

TOSHIBA

東芝グループでは、「東芝グループDEIB方針」のもと、DEIBを推進しています。重点領域のひとつに「LGBT+とアライ」を掲げており、LGBT+の当事者が差別を受けることなく、自分らしく安心して働くことができる環境づくりを推進しています。また、LGBT+の理解・支援者となるアライを増やし、差別や偏見のない組織をめざしています。

東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針（抜粋）

東芝グループは役員・従業員の行動基準に「人権の尊重」を掲げ、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしないと明記しました。それに基づき、東芝グループは少数者にあたるLGBT等（Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む）について、以下の方針により責任を持って対応します。

少数者を差別しません
自己決定を尊重します
仕事・業務の妨げを取り除きます

東芝グループが新しい未来を始動させるため、誠実で、変革への情熱を抱く人材が会社の思いを思い描き、お互いに協力しあい、ともに生み出していくには、個性と多様な能力が発揮されることが不可欠なため東芝グループ全従業員を対象とした上記の基本方針を掲げ、対応を行います。

© LGBT+等に関する民法大学の基本理念と対応ガイドラインに基づいて作成



基本方針の制定

東芝グループは多様な価値観・バックグラウンドを持つ従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場をめざしています。その目的を実現させるためにSOGIIに関する差別解消すべく、LGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針を制定しています。



Tokyo Pride 2025への参加

アウトジャパンが主催するLGBT-Allyプロジェクト参加企業との記念写真撮影や、6月8日に開催されたイベントに社内では志を募り、参加しました。また、イベントの様子を紹介する動画を社内に公開しました。

LGBT+ Allyコミュニティ

2024年よりLGBT+とアライのコミュニティを立ち上げ、社内SNS (Microsoft Viva Engage) 通じて、コミュニティメンバーの交流や情報交換、社内外のセミナーやイベントなどの情報発信を実施しています。



東芝グループプライド月間

性的マイノリティに関する基礎的知識の習得および理解向上を目的とした推進月間を6月に設定し、社長メッセージの配信、セミナー開催やアライステッカー配布など行いました。



PRIDE指標2025

東芝グループ10社が「PRIDE指標2025」に参加し、全ての会社がゴールドを獲得しました。