

TOHO GROUP SUSTAINABILITY REPORT 2023

東宝グループ サステナビリティ・レポート





コーポレート・スローガン

Entertainment for YOU

—— 世界中のお客様に 感動を ——

創業の精神に則り、創立100周年にあたる2032年に向けたコーポレート・スローガンを掲げています。
東宝グループは、エンタテインメントの力で、世界中の誰もが幸福で心豊かになれる社会の実現を目指します。



創業者の哲学

創業者 小林一三



「お客様の幸福のために」

「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」——本年で生誕150年を迎える創業者・小林一三は、これを企業の使命として、1932年に東宝の前身となる株式会社東京宝塚劇場を立ち上げました。現在の阪急電鉄の礎となる鉄道事業を始め、世界初の駅直結型デパートの阪急百貨店や宝塚歌劇団など、世間の常識を覆す数々の事業を起こしていた小林は、「大衆娯楽の提供」これを長年の悲願としていました。そして東宝の創業から90年の時を経て、現在では「映画・演劇・アニメ」この3本柱が、世界中のお客様にお届けするエンタテインメント事業として成長を遂げ、不動産事業が強力な基盤としてこれらを下支えしています。世界中の人びとの心を豊かにする——常にお客様の幸福のために。私たち東宝グループは、この創業者の精神を現在も受け継いでおります。

Purpose
存在意義

健全な娯楽を広く
大衆に提供すること

創業者・小林一三は「事業の基礎を大衆に置く」と言いました。東宝グループはその精神を継承し、映画・演劇・アニメを核とした健全なエンタテインメントを「世界中の幅広い層のお客様」に提供することを企業のパーパスと考えます。

Values
価値観

吾々の享^うくる幸福は
お客様の賜ものなり

東宝グループの事業は、「お客様の幸福」のためにあり、会社の繁栄や従業員の生活の安定も、すべてはお客様からのご支持によるものです。そのことに常に感謝の気持ちを忘れず、より多くのお客様に夢や感動、喜びをお届けしたいと考えます。

Motto
行動の理念

朗らかに、
清く正しく美しく

現在もこのモットーは東宝グループに脈々と息づいています。東宝グループの役員・従業員はいかなる状況にあっても、明るく公正大に事業に取り組み、お客様に健全な娯楽をお届けします。

トップメッセージ

TOHO VISION 2032 実現に向けた「チャレンジ」

本年は長いコロナ禍のトンネルを抜け、夏興行での『君たちはどう生きるか』や『キングダム 運命の炎』、秋興行での『ミステリと言う勿れ』、そして東宝の100%IPであり70周年記念作品となる『ゴジラ-1.0』が大ヒットするなど「エンタテインメント業界復活」を象徴する一年となりました。

また、映画・アニメ・演劇事業を統括するエンタテインメントユニットを昨年創設したことによって、演劇事業における東宝配給の実写映画『キングダム』や、アニメーションシリーズ「SPY×FAMILY」の舞台化が実現するなど、事業を横断した相乗効果が生まれはじめています。さらに洋画原作の大作ミュージカルを日本で上演するという野心的なチャレンジである『ムーラン・ルージュ！ ザ・

東宝株式会社 代表取締役社長
松岡 宏泰

トップメッセージ

ミュージカル』の国内初公演が大盛況に終わったことなどもあげられます。

さて、この2023年は「TOHO VISION 2032」で掲げたコーポレート・スローガンである「Entertainment for YOU 世界中のお客様に 感動を」のもと、「チャレンジ」をキーワードとして数多くの取り組みを開始した一年となりました。

まず、東宝グループの新たな価値を生み出す源泉であり、成長の大きな原動力となる「人」への投資を加速させ、多様で優秀な外部人材の採用を強化しています。次に、「デジタルチャレンジ」と称したデジタル・プロモーションへの積極的な投資を行い、時代に則した作品宣伝活動においての最適解を見出すべく実証実験と効果検証を実施しました。さらに、国際事業においては、海外展開を積極的に進めていくことのできるフレキシブルな組織を目指し、本年10月に東宝グループの国際事業を統括する会社と

してTOHO Global 株式会社を新たに設立しました。変化の激しい世の中において、東宝グループが世界中のお客様にこれからも感動をお届けし続けていくためには、変化を厭わず成長を追求する姿勢が欠かせないことを日々強く感じております。

その上で、あらゆるステークホルダーの皆さまからの期待にお応えするために、東宝が持続的に成長していく基盤となるサステナビリティに関わる取り組みも、数多く実施しております。本年3月には人権尊重に対する取り組みとして、「東宝グループ人権方針」を制定しました。この4月からは「人事制度改革」に本格的に着手し、多様性溢れる人材と新しい価値観に適合したサステナブルな人事制度へのモデルチェンジに挑戦しています。

また、脱炭素社会実現に向けて、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同し、この枠組みに基づいたシナリオ分析を始めとする情報を本レポートに

て初めて開示しております。加えて、グループ全体でのCO2排出量削減目標の見直しも行い、2030年度までに2017年度比で30%削減としていたところを、50%削減という新たな目標に設定し直しました。

昨年、長期ビジョンや中期経営計画と連動する形で策定した「エンタテインメントの提供を通じて、誰もが幸福で心豊かになれる社会の実現に向け、“朗らかに、清く正しく美しく” 貢献します」という「サステナビリティの基本方針」に則り、本年の具体的取り組みについて、この「東宝グループ サステナビリティ・レポート 2023」にまとめております。本レポートを通じて、ステークホルダーの皆さまとの対話を活性化させ、さまざまな社会課題に対し、エンタテインメント企業ならではのアイデアで解決策を見出していきたいと考えております。

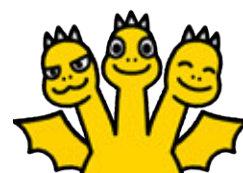
今後とも東宝グループにより一層のご支援のほど、よろしくごお願い申し上げます。

CONTENTS

第1章 イントロダクション	コーポレート・ スローガン p.02	創業者の哲学 p.03	トップメッセージ p.04		
第2章 TOHO VISION 2032 への歩み	TOHO VISION 2032 p.07	中期経営計画 2025 p.07	人材と組織の戦略 p.09		
第3章 サステナビリティへの取り組み	非財務ハイライト p.10	東宝グループの サステナビリティ基本方針 p.11	東宝グループの 具体的な取り組み p.12	重要課題 1 p.12	重要課題 2 p.19
				重要課題 3 p.27	重要課題 4 p.34
第4章 コーポレート・ガバナンス	ガバナンスの取り組み p.40	リスク管理体制 p.43			
第5章 東宝グループの歩み	小林一三 生誕一五〇年展 p.45	2023年 作品ラインナップ p.46			
第6章 企業情報					

○ 編集方針

本レポートは、東宝グループの経営理念に基づいた事業内容とサステナビリティの取り組みについてご理解いただきやすいよう、デザインや文章表現をシンプルで読みやすい構成に編集いたしました。また、UDフォントの採用、見出しや数字などの表現や、ご興味をもった記事にすぐに移動できるなどの工夫を凝らし、視認性を重視した内容となっております。



TOHO VISION 2032

コーポレート・スローガン

Entertainment for YOU
—— 世界中のお客様に 感動を ——

東宝グループは創業者の精神である『健全な娯楽を広く大衆に提供すること』をパーパスと考えます。2032年の創立100周年に向け、日本国内のみならず世界中のすべてのお客様に感動をお届けしたいという決意を新たにし、パーパスを「再定義」する形で新たなコーポレート・スローガンを掲げました。これにより自らに変化と進化を促し、さらなる成長と企業価値向上を目指してまいります。

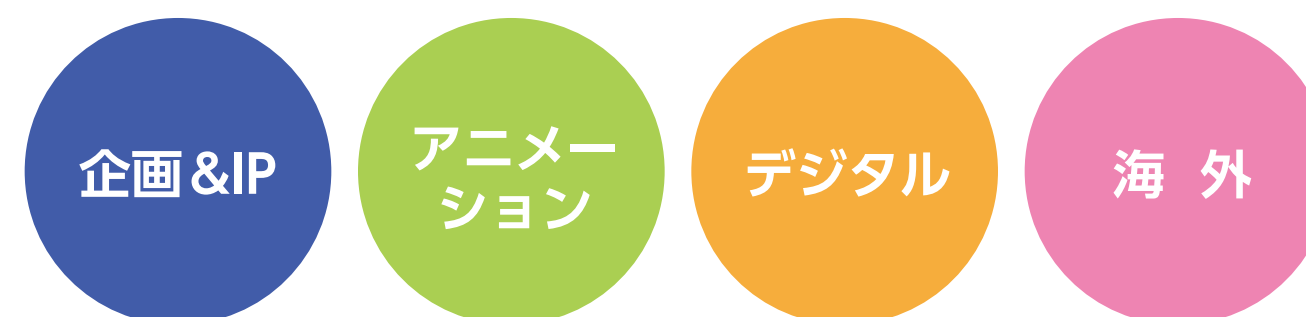
長期ビジョンに至る成長ストーリー

創立100周年の2032年をターゲットに、以下の「3つの重要ポイント」と「成長戦略の4つのキーワード」を掲げ、10年後の2032年には営業利益750億円～1,000億円、ROE8%～10%程度の成長を目指します。

長期ビジョンに向けた3つの重要ポイント

- POINT 1** 成長に向けた投資を推進
- POINT 2** 人材の確保・育成に注力
- POINT 3** アニメ事業を「第4の柱」に

成長戦略の4つのキーワード



中期経営計画 2025

数値目標 (FY2023 – 2025)

コロナ禍からの回復を見極めつつ、次の成長をしっかりと実現すべく「投資」を重視する期間とします。

成長投資

- ▶ コンテンツ関連投資 (映画・アニメ・演劇製作・新規IP創出・人材獲得) / 500億円
- ▶ 不動産関連投資 (保有物件再開発・新規物件取得) / 500億円
- ▶ 新規シネコン出店 / 50億円
- ▶ 海外展開・DX関連ほか / 50億円
大型M&Aに要する投資額を別枠とし、3ヶ年で計1,100億円程度の投資額を見込みます。

営業利益

FY2025までに最高益(528億円)の更新を目指します。

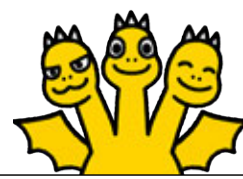
株主還元

年間40円の配当をベースに配当性向30%以上かつ機動的な自己株式取得を実施します。

ROE

8%以上を目標とします。

次頁以降では中期経営計画に基づいた本年の取り組みをご紹介します。



長期ビジョン及び中期経営計画達成に向け、新会社設立やM&A、映画館の新規出店など積極的な投資を行っております。

■ TOHO Global 株式会社 設立

2023年10月、東宝の子会社にあたるTOHO Global 株式会社を設立いたしました。当社は旧・東宝(株)国際部が営む事業を承継することで、東宝の国際事業を集約いたしました。

東宝グループが運営する海外事業拠点を統括し、グループで取り扱うアニメーションを始めとする日本発 IP の海外でのプレゼンスの拡大局面において、各国の商習慣・法制度に合致した機動的な業務執行を実現することを目的としています。

■ TOHO Tombo ピクチャーズ株式会社 設立

2023年3月、国際的な映像制作経験が豊富なプロデューサーと共同で、TOHO Tombo ピクチャーズ株式会社を設立し、海外作品の日本でのプロダクションサービスを提供しています。東宝グループの保有アセットである東宝スタジオをはじめとする当社グループの映像制作サービスを活用することで、海外のトップスタジオやストリーミングサービスが行う日本での映像制作サービスのシームレスな提供を行ってまいります。

■ TOHO Digital Lab.

2022年10月、社長直轄の組織として、TOHO Digital Lab. が新設されました。本組織は、東宝グループ全体のDXを推進し、デジタルの力を活用してグループ全体の事業を深化させることが目的です。現在、東宝グループ内の共通データ基盤の構築や、ECや宣伝などで幅広く応用の効くデジタルマーケティングの強化に取り組んでいます。

■ TOHO シネマズ 新規出店 リニューアルオープン

TOHO シネマズ株式会社は、映画館で過ごされる時間・空間を、お客様の「GOOD MEMORIES」としてお持ち帰りいただけるよう、プレミアムシアターや轟音シアター、IMAX®によるサービスの向上と舞台や音楽のライブビューイングなど映画以外の多様なコンテンツの充実を図り、地域の皆さまに愛され続ける映画館を目指しております。2023年内は下記3店舗の新規出店及びリニューアルを実施いたしました。

注：TOHO シネマズ 劇場数について

TOHO シネマズ 日比谷・TOHO シネマズ 梅田・TOHO シネマズ なんばにつきましては、「本館」「別館」あわせて1サイトとカウントし、11月末時点での直営・共同経営の全劇場数は75サイトとしております。

*「Dolby Cinema® (ドルビーシネマ)」

ドルビーシネマは、一瞬一瞬を表現する色鮮やかでリアルな映像を創り出す“ドルビービジョン”と、息をのむほどリアルなサウンドが周りを流れる“ドルビーアトモス”に、卓越したシアターデザインを組み合わせることにより、映画館を最高に魅力的なシネマ体験をお届けする空間へと変えることができます。

TOHO シネマズ すすきの
11月30日グランドオープン！

複合商業施設「COCONO SUSUKINO
(ココノ ススキノ)」10スクリーン 1,732席
北海道初となるドルビーシネマ®*の導入

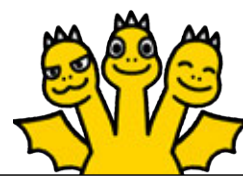
TOHO シネマズ ららぽーと門真
4月17日グランドオープン！

複合商業施設「三井ショッピングパーク ららぽーと門真」
「三井アウトレットパーク 大阪門真」9スクリーン 1,430席
TOHO シネマズ初となるドルビーシネマ®*の導入

TOHO シネマズ 水戸内原
2月18日リニューアルオープン！

複合商業施設「イオンモール水戸内原」
8スクリーン 1,596席





■ 新規IP取得

東宝株式会社の米国子会社である TOHO INTERNATIONAL, INC. を通じ、Frederator Networks 社 (本社:米国デラウェア州) が保有するIPのアニメシリーズ「ビーとパピーキャット」、アニメシリーズ「ブレイベスト・ウォリアーズ」(一部シリーズを除く)及び、開発中の「キャットバグ」シリーズのそれぞれの著作権の50%を取得いたしました。同IPの日本を含むアジア地域での映像及び商品化ライセンス展開、同IPの新作映像の共同製作を行ってまいります。今後も積極的なIPの開発・取得、及び海外でのビジネス展開に取り組んでまいります。



©2022, Frederator Networks, Inc. and Toho International, Inc.

■ 株式会社ガイエ 完全子会社化

東宝は2023年8月より、株式会社ガイエの全株式を取得し、完全子会社化いたしました。株式会社ガイエは、映画作品のデジタル・プロモーションのパイオニアであり、主にデジタルを活用した幅広いプロモーション手法を駆使できることを強みとしています。当社の各事業領域においてデジタルを活用した様々なシナジーの創出が期待されています。

■ 有限会社エイシン工芸 東宝舞台株式会社による完全子会社化

2023年9月、演劇・ライブコンサート等の大道具や衣裳などの舞台装置の制作業務を担う、東宝の連結子会社である東宝舞台株式会社は、エイシン工芸を完全子会社化いたしました。金属加工を得意分野とするエイシン工芸の技術力を活かし、より幅広い事業の展開を目指します。

人材と組織の戦略

東宝では、成長の推進役となる多様な人材の採用を強化するとともに、よりクリエイティブな組織に進化すべく人材育成と働く環境の整備を推進しております。「TOHO VISION 2032」実現に向け、キャリア採用を拡大・強化し、2022年9月から1年間で、10.6%の人員の増加がありました。

また、本年4月からは人事制度改革に本格的に着手し、多様性溢れる人材と新しい価値観に適合したサステナブルな人事制度へのモデルチェンジに挑戦しています。

さらに、成長戦略に伴う従業員数の増加を受けて、昨年より実施してきた東宝本社のオフィスレイアウト改革「シン・レイアウト作戦」をさらに強化し、新たに別フロアの増床工事を行い、快適な職場環境整備を推進しております。

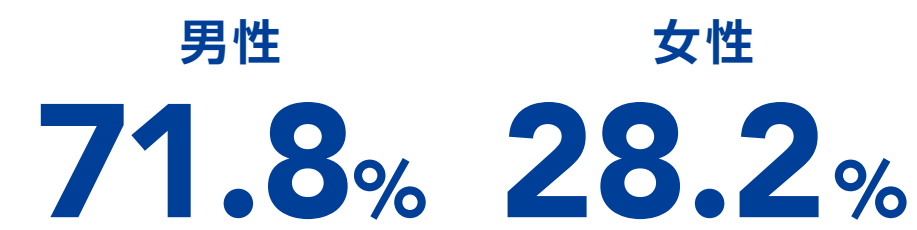


キャリア採用者座談会の様子

非財務ハイライト

従業員情報 (東宝)

従業員男女比



女性管理職比率

(職制上において課長職以上の地位にあるもの)



男女間賃金格差

(正規労働者)

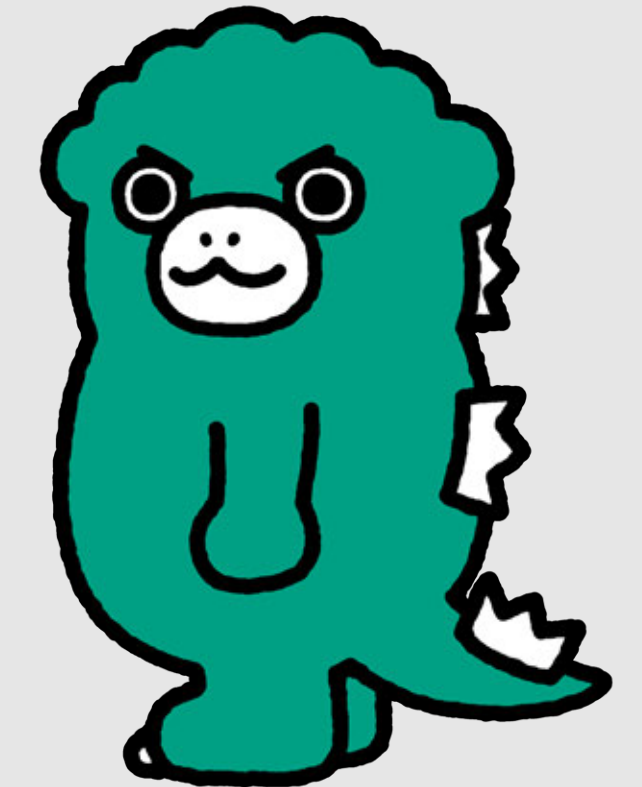


男性育休取得率

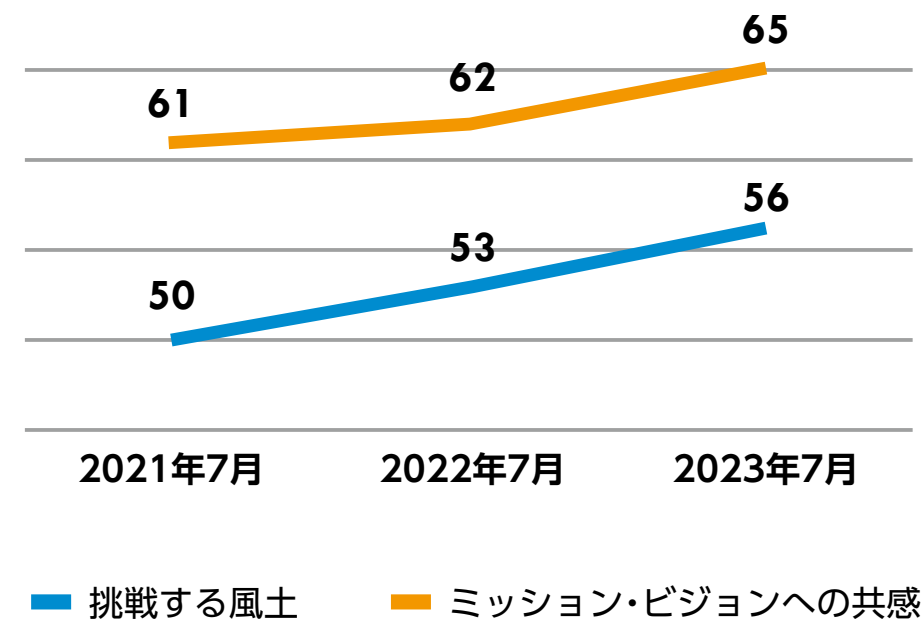
(休業または休暇取得率)



詳細は p.12

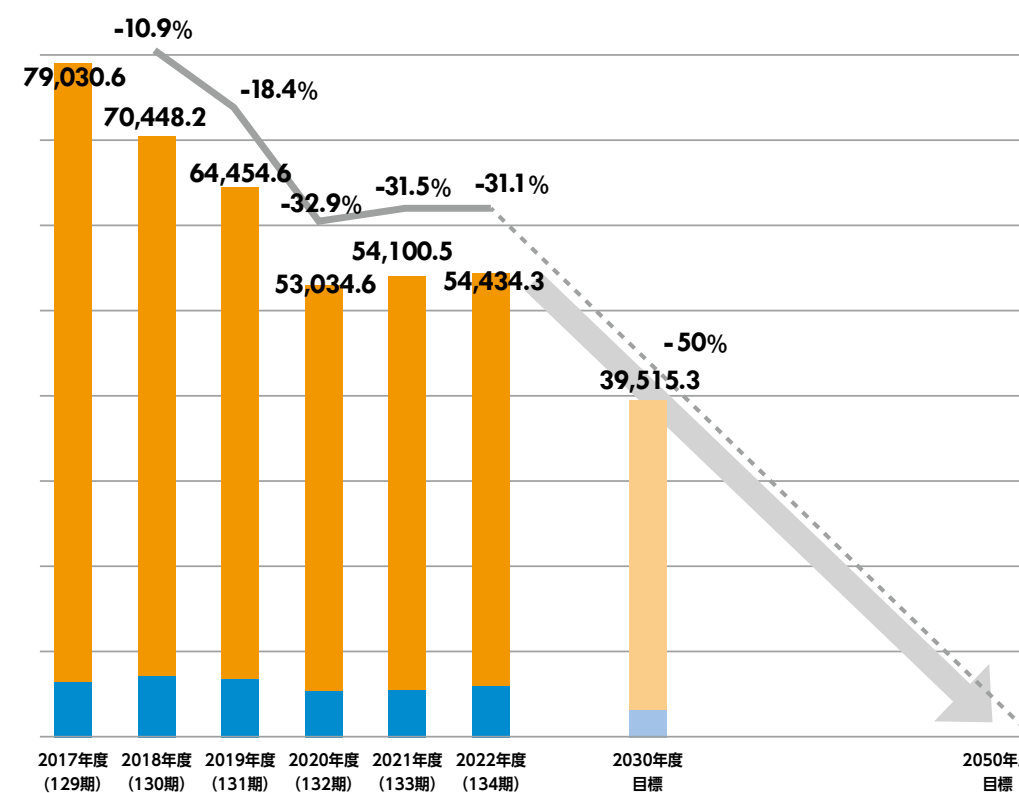


エンゲージメント (東宝)



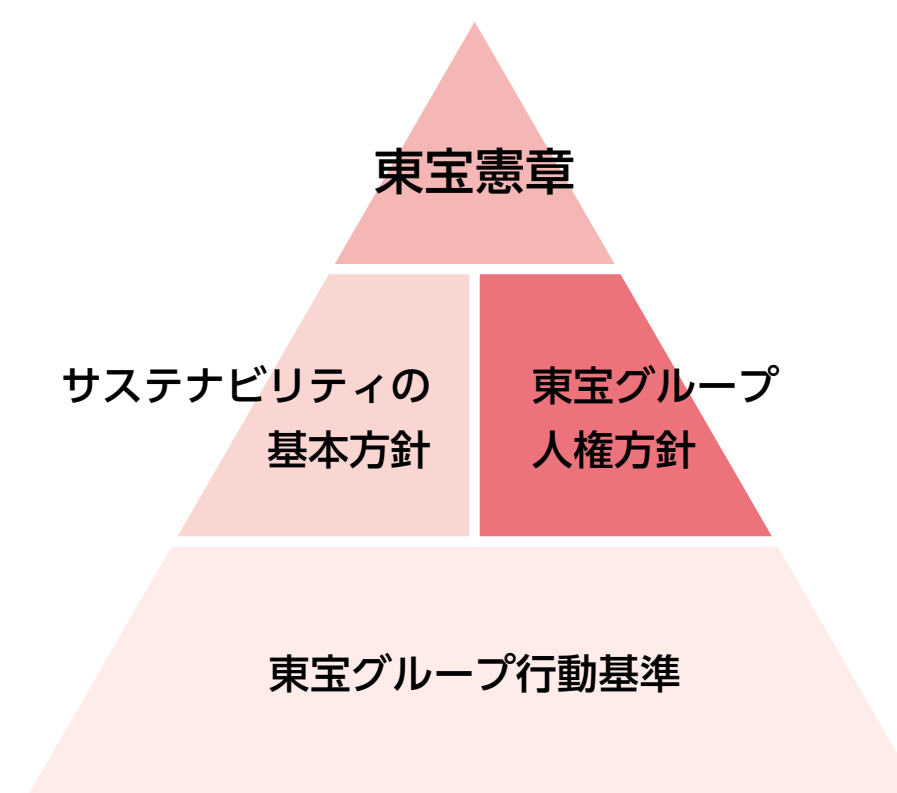
詳細は p.15

CO2 排出量



詳細は p.20

人権方針新設



詳細は p.27

東宝グループのサステナビリティ基本方針

東宝グループでは、昨年4月に公表された長期ビジョンや中期経営計画の策定と連動する形で、持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティの基本方針を策定いたしました。

東宝グループは、エンタテインメントの提供を通じて
誰もが幸福で心豊かになれる社会の実現に向けて
“朗らかに、清く正しく美しく”貢献します

東宝グループが取り組む4つの重要課題<マテリアリティ>

- 朗らかに 誰もが健康でいきいきと活躍できる職場環境をつくります
- 清く 地球環境に優しいクリーンな事業活動を推進します
- 正しく 人権を尊重し、健全で公正な企業文化を形成します
- 美しく 豊かな映画・演劇文化を創造し、次世代への継承に努めます

重要課題に対する具体的な取り組み目標

重要課題 1

誰もが健康でいきいきと活躍できる
職場環境をつくります

- ☆ジェンダー、キャリア(職歴)、年齢、国籍、障がいの有無を問わない多様性のある活力に溢れた組織の形成
- ☆健康経営の推進と社内コミュニケーション活性化によるウェルビーイングの追求

重要課題 2

地球環境に優しいクリーンな
事業活動を推進します

- ☆脱炭素の実現に向け、再生可能エネルギー等を活用したCO2排出量の削減
- ※削減目標:
NEW 2030年度までに2017年度比50%削減
2050年度までに実質排出量ゼロ
- ☆事業活動における環境負荷の少ない素材の活用や廃棄物の削減等、環境課題の解決

重要課題 3

人権を尊重し、健全で公正な
企業文化を形成します

- ☆誰一人取り残すことなく、すべてのお客様がエンタテインメントを楽しめる環境づくり
- ☆あらゆるステークホルダーの人権を尊重し、持続的に「健全な娯楽」の提供ができる体制の追求

重要課題 4

豊かな映画・演劇文化を創造し、
次世代への継承に努めます

- ☆映像原版の保全、演劇作品の継承、知的財産権の保護に努め、日本の映画・演劇文化に貢献
- ☆子どもたちへの原体験の提供やクリエイターの支援・育成による、将来のお客様と未来の才能の創出



東宝グループの具体的な取り組み

重要課題 1

誰もが健康でいきいきと活躍できる職場環境をつくります

- ☆ ジェンダー、キャリア(職歴)、年齢、国籍、障がいの有無を問わない多様性のある活力に溢れた組織の形成
- ☆ 健康経営の推進と社内コミュニケーション活性化によるウェルビーイングの追求

多様性のある活力に溢れた組織づくりに向けて

従業員男女比 *1

男性

71.8%

女性

28.2%

女性管理職比率 *1

(職制上において課長職以上の地位にあるもの)

15.6%

男女間賃金格差 *1

(正規労働者)

80.5%

男性育休取得率 *1

(休業または休暇取得率)

88.9%

障がい者雇用率 *2

東宝

2.1%

TOHO シネマズ

4.1%

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」

2026年3月31日まで

- KPI①: 職制上において課長職以上の地位に占める女性割合を20%にする
 - KPI②: 男性を含む全員(100%)が、育児関連休暇または育児休業を取得する
 - KPI③: 有給休暇と夏季休暇の合計取得日数を1人当たり平均15日以上(年間)にする
- 詳細はこちら https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/202104201212580421660_1.pdf

東宝では女性リーダーの育成を目的として、男女の公正な配置・評価・昇格・研修等を進めた結果、2023年は15.6%の比率を達成し、厚生労働省発表の女性管理職比率12.7%(令和4年)を上回っております。今後も東宝グループは、人的資本の指標として特に重要な①女性の管理職比率、②男性の育児休業取得率等、③男女の賃金格差について、さらなる改善に向けて継続的に取り組んでまいります。

「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」

2024年2月29日まで

- KPI①: 育休・関連休暇取得を促進し、以下の取得割合を達成。
 - ・男性社員: 休業または休暇取得率70%以上(日数に関わらず制度利用者の割合)
 - ・女性社員: 休業取得率100%(育休を希望しない者は除く)
- KPI②: 柔軟な勤務制度・時間外労働の管理がワーク・ライフ・バランス向上に寄与しているか、毎年状況を把握・分析し改善点を検討

東宝では2022年10月に育児関連諸制度の整備と、出産・育児のガイドブックを制作し、丁寧な個別周知及び育児関連休暇の取得推奨を行いました。また、男性育休取得事例の収集・提供を継続的に行い、男性も育休を取得しやすい環境整備を行った結果、2年連続で男性育休、女性育休ともに上記KPIを達成しました。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数(WIN)

※東宝株式会社のMSCI指数への組入れ、及び本レポートにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたはその関連会社による東宝株式会社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名称及びロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

注: 東宝(株)を対象とした数値になります。

*1 2023年2月28日時点

*2 2023年6月1日時点





東宝及びTOHOシネマズでは、採用選考の段階から障がい者の方にもより門戸を開き、積極的な採用活動を実施しております。

本年の東宝の障がい者雇用率につきまして、キャリア採用の強化による従業員増加に伴い、一時的に法定雇用率の2.3%を下回っておりますが、2032年の長期ビジョン達成に向け、引き続き人材の多様化の推進に努めてまいります。

健康経営

東宝では、重要課題として設定している「誰もがいきいきと活躍できる職場環境」を整備するための取り組みを実施しており、2023年3月には「健康経営優良法人 2023」に認定されました。(2年連続2回目の認定) 今後も、従業員一人ひとりがいきいきと働くことのできる健康な職場の実現を目指します。

2025年達成に向けて 目標・進捗

	 心のケア 働きがい	 生活習慣改善	 健康診断	 働き方
目標	① Eサーベイ[健康スコア]で全職場のスコア50以上 ② メンタル不調での1カ月以上の欠勤者0%	目標運動習慣で、1日1時間の歩行と同程度の運動を行っている人の割合60%	食生活改善で 血中脂質 / BMI異常なしの割合70%	① 1人あたりの時間外勤務月平均22.2時間(2019年比5%減) ② 年次有給休暇取得日数全員が12日以上
2021年	① 82セクション中75箇所(2022年3月) ② 0.7%	50%	血中脂質 63% BMI 64%	① 月平均24.2時間 ② 年休12日以上取得率32.4%
2022年	① 94セクション中81箇所(2023年3月) ② 1.1%	44.2%	血中脂質 67.4% BMI 61.6%	① 月平均24.2時間 ② 年休12日以上取得率41.4%

2023年度の推進計画

テーマ:「INPUT」

食生活の改善や女性特有の健康課題について、働く職場における課題として捉えて、従業員各人がインプットすることにより、それぞれの知見のアップデートにつなげる

実施施策:

- 1 「健康教室」の実施
- 2 置き型社食及びオフィスコンビニの設置
- 3 「女性の健康講座」の実施

置き型社食 オフィスコンビニ 設置

INPUT: 食生活(栄養バランス、欠食防止)

従業員の業務パフォーマンス向上に欠かせない「食」をサポートします。業務の繁忙により昼食等の欠食を防止することや食生活の改善により健康問題の予防を目指します。

施策:

食の“安全性”にこだわった置き型社食を設置しました。また、時間がない場合にも欠食を防げるようにオフィス内に簡易的なコンビニを設置しました。

女性の健康サポート

INPUT: フェムテック

女性特有の健康課題について、職場では話づらいこともあります。一般的な健康課題のみならず、職場の健康づくりへの共通理解として、女性特有の健康課題に対する理解を深めることで、誰もが働きやすい職場づくりを目指します。

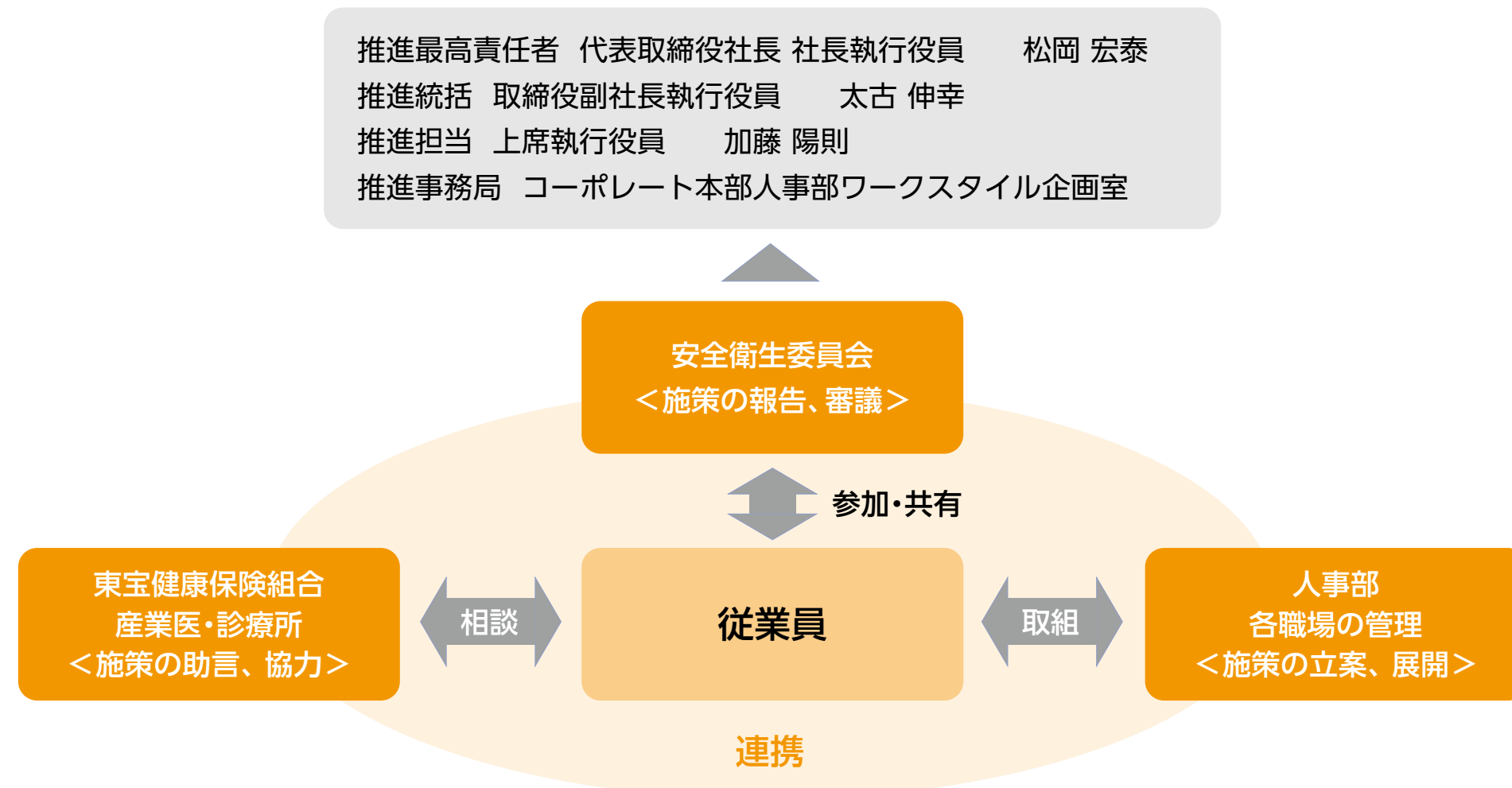
施策:

民間企業が提供する動画セミナーの「女性の健康講座」を開催。男女問わず、全社的に受講を促し、正しい知識をインプットすることで、共通理解を育みます。

健康経営の取り組みスケジュール



健康経営の推進体制



「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」の認定について

東宝は、2023年3月8日付で経済産業省及び日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」に認定されました。昨年から2年連続の認定となります。当社は、2022年4月に発表した「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」において、「誰もが健康でいきいきと活躍できる職場環境」の整備をサステナビリティ基本方針の重要課題として掲げております。従業員が心身共に健康で、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境を実現することが、企業と従業員を共に成長させることに繋がると考えているため、今後も、社員が心身の健康を維持及び増進ができるよう、積極的に健康経営に取り組んでまいります。



■ エンゲージメント向上への取り組み【エンゲージメント調査】

東宝グループでは現在、人材と組織の戦略において「エンゲージメントの高い職場環境の整備」、サステナビリティの重要課題において「誰もが健康でいきいきと働ける職場環境をつくります」を掲げており、これらを個人と会社が共に成長するための重要な組織の基盤であると位置づけています。

東宝では2021年7月より、従業員の主観・感じ方の言える化・見える化と、それらに基づいた組織内の対話・コミュニケーション促進を目的に「wevox(アトラエ社)」を利用した毎月のエンゲージメント調査「E サーベイ」の運用を開始しました。

導入1年目は人事部内の運営事務局から部門長への調査結果(スコア)フィードバックを中心に行い、2022年7月に1年検証レポートを作成。そこで「挑戦する風土」に最も伸びしろがあるとわかりました。東宝では創立100周年に向けた次の成長ステップに入るため、また「TOHO VISION 2032」実現のために、これを重要注力項目に設定し、今後の大きな成長を目指した取り組みを行っています。

具体的には、2022年9月、従業員が「チャレンジ」「挑戦」に関して感じることを独自に調査し、分析レポートを全従業員に展開、現状の共有をはか

りました。さらにこの調査結果から「チャレンジ・挑戦を称賛し、失敗を責めない風土の醸成」を導入2年目以降の大きな目標として、「チャレンジ・挑戦施策」の取り組み(右図)を開始しました。

また、「TOHO VISION 2032」の実現に必要な不可欠な「ミッション・ビジョンへの共感」にも注目し、従業員の経営方針への理解・共感を深める取り組み(右図)も全社的に行っています。

その他、運営事務局が中心となり

- ・ 職場での月1回「E サーベイ」のスコアを基にした対話促進
- ・ マネジメント層へのエンゲージメント向上、チームづくりヒント配信
- ・ 職場でのエンゲージメント理解・浸透を目的とした有志チームの運営

等の取り組みを恒常的に実施、全社的なエンゲージメント理解・コミュニケーションの基盤づくりを図っています。

エンゲージメント向上には、従業員の主体性・自律的成長が必要であり、そこには会社側からの支援が不可欠と考えます。今後はその支援の一環として、主体性を高める教育や自律的成長を促す研修等を実施し、一人ひとりが成長できる環境の整備に、より一層力を入れてまいります。

調査導入の目的

従業員の主観・感じ方の言える化・見える化
組織内の対話・コミュニケーション促進

▶ チャレンジ・挑戦することを称賛し、失敗を責めない風土の醸成

▶ ミッション・ビジョンを理解し、共感できる機会の創出

注力項目

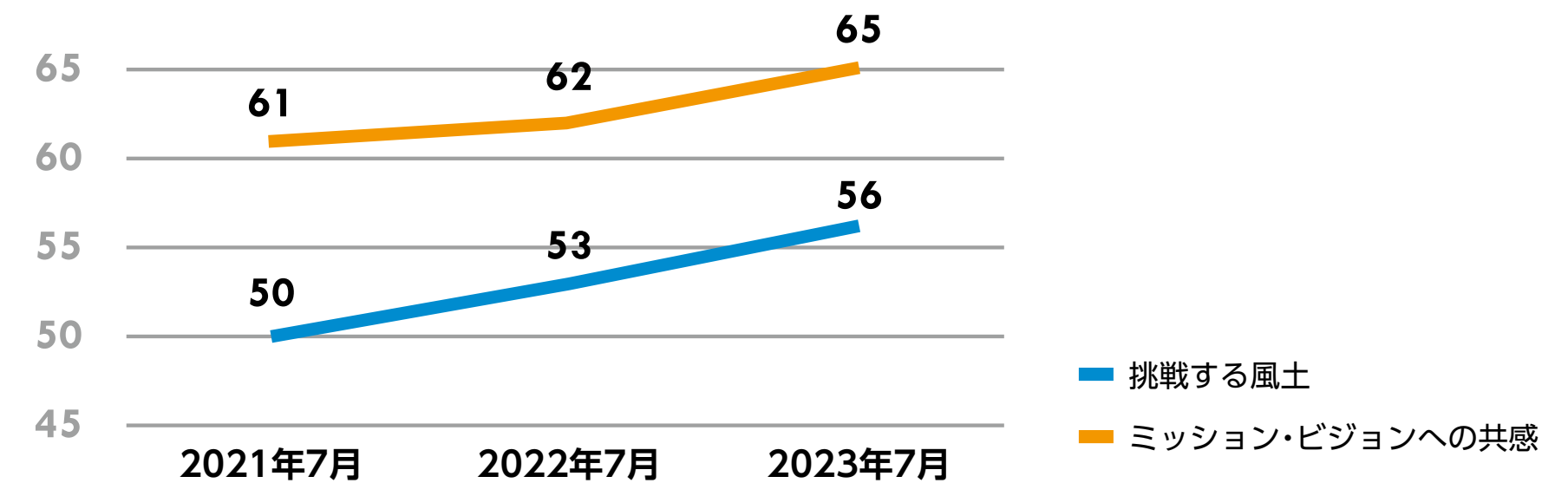
- ◆ トップによる「チャレンジ・挑戦できる風土の醸成」宣言
- ◆ 【TOHO CHALLENGE AWARD】の実施等 p.16

- ◆ タウンホールミーティング p.17
- ◆ 『ムーラン・ルージュ! ザ・ミュージカル』東宝グループ全社員対象の鑑賞会 p.16

各部門内での対話を通じて「埋もれたチャレンジ」に光を当て、互いに称賛し合い、チャレンジ精神を醸成する。

経営トップと従業員との対話や自社提供コンテンツを体験することを通じて「TOHO VISION 2032」への理解を深める。

全社エンゲージメントスコア推移



■ TOHO CHALLENGE AWARD

「チャレンジ・挑戦することを称賛し、失敗を責めない風土」の醸成を目的として、東宝の「チャレンジ元年」となる本年を皮切りに、東宝本社内で【TOHO CHALLENGE AWARD 2023】を実施しております。本施策は、多くの人には感知されず「埋もれてしまったチャレンジ」に光を当て、成果や取り組み規模の大小に関わらず挑戦の姿勢が発揮されたチャレンジを全社で共有し、互いに称え合うためのものです。

エントリーにあたっては、各部署ごとに部員間の対話を通じて対象チャレンジを選出します。選出されたチャレンジは社長・副社長等による選考や従業員の投票を経て、本年末の従業員パーティーにて様々な視点による賞の授与がなされる予定です。

■ 東宝大学

特定の社員が持つ専門的なナレッジを従業員に共有し、知識の継承や従業員の成長意欲を高め、また世代・部門を超えた参加者同士のコミュニケーションを活性化させることを目的に、2022年の10月より「東宝大学」を開講しています。本企画では、参加者を手挙げ式で募集し、エンタメ企業ならではのテーマについて、映画鑑賞などを含む講義や懇親会を実施しています。

東宝大学～『李相日監督ティーチン上映』開講～

東宝大学に初の外部講師である李相日監督を招聘し、映画制作の核心に迫るティーチン上映が行われました。

映画『悪人』（2010年公開）を鑑賞後、李相日監督には企画成立の経

緯から脚本執筆・撮影期間に至るまで制作過程についてのお話を伺いました。プロモーションや公開当時のエピソードや、作品内の描写や映画づくりについて、40名を超える受講者たちから多くの質問が寄せられるなど、充実した質疑応答を1時間半に渡り行い、大盛況の中、閉会となりました。今後も東宝大学では、専門知識を持った社員講師の他、外部のプロフェッショナルを招聘するなど、従業員の知的好奇心を刺激し、よりクリエイティブな発想が生まれる社内環境づくりに努めてまいります。



■ 『ムーラン・ルージュ！ ザ・ミュージカル』 東宝グループ全従業員対象の招待企画

コーポレート・スローガンとして掲げる「Entertainment for YOU」の「YOU」には、グループの従業員も対象に含まれていると考えています。そこで、自社で製作するエンタテインメントで生まれる「感動」を、従業員自身が体験することを目的に、本年、帝国劇場で開催された日本初演の『ムーラン・ルージュ！ ザ・ミュージカル』に、東宝グループの従業員とご家族を招待する企画を実施しました。全国から総勢900名を超える参加となり、東宝グループにとって最も身近なステークホルダーである従業員とその家族のウェルビーイング向上に寄与する取り組みとなりました。



■ 経営トップと従業員の対話

昨年策定した長期ビジョン「TOHO VISION 2032」のグループ全体への浸透を目的に、全国の従業員を対象に、「TOHO VISION 2032」を題材として経営トップと従業員が対話を行うワークショップ「タウンホールMTG」を実施しました。2022年の1年間で計17回開催され、その全てのミーティングに社長と副社長が対面で参加し、長時間にわたる質疑応答や従業員との議論の場となりました。

また社長自らによる1on1ミーティングを実施するなどの取り組みも開始しております。



「TOHO VISION 2032」に関する議論の様子

- ① 6月 役員・部次長対象 計3回
 - ② 8月 関西・中部・九州地区対象 計1回
 - ③ 9月 MS*・室長クラス対象 計5回
 - ④ 10月11月 MS・エキスパート・契約社員対象 全4回
 - ⑤ 12月 一般社員対象 全4回
- *MS:管理職待遇

■ シン・レイアウト作戦Ⅱ

東宝では、2022年8月から11月末にかけて東宝本社のオフィスレイアウト改革「シン・レイアウト作戦」を実施しました。さらに、成長戦略に伴う従業員数の増加を受けて、「シン・レイアウト作戦Ⅱ」として別フロアの増床工事をを行い、2023年10月下旬より新たにオープンしています。また、いつでも食事や休憩がとれるリフレッシュルームを新設し、より快適な職場環境整備を行っております。

シン・レイアウト コンセプト

- ① 部門の垣根を越えたコミュニケーションの活性化
- ② ヘッドオフィスとして多様な働き方に対応する
- ③ 変化する組織・事業に対応できる可変性を持つ



■ シン・資格取得支援制度

「TOHO VISION 2032」で示された「成長支援」に合わせる形で、従来の資格制度を見直し、2022年7月より自律的なキャリア形成を支援する新制度へとバージョンアップしました。新たに、IT、不動産、サステナビリティ、メンタルヘルス関連などの資格を充実させ、時代の要請に呼応する形で対象資格を従来の8分野20資格から9分野59資格へと拡大しました。報奨金の支給条件の緩和や、受験料の全額支給などの受験料補助制度もより充実したものとなりました。2022年8月から1年間で86件の取得申請があり、従業員のキャリア形成促進に取り組んでいます。

■ 手挙げ式研修

従業員のスキルアップを目的に、従業員の「学びたい意欲」に応じた手挙げ研修の取り組みを推進しております。本年は下記の研修が実施され、延べ160名が受講しました。

- 2023年1月 「行動経済学研修」
- 2023年1月 「SNS マーケティング研修」
- 2023年2月 「資産形成研修」
- 2023年2月 「NFT・メタバース研修」
- 2023年11月 「未来洞察研修」

■ 宝苑

東宝グループ従業員、及び関係者の皆さまに向けた社内広報誌です。「TOHO VISION 2032」を始めとする経営方針の理解促進や従業員同士のコミュニケーション活性化を図ることを目的に、東宝の「今」を伝えるツールとして活用されています。また在宅勤務などの多様な働き方や、東宝本社のフリーアドレス化、紙資源削減などに対応するため、2023年より本誌面のデジタル化も実施いたしました。



■ 日経 Well-being Initiative

東宝は、2023年4月より日本経済新聞社と公益財団法人 Well-being for Planet Earth、有志の企業や有識者・団体等と連携して発足された組織「日経 Well-being Initiative」に、エンタメ企業として初めて参画いたしました。本イニシアティブで得た知見をもとに、東宝グループの今後の人材育成、環境整備をはじめ、健康経営の推進に寄与する取り組みに関する研究を行い、「ウェルビーイング」をベースとした価値創造を目指してまいります。



重要課題 2

地球環境に優しいクリーンな事業活動を推進します

- ☆ 脱炭素の実現に向け、再生可能エネルギー等を活用したCO2排出量の削減
- ☆ 事業活動における環境負荷の少ない素材の活用や廃棄物の削減等、環境課題の解決

気候変動への対応

TCFDに基づく情報開示

東宝グループでは、地球温暖化への適応及び脱炭素化の推進をはじめとした気候変動課題への取り組みは、2015年のパリ協定の採択や2021年のCOP26における1.5℃目標達成に向けた世界的合意も踏まえ、サステナビリティに関わる社会的な諸課題の中でも特筆して重大なテーマの1つとして認識しています。TCFDガイドラインに即した気候変動リスク及び機会が及ぼす影響の評価と対応策の検討及び事業戦略への統合は、当社の企業価値向上と持続可能な社会の実現に資するものと考え、TCFDフレームワークに基づいた情報開示を進めると共に、経営の強靱化と持続可能な国際社会の実現を目指してまいります。

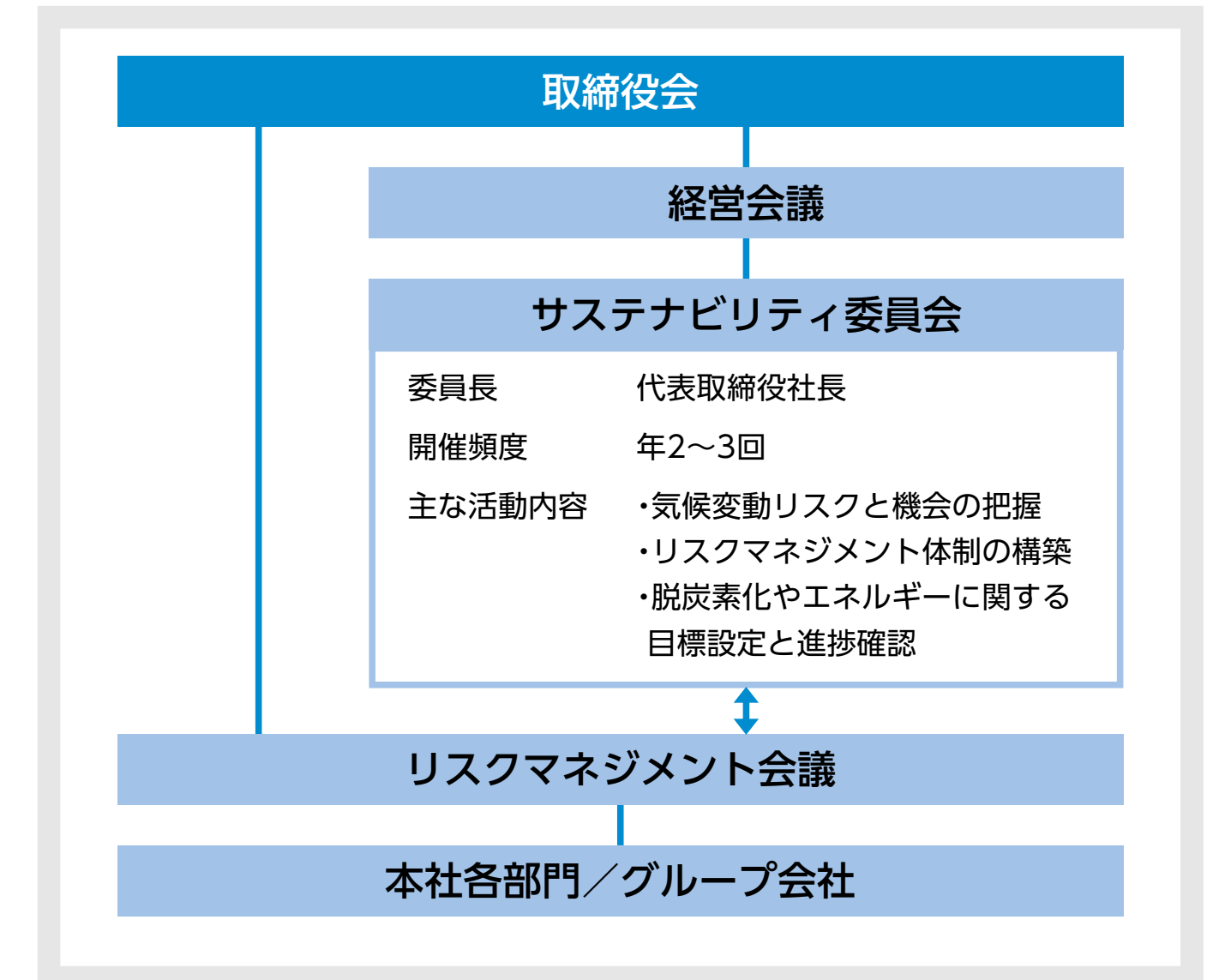


ガバナンス

東宝グループでは、取締役会が原則として月1回開催され、東宝グループ全体の気候変動に関する方針の決定及び監督、進捗の確認を行っています。また、執行側では、当社執行役員をメンバーとする経営会議の下部組織として、同メンバーから構成される「サステナビリティ委員会」を設置しています。同委員会では代表取締役社長が委員長を務め、気候変動によるリスクや機会の把握、リスクマネジメントの体制構築、脱炭素やエネルギー効率の向上などの気候変動に関する目標・施策の策定、進捗状況の確認等を実施しています。また、本委員会で協議した内容は、取締役会にて報告されます。

リスク管理

東宝グループでは、グループ全体の事業の継続と経営の健全性を維持するため「リスクマネジメント基本規程」を定め、代表取締役社長を議長とする「リスクマネジメント会議」を設置しています。本会議は総務部が事務局を担い、年2回開催されています。気候変動に関するリスクの識別評価及び管理にあたっては同体制に統合されており、発生したリスク事象の検証や発生が想定されるリスク予



防策の検討、他社事例の共有などを行っています。リスクの識別評価にあたっては、各事業所における対応状況などを調査し、グループへの影響が大きいリスクを定量・定性の両面で総合的に評価し、優先度の高いリスクを選定しています。そのうえで、内部監査室による評価・指導を行うなど、組織的なリスクマネジメントの観点から、グループ全体でのPDCAサイクルを回しています。また、同プロセスによって特定された気候変動に関するリスクは「サステナビリティ委員会」に報告され、同委員会を中心に議論されたのち、重要度が高いと判断されたものについては取締役会へ報告されます。

指標と目標

東宝グループでは映画館運営をはじめとして、業務遂行上、主に保有不動産の稼働に伴い電力を主としてサービス提供上多くのエネルギーを消費しています。これらのエネルギー消費活動から多くのCO2排出があることを認識しており、これを受け東宝グループでは再生可能エネルギーの利用や保有物件の環境認証取得を通し、CO2排出量を指標とした削減努力を推進しています。東宝グループにおいて近年最もCO2排出量の多かった2017年度を基準年に、毎年その排出量の進捗を追っており、目標の達成に向け引き続き削減活動に注力してまいります。なお、Scope1,2排出量は以下の通りです。

集計範囲	2017年度 (129期)	2018年度 (130期)	2019年度 (131期)	2020年度 (132期)	2021年度 (133期)	2022年度 (134期)
Scope1	6,529.0	7,186.9	6,841.5	5,460.0	5,534.4	6,042.8
Scope2	72,501.6	63,261.3	57,613.1	47,574.6	48,566.1	48,391.5
Scope1+2	79,030.6	70,448.2	64,454.6	53,034.6	54,100.5	54,434.3
2017年度比 (129期比)	0.0%	-10.9%	-18.4%	-32.9%	-31.5%	-31.1%

単位: t-CO2

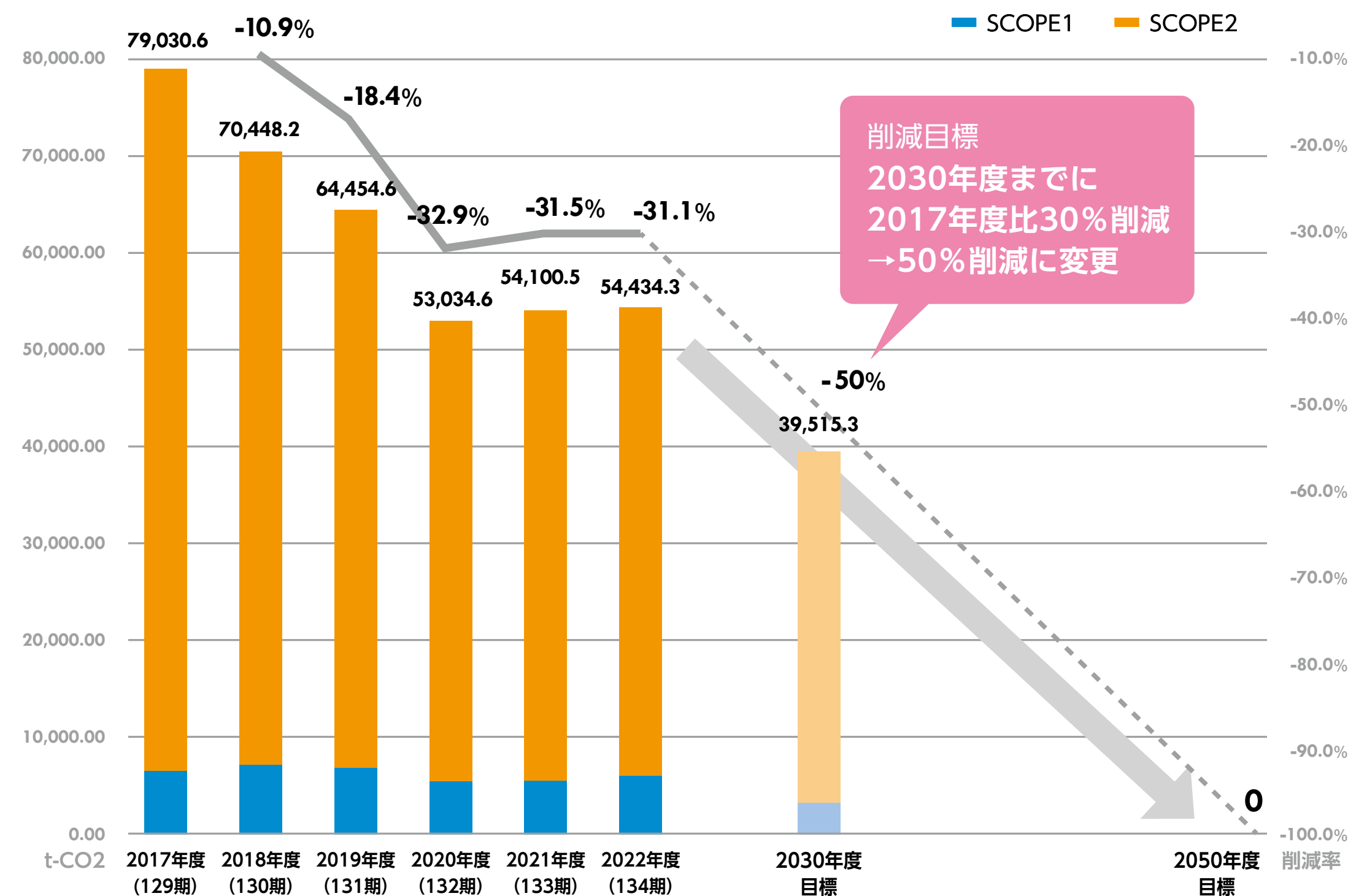
注1:東宝グループのCO2排出量の算定にあたり、東宝の事業年度を基準とした計測を実施しております。具体的な期間の設定は下記をご参照ください。

2017年度は2017年3月1日～2018年2月末日、2018年度は2018年3月1日～2019年2月末日、2019年度は2019年3月1日～2020年2月末日、2020年度は2020年3月1日～2021年2月末日、2021年度は2021年3月1日～2022年2月末日、2022年度は2022年3月1日～2023年2月末日を指します。

注2:東宝グループのCO2排出量は、上場会社であるスバル興業グループを除きます。

注3:東宝グループのCO2排出量は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」に基づき報告義務のあるエネルギーを対象としたものです。

CO2排出量

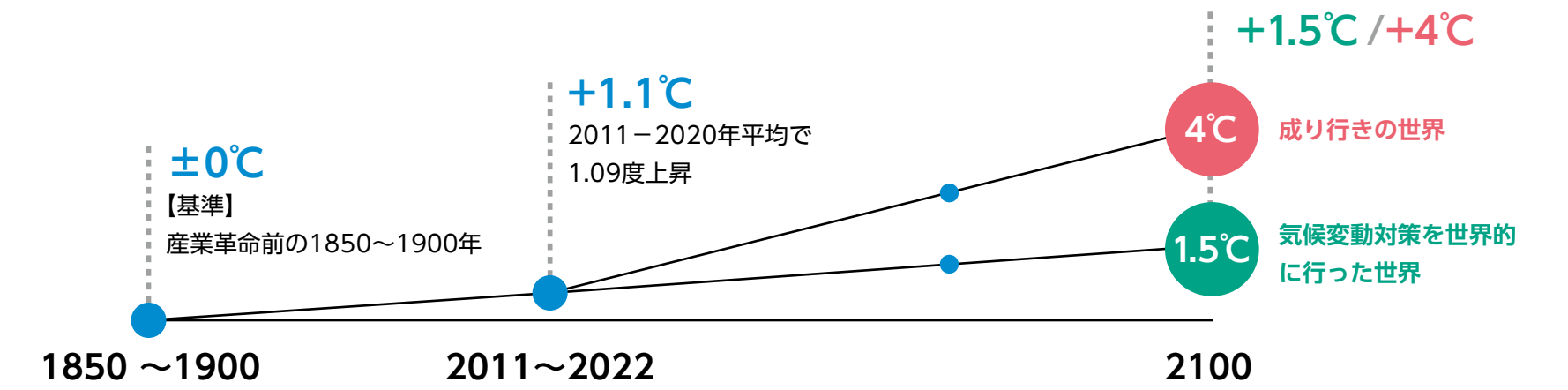


グループ全体でのCO2総排出量算定の結果、2022年度時点(134期)のCO2総排出量が2030年度目標である2017年度比30%削減を達成したことを受け、本年新たに削減目標を見直しました。

東宝グループでは、2030年度までに2017年度比50%削減し、2050年度までには実質排出量ゼロを目指すという目標に再設定し、ネットゼロに向けた取り組みを加速していく所存です。

戦略

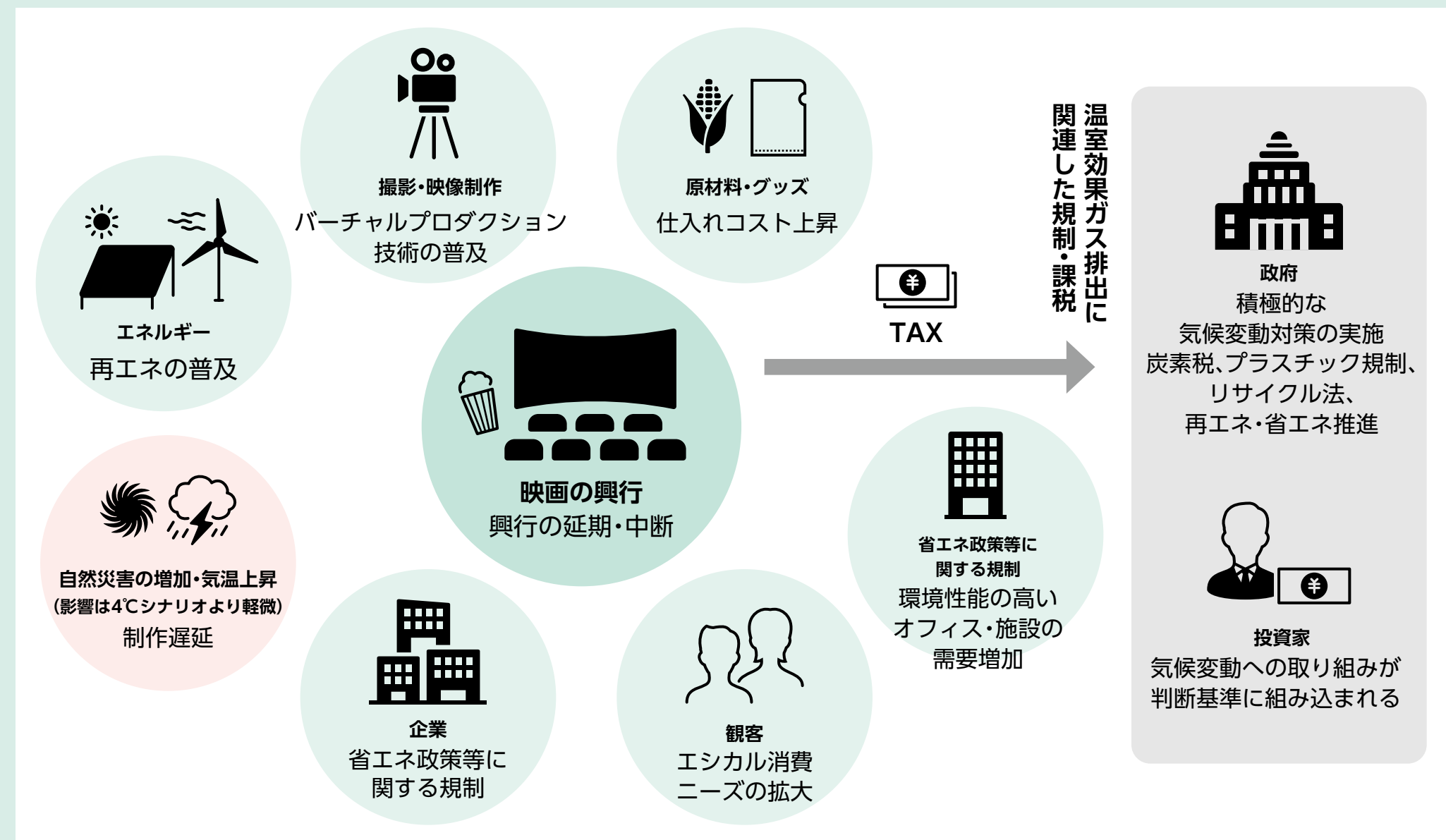
東宝グループでは、気候変動に起因して将来起こり得る不確実な影響因子及びリスクと機会の特定にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)と気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表する複数の仮説を参考に、シナリオ分析を実施しています。2023年度時点における考察では、地球温暖化が深刻化する世界及び、脱炭素化への移行が推進され2050年までにカーボンニュートラルが達成されるとした世界の2つのシナリオを設定し、それぞれの前提条件を踏まえた2030年時点における分析評価を実施しています。



1.5°Cシナリオ

カーボンニュートラルの実現に向けて、政府や市場が脱炭素化に向けた取り組みを強化することで、産業革命期の世界平均気温と比較して今世紀末頃の世界平均気温が1.5~2°C程度に抑制される。

参考シナリオ IPCC:RCP2.6 IEA2021:SDS / NZE2050



脱炭素に向けた政策が積極的に進められ、物理的リスクは限定的。

4°Cシナリオ

産業革命期の世界平均気温と比較して今世紀末までに世界平均気温が4°C上昇する。地球温暖化に起因する災害の規模や頻度が拡大する一方で、脱炭素化への移行努力は現在の取り組み以上に強化されない。

参考シナリオ IPCC:RCP8.5 IEA2021:STEPS



脱炭素に向けた動きは緩やかであり、物理的リスクが高まる。

4℃シナリオでは、豪雨や台風をはじめとした異常気象災害の激甚化による保有施設の直接的な被害及び興行の延期・中断や来場者数減少などのリスクが想定されます。また、慢性的な影響としても、気温上昇によってお客様の快適な劇場空間を整備するために空調使用量増加が想定されることから電力使用量の増加が想定されるほか、降水・気象パターンの変化によっては飲食メニュー等の原材料価格の高騰が予想されます。これらの物理的影響の拡大はネガティブな影響が想定される一方で、市場では動画配信サービスへの需要が増加することも考えられ、お客様のニーズに合わせた映像作品の提供方法の検討を通じ、気候変動適応ニーズの獲得による機会の拡大可能性も評価しています。

1.5℃シナリオでは、温室効果ガス排出に関連した規制や課税の推進による操業コストの増加が予測されます。東宝グループでは主な使用エネルギーは電力であり、再生可能エネルギーへの転換による電力コスト増加や炭素税導入による間接排出量への課税によって支出増加が想定されます。また、映像制作においても英国のアルバート認証制度*1をはじめ、製作工程から排出されるCO2削減を求める機運が高まっていることも認識しており、サプライチェーン全体でのCO2削減努力が求められることも想定しています。こうした市場の気候変動対策や影響緩和に向けた取り組みの活発化は、不動産事業ではZEB*2需要増加が見込まれるほか、東宝グループ全体での気候変動対応努力が企業価値向上に寄与することが想定され、適切な情報開示や保有物件の環境性能向上が新たな事業機会に繋がると考えています。

東宝グループでは創立100周年を迎える2032年をターゲットとした「TOHO VISION 2032 東宝グループ経営戦略」を発表する中で、お客様の価値観やライフスタイルの変容を踏まえた成長戦略を検討しています。上記の各シナリオに基づく可能性も踏まえ、気候変動に対するレジリエンス性を確保した戦略の検討を進めてまいります。また、脱炭素化に向けてはCO2排出量の削減目標を設定し、LED照明への切り替えや再生可能エネルギーへの転換、新規開発物件での環境認証の取得など、その取り組みを推進しています。東宝グループの企業価値向上には脱炭素化への貢献が不可欠と考え、今後もその取り組みを推進してまいります。

*1 アルバート認証制度

イギリスのBBCが立ち上げた業界コンソーシアム「アルバート」が管理する環境認証制度

*2 ZEB(Net Zero Building)

省エネルギーとエネルギー自立によって室内環境の質を維持しながら、エネルギー収支をゼロにすることを目指す建物

項目	事象	評価		
			4℃シナリオ	1.5℃シナリオ
政策・規制	炭素税導入による事業運営コストの増加及びCO2削減のための支出増加	リスク	—	⚠
技術	"DX化による映像制作工程からのCO2排出量減少 ZEBをはじめとした建物の環境性能向上"	機会	↑	↑↑
市場	再生可能エネルギーへの転換による電力価格の変動	リスク	↑	⚠
	エシカル消費をはじめとしたお客様のライフスタイルの変容への対応	機会	↑	↑↑
評判	気候変動対応の巧拙による競争力への影響と対応コスト	リスク	—	↓
急性	異常気象の激甚化による施設の直接被害及び営業停止	リスク	⚠	⚠
	興行の延期・中断や劇場への来場者数の減少	リスク	⚠	⚠
慢性	気温上昇に伴う劇場及び各保有施設での空調使用量の増加	リスク	⚠	↓
	降水・気象パターンの変化による飲食メニュー原材料の価格高騰	リスク	⚠	⚠

※影響度評価の指標

- ↑↑ ⚠ 影響金額が1億円を超えると想定される場合
- ↑ ↓ 影響が小さく、その他のリスク機会と比較して優先度が低い場合
- ↑ ⚠ 影響金額が1億円に満たないと想定される場合
- 影響なし



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数に採用(2023年3月時点)
 ※ S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社(S&P)と日本取引所グループ(JPX)の東京証券取引所が共同で開発したESG指数(株価指数)の一つ。

脱炭素化に向け、再生可能エネルギー*1等を活用したCO2排出量の削減

■ 新規開発物件での環境認証の取得推進

東宝日比谷プロムナードビル

本年3月に開業した「東宝日比谷プロムナードビル」では、オフィスワーカーの健康・快適性・知的生産性の向上を図るスマートウェルネスオフィスを目指し、東宝として初となる「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証*2」の最高評価であるSランクを取得いたしました。

こちらのビルでは、高い断熱性能と日射遮蔽性能を兼ね備えたLow-E複層ガラスをはじめ、LED照明の100%導入や自動調光センサーシステムを採用、また、通常のコンクリートよりCO2排出量を削減できる低炭素型コンクリートを使用しています。



*1 本レポート内で使用する「再生可能エネルギー」というワードは「実質的再生可能エネルギー由来の電気」を指します。

*2 CASBEE ウェルネスオフィス

一般財団法人建築環境・省エネルギー機構 (IBEC) による評価制度であり、建物利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取り組みを評価するツールです。建物内で執務するワーカーの健康性、快適性に直接的に影響を与える要素だけでなく、知的生産性の向上に資する要因や、安全・安心に関する性能についても評価する制度です。

渋谷アクシュ

2024年5月竣工予定の渋谷東口エリアに位置する「渋谷アクシュ (SHIBUYA AXSH)」では、オフィス部分において「ZEB Ready*3」認証を2023年2月に取得しました。今後、「CASBEE ウェルネスオフィス認証制度」におけるSランクも取得予定であり、建物利用者の健康性や快適性の増進にも取り組みます。



*3 ZEB Ready

ZEB (Net Zero Energy Building) は、省エネルギーとエネルギー自立によって室内環境の質を維持しながら、エネルギー収支をゼロにすることを旨とする建物です。なかでもZEB Readyは、年間一次エネルギー消費量を同水準の標準的な建物に比べ50%以上削減した建物に与えられる認証です。本施設は、2021年8月に建物全体評価でZEB Oriented認証を取得しておりますが、今回新たにオフィス部において、更に上位ランクのZEB Ready認証を取得しました。渋谷エリアの超高層ビルでは「ZEB Ready」認証取得の第一号案件となります。

東宝グループの不動産事業では、脱炭素社会に向けた省エネ設計で、社会的に関心の高まる健康経営と環境に配慮した快適なオフィス空間を提供してまいります。

再生可能エネルギーの導入

東宝日比谷 プロムナードビル	帝劇ビル	東宝日比谷ビル/ 東京宝塚ビル
<p>2023年3月に開業した東宝日比谷プロムナードビルでは電力の再生可能エネルギーを100%導入いたしました。</p> 	<p>東宝が保有する帝国劇場を含む帝劇ビルでは、2022年9月より電力の再生可能エネルギーの100%切り替えを実施いたしました。また帝国劇場での演劇公演における電力も、100%再生可能エネルギーを使用しております。</p> 	<p>東宝日比谷ビル・東京宝塚ビルでは2022年9月より全館の30%の再生可能エネルギーの導入を行いました。</p> 

今後も、東宝が保有する物件の再生可能エネルギー導入を進めてまいります。

LED化の取り組み

東宝グループでは省エネやCO2排出量の削減の観点から、東宝本社にあたる東宝日比谷ビルや東京宝塚ビルなどの東宝保有物件のLED照明への切り替えを順次実施しています。また、TOHOシネマズの劇場では、2024年度までに全ての照明器具(自社資産部分のみ)のLED化を、2026年度までに全てのポスターケースと外壁サインのLED化を予定しております。

今後も、東宝グループではLED照明への切り替えを推進してまいります。

事業活動における環境負荷の少ない素材の活用

環境認証素材への切り替え

東宝では、映画作品において、本年4月より劇場に掲出しているポスターやチラシなどの紙宣材のFSC®認証紙への切り替えを行い、使用するインクについても環境配慮インクを使用しております(一部例外を除く)。またその他に、社内報(宝苑)や封筒においてもFSC®認証紙への切り替えを行っております。

今後も、環境に配慮した素材への切り替えに努めてまいります。



東宝×JERA

東宝は、エネルギー分野のCO2ゼロエミッションに先駆的な取り組みを進める株式会社 JERA と基本契約を締結し、東宝スタジオにおける消費電力のCO2ゼロエミッションに向けた取り組みを開始しました。現在は2024年度より「24/7 カーボンフリー電力*1」の段階的な導入に向けて準備を進めております。今後、東宝スタジオにおける消費電力のCO2ゼロエミッション化に向けたロードマップを策定し、CO2の削減を実現するとともに、持続可能な地球環境のために貢献してまいります。



TM&© TOHO CO.,LTD. © 2014 TOHO CO.,LTD.

*1 「24/7カーボンフリー電力」

毎日24時間・毎週7日間、つまり年間365日にわたってCO2を排出しない電力の名称。太陽光発電などの再生可能エネルギーと水素火力発電によるクリーンエネルギーを供給基盤として、電力需要量やCO2排出量をリアルタイムで可視化し、将来のシミュレーションを行うことができる最新のデジタル技術を組み合わせることで実現します。

トピック:グループ各社の環境課題解決に向けた取り組み

■ TOHO シネマズの取り組み

レーザー映写機 / GeM2の導入

TOHO シネマズの劇場では、より発光効率の高いレーザー映写機を導入し、従来機比で5～6割の電力消費に抑える取り組みを推進しております。2021年度から2025年度の5か年計画で既存劇場でのランプ映写機の更新を実施しており、現在は全スクリーンの35.6%に導入、2025年度末までに96%の導入を予定しております。さらに、映画館内の温度とCO2濃度を自動コントロールする「GeM2」をTOHO シネマズ 日比谷別館・TOHO シネマズ 梅田(スクリーン1～3)・TOHO シネマズ 天神ソラリア館を除くTOHO シネマズ全劇場に導入しています。導入前と比較して、エネルギー使用量が40%削減され、高い空調運用効率を実現しています。今後、新設する劇場にも随時導入していく予定です。



クラウド型省エネルギー管理サービス
GeM2
Green energy Management by MKI ジェムツー

環境保全 / 脱プラスチックなど

全国のTOHO シネマズの飲食売店では、全てのストロー・カトラリーにてバイオマス素材を、ポップコーンカップやドリンクカップなどの紙包材の原料は全てFSC®認証紙を使用しております。さらに、ドリンクバーの設置されている劇場では、木製マドラーを採用しております。

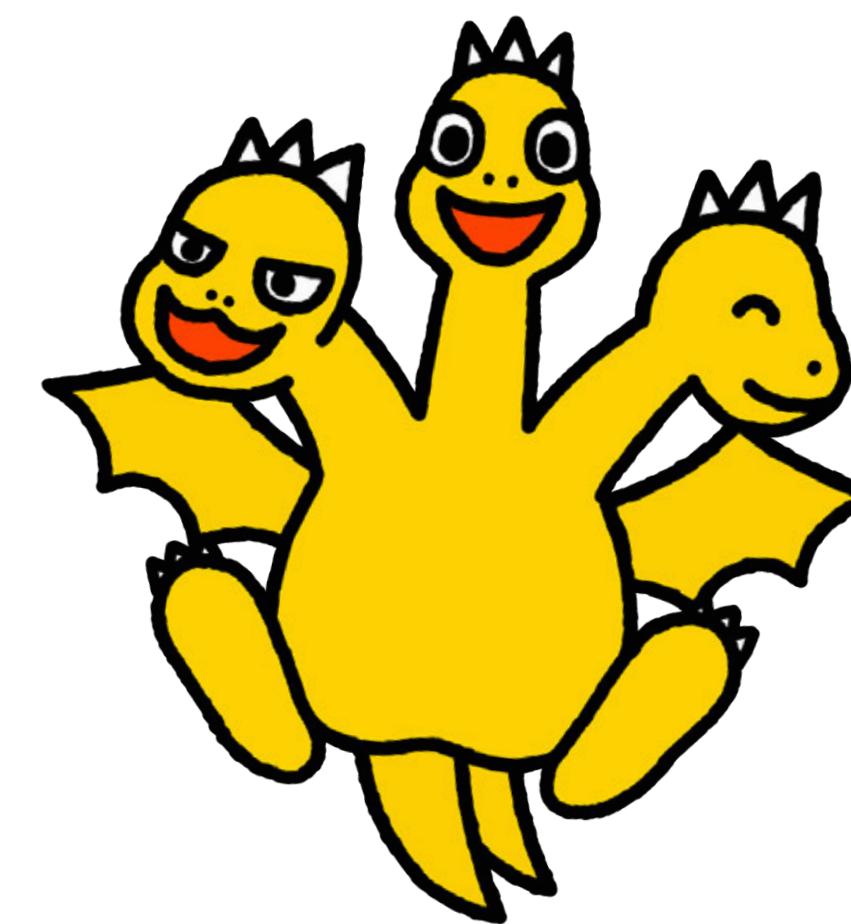
また、TOHO シネマズの環境への取り組みを女優の福本莉子さんが紹介する啓発CMを劇場内にて上映しています。

食品ロス対策

TOHO シネマズでは、2021年より食品ロスの削減を活発化させ、メーカーとの調整による商品の賞味期限の見直し、食材の半調理・個包装化、発注量・仕込み量の精度向上など、様々な取り組みを実施してきました。現在、これらの取り組みが定着化し、活動を開始する前の2020年3月と、活動開始後の現在2023年上期を比較すると動員1名当たりの食品ロスは20%削減することを維持しております。ただし、メニュー改廃に伴い食品ロスの削減率は変動していますので、変動幅を小さくできるように引き続き取り組みを強化してまいります。

節水への取り組み

TOHO シネマズでは、劇場内の衛生器具を節水仕様へ順次変更しております。2023年11月末時点で、節水仕様の衛生器具は33劇場に導入されています。



■ スバル興業の取り組み

再生可能エネルギーの導入

グループ会社のスバル興業では、2023年3月に、更なるCO2削減の取り組みとして、宮城県栗原市において「スバルくりこま太陽光発電所」の稼働を開始しました。兵庫県姫路市にて稼働中の「大塩第一太陽光発電所」「大塩第二太陽光発電所」「的形太陽光発電所」に続く4拠点目の太陽光発電所になります。4拠点合計の年間の想定発電量は約500万kWh（一般家庭1050世帯分*1）で、CO2換算すると年間約1,550トン*2の削減量となっております。スバル興業はこれからも再生可能エネルギーの積極的な導入を通して、地球環境の改善に貢献してまいります。



*1 一般家庭の平均年間電力消費量を 4,743kWhとして計算 引用:太陽光発電協会『表示ガイドライン 2022年度』

*2 大手電力会社によるCO2排出量(0.311kg/kWh)と比較した場合 引用:環境省『電気事業者別排出係数 令和3年度実績』における関西電力㈱の数値

水資源・「濁水処理システム」の確立

凝集剤の開発に付随して、スバル興業が自社開発した「濁水処理機」や「加圧型脱水機」などを凝集剤と併用することにより、「濁水処理システム」として濁水処理の一連の流れを確立し、事業範囲を拡大させています。

「濁水処理システム」の活用による、農業用ため池の放射性物質除去^{しゅんせつ}浚渫

2011年3月11日に発生した東京電力福島第一原子力発電所の事故により福島県内のため池等農業水利施設が放射性物質に汚染されたため、2012年より現地に赴き、道路除染水の処理と平行して「ため池除染」の事業に参画し数多くのため池を浄化してきました。その事業は今日においても継続されており、近年はダム湖の浄化を実施中です。

被災地において一日も早く営農再開・農業復興ができるよう、スバル興業は水環境に貢献できるよう努力を続けていきます。



ダム湖での浚渫工



浚渫汚濁水



処理水をダム湖へ

舞台装置等の製作時に発生する水性ペイント廃水の処理

演劇やイベントに使用される舞台装置・大道具等で使用される水性ペイント廃水を、廃水処理から脱水まで簡単に処理し、コストダウンと環境負荷軽減に貢献しました。



廃水処理機と脱水機



水性塗料廃水



処理水



減溶塗料固形分

重要課題 3

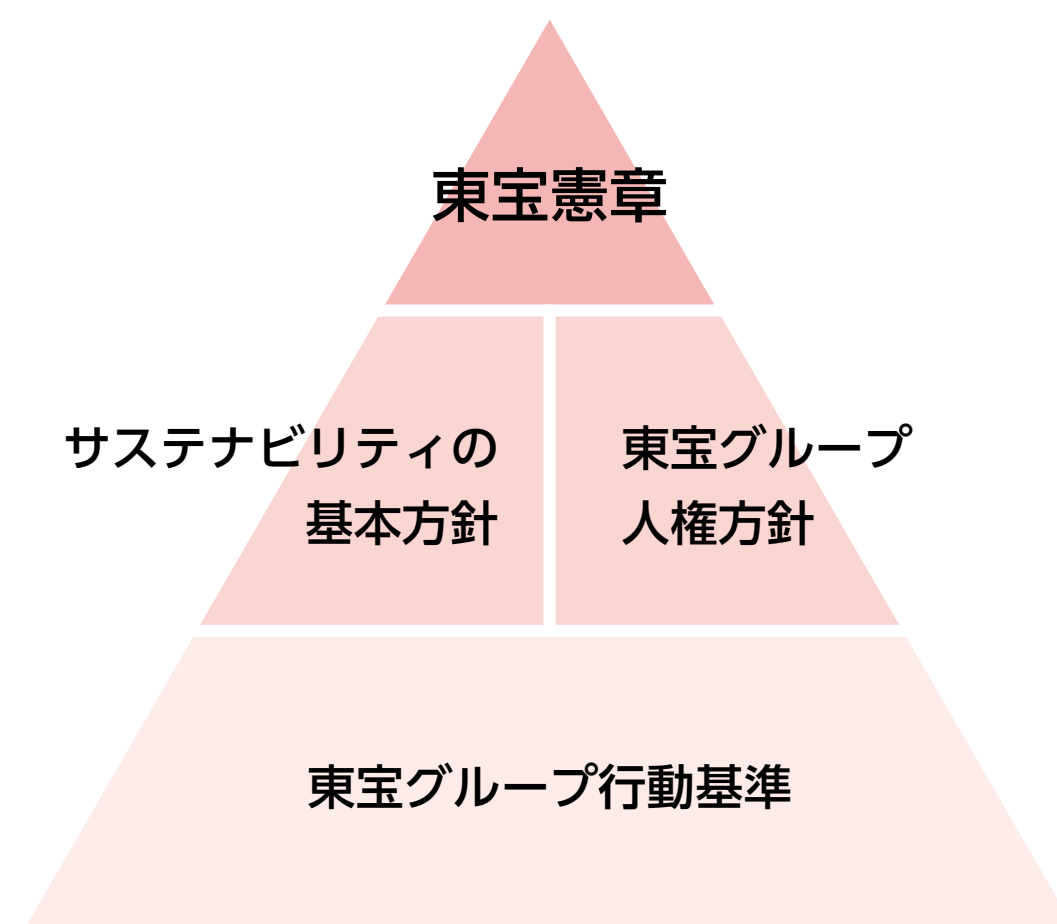
人権を尊重し、健全で公正な企業文化を形成します

- ☆ 誰一人取り残すことなく、すべてのお客様がエンタテインメントを楽しめる環境づくり
- ☆ あらゆるステークホルダーの人権を尊重し、持続的に「健全な娯楽」の提供ができる体制の追求

「東宝グループ人権方針」制定 「東宝憲章」「東宝グループ行動基準」改訂

東宝グループは、今般、社会的要請として企業に求められている人権尊重に対する取り組みとして、「東宝グループ人権方針」を制定いたしました。

また、東宝グループの企業理念である「東宝憲章」と東宝グループの役員・従業員の行動基準である「東宝グループ行動基準(旧:東宝人行動基準)」を改訂しました。



■ 「東宝グループ人権方針」

東宝グループの事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重しなければならないと考え、そのための方針として、人権に関する国際的規範である「国際人権章典*1」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言*2」国連「ビジネスと人権に関する指導原則*3」に準拠した「東宝グループ人権方針」を制定いたしました。

1. 人権の尊重

私たち*4は、創業者・小林一三の経営理念である「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」に基づき、映画・アニメ・演劇・不動産などの事業を通じ、豊かな文化の創造・次世代への継承のために、お客様、東宝グループのすべての役員・従業員、ビジネスパートナー、株主を含むすべての人々の人権を尊重します。

2. 国際規範への準拠

私たちは、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持します。東宝グループ人権方針の策定およびこれに従った事業の遂行は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づきます。

3. 適用法令の遵守

私たちは、自らが企業活動を行う国・地域で適用される法令を遵守します。

4. 適用範囲

東宝グループ人権方針は、東宝グループのすべての役員・従業員に適用されます。私たちは、ビジネスパートナーの皆様にも、東宝グループ人権方針を周知し、これを遵守していただくよう働きかけます。

5. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従い、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築、実施、人権に関する課題の把握を行います。

6. 是正・救済

自らの企業活動により、人権に対する負の影響を与えてしまった場合、適切な手段を通じ、その是正に取り組みます。

人権に対する負の影響を受けた方が利用できる通報窓口を適切に整備します。

7. 教育

東宝グループ人権方針の理解・実行・浸透・定着のため、東宝グループのすべての役員・従業員に対し、教育を継続的に行います。

8. 情報開示

東宝グループにおける人権尊重の取り組みについて、東宝株式会社コーポレートサイトにおいて継続的に情報を開示します。

9. ステークホルダーとの対話・協議

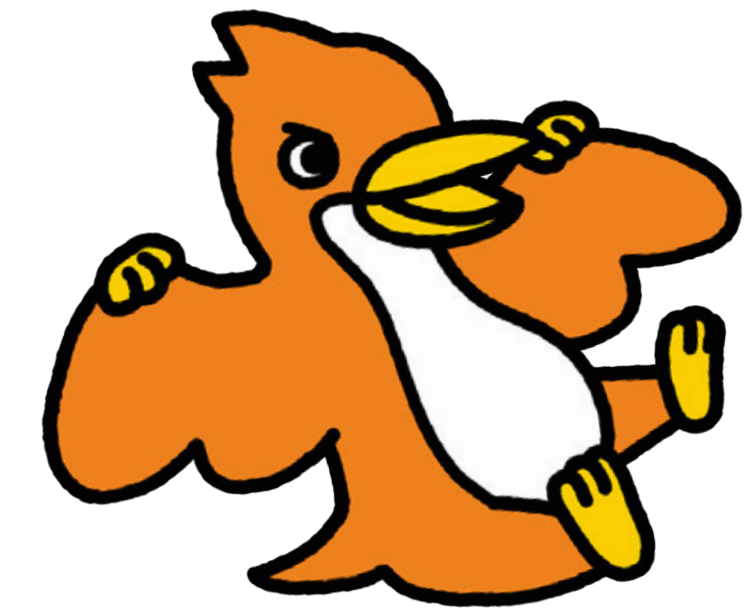
ステークホルダーとの対話・協議を通じて、人権尊重の取り組みを推進します。

*1 「国際人権章典」:国連総会で採択された「世界人権宣言」(1948年)と「国際人権規約」(1966年)の総称。

*2 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」:1998年にILOで採択された中核的労働基準の実現を目的とする宣言。

*3 「ビジネスと人権に関する指導原則」:2011年に国連人権理事会で承認された、国家による人権保護、企業による人権尊重の具体化を目的とする国際基準。

*4 「私たち」:東宝グループのすべての役員・従業員。



■ 「東宝憲章」

既存の「東宝憲章」「東宝人行動基準」に、近年社会的に重要度を増したテーマを加えるなどの改訂を行いました。また「東宝人行動基準」については、名称を「東宝グループ行動基準」と改称し、東宝グループ全体の行動基準であることを明確化し、項目を整理しました。

私たち東宝グループは、創業者・小林一三の経営理念である「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」「吾々の享(う)くる幸福はお客様の賜ものなり」「朗らかに、清く正しく美しく」を受け継ぎ、文化と経済の発展に積極的に寄与するため、次のとおり宣言します。

1. 私たちは、お客様に満足していただくため、質の高いサービスと商品を提供します。
2. 私たちは、ビジネスパートナーからの信望を得るため、常に公正な取引を行います。
3. 私たちは、共に働く仲間が働きがいをもって健康的に仕事に取り組めるよう、快適な職場環境を作ります。
4. 私たちは、株主の皆様からの要請に応えるため、コーポレートガバナンスを有効に機能させ、適時に適切な経営情報の開示を行い、業績と企業価値の向上を図ります。
5. 私たちは、企業の社会的責任を積極的に果たすため、不平等を許容せず、人権を尊重し、地域に貢献し、自然環境の保全に意を配り、多様性と包摂性のある持続可能な社会の発展に貢献します。

2004年11月30日制定
2007年 7月20日改定
2023年 3月 1日改定
東宝グループ

■ 「東宝グループ行動基準」

すべての東宝グループの役員・従業員は、以下の行動基準を遵守することにより、東宝憲章の価値観を実践することを目指します。

I. 映画・アニメ・演劇文化への寄与

1. 豊かな映画・アニメ・演劇文化を創造・発展させ、次世代へと継承するために、健全で社会に資する高品質な商品・サービスを提供します。

II. 社会規範の遵守

2. 適用されるすべての法令、会計基準、社内規程、契約などの社会規範を遵守します。社会規範に反する可能性のあることや社会的非難を受ける可能性のあることは行いません。万が一これらを行ってしまった場合も、これらを隠すことはしません。
3. 社会規範に反する可能性のある行為があることを知った場合は、職場の上司、同僚またはビジネスパートナーなどの共に働く仲間と相談し、または東宝グループ内に設置された通報相談窓口へ通報することにより、その是正に取り組みます。
4. 通報相談窓口への通報者に対して不利益な扱いをしません。
5. 社会規範に反するビジネスパートナーの行為を知った場合は、ビジネスパートナーに対して是正を促し、共によりよい社会の発展に貢献することができるよう努めます。

III. 事業の発展と継続性

6. すべての人々に対して誠実かつ丁寧なコミュニケーションを取りながらビジネスを行います。

7. 社会への説明責任を果たすため、事実に基づく正確な情報を適時適切かつ積極的に発信します。
8. 有形であるか無形であるかにかかわらず、会社の資産や情報は、適切に管理し、有効に活用します。
9. 事業の継続性を担保するため、自然災害、テロ、サイバー攻撃などの脅威に対する十分な備えをします。

IV. 公正な企業活動

10. 会社の利益を損なう活動は行いません。
11. 反社会的勢力とは、直接的であるか間接的であるかにかかわらず一切関係をもちません。
12. 社会的常識の範囲を逸脱した接待・贈答の授受などは行いません。
13. どのような相手に対しても、不当な利益供与は行いません。
14. 自由な競争を阻害する可能性のあることは行いません。
15. 会社やビジネスパートナーの秘密情報やインサイダー情報の漏えいまたはそれにつながるようなことは行いません。

V. 労働環境

16. 安全で健康的な職場環境を整備し、これを維持します。
17. 共に働く仲間の多様性や個性を尊重します。

18. 共に働く仲間がワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備し、これを維持します。
19. 共に働く仲間が自由に意見を言い合い、議論することができる環境を整備し、これを維持します。

VI. サステナビリティと人権尊重

20. 「東宝グループ人権方針」を遵守し、「サステナビリティの基本方針」に従って行動します。
21. あらゆる事業において、資源やエネルギー利用の最適化や自然環境の保全に十分に配慮し、より環境負荷の少ない方法での商品・サービスの提供を目指します。
22. 事故や災害時には、人命尊重を第一優先とします。
23. すべての人の人権を、等しく、最大限に尊重します。
24. すべての人に対するあらゆる不当な差別・暴力・いじめ・人格否定・脅迫・ハラスメントなどの人権侵害行為を許容しません。
25. 奴隷労働・児童労働・強制労働・人身取引などのあらゆる不当な搾取を許容しません。

2004年11月30日制定
2007年 7月20日改定
2013年 4月 1日改定
2023年 3月 1日改定



ハラスメント対策

東宝グループでは、各社ごとに「ハラスメント防止規程」などの社内規程を制定し、ハラスメント防止の社内周知とともに研修等を実施するなど、ハラスメント撲滅をめざした社内体制の整備に取り組んでおります。また、本年より毎年12月をグループ全体での「NOハラスメント月間」としました。今後も、グループ全体の従業員への啓発を継続してまいります。

■ 相談窓口の設置

東宝では、「ハラスメント防止規程」に基づき、「ハラスメント対策委員会」を設置、相談・受付体制を整備し、ハラスメント案件発生時には迅速に事態の把握と解決を目指しています。また、コンプライアンス委員会にはハラスメントに関する相談も含めて、匿名での通報・相談が可能な「通報・相談窓口」を設置しており、これら複数ラインにおいてハラスメント事案が把握できる環境を整えており、ハラスメント発生時には、迅速かつ適切な対応に努めてまいります。

■ 東宝健康保険診療所

東宝グループでは、従業員のメンタルヘルスケアも重視しており、東宝健康保険組合直営の診療所で専門医による「こころの健康相談」を実施しています。一定以上の長時間勤務が発生した場合には、医師による面談が実施され、職場へのフィードバックも行い、すべての従業員が力を発揮しやすい職場環境の充実を図っています。

■ TOHO シネマズ 従業員向け研修の実施

TOHO シネマズでは、全従業員及びアルバイトスタッフ向けのコンプライアンス研修を随時実施しております。

従業員向け研修

2019年: 役員・部長・支配人向けに弁護士によるコンプライアンス講義

2020年: 役員・部長向けに弁護士によるコンプライアンス講義

2021年: 劇場従業員向けに雇用管理・パワハラ防止・セクハラ防止に関する動画コンテンツをリリース

2021年: 役員・部長・一部従業員向けにコンプライアンス講義

2022年: 全従業員向けでアンコンシャス・バイアス、個人情報保護に関する動画コンテンツをリリース

2023年: 顧客対応(カスタマーハラスメント対策含む)、取引先との信頼関係の構築などに関する動画コンテンツを制作・リリース予定

アルバイトスタッフ向け研修

「ちびゴジラで学ぶコンプライアンス」

2016年から、親しみやすいキャラクターがわかりやすくコンプライアンスを解説する冊子を使い、研修を実施しています。

制作現場での取り組み

東宝グループでは、映像制作現場や演劇制作現場におけるハラスメントの防止や、諸問題の解決に向けて、以下の取り組みを実施しています。

映画

映画制作関係者向けの研修の実施

東宝では2022年11月より、製作委員会において幹事(共同幹事を含む)となる全ての実写映画作品において、東宝従業員も含めた映画制作のスタッフ・キャストを対象に、ハラスメント防止を目的とした研修をクランクイン前に実施しております。また、あわせて映画制作関係者にハラスメント事案が発生した場合に相談できる、外部弁護士による通報相談窓口も設置しております。引き続き、東宝が幹事となる全ての実写映画作品において、同様の取り組みを実施してまいります。

映画制作適正化

経済産業省の協力のもと、実写映画の制作現場における労働環境の改善を図ること等を目的に、「一般社団法人 日本映画制作適正化機構」が設立され、2023年4月から本格運用がスタートしました。東宝では、現在制作中の複数作品において、撮影時間や休憩時間のルール、安全やハラスメントに関するガイドラインが守られている作品に対して付与される認証(映適マーク)を得るべく、映適の審査に申請を行っております。あわせて、クランクイン前のハラスメント研修をキャスト・スタッフに対して実施、また、ハラスメント事案が

発生した場合の通報相談窓口を設置し、撮影現場のガイドラインに沿った体制・スケジュールで日々の撮影を進めております。ガイドラインに沿った運用により現場が活性化する効果が見られる一方、映適の運用初年度でもあり、今後のケーススタディとして課題等を蓄積しております。

演劇

本年5月のシアタークリエ公演のミュージカル『She Loves Me』以降の東宝製作公演の多くの稽古場においてキャスト・スタッフが参加する形でリスペクト・コミュニケーション研修を実施しております。また同時に、キャスト・スタッフからのハラスメントに関する相談窓口も設置するなど、ハラスメントの防止に向けて取り組んでおります。

シアタークリエ11月公演の『ビロクシー・ブルース』でもリスペクト・コミュニケーション研修を実施しました。



コンテンツにおける不適切表現等への対応

コンテンツ部会

東宝では、従来よりコンテンツ内の不適切表現等の事前チェックを実施してまいりましたが、多様化する価値観や複雑化する社会情勢において、さらにその取り組みを強化すべきだと考え、既存のコンプライアンス委員会に紐づく形でコンテンツ部会を昨年9月に新設しました。また、「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」という東宝の理念にふさわしい表現を用いたコンテンツを制作・提供する必要性を社内で認識し、「エンタテインメント・コンテンツ制作等の表現に関する運用指針」を昨年10月に制定しました。コンテンツ部会では、この運用指針に基づいて実施されたシナリオリスクチェックの事案等についての共有を行い、各部門におけるコンテンツ制作の表現に関する意識の共有と向上を図っていくことを目的としています。さらに、作品のリスク情報管理や、リスクへの対応方針を策定することを通して、コンテンツ制作時における様々な問題解決を図ってまいります。本年2月に第1回コンテンツ部会が開催され、今後は原則として半期に1度の年2回の定期開催を予定しております。

SNSリスク講習会

東宝グループでは、全従業員のリテラシー向上を目的に、外部講師を招聘したデジタルクライシス対策のセミナーを継続的に実施しております。本年は7月に2回実施し、国内外でのSNS炎上の具体例や、SNSコミュニケーションの注意点について共有することで、SNS業務に直接関わっていない従業員も含め、参加者全員がビジネスパーソンとしての知見を深めました。

バリアフリーの取り組み

映画館のバリアフリー

TOHOシネマズでは、一部の劇場を除き、各シアターにスロープや車椅子スペースを、また館内には車椅子のお客様用のトイレもご用意しております。

2023年11月にオープンしたTOHOシネマズ すすきのでは、多目的トイレ内のスペースを拡大し、車いすの方が動きやすいように、ベビーベッドを一般トイレに移動するなど、設備の見直しを行っています。

演劇劇場のバリアフリー

東宝直営劇場である帝国劇場とシアタークリエでは、車椅子のお客様へのアテンド対応のため、オペレーションマニュアルをもとに、客席やお化粧室へのご案内の導線に配慮し、全てのお客様が快適にご鑑賞いただけるよう努めております。また、聴覚障がい者の方には、光漏れ防止処理済のタブレットでの台本貸出サービスを行っています。

日本語字幕版の上映

配給を担う東宝では、2022年3月から2023年の2月の間で、一部の作品を除く下記の25作品にて「日本語字幕版」と「字幕ガイド」「音声ガイド」を提供しております。

またTOHOシネマズでは全都道府県(約71サイト)を対象に、期間を限定して日本語字幕版の上映を実施しております。

『映画ドラえもん のび太の宇宙小戦争 2021』／『KAPPEI カッペイ』／映画『おそ松さん』／『名探偵コナン ハロウィンの花嫁』／『映画クレヨンしんちゃん もののけニンジャ珍風伝』／『劇場版ラジエーションハウス』／『シン・ウルトラマン』／『東京2020オリンピック SIDE:A』／『バスカヴィル家の犬 シャーロック劇場版』／『東京2020オリンピック SIDE:B』／『キングダム2 遥かなる大地へ』／『ゴーストブック おぼけずかん』／『今夜、世界からこの恋が消えても』／『アキラとあきら』／『百花』／『沈黙のパレード』／『七人の秘書 THE MOVIE』／『線は、僕を描く』／『すずめの戸締まり』／『ラーゲリより愛を込めて』／『Dr.コトー診療所』／『ブラックナイトパレード』／映画『イチケイのカラス』／『ワールドツアー上映「鬼滅の刃」上弦集結、そして刀鍛冶の里へ』／『湯道』

「HELLO! MOVIE」

「HELLO! MOVIE」は、音声ガイドと字幕ガイドを提供するアプリケーションサービスです。このサービスによって、聴覚障がいや視覚障がいのある方にも映画を楽しんでいただくことを可能にします。興行を担うTOHOシネマズでは、全劇場にて「HELLO! MOVIE」が提供する音声ガイドを利用できる体制を整えております。また「HELLO! MOVIE」対応のスマートグラスの貸し出しについても昨年から倍増し、23劇場*に拡大し実施しております。

*2023年11月現在

スマートグラス貸し出し劇場(TOHOシネマズ)

日比谷・新宿・秋田・仙台・水戸内原・ららぽーと船橋・流山おたかの森・海老名・川崎・ららぽーと富士見・ファボーレ富山・甲府・浜松・赤池・モレラ岐阜・なんば・梅田・橿原・緑井・高知・ららぽーと福岡・直方・アミュプラザおおい

バリアフリー上映実施中

「見えない、見えにくい方」「聞こえない、聞こえにくい方」、いつでも、どこでも映画が楽しめるように、新しい鑑賞システムで上映しています。

「字幕ガイド」対応マーク

字幕を表示するメガネを使用しているお客様がいらっしゃいます。

字幕ガイドメガネを無料貸出中

「音声ガイド」対応マーク

スマートフォンとイヤホンで音声ガイドを聴くお客様がいらっしゃいます。

音声ガイドスマートフォンを無料貸出中

左記マークのある対応作品に限り、音声・字幕ガイドが必要な方にも機器を使って同じスクリーンで映画をご覧いただけます。

盲導犬、聴導犬をお連れの場合がございます。

全国興行生活衛生同業組合連合会

子育て支援サービス ベイビークラブシアター®

TOHOシネマズでは、“子育てをするすべての方”を対象として皆さまに映画をお楽しみいただきたいという思いを込めて、「ベイビークラブシアター」を開始いたしました。本サービスは、映画館内の照明を通常より明るく、映画の音量は通常より小さめに設定、さらに冷暖房の空調設定を調整するなど、赤ちゃん連れのお客様が安心して映画を鑑賞できる上映会です。2023年11月現在、全国のTOHOシネマズ42劇場にて実施中。毎月1~2回、原則木曜日に対象作品を選定して実施いたします。



実施劇場 (TOHOシネマズ)

六本木ヒルズ、日本橋、池袋、西新井、府中、立川立飛、柏、市原、流山おおたかの森、八千代緑が丘、市川コルトンプラザ、ららぽーと船橋、ららぽーと横浜、海老名、川崎、ららぽーと富士見、おいらせ下田、秋田、仙台、宇都宮、水戸内原、ひたちなか、甲府、ららぽーと磐田、赤池、モレラ岐阜、高岡、上田、なんば、鳳、くずはモール、セブンパーク天美、西宮OS、檀原、緑井、高知、ららぽーと福岡、直方、長崎、アミュプラザおおい、熊本サクラマチ、与次郎

防犯／防災対策

東宝グループの映画館・演劇劇場では、お客様に安心して作品をお楽しみいただけるように、劇場単位での救命講習、避難訓練を行っています。

TOHOシネマズでは、足元灯の小まめな点検、ガラス張りの内装の見直し、専門コンサルタントの指導下での大震災を想定したリアルタイム型シミュレーション訓練など、安全を最重要視した取り組みを進めています。また、地域・立地等によって災害の危険度のレベルが異なるため、2022年度より劇場ごとの防災マニュアルの作成に着手し、順次作成を進めています。また東宝では、日頃から丸の内地域の警察や消防と連携し、2023年は下記のような取り組みを実施し、従業員への防犯、防災への意識づけを促進しています。

防火防災対策関連

- ①リスク担当者会議「防災講話」2023年8月実施
- ②リスク担当者会議「動画で学ぶ火災予防」2023年8月実施
- ③WEB防災訓練 「防災マニュアル/震災時のトイレ対策対応、知っておきたい消防用設備」2023年1月実施
- ④自衛消防訓練審査会・消火栓操法訓練 2023年6月実施
- ⑤防犯パトロール 隔月実施



『怪物』手話通訳付き舞台挨拶

本年7月7日に東京・錦糸町のTOHOシネマズ錦糸町楽天地にて行われた映画『怪物』日本語字幕付き上映において、東宝グループとして初めての取り組みとなる、是枝裕和監督による「手話通訳付きティーチインイベント」が開催されました。

映画を観終えたばかりのお客様からの活発な質問が飛び交い、お客様の質問内容と監督の回答を手話通訳することで、新たな舞台挨拶の在り方に挑戦したことで「すべてのお客様がエンタテインメントを楽しめる環境づくり」を実現しました。



難民映画祭

東宝グループは、本年11月に開催された、国連UNHCR協会主催「第18回難民映画祭」に協力しました。

「難民映画祭」は紛争や迫害で家を追われた難民の現状を知ってもらい、映画を通じて支援の輪を広げるという目的で2006年より開催されています。

困難を生き抜く人間の力強さ、そして希望を伝える珠玉の作品を、オンライン配信と劇場上映のハイブリッドでお届けする内容となっています。

東宝グループは協賛企業の一員として、本映画祭のオープニングイベントのためにTOHOシネマズ 六本木ヒルズのスクリーンを提供し、日頃より様々な形で難民支援に関わっている政府・自治体・企業・親善大使・インフルエンサーなどを通じて、社会に難民支援活動の重要性を発信する機会の創出と、難民への支援促進に寄与しました。



©国連UNHCR協会

重要課題 4

豊かな映画・演劇文化を創造し、次世代への継承に努めます

☆映像原版の保全、演劇作品の継承、知的財産権の保護に努め、日本の映画・演劇文化に貢献

☆子どもたちへの原体験の提供やクリエイターの支援・育成による、将来のお客様と未来の才能の創出

映像原版保全の取り組み TOHO アーカイブ株式会社

東宝グループの旧作フィルム作品をデジタルに変換・修復し、オリジナルに近い映像に復元＝デジタルリマスター化する業務を長年担ってきた東京現像所は、2023年11月末をもって事業を終了し、今後は東宝スタジオ内に新設されたTOHO アーカイブ株式会社がその事業を継承することになりました。

これからも、そのデジタル技術と熟練スタッフによって、貴重なフィルム作品を経年劣化から守り、かけがえのない名作群を後世へと受け継いでまいります。

旧作のDCP化

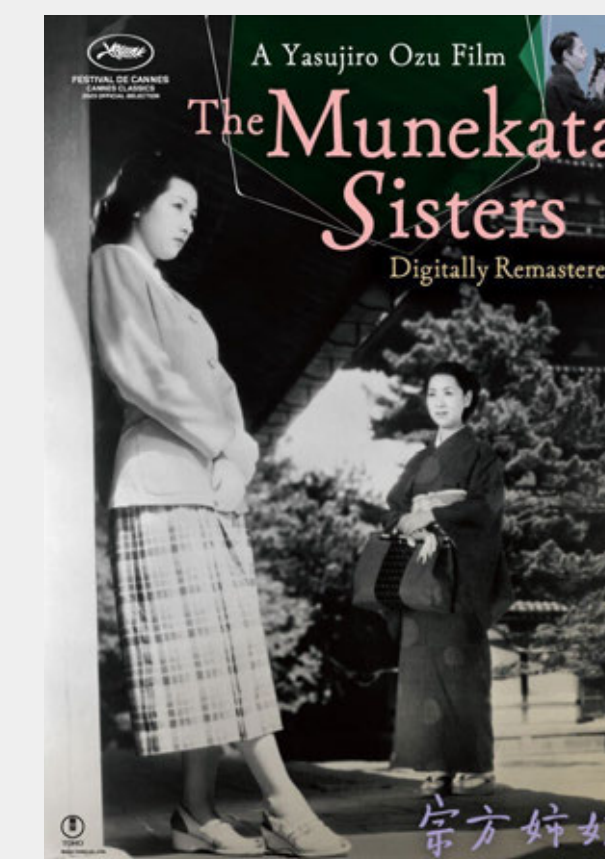
東宝では、2014年から旧作のDCP化を進めており、「ゴジラ1作目」を初めとして39本をデジタル化しております。なおデジタル化した39本のうち、4K化したものは31本に登り、高画質での鑑賞を可能にしております。引き続き旧作原版の保全、デジタル化・DCP化を継続し、レガシーとして未来に継承してまいります。

旧作DCP化一覧[39作品]

- 『ゴジラ』／『細雪』／『ニッポン無責任時代』／『東京オリンピック』／
- 『札幌オリンピック』／『オリンピック東京大会 世紀の感動』／
- 『駅 STATION』／『赤ひげ』／『さらば箱舟』／『田園に死す』／
- 『書を捨てよ町へ出よう』／『単騎、千里を走る。』／『七人の侍』／『生きる』／
- 『キングコング対ゴジラ』／『浮雲』／『影武者』／『夜叉』／『天国と地獄』／
- 『野良犬』／『西鶴一代女』／『用心棒』／『椿三十郎』／『八甲田山』／
- 『日本のいちばん長い日』／『人情紙風船』／『AKIRA』／『隠し砦の三悪人』／
- 『モスラ』／『家族ゲーム』／『じゃりん子チエ』／『女ばかりの夜』／
- 『日本沈没』／『空の大怪獣ラドン』／『蜘蛛巣城』／『無法松の一生』／
- 『地球防衛軍』／『宗方姉妹』／『小早川家の秋』
- (『東京オリンピック』／『札幌オリンピック』／
- 『オリンピック東京大会 世紀の感動』以外は東京現像所の作業による)

TOPIC

第76回カンヌ国際映画祭
クラシック部門で「宗方姉妹」
4Kデジタルリマスター版を上映
小津安二郎監督の生誕120年・没後60年にあたる2023年5月の第76回カンヌ国際映画祭クラシック部門にて、1950年制作『宗方姉妹』4Kデジタルリマスター版が上映されました。



© TOHO CO., LTD.

知的財産権の保護

■ 社内勉強会

東宝の法務部員が主導する形で、エンタテインメントユニット(映画・アニメ・演劇)に所属する従業員を対象に、2021年4月からスタートし、現在は月1回のペースで知的財産にまつわる勉強会を実施しています。著作権・商標権をはじめとする知的財産分野の専門知識や、最新の判例、社内や業界内のトラブル事案を共有し、知的財産の正しい運用を促すことで従業員のリテラシーを向上させるとともに、リスクを未然に防ぐことを目指しております。また、上記部門以外の従業員に対しても、知的財産にまつわる基礎を学ぶことを目的とした社内セミナー「知的財産権入門」なども開催されています。

2023年は、下記のようなセミナーを実施しており、引き続き会社全体で知的財産に関するリテラシー向上を目指してまいります。

1 「知的財産権」に関する社内向けWEBセミナー 全7回

第1回:著作権入門

第2回:コンテンツビジネス実務における著作権

第3回:商標権入門

第4回:映画・演劇以外の東宝の実務における著作権

第5回:東宝における知的財産権審議対策

第6回:生成AIと知的財産権

第7回:音楽著作権の基礎

2 「ネーミングに関する規程」セミナー

■ IPのリスク管理体制

東宝は、映画・アニメ・演劇といったIP(知的財産)の価値を守るため、「ファスト映画」や「リーチサイト」を含むインターネット上での違法アップロードや、模倣品・海賊版などの知的財産権侵害に対して、削除対応や摘発に積極的に取り組んでおります。同時に、CODAやJVA、MPAJ*といった外部団体との連携や、税関での水際対策の働きかけも行っております。直近では、当社を含む複数社の要請により、中国、ブラジルにおいても海賊版サイトの摘発が行なわれました。また、東宝のIPやブランドに関する商標権も、国内外において出願・登録を適時進めております。

* CODA: コンテンツ海外流通促進機構

JVA: 日本映像ソフト協会

MPAJ: 日本音楽出版社協会



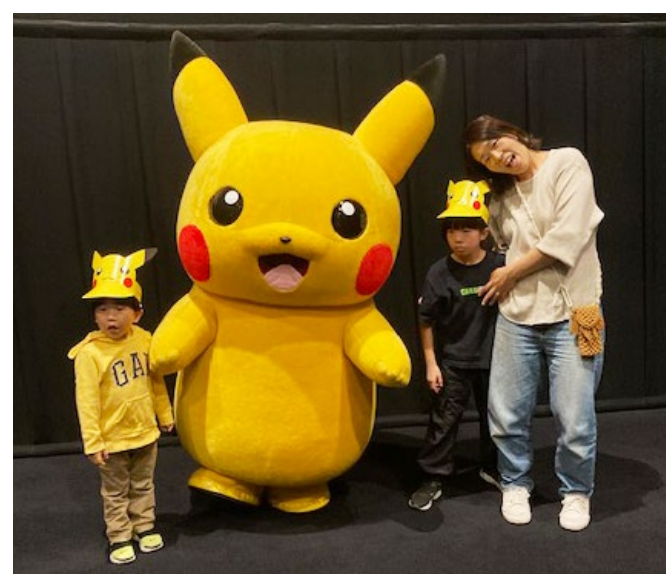
東宝グループ×あしなが育英会

東宝グループは、映画や演劇の原体験をより多くの幅広い将来世代に提供することを目的に、国内外の遺児を支援する一般財団法人あしなが育英会と連携したイベントを実施しています。本年7月にはあしなが奨学生20名を『ミッション:インポッシブル デッドレコニング PART ONE』ジャパンプレミアに、8月には4名を『千と千尋の神隠し』御園座公演に、11月には『ゴジラ-1.0』初日舞台挨拶付き上映回に10名をご招待しました。今後も子どもたちへの文化体験提供の輪を広げていくべく、努めてまいります。



こども食堂の皆さまを映画館にご招待！

TOHOシネマズ主導で、ポケモン・ウィズ・ユ-財団の協力を得て「こども食堂応援隊 日本全国訪問チュウ！」の一企画として、10月28日に「いっしょにみると楽しいよ！ シネコンへのポケモン遠足」を実施しました。本企画は、認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえと連携し、こども食堂に通う子どもたちを映画館に招待、こども食堂とTOHOシネマズの提供するポップコーンやドリンクとともにポケモンの旧作映画を鑑賞する内容になります。第1回の取り組みでは、招待された足立区西新井地区最大のこども食堂「たべるば」に通う子どもたちとその保護者の皆さまより計86名のお申込みがあり、ピカチュウの待つTOHOシネマズ西新井まで足をお運びいただき、『劇場版ポケットモンスター キミにきめた！』をご鑑賞いただきました。今後も、劇場での映画体験をより多くの子どもたちに提供していくべく努めてまいります。



©Pokémon. ©Nintendo/Creatures Inc./GAME FREAK inc.
ポケットモンスター・ポケモン・Pokémonは任天堂・クリーチャーズ・ゲームフリークの登録商標です。

TOHO CINEMAS BOAT

TOHOシネマズと東宝が主導する、未来を担う子どもたちに向けた映画体験によるアクティブ・ラーニング・プログラム「TOHO CINEMAS BOAT」が本年12月より始動します。本取り組みは、子どもたちが映画鑑賞とその映画の舞台や設定を実際に体験することで、「自分の考え」を作っていく思考形成プログラムとなっています。12月に予定している第1弾企画では、THE TOKYO TOILET*を手掛ける渋谷区とタッグを組みます。近隣の小・中学生を対象に、渋谷区のトイレ清掃員の日常を描いた映画『PERFECT DAYS』の鑑賞と、実際のトイレ清掃体験を組み合わせたプログラムを実施します。東宝グループは、未来を担う子どもたちに映画を通して「GOOD MEMORIES」を提供することに努めてまいります。



* <THE TOKYO TOILET プロジェクト> <https://tokyotoilet.jp>
渋谷区にある17ヵ所の公共トイレを、世界で活躍する建築家、クリエイターたちがリニューアルし、誰もが安全・快適に使用できる場所に再デザインする、海外メディアからも注目されているプロジェクトです。



演劇公演イベント開催

東宝では、都内の公立学校を対象に東京都教育委員会が取り組んでいる「笑顔と学びの体験活動プロジェクト」に参加し、本年10月に都立高校1校にてミュージカル『四月は君の嘘』8K上映会を実施しました。また、公益財団法人日本演劇興行協会主催の学生観劇支援事業に協力し、本年11月に東急シアターオーブにてミュージカル『天使にラブ・ソングを～シスター・アクト～』観劇後、指揮者によるミュージカル教室を開催いたしました。今後も未来を担う学生たちに、演劇やミュージカルの魅力を伝える場を提供していくべく努めてまいります。

TOHO シネマズ 学生映画祭

TOHO シネマズでは、映像制作に興味を持つ学生たちに活躍の場を提供し、映画・映像産業の将来を担う若き才能を発掘することを目的に、有志の大学生が中心となり運営する「TOHO シネマズ 学生映画祭」を2007年より開催しています。

本映画祭では、学生と企業が主体となり、映画祭に参加された学生やスタッフの中から、近い将来に映画・映像産業を活躍の場とする方を一人でも多く世に送り出すことができるような、魅力的な映画祭を目指しています。過去の受賞者の中には、小規模公開作品を含めた東宝配給作品に携わるなど現在も多くの才能が活躍しています。

例年200作品前後の多くの応募作品が集まり、2023年3月に行われた第16回の映画祭では長久允氏・守屋圭一郎氏をはじめ映像製作のプロが審査員となり、選考が行われました。

「ndjc:若手映画作家育成プロジェクト」への協力

東宝グループは、映像産業振興機構(VIPO)が2006年から文化庁より受託している人材育成事業「ndjc:若手映画作家育成プロジェクト」にて、短編映画作品製作に協力しております。今年度は昨年に続き、事業検討委員とセレクション・メンバーに、東宝従業員2名が就任し、有益な提言やアドバイスを行っております。また、TOHO スタジオ(旧東宝映画)は昨年まで5作品の短編製作を支援しました。また、2022年度のndjc5作品試写を6月に東宝試写室にて映画企画部・映画調整部向けに実施、試写後には若手監督と社員プロデューサーとの交流も行いました。2023年度は、7月のワークショップに参加した15名の中から、製作実地研修に参加する4名の監督が選出されました。各映画制作プロダクションのサポートにより映画の完成は2024年1月を予定。完成作品は年度内に開催される合評上映会にて披露されます。また、当社配給作品においても中野量太監督『浅田家!』(東宝幹事作品、2020)、中江和仁監督『嘘を愛する女』(2018)『劇場版「きのう何食べた?」』(2021)、そして吉野耕平監督『沈黙の艦隊』(2023年9月29日公開)と、近年の話題作をndjc出身者が監督しています。ndjcは2022年まで81名の映像作家を輩出、そのうち商業監督デビューが36名となり、日本映画界での若手才能のメインストリームとなっており、活躍が期待されています。



TikTok TOHO Film Festival 2023

TikTok TOHO Film Festivalは、ショートムービープラットフォームとして世界中の人々に楽しんでいるTikTokと東宝がタグを組み「縦型映画」という新たな映画のカタチを通して世界に羽ばたく才能を秘めたクリエイターを発掘し、その可能性を支援していくプロジェクトです。

第3回目となる今回は、グランプリ、観客賞の他に準グランプリとアニメ・CG賞、そして、チャレンジ賞の3つの賞が新設され、グランプリ受賞者は東宝プロデューサーによる新作縦型映画の制作権利及びその制作補助費のサポートが受けられます。

1本の投稿で完結された1分から10分以内の縦型映画を審査対象とし、約800の応募作品の中からグランプリに輝いたのは「反復横跳び少女」を制作した宮田和弥さん、準グランプリには、「六月の嘘」を制作した齋藤博之さん、その他に、アニメ・CG技術を駆使することで高く評価されたアニメ・CG賞は「My Apollo Plan」を制作したMy Apollo Plan制作チーム、チャレンジ賞には「金太郎さま」を制作したNUTS FILMが受賞しました。

また、「#TT映画祭2023」をつけて投稿された応募作品の総再生回数は、11月時点で6億7,000万回を突破するなど、年々その注目度が上がっており、受賞者たちは縦型映画の先駆者として活躍し始めています。今後も才能あふれるクリエイターの活躍の場をさらに増やすべく、本映画祭を通して彼らと協力しながら「縦型映画」を発展させて行きます。

アンバサダー：池田エライザ

審査員：藤井道人、佐久間宣行、しんのすけ

グランプリ受賞者による新作短編の主演：斉藤由貴

・グランプリ／観客賞「反復横跳び少女」(宮田和弥さん)

<https://www.tiktok.com/@sidestepgirl/video/7266373063741115650>



東宝×ワールドメーカー短編映画コンテスト

株式会社集英社の「少年ジャンプ+」編集部が、2023年7月より提供を開始したアプリサービス「World Maker」は、漫画ネームやアニメ、映画、ドラマ、CMなど様々な映像コンテンツのコンテをつくることのできるサービスです。この度、2023年9月より東宝と「World Maker」がタグを組み、「東宝×ワールドメーカー短編映画コンテスト」を開催、多数の応募が集まっております。選考結果は、12月下旬を予定しております。

審査員のひとりには、映画『キングコング：髑髏島の巨神』などを手掛けたジョーダン・ヴォート＝ロバーツ監督が務め、集まった作品の中から最終選考を通過した大賞作品は東宝により実写映画化される予定です。



ジョーダン・ヴォート＝ロバーツ監督



GEMSTONE Creative Label

豊かなコンテンツを提供し続けるためには、才能や原作コンテンツを発掘し続けることが非常に重要だと考えています。

昨年からは、これまで実施してきたオーディションプロジェクトをさらに東宝の独自プロジェクトとして発展させる形で、実験的なコンテンツを媒体や手法を問わず制作するレーベルとして再始動しました。若手クリエイターと若手プロデューサーの育成を目的とし、本プロジェクトから新たな才能やコンテンツを生み出すことを目指します。

国際交流基金アジア映画学生交流プログラムへの協力

TOHOスタジオでは、独立行政法人国際交流基金と東京国際映画祭が共催して実施している、東南アジアを中心とするアジアの映画関係者の交流とネットワーク構築・協働の促進を目的とした交流事業に協力する形で、10月26日に東宝スタジオ見学会を実施しました。当日は、タイ、マレーシア、フィリピン、インドネシア、ベトナムの5か国から計10名の映画製作を学ぶ学生に加えてタイのNIST International Schoolの学生13名を招へいし、日本映画の撮影現場の現状を学んでいただく機会を提供いたしました。



その他CSRの取り組み

■ 国連WFP レッドカップキャンペーン

TOHOシネマズは2023年3月より国連WFPのレッドカップキャンペーンに参加しており、劇場で販売している「ポップコーン」の売上の一部を寄付することにより国連WFP*の「学校給食支援」に貢献しています。

キャンペーン開始から半年経った8月末時点で集まった寄付金は、国連WFPを通じて世界の子供たちの給食支援の寄付に充てられました。世界中の何百万人もの子どもたちが毎日空腹のまま学校に通い、そのため授業に集中できずにいます。これからも、一人でも多くの子どもたちが飢餓に苦しむことなく、健全に成長し、学習して貧困を克服するための支援ができればと願い、TOHOシネマズはこれからも本キャンペーンを継続していきます。

この11月、国連WFPのローマ本部よりウテ・クラメルト事務局次長がTOHOシネマズが行うレッドカップキャンペーンの視察に来日され、東京ミッドタウン日比谷の劇場に表敬訪問をいただきました！

・レッドカップキャンペーンを通じたWFP学校給食への寄付について：<https://www.jawfp.org/redcup/>



レッドカップ「ポップコーン」を手を持つ
池田社長とWFP事務局次長ウテ・クラメルト氏
Photo: WFP/Yasuko Asano

* 国連WFPとは

飢餓をゼロにすることを使命に活動する国連唯一の食料支援機関です。災害や紛争時には人々の命を守るために食料を配給し、学校では子どもの栄養状態を改善すると同時に教育の機会を広げる「学校給食支援」を実施しています。

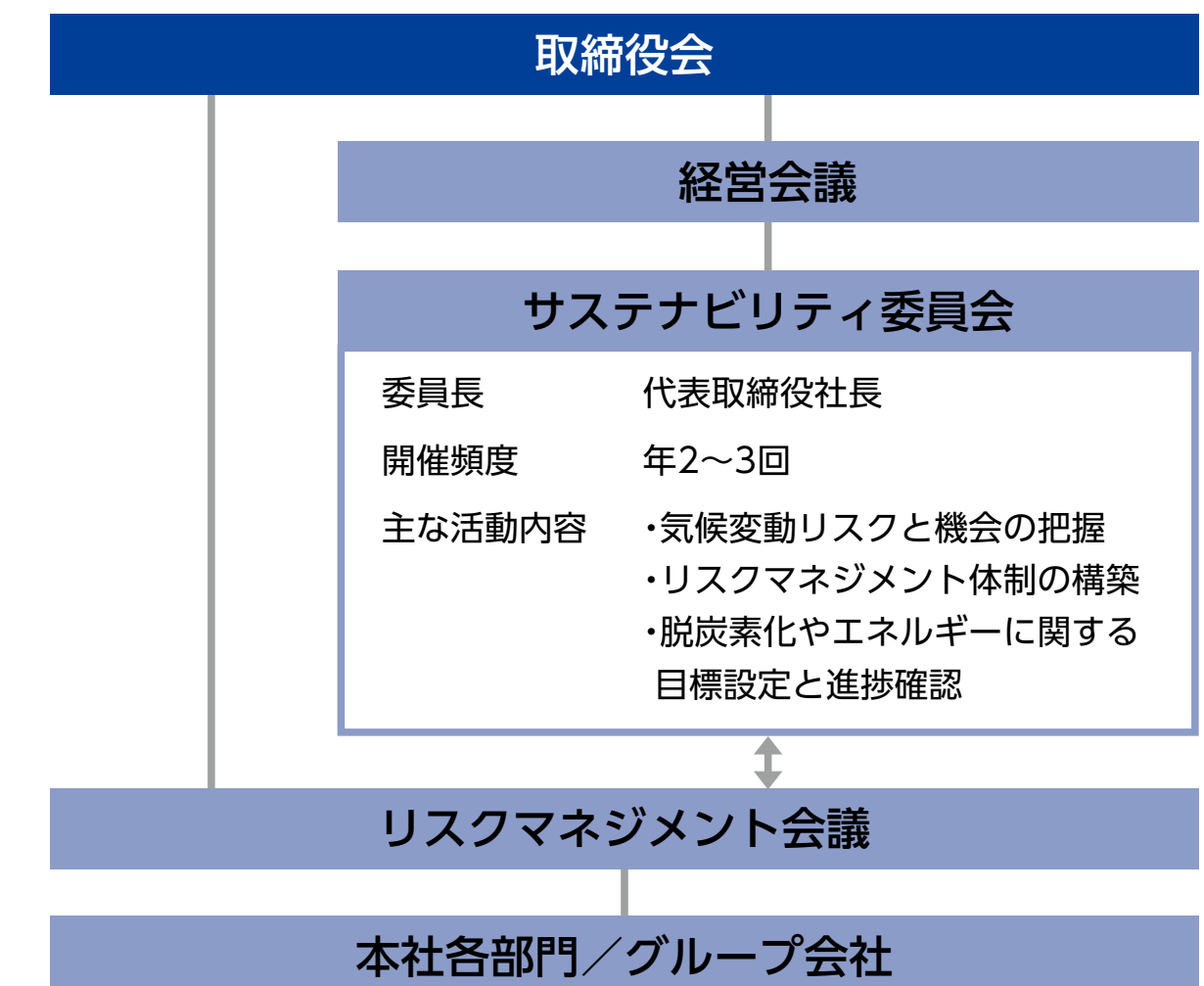
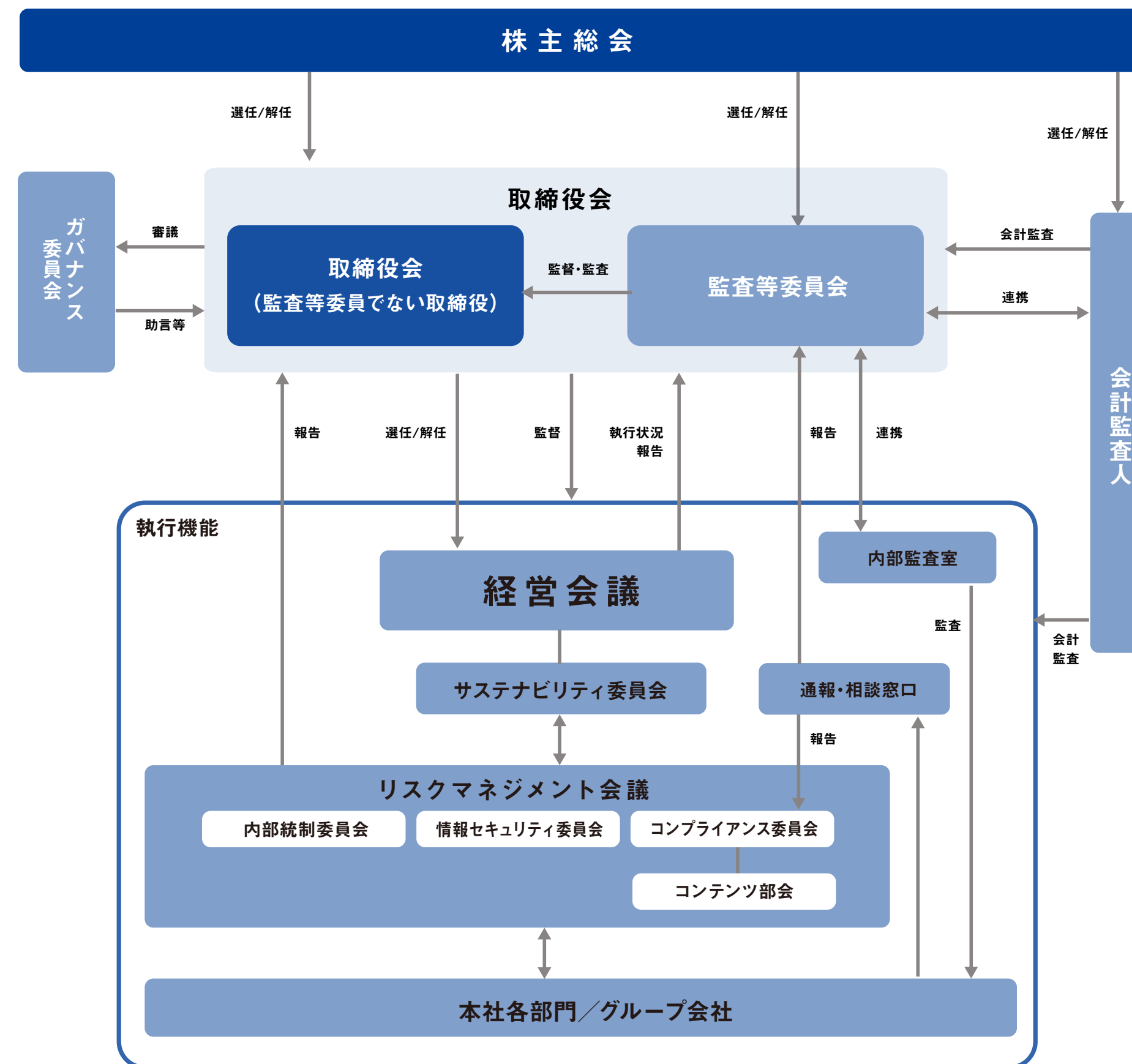


ガバナンスの取り組み

信頼される企業で あり続けるために——

東宝グループは、創業者・小林一三の精神である「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」を企業の存在意義（パーパス）と考えます。そして、「吾々の享くる幸福はお客様の賜ものなり」という価値観（バリュー）と、「朗らかに、清く正しく 美しく」という行動理念（モットー）に基づき、すべてのステークホルダーの皆さまに信頼され続ける企業でありたいと考えております。そのために当社は、経営の重要課題のひとつとしてコーポレート・ガバナンスの充実を位置づけ、取締役会における迅速かつ適正な意思決定及び独立社外取締役による監督・監査機能の強化を図り、経営の透明性・公正性の確保に努めております。また、「東宝憲章」をはじめ、「東宝グループ行動基準」「サステナビリティ基本方針」「東宝グループ人権方針」を制定し、グループ従業員に周知徹底するとともに、グループ全体での内部統制システムやリスク管理体制を構築し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努めております。

■ コーポレート・ガバナンス体制





■ 取締役会によるガバナンス

当社の取締役会は、「取締役会規則」に基づき、経営戦略、中期経営計画に関わる事項や、重要性の高い意思決定について、社外取締役を含めた活発な議論を行っています。

また当社は、今後の中長期的な経営環境の変化に対応し、コーポレート・ガバナンス体制の充実を図るため、執行役員制度を導入しています。これにより、取締役会における社外取締役の比率を高め、監督機能の強化を図る一方、経営の監督機能と業務執行の役割・責任を明確化し、意思決定の迅速化を図っています。業務執行に関する決定 権限は執行役員を構成員とした経営会議に適切な範囲で委譲するものとし、当社事業の4本柱である映画・演劇・不動産・アニメにコーポレート部門を加えた5本部体制の業務執行体制を構築し、取締役会で決定された経営戦略・経営計画を迅速かつ効率的に推進しています。

具体的には、グループの経営上、重要性の高い経営方針や 経営計画などにつきましては、「取締役会規則」に従い、取締役会に付議の上、社外取締役を含めた議論を踏まえ、決定するものとし、また、取締役会に付議すべき案件以外の重要事項につきましては、「経営会議規則」に従い、原則として毎週1回開催される経営会議に付議の上、決定するものとし、さらに経営会議で決議された重要事項については、取締役会への報告を義務づけ、取締役会によるガバナンスの実効性を確保しています。

■ ガバナンス委員会

当社は、取締役及び執行役員の人事と報酬の決定に関する客観性・透明性を確保するため、取締役会の下にガバナンス委員会を設置しております。ガバナンス委員会は、代表取締役2名と独立社外取締役3名とで構成される委員会であり、過半数を独立社外取締役 が占めております。また、「ガバナンス委員会規則」において、委員長は独立社外取締役である委員の中から互選によって選定するとともに、取締役会及び代表取締役は、業務執行にあたり、ガバナンス委員会における審議内容、報告及び助言を尊重しなければならない旨を定めております。ガバナンス委員会は、ジェンダー等の多様性や役員に相応しいスキルを踏まえて、取締役及び執行役員の選任・解任、代表取締役及び役付執行役員の選定・解職、役員報酬の決定、その他コーポレート・ガバナンス上の重要事項について、審議や助言を行い、取締役及び執行役員の人事・報酬に関する議案については、ガバナンス委員会における審議内容を踏まえたうえで、取締役会で決定しております。

■ 取締役の報酬制度

当社の取締役の報酬は、株主総会で決議された枠内において、その役位・職責に相応しい報酬水準を確保するとともに、当社グループの企業価値及び業績の向上に対する適切なインセンティブを付与することを基本方針とします。その手続きは、代表取締役と独立社外取締役とで構成されるガバナンス委員会において審議を行います。取締役会は、ガバナンス委員会における審議内容を踏まえ、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で報酬額を決定します。また、社外取締役を含む監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定するものとし、

取締役の報酬体系(監査等委員である取締役を除く)

①基本報酬 (金銭)	【年額5億円以内】 月額固定報酬として、役位別の報酬テーブルを策定し、個人業績も勘案したうえで、ガバナンス委員会の審議を経て、取締役会で決定いたします。
②株式報酬 (譲渡制限付株式)	【年額1億円以内】※付与対象者は業務執行取締役に限る。 役位に応じて、一定額相当の譲渡制限付株式を付与します。各役員の付与株数は、ガバナンス委員会の審議を経て、取締役会で決定いたします。
③業績達成賞与 (金銭)	【年額1億円以内】※支給対象者は業務執行取締役に限る。 単年度の業績目標を達成した場合に、金銭賞与を支給します。賞与の支給基準については、あらかじめガバナンス委員会の審議・承認を経て、取締役会で決定し、業績成果に応じて基本報酬月額0~200%の範囲で支給いたします。

報酬体系の イメージ	基本報酬 (金銭)	株式報酬 (譲渡制限付株式)	業績達成賞与 (金銭)
	役位・個人業績を加味した「報酬テーブル」により 毎年度決定	役位に応じ毎年度、一定金額相当の株式を付与 (退任時に譲渡制限解除)	単年度業績に応じ 基本報酬月額0~200% の範囲で支給

※上記の図は、各報酬の割合を示すものではありません。※非業務執行取締役は、株式報酬及び業績達成賞与の対象外です。



ガバナンスの取り組み

リスク管理体制

役員一覧

取締役体制

代表取締役会長	島谷 能成(しまたに よししげ)	
代表取締役社長 社長執行役員	松岡 宏泰(まつおか ひろやす)	
取締役副社長執行役員	太古 伸幸(たご のぶゆき)	
取締役専務執行役員	市川 南(いちかわ みなみ)	
取締役	角 和夫(すみ かずお)	阪急阪神ホールディングス 代表取締役会長 グループCEO エイチ・ツー・オー リテイリング株式会社 取締役 株式会社東京楽天地 取締役 株式会社アシックス 社外取締役
取締役監査等委員(常勤)	緒方 栄一(おがた えいいち)	
取締役監査等委員(社外)	小林 節(こばやし たかし)	株式会社パレスホテル 代表取締役会長
取締役監査等委員(社外)	安藤 知史(あんどう さとし)	弁護士 石原産業株式会社 社外取締役
取締役監査等委員(社外)	折井 雅子(おりい まさこ)	公益財団法人サントリー芸術財団サントリーホール総支配人 株式会社大林組 社外取締役

2023年5月25日付

※当社取締役会は、取締役9名のうち、独立社外取締役が3名、うち女性が1名となっており、独立社外取締役が全体の3分の1以上を占める構成となっております。

執行役員体制

社長執行役員	松岡 宏泰(まつおか ひろやす)	エンタテインメントユニット長 内部監査室、TOHO Digital Lab.各直轄
副社長執行役員	太古 伸幸(たご のぶゆき)	コーポレート本部長
専務執行役員	市川 南(いちかわ みなみ)	エンタテインメントユニット映画本部長
常務執行役員	瀬田 一彦(せた かずひこ)	不動産本部長
常務執行役員	池田 篤郎(いけだ あつお)	エンタテインメントユニット演劇本部長
常務執行役員	大田 圭二(おおた けいじ)	エンタテインメントユニットアニメ本部長 アニメ本部 TOHO animation 担当 エンタテインメントユニットライツ事業、同事業統括各担当
上席執行役員	池田 隆之(いけだ たかゆき)	エンタテインメントユニット映画興行担当 (TOHO シネマズ株式会社 代表取締役社長)
上席執行役員	加藤 陽則(かとう はるのり)	コーポレート本部人事、同経理財務各担当
上席執行役員	和田 薫一郎(わだ くんいちろう)	不動産本部不動産経営担当
上席執行役員	本多 太郎(ほんだ たろう)	コーポレート本部経営企画、同情報システム、同TX推進各担当
執行役員	宇田 典弘(うだ のりひろ)	エンタテインメントユニット演劇本部演劇担当 兼 演劇本部演劇部長
執行役員	福田 明宏(ふくだ あきひろ)	コーポレート本部総務、同法務各担当 兼 コーポレート本部総務部長
執行役員	吉田 充孝(よしだ みつたか)	エンタテインメントユニット映画本部映画営業、同宣伝各担当 兼 映画本部映画営業部長
執行役員	上田 太地(うえだ たいち)	エンタテインメントユニット映画本部映画調整、同映画企画各担当 兼 映画本部映画調整部長
執行役員	植田 浩史(うえだ こうじ)	エンタテインメントユニット国際担当 (TOHO Global株式会社 代表取締役社長)

2023年10月1日付



ガバナンスの取組み

リスク管理体制

■ 取締役の専門性と経験(スキル・マトリックス)

当社の長期的なビジョンを示した「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」の実現に向け、当社の取締役会がその意思決定機能と経営の監督機能を発揮するために備えるべき専門性と経験を下記の通り特定しました。

氏名	業務執行	監査等委員	独立社外	専門性・経験					
				企業経営	企画・マーケティング	グローバル	人材・サステナビリティ	法務・リスクマネジメント	財務会計経営管理
しまたに よししげ 島谷 能成	★			○	○			○	
まつおか ひろやす 松岡 宏泰	★			○	○	○			
た こ のぶゆき 太古 伸幸	★			○			○	○	○
いちかわ みなみ 市川 南	★			○	○				
すみ かずお 角 和夫				○					
おがた えいいち 緒方 栄一		★	★	○				○	○
こばやし たかし 小林 節		★	★	○					○
あんどう さとし 安藤 知史		★	★					○	
おりい まさこ 折井 雅子		★	★	○	○		○		

(注)上記スキル・マトリックスは、各人の有する全ての知見・経験を表すものではありません。

リスク管理体制

■ リスクマネジメント会議

東宝グループでは、グループ全体の事業の継続と経営の健全性を維持するため「リスクマネジメント基本規程」を定め、代表取締役社長を議長とする「リスクマネジメント会議」を設置しています。本会議は事務局を本社総務部に置いて年2回開催され、当社グループのリスクマネジメントに関する方針と体制を決定するとともに、リスク発生時の連絡・報告体制、危機管理体制を構築しています。気候変動に関するリスクの識別評価及び管理にあたっては同体制に統合されており、東宝グループにおいて発生したリスク事象の検証や発生が想定されるリスク予防策の検討、他社事例の共有などを行っています。リスクの識別評価にあたっては、各事業所における対応状況などを調査し、グループへの影響が大きいリスクを定量・定性の両面で総合的に評価し、優先度の高いリスクを選定しています。

特にグループで想定すべきリスクに関しては、本社コーポレート本部を中心に、各事業所における対応状況などを調査し、また、内部監査室においてリスク対応策の実施状況の評価を行うなど、組織的なリスクマネジメントの観点から、グループ全体でのPDCAサイクルを回しています。

中でも、同プロセスによって特定された気候変動に関するリスクは「サステナビリティ委員会」に報告され、同委員会を中心に議論されたのち、重要度が高いと判断されたものについては取締役会へ報告されます。

また、本社各部門・各グループ会社それぞれに「リスク担当者」を置き、「リスク担当者会議」を年4回開催して、リスクマネジメントに関する方針の周知・徹底を図っています。

リスク対策として実施した主な研修

2017	標的型メール攻撃の訓練
2018	eラーニングによる情報セキュリティ教育
2019	テロ対策訓練
2020	新型コロナウイルス感染症対策／SNS炎上対応
2021	地震対策セミナー
2022	企業の防犯対策セミナー(テロ・防犯・防災)
2023	サイバーセキュリティ対策／大地震対応



■ コンプライアンス委員会

グループ全体のコンプライアンス体制を整備するため、「リスクマネジメント基本規程」に基づき、「コンプライアンス委員会」を設置しています。当委員会は、事務局を法務部に置き、法令遵守と企業倫理の周知に関する事項、通報・相談に対する調査及び処置に関する事項を行ってまいります。委員会の議事内容は、「リスクマネジメント会議」を通じて、取締役会に報告しています。また、新たにコンプライアンス委員会に紐づく形でコンテンツ部会を設置し、コンテンツ制作時の考査やリスク情報管理、リスクへの対応方針の策定を行っております。

■ 内部統制委員会

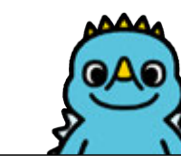
グループ全体の財務報告に係る内部統制体制構築のため、「リスクマネジメント基本規程」に基づき、「内部統制委員会」を設置しています。当委員会は事務局を内部監査室に置き、財務報告に係るリスクの情報収集とその対応策、内部統制システムの構築推進及び運用に関する事項を行ってまいります。委員会の議事内容は、「リスクマネジメント会議」を通じて、取締役会に報告しています。

■ 情報セキュリティ委員会

東宝グループは、情報資産の保全のため「情報セキュリティ基本方針」を定め、「リスクマネジメント基本規程」に基づき、当社内に「情報セキュリティ委員会」を設置しています。「情報セキュリティ委員会」は、事務局を本社情報システム部に置き、情報セキュリティ施策の実施及び継続的な運用を行ってまいります。「情報セキュリティ委員会」の議事内容は、「リスクマネジメント会議」を通じて、当社取締役会に報告しています。

■ グループガバナンスの強化

東宝グループは、東宝及び子会社47社（うち連結子会社38社。2023年8月31日現在）から構成される企業集団です。これらグループとしてのガバナンス向上を図るため、「グループ経営管理規程」を定め、グループ全体の経営方針・戦略に従って、業績の拡大、効率性の追求、グループ全体の企業価値向上を図るべく、本社と子会社の意思決定における権限区分を明確にするなど、経営管理の基本的なルールを整備しています。



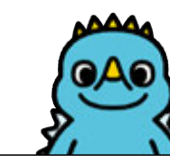
小林一三生誕一五〇年展 —東京で大活躍— 宝塚歌劇と東宝を創った男

小林一三は、阪急電車や宝塚歌劇、阪急百貨店、映画興行、住宅経営、ホテルなど数々の事業を起こし、時代を駆け抜けた実業家であり、当社の創業者です。1873年1月3日、現在の山梨県韮崎市に生まれ、今年、生誕150年を迎えました。これを記念して、「宝塚歌劇と東宝を創った男」をテーマとし、エンタテインメントに注いだ情熱にフォーカスを当てて、東宝株式会社の名前の由来となった東京宝塚劇場、そして東宝株式会社がある日比谷にて、一三の東京での活躍をご紹介する催事を開催しました。

一三の足跡をあらゆる角度から100のエピソードで迎えるパネル展示のほか、宝塚ミニステージや、一三がシリーズ化を後押ししたと言われている『ゴジラ』(1954)の立像と写真が撮れるフォトスポットが催事を彩り、沢山のお客様で連日賑わいました。

また、創業者・小林一三の理念に思いを馳せると共に、今なお受け継がれている東宝グループのモットー「朗らかに、清く正しく美しく」などをご紹介する場となり、沢山の方に東宝の想いを知っていただく機会となりました。





2023年作品ラインナップ

映画

- 1月 6日 TVシリーズ特別編集版
『名探偵コナン 灰原哀物語～黒鉄のミステリートレイン～』
- 1月 13日 映画『イチケイのカラス』
- 1月 20日 劇場総集編『SSSS.GRIDMAN』★
- 2月 3日 『「鬼滅の刃」上弦集結、そして刀鍛冶の里へ』
- 2月 17日 『BLUE GIANT』★
- 2月 23日 『湯道』
- 3月 3日 『映画ドラえもん のび太と空の理想郷』
- 3月 10日 劇場総集編『SSSS.DYNAZENON』★
- 3月 17日 『わたしの幸せな結婚』
- 3月 24日 『グリッドマン ユニバース』★
- 3月 31日 『映画 刀剣乱舞 - 黎明 - 』
- 3月 31日 『生きる LIVING』
- 4月 14日 『名探偵コナン 黒鉄の魚影』
- 4月 28日 劇場版『TOKYO MER～走る緊急救命室～』
- 5月 12日 『劇場版 PSYCHO-PASS サイコパス PROVIDENCE』★
- 5月 19日 『最後まで行く』

- 6月 2日 『怪物』
- 7月 14日 『君たちはどう生きるか』
- 7月 28日 『キングダム 運命の炎』
- 8月 4日 『しん次元！クレヨンしんちゃん THE MOVIE 超能力大決戦～とべとべ手巻き寿司～』
- 8月 18日 映画『SAND LAND(サンドランド)』
- 9月 8日 『YOSHIKI:UNDER THE SKY』★
- 9月 15日 『ミステリと言う勿れ』
- 9月 29日 『沈黙の艦隊』
- 10月 6日 『アナログ』
- 10月 13日 『ゆとりですがなにか インターナショナル』
- 11月 3日 『ゴジラ-1.0』
- 11月 23日 『首』
- 12月 8日 映画『窓ぎわのトットちゃん』
- 12月 15日 『屋根裏のラジャー』
- 12月 22日 『劇場版 SPY×FAMILY CODE: White』



©2023 青山剛昌／名探偵コナン 製作委員会



©2023 映画「BLUE GIANT」製作委員会 ©2013 石塚真一／小学館



©2023 劇場版「TOKYO MER」製作委員会



©2023 Studio Ghibli



©2023「怪物」製作委員会

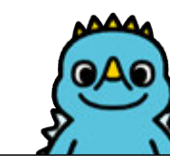


©原泰久／集英社 ©2023 映画「キングダム」製作委員会



©2023 TOHO CO.,LTD.

★ ODS 作品



アニメ

- TV 1月クール 「お兄ちゃんはおしまい！」
- TV 1月クール 「TRIGUN STAMPEDE」
- TV 1月クール 「お隣の天使様にいつの間にか駄目人間にされていた件」
- TV 4月クール 「ちびゴジラの逆襲」
- TV 4月クール 「Dr. STONE NEW WORLD」
- TV 7月クール 「無職転生Ⅱ～異世界行ったら本気だす～」
- TV 7月クール 「呪術廻戦 懐玉・玉折／渋谷事変」
- TV 10月クール 「葬送のフリーレン」
- TV 10月クール 「ウマ娘 プリティーダービー Season 3」
- TV 10月クール 「SPY×FAMILY Season 2」
- TV 10月クール 「薬屋のひとりごと」
- TV 10月クール 「Dr. STONE NEW WORLD」(第2クール)



©芥見下々／集英社・呪術廻戦製作委員会



©山田鐘人・アベツカサ／小学館／「葬送のフリーレン」製作委員会



©日向夏・イマジカインフォス／「薬屋のひとりごと」製作委員会

東宝東和

- 1月13日 『SHE SAID／シー・セッド その名を暴け』
- 2月 3日 『バイオレント・ナイト』
- 3月 3日 『フェイブルマンズ』
- 3月17日 『長ぐつをはいたネコと9つの命』
- 4月 7日 『ノック 終末の訪問者』
- 4月28日 『ザ・スーパーマリオブラザーズ・ムービー』
- 5月19日 『ワイルド・スピード／ファイヤーブースト』
- 6月 9日 『M3GAN／ミーガン』
- 9月 8日 『ドラキュラ/デメテル号最期の航海』
- 11月17日 『スラムドッグス』
- 12月 1日 『エクソシスト 信じる者』

東和ピクチャーズ

- 2月10日 『バビロン』
- 3月31日 『ダンジョンズ&ドラゴンズ/アウトローたちの誇り』
- 7月21日 『ミッション：インポッシブル/デッドレコニング PART ONE』
- 8月 4日 『トランスフォーマー/ビースト覚醒』
- 9月22日 『ミュタント・タートルズ:ミュタント・パニック!』
- 10月13日 『テイラー・スウィフト:THE ERAS TOUR』
- 10月20日 『キラーズ・オブ・ザ・フラワームーン』
- 12月15日 『パウ・パトロール ザ・マイティ・ムービー』



©2022 Nintendo and Universal Studios. All Rights Reserved.



©2023 UNIVERSAL STUDIOS



©2023 Paramount Pictures.



©2023 PARAMOUNT PICTURES. HASBRO, TRANSFORMERS AND ALL RELATED CHARACTERS ARE TRADEMARKS OF HASBRO.©2023 HASBRO



小林一三誕生一五〇年展

2023年作品ラインナップ



©原泰久/集英社



©遠藤達哉/集英社



演劇

帝国劇場

- 1月 1日 『JOHNNYS' World Next Stage』
- 2月 5日 『キングダム』
- 3月 8日 ミュージカル『SPY×FAMILY』
- 4月 9日 『Endless SHOCK』
- 6月 24日 『ムーラン・ルージュ! ザ・ミュージカル』
- 9月 9日 『DREAM BOYS』
- 10月 9日 ミュージカル『チャーリーとチョコレート工場』
- 11月 9日 ミュージカル・ピカレスク
『LUPIN ～カリオストロ伯爵夫人の秘密～』
- 12月 7日 『ABC座星(スター)劇場2023 ～5 Stars Live Hours～』

シアタークリエ

- 1月 3日 海宝直人コンサート『ATTENTION PLEASE!』
- 1月 19日 『ファースト・デート』
- 2月 8日 『CLUB SEVEN 20th Anniversary』
- 3月 8日 ミュージカル『RENT』
- 4月 8日 『おかしな二人』
- 5月 2日 ミュージカル『She Loves Me』
- 6月 7日 ミュージカル『ダーウィン・ヤング 悪の起源』
- 7月 1日 『SHOW BOY』
- 7月 26日 『家族モドキ』
- 8月 18日 『SHINE SHOW!』
- 9月 10日 『M.クンツェ & S.リーヴァイの世界～3rd Season～』
シアタークリエ・ミュージカルコンサート
- 10月 3日 ミュージカル『のだめカンタービレ』
- 11月 3日 『ビロクシー・ブルース』
- 11月 22日 『TOHO MUSICAL LAB.』

- 11月 25日 春風亭小朝と島田歌穂の「日比谷で逢いましょう」
- 11月 29日 GMOインターネットグループ presents
『PURE GOLD ～大地真央50周年記念コンサート～』
- 12月 7日 『プレミア音楽朗読劇 VOICARION XVII ～スプーンの盾～』

日生劇場

- 1月 7日 ミュージカル『ザ・ビューティフル・ゲーム』
- 2月 26日 市村正親ひとり芝居『市村座』
- 4月 11日 ミュージカル『ザ・ミュージック・マン』
- 9月 9日 ミュージカル『ラグタイム』
- 12月 9日 ミュージカル『ベートーヴェン』

その他外部公演

- 東京芸術劇場プレイハウス
3月 11日 ミュージカル『ジェーン・エア』
- 東京国際フォーラムC
3月 11日 ミュージカル『ジキル&ハイド』
- よこすか芸術劇場
4月 14日 ミュージカル『ラ・マンチャの男』
- シアター1010
6月 21日 音楽劇『ダ・ポンテ～モーツァルトの影に隠れたもう一人の天才～』
- 恵比寿ザ・ガーデンホール
7月 21日 『Why don't you SWING BY?』
- シアター1010
9月 2日 舞台『最高のオバハン 中島ハルコ ～ナイルの涙～』
- 新国立劇場中劇場
9月 7日 Daiwa House presents ミュージカル『生きる』
- 東急シアターオーブ
11月 5日 ミュージカル『天使にラブ・ソングを～シスター・アクト～』



企業情報

ESG データ

環境

集計範囲	2017年度 (129期)	2018年度 (130期)	2019年度 (131期)	2020年度 (132期)	2021年度 (133期)	2022年度 (134期)
Scope1	6,529.0	7,186.9	6,841.5	5,460.0	5,534.4	6,042.8
Scope2	72,501.6	63,261.3	57,613.1	47,574.6	48,566.1	48,391.5
Scope1+2	79,030.6	70,448.2	64,454.6	53,034.6	54,100.5	54,434.3
2017年度比 (129期比)	0.0%	-10.9%	-18.4%	-32.9%	-31.5%	-31.1%

単位: t-CO2

注1:東宝グループのCO2排出量の算定にあたり、東宝の事業年度を基準とした計測を実施しております。具体的な期間の設定は下記をご参照ください。
2017年度は2017年3月1日～2018年2月末日、2018年度は2018年3月1日～2019年2月末日、2019年度は2019年3月1日～2020年2月末日、2020年度は2020年3月1日～2021年2月末日、2021年度は2021年3月1日～2022年2月末日、2022年度は2022年3月1日～2023年2月末日を指します。

注2:東宝グループのCO2排出量は、上場会社であるスバル興業グループを除きます。

注3:東宝グループのCO2排出量は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」に基づき報告義務のあるエネルギーを対象としたものです。

社会

集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数(名)	357	352	357
女性従業員比率(%)	28.4	28.6	28.2
女性管理職比率*1(%)	19.2*3	15.1	15.6
男性育休取得率*2(%)	66.7	63.2	88.9
障がい者雇用率(%)	2.2	2.3	2.1

ガバナンス

集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
取締役数(総数)	15	9	9
取締役数(女性)	0	1	1
取締役数(男性)	15	8	8
社外取締役数	2	3	3
社外取締役比率(%)	13.3	33.3	33.3

注1:「社会」「ガバナンス」は東宝(株)を対象とした数値になります。

注2:「女性管理職比率」は2020年のみ12月31日時点、「障がい者雇用率」は該当年の6月1日時点、それ以外の項目は該当年の2月28日時点の数値になります。

*1 職制上において課長職以上の地位にあるもの

*2 休業または休暇取得率 *3 2020年の女性管理職比率は管理職待遇が含まれており、算定方法が異なります。

会社情報

設立：1932年8月

資本金：10,355,847,788円

代表者：代表取締役会長 島谷 能成

代表取締役社長 松岡 宏泰

従業員：当社単体357人 グループ 3,297人(※2023年2月28日現在)

所在地：東京都千代田区有楽町1丁目2番2号

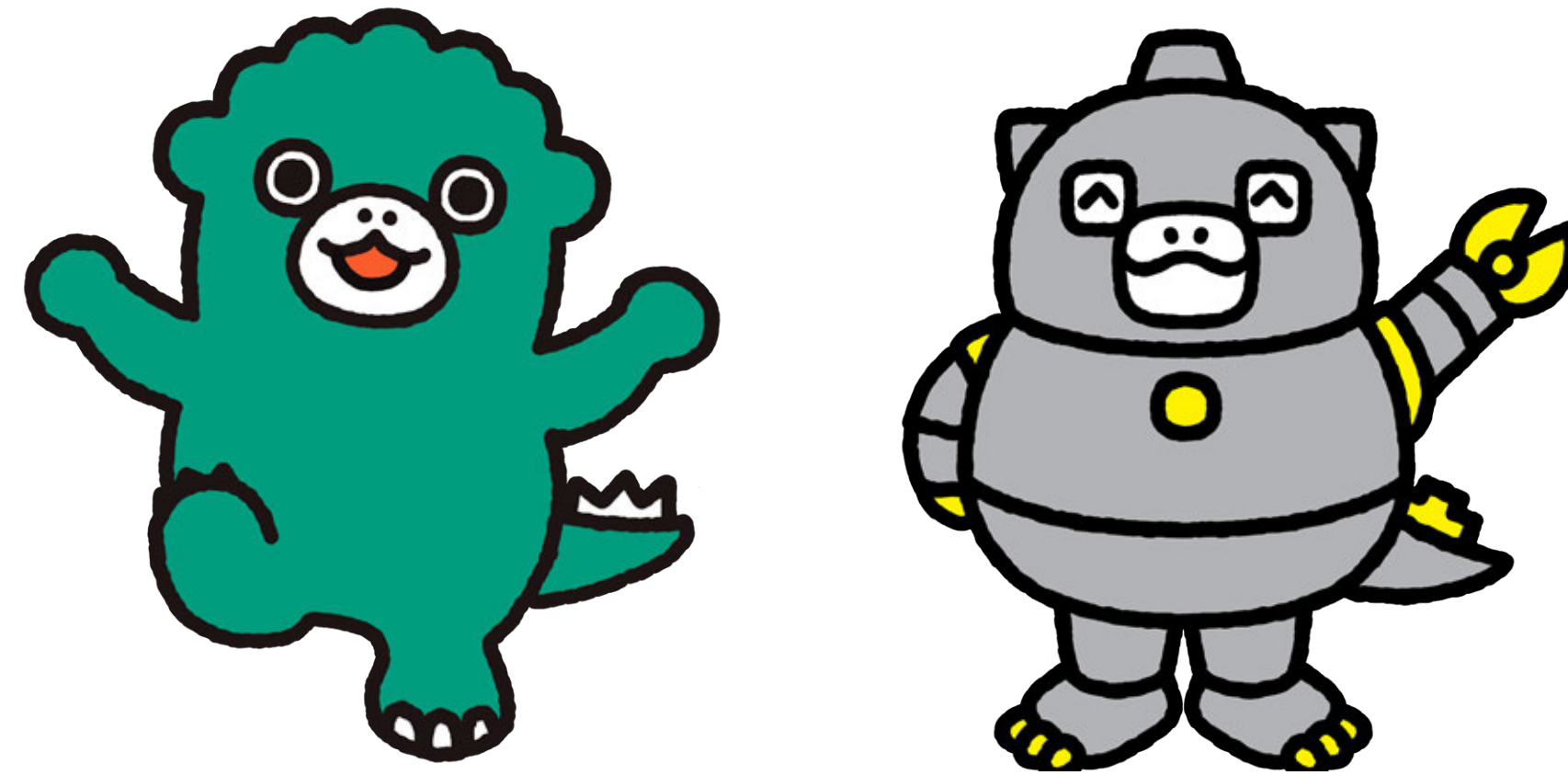
連結売上高：244,295百万円(2023年2月期)

事業内容：映画製作・配給・興行、演劇製作・興行、アニメ製作の事業を
不動産事業が堅実に支え、幅広いお客様にエンタテインメント
を提供しています。

東宝グループ会社一覧

		主な事業内容 (2023年11月30日時点)	
連結 子 会 社	直 接 所 有	TOHOスタジオ(株)	映画の制作、撮影ステージレンタル、ポストプロダクション
		国際放映(株)	テレビ番組の収録ステージレンタル
		TOHO Tombo ピクチャーズ(株)	海外映像作品の日本におけるプロダクション
		TOHOアーカイブ(株)	フィルム映像作品のアーカイブ
		(株)TOHO animation STUDIO	アニメ作品の制作
		東宝東和(株)	洋画作品の配給
		TOHO Global(株)	東宝グループの海外事業拠点の統括、映像コンテンツに関するIPの海外展開ほか
		関西共栄興行(株)	島根県松江市の映画館「松江東宝5」運営
		TOHOシネマズ(株)	映画興行事業(シネコンの運営)映画関連商品・軽飲食物の販売など
		東宝芸能(株)	所属俳優のマネジメント
		東宝ミュージック(株)	映像作品の音楽制作、音楽著作物の利用機会の開発
		(株)東宝映像美術	映像作品のセット美術の制作、特殊造形物の制作
		(株)東宝コスチューム	映像作品の衣装制作
		東宝舞台(株)	舞台、テレビ番組、音楽ステージ等のセット制作、舞台衣装の制作
		東宝共栄企業(株)	東宝調布スポーツパークの運営 (ゴルフコース、ゴルフ練習場、テニスクラブ)
		(株)東宝ステラ	ECサイトの運営、映画パンフレットの編集・制作 映画パンフレットや劇場専用商品の配送管理
		TOHOリテール(株)	飲食店舗の委託事業、劇場内店舗の運営
		TOHOマーケティング(株)	映画、演劇、映像作品のマーケティング、プロモーション
		(株)エイド・ディーシーシー	デジタルを駆使した広告制作、広告プロモーション、アトラクション制作

		主な事業内容 (2023年11月30日時点)		
連結 子 会 社	直 接 所 有	(株)ガイエ	デジタルを駆使した映画、映像作品のプロモーション、SNS運用	
		東宝ファシリティーズ(株)	ビルメンテナンス(清掃、設備管理、警備、等)	
		東宝ビル管理(株)	ビルメンテナンス(清掃、設備管理、警備、等)	
		スバル興業(株)	道路維持管理、道路清掃、飲食・物販等の事業、マリーナの運営、不動産賃貸	
		(株)東宝エージェンシー	演劇公演の団体入場券の斡旋	
		間 接 所 有	(株)シコー	内装業
			Toho International, Inc.	映画の制作・配給 東宝が取り扱うIPの北米での商品化ライセンスなど
			(株)エイシン工芸	コンサート用舞台装置の製造
			(株)トーハイクリーン	道路維持管理、道路清掃
			(株)東京ハイウェイ	道路維持管理、道路清掃、有料道路等売店運営
	スバルラインサポート(株)		飲食・物販等の事業の運営、マリーナの運営支援	
	(株)協立道路サービス		道路維持管理、道路清掃	
	京阪道路サービス(株)		道路維持管理、道路清掃	
	ハイウェイ開発(株)		道路維持管理、道路清掃、有料道路等売店運営	
	(株)ビルメン総業		ビルメンテナンス(ビルの清掃、設備管理)	
	(株)北日本ハイウェイ	道路維持管理、道路清掃		
	(株)アイ・エス・エスグループ本社	(株)アイ・エス・エスグループの持株会社		
	(株)アイ・エス・エス	橋梁設計、保全技術、構造設計、マネジメント		
	(株)アイ・エス・エス・アールズ	(株)アイ・エス・エスグループ支援		



報告対象組織 東宝グループ(東宝株式会社及び主要な子会社)を対象範囲としています。
対象範囲が異なる場合は個別に対象範囲を記載しています。
報告書発行時期 2023年11月

©TOHO CO., LTD. All Rights Reserved. TM&©TOHO CO., LTD. ©2023 TOHO CO., LTD.