



2016年2月2日

各 位

会 社 名 株式会社 東芝
東京都港区芝浦1-1-1
代表者名 代表執行役社長 室町 正志
(コード番号: 6502 東、名)
問合せ先 広報・IR室長 長谷川 直人
Tel 03-3457-2100

社長信任調査及び経営幹部向けリーダーシップ調査(360度サーベイ)
の実施について

当社は、2015年12月21日付「「新生東芝アクションプラン」の実施について」において、当社グループに係る構造改革の断行、内部管理体制の強化及び企業風土の変革、事業ポートフォリオ及び事業運営体制の見直し、財務基盤の整備を柱とする経営施策「新生東芝アクションプラン」を公表いたしました。本年1月、内部管理体制の強化及び企業風土の変革に向けた取り組みの一環として、添付のとおり執行役社長の信任に関する調査及び経営幹部向けリーダーシップ調査(360度サーベイ)を実施しましたことをご報告いたします。

当社は、新生東芝アクションプランを実行することにより、株主、投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様の信頼回復に繋げるとともに、企業体質の変革を図ります。今後も個別の施策について順次公表してまいります。

以 上

社長信任調査および経営幹部向けリーダーシップ調査（360度サーベイ）
の実施について

当社は、内部管理体制の強化および企業風土変革に向けた取り組みとして、本年1月に執行役社長の信任に関する調査および経営幹部向けリーダーシップ調査（360度サーベイ）を実施しました。執行役社長の信任に関する調査は、執行役社長の選解任プロセス明確化の一環として導入したもので、経営幹部115名に調査を実施しました。今後、調査結果は、指名委員会が執行役社長選定案策定の際に活用する予定です。また、リーダーシップ調査（360度サーベイ）は、調査対象者である経営幹部177名について、調査対象者の上司、同僚、部下がそれぞれの立場で調査対象者のリーダーとしての資質やリスクを評価するもので、経営幹部の行動や姿勢について2830名から回答が得られました。今後、調査結果は本人の成長と健全な組織作りにつなげるために活用する予定です。

当社は、これらの取り組みを含む内部管理体制の強化および企業風土変革に向けた各施策を推進し、信頼回復につなげてまいります。

1. 執行役社長の信任に関する調査の概要

- ・ 回答者 経営幹部 115名
(執行役(執行役社長以外)、カンパニー社長、事業部長、支社長、スタッフ部門長、主要グループ会社社長等)
- ・ 調査項目 (1) 質問項目
 - ① 経営者としての執行役社長の行動全体の信任
 - ② 執行役社長のコンプライアンス姿勢(2) 自由記述
- ・ 実施期間 2016年1月中旬～下旬
- ・ 実施方法 無記名による回答
- ・ 結果の利用方法 指名委員会による執行役社長選定案策定時の参考として利用
(調査結果は同委員会が上記目的のみに活用する予定で調査結果の公表は予定していません)
- ・ 今後の予定 次年度(2016年度)以降、毎年11月に実施予定

2. 経営幹部向けリーダーシップ調査（360度サーベイ）の概要

- ・ 調査対象者 経営幹部 177名
(執行役(執行役社長以外)、カンパニー社長、事業部長、支社長、スタッフ部門長、主要グループ会社幹部等)
- ・ 回答者 調査対象者本人、上司、同僚、部下 計2830名
- ・ 調査項目 「ビジョン構築力」「組織化力・影響力」「変革リーダーシップ」「環境変化対応力」「判断力」「コンプライアンス」「奮起させる力」「基本姿勢」等のカテゴリ別の設問約50問および、強み・弱み等に関する自由記述
- ・ 実施期間 2015年12月下旬～2016年1月上旬
- ・ 実施方法 外部のコンサルティング会社を活用し、回答者の秘匿性を確保した上で実施
- ・ 結果の利用方法
 - ① 全体結果の分析に基づく課題抽出と、健全な組織づくりのための全社的施策の検討・実施
 - ② 経営幹部が自らの強み、弱みを客観的に振り返ることによる成長(行動変容・能力開発)の促進
 - ③ 部下の意見を進んで受け止める意識の醸成
 - ④ 人材育成、最適配置の検討資料としての活用
(調査結果は、調査対象者本人、上司及び人事部門が上記目的のみに活用する予定です。また個人のプライバシー保護のため調査結果の公表は予定していません)
- ・ 今後の予定 今年度(2015年度)については、3月に分析結果を本人および上司にフィードバック予定

以上