307
水使用量[km ³]	19

9 TBソーテックメキシコ

[事業概要] シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3,609
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	1,017
水使用量[千m ³]	34

10 トヨタ紡織ブラジル

[事業概要] シート、ドアトリム、ユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	32
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	291
水使用量[千m ³]	14

11 ソーテックアルゼンチン

[事業概要] シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	334
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	102
水使用量[千m ³]	7

12 トヨタ紡織アルゼンチン

[事業概要] シート、ドアトリムおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	780
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	589
水使用量[千m ³]	8

中国

中国地域 合計

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	27,839
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	5,241
水使用量[千m ³]	368

※1 GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO₂e] は、Scope3 8.リース資産(上流)を含めて算定しています

※2 2024年10月まで川島織物上海、川島自動車部品江蘇の実績を含めて算定しています（2024年11月より、関連会社（出資比率50%未満）になりました）

地域統括会社

1 豊田紡織（中国）

[事業概要] 〈中国地域統括〉シートおよび内装品の開発・設計、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,040
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	47
水使用量[千m ³]	1

生産事業体

2 成都豊田紡汽車部品

[事業概要] シートおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,899
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	500
水使用量[千m ³]	26

3 豊田紡織（広州）自動車部品

[事業概要] シート用プレス品・シートフレーム・デバイス部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	789
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	93
水使用量[千m ³]	45

4 広州桜泰汽車飾件

[事業概要] シート、ドアトリムおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	898
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	746
水使用量[千m ³]	53

5 河源豊田紡織汽車部件

[事業概要] 自動車用シートカバーなどの内装部品

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,342
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	502
水使用量[千m ³]	32

6 昆山豊田紡織汽車部件

[事業概要] ドアトリムおよびその他内装部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	280
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	7
水使用量[千m ³]	2

7 寧波豊田紡織汽車部件

[事業概要] シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	73
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	333
水使用量[千m ³]	8

8 浙江車精汽車部件

[事業概要] シートおよびボディー機能品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	273
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	—
水使用量[千m ³]	0

9 瀋陽豊田紡織自動車部

[事業概要] ドアトリムおよびその他内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	651
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	721
水使用量[千m ³]	6

10 豊田紡織（天津）自動車部

[事業概要] シート用プレス品・シートフレーム・デバイス部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3,017
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	84
水使用量[千m ³]	23

11 天津英泰自動車飾件

[事業概要] シート、ドアトリムおよびその他内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	5,508
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	863
水使用量[千m ³]	63

12 天津豊田紡織自動車部

[事業概要] ユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,145
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	54
水使用量[千m ³]	5

13 佛山豊田紡織自動車零部

[事業概要] ユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	5,657
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	183
水使用量[千m ³]	37

アジア

アジア地域 合計

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	69,143
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	4,934
水使用量[千m ³]	505

※ GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO₂e] は、Scope3 8.リース資産(上流)を含めて算定しています

地域統括会社

1 トヨタ紡織アジア

[事業概要] 〈アジア地域統括〉シートおよび内装品の開発・設計・販売と、ユニット部品の販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,065
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	30
水使用量[千m ³]	17

生産事業体

2 紡織オートモーティブ（タイランド）

[事業概要] シートカバーおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	194
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	162
水使用量[千m ³]	6

3 SKオートインテリア

[事業概要] 内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,347
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	277
水使用量[千m ³]	12

4 STBテキスタイルズ インダストリー

[事業概要] エアクリナーおよびシートファブリックなどの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	4,991
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	344
水使用量[千m ³]	63

5 トヨタ紡織フィルトレーションシステム（タイランド）

[事業概要] ユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	8,762
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	443
水使用量[千m ³]	112

6 トヨタ紡織ゲートウェイ（タイランド）

[事業概要] シート、ドアトリムの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	2,538
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	94
水使用量[千m ³]	29

7 トヨタ紡織サイアムメタル

[事業概要] シートの機能部品およびユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	5,298
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	125
水使用量[千m ³]	37

8 トヨタ紡織オートモーティブインディア

[事業概要] シート、内装品およびエアクリナーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,448
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	366
水使用量[千m ³]	45

9 トヨタ紡織デバイス インディア

[事業概要] シートおよびボディー機能品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,609
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	47
水使用量[km ³]	10

10 トヨタ紡織インドネシア

[事業概要] シートおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	16,367
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	1,408
水使用量[km ³]	65

11 トヨタ紡織デバイスインドネシア

[事業概要] シートおよびボディー機能品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,416
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	39
水使用量[km ³]	5

12 トヨタ紡織フィリピン

[事業概要] シートおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	134
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	143
水使用量[km ³]	9

13 新三興

[事業概要] シートおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	5,040
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	520
水使用量[km ³]	24

14 トヨタ紡織ハイフォン

[事業概要] カーテンシールドエアバッグの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	16,905
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	164
水使用量[千m ³]	60

15 トヨタ紡織ハノイ

[事業概要] シートおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,737
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	766
水使用量[千m ³]	9

16 SEAT METAL PARTS (タイランド)

[事業概要] シートの機能部品およびユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	293
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	6
水使用量[千m ³]	1

欧州・アフリカ

欧州・アフリカ地域 合計

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	8,972
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	2,282
水使用量[千m ³]	54

※ GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO₂e] は、Scope3 8.リース資産(上流)を含めて算定しています

地域統括会社

1 トヨタ紡織ヨーロッパ

[事業概要] 〈欧州・アフリカ地域統括〉シートおよび内装品の開発・設計、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	382
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	0
水使用量[千m ³]	1

生産事業体

2 トヨタ紡織フランス

[事業概要] バンパーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	23
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	13
水使用量[千m ³]	0

3 トヨタ紡織ソマン

[事業概要] シートおよび内装品、ユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	376
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	557
水使用量[千m ³]	4

4 トヨタ紡織ポーランド

[事業概要] シートおよびシート構成品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	939
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	367
水使用量[km ³]	15

5 トヨタ紡織レグニツァ

[事業概要] ユニット部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	68
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	105
水使用量[km ³]	1

6 トヨタ紡織トルコ

[事業概要] シートおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	481
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	65
水使用量[km ³]	24

7 TBソーテックトルコ

[事業概要] シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	289
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	580
水使用量[km ³]	7

8 トヨタ紡織南アフリカ

[事業概要] シートおよび内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	6,296
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	594
水使用量[km ³]	1

日本

日本地域 合計

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	54,960
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	7,830
水使用量[千m ³]	1,951

※1 GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO₂e] は、Scope3 8.リース資産(上流)を含めて算定しています

※2 2024年10月までアウンデ紡織の実績を含めて算定しています（2024年11月より、関連会社（出資比率50%未満）になりました）

グローバル本社

1 トヨタ紡織

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	20,030
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	3,288
水使用量[千m ³]	1,396

※ GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO₂e] は、Scope3 8.リース資産(上流)を含めて算定しています

生産会社／子会社

2 トヨタ紡織広瀬

[事業概要] シートプレス品・シートフレーム・デバイス部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	7,278
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	527
水使用量[千m ³]	59

3 アラコ

[事業概要] シート、シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	80
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	920
水使用量[千m ³]	11

4 コベルク

[事業概要] シートの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	936
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	32
水使用量[千m ³]	6

5 トヨタ紡織九州

[事業概要] シート、ドアトリム、その他内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	965
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	591
水使用量[千m ³]	31

6 トヨタ紡織滋賀

[事業概要] ユニット部品、内外装部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	4,009
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	471
水使用量[千m ³]	15

7 トヨタ紡織東北

[事業概要] シート、その他内装品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	6,763
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	324
水使用量[千m ³]	20

8 TBソーテック九州

[事業概要] シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	265
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	171
水使用量[千m ³]	1

9 TBソーテック東北

[事業概要] シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	250
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	336
水使用量[千m ³]	1

10 セイワ

[事業概要] シートカバーの製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	172
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	104
水使用量[千m ³]	1

11 トヨタ紡織精工

[事業概要] シートプレス品・シートフレーム・デバイス部品の製造、販売

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3,956
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	145
水使用量[千m ³]	23

その他

12 TBエンジニアリング

[事業概要] 設計技術者の派遣、開発委託の請負受託

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	3
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	0
水使用量[千m ³]	0

13 TBコーポレートサービス

[事業概要] 総務・福利厚生サービス、オフィス・工場用品の販売、期間社員の採用など

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	22
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	60
水使用量[千m ³]	—※

※ トヨタ紡織の各工場を含む

14 TBテクノグリーン

[事業概要] 緑化土木、建築・設備設計施工など

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	56
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	0
水使用量[千m ³]	0

15 TBロジスティクス

[事業概要] 一般貨物自動車運送事業、物流加工事業、海外物流事業、自動車整備業など

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	4,141
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	224
水使用量[千m ³]	3

16 テクニカルリンクスデザイン

[事業概要] プロダクトデザイン、ビジュアルデザインなどの企画

分類	実績
GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	57
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	29
水使用量[千m ³]	0

※ 出資率50%未満の会社は掲載しておりません

事業所別環境データ（日本）

刈谷工場

[生産品目] エアフィルター、オイルフィルター、モーターコア構成部品など

GHG排出量（生産+非生産）[t-CO ₂ e]	545
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	779
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	54

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水	PH	—	5.8~8.6	7.8	6.8
	BOD	mg/L	25	9.8	0.5未満
	COD	mg/L	—	4.3	7.6
	SS	mg/L	30	1未満	
	油分	mg/L	5	0.5未満	
	鉄	mg/L	5	0.1未満	
	全窒素	mg/L	120	26	13
	全りん	mg/L	16	0.09	0.01未満
	ふっ素	mg/L	8	0.1未満	
	ホウ素	mg/L	10	3	0.71

大気

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
ボイラー	ばいじん	g/Nm ³	0.2	0.003未満
	NOx	ppm	—	17
	SOx	K値	0.044	0.01未満

PRTR※法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
213	N,N-ジメチルアセトアミド	2,200	1,900	—	—	220
265	テトラヒドロメチル無水フタル酸	1,800	0.91	—	—	—
448	メチレンビス（4,1-フェニレン）=ジイソシアネート	45,000	—	—	—	—
585	ポリメチレンポリフェニルポリイソシアネート	61,000	—	—	—	—

※ Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度

大口工場

[生産品目] 成形天井、その他内装品など

GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	231
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	808
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	9
水使用量[千m ³]	21

水質

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
工場排水	PH	—	5.8～8.6	7.3
	BOD	mg/L	40	1未満
	COD	mg/L	40	2.3
	SS	mg/L	40	1.2
	油分	mg/L	5	0.5未満
	全窒素	mg/L	80	1.2
	全りん	mg/L	10	0.1
	ふっ素	mg/L	8	0.2未満

大気

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
ボイラー1	ばいじん	g/Nm ³	0.3	0.003未満
	NO _x	ppm	—	54
	SO _x	K値	9	0.04未満
ボイラー2	ばいじん	g/Nm ³	0.3	0.002未満
	NO _x	ppm	—	62
	SO _x	K値	9	0.04未満

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
448	メチレンビス（4,1-フェニレン）=ジイソシアネート	1,800	—	—	—	—
585	ポリメチレンポリフェニルポリイソシアネート	2,700	0.21	—	—	—

木曾川工場

[生産品目] ストラップ、その他内装品

GHG排出量（生産+非生産）[t-CO ₂ e]	0.6
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	12
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	0
水使用量[千m ³]	0

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水1	PH	—	—	7.4	7.3
	BOD	mg/L	—	4.8	0.5未満
	COD	mg/L	—	3.3	1.9
	SS	mg/L	—	1未満	
	全窒素	mg/L	—	6.9	1.4
	全りん	mg/L	—	0.38	0.1
	ふっ素	mg/L	—	—	—
工場排水2	PH	—	—	7.6	7.2
	BOD	mg/L	—	1.3	0.7
	COD	mg/L	—	3.8	2.6
	SS	mg/L	—	13	5
	全窒素	mg/L	—	1.7	1
	全りん	mg/L	—	0.19	0.07
	ふっ素	mg/L	—	—	—

岐阜工場

[生産品目] バンパー

GHG排出量（生産+非生産）[t-CO ₂ e]	6,642
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	401
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	1,146

大気

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
吹付塗装1	VOC	ppmC	700	600
吹付塗装2	VOC	ppmC	700	370
吹付塗装3	VOC	ppmC	700	310
吹付塗装4	VOC	ppmC	700	330
ボイラー1	ばいじん	g/Nm ³	—	0.01未満
	NOx	ppm	—	56.6
	SOx	K値	0.288	0.01未満
ボイラー2	ばいじん	g/Nm ³	—	0.01未満
	NOx	ppm	—	63
	SOx	K値	0.288	0.01未満
ボイラー3	ばいじん	g/Nm ³	—	0.02未満
	NOx	ppm	—	52.5
	SOx	K値	0.288	0.01未満
ガス機関1	ばいじん	g/Nm ³	0.05	0.03未満
	NOx	ppm	600	407
	SOx	K値	0.288	0.02未満
ガス機関2	ばいじん	g/Nm ³	0.05	0.03未満
	NOx	ppm	600	416
	SOx	K値	0.288	0.02未満

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
53	エチルベンゼン	6,400	6,400	—	—	3.19
80	キシレン	7,500	7,500	—	—	3.74
300	トルエン	20,000	20,000	—	—	9.84
594	エチレングリコールモノブチルエーテル	9,300	9,300	—	—	4.64
629	シクロヘキサン	4,900	4,900	—	—	2.45
691	トリメチルベンゼン	15,000	15,000	—	—	7.55
737	メチルイソブチルケトン	6,400	6,400	—	—	3.18

猿投工場

[生産品目] シート、ドアトリム、その他内装品

GHG排出量（生産+非生産）[t-CO ₂ e]	8,872
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	670
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	116

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水	PH	—	5.8~8.6	7.3	6.7
	BOD	mg/L	10	3.2	1
	COD	mg/L	10	6.6	2.8
	SS	mg/L	10	2	1未満
	油分	mg/L	2	0.5未満	
	亜鉛	mg/L	0.5	0.09	0.01未満
	全窒素	mg/L	60	16	2.5
	全りん	mg/L	8	0.62	0.07

大気

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
ボイラー1	ばいじん	g/Nm ³	0.2	0.003未満
	NOx	ppm	150	38
	SOx	K値	9	0.004未満
ボイラー2	ばいじん	g/Nm ³	0.1	0.002未満
	NOx	ppm	150	41
	SOx	K値	9	0.001未満
ガス1	ばいじん	g/Nm ³	0.2	0.002未満
	NOx	ppm	150	17
	SOx	K値	9	0.004未満
ガス2	ばいじん	g/Nm ³	0.1	0.003未満
	NOx	ppm	150	14
	SOx	K値	9	0.078未満
ガス3	ばいじん	g/Nm ³	0.1	0.003未満
	NOx	ppm	150	34
	SOx	K値	9	0.004未満
ガス4	ばいじん	g/Nm ³	0.1	0.002未満
	NOx	ppm	150	32
	SOx	K値	9	0.004未満

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
ガス5	ばいじん	g/Nm ³	0.1	0.002未満
	NOx	ppm	150	32
	SOx	K値	9	0.011未満
コージェネ1	ばいじん	g/Nm ³	0.05	0.004未満
	NOx	ppm	200	176
	SOx	K値	9	0.005未満
コージェネ2	ばいじん	g/Nm ³	0.05	0.004未満
	NOx	ppm	200	146
	SOx	K値	9	0.005未満

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
80	キシレン	1,500	400	—	—	0.21
298	トリレンジイソシアネート	150,000	—	—	—	—
300	トルエン	2,100	15	—	—	—
392	n-ヘキサン	1,400	460	—	—	0.26
448	メチレンビス (4,1-フェニレン) =ジイソシアネート	310,000	—	—	—	—
585	ポリメチレンポリフェニルポリイソシアネート	45,000	—	—	—	—
629	シクロヘキサン	2,300	2,300	—	—	1.12
691	トリメチルベンゼン	4,100	3,500	—	—	1.74

藤岡工場

[生産品目] ドアトリム

GHG排出量 (生産+非生産) [t-CO ₂ e]	84
廃棄物[t] (直埋/焼却を含む)	47
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	0
水使用量[km ³]	5

大気

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
冷温水機1	ばいじん	g/Nm ³	0.1	0.003未満
	NOx	ppm	150	29
	SOx	K値	17.5	0.001未満
冷温水機2	ばいじん	g/Nm ³	0.1	0.002未満
	NOx	ppm	150	28
	SOx	K値	17.5	0.001未満

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
629	シクロヘキサン	2,000	2,000	—	—	1
691	トリメチルベンゼン	1,700	1,700	—	—	0.84

土橋工場

GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	—
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	18
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	3

高岡工場

[生産品目] シート、ドアトリム

GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,043
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	96
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	16

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水	PH	—	—	7.5	7.2
	BOD	mg/L	—	11	5.1
	COD	mg/L	—	8	7
	SS	mg/L	—	2	
	油分	mg/L	—	0.5未満	
	全窒素	mg/L	—	13	
	全りん	mg/L	—	2.7	0.9

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
298	トリレンジイソシアネート	240,000	—	—	—	—
448	メチレンビス（4,1-フェニレン）=ジイソシアネート	130,000	—	—	—	—
585	ポリメチレンポリフェニルポリイソシアネート	40,000	—	—	—	—
691	トリメチルベンゼン	1,700	1,700	—	—	0.84

堤工場

[生産品目] フロアカーペット、その他内装品

GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	377
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	142
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	6

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水	PH	—	—	7.4	7.3
	BOD	mg/L	—	1.5	0.8
	COD	mg/L	—	8.5	6
	SS	mg/L	—	1未満	
	油分	mg/L	—	0.5未満	
	全窒素	mg/L	—	12	6.7
	全りん	mg/L	—	1	0.18

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
392	n-ヘキサン	4,700	4,700	—	—	2.32
629	シクロヘキサン	16,000	16,000	—	—	8.11

豊橋北工場

[生産品目] シート

GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	811
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	145
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	11

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水1	PH	—	6.0～8.5	7.5	7.2
	BOD	mg/L	20	0.8	0.6
	COD	mg/L	20	6.1	2.3
	SS	mg/L	20	2	1未満
	油分	mg/L	5	1未満	
	大腸菌群数	個/cm ³	1,500	30未満	
	全窒素	mg/L	120	3.9	1.7
	全りん	mg/L	16	0.94	0.01未満
工場排水2	PH	—	6.0～8.5	7.7	6.7
	BOD	mg/L	20	0.5	0.5未満
	COD	mg/L	20	2.6	1.8
	SS	mg/L	30	1	1未満
	油分	mg/L	5	1未満	
	大腸菌群数	個/cm ³	1,500	30未満	
	全窒素	mg/L	—	0.7	
	全りん	mg/L	—	0.02	

大気

	項目	単位	規制値	測定結果
				最大
ボイラー1	ばいじん	g/Nm ³	0.05	0.002未満
	NOx	ppm	150	48
	SOx	K値	2.34	0.015未満
ボイラー2	ばいじん	g/Nm ³	0.05	0.002未満
	NOx	ppm	150	33
	SOx	K値	2.34	0.015未満
ボイラー3	ばいじん	g/Nm ³	0.05	0.002未満
	NOx	ppm	150	28
	SOx	K値	2.34	0.015未満

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
448	メチレンビス (4,1-フェニレン) =ジイソシアネート	20,000	—	—	—	—
585	ポリメチレンポリフェニルポリイソシアネート	19,000	—	—	—	—

豊橋南工場

[生産品目] ドアトリム、シートカバー

GHG排出量（生産+非生産）[t-CO ₂ e]	22
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	60
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	10

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水	PH	—	6.0~8.5	7.4	6.6
	BOD	mg/L	20	2.4	0.5
	COD	mg/L	20	8.5	2.7
	SS	mg/L	30	4	1未満
	油分	mg/L	5	0.5未満	
	大腸菌群数	個/cm ³	1,500	30未満	
	全窒素	mg/L	—	10	0.7
	全りん	mg/L	—	4.9	1.9

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
392	n-ヘキサン	4,800	4,800	—	—	2.4
629	シクロヘキサン	13,000	13,000	—	—	6.3

豊橋東工場

[生産品目] フロアカーペット

GHG排出量（生産+非生産）[t-CO ₂ e]	68
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	30
直接埋立廃棄物量[t]	—
焼却廃棄物量[t]	—
水使用量[千m ³]	1

水質

	項目	単位	規制値	測定結果	
				最大	最小
工場排水	PH	—	6.0～8.5	7.8	6.8
	BOD	mg/L	20	2	0.7
	COD	mg/L	20	5.2	2
	SS	mg/L	30	2	1未満
	油分	mg/L	5	0.5未満	
	大腸菌群数	個/cm ³	1,500	30未満	

東京工場

[生産品目] ドアトリム、インテークマニホールド

GHG排出量（生産＋非生産）[t-CO ₂ e]	1,067
廃棄物[t]（直埋/焼却を含む）	54
直接埋立廃棄物量[t]	4
焼却廃棄物量[t]	44
水使用量[千m ³]	7

PRTR法対象物質

[kg/年]

番号	化学物質名	取扱量	排出量			移動量
			大気	水域	土壌	
629	シクロヘキサン	2,900	2,900	—	—	1.5

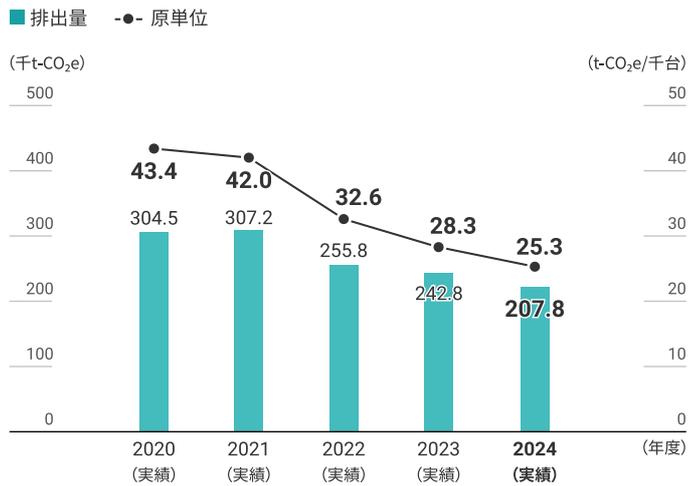
記載している項目について

- 大気に関する法令・条例・協定により定められた項目、及び自主的に測定が必要と判断した項目を記載しています
- 水質に関する法令・条例・協定により定められた項目、及び自主的に測定が必要と判断した項目を記載しています
- 大気や水質の規制値は、法律、条例、協定のうち、最も厳しい値を記載しています
- PRTR法対象物質のうち、官庁へ届出している物質の取扱量・排出量・移動量を記載しています
- 廃棄物（t）（直埋＋焼却を含む）のトヨタ紡織の数値には、多治見技術センター、田原工場の実績を含めています

カテゴリー別環境データ

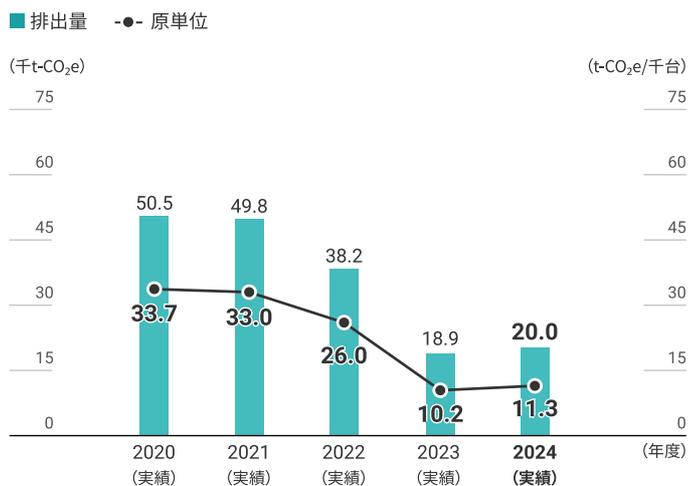
GHG排出量 (Scope1、2)

トヨタ紡織グループ



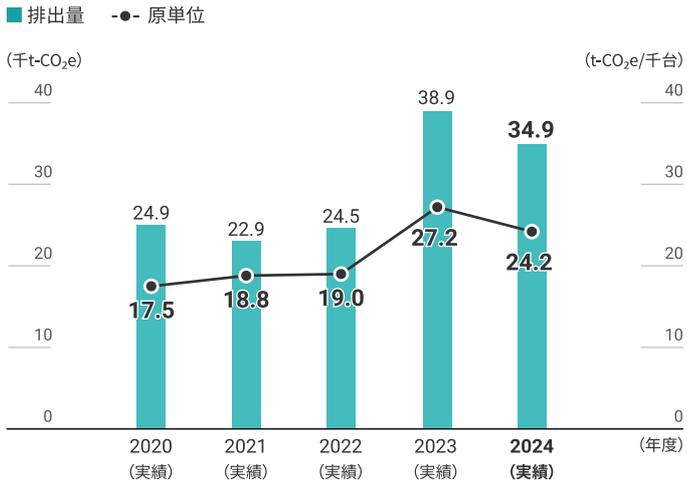
- ※1 2022年度より、6.5ガス（エネルギー起源CO₂以外）、およびトヨタ紡織グループが所有する車両の燃料起源CO₂排出量を含めて算定しています
- ※2 2022年度は、再生可能エネルギーの導入拡大および日本以外の地域の排出係数の変更（2021年度まで継続使用した2013年にIEAが公表した各国の2000年の係数を、2022年に公表した2020年の係数に変更）をしたため、2021年度から大幅にGHG排出量が減少しています
- ※3 福利厚生施設などの実績を含めて算定しています

トヨタ紡織



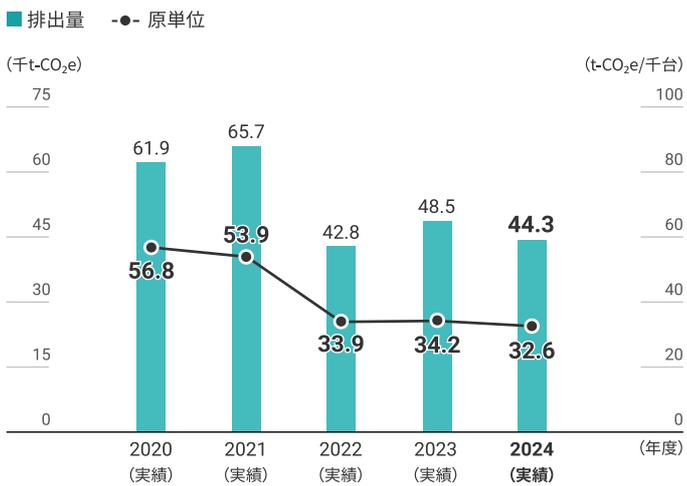
- ※1 2022年度より、6.5ガス（エネルギー起源CO₂以外）、およびトヨタ紡織が所有する車両の燃料起源CO₂排出量を含めて算定しています
- ※2 2022年度は、再生可能エネルギーの導入拡大により、前年度から大幅にGHG排出量が減少しています

日本地域（トヨタ紡織除く）

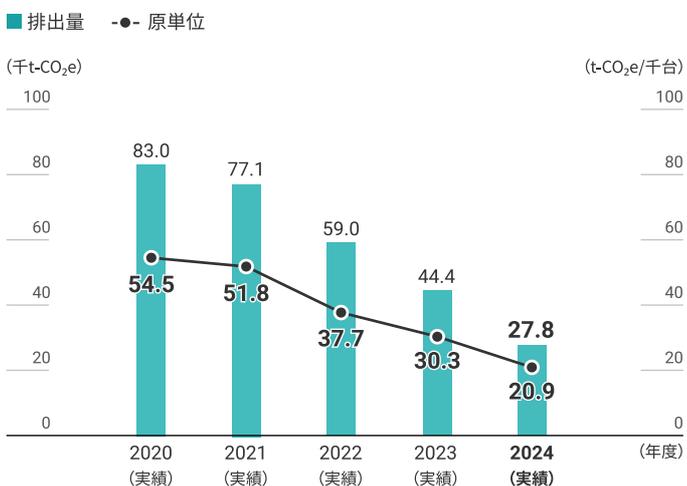


※ 2023年度より、トヨタ紡織広瀬、トヨタ紡織精工が追加となったため排出量が増加しています

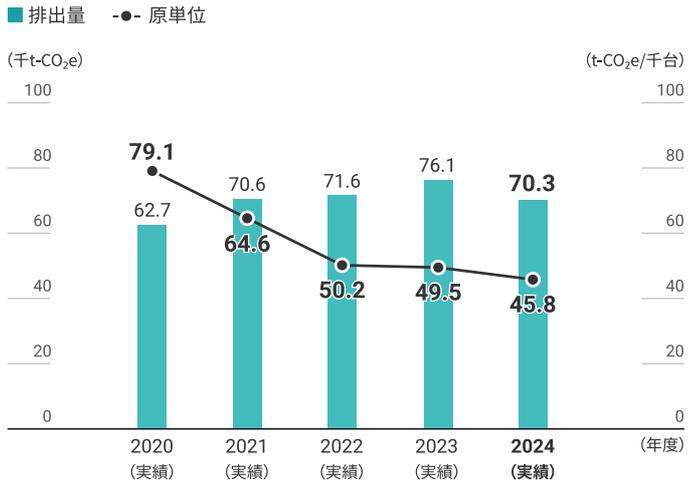
米州地域



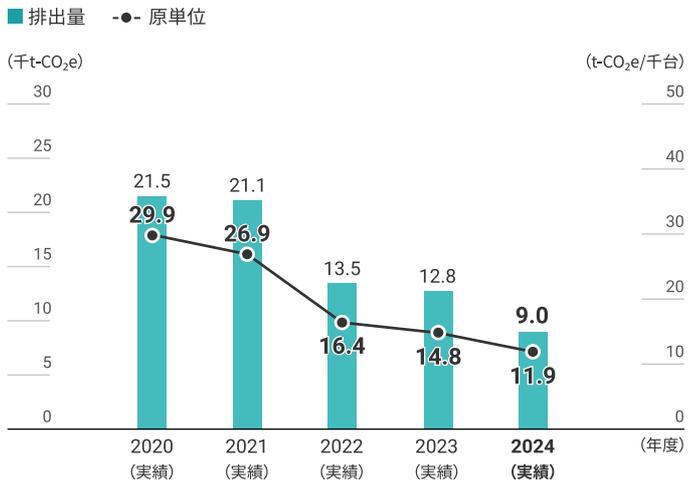
中国地域



アジア地域



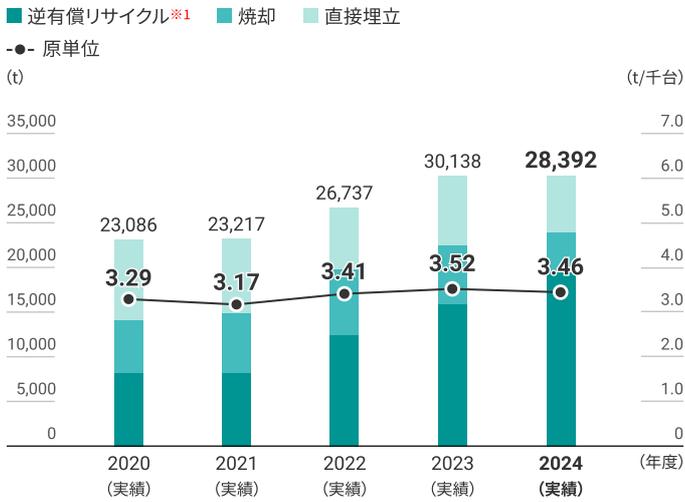
欧州・アフリカ地域



工場GHGネットゼロ

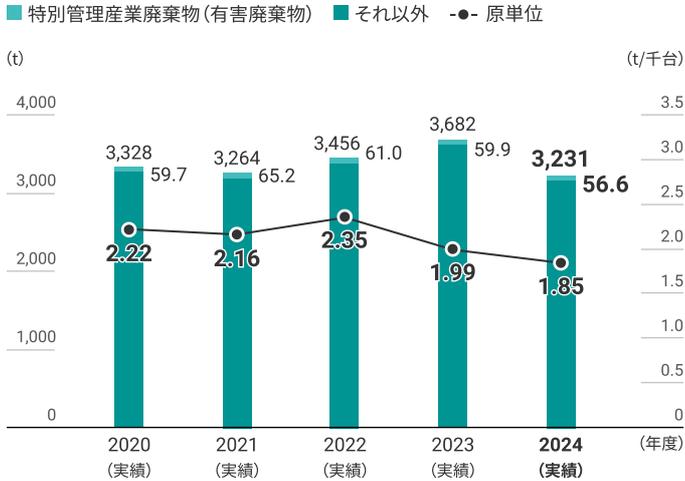
廃棄物排出量

トヨタ紡織グループ

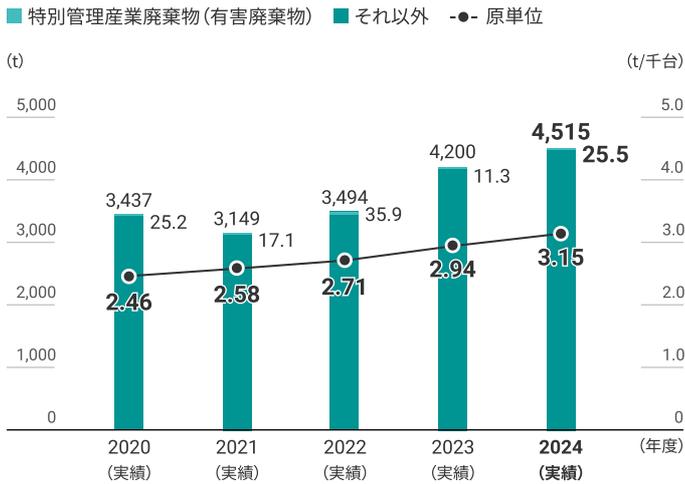


※1 逆有償リサイクル：費用を支払いリサイクルするもの
 ※2 建設業の子会社が排出した建設廃棄物の量は含んでいません

トヨタ紡織



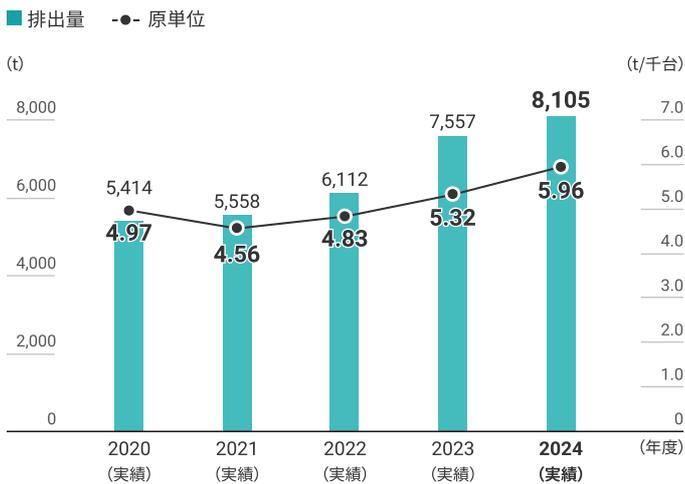
日本地域（トヨタ紡織除く）



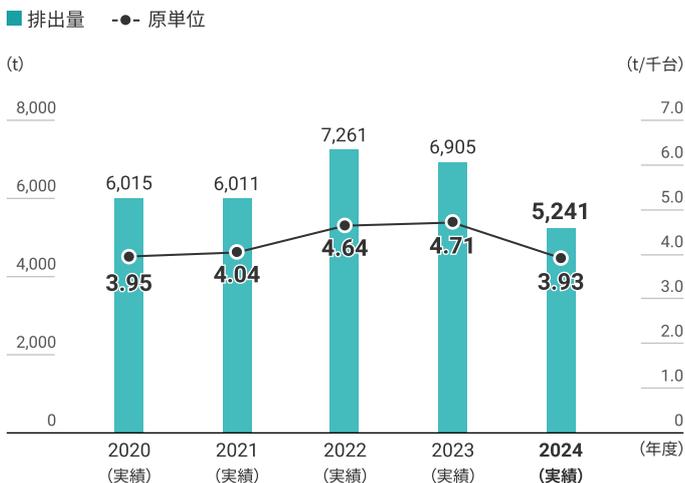
※1 建設業の子会社が排出した建設廃棄物の量は含んでいません

※2 2023年度より、トヨタ紡織広瀬、トヨタ紡織精工が追加となったため排出量が増加しています

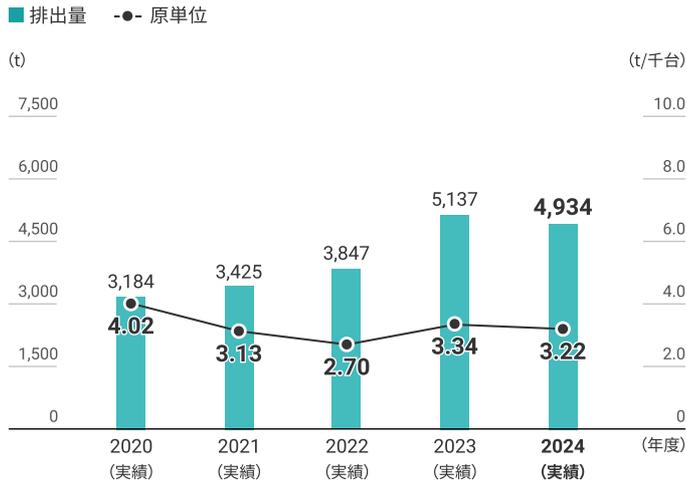
米州地域



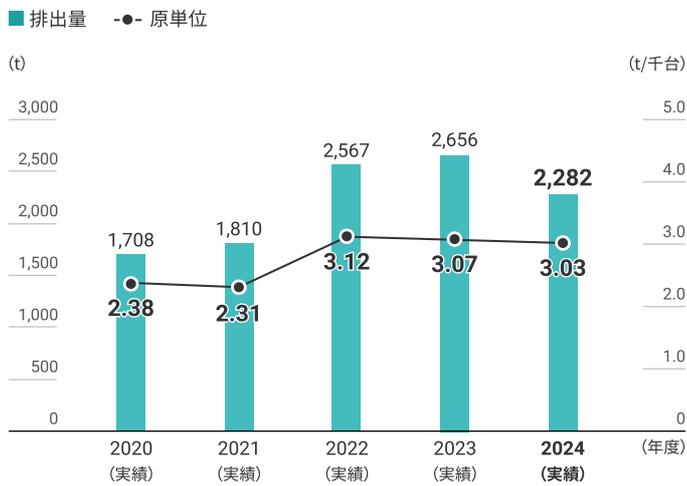
中国地域



アジア地域



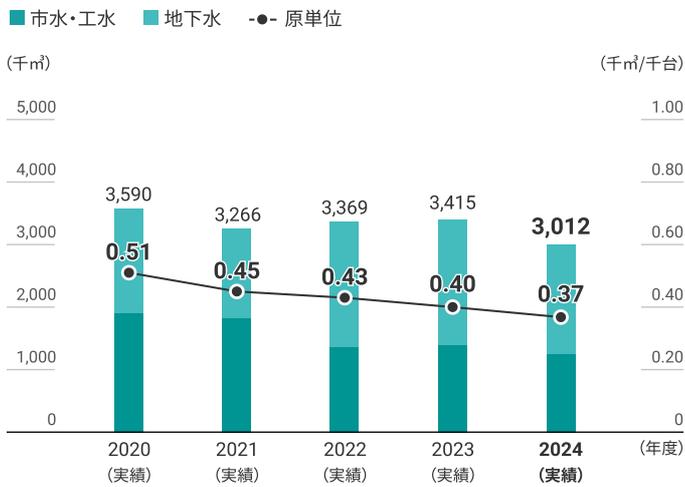
欧州・アフリカ地域



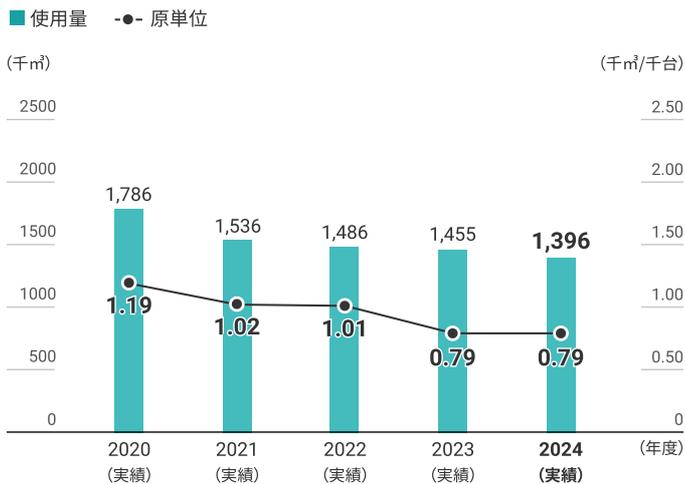
廃棄物ミニマム化

水使用量

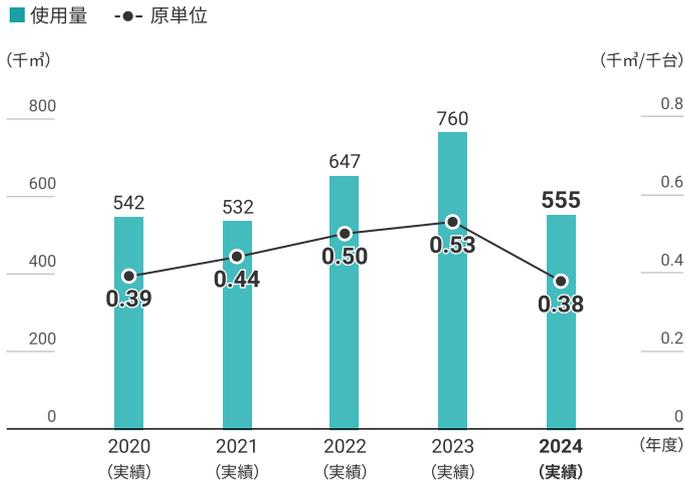
トヨタ紡織グループ



トヨタ紡織

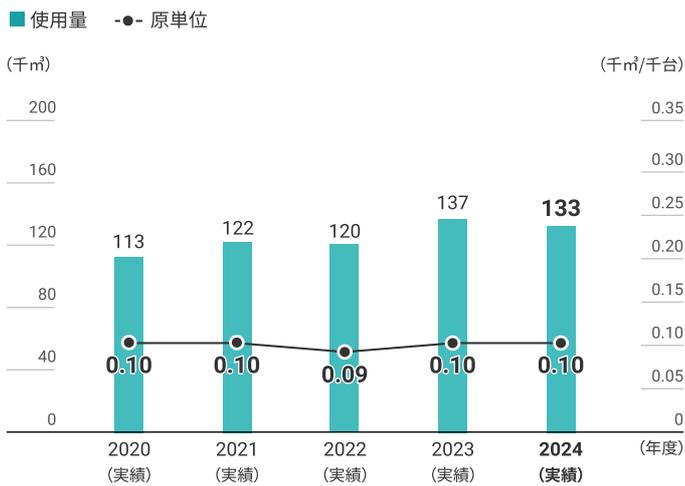


日本地域（トヨタ紡織除く）

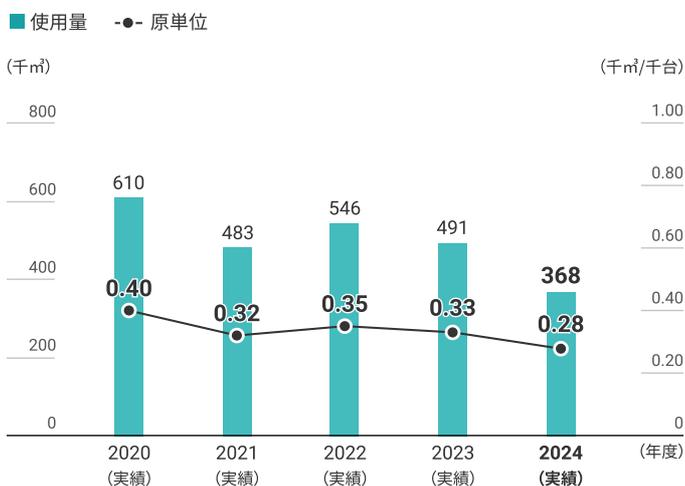


※ 2023年度より、トヨタ紡織広瀬、トヨタ紡織精工が追加となったため排出量が増加しています

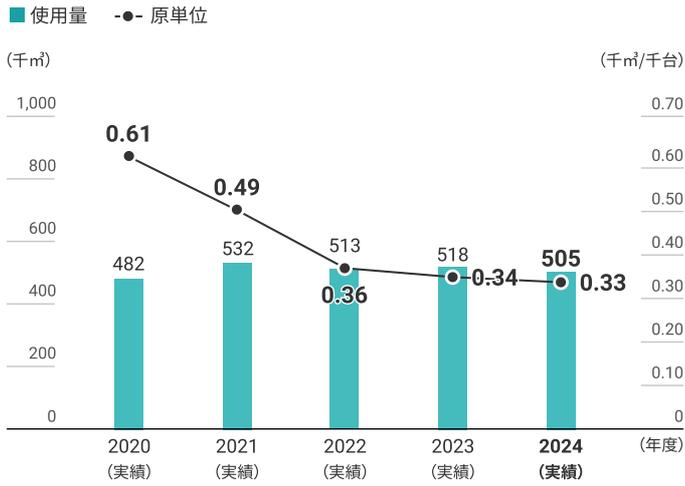
米州地域



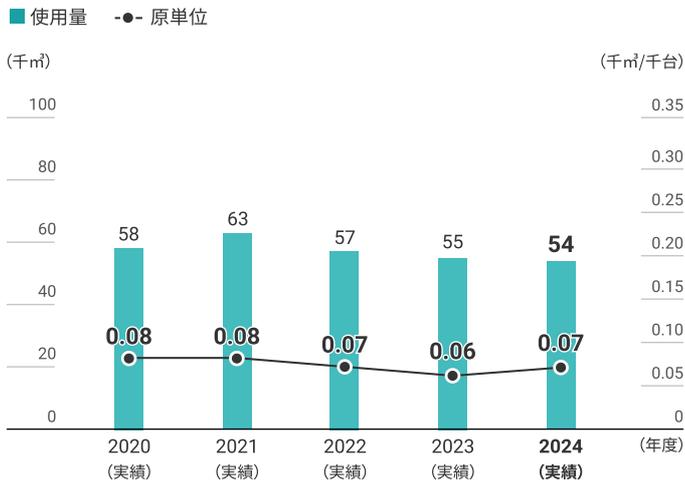
中国地域



アジア地域



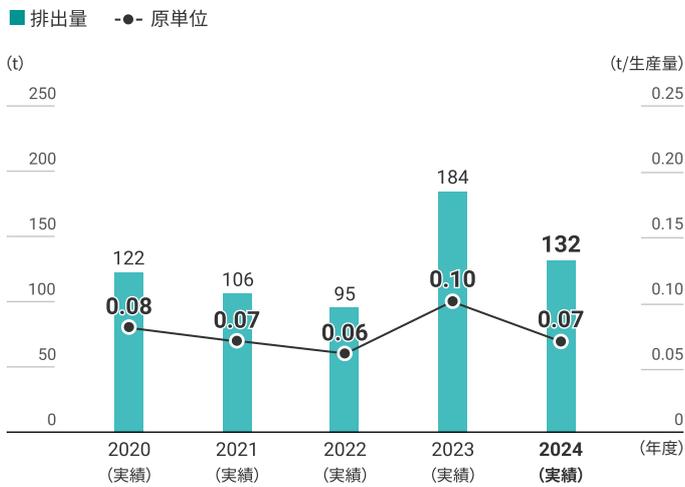
欧州・アフリカ地域



水資源インパクトミニマム化

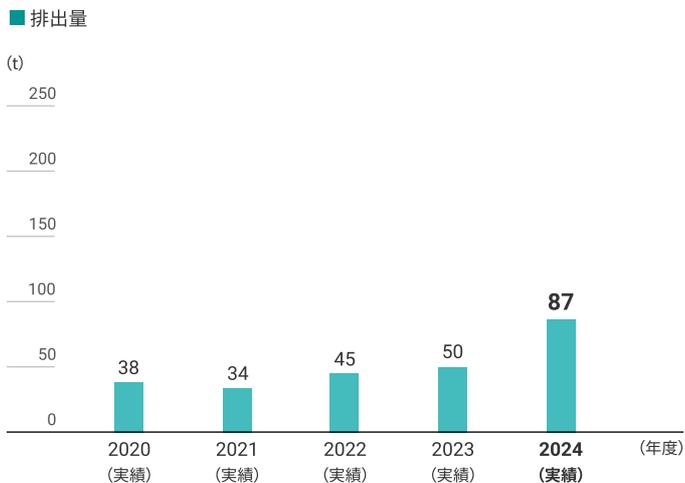
化学物質排出量

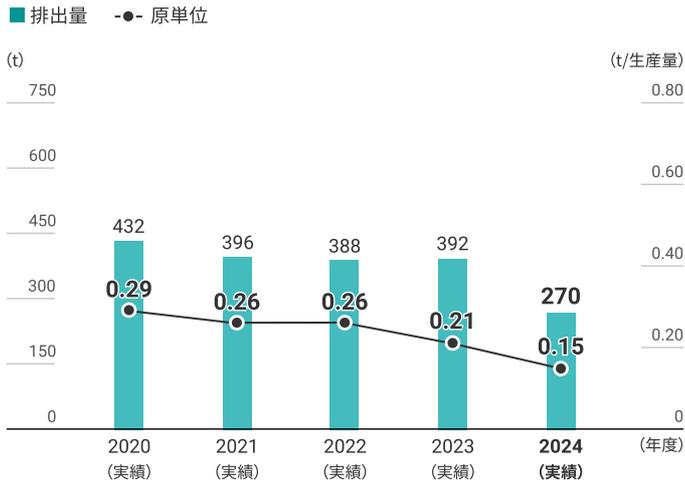
トヨタ紡織 PRTR[※]法対象物質排出量



※ Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度

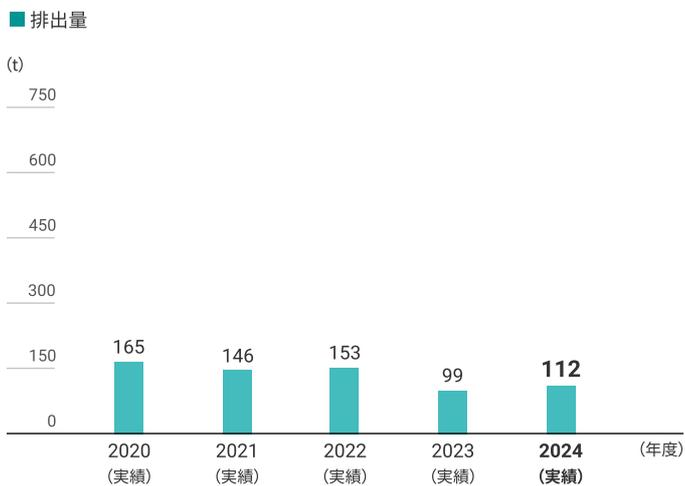
日本地域（トヨタ紡織以外）PRTR法対象物質排出量



トヨタ紡織 VOC[※]排出量

※ Volatile Organic Compounds : 揮発性有機化合物 (環境省指定の100物質)

日本地域 (トヨタ紡織以外) VOC排出量



大気汚染物質排出量

トヨタ紡織



※ SOx排出量は、0.05t未満なので0と表記しています

【算出基準】

・ GHG排出量

電気のCO₂換算係数は、日本地域は環境省「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）－R5年度実績－」に記載の電気事業者ごとの調整後排出係数、それ以外の地域の電気はIEAの「Emissions Factors 2024」に基づいて算出しています。その他の燃料、ガスは、環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」に基づいて算出しています。

環境パフォーマンスデータの測定又は評価における固有の限界

温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています。

したがって、算定方法、活動量、排出係数において、許容可能な範囲で異なる選択をした場合、報告される温室効果ガス排出量が重要な程度に異なる可能性があります。

・ 水使用量

各事業体で使用した工業用水、地下水、上水道の水使用量総量

・ 廃棄物排出量

各事業体から社外へ排出した直接埋立廃棄物、焼却廃棄物、社外逆有償リサイクルの総量

【報告対象の範囲】

- トヨタ紡織：13拠点
- 日本関係会社：生産会社10社、その他5社
- 米州地域：地域統括会社1社、生産会社11社
- 中国地域：地域統括会社1社、生産会社12社
- アジア地域：地域統括会社1社、生産会社15社
- 欧州・アフリカ地域：地域統括会社1社、生産会社7社

社会

106	お客さま第一、品質第一
110	働きがい・雇用
115	ダイバーシティ&インクルージョン
120	安全衛生
131	健康
148	人権の尊重
159	人材育成
174	サプライヤー
179	社会貢献
189	ステークホルダー・エンゲージメント

お客さま第一、品質第一

基本姿勢

豊田綱領の「心を一つにして世のため人のために貢献する」お客さま第一の精神と100年間培ってきたものづくりの強みをもとに、2030年にインテリアスペースクリエイターになることを目指し、品質第一の徹底と人材育成に取り組んでいます。常にお客さまの視点と立場で、安全と安心を保証し、お客さまへ感動を織りなす魅力ある製品と品質を提供することが、私たちの使命です。

2030年 品質ロードマップ

品質課題（内部要因）を整理し、取り巻く環境（外部要因）の状況を再認識して、2030年に向けた品質本部の課題を抽出しました。これらの課題を達成するために、具体的な取り組みと目標を設定しました。2030年目指す姿を踏まえて策定した、品質本部のありたい姿の実現に向けて、マテリアリティとリンクした、3つの取り組み事項を掲げ、業務品質・製品品質の向上を図ります。

品質ロードマップ



※1 Interior Space Creator (インテリアスペースクリエイター)

※2 TQMを実践し、著しい効果をあげている企業に対して授与される賞

※3 「現地現物」で、自分たちで付加価値をつけることができ、競合と比較しても競争力で勝っている事業や地域のこと

※4 Total Quality Management：総合的品質管理

柔軟で強靱な企業体質を保つため、基本理念の「全員参加」「お客さま第一」「絶え間ない改善」に基づき、「人」「組織」「プロセス」の能力を高め、業務品質向上を図る

人材育成

創業者である豊田佐吉の思いや仕事に対する心構えを明文化した社是の実践を、すべての基盤としています。佐吉翁の精神「お客さま第一」「品質第一」を実践できる、人づくりと風土の醸成をTQMの推進を通じて伝承しています。

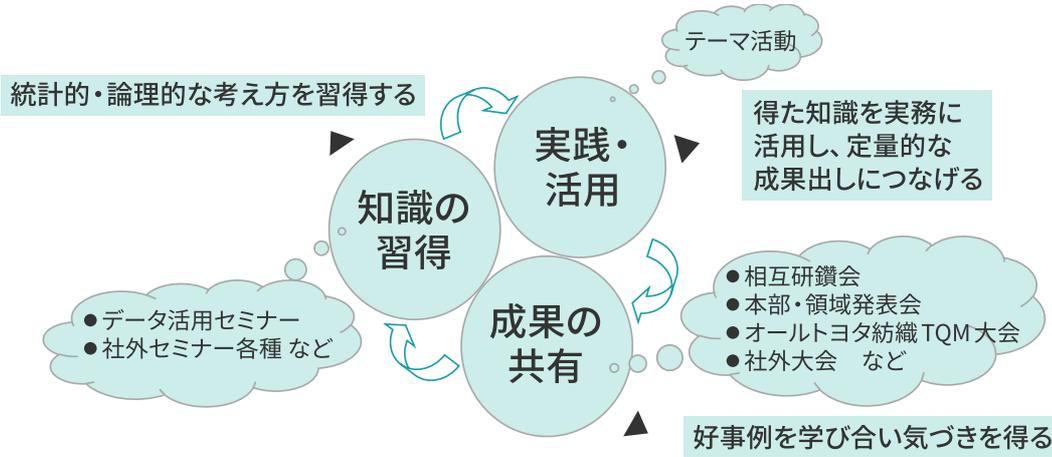
TQMを「人と組織の活力を高める活動」と定義するとともに、社是にある「心をひとつにして」「世のため人のために」「愚直に堅実に取り組む」に通じる「お客さま第一」「絶え間ない改善」「全員参加」の3本柱をTQM基本理念として、その実践の促進を図っています。また、TQMの推進を通じ、これまでの仕事のやり方を変え、経営基盤である「組織」「プロセス」「人」を強化することで、業務品質向上にも努めています。「組織」には持続可能な成長のための経営戦略の実行力が必要です。また、「プロセス」には、お客さま視点に立った業務の進め方を具体化するための手順が、「人」には業務遂行やものづくりを行ううえでの資質や専門力が、それぞれ必要です。

全社員一人ひとりのTQM実践による業務品質向上



TQMに必要な「マネジメント能力」「問題解決力」「データ活用、品質管理能力」「固有技術・技能」を定義し、体系的な研修を実施しています。

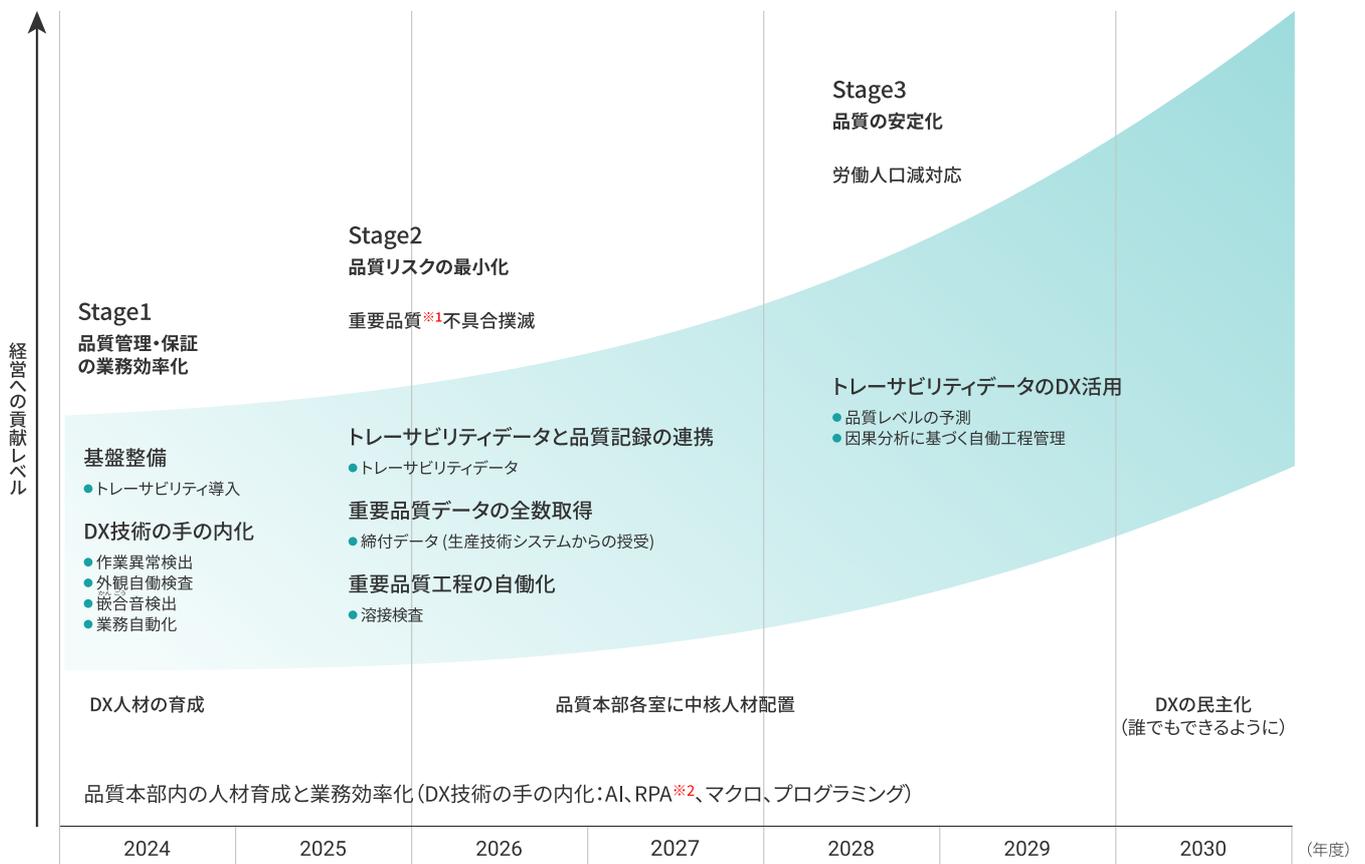
特に、問題解決力向上に向けては、「知識の習得（教育）」→「実践・活用」→「成果の共有」をまわし続けることで、トヨタ紡織の問題解決手法に基づく業務プロセスの改善ができる人材の育成を行っています。



DXの導入と推進

DXの積極的な導入と推進を行っています。DXを活用した品質不正の予防や、労働人口減少にともない少人数体制となった場合でも、現状と同等以上の品質保証が可能となる準備をしています。

品質保証のためのDX推進ロードマップ



※1 製造で組付けする製品や部品で、安全性の確保や法規を遵守するための品質

※2 Robotic Process Automation: ソフトウェアロボットを使って業務を自動化する技術

CQO制度によるグローバル品質保証体制

世界中のお客さまに高品質、高付加価値な製品を提供するために、各地域CQO※1、地区CQO※2と関係機能部門が連携し、グローバル共通課題、地域個別課題の早期達成に努めています。

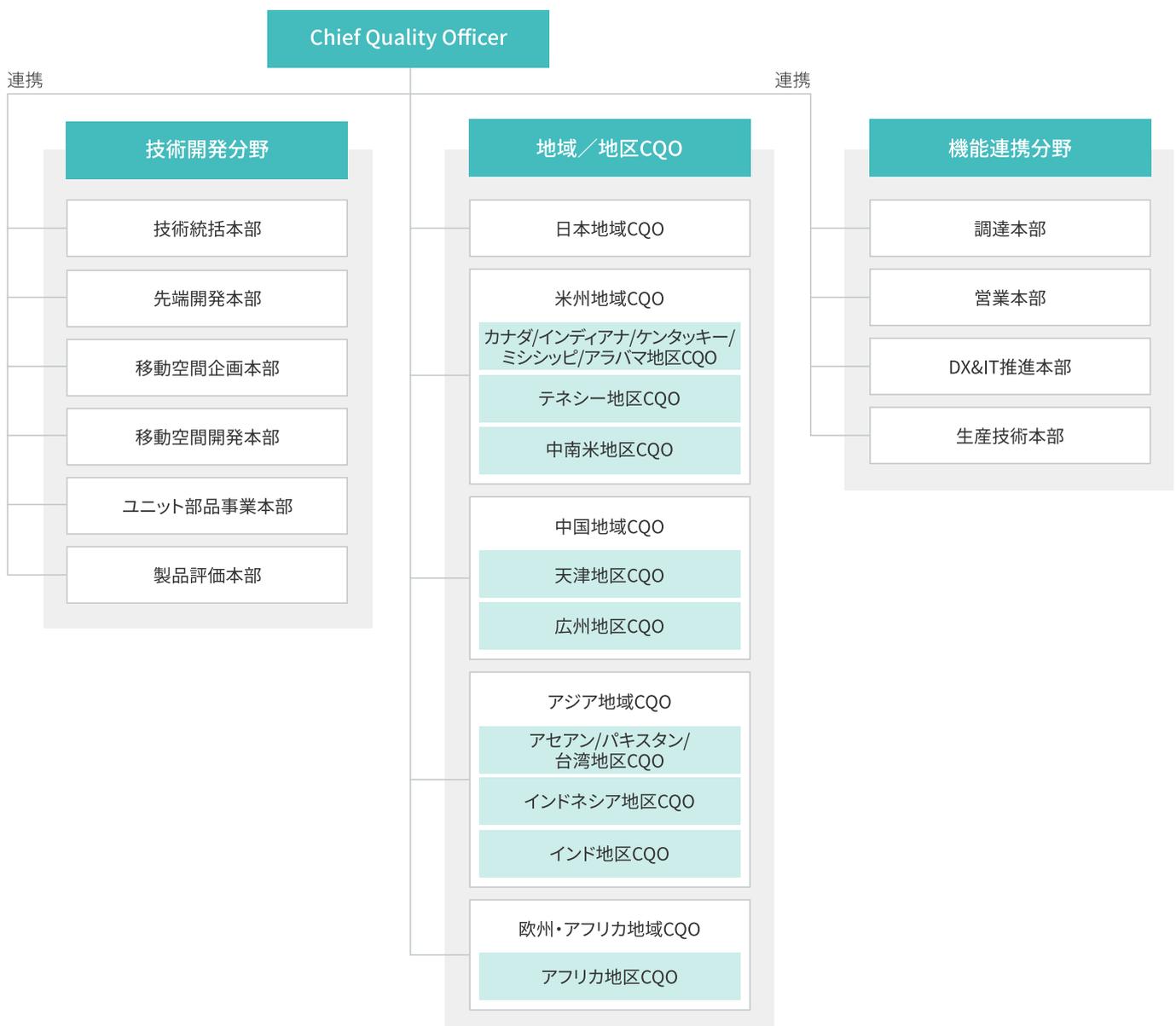
※1 Chief Quality Officer : 最高品質責任者

※2 グローバル全5地域のそれぞれに地域CQOを設け、地域の規模に応じて、地区CQOを設けています。詳細は後述のCQO推進体制をご覧ください。

CQO制度での取り組み事項

- 技術開発分野、機能連携分野と各地域の責任を明確化、連携を強化してグローバルでの品質向上活動を促進し「お客さま第一、品質第一」を実現
- 各地域/地区、技術開発分野、機能連携分野の品質意識を向上させ、トップ自らが真剣に取り組む風土を醸成

CQO推進体制

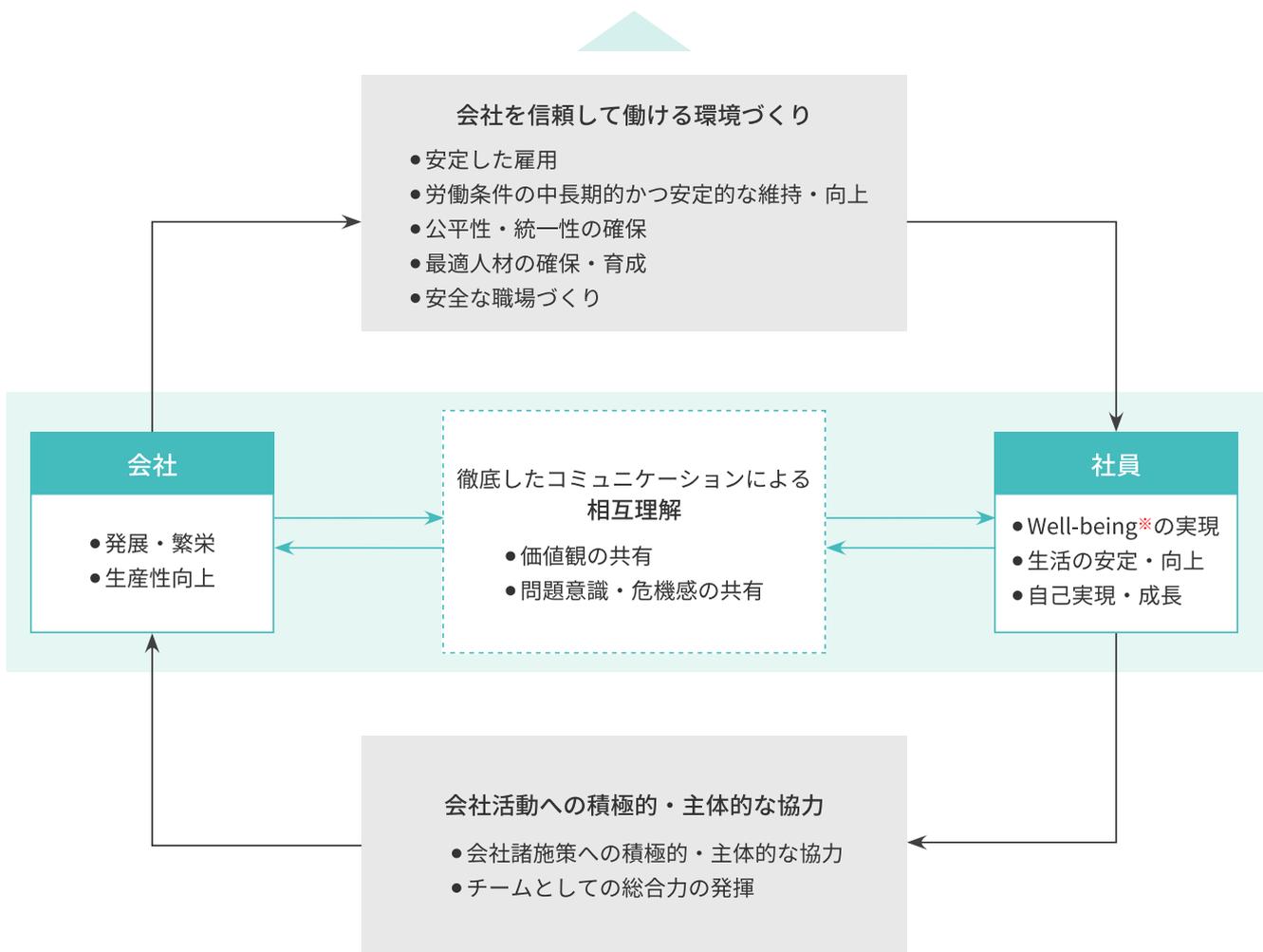


働きがい・雇用

人事労務の基本的な考え方

良好な労使関係を基盤に、「安定した雇用」「労働条件の中長期的かつ安定的な維持・向上」を目指し、労使懇談会をはじめとした、労使間の徹底的なコミュニケーションを通じ、双方の方針や課題を共有することで労使相互の責任を果たすべく努めています。また、当社が大切にする価値観を反映した評価基準に基づく評価で、人材育成を促進するとともに公正・公平な処遇の実現に努めています。さらに、労働時間、休日、賃金などの基本的労働条件に関する各国・地域の法令を遵守しています。

相互信頼・相互責任関係の確立



※ 個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること

働きやすさの追求

社員が明るく楽しく働くことができる職場づくりや、より柔軟で、効率的、創造的なワークルールの整備を行うことで、働きやすさの向上を図っています。

労働時間については、労働基準法を遵守し、法定労働時間を超える場合には法定の手続きを行っています。また、健康管理上の観点から、「残業時間年間540時間超過者ゼロ」（管理監督者除く）を目標とし、長時間労働の抑制を図っています。

長時間労働抑制の具体的な施策として、全社で

1. 資料の簡素化活動
2. 会議のスリム化活動
3. デジタルツール活用（RPAなど）

による業務の効率化を推進しています。

さらに、コアレスフレックスやテレワーク制度など、時間や場所にとらわれない働き方が可能な制度を整え、柔軟な働き方を推進しています。

これらの活動は、社員のWell-beingの実現に貢献すると考えています。今後も、心身の健康を増進し、生産性や満足度の向上につながる活動に取り組んでいきます。

従業員エンゲージメント

2024年度より、アンケート調査方法を従来の従業員サーベイから、各職場での分析や他社とのベンチマークが可能なトヨタ紡織EX（Employee Experience）サーベイに刷新しました。また、組織や業績目標に自発的に貢献しようとする意欲を示す従業員エンゲージメントの肯定回答率を、KPIとして設定しました。従業員の声を人材戦略・施策・職場改善へ効果的につなげ、従業員エンゲージメントを向上することで、多様な価値観や考え方を持つ社員が協力し合い、ともに成長できる風通しのよい職場づくりを推進します。

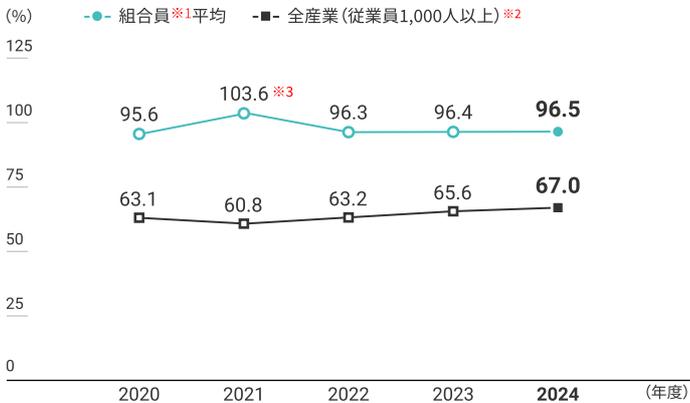
従業員エンゲージメント肯定回答率 [トヨタ紡織]



年次有給休暇取得率の推移

有給休暇の取得率は継続的に高い水準を維持しており、直近の5年間は、95%を超える水準で推移しています。2025年度も引き続き、会社目標として、組合員は14日/年、またはカットゼロ（失効休暇の撲滅）、管理監督者は6日/年を設定し、労使で取得を促進しています。

年次有給休暇取得率（%）[トヨタ紡織]



※1 休職者、海外赴任者除く

※2 厚生労働省 就労条件総合調査

※3 前年度繰り越し分も含む有給休暇取得日数を、繰り越し分を除く有給休暇付与日数で割って計算するため、有給休暇取得率は、100%を超える場合がある

賃金

トヨタ紡織グループは、各国・地域の最低賃金などの法令を遵守することはもちろん、同一労働同一賃金の考えを尊重しています。また、労使でも協議し、社員とその家族の充実した生活を保障する賃金水準としています。報酬体系として、トヨタ紡織では、基幹職以上の階層には、前年度の会社業績をもとに賞与の支給水準を決定する業績連動型のしくみを導入しています。また、組合員も会社業績をもとに、労使での協議を経て、賞与の支給水準を決定しています。

賞与額は、会社業績に加え、個人の担当業務の半期ごとの実績を反映し、決定しています。会社業績と個人の実績を報酬に反映させることにより、業績の向上・目標達成に向けた意識づけと、成長とやりがいを感じられるしくみとしています。

退職金制度

トヨタ紡織では、退職金制度として、退職一時金制度、企業年金基金制度、確定拠出年金制度を設けています。企業年金基金制度では、一時金支払いや受取期間を決めることのできる有期年金（15年/10年/5年）だけでなく、受給者が終身で年金を受け取ることができ、給付開始後20年以内に亡くなった場合でも遺族の方が年金を受け取ることのできる20年保証終身年金の選択も可能です。これにより、社員の老後の生活の安心・安定につなげています。確定拠出年金制度では、商品や積立額を選べる、転職しても持ち運べるなど、人材の流動化にも対応しています。これらを通じ、長期間、安心して当社で活躍できる制度を整備しています。

従業員持株会

従業員の経済的Well-being実現に向けて、長期の財産形成を支援することを目的としています。1977年に、豊田紡織の持株会として発足しました。

当社正社員・定年後再雇用者を対象とし、給与、賞与から当社の株式を購入する資金を拠出します。当社からの奨励金は拠出金の10%であり、配当金は会員それぞれの株式購入資金として再投資されます。2024年は3社合併20周年を記念して、全会員に1人あたり20株を付与しました。2025年3月1日時点の加入率は58%です。

新卒・中途採用

新卒採用

能力の高い多様な属性、価値観を持った人材を、安定的、積極的に採用する方針です。また、分野別採用枠を設け、適性がある人材に対して、入社後も計画的に育成を行い、早期に即戦力として活躍できる体制を構築していきます。

配属部署は、新入社員の希望や適性を見極め最適な部署に配置する従来の方法に加え、内定時に入社後の初回配属を確約するコース別採用を取り入れています。

中途採用

中期経営計画を達成するために、DXや環境関連技術といった高い専門技術を持った人材の採用を進めています。採用手法としては、人材紹介、ダイレクトリクルーティングに加え、社員からの紹介によるリファラル採用、元社員を再雇用するアルムナイ採用を取り入れ、優秀な人材や当社の文化・業務に精通した人材を効率的に採用しています。また、入社形態に関わらず育成・昇格を行っており、中途採用でも定期採用と同様に活躍ができる環境を構築しています。今後も、異なるバックグラウンドや経験、知識を持ち、当社の事業にさらなる付加価値を生み出すことができる人材の獲得を進めるとともに、新たな施策を実施していきます。

採用人数 [トヨタ紡織]

年度			単位	2020	2021	2022	2023	2024
新卒採用者数	事務、技術職	男性	人	88	58	80	135	153
		女性	人	30	20	25	49	30
	技能職	男性	人	54	48	51	60	61
		女性	人	13	9	12	14	16
	女性比率		%	23.2	21.5	22	24.4	17.7
合計			人	185	135	168	258	260
中途採用者数※	大学卒	男性	人	0	1	19	64	110
		女性	人	7	8	7	17	29
	高校・専門学校卒	男性	人	0	0	0	4	10
		女性	人	2	0	0	0	1
	年度採用者数に占める 中途採用比率			%	4.6	6.3	13.4	24.8
合計			人	9	9	26	85	150
新卒採用+中途採用 合計			人	194	144	194	343	410

※ 技能職の中途採用者数は含まれていません

人材の定着活動

近年、人材の流動化が活発になり、雇用市場の変化や労働者の意識も変化していますが、職場環境や制度の整備といった働きやすさの追求を行い、当社の離職率は、全産業平均を下回る水準となっています。

離職者の内訳は、約8割が定期入社者となっているため、新入社員の定着活動として、「本人希望、個人適性、専攻を考慮した配属」「配属後アンケートと個別面談」「育成記録表を用いた上司・先輩との三者面談」を実施しています。また、新入社員とのコミュニケーションを円滑にするためにも、直属上司と先輩が「コミュニケーションスキル研修」を受講しています。この研修は、その後のOJT活動にもよい影響を与え、新入社員のモチベーション維持に寄与していると考えています。

離職率（正社員）の推移 [トヨタ紡織]

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
自己都合離職率	人	99	110	143	155	151	
	%	1.10	1.17	1.62	1.75	1.67	
新卒3年以内離職率	%	3.2	8.3	9.9	6.3	9.4	
	事務・技術職	%	3.8	6.5	8.9	2.4	12.7
	技能職	%	1.8	11.1	11.9	10.7	5.1

非正規社員の処遇

労働関連法規にのっとり非正規社員を雇用し、法令で定められた各種社会保険や休暇も就業規則や各種規程に沿って適切に処遇しています。また、処遇は正社員と不合理がないよう運用しています。さらに、派遣社員の就労にあたっては、労働者派遣法や派遣先の講ずべき措置に関する指針とその他の法令に基づき対応しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本姿勢

女性、外国籍、若手、シニア、障がい者など、誰もが自分の考え方を気兼ねなくオープンにできる環境を、「風通しのよい職場風土づくり」を通して醸成しています。これにより、多様な人材の知と知が融合し、結果としてイノベーションが活性化することで、事業拡大や新たな事業の創出にも結びつくと考えています。

この風通しのよい職場づくりのため、ハラスメント、思いやりコミュニケーション、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性、アンコンシャスバイアスについて、管理職などを対象に、講演会やe-learningによる研修を実施しています。

ワークライフバランス

技能系職場では、育児をする社員が働きやすいラインの導入、事務・技術系職場では、フレックスタイムのコアレス化や、在宅勤務制度など、職場環境の整備を進めてきました。また、企業内託児所の設置や、トヨタグループ5社共同の託児所の運営などのインフラ整備、短時間勤務制度の拡充（利用対象年齢を18歳まで引き上げ）、家族のケアや不妊治療を理由に取得できる休暇制度の新設など、制度の充実を図ってきました。柔軟なワークルールやオフィス・IT環境の整備をさらに進め、多様な人材がいきいきと働き、個人の能力を最大限発揮できるよう努めます。

仕事と家庭の両立支援に向けた施策

		出産	産後8週	3歳	小学校入学	18歳
育児		▽	▽	▽	▽	▽
育児休職	法律	1歳に達するまで分割して2回取得可能				
	トヨタ紡織	3歳に達するまで分割して2回取得可能				
出生時育児休業 (産後パパ育休)	法律	産後8週間以内に4週間まで分割して2回取得可能				
	トヨタ紡織	法律要件通り				
育児休職者への応援金	トヨタ紡織	育児休職期間が通算4週間(28日)以上の方				
託児所の設置	トヨタ紡織	会社カレンダーに合わせ 7:00~20:30まで		トヨタグループ5社共同 トヨタ紡織猿投工場内		
育児休職からの早期復職者への 保育費用補助	トヨタ紡織	2歳までに復職された方				
常昼・常前直勤務の導入	トヨタ紡織	小学校4年生修了まで				
短時間勤務制度	法律	3歳に達するまで				
	トヨタ紡織	1日4・5・6・7時間から選択				
子の看護休暇制度	法律	子1人につき5日/年まで 子が2人以上の場合は10日/年まで			小学校3年生修了まで	
	トヨタ紡織	18歳まで				
ライフサポート休暇	トヨタ紡織	家族のケアに関するさまざまな事由(配偶者の妊娠サポート・育児・不妊治療)で、5日/年利用できる				
スキルカムバック制度*	トヨタ紡織	休職期間中に、配偶者の転居をとまなう転勤が決まった時に利用できる				

介護		1年	3年
		▽	▽
介護休職	法律	対象家族1人につき3回まで、通算93日まで	
	トヨタ紡織	対象家族1人につき	通算2年まで
短時間勤務制度	法律	通算3年まで2回まで分割取得可	
	トヨタ紡織	1日4・5・6・7時間から選択	通算3年まで何回でも分割取得可
介護休暇	法律	対象家族1人につき5日/年まで 2人以上の場合は10日/年まで	
	トヨタ紡織	法律要件通り	
ライフサポート休暇	トヨタ紡織	家族の介護で、5日/年利用できる	
スキルカムバック制度*	トヨタ紡織	介護を理由に退職する時に利用できる	
長期リモートワーク	トヨタ紡織	介護や看護などの個人の事情により、遠隔地(日本国内に限る)に長期的な滞在が必要となり、日々の出社が困難となった場合に利用できる	

* 配偶者の転居をともなう転勤(日本内外問わず)や、介護のために退職する正社員のうち、本人が希望し、会社が認めた者に対して再雇用申請の機会を提供し、会社へ復帰できる制度

育児休職制度・短時間勤務制度 利用者数の推移 [トヨタ紡織]

育児休職制度利用者数と男性の取得率の推移

年度		単位	2020	2021	2022	2023	2024
育児休職取得者数*と 男性の育休取得率		単体 人	68	80	119	193	193
	女性	単体 人	50	44	49	48	47
	男性	単体 人	18	36	70	145	146
	男性の取得率 (希望者の取得率)	単体 % (%)	6 (-)	15 (-)	28 (-)	67 (96)	69 (99)

* 当該年度に育児休職を開始した従業員の人数

なお、育児休職制度利用者の復職率は100%です。

短時間勤務制度利用者数の推移

年度		単位	2020	2021	2022	2023	2024
短時間勤務制度利用者数		単体 人	195	211	242	247	247
	女性	単体 人	192	209	237	241	238
	男性	単体 人	3	2	5	6	9

社員主導の活動組織

社員ネットワークグループ（ENRG）

2022年に社員ネットワークグループ、ENRG（Employee Network Resources Group）を設立しました。ENRGは、社員の生の声を把握し、経営陣に伝え、問題解決につなげる活動を行っています。現在、「女性」「若手」「外国籍」「シニア」「障がい者」のグループに分かれ、これまでに総勢100人が参加しています。

また、2023年度からは年に1回、ENRGが主体となり「D&Iウィーク」を開催しています。妊婦体験や、車いすバスケットボール体験、手話体験、多国籍料理紹介、育児休職取得者（男性・女性）の経験談紹介、先進他社の方をお招きしてD&Iに関するパネルディスカッションなどを行いました。



車いすバスケットボールを体験



さまざまな国の料理を紹介



社員ネットワークグループ（ENRG）の
ロゴ

Team Breakthrough 「これがトヨタ紡織流のダイバーシティ&インクルージョン」

女性社員の活躍推進

キャリア形成やワークライフバランスのための環境整備、本人と上司の意識改革など多面的な支援を通じて、女性がやりがいや働きがいを感じ、働き続けられるしくみや職場環境づくりに取り組んでいます。

今後も、女性管理職や女性技術者が活躍できるよう、女性活躍施策を進めるとともに、女性の採用を積極的に進めていきます。

女性管理職数の推移 [トヨタ紡織]

女性管理職数を2030年までに、2014年10月時点（13人）の5倍以上とすることを目標にしています。

年度	2020	2021	2022	2023	2024
女性管理職数（人）	24	29	33	35	40

重点育成対象者の登録と育成

女性社員が、より高い意欲を持って挑戦・活躍できるよう、一人ひとりの計画的な育成を早期から行うため、重点育成対象者を登録、個別育成計画を立案し、各職場で育成しています。

2024年度より女性重点育成対象者をNEXT100[※]に組み込むことで、育成を加速させていきます。

※ 当社グループを対象とした若年層育成強化のための重点対象者登録制度

技能系の女性活躍の取り組み

技能系職場の女性社員の声を施策に反映し、よりいきいきと働ける職場とするための取り組みを進めています。2020年8月には交替勤務職場での常昼・常前直（常夜・常後直）勤務制度を導入し、2024年4月には短時間勤務制度の対象年齢を拡大しました。職場の困りごとや意見を、各工場と人事の間でも随時共有し、さらなる対策を講じていきます。

女性社員の活躍促進

女性社員のさらなる活躍促進のため、育休後の復職を見据えた上司、女性社員、配偶者向けのセミナー、女性主任職を対象としたキャリアセミナー、正社員を対象としたD&I研修などを行っています。

また、女性社員のさまざまな事情に配慮し、名称の問題から取得しがたかった生理休暇やつわり休暇といった女性特有の休暇を統合し、「Fケア休暇」としました。さらに、性別に限らず、家族のケア・不妊治療で取得できる「ライフサポート休暇」を新設しました。これらの休暇は時間単位での取得も可能なため、フレックスタイムの利用ができない技能職場でも、家庭の事情に合わせたフレキシブルな働き方が可能です。

障がい者雇用

トヨタ紡織では、肢体不自由・聴覚・視覚・知的・精神など、さまざまな障がいを持った方が働きやすい職場環境づくりを推進しています。

就職を希望する学生向けにインターンシップを実施し、職場環境を理解したうえで採用選考に進んでいただいています。また、入社前後に職場面談を行い、安心して働ける環境を整備しています。さらに、必要に応じて、行政機関が提供する職場適応援助者（ジョブコーチ）などのサービスも積極的に活用しています。

障がい者雇用率の推移 [トヨタ紡織]

年度	2020	2021	2022	2023	2024
障がい者雇用率 (%)	2.33	2.45	2.53	2.54	2.46

外国籍社員の登用

当社では、グローバル化の進展にともない、各地域の自律化を推進しており、グローバル幹部育成プログラムや人材育成委員会を開催し、幹部候補者の計画的な育成、配置を行い、国籍を問わず、実力のある海外現地社員も含めた、グローバル人材の最適配置を行っています。

日本以外の地域の幹部職ポストに占める現地社員の割合

	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月	2025年4月
現地社員割合 (%)	25.6	25.3	21.7	29.2	29.5

グローバルな視点での人材の採用と最適配置による活躍促進

日本以外の地域のグループ会社からローカルスタッフの受け入れ（ICT：Intra Company Transferee 企業内転勤制度）や、地域をまたぐ異動の活性化、世界各国の大学からインターンシップの受け入れや採用を積極的に実施し、多様な人材の活躍を促進しています。外国籍社員が活躍できるよう、日本では社内マニュアルを英語化しているほか、日本語教育なども実施しています。

多様な人材の活躍を促進するため、今後、新たな施策をさらに実施していきます。

LGBTQ+など性の多様性への対応

性自認・性的指向・性表現など、性の多様性の理解促進のため、ハンドブックの展開などを行っています。また、LGBTQ+についても相談できる社内窓口の設置や、同性カップルの結婚・家庭に関する社内制度の適用を行っています。

今後も、LGBTQ+の方も安心して働ける環境を整備するとともに、社員の意識改革・理解活動を進め、性のどのようなあり方も尊重できる風土を育てていきます。

シニア層の活用

トヨタ紡織では、2004年に希望者を65歳まで再雇用する制度を導入しました。今までの経験を後進に伝え、定年後もスキルやノウハウを活かすことができる場の提供や、施策を進めています。

例えば、50歳以上対象の社内公募制度であるジョブポスティング制度や、役職定年の柔軟な運用、日本以外の国への出向任期の延長などを実施しています。

60歳以降も高い職責を担い、成果を出している人材に対し、処遇で報いる制度の導入や、日本のトヨタ紡織の関係会社、サプライヤーを含む活躍の場の拡大など、シニア人材がよりいきいきと働き活躍できる施策を実施しています。

定年後の再雇用者数の推移【トヨタ紡織】

年度	2020	2021	2022	2023	2024
再雇用者数（人）	343	354	392	425	497

人にやさしい工程・環境づくり

障がいのある社員や女性、シニア層でも働きやすくいきいきと活躍できる、人にやさしい工程設計、制度設計、環境整備、管理・監督者の教育などを推進しています。

安全衛生

安全衛生基本理念・基本方針

「安全衛生基本方針」に基づいて、「社員の安全と健康はすべてに優先する」という企業風土を確立するために、労使が協力して安全衛生活動を展開・実施しています。また、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）に沿った安全衛生活動をグローバルに行っています。さらに、火災事故を絶対に発生させないため、トヨタ紡織の火災防止の考え方を各地域へ発信し、トップによる火災防止点検の実施や、有事の備えとして消火器・消火栓を使った訓練を全員参加で実施し、防火意識の向上を図っています。

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。

わたくしたちは、まずしっかりとこの入口を通りましょう。

安全衛生基本方針

安全をすべてに優先する企業風土を確立するために、我々は人々の安全と健康確保および環境保全ができない限り

- 物を造ったり
- 取り扱ったり
- 輸送したり
- 廃棄しない

ことを宣言し、次の基本原則に従って行動する。

豊田 周平

安全管理の理念

- 生産を止めることを躊躇するな
- 安全問題の解決なしに生産はあり得ない
- 不慮災害と言えども、ゼロでなければならない
- 職場の根底に安全がある

安全衛生推進体制

トヨタ紡織グループの安全・衛生・健康に関する目標を立案し、そのフォローを通じて「安全で働きやすい職場環境」を構築するため、グループ全体で安全衛生推進体制を整えています。

安全衛生推進体制

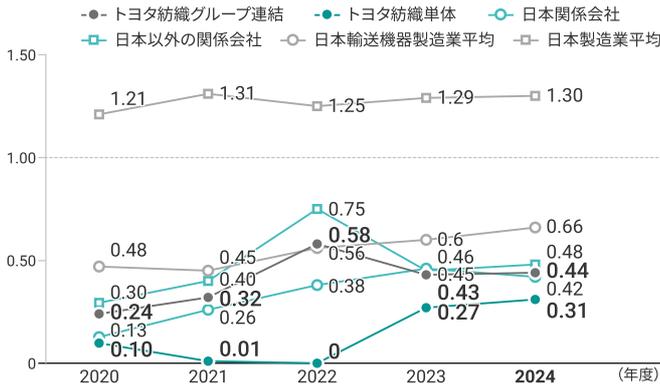


安全衛生活動指標

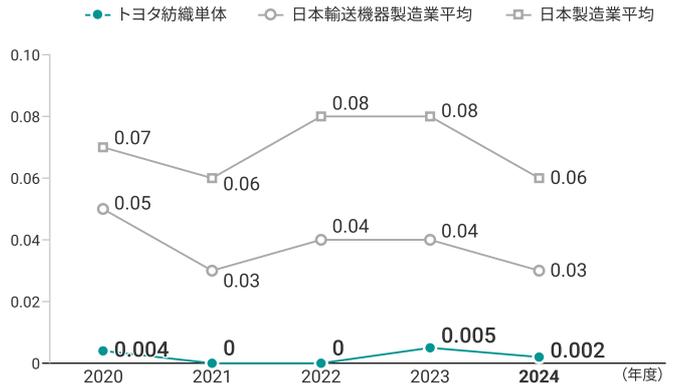
トヨタ紡織グループ負傷災害発生状況

	集計範囲	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
全災害（件数）	トヨタ紡織グループ	76	95	134	114	110
	トヨタ紡織単体	11	13	16	20	21
構内死亡災害（件数）	トヨタ紡織グループ	0	0	0	1	0

労働災害休業度数率^{※1}



労働災害強度率^{※2}



※1 (死傷者数/延べ実労働時間数) × 1,000,000

※2 (延べ労働損失日数/延べ実労働時間数) × 1,000,000

(※1、2ともに対象は、トヨタ紡織グループ正社員、嘱託社員、準社員、パートタイマー、アルバイト、期間社員、研修生、社外応援者、実習者、派遣社員です)

安全表彰

トヨタ紡織と、日本と日本以外の関係会社の取り組みを評価し、表彰することで、安全意識の向上と活動のモチベーション維持を図っています。

工場内の無災害の継続期間、労働災害発生の頻度、総労働時間などを評価し、優秀な会社を年に一度表彰しています。



常に安全を最優先に行動する企業風土確立活動が評価され、安全賞金賞を受賞したトヨタ紡織ハイフォン（ベトナム）のメンバー（中央、右）

労働安全衛生マネジメントシステム OSHMS活動の推進

「安全衛生基本方針」に基づいて「社員の安全と健康はすべてに優先する」という企業風土を確立するために、労使が協議して働く人の安全と健康を確保する快適な職場環境づくりを継続しています。

ISO45001規格要求事項および労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の法令要求事項に基づいて、社内規定「トヨタ紡織労働安全衛生マネジメントシステム（トヨタ紡織OSHMS）」を定め、トヨタ紡織OSHMSにより、統一化・効率化された労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、グローバルに展開。労働安全衛生上の問題や課題を把握しやすく、かつ人的資源や経済的資源を確保し、労働安全衛生の改善を継続的に実現し続けています。

安全な職場環境づくり

リスクアセスメント(設備・化学物質・作業)を軸とした働く人にやさしい環境づくり

トヨタ紡織ではOSHMSの一環として、国の定める「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づき、設備・化学物質・作業の3つのリスクアセスメントを導入しています。これにより、工程設計の各フェーズで危険源を同定・対策し許容可能なリスクに低減するとともに、残留リスクに対して適切な管理の方策を実施しています。また、設備導入時には生産技術・製造・保全・安全の各担当がメーカーに赴き、事前に検討したリスクアセスメントを元に設備を確認しながら、妥協しない安全対策に取り組んでいます。

このリスクアセスメントでは当社社員だけでなく、協力業者や来客などが遭遇する危険源の特定にも努めています。また、工程で使用されるすべての化学物質の有害性に対して、使用量や状況に応じ適切に健康障害予防を実施しています。



実作業・作業要領書を確認しながら
リスクアセスメントを実施

安全防火クロスチェック

重大災害につながるSTOP6[※]災害未然防止と、すべてを失う火災防止のため、サプライヤーを含むグループ全社一丸となって活動をしています。

2024年度も引き続き、各事業場トップの安全防火クロスチェックをグローバルで実施しました。

4Sの状況、止める、呼ぶ、待つの実践環境確認、設備の安全対策などの項目を、各事業体のトップが、自分の管轄以外の事業体に赴き、確認しています。

※ Safety Toyota 0 (Zero Accident) Project 6：トヨタ自動車過去に自動車産業で発生した災害を6つに分類した災害傾向（1.巻き込まれ・挟まれ 2.重量物 3.車両 4.墜落・転落 5.感電 6.火災）



クレーン作業の確認

機能部署によるグローバル安全防火点検

安全衛生健康センターメンバーが日本以外の事業体に出向いて、安全防火点検を実施しています。設備不具合、不安全作業などについて指摘し、改善を推進しています。

2024年度は、米州地域9事業体、中国地域10事業体、アジア地域17事業体、欧州・アフリカ地域7事業体を点検しました。



ハンドリフトの下に足が挟まれないか確認

安全な人づくり

安全な人づくりには、教育が重要と考えています。

重大災害（死亡災害）を絶対に起こさない安全な人づくり・職場づくりを推進するため、知識・技能習得の教育を充実させ、安全点検の実施、リスクアセスメント定着活動などグローバルな体制で取り組んでいます。

安全衛生に関する主な研修とその参加人数

教育内容	集計範囲	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
安全管理者研修受講者	トヨタ紡織単体	43	67	53	62	96
職長教育受講者		50	0	97	47	52

安全基本行動ができる人づくり

労働災害未然防止はもとより、社員のマナーやモラルなど、決められたルールを守り守らせることで「あたり前のことがあたり前にできる文化」を根付かせるための取り組みを進めています。この取り組みの一環として、トヨタグループ共通の「ポ・ケ・手・な・し活動[※]」を継続的に実施し、「ポ・ケ・手・な・し」点検による声掛けやポスターコンテストなどによる意識の底上げを図り、相互啓発のできる職場づくりを行っています。

※ ポケットに手を入れて歩かない、携帯電話を操作しながら歩かない、など歩行中の災害防止のための5つの安全基本行動



安全基本行動に関する啓発メッセージを工場入り口の床面に掲示（寧波豊田紡織（中国））



安全基本行動と遵守率に関する掲示（トヨタ紡織ゲートウェイ（タイランド））

安全実行館のリニューアル

2020年度より、過去の労働災害の背景や原因を「知り」、その対策について「考え」、未然防止のために一人ひとりが当事者意識を持って自ら「実行」できる人づくりの推進を目的として、ものづくり革新センターに「安全衛生環境実考館」を設立。「安全衛生環境実考館」では新入社員教育や昇格者教育などの階層別教育を行うとともに、日本の関係会社の方にも教育を受講いただき、災害発生防止と安全な人づくりを継続的に進めてきました。

2025年度からは、受講対象を拡大するとともに、名称を「安全実行館」とリニューアルしました。社内の安全担当者が講師となり、事務、技術、製造の3コースに分けて、それぞれの過去の被災事例や被災リスク、被災しないために遵守すべき事項を教育しています。被災リスクについては、危険を危険と感ずることができる人材の育成を目指し、講師を含む教育の参加メンバー全員で危険予知を実施してどのようなリスクがあるか確認し合って進めています。

設立当初からの延べ人数で7,168人（トヨタ紡織7,048人、関係会社・取引先など120人）が受講しています。

受講者からの声

- 重大な災害にもかかわらず、知らない災害が多くありました。怖さを強く実感するよい機会になりました
- いろいろな資料を見て、気を引き締めないと大きなケガや事故が起こるかもしれないことを認識し、周りの人にも注意喚起することができました
- 災害の恐ろしさが明確に示され、安全に対する心構えをしっかりと持つことができました

安全実行館のレイアウト

高所作業模擬

リフト運転による被災リスク模擬

台車運搬作業のKYT※1

固定設備による挟まれ模擬

他者起動による被災模擬

安全装置

感電

重量物

挟まれ

基本行動

墜落・SEAC※2

車両

火災・防火

憩いエリア

座学エリア

環境エリア

健康エリア

切創

受付

安全の門 (入口)

保全作業のKYT

階段転落模擬

消火体験

当社およびグループ会社の火災で燃えた設備展示

ナイフ作業のKYT

座学エリア

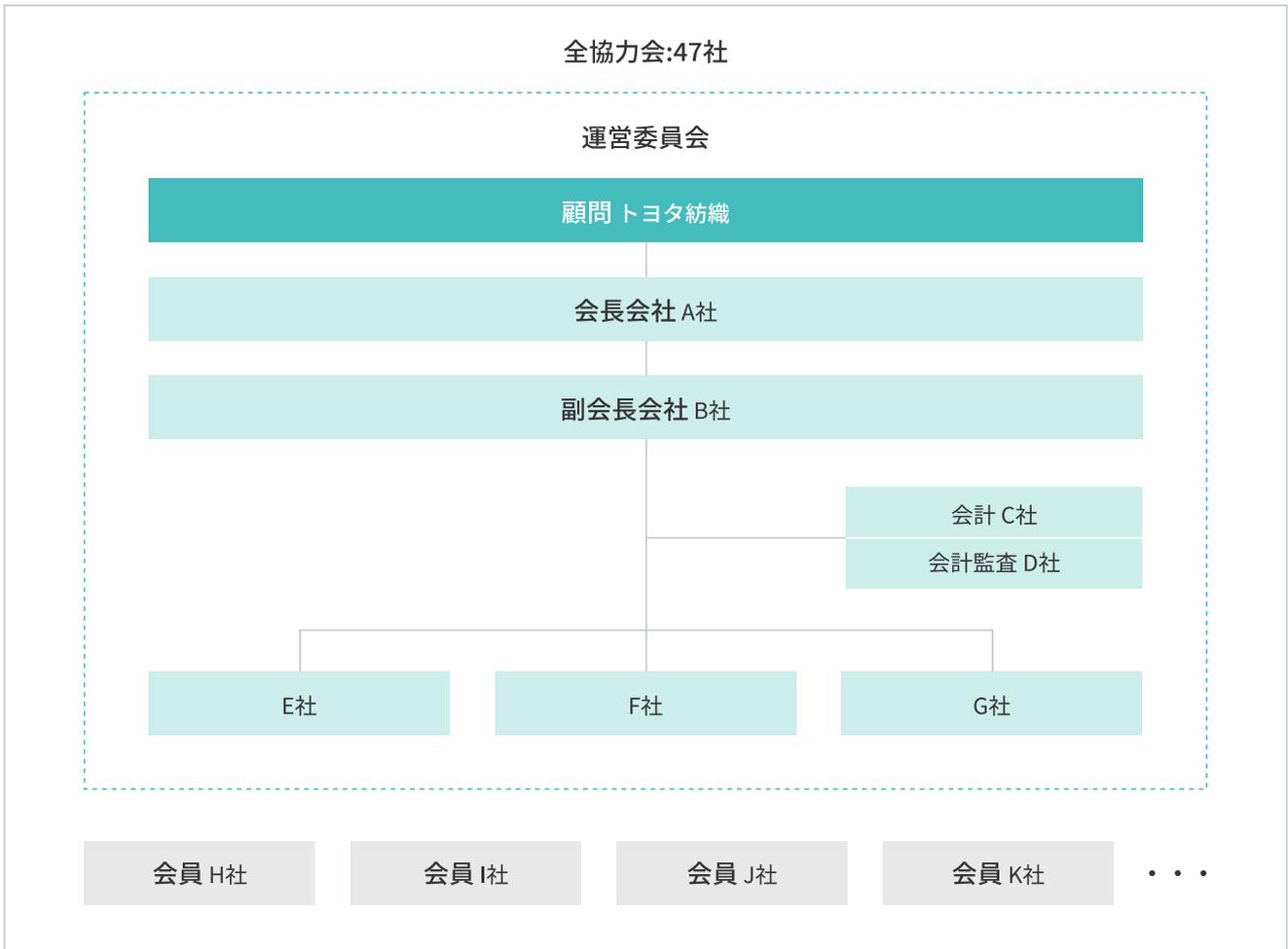
※1 「Kiken (危険)」「Yochi (予知)」「Training (訓練)」: 作業に潜む危険性を事前に予知し、事故を未然に防ぐためのトレーニング

※2 Safety Education Academy for Construction : 外来工事教育アカデミー

外来者・外来工事の安全確保

トヨタ紡織では「何人たりとも構内では重大災害を発生させない」安全な工事管理を目指して、トヨタ紡織外来工事安全衛生協力会（47社）と一体となった活動を実施しています。

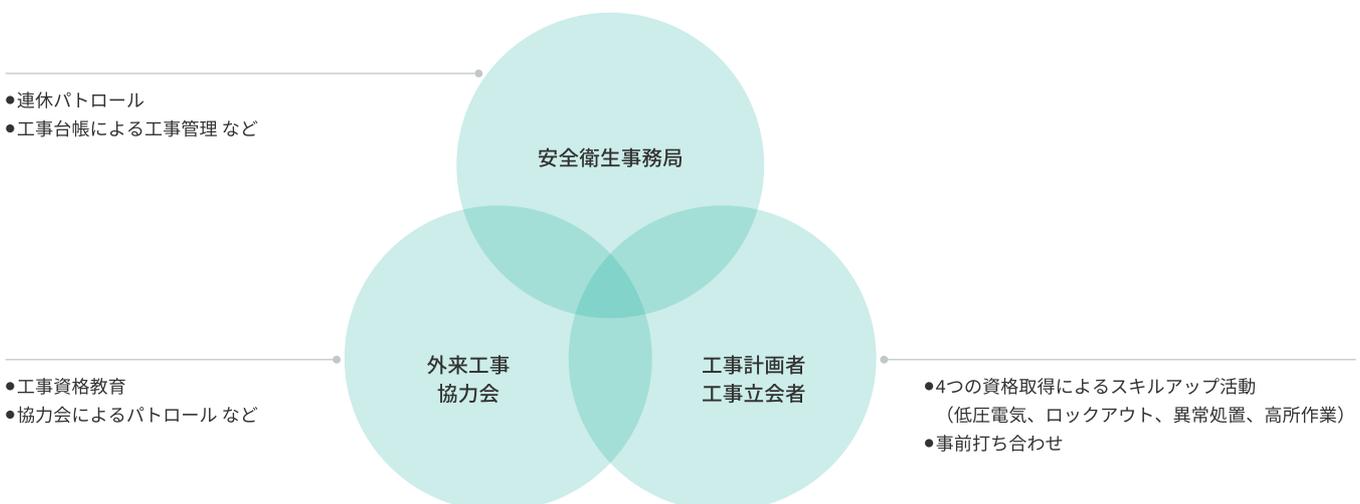
トヨタ紡織外来工事安全衛生協力会組織図



外来工事パトロール

安全衛生事務局、トヨタ紡織外来工事安全衛生協力会、工事計画部署が三位一体となり、連携して活動を行っています。パトロールでは不安全行為の指摘だけでなく、困りごとを吸い上げ、工事業者によりよい環境を提供しています。

三位一体のパトロール活動



外来工事立会者資格制度

外来工事には専門教育を受けた社内資格保持者が立会い、安全管理を行っています。

立会者教育（思い出し、振り返り教育）

目的：立会者の安全意識向上

効果：危険感受性を高め、工事業者への指摘、注意を促せる人材育成

- 例：
- 作業責任者の数は適切だったか？
 - リスクアセスメントで出されていた対策は適切か？
 - 保護具は適切な使い方をしているか？

外来工事教育アカデミー（SEAC）

当社の敷地内に来場される方や、工事業者さまにおいても重大災害を発生させないための活動として、SEACを開講しました。

工事担当者が実際の現場と同じ機材を用いて工事環境を体感することにより、自分ごととして事前のリスクの洗い出しと、実際の現場で不具合の改善ができるように訓練を進めています。

2023年度より関係会社にも教育をしています。

受講者からの声

- 実際の現場を見て指摘するような体験実習は少ないのでよい経験になりました
- 自分だけでなく外注作業の方などの安全も配慮しないといけないことを強く感じました
- 実技があり、頭だけで考えるより理解がしやすく、ためになりました



教育機材



座学風景

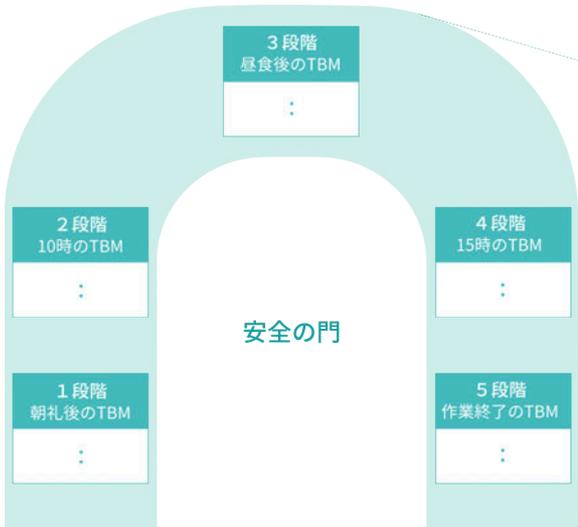


現地現物でのKYT

5段階ツールボックスミーティング (TBM) の導入

工事中の変化点や、やりづらい作業による災害の防止を目的として、5段階TBMを導入しています。5段階TBMは、1日の工事スケジュールの中で5回（朝礼後、10時、昼食後、15時、作業終了後）ミーティングを行い、作業指示内容や危険要因の再確認を行うとともに、作業環境や状況の変化、作業員の健康状態の変化などを確認します。

5段階TBM



火災未然防止

過去の火災

2018年4月29日午後2時、堤工場で大規模な火災が発生し、地域の方々、取引先などのステークホルダーのみなさまに多大なご心配とご迷惑をお掛けしました。このようなことを二度と発生させないため、毎年4月29日を「トヨタ紡織グループ 防火の日」とし、グローバルに展開しています。



防火の日ポスター

トップ自ら行う防火点検

2018年の火災を発端として火災の元となる熱源マップを作成し、社長・統括工場長を筆頭にトップ自ら熱源や危険物などの管理・点検状況を確認する防火点検をトヨタ紡織の全工場・日本関係会社で継続的に実施しています。



統括工場長による管理状況確認

VRを活用した消火器訓練

実際の消火器を使用した訓練では、使用できる消火器の本数に限りがありますが、VRを活用して訓練することにより、訓練人数を増やすことができるため、たくさんの方が消火活動を体験できます。



VRゴーグルを使った消火器訓練



VRゴーグルから見える消火訓練画像

防火に関するグローバル標準の整備

国や地域ごとに消防関係法令の違いもある中で、グローバルに同じ目線で防火活動を行うため、過去の発火事例をもとに、危険物管理や火災報知機管理などに関するグローバル標準を策定しました。また、グローバル標準をもとに防火点検チェックシートを作成し、トヨタ紡織グループ全体で防火点検を行っています。

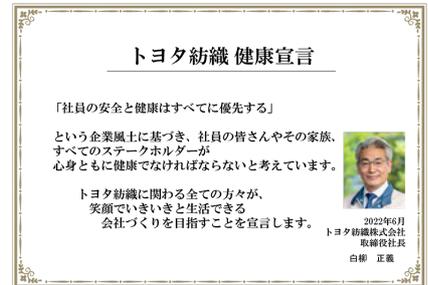
健康

健康経営[®] 基本方針・目的

社員の健康増進を経営課題の一つと捉え、中長期的に健康増進活動を推進していくため、2019年8月に「トヨタ紡織 健康宣言」を策定し、2022年度に改訂しました。

社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる会社づくりを、労使一体となって進めていきます。

※ 「健康経営[®]」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



健康経営の取り組みと健康文化の定着

健康経営優良法人（ホワイト500）の認定取得

社員一人ひとりが心身ともに健康で幸福であり、最大限のパフォーマンスを発揮できることを目標に、労使一体となって心身両面から健康サポートを行っています。

これらの活動が評価され、2024年度「健康経営優良法人2025ホワイト500」に4年連続で認定されました。



トヨタ紡織グループおよび取引先のみなさまとともに取り組む健康づくり

健康経営の普及を目的として、関係会社や取引先に対しても健康づくりの取り組みを実施しています。

具体的には、トヨタ紡織で実施した健康出前講座の動画提供や、役員・事業体トップ・次世代リーダーが一堂に会するグローバルウィークなどを通じて、健康経営に必要なデータの収集方法やKPIの設定方法、健康施策の共有などを行っています。これらの活動により、トヨタ紡織に関わる企業すべてに健康経営が広がるよう努めています。

取り組みの結果、トヨタ紡織グループのアラコ、トヨタ紡織広瀬、トヨタ紡織九州、トヨタ紡織東北が大規模健康経営優良法人の認定を取得しました。また、トヨタ紡織滋賀、コベルク、アウンデ紡織、TBソーテック東北、TBエンジニアリング、TBコーポレートサービス、TBテクノグリーン、TBロジスティクス、トヨタ紡織健康保険組合が中小規模法人の認定を取得しました。

健康経営の推進

CEOを最高責任者とし、これまでの推進部署である安全健康推進部、人材戦略部、経営企画部、健康保険組合に2025年度からWell-being^{※1}を担う総務部を加え、体制を強化しました。

健康施策の成果や課題を取締役会および経営会議に報告し、改善に向けた意見交換を行うことで、経営層を含めた全社的な取り組みとして健康経営を推進しています。

また、安全衛生委員会^{※2}では、安全衛生管理に関する協議に加え、健康施策についても意見交換を行っており、現場の声を反映した取り組みを進めています。

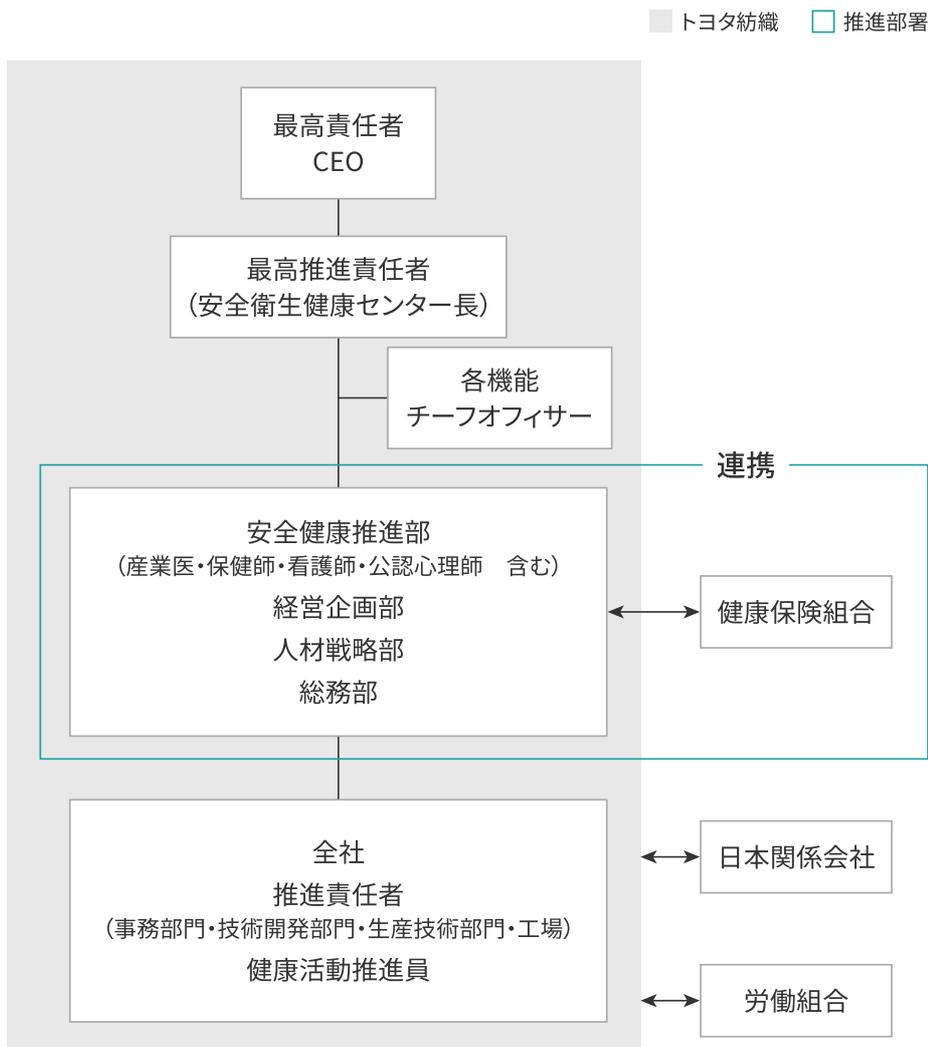
各部署では、推進責任者が任命した健康活動推進員がリーダーとして活動し、社員一人ひとりが取り残されることなく、健康施策の実施や健康リテラシーの向上に取り組める体制を整えています。

さらに、日本の関係会社や労働組合と課題や施策を共有することで、グループ全体で健康経営の推進を図っています。

※1 個人の権利や自己実現が保障状態にあるされ、身体的、精神的、社会的に良好なこと

※2 労働安全衛生法に基づく、職場の安全と健康を守るために労使が協力して話し合う委員会

健康経営推進体制



「誰一人取り残さない」健康の取り組み ～健康活動推進員との連携～

健康活動推進員を各部署に配置し、全国の拠点で139人が活躍しています。健康に関する各部署の窓口として、健康事業の推進や部内の健康増進に取り組んでいます。

健康活動推進員ミーティングは年4回実施し、健康活動推進員は健康施策への参加呼びかけや、健康出前講座の開催、部署別ウォーキングラリーのチームの取りまとめ、健康ポータルサイト（PepUp）の登録促進活動に取り組みました。

2024年度は新たな試みとして、健康活動推進員の健康知識の習得と健康リテラシーの向上を目的として、健康活動推進員ワークショップを実施しました。参加者は自身の健康状態の把握とともに、食事や運動などの健康知識を習得。健康活動推進員の所属部署へ健康知識を広めるきっかけとなりました。

また、健康活動推進員同士の意見交換を目的としたディスカッションを実施しました。集まった社員の健康に関する生の声を共有し、施策へ生かす重要な役割を果たしています。

職場内で楽しみながら健康活動に取り組めるよう、健康活動推進員の活動がますます重要になっています。

健康経営の戦略

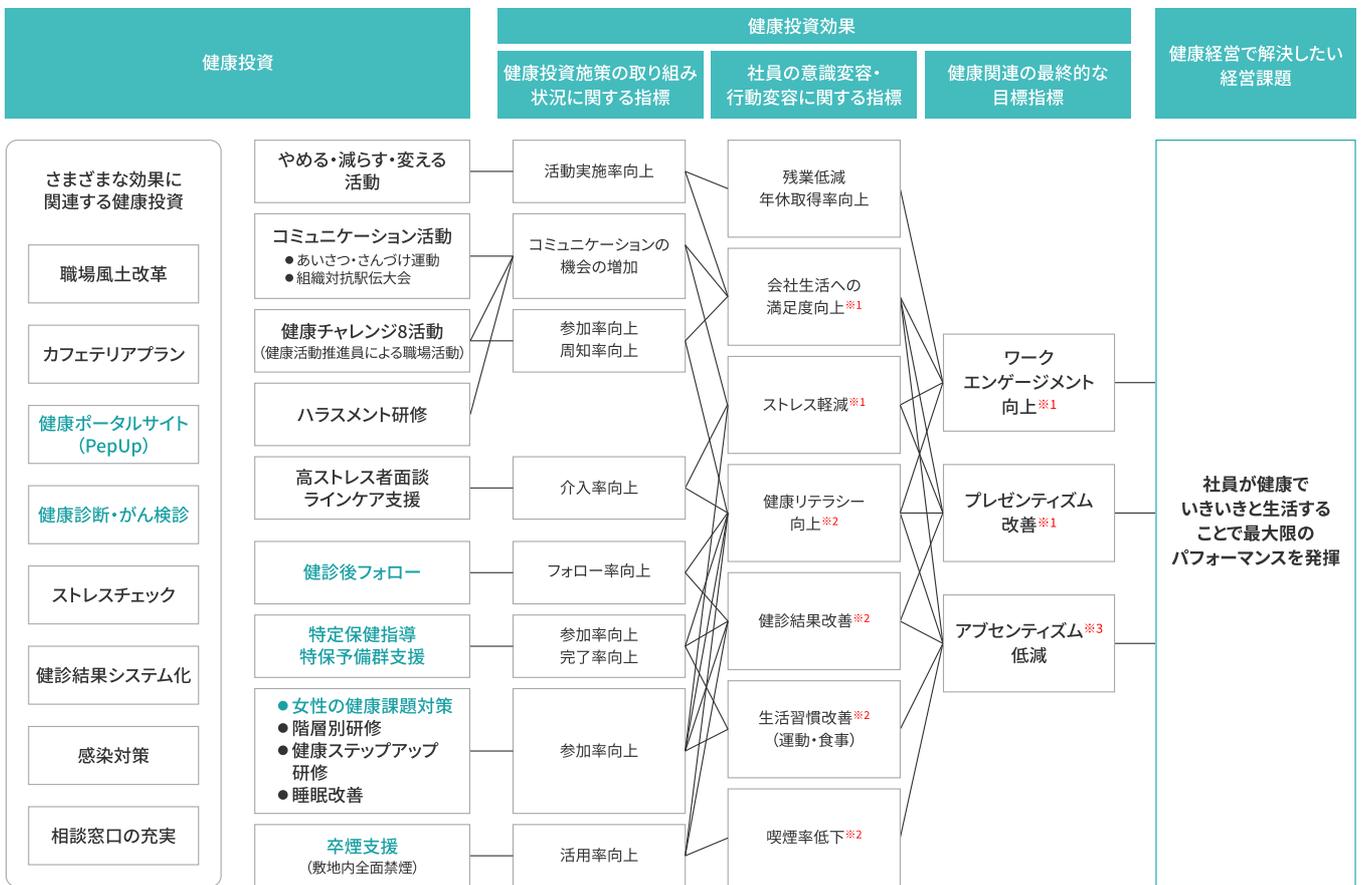
当社では、肥満率、喫煙率、運動習慣、睡眠に関する指標が全国平均と比較して悪い傾向にあり、これらを健康課題として認識しています。健診データとストレスチェック結果のクロス分析により、20代からの運動習慣の定着や食生活の改善が重要であることが明らかになりました。また、プレゼンティズム（生産性損失割合）の改善には、睡眠とストレスへの対応が鍵であることが分かっています。

これらの課題に対し、肥満率、喫煙率、運動習慣、睡眠の各指標の改善に重点を置いた健康施策を展開しています。

さらに、施策の実施後には分析結果をもとに戦略マップを見直し、継続的な改善と活動の推進を図っています。

※ 健康の問題を抱えながら業務を行うため、100%の能力が発揮できず、生産性のロスが発生している状態のこと
 WHO-HQP（Health and Work Performance Questionnaire）絶対的プレゼンティズムで測定しています。

健康経営戦略マップ



※ 緑字:健康保険組合との協同

※1 データ確認元: ストレスチェック・トヨタ紡織EX (Employee Experience) サーベイ

※2 データ確認元: 健康診断結果・健診時の問診・アンケート結果

※3 傷病による休務の全従業員平均日数

健康関連の最終的な目標指標

ワークエンゲージメント※（偏差値）【トヨタ紡織】

※ 仕事に対する活力・熱意を表す指標。仕事に対するポジティブな心理状態を測定するための「ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度」と高い相関を持つ2項目を用いた簡易尺度を採用し、測定しています。

50が平均で、数値が高いほどよりよい結果を示しています。また、2025年度までに偏差値50を目指しています。

年度	2020	2021	2022	2023	2024
ワークエンゲージメント（偏差値）	47	48.1	48.1	48.0	48.5
回答人数（人）	9,088	8,779	8,736	8,697	8,847
回答率（%）	95.5	94.1	95.0	93.8	94.3

プレゼンティズム（生産性損失割合）【トヨタ紡織】

2021年度より測定開始。2025年度までに35%以下を目指しています。

年度	2020	2021	2022	2023	2024
プレゼンティズム（生産性損失割合）（%）	—	37.9	37.3	36.6	35.9
回答人数（人）	—	8,734	8,703	8,664	8,828
回答率（%）	—	93.7	94.6	93.4	93.5

アブセンティズム（傷病による欠勤）【トヨタ紡織】

年	2020	2021	2022	2023	2024
アブセンティズム（傷病による欠勤）（日）	2.7	2.7	2.8	2.9	2.8

健康リテラシーの指標としての健康チャレンジ8の活用

トヨタ紡織では、社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる状態を目指し、生産性や心身の健康に影響を与える可能性がある8項目を「健康チャレンジ8」と定義し、健康チャレンジ8実践数5を目標としています。健康チャレンジ8の実践数を増やすことは、健康診断結果の改善やプレゼンティズムを減らすことにつながります。運動習慣の定着など、健康チャレンジ8の取り組みをきっかけに、社員一人ひとりが自分に必要な健康への取り組みを考え行動できる力（健康リテラシー）を向上させ、健康につながる取り組みの継続を後押しします。さらに、2024年度より、毎月8のつく日（8・18・28）を健康チャレンジ8DAYとし、健康を意識するきっかけとなる環境づくりを進めていきます。

また、トヨタグループで健康チャレンジ8を活用しており、取り組みを共有しています。

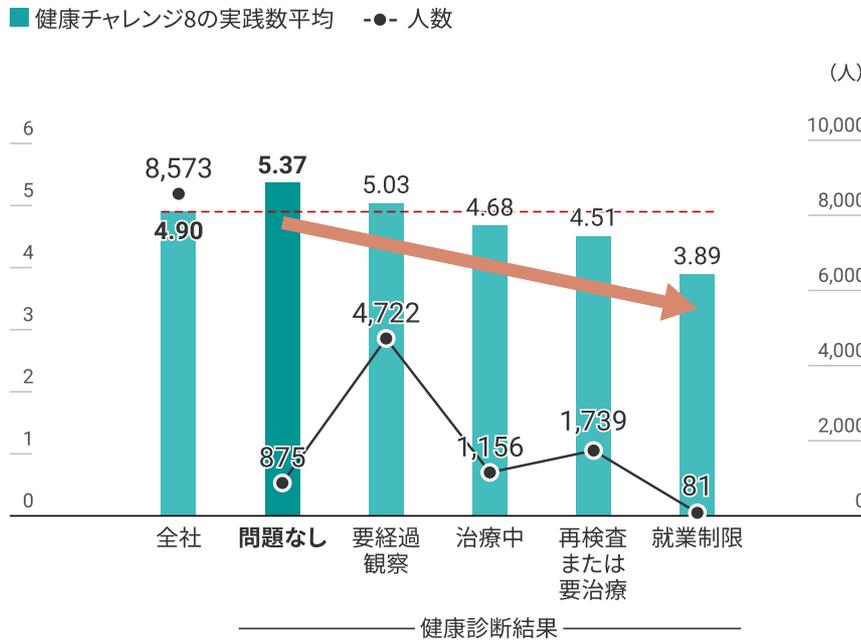
健康チャレンジ8の8項目

1. BMI	2. 朝食	3. 飲酒	4. 間食
25未満	毎日食べる	飲まない、 または1合/日まで	夕食後、寝るまでの間食が 週2日以下
5. 禁煙	6. 運動	7. 睡眠	8. ストレス
喫煙しない	1日30分以上の運動を 週1日以上	熟睡できている	多い方ではない

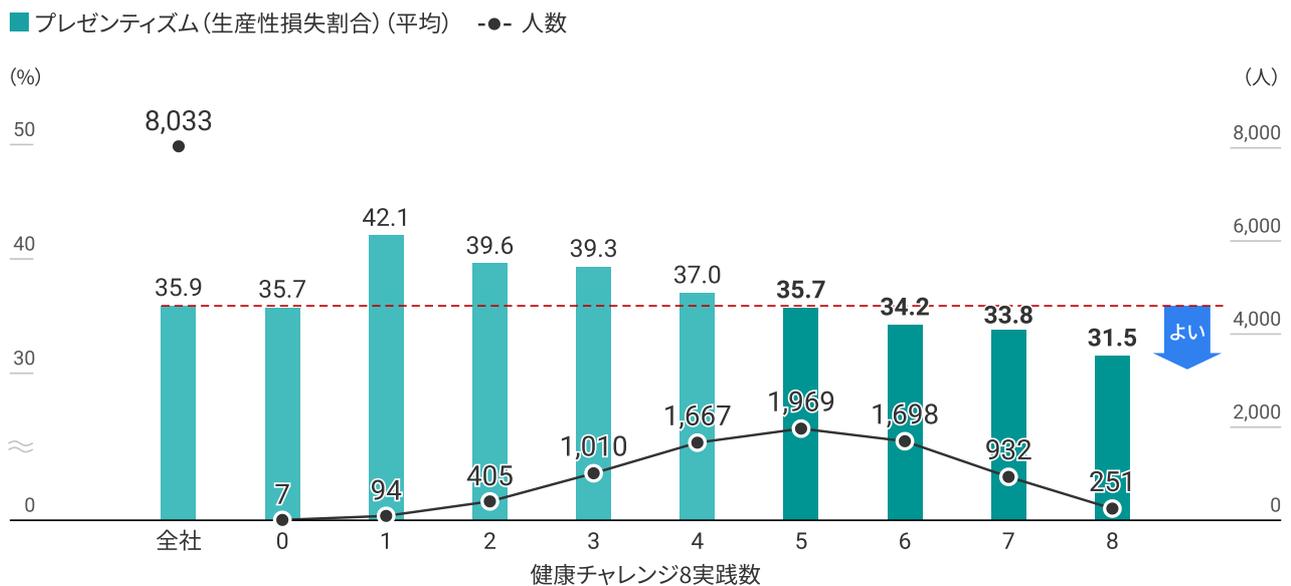
健康チャレンジ8実践数の推移

年度	2021	2022	2023	2024
実践数	4.52	4.85	4.86	4.90

健康診断結果×健康チャレンジ8実践数



健康チャレンジ8の実践数別プレゼンティズム（生産性損失割合）



健康づくり施策

全社員の健康診断実施

トヨタ紡織グループは、各国・地域の法令義務の有無に関わらず、全拠点で健康診断を実施しています。法定健康診断は、受診率100%を継続しています。

今後も、健康啓発活動、保健室や職場でのフォローなどを継続し、各拠点が自主的に実施している健康診断も受診率100%を目指します。

また、健康診断実施後、精密検査が必要な社員には、病気の早期発見・早期対応で重症化予防を行うため、産業保健スタッフが個別で結果説明を行い、病院受診につなげています。

法定健康診断受診率【トヨタ紡織グループ】

年度	2020	2021	2022	2023	2024
健康診断受診率 (%)	100	100	100	100	100

健康診断後の精密検査受診率【トヨタ紡織】

精密検査受診者には保健指導を実施（100%）しています。

年度	2020	2021	2022	2023	2024
健康診断後の精密検査受診率 (%)	84.4	87.0	91.3	91.9	99.1

健康診断結果を踏まえた高血圧の治療状況【トヨタ紡織】

年度	2020	2021	2022	2023	2024
血圧コントロール率※ (%)	21.0	40.2	58.7	57.6	59.7

※ 高血圧だが、治療で血圧が140/90mmHg未満にコントロールされている社員の割合

$$\text{血圧コントロール率} = \frac{\text{高血圧治療中で血圧がコントロールされている人数}}{\text{高血圧治療中の人数} + \text{高血圧だが未治療の人数}}$$

ストレスチェック実施とメンタルヘルスの取り組み

ストレスチェックは年に1度実施し、高ストレス者に対し、外部機関と連携した面談や相談対応など、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいます。また、組織のストレスチェック結果から対象部署を選定し、社内の産業保健スタッフと外部機関が連携し、ラインケア支援も行っています。

新入社員や新任の管理監督者教育にはセルフケア教育も行っています。

メンタル不調者に対しては、産業医や産業保健スタッフと人材戦略部が連携し、復職に対する支援を行っています。

2024年度からの新しい取り組みとして、環境変化が大きく、体調不良を起こしやすい新入社員に対し、保健師や看護師による個別面談やアンケートを通じた体調チェックを実施しています。人材戦略部と情報を共有し、連携したメンタルヘルス活動に活かしています。

ストレスチェック回答率 [トヨタ紡織]

年度	2020	2021	2022	2023	2024
ストレスチェック回答率 (%)	95.5	94.1	95.0	93.8	94.3

ストレス反応 (偏差値) [トヨタ紡織]

50が平均で、数値が高いほどよりよい結果を示しています。2021年度より外部委託機関の基準見直しにより評価が厳しくなりました。

年度	2020	2021	2022	2023	2024
ストレス反応	55	49.1	49.3	48.9	49.4

高ストレス者割合 [トヨタ紡織]

年度	2020	2021	2022	2023	2024
高ストレス者割合 (%)	4.3	5.2	5.1	5.6	5.0

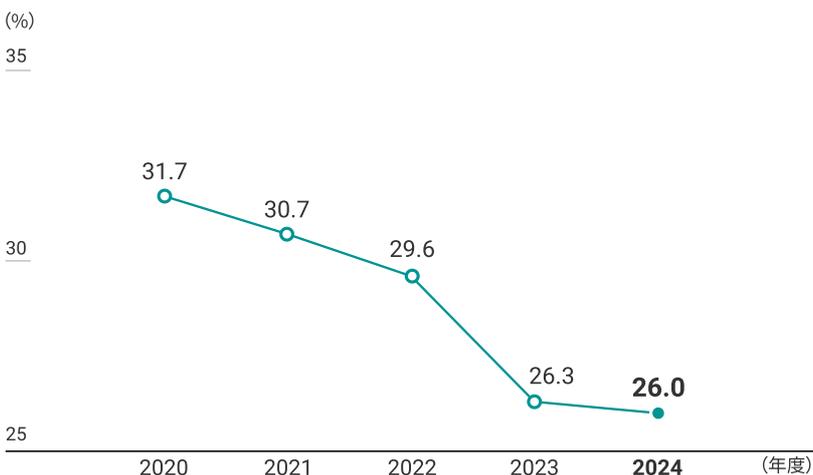
卒煙支援

トヨタ紡織の喫煙率は年々減少しており、2024年度には26.0%まで低減しました。しかし、日本の平均喫煙率（2023年：15.7%[※]）に比べ、依然高い状況にあります。将来的な疾病につながり得るリスクをとらえ、社員とそのご家族、周りの人々の健康を守るため、2008年のたばこ社内販売廃止に始まり、3回/月の非喫煙デーの設定、禁煙補助薬の購入補助や、禁煙外来受診補助など、喫煙率低下に向けた卒煙支援活動を継続的に実施してきました。2023年4月の敷地内全面禁煙をきっかけに、多くの方が卒煙に成功しています。2024年度は職場ごとに禁煙ミーティングを実施し、105部署すべての部署が参加しました。健康意識の向上や喫煙マナーについて話し合い、参加者からは「自身の将来を考え、禁煙しようと思った」「今すぐに禁煙はできないが、周囲の目を意識しマナーを遵守する」といったコメントが寄せられました。

2025年度は健康診断問診にて卒煙に前向きな喫煙者のうち25%の社員に対し、一人ひとりに寄り添う支援（卒煙二人三脚チャレンジ）を強化するとともに、副流煙に関する啓発など卒煙に前向きな社員を増やす支援も進めていきます。2030年度には喫煙率を16.8%まで低減することを目標に、今後も卒煙支援を継続していきます。

※ 出典：厚生労働省 令和5年（2023）「国民健康・栄養調査」

喫煙率 [トヨタ紡織]



健康教育

新卒・中途採用者・昇格時教育

社内産業保健スタッフや外部講師によるメンタル・フィジカル両面の健康教育を行っています。セルフケア教育や、管理監督者にはラインケア教育も実施しています。

特定保健指導の取り組み

ハイリスク者対応として、特定保健指導[※]を重要な施策と捉えています。

2024年度は対象者1,203人中913人（約76%）に対し、特定保健指導を実施しました。今後も、健康保険組合と連携して特定保健指導の内容充実を図り、ハイリスク者の低減と生活習慣病の未然予防につなげていきます。

※ 40歳以上で、生活習慣病の発症リスクが高いものの、生活習慣の改善による予防効果が期待できる方を対象とした指導

健康ステップアップ研修（28、35、38、50歳コース）

健康課題はライフステージによって異なります。そのため、年齢に合わせて、自身の将来を見据えた健康課題の把握や、生活習慣病予防に取り組むための知識の習得を目的とした研修を実施しています。

2023年度までは若年層をターゲットとし、28歳と35歳を対象にしておりましたが、2024年度より特定保健指導対象者の減少を目的とし、新たに38歳を対象に追加するとともに、退職後も健康でいきいきとした生活をおくることを目的に、50歳も対象として追加しました。

主な内容

対象	研修内容
全年齢共通	当社の健診課題、日常生活習慣分析、健康施策の紹介など
28、35歳	インストラクターによる生活習慣病予防全般や健診結果の見方の講話、運動実技、体力測定など
38歳	生活習慣病予防を踏まえた管理栄養士による栄養講座、動脈硬化測定、インストラクターによる運動講座・実技など
50歳	生活習慣病予防や転倒防止を踏まえた歩行・姿勢に関するインストラクターによる講話と実技、歩行年齢測定など

参加者からは「この研修を機に、食生活や運動習慣を見直して、できることから取り組んでいきたい（28歳コース）」「健康について楽しく学べた。特に運動不足を実感したので、生活習慣を見直していきたい（35歳コース）」「40代に向けて気を付けることが具体的に理解できた。実践したい（38歳コース）」「簡単で効果がありそうなので、ぜひ実践したい（50歳コース）」など、前向きな意見があがりました。

今後もより幅広い年齢に応じた研修を実施することで、社員の健康の保持・増進をサポートしていきます。



35歳コース 講師指導の下、体力測定を実施



38歳コース 管理栄養士による血管年齢測定



50歳コース 自身の歩行の傾向を振り返る講義

参加率

年度	2022※	2023	2024
28歳	95.2%	79.9%	84.2%
35歳	96.1%	76.6%	77.8%
38歳	—	—	74.9%
50歳	—	—	63.7%

※ 2022年度のみオンライン開催

2024年度 実施後アンケート

理解度

		理解できた	やや理解できた	やや理解できなかった	理解できなかった
28歳		95.1%	4.9%	0.0%	0.0%
35歳		87.5%	12.0%	0.5%	0.0%
38歳	栄養講座	91.8%	8.2%	0.0%	0.0%
	運動講座	95.9%	4.1%	0.0%	0.0%
50歳		92.3%	7.7%	0.0%	0.0%

満足度

		満足	やや満足	やや不満	不満
28歳		89.4%	9.9%	0.7%	0.0%
35歳		80.7%	18.8%	0.0%	0.5%
38歳	栄養講座	78.1%	18.5%	2.7%	0.7%
	運動講座	89.0%	11.0%	0.0%	0.0%
50歳		87.7%	12.3%	0.0%	0.0%

※ 38歳コースは栄養講座/運動講座それぞれで確認

定期入社2年目・中途入社1年目メンタルヘルス研修

トヨタ紡織では、入社による環境変化でメンタル不調を引き起こす傾向が見られたため、定期入社2年目、中途入社1年目に外部講師によるメンタルヘルス教育を実施しています。セルフケアの実践を学び、日常生活に活かせるよう支援しています。

年度	2022	2023	2024
定期入社2年目・中途入社1年目メンタルヘルス研修参加率 (%)	85.2	85.8	86.8

ポピュレーションアプローチ※

※ リスクの有無にかかわらず集団を対象に、リスクを低下させる取り組み

女性のセルフケア教育 ～トヨタ紡織健康保険組合共催～

正しいセルフケアを身につけ、最大限のパフォーマンスが発揮できるよう、腸活セミナーを開催しました。腸を整え、女性の体の不調を改善することを目的に、社外講師を招いて実技を交えた講座を開催しました。講座は対面で実施し、オンラインでも配信しました。講師を招いての会場開催は初めてで、腸ストレッチなどの実技を通して、参加者同士が交流する場にもなりました。セミナー満足度は96%で、「すぐに実践できる内容があった」「腸の働き方を知り、生活習慣を変えるきっかけになった」など、今後の行動変容やセルフケアの習得のきっかけづくりにつながる意見もありました。

2023年度

当日参加：155人 見逃し配信視聴回数：256回

2024年度

当日参加：301人 見逃し配信視聴回数：173回



講師を招いての腸活セミナー



講師指導のもと腸ストレッチを実施

実施後アンケート

満足	67.0%
やや満足	29.8%
やや満足できなかった	2.9%
満足できなかった	0.3%
明日から実践したい	97.1%
どちらともいえない	2.9%

女性の健康に関する教育（全社員向け）

女性がいきいきと働き続けるためには 職場全体での理解・支援が欠かせません。女性の健康課題を認識し、理解を深めるため、2024年度から役職や性別に関係なく e-learningを実施しています。女性の健康課題に関する知識を共通理解することで、誰もが働きやすい職場環境につなげていきます。

受講人数：2024年度 6,773人（参加率71.0%）

睡眠セミナー

2023年度の睡眠セミナー実施後のアンケートでは、睡眠と運動についてもっと知りたいという希望が多くありました。そのため、運動を組み込んだ快眠メソッドをテーマにしたセミナーを実施し、2023年度と同等数の方が参加しました。セミナー実施後のアンケートでは、90%以上の方が満足・やや満足と回答しました。また、「セミナーを受けて実践したいと思った内容はありましたか」という設問には、約95%の方が「はい」と回答しました。オンデマンド配信は1,206回と、2023年度より大幅に増加し、社員の睡眠への関心の高さを感じました。今後も睡眠に関する取り組みを実施していきます。

セミナー参加者

年度	2022	2023	2024
セミナー参加者（人）	288	425	416

オンデマンド配信視聴回数

年度	2022	2023	2024
オンデマンド配信視聴回数（回）	244	331	1,206



オンラインでセミナー開催（RIZAP株式会社）

実施後アンケート

満足している	64.3%
やや満足している	29.7%
どちらともいえない	5.2%
あまり満足していない	0.8%
満足していない	0.0%

TB食育ぷろじえくと

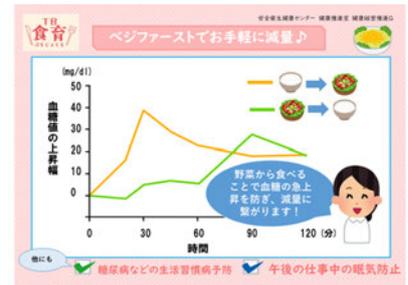
2023年度に、食堂での食育企画を開始し、2024年度には「TB食育ぷろじえくと」と称し、食堂などと連携して本格的に社員への食育を展開しました。肥満防止につながるベジファースト（野菜を先に食べること）を推奨するため、各食堂でサラダメニューを期間限定で費用補助する「ベジファーストキャンペーン」を2023年度に引き続き実施したほか、新たに、たんぱく質摂取を促すため「GO!GO!たんぱくキャンペーン」も実施しました。

ベジファーストキャンペーンでは、昨年に引き続きサラダの総喫食数が増加しました。

「GO!GO!たんぱくキャンペーン」の1回目は、売店で、運動グッズなどが当たるくじ付き高たんぱく質商品を、購入費用を補助して販売。運動グッズのくじをつけることで、たんぱく質と組み合わせることが重要な運動も一緒に推奨するイベントにしました。2回目は食堂で、たんぱく質豊富な小鉢を費用を補助して提供しました。引き続き社員が楽しみながら自ら食に対する興味を深め、食のリテラシー向上につながるよう取り組みを継続していきます。



本企画のシンボル。各食育企画の広報物などに必ず掲載し、健康推進室による食育の定着を図っています



職場や食堂に掲示。食のリテラシー向上につなげています

ベジファーストキャンペーン

2023年9月 (10日間)	2024年5月 (10日間)	2024年10月 (18日間)
10,316食	10,879食	19,786食

GO!GO!たんぱくキャンペーン

2024年9、10月 (売店開催)	2025年2月 (食堂)
売上個数2,447個	3,727食

部署別ウォーキングラリー

健康ポータルサイト（アプリ）のPepUpを活用し、健康活動推進員を主体とした部署ごとに挑戦するウォーキングラリーを開催しました。部署内で声をかけ合いながら参加することで、運動のきっかけづくりや職場のコミュニケーション促進につながっています。また、部署ごとの平均歩数に応じてポイントが付与されるため、モチベーションの維持にも役立っています。

年度	2022	2023	2024
部署別ウォーキングラリー参加率 (%)	13.3	26.9	24.3

健康出前講座

保健師などが各部署に出向いて、健康に関する講話の実施や、血糖値や内臓脂肪の測定会などを、対面とオンラインで行いました。健康活動推進員が主体となり、すべての部署で開催することができました。

参加者は、職場の仲間とコミュニケーションを図りながら、楽しく自身の健康状態に向き合いました。「これからの生活に気を付けるきっかけになった」「健康に対する意識が高まった」などの意見もあり、健康に対する意識づけやきっかけづくりとなりました。

社員参加率：2024年度29%



参加者と腸活体操を行いました



指先で血糖値を測定

健康出前講座テーマ一覧

テーマ
健診結果から読み解く病気のリスク
間食のとり方のコツ
体重コントロール
お酒と付き合いのコツ
腸活のすすめ
大人の食育講座
今から始めるストレッチ

実施後アンケート

満足	55.6%
やや満足	34.9%
どちらでもない	8.3%
やや不満	1.0%
活用できる	57.2%
少し活用できる	36.2%
どちらでもない	5.4%
あまり活用できない	0.9%
健康意識が高まった	41.4%
健康意識がやや高まった	48.4%
変わらない	10.3%

フィットネス動画付き健康コラム配信

2023年度に引き続き健康コラムの配信を実施しました。

社員の運動に対する関心が高まる中、社内イントラへのコラム掲載だけではなく、部署ごとにコラムの内容を実践してもらうことで、運動のきっかけを提供しました。具体的には、ミーティング時に運動のトレーニング方法やストレッチに関するコラム動画を視聴し、実際に体を動かすことで、活用方法を認識してもらいました。体感した方からは、「引き続き継続して部署内で取り組んでいきたい」といった意見がありました。今後も継続してコラムを配信していきます。

社員参加率：2024年度 36.5%



QRコードを読み取り動画を視聴（RIZAP提供）

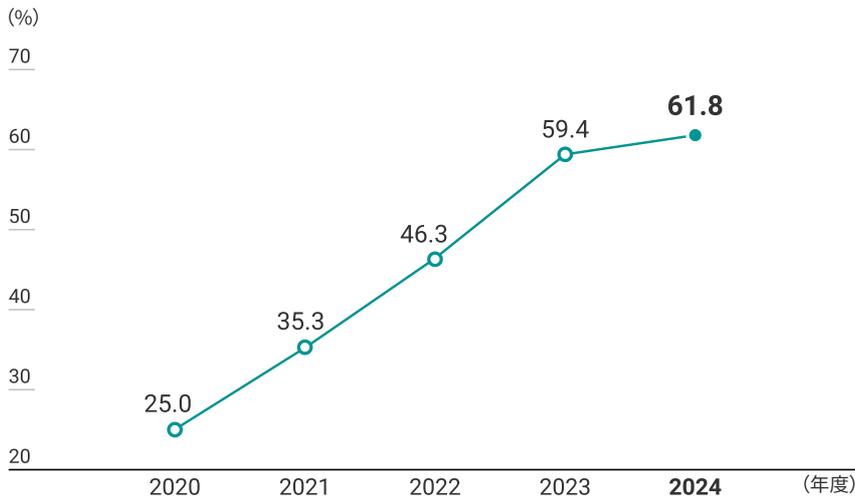
スマートフォンを使用した健康管理

健康ポータルサイト（アプリ）のPepUpを活用し、社員の健康活動を応援しています。

2024年度は、健康チャレンジ8に関連する記録をつける「やることチャレンジ」や、部署別ウォーキングラリーなどのイベントをPepUp上で開催し、インセンティブ制度を利用して参加を促進しています。

2025年3月時点の登録者数は5,896人（登録率61.8% 前年比361人増）となっています。今後も楽しみながら参加できるイベントを企画し、登録者を増やしながら、社員の健康リテラシー向上の取り組みの一つとして活用していきます。

PepUp登録率推移



健康意識アンケート結果

社員の健康意識の把握を目的に、2025年2月に健康意識に関するアンケートを実施しました（回答率：58.0%）。食事・運動・睡眠の習慣を改善しようと思うかという問いに対して、4～5割が「改善するつもりである」と回答し、改善意欲の高い社員が半数近くいることがわかりました。また2024年度に参加した健康施策が健康づくりのきっかけになったかという問いには、健康出前講座・TB食育ぶろじえくとベジファーストキャンペーン・ウォーキングラリー・やることチャレンジにそれぞれ参加した人の約6割が、「そう思う」または「ややそう思う」と肯定的な回答をしており、社内の取り組みが社員の行動変容のきっかけにつながっていることが示されました。今後も社員の健康意識を確認しながら、行動変容につながる健康施策を進めていきます。

健康意識アンケート

現在の生活習慣を改善してみようと考えているか？

項目	食習慣	運動習慣	睡眠習慣
習慣に問題はないため改善する必要はない	4.2%	8.4%	8.4%
すでに改善に取り組んでいる	24.6%	11.7%	11.7%
改善するつもりである	44.2%	44.6%	49.1%
関心はあるが改善するつもりはない	18.8%	19.5%	22.9%
改善することに関心がない	8.1%	8.4%	8.4%

2024年度に参加した健康施策が健康づくりのきっかけになったか？

項目	健康出前講座	TB食育ぶろじえくと ベジファースト キャンペーン	ウォーキングラリー	やることチャレンジ (Pep Up)
そう思う	20.5%	20.8%	27.6%	22.2%
ややそう思う	38.9%	34.0%	34.5%	38.4%
どちらでもない	33.4%	37.9%	31.1%	32.6%
あまりそう思わない	5.3%	5.4%	4.4%	5.0%
そう思わない	1.9%	1.9%	2.4%	1.9%

健康関連の相談窓口「健康のより道」の開設

2024年度に健康関連の相談窓口として「健康のより道」を開設し、2025年3月末までに45人からの健康相談に対応しました。2025年度からは、日本以外の地域の出向者とその家族についても、時差を考慮した相談時間を提案しています。

今後も気軽に相談できるよう相談方法の工夫や認知度向上を図り、一人でも多くの社員の心に寄り添っていきます。

さつきラン&ウォーク

一般財団法人アールビーズスポーツ財団主催「さつきラン&ウォーク2025企業対抗戦」に参加しました。

今後も社外のイベントを活用し、社員の運動習慣のきっかけづくりにつなげていきます。



感染症対策

これまで、トヨタ紡織グループは新型コロナウイルスなどの感染症の流行に対し、その都度対策を講じて乗り越えてきました。

社員が感染しないよう、今後も継続して予防・対策することで、地域やトヨタ紡織グループ内で感染症が蔓延しないよう努めます。また、関係会社・サプライヤー各社と強固に連携するとともに、感染拡大時の支援を継続実施していきます。

さらに、三大感染症（HIV/AIDS、結核、マラリア）など、地球規模の健康問題への対応の重要性を認識しています。トヨタ紡織では、日本以外の地域へ赴任する社員とその家族には、赴任地域の感染症情報提供や予防接種の実施などを行っています。

人権の尊重

人権方針

2021年11月に取締役会の承認を受け、「トヨタ紡織グループ人権方針」を策定しました。

私たちは、「世界人権宣言」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などをはじめとする国際規範に従い、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を実行の枠組みとしてとらえ、人権尊重の活動を進めていきます。

この方針は、役員を含む社員へ適用するだけでなく、当社グループの製品・サービスに関係するサプライヤーをはじめとしたすべてのステークホルダーのみならず、理解・支持していただくことを期待します。

また、●多様性（ダイバーシティ） ●差別、ハラスメント ●強制労働、児童労働 ●労働安全衛生 の4つを、重点テーマとして位置づけました。

当社は、これを指針として人権尊重の取り組みを推進しており、CSV推進会議や取締役会で進捗状況とその結果を報告し、トヨタ紡織グループのウェブサイトなどで開示しています。

[トヨタ紡織グループ人権方針](#)

基本姿勢

人間性の尊重

社員が共有すべき基本理念や、価値観や行動原則を定めたTB Wayに社員の個性・人間らしさを尊重することを明記し、その徹底を図っています。人種・性別・年齢・国籍・宗教・障がい・疾病・性的指向などによる差別や不当な中傷、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントその他あらゆる形態のハラスメントなどを禁じています。さらに、児童労働・強制労働を排除するとともに、労働時間、休日、賃金などの基本的な労働条件に関しても、各国・地域の法令・社会規範の遵守を徹底しています。

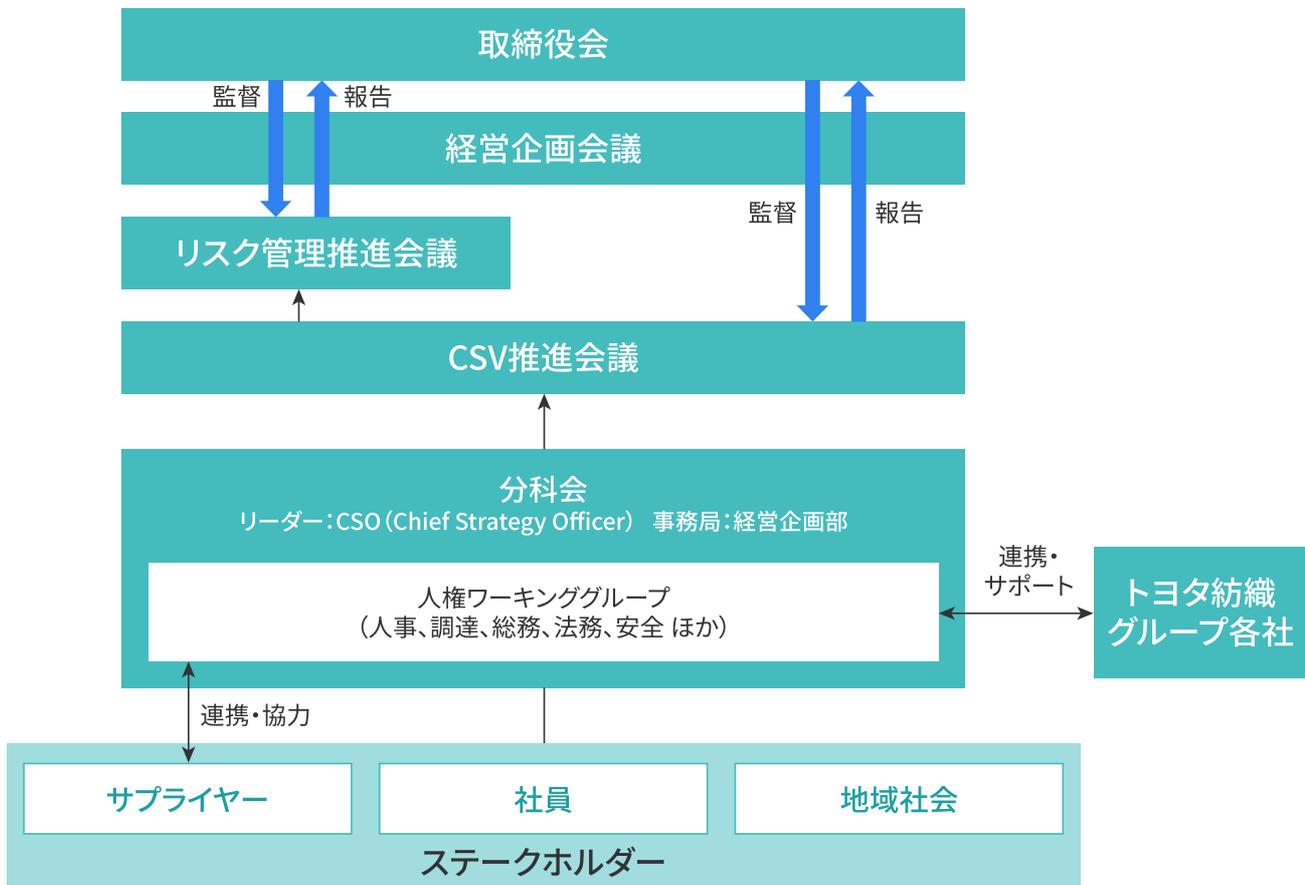
推進体制

経営企画本部を担当するCSO（Chief Strategy Officer）をリーダーに、経営企画部を事務局として、人事、調達、総務、法務、安全に関する部門からメンバーを選出し、人権ワーキンググループ活動を実施しています。

人権ワーキンググループでは、人権の考え方の整理や、人権リスクの特定、取り組みなどについての議論を行っています。そして、重要な人権の取り組みを経営層が把握できるよう、その活動計画や進捗状況・結果は、取締役社長をはじめとする取締役会メンバーも参加するCSV推進会議を経て、取締役会長を議長とする取締役会に報告し、監督しています。

また、トヨタ紡織グループ人権方針に基づき、日本と日本以外のグループ会社と連携しながら、サプライヤーのみならずともサプライチェーン全体で人権尊重に向けた取り組みを進める体制としています。

人権の取り組み推進体制



人権に関する議論

実施日	会議体	会議内容
2023年4月25日	CSV推進会議	<ul style="list-style-type: none"> トヨタ紡織単体の人権インパクトアセスメント結果 日本のサプライヤーのトヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドラインに基づくセルフアセスメント (SAQ[※]) 結果 2023年度人権に関する活動計画 (日本グループ会社・欧州・アフリカ地域統括会社の人権デュー・ディリジェンス着手)
2023年10月28日	CSV推進会議	<ul style="list-style-type: none"> トヨタ紡織単体の重要リスク軽減措置の実施状況とモニタリング結果 日本グループ会社、欧州・アフリカ地域統括会社の人権デュー・ディリジェンスの進捗状況 日本のサプライヤーのSAQ進捗状況
2023年12月21日 2023年12月28日	経営企画会議 取締役会	<ul style="list-style-type: none"> 日本グループ会社、欧州・アフリカ地域統括会社の人権インパクトアセスメント結果 日本のサプライヤーのSAQ結果 2024年度の人権に関する活動計画 (アジア地域統括会社の人権デュー・ディリジェンス着手)
2024年4月25日	CSV推進会議	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度の活動の振り返りとその対応策 2024年度の人権に関する活動計画 (アジア地域統括会社の人権デュー・ディリジェンス着手)
2024年10月29日	CSV推進会議	<ul style="list-style-type: none"> トヨタ紡織単体と日本グループ会社、欧州・アフリカ地域統括会社の重要リスク軽減措置の実施状況とモニタリング結果 日本、欧州・アフリカ地域グループ会社、アジア地域統括会社の人権インパクトアセスメントの進捗状況 日本、米州、欧州サプライヤーのSAQの進捗状況 人権に関する啓発強化策 (トヨタ紡織グループ人権週間の実施)
2025年4月24日 2025年5月19日	CSV推進会議 取締役会	<ul style="list-style-type: none"> トヨタ紡織単体と日本グループ会社、欧州・アフリカ地域統括会社の重要リスク軽減措置の実施状況とモニタリング結果 日本、欧州・アフリカ地域グループ会社、アジア地域統括会社の人権インパクトアセスメントの結果 日本、米州サプライヤーのSAQの結果 2024年度の活動の振り返りとその対応策 2025年度の人権に関する活動計画 (アジアグループ会社、米州地域統括会社の人権デュー・ディリジェンス着手とアジアサプライヤーへのSAQ実施)

※ Self-Assessment Questionnaire

トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドラインに基づくセルフアセスメント

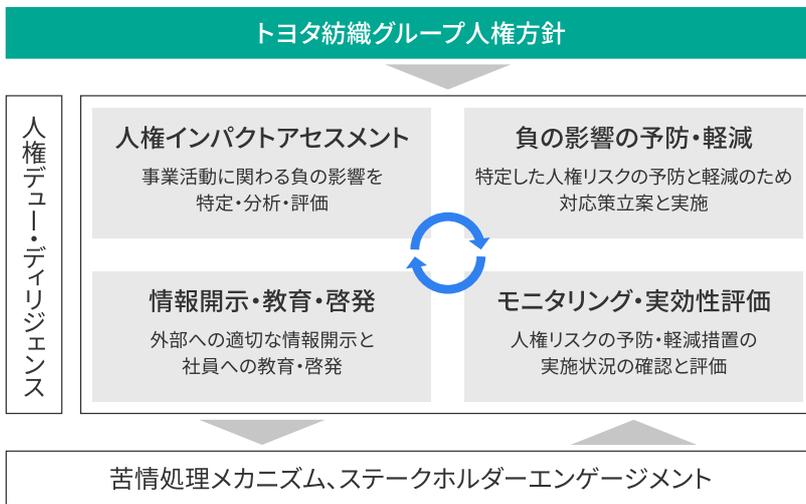
人権デュー・ディリジェンス

トヨタ紡織グループでは、役員を含む社員全員が人権への理解を深め、トヨタ紡織グループ人権方針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指しています。また、トヨタ紡織グループ人権方針には人権デュー・ディリジェンスの実施を明記しています。

人権に関する啓発・教育を継続的に実施するとともに、各ステークホルダーとの対話・協議を行いながら、トヨタ紡織グループの製品・サービスに関係するすべてのステークホルダー（地域社会、お客さま、社員、サプライヤー、ビジネスパートナーなど）の人権尊重に取り組んでいます。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」でも示されている通り、当社でも持続可能なバリューチェーンを構築するための取り組みを継続していきます。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



人権デュー・ディリジェンス実施状況

トヨタ紡織グループでは、2022年度からトヨタ紡織グループ人権方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権リスク軽減に努めています。毎年、デュー・ディリジェンスの実施地域や対象企業数を拡大し、グループ全体で人権を尊重し人権を侵害しない風土の醸成を目指しています。

人への影響を正しく把握し、リスク特定後の軽減措置の確実な取り組みにつなげるため、地域ごとに人権ワーキンググループを発足しました。トヨタ紡織グループとバリューチェーンに関連する19の人権課題をもとに地域特性や事情を織り込み、書面調査とヒアリング調査を実施しています。

関連する人権課題の抽出

「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」など、各国際規範やガイドラインを参照したに加え、業界特有の課題を確認しました。多数の課題の中から、「差別の禁止と法の下の平等」「調達慣行」など、トヨタ紡織グループとバリューチェーンに関連する人権課題※を抽出しました。

人権インパクトアセスメント

「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、抽出した人権課題について、影響の深刻度と発生可能性の高さ、管理体制と予防・軽減措置の整備状況などの評価を行っています。また、人への影響を正しく把握し対応するため、書面調査だけでなく、対話を大切にヒアリング調査も合わせて実施しています。

予防・軽減措置の検討・実施

具体的な予防・軽減策の検討と推進体制の整備を行い、リスクが高いと特定した人権課題を中心に、リスク軽減のための活動を推進しています。また、人権インパクトアセスメントを実施したグループ会社に対しても、特定した人権課題を中心に個社別の対応策を人権ワーキンググループで検討し、グループ会社とともに予防・軽減措置を議論・実施しています。

※ 人権に関する国際規範やガイドラインより、トヨタ紡織グループとバリューチェーンに関連する人権課題として下記の課題を抽出しています。

人権課題	
1	人権の尊重（国際規範の遵守）
2	人権侵害への非加担・コンプライアンス・社会保障と公正な競争
3	差別の禁止と法の下での平等
4	法的救済へのアクセス
5	調達慣行（取引先管理）の徹底
6	ハラスメント
7	女性の権利
8	児童労働（教育を受ける権利の尊重）
9	強制労働
10	労働安全衛生
11	労働時間（休憩・休日の権利）
12	適切な労働環境（水へのアクセス含む）
13	賃金（十分な生活水準を享受する権利）
14	結社の自由・団体交渉権
15	思想・良心・信教の自由
16	（知的）財産権
17	先住民族・地域住民の権利
18	消費者利益（消費者の安全・知る権利）
19	消費者の個人情報管理

人権デュー・ディリジェンスの実施実績

2025年度は、米州地域統括会社、アジアのグループ会社へ対象を拡大し、人権デュー・ディリジェンスを推進予定です。

地域	人権デュー・ディリジェンス実施実績 ()は2024年度実施拠点数
日本※	18社（10社）／18社
欧州・アフリカ	9社（8社）／9社
アジア	1社（1社）／16社
米州	2025年度実施予定

※ トヨタ紡織単体含む

今後の取り組み

特定した人権リスク（重要リスク）の予防・軽減措置を実施するとともに、人権デュー・ディリジェンスの拡充を進めます。

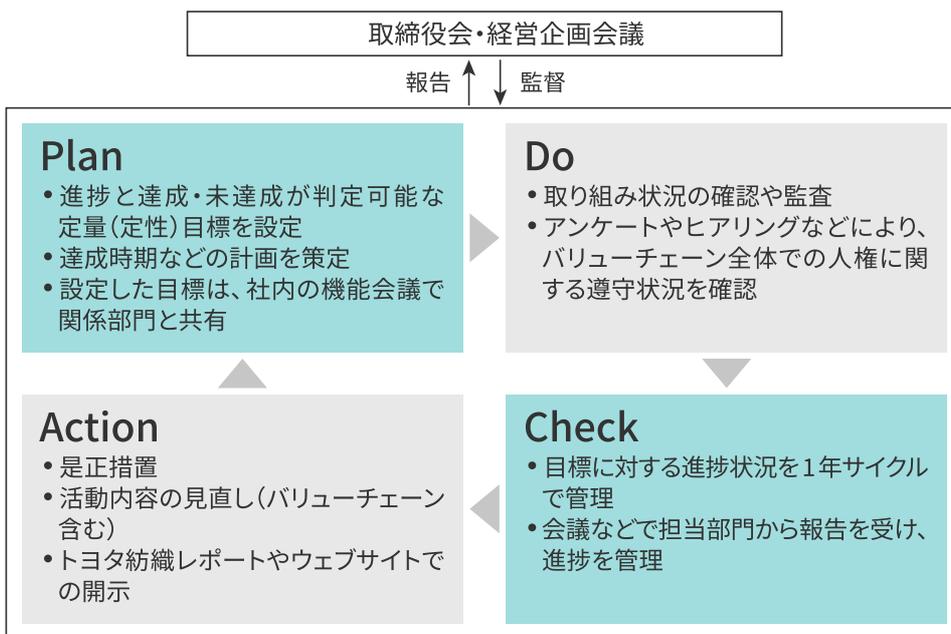
今後、展開する地域の事情を考慮したうえで、対象会社や優先度、調査方法を検討し、段階的に日本内外のグループ会社へ人権デュー・ディリジェンスを実施する予定です。

 :実施済

	～2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度
人権DD 拡大計画						

人権アセスメント実施後のプロセス

人権インパクトアセスメントの結果をもとに、予防・軽減するための計画を策定してPDCAサイクルを確立することで、定常的に人権リスク低減に取り組むための体制を構築しています。また、人権デュー・ディリジェンスの範囲を拡大し、バリューチェーン全体の人権に関する負の影響への対応・軽減に向けた取り組みを進めています。



予防・軽減措置

人権インパクトアセスメントの結果は、関係者にフィードバックし、改善につなげているほか、社員への教育や啓発に織り込んでいます。また、グループ各社に対しては、具体的な軽減措置策とその活動スケジュールを明確にし、人権ワーキンググループと連携して予防・軽減のための活動を進めています。

トヨタ紡織グループ各社の人権インパクトアセスメントの結果、トヨタ紡織グループ人権方針で重点テーマとして位置づけているハラスメントと労働安全衛生に加え、労働時間を人権リスクとして特定しました。従来からの取り組みを強化しつつ、新たな対策を講じ、リスク軽減に向けた取り組みを進めています。

人権リスク	具体的な取り組み内容
ハラスメント	<p>風通しのよい職場風土を目指し、ハラスメント防止の活動を強化するため、以下5つの活動に取り組む</p> <ol style="list-style-type: none"> 社内教育：役員・管理職を含む全社員へ向けて、アニメ動画やハンドブックを活用したハラスメント防止教育や、有識者による風通しのよい職場づくり講演会の実施、感謝と思いやりあるコミュニケーションを体得する研修の実施 トップ・役員メッセージ発信 社員の声の認知：上司や同僚・部下など、さまざまな立場の人物が多角的に評価する制度（360度フィードバック）を導入し、職能評価基準に人間力を追加 「聞ける・言える」関係性の構築：部門間の連携とコミュニケーションを促進し、モチベーション向上を図るための全社イベントの開催 あいさつ・感謝が自然とできる職場づくり：お互いが尊重し合える関係性構築のため、あいさつ活動、サンクス活動、“さん付け”運動に労使で取り組む
労働安全衛生	<p>具体的な取り組み事項は「安全衛生」のページでご紹介しています</p>
労働時間	<p>適正な時間管理の徹底に向け、以下3軸で取り組みを実施</p> <ol style="list-style-type: none"> 日常の労働時間管理の質の向上：職場ごとに労務管理推進者を選任し、人事と連携して各部で適正な労働時間管理ができる体制を強化 不適切な時間管理の撲滅活動：始終業時刻の客観的記録と自己申告との乖離理由に関する全社調査を毎月実施 入退場管理の管理方法および勤怠システムの見直し

モニタリング

特定した人権リスクに対する、予防・軽減策が効果的に機能し、リスクが軽減しているか確認しています。具体的には、社員アンケートやストレスチェックの結果、相談窓口への相談件数、管理体制の整備状況などをモニタリングし、定期的にも実態把握を行っています。

実態把握の結果は、人権分科会で議論、CSV推進会議、取締役会で報告し、結論および指摘事項をグループ各社へフィードバックしています。必要に応じ、軽減措置策の見直しを行い、リスク軽減に向けた取り組みを強化しています。

トヨタ紡織グループ人権方針 重要テーマの取り組み

多様性（ダイバーシティ）

多様性を尊重し、社員の働きやすさを向上させるため、2022年度に社員の生の声を把握し、経営陣に伝えて問題解決につなげるための従業員ネットワークグループ、ENRG（Employee Network Resources Group）を設立しています。「女性」「若手」「外国籍」「シニア」「障がい者」の5つのグループに分かれ、一人ひとりの個性と文化を尊重し、多様性を認め合いながら、活動を推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

差別、ハラスメント

風通しのよい職場風土を醸成し、ハラスメントの起きにくい職場づくりを推進しています。ハラスメント防止教育や講演会などによる啓発活動だけでなく、ハラスメントの発生要因として、「上司と部下のコミュニケーション不足」との相関があると考え、コミュニケーション活性化施策も織り込み実施しています。

詳細は、[予防・軽減措置の具体的な取り組み内容](#)をご覧ください。

多様な人材の可能性を力に、世界中で「好きだな、トヨタ紡織」と言われる風土を目指すための取り組みを掲載した人的資本レポートを発行しています。事業戦略の実現に向けた7つの人材戦略のテーマについて、目指す姿と具体的な取り組み、取り組みに紐づいたKPIを掲載しています。具体的には、コンプライアンスや人権に関わる意識向上と実践度の向上に関するKPIなどを設けています。

コンプライアンス・倫理の遵守 人的資本レポート

強制労働、児童労働

トヨタ紡織グループでは、強制労働を未然に防止するため、社員の時間管理を徹底し、各国・地域の労働基準法を遵守したうえで、適正な時間管理を行っています。また、強制労働を助長する身分証明書（パスポートなど）の預かり行為は行っていません。

さらに、児童労働の未然防止についても、採用時に公的な書類で年齢を確認したり、児童労働を減らすために活動している団体への寄付や、児童養護施設でのボランティア活動などを積極的に行っています。

労働安全衛生

「社員の安全と健康はすべてに優先する」という企業風土を確立するために、職場に潜むリスクの洗い出しに日々努め、労使が協力して安全衛生活動を展開・実施しています。具体的には、実務責任者が参加して、事故やヒヤリハットなどの実績報告を行う会議の定期開催、業務場面ごとの事故防止策の取りまとめ、労働災害やヒヤリハットの傾向分析やそれに応じた対応策などを実施しています。また、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）に沿った安全衛生活動をグローバルに行っています。

安全衛生

社員の意識向上への取り組み

社内教育・啓発

社員の人権意識の向上や人権尊重の企業風土づくりのために、教育・啓発活動を推進しています。

日本以外の拠点を含む役員、部長職以上、子会社社長を対象に、人権の取り組みを「自分ごと」として理解し、自ら取り組みを牽引できるようになるため、人権に関する講演会や研修を実施しています。また、昇格者や新入社員には、基本理念やTB Way、トヨタ紡織グループ行動指針に基づいた、人権に関する教育を実施しています。さらに、重要なリスクとなりうるハラスメントに関する研修を役員・管理職含め全社員へ行っています。特に管理職へは「ハラスメントのない風通しの良い職場づくりのためのハンドブック」を配付し、ハラスメントに発展する前に上司へ相談できる上司部下間の相互コミュニケーション方法や、ハラスメントを起こさないための知識の教育を実施しています。

社内教育・啓発の内容と対象者

対象	内容	頻度
全社員	トヨタ紡織グループ人権週間の実施 <ul style="list-style-type: none"> CSOメッセージの配信 人権に関する教育動画の視聴と確認テストの実施 	1回/年
	パソコン起動時の表示で、人権に関するクイズを掲載	隔月
	人権の取り組みの理解を深めるための人権ニュースを発行	2回/年
	社内ポータルサイトに「人権LIBRARY」を開設し、トヨタ紡織グループの人権尊重活動の最新情報を共有	—
新入社員	企業が人権尊重に取り組むようになった背景や、身近な人権問題に関する教育	1回/年
サプライヤー 協力会経営者	トヨタ紡織グループの人権尊重への取り組みや、「トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン」に関する研修	1回/年
人権担当者	人権の基礎知識や法規制、動向などについて外部セミナーに参加	随時

サプライチェーンの人権尊重の取り組み

トヨタ紡織グループ人権方針に基づき、人権侵害の事象発生を事前に防ぎ、持続可能なサプライチェーンを構築するため、「トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン」を2022年5月に策定しました。また、理解を深めるために年に1度説明会を開催し、内容の周知を行っています。

サプライチェーンすべてのみなさまとともに、持続可能な社会の実現を目指し、取り組んでいきます。

人権の保護・労働条件の整備

取引基本契約と仕入先サステナビリティガイドラインの中で、サプライヤーのみなさまに人権の尊重をお願いしています。

トヨタ紡織グループ人権方針に基づき

1. 差別の禁止、多様性の尊重・受容
2. ハラスメントの禁止
3. 児童労働の禁止
4. 移民労働・強制労働の禁止
5. 賃金
6. 適正な労働時間管理
7. 結社の自由
8. 安全・健康な職場づくり

について、自社のみでなく、サプライチェーン全体で取り組みの浸透・普及をお願いしています。また、毎年、セルフチェックシートで、ガイドラインの浸透・取り組み状況・遵守状況を確認いただいています。

[トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン](#)

SAQについて

トヨタ紡織グループでは、サプライチェーン全体の環境・社会・ガバナンスのリスクを把握し、リスクがある場合には是正・軽減に向け、サプライヤーと協働していくことが重要であると認識しています。

サプライチェーンにおいても人権リスクを防止するため、2022年度より日本のサプライヤー、2023年度より、米州と欧州の一次サプライヤーへ「トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン」の遵守状況に関するセルフアセスメントの実施をお願いしています。

SAQの実施状況

SAQを用いて毎年、サプライヤーのみなさまの人権の保護・労働条件に関する整備状況など、リスクを把握・抽出しています。SAQの回答を精査した結果、2024年度も、リスクが高いと懸念されるサプライヤーはありませんでした。今後の調査でリスクが見つかったサプライヤーへは、個社ごとの対話を実施し、人権リスクの予防および改善に向けた支援を実施していきます。

さらに、サプライチェーン全体での人権尊重の浸透・普及をお願いし、バリューチェーン全体の人権リスク最小化を目指しています。

調査項目・範囲の決定

「トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン」をもとに、2022年に既存のSAQを見直し、環境・社会・ガバナンスについて網羅的に問う仕様としています。

調査実施・結果分析

オンラインプラットフォームを用いてSAQを実施しています。各社から得た回答をもとに、リスクの可能性のあるサプライヤーは現地訪問や電話、メールなどで詳しい状況把握を行っています。

是正・軽減措置の実施、調査範囲の拡大

リスクが認められたサプライヤーの是正・軽減措置策を議論し、定期的に進捗確認を行いながら、改善状況を把握するための社内推進体制を構築しています。また、サプライヤーのみなさまが相談しやすい環境づくりの一環として、取引先向けの相談・通報窓口を設置しています。今後、調査範囲を拡大するとともに、サプライヤーのみなさまに活動へのご理解とご協力を得ながら、人権リスク軽減に向けた取り組みを継続、拡大していきます。

苦情処理メカニズム

トヨタ紡織グループは、人権侵害や不当な扱いに対する苦情を適切に処理するための「苦情処理メカニズム」を構築しています。通報を受けて、事実を調査・確認したうえで、通報者に調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置を取るなど、適切に対応しています。

トヨタ紡織グループの相談・通報窓口

ハラスメントなどに対する社内の相談・通報窓口として、日本のグループ会社も利用できる「なんでも相談室」や、弁護士事務所に相談・通報窓口を設けるなど、通報者の相談しやすい環境を整えています。日本以外の地域にも窓口を設け、グローバルに体制を整備しています。

[コンプライアンス](#)

取引先の相談・通報窓口

当社グループの取引先さまからの潜在的または顕在的な人権リスクや、コンプライアンスなどに関する問題を相談・通報できる窓口を設置しています。相談・通報は、社外弁護士が受け付けます。

[相談・通報窓口はこちら](#)

人材育成

基本姿勢

多様な価値観とチャレンジ精神、チームワークを尊重し、世の中に貢献できる人を育てるための、人材育成・登用の基本的な考え方として、経営理念に基づいた「TB Wayコンピテンシー（求める人材像、職能基準）」を策定し、「戦略立案」「実行貫徹」「人材・組織力向上」「人間力」の4つの観点で、バランスよく能力を発揮できる人材の育成と登用をグローバルに行っています。

また、グローバルに共通の価値観を共有するためのTB Way、問題解決、OJT、方針管理の4つを、グローバルコアコンテンツとしてグローバルに教育を実施し、人材育成を行っています。

将来の経営を担う人材に対しては、グローバル幹部教育プログラム研修、日本以外の事業体の拠点長への育成配置などを実施しています。

また、登用では、360度フィードバック・育成アセスメントを行い、人材の見極めをていねいに行ったうえで配置や昇格を実施し、後継者育成委員会で、部長・日本以外の地域の拠点長・機能トップポジションの後継者育成計画の議論を実施しています。

グローバル人材戦略

全世界に多くの拠点を展開するトヨタ紡織グループにとって、成長戦略を実現する人材を確保し、配置、育成するための人材戦略は最重要な経営課題の一つです。2030年目指す姿を見据えた人材ポートフォリオに基づいて、専門性を持つ人材の確保、人材配置と成長戦略との適合などを図り、事業展開を支えています。

また管理職以上は、グローバル共通の人事制度（Global HRプラットフォーム）を活用してグローバル最適配置を実現し、人材育成を促進することで、グローバルにおける組織力の最大化を図っています。

Global HRプラットフォームの適用対象



グローバルでの管理職数の推移

年度※	2020	2021	2022	2023	2024
Global HRプラットフォーム適用者数（人）	1,381	1,411	1,427	1,476	1,477

※ 集計は翌年度の4月1日

適正な要員管理・組織づくり、人材育成

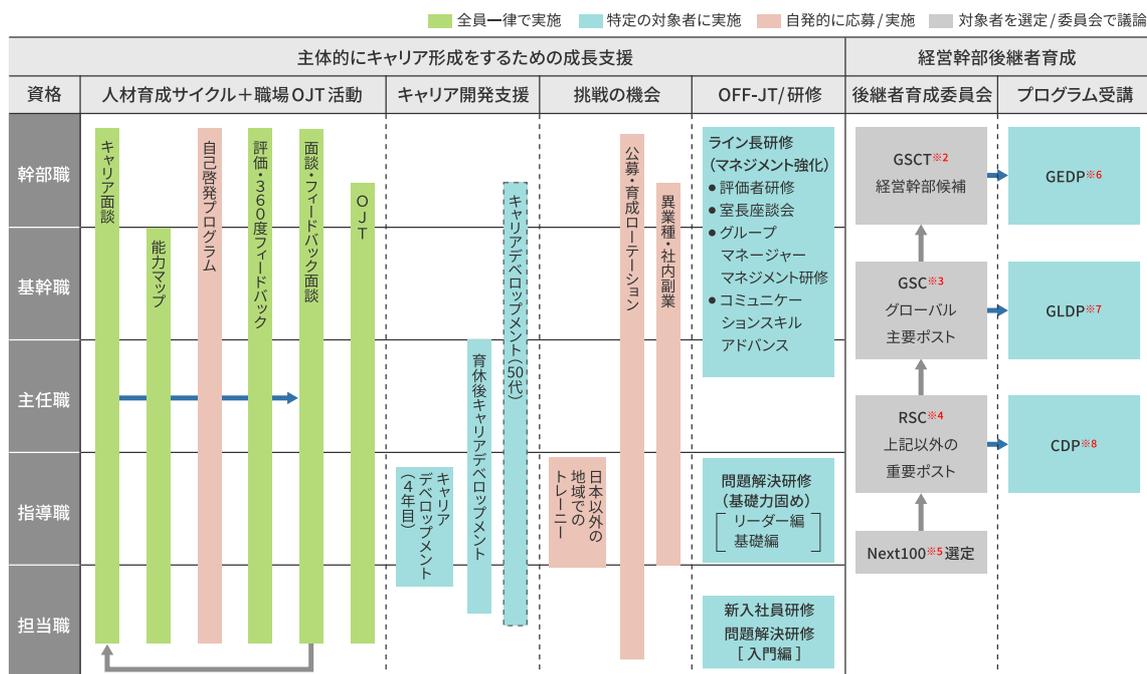
「トヨタ紡織グループの一人ひとりを育成し、能力を最大限に活用し、適正な組織・人員数で組織としての最大限の成果をあげる」。これらをねらったしくみの整備を行ってきました。特に、「適正な組織づくり」では、管理スパンガイドラインや組織テンプレートを用いて、日本内外の関係会社を含め、2020年度以降、継続的に組織の標準化と人材育成の強化を図ってきました。

現在は、これまでに整備した人材育成や登用、適正な組織づくりのしくみ、要員計画を継続・実行しています。特に人材育成の面で、1.業務分掌・ポスト要件・能力マップ・育成計画の個々のレベルアップとつながりの強化により業務遂行に必要な能力がしっかりと育成されるプロセスの確立、2.新入社員に対して、部長や直属上司が育成計画やその方法を考え抜き、チャレンジングな業務を与え、職場先輩と一緒に育成を実行することの2点に重点的に取り組んでいます。

階層別研修体系

社員一人ひとりが主体的なキャリアを形成するための成長支援プロセスとして、職場のOJT活動や人材育成サイクルをベースに、組織で人材を育成するしくみを整備しています。また、一人ひとりがキャリアを考えるためのキャリア開発支援、挑戦の機会の提供、それぞれの資格での能力向上のためのOFF-JT^{※1}研修を通じて、成長の支援をしています。

さらに、経営幹部後継者の育成として、後継者育成委員会で候補者を議論し、育成プログラムで経営者として必要なスキルや能力の向上を図っています。



※1 Off-the-Job Training：自職場を離れて行う研修

※2 Global Succession Committee by Top Executives：執行役員以上のメンバーによる経営幹部の後継者育成委員会

※3 Global Succession Committee：地域CEOを含むチーフオフィサー以上のメンバーによるグローバル主要ポスト（拠点長・取締役・部長など）の後継者育成委員会

※4 Regional Succession Committee：本部長もしくはチーフオフィサー・領域長・部長、地域CEO・執行役員によるGSCで議論されるポスト以外の重要ポストの後継者育成委員会

※5 当社グループを対象とした若年層育成強化のための重点対象者登録制度

※6 Global Executive Development Program：中堅幹部職クラスを対象とした選抜教育

※7 Global Leader Development Program：基幹職から若手幹部職を対象とした選抜教育

※8 Creators Development Program：基幹職手前の若手を対象とした選抜教育

人材育成サイクル

社員一人ひとりが主体的なキャリアを形成するための成長支援プロセスを導入しています。具体的には、キャリア面談、能力マップ、自己啓発プログラム、360度フィードバック、フィードバック面談を含む人材育成サイクルをベースに、組織で人材を育成するしくみを整備しています。

職場OJT活動

新入社員を対象としたOJTプログラムは、社会人としての行動や心構えを段階的に学びながら、最終的には「新入社員が自立してTB Wayを実践できる人材」へと成長することを目的としています。直属上司・職場先輩は必要な能力を身に付けるための指導を行い、OJT活動の成果発表会をゴールとして、小さな成功体験を重ねながら新入社員の成長をサポートしています。新入社員一人ひとりの心理状態を明らかにするシステムを活用し、心理面のサポートも実施しています。

挑戦の機会

トレーニー制度

トヨタ紡織の若手人材を日本以外の事業体へ派遣する「トレーニー制度」を活用し、国を越えた人材交流を積極的に行っています。

地域別トレーニー派遣者数 [トヨタ紡織]

年度	2020	2021	2022	2023	2024
米州	14	15	22	26	24
中国	1	3	1	4	3
アジア	2	0	4	1	0
欧州	5	14	12	17	14

世の中に貢献できる人材の創出 (TBシェアプロ活動)

越境学習を通じた新たな知見の獲得と業務革新につながるチャレンジの促進を目的に、2023年度からTBシェアプロ活動を実施しています。2024年度は参加者8人が3チームに分かれ、受け入れ先の3社が目指す理想の状態を実現できるよう、個人向け商品の販売促進、イベントを実施しました。5ヵ月間の活動を通じて、参加者は新たな知見を得るとともに自身の成長を実感し、活動後も主体的に自己成長に励み続けています。2025年度も、世の中に貢献できる人材の創出を目指し、活動をさらに促進していきます。

社内公募制度の促進

社員自らが、自身のキャリアを考え、行動・実現できる環境づくりに取り組んでいます。50歳以上のベテラン社員の知見を活かすことを目的とした社内公募制度「ジョブポスティング」、50歳未満を対象に新しいチャレンジを後押しすることを目的とした社内公募制度「ジョブチャレンジ」を実施しています。2024年度のジョブチャレンジで募集した業務85件に対して、62人の社員が応募、そのうち30人が異動しました。また、2024年度のジョブポスティングでは、募集した23件に対し29人が応募、そのうち、18人が異動しました。

OFF-JT研修

新入社員研修

事務・技術系新入社員を対象に、1ヵ月間の対面研修を実施しています。1ヵ月の研修期間にゴールを定めるのではなく、2年目終了時に担当職の職能基準に到達というゴールを見据え、研修を運営しています。

研修では、当社に必要な知識の理解・習得をするとともに、TB Wayを意識した行動が実践できるよう促し、学生から社会人への意識の切り替えを図っています。

また、時代の変化に合わせ、アクティブラーニングやキャリア自律などの講義を追加し、新入社員自身の能動的な学び促進を目指しています。

問題解決研修

トヨタ紡織の問題解決は、「トヨタ紡織の仕事の仕方」の中心となるスキルです。当研修を通じて、TB Wayの価値観を持って仕事をするための基本的なスキルを身につけます。

トヨタ紡織では、「入門編」「基礎編」「リーダー編」の3種類の研修を実施しています。「入門編」は、問題解決の基本となる8ステップの理解、「基礎編」は実際に自身で問題解決テーマを定め、実践、「リーダー編」では、さらに高い視座からチャレンジングな課題設定を行い、実践していきます。

新任ライン長研修

グループマネージャーや室長・課長に新しく就任した方を対象に、マネージャーとして必要な知識やスキル、心構えを学ぶプログラムを実施しています。日常管理や方針管理を実践し、人材育成の重要性を認識しながら、部下へのOJT活動を充実させることを目的としています。具体的には、経理知識を習得する研修や、会社の考えを理解するための経営管理研修、その考えを自部署の方針に落とし込むための方針管理研修などを実施しています。また、メンバーの協働を促進し、成長を支援する評価者研修や、コミュニケーションスキル研修、心理的安全性を確保し、ハラスメントを防ぐための研修も行っています。さらに、マネジメントの原理原則を学ぶマネジメント研修や、マネージャー同士でマネジメント手法を共有する座談会も開催しています。

経営幹部後継者育成

Next100の選定

将来の経営人材の計画的な育成を目的とした取り組みです。トヨタ紡織グループの将来を担う人材100人を、若手、女性、外国籍を中心に選抜し、グローバル幹部教育プログラムを実施しています。また、GSCやRSCで人材育成・最適配置の観点から、Next100に人選された人材について事業体や部門の枠を超えた配置の議論なども行っています。

グローバル幹部教育プログラムの実施（GEDP、GLDP、CDP）

将来のトヨタ紡織グループをリードできる次世代経営幹部候補を育成することを目的に、GEDP、GLDPを実施。2024年度は34人が参加しました。

また、「好きだな、トヨタ紡織」を実現するリーダーを育成することを目的に、自分の意思を言葉にして、仲間をつくり、形にしていく体験をするCDPを実施。2024年度は33人が参加しました。前向きな対話を通して仲間とともに、新たな道を切り拓く場となりました。

幹部人材・将来の経営者層の育成（GSCT、GSC、RSC）

経営トップ・執行役員クラスが後継者育成について議論する場を設けています。対象層ごとに、役員の後継はGSCTで、日本以外の地域の拠点長・統括会社機能トップの後継はGSCで、その他重要ポストの後継はRSCで、毎年継続的な議論を行っています。

技能系教育

技能育成センターでは、安全・品質・納期・原価をグローバルに高いレベルで達成できる人材の育成を目的に、知識教育・実践教育を通じ、職場力向上をサポートしています。

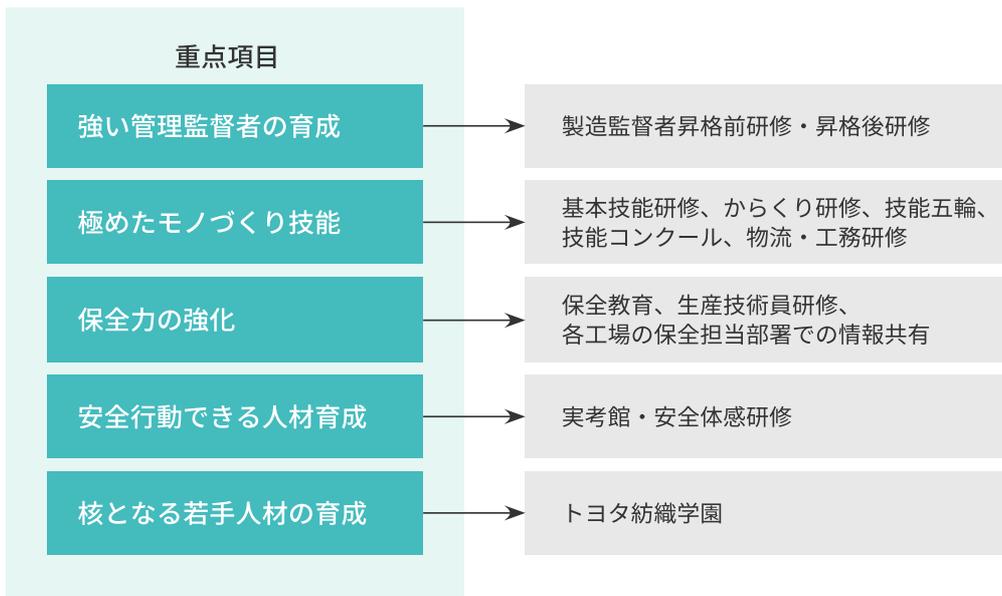
ハンディキャップのある方、短時間勤務の方など、すべての社員が平等に研修を受講できるよう体制を整えています。

また、オンライン教育を充実させ、グローバル展開も強化しています。

技能系教育の対象



育成体系



2024年度 技能員向け教育 受講実績

研修名	講座内容	受講対象者	延べ受講人数	1人あたり平均受講時間
1. 技能員向け講座 (36講座)	シーケンス、油圧・空気圧制御、からくりほか	技能系社員	602	15H
2. 基本技能研修 (12講座)	良品をつくりだす知識・技能、部下を育成するための指導方法	技能系社員	14	11H
3. 技術者向けモノづくり体験研修 (6講座)	シート組立、ドアトリム組付、縫製、溶接・射出成形、フィルターパワートレーン	全社員	44	7H
4. 特別教育・資格認定教育 (13講座)	産業用ロボット教示、低圧電気取り扱い、高所作業ほか	全社員	1,138	9H
5. 昇進昇格者研修	製造監督者・安全・品質・TPS (トヨタ生産システム)・TPM※	新任工長	45	32H
		新任職長	114	56H
		新任班長	193	64H
		一般技能員	174	22H
6. 昇格前特別研修	監督者の役割と問題解決	昇格前工長級	231	56H
		昇格前職長級	594	72H
		昇格前班長級	1,206	72H

※ Total Productive Maintenance : 全員参加の生産保全

保全力の強化

設備や金型の組立や保全業務に関わる技能員を対象に、現場の仕事の進め方の変化に合わせた講座を新設し、保全力向上に継続的に取り組んでいます。

管理監督者の育成

モノづくり現場の第一線で活躍できる技能員、監督者を育成するために、階層別教育や技能教育を実施しています。

日本以外の地域でも2023年度よりトヨタ紡織アメリカで設立された技能育成部と、生産拠点であるトヨタ紡織インディアナが連携し、人材育成を進めてきました。現場を支える監督者に向け、「グループリーダー/チームリーダー」に求められる役割・知識についての階層別教育を拡充しています。今後も、監督者の成長を目的とした監督者道場などの整備を推進していきます。

さらに2024年度は、豊田紡織（中国）人事部、生産管理部と連携し、トヨタ紡織の教育・訓練道場の内容と、米州地域の活動を共有し、中国地域内で活動を進めるための足許固め活動を進めています。



米州地域内 昇格前研修



中国地域内 現地調査と整合会



技能系DX人材の育成

DXLabの開講

製造現場をはじめとする技能系職場のDX促進に向けて、各職場での推進リーダーを育成するため、デジタル改革推進部、トヨタ紡織学園、生技開発部が共同でDXLab研修（技能職DX研修）を開講しました。本研修では、技能系職場より選出された若手・中堅社員へAIやIoTアプリ開発などのデジタル教育を行い、技能系職場におけるDX推進リーダーの役割を担う人材を育成します。DXLabで推進リーダーとして育成された社員は、今後各職場でDXを企画・推進するとともに、職場で後輩の育成を行い、技能系職場の中核としてDX推進を加速していきます。

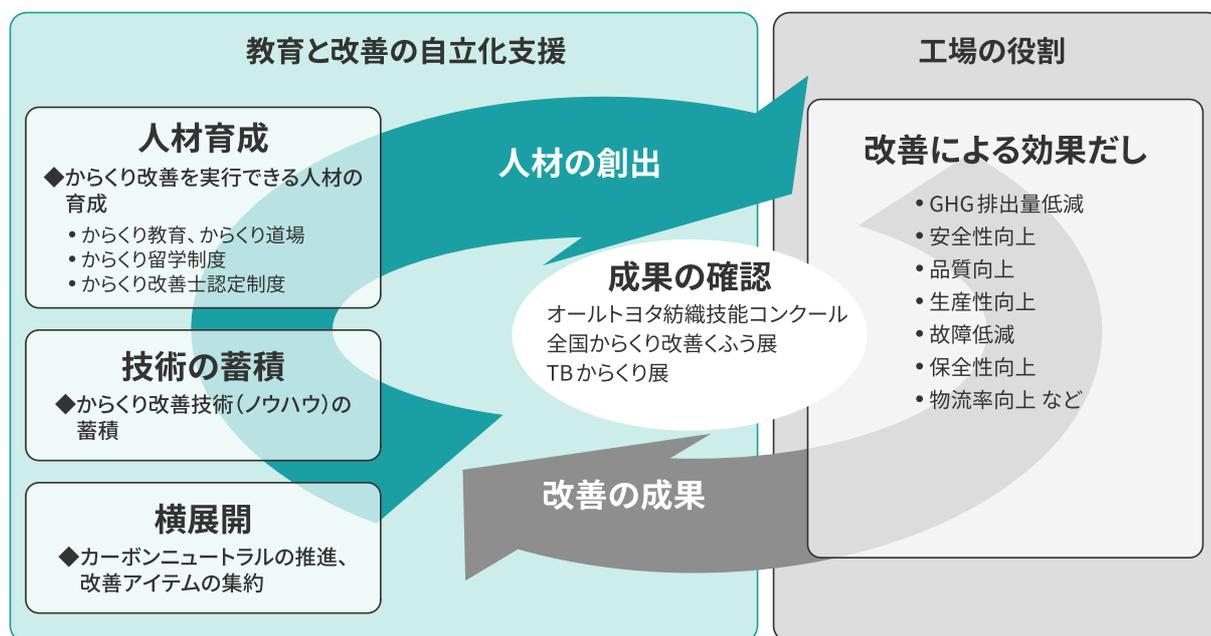
極めたモノづくり技能

からくり改善

からくりとは、現場にある困りごとや課題を解決するために、簡単なしくみを用いて、知恵と工夫で製作された装置です。当社では、からくり研修を実施し、からくり改善の風土を根付かせ、人材育成に努めています。

Team Breakthrough 「からくり改善を中心に効率的な生産ラインを構築」

からくり改善の目的



からくり留学制度

からくりを使った改善・アドバイスなどを各職場で推進できるようにするため、2020年度から研修期間が1年間の「からくり留学制度」の受け入れを開始。2023年度からは新たに日本内外の関係会社向けに、社員の個人能力向上を目的とした、研修期間が1ヵ月の「からくり改善士1ステップUP留学」を新設し、グループ社員を受け入れて活動しています。

(2024年度からくり改善士1ステップUP留学受講者実績：日本関係会社4人、日本以外関係会社10人)

日本関係会社（トヨタ紡織九州/トヨタ紡織広瀬）



日本以外の関係会社 (米州地域4社/アジア地域2社/欧州・アフリカ地域3社)



日本×現地：リモートでの教育



日本での実践教育

からくり改善士認定制度

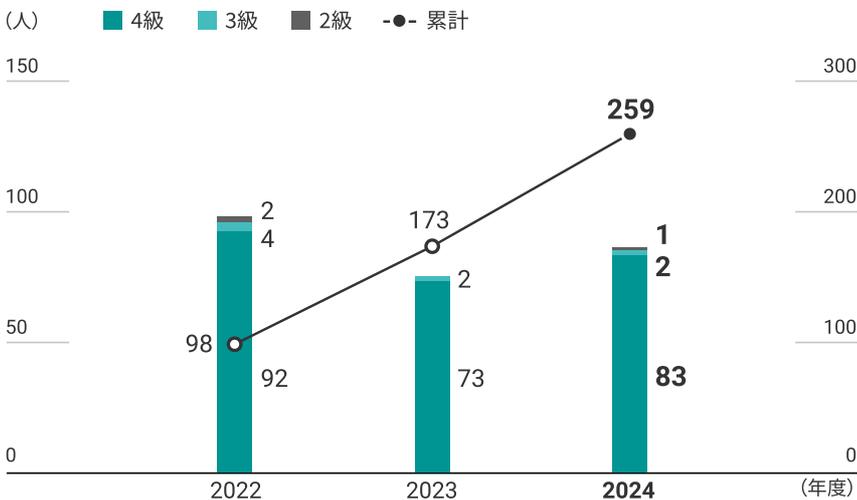
2022年度から、からくり改善士認定制度の運用を開始し、からくり装置製作能力や職場への貢献能力を1級から4級の4段階で評価することで、現場のモチベーション向上や人材育成につなげています。

2024年度は86人を認定しました。



からくりの機構を学ぶ実技課題を実施

からくり改善認定者数推移 [トヨタ紡織グループ]





職場の代表より認定士の証として
認定カードとバッジを授与



認定士のみなさん



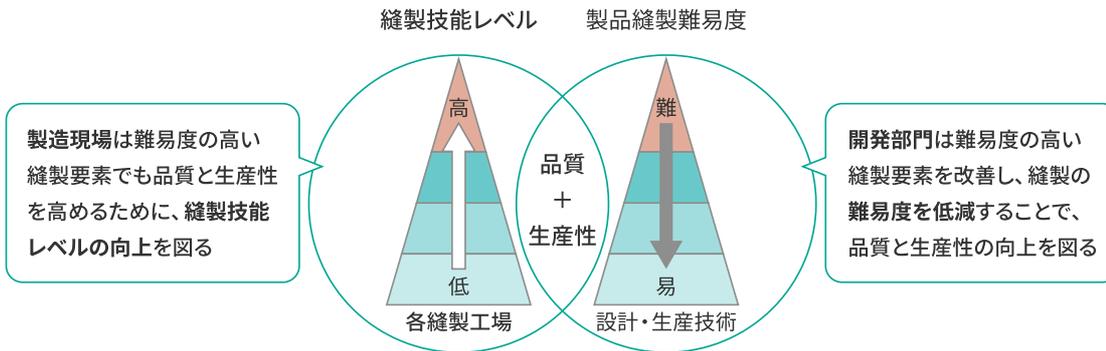
からくり改善士認定カードとバッジ
(認定：師範、1・2・3・4級)

縫製技能認定制度

縫製作業は、高度な縫製技能が求められるため、作業者の技能レベルの向上が必要です。また、難易度の高い縫製要素を改善し、製品縫製の難易度を下げ品質・生産性を高める必要があります。

今までは、トヨタ紡織グループ各社独自の評価基準はありましたが、トヨタ紡織グループ全体で、同じものさしで技能レベルを測る評価基準がありませんでした。そこで、技能レベルを明確にし、統一を図るため、縫製技能評価 Levelを1～4まで設定し、全工場で使える縫製技能認定制度を構築しました。この制度は2024年度より運用を開始しています。

縫製における品質と生産性の向上

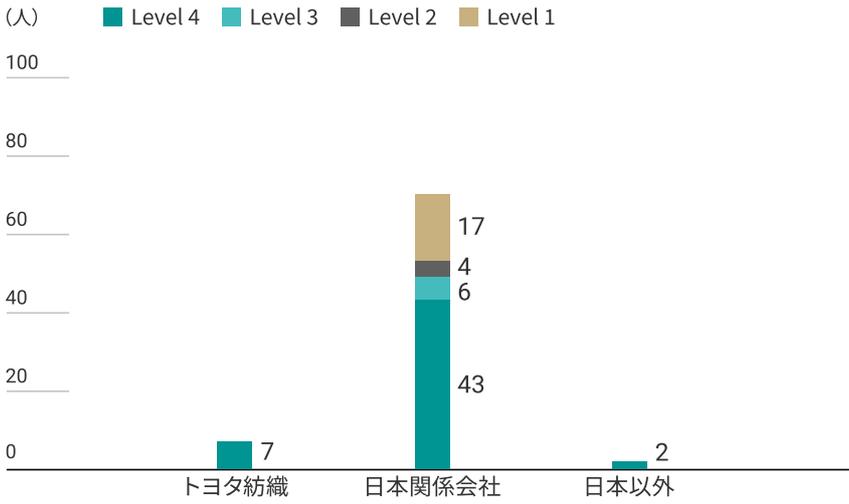


2024年度縫製技能認定者

79人が縫製技能認定を取得しました。(日本：77人、日本以外：2人)

日本以外の地域では、中国地域を筆頭に米州、アジア、欧州・アフリカの各地域統括会社で縫製技能認定制度の活動を推進していきます。

縫製技能認定状況 [トヨタ紡織グループ]



縫製技能認定者（認定証と認定バッジを授与）



トヨタ紡織



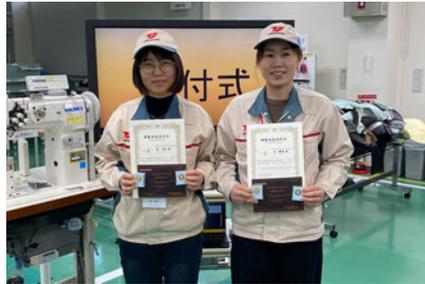
TBソーテック東北



アラコ



寧波豊田紡織（中国）来訪 評価実施



縫製技能認定証・認定バッジ

育成結果の確認

成果発表の場として、オールトヨタ紡織技能コンクール、TBからくり展などの開催、全国からくり改善くふう展への出展などを行っています。

オールトヨタ紡織技能コンクール

技能員の育成度合いを確認するため、オールトヨタ紡織技能コンクールを毎年開催しています。

2024年度は、トヨタ紡織、日本の子会社・関連会社、日本以外の事業体から215人の選手が参加し、13職種で切磋琢磨しながら競技を行いました。また、フォークリフト職種には、初めて日本地域以外の選手が出場しました。2023年度同様、現地に来ることができない方にも熱い戦いを視聴してもらうため、全職種でライブ配信を行いました。

2024年度は、5職種でそれぞれ2連覇を果たした選手が現れ、2025年度の3連覇に向けて挑戦が続いています。



開会式



選手宣誓

競技



カバー製作



ミシン保全



溶接



ロボット保全



金型仕上げ



設備保全



シート組立



トリム組付



検査



クレーン



フォークリフト



からくり



加工機仕上げ職種コマ大戦※
(ケンカコマ対決)



加工機仕上げ職種コマ大戦
(時間対決)

※ コマ大戦のコマは、自身で創意と工夫を織り込んで設計し、材料や加工技術など技術のすべてをつぎ込み製作しています。

全国からくり改善くふう展

2024年度開催の「第29回全国からくり改善くふう展」で、トヨタ紡織グループで9事例（日本7・日本以外2）を出展。そのうち1事例が入賞しました。

2024年度優秀賞受賞「保全力バツグン多機能シューター」

全国からくり改善くふう展 受賞歴

年度	受賞
2013	優秀賞（全国2位）
2014	協会特別技術賞
2015	最優秀賞（全国1位）
2016	アイデア賞
2017	努力賞
2018	努力賞
2019	アイデア賞
2020	手押し台車コンテスト（銀賞）
2021	定数・定量取出しコンテスト（金賞） 協会特別賞
2022	アイデア賞
2023	アイデア賞
2024	優秀賞（全国2位）

12年連続受賞更新中！



受賞代表 三輪さん（左）

技能検定

トヨタ紡織では、技能員を中心に、愛知県職業能力開発協会が主催する国家技能検定の受検を推奨しています。検定に合格するには高い知識と技能が必要とされます。

2024年度までの合格者累計は1,755人（特級：36人、1級：654人、2級：1,065人）となり、主に機械保全・機械加工・仕上げ・機械検査などの職種で検定に合格し、各々の職場で活躍しています。

技能検定合格者数

等級	技能レベル	受検資格	合格者数(累計)
特級	管理者または監督者	1級合格後、5年以上の実務経験	36人
1級	上級技能者	7年以上の実務経験	654人
2級	中級技能者	2年以上の実務経験	1,065人

文部科学大臣表彰 創意工夫功労者賞

優れた創意工夫によって各職域で技術の改善向上に貢献した方が、文部科学省から表彰されています。

- 2024年度受賞者：9人

優秀技能者表彰

黄綬褒章は工業などの業務に尽力し、他の模範となる技術を有する方を天皇が表彰します。現代の名工は、卓越した技能を有し、その道で第一人者と目されている方の中から、厚生労働大臣が決定し表彰します。あいちの名工は、愛知県内の事業所に勤務し、優れた技能を通じて社会に貢献した方を愛知県知事が決定します。

2024年度の受賞者

- 黄綬褒章：0人（累計受賞者数：4人）
- 現代の名工：1人（累計受賞者数：6人）
- あいちの名工：2人（累計受賞者数：47人）

トヨタ紡織学園

心身・技能・知識のバランスが取れグローバルに活躍できる「核となる若手技能人材育成」を推進しています。毎年、カナダでの研修や他学園との交流を実施するなど、さまざまな経験を通し、職場で活躍できる社員を育成。日本と日本以外の関係会社の社員も学んでおり、オールトヨタ紡織の人材育成を行っています。

技能五輪国際大会で銅賞獲得、全国大会で全職種入賞

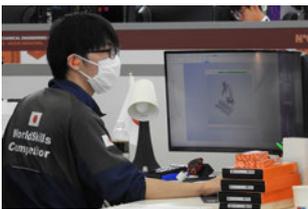
将来の技能系職場のトップリーダーとして活躍できる人材の育成を目的に、技能五輪に取り組んでいます。

2024年9月に、フランスリヨンで開催された第47回技能五輪国際大会に、トヨタ紡織学園所属の選手が日本代表として出場。29カ国が参加する機械製図CAD職種で、銅賞を獲得しました。

また、2024年11月に愛知スカイエキスポで開催された第62回技能五輪全国大会には10チーム14人が4職種に出場。全職種で入賞し、8人が受賞しました。

- 銅賞：移動式ロボット職種Aチーム2人
- 敢闘賞：プラスチック金型職種2人
機械製図職種2人
メカトロニクス職種Aチーム2人

技能五輪国際大会



機械製図種目に出場



表彰式で銅メダルを受け取る



思いのこもった日の丸を持ち、関係者へメダル獲得を報告

技能五輪全国大会



プラスチック金型



機械製図



メカトロニクス



移動式ロボット



第62回技能五輪全国大会の入賞者8人

修了生の会「機紡の会」

トヨタ紡織学園設立5年目の2014年度に、修了生の先輩後輩の縦の絆^{きずな}と、学園時代に築いた横の絆^{きずな}の醸成・相互扶助を目的に、「機紡^{きぼう}の会」を設立しました。これにより、各職場のリーダー同士の連携が容易となり、会社へより貢献できるようになりました。また、会員の自己啓発や学園生の部活動など、多岐にわたって活動支援を行っています。

サプライヤー

基本姿勢

「調達の基本方針」に基づき、公平・公正な手続きのもと、世界各地域のサプライヤーのみなさまから部品、材料、設備などを調達しています。共存共栄の精神でサプライチェーンでの社会的責任を果たし、企業価値向上を目指して、ともに成長していきます。

自由・公正・透明な取引とサプライチェーンでの社会的責任

調達の基本方針に基づいた調達活動とともに、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことに取り組んでいます。

調達の基本方針

1. オープンでフェアな取引
2. 相互信頼による相互発展
3. 環境に配慮した「グリーン調達」の推進
4. よき企業市民としての現地調達の推進
5. 法規遵守と機密保持の徹底

調達の基本方針

サステナビリティ活動の推進

トヨタ紡織では取引基本契約で、1. 人権の尊重、2. 贈収賄の禁止、3. 公正な取引の確保、4. 反社会的勢力の排除、5. 環境への取り組みを要求しています。さらに、独占禁止法、下請法、労働法、環境各法や、各国・地域の関連法令を遵守し、サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動の強化に取り組んでいます。

毎年9月の企業倫理強化月間では、「公正・透明な取引」を維持・継続することを目的としたサプライヤー満足度調査と、サプライチェーン全体への理解・浸透をねらった「仕入先サステナビリティガイドライン」に基づくセルフアセスメントを依頼しています。また、新規で取引するサプライヤーのみならず、セルフアセスメントを依頼しています。

2024年度もセルフアセスメントの実施にあたり、サプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを推進するため、2024年10月にサプライヤー説明会を開催し、「みなさまのサプライヤーへの浸透・普及のお願い」の重要性を改めてお伝えしました。

なお、セルフアセスメントの結果に基づき、必要に応じてサプライヤーへの訪問や電話による追跡調査を実施しました。今後の留意点や改善策の意見交換を行うなど当社の考え方に対する理解を求め、サプライヤーとの直接対話によるサステナビリティ活動を推進しています。

トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン

サステナビリティガイドラインに基づくセルフアセスメント

主な設問項目

1. コンプライアンス
2. 人権の保護・労働条件の整備
3. 環境への取り組み
4. 企業活動を通じた社会への貢献
5. リスクマネジメント
6. みなさまのサプライヤーへの展開

サプライヤー満足度調査

主な設問項目

- | | | |
|-----------------------------|---|------------|
| 1. 適正な価格決定 | } | 合理的な価格決定 |
| 2. 根拠のない合理化要請 | | |
| 3. 緊急対応要請 | } | 働き方改革のしわ寄せ |
| 4. 業務効率化や時間外勤務の短縮による依頼事項の増加 | | |
| 5. 知的財産権やノウハウの無償提供要請 | } | コンプライアンス |
| 6. 金品・サービスの強要 | | |
| 7. 調達部員の接客態度 | | |
| 8. 品質不正、データ改ざんにつながりかねない対応 | | |
| 9. 「パートナーシップ構築宣言」の認知度 | | |
| 10. その他自由意見（他部署含む全社対象） | | |

グローバル調達体制の構築

グローバルに事業を展開するうえで、安全・品質・コストなど、あらゆる面を考慮して、現地調達を進めるとともに、サプライヤーのみなさまとグループ一体になってグローバル最適調達に取り組んでいます。

毎年サプライヤーズコンベンションを開催し、当社社長からのメッセージや調達方針を伝えるとともに、サプライヤーのみなさまとのコミュニケーションを図っています。また、技術開発・品質・コスト・供給面で多大な貢献のあったサプライヤーを表彰しています。

2025年度のサプライヤーズコンベンションは、受賞会社をはじめ、日本以外のコアサプライヤー・トヨタ紡織協力会Sunshineのみなさまを会場にお招きし、対面による関係強化を図りました。

また、コンベンションの内容を録画配信することで、当社と取引のあるサプライヤーのみなさまと、その2次以降のサプライヤーのみなさまを含むサプライチェーン全体の関係強化にも努めました。なお、社長メッセージ、調達方針などのサプライヤーズコンベンションの内容は、日英中3か国語で動画を展開しました。

教育・情報共有

公平・公正な調達活動を推進するため、調達部員のみならずトヨタ紡織の全社員、および日本のトヨタ紡織グループ社員向けに勉強会を開催し、取引適正化に向けた取り組みを実施しています。

また、会社を取り巻く社会情勢（コンプライアンス・人権・環境）に対しても、仕入先サステナビリティガイドラインや行動指針をもとに、調達本部内で定期ミーティングを開催することで浸透を図っています。

グローバルSPTT活動^{*}の展開

トヨタ紡織グループは、世界各地域での新たな生産・製造の準備段階から立ち上げ後の生産活動が軌道に乗るまで、サプライヤーのみなさまの生産工程でのつくり込みをサポートすることで、製品の品質を確かなものにするグローバルSPTT活動を進めています。調達、設計、品質管理などの各部門とサプライヤーのみなさまが、face-to-faceの関係で、品質、量、価格、物流、納期など、さまざまな面から問題解決を図り、相互にメリットを生み出しています。また、グローバルで活用可能なSPTTマニュアルを整備し、活動の標準化を進めています。

今後も、よりよい品質の製品をお客さまに提供するために、SPTT活動の改善とグローバル展開を継続していきます。

^{*} Supplier Parts Tracking Team活動：チームによる外注部品生産・製造準備フォロー活動

世界各国の調達情報

グローバル

👉 英語

米州

👉 英語

中国

👉 中国語

アジア

👉 英語

日本

👉 日本語

環境に配慮した調達への推進

トヨタ紡織は、水資源の有効利用、自然共生社会の構築などの環境問題を踏まえ、持続可能な開発におけるリスクを認識し、持続可能な原材料の調達に取り組んでいます。また、「グリーン調達ガイドライン」に基づき、各国・地域の各種環境規制に対する遵法対応を強化し、環境負荷物質の低減に取り組んでいます。その中で、CO₂排出量や環境負荷物質非含有確認結果など各種情報の報告を、サプライヤーのみなさまに定期的にお願ひしています。また、持続可能な社会の構築を目指すために、サプライヤーのみなさまにISOの外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステム（EMS）の構築を幅広く要請しています。



[グリーン調達ガイドライン](#)

サプライヤーとの相互研鑽

サプライヤーと一体となった取り組み

当社は、主要なサプライヤーのみなさまの競争力強化に向けた相互研鑽活動に力を入れています。サプライヤーのニーズに応じ、各社の総合力強化を目的とした社員の出向受入をしています。また、サプライヤーのみなさまの相互研鑽、優良事例の横展開を目的に編成されたトヨタ紡織協力会Sunshineの活動を支援しています。具体的には、安全や健康、品質向上に向けた勉強会の開催、好事例の共有や困りごとの解消を推進しています。

加えて、カーボンニュートラルをはじめとした社会課題に関する勉強会などを実施しています。

Sunshine主催の経営者懇談会を開催

トヨタ紡織協力会Sunshineが主催する経営者懇談会で、当社役員と会員の代表者が「ものづくり競争力における自働化」などの課題と方策を議論し、サプライヤーのものづくり競争力確保に向けた啓発につなげました。

Sunshine主催の脱炭素スクールを開催

当社は、サプライヤーのみなさまのカーボンニュートラルの取り組み支援に力を入れており、トヨタ紡織協力会 Sunshineが主催する「Sunshine脱炭素スクール」を2022年度より毎年開催しています。このスクールは、外部コンサルタントやカーボンニュートラル環境センターの担当者が講師を務め、省エネ手法やCO₂削減計画の策定方法を伝えています。また、会員企業の目標設定や計画づくりを支援するとともに、長くカーボンニュートラルに取り組める人材育成をサポートしています。

また、2024年度には、これまでの「Sunshine脱炭素スクール」の参加企業を対象に「GHG排出量スコープ3」の勉強会を開催し、理解を深めました。

今後もサプライヤーのみなさまに寄り添い、サプライチェーン一体となったカーボンニュートラルへの取り組みを進めていきます。



Sunshine脱炭素スクールに参加されたサプライヤーのみなさま

チャレンジ6 脱炭素スクール

社会貢献

基本姿勢

基本理念「よき企業市民として社会との調和ある成長を目指す」のもと、社会への貢献を通じて社会的価値の向上につなげるとともに、地域社会の一員としてよい社会づくりに貢献します。

2024年度の取り組みハイライト

各種団体と連携し、一体感をもった社会貢献活動

トヨタグループとの連携を軸に、NPOや各地域団体と協働活動を実施することで、ネットワークが広がり、より貢献度の高い活動となりました。

海外支援衣料回収活動

世界の衣料不足に悩む方のお役に立ちたいという思いから、衣料回収と輸送費の募金を行い、NPOを通じてアフリカや中東、アジア諸国に寄贈しています。

トヨタグループとの協働実施



愛知県の刈谷青果市場で実施し、衣類、海外輸送の募金ともに、多くのご協力、ご支援が得られました

トヨタ紡織グループでの協働実施



愛知県一宮市のスーパーマーケット「カネスエ北園通店」で、2023年度から継続して実施しており、地域に根付いた活動となっています

NPO団体と連携したトヨタグループボッチャ大会

知的障がいがある方のスポーツを応援するNPO団体（スペシャルオリンピックス日本・愛知）とコラボレートしたボッチャ大会に参加しました。



一緒にスポーツをすることで、知的障がいがある方と交流を図りました

社会貢献活動における4つの重点分野

ステークホルダーの期待に応える、「地域に根ざした活動」「環境保全活動」「青少年育成活動」「災害復旧支援に寄与する活動」の4つの重点分野で、社員の積極的な参画を推進力として、社会貢献に取り組んでいます。

地域に根ざした活動

トヨタ紡織グループは、進出している地域だけでなく、地域全体の活性化を図っています。例えば、養護施設への食料品寄贈や献血活動などを通し、社会課題の解決に貢献できる活動に取り組んでいます。2024年度は、18カ国で約1,200の団体と協力し活動してきました。

草刈り、ゴミ拾いなど地域への奉仕活動

地域社会への貢献と環境保護の一環として、定期的に草刈りやごみ拾いなどの環境美化活動を行っています。



乙女溪谷（岐阜県加子母）での環境美化活動



岐阜県の多治見上原三号池ロードで地域の方と環境美化活動



豊田市の伊保地区で地域の方と環境美化活動

職層会による地域との交流活動

トヨタ紡織には、職位ごとに「職層会[※]」と呼ばれる自主活動組織があります。部署を越えた横のつながりによる会員相互の連携とともに、良好な人間関係を構築しつつ、さまざまな活動を社内外問わず実施しています。

※ 部長会、課長会、飛躍の会、工の会、職長会、班長会



「部長会」による福祉施設の方との交流活動



地域のイベントで、会場に持ち込まれた車いすの清掃活動を「課長会」で実施

児童養護施設の子どもたちへ食事の提供

地域にあるパタヤの児童養護施設に、子どもの食事の提供と必要な物資を贈る活動をしました。(STBテキスタイルズ インダストリー (タイ))



子どもたちと交流しました

フードドライブの実施

豊田市と連携し、家庭で消費しない食品を集め、福祉団体などへ寄付するフードドライブを行いました。生活が困難な方の支援に役立てるとともに、フードロスの削減に貢献します（トヨタ紡織）。



社内に設置された回収箱に食品を入れる社員

献血活動

2024年度も日本で年8回、献血を実施しました。また、長年、献血に協力する功績が認められ、猿投工場、大口工場に、愛知県知事より感謝状が贈られました。

2025年度以降も引き続き、一人でも多くの方の命を守るため、献血に協力をしていきます。



献血推進の感謝状

環境保全活動

地球温暖化や廃棄物の問題などを真摯に受け止め、植樹活動や清掃活動を通じて地球環境保全に貢献します。活動の結果、2024年度は13の国と地域で、59,000本植樹しました。

日本での森づくり活動

トヨタ紡織の社員や日本の関係会社の社員、その家族が、除草、枝打ち、間伐などの森林整備活動や植樹を継続的に行い、地球環境保全に貢献しています。(4回/年)



トヨタ紡織グループ「環境の森」加子母での植樹、森林整備活動を17年間継続しています

グローバルでの植樹活動

日本以外でも植樹活動を通じて、森林資源の保全、地球温暖化防止を推進しています。



地元原産の樹木5,000本を、工場敷地内に35人の社員とともに植樹しました(トヨタ紡織アルゼンチン)



地元のNGOと協力し、沼地の保護のため、多種多様な樹木600本を植樹しました
社員とその家族、関係会社社員など約40人で活動しました(トヨタ紡織ヨーロッパ(ベルギー))



内モンゴルでの砂漠化防止植樹活動（豊田紡織（中国））

砂漠化防止活動が認められ、中国品質認証センターから「カーボンニュートラル証書」を取得しました

森づくり活動 132万本植樹にチャレンジ

海岸清掃活動

2007年度から継続的に海岸清掃活動を行っています。活動を通じて、美しい景観と安全な海辺の維持に貢献しています。



NPO「亀の子隊」さまとの合同活動（田原市渥美半島 西の浜海岸）

青少年育成活動

ものづくりの体験や企業スポーツ活動の一環としてのスポーツクリニックを通じ、次世代を担う子どもたちの健全な成長をサポートしています。

「丘KOBAPROJECT」活動

豊田市が主催する「丘KOBAPROJECT」活動に参加しています。子どもたちと一緒に未来のモビリティを想像し、知識、技術、技能を学びながら、ものづくりの魅力や夢をカタチにする楽しさを伝えています。2004年度（前身の「ものづくりなぜ？なぜ？プロジェクト」、「クルマづくり究めるプロジェクト」）から継続的に参加しています。



シートカバーの製作



ボディへのシート取付け作業

間伐材工作教室

「地域の子どもたちに、木のぬくもりやものづくりの楽しさを伝えたい」という思いで、木材からベンチなどをつくる工作教室を実施しています。



刈谷市内の特別支援学級の児童に対し、岐阜県加子母の森づくり活動で出た間伐材を使った工作教室を実施

子どもバスケットボール教室（女子バスケットボール部）

刈谷市が主催する「子どもバスケットボール教室」に、女子バスケットボール部 トヨタ紡織サンシャインラビッツの現役選手・OGが講師として参加し、地域の子どもたちとスポーツを通じて交流しています。



子どもたちにバスケットボールを楽しんでもらえるよう、さまざまなメニューを考案し、一緒に練習を行いました

石川県でのボート教室（ボート部）

全日本ローイング選手権や、国民スポーツ大会前の強化合宿でお世話になっている石川県津幡町で、「ボート教室」を開催しました。震災の影響も残る中、たくましく活躍されている石川県の中高生と合同練習やディスカッションを行いました。



ボートの技術に関するだけでなく、将来の夢などを話す機会を設けました

長距離記録会（陸上部）

陸上部が企画、運営している、地元のランニングクラブや中高生の陸上部を対象とした長距離記録会を、2019年から継続して年2回開催しています。

現役・OB選手がペースメーカーを行い、参加者の記録向上と陸上競技の普及活動に力を入れています。



これまでに約2,000人が参加しました

中学生への職業講話（ハンドボール部）

佐賀県神埼市の中学1年生を対象とした進路学習で、トヨタ紡織九州レッドトルネードSAGAの現役選手が職業講話を行いました。将来を考えるうえでの手助けとなるように、アスリートとして歩んできた道のりを、生徒のみなさんへお話ししました。



1時間かけてじっくり講話を行いました

TB SPORTS（強化クラブ）の活動

陸上部

ボート部

女子バスケットボール部

ハンドボール部

災害復旧支援に寄与する活動

災害が発生した際、迅速な復旧支援ができるよう取り組んでいます。

災害ボランティアコーディネーターの育成

2020年度から、地震、風水害などによる被災地域の復旧支援のため、災害ボランティアコーディネーターの育成を進めています。

また、有事の際、迅速な支援が行えるよう、地域自治体と一緒に定期的な訓練も行っています。



災害ボランティアコーディネーター養成講座



災害ボランティアセンター立ち上げ訓練

能登半島地震 被災地復旧支援活動

2024年1月1日、石川県能登地方を震源とする地震が発生しました。

当社は被災地支援のため、災害義援金、災害備蓄品（飲料水、毛布、ブルーシート、トイレ袋など）を寄付しました。さらに、トヨタグループ各社と協力し、現地での瓦れきの撤去、家財道具の運び出しなどの災害ボランティア活動に参加しました。

加えて、特産品の販売支援などの活動を継続的に行っています。



トヨタグループの方と、瓦れきの撤去、家財道具の運び出しなどの作業を行いました



サマーフェスティバル（社内イベント）で、能登物産展として現地の特産品を販売しました

ステークホルダー・エンゲージメント

基本姿勢

トヨタ紡織グループは日常的にさまざまなコミュニケーションの機会を設けることで、地域社会、お客さま、株主・投資家、社員、サプライヤーといったステークホルダーから意見をうかがい、経営に生かしていく、ステークホルダー・エンゲージメントを重視しています。

ステークホルダー・エンゲージメント

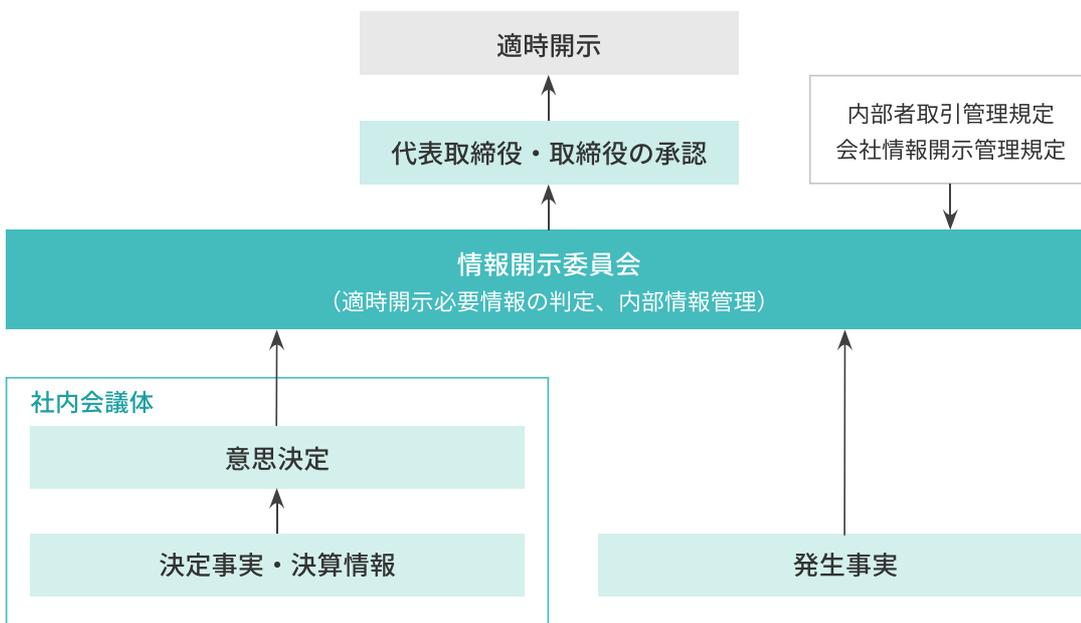
	コミュニケーションツールなど	コミュニケーションの機会	コミュニケーションの内容
地域社会		工場見学 (随時・2024年度実績：293件)	社会福祉団体、地域の学校、学生、お客さまなどを受け入れ
		地域イベント (年3回)	地域のお祭り運営への有志社員の参加や、当社のイベントに地域のみなさまを招待
		地域対話、意見交換会 (年3回)	工場所在地のみなさまと懇談会を実施
お客さま		営業活動 (随時)	
		展示会 (随時)	技術力や品質の高さをアピールするためセールスプロモーションを実施
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> トヨタ紡織レポート (統合報告書) 決算短信・決算説明会資料 有価証券報告書 招集通知 コーポレート・ガバナンス報告書 投資家向けウェブサイト IRメール配信サービス 	株主総会 (年1回)	株主さまとの忌たない意見交換を通じ、当社への理解を深めていただく
		決算説明会 (年4回)	四半期ごとに財務業績を説明
		事業説明会 (2024年度実績：1回)	当社の戦略や事業の取り組みなどを説明
		スモールミーティング (年1回)	証券アナリストや機関投資家と経営層が少人数で面談
		個別ミーティング (随時)	証券アナリストや機関投資家からの取材対応
		施設見学 (年1回)	事業の理解を深めていただくために行う工場見学、技術説明会など
		個人投資家向け説明会 (随時)	
		展示会 (年2回)	
社員	<ul style="list-style-type: none"> 社内報 イントラネット 	社内報発行 (年12回)	
		労使協議会 (年4回)	会社と労働組合との間で、直面する課題の協議、また、労働条件などに関する労使間の問題の交渉を実施し、解決につなげる
		労使懇談会 (年2回)	会社と労働組合が直面している課題や、現況などの情報共有と意見交換
		各種研修 (随時)	本部別、階層別などで、社員の成長を促す教育プログラムを実施
		上司部下の面談 (年3回・グローバル)	部下の強みや育成課題、今後のキャリアの確認を行い、動機付けを実施
		経営層との対話 (2024年度実績：年4回)	幹部職昇進者と社長の懇談会、労働組合と社長の懇談会

	コミュニケーションツールなど	コミュニケーションの機会	コミュニケーションの内容
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 仕入先サステナビリティガイドライン グリーン調達ガイドライン 	調達活動（随時）	
		サプライヤーズコンベンション（年1回）	社長メッセージ、グローバル調達方針の説明、サプライヤー表彰を実施
		サプライヤー-CSR勉強会（年1回）	仕入先サステナビリティガイドラインの浸透・普及
		サプライヤー満足度調査（年1回）	調達の基本方針である「オープンで公平かつ公正な取引」の維持、継続のためアンケートを実施し、集約結果を調達部員および当社社員に共有
		仕入先サステナビリティガイドラインに基づくセルフアセスメント（年1回）	ガイドラインに基づくサプライヤーによるセルフアセスメントを依頼し、回答結果に応じ、訪問や改善に向けた意見交換を実施

企業価値向上と情報開示の充実

「株主、投資家、取引先、地域社会などが必要とする情報を適時・適切に開示し、社会から信頼される広報活動に努める」ことを情報開示ポリシーに定め、正確、適時、かつ公正な情報開示に努めています。適切な情報開示を行うため、経理部、法務部、経営企画部、総務部で組織する情報開示委員会で、企業情報を厳格に管理するとともに、積極的な情報開示に努めています。

会社情報の適時開示にかかる組織体系図



株主・投資家とのコミュニケーション

株主・投資家のみなさまの支持と信頼に応えるために、企業価値向上に取り組むとともに、適時かつ適切な情報開示とコミュニケーション活動を積極的に推進しています。

株主総会

1. 集中日を回避した株主総会の設定
 2. インターネットによる議決権行使を可能とする
 3. 招集通知の内容の充実
- など議決権を行使しやすい取り組みを行っています。

2025年度	
開催日	2025年6月11日
出席者数	350人
議決権行使率	86.33%

機関投資家・アナリストとの対話

機関投資家・アナリスト向けに年4回の決算説明会と、事業説明会、工場見学会や技術説明会を開催しています。2024年度は個別ミーティングなども含めると延べ392社との対話を行いました。

2024年度	
個別ミーティング	142社 (255人)
決算説明会、事業説明会、工場見学会、技術説明会	235社 (367人)
日本以外の機関投資家とのカンファレンス	15社 (15人)

個人投資家との対話

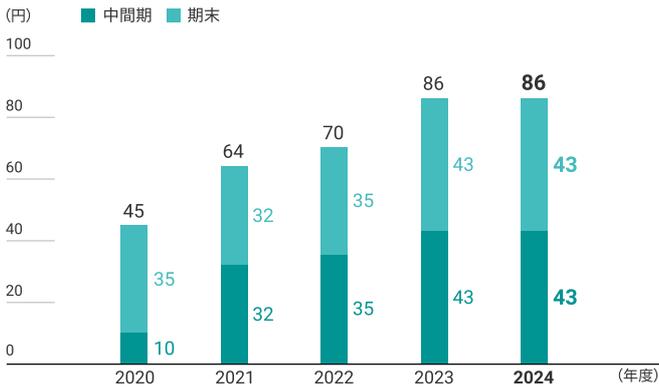
個人投資家向けに、説明会に参加しています。2024年度は3回参加しました。また個人投資家向けの展示会に1回出展しました。

株主さまへの利益還元について

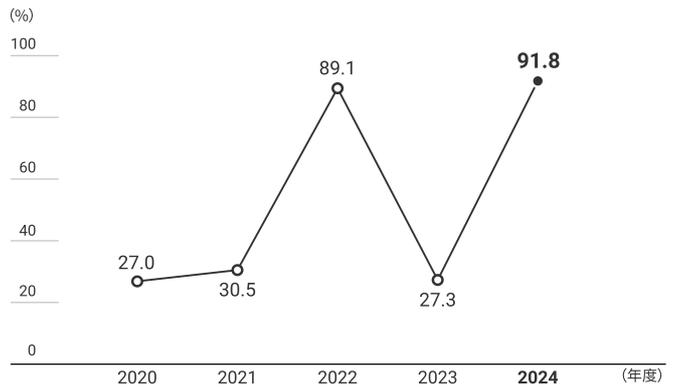
2024年度の配当金は、2025年3月期の連結の業績などを総合的に検討した結果、1株あたり期末配当金を43円とし、中間配当金とあわせた年間配当金を1株あたり86円とさせていただきます。

事業活動を通じて創出した利益を成長分野へ積極的に投資し、基本的1株あたり当期利益の最大化を進め、株主価値の向上を推進します。

配当金



配当性向



お客さまとのコミュニケーション

「お客さま第一、品質第一」をご覧ください。

社員とのコミュニケーション

「働きがい・雇用」「ダイバーシティ&インクルージョン」「安全衛生」「健康」「人材育成」をご覧ください。

サプライヤーとのコミュニケーション

「サプライヤー」をご覧ください。

地域社会とのコミュニケーション

「社会貢献」をご覧ください。

マルチステークホルダー

[マルチステークホルダー方針](#)

ガバナンス

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

コーポレートガバナンス

基本姿勢

基本理念の第一に「よき企業市民として社会との調和ある成長を目指す」ことを掲げ、企業倫理の徹底を図り、持続可能な企業活動を推進しています。経営の効率性と公平性・透明性の維持、さらなる向上が重要と考え、1.株主の権利・平等性の確保、2.株主以外のステークホルダーとの適切な協働、3.適切な情報開示と透明性の確保、4.取締役会の役割・責務の適切な遂行、5.株主との建設的な対話の5つの具体的項目に基づき、コーポレートガバナンスの充実を図っています。また、コンプライアンス、リスクマネジメントにも基本姿勢を定め、活動を行っています。

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施していると判断しています。なお、詳細は、東京証券取引所に提出している「[コーポレート・ガバナンス報告書](#)」をご参照ください。

コーポレートガバナンス体制

当社は社内取締役5人と、豊富な経験と幅広い見識を有する社外取締役を4人選任し、社外取締役の監督機能を通して、取締役会の意思決定と取締役の職務執行の適法性・妥当性を確保しています。

なお、社外取締役に選任されている4人は金融商品取引所の定める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断したため、当社の独立役員に指定しています。

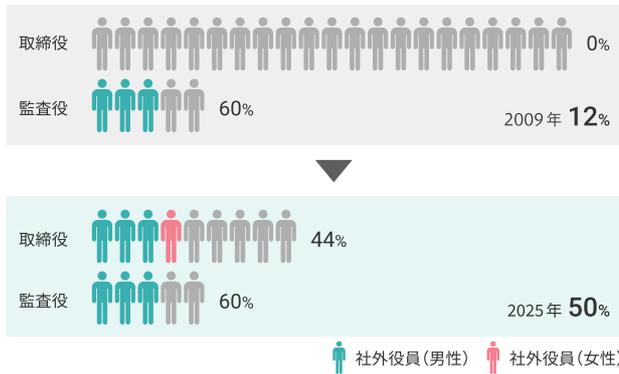
また、監査役制度を採用し、社外監査役3人を含む、5人体制で取締役の経営を監査しています。

監査役は、取締役の業務執行と日本と日本以外の子会社の業務や財務状況を監査しており、監査役室に専任スタッフを置くなど監査役の機能の強化を図っています。

なお、社外監査役に選任されている3人は金融商品取引所の定める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断したため、当社の独立役員に指定しています。

加えて、経営課題、経営陣の選解任と取締役・監査役候補の指名、ならびに経営陣・取締役の報酬などに関して、率直な意見交換を行う場として、会社法上の機関とは別に「経営諮問会議」を設置しています。

社外役員比率



1. 取締役会

2024年度開催回数13回

取締役会を毎月1回以上開催し、経営上の意思決定機関として法定事項および会社方針、事業計画、設備投資計画など経営の重要事項を決議するとともに、業務執行の監督を行っています。

取締役会の議長は取締役会長が務めています。

取締役会に上程すべき項目は取締役会規則で規定し、それ以外の項目は決裁規定で社長、チーフオフィサー、センター長などへ権限委譲しています。

取締役会 2024年度の主な議論

株主総会	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会の招集と議案の決定 ● 事業報告、計算書類などの承認 ● 株主総会議案における議決権行使の状況
役員、組織	<ul style="list-style-type: none"> ● 代表取締役、役付取締役の選定 ● 取締役の報酬と賞与
経営計画、経営戦略	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル方針の策定 ● 事業進出、提携、再編などに関する審議 ● スタートアップ企業への出資、協業状況 ● 設備投資に関する審議 ● 米州特別収益改善活動報告 ● IR活動計画の審議、報告
サステナビリティ	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境に関する取り組み状況 ● サーキュラーエコノミーの取り組み ● 人権デュー・ディリジェンスの状況 ● 労働災害防止に向けた取り組み状況 ● 事業リスクへの対応状況 ● 健康経営の状況 ● 人事戦略（人的資本レポート） ● 品質に関する取り組み状況 ● DX推進状況 ● 戦略的知的財産活動の進捗 ● 取引適正化に関する取り組み状況
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 中間配当の実施 ● 内部統制システムの整備に関する基本方針の運用状況報告 ● 利益相反取引の承認、報告 ● 取締役会の実効性評価の実施、報告 ● 政策保有株式の検証 ● 内部通報制度の運用状況 ● 財産、資産に関する事項

2. 監査役・監査役会

2024年度開催回数14回

監査役会は、常勤監査役2人と社外監査役3人により構成されており、監査役会議長は筆頭の常勤監査役が務めています。

監査役会の主な検討事項は、常勤監査役の選定、監査の方針および監査実施計画、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の監査の方法および結果の相当性、監査報告の作成などです。

中長期的な企業価値の向上に貢献するため、監査役会の実効性評価を行っています。2024年度は、社外を含む監査役および取締役全員に対しアンケートとヒアリングを実施しました。内容分析、評価意見などを得て、監査役会として今後取り組むべき課題を認識し、その課題に取り組むことで監査役会の実効性向上に努めています。

監査役の活動としては、監査の方針と年間計画に基づき、社内部署と日本と日本以外のグループ会社に対する監査を実施するとともに、取締役などとの意思疎通、取締役会や経営企画会議などの重要会議への出席、重要書類などの閲覧、内部監査部門・会計監査人との情報交換などを実施しています。

監査役会 2024年度の主な議論（監査報告を除く）

経営全般	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員の安全・健康マネジメント、環境経営への取り組み
内部統制・監査	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部統制システムの整備に関する基本方針 ● リスクマネジメントの状況 ● グローバルな内部監査体制の状況 ● 日本と日本以外の子会社監査結果 ● 不正に対する統制の状況
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 監査役会の実効性評価

3. 経営諮問会議

2024年度開催回数3回

経営諮問会議は、独立した視点を取り入れるため、社外取締役4人（小山明宏、塩川純子、瀬戸章文、山崎康彦）と社内取締役2人（取締役会長 豊田周平、取締役社長 白柳正義）で構成されており、経営諮問会議の議長は、取締役会長が務めています。

経営諮問会議は、取締役会の諮問機関として重要な経営戦略・課題や経営陣の選解任、報酬、後継者計画などに関する審議を行うとともに、取締役会の決議を経たうえで取締役の個別報酬額の決定を行う権限を有しています。

なお、2018年12月に制定した経営諮問会議規則に、経営諮問会議の構成メンバー、議題内容を定めています。

経営諮問会議 2024年度の主な議論

役員報酬	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役・執行役員の報酬基準 ● 取締役(社外を除く)譲渡制限付株式報酬制度に係る金銭報酬割合と株式数
組織・体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役・監査役体制と組織変更 ● 執行役員昇格者選定

業務執行体制

当社の組織は、6つの分野（コーポレート、技術開発、機能連携、生産、特務、地域事業）で構成されています。機能横串で連携するためにチーフオフィサー制度を導入するとともに、センター長などを配置し、役割・責任・権限の明確化と、意思決定プロセスの簡素化を図り、迅速な経営判断に努めています。

その執行状況の把握と経営の重要事項の情報共有、意思決定を行うために、経営企画会議を毎月2回、全社横断の経営戦略、製品戦略および地域戦略を審議し方向付けを行うために、経営戦略会議を随時開催し、取締役会に諮る前に十分審議を尽くすとともに、経営課題への迅速な対応を図っています。さらに、社内取締役、常勤監査役、チーフオフィサー、センター長などの情報共有の場である経営会議や、各種委員会・会議体を設け、個別事項の審議の充実を図るとともに取締役会で決定した方針に基づく業務執行状況を定期的に監督・フォローするよう努めています。

各種会議体の役割

会議体	役割	回数
経営戦略会議	重要な会社戦略の審議、方向付け	随時
経営企画会議	<ul style="list-style-type: none"> 経営の重要な意思決定 重要事項の情報共有 業務執行上の重要問題への対策に関する審議・承認 	2回/月
経営会議	<ul style="list-style-type: none"> 重要な業務の執行状況のモニター（予兆管理） 迅速かつ効率的な課題への対応 全役員への情報共有 	1回/月

社外取締役・社外監査役へのサポート体制

当社は、社外取締役・社外監査役の就任にあたって、会社の事業・財務・組織などに関する必要な知識を、社内取締役や常勤監査役から説明しています。また、取締役会や監査役会資料の事前送付や取締役会上程議案の重要事項の事前説明を実施するとともに、グローバル方針の推進状況報告や工場、拠点の視察の企画を行っています。監査役室内には、専任スタッフを配置し、常勤監査役の日常監査活動をサポートするとともに、監査役会の運営などを通して、社外監査役の監査活動をサポートしています。

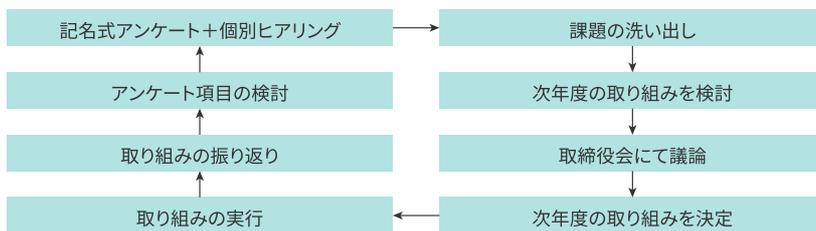
取締役会の実効性評価

取締役会が企業価値の持続的向上に資する意思決定機関として機能するために、毎年その実効性を評価し、継続的な改善に取り組んでいます。

1. 方法

- 1) 取締役会事務局の担当役員が、社外を含む取締役・監査役全員に対し、2月にアンケートとヒアリングを実施
- 2) 評価結果と課題に対する改善策をまとめ、3月度の取締役会へ報告し、議論を実施

評価プロセス



2. 2024年度評価結果の概要

- 1) 新規事業戦略、人事戦略、知財戦略など取締役会における戦略テーマの充実を進めてきた。また、社外役員への情報提供を一層充実させるため、従来から行っている取締役会事前説明や工場や施設の視察に加え、取締役会終了後に取締役会メンバーによる自由な意見交換の場としてトップフリーミーティングを開催し、中長期的な経営戦略に関する議論を行った。さらに、社外役員同士のコミュニケーションの機会として社外役員懇談会を開催するなど改善を進めてきた。その結果、取締役会において、経営上の重要な意思決定と業務執行の監督を行うための実効性は確保され、向上しているとの評価を受けた
- 2) 一方、重要案件に対する定期的な進捗報告や、取締役会資料へのリスク情報の網羅的な記載への要望などの意見が出た
- 3) また、株主や投資家から出た意見や懸念事項への対応については、取締役会でより一層の報告が望まれるといった改善要望あり

3. 主な改善策

取締役会のさらなる実効性確保に向け、次の課題の改善に取り組んでいきます。

- 1) 定期的な進捗報告の年間計画化
取締役会の中で定期的な進捗報告を行うよう指摘のあった重要案件は、取締役会の年間議題スケジュールに織り込み計画的に確認を行う
- 2) ステークホルダーとの対話の促進
取締役会において、ステークホルダーからの意見や懸念に対して議論を行い、それらに対応するためのアクションプランの策定まで行うことで、ステークホルダーとの対話の充実を図る
- 3) 社外役員へのサポートの充実
中長期的な戦略の議論を行う場としてトップフリーミーティングを継続して活用することに加え、社外役員発案のテーマを取り上げることで自由かつ達な議論につなげ、社外役員による当社の理解の深化に努める

役員の報酬額またはその算定方法の決定に関する方針

「取締役・執行役員の報酬決定方針」は取締役会で決議しています。

1. 基本的な考え方

会社業績と連動性の高い報酬体系を実現するため、

- 1) 役割・職責に照らし、職位間格差を合理的に設定し、
- 2) 社外取締役を除く取締役に譲渡制限付株式報酬制度に基づく株式報酬の付与を実施
また、年度業績、中期企業価値向上への取り組みを報酬（賞与）に反映するため
- 3) 単年度の、全社一律の年度業績と個人別の年度方針達成度と、
- 4) 中期企業価値向上を社会的価値と経済的価値向上から評価し、報酬構成の一部に反映

2. 報酬水準の考え方

報酬水準は、東京証券取引所プライム上場企業の中から、企業規模、連結売上収益、連結営業利益、社員数などを基準にベンチマーク対象を選定し、外部報酬調査機関の結果と合わせ、報酬額の適正性を確認しています。

3. 取締役の報酬

取締役の報酬は年額600百万円以内（うち社外取締役年額70百万円以内）と2020年6月17日開催の定時株主総会で決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9人（うち社外取締役は4人）です。

報酬の種類、支給基準、報酬構成など詳細につきましては、下表「取締役の報酬の構成」をご覧ください。

取締役の報酬の構成

報酬の種類	支給基準	報酬構成	区分
固定報酬 (月額報酬)	報酬テーブル:職位別(責任の度合い)に応じて設定 資格間の格差を一定率で設定し、各職位の指数により報酬額を設定	55%	金銭報酬
業績連動報酬 (賞与)	① 単年度の業績反映を、連結営業利益を基準に職位別に応じて報酬(賞与)テーブルで設定※1 ② 中期の企業価値向上の反映を3年後の経済価値向上(純資産+20%増)と社会的価値向上の貢献 (ESG評価スコア※2+20%増)を基準値として、達成率(0~150%)に応じ賞与支給額に反映※3 【賞与の構成】 	35%	
株式報酬 (譲渡制限付株式)	社外取締役を除く取締役に對し、一定期間売却が制限された株式を交付 (2020年6月17日開催の定時株主総会で株式報酬の総額を年額100百万円以内で決議 2021年以降は取締役会で支給時期、配分を決議)	10%	株式報酬

※1 連結営業利益の2025年3月期の実績は、423億円です

※2 2022年度より、社会的価値向上の評価指標をCSRの評価スコアからCSV活動のESG評価スコアに変更しました。

ESG評価スコアを構成する主要な24指標のうち、3指標が気候変動関連です。

具体的には、工場GHG排出量削減率、Scope3排出量削減率、再エネ導入率です。

目標と実績はESG KPI 目標と実績をご覧ください

※3 純資産の2025年3月期の実績は4,900億円、ESG評価スコア実績は3.6ポイント（5.0ポイント満点中）です

4. 社外取締役の報酬

社外取締役は、業務執行と完全に独立した立場でその役割と責任を果たすことを期待されていることから、月額固定報酬のみを支給しています。

5. 監査役の報酬

監査役は、月額固定報酬のみを支給しており、業績による変動要素はありません。なお、監査役の報酬は、2022年6月14日開催の定時株主総会の決議によって定められた報酬枠（年額130百万円以内、当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4人）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。

6. 報酬などの決定に関する手続き

報酬の水準と報酬額の妥当性、決定プロセスの透明性を確保するため、報酬決定方針に基づく具体的な個別の報酬支給額の決定については、独立社外取締役4人と取締役会長（議長）、取締役社長で構成する経営諮問会議に一任しています。

当該プロセスは、取締役会規則と経営諮問会議規則で定めており、決められた手続きを経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

7. 譲渡制限付株式報酬

2020年6月17日開催の定時株主総会で定められた株式報酬枠（金銭枠年額100百万円以内、株式枠年10万株以内）を用いて、具体的な支給時期と配分については取締役会で決議しています。

付与対象者	当社の取締役（社外取締役は除く）
支給時期および配分	取締役会で決定
株式報酬制度の金額枠（上限）	年額100百万円以内
付与する株式数の枠（上限）	対象取締役に對して合計で普通株式年10万株以内
譲渡制限期間	当社の取締役の地位を退任した直後の時点まで
払込金額	各取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値を基礎として、対象取締役に有利としない金額で当社取締役会が決定
譲渡制限の解除条件	譲渡制限期間の満了をもって制限を解除 ただし、任期満了、死亡その他正当な理由により退任した場合、譲渡制限を解除
当社による無償取得	譲渡制限期間中に、法令違反その他当社取締役会が定める事由に該当する場合、割当株式をすべて当社が無償取得することができる

取締役と監査役の報酬などの総額（2024年4月～2025年3月）

区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額（百万円）			支給人員（人）
		固定報酬 (月額報酬)	業績連動報酬 (賞与)	株式報酬 (譲渡制限付株式)	
取締役 (うち社外取締役)	408 (50)	252 (50)	115 (-)	40 (-)	11 (5)
監査役 (うち社外監査役)	105 (28)	105 (28)	-	-	5 (3)
合計 (うち社外役員)	513 (79)	357 (79)	115 (-)	40 (-)	16 (8)

※1 上記の報酬には、2024年6月12日開催の第99回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役2人が含まれています

※2 業績連動報酬（賞与）と株式報酬（譲渡制限付株式）の支給人員は取締役（社外取締役は除く）5人です

役員のスル・選任理由

トヨタ紡織では、2030年目指す姿の実現に向け、取締役会に求められる経験・専門性（スキル）を定義しています。

変化する事業環境の中で持続的成長を実現するために必要なスキルを10分野で特定し、2030年中計の遂行と企業価値向上につながる要素を網羅しています。

今後も、事業環境や戦略の変化に応じて、スキル項目の見直しを適宜行い、取締役会の機能強化とガバナンスの高度化を図ります。

スキル	経験・知見の考え方	要件
企業経営	変化する事業環境の中で持続的成長を実現するための経営判断力	日本内外でのマネジメント経験と経営実績を有する
グローバル	日本以外の拠点での事業運営経験と国際的な知見	日本以外の子会社の拠点長などの経験を有する
技術・開発	快適・安全な空間を創造する技術革新力	インテリアスペースクリエイターとしての貢献が可能
モノづくり	高品質な製品を安定供給する製造・技術力	工場長や生産技術などの経験を有する
営業・調達	取引先と連携し、環境負荷低減を図る営業・調達力	営業・調達活動を通じた革新が可能
財務・会計	資本効率と収益性を高める財務戦略力	透明性の高い財務ガバナンスを実行できる
人づくり	多様性とチームワークを尊重し人材育成を推進	社会に貢献する人材育成が可能
法務・コンプライアンス	法令遵守とリスク管理を通じた企業価値向上	法務知識とガバナンス体制構築力を有する
環境・エネルギー	環境経営を通じて持続可能な社会に貢献	専門領域での環境企画・提案力を有する
IT・デジタル	デジタル技術による経営・事業の変革力	デジタル活用による組織変革経験を有する

スキルマトリックス

役職	氏名	経営諮問 会議	企業 経営	グ ロ ー バ ル	技 術 ・ 開 発	モ ノ づ く り	営 業 ・ 調 達	財 務 ・ 会 計	人 づ く り	法 務 ・ コ ン プ ラ イ ア ン ス	環 境 ・ エ ネ ル ギ ー	Ｉ Ｔ ・ デ ジ タ ル
取締役会長	豊田 周平	○	●	●	●	●			●			
取締役社長	白柳 正義	○	●	●			●	●	●			
取締役執行役員	角田 浩樹		●	●	●						●	●
取締役執行役員	岩森 俊一		●	●		●	●	●				
取締役執行役員	足立 記通		●	●		●						
社外取締役	小山 明宏	○		●				●	●	●		
社外取締役	塩川 純子	○		●				●		●		
社外取締役	瀬戸 章文	○			●	●			●		●	●
社外取締役	山崎 康彦	○	●	●	●	●			●			
常勤監査役	小出 一夫		●	●			●		●		●	
常勤監査役	尾崎 秀典		●	●			●				●	
社外監査役	横山 裕行		●	●	●	●				●		
社外監査役	三浦 洋		●	●				●		●		
社外監査役	藤川 義人				●			●	●	●		●

選任理由

役職	氏名	選任の理由	2024年度の取締役会、 監査役会への出席回数
取締役会長	豊田 周平	日本以外の拠点での要職や取締役の経験に加え、取締役社長および取締役会長を歴任し、長年にわたり経営に携わってきた豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かせるものと判断したため	[取] 13/13回
取締役社長	白柳 正義	調達、経理、渉外広報部門や日本以外の拠点での要職に携わってきた経験に加え、取締役社長として経営に携わった豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かせるものと判断したため	[取] 13/13回
取締役執行役員	角田 浩樹	製品企画開発、新事業推進部門などChief Technology Officerとして全社の技術開発や、アジア統括会社の拠点長としての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かせるものと判断したため	[取] 11/11回※
取締役執行役員	岩森 俊一	Chief Financial Officer、Chief Purchasing Officerなど経理、調達分野の経験に加え、ガバナンス評価部門である監査改良室の担当、米州統括会社の拠点長など豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かせるものと判断したため	[取] 13/13回
取締役執行役員	足立 記通	品質本部のChief Quality Officer、米州拠点の製造責任者、生産本部本部長として、全社のものづくりに携わっており、日本以外・日本の拠点長として豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かせるものと判断したため	—
社外取締役	小山 明宏	長年にわたる企業財務、コーポレートガバナンスなどの研究や、グローバルな視点での企業経営の専門知識を当社の経営に反映し、ガバナンスの維持・強化に貢献いただけると判断したため	[取] 13/13回
社外取締役	塩川 純子	投資ファンド、ファイナンス、クロスボーダー企業買収、投資ファンド関連紛争解決などグローバルな事案についての弁護士としての高い知見を当社の経営に反映いただけると判断したため	[取] 13/13回
社外取締役	瀬戸 章文	さまざまな工学の知識や技を組み合わせ、未来社会を切り拓く研究や当社と近未来車の快適空間の実現をテーマとした共同研究をするなど、科学的知見を当社の経営に反映いただけると判断したため	[取] 13/13回
社外取締役	山崎 康彦	(株) デンソーにおいて副社長として、Chief Innovation Officer、Chief Quality Officer、Chief Human Resources Officerを担当し、さらに日本以外の拠点長や全社製造機能長などのグローバルで豊富な経験と事業・機能にわたる幅広い知見を当社の経営に反映いただけると判断したため	[取] 10/11回※
常勤監査役	小出 一夫	調達、監査改良室、人事部門の経験に加え、中国統括会社で地域CEOとして経営に携わってきた豊富な経験と幅広い見識を当社の監査に反映できると判断したため	[取] 13/13回 [監] 14/14回
常勤監査役	尾崎 秀典	営業部門や日本以外の拠点での要職の経験に加え、経営企画、米州統括会社の拠点長として経営に携わってきた豊富な経験と幅広い見識を当社の監査に反映できると判断したため	—
社外監査役	横山 裕行	トヨタ自動車(株)における品質保証部門や日本以外の拠点での経験、ダイハツ工業(株)での幅広い経験と見識を当社の監査体制に反映いただけると判断したため	[取] 13/13回 [監] 14/14回
社外監査役	三浦 洋	公認会計士として、長年にわたる監査業務や経営助言業務の経験から、会計・監査とガバナンスに関する幅広い見識を当社の監査に反映いただけると判断したため	[取] 13/13回 [監] 14/14回
社外監査役	藤川 義人	弁護士・弁理士として、コーポレートガバナンス、訴訟その他の紛争関連法務、知的財産法務などの企業法務分野の豊富な知識・経験を当社の監査に反映し、ガバナンスの維持・強化に貢献いただけると判断したため	[取] 11/11回※ [監] 11/11回※

社外取締役の山崎 康彦氏は当社製品の販売先である(株)デンソーの副社長です。

社外監査役の横山 裕行氏は当社製品の販売先であるダイハツ工業(株)のエグゼクティブ・アドバイザーを務めていました。

※ 2024年6月12日就任以降

経営陣の選解任と、取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続き

経営陣の選解任と取締役・監査役候補の指名は、経営諮問会議での議論・審議を経て取締役会で決議しています。経営陣の選任と取締役候補の指名の方針は、執行・監督に必要なスキルをカバーできるバランスを考慮しつつ、的確かつ迅速な意思決定が行えるよう、適材適所の観点で総合的に検討しています。監査役候補の指名の方針は、財務・会計に関する知見、当社事業全般に関する理解、企業経営に関する多様な視点を有しているかの観点で総合的に検討しています。社外取締役候補・社外監査役候補の指名の方針は、会社法に定める社外性要件と金融商品取引所が定める独立性基準に加え、豊富な経験、幅広い見識を有しているかの観点より総合的に検討しています。

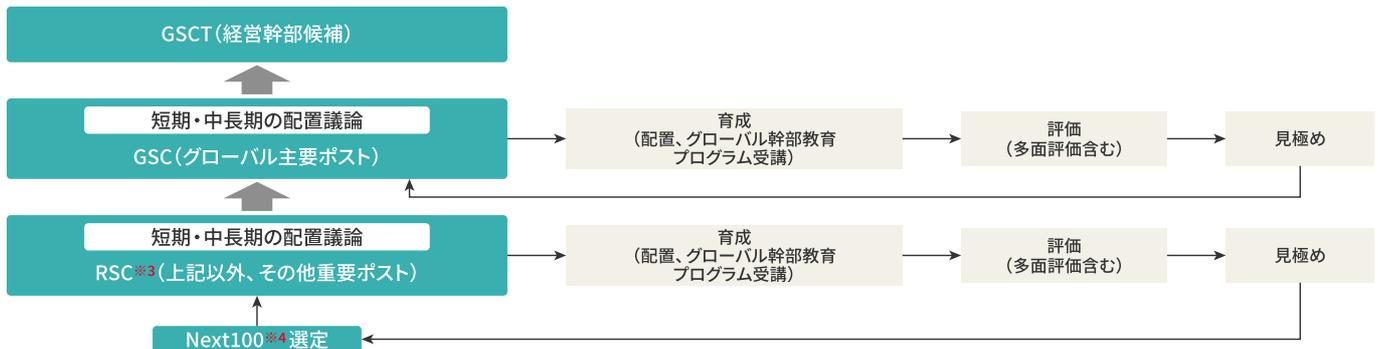
次世代経営幹部候補の育成

経営幹部後継者の育成として、後継者育成委員会（GSCT^{※1}、GSC^{※2}）で候補者を議論しています。さらに、管理職や幹部候補を対象に育成プログラムを開講し、経営者として必要なスキルや能力の向上を図っています。また、トヨタ紡織グループの将来を担う若手人材を対象に、選抜育成をしています。

※1 Global Succession Committee by Top Executives：執行役員以上のメンバーによる経営幹部の後継者育成委員会

※2 Global Succession Committee：地域CEOを含む、チーフオフィサー以上のメンバーによるグローバル主要ポスト（拠点長・取締役・部長など）の後継者育成委員会

育成体系



※3 Regional Succession Committee：本部長もしくはチーフオフィサー・領域長・部長、地域CEO・執行役員によるGSCで議論されるポスト以外の重要ポストの後継者育成委員会

※4 当社グループを対象とした若年層育成強化のための重点対象者登録制度

人材育成 経営幹部後継者育成

コンプライアンス

基本姿勢

基本理念で「よき企業市民として社会との調和ある成長を目指す」ことを宣言するとともに、経営トップの強いリーダーシップのもと、グローバルでコンプライアンスのあり方、推進体制、活動内容・目標を明確にし、各地域の法務担当者が課題を共有しながら、コンプライアンス活動の強化を図っています。

コンプライアンスの強化と人権への取り組み

独占禁止法の遵守や贈収賄防止などに加えて、人権を尊重することの重要性がますます高まっています。法令を遵守するだけでなく、多様な文化や価値観、個性を尊重し、地域社会と共生していくために、役員を含む全社員を対象とする研修、啓発活動を通じて、コンプライアンスや人権に関わる意識向上と実践度の向上に努めています。また、グローバルでの法令リスク管理体制の整備、内部通報窓口の周知活動や内部通報制度の継続的な改善などを推進しています。職場のトラブルや法令違反・社内不正などに関する相談・通報窓口として、日本のグループ会社も利用できる「なんでも相談室」や、弁護士事務所に窓口を設けています。また、日本以外の国でも、地域共通の窓口と各グループ会社独自の窓口を設置し運用。通報者の利益が損なわれない相談しやすい環境を整えています。

行動指針の浸透と実践を強化

コンプライアンスの基本となり、談合やカルテル、贈収賄を禁じ、良識ある社会活動をするなど、倫理の重要性を強く表現した「トヨタ紡織グループ行動指針」をトヨタ紡織の全社員に配付して、入社時、昇格時、海外赴任前などの教育を通じてコンプライアンスの徹底に努めています。また英語や中国語などに翻訳し、グローバルにも展開しています。各職場で行動指針の浸透と実践強化に取り組むとともに、コンプライアンス、行動指針などをテーマとするe-Learning研修や、世界中のトヨタ紡織グループ各社で取り組む企業倫理強化月間活動などを通して、コンプライアンス意識を高めています。

なお、取締役会の監督のもと、これらの取り組みを進めています。

独占禁止法の遵守

トヨタ紡織は「独占禁止法に対する会社方針」を定め、「独占禁止法に違反する行為は許容しない」「社員は違反行為を行わない」ことを明確に宣言し、グローバルに展開しています。

また、遵守マニュアルを策定、役員や関係部署向けの研修などを実施し、独占禁止法に対する姿勢や業務上注意すべき点について理解を深めています。さらに、競合他社と情報交換する際のルールを中心にした「独占禁止法遵守規定」を策定し、違反行為の発生を未然に防止するための体制も整備しています。各国・地域でも研修を実施し社内規定を制定するなどの独禁法遵守の対応をしています。

贈収賄防止の徹底

「贈収賄防止に関するガイドライン」を策定し、贈収賄などの腐敗防止に関する各国・地域の規制内容の理解と遵守体制の整備を図っています。また、定期的に「贈収賄防止に関するガイドライン」の遵守状況をグローバルに点検・是正しています。寄付や協賛、政治献金については社会的に公正かつ倫理規範を満たすよう、社内で定められた寄付・協賛の決裁ルールに基づき実施しています。

輸出管理の徹底

国際的な平和および安全の維持を目的とする安全保障輸出管理を適切に実施するため、日本以外の地域に輸出する製品や機械設備および日本以外の地域へ提供する図面や製造技術などの技術情報の中に、安全保障輸出に関する法規制に該当するものがないか判定するなど、輸出コンプライアンスプログラムに沿った活動を推進しています。

研修・啓発

トヨタ紡織では、新入社員や昇格者などを対象に、トヨタ紡織グループ行動指針、反社会的勢力との取引禁止など、コンプライアンスに関する研修を実施しています。

反社会的勢力との取引禁止では、日本の関係会社新任取締役向けに反社会的勢力の特徴や対応時の姿勢について、年1回研修を行っています。2024年度は7人が受講しました。また、独占禁止法や贈収賄防止などの重要テーマのコンプライアンスに関しても、関係部署へ教育を行うとともに、全社員が必要なコンプライアンス知識を習得できるよう、e-Learning研修に取り組んでいます。

グローバルな研修・啓発としては、トヨタ紡織や地域統括会社の法務担当者が各地域で地域に応じた重要法令などに関する勉強会を開催するなど、各国・地域の状況に配慮した研修を実施しています。

企業倫理強化月間

グローバルに全社員が参加する「トヨタ紡織グローバル企業倫理強化月間」の活動を毎年行い、基本理念・行動指針の確認や社内外での社員の行動の振り返りを通して社員の倫理意識の向上を図っています。



トヨタ紡織アジア（タイ）、トヨタ紡織ブラジルでの職場ディスカッション

相談・通報窓口の整備・運用

労務関係や、さまざまな嫌がらせなどによるハラスメント、人間関係による職場のトラブル、法令違反・社内不正※などに関する相談・通報窓口として、日本のグループ会社も利用できる「なんでも相談室」や、弁護士事務所にコンプライアンス相談（通報）窓口を設けるなど、通報者の利益が損なわれない相談しやすい環境を整えています。日本以外の地域においても通報窓口を設けるなど、グローバルに体制を整備しています。2024年度は、トヨタ紡織と日本の子会社から、社内外窓口に合計269件の通報・相談が寄せられ、調査・事実確認のうえ、適切に対応しました。

※ カルテル、横領・窃盗、贈収賄、利益相反、過剰な接待や贈答の授受、業者との癒着などの腐敗行為

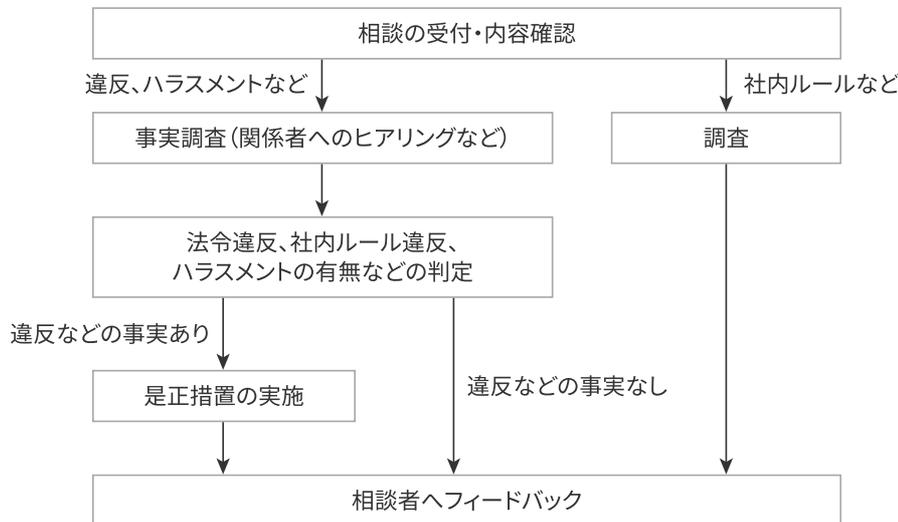
トヨタ紡織および日本の子会社から寄せられた相談件数

年度	2020	2021	2022	2023	2024
なんでも相談室※1（件）	163	190	201	238	255
コンプライアンス相談（通報）窓口※2（件）	9	13	16	11	14

※1 コンプライアンス、仕事、人間関係、家族など個人的な悩みに関する相談・通報窓口（社内）

※2 コンプライアンス、法令・社内規則違反、不正行為に関する相談・通報窓口（社外）

なんでも相談室、コンプライアンス相談窓口の体制



リスクマネジメント

基本姿勢

経営に関わるリスク、日常業務にともなうリスク、災害や事故などによるリスク、地球温暖化や水などの外部環境に起因するリスク、贈収賄・カルテル・横領・利益相反などの汚職に関するリスク、社会的レピュテーションリスク※などの重要なリスクに迅速に対応するため、リスクアセスメントを行い、マネジメント強化とリスク低減に努めています。

※ 社会的な信頼を失うリスク

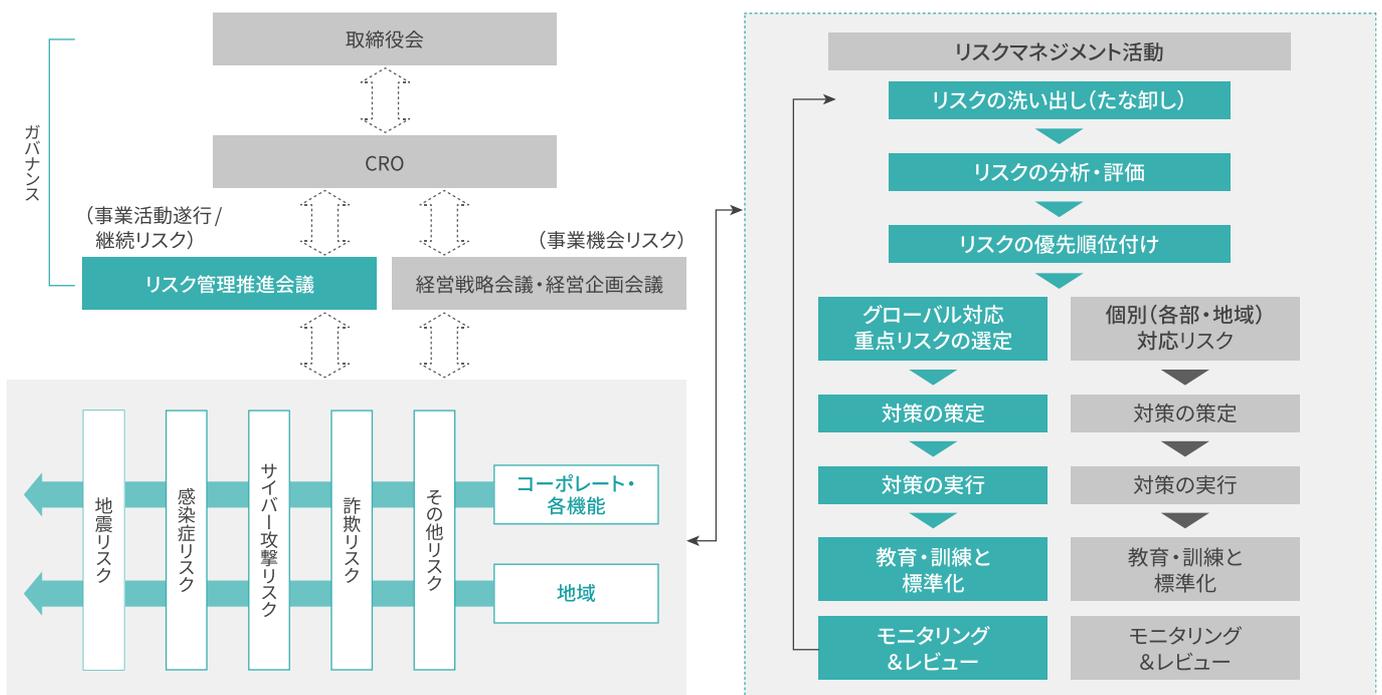
リスクマネジメント活動

Chief Risk Officer (CRO) を中心に、地域・コーポレート・各機能が連携し、経営を取り巻く多様なリスクへの対応を推進するため、リスクマネジメントのPDCAサイクルを継続的に運用しています。

当社グループでは、事業活動の遂行、継続に関わるリスクへの対応をグローバルに推進するため、リスク管理推進会議を設置し、年2回開催しています。

取締役会でリスク対応状況をモニタリングするなど、より実効性のあるリスクマネジメント活動を実施しています。

リスクマネジメントの体制図とその活動



■ リスク管理推進会議で確認

マテリアリティに紐づくリスク評価項目（影響度）

中長期的な企業価値向上の観点でリスクを管理することにより、リスクの未然防止につなげています。

マテリアリティ	評価項目
1. インテリospaceクリエイターとして、イノベーションを通じ、快適・安全・安心を創造し、こころ豊かな暮らしに貢献する	安定供給
2. 確かな技術力で、安全な製品を提供し、交通事故死傷者ゼロ社会に貢献する	製品安全
3. 取引先とともに「ものづくり」の革新を図り、環境負荷のミニマム化を実現する	環境負荷
4. 多様な価値観とチャレンジ精神、チームワークを尊重し、世の中に貢献できる人を育てる	労働安全
5. 公正で良識ある行動を伝承し、すべてのステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続ける	コンプライアンス

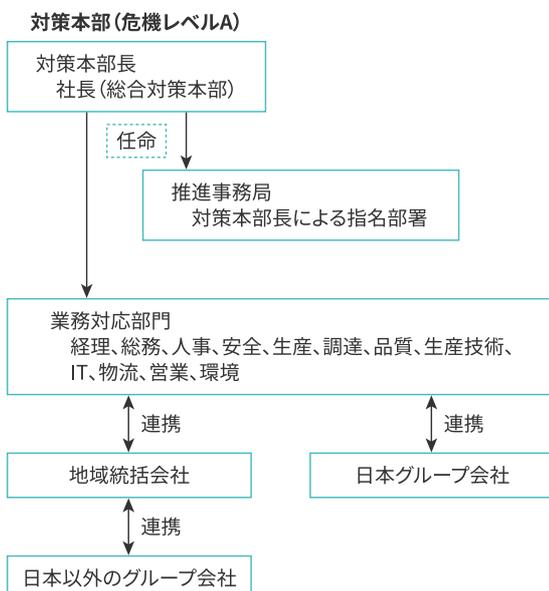
危機発生時の対応

危機レベル

トヨタ紡織グループで危機が発生した場合は、その状況に応じて危機レベルを決定します。そして、適切な対策本部長を任命し、危機レベルに応じた対応体制を整えます。

レベル	対策本部長
レベルA (重大危機)	社長 (総合対策本部)
レベルB (重要危機)	当該リスクを主管する個別リスク主管部署、地域が属する本部のチーフオフィサーや本部長 (対策プロジェクト)
レベルC (個別対応危機)	個別リスク主管部署部長、子会社社長 (対策チーム)

危機対応体制（危機レベルAの場合）



2024年度重点リスクと主な取り組み

リスク	2024年度の主な取り組み
地震	<ul style="list-style-type: none"> 避難訓練、全社災害対策本部立ち上げ訓練、自衛消防組織実地訓練 BCM※活動の推進など
サイバー攻撃	<ul style="list-style-type: none"> 社員のセキュリティに対する意識向上（セキュリティ教育、標的型メール訓練） 日本内外関係会社/サプライヤーにおけるセキュリティ対策強化 ウイルス感染の疑いがあるパソコン・サーバーのネットワークからの自動切断など
詐欺被害	<ul style="list-style-type: none"> 過去事案の再発防止、定着・浸透活動 階層別教育や各種訓練の実施、監査など
品質検査データの改ざん、隠ぺい行為	<ul style="list-style-type: none"> 社内ヒアリング、サプライヤー定期調査、品質不正防止のしくみを規定化、認証業務に対するけん制体制構築、品質不正防止の啓発教育、GQLC（Global Quality Learning Center）での他社不正事例の紹介による意識づけなど

※ Business Continuity Management：事業継続マネジメント

2025年度グローバル重点リスク

2024年度のリスク評価結果をもとに、2025年度のグローバル重点リスクを選定しました。

リスクマップ策定のプロセス

トヨタ紡織グループを取り巻くリスク環境より

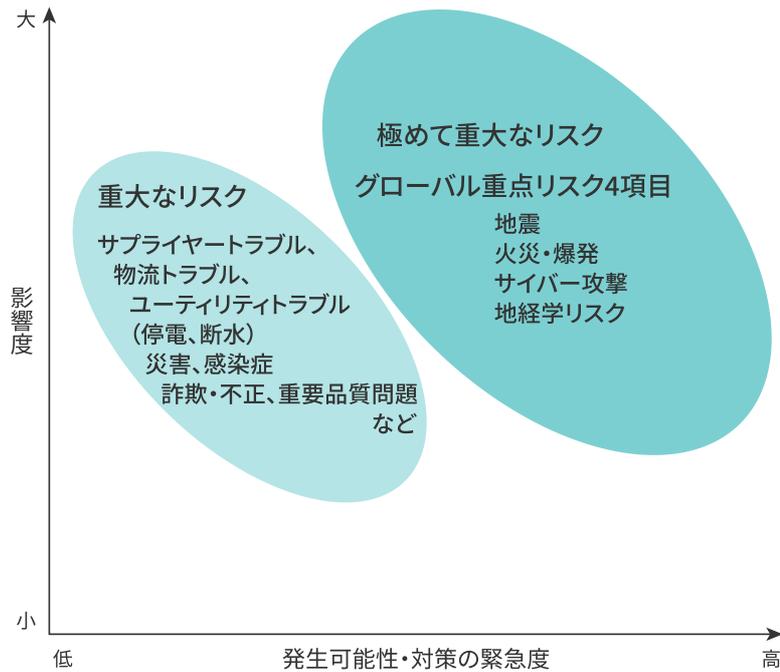
1. リスク主管部署がリスクを分析し、評価した結果
2. 外部機関などが重要視しているリスク
3. トヨタ紡織グループ内で顕在化した危機発生情報

をもとに、CROを中心にグローバル重点リスクを選定し、リスク管理推進会議で協議のうえ、決定しました。

2025年度グローバル重点リスク4項目

- 地震
- 火災・爆発
- サイバー攻撃
- 地経学リスク

2025年度トヨタ紡織グループリスクマップ



教育・研修

リスク管理活動の理解やリスク感度向上を目的に、2021年度より、リスク主管部署や日本内外の関係会社のリスクマネジメント担当者向けに、リスクマネジメント研修を実施しています。

リスク感度向上の取り組み

2024年度は、防災自助力の強化と、経済安全保障・サイバー攻撃、闇バイトの知識を深めるための研修を実施しました。また、定期的にニュースレターを発行し、各種リスク事例を当社グループ内に共有し注意喚起を行っています。

事業継続マネジメント（BCM）活動

BCP[※]の実効性を高め、平時に継続的な改善を実現するしくみを構築するため、BCM活動を推進しています。また、定期的な避難訓練や対策本部立ち上げ訓練、安否確認ツールを使用した緊急連絡訓練、地域住民向けの備蓄品の整備などを行っています。

※ Business Continuity Plan：事業継続計画

機密管理と情報セキュリティ

機密情報の適切な管理が事業活動の重要な要素の一つと考え、当社グループ共通の方針である「情報セキュリティ基本方針」を制定し、グローバルに機密管理体制を整え、グループ一体となり組織的かつ継続的に情報セキュリティの強化に取り組んでいます。また、年に一度、当社と日本内外の連結子会社で連携して、セキュリティガイドラインを用いて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、社内体制・ルール・教育、技術的な対策などの改善を行っており、グローバルで同じレベルのセキュリティ確保に努めています。さらに、しきみを整えるだけでなく、教育も重要と考え、e-Learning 研修や標的型メール訓練などを通じた、社員のセキュリティ意識向上活動も定期的実施しています。

なお、セキュリティガイドラインは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いて構成されており、環境の変化にも対応できるよう定期的に見直しています。

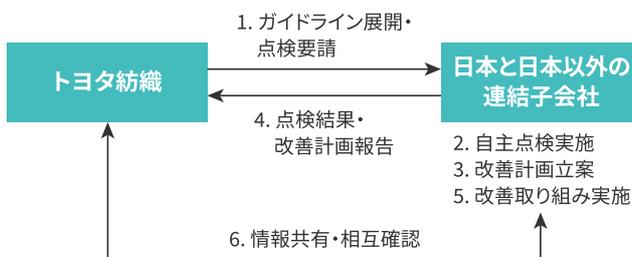
また、機密管理規定や関連要領の更新、内部情報漏洩検知システムの導入により、機密情報漏洩リスクへの対策を行っています。

特に近年は、サプライチェーンのあらゆる部分で隙を生じさせないために、当社の対策だけでなく、グループ会社やサプライヤーのみなさまとの緊密な連携を重視しています。高度化・多様化するサイバー攻撃に対抗するため、専門知識を深化させ、機密管理や情報セキュリティの重要性、具体的な対策について積極的に説明・提案を行っています。

また、セキュリティ対策をより強固なものにするため、グループ会社やサプライヤーのみなさまと一丸となって、取り組みのレベルアップを図ります。今後も、サプライチェーン全体の安全・安心を徹底して守ることを最優先課題とし、活動を年々強化しながら、さらなる進化を目指します。

情報セキュリティ基本方針

連結子会社とのセキュリティ活動推進のしくみ



機密管理の具体的な取り組み

●社員への教育

1. トヨタ紡織各部に設ける機密管理責任者・担当者に教育を実施（1回/年）
2. トヨタ紡織各部の機密管理責任者・担当者が、イントラネットに掲載されている音声入り教育資料を活用して部内教育を実施（1回/年）
3. トヨタ紡織で、入社時、昇格時など階層別研修を実施（各教育1回/年）
4. 日本地域の役員を含む全社員を対象にe-Learning研修（1回/年）、標的型メール訓練（4回/年）を実施

●啓発活動【トヨタ紡織】

1. イントラネットへの掲載、食堂での放映、個人用PC立ち上げ時の表示による啓発・注意喚起を実施（2回/月）
2. 機密管理強化月間[※]を通じた啓発活動を実施（10月）

※ CHRO（Chief Human Resource Officer）メッセージの展開、職場自主点検、職場ディスカッションなどを実施

●監査

1. トヨタ紡織の機密管理担当者による現地監査[※]を実施（1回/年）

※ 機密管理ルールの遵守状況を現地現物で確認

●日本関係会社の強化

1. トヨタ紡織が日本関係会社を訪問、機密管理状況の現地確認を実施することで、各社の困りごとを把握し、対策につなげる

●セキュリティガイドラインに沿った備え

1. 組織的管理策（体制・ルールの整備など）
2. 人的管理策（社員への教育、模擬訓練など）
3. 技術的管理策（不正アクセス/ウイルス対策、復旧対策、セキュリティ監視など）
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

データ

216 ESG KPI 目標と実績

218 ESG データ

ESG KPI 目標と実績

2021年12月に、社会的価値を測る非財務KPIのESG KPIを設定しました。さらに、2030年中期経営計画策定にともない、2023年10月にESG KPIを見直しました。

ESG KPIで進捗を測りながらマテリアリティ実現に向けた活動を進め、企業価値を向上することで、ステークホルダーのみなさまの期待に応えていきます。

なお、ESG KPIは、年に2回開催するCSV推進会議（議長：CSO（Chief Strategy Officer））で、フォローしています。

<ESG KPI策定の考え方>

1. ESGの観点で整理
2. トヨタ紡織グループサステナビリティ基本方針に沿っている
3. マテリアリティの進捗を測ることができる
4. コーポレートガバナンスコードに則している
5. 社会からの要請に対応している

マテリアリティ

1. インテリアスペースクリエイターとしてイノベーションを通じ、快適・安全・安心を創造し、こころ豊かな暮らしに貢献する
2. 確かな技術力で、安全な製品を提供し、交通事故死傷者ゼロ社会に貢献する
3. 取引先とともに「ものづくり」の革新を図り、環境負荷のミニマム化を実現する
4. 多様な価値観とチャレンジ精神、チームワークを尊重し、世の中に貢献できる人を育てる
5. 公正で良識ある行動を伝承し、全てのステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続ける

環境

NO.	関連するマテリアリティ	KPI項目	2024年度目標	2024年度実績	目標	
					2025年度	2030年度
1	3	工場GHG排出量削減率（総量）（2019年度比）	▲20%	▲41%	▲25%	▲50%
2	3	SCOPE3排出量削減率（総量）（2019年度比）	▲15%	31%増加※	▲18%	▲30%
3	3	再生可能エネルギー導入率	33%	46%	35%	50%
4	3	廃棄物排出量削減率（2011年度比）	▲13%	▲10%	▲14%	▲20%
5	3	水使用量低減率（2013年度比）	▲5.5%	▲42%	▲6%	▲8%
6	1、3	製品のリサイクル材適用率	リサイクル樹脂開発	リサイクル樹脂開発	リサイクル樹脂開発完了	25%以上
7	3	自然共生（植樹本数）	累計61万本	累計76万本	累計64万本	累計77万本

※ 算定対象範囲の見直しおよび算定精度の向上による増加

社会

NO.	関連する マテリアリティ	KPI項目	2024年度目標	2024年度実績	目標	
					2025年度	2030年度
8	3、4	“人にやさしい” 自動化アイテムの実装件数 1) 号口導入実施率 2) 加工費低減目標達成率	1) 100% 2) 100%	1) 71% 2) 56%	1) 100% 2) 100%	1) 100% 2) 100%
9	5	サプライヤー満足度調査の実施	展開率100%	展開率100%	展開率100%	展開率100%
10	5	社会貢献活動の推進 参加者数（年間）	延べ3,000人	延べ3,085人	延べ3,100人	延べ3,500人
11	4	女性管理職比率	3.5%	3.0%	4.0%	>5.0%
12	4	男性育児休職取得率	80% (希望者100%)	69% (希望者99%)	90% (希望者100%)	90% (希望者100%)
13	4	外国籍社員数	120人	153人	135人	180人
14	1	インテリアスペースクリエイターにつながる 新製品開発率	—	15%	15%	30%
15	1、2	特許出願件数	305件/年	371件/年	320件/年	500件/年
16	1、2	社外発表・論文数	82件/年	93件/年	90件/年	120件/年
17	4	運動習慣がある人の比率（40歳以上）	23%	21%	24%	30%
18	4	定期健康診断後の精密検査受診率	100%	99%	100%	100%
19	4	社員の重大災害発生件数	0件	0件	0件	0件
20	3、5	外来工事業者・外来者の重大災害発生件数	0件	0件	0件	0件

ガバナンス

NO.	関連する マテリアリティ	KPI項目	2024年度目標	2024年度実績	目標	
					2025年度	2030年度
21	5	国・地域への持続的な納税の実施	全ての進出国での納税実施	全ての進出国での納税実施	全ての進出国での納税実施	全ての進出国での納税実施
22	5	行動指針の実践度	90%	89%	90%	90%
23	3、5	環境異常・苦情発生件数	0件	0件	0件	0件
24	5	サイバーセキュリティ重大インシデント発生 件数	0件	0件	0件	0件

ESGデータ

環境

項目	内訳	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
環境マネジメント									
ISO14001 認証取得率	トヨタ紡織	—	%	100	100	100	100	100	
	日本地域の子会社	—	%	100	100	100	100	100	
	日本地域以外の子会社	—	%	100	100	100	100	100	
環境事故・協定値超過件数※1		連結	件	1	0	1	1	0	
環境監査		連結	—	不適合なし	不適合なし	不適合なし	不適合なし	不適合なし	
温室効果ガス (GHG)									
GHG排出量 (Scope1、2)		連結	千t-CO2e	304.5	307.2	255.8	242.8	207.8	
排出量原単位 (Scope1、2)		連結	t-CO2e/ 千台	43.4	42.0	32.6	28.3	25.3	
GHG排出量	Scope1	連結	t-CO2e	54,668	46,100	66,092	64,066	60,444	
	Scope2	連結	t-CO2e	249,787	261,118	189,712	178,773	147,327	
	Scope3※2	連結	t-CO2e	2,966,677	2,815,062	9,888,912	12,058,956	12,500,541	
Scope3の 内訳	Scope3の カテゴリー の内訳	1. 購入した製品・ サービス	連結	t-CO2e	—	—	—	9,093,053	9,114,185
		2. 資本財	連結	t-CO2e	—	—	—	186,943	240,855
		3. Scope1、2に含 まれない燃料・ エネルギー関連 活動	連結	t-CO2e	—	—	—	39,833	35,535
		4. 輸送、配送 (上流)	連結	t-CO2e	—	—	—	168,480	151,761
		5. 事業から出る廃 棄物	連結	t-CO2e	—	—	—	15,958	19,239
		6. 出張	連結	t-CO2e	—	—	—	4,739	10,582
		7. 従業員の通勤	連結	t-CO2e	—	—	—	21,389	23,812
		8. リース資産 (上流)	連結	t-CO2e	—	—	—	—	—※3
		9. 輸送、配送 (下流)	連結	t-CO2e	—	—	—	14,179	43,071
		10. 販売した製品 の加工	連結	t-CO2e	—	—	—	78	75
		11. 販売した製品 の使用	連結	t-CO2e	—	—	—	1,048,792	1,339,978
		12. 販売した製品 の廃棄	連結	t-CO2e	—	—	—	1,255,153	1,257,249
15. 投資		連結	t-CO2e	—	—	—	210,360	264,200	
輸送にともなうCO2総排出量		単体	t-CO2	6,590	5,677	6,523	6,669	7,775	

項目	内訳	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
エネルギー※4									
直接的エネルギー消費量 (合計)		連結	GJ	1,012,393	945,738	1,093,686	1,116,474	1,031,074	
種類別内訳	天然ガス	連結	GJ	1,006,423	938,990	923,099	949,940	905,557	
	石油製品※5	連結	GJ	5,970	6,747	170,587	166,534	125,517	
間接的エネルギー消費量 (合計)		連結	GJ	1,906,647	1,954,103	2,045,827	2,120,913	2,098,998	
種類別内訳	購入電力量	連結	GJ	1,817,523	1,869,411	1,962,989	2,032,152	1,971,174	
	太陽光発電量	連結	GJ	14,524	15,976	19,444	28,934	74,629	
	温水・蒸気量	連結	GJ	74,599	69,257	63,394	59,827	53,195	
自家発電率 [太陽光発電量/(購入電力量+太陽光発電量)]		連結	%	0.8	0.8	1.0	1.4	3.8	
再エネ導入率		連結	%	1.6	3.7	23.4	39	46	
廃棄物※6									
廃棄物	総排出量	連結	t	23,086	23,217	26,737	30,138	28,392	
	原単位	連結	t/千台	3.29	3.17	3.41	3.52	3.46	
逆有償リサイクル		連結	t	8,897	8,115	12,362	15,815	18,006	
焼却廃棄物		連結	t	6,445	6,607	7,375	6,538	4,053	
直接埋立廃棄物		連結	t	7,744	8,495	6,999	7,784	6,333	
廃棄物等総排出量		連結	t	73,224	83,952	98,622	124,886	123,479	
大気									
NOx		単体	t	18.1	16.4	19.9	15.5	18.0	
SOx		単体	t	0	0	0	0	0	
化学物質									
PRTR※7対象物質取扱量		単体	t	852	873	845	1,241	1,207	
VOC※8取扱量		単体	t	455	425	422	428	304	
水									
水使用量	総使用量	連結	千m ³	3,590	3,266	3,369	3,415	3,012	
		市水・工水	連結	千m ³	1,921	1,836	1,366	1,405	1,272
		地下水	連結	千m ³	1,669	1,430	2,003	2,010	1,740
	排水量	単体	千m ³	—	—	—	2,520	2,032	
		地表水	単体	千m ³	—	—	—	1,203	1,085
		地下水	単体	千m ³	—	—	—	0	0
		海水	単体	千m ³	—	—	—	13	18
		第三者の水	単体	千m ³	—	—	—	1,304	930
包装資材									
梱包・包装資材使用量		単体	t	1,961	2,146	2,155	2,049	2,003	
その他									
環境保全活動	累計植樹本数	連結	万本	53	58	65	70	76	

※1 2024年度はトヨタ紡織グループで環境事故・違反による罰金はありませんでした

※2 2022年度より集計対象をトヨタ紡織からトヨタ紡織グループへ拡張して算定しています

※3 Scope2で計上

※4 各エネルギーの算定は、各燃料使用量に単位発熱量を乗じた値です。各単位発熱量は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律施行規則」に定める係数を使用しています

※5 2022年度より集計対象の見直しに伴い、トヨタ紡織グループが所有する車両の燃料使用量を含めて算定しています

※6 廃棄物量は、自動車部品製造に係わる値です。関連子会社の建築廃棄物を含めた総排出量は、29,110tです

※7 Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度

※8 Volatile Organic Compounds：揮発性有機化合物（環境省指定の100物質を対象）

社会

項目	内訳		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
従業員の状況										
地域別構成比	日本		連結	%	35	35	34	36	37	
	米州		連結	%	23	22	23	23	23	
	中国		連結	%	15	16	16	14	13	
	アジア		連結	%	17	17	18	18	19	
	欧州・アフリカ		連結	%	10	10	9	9	8	
従業員数と女性比率			単体	人	8,301	8,264	8,244	8,301	8,501	
	男性		単体	人	7,251	7,190	7,161	7,188	7,320	
	女性		単体	人	1,050	1,074	1,083	1,113	1,181	
	女性比率		単体	%	12.6	13.0	13.1	13.4	13.9	
従業員数の構成	従業員※9		連結	人	44,154	44,264	44,581	46,972	45,004	
	臨時従業員※10		連結	人	6,745	7,777	8,849	9,401	7,857	
	臨時従業員比率		連結	%	13.3	15.0	16.6	16.7	14.9	
新卒採用者数			単体	人	185	135	168	258	260	
	事務、技術職	男性	単体	人	88	58	80	135	153	
		女性	単体	人	30	20	25	49	30	
	技能職	男性	単体	人	54	48	51	60	61	
		女性	単体	人	13	9	12	14	16	
	女性比率		単体	%	23.2	21.5	22.0	24.4	17.7	
中途採用者数※11			単体	人	9	9	26	85	150	
	年度採用者数に占める中途採用割合		単体	%	4.6	6.3	13.4	24.8	36.6	
	事務、技術職	大学卒	男性	単体	人	0	1	19	64	110
			女性	単体	人	7	8	7	17	29
			20代	単体	人	0	1	7	23	46
			30代	単体	人	3	4	10	48	70
		高校・専門学校卒	40代以上	単体	人	4	4	9	10	23
			男性	単体	人	0	0	0	4	10
			女性	単体	人	2	0	0	0	1
			20代	単体	人	1	0	0	0	3
	30代	単体	人	1	0	0	0	7		
40代以上	単体	人	0	0	0	4	2			
非正規から正社員への登用			単体	人	41	34	35	51	66	
高齢者の継続雇用	定年退職者		単体	人	102	98	110	131	161	
	定年後の継続雇用率		単体	%	76	81	89	79	86	
再雇用制度利用者数			単体	人	343	354	392	425	497	
離職率	自己都合		単体	人	99	110	143	155	151	
			単体	%	1.10	1.17	1.62	1.75	1.67	
	新卒3年以内		単体	%	3.2	8.3	9.9	6.3	9.4	
勤続年数			単体	年	17.0	17.5	17.8	18.2	17.9	
	男性		単体	年	17.4	18.0	18.3	18.7	18.3	
	女性		単体	年	14.0	14.2	14.6	14.9	14.2	
平均年齢			単体	歳	40.4	41.0	41.4	42.0	42.0	
	男性		単体	歳	40.8	41.4	41.8	42.5	42.1	
	女性		単体	歳	37.5	37.8	38.3	38.8	38.3	

項目	内訳	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
ダイバーシティ									
管理職数と女性、 外国籍比率		単体	人	1,213	1,226	1,236	1,301	1,332	
	男性	単体	人	1,189	1,197	1,203	1,266	1,292	
	うち 外国籍	単体	人	4	4	5	5	6	
	女性	単体	人	24	29	33	35	40	
	うち 外国籍	単体	人	0	0	1	1	1	
	女性比率	単体	%	2.0	2.4	2.7	2.7	3.0	
	外国籍比率	単体	%	0.3	0.3	0.5	0.5	0.5	
管理職で部長職以上		単体	人	123	139	144	151	150	
	男性	単体	人	121	137	142	148	147	
	女性	単体	人	2	2	2	3	3	
	最年少	単体	歳	46	47	46	45	46	
	平均年齢	単体	歳	54	54	55	55	55	
係長級相当の人数と 女性比率		単体	人	990	1,166	1,208	1,242	1,263	
	男性	単体	人	933	1,101	1,144	1,168	1,175	
	女性	単体	人	57	65	64	74	88	
	女性比率	単体	%	5.8	5.6	5.3	6.0	7.0	
男女の賃金差異※12		単体	%	—	—	72.7	74.2	73.7	
	正社員	単体	%	—	—	73.0	73.8	74.0	
	非正規社員	単体	%	—	—	81.5	84.8	72.2	
外国籍従業員数		単体	人	47	64	61	65	98	
日本以外の国の状況	現地社員を社長・取締役に登用している拠点数	連結	拠点	24	15	16	16	18	
	日本以外の事業所の幹部（役員・管理職）に占める現地社員比率※13	連結	%	25.6	25.3	21.7	29.2	29.5	
	現地社員の社長	登用人数	連結	人	14	7	9	9	10
		登用比率	連結	%	30	12	21	20	22
	現地社員の取締役	登用人数	連結	人	22	20	21	21	26
登用比率		連結	%	38	34	36	34	38	
障がい者雇用	人数	単体	人	159	167	165	166	168	
	雇用率	単体	%	2.33	2.50	2.53	2.54	2.46	
ワークライフバランス									
労働時間	年間総労働時間	単体 (組合員)	時間	1,905.9	1,900.3	1,968.6	1,991.4	1,929.8	
	年間所定外労働時間	単体 (組合員)	時間	163.4	197.8	224.5	264.6	262.9	
	月間所定外労働時間	単体 (組合員)	時間	13.6	16.5	18.7	22.0	21.9	
研修総時間※14		単体	時間	158,458	145,342	154,594	233,168	290,358	
	社員一人あたりの平均時間	単体	時間	19.1	17.6	18.8	26.4	37.7	
有給休暇取得率※15		単体 (組合員)	%	95.6	103.6	96.3	96.4	96.5	
育児休業取得者数※16 と男性の育休取得率		単体	人	68	80	119	193	193	
	女性	単体	人	50	44	49	48	47	
	男性	単体	人	18	36	70	145	146	
	男性の取得率 (希望者の取得率)	単体	% (%)	6 (-)	15 (-)	28 (-)	67 (96)	69 (99)	
短時間勤務制度 利用者数		単体	人	195	211	242	247	247	
	女性	単体	人	192	209	237	241	238	
	男性	単体	人	3	2	5	6	9	
介護休業取得者数		単体	人	1	6	7	6	8	
妊娠・出産・育児・介護・転勤（配偶者）などを理由として 退職した社員の再雇用制度の利用者数		単体	人	7	3	4	2	6	

項目	内訳	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社員満足度 (いきいきKPI)		単体	%	71.5	71.1	70.4	72.4	—
従業員エンゲージメント※17		単体	%	—	—	—	—	51
安全と健康								
労働災害休業度数率※18		単体	—	0.10	0.01	0.00	0.27	0.31
		連結	—	0.24	0.32	0.58	0.43	0.44
定期健康診断を受診した社員のうち、有所見者の割合		単体	%	69.4	71.0	74.3	69.2	73.7
BMI25以上		単体	%	30.6	30.2	31.6	30.7	31.3
運動習慣のある人※19の割合		単体	%	37.9	37.0	38.7	39.6	42.0
喫煙率		単体	%	31.7	30.7	29.6	26.3	26.0
ストレスチェック	実施率	単体+ 日本子会社	%	100	100	100	100	100
	回答率	単体	%	95.5	94.1	95.0	93.8	94.3
	ストレス反応の偏差値※20	単体	—	55	49.1	49.3	48.9	49.4
	高ストレス者割合	単体	%	4.3	5.2	5.1	5.6	5.0
ワークエンゲージメント※21		単体	—	47	48.1	48.1	48.0	48.5
従業員とのコミュニケーション								
社内イベント参加者数	スプリングウォーキング	連結	人	—	—	—	約720	607
	サマーフェスティバル	連結	人	—	—	—	約2,500	3,216
	レガッタ	連結	人	—	—	—	440	708
	スポーツフェスティバル	連結	人	—	—	—	—	5,130
	駅伝大会	連結	人	—	—	約2,000	約2,400	—
経営陣と従業員の交流回数		連結	回	全8回 ※22	全23回 ※23	全5回 ※24	全3回 ※25	全3回 ※26

※9 従業員数は、当社グループから当社グループ外への出向者を除き、当社グループ外から当社グループへの出向者を含みます

※10 臨時従業員には、期間工、パートタイマー、嘱託契約の従業員を含みます。年間平均人数から割合を算出しています

※11 技能職の中途採用者数は含まれていません

※12 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※13 翌年度の期初数値

※14 研修の種類：教育体系上の教育プログラム（昇格時・節目教育）、技術系機能教育など

※15 前年度繰り越し分も含む有給休暇取得日数を、繰り越し分を除く有給休暇付与日数で割って計算するため、有給休暇取得率は、100%を超える場合がある

※16 当該年度に育児休職を開始した従業員の人数

※17 2024年度より、会社生活への満足度と仕事に対するモチベーションを測る社員満足度調査から、組織や業績目標に自発的に貢献しようとする意欲を示す従業員エンゲージメントに変更しました

※18 休業度数率＝（死傷者数/延実労働時間数）×1,000,000

対象社員は、トヨタ紡織正社員、嘱託社員、準社員、パートタイマー、アルバイト、期間社員、研修生、社外応援者、実習者、派遣社員です

※19 1回30分以上の運動を週1回以上実施している人

※20 ストレスに対する心理的・身体的な症状を、ストレスチェックの回答をもとに偏差値化したもの。50が平均で、数値が高いほどよりよい結果を示している。

2021年度より外部委託機関の基準見直しにより評価が厳しくなった

※21 仕事に対する活力・熱意を表す指標。仕事に対するポジティブな心理状態を測定するための「ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度」と高い相関を持つ2項目を用いた簡易尺度を採用し、測定しています。50が平均で、数値が高いほどよりよい結果を示している

※22 幹部職（G0・1・2）昇格・昇進者と社長の懇談会 8回・40人

※23 幹部職（G0・1・2）昇格・昇進者と社長の懇談会 9回・41人
若手（入社1・3年目）と社長の懇談会 14回・138人

※24 幹部職（G1）昇進者と社長の懇談会 5回・20人

※25 幹部職（G0・G1）昇進者と社長の懇談会 3回・19人

※26 幹部職（G0・G1）昇進者と社長の懇談会 3回・18人

ガバナンス

項目	内訳	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会・監査役会・経営諮問会議								
機関設計		単体	—	監査役会 設置会社	監査役会 設置会社	監査役会 設置会社	監査役会 設置会社	監査役会 設置会社
取締役会議長		単体	—	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平
取締役会議長とCEOの分離		単体	—	分離	分離	分離	分離	分離
取締役の人数		単体	人	9	9	9	9	9
	男性	単体	人	9	8	8	8	8
	女性	単体	人	0	1	1	1	1
独立社外取締役の人数		単体	人	4	4	4	4	4
取締役の任期		単体	年	1	1	1	1	1
監査役の人数		単体	人	4	4	4	4	5
	男性	単体	人	4	4	4	4	5
	女性	単体	人	0	0	0	0	0
独立社外監査役の人数		単体	人	2	2	2	2	3
監査役の任期		単体	年	4	4	4	4	4
経営諮問会議の議長		単体	—	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平	取締役会長 豊田周平
経営諮問会議の人数		単体	人	6	7	7	7	6
	社外取締役	単体	人	4	4	4	4	4
	社内取締役	単体	人	2	3	3	3	2
会計								
会計監査人		連結	—	PwCあらた 有限責任 監査法人	PwCあらた 有限責任 監査法人	PwCあらた 有限責任 監査法人	PwC Japan 有限責任 監査法人	PwC Japan 有限責任 監査法人
会計監査における適正意見・継続企業の前提に関する注記の有無		連結		なし	なし	なし	なし	なし
コンプライアンス								
内部通報件数	コンプライアンス 相談窓口	単体+ 日本子会社	件	9	13	16	11	14
	なんでも相談室	単体+ 日本子会社	件	163	190	201	238	255

※ 2024年度はトヨタ紡織グループで贈収賄違反は確認できませんでした