

サステナビリティ

帝人グループ人権方針

帝人グループの企業理念に基づき、人権方針を定めています。

帝人グループ人権方針

帝人グループは、企業理念で「人間への深い理解と豊かな創造力でクオリティ・オブ・ライフの向上に努めます」と宣言しています。その実現に不可欠な、「すべての人間の尊厳と権利を尊重する」という基本姿勢として、私たち^{*1}は「帝人グループ人権方針」をここに定めます。

1. 人権に対する基本的な考え方

私たちは、「人権の尊重は企業として果たすべき重要な社会的責任」であるとの認識の下、事業活動のすべてにおいて、あらゆる人権侵害^{*2}に直接的に関与しないだけでなく、社外の関係者^{*3}を通して間接的にも加担しないよう努めます。

2. 基盤となる原則

私たちは、国連がすべての人びとの基本的人権について規定した「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）および国際労働機関（ILO）が労働における基本的権利を規定した「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」に記されている原則に従います。さらに私たちは、「国連のビジネスと人権に関する指導原則」および国連「グローバル・コンパクト10原則」を尊重します。

3. 責任者

帝人グループCEOが本方針の実践に責任を持ちます。

4. 教育・研修

本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、私たちは帝人グループの役員と社員に対し、適切な教育を行います。

5. 人権デューデリジェンス

私たちは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響およびそのリスクについて把握するとともに、その防止および軽減を図ります。

6. 救済

私たちは、私たちが人権に対する負の影響を直接的に引き起こしている、あるいは間接的に加担していることが判明した場合、関係者と対話し、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

7. 情報開示・対話

私たちは、私たちの人権尊重の取り組みについて、進捗状況と結果をウェブサイトなどで開示し、その内容についてステークホルダーと対話します。

*1 「私たち」とは、帝人グループおよびその役員・社員をいいます。

*2 人権侵害には、人種、宗教、性（性的指向、性自認、性表現、性的特徴）など、いかなる差別も含まれます。

*3 「社外の関係者」には、サプライヤーやパートナーなど、私たちの事業に関係する社外の組織・人のすべてを含みます。

（2019年3月1日帝人株式会社取締役会決議を経て制定）

関連情報

[理念体系](#) > [トップメッセージ](#) > [英国現代奴隷法に関する声明](#) >

サステナビリティ

主な活動内容

帝人グループは、全ての人間の尊厳と権利を尊重しており、2011年に国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、UNGPs）」や国際労働機関（ILO）が規定した原則に基づいて取り組んでいます。

帝人グループは、企業理念で「人間への深い理解と豊かな創造力でクオリティ・オブ・ライフの向上に努めます」と宣言しており、その実現には、「すべての人間の尊厳と権利を尊重する」ことは不可欠です。

帝人グループでは、2018年6月にこれまでの「企業行動規範」を5つの項目から成る「行動規範」として全面改訂し、そのうちの「Integrity」の項目で、人権への取り組み姿勢を明示しました。

Integrity：私たちは、法令規則を遵守し、人権および地域コミュニティを尊重して、誠実に行動します。

- すべての事業活動およびサプライチェーンにおいて人権を尊重し、差別やハラスメントなどを許容しません。また、説明責任を果たし、地域コミュニティから信頼される事業活動に努めます。
- 事業を行う国、地域、および多国間の法令・規則を遵守し、また国際的な規範を尊重します。

2020年8月には、この「行動規範」を帝人グループ全体で共有するためCEOのビデオメッセージを作成し、帝人グループが展開する全地域・国の言語による字幕を付けて、全グループ会社に発信しました。

また、2019年3月に帝人（株）取締役会において「帝人グループ人権方針」の制定を決議し、人権の尊重は企業として果たすべき重要な社会的責任であるとの認識のもと、事業活動の全てにおいて、あらゆる人権侵害に直接的に関与しないだけでなく、社外の関係者を通して間接的にも加担しないよう努めることを宣言しました。

英国現代奴隷法については、「[英国現代奴隷法に関する声明](#)」をホームページ上に掲載しています。

人権デューディリジェンスの取り組み

帝人グループは、人権方針に掲げている「人権デューディリジェンス」について、2018年度よりそのしくみの構築と、事業別・地域別の人権リスクの評価に取り組んでいます。

2018年度

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーンに調査を委託し、その再委託先である英国RIGHTS DD LIMITED社が「現代奴隷への加担可能性」に関する調査を実施

調査対象

- 帝人グループ内の11事業*に属する国内外の帝人本社を含むグループ会社153社のうち、一定規模以上の「部門相当会社」
- * 11事業：1. アラミド繊維 2. 炭素繊維 3. 樹脂 4. フィルム 5. 複合成形材料 6. 繊維・製品 7. 医薬品 8. 在宅医療 9. IT 10. マテリアル新事業 11. ヘルスケア新事業
- 帝人グループの上記11事業において取引のあるサプライヤーのうち、調査機関が選定したサプライヤー「上位18社」

調査手法

上記「部門相当会社」および「サプライヤー18社」の事業特性および事業地域の定性情報から、調査対象の各11事業の「人権侵害リスク」をスコア評点。

調査結果

帝人グループの人権尊重の方針は、主な国際的な優良事例に概ね適合しているとの評価を得ました。また、帝人グループの各事業の事業特性や事業地域を比較して相対的に人権侵害が発生しやすいのは、労働集約型産業に位置付けられる「繊維・製品事業」であることを特定。その他、労働安全衛生上の事情や操業地域の事情から、人権侵害の潜在リスクが相対的に高いと特定された事業においては、すでに実施している人権侵害防止の措置も含め、人権侵害が発生していないかどうか点検を実施するとともに侵害防止のモニタリングを継続していきます。

* 本調査が対象とする「人権侵害リスク」の定義

1. 本調査対象では「現代奴隷」に焦点を当てています。「現代奴隷」とはあらゆる人権侵害を指し、なかでも奴隷労働、強制労働、人身取引等を対象としています。

2. 本調査では「現代奴隷」のリスクについて以下の要素から分析を行いました。

- 過当競争により参入障壁が低い業界であって労働法が脆弱で集団交渉権の行使が有効でない法域かどうか
- 未熟練労働者が多数を占めている業界かどうか
- 女性労働者が多数を占めているか
- 児童労働の事例が確認されていないか
- 外国人労働者が全労働力において高い割合を占めていないか
- 人身売買の事例が確認されていないか
- 劣悪な雇用慣行の事例が確認されていないか
- 債務束縛の事例が確認されていないか
- 操業地が不安定な地域、もしくは紛争地域かどうか
- 全労働力における難民の割合が高いか
- 非常に抑圧的な政権を持つ国における操業
- いわゆる3K(きつない、危険、きつと呼ばれる作業、例えば、危険もしくは肉体的につらい手作業かどうか
- (農作業、建設)、繰り返しの動作が長時間続く作業(工場の組み立て作業、精肉業)、及び蔑視されまたは社会的に過小評価されている作業(清掃作業、介護)などを行うために未熟練労働が使われる産業かどうか(これらの作業は、通常、搾取を非常に受けやすい季節労働者、マイノリティー、もしくは社会的に周縁化された人々によって行われていることが多いとされています)

3. 本調査において「強制労働」とは以下のような特徴があることとしています。

- 不当な賃金の天引や減額
- パスポート等の身分証明書の不当な没収
- 債務による束縛(労役を担保とした債務保証の強要。51%以上の強制労働従事者は債務による束縛を受けていると言われていました)
- 残業の強制
- 雇用主・リクルーターによる様々な強要(言葉や身体的、性的ないやがらせ)
- 甚大な労働安全衛生上のリスクを発現させる、集中的・長時間・単純な繰り返しを強いる労働形態

2019年度

第三者団体である経済人コー円卓会議日本委員会(CRT Japan)の協力の下、国際NGOなどとのダイアログを実施したほか、UNGPsに沿った人権デューディリジェンスにおいて潜在的リスクを評価(2019年11月~2020年3月)

帝人グループが2014年度より実施しているCSR調達アンケートのフローや調査結果の改善プロセスについて、人身取引、強制労働、児童労働、差別といった人権侵害の予防・改善手法として行っていることをCRT Japanに説明

↓

CRT JapanがCSR調達アンケート調査の領域や社数の妥当性を確認するとともに、帝人(株)が調査後に取引先に働きかける改善プロセスが実効的であることを確認

↓

帝人グループの社会的負の影響(インパクト)が大きい事業領域から潜在的な人権リスクを抽出し、2020年度以降に実施する対応策を策定

潜在的な人権リスクへの対応策

1. 取引先に対する教育と改善指導
2. 国内加工委託先へのインタビュー
3. サプライチェーン上の人権侵害の事象に関する社会情勢に応じたCSR調達ガイドラインやアンケート調査の項目の見直し
4. 取引先への「CSR調達ガイドライン」の浸透
5. 苦情処理メカニズムの検討

帝人グループのCSR調達の具体的な取り組みはこちらをご参照ください。

CSR調達 [>](#)

2020年度の計画

1. 2019年に行ったCSR調達アンケート調査結果に基づき、特に帝人フロンティア（株）の総合ランクが低い取引先を対象に啓発と改善活動を実施
2. 国内の委託加工先など取引先へのインタビューを行い、人権課題の有無を確認
3. 必要に応じてCSR調達ガイドラインやアンケート調査項目の見直しを実施
4. 2020年度CSR調達アンケートの実施
5. 苦情処理メカニズムについて検討を継続

2019年度に抽出された潜在的な人権リスクが顕在化しているかどうかのインパクトアセスメントを実施し、個別の人権課題を特定した際には、帝人グループ人権方針に則り、その課題に対処するためのKPIを設定するとともに、適切に対処します。その経緯や結果は英国現代奴隷法声明文などで情報開示していきます。コロナウィルス感染症拡大の影響で活動が制限される中でも極力推進していく考えです。

外部有識者とのダイアログ

帝人グループは、2019年10月11日にCRT Japanが主催する個社別ダイアログセッション（東京）に参加し、「ビジネスと人権」の分野で活動する第一人者と当社グループ担当役員（CSR管掌）との対話において、以下のフィードバックを受けました。指摘された課題については、グローバル第一線の外部有識者とダイアログを実施して助言や評価を受けながら改善を図っていきます。

- これまで帝人グループが取り組んできたCSR調達アンケート調査の仕組みを高く評価したい。この調査結果について積極的に情報開示するとともに、帝人のビジネスモデルに沿った人権デューデリジェンスのインパクトアセスメントを実施して人権課題を具体的に抽出することは、さらに良い。特に帝人フロンティア（株）のサプライチェーンマネジメントの取り組みには注目していきたい。
- 帝人グループは、「2030年、2050年に向けて帝人がどのような企業として社会に貢献していくのか？」「そのためにはどんな社会的課題の解決に向けて努力していくのか？」「その中で、今回の素晴らしい成果はどのような位置づけなのか？」を提示できればステークホルダーにとって有益と考える。そのためには大きな社会問題の一つである「プラスチックのリサイクル問題」や「人権上の課題」もテーマの一つとして考えてみてはどうか。
- 救済スキームの苦情処理メカニズムに関しては、外部組織のスキームを活用することがアクセサビリティの観点でUNGPsなどからも強く求められている。そのスキームを活用できる対象を、帝人グループ内だけではなく外部にも範囲を広げることが重要である。



人権に関する外部有識者とのダイアログを実施（2019年10月11日）

左から

Engagement Director, World Benchmark Alliance : Pauliina Murphy様

Bluenumber Foundation CEO : Puvan J Selvanathan様

Senior Researcher, World Benchmark Alliance, CHRB : Camille Le Pors様

Specialist Global Supply Chain in India : Rishi Sher Singh様

社員に向けた人権尊重の取り組み

社員への人権教育

帝人グループでは、人権尊重の意識を高めるため、毎年10月の「企業倫理月間」に全社員（契約社員や派遣社員を含む）を対象とした研修を各職場で実施しています。2019年度の研修参加率は、国内は89%、海外は61%となりました。2019年度は「気づいていますか？ビジネス上の人権」を標語とし、相手の権利を尊重し、人を大切にする風土づくりについて各職場で話し合いました。

相談・通報窓口寄せられた声への対応と活用

帝人グループでは相談・通報窓口を設けて利用促進を図っています。2019年度は116件が寄せられ、そのうち人権に関わるものは32件（処遇上の不満・性別等を理由とする差別・セクハラ等）でした。全件の事実関係を調査し、具体的な事象が確認できたものについては、是正するための注意喚起・教育を実施するとともに、通報者への報復がなされていないかモニタリングを行っています。

通報・相談窓口寄せられた数々の声を、潜在するリスクの発見・分析に活用することで、現状に即した啓発活動を行い、人権尊重の大切さを全社員に浸透させていきます。

取引先に向けた人権尊重の取り組み

帝人グループでは、サプライチェーン全体で人権尊重を実践するために、「CSR調達ガイドライン」に「人権・労働」の項目を設け、取引先に人権尊重への取り組みを求めています。

2017年度からは、持続可能な調達に関する国際規格「ISO20400」およびその他の国際的な基準を参照し、サプライチェーンにおける人権、労働などに関する下記項目について、詳細な取り組みを明記しています。

<人権・労働項目>

- 強制労働
- 児童労働および若年労働
- 外国人労働者
- 労働時間と休日
- 賃金と福利厚生
- 差別
- ハラスメント
- 結社の自由

帝人グループでは、主要な取引先にCSR調達アンケートを送付し、取引先の人権尊重の取組の状況を調査しています。人権に関する設問への回答に問題があった会社に対しては、ヒアリングをして問題の有無を確認するようにしています。2019年度のCSR調達アンケートでは問題がなかったことが確認できました。

また、人権デューデリジェンスにおけるリスクアセスメントで、人権侵害リスクが相対的に高い事業として特定された「繊維・製品事業」においては、代表的なグループ会社である帝人フロンティア（株）が、現地の取引先における法令順守と人権保護の徹底を目的とし、アジア地域及び国内の取引先に対して、セミナーの開催や実地訪問監査を継続的に実施しています。人権侵害リスクの高い事業については、第三者外部団体および有識者に確認の上、継続的に管理および啓発活動を実施していきます。

また、繊維・製品事業では、長年にわたり外国人技能実習制度を活用し、実習生を採用してきましたが、社内調査により、実習生が自国で多額の手数料を負担して来日していることが判明しました。そこで、実習生を受け入れる工場がその手数料を支払うことで、実習生の手数料負担をなくす「ゼロフィー・プロジェクト」を2019年度より開始しました。

* 技能実習生が来日前に自国の送り出し機関等に多額の手数料を支払うケースがあり、一部の国では実習生の所得の何年分にも相当する金額を支払っている実態がある。少しでも多く稼ぎたいという思いから、本人の希望による長時間労働や、帰国直前の失踪といった問題につながりやすく、社会的な問題となっている。

ユニセフ「子どもの権利とスポーツの原則」への賛同表明

2019年2月、帝人グループは、ユニセフと公益財団法人日本ユニセフ協会が提唱する「子どもの権利とスポーツの原則」へ賛同しました。

本原則は、世界各地で暴力的な指導や子どもの心身の発達に配慮しない過度なトレーニングなど、スポーツが子どもに負の影響を与えるような問題が生じている中、スポーツが真に子どもの健全な成長を支え、子どもの権利促進に寄与する社会となるよう2018年11月20日に定められました。

これまで、帝人グループでは、スポーツ分野に素材・製品を展開するとともに、社会貢献活動として「全国高校サッカー選手権大会」への協賛や、Teijin Polyester (Thailand) Limitedにおけるサッカークリニックの支援など、スポーツを通じた青少年育成に取り組んでおり、スポーツが子どもに負の影響を与えることがないように、子どもの権利を守っています。



Children's Rights
in Sport Principles
子どもの権利とスポーツの原則


関連情報

[帝人グループ人権方針](#) >
 [理念体系](#) >
 [企業倫理・コンプライアンス](#) >
 [CSR調達](#) >
 [サプライチェーンセミナー](#) >


サステナビリティ

英国現代奴隷法に関する声明

2015年に英国で施行された英国現代奴隷法に基づき、声明を開示しています。

2020年度現代奴隷と人身取引に関するステートメント (PDF: 935KB) 

2019年度現代奴隷と人身取引に関するステートメント (PDF: 811KB) 

2018年度現代奴隷と人身取引に関するステートメント (PDF: 289KB) 

2017年度現代奴隷と人身取引に関するステートメント (PDF: 207KB) 