

TOHO SUSTAINABILITY

東宝グループ サステナビリティ・レポート

REPORT 2022



CONTENTS

目次

サステナビリティ・レポート発行にあたって

第1章 イントロダクション

創業者の哲学

東宝グループの経営理念

会社概要

東宝グループ 成長の軌跡

コンテンツの成長の軌跡

2022年 映画／アニメ／演劇 ラインナップ

東宝グループ この1年のサステナビリティ関連の取り組み

トップメッセージ

第2章 長期ビジョン

TOHO VISION 2032

事業別戦略

■映画事業

■アニメ事業

■演劇事業

■不動産事業

第3章 サステナビリティ基本方針

東宝グループのサステナビリティ基本方針

東宝グループが取り組む4つの重要課題と
それぞれの具体的取り組み

第4章 コーポレート・ガバナンス体制

ガバナンスの取り組み

役員一覧

リスク管理体制

グループガバナンスの強化



サステナビリティ・レポート発行にあたって

東宝グループは、2016年からCSRレポートを年1回のペースで発行してまいりました。しかし2020年に世界中を襲ったコロナ禍を経験した私たちは、東宝グループの企業としてのあり方を今一度見直し、2022年4月に長期ビジョンである「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」とともにサステナビリティの基本方針を策定いたしました。そしてこの度、東宝グループが今後も持続的な成長をしていくために、またグループとしての姿勢や取り組みについてステークホルダーの皆さまにご理解を深めていただくために、サステナビリティ・レポートにて取りまとめました。

創業者の哲学

創業者 小林一三



「お客様の幸福のために」

創業者・小林一三は、現在の阪急電鉄の礎を築き、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、新たなライフスタイルの提案やエンタテインメントまで、多くのお客様が心豊かに暮らせるための事業を次々と生み出し、成功させていきました。そして1932年、小林一三は東京・日比谷に進出し、東宝の前身の「株式会社東京宝塚劇場」を設立しました。「朗らかに、清く正しく美しく、これをモットーとする我党の芸術は即ち高尚なる娯楽本位に基づくところの国民劇である」「大劇場をつくり、その大劇場によって初めて実現できる国民劇の育成」小林一三には、長年抱いていた「大衆娯楽の提供」という強い思いがあり、東京進出は悲願達成への第一歩となりました。映画・演劇・アニメーションの大衆娯楽を通じて、お客様の幸福に寄与していきたい——小林一三の起こしたいくつもの事業。その本質は「大衆本位」であり、「お客様本位」とも言えます。私たち東宝グループは、創業者の理念をしっかりと受け継ぎ、常に「お客様の幸福のために」という精神を根底に据え、日々の事業活動に取り組んでいます。

東宝グループの経営理念

当社グループは、「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」をパーパスとして、映画・演劇を中心に、幅広い層のお客様に夢や感動、喜びをもたらす数多くのエンタテインメント作品をお届けしてまいりました。

また、創業者の言葉である「吾々の享くる幸福はお客様の賜ものなり」をバリューとし、「朗らかに、清く正しく美しく」をモットーに置き、事業の4本柱である「映画・演劇・不動産・アニメ」のすべての事業において、公明正大な事業活動に取り組むとともに、常にお客様の目線に立ち、時代に即した新鮮な企画を提案し、世の中に最高のエンタテインメントを提供し続ける企業集団でありたいと考えております。

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「多く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」のためにあると同時に、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 行動理念	朗らかに、清く正しく美しく 創業90周年を迎えた現在も、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、人間として明るく、公明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。

上記の経営理念に基づき、今後ともグループ全体で企業価値の向上に努めてまいります。

会社概要

東宝株式会社 [英語名：TOHO CO., LTD.]

設立：1932年8月
資本金：10,355,847,788円
代表者：代表取締役社長 松岡 宏泰
従業員：当社単体 352人 グループ 3,239人 ※2022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：228,367百万円(2022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新宿東宝ビル・日比谷シャンテなどの不動産事業が堅実に支え、DVD・Blu-rayソフトの制作・販売、シネマコンプレックス網の拡充に力を注ぎ、幅広いお客様にエンタテインメントを提供しています。



帝劇ビル



東宝日比谷ビル



新宿東宝ビル

1932年8月 (株)東京宝塚劇場設立	
1943年12月 東宝映画(株)を合併し、映画の製作、配給、興行および演劇興行の総合の一貫経営を行うこととなり、社名を東宝(株)に改称	
1966年9月 現・帝国劇場開場	
1984年1月 第1回東宝シンデレラ誕生(沢口靖子)	
1984年10月 旧・日本劇場跡地に有楽町センタービル(有楽町マリオン)竣工	
1987年10月 旧・日比谷映画劇場、有楽座(2代目)跡地に東宝日比谷ビル(日比谷シャンテ)竣工	
1991年7月 汐東シネタワー竣工	
2000年12月 旧・東京宝塚劇場跡地に東京宝塚ビル竣工	
2003年4月 ヴァージン・シネマズ・ジャパン(株)を買収し、TOHOシネマズ(株)に社名変更	
2005年4月 東宝本社を東宝日比谷ビルに移転	
2006年9月 旧・南街会館跡地に東宝南街ビル竣工	
2006年10月 映画興行部門を会社分割し、TOHOシネマズ(株)に承継	
2007年10月 旧・東宝本社ビル跡地に東宝シアタークリエイビル竣工	
2007年11月 シアタークリエイ 開場	
2012年4月 「TOHO animation」レーベル立ち上げ	
2013年10月 東宝東和(株)を完全子会社化	
2015年3月 新宿東宝ビル竣工	
2017年3月 東宝不動産(株)を合併	
2018年3月 TOHOシネマズ 日比谷 開業	

1930



2000



1954年 『ゴジラ』『七人の侍』公開	
1963年9月 『マイ・フェア・レディ』初演(東京宝塚劇場)	
1974年10月 TV「傷だらけの天使」(日本テレビ系列)放送開始	
1980年3月 『ドラえもん のび太の恐竜』公開(シリーズ第1作)	
1987年6月 『レ・ミゼラブル』日本初演	
1992年5月 『ミス・サイゴン』初演(帝国劇場:1年半のロングラン)	
1997年4月 『名探偵コナン 時計じかけの摩天楼』公開(シリーズ第1作)	
7月 『もののけ姫』公開(配給収入新記録 113.1億円 ※当時)	
2000年6月 東宝版『エリザベート』初演(帝国劇場)	
11月 『MILLENNIUM SHOCK』初演(帝国劇場)	
2001年7月 『千と千尋の神隠し』公開(興行収入新記録 308億円 ※当時)	
2003年7月 『踊る大捜査線 THE MOVIE 2 レインボーブリッジを封鎖せよ!』公開(邦画実写作品興行収入新記録 173.5億円)	
2004年5月 『世界の中心で、愛をさけぶ』公開(興行収入 85億円)	
2013年12月 『永遠の0』公開(自社製作作品興行収入新記録 87.6億円)	
2016年7月 『シン・ゴジラ』公開	
8月 『君の名は。』公開(自社製作作品興行収入新記録更新 250.3億円)	
12月 年間興行収入記録更新 854億円(現 歴代1位)	
2020年10月 『劇場版「鬼滅の刃」無限列車編』公開(興行収入新記録 404.3億円)	
2022年 『劇場版 呪術廻戦 0』(世界興収264億円、世界動員2047万人) ※2022/10末時点 ※世界興収＝国内興収＋海外興収	



©TOHO CO., LTD.



©TOHO CO., LTD.



© 吾峠呼世晴／集英社・アニプレックス・ufotable



©TOHO CO., LTD.



©2004 東宝／TBS／博報堂DYメディアパートナーズ／小学館／S・D・P／MBS



©2016「君の名は。」製作委員会



© 2021「劇場版 呪術廻戦 0」製作委員会 ©芥見下々／集英社

2022年 演劇ラインナップ

2022	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
演劇	1月1日 『JOHNNYS' ISLAND』	2月10日 ミュージカル 『笑う男 The Eternal Love -永遠の愛-』		4月10日 ミュージカル 『Endless SHOCK -Eternal-』		6月9日 ミュージカル 『ガイズ&ドールズ』	7月29日 ミュージカル『ミス・サイゴン』		9月8日 『DREAM BOYS』	10月9日 ミュージカル『エリザベート』		12月5日 『ABC座 10th ANNIVERSARY ジャニーズ伝説 2022 at IMPERIAL THEATRE』
帝国劇場		2月28日 舞台『千と千尋の神隠し』										
シアター クリエ	1月8日 ミュージカル 『リトルプリンス』	2月3日 KERA CROSS 第四弾 『SLAPSTICKS』	3月25日 ミュージカル 『ネクスト・トゥ・ ノーマル』	4月20日 プレミア音楽朗読劇 『VOICARION XIV ～スプーンの盾～』	5月1日 『THE 39 STEPS ザ・サーティーナイン・ ステップス』	6月7日 ミュージカル 『CROSS ROAD～ 悪魔のヴァイオリニスト バガニーニ～』	7月6日 ふぉ～ゆ～ meets 梅棒『Only 1, NOT No.1』	8月6日 音楽劇 『スラムドッグ\$ ミリオネア』	9月7日 ミュージカル 『モダン・ミリー』	10月1日 『アルキメデスの大戦』	11月20日 SHOW-ism XI 『BERBER RENDEZVOUS』	12月12日 『4000マイルズ ～旅立ちの時～』
	1月25日 『レジェンド・オブ・ ミュージカル Vol.7』	2月24日 『ピアフ』			5月19日 『My Story, My Song ～and YOU～』			8月24日 ミュージカル 『ダディ・ロング・ レッグズ』			10月23日 ミュージカル 『The Fantasticks』	
日生劇場		2月6日 ミュージカル 『ラ・マンチャの男』	3月8日 ミュージカル 『ラ・カージュ・オ・フォール 籠の中の道化たち』	5月7日 ミュージカル 『四月は君の嘘』				8月20日 NHK みんなのうた ミュージカル 『リトル・ ゾンビガール』		10月6日 ミュージカル 『ジャージー・ボーイズ』		
その他			3月24日 東急シアターオーブ ミュージカル『メリー・ポピンズ』						9月19日 東京建物 Brillia HALL ミュージカル 『ヘアスプレー』		11月13日 東急シアターオーブ ミュージカル 『天使にラブ・ソングを～シスター・アクト～』	11月6日 明治座 “三銃士企画”第二弾 『歌妖曲～中川大志之丞変化～』

東宝グループ
この1年の
サステナビリティ関連の
取り組み

3月 健康経営優良法人 2022(大規模法人部門) 取得	4月 朗らか健康経営 2022	5月 TOHO スタジオにて ハラスメント研修の実施	7月 第一回サステナビリティ 委員会	8月～11月 シン・レイアウト作戦(オフィスレイアウト改革)	11月 第二回サステナビリティ委員会
	4月 「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」策定	5月 経営会議の下に 「サステナビリティ委員会」 を設置	7月 国立映画アーカイブ 「東宝の90年 モダンと革新の 映画史 Part1」	8月 NOハラスメント月間	11月 「東宝グループ サステナビリティ・ レポート2022」開示
	4月 総務部サステナビリティ 推進室の新設			10月 「育児関連休暇・休職」 新制度スタート	
				10月 国立映画アーカイブ 「東宝の90年 モダンと革新の 映画史 Part2」	

TOP MESSAGE

メッセージ



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

本年5月に代表取締役社長に就任いたしました、松岡宏泰です。

この2年以上もの間、世界中で猛威を振るった新型コロナウイルス感染拡大の影響により、当社グループをめぐる経営環境はまさに激変いたしました。コロナ禍においては、映画館・演劇劇場を一時休業せざるを得なくなるなど、われわれの事業の根幹を揺るがす事態に至りました。幸いにして現在では、最も困難な時期を乗り越え平常通りの営業が可能となり、会社業績も着実な回復基調にあります。しかしながら、思いのほか長引いたコロナ禍は、お客様の心理・価値観や生活・行動様式に微妙な変化をもたらし、以前と全く同じには戻らないと思われま。加えて、気候変動による自然災害やウクライナ情勢のような地政学的リスク、急激な円安や物価高の進行などのさまざまな要因が重なり、先行きの経営環境はますます不透明さを増しております。

そうした時代の大きな転換期において、東宝グループが世の中に存在する意義はどこにあるのか、将来に向けてどのようなビジョンが描けるのか、また、社会や地球が抱える課題に対してどのような貢献ができるのか、社長就任に当たり、あらためて深く考えました。

本年4月に当社グループは、10年後の創立100周年に向けた「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」を公表しました。その策定過程の議論を通じて、東宝グループのパーパス(存在意義)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』に凝縮されているという考えに至り、それを新たなコーポレート・スローガン『Entertainment for YOU 世界中のお客様に感動を』として再定義することといたしました。

東宝グループは、創業以来、多くの方に愛される映画や演劇、アニメなどのコンテンツを、幅広い層のお客様にお届けすることで成り立ち、成長を遂げてきた会社であります。そして、コロナ禍を経てあらためて分かったのは、素晴らしいエンタテインメントには、人の心に夢や希望、生きる勇気、幸福を与える力があり、そこにかけがえのない価値があるということではないでしょうか。われわれの企業としての使命や社会的意義もそこに尽きると思います。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” 貢献していきたい。これがまさしく、東宝グループの「サステナビリティの基本方針」であります。

そういう思いを込め、このたび「東宝グループ サステナビリティ・レポート2022」を作成いたしました。ここに記載したことが私たちの現在地であり、出発点であります。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、東宝らしい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、よろしくお願い申し上げます。

東宝株式会社 代表取締役社長

松岡宏泰

TOHO VISION 2032

当社は2022年4月に、「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」として、「長期ビジョン2032」及び「中期経営計画2025(FY2023-2025)」を策定いたしました。

長期ビジョン2032

01 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、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。

02 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%程度の企業へ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

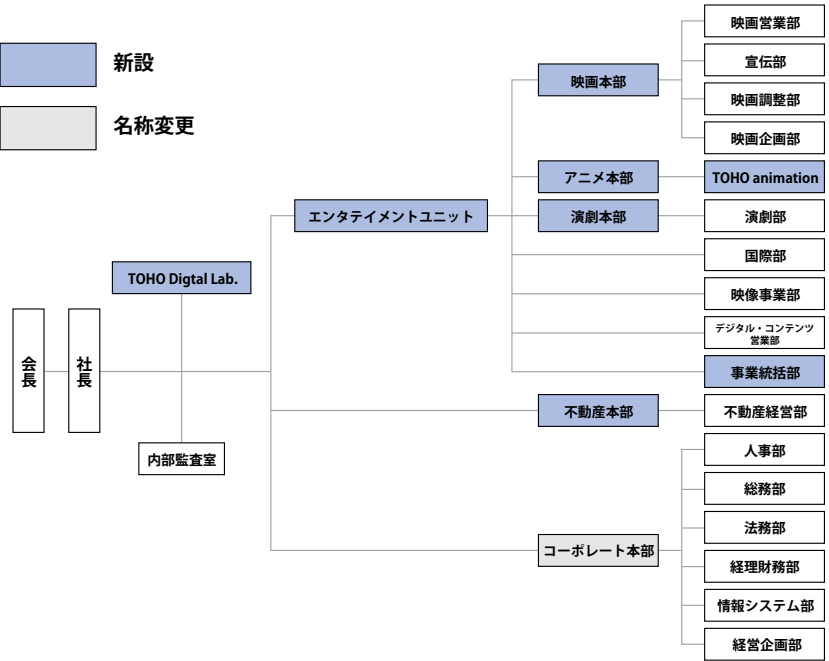
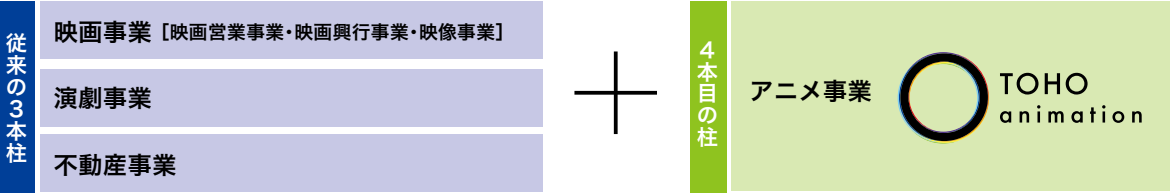
- point 1 成長に向けた投資を推進
- point 2 人材の確保・育成に注力
- point 3 アニメ事業を「第4の柱」に

成長戦略の4つのキーワード



03 事業ポートフォリオの方向性

従来の3本柱である①映画事業（映画営業事業・映画興行事業・映像事業）、②演劇事業、③不動産事業に加え、4本目の柱として、④アニメ事業を加えます。映画事業とアニメ事業の両輪で収益を最大化できることが当社グループの強みです。



2022年4月に発表した「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」に基づき、この10月1日からエンタテインメント関連各事業のさらなる連携強化を図るべく、映画事業、アニメ事業、演劇事業の各本部制への移行と、それら各本部を統括する「エンタテインメントユニット」を創設しました。

また、成長戦略を担うアニメ事業の強化を目的として、アニメ事業、ゲーム事業を担う「アニメ本部」及び「TOHO animation」を新設し、アニメ事業の強化を図ります。

さらに当社グループ全体のデジタル戦略推進を目的として「TOHO Digital Lab.」を新設するほか、不動産事業の不動産本部への移行、管理本部のコーポレート本部への名称変更もあわせて実施しました。

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。

次頁では事業別戦略についてご説明いたします。

事業別戦略

映画事業

製作・配給 | 映画館体験にこだわった作品を提供し、市場を牽引する

前提となる事業環境

コロナ禍においては、家庭内視聴が伸びたが、邦画については映画館での鑑賞は減っていない。
ただし、作品ごとの興行収入の二極化は拡大傾向

“映画館で観るべき最高のラインナップ編成”に注力

- ▶ 年間を通して様々なジャンル、幅広い客層にマッチした“旬の作品”を提供する
- ▶ “旬の作品”を、“できるだけ多くのお客様”に、“ベストなタイミング”でお届けする

“自社での企画・製作”に注力

- ▶ 大画面、大音響で真価を発揮する大型フランチャイズ企画をはじめとして、ストーリーとクオリティを重視した様々なジャンルのエンタメ企画開発に積極投資
- ▶ 様々なメディアに向けたコンテンツを製作し、劇場版映画を含めた東宝独自のIP展開を図る



映画事業

映画興行 | サービスやブランドの向上をはかり、映画館体験の価値を最大化

前提となる事業環境

コロナ禍においては、ライフスタイルの変化によって家庭内視聴が伸び、映画館利用との競争が激化している

シネコン新規出店の継続

- ▶ TOHOシネマズのブランド強化及びお客様とつながるプラットフォームの拡充に向け、高集客立地への新規出店を継続
- ▶ 東京都心部での集中出店に加え、地方都市部への出店にも注力し、国内興収No.1シェアを保持



上映環境・コンテンツの充実

- ▶ プレミアムシアター(※1)・轟音シアター(※2)・IMAX®によるサービス向上と家庭内視聴との差別化
- ▶ 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上映を充実

※1: TOHOシネマズの独自規格であり、「プレミアムラージフォーマット(画面)」「プレミアムサウンド(音響)」「プレミアムシート(座席)」の3つの要素を兼ね備えたシアターの別称。

※2: 「音の体感・迫力あるサウンド」を意識したTOHOシネマズ独自のシアターであり、サブウーファーに、スピーカーユニットを向かい合わせて駆動させることで通常の1.5倍～2倍のパワーを発揮する方式を採用。

アニメ事業

強力コンテンツを揃え、「第4の柱」として成長ドライバーに

前提となる事業環境

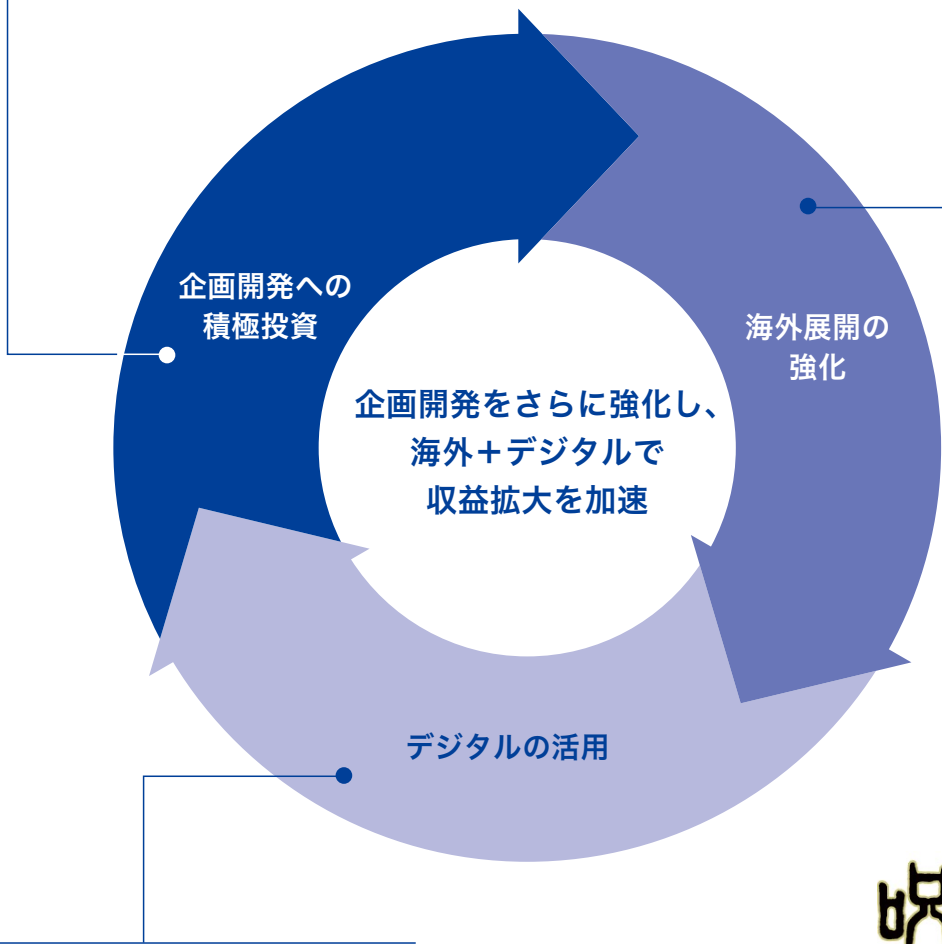
アニメ市場は過去10年で約2.5兆円規模に成長。特に海外市場伸長が寄与し、2020年より国内市場を逆転
コロナ禍でライブやイベントが影響を受けているが、引き続き海外中心に市場拡大の期待が大きい

① 企画開発への積極投資

- ▶ 作品投資
「強い原作」のアニメ化権の獲得、オリジナル作品・大型作品の開発
- ▶ 才能投資
クリエイターの発掘・支援、作品発表機会の提供
- ▶ 基盤投資
組織拡充、人材獲得、プロデューサー育成

② 海外展開の強化

- ▶ 海外拠点の拡充
北米等の海外拠点を整備、自社作品の現地マーケティング・マーチャンダイジング展開の強化
- ▶ 企画・製作
「海外との共同制作」「海外クリエイター起用作品」にもチャレンジ



③ デジタルの活用

- ▶ EC事業
オリジナル商品開発の強化、受注販売・ライブコマースなど、多様な販売手法の拡大
- ▶ ゲーム事業
「アニメ作品のスマホゲーム化」を中心に展開
海外も市場として捉え、ビッグ・ヒットを狙う



前提となる事業環境

コロナ禍で大きな打撃を受けたが、2021年以降は不安定ながらも回復傾向が見られ、コロナ収束とともに本格回復が期待される

コンテンツ開発

既存の強力タイトル(『レ・ミゼラブル』『エリザベート』等)に加え、大人気アニメ、映画等、国内外の強力IPの舞台化など、新規コンテンツの開発に積極的に取り組み、ラインナップの充実を図り、新たな顧客層の開拓につなげる

多面的ビジネス展開

- ▶ 公演の映像配信、各種二次利用、関連グッズの販売、海外ライセンス等、劇場公演以外での顧客とのタッチポイントを積極的に拡充
- ▶ チケット収入に止まらない、多面的な「ライブ・エンタテインメント事業」としての充実を図る

これまでの演劇事業の枠を超えて収益の多様化と拡大を目指す

前提となる事業環境

コロナの影響による空室率上昇を受けて、都心部オフィスをはじめ賃料水準は下落傾向一方、不動産の取引価格水準は「高止まり」の状態と見られ、期待利回りが低下

再開発による価値最大化【既存物件 約120物件】

- ▶ 旧東宝ツインタワービル再開発事業(「東宝日比谷プロムナードビル」)
- ▶ 旧渋谷東宝ビル再開発事業
(渋谷駅東口エリア「渋谷二丁目17地区市街地再開発事業」参加組合員)等

新規の取得・開発の推進【新規開発】

- ▶ 将来の再開発を見据えた用地の取得
- ▶ 収益性向上を目的とした高利回り物件の取得
- ▶ 他社との協業による大型再開発事業への参画
(「ホテルグランドパレス跡地の有効活用計画」進行中)

再開発案件・新規物件合わせて
3カ年で500億円の投資見込み



基本方針

東宝グループはエンタテインメントの会社であり、良質の作品を創り、感動をお届けするために、新たな価値を創造できる「人材」が成長の大きな原動力となります。そのため、優秀な人材確保に向けた投資や、持てる能力を最大限に発揮できる制度・環境の整備は、今後の成長戦略と直結する重要

課題です。「少数精鋭」「適材適所」といった従来の方針を維持しながらも、今後は、成長戦略の推進役となる多様で優秀な外部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まいります。

具体的施策

「キャリア採用の拡大・強化、エキスパート社員制度の拡充」「多様なキャリアパスと成長支援、公正な評価と成果に報いる処遇」を中心にさまざまな取り組みを推進してまいります。また、従業員が心身ともに健やかに、一人ひとりがいきいきと働く職場の実現を目指した「朗らか健康経営」、東宝ら

しい働き方に関するガイドラインを示した「TOHO WORK STYLE」、そして「ダイバーシティ&インクルージョン」や、新たな時代のワークスタイルに対応した「オフィス改革」等、エンゲージメントを高める環境整備を計画的に展開してまいります。

キャリア採用の拡大・強化、エキスパート社員制度の拡充
多様なキャリアパスと成長支援、公正な評価と成果に報いる処遇の実現

エンゲージメントを高める環境整備の推進

朗らか健康経営

TOHO
WORK STYLE

ダイバーシティ
&
インクルージョン

オフィス改革

2025年 帝国劇場 再開発に伴う一時休館

1911年(明治44年)、日本初の本格的な西洋式大劇場、初代帝国劇場は近代日本の文化芸術のフラッグシップとして現在と同じ東京・皇居前に誕生しました。施設・制度・演目のすべてにおいて演劇界に革新をもたらした帝劇は、1940年(昭和15年)以降からは弊社直営劇場として、お客様に上質な娯楽である演劇舞台を届け続けました。

1966年(昭和41年)に開場した現在の2代目帝国劇場は、国民的劇作家、“東宝演劇中興の祖”、菊田一夫の陣頭指揮により、名著『風と共に去りぬ』の世界初の舞台化を想定して建設されました。初代帝劇から継承した進取の精神のもと、国内において類を見ない大規模な舞台機構、最新鋭の音響照明設備を有し、『屋根の上のヴァイオリン弾き』、『王様と私』、『ラ・マンチャの男』、『マイ・フェア・レディ』といったミュージカル路線の推進とともに、歌舞伎から大衆演劇まで幅広いジャンルの演劇興行に邁進してまいりました。その後、大作ミュージカルのエポック・メイキング『レ・ミゼラブル』(1987年初演)と『ミス・サイゴン』(1992年初演)、『エリザベート』と『MILLENNIUM SHOCK』(現『Endless SHOCK』)(ともに2000年初演)といった現在に至るまで再演を重ね続けている人気レパートリーに加えて、『ローマの

休日』『マリー・アントワネット』『レディ・ベス』『王家の紋章』などオリジナル・ミュージカルの成功により、帝劇は最新かつ最高峰のミュージカル発信地と知られるようになりました。本年は日本アニメーションの不朽の名作『千と千尋の神隠し』の舞台化が大きな話題を呼び、来年には人気コミック『キングダム』、『SPY×FAMILY』の上演も控え、帝劇のラインナップは益々広がりをみせ、更なる発展の可能性に満ちています。当社演劇部が標榜する、“大衆性と芸術性の融合”のモットーの元、110年を超える帝劇の灯を絶やさず、輝ける未来に向かって進化する新帝劇をお客様にお届けすることが、私たちの大きな使命となります。現・帝国劇場の2025年大千穠楽までどうぞ変わらぬご支援を賜り、新劇場の誕生にご期待ください。



第3章 サステナビリティ基本方針

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、長期ビジョンや中期経営計画の策定と連動する形で、以下の通り、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”

また、私たちは、「朗らかに、清く正しく美しく」というモットー（行動の理念）に即して、下記4つの重要課題（マテリアリティ）を設定しました。

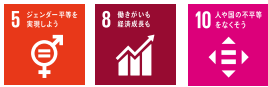
東宝グループが取り組む4つの重要課題（マテリアリティ）

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

東宝グループが取り組む4つの重要課題とSDGsの関係

行動の理念	朗らかに	清く	正しく	美しく
重要課題	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	地球環境に優しいクリーンな事業活動を推進します	人権を尊重し、健全で公正な企業文化を形成します	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
SDGsとの関係	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 10 人や国の不平等 をなくそう	6 安全な水とトイレ を世界中に 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 11 住み続けられる まちづくりを 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を 14 海の豊かさを 守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 10 人や国の不平等 をなくそう 16 平和と公正を すべての人に	4 質の高い教育を みんなに 8 働きがいも 経済成長も 12 つくる責任 つかう責任

東宝グループが取り組む4つの重要課題とそれぞれの具体的な取り組み

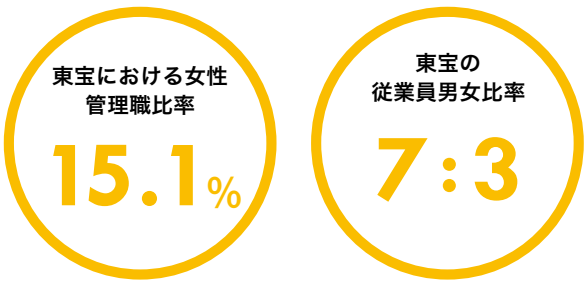


朗らかに

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

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

■ジェンダーギャップ解消（女性活躍を含めた取り組み）



※「管理職」は、職制上において課長職以上の地位にある者
2022年2月28日時点

2022 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、およ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指数の名称およびロゴは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。

当社は、法令を上回る育児関連諸制度の充実を図るなど、女性が働きやすく活躍できる職場環境を整えています。女性活躍推進法に基づく行動計画においては、3つの目標【KPI】を掲げています。女性リーダーの育成に向けて、男女の公正な配置・評価・昇格・研修などに取り組んでおり、2021年の「職制上において課長職以上の地位に占める女性の割合」は15.1%となっており、厚生労働省発表の女性管理職比率12.4%（令和2年）を上回っております。また、性別多様性に優れた企業を対象にして構成される「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の銘柄に本年も選定されました。今後も、人的資本の指標として特に重要な「女性の管理職比率」、「男性の育児休業取得率」、「男女の賃金格差」について積極的な開示に努め、さらなる改善に向けて継続的に取り組んでまいります。

KPI

- ▶「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）
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfie/202104201212580421660_1.pdf
- ・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
- ・男性を含む全員（100%）が、育児関連休暇または育児休職を取得する
- ・有給休暇と夏季休暇の合計取得日数を1人当たり年間平均15日以上にする

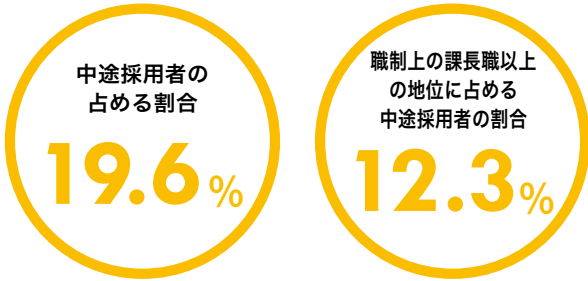
■障がい者雇用

東宝および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、ともに障がい者法定雇用率の2.3%を達成しております。 ※2022年6月1日時点

東宝本社	TOHOシネマズ
2.3%	3.71%

■キャリア採用

当社の中途採用者の割合は従業員全体の19.6%（2022年2月末現在）となっています。これまでは新規学卒者中心の採用を行っていましたが、2022年春より「TOHO VISION 2032」における人材と組織の戦略に則り、企業としての成長の推進力となる人材のキャリア採用を本格的に開始いたしました。今後も事業領域の拡大や業務内容の高度化に伴い、外部でキャリアを積んだ専門性の高い人材の採用を拡大・強化し、よりクリエイティブな組織への進化を目指します。



■育児支援(東宝)

● 男性の育児休職または関連休暇取得率: **63.2%** (対象19名中12名)● 男性の育児休職取得率: **26.3%** (対象19名中5名)● 女性の育児休職取得率: **100%** (取得希望者のみ)

※2019～2021年の取得率

● 育児関連諸制度の整備・周知(2022.10実施)

- ▶ 出生時パパ休暇の新設／あかちゃん休暇・ちびっこ休暇の制度改訂
- ▶ 出産・育児に関するガイドブックの製作・社内周知



KPI

- ▶ 「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)育休・関連休暇取得を促進し、以下の取得割合を達成。
 - ・男性従業員: 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)
 - ・女性従業員: 休業取得率100%(育休を希望しない者は除く)
- ▶ 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

育児関連休暇・休職取得 全体図

短期

あかちゃん休暇

- 最大5日間。1日単位取得可。
- 取得可能期間: 子の出生日～1歳の誕生日が属する月の末日まで

ちびっこ休暇(積立休暇)

- 最大10日間or積立日数(積立日数が10日未満の場合)/年。1日単位取得可。
- 取得可能期間: 出生日～子の小学校入学前まで
- 小学校就学前の子の育児・看護／幼稚園・保育園行事への参加が対象

中期

出生時パパ休暇

- 最大28日間(2回まで分割取得可) 注: 28日を超えて取得の場合は育児休職
- 取得可能期間: 出生日または出産予定日～8週以内。
- 期間中、就業可能

長期

育児休職

- 取得可能期間: 子の2歳誕生日が属する月の末日まで(2回まで分割取得可)

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

■健康経営

東宝グループとして、従業員の心と身体の健康をバランス良く保つこと、また健全な社内環境を整備していくことが、個々人がパフォーマンスを最大限発揮し、企業の持続的成長を遂げていく上で欠かせないと考えております。そこで私たちは、健康経営の推進と、社内コミュニケーション活性化を通して、従業員のエンゲージメントとウェルビーイングをさらに向上させることを目指します。また、東宝では、独自の視点から2021年に健康経営を定義

し、「朗らか健康経営宣言2021」を掲げました。その取り組みが評価され、2022年3月には「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」を取得しました。2年目の「朗らか健康経営宣言2022」ではさらに取り組みを深化させる形で目標【KPI】を策定いたしました。



KPI

郎らか健康経営2022推進計画 ～2025年達成に向けて～

テーマ	指標	現状	目標	取り組み
心のケア 働きがい	Eサーベイ「健康」スコア	50未満の職場あり	全職場のスコア50以上	・管理職へのスコア開示 ・ワークショップやセミナーなどエンゲージメントへの理解を深める施策の実施
	メンタル不調での1ヶ月以上欠勤者数	0.7% (2021年)	0%	・ストレスチェック受信勧奨 ・高ストレス者の医師面談受診勧奨
生活習慣 健康診断	運動習慣 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	50%	60%	・健康経営メルマガの発信により、従業員各自の健康への意識を醸成
	食生活改善 血中脂質/BMI 異常無の割合	血中脂質63% BMI 64%	それぞれ70%	
働き方	1人あたりの時間外勤務(月) ※所定外	24.3時間 (2021年)	22.2時間 (2019年比5%減) ※コロナ禍前	・人員に厚みをもたせる ・フレックスタイム制、テレワーク制度、半休制度拡充など柔軟な働き方を可能にする制度の利用促進
	年次有給休暇取得日数	平均10.9日 (2021年)	全員が年間12日以上	

朗らか健康経営宣言

東宝では、「従業員の健康」を、単に「病気ではない」ことだけでなく、「従業員が心身ともに活力に満ち、働くことにより成長や幸福を感じ、自律的に高いモチベーションで仕事に取り組む状態」であると考えています。そして、そのような「健康」の実現によって、従業員一人ひとりが自らの持てる力を最大限発揮することが、企業活力の源泉であると考えています。

東宝は、従業員が自らの健康に留意し、その維持・増進を図ることを支援するため、「健康経営」に積極的に取り組みます。

私たちは、従業員の健康を永続的な会社発展の礎として捉え、「朗らかに、清く正しく美しく」をモットーに、事業活動を通じ、お客様の幸福と心豊かな社会の実現に寄与していきます。

代表取締役社長 松岡宏泰

【東宝での取り組み】

人事部に新設したワークスタイル企画室が中心となり、様々な健康経営施策を展開。

▶ 健康経営メルマガの配信 ▶ 健康管理アプリの導入 ▶ 社内エンゲージメント調査

■エンゲージメント調査

東宝では、従業員のエンゲージメント向上を目的として、エンゲージメントを数値化するサービスを導入し、2021年7月より本社勤務従業員を対象とした月1回の定期調査「Eサーベイ」を開始しました。2022年9月には、サービス導入後1年間のスコア傾向を分析した「1年検証レポート」を作成

しました。本レポートは当社全執行役員に報告され、また社長、会長、副社長、人事担当の所感コメントも全従業員に向けて共有されました。引き続き「Eサーベイ」の活用を通じて従業員のエンゲージメント向上に努めてまいります。

■資格取得支援制度のバージョンアップ

「TOHO VISION 2032」で示された「成長支援」に合わせ従来の資格制度を見直し、2022年7月1日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。IT、不動産、SDGsやサステナビリティ関連など、従来の

制度にはない新たな領域を中心に対象資格を20資格から59資格へと拡大しました。また、資格手当や報奨金の支給に加えて、受験料を全額支給する受験料補助制度が新たに運用されました。

社内コミュニケーションの活性化

東宝グループでは、コロナ禍も相まって、リアルな社内コミュニケーションが不足している中、真の意味での血の通った従業員の交流をより活性化させるために、下記の取り組みを実施し、コミュニケーションの活性化に努めております。

■社内報「宝苑」

東宝グループ従業員、および関係者の皆さまに向けた社内広報誌です。東宝の「今」を伝えるインナー・コミュニケーションツールとして、各従業員同士や部門・事業・グループの垣根を超えて尊重し合い相互理解を深めることを目的としています。



■社内ポータルサイト「Troom」



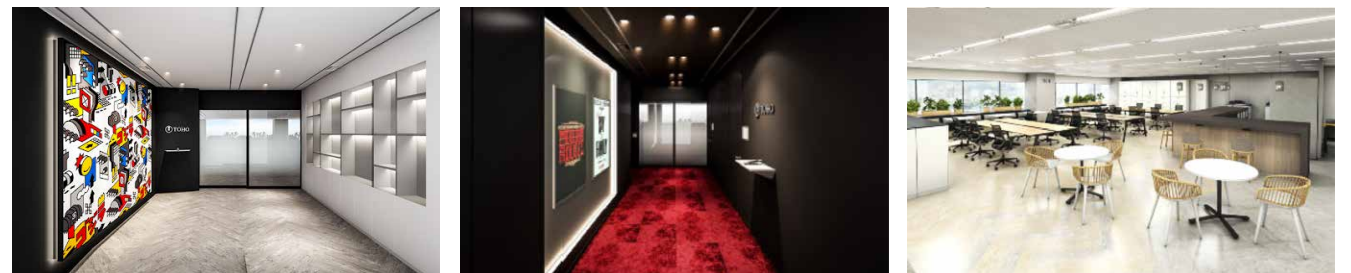
従業員と経営陣のコミュニケーションの円滑化や従業員のエンゲージメントの向上を目指し、企業のビジョンや方向性への共感や、ビジョン達成のための貢献を従業員から自発的に引き出すことを目的に、双方向コミュニケーションを促すために2020年8月から運用が開始されました。社長メッセージをはじめ、従業員紹介、文体部活動、経営や企画アイデアの募集系など幅広く発信することにより、社内コミュニティのさらなる活性化を図り、役職や立場に関わらない相互コミュニケーションが実現される場を目指しています。

■シン・レイアウト作戦【オフィスレイアウト改革】

東宝では、アフターコロナを見据え、新たな時代の多様な働き方に対応するため、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」に着工しております。全く新しいオフィス環境に整備し直すことで、時間や空間の制約を取り払い、また自律的な働き方を促すことによって、全従業員のホームとして機能するヘッドオフィスに進化させることが狙いです。オフィス改革に先立ち、若手従業員を中心としたワークショップを実施し、東宝の「未来の働き方」について議論を重ねた結果、【才能がぶつかり合うアトリエ MOVE⇔CONNECT】というオフィスコンセプトが掲げられました。

- 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

上記3つの目的意識の下、ABW (Activity Based Working) の考え方を導入することで、個人の能力の活性化や従業員同士の強い結束を生み、ひいては、会社のさらなる持続的な成長・発展を目指しています。



■手挙げ研修

従業員のスキルアップを目的に、今年の2月に「受講してみたい講座」のアンケートを実施。人気の高かった講座を中心に2月と7月に6講座を設計し、のべ130名の従業員が受講

しました。従業員の「学びたい意欲」に応じた「手挙げ式研修」の取り組みを推進してまいります。

■東宝大学

「ナレッジマネジメントの促進」「社員間のコミュニケーションの活性化」「事業理解を深め、社員のエンゲージメント向上の機会創出」を目的として、今年の10月に「東宝大学」を開講しました。

キックオフとなる第1回は東宝の映画作品に造詣の深い従業員が講師となり、「東宝ライブラリー講座～青春映画篇～」と銘打った講座が開催され、25名が参加しました。



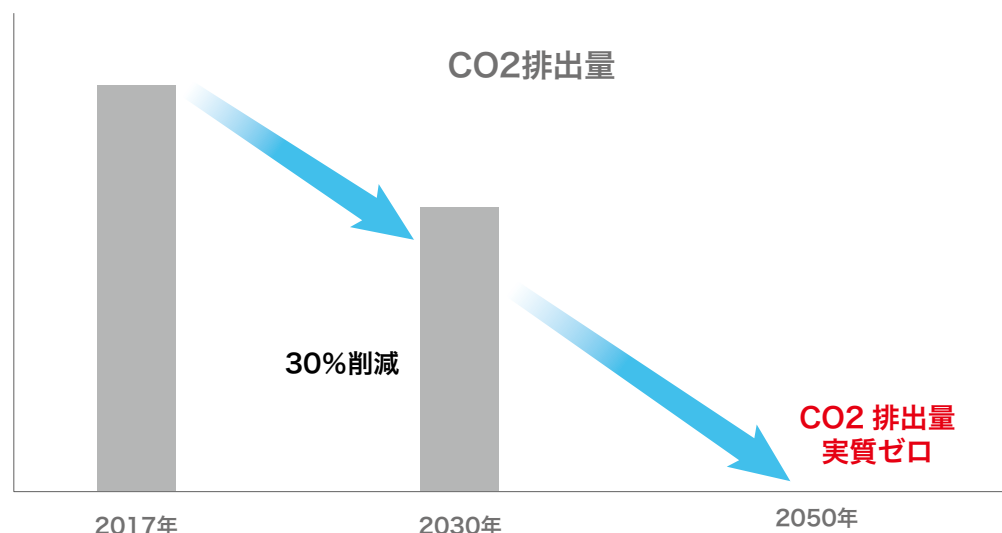
脱炭素の実現に向け、再生可能エネルギー等を活用したCO2排出量の削減

CO2排出量削減／脱炭素化

東宝グループでは、近年で最もCO2排出量の多かった2017年度を基準に、2030年までに30%削減し、2050年までに実質排出量ゼロを目指すという目標を定めました。計測対象は、現状、東宝の保有物件と今後も新店が出店していくTOHOシネマズ全サイトを対象にする予定です。再生可能エネルギーの導入や新築物件での環境認証の積極的取得、照明のLED化、その他エネルギー使用の効率化など、以下で紹介するような様々な取り組みを積み重ねていき、

目標を着実に達成してまいります。

現在、東宝グループ全体のCO2排出量のより正確な計測手段の導入や削減に向けたロードマップの策定に向けた準備をおこなっています。また、同時に、TCFDの枠組みに準拠した開示に対応するための研究を進めております。カーボンニュートラルの社会を目指し、東宝グループが一体となった取り組みを推進してまいります。



S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数に採用(2022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。

KPI ▶2030年度までにCO2排出量を2017年度比30%削減、2050年度には実質排出量ゼロ

この数値目標達成に向け、私たちは下記の具体的な取り組みを推進してまいります。

LED照明への切り替え

東宝本社のある東宝日比谷ビルや東京宝塚ビル、TOHOスタジオを含む東宝保有物件、ならびにTOHOシネマズ全72サイトのLED照明への切り替えを段階的に実施しております。

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化を予定しております。また全ての劇場を対象に、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、東宝グループで保有する物件とTOHOシネマズサイトでのLED照明の導入を推進してまいります。

新規開発物件での環境認証の取得推進



東宝が千代田区有楽町一丁目において開発を進めている、2023年春に開業予定の新ビル「東宝日比谷プロムナードビル」では、当社として初の「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証」の最高位となるSランクを取得しました。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。さらに場外ロジスティックセンターを活用することによって、施工段階においても工事車両のCO2削減に貢献しています。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。

【用賀建物(ABITI LUX 用賀)】

再開発中の用賀建物では、環境に配慮した次世代型のZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の賃貸マンション(ABITI LUX 用賀)に建て替えており、2023年1月に竣工予定です。本物件では、太陽光発電パネルの設置を始め、高断熱素材や高効率のエアコン、無駄なお湯の使用を防ぐ混合水栓やLED照明などの導入、またエネルギー管理タブレットやパワーステーションでの管理体制を敷くことで、住居内の消費エネルギーの低減を図ると共にCO2の大幅な削減が可能になります。上述の仕様から、環境認証としては、Nearly ZEH(※)とBELS(※)の★5を取得予定です。また、自然環境の保全と継承を目的に、既存の樹木や庭園の大部分を残す設計を取り入れており、都会でありながら緑溢れる住空間の創出と入居者のウェルネス向上に取り組んでまいります。



※ Nearly ZEH: 創エネを含めた総合的な一次エネルギー消費量削減率が75%以上100%未満の建物
BELS: Building-Housing Energy-efficiency Labeling System(建築物省エネルギー性能ラベリング制度)

再生可能エネルギーの導入

【帝劇ビル】

帝劇ビルでは、2022年9月1日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。そのため、帝国劇場での演劇公演で使用する電力においても、100%再生可能エネルギーを使用しております。

【東宝日比谷ビル・東京宝塚ビル】

東宝日比谷ビル・東京宝塚ビルでは、2022年9月26日より全館で使用する電力の30%の再生可能エネルギーの導入を行いました。

【スバル興業】

スバル興業では、兵庫県姫路市にて「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」の3拠点の太陽光発電所を保有しております。年間の想定発電量は366万kWh(一般家庭800世帯分※1)で、CO2換算すると年間約1,170トン※2の削減量となっております。

※1: 一般家庭の平均年間電力消費量を4,573kWhとして計算 引用: 太陽光発電協会「表示ガイドライン 2021年度」
※2: 大手電力会社によるCO2排出量(0.318kg/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1年度実績」における関西電力株の数値



【TOHO シネマズ】

TOHO シネマズでは、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。

また2021年度から2025年度の5か年計画で既存劇場のランプ映写機を更新予定です。現在は全スクリーンの18％に導入しており、2025年度末までに96％の導入を予定しております。全劇場更新後には、年間電気代が約1.8億円削減する試算が出ています。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。



【その他】

- ▶2023年2月竣工予定の再開発中のアビティ下北沢(賃貸マンション、一部商業施設)では、太陽光発電パネルの設置を予定しています。
- ▶アビティグランデ砧(賃貸マンション)では共用部電力の一部を太陽光発電で賄っています。

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

■ 認証素材

東宝では、株主総会招集通知、社内報(宝苑)などについてはFSC認証紙への切り替えを行いました。今後も、封筒などの社内用度品をはじめ、宣伝用のポスターやチラシなど、環境に配慮した素材の採用に努めてまいります。

■ 脱プラスチック 廃棄物削減

【TOHO シネマズ】

TOHO シネマズは、「GOOD MEMORIES」という理念を掲げ、お客さまに快適な環境で優れた映像作品をご鑑賞いただくことができるよう、また劇場で過ごす時間を素晴らしい思い出としてお持ち帰りいただけるよう、心を

込めて様々な商品やサービスの提供に努めてきました。これからもお客様に繰り返し利用したいと思っていただける映画館であり続けるために、下記の取り組みを推進していきます。

包材・ストローの環境負荷の低減

2022年4月より、全劇場のストローのバイオマス素材への切り替えを完了しました。また、今年度中には、全劇場の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を全て、FSC認証紙への切り替えが完了見込みです。さらに、ドリンクバーの設置されているTOHO シネマズ立川

立飛・TOHO シネマズららぽーと福岡・TOHO シネマズモレラ岐阜では、木製マドラーを採用しております。また、2022年1月からは、SDGs啓発CMを劇場内にて上映し、環境に配慮したコンセッションの紙包材の使用などの取り組みを女優の福本莉子さんが紹介しています。

食品ロスの削減

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により、2020年3月と2021年3月で比較すると動員1名当たりの食品ロスは約50％削減することができました。

また、ポップコーンマシンを改良したことにより、少ない

回数の攪拌で弾けずに食べられない不発豆を除き、また碎けて排除されてしまうポップコーンの量を減少させることで、ポップコーンの廃棄量の約10～20％削減を実現しています。

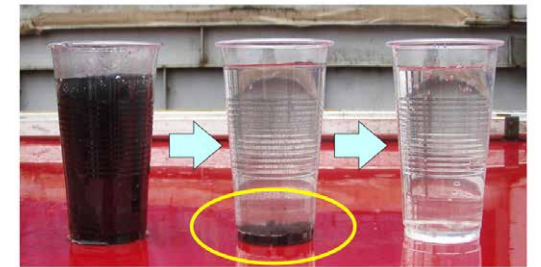
■ 水資源

【スバル興業の取り組み】

▶無機系凝集剤「水澄まいる・オイルフロック」の開発

「水澄まいる・オイルフロック」は粉末状の凝集剤で、工事・工場等で発生する汚濁水に投入し攪拌するだけで、含有する汚れを沈殿させ、「浄化水」と「汚れ」の分離を効率的におこないます。

本製品は、スバル興業が道路メンテナンス事業を行う中で発生する汚濁水の処理に苦慮してきた経験を基に開発したもので、本製品の販売を通して、水質保全や処理業務の負担軽減化に貢献しています。



原水 凝集剤投入+攪拌 処理水

▶「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。



濁水処理機



加圧型脱水機
※特許取得

「濁水処理システム」の活用による史跡松本城お堀の浚渫

松本城では近年、経年の堆積物によりお堀が埋まりつつあり、水位が下がる時期には堆積物が水面上に露出し、悪臭が発生する等の問題が生じていました。

そこでスバル興業は、福島県内のため池除染の施工による震災復興への貢献で培ってきた技術により、松本市がおこなう浚渫作業にあたっての実証実験に参画し、独自の「濁水処理システム」を活用した工法は高い評価を受けました。



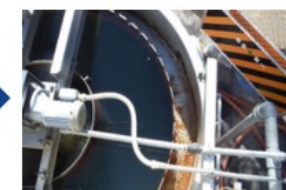
1. お堀の堆積土を吸い上げる



2. オイルフロックを投入攪拌
【90m濁水処理機】



3. 凝集させ沈殿槽へ
【90m濁水処理機】



4. 浄化した処理水(沈殿槽の上水)はお堀へ戻す
【90m濁水処理機】



5. 沈殿した汚泥は脱水機へ
→再利用土として搬出



施工完了箇所

▶海面浮遊ごみ回収装置の設置

スバル興業が運営・管理する「夢の島マリーナ」において、海洋プラスチックごみ回収装置である「Seabin(シービン)」を施設内の海面上に設置し、この装置が海水を吸い込むことによって、浮遊するマイクロプラスチック等のごみの回収をおこなっています。



【TOHO シネマズの取り組み】

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。2022年11月末時点で、全72劇場のうち、節水仕様の衛生器具は33劇場に導入されています。

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

■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。

2022年オープンのTOHO シネマズららぽーと福岡では、多目的トイレ内にユニバーサルシートを設置するなど、常にバリアフリー設備の見直し・改善をおこなっています。

■日本語字幕版の上映と「音声ガイド」の対応

配給を担う東宝では、2021年の1年間で、特殊な企画上映を除く下記の24作品にて「日本語字幕版」と「音声ガイド」を提供しております。また全都道府県の劇場(約70劇場)を対象に、期間を限定して日本語字幕版の配給を実施しております。

『シン・エヴァンゲリオン劇場版:||』／『ブレイブルー群青戦記ー』／『奥様は、取り扱い注意』／『モンスターハンター／劇場版 シグナル 長期未解決事件捜査班』／『名探偵コナン 緋色の弾丸』／『100日間生きたワニ』／『キャラクター』／『ヒノマルソウル』／『夏への扉』／『ゴジラ VS コング』／『竜とそばかすの姫』／『クレヨンしんちゃん 謎メキ!花の天カス学園』／『僕のヒーローアカデミア THE MOVIE ワールド ヒーローズ ミッション』／『妖怪大戦争 ガーディアンズ』／『かぐや様は告らせたい2』／『アヤと魔女』／『マスカレード・ナイト』／『燃えよ剣』／『劇場版 きのう何食べた?』／『土竜の唄 ファイナル』／『あなたの番です 劇場版』／『劇場版 呪術廻戦 0』／『コンフィデンスマンJP 英雄編』

■「HELLO! MOVIE」

「HELLO! MOVIE」とは、スマートフォンやスマートグラスで字幕と音声ガイドを提供してい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、聴覚障がい者の方はスマートグラスで字幕付きでの作品の鑑賞ができ、視覚障がい者の方は音声ガイドで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、2022年11月現在、11劇場にて「HELLO! MOVIE」対応の字幕メガネの貸し出しを実施し、字幕ガイドに対応しております。また、全劇場にてお客様にスマートフォンを持参いただくことで音声ガイドにも対応しております。

字幕メガネの貸し出し実施劇場

TOHO シネマズ 日比谷
TOHO シネマズ 新宿
TOHO シネマズ 流山おおたかの森
TOHO シネマズ 海老名
TOHO シネマズ 甲府
TOHO シネマズ ファボーレ富山
TOHO シネマズ モレラ岐阜
TOHO シネマズ 梅田
TOHO シネマズ なんば
TOHO シネマズ 高知
TOHO シネマズ 直方



■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元に、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、紙もしく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おこなっております。

■東宝コーポレートサイトの全面リニューアル

2022年9月1日より、東宝のコーポレートサイトを大幅にリニューアルいたしました。

URL: <https://www.toho.co.jp/>

【新サイトコンセプト】

- ▶メインとなる映画・演劇のコアファンやあらゆるステークホルダーの皆さまが必要な情報へ素早くたどり着ける
- ▶視覚・聴覚障がいを持つ方も利用できるアクセシビリティの高さ
- ▶コンテンツを引き立たせるシンプルなデザイン

新サイトでは、スマートフォンファーストの設計に変更、またUDフォントを使用するなど、誰もが利用しやすいデザインとなっております。さらに、新たにTOHO games ページの新設、IR情報をはじめとした英文ページの強化、重複コンテンツの削除など、コンテンツの見直しを図っております。

また、TOHO シネマズでは、視覚障がい者の方や聴覚障がい者の方を含む全てのお客様が、チケットをよりスムーズに購入できるよう、公式ホームページのシステム改修に向けて準備を進めております。

■子育て支援サービス

ベビークラブシアター®

TOHO シネマズでは、“子育てをする全ての方”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。

『すずめの戸締まり』(11月11日(金)公開)を対象作品として、11月24日(木)に全国のTOHO シネマズ13劇場にて実施。以降毎月一回、原則木曜日に対象作品を選定して実施いたします。

六本木ヒルズ、日本橋、池袋、立川立飛、ららぽーと横浜、仙台、ららぽーと磐田、赤池、なんば、セブンパーク天美、西宮OS、ららぽーと福岡、熊本サクラマチ



■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、避難訓練をおこなっています。

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のもと、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。

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

■ハラスメント対策

東宝グループ各社では、「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目指した社内体制の整備に取り組んでおります。また東宝では、2021年よ

▶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」の下に「ハラスメント相談員」を社内の各部門に配置し、ハラスメント発生時には迅速に事態の把握と解決を目指す体制となっております。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

り8月を「NO ハラスメント月間」と定め、2022年8月にはハラスメント防止のトップメッセージを従業員に向けて発信しました。

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。

▶東宝健康保険組合診療所

東宝グループでは、従業員の「こころの健康」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受診ができます。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。

【東宝社内2022年の取り組み】

グレーゾーン・アンケート

東宝社内では、直ちにハラスメントとは言えないが、状況や頻度によっては、ハラスメントに繋がりがかねない言動を、ハラスメントの「グレーゾーン」と定義しています。2022年の「NO ハラスメント月間」では、「グレーゾーン」

アンコンシャス・バイアス研修

「無意識の偏見」を意味する「アンコンシャス・バイアス」はハラスメントやダイバーシティを阻害する要因のひとつとされています。本研修では、管理職以上の従業員および社長を含む役員のほぼ全員が受講しま

した。研修ではグループワークを通じ、従業員間で「アンコンシャス・バイアス」を意識するトレーニングを行いました。

【TOHO シネマズの取り組み】

TOHO シネマズでは、全従業員およ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。

社員向け研修

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	劇場社員向けに雇用管理・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

東宝が製作委員会において幹事となる実写映画作品において、本年5月には『ブラックナイトパレード』にてメインスタッフを対象に、ハラスメント研修を実施しました。また本年12月撮影開始作品より、東宝従業員も含めた映画制作のスタッフ、キャストに対して、ハラスメント防止を主

眼とした研修を実施し、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窓口も設置いたします。今後は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、東宝も加盟する日本映画製作者連盟等の映画製作者および各映画制作の職能団体と共同で、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」が設立されました。

現在は特定の作品にて実証実験中であり、来年4月の適正化事業の正式運用化に向けて東宝も主体的に準備作業に関わっており、映画制作現場におけるさまざまな課題解決に向けて引き続き努力してまいります。



5月12日 研修の様様

TOHOスタジオで映画制作に携わるスタッフにハラスメント研修を実施

映画制作の中心地である東宝スタジオでは、主に映画の制作に携わるTOHOスタジオ・東宝映像美術・国際放映・東宝コスチュームの従業員を対象に、2022年5月12日と13日の2日間にわたって外部講師を招く形で「ハラスメント研修」をおこない、計77人が受講しました。今後も、制作現場に携わる従業員に対して、定期的な啓発活動を続けてまいります。

演 劇

ミュージカル『ヘアスプレー』にて9月10月の公演に先駆け、キャスト・スタッフが参加する形でリスペクト・トレーニングが開催され、キャストを中心に活発な意見交換がおこなわれました。また『ヘアスプレー』のスタッフ、キャストからのハラスメントに関する相談窓口も設置し、ハラスメントの防止に向けて取り組んでおります。また、今後も東宝が製作する演劇作品において、ハラスメント防止措置をどのように講じていくかも、『ヘアスプレー』の取組みと検証を踏まえて研究を重ね、検討してまいります。



■ コンテンツにおける不適切表現等への対応

コンテンツ部会の新設

東宝では従来、各部門にてコンテンツの差別表現などの不適切表現等についての確認作業をおこなってまいりましたが、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るため、コンプライアンス委員会の下に「コンテンツ部会」を新設いたしました。コンテンツ

部会においては、不適切表現等の人権に関わる問題意識をコンテンツに関わる各部門横断で共有化することによって、引き続き全ての人が安心して楽しめる映画・演劇・アニメなどのエンタテインメントの提供を目指してまいります。

情報発信者向けのセミナーの実施

コンテンツ製作のみならず、各種宣伝、広報活動での情報発信時においても、不適切表現等によって人権を侵害する恐れがあることを自覚し、東宝ではSNS等での情報発信を業

務としておこなっている従業員に向けて、差別・人種・ジェンダー問題等に対するリテラシー向上を目指すための研修を、外部講師を招聘し2022年6月に実施いたしました。

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

■ 技術力を生かしたフィルムの高画質復元

東宝グループの東京現像所では、古いフィルムをデジタルに変換・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)する最新技術を備えており、それを駆使する熟練した技術者が所属しています。現在、損傷の著しいレッドD判定の旧作原版を中心に、年100本単位でデジタルスキャンを実施しております。

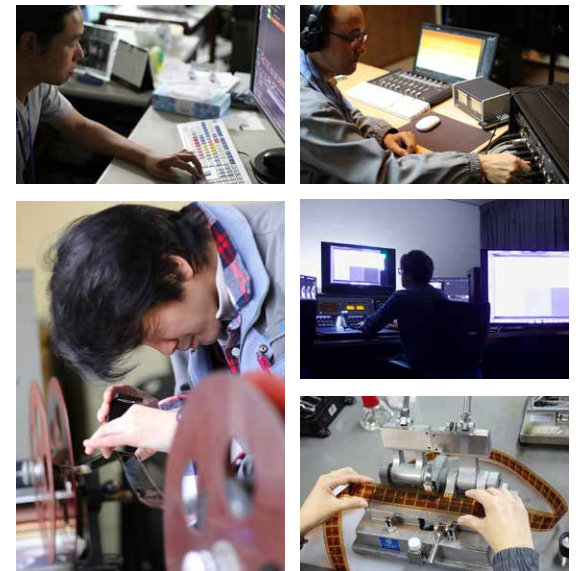
2021年には日本映画専門チャンネルにおいて「ゴジラ」4Kデジタルリマスター特集が組まれ、7作品を鮮やかな4K映像に復元しました。また、「午前十時の映画祭」では『モスラ』4Kデジタルリマスター版が上映され、鮮やかな色彩に復元されたその映像は多くのお客様を魅了し、2021年4月から2022年3月まで開催された「午前十時の映画祭11」の観客動員一位を記録しました。

修復にあたっては、NOVAやダイヤモンドと呼ばれるデジタル機器を使用して、取りこんだ映像に残るキズやホコリを取り去ります。1コマずつの地道な復元作業は、2か月もの時間を要することもあります。また、映像に施す色調整作業(グレーディング)では、厳しい撮影環境下で暗くなってしまった出演者の顔色や表情を、監督・カメラマンが本来表現したかった映像へと蘇らせることに成功しています。

デジタル技術と熟練スタッフによって、フィルム作品を経年劣化から守り、貴重な情報を後世に残して作品未体験の若い世代まで名作をお届けしていきます。こうして甦った名作た

ちは、日本映画専門チャンネルでの放映や、一般社団法人映画演劇文化協会が主催する「午前十時の映画祭」での上映など、様々な方面での鑑賞機会を創出しております。

また同様に、2023年3月には旧メディアの再生デッキの保守期間が終了するため、旧作コンテンツのデジタル化が急務となっています。そのため、「TOHO animation」作品の原版約120タイトル1200話をはじめ、映像事業部が手掛けた実写の旧作コンテンツも合わせた合計約5000本もの素材の中から、クラウド保管とLTOによる現物保管によって、後世に受け継いでいく作業もおこなっております。



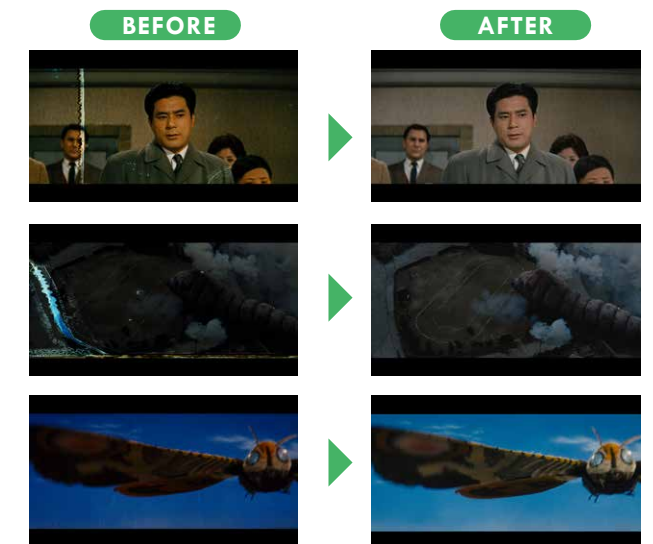
旧作のDCP化

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31本をデジタル化しております。なおデジタル化した31本のうち、4K化したものは23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[31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』／『東京オリンピック長編記録映画 世紀の感動』／『駅 STATION』／『赤ひげ』／『さらば箱舟』／『田園に死す』／『書を捨て町へ出よう』／『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(1961年版)』／『家族ゲーム』／『じゃりん子チエ』

(『東京オリンピック』／『札幌オリンピック』／『東京オリンピック長編記録映画 世紀の感動』以外は東京現像所の作業による)



■知的財産権の保護

【企画&IP】は私たちのあらゆる価値の源泉であり、今後の成長戦略には知的財産権の保護の強化は欠かせないと考えております。

社内向け勉強会の実施

東宝の法務部員が主導する形で、映像本部・演劇部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」が開催されました。2022年は全5回にわたり実施しており、引き続き会社全体での法律的な観点でのリテラシー向上を目指してまいります。

IP(知的財産)のリスク管理体制

東宝では、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、削除対応および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を行っております。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:日本音楽出版協会

■旧作上映機会の提供と未来への継承

東宝名画座

2021年12月1日に、Amazon Prime内にて東宝初のチャンネルとなる「東宝名画座」が開設されました。このチャンネルでは、『七人の侍』『生きる』をはじめとする黒澤明監督や、『浮雲』『めし』をはじめとする成瀬巳喜男監督の作品など、日本映画史を彩ってきた東宝の名作が多数ラインナップされています。かつて映画館でご覧になったお客様には懐かしさを、初めてご覧いただくお客様には新たな発見を、「東宝名画座」が笑いと涙とともに名作をお届けしております。



「東宝の90年 モダンと革新の映画史」イベントの開催

創立90周年を迎えた東宝が製作・配給をしてきた映画史に残る作品群を改めてみなさまにスクリーンで体感してもらいたいという趣旨の下、日本で唯一の国立映画専門機関である国立映画アーカイブが主催する形で、記念特集上映イベント「東宝の90年 モダンと革新の映画史」が企画されました。この企画には、『七人の侍』『浮雲』『ゴジラ』をはじめ映画界の偉大な先人たちが残した名作群から今を生きる私たちが学びを得ると同時に、後世に映画文化を継承していくことで、未来のエンタテインメントの姿に思いを馳せてもらいたいという願いが込められています。

第1弾は「東宝の90年 モダンと革新の映画史PART1」として本年6月24日から7月31日まで開催されました。7月9日



には、日本映画史を代表する名女優・司葉子さんと上白石萌音さんをゲストに、記念イベントが執りおこなわれ、東宝映画

の歴史を振り返るとともに、成瀬巳喜男や小津安二郎をはじめとした偉大な映画界の巨匠たちの思い出話に華を咲かせました。

また、温故知新の精神で東宝の将来のコンテンツの創作活動に活かしていくべく、東宝の若手従業員95名が、上映作品全95本をリレー形式で鑑賞する取り組みもおこなっております。10月4日からは「東宝の90年 モダンと革新の映画史PART2」として、脚本家としての黒澤明に注目した企画上映や、東宝ならではのバラエティに富んだ名作群を中心に、12月25日まで上映しております。



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

■子どもたちへの原体験の提供

2016年から毎年1回、家族職場見学会を開催し、就学児童を中心に東宝グループ従業員の家族を招待して、会社の事業の理解を深めてもらう機会を設けています。

コロナ禍によってあえなく中断しておりますが、これまで実施してきた取り組みは、感染状況に鑑みながら、再開していきたいと考えております。



2018年 帝国劇場見学会



2019年 TOHOスタジオ見学会

地域学校協働活動への参加

東宝は、子どもたちの未来や夢を応援するために、希望する小・中・高への出張授業や企業訪問の受け入れをおこなっています。内容としては、映画が作られる工程を説明する「映画ができるまで」という講義を実施しています。

2019年は、企業訪問として43校、出張授業として高校2

校・計461名の学生へ講義をおこないました。2020年から2021年はコロナ禍の影響により受け入れ自粛をおこなってまいりましたが、2022年には8校の中高生への講義を実施しました。



文化庁子供文化芸術活動支援事業

東宝の演劇劇場において、文化庁子供文化芸術活動支援事業の活動の一環として、2021年11月に帝国劇場にて『マイ・フェア・レディ』の上演、2022年9月にシアター

クリエにて『モダン・ミリー』の上演がおこなわれ、対象公演に6歳以上18歳以下のお子様を対象に無料でご招待いたしました。

■クリエイター支援・育成

次世代を担う若い「才能」を育成するため、映画・演劇などを通じた「東宝グループらしい」さまざまな活動に取り組んでいます。

GEMSTONEプロジェクト

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。東宝は、2019年に住友商事傘下のALPHABOAT 合同会社と協業で「クリエイターズオーディション GEMSTONE」が発足され、3年間で全6回のオーディションを実施し、ジャンルやプロ・アマを問わない様々な才能の原石＝GEMSTONEを発掘してきました。

2022年9月30日からは、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。

第1回映像化作品『チェンジ』

2018年に行われた「ゴジラ」をテーマに募集が行われた第一回オーディションにて、1000件を超える映像・音楽・イラスト作品群から入賞を果たしたのが、当時14歳のシンクレア・ウィリアムさんの作品でした。

シンクレア・ウィリアムさんの入賞後、劇場長編映画を手掛けるプロデューサー陣や宣伝チーム、日本有数の映像プロダクションであるTOHOスタジオなど、プロフェッショナルの商業映画メンバーの全面バックアップの下、17分の短編映画を製作いたしました。

製作した本編映像は、2022年10月末時点で28万回の再生を記録しております。



本編映像：<https://www.youtube.com/watch?v=2JKivRmWtuc>

TikTok TOHO Film Festival

東宝はTikTokとタッグを組み、縦型スクリーンの映像オーディション「TikTok TOHO Film Festival」を2021年より開催しております。この映画祭は、縦型スクリーンの映画制作をきっかけに、未来の映像・映画業界を新しい方向へと動かすクリエイターに会い、その可能性を支援していくプロジェクトです。

数多くの応募作品でグランプリを受賞したチームには、第1回目となる2021年では浜辺美波さんが、第2回目となる2022年では福本莉子さんが主演として出演し、また東宝チームのプロデュースによる新作短編映画の制作権と450万円相当の制作サポート費が贈られました。映像制作は2022年秋以降を予定しております。



グランプリ受賞作品：https://www.youtube.com/watch?v=jjOTI_XReHs

東宝シンデレラ／TOHO NEW FACE



1984年に東宝創立50周年記念イベントとして始まった「東宝シンデレラ」オーディション。初代シンデレラに沢口靖子、4代目に野波麻帆、5代目に長澤まさみ、7代目に上白石萌歌、8代目に福本莉子が受賞。2011年第7回では、審査員特別賞に上白石萌音、山崎紘菜、ニュージェネレーション賞に浜辺美波が受賞するなど、第一線で活躍する女優「シンデレラ」を数多く生みだしてきました。そして2022年、東宝創立90周年プロジェクトとして、6年ぶり9回目となる「東宝シンデレラ」オーディションが開催されました。さらに、かつて1946年から60年代後半にかけて俳優発掘のためのオーディションとして開催され、三船敏郎、平田昭彦、宝田明、佐原健二、岡田真澄らの名優を輩出してきた「東宝ニューフェイス」の歴史あるタイトルを引き継ぎ、男性オーディションとして表記も改め、「TOHO NEW



FACE」オーディションが開催されました。「東宝シンデレラ」は応募者数12,701人、「TOHO NEW FACE」は応募者数1,612人の中から、全国主要都市で複数回の審査を経て、11月6日にグランプリ発表会を迎えました。「東宝シンデレラ」グランプリには白山乃愛(しろやま のあ)さん(10歳)、「TOHO NEW FACE」グランプリには小谷興会(おだに こうえ)さん(11歳)が決定いたしました。今後のエンタテインメント業界での活躍が期待されています。



TOHO シネマズ学生映画祭の実施

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。学生と企業が両輪となり、映画祭に参加される学生クリエイターやスタッフの中から、近い将来、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

「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、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スタジオは昨年までの16年間に4名の若手作家の短編製作を支援(旧東宝映画)しており、2022年においては、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。その4名の中で、TOHOスタジオでは東京藝術大学大学院終了後、美術・制作部やAPとして現場に携わる藤本楓監督を製作支援することが決定しました。映画の完成は2023年1月

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、ODS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中です。例年200作品前後の多くの応募作品が集まり、2022年3月の第15回の映画祭では本広克行監督やイシグロキョウヘイ監督はじめ映像製作のプロが審査員となり、選考がおこなわれました。

を予定。2月から3月にかけて各地で合評上映会を開催するほか劇場公開も予定しています。また、ndjc出身監督の活躍として、当社配給作品においては、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)が公開されました。ndjcは2021年までで77名の映像作家を輩出、そのうち商業監督デビューが31名となり、日本映画界での新たな才能の潮流となっており、活躍が期待されています。



第4章 コーポレート・ガバナンス体制

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――

■基本方針

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」を企業のパーパス(存在意義)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」というバリュー(価値観)と、「朗らかに、清く正しく美しく」というモットー(行動理念)に基づき、すべてのステークホルダーの皆様信頼され続ける企業でありたいと考えております。

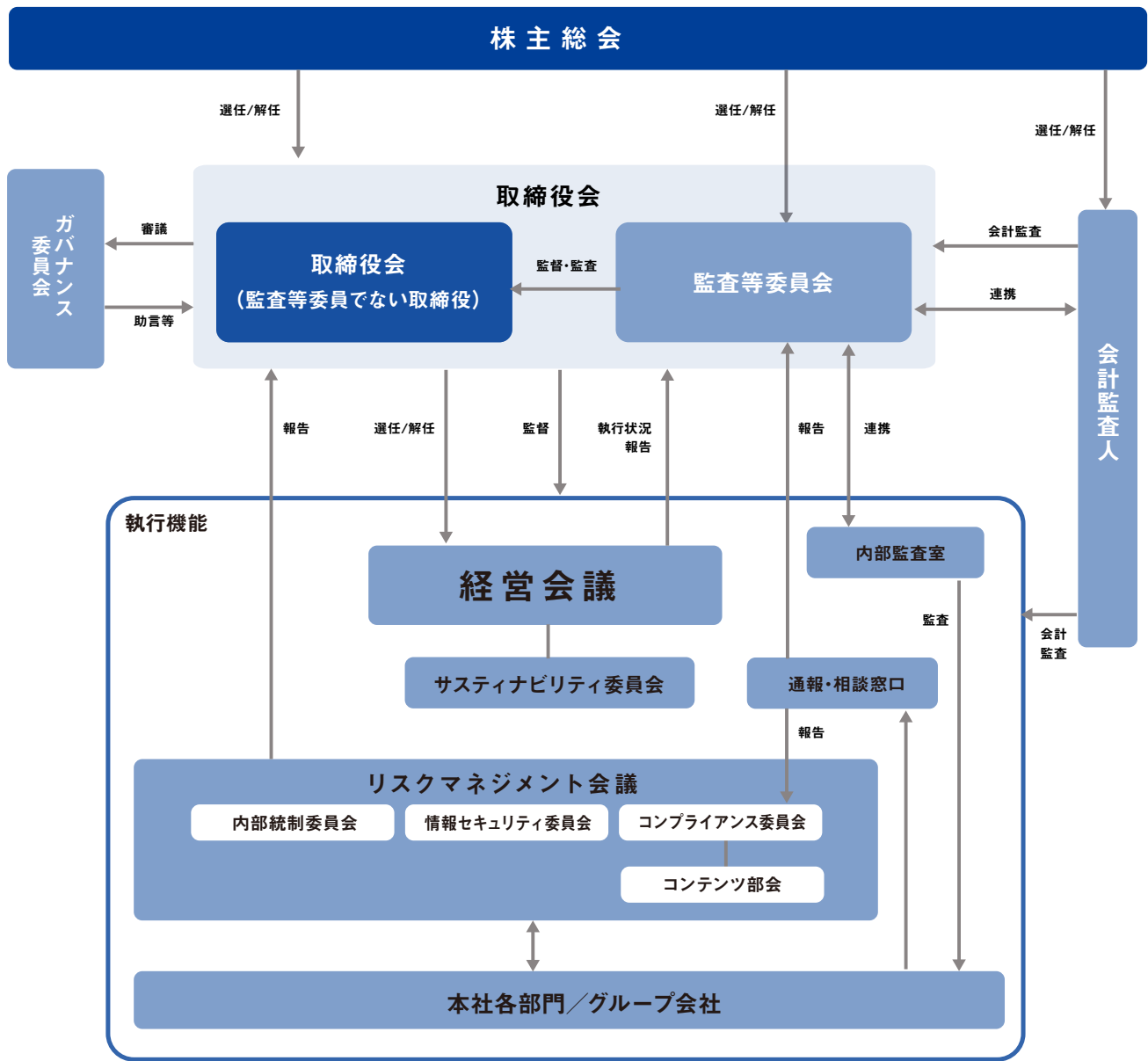
そのために当社は、経営の重要課題のひとつとしてコーポレート・ガバナンスの充実を位置づけ、取締役会における迅

速かつ適正な意思決定およ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。

またコンプライアンス委員会の下部組織にエンタテインメント・コンテンツの表現等に関するリスクを共有することを目的としてコンテンツ部会を新設するなど、コンプライアンスの意義を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の構築・整備に努めております。

■コーポレート・ガバナンス体制

(2022年5月26日現在)



■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おこなっています。

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、2021年5月の株主総会において取締役会の構成を見直すとともに、執行役員制度を導入いたしました。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」の定めに従い、取締役会に付議の上、社外取締役を含めた活発な議論を踏まえ、決定するものとします。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」の定めに従い、原則として毎週1回開催される経営会議に付議の上、決定するものとします。さらに経営会議で決定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、取締役およ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、報告お

よび助言を尊重しなければならない旨、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および執行役員の選任・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、取締役および執行役員の人事・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ます。

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 基本報酬月額の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。

役員一覧

取締役		
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（たこ 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）	サントリーホールディングス株式会社顧問 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

※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		
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 エンタテインメントユニット国際担当 内部監査室、TOHO Digital Lab.各直轄
副社長執行役員	太古 伸幸（たこ のぶゆき）	コーポレート本部長 兼不動産経営管掌
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 映画本部映画調整、同映画企画各担当
常務執行役員	瀬田 一彦（せた かずひこ）	不動産本部長 不動産本部不動産経営担当
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 演劇本部演劇担当
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映像事業、同デジタル・コンテンツ、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部長
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

2022年10月1日現在

取締役の専門性と経験（スキル・マトリックス）

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役9名により構成されています。そのうち監査等委員である取締役は4名です。
当社の長期ビジョン「TOHO VISION2032 東宝グループ 経営戦略」の実現に向け、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以下の通り特定しました。

取締役	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 マネジメント	法務・リスク マネジメント	財務会計 経営管理
代表取締役会長 島谷 能成	○	○			○	
代表取締役社長 社長執行役員 松岡 宏泰	○	○	○			
取締役副社長執行役員 太古 伸幸	○			○	○	○
取締役専務執行役員 市川 南	○	○				
取締役 角 和夫	○					
取締役 監査等委員 緒方 栄一	○				○	○
独立社外取締役 監査等委員 小林 節	○					○
独立社外取締役 監査等委員 安藤 知史					○	
独立社外取締役 監査等委員 折井 雅子	○	○		○		

リスク管理体制

リスクマネジメント会議

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。「リスクマネジメント会議」は事務局を本社総務部に置き、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。「リスクマネジメント会議」は年2回開催され、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おこなってい

ます。また、毎年グループ内で想定される重要なリスクをテーマとして、各事業所における対応状況などを調査し、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、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6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。

グループ会社を対象にした年間評価リスクテーマ	
2017	防火管理体制
2018	著作物に関する管理体制
2019	役員・従業員による不正防止対策
2020	新型コロナウイルス感染症対策
2021	大地震等の自然災害対策
2022	収支管理業務におけるリスク対応策

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）

■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および運用に関する事項を行っています。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

当社グループは、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います。「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。

■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・相談に対する調査および処置に関する事項をおこなっています。

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新設し、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おこなってまいります。

グループガバナンスの強化

東宝グループは、子会社43社(うち連結子会社33社。2022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。



報告対象組織 東宝グループ(東宝株式会社および主要な子会社)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 2022年11月