

CSR REPORT 2018

創業者・小林一三

東宝グループに今なお息づく、創業者の理念と精神

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、東宝の前身である「株式会社東京宝塚劇場」を設立します。

「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

価値観 Values

吾々の享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。

使命 Mission

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使命と考えます。

行動の理念 Motto

朗らかに、清く正しく美しく

創業86年を迎えた現在も、このモットーは東宝グループの従業員に脈々と息づいています。東宝人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。





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 島谷 能成

従業員: 当社単体 385人
グループ 3,207人

※2018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: 242,668百万円(2018年2月期)

事業内容: 映画製作・配給・興行、演劇製作・興行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、アニメ製作やDVDソフトの制作・販売、シネマコンプレックス網の拡充にも力を注ぎ、幅広いお客様にエンタテインメントを提供しています。

CONTENTS

目次

01 創業者・小林一三

03 トップ・メッセージ

04 東宝グループのCSR方針

05 エンタテインメント

06 環境・社会

15 多様性とひと

19 コーポレート・ガバナンス

すべてはお客様の“幸せ”のために――

エンタテインメントを通じて、お客様の心に豊かな「夢」と「感動」の花を咲かせたい。

東宝グループのCSRは、「吾々の享くる幸福はお客様の賜ものなり」という、創業者・小林一三の精神に凝縮されると考えています。私たちが取り組む事業は、すべてがお客様のためにあるものであり、常にお客様に感謝し、お客様の目線に立って、「幸福」を届けるビジネスに取り組んで行くこと。具体的には、映画・演劇事業における作品づくり、不動産事業における街づくりなど、エンタテインメントを中心とした事業活動を通じて、お客様の心に、夢と感動、驚きや喜び、元気をお届けすること。これこそが東宝グループの根本的な社会的使命であり、責任であると考えています。

そのうえで私たちは、「朗らかに、清く正しく美しく」をモットーに、お客様のみならず、株主様、投資家の皆様、地域社会、お取引先、従業員といった、すべてのステークホルダーの皆様との共存共栄、持続可能な社会と企業の相乗発展の実現を目指していきたくと考えております。

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。

代表取締役社長
島谷 能成

TOP MESSAGE

トップ・メッセージ



TOHO GROUP'S BASIC CSR POLICY

東宝グループのCSR方針

東宝グループは、「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」を企業の使命として掲げています。

私たちが提供する「映画・演劇・不動産」の各事業を通じて、夢や感動そして喜びをお客様にお届けし、あらゆる方に楽しんでいただく本業そのものが、当社グループのCSR方針であると考えています。

東宝グループは、創業者・小林一三の言葉「吾々の享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」という理念のもと、社会的責任を果たし、企業価値の向上に努めてまいります。

■ CSRとは

CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) は、社会から信頼されるモラルある企業をつくるための持続可能なマネジメント手法です。東宝グループは、お客様はもちろん株主様、投資家の皆様、地域社会、お取引先、従業員など、さまざまなステークホルダーからの信頼を得ながら、社会とともに発展していきたいと考えています。

■ ESGとは

環境 (Environment)、社会 (Social)、企業統治 (Governance) の頭文字を取ったものです。近年、企業の持続的成長のためにはESGが示す、3つの観点が必要だという考え方が世界的に広まっています。当レポートでは、ESGを意識した価値創造を目指すために、東宝グループのコーポレート・ガバナンスのもと、「エンタテインメント」「環境・社会」「多様性とひと」の3つの視点から、CSR活動をご報告します。

MISSION

企業の使命

健全な娯楽を広く
大衆に提供すること

VISION

東宝グループのCSR方針

“映画・演劇・不動産”事業を通じて
あらゆる方にエンタテインメントを
楽しんでいただき夢や感動
そして喜びをお届けすること

東宝が重視するコーポレート・ガバナンスと3つの視点

— ESGを意識した価値創造を目指します —

コーポレート・ガバナンス

信頼される企業であるために —

エンタテインメント

- 幅広いラインナップ
- 東宝の演劇文化
- かけがえのない「文化財」を未来へ

環境・社会

- 日比谷ブロードウェイ 誕生
- あらゆる人が楽しめる環境づくり
- 環境負荷が少ない事業展開
- お客様の安心・安全への取り組み
- IP (知的財産) の有効活用
- 次世代育成への取り組み

多様性とひと

- 人材育成
- ダイバーシティ (多様性) 推進
- 東宝らしい働き方の追求

東宝は、アニメ作品、ファミリー作品、TVドラマシリーズ、文芸作品など、幅広いジャンルの映画を提供しています。老若男女問わず、できるだけ多くのお客様に映画を楽しんでいただけるよう、バランスのとれたラインナップの編成を心掛け、我々の使命「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」を果たしていきたいと考えています。

多くのお客様に喜びをお届けする幅広いラインナップ ——健全な娯楽を広く大衆に提供すること

2017年配給作品 | 興行収入10億円以上の作品

■ 実写映画

社会派、時代劇、ラブストーリー、スポーツ、アクション、コメディ、SF——幅広いジャンルで、いかなる世代にも楽しめる作品群を提供しています。

公開年月	作品名	興行収入(単位:億円)
2017. 7月	君の膵臓をたべたい	35.2
2017. 7月	忍びの国	25.1
2017. 8月	関ヶ原	24.0 *
2016.12月	海賊とよばれた男	23.7 ☆
2017. 6月	昼顔	23.3
2017. 4月	帝一の國	19.3
2016.12月	はくは明日、昨日のきみとデートする	18.5 ☆
2017.10月	ミックス。	14.9
2017. 9月	三度目の殺人	14.6 *
2017. 9月	亜人	14.4
2016.12月	土竜の唄 香港狂騒曲	14.3 ☆
2017. 3月	ひるなかの流星	13.7
2017. 3月	チア☆ダン ~女子高生がチアダンスで全米制覇しちゃったホントの話~	13.0
2017.10月	ナラタージュ	12.8 *
2017.11月	ラストレシビ ~麒麟の舌の記憶~	11.4
2017. 5月	追憶	11.3
2017. 1月	本能寺ホテル	10.1

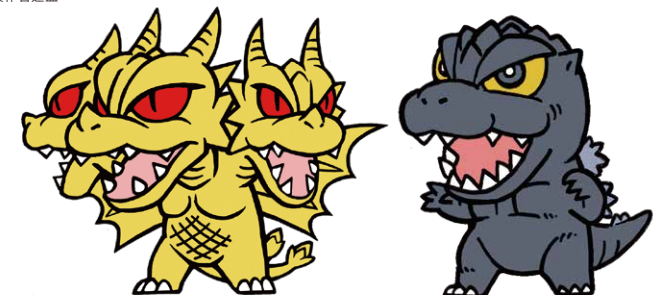
■ アニメーション映画

キッズからファミリーまで、幅広い年齢層のお客様にお楽しみいただいています。

公開年月	作品名	興行収入(単位:億円)
2017. 4月	名探偵コナン から紅の恋歌(ラブレター)	68.9
2017. 3月	映画ドラえもん のび太の南極カチコチ大冒険	44.3
2017. 7月	劇場版ポケットモンスター キミにきめた!	35.5
2017. 7月	メアリと魔女の花	32.9
2016.12月	映画 妖怪ウォッチ 空飛ぶクジラとダブル世界の大冒険だニヤン!	32.6 ☆
2017. 4月	映画クレヨンしんちゃん 襲来!! 宇宙人シリリ	16.2
2017. 8月	打ち上げ花火、下から見るか?横から見るか?	15.9

*共同配給作品 ☆印の付いている作品は、冬休み・お正月興行作品のため、2017年公開作品とカウントしています。

資料作成出処:(社)日本映画製作者連盟



お客様とともに育む、東宝の演劇文化

高い芸術性を持ち、広く大衆に楽しんでもらえる「国民劇」をお届けするという創業者・小林一三の理念と、第二次世界大戦後の東宝の役員をつとめながら、劇作家・演出家として偉大な足跡を残した菊田一夫の精神のもと、東宝の演劇は日本演劇史に残る数々の名作を生み出し、直営劇場である「帝国劇場」と「シアタークリエ」を中心にさまざまなジャンルの演劇をお客様にお届けしています。「帝国劇場」は、日本初の洋式劇場として誕生し100年を超える歴史と伝統を誇ります。1940年より東宝の運営となり、「時代を象徴した劇場」をコンセプトとして、ブロードウェイ・ミュージカル、宝塚歌劇、ストレートプレイなど、これまでジャンルにとらわれないさまざまなエンタテインメントを世に送り出してきました。また、よりカジュアルに演劇を楽しめる新しい劇場として開場した「シアタークリエ」も10周年を迎え、これまでも、そしてこれからもお客様に愛される作品を上演し続けていくことが、東宝演劇の使命と考えます。これら2劇場を中心に、全国各地の劇場で東宝演劇作品を上演し、さらなる演劇文化の向上と発展に努めていきます。

継承と挑戦——「歴史ある演目」をつくりだすために——

『レ・ミゼラブル』は、2017年に日本での公演30周年を迎え、連日大入り満員となりました。長年にわたり公演を続けていくことで、親子3代でご鑑賞されるお客様も見受けられ、演劇ファンの裾野が広がっています。一方、新たな才能の発掘と育成も考え、新しい演目の企画にも積極的に挑戦しています。同年、『あさひなぐ』では映画化（配給：映像事業部）に先駆け、EXシアター六本木での舞台化という初の試みに挑戦しました。既存の演劇の枠組みを超えた新たなラインナップの開発に努め、成功を収めました。



世界に羽ばたく東宝オリジナル作品



東宝は、オリジナル・ミュージカル作品の上演権を世界各地に許諾し、目の肥えた海外のファンにも受け入れられています。2000年には韓国で『ローマの休日』が上演されました。また、2006年に誕生した、東宝オリジナル・ミュージカル『マリー・アントワネット』は2009年と2012年にはドイツで、2014年には韓国で、2016年にはハンガリーで上演され、2018年10月、満を持して初演の地・日本で再演となります。これからも、東宝は世界のお客様に愛される作品を発信していきます。

■ 歴史ある当社の演目

上演開始年	上演作品	
1961年	●『放浪記』	森光子から仲間由紀恵に受け継がれた、東宝演劇の代表作
1963年	●『マイ・フェア・レディ』	日本初の「ブロードウェイ・ミュージカル」の翻訳上演
1966年	●『細雪』	時代を彩る名女優で魅了する、谷崎潤一郎原作の四姉妹の物語
1966年	●『風と共に去りぬ』	M・ミッチェルの不朽の名作を菊田一夫の脚本により世界初舞台化のちに『スカーレット』としてミュージカル化
1967年	●『屋根の上のヴァイオリン弾き』	森繁久彌に始まり代々の名優に支えられた家族愛を描くミュージカル
1969年	●『ラ・マンチャの男』	半世紀におよび愛され続ける、人間のあるべき姿を問いかけるミュージカル（1973年トニー賞国際特別賞受賞。多年にわたる「ブロードウェイ・ミュージカル」の上演を称えて）
1987年	●『レ・ミゼラブル』	英語圏以外での初上演から、公演回数3,000回を超えるミュージカルの金字塔
1992年	●『ミス・サイゴン』	大がかりな舞台セットと美しい音楽が代名詞となったメガ・ミュージカルの先駆け
2000年	●『エリザベート』	数々の名曲と華やかな衣裳に彩られたウィーン発ミュージカルの傑作
2006年	●『マリー・アントワネット』	遠藤周作の小説をもとに国内外のクリエイターと製作した東宝オリジナル・ミュージカル
2008年	●『RENT』	若者たちの姿を描く、ピューリッツァー賞にも輝いたロック・ミュージカル

■ 東宝オリジナル・ミュージカル作品

上演開始年	上演作品	上演開始年	上演作品
1970年	『スカーレット』 作詞作曲：ハロルド・ローム	2014年	『レディ・ベス』
1998年	『ローマの休日』	2016年	『王家の紋章』
2001年	『風と共に去りぬ』 音楽：佐橋俊彦 作詞：秋元 康	2017年	『グレート・ギャツビー』
2003年	『十二夜』	2018年	『ナイト・テイラー 騎士物語』
2006年	『マリー・アントワネット』		

かけがえのない「文化財」を未来へ——アーカイブへの取り組み



『七人の侍』



『用心棒』



『椿三十郎』

エンタテインメントとしてだけでなく、「文化財」として映画を次世代に継承することは、東宝が果たすべき責任の一つです。劣化しやすい映画フィルムを良好な状態で保存すること、さらに最新の技術を使って蘇らせ、一般に公開することを通じて、映画文化の継承に貢献していきたいと考えています。

懐かしの東宝特撮作品のCSテレビ放送

東京現像所は、1960年代(昭和30~40年代)を中心に劇場公開された『ガス人間第1号』(1960)、『海底軍艦』(1963)、『緯度0大作戦』(1969)などの懐かしの東宝特撮映画のデジタルリマスター版の制作に取り組みました。劣化した素材の修復にあたっては、国内最先端の技術を駆使し、フィルムに残されたごみや傷を除去する一方で、公開当時の味わいや雰囲気を生かすために、あえて怪獣を吊るすピアノ線を残すなど、作品ファンにとっては懐かしさと当時の興奮がよみがえるような職人技が発揮されています。

2018年7月から9月にかけて、これらの修復を経た作品群をCSテレビ放送の日本映画専門チャンネル「東宝特撮王国」で放送し、劇場公開当時に知らない視聴者のみなさまにも特撮の魅力を伝えています。

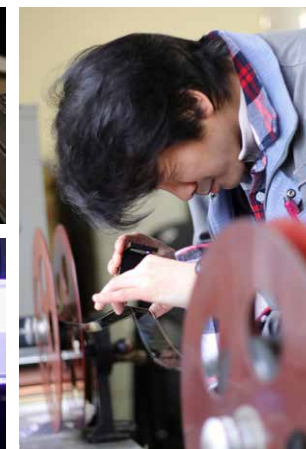
最新技術を備えた専用施設でのフィルム保存

東宝は、国立機関のフィルム保管倉庫のクオリティに匹敵する最新の設備を持った専用倉庫を独自に建設し、保存に最適な環境を整備しています。倉庫内は適切な温度・湿度となるよう、効率的なシステムでエネルギー量を管理しています。古典的な名作を今後も世に出していくために、施設、フィルムともに、定期的なメンテナンスを実施しています。

高い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、古いフィルムを修復し、オリジナルの状態に近い原盤を再度作成(デジタルリマスター)する、最新技術とそれを駆使する熟練した技術者を備えています。デジタルシネマ化によって、フィルム作品を経年劣化から守り、貴重な名作を後世に残しています。全国の映画館で名作を上映する試み、「午前十時の映画祭」においても、東京現像所がデジタルリマスターした作品が上映されています。2018年は黒澤明監督の『七人の侍』(1954)、『用心棒』(1961)、『椿三十郎』(1962)を順次上映しました。

東宝は、これからも貴重な名作を、往年のファンに限らず若者や未体験層も含めた幅広いお客様にお届けしていきます。



今年、東宝創業の地・日比谷は大きく生まれ変わりました。東宝が運営するショッピングセンター「日比谷シャンテ」は開業30周年の節目に大幅リニューアルを終え、観劇に足を運ばれるお客様のみならず、周辺のオフィスワーカーも気軽に立ち寄れる新たなテナントがラインナップされました。また、「合歓の広場」は「日比谷ゴジラスクエア」に生まれ変わり、上質なエンタテインメントをお届けする街「日比谷ブロードウェイ」として第一歩を踏み出しました。このほか、隣接する三井不動産株式会社の「東京ミッドタウン日比谷」と密に連携を取りながら、映画・演劇のプロモーションや、さまざまなイベントを開催するなど、エンタテインメントの街として、文化的で魅力ある街づくりを展開していきます。

「映画・演劇の東宝」は不動産の分野においても、人々に「夢と感動のおもてなし」を提供すべく、全国に所有する土地や建物の可能性を最大限に引き出す再開発に取り組んでいます。地元の方々とコミュニケーションを図りながら、周辺地域を活性化させることで、社会に貢献していきたいと考えています。

ENVIRONMENT & SOCIETY

環境・社会

2018年 日比谷ブロードウェイ 誕生





IP(知的財産)を利用した“おもてなし”の街づくり

巨大な「ゴジラ」の頭部が顔を覗かせる新宿東宝ビルは、2015年のオープン以来、施設内外で、数多くの映画関連イベントを実施し、新宿歌舞伎町のイメージ刷新の一翼を担ってきました。さらに2018年3月には、東宝創業の地である日比谷の「日比谷ゴジラスクエア」に、「新・ゴジラ像」を設けて地域のシンボルとするなど、自社の保有するキャラクターをはじめとしたさまざまなコンテンツを活用して街の賑わいを演出しています。

また、成城警察署主催のイベント「交通事故撲滅大作戦」では、東宝スタジオを特別に開放し、一日署長を拝命した「ゴジラ」を通じて、地域の方々に正しい交通マナーを広めるためのキャンペーンに協力しました。



新宿東宝ビル

お客様に愛される街をこれからも——「新宿東宝ビル」BCS賞受賞

2017年、新宿東宝ビルは第58回BCS賞を受賞しました。BCS賞とは、1960年の創設以来、文化の進展と地球環境保全に寄与することを目的に、それぞれの時代を代表する国内の優秀な建築作品に対して贈られる、建築界で最も権威ある賞のひとつとして高く評価されています。デザイン・機能性が優れているだけでなく、施工技術、周辺環境や街並みへの配慮、地域との融合、新しい試みへのチャレンジなども重要な選考対象となっています。東宝の物件では、帝国劇場、ナビオ阪急(現・HEPナビオ)、有楽町センタービル(有楽町マリオン)、東宝日比谷ビル(日比谷シャンテ)に続く5度目の受賞となりました。



1968年受賞
帝国劇場



1982年受賞
ナビオ阪急(現・HEPナビオ)



1986年受賞
有楽町センタービル
(有楽町マリオン)



1989年受賞
東宝日比谷ビル(日比谷シャンテ)

あらゆる人が楽しめる環境づくり

創業者・小林一三の理念に基づき、東宝では「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」を目指しています。あらゆるお客様にエンタテインメントを楽しんでいただける空間と環境を創造し、さらなる快適さと利便性の向上に率先して取り組んでいます。

バリアフリー上映への取り組み



東宝では、1998年より聴覚障がい者向けにセリフや効果音などをスクリーンに日本語字幕で表示する「日本語字幕版」上映を開始しました。2008年からは「日本語字幕版」に加えて視覚障がい者向け「音声ガイド付き」上映にも取り組み、これらバリアフリー上映に対応している映画館が分かりやすいようにホームページも刷新しています。

2016年12月公開の『海賊とよばれた男』からは、東宝が配給する全作品（※1）で「UDCast（※2）」方式に対応した視覚障がい者用音声ガイドの提供を開始しました。「UDCast」では、スマートフォンなどの携帯端末にアプリをダウンロードいただくことにより端末のマイクが本編の音声を拾い、それと同期した「音声ガイド」を聞くことができます。また、2018年7月公開の「劇場版ポケットモンスター みんなの物語」以降は、東宝が配給する全作品（※3）で、「UDCast」方式に対応した聴覚障がい者用日本語字幕の提供を開始し、メガネ型端末に字幕を表示させながら本編をご鑑賞いただくこともできるようになりました。スクリーンに字幕を表示する従来の日本語字幕付き上映とあわせて、より多くのお客様に作品を届けられるように、今後配給予定の作品も映画館と一体になって「UDCast」方式に対応していきたいと考えています。

また、今後リリースする東宝配給の新作映画（発売元：東宝）のDVD・Blu-rayなどのビデオグラムでは、日本語字幕と音声ガイドを収録するよう努める方針です。

※1、3・・・2018年8月1日現在

※2・・・対象上映作品については全ての上映劇場、上映回にてご利用いただけるサービスです。（ただし作品によって提供開始日は異なります。）

ママズクラブシアター®



TOHOシネマズでは子育て支援の取り組みとして、2003年より業界に先駆けて全国の映画館で「ママズクラブシアター®」を月1～2回・木曜日、全国58サイトで実施しています。「周囲を気にせず映画を楽しめる」「お友達・ママ・パパと公園に行く感覚で映画を楽しめる」「赤ちゃんが泣いてもお互いさま」と、赤ちゃん連れのお母さんお父さんに配慮した上映会が「ママズクラブシアター®」です。通常より音量を小さくし照明を明るくするなど、お子様と安心して映画鑑賞ができる環境を整えています。



環境負荷が少ない事業展開

映画・演劇は、水や紙、原材料などの資源を大量消費する事業ではありません。しかし、そのような中でも、できるかぎり地球環境への負荷に配慮した事業活動をおこなうことは、当然の社会的責任であると考えています。本業であるエンタテインメントの提供を通じて、私たちにこそできる地球環境への貢献のあり方を模索していきたいと思います。

フィルムからDCPへ

DCP（デジタルシネマパッケージ）は、35mmフィルムに替わる、デジタルデータによる映画の上映方式です。不正利用を防止する目的で暗号化が施されており、電子透かしによる盗撮防止技術や、劇場ごとに異なるKDM（キーデリバリーメッセージ）と呼ばれる暗号鍵がないとDCP上映はできないことから、製作者の権利保護の観点からも優れた方式です。東宝グループの東京現像所では、日本にデジタルシネマが普及しはじめた2007年に、DCPマスタリングシステムを導入。現在も最新の設備と技術を取り入れ、デジタルシネマの進化に対応しています。産業廃棄物として処理されるフィルムでしたが、ほぼ使わなくなったことで、環境への負荷も格段に減少しました。

他配給会社との共同配送

毎週のように新作のポスターやチラシ、パンフレットや関連商品が各劇場に配送されています。グループ会社である東宝ステラでは、「シネマ・ビジネスサポート事業」と称して東宝ならびに他の配給会社から発送する商材について、受注から納品までの業務フローを総合的に検証し、無駄を省いた効率的な物流システムの提案と運用の支援をおこなっています。

GeM2導入

TOHOシネマズでは、映画館内の温度とCO₂濃度を自動コントロールする「GeM2」を全国映画館に導入しています。冷やしすぎ、暖めすぎを防ぎ、お客様の快適さを保ちつつエネルギー消費量の削減を実現しています。

クラウド型 省エネルギーマネジメントサービス

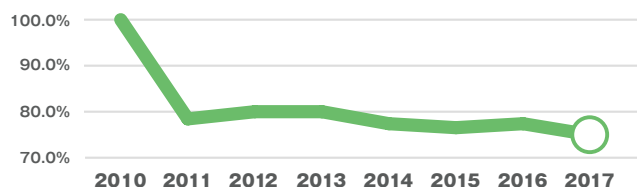
GeM2

(Green energy Management by MKI)

省エネへの取り組み

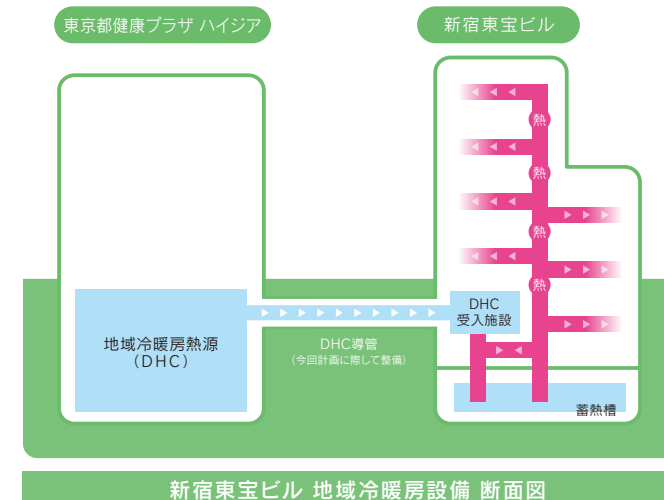
東宝の本社ビルでは2010年よりクールビズ・ウォームビズに取り組んでいます。社内の至る所に「節電」を啓蒙する告知を展開。またオフィス内照明を減らすなど、全社を挙げて節電意識を高めています。

東宝本社（東宝日比谷ビル10～12F）における2010年との使用電力量対比推移



保有不動産における環境配慮

2015年に開業した新宿東宝ビルでは、地域冷暖房や自然換気、雨水利用、LED照明、ビルエネルギー管理システム（BEMS）を導入し、環境に配慮した設備となっています。



お客様の安心・安全への取り組み

東宝は、お客様に「安心」してエンタテインメントを楽しんでいただくため、「安全」の確保は最重要の課題・責任であると考えています。

お客様の安全を守り、社会に信頼される企業であるため、日頃から防災・防犯活動に努めています。

防災への取り組み



新宿東宝ビルでの消防訓練

1958年、旧東京宝塚劇場で発生した火災を教訓に、以来所有する各ビルで「自衛消防隊」を編成しています。日比谷の本社ビルでは、毎年丸の内消防署の協力を得て緊急事態を想定した消防訓練を実施し、「東京駅周辺防災隣組」をはじめとした防災コミュニティに参加するなど、日々防災活動の推進に努めています。

また、2017年には新宿東宝ビルにて、東京消防庁の大規模消防演習に協力した防災訓練も実施しました。



日比谷・東宝本社前での消防訓練の様子



日比谷・東宝本社内での消防訓練の様子

防犯への取り組み

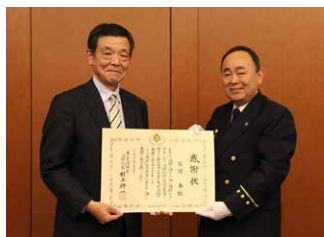


ゴミ拾いを兼ねた防犯パトロールの様子

東宝は、本社エリアの丸の内・有楽町地区の主な警察関連団体の役員も務めています。関係団体合同による街のパトロールに参加し、ひったくりや万引きなど街頭犯罪の抑止活動にも協力しています。管轄の行政機関と地域の安全に取り組み、治安の良い街で安心してエンタテインメントを楽しんでいただけるよう努めています。

消防70周年表彰

東京消防庁の開庁70周年記念の一環として、東宝は、日頃の消防行政協力に対して、また、帝国劇場は秋の火災予防行事「火災予防安全もちつきまつり」の会場提供など、消防広報に積極的に協力した実績で、それぞれ消防総監感謝状をいただきました。



劇場の安全への取り組み

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。さらに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。

訓練・講習会の実施

防災訓練実施数

(本社ビルや各劇場において)

年間2回

救命講習実施数

帝国劇場・シアタークリエ・本社地区
勤務者の受講数(再受講者含む)

2017年受講者

37人

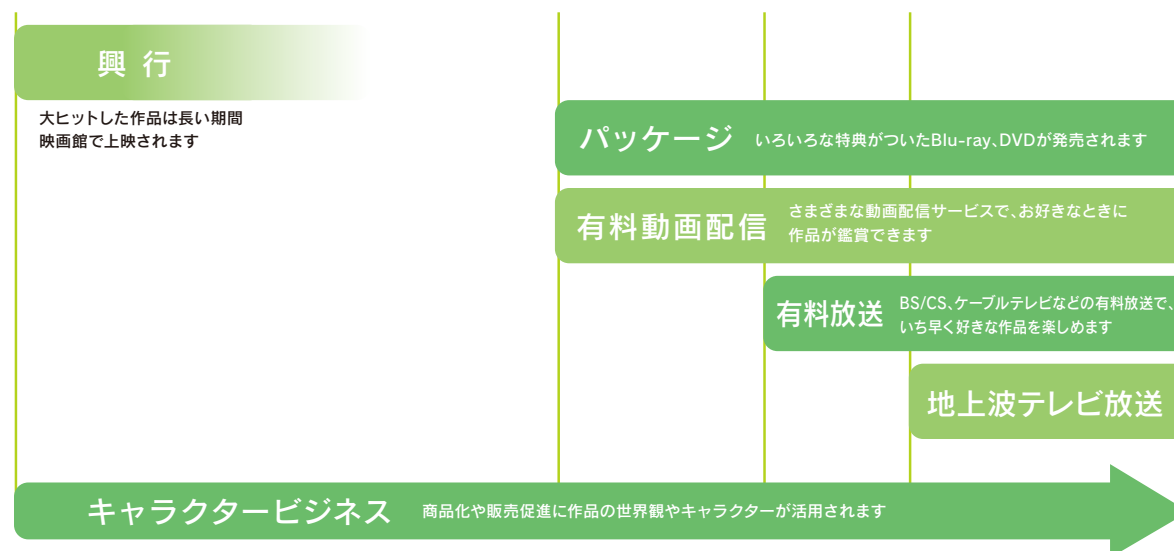
2010年より
のべ
415人

救命講習優良表彰(3年に一度)

帝国劇場・シアタークリエは、2010年、2013年、2016年と連続受賞

お客様のニーズにこたえる多様な鑑賞機会の創出——IP(知的財産)の有効活用

映画は、映画館での上映を皮切りに、形を変えてお客様のもとに届けられます。キャラクター商品やパンフレットなどのマーチャンダイジング、公開後はDVD・Blu-ray、配信やテレビ放送など、お客様のニーズに合わせた多様なビジネス展開によって、鑑賞機会を提供しています。同時に、貴重なIPを守るべく、万全の管理体制も整えています。これらのビジネス展開に加え、IPを有効活用した社会貢献により、収益の最大化と東宝ブランドの強化を図っていきます。



リリースタイミングのコントロール——映画、ビデオ、配信、テレビ

一つの映像作品でのビジネスは多層的に、多岐にわたり展開していきます。東宝は「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」という視点から、お客様にコンテンツを鑑賞していただく機会をさまざまな形で提供します。また、媒体の特性にあわせてリリースタイミングの調整（ウィンドウ・コントロール）をおこない、収益も最大限上げていく努力をしています。

IP(知的財産)の管理体制:東宝のリスク対策

東宝では、会社が所有する映画をはじめとしたIPを守るため、適時、インターネット上に違法にアップロードされた動画ファイルの削除対応を行うほか、CODAやJVA、MPAJ^(※1)といった団体との連携や、税関での水際対策の働きかけをおこなっています。また、コンテンツ保護の観点のみならず、第三者への権利侵害がないよう、入社時から折に触れて著作権に関する講習を実施するなど社内啓蒙にも努めています。

また、劇場用実写映画およびアニメ作品など映像コンテンツの製作にあたっては、シナリオの段階から社内チェックを十分におこない、コンプライアンス上、社会通念上、問題となるおそれのある差別的な表現・描写や第三者への権利侵害がないよう十分な配慮を心掛けています。

(※1) CODA: (社)コンテンツ海外流通促進機構/JVA: (社)日本映像ソフト協会/MPAJ: (社)日本映画製作者連盟

「モスラ」と養蚕イノベーション:IPによる社会貢献

貴重な養蚕技術を継承し、健康食品の原料生産として復活させ、地域に新たなビジネスを創出する「養蚕イノベーション」のプロジェクト。さまざまな課題に立ち向かう同プロジェクトは、「モスラ」のキャラクターと親和性が高いことから、『モスラ復活大作戦』とし、広報役として「モスラ」が活躍する予定です。



未来のお客様とクリエイターのために ——次世代育成への取り組み

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。

新たな「才能」の発掘へ

近年コンテンツ投稿サイトの普及により、プロ・アマの垣根を越えて誰もが自分の「面白い」と思った作品を自由に発信・共有できる時代になりました。東宝は2017年10月、このようなコンテンツ投稿サイトをいち早く自社で運営している株式会社アルファボリスと業務提携しました。「Web コンテンツ大賞」を共催することで、新しい才能の発掘や、書籍化だけでなく映像化も目指したコンテンツの開発に挑戦しています。

また、2018年6月には、住友商事傘下のデジタルメディア事業者AlphaBoat合同会社との

資本業務提携を発表しました。プロ・アマ問わず動画メディアに作品を投稿するクリエイターの中から、優れた才能を発掘し、当社のプロデューサー陣による作品の監修や助言、および当社の映像作品での製作機会の提供を通して、映画やアニメの監督、および音楽家やタレントなどを育成する取り組みを強化します。

このように「優れたクリエイターとのパートナーシップ強化」を進め、才能の発掘に努めていきます。

地域学校協働活動への参加

文部科学省が推進する、地域・学校・企業が連携して未来を担う子供たちの成長を支えることを目的とした「地域学校協働活動」。本活動の一つとして、企業や団体が子供たちの豊かな学びを支援する「土曜学習応援団」に東宝も賛同し、希望する学校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。

出張授業・企業訪問では、

1. 映画・演劇・不動産という東宝の事業の柱を紹介しながら、「健全な娯楽を広く大衆に提供する」という東宝の企業使命をもとに映画が作られる工程を説明する「映画ができるまで」というプログラム
2. 東宝の創業者・小林一三の理念「吾々の享くる幸福はお客様の賜ものなり」を通し、働くとは何かを考える「キャリア教育」のプログラム
3. 将来のお客様、そしてつくり手となる子供たちに、映画や音楽など文化の大切さを伝え、著作権に対する理解を深める「著作権とは」というプログラム

の3つを提供しております。



「こども龍が関見学デー」の授業風景(2018年8月2日)

家族向け職場見学会の実施

東宝グループ社員の家族もステークホルダーとして大切に考えています。家族職場見学会は2016年から年に1度開催し、就学児童を中心に東宝グループ社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。



帝国劇場での職場見学会の様子(2018年8月3日)

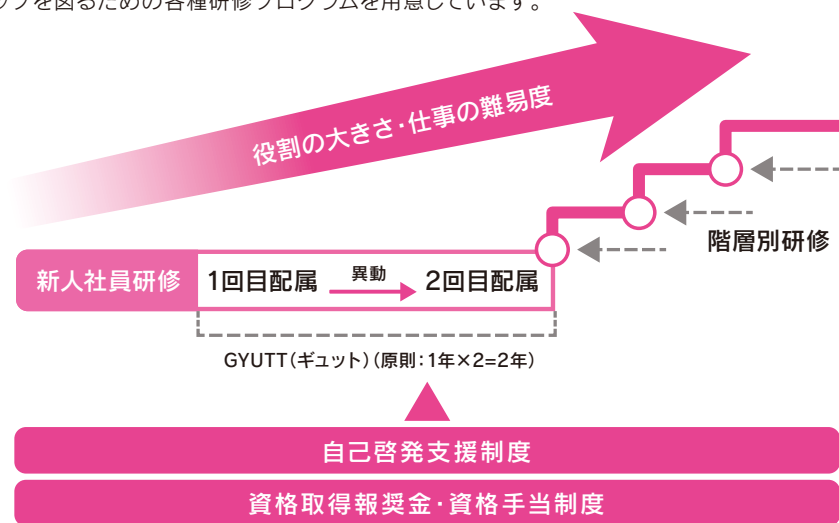
人材育成

—— 朗らかに、清く正しく美しく

東宝では、社員一人一人が持てる能力を最大限に発揮し、生き生きと働くことのできる会社を目指して、さまざまな人材育成策を実施しています。企業を中心となる「ひと」を大事にし、積極的にサポートすることこそ、事業活動そのものによって社会的責任・使命を果たしていきたい、という東宝のCSRの基礎となると考えています。

主な人材育成制度

将来的に会社経営の根幹を担うべく、入社時から経験とキャリアに応じて、ビジネスに必要な基本スキル習得から個々の適性や自発性に基づいた能力アップを図るための各種研修プログラムを用意しています。



若手育成制度「GYUTT」(ギュット)	2018年度より、新入社員は2年間で2部門を経験し、入社3年目から即戦力として第一線で活躍できるようにするための早期育成制度を実施しています。
フィードバック/コミュニケーション面談	仕事上の課題や自身のキャリアアップについて話し合うため、上司との面談の回数を、1年に2回以上設け、職場内のコミュニケーションの円滑化を図っています。
ジョブチャレンジ制度	一定の条件を満たした社員が、異動希望部門に応募し、部門のニーズと合致すれば異動が実現する制度。キャリアアップを望む社員の主体的なキャリアデザインを支援します。
自己啓発支援制度	仕事に必要な通信教育の受講料の8割を補助することで社員の学習意欲を向上させます。公的資格を取得した際には、手当を支給。社員の能力アップを会社が応援しています。

DIVERSITY & HUMAN RESOURCES

多様性とひと

社員データ(東宝(株))

「少数精鋭」「適材適所」という人事方針のもと、適正な人員構成を実現しています。

		社員数	平均勤続年数	平均年齢
2015年度 (2016年2月末時点)	男性	205名	15.1年	39.1才
	女性	99名	16.1年	39.5才
2016年度 (2017年2月末時点)	男性	196名	16.0年	39.3才
	女性	89名	15.1年	38.9才
2017年度 (2018年2月末時点)	男性	224名	15.1年	39.6才
	女性	96名	15.0年	38.9才

※この表には、嘱託・出向受入者を含みません。

低い離職率(東宝(株))

充実した研修制度や丁寧なフォローアップで、低い離職率を維持しています。

		定期大卒採用者	退職者 [2018.6.1現在]
2015年度	男性	6人	0人
	女性	3人	0人
2016年度	男性	7人	0人
	女性	3人	0人
2017年度	男性	9人	0人
	女性	3人	0人
計		31人	0人

離職率
0%

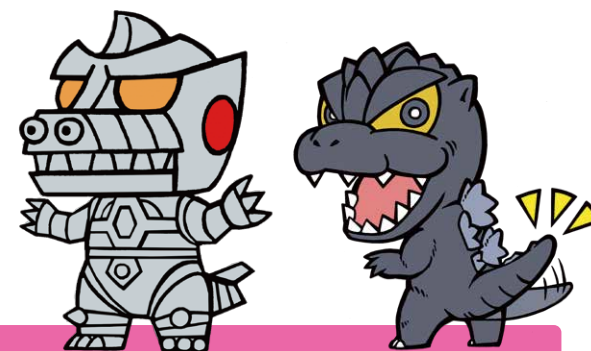
“オール東宝”で挑む、柔軟な組織づくり

部門を横断した組織づくりを展開し、社員の柔軟な発想を大切にしています。

その取り組みの一つとして、「ゴジコン(ゴジラ戦略会議)」を結成しました。「ゴジラ」の価値をさらに高めるためにどうすべきか、包括的に検討、推進していくためにグループ全体からメンバーを選出しました。「ゴジラ」というキャラクターの魅力を、往年のファンから「ゴジラ」未体験層まで、幅広くアピールするための戦略的な企画を立案・実行しています。

当社の最重要IPである「ゴジラ」の持つ可能性を最大限に引き出し、ビジネスとして大きく育てるために、メンバーそれぞれのキャリアや所属部門の特性を活かして、様々な角度から議論を交わしています。

その他にも、下記のような組織・制度をつくり、新たなビジネスチャンスの創出を日々模索しています。



部署を横断した制度・組織など

ゴジコン (ゴジラ戦略会議)

「ゴジラ」の価値をより高めるために発足。映画以外にも、数々の「ゴジラ」とのタッチポイントを創出しています。グループを横断し、メンバー構成をしています。

イノコン (イノベーション カンファレンス)

東宝グループが、中長期の持続的成長を実現するために、新規領域への事業拡張や本業の更なる深堀・強化といった「イノベーションの創出」を目指し発足。新規事業企画コンテストを東宝グループ内で実施し、多種多様な企画が集まりました。このアイデアの種が「新たな成長ドライバー」として開花することを目指しています。

ヒロアカコン (ヒロアカ カンファレンス)

2016年4月より放送を開始したテレビアニメ『僕のヒーローアカデミア』を、東宝グループを代表するキャラクターに大きく育てるため発足。2018年8月3日に劇場版を公開し、多くのお客様にご覧いただき大ヒットを記録しました。

副所属／ アソシエイトメンバー

所属部署とは異なる部門に「副所属」「アソシエイトメンバー」という形で在籍することで、他部門の事業範囲でも本人の持つ能力や知見を活かします。

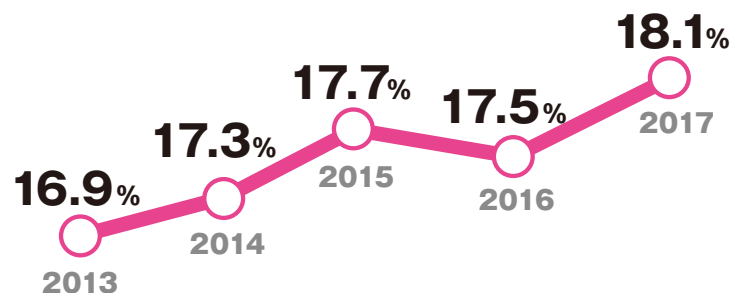
2018年8月現在、計10名の社員がこれらの肩書を保有して活躍しています。

ダイバーシティ(多様性)推進

性別、年齢、障がいの有無に関わらず、多様な人材の活躍を推進、支援するとともに、企業として持続的に成長していけるように取り組んでいます。

東宝(株)における管理職 (課長級以上)女性比率

※各年末の数値



女性活躍推進

2018年、当社グループの主要な会社である東宝東和(株)において女性社長が誕生いたしました。グループ全体でも女性管理職の割合が徐々に増加傾向にあり、活躍の場が広がっています。

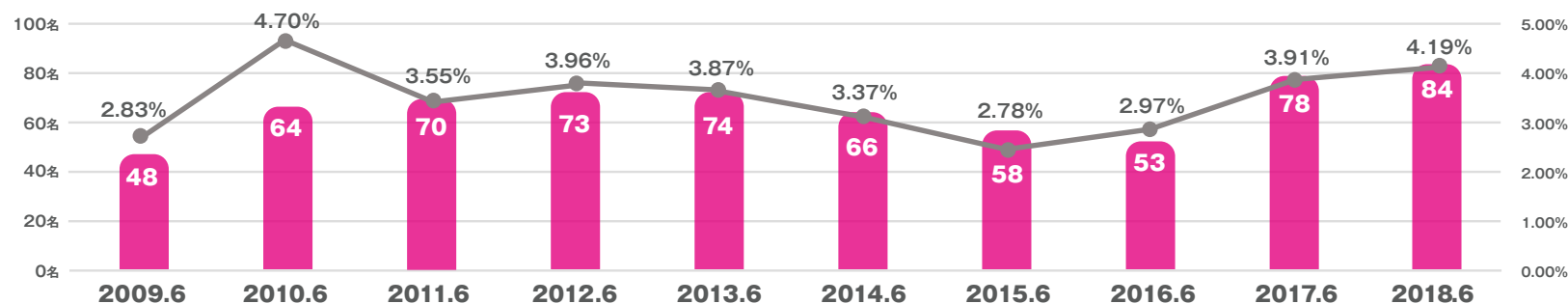
TOHOシネマズの障がい者雇用への取り組み

TOHOシネマズでは、ノーマライゼーションの実現を目標に、障がい者雇用に力を入れて取り組んでいます。2018年6月時点で84名、障がい者雇用率は4.19%となり、法定雇用率2.2%を大きく上回る数字を実現しています。映画館の接客業務など、全国のTOHOシネマズの運営スタッフとして、多くの方々に自身の希望に沿った就労の場を提供しています。より詳細な取り組みなどは、TOHOシネマズ(株)ホームページをご覧ください。

<http://www.tohocinemas.co.jp/csr/index.html>



障がい者雇用率と 雇用者数の推移



東宝らしい働き方の追求

社員が働きやすい職場環境は、時代によって変わっていきます。多様な働き方を支援するために、制度を整えつつ、その制度がきちんと運用される企業風土づくりにも力を入れています。

東宝流ワーク・ライフ・バランスへの取り組み ―「社員の情熱」と「働き方改革」のバランス―

映画・演劇のビジネスの現場には、映像や舞台の制作、イベントや宣伝プロモーションなどの仕事があります。これらの仕事は、情熱を注いで、モチベーション高く取り組みれば取り組むほど、長時間の勤務につながりやすい性格があります。そこで東宝では、2017年1月より「長時間勤務対策プラン」を実施し、企画・制作や宣伝といった職種の社員が働きすぎにならないよう、時間管理の徹底、休日休暇の取得促進、業務の見直しなど、総合的な対策を通じて着実な成果を上げています。その他「ワーク・ライフ・バランス」「健康の確保」「コンプライアンス」などの視点から、さまざまな取り組みを実施し、「東宝らしい働き方」を全社で追求しています。



メンタルヘルスケアやハラスメント対策

東宝では、社員の「こころの健康」にも目を配っており、健康保険組合直営の診療所で専門医による診察を受けることができます。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ます。ハラスメント対策については相談窓口を設置するほか、研修を実施することで、社員が力を発揮しやすい職場環境の充実を図っています。



労協関係

東宝には、管理職以外の全員が加入するユニオンショップ制の労働組合があり、連合（日本労働組合総連合会）に加盟しています。会社と労働組合は、より良い職場環境をつくりあげようと、「働き方改革」をはじめとしてさまざまな課題に、ともに取り組んでいます。



インナーコミュニケーションの活性化

東宝らしい働き方を実現するためには、風通しの良い企業風土醸成も重要と考えています。62年続く社内報「宝苑」を年に6回刊行し、グループ全体の社員、イベント、トピックをさまざまなアングルから紹介しています。また、社内の有志で結成された部活動の運営に補助金を拠出するなど、インナーコミュニケーションの活性化を図り、より良い職場環境づくりに取り組んでいます。



多様な働き方を支援する主な制度

- | | | |
|----------------|---|--|
| 勤怠管理システムの導入 | ● | 時間管理の意識向上(勤務時間の見える化) |
| 産業医の面談 | ● | 一定以上の勤務時間の社員の健康管理 |
| 健康診断の受診率 | ● | 毎年の健康診断の受診を積極的に働きかけており、昨年度の受診率はほぼ100% |
| 積立休暇 | ● | 未消化の年次有給休暇を1年度につき5日、最大40日まで積立て、社員や家族の病気療養、自己啓発やボランティア活動に利用可能 |
| 夏期休暇 | ● | 年次有給休暇と別に、6月から10月に取得できる5日間の休暇を付与 |
| フレックスタイム制度 | ● | 全ての社員が日々の勤務時間を柔軟に選択可能 |
| スーパーフレックスタイム制度 | ● | 業務の実態・職種の性格に合わせ、さらに柔軟な勤務を可能とするため、一部の部門でフレックスタイム制度のコアタイムを廃止 |
| 育児時短勤務 | ● | 15分単位で1日2時間まで取得可能
(子が満9歳で小学校3年終業まで) |
| 介護時短勤務 | ● | 15分単位で1日2時間まで取得可能
(同一人に対し通算3年以内:分割取得可能) |
| 育児休職 | ● | 子が満2歳の誕生日が属する月の末日を限度に取得可能 |
| 介護休職 | ● | 通算して1年以内取得可能
(社会保険料負担分を介護補助金として支給) |

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、小林一三による創業以来、「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」を企業の使命とし、「吾々の享くる幸福はお客様の賜ものなり」の価値観を共有しつつ、「朗らかに、清く正しく美しく」を行動理念とし、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います。そのために当社は、経営の重要課題の一つとしてコーポレート・ガバナンスの充実を位置づけ、会社の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用し、取締役会における迅速かつ適正な意思決定および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います。また、「東宝憲章」「東宝人行動基準」を制定し、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・整備を図っています。

東宝憲章

私たちは、良き企業市民でありたいと切に願い、創立者小林一三翁の言葉「朗らかに、清く正しく美しく」「吾々の享くる幸福は、お客様の賜ものなり」の理念を受け継ぎ、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。

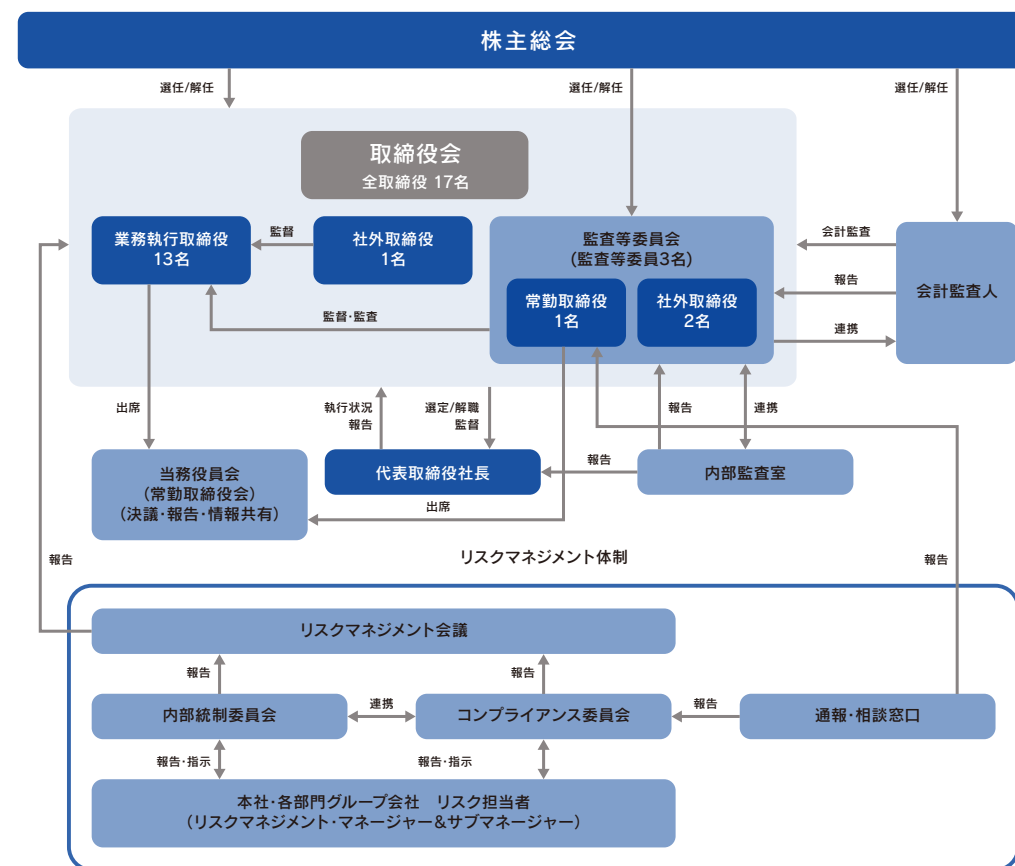
1. 私たちは、広くお客様のご満足を得たいと願い、質の高いサービスと商品を提供します。
2. 私たちは、株主の皆様への付託に応えたいと願い、法令および企業倫理を遵守し、反社会的勢力との関係を排して、経営の健全性を確保するとともに、適時に適切な経営情報の開示をおこない、会社財産を有効適切に活用することによって業績の向上と会社の永続的な発展を図ります。
3. 私たちは、市場での信望を確立したいと願い、公正な取引をおこないます。
4. 私たちは、従業員が仕事を通じて自己実現を図ることができる会社でありたいと願い、互いの人格と個性を尊重し合い、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい快適な職場環境を作ります。
5. 私たちは、それぞれが良き社会人としての自覚をもち、人権を尊重し、地域に貢献し、自然環境の保全に意を配り、もって企業の社会的責任を果たしたいと願います。

CORPORATE GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、以下のようなコーポレート・ガバナンスの体制を整えています。



取締役会の構成 (2018年9月1日現在)

役職	氏名	担当および重要な兼職
代表取締役社長	島谷 能成	映像本部長 内部監査室直轄
専務取締役	太古 伸幸	経営企画担当兼不動産経営、人事、総務各管掌
常務取締役	浦井 敏之	経理財務、情報システム各担当兼特定取締役
常務取締役	市川 南	映像本部映画調整、同映画企画各担当兼同映画調整部長
常務取締役	瀬田 一彦	映画興行担当 TOHOシネマズ(株)代表取締役社長
常務取締役	松岡 宏泰	映像本部映画営業、同国際、西日本映画営業各担当
社外取締役	角 和夫	阪急阪神ホールディングス(株)代表取締役会長 グループCEO
取締役	石塚 泰	人事、総務各担当
取締役	山下 誠	不動産経営担当
取締役	池田 篤郎	演劇担当
取締役	大田 圭二	映像本部映像事業、同音楽事業担当
取締役	池田 隆之	映像本部宣伝担当
取締役	枇榔 浩史	人事担当補佐兼人事部長
取締役	加藤 陽則	経理財務担当補佐
取締役(常勤監査等委員)	沖本 友保	監査等委員会委員長
独立社外取締役(監査等委員)	小林 節	(株)パレスホテル代表取締役会長
独立社外取締役(監査等委員)	安藤 知史	弁護士

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役17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3名です。また、社外取締役は3名(うち独立社外取締役は2名)となっています。

取締役会によるガバナンス

当社の取締役会は、原則として毎月1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて適宜開催しています。取締役会では、「取締役会規則」に基づき、経営方針、中期経営戦略に関わる事項や、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。

当社は、執行役員制度を設けておらず、あくまで株主総会で株主様の付託を受けて選任された取締役が、各事業・業務の担当役員として責任を持って業務執行に当たることを基本方針としています。したがって、社内取締役はすべて、当社の主要事業またはコーポレート業務に関して専門的な知識、豊富な経験、高い職務執行能力を有し、現場を熟知した者で構成されています。取締役会は、それらの業務執行取締役が担当分野を過不足なくカバーできるよう、バランス良い配置に努めています。上記の方針により、当社取締役会は、業務執行取締役によるオペレーションおよびマネジメント機能と、独立社外取締役が過半数を占める監査等委員会によるモニタリング機能のいずれにも偏らないハイブリッド型の取締役会として、効率性とバランスを重視した独自のコーポレート・ガバナンス体制を追求してまいります。

監査等委員会と独立社外取締役の役割

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役3名(うち独立社外取締役2名)で構成されています。監査等委員会は、取締役の職務の執行を適切に監督・監査するとともに、独立社外取締役によるモニタリング機能を多面的に活用することで、取締役会のガバナンス全般の透明性・公正性の確保に寄与しています。

取締役候補者の選任および社内取締役の報酬の決定に当たっては、代表取締役社長より、2名の監査等委員である独立社外取締役に対して、事前の説明を行ない、その意見を踏まえたうえで取締役会にて決定する仕組みを設けており、指名と報酬に関する決定プロセスにおいて、独立社外取締役の適切な関与がなされています。

リスクマネジメント体制

グループ全体のリスク管理体制を整備するため、「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・指導をおこなうなど、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」を年数回開催して、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

2016年	個人情報漏洩対策／事業所耐震状況
2017年	防火管理体制
2018年	著作物に関する管理体制

リスク対策として実施した主な研修

2017年	ハラスメント研修
2017年	標的型メール攻撃の訓練
2017年	e-ラーニングによる情報セキュリティ教育

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、事務局を本社法務部に置き、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。

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。

グループガバナンスの強化

東宝グループは、子会社49社（うち連結子会社34社。2018年2月28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)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 2018年9月

©TOHO CO., LTD. All Rights Reserved.

