



# 環境・社会

持続的な価値創造の基盤

- 072 2050年環境ビジョン
- 073 TCFDへの対応
- 075 TNFDへの対応
- 076 2030年環境取り組みプラン
- 077 チャレンジ6の取り組み

- 080 サプライヤー
- 081 品質
- 082 人材戦略
  - 083 グローバル人材の育成
  - 084 ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being
- 085 人権尊重の取り組み
- 087 安全衛生・健康経営

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

## ●環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



## 2050年環境ビジョン

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。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

#### 温暖化抑制

- 1 ライフサイクル GHGネットゼロ※1
- 2 工場 GHGネットゼロ

#### 資源循環

- 3 持続可能な資源活用
- 4 廃棄物ミニマム化

#### 自然共生

- 5 水資源インパクトミニマム化
- 6 自然資本保全・再生化

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

## TB's Biodiversity Initiatives

### トヨタ紡織グループの生物多様性への取り組み

「TB's Biodiversity Initiatives」では、トヨタ紡織グループの環境活動を地域や学生のみならず、当社で働く社員に向けて、わかりやすくお伝えしています。コーポレートサイトなどで掲載しているこれまでの実績や取り組みともあわせてお読みいただき、グローバルな活動を身近に感じてもらうことを目指しています。



TB's Biodiversity Initiatives

[https://www.toyota-boshoku.com/\\_assets/dl/company/library/biodiversity\\_initiatives.pdf](https://www.toyota-boshoku.com/_assets/dl/company/library/biodiversity_initiatives.pdf)

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

#### ● 2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



# 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、持続可能な社会の実現に向け、グループ一体となって地球環境保護に貢献しています。「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD※1)」フレームワークをもとに開示を進めるとともに、さらなる地球環境保全への貢献を目指します。

詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。 <https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/environment/management/tcfd/>

## シナリオ分析の設定シナリオ

国際エネルギー機関(IEA)による移行面で影響が顕在化する「1.5/2°C未満シナリオ」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」を踏まえ、短期・中期・長期のリスクと機会を抽出

1.5/2°C未満シナリオ	4°Cシナリオ
NZE(IEA World Energy Outlook 2021) SDS(IEA World Energy Outlook 2021)	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※2)	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	
		直接操業	●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	
	車の電動化促進施策の強化	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	
		製品需要	●トヨタグループ間連携をとま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		
	●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		
●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)	●低炭素製品の開発による売上増加		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	●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※3)	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	2
			直接操業	●工場操業停止による売上減少	3	2

※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures

※2 1.5°Cシナリオ: NZE(IEA World Energy Outlook 2021)、2°C未満シナリオ: SDS(IEA World Energy Outlook 2021)

※3 RCP8.5(IPCC 第5次評価報告書)

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

●TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



TCFDへの対応

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	●炭素価格導入などによる調達コスト増加	リスク ●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 ●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 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*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
	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)	●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	●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
●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 ●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を選定	—
		●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

※ Internal Carbon Pricing: 社内炭素価格。企業が事業の過程で排出する二酸化炭素の量に価格付けを行うこと

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペースクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

●TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



# TNFD への対応

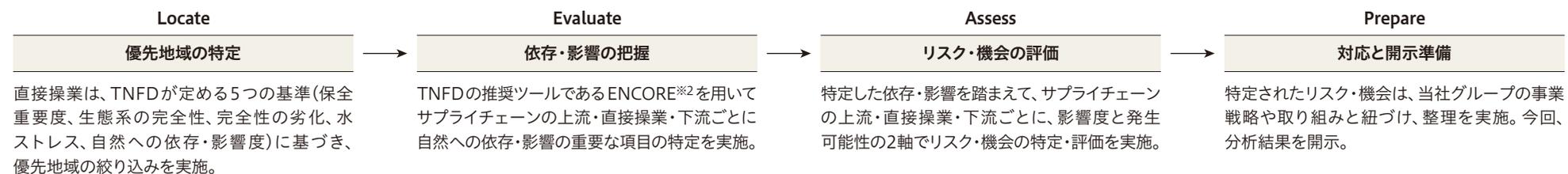
## TBの事業活動と自然資本の関係

トヨタ紡織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、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD※1)フレームワークを参照し、自然に関連するリスク・機会の分析を行いました。

詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。 <https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/environment/management/tnfd/>

## 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分析による分析結果

要因	影響段階	分類	リスク / 機会	対応
サステナブルな原材料調達 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、サステナブルな素材への置換に向けた製品開発の推進
		機会	● サステナブル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しよみの強化
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
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	リスク	● 資源循環に関する顧客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、サステナブル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
湯水、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の選定
	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)

※1 Task force on Nature-related Financial Disclosures

※2 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

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペースクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

● TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



# 2030年環境取り組みプラン

トヨタ紡織グループは、次の5か年に向け、「2030年環境取り組みプラン」を策定しました。環境取り組みプランは「2050年環境ビジョン」を実現するために、中期経営計画と連動した実行計画として5年ごとに策定しています。「2025年環境取り組みプラン」を振り返るとともに、近年急速に変化した社会動向に対応するため、より具体的な目標を設定し、取り組みを推進していきます。

	「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」 2030年 目標値	「2030年環境取り組みプラン」 取り組み項目	関連する SDGs
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CO <sub>2</sub> 排出量削減アイテムの推進 材料・部品メーカーと連携した製品ライフサイクルでのCO <sub>2</sub> 排出量削減 Scope1、2、3 排出量の見える化	
		●物流CO <sub>2</sub> 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 物流活動における効率的な物流の追求によるCO <sub>2</sub> 排出量の低減	
資源循環	2 工場GHGネットゼロ 	●CO <sub>2</sub> 排出量 2019年度比 50%減	日常改善によるCO <sub>2</sub> 排出量のミニマム化 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 50%	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(CO <sub>2</sub> 回収など)の活用可能性調査と中長期での活用めど付け	
自然共生	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 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	
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 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	
自然共生	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 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	
環境マネジメント	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		
		すべてのステークホルダーとの連携		
		環境教育を通じた人材育成と社会貢献		

※ 対象範囲はすべてトヨタ紡織グループ

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

●2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



# チャレンジ6の取り組み——温暖化抑制

## 1 ライフサイクルGHG ネットゼロ



トヨタ紡織グループではSBT<sup>\*1</sup>の考え方に基づいた目標を設定し、製品の軽量化やリサイクル材を含む材料置換、熱マネジメントなどの技術開発を推進しています。

また、近年PCF<sup>\*2</sup>の報告を義務付ける欧州電池規則やCBAM<sup>\*3</sup>などの規制化が進み、それにとまないライフサイクル全体でCO<sub>2</sub>排出量を算出する重要性が高まっており、しくみの整備を含めた準備を進めています。

※1 Science Based Targets: パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガスの排出削減目標  
トヨタ紡織の削減目標は2024年度に認定を受けています。  
トヨタ紡織、SBT認定を取得 | ニュース | トヨタ紡織  
※2 Product Carbon Footprint: 製品1個当たりのCO<sub>2</sub>排出量  
※3 Carbon Border Adjustment Mechanism: 炭素国境調整措置

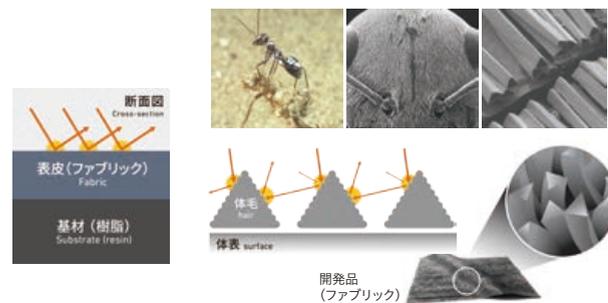
### 【2030年環境取り組みプラン目標】

- 製品ライフサイクルでの排出 30%以上削減
- 物流CO<sub>2</sub>排出量 2019年度比 30%減

### 熱マネジメントによる走行時のCO<sub>2</sub>排出量低減

燃費および電費の向上に貢献するため、車両のエネルギー消費を抑制する熱マネジメント技術の開発を進めています。

その取り組みの一つに、シルバーアント遮熱表皮を用いた



出典: Norman Nan Shi (2015) [Keeping cool: Enhanced optical reflection and radiative heat dissipation in Saharan silver ants], Science, Fig.1 (A), (B), (D) pp. 298-301 from Keeping cool: Enhanced optical reflection and radiative heat dissipation in Saharan silver ants | Science.

内装部品の開発があります。この素材は砂漠に生息するアリの体毛構造から着想を得ており、三角形の断面を持つ微細構造によって可視光や近赤外線を効率的に反射することで、表面温度の上昇を抑制します。これを自動車内装に適用することで、エアコン使用時のエネルギー負荷を軽減し、燃費および電費の向上が期待されます。

さらに、光反射特性により上質な風合いを生み出し、意匠性と機能性の両立を実現。車内空間の快適性向上にも寄与します (P.19)。

### サプライチェーンにおけるGHG排出量低減

トヨタ紡織協会「Sunshine」(P.80)と協力し、トヨタ紡織社員や専門家を講師とした「脱炭素スクール」を開催しています。2024年度はトヨタ紡織豊橋工場での省エネ取り組みの紹介や、自社のGHG総排出量を把握し、削減目標・計画を立案するための基礎知識や手法の講義を行いました。

TB's Biodiversity Initiatives P.7

### 物流改善・効率化によるCO<sub>2</sub>排出量削減

物流競争力の強化を目指し、新たな物流中継拠点を建設しています。これを活用することで物流を効率化し、さらにクリーンエネルギーや燃費改善アイテムの導入を進め、CO<sub>2</sub>排出量削減に貢献します。

## 2 工場GHG ネットゼロ



トヨタ紡織グループは、2035年工場GHG排出量100%削減を目指し、世界各拠点で再生可能エネルギーを計画的に導入し、カーボンニュートラルへの対応を進めています。

### 【2030年環境取り組みプラン目標】

- CO<sub>2</sub>排出量 2019年度比 50%減
- 再生可能エネルギー導入率 50%

### トヨタ紡織省エネ40アイテムのやり切り活動の推進

省エネ改善アイテムから40アイテムを選定し、グローバルで優先的に実施しています。このやり切り活動を通じて、省エネへの主体的な取り組みを促進し、ゴールの明確化によってモチベーションの維持を図っています。さらに、マニュアル展開やクロス診断などを活用し、省エネ活動を推進しています。

### 地域の中学校で発電した電力のグリーン電力証書を購入

2023年度から、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<sup>\*4</sup>として購入しています。この取り組みをきっかけに、藤岡南中学校の生徒を証書の使用先である技能育成センターへ迎え入れ、環境教育を実施しています。

持続可能な社会をともに築き上げる未来の仲間を育成 | 温暖化抑制 | 活動レポート | トヨタ紡織環境特設サイト

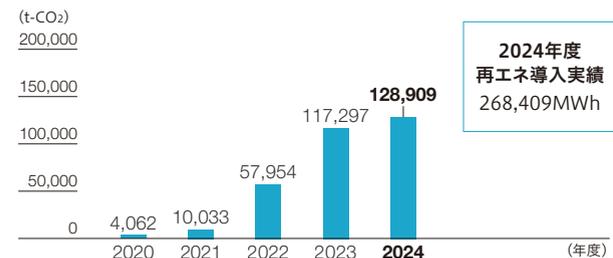
※4 「グリーン電力」が持つ「環境価値」を取引するために、電力と切り離して証書化したもの

### 欧州地域で大規模太陽光発電設備を建設

欧州地域生産子会社であるトヨタ紡織トルコとTBソーテックトルコでは、2024年度に太陽光発電施設を敷地外に建設しました(最大電力発電量10MWp)。

これにより、トヨタ紡織トルコでは、約5,100 t-CO<sub>2</sub>/年、TBソーテックトルコで約700 t-CO<sub>2</sub>/年のCO<sub>2</sub>排出量が削減でき、自社発電で2社の電力需要をすべて再生可能エネルギーで賄うことができるようになりました。

### 再生可能エネルギー導入によるCO<sub>2</sub>削減貢献量【トヨタ紡織グループ】



編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

● チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



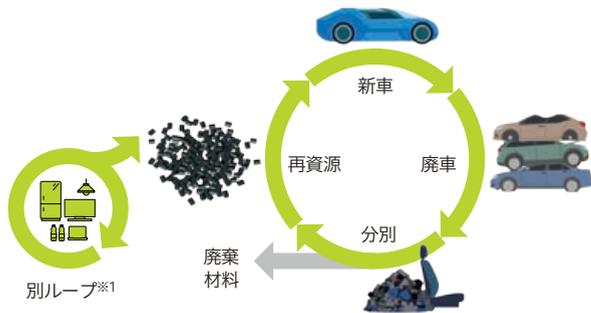
## チャレンジ6の取り組み——資源循環

### 3 持続可能な資源活用

近年、日本でもリサイクル材使用の計画・実績の報告の義務化が進み、自動車業界でもリサイクル材の使用数値目標を設定する企業が増加しています。トヨタ紡織でも持続可能な資源活用の重要性を認識し、リサイクル材の積極的な導入を推進しています。

#### 【2030年環境取り組みプラン目標】

- 2030年までにリサイクル樹脂を30%使用する技術を確認する



#### リサイクル促進のための易解体性向上の取り組み

自動車用シートは、安全性と快適性を提供するため、複数の材料で構成されています。そのため、解体作業が複雑となり、効率的なリサイクルが進みにくい状況です。

トヨタ紡織では、製品構造を設計段階から見直し、「解体しやすい構造(易解体構造)」の開発を進めています。これにより、使用済み部品をリサイクル材として回収しやすくなります。

この取り組みは、資源の枯渇抑制に加え、新素材の採掘や加工にともなうエネルギー消費を削減し、CO<sub>2</sub>排出量の低減にも大きく貢献します。



#### 容器包装廃プラスチックを自動車部品に活用する技術開発

2025年3月、「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、京都府亀岡市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を開始しました。

排出元である亀岡市(連携先: (株)ごみの学校)、(株)富山環境整備(再商品化事業者)、永興物産(株)(コンパウンダー※2)と動静脈一体※3でリサイクルにおける技術課題の解決に取り組み、自動車部品への実装を目指します。

※2 プラスチック素材を加工して用途に応じた材料を製造する業者  
 ※3 製造などの動脈産業と、リサイクルを通して再び社会に流通させる静脈産業を一体で進める資源循環のしくみ

### 4 廃棄物ミニマム化

不良率低減や歩留まり向上による生産活動での廃棄物低減を進めており、その活動を継続していきます。さらに、長期的な廃棄物低減を目指し、モノマテリアル化や易解体設計を取り

入れた設計開発段階での廃棄物低減を推進するため、目標値の基準年を見直しました。

#### 【2030年環境取り組みプラン目標】

- 廃棄物原単位 2019年度以下

#### 工程内廃棄物削減につながるモノマテリアル製品開発

自動車の内装部品には多くの樹脂が使用されています。従来の複合材料は素材の分離が困難で、リサイクルができず廃棄されるケースが多くありました。

トヨタ紡織グループでは、製品性能を維持しながら使用材料を単一素材に統一する「モノマテリアル化」の取り組みを推進しています。新たな製品へのリサイクルが可能になるだけでなく、歩留まりの改善、工程内リサイクル効率の向上、廃棄物の削減などの環境負荷低減効果が期待されています( P.15)。



編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

● チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ





# 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。

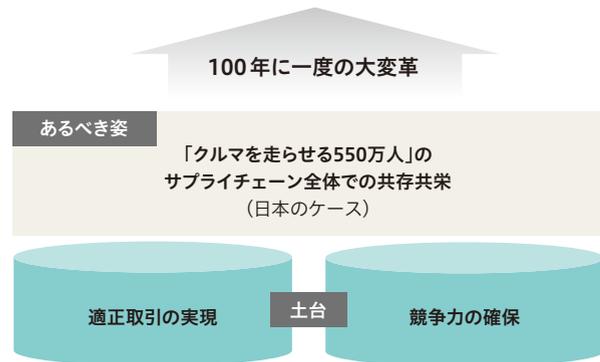
## グローバル調達体制の構築

トヨタ紡織は、グローバルに事業を展開する中で、安全・品質・コストといった多面的な要素を総合的に判断し、現地調達を積極的に推進しています。これにより、地域特性に即した柔軟な供給体制を構築するとともに、サプライヤーのみなさまとグルーブ一体となって、グローバル最適調達の実現に取り組んでいます。

毎年開催しているサプライヤーズコンベンションでは、当社社長からのメッセージや調達方針を直接伝えるとともに、サプライヤーのみなさまとの対話を深めることで、信頼と協働に基づく持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。

**未来への挑戦**

カーボンニュートラル、知能化、マルチパスウェイ(含:電動化)など



## CPOメッセージ



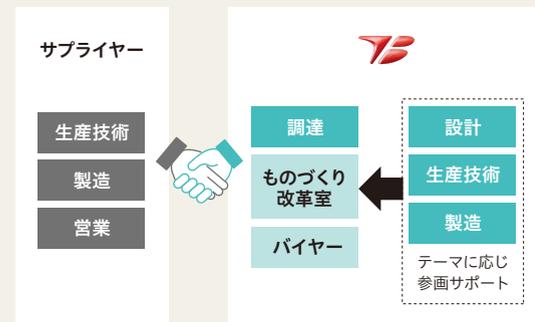
Chief Purchasing Officer  
ほそえ ひであき  
細江 英昭

自動車業界の大変革期の中、カーボンニュートラル、知能化、マルチパスウェイなど、未来への挑戦に向け、当社は「適正取引の実現」と「競争力の確保」を土台としたサプライチェーン全体での共存共栄を目指します。サプライヤーのみなさまの競争力の確保をねらい、2023年度に製造・生産技術などの経験者を集結させた、ものづくり改革室を新設しました。そして、当社とサプライヤーのみなさまとのチーム活動により、現場の課題や困りごとの解決および人材育成への取り組みを強化してきました。また、これらの取り組みは日本以外にも拡大しています。

さらに、適正取引の実現に向け、社内経営陣へ定期的に取り組み状況を報告するなど、透明性の高い調達プロセスを確立し、ガバナンス強化を図っています。

今後もサプライヤーのみなさまと一体となって、強固な調達体制の構築を目指します。

## サプライヤーとのチーム活動体制(イメージ)



## サプライヤーとの協働による競争力強化

当社は、サプライヤーのみなさまと一体となり、競争力強化と持続可能な成長に向けた相互研鑽活動を推進しています。サプライヤーのニーズに応じて社員の出向受入を行い、機能強化を支援するとともに、トヨタ紡織協会 Sunshine との協働を進めています。Sunshine は、124社が加盟するサプライヤー組織で、安全・健康・品質向上をテーマにした勉強会や、好事例の共有、課題解決に向けた対話を通じて、サプライチェーン全体の底上げを図っています。

また、カーボンニュートラルをはじめとする社会課題への対応として、2022年度より「Sunshine 脱炭素スクール」を開催。外部専門家による、省エネ手法やCO<sub>2</sub>削減計画策定に関する講義を通じて、会員企業の目標設定と人材育成を推進しています。

さらに、Sunshine 主催の経営者懇談会では、当社の役員と会員代表が「ものづくり競争力における自動化」をテーマに議論を交わし、人材確保や費用対効果などの課題に対する方策を共有。双方向のコミュニケーションを通じて信頼関係を深化させ、サプライヤーのみなさまとともに成長に向けて取り組んでいます。

今後も、サプライヤーのみなさまとともに、社会的責任に応える調達活動を通じて、企業価値の向上を目指します。



「Sunshine 脱炭素スクール」修了式

編集方針

## トヨタ紡織のはじまりとこれから

## 価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

## 戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

## 社会課題の解決に貢献する

## 中期経営計画を遂行する

## 財務・非財務を戦略的に管理する

## 資本

イノベーションを生み出す強み

## 環境・社会

持続的な価値創造の基盤

## 2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

## 2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

## ● サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

## ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

## 補足資料・データ



# 品質

## 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「ISCとして製品、顧客の幅を広げながら社会課題の解決に貢献している」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。

## 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

## 品質を支える人材

TQMを「人と組織の活力を高める活動」と定義し、社に通じる「お客さま第一」「絶え間ない改善」「全員参加」をTQM基本理念として実践を促進しています。また、TQM推進を通じて仕事のやり方を見直し、経営基盤である「組織」「プロセス」「人」を強化することで、業務品質向上に努めています。

## 品質統括部によるガバナンス強化

2024年4月、品質保証部を再編し、新たに品質統括部を設置。これにより、品質保証部と品質統括部の2部門体制へ移行しました。品質統括部では、本社横断で品質不正防止策を企画・運営し、以下の3つを重点にガバナンス強化を図っています。

## 1. 事実確認

社員への定期ヒアリングを通じて課題を抽出し、改善サイクルを回すことで、不正の芽を早期に摘み取ります。

## 2. 不正の起きないしくみ・体制づくり

認証業務における試験で、人の介在を減らすシステムの導入を推進。また、自動車メーカーと連携した法規認証の自主研究活動を通じ、業務プロセスの見直しと標準化を図ります。

## 3. 社員の意識改革・職場風土の改革

他社事例を教材として活用し、品質不正防止教育やGQLC (Global Quality Learning Center)を通じて、社員が「自分ごと」として品質を捉え、実践できる機会を提供します。

## CQOメッセージ



Chief Quality Officer  
まつうら ひで まき  
松浦 秀樹

他社の認証問題を現地であうかがう中で、背景に事業の急拡大、日程的なプレッシャー、本音を言いづらい雰囲気、リソースが必要なきに必要だけ現場に届かないといった課題があることが見えてきました。当社にも、過去に類似した環境があったため、私たちは強い危機

感を持っています。創業者豊田佐吉の信念「完全なる営業的試験を行うにあらざれば、発明の真価を世に問うべからず」は、製品の品質にとどまらず、仕事の質そのものを問うものです。トヨタ紡織グループで働く全社員がその信念に基づき、自分の仕事が正しく行われているか、改善すべき点はないかを、現地現物で自問自答する姿勢が不可欠だと認識しています。その実現に向け、TQMを推進し、DXを活用しながら、ISCに向けての「組織」「プロセス」「人」の強化に全力で取り組んでいきます。

編集方針

## トヨタ紡織のはじまりとこれから

## 価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

## 戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

## 社会課題の解決に貢献する

## 中期経営計画を遂行する

## 財務・非財務を戦略的に管理する

## 資本

イノベーションを生み出す強み

## 環境・社会

持続的な価値創造の基盤

## 2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

## 2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

## ● 品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

## ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

## 補足資料・データ



# 人材戦略

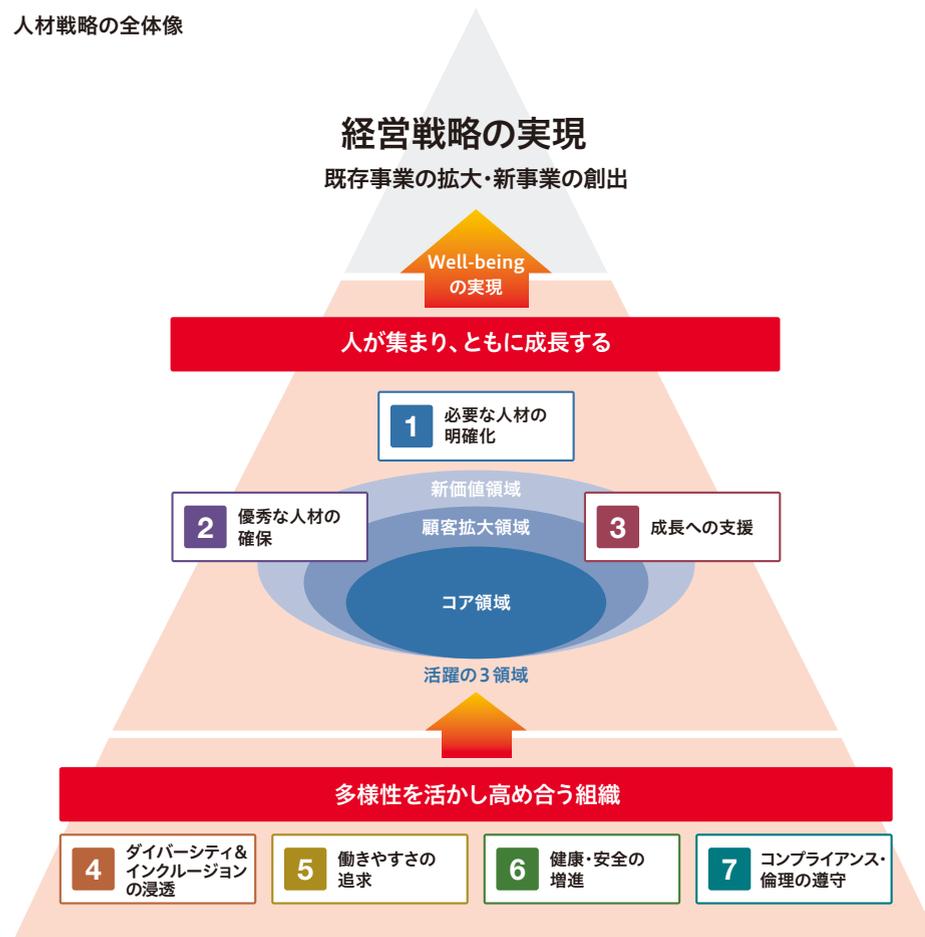
## 人的資本経営

「ものづくりは人づくり」という考えのもと、トヨタ紡織グループは、お客さま視点での「技術開発」「ものづくり」「人づくり」に一貫して取り組んできました。

人は企業価値を生み出す源泉であり、私たちは人材を最も重要な経営資源と位置づける「人的資本経営」を重視しています。

多様な人材が自律的に活躍し、組織の力を最大限に発揮できる環境づくりを通じて、持続可能な成長と競争力の強化を目指しています。

### 人材戦略の全体像



詳細は、「人的資本レポート」をご覧ください [https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/library/human\\_capital/](https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/library/human_capital/)

### 人材戦略

1	必要な人材の明確化	人材ポートフォリオに基づく採用・育成と、人材の活躍状況をモニタリングするしくみを構築し、「活躍の3領域」における必要な人材の適時かつ効率的な確保を目指す
2	優秀な人材の確保	インテリアスペースクリエイターの実現・グローバル拡大に向けて、活躍の領域に必要な人材の採用競争力を強化する
3	成長への支援	未来につながるイノベーションの探求の観点から、専門家としての深い知識と幅広い業界や事業展望を理解することで、柔軟性や創造性をもたらし、組織全体の成長に貢献する人材の育成を目指す
4	ダイバーシティ&インクルージョンの浸透	多様なバックグラウンド・価値観を持つ人材が、互いの違いを尊重し、活かすことで、新たな価値を創造できる組織を目指す
5	働きやすさの追求	柔軟で効率的かつ創造的なワークルールの整備と風通しのよい職場づくりを通じて、新たな挑戦を促進し、社員が明るく楽しく働くことのできる環境を構築する
6	健康・安全の増進	「社員の健康と安全はすべてに優先する」という信念のもと、健康経営および安全衛生マネジメントを推進し、社員が心身ともに健康で安心して働ける環境を実現する
7	コンプライアンス・倫理の遵守	コンプライアンスの遵守や人権尊重への取り組み、リスクマネジメントを実施することで、継続的な組織運営と信頼できる環境を目指す

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペースクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

● 人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



# グローバル人材の育成

## 成長への支援

### グローバル人材戦略の位置づけ・概要

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。

### 配置最適化

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



● 現地社員を社長・取締役に登用している拠点数	18拠点
● 日本以外の事業体の幹部(役員・管理職)に占める現地社員比率	29.5%
● 現地社員の社長登用人数	10人
● 現地社員の取締役登用人数	26人

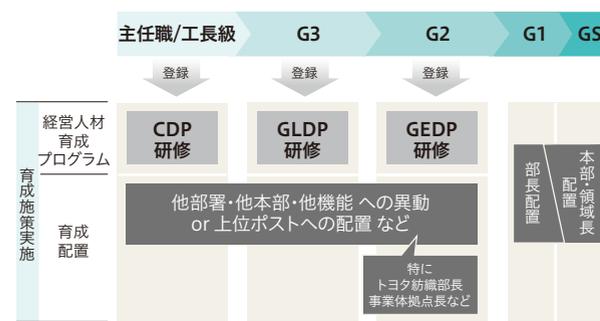
2025年3月31日時点(2024年度実績含む)

### 次世代経営人材育成のしくみ・実績

Next100は、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の受講を実施しています。また、GSC※1やRSC※2で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。2024年度からはNext100の人材を対象に「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、カタチにしていく体験をするCDP※3を実施しています。

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、役員の後継についてはGSCT※4で、日本以外の地域の拠点長・統括会社機能長の後継についてはGSCで、その他重要ポストの後継についてはRSCで、毎年継続的な議論を行っています。 [P.102](#)

### 次世代経営人材育成のしくみ図解



● グローバル幹部教育プログラム参加者	
GEDP※5	13人
GLDP※6	21人
CDP	33人
● GSCT・GSC開催回数	年5回

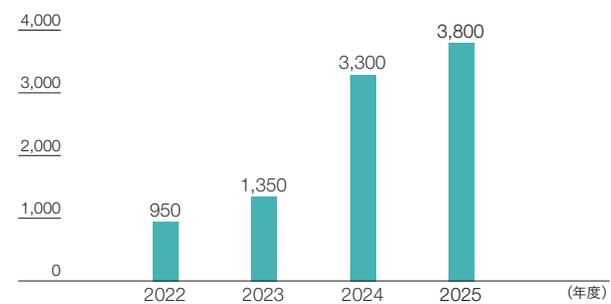
### 組織風土とマネジメント力強化

当社グループでは、社員一人ひとりの気づきと行動変容を促すことで、成長を支援し、より風通しのよい職場づくりを目指しています。

その一環として、上司・部下・同僚・他部署など多方向からのフィードバックを年1回実施し、自身の職務行動がどう見られているかを振り返る機会を設けています。これまで管理職層を対象としてきましたが、2024年度からは係長クラスまで対象を拡大し、2025年度には日本と日本以外の関係会社のプロパー人材を含む約3,800人に対して実施しています。

フィードバック結果は、個人の強みや課題を明確にするだけでなく、上司との面談やキャリア面談を通じて、行動改善や育成方針の見直しに活用されています。これにより、個人の成長と組織のマネジメント力向上を両立させるしくみとして定着しつつあります。

### 360度フィードバック対象者推移(人)



※1 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  
 ※2 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  
 ※3 Creators Development Program: 基幹職手前の若手を対象とした選抜教育  
 ※4 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  
 ※5 Global Executive Development Program: 中堅幹部職クラスを対象とした選抜教育  
 ※6 Global Leader Development Program: 基幹職から若手幹部職を対象とした選抜教育

編集方針

## トヨタ紡織のはじまりとこれから

### 価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

### 戦略

2030年インテリアスペースクリエイターを目指して

### 社会課題の解決に貢献する

### 中期経営計画を遂行する

### 財務・非財務を戦略的に管理する

### 資本

イノベーションを生み出す強み

### 環境・社会

持続的な価値創造の基盤

### 2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

### ● グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

### ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

### 補足資料・データ



# ダイバーシティ & インクルージョン

## ダイバーシティ&インクルージョンの浸透

### 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し、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(D&I)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。

### 組織横断型のD&I推進体制

2022年度、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ネットワークグループ、ENRG(Employee Network Resources Group)を設立しました。ENRGは、「女性」「外国籍」「若手」「シニア」「障がい者」の5つのグループで構成されています。2024年度は、5つのENRGが主体となり、D&Iウィークを開催。障がい者のグループは、車いすバスケットボールやノイズがあるヘッドフォンをして相手に伝言するゲームなどの体験イベントを、また、外国籍



グループは各国のお菓子の試食会を実施し、参加者の理解と共感を深める機会となりました。

### 多様な働き方支援

能力を最大限発揮できる環境づくりに向け、仕事と家庭の両立を支援する制度を拡充しています。

特に男性の育児休職取得を後押しするため、1ヵ月以上の取得時に収入を補償する制度を導入し、意識向上と職場の理解促進につなげています。

主な制度	内容
短時間勤務制度	4~7時間の勤務時間を選択でき、子どもの年齢が18歳になるまで利用可能(テレワークとの併用可)
Fケア休暇	名称の問題から取得しがたかった生理・つわりなどの女性特有休暇を統合し、名称を変更
ライフサポート休暇	不妊治療や家族ケア目的での取得が可能(男女問わず利用可)
男性育児休職支援	1ヵ月以上育児休職を取得した社員に休職中の収入減を補填する支援金制度を設け、取得を後押し

● ENRG活動参加者数(年次)	約 <b>100</b> 人
● ENRG経由で導入された具体施策 -ユニフォーム(ポロシャツ)デザイン変更 -車いすに配慮した会社掲示板の設置高さ見直し	
● 短時間勤務制度利用者数	<b>247</b> 人
● 男性育児休職取得率	<b>69%</b>
● 男性育児休職平均取得日数	<b>48</b> 日

2025年3月31日時点(2024年度実績含む)

# Well-being

## 働きやすさの追求

### Well-beingの推進

当社は、持続的な成長のためにWell-beingを不可欠な要素と位置づけています。より効果的な推進に向けて、ウェルビーイングの要素を5つに分類し、関係部門が主体的に取り組みを進めています。これらの活動を通じてエンゲージメントの向上を図り、すべてのステークホルダーのみなさまから「好きだな、トヨタ紡織」と言ってもらえる企業を目指しています。

### Well-being 5つの要素

要素	定義	目指す状態
Career	キャリアに関する納得感	みなが活躍できる土壌がある
Social	人間関係の円満さ	良好な人間関係が築けている
Physical	心身の健康	健やかな状態で日々を送れる
Financial	経済的な充実感	経済的な将来の不安が払しょくされている
Community	地域とのつながり	地域社会や他者とのつながりで存在意義を感じられる

### 従業員エンゲージメント

2024年度より、従業員サーベイを「トヨタ紡織 EX(Employee Experience)サーベイ」に刷新しました。職場ごとの分析や他社とのベンチマークが可能となり、社員の声を人材戦略・施策・職場改善へより効果的につなげています。

また、組織や業績目標への自発的な貢献意欲を示す「従業員エンゲージメントの肯定回答率」をKPIとして設定。サーベイ結果は各職場で分析され、改善策を検討・実施し、システム上に登録するしくみを整備しています。ともに成長できる風通しのよい職場づくりを推進しています。

● 従業員エンゲージメント肯定回答率	<b>51%</b>
--------------------	------------

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペースクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

●ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ



# 人権尊重の取り組み

## コンプライアンス・倫理の遵守

トヨタ紡織グループでは、人権尊重を、社員共通の価値観・行動様式である「TB Way」や「トヨタ紡織グループ行動指針」の行動の根幹にある考え方と捉え、グループ全体でその実践に取り組んでいます。グローバル企業として、人権尊重の重要性を深く理解し、地域や文化の違いに配慮しながら、グループ一体で活動を推進しています。

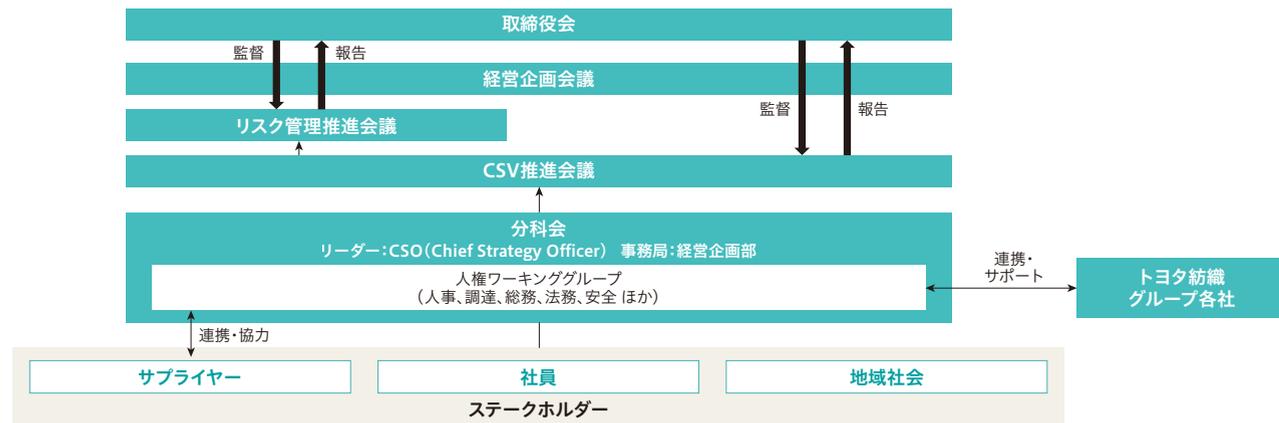
### 基本姿勢・人権方針

2021年11月、取締役会の承認を受けて、「トヨタ紡織グループ人権方針」を策定しました。「世界人権宣言」などの国際規範に基づき、「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、人権尊重の取り組みを推進するものです。この方針は、社員だけでなく、すべてのステークホルダーのみなさまにも、理解・支持いただくことを期待しています。

#### <重点テーマ>

- 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

### 人権の取り組み推進体制



### 人権デュー・ディリジェンス

人権方針に、人権デュー・ディリジェンス(以降DD)の実施を明記し、啓発・教育の継続、対話・協議を通じて、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とともに人権尊重に取り組んでいます。持続可能なバリューチェーン構築に向け、人権DDを継続していきます。

### 人権DD実施状況

2022年度より人権DDを開始し、毎年、実施地域や対象会社数を拡大しています。人への影響を正しく把握し、リスク特定後の軽減措置を確実に実施するため、地域ごとに人権ワーキンググループやタスクフォースチームを発足しました。当社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、地域特性や事情を踏まえた書面調査とヒアリング調査を実施しています。

2025年度は、米州統括会社、アジアのグループ会社にも対象を広げ、人権DDの取り組みを推進しています。

地域	人権DD実施実績 ( )は2024年度実施会社数
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年度実施中

※トヨタ紡織単体含む

### 特定したリスク

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」で重点テーマとするハラスメントと労働安全衛生に加え、労働時間も新たな人権リスクとして特定されました。従来の取り組みを強化するとともに、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。

### 啓発活動

当社は、教育・啓発を通じて人権意識の向上に取り組んでいます。日本以外の拠点を含む役員、部長職以上、グループ会社社長を対象に、人権に関わる問題を「自分ごと」として理解し、取り組みをけん引できるよう、講演会や研修を実施しています。また、全社員向けに、人権ニュースの発行、啓発動画の配信、社内ポータルサイトの整備、キャラクターを活用した情報発信を行っています。さらに、毎年12月には、「トヨタ紡織グループ人権週間」を開催し、人権について考える機会を提供しています。



編集方針

## トヨタ紡織のはじまりとこれから

### 価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

### 戦略

2030年インテリアスペースクリエイターを目指して

#### 社会課題の解決に貢献する

#### 中期経営計画を遂行する

#### 財務・非財務を戦略的に管理する

### 資本

イノベーションを生み出す強み

## 環境・社会

持続的な価値創造の基盤

### 2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

### 2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

#### ●人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

## ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

## 補足資料・データ



人権尊重の取り組み

現地化推進

人権尊重の取り組みをグローバルに展開するにあたり、各地域の文化や社会背景に配慮した現地化を推進しています。地域ごとに体制を整備し、現地社員が主体となってリスクの特定・評価・改善活動を行うことで、画一的な対応では見落としがちな人権リスクを的確に把握し、実効性の高い対策につなげています。この現地主導の取り組みは、持続可能な活動の基盤となるとともに、国際的な人権基準への対応や地域社会との信頼関係の向上にも貢献しています。そして、

トヨタ紡織グループがグローバル企業としての責任を果たすうえでの重要な活動となっています。

欧州・アフリカ地域では、2023年度に統括会社、2024年度に域内のグループ会社にて人権DDを開始しました。この取り組みにあたり、統括会社であるトヨタ紡織ヨーロッパ(TBEU)では、Corporate Strategyを事務局とするタスクフォースチームを立ち上げ、TBEUおよび欧州・アフリカのグループ各社の関係部署の担当者を配置しました。トヨタ紡織の人権ワーキンググループとも連携しながら、活動を推進しています。

「現地化推進」担当者の声



トヨタ紡織ヨーロッパ  
Corporate Strategy Div.  
Tomina-Stefani  
Pavlova

私はタスクフォースチームの事務局として、欧州・アフリカ地域における人権DDを推進しました。2024年度はトヨタ紡織のノウハウを活かしながら、地域に適した運用方法の確立を目指しました。

この活動では、域内のグループ会社の人権リスクと管理体制の脆弱性をマッピングし、ギャップを特定。顕在化した人権侵害を最小限に抑えるための軽減措置を策定することを最終目標としました。

初めての試みであったため、地域統括会社の各機能リーダーが主体的に取り組み、地域全体の機能の状況を整理・報告できる体制を整えることが特に重要でした。そのため、各リーダーと密接にコミュニケーションをとり、進捗をていねいに確認し、課題の共有に努めました。また、人権インパクトアセスメント結果の分析と各社へのフィードバックにも多くの時間を費やしました。この活動を通じて、地域の状況を深く理解することができ、人権リスクの特定や「人づくり」への活用方法を考える貴重な機会となりました。



トヨタ紡織ヨーロッパ  
HR & General  
Administration Div.  
Joost Sunt

私はタスクフォースチームの人事機能リーダーとして、欧州・アフリカ地域における人権DDの推進に取り組みました。人権課題の多くが人事領域に関係するため、域内のグループ会社の人事担当者を取りまとめ、トヨタ紡織の人権ワーキンググループと連携しながら欧州・アフリカ地域人事カンファレンスにて人事向け説明会を実施しました。この取り組みにより、人権課題の理解が深まり、より正確な人権インパクトアセスメントとリスクの特定が可能となりました。

また、2024年12月にトヨタ紡織がグループ会社へ呼びかけて初めて実施した「人権週間」に合わせ、域内の全社員向けに人権ニュースや啓発動画を展開しました。各国の言語での字幕作成は大変でしたが、現場社員にも人権尊重の重要性を伝えることができました。

現在、域内では人権インパクトアセスメントが完了し、今後は軽減措置の実施とモニタリングを日常管理として進めていきます。人権DDが地域に定着するよう、各社と連携しながら継続的に取り組んでいきます。

サプライチェーンへの取り組み

「トヨタ紡織グループ人権方針」に基づき、人権侵害の未然防止と持続可能なサプライチェーンの構築を目指し、2022年5月に「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」を策定しました。また、本ガイドラインの理解促進と定着を図るため、毎年説明会を開催しています。さらに、2022年度からは日本のサプライヤー、2023年度からは、米州・欧州の一次サプライヤーを対象に、セルフアセスメント(SAQ)を実施しています。

SAQの実施状況

毎年、SAQを通じてサプライヤーのみなさまの人権の保護や、労働条件に関する整備状況を把握・抽出しています。2024年度も調査を実施し、重大なリスクが懸念されるサプライヤーは確認されませんでした。今後、人権リスクが確認された場合には、個別に対話を行い、予防・改善に向けた支援を実施します。また、サプライチェーン全体でも人権尊重の取り組みを浸透させ、バリューチェーン全体での人権リスク最小化を目指します。

取引先向け苦情処理メカニズムの整備

人権侵害や不当な扱いに関する通報・相談を適切に受け付け、対応するための「苦情処理メカニズム」を構築しています。通報内容は、調査・確認したうえで、通報者へ結果をフィードバックし、必要に応じた是正措置を講じています。

編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペースクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

● 人権尊重の取り組み

安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

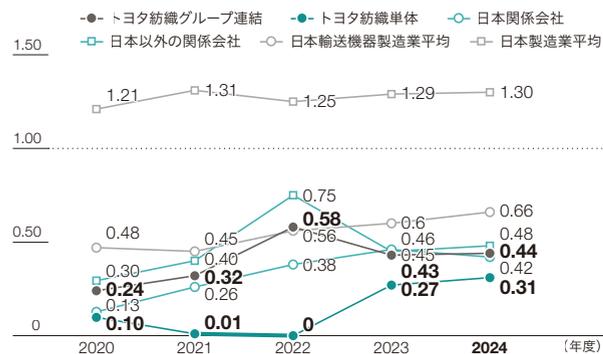


# 安全衛生・健康経営

## 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。

## 労働災害休業度数率※1



※1 (死傷者数/延べ実労働時間数)×1,000,000

●安全管理者研修受講者	96人
●協力会構成企業数	47社
●外来工事における重大災害	0件

2025年3月31日時点(2024年度実績含む)

## 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、「トヨタ紡織 健康宣言」を策定しています。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。

## 健康経営の取り組みと健康文化の定着

重点施策として、禁煙外来・ニコチンパッチ購入補助、二人三脚卒煙チャレンジなど、喫煙率低減に取り組んでいます。また、社員が自ら食への興味や知識を深めるための取り組みを「TB 食育ふるじえくと」と称し、啓発活動のほか、サラダやタンパク質豊富なメニューを低価格で提供するキャンペーンを実施。さらに、各部署に健康活動推進員を配置し、職場で楽しみながら健康活動に取り組めるよう、さまざまな企画を進めています。これにより、社員の健康意識の向上を図っています。今後は睡眠や女性特有の健康課題についても取り組みを強化し、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、心身両面から健康をサポートします。

## 健康経営優良法人(ホワイト500)の認定取得

さまざまな健康づくり活動が評価され、2024年度も「健康経営優良法人2025(ホワイト500)」に認定されました。これにより、4年連続の認定となります。

●喫煙率	26.0%
●BMI25以上	31.3%
●運動習慣※のある人の割合	42.3%

※ 1回30分以上の運動を週1回以上



## 職場の仲間と取り組む健康づくり



健康活動推進員  
豊橋東京品質管理部  
東京品質管理室

飯野 元一

全社的な健康活動の活性化を目的に、各部署に健康活動推進員が配置されています。私は東京工場でその役割を担い、健康施策への参加を呼びかけたり、活動の取りまとめを行ったりすることで、職場主体の健康づくりに取り組んでいます。

私が特に意識しているのは、職場全体が楽しみながら健康

活動に参加できる環境づくりです。健康出前講座などの企画を通じて、自然と健康への意識が高まるよう工夫しています。

また、私自身は健康活動推進員として「健康活動推進員ワークショップ」に参加し、自分の健診結果をもとに健康状態を把握したり、自分に合った生活習慣について学んだりしました。特に、食事バランスの偏りに気づいたことで、食事の大切さを実感し、ワークショップ参加以降は、主食・副菜・主菜を意識して、昼食を自分で準備するようになりました。今後は、運動にも力を入れ、より健康な体づくりを目指していきたいと思っています。



編集方針

トヨタ紡織のはじまりとこれから

価値創造ストーリー

目指す姿の具体化

戦略

2030年インテリアスペーススクリエイターを目指して

社会課題の解決に貢献する

中期経営計画を遂行する

財務・非財務を戦略的に管理する

資本

イノベーションを生み出す強み

環境・社会

持続的な価値創造の基盤

2050年環境ビジョン

TCFDへの対応

TNFDへの対応

2030年環境取り組みプラン

チャレンジ6の取り組み

サプライヤー

品質

人材戦略

グローバル人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョン・Well-being

人権尊重の取り組み

●安全衛生・健康経営

ガバナンス

強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ